



Self-Directed Career Development for IT Workers

Sung Yul Ryoo*

Department of Business Administration, Daejin University

A B S T R A C T

Self-directed career development is motivated to control over their jobs and careers. This enables employees change their tasks and alter boundaries of their jobs to design their work with they are satisfied. Thus, the objective of this study is to understand self-directed career development for IT workers. First, this study investigated the elements of self-directed career development for IT workers such as job autonomy and career growth opportunities. Job autonomy is defined as opportunities to change work according to needs, capabilities, and context. Career growth opportunities is defined as progression through a sequence of jobs. Second, this study examined the relationships between two elements of self-directed career development and learning goal orientation. Learning goal orientation is defined as the degree to strive to understand something new or to increase level of competence in a given task. Finally, this study examined the relationships between learning goal orientation and organizational commitment. The data used to test research hypothesis were 213 samples. The results showed that both job autonomy and career growth opportunities affect learning goal orientation positively. Also we found that learning goal orientation has significantly positive impact on organizational commitment. This study contribute implications for researchers by developing and testing a systematic model of understanding self-directed career development for IT workers.

© 2018 KKITS All rights reserved

KEYWORDS : Self-directed career development, Job autonomy, Career growth opportunities, Learning goal orientation, Organizational commitment

ARTICLE INFO: Received 12 April 2018, Revised 8 May 2018, Accepted 8 June 2018.

*Corresponding author is with the Department of Business Administration, Daejin University, 11159,

KOREA.

E-mail address: syryoo@daejin.ac.kr

1. 서론

IT(Information Technology) 서비스 산업은 경쟁력이 높은 산업일 뿐만 아니라[1], IT 인력에 대한 인적자원 의존도가 매우 높은 특성을 가지고 있다[2]. 또한 IT 인력에게 요구되는 능력(skills)은 지속적으로 급변하고 있기 때문에, 이들에게 성공적인 경력 경로와 경력 개발은 매우 중요한 이슈라고 할 수 있다. 하지만, 아직 이들 IT인력의 경력 개발에 대한 연구는 매우 부족한 실정이다. 이로 인해 IT 인력의 특성을 반영한 경력 개발 지원 체계 역시 아직 미흡한 실정이다.

기존 문헌에 의하면[1], IT 인력은 1) 강한 성장 욕구와 학습 욕구를 가지고 있으며[3], 2) 개인의 경력과 직무에 관심이 높고[4], 3) 직무에 대한 성취감이 직무 만족을 높이는 매우 중요하게 작용하는 특성을 가지고 있다[5]. 현재 국내 IT 인력의 직무는 전문화되고 단조로운 특성을 가지고 있어, 이들에게 새로운 직무를 주도적으로 변화시킬 수 있는 기회를 제공하지 않을 경우 직무 수행 과정에서 성장감과 성취감을 제공하는 것은 어려워진다[6]. 이러한 문제들은 결국 직무 만족 등의 저하를 유발하고, 또 다시 경력 변경 의도나 이직 의도 등이 높아지게 되어, 결국 IT 서비스 산업 전반에 커다란 문제를 야기하게 된다. 따라서 IT 인력의 특성을 반영한 경력 개발 체계를 모색하는 것이 매우 시급한 실정이다.

IT 인력의 성공적인 경력 개발을 위해서는, IT 인력들의 특성인 높은 학습의지와 성취 욕구를 바탕으로 자기주도적으로 새로운 직무를 설계하고 변화할 수 있는 체계를 구축하고 지원해 주는 것이 필요하다. 따라서 본 연구는 IT 인력의 특성과 직무 요구를 반영한 “자기주도적 경력 개발”에 필요한 요인들에 대하여 살펴보고, 이들 구성 요인이 IT 인력의 조직 몰입에 미치는 영향을 살펴보고

자 한다.

본 연구는 다음과 같이 구성하였다. 2장에서는 IT 인력의 자기주도적 경력 개발에 대한 이론적 배경을 살펴보고, 연구 가설을 제시하였다. 3장에서는 연구 방법을 제시하고, 4장에서는 실증 분석 결과를 제시하였다. 마지막으로, 5장에서는 연구 시사점과 향후 연구방향을 제시하였다.

2. 이론적 배경 및 연구 가설

2.1 이론적 배경

최근 개인의 경력 경로는 한 조직 내에서 지속적인 승진을 추구하던 직선적인 경력 개발 경로에서, 한 조직에서의 수직 상승을 넘어 조직 및 직무 간을 넘나드는 형태로 변화하고 있다. 따라서 개인은 경력 개발을 위해 자신의 역량을 개발하고 관리하기 위하여 더 많은 노력을 해야 하고, 이러한 변화를 설명하는 무경계 경력(boundaryless career)과 같은 새로운 개념이 사용되고 있다[7].

기존의 IS (Information Systems) 연구들은 IT 인력의 이직의도에 관한 연구 위주로 진행되어 왔으며[8, 9], 일부 연구만이 IT 인력의 경력 개발에 관한 연구를 진행해오고 있다[10, 11]. 더욱이 Joseph et al.[12]이 IT 인력의 무경계 경력 현상이 존재한다는 것을 실증하였지만, 그러한 환경 속에서 IT 인력의 경력 개발을 지원하기 위한 방안에 대한 모색은 아직 미흡한 실정이다. 최근에 들어서야, IS 연구들도 IT 인력의 경력 특성에서 이러한 무경계 경력의 현상들이 나타나고 있음을 실증적으로 보여주고 있다[12]. McKeen et al.[13]은 IT 인력의 경력 관리를 위하여, IT 인력에게 새로운 기술 개발과 지속적인 학습 기회를 제공하는 것의 필요성을 강조하고 있다. IT 인력을 위한 성공적인 경력 개발 지원은 단순히 IT 조직 내에서의 직무 변화

(vertical growth)뿐만 아니라 다른 부서와 직무로의 변화(horizontal growth)까지를 포함하고 있다.

IT 인력은 강한 성장 욕구, 학습 욕구, 성취감이 성과에 영향을 미치는 것으로 나타나기 때문에[3], IT 인력의 자기주도적 경력 개발은 이러한 학습 지향성을 통하여 조직 몰입에 영향을 미칠 것으로 예상된다. 따라서 본 연구는 IT 인력의 특성과 직무 요구를 반영한 “자기주도적 경력 개발”에 필요한 요인들에 대하여 살펴보고, 이들 구성 요인이 IT 인력의 조직 몰입에 미치는 영향을 살펴보고자 한다.

2.2 연구 가설

IT 인력의 자기주도적 경력 개발은 1) 직무 자체를 수행한 방식에 대한 변화 가능성, 2) 직무를 수행하는 환경에 변화 가능성, 3) 기존 직무에서 새로운 직무로의 변화 가능성 등으로 개념화할 수 있다. 이러한 특성은 개인에게 주어진 직무에 대한 자율성이 높을수록, 직무 수행 과정에서 새로운 직무에 적응할 수 있는 기회를 높이게 된다. 따라서 직무 자율성이 높을수록, 새로운 직무 수행 방식에서 비롯될 수 있는 위험을 감수할 수 있는 동기를 부여하게 된다[14]. 따라서 IT 인력에게 더 많은 직무 자율성을 보장할수록, 그들의 경력 개발이라는 목표를 선택하고 추구하는 경향인 학습 지향성이 높아질 것으로 예상된다. 따라서 다음과 같은 가설을 설정하였다.

H1: IT 인력의 직무 자율성은 학습 지향성에 정(+)의 영향을 미친다.

조직의 경력 개발 지원은 조직 구성원에게 경력 개발에 대한 기회를 확대하는 효과를 가지고 있다[15]. 이러한 경력 개발 기회 확대는 IT 인력의

고유한 특성인 높은 학습 지향성에 긍정적인 영향을 미치게 되며, 새로운 지식과 기술을 배우고 개발하는 것이 중요하다는 것에 대한 단서를 제공해 줄 것이다[16]. 따라서 다음과 같은 가설을 설정하였다.

H2: IT 인력의 경력 개발 지원은 학습 지향성에 정(+)의 영향을 미친다.

본 연구는 IT 인력의 자기주도적 경력 개발이 조직 구성원의 조직 몰입에 영향을 미칠 것으로 가정하고 있다. 높은 학습 지향성을 가지고 있는 조직 구성원들은 자신의 역량을 높이고 새로운 지식을 습득하기 위한 학습에 매진하는 경향이 있으며[15], 새로운 변화에 적응하여 기존의 성과를 넘어서는 성과를 얻기 위해 노력하기 때문에 우수한 성과를 달성할 수 있다[17]. 이처럼 조직 내에서 높은 성과를 달성하는 개인들은 해당 조직에 대한 몰입이 높게 나타나는 경향이 있다. 따라서 다음과 같은 가설을 도출하였다.

H3: IT 인력의 학습 지향성은 조직 몰입에 정(+)의 영향을 미친다.

3. 연구 방법

3.1 자료 수집 및 표본 특성

본 연구는 전국의 IT 인력 300명을 대상으로 '17년 11월~12월 두 달 사이에 설문지를 배포하였고 그 중에 234개가 회수되었다(회수율 78.0%). 이 중에서 불성실한 응답을 제외하고, 본 연구의 최종 분석에는 213개의 표본이 사용되었으며, 응답자의 특성은 <표 1>과 같다. 우선, 컨설팅 기업의 응답자 중 55.9%인 119명이 남성(여성: 94명,

44.1%)로 나타났으며, 경력 10년 이하인 응답자가 129명으로 해당 표본의 60.6%로 조사되었다. 또한 직위는 초급 IT 인력이 136명으로 해당 표본의 63.8%인 것으로 나타났다. 본 연구가 IT 인력의 자기주도적 경력 개발의 영향에 대한 이해를 연구 목적으로 하고 있고 초기 진입 인력에 대한 이해가 더욱 중요하다면 점을 고려할 때, 이러한 표본 구성은 본 연구 목적에 부합하는 것으로 보인다.

표 1. 표본 특성

Table 1. Characteristics of responses

응답자 특성		빈도	비율(%)
성별	남	119	55.9
	여	94	44.1
나이	20대	84	39.4
	30대	78	36.6
	40대	42	19.7
	50대	9	4.2
경력	10년 이하	129	60.6
	11-15년	33	15.5
	16-20년	24	11.3
	21-25년	18	8.5
	26-30년	7	3.3
	31년 이상	2	0.9
직위	초급 IT 인력	136	63.8
	중급 IT 인력	49	23.0
	고급 IT 인력	20	9.4
	기타	8	3.8

3.2 측정 도구

본 연구에 활용된 주요 변수의 측정문항은 리커트(Likert) 7점 척도를 사용하였다. 우선, 독립변수 중 직무 자율성은 Armstrong et al.[18]이 제시한 5개 문항으로 구성하였으며, 이 중 ACOCP1 측정항목은 낮은 요인 적재량으로 인하여 본 연구에서 제외하였다. 경력 개발 지원은 Nouri & Parker[15]가 제시한 5문항으로 구성하였다. 한편, 학습 지향성은 Button et al.[14]이 제시한 10문항을 사용하였다. 마지막으로, 본 연구의 종속변수인 조직 몰입은 Armstrong et al.[18]이 제시한 5개 문항으로 구성하였다.

4. 실증 분석

4.1 측정 모형 분석

본 연구는 측정문항의 신뢰성과 타당성을 검증하기 위하여 최소자승추정법(PLS: partial least square)을 활용하였다. 본 연구는 측정문항의 수렴 타당성과 판별 타당성 검증을 위하여 확인적 요인 분석을 실시하였다.

표 2. 연구 변수의 요인 및 신뢰성 분석

Table 2. Item-factor loadings and reliability analysis

변수	항목명	요인 적재량	mean (S.D.)	C.R.	Cronbach's Alpha	AVE	R ²
직무 자율성	ACOCC1	0.892	6.17 (0.75)	0.86	0.79	0.62	-
	ACOCC3	0.870					
	ACOC2	0.739					
	ACOC3	0.708					
경력 개발 지원	ACGO1	0.763	4.57 (1.03)	0.88	0.84	0.60	-
	ACGO2	0.764					
	ACGO3	0.762					
	ACGO4	0.899					
	ACGO5	0.866					
	ACGO6	0.768					
학습 지향성	ALGO1	0.820	5.20 (0.90)	0.94	0.93	0.63	0.35
	ALGO2	0.752					
	ALGO3	0.876					
	ALGO4	0.881					
	ALGO5	0.762					
	ALGO6	0.822					
	ALGO7	0.761					
	ALGO8	0.757					
	ALGO9	0.721					
	ALGO10	0.768					
조직 몰입	ACISP1	0.737	4.93 (0.96)	0.91	0.88	0.68	0.18
	ACISP2	0.721					
	ACISP3r	0.899					
	ACISP4r	0.912					
	ACISP5r	0.913					

우선, 본 연구는 각 측정문항의 신뢰성과 구성개념의 신뢰성 검증을 통해 수렴타당성을 평가하였다. <표 2>에서 보는 바와 같이, 각 측정 항목의 요인적재량이 기준치인 0.7이상으로 나타나 개별측정문항의 신뢰성이 있음을 확인하였다[19]. 또한, 종합신뢰성지수(C.R.)와 크론바하 알파(Cronbach's alpha)는 0.7 이상, 평균분산추출값(AVE)은 0.5 이

상으로 나타나 구성개념의 신뢰성이 있음을 확인하였다[19]. 따라서 모든 연구 변수들의 측정문항이 수렴타당성을 가지고 있음을 확인할 수 있다.

본 연구는 판별타당성 검증을 위해, <표 3>에서 보는 바와 같이 AVE 값의 제곱근이 다른 구성개념과의 상관계수 값보다 큰 지를 확인하였다[19]. 그 결과 측정모형은 판별타당성에도 통계적으로 문제가 없음을 확인되었다.

표 3. AVE를 이용한 판별타당성 검증결과
Table 3. Result of Testing Discriminant Validity using AVE

	직무 자율성	경력 개발 지원	학습 지향성	조직 몰입
직무 자율성	0.785			
경력 개발 지원	0.095	0.777		
학습 지향성	0.303	0.537	0.794	
조직 몰입	0.194	0.354	0.304	0.825

주) 대각선 영역: AVE의 제곱근

4.2 구조 모형 분석

본 연구는 연구 가설 검증을 위하여, PLS를 활용한 구조모형 분석을 실시하였다. 일반적으로 구조모형에 대한 신뢰성의 판단은 종속변수의 설명력이 0.10 이상을 기준으로 활용한다[20]. 본 연구의 종속변수인 조직 몰입의 R²값은 0.18로 나타나, 구조 모형에 문제가 없는 것으로 나타났다.

본 연구의 연구가설에 대한 구조모형 분석 결과는 <표 4>와 같다. 첫째, IT인력의 직무 자율성은 학습 지향성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(H1, β = 0.25, t-값 = 3.08, p-값 = 0.001). 둘째, IT인력의 경력 개발 지원은 학습 지향성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(H2, β = 0.51, t-값 = 7.19, p-값 = 0.000). 마지막으로, IT인력의 학습 지향성은 조직 몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(H3, β = 0.42, t-값 = 4.66, p-값 = 0.000).

표 4. 연구 결과

Table 4. Results of PLS analysis

연구가설	경로 계수	t-value	p-value	결과
H1 (+) 직무 자율성 → 학습 지향성	0.25	3.08**	0.001	채택
H2 (+) 경력 개발 지원 → 학습 지향성	0.51	7.19***	0.000	채택
H3 (+) 학습 지향성 → 조직 몰입	0.42	4.66***	0.000	채택

주) df = 212, *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001 in one-tailed tests.

5. 결론

본 연구는 IT 인력의 자기주도적 경력 개발의 구성 요인을 탐색하고, 이들 요소가 학습 지향성과 조직 몰입에 미치는 영향을 실증하는 것을 연구 목적으로 하고 있다. 본 연구에서 제시한 3개의 연구 가설에 대한 검증을 위하여, IT 인력으로 얻은 총 213개의 데이터를 활용하여 구조방정식 분석을 수행하였다.

본 연구의 결과는 아래와 같이 요약할 수 있으며, 각 연구 결과에 대한 시사점을 제시하고자 한다. 첫째, 본 연구 결과는 IT 인력의 자기주도적 경력 개발의 주요 구성 요인으로서 직무 자율성과 경력 개발 지원의 중요성을 확인해 주고 있다. 따라서 IT 인력의 자기주도적인 경력 개발을 활성화시키기 위한 제도 마련에 대한 이론적 토대를 제공해주고 있다. 둘째, IT 인력의 학습 지향성 증대는 이들의 조직 몰입을 높이는 데 기여하는 것으로 나타났다. 선행 연구에 의하면, 이러한 조직 몰입의 증대는 향후 직무 만족을 향상시키고 이직 의도를 저감시키는 데 있어 큰 도움이 되기 때문에, 기업의 성과에 긍정적인 효과가 있을 것으로 기대할 수 있다. 따라서 IT 인력의 학습 지향성을 높이기 위한 제도 마련이 필요할 것으로 여겨진다.

본 연구는 상기한 바와 같은 시사점이 있지만, 다음과 같은 한계점을 극복해야 한다. 첫째, 본

연구의 최종 종속 변수인 IT 인력의 조직 몰입에 대한 설명력이 다소 낮은 측면이 있다. 따라서 향후 연구에서는 충분한 규모의 표본 수 확보와 추가적인 선행요인을 함께 분석하는 것이 필요해 보인다. 둘째, IT 인력의 자기주도적 경력 개발은 그들의 이직의도 등에도 영향을 미칠 수 있다. 따라서 향후 IT 인력의 자기주도적 경력 개발과 이직 현상 간의 인과관계에 대한 연구가 필요해 보인다.

References

- [1] I. Oh, and J. Y. Cho, *A study on factors affecting job burnout of IT human resources*, Korean Public Personnel Administration Review, Vol. 10, No. 2, pp. 175-200, 2011.
- [2] G-G. Park, *Career plateau and its effective management*, Sogang Journal of Business, Vol. 14, No. 2, pp. 129-140, 2003.
- [3] J. D. Couger, and R. A. Zawacki, *What motivates DP professionals*, Datamarion, Vol. 24, No. 9, pp. 116-123, 1978.
- [4] P. H. Chesebrough, and G. B. Davis, *Planning a career path information systems*, Journal of Systems Management, Vol. 34, No. 1, pp. 6-13, 1983.
- [5] K. M. Bartol, and D. C. Martin, *Managing information systems personnel: A review of the literature and implications*, MIS Quarterly, Vol. 6, No. Special Issue, pp. 49-70, 1982.
- [6] K-H. Park, *The effect of career plateau on IT service engineers' career satisfaction and career withdrawal intention*, The Journal of Digital Policy & Management, Vol. 9, No. 4, pp. 115-130, 2011.
- [7] R. J. DeFillippi, and M. B. Arthur, *Boundaryless contexts and careers: A competency-based perspective*, in: M. B. Arthur and D. M. Rousseau (Eds.), *The boundaryless career. A new employment principle for a new organizational era*, Oxford University Press, New York, pp. 40-57, 1996.
- [8] M. K. Ahuja, K. M. Chudoba, C. J. Kacmar, D. H. McKnight, and J. F. George, *IT road warriors: Balancing work-family conflict, job autonomy, and work overload to mitigate turnover intentions*, MIS Quarterly, Vol. 31, No. 1, pp. 1-17, 2007.
- [9] D. Joseph, K. M. Ng, S. K. C. Koh, and S. Ang, *Turnover of information technology professionals: A narrative review, meta-analytic structural equation modeling, and model development*, MIS Quarterly, Vol. 31, No. 3, pp. 547-577, 2007.
- [10] M. Igbaria, J. H. Greenhaus, and S. Parasuraman, *Career orientations of MIS employees: An empirical analysis*, MIS Quarterly, Vol. 15, No. 2, pp. 151-169, 1991.
- [11] M. Igbaria, and W. M. Wormley, *Organizational experiences and career success of MIS professionals and managers: an examination of race differences*, MIS Quarterly, Vol. 16, No. 4, pp. 507-529, 1992.
- [12] D. Joseph, W. Fong Boh, S. Ang, and S. A. Slaughter, *The career paths less (or more) traveled: A sequence analysis of IT career histories, mobility patterns, and career success*, Mis Quarterly, Vol. 36, No. 2, pp. 427-452, 2012.
- [13] J. D. McKeen, H. A. Smith, and J. Y. Jin, *Developments in practice XXXII: Successful strategies for IT staffing*, Communications of

- the AIS, Vol. 24, No. 1, pp. Article 46, 2009.
- [14] S. B. Button, J. E. Mathieu, and D. M. Zajac, *Goal orientation in organizational research: A conceptual and empirical foundation*, Organizational Behavior and Human Decision Processes, Vol. 67, No. 1, pp. 26-48, 1996.
- [15] H. Nouri, and R. J. Parker, *Career growth opportunities and employee turnover intentions in public accounting firms*, The British Accounting Review, Vol. 45, No. 2, pp. 138-148, 2013.
- [16] V. M. Godshalk, and J. J. Sosik, *Aiming for career success: The role of learning goal orientation in mentoring relationships*, Journal of Vocational Behavior, Vol. 63, No. 3, pp. 417-437, 2003
- [17] D. Van de Walle, W. L. Cron, and W. J. Slocum Jr., *The role of goal orientation following performance feedback*, Journal of Applied Psychology, Vol. 86, No. 4, pp. 629-640, 2001
- [18] D. J. Armstrong, N. G. Brooks, and C. K. Riemenschneider, *Exhaustion from information system career experience: Implications for turn-away intention*, MIS Quarterly, Vol. 39, No. 3, pp. 713-728, 2015.
- [19] D. Gefen, D. W. Straub, and M-C. Boudreau, *Structural equation modelling and regression: Guidelines for research practice*, Communications of the AIS, Vol. 4, No. 7, pp. 1-79, 2000.
- [20] M. Igbaria, N. Zinatelli, P. Cragg, and A. L. M. Cavaye, *Personal computing acceptance factors in small firms: A structural equation model*, MIS Quarterly Vol. 21, No. 2, pp. 279-305, 1997.

IT 인력의 자기주도적 경력 개발

류성열

대진대학교 경영학과

요 약

본 연구의 목적은 IT 인력의 자기주도적 경력 개발에 대한 이해를 도모하는 것이다. 첫째, IT 인력의 자기주도적 경력 개발의 구성 요인으로서 직무 자율성과 경력 개발 지원을 탐색하였다. 둘째, IT 인력의 자기주도적 경력 개발의 두 가지 구성 요인과 학습 지향성의 관계를 실증하였다. 마지막으로, 학습 지향성과 조직 몰입의 관계를 실증하였다. 본 연구의 가설 검증은 213개 데이터를 사용하였다. 본 연구의 실증 분석 결과에 의하면, 직무 자율성과 경력 개발 지원 모두 학습 지향성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 학습 지향성은 조직 몰입을 증가시키는 것으로 나타났다. 본 연구는 IT 인력의 자기주도적 경력 개발을 이해할 수 있는 체계적인 연구 모형을 제시하고 있다는 점에서 그 공헌을 찾을 수 있다.

감사의 글

이 논문 또는 저서는 2015년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임 (NRF-2015S1A5A8018215).



Sung Yul Ryoo is an assistant professor in Department of Business Administration at Daejin University, Korea. He holds a Ph.D. in Information Systems from Yonsei University in Korea. His research interests are in the area of knowledge management, supply chain management, and organizational issues pertaining to information systems.

E-mail address: syryoo@daejin.ac.kr