creative commons
COMMONS DEED

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

dCollection

석 사 학 위 논 문

경력의사결정효능감의 선행요인과 효과에 관한 연구

제주대학교 대학원

경영학과

만드 어용게를

2019. 8

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

경력의사결정효능감의 선행요인과 효과에 대한 연구

지도교수 강 영 순

만드 어용게를

이 논문을 경영학 석사학위 논문으로 제출함

2019년 6월

마는 어용게를의 경영학 석사학위 논문을 인준함

심사위원장 _____ (인)

위 원 _____ (인)

위 원 _____ (인)

제주대학교 대학원

2019년 6월

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

The Study of Career Decision Making Self-Efficacy by antecedents and on outcome variables

Mand Oyungerel

(Supervised by Professor Young Soon Kang)

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

June. 2019.

This thesis has been examined and approved.

Thesis director, Jung Hoon Kim, Prof. of Business Administration

Jung Hoon Kim _____

Ho Jin Bang _____

Young Soon Kang _____

June. 2019.

Department of Business Administration

GRADUATE SCHOOL

JEJU NATIONAL UNIVERSITY

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

목 차

제 1 장 서 론 ····· 1

제 1 절 연구 필요성 및 목적 ····· 1

1. 연구 필요성 ····· 1

2. 연구 목적 ····· 6

제 2 절 연구 방법 및 논문구성 ····· 7

1. 연구 방법 ····· 7

2. 논문 구성 ····· 8

제 2 장 이론적 배경 ····· 10

제 1 절 경력의사결정효능감 ····· 10

1. 효능감 개념과 다양성 ····· 10

2. 경력의사결정효능감 ····· 13

3. 경력의사결정효능감의 원인과 결과 ····· 15

제 2 절 경력의사결정효능감의 선행요인 ····· 17

1. 상사 특성으로서의 멘토링 ····· 17

2. 경력주체 특성으로서의 직무유능성 ····· 20

3. 상사의 멘토링 및 직무유능성의 경력의사결정효능감의 관계 ····· 24

제 3 절 경력의사결정효능감의 효과에서 결과요인 ····· 25

1. 직무내용정체 개념과 원인 ····· 25

2. 주관적 경력성공의 개념과 원인 ····· 27

3. 경력의사결정효능감 및 직무내용정체와 주관적 경력성공의 관계 ····· 31

4. 경력의사결정 효능감의 매개 역할 ····· 33

제 3 장 연구 설계 ····· 36

제 1 절 연구모형 및 연구가설 ····· 36

1. 연구모형 ····· 36

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

2. 연구가설 설정 ·····37
1. 상사 멘토링 및 직무유능성의 경력의사결정 효능감에 대한 영향 ···38
2. 경력의사결정 효능감과 주관적 경력성공 및 직무내용정체의 대한 영향 ···
·····39
3. 경력의사결정 효능감의 매개 효과 ·····40
제 2 절 변수 측정과 자료수집 과정 ·····42
1. 변수 측정과 조작적 정의 ·····42
2. 조사 설계 ·····45

제 4 장 실증분석 ·····47
제 1 절 표본특성 및 측정도구의 타당성 및 신뢰성 ·····47
1. 표본의 특성 ·····47
2. 측정도구의 타당성 및 신뢰성 검증 ·····48
제 2 절 변수들간의 상관관계 분석 ·····51
제 3 절 가설 검증 ·····53
1. 상사의 멘토링과 주관적경력성공의 관계와 매개효과 검증 ·····53
2. 상사의 멘토링과 직무내용정체의 관계와 매개효과 검증 ·····55
3. 직무유능성과 주관적 경력성공의 관계와 매개효과 검증 ·····57
4. 직무유능성과 직무 내용정체의 관계와 매개효과 검증 ·····59

제 5 장 결론 ·····63
제 1 절 연구결의 요약 및 시사점 ·····63
제 2 절 연구의 한계 및 향후 연구과제 ·····66

참고문헌 ·····68
설문지 ·····78

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

[표 차 례]

<표 Ⅱ-1> 멘토링 기능분리 ·····18
<표 Ⅲ-1> 설문문항의 구성 ·····45
<표 Ⅳ-1> 연구대상의 인구통계학적 분석 ·····48
<표 Ⅳ-2> 연구변수의 탐색적 요인분석 ·····50
<표 Ⅳ-3> 측정도구의 평균, 표준편차 및 신뢰도분석 ·····51
<표 Ⅳ-4> 변수들간의 상관관계분석 ·····52
<표 Ⅳ-5> 상사의 멘토링과 주관적 경력성공의 관계와 매개효과 검증 ·····54
<표 Ⅳ-6> 변수들간의 직·간접 효과 ·····55
<표 Ⅳ-7> 상사의 멘토링과 직무내용정체의 관계와 매개효과 검증 ·····56
<표 Ⅳ-8> 변수들간의 직·간접 효과 ·····57
<표 Ⅳ-9> 직무유능성과 주관적 경력성공의 관계와 매개효과 검증 ·····58
<표 Ⅳ-10>변수들간의 직·간접 효과 ·····58
<표 Ⅳ-11> 직무유능성과 직무 내용정체의 관계와 매개효과 검증 ·····60
<표 Ⅳ-12> 변수들간의 직·간접 효과 ·····60
<표 Ⅳ-13> 연구변인들 간의 간접효과와 총효과 ·····61
<표 Ⅵ-14> 인과관계 분석 결과 연구가설 채택여부 ·····62

<그림 차 례>

<그림Ⅰ-1> 논문의 구성 ·····9
<그림 Ⅲ-1> 연구모형 ·····37

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

The study of Career Decision Making Self-Efficacy by antecedents and on outcome variables

Mand Oyungerel

Department of Business Administration

Graduate School

Jeju National University

Supervised by Prof. Kang Young-Soon

According to Bandura (1986), self-efficiency is a concept of a belief and confidence in an individual's ability to successfully perform a given task in a particular situation. Therefore, self-efficiency is a determinant of successful behavior and how to deal with problems encountered in the course of action, which affects the choice, performance and persistence of action. In this sense, Career decision making self-efficiency represents confidence and confidence in a person's ability to successfully carry out his or her career decisions.

In the preceding study, career decision-making efficacy refers to the level of personal confidence in whether a person can successfully perform career decision-making, which is considered to affect not only the level of motivation in career-related behavior but also the level of decision-making and behavior in terms of the individual's reluctance to make career decisions in terms of structure and lack of self-confidence. Therefore, individuals with a high perception of career decision-making efficacy are highly believed to have made accurate choices after actively

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

conducting job and career-related information exploration and efficiently verifying their own abilities and personal or professional values in career decisions. In response, he/she collects diverse and accurate information about himself/herself and his situation and evaluates them for problems that need to be decided in the course of his/her career decision. In addition, when making future decisions based on self-assessment of one's or other's success experience and ability, one can cancel uncertainty and make desirable decisions. This tends to be more satisfied with the task and experience, and it is expected that valuable task results will interact with the organization's career decision-making elements and negative attitudes toward the task, which are highly relevant to the selection or performance of the task. Although it is possible to predict the cognitive characteristics of individuals that affect positive results in career-related actions, there is a lack of research on the prior factors that shape or enhance the efficacy of career decision making and the outcome factors that directly affect career decision-making effectiveness. In this study, the purpose of the research is to find the prior factors that affect or form the sense of efficacy in the determination of a member's career.To this end, the relationship between the supervisor's career-related mentoring to the members of an organization and the career decision-making efficacy to which the subordinate is perceived, and between task ability and the ability of the members of the organization to be aware was examined.

Secondly, the purpose of the research is to find out the effects of the outcome factors for career and job that the career decision-making effect is affected. To this end, the decision-making efficacy of a career was verified by the organization members to influence the subjective career success of being late, and whether the qualification of a career affected the task content identity of an organization member.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

Thirdly, the purpose of the study is to find out if the prior factors of career decision-making efficacy (supervisor mentoring, task ability) and whether the organization's members have the mediated effect of career decision-making efficacy in relation to subjective career success that is perceived by the members of the organization and to the task content static. To achieve this goal, the survey was conducted on employees of two industries (hotels-service businesses, bankers- insurance businesses) working in Jeju. The survey period took about three months from Oct. 5, 2018 to Jan. 15, 2018. For the data collection method, the researchers visited the survey subjects to explain the purpose of the study and sought consent for the data collection, and distributed 350 questionnaire copies and collected 325 questionnaire copies. Among them, a total of 307 parts were used for the analysis, excluding 18 unsatisfactory responses.

The results obtained from this study can be summarized as follows: First, it was confirmed that mentoring and task ability of the supervisor were significant variables as a leading cause of career decision-making efficacy. Second, the perceptual subjective career success of the organization members was increasing as a result of the effect of career decision-making efficacy. In addition, the higher the level of career decision-making efficacy, the lower the level of task-specific perception among members of an organization that no longer wants to develop in a career and represents a stagnant state in the task. Third, after verifying the prior factors of career decision-making efficacy (supervisor mentoring, task ability) and the mediated effects of career decision-making efficacy in relation to the task content identity of an organization member, the relationship between the mentoring of the supervisor and the subjective career success of the supervisor, the task ability, and the job performance of the task in relation to the

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

relationship between the supervisor's mentorship and the task function. In this study, career decision-making skills in the career decision-making process can be meaningful in finding out what role they play as cognitive and synchronous career development variables and intermediaries on behavior and behavioral changes that affect the outcome.

As a result of this study, career decision-making efficacy is influenced by experience from oneself and others in the course of a person's career, and through social persuasion processes such as task and career-related feedback actions, including encouragement and advice from colleagues or superiors who have experienced similar career decision-making activities. Through this process, I can confirm that I can make my career more successful. Even more, we were able to see that our job and career skills were enhanced by our ability to successfully cope with a variety of unforeseen problems in the rapidly changing environment and in the course of our job description. As a result, the decision-making ability of a career is a motivator for realizing behavior and it also affects the performance of an organization by motivating members of an organization in the course of career development, and thus supports the results of a preceding study that has significant significance for both individuals and organizations.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

국문요약

경력의사결정효능감의 선행요인과

만드 어용게를

제주대학교 대학원 경영학과

조직인사관리 전공

지도교수 강 영 순

Bandura(1986)에 따르면 자기효능감(self-efficacy)은 개인이 특정 상황에서 주어진 과제를 성공적으로 수행할 수 있는 능력에 대한 신념과 자신감에 대한 개념이다. 따라서 자기효능감은 성공적 행동의 결정요인이자 행동 과정에서 직면하는 문제의 대처방법을 통해 행동의 선택과 수행, 지속성에 영향을 미치게 된다. 이런 의미에서 경력의사결정효능감(career decision making self-efficacy)은 한 개인의 경력의사결정을 성공적으로 수행할 수 있다는 능력에 대한 자신감과 확신을 나타낸다.

선행연구에서는 경력의사결정효능감은 경력의사결정을 성공적으로 수행할 수 있는지에 대한 개인적 확신성의 수준을 의미하는 것으로 개인이 구조와 자신감의 부족함에 있어 경력결정에 확신이 없고 회피하는 행동으로부터 반대된 점에서 경력관련 행동의 동기수준 뿐만 아니라 그 과정에 대한 결정수준, 행동에도 영향을 미친다고 본다. 따라서 경력의사결정효능감 지각이 높은 개인은 직무와 경력관련 정보탐색을 적극적으로 수행하고 경력결정에 있어 자신의 능력과 개인적 또는 직업적 가치 등을 효율적으로 확인 후 자신의 선택이 정확하다는 믿음이 높다. 이에 경력의사결정 과정에서 결정해야 할 문제를 위해 자신과 상황에 대해 다양하고 정확한 정보를 수집하고 평가를 한다. 그리고 본인 또는 타인의 성공경험과 본인의 능력을 스스로 평가해서 향후 의사결정을 할 때는 불확실성

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

을 취소하여 바람직한 결정을 할 수 있다. 이에 직무 및 경력에 보다 만족하는 경향이 있으며, 가치 있는 직무결과를 통해 조직에서 경력미결정요소 및 직무에 대한 부정적 태도와 상호작용하는 것으로 직무행동의 선택이나 직무성과와 높은 관련성을 갖는 것으로 예측된다. 이와 같은 경력관련 행동에 있어 긍정적인 결과에 영향을 미치는 개인의 인지적 특성 요인으로 예측할 수 있음에도 불구하고 경력의사결정효능감을 형성시키거나 향상시키는 선행요인과 경력의사결정효능감이 직접 영향을 미치는 결과 요인에 대한 연구가 부족한 상태이다. 이에 본 연구에서는 첫째, 조직구성원의 경력의사결저에효능감에 영향을 미쳐 경력의사결정효능감을 향상 또는 형성시키는 선행요인을 찾아내는데 목적이 있다. 이를 위해 조직구성원에 대한 상사의 경력관련 멘토링과 부하 직원이 지각하는 경력의사결정효능감 간의 관계, 그리고 직무유능성과 조직구성원이 지각하는 경력의사결정효능감 간의 관계를 검증하였다.

둘째, 경력의사결정효능감이 영향을 미치는 경력 및 직무에 대한 결과요인에서 효과를 알아보는데 목적이 있다. 이를 위해 경력의사결정효능감은 조직 구성원이 지각하는 주관적 경력성공에 영향력을 미치는지, 그리고 경력의사결저효능감은 조직 구성원이 지각하는 직무내용정체에 영향력을 미치는지를 검증하였다.

셋째, 경력의사결정효능감의 선행요인(상사의 멘토링, 직무유능성)과 조직 구성원이 지각하는 주관적 경력성공과 직무내용정체에 미치는 관계에서 경력의결정효능감의 매개효과를 가지는지를 알아보는데 그 목적이 있다. 이와 같은 연구목적을 달성하기 위해 제주 지역에서 근무하는 두 개의 업종의 종사자(호텔·서비스업, 은행원·보험업)를 대상으로 조사를 진행하였다. 조사기간은 2018년 10월 5일부터 1월 15일까지 약 3개월이 소요되었다. 자료수집 방법은 연구자가 조사대상자를 직접 방문하여 연구의 목적을 설명하고 자료 수집에 관한 동의를 구한 후 350부의 설문지를 배부하고 325부를 설문지를 회수하였다. 이 가운데 불성실하게 응답한 설문지 18부를 제외하여 총 307부를 분석에 활용하였다.

본 연구에서 얻어진 결과를 다음과 같이 정리해볼 수 있다.

첫째, 경력의사결정효능감의 선행인요인으로 상사의 멘토링 및 직무유능성은 유의미한 변수임을 확인하였다. 둘째, 경력의사결정효능감의 효과에 대한 결과요인으로 조직 구성원의 지각하는 주관적 경력성공은 증가하고 있었다. 또한 직무

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

가 일상화되어 더 이상은 경력에서 발전하고 싶지 않고 직무에서 정체된 상태를 나타내는 조직 구성원의 직무내용정체 지각이 경력의사결정효능감이 높으면 높을수록 낮은 수준으로 확인되었다.

셋째, 경력의사결정효능감의 선행요인(상사의 멘토링, 직무유능성)과 조직 구성원이 지각하는 주관적 경력성공과 직무내용정체에 미치는 관계에서 경력의결정효능감의 매개효과를 검증한 결과 상사의 멘토링과 주관적 경력성공 간의 관계에서 완전 매개, 상사의 멘토링과 직무내용정체 간의 관계에서 부분매개, 직무유능성과 주관적 경력성공 간의 관계에서 부분 매개, 직무유능성과 직무내용정체 간의 관계에서 부분매개를 하는 것으로 확인되어 매개변수로써 효력을 가지고 있었다. 이에 본 연구는 직업선택에서 경력결정 과정에 있어 경력의사결정효능감은 경력이라는 과업을 시작하고 관리하고 그 결과에서도 영향을 미치는 인지적, 동기적 경력개발 변수이자 행동수행과 행동변화에 대한 매개 혹은 중재변인으로서의 어떤 역할을 수행하는지를 알아보는데 의미를 가질 수 있다.

본 연구의 결과에서 경력의사결정효능감은 한 개인의 경력 과정에서 얻어진 자신과 타인의 과거에 경험에 의존하여 영향을 받으며, 비슷한 경력의사결정 활동을 경험해온 동료 또는 상사로부터 얻어진 직무 및 경력과 관련된 격려와 조언을 포함한 피드백 행위 등의 사회적 설득 과정을 통해 경력의사결정을 구조적으로 관리를 하게 된다. 이를 통해 직장생활을 보다 성공적으로 할 수 있음을 확인할 수 있었다. 또한 급격히 변화하는 환경과 직무내용 변화 속에서 여러 가지 예측 불가능한 문제가 발생하더라도 성공적으로 대처할 수 있는 스스로의 능력에 대한 직무 및 경력에 대한 유능성으로부터 증진될 것을 확인할 수 있었다. 이와 같은 결과에서 경력의사결정효능감은 행동 실현의 동기요인이자 그 결과에서도 영향을 미치는 것으로 경력개발 과정에서 조직구성원을 동기부여 시켜 조직성과에도 긍정적 영향을 미친다는 점에서 개인과 조직 모두에 중요한 의의를 지닌다는 선행연구 결과를 지지하고 있다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

Ⅰ. 서 론

제 1 절 연구 필요성 및 목적

1. 연구의 필요성

경제학에서 기업 또는 조직은 이윤 극대화 목표 하에 자본 관리, 비용절감과 조직 구성원들의 관리를 포함한 모든 경영의사결정들을 외부 경쟁 속에서 경쟁력을 가지고 발전하고 살아남기 위해서 존재한다고 볼 수 있다. 인적자원은 기업에게는 하나의 무형 자산으로써 인적자원의 역량 증대, 우수한 인재의 선발과 유치, 인적자원의 유지는 조직에 있어 핵심적인 과제로 인식되고 있는 가운데 개인은 평생직장, 장기고용, 정년퇴임이라는 조직이 바로 한 개인의 삶 그 자체였던 개념으로 벗어나고 있다. 한편으로는 경제 성장률 둔화, 노동시장 변화, 기술적 발전은 개인에게 계속해서 직무역량 향상, 자기개발, 경력개발 등의 심리적 압박감을 줄 수 있다. 이로 인해 직무에 대한 역할 모호성, 스트레스 증가, 직무에 대한 흥미와 도전 정신이 없는데도 재고용이나, 더 나은 직장을 구하기 어렵다는 스스로 경력에 자신이 없는 사고와 판단을 가지고 있는 개인일수록 계속해서 현 조직의 구성원으로 남게 될 수 있다. 이런 구성원들은 조직의 경력개발 노력에도 불구하고 스스로 경력 개발을 포기한 경향이 높고, 경쟁력이 뒤처지고, 삶과 직무에 대한 불만족과 스트레스를 통해 조직문화 파괴, 직무성과 저하 등의 조직 효율성에 부정적인 영향을 미치는 특정 요인들을 지내고 있기 때문에 개인 측면에서도, 조직 측면에서도 인적자원의 개발은 많은 어려움에 직면하고 있는 현실이다.

인적자원 관리 측면에서 최근 연구 흐름을 살펴보면, 경력개발과 경력관리에 두드러진 변화가 생겼고, 전통적인 조직에 의존한 경력개발 도구보다 개인의 스

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

스로 주도하는 자기 학습과 자기개발 중심의 경력개발이 관심을 가지게 됨으로써 조직과 개인의 동반성장에 유용할 것이라는데 주목하고 있다는 점이다.

조직의 경력개발은 개인 자원의 경력개발 활동과 조직 자원의 경력관리 활동의 결과가 합쳐져서 나타내는 결과이다. 탁진국(1997)은 경력계획과 경력관리가 조화를 이루는 과정으로 경력개발을 설명하였다. 이런 경력개발은 개인의 노력과 조직의 관리로 구성된다. 이와 비슷한 맥락에서 임채경(2018)은 조직에서 경력개발을 장기 프로세스로 보고 정착을 시켜 직원들의 경력 개발을 지지해주고, 개인 특정 영역에서 긍정적인 결과를 가질 수 있다는 기대수준을 나타내는 자기효능감을 높여주면 조직원들의 경력만족에 긍정적인 영향을 줄 것이고, 경력만족은 곧 개인의 주관적 경력성공에 영향을 줄 것이며 조직의 성과로 이어져, 이를 통해 개인과 조직에 발전을 도모 할 수 있음을 제시하였다. 이처럼 경력개발에 대한 접근은 개인의 자기 조절적이고, 환경과 인지적 지각, 적응력을 통한 개인능력 향상 과정이자, 자발적인 학습, 경력탐색, 경력결정 등의 개입 및 변화의 과정임을 뜻한다(이봉희, 2013; 지성호·강영순, 2015).

일터에서 이뤄지는 멘토링의 경우, 조직 구성원으로 하여금 직무에 대해 긍정적인 태도를 갖게 하고 나아가 능력 향상과 경력성공까지 기여한다(박수성·최우성, 2007; 정문영, 이규만, 2011; 최지영, 2015). 특히 상사의 특성으로 멘토링(supervisory mentoring)은 상사와 부하직원 간의 대인관계 교환에서 상사는 부하 직원에게 경력계획에 대한 지원, 지시, 피드백 제공하여 개인의 자기개발 또는 경력개발을 도와주는 도구로 본다(Russell·Adams, 1997). 따라서 현 조직에서 직무 및 경력에 대한 지원, 지시, 피드백을 포함한 상사의 멘토링 활동은 부하직원에게 직무성과 향상을 통한 직무만족, 경력만족에 영향을 미칠 수 있으며 그 결과가 조직에 대한 긍정적인 심리 상태를 가질 수 있고 다시 순환적으로 경력계획으로 이어지고 조직몰입까지 영향을 미친다. 이런 과정에서 개인의 특정 영역에서 과업 실행에 대한 자기 자신에 대한 믿음과 결과 기대에 대한 심리적 상태인 자기효능감이 높을수록 실천동기가 발생하여 경력계획 실천률이 높아질 것이며 개인의 경력에 대한 내부적 가치를 평가하는 주관적 경력성공까지 이어질 것으로 본다는 선행 연구들들 뒷받침하여 상사의 멘토링과 경력의사결정효능감(career decision making efficacy) 간의 관계를 규명해야 한다고 본다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

또한 최근 급속한 환경변화는 개인이 직무로부터 느끼는 스트레스의 수준을 더욱 증가시키고 있다. 본 연구에서의 표본의 특성은 서비스 업종 종사자이다. 특히 서비스 업종의 조직 구성원일수록 감정노동으로 인한 직무 스트레스가 높을 수 있으며 직무 스트레스와 같은 직무에 대한 부정적 태도는 직무에 대한 지친 상태와 직무에서 도전감을 잃은 경력정체감(career plateau)과 같은 직무 및 경력에 대한 부정적인 결과를 가져올 것으로 예측한다. 불안정한 미래에 경제활동을 이어가려면 조직 구성원들은 조직이 아닌 개인이 주체가 되어 삶과 경력에 대한 구체적인 계획과 결정을 할 수 있는 경력개발을 각 단계에 맞게끔 하지 않으면 이러한 상황을 헤쳐 나가기 어려울 것이다. 그런 의미에서 상사의 멘토링은 부하 직원이 직무 및 경력에 대한 미래의 목표에 집중할 수 있도록 도와줌으로써 그들이 경력에서 덜 불안하게 의사결정을 할 수 있고, 경력의사결정에 대한 자신감에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 본다. 이런 과정에서 경력결정과 경력탐색 활동을 잘 할 수 있다는 개인의 믿음을 나타내는 경력의사결정효능감이 높은 조직 구성원은 그렇지 않은 조직구성원보다 경력개발에 더 큰 책임감을 가지고 계획적으로 철저하게 준비를 하고 자신의 역량을 발전시켜, 언제 닥칠지 모르는 경력위기를 잘 대처 할 수 있을 뿐 만 아니라 현 조직에서 승진과 무관하게 직무에 대한 흥미를 잃고 더 이상 현 조직에서 발전하고 싶지 않은 직무정체성(job content plateau) 상태에 빠지지 않을 것이다. 즉, 상사의 멘토링은 조직 구성원들에게 여러 가지 경력관련 지원 행동을 통해 정서적 안정을 이끌어 내도록 만들면서, 업무를 완수하고, 목적을 달성토록 만드는 요인으로 작용하여 불확실한 환경에 적극 대처하도록 하고, 높은 스트레스에도 불구하고 위축되지 않고, 도전적이고 계획적일수록 도와준다. 이 때 개인은 보다 경력결정에 대한 자신감 있고, 경력과 관련 정보수집 활동을 잘 하고 경력과 관련된 의사결정에 대한 확신성을 가지고 있으면 직무와 경력에 대한 만족 수준도 높고 동시에 직무정체감을 수준을 낮게 지각할 것으로 본다. 따라서 경력의사결정효능감이 높은 조직구성원은 경력의사결정효능감이 낮은 조직 구성원보다 상사의 멘토링에서 더 많은 혜택을 얻고 그 결과로 직무에 대한 흥미와 도전감을 잃지 않고 현 조직에서 좋은 경험을 쌓이고 있다고 스스로 평가하기 때문에 경력만족 수준도 높을 것으로 보고 있다. 이에 본 연구에서는 첫째, 경력의사결정효능감의 선행요인으로 상사의

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

멘토링을 그 효과에서 경력의사결정효능감과 주관적 경력성공(subjective career success)과의 관계와 경력의사결정효능감과 직무내용정체와의 관계에 규명한다. 더불어 상사의 멘토링과 주관적 경력성공 간의 관계에서 경력의사결정효능감의 매개효과, 상사의 멘토링과 직무내용정체 간의 관계에서 경력의사결정효능감 매개효과를 검증함으로써 개인의 인지적 특성 변인으로 경력의사결정효능감의 선행요인과 영향력에 중점을 두고 있다.

또한 조직은 유능한 인재를 선발하고, 필요한 교육 및 훈련을 제공하며, 적절한 보상체계를 유지토록 하고, 조직 구성원의 역량을 발전시키는 방법을 통해 조직 성과를 증가시킬 수 있다(손영진, 2018). 이런 관점에서 경력 주체 특성으로써 직무유능성(job competency)은 현재와 미래 업무에서 요구되는 지식과 기술을 습득할 수 있는 경력에서의 개인의 학습 능력 그리고 개인이 보유한 지식과 기술 능력을 기반으로 다양한 상황에서 적응할 수 있는 경력 역량의 지속적인 과정으로 설명할 수 있다(심미영, 2011). 이에 직무유능성 수준이 높은 조직 구성원일수록 스스로 선택하고 결정한 경력 과정에서 경력 기회를 적극적으로 확인하고 스스로 발전 가능성을 찾는 경향이 강하므로 경력 및 직무에서 본인의 역할을 통해 얻은 결과에 대한 만족도가 높을 뿐만 아니라 직무에 관련 여러 부정적인 심리적 상태를 잘 다스리고 있을 것이며 직무에서 직무가 일상화되는 직무내용정체를 낮게 지각할 것으로 보인다. 그러나 심미영(2011)은 주관적 경력성공에 영향을 미치는 경력개발 변인에 대한 연구에서 직무역량은 주관적 하위요인인 경력만족에 미치는 영향력을 살펴보면 경력적응력은 경력만족에 유의미한 영향을 미치지 못 하는 것으로 연구 결과를 제시하여 직무유능성의 하위요인으로써 경력적응력은 다양한 경력 환경에서 대처하는 능력으로 다양한 기회를 획득할 수 있는 능력임으로 과거의 행동 결과인 현재 지위와 경력 역할에 대한 만족감에 영향을 주지 않는다고 설명하였다. 따라서 이와 같은 선행연구의 불일치한 결과에서 직무유능성의 경력만족에 직접 영향력에 대한 연구 결과를 검증할 필요성이 있다고 본다. 뿐만 아니라 직무유능성과 주관적 경력성공 간의 관계에서 개인의 인지적 특성요인은 경력의사결정효능감의 영향력을 규명하고자 한다. 즉, 직무유능성은 직무에서 요구되는 능력과 자신의 능력을 성찰하는 경력성찰과 환경의 변화 요구에 적응하기 위한 개인에게 필요한 자신의 직무 또는 경력 지식, 기

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

술, 역량을 성찰하여 다양한 문제 상황에서 정착시킬 수 있는 능력으로 봤을 때 직무유능성이 높은 조직구성원은 그렇지 않은 구성원보다 다양한 경력탐색 활동을 성공적으로 수행할 수 있는지에 대한 개인적 확신성의 정도를 의미하는 것으로 개인적인 직업적 가치 등을 효율적으로 확인함으로써 자신의 선택이 정확하다는 믿음을 나타내는 경력의사결정효능감의 수준도 높을 것으로 본다. 경력의사결정효능감은 경력결정, 경력계획 행동 등에 영향을 미치는 중요한 요인으로 밝혀졌으며, 인지적 요인과 준비 행동과의 관계를 매개하는 변인으로 경력개발을 이해하는데 유용하다고 주장했다(조성연·홍지영, 2010). 이런 관점에서 직무유능성과 경력의사결정효능감의 관계와 그 영향력을 확인할 것이다. 왜냐하면 단일계층 구조에서 상향 이동성과 관련된 전통적인 경력성공에 대한 평가는 점점 조직 경계를 넘어서고 있고 이와 같은 조직구조 변화에 따른 수직적, 수평적 경력이동의 제한으로 인하여 과거 승진에 대한 개념에서 직무에 대한 낮은 성장가능성에 대한 조직구성원의 불안감이 증대되고 있는 상황에서 눈에 보이는 승진, 급여 인상 등 객관적 기준보다는 개인이 느끼는 지각 및 인지를 통한 태도와 인식으로 평가되는 주관적인 개념은 경력개발의 중요한 변인으로 자리 잡고 있다. 그러나 직무가 더 이상 즐겁지 않고, 일상화됨으로 직무에 대하여 도전하고 싶지 않은 심리적 지각 수준을 나타내는 직무내용적정체감은 경력개발 방해요인(Hurst et al., 2017)이자 직무 스트레스 조직몰입 저하 등을 유발하는 경력에서 부정적인 영향력이 검증된 요인이지만 직무내용정체감의 결과요인에 대한 연구가 대부분이고 직무내용정체감의 원인요인 혹인 저하시킬 수 있는 요인에 대한 연구가 부족하고 있다. 이에 본 연구에서는 직무유능성이 높은 개인은 환경변화에 대한 높은 적응력과 문제 상황에서 대처능력이 높음으로 직무에 대한 부정적인 결과를 낮게 지각할 것으로 보고 있다. 이에 개인의 경력성공은 조직과 개인이 함께 성장 할 수 있는 유용한 수단이 될 수 있다는 점에서 본 연구는 경력개발 변인으로 자기효능감을 경력의사결정에 수준에서 접근하고 경력개발을 장기적이고, 개발 과정으로 접근하여 개인의 경력결정과 경력계획에 대한 자신감 혹인 신뢰 수준이 개인 또는 조직의 성과에 영향을 미친다는 관점에서 경력개발을 위한 방안을 모색하는데 경력의사결정효능감의 선행요인과 경력의사결정효능감의 효과에서 결과요인에 주목하는데 본 연구는 의미를 갖는다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

2. 연구목적

경력관리는 두 개의 자원에서 접근할 수 있는데, 전통적으로 경력관리는 조직에 의해 제공되는 교육·개발 프로그램 참여를 통한 공식적 경력관리 개념이었고, 최근에는 개인에 의해 주도되는 경력관리 및 자기조절 개념이 주목받고 있다. 또한 경력관리의 주요 목적도 개인의 급여 및 승진과 같은 보상에 의한 외재적인 요인에서 개인의 내재적 보상 요인을 나타내는 경력에 대한 만족 등으로 변화하고 있다. 이에 본 연구의 목적을 구체적으로 정리해보면 다음과 같다.

첫째, 경력주체로써 상사의 멘토링의 중요성과 효과에 주목한다. 선행연구에서 상사의 멘토링은 부하 직원의 경력 관련 성과(경력 만족, 경력 몰입, 이직의도 감소; Koberg et al., 1998; Noe, 1988)에 대한 연구는 많지만 본 연구에서 직접 상사의 멘토링의 효율성에 대한 메커니즘을 확인하는데 목적이 있다. 이를 통해 경력개발 과정으로서의 상사의 멘토링이 경력의사결정효능감의 관계, 나아가 상사의 멘토링과 개인의 경력성공에 대한 평가를 나타내는 주관적 경력성과의 관계에서 경력의사결정효능감의 영향력을 규명하고자 한다.

둘째, 조직 구성원은 해당 직위에 있어서 선배의 영향, 직무의 책임감 수준, 특정 직위에 있어 상사로부터 직무에서 더 발전하고 싶지 않거나 직무가 더 이상 도전적이거나 흥미롭지 않게 되어 직무내용정체를 지각하게 되기도 한다. 조직에서 상사의 멘토링은 부하 직원이 업무에 대한 도전심을 잃지 않도록 동기부여를 시켜, 선임자로써 경력에 대한 지원, 조직의 핵심 역량 하에서 개인 스스로 능력을 발휘할 수 있도록 도와주는 역할을 한다. 이런 의미에서 상사의 멘토링이 부하 직원의 직무내용정체에 대한 지각 수준에 미치는 효과를 살펴볼 것이며, 나아가 이들 관계에서 경력의사결정효능감의 영향을 규명할 것이다.

셋째, 급속한 환경변화는 조직과 개인의 빠른 적응력과 특정 상황에 대한 유능성을 요구하고 있다. 한 개인이 유능하다는 것은 다른 사람과의 상호작용을 통해 원하는 것을 얻는 동시에 만족감을 느끼면서 심리적 소진을 완화시켜 나가며, 복합적

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

상황에서 성공할 수 있는 지식과 기술뿐 아니라 당면한 문제 상황에 적합하게 지식과 기술을 이용할 수 있음을 의미한다. 경력 주체로써 유능성을 가진 개인이 주관적으로 경력성공을 지각하는 정도에 경력의사결정효능감의 영향을 검증한다. 동시에 유능성과 경력의사결정효능감은 심리적 과정에 영향을 미쳐, 이는 행동을 습득하거나 변화시키는 과정에서 직무내용정체감의 지각 수준에 미치는 영향을 살펴본다. 따라서 탐색적 연구의 측면에서 상사의 멘토링과 직무유능성이 주관적 경력성공과 직무내용정체 간의 관계에서 개인의 경력의사걸정효능감에 어떤 영향을 미치는지를 검증함으로써, 경력개발 변인에 대한 연구범위 확대에 기여한다. 또한 기업은 조직의 성과에 영향을 주는 조직 구성원의 주관적 경력성공 향상을 위해 노력해야 한다. 이에 본 연구를 통하여 조직의 성과 향상과 개인의 경력개발을 위한 개인과 조직 차원에서 방안을 모색하는데 의미를 갖는다.

제 2 절 연구방법 및 논문구성

1. 연구방법

본 연구는 선행 연구의 문헌적 고찰을 통하여 연구 변수들에 대한 개념을 정리하고 이를 바탕으로 실증연구를 수행하여, 연구 목적을 달성하는데 주목하였다.

상사의 특성으로 멘토링, 경력주체 특성으로 직무유능성이 개인의 지각하는 주관적 경력성공과 직무내용정체감 간의 관계에서 경력의사결정효능감의 영향을 파악하여 실증적으로 연구를 수행하기 위해 연구모형과 가설을 설정하였으며, 이를 검증하기 위한 변수들의 측정도구를 설문문항으로 구성하였다.

본 연구를 수행하기 위해 제주 지역에 위치한 두 개의 업종에 종사자 350명(호텔·서비스업, 은행원·보험업)을 대상으로 다루었다. 연구의 실증 분석 도구는 사회학 연구에서 널리 이용되는 SPSS 통계분석 프로그램를 활용하였다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

가설 검증에 앞서 표본의 특성을 파악하기 위해 인구통계학적 특징을 빈도분석을 통해 확인하였다. 연구변수들의 개념적 정의를 확인하여, 선행연구를 바탕으로 측정 변수의 타당성을 요인분석을 통해, 신뢰성을 신뢰도분석을 통해, 변수들 간의 관계를 상관관계분석을 통해 각각 검증하였다.

실증적인 가설 검증은 최근 매개, 조절, 조절된 매개효과 등 다양한 검증 방법에 활용되는 PROCESS Macro(Hayes, 2012)를 사용하여 단순매개모형을 설정한 후 변수들 간의 인과관계와 직·간접효과를 조사하여 가설 검증에 대한 결과를 제시하였다.

2. 논문구성

제 Ⅰ 장은 서론으로 연구 필요성 및 연구목적, 연구방법을 설명한다.

제 Ⅱ 장은 본 연구에 관련된 변수들을 학습한다. 선행연구를 통해 변수들의 개념 및 연구흐름, 변수들 간의 관계를 조사한다. 이 과정을 통해서 본 연구에서 수행할 변수들 간의 인과 관계인 가설을 설정한다.

제 Ⅲ 장은 실증분석을 위한 연구 설계로 구성된다. 본 연구의 목적은 연구의 변수들 간의 인과관계를 정량적 방법을 활용하여 확인하는 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.

제 Ⅳ 장은 실증분석 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 인과관계와 간접효과를 조사하기 위해 Andrew F. Hayes의 PROCESS Macro를 이용하여 가설검증을 실행한다.

제 Ⅴ 장은 연구의 결론부분으로 연구 결과를 바탕으로 연구의 시사점을 제시하며, 본 연구의 한계점 및 향후 연구에 대한 방향을 제시한다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

<그림 Ⅰ-2> 논문의 구성

Ⅰ. 서론
1. 연구의 필요성 및 목적 2. 연구방법 및 논문구성

▼

Ⅱ. 이론적 배경
1. 경력의사결정효능감 2. 경력의사결정효능감의 선행요인 3. 경력의사결정효능감의 효과에서 결과요인

▼

Ⅲ. 연구의 설계
1. 연구모형 및 연구가설 3. 측정도구 및 조사설계

▼

Ⅳ. 실증연구
1. 타당성 및 신뢰성 분석 1) 표본특성 2) 타당성 및 신뢰성 검증 3) 변수들간의 상관관계 2. 가설 검증

▼

Ⅴ. 결론
1. 연구결과의 요약 및 시사점 2. 연구의 한계와 향후 연구방향

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

Ⅱ. 이론적 배경

제 1 절 경력의사결정효능감

1. 효능감 개념과 다양성

우리가 우리 삶에 통제력을 가지고 있다고 믿는 것과 실제로 할 수 있는 것은 전혀 다른 문제로 볼 수 있다. 따라서 할 수 있다고 믿고 있어도 실제로 할 수 없을 경우가 생길 수 있고, 반대로 할 수 있는 능력이 있어도 하지 못 하는 경우도 생길 수 있다. 이에 따라 특정 상황에서 구체적으로 행동을 실행하기 위해서는 실제로 특정 행위를 할 수 있다는 믿음을 가지고 있으면 행동을 실현하는 가능성을 높여주거나 혹은 행동을 인도하는 신념 또는 기대와 관련된 개념을 자기효능감이라고 Bandura(1977)는 연구에서 처음으로 학계에 제안했다(김아영, 2008).

Bandura(1977)는 자기효능감을 사회인지이론을 구성하는 핵심 인지적 구성요소로서 자기의 능력에 대한 기대를 의미하는데, 인지와 행위 간 관계를 중재하면서 인간의 삶에 영향을 미치는 가장 보편적이고 중추적인 역할을 하는 심리적 변수를 제시하였다. 그는 사회인지이론(social cognitive theory)은 인간의 변화와 적응에 있어서 개인, 행동, 환경이라는 3개의 요인의 상호작용 속에서 인지적, 대리적, 자기조절적, 자기반성적 과정들의 핵심적인 역할을 연구하는 통합적 이론의 전체를 의미한다면, 자기효능감은 사회인지이론의 일부에 해당하면서 인간의 동기화 과정과 자기조절 과정에서 중요한 역할을 담당하는 인지적 요소이다(Bandura, 1977). 이러한 개인의 행동은 특정한 행동이 어떠한 결과를 가져올 것이라는 기대와 성공적으로 행동을 할 수 있다는 효능 기대를 안고 있다. 이에 사람은 주어진 목적을 달성하기 위해 필요한 행동의 과정들을 조직하고 실행할 수

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

있는 자신의 능력에 대한 믿음을 자기효능감이라 한다(신형철·신재원, 2018).

효능감의 개념은 개인, 집단 혹은 조직의 각 차원에서도 적용될 수 있다. 자기효능감은 자신의 효능성에 대한 기대를 어떻게 하느냐 또는 자기 자신의 효능감을 어떻게 보느냐에 대한 인식의 결과이기 때문에 지각된 효능감(perceived efficacy) 또는 자기효능감에 대한 신념 또는 기대(belief or expectation of self-efficacy)라고 불리기도 한다(김아영, 2008). 그러나 이론적으로는 자기효능감의 정의에 대해 연구자 간 커다란 차이를 나타나지는 않는 것으로 보인다. 따라서 효능감에 관한 선행연구들의 정의를 살펴보면, Bandura(1986)는 자기효능감을 개인이 구체적인 상황에서 성공할 수 있는 자신의 능력에 대한 신념으로, Sherer et al.(1982)은 불확실한 행위들을 성공적으로 실행할 수 있다는 믿음으로, Wood·Bandura(1989)은 환경적 요구를 해결하기 위해 필요한 동기, 인지적 자원, 그리고 행동과정들을 동원할 수 있는 자신의 능력에 대한 신념으로 정의를 했고, 그 이외에도 특정한 과업의 성과를 조직할 수 있는 자신의 능력에 대한 판단(Gist·Mitchell, 1992)으로 특정한 일을 할 수 있다는 사람들의 사고와 태도를 바탕으로 지각된 인식으로 정의를 해왔다.

국내에서는 손영진(2018)은 사람들의 삶에 발생하는 사건에 영향을 주기 위하여 의도한 정도의 성과를 만들어 낼 수 있는 자신의 능력에 대한 믿음으로, 김문성·박성철(2010)은 효능감은 사람이 가지고 있는 실제의 기술이 아니라 특정의 기술이나 능력을 가진 사람이 자신의 직무를 성공적으로 수행할 수 있다는 자기 스스로에 대한 믿음으로, 더불어 어떠한 상황에서 특정한 결과를 얻기 위해 요구되는 행동을 조직하고 실행하는 자기능력에 대한 판단으로 자기 확신의 정도라고 정의하였다(박종철·안대희, 2011). 이와 같이 대부분의 선행연구에서 효능감은 주어진 과업과 직무를 성공적으로 수행하는데 특정한 행동을 할 수 있는 자신의 능력에 대한 판단 또는 신념으로 행동의 시작과 지속성에 관련 있다는 점에서 의미를 가질 있다.

최근에 급격히 변화하는 환경 속에서 주어진 상황과 자신의 능력을 개인이 어떤 관점으로 바라보느냐에 따라 감정과 행동 반응이 달라진다고 보는 인지적 접근 필요성이 더욱 관심을 가지게 되었고, 불확실한 상황 속에서 적극 대처하도록 하고, 높은 스트레스에도 불구하고 위축되지 않고, 정서적 안정을 이끌어 내도록

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

만들면서, 임무를 완수하고, 목적을 달성토록 만드는 요소로서 인지적 접근의 중요성에 관련해서 여러 분야에서 연구가 진행되고 있는 가운데 교육학, 경영학, 의학, 행정학, 스포츠학, 형사사법학 등 여러 학문 영역에서 효능감과 관련해서 많은 연구들이 출간되었고 있다(Judge et al., 2007; 손영진, 2018). 그 중에 조직심리학에서도 효능감의 개념은 유명한 연구 주제로 자리 잡고 있다. 특히 1980년도 이후로부터 인지적 접근의 중요성이 경력 관련 행동 이해를 설명하는데 중요성이 퍼지기 시작했다(Gushue et al., 2006). 많은 경력 이론에서 경력개발 과정과 개인의 경력 관련 행동의 이해를 제안하고 있고, 이러한 인지적 접근은 개인의 경력 개발에서의 적극적인 역할을 강조해왔다. 이에 조직 연구의 거의 모든 영역에서 즉, 학습, 리더쉽, 신입 사회자 적응, 성과 평가, 스트레스, 정치적 영향 행동, 창의력 또는 단체 활동을 포함하여 자기효능감 개념을 광범위의 연구에서 활용하고 있다.

이런 자기효능감은 다차원적인 속성을 나타나며 어떤 활동 영역에서 높은 수준의 효능감을 가졌다고 해서 다른 영역에서 반드시 높은 수준의 효능감을 가지는 것은 아니다(Bandura, 1977). 따라서 효능감은 다양하게 나타날 수 있으며, 일반성(generality)의 차이가 있다. 사람들은 자신을 광범위한 영역에서 효능적이라고 평가할 수도 있지만, 또 한편으로는 단지 특정한 영역에서만 효능적이라고 판단할 수도 있다. 따라서 자기효능감은 일반성 차원에서 일반적 자기효능감(general self-efficacy)과 특수적 자기효능감(specific self-efficacy)으로 구분하기도 한다.

일반적 자기효능감이란 개인이 가진 자신의 능력에 대한 판단을 광범위하게 해석하여 다양한 직무와 일반적 상황에서 직무수행능력에 대한 판단을 하는 것을 의미한다. 특수적 자기효능감이란 개인이 가진 자신의 능력에 대한 판단을 좁게 해석하여 자신이 맡고 있는 특정 직무와 특정 상황에서 직무수행 능력에 대한 판단을 하는 것을 의미한다(Chen et al., 2001).

특수적 자기효능감은 관련된 특정 영역에서 축척 되어진 성공과 실패의 경험을 통해서 형성되기 때문에 특정한 영역과 상황에서만 작동된다. 일반적 자기효능감은 높지만 특정영역의 특수적 자기효능감은 낮을 수 있고, 그 반대로 일반적 자기효능감은 낮지만 특정영역의 특수적 자기효능감이 높을 수도 있다. 조직학에서 여러 특수 영역에서 효능감과 관련된 특수적 자기효능감은 학습 자기효능감, 진

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

로선택 자기효능감, 직업선택 자기효능감, 직무효능감 등으로 널리 활용하는 찾아볼 수 있다.

2. 경력의사결정효능감

본 연구에서는 경력의사결정효능감(career decision-making efficacy)은 자기효능감의 개념을 경력에 대한 의사결정 영역에 적용한 개념으로 경력과 관련된 의사결정을 성공적으로 수행할 수 있다는 경력의사결정능력에 대한 스스로의 믿음을 의미하고 있다.

경력의사결정효능감의 고찰에 앞서, 경력과 관련된 의사결정에 대한 논의를 살펴보면, 경력결정은 개인의 삶에 중대한 영향을 미치는 것으로 여겨지므로 많은 부담을 안고 있다. 즉, 일반적으로 사람들은 다른 사회 활동에 참여하는 것보다 직장에서 더 많은 시간을 보내게 된다. 따라서 개인의 직무 및 경력 관련 의사결정은 한 개인의 삶에 중대한 영향을 미치는 요인임으로 그들의 생활 방식, 재정적 및 사회적 지위, 정신 건강 및 웰빙 또는 복지 등에 의해 직무 및 경력이 결정된다(Hackett·Betz, 1995). 이런 측면에서 경력의사결정은 개인의 삶에서 중요한 의사결정으로 여겨져 있다. 의사결정 유형에 있어 Harren(1979)의 합리적(rational), 직관적(intuitive), 의존적(intuitive) 유형이 가장 많이 알려져 있다(Phillips et al., 1985). 위의 세 가지 서로 다른 의사결정의 유형은 특정 상황에 대한 태도와 행동의 집합을 나타내며, 개인이 의사결정에 대한 필요성을 인식하고 이에 반응하는 논리적 혹인 정서적 사고를 사용하는 정도에 따라 달라진다는 것을 의미한다(Harren, 1979). 이를 자세히 살펴보면, 직관적인 의사결정유형은 특정한 상황에서 개인이 논리적 판단보다 느낌과 감정적 만족에 의해 의사결정 유형을, 의존적 유형은 타인의 기대와 영향을 많이 받은 수동적인 유형으로 볼 수 있다. 반면에, 합리적 유형은 결정해야 할 문제를 위해 자신과 상황에 대해 다양하고 정확한 정보를 수집하고 평가한 후에 논리적이고 의도적인 결정을 한다는 점에서 가장 효과적인 의사결정으로 본다(Harren, 1979).

합리적 의사결정 유형은 의사결정에 있어서 가장 큰 특성인 불확실성을 취소

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

화하는데 요구되는 유형이자, 경력성숙도(Lunneborg, 1978), 기획과 정보수집(Jepsen·Dilley, 1974), 문제해결 효능감(Phillips et. al., 1985), 직업 확신성(Mau·Jepsen, 1992) 등의 경력관련 행동들과 높은 상관관계를 나타낸다. 이런 관점에서 경력의사결정효능감은 합리적 의사결정 유형에 의해 직업, 직무 및 경력과 자신의 상황에 대해 다양하고 정확한 정보를 수집하고 평가한 후에 논리적이고 의도적인 의사결정을 할 뿐만 아니라 과거의 결정에 대한 확신성을 통해 경력개발과 직무 및 경력에서 본인의 역할과 관련하여 긍정적인 결과를 창출 할 때 필요한 스스로의 믿음으로 볼 수 있다.

경력의사결정효능감은 한 개인의 경력의사결정에 대한 자신감과 확신을 나타낸다는 점에서 동기수준 뿐만 아니라 경력과정에 대한 결정수준, 행동에도 영향을 미치는 핵심요인으로 개인이 구조와 자신감의 부족함에 있어 경력 결정에 확신이 없는 것으로부터 반대된 개념이다(Taylor·Betz, 1983).

국내에서는 “career decision-making self-efficacy”은 “진로결정자기효능감”으로 청소년을 대상으로 직업선택과 진로탐색 단계에서 많은 연구가 이뤄지는 것으로 보이며 'career'는 경력 혹은 진로로 해석되어 사용되며, 현재 종사하는 직업뿐만이 아닌 과거와 미래를 포함하여 전 생애적인 관점에서 일에 대한 경험과 방향성 등을 나타낸다(최지영, 2015). 따라서 경력의사결정효능감은 다른 진로 혹은 경력 관련 변인(직업적 흥미, 진로정체감, 진로탐색행동, 진로방해, 진로성숙 등)과 상당히 높은 관계가 있는 것으로 보고되고 있다(조성연·홍지영, 2010). 그러나 성인 대상으로 실질적으로 직장 생활을 하는 데 있어 경력에 대한 의사결정의 영향을 밝힌 연구가 부족한 상황이다. 경력개발 과정에서 경력의사결정효능감은 효과적인 경력의사결정을 통한 긍정적인 결과 기대를 설명하는 역할을 한다. 자기평가, 목표설정, 직업과 관련된 정보수집, 계획 및 문제해결을 포함한 개인의 역량은 경력결정과 과업수행, 경력행동에 가장 큰 영향을 미치는 변인으로 설명되고 있다(Lent et al., 1994). 이에 경력의사결정효능감은 경력 과정을 수행하는데 있어서 개인이 얼마나 성공에 대한 확신을 가지고 있는가를 의미하는 것으로 경력과 관련된 의사결정 과정에서 매우 중요한 변인이다. 즉, 직업선택내용과 경력결정 과정을 포함하여 개인의 경력이라는 과업을 시작하고 관리하는데 있어 행동수행 혹은 행동변화에 영향을 미치는 인지적, 동기적 핵심요인으로 자

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

기효능감이 작용하여 매개 혹은 중재변인으로서의 역할을 수행한다(남숙경 외, 2008). 따라서 경력의사결저효능감은 경력의사결정을 성공적으로 수행할 수 있는지에 대한 개인적 확신성의 수준을 의미하는 것으로, 경력 관련 정보탐색과 경력결정에 있어 자신의 능력과 개인적 직업적 가치 등을 효율적으로 확인함으로써 자신의 선택이 정확하다는 믿음을 갖게 해 줌으로써(남숙경 외, 2008) 경력관련 긍정적인 결과 기대에 영향을 미칠 것이다. 그러기에 경력의사결정효능감이 높은 조직구성원은 결정해야 할 문제를 위해 자신과 상황에 대해 다양하고 정확한 정보를 수집하고 평가한 후에 성공경험과 본인의 능력을 스스로 평가해서 향후 의사결정을 할 때는 불확실성을 취소하여 바람직한 결정을 할 수 있다. 따라서 직무와 경력에 보드 만족하는 경향이 있으며, 가치 있는 직무결과를 통해 조직에서 경력미결정요소와 부정적으로 상호작용하는 것으로 직무행동의 선택이나 직무성과와 높은 관련성을 갖는다.

3. 경력의사결정효능감의 원인과 결과

경력의사결정효능감은 한 개인의 경력의사결정에 대한 자신감과 확신을 나타낸다는 점에서 동기수준 뿐만 아니라 경력 과정에 대한 결정수준, 행동에도 영향을 미치는 핵심변인으로 개인이 구조와 자신감의 부족함에 있어 경력 결정에 확신이 없는 것으로부터 반대된 개념이다(Taylor·Betz, 1983). 따라서 경력의사결정효능감은 자기효능감의 개념을 경력과 관련된 의사결정 영력에 적용한 개념으로 고정되는 개념이 아니라 형성시키거나 향상시킬 수 있는 것으로 설명된다. 그러므로 경력의사결정이 영향을 받게 되는 요소들에 대해 대체적으로 경력의사결정과 관련된 과거의 성공경험, 대리경험, 사회적 설득, 생리적 및 정서적 지각을 토대로 얻은 정보를 평가 및 판단하는 과정을 통해 형성된다. 즉, 경력의사결정효능감은 직접적인 자신의 과거의 성취경험 뿐 아니라 다른 사람의 성취경험을 관찰함으로써도 형성된다. 또한 다른 사람의 강화 격려와 같은 언어적 설득에 의해서도 생기며, 현재 상태에 대해 느끼는 직무에 있어 지식, 기술, 태도와 같은 심

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

리적 측면도 자기효능감에 영향을 미친다(Bandura, 1977). 따라서 경력의사결정 효능감이 한 개인의 경력 과정에서 얻어진 자신과 타인의 과거에 경험에 의존하며, 비슷한 경력의사결정 활동을 경험해온 동료 또는 상사로부터 얻어진 직무와 경력과 관련된 격려, 진창과 조언을 포함한 피드백 행위 등의 사회적 설득 과정을 통해 심리적인 안전감을 취함으로 직장생활을 성공적으로 할 수 있다는 사고와 태도에 의해 형성된다. 더불어 급격히 변화하는 경력 환경과 직무내용 변화 속에서 개인의 적응력은 여러 가지 예측 불가능한 문제가 발생하더라도 성공적으로 대처할 수 있는 스스로의 능력에 대한 인식과 직무수행 과정에 요구되는 기술과 능력에 대한 유능성 수준으로부터 증진될 것으로 보인다. 유능성은 사회적 환경과 지속적으로 상호작용하는 과정에서 자신의 역량을 연미하고 나타냄으로써 자신이 유능하다고 믿는 느낌을 일컫는다. 유능성에 대한 욕구는 개인이 사회 환경과 상호작용을 하는 가운데 자신이 능력이나 기술과 재능을 사용할 수 기회들을 경험할 때 충족된다고 본다. 따라서 유능성은 습득된 기술 혹은 능력이라기보다 행동을 통해 얻게 되는 자신감과 효능감을 느끼는 것이라고 할 수 있다(강성두·강영순, 2013)는 점에서 직무라는 특정 상황에서 한 개인의 유능성에 대한 평가 수준이 높으면 높을수록 해당 직무 및 경력에 있어서 경력의사결정효능감에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예측이 가능하다.

이에 경력의사결정효능감은 행동 실현의 동기요인이자 그 결과에서도 영향을 미치는 것으로 경력개발 과정에서 경력의사결정효능감은 효과적인 경력의사결정을 통한 긍정적인 결과 기대를 설명하는 역할을 한다. 이를 경력 및 직무 관련 효능감의 결과에서 역할에 대한 선행연구를 통해 살펴보면, 높은 수준의 효능감을 가진 개인은 해당 과업을 성공적으로 수행할 수 있다는 확신으로 개인의 직무수행에 긍정적인 역할을 하게 된다(지성호·강영순, 2015). 즉, 경력의사결정효능감이 높은 개인은 해당 경력 및 직무에서 과업을 수행하는데 요구되는 지식, 기술과 능력에 관한 정보를 적극적이고 의도적인 과정을 통해 수집하고 평가한 후에 경력의사결정을 함으로써 경력에서 직무수행에 대한 강한 확신을 갖고 된다. 이런 행동 과정을 통해 개인은 자신이 수행하는 업무 자체에서 만족을 느끼게 되며, 결과물에 대한 기대를 증대시킨다. 일반적으로 자기효능감은 과업수행에 긍정적인 영향력이 있는 것으로 확인되었다. 자기효능감은 학습동기를 촉진하

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

는 반면에 회피동기에는 영향력이 없는 것으로 확인되었다(김문규·이은국, 2014). 이런 의미에서 경력의사결정효능감이 높은 개인은 경력 및 직무에 대한 충분한 정보를 수집하여 경력결정을 하는 경향을 가지고 있으나, 그들은 워크를 삶의 중요한 요소란 믿음에 새로운 능력을 배우거나 개발할 수 있었고 그것이 바로 경력에서 부정적인 사고와 태도를 극복하게 하고 아울러 직무에 대한 도전과 흥미를 갖게 해주는 요소로 작용된다.

제 2 절 경력의사결정효능감의 선행요인

1. 상사 특성으로서의 멘토링

일반적으로 멘토링(mentoring)은 교육학과 경영학, 사회학 등의 분야에서 조직 내 구성원의 경력에서 발전할 수 있는 도구로 널리 활용되고 있는 개념으로서, 멘토(mentor; 선배 및 경험자)가 그들의 경험과 역량을 발휘하여, 멘티(mentee 혹인 protege; 부하 직원 및 경험이 부족한 동료)의 성장과 개발을 지원하는 발달적이고 열정적인 관계교환을 의미한다(Kram, 1985; Russell·Adams, 1997).

Noe(1988)은 경험이 풍부하고 유능한 선배 동료가 연하의 동료나 후배에게 조직 생활에 필요한 지식과 지혜를 전수하고, 조직 규범에 적응하도록 하며, 일 관련 문제들을 해결할 수 있도록 도움을 주는 관계로 멘토링을 보았다. 이러한 멘토링 관계는 진행자의 목적(비공식 멘토링, 혼합 멘토링, 공식, 체계적 멘토링)과 참여자들의 숫자(유형 일대일 멘토링, 일대다 멘토링, 다대다 멘토링) 등에 따라 여러 유형으로 존재해왔다. 그러나 멘토링의 결과 요인에 대한 최근 연구에서 상사의 특성으로 멘토링 활동을 강조하는 경향이 있다. 선행 연구에 따르면 상사의 멘토링은 경력 만족, 경력몰입 및 낮은 의직의도(Noe, 1988; Koberg et al., 1998)와 상사가 지정한 경력 승진, 보상 또는 급여 인상 및 직무 수행과 같은 결과를

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

통해 직무 수행 능력 향상과 경력 만족수준 증가 등 결과를 제시하고 있다. 이런 맥락에서 본 연구에서는 직무 수행 능력과 경력 만족에 대한 상사 멘토링의 직무 및 경력에 관한 결과를 중점적으로 다루자고 한다.

멘토링에 관한 연구는 먼저 멘토링의 기능 즉, 효과가 무엇인가에서 출발한다. 멘토링 기능은 멘토가 멘티에게 경력관련 기능, 심리사회적 기능, 역할 모형기능 등 주로 세 가지 기능을 제공한다는 것으로 구분된다.

Kram(1985)은 아래 <표Ⅱ-1>와 같이 멘토링 기능을 크게 경력관련 기능(career func-tion)과 심리사회적 기능(psycho-social function)으로 분류했다. 그의 멘토링 기능에 대한연구를 바탕으로 Terri A. Scandura(1992)는 심리사회적 기능에서 역할 모형 기능(role model function)을 분리하여, 상사 특성으로 멘토링은 경력 기능, 심리 사회적 기능 및 역할 모델링의 세 가지 기능을 잘 표현하여 담당한다 제시하였다.

<표 Ⅱ-1> 멘토링 기능분리

경력관련 기능 (career function)	심리사회적 기능 (psycho-social function)
◆ 후원(sponsorship) ◆ 노출 및 소개 (exposure and visibility) ◆ 코칭(coaching) ◆ 보호(protection) ◆ 도전적업무부여 (challenging assignment)	◆ 역할 모형(role modelling) ◆ 수용 및 지원 (acceptance-and-confirmation) ◆ 상담(counseling) ◆ 우정(freindship)

1)Kram, K. E., & Isabella, L. A.(1985). p. 110-132.

멘토링의 경력관련 기능은 조직생활을 하며 멘토가 멘티에게 자신의 역할을 수행하는데 필요한 역량을 가르쳐 주고 조직내에서의 승진 또는 경력발전을 위해 미리 준비하도록 도와주고, 기회를 제공함으로써 멘티의 경력 개발에 필요한 능력을 개발시켜주는 기능을 의미한다고 했을 때 상사의 영향과 지원이 욕구되는 멘티의 경력개발과 직접적으로 관련이 있는 후원, 노출 및 소개, 코칭, 지도, 보호, 도전적 업무부여 기능을 포함되어 있다. 특히, 상사 특성으로서의 멘토링 기능은 관리 및 상사 영역에서 기능 중에서 특히, 경력 관련 멘토링에 대한 관심이 증가 해왔다(Scandura·Williams, 2004). 상사 멘토는 비전, 도전 과제 제공, 개인 개발 및 성과 향상을 위한 후원 제공 등 다양한 기능을 하고 있다(Scandura

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

·Williams, 2004).

상사의 경력 멘토링은 프로세스 개발에 대한 멘토의 헌신이 조직적인 투자를 초래하는 변혁적 과정으로 볼 수 있다. 직장 상사가 멘토 역할을 했을 때 특정한 형태의 직업 관련 관계가 발전할 수 있다. 경력 멘토링은 후원, 보호, 과업 도전, 노출 및 가시성의 형태로 직업적 지원을 포함한다.

또한 사회심리 기능은 멘토와 멘티 상호간의 신뢰와 친근감을 바탕으로 멘티가 조직생활을 함으로써 자신감을 갖도록 도와주고 복잡한 조직내·외부 상황에서 자아 대한 정체성을 갖도록 지원하는 기능을 말하다. 여기에는 수용 및 지원, 상담, 우정 기능을 포함된다.

한편으로는 멘토링의 역할모형 기능(role-model function)은 멘토가 업무수행 과정에서 필요한 지식·기술과 조직 내 적절한 행동양식과 태도, 가치관 등을 전수함에 따라, 멘티가 멘토를 역할 모형으로 설정하여 보다 효율적인 역할 수행을 할 수 있다고 본 것이다. 즉, 멘티에게 심리적 안정감과 자아정체감, 자신감 등을 심어주는 심리사회적 기능과 달리 역할 모형 기능은 멘티가 당면한 역할 수행에 필요한 내용들을 가르쳐주는데 작용한다.

상사의 특성으로 멘토링에 대한 선행 연구를 살펴보면, 상사는 직원과 조직의 주된 대표자로써 직원 개발에 대한 조직의 우려에 대해 직접적이고, 명확한 신호를 초래할 가능성이 높다. 이에 현재 많은 멘토링 문헌에 상사의 특성으로 멘토링은 부하 직원의 직무성과, 경력성공(Allen et al., 2004) 및 직무몰입(Lapointe·Vandenberghe, 2017)에 직접적인 긍정적 영향력을 제시하고 있다. Allen et al. (2004)은 상사의 특성으로 멘토링이 부하 직원의 주관적 또는 객관적인 성과를 향상시킨다는 것을 적극 강조하고 있다. 또한 Scandura·Williams(2004) 직무성과(직무 몰입, 직무 만족 및 의직의도 등)에 미치는 영향이 효과적임을 제시하고 있다.

최근에 상사의 특성으로서 멘토링이 직무성과에 미치는 영향에 관한(Pan et al., 2011)의 연구에서 상사의 특성으로서 멘토링이 부하 직원의 주관적이고, 객관적인 성과를 향상 지원 효과가 큰 것을 다음과 같이 5가지 이유로 설명했다.

첫째, 상사는 더 많은 직업 관련 지식을 소유하고 있다. 그러한 직업 관련 지식을 부하 직원에게 제공함으로써 부하 직원은 직무에서 발생하는 문제에 효과

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

적으로 대응할 수 있다(Hunter, 1986). 둘째, 상사는 보다 높은 수준의 직무수행에 필요한 전략과 기술을 포함하여 부하 직원에게 새로운 능력을 전달할 것이다(Melenie·Scandura, 2002). 셋째, 심리 사회적 멘토링을 받는 것은 개인의 직업적 정체성을 발전 및 세련시키는 경향이 있다. 넷째, 상사가 제공 한 피드백과 강화는 부하 직원의 자신감을 향상시킬 수 있다(Day·Allen, 2004). 마지막으로 부하 직원은 멘토와 교환 관계에서 멘토를 자신의 역할 모델, 친구 및 의원으로 간주하게 된다. 이들 멘토는 지식, 기술 및 능력을 멘토링 관계에 제공할 가능성이 더 크다(Melenie·Scandura, 2002). 따라서 상사의 특성으로써 멘토링이 부하 직원의 성과를 향상 시킨다는 것을 분명히 보여주기 때문에 직장 상사는 어느 정도는 부하 직원을 멘토하는 것이 타당하다(Pan et al., 2011). 이러한 이론적 논의를 뒷받침하여 본 연구에서는 상사의 멘토링은 부하 직원의 직무 및 경력 관련 결정에 있어 자신의 능력과 개인적 직업적 가치 등을 효율적으로 확인함으로써 자신의 선택이 정확하다는 믿음의 수준을 나타내는 경력의사결정효능감을 증가시키는 요인으로 접근한다.

2. 경력주체 특성으로서의 직무유능성

본 연구에서는 직무유능성(job competence)은 개인의 직무변화와 관련하여 대처할 수 있는 능력에 대한 인식과 직무수행에 필요한 기술과 능력에 대한 자신의 유능성에 대한 지각을 의미하며, 행동, 감정, 사고를 개인이 환경과 효과적으로 상호 교섭하는 능력에 대한 인식 또는 과업수행에 필요한 기술과 능력을 갖추고 있어서 과업을 효과적으로 수행할 수 있다는 믿음을 가리키고 있다.

경력환경의 변화에 따른 프로틴 경력에서는 직무수행능력(know-how)보다는 전반적 적응력(learn-how)을, 한 직장에서의 고용안정 보다는 노동시장에서의 고용가능성을 중시하며, 일을 중심으로 과거의 심리적 계약이 조직몰입과 고용안정성의 교환이었다면, 프로틴 경력하의 심리적 계약은 직무수행과 학습기회의 교환이다(이재봉·진성미, 2011). 따라서 직무유능성은 경력역량의 하위개념인 경력적

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

응력과 직무수행능력 대한 자신의 유능성에 대한 지각을 의미한다(지성호·강영순. 2015). 개인의 경력개발에 대한 정의를 Super(1957)의 정의와 Spokane(1991)의 정의로 구분하여 설명하였다(심미영, 2011). Super(1957)는 자기에 대한 만족과 사회에 기여함으로써 자기 개념이 발달하고 이행되며 현실 속에서 검증되는 일생동안의 과정으로 경력 개발을 설명하였으며 Spokane(1991)은 개인이 주도적으로 경력 개발을 위 한 학습과 경력 탐색, 경력 결정(career decision)등 특별한 개입으로 변화시키는 과정으로 설명하였다. Spokane(1991)은 경력개발은 “개인이 경력 목표를 달성하기 위하여 외부 환경 요소들을 인식하고 지속적인 학습, 경력 탐색과 경력결정과 같은 개입에 의한 적극적인 활동 과정”으로 정의할 수 있을 것이다(심미영, 2011). 이처럼 경력 개발은 최근 경력 변화에 따라 개인의 참여와 개입으로 이루어지는 개인 차원의 경력 개발을 중심으로 논의되어지고 있는 가운에 개인의 직무 및 경력에 대한 유능한 상태는 경력역량으로 설명되고 있다.

경력역량(career compentency)이라는 전통적인 경력과는 달리, 무경계 직업 환경에 대한 접근으로부터 시작하였다. 무경계경력에서는 조직 전체 뿐 만 아니라 직종, 업종, 지리적 위치 및 고용 형태(규직 또는 시간제, 임시직 또는 연구직 등)의 다양성은 비선형적이고 예측 불가능한 특징을 가진다(Arthur et al., 1999).

더구나 현대의 노동시장에서는 자신이 수행하는 업무와 근로여건이 급격하게 변화하는 모습이 나타나, 과거의 노동시장처럼 한 번의 성공적 경력 결정이 평생의 직업으로 이어지기 어렵기 때문에, 변화된 노동시장 환경에 맞게 적응하고, 성공적인 재취업을 달성할 수 있는 경력역량의 필요성이 강조된다(윤영석, 2019). 이러한 업무 환경 변화에 따라 경력개발에 대한 관점 또는 달라지고, 과거와 같은 평생직장이란 개념이 흐릿해지고, 이동성이 높은 직무환경이 형성됨으로 개인의 경력개발이 중요하다는 개념을 제시한 학문적 접근(Robert et al., 1994)에서 개인의 경력역량에 대한 연구에서 출발한다.

Robert et. al.(1994)은 무경계 경력환경에서 개인이 경력관련 세 가지 역량(knowing-why:신념과 정체성, knowing-how:지식과 기술, knowing-whom:관계네트워크)의 개발과 축적을 향상시키는 것으로 개인에게 동기부여 뿐 만 아니라 경력 관련 많은 기회를 제공할 것이며, 개인의 경력역량이 높으면, 환경 기회를 효과적으로 활용할 수 있고, 더 나아가 역량이 높은 개인은 조직성과에도 긍정적

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

은 영향을 미칠 것임으로 개인의 경력개발의 중요함을 강조하였다. 그 가운에 knowing-how 역량은 직무맥락에서 다른 맥락으로 쉽게 전이 가능한 포괄적 기술(generic skills)이며, 보다 구체적으로 설명하자면 높은 수준의 knowing-how 역량을 가지고 있는 개인은 다양한 고용 환경에 적용될 수 있는 경력 및 직무 관련 기술과 지식을 포괄적으로 유연성 있게 활용할 수 있다는 의미에서 경력적응력으로 접근할 수 있다(지성호·강영순, 2015). 이런 측면에서, 직무유능성은 성공적인 경력을 위한 요구되는 개인의 전문적인 능력과 그 능력을 여러 가지 상황에서 활용할 수 있는 적응성으로 정의될 수 있다. 김시진·김정원(2010)은 무경계 경력 역량과 경력 성공간의 관계를 살펴보기 위하여 knowing-why를 적극성과 경험에 대한 개방성, 경력 통찰력으로 knowing-whom을 멘토와의 경험과 네트워킹으로, knowing-how을 경력 또는 직업관련 기술, 경력정체성으로 정의하였다.

지성호·강영순(2015)은 특정 지식과 기술을 사용할 수 있는 잠재력과 특정 직무를 만족하는 수준으로 수행할 수 있는 능력을 역량(competence)으로 설명한다.

또한 Hall(1996)은 직무에 적응하는 능력을 의미하는 직무유능성은 직무 달성하는 능력 뿐 아니고 환경에 작용하여 이것을 변화시키거나 환경과의 상호 교섭에서 유능성을 추구하려는 경향(동기 형성)을 포함한다. 한편, 한 개인이 '유능하다'라는 의미는 그 개인을 바라보는 관점이나 관찰자의 가치관, 취향에 따라 달라질 수 있다. 그러므로 유능성은, 한 개인의 연령, 그가 속한 사회적 배경이나 역사적 상황에 따라 독특한 발달 과업을 효과적으로 수행하는 것으로 정의되는 복합적인 개념이라고 할 수 있다. Akkermans et al.(2013)에 따르며 경력 역량은 지식, 전문성 및 경력 성장 중심의 역량을 복합적 개념으로써 성찰적, 의사소통적, 행동적 역량의 세 가지 차원으로 구성되며 각 차원에는 두 가지 경력 역량이 포함된다. 성찰적 경력 유능성은 성찰 및 개인 경력과 관련된 가치, 열정과 동기에 대한 개인이 지각하는 경력과 관련된 성찰 능력이자, 경력에 대한 강점, 단점 및 기술에 대한 지각을 포함한다. 의사소통 경력 역량에는 네트워크의 존재 가치와 전문성에 대한 인식과 경력 관련 목적으로 네트워크를 확장할 수 있는 네트워킹 및 셀프 프로파일링이 포함된다. 마지막으로, 행동적 역량은 내·외부 노동 시장에서의 직업 및 경력 관련 기회를 적극적으로 탐색하는 것과 관련된 학습 및 업무 프로세스에 적극적으로 영향을 받으며, 경력 통제, 경력목표 설정과 계획에 영향을

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

미친다고 했다. 유능성 개념은 이와 같이 복잡성을 지니고 있으며, 심윤희· 유태용(2009)는 연구에서 유능성과 직무 열의와의 관계 연구에서 개인은 현재 직무의 특성과 직무에서 원하는 능력을 가지고 있다고 느낄수록 직무의 가치를 높게 평가하고 그러한 직무 활동이 자신에게 의미가 있다고 느끼게 되며 한편으로는 직무를 수행하는 자신의 능력에 대한 확신이 생겨 직무 활동에 대한 효능감을 경험할 수 있을 거라고 봤다. 따라서 유능성이 높은 개인은 그렇지 않은 개인보다 직무효능감은 물론 직무성과도 높았다. 이는 개인이 환경과 효과적으로 상호작용하는 가운데 개인이 속한 문화, 연령과 성별에 맞는 발달적 과업을 잘 성취하고, 다른 사람과의 상호작용을 통해 원하는 것을 얻는 동시에 만족감을 느끼면서 심리적 소진을 완화시켜 나가며, 복합적 상황에서 성공할 수 있는 지식과 기술을 가지고 있을 뿐만 아니라 당면한 문제 상황에 적합하게 지식과 기술을 이용할 수 있음을 의미한다.

Hall(1996)은 경력적응력을 경력역량의 구성개념으로 설명한다. 그에 따르면, 경력역량은 환경변화에 유연하게 대처할 수 있는 개인 능력이며, 이 가운데 경력적응력은 개인에 의해 지각되는 것으로 변화하는 직무에 적응하기 위한 방법을 뜻한다. 반면에 Savickas·Porfeli(2012)는 경력적응력을 단일개념으로 접근하여, 경력적응력을 구성하는 하위개념에 주목한다. 그들은 경력적응력 척도개발 연구에서 경력적응력을 걱정(concern), 통제(control), 호기심(curiosity),자신감(confidence)으로 구성된 다차원 개념으로 설명하고 있다.

본 연구에서는 경력 적응력은 단일개념이자 경력역량의 하위 개념으로 접근하는 경우, 개인에 의해 지각되는 역량으로 볼 수 있다(지성호·강영순, 2015).

이와 같은 연구를 뒷받침하여 경력 또는 직무 유능성을 경력적응력과, 개인이 인식하는 직무수행능력에 요구되는 유능함과 기술에 대한 평가와 믿음으로 접근하고자 한다. Hall·Mirvis(1995)는 경력과 관련하여 변화하는 환경에서 개인이 주도적이며, 자발적으로 경력을 관리하고 새로운 기술 개발의 필요성을 인식하는 것으로 경력적응력을 설명한다. 그들은 경력적응력이 높은 개인은 변화에 대한 개인의 가치관 변화를 통해 환경의 변화로 인식되는 위기를 기회로 활용하여 경력 성장의 기회로 활용할 수 있다고 주장한 것은 (Robert·Arthur, 1994; Hall, 1996)와 일치하고 있다. 그 이외 경력적응력은 불확실하고 변화하는 경력 상황에

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

적응하기 위하여 행동, 감정, 사고를 변화시키는 능력으로 정의를 했다. 경력 주체 특성으로서의 직무유능성은 개인이 직무에 내용 노하우(knowing-how)를 가지고 있을 때 직무 관련 능력이 보다 다양하고 적응성이 빠르며, 직무와 관련이 있는 지식, 태도 및 기술의 집합과 활동으로 구성되며, 따라서 이러한 개인은 자신의 경력 관리를 더 쉽게 하는 것으로 나오고 있다(지성호·강영순, 2015).

경력에 대한 적응력이 높다는 것은 생소하고 복잡하며 불분명한 과업 해결에 도움이 되는데 관련된 업무를 해결하기 위해 자신의 강점을 적극적으로 활용하기 때문에 자신의 직업적 경력 기회와 능력을 확장하기 위해 적응수행과 같은 직무 행동을 향상시키는데 긍정적으로 작용한다(이지영·이희수, 2018).

직무수행에 요구되는 지식과 기술을 가지고 있다는 스스로의 판단은 업무수행에 있어 필요한 사고와 행동을 환경과 효과적으로 상호 교섭하는 능력에 대한 믿음을 가리키는 능력을 의미하고 있다. 따라서 본 연구에서 직무란 특수-맥락에서 개인의 유능성은 직무수행에 필요한 적응력의 정도와 효능감 지각으로 접근하여, 개인이 직무에 대한 높은 유능성을 가지고 있을 때 개인의 내재적 요인으로 설명되는 주관적 경력성공에 대한 지각이 클 것이며, 그리고 경력적응력은 능력의 변화와 동기의 변화를 모두 포함하는 변화를 쉽게 하는 능력으로 정의하여, 경력적응력은 불확실하고 변화하는 경력 상황에 적응하기 위하여 행동, 감정, 사고를 변화시키는 능력으로 봤을 때 유능성이 높은 개인은 유능성이 낮은 개인보다 직무가 일상화되고 직무에 대한 도전감이 없는 직무내용정체 수준이 작을 것이라고 본다.

3. 상사의 멘토링 및 직무유능성의 경력의사결정효능감의 관계

상사의 멘토링과 경력의사결정효능감 간의 관계를 살펴보면, 일반적으로 멘토링 과정에서 효능감의 중요성에 대한 관심이 Gist·Mitchell(1992)에 의해 증가하였다. 이에 기존 연구들은 일반적으로 효과적인 멘토링 관계가 자기효능감을 향상시킬 수 있음을 지지한다(Kram, 1985; Allen et al., 2004). 효능감은 개인의 능력에 대한 신념으로 개인의 학습과 훈련을 통해 향상 가능한 것으로 공식적인

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

학습방법 또는 상사 및 동료들을 활용한 역할 모델의 간접학습 방법을 통해서도 이루어진다(지성호·강영순, 2015). 이러한 논의를 뒷받침하여, 경력의사결정효능감 역시 경력의사결정과 관한 효능감이란 측면에서 직접적인 자신의 경력 관련 경험뿐 아니라 상사의 성공 경험을 관찰함으로써도 역할 모델의 간접학습 방법과 관련될 수 있다. 조직구성원이 경력에서 상사의 성공적인 경력 활동을 보며 흔히 말하는 역할 모델 통해 대리경험으로부터 효능감을 증대시키거나 상사의 멘토링에서 얻어진 직무와 관련된 조언 및 피드백 활동을 높게 지각할 것으로 보인다.

직무유능성은 직무수행에 요구되는 지식과 기술을 가지고 있다는 자신의 능력에 대한 평가로써 목표 달성하는데 필요한 사고와 행동을 주어진 직무와 환경에 작용하여 상호 교섭에서 이것을 변화시키거나 효과적으로 활용할 수 있는지를 포함한다. 따라서 직무란 특수-맥락에서 개인이 직무에 대한 높은 유능성을 가지고 있을 때 개인의 인지적 요인으로 설명되는 경력의사결정효능감 지각이 높을 것이다. 지성호·강영순(2015)에 따르면, 개인은 직무와 경력에 대한 유능성이 높을 때 자신의 경력 관리를 더 쉽게 한다고 제시하였다. 이러한 측면에서 경력의사겨정효능감은 경력계획, 경력결정, 목표설정 등의 경력관리에 있어 핵심요소를 포함한 개념으로써 직무 및 경력에 대한 유능성을 높게 지각할 것으로 예측된다.

제 3 절 경력의사결정효능감의 효과에서 결과요인

1. 직무내용정체 개념과 원인

본 연구에서 직무내용정체(Job Content Plateau)는 근로자들이 현재 소속 조직에서 직위가 일상화되고 더 이상 흥미가 없어질 때 도전하지 않고 직무내용에서 정체가 되어가는 심리적 지각 현상을 의미한다. 직무내용정체는 경력정체의 한 유형이다(McCleese·Eby, 2006). 경력정체는 유형에 따라 조직 내 계층적 문제로

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

인한 구조적 정체(structural plateau)와 개인이 더 이상 학습 및 도전의 기회를 느끼지 못하는 내용적 정체(content plateau)로 차원으로 차이가 있다(Bardwick, 1986).

김도형 외(2010)은 조직구성원이 동일한 직위에 머물러 있지만 수행하는 직무의 다양성과 책임량이 증가하는 경우와 반대로 구조적으로 승진을 하였다 하더라도 전에 수행했던 업무와 동일한 내용과 책임감을 갖는 경우를 비교했을 때 후자의 경우 직무내용정체에 처하게 된다. 이처럼 조직구성원이 직무내용정체에 처하게 되면 개인 혹은 조직의 성과와 부정적인 영향을 갖게 되며, 직무만족도 저하를 포함해서(McCleese·Eby, 2006), 감정적 피로(Wang et al., 2014), 직무 스트레스(McCleese et al., 2007), 혹은 조직에 대한 효과적 몰입이 저하(McCleese·Eby, 2006), 경력개발방해(Hurst et al., 2017) 등의 결과를 높게 지각하게 된다. 이처럼 계층적 정체에는 직무내용정체보다 개인 및 조직에 부정적인 영향력이 크다(Hurst et al., 2017). 더구나 계층적 정체와 달리 개인이 직무내용정체를 예방 및 개입 가능한 것으로 경력관리자 측면에서는 직무내용정체를 더 중요하게 다뤄야 한다(박근수·유태용, 2005).

홍은선·정진철(2014)의 국내·외 논문 총 140편의 연구물을 고찰한 연구 결과에서 대체적으로 경력정체의 결과 변인에서 고찰하고 있으나 경력정체에 영향을 미치는 선행변인을 고찰한 연구 매우 적었으나 다음과 같다. 경력정체에 유의미한 영향을 미친다고 제시된 변인에는 크게 개인 차원 변인, 직무 관련 변인, 조직 차원 변인으로 구분한다. 개인 차원 변인으로는 연령, 근속기간, 교육수준, 가족에 대한 가치가 있었고, 직무 관련 변인으로는 관리자의 지원과 역할 모호성, 그리고 조직차원 변인으로는 승진 기회 부족과 방어적인 사업전략 등이 다루어졌다(Tremblay·Roger, 1993).

최근에 이상훈 이외(2017)는 경력정체를 개인 차원의 문제로만 인식하여 조직차원의 접근시각은 다소 부족하였다며 최근 경력관리의 주체가 조직보다는 개인차원이 강조되는 현실과 달리 경력정체에 대한 현상은 조직이 구성원들을 위해 인사제도를 포함한 체계적인 접근이 요구되며 기준의 연구와 달리 개인 및 환경특성이 경력정체에 유의한 영향을 미치지는 않았다. 그러나 조직 차원의 특성으로 조직지원과 상사지원 변인을 검증한 결과 조직지원은 모형적합도 측면에서 제외되었고, 상사지원만이 직무내용정체감을 낮을 수 있는 영향력 요인임을 제시

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

하였다. 그들에 따르면, 직무내용정체에 영향력이 있는 개인 특성요인에는 근속년수, 연령, 교육수준 등 인구통계학적 변수와 더불어 한 개인의 특정 업무를 성공적으로 수행할 수 있다는 개인의 능력에 대한 믿음의 정도를 나타내는 인지적 측정 변수인 자기효능감을 Jones(1986)의 측정항목을 활용하여 측정한 결과 요인 및 신뢰도 분석에서 타당한 결과를 얻지 하였다(이상훈 외, 2017).

또한 Savickas(1997)의 경력 개발이론에 따르면, 경력은 일련의 적응 사건과 경험으로 구성된다. 따라서 경력적응력과 비슷한 개인 심리적 차원은 직무 내용 정체성과 같은 직무와 관련된 부정적인 경험을 감소시켜, 개인이 그들이 종사하는 직장과 경력을 긍정적으로 대할 수 있도록 이끌어 준다(Jiang et al., 2018).

이와 같은 논의를 뒷받침하여, 직무내용정체는 전반적인 직무에 관련 경험의 일부임을 감안 할 때, 개인의 특성요인과 더불어 인지적 요인으로도 영향력 받으며, 개인의 직무 및 경력 만족 그리고 직무 및 조직성과 등에 부정적인 영향을 미친다는 것은 많은 연구에서 제시하고 있을 만큼 직무내용정체 지각을 감소시킬 수 있는 선행요인에 대한 연구가 중요하다고 본다. 이에 조직구성원들에게 직무 역할의 중요성에 대한 인식과 현 직무와 미래의 경력계획 행동에 상사의 특성으로써 멘토링의 경력관련 지원 기능은 직무내용정체 지각과 부의 영향력이 있을 것이다. 이런 관계에서 스스로 경력결정, 경력탐색과 경력에서 예상치 못한 문제 발생 시 성공적으로 해결할 수 있다는 믿음을 가지고 있는 개인일수록 직무내용정체에 미치는 상사의 멘토링 효과를 증대시킬 것으로 본다.

또한 직무역량 변인으로 자기 성찰을 통해 직무에 필요한 지식과 기술을 가지고 있으며 그러한 지식과 기술을 환경변화에도 쉽게 적응시킬 수 있다는 평가를 나타내는 직무유능성과 현 직무가 일상화되어 더 이상 흥미가 없다는 개인의 지각 정도와 관계를 살펴본다. 더구나 이들 관계에서 인지적 요인은 경력의사결정 효능감의 영향력을 검토하고자 한다.

2. 주관적 경력성공의 개념과 원인

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

주관적 경력성공(Subjective Career Success)은 조직 구성원 각 개인에게 중요하게 여겨지는 영역에 있어서 개인에 대하여 스스로 느끼는 개인적인 판단을 의미한다(김동윤·진성미, 2018). 즉, 개주관적 경력성공은 경력성공의 하위개념이다. 경력성공은 주관적 경력성공과 객관적 경력성공으로 구분된다(Gattiker·Larwood, 1988). 먼저, 경력성공에 관한 연구의 흐름을 보면, 1990년도 이전에는 경력성공은 임금, 직급, 승진횟수, 사회적 지위와 같은 외적인 기준에 의해 주로 평가되어 왔으나, 오늘날 경력성공의 평가 기준은 객관적 지표(예 : 급여, 승진) 및 주관적 지표(예 : 경력만족, 직무만족)에 의해 두 가지 차원이 존재한다는 것에는 연구자들과의 합의가 이루어졌다고 볼 수 있다(김시진·김정원, 2010; 이윤수 외, 2018).

그 이외에도 객관적 경력성공과 주관적 경력성공은 평가 주체에 따라 급여수준이나 사회적 지위와 같은 외부적인 기준에 따라 구분하기도 한다.

Timothy A. Judge et al.(1995)은 관리자의 경력성공에 영향을 주는 예측변인에 대한 연구에서 경력성공 개념모델을 통해 객관적 경력성공과 주관적 경력성공의 관계에서 객관적 경력성공이 주관적 경력성공에 영향을 미친다는 일 방향적인 경력성공 모형을 제시하였다. 하지만 Hall(2002)은 객관적 경력성공과 주관적 경력성공의 상관관계를 일 방향적인 것이 아니라 객관적 경력성공은 주관적 경력성공에 영향을 주고 다시 객관적 경력성공에 영향을 주게 된다는 순환적인 개념의 모형을 제시한다.

한편 주관적 경력성공과 객관적 경력성공의 관계에 있어서 상호 간의 꼭 필수적인 조건은 아니라고 밝혔다(Greenhaus et al., 2003). 그는 경력성공의 이 두 가지 측면은 개념적으로나 경험적으로 차별적이기 때문에 경력 성공 측정하기 위해 두 가지 측면에서 고려하는 것이 중요하다는 것을 강조했다. Ng et al.(2005)은 경력성공 연구를 메타 분석해 본 결과 객관적 경력성공과 주관적 경력성공의 상관관계가 낮은 것으로 나타났다고 했다(김동윤·진성미, 2018).

객관적 경력성공을 임금이나 승진, 사회적 지위처럼 측정될 수 있는 성과로 정의하였으며, 이러한 객관적 경력성공이 조직에서의 성공기준으로 인식되었다는 것이 많은 사람들이 한 조직에서 대부분의 경력을 보냈던 수직적인 경력 환경에서는 자신이 속한 조직에서 타인보다 먼저 승진하는 것을 최고의 가치로 여겼기 때문으로 볼 수 있을 것이다. 그러나 조직간 이동이 용이해지고 개개인의 가치가

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

다양해짐에 따라 경력성공에 대한 판단기준과 예측 변인에 대한 변화가 생겼다(정문영·이규만, 2011).

남중수(2014)는 경력성공에 대한 개념은 자신의 경력에 대한 만족수준을 판단하게 하여, 자신의 경력을 통해 의도한 결과물을 기대할 수 있으며, 더욱 높은 목표를 설정하고 새로운 성공을 지향할 수 있기 때문에 중요하다고 주장하였다(김동윤·진성미, 2018). 즉, 개인이 스스로 성공을 판단할 때는 타인이 할 수 없는 내재화된 목표나 욕구가 평가기준으로 이용될 수 있다. 이러한 배경에서 주관적 경력성공은 현재 조직에서 뿐만 아니라 자신의 현재까지의 경력에서의 성공에 대한 자신의 평가를 통합하는 개념이라 할 수 있다(Greenhaus et al., 1990; 김동윤·진성미, 2018). 주관적 경력성공이 단순히 심리적인 만족뿐만 아니라 구성원을 동기 부여시켜 조직의 성과를 강화시켜주는 의미도 가지고 있다고 밝힘으로써 주관적 경력성공이 개인 차원에서 뿐만 아니라 조직의 성과에도 기여할 수 있음을 보여주기도 하였다. 따라서 오늘날 조직사회에서는 객관적 경력성공보다 주관적 경력성공이 가지는 의미가 매우 중요하다고 하겠다(정문영·이규만, 2011).

주관적 경력성공은 자신의 경력과 관련된 개인적인 성취감과 만족감으로 정의하였다. 주관적 경력성공은 개인이 더욱 성공했다고 느낄 수 있도록 해주는 요인임으로 경력성공을 이해하는데 필수적이라고 할 수 있으며, 경력만족, 직무만족, 조직몰입, 고용가능성, 인생만족, 경력 몰입, 경력성과 등으로 측정되어 왔다(Seibert·Kraimer, 2001). 즉, 자신과 관계된 경력 사실에 대해 느끼는 만족도 등 심리적 지향성의 감정이나 태도가 해당되면 개인의 경력에 대한 긍정적 평가이다. 그러나 주관적 경력성공은 개인의 문화적 배경, 집단의 특성에 따라 다르게 형성되므로 모든 기준을 종합적으로 고려할 수 없는 경우에는 가장 보편적으로 받아들여지는 지표를 이용하여 측정할 수 있다(문재승, 2013).

신수림(2014)은 해외 및 국내 학술지 30편을 분석하였는데 그 결과 경력만족과 고용가능성 그리고 직무만족이 주관적 경력성공의 구성요소로 많이 사용되고 있었다. 한편, 주관적 경력성공의 하위요인인 직무만족에 대하여 Heslin(2005)은 직무만족 만을 구성요소로 하여서 주관적 경력성공을 측정하는 것은 제한점이 있을 수 있다고 하였다.

또한 Timothy A. Judge et al.(1995)은 주관적 경력 성공의 하위 요인을 경력

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

만족과 직무만족으로 측정하였다. 그는 인구통계학적 변인(예를 들어, 나이, 성별 등), 인적 자본 변인(예를 들어, 경력, 교육수준 등), 동기 변인(예를 들어, 근무시간, 야근 등)과 같은 개인적 변수들뿐만 아니라 조직적 변수(예를 들어, 산업군, 지역 등)의 영향을 받는다는 주장 하에서 연구를 제시하였다. 그러나 그의 연구결과는 객관적인 성공에 명확한 정(+)의 영향을 미치는 인구통계학적 요인 즉, 나이, 야망, 근무기간, 무소수 지위와 같은 기준들은 경력 만족을 예측하는데 부정적인 영향을 미치며, 하나의 가능한 설명으로 특정 수준의 객관적인 성공을 거둔 나이가 많고, 더 야망적이고, 선배가 되면 그들은 젊고, 지위가 높지 않고, 덜 야심적일 때보다 경력에 대해 불만족한 경향이 있다고 봤다. 주관적 경력 성공에는 보다 심리적 만족과 개인적 요인이 영향을 미칠 수 있다는 것이다. 또한 직무 및 경력 만족은 관련이 있지만, 개인의 주관적인 태도로부터 갈라지며, 심리적 과정은 다르다. 경력 만족은 성과 및 성취 지향적인 반면에 직무 만족은 더 과정 지향적일 수 있다. 이에 과거 성취 결과는 경력 만족과 더 관련이 있고, 현재 조직에서 특성은 직무 만족에 판단에 영향을 미친다고 설명했다. 반대로 자신의 경력에 대해 불만족하더라도 직무에 대해서는 높게 만족하는 경우가 있기 때문에 직무 만족을 경력 만족과 함께 주관적 경력성공의 하위 요소(최지영, 2015)로 보는 것이 적합하다고 제시했다.

박수성(2006)은 주관적 경력 성공과 직무만족과의 차이는 직무만족이 개인의 직무자체나 직무경험 및 소속된 직장생활을 평가하여 형성하는 태도라고 한다면 경력만족은 개인의 삶에서 선택하고 결정한 경력 또는 가질 수 있는 경력 기회나 발전 가능성 및 이러한 경력생활을 뒷받침하는 자신의 지식과 능력에 대한 태도이므로 보다 넓은 의미를 가지고 있다. 왜냐하면 개인이 자신의 경력 자체에는 만족하더라도 직무가 변경된 경우에 적응이 어렵다면 직무만족이 낮을 수도 있고, 또한 직무 자체가 미래의 제한적인 경력 기회를 가지고 있는 직무라면 직무 자체의 경력성공에 대한 만족감이 낮을 수 있다.

특히 경력성공은 현 조직에서 뿐만이 아니라 지금까지 경력에서 자기 자신의 만족, 태도와 성공에 대한 평가를 통합하는 개념이라고 했을 때 주관적 경력성공은 자신에 대한 동료들과의 비교, 다른 사람들이 평가한 자신, 현재 연령이나 자신의 경력목표와 비교하여 목표에 얼마나 도달했는가하는 자기 스스로의 평가이기도 하다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

De Vos·Soens(2008)는 주관적 경력성공의 하위 변인을 경력만족과 지각된 고용가능성으로, 장은주·박경규(2005)는 경력만족과 고용가능성으로, 박수성(2006)은 직무만족과 고용가능성이란 개념으로 연구하였다. 기존의 연구들을 바탕으로, 본 연구에서의 주관적 경력성공의 구성요소는 최근까지 많은 연구에서 가장 높은 빈도로 활용되고 있는 경력만족과 최근의 고용환경 변화를 반영한 고용가능성을 주요 구성요소로 측정하는 것이 적합하다고 봤다.

경력만족(career satisfaction)은 개인의 가치가 자신의 경력을 통해 실현된 정도를 말하는 것으로 개인이 가지고 있는 자기 자신의 경력에 대한 전반적인 심리적 지향성을 의미한다(Gattiker·Larwood, 1988). 경력만족은 동일 직업 또는 경력이라 하더라도 개인에 따라 많은 차이를 보이게 마련이며 이러한 경력만족은 개인경력에 대한 성공여부 및 경력성과를 평가하는 요소 가운데 하나로 비교적 많은 연구에서 활용되어 왔다(이재봉·진성미, 2011).

고용가능성(employability)이란 개인이 기술과 능력을 바탕으로 노동시장에서 다시 고용될 수 있는 가능성과 더 많은 기회를 가질 수 있고, 타 회사에서도 핵심 인재로 여겨져 동일한 위치와 고용가능성을 가지고 있음을 의미한다. 최근의 경력 패러다임에서 노동시장에서 인정받을 수 있는 능력은 개인에게 매우 중요한 문제가 되었다. 최근의 경력패러다임인 프로틴 경력과 무경계 경력을 바탕으로 개인의 능력을 초점을 둔 고용가능성을 경력성공의 중요한 구성요소로 여기며, 현재 소속 된 조직뿐 만 아니라 필요할 경우 다른 조직에서도 자신의 고용이 보장될 기회를 느끼는 정도를 고용가능성으로 정의하였다(김동윤·진성미, 2018).

3. 경력의사결정효능감과 직무내용정체 및 주관적 경력성공의 관계

자기효능감을 어떠한 상황에서 특정한 결과를 얻기 위해 요구되는 행동을 조직하고 실행하는 자기능력에 대한 판단으로 자기 확신의 정도라고 정의하였다(박종철·안대희, 2011). 이를 경력의사결정이라는 특수-맥락에서 접근하면 급속히 변화하는 조직 및 경력 환경에서 자신의 경력과 관련된 다양한 의사결정을 하는

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

데 요구되는 정보를 수집하고 조직하고 실제로 실행할 수 있다는 믿음을 가지고 있을 때 그 결과에 대해서도 긍정적인 기대를 가지게 된다. 이 때 결과에 대한 긍정적인 기대는 행동실행과 행동변화의 동기요인으로 작동하게 된다. 그러므로 경력의사결정에 따른 경력 결과물에 대한 만족수준에도 영향을 미칠 것으로 예측한다. 따라서 경력의사결정효능감과 주관적 경력성공의 관계를 살펴보면 경력개발 과정에서 경력의사결정효능감은 한 개인이 성공적으로 직업선택과 경력결정에 따른 행동을 수행하는데 긍정적적 기대로 작용할 뿐만 아니라 경력관련 행동 촉진과 성과에서 동기부여, 자부심, 성취감 같은 심리적 역할을 통해 주관적 경력성공에 있어 긍정적은 효과를 예측할 수 있으며, 자기효능감은 경력만족에 긍정적인 영향을 가진다는 Day·Allen(2004)의 선행연구에서도 이런 관계를 확인할 수 있었다.

또한 경력성공에 대한 대표적인 연구 중 Ng et al.(2014)의 연구는 경력 과정에서 조직 구성원들의 직무 및 경력에 대한 스트레스를 유발하여, 주관적 경력성공을 낮출 수 있는 다양한 장애물에 직면하고 있으며 그로부터 회피해야 보다 성공적인 경력 과정을 할 수 있다는 관점에서 지난 30년간 출판된 216개의 논문 샘플(N = 94,090)의 메타 분석을 통해 주관적 경력성공에 부(-)의 영향을 미치는 장애물을 크게 6가지 요인(인구통계학적 요인, 개인 성격과 성향, 동기부여 장애요인, 능력-관련 장애요인, 소셜-네트워크 장애요인, 조직 또는 직무 장앵 요인)으로 분리해서 조사한 결과 주관적 경력성공에 가장 큰 부(-)의 영향력을 미치는 핵심요인들을 제시하였다. 그들의 연구 결과를 따르면 자기평가, 직무불만족, 낮은 수준의 조직몰입, 직업 몰입, 일반적인 상사지원, 경력관련 상사의 지원 또는 승진 기회, 충족되지 못 한 기대 등으로 나타냈다. 따라서 주관적 경력성공은 이론적으로 여러 직업과 조직에 걸친 개인의 전체 업무 경험의 집합이여야 하지만, 주관적 경력성공은 특히 현재의 직무(직무 불만족, 낮은 업무 참여)와 조직(조직몰입, 승진 기회성)으로 많은 영향을 받은 것을 제시하고, 경력개발 장애물을 연구하는 연구자들은 직원의 현재 직무 및 조직에 대한 인식과 반응에 특히 주의를 기울여야 하는 것을 제시하였다(Ng et al., 2014).

직무내용정체는 조직 구성원이 현재 소속 조직에서 현재 직위가 일상화되고 더 이상 흥미가 없어질 때 도전하지 않고 직무 내용 정체가 되어가는 심리적 지

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

각을 의미한다. Savickas(1997)의 경력 개발이론 관점으로 접근하면 경력은 일련의 적응 사건과 경험으로 구성된다. 최지영(2015)은 경력, 일, 직무, 직업 등의 용어의 개념을 Brown·Lent(2013)에 의해 정리한 내용을 살펴보면 다음과 같다. 개인은 직장 내 맡은 직무(job)를 수행함으로써 직업(vocation) 활동을 하고 이것이 곧 삶의 일부로써 일(work) 경험을 축적하며 전생애적인 경력(career)을 형성해 나간다고 할 수 있다. 따라서 인간에게 경력이란 삶을 살아가는 데 중요한 부분으로 일 관련 경험들의 총체가 되며, 이에 대해 개발해나가는 능력은 필수적이다(최지영, 2015). 따라서 경력결정, 경력탐색 및 직무와 경력에서 상황 대처를 성공적으로 잘 해낼 수 있다는 개인의 믿음을 나타내는 경력의사결정효능감과 비슷한 개인의 인지적 능력은 직무 내용정체와 같은 직무와 관련된 부정적인 경험을 감소시켜, 개인이 그들이 종사하는 직장과 경력을 긍정적으로 대할 수 있도록 이끌어준다고 봤다(Jiang et al., 2018).

직무내용정체는 전반적인 직무에 관련 경험의 일부임을 감안할 때, 경력의사결정효능감은 경력에 대한 계획행동과 결정에 대한 자신감을 가지는 그들은 워크를 삶의 중요한 요소란 믿음에 새로운 능력을 배우거나 개발할 수 있었고 그것이 바로 직무내용정체를 극복하고 대처할 수 있는 요인으로 볼 수 있다.

4. 경력의사결정효능감의 매개 역할

경력의사결정효능감은 개인의 경력개발적인 측면에서 중요한 이슈가 될 수 있다. 왜냐하면, 경력에 대한 본인의 주도성과 자신감이 직무 환경에서 발생하는 여러 가지 문제들을 해결하는데 매우 중요할 수 있기 때문이다. 선행연구에서 효능감이 높은 사람은 자신의 직무수행에 대한 강한 믿음으로 보다 나은 결과의 창출이 가능한 것으로 설명되고 있다.

효능감의 매개역할에 대한 선행연구를 살펴보면, Judge et al.(2007)은 메타연구에서 개인능력, 성격유형, 경험과 업무수행의 관계에서 자기효능감의 매개효과를 규명(이동섭 외, 2008; 김문규·이은국, 2014)은 대학생 대상으로 성격유형과

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

학업성과의 관계에서 자기효능감의 매개 효과를 확인했다. 그 결과 경력의사결정 효능감이 한 개인의 경력 과정에서 얻어진 자신과 타인의 과거에 경험에 의존하며, 비슷한 경력의사결정 활동을 경험해온 동료 또는 상사로부터 얻어진 직무와 경력과 관련된 진창과 조언을 포함한 피드백 행위 등의 사회적 설득 과정을 통해 경력결정을 구조적으로 취함으로 직장생활을 성공적으로 할 수 있고 더불어 이러한 심리적인 자신감 요인은 경력만족에도 긍정적인 영향을 미칠 것이다. 또한 경력의사결정효능감은 경력미결정 요인과 경력에 대한 불안전한 심리적요인(불안감, 스트레스)과 반대 방향의 관계를 나타낸다. 따라서 경력의사결정효능감을 높게 지각하는 개인의 경력 및 직무에 대한 부정적 동기요인인 직무내용정체 수준이 낮아질 것으로 예측된다. 더불어 급격히 변화하는 경력 환경과 직무내용 변화 속에서 여러 가지 예측 불가능한 문제가 발생하더라도 성공적으로 대처할 수 있는 스스로의 능력에 대한 인식과 직무수행 과정에 요구되는 기술과 능력에 대한 유능성 수준으로부터 증진될 것으로 보인다. 이에 경력의사결정효능감은 행동 실현의 동기요인이자 그 결과에서도 영향을 미치는 것으로 경력개발 과정에서 경력의사결정효능감은 효과적인 경력의사결정을 통한 긍정적인 결과 기대를 설명한다.

직무 및 경력 관련 효능감의 대한 선행연구를 살펴보면, 지상호·강영순(2015)은 조직경력학습과 조직경력성장 간의 관계에서 직무효능감의 매개효과, Pan et al.(2011)은 상사의 멘토링의 직무성과와 경력만족 간의 관계에서 자기효능감의 매개 영향력을 각각 밝혔다. 그 이외에도 일터에서 멘토링에 관련된 연구들 대부분은 멘토링 기능의 결과로서 조직 차원의 성과에 대해 주로 언급할 뿐, 경력과 관련한 프로테제의 내적 태도에 영향을 줄 수 있음을 제시하고 있지는 못하다. 또한 주관적 경력성공과 관련된 기존의 연구들을 검토해보면, 선행변인으로 멘토링을 제시한 연구는 존재하지만 경력 적응력처럼 경력과 관련한 개인의 내적 특성을 함께 고려하여 매커니즘을 밝히고자 한 연구는 거의 전무하다(최지영, 2015).

또는 Ng et al.(2014)은 현 조직의 관리자 또는 상사는 부하 직원의 주관적 경력성공 수준에 지나치게 영향을 미친다는 것을 관찰했고, 이런 관계에서 개인의 인지적 특성요인 효능감의 수준의 차이가 존재할 가능성을 제시하고 높은 수준의 자기효능감을 가진 개인은 직업과 조직에 걸친 업무 경험의 집합인 주관적

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

경력성공에도 많은 영향력을 가진다고 제시하고 있다.

Pan et al.(2011) 높은 수준의 자기효능감을 가진 직원들보다 낮은 자기효능감을 가진 부하 직원들이 상사의 멘토링에서 더 많은 경력만족을 얻는 것으로 나타냈다. 그는 이에 하나의 가능한 설명으로 일반적인 효능감이 낮은 구성원이 상사의 전반적인 경력 및 심리적 지원을 더 잘 인지하기 때문에 상사의 멘토링과 부하 직원의 경력만족 수준 간 관계에서 높은 자기효능감을 가진 개인보다 낮은 자기 효능감을 가진 개인에 대한 효과가 높다고 것을 밝힌 바가 있다.

한편 효능감이 높은 사람은 자신의 직무수행에 대한 강한 믿음으로 보다 나은 결과의 창출이 가능한 것으로 설명되고 있으며, 기존연구에서는 효능감이 멘토링을 통해 향상되고 결과변인으로 직무에 대한 긍정적 태도 및 개인의 생산적 행동에 긍정적 영향을 미치는 것으로 본다. 이와 같이 대부분의 연구에서는 일반적인 자기효능감에 대한 매개 효과를 살펴본 연구는 대부분이지만 실질적으로 일터에서 경력의사결정효능감에 대한 매개역할을 검증한 연구가 많지 않은 실태이다.

직무내용정체에 대한 몇 개의 연구에서 자기 효능감의 조절·매개효과를 본 연구가 있으며, 자기효능감이 강할수록 직무내용정체에 대한 직업 몰입도가 낮다는 연구와, Armstrong-Stassen(2008)의 개인 성향과 직무내용정체에 간의 자기효능감의 높은 상관관계를 살펴본 연구를 제시할 수 있다. Armstrong-Stassen(2008)은 조직 구성원들은 높은 학습 자기효능감일 때 낮은 수준의 직무내용정체를 지각하게 되며 그 이유로 그들은 워크를 삶의 중요한 요소란 믿음에 새로운 능력을 배우거나 개발할 수 있었고 그것이 바로 직무내용정체를 회피하거나 극복하게 해준다고 본다.

최근의 Jiang et al.(2018)의 직무 내용정체를 지각을 예측할 때 경력 적응력, 직무 자기효능감 및 근속년수에 대한 상호 작용을 검증한 연구 결과에 따르면, 경력 적응력과 직무내용정체의 관계에서 개인의 근속년수가 길면 직무효능감이 높은 것 보다 낮을 경우 직무내용정체 지각 수준이 낮은 것으로 나타난다. 이에 직업경험 모델을 기반으로 현 조직에서 재직 기간이 긴 조직 구성원은 경력적응력 자원을 최대한 활용하고 수년 동안 누적된 직업 경험 및 지식을 보다 건설적이고 변화 지향적인 방식으로 효과적으로 활용할 수 있다. 따라서 직무효능감과 직무내용정체 지각 간의 관계에서 개인 근무기간에 따라 반대되는 효과를 나타낼 수 있음을 보여준 중요한 연구가 되었다고 볼 수 있다. 즉, 직무효능감의 효과는 근

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

무기간이 긴 개인보다 짧은 직원에게서 더 효과적일 것으로 나타냈다. 이와 같은 관찰을 뒷받침하여 직무내용정체 지각에 대한 경력경력의사결정효능감의 영향력은 개인이 특정 직무에서 개발한 자원 및 유능성의 영향을 받기 쉽다는 것으로 본다.

Ⅲ. 연구설계

본 장에서는 연구목적을 달성하기 위한 방법을 설명한다. 우선 1절에서는 연구모형 및 연구가설을 설명한다. 연구모형은 본 연구에서 실행하려는 연구목적을 의미하며, 연구가설은 연구모형에 포함된 변수들 간의 추론된 관계를 의미한다. 2절에서는 변수의 조작적 정의와 조사 설계를 논의한다. 변수의 조작적 정의는 이론적 배경에서 언급된 연구 개념을 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.

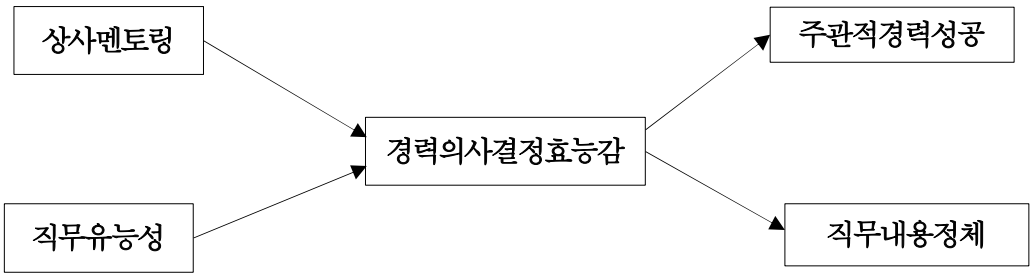
제 1 절 연구모형 및 연구가설

1. 연구모형

본 연구 모형은 두 개의 독립변수로 상사의 멘토링과 직무유능성, 결과변수로 주관적 경력성공과 직무내용정체, 매개변수로 경력의사결정 효능감을 설정하였다. 연구모형은 〈그림 Ⅲ-1〉과 같으며, 구체적으로 상사의 멘토링 및 직무유능

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

성과 경력의사결정 효능감의 직접효과, 경력의사결정 효능감과 주관적 경력성공 및 직무내용정체에 대한 직접효과, 상사의 멘토링 및 직무유능성과 주관적 경력성과 및 직무내용정체의 관계에서의 경력의사결정 효능감의 매개효과를 검증하도록 설계되었다.



<그림 Ⅲ-1>연구모형

2. 연구가설

본 연구는 다음과 같은 연구문제를 제시하여 가설을 설정하였다. 첫째, 조직 구성원에 대한 상사의 경력관련 멘토링이 부하 구성원이 지각하는 경력의사결정효능감에 영향력을 미치는지, 그리고 상사의 멘토링과 주관적 경력성공과 직무내용정체의 관계에서 경력의결정효능감의 매개효과가 있는지를 검증한다.

둘째, 경력주체 특성으로서의 직무유능성이 개인의 경력의사결정효능감 지각에 어떤 영향력을 미치는지, 그리고 직무유능성과 주관적 경력성공과 직무내용정체의 관계에서 경력의결정효능감의 매개효과를 가지는지 알아보는데 그 목적이 있다.

1. 상사의 멘토링 및 직무유능성의 경력의사결정효능감에 대한 영향

상사의 멘토링과 경력의사결정효능감 간의 관계를 살펴보면, 사회인지이론에서

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

자기효능감은 성공적 행동의 결정인자이다. 효능감은 주어진 상황에서 과제나 행동을 성공적으로 수행할 수 있다는 개인의 성공 가능성에 대한 신념으로 행동 과정에서 직면하는 문제의 대처방법을 통해 행동의 선택과 수행, 지속성에 영향을 미칠 것이며 특정 상황에서 효능감은 개인의 학습을 통해 성장 가능한 특징이 있다. 이에 효능감을 증진시키는 원인으로 개인의 자발적 학습과 조직의 주도한 의도적 학습을 주장한다(조성연·홍지영, 2010; 지성호·강영순, 2015). 학습은 직접적인 자신의 성취경험 뿐 아니라 다른 사람의 성공경험을 관찰함으로써 역할 모델을 활용한 방법 등으로도 증진된다는 것을 주장하고 있다(W.Pan et al., 2011; 지성호·강영순, 2015). 또한 다른 사람의 강화 격려 같은 언어적 설득에 의해서도 자기효능감이 생기며, 현재 상태에 대해 느끼는 스트레스나 불안 정도와 같은 생기적 상태나 정서적인 각성도 자기효능감에 영향을 미친다(Bandura, 1977). 이에 상사의 멘토링의 측면에서 보면 멘토링은 조직생활을 하며 멘토가 부하 직원에게 자신의 역할을 수행하는데 필요한 역량을 가르쳐 주고 조직내에서의 승진 또는 경력발전을 위해 미리 준비하도록 도와주고, 기회를 제공함으로써 멘티의 경력 개발에 필요한 능력을 개발시켜준다. 특히 상사의 영향과 지원이 욕구되는 부하 직원의 경력개발과 직접적으로 관련이 있는 후원, 노출 및 소개, 코칭, 지도, 보호, 도전적 업무부여 기능을 포함되어 직무 관련된 효능감을 향상시킬 수 있다.

또한 높은 수준의 효능감을 가진 개인은 개발 및 학습 활동에 적극적으로 참여하는 경향이 있으므로 멘토링 관계에서 더 많이 참여하고 그로부터 더 많은 혜택을 얻는다고 주장한다(Day·Allen, 2004). 이러한 연구결과를 바탕으로 일반적으로 자기효능감은 직접 및 간접 학습을 통해 향상 가능하다는 측면에서 상사 멘토링에 의해 제공되는 정보 및 도구적, 경력적 지원은 개인이 자신의 경력에 대한 의사결정을 내리고 경력 관련 능력을 향상시킬 것으로 예측하고 있다.

가설1: 상사의 멘토링은 경력의사결정효능감에 정(+)의 영향력이 있을 것이다.

유능성은 환경과 지속적으로 상호작용하는 과정에서 자신의 역량을 연미하고 나타냄으로써 자신이 유능하다고 믿는 느낌이자 유능성에 대한 욕구는 개인이 사회 환경과 상호작용을 하는 가운데 자신이 능력이나 기술과 재능을 사용할 수

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

기회들을 경험할 때 충족된다고 본다(강성두·강영순, 2013). 이는 경력결정 및 계획행동을 넘어서 전 생애에 걸쳐 경력성공을 위한 개념으로 조직 구성원에 경력개발에 필수적인 개념이라고 볼 수 있다. 한편으로는 직업선택을 포함하여 경력결정, 경력적응에 관련되는 개인적 효능감인 경력의결정효능감은 성공적 경력행동에 가장 큰 영향을 미치는 변인으로(Lent et al., 1994) 직무에서 자신이 능력이나 기술과 재능을 사용하여 주어진 직무를 수행하는데 있어 유능성을 높게 지각할 것이다.

개인의 경력과 관련된 가치, 열정 및 동기에 대한 지각하는 성찰 능력은 경력에 대한 강점, 단점 및 기술에 대한 지각뿐만 아니라 내·외부 고용 환경에서의 직업 및 경력 관련 기회를 적극적으로 탐색하는 것과 관련된 학습 및 업무 프로세스에서 영향을 받는다(Akkermans et al.,2013). 이와 같은 선행연구를 뒷받침하여 직무와 경력 관련 유능성은 경력목표, 설정과 계획을 포함한 경력의사결정 행동을 잘할 수 있다는 경력의사결정효능감에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예측하여 아래와 같은 것을 제안한다.

가설2: 직무유능성은 경력의사결정효능감에 정(+)의 영향력이 있을 것이다.

2. 경력의사결정효능감과 주관적 경력성공 및 직무내용정체의 관계 대한 영향

경력의사결정효능감과 주관적 경력성공 간의 관계는 정유선·박미연(2017)의 연구에서는 대학생들의 자아정체성과 진로성숙도 간의 관계에서 경력의사결정효능감은 경력성숙도와 자아정체성과에 긍정적인 영향을 미치는 매개 변수임을 제시한다.

이혜민(2017)는 일반적은 효능감은 경력만족에 긍정적인 영향을, Day·Allen(2004)은 경력효능감은 급여, 주관적 경력성공 및 성과의 효율성에 대해서는 정(+)의 영향력을 가지는 반면에 승진과는 상관관계가 없는 것으로 제시하고 있다. 이에 본 연구에서는 경력의사결정효능감은 주관적 경력성공에 유의한 정적인 관계를 미칠 것으로 추론하고 있다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

직무내용정체와 경력의사결정효능감의 관계는 Armstrong-Stassen(2008)의 개인 성향과 직무내용정체에 간의 관계에서 개인의 학습자기효능감이 높일 때 낮은 수준의 직무내용정체를 보이는 것을 확인했다. 이에 본 연구에서는 결력의사결정효능감 수준이 상승될수록 개인의 경력성속도, 경력계획행동, 경력결정 등에 긍정적인 유의한 영향을 미치는 것으로 본다. 또한 Jiang et al.(2018)의 직무 내용정체를 예측할 때 경력 적응력, 직무 자기효능감 및 근속년수에 대한 상호 작용을 검증한 연구 결과에 따르면, 직무효능감은 직무내용정체의 근속년수에 따른 반대 방향의 상관관계를 미치고 있다. 이러한 선행연구의 논의를 뒷받침하여 다음과 같은 가설을 제안하고 있다.

가설3: 경력의사결정효능감은 주관적 경력성공에 정(+)의 영향력이 있을 것이다.
가설4: 경력의사결정효능감은 직무내용정체에 음(-)의 영향력이 있을 것이다.

3. 경력의사결정효능감의 매개효과

자기에 대한 만족과 사회에 기여함으로써 자기 개념이 발달하고 이행되며 현실 속에서 검증되는 일생동안의 과정으로 경력 개발을 설명하였으며(심미영, 2012), 이런 측면에서 주관적 경력성공은 개인의 심리적 만족에 영향을 미칠 뿐만 아니라 조직구성원들을 동기부여 시켜 줌으로써 조직 성과에도 긍정적 영향을 미친다는 점에서 개인과 조직 모두에 중요한 의의를 지닌다(최지영, 2015). 이에 주관적 경력성공에 영향을 미치는 요인들을 규명하기 위한 연구들이 다수 수행되어 왔다(권정숙, 2010; 이재현·오장용, 2013; 장은주·박경규, 2004; 최우성, 2011). 이러한 연구들은 공통적으로 멘토링 및 상사·조직의 지원과 같은 조직 차원의 변수와 함께 개인 차원의 심리사회적 변수가 주관적 경력성공에 영향을 줄 수 있음을 설명한다(김시진·김정원, 2010). 따라서 멘토링 프로세스 설계에서 부하 직원의 효능감을 높이는 것은 개인학습, 경력만족과 업무수행 능력에 영향을 미친다. 이와 관련하여, 개인의 효능감이 상사 멘토링과 경력만족과 직무수행 간

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

의 관계에 영향을 미칠 수 있는 중요한 매개 요인임을 보여준다(Pan et al., 2011). 따라서 경력의사결정효능감은 상사의 멘토링과 주관적 경력성공 관계에서 상사의 멘토링의 효과를 촉진시켜 주관적 경력성공을 향상시킬 것이다. 동시에 경력탐색과 경력결정에 대한 확신을 포함한 경력의사결정효능감이 높은 사람은 상사의 멘토링에서 경력에 대한 긍정적인 태도와 같은 심리적인 안정성을 높게 지각할 수 있으므로 직무에서 부정적인 태도 현상이 낮을 것으로 예측된다.

가설5: 경력의사결정효능감은 상사의 멘토링과 주관적경력성공 관계를 매개할 것이다.
가설6: 경력의사결정효능감은 상사의 멘토링과 직무내용정체의 관계를 매개할 것이다.

경력개발은 개인이 경력 목표를 달성하기 위하여 외부 환경 요소들을 인식하고 지속적인 학습, 경력탐색과 경력결정과 같은 개입에 의한 적극적인 활동 과정으로 정의할 수 있을 것이다(심미영, 2011). 이처럼 경력 개발은 최근 경력 변화에 따라 개인의 참여와 개입으로 이루어지는 개인 차원의 경력 개발을 중심에는 개인의 인지적인 요소를 강조함으로 개인이 성공적인 경력을 달성하기 위한 능력들을 향상시킬 수 있는 방법을 제안으로 자기 지식과 지업 지식이 중요하며 자기탐색과 자신의 인식을 명확하게 형성하고 지속적인 자아 성찰을 통한 쉽게 적응하고 변화와 동기의 변화를 모두 포함하는 능력을 강조한다(심미영, 2011). 이에 직무유능성은 자신이 습득한 경력 지식, 기술, 능력을 바탕으로 다양한 문제 상황에 적응할 수 있는 능력으로 다양한 경력기회를 획득할 수 있게 하고 경력 상황에 효과적으로 대처하게 함으로써 심리적인 경력성공을 가져올 수 있다(Hall·Chander, 2005; 심미영, 2011). 즉 높은 수준의 직무유능성을 가진 개인이 자기 자신과 자신의 직업에 대한 정보와 직무에 요구되는 지식과 기술에 대한 높은 인식을 가지고 있으며 이는 경력탐색과 경력결정과 같은 개입에 의한 경력의사결정효능감의 적극적인 활동을 촉진시킬 것이다. 이런 과정은 경력에 대한 불만족과 불안전한 태도와 같은 내부적 심리요인과 잘 소통하고 자기 지식과 직업지식 영역에 대한 문제의 원인을 발견하여 분석한 후 대안적인 요소를 결정화 과정을 통해 가능한 행위로 통합한 절차를 거친다는 것이다. 따라서 직무유능성은 경력의사결정효능감을 촉진시켜 주관적 경력성공에 긍정적인 영향을 미칠 것

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

이며 동시에 경력에 대한 불만족과 불안전한 태도와 같은 내부적 심리요인과 잘 소통하여 직무내용정체와 같은 직무와 경력 관련 부정적인 요인을 감소시킬 것이다.

가설7: 경력의사결정효능감은 직무유능성과 주관적경력성공의 관계를 매개할 것이다.
가설8: 경력의사결정효능감은 직무유능성과 직무내용정체의 관계를 매개할 것이다.

제 2 절 변수 측정과 자료수집 과정

1. 변수 측정과 조작적 정의

본 연구의 주요 변수들이 경우, 독립 변수는 상사 멘토링과 직무유능성, 종속 변수는 주관적 경력성공과 직무내용정체성이고, 매개 변수는 경력의사결정효능감이다. 모든 문항의 측정에는 Likert 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)를 변수에 대한 동의의 정도를 측정하였다. 인구 통계적 특성을 반영하는 변수는 성별, 연령, 업종, 근속연수를 고려하였다.

1) 상사의 멘토링

상사 멘토링은 부하가 상사로부터 경험하는 직무에 대한 지원 행동과 자신의 경력에 대한 조언 행동의 정도에 대한 지각이다. 측정도구는 이만기(2007)의 멘토링 기능과 직무만족, 조직성과에 대한 선행연구에서 측정 문항으로 활용된 Noe(1988)에 의해 개발된 멘토링의 경력관련 기능의 총 11개의 문항에서 타당성과 신뢰성이 확보된 9개 문항을 사용하였다. 본 연구에서는 부하가 지각하는 "멘토"는 상사이기 때문에 멘토를 부서장(팀장)으로 번안하여 "나의 부서장(팀장)은 나의 경력목표를 달성하는데 필요한 전략을 지도한다"와 "부서장(팀장)은 나의 작업 목표를 달성하는 방법을 가르쳐준다" 등 문항으로 사용하였다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

2) 직무유능성

직무유능성은 경력 및 직무에 대한 개인의 역량 지각이며(지성호·강영순, 2015), 직무수행에 요구되는 기술과 능력에 대한 믿음(Bozeman et al., 2001)과 직무 및 개인과 관련된 환경변화에 대처할 수 있는 개인능력에 대한 지각을 의미한다(Saviskas, 1997).

척도는 London(1993)의해 개발된 경력적응력의 측정도구를 본 연구에서는 경력역량의 하위개념으로 직무 및 개인의 경력과 관련된 환경변화에 대처할 수 있는 개인능력에 대한 지각으로 측정에 활용된다. 또한 직무수행에 요구되는 기술, 능력과 직무에 대한 유능성을 측정하는 Sprietzer(1995)에 의해 개발된 문항을 측정에 활용하였다. 지성호·강영순(2015)의 선행연구에서 타당성과 신뢰성이 확인되었다. 문항의 예는 “나는 업무의 변화를 쉽게 받아들인다”, “나는 업무와 관련한 나의 능력을 확신한다” 등을 포함한 8개 문항으로 측정하였다.

3) 경력의사결정효능감

경력의사결정효능감은 개인이 직업 또는 경력과 관련한 다양한 진로정보 활동을 성공적으로 수행할 수 있는지에 대한 개인적 확신성의 정도를 의미하는 것으로 개인적인 직업적 가치 등을 효율적으로 확인함으로써 자신의 선택이 정확하다는 믿음을 의미한다(조성연·홍지영, 2010).

측정 도구는 Taylor(1996)에 의해 개발된 문항을 국내서 (이상민 외, 2007)이 한국 중학생들의 진로결정자기효능감을 측정하는데 적합한지 확인한 결과 원래 5개의 요인 25개 문항으로 구성되는 단축형 진로결정자기효능감척도는 결과해석을 통해 3개의 하위 요인(경력결정, 문제해결, 진로탐색)으로 이루어졌다. 그러나 청소년을 대상으로 하는 측정도구로써 성인대상 연구에서는 적합한 내용인지 검토하는 과정에서 문제해결 요인은 성인에게는 적합하지 않은 것으로 조성연·홍지영(2010)의 선행연구에서 성인에게 적합한 내용으로 타당성과 신뢰성이 확인된 요인(진로탐색, 진로결정)의 문항을 활용하였다. 진로탐색은 직업결정에 대한 확

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

신으로, 진로결정은 관심 있는 전공이나 진로를 선택하여, 진로를 결정할 수 있는지에 대한 평가이다. 문항은 “내가 관심 갖고 있는 분야에서 일하는 사람들과 이야기 한다”와 “향후 5년 동안 나의 목표를 만든다” 등을 포함한 9개 문항으로 측정하였다.

4) 주관적 경력성공

주관적 경력성공은 자신의 경력과 관련된 개인적인 성취감과 만족감에 대한 평가이다. 측정도구는 주관적인 경력 성공을 평가하는데 널리 사용되며 응답자에게 경력 성공, 경력 과정, 소득, 승진 및 기술 개발과 같은 측면에서 스스로 만족감 수준을 평가하는 경력만족을 하위 구성요소로 선정하였다. 경력만족은 동일 직업 또는 경력이라 하더라도 개인에 따라 많은 차이를 보이게 마련이며 이러한 경력만족은 개인경력에 대한 성공여부 및 경력성과를 평가하는 요소 가운데 하나로 비교적 많은 연구에서 활용되어 왔다(이재봉·진성미, 2011). 이에 주관적 경력성공을 측정을 위하여 Greenhaus et al.(1990)이 개발한 경력만족 척도를 사용하였으며, 국내에서 이봉희(2013)의 선행연구에서 타당성과 신뢰성이 확인되었다. 문항의 예는“나는 경력목표 달성과 관련해서 지금까지 직장 경력에 만족한다” 등을 포함한 4개 문항으로 측정하였다.

5) 직무내용정체

본 연구에서 직무내용정체를 Bardwick(1986)이 제시한 경력정체의 한 유형으로 현재의 직무에서 직무내용과 관련해 도전이나 책임이 결여되어 전반적으로 치친 감각을 인식하는 범위로 정의하고자 한다. 직무내용정체는 현재의 직위에서 주어지는 직무와 관련된 도전감이나 흥미 의욕 등과 관련해 더 이상의 개선은 없을 것이라고 지각하는 시점을 말하는 것으로 조직 구성원이 그들의 직무에 있어서 이미 숙련되어 있고 직무와 관련 지어 더 이상의 도전감을 느끼지 못할 때 지각되는 상황으로 성장 및 학습기회, 도전의식, 능력 및 지식확장이 필요성으로 이원화하여 측정하였다. 이에 Miliman(1992)에 의해 개발된 직무 내용정체 측정

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

항목을 국내에서 이호선(2007)의 연구에서 타당성을 확보한 문항을 활용하였다. 문항의 예는 “현재 나의 직무는 나에게 도전의식을 제공하지 않는다”와 “나의 직무는 새로움과 흥미롭이 없다‘ 등의 5개의 문항의 질문으로 구성되었다.

2. 조사 설계

1) 설문지 구성

측정도구는 상사의 특성으로 경력관련 멘토링(9 문항), 직무유능성(7 문항), 주관적 경력성공(4 문항), 경력의사결정효능감(9 문항), 직무내용정체(5 문항) 등 주요 변수를 측정하기 위한 34개 문항과 조사대상자의 인구통계학적 배경변인 4개 문항 등으로 총 38개 문항으로 구성되었다. 그 내용을 정리하면 〈표 Ⅲ-2>와 같다.

<표 Ⅲ-1〉 설문문항의 구성

변 수 명		문항번호	문항수	누계
인구통계학적 변수 (연령, 성별, 업종, 근속연수)		Ⅰ.1-4	4	4
종속변수	직무내용정체	Ⅱ. 1-5	5	9
	주관적 경력성공	Ⅲ. 1-4	4	13
매개변수	경력의사결정효능감	Ⅲ. 1-9	9	22
독립변수	상사 멘토링	Ⅳ. 1-9	9	31
	직무유능성	Ⅳ. 10 - 16	7	38

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

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. 표본의 선정방법은 제주지역 기업종사자 가운데 금융·보험업 종사자와 호텔·서비스업 종사자를 중심으로 7개 기업에 소속된 근무자를 대상으로 설문지를 배부 및 회수하였다.

3) 분석방법

분석방법은 SPSS Macro를 활용하여 연구목적 달성을 위해 요구되는 분석을 모두 수행하였다. SPSS Macro 프로그램은 최근 매개, 조절, 조절된 매개효과 등 다양한 검증 방법에 활용되는데, 본 연구의 주요 변수들이 개인차원에서의 지각에 근거하는 변수들로 이루어져 있고, 주요 변수인 경력의사결정효능감은 개인적 차이를 반영하는 변수이기 때문에 인구 통계적 특성의 통제가 주요할 것으로 판단하였다. 구조방정식 모형에서는 인구 통계적 특성을 분석 과정에 반영하는데 어려움이 있기 때문에, 본 연구에서는 이러한 특성을 잘 반영할 수 있을 것으로 판단되는 SPSS Macro를 분석에 활용하였다.

분석 과정은 인구 통계적 특성에 대한 빈도분석, 측정도구의 타당성과 일관성 정도를 확인하기 위한 신뢰성 분석, 상관관계, 주 효과 검증, 매개효과 검증, 간접효과 유의성 검증 순으로 진행되었다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

Ⅳ. 실증분석

실증분석 방법 및 절차는 다음과 같다. 첫째, 연구표본의 기초적 자료로 인구통계학적 분석을 실시한다. 둘째, 연구에 사용된 측정도구의 타당성과 신뢰성을 확인하기 위해 요인분석과 신뢰성 분석을 수행한다. 요인분석은 측정문항의 타당성을 검증하기 위해 수행되며, 신뢰성 분석은 측정도구의 내적일관성을 검증하기 위해 수행된다. 셋째, 연구에 활용된 변수들의 기초통계자료와 변수들의 상관관계를 분석한다. 기초통계자료는 변수들의 기술적 통계로 변수들의 평균과 표준편차를 제시한다. 상관관계는 변수들의 관련성 정도를 확인하며, 다중회귀분석에서 발생 가능한 독립변인들 간의 다중공선성의 가능성을 추정한다. 넷째, 변수들의 인과관계를 확인하기 위해 회귀분석을 실시한다. 회귀분석은 SPSS의 PROCESS Macro에서 단순매개모형(model4)을 설정하여 변수들 간의 인과관계와 직·간접효과 유의성 검증을 함께 수행한다. 간접효과 유의성 검증은 Bootstrap 방법을 활용하고, 표본수를 5000개로 설정하여 Bias-correct 방법을 적용한다.

제 1 절 표본특성 및 측정도구 타당성과 신뢰성

1. 표본의 특성

자료 표본의 특성을 살펴보면, 전체 표본수는 307명이며, 이중 남성이 127명(41.4%), 여성 응답자는 180명(58.6%)이다. 또한 연령대를 살펴보면 20대 28명(9.1%), 30대 108명(35.2%), 40대 124명(40.4%), 50대 이상 47명(15.3%)으로 30대하고 40대 비중이 가장 많았다. 업종을 조사한 결과 금융·보험업 239명(77.9%), 호텔·서비스업 57명(18.6%), 기타 11명(3.6%)으로 나타났다. 마지막으로 현 직장에

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

서 근무연수는 5년 미만 142명(46.3%), 6-10년 70명(22.8%), 11-15년 44명(14.3%), 16년 이상 년 51명(16.6%)으로 해당 기업에서 5년 미만의 근무자가 가장 많은 것으로 확인되었다. 연구대상자의 인구 사회학적 특성은 〈표 Ⅳ-1〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1〉 연구대상의 인구통계학적 분석

항목	분류	빈도(명)	비율(%)
성별	남자	127	41.4
	여자	180	58.6
연령	20대	28	9.1
	30대	108	35.2
	40대	124	40.4
	50대 이상	47	15.3
업종	금융/보험업	239	77.9
	호텔서비스업	57	18.6
	기타	11	3.6
근속년수	1-5년	142	46.3
	6-10년	70	22.8
	11-15년	44	14.3
	16년 이상	51	16.6
총계		307	100

2. 측정도구의 타당성 및 신뢰성 검증

1) 타당성 검증

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

측정도구의 타당성과 신뢰성을 규명을 위해 요인분석과 신뢰성 분석을 수행하였다. 척도 타당성은 탐색적 요인분석을 수행하였다. 검증 방법은 보편적으로 활용되는 베리멕스(Varimax) 회전방법과 주성분 분석(principal component analysis)을 이용하였다. 고유치(eigen value)는 초기 고유치를 활용하였으며 1 이상을 기준으로 설정하였다. 그 결과는 <표 Ⅳ-2>와 같다.

구성개념은 예상한 바와 같이 5개의 요인으로 구분되었으며, 전체 분산은 70.122%으로 나타났다. 각 요인에 구성된 항목을 보면, 첫 번째 요인에는 상사 멘토링 9개 항목 모든 문항들의 요인 부하량이 .803~.887로 사이의 값을 가지는 것으로 확인되었으나, 두 번째 요인에는 경력의사결정효능감 8개 항목 .605~.775 사이의 요인 부하량을 가지는 것으로 검증되었다. 세 번째 요인에는 직무유능성 6개 항목 문항들의 요인 부하량이 .712~.812 사이의 값을 가지는 것으로 확인되었다. 네 번째 요인에는 직무내용정체의 5개 항목 문항들의 요인 부하량이 .711~.860 사이의 값을 가지는 것으로 확인되었다. 마지막 다섯 번째 요인에는 주관적경력성공의 문항에서 4개 항목이 포함되어 있으나 문항들의 요인부하량이 .845~.896 사이의 값을 가지는 것으로 확인되었다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

<표 Ⅳ-2> 연구변수의 탐색적 요인분석

항목	공통성	1	2	3	4	5
상사의 멘토링 6	.820	**.887**	.145	.112	.010	.000
상사의 멘토링 8	.788	**.875**	.108	.075	.044	.051
상사의 멘토링 7	.794	**.875**	.128	.075	.060	.055
상사의 멘토링 5	.800	**.869**	.126	.107	-.121	.043
상사의 멘토링 2	.797	**.842**	.141	.136	-.218	.028
상사의 멘토링 4	.752	**.830**	.144	.153	-.133	.032
상사의 멘토링 9	.745	**.827**	.196	.121	-.009	.086
상사의 멘토링 3	.738	**.810**	.195	.084	-.191	.019
상사의 멘토링 1	.740	**.803**	.151	.108	-.245	-.006
의사결정효능감 6	.640	.086	**.775**	.132	-.068	.102
의사결정효능감 8	.669	.130	**.755**	.220	-.175	.051
의사결정효능감 9	.639	.138	**.730**	.259	-.103	.097
의사결정효능감 5	.523	.099	**.690**	.131	-.111	.091
의사결정효능감 7	.574	.192	**.666**	.253	-.120	.125
의사결정효능감 3	.472	.235	**.640**	.011	.027	-.077
의사결정효능감 1	.518	.185	**.616**	.195	-.243	.080
의사결정효능감 4	.445	.133	**.605**	.161	-.036	.186
직무유능성 15	.776	.134	.232	**.812**	-.090	.190
직무유능성 16	.757	.117	.194	**.805**	-.125	.204
직무유능성 17	.708	.114	.152	**.793**	-.117	.172
직무유능성 13	.664	.127	.198	**.768**	-.139	.018
직무유능성 14	.644	.144	.216	**.738**	-.176	.000
직무유능성 12	.617	.148	.223	**.712**	-.047	.190
직무내용정체 4	.789	-.105	-.150	-.082	**.860**	-.099
직무내용정체 2	.735	-.115	-.067	-.086	**.842**	-.037
직무내용정체 5	.744	-.125	-.215	-.093	**.814**	-.102
직무내용정체 1	.668	-.125	-.244	-.147	**.748**	-.107
직무내용정체 3	.612	-.039	.033	-.229	**.711**	-.226
주관적경력성공 2	.876	-.037	.119	.164	-.177	**.896**
주관적경력성공 3	.833	.063	.105	.143	-.149	**.881**
주관적경력성공 4	.773	.154	.132	.124	-.045	**.846**
주관적경력성공 1	.792	-.002	.133	.193	-.153	**.845**
아이겐값		6.844	4.427	4.163	3.660	3.345
공통분산(%)		21.387	13.834	13.010	11.438	10.453
누적분산(%)		21.387	35.221	48.231	59.669	70.122
KMO=.904 Bartlett's 카이제곱=8002.5(p=.000)						

2) 신뢰성 분석

척도의 신뢰도는 한 대상을 유사한 측정도구로 여러 번 측정하거나 단일한 측정

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

도구로 반복 측정했을 때 일관성 있게 계속 같은 수준의 결과가 산출하는 정도와 관련된다. 그리고 일관성 있는 결과가 나올수록 그 척도의 신뢰도는 높다고 판단할 수 있다.

본 연구에서는 척도의 신뢰도를 평가하는 방법으로 가장 보편적으로 이용되는 방법은 내적 일관성에 의한 방법이다. 일반적으로 가장 많이 사용되는 내적 일관성에 의한 척도의 신뢰도 평가 방법은 Cronbach의 알파계수 값을 이용하는 것이다. Cronbach의 알파계수 값이 0에서 1사이의 값을 가지는데 1에 가까울수록 바람직하나 반드시 얼마 이상이어야 한다는 기준은 없다.

<표 Ⅳ-3> 측정도구의 평균, 표준편차 및 신뢰도분석

변수		문항	Cronbach's (α)
독립변수	상사의 멘토링	9	.961
	직무유능성	6	.905
매개변수	경력의사결정효능감	8	.877
종속변수	주관적 경력성공	4	.925
	직무내용정체	5	.891

N=307, *p<.05, **p<.01

분석 결과 <표 Ⅳ-3>에서와 같이 연구변수들의 Cronbach의 알파계수 값이 0.877 이상으로 나타나 측정항목간 내적 일관성이 확보됨으로써 신뢰성에 문제가 없다고 판단된다.

제 2 절 변수들 간의 상관관계 분석

가설검증에 앞서 본 연구에서 사용된 변수들 간의 상관관계 분석을 피어슨의 상관관계 분석(Pearson's correlation analysis) 도구를 활용하여 실시하였으며, 그 결과는 <표 Ⅳ-4 >는 연구에서 사용될 변수들에 대한 평균, 표준편차, 그리고 상관관계 분석 결과를 나타내고 있다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

<표 Ⅳ-4> 변수들간의 상관관계분석(N=304)

변수	평균	표준편차	1	2	3	4	5	6	7	8
상사의멘토링	3.34	.94	1							
직무유능성	3.57	.70	.330**	1						
의사결정효능감	3.44	.64	.402**	.510**	1					
주관적경력성공	3.08	.92	.146*	.373**	.301**	1				
직무내용정체	2.17	.95	-.264**	-.356**	-.354**	-.319**	1			
연령	2.62	.85	-.107	.100	-.055	.253**	-.159**	1		
성별	1.59	.49	-.106	-.094	-.149**	-.015	-.010	-.020	1	
업종	1.22	.42	-.022	-.090	.052	-.161**	.280**	-.230**	-.029	1
근속년수	2.08	1.27	-.004	.206**	-.040	.284**	-.049	.484**	-.066	-.094

N=307, *p<.05, **p<.01

분석결과에 따르면 상사의 멘토링은 직무유능성, 경력의사결정효능감, 주관적 경력성공 및 직무내용정체와 각 r=.330(p<.01), r=.402(p<.01), r=.146(p<.05), r=-.264(p<.01)로서 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 직무유능성은 경력의사결정효능감, 주관적 경력성공, 직무내용정체 그리고 근속연수와 각각 r=.510(p<.01), r=.373(p<.01), r=-.356(p<.01), r=.206(p<.01)로서 유의한 상관관계를 갖고 있음을 알 수 있다. 또한 경력의사결정효능감은 주관적 경력성공에 대해 r=.301(p<.01) 그리고 직무내용정체에 대해 r=-.354(p<.01)를 갖는 것으로 나타났고, 주관적 경력성공은 직무내용정체에 대해 r=-.319(p<.01) 상관관계가 있는 것으로 각각 나타났다.

또한, 인구통계학 변인과 연구 변인 간의 관계를 살펴보면, 성별은 경력의사결정효능감과, 연령은 주관적 경력성공과 r=.253(p<.01) 직무내용정체와 r=-.159(p<.01)로 약한 상관관계를 보이는 것은 나이가 많을수록 주관적 경력성공에 대한 지각이 증가하며 반대로 직무내용정체 수준이 낮아진다고 해석할 수 있다. 그리고 업종은 주관적 경력성공에 대해 r=-.161(p<.01) 직무내용정체와 r=.280*(p<.01)로 나타났고, 근속년수는 주관적 경력성공과 r=.284(p<.01)를 갖는 것으로 나타났다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

제 3 절 가설검증

본 연구의 가설을 검증하기 위해 두 개의 독립변수인 상사의 멘토링과 직무유능성이 매개변수 경력의사결정효능감에 영향을 미치고 매개변수 경력의사결정효능감은 최종적으로 종속변수인 주관적 경력성공과 직무내용정체에 미치는 영향을 단순매개모형을 설정하여 인과관계와 간접효과를 조사하기 위해 Andrew F. Hayes의 PROCESS macro를 이용하여 가설검증을 하였다.

PROCESS macro는 회귀분석을 활용하여 변수들간 직·간접효과를 추가적인 과정 없이 한 번에 효과 크기를 검증할 수 있는 분석방법으로서 최근까지의 전통적인 매개효과 검증방법의 대안으로서 붓스트래핑(Bootstrapping)의 접근법이 통계적으로 엄밀하고 검증력이 강하다는 것이 많은 전문가들의 공통된 의견으로 제시되고 있다(Mackinnon et al., 1995, 2004; Preacher et al., 2004; Hayes, 2013).

본 연구에서는 PROCESS macro(model4)을 이용하여 독립변수와 종속변수의 숫자만큼 5000개의 Bootstrap 표본들에 관한 편의수정 90% ~ 95% Bootstrap 신뢰구간을 사용하여 검증했다. 신뢰구간이 상한선과 하한선 0을 포함하지 않으며 변수들 간의 직·간접효과의 크기 및 추정치와 표준오차는 통계적으로 유의한다는 것으로 판단된다.

1. 상사의 멘토링과 주관적 경력성공의 관계와 매개효과 검증

상사의 멘토링과 주관적 경력성공간의 관계에서 경력의사결정효능감의 매개효과를 검증하기 위하여 PROCESS Macro(model4)으로 설정하였고, 회귀분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표 Ⅳ-5>에 나타난 바와 같이 상사의 멘토링과 주관적 경력성공의 관계에서 경력의사결정효능감이 영향을 미치는 회귀 모형은 유의하

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

였으며[F=9.327, p<.001] 그 설명량은 13.5%로 나타났다.

구체적으로 살펴본 결과, 상사의 멘토링은 경력의사결정효능감에 유의한 영향력이 있는 것으로(b=.269, t=7.41, p<.001), 경력의사결정효능감은 주관적 경력성공에 유의한 영향을 미치는 것으로(b=.456, t=5.59, p<.001, LLCI=.2959, ULCI=.6172) 가설1과 가설3은 각각 채택되었다.

<표 Ⅳ-5> 상사의 멘토링과 주관적경력성공의 관계와 매개효과 검증

변수		경력의사결정효능감		주관적 경력성공			
		b	S.E.	b	S.E.	b	S.E.
통제	연령	.018	.046	.152*	.065	.160*	.068
	성별	-.141*	.068	.094	.097	.029	.101
	업종	.089	.083	-.269*	.117	.228	.122
	근속연수	-.026	.030	.160***	.042	.148**	.044
독립	상사의멘토링	.269***	.036	.035	.055	.159**	.053
매개	경력의사결정효능감			.456***	.081		
adj R2		.178		.217		.135	
F-value		12.979***		13.776***		9.327***	

N=304 *p<.05, **p<.01, ***p<.001

다음으로 <표 Ⅳ-6>와 같이 상사의 멘토링이 종속변수 주관적 경력성공에 미치는 직접효과를 분석한 결과 상사의 멘토링이 주관적 경력성공에 미치는 직접효과는(b=.035, p>.51, LLCI=-.0732, ULCI=.1461)로 유의하지 않게 나타났으며, 이는 독립변수 상사의 멘토링은 주관적 경력성공에 유의한 영향을 미치지 못 한 것으로 나타났다. 한편, 상사의 멘토링이 경력의사결정효능감을 통해 주관적 경력성공에 미치는 총효과의 영향력이 유의한 것으로(b=.159, t=2.96, p<.001, LLCI=.0537, ULCI=.2652) 가설5은 채택되었다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

<표 Ⅳ-6> 변수들 간의 직·간접 효과

종속변수: 주관적 경력성공					
상사의 멘토링	.035	.055	.654	-.0732	.1461
상사멘토링x경력의사결정효능	.159**	.053	2.96**	.0537	.2652
직접효과	b	S.E	t	bootstrapping(95%)	
				LLCI	ULCI
	0.35	0.55	.654	-.073	.146
간접효과	INDEX	SE(boot)		LLCI	ULCI
	.123	.029		.0698	.1844

N=304, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

요약하면, 상사의 멘토링이 주관적 경력성공에 미치는 직접 영향력은 유의미하지 않았으나, 상사의 멘토링이 경력의사결정효능감을 거쳐 주관적 경력성공에 영향을 주는 것은 유의미한 것으로 나타났기 때문에, 상사의 멘토링과 주관적 경력성공 간 경력의사결정효능감은 완전매개효과가 나타나는 것을 확인할 수 있었다.

다시 말하면, 상사의 멘토링과 주관적 경력성공 간 관계에서 직접효과는 유의하지 않은 반면에 경력의사결정효능감을 매개변수로 투입해서 검증을 한 결과 상사의 멘토링의 주관적 경력성공에 대한 총 효과(b=.159, p<.01, LLCI=.0537, ULCI=.2652)는 매개변수 경력의사결정효능감을 통한 간접효과 상대적으로 강하게 암시한다. 결론적으로 상사의 멘토링, 주관적 경력성공 간 경력의사결정효능감의 매개효과를 검증하고자 하는 가설1, 가설3, 가설5은 각각 채택 결과를 나타났다.

2. 상사의 멘토링과 직무내용정체의 관계와 매개효과 검증

상사의 멘토링과 직무내용정체의 관계에서 경력의사결정효능감의 매개효과를 검증하기 위하여 PROCESS Macro(model4)으로 설정하였고, 회귀분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표 Ⅳ-7>에 나타난 바와 같이 상사의 멘토링과 직무내용정체의 관계에서 경력의사결정효능감이 영향을 미치는 회귀 모형은 유의하였으며 [F= 11.697, p<.001] 그 설명력은 16.4%로 나타났다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

구체적으로 살펴본 결과, 상사의 멘토링은 경력의사결정효능감에 유의한 정(+)의 영향력이 있는 것으로(b=.269, t=7.41, p<.001), 경력의사결정 효능감은 직무내용정체에 유의한 음(-)의 영향을 미치는 것으로(b=-.481 t=-5.84, p<.001, LLCI=-.6438, ULCI=-.3194) 가설4은 채택되었다.

<표 Ⅳ-7> 상사의 멘토링과 직무내용정체의 관계와 매개효과 검증

변수		경력의사결정효능감		직무내용정체			
		b	S.E.	b	S.E.	b	S.E.
통제	연령	.018	.046	-.166	.066	-.175*	.069
	성별	-.141*	.068	-.131	.098	-.063	.103
	업종	.089	.083	.594***	.118	.550***	.124
	근속연수	-.026	.030	.022	.043	.034	.045
독립	상사의 멘토링	.269***	.036	-.152**	.056	-.282***	.054
매개	경력의사결정효능감			-.481***	.082		
adj R2		.178		.250		.164	
F-value		12.979***		16.524***		11.697***	

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

다음으로 <표 Ⅳ-8>에 나타난 바와 같이 상사의 멘토링이 직무내용정체에 미치는 직접 및 간접 효과를 분석한 결과 상사의 멘토링이 직무내용정체에 미치는 직접효과는(b=-.152, p<.01, LLCI=-.2634, ULCI=-.0420)로, 경력의사결정효능감을 통해 직무내용정체에 미치는 간접효과는(b=-.282, t=-5.18, p<.001, LLCI=-.3896, ULCI=-.1751)으로 가설6은 채택되었다.

요약하면, 상사의 멘토링이 직무내용정체와 음(-)의 유의한 영향력을 가지고 있으며, 상사의 멘토링의 경력의사결정효능감에 미치는 정(+)의 영향을 거쳐 직무내용정체에 주는 영향력도 유의미한 것으로 나타났다. 상사의 멘토링과 직무내용정체의 관계가 경력의사결정효능감을 투입했을 때 그 영향력(b=-.129) 으로 확인되었다. 따라서 상사의 멘토링과 직무내용정체 간에 경력의사결정효능감은 부분매개효과가 나타나는 것을 확인할 수 있었다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

<표 Ⅳ-8> 변수들간의 직·간접 효과

종속변수: 직무내용정체					
상사의 멘토링	-.152**	.056	-.2.71**	-.2634	-.0420
상사멘토링x경력의사결정효능	-.282***	.054	-.518***	-.3896	-.1751
직접효과	b	S.E	t	bootstrapping(95%)	
				LLCI	ULCI
	-.152**	0.56	-.271**	-.2634	-.0420
간접효과	INDEX		SE(boot)	LLCI	ULCI
	-.129		.031	-.1940	-.072

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

종합하면, 상사의 멘토링이 직무내용정체에 미치는 직접효과와 경력의사결정효능감을 매개변수로 투입한 간접효과 결과 각각 유의한 것으로 나타났는데 상사의 멘토링과 직무내용정체에 대한 총 효과(b=-.282, p<.001 LLCI=-.3896, ULCI=-.1751)는 매개변수 경력의사결정효능감을 통한 간접효과를 상대적으로 강한 암시하는 것으로 상사의 멘토링, 직무내용정체 간의 경력의사결정효능감의 매개효과를 확인한 가설1, 가설4, 가설6은 각각 채택 결과를 나타났다.

3. 직무유능성과 주관적 경력성공의 관계와 매개효과 검증

직무유능성과 주관적 경력성공간의 관계에서 경력의사결정효능감의 매개효과를 검증하기 위하여 PROCESS Macro(model4)으로 설정하였고, 회귀분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표 Ⅳ-9>에 나타난 바와 같이 직무유능성과 주관적 경력성공의 관계에서 경력의사결정효능감이 영향을 미치는 회귀 모형은 유의하였으며[F=15.753, p<.001] 그 설명력은 20.9%로 나타났다.

구체적으로 살펴본 결과, 직무유능성은 경력의사결정효능감에 높은 수준의 정(+)의 유의한 영향력이 있는 것으로 나타났으며(b=.492, t=10.81, p<.001), 경력의사결정효능감은 주관적 경력성공에 미치는 직접 영향력 또한 유의한 것으로 나타났

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

으며(b=.324, t=3.73, p<.01, LLCI=.153 ULCI=.495), 이에 가설2과 가설7은 각각 채택되었다.

<표 Ⅳ-9> 직무유능성과 주관적 경력성공의 관계와 매개효과 검증

변수		경력의사결정효능감		종속: 주관적 경력성공			
		b	S.E.	b	S.E.	b	S.E.
통제	연령	-.042	-.448	.146*	.064	.140*	.065
	성별	-.137*	.063	.092	.095	.048	.097
	업종	.120	.076	-.231*	.115	-.192	.117
	근속연수	.069*	.028	.130**	.043	.107*	.043
독립	직무유능성	.492***	.045	.267**	.080	.427***	.069
매개	경력의사결정효능감			.324***	.087		
adj R2		.301		.244		.209	
F-value		25.728***		16.020***		15.753***	

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

다음으로 <표 Ⅳ-10>에 나타난 바와 같이 직무유능성이 주관적 경력성공에 미치는 직접 및 간접 효과를 분석한 결과 직무유능성이 주관적 경력성공에 유의한 영향력(b=.267, t=3.312, p<.01, LLCI=.108, ULCI=.426)을 미치는 것으로 나타났으며, 직무유능성이 경력의사결정효능감을 통해 주관적 경력성공에 미치는 총효과 또한 유의한 것으로(b=.427, t=6.115 p<.001, LLCI=.289, ULCI=.565) 가설3은 채택되었다.

<표 Ⅳ-10> 변수들간의 직·간접 효과

종속변수: 주관적 경력성공					
직무유능성	.267**	.080	3.312**	.1086	.4263
직무유능성x경력의사결정효능	.427***	.069	6.115***	.2899	.5650
직접효과	b	S.E	t	bootstrapping(95%)	
				LLCI	ULCI
	.267**	.080	3.312**	.1086	.4263
간접효과	INDEX		SE(boot)	LLCI	ULCI
	.160		.048	.0674	.2552

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

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

요약하하면 직무유능성이 주관적 경력성공에 미치는 직접 영향력은, 직무유능성이 경력의사결정효능감을 거쳐 주관적 경력성공에 영향력 수준이 증가한 것으로 나타났기 때문에, 직무유능성과 주관적 경력성공 간 관계에서 경력의사결정 효능감은 부분매개효과가 나타나는 것을 확인할 수 있었다.

따라서 직무유능성과 주관적 경력성공 간 관계에서 직접효과보다 경력의사결정 효능감을 매개변수로 투입해서 검증을 한 총 효과(b=.427, t=6.115, p<.001, LLCI=.289, ULCI=.565)는 매개변수 경력의사결정 효능감을 상대적으로 강하게 암시한 것으로 확인되었다. 결론적으로 직무유능성, 주관적 경력성공 간 경력의사결정효능감의 매개효과를 확인하고자 하는 가설2, 가설3, 가설7은 각각 채택 결과를 나타났다.

4. 직무유능성과 직무내용정체의 관계와 매개효과 검증

직무유능성과 직무내용정체간의 관계에서 경력의사결정효능감의 매개효과를 검증하기 위하여 PROCESS Macro(model4)으로 설정하였고, 회귀분석을 실시하였으며, 그 결과는 〈표 Ⅳ-11>에 나타난 바와 같이 직무유능성과 직무내용정체의 관계에서 경력의사결정효능감이 영향을 미치는 회귀 모형은 유의하였으며 [F=15.116, p<.001] 그 설명력은 20.2%로 나타났다.

구체적으로 살펴본 결과, 직무유능성은 경력의사결정효능감에 높은 수준의 정(+)의 유의한 영향력이 있는 것으로 나타났으며(b=.492, t=10.81, p<.001), 경력의사결정효능감은 직무내용정체에 음(-)의 유의한 영향력을 가지는 것으로 나타났다(b=-.418, t=-4.700, p<.001, LLCI=-.5930 ULCI=-.2430).

다음으로 <표 Ⅳ-12>에 나타난 바와 같이 직무유능성이 직무내용정체에 미치는 직접효과를 나타내는 분석 결과(b=-.265, p<.01, LLCI=-.428, ULCI=-.103)는 유의한 것으로 나타났으며, 직무유능성이 경력의사결정효능감을 통해 직무내용정체에 미치는 총효과 또한 유의한 것으로(b=-.471, t=-6.513 p<.001, LLCI=-.613, ULCI=-.329) 가설8은 채택되었다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

<표 Ⅳ-11> 직무유능성과 직무 내용정체의 관계와 매개효과 검증

변수		경력의사결정효능감		종속: 직무 내용정체			
		b	S.E.	b	S.E.	b	S.E.
통제	연령	-.019	.042	-.143*	.065	-.135*	.067
	성별	-.137*	.063	-.119	.097	-.061	.100
	업종	.120	.076	.574***	.118	.524***	.121
	근속연수	-.069*	.028	.046	.044	.075	.045
독립	직무유능성	.492***	.045	-.265**	.082	-.471***	.072
매개	경력의사결정효능감			-.418***	.088		
adj R2		.301		.257		.202	
F-value		25.728***		17.171***		15.116***	

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

요약하면, 직무유능성이 직무내용정체에 미치는 직접 영향력은, 직무유능성이 경력의사결정효능감을 거쳐 직무내용정체에 미치는 영향력 수준이 증가한 것으로 나타났기 때문에, 직무유능성과 직무내용정체 간 경력의사결정효능감은 부분매개효과가 나타나는 것을 확인할 수 있었다.

<표 Ⅳ-12> 변수들간의 직·간접 효과

종속변수: 직무내용정체					
직무유능성	-.265**	.082	-3.217**	-.4280	-.1031
직무유능성x경력의사결정효능	-.471***	.072	-6.513***	-.6139	-.3290
직접효과	b	S.E	t	bootstrapping(95%)	
				LLCI	ULCI
	-.265**	.072	-3.217**	-.4280	-.1031
간접효과	INDEX		SE(boot)	BootLLCI	BootULCI
	-.205		.049	-.3051	-.1105

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

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

이에 직무유능성이 직무내용정체에 미치는 직접효과보다 경력의사결정 효능감을 매개변수로 투입한 총 효과(b=-.471, t=-6.513, p<.001, LLCI=-.613, ULCI=-.329)는 매개변수 경력의사결정효능감을 상대적으로 강하게 암시한다. 결론적으로 직무유능성, 직무내용정체 간 경력의사결정 효능감의 매개효과를 확인하고자 하는 가설2, 가설4, 가설8은 각각 채택 결과를 나타났다.

마지막으로 <표 Ⅳ-13> 에서 연구 변인들 간의 간접 효과와 총 효과에 대한 유의성을 검증하기 위해 부트스트래핑(Bootstrapping) 방법을 활용한 검증 결과를 보여주고 있다.

<표 Ⅳ-13> 연구변인들 간의 간접효과와 총효과

경로	직접 효과	간접 효과	총 효과	LLCI (95%)	ULCI (95%)
상사의 멘토링 → 경력의사결정효능감	.269***	-	.269***	.197	.340
경력의사결정효능감 → 주관적 경력성공	.456***	-	.456***	.295	.617
상사의 멘토링 → 주관적 경력성공	-	.123***	.159**	.069	.184
경력의사결정효능감 → 직무내용정체	-.481***	-	-.481***	-.643	-.319
상사의 멘토링 → 직무내용정체	-.152**	-.129***	-.282***	-.389	-.175
직무유능성 → 경력의사결정효능감	.492***	-	.492***	.404	.582
경력의사결정효능감 → 주관적 경력성공	.324***	-	.324***	.153	.495
직무유능성 → 주관적 경력성공	.267***	.160***	.427***	.289	.565
경력의사결정효능감 → 직무내용정체	-.418***	-	-.418***	-.593	-.243
직무유능성 → 직무내용정체	-.265**	-.205	-.471***	-.613	-.329

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

독립변수(상사의멘토링, 직무유능성)과 종속변수(주관적경력성공, 직무내용정

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

체)의 관계에서 매개변수(경력의사결정효능감)의 매개효과를 검증한 결과 상사의 멘토링이 주관적 경력성공에 대한 직접효과는 유의하지 않은 것으로 확인되었으며, 이에 상사의 멘토링과 주관적 경력성공 간의 관계에서 경력의사결정효능감은 완전 매개하는 것으로, 상사의 멘토링과 직무내용정체 간의 관계에서 부분 매개하는 것으로 확인되었다. 또한 경력의사결정효능감은 직무유능성과 주관적 경력성공 및 직무내용정체의 관계를 모두 부분 매개하는 것으로 나타났다.

<표 Ⅵ-14> 인과관계 분석 결과 연구가설 채택여부

독립 변수와 매개변수 간의 관계 검증			
가설1	상사의 멘토링은 경력의사결정효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.		채택
가설2	직무유능성은 경력의사결정효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.		채택
매개변수와 종속변수 간의 관계 검증			
가설3	경력의사결정효능감은 주관적경력성공에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.		채택
가설4	경력의사결정효능감은 직무내용정체에 음(-)의 영향을 미칠 것이다.		채택
매개효과 검증 결과			
가설5	경력의사결정효능감은 상사의 멘토링과 주관적 경력성 간의 관계에서 매개 영향을 미칠 것이다.	완전 매개	채택
가설6	경력의사결정효능감은 상사의 멘토링과 직무내용정체 간의 관계에서 매개 영향을 미칠 것이다.	부분 매개	채택
가설7	경력의사결정효능감은 직무유능성과 주관적경력성공 간의 관계에서 매개 영향을 미칠 것이다.	부분 매개	채택
가설8	경력의사결정효능감은 직무유능성과 직무내용정체 간의 관계에서 매개 영향을 미칠 것이다.	부분 매개	채택

선행연구를 뒷받침하여 설정한 변인들 간의 가설이 통계학적으로 유의미한 수치를 나타내는지에 대한 채택 여부 및 매개 효과의 대한 결과를 정리하면 <표 Ⅳ-14> 와 같다. 이에 본 연구에서 설정한 가설은 다 채택한 것으로 확인되었으

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

나, 독립변수와 매개변수 간의 관계 및 매개변수와 종속변수 간의 관계가 모두 유의한 것으로 확인되었으며, 경력의사결정효능감의 매개효과는 가설5의 상사의 멘토링과 주관적 경력성공간의 관계를 완전매개, 가설6의 상사의 멘토링과 직무내용정체, 가설7의 직무유능성과 주관적경력성공, 가설8의 직무유능성과 직무내용정체의 관계에서 각각 부분매개 효과가 채택된 것을 확인할 수 있었다.

Ⅴ. 결론

제 1 절 연구결과의 요약 및 시사점

본 연구는 기업을 둘러싼 급속한 환경변화 속에서 조직구성원의 경쟁력과 차별화할 수 있는 요인에 주목했다. 이에 제주 지역에 위치한 두 개의 업종의 종사자(호텔·서비스업, 은행원·보험업)를 대상으로 크게 3가지 측면에서 연구가 수행되었다. 첫째, 경력주체 특성으로써 직무유능성(직무수행능력, 경력적응력)과 상사의 멘토링(경력지원기능)의 경력의사결정효능감(경력결정, 정보수집) 지각에 기여하는지를 확인하고, 경력의사결정효능감이 주관적 경력성공(경력만족)과 현 조직에서의 직무내용정체 지각에 미치는 영향력 관계를 규명하고, 마지막으로 상사의 멘토링과 직무유능성이 주관적 경력성공, 직무내용정체의 관계에서 경력의사결정효능감의 매개효과를 규명하고자 수행되었다.

본 연구의 결과를 논의하면, 다음과 같다.

첫째, 상사의 멘토링을 구성하고 있는 하위요인인 경력관련 멘토링 기능이 개인의 경력의사결정효능감(경력탐색, 경력결정)에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 따라서 “상사의 멘통링은 경력의사결정효능감에 유의미한 영향을 미칠 것이다.”라는 연구 가설1은 채택되었다. 이는 선행 연구(Allen et al., 2004;

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

Kram, 1985)와 같은 결과가 나타났다.

둘째, 직무유능성을 구성하고 있는 하위요인은 직무수행능력·경력적응력이 경력의사결정효능감(경력탐색, 경력결정)에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 따라 "직무유능성은 경력의사결정효능감에 유의미한 영향을 미칠 것이다"는 연구 가설2은 채택되었다. 이는 환경변화 속에서 직업 및 경력 관련 기회를 적극적으로 탐색하는 것과 관련된 학습 및 업무 프로세스에 적극적으로 영향을 받으며, 이러한 직무와 경력 관련 유능성 지각은 경력목표 설정과 계획을 포함한 경력의사결정효능감에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예측한 것과 같은 결과가 나타났다.

셋째, 경력의사결정효능감(경력결정, 경력탐색)은 주관적 경력성공(경력만족)에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 "경력의사결정효능감은 주관적경력성공에 유의미한 영향을 미칠 것이다"는 가설3은 채택되었다. 이런 결과는 선행연구 이혜민(2017)의 경력의사결정효능감과 경력결정, 경력만족에 대한 유의한 정적인 관계와 일반적은 효능감은 경력만족에 긍정적인 영향을 가진다(Day·Allen, 2004; Valcour·Ladge, 2008)는 결과를 지지하고 있으며, 경력의사결정을 성공적으로 수행할 수 있다는 신념은 경력만족 수준을 높이는 것으로 해석할 수 있다.

넷째, 경력의사결정효능감은 직무내용정체감 지각에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설 4 "경력의사결정효능감은 직무내용정체에 유의미한 음(-)의 영향을 미칠 것이다"는 채택되었다. 이런 결과는 자기통제, 자기조절변인의 개인 특성을 포함한 계획행동과 행동의 동기요인에 영향을 미치는 효능감의 인지적 효과가 경력과 관련 의사결정에 대한 믿음으로 경력에 대한 준비된 태도와 행동은 현 직위에서 쉽게 흥미와 도전을 잃지 않도록 부정적인 태도를 감소시키는 것으로 해석할 수 있다.

다섯째, 상사의 멘토링과 주관적 경력성공의 관계, 상사의 멘토링과 직무내용정체의 관계 메커니즘이 규명되었다. 즉 상사의 멘토링이 주관적 경력성공의 구성요인인 경력만족에 영향을 미치는데 있어 개인의 경력의사결정효능감 지각이 중요한 것으로 확인되었다. 따라서 가설 5 "경력의사결정효능감은 상사의 멘토링과 주관적 경력성공의 관계에 매개 영향을 미칠 것이다"는 채택되었다. 이는 효과적

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

인 멘토링이 자기 효능감을 향상시킬 수 있음을 지지한다(Kram, 1985). 효능감은 개인의 능력에 대한 신념으로 개인의 학습과 훈련을 통해 향상 가능한 것으로 공식적인 학습방법 또는 상사 및 동료들을 활용한 역할 모델의 간접학습 방법을 통해서도 이루어진다(지성호·강영순, 2015)는 선행연구 결과와 일치하고 있으며 특히 경력의사결정효능감은 경력의사결정에 대한 효능감이란 측면에서 직접적인 자신의 경력관련 경험에 의존할 뿐 만 아니라 상사의 성공 경험을 관찰함으로써도 역할 모델의 간접학습 방법과 관련성이 높다. 조직구성원이 경력에서 상사의 성공적인 경력 활동을 보며 흔히 말하는 역할 모델 통해 대리경험으로부터 효능감을 증대시킬 수 있지만, 상사의 멘토링에서 얻어진 직무와 경력에 대한 지원 및 피드백 활동을 높게 지각할수록 경력의사결정을 성공적으로 할 수 있다는 확신과 자신감이 생길 것이다.

또한 상사의 멘토링이 직무내용정체 지각에 영향력을 미치는데 있어 개인의 경력의사결정효능감 지각이 중요한 것으로 확인되었다. 따라서 가설 6 “경력의사결정효능감은 상사의 멘토링과 직무내용정체의 관계에 매개 영향을 미칠 것이다”는 채택되었다. 이런 결과는 Armstrong-Stassen(2008)의 개인성향과 직무내용정체에 간의 관계에서 높은 학습 자기효능감일 때 낮은 수준의 직무내용정체를 지각한다는 선행연구와 일치함을 찾을 수 있다. 이러한 결과를 기반으로 매개변수로서의 경력의사결정효능감의 유효성을 검증되었다고 본다.

여섯째, 직무유능성과 주관적 경력성공의 관계와 직무유능성과 직무내용정체의 관계에서 경력의사결정효능감의 메커니즘이 규명되었다. 즉 직무유능성이 주관적 경력성공의 구성요인인 경력만족에 영향을 미치는데 있어 개인의 경력의사결정효능감 지각이 중요한 것으로 확인되었다. 따라서 가설 7 “경력의사결정효능감은 직무유능성과 주관적 경력성공의 관계에 매개 영향을 미칠 것이다”는 채택되었다. 또한 가설 8 “경력의사결정효능감은 직무유능성과 직무내용정체의 관계에 매개 영향을 미칠 것이다”는 채택 되었다. 이런 결과는 개인의 조직과 직무환경의 변화에 쉽게 적응하여 직무에 요구되는 직무수행 능력을 높게 지각할수록 경력에서 계획적이고 적극적 행동을 잘 하는 것으로 보인다. 따라서 급속한 환경변화는 조직과 개인의 빠른 적응력과 특정 상황에 대한 유능하다는 것은 다른 사람과의 상호작용을 통해 원하는 것을 얻는 동시에 만족감을 느끼면서 심리

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

적 소진을 완화시켜 나가며, 복합적 상황에서 성공할 수 있는 지식과 기술뿐만 아니라 당면한 문제 상황에 적합하게 지식과 기술을 이용할 수 있음을 의미에서 경력의사결정효능감의 심리적 과정에 영향을 미쳐, 이는 행동을 습득하거나 변화시키는 과정에서 직무내용정체에 영향을 미치는 것으로 해석될 수 있다.

제 2 절 연구의 한계 및 향후 연구과제

본 연구는 연구의 목적을 이룬데도 불구하고 다음과 같은 한계가 있다. 이 연구는 제주 지역에 위치한 두 개의 업종만의 종사자(호텔·서비스업, 은행원·보험업)를 대상으로 조사를 확인하였다는 측면에서 다음과 같은 한계점과 향후 연구 과제를 제시하고자 한다.

첫째, 경력의사결정효능감의 측정 도구가 갖는 한계이다. 이 연구에서는 실질적으로 직장생활을 하는 조직구성원보다 학습자 특성으로 진행된 측정 도구를 사용함으로써 일반적인 직장인의 경력의사결정효능감을 측정한 결과가 타당성 측면에서 미흡할 수 있다. 따라서 조직 및 경영 환경에서 경력의사결정과 경력변화가 끊음 없이 이루어질 것임으로 향후 직장인 대상의 활동, 맥락 등이 반영된 측정 도구의 개발이 요구된다.

둘째, 상사의 멘토링과 주관적 경력성공의 하위요인은 경력만족 간의 직접 효과는 유의하지 않았다. 이는 조직에서 멘토링 기능이 직무 및 경력만족에 긍정적인 영향을 미쳐 조직 몰입을 증가시킨다는 대부분의 선행연구결과와 불일치하고 있다. 그런데도 불구하고 본 연구에서는 매개변수 경력의사결정효능감에 중점을 맞춰서 이에 대한 충분한 설명을 제시하지 못 했다. 따라서 향후 상사의 멘토링과 주관적 경력성공 간의 직접 관계에 대한 연구가 필요하다고 본다.

셋째, 직무유능성(직무수행능력, 경력적응력)은 경력의사결정효능감에 영향을 미칠 것이라는 가설과 실증 가설 검증에서도 그 결과를 확인할 수 있었지만, 일부 연구에서 일반적으로 주어진 상황에서 과업을 성공적으로 해낼 수 있다는 자기 효

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

능감은 적응력 또는 직무수행능력에 영향을 미친다는 반대방향의 연구결과를 제시함으로 향후 방향 선에 대한 추가 연구가 필요할 수 있다.

넷째, 본 연구에서 사용된 척도들은 자기보고식 설문지로 구성되어 있다. 따라서 응답자가 사회적으로 바람직한 방향으로 응답 편향을 나타냈을 수 있다. 따라서 추후 연구에서는 자기보고식과는 다른 방식으로 접근하여 실증적으로 검증할 것을 제안하고자 한다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

※ 참고문헌

1. 국내 문헌

강성두·강영순(2014), “기본심리욕구, 목표지향성, 내적직무동기, 결과변수간의 구조적 관계,” **산경논집**, 32, 1-24.

김도형·서균석·김태형(2010), “학습동기, 경력계획 및 조직지원이 경력정체와 이직의도간 관계에 미치는 조절효과,” **대한경영학회 학술대회**, 117-138.

김동윤·진성미(2018), “직장인의 경력계획이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 개인-조직적합성과 개인-직무적합성의 매개효과,” **직업교육연구**, 37(1), 31-53.

김문규·이은국(2014), “목표지향성과 역할 내 행동 관계에서 자기효능감의 매개효과,” **산경논집**, 32, 133-152.

김문성·박성철(2010), “자기효능감의 결정요인과 산출물에 관한 연구,” **GRI 연구논총**, 12(2), 5-34.

김시진·김정원(2010), “프로틴 경력태도, 무경계 경력태도 및 주관적 경력성공의 관계분석,” **대한경영학회지**, 23(4), 1899-1915.

김아영(2008), “한국 청소년의 학업동기 발달,” **한국심리학회지**, 14(1), 111-134.

남숙경 외(역),(2008), “진로의사결정유형과 진로성숙도간의 관계에 대한 진로결정 자기효능감의 역할,” **한국교육학연구**, 14(1), 205-223.

남중수(2014), “대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공과 개인 및 조직 특성의 위계적 관계,” **박사학위논문, 서울대학교 대학원**.

문재승(2013), “경력계획이 적응행동에 미치는 영향,” **Andragogy Today**, 16(2), 1-30.

박근수·유태용(2005), “경력정체가 직무 및 경력 태도에 미치는 영향과 정서지능 및 조직지원의 조절효과,” **한국심리학회지**, 18(3), 499-523.

박수성(2006), “호텔기업에 있어 멘토링의 기능이 주관적 경력성공 및 경력몰입에 미치는 영향,” **한국관광산업학회**, 23, 141-175

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

박수성·최우성(2007), “호텔기업에 있어 멘토링의 기능이 주관적 경력성공에 미치는 영향,” **관광레저연구**, 19(3), 107-127.

박종철·안대희(2011), “호텔 직원의 사회적 지지가 자기효능감 및 심리적 소진에 미치는 영향,” **관광레저연구**, 23(1), 197-215.

손영진(2018), “경찰공무원의 자기효능감이 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구 :Bandura의 사회인지이론을 중심으로.” **박사학위논문, 계명대학교 대학원**.

신수림(2014), “산업체 종사자의 주관적 경력성공과 고용안정성, 조직경력관리지원, 프로틴 경력태도, 프로틴 경력관리행동의 인과적 관계,” **박사학위논문, 서울대학교 대학원**.

신형철·신재원(2018). “직무역량이 직무효능감과 과업수행에 미치는 영향: 제주지역 호텔을 중심으로.” **관광경영연구**, 22호, 69-89.

심미영(2012a), “프로티언 경력지향성과 경력성공,” **박사학위논문, 고려대학교**.

심미영(2012b), “프로티언 경력지향성과 경력성공: 경력개발의 역할,” **박사학위논문, 고려대학교**.

심윤희·유태용(2009), “개인-직무 부합이 종업원의 직무열의에 미치는 영향,” **한국심리학회지**, 22(3), 399-420.

이기은(2008), “경력계획의 영향요인과 결과에 관한 연구,” **산업경제연구**, 21(2), 783-803.

이동섭·김기태·조봉순(2008), “자기효능감과 성과의 관계에 대한 재연구: 개인차 변수를 통제한 상대적 영향력,” **인사・조직연구**, 61(4), 75-107.

이만기(2007), “기업에서 멘토링 제도 도입에 따른 멘토링 기능과 조직성과 그리고 그 조절요인과의 관계 연구,” **인적자원관리연구**, 14(s), 205-223.

이봉희(2013), “개인성향과 주관적 경력성공에서 경력학습과 경력역량의 매개효과.” **박사학위 논문, 제주대하교 경영대학원**.

이상민, 남숙경, 박희락, 김동현(2007), “진로상담: 단축형 진로결정 자기효능감척도의 구인타당도 재점검,” **상담학연구**, 8(3), 1047-1062.

이수진(2009), “대학생이 지각하는 사회유대감과 자율성이 학교생활적응과 주관적 안녕감에 미치는 영향,” **한국심리학회지**, 6(2), 229-248.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

이윤수·조대연·김재민(2018), “관리자 코칭 행동이 주관적 경력 성공에 미치는 영향: 횡단 다층 모형의 적용,” **HRD연구**, 20(1), 225-247.

이재봉·진성미(2011), “군 장교의 프로틴 경력지향성이 주관적 경력성공에 미치는 영향,” **산업교육연구**, 22(-), 89-112.

이지영·이희수(2018), “직무도전성, 성장기회가 적응수행에 미치는 영향: 경력내적 통제소재와 경력역량의 이중매개효과 분석,” **HRD연구**, 20(3), 113-142.

이혜민(2017), “IT 영업사원의 긍정심리자본, 조직지원인식, 직무열의, 혁신행동 간의 구조적 관계,” **석사학위논문, 중앙대학교**

이호선(2007), “호텔종사원의 경력정체가 직무 및 경력태도에 미치는 영향,” **석사학위논문, 경기대학교 국제문화대학원**.

임채경(2018), “직장인의 경력계획이 주관적 경력성공에 미치는 영향 : 자기효능감과 회복탄력성 매개효과를 중심으로.” **석사학위논문, 중앙대학교 심리서비스대학원**.

장은주·박경규(2005), “성별에 따른 개인특성 및 사회적 자본과 주관적 경력성공과의 관계,” **경영학연구**, 34(1), 141-166.

정문영·이규만(2011), “멘토링 기능이 경력성공에 미치는 영향,” **대한경영학회지**, 24(3), 1675-1692.

정유선·박미연(2017), “대학생의 자아정체감이 진로성숙도에 미치는 영향: 진로결정 자기효능감의 매개효과,” **인문사회** 21, 8(4), 165-183.

조성연·홍지영(2010), “진로상담 : 성인 학습자의 인구학적 변인, 진로결정자기효능감, 진로적응성의 관계연구,” **상담학연구**, 11(3), 1099-1115.

지성호, 강영순(2015), “지속경력학습과 조직경력성장의 관계에서 경력적응력 및 직무효능감의 매개효과” **인적자원관리연구**, 22(5), 21-47.

최지영(2015), “HRD 컨설턴트의 멘토링 기능과 주관적 경력성공의 관계에 대한 경력 적응력의 매개효과.” **박사학위논문, 인하대학교 대학원**.

탁진국(1997), “조직심리학관점에서 분석한 국내 기업의 경영기법; 1994년~1996년을 중심으로,” **인문사회과학논문집**, 26호, 101-124.

홍은선·정진철(2014), “경력정체 관련 국내・외 연구동향 비교분석.” **농업교육과 인적개발**, 46(1), 103-129.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

2. 해외 문헌

Akkermans, J, Schaufeli, W. B, Brenninkmeijer, V, and Blonk, R. W. B(2013), "The role of career competencies in the Job Demands – Resources model," *Journal of Vocational Behavior,* 83(3), 356-366.

Allen, T. D, Eby, L. T, Poteet, M. L, Lentz, E., and Lima, L.(2004), "Career benefits associated with mentoring for protégeé: a meta-analysis," *The Journal Of Applied Psychology,* 89(1), 127.

Armstrong-Stassen, M.(2008), "Organisational practices and the post-retirement employment experience of older workers," *Human Resource Management Journal, 18*(1), 36.

Bandura, A.(1977), "Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change," *Psychological review,* 84(2), 191.

Bandura, A.(1986), "The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory," *Journal of social and clinical psychology,* 4(3), 359-373.

Bardwick, J. M.(1986), "The plateauing trap: How to avoid it in your career and your life," American Management Association.

Bartol, K. M. Durham, C. C. and Poon, J. M.(2001), "Influence of performance evaluation rating segmentation on motivation and fairness perceptions," *Journal of Applied Psychology,* 86(6), 1106.

Betz, N. E., Klein, K. L., and Taylor, K. M.(1996), "Evaluation of a short form of the career decision-making self-efficacy scale," *Journal of Career Assessment,* 4(1), 47-57.

Bozeman, D. P., Hochwarier, W. A., Perrewe, P. L., and Brymer, R. A.(2001), "Organizational Politics, Perceived Control, and Work Outcomes: Boundary Conditions on the Effects of Politics 1," *Journal of Applied Social Psychology,* 31(3), 486-503.

Chen, G., and Bliese, P. D.(2002), "The role of different levels of leadership in predicting self-and collective efficacy: Evidence for discontinuity,"

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

Journal of Applied Psychology, 87(3), 549.

Chen, G., Gully, S. M., and Eden, D.(2001), "Validation of a new general self-efficacy scale," *Organizational research methods,* 4(1), 62-83.

Day, R., and Allen, T. D.(2004), "The relationship between career motivation and self-efficacy with protégé career success," *Journal of Vocational Behavior,* 64(1), 72-91.

De Vos, A., and Soens, N.(2008), "Protean attitude and career success: The mediating role of self-management," *Journal of Vocational Behavior,* 73(3), 449-456.

Ensher, E. A., and Murphy, S. E.(2011), "The Mentoring Relationship Challenges Scale: The impact of mentoring stage, type, and gender," *Journal of Vocational Behavior,* 79(1), 253-266.

Feltz, D. L., and Lirgg, C. D.(1998), "Perceived team and player efficacy in hockey," *Journal of Applied Psychology,* 83(4), 557.

Gattiker, U. E., and Larwood, L.(1988), "Predictors for Managers' Career Mobility, Success, and Satisfaction," *Human Relations,* 41(8), 569-591.

Gist, M. E., and Mitchell, T. R.(1992), "Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability," *Academy of management Review,* 17(2), 183-211.

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., and Shaw, J. D.(2003), "The relation between work - family balance and quality of life," *Journal of Vocational Behavior,* 63(3), 510-531.

Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., and Wormley, W. M.(1990), "Effects of race on organizational experience, job performance evaluations, and career outcomes," *Academy of management Journal,* 33(1), 64-86.

Gushue, G. V., Clarke, C. P., Pantzer, K. M., and Scanlan, K. R.(2006), "Self efficacy, perceptions of barriers, vocational identity, and the career exploration behavior of Latino/a high school students," *The Career Development Quarterly,* 54(4), 307-317.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

Hackett, G., and Betz, N. E.(1995), "Self-efficacy and career choice and development. In Self-efficacy, adaptation, and adjustment," *Springer,* (pp. 249-280)

Hall, D. T.(1996), "Protean careers of the 21st century," *Academy of Management Executive,* 10(4), 8.

Hall, D. T., and Chandler, D. E.(2005), "Psychological success: When the career is a calling," *Journal of Organizational Behavior,* 26(2), 155-176.

Hall, D. T., and Mirvis, P. H.(1995), "The new career contract: Developing the whole person at midlife and beyond," *Journal of Vocational Behavior,* 47(3), 269.

Harren, V. A.(1979), "A model of career decision making for college students," *Journal of Vocational Behavior,* 14(2), 119-133.

Heslin, P. A.(2005), "Conceptualizing and evaluating career success," *Journal of Organizational Behavior,* 26(2), 113-136.

Hofstetter, H., and Cohen, A.(2014), "The mediating role of job content plateau on the relationship between work experience characteristics and early retirement and turnover intentions," *Personnel Review,* 43(3), 350.

Hunter, J. E.(1986), "Cognitive Ability, Cognitive Aptitudes, Job Knowledge, and Job Performance," *Journal of Vocational Behavior,* 29(3), 340.

Hurst, C. S., Baranik, L. E., and Clark, S.(2017), "Job Content Plateaus," *Journal of Career Development,* 44(4), 283-296.

Hurst, C. S., Baranik, L. E., and Clark, S.(2017), "Job Content Plateaus: Justice, Job Satisfaction, and Citizenship Behavior," *Journal of Career Development,* 44(4), 283.

Jaskolka, G., Beyer, J. M., and Trice, H. M.(1985), "Measuring and predicting managerial success," *Journal of Vocational Behavior,* 26(2), 189.

Jepsen, D. A., and Dilley, J. S. (1974), "Vocational decision-making models: A review and comparative analysis," *Review of educational research,* 44(3), 331-349.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

Jex, S. M., Bliese, P. D., Buzzell, S., and Primeau, J.(2001), "The impact of self-efficacy on stressor - strain relations: Coping style as an explanatory mechanism," *Journal of Applied Psychology,* 86(3), 401.

Jiang, Z., Hu, X., and Wang, Z.(2018), "Career adaptability and plateaus: The moderating effects of tenure and job self-efficacy," *Journal of Vocational Behavior,* 104, 59-71.

Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., and Bretz Jr, R. D.(1995), "An empirical investigation of the predictors of executive career success," *Personnel psychology,* 48(3), 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(3), 621-652.

Judge, T. A., Jackson, C. L., Shaw, J. C., Scott, B. A., and Rich, B. L.(2007), "Self-efficacy and work-related performance: The integral role of individual differences," *Journal of Applied Psychology,* 92(1), 107.

Katz, E. R., Kellerman, J., and Siegel, S. E.(1980), "Behavioral distress in children with cancer undergoing medical procedures: Developmental considerations," *Journal of Consulting and Clinical Psychology,* 48(3), 356.

Koberg, C. S., Boss, R. W., and Goodman, E.(1998), "Factors and outcomes associated with mentoring among health-care professionals," *Journal of Vocational Behavior,* 53(1), 58-72.

Kram, K. E.(1985), "Improving the mentoring process," *Training and Development Journal.*

Kram, K. E., and Isabella, L. A.(1985), "Mentoring alternatives: The role of peer relationships in career development," *Academy of management Journal,* 28(1), 110-132.

Lapointe, É., and Vandenberghe, C.(2017), "Supervisory mentoring and employee affective commitment and turnover: The critical role of

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

contextual factors," *Journal of Vocational Behavior,* 98, 98-107.

Lent, R. W., Brown, S. D., and Hackett, G.(1994), "Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance," *Journal of Vocational Behavior,* 45(1), 79-122.

Lunneborg, P. W.(1978), "Sex and career decision-making styles," *Journal of Counseling Psychology,* 25(4), 299.

Mau, W.-c., and Jepsen, D. A.(1992), "Effects of computer-assisted instruction in using formal decision-making strategies to choose a college major," *Journal of Counseling Psychology,* 39(2), 185.

McCleese, C. S., and Eby, L. T.(2006), "Reactions to job content plateaus: Examining role ambiguity and hierarchical plateaus as moderators," *Career Development Quarterly,* 55(1), 64.

McCleese, C. S., Eby, L. T., Scharlau, E. A., and Hoffman, B. H.(2007), "Hierarchical, job content, and double plateaus: A mixed-method study of stress, depression and coping responses," *Journal of Vocational Behavior,* 71(2), 282.

Melenie J. Lankau, a., and Terri A. Scandura, A.(2002), "An Investigation of Personal Learning in Mentoring Relationships: Content, Antecedents, and Consequences," *The Academy of Management Journal,* 45(4), 779-790.

Milliman, J.(1992), "*Consequences and moderators of career plateauing: An empirical investigation,"* Academy of Management, Las Vegas, Nevada.

Ng, T. W. H., and Eby, L. T.(2005), "Predictors of objective and subjective career success: a meta-analysis." *Personnel psychology,* 58(2), 367-408.

Ng, T. W. H., and Feldman, D. C.(2014), "Subjective career success: A meta-analytic review," *Journal of Vocational Behavior,* 85(2), 169-179.

Noe, R. A.(1988), "An investigation of the determinants of successful assigned mentoring relationships," *Personnel psychology,* 41(3), 457-479.

Pan, W., Sun, L.-Y., and Chow, I. H. S.(2011), "The impact of supervisory

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

mentoring on personal learning and career outcomes: The dual moderating effect of self-efficacy," *Journal of Vocational Behavior,* 78(2), 264-273.

Phillips, S. D., Friedlander, M. L., Pazienza, N. J., and Kost, P. P.(1985), "A factor analytic investigation of career decision-making styles," *Journal of Vocational Behavior,* 26(1), 106-115.

Redmond, M. R., Mumford, M. D., and Teach, R.(1993), "Putting creativity to work: Effects of leader behavior on subordinate creativity," *Organizational behavior and human decision processes,* 55(1), 120-151.

Robert J. Defillippi, a., and Michael B. Arthur, a.(1994), "The Boundaryless Career: A Competency-Based Perspective," *Journal of Organizational Behavior,* 15(4), 307-324.

Russell, J. E., and Adams, D. M.(1997), "The changing nature of mentoring in organizations: An introduction to the special issue on mentoring in organizations," *Journal of Vocational Behavior,* 51(1), 1-14.

Saks, A. M. (1995). Longitudinal field investigation of the moderating and mediating effects of self-efficacy on the relationship between training and newcomer adjustment. *Journal of Applied Psychology,* 80(2), 211.

Savickas, M. L.(1997), "Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory," *Career Development Quarterly,* 45(3), 247.

Scandura, T. A., and Williams, E. A.(2004), "Mentoring and Transformational Leadership: The Role of Supervisory Career Mentoring," *Journal of Vocational Behavior,* 65(3), 448-468.

Scott E. Seibert, a., Maria L. Kraimer, a., and Robert C. Liden, A.(2001), "A Social Capital Theory of Career Success," *The Academy of Management Journal,* 44(2), 219-237.

Seibert, S. E., and Kraimer, M. L.(2001), "The five-factor model of personality and career success," *Journal of Vocational Behavior,* 58(1), 1-21.

Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., and

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

Rogers, R. W.(1982), “The self-efficacy scale: Construction and validation,” *Psychological reports,* 51(2), 663-671.

Spreitzer, G. M.(1995), “Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation,” *Academy of management Journal,* 38(5), 1442-1465.

Taylor, K. M., and Betz, N. E.(1983), “Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision,” *Journal of Vocational Behavior,* 22(1), 63-81.

Tremblay, M., and Roger, A.(1993), “Individual, Familial, and Organizational Determinants of Career Plateau: An empirical study of the determinants of objective and subjective career plateau in a population of canadian managers,” *Organization Management,* 18(4), 411.

Wang, Y.-H., Hu, C., Hurst, C. S., and Yang, C. C.(2014), “Antecedents and outcomes of career plateaus: The roles of mentoring others and proactive personality,” *Journal of Vocational Behavior,* 85(3), 319-328.

Wood, R., and Bandura, A.(1989), “Social cognitive theory of organizational management,” *Academy of management Review,* 14(3), 361-384.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

경력의사결정효능감 역할에 관한 연구

안녕하세요.

제주대학교 대학원 석사과정에 재학 중인 몽골인 유학생 **Mand Oyungerel** 입니다. 본 조사는 제주대학교 대학원 석사학위 취득을 위한 논문 작성에 활용될 자료 수집을 목적으로 하며, 기업에 종사하시는 분들의 경력 의사결정 효능감에 관한 연구를 하고자 설계되었습니다.

귀하께서 응답하신 내용은 다른 설문지와 동시에 처리되어 귀하 도는 귀사에 관한 정보가 노출되지 않으며, 통계법 제8조에 의거해서 연구목적 이외에는 사용되지 않습니다.

바쁘신 와중에도 귀한 시간을 내어 주셔서 감사합니다. 귀하의 건승과 귀사의 발전을 기원합니다.

2018. 10

제주대학교 경상대학 경영학과 지도교수 강 영 순

제주대학교 대학원 경영학과 석사과정 Mand Oyungerel 올림

연락처 : 010-2229-0779

Ⅰ. 본 연구의 인구통계에 관한 문항입니다.

1. 귀하의 연령은? ( )세

2. 귀하의 성별은? ① 남자 ② 여자

3. 귀하 회사의 업종은?

① 금융보험업 ② 호텔서비스업 ③ 기타

4. 현 직장에서 귀하의 근무연수는? ( ) 년

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

Ⅱ. 아래의 문항들은 직무내용정체에 관한 문항입니다. 가장 가깝다고 판단되는 곳에 ∨표하여 주십시오.

문항		전혀 그렇지 않다	조금 그렇지 않다	보통 이다	조금 그렇다	매우 그렇다
1	나의 직무는 새로움과 흥미로움이 없다.					
2	현재 나의 직무에서는 새로운 능력과 지식확장의 필요성이 없다.					
3	현재 나의 직무는 책임감이 크지 않다.					
4	현재 나의 직무는 학습과 성장 기회가 없다.					
5	현재 나의 직무는 나에게 도전의식을 제공하지 않는다.					

Ⅲ. 아래의 문항들은 주관적 경력성공에 관한 문항입니다. 가장 가깝다고 판단되는 곳에 ∨표하여 주십시오.

문항		전혀 그렇지 않다	조금 그렇지 않다	보통 이다	조금 그렇다	매우 그렇다
1	나는 나의 경력을 돌이켜 볼 때, 지금까지 내가 이룬 것에 만족한다.					
2	나는 경력목표 달성과 관련해서 지금까지 직장 경력에 만족한다.					
3	나는 경제적(임금)인 측면에서 지금까지 경력에 만족한다.					
4	나는 직위(승진)측면에서 지금까지 경력에 만족한다.					

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

Ⅲ. 아래의 문항들은 경력의사결정효능감에 관한 문항입니다. 가장 가깝다고 판단되는 곳에 ∨표하여 주십시오.

문항		전혀 그렇지 않다	조금 그렇지 않다	보통 이다	조금 그렇다	매우 그렇다
1	내 직업과 관련된 교육 프로그램에 관한 정보를 찾는다.					
2	내 직업과 관련한 고용 트랜드를 찾는다.					
3	내 직업과 관련된 평균 연봉에 관한 정보를 찾는다.					
4	향후 5년 동안 나의 목표를 만든다.					
5	내가 고려하는 잠재적 직업군에서 하나의 직업을 선택할 수 있다.					
6	내가 생각하는 이상적인 직업을 결정할 수 있다.					
7	내가 관심을 가지고 있는 분야에서 근무하는 사람들과 이야기 한다.					
8	내 직업과 관련된 교육 프로그램에 관한 정보를 찾는다. 나의 관심에 적합할 것 같은 경력 또는 전공을 선택한다.					
9	나의 능력에 부합하는 경력 또는 전공을 선택한다.					

Ⅳ. 아래의 문항들은 직무유능성에 관한 문항입니다. 가장 가깝다고 판단되는 곳에 ∨표하여 주십시오.

문항		전혀 그렇지 않다	조금 그렇지 않다	보통 이다	조금 그렇다	매우 그렇다
1	부서장(팀장)은 나의 성과와 관련하여 지원하고 피드백을 준다.					
2	부서장(팀장)은 나의 경력목표를 달성하는데 필요한 전략을 지도한다.					
3	부서장(팀장)은 나와 아이디어를 공유하고 의견을 나눈다.					
4	부서장(팀장)은 나에게 직무성과와 관련하여 평가하고 피드백을 준다.					
5	부서장(팀장)은 나의 작업 목표를 달성하는 방법을 가르쳐준다.					
6	부서장(팀장)은 나에게 새로운 동료들을 만나도록 도와준다.					
7	부서장(팀장)은 상사들과 접촉할 수 있도록 기회를 만들어준다.					
8	부서장(팀장)은 주위의 사람들과 접촉할 수 있도록 기회와 책임을 준다.					
9	부서장(팀장)은 높은 직급이 되었을 때를 대비하도록 임					

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

	무를 부여 해준다.					
10	나는 불확실한 상황에서도 위험을 감수하고 업무를 수행한다.					
11	나는 나의 방식대로 업무에 관한 다양한 문제들을 해결한다.					
12	나는 업무의 변화를 쉽게 받아들인다.					
13	나는 조직의 변화를 쉽게 받아들인다.					
14	나는 업무와 관련한 나의 능력을 확신한다.					
15	나는 업무수행에 요구되는 내 능력에 대해 확신한다.					
16	나는 내 업무와 관련된 지식과 기술을 습득했다.					

- 설문조사에 참여해 주셔서 감사합니다. -

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY