



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](#)

석사학위논문

경력학습과 주관적 경력성공의 관계에서
긍정심리자본의 매개효과 및
조직지원인식의 조절효과

제주대학교 경영대학원

경영학과 인사관리전공

김 현 응

2014년 8월

경력학습과 주관적 경력성공의 관계에서
긍정심리자본의 매개효과 및
조직지원인식의 조절효과

지도교수 강 영 순

김 현 응

이 논문을 경영학 석사학위 논문으로 제출함

2014 년 8 월

김현응의 경영학과 인사관리전공 석사학위
논문을 인준함

심사위원장 _____ ①

위 원 _____ ①

위 원 _____ ①

제주대학교 경영대학원

2014 년 8 월

Mediating Effects of Positive Psychological Capital and
Moderating Effect of Perceived Organizational Support
in the Relationship between Career Learning and
Subjective Career Success

Hyun-Woong Kim
(Supervised by professor Young-Soon Kang)

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

Aug. 2014.

This thesis has been examined and approved.

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

Jung-Hoon Kim

Young-Soon Kang

Aug. 2014.

Department of Business Administration
GRADUATE SCHOOL OF BUSINESS ADMINISTRATION
JEJU NATIONAL UNIVERSITY

목 차

I. 서 론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
1) 연구의 필요성	1
2) 연구의 목적	3
2. 연구방법 및 논문구성	5
1) 연구 방법	5
2) 논문 구성	6
II. 이론적 배경	8
1. 경력학습	8
1) 경력학습 개념 및 구성 요소	8
2) 경력학습 선행연구	15
2. 긍정심리자본	18
1) 긍정심리자본 개념 및 구성 요소	18
2) 긍정심리자본 선행연구	22
3) 경력학습과 긍정심리자본의 관계	26
3. 주관적경력성공	28
1) 주관적경력성공의 개념 및 구성 요소	28
2) 주관적경력성공 선행연구	31
3) 경력학습과 주관적경력성공(경력만족, 고용가능성)의 관계	33
4) 긍정심리자본의 매개효과	35
4. 조직지원인식	36
1) 조직지원인식의 개념 및 구성 요소	36
2) 조직지원인식 선행연구	41
3) 조직지원인식의 조절효과	46

III. 연구설계	49
1. 연구모형 및 연구가설	49
1) 연구모형	49
2) 연구가설 설정	50
2. 변수의 조작적 정의 및 조사 설계	57
1) 변수의 조작적 정의	57
2) 조사 설계	60
IV. 실증분석	63
1. 표본특성 및 측정도구 타당성 및 신뢰성	63
1) 표본의 특성	63
2) 측정도구 신뢰성 및 타당성 검증	64
3) 기술적 통계 및 상관관계 분석	67
2. 가설 검증	68
1) 경력학습과 긍정심리자본 및 주관적경력성공의 관계	69
2) 경력학습과 주관적경력성공의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과	72
3) 경력학습과 긍정심리자본의 관계에서 조직지원인식의 조절효과	76
V. 결 론	80
1. 연구결과의 요약 및 시사점	80
2. 연구의 한계 및 향후 연구과제	82
참고문헌	86
설 문 지	104

< 표 목 차 >

<표 II-1> 프로틴 경력과 전통적 경력의 차이	9
<표 II-2> 전통적 경력과 무경계 경력의 차이	10
<표 II-3> 경력학습 선행연구 개요	16
<표 II-4> 긍정심리자본의 선행연구 개요	24
<표 II-5> 주관적경력성공 선행변인 연구 개요	33
<표 II-6> 조직지원인식 선행연구 개요	44
<표 II-7> 조직지원인식 조절효과 선행연구 개요	48
<표 III-1> 변수의 조작적 정의 및 측정도구	59
<표 III-2> 설문문항의 구성	60
<표 IV-1> 연구표본 인구통계적 분석	64
<표 IV-2> 신뢰도 분석 결과	65
<표 IV-3> 증분 χ^2 분석 결과	67
<표 IV-4> 변인 간 상관관계	68
<표 IV-5> 경력학습과 긍정심리자본의 관계	69
<표 IV-6> 경력학습과 경력만족의 관계	70
<표 IV-7> 경력학습과 고용가능성의 관계	71
<표 IV-8> 경력학습과 경력만족에서 긍정심리자본의 매개효과	73
<표 IV-9> 경력학습과 고용가능성에서 긍정심리자본의 매개효과	74
<표 IV-10> 간접효과의 유의성 검증	75
<표 IV-11> 경력학습과 긍정심리자본에서 조직지원인식의 조절효과	77
<표 IV-12> 가설검증 결과 요약	79

<그림 목 차>

<그림 I-1> 논문의 구성	7
<그림 III-1> 연구모형	49
<그림 III-2> 분석방법	62
<그림 IV-2> 조직지원인식의 조절효과 기울기 검증	78

Mediating Effects of Positive Psychological Capital and Moderating Effect of Perceived Organizational Support in the Relationship between Career Learning and Subjective Career Success

Hyun-Woong Kim

Department of Human Resource Management
Graduate School of Business Administration
Jeju National University
Supervised By Professor Young-Soon Kang

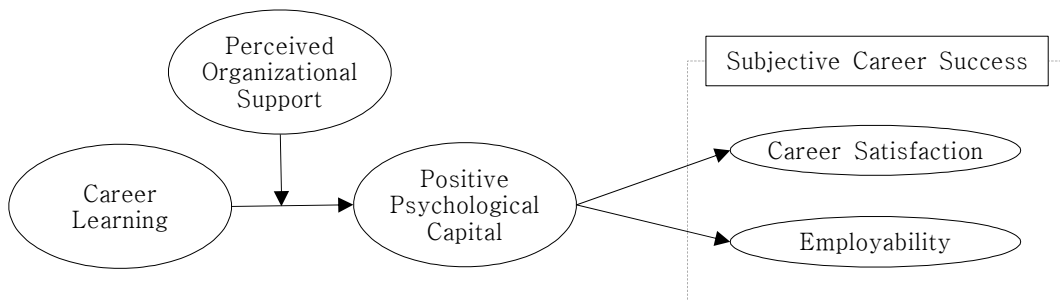
In today's rapidly changing and highly competitive business environment, the role of human resources is the most important things so that companies can respond quickly and proactively to the changes in the environment and gain a competitive advantage. The feature of human resources lies in constant self-development of human resources efforts, a positive attitude and state of mind and etc. It can be strengthened and promoted through supportive organization atmosphere.

In order to keep the excellent human resources, career success which they feel subjectively is important and It is significant to understand the integrated mechanism of each variable including career learning, positive psychological capital and perceived organizational support in a dimension of building organization competitive power. In this sense, Research on investigating the relationships between linked variables has been actively making an attempt,

however the range of research is still limited and studies that reveal a connection between career learning and positive psychological capital as well as work experience learning and subjective career success, or several attempts to define perceived organizational support in the process of research are greatly deficient. received organizational support is greatly lacking attempt.

The purpose of this study is to examine the effect of career learning on subjective career success(career satisfaction, employability) and clarify the mediate effect of positive psychological capital in this process. Perceived organizational support should also be verified in relation to career learning and positive psychological capital. This data were gathered from 306 employees who were working in banks or the companies which have more than 100 business people in Korea.

<Research Model>



The gist of research result is as follows :

Not only had career learning a direct effect on subjective career success(career satisfaction, employability), but positive psychological capital mediated career learning and subjective career success(career satisfaction, employability). The results of hierarchical regression analyses showed that perceived organizational support modulated between career learning and positive psychological capital.

Specific verification result is as follows. First, career learning was identified as the leading variable that describes the positive psychological capital. Next, career learning was found as the leading variable that accounts for the career satisfaction. Third, career learning was made certain that the leading variable explains possibility of employment. Fourth, the mediator effect of positive psychological capital were confirmed in relation to career learning and subjective career success(career satisfaction, employability). Positive psychological capital appeared full mediator effect in relation to career learning and career satisfaction and there were partial mediator effects on the career learning and employability. Finally, the regulation effects of perceived organizational support were confirmed in relation to career learning and positive psychological capital.

Based on these results, the implications and limitations of this study and future research directions were discussed.

I. 서 론

1. 연구 필요성 및 목적

1) 연구의 필요성

오늘날의 기업들은 치열한 경쟁은 물론 시시각각 급변하는 예측불가능의 경영 환경 속에서 신속하고도 능동적인 대응을 요구받고 있다. 그 결과, 과거와 달리 더 이상 물리적·재정적·기술적 자원처럼 전통적이며 제한적인 자원만으로는 효과적으로 조직을 관리할 수 없게 된 것이다(Luthans, Youssef, Avolio, 2007). 따라서, 보다 우수하고 안정적이며 경쟁우위를 확보할 수 있는 새로운 패러다임 전환이 필요하게 되었고, 이러한 패러다임 전환의 중심에는 바로 사람, 즉 인적자원이 있다.

이제 기업에 있어 기술과 생산성 수준이 높고 동기부여된 가치있는 종업원을 유지하는 일은 조직의 생존과 직결된 문제가 되고 있다(Lee & Mitchell, 1994; Tanova & Holtom, 2008). 따라서, 기업은 높은 성과기준을 달성하는데 전념하며 자신의 직무에 자아를 몰입하는 에너지가 넘치고 헌신적인 구성원을 필요로 한다(Aggarwal et al., 2007). 특히, 종업원들이 일하는 방식과 태도는 기업의 성공 여부를 결정하는 중요한 차이를 만든다. 조직에 대한 구성원들의 기여와 몰입은 결국 조직의 성과창출을 견인하게 되고, 이는 결국 개인-조직 간 교환관계에 따라 개인의 경력과 관련한 성공에도 영향을 미치게 된다. 결국 조직 구성원의 경력성공에 영향을 미치는 요소를 찾는 것은 조직의 성과향상 요인을 찾는 것과 밀접한 관계가 있다.

그러면 조직 구성원들의 경력성공에 영향을 미치는 요소들은 무엇일까? 지난 수십 년 간 조직행동분야 연구에서 이루어진 ‘사람을 어떻게 조직에서 효과적으로 활용할 것인가’에 대한 연구초점은 상당부분 문제가 있는 구성원들의 태도나 행동을 개선시키는데 있었다(Luthans, 2002; Stajkovic, 2006). 그러나 최근 이에 대한 반성으로 인간행동을 긍정적 측면에서 바라보고자 하는 긍정심리학과 긍정

조직행동(POB)의 개념들 중 잠재적으로 개발 가능성이 높은 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력을 개념화한 긍정심리자본을 인적자원개발의 패러다임으로 제시한 연구가 활발해지고 있다(정대용·박원홍·서장덕, 2011).

긍정심리자본은 개인이 주어진 환경에서 긍정적·심리적 강점을 활용하여 진취적인 사고와 행동을 통해 수행에 영향을 미치는 것으로 설명되고 있다(Luthans, 2002; Sheldon & King, 2001). 이러한 긍정심리자본의 결과요인으로는 주로 구성원의 태도와 행동변수 중에서 직무만족(Luthans et al., 2008; 안화용·한인수, 2013), 직무성과(Luthans et al., 2008; Gooty et al., 2009), 조직몰입(Luthans et al., 2008), 조직시민행동(Gooty et al., 2009; 정대용·박원홍·서장덕, 2011), 창의성(Rego et al., 2012), 지각된 성과(이동섭·최용득, 2010), 혁신성향(정대용·박원홍·서장덕, 2011), 학습동기(홍소식·김병식, 2012), 정서적 몰입(한주희·임규혁, 2012), 심리적 주인의식(김용순, 2013), 구성원의 성과와 행복(최용득·정홍준·이동섭, 2012), 주관적 경력성공(오은혜·탁진국, 2012), 심리적 안녕감(이미영·김계하, 2012), 혁신행동(안화용·한인수, 2013) 등의 연구를 통해 그 유효성이 검증되고 있다.

선행변수에 관한 연구는 지원적 조직분위기(Luthans et al., 2008), 변혁적 리더십(Gooty et al., 2009; 이동섭·최용득, 2010; 홍소식·김병식, 2012), 진성 리더십(Walumbwa et al., 2012; Rego et al., 2012; 김명수·장춘수, 2012), 임파워링 리더십(김용순, 2013), 리더의 유머사용(이동섭·최용득, 2010, 최용득·정홍준·이동섭, 2012) 등 주로 상사관련 변수들에 초점이 맞추어져 있고, 최근에 들어서야 경력계획(오은혜·탁진국, 2012), 개인-직무/개인-조직 적합성(한주희·임규혁, 2012) 등에 대한 연구가 이루어지는 등 긍정심리자본에 영향을 미치는 개인차원 변수에 대한 연구는 극히 제한적인 것이 현실이다.

특히, 끊임없는 변화와 혁신을 요구받고 있는 현재 조직에 있어 생존과 성장에 핵심적인 조직의 능동적·예방적 변화능력으로 간주되는 학습(Senge, 1990; Dodgson, 1993; Sinkula et al., 1997)에 대한 선행요인 연구는 매우 찾아보기 어렵다. 조직에서 경력성공에 영향을 미치는 선행변수로 경력학습을 가정해 볼 수 있는데, 통제가능 변수로서 경력학습이 가진 특성에 비추어 볼 때 긍정심리자본이 경력학습과 주관적 경력성공 간의 관계에서 어떠한 영향을 미치는 지를 연구

하는 것은 인적자원개발(HRD) 차원에서 매우 중요한 의의를 갖는다 하겠다.

여기서, 경력학습은 조직차원의 형식적인 것만을 의미하지는 않는다. 경력성공을 위해 개인이 스스로 자기개발을 하는 다양한 무형식적 학습과정들까지 모두 여기에 속할 수 있다. 개인역량이 강화되면 결국 그 개인들이 모인 조직역량도 강화된다. 또한, 조직이 개인의 기여를 가치 있게 여기며, 구성원의 복지를 위해 관심을 보이는 정도에 대해 구성원이 총체적으로 형성하게 되는 믿음인 조직지원인식(오이라·박경규·용현주, 2013) 역시 경력학습과 긍정심리자본에 상당부분 영향을 미칠 수 있는 요인으로 이에 대한 연구 역시 의미를 가질 수 있다. 따라서, 본 연구에서는 경력학습과 주관적 경력성공과의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과와 더불어 경력학습과 긍정심리자본의 관계에서 조직지원인식의 조절효과를 실증적으로 규명하는데 연구의 초점을 맞추어 진행하고자 한다.

2) 연구 목적

본 연구는 우선 경력학습과 주관적 경력성공(경력만족, 고용가능성)과의 관계에서 긍정심리자본의 매개 매커니즘을 규명하고자 한다. 개인의 경력개발과 관련한 변수인 경력학습과 주관적 경력성공 간의 관계가 긍정심리자본에 의해 어떠한 영향을 받는지를 확인하고자 한다. 여기서 주관적 경력성공은 하위요인인 경력만족과 고용가능성을 변수로 하여 실증·연구한다. 또한, 경력학습과 긍정심리자본과의 관계에서 조직지원인식이 미치는 조절효과에 대해 실증적으로 검증하고자 한다. 이를 통해 궁극적으로 경력학습과 긍정심리자본 그리고 주관적 경력성공에 이르는 인과관계와 이 과정에서 조직지원인식이 어떠한 형태로 영향을 미치는지에 대해 규명하고자 한다. 이를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

우선, 경력학습과 주관적 경력성공(경력만족, 고용가능성)의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과 검증을 위해서 아래 몇 가지 변수 간의 관계규명 절차를 수행한다. 첫째, 경력학습과 긍정심리자본의 영향력 관계를 확인한다. 사회적학습이론은 인간의 사회적 행동뿐만 아니라, 성격과 같은 심리적 특성도 사회적 과정을 통해 학습된다고 본다. 긍정심리자본을 구성하는 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력 등은 성격과 같은 개인의 심리적 특성들로 경력학습과 같은 사회적 학습

과정을 통해 학습될 수 있을 것으로 가정하고 이를 실증적으로 검증한다.

둘째, 경력학습과 주관적 경력성공(경력만족, 고용가능성)의 관계를 확인한다. 주관적 경력성공은 선행연구에서 밝혀진 대표적인 두 가지 구성요소인 경력만족과 고용가능성으로 검증한다. 우선 경력만족과의 관계와 관련해서는 자기주도학습 등과 경력만족과의 관계를 규명한 선행연구들을 살펴보고 이를 경력학습과 경력만족과의 관계로 실증해 본다. 다음으로 고용가능성과의 관계에 대하여도 자기주도학습 등과 고용가능성과의 관계를 규명한 선행연구들을 살펴보고 이를 경력학습과 고용가능성의 관계에서 실증한다.

셋째, 경력학습과 주관적 경력성공(경력만족, 고용가능성)의 관계에서 긍정심리자본의 관계를 확인한다. 긍정심리자본의 하위구성요소와 주관적 경력성공과의 관계를 갖는다는 것은 이미 선행연구에서 밝혀진 바 있다(Stajkovic & Luthans, 1998; Peterson & Luthans, 2003). 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력 등 긍정심리자본을 구성하는 각각의 구성요소에 대한 연구도 다양하게 진행되고 있는데, 본 연구에서는 상위 단일차원에서의 긍정심리자본과 주관적 경력성공을 측정하는 경력만족 및 고용가능성에 대한 관계를 실증한다.

다음으로는 경력학습과 긍정심리자본의 관계에서 조직지원인식의 조절효과를 검증한다. 조직지원인식은 사회교환이론에 기초하고 호혜성의 규범에 입각하여 자원의 교환과정으로 설명될 수 있는데, 이러한 이론적 배경을 경력학습과 긍정심리자본의 관계에서 실증적으로 규명하는 것이 또 하나의 목적이다.

2. 연구방법 및 논문구성

1) 연구방법

경력학습과 주관적 경력성공(경력만족, 고용가능성)의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과와 경력학습과 긍정심리자본의 관계에서 조직지원인식의 조절효과를 설명하기 위해 본 연구에서는 다음과 같은 방법 및 과정으로 연구를 수행한다.

첫째, 선행연구 고찰을 통해 연구변수들을 개념적으로 확인하고 정의한다. 본 연구수행에 앞서 선행연구에서 설명하고 있는 변수들의 개념적 정의를 확인하고 변수들의 연구동향을 확인한다. 또한, 선행연구를 바탕으로 변수들 간의 관계를 확인하고 이를 통해 연구의 가설을 설정한다.

둘째, 연구모형 및 연구대상을 설정한다. 본 연구는 정량적 방법을 활용한 실증연구이다. 우선 본 연구를 통해 검증하려고 하는 변수들 간의 관계를 제시하는 연구모형을 설정한다. 다음으로 설문지법을 활용한 정량적 연구방법을 수행하기 위해 연구대상을 설정한다. 아울러, 자료수집 방법 및 획득을 위해 요구되는 척도를 확인한다. 마지막으로 설문조사 방법에 포함되는 변수들의 측정문항 및 구성을 설명한다.

셋째, SPSS 18.0 프로그램을 활용하여 다양한 실증분석을 수행한다. 우선, 본 연구의 목적을 달성하기 위해 연구대상에 대한 인구통계학적 분석을 실시하고, 측정문항의 신뢰성과 타당성을 확인하기 위한 신뢰성 및 탐색적·확인적 요인 분석을 수행한다. 다음으로 변수들의 관련성을 확인하는 Pearson 상관관계 분석을 실시한다. 이어서, 가설검증을 위해서 수행하는 회귀분석은 인구통계적 변수들의 영향력을 통제하는 위계적 회귀분석을 수행하여 설명변수의 영향력을 검증한 후, 본 연구의 첫 번째 목적인 매개효과를 검증한다. 마지막으로 조절효과를 검증하는데, Baron & Kenny(1986)의 3단계 조절효과 단계에 의해 실행한다.

넷째, 본 연구결과를 정리한다. 결론에서는 본 연구의 결과를 정리하고, 연구결과와 증명된 변수의 관계를 통해 학문적 시사점 및 실무적 시사점을 설명한다. 나아가 본 연구의 한계 및 향후 연구를 위한 제언을 제시한다.

2) 논문구성

본 논문의 구성은 총 5장으로 구성되며, 각 장의 구성은 다음과 같다. 제 I 장은 서론으로 연구 필요성 및 연구목적, 연구방법을 설명한다.

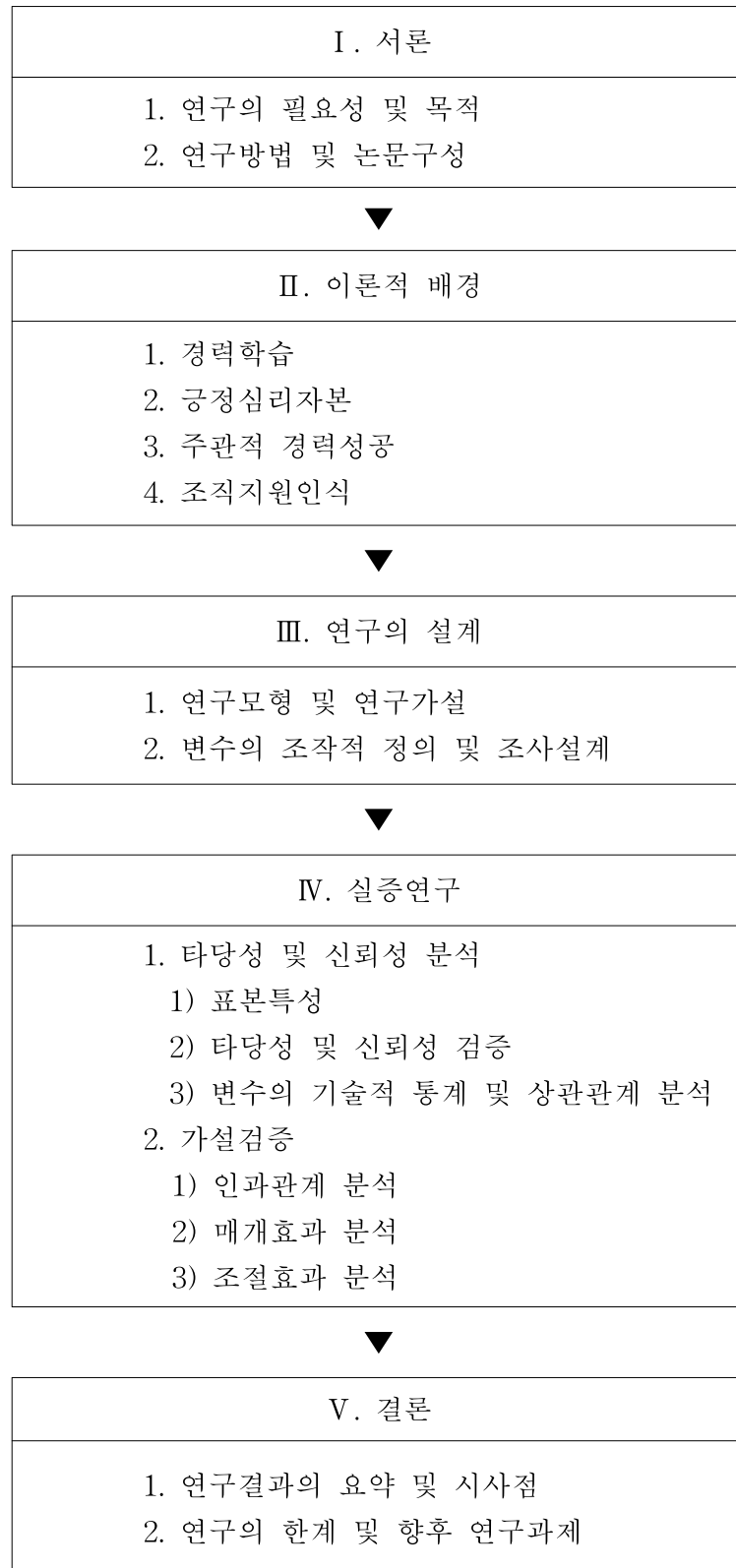
제 II 장은 본 연구에 관련된 변수들을 문헌 연구로써 고찰한다. 선행연구를 통해 변수들의 개념 및 연구흐름, 변수의 관계를 살펴보며, 이 과정을 통해서 본 연구에서 수행할 변수들 간의 관계인 가설을 도출한다.

제Ⅲ장은 실증분석을 위한 연구 설계로 구성된다. 본 연구의 목적은 정량적 방법을 활용한 실증연구 수행이다. 이를 위해 요구되는 연구모형, 연구대상, 측정방법 등 본 연구 수행에 적합하도록 연구방법을 설계한다. 또한 연구수행을 위해 요구되는 변수의 조작적 정의와 분석방법 등을 설명한다.

제Ⅳ장은 실증분석을 수행한다. 연구대상에 대한 인구 통계학적 특성을 빈도분석을 통해 실행한다. 본 연구에 활용된 측정도구의 신뢰성과 타당성을 측정하기 위한 요인분석과 신뢰성 분석을 수행한다. 변수들 간의 관계를 설명하는 상관관계, 가설의 검증을 위한 위계적 회귀분석 및 매개회귀분석을 수행한다.

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

〈그림 I-1〉 논문의 구성



II. 이론적 배경

II장에서는 본 연구에 포함된 모든 변수들의 개념적 정의, 선행연구 동향 그리고 변수들 간의 관계를 고찰한다. 제1절은 본 연구의 선행변수인 경력학습 고찰을 위해 경력학습의 개념 및 구성요소, 선행연구 등을 살펴본다. 제2절은 긍정심리자본의 개념 및 구성요소와 선행연구, 선행변수인 경력학습과 긍정심리자본 간의 관계에 대해 살펴본다. 제3절에서는 결과변수인 주관적 경력성공의 개념 및 구성요소와 더불어 주관적 경력성공의 선행연구를 살펴보고, 경력학습과 주관적 경력성공의 관계 및 긍정심리자본과 주관적 경력성공 간의 관계에 대해 살펴본다. 제4절에서는 조절변수인 조직지원인식의 개념 및 구성요소와 선행연구 그리고 조직지원인식의 조절효과에 대해 살펴본다.

1. 경력학습

1) 경력학습 개념 및 구성 요소

경력(career)은 ‘한 개인이 전 생애 과정을 통해 일(work)과 관련하여 얻게 되는 경험 및 활동에서 지각된 일련의 태도와 행위’라고 정의된다(Hall, 1976). 이러한 경력의 정의는 인생 전체를 통해 개인의 주관적인 면을 강조하는 것으로 개인에 초점을 두고 있으며, 직업을 가진 모든 개인은 경력을 가지고 있음을 뜻한다. 또한 Hall(1976)의 정의는 일과 관련하여 눈에 보이는 행위뿐만 아니라 눈에 보이지 않는 행위도 경력에 포함되기 때문에 한 개인의 직업과 관련된 모든 경험의 과정을 의미한다. 즉, 생애발달단계로서의 과업이라는 관점과 더불어 직업생애에서의 학습이라는 측면에서 바라볼 수 있다(지성호, 2014 재인용).

경력에 대한 접근은 전통적 경력과 현대적 경력으로 구분할 수 있다. Rosenbaum(1979) 등은 경력을 ‘조직과 개인의 강력한 심리적 계약에 기반하여 구성원의 경력이 조직에 기여하고, 조직에서 개인의 경력개선이 승진, 보상과 같은 외적보상으로 이어지는 것’으로 보고 전통적 관점에서 접근하였다. Hall(1996)

& Sullivan(1999) 등에 의해 현대적 경력으로 분류되는 프로틴 경력과 무경계 경력은 조직과 개인의 관계를 거래적 계약으로 접근한다. 프로틴 경력(protean career)이란 ‘환경변화에 맞춰 변화가 가능하며, 조직이 아닌 개인에 의해 주도되는 경력을 의미’한다(Hall, 1996). 따라서, 프로틴 경력은 어떤 하나의 조직에서 발생하는 것이 아니며(Hall, 1996), 프로틴 경력을 가진 사람들은 자기주도성(self-directed)과 가치지향성(value-driven)을 소유하고 있다(Briscoe & Hall, 2006). 즉, 승진과 임금향상 등 객관적 성공기준 보다 개인의 자율성과 심리적 성공에 초점을 둔다. 따라서 프로틴 경력자들은 자기 주도적 성향이 매우 강하다고 할 수 있다(김시진·김정원, 2010).

<표 II-1> 프로틴 경력과 전통적 경력의 차이

	프로틴 경력	전통적 경력
경력관리의 책임	개인	조직
핵심가치	자유, 성장	승진, 권력
이동성 정도	높음	낮음
성공기준	심리적 성공	직급수준, 임금
주요태도	직무만족, 직업몰입	조직몰입

자료: Douglas T. Hall,(1976), Career in organization, Scott, Foreman and Company, p. 102.

무경계 경력(boundaryless career)이란 ‘공간적인 경력범위를 초월한 것으로, 한 조직 내의 이동이 아닌 조직 간 이동을 의미’한다(Arthur, 1994; DeFillippi & Arthur, 1994). 무경계 경력은 경력인식에 있어 보상과 승진 보다는 개인이 보유한 다양한 가치로서의 경력을 중시한다(Arthur & Rousseau, 1996). 경력의 범위는 다수의 기업으로 확대되고, 개인이 보유하는 기술에 있어 이동 가능성과 관련된 기술 및 지식 등이 요구된다. 또한 개인은 경력개선을 위해 조직 내부의 공식적인 교육·훈련 프로그램만이 아닌 자기주도학습을 하게 된다. 이는 조직과 개인의 관계가 거래적 관계에 기반하며 개인이 지속적인 학습과 경력이동을 통해 심리적으로 의미 있는 일을 추구함을 의미한다(지성호, 2014 재인용).

<표 II-2> 전통적 경력과 무경계 경력의 차이

구분	전통적 경력	무경계 경력
고용관계	충성을 통한 직무안정성	성과를 통한 고용가능성과 유연성
경계	하나 또는 두 개의 회사	다양한 회사
기술	회사에 특유한 기술	이동할 수 있는 기술
성공 측정도구	임금, 승진, 지위	심리적으로 의미 있는 일
경력관리의 책임	조직	개인
교육훈련	공식적인 프로그램	직무를 통한 습득
경력개발단계 이정표	나이	학습

자료: Sullivan, S. E.(1999), "The changing nature of careers: A review and research agenda," *Journal of Management*, 25, pp. 457-484.

학습(learning)은 ‘조직에서 직무수행 능력과 역량을 향상시키기 위한 개인행동’이다(Davis & Davis, 1998). 즉, 학습은 ‘개인이 직무수행 능력과 특정지식과 기술을 활용할 수 있는 잠재력을 성장시키는 것으로 개인역량을 향상시키는 것을 의미’한다. 여기서 역량은 ‘특정기술과 기술사용 잠재력과 특정 직무를 만족할 수준으로 수행할 수 있는 능력’을 말한다(Jacobs, 2001). 훈련과 학습을 비교하면, 훈련은 ‘직무와 관련된 기술과 지식습득에 중점을 두고 단기적으로 시행’되지만, 학습은 ‘훈련 및 정보제공, 태도형성 등을 통해 개인의 특정 목적을 달성하기 위해 이루어지는 과정’으로 단·장기적으로 수행된다(Hall, 1976; Swanson & Holton, 2009).

Swanson & Holton(2009)에 의하면 조직에서 인적자원 개발을 위한 학습은 행동주의, 인지주의, 사회학습, 인본주의 관점으로 분류된다. 첫째, 행동주의 관점에서 학습은 개인의 행동과 학습이 외부환경으로부터 미치는 영향력에 초점을 맞추며, 학습동기 유발을 위한 유인과 보상에 주목한다. 또한, 개인학습 내용이 직무에 적용될 때 외부환경이 미치는 영향력과 학습내용의 전이를 강조한다(Rouiller & Goldstein, 1993). 둘째, 인지주의 관점에서 인간은 학습에 능동적으로 참여하고 학습한 결과의 내면화를 추구한다는 사실을 강조한다. 인간은 관심

과 통찰을 통해 자발적으로 환경 변화를 위해 노력하고 학습의 결과물인 지식을 조직화한다. 셋째, 사회학습관점은 학습이 발생하는 사회적 맥락에 주목한다. 개인의 학습은 타인과의 관찰과 상호작용을 통해 이루어지며, 타인 모방을 통한 대리학습이고 조직맥락에서 신입사원의 사회화와 멘토링, 직장 내 훈련이 이에 기반하고 있다. 넷째, 인본주의에서는 인간은 학습과정을 스스로 통제하며 자아실현을 학습의 목적으로 접근한다. 이 접근은 경력개발 및 자기주도학습의 기반이 되며, 학습을 통해 행동, 태도, 성격의 변화도 가능하다고 주장한다. 또한 개인의 학습은 전 생애에서 이루어지는 지식에 관심을 가진다. 따라서 조직에서 개인의 경력과 관련된 개인학습은 조직경계와 무관하게 자발적으로 이루어지며, 경력에 관한 자신의 태도, 행동, 능력 변화를 통해 자아실현을 목적으로 하는 행위로 볼 수 있다(지성호, 2014 재인용).

경력학습(career learning)은 ‘개인의 주도 하에 경력 효율성을 증대하기 위해 경력 및 직무와 관련한 개인의 지식, 태도, 능력을 개발하는 행동’으로 정의된다(Carbery & Garavan, 2007; London & Smither, 1999). 심리적 측면에서 볼 때, 경력학습은 ‘조직 구성원이 경력향상 기회 획득에 대한 대가로 조직에 대한 긍정적인 태도를 증대시키는 것’을 뜻한다(Tansky & Cohen, 2001). 또한, 경제적 측면에서는 ‘보상증대 및 고용개선이 경력개선의 목적’임을 의미한다(Krueger & Rouse, 1998).

조직에서 다수의 구성원들이 자신의 경력개발을 위해 학습에 참여하게 되는데, 이는 경력과 관련한 환경변화와 상당한 연관성을 가지고 있다(전찬호·진성미, 2011). 근래 들어 경력개발의 주체가 조직에서 개인으로 변화하였고, 자신의 가치와 시장성을 높이는 개인의 책임이 중요하게 되었다(Arthur & Rousseau, 1996). 이에 따라 각 개인은 학습을 통해 현재와 미래를 위한 경력을 준비하게 되었다(전찬호·진성미, 2011). 즉, 개인은 현재의 역량 뿐 아니라 조직 내 경력이동을 내다보고 준비하는 과정까지 필요하게 된 것이다.

이와 관련하여, Boyatzis & Kolb(2000)는 개인이 생애와 경력전반을 통해 수행(performance), 학습(learning), 개발(development)의 세 가지 상태(mode)를 거침으로써 성장(growth)과 적응(adaptation)을 경험하게 된다고 주장하였다. 첫째, 수행상태는 직무수행의 효과성에 초점을 두고 이 상태에 놓인 사람은 직무와

상황에 따른 숙달을 추구한다. 또한, 현재 또는 미래의 직무·경력에 대하여 변화 또는 향상을 생각하게 되며 자기 확인(self-validation)을 이루고자 한다. 둘째, 학습상태는 새롭고 다양하고 일반적인 것을 탐색하는 상태로써, 학습기술(learn skill)과 자아(self-image) 등이 핵심역량으로 중요시 된다. 또한 현재 상태에서 습득한 기술을 다른 새로운 상황에 적용하고자 하는 특징을 갖는다. 셋째, 나머지 하나의 상태는 삶의 의미를 추구하게 되는 개발 상태로, ‘소명’으로 대표되는 인생의 목적을 이행해 나감으로써 궁극적으로 자기충족(self- fulfillment)을 추구한다. 이 상태의 핵심역량은 동기, 핵심가치 등과 관련되어 있으며 대부분 무의식적인 것이다(전찬호·진성미, 2011). 이러한 세 가지 상태는 위계적·계층적 서열로 나타나는 것이 아니라, 한 개인의 생애 전반에 걸쳐 반복적·순환적으로 나타나는 과정으로 설명된다(Boyatzis & Kolb, 2000). 또한 한 번의 순환 과정에서 일시적 상태전환이 발생할 수 있으며, 동시에 두 가지 상태에 혼재할 수도 있다(Boyatzis & Kolb, 2000). 이들이 주장한 이러한 세 가지 상태의 순환과 그 안에서의 역동성은 개인의 경력이 어떤 특정한 단계에 머물러 있는 것이 아니라 복합적인 상태에 놓여 있다는 것을 시사한다.(전찬호·진성미, 2011)

조직에서 경력에 관한 학습은 경력중점학습, 경력연계학습, 자기주도학습으로 구분할 수 있다(London & Smither, 1999; Carbery & Garavan, 2007). 첫째, 경력중점학습(career-focused learning)은 관리자가 조직 외부 환경변화에 유연하게 대응하기 위한 역량강화에 초점을 맞춘 조직의 공식적 학습활동이다(Carbery & Garavan, 2007). 또한, 경력중점학습(career-focused learning)은 조직 맥락에서 이루어지는 경력 관련 학습이다. 조직 구성원은 조직이 제공하는 공식적 학습 및 개발 프로그램을 통해 학습활동을 하게 되며, 경력중점학습은 조직 내에서 이동으로 인해 변화된 직무수행에 요구되는 필요역량의 학습과정을 의미한다(지성호, 2014 재인용).

둘째, 경력연계학습(career related continuous learning)은 직무속성 및 수행기준 변화에 대응하는 개인의 학습활동이며, 개인 환경의 변화에 대한 지각으로 인해 자발적으로 수행하는 지속학습활동을 의미한다(London & Mone, 1999; London & Smither, 1999). 조직 구성원은 조직을 둘러싼 환경변화로 인해 직무에 영향을 받게 되고 변화된 직무를 수행하기 위해 개인적 학습을 요구 받는다.

이에 대처해 나가기 위해 개인은 능동적으로 공식 및 비공식적 학습활동을 통해 변화된 직무의 요구사항을 학습하게 된다. 이러한 학습행동은 직무수행과 무관하게 개인에 의해 자발적으로 수행되며, 현재 및 미래지향적인 특성을 갖는다(Birdi, Allen, & Warr, 1997). 즉 경력연계학습은 개인차원에서 수행되는 학습행동으로 개인이 업무변화에 유연하게 대응하도록 한다. 경력연계학습은 개인차원, 업무차원, 학습내용의 3가지 차원의 특징이 있다(김태홍·한태영, 2009). ① 개인차원에서 경력학습은 현재 상태와 이상적 차이를 인식하는 자기인식과정을 의미한다. ②업무측면에서는 개인이 수행하는 직무와 관련된 역할 내·외의 경력 학습 활동을 의미한다. ③학습내용 측면은 개인의 경력개발 및 직무수행에 있어 개인의 능력성장과 관련된다.

London & Smither(1999)는 지속적인 업무속성 변화와 더불어 복잡하고 다양한 수행기준의 요구로 인하여 경력학습이 필요하다고 주장한다. 경력연계학습의 수행과정은 환경과 개인의 요구를 반영하고 이를 통해 개발 계획을 수립하는 연속적 인지과정의 특성을 가지고 있다. 또한 학습에 대한 요구 인식, 수행, 평가의 단계를 통해 순차적으로 목표에 영향을 미친다. 게다가 환경의 급격한 변화로 인한 요구사항을 유연하게 반영하여 기술과 지식의 습득에 기여한다.

셋째, 자기주도학습(self-directed)은 ‘직무수행에 필요한 역량을 자발적으로 향상시키는 과정’이다(Teodorescu, 2006). 자기주도학습은 학습과정 관리와 학습결과 평가로 구성되는데, 학습과정 관리는 학습 전 학습내용에 대한 계획과정이며 학습결과 평가는 학습한 결과물에 대한 주관적·객관적 평가이다(배을규·김태영, 2012). 자기주도학습은 조직 구성원이 개인의 업무수행에 있어 부족한 기술과 능력을 자발적으로 학습하고, 부족한 부분을 보완하는 과정으로 설명될 수 있다(지성호, 2014 재인용). 궁극적으로 개인의 경력학습은 자아실현과 같은 심리적 목적을 추구하기 보다는 조직 목적 달성에 주목한다.

여기서 자기주도학습은 비공식학습을 말한다. 비공식학습이란 ‘업무수행 중 타인과의 대화, 협동, 자료 공유, 타인 관찰, 인터넷을 통한 정보수집, 전문서적 및 잡지 참조, 시행착오에 대한 개인의 성찰 등과 같이 일터에서 일을 통해 이루어지는 학습’을 의미한다(Lohman, 2005; Marsick et al., 2009). 특히, 비공식학습은 사전에 교수자에 의해 계획되거나 제도화된 프로그램을 통해 이루어지는 공식

학습과는 달리, 구성원 스스로 일터에서 효과적인 업무수행을 위해 스스로 필요하다고 인식하는 것에 대해 자기 주도적으로 관련 지식과 방법을 획득해 나가는 학습이다(Grolnic, 2001; Marsick & Watkins, 1990; Merriam & Caffarella, 1999).

조직 내·외에서 개인의 교육·훈련(education & training), 훈련·개발(training & development), 학습(learning)은 개념상 구분할 필요가 있다(Davis & Davis, 1998; Swanson & Holton, 2009). 이를 구체적으로 살펴보면 첫째, 직무에 초점을 맞추고 직무수행에 필요한 기술과 지식을 습득하는 과정을 교육·훈련(education & training)으로 정의할 수 있다(Beach, 1980). 즉 교육·훈련은 현재의 직무수행 능력 향상을 목적으로 행해지는 교육을 의미하는데, 조직 구성원의 업무수행에 요구되는 기술과 능력을 조직이 지원하는 공식적 교육 프로그램을 활용하여 개선하는 과정이다. 둘째, 조직 구성원의 성과에 영향을 미치는 직무에 관한 지식과 역량을 개선하는 과정이 훈련·개발(training and development)이다(Swanson & Holton, 2009). 훈련·개발에서 개발은 직무수행에 요구되는 기술과 지식을 넘어 개인이 지식과 전문성을 증대시키는 성장의 개념으로 체계적인 훈련, 학습경험, 평가 등을 통해 이루어진다(Swanson, 2006). 따라서 훈련개발은 직무와 관련되거나 무관한 역량의 개선을 포함하는 개념이다. 셋째, 능력과 역량을 향상시키기 위한 포괄적 활동으로 형식적 및 무형식적으로 이루어지고 훈련을 포함하는 개념이 학습(learning)이다(Davis & Davis, 1998). 학습과 훈련의 차이를 비교하면, 학습은 특정 목적을 달성하기 위한 형식적 활동과 더불어 무형식적 활동도 포함하는데 개인의 능동적 태도가 중요한 요인인 반면, 훈련은 조직 구성원의 직무와 관련한 기술향상, 정보제공, 태도형성 과정으로 조직의 목표 및 목적달성을 위한 수단으로 조직 구성원의 능동적 및 수동적 접근이 가능하다(지성호, 2014 재인용).

학습과 개발은 훈련과 같이 단기적으로 지식과 기술의 향상을 유도하기도 하지만 장기적으로 잠재력과 역량 향상을 통해 개인성장에 특히 주목한다는 점에서 차이점이 있다. 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 자아실현 과정이다. 인본주의에서는 학습목적이 자아실현이며 인간은 학습과정을 스스로 통제하는 것으로 접근한다(Swanson & Holton, 2009). 경력개선을 위한 개인학습에 있어서는 지속성이 강조되는데 경력개선을 위한 지속학습은 경력이동에 주요한 요인으로 작용한다.

본 연구에서 경력학습의 개념은 개인의 자아실현과 직무역량 강화를 위한 공식·비공식적인 학습행동으로 경력중점학습, 경력연계학습, 자기주도학습 모두를 일컫으며, 그 결과 직무수행 역량강화, 지식향상, 태도 등의 변화에 이르는 것으로 정의한다.

2) 경력학습의 선행연구

경력학습의 실증연구는 경력학습의 직접효과에 초점이 맞추어져 연구가 수행되고 있으나, 경력학습을 선행변수로 하는 국내 연구는 직무 효능감, 경력적응력, 직무 및 조직 보상 등에 미치는 영향 등의 매우 제한된 범주에 그치며 아직 활발한 연구가 진행되고 있지는 못하는 실정이다.

선행연구를 살펴보면, Rowold & Schilling(2006)은 독일 콜센터 직원을 대상으로 한 연구에서 직무에 대한 개인의 태도가 경력학습에 영향을 미치는 것으로, 직무에 대한 긍정적 관심이 높을수록 경력학습이 증가하는 것을 밝혀냈다. 즉 직무관여가 경력학습을 촉진하는 것으로 확인되었다. 또한 Rowold & Kauffeld(2007)의 연구결과에서는 공식적 및 비공식적 경력학습이 직무에 관한 전문역량을 증가시키는 것으로 나타났다. 이는 개인의 경력에 대한 개선노력이 직무수행에 요구되는 역량을 증진하는 것으로 경력학습이 직무와 관련된 효과적인 변수임을 의미한다. Carvey & Garavan(2007)은 경력중점 학습에 영향을 미치는 변수를 거시·중간·미시 수준으로 구분하여 상황, 학습동기, 인적자본이 개인의 성향, 태도, 신념을 통해 경력중심 학습개발 참여에 영향을 미치는 것으로 주장하고 있다. 그러나 이에 대한 실증연구는 이루어지지 않고 있다. 이러한 경력학습 과정은 조직의 공식 프로그램을 활용한 개인 역량향상에의 기여뿐만 아니라 개인 주도의 비공식·자발적 학습까지를 일컫는다.

현대적 경력에 대한 접근인 프로틴 경력과 무경계 경력 이론의 경우도 개인 학습을 통한 경력개선 과정은 공식적인 프로그램이 아닌 비공식적인 프로그램과 개인이 주도하는 학습을 통해 이루어진다고 본다(Arthur & Rousseau, 1996). Kuznia, Krrno, & Gilley(2010)는 경력학습이 주관적 및 객관적 경력성공과 경력 및 조직에 대한 개인의 태도를 개선한다는 개인경력학습의 유효성을 증명하였다. 이들은 미국 및 캐나다 지역 제조기업 종사자를 대상으로 한 연구에서 경력학습이 조직몰입, 경력성공, 경력만족, 전문성몰입, 승진에 긍정적인 영향력이 있는 것을 확인하였다. Colarelli & Bisshop(1990), Hunt & Michael(1983)은 구성원들 간 상호작용을 통한 학습이 개인의 경력몰입을 증대시킨다는 것을 확인하였는데, 구성원들 간의 상호작용을 통한 학습은 비공식학습활동의 대표적인 유형이라 할 수 있다.

비공식학습은 공식학습에 비해 조직 구성원 개인의 요구를 충분히 반영할 수 있으며(배을규·김대영, 2008; Enos, Kehrhahn & Bell, 2003; Lohman, 2005), 개인 뿐만 아니라 조직의 성과향상에도 기여하게 된다(김지대·김운우·이익근, 2010; 박선민·박지혜, 2012; Alonderience, 2010; Rowold & Kauffeld, 2009). 그리고 조직 구성원들은 비공식학습을 통해 향상된 능력을 자신의 업무수행에 적극 활용함으로써 경력몰입을 향상시킬 수 있다. 배을규·김대영(2012)은 그들의 연구에서 개인의 주도적 학습능력에 따라 개인의 경력정체와 경력만족이 영향을 받는다는 것으로 경력학습을 행동이 아닌 개인의 능력으로 접근하였다. 또한 임재원·이찬(2010)도 국내 중소기업 직원들을 대상으로 한 연구에서 조직 구성원들이 자기주도학습 활동을 활발하게 수행할수록 경력몰입이 증진된다는 것을 밝혔다.

<표 II-3> 경력학습 선행연구 개요

연구자	연구 개요
Colarelli & Bisshop(1990) Hunt & Michael(1983)	구성원들의 상호작용을 통한 비공식학습이 개인 경력몰입을 증대
Rowold & Schilling(2006)	직무관여가 지속경력학습 촉진

연구자	연구 개요
Rowold & Kauffeld(2007)	공식·비공식적 경력학습이 직무에 관한 전문역량을 증가
Carvey & Garavan(2007)	상황, 학습동기, 인적자본이 개인의 성향, 태도, 신념을 통해 경력중심 학습개발 참여에 영향
Kuznia, Krrno, & Gilley (2010)	구성원의 경력학습은 주관적·객관적 경력성공과 경력 및 조직에 대한 개인의 태도를 개선
김지대·김운우·이익근(2010) Alonderience(2010) Rowold & Kauffeld(2009) 박선민·박지혜(2012)	구성원의 경력학습은 개인뿐만 아니라 조직의 성과향상에도 기여
배을규·김대영(2012)	개인의 주도적학습능력이 경력정체와 경력만족에 영향 행동이 아닌 능력으로 접근
임재원·이찬(2010)	자기주도학습이 경력몰입 증진

자료: 연구자 정리

기존 경력연구의 특징은 경력관련 변수가 개인의 경력성공에 미치는 영향에 초점을 맞추고 있으나, 경력학습에 관한 연구는 소수의 연구만이 수행되었다. 경력학습에 대한 실증연구에서도 경력학습을 지속경력학습과 자기주도적학습으로 접근하여 경력학습의 선행 및 결과변수에 관한 연구가 수행되고 있다(Rowold & Schilling, 2006; Kuznia, Kern, & Gilley, 2010). 따라서, 경력학습이 다른 새로운 여러 변수에 미치는 영향이나 인과관계는 물론, 그 과정에서 매개하고 조절하는 여러 효과를 살펴보고 연구하는 것은 경력학습의 진화방향을 모색하는데도 많은 시사점을 가져다 줄 것으로 판단된다.

2. 긍정심리자본

1) 긍정심리자본의 개념 및 구성요소

오늘날 기업들은 개방경제체제 하의 예측하기 어려운 패러다임적 변화와 더불어 급변하는 무한경쟁의 환경적 도전에 매일같이 대응해야 하는 것이 일상이 되고 있다. 이러한 변화는 변화된 환경에 적응하도록 압력을 받는 조직 구성원들에게도 두려움과 피로감 유발을 초래하고 있다(Basadur, Graen, & Green, 1982).

지금까지 기업현장은 물론 전통적인 조직행동연구 역시 대부분이 문제가 있는 구성원들의 태도와 행동을 개선시키는데 초점을 맞춰왔다(Luthans, 2002). 그 결과 조직 구성원의 강점을 개발하고 관리하는 긍정적인 측면에서의 연구는 상대적으로 미흡하였고, 이에 대한 반성으로 Seligman을 중심으로 한 일단의 학자들이 향후 연구는 인간의 긍정적 측면과 인간 행동에 대한 이해를 높이는데 한층 더 노력해야 한다고 그 필요성을 역설하게 되었다. 그 이후, 최근까지 이러한 관점을 지지하는 많은 연구들이 꾸준히 이어지고 있다(Diener, 2000; Peterson, 2000; Snyder, 2000; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

긍정심리자본(positive psychological capital)은 개개인이 발전을 추구하는 긍정적 심리상태(positive psychological state)를 의미하는데, F. Luthans와 그의 동료들이 긍정조직행동(POB) 개념이 내포하고 있는 인간 역량의 긍정적 상태의 네 가지 요소인 ①자기효능감, ②희망, ③낙관주의, ④복원력을 통합하는 상위구성 개념(high-order construct)으로서 심리적 자본(psychological capital)이라는 용어를 사용하면서부터 등장하였다(Luthans, Youssef, & Avolio, 2007).

긍정심리자본은 발전에 대한 개인의 긍정적 심리상태로 정의되는데, 그 특징적 요소로 ①도전적인 과업을 성공하기 위해 모든 노력을 쏟는 자신감(자기효능감: self-efficacy), ②목표를 향해 인내하고 필요한 순간에는 경로를 재설정하는 목표의식(희망: hope), ③현재와 미래 성공에 대한 긍정적 귀인(낙관주의: optimism), ④문제나 역경에 직면했을 때 절망하지 않고 참고 견뎌내 원래 상태로 되돌아가거나 그것을 뛰어넘는 의지(복원력: resiliency)이다(김강훈 외 역, 2012).

이를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 첫 번째로, 자기효능감(self-efficacy)은 조직에서 개인이 업무를 수행할 때 일정한 성과수준에 도달할 수 있다는 신념을 일컬으며, Bandura(1986, 1997, 2001)의 사회인지이론(social cognitive theory)을 토대로 한다. 자기효능감은 주어진 상황에서 특정한 과업을 성공적으로 수행하기 위해 필요한 행동 과정이나 동기부여, 인지적 자원들을 동원할 수 있는 자신의 능력에 대한 믿음이라고 정의된다(Bandura, 1986).

이러한 자기효능감은 심리학 일반과 조직행동 분야에서 광범위하게 연구되어 온 개념으로 확고한 이론적 근거를 갖추고 있고, 실증연구를 통해 업무관련 성과와 유의한 관계가 있음이 입증되었다(Stajkovic & Luthans, 1998). 이렇게 자기효능감을 지닌 구성원은 특정한 과업을 성공적으로 수행하는데 있어 주어진 환경 안에서 필요한 동기부여와 인지적인 자원을 가진다(Stajkovic & Luthans, 1998). 이러한 구성원들은 도전적인 과업을 선택·시도하기 쉽고, 목표를 성취하기 위한 동기부여를 한다. 그리고 장애물과 어려움에 직면하더라도 인내심을 갖고 성취해 나간다. 반면, 자기효능감이 낮은 사람들은 노력을 덜하거나 쉽게 포기하는 경향이 있다(Basadur, Graen & Green, 1982; Luthans, 2002; Luthans & Youssef, 2004).

최근 자기효능감은 긍정심리자본의 대표적인 하위차원으로 논의되고 있다. Luthans et al.(2007)의 연구에 따르면 자기효능감은 다음과 같은 다섯 가지 특성을 가지고 있다. ①영역특수성을 지니고 있다. 특정 영역에서 자기효능감이 있다고 하더라도 익숙하지 않은 또 다른 영역에서는 자기효능감이 부족할 수 있다는 것이다. ②연습과 숙달에 근거하고 있다. 개인이 자신 있어 하는 과업의 경우 반복적인 연습에 의해 숙달된 경우가 많다. ③항상 개선의 여지가 있다. ④다른 사람들에 의해 영향을 받는다. 즉, 다른 사람들의 피드백은 개인의 자기효능감 형성에 영향을 미친다. ⑤다양한 요인들에 의해 영향을 받는다. 그리고 많은 요인들 중 목표달성을 위해 필요한 지식, 기술, 능력의 습득 등과 같은 일부 요인들은 개인이 관리할 수 있는 것들이다.

두 번째로, 희망(hope)은 목표의 방향을 결정하고 성공시키고자 하는 주도적 의지(agency)와 목표(goal)를 성공시키기 위한 계획인 경로(pathway) 간의 상호작용에 따른 긍정적인 동기부여 상태이다(Snyder, Irving, & Anderson, 1991).

즉, 목표, 의지, 경로가 희망의 세 가지 주요 개념요소이다(Snyder et al., 2002). 이러한 세 가지 개념요소를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. ①목표(goal)는 인간의 행동이 본질적으로 목표를 지향한다는 가정에 따른다. 따라서 개인행동은 추구하는 목표의 달성을 위한 행동과 관련되어 있고, 이러한 목표달성 가능성에 대한 긍정적인 기대는 희망과 연관되어 있다(Snyder et al., 2002). ②둘째, 의지(agency)는 목표추구를 위한 의지 또는 이를 동기부여 하는 에너지이다(Snyder, 2000, 2002; Snyder et al., 1996). Snyder(2000)에 의하면 개인이 장애물에 직면했을 때, 의지로 인해 대안적 방법들 중 최선의 방법을 선택할 수 있는 동기를 가져올 수 있다고 강조하였다. ③경로(pathway)는 목표 또는 하위목표의 확인뿐만 아니라 그 목표에 도달하기 위한 대안까지를 포함한다(Luthans et al., 2007). 즉, 높은 희망을 가진 사람은 그들의 목표를 성취하는데 있어 다양한 경로를 탐색할 수 있는 능력을 보유하고 있다(Snyder, 2000). 이러한 심리적인 자원은 목표가 성취될 수 있도록 지속적으로 희망을 제공하며, 목표의 성공적 달성을 위한 높은 동기부여를 유지한다.

세 번째로, 긍정심리학 운동의 개척자로 인정받고 있는 Seligman에 의해 광범위하게 연구되어 온 낙관주의(optimism)는 실패의 상황에서도 좌절하거나 비관적으로 생각하지 않으며, 긍정적인 측면을 찾기 위해 노력하는 태도로 정의된다(Seligman, 2002; 정민주·박인혜, 2012). 낙관주의자는 자신이 처한 현실에 대해 평가나 점점을 통해 긍정적인 감정을 가지거나 동기부여를 하며, 긍정적인 전망을 함으로써 난관과 좌절에도 불구하고 결과적으로 좋아질 것이라는 믿음을 가진다(Luthans et al., 2008).

낙관주의는 귀인이론에 의해 구체적으로 정의할 수 있다. 귀인이론에 따르면, 낙관주의자는 긍정적 사건에 대한 경험을 내재적·항구적·지배적인 요인들의 결과로 파악하는 반면, 부정적인 사건들에 대해서는 외부적·일시적·특수한 상황요인들로 귀인한다고 보고 부정적인 사건들은 내면화하여 개인적·영구적·지배적인 요인들의 결과로 바라본다(Peterson & Steen, 2002; Seligman, 1998). 낙관주의는 긍정적인 경험을 함으로써 긍정적인 기대를 발전시키는데, 이는 귀인방식의 차이에 따른 것으로 본다. 비관주의자가 자기의심과 부정적 기대로 방해받는 반면, 낙관주의자는 목표추구를 동기화시킬 수 있는 긍정적인 기대들을 발전시키며

보다 적극적으로 실천에 옮기는 경향을 보인다(Carver & Scheier, 2002).

네 번째로, 복원력(resiliency)은 역경과 갈등, 실패로부터 원래의 상태로 되돌아오거나, 긍정적 사건과 진보, 그리고 증가된 책임감으로 다시 급속히 회복할 수 있는 긍정적인 심리역량으로 정의된다(Coutu, 2002; Luthans, 2002). 복원력을 가진 사람들은 고통과 역경을 본인 또는 타인을 위해 생겨난 긍정적 경험으로 보기 때문에(Coutu, 2002), 이 수준이 높은 사람은 고난과 역경 극복 과정에서 긍정적 의미와 가치를 찾으며 스스로 성장할 수 있다(Luthans, 2002). 희망이나 낙관주의는 합리적 설명이 가능한 상황에서의 적용가능성이 큰 반면, 복원력은 즉각적 대응이나 높은 수준의 유연함과 적응력이 요구되는 불확실성이 매우 큰 상황에서 그 가치가 더 커진다고 본다(최용득·이동섭, 2011).

과거 임상 및 사회심리학에서 논의된 복원력에 관한 연구는 소수 개인들만 보유한 특수한 역량으로써 파악되었다. 그러나 긍정심리학과 긍정조직행동의 관점에서 복원력은 대부분의 보통 사람에게서도 개발되고 학습될 수 있는 것으로 가정하고 있다. 이러한 맥락에서 최근, 복원력은 개인의 상태적인 특성을 나타낸 것으로 보고(Luthans et al., 2007) 연구가 진행되고 있다.

Luthans et al.(2005)는 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력의 4가지 개념들이 과업이나 업무에 대한 성공과 성취를 위해 개인의 긍정적 동기부여 경향을 보인다는 사실 이외에도, 통합적으로 이해될 때 심리적 차원들 사이의 상승작용이 발생되어 더 높은 설명력과 효과성을 보일 수 있다고 주장하며 이들 4가지 개념을 긍정심리자본이라는 하나의 개념으로 묶는 게 타당하다는 논리를 제시하였다(김주엽·김명수, 2011). 긍정심리자본은 긍정조직행동의 기본적 토대와 기준에서 유래되었지만(김강훈 외 역, 2012), 4가지 개념을 개별적으로 이해하는 긍정조직행동에 달리 이를 통합적 관계로 이해하는 접근방법이라고 볼 수 있다.

이상의 논의를 기초로 본 연구에서는 긍정심리자본을 구성하는 네 가지 하위 차원들이 공통적으로 업무나 목표달성을 위한 인지상태와 동기부여 경향과 관련이 있고, 긍정적인 영향을 미친다는 측면에서 유사하여 이들을 하나의 상위개념(high-order construct)인 심리적 자본(psychological capital)으로 통합하여 단일 차원으로 연구(Luthans et al, 2008; Luthans et al, 2010)하고자 한다.

2) 긍정심리자본의 선행연구

긍정심리자본은 업무나 목표달성을 위해 필요한 복합·긍정적인 인지상태를 형성하고 동기를 부여함으로써 성과 향상에 영향을 미칠 수 있는 심리적 자원이라는 인식과 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력 등과 같은 4가지 구성개념을 통합적으로 접근한다는 점에 바탕을 둔다는 특징이 있다(최용득·이동섭, 2011). 또한 이동섭·최용득(2010)은 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력 등의 긍정적 심리상태를 개별적으로 인지하기보다 복합적으로 인지할 경우 더 높은 긍정적 인지상태와 동기부여 과정을 통해 그 결합효과는 성과에 더 크고 광범위하게 작용할 수 있다는 점을 부각시키고 있다.

그 동안 긍정심리자본과 조직성과 변수의 관계에서 긍정심리자본은 전반적으로 조직성과와 관련되어 있는 것으로 보고되고 있는데, 조직시민행동(Gooty et al., 2009)을 비롯하여 직무만족 및 조직몰입 등과 긍정적으로 관련되며 지원적 조직풍토와 성과 사이에 매개역할(Luthans et al., 2008)을 하는 것으로 검증되고 있다(Walumbwa et al., 2011). 긍정심리자본에 관한 연구는 초기에 긍정심리자본과 구성원 태도 간의 직접적인 영향관계에 대한 실증연구로 출발하였으나, 2000년대 중반 이후부터는 긍정 심리자본과 구성원 태도의 관계에서 매개역할을 하는 요인들을 찾고자 하는 연구들이 진행되고 있다(양필석·최석봉, 2012).

긍정심리자본과 직무성과, 구성원 태도 및 행동에 관한 연구들을 살펴보면, Luthans et al.(2005)이 중국 공장 근로자 422명을 대상으로 한 연구에서 긍정심리자본이 직무성과에 유의미한 영향을 미치고 있음을 실증적으로 검증하였고, Avey, Luthans & Yusef(2008)는 미국 기업 종업원 336명을 대상으로 한 실증연구에서 긍정심리자본이 이직의도, 조직 냉소주의, 조직시민행동, 반생산적 과업 행동에 유의한 영향관계가 있음을 검증한 바 있다. 또한, 긍정심리자본이 직무성과와 직무만족에 유의한 영향 관계와 더불어 긍정심리자본의 네 가지 구성요소의 개별적 영향관계 보다 통합차원에서의 영향관계가 더 높은 설명력을 갖고 있음을 입증한 연구(Luthans et al., 2007)도 있다.

국내연구에서 실증된 긍정심리자본의 결과변수로는 직무만족(박슬기·성오현·이형룡, 2010), 직무만족과 정서적 몰입(김주엽·김명수, 2011), 셀프리더십과 직무만

족(양필석·최석봉, 2012), 조직시민행동(김지윤·김강식·이동명, 2012; 박재춘, 2012), 내재적 직무동기와 직무열의(정민주·박인혜, 2012) 등을 들 수 있다. 또한 긍정심리자본과 직무만족 간의 관계에서 조직몰입과 조직시민행동이 유의한 매개변수 역할을 하고 있음이 검증되었다(박슬기·성오현·이형룡, 2010). 김주엽·김명수(2011)는 긍정심리자본이 조직 구성원의 직무만족과 정서적 몰입 관계에서 긍정적 정서의 직무만족과 정서적 몰입에 유의한 간접효과와 부정적 정서의 정서적 몰입에만 제한적으로 유의한 간접효과가 있음을 실증하였다. 또한, 양필석·최석봉(2012)은 셀프리더십과 직무만족 간의 관계에서 긍정심리자본이 긍정적인 영향을 미치고 있으며, 이들 변수 간 관계에서 셀프리더십의 부분매개 역할에 대하여 구조방정식을 이용하여 검증하였다. 김지윤·김강식·이동명(2012)은 항공사 종사자를 대상으로 한 실증연구에서 셀프리더십이 긍정심리자본과 조직시민행동 간 관계에서 완전매개 역할을 하고 있음을 증명하였고, 박재춘(2012)은 긍정심리자본과 조직시민행동 간 관계에서 조직몰입의 부분매개 역할을 실증하였다. 정민주·박인혜(2012)는 긍정심리자본이 직무열의에 긍정적인 영향을 미치는데 내재적 직무동기가 매개하고 있음을 실증하였다.

긍정심리자본의 선행요인을 찾는 연구는 최근에야 시작되었는데, Luthans et al.,(2008)는 긍정심리자본의 매개효과를 검증한 결과, 긍정심리자본은 지원적 조직분위기와 직무만족, 직무성과, 조직몰입 간의 관계에서 각각의 모든 경우에 매개효과가 있음을 실증하였으며, Gooty et al.,(2009)는 상사의 변혁적 리더십과 직무성과, 조직시민행동 간의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과를 검증하였다. Walumbwa et al.,(2011)는 미국 남서부 대형은행 단위부서를 대상으로 상사의 진성 리더십과 부서 성과 및 부서 시민행동 간의 영향관계 분석 결과, 부서의 집단 긍정심리자본이 두 변수들 간의 관계를 매개하고 있음을 실증하였고, Rego et al.(2012)은 진성리더십과 종업원의 창의성 간의 관계에서 긍정심리자본이 부분 매개하고 있음을 밝혀냈다.

국내연구로는 변혁적 리더십(이동섭·최용득, 2010; 정대용·박권홍·서장덕, 2011; 홍소식·김병식, 2012; 이미영·김계하, 2012), 진성 리더십(김명수·장춘수, 2012; 김동철·김대건, 2012), 임파워링 리더십(양필석·최석봉, 2012; 김용순, 2013), 리더의 유머사용(최용득·정홍준·이동섭, 2012) 등 주로 상사차원 변수들이 긍정심리자본

의 선행변수들로 고려되어 결과변수들 간의 매개효과 검증을 위한 연구들이 진행되었다. 상사차원 변수 이외에 긍정심리자본의 선행변수를 찾고자 하는 논문들을 살펴보면, 오은혜·탁진국(2012)이 경력계획과 주관적 경력성공 간에서 긍정심리자본의 부분매개 효과를 실증하였고, 한주희·임규혁(2012)은 개인 및 팀 수준에서의 개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성이 긍정심리자본에 유의한 영향력을 미치고 있음을 밝혀낸 바 있다.

<표 II-4> 긍정심리자본 선행연구 개요

연구자	선행변수	종속변수
Luthans et al.(2008)	지원적 조직 분위기	직무만족, 직무성공, 조직몰입
Gooty et al.(2009)	변혁적 리더십	직무성공, 조직시민행동
Walumbwa et al. (2011)	진성 리더십	부서성공, 부서단위 시민행동
Rego et al.(2012)	진성 리더십	종업원 창의성
이동섭·최용득(2010)	변혁적 리더십, 리더의 유머사용	지각된 성과
정대용·박권홍·서장덕 (2011)	변혁적 리더십, 리더의 유머사용	혁신성향, 직무만족, 조직시민 행동
홍소식·김병식(2012)	변혁적 리더십	학습동기
김명수·장춘수(2012)	진성 리더십	정서적 몰입
김동철·김대진(2012)	진성 리더십	심리적 주인의식
최용득·정홍준·이동섭 (2012)	리더의 유머사용	구성원의 성과 및 행복
양필석·최석봉(2012)	임파워링 리더십	조직변화몰입
오은혜·탁진국(2012)	경력계획	주관적 경력성공
한주희·임규혁(2012)	개인-직무적합성 개인-조직적합성	정서적 몰입, 조직시민행동
이미영·김계하(2012)	수간호사의 변혁적 리더십	심리적 안녕감, 스트레스 및 신체화
김용순(2013)	임파워링 리더십	심리적 주인의식, 조직시민행동

자료: 연구자 정리

이상과 같이 긍정심리자본의 하위차원으로 제시한 자기효능감, 희망, 복원력, 그리고 낙관주의는 주로 개별적으로 연구가 진행되어 왔으며, 연구결과 조직 구성원들의 직무태도, 육체적·정신적 건강 등에 긍정적인 영향을 끼치는 것으로 밝혀졌다(Bandura & Locke, 2003; Peterson & Luthans, 2003). 그러나 최근 몇몇 연구에서는 이들 네 가지의 개념이 개별적으로 조직성이나 직무관련 태도에 미치는 영향 보다는 이를 통합한 상위구성 개념인 긍정심리자본에 미치는 영향을 다른 경우를 비교분석하였다. 그 결과 긍정심리자본은 개별적인 하위차원별로 나누어 논의하는 것 보다는 이를 통합한 상위개념의 긍정심리자본으로 논의하는 것이 직무태도와 업무성과와의 관계에 보다 높은 영향력을 끼친다는 것을 밝혀냈다. Avey, Petera, & West(2006) 역시 각각의 네 가지 구성요소와 결근율(자발적, 비자발적 결근율 포함) 간의 관련성을 분석한 결과, 하위 차원을 나누어 관계를 규명하는 것보다 하나의 상위개념으로 분석한 것이 최종적으로 긍정심리자본이 결근율(자발적, 비자발적 결근율 포함)에 보다 큰 영향력을 미친다는 결과를 밝혀냈다.

한편, Luthans, Youssef & Avolio(2007)는 긍정심리자본의 네 가지 구성요소인 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력 같은 긍정적 심리 수용력이 긍정심리자본의 기준을 충족하지만, 긍정심리자본의 모든 것을 대표한다고 단정할 수는 없다고 했다. 현재의 긍정심리자본 네 가지 요인 이외에도 잠재적인 긍정심리자본의 수용력이 될 만한 가능성을 가진 요인들이 있으며, 대표적으로 인지적 측면에서 창의성과 지혜 그리고 감정적 측면에서 안녕감과 몰입, 유머 등을 들고 있다(Luthans, Youssef & Avolio, 2007). 특히, 중요한 사실은 기존 네 가지 긍정심리자본의 수용력과 마찬가지로 이러한 잠재적 긍정심리자본의 수용력이 이론적 추론이 가능하고, 상태적(state-like)이며 개발이 가능할 뿐만 아니라 각각의 요소가 상호 협력적이라는 데 있다(Luthans, Youssef & Avolio, 2007). 이 중, 인지적 측면의 지혜(wisdom)는 독립성과 초월성, 차별성을 강조하는 철학이나 신학과 달리 삶에 대한 행위와 의미에 관한 지식과 판단을 포함한 근본적이면서도 실용성을 고려한 전문 지식체계로 정의된다(Baltes & Freund, 2003; Baltes & Staudinger, 2000). 지혜에 대한 명백한 이론은 지혜의 발전과 실천에 대한 매커니즘을 강조하는데(Baltes & Kunzmann, 2004; Hartman, 2004), 지혜는 직장에서

자기개발과 성과관리에 필요한 긍정심리자본의 기준에 더욱 직접적으로 부합하게 한다(Luthans et al., 2007). 지혜에 대한 긍정심리적 관점은 ①삶에 대한 근본적인 실용성을 고려하는 사실적 지식, ②삶에 대한 근본적인 실용성을 고려하는 절차상 지식, ③수명적 맥락주의(lifespan contextualism), ④가치적 상대론, ⑤불확실성에 대한 인지와 관리 등 몇 가지 중요한 기준으로 정의하고 측정하고 있다(Luthans et al., 2007).

특히, 지혜와 같은 인지욕구는 경력 및 직무와 관련한 지식향상, 긍정적 태도 형성, 능력 증진을 위한 행동으로 정의(Carbery & Garavan, 2007; London & Smither, 1999)되는 경력학습에 상당부분 영향을 받을 것으로 예상된다. 근본적 발견학습이라는 긍정심리학적 지혜의 정의는 개인의 자아실현 및 직무역량 향상을 위한 공식 및 비공식적 학습행동으로, 그 결과 직무수행 역량강화, 지식향상, 태도 등의 변화에 이르는 것을 의미하는 경력학습과 포괄적이지만 맥을 같이하는 개념으로 이해될 수 있다. 즉, 개인이 경력 및 직무와 관련한 지식, 태도, 능력 등을 개발하는 경력학습을 하게 되면 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력 등과 같은 긍정심리자본의 형성에 영향을 미칠 것으로 예상할 수 있을 것이다.

따라서, 긍정심리자본과 관련한 향후 연구에서는 이미 밝혀진 네 가지 차원이외로 지혜 등을 비롯한 잠재적 긍정심리자본의 수용력과 관련한 연구가 보다 활발해져야 할 것으로 보여진다.

3) 경력학습과 긍정심리자본의 관계

인본주의에서는 학습의 목적을 자아실현으로 보고, 인간은 학습과정을 스스로 통제하는 것으로 접근한다(Swanson & Holton, 2009). 일반적으로 인지욕구가 높은 사람은 낮은 사람에 비해서 높은 수준의 인지적 활동이 요구되는 과업을 선호하며, 주어진 정보를 처리하려는 동기가 높아서 적극적인 인지활동을 한다(Cacioppo & Petty, 1982). 긍정심리자본을 구성하는 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력 등은 심리적인 인지변인으로서, 인지적 활동을 즐기고 깊고 다양하게 사고하는 인지욕구와 관계가 있을 것으로 기대할 수 있다. 이미 다수의 선행연구(Carver & Scheier, 2002; Seligman, 1998; Coutu, 2002)에서 긍정심리자본을 지

닌 조직 구성원은 자신의 업무목표를 설정하고 이를 성취해 나가는 과정에서 더 적극적으로 생각하고, 방해물이 있을 경우에는 다양한 대안을 모색하는 등 적극적인 인지활동을 한다는 사실이 밝혀진 바 있다.

아직 국내에서 경력학습이 긍정심리자본에 미치는 영향관계를 직접 규명한 연구는 전무한 상황이다. 그러나, 경력학습에 대한 선행요인 연구 중에는 직무에 대한 긍정적 관심이 높을수록 경력학습이 증가하는 등 직무에 대한 개인의 태도가 경력학습에 영향을 미치는 것이 확인되었다(Rowold & Schilling, 2006).

이러한 경력학습의 긍정심리자본에 대한 영향력 관계는 사회적학습이론, 사회인지이론 등을 근거로 설명할 수 있다. 사회적학습이론(social learning theory)은 인간의 사회적 행동뿐만 아니라 성격과 같은 심리적 특성도 대인관계 등 사회적 과정을 통해 학습된다고 본다. Rotter(1966)는 학습의 대부분이 사회적 맥락 속에서 일어나며 동기의 대부분이 다른 사람들과 관련되어 있다고 보았다(민경환, 2002). 사회적학습이론의 관점에서 보면 긍정심리자본을 구성하는 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력 등은 개인의 심리적 특성들로서 경력학습과 같은 사회적 과정을 통해 학습될 수 있다.

Bandura(1977)는 초기 사회적학습이론 연구에서 인간은 자신이 직접 경험하지 않았더라도 타인을 관찰하는 것만으로도 정서적 반응을 학습할 수 있다고 보았다. 이 과정을 대리적 조건형성(vicarious conditioning)이라고 부르는데, 이는 대단히 효과적이어서 짧은 시간의 관찰만으로도 이루어질 뿐만 아니라 일단 형성되면 아주 강렬하고 지속적이며 다른 상황에도 일반화된다고(Mineka et al., 1984). 즉, 관찰과 같은 단순한 방법의 학습만으로도 정서적 반응이 발생하며, 이러한 정서적 반응에는 긍정심리자본의 네 가지 구성요소도 예외일 수 없을 것이다. 또한, Bandura(1986)는 후기 연구인 사회인지이론에서 교육이나 훈련이 자신의 능력에 대한 신념을 향상시키는 것으로 주장한다. 그의 연구에서 자기효능감(self-efficacy)은 자신의 능력에 대한 믿음으로 이는 실제 수행의 성취, 대리적 경험, 언어적 설득, 정서적 각성 등과 같은 학습경로를 통해 결정된다고 한다. 즉, 자신의 능력을 얼마나 신뢰하는 지에 따라 그 상황에서 생각하고 행동하고 느끼는 것이 달라지는 것으로, 자기효능감은 인간의 사고, 행동, 정서, 동기에 영향을 미친다(Bandura, 1986).

이러한 경력학습을 통한 긍정심리자본의 형성 과정은 Rotter의 사회적학습이론의 동기화 과정을 통해 설명될 수 있다. Rotter(1966)에 따르면 성격은 구체적 목적으로 동기화된다. Rotter(1966)가 인간의 사회행동을 설명하기 위해 제안한 기대(Expectancy)-가치(Value) Model에 따르면, 어떤 상황에서 특정행동이 나타날 행동 잠재력(behavioral potential)은 그 행동이 특정결과를 가져올 확률인 기대(expectancy)와 그 결과와 연합된 부(-)적 혹은 정(+)적 값, 즉 강화 값(reinforcement value)의 함수인 BP(Behavior Potential) = f[Expectancy(E), Reinforcement Value(RV)]로 설명된다. 따라서, 경력개선을 목적으로 개인의 지식, 태도, 능력 등 경력 효율성을 증대시키기 위한 행동인 경력학습은 기대(expectancy)와 강화(reinforcement)에 따라 동기화되며, 이러한 경력학습의 결과는 심리적 특성을 가진 긍정심리자본 형성에 영향력을 미칠 것으로 추론할 수 있다.

3. 주관적 경력성공

1) 주관적 경력성공의 개념 및 구성요소

‘일생동안 일과 관련된 개인의 총체적 경험’을 경력(Arthur & Rousseau, 1996; Greenhaus et al., 1990)이라고 한다면, 경력성공(career success)의 일반적 정의는 ‘일과 관련된 경험의 결과로 개인이 축적한 긍정적인 심리적 성취 또는 일과 관련된 산출물’이라고 할 수 있다(Arnold & Cohen, 2008; Heslin, 2003, 2005; Judge et al., 1995 Ng et al., 2005; Seibert, Crant, & Kraimer, 1999). Arthur, Khapova & Wilderom(2005)은 경력성공을 ‘한 개인이 이룩한 일과 관련된 일생 어느 시점에서의 성취, 즉 한 개인이 성취한 경력경험의 산출물’로 정의한다.

과거의 조직 중심적 특성을 강조한 안정적이며 승진지향적인 경력관점에 비해 오늘날의 경력은 패러다임의 변화에 따라 능동적이고 자발적인 자신의 경력책임이 강조되며 부각되고 있다. 주로 외부적 요인에 의해 평가되어 왔던 과거의

경력성공은 최근 개인의 내면적 관심을 중요시 하는 주관적 영역까지 포함하면서 그 평가기준이 매우 다양하게 변화되고 있는 것이다.

개인의 경력성공 만족도가 높을수록 경력을 통해 자신이 의도한 결과를 이룰 수 있게 되고, 한층 높은 목표설정으로 또 다른 성공을 추구할 수 있게 된다. 이는 조직을 통한 개인의 발전 및 주관적·객관적 성과 측면을 모두 포함하는 개념이라 할 수 있다(Arthur & Rousseau, 1994). 경력성공은 다분히 상대적이고 개인의 특수한 상황이 개입되기 쉬운 개념이므로 이를 정의하고 구분하는 것은 쉽지 않다.

Gattiker & Larwood(1988)는 경력성공을 주관적 경력성공과 객관적 경력성공으로 구분하는데, 주관적 경력성공은 개인의 만족도 정도로 객관적 경력성공은 객관적 평가가 가능한 임금과 직위로 구분한다. Jaskola, Beyer, & Trice(1985) 역시 평가기준에 따라 경력성공을 주관적 및 객관적 경력성공으로 분류한다. 여기서 전자인 주관적 경력성공은 개인의 주관적 판단에 기인한 경력성공의 내재적 결과인 직무만족 및 경력만족으로 설명되며(London & Stumpf, 1982), 후자인 객관적 경력성공은 경력성공에 따른 외재적 보상인 급여와 승진과 평가 가능한 요인으로 이를 설명한다(Kotter, 1982).

최근에는 조직에서의 높은 급여나 빠른 승진 등 객관적 경력성공이 반드시 성공이라고 여기지 않는 등 주관적 경력성공과 일치하지 않을 수도 있으므로 개인의 인지측면에서 경력성공을 살펴보는 것이 중요하다는 주장이 대두되고 있다(Korman, Wittig-Berman, & Lang, 1981; Nabi, 2001). 이러한 관점에서 개인이 지각하는 주관적인 경력성공이 경력성공의 지표로 관심이 모아지고 있다(Arnold & Cohen, 2008). 즉, 개인의 경력 관련 심리적 성공이 승진보다 더 중요하게 부각된 것이다(김성국·김태은, 1999)

본 연구에서는 주관적 경력성공에만 초점을 맞춰 살펴보는데, 주관적 경력성공은 직무역할, 대인관계 성공 등과 같은 개인의 내적인 인식과 현재 조직에서의 업적, 야망, 재정적·조직 위계상 성공에 대한 개인인식의 통합으로 정의된다(Judge et al., 1995). 또한 현재 조직에서 뿐만 아니라 과거 경력에서의 성공에 대한 자신의 평가를 통합하는 개념으로 이해된다(Greenhaus, Parasuraman, Wormley, 1990). 따라서 이는 자신의 주관적 판단과 해석에 근거하는 목표나 기

대에 대한 개인의 경력경험에 대한 반응으로, 경력만족이나 직무만족 등과 같은 내재적 산출물이 평가의 준거가 된다(Judge et al., 1995; Seibert, Crant, & Kraimer, 1999).

학자별 정의를 살펴보면, Arthur, Hall & Lawrence(1989)은 주관적 경력성공의 경우 조직과 직무를 통한 개인의 성장과 관련되는 것으로 설명한다. Judge et al.(1995)은 긍정적 심리상태와 직무관련 산출물로 주관적 경력성공을 설명하며 이러한 상태는 지속적으로 업무경험이 유지됨으로 인해 발생하는 것으로 주장한다.

지금까지 주관적 경력성공에 대한 연구는 경력만족, 직무만족으로 측정해 왔다(Lounsbury et. al., 2003, 2004; Seibert & Kraimer, 2001). 그러나 이는 최근 고용관계의 변화를 충분히 반영하지 못하는 한계가 있다. Hall & Chandler(2005)는 기술진보, 글로벌화 등으로 특징지어지는 오늘날과 같은 상황에서 개인들은 승진, 임금차이, 서열 등에는 덜 의존하게 되므로 직무만족, 자기인식(self-awareness), 적응성(adaptability)과 같은 개인수준의 요소로 경력을 측정할 것을 주장하였다. 즉, 경력성공은 단일 조직에서 이루어지는 것이 아니라 조직간 경력이동을 통한 개인의 심리적 성공이 강조되는 개념으로 이해할 수 있다(Arthur & Rousseau, 1996). 본 연구에서도 이 같은 관점을 반영하여 경력만족과 고용가능성을 주관적 경력성공 요인으로 정의하여 측정하였다.

경력만족(career satisfaction)은 현재 경력성공을 측정하는데 가장 널리 사용되는 개념으로, ‘개인의 인생에서 선택하고 결정한 경력 또는 획득할 수 있는 경력 기회나 발전 가능성 및 이러한 경력 생활을 뒷받침하는 자신의 지식과 능력에 대한 태도’를 말한다. 여기서 자신의 경력에 만족한다는 것은 자신이 유능하며 경력역할에서 성공적이었다고 지각하는 정도이다. 무경계 경력 환경에서 객관적인 위치보다는 자신의 경력 상황에 대한 만족을 경력성공의 주요지표로 삼는 것을 말한다(Heslin, 2005).

고용가능성(employability)이란 새로 고용되거나 고용상태를 유지할 수 있는 가능성 정도에 대한 지각을 의미한다(De Cuyper et al., 2008; Johnson, 2001). 또한 일과 경력 환경에 대해 개인이 능동적으로 적응할 수 있게 하는 능력의 개인차라고 정의되기도 한다(Fugate, 2006). 고용가능성이 높은 사람은 변화에 대해 준

비가 되어 있는 경향이 있다. 고용가능성은 자신의 경력에 대한 통제감을 향상시켜 주고 고용에 대한 두려움을 감소시켜준다. 따라서 고용가능성이 높은 사람은 삶에 대한 만족도도 높다(윤수민·이재식, 2010). 그러므로 구성원은 스스로 기능과 역량을 개발함으로써 노동시장에서 자신의 노동 가치를 인정받아야 한다(장은주, 2003; 안성환, 2009). 특히, 과거와 달리 평생직장을 보장받기 어려운 요즘과 같은 시기에는 개인의 고용가능성이 더욱더 중요해지고 있는 것이다.

개인이 프로틴 경력을 보유한 경우 직무 안정성보다는 고용가능성을 추구하게 된다(Hall, 1996). 무경계 경력은 현재의 직무수행 능력보다 변화적응 능력을 중시하고, 한 직장에서의 고용안정보다는 노동시장에서의 고용가능성을 중시한다(Arthur & Rousseau, 1996). 따라서, 현 조직 또는 외부 노동시장에서 고용가능하다는 개인적 믿음의 정도는 고용환경의 불안정성과 불확실성이라는 여건 하에서 주관적 경력성공의 관련 요소라 할 수 있다(Eby, Butts, & Lockwood, 2003)

2) 주관적 경력성공 선행연구

최근 개인차원에서 뿐만 아니라 조직의 성공에도 주관적 경력성공이 기여할 수 있다는 주장(Judge et al., 1999; Ng et al., 2005)이 관심을 모으고 있음에도 불구하고, 개념적 주장에 그치는 경우가 많고 실증된 선행연구는 드물다. 또한 이들 연구에서도 포괄적 개념의 주관적 경력 보다는 단편적으로 구성요소 각각이 조직에 미치는 영향과 관련한 연구가 주를 이루고 있다.

De Cuyper & De Witte(2011)의 연구처럼 직무만족과 고용가능성 또는 시장가치의 영향 등을 주관적 경력성공의 척도로 인용하는 연구가 일부 있기는 하지만, 대부분 연구자들이 처음부터 직무만족이나 고용가능성(시장가치)을 경력성공의 관점에서 접근하지는 않았다. 또한, 경력만족 또는 지각된 경력성공이 직접적으로 조직에 어떤 영향을 미치는 지에 관한 연구 또한 거의 찾아보기 어렵다. MIS 전문가들을 대상으로 한 Igarria & Greenhaus(1992)의 연구에서는 직무만족과 경력만족이 조직몰입에 미치는 영향이 실증되었고, 주관적 경력성공이 정서적 몰입과 지속적 몰입에 미치는 영향을 Simo et al.(2010)이 실증해 보인 정도이다.

국내에서는 장은주·박경규(2004)가 주관적 경력성공의 결정요인에 관한 연구를

경력만족과 고용가능성으로 구분하여 수행한 결과, 직무 지향적 정치행동, 개인-직무 적합성, 상사지원이 경력만족의 선행변수로 나타났으며, 고용가능성에는 성장욕구, 비공식 네트워크, 개인-직무 적합성이 영향을 미치는 것으로 확인됐다.

또한, 윤하나·탁진국(2006)의 연구에서는 주관적 경력성공의 영향력 변수들 가운데 정치행동, 상사지원, 비공식적 인간관계, 개인-직무적합성, 학연 및 지연, 경력계획이 주관적 경력성공에 영향력을 미치는 것으로 확인되었다. 조영복·곽선화·고경희(2007)의 연구에서는 주도성이 경력성공에 미치는 영향력을 확인하였는데, 이 연구에서 주관적 경력성공과 객관적 경력성공 모두에 영향력을 미치는 유의한 변수로 주도성을 검증했다. 강혜련·조미영(2007)은 주관적 경력성공의 관계를 남·여 관리자를 대상으로 검증했는데, 남성적 특질과 훈련·개발이 남성관리자의 경력만족에 영향을 미치는 것을 확인하였으며, 여성 관리자의 경우 경력성공의 하위개념인 경력만족이 남성적 특질, 직무경험 다양성, 훈련 및 개발의 영향을 받는 것을 확인했다.

이기은(2008)은 경력몰입에 경력만족이 영향을 미치고, 연구직 종사자들은 경력몰입이 높을수록 자신의 전문분야의 지식과 기술을 향상시키기 위해 많은 노력을 하며, 다른 분야로 경력을 바꾸거나 이직하려는 의도가 낮게 나타남을 실증했다. 권정숙(2010)은 주관적 경력성공의 선행변수로 개인-직무 적합성 연구를 수행한 결과 개인의 주관적 경력성공 인식에 있어 직무만족이 선행되어야 하는 것으로 밝혀냈으며, 개인-직무적합성과 주관적 경력성공의 관계가 직무만족을 통해 이루어지는 것으로도 확인하였다.

김성남·이규만(2012)는 내용이론의 관점에서 경력계획, 직무적합성, 직무-가정 갈등과 주관적 경력성공의 하위개념인 직무만족과 경력만족의 관계를 검증하였다. 이는 개인특성이 경력개발에 미치는 영향력을 검증한 것이라 할 수 있다. 이 연구결과 경력계획과 직무적합성이 정(+)^의 영향력 변인이고, 직무-가정 갈등이 부(-)^의 설명요인임이 확인되었다.

<표 II -5> 주관적 경력성공 선행변수 연구 개요

연구자	연구 변수	비고
Igbaria & Greenhaus (1992)	조직몰입	
Simo et al.(2010)	정서적 몰입과 지속적 몰입	
장은주·박경규(2004)	직무 지향적 정치행동, 개인-직무 적합성, 상사지원, 고용가능성 성장욕구, 비공식 네트워크, 개인- 직무 적합성	
윤하나·탁진국(2006)	정치행동, 상사지원, 비공식적 인간 관계, 개인-직무적합성, 학연 및 지연, 경력계획	
조영복·곽선화·고경희 (2007)	주도성	
강혜련·조미영(2007)	남성적 특질, 훈련 및 개발 경력만족, 직무경험 다양성	남·녀 관리자로 구분 연구
이기은(2008)	경력만족, 경력몰입 전문분야의 지식과 기술 향상 노력 이직 의도	
권정숙(2010)	개인-직무적합성, 직무만족	
김성남·이규만(2012)	경력계획, 직무적합성, 직무-가정 갈등, 직무만족과 경력만족의 관계	

자료: 연구자 정리

본 연구에서의 주관적 경력성공은 경력성공의 하위개념으로 개인이 목표-기대에 대한 주관적 평가로 인한 경력만족 및 고용가능성으로 접근한다.

3) 경력학습과 주관적 경력성공(경력만족, 고용가능성)의 관계

직접적으로 경력학습과 주관적 경력성공의 관계를 연구한 결과는 찾아보기 어렵지만, 유사 변수의 선행연구를 통해 그 영향관계를 추론해 볼 수 있다. 국내에서는 김시진·김정원(2010)이 프로틴 경력태도와 무경계 경력태도가 주관적 경력성공에 미치는 영향을 다차원적으로 분석했는데, 연구결과 프로틴 경력태도가 주

관적 경력성공에 영향을 미치는 것을 확인하였으며, 무경계 경력태도는 경력만족 및 직무만족과 관련되는 것으로 확인하였다. 즉 경력학습은 개인의 자기주도적 경력관리로서 주관적 경력성공에 영향을 미치며, 조직 간 이동을 통한 경력추구 활동 역시 개인의 경력활동에 유의미함을 의미한다.

우선 경력학습과 경력만족과의 영향 관계에 있어서, 배율규·김대영(2012)은 자기주도학습 능력과 경력만족의 관계를 경력정체를 통해 설명하였다. 연구결과 자발적이며 지속적으로 자신의 역량을 개발하는 자기주도학습 능력이 경력정체를 통해 경력만족을 설명하는 것으로 확인되었다. 이렇게 자기주도학습이 경력만족에 긍정적인 영향을 미친다는 연구결과는 윤수민·이재식(2010)의 연구결과와도 일치한다. 신수진·홍아정(2013)의 연구에서는 조직 구성원의 자기주도학습이 잘 이루어질수록 경력만족, 고용가능성 등 주관적 경력성공도 높게 인식하는 것으로 나타났다. 앞서 경력학습의 개념과 정의에서 언급하였듯이 자기주도학습은 경력학습의 한 유형으로 이러한 연구결과는 경력학습이 경력만족에 미치는 영향을 간접적으로 입증한다고 할 수 있다. 이를 통해 개인의 경력학습이 주관적 경력성공의 요소인 경력만족에 영향을 미치고 있음을 가정해 볼 수 있다.

경력과 관련한 패러다임적인 환경변화는 조직 구성원들의 조직헌신 의식과 조직가치에 대한 일체감에도 변화를 가져왔다(Mowday, Steers, & Porter, 1979). 현대적 경력으로 분류되는 프로틴 경력은 보다 직무에 만족하며 전문가적 헌신을 핵심으로 여기는 태도를 가지고 있으며, 지속적인 학습을 통해 고용가능성을 높이는 것을 중요하게 여긴다(Hall, 2004). 점차 종신 고용의 관습이 사라져가면서 고용 안정성은 낮아지는 반면, 노동시장은 여전히 경직성이 높기 때문에 조직 구성원들은 조직 내부 및 외부 노동시장에서의 고용가능성을 높이기 위해 개인의 경력개발을 위한 학습에 많은 관심을 갖게 된다(신수진·홍아정, 2013).

고용가능성은 학습을 통한 직업능력의 강화로서 가능하며 경력성공의 한 요소로서 중요한 잣대가 되었다(장은주, 2003; 신명훈·신광호, 1998). 박준우(2004)는 고용가능성 향상이 교육훈련 등을 통한 경력개발을 통해서 달성될 수 있다고 하였다. 이는 지속적인 학습이 고용가능성 증대에 기인하는데, 더 많이 배운 사람들이 더 쉽게 고용됨을 의미한다(Arthur & Rousseau, 1996; Drucker, 1992; Johnson, 2001).

이러한 맥락에서 박경환(2010)도 자기주도학습을 통한 역량강화가 경력에서의 성취라고 간주할 수 있는 주관적 경력성공 중 고용가능성에 긍정적인 작용을 미친다고 하였다. 즉 경력학습이 주관적 경력성공의 요소인 고용가능성을 증대시킨다는 결과를 의미한다.

이상에서 살펴본 바와 같이 기존 선행연구에서는 주관적 경력성공을 위한 지속적 학습의 필요성을 언급하고 있지만, 실증적인 연구는 매우 부족한 실정이다 (박경환, 2010). 이에 본 연구에서는 경력학습이 경력만족과 고용가능성이라는 두 가지 주관적 경력성공 요인에 어떠한 영향을 미치는 지를 살펴보고자 한다.

4) 긍정심리자본의 매개효과

긍정심리자본은 업무나 목표달성을 위해 필요한 복합적이고 긍정적인 인지상태를 형성하고 동기를 부여함으로써, 성과 향상에 고유한 영향을 미칠 수 있는 심리적 자원으로 논의되어 왔다. 또한, 긍정심리자본의 하위구성요소와 주관적 경력성공과의 관계를 갖는다는 것은 이미 선행연구에서 밝혀진 바 있다 (Stajkovic & Luthans, 1998; Peterson & Luthans, 2003).

자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력 등 긍정심리자본을 구성하는 각각의 구성요소에 대한 연구도 진행되고 있는데, 이진아(2003)는 자기효능감이 있는 사람이 경력개발에 대한 성과가 높음을 실증적으로 검증하였다. 그리고 개인의 희망이 직무만족에 긍정적 영향을 미친다는 것은 여러 연구에서 지지된 바 있다 (Peterson & Luthans, 2003; Yoseef & Luthans, 2007). 정민철(2011)은 희망적인 사람들은 계획을 방해하는 장애물을 만났을 때 목표달성을 위한 대안적 수단을 더 잘 강구함을 보여주며, 내재적 동기 유지를 위해 스스로 긍정적으로 문제를 해결할 가능성이 높다고 하였다.

또한 Seligman & Schulman(1986)의 연구에서는 낙관주의적인 태도를 가진 종업원이 보다 높은 성과를 창출하는 것으로 밝혀졌다. 복원력이 강한 개인들은 지속적으로 변하는 조직 환경에서 발생하는 다양한 스트레스원에 더 잘 대처할 수 있기 때문에, 역경 상황에서도 보다 감정적인 안정감을 보여준다고 했다 (Fredrickson, Tugade, Waugh & Larkin, 2003).

긍정심리자본의 매개효과를 검증한 선행연구를 살펴보면, Luthans et al. (2008)이 지원적 조직분위기와 직무만족, 직무성과, 조직몰입 간의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과를 실증하였고, Gooty et al.(2009)이 상사의 변혁적 리더십과 직무성과, 조직시민행동 간의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과를 확인하였다. 또한, Walumbwa et al.(2011)는 진성 리더십과 부서 성과 및 부서 시민행동 간의 관계에서 부서 집단 긍정심리자본의 매개효과를 실증하였고, Rego et al.(2012)은 진성리더십과 종업원 창의성 간의 관계에서 긍정심리자본의 부분매개효과를 입증했다.

국내에서도 변혁적 리더십(이동섭·최용득, 2010; 정대용·박권홍·서장덕, 2011; 홍소식·김병식, 2012; 이미영·김계하, 2012), 진성 리더십(김명수·장춘수, 2012; 김동철·김대건, 2012), 임파워링 리더십(양필석·최석봉, 2012; 김용순, 2013), 리더의 유머사용(최용득·정홍준·이동섭, 2012), 경력계획(오은혜·탁진국, 2012), 개인-직무/개인-조직 적합성 등이 긍정심리자본의 선행변수들로 고려되어 결과변수들 간의 매개효과 검증을 위한 연구들이 있어 왔다. 이러한 연구 결과를 종합해 볼 때, 긍정심리자본과 주관적 경력성공을 측정하는 경력만족 및 고용가능성 역시 긍정적인 영향 관계를 가진다고 예상 할 수 있다.

4. 조직지원인식

1) 조직지원인식 개념 및 구성 요소

조직지원인식(Perceived Organizational Support)은 ‘구성원이 자신의 공헌도를 평가받고 배려받는 정도에 대해 가지는 조직에 대한 전반적 신념’으로 정의되는데, 조직이 구성원의 기여를 높이 평가하고 복지에 대해 배려할수록 호혜성(reciprocity)에 따라 조직에 대한 의무감이 생겨난다(Eisenberger et al.,1986).

오아라·박경규·용현주(2013)는 조직지원인식을 구성원의 공헌을 가치있게 여기고 이들을 배려하는 정도에 대해 구성원이 가지는 조직에 대한 믿음이라 하였다.

조직지원인식은 사회적 교환 개념을 바탕으로 하며 이를 통해 조직 구성원을 조직의 목표를 달성하려는 직무관련 행동으로 유인할 수 있다. 즉, 조직 구성원들이 조직의 지원정도를 높게 인식하게 되면 사회적 교환의 특징을 강하게 갖고 있는 조직에서 개인은 조직과의 관계를 경제적 교환관계에서 사회적 교환관계로 재정의 하게 되며, 결국 이는 조직에 대한 애착과 몰입으로 이어질 것이라 가정할 수 있다. 따라서 직접적인 보상과 관련이 없더라도 개인이 조직에 제공할 수 있는 손쉬운 조직시민행동을 보다 많이 보이게 될 것이다(정현선, 2005).

조직지원인식은 공정성, 상사의 지원, 조직의 보상과 직무조건 등의 세 영역으로 구분된다(Rhoades et al., 2001). 이에 대하여 Shore & Shore(1995)는 자원분배에 있어서 공정한 결정 사례를 반복적으로 보여주는 것은 조직이 구성원들의 복지에 신경을 쓰고 있다는 것을 나타내 주기 때문에 조직지원인식을 강화하는 효과를 가져 온다고 주장했다. 또한, 조직시민행동을 더 잘 예측하는 변수로 조직지원인식과 전통적인 몰입 개념인 정서적 몰입, 지속적 몰입을 확인하였으며, 조직지원인식을 통해 구성원이 조직의 목표를 달성하려는 의무감을 갖게 할 수 있다고 하였다(Shore & Shore, 1995).

Dyne, Graham, & Dienesch(1994)의 선행연구 결과를 보면 종업원들의 행위 및 감정적 상태에 있어 조직이 그 구성원들을 지원하고 그들의 공헌에 가치를 둔다는 총체적인 지각이 중요한 관계를 나타내고 있다. 즉 조직지원인식은 호혜성에 근거하여 조직에 대한 정서적 몰입을 강화시키며 조직에 대한 노력을 증대시키는 반면, 조직이 종업원들의 기여와 복지에 거의 가치를 두지 않는다는 사실이 반복적으로 지각될 경우 조직지원인식 수준을 감소시키고 결국 조직에 대한 종업원들의 책무지각을 감소시키는 결과를 초래하게 된다.

Eisenberger et al.(1986)은 조직지원인식을 조직이 구성원에게 몰입하는 정도에 대한 구성원의 지각 정도라고 하면서 종업원이 조직에 몰입하는 과정 설명을 위해 사용자 몰입(employer commitment)을 제시하였다. 즉, 조직으로부터 칭찬, 인정, 멘토링 등을 받는 종업원은 조직지원인식이 증가하고 조직몰입의 증가로 이어져서 결국 작업태도 및 성과에 긍정적인 효과를 나타낸다고 보았다.

Guzzo, Noonan, & Elron(1994)은 조직지원인식이 재정적 유인, 일반적 지원, 가족지원으로 구성되어 진다고 하였는데, 조직지원인식은 조직과의 가치일치관계

에 기초하고 있는 정서적 애착심(affective attachment) 뿐만 아니라 조직이 주는 보상에 기초한 계산적 몰입(calculative involvement)을 포함하는 포괄적인 개인 태도를 규정하고 있다.

조직에 대한 전반적인 반응(global reaction) 표현이 몰입(commitment)이라면, 만족(satisfaction)은 직무상황에서 다양한 측면의 정서적인(affective) 반응을 의미한다. 조직지원인식은 조직 몰입처럼 인식되며 종업원에 대한 조직의 태도를 종업원이 어떻게 지각하느냐에 초점을 맞춘 것으로, 종업원이 자신의 업무수행에 대해서 조직이 얼마나 이해하고 배려해 주는지에 대하여 지각하는 정도를 말한다(Shore & Tetrick, 1991).

구성원들의 긍정적이고 조직에 유익한 행동은 조직지원을 통해 유발되고, 구성원들은 이러한 조직지원인식에 의해서 조직에 호혜적인 의무감을 갖게 되는데, 이러한 의무감은 이들 간의 교환관계를 통하여 형성되어진다(조규영, 2010). 조직 내에서 형성되는 교환관계의 유형과 그 중요성에 대한 인식은 많은 연구의 대상이 되어 왔는데, 교환관계와 관련된 연구로 ①사회적 교환이론, ②심리적 계약, ③명약적 관계, ④상사-부하간의 교환관계를 들 수 있다.

첫째, 사회적 교환이론에 따르면 한 개인이 사회적 교환관계로 인해 이득을 얻었을 때의 빚을 진 것 같은 느낌은 개인 내부에서 일어나는 지각된 불균형에 기인한다. 또한, 개인이 상대방으로 부터 받은 보상에 보답하지 못한 상황에서 느끼는 불균형 상태의 유지 조건은 교환 당사자 간의 상호신뢰를 바탕으로 이루어진다. 빚진 사람이 언젠가는 보답하겠다는 믿음과 보상을 준 사람이 언젠가는 보답을 받을 것이라는 믿음이 존재해야 상호간에 사회적 관계가 성립한다는 것이다(Blau, 1964).

Blau(1964)는 조직행위를 사회적 교환(social exchange)과 경제적 교환(economic exchange)으로 구분하여 설명하였는데, 사회적 상호작용의 중요한 형태로 교환의 중요성을 지적하였다. 사회적 교환관계의 본질은 호혜성(reciprocity)으로 인간은 편익을 받게 되면 언제, 어떤 방식으로든지 그 호의를 돌려주려는 의무를 느끼게 된다. 이런 교환은 신뢰와 선의(good faith)를 전제로 한다. 당사자들이 서로에 대해 갖고 있는 신뢰와 선의는 장기간에 걸쳐서 서로에 대해 공정해 지려고 편익을 기억하고 감시하게 되며, 차후 기회가 주어질 때 그

편익에 대한 감사의 표현 등으로 나타내는 것이다(조규영, 2010). 따라서 사회적 교환관계의 특징을 강하게 갖고 있는 조직에서 조직 구성원들이 조직의 지원정도를 높게 인식하게 되면, 개인은 조직과의 관계를 경제적 관계에서 사회적 관계로 재정의 하게 되며 이는 조직에 대한 애착과 몰입으로 이어져 조직 구성원들의 직무태도의 향상을 가져오게 된다(김중원, 2008).

둘째, 심리적 계약은 개인과 조직 간의 교환관계로 직원과 사용자 간의 상호 호혜적 의무에 관하여 조직 구성원이 가지고 있는 신념의 체계이다. 즉, 심리적 계약은 조직과 개인과의 상호 의무를 구성원이 어떻게 지각하느냐에 달려있으며 이러한 심리적 계약은 구성원의 태도와 행동에 영향을 미치는 중요한 결정요소가 된다(Rousseau & Park, 1993). Levinson et al.(1962)은 심리적 계약을 합법적으로 문서화된 노사 간의 합의 규정보다 좀 더 포괄적인 의미를 지니는 것으로 보아, 고용관계를 맺고 있는 당사자들이 의식적·무의식적으로 지닌 상호간의 기대라고 정의하였다. Schein(1972)은 심리적 계약을 조직으로부터 자신이 제공받아야 할 것과 자신이 조직에 제공해 주어야 할 것에 대한 구성원의 기대와 조직이 구성원에게 주어야 할 것과 조직이 구성원으로부터 제공받아야 할 것에 대한 조직의 기대가 서로 일치하는 정도라고 정의하였다.

Rousseau(1998)는 심리적 계약을 조직과 구성원들 간에 이루어지는 호혜적 교환협정의 내용과 조건에 대한 개인차원의 믿음으로 정의한 바 있으며, 이후 고용주, 회사, 상사, 동료, 부하 등이 개인과 서로 간의 상호의무에 따른 개인의 신념으로 재정의 하였다. Eisenberger et al.(1990)은 조직 구성원들이 조직과 구성원간의 공식적 책임의 범위를 넘어선 상호 호혜적 의무를 가지고 있으며, 조직과 구성원은 각기 다른 당사자에게 영향을 미치는 어떤 일을 할 때 서로의 필요와 희망사항을 고려한다는 직원의 묵시적 이해를 심리적 계약의 특징으로 보았다.

심리적 계약은 조직지원인식과 가장 밀접한 관련을 가지고 있다. 조직지원인식은 조직-직원 차원의 사회적 교환을 다루고 있으며 심리적 계약도 조직과 직원 간의 교환관계에 관한 개념이다. 그러므로 조직지원인식과 심리적 계약은 조직지원의 자유 재량적 측면을 강조하고 있다고 볼 수 있는데, 조직상황에 대한 직원들의 인지적 판단을 근거로 형성된다는 점에서 공통점이 있다(조주은, 2004). 즉,

조직지원인식은 구성원의 총체적 믿음인데 반해 심리적 계약은 상호의무에 대한 구성원의 믿음으로 정의된다.

셋째, 맹약적 관계는 정서적 결속, 상호신뢰, 공유된 가치, 무제한의 몰입 등의 개념을 특성으로 하는 관계이다(Graham & Organ, 1993). 맹약이란 단순한 협상이라기보다는 서로가 공동목표를 위하여 무기한으로 최선을 다하겠다는 상호약속 즉, 서약을 말한다. 그러므로 획득되는 개념이 아니라 조직과 구성원의 관계에 내재하면서 구성원의 노력을 유발시키는 특성을 가지고 있다. 따라서 서로의 관계를 유지하기 위한 행동들을 사전적으로 규정하지 않아도 되는 상호몰입의 관계를 의미한다(김윤성, 2003). Moorman, Blakely, & Niehoff(1998)는 맹약적 관계에 조직지원인식이 어떤 역할을 하는 지를 연구한 결과 맹약적 관계는 어느 정도 사회적 교환의 유형과 유사하지만 서로 상대방의 복지에 전념하며 선형적인 일련의 가치에 몰입한다는 점에서 차이가 있다고 하였다.

넷째, 리더-구성원의 교환관계(LMX: Leader-Member Exchange)는 Densereau, Graen & Haga(1975)에 의해 제안된 것으로 상호간의 관계분석을 리더와 구성원 관계의 차원에서 분석한 것으로서 리더는 조직 내에서 자신의 리더십 스타일을 구성원 모두에게 동일하게 적용하는 것이 아니라 리더와 구성원의 일대일 관계에서 파악한다고 하였다. LMX이론은 리더와 구성원 간의 쌍방관계(dyadic relationship)를 리더십 프로세스의 중심축으로 삼고 있다. 따라서 LMX는 집단수준이 아닌 개별수준에서 리더와 구성원 간의 관계에 초점을 두고 리더십을 밝히고자 하였으며, 리더십 프로세스는 LMX의 질이 높을 때 신뢰와 만족, 조직의 충성심과 일체감에 효과적이라 할 수 있다. 조직지원인식이 개인과 조직 간의 사회적 관계라면 리더-구성원 교환관계는 개인과 상사간의 사회적 교환관계이다.

Eisenberger et al.(1986)은 직무성과와 연관된 자유 재량적 보상은 조직지원인식에 영향을 미친다고 하였다. 이는 상사에게 보상을 제공할 수 있는 책임이 주어졌을 때, 상사의 지원과 조직지원인식이 연관되어 있다는 것을 말한다(Tetrick, Shore & Miles, 1994). 선행연구에 의하면 리더-구성원의 교환관계는 조직지원인식이 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 리더-구성원의 교환관계와 조직지원인식 간에는 높은 관련성이 존재한다(Settoon, Bennett, & Liden,

1996). 조직지원인식과 리더-구성원 교환관계 둘 다 사회적 교환이론에 기초하고 있다는 공통점을 가지고 있다.

조직지원인식은 조직분위기(Organization Climate)의 개념과 구별되어진다. 조직분위기는 행동과학자들에 의해 개념이 정의되었으며, 이를 조직의 업무환경 내에서 개인의 행동과 태도에 영향을 미치는 중요한 생태학적 요인으로 본다. Litwin & Stranger(1968)는 조직분위기를 업무환경에서 중요한 특성들의 집합으로 이러한 환경에서 살고 일하고 있는 구성원들에 의해 직·간접적으로 인지되고, 그들의 동기부여와 행동에 영향을 주는 것이라고 정의하였다. Campbell et al.(1970)은 조직분위기를 특수조직에 있어 고유한 일련의 속성으로 조직이 구성원과 환경을 다루는 방법으로부터 나올 수 있는 정적인 특성(자율성 정도와 같은)과 행위-결과 및 결과-결과 상황을 조건으로 한 조직을 기술하는 일련의 태도 및 기대를 형성한다고 하였다. 이처럼 개념적으로 보았을 때 조직분위기는 종업원들이 다른 사람들과 공유하는 작업환경의 개인적인 해석에 대한 것을 의미하는 반면에, 조직지원인식은 종업원의 특정한 일 역사에 기초한 것이고 고용주들이 개인적으로 종업원들에게 몰입을 하는 정도의 인지정도를 나타내므로 두 개념은 구별된다고 볼 수 있다.

2) 조직지원인식 선행연구

조직지원인식과 관련한 연구는 주로 조직지원을 인식한 조직 구성원들의 태도와 행동이 어떠한 형태로 나타나는지 다양한 변수를 규명하는 방식으로 그 효과의 검증에 초점이 맞춰져 왔다. 우선 조직지원인식을 선행변수로 한 연구를 살펴보면, Guzzo, Noonan, & Elron(1994)는 해외파견 근로자 148명을 대상으로 한 연구에서 재정적 유인과 일반적 지원이 조직지원인식과 긍정적 관계가 있음을 실증함으로써 조직지원인식과 조직몰입 간의 밀접한 관계를 밝혀냈다. 또한, Fasolo(1995)는 법 집행인 213명을 대상으로 한 연구에서 분배공정성과 조직지원인식 간의 관계에 대한 설명력은 낮은 반면, 절차공정성 인식과 조직지원인식 간에는 긍정적인 관계가 있는 것으로 조사하였다.

Jones, Flynn, & Kelloway(1995)는 직무스트레스 요인으로서 직무 역할 갈등과

모호성을 구성요인으로 보고 제조업 근로자, 공무원, 전문가 집단 등 3집단 역할 스트레스 연구를 진행한 결과, 3집단 모두에서 직무스트레스와 조직지원인식 간에는 강한 관련이 있다는 것이 밝혀졌다.

Shore & Shore(1995)는 이러한 연구들을 검토한 결과 ①경영자, 상사, 동료의 신뢰와 지원에 대한 인식, ②훈련·개발, 교육을 위한 휴직 등 임의적 인적자원 관행으로서 종업원에 대한 투자, ③승진을, 임금인상, 보너스 같은 재정적 보상 등 조직의 구성원에 대한 인정 정도를 조직지원인식에 대한 선행변수로 밝힌 바 있다. 또한, 시스템 공정성이라는 전반적인 구조가 종업원의 태도와 행위를 예측하는 분배적 공정성 또는 절차적 공정성보다 더 나은 개념을 제공할 수도 있다고 보았다.

조직지원인식을 매개변수로 한 연구는 조직특성과 관련된 변수, 통제의 위치, 조직몰입 등을 중심으로 진행되어 왔다. 우선 Hutchison & Garstka(1996)은 미국 남부 캘리포니아의 3개 조직체(지역초급대학, 에너지/취발유 수송회사, 주립대학) 근로자 337명을 대상으로 한 연구에서 종업원의 참여(participation in goal setting)와 피드백(feedback) 등이 조직지원인식의 선행변수임을 확인하였다. 또한, 조직지원인식이 종업원에 대한 조직 몰입간의 관계를 매개해 주고 있다는 사실을 실증적으로 검증하였다.

Wayne, Shore, & Liden(1997)는 미국 전역 대기업 봉급생활자 570명을 대상으로 한 조직지원인식과 직속상관과의 교환관계인 LMX 연구를 검증한 결과, 공식·비공식적 훈련과 개발 경험을 가진 근로자가 조직지원인식에 대한 지각정도가 높고, 최근 5년간 승진을 경험한 조직 구성원은 그렇지 않은 경우보다 조직지원인식을 더 높게 인식한다는 결과를 검증했다. 또한, 정서적 몰입, 이직의도, 업적평점, 조직시민행동, 친절행동이 조직지원인식의 결과변수임을 밝혔으며, 조직지원인식이 이들 결과변수와의 관계에서 매개역할을 하는 것으로 조사되었다.

Moorman et al.(1998)이 수행한 미국 중서부 대형 군병원 민간인 근로자 및 상관을 대상으로 한 연구결과, 절차공정성 인식은 종업원이 조직으로부터 지원을 받고 있다는 정도에 영향을 미치며 조직지원인식은 종업원이 조직시민행동과 상호적이라는 분위기를 창출한다는 사실을 확인했다. 또한 절차공정성이 조직지원인식의 선행변수임을 확인하였다.

국내 연구로는 우선 서재현(1997)이 225명의 기업 근로자를 대상으로 한 연구에서 조직지원인식은 조직공정성이 조직몰입에 미치는 영향에 매개역할을 하고, 분배공정성과 절차공정성이 조직지원인식에 유의한 정(+)의 영향을 미친다는 결과를 확인했다.

윤정구(2001)는 대기업 전자회사와 전력공급회사 종업원 2,589명을 대상으로 한 연구에서 자율성, 다양성, 업무과중 등과 같은 직무특성 변수와 의사소통, 분배공정성, 절차공정성 등과 같은 조직관련 변수가 직무만족과 조직지원인식 등 두 가지 변수와 조직몰입 간의 관계를 매개하고 있음을 발견하였다.

이종찬(2005)은 291명의 포항지역 철강산업단지 내 기업 근로자를 대상으로 연구한 결과에서 분배공정성 인식과 절차공정성 인식은 조직지원인식에 유의한 영향을 미치고, 조직지원인식 또한 조직시민행동에 영향을 미치는 것을 확인했다. 또한 공정성 인식이 조직지원인식을 통하여 조직시민행동에 유의한 간접효과를 미치는 것으로 나타났다. 이는 조직 구성원이 공정성을 지각하게 되면 조직시민행동을 유발하게 됨을 확인한 것이다.

설홍수(2006)는 연구개발 조직 구성원 153명을 대상으로 한 연구에서 상사의 사회정치적 지원은 조직지원인식을 매개하여 혁신행동에 정(+)의 영향을 미치는 것을 밝혀냈다. 배성현과 김미선(2009)은 24개 공기업과 금융기업 구성원 948명 대상 연구에서 조직정치 지각은 긍정적 결과변수인 조직시민행동에 유의한 부의 관계 부정적 결과변수인 직무긴장과 이직의도에 각각 유의한 정의 관계를 보여 주었다. 또한 조직지원인식은 조직정치와 결과변수인 조직시민행동, 직무긴장, 이직의도 등에 모두 부분 매개역할을 하였다. 이 결과로 조직정치 지각이 어느 정도 조직지원인식을 통하여 조직시민행동, 직무긴장, 이직이도 등에 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

조직지원인식을 결과변수로 한 연구로는 먼저 Eisenberger, Fasolo, & Mastro(1990)가 시간급 구성원과 관리자들을 대상으로 한 연구를 들 수 있는데 높은 조직지원인식을 지닌 구성원은 조직에 협력과 충성도가 높을 뿐 아니라, 임금, 승진과 같은 물질적 보상에 더욱 큰 기대를 소유하고 있다는 것을 보여 조직지원인식은 조직에 대한 정서적 애착심과 관련이 있는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 조직지원인식이 정서적 몰입과 계산적 몰입에 긍정적인 영향

을 미친다는 것을 보여주고 있다.

Aryee & Tan(1992)은 조직지원인식이 경력몰입과 조직몰입에 긍정적인 관계를 갖는다는 것을 연구를 통해 밝혀내었다. Miceli & Mulvey et al.(2000)의 연구 결과 임금수준에 대한 만족이 아닌 임금체계에 대한 만족이 조직지원인식을 더 높게 형성하게 하였으며, 조직지원인식은 결국 조직몰입과 조직시민행동에 영향을 미쳤다. 즉 분배공정성에 해당하는 임금체계에 대한 만족이 클수록 조직지원인식이 높아지는 것으로 나타났다.

Cropanzano et al.(1997)은 조직정치와 비교하여 조직지원인식의 개념적 타당성을 연구하였는데 두 개념이 단일 연속성의 반대 정점에 있는 개념이기 보다는 분리되는 두 개념으로 보아야 한다고 제안하였다. 아울러 조직지원인식과 직무만족, 조직시민행동과의 관련성 연구에서는 조직지원인식은 직무만족에 유의한 영향을 미쳤으며, 조직시민행동은 부분적으로 영향을 미친 것으로 나타났다.

Randall et al.(1999)의 연구에서는 보상과 조직지원인식이 조직몰입에 미치는 영향을 검증하였는데, 조직몰입은 조직지원인식과 부분적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. Guzzo, Noonan, & Elron(1994)의 연구에서는 조직지원인식이 조직몰입에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 조직지원인식은 사용자의 인적자원관리 관행과 조직몰입과의 관계에 매개역할을 하는 것으로 나타났다. 그리고 Settoon, Bennett, & Liden(1996)의 연구도 조직지원인식은 조직몰입에 유의한 영향을 미치며, LMX는 조직시민행동과 역할행동에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

국내 연구로 박노운(2009)은 사회적 교환과 경제적 교환에서의 조직지원인식과의 관계를 연구한 결과 사회적 교환관계에 대해서는 조직지원인식, LMX, 학습 목표성향 순으로 강한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 경제적 교환관계에서는 단기적 관점의 교환과 재무적 측면의 교환으로 구분하여 조사한 결과 단기적 관점의 경제적 교환에 대해서는 개인적 요인인 목표지향성이 강한 영향을 미치고 있으며, 재무적 측면의 조직지원 인식이 약한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 김대원(2010)의 실증분석 결과 조직지원인식과 정서적 안녕감은 모두 조직시민행동에 중요한 영향 변수의 역할을 하는 것으로 조사되었다.

<표 II -6> 조직지원인식 선행연구 개요

구분	연구자	변수
선행 변수 연구	Guzzo, Noonan, & Elron(1994)	재정적 유인, 일반적 지원 → 조직지원인식
	Fasolo(1995)	절차공정성 → 조직지원인식
	Jones, Flynn, & Kelloway(1995)	갈등, 모호성 → 조직지원인식
	Shore & Shore(1995)	최고경영자·상사·동료의 신뢰·지원, 임의적 인적자원관리 관행, 조직인정 → 조직지원인식
매개 변수 연구	Hutchison & Garstka (1996)	목표설정, 종업원 참여와 피드백 → 조직지원인식 → 조직몰입
	Wayne, shore, & Liden(1997)	개발경험, 승진, 근속년수, 관계지속년수, 좋아함, 기대 → 조직지원인식 → 정서적 몰입, 이직의도, 업적평점, 조직시민행동, 친절행동
	Moorman, Blakely, & Niehoff(1998)	절차공정성 → 조직지원인식 → 조직시민행동
	서재현(1997)	조직공정성(분배공정성, 절차공정성) → 조직지원인식 → 조직몰입
	윤정구(2001)	직무특성 변수(자율성, 다양성, 업무과중), 조직관련 변수(의사소통, 분배공정성, 절차공정성) → 조직지원인식, 직무만족 → 조직몰입
	이종찬(2005)	조직공정성(분배공정성, 절차공정성) → 조직지원인식 → 조직시민행동
	설홍수(2006)	상사의 사회정치적 지원 → 조직지원인식 → 혁신행동
결과 변수 연구	배성현·김미선(2009)	조직정치 지각 → 조직지원인식 → 조직시민행동(-), 직무긴장, 이직의도
	Eisenberger, Fasolo, & Davis-LaMastro (1990)	조직지원인식 → 결근율, 직무성과, 혁신, 정감적 몰입, 성과와 보상의 기대
	Aryee & Tan(1992)	조직지원인식 → 경력몰입, 조직몰입
	Miceli & Mulvey et al.(2000)	임금수준·임금체계 만족 → 조직지원인식, 조직몰입, 조직시민행동, 노조몰입
	Cropanzano et al.(1997)	지각된 조직정치·조직지원 → 조직시민행동, 이직, 직무만족, 직무몰입, 조직몰입
	Randall et al(1999)	조직몰입 → 조직지원인식

구분	연구자	변수
결과 변수 연구	Settoon, Bennett, & Liden(1996)	조직지원인식, LMX → 조직몰입, 역할행동, 조직시민행동
	박노윤(2009)	조직지원인식, LMX, 학습목표 성향 → 사회적 교환 목표지향성, 조직지원인식 → 경제적 교환
	김대원(2010)	조직지원인식, 정서적 안녕감 → 조직시민행동

자료: 연구자 요약 정리

이상의 선행 연구결과를 종합해 볼 때, 조직지원인식이 높을수록 정서적 애착심과 계산적 몰입을 가져와서 구성원의 직무태도와 업무성과가 높아지며, 이는 경력학습에도 긍정적 조절요인으로 영향을 미칠 것으로 예측된다.

3) 조직지원인식의 조절효과

조직지원인식(Perceived Organizational Support: POS)이란 ‘조직이 구성원의 기여가치를 인정하고 복지를 위해 노력을 기울이는 데 대해 구성원이 총체적으로 형성하게 되는 포괄적인 믿음으로 정의된다(Eisenberger et al., 1986; Rhoades & Eisenberger, 2002). 지각하고 있는 조직지원인식은 구성원들로 하여금 조직에 대한 정서적 애착을 형성하고, 긍정적인 직무태도를 유도하며 몰입수준을 높이고 더 나은 성과를 창출하기 위해 노력하도록 하는 긍정적인 결과를 가져온다(Rhoades & Eisenberger, 2002; Shore & Tetrick, 1991).

사회교환이론에 기초한 조직지원인식은 조직이 구성원의 몰입을 기대한다면 조직도 그들에게 몰입해야만 한다고 주장하는 것이다(Eisenberger et al., 1986). 이는 호혜성의 규범(norm of reciprocity: Gouldner, 1960)에 입각하여 자원의 교환과정을 설명하고 있는데, 개인과 조직 간의 교환자원은 기여와 보상이라 할 수 있다(March and Simon, 1958; Etzioni, 1961; Eisenberger, Fasolo, & Mastro, 1990). 즉, 구성원들은 조직이 자신을 지지한다는 믿음을 갖게 되면 상호 호혜적 차원에서 자발적으로 조직에 기여하고자 하는 의무감을 형성하는데, 이러한 조직

지원인식은 구성원의 평가와 보상에 대한 믿음에도 영향을 미친다(Rhoades & Eisenberger, 2002; Shanock & Eisenberger, 2006; Wayne, Shore, & Liden, 1997).

그리고 조직지원인식의 조절효과와 관련된 연구로서 Eisenberger et al.(1986)은 조직 구성원들이 조직이 자신들의 기여를 인정해주고 자신들을 가치있는 존재로 수용해준다는 믿음을 가질 때 몰입한다고 하여 조직지원인식의 조절효과를 설명하였다. 또한, Greenhalgh & Rosenblatt(1984)는 사회적 지원 역시 조절변수가 될 수 있다고 주장하였다. 즉 사람들이 역경에 처했을 때 사회적 지원이 조절효과로 작용한다고 주장하였다.

선행연구들은 조직지원인식이 개인적 특성 및 직무환경이 구성원의 태도와 행동에 미치는 영향을 조절하는 역할을 한다고 제시하고 있다. Stamper & Johlke(2003)는 역할갈등과 역할모호성과 같은 직무환경이 직무만족, 잔류의도, 그리고 직무성과에 미치는 영향을 조직지원인식이 조절하고 있음을 제시하였다. Kuvas(2008)는 인적자원개발 프로그램이 구성원의 직무성과에 미치는 긍정적인 영향을 구성원-조직의 관계를 나타내는 변수들인 조직지원인식, 감정적 조직몰입, 절차 및 상호작용 공정성이 정(+)적으로 조절한다는 것을 실증적으로 규명하였다. Duke et al.(2009)은 조직지원인식이 높을수록 개인의 정서노동 정도와 직무성과간의 부(-)적 관계가 약화된다는 것을 알아냈다.

국내연구로서 최항석·박봉규(2005)는 직무불안정 지각이 조직 구성원의 태도와 행동에 미치는 영향에 관한 연구를 수행하였으며, 그들은 구조조정 이후 조직에 남아있는 구성원은 인지된 사회적 지원이 직무 불안정과 조직몰입, 이타적 행동 및 양심적 행동의 관계를 조절한다는 것을 밝혔다. 또한 한진환(2006)은 고용불안의 선행요인과 고용불안 간 조직지원의 조절효과에 관한 연구에서 조직 구성원의 고용불안은 조직지원인식을 통하여 감소시킬 수 있다는 것을 확인하였다. 따라서 조직 구성원이 조직변화 가능성과 역할 모호성으로 인하여 고용불안을 지각한다고 하더라도 조직지원이 높다는 인식을 통하여 고용불안을 감소시킬 수 있다는 점에서 조직지원인식의 조절효과를 설명하였다. 박봉규(2008)는 조직 구성원의 감정노동과 직무태도간의 관계에서 조직지원과 자기유능감이 미치는 조절효과에서 유의한 조절효과가 있음을 밝혔다.

이러한 과정에서 조직과 개인 간의 신뢰는 한층 증가하게 되고 선순환이 계속 지속될 것이다. 조직 구성원들은 자신의 기여를 인정해 주고 자신들을 가치 있는 존재로 수용해 준다는 믿음과 합리적 보상시스템이 갖추어져 있다는 인식이 확고하다면 결과가 불확실한 상황에서도 경력학습을 통한 성과 증진에 더욱 매진할 수 있다. 이는 결국 경력성과에도 긍정적 영향으로 작용하게 될 것이다. 즉, 조직지원인식은 일종의 상황변수와 유사하게 경력학습 활동과 긍정심리자본 간의 관계를 조절하는 역할을 할 것으로 보여진다.

이렇게 조직지원인식이 구성원의 태도 및 행동에 긍정적인 영향을 미친다는 것은 구성원 개개인이 조직의 지지를 받고 있다는 믿음이 있을 때, 긍정적인 효과를 기대할 수 있음을 의미한다(Shanock & Eisenberger, 2006; Wayne, Shore, & Liden., 1997). 따라서 조직 구성원들이 회사가 나의 조직이라는 주인의식을 가질 경우, 조직시민행동 및 조직몰입과 같은 구성원들의 긍정적 행동은 조직의 지지에 대한 믿음으로 인해 더욱 강화될 것이라고 생각할 수 있다. 따라서, 구성원들에게 지각된 조직지원인식은 경력학습과 긍정심리자본 간의 관계에서 긍정적인 조절효과를 미칠 것으로 가정할 수 있다.

<표 II-7> 조직지원인식의 조절효과 선행연구 개요

연구자	연구 결과
Eisenberger et al.(1990)	구성원들이 조직이 자신들의 기여를 인정해주고 자신들을 가치있는 존재로 수용해준다는 믿음을 가질 때 몰입한다고 하여 조직지원인식의 조절효과 설명
Greenhalgh & Rosenblatt (1984)	개인이 역경에 처했을 때 사회적지원이 조절효과로 작용
최향석·박경규 (2005)	구조조정 이후 조직에 남아있는 구성원은 인지된 사회적 지원이 직무 불안정과 조직몰입, 이타적 행동 및 양심적 행동의 관계를 조절함을 입증
한진환(2006)	조직 구성원의 고용불안은 조직지원인식을 통하여 감소시킬 수 있다는 것을 확인
박봉규(2008)	조직 구성원의 감정노동과 직무태도간의 관계에서 조직 지원과 자기유능감이 미치는 유의한 조절효과 입증

자료: 연구자 요약 정리

Ⅲ. 연구설계

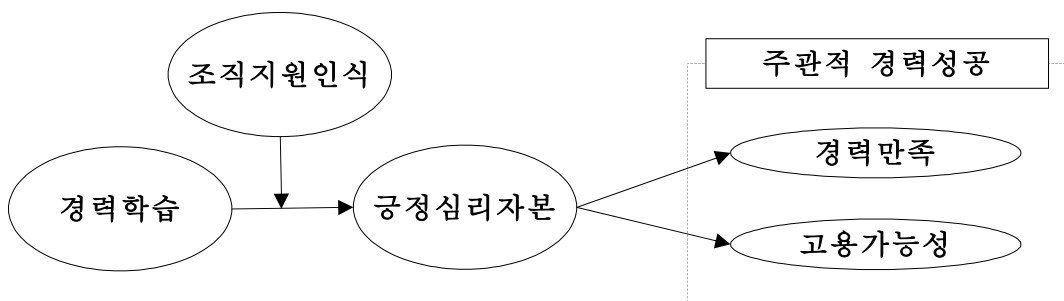
본 장에서는 연구목적 달성을 위한 방법을 설명한다. 우선 1절에서는 연구모형 및 연구가설을 설명한다. 연구모형은 본 연구에서 실행하려는 연구목적의 의미이며, 연구가설은 연구모형에 포함된 변수들 간의 추론된 관계를 의미한다. 2절에서는 변수의 조작적 정의와 조사 설계를 논한다. 변수의 조작적 정의는 이론적 배경에서 언급된 연구개념 측정을 목적으로 연구자에 의해 정의되는 것을 의미한다. 또한 조사 설계는 연구의 대상이 되는 표본 설계와 측정도구와 관련한 설문지 구성 및 출처 그리고 연구 분석을 위한 분석방법을 논의한다.

1. 연구모형 및 연구가설

1) 연구모형

본 연구의 주요 목적은 첫째, 경력학습이 주관적 경력성공의 구성요소인 경력만족과 고용가능성에 미치는 영향에 있어 긍정심리자본의 매개 프로세스 검증이다. 이를 검증하기 위한 절차로 경력학습과 긍정심리자본의 영향력 관계, 경력학습과 경력만족의 관계, 경력학습과 고용가능성 관계, 마지막으로 경력학습과 주관적 경력성공(경력만족, 고용가능성) 관계에서 긍정심리자본의 매개효과를 확인한다. 두 번째는 경력학습과 긍정심리자본 간의 관계에 있어 조직지원인식의 조절효과 검증 목적을 한다. 연구모형은 아래 <그림 Ⅲ-1>과 같다.

<그림 Ⅲ-1> 연구모형



본 연구의 특징은 선행연구가 부족한 경력학습을 독립변수로 하고 상위 개념에서 긍정심리자본의 매개효과를 규명한다는 점과 이 과정에서 영향을 미치는 조직지원인식의 조절효과 연구를 들 수 있다. 본 연구를 통해서 개인의 성격과 같은 심리적 요인도 사회적 과정을 통해 학습된다는 사회적학습이론의 주장이 지지될 수 있으며, 사회적 교환 개념을 기초로 한 조직지원인식의 조절효과가 긍정심리자본이라는 심리적 요인 개발을 위한 경력학습과정에서도 영향을 미친다는 사실을 규명하게 된다.

2) 연구가설 설정

본 연구에서는 긍정심리자본 형성을 촉진하는 요인으로 경력학습을 설정하였으며, 결과 변수로는 주관적 경력성공의 두 가지 차원인 경력만족과 고용가능성을 가설로 설정하였다. 먼저 이 변수들 간의 영향력 관계를 규명하고 그 속에서 긍정심리자본의 매개효과를 규명한다. 또한 독립변수인 경력학습과 매개변수인 긍정심리자본과의 관계에서 조직지원인식의 조절효과와 관련된 가설을 규명한다.

(1) 경력학습과 긍정심리자본의 영향력 관계

심리적 측면에서 볼 때, 경력학습(career learning)은 조직 구성원이 경력향상 기회 획득에 대한 대가로 조직에 대한 긍정적 태도를 증대시키는 것을 의미한다(Tansky & Cohen, 2001). 이는 개인의 주도 하에 경력효율성을 증대하기 위해 개인의 지식·태도·능력을 개발하는 행동을 의미한다.

인간의 사회적 행동은 학습에 의한 변화될 수 있다. 특히, 인지 욕구가 높은 사람은 높은 수준의 인지적 활동이 요구되는 과업을 선호하며 주어진 정보를 처리하려는 동기가 높아서 적극적인 인지 활동을 한다(Cacioppo & Petty, 1982). 사회적학습이론에 따르면 인간의 사회적 행동뿐만 아니라, 성격과 같은 심리적 특성들도 대인관계 등 사회적 과정을 통해 학습된다고 본다. 그렇다면 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력과 같은 긍정심리자본 역시 경력학습을 통해 개발될 수 있다고 가정해 볼 수 있다.

Bandura(1977)의 초기 연구에 따르면 타인을 관찰하는 것에 의해서 정서적 반응을 학습하는 과정을 대리적 조건형성(vicarious conditioning)이라고 부르는데, 정서반응의 대리적 조건형성은 대단히 효과적이어서 짧은 시간의 관찰만으로도 이루어질 뿐만 아니라 일단 형성되면 아주 강렬하고 지속적이며 다른 상황에도 일반화 된다(Mineka et al., 1984). 즉, 관찰과 같은 단순한 방법의 경력학습만으로도 정서적 반응이 발생하며, 이러한 정서적 반응에는 긍정심리자본의 네 가지 구성요소도 예외일 수 없을 것이다.

또한, Bandura(1986)는 사회인지이론에서 교육이나 훈련이 자신의 능력에 대한 신념을 향상시키는 것으로 주장한다. 특히 자기효능감은 자신의 능력에 대한 믿음으로 이러한 능력은 학습을 통해서 향상될 수 있다. 선행연구에서도 이러한 논리를 뒷받침하고 있다. 위의 내용을 토대로 아래와 같이 가설을 제안한다.

가설 1 : 경력학습은 긍정심리자본에 유의한 정(+)의 영향력이 있을 것이다.

(2) 경력학습과 경력만족과의 영향력 관계

경력학습은 경력 및 직무와 관련한 지식, 태도, 능력을 향상 시키는 개인행동이다(London & Smither, 1997; Carvery & Garavan, 2007). 경력학습에 대한 선행연구가 부족한 관계로 교육·훈련, 훈련·개발을 변수로 한 기존 연구를 활용하여 경력학습과 결과변수간의 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.

경력만족(career satisfaction)은 개인의 삶에서 선택하고 결정한 경력 또는 가질 수 있는 경력기회나 발전 가능성 및 이러한 경력생활을 뒷받침하는 자신의 지식과 능력에 대한 태도로, 자신의 경력에 대해 만족한다는 것은 개인이 자신이 유능하며 경력역할에서 성공적이었다고 지각하는 정도로, 주관적 경력성공을 측정하는 대표적인 요인이다(Heslin, 2003).

Kuznia, Krrno, & Gilley(2010)는 미국 및 캐나다 지역 제조기업 종사자를 대상으로 한 연구에서 경력학습이 조직몰입, 경력성공, 경력만족, 전문성몰입, 승진에 긍정적인 영향력이 있는 것을 확인하였다. 또한, Colarelli & Bisshop(1990), Hunt & Michael(1983)은 구성원들 간 상호작용을 통한 학습이 개인의 경력몰입을 증대 시킨다는 것을 확인하였는데, 구성원들 간의 상호작용을 통한 학습은 비공식 학습활동의 대표적인 유형이라 할 수 있다.

배을규·김대영(2012)은 그들의 연구에서 개인의 주도적 학습능력에 따라 개인의 경력정체와 경력만족이 영향을 받는다는 것으로 경력학습을 행동이 아닌 개인의 능력으로 접근하였다. 개인의 특성요인과 주관적 경력성공과의 관련 연구 중에서 김시진·김정원(2010)은 경력태도(프로틴, 무경력)가 경력만족에 미치는 영향을 분석하였는데, 이 두 가지 경력태도는 모두 경력만족에 정(+의 영향을 미치는 것으로 분석됐다. 여기서 프로틴 경력은 환경변화에 따라 자유자재로 변화가 가능한 능력을 갖춘 개인에 의해 주도되는 경력이고, 무경계 경력은 공간적인 경력범위를 초월한 것으로 조직 간 이동을 의미하는 다양한 환경에서 다양한 역할을 갖는 경력이다. 현대적 경력으로 분류되는 프로틴·무경계 경력은 주관적 경력이론에 근거한다. 이러한 현대적 경력은 변화하는 환경에 대응하기 위한 학습과 정체성 변화와 개인이 주도하는 비공식적 학습을 추구한다(Carbery & Garavan, 2007).

정문영·이규만(2011)은 멘토링 기능과 경력만족과의 관계를 실증하였는데, 여기서 멘토링은 지식획득을 위한 메카니즘으로써 공식·비공식을 모두 포함하는 경력학습의 범주에 속하는 개념으로 이해할 수 있다. 이러한 논의를 토대로 다음과 같은 가설을 제안한다.

가설 2 : 경력학습은 경력만족에 유의한 정(+의 영향력이 있을 것이다.

(3) 경력학습과 고용가능성과의 영향력 관계

고용가능성(employability)이란 새로 고용되거나 고용 상태를 유지할 수 있는 가능성 정도에 대한 지각을 의미한다(De Cuyper et al., 2008; Johnson, 2001).

점차 종신 고용의 관습이 사라져가면서 고용 안정성은 낮아지는 반면, 노동시장은 여전히 경직성이 높기 때문에 조직 구성원들은 조직 내부 및 외부 노동시장에서의 고용가능성을 높이기 위해 개인의 경력개발을 위한 학습에 많은 관심을 갖게 된다(신수진·홍아정, 2013). 고용가능성은 학습을 통한 직업능력의 강화로서 가능하며 경력성공의 한 요소로서 중요한 잣대가 되었다(장은주, 2003; 신명훈·신광호, 1998). 이는 지속적인 학습이 고용가능성 증대에 기인하는데, 더 많이 배운 사람들이 더 쉽게 고용됨을 의미한다(Arthur & Rousseau, 1996; Drucker, 1992; Johnson, 2001).

고용가능성 향상은 교육훈련 등을 통한 경력개발을 통해서 달성될 수 있다(박준우, 2004). 점차 종신고용의 관습이 사라져가면서 고용의 안정성이 낮아지고 아직 노동시장의 경직성이 높은 장벽을 형성하고 있기 때문에 조직 내부 그리고 외부의 노동시장에서의 고용가능성을 높이기 위하여 학습을 통한 개인의 경력개발에 많은 관심을 갖고 있다. 지속적인 학습이 고용가능성을 높인다(Drucker, 1992; Arthur & Rousseau, 1996; Johnson, 2001).

구성원 스스로 기능과 역량을 개발함으로써 노동시장에서 자신의 노동가치를 인정받아야 한다(장은주, 2003; 안성환, 2009). 과거와 같이 평생직장을 보장받기 어려운 시기에 개인의 고용가능성이 더욱 중요해지고 있다. 과거와 같이 연령이 경력단계를 구성하는 시대에서 벗어나 '무엇을 학습 했는가' 하는 지속적 학습에 의해 개인의 가치가 평가받게 되었다. 현 직장에서의 고용 안정정보다는 점차 노동시장에서의 고용가능성을 중시하는 시대로 변모되고 있다(Arthur & Rousseau, 1996). 고용가능성은 학습을 통한 직업능력의 강화로서 가능하며, 경력성공과 관련한 하나의 중요한 잣대가 되었다(장은주, 2003; 신명훈·신광호, 1998).

박경환(2010)도 자기주도학습을 통한 역량강화가 경력에서의 성취라고 간주할 수 있는 주관적 경력성공 중 고용가능성에 긍정적인 작용을 미친다고 하였다. 즉, 경력학습이 주관적 경력성공의 요소인 고용가능성을 증대시킨다는 결과를 의미한다. 이러한 논의를 토대로 다음과 같은 가설을 제안한다.

가설 3 : 경력학습은 고용가능성에 유의한 정(+)의 영향력이 있을 것이다.

(4) 긍정심리자본의 매개 효과

앞서 경력학습(career learning)과 긍정심리자본과의 영향력 관계에 대한 가설 설정 과정에서, 인간의 사회적 행동뿐만 아니라 성격과 같은 심리적 특성들도 대인관계 등 사회적 과정을 통해 학습된다는 사회적학습이론(Bandura, 1977)의 주장을 근거로 하였다. 또한 사회인지이론에서 교육이나 훈련이 자신의 능력에 대한 신념을 향상시킨다는 주장(Bandura, 1986)을 근거로 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력과 같은 긍정심리자본 역시 경력학습을 통해 개발될 수 있다고 가정할 수 있다.

경력학습과 경력만족과의 영향력 관계에 대한 가설 설정과정에서는 구성원들의 상호작용에 의한 비공식학습이 개인 경력몰입을 증대하고(Hunt & Michael, 1983; Colarelli & Bisshop, 1990), 구성원의 경력학습은 주관적·객관적 경력성과 경력 및 조직에 대한 개인 태도를 개선하며(Kuznia, Krrno, & Gilley, 2010), 개인의 주도적 학습능력이 경력정체를 통해 경력만족에 영향을 미친다는 배을규·김대영(2012) 등의 선행연구를 들어 그 관계의 유의성을 가정했다.

또한, 경력학습과 고용가능성과의 영향력 관계에 대한 가설설정 과정에서는 고용가능성을 학습을 통한 직업능력의 강화로서 가능하며 경력성공의 한 요소이며 중요한 잣대로 본 신명훈·신광호(1998), 장은주(2003)의 연구나, 고용가능성 향상이 교육훈련 등을 통한 경력개발을 통해서 달성될 수 있다는 박준우(2004)의 연구, 경력학습이 주관적 경력성공의 요소인 고용가능성을 증대시킨다는 결과를 확인한 박경환(2010) 등의 선행연구에 근거한 바 있다. 이는 지속적인 학습이 고용가능성을 증대시킨다는 Drucker(1992), Arthur & Rousseau(1996), Johnson(2001)의 주장과도 일치한다. 신수진·홍아정(2013)은 자기주도학습이 잘 이루어질수록 경력만족과 고용가능성 등 주관적 경력성공을 높게 인식한다고 연구하였다.

긍정심리자본은 많은 연구에서 상태(state)와 같은 변수로 검증되고 있다. Wright(2007)은 긍정심리자본을 성격이나 핵심자기평가와 같은 기질적 성향과 비교한 결과, 긍정심리자본은 이 두 변수들처럼 안정적이지 않으며 상태적인 성향이 강해서 변화될 수 있고 개발될 수 있다고 주장하였다. 이는 개인이 가진 심리자본이 시간에 따라 개발 및 소모될 수 있음을 의미한다(김형주·유태용, 2013).

이미 많은 선행연구들은 긍정심리자본이 긍정적인 태도를 견인한다는 연구결과를 보고하고 있다. Youssef & Luthans(2007)는 긍정심리자본의 구성요인인 자기존중감, 희망, 낙관주의, 복원력은 각각 직무성과, 직무만족, 직무행복, 조직몰입에 긍정적이고 차별적인 영향을 미침을 검증하였다. Luthans et al.(2008)는 긍정심리자본이 지원적 조직분위기와 직무만족, 직무성과, 조직몰입 간의 관계에서 각각의 모든 경우에 매개효과가 있음을 실증하였으며, Gooty et al.(2009)는 상사의 변혁적 리더십과 직무성과, 조직시민행동 간의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과를 검증하였다. Walumbwa et al.(2011)는 상사의 진성 리더십과 부서성과 및 부서시민행동 간의 영향관계 분석 결과, 부서의 집단 긍정심리자본이 두 변수들 간의 관계를 매개하고 있음을 실증하였고, 오은혜·탁진국(2012)은 경력계획과 주관적 경력성공과의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과를 검증하였다. 이렇게 앞서의 가설과 더불어 긍정심리자본 관련 선행연구들을 토대로 아래와 같은 가설을 제안한다.

가설 4 : 긍정심리자본은 경력학습과 주관적 경력성공(경력만족, 고용가능성)의 관계를 정(+)적으로 매개할 것이다.

가설 4-1 : 긍정심리자본은 경력학습과 경력만족의 관계를 정(+)적으로 매개 할 것이다.

가설 4-2 : 긍정심리자본은 경력학습과 고용가능성의 관계를 정(+)적으로 매개 할 것이다.

(5) 조직지원인식의 조절 효과

사회교환이론에 기초한 조직지원인식은 호혜성의 규범(norm of reciprocity: Gouldner, 1960)에 입각하여 조직이 구성원의 몰입을 기대한다면 조직도 그들에게 몰입해야만 한다고 주장한다(Eisenberger et al., 1986). 즉, 구성원들은 조직이 자신을 지지한다는 믿음을 갖게 되면 상호 호혜적 차원에서 자발적으로 조직에 기여하고자 하는 의무감을 형성하게 된다(Rhoades & Eisenberger, 2002; Shanock & Eisenberger, 2006; Wayne, Shore, & Liden, 1997).

구성원은 조직으로부터 지원을 받는다는 생각을 가질 때, 직무에 몰입하게 된다. 따라서 여러 변수들 사이에서 조직지원인식의 조절효과를 가정해 볼 수 있는데, 선행연구들은 조직지원인식이 개인적 특성 및 직무환경이 구성원의 태도와 행동에 미치는 영향을 조절하는 역할을 한다고 제시하고 있다.

이러한 조직지원인식의 조절효과와 관련된 연구로는 조직 구성원들이 조직이 자신들의 기여를 인정해주고 자신들을 가치 있는 존재로 수용해 준다는 믿음을 가질 때 몰입한다고 조직지원인식의 조절효과를 설명한 Eisenberger et al.(1986)와 사람들이 역경에 처했을 때 사회적 지원이 조절효과로 작용한다고 주장한 Greenhalgh & Rosenblatt(1984)를 들 수 있다. 국내에서는 최항석·박경규(2005)가 직무불안정 지각이 조직 구성원의 태도와 행동에 미치는 영향 연구에서 구조조정 이후 조직에 남아있는 구성원은 인지된 사회적 지원이 직무 불안정과 조직 몰입, 이타적 행동 및 양심적 행동의 관계를 조절한다는 것을 밝혔고, 한진환(2006)은 고용불안의 선행요인과 고용불안 간에 조직지원의 조절효과에 관한 연구에서 조직 구성원의 고용불안은 조직지원인식을 통해 감소시킬 수 있다는 것을 확인하였다. 이밖에도 조직 구성원의 감정노동과 직무태도간의 관계에서 조직 지원과 자기유능감이 미치는 조절효과에서 유의한 조절효과가 있음을 밝힌 박봉규(2008) 등의 연구를 들 수 있다.

이렇게 조직지원인식이 구성원의 태도 및 행동에 긍정적인 영향을 미친다는 것은 구성원 개개인이 조직의 지지를 받고 있다는 믿음이 있을 때, 긍정적인 효과를 기대할 수 있음을 의미한다(Shanock & Eisenberger, 2006; Wayne, Shore, & Liden, 1997). 따라서 구성원들이 회사가 나의 조직이라는 주인의식을 가질 경우, 조직시민행동 및 조직몰입과 같은 구성원들의 긍정적 행동은 조직의 지지에 대한 믿음으로 인해 더욱 강화될 것이라고 생각할 수 있다. 따라서, 다음과 같은 가설을 제안한다.

가설 5 : 조직지원인식은 경력학습과 긍정심리자본 간의 관계를 조절할 것이다.

2. 변수의 조작적 정의 및 조사 설계

1) 변수의 조작적 정의

변수의 조작적 정의는 변수의 측정과 어떤 의미에서 변수가 정의되는지를 설명한다. 즉 조작적 정의는 측정과 관련이 있으며, 조작적 정의에 의해 형성된 변수는 수량화할 수 있다는 특징이 있다(이군희, 2007). 따라서 본 연구에서 사용되는 변수들을 측정하기 위한 조작적 정의를 설명한다.

(1) 경력학습

경력학습(career learning)은 개인의 주도 하에 경력 효율성을 증대하기 위해 개인의 지식, 태도, 능력을 개발하는 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=매우 동의하지 않음, 5=매우 동의함)로 측정하였다.

(2) 긍정심리자본

긍정심리자본(Positive Psychological Capital)은 개개인의 발전을 추구하는 긍정적 심리상태(Positive Psychological State)를 의미하는데, 도전적인 과업에 성공하기 위해 필요한 자신감을(자기효능감) 가지고 있고, 현재와 미래의 성공에 낙관적이며(낙관주의), 목표를 향해 인내하고 필요한 순간에는 목표경로를 재설정하고(희망), 문제나 역경에 직면했을 때는 성공을 성취하기 위해 참고 견디며 난관이나 좌절로부터 원래의 상태로 되돌아오는(복원력) 개인의 복합적인 긍정적 인지상태로

정의된다.(Luthans, Youssef & Avolio, 2007).

긍정심리자본의 측정은 Luthans 등(2007)의 긍정심리자본 척도(Psychological Capital Questionnaire, 이하 PCQ)를 조직 상황에 맞게 수정한 문항을 사용하여 측정하였다. 긍정심리자본은 최상위 구성개념으로써 4개의 하위 개념인 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력으로 구성되어 있으며, 각 개념은 6개의 측정항목으로 구성, 총 24개 문항을 리커트 5점 척도(1=매우 동의하지 않음, 5=매우 동의함)로 측정하였다.

(3) 주관적 경력성공

주관적 경력성공(Subject Career Success)은 직무역할, 대인관계 성공 등과 같은 개인의 내적 인식과 현재 조직에서의 업적, 야망, 재정적·조직 위계상 성공에 대한 개인 인식의 통합으로 정의된다(Judge et al., 1995).

본 연구에서는 최근의 주관적 경력성공 연구 경향을 반영하여 주관적 경력성공을 ‘개인이 자신을 유능하며 경력과정에서 성공적이었다고 지각하는 정도’를 뜻하는 경력만족(career satisfaction)과 ‘개인이 노동시장에서 다시 고용될 수 있는 가능성’을 의미하는 고용가능성(employability)으로 정의하여 측정하였다. 측정 문항은 Greenhaus et al.(1990)에 의해 개발된 경력만족 5문항과 Johnson(2001)에 의해 개발된 고용가능성 5문항 등 총 10문항으로 구성하여, 리커트 5점 척도(1=매우 동의하지 않음, 5=매우 동의함)로 측정하였다.

(4) 조직지원인식

조직지원인식(Perceived Organization Support: POS)은 구성원이 자신의 공헌도를 평가받고 배려받는 정도에 대해 가지는 조직에 대한 전반적인 신념으로 정의되는데, 사회적 교환 개념을 바탕으로 하며, 이를 통해 조직 구성원을 조직목표 달성을 위한 직무관련 행동으로 유인할 수 있다. 측정문항은 Lynch, Eisenberger et al.(1990)의 8개 문항으로 구성하여 리커트 5점 척도(1=매우 동의하지 않음, 5=매우 동의함)로 측정하였다.

〈표 III-1〉 변수의 조작적 정의 및 측정도구

구분	변수	조작적 정의	측정도구
독립 변수	경력학습	경력효율성을 증대할 목적으로 개인의 지식, 태도, 능력을 개발하는 행동	London & Smither(1999)의 6문항
매개 변수	긍정심리자본	개인이 지니고 있는 긍정적 심리상태로, 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력 등을 통해 과업이나 업무에 대한 성공이나 성취에 긍정적인 개인 동기부여적 성향	Luthans et al.(2007)의 긍정심리자본척도 (psychological capital questionnaire: PCQ)를 최용득(2009)이 연구에서 수정 활용된 4개 부문 24문항
종속 변수	주관적 경력 성공	경력 만족	개인이 자신을 유능하며 경력과정에서 성공적이었다고 지각하는 정도 Greenhaus 외(1990)의 5문항
		고용 가능성	개인이 노동시장에서 다시 고용될 수 있는 가능성 Johnson(2001)의 5문항
조절 변수	조직지원인식	조직 및 상사가 조직 구성원들의 기여에 가치를 부여하고 그들의 복지에 대해 고려하는 정도와 관련된 조직 구성원들의 믿음	Lynch, Eisenberger et al.(1990)의 8문항

2) 조사 설계

(1) 설문지 구성

연구변수를 측정하기 위한 설문지 구성은 다음과 같다. 1페이지는 설문조사의 목적과 연구대상의 인구통계적 특성을 나타내는 연령, 성별, 직무, 업종의 4문항으로 구성되었다. 2-3페이지는 독립변수인 경력개발학습 6문항과 매개변수인 긍정심리자본 24문항으로, 4페이지는 조절변수인 조직지원인식 10문항, 5페이지는 결과변수인 주관적 경력성공 8문항으로 구성되었다. 따라서 본 연구목적을 수행하기 위한 설문지는 총 52문항으로 구성되었다. 그 내용을 정리하면 <표 III-2>와 같다.

<표 III-2> 설문문항의 구성

변 수 명		문항번호	문항수	누계	
인구통계학적 변수 (연령, 성별, 직무, 업종)		I.1-4	4	4	
독립변수	경력학습	II.1-6	6	10	
매개변수	긍정 심리자본	자기효능감	III.1-6	6	16
		희망	III.7-12	6	22
		낙관주의	III.13-18	6	28
		복원력	III.19-24	6	34
종속변수	주관적 경력성공	경력만족	V.1-5	5	39
		고용가능성	V.6-10	5	44
조절변수	조직지원인식	IV.1-8	8	52	

(2) 표본설계

본 연구에서는 편의표본추출(convenience sampling) 방법을 통해 표본을 추출하였다. 표본의 추출방식은 확률표본추출과 비확률표본추출로 구분된다(신민철, 2007). 확률표본추출은 단순무작위표본추출, 체계적 표본추출, 층화표본추출, 군집표본추출의 방법이 있으며, 비확률표본추출은 편의표본추출, 판단표본추출, 할당표본추출, 눈덩이표본추출 방법이 있다. 본 연구에서는 자료수집 방법이 비교적 쉽고 본 연구목적에 수행하는데 적합한 편의표본추출 방법을 활용하였다. 표본의 선정방법은 국내 기업종사자 가운데 기업 내에서 경력학습이 가능한 은행(5개 지방은행), 지방공기업, 상장회사(대기업, 중견기업) 등 종업원이 100명 이상인 기업 직원들을 대상으로 하였다.

조사방법은 연구자가 대부분 조사대상자를 직접 방문하여 설문지를 배부한 후 연구의 목적을 설명하고 회수하였고, 원격지인 경우는 설문 조사자를 정한 후 우편으로 설문지를 송부한 후 연구목적에 설명하여 작성케 한 후 회수하였다. 기업 조사기간은 2014년 2월 24일부터 3월 24일까지 30일이 소요되었다. 설문지는 총 368부를 배부하였으며 311부를 수령하였다. 그 중 불성실한 응답을 한 5부를 제외하여 총 306부를 분석에 활용했다.

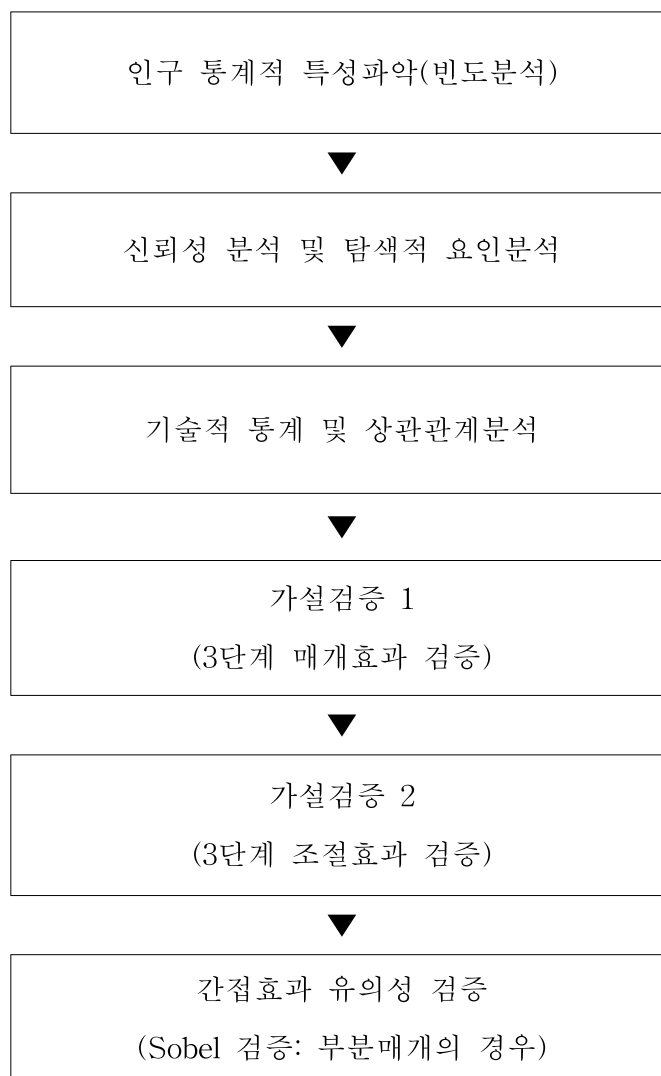
(3) 분석방법

본 연구 모형을 검증하기 위해 SPSS 18.0 프로그램을 통해 분석을 수행하였다. 해당 분석 프로그램을 활용한 이유는 독립변수인 경력학습과 주도성이 개인의 성향을 나타내는 변수로 측정문항 간 존재하는 상관관계의 여부를 확인하기 위한 탐색적 요인분석의 필요성이 있었다. 또한 본 연구에서는 개인성향과 경력학습 및 경력역량의 인과관계를 확인하며, 또한 개인성향과 주관적 경력성공의 영향력 관계를 측정하기에 SPSS 18.0이 적합하였기 때문이다.

SPSS 18.0 프로그램을 활용한 분석방법으로 연구표본의 인구통계학적 특성을 분석하기 위해 빈도분석을 실시하고, 변수들을 측정하기 위한 측정도구의 타당성과 신뢰성을 검증하기 탐색적 요인분석과 신뢰성 분석을 수행한다. 또한 변

수들 간의 관련성을 확인하기 위하여 상관관계 분석을 실시하고, 변수들의 인과 관계를 확인하기 위하여 위계적 회귀분석을 실시한다. 마지막으로 매개효과를 검증하기 위한 분석을 수행한다. 매개효과 검증에서는 3단계 매개회귀 과정의 3 단계에서 독립변수의 유의성에 따라서 완전 및 부분매개 효과로 구분되며, 부분 매개효과가 있는 것으로 나타난 경우 부분매개효과의 유의성을 검증하기 위한 Sobel Z 통계량 분석을 실시한다.

〈그림 Ⅲ-2〉 분석방법



IV. 실증분석

실증분석 절차는 본 연구표본의 인구통계적 특성을 확인하기 위한 빈도분석, 변수들의 측정에 활용된 측정도구의 타당성과 신뢰성을 확인하는 탐색적 요인분석, 신뢰성분석, 변수들의 관계 정도 및 방향을 확인하는 상관관계, 가설검증을 위한 위계적 회귀분석, 매개효과 검증 및 간접효과의 유의성 검증, 조절효과 검증 순으로 이루어진다. 추가적으로 매개효과와 조절효과의 검증은 Baron & Kenny(1986)에 의해 제안된 매개효과 3단계 검증 방법과 조절효과 검증단계를 통해 매개 및 조절효과를 규명한다. 마지막으로 매개효과에 대한 간접효과 유의성 검증은 최근 경영학 분야에서 보편적으로 활용되고 있는 Sobel 검증을 실시한다.

1. 표본특성 및 측정도구 타당성과 신뢰성

1) 표본의 특성

연구표본의 인구통계적 특징은 아래 <표 IV-1> 과 같다. 인구통계적 특성의 빈도분석 결과는 응답문항의 비율이 5% 미만인 경우 최저비율과 통합하여 결과를 제시한다. 본 연구에 참여한 표본은 총 306명이며 성별, 연령대, 직무, 업종은 다음과 같다. 연구표본의 성별은 남성 229명(74.8%), 여성 77명(25.2%)으로 표본의 남성 응답비율이 여성보다 다소 높았다. 연령은 30대의 비율이 가장 높게 나타났으며, 30대 158명(51.6%), 40대 이상 114명(37.2%), 20대 34명(11.1%) 순이었다. 50대 응답자 12명은 40대 이상에 포함되었다. 직무는 사무직 종사자의 빈도가 가장 높았으며, 사무직 197명(64.4%), 기술직 59명(19.3%), 영업직 및 기타 50명(16.3%)로 나타났다. 마지막으로 업종은 금융·보험업 187명(61.1%), 공기업 또는 공무원 43명(14.1%), 제조업 36명(11.8%), 기타(호텔서비스업 포함) 40명(13.0%)로 확인되었다.

〈표 IV-1〉 연구표본 인구통계적 분석

항목		빈도	비율(%)
성별	남	229	74.8
	여	77	25.2
연령	20대	34	11.1
	30대	158	51.6
	40대 이상	114	37.2
직무	사무직	197	64.4
	기술직	59	19.3
	영업 및 기타	50	16.3
업종	금융/보험업	187	61.1
	공기업 및 공무원	43	14.1
	제조업	36	11.8
	기타	40	13.0
총계		306	100.0

2) 측정도구 신뢰성 및 타당성 검증

측정도구의 타당성과 신뢰성을 검증하기 위해 탐색적 요인분석과 척도의 내적 일관성을 의미하는 Cronbach's α 값을 확인하였다. 측정도구의 타당성 검증은 보편적으로 탐색적 요인분석과 확인요인분석으로 구분하며 실증분석의 접근방법에 따라 차별적으로 활용된다. 확인요인분석은 공변량구조분석을 통해 변수간 인과관계를 활용하는 Amos 프로그램을 활용하는 경우 측정도구의 타당성 검증에 활용되는 방법이다. 이 경우 측정도구의 판별타당성, 집중타당성 등의 분석이 가능하다. 탐색적 요인분석은 연구모형에 포함된 모든 변수들 간의 판별타당성을 검증하는 방법으로 SPSS 프로그램을 통해 타당성을 검증하고 있다.

본 연구에서는 기존 연구에 활용된 변수들을 활용하고 있기 때문에 탐색적요인분석을 실시한 후, 확인요인분석을 실시하고자 한다. 한편, 변수별 측정도구의 내적일관성을 규명하는 신뢰성 검증은 사회과학 연구에서 가장 많이 보편적으로

활용되고 있는 Cronbach's α 값을 활용한다.

(1) 신뢰성 검증

신뢰성(reliability)은 관찰변수들 간의 내적일관성 정도를 의미한다(김계수, 2010). 선행연구에서 신뢰성 검증방법은 측정도구의 타당성이 검증된 이후 신뢰성 계수를 제시하거나 또는 타당성 분석 이전에 신뢰성 지수를 제안하는 방법이 활용되고 있다. 전자의 방식은 측정도구의 내적일관성을 확인할 수 있으나, 타당성 검증 후 제외된 문항들로 변화하는 내적일관성 정도를 제시하지 못하는 약점이 있다. 뿐만 아니라 본 연구에서는 탐색적 요인분석 결과 긍정심리자본의 측정도구의 경우 제외되는 문항들의 수가 다소 많았던 관계로 신뢰성 계수를 타당성 분석 후 제외된 문항을 배제하고 신뢰성 계수를 제시한다.

신뢰성 분석 방법은 신뢰성 계수인 Cronbach's α 값이 기준이 되는 0.6을 상회하는지를 확인한다. 신뢰도 분석 결과 <표 IV-2> 을 보면 경력학습을 측정한 3 문항은 신뢰성 계수가 .699로 확인되었다. 나머지 변수들의 Cronbach's α 계수를 보면, 긍정심리자본 측정도구 18문항 .932, 조직지원인식 5문항 .786, 경력만족 5문항 .901, 고용가능성 4문항 .862로 관찰변수들의 내적일관성이 기준인 0.6을 상회하는 것으로 확인되어 연구모형에 포함된 변수들의 신뢰성은 확보되었다.

<표 IV-2> 신뢰도 분석 결과

측정변수		문항수	Cronbach's α
경력학습		3	.699
긍정심리자본		18	.932
조직지원인식		5	.786
주관적 경력성공	경력만족	5	.901
	고용가능성	4	.862

(2) 타당성 검증

변수 측정에 활용된 측정도구의 타당성을 검증하기 위해 탐색적 요인분석을 실시하였다. 탐색적 요인분석 방법은 연구모형에 포함된 모든 변수들을 동시에 투입하여 변수들 간의 판별타당성을 검증하였다. 또한 분석방법은 주성분분석(principal component analysis)을 실시하였으며, 요인의 회전은 Varimax 직교회전 방식을 활용하였다. 분석의 기준은 고유치(eigenvalue)는 1을 기준으로 하며, 고유치와 분산은 초기 고유값을 활용하였다. 또한 요인적재량(factor loading) 0.5와 공통성(communality)은 0.4를 기준으로 하였다.

탐색적 요인분석 결과 요인은 5개로 분류되었으며 긍정심리자본은 단일요인으로 분류되었다. 이를 구체적으로 살펴보면, 경력학습은 6개 문항이 초기에 투입되었으나 3문항의 요인부하량이 0.442에서 0.468의 요인부하량을 가지는 것으로 확인되어 3문항을 분석에서 제외하였다. 또한 조직지원인식과 고용가능성은 각 3문항 및 1문항이 요인부하량 기준을 상회하지 못해 분석에서 제외하였다. 매개변수인 긍정심리자본은 24문항이 분석에 투입되었으나 13문항이 단일요인으로 인식되었다. 그러나 긍정심리자본의 경우 총 24문항 가운데 13문항만을 사용하는 경우 긍정심리자본 개념을 명확하게 평가하지 못하는 한계가 있다.

이를 보완하기 위해 긍정심리자본 총 24문항의 확인요인분석을 실시하였다. 배병렬(2010)은 특정 잠재변수를 많은 관찰변수로 측정할 경우 부분적으로 총합해서 측정하는 항목합산(item parceling)을 제안하고 있으며, 긍정심리자본은 타 측정도구에 비해 다수의 문항으로 구성되어 있어 부분비총합법(partial disaggregation approach)을 활용하였다. 항목합산을 실행하기 전, 우선 4요인 24문항의 확인요인 분석을 실시하여 SMC 기준에 부합하지 않는 문항을 제거하였으며, 그 과정에서 낙관주의와 복원력의 각 3문항이 기준인 0.4를 초과하지 못하여 분석에서 제외한 후, 기준에 부합하는 잠재변수의 평균값을 긍정심리자본의 관찰변수로 대체하였다. 또한 항목합산을 통한 변수의 활용의 타당성을 평가하기 위해 측정모형의 증분 χ^2 검증을 실시했다. 증분 χ^2 검증은 5요인, 4요인, 3요인, 2요인, 단일요인 간의 자유도 차이에 따른 증분 χ^2 와 적합도를 비교하였다. 5요인 모형은 연구모형

으로 경력학습, 조직지원인식, 긍정심리자본, 경력만족, 고용가능성으로 구성되었다. 또한 요인감소 과정은 5요인 모형에서 상관관계가 가장 높은 변수들의 잠재 변수를 2차 확인요인분석 방법을 활용하여 요인수를 감소시켰다. 분석결과, 연구 모형인 5요인을 활용한 모형은 $\chi^2=939.248$, $df=367$, $\chi^2/df=2.559$, $RMSEA=.072$, $CFI=.872$, $NNFI=.858$ 로 나머지 모형에 비해 가장 적합도가 나은 것으로 확인되었다. 따라서 가설검증을 위한 긍정심리자본의 측정도구는 낙관주의와 복원력 각 3 문항 총 6문항을 제외한 구성개념들의 평균값을 활용하고자 한다.

〈표 IV-3〉 증분 χ^2 분석 결과

Model	χ^2	df	CFI	NNFI	RMSEA	$\Delta\chi^2(\Delta df)$ 모형1-각 모형
Model 1(5요인모형)	939.248	367	.872	.858	.072	
Model 2(4요인모형)	956.525	369	.869	.855	.072	17.277
Model 3(3요인모형)	961.045	371	.868	.855	.072	21.797
Model 4(2요인모형)	1045.116	372	.849	.836	.077	105.868
Model 5(단일요인모형)	1045.116	372	.849	.836	.077	105.868

5요인모형 : 경력학습, 조직지원인식, 긍정심리자본, 경력만족, 고용가능성

4요인모형 : 경력학습, 조직지원인식, 긍정심리자본, 경력만족과 고용가능성

3요인모형 : 경력학습, 긍정심리자본, 조직지원인식-경력만족-고용가능성

2요인모형 : 경력학습, 긍정심리자본-조직지원인식-경력만족-고용가능성

단일요인모형 : 경력학습-긍정심리자본-조직지원인식-경력만족-고용가능성

3) 기술적 통계 및 상관관계 분석

연구모형에 포함된 각 변수들의 기술적 통계와 변수들 간의 관계를 확인하기 위해 Pearson 상관관계 분석을 실시했다. 기술적 통계는 변수들의 평균과 표준편차를 제시하였으며 소수 3자리까지 명시하였다. 상관관계 분석은 변수들 간의 관

계의 방향성 및 정도를 확인할 수 있으며, 변수들 간의 높은 상관관계로 인한 다중공선성의 가능성을 추론해 볼 수 있다. 아래 <표 IV-4> 는 분석에 사용된 모든 변수들 간의 상관관계를 보여주고 있다.

분석결과 경력학습은 긍정심리자본, 조직지원인식, 경력만족, 고용가능성과 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 확인되었으며, 그 중 긍정심리자본과의 상관관계(.487)가 가장 높은 것으로 나타났다. 긍정심리자본과 변수들의 관계는 조직지원인식, 경력만족, 고용가능성 모두 긍정적인 상관관계가 있는 것으로 확인되었다. 또한 긍정심리자본은 경력만족과 가장 높은 상관관계(.620)가 있는 것으로 밝혀졌다. 조직지원인식과 변수들 간의 관계는 정(+)의 상관관계가 있으며, 경력만족과의 상관관계 계수(.561)로 가장 높았다. 경력만족과 고용가능성의 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 또한 변수들 간의 관계에서 0.8 이상의 높은 상관관계가 없어 다중공선성에도 문제가 없는 것으로 확인되었다.

<표 IV-4 > 변수 간 상관관계

	평균	표준편차	1	2	3	4
1.경력학습	3.205	.786				
2.긍정심리자본	3.642	.570	.487**			
3.조직지원인식	3.248	.656	.297**	.471**		
4.경력만족	3.350	.752	.328**	.620**	.561**	
5.고용가능성	3.153	.776	.297**	.406**	.327**	.321**

N = 306, *p<.05, **p<.01

2. 가설검증

본 연구는 경력학습과 주관적 경력성공(경력만족, 고용가능성)의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과와 경력학습과 긍정심리자본의 관계에서 조직지원인식의 조절효과 검증을 연구목적으로 하고 있다. 따라서 가설을 검증하기 위한 절차는

첫째, 경력학습과 긍정심리자본 및 주관적 경력성공의 관계를 검증한다. 둘째, 경력학습과 주관적 경력성공의 관계에서 긍정심리자본 매개효과를 검증하고, 셋째, 경력학습과 긍정심리자본 관계에서 조직지원인식의 조절효과를 규명한다.

회귀분석 방법은 모든 변수들의 대표값인 평균을 활용하였다. 변수들 간의 인과관계를 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 회귀분석 절차는 위계적 회귀분석의 절차는 1단계에서 통제변수의 영향력을 확인하고, 2단계에서 원인변수와 결과변수와의 관계를 확인한다.

1) 경력학습과 긍정심리자본 및 주관적 경력성공의 관계

〈표 IV-5〉 경력학습과 긍정심리자본의 관계

변수		종속변수 : 긍정심리자본			
		1단계		2단계	
		S·β	t	S·β	t
통제 변수	성별	-.157**	-2.593	-.096	-1.773
	연령더미1	-.056	-.865	-.084	-1.484
	연령더미2	-.102	-1.679	-.090	-1.692
	직무더미1	.023	.329	-.029	-.481
	직무더미2	.009	.134	-.014	-.241
	업종더미1	.093	1.293	.026	.403
	업종더미2	-.127	-1.892	-.149*	-2.513
	업종더미3	.037	.601	.017	.309
독립 변수	경력학습			.468***	9.315
R ² _{adj}			.051		.264
ΔR ²					.213
F-value			3.047**		13.132***

*p<.05, **p<.01, ***p<.001; S·β(표준화된 회귀계수)

연령더미1 : 20대(1), 30대(0), 40대(0)

연령더미2 : 20대(0), 30대(1), 40대(0)

직무더미1 : 사무직(1), 기술직(0), 영업 및 기타(0)

직무더미2 : 사무직(0), 기술직(1), 영업 및 기타(0)

업종더미1 : 금융/보험업(1), 공기업 및 공무원(0), 제조업(0), 기타(0)

업종더미2 : 금융/보험업(0), 공기업 및 공무원(1), 제조업(0), 기타(0)

업종더미3 : 금융/보험업(0), 공기업 및 공무원(0), 제조업(1), 기타(0),

경력학습과 긍정심리자본의 회귀분석 결과는 <표 IV-5> 와 같다. 회귀분석 결과 경력학습은 긍정심리자본에 유의한 정(+)의 영향력이 있는 것으로 확인되었다. 1단계 통제변수와 긍정심리자본의 관계에서는 성별이 긍정심리자본에 유의한 영향력이 있는 것으로 확인되었다. 2단계 독립변수를 추가한 모형에서는 경력학습의 표준화된 회귀계수가 0.468로 유의수준($p < 0.001$)에서 정(+)의 영향력이 있는 것으로 나타났다. 2단계의 조정된 설명력(R^2)은 0.264이며, F-value는 13.132로 확인됐다. 이를 통해 가설 1은 채택되었다.

<표 IV-6> 경력학습과 경력만족의 관계

변수		종속변수 : 경력만족			
		1단계		2단계	
		S·β	t	S·β	t
통제 변수	성별	-.110	-1.831	-.071	-1.225
	연령더미1	.032	.507	.014	.232
	연령더미2	.035	.592	.043	.747
	직무더미1	-.019	-.281	-.052	-.798
	직무더미2	.039	.579	.024	.375
	업종더미1	.249***	3.503	.206**	3.024
	업종더미2	-.088	-1.322	-.101	-1.602
	업종더미3	.017	.290	.005	.083
독립 변수	경력학습			.296***	5.513
R^2_{adj}			.074		.158
ΔR^2					.084
F-value			4.058***		7.341***

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$; S·β(표준화된 회귀계수)

경력학습과 경력만족의 회귀분석 결과는 <표 IV-6> 과 같다. 회귀분석 결과 경력학습은 경력만족에 유의한 정(+)의 영향력이 있는 것으로 확인되었다. 1단계 통제변수와 긍정심리자본의 관계에서는 업종더미1이 경력만족에 유의한 영향력이 있는 것으로 확인되었다. 2단계 독립변수를 추가한 모형에서는 경력학습의 표준화된 회귀계수가 0.296로 유의수준($p < 0.001$)에서 정(+)의 영향력이 있는 것으로

나타났다. 2단계의 조정된 설명력(R^2)은 0.158이며, F-value는 7.341로 확인됐다. 이를 통해 가설 2는 채택되었다.

〈표 IV-7〉 경력학습과 고용가능성의 관계

변수		종속변수 : 고용가능성			
		1단계		2단계	
		S·β	t	S·β	t
통제 변수	성별	-.014	-.231	.027	.459
	연령더미1	.085	1.306	.066	1.064
	연령더미2	.157*	2.542	.165**	2.802
	직무더미1	-.102	-1.460	-.136*	-2.048
	직무더미2	-.109	-1.568	-.125	-1.886
	업종더미1	.085	1.164	.040	.572
	업종더미2	.014	.206	.000	-.007
	업종더미3	.094	1.508	.080	1.357
독립 변수	경력학습			.314***	5.678
R^2_{adj}			.014		.108
ΔR^2					.094
F-value			1.546		5.101***

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$; S·β(표준화된 회귀계수)

경력학습과 고용가능성의 회귀분석 결과는 〈표 IV-7〉 과 같다. 회귀분석 결과 경력학습은 고용가능성에 유의한 정(+)의 영향력이 있는 것으로 확인되었다. 1단계 통제변수와 긍정심리자본의 관계에서는 연령더미2가 고용가능성에 유의한 영향력이 있는 것으로 확인되었다. 2단계 독립변수를 추가한 모형에서는 경력학습의 표준화된 회귀계수가 0.314로 유의수준($p < 0.001$)에서 정(+)의 영향력이 있는 것으로 나타났다. 2단계의 조정된 설명력(R^2)은 0.108이며, F-value는 5.101로 확인됐다. 이를 통해 가설 3은 채택되었다.

2) 경력학습과 주관적 경력성공 관계에서 긍정심리자본의 매개효과

경력학습과 주관적 경력성공(경력만족, 고용가능성)의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과를 검증한다. 매개효과 절차는 경력학습과 긍정심리자본의 영향력 관계, 경력학습과 경력만족의 관계, 경력학습과 고용가능성 관계, 마지막으로 경력학습과 주관적 경력성공(경력만족, 고용가능성) 관계에서 긍정심리자본의 관계를 확인한다. 매개회귀분석의 절차는 Baron & Kenny(1986)에 의해 제안된 3단계 과정을 통해 분석을 수행한다.

첫째, 독립변수 X와 매개변수 M의 관계에서 독립변수의 회귀계수가 유의해야 한다. 둘째, 독립변수 X와 결과변수 Y의 관계에서 독립변수의 회귀계수가 유의해야 한다. 셋째, 독립변수 X와 매개변수 M을 동시에 투입한 단계에서 결과변수 Y가 유의해야 하며, 독립변수 X의 회귀계수의 영향력이 두 번째 단계에 비해 감소해야 한다. 또한 독립변수 X가 유의하지 않지만 매개변수 M이 유의한 경우를 완전매개, 독립변수와 매개변수가 모두 유의한 경우를 부분매개로 분류한다. 이를 식으로 정리하면 아래와 같다.

$$1\text{단계} : M(\text{매개변수}) = a + bX(\text{독립변수}) + e_1$$

$$2\text{단계} : Y(\text{결과변수}) = a + cX(\text{독립변수}) + e_2$$

$$3\text{단계} : Y(\text{결과변수}) = a + c'X(\text{독립변수}) + dM(\text{매개변수}) + e_3$$

〈표 IV-8〉 경력학습과 경력만족에서 긍정심리자본의 매개효과

변수		종속변수					
		긍정심리자본(1단계)		경력만족(2단계)		경력만족(3단계)	
		S·β	t-value	S·β	t-value	S·β	t-value
통제 변수	성별	-.096	-1.773	-.071	-1.225	-.015	-.300
	연령더미1	-.084	-1.484	.014	.232	.063	1.244
	연령더미2	-.090	-1.692	.043	.747	.096*	1.989
	직무더미1	-.029	-.481	-.052	-.798	-.035	-.638
	직무더미2	-.014	-.241	.024	.375	.033	.605
	업종더미1	.026	.403	.206***	3.024	.191***	3.345
	업종더미2	-.149*	-2.513	-.101	-1.602	-.014	-.264
	업종더미3	.017	.309	.005	.083	-.005	-.103
독립 변수	경력학습	.468***	9.315	.296***	5.513	.022	.425
매개 변수	긍정심리 자본					.587***	11.264
Adjusted R ²		.264		.158		.409	
Δ R ²				.084		.251	
F-value		13.132***		7.341***		22.104***	

*p<.05, **p<.01, ***p<.001; S·β(표준화된 회귀계수)

경력학습과 경력만족의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과 분석결과는 〈표 IV-8〉과 같다. 분석결과, 1단계에서 경력학습은 긍정심리자본에 유의한 정(+)의 영향력이 있는 것으로 확인되었다(β=.468, p<.001). 2단계에서 경력학습은 결과변수인 경력만족에 유의한 긍정적인 영향력이 있는 것으로 나타났다(β=.296,

p<.001). 3단계 경력학습과 긍정심리자본이 동시에 투입된 모형에서 경력학습은 결과변수에 영향력이 없는 것으로 확인되었으며($\beta=.022$, $p>.05$), 긍정심리자본은 결과변수에 긍정적인 영향력 관계가 규명되었다($\beta=.587$, $p<.001$). 3단계 검증결과 독립변수는 결과변수에 유의한 영향력이 없으나 매개변수가 결과변수에 유의한 영향력이 있는 것으로 확인되어 긍정심리자본이 두 변수간의 관계에서 완전매개 효과가 있는 것으로 규명되었다.

〈표 IV-9〉 경력학습과 고용가능성에서 긍정심리자본의 매개효과

변수		종속변수					
		긍정심리자본(1단계)		고용가능성(2단계)		고용가능성(3단계)	
		S· β	t-value	S· β	t-value	S· β	t-value
통제 변수	성별	-.096	-1.773	.027	.459	.063	1.132
	연령더미1	-.084	-1.484	.066	1.064	.098	1.669
	연령더미2	-.090	-1.692	.165**	2.802	.199***	3.582
	직무더미1	-.029	-.481	-.136*	-2.048	-.125*	-2.001
	직무더미2	-.014	-.241	-.125	-1.886	-.119	-1.917
	업종더미1	.026	.403	.040	.572	.030	.461
	업종더미2	-.149*	-2.513	.000	-.007	.056	.903
	업종더미3	.017	.309	.080	1.357	.074	1.330
독립 변수	경력학습	.468***	9.315	.314***	5.678	.137*	2.309
매개 변수	긍정심리 자본					.379***	6.304
Adjusted R ²		.264		.108		.211	
Δ R ²						.103	
F-value		13.132***		5.101***		9.166***	

*p<.05, **p<.01, ***p<.001; S· β (표준화된 회귀 계수)

경력학습과 고용가능성의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과 결과는 <표 IV-9> 와 같다. 분석결과, 1단계에서 경력학습은 긍정심리자본에 유의한 정(+)의 영향력이 있는 것으로 확인되었다($\beta=.468, p<.001$). 2단계에서 경력학습은 고용가능성에 유의한 긍정적인 영향력이 있는 것으로 나타났다($\beta=.314, p<.001$). 3단계 경력학습과 긍정심리자본이 동시에 투입된 모형에서 경력학습은 결과변수에 영향력이 없는 것으로 확인되었으며($\beta=.137, p<.05$), 긍정심리자본은 결과변수에 긍정적인 영향력 관계가 규명되었다($\beta=.379, p<.001$). 3단계 검증결과 독립변수는 결과변수에 영향력이 있으며, 2단계에서의 경력학습이 고용가능성에 미치는 직접효과($\beta=.314, p<.001$)계수가 3단계에서 경력학습이 고용가능성에 미치는 직접효과와의 회귀계수($\beta=.137, p<.05$)보다 큰 것으로 확인되었다. 또한 매개변수 또한 결과변수에 영향력이 있는 것으로 확인되었다. 따라서 긍정심리자본이 두 변수 간의 관계를 부분 매개하는 것으로 확인되었다.

간접효과의 유의성을 검증하기 위해 Sobel 검증을 실시하였다. Sobel 검증방법은 1단계에서 독립변수와 결과변수의 관계에서 비표준화된 회귀계수와 회귀계수의 오차, 3단계에서 매개변수와 결과변수의 관계에서 매개변수의 비표준화 회귀계수와 회귀계수의 오차를 활용하여 검증하였다. 이를 식으로 정리하면 아래와 같다.

$$Sobel Z = \frac{ab}{(b^2 SE_a^2 + a^2 SE_b^2)}$$

<표 IV-10> 간접효과의 유의성 검증

경로	Z 통계량	회귀계수 및 오차	
경력학습→긍정심리자본 →경력만족	7.215	계수(a) : 0.338	계수(b) : 0.778
		오차(a) : 0.036	오차(b) : 0.069
경력학습→긍정심리자본 →고용가능성	5.248	계수(a) : 0.338	계수(b) : 0.519
		오차(a) : 0.036	오차(b) : 0.082

Sobel 검증결과 경력학습과 경력만족의 관계에서 긍정심리자본의 간접효과는 Z-score가 7.215로 확인되어 유의수준($p < .001$)에서 간접효과가 유의한 것으로 확인되었다. 또한 경력학습과 고용가능성 관계에서 긍정심리자본의 간접효과는 Z-score가 5.248로 유의수준($p < .001$)에서 유의한 것으로 확인되어 두 경로에서 간접효과는 모두 유의한 것으로 판명되었다. 따라서 가설 4-1과 가설 4-2는 모두 지지되었다.

3) 경력학습과 긍정심리자본의 관계에서 조직지원인식의 조절효과

조절효과 검증방법은 Baron & Kenny(1986)에 의해 제안된 3단계 조절효과 단계에 의해 실행된다. 3단계 조절효과 검증은 1단계 독립변수와 결과변수의 관계, 2단계 독립변수가 통제된 상태에서 조절변수와 결과변수의 관계, 3단계는 독립변수와 조절변수의 결과변수에 대한 관계가 통제된 상태에서 독립변수와 결과변수의 상호작용항과 결과변수의 관계를 확인한다. 조절효과의 유의성은 3단계에서의 상호작용항 회귀계수의 유의성과 각 단계별 조정된 R^2 의 비교를 통해서 이루어진다(김희철·강영순, 2008). 이 경우 2단계와 3단계의 R^2 비교하여 3단계에서 상호작용항의 회귀계수가 유의하며, R^2 가 증분된 경우 조절효과가 있는 것으로 설명한다. 이를 식으로 정리하면 다음과 같다.

$$1\text{단계} : Y(\text{결과변수}) = a + b_1X(\text{독립변수}) + e_1$$

$$2\text{단계} : Y(\text{결과변수}) = a + b_1X(\text{독립변수}) + b_2Z + e_2$$

$$3\text{단계} : Y(\text{결과변수}) = a + b_1X(\text{독립변수}) + b_2Z + b_3XZ + e_3$$

또한 상호작용항을 만드는 방법에 있어 독립변수와 조절변수를 곱하는 방법과 평균중심화(mean centering) 방식이 주로 활용되고 있으며(배병렬, 2010), 본 연구에서는 평균중심화 방법을 활용하였다.

경력학습과 긍정심리자본의 관계에서 조직지원인식의 조절효과는 아래 <표 IV-11> 과 같다. 분석결과, 1단계에서 경력학습은 긍정심리자본에 유의한 정(+의 영향력이 있는 것으로 확인되었다($\beta = .468, p < .001$)). 2단계에서는 경력학습은 통제

된 상황에서 조직지원인식이 긍정심리자본에 유의한 영향력이 있는 것으로 확인되었다($\beta=.354, p<.001$). 3단계 경력학습과 조직지원인식의 상호작용항이 투입된 단계에서 상호작용항이 긍정심리자본에 유의한 부(-)의 영향력이 있는 것으로 확인되었다($\beta=-.192, p<.001$). 또한 2단계 $R^2(.375)$ 3단계의 $R^2(.409)$ 로 상호작용항을 추가한 단계에서 R^2 가 증가(.034)되는 것으로 확인되었다.

〈표 IV-11〉 경력학습과 긍정심리자본에서 조직지원인식의 조절효과

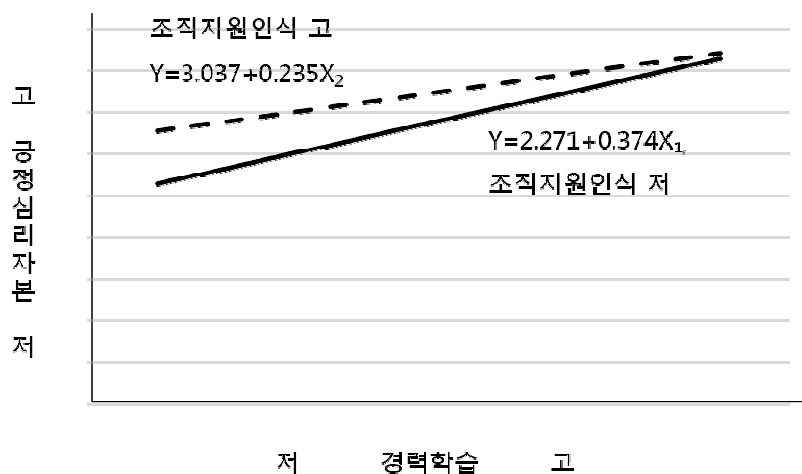
변수		긍정심리자본					
		1단계		2단계		3단계	
		S· β	t-value	S· β	t-value	S· β	t-value
통제 변수	성별	-.096	-1.773	-.067*	-1.337	-.076	-1.578
	연령더미1	-.084	-1.484	-.124*	-2.366	-.131*	-2.573
	연령더미2	-.090	-1.692	-.117	-2.371	-.126*	-2.625
	직무더미1	-.029	-.481	-.023	-.419	-.013	-.242
	직무더미2	-.014	-.241	-.003	-.046	.005	.089
	업종더미1	.026	.403	.013	.224	.014	.252
	업종더미2	-.149*	-2.513	-.119*	-2.167	-.113*	-2.130
	업종더미3	.017	.309	-.005	-.098	.037	.751
주 효과	경력학습	.468***	9.315	.368***	7.624	.345***	7.292
주 효과	조직지원 인식			.354***	7.346	.348***	7.433
조절 효과	경력학습× 조직지원					-.192***	-4.228
Adjusted R ²		.264		.375		.409	
Δ R ²				.111		.034	
F-value		13.132***		19.329***		20.202***	

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$; S· β (표준화된 회귀계수)

조절효과 유형은 약화효과, 대체효과, 향상효과, 보완효과로 구분할 수 있다 (Howell, Dorfman, & Kerr, 1986). 약화효과(neutralizers)는 조절변수와 결과변수가 직접적인 상관관계는 없으나 독립변수가 결과변수에 미치는 영향력이 조절변수에 의해 상쇄되는 경우이다. 대체효과(substitutes)는 결과변수에 대한 독립변수의 직접효과가 조절변수에 의해 그 영향이 상쇄되며, 독립변수의 결과변수에 대한 직접효과의 영향력이 거의 상실되게 하는 유형이다. 강화효과(enhancers)는 조절변수와 결과변수의 관계없이 독립변수의 종속변수에 대한 효과가 증대되는 경우이다. 보완효과(supplements)는 독립변수가 결과변수에 미치는 영향력에 대한 상쇄 및 증대 여부와 무관하게 조절변수가 결과변수에 영향을 미치는 것을 뜻한다.

조직지원인식의 조절효과 유형을 규명하기 위해 상위·하위 집단별로 경력학습과 긍정심리자본에 미치는 영향력에 대한 기울기 검증을 실시하였다. 검증결과, <그림 IV-1>과 같이 조직지원인식을 높게 지각하는 집단의 경력학습이 긍정심리자본에 미치는 영향력($\beta=.235, p<.001$)과 조직지원인식을 낮게 지각하는 집단의 경력학습이 긍정심리자본에 대한 영향력($\beta=.374, p<.001$)은 모두 유의한 것으로 확인되었으며, 조직지원인식을 낮게 지각하는 집단의 기울기가 조직지원인식을 높게 지각하는 집단의 기울기보다 큰 것으로 나타났다.

<그림 IV-1> 조직지원인식의 조절효과 기울기 검증



이러한 결과는 조직 구성원이 조직지원인식을 낮게 지각할수록 스스로의 경력학습을 통해 긍정심리자본을 증진하려는 경향이 높은 것을 의미한다. 이는 조직의 개인에 대한 지원과 관심이 떨어지는 상황을 지각하는 조직 구성원들이 상대적으로 경력학습을 통한 긍정심리자본 증대를 위한 노력이 증대될 수 있음을 의미한다. 따라서 가설 5는 채택되었다.

가설 검증 결과를 정리하면 <표 IV-12> 와 같다. 경력학습이 긍정심리자본, 경력만족, 고용가능성에 각각 미치는 정(+)의 영향이 확인되어 가설1, 2, 3은 채택되었다. 또한 긍정심리자본은 경력학습과 경력만족과의 관계에서 완전매개하는 것으로 확인되었고, 경력학습과 고용가능성과의 관계에서는 부분매개하는 것으로 확인되어 가설 4-1과 4-2도 채택되었다. 또한 조직지원인식은 경력학습과 긍정심리자본과의 관계에서 조절효과가 있는 것으로 나타나 가설 5도 채택되었다.

<표 IV-12> 가설검증 결과 요약

구분	가설의 주요변수 관계	채택/기각
가설 1	경력학습 → 긍정심리자본	채택
가설 2	경력학습 → 경력만족(주관적 경력성공a)	채택
가설 3	경력학습 → 고용가능성(주관적 경력성공b)	채택
가설 4-1	경력학습 → 긍정심리자본 → 경력만족	완전매개
가설 4-2	경력학습 → 긍정심리자본 → 고용가능성	부분매개
가설 5	<div style="text-align: center;"> 조직지원인식 ↓ 경력학습 → 긍정심리자본 </div>	채택

V. 결론

1. 연구결과의 요약 및 시사점

본 연구는 경력학습과 주관적 경력성공(경력만족, 고용가능성)과의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과와 더불어 경력학습과 긍정심리자본의 관계에서 조직지원인식의 조절효과를 규명하는데 그 목적을 두고 있다. 이를 규명하기 위해 여섯 가지 관점에서 분석을 수행하였으며, 그 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 경력학습이 긍정심리자본을 설명하는 선행변수로 확인되었다. 분석결과 독립변수인 경력학습은 긍정심리자본에 유의한 정(+)의 영향력이 있는 것으로 나타났다. 둘째, 경력학습이 경력만족을 설명하는 선행변수로 확인되었다. 독립변수인 경력학습은 결과변수인 경력만족에 유의한 정(+)의 영향력이 있는 것으로 나타났다. 셋째, 경력학습이 고용가능성을 설명하는 선행변수로 확인되었다. 독립변수인 경력학습은 결과변수인 고용가능성에 유의한 정(+)의 영향력이 있는 것으로 확인되었다. 넷째, 경력학습과 주관적 경력성공(경력만족, 고용가능성)의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과를 확인하였다. 우선, 긍정심리자본은 경력학습과 경력만족 두 변수간의 관계에서 완전매개효과가 있는 것으로 규명되었다. 그러나 경력학습과 고용가능성의 관계에서 긍정심리자본은 부분매개 하는 것으로 밝혀졌다. 다섯째, 본 연구의 독립변수인 경력학습과 매개변수인 긍정심리자본의 관계에서 조직지원인식의 조절효과가 확인되었다. 분석결과 조직 구성원이 조직지원인식을 낮게 지각할수록 스스로의 경력학습을 통해 긍정심리자본을 증진하려는 경향이 높게 나타났다. 이는 개인에 대한 조직의 지원과 관심이 떨어지는 상황을 지각하는 조직 구성원들이 상대적으로 경력학습을 통한 긍정심리자본 증대를 위한 노력이 증대될 수 있음을 의미한다.

본 연구의 학문적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 현재까지 국내에서 선행연구가 거의 이루어지지 않은 경력학습과 긍정심리자본의 관계를 실증적으로 검증하였다. 이는 교육·훈련이 자신의 능력에 대한 신념을 향상시킨다는 사회인지이론의 주장(Bandura, 1986)을 뒷받침하는 결과로 학습이 개인의 유능성 향상 및 능력향

상에 영향을 미치는 것을 의미한다. 또한 긍정심리자본 증진을 위해 경력학습의 중요성을 설명하고 있다. 이러한 결과는 경력학습 및 긍정심리자본에 관한 연구 범위 확대와 후속연구를 촉발하는 계기를 제공한다. 둘째, 경력학습이 주관적 경력성공의 두 가지 핵심요인인 경력만족과 고용가능성에 미치는 영향 관계를 각각 확인하였다. 이는 경력만족을 결과변수로 놓고 볼 때, 배을규·김대영(2012), 윤수민·이재식(2010), 신수진·홍아정(2013) 등의 관련 선행연구를 지지한 결과라 할 수 있다. 또한 고용가능성을 결과변수로 한 분석 결과는 신수진·홍아정(2013), 박준우(2004), 박경환(2010) 등의 관련 선행연구를 지지하고 있다. 결국, 경력학습이 주관적 경력성공의 두 가지 요인인 경력만족과 고용가능성의 선행변수로서 유효함을 실증적으로 확인한 것이다. 셋째, 경력학습과 주관적 경력성공(경력만족, 고용가능성)의 관계가 긍정심리자본에 의해 매개됨을 검증하였다. 연구결과 경력학습이 긍정심리자본을 통해서 경력만족과 고용가능성에 영향을 미치는 매커니즘이 검증되었다. 매개변수로서 긍정심리자본의 선행요인을 찾는 연구(Luthans et al., 2008; Walumbwa et al., 2011; Luthans, Avey & Patea, 2008; 이동섭 등, 2010; 정대용 등, 2011; 홍소식 등, 2012; 이미영 등, 2012; 김명수 등, 2012; 김동철 등, 2012; 양필석 등, 2012; 김용순, 2013; 최용득 등, 2012; 오은혜·탁진국, 2012; 한주희·임규혁, 2012)는 최근에야 시작되고 있는데, 본 연구는 이러한 연구들의 유효성을 뒷받침하는 결과를 보여준다. 넷째, 본 연구의 독립변수인 경력학습과 매개변수인 긍정심리자본 간의 관계에서 조직지원인식의 조절효과가 확인되었다. 최근의 선행연구들에서는 조직지원인식의 조절효과는 다양하게 연구(Eisenberger et al., 1986; Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Stamper & Johlke, 2003; Kuvas, 2008; Duke et al., 2009; 최향식·박경규, 2005; 한진환, 2006; 박봉규, 2008)되어 왔지만, 경력학습과 긍정심리자본과의 관계에서 조직지원인식의 조절효과를 규명한 경우는 없었다. 이는 경력학습은 물론 긍정심리자본 관련 연구의 다양성 제고에 기여하고 있다.

본 연구의 실무적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 경력학습과 관련하여 동기유발을 위한 실질적 유인(誘因)이 필요하다. 이는 경력개발경로의 마련일 수도 있고, 학습관련 조직 분위기 형성일 수도 있으며, 경영진이나 상사의 관심과 지원일 수도 있다. 둘째, 긍정심리자본의 강화와 촉진에 초점을 맞춘 다양한 경력학습 기

회의 제공이다. 이는 구성원의 개인별 특성과 니즈를 고려하여 맞춤형으로 설계되어야 한다. 이러한 니즈는 연령이나 성별, 근무년수 등 특성별로 다양하게 존재하게 되는데 이에 맞는 경력학습 방법 모색이 필요하다. 예를 들어, 입사초기 직원들은 업무역량이나 자격의 취득 등과 관련한 학습 니즈가 강한 반면, 근무년수가 오래된 직원들은 은퇴 후의 경력개발을 위한 준비 등에 관심이 많을 수 있다. 셋째, 경력학습에 조직 내부 교육역량 활용이 중요하다. 과거와 달리 경력개발 책임이 조직에서 개인으로 변화됨에 따라 자기주도적·무형식·비공식적 학습의 중요성이 제기되고 있다. 조직 차원의 공식적인 학습은 비용 부담은 물론 구성원들의 부담감으로 인해 오히려 스트레스를 높이는 결과를 가져 올 수 있다. 반면, 오랜 기간 지식과 업무경험이 축적된 내부 교육역량의 체계적인 관리와 활용이 필요하다. 넷째, 긍정심리자본과 경력만족 등을 체계적으로 측정·관리해야 한다. 이는 개인이 느끼는 주관적인 요소들로 직접적인 조직적 시사점을 찾기는 어렵다. 그러나, 경력만족은 개인의 직무만족에도 영향을 끼치기 때문에 이를 체계적으로 관리해 나갈 필요가 있다. 다섯째, 조직 내부의 이해관계자들 간의 소통을 활성화해야 한다. 조직지원인식은 직접적인 보상이 아니더라도 조직이 진정성을 가지고 직원들을 배려한다는 믿음을 주는 데서 형성된다. 특히, 관찰만으로도 정서적 반응이 학습(대리적 조건형성)될 수 있으므로 조직지원인식은 조직 내 커뮤니케이션에 따라 효과가 증대, 감소, 왜곡 될 수 있다. 따라서 조직지원인식을 저해하는 요소를 지속적으로 제거해야 하는데, 가장 효과적인 방법이 내부 소통이다.

2. 연구의 한계 및 향후 연구과제

본 연구의 한계와 향후 연구과제는 다음과 같다. 첫째, 경력학습과 긍정심리자본 측정도구에 대한 보완이 요구된다. 경력학습의 측정은 초기에 London & Smither(1999)가 개발한 6문항을 본 연구에 맞게 수정하여 측정했다. 그런데, 탐색적 요인분석 결과 6문항 중 3문항의 요인 간 상관관계가 낮아 요인 부하량이

기준치인 0.6을 하회하는 것으로 확인되어, 이를 분석에서 제외하였다. 긍정심리자본은 Luthans 등(2007)의 척도를 활용하였으며, 탐색적 요인분석 결과 다수의 문항이 제외되어 측정문항을 활용한 개념 설명에 한계가 있었다. 이를 보완하기 위해 증분 χ^2 검증을 통해 제외되는 문항을 축소시켰으나, 긍정심리자본 측정도구에 대한 보완이 요구된다. 향후 연구에서는 경력학습과 긍정심리자본 척도개발 연구의 필요성이 있다. 둘째, 본 연구는 주로 금융권(은행) 종사자를 대상으로 연구를 수행하여 조직 구성원 전체로 확대하기에는 한계가 있다. 설문 응답자 306명 중 61.1%에 해당하는 187명이 금융업(은행) 종사자로 조직 구성원 전체로 일반화 시키는데 다소 한계가 있다. 따라서 향후에는 보다 다양한 업종의 종사자를 대상으로 한 연구가 필요하다. 셋째, 동일방법편의의 발생가능성이라는 한계가 있다. 본 연구에서 모든 측정문항을 한 사람이 측정하는 자기보고식(self-report) 조사방법으로 조사가 수행되었다. 자기보고식 측정문항의 경우 맥락효과로 인해 동일방법편의(common method bias)의 가능성이 있다(박원우, 2007). 향후 연구에서는 이와 관련한 보완이 요구된다. 넷째, 개인의 경력학습이 조직에 기여하는 부분을 설명하지 못하고 있다. 연구 결과 경력학습 과정을 통해서 궁극적으로 구성원의 경력만족과 고용가능성이 개선될 수 있음을 확인하였다. 그런데, 경력만족과 고용가능성은 조직차원이라기 보다는 개인적 차원의 변수들이다. 따라서, 향후 연구에서는 개인의 경력학습 메커니즘을 통한 조직경력 성장과 조직유효성 변수와의 관계 규명을 통해 경력학습이 조직에 기여하는 부분으로 연구를 진전시킬 필요가 있다.

참고 문헌

1. 국내 문헌

- 강혜련·조미영(2007), 남녀관리자의 경력성공모형 비교, **인사·조직연구**, 15, 1-38.
- 권정숙(2010), “조직지원인식과 상사지원인식이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 개인-조직 적합성을 중심으로,” **조직과 인사관리연구**, 34(4), 87-109.
- 김강훈 외(역),(2012). **긍정심리자본**, 경기도: 렉스미디어. 원저: Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.
- 김계수(2010), **AMOS 18.0 구조방정식 모형 분석**, 한나래아카데미.
- 김대원(2010), “조직지원인식 및 정서적 안녕감이 조직시민행동에 미치는 영향 분석: Mediating regression model을 이용한 일선 관료들의 정서적 안녕감의 매개효과 분석,” **지방행정연구**, 24(2), 93.
- 김동철·김대건(2012), “긍정조직행태 주요 요인 간 관계에 관한 연구: 진성리더십, 심리적 자본, 심리적 주인의식을 중심으로,” **한국행정학보**, 46(4), 27-51.
- 김명수·장춘수(2012), “Authentic Leadership이 조직 구성원의 긍정심리자본과 정서적 몰입에 미치는 영향,” **인적자원개발연구**, 15(1), 101-125.
- 김성국·김태은(1999), “경력(Career)개념의 변화와 미래 방향에 관한 이론적 고찰,” **이화여자대학교 경영연구소 경영논총**, 17(1), 5-29.
- 김성남·이규만(2012), “경력계획, 직무적합성 및 직장·가정 갈등이 경력성공에 미치는 영향,” **대한경영학회**, 25(3), 1419-1438.
- 김시진·김정원(2010), “프로틴 경력태도, 무경계 경력태도 및 주관적 경력성공의 관계분석,” **대한경영학회**, 23(4), 1899-1915.
- 김용순(2013), “임파워링 리더십, 긍정심리자본, 심리적 주인의식과 조직시민행동의 관련성에 관한 연구,” **관광·레저연구**, 25(3), 189-203.
- 김윤성(2003), “조직지원인식의 선행요인과 결과요인에 관한 연구: 매개효과의 검증을 중심으로,” **조직과 인사관리연구**, 27(1), 189-214.

- 김주엽·김명수(2011), “긍정심리자본이 조직 구성원의 직무만족과 정서적 몰입에 미치는 영향,” **경영교육논총**, 26(3), 117-148.
- 김중원(2008), “조직 내부고객 만족경영이 구성원의 직무태도와 서비스품질에 미치는 영향: 리더에 대한 신뢰와 조직지원인식의 조절효과를 중심으로,” **전남대학교**, 박사학위 논문.
- 김지대·김운우·이익근(2010), “조합적 생산전략, 학습, 그리고 성과간의 관계에서 가치혁신 전략의 조절효과,” **기업경영연구**, 17(2), 159-180.
- 김지윤·김강식·이동명(2012), “항공사 종사자의 셀프리더십, 조직시민행동, 심리적 자본의 관계 연구,” **한국항공경영학회지**, 10(1), 111-129.
- 김태홍·한태영(2009), “적용성과 및 지속적 학습활동에 대한 학습목표 성향, 실책 관리 풍토 및 변화지향적 팀리더십의 영향,” **인사·조직연구**, 17(3), 117-159.
- 김형주·유태용(2013), “직무과부하가 직무탈진에 미치는 영향: 긍정심리자본의 매개효과와 사회적 지지와 성격의 조절 효과,” **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 26(2), 317-340.
- 민경환(2002), **성격 심리학**, 서울: 법문사.
- 박경환(2010), “웹기반 교육 평생학습자의 일-학습 균형(Work-Learning Balance)이 고용가능성에 미치는 영향,” **한국인사관리학회 추계학술대회**, 1-21, 11월 27일. 서울: 한국생산성본부.
- 박노운(2009), “사회적 교환과 경제적 교환-고용지위, 조직지원인식, 리더-부하직원의 관계, 목표지향성의 영향,” **한국기업경영학회 기업경영연구**, 16(2), 79.
- 박봉규(2008), “조직 구성원의 감정노동과 직무태도간의 관계에서 조직지원과 자기유능감이 미치는 조절효과,” **한국인적자원관리학회 인적자원관리연구** 15(1), 69-85.
- 박선민·박지혜(2012), “기업의 무형식 학습이 비재무적 성과를 매개로 재무적 성과에 미치는 영향,” **한국인력개발학회 HRD연구**, 14(1), 1-26.
- 박슬기·성오현·이형룡(2010), “호텔 직원의 심리자본이 직무만족에 미치는 영향: 조직몰입과 조직시민행동의 매개효과를 중심으로,” **대한경영학회지**, 23(5),

2565-2584.

- 박원우·김미숙·정상명·허규만(2007), “동일방법편의(common method bias)의 원인과 해결방안,” **인사·조직연구**, 15(1), 89-133.
- 박재춘(2012), “한국 대학 직원의 긍정심리자본과 조직시민행동 간 관계에서 조직몰입의 매개효과,” **한일경상논집**, 57, 227-249.
- 박준우(2004), “고용가능성(employability) 향상을 위한 경력개발제도(CDP),” **노동법률**, 156: 44-49.
- 배병렬(2010), **Amos 19 구조방정식 모델링; 원리와 실제**, 도서출판 청람.
- 배성현·김미선(2009), “조직정치와 조직시민행동, 직무긴장, 이직의도와 관계 및 조직지원인식의 매개효과,” **한국인사관리학회**, 34(2), 1-30.
- 배을규·김대영(2012), “자기주도학습능력, 경력정체 및 경력만족의 관계,” **대한경영학회**, 25(9), 3709-3729.
- 서재현(1997), “조직공정성 지각이 조직몰입과 인식된 조직적 지원에 미치는 영향에 관한 연구,” **경영연구**, 12(3), 43-65.
- 설홍수(2006), “조직혁신 과정에서 사회정치적 지원, 조직지원인식, 혁신행동의 관계,” **한국인사관리학회**, 30(3), 63-85.
- 신수진·홍아정(2013), “조직 구성원의 자기주도학습과 주관적 경력성공의 관계에서 경력메타역량의 매개효과,” **한국직업교육학회 직업교육연구**, 32(2), 73-98.
- 안성환(2009), “멘토링기능이 멘티의 직무태도와 고용가능성에 미치는 영향에 관한 연구,” **전주대학교 대학원 박사학위논문**.
- 양필석·최석봉(2012a), “심리적 자본이 셀프리더십과 직무만족에 미치는 영향: 셀프리더십의 매개효과 검증,” **조직과 인사관리연구**, 36(1), 1-29.
- 양필석·최석봉(2012b), “임파워링 리더십이 심리적 자본과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구,” **인적자원관리연구**, 19(2), 63-81.
- 오아라·박경규·용현주(2013), “조직지원인식과 직장 내 일탈행동의 관계: 정서적 몰입의 매개효과와 조직기반 자긍심의 조절효과,” **한국심리학회지**, 26(1), 119-147.
- 오은혜·탁진국(2012), “경력계획이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 긍정 심리자

- 본의 매개효과와 미래 시간전망과 코칭리더십의 조절효과,” **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 25(4), 727-748.
- 윤정구(2001), “A Dual process model of organizational commitment: job satisfaction & organizational support,” **춘계학술대회 발표논문집, 한국인사조직학회**, 159-193.
- 윤수민·이재식(2010), “고용경쟁력과 조직시민 행동 사이의 관계: 직무 불안정성과 조직 불안 및 직무열의의 이중 매개효과,” **한국심리학회지 산업 및 조직**, 23(2): 297-315.
- 윤하나·탁진국(2006), “주관적 경력성공에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 성별 차이의 조절효과를 중심으로,” **한국심리학회: 산업 및 조직**, 19(3), 325-347.
- 이기은(2008), “경력계획의 영향요인과 결과에 관한 연구,” **산업경제연구**, 21(2), 783-803.
- 이동섭·최용득(2010), “긍정심리자본의 선행요인과 결과에 관한 연구,” **경영학연구**, 39(1), 1-28.
- 이미영·김계하(2012), “수간호사의 변혁적 리더십이 일반간호사의 심리적 안녕감, 스트레스 및 신체화에 미치는 영향,” **간호행정학회지**, 18(2), 166-175.
- 이종찬(2005), “조직공정성 및 조직지원인식이 조직시민행동에 미치는 영향,” **조직과 인사관리연구, 한국인사관리학회**, 29(1) 35-54.
- 이진아(2003), “경력개발에서 여성의 자선감에 관한 연구: 멘토링 시스템 참여자의 경험을 중심으로,” **이화여자대학교 대학원 석사학위 논문**.
- 임재원·이찬(2010), “중소기업 근로자의 일터학습과 경력몰입 및 조직몰입의 관계,” **농업교육과 인적자원개발**, 42(4), 223-248.
- 장은주(2003), “주관적 경력성공의 영향요인에 관한 연구-금융기관 종사자를 대상으로-,” **서강대학교 대학원 박사학위논문**.
- 장은주·박경규(2004), “주관적 경력성공의 결정요인에 관한 연구,” **인사조직연구**, 12(2), 77-104.
- 전찬호·진성미(2011), “경력중기 남성 사무직 베이비부머의 경력개발 학습동기에 관한 연구,” **한국인력개발학회 HRD연구**, 13(2), 21-43.

- 정대용·박권홍·서장덕(2011), “긍정심리자본과 리더십 성과,” **경영교육논총**, 66, 401-428.
- 정문영·이규만(2011), “멘토링 기능이 경력성공에 미치는 영향,” **대한경영학회지**, 24(3), 1675-1692.
- 정민주·박인혜(2012), “항공사 객실승무원의 심리적 자본이 직무열의에 미치는 영향: 내재적 직무동기의 매개효과를 중심으로,” **한국항공경영학회지**, 10(3), 201-220.
- 정민철(2011), “심리적 자본이 직무열의에 미치는 영향: 임파워먼트의 매개효과를 중심으로,” **한국외국어대학교 경영대학원 석사학위 논문**.
- 정현선(2005), “개인-조직적합과 조직유효성의 관계 연구: 주관적 적합지각과 조직지원인식의 매개효과를 중심으로,” **고려대학교 석사학위 논문**.
- 조규영(2010), “조직지원인식(POS)의 선행요인과 결과요인에 관한 연구,” **경영논총**, 31(‘10.12), 167-192.
- 조영복·곽선화·고경희(2007), “조직 구성원의 Personal initiative가 경력성공에 미치는 영향,” **인적자원관리연구**, 14(1), 193-217.
- 조주은(2004), “항공사의 서비스 지향성이 조직지원인식, 조직성공에 미치는 영향,” **세종대학교 박사학위 논문**.
- 지성호(2014), “경력학습의 선행변수와 결과변수 간의 구조적 관계,” **제주대학교 대학원 박사학위 논문**.
- 최용득·이동섭(2011), “긍정심리자본의 효과: 지각된 성과, 이직의도, 직장에서의 행복, 주관적 안녕감과 관계,” **한국인사·조직학회 추계학술대회 발표 논문집**. 77-100.
- 최용득·정홍준·이동섭(2012), “리더의 유머사용과 구성원의 성과 및 행복: 리더신뢰의 조절효과와 긍정심리자본의 매개효과,” **경영학 연구**, 41(3), 575-605.
- 최항석·박경규(2005), “직무불안정 지각이 조직 구성원의 태도와 행동에 미치는 영향: 상사의 사회적 지원의 조절효과검증,” **대한경영학회지**, 18(5), 2365-2397.
- 한주희·임규혁(2012), “긍정심리자본에 영향을 미치는 개인수준과 팀 수준 요인에 관한 연구,” **지식경영연구**, 13(5), 91-111.

한진환(2006), “고용불안의 선행요인과 고용불안 간에 조직지원인식의 조절효과 및 시민행동에 관한 연구,” *인적자원관리연구*, 13(4), 209-229.

홍소식·김병식(2012), “변혁적리더십·긍정심리자본·학습동기간의 관계,” *산업연구*, 25(2), 65-90.

2. 해외문헌

Aggarwal, U., S. Datta and S. Bhargava. (2007). The relationship between human resource practices, psychological contract and employee engagement: Implications for managing talent. *IIMB Management Review*. September. 313-325.

Alonderience, R. (2010). “Enhancing informal learning to improve job satisfaction: Perspective of SMEs managers in Lithuania,” *Baltic Journal of Management*, 5(2), 257-287.

Arnold, J. & L. Cohen (2008). The psychology of careers in industrial and organizational settings: A critical but appreciative analysis, *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 23, 1-44, Edited by Hodgkinson, G.P. and Ford, J. K., John Wiley & Sons.

Arthur, M. B. & Rousseau, D. M. (1994). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*, New York: Oxford University Press.

Arthur, M. B. (1994). *The boundaryless career: A new perspective for organizational inquir.*, *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.

- Arthur, M. B., Hall D. T., & Lawrence B. S. (1989). *Handbook of Career Theory*, Cambridge University PRESS, 7-25, UK.
- Arthur, M. B., S. N. Khapova & C. P. M. Wilderom (2005). Career success in a boundaryless career world, *Journal of Organizational Behavior*, 26, 177-202.
- Aryee, S. & K. Tan, K. (1992), Antecedent and outcomes of Career Commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 40, 288-305.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Yusef, C. M. (2008), "The Additive Value of Positive Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors," Leadership Institute Faculty Publications, University of Nebraska-Lincoln.
- Avey, J. B., Petera, J. L., & West, B. J. (2006). Positive psychological capital: A new approach for understanding absenteeism, *Journal of Leadership and Organizational Studies*. 13: 42-60.
- Baltes, P., & Freund, A. (2003). *The intermarriage of wisdom and selective optimization with compensation: Two meta-heuristics guiding the conduct of life*. In C. Keyes & J. Haidt(eds.), *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived*, 249-273. Washington, DC: American Psychological Association.
- Baltes, P., & Kunzmann, U. (2004). The two faces of wisdom: Wisdom as a general theory of knowledge and judgement about excellence in mind and virtue vs. wisdom as everyday realization in people and products. *Human Development*, 47(5), 290-299.
- Baltes, P., & Staudinger, U. (2000). Wisdom: A metaheuristic to orchestrate mind and virtue toward excellence. *American Psychologist*, 55, 122-136.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social*

- cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997). "Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change", *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1-26.
- Bandura, A., & Locke, E. A. (2003). Negative self efficacy and goal effects revisited. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 87-99.
- 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.
- Basadur, M., Graen, G. B., & Green, S. G. (1982). Training in creative problem-solving: Effects on ideation and problem finding and solving in and industrial research organization, *Organizational Behavior and Human performance*, 30, 41-70.
- Beach, D. (1980). *Personnel: The management of people at work*, Macmillan, New York.
- Birdi, K., Allan, C., & Warr, P. (1997). "Correlated and perceived outcomes of four types of employee development activity", *Journal of Applied Psychology*, 82(6), 845-857.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*, New York: John Wiley & Sons.
- Boyatzis, R. E., & Kolb, D. A. (2000). *Performance, learning and development as modes of growth and adaptation throughout our lives and careers*. In M. Peiperl, M. Arthur, R. Goffee, & T. Morris(Eds.), *Career frontiers: New conceptions of working lives*, 77-98, New York: Oxford University Press.
- Briscoe, J. P., & D. T. Hall (2006). "The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications," *Journal of Vocational*

- Behavior*, 69, 4-18.
- Cacioppo, J. T. & Petty, R. E. (1982). The need for cognition, *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(1), 116-131.
- Campbell, J. P., Dunnette, M. D., Lawler, E. E. & Weick, K. E. (1970). *Managerial Behavior, Performance, and Effectiveness*, New York: McGraw Hill, 390.
- Carbery, R., & Garanvan, T. N. (2007). "Conceptualizing the participation of managers in career-focused learning and development : A framework", *Human Resource Development Review*, 6(4), 394-418.
- Carver, C. and M. Scheier (2002). *Optimism*, In C. R. Snyder & S. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology*, 231-243, Oxford, UK: Oxford University Press.
- Colarelli, S. & R. Bisshop (1990). "Career commitment: Functions, correlates, and management," *Group and Organization Studies*, 15, 158-178.
- Coutu, D. L. (2002). How resilience works, *Harvard Business Review*, 80, 46-55.
- Cropnzano, R., Howes, J. C., Grandey, A. A. & Toth, P. (1997). The relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes, and stress, *Journal of Organizational Behavior*, 18, 159-180.
- Danseareau, F. Jr., Graen, G. B. and Haga, W. J. (1975). "A Vertical Dyad Linkage Approach to Leadership with in Formal Organizations: A Longitudinal Investigation of the Role Making Process", *Organizational Behavior and Human Performance*, 13, 46-78.
- Davis, J. R., & Davis, A. B. (1998). *Effective training strategies: A comprehensive guide to maximizing learning in organization*. SanFrancisco: Berrett-Koehler.
- De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., DE Witte, H., & Alarco, B.(2008), Employability and Employees' Well-being: Mediation by Job Insecurity, *Applied Psychology: An International Review*, 57(3),

488-509.

- De Cuyper, N. and De Witte, H. (2011). “The Management Paradox: Self-rated Employability and Organizational Commitment and Performance”, *Personal Review*, 40(2), 152-172.
- De Fillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1994). “The boundaryless career : A competency-based perspective”, *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 307-324.
- Diener, E. (2000). Subjective Well-Being: The Science of Happiness and a Proposal for a National Index, *American Psychologist*, 55: 34-43.
- Dodgson, M. (1993), Organizational learning. A review of some literatures, *Organization Studies*, 14, 375-394.
- Douglas T. Hall (1976). *Career in organization*, Scott, Foreman and Company, 102.
- Dries, N., Pepermans, R. & Carlier, O. (2008). “Career Success: Constructing a Multidimensional Model”, *Journal of Vocational Behavior*, 73, 254-267.
- Drucker, P. F. (1992). The new society of organizations. *Harvard Business Review*, September-October, 95-104.
- Dyne, L.V., Graham, J.W., & Dienesch, R.M. (1994). *Academy of Management Journal*, 37, 765-802.
- Eby, L. T., Butts, M., & Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 24(6): 689-708.
- Eisenberger, R., Fasolo, P. & Davis-La Mastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation, *Journal of Applied Psychology*, 75, 51-59.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support, *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- 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.

- Etzioni, A. (1961). *A Comparative Analysis of Complex Organizations: On Power, Involvement, and their Correlates*, The Free Press, New York, NY.
- Fasolo, R. M. (1995). *Procedural justice and Perceived Organizational Support: Hypothesized Effects on Job Performance*, In R. S. Cropanzano & K. M. Kacmar(Eds), *Organizational Politics and Support, Managing social Climate of the Workplace*, 185-195, Westport, CT, Quorum Press, 191.
- Fredrickson, B. L., Tugade, M. M., Waugh, C. E., & Larkin, G. R. (2003). What good are positive emotions in a crisis? A prospective study of resilience and emotions following the terrorist attacks on the United States on September 11th , 2001. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(2): 365-376.
- Fugate, M.(2006). Employability. In J. Greenhous & G. Callanan (Eds.), *Encyclopedia of Career Development(Vol. 1, 267-271)*, Thousand Oaks, CA: Sage.
- Gattiker, U. E., & Larwood, L. (1988). Subjective career success: A study of managers and support personnel. *Journal of Business and Psychology*, 1, 78-94.
- Gooty, J., Gavin, M., Johnson, P. D., Frazier, M. L. & Snow, D. B. (2009). “In the Eyes of the Beholder: Transformational Leadership, Positive Psychological Capital, and Performance,” *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15, 353-367.
- Graham, J. W., Organ, D. W. (1993). *Journal of Managerial Issues*, 5(4), 483-502.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity, *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S. J., & Wormley, W. M. (1990). Effects of

- race on organizational experiences, job performance evaluations and career outcomes, *The Academy of Management Journal*, 33, 64-86.
- Grolnic, S. R. (2001). *Informal learning in The Workplace: What Can Be Learned Doing a McJob?* Doctoral dissertation. Harvard University.
- Guzzo, R. A., Noonan, K. A., & Elron, E. (1994). Expatriate managers and the psychological contract, *Journal of Applied Psychology*, 79, 617-626.
- 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. T. (2004). The Protean career: A quarter-century journey, *Journal of Vocational Behavior*, 65, 1-13.
- Hall, T. D., & Chandler, E. D. (2005). "Psychological success: When the career is a calling", *Journal of Organization Behavior*, 26, 155-176.
- Hartman, P. (2004). Perspective (wisdom). In C. Peterson & M. Seligman (Eds.), *Character strengths and virtues: A handbook and classification*, 181-196, Oxford, UK: Oxford University Press.
- Hennequin, E. (2007). "What 'Career Success' Means to Blue-Collar Workers", *Career Development International*, 12(6), 565 - 581.
- Heslin, P.A. (2003). "Self- and Other-referent Criteria of Career Success", *Journal of Career Assessment*, 11, 262 - 286.
- Heslin, P.A. (2005). "Conceptualizing and Evaluating Career Success", *Journal of Organizational Behavior*, 26, 113 - 136.
- Howell, J., Dorfman, P., & Kerr, S. (1986). Moderator variables in leadership research, *Academy of Management Review*, 11, 88 - 102.
- Hunt, D. & C. Michael (1983). "Mentorship: A career training and development tool," *Academy of Management Review*, 8(3), 475-480.
- Hutchison S. & Garstka, M. A.(1996). Source of perceived organizational support: Goal setting and feedback, *Journal of Applied Social*

- Psychology*, 26, 1351-1366.
- Igbaria, M. and Greenhaus, J.H.(1992). “Determinants of MIS Employees’ Turnover Intentions: A Structural Equation Model”, *Communications of the ACM*, 35(2), 35-49.
- 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.
- Jaskolka, G., Beyer, J. M., & Trice, H. M. (1985). Measuring and predicting managerial success, *Journal of Vocational Behavior*, 26, 189-205.
- Johnson, C. D. (2001). *In search of traditional and contemporary career success*. Doctoral dissertation. The University of Georgia.
- Jones, B. Flynn, D. M. & Kelloway, E. K.(1995). *Perception of support from the organization in relation to work stress, satisfaction, and commitment*, In S. L. Sauter & Murphy(Eds.), *Organizational risk factors for job stress*, Washington, DC: American Psychological Association, 41-52.
- 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, T.A., Higgins, C.A., Thoresen, C.J. and Barrick, M.R.(1999). “The Big Five Personality Traits, General Mental Ability, and Career Success Across the Life Span”, *Personnel Psychology*, 52, 621-652.
- Korman, A.K., Wittig-Berman, U. and Lang, D.(1981). “Career Success and Personal Failure: Alienation in Professionals and Managers”, *Academy of Management Journal*, 24, 342 - 360.
- Kotter, J. P. (1982). *The General Managers*, Free Press, New York, NY.
- Krueger, A., & Rouse, C. (1998). *Journal of Labor Economics*, 16(1), 61-94.
- 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.
- Lee, T. W. & Mitchell, T. R. (1994). An Alternative Approach: The Unfolding Model of Voluntary Employee Turnover, *Academy of Management Review*, 19(1), 51-89.
- Levinson, H., Price, C. R., Munden, K. J., Mandl, H. J., & Solley, C. M.(1962). *Men, management, and mental health*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Litwin, G. & Stringer, R.(1968), *Motivation and organizational climate*, Boston: Harvard University Press, 81-82.
- Lohman, M. C. (2005). A survey of factor influencing the engagement of two professional group in informal workplace learning activities, *Haman Resource Development Quarterly*, 16(4), 501-527.
- London, M., & Stumpf, A. S. (1982). *Managing careers*, Addison-Wesley.
- London, M., Mone, E. M. (1999). Continuous learning. In D. R. Ilgen, & D. E. Pulakos(Eds.), *The changing nature of performance: Implication for staffing, motivation, and development*, San Francisco, CA: Jossey-Bass, 119-153.
- London, M., Smither, W. J. (1999). Empowered self-development and continuous learning, *Human Resouce Management*, 38, 3-15.
- Lounsbury, J. W., Loveland, J. M., Sundstorm, E. D., Gibson. L. W., Drost, A. W., & Hamrick, F. L.(2003). An investigation of personality traits in relation to career satisfaction. *Journal of Career Assessment*, 11: 287-307.
- Lutans, F., & Youssef, C. M.(2004). “Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage,” *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Luthans F., Avolio, B. J., Walimbwa, F. O. & Li, W. (2005). “The Psychological

- Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance,” *Management and Organization Review*, 1(2), 249-271.
- Luthans, F. (2002). “The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior,” *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706.
- Luthans, F., Avey, B. J., & Avolio, B. J. & Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital, *Human Resource Development Quarterly*, 21, 41-67.
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J. B. & Norman, S. M. (2007). “Psychological capital: Measurement and relationship with performance and job satisfaction”, *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Luthans, F., Luthans, K. W. & Luthans, B. C. (2004). “Positive psychological capital: Beyond the human and social,” *Business Horizons*, 47(1), 45-50.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J. & Avey, J. B. (2008). “The mediating role of Psychological Capital supportive organizational climate-employee performance relationship,” *Journal of organizational Behavior*, 29, 219-238.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*, Oxford, UK: Oxford University Press.
- March, J.G., & Simon, H.A. (1958). *Organizations*, Wiley, New York.
- Marsick, V. J. & K. E. Watkins (1990). *Informal and incidental learning in the workplace*, London: Routledge.
- Marsick, V.J., Watkins, K.E., Callahan, M.W. & Volpe, M. (2008). *Handbook of Research on Adult Learning and Development*, Routledge, New York, NY.
- Merriam, S. B. & R. S. Caffarella (1999). *Learning in Adulthood: A Comprehensive Guide*, San Francisco: Jossey-Bass.
- Miceli, M. P. & Mulvey, P. W. (2000), *Consequences of satisfaction with pay system: Two field studies*, *Industrial Relations*, 39.

- Mineka, S., Davidson, M., Cook, M., & Kleir, R. (1984). Observational conditioning of snake fear in rhesus monkeys. *Journal of Abnormal Psychology*, 93, 355-372.
- Moorman, R. H., Blakely, G. L., & Niehoff, B. P. (1998). Does perceived organizational support mediate the relationship between procedural justice and organizational citizenship behavior?, *Academy of Management Journal*, 41, 351-357.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organization commitment: A progress report. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Nabi, G. R. (2001). "The Relationship Between HRM, Social Support, and Subjective Career Success Among Men and Women", *International Journal of Manpower*, 22(5), 457 - 474.
- 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.
- Peterson, C. (2000). The future of optimism, *American Psychologist*, 55(1): 44-55.
- Peterson, C., & Steen, T.A.(2002), *Optimistic explanatory style*. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology*, 244 - 256.
- Peterson, S. I., & Luthans, F. (2003). The positive impact and development of hopeful leaders, *Leadership and Organization Development Journal*, 24(1): 26-31.
- Randall, M. L. Cropanzano, R., Bormman, C. A. & Birjuline, A. (1999). Organizational politics and organizational support as predictors of work attitudes, job performance, and organizational citizenship behavior, *Journal of Organizational Behavior*, 20, 159-174.
- Rego, A., Sousa, F., Marques, C. & Pina e Cunha, M. (2012). "Authentic leadership promoting employees' Psychological Capital and creativity,"

- Journal of Business Research*, 65, 429-437.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R.(2002), *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., and S. Armeli. (2001). Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support, *Journal of Applied Psychology*, 86, 825-836.
- Rosenbaum, E. J. (1979). "Tournament moility: Career patterns in a corporation", *Administrative Science Quarterly*, 24, 220-243.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80(Whole No. 609).
- Rotter, J. B. (1971). Generalized expectancies for interpersonal trust. *American Psychologist*, 26, 443-452.
- Rotter, J. B. (1990). Internal versus external control of reinforcement. *American Psychologist*, 45, 489-493.
- Rouiller, J. Z., & Goldstein, I. L. (1993). "The relationship between organizational transfer climate and positive transfer of training", *Human Resource Development Quarterly*, 4, 377-390.
- Rousseau, D. M. (1998). The 'problem' of psychological contract considered, *Journal of Organizational Psychology*, 19, 679-695.
- Rousseau, D. M. & Parks, J. (1993). The contracts of individuals and organizations, In L. L. Cummings & B. M. Staw Eds., *Research in Organizational Behavior*, 15, Greenwich, CT: JAI Press, 1-47.
- Rowold, J. & J. Schilling (2006). "Career-related continuous learning: Longitudinal predictive power of employees' job and career attitudes," *Career Development International*, 11(6), 489-503.
- Rowold, J. & S. Kauffeld (2009). "Effects of career-related continuous learning: Longitudinal predictive power of employees' job and career attitudes," *Career Development International*, 11(6), 489-503.

- Rowold, J., & Kauffeld, S. (2007). “Effects of career-related continuous learning on competencies”, *Personnel Review*, 38, 90-101.
- Schein, E. (1972). *Professional Education: Some New Directions*, McGraw-Hill, New York, NY.
- Schein, E. H. (1971). “The individual, the organization, and the career: a conceptual scheme”, *Journal of Applied Behavioral Science*, 7, 401-426.
- Seibert, S. E., Crant, J.M. & Kraimer, M.L. (1999). “Proactive Personality and Career Success”, *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 416-427.
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned optimism*, New York: Pocket Books.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Positive psychology, positive prevention and positive therapy*, In C. R, Snyder and S. J. Lopez(Eds.), *Handbook of Positive Psychology*, 1, New York, Wiley, 3-9.
- Seligman, M. E. P. and P. Schulman (1986). “Explanatory style as a predictor of productivity and quitting among life insurance sales agents,” *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 832-838.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology. *American Psychologist*. 55: 5-14.
- Senge, P. M.(1990), *“The Fifth Discipline,”* The Art and Practice of the Learning Organization, New York, Doubleday.
- Settoon, R. P., Bennett, N. & Liden, R. C. (1996). Social exchange in organizations: Perceive organizational support, Leader-member exchange, and employee reciprocity, *Journal of Applied Psychology*, 81, 219-227.
- Shanock, L. R., & R. Eisenberger (2006). “When supervisors felt supported: Relationships with subordinates” perceived supervisor support, perceived organizational support and performance. *Journal of Applied Psychology*, 91, 689-695.
- Shore, L. M. & L. E. Tetrick (1991). Retaliation in the workplace: The roles

- of distributive procedural and interactional justice, *Journal of Applied Psychology*, 82, 434-443.
- Shore, L. M. & Shore, T. H. (1995). *Perceive organizational support and organizatioanla justice*, In R. S. Cropanzano & K. M. Kacmar(Eds.), *Organizational politics, justices, and support: Manageing the social climate of the workplace*, Westport, CT: Quorm, 149-164.
- Sheldon, K. M. & King, L.(2001). Why positive psychology is necessary, *American Psychologist*, 56, 216-217.
- Simo, P., Enache, M., Sallan Leyes, J.M. and Fernandez Alarcon, V. (2010). “Analysis of the Relation Between Subjective Career Success, Organizational Commitment and the Intention to Leave the Organization”, *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 29E/2010, 144-158.
- Sinkula, J. M., W. Baker, & T. G. Noordewier (1997), “A framework for Market-Based Organizational learning Linking Values, Knowledge and Behavior,” *Journal of the Academy of marketing Science*, 25, 305-318.
- Snyder, C. R. (2000). *Handbook of hope*, San Diego CA: Academic Press.
- Snyder, C. R. (2002). “Hope theory: Rainbows in the mind”, *Psychological Inquiry*, 13, 249-275.
- Snyder, C. R., Feldman, D. B., Shorey, H. S. & Rand, K. L. (2002). “Hopeful Choices: A School Counselor’s Guide to Hope Theory,” *Professional School Counseling*, 5(5), 298-307.
- Snyder, C. R., Irving, L. M., & Anderson, J. R. (1991). Hope and health. In C. R. Snyder & D. R. Forsyth (Eds.), *Handbook of social and clinical psychology: The health perspective*. Elmsford, N.Y., Pergamon Press.
- Snyder, C. R., Sympson, S., Ybasco, F., Borders, T., Babyak, M., & Higgins, R. (1996). Development and validation of the state hope scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2): 321 - 335.
- Stajkovic, A. D. & Luthans, F. (1998). “self-efficacy and work-related

- performance: A meta-Analysis,” *Psychological Bulletin*, 124(2), 240-261.
- Sullivan, S. E. (1999). “The changing nature of careers: A review and research agenda,” *Journal of Management*, 25, 457-484.
- 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.
- 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.
- Tetrick, L. E., Shore, L. M. & Miles, R. L. (1994). *Sources of perceived organizational support: Social support and human resources practices*, Unpublished manuscript, Wayne State University, Detroit.
- Walumbwa, F. O., Luthans, F., Avey, J. B. & Oke, A. (2011). “Authentically leading group: The mediating role of collective Psychological Capital and trust,” *Journal of organizational Behavior*, 32, 4-24.
- Wayne, Shore, & Liden. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange, *Academy of Management Journal*, 40, 101.
- Youssef, C. M. & Luthans, F. (2007). “Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience,” *Journal of Management*, 33(5), 774-800.

『**경력학습과 주관적 경력성공의 관계에서 긍정심리자본의
매개효과 및 조직지원인식의 조절효과**』 연구

안녕하십니까. 제주대학교 경영대학원 석사과정에 재학 중인 김현웅입니다.
본 의견 조사서는 ‘**경력학습과 주관적 경력성공의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과 및 조직지원인식의 조절효과**’에 관한 연구를 수행할 목적으로 작성된 것입니다. 응답하신 설문지는 연구목적 이외에는 사용되지 않으며, 통계법 제33조에 의거 비밀이 보장됩니다.

바쁘신 와중에 귀한 시간을 내 주셔서 감사합니다. 귀사의 무궁한 발전과 귀하의 가정에 행복이 가득하시길 바랍니다.

2014. 02

제주대학교 경상대학 경영학과 지도교수 강 영 순
제주대학교 경영대학원 경영학과 석사과정 김 현 웅 올림
C. P. : 010-8166-3438

I. 본 연구의 인구통계에 관한 문항입니다.

1. 귀하의 연령은?

- ① 20대 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 이상

2. 귀하의 성별은? ① 남자 ② 여자

3. 귀하의 직무는?

- ① 사무직 ② 영업 또는 서비스직 ③ 기술직 ④ 기타

4. 귀하 회사의 업종은?

- ① 금융·보험업 ② 공기업 또는 공무원 ③ 호텔·서비스업 ④ 제조업
⑤ 기타

Ⅱ. 아래의 문항들은 경력학습에 관한 문항입니다. 가장 가깝다고 판단되는 번호에 √표하여 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 자주 참가하고 있다.	①	②	③	④	⑤
2	업무에 대한 지식과 기술을 얻기 위해 스터디나 소모임에 참여하고 있다.	①	②	③	④	⑤
3	업무에 관한 지식과 기술을 배우기 위해 경험이 풍부한 사람을 직접 찾아다닌다. (예, 상사, 동료, 부하, 외부전문가 등)	①	②	③	④	⑤
4	업무나 경력개발과 관련된 외부학습 활동에 참여한다.(예, 세미나, 워크샵, 학회 등)	①	②	③	④	⑤
5	업무와 관련된 정보를 얻기 위해 개인적 시간을 할애해서 자료를 찾아보는 편이다. (예, 책, 잡지, 웹사이트 검색 등)	①	②	③	④	⑤
6	업무와 관련된 장단점을 파악하기 위해 스스로 분석하는 편이다.	①	②	③	④	⑤

Ⅲ. 아래의 문항들은 긍정심리자본에 관한 문항입니다. 가장 가깝다고 판단되는 번호에 √표하여 주십시오.

문항		전혀 그렇지 않다	조금 그렇지 않다	보통이다	조금 그렇다	매우 그렇다
1	나는 장기적 문제를 분석하여 해결책을 찾는 일에 자신이 있다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 상사와의 회의에서 내 업무분야에 대해 자신 있게 설명한다.	①	②	③	④	⑤
3	우리 회사 전략에 대해 논의할 기회가 있다면 자신 있게 내 의견을 발표할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 나의 업무분야 목표를 설정하는데 자신이 있다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 어떤 문제를 조율하기 위해 회사 외부 사람들을(고객, 공급자 등)을 자신 있게 접촉할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 동료들에게 내가 가진 정보를 자신있게 전달 할 수 있다.	①	②	③	④	⑤

문항		전혀 그렇지 않다	조금 그렇지 않다	보통 이다	조금 그렇다	매우 그렇다
7	나는 직장에서 난관에 부딪혔을 때 여러가지 해결방법을 생각해 낼 수 있다.	①	②	③	④	⑤
8	현재 나는 열정적으로 나의 업무목표를 달성해 나가고 있다.	①	②	③	④	⑤
9	어떤 문제라도 그것을 해결할 수 있는 방법들은 많이 있다.	①	②	③	④	⑤
10	현재 나는 직장에서 상당히 성공한 편이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
11	현재 업무 목표를 달성하기 위한 여러가지 방법들을 생각할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
12	현재 나는 내 스스로 설정한 업무목표를 달성하고 있다.	①	②	③	④	⑤
13	나는 관련된 업무상 일들의 전망이 불확실할 때도 최선의 결과를 기대한다.	①	②	③	④	⑤
14	나와 관련된 직무에 문제가 생길 경우 그 일이 잘 안될 것이라고 받아들이는 편이다.	①	②	③	④	⑤
15	나는 항상 내 직무에 있어서 긍정적인 면을 보려고 한다.	①	②	③	④	⑤
16	나는 업무와 관련하여 미래에 나에게 생길 일에 대해 낙관적이다.	①	②	③	④	⑤
17	내가 맡고 있는 일들은 내가 원하는 방식대로 진행되지 않는다.	①	②	③	④	⑤
18	나는 업무에 있어서도 괴로움 뒤에는 기쁨이 있을 것이라는 믿음이 있다.	①	②	③	④	⑤
19	내가 직장에서 좌절을 겪을 때 그것을 떨쳐 버리고 회복하는데 어려움을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
20	나는 보통 직장에서 겪게 되는 어려움들을 어떻게 해서든지 해결해 나간다.	①	②	③	④	⑤
21	나는 직장에서 불가피한 경우 혼자 힘으로도 일을 처리할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
22	나는 보통 업무상의 스트레스를 쉽게 극복할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
23	나는 이전에 어려움을 겪어왔기 때문에 업무상 어려움이 닦쳤을 때 잘 대처해 나갈 수 있다.	①	②	③	④	⑤
24	나는 현재 나의 업무에서 한 번에 여러 가지 일들을 처리할 수 있다.	①	②	③	④	⑤

IV. 아래의 문항들은 주관적 경력성공에 관한 문항입니다. 가장 가깝다고 판단되는 번호에 √표하여 주십시오.

	문항	전혀 그렇지 않다	조금 그렇지 않다	보통 이다	조금 그렇다	매우 그렇다
1	나는 직장 경력을 돌이켜 볼 때 지금까지의 성과에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
2	나의 전체적인 경력목표와 일치되는 방향으로 진행된 경력에 대해 만족한다.	①	②	③	④	⑤
3	나의 경제적인 측면의 목표를 충족시키는 방향으로 진행된 경력에 대해 만족한다.	①	②	③	④	⑤
4	승진에 대한 나의 목표를 충족시키는 방향으로 진행된 경력에 대해 만족한다.	①	②	③	④	⑤
5	새로운 기술을 개발하고자 하는 나의 목표를 충족시키는 방향으로 진행된 경력에 대해 만족한다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 나의 직무분야에서 시대에 뒤떨어지지 않는 능력과 기술을 갖추고 있다.	①	②	③	④	⑤
7	내가 이제까지 획득한 기술과 능력을 고려해 볼 때, 나에게서 많은 구직 기회가 있을 것 같다.	①	②	③	④	⑤
8	나는 내가 원할 경우에 내 분야에서 쉽게 새로운 직장을 구할 수 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
9	내가 가지고 있는 기술과 능력으로 볼 때, 다른 직장에서도 나를 부가가치를 창출할 수 있는 인재로 간주할 것 같다.	①	②	③	④	⑤
10	현재 내가 가지고 있는 역량정도라면 다른 직장에서도 지금과 동등한 수준의 직위를 쉽게 얻을 수 있을 것 같다.	①	②	③	④	⑤

V. 아래의 문항들은 조직지원인식에 관한 문항입니다. 가장 가깝다고 판단되는 번호에 √표하여 주십시오.

문항		전혀 그렇지 않다	조금 그렇지 않다	보통 이다	조금 그렇다	매우 그렇다
1	나의 회사는 나의 목표와 가치를 높게 고려한다.	①	②	③	④	⑤
2	나의 회사는 실질적으로 나의 복지에 대해 관심을 갖고 있다.	①	②	③	④	⑤
3	나의 회사는 나에게 대한 관심이 매우 적다.	①	②	③	④	⑤
4	나의 회사는 나의 실수에 대해 용서할 것이다.	①	②	③	④	⑤
5	나의 회사는 나의 견해에 대해 관심을 갖는다.	①	②	③	④	⑤
6	기회가 주어진다면, 나의 회사는 나를 이용할 것이다.	①	②	③	④	⑤
7	나에게 문제가 생겼을 때, 나의 회사로부터 도움을 받을 것이다.	①	②	③	④	⑤
8	내가 특별한 지원을 필요로 할 때, 나의 부서는 기꺼이 나를 도울 것이다.	①	②	③	④	⑤

- 설문에 응해 주셔서 대단히 감사합니다 -