

경력 메타역량에 대한 요구분석 : 경북지방우정청을 대상으로*

홍은영** (경북대학교) · 현영섭*** (경북대학교)

■ 요약 ■

본 연구의 목적은 경북지방우정청 현업공무원의 경력 메타역량에 대한 실증적 요구를 분석하여 우선적으로 요구되는 역량이 무엇인지 규명하고, 경력개발 교육 및 훈련에서 유의미한 시사점을 도출하는 것이다. 연구목적 달성을 위해 경북지방우정청 현업공무원을 연구대상으로 온라인 설문조사를 실시하여 유효한 220부의 자료를 분석에 활용하였다. 수집된 자료를 활용하여 경력 메타역량의 구성요인과 구성요인별 문항에 대한 요구분석을 실시하였다. 연구결과는 첫째, 경력 메타역량의 구성요인 중 '경력 정체성'에 대한 요구가 최우선순위로 나타났다. 둘째, 경력 정체성 문항별 요구분석에서는 자신의 경력과 인생에 있어 가치 탐색이 최우선순위였다. 셋째, 경력 적응성 하위요인 요구분석에서 '자신감'이 최우선순위로 나타났다. 넷째, 경력 적응성의 문항별 요구분석에서는 자신에게 적합한 일에 대한 판단, 새로운 기술 교육 및 습득이 최우선순위였다. 이상의 분석 결과를 토대로 시사점과 향후 연구방향을 제시하였다.

[주제어] 경력 메타역량, 경력 정체성, 경력 적응성, 요구분석

* 이 논문은 홍은영의 석사학위논문을 일부 요약·수정한 것임.

** 제1저자, 경북대학교 교육학과 박사과정, heyhong2000@hanmail.net

*** 교신저자, 경북대학교 교육학과 교수, yshyun@knu.ac.kr

I. 서론

경력(경력)의 범위가 입직(入職)전과 입직(入職)후의 모든 활동을 포함하면서(Super, 1976) 경력의 개념 또한 평생에 걸친 개인의 일과 관련된 총체적인 경험으로 확장되었다(이지희, 박윤희, 2022). 따라서 전 생애에 걸쳐 형성되는 경력 과정에서 때로는 자신의 가치와 무관한 직무 이동을 경험할 수 있으며 새로운 환경 변화에 적응하기 위해 조직 내 개인은 역량개발을 요구받게 되었다(백주현, 2016). 이때 요구되는 역량은 특정 직업에 필요한 역량 뿐만 아니라 개인이 주체적으로 경력개발을 수행할 수 있는 상위 차원의 역량인 메타역량을 필요로 한다(최명원, 2019; Parker, Hall, & Kram, 2008). 따라서 경력 정체성과 경력 적응성으로 구성되는 경력 메타역량의 함양은 불확실한 경력 환경 속에서 개인들의 주도적인 경력관리를 위해 필수 요건이다(박민정, 2017; 신수진, 2016; 이상진, 2011; 최재현, 장지현, 2015; Hall, 1996, 2004).

경력 정체성은 스스로 추구하는 가치에 따라서 경력을 성장시킬 때, 인지적인 방향을 제시하고 개인적 자원을 집중하게 해준다. 따라서 주도적인 경력관리와 정체성 확립에 도움을 주는 중요한 개념이 경력 정체성이다(이상진, 2011). 또 경력 적응성은 직무 및 조직 이동이 자유로워지고 경력개발의 주체가 개인이 되면서 더 주목받게 되었다. 아울러 스스로 능동적으로 대처하는 주도적인 경력개발의 필요성도 증대되었다(박세희, 2019; Savikas & Porfeli, 2012; Van den Heuvel, 2013). 최근 개인의 경력개발 과정에서 적응 능력을 갖고 관심, 통제, 호기심, 자신감 등의 심리적 자원을 어떻게 활용해야 하는가에 대한 연구가 부각되고 있다(김선주, 2020).

경력개발의 변화와 함께 경력 메타역량의 필요성은 민간기업 뿐만 아니라 공공부문에도 영향을 미치고 있다. 특히 전문성 제고를 통한 교육훈련의 혁신과 전문분야별 경력개발의 필요성이 증대되고 있다(김귀영, 2010; 김성훈, 2019; 김지선, 2019; 조창현, 최무현, 2009; 최다은 외, 2020). 그 이유는 공무원의 임용이 현재의 능력이나 전문성보다는 장래의 '가능성'을 보고 임용되어 장기복무가 예정되어 있기 때문에 공무원 개인과 공공조직의 노력이 더 필요하다(박동규, 2019; 조창현, 최무현, 2009).

이처럼 정부의 성공과 실패를 가름하는 자산인 공무원 개인의 경력개발 역량이 중요함에도 불구하고 인적자원개발에 대한 인식과 실무적 지원은 미흡한 편이다(홍혜승, 류은영, 2014). 특히 우정사업본부는 글로벌 경쟁시장 하에서 민간기업과의 직접적인 경쟁 관계에 있으므로

우정사업본부 소속 공무원에 대한 역량개발의 중요성은 더욱 부각되고 있다(구영목, 2009). 아울러 우정사업은 정보통신 기술 발전과 세계 금융시장 등 대외적 경제 환경변화에 매우 민감하게 영향을 받고 있으며, 지속적인 우편 물량의 감소와 투자 수익 부진 등의 난관으로 매년 사업 상황이 어려워지고 있다(강경원, 2018).

이러한 어려움을 극복하고 우정사업의 지속가능한 성장과 발전을 위해서는 무엇보다 우정사업 운영의 원천인 인적자원(HR) 즉‘사람’을 어떻게 개발·육성하여 경쟁력을 성장시킬 수 있을지에 대한 전략적 고민과 효율적 관리에 대한 연구가 필요하다(조정근, 2010). 이러한 상황을 종합해 볼 때, 우정관서 공무원의 경력 메타역량에 대한 요구를 실증적으로 분석하는 연구는 의미가 있을 것이다. 이런 의미에도 불구하고 경력 메타역량에 대한 선행연구의 한계점은 다음과 같다.

첫째, 우정관서 공무원을 포함한 공무원에 대한 경력개발연구는 미흡하다. 공무원 대상 경력개발 연구 부족의 이유는, 정부가 공무원들의 경력개발을 위해 교육과 훈련에 소요되는 재원을 투자가 아닌 비용으로 인식하는 경향이 강하기 때문이며, 공무원 개인 역시 승진을 위한 기초적 요건이나 의무로 인식하는 수준이기 때문이다(오석홍, 2000; 이종수, 2002). 즉 공공부문에서는 여전히 구성원의 경력개발을 위한 지원이 형식적으로 이루어지고 있고, 공무원 스스로도 적극적으로 나서지 않기 때문이다(홍혜승, 류은영, 2014).

한편 우정사업본부 공무원 대상의 경력개발에 대한 조정근(2010)의 연구에서는, 경력개발제도의 운영 실태와 문제점 및 발전 방안을 행정학 관점에서 분석하고 있다. 조정근(2010)은 우정사업본부 경력개발제도 운영 체제의 현 실태를 바람직한 경력개발제도 운영모델과 비교한 후, 그 차이(GAP)를 진단하고 향후 바람직한 발전 방안을 모색했다. 하지만 민간기업이나 외국 사례 등을 국가기관인 우정사업본부에 적용하는데 다소 많은 한계가 있었다(조정근, 2010). 즉 민간기업은 경영적인 시각에서 경영환경 변화에 따라 조직원의 인사 운영이나 역량개발에 탄력적인 대응이 가능하지만, 우정사업본부는 각종 인사 및 교육훈련에 있어 관련 법령이나 지침 등에 의하여 인사 및 교육훈련이 이루어짐으로 그 적용에 한계가 있다.

둘째, 현업 공무원 개인에게 요구되는 역량과 선호를 밝히고 우선순위를 정해 그들의 역량과 선호에 맞는 경력개발프로그램을 개발할 필요가 있다. 경력개발 교육을 위해서는 요구분석이 선행될 필요가 있으며, 요구분석은 인적자원개발(HRD)이나 평생교육 영역에서 프로그램 개발과 전략 수립에 필수적인 요소이다(신은경, 현영섭, 2017).

요구분석은 현재 상태와 미래 바람직한 상태의 차이를 규명한 후, 우선순위를 정해 그 원인과 해결책을 제시하는 일련의 체계적 과정으로(이선주, 현영섭, 2021; 조대연, 2006), 교육프로그램 개발 과정의 첫 단계이자 교육 내용 및 방법을 결정하고 자원 배분 등을 결정하는 중요한 정보원이다. 하지만 요구분석의 중요성에 비해 HRD분야의 선행연구에서 올바른 요구분석을 실천한 연구를 찾아보기 힘들며 우선순위결정을 위한 노력은 더욱 제한적이다(조대연, 2006). 또 선행연구들은 현재 수준과 바람직한 수준의 두 가지 척도를 같이 파악하고 그 차이를 분석할 수 있도록 설문지를 구성하도록 제안하지만(김진화, 2001; 조대연, 2009), 많은 연구들이 차이 분석보다는 단순 선호도, 중요도, 필요도 등 하나의 척도만을 파악하는 정도였다(조대연, 2006).

특히 공무원의 경우 경력개발 프로그램을 통해 채용부터 퇴임까지 각 직위에 요구되는 역량을 밝히고 조직 구성원의 역량과 선호에 따라서 경력을 관리하고 개발해야 한다(최순영, 장지원, 2009). 경력개발 프로그램은 기본적으로 개인과 조직의 요구를 어떻게 합리적으로 조화롭게 만족시키는가에 성공 여부가 달려있다. 따라서 프로그램의 설계 단계에서부터 개인과 조직이 무엇을 원하는지 정확히 분석해 내는 과정이 중요하지만(정용권, 2005), 경력개발프로그램에 관한 연구에서 기본 분석을 제대로 하지 않고 실행되고 있다(이지연, 2000). 이처럼 요구분석을 생각하고 경력개발 프로그램을 개발할 경우, 개인의 경력 만족과 기업의 성과 측면 모두에서 매우 비효율적이다(정용권, 김진모, 2009).

이상의 논의를 종합해 보면, 공공부문 경력개발의 중요성이 커지고 교육계획 단계에서 교육의 타당성을 검증할 수 있는 요구분석이 선행되어야 하지만, 경력개발 교육 및 유관 영역의 정책을 위한 기초정보를 제공하는 연구는 매우 부족하다. 따라서 우정관서 현업공무원의 경력 메타역량에 대한 요구를 파악하고, 그 요구에 부응하는 경력개발 프로그램개발을 위해 공무원 개인의 요구를 실증적으로 파악하고 논의를 확대할 필요가 있다. 이에 본 연구는 우정관서 현업공무원을 위한 경력개발 교육의 탐색 및 개발의 필요성에 기반하여, 경북지방우정청 현업공무원의 경력 메타역량에 대한 요구를 실증적으로 분석하는 것을 연구 목적으로 설정하였다.

연구목적을 달성하기 위해 구체적인 연구 문제는 다음과 같다. 첫째, 경력 메타역량의 구성 요인에 대한 요구는 어떠한가? 둘째, 경력 메타역량 구성 요인 중 경력 정체성 문항별 요구는 어떠한가? 셋째, 경력 메타역량 구성 요인 중 경력 적응성 하위 요인에 대한 요구는 어떠한가? 넷째, 경력 메타역량 구성 요인 중 경력 적응성 문항별 요구는 어떠한가?

II. 이론적 배경

1. 경력 메타역량의 개념

경력 메타역량(career meta-competency)은 경력개발의 핵심 요소인 학습하고 배우는 능력을 키우기 위해 필수적으로 요구되며, 고용가능성이나 경력 몰입 등 다른 역량이 개발되는 것을 돕는 역량을 말한다(강인주, 2016; 박민정, 2017; 신수진, 2012; 신수진, 홍아정, 2013; 최명원, 2019; 최미옥, 2019; 최재현, 장지현, 2015; Hall, 2002; Hall & Moss, 1998). 급속하게 변화하는 기업 환경에서 개인은 자신의 가치에 따른 주도적 경력관리가 매우 중요하며, 이런 변화에 대응하기 위한 새로운 역량 모델로서 제시된 것이 경력 메타역량이다(신수진, 2012).

Hall(2002)은 프로티언 경력 시대의 새로운 환경에 부합하기 위해 개인이 주도적으로 역량을 개발하고 스스로 경험에서 다양한 학습을 촉진시키는 메타역량으로, 경력 정체성과 경력 적응성을 제시하였다. 최명원(2019)은 프로티언 태도를 실현하기 위해서는 학습하는 방법을 학습(learn how to learn)하면서 새로운 역량을 개발할 수 있는 역량으로 경력 메타역량을 정의하면서 특정 직무 관련 역량보다 상위의 개념이라고 했다.

2000년대 들어 사회적, 기술적 조직의 변화가 가속화되고 개인의 적성, 가치에 부합하는 경력을 적극적으로 구성하는 것이 중요하게 되었다(Briscoe & Hall, 2006; Hall, 2004). 전통적인 경력 개념으로는 경력을 설명할 수 없게 되자, 새로운 대안의 경력에 대한 논의가 활발하게 되고 그 과정에서 나온 개념이 프로티언 경력이다(Arthur & Rousseau, 1996; Hall, 1996; DeFillippi & Arthur, 1994). 프로티언 경력에서는 경력에 대한 책임이 개인에게 있으며, 자유와 성장을 핵심 가치로 두고 경력 성공의 기준을 개인의 심리적 성공에 둔다(신수진, 홍아정, 2013; Hall, 1996). 즉 개인이 자신의 가치에 따라 자기주도적으로 경력을 관리하는 태도가 프로티언 경력이며(Hall, 1996, 2004; Hall & Moss, 1998; 최명원, 2019), 프로티언 경력을 갖추기 위해 반드시 필요한 역량이 경력 메타역량이다(박민정, 2017; 최재원, 장지현, 2015; Hall, 1996, 2002; Hall & Moss, 1998). 경력 메타역량의 정의를 정리하면 아래 <표 1>과 같다.

〈표 1〉 경력 메타역량의 개념

연구자	개념
Hall(1996)	프로티언 경력을 갖추는데 반드시 필요한 메타역량(meta-competency)이며 장기적 차원의 학습 방법인 정체성과 적응성 역량
Hall & Moss (1998)	학습하는 능력을 함양하기 위해 필수적으로 요구되며 경력개발을 위해 다른 역량이 향상되는 것을 돕는 역량
신수진(2012)	경력개발의 핵심이 되는 배우는 능력이며 다른 역량을 향상시킬 수 있는 역량
신수진, 홍아정 (2013)	경력개발 측면에서 핵심 요소로 다른 역량이 향상될 수 있는 능력, 프로티언 경력을 추구하기 위해 필요한 역량
최재현, 장지현(2015)	학습하는 능력을 함양하기 위해 필수적으로 요구되며 경력개발을 위한 다른 역량이 향상되는 것을 돕는 역량
박민정(2017)	프로티언 경력을 갖추는데 반드시 필요한 역량으로 경력개발에 핵심 요소이며 학습하고 배우는 능력을 키우기 위해 필수적으로 요구되는 역량
김이준(2018)	프로티언 태도를 갖추는데 필요한 역량
최명원(2019)	프로티언 경력 태도를 가지고 경력경로를 실현하기 위해 학습하는 방법을 배우고 이를 통해 새로운 역량을 계속하여 개발할 수 있는 역량
최미옥(2019)	학습하는 능력을 함양하기 위해 필수적으로 요구되며 경력개발을 위한 다른 역량이 향상되는 것을 돕는 역량

2. 경력 메타역량의 구성 요인

경력 메타역량은 경력에 대한 자기 인식인 경력 정체성과 다양한 환경의 적응력인 경력 적응성으로 구성되며, 두 가지 역량은 조화를 이루며 함께 발달시켜 나가는 것이 중요하다(심미영, 2011; 최미옥, 2019; Hall & Moss, 1998; Hall, 2004; Fugate et al., 2004; Gubler et al., 2014). 경력 형성에 있어 경력 정체성은, 개인적인 성향과 직업의 일치를 중시하고 경력을 어떻게 구성할 것인지 강조한다. 반면 경력 적응성은 경력에서 무엇을 구성할 것인지를 강조하고 있으며(이상진, 2011, 최재현, 장지현, 2015; Fugate et al., 2004), 경력경로 과정에서 발생하는 불확실한 상황에서 목표 설정, 주도적인 노력을 통해 잘 대처할 수 있게 해준다(이상진, 2011; Hall & Chandler, 2005).

가. 경력 정체성의 개념

경력개발이 개인의 새로운 측면에 대한 창조의 과정이라고 볼 때, 개인의 정체성 변화와 성장을 통해 경력개발은 이루어진다(Hall, 2002). 결국 개인 정체성은 직업적 정체성을 통해 발견

되고 개발된다고 할 수 있다(신수진, 2016; Fugate et al., 2004). 개인 정체성에 대한 강한 인식은 개인이 주도적으로 경력을 관리해 나가고 새로운 경력을 추구하기 위한 가장 중요한 전제 조건이다(신수진, 홍아정, 2013).

경력 정체성은 직업과 관련된 자아 정체성으로서 자신이 처한 경력 환경에서 개인의 가치, 관심, 능력에 따라 경력 기회를 향해하는 ‘인지적 나침반’과 같다고 할 수 있다(신수진, 홍아정, 2013; 최미옥, 2019; Fugate et al., 2004). 따라서 경력 정체성은 자신의 현재와 과거뿐만 아니라 미래에 대한 방향을 제시하는 장기적인 개념이라고 할 수 있다(신수진, 홍아정, 2013).

한편 경력 정체성은 직업 활동 중 경험들의 합이 아니라, 경험을 보다 의미 있고 유용한 자산으로 만들어 나가는 것이다. 뿐만 아니라 자기 평가 및 자신이 관련된 피드백을 받아들이고, 자신에 대한 정확한 인식을 형성함과 함께 자아상을 적합하게 변화시킬 수 있는 능력이다. 따라서 자신의 역할이나 자질 및 자아 인식을 상황의 변화에 맞게 기꺼이 수정하는 행동과 관련이 있다(Hall, 2004; Hall & Chandler, 2005).

나. 경력 적응성의 개념

경력 적응성(career adaptability)에 대한 연구는 Super와 Knasel(1981)에서 처음 제시되고 난 후, Savickas(1997)의 연구에서 발전되기 시작하였다(신수진, 2016). Super와 Knasel(1981)은 기존 경력개발 분야의 핵심인 진로 성숙(career maturity)의 개념이 청소년의 연령 단계에 따른 과업에 초점을 맞추고 있어서, 성인에게는 진로 성숙보다 경력 적응성 개념이 더 적절하다고 했다(신수진, 2016; 이서윤, 2020; 홍경구, 2020).

Savickas(1997)는 현재와 다른 직업 또는 앞으로 얻게 될 직업 세계에서 순조롭게 직무를 수행하기 위한 능력이며, 예측 불가능한 직업 환경의 변화에 대한 준비와 대처 능력으로 경력 적응성을 해석하였다(박민정, 2017; 박상연 외, 2021; 박세희, 2019; 박은규, 2015; 박진아, 2014; 백주현, 2016; 서경희, 2014; 신수진, 2016; 유지희, 2014; 이상진, 2011; 이서윤, 2020; 최미옥, 2019; 최재현, 2014; 홍경구, 2020). 이후에 Savickas(2005)는 경력 적응성을 개인에게 있어 직면하게 될 직업적 발달 과업, 직업전환, 그리고 개인의 직업적 상황에 대처하기 위한 개인의 준비 정도와 자원을 의미하는 사회심리적 구인으로 정의한다(박세희, 2019; 박은규, 2015; 신수진, 2016; 이민영, 배을규, 2020; 이서윤, 2020; 이제복, 2018; 홍경구, 2020).

한편 Savickas와 Porfeli(2012)는 Savickas(2005)의 경력 구성주의 이론을 보다 구체화하여

직업 역할에 있어 현재 및 미래의 과제 직업 이동 및 직무상의 장애 등 복잡하고 불분명한 문제들을 해결하기 위한 개인의 자기규제능력이며 심리사회적 자원으로 경력 적응성을 정의하였다(신수진, 2016). 여기서 자기규제능력은 단순히 개인적 차원의 발달이 아니라 개인과 환경의 상호작용을 통해 개발될 수 있다는 의미에서 심리사회적 자원으로 명시할 수 있다(신수진, 2016; 이상진, 2011; Savickas & Porfeli, 2012). 즉 경력 적응성은 변화하는 경력 환경의 요구에 부응하기 위한 개인의 역할 행동들을 개선하며, 경력개발에 중요한 문제를 해결하기 위해 필요한 개인의 심리적 자질을 뜻한다(신수진, 2016; Guan et al., 2014). 또한 개인의 정체성을 유지하고 개선하며 변화에 적응하는 능력을 발달시키고자 하는 의식적인 성향을 포함한다(Morrison & Hall, 2002).

다. 경력 적응성의 하위 요인

경력 적응성은 한 개인이 새로운 경력 환경에 자신을 맞춰 스스로 변화시키는 능력이라는 공통적 개념을 포함하고 있지만, 경력 적응성을 구성하는 하위 요인은 여러 학자에 의해 다양하게 제시되고 있다(신수진 외, 2013; 최재현, 2014). 연구자의 관점에 따라 다소 차이를 보이던 경력 적응성 구성 요인은, 경력 구성주의의 입장을 지지하는 학자들에 의해 경력 적응성의 개념이 구체화 되면서 명확해지기 시작하였다(박은규, 2015). 경력 구성주의자인 Savickas(2005)는 경력 적응성을 경력 전환에 있어서 자기 주도적인 노력을 의미하는 '자기조절 전략'으로 정의하고 4가지 차원으로 재분류하였다. 자기조절전략으로서의 경력 적응성은 4C로 관심(Concern), 통제(Control), 호기심(Curiosity), 자신감(Confidence)이다.

Savickas와 Porfeli(2012)는 경력 적응성의 측정도구인 CAAS(Career Adapt-ability Scale) 개발을 위한 프로젝트를 통해 Savickas(2005)가 경력 적응성의 구성 요인으로 제시하였던 관심, 통제, 호기심, 자신감을 경력 적응성의 4가지 차원으로 재정립하였다. 이를 통해 이후에 진행되는 경력 적응성 관련 많은 연구가 경력 적응성을 4가지 차원으로 분류하면서 구성 요인을 관심, 통제, 호기심, 자신감으로 정립하였다(박은규, 2015; 신수진, 2016; Chan et al., 2015; Coetzee & Harry, 2014; Guan et al., 2014; Maggiori et al., 2013; Santilli et al., 2014; Zacher, 2014).

1) 관심

관심은 개인이 미래 경력을 준비하는데 가치를 두고 관심을 기울이는 것을 뜻한다(신수진,

2016; Negru-Subtirica et al., 2015; Savickas & Porfeli, 2012). 즉 개인이 직업인으로서의 자신의 경력과 관련한 미래에 관심을 갖는 가장 중요한 차원이다(박은규, 2015). 또한 자신의 직업적 미래에 대해 희망을 갖고 긍정적으로 조망하며, 과거와 현재의 경력경로를 바탕으로 미래 경력 계획을 세우는 것이다(Savickas & Porfeli, 2012). Savickas와 Porfeli(2012)는 관심을 가장 중요한 요소로 보았는데, 그 이유는 관심이 자신의 강점을 가장 잘 통합시킨 직업적 자신을 상상하고, 미래 속에 자신을 투사할 수 있는 능력에 관여할 수 있다고 보았기 때문이다(신수진 2016).

관심은 미래 경력에 관하여 근로자로서 관심을 가지는 것으로(홍경구, 2020), 관심 요인은 미래 경력의 방향성, 낙관성, 계획성에 의해 촉진된다. 직업적인 상황은 어쩔 수 없이 과거의 경험을 바탕으로 하지만, 결국 현재 경험은 미래와 연결되어 연속적 경험이 된다. 연속적 경험은 현재 업무에 영향을 끼치고, 바람직한 미래 나의 모습과 연결되어 보다 구체적인 경력계획을 준비하는 데 도움을 준다(백주현, 2016; 이서운, 2020; Hirschi, 2009).

2) 통제

통제는 개인이 미래 경력 요구에 부응하기 위해 자기 훈련, 노력 및 인내심을 가지고 자신과 자신을 둘러싼 환경을 형성하는데 책임을 져야 한다는 믿음을 나타낸다(신수진, 2016; Savickas & Porfeli, 2012; Zacher, 2014). 이는 자신이 미래 경력에 대해 스스로 만들어 갈 수 있다는 사고와 통제력을 의미한다(박은규, 2015). 즉, 궁극적으로 통제는 미래 경력에 대한 개인의 내적 통제력 향상으로, 경력을 형성하는 과정에서 책임감을 가지고 주도적이고 자율적으로 의사결정을 하는 것을 의미한다(신수진, 2016).

이러한 통제는 조절의 근본적 기능이라 할 수 있는 것으로 경력 발달과 관련하여 많은 연구가 이루어졌다(정지은, 2013). 경력 발달의 관점에서 통제는 경력개발에 대해 스스로 관심과 책임을 갖고 있다는 믿음을 나타낸다. 통제를 위한 태도와 신념은 개인의 결단력 있는 태도와 관련되어 있으며, 이를 위해 필요한 역량 역시 직업적 결정을 위한 의사결정능력이라 할 수 있다(Brown & Lent, 2005). 이러한 통제를 개발하기 위한 행동은 변화하는 경력 환경에서 경력 목표에 적합한 의사결정을 내리기 위해 절제력 있고 적극적인 경력 관련 행동들이 요구된다고 할 수 있다.

3) 호기심

호기심은 다양한 경력 상황에서 자신의 위치와 역할을 생각할 수 있도록 촉발시키는 역할을 하며, 이는 자신 및 경력 환경에 있어 가능한 대안들을 탐색하게 도와주는 것이라 할 수 있다(Savickas & Porfeli, 2012). 즉 직업적으로 자신이 원하는 기회가 왔을 때 그 기회를 활용하고 적극적인 자기 주도성과 관련된 개념이다(백주현, 2016). 개인 및 사회적 기회에 대한 호기심은 개인의 적극적인 탐색 활동을 증가시키는 요인이 되며(Savickas 외, 2009), 미래의 자신의 모습과 새로운 기회를 탐색하고 자신이 다른 직무 역할과 환경에 얼마나 영향을 미치는지에 대해 생각하는 것이기도 하다(Negru-Subtirica et al., 2015).

또 호기심은 탐색과 정보를 추구하는 행동들을 통해 자신 및 직업 세계의 정보를 획득하는 것을 포함한다. 특히 호기심은 개인과 직업 세계 간의 적합성을 탐색하는 것을 나타내기도 하는데, 이는 개인이 호기심을 통해 경력 환경에서 필요로 하는 정보와 지식을 얻을 수 있기 때문이다(Savickas & Porfeli, 2012). 이때 체계적인 탐색과 경험에 대한 성찰은 개인이 자신과 자신을 둘러싼 경력 환경에 대해 활발한 학습을 가능하게 해준다(박진아, 2014). 따라서 호기심은 개인과 개인이 직면하게 될 새로운 경력 환경에 대한 정보를 탐색함으로써 개인이 경력 환경에 대한 현실성과 객관성을 갖추도록 도와주는 역할을 한다(박진아, 2014). 이러한 호기심에 필요한 태도와 신념은 탐구적인 태도이며, 필요 역량 또한 탐색력이 가장 중요하다고 할 수 있다(Brown & Lent, 2005).

4) 자신감

자신감은 경력 환경 변화 및 경력 전환으로 인해 겪게 되는 다양한 도전을 받아들이고 장애를 극복할 때, 스스로의 능력을 믿고 성공에 대해 기대하는 것을 의미한다(박은규, 2015; Negru-Subtirica et al., 2015). 즉 자신감은 경력 관련의 새롭고 복잡한 문제를 해결하고, 적당한 선택과 실행에 필요한 자기효능감 및 자아존중감을 향상해서 도전적인 과제나 문제 상황에 있어서 자신이 할 수 있다는 믿음을 가지고 끈기 있게 노력하는 모습과 연관되어 있다(박은규, 2015; Savickas et al., 2009).

더 나아가 자신감은 문제해결과 과업 수행의 반복을 통해 자신이 설정한 경력 목표에 성공적으로 도달할 수 있을 것이라는 개인적 믿음의 형태로 나타난다(Zacher, 2014). 이러한 자신감을 위한 태도와 신념은 자신이 유능하다고 믿는 것이며 여기서 필요한 역량은 다양한 경력

상황에 적용가능한 문제해결력이다(Brown & Lent, 2005). 또한 자신감과 관련한 경력 행동으로는 끈기를 갖고 성실하게 노력하는 모든 경력 관련 행동들과 연관이 있다고 할 수 있다.

3. 경북지방우정청 현업공무원의 경력 특성

2017년 7월 26일 과학기술정보통신부 소속기관으로 변경된 우정사업본부의 조직은 크게 본부, 직할 관서, 지방우정청으로 구성된다. 지방우정청은 서울청, 경인청, 부산청, 충청청, 전남청, 경북청, 강원청, 제주청 9개이다. 우체국은 전국 시/군 단위 도서지역(46.1%)과 읍면지역(53.9%)에 골고루 운영되고 있다(우정사업본부 연차보고서, 2019). 우정사업본부는 전국에 약 3,500개 우체국 네트워크를 통해서 도시나 산간, 벽지에 우편서비스를 제공하는 공익적 성격과 우편, 예금과 보험 등의 자체 수익으로 비용을 충당하는 기업적 성격을 동시에 보유한 정부 부처 형식의 공공기관이다(김순화, 2015; 우정사업본부 연차보고서, 2019).

우정사업본부는 전체 인원이 3만 3천 명이 넘는 거대 정부 조직으로 정규직과 비정규직, 공무원과 비공무원, 내근직과 외근직 등 구분에 따라서 다양하게 나누어진다. 전체 인원 중 3만 명 가까운 인원이 정년이 보장되는 일반직 공무원이다. 일반직 공무원에서도 행정직, 우정직, 기술직 등으로 직렬이 다양하게 나누어지며, 5인 이하가 근무하는 소규모 우체국에서도 국장, 팀장, 직원 등 각기 다른 직위를 가진 복잡한 구조로 구성되어 있다. 또 2000년 심화된 시장 경쟁과 환경 변화에 능동적으로 대처하기 위해 정부 부처(체신부)에서 우정사업본부로 개편되었으나 아직도 대내외 여러 어려움에 직면하고 있다(홍아영, 2016).

우정사업본부는 조직 구성원이 다양한 행태로 구성되어 결합 가능한 조직 문화가 형성되기 어렵고 경력의 특성 또한 직군과 직렬에 따라 다양하다. 게다가 뿌리 깊은 공무원 조직의 조직 관성과 권위적이고 경직적인 관료제 특성으로 급변하는 시장의 흐름에 뒤지는 것이 현재 우정사업본부가 마주한 현실이다(홍아영, 2016). 우정사업본부의 금융이나 물류사업 분야는 민간기업과의 경쟁이 불가피한 상황이다. 따라서 우정사업의 경쟁력을 강화하여 시장 환경에 빠르게 대처하면서 시장을 주도하기 위해 인적자원의 경력개발에 더 관심을 두어야 할 때이다(강경원, 2018).

급변하는 경력 환경에서 공무원의 직무수행에서 경쟁력과 전문성의 요구가 증가하면서, 정부 조직의 역량 증대를 위한 기폭제로 공무원 개인의 역량 증대의 필요성이 더욱 부각되었다. 따라서 공직 경쟁력 및 행정 전문성을 키울 수 있는 분야별 인재 육성 및 역량개발이 필요하고

역량개발을 위한 동기부여 또한 요구된다(조정근, 2010).

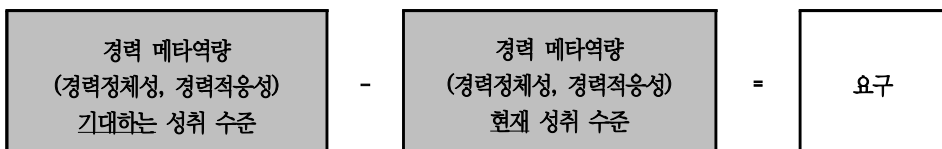
한편 최근 입사 5년 미만 신규 직원들이 지속적으로 조직을 떠나거나 다른 기관으로 전출을 요구하고 있다. 조직의 미래를 이끌어갈 신규 직원들의 조직 이탈 사태는 간과해서는 안 될 심각한 문제이다(홍아영, 2016). Mendes와 Stander(2011)는 조직이 개발, 활력 및 번영하기 위해서는 조직 구성원들을 육성하는 요인들에 집중해야 하고, 이러한 요인들은 직무 열의를 촉진하고 조직 내에서 높은 성과를 보장하여 인재 유실의 위험을 줄여준다고 하였다(박세희, 2019). 그러므로 조직 차원의 경력개발프로그램 교육을 통한 직원의 전문역량 강화가 조직 경쟁력 강화로 이어질 수 있도록 노력해야 한다(이하영, 2017; 조정근, 2010).

또 경력개발의 현 행태는 5급 이상의 관리직에 초점을 두고 있으며, 6급 이하의 실무직 공무원의 경력개발 기회는 상대적으로 적은 편이다(홍혜승, 류은영, 2020). 하지만 경력개발 프로그램의 최근 변화는 개인별 차별적 프로그램 운영을 통해 핵심 인재의 이직을 방지하고 자기 개발의 욕구를 충족해 주는 차별적인 관심과 노력을 기울이는 추세이다(최순영, 장지원, 2009). 따라서 전반적인 우정사업을 수행하는 핵심적인 자원이면서 경영 성과를 성공으로 이끄는 중요한 역할을 담당하는 현업공무원의 경력개발교육은 더욱 중요하다.

III. 연구방법

1. 연구모형 및 변수설정

본 연구의 필요성 및 이론적 배경을 토대로 [그림 1]과 같이 연구모형을 구성하였다. 경력 메타역량에 대한 조사대상자의 현재 성취수준과 기대하는 성취 수준을 조사하고, 두 수준 간 차이를 요구로 설정하였다.



[그림 1] 연구모형

연구모형에서 경력 메타역량은 경력개발에 핵심 요소인 학습하고 배우는 능력을 키우기 위해 필수적으로 요구되며, 다른 역량이 개발되는 것을 돕는 역량으로 정의되었다. 또 경력 메타역량의 구성 요인은 경력 정체성과 경력 적응성이다. 경력 정체성은 하위 요인이 없고, 경력 적응성은 관심, 통제, 호기심, 자신감의 하위 요인을 갖는다. 경력 정체성은 직업과 관련한 경력 개발 과정에서 자아 인식 및 경력 목표에 대한 방향성 설정을 위해 자신에 대한 정확한 관점을 형성하고 그에 따른 행동을 하도록 부여하는 인지적 구조로 정의되었다. 또 경력 적응성은 직업 역할에 있어 복잡하고 불분명한 문제들을 해결하기 위한 개인의 자기 규제 능력이며 심리 사회적 자원으로 정의되었다.

2. 조사대상자의 선정 및 조사

본 연구는 우정관서 현업공무원의 경력 메타역량에 대한 요구를 파악하기 위한 연구로 우정 사업본부 소속 우정관서(출장소를 포함한 우체국과 우편집중국, 물류센터)에 근무하는 공무원을 연구 대상으로 한정하였다. 연구설계와 자료 수집상의 한계로 인하여 경북지방우정청을 표집 기관으로 선정하여 목적표집(purposeful sampling)과 비확률표본추출법으로 진행하였다. 또 연구를 진행하면서 표본의 접근이 쉽고 편리한 설문조사를 할 수 있는 편의표집법(convenience sampling)을 활용하였다.

연구대상자의 구체적인 선정 과정은 첫째, 연구의 편의성과 용이성을 위해 연구자의 거주지 인근 지역인 대구 지역 총괄국 및 관내 우체국 직원과 집중국이 위치한 포항지역을 대상으로 하였다. 표본 선정은 총괄국, 관내 우체국, 집중국 근무자로 분산하여 다양한 구성원들의 대표성을 고려하였다. 둘째, 경력개발 교육프로그램의 직접 대상자가 될 수 있는 우정관서 현업공무원(출장소를 포함한 우체국과 우편집중국, 물류센터)을 대상으로 하였다.

연구의 대상을 해당 지역으로 선정한 이유는 대구·경북 지역 공무원은 직렬과 직급이 치우치지 않고 고르게 분포되어 있다. 또 표본 타당성을 높이기 위하여 집중국이 포함된 포항과 대구 지역으로 조사를 제한하였으며, 우정직 및 행정직으로 구성된 내근직과 전문적으로 배달 업무를 수행하는 외근직인 집배원을 포함하면서 집중국에 근무하는 우정직 및 기술직을 대상으로 조사하였다. 설문조사방식은 온라인 설문조사 방법인 Google 문서 도구를 활용하였다. 설문이 배포된 모집단은 총 221명이었으며, 카카오톡을 이용한 온라인으로 배포하였다. 불성실하게 응답한 1명을 제외한 총 220명의 설문을 분석에 활용하였다.

설문조사 응답자의 성별은 남성 163명(74.1%), 여성 57명(25.9%)으로 남성이 여성보다 106명(48.2%) 더 많았다. 연령은 20세에서 29세가 6명(2.7%), 30세에서 39세가 25명(11.4%), 40세에서 49세가 96명(43.6%), 50세 이상은 93명(42.3%)으로 나타나 40대 이상의 응답자 비율이 높은 것을 알 수 있다. 학력은 고등학교 졸업 이하 79명(35.9%), 전문대학 졸업 52명(23.6%), 대학교 졸업 83명(37.7%), 대학원 졸업 이상 6명(2.7%)이다. 근무경력은 26년 이상 30년 이하가 24.5%로 가장 높은 비율로 나타났으며 평균 근무경력은 19.2년이다. 직군은 행정직 37명(16.8%), 우정직 183명(83.2%)로 우정직의 비율이 높았다. 직렬은 집배 120명(54.5%), 계리 47명(21.4%), 일반행정 37명(16.8%), 물류 16명(7.3%) 순이다. 직급은 주사보가 108명으로 49.1%를 차지해서 가장 높았으며 주사 54명(24.5%), 서기 34명(15.5%), 서기보 19명(8.6%), 사무관 5명(2.3%) 순으로 나타났다.

3. 조사도구의 구성

본 연구를 통하여 배부된 설문지는 조사대상자의 일반적 특성 관련 문항 8개와 경력 정체성 문항 6개, 경력 적응성의 하위 요인인 관심, 통제, 호기심, 자신감 각각 6개 문항으로 구성되어 전체 문항 개수는 총 38개이다. 조사대상자의 개인 배경 변수를 제외하고 모든 문항은 Likert 5점 척도를 통하여 조사대상자의 현재 성취 수준과 미래 기대 성취 수준을 응답하도록 작성되었다. 본 연구의 조사도구의 문항 구성 및 내용은 <표 3>와 같다. 본 연구의 조사도구는 경력 메타역량의 구성 요인인 경력 정체성과 경력 적응성에 대한 실증적 연구에서 타당성 및 신뢰성이 확보된 도구 가운데 본 연구의 목적에 가장 적합하고 많이 활용되는 것을 선택하였다.

〈표 3〉 조사도구의 문항 구성

변수		문항번호	수	출처
개인배경변수		I-1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	8	.
경력 정체성		II-1, 2, 3, 4, 5, 6	6	이상진(2011)
경력 적응 성	관심	III-1, 2, 3, 4, 5, 6	6	신수진(2016)
	통제	III-7, 8, 9, 10, 11, 12	6	
	호기심	III-13, 14, 15, 16, 17, 18	6	
	자신감	III-19, 20, 21, 22, 23, 24	6	
총계			38	.

경력 메타역량의 구성 요인 중 경력 정체성은 총 6개의 문항으로 구성하였으며, Cronbach의 α 계수가 .84인 Verbruggen과 Sels(2008)의 측정도구를 이상진(2011)이 번안한 연구에서 타당도가 인정되었다. 이상진 연구(2011)의 Cronbach의 α 계수는 .83이다. 또 경력 메타역량 구성 요인 중 경력 적응성의 요구분석을 위하여 Cronbach의 α 계수가 .92인 Savickas와 Porfeli(2012)에 의해 개발된 CASS(Career Adapt-Ability Scale)를 탁진국(2012)이 한국 직장인 대상으로 번안한 도구를 신수진(2016)의 연구에서 활용한 도구를 사용하였다. 신수진 연구(2016)는 Cronbach의 α 계수가 .945로 매우 높게 나타났다. 최종적으로 본 연구에서는 K대 전 공 교수 1인을 대상으로 내용타당도를 검증받아 연구 목적에 맞게 조사도구를 구성하였다.

4. 자료분석방법

수집된 자료는 Windows용 SPSS 21.0 한글버전 프로그램을 사용하고 다음과 같은 절차로 분석하였다. 첫째, 본 연구에서 사용된 측정 도구의 타당도 검증을 위해 요인분석을 실시하고, 신뢰도 검증을 위해 Cronbach의 α 계수를 산출하여 분석하였다. 둘째, 설문 조사 대상자의 인구통계학적 특성을 파악하기 위해 기술통계분석을 실시하였다. 셋째, 경력 메타역량의 구성요소인 경력 정체성과 경력 적응성에 대한 경북지방우정청 현업공무원의 현재 성취 수준과 기대하는 성취 수준 간의 차이를 통계적으로 살펴보기 위하여 경력 메타역량의 구성 요인별, 문항별 t 검정을 실시하였다. 넷째, 경력 메타역량에 대한 경북지방우정청 현업공무원 요구의 우선순위를 살펴보기 위하여 Borich 요구도 공식에 따라 경력 메타역량의 구성 요인별, 문항별 요구도 값을 산출하였다. 다섯째, LFF 분석을 실시하여 경력 메타역량의 구성 요인별, 문항별 매트릭스 상 위치 정보를 확인하였다. 여섯째, 경력 메타역량의 구성 요인별, 문항별 t 검정 및 LFF 분석 결과와 Borich 요구도 공식에 따른 요구도 값을 종합적으로 고려하여 그 우선순위를 결정하였다.

5. 조사도구의 타당도 및 신뢰도 검증

본 연구에서는 경력 메타역량 구성 요인 중 경력 정체성은 단일요인으로 구성되어 요인분석을 통한 타당도 검증을 실시하지 않았다. 경력 정체성의 신뢰도는 현재 성취수준 6개 문항 .866, 기대하는 성취수준 6개 문항 .908이다. 경력 메타역량 구성 요인 중 경력 적응성은 4개의

하위 요인(관심, 통제, 호기심, 자신감)으로 구성되어 각각 6문항에 대해서 조사대상자가 응답한 현재 성취 수준에 대한 내용이 투입해서 요인분석을 실시하였다. 평균 산출 결과는 다음의 <표 4>와 같다.

<표 4> 경력 적응성 하위 요인의 타당도 및 신뢰도 분석결과

하위요인	문항	경력 적응성			
		1	2	3	4
통제	문항10	.780	.239	.139	.260
	문항11	.768	.249	.167	.110
	문항09	.722	.291	.195	.100
	문항12	.649	.030	.307	.200
	문항08	.573	.239	.167	.330
자신감	문항23	.318	.761	.135	.190
	문항24	.355	.732	.235	.210
	문항21	-.003	.732	.136	.240
	문항19	.350	.657	.346	.070
	문항20	.476	.621	.297	.000
	문항22	.276	.587	.342	.280
호기심	문항13	.171	.039	.677	.240
	문항14	.083	.265	.669	.320
	문항17	.264	.220	.668	.200
	문항18	.100	.362	.625	.180
	문항16	.488	.247	.625	.090
	문항15	.443	.232	.618	.150
관심	문항05	.137	.160	.243	.821
	문항03	.200	.083	.168	.811
	문항04	.153	.190	.192	.770
	문항06	.236	.273	.264	.561
고유치		3,811	3,475	3,335	2,962
설명량(%)	64,683	18,148	16,548	15,883	14,105
Cronbach의 α 계수		.853	.870	.856	.844

요인분석은 변수들과 문항들의 상관관계를 분석하여 공통되는 문항과 변수를 추출하는 통계의 한 방법이다. 또 정보의 손실을 최소화하면서 측정 변인들을 공통 요인으로 묶어 변인을 축소·단순화하는 방법으로 다수의 문항과 변수들의 상관관계를 분석하여 공통의 문항과 변수들을 추출하는 통계 방법이다(성태제, 2014).

본 연구에서는 가장 많이 활용되고 있는 주성분 분석을 활용하였다. 요인 회전방법으로 회전 시 각각의 요인의 독립성을 유지할 수 있는 장점이 있는 베리맥스 회전(varimax rotation)법이 활용되었다. 타당도 분석을 위한 요인 추출의 기준은 문항별 요인부하량 .5이상, 공통성 .3 이상, 고유치 1.0 이상, 총설명량 50% 이상을 적용하였다. 요인분석은 한 차례 실시되었으며 요인분석 결과, 관심의 1번, 2번 문항, 통제 1번 문항이 요인분석 기준을 충족하지 못하여 제거되었다. 경력 적응성을 구성하는 하위 요인은 관심, 통제, 호기심, 자신감 등 4개로 이루어졌으며, 전체 설명량은 64.6%였다.

총 3개 문항을 삭제한 후 경력 적응성의 총 21개의 문항이 최종 분석에 사용되어 경력 적응성 하위 요인 21개 문항에 대한 신뢰도를 검정한 결과, 평균 .889로 높은 수준을 보여서 각 요인의 측정 항목들의 내적일관성이 밝혀졌다. 따라서 본 연구에서 활용한 경력 적응성 조사도구의 신뢰도는 양호하게 나타났으며, 각 문항에 대한 Cronbach의 α 계수는 관심 .844, 통제 .853, 자신감 .870, 호기심 .856으로 나타났다.

IV. 분석결과

1. 경력 메타역량 구성 요인별 요구분석

경북지방우정청 현업공무원 220명에게 수집된 설문자료를 바탕으로, 요구의 우선순위 결정 방법에 따라 4단계에 걸쳐 경력 메타역량 구성 요인별 요구분석을 실시한 결과는 아래 <표 5>와 같다.

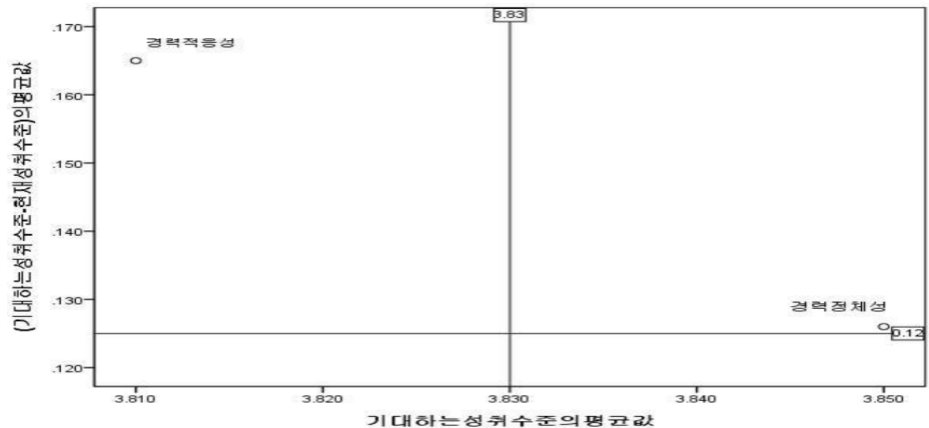
〈표5〉 경력 메타역량 구성 요인별 요구분석 결과

구성 요인	현재 성취 수준		기대하는 성취 수준		차이			Borich 요구도	우선 순위	LFF 분석	최우선 순위	차우선 순위
	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	t값					
1	3.73	.63	3.85	.58	.12	.59	3.14**	.63	1	1	0	
2	3.64	.52	3.81	.53	.16	.47	5.18***	.44	2	2		

** $p < .01$, *** $p < .001$

01. 경력 정체성, 02. 경력 적응성

첫째, 경북지방우정청의 현업공무원에 대한 경력 메타역량 구성 요인별 현재 성취 수준과 기대하는 성취 수준 간 차이의 유의미함을 살펴보기 위해 t검정을 실시한 결과, 구성 요인 모두에서 유의미한 차이가 확인되었다. 경력 정체성은 t값이 3.14이며 경력 적응성의 t값은 5.18로 나타났다. 둘째, 요구의 우선순위 도출을 위해 Borich 요구도 값을 계산한 결과, Borich 요구도 값은 경력 정체성은 0.63, 경력 적응성은 0.44로 산출되었다. 셋째, LFF 분석을 활용하여 경력 메타역량의 구성 요인별 요구의 우선순위를 분석한 결과는 다음의 [그림 2]와 같다.



[그림 2] 경력 메타역량 구성 요인별 LFF 분석 결과

경북지방우정청 현업공무원의 경력 메타역량에 대한 기대하는 성취 수준의 평균값은 3.83이며, 기대하는 성취 수준에서 현재 성취 수준을 감산한 값들의 평균값은 0.12로 나타났다. 두

평균값을 축으로 하여 좌표평면을 구분한 결과 1사분면에 위치한 구성 요인은 경력 정체성이 다. 그리고 2사분면은 경력 적응성이 확인되었다. 경북지방우정청 현업공무원의 경력 메타역량에 대한 기대하는 성취 수준의 평균값은 3.83이며, 기대하는 성취 수준에서 현재 성취 수준을 감산한 값들의 평균값은 0.12로 나타났다. 두 평균값을 축으로 하여 좌표평면을 구분한 결과, 1사분면에 위치한 구성 요인은 경력 정체성이다.

마지막으로 본 연구에서 설정한 요구의 우선순위 결정방법에 따라 LFF 분석에서 1사분면에 위치한 개수(1개)만큼 Borich 요구도 값에 의해 파악된 상위 순위 1개를 상호 비교하여 중복된 요소를 확인하였다. 2가지 방식에 따라 공통적으로 요구가 높은 것은 경력 정체성으로 나타났다. 따라서 경력 정체성은 최우선으로 고려되어야 할 요구라고 할 수 있다.

2. 경력 정체성 문항별 요구분석

경북지방우정청 현업공무원 220명에게 수집된 설문자료를 바탕으로, 요구의 우선순위 결정 방법에 따라 4단계에 걸쳐 경력 정체성 문항별 요구분석을 실시한 결과는 아래 <표 6>와 같다.

<표 6> 경력 정체성 문항별 요구분석 결과

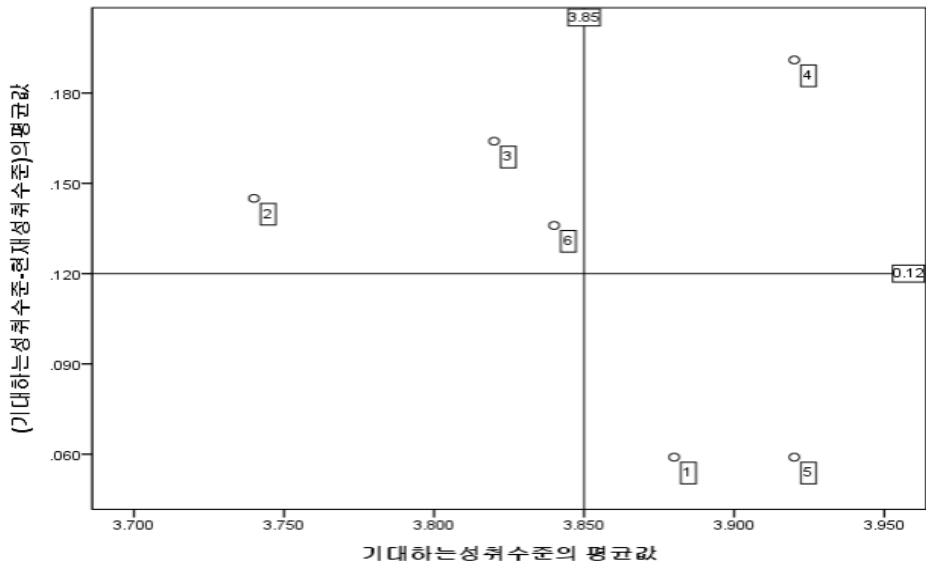
문항	현재 성취 수준		기대하는 성취 수준		차이			Borich 요구도	우선 순위	LFF 분석	최우선 순위	차우선 순위
	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	t값					
1	3.82	.87	3.88	.68	0.59	0.87	1.00*	0.23	6	4		
2	3.60	.85	3.74	.70	0.14	0.95	2.26*	0.54	3	2		O
3	3.65	.76	3.82	.67	0.16	0.80	3.03**	0.63	2	2		O
4	3.71	.82	3.90	.75	0.19	0.93	3.02**	0.74	1	1	O	
5	3.86	.81	3.92	.75	0.59	0.81	1.07*	0.23	5	4		
6	3.70	.80	3.84	.73	0.13	0.79	2.53*	0.52	4	2		

* $p < .05$, ** $p < .01$

1. 일과 관련된 나의 강점과 약점을 잘 알고 있다.
2. 일과 관련된 나의 약점에 대처하는 방법을 알고 있다.
3. 나의 경력개발을 위해 긍정적인 면과 부정적인 면이 무엇인지 잘 알고 있다.
4. 나의 경력과 인생에 있어 가치 있는 것이 무엇인지 잘 알고 있다.
5. 나의 삶에 있어 에너지와 동기를 부여해 주는 것이 무엇인지 잘 알고 있다.
6. 나의 직업에서 중요한 가치가 무엇인지 잘 알고 있다.

첫째, 경북지방우정청 현업공무원의 경력 정체성의 문항에 대한 현재 성취 수준과 기대하는 성취 수준 간 차이의 유의미함을 살펴보기 위해 t검정을 실시한 결과, 모두 유의미한 차이가 확인되었다. t값이 가장 높은 3번 문항은 3.03이며 t값이 가장 낮은 문항은 1번 문항으로 1.00로 나타났다. 둘째, 요구의 우선순위를 도출하기 위해 Borich 요구도 값을 계산한 결과, 4번, 3번 문항 순으로 가장 높은 요구도 값이 산출되었다. 4번 문항은 Borich 요구도 값이 가장 높은 0.74이며 1번과 5번 문항은 0.23으로 가장 낮은 Borich 요구도 값을 보였다.

셋째, LFF 분석을 활용하여 우선순위를 분석한 결과는 [그림 3]와 같다. 경북지방우정청 현업 공무원의 경력 정체성 문항별 요구에 대한 기대하는 성취 수준의 평균값은 3.85이며, 기대하는 성취 수준에서 현재 성취 수준을 감산한 값들의 평균값은 0.12로 나타났다. 두 평균값을 축으로 좌표평면을 구분한 결과, 1사분면에는 4번문항, 2사분면은 2번, 3번, 6번 문항이 위치하였다. 3사분면은 없으며 4사분면에는 1번, 5번 문항이 위치한 것으로 확인되었다.



[그림 3] 경력 정체성 문항별 LFF 분석 결과

마지막으로 LFF분석에서 1사분면에 위치한 개수(1개)만큼 Borich 요구도 값에 의해 파악된 상위 순위 5개를 상호 비교하여 중복된 요소를 확인하였다. 두 가지 방식에 따라 공통으로 요

구가 높은 문항은 4번 문항으로 나타났다. 4번 문항은 Borich 요구도와 LFF 분석 모두 높아 최우선적으로 고려되어야 할 요구라고 할 수 있다. 4번 문항 내용은 '나의 경력과 인생에 있어 가치 있는 것이 무엇인지 잘 알고 있다'이다. 또 차우선순위는 t검증 결과값이 유의미하고 LFF모텔에서 2, 4사분면 영역에 포함된 Borich 요구도의 상위 50%이내 문항으로 2번, 3번 문항이다.

3. 경력 적응성 하위 요인별 요구분석

경북지방우정청 현업공무원 220명에게 수집된 설문자료를 바탕으로, 요구의 우선순위 결정 방법에 따라 4단계에 걸쳐 경력 적응성 하위 요인별 요구분석을 실시한 결과는 아래 <표 7>과 같다. 첫째, 경북지방우정청의 현업공무원에 대한 경력 적응성 하위 요인별 현재 성취 수준과 기대하는 성취 수준 간 차이의 유의미함을 살펴보기 위하여 t검정을 실시한 결과, 구성 요인 모두에서 유의미한 차이가 확인되었다. t값이 가장 높은 것은 '관심'으로 t값이 5.70이며, t값이 가장 낮은 하위 요인은 '통제'로 t값이 3.59로 나타났다. 둘째, 요구의 우선순위를 도출하기 위해 Borich 요구도 값을 계산한 결과, Borich 요구도 값은 관심 0.54, 호기심 0.46, 자신감이 0.75이며 통제는 0.36으로 가장 낮게 산출되었다.

<표 7> 경력 적응성 하위 요인별 요구분석 결과

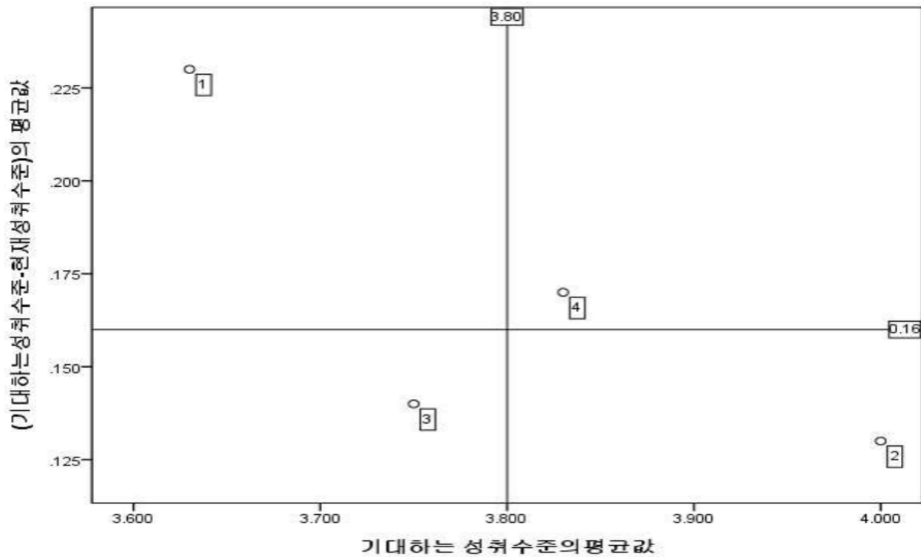
구성 요인	현재 성취 수준		기대하는 성취 수준		차이			Borich 요구도	우선 순위	LFF 분석	최우선 순위	차우선 순위
	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	t값					
1	3.40	.65	3.63	.62	.23	.61	5.70***	.054	2	2		O
2	3.87	.60	4.00	.57	.13	.53	3.59***	.036	4	4		
3	3.61	.60	3.75	.62	.14	.58	3.65***	.046	3	3		
4	3.66	.59	3.83	.58	.17	.53	4.75***	.075	1	1	O	

*** $p < .001$

01. 관심, 02. 통제, 03. 호기심, 04. 자신감

셋째, LFF 분석을 활용하여 경력 메타역량의 구성 요인 중 경력 적응성의 하위 요인별 요구의 우선순위를 분석한 결과는 다음 [그림 4]와 같다. 경북지방우정청 현업공무원의 경력 적응성 하위 요인에 대한 기대하는 성취 수준의 평균값은 3.80이며, 기대하는 성취 수준에서 현재 성

취 수준을 감안한 값들의 평균값은 0.16으로 나타났다. 두 평균값을 축으로 좌표평면을 구분한 결과, 1사분면에 위치한 구성 요인은 자신감이 해당되었다. 그리고 2사분면은 관심이 확인되었으며 4사분면은 통제, 3사분면에 해당되는 구성 요인은 호기심으로 나타났다.



[그림 4] 경력 적응성 하위 요인별 LFF 분석 결과

마지막으로 본 연구에서 설정한 요구의 우선순위 결정 방법에 따라 LFF 분석에서 1사분면에 위치한 개수(1개)만큼 Borich 요구도 값에 의해 파악된 상위 순위 1개를 상호 비교하여 중복된 요소를 확인하였다. 2가지 방식에 따라 공통적으로 요구가 높은 것은 자신감으로 나타났다. 자신감은 Borich 요구도와 LFF 분석 모두 높아 최우선적으로 고려되어야 할 요구라고 할 수 있다. 또 차우선순위는 t검증 결과값이 유의미하고 LFF모델에서 2,4사분면 영역에 포함된 Borich 요구도의 상위 50%이내로서 1번 관심이다.

4. 경력 적응성 문항별 요구분석

경북지방우정청 현업공무원 220명에게 수집된 설문자료를 바탕으로, 요구의 우선순위 결정 방법에 따라 4단계에 걸쳐 경력 적응성 문항별 요구분석을 실시한 결과는 아래 <표 8>과 같다.

〈표 8〉 경력 적응성 문항별 요구분석 결과

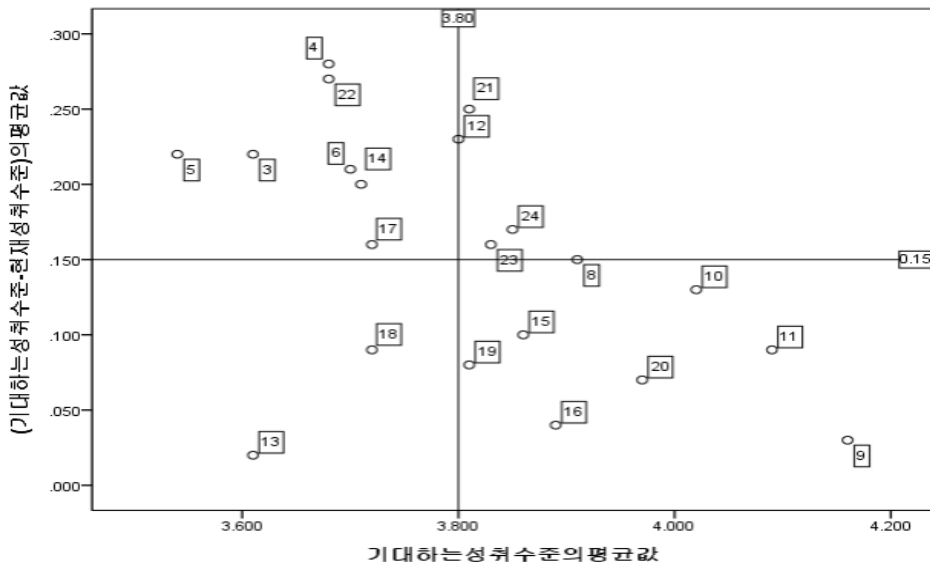
문항	현재 성취 수준		기대하는 성취 수준		차이			Borich 요구도	우선 순위	LFF 분석	최우선 순위	차우선 순위
	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	t값					
3	3.39	.90	3.61	.85	.22	.78	4.22***	0.88	6	2		O
4	3.40	.90	3.68	.78	.28	.87	4.76***	1.11	1	2		O
5	3.31	.87	3.54	.08	.22	.79	4.26***	0.82	7	2		O
6	3.49	.83	3.70	.83	.21	.81	3.89***	0.79	9	2		O
8	3.75	.76	3.91	.71	.15	.76	3.06*	0.56	13	1		
9	4.13	.73	4.16	.65	.03	.75	0.62	0.12	21	4		
10	3.89	.76	4.02	.73	.13	.63	3.06*	0.52	14	4		
11	4.00	.76	4.09	.69	.09	.67	2.08*	0.37	16	4		
12	3.57	.82	3.80	.73	.23	.79	4.31***	0.96	4	1	O	
13	3.35	.79	3.61	.80	.02	.85	4.49***	1.04	2	3		
14	3.51	.78	3.71	.83	.20	.88	3.35***	0.82	8	2		O
15	3.75	.76	3.86	.72	.10	.82	1.87	0.40	15	4		
16	3.84	.76	3.89	.70	.04	.76	.88*	0.16	20	4		
17	3.55	.77	3.72	.74	.16	.73	3.30***	0.61	12	2		O
18	3.63	.81	3.72	.84	.09	.74	1.90	0.37	17	3		
19	3.73	.72	3.81	.69	.08	.71	1.78*	0.34	18	4		
20	3.90	.72	3.97	.61	.07	.70	1.53*	0.27	19	4		
21	3.56	.80	3.81	.77	.25	.76	4.82***	0.93	5	1	O	
22	3.41	.81	3.68	.88	.27	.82	4.92***	1.04	3	2		O
23	3.66	.72	3.83	.68	.16	.70	3.54***	0.67	10	1		O
24	3.85	.69	3.85	.63	.17	.67	3.80***	0.66	11	1		O

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

첫째, 경북지방우정청 현업공무원의 경력 적응성의 문항에 대한 현재 성취 수준과 기대하는 성취 수준 간 차이의 유의미함을 살펴보기 위해 t검정을 실시한 결과, 9번, 15번, 18번 문항을 제외하고 모두 유의미한 차이가 확인되었다. t값이 가장 높은 22번 문항은 4.92이며 t값이 가장 낮은 문항은 9번 문항으로 0.62로 나타났다. 둘째, 요구의 우선순위를 도출하기 위해 Borich 요

구도 값을 계산한 결과, 4번, 13번, 22번 문항 순으로 가장 높은 요구도 값이 산출되었다. 반면 9번 문항은 가장 낮은 Borich 요구도 값이 산출되었다. 4번 문항은 Borich 요구도값이 가장 높은 1.11이며 9번 문항은 0.12로 가장 낮은 Borich 요구도 값을 보였다.

셋째, LFF 분석을 활용하여 우선순위를 분석한 결과는 그림 5와 같다. 경북지방우정청 현업 공무원의 경력 적응성 문항별 요구에 대한 기대하는 성취 수준의 평균값은 3.80이며, 기대하는 성취 수준에서 현재 성취 수준을 감산한 값들의 평균값은 0.15로 나타났다. 두 평균값을 축으로 좌표평면을 구분한 결과, 1사분면에는 5개문항(8번, 12번, 21번, 23번, 24번)이 위치하였다. 즉 5개 문항의 내용이 향후 중요도가 높고 불일치 수준이 높아서 요구가 가장 높다고 볼 수 있다.



[그림 5] 경력 적응성 문항별 LFF 분석 결과

마지막으로 LFF분석에서 1사분면에 위치한 개수(5개)만큼 Borich 요구도 값에 의해 파악된 상위 순위 5개를 상호 비교하여 중복된 요소를 확인하였다. 두 가지 방식에 따라 공통으로 요구가 높은 문항은 12번, 21번 문항으로 나타났다. 또 차우선순위는 t검증 결과값이 유의미하고 LFF모델에서 2, 4사분면 영역에 포함된 Borich 요구도의 상위 50%이내 문항으로 3번, 4번, 5번, 6번, 14번, 17번, 22번, 23번, 24번 문항이다. 최우선순위 해당 내용은 12번 문항으로 '나에

게 적합하다고 판단되는 일을 한다', 21번 문항 '내게 주어진 일을 잘 처리할 수 있다'이다. 차우선순위 해당 내용은 3번'미래를 위한 준비를 하고 있다'4번'나의 목표를 이루기 위해 필요한 교육 및 경력과 관련된 활동들이 무엇인지 안다'5번'나의 목표를 어떻게 달성할 것인가 계획하고 있다'6번'나의 경력에 대한 관심을 갖고 있다'14번'개인적으로 성장할 수 있는 기회를 찾는다'17번'내가 가지고 있는 의문점에 대해 깊이 탐색한다'22번'내 능력을 전부 발휘할 수 있다'23번'난 관(어려움)을 잘 극복할 수 있다'24번'문제를 잘 해결할 수 있다'로 확인되었다. 경력 메타역량의 구성 요인 및 문항별 요구분석, 경력 적응성 하위 요인별 요구분석 결과를 종합하면 <표 9>와 같다.

<표 9> 경력 메타역량 구성 요인 및 문항별 요구분석 결과

구분	경력 메타역량 구성 요인				
	경력 적응성				경력 정체성
경력 메타역량 구성 요인별					●
경력 정체성 문항별					●:4
경력 적응성 하위 요인별	관심	통제	호기심	자신감	
				●	
경력 적응성 문항별	○: 3,4,5,6	●:12	○:14,17	●:21 ○:22,23,24	

●: 최우선순위, ○: 차우선순위

V. 논의 및 결론

본 연구는 경북지방우정청 현업공무원을 대상으로 경력 메타역량에 대한 요구 및 경력개발 교육의 필요성에 근거하여 현재 성취 수준과 기대하는 성취 수준에 대한 실증적 요구를 분석하였다. 분석 결과를 토대로 다음과 같은 논의가 가능하였다.

첫째, 경력 메타역량의 구성 요인 중 경력 정체성에 대한 요구가 최우선순위로 나타났다. 경력의사결정 과정에서 경력 정체성은 자신의 가치에 따른 직무를 찾아갈 수 있도록 돕는다(정예경 외, 2008; Zikic & Klehe, 2006). 그러므로 경력과 인생에 있어 가치를 추구하는 자기 주도적인 경력관리에 대한 요구로 해석할 수 있다. 현대의 경력은 단순히 개인의 적성과 직업의 조화보다 전체 생애에 걸쳐 자신의 경험에 의미를 특별히 부여하고 경력을 스스로 구성하는 자기주도적 경력관리 개념이다(이상진, 2011). 이 때 조직은 업무에 대한 의미를 부여하고 해결책을 찾을 수 있는 전문적 지식과 기술을 함양할 수 있는 교육프로그램을 함께 제공해야 한다(이나래, 2019).

대기업 근로자를 대상으로 경력 정체성과 경력 적응성이 경력몰입에 미치는 영향을 연구한 이상진(2011)에 따르면, 경력 정체성과 경력 적응성이 높을수록 자기주도적 경력관리가 높게 나타났다. 이 연구에서 주목할 부분은, 경력 정체성이 경력 적응성 보다 자기주도적인 경력관리에 많은 영향을 미치는 것으로 나타난 것이다. 이는 주도적인 경력관리를 위해서는 경력에 대해 가치를 배양하고 정체성 확립이 중요함을 시사하는 것이다.

또 신수진(2016)은 대기업 조직 구성원들의 지속적인 학습을 통한 경력 개발이 경력 성공 및 만족을 가져오는 동시에 조직의 생산성 증대와 경쟁력 강화로 이어질 수 있다고 했다. 아울러 구성원들이 직무와 관련하여 어떠한 학습이 필요하고 원하는 요구가 무엇인지 분석해서, 형식 교육이나 훈련에 반영할 뿐만 아니라 일과 학습을 연계하여 자발적으로 학습할 수 있는 지원책이 조직 차원에서 필요함을 강조했다.

둘째, 경력 정체성의 문항별 요구분석에서 자신의 경력과 인생에 있어 가치 있는 것이 무엇인지 잘 알고자 하는 요구가 최우선순위로 나타났다. 이러한 결과는 공무원의 직업 특성상 개인-직무 간 가치의 부합도가 낮고(탁진국, 1996; 홍혜승, 류은영 2020), 개인이 자신의 적성에 부합하는 경력이 무엇인지 발견하지 못하는 경우가 많다는 선행연구(최순영, 장지원, 2009)와 일치되는 결과이다.

경력 정체성은 경력 과정에서 내면의 열정과 동기를 부여하는 역할을 한다(이상진, 2011; Fugate et al., 2004). 따라서 다양한 경험과 인지적 활동이 포함된 경력 정체성 프로그램을 통해 자신의 가치와 적성 탐색의 기회가 주어진다면 자기진단 결과와 선호를 파악하게 될 것이다. 개인들은 자신의 업무와 경력에 대한 가치가 일치될 때, 경력 몰입이 증대되기 때문에(이상진, 2011) 조직 구성원이 스스로 목표를 설정하고 주체가 되어 기회를 분석하고 경력 발전을 위

한 제반 사항을 준비하도록 기회를 제공할 필요가 있다(최순영, 장지원, 2009).

셋째, 경력 적응성의 문항별 요구분석에서 자신에게 적합하다고 판단되는 일에 대한 요구가 최우선순위로 판정되었다. 이러한 결과는 경력장애요인 중 직무-적합성 결여에 대한 인식이 높음을 의미한다고 해석된다. 공무원의 경력 장애요인 중 직무-적합성 결여에 대한 인식이 높을수록 직무 스트레스가 높다(홍혜승, 류은영, 2020). 직무-적합성의 결여는 직무에 대한 흥미나 적합도가 낮은 경우로, 동기가 감소하고 부정적 직무 태도가 나타나며 종국에는 업무성과가 낮아지게 될 수 있다.

또 경력 적응성 문항별 요구분석에서 새로운 기술을 잘 배우려는 요구가 최우선순위로 나타났다. Hall(2002)은 새로운 경력에 필수적인 경력 정체성과 경력 적응성 배양을 강조하면서 이를 위해서는 지속적인 학습이 중요하다고 주장했다(박민정, 2017; 신수진, 2016; 최미옥, 2019). 기술을 배우려는 지속적인 학습의 요구는 문제해결 역량을 증대하려는 요구이며 환경의 변화에 적응하기 위해 지속적인 자기 개발의 필요성을 절실히 인식하고 노력하려는 요구라고 할 수 있다.

하지만 공무원의 경우, 빈번한 순환보직으로 인한 업무 담당자의 잦은 교체가 전문지식의 축적을 어렵게 하고 전문성과 책임성 면에서 부정적인 측면을 야기시킨다(최순영, 장지원, 2009). 사회가 다양화되고 복잡해지면서 요구수준 또한 향상됨에 따라, 공무원은 수요자인 국민의 요구수준을 만족시키기 위해서 분야별 전문성을 기를 필요가 있다(김귀영, 2010; 김성훈, 2019; 김지선, 2019; 조창현, 최무현, 2009). 새로운 기술을 잘 배우려는 요구를 충족하기 위한 조직의 지원이 필요하며 다양한 형태의 교육에 요구가 반영될 필요가 있다.

따라서 경력 적응성의 최우선순위의 두 요구를 위해서는 개인의 지식, 기술, 능력이 직무의 요구와 일치하도록 직무-적합성을 높이려는 노력과 지속적 관심이 조직적 차원에서 필요하다. 즉 조직은 유연하고 체계적인 지원을 통해 구성원들의 다양한 욕구와 적성에 부합하는 직무를 찾을 수 있도록 노력해야 한다(이상진, 2011). 또 경력개발의 전 과정에서 지속학습활동을 통해 경력 정체성과 경력 적응성을 배양할 수 있도록 조직 차원에서 교육훈련 기회와 적극적인 지원을 하고 개인이 경력 역량을 개발하는데 중요한 촉매 작용이 이루어져야 할 것이다(백주현, 2016; 신수진, 2016).

넷째, 경력 적응성 하위 요인 요구분석에서 자신감이 최우선순위로 나타났다. 자신감은 남에게 의지하지 않고 끈기 있게 자신을 관리하고 능력을 쌓기 위해서 필요한 요인이다(김선주,

2020). 즉 경력 관련의 새롭고 복잡한 문제를 해결하고 적당한 선택과 실행에 필요한 능력을 갖추어 스스로 할 수 있다는 믿음을 가지는 것에 대한 요구가 높은 것이다. 새로운 도전에 대해 긍정적인 생각을 갖고 적극적으로 추진하기 위해서는 자기효능감은 필수이다. 그러므로 자기 효능감 향상프로그램이나 자기 분야에 대한 업무 지식이나 경험을 확대할 수 있는 기회 부여가 필요하다. 뿐만 아니라 경력 계획력과 문제해결력을 기를 수 있는 목표설정훈련과 자존감 향상 훈련 등이 경력개발프로그램에 반영되어야 할 것이다.

이상의 논의는 경북지방우정청 현업공무원이 인식하는 경력 메타역량의 형태와 요구, 그 배경이 되는 현상에 대한 정보를 제공한다. 공무원의 전문적 역량 강화의 요구가 증대되는 상황에서 경력 메타역량 요구분석의 시사점을 정리하면 다음과 같다. 첫째, 경북지방우정청 현업공무원 대상의 경력 메타역량에 대한 실증적 연구를 통해 과학적이고 체계적인 요구를 알 수 있었다는 점에서 중요한 의의가 있다. 기존 공무원 경력개발 관련 선행연구는 단순 인식조사나 직무역량 개발에 대한 연구가 대부분이다. 하지만 t검정, Borich의 요구도, LFF모형을 통해 과학적, 체계적으로 요구를 분석한 점은 본 연구의 의의라고 할 수 있다.

둘째, 경력 메타역량의 각 구성 요인에서 어떤 요구에 중점을 두어야 하는지 이론적 근거를 제공하였다. 또 경북지방우정청 현업공무원의 경력 메타역량 구성 요인의 문항별 요구를 분석한 점은 세분화된 연구라고 할 수 있다. 문항별 분석을 통해 경력과 인생에 있어 가치에 대한 탐색, 경력 목표 달성을 위해 필요한 조직 차원의 교육 및 활동의 필요성, 개인-직무 간 가치 부합성, 새로운 기술과 일 처리에 대한 자신감의 중요성, 주도적 경력관리의 필요성, 경력계획수립의 체계적인 교육 요구가 있음을 분석하였다. 또 분석자료를 바탕으로 향후 경력개발 프로그램 개발을 위한 기초 자료를 제공할 수 있다.

셋째, 경력 메타역량을 개발하기 위한 근본적인 방법에 대한 연구가 필요하다. 특히 개인의 주도적 경력개발이 요구되는 상황에서 개인의 경력 성장을 위해 고려해야 할 요인들을 제시하고, 조직이 조직원의 경력개발을 위해 어떻게 지원해야 하는지에 대해 시사점을 찾는 것은 조직 성과와 개인의 경력 성공에 모두에 의의가 크다. 또 프로티언 경력 역량을 함양하기 위해 근본적으로 필요한 경력 메타역량을 개발하기 위해서는, 조직 내에 도전적인 과업이나 다양한 프로젝트에 참여하거나 조직 내외부의 다양한 학습 공동체 참여를 통해 경력 개발에 필요한 네트워크를 확대해 나가는 노력이 필요하다.

넷째, 경북지방우정청 현업공무원의 경력 메타역량 증진을 위한 체계적인 교육이 제공되어

야 한다. 현재 경북지방우정청 현업공무원의 교육은 우정공무원교육원에서 대부분 온라인으로 법정 의무교육이나 직무 관련 교육이 이루어지고 있다. 하지만 경력 개념의 변화와 공무원의 전문성 증대의 요구가 높아진 만큼, 경력 메타역량에 대한 학문적 요구 자료를 바탕으로 과학적이고 체계적인 교육이 필요하다. 뿐만 아니라 단순 지식 전달 교육 보다 실제적 기술을 습득할 수 있는 다양한 방식의 교육 체계 마련이 요구된다.

이상의 논의 및 결론을 해석하고 적용하는데 한계점은 아래와 같다. 첫째, 본 연구에 사용된 척도가 공무원의 경력 메타역량을 설명하기 위하여 완성된 척도가 아니다. 대부분 민간기업의 직장인을 대상으로 하고 있는데, 공무원의 경력개발에 대한 인식과 필요성, 요구, 근무 환경 등의 차이를 고려하지 못하였다. 둘째, 본 연구에서 수집된 표본의 대표성 부족으로 연구 결과를 일반화하기에는 한계가 있다. 본 연구를 위해 경북지방우정청 현업공무원 220명을 표본으로 선정하였다. 그러나 연구 대상자 대부분이 우정직 공무원이며 그 중 집배직의 비율이 54.5%로 절반 이상을 차지하고 있다. 특히 선정된 모집단의 특성을 충분히 반영하지 못한 부분이 있어 후속 연구에서는 지역적인 한계와 직렬 및 직군, 직급을 다각화하여 대표성이 확보된 자료를 통해 일반화 가능성을 높이는 연구가 요구된다. 셋째, 양적인 자료 수집을 통한 설문조사에만 국한하지 않고 면접법이나 질적 연구 방법 등을 통합한 후속 연구가 지속되어야 할 것이다.

참고문헌

- 강경원(2018). *인적자원관리가 공무원의 직무스트레스 및 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구-제주지방우정청 공무원 인식조사를 중심으로* [석사학위논문, 제주대학교 대학원]. RISS.
- 강인주(2016). 대기업 사무직 근로자의 고용가능성과 경력학습 및 경력동기의 관계. *농업교육과 인적자원개발*, 48(1), 1-25.
- 구영목(2009). *우정사업의 핵심역량과 연계한 핵심인재 육성에 관한 연구*. [석사학위논문, 건국대학교 대학원]. RISS.
- 김귀영(2010). 지방공무원 경력개발제도 도입방안 연구-이론 및 사례 검토를 통한 함의를 중심으로-, *서울시정개발연구원*.
- 김동민, 김계현, 정애경(2018). 진로상담: 진로미결정 및 관련변인에 관한 국내연구 메타분석. *상담학연구*, 9(2), 551-564.
- 김선주(2020). 중장년 퇴직자의 경력 적응성에 관한 질적 연구, *교육치료연구*, 12(3), 379-399.
- 김성훈(2019). *조직 공정성이 조직성과에 미치는 영향: 경찰의 조직지원인식 매개효과 검증*. [박사학위논문, 한세대학교 대학원]. RISS.
- 김순화(2015). *프우체국종사원의 직무만족선행요인이 서비스몰입에 미치는 영향-직무만족을 매개변수로*. [석사학위논문, 계명대학교 경영대학원]. RISS.
- 김영희, 최상옥, 이영민(2018). 재호구조 담당 공무원의 직무역량 강화를 위한 교육 요구분석. *(사)한국직업자격학회*, 7(2), 275-292.
- 김이준(2018). *프로티언 커리어 태도를 지닌 1인 기업가의 일 경험에 관한 내러티브 탐구*. [박사학위논문, 숙명여자대학교 대학원]. RISS.
- 김지선(2019). 경찰공무원의 퇴직 대비 경력개발에 대한 인식 분석과 주요 요인 탐구. *경찰학연구소*, *경찰학논총*, 14(1).
- 김진화(2001). *평생교육 프로그램개발론*. 교육과학사.
- 박동규(2019). *지방교육행정공무원의 경력정체감과 경력개발행태의 관계 연구: 인천광역시교육청을 중심으로*. [석사학위논문, 한국교원대학교 대학원]. RISS.
- 박민정(2017). *일터에서의 학습접근방식이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 경력 메타역량의 매개효과와 경력개발지원의 조절효과*. [석사학위논문, 중앙대학교 대학원]. RISS.
- 박상연, 권수현, 김성의, 현영섭(2021). 공대학생 멘토의 멘토링 기능과 진로적응성의 관계에서 주도성의 매개효과: 대학생 멘토링 프로그램을 중심으로. *휴먼웨어연구*, 4(2), 53-18.

- 박세희(2019). *경력 적응성이 직무열의에 미치는 영향:미래경력성공의 매개효과와 상사지원의 조절된 매개효과*. [석사학위논문, 광운대학교 대학원]. RISS.
- 박은규(2015). *대기업 사무직 근로자의 사회적 네트워크, 직무자율성 및 경력개발지원이 경력 적응성에 미치는 영향*. [석사학위논문, 서울대학교 대학원]. RISS.
- 박진아(2014). *대학생의 성격강점, 자기조절효능감, 자기주도학습, 진로적응성 간의 구조적 관계*. [박사학위논문, 한남대학교 대학원]. RISS.
- 백주현(2016). *대기업 사무직 근로자의 경력정체와 경력개발지원인식이 경력 적응성을 매개하여 주관적 경력성공에 미치는 영향*. [박사학위논문, 송실대학교 대학원]. RISS.
- 서경희(2014). *경력단절여성의 진로결정자기효능감이 진로적응성에 미치는 영향:사회적 지지의 조절효과*. [석사학위논문, 숙명여자대학교 대학원]. RISS.
- 성태제(2014). *알기 쉬운 통계 분석(2판)*. 학지사.
- 손수진, 김수영, 김은지(2013). 조직원들의 경력 적응성이 조직사회화에 미치는 영향: 역할명료성의 매개효과. *한국성인교육학회*, 16(4), 167-195.
- 신수진(2012). *조직 구성원의 자기주도학습과 주관적 경력 성공의 관계에서 경력 메타역량의 매개효과*. [석사학위논문, 중앙대학교 대학원]. RISS.
- 신수진(2016). *대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공과 지속 학습 활동, 경력 정체성 및 경력 적응성, 프로티언 경력지향성 간의 구조적 관계*. [박사학위논문, 고려대학교 대학원]. RISS.
- 신수진, 홍아정(2013). 조직 구성원의 자기주도학습과 주관적 경력성공의 관계에서 경력 메타역량의 매개효과. *직업교육연구* 32(2), 73-98.
- 신은경, 현영섭(2017). 요구분석 연구 동향: 2006-2016년 국내 학술지 게재 논문을 중심으로. *HRD연구*, 19(1), 65-97.
- 심미영(2011). *프로티언 경력지향성과 경력성공: 경력개발의 역할*. [박사학위논문, 고려대학교 대학원]. RISS.
- 오석홍(2000). 인사행정제도의 융통성 제고방안. *행정논총*, 38(2), 서울대학교 한국행정연구소.
- 우정사업본부(2021). <<https://www.koreapost.go.kr>>. 2021년 5월 11일 검색.
- 우정사업본부 연차보고서(2019).
- 유지희(2014). 호텔조리사의 자아존중감, 경력 적응성, 경력만족에 대한 연구. *한국관광학회*, 76(2), 469-484.
- 이나래(2019). 대기업 사무직 밀레니얼 세대의 직무자율성과 정서적 조직몰입의 관계에서 경력개발지원의 조절효과. *휴먼웨어 연구*, 2(2), 45-73.
- 이민영, 배을규(2020). 조직 구성원의 사회적 네트워크 특성, 자기주도학습 능력 및 경력개발효과성의 구조적 관계. *HRD연구*, 22(1), 1-27.

- 이상진(2011). *경력 정체성과 경력 적응성이 경력 몰입에 미치는 영향*. [박사학위논문, 중앙대학교 대학원]. RISS.
- 이서운(2020). *경력 적응성과 주관적 경력성공의 관계: 무경제 경력태도의 매개효과*. [석사학위논문, 숙명여자대학교 대학원]. RISS.
- 이선주, 현영섭(2021). 성공적 노화에 대한 중장년층의 요구분석. *휴먼웨어연구*, 5(4), 47-84.
- 이제복(2018). *기업 HRD 담당자의 사회적 네트워크와 경력 적응성과의 관계*. [석사학위논문, 고려대학교 대학원]. RISS.
- 이종수(2002). 공무원의 전문성 향상방안으로서 경력개발제도(CDP)에 관한 연구: CDP의 시각에서 분석한 한국 인사행정체계의 문제점과 개선방안. *한국행정연구원*, 11(4), 149-175.
- 이지연(2000). 경력개발 프로그램 개발 및 시범적용(I) -중소기업 근로자의 경력개발 요구조사 중심-. 한국직업능력개발원.
- 이지희, 박윤희(2022). 법률비서의 경력개발에 대한 요구분석. *한국비서학회*, 31(1), 33-64.
- 이하영(2017). *개인적자원관리가 공무원의 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구*. [석사학위논문, 서울대학교 대학원]. RISS.
- 인사혁신처(2021). 2021년 공무원인재개발종합계획. <http://www.mpm.go.kr/mpm/info/infoEdu/eduBoard/?boardId=bbs_000000000000119&mode=view&cntId=57>에서 2021년 5월 20일 검색.
- 정용권(2005). *기업체 근로자 경력개발 프로그램 요구분석*. [석사학위논문, 서울대학교 대학원]. RISS.
- 정용권, 김진모(2009). 기업체근로자의 경력개발 프로그램 요구분석. *한국산업교육학회*, 19, 1-30.
- 정애경, 김계현, 김동민(2008). 진로미결정 및 관련변인에 관한 국내연구 메타분석. *상담학연구*, 9(2), 551-564.
- 정지은(2013). *대학생이 진로적응성과 사회적지지, 자아존중감 및 자기주도학습의 인과적 관계*. [석사학위논문, 서울대학교 대학원]. RISS.
- 조대연(2006). 국내 성인교육훈련의 요구분석 연구동향: 1990년-2005년 관련 문헌을 중심으로. *한국성인교육학회*, 9(1), 85-106.
- 조대연(2009). 설문조사를 통한 요구분석에서 우선순위결정 방안 탐색. *교육문제연구*, 35, 165-187.
- 조대연(2009). 교사 발달단계별 직무역량 요구분석: 서울 초등학교사를 대상으로. *한국교원교육학회*, 26(2), 365-385.
- 조정근(2010). *우정사업본부 경력개발제도(CDP)발전방안에 관한 연구*. [석사학위논문, 연세대학교 대학원]. RISS.

- 조창현, 최무현(2009). 한국 공무원의 주관적 경력성공 요인에 대한 실증분석. *행정논총*, 47(1), 311-338.
- 최다은, 윤동열, 김성훈(2019). 공공기관 구성원의 경력개발이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향 상사지원인식의 조절효과를 중심으로. *대한경영학회지*, 32(4), 645-675.
- 최명원(2019). 성공사례기법을 활용한 경력코칭 사례연구 : 경력 메타역량을 중심으로. *직업교육연구*, 38(4), 1-19.
- 최미옥(2019). *기혼 직장여성의 학습접근방식에 따른 자기개념 명확성, 다중역할 계획 태도와 경력 메타역량 간의 구조적 관계*. [박사학위논문, 중앙대학교 대학원]. RISS.
- 최순영, 장지원(2009). 공무원 전문성 제고를 위한 경력개발제도의 재설계방안. *한국행정연구원*, 9(11).
- 최재현(2014). *개발지원 관계망 특성이 개발지원 기능을 매개로 경력 메타 역량에 미치는 영향*. [석사학위논문, 연세대학교 대학원]. RISS.
- 최재현, 장지현(2015). 개발지원관계망 특성이 개발지원기능을 매개로 경력 메타역량에 미치는 영향. *직업교육연구*, 34(2), 197-225.
- 탁진국(1996). 조직에서의 경력개발에 관한 최근의 연구동향, *인문사회과학연구소논문집*, 25(1), 213-230.
- 홍경구(2020). *공공조직 사무직 근로자의 사회적 네트워크가 고용가능성에 미치는 영향과 경력 적응성의 매개효과*. [석사학위논문, 중앙대학교]. RISS.
- 홍아영(2016). *심리적 자본과 주인의식이 직무만족에 미치는 영향 연구 -우정사업본부를 중심으로-*. [석사학위논문, 강원대학교 대학원]. RISS.
- 홍혜승, 류은영(2014). 공공조직 구성원의 경력개발 및 경력장애요인이 직무태도에 미치는 영향, *한국지방정부학회 학술대회자료집*, 2014.6, 445-466(22p).
- 홍혜승, 류은영(2020). 공무원의 경력장애요인 및 경력개발이 직무만족에 미치는 영향 : A중앙 부처 공무원을 대상으로, *한국인사행정학회보*, 19(2), 197-221.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. New York: Oxford University Press.
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 4-18.
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2005). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. NJ: John Wiley & Sons.
- Chan, S. H. J., & Mai, X. (2015). The relation of career adaptability to satisfaction and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 130-139.
- Coetzee, M., & Harry, N. (2014). Emotional intelligence as a predictor of employees' career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 90-97.

- DeFillippi R. J., & Arthur M. B. (1994). The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 307-324.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14-38.
- Guan, Y., Guo, Y., Bond, M. H., Cai, Z., Zhou, X., Xu, J., ... & Ye, L. (2014). New Job Market Entrants' Future Work Self, Career Adaptability and Job Search Outcomes: Examining Mediating and Moderating Models. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 136-145.
- Gubler, M., Arnold, J., & Coombs, C. (2014). Reassessing the protean career concept: Empirical findings, conceptual components, and measurement. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 23-40.
- Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10(4), 8-16.
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1-13.
- Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 155-176.
- Hall, D. T., & Moss, J. E. (1998). The new protean career contract: Helping organizations and employees adapt. *Organizational Dynamics*, 26(3), 22-37.
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 145-155.
- Maggiori, C., Johnston, C. S., Krings, F., Massoudi, K., & Rossier, J. (2013). The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 437-449.
- Mendes, F., & Stander, M. W. (2011). Positive organisation: The role of leader behaviour in work engagement and retention. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(1), 1-13.
- Morrison, R., & Hall, D. T. (2002). *Career adaptability*. In D. T. Hall (Eds.), *Careers in and out of organizations* (205-233). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Negru-Subtirica, O., Pop, E. I., & Crocetti, E. (2015). Developmental trajectories and reciprocal associations between career adaptability and vocational identity: A

- three-wave longitudinal study with adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 131-142.
- Parker, P., Hall, D. T., & Kram, K. E. (2008). Peer coaching: A relational process for accelerating career learning. *Academy of Management Learning & Education*, 7(4), 487-503.
- Santilli, S., Nota, L., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2014). Career adaptability, hope and life satisfaction in workers with intellectual disability. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 67-74.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259.
- Savickas, M. L. (2005). *The theory and practice of career construction*. In R. W. Lent, & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp.42-70). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239-250.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). The Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behaviour*, 80, 661-673.
- Super, D. E. (1976). Career education and the meanings of work. US Department of Health, Education, and Welfare, Office of Education.
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance & Counselling*, 9(2), 194-201.
- Tak, (2012). Career Adapt-Abilities Scale-Korea Form: Psychometric properties and construct validity. *Journal of vocational Behavior*, 80, 712-715.
- Van den Heuvel, M., Demerouti, E., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2013). *Adapting to change: The value of change information and meaning-making*. *Journal of Vocational Behaviour*, 83, 11-21.
- Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 21-30.

Zikic, J., & Klehe, U. C. (2006). Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 391-409.

홍은영(제1저자): 경북대학교 교육학과 박사과정, 주요 관심 분야는 경력개발, 경력 적응, 경력전환 등임.

E-mail: heyhong2000@hanmail.net

현영섭(교신저자): 경북대학교 교육학과 교수, 주요 관심 분야는 경력개발, 학습전이, 사회연결망분석 등임.

E-mail: yshyun@knu.ac.kr

논문접수일 : 2023년 11월 07일

논문심사일 : 2023년 11월 20일

게재확정일 : 2023년 12월 31일

ABSTRACT

Need Analysis for the Career Meta-Competency
of the Post Office Field Official
: Focusing on Gyeongbuk Regional Office of Korea Post

Eunyoung Hong (Kyungpook National University)

Youngsup Hyun (Kyungpook National University)

This study targets the post Office field official in the Gyeongbuk Regional Office of Korea Post, to empirically verify their career meta-competency needs. A survey for this study was carried out for approximately a month, from January 10th to February 10th 2021. Convenience sampling was used for the selection of survey participants.

The survey consists of 38 questions in total; 8 on personal characteristics of the survey participant, 24 on career adaptability, 6 on career identity. 220 surveys were distributed of which 221 were retrieved (retrieval rate: 100%), and excluding 1 surveys, 220 surveys (effective data rate: 99.5%) were used as the research material for this study analysis. Using the SPSS 21.0 program, descriptive statistical analysis, frequency analysis, reliability analysis, t-test, Borich's Demand, LFF analysis was carried out on the collected data. Through this process, the following results were analyzed.

First, the analysis of needs per component factor for career meta-competency showed career identity in the top priority group.

Second, the analysis of needs per sub-component factor for career adaptability showed confidence in the top priority group.

Third, the analysis of needs per question for career identity showed no.4 in the top priority group. The contents of No.4 question was 'I know what's valuable in my career and life'.

Foruth, the analysis of needs per question for career identity showed no.4 in the top priority group. The contents of No.4 question was 'I know what's valuable in my career and life'.

[Keywords] Career Meta-Competency, Career Adaptability, Career Identity, Need Analysis