



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

박 사 학 위 논 문

경력학습의 선행변인과 결과변인 간의
구조적 관계

제주대학교 대학원

경영학과

지 성 호

2014. 2



경력학습의 선행변인과 결과변인 간의 구조적 관계

지도교수 강 영 순

지 성 호

이 논문을 경영학 박사학위 논문으로 제출함

2014년 2월

지성호의 경영학 박사학위 논문을 인준함

심사위원장 고 부 언

위 원 유 규 창

위 원 김 희 철

위 원 김 정 훈

위 원 강 영 순

제주대학교 대학원

2014년 2월

Structural Relationships between Antecedents and Outcome Variables of Career Learning

Sung-Ho Ji
(Supervised by professor Young-Soon Kang)

A thesis submitted in partial fulfillment of the requirement for the degree of
Doctor of Business Administration

Feb. 2014.

This thesis has been examined and approved.

Thesis director, Bu-Eon Go, Prof. of Business Administration

Gyu-Chang Yu

Hee-Cheol Kim

Jung-Hoon Kim

Young-Soon Kang

Feb. 2014.

Department of Business Administration
GRADUATE SCHOOL
JEJU NATIONAL UNIVERSITY

목 차

제 I 장 서 론	1
제1절 연구의 필요성 및 목적	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구의 목적	4
제2절 연구방법 및 논문구성	5
1. 연구방법	5
2. 논문구성	6
제 II 장 이론적 배경	8
제1절 경력개발 및 경력학습	8
1. 경력의 개념	8
2. 경력개발의 개념	15
3. 경력학습의 개념	23
4. 경력개발과 경력학습의 관계 및 선행연구	25
제2절 경력학습 선행변인	29
1. 주도성 개념 및 선행연구	30
2. 개인-직무적합성 개념 및 선행연구	34
3. 상사코칭 개념 및 선행연구	37
제3절 경력학습 결과변인	41
1. 경력적응력 및 직무효능감 개념과 선행연구	41
2. 조직경력성장 개념 및 선행연구	44
제 III 장 연구설계	47
제1절 연구모형 및 연구가설	47
1. 연구모형	47
2. 연구가설 설정	48

제2절 변수의 조작적 정의 및 조사 설계	60
1. 변수의 조작적 정의	60
2. 조사 설계	63
제 IV 장 실증분석	69
제1절 표본특성 및 측정도구 검증	69
1. 표본의 특성	69
2. 측정도구 신뢰성 및 타당성 검증	71
3. 기술적 통계 및 상관관계 분석	77
제2절 가설검증	79
1. 가설검증	79
2. 추가분석	88
제 V 장 결 론	93
제1절 연구결과의 요약 및 시사점	93
제2절 연구의 한계 및 향후 연구과제	98
참고문헌	101
설 문 지	123

< 표 목 차 >

<표 II-1> 전통적 경력과 프로틴 경력 비교	12
<표 II-2> 프로틴 경력에서의 학습목적	13
<표 II-3> 전통적 경력과 무경계 경력 비교	14
<표 II-4> 경력개발 이론 분류	21
<표 II-5> 경력개발과 경력학습 비교	27
<표 III-1> 설문문항의 구성 및 출처	65
<표 IV-1> 연구대상의 인구통계학적 분석	70
<표 IV-2> 탐색적 요인분석	71
<표 IV-3> 확인요인분석	74
<표 IV-4> 구성개념 간 상관행렬	77
<표 IV-5> 최적구조모형 검증	80
<표 IV-6> 가설검증 및 공분산 분해	82
<표 IV-7> 간접효과 유의성 검증	85
<표 IV-8> 경력학습의 상대적 효과	89
<표 IV-9> 연령에 따른 집단 간 경로 비교	91

<그림 목 차>

<그림 I-1> 논문구성	7
<그림 II-1> 경력계획, 경력개발, 경력목표의 관계	18
<그림 II-2> 경력개발 모형	18
<그림 II-3> 상사코칭 선행연구(해외)	39
<그림 III-1> 연구모형	47
<그림 III-2> 분석방법 및 과정	68
<그림 IV-1> 연구결과	88

Structural Relationships of Antecedents and Outcome Variables of Career Learning

Ji Sung-Ho

Department of Business Administration
Graduate School
Jeju National University
Supervised by Prof. Kang Young-Soon

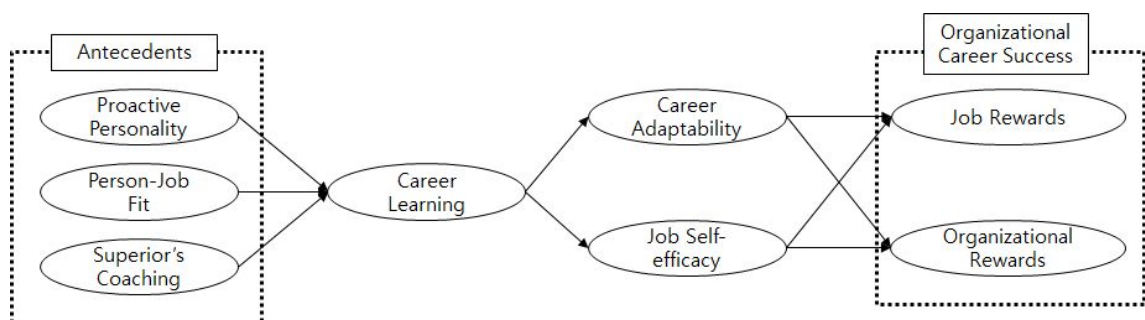
Recently, a great number of employees are exposed to develop their ability for job and career owing to external environmental change. As human resources have different characteristics which are able to improve the value, they classify core resources compared with financial resource and physical resource. In addition, career advancement help companies achieve the goal for companies with added value. As a result, studies on career are at the edge of organizational psychology for the past decade. In addition, the paradigm of career is dramatically changed and neo-approach of career which focuses on the self-actualization via career is fit for explanation of such the change.

In this paper, it advances understanding of mechanism of career learning for career advancement between antecedents(individual disposition variable, job related variable, and superior related variables) and outcome variables (organizational career growth). The research model is aimed to test the mechanism of individual career learning in organizations comprehensively. In career research, it is out of interest of scholars on how employees develop their ability for career, the present study describes on the process empirically. In addition, recent studies on career emphasize on the career success in the

approach of which career help to achieve self-actualization in order to hire a better company and to transfer higher position. However, in the external labor market, the fierce competition push employee to change thought of which career should contribute to hire continuously in the current organization. The new approach vastly implicates on career perspective to employees, in such the context, the present paper considers on the career growth in organizations compared with previous studies differently.

In accordance with the research model, Antecedents (proactive personality, person-job fit, and superior coaching) of career learning consists of 3 dimensions such as individual disposition, job, and superior. As well outcome variables of career learning are composed of career adaptability, job self-efficacy, and organizational career growth. The variable of organizational career growth gives an account of career success at the perspective of rewards. Next, it will be tested both mediating effects of career learning in the relationships between antecedents-career adaptability, and antecedents-job self-efficacy as well as of career adaptability and job self-efficacy in the links between career learning and organizational career growth are demonstrated in the research model. Furthermore, there is almost few an empirical study with career learning mechanism empirically.

〈Research Model〉



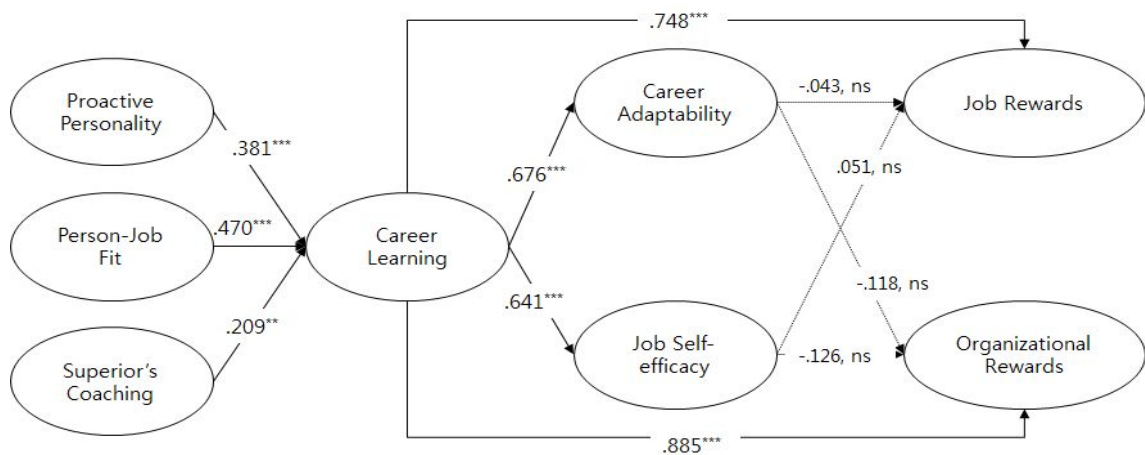
The data which was applied to analysis collected from 340 employee's who have worked for companies which were well-equipped the human resource development system and have hired over than 1,000 because policy for career development in organizations generally depends on firm's size. The questionnaire was designed to specifically assess through self-report elements to all variables, self-report instrument is able to bring about common method bias. With regard to common method bias, the questionnaire consist of two parts; part 1 which can measure antecedents and career learning, part 2 which is able to measure outcome variables, with time interval of a day, so as to reduce the contextual effect. The designed model for the current research was analyzed with SPSS package and program of AMOS for the different purposes. SPSS carried out the exploratory factor analysis to check the validation of items. In particular, because the variable of organizational career growth applied almost first time to adopt it in Korea, the scales were needed to test the discriminant validation compared with other variables written by Korean. Except for the exploratory factor analysis, most of analysis conducted with structural equation modeling such as comparison of structural equation models to seek for the best model, path model to test hypothesis, mediating effects and indirect effects through bootstrapping, relative effects comparison, and multi-group path analysis.

This researcher conducted to prove 5 hypotheses comprehensively. First, antecedents(proactive personality, person-job fit, and superior coaching) will be positively related to career learning. Second, career learning will have a positive effect to career adaptability and job self-efficacy. Third, career adaptability and job self-efficacy will be associated with organizational career growth positively. Fourth, career learning will mediate the links between antecedents and career adaptability and job self-efficacy. Fifth, career adaptability and job self-efficacy will mediate the relationships between career learning and organizational career growth.

The results are as follows. First, in the comparison of research model, the

direct path between career learning and organizational career growth was demonstrated as the best model with comparison to alternative models. As a result, all hypotheses tested in that model. The main effects of antecedents to career learning were statistically supported as expected. Second, the impacts of career learning to career adaptability and job self-efficacy were positively significant. Third, none relationships between career adaptability and organizational career growth(job reward, organizational reward), and job self-efficacy to organizational career growth(job reward, organizational reward) were significant effects in the structural model. Fourth, the mediating effects by career learning revealed statistically significant in the links between antecedents-career adaptability and antecedents-job self-efficacy. Fifth, the mediation of career adaptability and job self-efficacy were not supported in that mechanism. In particular, the mediation by both variables when the mediators added in that mechanism, controlled by the suppression effects. As a result, the path coefficient was proved with negative effect in comparison with correlation.

〈Research Results〉



The implications of this study are as follows in academy and in practice. First, mechanism for career advancement proved in the comprehensive perspective via

career learning. In the previous studies on career learning, all of them just tested the main effects between predictors-career learning, and career learning-outcome variables individually, almost none examined career learning mechanism. As a result, this paper contribute to understand career learning mechanism comprehensively and to facilitate studies for career learning in organizational context. Second, in organizational context, the one of which the individual seek for organizational career growth was demonstrated. Such the results stress on the importance for career growth in organizations in comparison with neo-career theory which focus on self-actualization. In practice, the results of which career learning improves career ability and job ability require the importance for a variety of programs, which facilitate career learning, from companies in order to enhance career advancement for employees. Furthermore, the results offer the necessity of career development system and learning programs so as to advance individual ability.

I. 서 론

제 1 절 연구의 필요성 및 목적

1. 연구의 필요성

기업의 주요자원은 물리적, 재무적, 인적자원으로 구성되며, 그 가운데 변화하는 환경에서 유연성확보가 가능하고 지속적인 성장을 통해 기업의 부가가치 창출에 기여하는 자원은 인적자원으로 간주되고 있다(배종석, 2010). 이로 인해 조직에서 인적자원의 가치는 지속적으로 증대되고 있으며, 인적자원의 지속적 성장을 위한 개인 및 조직차원에서 다양한 노력들이 시도되고 있다. 또한 인적자원 성장에 있어 조직 외부환경 변화는 주요한 요인이 되고 있다.

외부환경 변화 가운데 외부노동시장의 변화는 인적자원에서 경력의 중요성을 부각시키고 있다(Kuijpers, Schyns, & Scheerens, 2006; De Cuypoer et al., 2008; 이성중·유태용, 2013). 경제와 기술의 발전은 노동시장에서 인적자원의 이동가능성 증대에 영향을 미치고 있으며, 인적자원의 이동에 있어 고려되는 요인 중 한 가지는 인적자원의 상대적 가치 평가이고 경력이 그 중심에 있다. 또한 경력은 개인의 임금 수준과 고용가능성을 결정하는 주요한 기준으로(Gattiker & Larwood, 1988; Kanter, 1989; Fugate, 2006) 작용하며, 이러한 변화는 경력유형에도 영향을 미치고 있다.

경력에는 전통적 경력과 현대적 경력으로 구분하며 두 경력유형에는 경력을 추구하는 목적에 차이가 있다(Hall, 1996; Collin & Watt, 1996). 전통적 관점에서 경력은 조직에서 수직적 이동 수단이며 기업이 제공하는 공식적 학습 프로그램을 통해 향상시킬 수 있다는 관점이다. 뿐만 아니라 경력관리 주체가 조직이 되어 조직차원에서 구성원의 경력을 관리한다. 이로 인해 조직구성원의 경력성장은 직무수행에 요구되는 역량향상을 통해 조직성과에 기여하는 것이다. 또한 조직은 그러한 구성원 노력에 대한 대가로 승진과 보상을 제공한다. 하지만 현대적 경력에서 경력의 주체는 조직이 아닌 개인이며 자발적 노력을 통해 경력을 성장시킨다. 또한 경력의 목적은 조직에서의 승진 및 보상과 같은 외재적 보상보다는 경

력에 대한 만족과 고용안정성과 같은 경력이 개인에게 제공하는 심리적 보상에 두고 있다(Sullivan, 1999; Briscos & Hall, 2006).

최근 경력연구는 주로 개인의 경력에 대한 심리적 요인에 주목하고 있다(London & Stumpf, 1982; Sullivan, 1999; Seibert & Kraimer, 2001; Briscos & Hall, 2006). 국내·외 경력연구를 고찰하면, 개인이 주도적으로 경력개발에 참여하여 경력을 성장시키는 것과 관련하여 프로틴경력과 무경계경력이 많은 관심을 받고 있다(De Fillippi & Arthur, 1994; Hall, 1996). 현대적 경력 접근으로 분류되는 두 경력유형은 개인의 경력성장 목적이 기존에 강조하던 조직에서의 객관적 경력성공 보다는 주관적 경력성공에 집중하고 있다(Sullivan, 1996; Briscos & Hall, 2006).

하지만 현대적 경력에 대한 접근은 다음과 같은 한계가 있다. 첫째, 외부노동시장의 특성을 반영하지 못하고 있다. 프로틴과 무경계 경력은 개인의 경력을 통한 자발적 이직을 강조한다. 이는 개인과 조직의 심리적 계약이 거래적 계약으로 전환되면서 조직에 대한 충성과 애착이 변화하였기 때문이다. 그러나 최근 외부노동시장에서 인력의 수요와 공급은 초과공급 상태에 있으며(Kanter, 1989; De Cuypoer et al., 2008; 이성중·유태용, 2013), 그 결과 현 기업에서 제공하는 상대적으로 높은 보상 및 복리후생에 대한 정책이 좋은 경우 개인의 이직을 설명하는데 한계가 있다. 그러한 현상은 경력이 이직을 위한 경쟁력 요인으로 작용하기 보다는 조직에서 승진을 통한 지속 근무여부를 결정하는 경쟁력 요인으로 작용할 가능성이 있다는 점이다. 하지만 현대적 경력접근에서는 이러한 외부노동시장의 특성이 경력에 미치는 영향력을 간과하고 있다.

둘째, 기존의 경력연구에서는 개인의 경력성장 과정에 관한 연구가 부족하다. 기존 연구에서는 주로 경력몰입과 경력성공과 같은 결과변인에 연구의 초점을 맞추어 왔다. 예를 들어, 개인차원(성격 및 성향, 직무차원 변인) 및 조직차원(멘토링, 조직지원인식 등) 변인들과 경력관련 결과변인과의 관계에 관한 연구가 수행되고 있다(Judge et al., 1995; Seibert & Kraimer, 2001; Thomas et al., 2005, 권정숙 2010). 그러나 이 연구들에서 나타나는 특징은 경력개발 과정에서 개인이 경력을 개선하기 위한 노력 과정이 제시되지 못한다는 점이다.

한편, 경력연구에서 학습을 통한 경력 개선과정에 대한 연구는 이론적 관심에도 불구하고 실증연구가 미흡한 상황이다. Carbery & Garavan(2007)은 경력중점

학습(career focused learning) 연구에서 개인의 경력개선을 위한 과정으로 경력 중점학습의 중요성을 주장하고 있으나 실증연구 부족으로 인해 이론적 주장이 뒷받침되지 못하고 있다. 또한 지속경력학습(continuous career learning) 연구에서도 개인 경력학습의 선행변인과 결과변인에 관한 연구가 수행되었으나(Rowold & Schilling, 2006; Rowold & Kauffeld, 2007; Kuznia, Kerns, & Gilley, 2010), 이들 연구에서는 경력학습에 영향을 미치는 선행변인과 경력학습, 경력학습과 결과변인의 직접효과에 초점이 맞추어져 있다. 따라서 경력학습에 영향을 미치는 다양한 선행변인과 결과변인의 관계에 작용하는 경력학습의 메커니즘을 규명하는 연구의 필요성이 있다.

또한 기존 경력연구에서는 경력성공과 조직 외 이동에 초점이 맞추어져(Hall, 1996; Briscos & Hall, 2006), 개인 경력이 조직 성장과 발전에 기여하기 보다는 개인의 이익을 추구하는 요인으로 인식되어 왔다. 그러나 최근 경력연구에서는 조직 내에서의 개인 경력에 초점을 맞춘 연구들이 수행되고 있으며, 그러한 변인으로 조직경력성장에 관한 관심이 증대되고 있다(Weng, 2010; Weng & McElory, 2012). 그러나 조직경력성장 연구의 경우 조직경력성장이 조직구성원의 직무만족 향상과 이직의도를 저감하는 메커니즘에 연구의 초점이 맞추어져 있으며, 개인의 경력 개선과정을 통해 조직경력성장을 설명하는 연구는 거의 전무한 실정이다. 따라서 본 연구에서는 조직 내에서의 개인 경력 개선과정에 초점을 맞추어 조직에서 개인의 경력성장 과정을 설명한다. 이를 통해, 기존의 경력연구에서 설명하고 있지 못한 경력 개선을 위한 개인의 노력이 조직 내에서 어떠한 메커니즘으로 나타나는지를 실증적으로 규명하고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구는 통합적 관점에서 조직구성원의 경력학습 메커니즘을 규명한다. 이러한 연구목적을 수행하기 위해 경력학습에 영향을 미치는 선행변인을 개인차원, 직무차원, 상사차원으로 접근하고, 경력학습의 결과변인으로 경력적응력 및 직무효능감과 조직경력성장 변인을 설정하여 변인들 간의 구조적 관계를 검증한다. 또한 구조적 모형에서 선행변인(주도성, 개인-직무적합성, 상사코칭)과 경력적응력 및 직무효능감의 관계에서 경력학습의 매개효과를 규명하고, 경력학습과 조직경력성장(직무보상, 조직보상)의 관계에서 경력적응력 및 직무효능감의 매개효과를 실증적으로 검증한다. 이를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 경력학습의 메커니즘을 규명한다. 개인의 경력개선을 설명하는 경력개발 이론에서는 개인수준 및 조직수준에서 각각의 이론들이 제시되고 있다. 하지만 본 연구에서는 개별적으로 언급되고 있는 경력개발 이론을 통합적 관점으로 접근한다. 이를 위해 개인의 경력개선 과정을 경력학습을 통해 설명하며, 각각의 경력개발 이론에서 이론적으로 주장되고 있는 변인들을 선행 및 결과변인으로 설정하여 변인들 간의 구조적 관계를 검증한다. 이를 통해 조직에서 개인의 경력개선 과정의 메커니즘을 규명한다. 이러한 연구목적을 달성하기 위해 경력학습 선행변인으로 개인, 직무, 상사차원의 변인들을 설정하고, 다음으로 경력개발을 통해 개선하고자 하는 직무 및 경력 능력 관련 변인으로 경력적응력과 직무효능감을 설정한다. 또한 성과변인으로 조직경력성장을 설정하여 변인들 간의 구조적 관계를 검증한다.

둘째, 경력학습의 매개효과를 규명한다. 경력학습의 원인을 설명하는 다양한 연구들이 수행되고 있으나 경력학습 메커니즘에 대한 연구는 제한적으로 수행되고 있다. 따라서 선행변인(주도성, 개인-직무적합성, 상사코칭)과 경력적응력 및 직무효능감의 관계에서 경력학습의 매개효과를 규명한다. 이를 통해 개인의 경력학습이 이루어지는 과정을 실증적으로 규명한다.

셋째, 경력적응력과 직무효능감의 매개효과를 확인한다. 경력학습과 조직경력성장(직무보상, 조직보상) 변인의 관계에서 경력적응력과 직무효능감의 매개효과를 규명한다. 즉 조직에서 경력학습을 통해 향상된 경력 및 직무의 능력이 조직

에서 제공하는 내적보상인 직무보상과 외적보상인 조직보상에 미치는 메커니즘을 실증적으로 규명한다.

제 2 절 연구방법 및 논문구성

1. 연구방법

경력학습 메커니즘을 규명하기 위한 본 연구는 다음과 같은 방법 및 과정을 통해 수행한다. 첫째, 선행연구 고찰을 통해 연구변수들을 개념적으로 정의한다. 본 연구에 활용되는 변인들은 학자들마다 다양하게 제안되고 있어, 선행연구 고찰을 통해 연구모형에 포함되는 모든 변인들의 개념을 설명한다.

둘째, 연구모형 및 자료를 수집한다. 본 연구에서 규명하고자 하는 변인들 간의 관계를 고려한 연구모형을 설정한다. 또한 선행연구에 기반하여 변인들 간의 관계인 가설을 추론한다. 연구목적을 달성하기 위해 과학적인 방법으로 변인들 간의 관계 규명이 요구되며, 이를 위한 방법으로 정량적 연구방법인 설문조사를 활용한다. 또한 자료수집 방법 및 획득을 위해 요구되는 척도를 확인하고, 국내 선행연구에서 활용된 적이 없는 측정도구의 경우 번역을 실행하고 번역타당성을 검증한다. 또한 자료수집 방법에 있어 최근 인사·조직 분야 연구에서는 동일방법 편의를 최소화하기 위해 다양한 자료수집 방법이 시도되고 있다. 이에 병행하여 측정환경 분리방법을 통해 자료를 수집한다.

셋째, 실증분석은 SPSS 18.0과 Amos 18.0 프로그램을 활용하여 다양한 분석을 수행한다. 변인들 간의 최적구조모형을 검증하여 변인들 간의 구조적 관계를 도출한다. 경력학습과 경력적응력 및 직무효능감의 매개효과를 검증한다. 또한 간접효과 유의성을 검증하기 위해 Bootstrapping과 Sobel 검증을 실시한다. 추가분석에서는 Amos 프로그램을 활용하여 상대적 효과 분석과 다중집단 경로분석을 실시한다.

2. 논문구성

논문의 구성은 총 5 장으로 구성되며 각 장의 구성은 다음과 같다. 제 I 장은 서론으로 연구 필요성 및 목적, 연구방법 및 논문구성을 설명한다.

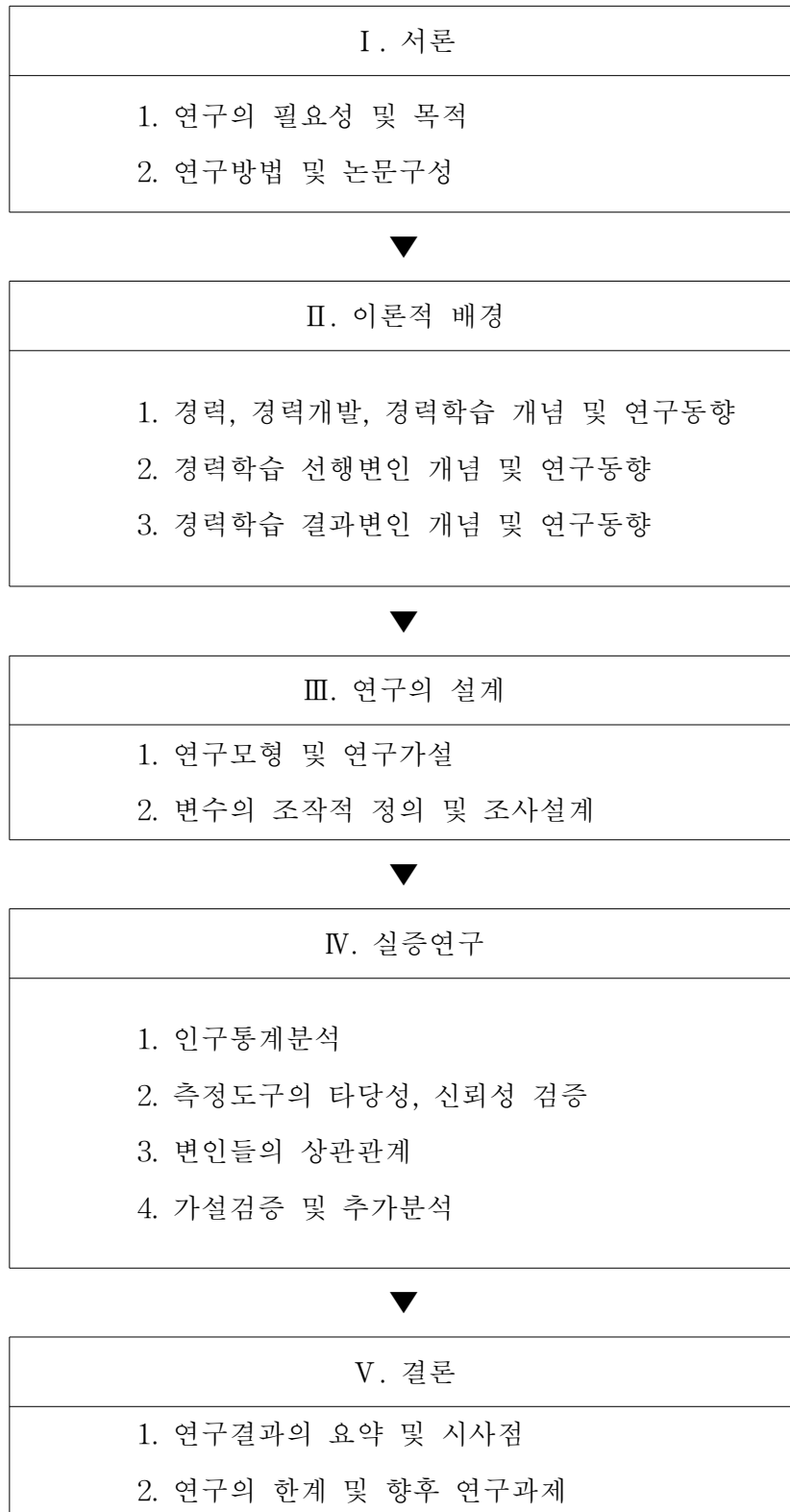
제 II 장은 연구에 관련된 변수들을 문헌연구를 통해 고찰한다. 이 장에서는 경력에 대한 개념과 경력의 결과변인 관점에서 선행연구들을 살펴본다. 다음으로 선행변인인 주도성, 개인-직무적합성, 상사코칭의 개념적 정의 및 선행연구를 고찰하며, 또한 경력개발과 경력학습의 관계를 설명하고 경력학습의 개념적 정의 및 선행변인(주도성, 개인-직무적합성, 상사코칭)과 경력학습의 관계를 도출한다. 그리고 경력적응력 및 직무효능감과 경력학습의 관계를 추론하고 마지막으로 조직경력성장과 선행변인(경력적응력, 직무유능성)과의 관계를 고찰한다.

제 III 장은 연구목적 달성을 위한 연구 설계로 구성된다. 이 장에서는 연구모형을 제시하고 변인들 간의 관계를 통해 가설을 제안한다. 또한 변수의 조작적 정의를 설명한다. 조사 설계에서는 자료수집 방법인 설문조사와 관련하여 설문지 구성, 표본설계, 분석방법을 제시한다.

제 IV 장은 실증분석을 수행한다. 연구대상에 대한 인구 통계학적 특성을 확인하고 연구에 활용된 측정도구의 신뢰성, 타당성 검증을 실시한다. 또한 변수들 간의 관계를 설명하는 구성개념 상관행렬을 확인한다. 그리고 최적구조모형을 도출하고 가설을 검증한다.

제 V 장은 연구의 결론부분으로 연구 결과의 요약 및 연구의 시사점을 제시하며, 본 연구의 한계 및 향후 연구에 대한 방향을 제시한다.

〈그림 I-1〉 논문구성



II. 이론적 배경

II장에서는 본 연구에 포함된 모든 변인들의 개념적 정의, 선행연구 동향, 변인들 간의 관계를 고찰한다. 1절은 경력, 경력개발, 경력학습의 개념과 경력개발 및 경력학습의 관계, 경력학습의 선행연구를 고찰한다. 2절은 본 연구의 선행변인인 개인차원의 주도성, 직무차원의 개인-직무적합성, 상사차원의 상사코칭의 개념과 연구동향을 고찰한다. 3절은 경력학습의 결과변인인 경력적응력, 직무효능감, 조직경력성장 개념과 연구동향을 살펴본다.

제 1 절 경력개발 및 경력학습

본 절에서는 경력학습의 설명에 앞서 경력의 정의, 속성, 접근방법(전통적, 현대적 경력)과 현대적 경력인 프로틴 및 무경계 경력을 살펴본다. 또한 경력개발 및 경력학습의 정의, 속성, 이론을 검토한다. 다음으로 경력개발과 경력학습의 관계를 설명하고 경력학습의 선행연구를 고찰한다.

1. 경력의 개념

경력(career)은 개인이 일생동안 수행하는 일(work)과 관련된 경험이다(Hall, 1976). Hall(1976)의 정의에 따르면, 한 사람의 전 생애에 걸쳐 이루어진 일과 관련된 광범위한 활동이 경력의 범주에 포함된다. 학자별 경력에 관한 정의는 개념의 범주와 보상유무와 관련하여 다양하게 제시되고 있다. Super(1980)는 개인이 일생동안 행하는 직업활동 전, 직업활동, 직업활동 후의 일과 관련된 경험을 경력으로 설명한다. 즉 경력의 범위가 직업 탐색활동과 퇴직이후 직업에 관련된 활동까지 경력으로 간주한다. Greenhaus, Parasuraman & Wormley(1990)는 경력은 행위에 대한 보상 유·무와 무관하게 개인의 업무와 관련된 경험의 합으로 주장한다. 그들에 따르면, 경력은 금전적 보상과 비금전 보상인 봉사활동, 지원활동 등을 포함한다. 이는 경력의 범위에 있어 보상여부의 기준을 제시한다는 점에서 의미가 있다.

Richardson(1993)은 개인의 성취감에 영향을 주는 생계유지와 비업무적 활동을 경력으로 정의한다. 이는 경력을 보상여부 뿐만 아니라 개인의 욕구와 같은 심리적 부분으로 연계한다. 경력에 대한 학자별 정의에서 경력의 범주는 직업과 관련된 활동시점, 직업관련 활동유형, 보상여부, 개인의 심리적 부분까지 고려된 다양한 개념적 접근이 시도되고 있으나, 경력은 개인이 일과 관련하여 일생동안 축적하는 경험으로 접근한다.

경력의 속성은 승진, 전문직, 직무연속, 역할관련 경험의 연속으로 구분된다(Hall, 1976; Greenhaus, Callanan, & Godshalk, 2010). Hall(1976)은 경력을 승진, 전문직, 직무연속, 역할관련 경험의 연속 등의 4가지로 분류하고, Greenhaus, Callanan, & Godshalk(2010)은 직업 및 조직의 속성, 개인속성의 2가지 유형으로 구분한다. 먼저 Hall(1976)의 경력에 대한 관점을 살펴보면, 첫째, 승진으로서의 경력은 조직에서 수직적 이동을 뜻하고, 개인의 축적된 경력이 조직에서 승진을 위한 이동 요인이 되고 그 결과 개인은 상위직급이 요구하는 책임과 의무 등의 변화를 경험한다. 이는 전통적 경력에서 주장하는 경력과 승진 및 보상의 연계성을 일컫는다. 둘째, 전문직으로서의 경력은 경험과 숙련도가 요구되는 의사, 변호사 등의 특화된 직업에서의 전문성이다. 전문성이 강조되는 직업에서 개인이 가지고 있는 암묵적 경험은 경쟁력의 원천이 되고, 동종업종 경쟁자와 비교기준으로 작용한다. 셋째, 직무연속으로서의 경력은 일생동안 직무에서의 경험이다. 이는 조직에서 개인이 수행하는 직무가 시간의 경과로 인해 축적되는 직무경험을 뜻한다. 승진과 직무연속으로서의 경력 차이점을 비교하면, 승진으로서의 경력은 경력이 승진과 보상의 원천으로 작용하는 것을 의미하지만, 직무연속으로서의 경력은 직무에서 개인이 축적한 경험을 의미하며 시간의 경과로 인해 자연발생적으로 축적되는 부분까지 포함한다. 넷째, 역할관련 경험의 연속은 개인이 일생동안 직무경험을 통해 형성된 태도와 행동을 의미한다. 이러한 경력에 관한 Hall(1976)의 관점은 조직에서 개인의 경력에 초점을 맞추고 있다.

Greenhaus, Callanan, & Godshalk(2010)는 경력을 직업 및 조직 속성, 개인속성 2가지로 분류한다. 첫째, 직업 및 조직 속성에서 경력은 한 조직에서 개인의 수직적 이동을 의미한다. 예를 들어, 개인이 조직에서 제품 판매원에서 시작해서 판매관리자 및 마케팅 관리자로 직무경험 축적을 통한 지위상승을 뜻한다. 이는

Hall(1976)의 관점에서 승진과 직무연속의 속성을 포함한 접근이다. 둘째, 개인속성에서 경력은 다양한 직무경험과 지식의 축적으로, 이로 인해 개인마다 추구하는 경력이 상이하다. 즉 개인은 자신만의 경력을 추구하며 개인이 추구하는 가치관에 따라 경력에 차이가 발생한다. 이는 전통적 경력이론에서 강조하는 승진과 임금의 객관적 성공기준이 경력의 주요목적이 아닌 개인이 추구하는 주관적 성공기준인 심리적인 부분을 강조한다. 이러한 관점은 현대적 경력관점인 프로틴 경력과 무경계 경력에서 경력추구 목적인 개인의 자유, 성장, 심리적 만족과 맥락을 같이한다.

경력에 대한 접근은 전통적 경력과 현대적 경력으로 구분한다. 전통적 접근으로 경력은 조직과 개인의 강력한 심리적 계약에 기반하여 구성원의 경력이 조직에 기여하고, 조직에서 개인의 경력 개선이 승진 및 보상과 같은 외적 보상으로 이어지는 것과 관련된다(Rosenbaum, 1979). 그러나 현대적 접근에서의 경력은 프로틴, 무경계 경력으로 구분되며(Hall, 1996, Sullivan, 1999), 전통적 접근과 비교해서 조직과 개인의 관계를 거래적 계약으로 접근한다는 측면에서 차이가 있다. 이러한 관계에서 개인은 경력을 주관적 및 심리적인 부분에 초점을 맞추고 조직에서의 수직적 이동보다는 개인의 심리적 성공을 추구하는 것으로 설명한다.

이를 구체적으로 살펴보면, 전통적 경력은 조직관점에서 접근하는 개인경력이다(Rosenbaum, 1979). 개인과 조직의 관계는 강력한 심리적 계약에 근거하며, 조직이 경력관리의 주체가 된다. 조직은 구성원에게 직업안정성을 제공하고 구성원은 그에 대한 대가로 조직 및 경영자에 충성을 제공한다. 또한 조직에서 개인 경력은 공식적 교육·훈련 프로그램을 통해 개선시키며, 조직에서 요구하는 특유의 기술 및 지식 등을 학습하게 된다. 그 결과 구성원은 학습을 통해 기업이 요구하는 특수한 기술을 제공하고, 승진과 보상과 같은 외적보상을 경력의 목적으로 인식하게 된다. 따라서 전통적 접근에서 경력은 평생직장을 강조하던 당시의 상황에서 조직의 고용안정성에 대한 대가이며, 자신의 외적 보상 요인이 된다(Hall, 1996).

그러나 전통적 경력은 조직 관대화의 한계, 인적자원의 이동가능성, 개인 심리적 적응의 3가지 변화로 인해 현대적 관점에서의 경력과 차이가 있다(Arthur, 1994). 첫째, 조직이 관대하다는 가정에 대한 위협이다. 심리적 계약에 기반한

조직과 구성원의 암묵적 규칙과 약속이 환경의 불확실성 증대로 인해 변화되고 있다(Hirsch, 1987). 즉 조직이 구성원에게 제공하는 명확한 심리적 계약이 변화하는 것을 의미한다. 둘째, 기업의 지속적인 변화로 인해 인적자원의 이동가능성이 강조되고, 명성과 고용가능성을 기준으로 개인의 경력에 대한 인식이 변화되고 있다. 이는 개인이 축적한 경력에 대한 명성이 조직 간 이동에 있어 고용가능성을 제공하고(Kanter, 1989), 그 결과 과거에 비해 조직 간 이동에 있어 개인 경력이 차지하는 역할이 증대되고 있다. 셋째, 개인의 심리적 적응이 요구된다. 조직을 둘러싼 환경의 지속적인 변화는 환경에서의 개인의 적응을 강조한다. 따라서 전통적 관점에서 요구하던 조직에서 개인 적응보다 조직 외부환경에서 개인의 적응을 강조하며 그 결과 특정 조직에서 객관적 경력보다, 경력에 대한 개인의 심리적 반응인 주관적 경력이 강조되고 있다. 따라서 현대적 경력은 조직의 내·외부의 변화와 관련하여 개인의 경력에 있어 적응력과 이동가능성을 강조한다(Arthur, 1994; Hall, 1996).

현대적 경력은 환경변화에 대응하기 위해 개인에 의해 주도되는 경력이다(Hall, 1996). 조직의 급격한 외부환경 변화는 우선적으로 구성원에게 제공하던 평생직장의 개념을 변화시키고 그 결과 구성원의 조직에 대한 충성에 변화가 발생하였다. 이는 기업이 구성원에게 보장하던 명확한 심리적 계약이 거래적 계약으로 변화되는 것을 의미한다. 또한 여성의 노동시장 진출, 빠른 속도의 기술변화, 기업내부의 지속적 변화와 혁신은 한 조직에서 시간의 경과에 따른 직무연속으로서의 경력에 대한 인식에 변화를 초래하였다. 그러한 결과 경력의 주체가 개인으로 인식되며, 경력의 목적 역시 외적보상 보다는 자신의 삶과 관련된 주관적 및 심리적 보상으로 변화하였다. 또한 개인의 이동가능성과 관련하여 전통적 경력에서는 조직의 경계가 1-2개의 기업에 국한되었으나, 현대적 경력에서는 조직의 경계가 경력에 대한 관점에 따라 다양하게 변화하고 있다.

현대적 경력으로 분류되는 프로틴, 무경계 경력은 주관적 경력이론에 근거한다. 주관적 경력은 프로틴 및 무경계 경력을 포함하는 개념으로 개인의 삶에 초점을 맞추고 업무를 인식하는 경력이다(Collin & Watt, 1996). 전통적 경력에서 개인경력에 대한 인식은 조직 내에서 수직적 이동을 목적으로 조직이 요구하는 특수한 기술을 개발하고 이를 조직에 제공한다. 또한 경력에 대한 성공의 기준은

객관적 경력인 승진과 보상으로 평가한다. 하지만 주관적 경력에서는 개인의 경력은 자신에 의해 주도되며, 경력의 목적 또한 객관적 기준보다는 주관적 기준이 반영된다. 게다가 경력의 범위는 조직 내에만 국한하지 않으며 조직 외로 범위가 확대된다. 예를 들어, 프로틴 경력의 경우 경력범위를 조직 내·외에 초점을 맞추고 있으며, 무경계경력은 조직 외에서의 경력이동에 초점을 맞추고 있다. 주관적 경력에 기반 한 프로틴 경력과 무경계경력의 구분은 다음과 같다.

첫째, 프로틴 경력은 개인에 의해 주도되는 경력을 의미한다(Hall, 1996). 프로틴 경력에서 경력의 주체는 개인이며, 개인의 의해 자발적인 교육·개발 등으로 인한 경험을 추구한다. 경력의 범위는 한 조직에서의 경력추구가 아니라 타 조직으로의 이동까지 고려하여 경력의 범위가 넓어진다. 특히 경력의 목적은 조직에서

〈표 II-1〉 전통적 경력과 프로틴 경력 비교

	전통적 경력	프로틴 경력
경력목표	수직성 성공	심리적 성공
경력주체	조직	개인
경력연령	실제연령	경력연령
개발방법	공식적 훈련 재훈련 수직적 이동	지속학습 정체성 변화
성공의 개요	업무지식(know-how) 조직경력 업무중심 자아	학습방법(Learn-how) 프로틴 경력 삶의 주체로 자아

Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century, *Academy of Management Executive*, 10(4), 9.

의 객관적 성공기준인 승진과 임금향상에 대한 중요도가 감소하고 개인의 자율성과 심리적 성공에 초점을 맞춘다(Briscoe & Hall, 2006). 프로틴 경력을 지향하는 개인은 조직의 가치보다는 개인의 가치에 초점을 맞춘 경력을 선택하게 된다. 또한 경력에서 추구하는 내용은 단순한 지식 획득과 수행능력의 향상보다는 변화하는 환경에 대응하기 위한 학습과 정체성 변화를 추구한다(Carbery & Garavan, 2007).

프로틴 경력은 지속적인 학습을 요구하며 학습의 목적은 학습대상과 기간에 따라 구분된다. 학습대상은 과업과 자아로 구분되며, 기간은 장기와 단기로 구분된다. 과업을 대상으로 수행하는 학습은 기술개발, 수행(성과) 향상, 적응능력 향상이 목적이며 자아에 초점을 맞춘 학습은 태도변화, 정체성 개발 및 확장을 위해 학습을 수행한다. 따라서 프로틴 경력에서 학습은 조직에 요구되는 과업 관련 학습과 자아와 관련한 학습을 중심으로 이루어진다. 따라서 현대적 경력인 프로틴 경력에서 학습은 개인의 경력을 개선하기 위한 주요한 기능을 한다.

〈표 II-2〉 프로틴 경력에서의 학습목적

		학습대상	
		과업	자아
기간	단기	기술개발/수행(성과)향상	태도변화
	장기	적응능력 향상	정체성 개발 및 확장

Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century, *Academy of Management Executive*, 10(4), 11.

둘째, 무경계 경력은 경력의 범위가 조직 내에 국한되기 보다는 조직 간 이동을 강조한다(DeFillippi & Arthur, 1994). 즉 개인 경력이 한 조직에 국한되지 않고 이동을 통해 축적되는 것을 일컫는다. 또한 경력에 대한 인식에 있어 개인은 조직에서의 보상과 승진보다는 개인이 보유하는 다양한 가치로서의 경력을 중시한다(Arthur & Rousseau, 1996). 그로 인해 경력의 범위는 다수의 기업으로 범위가 확대되며, 이에 따라 개인이 보유하는 기술은 이동가능성과 관련된 기술 및 지식 등이 요구된다. 또한 경력개선을 위해 개인은 조직에서 제공하는 공식적인 교육·훈련 프로그램이 아닌 개인이 주도하는 학습을 하게 된다. 이는 전통적 경력에서 가정하는 조직과 구성원의 강력한 심리적 계약에 기반한 경력추구가 아니라 조직과 개인의 관계가 거래적 관계에 기반하며 지속적인 학습과 경력이동을 통해 개인이 심리적으로 의미 있는 일을 추구하는 것을 의미한다.

〈표 II-3〉 전통적 경력과 무경계 경력 비교

	전통적 경력	무경계 경력
고용관계	충성에 대한 직업안정성 보장	성과에 대한 고용가능성 및 유연성
경계	하나 또는 두 개의 기업	다수의 기업
기술	기업의 요구하는 특정 기술	이동 가능 기술
성공의 기준	보상, 승진, 지위	심리적으로 의미 있는 일
경력관리 책임	조직	개인
교육훈련	공식훈련	직무를 통한 학습
경력 기반	연령과 관련	학습과 관련

출처 : Sullivan, S. E. (1996). The changing nature of careers: A review and research agenda, *Journal of Management*, 25(3), 458.

즉, 전통적 및 현대적으로 분류된 경력은 일생동안 수행하는 일과 관련된 경험이며(Hall, 1976), 직업 및 조직 속성과 개인속성의 정도에 따라 개인이 추구하는 경력목적이 다르게 나타난다. 예를 들어, 개인속성으로써의 경력은 개인의 심리적 보상과 같은 경력이 제공하는 내재적 보상에 주목하고, 직업 및 조직속성으로써의 경력은 조직에서의 승진 및 보상과 같은 외재적 보상에 초점을 맞춘다. 이러한 차이는 개인이 지각하는 조직 내·외부 환경 변화에 기인하며, 경력에 대한 인식이 환경과 밀접함을 의미한다.

또한 경력에 대한 접근에서 나타나는 특징은 경력이 개인의 노력에 의해 개선 가능하다는 점이다. 현대적 접근인 프로틴 경력과 무경계 경력 모두 경력을 정적이기 보다는 동적인 측면에서 접근하며 경력에 있어 지속적인 학습을 강조하고 있다. Hall(1996)은 프로틴 경력에서 개인은 변화하는 환경에 대응하기 위해 학습을 추구하는 것으로 주장하고, Arthur & Rousseau(1996)은 무경계 경력에서 경력개선을 위한 학습이 경력이동을 촉진하는 방안으로 설명하고 있다. 또한 경력개발 이론에서도 개인의 경력은 정적이기 보다 역동적인 개념으로 발달 가능할 것으로 설명한다(Super, 1980; Swanson & Holton, 2009). 따라서 본 연구에서는 이러한 경력 개선 과정을 경력개발과 경력학습을 통해 설명한다.

2. 경력개발의 개념

경력개발은 삶과 직무 만족을 달성하기 위해 개인 및 조직차원에서 수행하는 주요 기술과 경력의사결정의 학습과정이다(Peterson, 1984; Gilley & Eggland, 1989). 경력개발에 대한 정의는 학자들마다 다양하게 제안되고 있으며 최근에는 경력개발에 대한 통합적 관점에서 개념적 정의를 시도되고 있다. 그러나 본 연구에서 경력개발은 개인의 경력 개선을 위한 과정으로 접근하여 학습관점에서 이를 설명하고자 한다.

우선 경력개발에 대한 관점은 심리적 관점과 경제적 관점으로 접근할 수 있다. 경제적 관점은 조직이 구성원의 직무수행에 요구되는 역량 향상을 통해 조직의 부가가치에 기여하는 것으로 간주하고 인적자본에 대한 투자의 개념으로 접근한다(배종석, 2010). 그에 반해 심리적 관점은 조직 내 구성원이 자아실현과 심리적 만족을 위해 경력과 관련된 지식과 전문성을 향상시키는 과정을 일컫는다(Swanson & Holton, 2009). DeFlippo(1980)는 경력개발의 필요성을 환경변화에 대한 대응, 조직에 대한 관심유도, 조직구성원 욕구 충족의 측면에서 제안한다. 첫째, 조직 외부환경의 지속적인 변화 속에서 기업의 성장과 발전을 유지하기 위해서는 직무수행 역량을 강화하기 위한 노력이 요구된다. 둘째, 기업 간 경쟁에서 조직의 주요 인적자원에 대한 관심이 필요하며 경력개발은 그에 대한 효과적인 대안이다. 셋째, 경력은 일생동안 이루어지는 직업관련 경험으로 경력개발을 통해 조직구성원의 자아실현 욕구를 충족시킨다.

학습관점에서 접근하는 경력개발은 조직 내·외에서 개인의 교육·훈련(education & training), 훈련·개발(training & development), 학습(learning) 개념과 구분할 필요성이 있다(Davis & Davis, 1998; Swanson & Holton, 2009). 이를 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 교육·훈련(education and training)은 직무에 초점을 맞추고 직무수행에 요구하는 기술과 지식을 습득하는 과정을 일컫는다(Cascio & Awad, 1981; Beach, 1980). 즉 교육·훈련은 조직이 지원하는 공식적 교육 프로그램을 활용하여 조직구성원의 업무수행에 요구되는 기술과 능력을 개선하는 과정이다. 교육·훈련 유형은 입직훈련, 계층별 훈련, 전문분야별 훈련, 경영자 교육, 직무현장 훈련과 같은 사내교육훈련과 교육기관을 활용한 사외위탁훈련을 모두 포함한다.

따라서 교육·훈련은 현재 직무수행 능력 향상을 목적으로 행해지는 교육을 의미한다. 둘째, 훈련·개발(training and development)은 조직구성원의 성과에 영향을 미치는 직무에 관한 지식과 역량을 개선하는 과정이다(Swanson & Holton, 2009). 훈련·개발에서 개발(development)은 직무수행에 요구되는 기술과 지식을 넘어 개인의 지식과 전문성을 증대시키는 성장의 개념으로 체계적인 훈련, 학습 경험, 평가 등을 통해 이루어진다(Swanson, 2006). 따라서 훈련·개발은 경영 개발 및 리더십 개발과 같이 직무와 관련되거나 무관한 역량의 개선을 포함하는 개념이다. 셋째, 학습(learning)은 능력과 역량을 향상시키기 위한 포괄적 활동으로 형식적 및 무형식적으로 이루어지고 훈련을 포함하는 개념이다(Davis & Davis, 1998). 학습과 훈련의 차이를 비교하면, 훈련은 조직구성원이 직무와 관련한 기술향상, 정보제공, 태도 형성과정으로 조직의 목표 및 목적 달성을 위한 수단이다. 반면에 학습은 특정 목적을 달성하기 위해 이루어지는 형식적 활동뿐만 아니라 무형식적 활동도 포함된다. 그 결과 학습은 개인의 능동적 태도가 중요한 요인이며, 훈련은 조직구성원의 능동적 및 수동적으로 접근 가능하다.

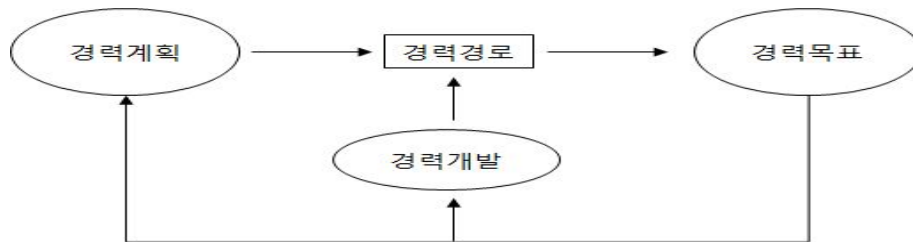
경력개발의 이론적 범주를 구분하기 위해 인적자원개발(human resource development)과 비교하면 그 차이는 다음과 같다. 첫째, Hall(1976)은 시간적으로 장·단기적 관점에서 인적자원개발과 경력개발의 차이점을 비교하였다. 단기적 측면에서 개발은 개인의 직무에 대한 호의적 태도를 형성하는 것을 의미하며, 장기적 측면에서의 개발은 개인의 정체성에 대한 확립을 뜻한다. 따라서 인적자원개발은 시간적 요인(단기, 장기)과 대상요인(사람, 직무)의 구분에 따라 4가지 유형으로 분류된다. 시간상 단기이며 사람에게 초점을 맞추는 경우를 개인개발(individual development)로 구분하며, 시간상 단기이며 직무를 대상으로 하는 경우 직무개발(job development)로 분류한다. 또한 시간적으로 장기이며, 사람이 대상인 경우 경력개발(career development), 시간이 장기이며 대상이 직무인 경우를 조직개발(organizational development)로 구분한다. 그에 따르면 경력개발은 장기적인 관점에서 직무와 관련한 인적자원개발을 의미한다. 둘째, Gilley & Egglund(1989)는 훈련 및 개발의 목적에 따라 개인개발, 조직개발, 경력개발로 구분한다. ① 개인개발은 조직구성원이 현재 수행하고 있는 직무에 대한 새로운 지식 및 기술 습득과 긍정적 태도 및 행동을 유도하는 과정이다. 이는 직무수행 향상을 목적으

로 하며 실무 교육을 통해 교육이 이루어진다. ② 경력개발은 조직에서 미래 생성될 가능성이 있는 직무에 요구되는 인적자원 개발을 목적으로 하며, 직무 수행을 위해 요구되는 기술 개발과 그에 부합하는 개인적 관심, 가치관, 태도 변환과정을 일컫는다. ③ 조직개발은 조직을 하나의 시스템으로 접근하여 인적자원과 조직변수들의 상호작용 평가를 통해 업무수행과 관련해서 개선이 요구되는 사항들을 해결하고 전체조직을 개선하는 것을 의미한다. 즉 인적자원개발은 개인의 현재 및 미래 직무수행에 요구되는 역량강화와 조직의 업무수행 프로세스 개선이 포함된 거시적 측면을 모두 포함하는 개념이다. 인적자원개발과 경력개발에 차이와 관련해서 Swanson & Holton(2009)은 조직에서 개인의 경력개발이 조직의 목표달성에 기여하기 보다는 개인의 경력성공과 주관적 삶을 추구하는 방향으로 행해지기 때문에 경력개발과 인적자원개발의 주요목적에 차이가 있는 것으로 주장한다.

경력개발 과정은 학자들 간 일치된 견해를 보이지 못하고 있다. 첫째, Tuckman(1974)은 경력개발을 개인관점으로 접근하여 자발적 참여, 자기개념과 환경인식, 경력선택 의사결정을 통한 개인능력 향상 과정으로 설명한다. 즉 개인의 경력개발 과정 및 필요성을 환경인식, 의사결정, 자발적 참여의 과정을 통해 형성되는 것으로 주장한다. 즉 경력개발은 개인의 자발적인 학습, 경력탐색, 경력결정 등의 개입 및 변화의 과정을 일컫는다.

둘째, 경력개발은 경력계획이 경력목표에 이르도록 연결하는 과정을 의미한다(김식현, 1991). 이는 개인이 개별적으로 자신의 경력과 관련한 계획을 수립하고 조직은 경력목표 달성을 위한 경력경로(career path)를 지원한다. 이 과정에서 개인은 경력개발을 통해 경력목표를 달성하고 경력목표에 도달하지 못하는 경우 피드백 과정을 통해 다시금 경력개발 활동을 하게 된다. 즉 이러한 관점에서 경력개발은 경력계획과 경력목표를 연결시켜주는 과정으로서 경력을 향상시키기 위한 개인의 활동을 의미한다. 또한 경력개발은 목표달성 여부에 따른 피드백을 통해 경력 개선 활동에 영향을 미치고, 경력목표가 달성된 경우 개인은 피드백을 통해 새로운 경력계획을 수립하고 경력경로를 통해 다시금 경력목표 달성을 위한 활동을 하게 된다.

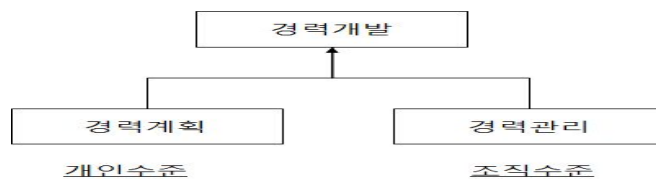
〈그림 II-1〉 경력계획, 경력개발, 경력목표의 관계



출처 : 김식현(1991), 인사관리론, p278.

셋째, Gilley & Eggland(1989)는 경력개발을 경력계획과 경력관리로 설명한다. 경력계획(career planning)은 개인이 주도하는 경력목표 달성과정으로 개인이 자발적으로 경력에 관한 체계적인 계획을 수립하고 달성하는 것이다. 즉 경력계획은 개인이 자신에 대한 인식과 경력기회에 대한 정보 획득을 통해 경력목표를 설정하는 과정이다(Gutteridge, 1986). 경력관리(career management)는 조직이 조직목표 달성을 위해 조직구성원의 경력목표 달성을 지원하는 행동이다. 그 결과 조직구성원은 조직이 요구하는 부가가치 창출에 기여하며, 조직은 임금과 승진을 통해 경력에 대한 보상을 제공한다.

〈그림 II-2〉 경력개발 모형



출처 : Gutteridge, T. G. (1986). *Organizational career development systems: The state of the practice*. Hall, D. T. Career development in organizations, 54. San Francisco: Jossey-Bass Pub.

넷째, 미네소타 경력개발 이론에서는 개인의 경력개발 과정을 자기/기회인식-의사결정-실행-전환관리의 4단계로 설명한다(Hesketh & Bochner, 1994). 첫 단계인 자기인식(self-awareness)과 기회인식(opportunity awareness)은 개인이 조직에 요구하는 부분 및 개인이 조직에 제공해 줄 수 있는 부분과 조직이 요구하는 부분 및 조직이 지원하는 부분으로 구분된다. 다음으로 경력 관련한 의사결정

과 경력개선을 위한 실행단계로 경력개발 실행, 전환관리로 연계된다.

경력개발 이론을 정리하면 다음과 같다. Patton & McMahon(2006)의 경우 경력개발을 개인차원으로 접근하여 내용이론, 과정이론, 상황이론, 통합이론으로 설명하고 있다. 반면에 김홍국(2000)은 경력개발을 개인, 조직, 사회적 관점으로 분류한다. 그러나 사회적 관점은 개인의 직업활동 전·후의 경력을 의미하며, 경력개발을 노동시장 이중구조론, 사회적 지위 성취모형 등 사회학적 관점에서 설명한다. 따라서 사회적 관점은 개인과 조직을 중심으로 하는 본 연구의 범주를 벗어나기 때문에, 개인 및 조직관점에서 경력개발 이론을 정리한다.

개인차원에서의 경력개발이론 가운데 내용이론(성격과 구조)은 특성-요인 이론, 직무적응 이론, 직업선택 이론, 경력 닷 이론으로 분류한다. ① 특성-요인이론(trait-factor theory)은 개인특성과 직무요건이 적합할 때 직무성과 향상과 만족 증진 등의 효과가 증진된다는 주장이다. 이 이론에서 특성은 개인특성(trait)을 의미하고 요인(factor)은 효과적인 직무성과 창출과 관련된 개인차원의 요소를 의미한다. 또한 개인특성으로 성격유형이 직무성과 및 경력성공을 예측하는 주요한 변인으로 설명되고 있다(Judge et al., 2002). 하지만 특성-요인이론에서는 환경과 상황에 대한 고려가 부족하며 이를 보완한 접근으로 Holland(1987)는 직업선택이론을 제안한다. ② 직업선택이론은 개인의 성격유형에 따라 직업에서 느끼는 흥미와 관심에 차이가 있으며, 이와 관련해서 Holland(1973)는 사실적, 탐구적, 예술가적, 사회적, 기업가적, 관습적의 6가지 성격유형을 제안한다. 개인적 배경이 비슷한 사람들은 비슷한 유형의 직업을 선택하고 그들이 이루는 직업 환경도 유사한 것으로 설명한다. 즉 사람들은 자신의 적성, 능력, 가치에 부합하는 직업을 선택한다. 따라서 개인-직업 환경의 적합도가 높을수록 개인의 수행과 직업에 대한 만족감이 증대된다. ③ 직무-적응이론은 직무환경의 변화에 대한 개인의 변화와 조화를 강조한다(Dawis, England, & Lofquist, 1964). 직무적응의 시간적 측면은 개인이 직무적응에 요구되는 시간을 고려할 때 개인이 직무와 상호작용하여 직무성과와 직무만족이 결정된다고 주장한다. 또한 직무성과와 직무만족의 영향력 요인으로 개인 능력과 직무수행에 요구되는 능력 일치도가 중요하며, 직무만족을 증대시키기 위해서는 개인의 직업관련 욕구와 직무환경 시스템의 일치도가 선행되어야 한다. 또한 직무환경이 지속적으로 변화하기 때문에 직무에 대

한 지속적인 관심과 변화가 요구된다. ④ 경력 닻(career anchor) 유형론은 개인은 축적된 업무경험을 통해 개인의 지배적 성향을 성장시킨다(Schein, 1978). 경력 닻은 개인의 재능, 욕구, 가치관의 자아개념과 조화를 통해 형성되며, 개인의 재능, 욕구 수준과 추구하는 가치에 따라 차이가 발생한다. 개인이 추구하는 경력 닻의 유형은 기술적·기능적 역량, 일반관리자 역량, 자율·독립, 안정·안전, 기업가적 창의성, 서비스·봉사, 순수한 도전, 라이프 스타일의 8가지 유형으로 귀납적으로 도출되고 있다(Schein, 1977).

둘째, 발달이론(과정이론)은 경력에 대한 동태적 관점으로 경력 발달단계와 전개과정으로 경력개발을 설명한다. 발달(과정)이론은 Super(1980) 이론으로 구성된 생애단계이론과 Schein(1971)의 경력단계이론으로 구성된다. 발달이론은 경력내용이론이 개인과 조직특성에 기반하여 정태적으로 접근하는 것을 보완하는 이론이다. ① Super(1980)의 생애주기이론은 경력개발은 자아개념을 발달시키고 현실에 적응해 가는 연속된 삶의 과정으로 설명한다. 개인이 일생동안 이루어진 일과 관련된 경험을 경력의 개념적 정의로 고려할 때, Super의 생애주기이론은 개인은 일생동안 현실과 상호작용하기 위해 자아개념을 발달시키는 것을 의미한다. 이러한 관점에서 개인은 성장-탐색-확립-유지-쇠퇴의 경력발달이 이루어지는 것으로 주장한다(Super et al., 1957). Super(1980) 이론에서는 개인의 경력개발은 목표달성이 가능한 과업을 수행할 때만 발생하며 개인의 연령과 적응에 따라 달라지는 것으로 설명한다. ② 경력단계이론은 개인이 직업을 가진 이후를 중심으로 경력단계를 설명한다(Schein, 1971). 이는 조직에서 개인의 경력단계는 진입 전 및 진입단계, 기본훈련 단계, 1차 직무배정, 2차 직무배정, 영구 재직권 부여 및 퇴직, 퇴직이후로 구분한다. 즉 개인이 조직에 진입 시점부터 퇴직 후까지의 경력단계로 경력개발을 접근한다. 경력단계 접근에서는 Super(1980)의 경력단계의 범위에서 직업 활동 전을 제외하고 직업활동, 직업활동 후 까지를 경력개발 단계로 설정한다. 이 이론에서 특징은 자발적 이직이나 개인이 직무를 변경하는 부분은 고려되지 않는다는 점이다.

셋째, 기타이론은 개인과 환경의 상호작용을 강조하는 경력선택 사회학습이론과 경력과 관련하여 개인의 의사선택을 강조하는 경력의사결정 단계이론을 살펴본다. ① 경력선택 사회학습이론(social learning theory of career decision

making)은 개인이 직업선택과정에서 개인특성과 능력, 환경요인, 학습경험, 문제 접근 방법의 영향을 받는 것으로 주장한다(Krumboltz et al., 1976). 즉 개인의 경력개발은 개인특성과 환경요인, 개인에 축적된 학습경험, 문제접근 기술 등 상호작용 과정의 결과물이라는 점이다. 예를 들어, 개인이 특정 전공과 직업을 선택할 때 개인이 학습한 내용이 선택할 분야에 부합할수록 그 전공과 직업을 선택할 가능성이 높다. 이러한 상호작용 결과 개인은 자신과 환경에 대한 일반화된 견해를 가지고, 문제접근 기술을 배양하고, 직업선택과 관계된 행동을 하게 된다.

② 경력의사결정 단계이론은 경력과 관련한 개인의 선택과정을 설명한다(Tiedman & O'hara, 1963). 경력의사결정 단계에서는 경력선택 단계와 적응단계로 구분하여 설명한다. 경력선택 단계는 탐색-구체화-선택-명확화로 구분하며, 적응단계에서는 사회화-변형-통합의 단계로 구성된다. 경력의사결정 단계에서는 개인이 분화와 통합의 과정을 통해 자아정체성을 확립하는 것으로 주장한다.

<표 II-4> 경력개발 이론 분류

	내용이론(성격과 구조)	과정이론(발달)	기타이론
개인적 관점	특성-요인이론 직무적응이론 직업선택이론 경력 닷 이론	생애주기이론 경력단계이론	경력선택 사회학습이론 경력의사결정단계 이론
조직적 관점	경력유형론 경력시스템유형론	조직사회화 단계 직무경험 학습이론	

조직수준 이론에서는 내용이론(경력유형론, 경력시스템유형론), 과정이론(조직사회화 단계, 직무경험 학습이론)을 설명한다. 첫째, 조직수준에서의 내용이론은 경력이론의 패턴과 관련된 경력유형론과 조직구성원의 충원을 설명하는 경력시스템유형론을 살펴본다. ① 경력유형론은 개인이 조직에서 경험하는 경력패턴의 차별성에 주목한다. 개인의 경력유형은 자발적 선택적이기 보다는 조직의 전략과 연계되며 조직이 추구하는 핵심가치, 성과요인, 보상시스템과 연계된다는 관점이

다(Driver, 1979). 따라서 경력개발은 조직의 목표달성을 위한 전략적 방안으로 개인의 경력개발을 설명한다. 또한 개인의 경력개발에 대한 보상으로 조직은 승진, 인센티브 등의 외재적 보상을 제공한다. ② 경력시스템유형론은 조직에서 구성원의 충원(staffing)의 관점에서 경력개발을 설명한다(Sonnenfeld, 1989). 조직 구성원은 직무에 따라 움직이며 개인의 경력시스템은 그러한 충원전략과 연계된다. 예를 들어, 주기적 직무순환(job rotation)이 요구되는 조직에서 개인의 경력개발은 직무순환에 따라 주기적으로 이루어진다.

둘째, 과정이론은 조직원의 사회화를 설명하는 조직사회화 단계모형과 직무경험과 관련된 직무경험 학습이론으로 구성된다. ① 조직사회화 단계모형은 조직에 채용된 개인이 조직구성원으로 진화되어 가는 과정을 의미한다(Schein, 1978; Van Mannen, 1976). 조직에서 신입자는 진입-개시-정착의 3단계를 거치게 된다. 진입은 직무를 중심으로 개인의 태도와 행동 변화를 위한 시기이다. 개시는 조직에서 새로운 업무를 배우고 규칙과 관행을 학습하고 대인관계를 형성하는 단계이다. 정착은 조직에 대한 적응이 이루어진 단계이다. 이러한 사회화의 과정을 경력개발로 설명한다. ② 직무경험 학습이론은 직무경험이 제공하는 학습의 중요성에 주목한다(Morrison & Hock, 1986). 조직에서 개인은 역할개발과 개인개발을 경험한다. 역할개발은 개인의 업무활동과 역할을 의미하며 개인개발은 개인의 지식, 기술, 특성의 변화가 축적된 직무환경에 기반하는 것을 일컫는다. 또한 경력개발은 경력경로를 통해 조직에서 경력개선 과정을 설명하며, 경력경로는 조직의 핵심가치를 반영해서 직무성과를 향상시키는 것을 의미한다.

이를 종합하면, 경력개발은 학자들마다 다양하게 정의되고 있으며 통합적인 관점이 제시되지 못하고 있는 실정이다. 또한 경력개발 이론 가운데 과정이론에서는 경력은 개선 가능한 동적인 개념으로 설명하고 있으나, 이를 뒷받침하는 실증연구가 부족한 상황이다. 따라서 본 연구에서는 기존의 경력개발 이론에서 제안하고 있는 개인의 경력개선 과정을 경력학습 변인을 활용하여 접근한다. 즉, 조직에서 개인은 경력개선을 위한 노력으로 경력학습을 수행하게 된다는 것이다. 게다가 기존 경력개발 이론에서 주목하는 개별적 접근보다 통합적 관점으로 접근하여 경력개선 과정을 설명하고, 이 과정에서 경력학습 변인을 활용한다. 또한 경력학습에 영향을 미치는 다양한 선행변인 및 결과변인을 활용하여 개인의 경력 개선 과정을 통합적으로 접근한다.

3. 경력학습의 개념

경력학습(career learning)은 경력 및 직무와 관련한 지식향상, 긍정적 태도 형성, 능력 증진을 위한 행동으로 정의한다(Carbery & Garavan, 2007; London & Smither, 1999). 조직에서 경력관련 학습은 심리적 및 경제적 측면으로 구분할 수 있다(Carbery & Garavan, 2007). 심리적 측면에서 경력관련 학습은 사회적 교환이론 관점에서 경력학습 기회를 획득한 조직구성원이 경력 향상기회 획득에 대한 대가로 조직에 대한 긍정적 태도를 증대시키는 것을 의미한다(Tansky & Cohen, 2001). 또한 경제적 측면에서 경력관련 학습은 보상 증대 및 고용 개선을 위해 경력을 개선하는 것을 뜻한다(Krueger & Rouse, 1998).

조직에서 인적자원 개발을 위한 학습은 행동주의, 인지주의, 사회학습, 인본주의의 관점으로 분류된다(Swanson & Holton, 2009). 첫째, 행동주의 관점에서 학습은 외부환경이 개인의 행동과 학습에 미치는 영향력에 초점을 맞추며, 학습동기를 유발하기 위한 유인과 보상에 주목한다. 또한 개인의 학습된 내용이 직무에 적용될 때 외부 환경이 미치는 영향력과 학습 내용의 전이를 강조한다(Rouiller & Goldstein, 1993). 둘째, 인지주의 관점에서는 인간은 능동적으로 학습에 참여하고 학습한 결과물에 대한 내면화를 강조한다. 인간은 통찰과 관심을 통해 자발적으로 환경을 변화시키기 위해 노력하고 학습의 결과물인 지식을 조직화한다. 셋째, 사회학습 관점은 개인의 학습은 타인과의 관찰과 상호작용을 통해 이루어지므로 학습이 발생하는 사회적 맥락에 주목한다. 개인의 학습은 타인 모방을 통한 대리 학습이고 조직맥락에서 신입사원의 사회화와 멘토링, 직장 내 훈련이 이에 기반하고 있다. 넷째, 인본주의에서는 학습의 목적은 자아실현이며 인간은 학습과정을 스스로 통제하는 것으로 접근한다. 이 접근은 자기주도학습 및 경력개발의 기반이 되며, 학습자는 학습을 통해 행동, 태도, 성격의 변화도 가능하다고 주장한다. 또한 개인의 학습은 전 생애에서 이루어지는 지식에 관심을 가진다. 따라서 조직에서 개인의 경력과 관련된 개인학습은 조직 경계와 무관하게 자발적으로 이루어지며, 경력에 관한 자신의 태도, 행동, 능력 변화를 통해 자아실현을 목적으로 하는 행위로 볼 수 있다.

조직에서 경력에 관한 학습 유형은 주도적 경력학습, 경력중점학습, 지속경력

학습으로 구분할 수 있다(London & Smither, 1999; Carbery & Garavan, 2007). 첫째, 자기주도학습(self-directed learning)은 자발적으로 직무수행에 필요한 역량을 향상시키는 과정이다(Teodorescu, 2006). 자기주도학습은 학습과정 관리와 학습결과 평가로 구성된다. 학습과정 관리는 학습 전 학습내용에 대한 계획과정이며 학습결과 평가는 학습한 결과물에 대한 주관적 및 객관적 평가이다(배을규·김태영, 2012). 즉 조직구성원이 개인의 업무수행에 부족한 기술과 능력을 자발적으로 학습하고, 부족한 부분을 보완하는 과정을 경력관련 학습으로 설명한다. 둘째, 경력중점학습(career-focused learning)은 관리자의 역량 강화를 위한 조직의 공식적 학습활동이다(Carbery & Garavan, 2007). 이는 조직 외부 환경변화에 유연하게 대응하기 위한 역량강화에 초점을 맞춘다. 그 결과 개인의 경력학습은 개인의 자아실현과 같은 심리적 목적을 추구하기 보다는 조직 목적달성에 주목한다. 또한 조직구성원은 조직이 제공하는 공식적 학습 및 개발 프로그램을 통해 학습활동을 하게 되며 조직 내에서의 이동을 강조한다. 따라서, 경력중점학습의 경우 경력중점 학습은 조직 내에서 이동으로 인해 변화된 직무 수행에 요구되는 필요한 역량을 학습하는 과정을 의미한다. 셋째, 지속경력학습(continuous career learning)은 직무 속성 및 수행기준 변화에 대응하는 개인의 학습활동이다(London & Mone, 1999; London & Smither, 1999). 조직의 환경변화는 조직구성원의 직무에 영향을 미치고 변화된 직무를 수행하기 위해 개인에게 학습을 요구한다. 이에 대응하기 위해 개인은 능동적으로 공식 및 비공식적 학습활동을 통해 변화된 직무의 요구사항을 학습하게 된다. 이러한 학습행동은 현재 및 미래지향적이며 직무수행과 무관하게 개인에 의해 자발적으로 수행된다(Birdi, Allen, & Warr, 1997). 즉 지속경력학습은 개인이 업무변화에 유연하게 대응하도록 하는 개인차원에서 수행되는 학습행동을 일컫는다.

본 연구에서 경력학습은 개인의 자아실현 및 직무 역량 향상을 위한 공식 및 비공식적 학습행동으로 그 결과 직무수행 역량 강화, 지식향상, 태도 등의 변화에 이르는 것을 의미한다. 이는 현대적 경력 이론에서 경력 개선을 위한 학습을 강조하고 있으나, 무경계 경력의 경우 경력학습의 목적은 자발적 이직을 고려한 경력개선과정이다. 그러나 조직에서 승진과 같은 조직보상을 통해 지속근무 가능성을 향상시키기 위한 개인의 노력은 조직이 제공하는 공식적 학습과 개인에 의

한 비공식적 학습을 통해서도 가능하다. 따라서 본 연구에서 경력학습은 공식적 학습과 비공식적 학습을 모두 포함하여 개인의 직무 및 경력 개선과정을 일컫는다.

4. 경력개발과 경력학습의 관계 및 선행연구

개발(development)은 직무수행에 요구되는 기술과 지식을 넘어 개인의 지식과 전문성을 증대시키는 성장의 개념으로 체계적인 훈련, 학습경험, 평가 등을 통해 이루어진다(Swanson, 2006). 또한 경력개발은 개인 및 조직차원에서 수행하는 주요 기술과 경력에 관한 의사결정을 학습하는 과정으로(Peterson, 1994; Gilley & Egglund, 1989), 교육·훈련·개발 활동을 포괄하는 개념이다(Swanson & Holton, 2009). 경력개발에 있어 교육·훈련은 직무에 초점을 맞추고 직무수행에 요구되는 기술과 지식을 습득하는 과정을 의미하며(Cascio & Awad, 1981; Beach, 1980), 훈련·개발은 조직구성원의 성과에 영향을 미치는 직무에 관한 지식과 역량을 개선하는 과정과 개인의 성장을 일컫는다(Swanson & Holton, 2009). Spokane(1991)는 경력개발을 정적인 개념보다 동적인 개념으로 접근하여 경력목표 달성을 위한 개인의 지속학습과 같은 적극적인 활동 과정으로 설명한다.

학습(learning)은 조직에서 직무수행을 위한 능력과 역량을 향상시키기 위한 개인행동이다(Davis & Davis, 1998). Jacobs(2002)는 특정 지식과 기술을 사용할 수 있는 잠재력과 특정 직무를 만족할 수준으로 수행할 수 있는 능력을 역량으로 설명한다. 즉 학습은 개인이 직무수행 능력과 특정 지식과 기술을 활용할 수 있는 잠재력을 성장시키는 것으로 개인의 역량을 향상시키는 것을 의미한다. 훈련과 학습을 비교하면, 훈련은 직무와 관련된 기술과 지식 습득에 주목하고 단기적으로 시행되지만, 학습은 훈련 및 정보제공, 태도 형성 등을 통해 개인의 특정 목적을 달성하기 위해 이루어지는 과정으로 단·장기적으로 수행된다(Hall, 1976; Swanson & Holton, 2009). 이는 훈련이 단기적 측면에서 지식과 기술의 개선에 초점을 맞추는 것에 비해, 학습과 개발은 단기적으로 지식과 기술의 향상을 유도하지만 장기적으로 잠재력과 역량 향상을 통해 개인성장에 주목한다는 점에서

두 개념의 공통점이 있다.

인본주의에서 학습 목적은 자아실현이며 인간은 학습과정을 스스로 통제하는 것으로 접근한다(Swanson & Holton, 2009). 즉 개인이 학습을 추구하는 것은 자아실현을 목적으로 하며 개인의 주도적이며 자발적인 학습을 통해 행동, 태도 등을 변화시키는 것을 의미한다. 또한 경력과 관련된 개인의 학습은 경력이 개인의 전 생애에서 이루어지는 것처럼 개인의 삶 전체에서 이루어지는 지속적인 자아실현과정이다.

이와 관련하여 현대적 경력에 대한 접근인 프로틴과 무경계 경력에서도 개인의 지속학습을 강조한다(Hall, 1996). 프로틴 경력에서 개인의 경력학습은 개인에 의한 자발적인 교육과 개발을 강조하고 직무 및 자아와 관련한 장·단기의 학습을 강조한다. 즉 과업과 관련된 학습은 기술개발 및 적응능력 향상을 목적으로 이루어지며, 자아에 관한 학습은 태도 변화 및 정체성과 관련된 학습을 수행하게 된다. 이는 프로틴 경력에서 경력 개선을 위한 학습이 단기 및 장기적 특성을 모두 포함하는 것을 뜻한다. 또한 무경계 경력의 경우 개인의 학습을 통한 경력개선 과정은 공식적인 프로그램이 아닌 비공식적 프로그램에 의해 이루어지며 개인이 주도하는 학습을 통해 이루어진다(Arthur & Rousseau, 1996). 또한 경력개선을 위한 개인의 학습에 있어 지속성을 강조한다. 이는 무경계경력이 조직 외부로의 이동에 주목하기 때문에 경력 개선을 위한 지속학습은 경력이동에 주요한 요인으로 작용한다. 따라서 현대적 경력 유형에서 경력 개선 목적에는 차이가 있으나 지속적인 학습을 강조하며 이를 경력개선 과정인 경력개발로 설명한다. 즉 현대적 경력이론에서 개인의 경력에 대한 학습은 시간적으로 단기와 장기적인 측면을 모두 포함하고 있다.

경력개발은 삶과 직무 만족 달성을 위한 주요기술과 의사결정에 대한 학습과정이며(Peterson, 1994; Gilley & Eggland, 1989), 그 가운데 주요 기술 즉 직무수행과 관련한 역량향상에 초점을 맞추어 접근하고 있다. 따라서 조직구성원은 현재의 상황을 인식하고 조직에서 개인의 지식과 기술, 역량을 개선하기 위한 학습인 경력학습과 경력개발은 장·단기적 학습 특징과 개인의 성장과 자아실현을 목적으로 이루어진다는 측면에서 본 연구에서 경력개발은 경력학습으로 접근한다. 또한 이러한 경력학습 과정은 개인이 자발적으로 주도하는 비공식적 학습뿐

만 아니라 조직이 제공하는 공식적 프로그램을 활용하여 개인의 역량향상에 기여하는 것을 일컫는다.

<표 II-5> 경력개발과 경력학습 비교

	경력개발	경력학습
정의	개인 및 조직차원에서 수행하는 주요 기술과 경력에 관한 의사결정 학습 과정	개인 능력과 역량 향상을 위한 포괄적 행동
내용	교육·훈련, 훈련·개발을 포함하는 과정으로 개인의 지식과 역량 확대 과정	훈련 및 정보제공, 태도 형성을 통해 개인 목적을 달성하는 과정
목표	개인의 지식과 역량 향상을 통한 개인성장	개인의 능력과 역량 향상을 통한 자아실현 욕구 충족

한편, 기존 경력연구에서 나타나는 특징은 경력 관련 변인이 개인의 경력성공에 미치는 영향에 초점을 맞추고 있으나, 경력학습에 관한 연구는 소수의 연구만이 수행되었다. Carvery & Garavan(2007)은 경력학습을 이론적으로 접근하여 경력중점 학습에 영향을 미치는 변인을 거시, 중간, 미시수준으로 구분하여 상황, 학습동기, 인적자본이 개인의 성향, 태도, 신념을 통해 경력중심 학습개발 참여에 영향을 미치는 것으로 주장하고 있다. 그러나 이에 대한 실증연구는 이루어지지 않고 있다.

경력학습에 대한 실증연구에서는 경력학습을 지속경력학습과 자기주도적 학습으로 접근하여 경력학습의 선행 및 결과변인에 관한 연구가 수행되고 있다(Rowold & Schilling, 2006; Kuznia, Kerno, & Gilley, 2010). 이를 살펴보면, Rowold & Schilling(2006)은 독일 콜센터 직원을 대상으로 한 연구에서 직무관여가 지속경력학습을 촉진하는 것으로 확인되었다. 즉 직무에 대한 개인의 태도가 경력학습에 영향을 미치는 것으로, 직무에 대한 긍정적 관심이 높을수록 경력학습이 증가하는 것으로 확인되었다. 또한 Rowold & Kauffeld(2007)은 공식적 및 비공식적 경력학습이 직무에 관한 전문역량을 증가시키는 것으로 나타났다. 이는 개인의 경력에 대한 개선 노력이 직무수행에 요구되는 역량을 증진하는 것으로 경력학습이 직

무와 관련된 효과적인 변입임을 의미한다. 마지막으로 Kuznia, Kerno, & Gilley(2010)는 미국 및 캐나다 지역 제조기업 종사자를 대상으로 경력학습이 조직몰입, 경력성공, 경력만족, 전문성몰입, 승진에 긍정적인 영향력이 있는 것을 확인하였다. 이는 경력학습이 주관적 및 객관적 경력성공과 경력 및 조직에 대한 개인의 태도를 개선한다는 개인 경력학습의 유효성을 증명한 것이다. 국내 선행 연구에서는 배을규·김대영(2012) 자기주도학습 능력이 경력정체를 감소시키고 개인의 경력만족을 증대시키는 것을 실증적으로 규명하였다. 이 연구에서 경력학습은 개인의 주도적 학습능력에 따라 개인의 경력정체와 경력만족이 영향을 받는다는 것으로 경력학습을 행동이 아닌 개인의 능력으로 접근하였다. 종합하면, 경력학습의 실증연구는 경력학습에 대한 직접효과에 초점이 맞추어져 연구가 수행되고 있으며, 통합적인 접근보다는 변인들 간에 개별적 효과 검증만이 이루어지고 있다. 또한 경력학습이 어떠한 메커니즘으로 발현되는지 설명하지 못하고 있다. 즉, 조직에서 개인이 어떠한 과정을 통해 경력학습이 이루어지는지를 실증적으로 제시하지 못하고 있다. 그러나 본 연구에서 경력학습에 대한 접근은 개인차원, 직무차원, 상사차원의 변인을 활용하여 경력학습을 설명하고, 경력이 개인의 직무 및 경력 관련 능력에 어떠한 영향을 미치는지를 검증한다. 또한 직무 및 경력에 대한 능력에 대한 인식이 조직경력성장에 미치는 영향력 관계를 규명한다. 이러한 접근은 Carvery & Garavan(2007)의 경력학습 연구에서 이론적으로 제안되고 있는 거시, 중간, 미시수준의 변인들이 경력학습에 미치는 영향력 관계를 규명하는 것이다.

제 2 절 경력학습 선행변인

조직에서 환경은 개인특성, 대인관계, 상황요인 환경으로 구분한다(Pervin, 1968; Wapner & Demick, 2000; Van Vianen, 2000). 개인특성 환경은 타인과 유사하거나 구분되는 개인의 특징이며, 대인관계 환경은 조직에서 팀 동료, 상사와 같은 개인의 조직에서 직면하는 인간관계 측면에서의 환경이고, 상황요인 환경은 과업, 조직목표, 비전 등과 같은 조직의 환경요인을 일컫는다. 본 연구에서는 조직 환경측면에서 개인특성, 대인관계, 상황요인 환경을 고려하여 선행변인을 구성한다.

한편, 미네소타 경력개발 이론에서는 개인의 경력개발 과정을 자기/기회인식-의사결정-실행-전환관리의 4단계로 이루어지는 것으로 설명한다(Hesketh & Bochner, 1994). 첫 번째 단계인 자기인식(self-awareness)은 개인이 조직에 요구하는 부분과 개인이 조직에 제공해 줄 수 있는 부분이며, 기회인식(opportunity awareness)은 조직이 요구하는 부분과 조직이 지원하는 부분으로 구분된다. 다음으로 경력 관련 의사결정, 경력개발 실행, 전환관리로 연계된다. 본 연구에서는 자기인식과 기회인식을 경력학습의 선행변인으로 접근한다. 따라서 자기인식 측면에서 개인이 요구하는 부분은 개인특성과 직무특성의 적합성을 의미하는 개인-직무적합성 변인을 활용하고, 개인이 제공해 줄 수 있는 부분은 자발적인 변화를 통해 조직에 기여하는 주도성을 활용한다. 기회인식은 조직지원에 초점을 맞추어 환경차원으로 접근해서 조직에서 상사에 의해 제공되는 피드백과 역량개발을 위한 지원하는 행동인 상사코칭을 통해 설명한다. 이는 개인특성 환경으로 주도성과 개인-직무적합성, 대인관계 및 상황요인 환경으로 상사코칭을 활용한다. 상사코칭은 조직구성원의 역량 향상을 위한 제도적 측면과 대인 간 관계로 인해 형성된 측면 두 가지를 모두 고려할 수 있어 본 연구에서는 대인관계 및 상황요인 환경으로 상사코칭을 활용한다. 따라서 경력 개선을 위한 학습에 영향을 미치는 선행변인을 개인, 대인 및 상황 차원에서 접근한다.

1. 주도성 개념 및 선행연구

주도성(proactive personality)은 개인이 자발적으로 자신의 환경을 변화시키려는 성향이다(Bateman & Crant, 1993; Frese, Garst & Fay, 2007). 주도성은 개인이 환경을 인식하는데 있어 수동적이기 보다는 능동적으로 접근하는 이유를 안정적 기질인 성향(disposition)으로 설명한다. 그 결과 개인은 환경에 종속되기 보다는 스스로 환경에 영향을 미치거나 변화시키기 위한 노력을 하게 된다.

조직행동 분야에서 주도성이 주목받는 이유는 그러한 성향이 높은 구성원일수록 자발적으로 자신에게 요구되는 목표량을 초과 수행하는 경향이 있으며, 자신의 환경에 대한 인식을 통해 자발적 행동개선과 도전지향적인 행동을 촉진하기 때문이다(Bateman & Crant, 1993; Crant, 2000; Frese, Garst & Fay, 2007). 주도성이 높은 개인은 자발적 시도, 선제성, 고난극복 경향의 3가지 특징이 있다(Fay & Frese, 2000; Fritz & Sonnentag, 2009). 첫째, 자발적 시도는 개인이 추구하는 목표인식과 관련하여 수동적 접근이 아닌 능동적 접근을 통해 개인이 추구하는 목표개발 및 달성하는 것을 뜻한다. 둘째, 선제성은 조직 및 개인에 영향을 미칠 변화를 예상하고 대응하는 행동이다. 셋째, 고난극복은 조직구성원이 목표를 추진하는 과정에서 발생하는 장애물에 대한 해결방안으로 이에 대한 도전 및 극복과 관련된다. Parker & Collins(2010)는 조직상황에서 주도성이 강한 개인의 특징을 3가지로 설명한다. 첫째, 개인이 주도적으로 업무를 수행하여 조직 내 환경변화를 주도하고 수행개선을 유도한다. 둘째, 조직이 추구하는 전략과 외부환경과의 적합성을 향상시키는 행동을 한다. 셋째, 환경변화와 관련하여 스스로 자신의 태도변화를 유도해서 환경과 공존을 모색한다. 즉 주도성이 높은 조직구성원은 첫째, 환경에 능동적으로 대응하고 현 상황에서 불만족 요인을 의도적으로 변화시키는 경향이 있다. 둘째, 자발적으로 직무와 관련한 역할 외 행동을 한다. 셋째, 역할범주로 도전적인 목표를 설정하고, 부정적인 피드백을 성과향상을 위한 동기로 인식하고 행동함으로서 조직에 기여한다(Buss, 1987; Frese, et al, 1996; Parker, 1998).

개인의 안정적 성향으로 구분되는 주도성은 성격과는 차이가 있는 개념으로 설명되고 있다(Bateman & Crant, 1993). Big 5 성격이론에서는 개인의 성격유형

을 외향성(extroversion), 성실성(conscientiousness), 정서적안정성(emotional stability), 개방성(openness to experience), 호감성(agreeableness)의 5가지 유형으로 구분한다. 주도성은 5가지 성격요인 가운데 외향성(extroversion) 및 성실성(conscientiousness)과 유사하며, 개방성은 부분적으로 관련이 있으며, 호감성 및 정서적안정성과는 상이한 개념으로 설명된다. 외향성은 새로운 경험과 활동을 추구하는 특징이 있으며 이는 주도적 성향이 높은 개인이 기회인식을 통해 환경변화를 추구하는 성향과 관련된다. 성실성은 목표달성을 위해 지속적인 노력을 선호하며, 주도적 성향이 높은 개인이 지속적 변화수행과 그에 대한 인내와 같은 맥락이다. 개방성은 익숙하지 않은 것에 대해 노력을 부여하는 점에서 공통점이 있으나 주도성은 인내(tolerance)를 포함한다는 측면에서 차이가 있다. 반면에 정서적 안정성은 스트레스나 신경질적인 측면을 제어하는 능력이며 특정사건에 대한 정서적 판단능력을 의미하고, 호감성은 남에게 잘 보이는 정도로 양보 및 타협과 관련된다. 하지만 주도성은 이러한 측면과는 무관한 것으로 설명되고 있다.

선행연구에서 주도성은 수행과 경력성공을 예측하는 주요 변인으로 밝혀지고 있다(Seibert, Crant & Kraimer, 1999; Crant, 2000; Thompson, 2005; Parker & Collins, 2010; Greguras & Diefendorff, 2010; Bakker, Tims, & Derks, 2012; 이동하·탁진국, 2008; 황애영·탁진국, 2011; 오은혜·탁진국, 2012; 이용탁·주규하, 2013). 조직에서 주도성이 높은 구성원은 조직이 요구하는 역할 내 행동과 역할 외 행동, 변화와 관련한 혁신행동을 증대시키는 것으로 밝혀지고 있다. 뿐만 아니라 수행에 긍정적 영향을 미치는 구성원의 태도에도 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다. 특히 주도성 연구에서 주목할 점은 주도성이 개인의 경력성공에 일관되게 영향을 미치는 변인으로 밝혀지고 있다는 점이다.

첫째, 주도성과 수행 및 태도 변인의 관계를 살펴보면 다음과 같다. Thompson(2005)은 126쌍의 상사-부하를 대상으로 사회적 자본 관점에서 주도성과 직무수행의 관계를 연구했다. 연구결과 주도성은 사회적 네트워크 형성 및 주도권 획득을 통해 직무수행이 향상되는 것으로 나타났다. 이는 주도성이 네트워크 형성과 네트워크에서의 주도권 획득을 촉진하고 그 결과 상사가 지각하는 부하의 직무수행 평가에 긍정적 영향을 미치는 것을 의미한다. Thomas, Whitman & Viswesvaran(2010)은 메타연구에서 주도성이 높은 개인은 직무만족을 방해하는 장애물을 제거하는

주도적 행동으로 인해 직무만족과 조직몰입이 긍정적인 상관관계가 있는 것을 확인하였다. Parker & Collins(2010)는 다차원 주도적 행동의 통합과 차별성에 관한 연구에서 주도성이 책임감수, 개인적 혁신, 문제예방으로 구성되는 주도적 업무행동에 영향을 미치는 것을 확인하였다. Bakker, Tims, & Derks(2012)는 95쌍의 직장인을 대상으로 주도성과 직무수행의 관계를 직무요구와 자원 모델 관점에서 연구를 수행했다. 그들은 연구에서 직무수행은 동료가 평가한 직무수행을 측정하였으며, 주도성이 역할 내 수행을 향상시키는 것을 확인했다. 또한 주도성과 역할 내 수행의 구조적 관계에서 주도성이 직무기술(job craft)과 직무열의의 경로를 통해 역할 내 행동에 영향을 미치는 것을 밝혀냈다. 이용탁·주규하(2013)은 부산지역 초·중·고등학교 교사를 대상으로 주도성과 조직효과성 및 이해관계자 만족도를 연구했다. 이 연구에서 특징은 주도성을 개인차원의 변인이 아닌 조직차원 변인으로 연구범위를 확대하였으며, 또한 결과변인도 주도성이 개인에 대한 만족이 아닌 조직의 이해관계자의 만족도로 범위를 확대하였다. 연구결과 주도성은 조직의 전반적인 운영과 관련된 효과성과 이해관계자의 만족도를 향상시키는 것으로 확인되었다. 주도성과 수행 및 태도 관계에 대한 연구에서 주도성은 동료 및 상사가 평가한 직무수행, 개인차원에서의 혁신, 조직효과성, 직무만족 및 조직몰입과 긍정적 영향력 관계가 있는 것으로 밝혀지고 있다.

둘째, 주도성과 경력성공의 관계에 관한 연구는 다음과 같다. Frese et, al.(1997)은 주도성과 경력성공에 관한 연구에서 주도적 성향이 높은 개인이 경력을 향상시킬 수 있는 환경을 인식하고, 환경을 자신에게 적합하도록 유도한다는 측면에서 경력계획과 관련이 있다고 하였다. Seibert, Crant, & Kraimer(1999)은 졸업한지 3~30년이 된 경영대학 및 공대졸업생 496명을 대상으로 주도성과 객관적 및 주관적 경력성공의 연구를 수행하였다. 연구결과 주도성이 타인에 의해 인식되는 객관적 경력성공인 승진과 보상에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 주관적 경력성공인 경력만족에도 긍정적인 관계가 있는 것으로 확인되었다. 이동하·탁진국(2008)은 국내기업 종사자 306명을 대상으로 주도성과 경력계획, 주관적 경력성공의 관계를 연구하였다. 연구결과 주도성은 경력성공을 잘 설명하는 예측변인임이 확인되었으며, 주도성이 개인이 경력과 관련된 목표설정, 전략개발, 실행을 포함하는 경력계획을 촉진하는 것으로 확인되었다. 황애영·탁진

국(2011)은 국내기업 종사자 204명을 대상으로 주도성과 주관적 경력성공의 관계를 연구했다. 연구결과 주도성이 주관적 경력성공에 대한 인식을 증가시키고 프로틴 경력지향적 태도를 촉진하는 것으로 확인되었다.

주도성과 주관적 경력성공의 선행연구에서 특징은 주도성이 타인의 의해 평가된 객관적 경력성공과 자신에 의해 평가된 주관적 경력성공에 영향을 미친다는 일관된 결과를 제시하고 있다는 점이다. 이는 주도성이 경력과 경력성공에 예측하는 유의한 변인이라는 것이며 또한 주도성과 경력의 관계에서 주도성이 높은 개인은 자신이 보유한 지식, 기술, 능력과 같은 개인 환경에 대한 인식을 통해 부족함이 인식되면 자신을 변화시키기 위해 도전지향적인 행동에 이른다는 점이다(Crant, 2000). 또한 경력 내용이론에서는 개인특성이 경력개발과 관련하여 선행하는 변인으로 주장하고 있다(Judge et al., 2002). 하지만 기존연구에서 주도성은 개인의 경력성공을 예측하는 유효한 변인으로 설명되고 있을 뿐 주도성과 개인의 경력 개선과정에 관한 연구는 매우 미흡한 수준에 있다. 따라서 개인성향과 경력학습 메커니즘의 연구는 개인의 경력개선 과정을 실증적으로 검증한다는 측면에서 의미가 있다.

2. 개인-직무적합성 개념 및 선행연구

개인-직무적합성(person-job fit)은 직무요건이 개인의 욕구를 충족시키는 정도이다(Muchinsky & Monahan, 1987). 직무적응이론에 따르면 개인의 직무에 대한 흥미와 작업환경이 직무만족에 영향을 주기보다는 개인특성인 직무수행 환경과 조화를 이룰 때 더 효과적인 것으로 설명한다(Dawis & Lofquist, 1984). 개인-직무적합성은 직무가 요구하는 특성이 개인특성에 일치하거나 상호보완적인 경우 수행자의 동기 및 긍정적 태도 형성과 수행에 영향을 미친다.

개인-직무적합성은 개인-환경 적합성의 한 유형이다. 개인-환경 적합성은 조직구성원이 업무환경과의 일치, 조화, 상호보완 정도를 의미한다. Lewin(1938)의 장이론(theory for fields)에 따르면, 인간의 행동은 환경과의 끊임없는 상호작용의 결과물로서 인간행동에 있어 환경의 중요성을 강조한다. 즉 개인-환경 적합성은 조직구성원과 환경의 적합이 개인에 미치는 영향에 주목한다. 또한 조직에서 개인이 접하게 되는 환경은 개인, 집단, 조직 등으로 구분되며 이와 관련해서 개인-조직 적합성(person-organization fit), 개인-집단적합성(person-group fit), 개인-상사 적합성(person-superior fit), 개인-직업적합성(person-occupation fit), 개인-직무적합성 등으로 구분된다(Kristof, 1996; Kristof-Brown et al., 2005; 강영순, 2012).

이 가운데 개인-직무적합성은 개인특성이 직무요구나 요건에 부합하는 정도를 의미하는 요구-능력 적합성(demand-ability fit)과 개인특성이 직무특성에 의해 충족되는 정도인 욕구-공급 적합성(needs-supply fit)으로 구분된다(Edward, 1991). 개인특성은 직무수행에 필요한 지식, 기술, 능력, 욕구를 의미하고 직무특성은 직무수행을 위해 필요한 요건을 의미한다. 개인-직무적합성은 전술한 바와 같이 개인-환경 적합성의 한 유형으로 적합성의 개념은 직무에 대한 상호보완, 일치성, 유사성, 조화 정도를 의미한다(Muchinsky & Monahan, 1987; 강영순, 2012). 따라서 요구-능력 적합성은 직무가 요구하는 능력과 개인능력의 충족될수록 적합도가 높고, 욕구-공급 적합성은 개인의 특성과 직무특성의 충족도에 따라 적합도가 달라진다. 이는 요구-능력 적합성에서는 직무특성이 기준이며, 욕구-공급 적합성은 개인특성이 기준으로 작용한다. 또한 개인-직무적합성은 직무와 개인의 유기적 상호작용 관계를 상호적합성(supplementary fit)과 보완적합성

(complementary fit)으로 구분한다. 상호적합성은 개인특성과 직무특성 관계에 있어 일치와 유사성에 정도에 초점을 맞추며, 보완적합성은 개인특성과 직무특성의 상호 유기적 보완관계로 접근한다. 따라서 적합도는 일치와 유사성 정도 및 유기적 보완 정도에 따라 다르게 나타난다(Muchinsky & Monahan, 1987).

적합성은 측정과 관련하여 인지된 적합성(perceived fit), 주관적 적합성(subjective fit), 객관적 적합성(objective fit)으로 구분한다(Kristof, 1996). 인지된 적합성은 개인과 환경간의 일치정도를 직접 측정하는 방식으로 개인특성과 환경특성의 일치정도를 평가한다. 주관적 적합성은 개인과 환경의 두 가지 차원에 대한 응답한 결과를 비교하여 간접적으로 측정하는 것이다. 객관적 적합성은 개인과 환경에 대해 관련 있는 사람들에게 질문하고 응답의 차이를 평가하는 방식이다(Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005; 성지영·박원우·윤석화, 2008).

개인-직무적합성과 개인-조직 적합성은 구분되는 개념이다(이인석 외, 2010). 개인-직무적합성은 조직의 특징이 반영된 직무와 관련한 개념으로 개인-직무적합성의 정도로 인해 개인-조직 적합성이 영향을 받을 수 있는 것을 고려한다(성지영·박원우·윤석화, 2008). 그러나 O'Reilly et al.(1991)의 연구에서 개인-직무적합성과 개인-조직 적합성은 상관관계가 거의 없는 것으로 나타났으며, 두 개념이 구성원의 태도에 미치는 영향이 차이가 있는 것으로 밝혀졌다. 이러한 결과는 개인-직무적합성과 개인-조직 적합성이 상이한 개념임을 의미한다. 개인-환경 적합성과 경력 관련연구는 주로 개인-직무적합성과 개인-조직 적합성을 활용한 연구들이 수행되고 있다(Vogel & Feldman, 2009; 장은주·박경규, 2004; 김성남·이규만, 2012). 개인-조직 적합성은 조직의 가치, 목표, 특성이 개인특성과의 일치 또는 상호보완 정도를 일컫는다. 그러나 개인-조직 적합성은 조직에서의 경력개발에 직접적인 영향을 미치는 변인이기 보다는 직무만족, 조직몰입, 조직환경변인(동료 및 상사만족)과 수행, 이직의도를 설명하는 유효한 변인으로 인식되고 있으며(Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005), 권정숙(2010)의 연구에서도 개인-조직 적합성이 경력만족에 직접적인 영향을 주기 보다 간접효과가 있는 것으로 나타나 이를 뒷받침하고 있다.

개인-직무적합성은 구성원의 태도 및 수행과 관련하여 중요한 변인으로 설명되고 있다(Edward, 1991; Lauver & Kristof-Brown, 2001; Shaw & Gupta, 2004;

Kristof-Brown et al., 2005; 성지영·박원우·윤석화, 2008; 김미희·신유형·문철우, 2012; 강영순, 2012). Kristof-Brown et al.(2005)은 개인-환경 적합성의 메타연구에서 개인-직무적합성이 긍정적 태도인 직무만족, 조직몰입, 동료만족, 상사만족, 조직정체성이 증가하며, 부정적 태도변인인 이직의도가 낮아지는 것을 확인하였다. Vogel & Feldman(2009)은 개인-직무 적합도가 역할 내 행동, 조직시민행동, 직무만족을 증대시키고 이직의도를 감소시키는 것으로 확인되었다. 이러한 선행연구들의 결과는 개인이 직무에 대해 지각하는 가치와 욕구가 직무특성과 적합성이 높을수록 긍정적 태도가 증대되고, 부정적인 태도가 감소하며, 구성원의 수행을 향상시키는 것을 의미한다.

개인-직무적합성은 조직구성원의 경력과 관련된 변인들로 연구범위가 확장되고 있다(Vancouver & Schmitt, 1991; Vogel & Feldman, 2009; 장은주·박경규, 2004; 김성남·이규만, 2012). 개인-직무적합성과 경력의 관계는 주로 개인-직무적합성이 주관적 경력성공의 주요한 선행변인으로 규명되고 있다.

직무적응이론(Dawis, England, & Lofquist, 1964)에서는 개인능력과 직무수행에 요구되는 능력과의 일치 및 조화가 경력개발에 영향을 미치는 것으로 설명한다. 이는 개인의 직무에 대한 호의적인 태도가 직무의 변화로 인해 요구되는 개발과정에 영향을 미치는 것을 뜻한다. 따라서 개인-직무적합성 변인을 활용하여 실증적으로 검증한다.

3. 상사코칭 개념 및 선행연구

상사 코칭은 조직구성원의 성과와 역량 향상을 지원하는 상사행동이다 (Stowell, 1986; Orth, Wikinson, & Benfari, 1987). 조직에서 개인 경력은 자발적인 노력에 의해 이루어지지만 상사의 도움과 지지와 같은 환경적 요인의 영향을 받는다(Noe, 1988; 윤하나·탁진국, 2006; 임희정, 2009; 권정숙, 2010). Hargrove(1995)는 조직에서 상사코칭이 증가할수록 개인의 역량 향상과 가치체계에 미치는 영향이 커지며 조직이 추구하는 목표달성에 기여한다고 설명한다.

상사 코칭은 조직구성원의 직무수행에 요구되는 능력을 향상시키기 위한 방법이다(Fournies, 1978). 상사 코칭은 배려적 행동, 내재동기 촉진, 역량강화를 통해 조직구성원에게 영향을 미친다. 첫째, 상사 코칭은 상사가 구성원에 대한 관심, 존경, 지지를 통해 구성원의 성과를 향상시키려는 행동으로 그러한 행동의 결과 구성원의 직무수행이 촉진된다(Fleishman, 1957). 둘째, 상사 코칭은 조직구성원의 욕구충족을 통해 행위의 원인을 내재화시켜 구성원의 수행을 유도한다(강영순·김정훈, 2013). 셋째, 상사 코칭은 구성원의 역량개발 및 문제해결을 위한 이원화된 이원적 커뮤니케이션 과정이고, 업무와 관계된 직무나 경험에 대한 학습 기회와 피드백 제공을 통해 개인의 능력과 업무수행을 향상 시킨다(Stowell & Starcevich, 1996; Redshaw, 2000). 즉 상사 코칭은 조직구성원의 역량개선과 행위 원인 내재화를 유도하는 직무수행 향상 방안이다. 코칭은 일반적인 교육훈련 프로그램이 제공하는 것 보다 실질적으로 업무수행에 있어 요구되는 것들에 주목하고 있다(Hall, Otazo & Hollenbeck, 1999). 또한 코칭은 조직의 변화, 승진으로 인한 직무변화와 그로 인해 요구되는 학습이 동기부여에 효과적이다 (Goldsmith, 2000; Hawkins & Pettey, 2000).

Stowell(1986)은 상사코칭의 구성개념으로 방향제시, 역량개발, 수행평가, 관계로 제안한다. 방향제시는 조직구성원의 수행할 과제의 목적과 목표를 설명하는 것을 뜻한다. 역량개발은 추종자의 기술, 재능, 역량 개발을 위한 지원 행동을 의미한다. 수행평가는 부하가 수행하는 직무에 대한 자율성을 부여하고, 수행된 직무를 합리적으로 평가하고 이에 대한 정보를 제공하는 것이다. 관계는 리더와 추종자의 수평적 신뢰관계에 기반한 관심, 칭찬, 격려 행동을 말한다. Heslin,

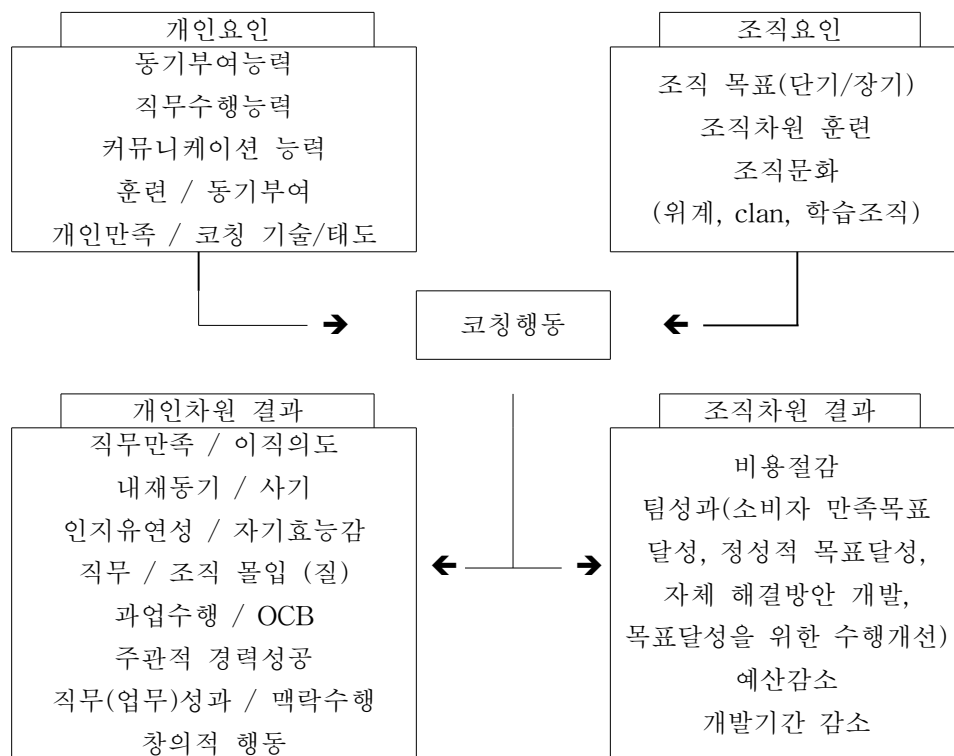
Vandewalle & Larham(2006)은 지도(guidance), 촉진(facilitation), 영감(inspiration)으로 분류하며 각 구성개념의 하위차원을 설명한다. 첫째, 지도는 추종자의 성과에 대한 기대와 수행결과에 대한 피드백을 제공하는 것을 의미한다. 둘째, 촉진은 리더가 추종자의 직무수행에 관련된 문제를 스스로 해결하도록 돕고 문제해결을 지원하는 것이다. 셋째, 영감은 추종자의 잠재능력을 개발하고 흥미를 제공하며 이를 통해 도전할 수 있도록 격려하는 것이다.

한편, 조직의 환경적 측면에서 상사지원은 상사코칭, 멘토링, 상사지원인식으로 구분할 수 있다(윤하나·탁진국, 2006; 임희정, 2009; 권정숙, 2010). 첫째, 상사코칭은 전술한 바와 같이 조직구성원의 지식, 기술, 능력과 같은 역량개선 활동을 통해 조직성과 향상을 목적으로 이루어진다. 둘째, 멘토링은 조직내에서 형성되어 있는 공식적/비공식적 규범에 적응하도록 지원하는 상사의 행동이다. 즉 조직구성원이 당면하는 개인과 조직의 문제를 해결할 수 있도록 지원하는 상사행동이다(Noe, 1988). 멘토링은 경력지원 기능(career support function)과 사회심리 기능(psychological function)으로 구분된다. 경력지원 기능은 멘티가 수행하는 직무에 대한 요령 및 방법을 가르쳐 주고 개인의 경력향상을 위해 지원하는 행동을 의미한다. 사회심리 기능은 멘토와 멘티 양자 간에 신뢰와 친근감을 바탕으로 한 대인관계 향상을 지원하는 행동을 뜻한다. 셋째, 상사지원인식은 업무수행과 관련하여 조직구성원이 지각하는 상사의 관심과 지원 정도를 의미한다(Greenhaus, Parasuraman, & Wormley, 1990). 이는 상사의 조직구성원에 대한 관심이 인지 및 정서적으로 수행에 영향을 미치도록 유도한다.

멘토링과 상사코칭, 상사코칭과 상사지원인식을 비교하면 다음과 같다. 첫째 멘토링과 상사코칭의 경우, Rothwell et al.(2005)은 경력개발에 영향을 미치는 상사관련 변수로 멘토링과 코칭의 필요성과 차이점을 비교한다. 멘토링은 조직구성원이 현재 보유한 역량과 조직이 요구한 역량 차이를 감소시키는 상사행동이며 그에 반해 상사코칭은 조직이 요구하는 특정 목적을 달성하기 위한 상사의 부하지원이다. 멘토링과 코칭의 차이는 멘토링은 조직변화, 경력개발, 개인성장이 조직의 목적과 유·무관하게 행해지며 주로 개인의 정체성에 초점에 주목한다. 반면에 코칭은 업무성과 향상을 목적으로 하며 조직과 개인의 유효성을 향상시키고 조직성과 향상을 위해 개인행동을 변화시키는데 효과적이다. 즉 멘토링과 상사코

칭의 근본적인 차이는 멘토링은 조직목적에 대한 관련여부와 상관없이 개인의 정체성 확립을 위한 지원활동에 주목한다. 그로 인해 멘토링은 주관적 경력성공과 같은 심리적 변인과 관련된다. 그러나 상사코칭은 조직유효성을 개선하기 위한 상사 지원행동으로 조직 목표달성에 초점을 맞추고 개인의 직무수행 역량을 향상시키는 것을 목적으로 한다. 그로 인해 상사코칭을 통해 향상된 개인의 역량은 조직의 목적달성에 기여하고 조직은 이러한 개인에 대한 보상으로 승진과 임금과 같은 외적 보상과 관계된다. 둘째, 상사지원행동과 상사코칭을 비교하면, 상사지원행동은 상사의 권한 범위에서의 지원행동으로 조직의 목표달성을 위한 부하의 역량개발 보다는 부하에 대한 관심과 지원에 주목한다. 반면에 상사코칭은 역량 향상과 피드백 지원행동으로 개인의 유능성에 영향을 미치고 개인의 평가 개선에 영향을 미친다. 따라서 경력개발에 있어 상사코칭은 멘토링과 상사지원 행동에 비해 조직에서 개인의 경력성장을 설명하는 주요한 변인임을 고려할 수 있다.

<그림 II-3> 상사코칭 선행연구



상사코칭 선행연구 살펴보면, Hagen(2012)은 상사 코칭의 선행변인과 결과변인에 관한 선행연구를 검토하였다. 상사 코칭의 선행변인을 개인과 조직요소, 결과변인을 개인 및 조직 결과물로 구분하였다. 코칭에 영향을 미치는 선행변인으로 개인요소로는 대인관계 기술, 훈련, 동기, 개인적 만족, 코칭의 태도, 기술, 행동으로 정리하였으며, 조직요소는 목표지향성, 훈련, 조직문화가 코칭행동에 영향을 주는 것으로 확인되었다. 상사 코칭의 결과로는 개인차원은 직무만족, 조직시민행동, 조직몰입, 조직몰입의 질, 과업수행, 구성원 학습, 사기가 향상되고 이직의도가 감소하는 것을 나타냈다. 조직차원은 비용절감, 고객만족 목표 달성, 고유문제해결방안 개발, 목표달성의 질, 수행이 증가하며, 프로젝트 예산 감소와 프로젝트 기간단축에 영향을 주는 것으로 확인되었다. 국내선행 연구에서는 상사코칭의 결과변인에 초점을 맞추어왔다(김정식·서문교, 2008; 조은현·탁진국, 2011; 하원식·탁진국, 2012). 결과변인을 태도와 수행변인으로 구분하여 상사코칭이 직무만족, 내재동기, 인지적 유연성, 자기효능감, 직무몰입, 주관적 경력성공을 증대시키는 것으로 확인되었다. 또한 상사코칭은 직무성과, 업무성과, 맥락수행, 조직시민행동, 창의적 행동을 촉진하는 것으로 구명되고 있다.

상사코칭과 경력관련 변인 연구는 기존 상사관련 변인(멘토링, 상사지원)에 비해 연구가 부족한 실정이다. 이는 기존연구에서 무경계 경력과 프로틴 경력 연구의 경우, 경력을 조직 외의 범주에 주목하였다. 이로 인해 조직 내에서의 경력성공에 영향을 미치는 변인이 간과되는 경향이 있었다. 그러나 상사코칭은 조직목적 달성을 위한 상사의 지원행동으로 구성원에게 성장 및 향상에 유효한 변인이다. 따라서 조직에서 경력성장을 검증하는 연구의 특성을 고려할 때, 상사코칭은 조직이 지원하는 제도적 측면과 상사관계의 차원을 설명한다는 점에서 의미가 있다.

제 3 절 경력학습 결과변인

1. 경력적응력 및 직무효능감 개념과 선행연구

경력적응력(career adaptability)은 직무 및 개인의 경력과 관련된 환경변화에 대처할 수 있는 개인의 능력이다(Savickas, 1997). 개인이 현재 및 미래의 과업 및 직업의 이동 등의 문제와 관련하여 이를 얼마나 잘 극복할 수 있는가를 의미한다(Savickas, 2005). 즉 경력적응력은 조직에서 직무에 관한 환경변화에 대응하기 위한 계획적 태도변화 및 상황탐색에 관한 개인역량을 일컫는다. Hall(1996)은 경력적응력을 경력역량의 구성개념으로 설명한다. 그에 따르면, 경력역량은 환경변화에 유연하게 대처할 수 있는 개인 능력을 의미한다. 이 가운데 경력적응력은 변화하는 직무에 적응하기 위한 방법을 의미한다.

경력적응력은 현재 경력 및 업무와 관련한 문제와 예상되는 업무수행에 요구되는 역량향상(Savickas & Porfeli, 2012)과, 환경변화에 적합하도록 자신의 가치관을 변화시키고 긍정적으로 판단하도록 유도하여 변화가 초래하는 위기를 성장 기회로 인식하도록 유도한다(Fugate et al., 2004). 즉, 개인의 경력적응력이 높으면 변화하는 환경에서 개인이 주도적으로 경력을 관리하고 새로운 직무환경이 요구하는 역량확보를 용이하게 하는 것을 뜻한다. Sullivan & Sheffrin(2003)은 개인의 적응능력은 교육과 경험을 통해 획득된 지식과 유능성을 의미하며, 경력적응력은 개인의 인적자본으로 학습을 통해 개선 가능한 개인의 역량을 의미한다.

경력적응력의 구성개념과 관련하여 Hall(1996)은 경력적응력을 경력역량의 하위개념으로 접근하고 있으며, DeFillippi & Arthur(1994)는 무경계 경력연구에서 경력관련 역량을 knowing-why(신념과 정체성), know-how(지식과 기술), knowing-whom(관계 네트워크)로 구분하여 그 가운데 know-how를 경력과 관련한 역량으로 설명하고 있다. 반면에 Savickas & Porfeli(2012)는 경력적응력 척도 개발연구에서 경력적응력을 걱정(concern), 통제(control), 호기심(curiosity), 자신감(confidence)으로 구성된 다차원개념으로 설명하고 있다. 또한 Coetzee & Harry(2013)는 경력적응력을 4요인 모형으로 설명하며, 인지 및 정서적 행동능력으로 경력적응력을 설명하고 있다.

경력적응력의 선행연구를 살펴보면, Coetzee & Harry(2013)는 아프리카에서 근무하는 콜센터 직원을 대상으로 경력적응력의 선행변인 연구를 수행했다. 다차원으로 구성된 정서지능(자기감정이해, 타인감정이해, 감정지각, 감정활용)이 다차원으로 구성된 경력적응력(걱정, 통제, 자신, 호기심)에 직접효과가 있는 것으로 나타났다. 심미영(2010)은 경영컨설턴트를 대상으로 한 연구에서 경력적응력이 주관적 경력성공의 하위개념인 고용가능성과 삶의 만족을 향상시키는 것으로 나타났다. 따라서 경력적응력은 직무 변화에 유연하게 대처하는 개인역량을 뜻한다. 경력적응력은 지속적인 외부환경의 변화에서 조직구성원이 수행하는 직무에 영향을 미치고, 변화하는 상황에 유연하게 대응할 수 있도록 유도한다.

한편, 직무효능감(job self-efficacy)은 자신의 직무수행 능력에 대한 자기평가이다(Bozeman et al., 2001). 직무효능감은 자신이 수행하는 과업 및 직무를 잘 수행할 수 있을 것이라는 능력에 대한 믿음으로써 개인 수행의 동기를 의미한다. 직무효능감은 사회인지이론에 기반한다. Bandura(1997)는 사회인지이론에서 자기효능감은 개인이 특정 행동의 시작과 시작된 행위에 투입할 노력의 정도, 행동과정에서 직면하는 문제의 대처방법을 통해 성과에 영향을 미치는 것으로 주장한다. 따라서 자기효능감이 높은 사람은 자신의 직무수행에 대한 강한 믿음으로 인해 보다 나은 결과의 창출이 가능하다고 주장한다.

자기효능감은 개인성향, 인지과정, 동기과정, 정서과정으로 설명된다(Bandura, 1993). 성향으로서의 자기효능감은 다양한 상황에서 일관성 있게 나타나는 개인의 특성을 의미한다(Bandura, 1986). 인지과정 측면에서 자기효능감은 개인의 특정행동이 초래한 결과의 해석을 통해 개인의 능력에 대한 인식을 일컫는다. 동기적 측면에서 자기효능감의 정도에 따라 목표설정이 다르게 나타나는 것을 뜻한다. 예를 들어, 자기효능감이 높은 사람은 실패를 능력부족으로 인식하기보다 노력의 부족으로 인식하고 더 많은 노력을 투입한다. 정서적 측면은 개인이 직면한 문제의 해결여부에 따라 자기효능감이 증진 또는 저감하는 것으로 스스로 인식하는 불안수준에 영향을 미친다. 자기효능감은 4가지 측면에서 설명되고 있으나, 가장 중요한 특징은 자기효능감은 지속적으로 발달하고 교육이나 훈련에 의해 향상될 수 있다는 점이다(Bandura, 1977, 1986).

직무효능감은 직무수행에 대한 믿음을 강조하는 개념으로 자기효능감과의 차이

는 다음과 같다. 자기효능감은 일반적 자기효능감과 맥락-특수적 효능감으로 구분한다(Bandura, 1989b). 일반적 자기효능감은 개인의 성격특성으로 접근한다. 이 경우 자기효능감은 원격-동기적 접근으로 일반적인 상황에서 개인의 동기와 수행을 설명하는 변인이다(Sherer & Adams, 1983; Owen & Froman, 1988). 반면에 맥락-특수적 효능감은 특정 과업을 수행할 때 개인의 동기와 수행을 일컫는다. 즉 자기효능감이 개인의 성향이 아닌 근접동기로 접근해서 개인의 수행에 대한 믿음에 따라 수행의 정도가 달라진다는 것이다. 기존연구에서 자기효능감은 직무수행에 대한 믿음으로 접근하고 있으나 일부 연구의 경우 일반적 자기효능감과 맥락-특수적 자기효능감의 구분이 불명확하게 이루어지고 있다. 따라서 본 연구에서는 직무효능감은 맥락-특수적 효능감으로 직무수행에 대한 자신의 믿음으로 접근한다.

직무효능감이 선행연구가 부족한 관계로 자기효능감의 선행연구를 고찰한다. 전술한 바와 같이, 직무효능감은 맥락-특수적 효능감으로 직무와 관련한 수행역량에 대한 믿음이다. 기존연구에서 자기효능감은 일반적 및 맥락-특수적 효능감이 병행되어 사용되고 있다. 따라서 자기효능감의 선행연구 결과를 검토한다. 자기효능감은 직무태도와 개인 및 조직성과에 영향을 미치는 것으로 확인되고 있다(서재현, 2002; 한광현, 2003; Bandura, 1997; Bandura & Wood, 1989; Bartol, Durham, & Poon, 2001; Button, Mathieu, & Aikin, 1996; Jex, et al., 2001; Locke et al., 1984; Mathieu & Zajac, 1990). 자기효능감은 직무에 대한 태도인 조직몰입, 직무만족을 증대시키고, 개인의 직무성과, 팀성과, 성과평가에 향상에 기여하는 것으로 확인되고 있다. 또한 개인의 목표설정, 목표달성 노력, 경력몰입을 촉진하고 반면에 스트레스를 저감하는 것으로 밝혀지고 있다. 직무효능감에 대한 선행연구에서 Lubbers et al.(2005)은 직무효능감이 직무에 관한 정서, 직무수행, 건강에 긍정적인 영향을 미치는 것을 확인하였다.

직무효능감은 직무수행에 요구되는 능력과 지식, 기술에 대한 믿음이다. 본 연구에서 직무효능감은 맥락-특수적 효능감으로 자기효능감 이론에 기반하고 있으며 학습을 통해 성장 가능한 특징이 있다(Bandura, 1986). 또한 자기효능감을 증진시키는 학습은 직접적인 경험을 통한 성공경험과 역할모델을 활용한 방법 등이 있으며, 조직에서 개인의 경력학습은 공식적 교육프로그램 활용과 자발적으로 비공식적 교육프로그램을 활용한 학습행동이 가능하다. 이는 경력학습을 통해 개

인의 효능감이 개선될 수 있는 것을 의미한다. 조직차원에서 개인의 경력학습이 단지 개인의 경력관련 능력에 영향을 미치는 것을 넘어서 조직에서 요구하는 개인의 직무수행 역량을 향상시키는 것은 조직차원에서 개인의 경력학습의 유효성을 설명한다는 측면에서 의미가 있다.

2. 조직경력성장 개념 및 선행연구

조직경력성장(organizational career growth)은 현 조직에서 경력성장에 대해 개인이 지각하는 보상이다(Weng & McElroy, 2012). 경력은 개인의 생애에 걸쳐 축적된 경험이며 경력성공은 일생동안 이루어진 개인의 경력에 대한 평가와 만족에 기반한다. 하지만 조직경력성장은 현재 조직에서의 경력성장으로 외부노동시장의 유연성이 부족한 경우 조직에서 개인의 경력성장을 설명하는 유효한 변인이다. 즉 조직경력성장은 조직에서 개인이 직무자체에서의 보상과 조직에서 제공되는 보상을 통해 개인이 지각하는 개발과 성장으로 개인의 경력에 대한 주관적 전망을 일컫는다(Jans, 1989).

조직경력성장 설명에 앞서 조직에서의 보상을 살펴보면 다음과 같다. 보상(rewards)은 조직구성원이 조직의 목표달성을 위해 투입한 시간, 노력, 기술에 대한 대가로 일반적으로 고용계약에 있어 조직과 개인의 금전적 거래로 보상의 경제적인 부분에 주목한다(Belcher, 1974). 하지만 Katz & Van Mannen(1977)은 보상의 유형을 직무보상(task rewards), 사회적 보상(social rewards), 조직(organizational rewards)보상의 3가지 유형으로 구분하며, Gruneberg(1979)는 조직의 보상 유형을 내재적 보상(intrinsic rewards) 및 외재적 보상(extrinsci rewards)으로 분류한다. 보상유형을 살펴보면, 직무보상은 직무가 제공하는 도전, 책임감, 다양성, 창의성 등 직무자체에 주목하며 이는 Gruneberg(1979)의 내재적 보상과 같은 맥락이다. 사회적 보상은 외재적 보상의 유형으로 조직에서 대인관계 수준에 기반을 두며, 동료 및 상사지원, 동료의 호의적 태도 등을 의미한다. 조직보상은 외재적 보상으로 조직이 구성원의 직무수행을 촉진하기 위해 제공하는 일반적인 보상으로 급여, 승진, 복리후생 등을 포함한다. 즉 사회보상과 조직보상은 조직이 개인에게

제공하는 외재적 보상을 의미한다. 본 연구에서는 이 가운데 직무보상과 조직보상에 초점을 맞춘다. 경력에 관한 기존연구에서 경력이 개인에게 제공하는 보상은 일반적으로 경력자체에 대한 만족과 승진 및 보상과 같은 외재적 보상에 초점을 맞추고 있으며, 본 연구에서도 개인의 경력개선을 위한 노력에 대한 내재적 보상에 대한 지각으로 직무보상과 경력개선이 제공하는 외재적 보상에 대한 지각을 뜻하는 조직보상으로 접근한다.

기존 경력연구에서 경력에 대한 개인의 보상은 경력성공(career success)에 초점을 맞추고 있다. 경력성공은 객관적 및 주관적 경력성공으로 구분하며(Gattiker & Larwood, 1988), 객관적 경력성공은 임금이나 승진과 같이 타인에 의해 평가된 직업경험 수단으로서의 보상이며(서균석 et al., 2003), 주관적 경력성공은 직무나 직업이 가지는 특징 그 자체에 대한 주관적 평가를 의미한다(Gunz & Heslin, 2005; Hall & Chandler, 2005). Jaskola, Beyer, & Trice(1985)는 경력성공은 평가적 개념이며 객관적 경력성공과 주관적 경력성공을 평가주체에 따라 구분한다. 그들에 따르면, 객관적 경력성공은 타인의 의해 지각된 급여와 승진과 같은 상대적 지각에 기반하지만, 주관적 경력성공은 개인의 평가과정으로 경력성공에 대한 내적 결과인 직무만족 및 경력만족 등을 의미한다(London & Stumpf, 1982).

즉 객관적 경력성공은 타인에 의해 평가된 승진과 보상을 의미하며, 주관적 경력성공은 자신에 의해 지각된 경력만족과 같은 심리적 요인을 일컫는다. 승진과 보상은 조직이 제공하는 일반적인 외재적 보상 유형이며, 주관적 경력성공은 경력자체에서 느끼는 개인의 만족인 내재적 보상 유형이다. 경력성공과 관련하여, Seibert(1999)는 양 경력성공 개념에서 객관적 경력성공은 성공에 대한 기준을 의미하고, 주관적 경력성공은 목표와 기대에 대한 상대적 성공 정도를 반영하기에 두 개념이 차별적이며 의미 있는 것으로 설명한다. 따라서 경력에 대한 보상은 조직이 제공하는 승진과 임금과 같은 외재적 또는 조직 보상과 경력 자체로 인한 내재적 및 직무 보상에 초점을 맞추고 있다.

한편, 조직경력성장은 조직에서 경력이 제공하는 보상에 대한 개인 지각으로 경력목표향상(career goal progress), 전문능력개발(professional ability development), 승진속도(promotion speed), 임금상승(remuneration growth)으로 구성된 다차원

개념이다. 경력목표향상과 전문능력개발은 경력성장에서 자신의 경력 자체에 초점을 맞추며, 승진속도와 임금상승은 경력성장이 조직의 보상적 요인에 주목한다(Weng, et al., 2010). 경력목표향상은 현재의 직무가 개인의 목표를 실현하는 기회를 제공하는 정도이며, 전문능력개발은 현재 직무에서 경험할 수 있는 새로운 기술과 지식 획득기회 정도를 의미한다. 승진속도는 승진가능성과 지각한 승진빠르기를 의미하고, 임금상승은 금전적 보상증대 가능성과 금전적 보상증대 향상여부에 대한 지각이다. 즉 조직경력성장은 승진과 보상과 같은 조직보상과 직무자체가 제공하는 중요성, 도전성, 성장기회를 의미하는 직무보상으로 구분할 수 있다. Weng & McElory(2012)는 조직경력성장 연구에서 승진속도와 임금상승을 조직보상(organizational rewards)으로 분류하여 조직경력성장을 경력목표향상, 전문능력개발, 조직보상의 3요인으로 구분하였다. 한편, 본 연구에서는 직무가 제공하는 경력목표향상과 전문능력개발을 직무에 기반한 내재적 보상인 직무보상으로 접근한다. 경력목표향상과 전문능력개발의 경우 직무에서 개인 목표달성 기회제공 정도와 직무자체가 제공하는 새로운 기술 획득 기회로 이는 개인이 직무를 통해 획득하는 직무에서의 보상을 의미한다.

선행연구에서는 조직경력성장이 구성원의 직업몰입, 조직몰입, 이직의도와외의 관계에 관한 연구가 수행되었다(Weng et al., 2010; Weng & McElory, 2012). Weng, et al.(2010)은 중국인 근로자를 대상으로 다차원 조직경력성공과 다차원 조직몰입의 관계를 규명하였다. 이는 조직에서 개인이 인식하는 경력 자체에서의 가치와 승진 및 보상과 같은 외재적 보상에 기반한 가치에 대한 긍정적 지각이 구성원의 조직몰입 증진에 기여하는 것을 의미한다. Weng & McElory(2012)는 조직경력성장과 직업몰입 및 이직의도의 관계를 규명하였다. 이 연구에서는 조직경력성장이 직업몰입을 촉진시켜 이직의도를 감소시키는 메커니즘을 구명하였으며, 이는 조직경력성장이 조직구성원의 이직의도를 저감하는 주요한 변인임을 의미한다. 즉 현대적 경력에서 개인의 경력개선이 자발적 이직으로 연결되는 것으로 접근하지만, 이 연구에서는 조직이 구성원의 자발적 이직을 줄이기 위해 조직차원에서 경력성장을 지원하는 역할의 필요성을 설명하고 있다.

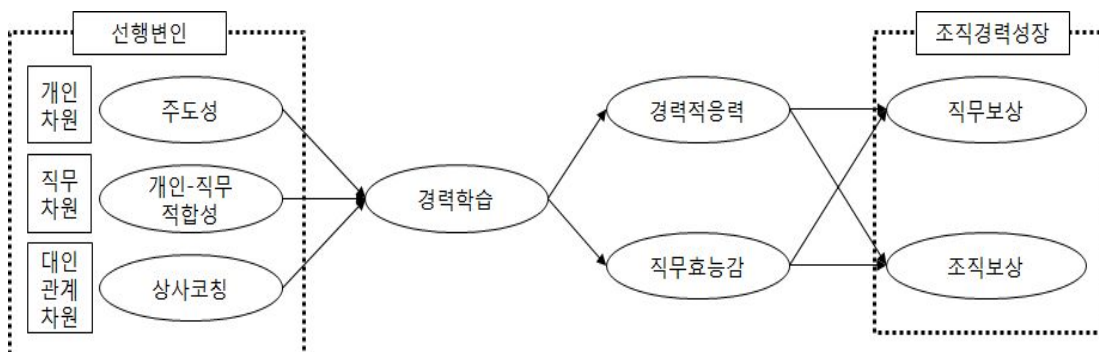
Ⅲ. 연구설계

제 1 절 연구모형 및 연구가설

1. 연구모형

본 연구는 경력학습의 선행변인과 결과변인 간의 구조적 관계를 규명할 목적으로 세 가지 범주에서 수행된다. 첫째, 선행변인(개인차원의 주도성, 직무차원의 개인-직무적합성, 상사차원의 상사코칭)과, 매개변인(경력학습, 경력적응력, 직무효능감), 결과변인(조직경력성장: 직무보상, 조직보상) 간의 구조적 관계를 최적 구조모형 검증을 통해 도출한다. 둘째, 경력학습의 매개효과를 규명한다. 선행변인(주도성, 개인-직무적합성, 상사코칭)과 경력적응력 및 직무효능감의 관계에서 경력학습의 매개과정을 규명한다. 이는 경력적응력과 직무효능감을 경력 개선 목표로 설정하여 경력학습이 추구하는 목표를 검증하는 것이다. 셋째, 경력적응력과 직무효능감의 매개효과를 검증한다. 현대적 경력 이론에서는 개인의 경력추구 행동을 주관적 경력성공에 주목한다. 하지만 본 연구에서는 개인의 경력학습을 통해 향상된 직무 및 경력관련 역량이 조직경력성장으로 연결되는 메커니즘을 규명한다.

<그림 Ⅲ-1> 연구모형



2. 연구가설 설정

본 연구에서는 경력학습을 촉진하는 요인을 개인차원, 직무차원, 상사차원으로 구분하여 각 차원의 변인들과 경력학습, 경력적응력, 직무효능감, 조직경력성장(직무보상, 조직보상)간의 메커니즘을 규명한다. 또한 선행변인과 경력적응력과 직무효능감의 관계에서 경력학습의 매개효과를 구명하고, 경력학습과 조직경력성장(직무보상, 조직보상)의 관계에서 경력적응력과 직무효능감의 매개효과를 검증한다.

1) 선행변인과 경력학습의 관계

조직에서 직무와 관련한 개인의 지식 및 기술 등의 향상은 경제적 관점과 심리적 관점으로 접근할 수 있다. 경제적 관점은 조직이 구성원에게 학습기회를 제공하여 개인의 향상된 지식과 기술이 생산성 증대와 조직목적 달성에 기여하는 것을 의미한다. 이는 인적자본이론에서 주장하는 조직은 개인의 역량강화를 위한 기회를 제공하고 이를 통해 향상된 개인의 역량이 조직의 부가가치 증진에 기여하는 것을 일컫는다(Becker, 1964; 배종석, 2010). 반면에 심리적 관점은 개인의 직무수행에 요구되는 지식 및 기술의 개선은 구성원의 자아실현과 심리적 만족을 향상이 목적이며, 이는 조직에서 개인의 심리적 안녕감을 위해 직무에 관한 개인 역량을 향상시키는 것을 의미한다(Swanson & Holton, 2009).

전술한 바와 같이, 본 연구의 선행변인은 미네소타 경력개발 이론에 근거하여 자기인식과 기회인식으로 구분하여 구성되었다. 자기인식은 개인이 조직에 제공하는 부분과 조직이 개인에게 제공하는 부분으로 구성되며 주도성, 개인-직무적합성으로 접근하였다. 또한 기회인식은 조직이 요구하는 부분과 조직이 지원하는 부분으로 구성되며 조직의 지원과 관련하여 상사코칭을 활용하고자 한다. 상사코칭은 조직에서 개인의 경력 개선을 위한 지원이며 또한 개인 간의 관계로 인한 대인관계 특성을 포함한다. 따라서 선행변인은 개인차원, 직무차원, 상사차원 변인을 직무적응이론과 인적자본이론에 근거하여 변인들 간의 관계를 도출하고자 한다.

직무적응이론은 직무환경의 변화에 대한 개인의 변화와 조화를 강조한다(Dawis, England, & Lofquist, 1964). 개인은 직무환경의 변화에 대한 만족의 주체이며 객체이다. 예를 들어, 직무환경 변화에 대한 개인의 반응은 이를 수용하거나 또는 이를 기회로 인식하고 변화된 환경이 요구하는 능력을 향상시키는 것으로 접근할 수 있다. 주도적 성향이 강한 개인은 이 경우 변화된 환경이 요구하는 능력을 향상시키는 방향으로 접근하여 역량향상을 위한 학습활동을 하는 것을 고려할 수 있다(Thomas, Whitman, & Viswesvaran, 2010). 한편 개인-직무 적합성이 높은 구성원은 직무에 대한 만족도가 높으며 변화된 직무가 요구하는 지식과 기술에 대해 직무가 제공하던 만족에 대한 호혜적 행동으로 역량 향상을 위한 학습활동에 참여할 수 있다.

한편, 인적자본이론(Becker, 1964)에 따르면, 기업은 조직구성원의 기술, 지식, 능력 향상을 위한 조직차원에서의 지원이 있으며, 그 가운데 경력과 관련해 상사를 활용하고 있다. 이는 경력연구에서 멘토링과 조직 및 상사지원이 경력성공에 영향을 미친다는 선행연구를 통해 그 유효성이 규명되고 있다(Thomas, et al., 2005; 권정숙, 2010). 이는 조직이 구성원의 역량 강화를 위한 지원을 통해 향상된 조직원 역량이 기업의 성과 향상에 기여하는 것을 목적으로 하기 때문이다. 즉 인적자본이론에서 상사를 활용한 개인의 지원은 조직성과 향상을 위한 과정으로 상사와 구성원간의 관계측면과 제도적 측면을 모두 포함하고 있다. 상사코칭은 구성원의 성과 및 역량향상을 위한 상사의 지원행동이다. 상사는 부하의 부족한 역량을 인식하고 이를 보완하기 위한 정보제공 방법으로 피드백을 활용하여 역량개발을 위한 지원행동을 하게 된다(Stowell, 1986).

선행변인과 경력학습의 관계를 구체적으로 살펴보면, 주도성은 개인이 자발적으로 자신을 둘러싼 환경을 변화시키려는 성향이다(Bateman & Crant, 1993). 주도성이 높은 구성원은 현재 자신의 상황을 스스로 판단하고 현재 상황에서 변화의 필요성을 인식하면 변화가 이루어질 때까지 노력하게 된다(Crant, 2000). 또한 직무와 관련해서 직무만족을 저해하는 요인이 있는 경우 주도적으로 장애요인을 제거하기 위해 노력한다(Thomas, Whitman, & Viswesvaran, 2010). 한편, 직무적응이론에서는 개인은 직무환경의 변화에 대해 만족의 대상 또는 만족에 영향을 미치는 주체가 될 수 있다(Dawis, England, & Lofquist, 1964). 즉 주도적인

조직구성원은 조직의 결과 및 개인의 만족에 영향을 미치는 주체로서 직무환경 변화에 능동적으로 대응하기 위한 노력을 하게 된다. 그 결과 변화하는 직무환경이 요구하는 지식과 기술을 획득하기 위해 조직에서 지원하는 공식적 학습과 자발적 수행되는 비공식학습 행동을 하게 된다. 이를 경력학습에 적용하면, 주도성은 경력과 관련하여 변화가 필요한 경우 선택적 행동을 통해 자발적으로 변화에 부응하는 행동할 가능성이 높은 것을 의미한다(Antonacopoulou, 2000). 선행연구에서도 이러한 논리를 뒷받침하고 있다. 주도성은 훈련동기와 지각된 경력개발, 훈련 행동의도를 증진시키는 것으로 나타나고 있다(Bertolino, Truxillo, & Fraccaroli, 2011). 또한 Major, Tunner, & Fletcher (2006)등은 주도성이 훈련에 대한 동기와 행동의도와 관계가 있음을 규명하였다. 따라서 이러한 논의를 바탕으로 다음과 같은 가설을 제안한다.

가설 1 : 선행변인(주도성, 개인-직무 적합성, 상사코칭)은 경력학습에 정(+)
의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-1 : 주도성은 경력학습에 정(+)
의 영향을 미칠 것이다.

개인-직무적합성은 직무요건이 개인의 욕구를 충족시키는 정도를 의미한다(Muchinsky & Monahan, 1987). 개인-직무적합성이 높은 구성원은 현재 자신이 수행하는 직무에 대한 만족도가 높으며, 자신이 수행하는 직무에 대한 가치감이 높아진다. 즉 개인-직무적합성이 높은 경우 구성원은 직무에 대한 유기적인 관계가 형성되며 그로 인해 직무에 대한 긍정적인 태도가 형성된다. 그러나 조직의 외부환경 변화는 현재 직무에서 변화를 초래하고 이는 개인에게 직무와 관련한 새로운 지식과 기술을 요구하게 된다. 이 경우 개인-직무적합성이 높은 구성원은 직무가 제공하는 긍정적인 태도로 인해 호혜적인 입장에서 새로운 지식과 기술을 획득하기 위한 자발적 학습을 할 가능성이 높다(Goulet, 2002; Canbery & Garavan, 2007). 그러나 직무에 대한 적합성이 낮은 경우 개인은 직무에 대한 낮은 만족도로 인해 직무와 관련한 학습이 감소하게 된다. 즉 직무에 대한 정서적 애착 및 관심이 부족한 경우, 개인은 이직을 고려하기 보다는 직무 및 경력을 개선하기 개인의 노력이 저감하는 것을 의미한다(Rowald & Schilling, 2006; 주효

진, 2012). 이와 관련하여 기존연구에서 개인-직무적합성이 직무만족과 일가치감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 밝혀졌으며(Kristorf-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005; 강영순, 2012), 개인-직무적합성이 높은 구성원은 자발적으로 조직에 기여하는 호혜적 행동인 조직시민행동에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다(Goodman & Svyantek, 1999; 성지영·박원우·윤석화, 2008; 강영순, 2012). 또한 Rowald & Schilling(2006)은 직무에 대한 긍정적 태도인 직무관여가 경력학습을 촉진하는 것으로 나타났다. 따라서 다음과 같은 가설을 제안한다.

가설 1-2 : 개인-직무적합성은 경력학습에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

상사코칭은 대인관계 및 조직차원에서 구성원의 성과향상과 역량 향상을 지원하는 행동이다(Stowell, 1986; Orth, 1987). 조직에서 상사의 지원행동은 구성원의 역량향상에 기여한다(Noe, 1988; 윤하나·탁진국, 2009). 이러한 맥락에서 상사코칭은 부하의 역량개발을 위한 지원행동과 피드백과 같은 수행평가를 통해 부하에 영향을 미치는 상사지원 행동이다. 즉 조직에서 상사는 부하의 수행에 관한 피드백을 통해 정보를 제공하며, 부하는 이를 통해 현재 직무수행에 대한 결과를 확인할 수 있다(Stowell, 1986). 또한 상사의 수행에 대한 부정적 피드백은 현재 개인이 수행하는 직무수행 방식에서의 문제점을 자각하는 계기를 제공한다. 그 결과 개인은 현재 직무수행에서 나타나는 문제점을 개선하기 위한 방식을 모색하고 공식적·비공식적 학습을 통해 현 문제점을 보완하기 위해 노력하게 된다. 선행연구에서도 이러한 논리를 뒷받침하고 있다. Park(2007)은 상사코칭이 직무와 관련된 개인학습에 긍정적인 영향을 미치는 것을 규명하였다. Park, Yang, & McLean(2008)은 상사코칭이 직무에 관한 종업원 학습을 촉진하는 것을 검증하였다. 게다가 Pan, Sun, & Chow(2011)는 연구에서 상사지원행동인 멘토링이 직무 관련 개인학습을 증진하는 것을 규명하였다. 따라서 상사의 경력에 관한 지원행동이 구성원의 경력과 관련된 학습에 영향을 미치는 것을 추론할 수 있다. 따라서 아래의 가설을 제안한다.

가설 1-3 : 상사코칭은 경력학습에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

2) 경력학습과 경력적응력 및 직무효능감의 관계

경력학습은 경력 및 직무와 관련한 지식, 태도, 능력을 향상시키는 개인 행동이다(London & Smither, 1997; Carvery & Garavan, 2007). 경력학습은 개인에 의해 지속적으로 이루어지는 학습행동으로 조직이 제공하는 공식적 프로그램과 개인에 의한 자발적 학습으로 이루어진다. 경력학습에 있어 개인은 현재 직무에서 요구하는 부분과 환경 변화로 인해 변화된 직무가 요구하는 관련 지식 및 기술을 학습하게 된다. 또한 경력학습은 개인의 직무수행에 대한 신념을 증대시켜 직무수행에 대한 개인의 태도에 영향을 미치게 된다.

한편, Bandura(1986)는 사회인지이론에서 교육이나 훈련이 자신의 능력에 대한 신념을 향상시키는 것으로 주장한다. 자기효능감은 자신의 능력에 대한 믿음으로 이러한 능력은 학습에 의해 향상될 수 있다. 조직에서 개인은 공식적인 교육프로그램과 상사와 같은 역할 모델에 의한 간접학습을 통해 학습을 경험하게 된다. 또한 개인은 경력과 관련하여 자발적인 학습뿐만 아니라 비공식적 교육프로그램을 통해서도 학습을 경험하게 된다. 이러한 개인의 학습행동은 자신의 능력에 대한 믿음을 향상시킨다.

조직에서 개인 학습은 기업이 제공하는 공식적인 학습지원과 상사와 같은 역할 모델에 의한 간접학습의 방법이 있다. 게다가 경력과 관련된 개인의 주도적 학습은 조직 내에서의 자발적인 학습뿐만 아니라 비공식적 교육프로그램을 통해서도 가능하다. 따라서 조직에서 경력과 관련된 개인의 학습행동은 구성원의 환경변화에 유연하게 대응하는 것을 가능하게 하며, 직무와 관련하여 개인의 능력에 대한 믿음을 증진시킨다. 또한 경력적응력은 직무 및 개인의 경력과 관련하여 환경변화에 대처할 수 있는 능력으로, 학습은 이러한 개인의 역량 향상을 가능하게 한다. 따라서 경력학습은 개인이 직무에서 요구하는 지식 및 기술 획득에 영향을 미치고, 개인의 변화하는 환경에서 개인이 적응할 수 있도록 능력을 향상시키는 것을 추론할 수 있다.

경력학습에 관한 선행연구가 부족한 관계로 교육·훈련, 훈련·개발을 변인으로 활용한 기존연구를 활용하여 경력학습과 결과변인의 관계를 도출한다. 이는 본 연구에서 경력학습은 교육·훈련과 훈련·개발을 포함하는 개념으로 교육·훈련은

현재 직무와 관련된 역량향상을 의미하고, 훈련·개발은 현재 및 미래 직무수행 역량을 향상시키기 위한 과정을 일컫기 때문이다. Kram(1996)은 직무와 관련된 개인학습(personal learning)이 지식 및 기술 획득과 역량향상에 기여하는 것으로 나타났으며, 심미영(2010)은 경력학습이 경력정체성과 경력적응력에 긍정적인 영향을 미치는 것을 확인하였다. Rowold & Kauffeld(2007)는 공식적 및 비공식적 지속경력학습이 직무와 관련한 전문역량을 증가시키는 것을 확인하였다.

또한 경력학습과 직무효능감의 관계에 있어, Gist, Stevens, & Bavetta(1991)는 학습 및 학습동기와 자기효능감이 긍정적인 상관관계가 있으며, Martocchio & Judge(1997)는 역량향상을 위한 개인의 비공식적 학습행동이 자기효능감과 긍정적인 관계, Pan, Sun, & Chow(2011)는 직무관련 개인학습이 자기효능감과 긍정적인 상관관계가 있는 것을 규명하였다. Gist(1989)는 혁신문제를 해결하기 위한 인지-모델링 훈련이 훈련자의 자기효능감을 증가시키는 것을 규명하였으며, Saks(1995)는 훈련이 자기효능감에 긍정적인 영향을 미치는 것을 검증하였다. Zikic & Saks(2009)는 직무탐색 경력관련 활동과 직무탐색 변인과의 관계 연구에서 경력관련 활동인 훈련이 맥락-특수적 자기효능감인 직업탐색 자기효능감(job seeking self-efficacy)을 촉진하는 것으로 확인되었다. 이러한 논의를 토대로 다음과 같은 가설을 제안한다.

가설 2 : 경력학습은 경력적응력, 직무효능감에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-1 : 경력학습은 경력적응력에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-2 : 경력학습은 직무효능감에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

3) 경력학습의 매개효과

경력학습의 매개효과에 관한 논의는 지속학습활동의 변인을 통해 설명한다. 경력학습 유형은 자기주도학습, 경력중점학습, 지속경력학습으로 분류하며 본 연구에서는 이를 모두 포함하여 경력학습으로 설명하고 있다. 경력학습은 경력과 관련하여 개인이 공식적 및 비공식적 학습활동을 통해 변화하는 개인의 직무에 유연하게 대응하는 개인차원의 활동이다. 또한 경력학습은 변화하는 조직 환경으로

인해 직무와 관련하여 새로운 지식과 기술을 향상시키는 학습행동을 일컫는다 (Noe et al., 1997).

Becker(1964)는 인적자본이론에서 조직은 구성원의 역량향상을 지원하고 그 결과 직무수행에 요구되는 역량 개발을 통해 구성원은 조직의 생산성 및 조직목표 달성에 기여하는 것으로 설명한다. 기존연구에서 Bertolino, Truxillo, & Fraccaroli, (2011)은 주도성이 훈련동기와 지각된 경력개발에 영향을 미치는 것을 규명하였으며, Park(2007)은 상사코칭이 교육과 학습에 영향을 미치는 것을 규명하였다. 또한 Rowald & Schilling(2006)은 경력학습에 영향을 미치는 요인으로 개인특성인 성별과 직무관여가 주요한 선행변인임을 확인하였으며, 이는 개인의 직무에 대한 태도가 경력학습에 영향을 미치는 것을 의미한다. Maurer & Tarulli(1994)는 기업이 학습 및 개발에 대한 지원이 구성원 역량개발 참여에 영향을 미치는 것을 실증적으로 검증하였다.

또한 경력학습과 경력적응력 및 직무효능감의 관계에서 개인은 자발적으로 교육·훈련에 참여하여 개인의 역량을 강화시키기 위한 노력을 수행하며 조직의 구성원 역량 개선을 위한 지원 제도 역시 개인의 학습에 기여한다. 즉, 공식적 학습은 개인이 참여하는 직접학습으로 유형이며, 이에 대해 Bandura(1986)는 자기 효능감은 직접경험 및 간접교육을 통해서 향상되며 개인의 공식프로그램의 참여는 개인의 자기효능감을 증진하는 학습유형이다. 또한 조직에서 개인의 학습을 필요성은 지속 고용을 위한 경쟁력 강화로 설명되고 있다(Decuyper et al., 2008). 이는 외부 고용환경변화는 구성원의 고용과 관련한 태도에 영향을 미치고 개인은 조직에서의 지속고용을 유지하기 위해 역량강화에 주목하게 된다는 것이다. 그로 인해 개인은 조직에서 생존을 위해 자신의 경쟁력을 강화하기 위해 노력으로 지속적인 학습을 하게 된다는 점이다(이성중·유해용, 2013). 즉 고용경쟁력 확보는 개인이 현재 조직에서 직무와 관련된 역량을 향상시키는 것이며, 그로 인해 경력학습을 통해 변화된 직무에서의 유연성을 증진시키는 경력적응력과 직무수행에 대한 믿음인 직무효능감이 향상되는 것을 의미한다.

선행연구에서 경력학습 및 지속경력학습의 매개효과에 관한 연구는 매우 부족한 실정이다. 따라서 경력학습 활동의 매개효과를 선행변인의 각 차원에서 유사 연구를 통해 그 관계를 추론한다. 지성호·강영순(2012)은 목표지향성과 혁신행동

의 관계에서 지속학습활동에 의해 부분매개 되는 것을 규명하였다. 이 연구에서 개인성향이 지속학습활동을 통해 조직의 변화와 관련한 혁신행동으로 연계되는 것을 확인하였다. Park(2007)은 상사코칭과 조직몰입의 관계가 개인학습에 의해 매개되는 것으로 나타났다. 이는 코칭과 같은 상사지원행동이 구성원의 학습행동을 촉진하고 조직에 관한 긍정적 태도에 영향을 미치는 것을 의미한다. 심미영(2010)은 프로틴 경력지향성이 경력학습을 통해 경력역량에 영향을 미치는 매개과정을 규명하였다. 이는 주도성과 경력적응력 간의 경력학습의 매개효과를 추론하게 한다. Pan, Sun, & Chow(2011)는 중국인을 대상으로 상사 멘토링과 직무에 관련한 개인학습 및 경력결과에 관한 연구에서, 상사지원 행동인 멘토링이 개인학습을 통해 주관적 경력성공에 영향을 미치는 부분매개 효과가 있는 것으로 확인되었다. 이는 상사지원 행동이 학습행동을 통해 경력에 관한 내재적 보상인 주관적 경력성공에 영향을 미치는 것을 의미한다. 따라서 이와 같은 논의를 토대로 아래와 같은 가설을 제안한다.

가설 3 : 경력학습은 선행변인(주도성, 개인-직무적합성, 상사코칭)과 경력적응력, 직무효능감의 관계를 매개할 것이다.

가설 3-1 : 경력학습은 주도성과 경력적응력을 완전매개 할 것이다.

가설 3-2 : 경력학습은 개인-직무적합성과 경력적응력을 완전매개 할 것이다.

가설 3-3 : 경력학습은 상사 코칭과 경력적응력을 완전매개 할 것이다.

가설 3-4 : 경력학습은 주도성과 직무효능감을 완전매개 할 것이다.

가설 3-5 : 경력학습은 개인-직무적합성과 직무효능감을 완전매개 할 것이다.

가설 3-6 : 경력학습은 상사코칭과 직무효능감을 매개 할 것이다.

4) 경력적응력 및 직무효능감과 조직경력성장의 관계

조직경력성장은 현 조직에서 경력에 대한 개인의 지각된 보상을 설명하는 변인이다. 조직경력성장은 조직에서 개인의 전문성 강화와 경력목표 향상에 주목하는 직무보상과 조직에서 자신이 인식하는 승진 및 보상에 대한 지각인 조직보상으로 구성된다. 조직경력성장의 선행연구에서는 조직경력성장에 대한 지각이 조

직 및 직업 몰입과 직무만족에 미치는 영향력에 초점을 맞추었다(Weng 2010, Weng & McElory, 2012).

조직경력성장은 보상유형의 측면에서 주관적 및 객관적 경력성공과 관계가 있다. 조직에서 제공하는 보상의 유형은 외재적 보상과 내재적 보상으로 구분할 수 있으며, 구성원의 역량 향상 및 경력에 대한 만족은 내재적 보상으로 인식가능하며, 승진과 임금상승 등은 대표적인 외재적 보상 유형이다(배종석, 2010). 또한 조직경력성장에서 직무보상은 직무와 경력을 통한 내재적 보상, 조직보상은 승진과 임금상승과 같은 외재적 보상으로 구분할 수 있다.

한편, Nadler & Lawer(1977)은 개인의 노력과 수행이 성과에 영향을 미치는 것으로 주장한다. 개인이 특정 행동을 하는 이유는 기대하는 성과의 획득을 위해서이다. 즉 경력과 관련하여 조직에서 구성원의 공식적 및 비공식적 학습행동은 개인의 역량을 향상시키기 위한 노력의 투입과정이다. 즉 개인의 이러한 노력과 정은 기대하는 성과(보상)의 획득과 관련된다. 이와 관련하여 전통적 경력이론에서는 직무수행에 요구되는 개인역량 향상의 대가로 조직은 승진과 보상을 제공하는 것으로 설명하며, 현대적 경력에서는 경력만족과 직무만족 등을 개인의 보상으로 설명하고 있다(Hall, 1996).

한편, 직무효능감이 높은 개인은 과업과 관련한 목표설정 시 보다 더 높은 난이도의 과업수행을 하는 경향이 있으며 새로운 지식과 기술 획득을 통해 직무수행에 대한 확신이 증대된다(김아영, 2010). 그 결과 직무효능감이 높은 개인은 직무자체에서 새로운 지식과 기술을 획득할 가능성이 높고, 그로 인해 직무수행 시 더 높은 난이도 및 새로운 업무를 선택하는 경향이 있다. 이로 인해 개인이 수행하는 난이도가 높은 직무와 새로운 업무 수행에 대한 내재적 보상에 대한 긍정적 기대를 하게 된다. 또한 조직은 개인이 수행한 난이도 높은 직무에 대한 보상으로 승진과 임금상승과 같은 외적보상에 대한 제공하는 것을 추론할 수 있다.

경력적응력은 직무와 관련된 환경변화에 대처할 수 있는 능력으로 경력지향성이 높은 개인은 현재 경력 및 미래 업무와 관련하여 더 높은 적응을 보일 것이다. 그 결과 개인은 경력 자체에 대한 내적 보상을 경험할 가능성이 높다. 또한 변화된 직무가 요구하는 지식과 기술에 대한 획득 역량이 높은 개인은 직무수행을 통해 수행에 대한 외재적 보상 기회를 획득할 가능성이 높다.

전술한 것처럼, 직무효능감에 대한 선행연구가 부족한 관계로 자기효능감 및 직업효능감 변인을 통해 조직경력성장과의 관계를 추론한다. 직무효능감은 개인의 직무수행에 대한 믿음으로 직무만족, 직무성과, 업무성과에 긍정적인 영향을 미친다(Bartol, Durham, & Poon, 2001; 신구범, 2010). 직무성과의 경우, 개인의 직무수행 결과로 직무를 통한 개인 목표 및 조직목표 달성과 관련된다(Jung & Avolio, 2000). 또한 직무만족은 직무에 대한 구성원의 태도로 측정도구에 임금 및 승진과 같은 외적보상을 포함한다(Hackman & Oldham, 1975). 따라서 직무효능감은 개인이 추구하는 목표에 대한 영향과 임금 및 승진과 같은 외재적 보상에 영향을 미치는 추론을 가능하게 한다.

또한 자기효능감이 높은 개인은 목표설정에서 타인보다 높은 목표를 설정하는 경향이 있다(Hill, Smith, & Mann, 1987; Gist, Schoerer, & Rosen, 1989). 그 결과 자신이 수행하는 직무가 조직에서의 일상적인 업무보다는 새로운 업무 및 난이도가 높은 업무를 수행할 가능성이 높고 그 결과 수행과정에서 새로운 지식과 기술을 획득 및 전문성 향상을 통해 직무보상에 영향을 미치게 된다. 게다가 난이도가 높고 새로운 업무 수행에 대한 결과 조직에 그에 합당한 외재적 보상을 기대하게 된다(Day & Allen, 2004; Abele & Spurk, 2009). 선행연구에서 Abele & Spurk(2009)는 직업효능감과 직무보상을 구성하는 경력개선목표가 긍정적인 상관관계가 있는 것을 확인하였으며 이를 통해 직무보상과 직무효능감의 관계를 추론하게 한다. Day & Allen(2004)는 자기효능감이 보상에 영향을 미치는 것을 규명하였다. Frieze et al.(2006)은 종단적 연구를 통해 자기효능감이 보상목표에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

경력적응력은 직무와 관련된 환경변화에 대처할 수 있는 능력으로 경력지향성이 높은 개인은 현재 경력 및 미래 업무와 관련하여 더 높은 적응을 보일 것이다. 그 결과 개인의 경력에 대한 긍정적으로 인식하게 될 가능성이 높다. 또한 변화된 직무가 요구하는 지식과 기술에 대한 획득 역량이 높은 개인은 직무수행을 통해 수행에 대한 외재적 보상의 기회를 획득할 가능성이 있다. Hall(1996)은 경력역량을 경력적응력과 경력정체성으로 구분하고 있으며, 심미영(2010)은 경력적응력을 경력역량의 하위개념으로 접근한 연구에서, 경력적응력이 경력에 관한 내재적 보상인 주관적 경력성공을 향상시키는 것을 규명하였다. Kuijpers,

Schynes, & Scheerens(2006)은 다차원 경력역량이 외재적 경력보상에 부분적으로 영향을 미치는 것을 규명하였다. Colakoglu(2011)은 무경계경력 과 주관적 경력 성공의 관계에서 경력과 관련된 개인의 지식과 기술 즉 역량을 의미하는 know-how가 내재적 보상인 주관적 경력성공을 증진시키는 것으로 확인되었다. 이러한 논의를 토대로 아래와 같은 가설을 제안한다.

가설 4 : 경력적응력 및 직무효능감은 직무보상 및 조직보상에 정(+)^{의 영향을 미칠 것이다.}

가설 4-1 : 경력적응력은 직무보상에 정(+)^{의 영향을 미칠 것이다.}

가설 4-2 : 경력적응력은 조직보상에 정(+)^{의 영향을 미칠 것이다.}

가설 4-3 : 직무효능감은 직무보상에 정(+)^{의 영향을 미칠 것이다.}

가설 4-4 : 직무효능감은 조직보상에 정(+)^{의 영향을 미칠 것이다.}

5) 경력적응력과 직무효능감의 매개효과

기대이론에 따르면, 개인의 노력과 수행이 성과(외적보상, 내적보상)에 영향을 미치는 것으로 주장한다(Nadler & Lawer, 1977). 개인이 특정 수행을 하는 이유는 기대되는 성과인 보상을 획득하기 위해서이다. 조직에서 구성원의 공식적 및 비공식적 교육·개발 프로그램의 참여는 개인의 역량을 향상시키기 위한 노력의 투입과정이다. 전통적 경력이론에서는 개인의 경력향상에 대한 대가로 조직은 승진과 보상을 제공하는 것으로 설명하며, 현대적 경력에서는 경력에 대한 만족과 고용안정성을 보상으로 획득하게 된다(Hall, 1996). 하지만 그러한 보상획득과정은 학습 자체가 영향을 미칠 수 있으나 학습을 통해 향상된 개인의 능력 및 지식 개선 등의 결과물로 개인은 보상을 획득할 가능성이 높다.

학습은 개인의 효능감을 향상시키는 보편적인 방법이다. 이와 관련하여 Bandura(1986)은 개인이 직·간접 학습이 자기효능감을 증진시키는 것으로 설명한다. 또한 직무효능감은 개인의 직무수행에 대한 확신으로 개인의 직무수행에 긍정적인 역할을 하게 된다. 예를 들어, 직무효능감이 높은 개인은 목표설정에 있어 상대적으로 어려운 목표를 설정하며 조직에서 기존의 업무보다는 새로운

업무를 수행하는 경향이 있다. 그 결과 개인은 자신이 수행하는 업무 자체에서 만족을 느끼게 되며, 난이도 높은 직무수행에 요구되는 지식과 기술에 대한 만족이 증가하게 된다(김아영, 2010). 또한 직무수행에 대한 강한 확신은 수행에 대한 결과물에 대한 기대를 증대시키고 개인의 과업수행을 증진시킨다(Lubbers et al., 2005). 따라서 개인은 조직에서 제공하는 외재적 보상인 승진과 보상에 대한 결과기대가 높아지게 되며 조직이 제공하는 노력에 대한 보상 및 승진에 대한 시각에 영향을 미치게 된다. 또한 경력적응력은 직무와 관련한 환경변화에 유연하게 대응하도록 유도하며 개인이 수행하는 현재 및 미래 직무에 대한 태도에 영향을 미치게 된다. 즉 경력적응력이 높으면 현재 및 미래 직무에 유연하게 반응할 수 있는 개인 능력이 향상된다. 그로 인해 개인은 변화하는 직무 수행에 대한 확신이 증가하게 되고 이러한 개인의 기대는 보상을 통해 나타나게 된다.

Colakoglu(2011)은 무경계경력과 주관적 경력성공의 관계에서 경력과 관련된 지식과 기술을 의미하는 know-how가 양자관계를 매개 하는 것을 규명하였다. 이는 지속적 학습을 강조하는 무경계 경력 태도와 내재적 경력보상의 관계에서 개인의 경력에 대한 역량을 의미하는 지식과 기술이 변인들의 관계를 연결하는 주요한 변인임을 의미한다. 이는 학습과 내재적 및 외재적 보상을 포함하는 조직경력성장의 관계가 개인의 직무수행을 위해 요구되는 지식과 능력에 대한 믿음인 직무적응력과 새로운 직무에 잘 적응할 수 있는 개인 능력인 경력적응력이 양자 관계를 매개할 수 있다는 추론을 가능하게 한다. 또한 Lubbers, Loughlin, & Zweig(2005)는 대인관계 갈등과 직무수행 및 건강의 관계에서 직무효능감이 이를 매개하는 것을 확인하였다. 이는 직무효능감이 따라서 아래와 같은 가설을 제안한다.

가설 5 : 경력적응력과 직무효능감은 경력학습과 조직경력성장(직무보상, 조직보상)의 관계를 부분매개 할 것이다.

가설 5-1 : 경력적응력은 경력학습과 직무보상을 부분매개 할 것이다.

가설 5-2 : 경력적응력은 경력학습과 조직보상을 부분매개 할 것이다.

가설 5-3 : 직무효능감은 경력학습과 직무보상을 부분매개 할 것이다.

가설 5-4 : 직무효능감은 경력학습과 조직보상을 부분매개 할 것이다.

제 2 절 변수의 조작적 정의 및 조사 설계

1. 변수의 조작적 정의

1) 주도성

주도성은 상황에 종속되지 않고 자발적으로 환경 변화를 수행하려 노력하는 성향이다(Bateman & Crant, 1993). 주도성의 측정은 Bateman & Crant(1993)에 의해 개발된 문항과 이를 축소한 Seibert, Crant & Kraimer(1999)의 측정도구, Frese et al.(1997)의 측정도구가 연구에 활용되고 있다. 그러나 Frese et al.(1997)의 측정도구는 학습과 관련한 개인의 주도성을 측정하고 있어 경력학습과 관련된 본 연구 목적에 부합하여 이를 측정에 활용하였다. 측정문항의 예는 “나는 적극적으로 문제를 해결하려고 한다”, “나는 마음에 들지 않는 무엇인가 있다면 내가 마음에 들도록 변화시킬 것이다” 등이며, 리커트 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 측정되었다.

2) 개인-직무적합성

개인-직무적합성은 직무와 개인의 욕구, 가치, 선호에 대한 부합정도를 의미한다. 개인-직무적합성의 측정은 선행연구에서 Lauver & Kristof-Brown(2001)의 문항이 활용되고 있으나 본 연구에서는 본 연구에서는 한국인을 대상으로 개발된 측정도구인 최명옥·유태용(2004)의 문항을 활용하였다. 측정문항은 최명옥·유태용(2004)이 개발한 5 문항을 활용하였다. 측정문항의 예는 “내 직무는 내가 추구하는 가치관을 잘 반영하고 있다”, “내 직무는 내가 지식이나 기술을 활용하기에 적합하다” 등이며, 리커트 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 측정되었다.

3) 상사 코칭

상사 코칭은 조직 목표달성을 촉진하기 위해 부하에게 피드백 제공 및 역량향

상을 지원하는 상사행동이다(Stowell, 1986). 측정은 Stowell(1986)에 의해 개발된 문항을 본 연구 목적에 맞게 수정하여 활용하였다. Stowell(1986)의 척도는 방향 제시, 피드백, 역량향상, 관계로 구성되어 있다. 그러나 방향제시는 집단수준에서의 방향제시이며, 관계는 상사-부하의 수평적 관계를 설명하는 문항으로 본 연구의 목적과 부합하지 않는 관계로 피드백과 역량향상의 7문항만을 활용하였다. 또한 Stowell(1986) 문항은 선행연구에서 단일차원으로 구성되는 것으로 나타나고 있으며(강영순·김정훈, 2013), 본 연구에서도 피드백과 역량향상을 단일차원으로 접근한다. 문항의 예는 “나의 상사는 나의 업무와 관련된 정보와 자료를 제공해 준다.”, “나의 상사는 나의 발전을 위한 교육기회를 준다” 등이다. 모든 문항은 리커트 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 측정되었다.

4) 경력학습

경력학습은 경력 효율성 증대를 목적으로 개인에 의해 주도되는 지식, 태도, 능력개발 행동을 의미한다(Carbery & Garavan, 2007; London & Smither, 1999). 측정은 London & Smither(1999)가 개발한 6문항을 본 연구에 맞게 수정하여 측정했다. 문항의 예는 “나는 업무에 필요한 새로운 지식이나 기술을 배우기 위해 회사에서 제공하는 교육 프로그램 또는 강좌에 참가했다”, “업무에 대한 지식과 기술을 얻기 위해 스터디나 소모임에 참여한 적이 있다” 등을 포함한 6문항을 리커트 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 측정하였다.

5) 경력적응력

경력적응력은 직무 및 개인의 경력과 관련된 환경변화에 대처할 수 있는 개인의 능력이다(Saviskas, 1997). 경력적응력은 Saviskas(1997; 2005)에 의해 다차원의 경력적응력 척도가 개발되었으나, 이를 활용한 실증연구가 부족하다. 따라서 본 연구에서는 심미영(2010)의 연구에서 타당성이 입증된, London(1993)에 의해 개발된 문항을 본 연구목적에 부합하게 수정하여 5문항을 활용하였다. 문항의 예는 “나는 변화하는 환경에 적응할 수 있다”, “나는 업무의 변화를 쉽게 받아 들인다” 등

을 포함한 문항을 리커트 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 측정하였다.

6) 직무효능감

직무효능감(job self-efficacy)은 직무수행에 요구되는 기술과 능력에 대한 믿음을 의미한다. 본 연구에서는 직무에 대한 유능성 평가에 활용하는 Spreitzer(1995)의 문항을 측정에 활용하였다. 기존연구에서 자기효능감은 일반적 자기효능감과 맥락-특수적 자기효능감이 혼용되어 사용되고 있어, 맥락-특수적 자기효능감인 직무효능감을 측정하는데 한계가 있다. 하지만 Spreitzer(1995) 측정문항은 직무에 대한 유능성을 측정하는 척도로 맥락-특수적 자기효능감 측정에 부합하여 이를 본 연구목적에 맞게 일부 수정하여 4문항을 사용하였다. 문항의 예는 “나는 업무와 관련한 나의 능력을 확신한다”, “나는 업무수행에 요구되는 내 능력에 대해 확신한다.” 등이다. 모든 문항은 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 측정하였다.

7) 조직경력성장

조직경력성장은 현 조직에서 개인이 지각하는 직무보상과 조직보상을 의미한다(Weng & McElroy, 2012). 측정도구는 Weng(2010)에 의해 개발된 문항을 활용하였다. Weng(2010)은 조직경력성장을 경력목표향상, 전문성개발, 승진속도, 임금상승으로 구분하고 있다. 그러나 본 연구에서는 조직경력성장을 직무보상과 조직보상의 2요인으로 분류한다. 직무보상은 현 직무가 제공하는 경력목표향상과 전문능력 개발로 조직이 제공하는 직무의 내재적 경력보상을 일컫는다. 조직보상은 조직에서의 승진속도와 임금상승과 같은 외적보상에 대한 지각된 정도를 의미한다. 직무보상의 측정문항의 예는 “현재 직무는 경력목표를 달성할 수 있도록 나를 이끈다”, “현재 업무는 업무와 관련된 새로운 지식을 끊임없이 획득하도록 나를 유도한다.”를 포함한 8문항으로 구성되었으며, 조직보상은 “현재 직장내 승진속도는 빠르다.”, “현재 직장에서 내 임금은 빠르게 상승하고 있다”를 포

함하여 7문항으로 구성되었다. 모든 문항은 리커트 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 측정되었다.

2. 조사 설계

1) 설문지 구성

본 연구는 설문조사를 활용한 정량적 연구를 수행한다. 기존연구에서 설문조사는 자기보고식 조사방법으로 다수의 연구가 수행되고 있다. 그러나 하나의 측정 방법만으로 연구모형에 포함된 모든 변인을 측정하는 자기보고식(self-report) 조사방법은 연구결과의 타당성을 저해하는 동일방법편의(common method bias) 발생가능성을 초래한다. 동일방법편의는 전체측정 값에서 방법분산에 포함 가능한 체계적 오류로 이는 측정값의 편(bias)로 인해 연구결과의 타당성을 위협할 수 있기 때문에 조사 설계에 주의를 요하고 있다(Podsakoff et al., 2003; 박원우 et al., 2007). 이는 측정도구를 구성하는 항목 간에는 맥락효과와 발생가능성이 있으며, 이는 인지적 전이효과로 첫 번째 변인에 응답한 내용이 나머지 변인들의 선택에 영향을 미칠 가능성을 의미한다(Harrison & McLaughlin, 1993). 이에 대한 대안으로 연구설계 단계, 자료수집 단계, 통계처리 단계에서 동일방법편의를 해결하기 위한 다양한 방안이 제시되고 있다(Podsakoff et al., 2003; 박원우 et al., 2007).

본 연구에서는 연구 설계와 자료수집 단계에서 동일방법편의를 해결하기 위해 노력하였다. 첫째, 연구 설계 단계에서는 측정환경 분리방법을 활용하였다. 측정환경 분리방법은 변수 간의 측정 시기나 측정환경을 분리함으로써 동일방법편의의 문제점을 보완할 수 있다. 측정시기 분리방법을 활용하는 경우 유의할 사항으로는 자료수집의 시간적 공백이 길 경우 변인들 간의 관계에 영향을 미칠 가능성이 있기 때문에 이에 대한 주의가 요구된다(Podsakoff et al., 2003). 따라서 본 연구에서는 하루의 시차를 활용하여 자료를 수집한다. 둘째, 자료수집 단계에서 설문항목 자체에 주의를 기울였다. 설문항목 자체의 경우 구성방식에 의한 방법과 설문문항의 간결성과 명확성을 유지하는 방법이 있다(박원우 et al., 2007). 본 연

구에서는 후자의 측면에서 선행연구 분석을 통해 측정도구의 타당성을 유지하되 선행연구에서 일관되게 측정문항의 타당성을 위협하는 문항을 제외하였다. 또한 이는 분석 방법과도 관련성이 있다. 공변량 구조분석의 경우 잠재변인 별 관찰변수의 수를 최소 3-4개를 활용하는 것을 권고하고 있다(Bollen, 1989; Baumgartner & Homburg, 1996).

한편 조직경력성장의 측정도구는 연구자가 직접 번역을 수행했다. 따라서 측정도구의 번역과 관련한 타당성의 문제 발생가능성이 있으며 이를 위해 설문문항을 관련분야 박사학위 소지자 3인에게 원문과 번역한 내용의 일치성을 검증받고 설문조사 문항에 추가하였다.

전술한 바와 같이, 본 연구에서는 연구 설계 단계와 자료수집 단계에서 동일방법편의를 해결하기 위해 설문지 구성을 part1과 part2로 구분하였다. Part1 설문지는 연구대상의 인구통계 변인을 측정하기 위한 6문항, 3개의 선행변인(주도성, 개인-직무적합성, 상사코칭), 매개변인 가운데 경력학습을 포함하여 총 29문항으로 구성되었다. Part2는 2개의 매개변인(경력적응력, 직무효능감)과 결과변인(직무보상, 조직보상)과 관련된 총 24문항으로 구성된다. 본 연구에서는 조사 과정에서 동일 응답자에게 2번의 설문지를 배부 및 회수하는 관계로 설문지에 번호를 표기하고 두 설문지의 일치여부를 확인을 위해 Part2 설문지에 응답자의 연령, 성별, 직무 문항을 추가로 구성하였다.

〈표 III-1〉 설문문항의 구성 및 출처

변수명		문항번호	문항수	출처
인구통계학적 변수 (연령, 성별, 직무, 업종, 종업원 수, 현직장 근속연수)		I. 1-6	6	
독립 변수	주도성	II. 1-6	6	Frese et, al(1997)
	개인-직무적합성	II. 7-11	5	최명옥·유태용(2004)
	상사코칭	III. 1-6	6	Stowell(1986)
매개 변수	경력학습	IV. 1-6	6	London & Smither(1999)
	경력적응력	V. 1-5	5	London(1993)
	직무효능감	V. 6-9	4	Spreitzer(1995)
종속 변수	직무보상	VI. 1-8	8	Weng(2010)
	조직보상	VI. 9-15	7	
합계			53	

2) 표본설계

본 연구의 조사대상은 직원이 1000명 이상이며 공식적인 교육·훈련 프로그램이 있는 기업 종사자를 대상으로 자료를 수집했다. 이는 본 연구의 대상이 타 조직으로 이동을 고려하고 있는 무경계 경력 선호자를 대상으로 하는 것이 아니라 조직 내에서의 직무보상과 조직보상을 선호하는 조직구성원을 연구대상으로 하기 때문이다.

자료수집은 울산지역에 소재하고 있는 H 중공업, H 자동차, D 자동차 그룹, 구미에 소재하고 있는 L 전자 종사자를 대상으로 하였다. 이 기업들은 공식화된 교육·훈련 프로그램이 갖추어져 있으며, 사무직 근로자의 경우 기업에서 명예 퇴직하는 연령이 점점 낮아지고 있고 조직에서의 생존을 위해 자신의 경력과 관련하여 다양한 노력들이 이루어지고 있는 특징이 있다. 또한 D 자동차 그룹의 경우 20대 근로자는 다른 조사대상 기업에 비해 취업 후 자발적 이직이 상대적으

로 높은 관계로 연구대상을 30대 이상으로 선정하여 20대 응답자는 연구대상에서 제외하였다.

조사방법은 연구자가 조사대상 기업을 방문하여 조사지원자에게 연구목적과 자료수집 방법을 설명하고 설문지를 배부하였다. 기업별 설문지 배부량은 H 자동차와 H 중공업은 각각 150부를 배부하였으며, D 자동차 그룹은 80부, L 전자는 70부를 배부하였다.

설문지 구성에서 언급한 것처럼, 본 연구목적을 달성하기 위한 설문지는 part1과 part2로 구성하여 동일한 응답자에게 하루의 시차를 두어 자료를 수집하였다. 본 연구에서는 동일한 응답자에게 두 번의 자료 수집이 요구되는 관계로, 이와 관련하여 설문지 구성과 자료수집 방법에서 이를 보완하기 위한 방법이 적용되었다. 첫째, 설문지 구성에 있어서는 part2 설문지에 연령, 성별, 직무 문항을 추가로 구성하여 part1과 part2 응답자의 연령, 성별, 직무의 일치도를 확인하였다. 둘째, 자료수집 방법에서는 각 설문 응답자의 일치여부를 확인하기 위해 설문지에 번호를 표시하고, 설문지 배부 시 미리 준비된 시트에 응답자의 번호를 표시하고 익일 배부 및 회수 시 이를 재활용하여 응답자가 일치하도록 하였다.

조사기간은 2013년 8월 27일부터 9월 26일까지 약 30일이 소요되었으며, 총 450부의 설문지를 배부하여 413부를 수령하여 응답률은 91.7%로 나타났다. 또한 그 가운데 part1과 part2가 일치하지 않는 응답 38부, 한 개 이상의 변수에 응답이 없는 문항 63부, 불성실한 응답 9부를 제외하고 총 340부를 분석에 활용하여 배부된 자료의 분석 활용도는 75.6%이다.

3) 분석방법

연구모형을 검증하기 위해 SPSS 18.0과 Amos 18.0 프로그램을 활용하여 분석한다. 첫째, SPSS 프로그램은 탐색적 요인분석을 수행한다. 연구변인 가운데 인적자본투자자와 조직경력성장의 측정도구를 활용한 국내 선행연구 사례를 찾기가 매우 어렵다. 따라서 연구모형에 포함된 변수들과의 개념 간 차별성검증의 필요성이 있다. 둘째, 가설검증을 위해 공변량구조분석 방법을 활용한다. 공변량구조

분석은 측정오류 통제, 매개변수 사용의 적합, 이론모형에 대한 통계평가 측면에서 이점이 있다(김진호·홍세희·추병대, 2007). 그 이점을 구체적으로 설명하면 다음과 같다. 첫째, 다양한 지표변수를 활용하여 추출된 공통분산을 잠재변수로 활용하여 측정오류의 통제가 가능하다. 둘째, 경로분석에서 매개변수가 하나 이상인 경우 도입 및 평가가 용이하며 잠재변수를 활용하므로 측정오류를 통제할 수 있다. 셋째, 연구자가 개발한 이론모형이 실제 자료에 부합되는 정도를 평가해서 모형의 수용여부를 판단할 수 있으며, 연구모형의 수정이 가능하다. 따라서 이러한 특징을 고려하여, 본 연구에서는 변인들 간의 구조적 관계를 고려하는 최적경로분석을 실시하고, 선행변인과 경력적응력 및 직무효능감 관계에서 경력학습의 매개효과와 경력학습과 조직경력성장에서 경력적응력 및 직무효능감의 매개효과를 검증한다. Amos 프로그램을 활용한 공변량구조분석은 확인요인분석, 구성개념 간 상관행렬, 가설검증, 최적경로검증에 실시한다. 또한 추가분석으로 상대적 영향력 검증과 다중집단경로분석도 공변량구조분석을 통해 이루어진다. 분석방법 및 과정을 정리하면 아래 <그림 III-2>와 같다.

<그림 Ⅲ-2> 분석방법 및 과정



IV. 실증분석

제 1 절 표본특성 및 측정도구 검증

1. 표본의 특성

본 연구대상의 인구 통계적 특성은 〈표 IV-1〉과 같다. 인구 통계적 특성은 성별, 연령, 직무, 종업원 수, 현 직장 근무연수의 5개 문항으로 구성되었다. 첫째, 성별은 남성이 247명(72.6%), 여성 93명(27.4%)이다. 둘째, 연령은 20대, 30대, 40대, 50대 이상으로 구분하였으며, 응답자 가운데 20대 68명(20.0%), 30대 160명(47.1%), 40대 73명(21.5%), 50대 이상 39명(11.5%)이다. 셋째, 연구대상의 직무는 사무직 285명(83.8%), 기타 55명(16.2%)이다. 직무의 경우 영업직 4명, 연구 및 개발 6명, 생산직 14명은 기타에 포함하였다. 넷째, 종업원 수는 1,000명~3,000명 미만 54명(15.9%), 3,000명 이상 286명(84.1%)이다. 다섯째, 현 직장 근무연수는 3년 미만 99명(29.1%), 3년~5년 미만 41명(12.1%), 5년~10년 미만 72명(21.2%), 10년~15년 미만 57명(16.9%), 15년 이상 71명(20.9%)이다.

〈표 IV-1〉 연구대상의 인구통계학적 분석

항목		빈도	비율(%)	누적비율(%)
성별	남	247	72.6	72.6
	여	93	27.4	100.0
연령	20대	68	20.0	20.0
	30대	160	47.1	67.1
	40대	73	21.5	88.6
	50대 이상	39	11.4	100.0
직무	사무직	285	83.8	83.8
	기타	55	16.2	100.0
종업원 수	1,000~3,000명 미만	54	15.9	15.9
	3000명 이상	286	84.1	100
현 직장 근무연수	3년 미만	99	29.1	29.1
	3년-5년 미만	41	12.1	41.2
	5년-10년 미만	72	21.0	62.4
	10년-15년 미만	57	16.9	79.1
	15년 이상	71	20.9	100
총계		340		100

2. 측정도구 신뢰성 및 타당성 검증

측정도구의 신뢰성, 타당성을 검증하기 위해 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis)과 확인요인분석(confirmatory factor analysis)을 모두 실시했다. 보편적으로 측정도구의 신뢰성과 타당성 검증에는 탐색적 또는 확인 요인분석 가운데 한 가지 방법을 활용한다. 그러나 본 연구에 포함된 조직경력성장 변인을 활용한 국내 선행연구가 매우 찾아보기 어려운 관계로 연구에 포함된 모든 변인들과 판별타당성을 확인해 보기 위해 탐색적 요인분석을 실시하였다. 또한 Anderson & Gerbing(1988)은 공변량 구조분석을 실행하기 위해서는 측정모델(measurement model)의 평가와 구조모델(construct model) 평가 두 가지를 병행해야 하는 것으로 주장한다. 본 연구에서는 공변량 구조분석을 통해 가설 검증을 실시하기 때문에 측정모델의 평가인 확인요인분석도 함께 실행하였다. 이를 통해 변인들의 집중타당성, 판별타당성, 내적일관성을 검증한다.

탐색적 요인분석 결과는 아래 <표 IV-2> 와 같다. 분석방법은 주성분 분석(principle component analysis)과 직교회전방식(varimax rotation)을 활용하였다.

<표 IV-2> 탐색적 요인분석

	Component							
	1	2	3	4	5	6	7	8
직무보상3	.781	.145	.136	.071	.183	.120	.207	.076
직무보상6	.763	.129	.237	.086	.188	.096	.018	.158
직무보상7	.750	.126	.186	.114	.194	.110	.072	.140
직무보상4	.747	.181	.209	.077	.180	.097	.210	.079
직무보상2	.745	.236	.106	.115	.147	.102	.143	.092
직무보상5	.736	.189	.231	.068	.126	.122	.033	.128
직무보상8	.694	.254	.183	.162	.154	.117	.148	.078
직무보상1	.694	.192	.214	.065	.217	.114	.150	-.014
상사코칭3	.145	.833	.151	.035	.189	.117	-.006	.122
상사코칭4	.225	.825	.016	.028	.068	.111	.099	.061
상사코칭6	.225	.814	.200	.128	.131	.040	.104	.037
상사코칭5	.213	.809	.118	.120	.103	.097	.153	-.053
상사코칭1	.186	.737	.092	.133	.308	.050	-.009	.129
상사코칭2	.195	.730	.189	.044	.299	.111	.038	.119

〈표 IV-2〉 탐색적 요인분석(계속)

	Component							
	1	2	3	4	5	6	7	8
조직보상4	.117	.059	.839	.047	.107	.147	-.033	.056
조직보상5	.143	.062	.741	.226	.206	.132	-.117	.021
조직보상7	.227	.054	.717	.287	.265	.041	-.078	.034
조직보상6	.229	.160	.706	.264	.172	.119	-.037	.028
조직보상2	.305	.184	.681	.005	.029	.143	.310	.022
조직보상3	.251	.179	.678	-.057	.148	.076	.121	.147
조직보상1	.218	.183	.675	-.128	-.041	.161	.300	.006
주도성2	.150	.026	.126	.803	.045	.009	.201	.014
주도성3	.074	.155	.017	.696	-.053	-.005	.188	.113
주도성4	.043	.076	.080	.679	.070	.153	.153	.369
주도성6	-.026	.081	.132	.594	.171	.217	.112	.208
주도성1	.277	.141	.135	.558	-.004	.063	.335	.172
주도성5	.168	-.012	.063	.536	.164	.180	.190	.425
개인직무적합성3	.204	.171	.146	.061	.803	.055	.134	-.078
개인직무적합성2	.199	.194	.189	.074	.772	.133	.013	.104
개인직무적합성4	.229	.200	.139	.011	.759	.115	.183	.008
개인직무적합성5	.231	.207	.104	-.001	.699	.119	.042	.057
개인직무적합성1	.283	.208	.165	.145	.587	.078	.125	-.008
경력학습2	.058	.040	.181	.062	.186	.794	.018	.045
경력학습4	.164	.176	.168	-.032	.135	.754	.018	.133
경력학습3	.145	.134	.054	.252	-.141	.692	.168	-.121
경력학습1	.072	.088	.230	.011	.170	.680	.200	.157
경력학습5	.356	.056	.028	.269	.131	.642	-.034	.069
직무효능감2	.208	.032	.033	.358	.128	.166	.759	.166
직무효능감3	.220	.043	.018	.391	.112	.065	.719	.239
직무효능감4	.226	.170	.064	.277	.179	.130	.713	.028
직무효능감1	.155	.112	.072	.271	.140	.027	.644	.301
경력적응력2	.121	.206	.030	.189	.019	-.005	.177	.707
경력적응력3	.182	.065	.099	.295	.019	.096	.136	.691
경력적응력4	.220	.040	.090	.389	-.057	.153	.169	.610
Variance	32.832	9.726	6.646	5.258	4.886	4.486	3.388	3.127
△ Variance	32.832	40.558	47.204	52.462	57.347	61.834	65.221	68.349
Eigenvalue	14.118	3.322	2.858	2.261	2.101	1.929	1.457	1.345

요인수의 결정은 고유치(eigenvalue) 1이상이며, 요인부하량(factor loading)은 0.5 이상인 경우 기준에 부합하는 것으로 판단한다. 탐색적 요인분석에서 요인별 분

산은 초기 고유치 분산을 활용하였다.

분석결과 연구에 활용되는 변인은 예상한 바와 같이 8개로 분류되었다. 측정문항 가운데 경력학습 1문항, 경력적응력 2문항이 요인부하량 기준을 초과하지 못해 분석에서 제외하고, 나머지 문항을 분석에 활용하였다. 1번 요인은 직무보상으로 요인부하량이 최저(.694)와 최고(.781)로 기준에 부합되는 것으로 확인되었으며, 고유치(14.118), 분산(32.832)으로 확인되었다. 2번 요인은 상사코칭으로 요인부하량 최저(.730)와 최고(.833)으로 기준에 부합하고 고유치(3.322) 분산(9.726)으로 나타났다. 3번 요인은 조직보상이고, 요인부하량 최저(.675)와 최고(.839)로 기준에 부합하며 고유치(2.858) 분산(6.646)으로 확인되었다. 4번 요인은 주도성으로 요인부하량 최저(.536)와 최고(.803)로 기준에 부합하며 고유치(2.261), 분산(5.258)으로 나타났다. 5번 요인은 개인-직무적합성으로 요인부하량 최저(.587)와 최고(.803)로 기준에 부합하며 고유치(2.101), 분산(4.886)으로 확인되었다. 6번 요인은 경력학습으로 요인부하량 최저(.642)와 최고(.794)로 기준에 부합하며 고유치(1.929), 분산(4.486)으로 확인되었다. 그러나 경력학습 6번 문항은 요인부하량이 기준을 초과하지 못해 분석에서 제외하였다. 7번 요인은 직무효능감으로 요인부하량 최저(.644)와 최고(.759)로 기준에 부합하며 고유치(1.457), 분산(3.388)으로 확인되었다. 8번 요인은 경력적응력이며 요인부하량 최저(.610)와 최고(.707)로 기준에 부합하며 고유치(1.345), 분산(3.127)으로 확인되었다. 또한 경력적응력 1,5번 문항은 요인부하량이 기준에 부합하지 못하는 것으로 나타나 제외시켰다. 모든 변인을 활용한 분산은 68.349%로 확인되었다.

한편, 확인요인분석 결과는 아래 <표 IV-3> 과 같다. 분석방법은 집중타당도를 평가하는 평균분산추출지수(AVE)는 0.5, 개념신뢰도(CR)는 0.7을 기준으로 적용하였으며(Anderson & Gerbing, 1988), 변인들의 판별타당성을 평가하기 위해 각각의 평균분산추출지수가 개념들 간 상관계수의 제곱 값을 상회하는지를 검토하였다(Fornell & Larcker, 1981).

분석결과 집중타당도를 평가하는 평균분산추출지수(AVE)의 경우, 직무효능감(.785), 직무보상(.726), 상사 코칭(.708), 개인직무적합성(.671), 주도성(.616), 조직보상(.645), 경력적응력(.625), 경력학습(.571)으로 모든 변인들이 기준인 0.5를 상

〈표 IV-3〉 확인요인분석

	β	S· β	S.E.	t-value	SMC	AVE	CR
주도성2	1	0.727	0.315		0.528	0.616	0.864
주도성3	0.872	0.675	0.321	11.313	0.455		
주도성4	1.042	0.792	0.228	13.023	0.627		
주도성6	0.897	0.644	0.401	10.815	0.414		
개인직무적합성1	0.969	0.673	0.354	11.877	0.453	0.671	0.910
개인직무적합성2	1.131	0.802	0.21	14.182	0.644		
개인직무적합성3	1.123	0.845	0.198	14.897	0.713		
개인직무적합성4	1.088	0.829	0.276	14.641	0.688		
개인직무적합성5	1	0.724	0.443		0.525		
상사코칭1	1	0.795	0.325		0.632	0.708	0.936
상사코칭2	1.018	0.809	0.306	16.732	0.654		
상사코칭3	1.102	0.855	0.249	18.048	0.731		
상사코칭4	1.052	0.812	0.319	16.83	0.66		
상사코칭5	1.107	0.874	0.212	18.597	0.764		
상사코칭6	1.131	0.84	0.299	17.606	0.705		
경력학습1	1	0.731	0.387		0.534	0.571	0.832
경력학습2	1.227	0.753	0.410	12.487	0.567		
경력학습4	1.187	0.794	0.367	13.003	0.631		
경력학습5	0.819	0.635	0.44	10.664	0.403		
경력적응력2	1.338	0.798	0.259	10.168	0.637	0.625	0.832
경력적응력3	1.029	0.697	0.373	9.214	0.486		
경력적응력4	1	0.637	0.285		0.405		
직무효능감1	1	0.708	0.259		0.502	0.785	0.935
직무효능감2	1.435	0.913	0.108	15.939	0.833		
직무효능감3	1.464	0.908	0.119	15.874	0.824		
직무효능감4	1.209	0.768	0.265	13.558	0.59		

〈표 IV-3〉 확인요인분석(계속)

	β	S· β	S.E.	t-value	SMC	AVE	CR
직무보상1	1.004	0.786	0.25	16.194	0.618	0.726	0.955
직무보상2	1.037	0.807	0.195	16.765	0.651		
직무보상3	1.063	0.804	0.204	16.703	0.647		
직무보상4	1.001	0.774	0.242	15.879	0.599		
직무보상5	1	0.795	0.269		0.632		
직무보상6	1.05	0.842	0.248	17.769	0.708		
직무보상7	1.065	0.84	0.265	17.715	0.705		
직무보상8	0.995	0.799	0.288	16.548	0.638		
조직보상1	1	0.643	0.428		0.413	0.645	0.927
조직보상2	1.189	0.722	0.393	11.399	0.521		
조직보상3	1.102	0.711	0.359	11.261	0.505		
조직보상4	1.193	0.797	0.246	12.326	0.636		
조직보상5	1.19	0.783	0.269	12.156	0.613		
조직보상6	1.22	0.803	0.247	12.389	0.645		
조직보상7	1.182	0.797	0.242	12.32	0.635		
$\chi^2=1,485.107$, $df=732$, $\chi^2/df=2.029$, $RMSEA=.055$, $SRMR=.056$, $CFI=.921$, $NNFI=.912$							

회하는 것으로 확인되어 변인들의 집중타당성이 확보되었다. 또한 판별타당성 평가는 변인 간 상관관계가 가장 높은 값(.750)을 제공한 값(.562)과 변인들의 AVE가 가장 낮은 값(.571)을 비교하였다(Fornell & Larcker, 1981). 비교결과 AVE 값이 상관관계 제공 값보다 높은 것으로 나타나 변인들의 판별타당성이 확보되었다. 측정도구의 내적일관성을 나타내는 개념 신뢰도는 측정변인들의 CR 값이 0.832~0.955에 분포하여 기준인 0.7을 초과하여 변수들의 신뢰성이 확보되었다.

본 연구에서의 적합도 평가는 χ^2/df , CFI, NNFI, RMSEA, SRMR 지수를 활용한다. 첫째, χ^2 통계량은 모형의 타당성을 검증하는데 활용되지만 표본크기에 민감한 단점이 있어 이를 보완하기 위해 χ^2/df 를 사용하며, χ^2/df 의 기준은 χ^2/df 가 2이하를 좋은 모형으로 제안한다. 그러나 이는 보수적인 접근이며 χ^2/df 값이 표본크기의 영향에서 자유로울 수 없기 때문에 Bollen(1989)은 χ^2/df 값이 3 이하일

때도 수용 가능한 적합도로 설명한다. 둘째, CFI(comparitive fit index)는 충분적합지수이며 NFI가 표본크기에 민감하다는 단점을 보완하기 위해 개발된 적합도지수이다. CFI 값이 0.9 이상이면 적합도가 좋은 것으로 간주한다(Kline, 2005). 하지만 CFI는 모형의 간명성을 고려하지 않는다는 단점이 있으며 이를 보완하기 위해 RMSEA와 NNFI를 함께 고려하는 것을 제안하고 있다(홍세희, 2000). 셋째, RMSEA(root mean square error of approximation)는 최근 연구에서 가장 많이 활용되는 지수로 모형의 간명성을 고려하는 간명조정지수이다. RMSEA 적합도기준과 관련하여 MacCallum, Hong(1997)은 RMSEA 값이 .05보다 낮은 경우 매우 좋은 적합도로 평가하며, 0.05-0.08은 비교적 좋은 적합도로 평가한다. 넷째, NNFI(non-normed fit index)는 충분 적합지수로 CFI와 유사하게 표본크기에 영향을 받지 않는 지수이다. NNFI는 0.9 이상이면 적합도가 좋은 것으로 평가한다(Kline, 2005). 다섯째, SRMR (stadard root mean square residual)은 표준화된 잔차에 기초하여 RMR을 표준화한 지수이다. RMR이 관찰변수들의 측정단위에 의존한다는 한계를 보완하기 위해 활용되고 있다. Hu & Bentler(1999)는 0.08 이하를 좋은 적합도를 가진 것으로 간주하며, 0.10보다 작을 경우 양호한 것으로 평가한다. 분석결과 아래 <표 IV-3>에 제시된 바와 같이, $\chi^2=1,485.107$, $df=732$, $\chi^2/df=2.029$, RMSEA=.055, SRMR=.056, CFI=.921, NNFI=.912로 나타나 측정모형의 적합도가 수용 가능한 것으로 확인되었다.

3. 기술적 통계 및 상관관계 분석

연구모형에 포함된 모든 변인들의 평균 및 표준편차와 변수들 간의 관련성을 확인하기 위한 구성개념 상관행렬의 결과는 아래 표 <IV-4> 와 같다.

<표 IV-4> 구성개념 간 상관행렬

	1	2	3	4	5	6	7	8
개인직무적합성	1							
주도성	.273***	1						
상사코칭	.549***	.303***	1					
경력학습	.447***	.334***	.379***	1				
경력적응력	.258***	.750***	.310***	.371***	1			
직무효능감	.365***	.654***	.312***	.348***	.650***	1		
직무보상	.599***	.361***	.557***	.473***	.487***	.495***	1	
조직보상	.499***	.352***	.440***	.490***	.345***	.290***	.590***	1
평균	3.397	3.074	3.263	3.238	3.421	3.429	3.232	2.774
표준편차	.633	.706	.848	.778	.643	.687	.697	.670

N = 340, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

상관관계 분석은 Pearson 상관관계 분석과 Amos를 활용한 구성개념 상관행렬이 있다. 본 연구에서는 공변량 구조분석을 활용하기 때문에 변인들 간의 상관관계를 구성개념 상관행렬을 통해 비교하였다. 독립변인 간의 상관관계는 주도성과 직무적합성이 0.273으로 가장 낮았으며, 개인-직무적합성과 상사코칭이 0.549로 가장 높은 것으로 확인되었다. 본 연구에는 독립변인이 3개로 구성되어 있으며, 변인들 간의 상관관계가 0.8 이상으로 지나치게 높을 경우 다중공선성의 가능성을 의심해 볼 수 있다. 하지만 상관관계 분석결과 그러한 가능성은 낮은 것으로 확인되었다.

독립변수와 변인들 간의 상관관계를 살펴보면, 개인-직무적합성은 변수들 가운

데 주도성과 상관관계가 가장 낮았으며(.273), 직무보상과 가장 높은(.599) 것으로 확인되었다. 주도성은 상사코칭과 가장 낮은 상관관계(.303), 경력적응력과 가장 높은 상관관계(.750)가 있었다. 상사코칭은 경력적응력과 가장 낮은 상관관계(.310)가 있으며, 직무보상과 가장 높은 상관관계(.557)가 있었다.

매개 및 결과변수들의 상관관계를 보면, 경력학습은 경력적응력과 가장 낮은 상관관계(.310), 직무보상과 가장 높은 상관관계(.557)가 있는 것으로 확인되었다. 경력적응력과 개인직무적합성의 상관관계는 (.258)로 가장 낮았으며, 주도성과는 .750의 가장 높은 상관관계를 보이고 있다. 직무효능감은 조직보상과 가장 작은 상관관계(.290), 주도성과 가장 높은 상관관계(.654)가 있는 것으로 확인되었다. 직무보상은 주도성과 상관관계가 가장 낮고(.361), 개인-직무적합성과 가장 높은 상관관계(.599)가 있음이 나타나고 있다. 마지막으로 조직보상은 직무효능감과 가장 상관관계가 낮고(.290), 직무보상(.590)과 가장 높은 상관관계가 있는 것으로 확인되었다. 상관관계 분석결과 변인들 간에 0.80 이상의 높은 상관관계를 가지고 있는 변인이 없는 것으로 확인되어, 변인들 간의 높은 상관관계로 인해 결과변인의 관계가 왜곡될 가능성은 낮은 것으로 추정된다.

제 2 절 가설검증

1. 가설검증

연구가설 검증에 앞서 최적구조모형을 검증한다. 전체 구조모형에서 부분매개와 완전매개의 모형 비교를 통해 공변량구조분석을 활용한 최적모형을 도출한다(Kelloway, 1998; Huang et al., 2012). 연구모형은 선행변인(주도성, 개인-직무적합성, 상사코칭), 경력학습, 경력적응력 및 직무효능감, 조직경력성장(직무보상, 조직보상)의 변인들로 구성된다. 최적구조모형 검증 방법은 위계적 χ^2 검증을 실시하였다. 위계적 χ^2 검증은 연구모형과 경쟁모형의 자유도 변화에 따른 증분 χ^2 의 유의성 검증을 통해 지지모형을 도출하게 된다. 지지모형 도출방법은 경로계수를 적게 설정한 모형과 많이 설정한 모형의 증분 χ^2 값이 자유도 차이를 비교하여 유의하면($p < 0.05$) 경로계수를 많이 설정한 모형을 선택한다. 반면에 자유도 차이에 따른 증분 χ^2 값이 유의하지 않으면($p > 0.05$), 경로계수를 적게 설정한 모형을 간명모형으로 선택한다(배병렬, 2010).

연구모형 도출과정은 두 가지 방법을 통해 선택이 가능하다. 첫째, 연구모형에 포함된 2개의 매개모형 각각에서 최적의 모형을 도출하고 이를 연결하여 최종모형을 도출한다(Huang et al., 2012). 둘째, 전체 연구모형에서 대안모형 검증을 통해 최적모형을 도출하고 이를 각각의 매개모형에 적용한다. 그러나 두 접근방법 모두 아래와 같은 단점이 있다. 첫 번째 접근은 부분적으로 도출된 최적모형이 모든 변인을 고려한 최종모형과의 비교에서 차이가 있을 수 있으며, 두 번째 접근은 전체 모형에서의 최적모형이 부분적으로 검증되는 매개효과 모형과 차이가 발생할 수 있다. 본 연구에서는 전체 모형에서 경쟁모형을 검증하는 방법을 적용하여 경력학습의 선행 및 결과변인의 구조적 관계를 도출한다. 이러한 접근방법은 최적구조모형 검증을 통해 설명이 가능하며, Holmbeck(1997)은 공변량 구조분석에서 매개효과 분석 방법으로 연구모형과 경쟁모형의 비교를 통한 방법을 제안하고 있다. 따라서 최적구조모형 검증 방법이 변인들 간의 구조적 관계 도출에 더 적합한 방법으로 평가된다.

연구모형과 비교할 경쟁모형은 다음과 같다. 경쟁모형 1은 연구모형에서 상사

코칭의 직무효능감에 대한 직접경로를 추가하고, 경력학습과 직무보상 및 조직보상의 직접경로를 추가한다. 기존연구에서 상사코칭은 자기효능감과 인지적 유연성을 증대시키는 것으로 나타났다(김정식·서문교, 2008; 조은현·탁진국, 2011; 하원식·탁진국, 2012). 따라서 경쟁모형 1에서는 상사코칭의 직무효능감에 대한 직접효과를 추가한다. 뿐만 아니라 경력학습은 경력성공 및 경력만족에 영향이 있는 것으로 확인되어(Kuznia, Kerno, & Gilley, 2010), 경력학습과 조직경력성장의 경로를 추가한다. 경쟁모형 2는 선행변인과 경력적응력 및 직무효능감의 부분매개효과 여부를 확인하기 위해 연구모형에서 상사코칭의 직무효능감에 대한 직접경로만을 추가한다. 경쟁모형 3은 경력학습과 조직경력성장(직무보상, 조직보상) 관계에서 부분매개 효과만을 확인하기 위해 연구모형에서 경력학습과 직무보상 및 조직보상의 직접경로를 추가한다.

〈표 IV-5〉 최적구모조형 검증

모형	χ^2	df	p	RMSEA	SRMR	CFI	NNFI
연구모형	1846.816	743	p<.001	.066	.097	.885	.873
경쟁모형1	1781.915	740	p<.001	.064	.081	.891	.880
경쟁모형2	1854.413	742	p<.001	.066	.105	.885	.873
경쟁모형3	1783.752	741	p<.001	.064	.077	.891	.880
위계적 χ^2 검증				지지모형			
연구모형-경쟁모형1	64.901	3	p<.001	경쟁모형1			
연구모형-경쟁모형2	72.498	2	p<0.01	경쟁모형1			
경쟁모형2-경쟁모형3	1.837	1	p>0.05	경쟁모형3			
최적모형 : 경쟁모형 3							
연구모형							
경쟁모형1 : 연구모형에서 상사코칭, 인적자본투자→직무효능감, 경력학습→조직경력성장 경로 추가							
경쟁모형2 : 연구모형에서 상사코칭, 인적자본투자→직무효능감 추가							
경쟁모형3 : 연구모형에서 경력학습→조직경력성장 경로 추가							

분석결과, 첫째, 연구모형 χ^2 값(1846.816)과 경쟁모형1 χ^2 값(1781.915)이 자유도 차이(df=3)를 고려할 때 증분 χ^2 값(64.901, p<0.01)이 유의한 것으로 확인되어 경

로를 많이 설정한 경쟁모형1이 채택되었다. 둘째, 경쟁모형1과 경쟁모형2의 비교에서 경쟁모형1의 χ^2 값(1781.915)과 경쟁모형2 χ^2 값(1854.413)이 자유도 차이(df=2)를 고려할 때 증분 χ^2 값(72.498, $p < 0.01$)이 유의한 것으로 확인되어 경로를 많이 설정한 경쟁모형 1이 채택되었다. 셋째, 경쟁모형 2와 경쟁모형 3의 비교에서는 경쟁모형1의 χ^2 값(1781.915)과 경쟁모형3의 χ^2 값(1783.752)의 경우 자유도 차이(df=1)를 고려할 때 증분 χ^2 값(1.837, $p > 0.05$)이 유의하지 않은 것으로 확인되어 이 경우 경로를 적게 설정한 간명모형인 경쟁모형 3이 지지되었다. 따라서 최적구조모형으로 경쟁모형 3이 채택되었다.

본 연구에서의 적합도 평가는 χ^2/df , CFI, NNFI, RMSEA, SRMR 지수를 활용한다. 적합도 평가에 앞서 수정지수를 설명한다. 수정지수(modification index)는 고정모수를 자유모수로 바뀌어 모형의 χ^2 값을 개선시키는 것을 의미한다. 일반적으로 수정지수는 최소 3.84이상 또는 5 이상을 기준으로 한다(Joreskog & Sorbom, 1988). 그러나 보수적인 기준은 수정지수를 10 이상인 경우로 규정한다(Fassinger, 1987). 수정지수의 활용은 경로계수의 유의성 기준이 되는 p값에 영향을 주며 또한 자유모수 추가를 통해 모형의 간명성을 희생하기 때문에 주의를 요한다(배병렬, 2010; 강현철, 2013). 본 연구에서는 수정지수를 보수적인 접근인 10 이상을 기준으로 하였다. 적합도 평가 기준은 첫째, χ^2/df 의 기준은 χ^2/df 가 2이하를 좋은 모형, χ^2/df 값이 3 이하일 때도 수용 가능한 적합도이다(Bollen, 1989). 둘째, CFI는 0.9 이상이면 적합도가 좋은 것으로 간주한다(Hu & Bentler, 1999). 셋째, RMSEA 적합도 기준은 값이 .05보다 낮은 경우 매우 좋은 적합도로 평가하며, 0.05-0.08은 비교적 좋은 적합도로 평가한다(MacCallum & Hong, 1997). 넷째, NNFI(non-normed fit index)는 0.9 이상이면 적합도가 좋은 것으로 평가한다(Bentler & Bonett, 1980). 다섯째, SRMR은 0.08 이하를 좋은 적합도를 가진 것으로 간주하며, 0.10보다 작을 경우 양호한 것으로 평가한다(Hu & Bentler, 1999; Kline, 2005). 최적구조모형인 경쟁모형3의 적합도는 $\chi^2=1783.752$ (df=741), $p < 0.001$, $\chi^2/df=2.407$, RMSEA=.064, SRMR=.077, CFI=.891, NNFI=.880으로 확인되었다. 그 결과 χ^2/df , RMSEA, SRMR 지수는 수용 가능한 수준으로 확인되었으며, CFI와 NNFI 지수가 기준보다 조금 낮은 것으로 나타났으나 전반적으로 수용 가능한 것으로 확인되었다.

〈표 IV-6〉 가설검증 및 공분산 분해

Path	S·β	직접 효과	간접 효과	총효과	가설
주도성→경력학습	.381***	.381	-	.381	채택
직무적합성→경력학습	.470***	.470	-	.470	채택
상사코칭→경력학습	.209**	.209	-	.209	채택
경력학습→경력적응력	.676***	.676	-	.676	채택
경력학습→직무효능감	.641***	.641	-	.641	채택
경력적응력→직무보상	-.043	-.043	-	-.043	기각
경력적응력→조직보상	-.118	-.118	-	-.118	기각
직무효능감→직무보상	.051	.051	-	.051	기각
직무효능감→조직보상	-.126	-.126	-	-.126	기각
경력학습→직무보상	.748***	.748	-	.748	
경력학습→조직보상	.885***	.885	-	.885	
주도성→경력학습→경력적응력		-	.257	.257	채택
직무적합성→경력학습→경력적응력		-	.318	.318	채택
상사코칭→경력학습→경력적응력		-	.142	.142	기각
주도성→경력학습→직무효능감		-	.244	.244	채택
직무적합성→경력학습→직무효능감		-	.301	.301	채택
상사코칭→경력학습→직무효능감		-	.134	.134	기각
경력학습→경력적응력→직무보상		.748	.003	.751	기각
경력학습→직무효능감→직무보상					기각
경력학습→경력적응력→조직보상		.885	-.225	.660	기각
경력학습→직무효능감→조직보상					기각

S·β는 표준화된 경로계수, *<0.05, **<0.01, ***<0.001

가설 1, 2, 4는 선행변인(주도성, 개인-직무적합성, 상사코칭)과 경력학습, 경력

학습과 경력적응력, 직무효능감, 경력적응력 및 직무효능감과 조직경력성장(직무보상, 조직보상)의 직접효과의 영향력 검증이다. 분석결과는 아래 <표 IV-6>의 가설검증 및 공분산분해와 같다.

가설 1은 선행변인(주도성, 개인-직무적합성, 상사코칭)과 경력학습의 직접효과 검증이다. 분석결과 첫째, 주도성은 경력학습에 유의한 긍정적인 영향력($\beta=.381$, $p<.001$)을 미치는 것으로 나타나 가설 1-1은 지지되었다. 둘째, 개인-직무적합성은 경력학습에 유의미한 정(+의 영향력($\beta=.470$, $p<.001$)이 있는 것으로 확인되어 가설 1-2는 지지되었다. 셋째, 상사코칭은 경력학습을 촉진하는 유의한 영향력($\beta=.209$, $p<.01$)이 있는 것으로 확인되어 가설 1-3은 지지되었다. 따라서 선행변인(주도성, 개인-직무적합성, 상사코칭)이 경력학습에 영향을 미친다는 가설 1은 지지되었다.

가설 2는 경력학습과 경력적응력, 직무효능감의 영향력 검증이다. 첫째, 경력학습은 경력적응력에 유의미한 긍정적인 영향력이 있는 것으로 확인되어($\beta=.676$, $p<.001$) 가설2-1은 채택되었다. 둘째, 경력학습은 직무효능감에 유의한 긍정적인 영향력($\beta=.641$, $p<.001$)이 있는 것으로 나타나 가설 2-2는 채택되었다. 따라서 가설 2는 채택되었다. 추가적으로 경력학습은 직무보상과 조직보상에 정(+의 영향력($\beta=.748$, $p<.001$; $\beta=.885$, $p<.001$)이 있는 것으로 확인되었다.

가설 4는 경력적응력 및 직무효능감과 조직경력성장(직무보상, 조직보상)의 직접효과 규명이다. 첫째, 경력적응력은 직무보상에 영향력($\beta=-.043$, $p>.05$)이 없는 것으로 확인되어 가설 4-1은 기각되었다. 둘째, 경력적응력은 조직보상에 유의한 영향력($\beta=-.118$, $p>.05$)이 없는 것으로 나타나 가설 4-2는 기각되었다. 셋째, 직무효능감은 직무보상에 영향력($\beta=.051$, $p>.05$)이 없는 것으로 확인되어 가설 4-3은 기각되었다. 넷째, 직무효능감은 조직보상에 유의한 영향력($\beta=-.126$, $p>.005$)이 없는 것으로 확인되었다. 따라서 가설 4는 기각되었다.

매개효과 검증 방법은 다음과 같다. Holmbeck(1997)에 따르면, 공변량 구조분석에서의 매개효과 분석방법으로 연구모형과 대안모형을 비교하여 매개효과 유형을 선택한다. 본 연구에서는 최적구조모형 검증에서 이 과정을 실시하였으며 그 결과는 <표 IV-5>와 같다. 다음으로 매개효과 검증방법은 Baron & Kenny(1986)가 제안한 3단계 과정을 검증한다. 우선 독립변수가 매개변수에 유의한 영향력이 있

으며, 매개변수가 결과변수에 유의한 영향력이 있어야 한다. 다음으로 독립변인이 결과변인에 유의한 영향력이 없는 경우를 완전매개, 독립변인이 결과변인에 유의한 영향력이 있는 경우를 부분매개로 분류한다. 그리고 완전매개와 부분매개 모두 간접효과의 유의성을 검증한다(Judge, Klinger, & Simon, 2010; Huang, et al., 2012).

가설 3은 선행변인(주도성, 개인-직무적합성, 상사코칭)과 경력적응력 및 직무효능감 관계에서 경력학습의 매개효과 검증이다. 첫째, 주도성과 경력적응력에서 경력학습의 매개효과는 주도성과 경력학습($\beta=.381, p<.001$), 경력학습과 경력적응력($\beta=.676, p<.001$)이 유의한 것으로 나타나 완전매개효과가 있는 것으로 나타났다. 둘째, 개인-직무적합성과 경력적응력에서 경력학습의 매개효과는 개인-직무적합성과 경력학습($\beta=.470, p<.001$), 경력학습과 경력적응력($\beta=.676, p<.001$)의 직접효과가 유의미한 것으로 확인되어 완전매개효과가 있는 것으로 확인되었다. 셋째, 상사코칭과 경력적응력에서 경력학습의 매개효과는 상사코칭과 경력학습($\beta=.209, p<.01$), 경력학습과 경력적응력($\beta=.676, p<.001$)로 나타나 완전매개 효과가 있는 것으로 확인되었다. 넷째, 주도성과 직무효능감에서 경력학습의 매개효과는 주도성과 경력학습($\beta=.381, p<.001$), 경력학습과 직무효능감($\beta=.641, p<.001$)이 유의한 것으로 나타나 완전매개효과가 있는 것으로 나타났다. 다섯째, 개인-직무적합성과 직무효능감에서 경력학습의 매개효과는 개인-직무적합성과 경력학습($\beta=.470, p<.001$), 경력학습과 직무효능감($\beta=.641, p<.001$)의 직접효과가 유의미한 것으로 확인되어 완전매개효과가 있는 것으로 확인되었다. 여섯째, 상사코칭과 직무효능감에서 경력학습의 매개효과는 상사코칭과 직무효능감($\beta=.209, p<.01$), 경력학습과 직무효능감($\beta=.641, p<.001$)로 나타나 완전매개 효과가 있는 것으로 확인되었다.

매개효과의 간접효과 유의성 검증과 관련하여 배병렬(2010)은 부분매개효과에 서만 간접효과의 유의성 검증을 제안하고 있으나, 최근 선행연구에서 완전매개 효과에서도 간접효과의 유의성 검증을 요구하고 있다(Judge, Klinger, & Simon, 2010; Huang, et al., 2012). 간접효과 유의성 검증 방법으로는 Sobel검증, Aroian검증, Goodman검증, Bootstrapping이 활용되고 있다. Kline(2005)에 따르면, bootstrapping은 모수치의 표본분포를 추정하는 방법으로 자료의 임의표본을 모

집단의 대체로 취급하여 부스트랩 추정량과 관련된 신뢰구간에서 모집단의 모수치의 안정성을 검증한다. Sobel검증, Aroian검증, Goodman검증은 경로계수의 크기와 오차(S.E)를 활용하여 간접효과의 유의성을 검증한다. 최근 공변량구조분석의 경우 간접효과의 유의성 검증 방법으로 bootstrapping의 활용도가 증가하고 있으나, 이 방법에서는 총 간접효과의 유의성을 검증하기 때문에 개별 간접효과의 유의성을 검증하는데 한계가 있다. 본 연구에서는 이를 보완하기 위해 Sobel 검증과 bootstrapping을 활용한 방법을 활용한다(Huang, et al., 2012). Bootstrapping 간접효과 검증방법은 표본크기가 200이상일 경우 적합한 몬테카를로(Monte Carlo) 시뮬레이션 방식을 활용한다(Bearden, Sharma, & Teel, 1982). Bootstrapping 방식은 bias-corrected 신뢰구간을 95로 설정하고, bootstrap 실행 표본수를 1000으로 설정하여 추정하였다. Bootstrapping 결과의 유의성 검증은 간접효과가 유의한 경우 간접효과 하한선과 상한선에 0이 포함되지 않아야 한다(Preacher & Hayers, 2008). 또한 Sobel 검증은 독립변인과 매개변인, 매개변인과 결과변인의 관계에서 비표준화 경로계수와 오차를 활용하여 도출한 Z 통계량의 유의성을 양측검증에서 규명한다(Sobel, 1982). Sobel Z 통계량 계산방법은 아래의 식과 같으며, 간접효과 유의성 검증결과는 아래 <표 IV-7>과 같다.

<표 IV-7> 간접효과 유의성 검증

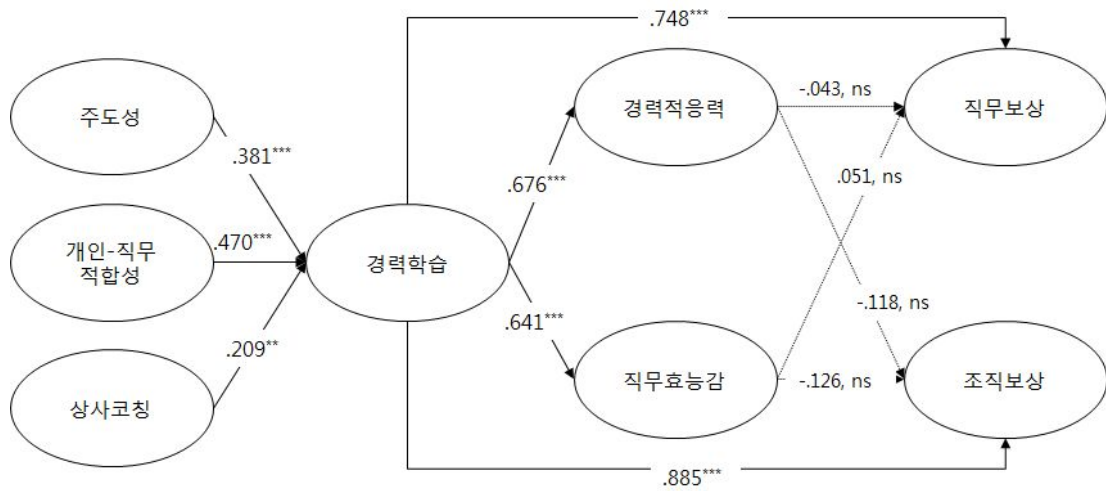
경로	Sobel 검증			Bootstrapping (95% CI, sampling 1000)		
	Z 값	S.E	p	p	Lower	Upper
주도성→경력적응력	4.476	.047	p<.001	.001	.175	.352
적합성→경력적응력	4.218	.068	p<.001	.001	.110	.506
상사코칭→경력적응력	3.173	.030	p<.01	.004	.055	.234
주도성→직무효능감	4.663	.043	p<.001	.001	.163	.343
적합성→직무효능감	5.114	.054	p<.001	.001	.105	.465
상사코칭→직무효능감	3.238	.029	p<.01	.003	.055	.223

첫째, 주도성과 경력적응력 관계에서 간접효과의 하한선은 .175, 상한선은 .352로 하한선과 상한선에 0이 포함되지 않아 유의한 것으로 확인되었다. 또한 Sobel 검증도 Z 통계량이 4.476으로 양측검정($p < .001$)에서 유의한 것으로 확인되었다. 따라서 가설 3-1은 지지되었다. 둘째, 개인-직무적합성과 경력적응력의 관계에서 간접효과의 하한선은 .110, 상한선은 .506으로 양 구간에 0이 포함되지 않아 유의한 것으로 확인되었다. 또한 Sobel 검증도 Z 통계량이 4.218로 양측검정($p < .001$)에서 유의한 것으로 확인되었다. 따라서 가설 3-2는 채택되었다. 셋째, 상사코칭과 경력적응력 관계에서 간접효과의 하한선은 .055, 상한선은 .234로 양 구간에 0이 포함되지 않아 유의한 것으로 확인되었다. 또한 Sobel 검증도 Z 통계량이 3.173으로 양측검정($p < .01$)에서 유의한 것으로 확인되었다. 따라서 가설 3-3은 채택되었다. 넷째, 주도성과 직무효능감 관계에서 간접효과의 하한선은 .163, 상한선은 .343으로 하한선과 상한선에 0이 포함되지 않아 유의한 것으로 확인되었다. 또한 Sobel 검증도 Z 통계량이 4.663으로 양측검정($p < .001$)에서 유의한 것으로 확인되었다. 따라서 가설 3-4는 지지되었다. 다섯째, 개인-직무적합성과 직무효능감의 관계에서 간접효과의 하한선은 .105, 상한선은 .465로 양 구간에 0이 포함되지 않아 유의한 것으로 확인되었다. 또한 Sobel 검증도 Z 통계량이 5.114로 양측검정($p < .001$)에서 유의한 것으로 확인되었다. 따라서 가설 3-5는 채택되었다. 여섯째, 상사코칭과 직무효능감 관계에서 간접효과의 하한선은 .055, 상한선은 .223으로 양 구간에 0이 포함되지 않아 유의한 것으로 확인되었다. 또한 Sobel 검증도 Z 통계량이 3.238로 양측검정($p < .01$)에서 유의한 것으로 확인되었다. 따라서 가설 3-6은 채택되었다. 따라서 선행변인(주도성, 개인-직무적합성, 상사코칭, 인적자본투자)과 경력적응력 및 직무효능감 관계에서 경력학습의 매개효과는 모두 유의한 완전매개 효과가 있는 것으로 확인되어 가설 3은 채택되었다.

가설 5는 경력학습과 조직경력성장(직무보상, 조직보상)에서 경력적응력 및 직무효능감의 매개효과 검증이다. 첫째, 경력학습과 직무보상에서 경력적응력의 매개효과는 경력학습과 경력적응력($\beta = .676, p < .001$), 경력학습과 직무보상($\beta = .748, p < .001$)은 유의하였으나, 경력적응력과 직무보상($\beta = -.043, p > .05$)이 유의하지 않은 것으로 확인되어 매개효과가 없는 것으로 확인되었다. 따라서 가설 5-1은 기각되었다. 둘째, 경력학습과 직무보상에서 직무효능감의 매개효과는 경력학습과

직무효능감($\beta=.641, p<.001$), 경력학습과 직무보상($\beta=.748, p<.001$)은 유의하였으나, 직무효능감과 직무보상($\beta=.051, p>.05$)이 유의하지 않은 것으로 확인되어 매개효과가 없는 것으로 확인되어 가설 5-2는 기각되었다. 셋째, 경력학습과 조직보상에서 경력적응력의 매개효과는 경력학습과 경력적응력($\beta=.676, p<.001$), 경력학습과 조직보상($\beta=.885, p<.001$)은 유의하였으나, 경력적응력과 조직보상($\beta=-.118, p>.05$)이 유의하지 않은 것으로 확인되어 매개효과가 없는 것으로 확인되었다. 따라서 가설 5-3은 기각되었다. 넷째, 경력학습과 조직보상에서 직무효능감의 매개효과는 경력학습과 직무효능감($\beta=.641, p<.001$), 경력학습과 조직보상($\beta=.885, p<.001$)은 유의하였으며, 직무효능감과 조직보상($\beta=-.126, p>.05$)의 경로계수가 유의하지 않은 것으로 나타나 양자관계에서 직무효능감의 매개효과는 유의하지 않은 것으로 확인되어 가설 5-4는 기각되었다. 따라서 가설 5는 기각되었다. 가설 5의 경우, 경로모형에서는 매개변인에 의한 억제효과(suppression effect)가 있는 것으로 확인되었다. 억제효과는 예측변인의 경로계수가 예측변수와 내생변수의 상관계수와 다른 부호를 갖거나 경로계수의 절대값이 상관계수보다 클 때 나타난다(Kline, 2005). 경력학습과 조직경력성장의 관계에서 경력적응력과 직무효능감의 매개효과의 경우 경력적응력과 직무효능감이 조직경력성장(직무보상, 조직보상) 변인들과 긍정적인 상관관계를 가지고 있으나, 경로계수에서는 부(-)의 관계가 있는 것으로 확인되었다. 구조방정식 모형에서는 변인들 간의 다중공선성의 가능성이 없는 것으로 가정하고 있다(배병렬, 2010). 따라서 변인들의 경로계수가 상관관계와 반대인 것은 억제효과로 인해 변인들 간의 구조적 경로에서 부(-)의 영향력 관계를 띄는 것으로 나타났다.

<그림 IV-1> 연구결과



2. 추가분석

1) 경력학습의 상대적 효과 검증

경력학습의 상대적 효과 검증은 개인이 조직에서 경력과 관련한 학습활동을 하는데 있어 직무보상(내재적 보상)과 조직보상(외재적 보상)에 미치는 영향력의 크기를 비교하는 것이다. 현대적 경력이론에서는 개인의 경력은 승진 및 보상과 같은 객관적 경력성공 보다는 경력만족 및 고용안정성과 같은 주관적 경력성공의 중요성을 강조한다. 객관적 경력성공은 경력이 제공하는 외재적 보상 유형이며 주관적 경력성공은 내재적 보상유형이다. 본 연구에서는 직무보상은 내재적 보상과 관련되며 조직보상은 승진 및 보상과 같은 외재적 보상과 관련된다. 따라서 경력학습이 보상유형에 대한 차별적 영향력 검증은 개인의 경력 개선 목적이 어떠한 보상유형에 더 많은 영향을 미치는가를 의미한다. 따라서 추가분석을 통해 이를 검증한다.

상대적 효과검증은 경로 간에 영향력 차이를 검증하는 것으로 두 경로간의 회귀계수의 영향력이 같다는 등가제약모형과 경로계수간의 차이가 있다는 비제약모형간의 χ^2 차이 검증을 통해 이루어진다(배병렬, 2010). 아래 <표 IV-8> 를 살

펴보면, 두 모형의 자유도 차이(df=1, 0.033)에 따른 증분 χ^2 차이가 유의하지 않은 것으로 확인되어 두 경로계수의 상대적 효과가 유의하지 않은 것으로 확인되었다. 따라서 두 경로계수의 상대적 영향력은 통계적으로 차이가 없는 것으로 나타났다.

〈표 IV-8〉 경력학습의 상대적 효과

모형	χ^2	df	p	RMSEA	SRMR	CFI	NNFI
등가계약모형	1783.785	739	p<.001	.064	.077	.891	.880
비계약모형	1783.752	740	p<.001	.064	.077	.891	.880
증분 χ^2 검증				지지모형			
등가모형-비계약모형	0.033	1	p>.05	비계약모형			

이러한 결과는 조직에서 개인의 경력학습이 추구하는 결과가 직무보상(내재적 보상)과 조직보상(외재적 보상)에 대한 차이가 통계적으로 유의하지 않은 것을 의미한다. 이는 현대적 경력에서 강조하는 개인의 경력에 대한 심리적 만족이 조직이 제공하는 승진 및 임금과 같은 보상보다 더 많은 관심을 가진다는 현대적 경력의 주장에 실증적으로 차이가 있는 것을 의미한다. 즉 전통적 경력과 현대적 경력에서 개인의 경력 개선의 목적은 개인의 직무보상과 같은 내재적 만족과 조직보상과 같은 외재적 만족에 편향되기 보다는 두 가지 유형의 보상이 모두 병행되는 것을 뜻한다.

2) 연령대에 따른 집단 간 차이 검증

Levinson et al.(1978)은 생애주기이론에서 성인의 경력개발이 연령대에 따라 차이가 있는 것으로 주장한다. 성인의 생애주기는 미성년기, 성인초기, 성인중기, 성인후기의 4단계로 구분되며, 이 가운데 성인초기(28-33세)는 직업선택과 관련된 시기로 삶의 변화를 위한 시작단계이며, 성인초기의 안정기(33-40세)는 가정과 삶의 대한 이중적인 고려를 하는 단계로 설명한다. 성인중기(40-55세)는 자신의 생애구조를 재평가 및 목표개발을 통해 성인말기를 준비하는 시기이다. 이는

조직에서 개인의 연령대에 따라 경력개선을 위한 과정에 차이가 있음을 고려할 수 있다. 또한 Carbery & Garavan(2007)은 경력학습에 관한 연구에서 상황요인인 연령이 경력학습에 영향을 미치는 것으로 주장한다. 따라서 연령에 따른 집단 간 구조모형의 차이를 비교하여 연령대에 따른 경로 비교는 생애주기 이론의 내용을 실증적으로 검증한다는 측면에서 시사점이 있다. 생애주기이론에서는 성인초기 28-33세, 성인초기 안정기 33-40세, 성인중기 40-55세로 구분하고 있다. 그러나 본 연구에서는 연령대를 20, 30, 40대 이상으로 구분하여 성인초기, 성인초기 안정기, 성인중기로 구분한다.

다변량분석(multivariate analysis)에서 집단 간 차이의 검증은 ANOVA와 MANOVA 등의 분석방법을 많이 활용한다. 이러한 평균을 활용한 집단 간 차이 검증방법은 집단 간 차이가 결과에 영향을 미치는 것으로 설명한다. 그러나 이로 인해 특정 선행변인이 결과변인에 직접적인 영향 유무를 검증하는데 한계가 있었다. 하지만 Amos를 활용한 분석에서는 이를 보완하여 구조경로에서 집단 간 차이의 비교가 가능하다. 다중집단분석(multi-group analysis)은 측정모델과 구조모델에서 집단의 모수치와 다른 집단의 모수치의 동질성을 검증하는 방법이다(Kline, 2005). 배병렬(2010)에 따르면, 다중집단분석은 첫째, 다중집단의 모수치를 개별적으로 추정하는 방법, 둘째, 집단 간 등가제약(cross-group equality constraint)을 설정하고 특정 또는 일련의 모수들의 집단 간 차이를 검증하는 방법, 셋째, 경로계수에 등가제약을 가한 모형과 비제약모형의 χ^2 차이를 비교하여 검증하는 방법의 3가지 유형이 있다. 본 연구에서는 두 번째 방법인 집단 간 등가제약을 통해 구조모형에 포함된 모든 모수들의 차이를 비교한다. 이 방법에서는 모형비교(model comparison)를 통해 등가제약모형과 비제약모형의 자유도를 고려한 $\Delta \chi^2$ 의 차이를 통해 집단 간 차이유무를 검증한다. 이는 구조모형에서의 집단 간 차이를 비교함에 있어 전체모형에서의 차이를 비교하기 위해서이며, 불변경로추정 방법인 첫 번째의 경우 부분적으로 경로계수의 차이를 고려한 것이기 때문에 전체 구조경로에서 집단 간 차이를 비교하는데 한계가 있기 때문이다.

우선 등가제약모형과 비제약모형의 차이비교에서 비제약모형의 자유도 차이에 따른 증분 χ^2 의 차이가 유의한 것으로 확인되어 집단 간에 차이가 유의한 것으로 확인되었다. 경로계수의 유의성 검증에 있어 집단 간 분산의 차이가 있는 경

우 표준화된 경로계수보다는 비표준화된 경로계수로 집단 간 차이비교를 통해 검증한다(Kline, 2005). 분석결과, 20대는 주도성, 개인-직무적합성, 상사코칭이 경력학습에 영향을 미치며, 경력학습이 경력적응력, 직무효능감, 직무보상, 조직보상에 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

〈표 IV-9〉 연령에 따른 집단 간 경로 비교

모형	NPAR	$\Delta\chi^2$	df	P	χ^2/df				
등가제약모형	360	.000	0	-	2.181				
비제약모형	272	114.911	88	.029	2.148				
증분 χ^2 검증				지지모형					
등가모형-비제약모형	123.458	94	p<.05		비제약모형 선택				
	20대			30대			40대 이상		
	β	S.E.	t	β	S.E.	t	β	S.E.	t
주도성→경력학습	.275*	.135	2.038	.280***	.079	3.537	.277**	.105	2.641
개인직무적합성→경력학습	.637***	.177	3.606	.485***	.116	4.192	.216*	.104	2.075
상사코칭→경력학습	.338**	.127	2.658	.113*	.055	2.054	.103	.075	1.382
경력학습→경력적응력	.533***	.150	3.540	.619***	.179	3.457	.583***	.149	3.924
경력학습→직무효능감	.212**	.075	2.816	.741***	.220	3.265	.476***	.128	3.724
경력적응력→직무보상	.205	.132	1.555	-.142	.384	-1.672	.226*	.111	2.044
경력적응력→조직보상	.089	.073	1.222	-.109	.501	-1.016	.133	.134	.994
직무효능감→직무보상	.006	.347	.018	-.009	.128	-.067	.140	.111	1.259
직무효능감→조직보상	-.260	.207	-1.252	-.165	.119	-1.386	-.196	.145	-1.347
경력학습→직무보상	.530**	.182	2.920	.624***	.394	4.125	.601***	.168	3.573
경력학습→조직보상	.387***	.128	3.019	.471***	.422	3.489	.849***	.221	3.852

β =비표준화된 경로계수, *<0.05, **<0.01, ***<0.001

30대는 모든 선행변인(주도성, 개인-직무적합성, 상사코칭)이 경력학습에 영향을 미치고, 경력학습이 경력적응력, 직무효능감, 직무보상, 조직보상에 긍정적인 영향력이 있는 것으로 확인되었다. 40대 이상은 주도성, 개인-직무적합성이 경력학습에 긍정적인 영향력이 있으며, 경력학습은 경력적응력, 직무효능감, 직무보상, 조직보상에 영향력이 있는 것으로 확인되었다. 또한 40대의 경우 경력적응력이 직무보상을 향상시키는 것으로 나타나 연령대에 따른 구조모형 결과에 있어 40대 이상의 경우 20대 및 30대와 비교하여 상사코칭-경력학습, 경력적응력-직무

보상의 경로에 있어 연령대별 차이가 있는 것으로 확인되었다. 이러한 결과는 조직에서 개인의 경력학습에 영향을 미치기 위한 상황요인에 있어 40대 이상의 경우 상사코칭과 같은 상사와의 관계를 통한 방법이 유의한 영향력이 없음을 의미한다. 또한 40대의 경우 경력적응력이 직무보상에 직접효과가 유의한 것으로 확인되어, 경력 및 직무와 관련하여 환경에 대처하는 능력이 조직경력성장에 있어 직무보상에 유의미한 변인임을 뜻한다.

제 5 장 결론

제 1 절 연구결과의 요약 및 시사점

본 연구는 크게 세 가지 관점에서 수행되었으며 그 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 경력개선을 위한 경력학습 과정에서 변인들 간의 구조적 관계를 확인하였다. 경력학습 선행변인(주도성, 개인-직무적합성, 상사코칭)이 경력학습에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 경력학습은 경력적응력, 직무효능감, 조직경력성장(직무보상, 조직보상)에 직접효과가 있는 것으로 확인되었다. 그러나 경력적응력과 직무효능감은 조직경력성장(직무보상, 조직보상)에 유의한 영향력이 없는 것으로 확인되었다. 이를 통해 선행변인과 경력학습, 경력학습과 결과변인, 경력적응력 및 직무효능감과 조직경력성장(직무보상, 조직보상) 변인들 간의 구조적 관계에서 직접효과가 규명되었다. 선행변인과 경력학습의 이러한 결과는 주도성과 지각된 경력개발의 관계, 개인-직무적합성과 경력학습의 관계, 상사코칭과 경력학습의 관계에 대한 선행연구의 결과를 뒷받침하는 것이다(Mourer & Tarulli, 1994; Goulet, 2002; Park, 2007; Major et al., 2006; Bertolino, Truxillo, & Fraccaroli, 2011). 즉 개인의 주도성, 개인-직무적합성, 상사코칭이 경력학습을 증진시키는 것을 의미한다.

또한 경력학습과 결과변인의 관계가 확인되었다. 경력학습이 경력적응력 및 직무효능감에 정(+)의 영향력이 있는 것으로 확인되었다. 이는 경력학습이 경력 및 직무 관련변인에 영향을 미친다는 기존연구 결과를 재확인하는 것이다(Gist, Stevens, & Bavetta, 1991; Martocchio & Judge, 1997, 심미영, 2010). 게다가 경력학습이 조직경력성장(직무보상, 조직보상)에 직접효과가 있는 것으로 밝혀져 조직에서 경력 개선을 위한 개인의 노력이 조직에서 개인의 경력성장에 기여하는 것으로 확인되었다. 이는 경력학습이 직무 및 경력에 대한 능력 향상에 기여할 뿐만 아니라 조직경력성장을 위한 중요한 변인임을 의미한다. 그러나 경력적응력과 직무효능감의 조직경력성장(직무보상, 조직보상)에 대한 직접효과는 유의하지 않은 것으로 확인되었다. Colakoglu(2011)는 직업 또는 경력 증진을 위해 요구

되는 지식과 기술인 knowing-why가 주관적 경력성공에 유의한 영향력이 없는 것을 확인하였으며, Lubbers, Loughlin, & Zweig(2005)의 연구에서는 직무효능감과 임금보상 연구에서 직무효능감의 직접효과가 유의하지 않은 것으로 나타났다. 본 연구는 이들의 연구와 유사한 결과를 보이고 있다. 이는 개인이 직무 및 경력과 관련한 능력에 대한 지각이 조직경력성장(직무보상, 조직보상)에 직접 영향을 미치기 보다는 제 3의 변인이 양자 간의 관계에 영향을 미치는 것을 고려할 수 있다.

둘째, 선행변인(주도성, 개인-직무적합성, 상사코칭)과 결과변인(경력적응력, 자기효능감)의 관계에서 경력학습의 매개효과가 규명되었다. 기존연구에서 경력학습은 선행 및 결과변인의 직접효과에 주목하여 왔으며, 경력학습 메커니즘을 설명하는 선행연구는 매우 미흡한 수준이었다. 그러나 본 연구에서는 경력학습의 매개효과에 초점을 맞추어 경력을 개선하기 위한 개인의 학습과정을 설명하였다. 이러한 결과는 개인차원, 직무차원, 상사차원 선행변인들이 경력학습을 촉진하고 그 결과 조직에서 구성원의 직무 및 경력관련 역량(직무효능감, 경력적응력)이 향상되는 것을 의미한다. 특히 선행변인(주도성, 개인-직무적합성, 상사코칭)과 경력적응력 및 직무효능감의 관계가 경력학습에 의해 완전매개되는 것으로 판명되었다. 이러한 결과는 조직구성원이 경력 및 직무관련 역량향상을 위해서는 자발적 및 주도적으로 이루어지는 경력학습이 중요하며, 또한 개인, 직무, 상사차원 환경요인들이 경력적응력과 직무효능감에 직접 영향을 미치기 보다는 학습 즉 개선과정을 통해 이루어지는 것을 의미한다.

셋째, 경력학습과 조직경력성장(직무보상, 조직보상)의 관계에서 경력적응력과 직무효능감의 매개효과는 유의하지 않은 것으로 확인되었다. 이는 경력학습으로 인해 개선된 역량이 조직경력성장으로 이어지지 않는 것을 의미한다. 즉 조직에서 자발적인 학습행동은 개인의 조직경력성장에 영향을 미치지만 경력 및 직무에 관한 개인역량이 조직경력성장과 연계되지 않는 것을 뜻한다. 또한 경력학습과 조직경력성장의 관계가 경력적응력과 직무효능감에 의해 억제효과가 있는 것으로 나타났다. 즉 경력학습이 조직경력성장에 직접적으로 영향을 미치는 유효한 변인이며, 경력적응력과 직무효능감의 매개효과를 고려할 때 간접경로의 효과가 상쇄되는 것을 의미한다.

본 연구의 학문적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 조직에서 구성원의 경력학습의 통합적 메커니즘을 실증적으로 규명하였다. 기존 경력관련 연구에서 경력학습 과정을 설명한 연구는 매우 부족한 실정이며, 주로 개인의 경력성공에 영향을 미치는 선행변인 연구에 관심을 두었다(Arthur, 1994; Hall, 1996; Sullivan, 1999; Seibert & Kraimer, 2001; Thomas et al., 2005; Briscos & Hall, 2006). 그로 인해 경력 연구에서 경력학습 과정과 조직에서의 경력성장에 관한 연구가 미흡한 수준이었다. 게다가 기존 경력개발 이론에서는 다양한 개별 이론들이 제안되고 있으나 경력개발에 대한 구조화된 모형을 제시하지 못하고 있는 실정이다. 그러나 본 연구는 조직에서의 경력 개선 과정을 통합적 관점으로 접근하여 규명함으로써 경력학습 과정에 작용하는 다양한 변인들에 관심을 촉발시키는 계기를 마련하였다. 또한 개별적으로 설명되는 경력개발 이론을 통합적으로 접근하여 변인들 간의 구조적 관계를 검증함으로써 조직에서 개인의 경력개발을 위한 통합적 모형을 제시하고 있다.

둘째, 개인의 경력학습 원인과 결과가 규명되었다. 본 연구에서는 경력학습 선행변인으로 개인차원, 직무차원, 상사차원으로 구분하였으며, 경력학습의 결과변인으로 경력적응력 및 직무효능감과 조직경력보상(직무보상, 조직보상)을 설정하였다. 경력개발 내용이론에서는 개인특성과 직무적응력이 경력개발에 영향을 미치는 것으로 주장하고, 인적자본이론에서는 조직의 구성원 역량개발 지원이 경력 개선에 영향을 미치는 것으로 주장한다(Dawis, England, & Lofquist, 1964; Becker, 1964; Judge et al., 2002). 본 연구는 이러한 이론적 주장을 실증적으로 규명하였다. 게다가 경력학습은 조직경력성장(직무보상, 조직보상)에 직접적인 영향력이 있는 것으로 확인되어 경력학습을 추구하는 이유가 직무보상 뿐만 아니라 조직보상과도 관련되는 것으로 나타났다. 또한 추가분석에서 경력학습이 직무보상과 조직보상에 미치는 영향력 정도에 있어 조직보상과 직무보상에 영향력 차이가 없는 것으로 확인되었다. 이러한 결과는 현대적 경력이론에서 경력을 통한 개인의 심리적 만족(직무만족)을 강조하던 기존의 연구결과와 차별적인 것으로, 조직에서 개인 경력학습에 있어 승진 및 보상과 같은 외재적 보상과 직무가 제공하는 내재적 보상 모두 경력 개선을 위한 중요한 요인임을 의미한다.

셋째, 경력학습의 매개효과가 규명되었다. 선행변인(주도성, 개인-직무적합성,

상사코칭)과 경력적응력 및 직무유능성의 관계에서 경력학습의 완전 매개효과가 규명되었다. 이러한 결과는 개인차원, 직무차원, 상사차원 선행변인들이 경력학습을 통해 경력적응력과 직무효능감과 연계되는 메커니즘을 설명하며, 양자 관계에서 경력학습이 중요한 변인임을 내포하는 것이다. 이는 기존의 경력 관련 연구에서 간과되었던 부분이며, 또한 조직에서 개인의 학습행동이 직무 및 경력에 관한 역량 향상에 기여하는 것을 의미한다. 본 연구는 기존의 경력관련학습 연구에서 다루어지지 않은 경력학습의 매개효과를 규명함으로써 조직에서 개인의 경력 개선을 위한 과정으로 경력학습의 중요성을 제기하고 있다.

넷째, 조직경력성장 변인 연구에 기여하고 있다. 국내 선행연구에서 조직경력성장 변인을 활용한 연구는 부족한 실정이다. 조직경력성장의 경우 국내 선행연구에서 개인차원에서의 경력성공에 주목하는 연구들로 인해 조직에서 개인의 경력성장을 설명하는 연구가 부족한 실정이었다. 또한 객관적 경력성공 연구들은 개인이 지각한 경력성공보다는 타인에 의해 평가되는 경력성공에 초점을 맞추어 조직에서 제공하는 경력에 대한 외재적 보상에 있어 개인의 지각을 반영하지 못하는 한계가 있었다. 하지만 본 연구는 개인이 지각하는 직무보상과 조직보상을 활용하여 조직경력성장을 측정 및 검증함으로써 향후 조직경력성장에 관한 연구 범위 확대에 기여하고 있다.

실무적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 개인특성을 고려한 배치관리가 요구된다. 본 연구는 주도성과 개인-직무적합성을 개인차원의 경력학습 선행변인으로 접근하였다. 그 결과 주도성과 개인-직무적합성은 구성원의 자발적인 경력학습을 증가시키고 직무와 관련한 지식, 기술 확보를 위한 개인차원의 노력에 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이러한 결과는 변화가 빠르게 진행되는 직무의 경우 구성원의 개인성향 및 개인특성과 직무를 고려한 배치관리가 필요함을 뜻한다.

둘째, 경력학습을 촉진하는 지원이 요구된다. 본 연구결과 경력학습이 개인의 직무 및 경력 개선에 기여하는 것으로 확인되었다. 또한 조직에서 개인이 추구하는 경력학습은 조직경력성장을 의미하는 직무보상 및 조직보상에 직접 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 즉, 경력학습은 개인의 역량 향상 뿐만 아니라 보상에 영향을 미치는 주요한 개인차원의 활동임을 의미한다. 따라서 조직에서 구성원의 역량 향상을 위한 지원이 요구되며, 또한 조직에서 개인의 보상 증진을 위

한 개인의 자발적 학습이 요구된다.

셋째, 주요 인적자원 유지를 위한 전략적 접근 필요성이 있다. 본 연구결과 조직에서 경력이 개인의 지속근무 가능성에 기여하는 것으로 확인되었다. 기존연구에서 경력 개선은 이직에 영향을 미치는 잠재적 요인으로 인식되어 왔다. 그로 인해 조직에서 경력지원제도에 효과성에 대한 부정적 견해가 있었다. 그러나 본 연구결과, 조직에서 경력은 자신이 지각하는 승진 및 보상과 연결되며 승진의 경우 조직에서 지속 근무를 가능하게 하는 요인으로 경력학습이 이에 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 즉, 개인이 경력학습을 통해 경력을 개선할수록 승진을 통한 지속근무 가능성이 증대됨을 의미하며, 이는 경력이 개인의 지속근무 가능성에 영향을 미치는 것을 뜻한다. 따라서 조직에서 주요 인적자원의 유지를 위한 경력지원제도의 전략적 접근이 요구된다.

넷째, 경력학습에 대한 보상적 접근이 요구된다. 매개변인으로써 경력적응력과 직무효능감은 양자 관계에서 유의하지 않은 것으로 확인되었다. 즉, 조직에서 경력개선을 위한 자발적 및 주도적으로 이루어지는 경력학습은 조직경력성장(직무보상, 조직보상)을 위한 개인차원에서의 경력 개선과정임을 의미한다. 이는 개인이 경력 개선을 위한 노력의 결과 향상된 경력 및 직무관련 역량을 통해 조직경력 성장에 이르는 것으로 인식하기보다는 조직 내·외에서 자발적으로 이루어지는 학습행동 자체로 조직경력 성장을 지각하는 것이다. 따라서 조직에서 개인의 경력 학습에 대한 제도적 지원에 있어 직무 및 조직차원에서의 적절한 보상의 필요성이 제기된다.

다섯째, 경력학습을 위한 제도적 지원이 요구된다. 본 연구에서는 조직 제도적 및 관계적 측면에서 상사코칭을 활용하여 경력학습과의 관계를 규명하였으며, 상사코칭이 경력학습에 유의한 변인으로 확인되었다. 이는 조직에서 개인의 경력 개선을 지원하는 상사관계 측면의 제도 및 대인관계가 조직구성원의 학습을 촉진하고 조직의 지원이 개인의 경력개선에 기여하는 바가 있음을 뜻한다. 하지만 기존 연구에서 조직의 경력학습 지원은 구성원의 조직 외 이동과 관련하여, 개인의 지속적인 경력개선을 위한 노력이 조직의 핵심인력 유출이라는 부정적인 측면에서 인식되어 왔다. 그러나 본 연구결과는 조직경력 성장을 위해서는 개인이 학습이 중요하며 그를 위해 조직의 지원이 중요함을 설명하고 있다. 따라서 조직

에서 개인 경력개선을 위한 다양한 프로그램과 지원제도를 통해 조직구성원의 역량향상의 필요성이 제기된다.

제 2 절 연구의 한계 및 향후 연구과제

본 연구에서는 전술한 학문적 및 실무적 시사점에도 불구하고 다음과 같은 연구의 한계가 있으며 이에 따른 향후 연구방향은 다음과 같다. 첫째, 측정시차를 고려하였으나 자기보고식 측정의 한계가 있다. 본 연구에서는 자기보고식 조사방법을 활용하여 자료를 수집하였다. 그로 인해 연구 설계와 자료수집 단계에서 자기보고식 조사방법으로 인해 발생할 수 있는 동일방법편의를 해결하기 위한 방안으로 하루의 시간차를 두고 조사를 진행하였다. 하지만 이러한 방법도 항목 간에 발생하는 맥락효과를 통제하는데 한계가 있다. 따라서 향후 연구에서는 맥락효과를 상쇄하기 위한 다양한 연구방법을 통해 동일방법편의를 해결하는 방법이 요구된다.

둘째, 개인의 경력학습이 조직에 기여하는 부분을 설명하지 못하고 있다. 본 연구에서는 개인차원에서의 경력학습 과정에 주목하여, 개인, 직무, 상사차원에서의 변인과 경력학습의 결과변인 간의 구조적 관계를 규명하였다. 하지만 이러한 연구의 이론적 및 실무적 시사점에도 불구하고, 본 연구에서는 개인의 경력 개선 이후 개인이 조직에 기여하는 부분을 설명하지 못하고 있다. 즉 조직에서 경력된 개인의 직무 및 경력에 대한 능력이 조직의 목적달성에 미치는 영향력에 대한 부분이 간과되었다. 따라서 향후 연구에서는 개인의 경력학습 메커니즘을 통한 조직경력 성장과 조직유효성 변인과의 관계규명을 통해 경력학습이 조직에 기여하는 부분과 개인의 경력학습 메커니즘에 영향을 미치는 상황변인 등 다양한 변인들을 검토할 필요가 있다.

셋째, 연구대상 기업들의 조직문화에 대한 고려가 부족하다. 본 연구에 참여한 응답자들의 소속 기업들은 H 자동차, H 중공업, D 자동차 그룹, L 전자이다. 연구대상 기업들의 경우 각각 고유한 기업문화가 있으며, 본 연구에서는 그러한 기업문화를 통제하는데 한계가 있었다. 따라서 향후 연구에서는 연구대상의 확대 및 연구대상 기업의 특성을 고려한 연구의 필요성이 있다.

넷째, 연구결과 일반화 및 횡단적 연구의 한계가 있다. 본 연구에서는 연구자가 임의로 연구대상 기업을 선정하였으며 제조업 종사자만을 대상으로 연구를 수행하였다. 이로 인해 연구결과의 일반화에 한계가 있다. 또한 자료수집이 횡단적 조사에 의존하고 있어 추후 연구에서는 이를 보완할 필요가 있다. 따라서 향후 연구에서 연구대상 업종 확대와 종단적 접근을 통한 연구의 필요성이 있다.

향후 연구과제는 다음과 같다. 첫째, 조직차원 변인을 활용한 경력학습 연구가 요구된다. 본 연구에서는 개인 및 상사차원 변인을 활용하여 경력학습을 설명하였다. 그러나 향후 연구에서는 조직차원 변인이 경력학습과 조직경력성장에 미치는 영향력을 규명함으로써, 조직이 구성원의 경력개선을 위한 지원의 중요성을 검증할 필요성이 있다. 이는 현대적 경력에서 개인의 경력개선을 위한 조직지원에 대한 실효성에 부정적인 인식 개선에 기여하고, 경력 개선을 위한 조직의 노력과 그 유효성을 증명하는 것이다.

둘째, 경력적응력 및 직무효능감과 조직경력성장 메커니즘에 영향을 미치는 매개변인 연구의 필요성이 있다. 본 연구결과 경력학습의 선행변인과 결과변인의 구조적 관계에서 경력적응력과 직무효능감이 조직경력성장에 미치는 영향력이 유의하지 않은 것으로 확인되었다. 이는 경력적응력과 직무효능감이 조직경력성장에 미치는 영향력 관계에 있어 두 변인 간의 관계를 연결하는 다른 변인이 있을 수 있는 것을 의미한다. 따라서 후속연구에서는 이 변인들 간의 메커니즘을 규명하는 연구의 필요성이 있다.

셋째, 중소기업 종사자를 대상으로 조직경력성장 연구의 필요성이 있다. 본 연구에서는 규모 1000명 이상인 조직의 구성원을 대상으로 개인, 직무, 상사차원 변인과 경력학습 및 조직경력성장의 구조적 관계를 확인하였다. 즉, 본 연구의 경우 조직경력성장 가능성이 상대적으로 높은 대기업 종사자를 대상으로 연구를 수행하였다. 따라서 조직경력성장이 낮게 인식될 가능성이 있는 중소기업 종사자의 특성을 반영하지 못하고 있다. 따라서 향후 연구에서는 조직경력성장이 낮게 기각될 가능성이 있는 중소기업 종사자를 대상으로 조직경력성장이 구성원의 직무, 조직, 이직에 대한 태도와 경력학습의 관계 검증이 요구된다.

넷째, 경력학습을 저감하는 변인에 대한 연구의 필요성이 있다. 경력학습에 대한 연구는 소수의 연구들이 수행되고 있으나, 이들 연구의 경우 경력학습을 촉진하는

변인에 연구의 초점이 맞추어져 있다. 하지만 조직에서 개인의 경력학습을 증진하려는 노력에도 불구하고, 이를 이행하는데 있어 현실적인 어려움이 있다. 따라서 향후 연구에서는 경력학습을 감소시키는 변인들의 연구를 통해 조직에서 경력학습이 효율적으로 이루어지지 않는 원인에 대한 탐색이 요구된다.

참 고 문 헌

1. 국내문헌

- 강영순(2012), 개인-환경적합성과 직무수행간의 차별적 영향관계와 일가치감의 매개효과, 19(4), 75-98.
- 강영순·김정훈(2013), 코칭리더십, 기본심리욕구, 혁신행동, 조직시민행동의 구조적 관계, 대한경영학회지, 26(7), 1909-1928.
- 강현철(2013), 구조방정식모형에서 적합도지수의 해석과 모형적합 전략에 대한 논의, Journal of the Korean Data Analysis Society, 15(2), 653-668.
- 권정숙(2010), 조직지원인식과 상사지원인식이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 개인-조직 적합성을 중심으로, 조직과 인사관리연구, 34(4), 87-109.
- 김성남·이규만(2012), 경력계획, 직무적합성 및 직장·가정 갈등이 경력성공에 미치는 영향, 대한경영학회지, 25(3), 1419-1438.
- 김식현(1991), 인사관리론, 무역경영사.
- 김아영(2010), 학업동기 이론, 연구와 적용, 학지사.
- 김정식·서문교(2008), 리더의 코칭행위가 조직구성원들의 인지적 유연성과 성과에 미치는 영향, 인적자원관리연구, 15(3), 31-48.
- 김진호·홍세희·추병대(2007), 경영학 연구에서의 구조방정식 모형의 적용: 문헌 연구와 비판, 경영학연구, 36(4), 897-923.
- 김흥국(2000), 경력개발 이론이 평가와 연구방향, 인적자원개발연구, 2(2), 1-41.
- 박원우·김미숙·정상명·허규만(2007), 동일방법편의(common method bias)의 원인과 해결방안, 인사·조직연구, 15(1), 89-133.
- 박원우·김재원·최혜원(2003), 레벨이슈(level issue)의 의미, 현상 및 해결방안, 인사·조직연구, 11(2), 199-233.
- 배병렬(2010), Amos 19 구조방정식 모델링: 원리와 실제, 도서출판 청람.
- 배을규·김대영(2012), 자기주도학습 능력, 경력정체 및 경력만족의 관계: 건설사업관리업체의 사례, 대한경영학회지, 25(9), 3709-3729.
- 배종석(2010), 사람기반 경쟁우위를 위한 인적자원론, 홍문사.

- 서균석·박동진·김태형·김부희(2003), 개인과 조직의 경력관리가 경력만족, 경력전망 및 경력몰입에 미치는 영향, 경영학연구, 32(6), 1715-1739.
- 성지영·박원우·윤석화(2008), 개인-환경(조직, 상사, 동료) 적합성이 조직시민행동 및 개인성과에 미치는 영향과 공정성의 매개효과 검증, 인사·조직연구, 16(2), 1-62.
- 신구범(2010), 서비스기업 종업원의 셀프리더십이 자기효능감 및 직무성과에 미치는 영향. 인적자원관리연구, 17(1), 91-104.
- 심미영(2010), 프로티언 경력지향성과 경력성공: 경력개발의 역할, 고려대학교 박사학위 논문.
- 오은혜·탁진국(2012), 경력계획이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 긍정심리자본의 매개효과와 미래시간전망과 코칭리더십의 조절효과, 한국심리학회지 : 산업 및 조직, 25(4), 727-748.
- 윤하나·탁진국(2006), 주관적 경력성공에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 성별 차이의 조절효과를 중심으로, 한국심리학회지: 산업 및 조직, 19(3), 325-347.
- 이동하·탁진국(2008), 주도성과 핵심자기평가가 경력성공에 미치는 영향에 관한 연구: 경력계획을 매개변인으로, 한국심리학회지 : 산업 및 조직, 21(1), 83-103.
- 이성중·유태용(2013), 지속학습활동이 조직몰입과 일몰입에 미치는 영향: 고용경쟁력의 매개효과를 중심으로, 한국심리학회지 산업 및 조직, 26(1), 47-72.
- 이용탁·주규하(2013), 윤리적 리더십이 조직구성원 주도성 및 조직효과성과 이해관계자 만족도에 미치는 영향, 인적자원관리연구, 20(1), 125-139.
- 이인석·백종훈·전무경(2010), 개인-환경적합성이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구, 대한경영학회지, 23(4), 1951-1967.
- 임희정(2009), 조직문화, 멘토링, 및 네트워크가 여성관리자의 경력성공에 미치는 효과, 인사관리연구, 33(4), 95-120.
- 장은주·박경규(2004), 주관적 경력성공의 결정요인에 관한 연구, 인사·조직연구, 12(2), 77-104.
- 조은현·탁진국(2011), 코칭리더십 척도 개발 및 타당화, 한국심리학회지 : 산업

- 및 조직, 24(1), 127-155.
- 지성호·강영순(2012), 목표지향성과 혁신행동이 관계에서 지속학습활동의 매개효과. *Journal of Korean Data Analysis Society*, 14(5), 2745-2759.
- 최명옥·유태용(2005), 개인-조직, 개인-직무, 개인-상사 부합이 조직몰입, 직무만족, 이직이도에 미치는 영향: 부합들간의 상호작용 효과를 중심으로, *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 18(1), 139-161.
- 하원식·탁진국(2012), 코칭리더십이 맥락수행 및 창의적 행동에 미치는 영향: 조직미덕과 학습목표지향성의 조절효과, *한국심리학회지 : 산업 및 조직*, 25(1), 195-213.
- 한광현, (2003), 변혁적 리더십과 직무스트레스간 관계에 미치는 자기효능감의 매개효과. *인적자원개발연구*, 5, 9-34.
- 홍세희(2000), 구조방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거, *한국심리학회지*, 19(1), 161-177.
- 황애영·탁진국(2011), 주도성이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 프로틴(Protean) 경력지향을 매개변인으로, *한국심리학회지 : 산업 및 조직*, 24(2), 409-428.

2. 해외문헌

- Abele, E. A., & Spurk, D. (2009). "The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success", *Journal of Vocational Behavior*, 74, 53-69.
- Anderson, J. C. & Gerbing, D. W. (1988). "Structural equation modeling in practice: A review and recommended two step approach", *Psychological Bulletin*, 103, 411-423.
- Antonacopoulou, E. (2000). "Employee development through self development in three retail banks", *Personnel Review*, 29, 491-508.
- Arthur, M. B. (1994). "The boundaryless career : A new perspective for organizational inquiry", *Journal of Organizational Behavior*, 15(4),

295-306.

- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*, New York: Oxford University Press.
- Bakker, B. A., Tims, M., & Derks, D. (2012). "Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement", *Human Relations*, 65, 1359-1378.
- Bandura, A. (1977). "Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change", *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1989b). "Regulation of cognitive processes through perceived self-efficacy", *Developmental Psychology*, 25, 729-735.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bandura, A., & Wood, R. E. (1989). "Effect of perceived controllability and performance standards on self-regulation of complex decision-making", *Journal of Personality and Social Psychology*, 41, 805-814.
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). "The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations", *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Bartol, K. M., Durham, C. C., & Poon, J. M. L. (2001). "Influence of performance evaluation rating segmentation on motivation and fairness perceptions", *Journal of Applied Psychology*, 86, 1106-1119.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). "The proactive component of organizational behavior", *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103-118.
- Baumgartner, H., & Homburg, C. (1996). "Applications of structural equation modeling in marketing and consumer research: A review", *International Journal of Research in Marketing*, 13, 139-161.

- Beach, D. (1980). *Personnel: The management of people at work*, Macmillan, New York.
- Bearden, W. O., Sharma, S., & Teel, J. E. (1982). "Sample size effects on chi-square and other statistics used in evaluating causal models", *Journal of Marketing Research*, 19, 425-430.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital*, New York: Columbia University Press.
- Belcher, D. W. (1974). *Compensatin administration*, Upper Saddle River, New Jersey : PrenticeHall.
- Bertolino, M., Truxillo, M. D., & Fraccaroli, F. (2011). "Age as moderator of the relationship of proactive personality with training motivation, perceived career development from training, and training behavioral intentions", *Journal of Organizational Behavior*, 32, 248-263.
- Birdi, K., Allan, C., & Warr, P. (1997). "Correlates and perceived outcomes of four types of employee development activity", *Journal of Applied Psychology*, 82, 845-857.
- Bollen, K. A. (1989). *Structural equations with latent variables*. New York: Wiley.
- Bozeman, D. P., Perrewe, P. L., Hochwarter, W. A., & Brymer, R. A. (2001). "Organizational politics, perceived control, and work outcomes: Boundary conditions on the effects of politics", *Journal of Applied Social Psychology*, 31, 486-503.
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). "The interplay of the boundaryless and protean career: Combinations and implications", *Journal of Vocational Behavior*, 69, 4-18.
- Buss, D. M. (1987). "Selection, evocation, and manipulation", *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 1214-1221.
- Button, S. B., Mathieu, J. E., & Aikin, K. J. (1996). "An examination of relative impact of assigned goals and self-efficacy and personal goals and performance over time", *Journal of Applied Psychology*, 25, 1084-1103.

- Carbery, R., & Garavan, T. N. (2007). "Conceptualizing the participation of managers in career-focused learning and development: A framework", *Human Resource Development Review*, 6, 394-418.
- Coetzee, M., & Harry, N. (2013). "Emotional intelligence as a predictor of employees' career adaptability", *Journal of Vocational Behavior*, <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2013.09.001>.
- Colakoglu, S. N. (2011). "The impact of career boundarylessness on subjective career success: The role of career competencies, career autonomy, and career insecurity", *Journal of Vocational Behavior*, 79, 47-59.
- Collin, A., & Watts, A. G. (1996). "The death and transfiguration of career - and of career guidance?", *British Journal of Guidance and Counseling*, 24, 385-398.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Noe, R. A. (2000). "Toward an integrative theory of training motivation: A meta-analytic path analysis of 20 years of research", *Journal of Applied Psychology*, 85, 678-707.
- Crant, J. M. (2000). "Proactive behavior in organizations", *Journal of Management*, 26, 435-462.
- Dalton, D. R., & Todor, W. D. (1982). "Turnover: A lucrative hard dollar phenomenon", *Academy of Management Review*, 7, 212-218.
- Davis, J. R., & Davis, A. B. (1998). *Effective training strategies: A comprehensive guide to maximizing learning in organization*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.
- Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1964). "A theory of work adjustment", *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, No. XV, 1-27.
- Day, R., & Allen, T. D. (2004). "The relationship between career motivation and self-efficacy with protege career success", *Journal of Vocational*

- Behavior*, 64, 72-91.
- De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., De Witte, H., & Alarco, B. (2008). "Employability and employee's well-being: mediation by job insecurity. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 488-509.
- De Fillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1994). "The boundaryless career : A competency-based perspective", *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 307-324.
- De Flippo, E. B. (1980). *Personal management*, New York: McGraw Hill Book Company.
- Driver, M. J. (1979). *Career concepts and career management in organizations*, in Cooper, C. L. (Eds.). *Behavioral problems in organizations*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, (pp.79-139).
- Edwards, J. R. (1991). "Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique", *International Review of Industrial Organizational Psychology*, 6, 283-357.
- Enos, M., Kehrhahn, M., & Bell, A. A. (2003). "Informal learning and the transfer of learning: How managers develop proficiency", *Human Resources Development Quarterly*, 14(4), 369-387.
- Fassinger, R. E. (1987). "Use of structural equation modeling in counseling psychology research", *Journal of Counseling Psychology*, 34, 425-436.
- Fay, D., & Frese, M. (2000). "Conservative's approach to work: Less prepared for future work demands?", *Journal of Applied Social Psychology*, 30, 171-195.
- Fleishman, E. (1957). *A leader behavior description for industry*. In R. Stogdill & A. Coons(Eds.), *Leader behavior: Its description and measurement*. Columbus, OH: Ohio State University, Bureau of Business Research.
- Fornell, C., & Larcker, F. D. (1981). "Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error", *Journal of*

- Marketing Research*, 18, 39-50.
- Fournies, F. F. (1978). *Coaching for improved work performance*. New York: Van Nostrand Reinhold.
- Frese, M., Fay, D., Hilburger, T., Leng, K. & Tag, A. (1997). "The concept of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two German samples", *Journal of Organizational and Occupational Psychology*, 70, 139-161.
- Frese, M., Garst, H., & Fay, D. (2007). "Making things happen: Reciprocal relationships between work characteristics and personal initiative in a four-wave longitudinal structural equation model", *Journal of Applied Psychology*, 92, 1084 - 102.
- Frese, M., Kring, W., Soose, A. & Zempel, J. (1996). "Personal Initiative at work: Differences between East and West Germany", *Academy of Management Journal*, 39, 37-63.
- Frieze, I. H., Olson, J. E., Murrell, A. J., & Selvan, M. S. (2006). "Work values and their effect on work behavior and work outcomes in female and male managers", *Sex Roles*, 54, 83 - 3.
- Fritz, C., & Sonnentag, S. (2009). "Antecedents of day-level proactive behavior: A look at job stressors and positive affect during the workday", *Journal of Management*, 35, 94-111.
- Fugate, M. (2006). *Employability*. In J. Greenhous & G. Callanan (Eds.), *Encyclopedia of career development* (pp.267-271), Thousand Oaks, Ca: Sage.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). "Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications", *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14-38.
- Gattiker, U. & Larwood, L. (1988). "Predictors for managers' career mobility, success, and satisfaction", *Human Relations*, 41, 569-591.

- Georgopoulos, B. S. (1986). *Organizational Structure, problem-solving and effectiveness*, San Francisco: Jossey-Bass.
- Gilley, J. W., & Egglund, S. A. (1989). *Principles of human resource development*. Reading Massachusetts: Addison-Wesley.
- Gist, M. E. (1989). "The influence of training method on self-efficacy and idea generation among managers", *Personnel Psychology*, 42, 787-805.
- Gist, M. E., Schwoerer, C., & Rosen, B. (1989). "Effects of alternative training methods on self-efficacy and performance in computer software training", *Journal of Applied Psychology*, 74, 884-891.
- Gist, M. E., Stevens, C. K., & Bavetta, A. G. (1991). "Effects of self-efficacy and post-training intervention on the acquisition and maintenance of complex interpersonal skills", *Personnel Psychology*, 44, 837 - .861.
- Goldsmith M. (2000). *Coaching for behavioral change*. In Goldsmith M, Lyons LS, Freas AM (Eds.), *Coaching for leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Goodman, A. S., & Svyantek, J. D. (1999). "Person-Organization fit and contextual performance: Do shared values matter", *Journal of Vocational Behavior*, 55, 254-275.
- Goulet, L. R., & Singh, P. (2002). "Career Commitment: A Reexamination and an Extension", *Journal of Vocational Behavior*, 61, 73-91.
- Greenhaus, H. J., Callanan, A. G., & Godshalk, M. V. (2010). *Career Management* (4th Eds), Sage Publications.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). "Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes", *Academy of Management Journal*, 33, 64-86.
- Greguras, G. J., & Diefendorff, J. M. (2010). "Why does proactive personality predict employee life satisfaction and work behaviors? A field investigation of the mediating role of the self-concordance model", *Personnel Psychology*, 63, 539-560.

- Gruneberg, M. M. (1979). *Understanding job satisfaction*. New York: Macmillan.
- Gunz, P. H., & Heslin, A. P. (2005). "Reconceptualizing career success", *Journal of Organizational Behavior*, 26, 105-11.
- Gutteridge, T. G. (1986). *Organizational career development systems: The state of the practice*. Hall, D. T. *Career development in organizations*, 54. San Francisco: Jossey-Bass Pub.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). "Development of the job diagnostic survey", *Journal of Applied Psychology*, 60, 259-270.
- Hagen, M. S. (2012). "Managerial coaching: A review of the literature", *Performance Improvement Quarterly*, 24, 17-39.
- Hall, D. T. (1976). *Careers in Organizations*. California: Goodyear, Pacific Palisades.
- Hall, D. T. (1996). "The protean careers of the 21st century", *Academy of Management Executive*, 10, 8-16.
- Hall, D., Otazo, K., & Hollenbeck, G. (1999). "Behind closed doors: What really happens in executive coaching", *Organizational Dynamics*, 27, 39-58.
- Hall, T. D., & Chandler, E. D. (2005). "Psychological success: When the career is a calling", *Journal of Organizational Behavior*, 26, 155-176.
- Hargrove, R. (1995). *Masterful coaching: Extraordinary results bu impacting people and the way they think and work*, San Francisco, CA: Jossey-Bass Pfeffer.
- Harrison, D. A., & McLaughlin, M. E. (1993). "Cognitive processes in self-report responses: Tests of item context effects in work attitude measures". *Journal of Applied Psychology*, 78, 129-140.
- Hawkins B, Pettey T. (2000). *Coaching for organizational change*. In Goldsmith M, (Eds.), *Coaching for leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Heslin, P. A., Vandewalle. D., & Larham, G. P. (2006). "Keep to help manager's

- implicit person theories and their subsequent employee coaching”, *Personnel Psychology*, 59, 897-902.
- Hesketh, B. & Bochner, S. (1994). Technological change in a multicultural context: Implications for training and career planning. In H. C. Triandis, M. D. Dunnette, & L. M. Hough (Eds), *Handbook of industrial and organizational psychology*, 4, CA: Consulting Psychologists Press.
- Hill, T., Smith, N. D., & Mann, M. F. (1987). “Role of efficacy expectations in predicting the decision to use advanced technologies: The case of computers”, *Journal of Applied Psychology*, 72, 307-313.
- Hirsch, P. (1987). *Pack your own parachute*, Addison-Wesley, Reading, MA.
- Holland, J. L. (1973). *Making vocational choices*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Holland, J. L. (1987). *Making vocational choices* (2th Eds), Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Holmbeck, G. (1997). “Toward terminological, conceptual, and statistical clarity in the study of mediators and moderators: Examples from the child-clinical and pediatric psychology literatures”, *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 65, 599-610.
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). “Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives”, *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55.
- Huang, G. H., Niu, X., Lee, C., & Ashford, J. S. (2012). “Differentiating cognitive and affective job insecurity: Antecedents and outcomes”, *Journal of Organizational Behavior*, 33, 752-769.
- Jacobs, R. L. (2001). Managing employee competence and human intelligence in global organizations. In F. Richter (Ed.), *Maximizing human intelligence in Asia business: The sixth generation project*. New York: Prentice-Hall.
- Jans, N. A. (1989). “Organizational commitment, career factors and career/life

- stage”, *Journal of Organizational Behavior*, 10, 247 - 266.
- Jaskolka, G., Beyer, M. J., & Trice, M. H. (1985). “Measuring and predicting managerial success”, *Journal of Vocational Behavior*, 26, 189-205.
- Jex, S. M., Bliese, P. D., Buzzell, S., & Primeau, J. (2001). “The impact of self-efficacy on stressor-strain relations: Coping style as an explanatory mechanism”, *Journal of Applied Psychology*, 86, 401-409.
- Joreskog, K. G. & Sorbom, D. (1993), *LISREL 8: Structural Equation Modeling with the SIMPLIS command language*, Chicago: Scientific Software Internal.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W. & Bretz, R. D. (1995), “An empirical investigation of the predictors of executive career success”, *Personnel Psychology*, 38, 485-519.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Illies, R., & Gerhardt, M. W. (2002). “Personality and leadership: Aqualitative and quantitative review”, *Journal of Applied Psychology*, 87, 765-780.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (1995). “An empirical investigation of the predictors of executive career success”, *Personnel Psychology*, 48, 485-519.
- Judge, A. T., Klinger, L. R., & Simon, S. L. (2010). “Time is on my side: Time general mental ability, human capital and extrinsic career success”, *Journal of Applied Psychology*, 95, 92-107.
- Jung, D. I. & Avolio, B. J. (2000). “Opening the blackbox: an experimental investigation of the mediating effects of trust and value congruence on transformational and transactional leadership”, *Journal of Organizational Behavior*, 21, 949-964.
- Kanter, R. M. (1989). *Careers and the wealth of nations: A macro perspective n the structure and implications of career forms*. In Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (Eds) *Handbook of career theory*, Cambridge University Press, New York.
- Katz, R. & Van Mannen, J. (1977). “The loci of work satisfaction : Job

- interaction and policy”, *Human Relations*, 30, 469-486.
- Kelloway, E. K. (1998). *Using LISREL for structural equation modelling: A researcher's guide*, Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Klehe, U. Zikic, J., Van Vianen, M. E., & DePater, E. I. (2011). “Career adaptability, turnover and loyalty during organizational downsizing”, *Journal of Vocational Behavior*, 79, 217-229.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: The Guilford Press.
- Kram, K. E. (1996). A relational approach to career development. In D. Hall & Associates (Eds) *The career is dead Long live the career*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Kristof, A. (1996). “Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement and implications”, *Personnel Psychology*, 49, 1-49.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). “Consequences of individuals' fit at work: a meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit”, *Personnel Psychology*, 58, 281-342.
- Krueger, A. & Rouse, C. (1998). “The impact of workplace education on earnings, turnover and job performance”, *Journal of Labor Economics*, 16, 61-94.
- Krumboltz, J. D., Mitchell, A. M., & Jones, G. B. (1976). “A social learning theory of career selection”, *Counseling Psychologist*, 6(1), 71-81.
- Kujipers, A. C. T. M., Schyns, B., & Scheerens, J. (2006). “Career competencies for career success”, *Career Development Quarterly*, 55, 168-178.
- Kuznia, D. K., Kerno Jr, J. S., & Gilley, A. (2010). “The correlates and influences of career-related continuous learning: Implications for management professionals”, *Performance Improvement Quarterly*, 22,

7-31.

- Lauver, K. J. & Kristof-Brwon, A. (2001). "Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit", *Journal Vocational Behavior*, 59, 454-470.
- Lewin, K. (1938). *The conceptual representation and the measurement of psychological forces*. Durham, NC: Duke University Press.
- Liu, B., Liu, J. & Hu, J. (2010). "Persson-organization fit, job satisfaction, and turnover intention: An empirical study in the Chinese public sector", *Social Behavior and Personality*, 38(5), 615-626.
- Locke, E. A., Frederick, E., Lee, C., & Bobko, P. (1984). "Effect of self-efficacy, goals, and task strategies on task performance", *Journal of Applied Psychology*, 69, 241-251.
- London, M. (1993). "Relationships between career motivation, empowerment and support for career development", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66, 55-69.
- London, M., & Mone, E. M. (1999). *Continuous learning*. In D. R. Ingen & E. D. Pulakos (Eds.), *The changing nature of performance*. San Francisco: Jossey-Bass.
- London, M., & Smither, J. (1999). "Career related continuous learning: Defining the construct and mapping the process", *Research in Personnel and Human Resources Management*, 17, 81-121.
- London, M., & Stumpf, A. S. (1982). *Managing careers*. Addison-Wesley.
- Lubbers, R., Loughlin, C., & Zweig, D. (2005). "Young workers job self efficacy and affect: Pathways to health and performance", *Journal of Vocational Behavior*, 67, 199-214.
- MacCallum, R. C., & Hong, S. (1997). "Power analysis in covariance structure modeling using GFI and AGF", *Multivariate Behavior Research*, 32, 193-210.
- Major, D. A., Turner, J. E., & Fletcher, T. D. (2006). "Linking proactive

- personality and the big five to motivation to learn and development activity”, *Journal of Applied Psychology*, 4, 927-935.
- Martocchio, J. J., & Judge, T. A. (1997). “Relationship between conscientiousness and learning in employee training: Mediating influence of self-deception and self-efficacy”, *Journal of Applied Psychology*, 82, 764-773.
- Mathieu, E. J. & Zajac. M. D. (1990). “A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment”, *Psychological Bulletin*, 108, 171-194
- Mathieu, J., Martineau, J., & Tannenbaum, S. (1993). “Individual and situational influences on the development of self-efficacy: Implications for training effectiveness”, *Personnel Psychology*, 46, 125-147.
- Maurer, T. J., & Tarulli, B. (1994). “Perceived environment, perceived outcome, and person variables in relationship to voluntary development activity by employees”, *Journal of Applied Psychology*, 79, 3-14.
- McLean, G. N., Yang, B., Kuo, M. H. C., Tolbert, A. S., & Larkin, C. (2005). “Development and initial validation of an instrument for measuring managerial coaching skill”, *Human Resource Development Quarterly*, 16, 157-178.
- Morrison, R. F., & Hock, R. R. (1986). *Career building: learning from cumulative work experience*, in Hall, D. T., & associates, *Career development in organizations*, San Francisco: Jossey-Bass, (pp.236-273).
- Muchinsky, P. M., & Monahan, C. J. (1987). “What is person-environment congruence? Supplementary versus complementary models of fit”, *Journal of Vocational Behavior*, 31, 173-183.
- Nadler, D. A., & Lawler, E. E. III. (1977). *Motivation: A diagnostic approach*. In J.R. Hackman, E. E. Lawler, & L, W, Porter (Eds), *Perspectives on behavior in organizations*(pp.26-36). NY: McGraw-Hill.
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L. & Feldman, D. C. (2005). “Predictors of objective and subjective career success: a meta-analysis”,

- Personnel Psychology*, 58, 367-408.
- Noe, R. A. (1986). "Trainee attributes and attitudes: Neglected influences on training effectiveness", *Academy of Management Review*, 11, 736-749.
- Noe, R. A. (1988), "An Investigation of The Determinants of Successful Assigned Mentoring Relationships", *Personnel Psychology*, 41, 457-479.
- O'Reilly III, C. A., Chatman, J. & Caldwell, D. F. (1991). "People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit", *Academy of Management Journal*, 35, 487-516.
- Orth, C. D., Wilkinson, H. E., & Benfari, R. C. (1987). "The manager's role as coach and mentor", *Organizational Dynamics*, 56-74.
- Osipow, S. H. (1983). *Theories of career development* (3th Eds.), Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Owen, S. V., & Froman, R. D. (1988). *Development of a college academic self-efficacy scale*. Paper presented at the annual meeting of the national council on measurement in Deucation, New Orleans, LA.
- Pan, W., Sun, L. Y., & Chow, I. H. S. (2011). "The impact of supervisory mentoring on personal learning and career outcomes: The dual moderating effect of self-efficacy", *Journal of Vocational Behavior*, 78, 264-273.
- Park, S. (2007). *Relationships among managerial coaching in organizations and the outcomes of personal learning, organizational commitment, and turnover intention*, Ph.D dissertation, university of Minnesota.
- Park, S., Yang, B., & McLean, G. N., (2008). *An examination of relationships between managerial coaching and employee development* (ERIC Document Retrieval No ED 501 641.).
- Parker, S. K. (1998). "Enhancing role breadth self-efficacy: The roles of job enrichment and other organizational interventions", *Journal of Applied Psychology*, 83, 835 - 852.
- Parker, S. K., & Collins, C. G. (2010). "Taking stock: Integrting and differentiating multiple proactive behaviors", *Journal of Management*,

36(3), 633-662.

- Patton, W. & McMahon, M. (2006). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice*. Rotterdam: Sense Publishers.
- Pervin, L. A. (1968). "Performance and satisfaction as a function of individual-environment fit", *Psychological Bulletin*, 69, 56-68.
- Peterson, G. W. (1984). *Accountability: A practical model*. In H. D. Burck & R. C. Reardon (Eds), *career development interventions*. Springfield, IL: Charles C Thomas.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). "Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies", *Journal of Applied Psychology*, 88, 879-903.
- Preacher, K., & Hayes, A. (2004). "SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models", *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 36, 717-731.
- Redshaw, B. (2000). "Do we really understand coaching? How can we make it work better?", *Industrial and Commercial Training*, 32, 106-108.
- Richardson, M. S. (1993). "Work in people's lives: A location for counseling psychologists", *Journal of Counseling Psychology*, 40, 425-433.
- Rosenbaum, E. J. (1979). "Tournament mobility: Career patterns in a corporation", *Administrative Science Quarterly*, 24, 220-243.
- Rothwell, W., Jackson, D. R., Knight, C. S., & Lindholm, J. (2005). *Career planning and succession management: Developing your organization's talent-for today and tomorrow*. Kindle Edition.
- Rouillier, J. Z., & Goldstein, I. L. (1993). "The relationship between organizational transfer climate and positive transfer of training", *Human Resource Development Quarterly*, 4, 377-390.
- Rowold, J., & Kauffeld, S. (2007). "Effects of career-related continuous learning on competencies", *Personnel Review*, 38, 90-101.

- Rowold, J., & Schilling, J. (2006). "Career-related continuous learning: Longitudinal predictive power of employee's job and career attitudes", *Career Development International*, 11, 489-503.
- Saks, A. M. (1995). "Longitudinal field investigation of the moderating and mediating effects of self-efficacy on the relationship between training and newcomer adjustment", *Journal of Applied Psychology*, 80, 211-225.
- Savickas, M. L. (1997). "Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory", *Career Development Quarterly*, 45, 247-259.
- Savickas, M. L. (2005). *The theory and practice of career construction*. In S. D. Brown & R.W. Lent (Eds.), *Career development and counseling* (pp. 42-70). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Savickas, M. L., & Porfeli E. J. (2012). "Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries", *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673.
- Schein, E. H. (1971). "The individual, the organization, and the career: a conceptual scheme", *Journal of Applied Behavioral Science*, 7, 401-426.
- Schein, E. H. (1977). *Career anchors and career paths: a panel study of management school graduates*, in J. Van Maanen (Eds.), *Organizational Careers: some new perspectives*, New York: John Wiley & Sons, (pp.49-64).
- Schein, E. H. (1978). *Career dynamics: matching individual and organizational needs*, Reading, MA: Addison-Wesley.
- Seibert, S. E. (1999). "The effectiveness of facilitated mentoring: A longitudinal quasi-experiment", *Journal of Vocational Behavior*, 54, 483-502.
- Seibert, S. E., & Kraimer, M. L. (1999). *The five-factor model of personality and its relationship with career success*, Paper presented at the 1999 Academy of Management Meeting, Chicago, IL.

- Seibert, S. & Kraimer, M. L. (2001). "The Five-Factor Model of Personality and Career Success", *Journal of Vocational Behavior*, 58, 1-21.
- Shaw, D. J., & Gupta, N. (2004). "Job complexity, performance, and well-being: When does supplies values fit matter", *Personnel Psychology*, 57, 847-879.
- Shaw, J. D., Gupta, N., & Delery, J. E. (2005). "Alternative conceptualizations of the relationship between voluntary turnover and organizational performance", *Academy of Management Journal*, 48, 50-68.
- Sherer, M., & Adams, C. H. (1983). "Construct validation of the self-efficacy scale", *Psychological Reports*, 53, 899-902.
- Snell, S. A., & Dean, J. W. (1992). "Integrating manufacturing and human resource management: A human capital perspective", *Academy of Management Journal*, 35, 467-504.
- Sobel, M. E. (1982), *Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models*. In S. Leinhardt (Ed.), *Sociological Methodology* (pp. 290-312), Washington DC: American Sociological Association.
- Sonnenfeld, J. A. (1989). *career system profiles and strategic staffing*, in Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (Eds.), *Handbook of career theory*. Cambridge: Cambridge University Press, (pp.202-226).
- Spokane, A. R. (1991). *Career intervention*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Spreitzer, G. M. (1995). "Psychological Empowerment in Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation", *Academy of Management Journal*, 38, 1442-1465.
- Stowell, S. J. (1986). *Leadership and coaching*. University of Utah. Ph.d, Dissertation.
- Stowell, S. J., & Starcevich, S. (1996). *Win Win Partnerships*. Kindle edition.
- Sullivan, S. E. (1996). "The changing nature of careers: A review and research

- agenda”, *Journal of Management*, 25, 458.
- Sullivan, S. E. (1999). “The changing nature of careers: A review and research agenda”, *Journal of Management*, 25, 457-484.
- Sullivan, A., & Sheffrin, M. S. (2003). *Economics: Principles in action*. Perason Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey.
- Super, D. E. (1957). *The Psychology of Careers*, New York, Harper and Row.
- Super, D. E. (1980). “A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development”, *Journal of Vocational Behaviour*, 16, 282-298.
- Swanson, A. R., & Holton, F. E. III. (2009). *Foundation of human resource development* (2th Eds), Berrett-Koehler.
- Swanson, R. A. (2006). “Anyone? anyone? anyone?”, *Human Resource Development Quarterly*, 17, 365-369.
- Tannenbaum, S. I. (1997). “Enhancing continuous learning: Diagnostic findings from multiple companies”, *Human Resource Management*, 36, 437-452.
- Tansky, J. W., & Cohen, D. J. (2001). “The relationship between organizational support, employee development, and organizational commitment: An empirical study”, *Human Resource Development Quarterly*, 12, 285-300.
- Teodorescu, T. (2006). “Competence versus competency: What is the difference?”, *Performance Improvement*, 45, 27-30.
- Tharenou, P. (1997). “Organizational, job, and personal predictors of employee participation in training and development”, *Applied Psychology: An International Review*, 46, 111-134.
- Thomas, J. P., Whitman, D. S. & Viswesvaran, C. (2010). “Employee proactivity in organizations: A comparative meta-analysis of emergent proactive constructs”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 275-300.
- Thomas, W. H., NG, L, T. E., Kelly, L, S., & Daniel, C. F. (2005). “Predictors

- of objective and subjective career success: A Meta-analysis”, *Personnel Psychology*, 58, 367-408.
- Thompson, J. A. (2005). “Proactive personality and job performance: A social capital perspective”, *Journal of Applied Psychology*, 90, 1011-1017.
- Tiedman, D. V., & O’Hara, R. P. (1963). *Career development: choice and adjustment*, New York: College Entrance Examination Board.
- Tuckman. B. W. (1974). *Teaching: The application of Psychological Constructs*. In R. T. Hyman (Eds), *Teaching: Vantage points for study*. Philadelphia : Lippincott.
- Van Maanen, J. (1976). *Breaking in: socialization to work*, in R. Dubin(Ed.), *Handbook of work, organization, and society*, Chicago: Rand McNally, (pp.67-130).
- Van Vianen, A. E. M. (2000), “Person-organization fit: The match between newcomers’ and recruiters’ perceptions for organizational cultures”, *Personnel Psychology*, 53, 113-149.
- Vancouver, J. B. & Schmitt, N. W. (1991). “An exploratory examination of person-organization fit: organizational goal congruence”, *personnel psychology*, 44, 333-352.
- Vogel, M. R., & Feldman, C. D. (2009). “Integrating the levels of person-environment fit: The roles of vocational fit and group fit”, *Journal of Vocational Behavior*, 75, 68-81.
- Wapner, S., & Demick, J. (2000), *Person-in-environment psychology: A holistic, developmental, systems-oriented perspective*. In B. Walsh, K. H. Craik & R. H. Price (Eds.), *Person-environment psychology: New directions and perspectives: 25-60*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Weng, Q. X. (2010). “Career Growth Study: Scale development and validity test”, *Management Review*, 22, 22-31.
- Weng, Q. X., & McElroy, J. C. (2012). “The relationship between career

growth and organizational commitment” *Journal of Vocational Behavior*, 80, 256-265.

Williams, T. (1993). *The relationship between career self-efficacy and degree of feminist orientation*, unpublished Ph.D. dissertation, department of psychology, Ohio State University.

Zikic, J. & Saks, A. (2009). “Job search and social cognitive theory: The role of career-relevant activities”, *Journal of Vocational Behavior*, 74, 117-127.

경력개발 선행 및 결과변인에 관한 연구

안녕하세요. 제주대학교 대학원 박사과정에 재학 중인 지성호입니다. 본 설문조사는 경력개발에 관한 연구를 수행하기 위해 제작되었습니다. 응답하신 내용은 연구목적 이외에는 활용되지 않습니다. 바쁘신 와중에도 귀한 시간을 내 주시어 감사합니다. 귀하와 귀사의 무궁한 발전을 기원합니다.

2013. 08.

제주대학교 경상대학 경영학과 지도교수 강 영 순
제주대학교 대학원 경영학과 박사과정 지 성 호 올림

※ 본 조사는 설문조사 방법에서 나타나는 문제점을 보완하기 위해 전체 조사문항을 part1과 part2로 분류하여 조사가 두 번 진행됩니다. 여러분의 많은 협조 부탁드립니다.

I. 인구통계에 관한 문항입니다.

1. 귀하의 연령은? ()
2. 귀하의 성별은? ① 남자 ② 여자
3. 귀하의 직무는?
① 사무직 ② 영업직 ③ 연구 및 개발 ④ 기타
4. 귀사의 업종은?
① 제조업 ② 기타
5. 귀하 회사의 종업원 수는?
① 1000명-3000명 미만 ② 3000명 이상
6. 귀하의 현 직장 근무(중사) 경력
① 3년 미만 ② 3년이상-5년 미만 ③ 5년 이상-10년 미만
④ 10년이상-15년미만 ⑤ 15년이상

II. 아래의 문항들은 주도성, 개인-직무적합성, 인적자본투자에 관한 문항입니다. 가장 가깝다고 판단되는 곳에 V표하여 주십시오.

문항		전혀 그렇지 않다	조금 그렇지 않다	보통이다	조금 그렇다	매우 그렇다
1	나는 적극적으로 문제를 해결하려고 한다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 무엇인가 잘못되어 간다고 느낄 때마다 즉시 해결방안을 모색한다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 마음에 들지 않는 무엇인가 있다면 내가 마음에 들도록 변화시킬 것이다.	①	②	③	④	⑤
4	다른 사람이 하지 않으려고 하는 것도 나는 솔선 수범 한다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 나의 목표를 달성하기 위해서 가능한 기회를 즉시 활용한다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 대개 내게 주어진 일보다 더 많은 일을 한다.	①	②	③	④	⑤
7	내 업무는 내 욕구를 충족시킨다.	①	②	③	④	⑤
8	내 업무는 내가 추구하는 목표를 이루기에 적합하다.	①	②	③	④	⑤
9	내 업무는 내가 바랬던 직무특성을 갖고 있다.	①	②	③	④	⑤
10	내 업무는 내가 추구하는 가치관을 잘 반영하고 있다.	①	②	③	④	⑤
11	내 업무는 내 지식과 기술을 활용하기에 적합하다.	①	②	③	④	⑤

Ⅲ. 아래의 문항들은 상사코칭에 관한 문항입니다. 가장 가깝다고 판단되는 곳에 V표하여 주십시오.

문항		전혀 그렇지 않다	조금 그렇지 않다	보통이다	조금 그렇다	매우 그렇다
1	나의 상사는 나의 업무와 관련된 정보와 자료를 제공해 준다	①	②	③	④	⑤
2	나의 상사는 나의 발전을 위한 교육기회를 준다.	①	②	③	④	⑤
3	나의 상사는 나의 업무에 필요한 지식을 가르쳐 준다.	①	②	③	④	⑤
4	나의 상사는 내가 잘못된 점이 있다면 좀 더 객관적으로 분명히 지적해 준다.	①	②	③	④	⑤
5	나의 상사는 나의 업무 성과를 정기적으로 공평하게 평가해 준다.	①	②	③	④	⑤
6	나의 상사는 나의 업무 활동에 대해 상세히 피드백 해 준다.	①	②	③	④	⑤

Ⅳ. 아래의 문항들은 경력학습에 관한 문항입니다. 가장 가깝다고 판단되는 곳에 V표하여 주십시오.

문항		전혀 그렇지 않다	조금 그렇지 않다	보통이다	조금 그렇다	매우 그렇다
1	나는 업무에 필요한 새로운 지식이나 기술을 배우기 위해 회사에서 제공하는 교육 프로그램 또는 강좌에 참가했다.	①	②	③	④	⑤
2	업무에 대한 지식과 기술을 얻기 위해 스터디나 소모임에 참여한 적이 있다.	①	②	③	④	⑤
3	업무에 관한 지식과 기술을 배우기 위해 경험이 풍부한 사람을 직접 찾아다녔다. (예, 상사, 동료, 부하, 외부전문가등)	①	②	③	④	⑤
4	업무나 경력개발과 관련된 외부학습 활동에 참여했다(예, 세미나, 워크샵, 학회 등)	①	②	③	④	⑤
5	업무와 관련된 정보를 얻기 위해 개인적 시간을 할애해서 자료를 찾아본 적이 있다. (예, 책, 잡지, 웹사이트 검색 등)	①	②	③	④	⑤
6	업무와 관련된 장단점을 파악하기 위해 스스로 분석해 본 적이 있다.	①	②	③	④	⑤

경력개발 선행 및 결과변인에 관한 연구

안녕하세요. 제주대학교 대학원 박사과정에 재학 중인 지성호입니다. 본 설문조사는 경력개발에 관한 연구를 수행하기 위해 제작되었습니다. 응답하신 내용은 연구목적 이외에는 활용되지 않습니다. 바쁘신 와중에도 귀한 시간을 내 주시어 감사합니다. 귀하와 귀사의 무궁한 발전을 기원합니다.

2013. 08.

제주대학교 경상대학 경영학과 지도교수 강 영 순
제주대학교 대학원 경영학과 박사과정 지 성 호 올림

※ 본 조사는 설문조사 방법에서 나타나는 문제점을 보완하기 위해 전체 조사문항을 part1과 part2로 분류하여 조사가 두 번 진행됩니다. Part2 설문지입니다.

1. 귀하의 연령은? ()
2. 귀하의 성별은? ① 남자 ② 여자
3. 귀하의 직무는?

V. 아래의 문항들은 경력적응력, 직무효능감에 관한 문항입니다. 가장 가깝다고 판단되는 곳에 V표하여 주십시오.

문항		전혀 그렇지 않다	조금 그렇지 않다	보통이다	조금 그렇다	매우 그렇다
1	나는 변화하는 환경에 적응할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 불확실한 상황에서도 위험을 감수하고 업무를 수행한다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 나의 방식대로 업무에 관한 다양한 문제들을 해결한다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 업무의 변화를 쉽게 받아들인다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 조직의 변화를 쉽게 받아들인다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 업무와 관련한 나의 능력을 확신한다.	①	②	③	④	⑤
7	나는 내게 주어진 일을 잘 해결할 능력이 있다고 느낀다.	①	②	③	④	⑤
8	나는 내 업무와 관련된 지식과 기술을 습득했다.	①	②	③	④	⑤
9	나는 업무수행에 요구되는 내 능력에 대해 확신한다.	①	②	③	④	⑤

VI. 아래의 문항들은 조직경력성장에 관한 문항입니다. 가장 가깝다고 판단되는 곳에 V표하여 주십시오.

문항		전혀 그렇지 않다	조금 그렇지 않다	보통이다	조금 그렇다	매우 그렇다
1	현재 업무는 경력목표를 달성할 수 있도록 나를 이끈다.	①	②	③	④	⑤
2	현재 업무는 경력목표와 직업적 성장과 관련이 있다.	①	②	③	④	⑤
3	현재 업무는 내 경력목표를 실현하기 위한 기반이다.	①	②	③	④	⑤
4	현재 업무는 경력목표를 인식하는데 있어 나에게 좋은 기회를 제공한다.	①	②	③	④	⑤
5	현재 업무는 업무에 관한 새로운 기술을 지속적으로 획득하도록 나를 독려한다.	①	②	③	④	⑤
6	현재 업무는 업무와 관련된 새로운 지식을 끊임없이 획득하도록 나를 유도한다.	①	②	③	④	⑤
7	현재 업무는 업무에 대한 다양한 경험을 축적할 수 있도록 나를 이끈다.	①	②	③	④	⑤
8	현재 업무는 나의 전문적인 역량을 지속적으로 향상시키는 것을 가능하게 한다.	①	②	③	④	⑤
9	현재 직장에서 내 승진속도는 빠르다.	①	②	③	④	⑤
10	현재 직장에서 나는 승진될 가능성이 높다.	①	②	③	④	⑤
11	이전 직장과 비교해서 현재 내 지위는 이상적이다.	①	②	③	④	⑤
12	이전 직장 동료들과 비교해서 현재 직장에서 나는 빠르게 승진하고 있다.	①	②	③	④	⑤
13	현재 직장에서 내 임금은 빠르게 상승하고 있다.	①	②	③	④	⑤
14	현재 직장에서 나의 임금인상 가능성은 높다.	①	②	③	④	⑤
15	이전 직장 동료들과 비교해서 나의 임금은 빠르게 인상되고 있다.	①	②	③	④	⑤

- 설문조사에 응해주셔서 감사합니다. -