

IT분야 겸임교수의 프로티언 경력개발 과정 탐색*

박미영** · 유기웅*** (숭실대학교)

■ 요약 ■

본 연구의 목적은 IT분야 겸임교수의 프로티언 경력개발 과정을 탐색하고 체계적으로 설명할 수 있는 이론적 모형을 개발하는 것이다. 이를 위해 이론적 표집에 따라 선정된 11명의 겸임교수를 대상으로 2024년 7월 9일부터 8월 14일까지 일 대 일 심층 면담을 실시하였다. 수집된 자료는 체계적 근거 이론 방법에 기초하여 현상 이해 분석, 범주 관계성 분석, 이론 통합 분석을 단계적으로 거쳤다. 현상 이해 분석을 통해 다수의 개념과 24개의 범주가 추출되었다. 범주 관계성 분석에서는 분석 틀을 이용하여 인과적 관계 분석, 과정적 관계 분석, 미시적-거시적 관계 분석을 통해 범주들 간의 관계성을 파악하였다. 이론 통합 분석에서 핵심범주인 '나만의 페르소나 개척하기'를 도출하고 모든 분석 결과들을 통합하고 정교화함으로써 IT분야 겸임교수의 프로티언 경력개발 과정에 관한 이론을 모형으로 제시하였다. 이론 모형을 통해 나타난 연구 참여자들의 프로티언 경력개발 과정에서는 자기주도적 의지와 내적 가치가 중요한 동기로 작용하였으며, 경험의 축적은 새로운 경력개발의 중요한 기반이 되었다. 프로티언 경력개발을 통한 새로운 겸임교수의 경력개발은 개인의 전문성 확장과 사회적 기여를 실현하는 중요한 경로로 작용하며 자아실현의 가치를 경험하는 경력 모델임을 확인하였다.

[주제어] : 겸임교수, 근거이론 방법, 프로티언 경력개발, IT분야

* 본 논문은 저자의 박사학위 논문을 바탕으로 수정·보완한 것임.

** 제1저자, 숭실대학교 평생교육학과, pny240@gmail.com

*** 교신저자, 숭실대학교 평생교육학과 교수, kryu@ssu.ac.kr

I. 서론

AI와 데이터 기반 기술을 중심으로 한 고도화된 지식사회로의 전환이 가속화되면서 대학은 과거와는 다른 새로운 사회적 요구에 직면하고 있다. 이에 따라 대학은 교수·연구자의 질적 역량 제고를 핵심 과제로 삼고 경쟁력 있는 인재 양성을 위해 교육과정 개편과 관리체제 혁신에 힘쓰고 있다. 특히 4차 산업혁명 시대의 대학교육은 급변하는 사회구조 변화와 IT(information technology) 기술 발전 속에서, 미래 사회에 능동적으로 대응할 수 있는 인재를 길러내야 하는 책임을 지닌다(백승수, 2019).

교육부는 이러한 요구에 대응하기 위해 산학협력 선도대학 육성사업(LINC 3단계, 2022~2027)을 추진하며 첨단 및 신산업 분야 인력 양성을 목표로 전공교육 재구조화, 산업체와 대학원의 참여 확대, 융·복합 교육과정 확산 등을 지원하고 있다(교육부, 2021). 또한 2024학년도부터는 첨단분야 학과 신·증설 절차를 완화하고(교육부, 2022), 반도체 등 첨단산업 현장 전문가가 겸임교원이나 초빙교원으로 대학 강의에 참여할 수 있도록 자격 요건과 채용 절차를 간소화하였다(국가첨단전략산업법, 2024). 이처럼 산학협력 교육 연구 지원의 확대와 IT분야, 인공지능 등 첨단분야 학과 정원의 증원은 관련 분야 교원확보를 위한 겸임교수 등 대학의 전문 인력 확대를 전인하고 있다.

우리나라의 첨단 IT산업은 급격한 기술 발전과 글로벌 경쟁 심화로 인해 고급 인력의 양적 공급은 확대되었으나, 산업 현장에서 요구하는 수준과 학교 교육의 수준 간에는 여전히 불일치(skill mismatch)가 존재한다. 이러한 불일치는 대학 교육과정이 산업체가 필요로 하는 최신 기술과 실제 현장 경험을 충분히 반영하지 못한 데에서 기인한다는 점이 지적된 바 있다(이찬 외, 2009). 더 나아가, 한국의 고등교육 졸업자는 첫 직장에서 직무 수행에 필요한 기술과 보유 역량 간 괴리에 크게 노출되어 있으며, 고용주 역시 졸업생의 역량이 산업 현장의 요구 수준에 미치지 못한다는 점을 반복적으로 보고하고 있다(OECD, 2024). 이러한 배경에서 현장의 경험과 전문 경력으로 간극을 메워줄 IT전문인력들의 겸임교수 경력개발은 중요한 의미를 가진다.

노동시장의 빠른 변화는 평생고용이 보장되던 전통적 경력 패러다임의 변화를 가져왔고, 한 조직에서 오랫동안 경력을 쌓고 은퇴까지 경력보장이 되던 과거와는 달리 경력전환이나 전직은 현대사회에서 보편적이고 일상적인 경력 경로의 일부로 인식되고 있다(강지연, 송영수, 2019). IT인력은 강한 성장요구와 학습요구를 가지고 있으며, 개인의 경력과 직무에 대한 높은

관심과 성취감이 직무만족을 높이는 데 매우 중요하게 작용하는 특징이 있다(류성열, 2018). 선행 연구에 따르면 IT전문가들은 개인적 가치에 의해 경력을 결정하며 더 유연하고 자기주도적인 경력 경로를 선호했으며, 이러한 자율적이며 가치지향적인 프로티언 경력태도가 개인적 경력 성공과 연관이 있음이 발견되었다(Gubler, 2011).

그러나 프로티언 경력의 개념이 1970년대에 도입되었음에도 불구하고 여러 학자들은 이 주제에 대한 경험적 연구의 부족을 강조해 왔다(Gubler et al., 2014). 이러한 주장은 경력 성공의 구체적인 방법과 개인이 추구하는 일의 의미를 깊이 다루는 연구는 미흡하다는 지적이 제기되고 있는 것과 일맥상통한다(김이준, 김봉환, 2017). 관련 국내 연구가 고학력 경력 단절 여성들이 프리랜서 강사로서 프로티언적 경력개발을 하게 되는 과정을 탐구한 연구(신경주, 유기웅, 2021), 초·중등학교 진로교육을 하는 중장년 여성들의 프로티언 경력 개발 과정을 탐색한 연구(이희정 외, 2023) 등 다양한 집단을 대상으로 확장되고 있는 가운데, 해외에서도 IT인력을 중심으로 한 프로티언 경력개발 관련 연구가 진행되고 있다.

특히 세계화, 기술 발전 및 경쟁의 심화로 IT산업에서는 프로젝트 일자리, 임시 계약직(temporary agency workers), TF(task force) 등이 증가하고 있는 상황에서, 인도 IT분야 계약직 근로자의 프로티언 경력 태도가 삶의 만족에 미치는 영향을 탐구한 연구(Alok & Rajthilak, 2023)와 말레이시아 전문직 엔지니어의 프로티언 경력지향이 심리적 웰빙에 미치는 영향을 탐구한 연구(Rahim & Siti-Rohaida, 2015) 등 다양한 국가의 배경, 여러 관점에서의 관련 연구가 시도되고 있다.

같은 맥락에서 밀레니얼 세대 IT전문가들에 대해 프로티언 경력지향성이 높을수록 주관적 및 객관적 경력 성공이 증가한다는 연구 결과가 보고되었는데(Kaushal & Vashisht, 2021), 이는 IT산업의 특성상 빠른 기술 변화와 복잡한 업무 요구로 인해 경력 관리의 유동성이 강조되는 가운데, 프로티언 경력지향성은 개인이 자율적으로 경력을 관리하고 변화에 적응하는 능력을 강화하는 역할을 하기 때문으로 추정된다. 이것은 빠르게 변화하는 IT산업에서 프로티언 경력 태도가 강한 IT전문가들이 자신의 경력 기회와 고용가능성에 대해 더 긍정적으로 인식하기 때문이다(Nimmi et al., 2020).

이와 같은 필요성에 따라 IT분야 전문가들의 프로티언 경력개발 과정을 이해하기 위해, 변화하는 대학 환경의 시대적 요구를 배경으로, 현장전문가로서 본업을 유지하면서 개인적 목표에 의해 경력을 개발한 겸임교수들을 대상으로 그 과정을 탐색하고자 한다. 겸임교원은 기업이나

기관에서 본직을 유지하면서 대학 교육에 참여하는 교원으로, 일정 기간 계약을 통해 정액의 보수를 지급 받는 초빙교원과는 구별된다. 겸임교원의 경우 현업과 교육 활동을 동시에 수행하기 때문에 조직 차원의 지원에만 의존하기보다 자기주도적으로 경력을 관리할 필요가 있다.

또한, 대학의 현장에서는 전임교원들을 대상으로 교수법 세미나, 교수연구회, 컨설팅 및 콘텐츠 제작 등의 영역에서 다양한 지원을 하고 있는 반면, 겸임교수는 어떤 경력개발 과정을 거치는지, 지식의 전달과 강의 중심 수업을 보완해 줄 현장 중심의 교수 방법과 수업 운영은 어떠한지, 그들의 역량은 무엇인지에 대한 관심과 지원은 부족한 실정이다(박미영, 유기웅, 2024). 교수의 역량은 교육의 질과 학생들의 수업 만족도에 영향을 미치는 중요한 요인임을 인식(김동심 외, 2022)할 때, 겸임교수의 경력개발 과정의 탐색을 통해 현장성 있는 실무 중심 교육의 질 제고가 필요한 시점이다.

이에 따라 겸임교수라는 대상은 경력개발의 과정이 잘 알려지지 않은 존재로서 IT분야의 전문 경력자들은 어떠한 태도로 경력개발 과정을 거쳐왔으며, 어떤 목적으로 강의를 하고 어떻게 학습하며 일의 성공과 의미는 무엇인지 구체적이면서 심층적으로 탐색하기 위한 연구가 필요할 것으로 보인다.

따라서 본 연구의 목적은 IT분야의 전문가들이 겸임교수가 되는 프로티언 경력개발 과정을 탐색하고 체계적인 이론적 모형을 개발하는 데 있다. 이를 통해 각 분야의 전문가들이 자신의 전문성을 기반으로 새로운 경력개발을 위한 경로와 과정을 구체화할 수 있다면 작게는 개인 직업 경력자들의 자기개발, 삶의 만족도 향상, 자아실현 등에 이바지하는 동시에, 크게는 미래 사회 지식의 확대와 사회적 가치 실현에 기여할 수 있을 것으로 기대된다. 이를 위해 본 연구는 다음과 같은 연구문제를 설정하였다. 첫째, IT분야 겸임교수의 프로티언 경력개발 과정 경험은 어떠한가? 둘째, IT분야 겸임교수의 프로티언 경력개발 과정을 체계적으로 설명해 줄 수 있는 모형은 무엇인가?

II. 이론적 배경

1. 겸임교원의 개념과 IT분야 겸임교원의 특징

‘겸임교원’이란 「고등교육법 시행령」 제7조에서 규정하는 바에 의하면 그 직무내용이 본교

에서 담당할 교육 및 연구내용에 적합하여 현장 실무경험을 필요로 하는 교과와 강의 또는 공동연구 등을 수행하기 위하여 비전일제로 임용된 사람을 말한다. 교육기본통계조사에 따르면 ‘겸임교원’은 본직에 재직 중이며, 「대학교원 자격기준 등에 관한 규정」에서 정한 교원 자격 기준을 충족한 사람을 의미한다. 이들은 1년 이상을 근무 기간으로 정하여 계약되어야 하며, 대학에서의 교수·연구 내용이 원소속 기관의 직무와 유사해야 한다. 또한 원소속 기관에서 3년 이상 상시적으로 근무한 경력이 요구된다(박미영, 유기웅, 2024).

최근 정부의 반도체 인재 집중 양성계획에 따라 각 대학에서는 반도체 특성화 대학이 지정되어 반도체학과와 신설과 정원의 확대가 이루어졌고 첨단학과에 대한 재정 지원이 확대되었다. 그러나 이에 대비하는 전임교원의 수는 부족한 실정이다. 글로벌인재포럼(2022)의 기초 세션에서 박재근(한양대학교 융합전자공학부 교수)은 연간 1만 2,500명 정도의 학부 전문 인력 양성이 필요하며 질적으로도 제고되어야 하며 이를 위해서 산업현장 전문가의 겸임교원화가 필요함을 역설하였다(윤수린 외, 2022).

또한, 한국직업능력연구원에서 실시한 ‘4차 산업혁명에 대응한 직업교육훈련기관 신산업분야 교원 운영 패러다임 전환 연구’에서도 고등교육기관 신산업분야 교원 현황 및 교원운영사례를 분석한 결과 겸임교원 확대에 대한 인식은 산업체 경력을 겸비한 겸임교원을 확대하여 선발하는 것이 ‘필요하다’는 의견이 81.8%로 지배적이었다(김종욱 외, 2021). IT분야 같은 이공계열의 경우 새로운 지식과 정보가 끊임없이 생성되는 전공의 특성상 교육 및 수업을 담당하고 있는 교수의 역할은 매우 중요하다(장지영, 이현주, 2016).

이러한 맥락에서 IT분야 겸임교원은 급변하는 기술 환경 속에서 자기주도적 학습과 지속적인 역량 개발을 요구받는다라는 점을 볼 때 다른 분야 겸임교원과 구별된다. 현업 경험을 바탕으로 교육에 참여하기 때문에 산업의 최신 동향을 민감하게 반영할 수 있으며, 기술이 급속하게 발전하고 불확실성이 큰 IT산업의 특성상 경력 관리 과정에서는 유연성과 가치 지향성이 특히 강조된다.

IT분야의 겸임교원은 현장에 몸담고 있으면서 산업 트렌드의 변화를 발빠르게 경험하는 존재로서 풍부한 실무 경험과 전문적 지식을 가진 현장전문가이다. IT분야 겸임교원의 역할은 학술이론 과목이 아닌 실무·실험·실기 등 산업체 현장 실무 경험을 필요로 하는 교과를 담당하며 현장 적합성과 실천 지향성을 강조하고 이론과 실제를 연결하도록 돕는 데 있다(이명순, 2022). IT분야는 현실적인 문제를 실제로 풀어나가는 학문으로 지식과 실천이 결합되어 있기

때문이다(장지영, 이현주, 2016).

2. 경력개발과 프로티언 경력

전통적인 경력개발은 평생고용이 보장된 상황에서 조직의 주도하에 적합한 경력 경로를 결정하고 조직의 목적에 부합하는 구성원을 양성하는 것이었다(Inkson & Arthur, 2001). 반면 현대의 경력개발 관점에서는 개인과 조직은 급변하는 불확실한 환경에서 성공하기 위해 유연하고 수용적이어야 한다고 인식되고 있다(노남섭, 2018). 그간 경력개발은 한 조직에서 정년을 보장받으며 보상과 승진을 통해 자신의 경력을 쌓아가는 것에 집중하였다면(McDonald et al., 2005), 현대에 와서는 점차 안정적인 임금 근로에 기반을 둔 경력은 감소하고 고용 형태는 다양해졌으며 고정된 직무 대신 프로젝트들로 구성된 유연하고 비연속적인 일의 방식이 증가하고 있는 것이다(Young & Valach, 2000).

이처럼 근로자들의 경력주기가 점차로 짧아짐에 따라 개인의 경력개발은 조직의 차원에서 행해지는 경력관리에 의존하기보다 자신의 주도적인 경력개발에 개인 스스로가 더 많은 책임을 지고 준비할 것을 요구한다(박용호, 한역천, 2013). 경력관리의 주체가 조직에서 개인으로 이동했다는 것은 경력개발 패러다임의 변화를 잘 나타내는 특징이다. 이와 같은 경력개발 관점의 변화는 구성주의적 경력개발의 관점과 그 맥을 같이 하고 있다(유기웅 외, 2020). 구성주의 경력개발은 개인 스스로 진로 관련 행동과 직업적 경험에 의미를 부여하면서 진로를 구성하고 환경에 적응하는 과정에서 진로가 형성된다(김봉환 외, 2013). 이는 광범위한 환경의 변화 속에서 자기주도적으로 자신의 가치에 초점을 두고 경력을 개발해 나가는 프로티언 경력 태도와 무관하지 않다.

프로티언 경력은 90년대 이후 새롭게 등장한 경력 패러다임을 대표하는 개념으로 현대적인 경력 개념의 특징을 잘 담고 있다(Gubler et al., 2014). 프로티언 경력태도를 지닌 개인은 스스로의 직무와 경력에 대한 만족을 중요하게 생각하며 자신의 고용가능성 또한 높게 인식하게 되는데, 이는 과거의 급여와 승진 등의 객관적인 요인에 의해 주로 평가되었던 전통적 경력성공에서 개인의 내면적인 기준과 만족을 중시하는 주관적 영역의 성공으로 경력성공의 패러다임이 확장된 것이다(Briscoe et al., 2006). 이를 구체적으로 이해하기 위해 다음과 같이 프로티언 경력의 주요 구성 요소를 논의할 필요가 있다.

첫째, 프로티언 경력의 핵심 구성 요소는 자기 주도성(self-directedness)이다. 자기 주도성은 개인이 자신의 경력 목표와 경로를 스스로 설정하고 이를 달성하기 위한 모든 과정을 주도적으로 관리하는 능력을 의미한다(Briscoe & Hall, 2006). 이는 개인이 조직이나 상사에 의존하지 않고, 자신의 경력 계획을 주도적으로 이끌어가는 경향을 나타낸다. 프로티언 경력은 개인이 경력의 주체가 되며, 스스로 경력을 관리하고 발전시켜야 하는 것을 의미하며(Briscoe & Hall, 2006), 이는 경력 관리에서 자기 주도성이 경력 성공의 중요한 요소임을 보여준다. 둘째, 가치 지향성(value-driven orientation)은 경력 성공의 기준을 외부적 성과가 아닌 개인의 내적 가치와 목표에 따라 정의하는 경향을 의미한다. 프로티언 경력에서는 개인의 내적 가치가 경력 관리의 중심에 있으며, 개인의 성공 기준은 자아실현과 같은 내적 성취에 기반한다. 즉, 프로티언 경력에서는 외부의 보상이나 승진보다는 자신의 가치와 일치하는 경력 선택과 성공이 중요하다는 의미라고 볼 수 있다(Hall, 2004). 셋째, 유연성(flexibility)은 빠르게 변화하는 직업 환경에 맞추어 개인이 경력 경로를 조정하고, 새로운 기회를 받아들이며 환경 변화에 적응하는 능력을 의미한다. 프로티언 경력은 직업 또는 경력 이동의 유연한 과정을 전문성 개발을 위한 학습의 연속으로 보기 때문에 효과적인 경력개발을 위해 지속적인 학습이 요구된다(Hall, 2002). 넷째, 심리적 성공(psychological success)은 경력 성공을 내적 만족과 성취감으로 정의하는 개념으로, 경력의 성공을 외부적인 성과가 아니라, 개인의 내적 성취로 평가해야 한다는 의미이다(Hall, 2002). 프로티언 경력에서는 개인이 스스로 설정한 목표를 달성함으로써 느끼는 내적 만족이 경력 성공의 중요한 기준이 된다.

III. 연구방법

본 연구에서는 질적연구방법의 근거이론(grounded theory)을 활용하였다. 근거이론은 특정 현상에 대해 기존 이론이 충분히 설명하지 못하거나, 새로운 맥락에서 이론을 발견·정립할 필요가 있을 때 적합한 연구방법이며 그 중에서도 체계적 근거이론(systematic grounded theory) 방법을 활용하였다. 체계적 근거이론 방법은 수집된 자료를 체계적으로 분석하는 ‘현상 이해 분석 단계’, ‘범주 관계성 분석 단계’, ‘이론 통합 분석 단계’의 세 단계를 거치며 실체적 이론이 가져야 할 ‘현상에 대한 체계적인 설명’과 ‘예측력 있는 논리적 체계’를 더욱 잘 설명할 수 있다

는 장점이 있다(유기웅, 2022). 본 연구에서 체계적 근거이론 방법을 활용한 이유는 다음과 같다. 첫째, IT분야의 경력을 가진 연구 참여자들이 겸임교수 경력을 개발하는 과정에서 자기주도적으로 계획하고 지속적인 학습태도를 유지하며 심리적 경력성공에 이르는 현상을 근거이론 방법을 통해 심층적으로 이해한 후 이론을 발견하는 데 적합하다.

둘째, 양적 연구방법으로는 설명하기 어려운 행위자의 행위, 삶의 본질, 경험세계를 행위자 본인의 언어와 관점을 통해 현상에 대해 깊게 이해하기 위해서이다. 본 연구에서는 연구 참여자들이 자신만의 경력을 개발하는 과정에서 겪었던 여러 가지 도전과 혁신, 가치관 확립과 자아실현, 경력의 강화와 확장을 통한 성공 등 실제 경험들을 그들의 언어와 관점을 통해 분석함으로써 맥락적 이해와 심층적 통찰에 도달하고자 한다.

셋째, 연구 참여자들이 각기 다르게 체험한 복잡한 경험과 행동 단계, 상호작용 등을 체계적으로 범주화하고, 범주들의 관계성을 분석하여 중심이론과 핵심 범주를 도출함으로써 실제적인 이론을 생성할 수 있다.

1. 연구 참여자

연구 참여자 선정은 연구의 목적에 잘 부합하면서 이론화가 원활하도록 이론적 표집(theoretical sampling)을 사용하였다. 근거이론 방법에서 이론적 표집이란 자료수집 과정에서 연구자가 자료를 수집하고 분석하는 동안 출현(emerging)하는 이론적 개념에 근거하여 다음 자료수집 표본을 어떻게 정할지 결정하는 것을 의미한다(유기웅 외, 2018). 이에 따라 연구자는 필요한 데이터를 일괄적으로 수집하여 분석하지 않고 최초 수집된 데이터를 분석하고 해당 결과를 근거로 하여 다음으로 수집할 데이터에 관한 사항을 결정하고 수집, 분석하는 과정을 반복하여, 이론적 포화(theoretical saturation)에 도달할 때까지 절차를 따라 진행하였다.

이에 본 연구는 프로티언 가치지향성을 가지고 적극적으로 경력을 개발해 내적 가치를 실현해 온 겸임교수를 연구 참여자로 선정하였으며, 구체적인 선정 기준은 다음과 같다. 첫째, IT분야에서 10년 이상의 경력을 쌓아왔고, 현재 본 직을 가지고 있는 자로 선정하였다. 둘째, 관련 경력을 기반으로 전문성을 강화하고 확장하며, 지속적인 학습과 도전으로 새로운 경력을 적극적으로 개발한 결과, 대학에서 현재 2년 이상 강의를 진행하고 있는 겸임교수로 대상자를 선정하였다. 셋째, 석사 이상의 학위소지자로 대상자를 선정하였다. 이에 선정된 11명의 연구 참여자

의 일반적 특성은 <표 1>과 같다.

<표 1> 연구 참여자의 현황

참여자 ID	연령,성별	최종학위	IT분야 경력내용	현장경력	겸임교수 경력
참여자1	54세, 남	박사수료	IT인공지능사업부 한국E**학회 정보이사	12년	D대학교 2년 B대학교 4년
참여자2	51세, 남	박사	IT회사 대표 연구소 등	22년	B대학교 6년
참여자3	56세, 남	석사	시스템 통합 에너지관리시스템 보안시스템	32년	A대학교 17년
참여자4	41세, 남	석사	C게임회사 데이터팀	10년	H대학교 2년
참여자5	63세, 남	박사	이동통신 기술 기술스타트업 대표	20년	S대학교 5년
참여자6	43세, 여	석사	API시스템 개발	10년	D대학교 2년
참여자7	50세, 남	박사	소프트웨어 개발 주)***랩 대표	25년	I대학교 7년
참여자8	50세, 남	박사	ICT 분야 엔지니어	23년	H대학교 2년
참여자9	55세, 남	박사	P연구소 선임연구원 S전자 AVP사업팀	20년	S대학교 2년
참여자10	50세, 남	박사수료	L연구소 S금융IT정보보호팀	20년	S대학교 3년
참여자11	54세, 남	박사	IT정보보호 기술	28년	D대학교 6년 D대학교 2년

2. 자료수집 및 자료 분석

연구의 자료수집을 위한 면담은 2024년 7월 9일부터 시작되어 8월 14일까지 진행되었다. 본 연구의 면담 방식으로는 반구조화 면담(semi-structured interview) 방식을 채택하고 활용하였다. 반구조화된 면담은 구조화된 인터뷰와 비구조화된 인터뷰의 중간 형태로 오늘날 질적연구에서 보편적으로 많이 쓰이는 방법이다(유기웅 외, 2018). 면담시 인터뷰를 위한 질문지는 작성하지 않았으며, 인터뷰 가이드를 준비하여 연구 주제와 연구 목적에 부합하는 범위에서 유연하게 진행하였다. 연구 참여자는 최초 참여자가 면담 이후 연구 기준에 부합하는 다른 참여자를 소개하여 연구에 참여하도록 하는 눈덩이 표집 방법을 사용해 총 11명을 모집하였으며 시간

은 평균 1시간에서 1시간 30분 가량이 소요되었고 모든 면담은 연구 참여자의 연구참여동의서 작성하에 녹음 동의를 받아 진행하였다.

면담을 통해 수집한 자료의 분석 절차는 반복적 비교분석법(constant comparative method)의 과정을 거쳐 ‘현상 이해 분석’ 단계, ‘범주 관계성 분석’ 단계, ‘이론 통합 분석’ 단계로 분석을 실시하였다. 분석 단계는 먼저, ‘현상 이해 분석’ 단계로 시작된다. 이 과정을 통해 연구자는 현상 간의 개념을 추출하여 각 개념들의 유사성을 기반으로 범주화하였다.

둘째, ‘범주 관계성 분석 단계’이다. 이는 현상 이해 분석 단계를 통해 도출된 범주들 간의 관계성을 분석하고 이에 대한 해석을 통해 현상에 대한 이해를 강화하고 예측력 있는 이론을 생성하는 데 필요한 논리적 체계를 구축하는 과정이다(유기웅, 2022). 현상 이해 분석 단계를 통해 도출된 범주들을 대상으로 특정한 각각의 분석 틀을 활용하여 인과적 관계 분석, 과정적 관계 분석, 미시적-거시적 관계 분석 과정을 거쳤다.

셋째, ‘이론 통합 분석 단계’이다. 현상 이해 분석과 범주 관계성 분석 단계를 통해 도출된 모든 결과를 통합하여 이론을 생성하는 단계이다. 이론 통합 분석 단계는 핵심 범주 도출, 이론 생성, 이론의 검증과정으로 구성되어 있다.

3. 연구의 엄격성

본 연구에서는 연구의 타당도와 신뢰성 확보를 위해 Merriam(1998)의 전략 중 다음의 세 가지 전략을 사용하였다. 첫째, 삼각검증법(triangulation)을 사용하였다. 인터뷰를 통한 면담자료와 면담시 연구자의 메모, 관찰, 참여자의 저서 등 복수의 자료수집 방법을 통해 연구결과의 타당성과 신뢰성을 높이고자 하였다. 둘째, 연구 참여자 확인법(member check)을 사용하였다. 원자료를 분류·해석한 결과의 정확도를 전반적으로 점검하고 해석상의 오류 및 연구 참여자의 의도와의 차이가 없는지 등을 확인하기 위해, 연구자의 분석 내용을 참여자 중 일곱 명에게 이메일로 전달하여 자료 분석 및 결과에 대한 피드백(feedback)을 요청함으로써 질적 연구의 타당성과 신뢰성을 확보하고자 하였다. 이에 연구 참여자들은 피드백을 통해 범주의 적절성과 분석 결과의 적합성 등을 확인해 주었다. 셋째, 동료 검토법(peer examination)을 활용하였다. 이를 충족하기 위해 본 연구자는 지도교수를 포함하여 박사 과정의 동료들, 박사학위를 취득한 연구자들과의 세미나를 통해 본 연구의 분석 방법, 연구 목적의 일관성, 결과 해석의 적절

성 등에 대한 전반적인 검토와 조언을 요청하였다. 이를 통해 연구자는 주관적 해석을 점검하고, 자료 분석 과정의 타당성을 높이고 연구자가 자칫 빠질 수 있는 개인적 편견을 줄이는 데 도움을 받을 수 있었다.

IV. 결과분석

본 연구에서는 근거이론 방법의 체계적 접근(유기웅, 2022)에 따라 IT분야 겸임교수들의 프로티언 경력개발 과정을 분석하였다. 수집된 자료에 근거하여 현상 이해 분석, 범주 관계성 분석, 이론 통합 분석을 진행하고 이론을 생성하였다.

1. 현상 이해 분석 결과

연구 참여자들의 인터뷰 내용과 관찰 자료를 근거로 IT분야 겸임교수들의 프로티언 경력개발과 관련된 핵심 개념들을 분석하였다. 이 단계는 자료분석의 첫 단계이며 현상에 대한 설명력에 초점이 있다. 연구 참여자들로부터 수집된 자료를 반복적으로 비교분석하여 추상성이 있는 의미 덩어리로 묶어 개념과 범주를 도출해 내었다. 이렇게 분석된 개념들은 다시 비슷한 의미를 가지는 범주로 분류하여 좀 더 추상성이 있는 범주명을 명명하는 과정을 거쳐 24개의 범주를 도출해 내었다. 현상 이해 분석 결과를 정리하면 <표 2>와 같다.

<표 2> 현상 이해 분석 결과

개념	범주
오래 쌓아온 전문성 차별적인 전문성 강화 전문 기술의 숙련	숙련을 통한 전문성 강화
창업의 길 진정한 실력의 인정 지속적인 도전 기회와 학습의 확장	위험 감수와 혁신

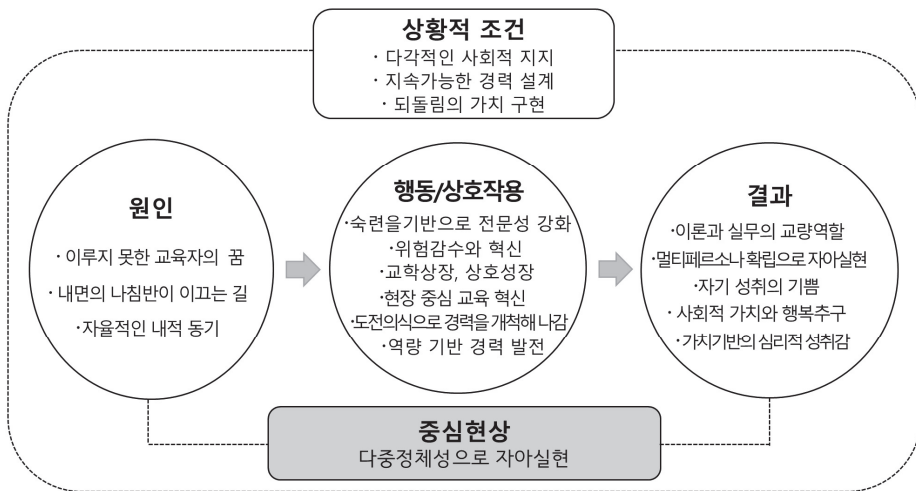
개념	범주
기술 전환 IT 마인드셋 지속적 학습 자기관리와 자기개발 끊임없는 도전정신 경력경로의 유연성 경력분야의 확장	자기주도적 경력관리와 유연성
교육에 대한 열정 교사를 희망함 선망의 직업	이루지 못한 교육자의 꿈
냉정한 강의평가로 객관적인 피드백 제공 현장감으로 차별화한 수업 학생과의 상호작용에서 수업의 장단점 인식	현장 중심 교육 혁신
꿈에 대한 안테나를 세움 메타인지로 자기 객관화 명확한 동기와 열정을 가짐 목표에 열정을 더함	내면의 나침반이 이끄는 길
경력의 도약 전문성에 전문성 더하기 좋은 경력은 나의 능력치 학습으로 역량강화	역량 기반 경력 발전
조직의 지원 가족의 지지 인적 지원을 통한 성장 시너지	다각적인 사회적 지지
스스로 나아감 자기주도적 도전 새로운 도전을 통한 경력 확장 자발적인 태도	도전의식으로 경력을 개척해 나감
이론과 실무의 간극을 줄임 이론과 현장의 연결 산업환경 변화에 기민함	이론과 실무의 교량 역할
산학연계 진로지도와 멘토링	산학협력에 기여함
지속적인 전문성 성장 상호학습의 즐거움 학습동기의 부여 창의적 교류 세대간 소통 강화 교육적 역량 개발	교학상장, 상호성장

개념	범주
경력으로 다지는 네트워크 경력의 다각화 전문성 확립	전문성 기반의 경력확장
고학력 경력자들의 사회적 실천 인생주기와 2모작 되돌림 문화	되돌림의 가치 구현
교수의 정체성 다경력자의 삶 자아실현의 가치	멀티페르소나 확립으로 자아실현
자기 만족적 가치 일상의 성취감 성취와 보람	자기 성취의 기쁨
배움의 가치 나눔의 가치 나의 의미를 찾음	사회적 가치와 행복추구
전문성의 심화 학문적 성장 평생학습의 필요성 발전과 성장의 욕구 학위과정에 진입	평생학습과 자기주도적 성장
학문적 성취감 가치로운 일에 대한 만족감 성공의 가치가 금전에 있지 않음 인정과 자부심	가치기반의 심리적 성취감
교수직의 가치중심적 신뢰 학문적 자부심과 정체성 동료교수들과의 상호작용의 가치	학문적 명예와 교수정체성
적응력을 갖추 주도적 몰입	자율적인 내적 동기
기술의 유연성과 적응 전문성과 몰입 지속적인 기술혁신	적응과 혁신을 통한 성장
경력 재창조의 필요성 경력 경로 재설계 경력의 지속성 갱신하기	지속 가능한 경력 설계
다중경력의 통합 경력의 교육적 전환 도전적인 창업지향성	경력의 융합과 재구성

2. 범주 관계성 분석 결과

가. 인과적 관계 분석의 결과

인과적 관계 분석은 모든 현상에는 원인이 존재한다는 전제하에 그 사회적 현상의 인과관계를 밝히는 분석이다(유기웅, 2022). 본 연구에서는 그 현상을 중심 현상으로 정의하고 그것을 촉발한 원인은 무엇이었으며, 실천을 위한 어떤 행동과 외부와의 상호작용으로 인해 결과적으로 어떤 변화가 일어났는지 파악하였다. 이를 위해 [그림 1]과 같이 관계성 분석의 틀을 구성하였다. 분석 틀을 중심으로, 중심 현상을 둘러싼 원인→행동/상호작용→결과 간의 인과성 또는 관계성을 세부적으로 살펴보면 [그림 1]과 같다.



[그림 1] 인과적 관계 분석

1) 중심현상

‘중심현상’은 원인으로부터 발생하는 핵심적이고 중추적인 사건이나 현상을 뜻하며, 다양한 행동/상호작용 전략에 의해 다뤄지고 조절된다(Strauss & Corbin, 2001). 본 연구의 IT분야 겸 임교수의 프로티언 경력개발 과정에서 가장 중심적인 사건이나 현상은 ‘다중정체성으로 자아실현’으로 분석되었다. 연구 참여자들은 자신들의 전문성을 강화하고 오랜 현장 실무 경력을

비탕으로 수업의 현장감을 높였다. 또한 멘토로서 학생들과의 상호작용을 통해 실제적인 도움을 주기 위해 노력했으며 겸임교수라는 새로운 정체성을 가지고 사회에 기여를 실천하고 있었다. 연구 참여자들은 자신들의 강한 성장욕구와 학습의지를 통해 차별화된 실무중심의 겸임교수로 경력개발을 하고 이를 통해 심리적 성취감과 사회적 가치 실현을 이루고 있어 '다중정체성으로 자아실현'은 그 결과를 반영하는 중요한 중심현상임을 확인 할 수 있었다.

2) 원인

인과적 원인 관계 분석의 '원인'은 Strauss와 Corbin이 제안한 패러다임 틀의 원인적(causal) 조건에 해당하며, 이는 중심 현상이 나타나는 데, 일차적이고 직접적인 원인을 제공하는 이해 당사자 또는 관련자들의 행위 조건이나 행동 양상 등을 의미한다(Strauss & Corbin, 2001).

연구 참여자들은 학창시절 교사에 대한 동경과 꿈을 가지고 있었다. 연구 참여자들이 대학에 진학을 하던 시기는 대체로 80년대 말에서 90년대 초반이었다. 1981년 IBM PC의 보급으로 가정용 퍼스널 컴퓨터 시대가 시작되었으며 1991년 월드 와이드 웹의 출현으로 웹기술의 급속한 확장이 이뤄지던 때였다. 연구 참여자들은 이러한 시대를 반영해 부모님의 권유로 혹은 진로 교사의 지도에 따라 교사가 되기보다는 공학 분야로 대학 진학을 하게 되었지만 가르치는 일에 대한 막연한 꿈을 가지고 있었고 하고 싶은 일이라는 인식을 하고 있었다. 연구 참여자들은 또한 가르치는 일을 버킷리스트로 삼으며 교수라는 직업에 대해 선망을 가지고 있었다. 기업에서, 연구소에서, 혹은 창업으로 자신의 역할을 감당하는 과정에서도 늘 내가 잘하는 일, 행복한 일에 대한 안테나를 세우고 내면의 목소리를 듣고 있었다. 경력개발 과정에서 이를 분명하게 인식하고 발견했던 연구 참여자들만의 이러한 특징들은 일반 경력자들과 뚜렷하게 차별화되는 연구 참여자들만의 주도적이고 가치중심적인 특성이자 강력한 발전 동력이었다고 정리할 수 있다.

3) 행동/상호작용

'행동/상호작용'이란 어떠한 현상, 문제, 상황을 일상적으로 또는 전략적으로 다루고, 조절하며 반응하는 것을 의미한다(유기웅 외, 2018). 자기 내면이 이끄는 길에 따라 좋아하는 일, 잘하는 일을 하기 위해 가치중심적인 경력개발을 주도한 연구 참여자들은 '다중정체성으로 자아실현'을 구현하기 위해 다양한 행동/상호작용 전략을 구사하였다.

자신만의 전문성을 확장하고 고도화시키고 기존의 경력을 기반으로 새로운 경력을 개발하는 과정에서 연구 참여자들은 지속적인 학습과 자기주도적 노력을 통해 전문성을 강화해 나간다. IT분야는 빠르게 변하고 늘 새로운 기회가 있어 학습을 계속해야 한다. 연구 참여자들은 앞서가는 기술을 다루는 것은 업무 자체가 새로운 도전이라 말하며 자기주도적이고 지속적인 노력을 강조하고 있었다. 또한 연구 참여자들은 실무자로 오랜 경력과 전문성을 쌓아왔지만 겸임교수라는 새로운 경력 앞에서 새로운 역량의 필요함을 이야기했다. 강의를 하기 위해서는 효과적인 교수법이 필요했고 현장과 실무에 대한 경험과 노하우를 정리하는 기술을 습득하는 과정은 또 하나의 도전이었다. 연구 참여자들은 실무에서 경험했던 노하우를 어떻게 하면 효과적으로 전달할까 고민하며 이론과 실무의 간극을 줄여 내가 겪었던 시행착오를 학생들은 겪게 하고 싶지 않았다. 겸임교수만의 실력은 바로 기술이라고 말하며 이것이 기존 전임교수와의 차별성이라고 여기고 있었다. 늘 새로운 기술이 개발되고 자고 나면 새로운 것이 나오는 현실에서 연구 참여자들은 빠르게 적응하기 위해서 긍정적인 마인드와 새로운 것에 대한 호기심을 잃지 않는 것이 중요했다. 이 과정에서 연구 참여자들은 겸임교수로의 경력을 성공적으로 개척해 나가며 본직의 전문성과 함께 균형을 이루어 나갔다.

4) 결과

‘결과’는 중심현상이 상황적 조건과 행동/상호작용에 반응하여 나타난 성과의 결과물로서, 원인이 행동/상호작용에 의해 결과적으로 무엇이 일어났는가에 관한 것이다(유기웅 외, 2018). 참여자10은 “겸임교수는 세상이 이렇게 변하고 있고 이론이 어떻게 이어지고 있는지 학문적으로 해석해주는 사람”이라고 정의하며 이론과 실무 사이의 균형을 강조하기도 했다. 또한 연구 참여자들은 겸임교수로서의 역할이 본래의 경력에 더해지는 부가적인 일로 여기지 않았다는 것이다. 본직과 더불어 또 하나의 새로운 역할이라 여기며 겸임교수라는 정체성에 무게 있는 의미를 두고 있었다. 연구 참여자들은 경력개발 과정을 통해 겸임교수라는 버킷리스트를 달성했다고 말하며 이를 매슬로우 욕구(Maslow, 1993)의 5단계에 해당되는 자아실현이라고 표현하였다. 연구 참여자들은 힘든 경력개발의 과정 역시 배움의 연속이라 생각하며 자신의 가치를 실현하고 자부심을 갖게 되었다. 이러한 과정 역시 스스로 만족하는 자기 만족적 차원의 가치 기준이다. 금전적인 보상이나 타인의 인정이 아닌 오로지 내 안의 가치 기준에 따른 만족감, 연구 참여자들은 이러한 가치를 성공으로 여기고 있었다.

5) 상황적 조건

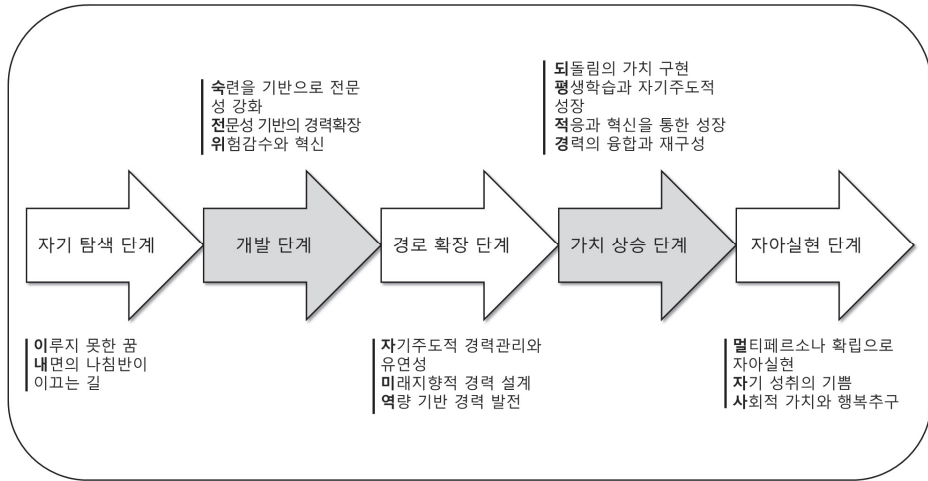
‘상황적 조건’은 원인, 행동/상호작용, 결과 등이 일어나는 데 관여가 되어 있는 상태, 요소, 조건 등을 말하며(유기웅, 2022), 환경적 요소와 배경적 조건, 구조적 조건 등을 포함한다. 오랜 경력의 중견 경력자들은 빠르게 변하는 현장에서 살아남기 위해서 끊임없이 학습하고 자기 경력을 지속가능한 경력으로 만들기 위해 유연하게 재설계해야 한다. 이는 단순히 경력을 활용하는 것이 아니라, 새로운 도전 속에서 스스로를 다시 세우는 과정이다. 이것은 겸임교수로 경력 개발에 성공한 연구 참여자들이 도전과 혁신을 거듭하는 과정에서 개인 가정의 차원, 조직적 차원, 환경적 차원에서 지지가 이뤄졌음을 의미한다.

또한 20년 가까이 경력을 쌓아온 고경력자들의 인구학적 특성으로는 대체로 은퇴 이후를 준비해야 하는 평균 50대에 접어들며 이 시기에 자신들의 전문성을 바탕으로 지속가능한 새로운 미래 경력 방향을 모색하는 경향을 들 수 있다. 연구 참여자들은 기본적으로 대학 이상의 교육을 받은 고학력자들의 비율이 상대적으로 높았으며, 자신들의 경험과 전문지식을 사회적으로 환원하고 가치를 실현하고 싶어 했다. 이들은 겸임교수직을 이러한 가치 실현의 장으로 여기며, 단순한 경제적 보상을 넘어 사회적 책임을 다하려는 열망과 함께 정체성과 자아실현을 동시에 추구하고 있음을 보여준다.

나. 과정적 관계 분석의 결과

범주 관계성 분석 단계의 두 번째 분석인 ‘과정적 관계 분석’은 ‘현상 이해 분석’을 통해 도출된 범주들을 시간의 흐름에 따라 일정한 단계를 거치면서 변화하는 상태를 설명한 것이다. 연구 참여자들이 경험한 현상은 하나의 단편적인 시점이나 순간에 발생하는 것이라기보다는 어떤 일정한 시·공간에서 주어진 맥락의 영향을 받으면서 발생한다. 이러한 맥락에서 과정적 관계 분석은 사회적 현상에 대한 포괄적 이해에 도움을 주어 결과적으로 이론의 형성에 기여하게 된다(유기웅, 2022).

과정적 관계 분석의 각 단계는 자기 탐색 단계, 개발 단계, 경로 확장 단계, 가치 상승 단계, 자아실현 단계로 총 다섯 단계이다. 이를 도식화하면 [그림 2]와 같다.



[그림 2] 과정적 관계 분석

1) 자기 탐색 단계

첫 번째 단계는 ‘자기 탐색 단계’이다. 연구 참여자들이 일과 삶에서 자신이 잘하는 일과 하고 싶은 일에 대해 깨닫고, 내면의 나침반이 가리키는 방향으로 목표를 설정하게 되는 단계라고 할 수 있다. 이러한 과정은 자신이 가진 기술과 지식이 어떻게 사회에 기여할 수 있는지를 고민하며, 점입교수로서의 정체성과 역할에 대한 새로운 인식을 형성하게 한다. 이는 단순한 직업 선택을 넘어, 점입교수라는 내면의 나침반을 따라 경력개발의 방향을 결정하는 중요한 과정이다. 결국, 연구 참여자들은 자신이 좋아하는 일과 적성에 맞는 일을 통해 경력을 발전시켜 나갔으며, 이러한 내적 동기는 그들이 점입교수 등의 경력을 쌓아가는 데 강력한 원동력이 되었다.

2) 개발 단계

‘개발 단계’는 전문성을 기반으로 고용가능성을 높이고 탄탄한 자기만의 전문기술과 경험으로 경력을 개발하는 두 번째 단계이다. 연구 참여자들은 경력개발 과정에서 제일 중요한 것이 현재 하고 있는 일에서 오랜 기간 축적된 전문성을 갖추는 것이라고 말했다. 전문성이라는 것은 하루아침에 생기는 것이 아니기 때문이다. 참여자들은 자신의 경력 경로에서 최선을 다하여 전문성을 쌓고 그것을 발판으로 새로운 경력에 도전하고 자기주도적인 학습과 전문 기술의 향상 등을 적극적으로 경험하며 차별적인 자신들만의 경력 쌓기를 해낼 수 있었다.

3) 경로 확장 단계

‘경로 확장 단계’는 자신만의 개발된 경력으로 확장을 하는 단계이다. 끊임없는 도전정신으로 경력 전환을 경험하기도 하고, 마침내 겸임교수로서의 변신을 위해 자신의 기술을 업그레이드함과 더불어 지속적인 학습을 통해 박사학위를 취득하기에 이른다. 특히 이 단계에서 역량 기반의 경력을 발전시킨다는 것은, 한 분야에 안주하지 않고 끊임없이 새로운 지식과 기술을 습득해서 내면의 가치 기준에 따르는 겸임교수로의 경력개발을 의미한다. 또한, 이 과정에서 학위과정은 그저 경력을 쌓는 수단이 아니라 더 높은 경력 단계로 진입할 수 있는 중요한 도구가 되었다. 실제로 모든 IT경력자들이 겸임교수로 경력개발을 하는 것은 아니다. 자신의 일에 몰입해서 경력개발을 하고, 가르치는 일에 대한 강한 동기로 적성에 맞는 경로를 선택 하는 일부의 사람들만이 겸임교수로의 경력개발에 성공하게 된다. 따라서 연구 참여자들은 누구보다도 자신들의 경력개발에 진정성을 가지고 경력 경로의 확장에 힘쓰고 있었다.

4) 가치 상승 단계

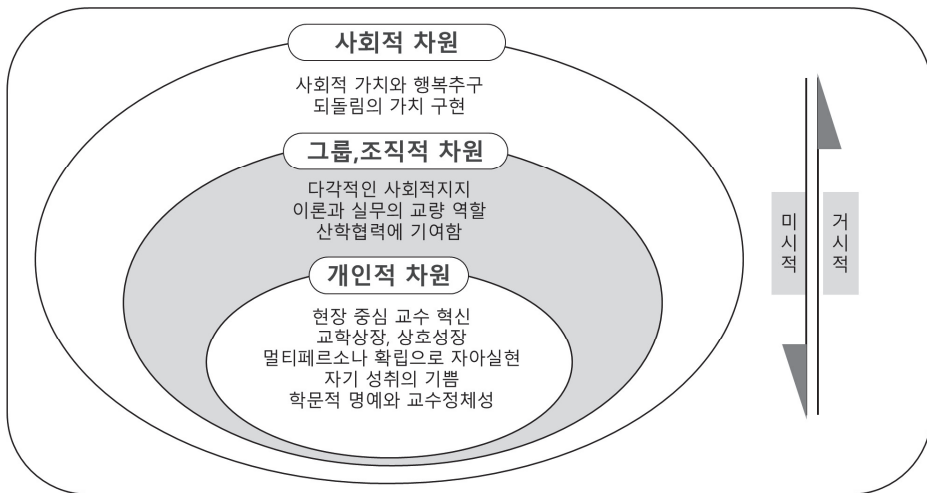
네 번째 단계는 ‘가치 상승 단계’이다. IT경력자들은 스스로 자신의 전문 분야에서 경력을 개발하고, 여러 경로를 확장하여 겸임교수로서 경력개발에 성공한 뒤, 자신의 전문성뿐만 아니라 개인적인 성취와 사회적 기여를 통해 큰 심리적 가치 상승을 경험했다. 연구 참여자들은 경력을 고도화시키기 위해 끊임없이 경력개발을 시도했으며, 이를 통해 전문성을 심화시키고 지속적인 평생학습을 통해 자기주도적 성장을 이루고자 했다. 참여자들은 지속적인 학습과 지식의 공유가 단순한 개인적 성장뿐만 아니라 사회적 기여 측면에서도 중요한 역할을 한다고 생각했다. 이들은 단순히 무엇을 배웠느냐가 아닌, 실제로 무엇을 할 수 있게 만드느냐, 다시 말해, 실질적 능력을 길러주는 것이 자신들의 사회적 의무라고 보았으며, 이를 통해 산학협력에 기여하고 평생학습을 통해 자기주도적인 성장을 이루어냈다. 이러한 적응과 혁신을 통한 경력개발은 미래지향적 경력관리의 일환으로, 연구 참여자들에게 지속적인 성장을 가능하게 하는 중요한 요소로 작용하였다. 연구 참여자들은 이처럼 자신의 전문성과 기술을 가치 있게 활용하거나 사회에 기여하고 싶어 했으며, 이러한 과정을 미래지향적인 경력개발로 인식하고 있었다. 연구 참여자들은 겸임교수를 그 적절한 기회로 여기고 있었다.

5) 자아실현 단계

마지막 다섯 번째 ‘자아실현 단계’는 자신이 추구하는 다양한 페르소나를 확립하고, 이를 통해 자아를 실현하는 단계이다. 연구 참여자들은 교수, 작가, CEO 등을 거친 다경력자로서 폴리매스적인 삶을 추구하며, 하나의 정체성에 머무르지 않고 다양한 역할을 통해 자신을 확장해 나갔다. 이러한 경력의 확장을 통해 그들은 겸임교수라는 경력을 개발함으로써 자아실현에 대한 가치를 깨닫고, 타인의 인정에 얽매이지 않는 자기 만족적인 성취감을 얻었다. 또한, 자신의 지식을 나누고 베푸는 삶을 통해 사회적 가치를 실현하는 데 큰 의미를 두었다. 나눔과 사회적 기여가 자신에게 중요한 가치임을 깨닫고, 이를 통해 자아실현과 더불어 사회적 가치와 행복을 동시에 추구하는 삶을 살아가며 자신의 의미를 찾게 되었다.

다. 미시적-거시적 관계 분석의 결과

범주 관계성 분석 단계의 마지막 분석은 ‘미시적-거시적 관계 분석’이다. 미시적-거시적 관계(micro-macro relationship) 분석은 범주들을 연구 참여자의 개인적 차원, 조직적 차원(연구 참여자가 소속된 소규모 그룹, 팀, 조직, 커뮤니티 등의 차원), 사회·국가적 차원이 각각 어떻게 관계되고 영향을 미치는지를 분석하는 것이다(유기웅, 2022). 따라서 이 단계의 분석은 개인적, 조직적, 사회적 차원의 3층 차원을 기준으로 수행하였다. 이를 도식화하면 [그림 3]과 같다.



[그림 3] 미시적-거시적 관계 분석

첫 번째, 개인적 차원에서는 연구 참여자들이 경력개발을 통해 자신만의 차별성을 강화하고, 다양한 분야에서 멀티페르소나를 확립하며 궁극적으로는 겸임교수로서 자아실현을 이룬다. 이 과정에서 그들은 타인의 인정에 의존하지 않고 내적인 성취감을 중요하게 여기며, 자신의 전문성을 통해 꾸준히 성장한다. 특히, 교학상장의 원리를 기반으로 가르치면서 배우고, 배운 것을 가르침으로써 스스로 역량을 강화하는 과정에서 개인적인 성취감과 행복을 추구한다. 이러한 프로티언 경력개발은 개인의 자아실현과 동시에 지속적인 자기발전을 가능하게 한다.

두 번째, 그룹·조직적 차원에서 연구 참여자들은 다각적인 사회적 지지를 받으며 성장해 나간다. 이들은 이론과 실무를 잇는 교량 역할을 하며, 특히 산학협력을 통해 기업과 학문을 연결하는 중요한 역할을 수행한다. 이를 통해 소속된 조직이나 기업, 학교와의 조화를 추구하며, 자신의 전문성을 공유하고 협력하는 과정에서 그룹·조직적 차원의 성장을 이끈다. 이러한 활동은 개별 연구 참여자뿐 아니라 그룹과 조직의 발전에도 직·간접적인 기여를 한다.

세 번째, 사회적 차원에서는 연구 참여자들이 자신의 경력을 사회적 가치와 행복을 추구하는 데에 기여하고 있다. 특히 은퇴세대의 고학력자들은 자신의 경력을 사회에 환원하며, 후배들에게 자신의 지식과 경험을 전수한다. 이는 개인의 성취를 넘어 사회 구성원 전체의 삶의 질을 향상시키며 되돌림의 가치를 실현하고 더 나아가 국가적 발전에도 기여할 수 있는 중요한 요소가 된다. 따라서, IT분야 겸임교수의 프로티언 경력개발은 개인적, 조직적, 사회적 차원에서 모두 긍정적인 영향을 미치며, 이러한 다차원적 경력개발은 사회와 국가의 발전을 위한 중요한 미래지향적 전략이 될 수 있다. 이 같은 경력개발은 100세 시대를 맞아 개인과 사회가 지속 가능한 발전을 이끌어갈 수 있는 미래지향적 경력 관리의 모범 사례로 자리매김할 수 있으며, 궁극적으로는 모두의 삶의 질을 향상시키는 핵심적인 자원이 될 것이다.

3. 이론 통합 분석 결과

가. 핵심 범주 선정

핵심 범주는 연구의 중심 주제와 목표를 함축적, 상징적으로 나타내는 가장 상위의 범주이다(Strauss & Corbin, 2001). 본 연구의 핵심 범주는 ‘나만의 페르소나 개척하기’로 도출되었다. 탄탄한 전문 경력을 기반으로 자기 내면의 목소리를 따라 도전하여 겸임교수라는 페르소나를 개척한다는 의미이다. 본 연구의 참여자들은 자신의 본업에 종사해오면서 여러 가지 방법으로

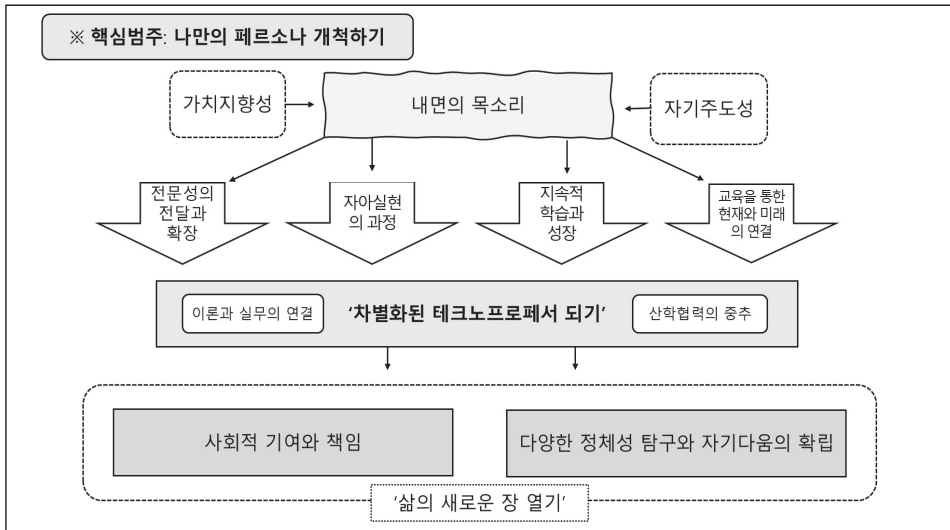
경력을 개발하고 확장시켜왔고, 새로운 기술과 분야에 도전하였다. 또한 ‘기회와 학습의 확장’, ‘전문 기술의 숙련’, ‘경력으로 다지는 네트워크’, ‘발전과 성장의 욕구’ 등을 통해 적극적으로 경력개발에 임해 겸임교수로의 경력 전환을 모색하였다. 이를 통해 연구 참여자들은 자신들의 마음속에 품고 있던 가르치는 일에 대한 꿈을 실현하고 가치 기준에 따른 만족감과 성취감을 얻을 수 있었으며, 학문적 명예와 교수로서의 정체성을 확립하는 자아실현 통해 자신만의 페르소나를 개척할 수 있었다.

나. 이론 생성

이론 생성에서는 핵심범주를 중심으로 모든 연구의 결과를 종합하고 시각화된 이론적 모형을 제시하여 ‘IT분야 겸임교수의 프로티언 경력개발 과정’의 근거이론을 생성하였다. 연구 참여자들은 빠르게 변화하는 IT환경 속에서 오랜 기간 성실하고 묵묵히 노력해 탄탄한 경력의 전문성을 확보하게 되었다. 그리고 경력개발의 경로에서 자신의 가치 기준에 따라 내면 탐색을 시작하고 자기주도적 학습을 발전동력으로 삼은 성장을 통해 경력을 확장하고 고용가능성을 높이며 전문성을 강화해 나감으로써 ‘나만의 페르소나 개척하기’를 자신들의 지향점으로 삼았다.

겸임교수로 경력개발에 성공한 연구 참여자들은 현장과 교실 수업간의 간극을 줄이고자 노력했으며, 급변하는 산업 환경 속에서 실용적이고 최신 기술에 기반한 교육을 제공하여 학생들이 실무 경쟁력을 갖추도록 돕는 역할로 전임교수들과 차별화된 겸임교수가 되는 것에 목표를 두었다. 또한 겸임교수의 강점인 실무에 밝은 전문성을 함양한 교수자로서 자신들의 정체성을 확립했다. 회사에서는 실무자로, 연구원과 부장으로, 회사의 대표로서 폴리매스적인 다양한 경력을 경험하는 한편, 학교에서는 가르치는 사람이라는 페르소나를 가지고 학생들과 마주하며 소명감을 가지고 교육에 임했다. 프로티언 경력개발을 통해 자신이 잘하는 일, 하고 싶은 일을 하게 된 연구 참여자들은 자신들의 경력과 전문성을 통해 사회에 기여한다는 자부심을 가지게 되었으며, 연구 참여자들은 스스로 자기다움을 확립하며 삶의 새로운 장을 열었다는 평가를 했다.

이로써 IT분야의 중견 경력자들이 자신만의 진정한 페르소나를 개척하여 자신의 가치와 삶의 의미를 찾는 데 유효하고 강력한 경력개발 모델을 제시하고 효과를 검증하였다. 최종 분석 및 성찰을 토대로 본 연구에서는 최종적으로 ‘IT분야 겸임교수의 프로티언 경력개발 과정’의 이론 모형을 [그림 4]와 같이 구성하여 제시하고 이하에서 이론 모형의 세부 요인, 과정과 의미를 설명하였다.



[그림 4] IT분야 겸임교수의 프로티언 경력개발 과정 이론 모형

1) 내면의 목소리에 귀 기울이기

이는 본 연구를 구성하는 다양한 현상들의 전체 과정 중 행동의 동기이자 시발점이 되는 중요한 지점이다. 선행적인 원인이 되며, 핵심범주와 인과관계 및 시간적 선후 관계를 모두 관통하는 요인이라고 볼 수 있다. 내면의 안테나를 세우고 내면의 목소리에 귀를 기울여서 자신의 내면적 가치와 목표를 인식하고, 이를 통해 외부의 정보와 상황에 능동적으로 반응하는 과정을 의미한다.

연구 참여자들은 대부분 석·박사 과정을 마친 고학력자들로, 교수들이 학생들에게 지식을 전달하는 방식이나 학생들과의 상호작용을 경험하면서, 자신도 언젠가는 그와 같은 역할을 수행하고 싶다는 소망을 품게된 배경이 있었다. 이러한 경험은 그들이 추구하는 직업적 정체성과도 연결되어 있으며, 그들에게 교수라는 직업이 단순한 직업적 성취를 넘어서 자신의 정체성과 가치관을 실현하는 중요한 역할을 하게 되었다.

2) 경력개발의 기반이 되는 나만의 IT기술

경력개발의 시작은 탄탄한 IT전문성에서 출발한다. 경력개발 과정에서 연구 참여자들은 IT 경력의 전문성을 강화하는 것이 필수적이라는 점을 깊이 인식하고 있었다. 또한 본래의 경력

경로에서 프로젝트 관리, 컨설팅, R&D 과제 등을 통해 경력을 다각화하고 확장함으로써 자신만의 전문성을 강화하고 있었다. IT분야 겸임교수로서 경력을 개발하는 것은 기존 경력을 바탕으로 새로운 경력을 개발하는 과정이다. 이는 단순한 전문 기술 습득을 넘어서, 경력의 확장과 전문성 강화를 통해 개인의 직업적 정체성을 확립하는 데 기여한다.

3) 교육을 통한 현재와 미래의 연결

연구 참여자들은 자신의 가치관에 입각해 자신이 중요하게 생각하는 가치와 목표를 기반으로 경로를 설정하고, 지속적인 학습과 전문성 강화를 통해 자신만의 길을 개척해 나갔다. 그 결과로 겸임교수라는 경력개발 성공에 이른 연구 참여자들은 겸임교수의 정체성을 가지고 대부분 현장과 교실의 간극을 줄이고자 하는 목표를 가지고 있었다. 다년간의 프로젝트 경험과 실제 기업들의 사례를 기반으로 피드백을 제공하였다. 이러한 과정은 학생들이 기존 전임교수들의 수업에서는 얻지 못할 경험이라며 자부심을 가지고 있었다. 연구 참여자들은 공통적으로 겸임교수의 역할을 이론과 새로운 기술 사이의 갭을 줄여주는 것이라고 설명하며 산업현장과 강의실의 간극을 줄여야 한다는 소명의식을 가지고 교육을 통해 교실의 현재와 산업의 미래를 연결시키고자 노력하였다.

4) 테크노프로페서

대부분의 연구 참여자들이 궁극적으로 목표하고 있는 것이 현장감 있는 겸임교수이다. 스스로 전임교수와는 다른 경로와 목표를 설정하고 그것을 달성하기 위해 노력한다. 자신의 역할은 지식의 전달보다는 삶의 이정표를 제시하는 역할이라고 생각하고 있으며, 학생들로부터 인정받고 있었다. 또한 실험과 실습 위주의 수업을 통해서 현장의 상황을 간접적으로 느끼게 도우며, 현장이 원하는 인재상의 적절한 제시를 위해 멘토로서 노력했다. 또한 겸임교수들은 ‘현재’를 알려주는 존재로 인식하고 있었다. 과거의 이론이나 묵은 지식이 아닌 빠르게 변화하는 현재의 트렌드를 읽어주고 미래를 준비할 수 있게 해주는 존재라고 설명했다.

5) 전문경력인의 사회적 기여

연구 참여자들은 그들의 오랜 경력과 축적된 전문지식을 바탕으로 사회적인 기여를 함으로

써 자신의 가치를 증명하고자 했다. 대부분 고학력자이며 오랜 전문 경력을 가지고 있는 참여자들은 은퇴의 시기가 다가옴에 따라 경력전환의 기회를 학교라는 현장에서 찾았다. 학교는 현장의 경험이 필요하고 현장은 그런 학교의 인재들이 필요하기 때문이다. 연구 참여자들이 경력개발을 하며 의미를 부여하는 가치는 본인들의 경력을 통해 자신들이 사회적으로 기여하고 있다는 자부심이었다. 자신들의 고급 기술과 전문 경력이 사장되지 않고 젊은 학생들에게 도움을 줄 수 있으며 교육적으로 의미가 있다는 점에서 가치가 있다는 데에 연구 참여자들 모두 동의하고 있었다. 이러한 과정을 통해 경력 중반기에 접어든 연구 참여자들은 겸임교수로 경력개발을 하며 후배들에게 지식과 경험을 전수하고 자신들의 가치를 사회적으로 확장하였다. 이는 자신이 축적해 온 전문성을 바탕으로 개인적 성취를 넘어 사회적 기여를 실현하는 과정으로 이어진다.

6) 삶의 새로운 장 열기

연구 참여자들은 경력개발 과정에서 내가 좋아하는 일, 내가 잘하는 일 등을 통해 자아실현을 이루고 있었다. 다수의 참여자가 밝혔듯이 가르치는 일은 어린 시절의 꿈이기도 하고 내면의 목소리이기도 했다. 또한 가르치는 일을 하면서 느끼는 희열이 내 안의 열정을 일깨우는 촉매가 되기도 했다. 결국 내가 좋아하는 일을 한다는 것은 단순한 직업적 선택을 넘어 내면의 열정과 꿈을 실현하는 과정이다. 연구 참여자들은 하나의 경력에서 자신의 가치 기준에 따라 내면의 가치와 경험을 통해 겸임교수라는 경력을 개척하였다. 이로써 개인의 생애에서 진정한 나의 길을 찾는 과정인 자아실현이 매우 중요한 의미를 가지며 삶의 새로운 장을 여는 출발점임을 알 수 있었다.

다. 이론 검증 결과

분석 결과를 모두 종합하여 생성된 'IT분야 겸임교수의 프로티언 경력개발 과정'이론이 하나의 실제적인 이론으로 타당한지 검증함으로써 이론 통합 분석 결과를 마무리하였다(유기웅, 2022). 이론 검증을 위해 본 연구는 일곱 명의 연구 참여자들과 연구에 참여하지 않은 비참여자를 대상으로 이론 모형을 보여주고 타당성, 전이성을 확인하였다.

이론 검증을 위한 면담은 2024년 10월 1일부터 10월 7일까지 진행하였다. 검증 참여자 일곱 명에게 각각 이메일을 발송한 후 전화와 이메일로 피드백을 수집하였다. 이 과정에서 검증 참

여자들로부터 이론의 타당성을 확인하였으며 피드백을 활용하여 이론 모형을 수정, 보완하였다. 연구에 반영된 검증 참여자의 의견은 다음과 같다. 첫째, 일반 직장과는 구별되는 IT분야의 특징이 더욱 드러날 수 있는 범주명을 설정할 것을 조언하였고, 관련된 다양한 피드백을 받았다. 둘째, IT분야 겸임교수의 프로티언 경력개발 과정이 잘 표현될 수 있는 이론 모형으로 수정될 수 있도록 다양한 의견을 받아 여러 차례 수정을 거친 후 보완하였다. 이와 같이 피드백을 받아 전체 모형의 구조에 관해 재점검하며 이후에도 여러 차례 수정·보완을 하였으며, 이러한 이론 검증 과정을 통해 연구자가 자신의 생각에 간혀 발생할 수 있는 연구자의 편협성과 편재성을 벗어나 이론 모형의 완성도를 높이고 연구의 타당성을 높이는 데 도움을 받을 수 있었다.

V. 논의 및 결론

IT분야는 다른 산업에 비해 기술혁신의 속도가 매우 빠르다. 기술 트렌드가 끊임없이 변화하면서 경력자들은 지속적으로 새로운 기술을 습득할 것을 요구받는다. 이러한 상황 속에서 경력자들의 경력개발 과정은 다양하게 이뤄진다. 그 과정에서 연구 참여자들은 자신의 전문성을 더 강화하고, 새로운 기술과 지식을 체계적으로 습득하기 위해 다각적인 노력을 한 것으로 분석되었다. 이는 IT인력들이 강한 성장 욕구와 학습 욕구를 가지고 있었으며, 개인의 경력과 직무에 높은 관심과 성취감이 직무만족을 높이는 데 매우 중요하게 작용한다는 선행연구(류성열, 2018)와 일치하는 결과에 해당한다. 또한, 대학 조직이 요구하는 승진체계와 연구 업적 관리에 기반한 경력개발을 하는 전임교원과는 달리 겸임교원은 본업을 유지하면서 대학 교육에 참여하기 때문에 조직 차원의 지원보다는 자기주도적 의지와 내적 가치에 의한 경력개발이 이루어진다.

경력개발의 새로운 경로를 모색하는 과정에서 연구 참여자들은 자신의 경력을 어떤 방향으로 발전시키고 어떠한 지향점을 가질 것인지 고민하였다. 대부분 중년기에 접어든 연구 참여자들은 ‘자아실현’과 ‘사회적 기여’라는 두 가지 가치 또는 목표를 동시에 추구했다. 이들은 승진이나 권력과 같은 전통적인 성공의 척도가 아닌 심리적 성공에 근거한 ‘마음이 있는 길’로 경력개발을 주도했다. 이 같은 내적 성찰은 자연스럽게 자신이 좋아하는 일, 자신이 잘하는 일이라는 가치로 귀결되며, 개인이 주도하는 경력개발을 강조하고 자신의 가치관에 의해 추진된다는

프로티언 경력의 정의에 부합한다(Briscoe & Hall, 2006). 이는 Hall(2002)의 경력 성공 순환모형에서 설명한 내용 즉, 개인이 목표를 설정하고 달성하기 위해 요구되는 자율성과, 외부의 승인이나 통제 없이 스스로 경로를 개척해 나가는 독립성이 프로티언 경력지향의 핵심 요소라는 내용과도 일치되는 결과였다.

연구 참여자들은 경력개발 과정에서 경험의 축적이 가장 중요한 요소라고 공통적으로 언급하고 있다. 이는 경험의 축적이 경력 성공에 긍정적인 영향을 미치며, 특히 지속적인 학습과 발전을 통한 경력 관리가 경력의 안정성과 성과를 높이는 중요한 요인이라는 Japsen과 Choudhuri(2001)의 연구 결과와 일치한다. 한편, 생애 발달 주기에 따른 경력개발 단계 중 40세에서 65세에 해당하는 경력중기에는 개인의 욕구와 꿈의 성취에 대한 재평가가 이루어지고 개인의 생애에 있어서 일(work)의 중요성을 재검토하는 시기로서, 많은 사람들이 경력 중기에 접어들면서 성장과 발전에 대한 욕구를 가지고 있음에도 불구하고 경력 유지기에 접어들거나 경력 침체, 쇠퇴를 경험하기도 한다. 그러나 연구 참여자들은 경력개발 과정에서 중요한 경로에 이를 때마다 자발적인 학습 과정을 통해 새로운 전환을 이루어냈다. 이는 프로티언 경력개발에서 평생학습과 개인 주도의 개발이 경력개발의 중심이라고 강조(배을규, 2009)하는 관점에 부합하며, 프로티언 경력지향성에 관한 연구들에서도 학습의 중요성을 동일하게 제시하고 있다(배을규 외, 2014).

연구 참여자들은 자기주도적이며 개인 중심의 프로티언 경력개발을 통해 겸임교수가 되고 심리적 만족감을 얻었다. 이는 교수가 되고 싶다는 내적 열망을 향해 노력한 결과이며, 조직의 요구보다는 자신이 설정한 목표와 가치를 중심으로 경력을 발전시킨 과정의 결과이다. 이와 같은 결과는 자기 주도성과 가치 지향성을 지닌 프로티언 경력 태도가 주관적 경력 성공인 심리적 성공에 이르게 한다는 Hall(2004), Herrmann et al.(2015), Hall과 Yip(2016), Waters et al.(2014)의 연구 결과와도 일치한다. 이는 Maslow(1993)의 욕구 단계 이론에서 인간 발달의 최종 목표라 할 수 있는 자아 실현의 단계로 설명되며, 개인이 자신의 진정한 목표를 추구하고 내적 동기를 통해 성장하는 과정을 증명한다. 자아실현은 의미 있는 일을 통해 강화되며, 개인적 성취와 사회적 기여에 반영된다는 Martela와 Pessi(2018)의 연구와 일치한다.

본 연구의 결론은 다음과 같다. 첫째, IT분야 겸임교수의 경력개발 과정에서 자기주도적 의지와 내적 가치를 기반으로 한 경력 관리가 중요한 역할을 한다는 점이다. 연구 참여자들은 IT 환경에서의 급격한 기술 변화에 맞춰 자신들의 전문성을 강화하고자 자율적으로 학습하고 자

기주도적으로 경력을 관리했다. 이는 조직의 요구보다 개인의 가치와 목표를 중심으로 경력 방향을 설정하고 경력을 확장해 나간 것으로, 자기주도성과 자율성이 경력 성공의 핵심 요소임을 시사한다.

둘째, 경력개발 과정에서 학습과 경험의 축적이 새로운 경력으로의 전환의 주요 기반이 되었다는 것을 확인하였다. 연구 참여자들은 오랜 IT실무경험을 바탕으로 겸임교수로서의 경력을 개발했으며, 대학원 학위과정과 지속적인 기술 학습을 통해 전문성을 강화하고 새로운 경력을 개척했다. 이 과정에서 평생학습과 경험의 축적이 경력 관리의 중요한 요소로 작용했으며, 이는 고용가능성과 유연성을 높이는 데 기여했다. 이러한 결과는 학습을 통한 새로운 가치 창출과 경력 성장이 지속적인 경력 발전의 필수적인 과정임을 시사한다.

셋째, 겸임교수로서 연구 참여자들은 실무 경험과 교육의 간극을 메우는 중요한 징검다리 역할을 했다. 연구 참여자들은 자신들의 실무 경험을 바탕으로 학생들에게 현장에 적용가능한 지식과 기술을 전달하고자 노력했으며, 이를 통해 교육의 질을 높이고 실질적인 교육 경험을 제공했다. 이러한 점은 겸임교수가 전통적인 학문 교육 대신 실무 중심의 교육을 지향해야 한다는 교육적 필요성과 맞물려 있다.

넷째, 겸임교수직은 개인의 전문성 확장과 사회적 기여를 실현하는 중요한 경로로 작용했다는 것이다. 연구 참여자들은 겸임교수로서 경력을 개발하는 과정을 통해 자신의 전문성을 사회적으로 환원하고자 했으며, 이는 단순한 직업적 성취를 넘어서 자아실현과 사회적 기여의 의미를 가지는 중요한 경력 목표였다. 개인적 성취와 사회적 기여를 동시에 추구하는 겸임교수의 경력개발이 사회적 가치를 창출하는 데 기여할 수 있음을 보여줬다.

다섯째, 연구 참여자들은 가르치는 일에 대한 소명감을 통해 경력 만족도를 높이고 자아실현의 가치를 경험했다. 겸임교수로서의 역할은 단순한 직업적 의무를 넘어서, 자신이 해야 할 중요한 사회적 역할로 인식되었으며, 이러한 인식은 직무 만족도를 높이는 데 기여했다. 이는 경력 성공의 중요한 요인이 자율적 경력 관리와 소명감에 있음을 뒷받침한다. 연구 참여자들은 직업적 성취와 개인적 성장을 동시에 추구했으며, 이는 겸임교수라는 직이 단순한 직업을 넘어 개인의 삶과 일의 통합을 가능하게 하는 중요한 경력개발 방식임을 보여준다.

이상에서의 연구 결과를 토대로 본 연구와 관련된 후속연구를 위하여 제언하면 다음과 같다. 첫째, IT분야 겸임교수 외의 다양한 직업군에서 프로티언 경력개발 과정을 탐색할 필요가 있다. IT분야는 기술 변화가 빠르고 유연성이 요구되는 분야로, 프로티언 경력개발의 연구에

적합하다.

둘째, 경력개발에 있어 성별 및 연령에 따른 차이를 분석하는 연구가 요구된다. 본 연구에서는 IT분야의 오랜 경력자들인 남성 연구 참여자들을 중심으로 경력개발 과정을 분석했지만, 청년 세대와 여성 인력이 프로티언 경력개발에서 어떤 도전과 기회를 경험하는지에 대한 연구가 필요하다. 특히, 후속 세대들을 대상으로 경력 초기 단계의 프로티언 경력개발 과정을 분석하면 경력개발의 생애주기에 따른 차이를 명확히 파악할 수 있을 것이다.

셋째, 경력 성공의 주관적 지표를 심층적으로 연구할 필요가 있다. 본 연구에서는 심리적 성공을 통한 자아실현이 경력 성공의 중요한 요소로 분석되었으나, 후속 연구에서는 다양한 주관적 성공 지표, 예를 들면 직무 만족, 삶의 만족도, 일과 가정의 균형 등으로 더욱 세분화하여 경력 성공의 기준을 구체적으로 분석할 필요가 있다. 이를 통해 개인이 프로티언 경력개발을 통해 느끼는 성공의 다차원적 측면을 더욱 명확히 이해할 수 있을 것이다.

참고문헌

- 강지연, 송영수 (2019). 국내 기업 직장인의 프로티언 경력태도, 경력연계학습(CRCL), 경력성공의 구조적 관계. 농업교육과 인적자원개발, 51(3), 73-102.
- 교육부 (2021). 3단계 산학협력 선도대학 육성사업(LINC 3.0) 추진방향(안).
- 교육부 (2022). 반도체 등 첨단분야 학과(학부) 신·증설 쉬워진다.
- 국가첨단전략산업법 (2024). 교육공무원 등의 임용 자격기준, 겸임 또는 겸직에 관한 특례 제37조의 2, 법제처.
- 김동심, 김미경, 김은진, 김원식, 손민 (2022). 대학 교원의 교수역량 유형화에 따른 특성 분석. 문교류와 다문화교육, 11(4), 419-440.
- 김봉환, 강은희, 강혜영, 공윤정, 김영빈, 김희수, 선혜연, 손은령, 송재홍, 유현실, 이제경, 임은미, 황매향 (2013). 진로상담. 학지사.
- 김이준, 김봉환 (2017). 프로티언 커리어에 관한 국내 연구의 동향. 인문사회 21, 8(6), 143-158.
- 김종욱, 안재영, 전종호, 주휘정, 한애리, 김정희, 김한성, 정재화 (2021). 4차 산업혁명에 대응한 직업교육훈련기관 신산업분야 교원운영 패러다임 전환 연구(2021). 한국직업능력연구원.
- 노남섭 (2018). 인적자원개발론. (원저 2004 출판). 한울출판사.
- 류성열 (2018). IT 인력의 자기주도적 경력 개발. 한국지식정보기술학회 논문지, 13(3), 319-325.
- 박미영, 유기웅 (2024). 대학 비전임교원 관련 연구동향 분석: 최근 20년간(2004년~2024년) 국내 학술지를 중심으로. 교육문화연구, 30(3), 263-284.
- 박용호, 한억천 (2013). 기업의 학습조직 구축정도 자기주도 학습능력 프로티언 경력태도의 구조적 관계. HRD연구, 15(2), 53-79.
- 배을규 (2009). 인적자원개발론. 학이시습.
- 배을규, 이민영, 장민영, 김정원 (2014). 중소기업 구성원의 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공의 관계에서 자기주도학습 능력의 매개효과: 중소기업 핵심직무능력향상 지원사업 참여업체를 중심으로. HRD연구, 16(1), 1-25.
- 백승수 (2019). 제4차 대학 혁명과 교양교육의 미래. 교양교육연구, 13(3), 11-29.
- 신경주, 유기웅 (2021). 경력단절을 경험한 고학력 여성 프리랜서 평생교육 강사의 프로티언 경력개발과정 탐색. 인문사회 21, 12(2), 1621-1636.
- 유기웅, 정종원, 김영석, 김한별 (2018). 질적 연구방법의 이해. 박영스토리.
- 유기웅, 김영일, 이승주, 송정희, 최유연, 이응목 (2020). 미래사회와 경력개발. 박영스토리.
- 유기웅 (2022). 근거이론 방법의 체계적 접근: 논문작성 가이드. 박영스토리.
- 윤수린, 황규희, 임건주, 안유진, 최다희, 이다은, 한종택 (2022). 글로벌 인재포럼(2022). 한국직

업능력연구원.

- 이명순 (2022). 유아교사양성과정에서 겸임교수 수업의 현장성 탐색. *유아교육학논집*, 26(4), 33-58.
- 이찬, 정진철, 박인섭, 임규건, 신재호, 김태연 (2009). IT 인력에 대한 산업체의 교육 실태 및 요구 분석. *농업교육과 인적자원개발*, 41(1), 161-189.
- 이희정, 이보람, 정현주 (2023). 중장년 여성의 프로티언 경력개발 과정 탐색: 초·중등학교 진로 전문 강사를 중심으로. *교육공동체연구와실천*, 5(2), 59-78.
- 장지영, 이현주 (2016). 공과대학 교수학습의 질적 향상을 위한 공학 교수자의 교수지향 탐색. *공학교육연구*, 19(3), 23-34.
- Alok, S., & Rajthilak, R. (2023). Protean and boundaryless career attitude as determinants of well-being among Indian IT temporary agency workers. *Vision*, 27(5), 661-670.
- 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.
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & DeMuth, R. L. F. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 30-47.
- Gubler, M. (2011). Protean and boundaryless career orientations: *An empirical study of IT professionals in Europe* (Doctoral dissertation). Loughborough University.
- Gubler, M., Arnold, J., & Coombs, C. (2014). Reassessing the protean career concept: Empirical findings, conceptual components, and measurement. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 23-40.
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Sage.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1-13.
- Hall, D. T., & Yip, J. (2016). Protean career processes in the 21st century: More than just adapting to change. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3(1), 129-156.
- Herrmann, A., Hirschi, A., & Baruch, Y. (2015). The protean career orientation as predictor of career outcomes: Evaluation of incremental validity and mediation effects. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 205-214.
- Inkson, K., & Arthur, M. B. (2001). How to be a successful career capitalist. *Organizational Dynamics*, 30(1), 48-61.
- Kaushal, P., & Vashisht, S. (2021). Protean career orientation, career decision-making self-efficacy, and career outcomes among millennial IT professionals. *Management and Labour Studies*, 46(2), 200-215.

- Martela, F., & Pessi, A. B. (2018). Significant work is about self-realization and broader purpose: Defining the key dimensions of meaningful work. *Frontiers in Psychology*, 9, 363.
- Maslow, A. H. (1993). *Motivation and personality*. Harper & Row.
- McDonald, P., Brown, K., & Bradley, L. (2005). Have traditional career paths given way to protean ones? Evidence from senior managers in the Australian public sector. *Career Development International*, 10(2), 109-129.
- Merriam, S. B. (1998). *Qualitative research and case study application in education*. Jossey-Bass.
- Nimmi, P. M., Zakkariya, K. A., & Nezirin, R. (2020). Insight to impact: Protean career attitude and its influence on perceived employability among IT professionals. *South Asian Journal of Management*, 27(1), 27-45.
- OECD. (2024). *Re-thinking future education in Korea*.
- Rahim, N. B., & Siti-Rohaida, M. Z. (2015). Career satisfaction and psychological well-being among professional engineers in Malaysia: The effect of career goal development. *Asian Academy of Management Journal*, 20(2), 127-146.
- Strauss, A., & Corbin, J. (2001). 근거이론의 단계 (신경림, 역). 현문사. (원저 출판 1998)
- Waters, L., Hall, D. T., & Wang, Y. (2014). Protean career orientation: Maximizing employability and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 84(3), 405-415.
- Young, R. A., & Valach, L. (2000). Reconceptualising career theory and research: An action-theoretical perspective. In A. Collin & R. A. Young (Eds.), *The future of career* (pp. 181-196). Cambridge University Press.

박미영(제1저자): 숭실대학교, 평생교육학과 박사. 연구 관심 분야는 평생교육, HRD, 교육프로
그램개발임. pmy240@gmail.com

유기웅(교신저자): 숭실대학교, 평생교육학과 교수. 연구 관심 분야는 인재개발, 코칭, 근거이론
방법 등임. kryu@ssu.ac.kr

논문접수일: 2025년 6월 28일

논문심사일: 2025년 7월 30일

게재확정일: 2025년 8월 29일

ABSTRACT

Exploring the Protean Career Development Process of Adjunct Professors in the Field of Information Technology(IT)*

Miyoung Park** (Soongsil University)

Kiung Ryu*** (Soongsil University)

The purpose of this study was to develop a theoretical model to explore and explain the protean career development process of adjunct professors in the IT field. Eleven adjunct professors were selected through theoretical sampling, and data were collected through in-depth interviews conducted from July 9 to August 14, 2024. Using the systematic grounded theory approach, the data were analyzed through three stages: phenomenon analysis, category relationship analysis, and theoretical integration. The analysis identified 24 categories, and the core category of “developing one’s own persona” was derived. The findings indicated that self-directedness and internal values served as major motivators, while accumulated experience provided the foundation for career transitions. Ultimately, protean career development functioned as a pathway for adjunct professors to expand expertise, contribute to society, and achieve self-actualization.

[Keywords] Adjunct professor, Grounded Theory Method, Protean career development, IT field

* This article is a revised and supplemented version of the author’s doctoral dissertation.

** First author, Department of Lifelong Education, Soongsil University, pmy240@gmail.com

*** Corresponding author, Professor, Department of Lifelong Education, Soongsil University, kryu@ssu.ac.kr