



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](#)

碩 士 學 位 論 文

개인성향과 주관적 경력성공에서 경력학습과
경력역량의 매개효과

濟州大學校 經營大學院
經營學科 人事管理專攻

李 奉 喜

2013年 8月

개인성향과 주관적 경력성공에서 경력학습과
경력역량의 매개효과

지도교수 강 영 순

이 봉 희

이 논문을 경영학 석사학위 논문으로 제출함

2013년 8월

이봉희의 경영학과 인사관리전공 석사학위
논문을 인준함

심사위원장 _____ ㉠

위 원 _____ ㉠

위 원 _____ ㉠

제주대학교 경영대학원

2013 년 8 월

Mediating Effects of Career Learning and Career Competence
between Personal Dispositions and Subjective Success

Bong-Hee Lee

(Supervised by Professor Young-Soon Kang)

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

2013. 8

This thesis has been examined and approved.

Thesis director Hee-Cheol Kim, prof. of Business Administration

Jung-Hoon Kim

Young-Soon Kang

2013. 8

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

목 차

제 1 장 서 론	1
제1절 연구의 필요성 및 목적	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구목적	3
제2절 연구방법 및 논문구성	4
1. 연구방법	4
2. 논문구성	6
제 2 장 이론적 배경	8
제1절 학습목표지향성 및 주도성	8
1. 학습목표지향성 개념	8
2. 주도성 개념	14
3. 학습목표지향성과 주도성 연구동향	17
제2절 경력학습 및 경력역량	21
1. 경력개발 개념	21
2. 경력학습 개념 및 구성요소	23
3. 경력역량 개념 및 구성요소	24
4. 학습목표지향성 및 주도성과 경력학습 및 경력역량의 관계	25
제3절 주관적 경력성공	27
1. 주관적 경력성공의 개념 및 구성요소	27
2. 학습목표지향성 및 주도성과 주관적 경력성공의 관계	29
3. 경력학습 및 경력역량과 주관적 경력성공의 관계	30
제 3 장 연구설계	32
제1절 연구모형 및 연구가설	32
1. 연구모형	32

2. 연구가설 설정	33
제2절 변수의 조작적 정의 및 조사 설계	38
1. 변수의 조작적 정의	38
2. 조사 설계	41
제 4 장 실증분석	44
제1절 표본특성 및 측정도구 타당성 및 신뢰성	44
1. 표본의 특성	44
2. 측정도구 타당성 및 신뢰성 검증	47
3. 기술적 통계 및 상관관계 분석	50
제2절 가설검증	52
1. 학습목표지향성 및 주도성과 경력학습 및 경력역량의 영향력 관계	52
2. 학습목표지향성 및 주도성과 주관적 경력성공의 영향력 관계	57
3. 경력학습 및 경력역량과 주관적 경력성공의 영향력 관계	59
4. 경력학습 및 경력역량의 매개효과	61
제 5 장 결 론	71
제1절 연구결과의 요약 및 시사점	71
제2절 연구의 한계 및 향후 연구과제	73
참고문헌	75
설 문 지	85

[표 목 차]

<표 II-1> 주도적 행동과 유사개념 비교	16
<표 II-2> 학습목표지향성과 주도성 선행연구 정리	20
<표 III-1> 변수의 조작적 정의 및 측정도구	40
<표 III-2> 설문문항의 구성	41
<표 IV-1> 연구대상의 인구통계학적 분석	46
<표 IV-2> 연구변인의 탐색적 요인분석	48
<표 IV-3> 신뢰도 분석 결과	49
<표 IV-4> 상관관계 분석 결과	51
<표 IV-5> 학습목표지향성과 경력학습의 관계	53
<표 IV-6> 학습목표지향성과 경력역량의 관계	54
<표 IV-7> 주도성과 경력학습의 관계	55
<표 IV-8> 주도성과 경력역량의 관계	56
<표 IV-9> 학습목표지향성과 주관적 경력성공의 관계	57
<표 IV-10> 주도성과 주관적 경력성공의 관계	58
<표 IV-11> 경력학습과 주관적 경력성공의 관계	59
<표 IV-12> 경력역량과 주관적 경력성공의 관계	60
<표 IV-13> 학습목표지향성과 주관적 경력성공에서 경력학습 매개효과	63
<표 IV-14> 학습목표지향성과 주관적 경력성공에서 경력역량 매개효과	65
<표 IV-15> 주도성과 주관적 경력성공에서 경력학습 매개효과	67
<표 IV-16> 주도성과 주관적 경력성공에서 경력역량 매개효과	69
<표 IV-17> 가설 검증 결과 요약	70

<그 립 목 차>

<그림 I-1> 논문의 구성	7
<그림 II-1> 성취동기 이론과 목표지향성 이론의 변화과정	10
<그림 III-1> 연구모형	33
<그림 III-2> 분석방법	43

ABSTRACT

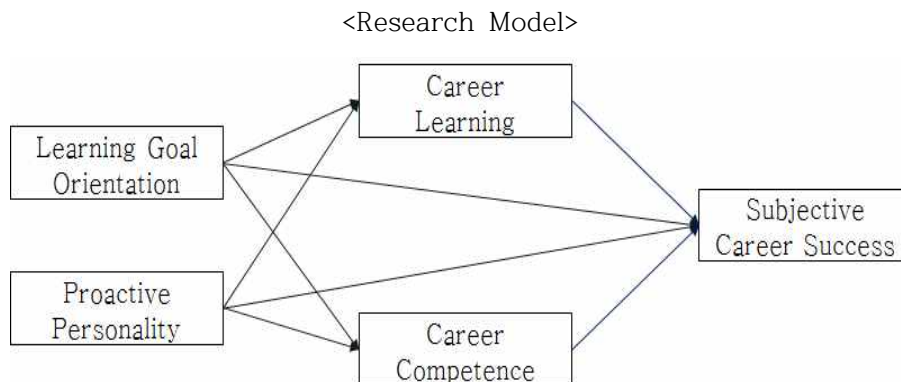
Mediating effects of Career Learning and Career Competence in the relationships
between Personal Dispositions and Subjective Career Success

Bong-Hee Lee

Department of Human Resource Management
Graduate School of Business Administration
Jeju National University

Supervised By Professor Young-Soon Kang

The study of career development in the human resource development has become a key topic of interest among human resource management researchers over the past decade. This dissertation advances understanding of mechanism between individual dispositions and subjective career success on why employees in organizations develop career. In this paper, under the approach of content theory in career development of which individual personality and characteristics contribute, the research model is designed and carried out the process to prove the approach. Furthermore, there is almost few an empirical study with career learning in career development.



This researcher conducted to prove 3 hypothesis comprehensively. First, individual dispositions like learning goal orientation and proactive personality will be positively related to a) career learning, b) career competence, c) subjective career success. Second, career learning and career competence will have positive impact to subjective career success. Third, career learning and career competence will mediate the links between individual dispositions and subjective career success. Data collected from employees who have worked for companies of three types like local government, manufacturing business, and service area, Jeju province. This dissertation designed to conduct quantity research 219 of all data acquired were operated to analysis.

The findings are indicated at three parts. First, individual dispositions were positively related to career learning and career competence as I expected. Furthermore, learning goal orientation and proactive personality as individual disposition has an significant impact to subjective career success. Second, career learning and career competence are important variables to explain for the subjective career success. Third, mediating effect of career learning and career competence had different results. Mediation in the links between goal learning orientation and outcome variables are significant as full mediating effect. Whereas mediators in the links between goal learning orientation and outcome variables had no significant results.

The implications of study are as follows. At first, this research contribute to expend the research area in career development and to demonstrate the relationships between dispositions and career learning the relation empirically. Second, it demonstrated the mechanism on how employee develop career. Because there are few research on how employee train career through what type of training mechanism, this research is meaningful to demonstrate the mechanism.

I. 서 론

제 1 절 연구 필요성 및 목적

1. 연구의 필요성

1998년 IMF 구제금융 지원 이후 한국경제는 급격하게 변화하였으며 기업 외부의 변화는 경영환경에 직접적인 영향을 미쳤다. 1990년대 이후 기업이 선택했던 경영혁신 방법인 6시그마, 리스트럭처링, 다운사이징, 연봉제 등은 그러한 변화 속에서 기업의 지속가능성을 유지하는 방안으로 주목받았다(이덕로, 2008). 그러한 혁신방안 가운데 다운사이징은 평생직장의 개념을 가지고 있던 조직구성원에게 구조조정이라는 피할 수 없는 현실을 보여주었으며, 시장에서 경쟁력 확보 및 생존을 위해 고비용·저효율의 전략적 선택에 놓여있던 기업에겐 생존을 위한 불가피한 선택을 강요하였다.

기업의 불가피한 선택인 구조조정은 노동시장에 치명적인 영향력을 미쳤으며, 노동유연성을 확보하기 위한 기업의 전략적 선택은 구조조정 대상자에게는 실업을 조직구성원에게는 고용불안을 초래하였다. 외부의 변화는 1·2차로 구분되는 노동시장에 영향을 미쳤으며, 기업의 인적자원관리에도 영향을 미쳤다(송병식, 2008). 기업의 인적자원관리에 미친 영향에 있어 가장 큰 영향력은 평생고용이라는 개념의 소멸이었다.

평생고용체제의 변화는 다수의 근로자를 직장 밖으로 내 몰았으며, 이전 인수 합병 시 고용승계도 더 이상 근로자들에게 보장되지 않았다(이덕로, 2008). 이러한 상황이 지속적으로 기업의 인적자원관리에 영향을 주었으며 채용과 교육 및 훈련에서의 변화를 초래하고 있다. 채용의 경우 신입사원 채용을 선호하던 기업의 채용과정이 경력직을 선호하는 것으로 변화하고 있으며, 개인이 자신의 경력 및 역량 개발을 위한 자발적 인적자원개발의 필요성 및 실행이 증가되고 있다. 즉 노동시장의 변화로 인해 조직구성원이 인식하는 경력에 대한 중요성이 증가

하고 있다는 것이다.

학술정보 검색사이트 KISS, 교보문고스콜라 검색결과 경력에 관한 연구는 1990년을 전후해서 시작되었다. 초기 연구는 송계충과 동료연구자(1990)들이 한국 여성관리자의 경력개발 장애요인과 극복방안에 관한 연구로 부터 시작되고 있다. 이후 현재까지 90여건의 연구가 수행되고 있다. 초기 경력 연구에서는 경력관리로 접근한 연구(이진규, 1991; 이진규, 최종인, 1998), 경력지향성(차종석, 김영배, 1997), 경력몰입(이기은, 최순재, 박경규, 2001; 서재현 2002) 등의 연구가 수행되었다.

경력에 관한 연구는 2005년을 전후하여 많은 변화들이 발생하고 있다. 그러한 특징 중 한 가지가 경력에 관한 연구 주제의 다양화이다. 초기의 경력관리에 대한 연구는 조직구성원의 경력몰입, 주관적 경력성공, 경력정체, 경력성공요인 등에 관한 연구로 확대되고 있다. 최근에는 경력과 관련하여 개인의 경력성공의 선행요인에 대한 연구가 증가하고 있으며 특히 주관적 경력성공에 대한 연구가 많은 관심을 받고 있다(윤하나, 탁진국 2006; 강혜령, 조미영, 2007; 조영복, 박선화, 고경희, 2007; 김시진, 김정원 2010; 권정숙 2010; 김성남, 이규만 2012; 배율규, 김대영 2012). 하지만 경력에 관한 연구에 있어 한 가지 공통적인 특징은 경력계획 및 경력관리에 대한 접근으로 연구가 수행되고 있으며 경력개발에 대한 개념적 정의 및 경력개발의 구성요인 및 프로세스에 대한 명확한 설명을 제시하지 못하고 있다는 점이다.

경력개발 이론은 내용이론, 과정이론, 상황이론, 통합이론으로 구분된다 (Pattern, McMahon, 2006). 이 가운데 내용이론은 개인의 특성과 직무적합성이 경력개발에 영향력을 미치는 것으로 가정한다. 이와 관련한 선행연구는 태도 변인인 직무몰입의 선행변인으로 개인특성을 고려한 연구(이기은, 2006), 개인의 성장욕구와 경력몰입의 관계(김용철, 2009), 주도성과 경력성공의 관계(조영복, 박선화, 고경희, 2007), 개인-조직 적합성이 주관적 경력성공에 미치는 영향(권정숙, 2010), 직무적합성과 경력성공(김성남, 이규만, 2012)의 관계에 대한 연구가 수행되었다. 선행연구에서는 경력개발 내용이론 관점에서의 접근은 개인특성 또는 직무적합성이 경력과 관련된 태도 변인에 관한 연구가 주류를 이루고 있다. 하지만 선행연구에서는 경력개발이 이루어지는 과정에 대한 연구보다는 개인특성과 직

무적합성이 경력몰입 및 경력만족과 같은 태도에 영향을 미치는 데 초점을 맞추고 있으며, 개인의 성향이 경력개발에 미치는 영향에 관한 연구는 부족한 실정이다. 따라서 본 연구에서는 경력개발 내용이론에 기반하여 개인성향이 주관적 경력성공에 미치는 영향에 있어 경력학습과 경력역량의 변인의 활용하여 경력개발 메커니즘을 실증적으로 검증하며 이를 통해 경력개발 내용이론을 실증적으로 검증한다.

2. 연구목적

본 연구는 개인성향(학습목표지향성, 주도성)과 주관적 경력성공의 관계에서 경력학습과 경력역량의 매개 메커니즘을 규명하고자 한다. 경력학습과 경력역량은 개인의 경력개발과 관련한 변수로 개인의 성향이 경력개발 메커니즘에 어떠한 영향을 미치는지를 확인한다. 또한 개인의 경력개발 과정인 경력학습과 경력역량이 개인이 주관적으로 인식하는 경력성공에 어떠한 영향을 미치는 지를 실증적으로 검증한다. 이를 통해 개인의 성향과 경력개발 과정으로서의 경력학습과 경력역량의 관계, 나아가 개인의 경력성공과의 관계를 규명한다.

구체적으로 살펴보면, 첫째, 학습목표지향성 및 주도성과 경력학습 및 경력역량의 관계를 규명한다. 학습목표지향성은 성취상황에서 개인의 노력을 통해 목표를 달성하는 성향을 의미하며, 주도성은 개인의 환경을 변화하기 위한 자발적 노력을 의미한다. 경력개발에 관한 관점가운데 내용이론의 경우 개인의 특성이 경력개발에 영향을 미치는 것으로 가정하고 있으며, 본 연구에서는 이를 실증적으로 검증한다.

둘째, 학습목표지향성과 주도성이 주관적 경력성공에 미치는 영향력을 검증한다. 선행연구에서 주도성이 주관적 경력성공에 영향을 미치는 것으로 확인되었으나, 학습목표지향성과 주관적 경력성공의 관계를 실증분석한 연구는 미흡한 실정이다. 따라서 주도성과 주관적 경력성공의 관계를 재검증하며, 학습목표지향성과 주관적 경력성공의 관계를 규명한다.

셋째, 경력학습과 경력역량이 주관적 경력성공에 미치는 영향력을 확인한다.

경력학습과 경력역량은 국내 선행연구에서 연구가 부족한 실정이다. 따라서 탐색적 연구의 측면에서 경력학습과 경력역량이 주관적 경력성공에 어떤 영향을 미치는지를 검증하고 이를 통해 경력학습과 경력역량이 연구범위 확대에 기여한다.

마지막으로 경력학습과 경력역량의 매개효과를 검증한다. 개인성향이 주관적 경력성공의 미치는 영향력 과정에 대한 메커니즘을 개인이 수행하는 경력학습과 경력역량을 통해 설명한다. 이를 통해 경력개발 이론 중 내용이론의 실증적 검증과 더불어 경력개발 메커니즘을 규명한다.

제 2 절 연구방법 및 논문구성

1. 연구방법

개인 성향과 주관적 경력성공의 관계 및 경력개발 과정으로서의 경력학습과 경력역량의 관계를 설명하기 위해 수행하는 본 연구에서는 다음과 같은 방법 및 과정을 통해 연구목적을 달성한다.

첫째, 연구변수들의 개념적 정의를 확인한다. 연구수행에 앞서 선행연구에서 설명하고 있는 변수들의 개념적 정의를 확인하고 또한 변수들의 연구동향을 확인한다. 나아가 선행연구를 바탕으로 변수들 간의 관계를 확인하고 이를 통해 가설을 설정한다.

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

셋째, 실증분석을 실시한다. 본 연구목적을 달성하기 위해 연구대상에 대한 인구통계학적 분석을 실시하고, 측정문항의 타당성과 신뢰성을 확인하기 위한 요인 및 신뢰성 분석을 수행한다. 다음으로 변수들의 관련성을 확인하는 상관관계 분

석과 회귀분석을 실시한다. 회귀분석은 인구통계적 변수들의 영향력을 통제하는 위계적 회귀분석을 수행하여 설명변수의 영향력을 검증한다. 마지막으로 본 연구의 목적인 매개효과를 검증한다.

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

2. 논문구성

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

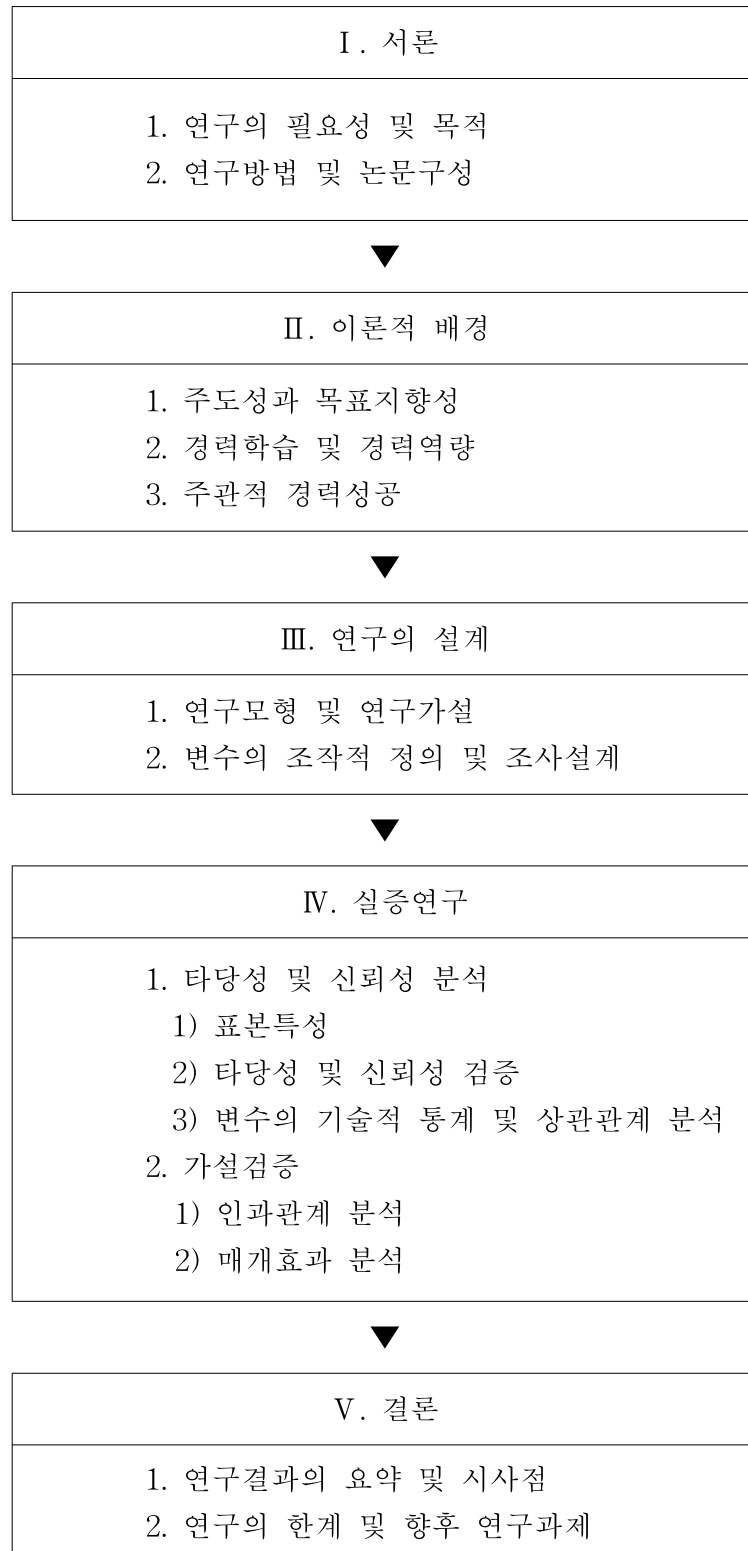
제 II 장은 본 연구에 관련된 변수들을 학습한다. 선행연구를 통해 변수들의 개념 및 연구흐름, 변수의 관계를 고찰한다. 이 과정을 통해서 본 연구에서 수행할 변수들 간의 관계인 가설을 도출한다.

제 III 장은 실증분석을 위한 연구 설계로 구성된다. 본 연구의 목적은 정량적 방법을 활용한 실증연구 수행이다. 이를 위해 요구되는 연구모형, 연구대상, 측정 방법 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 회귀분석 및 매개회귀분석을 수행한다.

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

〈그림 I-1〉 논문의 구성



II. 이론적 배경

제 1 절 학습목표지향성 및 주도성

1. 학습목표지향성 개념

학습목표지향성(learning goal orientation)은 목표지향성의 하위개념이다. 목표지향성(goal orientation)은 개인이 성취상황에서 행동에 관한 목표를 설정하고 대응하는 선택에 관한 비교적 안정적인 성향이다(Brett & VandeWalle, 1999). 목표지향성 개념은 Murray(1938)의 욕구분류 이론에서 출발한다. Murray(1938)는 인간의 욕구 유형을 20여 개로 분류하였으며 어떤 우수성의 표준에 비교하여 잘 하려고하는 욕구인 성취욕구(needs for achievement)도 그러한 욕구유형에 포함된다. 즉 성취욕구는 경쟁상황에서 우수성에 대한 표준(standard of excellence)으로 인해 개인이 성공을 추구하도록 동기화시킨다(McClend, 1953). 경쟁상황에서 우수성의 표준은 성공 대 실패, 승리 대 패배, 옳음 대 그릇됨의 객관적 결과에 의해 평가되는 도전적인 개인역량을 의미한다(Reeve, 2005). 이후 성취욕구 이론은 고전적 접근인 성취동기(achievement motivation)이론과 현대적 접근인 목표지향성(goal orientation)이론으로 전개된다(지성호, 강영순, 2012).

고전적 접근으로 분류되는 Atkinson(1964)은 성취욕구가 개인의 경험에 따라 접근 및 회피의 경향을 보인다는 행위역동모형(dynamics-of-action)을 주장한다. 그에 따르면 성취욕구가 개인과 환경의 상호작용에 의해서 성공접근경향성(tendency to approach success), 실패회피경향성(tendency to avoid failure), 결합된 접근경향성과 회피경향성(combined approach and avoidance tendencies)으로 나누어진다. 따라서 개인이 특정 성취상황에서 행동의 유무를 결정하는 것은 그들이 경험을 통해 형성된 성공접근경향성과 실패회피경향성에 의해 영향을 받는다는 것이다(Reeve, 2005).

현대적 관점인 목표지향성은 여러 학자들에 의해 정의되고 있으나, Ames(1992)

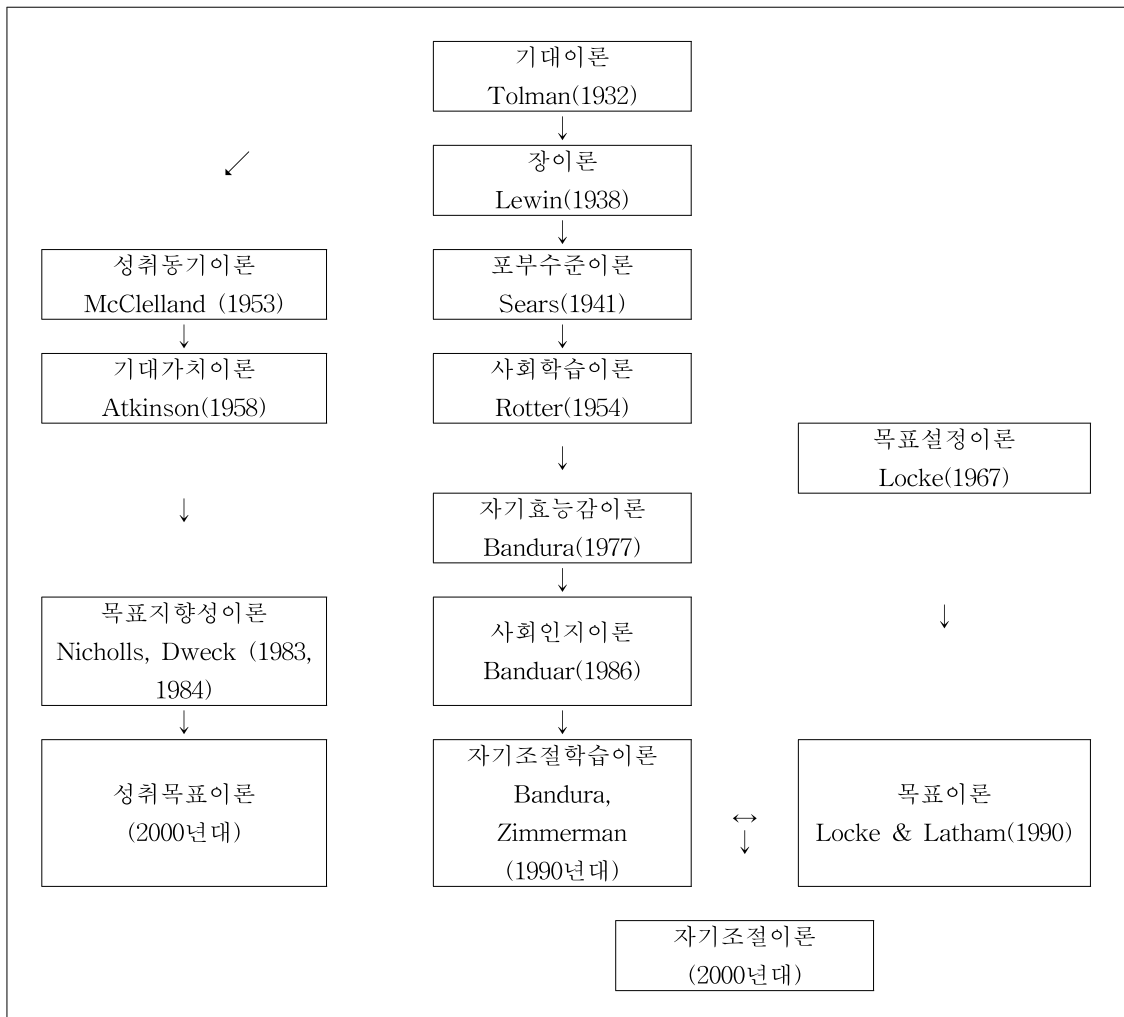
는 목표지향성(goal orientation)을 개인이 일반적인 목표상황에서 가지게 되는 목표의 방향으로 접근한다. 또한 그는 과제를 수행하는데 있어 부여되는 의미와 과제를 수행하는 이유와 의도로 인해 목표지향성이 영향을 받는다고 설명한다. Dweck & Leggett(1998)은 목표가 무엇이냐에 따라 인간은 각기 다른 정서, 인지, 행동적 반응을 보이며 추구하는 목표에 의해 행동이 영향을 받는다(Maehr, 1989).

목표지향성 이론에 대한 접근은 원격동기(dismal motivation) 및 근접동기(proximal motivation)의 관점과 성취욕구이론에 기반하여 성취욕구 이론의 관점이 적용되는 두 가지로 구분된다. 원격동기로서의 목표지향성은 개인의 성격적 변수로 비교적 안정적인 성향을 의미한다(Button, Mathieu, & Zajac, 1996). 근접동기로서의 목표지향성은 목표추구 과정의 정보처리 관점을 의미한다(Ford, Smith, Weissbein, Gully, & Salas, 1998). Ames(1992)는 개인의 성취목표는 숙달목표(mastery goal)와 수행목표(performance goal)로 구분하였다. 이 두 목표의 차이는 개인이 자신의 능력을 인식하는데 있어 개인 간 차이로 이해된다(Elliott & McGregor, 1999). 개인이 숙달목표를 추구하는 경우 자신의 능력 발달에 관심을 가지며 지속적인 노력을 통해 도전을 극복하고, 수행목표를 추구하는 사람은 자신의 능력을 입증하고 증명하며 다른 사람을 능가하기 위해 일시적인 노력을 추구한다는 것이다.

다음으로 성취욕구이론에 기반한 3가지 접근방법은 다음과 같다. Reeve(2005)는 개인의 성취욕구는 보편적인 것이 아니라 사회적·인지적·발달적 과정들의 영역과 관련된 다면적 현상이라는 것이다. 사회적 관점에서 성취욕구는 부분적으로 사회화의 영향으로 나타난다(Heckhausen, 1967, McClelland & Pilon, 1983). 인지적관점은 특정 사고방식은 다른 사고방식보다 성취에 더 많이 관여된다(Ames & Ames, 1984). 즉 사고방식에 따라서 성취욕구가 영향을 받는 것을 의미한다. 발달적 관점은 성취와 관련된 신념, 가치 및 정서들은 모두 발달 가능한 형태를 보인다(Stipek, 1984). 선행연구들의 경우 다수가 발달적 관점에서 접근하여 목표지향성을 비교적 안정적 경향성으로 접근하여 연구가 수행되었다(지성호, 강영순, 2012). 발달적 관점에서 접근하는 목표지향성은 Dweck(1986)의 연구에 의해 목표지향성 이론이 정립되었다. 그는 개인의 동기 성향과 행동사이를 매개하는 구체

적인 개념으로 목표를 도입하여 성취동기이론을 목표지향성이론으로 발전시켰다. 그에 따르면, 목표지향성 이론은 증분론(incremental theory)과 실체론(entity theory)으로 구분된다. 증분론 관점에서 접근은 학습목표지향성(learning goal orientation)의 개인은 지능이 고정되기 보다는 변화 즉 발전가능하다는 관점이며 개인의 유능성(competence) 증가 요인으로 목표의 중요성을 언급한다. 실체론의 관점에서 접근하는 수행목표지향성(performance goal orientation)의 개인은 지능이 고정되어 있어 성장이 불가능하다고 인식한다. 즉 목표가 개인의 유능성에 대한 긍정적 평가를 선호하도록 하지만 부정적 평가를 회피하도록 영향을 미친다는 것이다.

〈그림 II-1〉 성취동기 이론과 목표지향성 이론의 변화과정



출처 : 김아영, 학업동기, 학지사, 2011, p 57.

목표지향성의 구성개념은 학자에 따라 다르게 설명되고 있다. 초기 이론은 구성개념을 2요인에서 출발한다. Dweck(1986)은 목표지향성의 구성개념을 학습목표지향성(learning goal orientation)과 성과목표지향성(performance goal orientation)으로 구분한다. 그는 학습목표지향성은 개인이 수행하는 과업을 통해서 자신의 능력을 향상시키고, 늘 새로운 것을 배우기 위해 최선을 다하는 것으로 설명한다. 따라서 학습목표지향성이 높은 사람은 첫째, 도전적인 직무 상황을 선호하고, 실수에 연연하지 않으며, 난관에 봉착해도 지속적으로 업무를 수행하는 성향이 있다. 둘째, 학습목표지향성이 높은 사람은 개인의 성장감에 가치를 부여하며, 그들 직무의 숙달에 진정한 직무의 가치를 둔다. 셋째, 자신의 과거 성과에 비추어 현재의 능력 및 기술 개발에 초점을 두며, 새로운 기술획득과 새로운 상황의 숙달 및 경험을 통한 학습에 의한 개인의 역량개발을 중시한다 (Harackiewicz & Elliot, 1993, Vandewalle, Cron, & Slocum, 2001).

성과목표지향성은 자신의 능력에 대한 타인의 긍정적 평가와 자신의 능력을 입증하는데 중점을 둔다(Diener & Dweck, 1978). 첫째, 성과목표지향성이 높은 개인은 능력에 대한 부정적 판단을 회피하고 과업수행의 결과인 성과를 통해 자신의 능력에 대한 긍정적 판단을 얻고자 하는 경향이 있다. 둘째, 성과목표지향성은 일에 대한 외재적 관심에서 비롯되고, 관심과 초점이 개인의 능력과 자기가 치감에 있다(Meece, Blumenfeld, & Hoyle, 1988). 즉 동기를 부여방향이 일에 자체에 대한 내적동기가 아닌 일을 수행 후 결과에 집중하는 외재동기에 초점을 맞춘다. 셋째, 성과목표지향적인 개인에게 있어서 능력에 대한 인정은 매우 중요하며 능력에 대한 인정은 타인에 비해 잘한다거나 규범적 기준을 능가함으로써 입증된다(Meece, Blumenfeld, & Hoyle, 1988).

Ames(1992)는 목표지향성을 숙달목표(mastery goal)와 수행목표(performance goal)로 구분한다. 그는 숙달목표는 어떠한 우수성의 표준에 직면한 사람이 큰 능력 발달을 추구하고 전진하고 개선시키고 지속적인 노력을 통해 도전을 극복하는 것으로 설명한다. 또한 수행목표는 우수성 표준에 직면한 사람은 능력을 입증하고 증명하며, 능력이 있음을 보여주기 위해 다른 사람을 능가하기 및 적은 노력을 통한 성공을 추구하는 것을 의미한다. 따라서 숙달목표의 채택이 긍정적이고 생산적인 방식의 사고, 느낌, 행동과 관련이 있으며, 수행목표의 선택은 부

정적이고 비생산적인 사고, 느낌 및 행동과 관련이 있다(Ames & Archer, 1988). Ames(1992)는 목표지향성을 인지적 관점으로 접근했으며 즉 개인이 성취상황에서 선택하는 목표에 의해 개인의 인지과정이 영향을 받는 것으로 설명한다.

목표지향성의 3요인 모형은 성취동기 이론에 기반하여 목표지향성을 3가지 유형으로 분류한다. 성취동기 이론에 따르면 성취욕구가 개인과 환경의 상호작용에 의해서 성공접근경향성(tendency to approach success), 실패회피경향성(tendency to avoid failure), 결합된 접근경향성과 회피경향성(combined approach and avoidance tendencies) 3가지 유형으로 설명한다. 즉 개인의 성취상황에서 행동을 결정하는 것은 성공접근경향성과 실패회피경향성에 의해 좌우된다는 것이다(Reeve, 2005). 3요인 모형은 성과목표지향성을 세분화한다. 성과목표지향성이 자신의 능력에 대한 타인의 긍정적 평가와 자신의 능력을 입증하는데 초점을 맞추고 있다. 또한 개인의 능력에 대한 부정적 판단을 회피하고 과업수행의 결과인 성과를 통해 자신의 능력에 대한 긍정적 판단을 얻고자 하는 경향이 있다. 이러한 접근은 성과목표지향성이 개인이 수행을 통해 성과를 증명하려는 경우와 결과에 대한 두려움으로 수행을 실행하지 않는 회피의 상황을 설명하기에는 한계가 있었다. 이를 보완하기 위해 3요인 목표은 성과목표지향성을 Atkinson(1964)의 접근경향성을 적용하여 성과접근(performance approach)과 성과회피(performance avoidance)로 구분한다. 이와 관련하여 Middlenton & Midgley(1997)는 2차원의 목표지향성 모형은 학습자가 가지는 목표의 복잡성을 무시하고 어느 한쪽의 목표지향성만을 강조한 결과 목표지향성에 관한 다양한 연구들이 일관성 있는 결과를 도출하지 못하고 있다고 설명한다.

3요인 모형의 다른 접근은 Vandewalle(1997)에 의해 이루어졌다. 그는 기존의 성과목표지향성이 호의적인 판단/평가를 추구하려는 욕구와 비호의적인 판단/평가를 회피하려는 욕구를 포함한다는 것을 발견하고 성과목표지향성을 증명목표지향성(proving goal orientation), 회피목표지향성(avoding goal orientation)으로 구분하여 목표지향성의 3차원적 구조를 설명하였다. 증명목표지향성은 자신의 능력을 증명하고 다른 사람으로부터 호의적인 평가를 받고자 하는 지향성을 의미하며, 회피목표지향성은 부정적인 결과와 다른 사람으로부터 부정적인 판단을 회피하고자 하는 지향성으로 설명한다.

그는 목표지향성의 3요인을 다음과 같이 설명한다. 첫째, 학습목표지향성(learning goal orientation)은 새로운 기술을 획득하고, 새로운 상황을 마스터(master)하며, 경험으로부터 학습을 함으로써 자신의 역량을 개발시키는 것으로 설명한다. 둘째, 성과접근목표지향성(proving goal orientation)은 개인이 자신의 역량과 능력을 증명하며, 타인들로부터 호의적인 판단이나 평가를 얻으려는 것을 의미한다. 셋째, 성과회피목표지향성(avoiding goal orientation)은 개인이 자신의 능력에 대한 불확실성으로 인해 수행을 회피하고, 타인들로부터 부정적인 판단이나 평가를 회피하는 것으로 설명한다(Vandewalle, 1997).

목표지향성 4요인 모형은 Janssen & Yperen(2004)에 의해 설명된다. 그들은 목표지향성을 숙달과 수행으로 구분하며, 숙달과 수행에 접근과 회피관점을 적용하여 목표지향성을 4가지 요인으로 확대했다. 숙달목표는 다른 사람과의 성과 또는 능력비교에 주된 관심을 갖는 목표성향을 의미한다. 숙달목표의 경우 숙달접근은 성취상황에서 개인의 능력 확장 및 역량개발에 관심을 가지는 것을 의미한다. 숙달회피는 실수를 하지 않기 위해 노력하고, 제대로 배우는 것을 실패하지 않기 위해 노력, 자신의 기술과 지식을 유지하려는 노력 등 완벽주의 특성으로 접근한다. 수행목표는 수행접근목표는 현재 자신의 속성을 개발하는 것보다는 타인에게 자신의 우수한 능력을 보여주고 증명하고자 하는 것을 의미하며, 수행회피목표는 성과에 초점을 두는 성향이지만 자신의 능력에 대해 부정적인 판단을 회피하고자 하는 성향을 의미한다(김아영, 2011).

목표지향성의 구성개념은 전술한 바와 같이 학자들에 따라 다양하게 접근하고 있다. 그러나 본 연구에서는 목표지향성에 대한 접근을 학습목표지향성만을 활용한다. 이는 경력개발을 위해 요구되는 학습행위를 수행하는데 있어 자발적인 노력이 선행되는 개념인 학습목표지향성이 적합하기 때문이다. 성과접근목표지향성과 성과회피목표지향성향의 경우 전자의 성향을 띠는 개인은 자발적인 노력을 통해 학습을 추구하기 보다는 현재 자신의 능력을 증명하기 위한 행위에 초점을 맞추기 때문에 경력개발에 수행되는 학습을 자발적으로 수행할 가능성이 낮기 때문이다. 또한 성과회피목표지향성향의 개인은 학습과 노력에 대한 회피적 성향으로 인해 자발적인 학습을 수행하지 않으므로 경력과 관련된 행위와 무관하기 때문이다.

2. 주도성 개념

주도성(proactive personality)은 상황의 영향력에 종속되지 않고, 자발적으로 환경 변화를 수행하려는 노력하는 개인의 비교적 안정적성향이다(Bateman & Crant, 1993). Frese, et al.(1996)은 조직구성원이 공식적 직무수행에 있어 능동성, 직무에 대한 자발성, 극복성의 결과로 나타나는 행동성향을 주도성으로 주장한다. Podsakoff et al.(2000)은 주도성은 조직구성원이 자신에게 요구되는 일반적 기대수준 이상의 직무관련 행동을 자발적으로 수행하는 것을 의미한다.

개인의 주도적 성향이 행동에 영향을 미치는 과정에 대해 Bandura(1986)는 사람들은 환경을 창조하고 환경에 호의적인 태도를 가지는 사람은 자발적으로 행동하게 되며 이러한 행위를 주도성으로 언급한다. 또한 이러한 행동은 환경의 영향을 받는다고 주장한다. Bateman & Crant(1993)는 개인이 그가 속한 환경에 영향력을 행사하기 위한 행위에 차이가 발생하며 그 원인을 주도성의 개념을 통해 설명한다. 그들은 주도성이 상황에 영향을 받기 보다는 환경에 변화에 영향력을 미치는 사람의 특성으로 주도성의 중요성을 주장한다.

주도성은 개인의 성향으로 성격 Big 5와의 공통점 및 차이점에 대한 구분이 요구된다. Bateman & Crant(1993)는 주도성과 Big 5성격요인에 대한 설명에서 다음과 같이 주장한다. 주도성은 새로운 경험과 활동을 추구하는 특성으로 인해 외향성(extroversion)과 관련되고 목표달성을 위해 지속적인 노력을 추구한다는 점에서 성실한(conscientiousness) 관련 있다. 그러나 주도성은 성격 요인 가운데 신경증과 호감성과는 차별적인 개념이다. 마지막으로 개방성과는 익숙하지 않은 것에 대해 노력을 부여하는 점에서 공통점이 있으나 개방성은 인내(tolerance)를 포함한다는 측면에서 차이가 있다.

주도성은 주도적 행동과 연계된다. 주도성은 개인의 성향으로 개인의 성향으로 인해 주도적 행동이 발생하는 것으로 보고 있다. 전술한 바와 같이, Bateman & Crant(1993)은 환경에 영향을 주기 위한 행동이 개인의 성향에 의해 차이가 발생한다고 주장했다. 즉 개인의 성향인 주도성이 환경에 영향을 주기 위한 행동인 주도적 행동의 원인이 된다는 것이다.

주도적 행동(proactive behavior)은 조직구성원이 현재의 환경 개선 및 새로운

환경을 형성하는데 있어 참여하는 자발적 행동을 의미한다(Crant, 2000). Ashford & Black(1996)은 주도적 행동을 불확실성 회피 및 통제감 제공을 통해 능동적으로 환경을 바꾸는 것으로 설명한다. Mitchell(1980)은 상호작용의 기회를 적극적으로 추구하는 모든 행동으로 주도적 행동을 설명한다.

주도적 행동은 세 가지 유형으로 구분된다(Parker & Collins, 2010). 첫째, 주도적 행동의 경우 주도적 업무행동은 조직 내 환경 변화를 초래하는 것으로 동료에게 영향을 주거나 작업방법을 개선하는 것을 의미한다. 둘째, 주도적 전략 행동은 조직전략과 외부환경을 적합하게 하려는 행동을 의미한다. 셋째, 주도적 개인-환경 적합행동은 개인이 가지고 있는 태도와 환경이 공존할 수 있도록 자신의 태도 변화 또는 환경을 변화시키려는 행동을 의미한다.

Crant(2000)는 상황적 요인과 개인차이가 주도적 행동에 영향을 미치는 것으로 설명한다. 상황적 요인으로는 조직문화, 조직규범, 상황적 단서, 경영지원, 공적 또는 사회적 환경이 있으며, 개인 차이 요인은 성격적 특성으로 의미를 의미한다. 첫째, 개인의 성격적 특성으로 주도성은 개인이 환경에 대해 능동적으로 대응하고 현재의 상황을 의도적으로 변화시키는 것을 의미한다(Buss, 1987). 둘째, 개인의 자발성은 직무에 스스로 접근하며 역할 외 행동을 수행하는 개인의 활동적인 패턴을 의미한다(Fress, et al. 1996). 셋째, 역할범주 자기효능감은 효능감이 높은 조직구성원은 그렇지 않은 사람보다 도전적인 목표를 설정하고, 부정적인 피드백을 성과향상을 위한 동기로 인식하고 행동하는 것을 의미한다(Parker, 1998). 넷째, 책임부담은 개인에서 권한을 위임하고 변화를 촉진하는 것을 의미한다(Morrison & Phelps, 1999). 주도성은 선행연구에서 주로 단일차원으로 연구가 수행되고 있다. Fay & Frese(2000)은 주도성의 주요요인으로 자발적 시도, 선제성, 고난극복을 주장한다. 자발적인 시도는 목표에 대한 인식이 수동적이기보다는 자발적으로 목표를 개발해나가는 것을 의미한다. 선제성은 미래 변화를 예측하고 이에 대비하는 행동을 뜻한다. 고난극복은 목표 추진과정에서 나타나는 장애물에 대한 지속적 도전과 극복을 의미한다.

주도적 행동의 유사개념으로 조직시민행동, 임무수용, 기업가 정신, 성취동기, 조직적 예의성이 있으며 개념별 특징은 <표Ⅱ-1> 과 같다.

〈표 II-1〉 주도적 행동과 유사개념 비교

개념	연구자	내용
주도적 행동 (proactive behaviors)	Bateman & Crant(1993)	개인이 자신의 환경에 영향을 미치기 위해 취하는 적극적 행동
조직시민행동 (Organization Citizenship Behavior)	Organ(1990)	동료를 기꺼이 도와주고, 조직목표와 가치를 공유하고, 협동하고, 자발적으로 봉사하는 일련의 활동
임무수용행동 (taking charge)	Morrison & Phelps(1999)	조직 구성원이 자신의 직무 또는 조직 내 상황에서 어떻게 임무를 수행하여야 하는지에 관한 변화 또는 영향을 미치기 위한 자발적이며 구체적인 노력
기업가 정신 (entrepreneurship)	Hisrich (1990)	위험과 실패를 감수하면서 자원을 활용하고 실질적 재무성과를 위해 사회경제적 메커니즘을 조직화하는 주도적이 창의적 행동
성취동기 (achievement motives)	McClelland (1987)	가치 있는 목표를 달성하고 훌륭한 행위기준에 도달하려는 개인의 동기 또는 욕구
조직 예의성 (organizational spontaneity)	George & Brief (1992)	자발적으로 수행하며 조직유효성에 기여하는 역할 외 행동

출처 : 강금원(2012), 변혁적 리더십과 부하의 개인 주도성이 개별적 특이거래와 조직유효성에 미치는 영향, 성균관대학교 박사학위 논문, p14.

3. 학습목표지향성 및 주도성의 연구동향

Helmreich & Sence(1978)는 그들의 연구에서 학습목표지향성은 열심히 일을 하려는 욕구와 정(+)의 관계가 있으며 성취를 위한 목표설정 및 목표달성을 위한 추가적노력의 이끌도록 행동을 동기부여한다고 설명한다. Elliot & Church(1997)는 회피목표지향성은 이상적인 과업 수행을 방해하고 자기조절이나 높은 수준의 수행 불이행을 초래하는 하는데 기인한다고 설명한다. 나아가 회피목표지향성은 개인의 실패에 대한 두려움으로 인해 그들을 수동화시키는 경향이 있고 이로 인해 행동이 제한되는 경향이 있다. 학습목표지향성향의 개인이 과업 성취상황에서 기술에 대한 인식과 관련해서 그러한 성향이 높을수록 현재 과업을 성취하기 위해 능동적인 행동과 미래 과업 성취를 위한 능력개발 행동을 선호한다(Button, Mathiew, & Zajac, 1996; Farr, Hofmann, & Ringenbach, 1993).

Payne, Youngcourt, & Beaubien(2007)은 목표지향성을 근접동기와 원격동기의 관점에서 접근하여 연구를 수행했다. 그들은 연구에서 목표지향성의 선행요인으로 인지능력, 지능에 대한 암묵적 이론, 성취욕구, 자존감, 일반적 자기효능감, 성격특성을 목표지향성의 영향력 요인으로 설정하였다. 목표지향성 근접동기 요인으로 과제특수적 자기효능감, 개인의 목표수준, 학습전략, 피드백 추구, 상태불안이 분류되었으며, 원격 결과변인으로는 학습, 학업적 수행, 과제수행, 직무수행이 포함되었다. 근접 및 원격동기들은 대체적으로 학습목표지향성과 정(+)의 관계를 보였으며, 성과회피목표지향성과 부(-)의 관계를 보이고, 성과접근목표지향성과는 일정한 관계를 형성하지 않는 것으로 나타났다.

김솔이, 유태용(2010)은 핵심자기평가와 지속학습활동의 관계에서 목표지향성의 매개효과를 검증하였다. 그들은 대기업 및 중소기업 종사자를 대상으로 연구를 수행하였으며, 핵심자기평가가 목표지향성 각 요인의 선행변수임을 증명하였다. 또한 목표지향성 지속학습활동의 관계에 있어 목표지향성 모든 하위차원이 지속학습활동에 영향을 미치는 것으로 규명됐다. 그리고 목표지향성 세 요인모두 핵심자기평가와 지속학습활동의 관계를 부분매개하는 것으로 나타났다.

김사라, 유태용(2010)은 목표지향성과 수행의 관계에서 피드백 추구하고 목표설정의 매개효과에 관한 실증연구를 수행했다. 연구결과 목표지향성 3요인 모두 과

업수행과 적응수행에 영향을 미치는 것으로 나타났으며 목표설정과 피드백 추구의 매개효과는 모두 부분매개효과가 있는 것으로 확인됐다. 김민수, 전희선, 이은혜, 신유형(2009)는 목표지향성과 조직사회화의 관계에서 적극적 인상관리, 방어적 인상관리, 능동적 행위의 매개효과를 분석했다. 연구결과 학습목표지향성은 조직사회화에 직접효과는 없는 것으로 나타났으나 능동적 행위와 적극적 인상관리를 통한 완전매개효과가 있는 것으로 확인되었다. 또한 성과접근목표지향성은 조직사회화에 직접효과가 있었으며, 적극적 인상관리만이 성과접근목표지향성과 조직사회화의 관계를 부분매개하는 것으로 나타났다.

박노운(2009)는 비정규직 직원을 대상으로 목표지향성과 조직시민행동의 관계 연구를 수행했다. 연구결과 학습목표지향성만이 대인 간 시민행동, 조직에 대한 시민행동 및 종업원 몰입행동에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 성과접근목표지향성은 종업원 몰입행동에만 영향이 있는 것으로 검증됐다. 고수일(2011)은 변혁적·거래적 리더십과 혁신행동의 관계에서 목표지향성의 매개효과를 검증했다. 연구결과 변혁적 리더십은 학습목표지향성, 조건적 보상은 성과접근목표지향성, 예외관리는 성과회피목표지향성의 선행변인으로 확인됐다. 또한 학습목표지향성과 성과접근목표지향성은 혁신행동에 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 매개효과의 경우 학습목표지향성은 변혁적리더십과 혁신행동을 완전매개하는 것으로 나타났으며, 성과접근목표지향성은 조건적 보상과 혁신행동의 관계를 또한 완전매개 하는 것으로 확인되었다. 최병권, 전재욱, 원지현, 문형구(2011)은 목표지향성과 상사의 부정적 피드백추구행동의 관계에서 상사부하 교환관계와 부하 신뢰성 인식의 조절효과를 검증했다. 그들은 연구에서 목표지향성을 학습목표지향성과 회피목표지향성 두 요인을 활용하였으며, 성과회피목표지향성만이 상사의 부정적 피드백추구행동에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 게다가 성과회피목표지향성과 상사부하교환관계, 학습목표지향성과 부하신뢰성, 성과회피목표지향성과 부하신뢰성이 상호작용효과가 있는 것으로 나타났다.

주도성의 연구동향은 다음과 같다. Frese et al.(1997)은 주도성과 경력성공 가능성에 대한 연구를 수행했다. 그들은 연구에서 높은 주도성을 가진 개인이 그렇지 않은 사람보다 경력계획을 실행하는 빈도와 정적인 관계가 있는 것을 확인했다. Seibert, Kraimer, & Crant(2001)은 연구에서 혁신행동, 정치적 지식이 경력

주도성과 유의한 관계가 있는 것을 확인했다. Thomas et al.(2005)는 객관적 경력성공과 주관적 경력성공 모두를 예측하는 데 있어 성격 5요인이 관계가 있는 것을 규명했다. 김윤희, 이인석, 전무경(2011)은 주도성이 직장-가정 갈등과 역할 과부하에 미치는 영향에 대한 실증연구를 수행했다. 연구결과 개인 주도성이 역할 과부하와 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 직장-가정 갈등에는 영향을 미치지 않았다. 또한 주도성이 역할 과부하에 미치는 영향에 있어 위계지향 문화가 조절하는 것으로 판명되었다. 이동하, 탁진국(2008)은 주도성과 핵심자기평가가 경력성공에 미치는 영향에 관한 연구를 수행했다. 그들은 주도성이 경력계획과 경력성공에 영향력이 있는 변인임을 확인하였으며, 주도성과 경력성공의 관계가 경력계획에 의한 간접효과가 있음을 검증했다. 황애영, 탁진국(2011)은 주도성과 주관적 경력성공의 관계를 연구했다. 연구결과 주도성이 주관적 경력성공과 프로틴 경력지향에 영향을 미치는 것으로 확인되었고, 주도성과 주관적 경력성공의 관계가 프로틴 경력지향에 의해 부분매개 되는 것을 확인했다.

〈표 II-2〉 학습목표지향성과 주도성 선행연구 정리

연구자	내용
Payne, Youngcourt, Beaubien(2007)	인지능력, 성취욕구, 자존감, 일반적 자기효능감, 지능에 대한 암묵적 관점이 학습목표지향성에 영향
김민수, 전희선 이은혜, 신유형(2009)	학습목표지향성과 조직사회화에 직접효과는 없었으나 능동적 인상관리와 적극적 인상관리에 의해 완전 매개됨
박노윤(2009)	학습목표지향성이 대인 간 시민행동, 조직에 대한 시민행동, 종업원 몰입행동에 영향을 미침
김솔이, 유태용(2010)	핵심자기평가가 학습목표지향성의 선행변인이며, 학습목표지향성이 지속학습활동에 영향
김사라, 유태용(2010)	학습목표지향성이 과업수행 및 적응수행에 영향을 미치며, 그 관계가 목표설정과 피드백 추구에 의해 매개됨
고수일(2011)	변혁적 리더십과 혁신행동의 관계에서 학습목표지향성의 매개효과 검증하였으며, 학습목표지향성이 혁신행동에 영향을 미치며, 변혁적 리더십이 학습목표지향성의 선행변인임
최병권, 전재욱, 원지현, 문형구(2011)	학습목표지향성이 부정적 피드백추구행동에 영향을 미치지 않음
Frese et al.(1997)	주도성과 주관적 경력성공이 정(+)의 상관관계가 있음
이동하, 탁진국(2008)	주도성이 경력계획과 경력성공에 영향을 미치며 주도성과 경력성공의 관계가 경력계획에 의해 매개됨
김윤희, 이인석, 전무경(2011)	주도성이 역할 과부하에 영향을 미치지만 직장-가정 갈등에는 영향을 미치지 않음
황애영, 탁진국(2011)	주도성이 주관적 경력성공에 영향을 미치며, 주도성과 주관적 경력성공의 관계가 프로틴 경력지향에 의해 매개됨

제 2 절 경력학습 및 경력역량

1. 경력개발 개념

경력개발(career development)은 개인의 주도적 학습, 경력 탐색, 경력 결정 등 개입 및 변화의 과정을 의미한다(Spokane, 1991). 경력개발에 있어 경력과 개발의 의미를 살펴보면 다음과 같다. Hall(1976)에 따르면, 경력이란 개인이 일생동안 일(work)에 의해 축적되는 지속적인 활동 및 관련 행동을 의미한다. 그의 주장에 의하면, 경력은 장기적이며, 지각, 태도, 행동의 개념으로 설명된다. Greenhaus, Parasuraman & Wormley(1990)는 경력을 경험으로 접근한다. 그들은 경력을 행위에 대한 보상이 주어지는 활동과 무보상 활동을 포함하여 일과 관련된 경험의 합으로 경력을 설명한다. 경력의 유형에 따른 경력의 구분은 프로틴 경력과 무경계 경력으로 구분된다(김시진, 김정원, 2012). 프로틴 경력은 개인에 초점을 맞추어서 개인의 자발적인 경력을 의미하며, 무경계경력은 환경에서 경력의 역할에 초점을 맞추어 경력이 직무, 직업, 조직의 범위를 초월하여 다양한 환경에서 영향을 미치는 것을 의미한다(Arthur, 1994).

또한 개발의 의미는 인적자원개발에서 출발한다. Hall(1976)은 개발을 시간적 차원에서 단기와 장기로 구분한다. 단기적 측면에서 개발은 개인의 직무에 대한 호의적 태도를 형성하는 것을 의미하며, 장기적 측면에서의 개발은 개인의 정체성에 대한 확립을 뜻한다. 김홍국(2000)에 따르면, 인적자원개발은 시간적 요인(단기, 장기)과 대상의 요인(사람, 직무)의 구분에 따라 4가지 유형으로 분류된다. 그는 시간상 단기이며 사람에게 초점을 맞추는 경우를 개인개발로 구분하며, 시간상 장기이며 직무를 대상으로 하는 경우 직무개발로 분류한다. 또한 시간적으로 장기이며, 사람이 대상인 경우 조직개발, 시간이 장기이며 대상이 직무인 경우를 경력개발로 구분한다. 그에 따르면 경력개발은 장기적인 관점에서 직무와 관련한 인적자원개발을 경력개발로 설명한다.

경력개발에 대한 접근은 개인의 관점과 조직의 관점으로 접근할 수 있다. 우선 탁진국(1996)은 경력계획과 경력관리가 조화를 이루는 과정으로 경력개발을 설명

한다. 즉 경력개발은 경력목표 달성을 위해 투입되는 개인의 노력을 의미하는 경력계획과 조직맥락에서 조직구성원의 경력달성을 지원하는 경력관리 두 개념을 포괄하는 접근이다. 그에 의하면, 경력개발은 개인의 노력과 조직의 관리로 구성된다. 다음으로 Tuckman(1974)은 경력개발을 개인의 관점으로 접근하여 자발적 참여, 자기개념과 환경 자각, 경력선택의 의사결정을 통한 개인능력 향상 과정으로 설명한다. 즉 개인의 경력개발 과정 및 필요성을 환경인식, 의사결정, 자발적 참여의 과정으로 통해 형성되는 것으로 주장한다. 즉 경력개발은 개인의 자발적인 학습, 경력탐색, 경력 결정 등의 개입 및 변화의 과정을 뜻한다.

경력개발에 대한 접근은 4가지 관점으로 구분된다(Pattern & McMahon, 2006). 첫째, 내용이론은 개인의 특성과 개인과 직무적합성이 경력개발에 영향을 미친다. 둘째, 과정이론은 역동적 경력개발이 이루어지는 과정을 통해 경력개발을 설명한다. 셋째, 상황이론은 경력개발 과정에 상황개념을 활용하여 경력개발이 이루어지는 것으로 주장한다. 마지막으로 통합이론은 앞에서 언급된 내용이론, 과정이론, 상황이론을 모두 고려한 유형의 이론이다. 본 연구에서는 내용이론의 관점에서 경력개발의 과정을 설명한다. 내용이론은 개인의 특징인 성격, 흥미, 가치 및 개인과 직무의 적합성 등이 경력개발을 설명하는 요인으로 접근한다. Judge, et al.(2002)은 개인의 성격요인인 신경증, 성실성, 외향성, 친화성, 경험에 대한 개방성 등이 경력만족의 선행요인이며, 따라서 개인의 성격요인이 경력개발에 영향을 미치는 것으로 설명한다. 본 연구에서 경력개발은 장기적으로 직무와 관련하여 개인의 주도적 학습, 경력 탐색, 경력 결정 등 개입 및 변화의 과정을 의미한다(Spokane, 1991).

본 연구에서는 경력계획과 내용이론 관점에서 경력개발을 설명한다. 경력계획은 경력목표 달성을 위해 개인의 노력이 투입되는 과정을 의미하며 이는 개인이 경력학습 및 경력역량을 위해 노력하며 이를 통해 경력개발 하는 것을 의미한다. 또한 내용이론 관점에서는 경력개발 즉 경력학습과 경력역량을 위한 선행변수로 개인의 성격요인을 고려하여 경력개발의 관계를 접근한다는 것이다.

2. 경력학습 개념 및 구성요소

경력학습(career learning)은 경력 효율성을 증대하기 위해 개인의 지식, 태도, 능력을 개발하는 행동을 의미한다(Carbery & Garavan, 2007; London & Smither, 1999). 경력학습은 경력중점학습(career-focused learning)과 경력연계학습(career related continuous learning)으로 구분한다(Carbery & Garavan, 2007; London & Smither, 1999). 경력중점학습은 조직 맥락에서 이루어지는 경력관련 학습이다. 이는 조직에서 기존의 구성원들이 가진 역량의 이동을 통한 유연성 확보의 관점에서 접근하는 학습을 뜻한다(Carbery & Garavan, 2007).

경력연계학습은 개인의 환경의 변화에 대한 지각으로 인해 자발적으로 수행하는 지속학습활동을 의미한다(London & Mone, 1999) 이는 조직을 둘러싼 환경의 변화로 인해서 직무수행에 중요한 요소로 간주되고 있으며 개인이 조직에서 자발적으로 지속적인 학습을 추구하는 것을 의미한다. 경력연계학습은 조직 내에서 개인이 수행하는 자발적이며, 공식·비공식적 학습활동을 의미한다. 또한 경력연계학습은 현재 및 미래지향적이며 직무수행하는 활동과 무관하게 개인에 의해 자발적으로 수행되는 특징이 있다(Birdi, Allen, & Warr, 1997).

경력연계학습은 개인차원, 업무차원, 학습내용의 3가지 차원의 특징이 있다(김태홍, 한태영, 2009). 첫째, 개인차원에서 경력학습은 현재상태와 이상적 차이를 인식하는 자기인식과정을 의미한다. 둘째, 업무측면에서는 개인이 수행하는 직무와 관련된 역할 내·외의 경력학습 활동을 의미한다. 셋째, 학습내용 측면은 개인의 경력개발 및 직무수행에 있어 개인의 능력성장과 관련된다.

London & Smither(1999)는 업무의 속성이 지속적으로 변화하고 수행기준이 보다 복잡하고 많은 것을 요구하기 때문에 경력학습이 필요하다고 주장한다. 즉 경력학습을 통해 업무에 변화에 유연하게 대응하도록 하는 것을 의미한다. 경력연계학습의 수행과정은 환경과 개인의 요구를 반영하고 이를 통해 개발 계획을 수립하는 연속적 인지과정의 특성을 가지고 있다. 또한 학습에 대한 요구 인식, 수행, 평가의 단계를 통해 순차적으로 목표에 영향을 미친다. 게다가 환경의 급격한 변화로 인한 요구사항을 유연하게 반영하여 기술과 지식의 습득에 기여한다.

3. 경력역량 개념 및 구성요소

경력역량(career competence)은 경력 상황의 변화에 따른 개인의 행동, 감정, 사고를 상황에 부합하도록 대처하는 능력을 의미한다(Morrison & Hall, 2002). Hall(1996)은 직무에 적응하는 적응력(adaptability)과 환경에 대한 관점인 정체성(identity)을 메타역량으로 설명한다. 그는 적응력은 변화하는 직무에 적응하는 방법을 의미하며, 정체성은 환경에 변화에 따른 개인의 관점을 변화시키는 것으로 주장한다. 이러한 적응력과 정체성은 관계학습과 다양성 학습을 통해 향상 가능한 것으로 설명한다(Hall, 1996).

먼저 경력정체성은 경력성찰(career reflection)과 동기성찰(motivation reflection)로 구성된다(Kuijper & Scheerens, 2006). 경력성찰은 경력에 대한 개인의 주관적 가치와 열망을 의미하며, 동기성찰은 경력에 대한 자신의 역량과 능력에 대한 평가를 뜻한다. 즉 경력정체성은 경력과 관련하여 자신을 인식하고 지속적인 평가를 통해 형성되는 경력에 대한 자신의 판단을 의미한다. Hall(2004)은 경력정체성을 개인의 욕구와 성취와 관련이 있다고 주장한다. 그에 의하면, 경력정체성이 강한 개인은 스스로 경력에 대한 목표 수립 및 역할을 수행한다. 따라서 경력정체성은 경력에 대한 자신을 명확하게 이해하는 능력으로 설명될 수 있다.

경력적응력은 불확실한 환경에 적응하기 위하여 개인이 행동, 감정, 사고를 변화시키는 능력으로, 환경의 변화에도 불구하고 경력에 관한 다양한 적응력을 획득할 수 있는 것을 의미한다(Fugate et al. 2004). Hall & Mirvis(1995)는 경력과 관련하여 변화하는 환경에서 개인이 주도적이며 자발적으로 경력을 관리하고 새로운 기술 개발이 필요성을 인식하는 것으로 경력적응력을 설명한다. 그들은 경력적응력이 높은 개인은 변화에 대한 개인의 가치관 변화를 통해 환경의 변화로 인식되는 위기를 기회로 활용하여 경력성장의 기회로 활용할 수 있다고 주장한다. 본 연구에서는 경력역량을 경력 상황의 변화에 따른 개인의 행동, 감정, 사고를 상황에 부합하도록 대처하는 능력(Morrison & Hall, 2002)으로 접근한다. 이는 경력역량은 개인의 지각과정 및 정서적 반응을 통해 행동으로 표현하는 것을 의미하며, 이러한 행동이 경력성장을 위한 기회로 인식될 때 개인의 경력역량이 향상될 수 있기 때문이다.

4. 학습목표지향성 및 주도성과 경력학습 및 경력역량의 관계

본 연구의 선행변인인 학습목표지향성과 주도성은 개인의 비교적 안정적 성향을 나타내는 변인이다. Liebert & Liebert(2012)는 성향(disposition)은 사람의 성장과정에 의해 형성되는 것으로, 시간이 지나도 비교적 안정적이며 일관성 있는 행동을 발생하도록 이끄는 것으로 설명한다. 경력개발의 4가지 관점에서 접근 이론은 개인의 특성과 직무와의 적합성이 경력개발의 선행변수로 제안한다(Pattern & McMahon, 2006). 내용이론 가운데 특성이론은 개인의 특성이 직무요건 또는 환경과 적합할 경우 직무성과 및 만족도가 높아지는 것으로 가정한다(김홍국, 2000). 이와 관련하여, Betz, Fizzgerald, & Hill(1989)은 개인의 특성 가운데 인구통계적 요인과 자아개념 등도 개인의 특성으로 접근하여 연구범위의 확대 필요성을 주장한다.

Holland(1973)는 개인의 직업선택은 내재적 동기요인인 흥미로 표현되는 개인 특성과 관련이 있다고 제시한다. 그는 개인의 특성이 사실적, 탐구적, 예술적, 사회적, 기업가적, 관습적의 6가지로 분류하며 개인의 특성이 환경에 적합할수록 만족감과 성과가 높아진다고 설명한다. 따라서 개인의 내재적 동기요인을 통해 경력계획의 관계를 주장한다. 정리하면, 학습목표지향성과 주도성은 개인의 비교적 안정적 특성인 성향이며 이러한 성향이 경력개발 관련 변인인 경력학습과 경력역량에 영향을 미치는 것을 고려해 볼 수 있다. 특히 학습목표지향성은 성취상황에서 개인이 목표달성을 위해 학습에 대한 자발적 노력을 투입하는 것으로, 개인이 성장을 위해 경력목표를 설정한 경우 이를 달성하기 위해 지속적인 경력학습을 수행할 것을 고려해 볼 수 있다. 이는 김종현, 강영순(2012)의 연구에서 학습목표지향성이 학습동기에 영향을 미치는 것을 통해 설명할 수 있다. 그들은 연구에서, 직무의 변화로 인해 조직구성원은 직무와 관련된 학습이 요구되며, 학습목표지향성의 개인은 자발적인 노력을 통해 학습동기에 영향력을 미친다는 것을 검증하였다.

따라서 학습목표지향성은 개인의 경력역량에도 영향을 미치는 것을 추론할 수 있다. 이는 학습목표지향성향의 개인은 변화된 환경을 인식하고 이에 적합한 목표를 수립하게 된다. 따라서 변화된 환경에 유연하게 대처할 수 있으며 이를 통

해 이러한 행위가 일시적이지 않고 지속적으로 가능한 것을 고려해 볼 수 있다. 지성호, 강영순(2012)는 선행연구에서 학습목표지향성향이 조직구성원이 지속학습활동에 영향력 관계를 검증하였으며 이를 통해 혁신행동에 미치는 관계를 규명하였다. 이는 즉 학습목표지향성의 개인은 자발적으로 변화된 환경에 적응하기 위한 혁신행동을 수행하며 이러한 행동이 지속적인 학습을 통해 이루어지는 것을 설명한 것이다. 따라서 학습목표지향성이 경력학습에 영향을 미치는 것을 고려할 수 있다.

선행연구에서 주도성과 경력학습 및 경력역량의 관계에 대한 연구는 부족한 실정이다. Oddi(1986)는 학습에 대한 영향력 요소로 주도성을 언급하고 있다. 주도성은 상황의 영향력에 종속되지 않고, 자발적으로 환경 변화를 수행하려 노력하는 개인의 안정적 성향이다(Bateman & Crant, 1993). 즉 주도적 성향의 개인은 환경을 인식하는데 있어 수동적이기보다는 능동적으로 반응하며 환경을 변화시키려는 특징이 있다. 이동하, 탁진국(2008)은 주도성과 핵심자기평가가 경력성공에 미치는 영향에 관한 연구를 수행했다. 그들은 주도성이 경력계획과 경력성공에 영향력 변인임을 확인하였으며, 주도성과 경력성공의 관계가 경력계획에 의한 간접효과가 있음을 검증했다. 황애영, 탁진국(2011)은 주도성과 주관적 경력성공의 관계를 연구했다. 연구결과 주도성이 주관적 경력성공과 프로틴 경력지향에 영향을 미치는 것으로 확인되었고, 주도성과 주관적 경력성공의 관계가 프로틴 경력지향에 의해 부분매개되는 것을 확인했다. 따라서 개인의 경력과 관련하여 환경변화를 인식하게 되면 자발적으로 환경을 변화시키기 위해 노력하게 되며 이를 통해 개인은 경력학습과 관련하여 단기적이기 보다는 지속적으로 경력학습을 수행하게 된다. 또한 주도성은 환경에 대한 능동적 지각을 통해 환경변화에 영향을 미치거나 환경에 대한 적응력을 증대시키는 것을 통해 개인의 경력과 관련한 적응력에 영향을 미칠 수 있는 것을 추론해 볼 수 있다.

제 3 절 주관적 경력성공

1. 주관적 경력성공 개념 및 구성요소

주관적 경력성공(subjective career success)은 개인이 가지고 있는 목표나 기대에 대해 주관적 평가가 가능한 직무만족 또는 경력만족을 의미한다(Seibert & Kraimer, 2001). 주관적 경력성공은 경력성공의 하위개념이다. 경력성공(career success)은 주관적 경력성공과 객관적 경력성공으로 구분된다(Gattiker & Larwood, 1988). 그는 객관적 경력성공을 객관적 평가가 가능한 임금과 직위를 언급하고, 주관적 경력성공의 개인의 만족도 정도로 이를 구분한다. Jaskola, Beyer, & Trice(1985)는 평가의 기준에 따라 경력성공을 주관적 및 객관적 경력성공으로 분류한다. 전자인 주관적 경력성공은 개인의 주관적 판단에 의한 경력성공의 내재적 결과인 직무만족 및 경력만족으로 설명한다(London & Stumpf, 1982). 후자인 객관적 경력성공은 경력 성공에 따른 외재적 보상인 급여와 승진과 평가 가능한 요인으로 이를 설명한다(Kotter, 1982)

주관적 경력성공에 대한 학자별 정의를 살펴보면, Boudreau, Boswell, & Judge(2001)은 개인, 조직, 사회 규범이 실무적으로 상호작용을 주관적 경력성공으로 정의한다. Judge et al.(1995)은 주관적 경력성공을 긍정적 심리상태와 직무 관련 산출물로 설명하며 이러한 상태는 업무경험의 지속적으로 유지로 인해 발생하는 것으로 주장한다. Arthur et al.(1989)은 경력성공을 주관적 및 객관적으로 구분하며 주관적 경력성공의 경우 조직과 직무를 통한 개인의 성장과 관련되는 것으로 설명한다.

경력성공과 관련하여, Heslin(2005)은 경력성공 연구들이 4가지 공통적 가정이 있음을 제안한다. 첫째, 객관적 경력성공 지표인 임금이나 승진은 성공여부에 대한 평가가 가능하다. 둘째, 직무만족과 경력만족이 경력성공의 대안적 지표이다. 셋째, 주관적 성공지표와 결과 비교시 주관적 성공지표가 달성된 객관적 성공지표와 유사하다. 넷째, 경력성공에 대한 평가는 경력열망과 같은 자신이 가진 기준에 의존한다는 점이다. 이를 통해 경력성공은 업무 경험의 결과로 축적된 긍정

적 심리상태와 업무와 관련된 산출이라는 것이다(김성남, 이규만, 2012, 재인용). 본 연구에서의 주관적 경력성공은 경력성공의 하위개념으로 개인의 경력에 대한 만족으로 접근한다. 따라서 주관적 경력성공은 개인이 목표-기대에 대한 주관적 평가로 인한 경력만족을 의미한다.

주관적 경력성공의 선행연구는 다음과 같다. 국내에서 주관적 경력성공의 변수에 대한 연구는 장은주, 박경규(2004)의 연구에서부터 시작된다. 그들은 주관적 경력성공의 결정요인에 관한 연구를 수행하였으며, 주관적 경력성공을 경력만족과 고용가능성으로 구분하여 연구를 수행했다. 연구에서 개인의 성장욕구, 직무 및 상사 지향적 정치적 행동, 개인-직무 적합성, 상사지원, 비공식 네트워크를 주관적 경력성공을 설명하는 변수로 설정하였다. 연구결과 직무지향적 정치행동, 개인-직무 적합성, 상사지원이 경력만족의 선행변수로 나타났으며, 고용가능성에는 성장욕구, 비공식적 네트워크, 개인-직무 적합성이 영향을 미치는 것으로 확인됐다. 윤하나, 탁진국(2006)은 주관적 경력성공의 영향력 변인으로 인구통계적 변인과 경력계획, 정치행동, 상사지원, 비공식적 인간관계, 개인-직무적합성을 설정하였다. 변인들 가운데 정치행동, 상사지원, 비공식적 인간관계, 개인-직무적합성, 학연 및 지연, 경력계획이 주관적 경력성공에 영향력을 미치는 것으로 확인되었다. 조영복, 박선화, 고경희(2007)은 주도성이 경력성공에 미치는 영향력을 확인하였다. 그들은 연구에서 주도성이 주관적 경력성공과 객관적 경력성공 모두에 영향력을 미치는 유의한 변인임을 검증했다.

강혜령, 조미영(2007)은 남·여 관리자를 대상으로 주관적 경력성공의 관계를 검증했다. 여성관리자의 경우 경력성공의 하위개념인 경력만족이 남성적 특질, 직무경험 다양성, 훈련 및 개발의 영향을 받는 것을 확인하였으며, 남성관리자의 경우 남성적 특질과 훈련 및 개발이 경력만족에 영향을 미치는 것을 확인했다. Cannings & Montmarquetee(1991)는 교육 및 훈련이 주관적 경력성공의 선행요인임을 검증하였으며, 남성의 경우 비공식적 네트워크를 통해 경력성공을 모색하는 특징이 있으며, 여성의 경우 조직 내 훈련 및 개발을 경력성공의 중요 요인으로 인식한다는 것을 판명했다. 권정숙(2010)은 개인-직무 적합성이 주관적 경력성공의 선행변인이라는 연구를 수행하였으며, 특히 직무만족이 그 관계를 매개할 것이라는 가설을 설정하였다. 연구결과 개인이 주관적 경력성공을 인식하는데 있

어 직무만족이 선행되어야 하는 것으로 밝혀졌으며, 개인-직무적합성과 주관적 경력성공의 관계가 직무만족을 통해 이루어지는 것으로 확인되었다.

김시진, 김정원(2010)은 프로틴 경력태도와 무경계 경력태도가 주관적 경력성공에 미치는 영향을 다차원적으로 분석하였다. 프로틴 경력태도는 개인이 주관적 판단에 따라 자기주도적으로 경력을 관리 및 경력에 대한 평가를 하는 것을 의미하며, 무경계 경력은 조직 내 이동이 아닌 조직간 이동을 통한 경력을 의미한다. 연구결과 프로틴 경력태도 주관적 경력성공에 영향을 미치는 것을 확인되었으며, 무경계 경력태도는 경력만족 및 직무만족과 관련되는 것으로 확인되었다. 즉 개인이 자기주도적 경력관리가 주관적 경력성공에 영향을 미치는 것을 의미한다. 또한 조직 간 이동을 통한 경력추구 활동이 개인의 경력활동에 유의미함을 의미한다. 김성남, 이규만(2012)는 경력계획, 직무적합성, 직무-가정 갈등이 주관적 경력성공의 하위개념인 직무만족과 경력만족의 관계를 검증했다. 이는 경력개발이론 가운데 내용이론의 관점을 재증명한 것으로 개인의 특성이 경력개발에 미치는 영향력을 검증한 것이다 연구결과 경력계획과 직무적합성이 정(+의 영향력 변수임이 밝혀졌으며, 직무-가정 갈등이 부(-)의 설명요인임이 확인되었다. 배율규, 김대영(2012)는 자기주도학습 능력과 경력만족의 관계를 경력정체를 통해 그 관계를 설명하였다. 연구결과 자발적이며 지속적으로 자기주도학습을 통해 자신의 역량을 개발하는 자기주도학습 능력이 경력정체를 통해 경력만족을 설명하는 것으로 확인되었다.

3. 학습목표지향성 및 주도성과 주관적 경력성공의 관계

학습목표지향성과 주도성은 개인의 안정적인 성향을 의미한다. 개인의 안정적인 성향은 성취상황에서 행동에 대한 목표를 설정하고 실행하기 위한 노력(Brett & VandeWalle, 1999) 또는 상황의 영향력에 종속되지 않고 자발적으로 환경을 변화시키려는 노력(Bateman & Crant, 1993)하는 특징이 있다. 주관적 경력성공은 개인이 가지고 있는 목표나 기대에 대해 주관적 평가가 가능한 직무만족 또는 경력만족을 뜻한다(Seibert & Kraimer, 2001). Arthur et al.(1989)는 주관적

경력성공은 조직과 직무를 통한 개인 성장과 관련되어 있다고 주장한다.

학습목표지향성향의 직무를 수행하는데 있어 직무에 대한 동기가 내재화되어 있으며(Van Yperen, 2003), 수행과정에서 어려움이 닥칠 경우 개인이 더 많은 노력을 통해 어려운 상황을 극복하는 경향이 있다(Dweck, 1999). 따라서 이러한 일련의 과정을 통해 개인은 경력에 대한 만족을 경험할 수 있다. 주도적 성향의 개인의 경우 자발적으로 환경을 변화시키기 위해 노력하며, 이러한 결과가 자신의 경력에 긍정적으로 영향을 미칠 경우 자신의 경력에 만족을 경험할 수 있다. 김시진, 김정원(2010)은 개인이 주관적 판단에 따라 자기주도적으로 경력을 관리 및 경력에 대한 평가를 하는 프로틴 경력태도가 주관적 경력성공에 영향을 미치는 것을 검증하였다. 이는 개인이 자기주도적으로 경력관리를 수행하여 경력에 만족하는 것을 의미한다. 따라서 성취상황과 환경변화에 대해 자발적 노력을 투여하는 개인의 성향이 주관적 경력성공에 영향을 미치는 것을 고려할 수 있다.

4. 경력학습 및 경력역량과 주관적 경력성공의 관계

경력학습은 경력 효율성을 증대시키기 위해 개인의 지식, 태도, 능력을 개발하는 행동을 의미한다(Carbery & Garavan, 2007). 경력역량은 경력 상황의 변화에 따른 개인의 행동, 감정, 사고를 상황에 부합하도록 대처하는 능력을 의미한다(Morrison & Hall, 2002). 학습에 대한 인본주의 관점은 개인은 학습을 통해 스스로 학습통제가 가능하며 학습을 통해 자아실현을 추구한다(Swanson, 2010). Rogers(1980)는 학습은 개인의 참여를 통해 내부에서 출발하며, 자기주도적으로 학습을 수행하며 학습을 통한 결과는 내부로부터 도출되어야 한다. 또한 학습경험을 통해 학습자가 부여하는 의미는 전체 경험속에 통합된다고 주장한다. 학습을 통한 자아실현을 위해 개인이 자기주도적으로 학습을 수행한다는 것이다.

배을규, 김대영(2012)은 학습자가 학습에 대한 내재동기를 통해 지속적으로 학습활동을 수행하는 것을 자기주도학습으로 주장한다. 자기주도학습은 내재동기를 통해 학습에 대해 평가하는 것을 의미한다. 따라서 개인은 경력과 관련한 환경의 변화에 관한 인식을 통해 주관적 경력성공을 경험하며 또한 경력과 관련한 학습

활동을 자기주도적으로 수행하며 이에 따른 평가를 통해 주관적 경력성공을 경험하는 것을 고려할 수 있다.

Ⅲ. 연구설계

본 장에서는 연구목적 달성을 위한 방법을 설명한다. 우선 1절에서는 연구모형 및 연구가설을 설명한다. 연구모형은 본 연구에서 실행하려는 연구목적의 의미이며, 연구가설은 연구모형에 포함된 변수들 간의 추론된 관계를 의미한다. 2절에서는 변수의 조작적 정의와 조사 설계를 논한다. 변수의 조작적 정의는 이론적 배경에서 언급된 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

이 연구는 개인의 성향이 주관적 경력성공에 미치는 영향에 있어 경력개발 과정인 경력학습과 경력역량의 매개 프로세스를 검증한다. 연구의 주요 목적은 첫째, 개인의 비교적 안정적 특성인 성향변인이 경력개발 관련변수인 경력학습 및 경력역량, 주관적 경력성공에 영향을 미치는지를 검증한다. 둘째, 경력개발의 과정을 설명하는 경력학습과 경력역량 변수가 개인의 주관적 경력성공에 대한 영향력 관계를 규명한다. 셋째, 개인의 성향과 주관적 경력성공의 관계에서 경력학습과 경력역량의 매개과정을 검증한다. 이를 통해 개인의 성향과 주관적 경력성공의 영향력 관계 및 경력개발 메커니즘을 확인한다. 아래 〈그림 Ⅲ-1〉과 같다.

본 연구의 특징은 선행연구가 부족한 경력학습과 경력역량을 매개변인으로 설정하였다는 점이다. 또한 개인성향을 나타내는 주도성과 학습목표지향성 변인을 독립변수로 활용하여 경력개발 과정의 연구를 수행한다는 점이다. 개인성향을 나타내는 학습목표지향성은 다차원의 개념이다. 목표지향성은 학습목표지향성, 증명목표지향성, 회피목표지향성으로 구분한다. 본 연구에서는 목표지향성의 3가지 하

위개념 가운데 학습목표지향성만을 활용한다. 이는 증명목표지향성과 회피목표지향성은 성취상황에서 노력에 대한 투입보다는 현재의 능력 증명과 회피와 관련되어 있어 개인의 자발적인 노력을 통한 경력개발을 설명하는 변수로는 적합하지 않기 때문이다.

〈그림 III-1〉 연구모형



2. 연구가설 설정

연구모형에 포함된 변수들 간의 잠재적 관계인 가설을 설정한다. 우선 가설의 설정은 매개회귀분석 단계를 고려하여 독립변수인 학습목표지향성 및 주도성과 매개변수인 경력학습 및 경력역량의 관계에 대한 가설을 우선 설정한다. 다음으로 학습목표지향성 및 주도성과 주관적 경력성공의 관계, 경력학습 및 경력역량과 주관적 경력성공의 관계, 마지막으로 경력학습과 경력역량의 매개관계와 관련된 가설을 설정한다.

1) 학습목표지향성 및 주도성과 경력학습 및 경력역량의 관계

학습목표지향성은 성취상황에서 개인이 목표달성을 위해 학습에 대한 자발적 노력을 투입하는 것으로, 개인이 성장을 위해 경력목표를 설정한 경우 이를 달성하기 위해 지속적인 경력학습을 수행할 것을 고려해 볼 수 있다. 김종현, 강영순(2012)의 연구에서 학습목표지향성이 학습동기에 정(+)의 영향을 미치는 것을 검

증하였다. 이는 학습목표지향성향의 개인은 자발적인 노력을 통해 학습동기에 영향력을 미치는 것을 의미한다. 또한 학습목표지향성향의 개인은 변화된 환경을 인식하고 이에 적합한 목표를 수립하게 된다. 따라서 변화된 환경에 유연하게 대처할 수 있으며 이를 통해 이러한 행위가 일시적이지 않고 지속적으로 가능한 것을 고려해 볼 수 있다. 지성호, 강영순(2012)은 선행연구에서 학습목표지향성향은 조직구성원의 지속학습활동에 정(+)의 영향력을 미치는 것을 검증하였다. 따라서 학습목표지향성이 경력학습 및 경력역량에 영향 정(+)의 영향을 미치는 것을 추론할 수 있다.

주도성과 경력학습 및 경력역량의 관계의 경우, Oddi(1986)는 학습에 대한 영향력 요소로 주도성을 언급하고 있다. 주도성은 상황의 영향력에 종속되지 않고, 자발적으로 환경 변화를 수행하려 노력하는 개인의 안정적 성향이다(Bateman & Crant, 1993). 즉 주도적 성향의 개인은 환경을 인식하는데 있어 수동적이기보다는 능동적으로 반응하며 환경을 변화시키려는 특징이 있다. 따라서 개인의 경력과 관련하여 환경변화를 인식하게 되면 자발적으로 환경을 변화시키기 위해 노력하게 되며 이를 통해 개인은 경력학습과 관련하여 단기적이기 보다는 지속적으로 경력학습을 수행하게 된다. 또한 주도성은 환경에 대한 능동적 지각을 통해 환경변화에 영향을 미치거나 환경에 대한 적응력을 증대시키는 것을 통해 개인의 경력과 관련한 적응력에 영향을 미칠 수 있는 것을 추론해 볼 수 있다. 이동하, 탁진국(2008)은 경력을 지향하는 개인성향인 경력지향성이 경력학습의 전단계인 경력계획에 긍정적인 영향을 미치는 것을 검증하였다. 이를 통해 아래와 같은 가설을 설정한다.

- 가설 1 : 학습목표지향성은 경력학습에 정(+의 영향을 미칠 것이다.
- 가설 2 : 학습목표지향성은 경력역량에 정(+의 영향을 미칠 것이다.
- 가설 3 : 주도성은 경력학습에 정(+의 영향을 미칠 것이다
- 가설 4 : 주도성은 경력역량에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

2) 학습목표지향성 및 주도성과 주관적 경력성공의 관계

학습목표지향성향은 직무를 수행하는데 있어 직무에 대한 동기가 내재화되어 있으며(Van Yperen, 2003), 수행과정에서 어려움이 닥칠 경우 개인이 더 많은 노력을 통해 어려운 상황을 극복하는 경향이 있다(Dweck, 1999). 따라서 이는 개인이 이러한 일련의 과정을 통해 개인은 경력에 대한 만족을 경험할 수 있다. 주도적 성향의 개인의 경우 자발적으로 환경을 변화시키기 위해 노력하며, 이러한 결과가 자신의 경력에 긍정적으로 영향을 미칠 경우 자신의 경력에 만족을 경험할 수 있다. Illes & Judge(2003)은 개인의 성향이 직무만족과 관련하여 영향을 미치는 것으로 주장한다. 또한 Soren & Feldman(2005)는 메타분석을 통해 주도성이 주관적 경력성공과 강한 관련이 있다고 주장한다. 이동하, 탁진국(2008)은 주도성이 주관적 경력성공에 정(+의 영향을 미치는 것을 검증하였으며, 황애영, 탁진국(2011)은 주도성과 주관적 경력성공이 정(+의 관계가 있음을 구명하였다. 김시진, 김정원(2010)은 개인이 주관적 판단에 따라 자기주도적으로 경력을 관리 및 경력에 대한 평가를 하는 프로틴 경력태도가 주관적 경력성공에 영향을 미치는 것을 검증하였다. 이는 개인이 자기주도적으로 경력관리를 수행하여 경력에 만족하는 것을 의미한다. 따라서 성취상황과 환경변화에 대해 자발적 노력을 투여하는 개인의 성향이 주관적 경력성공에 영향을 미치는 것을 고려할 수 있다. 따라서 다음과 같은 가설을 설정한다.

가설 5 : 학습목표지향성은 주관적 경력성공에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

가설 6 : 주도성은 주관적 경력성공에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

3) 경력학습 및 경력역량과 주관적 경력성공의 관계

학습에 대한 인본주의 관점은 개인은 학습을 통해 스스로 학습통제가 가능하며 학습을 통해 자아실현을 추구한다(Swanson, 2010). Rogers(1980)는 학습은 개인의 참여를 통해 내부에서 출발하며, 자기주도적으로 학습을 수행하며 학습을 통한 결과는 내부로부터 도출되어야 한다. 또한 학습경험을 통해 학습자가 부여

하는 의미는 전체 경험속에 통합된다고 주장한다. 학습을 통한 자아실현을 위해 개인이 자기주도적으로 학습을 수행한다는 것이다.

배을규, 김대영(2012)은 학습자가 학습에 대한 내재동기를 통해 지속적으로 학습활동을 수행하는 것을 자기주도학습으로 주장한다. 자기주도학습은 내재동기를 통해 학습에 대해 평가하는 것을 의미하며, 자기주도학습이 경력만족과 정(+)¹의 상관관계가 있음을 확인하였다. Kuznia et al.(2010)은 경력연계학습이 조직몰입, 전문가 몰입, 경력성공에 정(+)¹의 영향을 미치는 것을 검증했다. 따라서 개인이 경력과 관련한 환경의 변화에 관한 자기인식은 경력만족을 경험하며, 경력과 관련한 학습활동을 자기주도적으로 수행하고 주관적 평가를 통해 주관적 경력성공을 경험하는 것을 고려할 수 있다. 따라서 다음과 같은 가설을 설정한다.

가설 7 : 경력학습은 주관적 경력성공에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

가설 8 : 경력역량은 주관적 경력성공에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

4) 경력학습 및 경력역량의 매개효과

경력개발은 개인의 주도적 학습, 경력 탐색, 경력 결정 등 개입 및 변화과정이다(Spokane, 1991). 경력 내용이론에 의하면 개인의 특징 인 성격, 흥미, 가치 및 개인의 직무적합성이 경력개발을 설명하는 요인이다. 이는 개인의 성향이 경력개발에 영향을 미치는 것을 의미하는 것으로 개인의 성향이 경력개발 과정에서의 경력학습과 경력역량에 영향을 미치는 것을 의미한다. 한편 개인성향과 주관적 경력성공의 관계는 선행연구에서 주도성이 주관적 경력성공의 영향력 변인이었으며(이동하, 탁진국 2008; 황애영, 탁진국, 2011), 이를 통해 개인성향이 주관적 경력성공에 영향을 미치는 것을 고려할 수 있다. 마지막으로 경력학습 및 경력역량은 경력개발과 관련하여 개인이 경력 환경에 대한 인식과정과 경력개발을 통한 자발적 학습을 통해 수행되는 것을 의미한다. 이러한 과정에 대한 주관적 평가에 따라 경력만족에 영향을 받는 것을 의미한다. 따라서 다음과 같은 가설을 설정한다.

가설 9 : 학습목표지향성과 주관적 경력성공의 관계는 경력학습에 의해 매개
될 것이다.

가설 10 : 학습목표지향성과 주관적 경력성공의 관계는 경력역량에 의해 매개
될 것이다

가설 11 : 주도성과 주관적 경력성공의 관계는 경력학습에 의해 매개될 것이다

가설 12 : 주도성과 주관적 경력성공의 관계는 경력역량에 의해 매개될 것이다

제 2 절 변수의 조작적 정의 및 조사 설계

1. 변수의 조작적 정의

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

1) 학습목표지향성

학습목표지향성은 업무수행에 필요한 능력이나 기술 및 지식을 개발하고 노력하는 성향을 의미한다. 측정은 Janssen & Prins(2007)에 의해 개발된 13문항 가운데 학습목표지향성 5문항을 측정에 활용했다. 측정문항의 예는 “나는 많은 일을 배울 수 있는 도전적인 일을 좋아한다”, “나의 높은 능력과 재능을 요구하는 업무 상황을 선호한다” 등을 포함한 5개 문항을 사용하였다. 각 문항은 리커트 5점 척도로 측정되었다.

2) 주도성

주도성은 상황의 영향력에 종속되지 않고, 자발적으로 환경 변화를 수행하려는 노력하는 개인의 비교적 안정적성향이다(Bateman & Crant, 1993). 측정은 Frese et al.(1997)의 연구에서 활용된 7개 문항을 활용하였다. 측정문항의 예는 “나는 적극적으로 문제를 해결하려고 한다”, “적극적으로 참여할 기회가 주어질 때마다 나는 그 기회를 받아 들인다” 등을 포함한 7개 문항을 리커트 5점 척도로 측정하였다.

3) 경력학습

경력학습은 경력 효율성을 증대하기 위해 개인의 지식, 태도, 능력을 개발하는 행동을 의미한다(Carbery & Garavan, 2007; London & Smither, 1999). 측정은 London & Smither(1999)가 개발한 6문항을 본 연구에 맞게 수정하여 측정했다. 문항의 예는 “나는 업무에 필요한 새로운 지식이나 기술을 배우기 위해 회사에서 제공하는 교육 프로그램 또는 강좌에 참가했다”, “업무에 대한 지식과 기술을 얻기 위해 스터디나 소모임에 참여한 적이 있다” 등을 포함한 6문항을 리커트 5점 척도로 측정하였다.

4) 경력역량

경력역량은 경력 상황의 변화에 따른 개인의 행동, 감정, 사고를 상황에 부합하도록 대처하는 능력을 의미한다(Morrison & Hall, 2002). 경력역량의 측정은 London(1993)의 연구에서 활용된 5문항을 활용하였다. 문항의 예는 “나는 변화하는 환경에 적응할 수 있다”, “나는 업무의 변화를 쉽게 받아들인다” 등을 포함한 5문항을 리커트 5점 척도로 측정하였다.

5) 주관적 경력성공

주관적 경력성공은 개인이 가지고 있는 목표나 기대에 대해 주관적 평가가 가능한 경력만족을 의미한다(Seibert & Kraimer, 2001). 측정문항은 Greenhaus et al.(1990)에 의해 개발된 문항과 이동하, 탁진국(2007)에 의해 개발된 1문항을 추가하여 총 6문항으로 구성하였다. 문항의 예는 “지금까지 나의 직장 경력은 전반적으로 성공적인 편이다”, “경력 목표달성과 관련하여 불 때 지금까지의 직장 경력에 만족한다” 등을 포함한 6항목을 리커트 5점 척도로 측정하였다.

〈표 III-1〉 변수의 조작적 정의 및 측정도구

구분	변수	조작적 정의
독립 변수	학습목표지향성	<ul style="list-style-type: none"> · 업무수행에 필요한 능력이나 기술 및 지식을 개발하고 노력하는 성향 · Janssen & Prins(2007)의 연구에서 활용된 5문항
	주도성	<ul style="list-style-type: none"> · 상황의 영향력에 종속되지 않고, 자발적으로 환경 변화를 수행하려는 노력하는 개인의 비교적 안정적성향 · Frese et al.(1997)의 연구에서 활용된 7개 문항
매개 변수	경력학습	<ul style="list-style-type: none"> · 경력 효율성을 증대하기 위해 개인의 지식, 태도, 능력을 개발하는 과정 · London & Smither(1999)의 6문항
	경력역량	<ul style="list-style-type: none"> · 경력 상황의 변화에 따른 개인의 행동, 감정, 사고를 상황에 부합하도록 대처하는 능력 · Greenhaus, Parasuraman, & Wormley (1990)의 5문항
종속 변수	주관적 경력성공	<ul style="list-style-type: none"> · 개인이 가지고 있는 목표나 기대에 대해 주관적 평가가 가능한 경력만족 · Greenhaus Parasuraman, & Wormley (1990)의 5문항, 이동하, 탁진국(2007)의 1문항, 총 6문항

2. 조사 설계

1) 설문지 구성

연구변수를 측정하기 설문지 구성은 다음과 같다. 1페이지는 설문조사의 목적과 연구대상의 인구통계적 특성을 나타내는 연령, 성별, 직무, 업종, 종업원 수의 5문항으로 구성되었다. 2 페이지는 독립변수인 목표지향성과 주도성 12문항으로 구성되었다. 3페이지는 매개 및 결과변수인 경력학습, 경력역량, 주관적 경력성공으로 총 17문항으로 구성되었다. 따라서 본 연구목적을 수행하기 위한 설문지는 총 34문항으로 구성되었다. 그 내용을 정리하면 <표 III-2>와 같다.

<표 III-2> 설문문항의 구성

변수명		문항번호	문항수	누계
인구통계학적 변수 (연령, 성별, 직무, 업종, 종업원 수)		I. 1-5	5	5
독립변수	학습목표지향성	II. 1-5	5	10
	주도성	II. 6-12	7	17
매개변수	경력학습	III. 7-12	6	23
	경력역량	III. 13-17	5	28
종속변수	주관적 경력성공	III. 1-6	6	34

2) 표본설계

본 연구에서는 편의표본추출(convenience sampling) 방법을 통해 표본을 추출하였다. 표본의 추출방식은 확률표본추출과 비확률표본추출로 구분된다(신민철, 2007). 확률표본추출은 단순무작위표본추출, 체계적 표본추출, 층화표본추출, 군집표본추출의 방법이 있으며, 비확률표본추출은 편의표본추출, 판단표본추출, 할당표본추출, 눈덩이표본추출 방법이 있다. 본 연구에서는 자료수집 방법이 비교적 쉽고 본 연구목적에 수행하는데 적합한 편의표본추출 방법을 활용하였다. 표본의 선정방법은 제주지역 기업종사자 가운데 기업 내에서 경력개발 지원이 가능한 종사자를 대상으로 하였으며, 이로 인해 종업원 수가 100명 이하인 경우 분석에서 대상을 제외하였다.

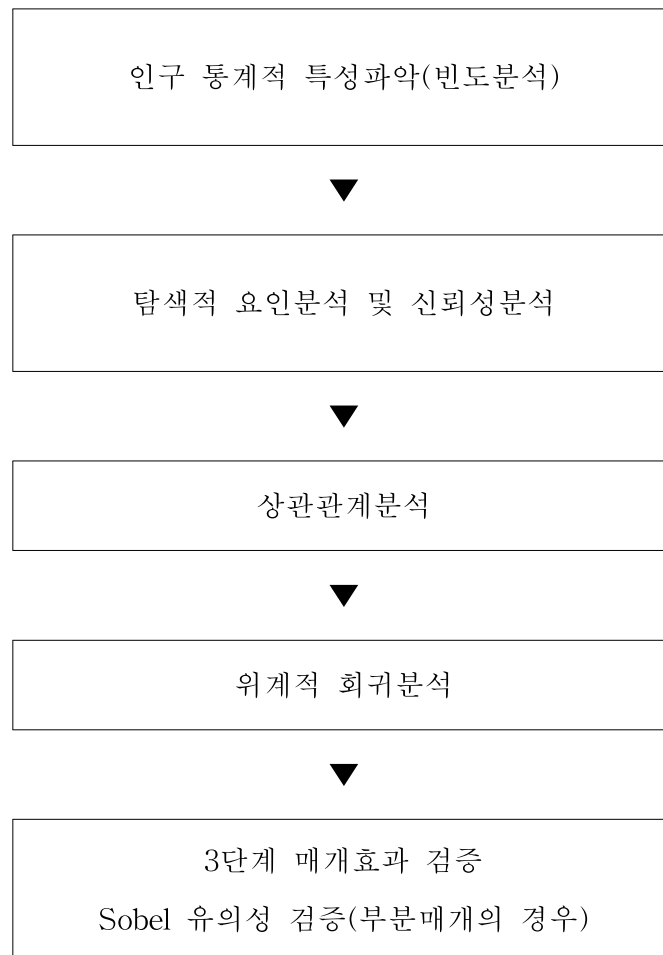
조사방법은 연구자가 조사대상자를 직접 방문하여 연구의 목적을 설명하고 회수하였다. 기업 조사기간은 2013년 2월 5일부터 3월 15일까지 40일이 소요되었다. 설문지는 총 280부를 배부하였으며 262부를 수령하였다. 그 중 불성실한 응답을 한 20부와 종업원 수가 10명 미만으로 응답한 13부를 제외하여 총 219부를 분석에 활용했다.

3) 분석방법

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

SPSS 18.0 프로그램을 활용한 분석방법으로 연구표본의 인구통계학적 특성을 분석하기 위해 빈도분석을 실시하고, 변수들을 측정하기 위한 측정도구의 타당성과 신뢰성을 검증하기 탐색적 요인분석과 신뢰성 분석을 수행한다. 또한 변수들 간의 관련성을 확인하기 위하여 상관관계 분석을 실시하고, 변수들의 인과

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



〈그림 III-2〉 분석방법

IV. 실증분석

실증분석 방법 및 절차는 다음과 같다. 첫째, 연구표본의 기초적 자료로 인구 통계학적 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. 회귀분석에서는 모형 1에서는 통제변수를 모형 2에서는 설명변인을 투입하여 변수들의 영향력 관계를 확인한다. 마지막으로 매개효과를 검증한다. 매개효과를 검증하기 위해 사회과학 연구에서 활용하는 Baron & Kenney(1986)의 3단계 매개효과 검증단계를 수행한다. 또한 매개효과는 완전매개와 부분매개로 구분되는데, 부분매개 효과가 있는 것으로 나타날 경우 부분매개 효과의 유의성 검증을 실시한다.

제 1 절 표본특성 및 측정도구 타당성과 신뢰성

1. 표본의 특성

본 연구를 수행하기 위해 조사된 연구대상의 인구 통계적 특성은 <표 IV-1>과 같다. 인구 통계적 특성은 연구의 특성을 고려하여 성별, 연령, 직무, 업종, 종업원 수의 5개 문항으로 구성되었다. 첫째, 연구표본의 성별은 남성이 전체 응답자 219명 가운데 181명으로 전체 응답자의 82.6%를 차지했다. 여성 응답자는 38명으로 전체응답자의 17.4%를 차지했다. 둘째, 연령은 20대, 30대, 40대, 50대 이상으로 구분하였다. 응답자 가운데 20대는 13명으로 전체응답자의 5.9%로 나타

났다. 30대는 73명으로 33.3%였으며, 40대는 109명으로 49.8%, 50대 이상은 24명으로 11.0%로 확인됐다. 셋째, 조사대상의 직무는 사무직이 120명으로 응답자의 54.8%로 나타났으며, 영업직 55명 25.1%, 기술직 38명 17.4%, 기타가 6명 2.7%로 확인되었다. 넷째, 업종은 금융/보험업이 57명 26.0%, 호텔서비스업 26명 11.9%, 제조업이 109명 49.8%, 기타가 27명 12.3%로 나타났다. 마지막으로 종업원 수는 100명 미만인 10명 4.6%, 100-300명 미만 12명 5.5%, 300-500명 미만 79명 36.1%, 500-1,000명 미만 1명 0.5%, 1,000명 이상이 117명 53.4%로 확인됐다.

〈표 IV-1〉 연구대상의 인구통계학적 분석

항목		빈도	비율
성별	남	181	82.6
	여	38	17.4
연령	20대	13	5.9
	30대	73	33.3
	40대	109	49.8
	50대 이상	24	11.0
직무	사무직	120	54.8
	영업직	55	25.1
	기술직	44	20.1
업종	금융/보험업	57	26.0
	호텔서비스업	26	11.9
	제조업	109	49.8
	기타	27	12.3
종업원 수	100명~300명 미만	22	10.1
	300명~1,000명 미만	79	36.5
	1,000명 이상	117	53.4
총계		219	100

2. 측정도구 타당성 및 신뢰성 검증

1) 타당성 검증

측정도구의 타당성과 신뢰성을 규명하기 위해 요인분석과 신뢰성 분석을 수행한다. 요인분석은 측정도구의 타당성을 검증하기 위해 수행하며, 신뢰성 분석은 측정도구의 내적 일관성을 확인하기 위해 실시한다. 본 연구에서 수행되는 요인분석은 탐색적 요인분석을 수행한다. 요인분석 절차는 본 연구모형에 포함되는 모든 요인을 투입하여 분석을 실시한다. 탐색적 요인분석은 주성분분석(principal component analysis)으로 요인을 추출하며 고유치(eigen value) 1이상인 요인만을 추출한다. 요인의 회전방식은 Varimax 직교회전 방식을 활용하며, 요인 부하량(factor loading)은 0.5 이상, 공통성(communality)이 0.4 이상인 두 가지 요건을 모두 충족시키는 요인만을 분석에 적용한다.

요인분석 결과 연구모형에 투입된 변인들이 5개의 요인으로 구분되었다. 우선, 학습목표지향성은 두 번째 요인으로 분류되었으며, 모든 문항들의 요인 부하량이 0.695~0.795로 사이의 값을 가지는 것으로 확인되었다. 학습목표지향성의 고유치는 4.236이었으며, 분산은 16.943%로 분석되었다. 다음으로 주도성은 7개 문항을 측정하였으나, 3,4,7번 3문항이 요인부하량 0.5를 상회하지 못하는 것으로 나타나 분석에서 제외되었다. 주도성 문항의 요인부하량은 0.544~0.797의 부하량이 있는 것으로 판별되었다. 또한 주도성의 고유치는 2.191이며 분산은 8.762로 확인됐다. 매개변수인 경력학습은 3번 요인으로 분류되었으며, 6개 문항 가운데 한 문항이 요인부하량이 기준치를 초과하지 못해 요인에서 제외되었다. 요인부하량은 0.654~0.837 사이의 값을 가지고 있었고, 고유치는 3.852, 분산은 15.409%로 확인되었다. 경력역량은 4번 요인으로 확인되었다. 5문항이 분석에 투입되었으며 모든 문항이 요인적재량과 공통성의 기준을 초과하는 것으로 분석되었다. 요인의 고유치는 3.694로 확인되었으며, 분산은 14.775%로 확인되었다. 결과변수인 주관적 경력성공은 6문항이 요인분석에 투입되었으며, 6문항 모두 0.831~0.893의 요인부하량이 있는 것으로 확인됐다. 주관적 경력성공은 1번 요인으로 분류되었으며, 고유치는 4.928, 분산은 19.712%로 확인됐다.

〈표 IV-2〉 연구변인의 탐색적 요인분석

	공통성	Component				
		1	2	3	4	5
학습목표지향성1	.788	.154	.760	.236	.360	.030
학습목표지향성2	.753	.183	.767	.184	.239	.198
학습목표지향성3	.737	.212	.755	.172	.161	.260
학습목표지향성4	.794	.169	.795	.183	.273	.157
학습목표지향성5	.699	.128	.695	.377	.132	.200
주도성1	.719	.141	.467	.269	.337	.544
주도성2	.756	.137	.372	.263	.370	.627
주도성5	.599	.161	.275	.184	.402	.549
주도성6	.691	.074	.144	.150	.083	.797
주관적경력성공1	.793	.831	.131	.057	.139	.250
주관적경력성공2	.802	.846	.092	.135	.182	.159
주관적경력성공3	.856	.893	.099	.100	.132	.142
주관적경력성공4	.825	.877	.181	.130	.083	.013
주관적경력성공5	.814	.877	.092	.121	.142	-.044
주관적경력성공6	.779	.832	.211	.189	.066	-.031
경력학습1	.811	.114	.249	.837	.100	.159
경력학습2	.761	.172	.133	.801	.227	.147
경력학습3	.674	.239	.349	.654	.246	.080
경력학습4	.765	.185	.122	.777	.316	.111
경력학습5	.754	.063	.385	.697	.253	.228
경력역량1	.665	.171	.337	.366	.601	.167
경력역량2	.697	.134	.298	.337	.666	.185
경력역량3	.705	.130	.403	.276	.624	.246
경력역량4	.843	.173	.229	.241	.833	.093
경력역량5	.820	.206	.172	.139	.834	.181
고유치(eigenvalue)		4.928	4.236	3.852	3.694	2.191
분산		19.712	16.943	15.409	14.775	8.762
누적분산		19.712	36.655	52.064	66.839	75.601

2) 신뢰성 분석

신뢰성분석(reliability analysis)은 측정문항의 내적 일관성을 의미한다. 측정도구의 신뢰성을 검증하기 위해 문항 간 내적일관성을 의미하는 Cronbach's α 계수를 확인했다. 신뢰성분석은 신뢰성 계수인 Cronbach's α 값을 통해 내적일관성을 확인한다. 내적일관성의 기준은 사회과학연구에서는 통상적으로 0.6을 기준으로 하며, 측정문항이 단일문항으로 구성된 경우 문항의 신뢰도는 0.8을 기준으로 한다. 신뢰도분석 결과 <표 IV-3>에 나타난 바와 같이 학습목표지향성은 5문항이 모두 활용되었으며 내적일관성 계수가 0.913으로 나타났다. 주도성은 0.806, 경력학습과 경력역량은 0.907, 주관적 경력성공은 0.948로 확인되어 측정도구의 내적일관성이 검증되었다.

<표 IV-3> 신뢰도 분석 결과

측정변인	문항수	Cronbach's α
학습목표지향성	5	0.913
주도성	4	0.806
경력학습	5	0.907
경력역량	5	0.907
주관적 경력성공	6	0.948

3. 기술적 통계 및 상관관계 분석

기술적 통계 및 상관관계 분석에서는 연구모형에 포함된 모든 변인들의 기술통계자료인 평균 및 표준편차와 변수들 간의 관련성을 확인하기 위한 상관계수를 확인한다. 본 연구에 활용된 측정문항은 모두 등간척도로 구성되었으며 등간척도 이상의 척도로 측정된 변수들 간의 상관관계 분석에 활용되는 Pearson 상관관계 분석을 실시했다.

상관관계 분석에서는 연구에 활용된 변인들 간의 관계의 강도 및 방향성을 확인하며 또한 다중회귀분석의 경우 독립변수의 다중공선성의 가능성을 상관관계 분석 결과를 통해 그 가능성을 추론해 본다. 기술적 통계 상관관계는 아래 <표 IV-4> 와 같다.

독립변인인 학습목표지향성의 평균은 3.358, 표준편차는 0.708, 주도성의 평균 및 표준편차는 3.305와 0.666으로 나타났다. 매개변수인 경력학습과 경력역량의 평균 및 표준편차는 3.368, 0.819와 3.368, 0.594로 분석되었다. 결과변수인 주관적 경력성공의 평균과 표준편차는 3.241, 0.782로 확인되었다.

변수들 간의 상관관계는 학습목표지향성은 주도성, 경력학습, 경력역량, 주관적 경력성공과 모두 유의한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 확인되었으며, 이 가운데 주도성, 경력학습, 경력역량과는 상관계수 0.6 대로 높은 상관관계가 있는 것을 확인되었다. 주도성은 경력학습, 경력역량, 주관적 경력성공, 목표지향성과 모두 유의미한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 확인되었으며, 그 가운데 경력역량과 0.673으로 변수들 가운데 가장 높은 유의한 상관관계가 있었다. 경력학습은 모든 변인과 정(+)의 상관관계가 있었으며 경력역량과 0.666으로 변수 중 가장 높은 유의한 상관관계가 있는 것으로 확인되었다. 경력역량은 모든 변수와 유의한 정(+)의 상관관계가 있었으며, 주관적 경력성공도 모든 변수들과 유의미한 상관관계가 있는 것으로 검증되었다.

〈표 IV-4〉 상관관계 분석 결과

	1	2	3	4	5
학습목표지향성					
주도성	.667**				
경력학습	.631**	.589**			
경력역량	.681**	.673**	.666**		
주관적 경력성공	.413**	.356**	.390**	.413**	
평균	3.358	3.305	3.283	3.368	3.241
표준편차	0.708	0.666	0.819	0.594	0.782

N = 219, *p<.05, **p<.01

제 2 절 가설검증

연구모형에 포함된 변수들 간의 인과관계를 검증하기 위한 회귀분석을 실시한다. 회귀분석은 위계적 회귀분석을 실시한다. 위계적 회귀분석 방법은 모형 1에서는 통제변수들과 결과변수의 영향력 관계를 검증한다. 모형 2에서는 설명변수를 투입하고 모형 1에서의 설명력과 모형 2에서의 증분 설명력 및 증분 F값을 통해 설명변수의 결과변수에 대한 영향력을 확인한다. 통제변수는 더미변수로 전환하여 분석을 실시한다. 성별, 직무, 업종, 종업원 수 4 변수를 더미변수로 전환하였다. 성별은 1=남, 0=여, 직무는 기술직을 기준으로 2개의 더미변수를 생성하였으며 더미1=사무직, 더미2=영업직, 업종은 기타를 기준으로 3개의 더미변수를 생성하여 더미1=금융/보험업, 더미2=호텔서비스업, 더미3=제조업, 종업원수는 1,000명 이상을 기준으로 더미1=100명-300명 미만, 더미2=300명-1,000명 미만으로 변환하였다.

회귀분석 방법은 변수들의 평균값을 활용하여 분석을 실시한다. 변수들의 평균값은 요인분석 및 신뢰성 분석결과 제외된 측정변수를 제외하여 각 변수의 평균값을 계산한다. 또한 회귀분석 방법으로는 모형 1에서는 인구 통계적 변수인 성별, 연령, 직무, 업종, 종업원 수를 투입하여 결과변수에 대한 영향력을 확인한다. 2단계에서는 독립변수를 투입하여 회귀계수 및 회귀모형의 유의성과 결정계수를 확인한다.

1. 학습목표지향성과 주도성의 경력학습 및 경력역량의 영향력 관계

학습목표지향성과 경력학습의 회귀분석 결과는 <표 IV-5>와 같다. 통제변수만을 투입한 모형 1에서 통제변수 가운데 경력학습에 영향을 미치는 변인으로는 연령, 직무더미2, 업종더미 2이 유의한 영향력이 있는 것으로 확인되었다. 통제변수들의 경력학습에 대한 설명력은 0.119로 나타났다. 독립변수인 학습목표지향성을 투입한 2단계에서는 통제변수는 연령과 업종더미2만이 유의하였으며, 학습목

표지향성이 경력학습을 설명하는 유의한 영향력 변인임이 확인되었다. 학습목표지향성의 표준화된 회귀계수는 0.351로 유의수준($p < 0.05$)에서 유의한 것으로 확인되었다. 모형 1과 모형 2의 증분 결정계수(R^2)는 0.181로 확인되어 독립변수가 투입된 모형 2가 경력학습을 더 잘 설명하는 것으로 나타났다. 또한 회귀모형의 유의성을 나타내는 F값은 모형 1에서는 2.502로 유의수준($p < 0.05$)에서 유의하였으며, 모형 2에서는 3.027로 유의수준($p < 0.001$)에서 유의한 것으로 확인되었다. 따라서 학습목표지향성이 경력학습에 영향을 미친다는 가설 1은 지지되었다.

〈표 IV-5〉 학습목표지향성과 경력학습의 관계

변수		경력학습			
		model 1		model 2	
		S·β	t-value	S·β	t-value
통제 변수	연령	.316*	2.884	.302**	2.856
	성별	-.071	-.641	-.116	-1.063
	직무더미 1	.186	1.108	-1.063	1.104
	직무더미 2	.302*	2.531	.179	2.355
	업종더미 1	-.093	-.493	1.104	-.212
	업종더미 2	-.362*	-2.014	.272*	-2.024
	업종더미 3	-.211	-1.628	2.355	-1.188
	종업원수 더미 1	.024	.235	-.039	.075
	종업원수 더미 2	-.054	-.550	-.212	-.598
독립 변수	학습목표지향성			.351*	2.802
Adjusted R^2		.119		.181	
ΔR^2				.062	
F-value		2.502*		3.027***	
Δ F-value				.568	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < 0.001$.

직무더미1 : 사무직 1, 영업직 0, 기타 0, 직무더미2 : 사무직 0, 영업직 1, 기타 0

업종더미1 : 금융보험업 1, 호텔서비스업 0, 제조업 0, 기타 0

업종더미2 : 금융보험업 0, 호텔서비스업 1, 제조업 0, 기타 0

업종더미3 : 금융보험업 0, 호텔서비스업 0, 제조업 1, 기타 0

종업원수더미1 : 100-300명 1, 300-1,000명 0, 1,000명 이상 0

종업원수더미2 : 100-300명 0, 300-1,000명 1, 1,000명 이상 0

학습목표지향성과 경력역량의 회귀분석 결과는 <표 IV-6> 과 같다. 통제변수만을 투입한 모형 1에서 통제변수 가운데 연령과 직무더미2가 경력역량에 영향을 미치는 변인임이 확인되었다. 통제변수들의 경력학습에 대한 설명력은 0.090로 나타났다. 독립변수인 학습목표지향성을 투입한 2단계에서는 통제변수는 연령, 직무더미2가 유의미한 영향력이 있는 것으로 확인되었다. 또한 학습목표지향성이 경력역량의 영향력 변수임이 증명되었다. 학습목표지향성의 표준화된 회귀계수는 0.480으로 유의수준($p < 0.001$)에서 유의한 것으로 확인되었다. 모형 1과 모형 2의 증분 결정계수는 0.220으로 확인되어 독립변수가 투입된 모형 2가 경력역량을 더 잘 설명하는 것으로 나타났다. 또한 회귀모형의 유의성을 나타내는 F값은 모형 1에서는 2.098로 유의수준($p < 0.05$)에서 유의하였으며, 모형 2에서는 5.497로 유의수준($p < 0.001$)에서 유의한 것으로 확인되었다. 따라서 학습목표지향성이 경력역량을 설명하는 유의한 영향력 변수임이 확인되었으며 가설 2가 채택되었다.

<표 IV-6> 학습목표지향성과 경력역량의 관계

변수		경력역량			
		model 1		model 2	
		S·β	t-value	S·β	t-value
통제 변수	연령	.323**	2.905	.298**	3.076
	성별	-.007	-.065	-.086	-.867
	직무더미 1	.164	.962	.151	1.016
	직무더미 2	.277*	2.283	.223**	2.105
	업종더미 1	-.130	-.675	-.032	-.190
	업종더미 2	-.214	-1.174	-.195	-1.223
	업종더미 3	-.172	-1.306	-.064	-.548
	종업원수 더미 1	.080	.762	.050	.544
	종업원수 더미 2	.085	.852	.080	.925
독립 변수	학습목표지향성			.480***	5.483
Adjusted R ²		.090		.310	
Δ R ²				.220	
F-value		2.098*		5.497***	
Δ F-value				3.399	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < 0.001$

주도성과 경력학습의 회귀분석 결과는 <표 IV-7> 과 같다. 통제변수만을 투입한 모형 1에서 통제변수 가운데 경력학습에 영향을 미치는 변인으로는 연령, 직무더미2, 업종더미 2가 유의한 영향력이 있는 것으로 확인되었다. 통제변수들의 경력학습에 대한 설명력은 0.116으로 나타났다. 독립변수인 주도성을 투입한 2단계에서는 통제변수는 직무더미2만이 유의미한 영향력이 있는 것으로 확인되었다. 또한 주도성이 경력학습에 영향력을 미치는 것으로 확인되었다. 주도성의 표준화된 회귀계수는 0.252로 유의수준($p < 0.05$)에서 유의한 것으로 확인되었다. 모형 1과 모형 2의 증분 결정계수는 0.051로 확인되어 독립변수가 투입된 모형 2가 경력학습을 더 잘 설명하는 것으로 나타났다. 또한 회귀모형의 유의성을 나타내는 F값은 모형 1에서는 2.502로 유의하였으며, 모형 2에서는 3.002로 유의한 것으로 확인되었다. 따라서 주도성이 경력학습에 유의한 영향력 변수임이 확인되었으며 가설 3은 지지되었다.

<표 IV-7> 주도성과 경력학습의 관계

변수		경력역량			
		model 1		model 2	
		S·β	t-value	S·β	t-value
통제 변수	연령	.316*	2.884	.222	1.970
	성별	-.071	-.641	-.070	-.646
	직무더미 1	.186	1.108	.159	.974
	직무더미 2	.302*	2.531	.242*	2.044
	업종더미 1	-.093	-.493	-.046	-.250
	업종더미 2	-.362*	-2.014	-.330	-1.884
	업종더미 3	-.211	-1.628	-.182	-1.439
	종업원수 더미 1	.024	.235	.044	.432
	종업원수 더미 2	-.054	-.550	-.096	-.987
독립 변수	주도성			.252*	2.492
Adjusted R ²		.116		.167	
Δ R ²				.051	
F-value		2.502*		3.002***	
Δ F-value				.500	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < 0.001$

주도성과 경력역량의 회귀분석 결과는 <표 IV-8> 과 같다. 통제변수만을 투입한 모형 1에서 통제변수 가운데 연령과 직무더미2 만이 경력학습에 영향을 미치는 변인으로 확인되었다. 통제변수들의 경력역량에 대한 설명력은 0.090로 나타났다. 독립변수인 주도성을 투입한 2단계에서는 통제변수는 유의하지 않았으며, 주도성이 경력학습에 영향력을 미치는 것으로 확인되었다. 주도성의 표준화된 회귀계수는 0.438로 유의수준(p<0.001)에서 유의한 것으로 확인되었다. 모형 1과 모형 2의 증분 결정계수는 0.164로 확인되어 독립변수가 투입된 모형 2가 경력학습을 더 잘 설명하는 것으로 나타났다. 또한 회귀모형의 유의성을 나타내는 F값은 모형 1에서는 2.098로 유의하였으며, 모형 2에서는 4.408로 유의한 것으로 확인되었다. 따라서 주도성이 경력역량에 정(+의) 영향력을 미친다는 가설 4는 지지되었다.

<표 IV-8> 주도성과 경력역량의 관계

변수		경력역량			
		model 1		model 2	
		S·β	t-value	S·β	t-value
통제 변수	연령	.323**	2.905	.161	1.504
	성별	-.007	-.065	-.005	-.048
	직무더미 1	.164	.962	.118	.760
	직무더미 2	.277*	2.283	.173	1.540
	업종더미 1	-.130	-.675	-.048	-.272
	업종더미 2	-.214	-1.174	-.159	-.960
	업종더미 3	-.172	-1.306	-.122	-1.017
	종업원수 더미 1	.080	.762	.114	1.191
	종업원수 더미 2	.085	.852	.012	.136
독립 변수	주도성			.438***	4.587
Adjusted R ²		.090		.254	
Δ R ²				.164	
F-value		2.098*		4.408***	
Δ F-value				2.310	

*p<.05, **p<.01, ***p<0.001

2. 학습목표지향성과 주도성의 주관적 경력성공의 영향력 관계

학습목표지향성과 주도성의 주관적 경력성공에 대한 영향력 관계는 다음과 같다. 학습목표지향성과 주관적 경력성공의 회귀분석 결과는 <표 IV-9> 와 같다. 통제변수만을 투입한 모형 1에서 연령과 종업원수 더미2가 유의한 것으로 확인되었다. 독립변수를 투입한 모형 2에서는 독립변수인 목표지향성만이 유의한 영향력이 있는 것으로 확인되었다. 학습목표지향성의 표준화된 회귀계수는 0.200로 유의수준($p < 0.05$)에서 유의한 것으로 확인되었다. 모형 1과 모형 2의 증분 결정계수는 0.030으로 확인되어 독립변수가 투입된 모형 2가 주관적 경력성공을 더 잘 설명하는 것으로 나타났다. 또한 회귀모형의 유의성을 나타내는 F값은 모형 1에서는 2.510으로 유의수준($p < 0.05$)에서 유의하였으며, 모형 2에서는 2.762로 유의수준($p < 0.001$)에서 유의한 것으로 확인되었다. 분석결과 학습목표지향성이 주관적 경력성공의 설명변수라는 가설 5는 지지되었다.

<표 IV-9 > 학습목표지향성과 주관적 경력성공의 관계

변수		주관적 경력성공			
		model 1		model 2	
		S·β	t-value	S·β	t-value
통제 변수	연령	.292**	2.672	.282**	2.619
	성별	-.014	-.127	-.047	-.425
	직무더미 1	-.105	-.626	-.111	-.670
	직무더미 2	.118	.988	.096	.812
	업종더미 1	-.197	-1.044	-.157	-.839
	업종더미 2	-.308	-1.717	-.300	-1.700
	업종더미 3	-.229	-1.766	-.184	-1.423
	종업원수 더미 1	-.250*	-2.409	-.262*	-2.571
	종업원수 더미 2	-.017	-.176	-.019	-.199
독립 변수	학습목표지향성			.200*	2.055
Adjusted R ²		.120		.150	
Δ R ²				.030	
F-value		2.510*		2.762***	
Δ F-value				.252	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < 0.001$

주도성과 주관적 경력성공의 회귀분석 결과는 <표 IV-10> 과 같다. 통제변수만을 투입한 모형 1에서 연령과 종업원수 더미 1만이 유의한 영향력이 있는 것으로 확인되었다. 독립변수를 투입한 모형 2에서는 종업원수 더미2와 독립변수인 주도성만이 유의미한 영향력이 있는 것으로 확인되었다. 주도성 표준화된 회귀계수는 0.355로 유의수준($p < 0.001$)에서 유의하였다. 모형 1과 모형 2의 증분 결정계수는 0.104로 확인되어 독립변수가 투입된 모형 2가 주관적 경력성공을 더 잘 설명하는 것으로 나타났다. 또한 회귀모형의 유의성을 나타내는 F값은 모형 1에서는 2.510으로 유의하고, 모형 2에서는 3.894로 유의하였다. 분석결과 주도성이 주관적 경력성공의 영향력을 미친다는 가설 6는 채택되었다.

<표 IV-10 > 주도성과 주관적 경력성공의 관계

변수		주관적 경력성공			
		model 1		model 2	
		S·β	t-value	S·β	t-value
통제 변수	연령	.292**	2.672	.160	1.474
	성별	-.014	-.127	-.012	-.117
	직무더미 1	-.105	-.626	-.143	-.904
	직무더미 2	.118	.988	.033	.292
	업종더미 1	-.197	-1.044	-.131	-.734
	업종더미 2	-.308	-1.717	-.264	-1.559
	업종더미 3	-.229	-1.766	-.188	-1.541
	종업원수 더미 1	-.250*	-2.409	-.222*	-2.280
	종업원수 더미 2	-.017	-.176	-.076	-.814
독립 변수	주도성			.355***	3.646
Adjusted R ²		.120		.224	
Δ R ²				.104	
F-value		2.510*		3.894***	
Δ F-value				1.384	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < 0.001$

3. 경력학습 및 경력역량의 주관적 경력성공의 영향력 관계

경력학습과 경력역량의 주관적 경력성공에 대한 영향력 관계는 다음과 같다. 경력학습과 주관적 경력성공의 회귀분석 결과는 <표 IV-11> 과 같다. 통제변수만을 투입한 모형 1에서는 연령과 종업원수 더미 1만이 유의하였다. 독립변수를 투입한 모형 2에서는 종업원수 더미1과 경력학습이 유의한 영향력이 있는 것으로 확인되었다. 경력학습의 표준화된 회귀계수는 0.320으로 확인되었다. 모형 1과 모형 2의 증분 결정계수는 0.081로 확인되어 독립변수가 투입된 모형 2가 주관적 경력성공을 더 잘 설명하는 것으로 나타났다. 또한 회귀모형의 유의성을 나타내는 F값은 모형 1에서는 2.510로 유의하고, 모형 2에서는 3.513으로 유의한 것으로 확인되었다. 분석결과 경력학습이 주관적 경력성공의 설명변수라는 가설 7은 지지되었다.

<표 IV-11 > 경력학습과 주관적 경력성공의 관계

변수		주관적 경력성공			
		model 1		model 2	
		S·β	t-value	S·β	t-value
통제 변수	연령	.292**	2.672	.191	1.758
	성별	-.014	-.127	.009	.082
	직무더미 1	-.105	-.626	-.165	-1.022
	직무더미 2	.118	.988	.021	.182
	업종더미 1	-.197	-1.044	-.167	-.929
	업종더미 2	-.308	-1.717	-.193	-1.102
	업종더미 3	-.229	-1.766	-.162	-1.289
	종업원수 더미 1	-.250*	-2.409	-.257*	-2.607
	종업원수 더미 2	-.017	-.176	.000	-.001
독립 변수	경력학습			.320**	3.201
Adjusted R ²		.120		.201	
Δ R ²				.081	
F-value		2.510*		3.513***	
Δ F-value				1.003	

*p<.05, **p<.01, ***p<0.001

경력역량과 주관적 경력성공의 회귀분석 결과는 <표 IV-12> 와 같다. 통제변수만을 투입한 모형 1에서 연령과 종업원수 더미1이 유의하였다. 독립변수를 투입한 모형 2에서는 종업원수 더미1과 경력역량이 유의한 영향력이 있는 것으로 확인되었다. 경력역량의 표준화된 회귀계수는 0.316으로 확인되었다. 모형 1과 모형 2의 증분 결정계수는 0.082로 확인되어 독립변수가 투입된 모형 2가 주관적 경력성공을 더 잘 설명하는 것으로 나타났다. 또한 회귀모형의 유의성을 나타내는 F값은 모형 1에서는 2.510으로 유의하고, 모형 2에서는 3.529로 유의한 것으로 확인되었다. 분석결과 경력역량이 주관적 경력성공의 설명변수라는 가설 8은 채택되었다.

<표 IV-12 > 경력역량과 주관적 경력성공의 관계

변수		주관적 경력성공			
		model 1		model 2	
		S·β	t-value	S·β	t-value
통제 변수	연령	.292**	2.672	.190	1.746
	성별	-.014	-.127	-.012	-.111
	직무더미 1	-.105	-.626	-.157	-.977
	직무더미 2	.118	.988	.030	.260
	업종더미 1	-.197	-1.044	-.156	-.867
	업종더미 2	-.308	-1.717	-.241	-1.396
	업종더미 3	-.229	-1.766	-.175	-1.401
	종업원수 더미 1	-.250*	-2.409	-.275**	-2.779
	종업원수 더미 2	-.017	-.176	-.044	-.471
독립 변수	주도성			.316**	3.221
Adjusted R ²		.120		.202	
Δ R ²				.082	
F-value		2.510*		3.529***	
Δ F-value				1.019	

*p<.05, **p<.01, ***p<0.001

4. 경력학습 및 경력역량의 매개효과

본 연구에서는 개인의 성향과 주관적 경력성공의 관계에서 경력학습과 경력역량의 매개효과를 검증한다. 매개효과 검증은 Baron & Kenny(1986)에 의해 제안된 3단계 과정을 통해 분석을 수행한다. Baron & Kenny(1986)의 매개효과 검증단계는 사회과학연구에서 매개효과 검증에 활용되는 대표적인 검증방법이다.

분석단계는 3단계를 통해서 이루어진다. 첫째, 독립변수가 매개변수에 미치는 영향력을 확인한다. 둘째, 독립변수가 종속변수에 영향을 미치는 지를 확인한다. 셋째, 독립변수와 매개변수를 동시에 투입해서 종속변수에 미치는 영향력을 검증한다. 이 단계에서 1,2단계에서 회귀계수가 유의해야만 하며, 3단계에서 독립변수가 유의하지 않으나 매개변수의 결과변수에 대한 설명력이 유의한 경우 매개효과가 있으며 이를 완전매개효과로 분류한다. 또한 3단계 동시에 투입된 설명변수들의 회귀계수가 모두 유의한 경우 이를 부분매개효과로 구분한다. 부분매개효과의 경우, 효과의 유의성을 검증하기 위해 추가적인 분석이 요구되며 본 연구에서는 추가적인 분석으로 Sobel 검증을 실시한다. Sobel 검증은 1단계에서 독립변수의 회귀계수와 회귀계수의 오차, 3단계에서 매개변수의 회귀계수와 회귀계수의 오차를 활용하여 검증한다. 이를 식으로 정리하면 아래와 같다.

$$1\text{단계} : M(\text{매개변수}) = i_3 + aX(\text{독립변수}) + e_1$$

$$2\text{단계} : Y(\text{결과변수}) = i_1 + cX(\text{독립변수}) + e_2$$

$$3\text{단계} : Y(\text{결과변수}) = i_2 + c'X(\text{독립변수}) + bM(\text{매개변수}) + e_3$$

$$4\text{단계} : \text{Sobel } Z = \frac{ab}{(b^2 SE_a^2 + a^2 SE_b^2)}$$

학습목표지향성과 주관적 경력성공에서 경력학습의 매개효과는 <표 IV-13>과 같다. 1단계에서는 독립변수와 매개변수의 영향력 관계를 검증하였다. 1단계에서 학습목표지향성이 경력학습에 유의한 영향력을 미치는 것으로 확인되었다. 표준화된 회귀계수는 0.351로 확인되었으며 유의수준(p<0.05)에서 유의한 것으로

확인되었다. 2단계에서는 독립변수와 종속변수의 관계를 확인하였다. 독립변수인 학습목표지향성이 주관적 경력성공에 영향력이 있는 것으로 확인되었으며 표준화된 회귀계수가 0.200으로 유의하였다. 3단계에서는 독립변수인 학습목표지향성과 매개변수인 경력학습을 동시에 투입하였으며 경력학습만이 유의한 것으로 확인되었다. 이를 통해 경력학습의 매개효과는 완전매개효과가 있는 것으로 확인되었다. 따라서 가설 9는 채택되었다.

〈표 IV-13〉 학습목표지향성과 주관적 경력성공에서 경력학습 매개효과

변수		종속변수					
		경력학습(1단계)		주관적경력성공(2단계)		주관적경력성공(3단계)	
		S·β	t-value	S·β	t-value	S·β	t-value
통제 변수	연령	.302**	2.856	.282**	2.619	.197	1.812
	성별	-.116	-1.063	-.047	-.425	-.014	-.134
	직무더미 1	-1.063	1.104	-.111	-.670	-.161	-1.003
	직무더미 2	.179	2.355	.096	.812	.019	.160
	업종더미 1	1.104	-.212	-.157	-.839	-.146	-.807
	업종더미 2	.272*	-2.024	-.300	-1.700	-.201	-1.153
	업종더미 3	2.355	-1.188	-.184	-1.423	-.141	-1.123
	종업원 수 더미 1	-.039	.075	-.262*	-2.571	-.264**	-2.682
	종업원 수 더미 2	-.212	-.598	-.019	-.199	-.003	-.035
독립 변수	학습목표	.351*	2.802	.200*	2.055	.124	1.269
매개 변수	경력학습			.150		.282**	2.720
Adjusted R ²		.181		.150		.206	
Δ R ²				.030		.056	
F-value		3.027***		2.762***		3.362***	
Δ F-value				.252		.600	

*p<.05, **p<.01, ***p<0.001

학습목표지향성과 주관적 경력성공에서 경력역량의 매개효과는 〈표 IV-14〉와 같다. 1단계에서는 독립변수와 매개변수의 영향력 관계를 검증하였다. 1단계에서 학습목표지향성이 경력역량에 유의한 영향력을 미치는 것으로 확인되었다. 표준화된 회귀계수는 0.351로 확인되었으며 유의수준($p < 0.05$)에서 유의한 것으로 확인되었다. 2단계에서는 독립변수와 종속변수의 관계를 확인하였다. 독립변수인 학습목표지향성이 주관적 경력성공에 영향력이 있는 것으로 확인되었으며 표준화된 회귀계수가 0.200으로 유의하였다. 3단계에서는 독립변수인 학습목표지향성과 매개변수인 경력역량을 동시에 투입하였으며 경력역량만이 유의한 것으로 확인되었다. 따라서 학습목표지향성과 주관적 경력성공의 관계는 완전매개 효과가 있는 것으로 확인되었다. 따라서 가설 10은 지지되었다.

〈표 IV-14〉 학습목표지향성과 주관적 경력성공에서 경력역량 매개효과

변수		종속변수					
		경력역량(1단계)		주관적경력성공(2단계)		주관적경력성공(3단계)	
		S·β	t-value	S·β	t-value	S·β	t-value
통제 변수	연령	.302**	2.856	.282**	2.619	.198	1.796
	성별	-.116	-1.063	-.047	-.425	-.023	-.209
	직무더미 1	-1.063	1.104	-.111	-.670	-.153	-.950
	직무더미 2	.179	2.355	.096	.812	.032	.276
	업종더미 1	1.104	-.212	-.157	-.839	-.148	-.813
	업종더미 2	.272*	-2.024	-.300	-1.700	-.245	-1.416
	업종더미 3	2.355	-1.188	-.184	-1.423	-.166	-1.317
	종업원 수 더미 1	-.039	.075	-.262*	-2.571	-.276**	-2.781
	종업원 수 더미 2	-.212	-.598	-.019	-.199	-.042	-.445
독립 변수	학습목표	.351*	2.802	.200*	2.055	.064	.587
매개 변수	경력역량					.283*	2.485
Adjusted R ²		.181		.150		.196	
Δ R ²				.030		.046	
F-value		3.027***		2.762***		3.216***	
Δ F-value				.252		.600	

*p<.05, **p<.01, ***p<0.001

주도성과 주관적 경력성공에서 경력학습의 매개효과는 <표 IV-15> 와 같다. 1 단계에서는 독립변수와 매개변수의 영향력 관계를 검증하였다. 1단계에서 주도성이 경력학습에 유의한 영향력을 미치는 것으로 확인되었다. 표준화된 회귀계수는 0.252로 확인되었으며 유의수준($p < 0.001$)에서 유의한 것으로 확인되었다. 2단계에서는 독립변수와 종속변수의 관계를 확인하였다. 독립변수인 주도성이 주관적 경력성공에 영향력이 있는 것으로 확인되었으며 표준화된 회귀계수가 0.316으로 유의하였다. 3단계에서는 독립변수인 주도성과 매개변수인 경력학습을 동시에 투입하였으며 두 변수의 회귀계수가 모두 유의한 것으로 확인되었다. 이를 통해 경력학습의 매개효과는 부분매개효과가 있는 것으로 확인되었다. 또한 부분매개 효과의 경우 2단계에서의 독립변수의 회귀계수가 3단계에서 독립변수와 매개변수를 동시에 투입한 독립변수의 회귀계수보다 작을 경우 부분매개 효과가 있는 것으로 설명한다. 이 또한 2단계에서 회귀계수 0.316, 3단계에서 회귀계수는 0.294로 3단계에서 회귀계수가 더 작은 것으로 확인되어 회귀계수의 변화는 유의미하였다. 부분매개효과 유의성을 검증하기 위해 Sobel 검증을 실시하였다. Sobel Z 통계량의 계산방법은 $a=0.272$, $SE_a=0.109$, $b=0.275$, $SE_b=0.111$ 로 나타나 계산한 결과 Sobel Z 통계량은 1.758로 나타나 양측검증에서 유의하지 않은 것으로 확인되었다. 따라서 가설 11은 기각되었다.

〈표 IV-15〉 주도성과 주관적 경력성공에서 경력학습 매개효과

변수		종속변수					
		경력학습(1단계)		주관적경력성공(2단계)		주관적경력성공(3단계)	
		S·β	t-value	S·β	t-value	S·β	t-value
통계 변수	연령	.222	1.970	.190	1.746	.106	.982
	성별	-.070	-.646	-.012	-.111	.005	.048
	직무더미 1	.159	.974	-.157	-.977	-.182	-1.177
	직무더미 2	.242*	2.044	.030	.260	-.026	-.226
	업종더미 1	-.046	-.250	-.156	-.867	-.119	-.689
	업종더미 2	-.330	-1.884	-.241	-1.396	-.183	-1.091
	업종더미 3	-.182	-1.439	-.175	-1.401	-.144	-1.196
	종업원 수 더미 1	.044	.432	-.275**	-2.779	-.233*	-2.453
	종업원 수 더미 2	-.096	-.987	-.044	-.471	-.053	-.577
독립 변수	주도성	.252*	2.492	.316**	3.221	.294*	2.998
매개 변수	경력학습					.244*	2.468
Adjusted R ²		.167		.202		.266	
Δ R ²				.082		.054	
F-value		3.002***		3.529***		4.294***	
Δ F-value				1.019		.765	
Sobel Z 통계량		1.758		회귀계수(a) : 0.272		회귀계수(b) : 0.275	
				오차(a) : 0.109		오차(b) : 0.111	

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

주도성과 주관적 경력성공에서 경력역량의 매개효과는 〈표 IV-16〉과 같다. 1단계에서는 독립변수와 매개변수의 영향력 관계를 검증하였다. 1단계에서 주도성이 경력역량에 유의한 영향력을 미치는 것으로 확인되었다. 표준화된 회귀계수는 0.252로 확인되었으며 유의수준($p < 0.05$)에서 유의한 것으로 확인되었다. 2단계에서는 독립변수와 종속변수의 관계를 확인하였다. 독립변수인 주도성이 주관적 경력성공에 영향력이 있는 것으로 확인되었으며 표준화된 회귀계수가 0.316으로 유의하였다. 3단계에서는 독립변수인 주도성과 매개변수인 경력역량을 동시에 투입하였으며 매개변수인 경력학습이 유의하지 않은 것으로 확인되었다. 따라서 가설 12은 기각되었다.

〈표 IV-16〉 주도성과 주관적 경력성공에서 경력역량의 매개효과

변수		종속변수					
		경력학습(1단계)		주관적경력성공(2단계)		주관적경력성공(3단계)	
		S·β	t-value	S·β	t-value	S·β	t-value
통계 변수	연령	.222	1.970	.190	1.746	.128	1.181
	성별	-.070	-.646	-.012	-.111	-.011	-.109
	직무더미 1	.159	.974	-.157	-.977	-.166	-1.065
	직무더미 2	.242*	2.044	.030	.260	-.001	-.011
	업종더미 1	-.046	-.250	-.156	-.867	-.121	-.689
	업종더미 2	-.330	-1.884	-.241	-1.396	-.232	-1.383
	업종더미 3	-.182	-1.439	-.175	-1.401	-.164	-1.352
	종업원 수 더미 1	.044	.432	-.275**	-2.779	-.245*	-2.530
	종업원 수 더미 2	-.096	-.987	-.044	-.471	-.079	-.852
독립 변수	주도성	.252*	2.492	.316**	3.221	.268*	2.506
매개 변수	경력학습					.201	1.893
Adjusted R ²		.167		.202		.246	
Δ R ²				.082		.044	
F-value		3.002***		3.529***		3.968***	
Δ F-value				1.019		.439	

*p<.05, **p<.01, ***p<0.001

가설 검증 결과를 정리하면 <표 IV-17> 과 같다. 학습목표지향성, 주도성이 결과 및 매개변수에 대한 주효과는 모두 유의한 것으로 확인되었으며, 경력학습과 경력역량의 주관적 경력성공에 대한 영향력 관계 또한 모두 유의하여 가설1-가설 8은 모두 지지되었다. 경력학습과 경력역량의 매개효과는 경력학습은 학습목표지향성 및 주도성과 주관적 경력성공의 관계를 모두 완전매개하는 것으로 나타나 가설이 채택되었으며, 경력역량은 모두 기각되었다.

<표 IV-17 > 가설검증 결과 요약

구분	가설의 주요변수 관계	지지/기각
가설 1	학습목표지향성 → 경력학습	지지
가설 2	학습목표지향성 → 경력역량	지지
가설 3	주도성 → 경력학습	지지
가설 4	주도성 → 경력역량	지지
가설 5	학습목표지향성 → 주관적 경력성공	지지
가설 6	주도성 → 주관적 경력성공	지지
가설 7	경력학습 → 주관적 경력성공	지지
가설 8	경력역량 → 주관적 경력성공	지지
가설 9	학습목표지향성 → 경력학습 → 주관적 경력성공	완전매개
가설 10	학습목표지향성 → 경력역량 → 주관적 경력성공	완전매개
가설 11	주도성 → 경력학습 → 주관적 경력성공	기각
가설 12	주도성 → 경력역량 → 주관적 경력성공	기각

제 5 장 결론

제 1 절 연구결과의 요약 및 시사점

이 연구에서는 종업원 수가 100명 이상인 기업에 종사하는 근로자를 대상으로 경력학습과 경력역량의 매개효과를 개인성향 변인과 주관적 경력성공의 관계에서 실증적으로 연구를 수행했다. 연구의 주요 목적은 경력개발의 내용이론관점인 개인특성이 경력개발에 미치는 영향력 관계를 양적연구를 통해 검증하는 것이다. 이러한 관점에서 본 연구는 개인성향인 학습목표지향성과 주도성이 경력학습 및 경력역량과의 인과관계, 개인성향 변인들과 주관적 경력성공의 영향력 관계, 경력학습과 경력역량의 주관적 경력성공에 대한 인과관계, 경력학습과 경력역량의 개인성향과 주관적 경력성공에서의 매개효과를 검증하였다.

연구결과를 정리하면, 첫째, 개인성향이 경력개발 관련 변수인 경력학습 및 경력역량을 설명하는 변인으로 확인되었다. 학습목표지향성은 경력역량 및 경력학습에 정(+)의 영향력을 미치는 것으로 확인되었으며, 주도성은 경력역량 및 경력학습에 정(+)의 인과관계가 형성되는 것을 규명하였다. 둘째, 개인성향이 주관적 경력성공에 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 학습목표지향성과 주도성 모두 주관적 경력성공에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 셋째, 경력학습 및 경력역량은 주관적 경력성공의 관계가 확인되었다. 경력학습 및 경력역량은 경력관련 변수로 경력과 관련하여 경력의 학습 및 경력에 대한 역량인 적응력이 주관적 경력성공에 정(+)의 영향력이 있는 것으로 확인되었다. 넷째, 개인성향(학습목표지향성, 주도성)과 주관적 경력성공의 관계에서 경력학습과 경력역량의 매개효과가 규명되었다. 본 연구의 주요목적 가운데 하나인 경력개발 과정에 대한 메커니즘의 규명하는 것이다. 분석결과 경력학습은 완전매개효과가 경력역량은 매개효과가 유의하지 않은 것으로 규명되었다.

본 연구의 학문적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 경력개발 내용이론의 가정이 부합되는 것을 실증적으로 검증했다. 개인의 성격, 가치, 특성 등이 경력개발과 관련한 학습과 역량에 영향을 미친다는 경력개발 학습이론의 접근이 실증적으로

유의미함을 증명하였다. 이는 선행연구에서 학습목표지향성이 학습동기(김종현, 강영순, 2012) 및 지속학습활동(지성호, 강영순, 2012)에 영향을 미친다는 것과 동일한 결과이다. 또한 주도성의 경우 학습에 대한 영향력 요인으로 주도성을 강조한 Oddi(1986)의 주장과 일치하는 것을 볼 수 있다. 개인성향과 경력역량의 관계는 변화된 환경에서 개인성향이 환경에 유연하게 대처할 수 있도록 영향을 미치는 것을 의미하며, 주도성은 개인의 환경변화에 대한 인식과 환경변화를 위한 이러한 성향이 개인의 경력역량에 영향을 미치는 것을 볼 수 있다. 따라서 본 결과를 통해 개인성향과 경력학습 및 경력역량의 영향력 관계가 규명되었으며 경력개발 내용이론을 실증적으로 검증되었다.

둘째, 개인성향과 주관적 경력성공의 관계가 규명되었다. 이동하 & 탁진국(2008)은 주도성이 주관적 경력성공에 정(+)의 영향을 미치고, 황애영 & 탁진국(2012)의 주도성과 주관적 경력성공이 정(+)의 영향력 관계가 있는 것으로 나타났다. 본 연구에서도 주도성과 주관적 경력성공의 관계는 선행연구와 일치하는 것을 볼 수 있다. 학습목표지향성과 주관적 경력성공의 영향력 관계 또한 정(+)의 영향력 관계가 있음이 밝혀졌으며 이를 통해 학습목표지향성 이론의 연구범위 확대에 기여하였다.

셋째, 주관적 경력성공의 선행변인에 대한 연구범위 확대에 기여하였다. 주관적 경력성공에 대한 선행연구는 주로 경력태도(김시진, 김정원, 2010), 경력계획(윤하나, 탁진국, 2006; 김성남, 이규만, 2012), 직무적합성(윤하나, 탁진국, 2006; 권정숙, 2010; 김성남, 이규만, 2012)등을 위주로 연구가 수행되었으나, 본 연구를 통해 경력에 대한 학습과 경력에 대한 적응력인 경력역량 또한 주관적 경력성공에 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이를 통해 주관적 경력성공과 관련한 연구의 범위 확대에 기여하였으며, 개인의 경력에 대한 만족인 주관적 경력성공을 위해 경력학습 및 경력역량이 요구됨을 제안한다.

넷째, 개인성향과 주관적 경력성공의 관계가 경력학습과 경력역량에 의해 매개되는 것을 검증하였다. 연구결과 개인성향이 주관적 경력성공에 영향을 미치는 메커니즘은 학습목표지향성과 주도성이 경력학습을 통해서 주관적 경력성공에 영향을 미치는 메커니즘이 있는 것으로 검증되었다. 그러나 경력역량의 경우 학습목표지향성과 주도성 같은 개인성향이 주관적 경력성공에 영향을 미치는 메커

니즘이 유의하지 않으며 개인성향이 직접적으로 영향을 미치는 주효과만이 유의한 것으로 확인되었다.

실무적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 개인성향을 고려한 인적자원관리가 요구된다. 조직에서 수행하는 경력개발을 수행하는데 있어 개인의 성향이 고려되어야 한다. 이는 학습목표지향성과 주도성이 주관적 경력성공, 경력학습, 경력역량에 영향을 미치는 것을 확인했으며 이러한 결과는 개인성향이 경력학습과 경력역량에 영향을 미치는 중요한 요인임을 의미한다. 따라서 조직에서 개인의 경력개발을 지원하는 경우 개인의 성향을 고려한 프로그램 운영이 요구되어지며, 자발적으로 학습을 선호하는 개인과 자신의 경력개발에 대해 주도적으로 수행하는 개인에 대한 성향을 고려하는 것이 요구된다. 둘째, 경력개발 활동에 관한 지속적인 관리가 요구된다. 자발적인 학습을 선호하는 학습목표지향적 개인과 자신이 스스로 개인에게 요구되는 행위를 하는 주도적 개인의 경우, 개인성향으로 인해 주관적 경력성공에 영향을 미친다. 이는 개인의 경력에 대한 만족이 쉽게 될 수 있음을 의미한다. 따라서 이러한 개인성향을 지닌 구성원의 경우 자발적인 노력을 수행할 수 있는 요인들에 지속적인 노출이 필요하며 이를 통해 주관적 경력에 만족하기 보다는 지속적으로 경력관리를 수행하는 것이 요구된다.

제 2 절 연구의 한계 및 향후 연구과제

본 연구의 한계는 다음과 같다. 첫째, 경력개발 용어가 불분명하다. 이 연구는 경력개발에 대한 메커니즘을 규명하기 위한 연구를 수행하였으나, 경력개발의 용어는 학자들에 따라 명확하게 정의가 내려지지 않았다. 경력개발에 대한 선행연구들을 보면 경력개발의 용어가 경력관리와 혼용되고 있다. 본 연구에서는 경력관리가 아닌 경력개발로 용어를 정의하여 경력개발 메커니즘을 설명하고 있으나 학자에 따라 경력관리 메커니즘으로 적용될 수 있는 한계가 있다. 둘째, 주도성 척도에 대한 보완이 요구된다. 본 연구에서 활용된 주도성과 관련한 척도는 7문항으로 측정되었으나 요인분석결과 3문항이 요인 간 상관관계가 낮아 요인부하

량이 기준치인 0.5를 상회하지 못해 분석에서 제외하였다. 이는 주도성 측정문항들 간의 상관관계가 낮은 것을 의미하며 향후 연구에서도 이러한 척도의 한계로 인해 측정도구의 타당성과 신뢰성에 대한 문제의 발생가능성이 있다. 따라서 주도성과 관련된 측정도구의 개발이 요구된다. 셋째, 동일방법편의의 발생가능성과 횡단적 연구의 한계가 있다. 자기보고식 측정문항의 경우 처음에 측정한 문항이 다음 문항들의 응답에 영향을 미칠 수 있으며 이로 인한 동일방법편의(common method bias)의 가능성이 야기된다(박원우, 2007). 본 연구에서 모든 측정문항을 한 사람이 측정하는 자기보고식(self-report) 조사방법으로 조사가 수행되었다. 따라서 동일방법편의의 발생가능성으로부터 자유로울 수 없다. 이와 관련하여 Hamman 단일요인 분석을 실시하여 동일방법편의 가능성을 측정하였으나 그럼에도 불구하고 동일방법편의로부터 자유로울 수 없다. 따라서 다양한 접근방법을 활용한 접근이 요구된다. 또한 횡단적 연구를 수행함으로써 인해 경력학습과 경력역량과 같은 변수들의 변화가능성에 대한 고려가 부족하다. 넷째, 연구 대상의 구성에 한계가 있다. 본 연구에서는 인구통계적 변수를 통제한 위계적 회귀분석을 실시하였으나, 연구대상의 업종이나 종업원 수와 같은 환경 요인에 대한 고려가 부족하였다. 또한 조사대상이 제조업과 서비스업 및 기타로 다양하게 구성되어 있어 특정 업종이 경력개발과 관련하여 미치는 영향력을 고려하지 못하고 있다. 다섯째, 상황변인에 대한 고려가 부족하다. 본 연구에서는 경력학습과 경력역량의 매개변인을 연구에 초점이 맞추어졌다. 그로 인해 변인들 간 인과관계를 조절하는 상황적 변인에 대한 고려가 부족하다. 따라서 향후 연구에서는 이러한 상황적 요인을 고려한 연구가 요구된다.

참고문헌

국내문헌

- 강금원(2012), 변혁적리더십과 부하의 개인주도성이 개별적 특이거래와 조직유효성에 미치는 영향, 성균관대학교 박사학위논문.
- 강혜련, 조미영(2007), 남녀관리자의 경력성공모형 비교, **인사·조직연구**, 15, 1-38.
- 고수일(2011), 혁신행동에 대한 변혁적·거래적 리더십의 효과; 목표지향성의 매개역할, **조직과 인사관리연구**, 35(1), 1-21.
- 권정숙(2010), 조직지원인식과 상사지원인식이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 개인-조직 적합성을 중심으로, **조직과 인사관리연구**, 34(4), 87-109.
- 김사라, 유태용(2010), 개인의 목표지향성과 직무수행간 관계에서 자기조절활동 및 조직 내 사회적 네트워크의 영향, **한국심리학회지 : 산업 및 조직**, 23(3), 525-550.
- 김성남, 이규만(2012), 경력계획, 직무적합성 및 직장·가정 갈등이 경력성공에 미치는 영향. **대한경영학회**, 25(3), 1419-1438.
- 김솔이, 유태용(2010), 핵심자기평가와 지속학습 활동간의 관계: 목표지향성의매개효과와 상사지원의 조절효과, **한국심리학회지 : 산업 및 조직**, 23(1), 131-154.
- 김시진, 김정원(2010), 프로틴 경력태도, 무경계 경력태도 및 주관적 경력성공의 관계분석. **대한경영학회**, 23(4호), 1899-1915.
- 김용철(2009), 호텔종사원의 성장욕구, 직업준중감이 경력몰입과 고객지향성에 미치는 영향, **대한경영학회**, 22(6), 3831-3849.
- 김태홍, 한태영(2009), 적응성과 및 지속적 학습활동에 대한 학습목표 성향, 실책관리 풍토 및 변화지향적 팀리더십의 영향, **인사·조직연구**, 17(3), 117-159.
- 박노운(2009), 지원인식, 목표지향성 및 종업원 행동; 비정규직 종업원을 대상으로,

인사관리연구, 33(4), 1-34.

배병렬(2011), Amos19 구조방정식 모델링, 도서출판 청람.

배을규, 김대영(2012), 자기주도 학습능력, 경력정체 및 경력만족의 관계, **대한경영학회**, 25(9), 3709-3729.

서재현(2002), 개인의 성향과 조직 내 경험이 경력몰입, 팀몰입 및 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구, **인사관리연구**, 26(2), 61-86.

송계충, 이정순, 김성득(1990), 한국 여성관리자의 경력개발의 장애요인과 극복방안-성역할 상동적태도를 중심으로-, **인사관리연구**, 14, 115-130.

송병식(2008), 창조적 인적자원관리, 도서출판 청람.

오은혜, 탁진국(2012), 경력계획이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 긍정 심리학자의 매개효과와 미래 시간전망과 코칭리더십의 조절효과, **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 25(4), 727-748.

윤하나, 탁진국(2006), 주관적 경력성공에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 성별 차이의 조절효과를 중심으로, **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 19(3), 325-347.

은영신, 유태용, 서학삼(2012), 주도적 성격과 창의적 행동 간의 관계: 학습목표지향성의 매개효과와 자기효능감, 조직풍토, 상사지원의 조절효과, **한국심리학회지 : 산업 및 조직**, 25(3), 607-632.

이기은(2006), 연구원의 경력몰입과 직무태도간의 관계에서 개인특성과 사회적 지원의 조절효과 검증, **대한경영학회**, 19(4), 1419-1440.

이기은, 최순재, 박경규(2001), 경력몰입의 결정요인과 효과에 관한 연구, **인사조직연구**, 9(2), 177-214.

이덕로(2008), 21세기 매니지먼트 이론의 뉴 패러다임, 위즈덤 하우스

이동하, 탁진국(2008), 주도성과 핵심자기평가가 경력성공에 미치는 영향에 관한 연구: 경력계획을 매개변인으로, **한국심리학회지 : 산업 및 조직**, 21(1), 83-103.

이진규(1991), 경력관리에 관한 이론적 고찰, **인사관리연구**, 15, 5-34

이진규, 최종인(1998), 미래조직의 경력관리 : 다중경력 패러다임, **인사조직연구**, 특별호, 167-208.

- 장은주, 박경규(2004), 주관적 경력성공의 결정요인에 관한 연구. **인사조직연구**, 12(2), 77-104.
- 정문영, 이규만(2011), 멘토링 기능이 경력성공에 미치는 영향. **대한경영학회**, 24(3), 1675-1692.
- 정성훈, 유태용(2008), 피드백 추구를 위한 모니터링과 묻기의 선행변인과 결과변인에 관한 연구, **한국심리학회: 산업 및 조직**, 21(2), 285-312.
- 조영복, 광선화, 고경희(2007), 조직구성원의 Personal initiative가 경력성공에 미치는 영향, **인적자원관리연구**, 14(1), 193-217.
- 차종석, 김영배(1997), 연구개발 인력의 경력지향성과 성과 : 전문가 지향성과 조직인 지향성의 상보적인 효과, **경영학연구**, 26(4), 961-986.
- 최병권, 전재욱, 원지현, 문형구(2011), 목표지향성, 상사부하 교환관계, 부하 신뢰성 인식이 상사의 부하로부터의 부정적 피드백추구행동에 미치는 영향. **인사조직연구**, 19(4), 151-186.
- 탁진국(1996), 조직구성원의 경력개발 장애요인에 대한 지각, **한국심리학회지 : 산업 및 조직**, 9(1), 25-36.
- 하원식, 탁진국(2012), 코칭리더십이 맥락수행 및 창의적 행동에 미치는 영향: 조직미덕과 학습목표지향성의 조절효과, **한국심리학회지 : 산업 및 조직**, 25(1), 195-213.
- 황애영, 탁진국(2011), 주도성이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 프로틴(Protean) 경력지향을 매개변인으로, **한국심리학회지 : 산업 및 조직**, 24(2), 409-428.

국외문헌

- Ames, C. (1992). *Classrooms: Goals, structures, and student motivation*, Journal of Educational Psychology, 84, 261-271.
- Ames, R., & Ames, C. A. (1984). Research on motivation in education: Student motivation(Vol. 1, p. 1-11). Orlando, FL: Academic Press,
- Arthur, M. B. (1994). *The boundaryless career : A new perspective for organizational inquiry*. Journal of Organizational Behavior, 15(4), 295-306.
- Ashford, S. J., & Black, J. S. (1996). *Feedback-seeking in individual adaptation: A resource perspective*. Academy of Management Journal, 29, 465-487.
- Atkinson, J. W. (1964). An introduction to motivation Princeton, NJ: Van Nostrand.
- Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action : A social cognitive theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Baron, M. R., & Kenny, A. D. (1986). *The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations*, Journal of Personality and Social Psychology, 51, 1173-1182.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M (2003). *To proactive component of organizational behavior: A measure and correlate*. Journal of Organizational Behavior, 14, 103-118.
- Birdi, K., Allan, C., & Warr, P. (1997). *Correlated and perceived outcomes of four types of employee development activity*, Journal of Applied Psychology, 82(6), 845-857.
- Brett, J. F., & VandeWalle, D. (1999). *Goal orientation and goal content as predictors of performance in a training program*, Journal of Applied Psychology, 84, 863-873.

- Button, S. B., Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1996). *Goal orientation in organizational research: A conceptual and empirical foundation*, *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, 67, 26-48.
- Campbell, J. P., & Pritchard, R. D. (1976). Motivation theory in industrial and organizational psychology, In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 63-130). Skokie, IL: Rand McNally.
- Carbery, R., & Garanvan, T. N. (2007). *Conceptualizing the participation of managers in career-focused learning and development : A framework*. *Human Resource Development Review*, 6(4), 394-418.
- Colquitt, A. J., & Simmering, J. M. (1998). *Conscientiousness, goal orientation, and motivation to learn during the learning process: a longitudinal study*, *Journal of Applied Psychology*, 83(4), 654-665.
- Crant, J. M. (2000). *Proactive behavior in Organizations*, *Journal of Management*, 26(3), 435-462.
- Dweck, C. S. (1986). *Motivational processes affecting learning*. *American Psychologist*, 41, 1040-1048.
- Dweck, C. S., & Legett, E. I. (1988). *A social-cognitive approach to motivation and personality*. *Psychological Review*, 95, 256-273.
- Elliot, A, T., & Thrash, T. M. (2002). *Approach-avoidance motivation in personality: Approach and avoidance temperament and goals*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82. 804-818.
- Elliot, A. J., & Church, M, A. (1997). *A hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation*, *Journal of Personality and Social Psychology*, 72, 218-232
- Elliot, A. J., & Dweck, C. S. (1988). *Goals: An approach to motivation and achievement*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 5-12.
- Elliot, A. J., & McGregor, H. A. (1999). *Achievement goals, study strategies, and avoidance achievement motivation*. *Journal of*

- educational Psychology, 91, 549-563.
- Ford, J. K., Smith, E. M., Weissbein, D. A., Gully, S. M., & Salas, E. (1998). *Relationships of goal orientation, metacognitive activity, and practice strategies with learning outcomes and transfer*. Journal of Applied Psychology, 83, 218-233.
- Frese, M., Fay, D., Hulburber, T., Leng, K., & Tag, A. (1997). *The concept of personal initiative : Operationalization, reliability and validity in two German sample*. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 70, 139-161.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). *Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications*. Journal of Vocational Behavior, 65(1), 14-38.
- Gattiker, U. E., & Larwood, L. (1988). *Subjective career success: A study of managers and support personnel*. Journal of Business and Psychology, 1, 78-94.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S. J., & Wormley, W. M. (1990). *Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations and career outcomes*. The Academy of Management Journal, 33, 64-86.
- Hall, D. T. (1976). *Careers in Organizations*. California: Goodyear, Pacific Palisades.
- Hall, D. T. (2004). *The Protean career: A quarter-century journey*. Journal of Vocational Behavior, 65, 1-13.
- Hall, D. T., & Mirvis, P. H. (1995). *The new career contract: Developing the whole person at mid-life and beyond*. Journal of Vocational Behavior, 47(3), 269-289.
- Han, T. Y. (2003). *Multilevel approach to individual and team adaptive performance*, doctoral dissertation. State University of New York.
- Harackiewicz, J. M., Barron, K. E., Carter, S. M., Leto, A. T. & Eliot, A. J.

- (1997). *Predictors and consequences of achievement goals in The college classroom: Maintaining interesting and making the Grade*. Journal of Personality and Social Psychology, 73, 1284-1295.
- Heckhausen, H. (1967). *The anatomy of achievement motivation*. New York: Academic Press.
- Helmreich, R., & Spence, J. T. (1978). *The work and family orientation questionnaire(WORO): An objective instrument to assess components of achievement motivation and attitudes toward family and career*. JSAS Catalog of Selected Documents in Psychology, 8, 35.
- Hertenstein, J. (2001). *Goal Orientation and Practice Condition as Predictors of Training Result*, Human Resource Development Quarterly, 12(4), 403-419.
- Janssen, O., & Prins, J. (2007). *Goal orientations and the seeking of different types of feedback information*. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 80, 235-249.
- Jaskolka, G., Beyer, J. M., & Trice, H. M. (1985). *Measuring and predicting managerial success*. Journal of Vocational Behavior, 26, 189-205.
- Johnson, D. P., Shull, A., & Wallace, J. C. (2011). *Regulatory focus as a mediation in goal orientation and performance relationships*. Journal of Organizational Behavior, 32, 751-766.
- Judge, T. A., Cable, D. M., & Boudreau, J. W. (1995), *An empirical investigation of the predictors of executive career success*. Personnel Psychology, 48, 485-519.
- Kuijpers, M. A., & Scheerens, J. (2006). *Career competencies for modern career*. Journal of Career Development, 32(4), 303-319.
- Libert, M. R., & Libert, L. L. (2011). *Personality Psychology*, Cengage Learning.

- London, M., Mone, E. M. (1999). Continuous learning. In D. R. Ilgen, & D. E. Pulakos (Eds.), *The changing nature of performance: Implication for staffing, motivation, and development*, San Francisco, CA: Jossey-Bass. 119-153.
- London, M., Smither, W. J. (1999). *Empowered self-development and continuous learning*, *Human Resource Management*, 38, 3-15.
- McClelland, D. C., & Pilon, D. A. (1983). *Sources of adult motives in patterns of parent behavior in early childhood*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44, 564-574.
- McClelland, D. C., Atkinson, J. R., Clark, R. A., Lowell, E. L. (1953). *The achievement motive*. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Morrison, E. W., & Phelps, C. C. (1999). *Taking charge at work: Extrarole efforts to initiate workplace change*. *Academy of Management Journal*, 42(4), 403-419.
- Morrison, R. F., & Hall, D. T. (2002). Career adaptability. In D. T. Hall (Eds.), *Careers in and out of organizations*, 205-233. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Murray, H. A. (1938). *Explorations in personality*, New York: Oxford University Press.
- Noe, R. A., & Schmitt, N. (1986). *The influence of trainee attitudes on training effectiveness: Test of a model*. *Personnel Psychology*, 39, 497-523.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory* (2nd Ed.). New York: McGraw-Hill.
- Parker, S. K., & Collins, C. G. (2010). *Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors*. *Journal of Management*, 36(3), 633-662.
- Payne, S. C., Youngcourt, S. S., & Beaubien, J. M. (2007). *A meta-analytic examination of the goal orientation nomological net*. *Journal of*

- Applied Psychology, 92, 128-150.
- Pintrich, P. R. (2000). *An achievement goal theory perspective on issues in motivation terminology, theory, and research*. Contemporary Educational Psychology, 25, 92-104.
- Podsakoff, M. P., & Organ, W. D. (1986). *Self-Reports in organizational research: problems and prospects*. Journal of Management, 12, 69-82.
- Podsakoff, M. P., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., Podsakoff, N. P. (2003). *Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies*. Journal of Applied Psychology, 88, 879-903.
- Podsakoff, P., MacKenzie, S., Paine, J., & Bachrach, D. (1998). *Organizational Citizenship Behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research*. Journal of Management, 26(3), 513-563.
- Porath, C. L., Bateman, T. S. (2006). *Self-regulation: From goal orientation to job performance*, Journal of Applied Psychology, 91, 185-192.
- Reeve, J. (2005). Understanding Motivation and Emotion, Wiley.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2001). *A social capital theory of career success*. Academy of Management Journal, 23, 679-704.
- Sobel, M. E. (1982). *Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models*. Sociological Methodology, 13, 290-312.
- Spokane, A. R. (1991). Career intervention. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Swanson, A. R. (2010). Foundations of Human Resource Development, Hakjisa.
- Thomas, K. W. (2000). Intrinsic motivation at work: building energy and commitment, San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Tuckman, B. W. (1974). *An age-grade model for career development education*. Journal of Vocational Behavior, 4(2), 193-212.

- VandeWalle, D. (1997). *Development and validation of a work domain goal orientation instrument*. Educational and Psychological Measurement, 8, 995-1015.
- VandeWalle, D., Brown, S. P., Cron, W. L., & Slocum, Jr. J. W. (1999). *The influence of goal orientation and self-regulation tactics on sales performance: a longitudinal field test*. Journal of Applied Psychology, 84, 249-259.
- VandeWalle, D., Cummings, L. L. (1997). *A test of the influence of goal orientation on the feedback-seeking process*. Journal of Applied Psychology, 82, 390-400.
- Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). *Scales for measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being*. Journal of Occupational Psychology, 52, 129-148.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). *Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors*. Journal of Management, 17, 601-617.

개인성향과 주관적 경력성공에서 경력학습과 경력역량의 매개효과

안녕하세요. 제주대학교 경영대학원 석사과정에 재학 중인 이봉희입니다. 본 의견 조사서는 경력개발에 관한 연구를 수행할 목적으로 작성된 것입니다. 응답하신 설문지는 연구목적 이외에는 사용되지 않습니다. 바쁘신 와중에 귀한 시간을 내 주셔서 감사합니다. 귀사의 무궁한 발전과 귀하의 가정에 행복이 가득하시길 바랍니다.

2013. 02

제주대학교 경상대학 경영학과 지도교수 강 영 순
제주대학교 경영대학원 경영학과 석사과정 이 봉 희 올림

I. 본 연구의 인구통계에 관한 문항입니다.

1. 귀하의 연령은? ()
2. 귀하의 성별은? ① 남자 ② 여자
3. 귀하의 직무는?
① 사무직 ② 영업직 ③ 기술직 ④ 기타
4. 귀하 회사의 업종은?
① 금융보험업 ② 호텔서비스업 ③ 제조업 ④ 기타
5. 귀하 회사의 종업원 수는?
① 100명 이하 ② 100명~300명 ③ 300명~500명 ④ 500명~1,000명
⑤ 1,000명 이상

Ⅱ. 아래의 문항들은 개인성향(학습목표지향성, 주도성)에 관한 문항입니다. 가장 가깝다고 판단되는 곳에 V표하여 주십시오.

문항		전혀 그렇지 않다	조금 그렇지 않다	보통 이다	조금 그렇다	매우 그렇다
1	나는 새로운 기술을 배울 수 있는 도전적이고 어려운 과업을 즐긴다.					
2	위험을 감수하더라도 나의 업무능력을 개발하는 것이 나에게 더 중요하다.					
3	나의 높은 능력과 재능을 요구하는 업무 상황을 선호한다.					
4	나는 많은 일을 배울 수 있는 도전적인 일을 좋아한다.					
5	나는 새로운 기술이나 지식을 개발할 기회를 종종 찾는다.					
6	나는 적극적으로 문제를 해결하려고 한다.					
7	나는 무엇인가 잘못되어 간다고 느낄 때마다 즉시 해결방안을 모색한다.					
8	적극적으로 참여할 기회가 주어질 때마다 나는 그 기회를 받아 들인다.					
9	다른 사람이 하지 않으려고 하는 것도 나는 솔선수범 한다.					
10	나는 나의 목표를 달성하기 위해서 가능한 기회를 즉시 활용한다.					
11	나는 대개 내게 주어진 일보다 더 많은 일을 한다.					
12	나는 아이디어에 대한 실행력이 뛰어나다.					

Ⅲ. 아래의 문항들은 경력성공과 경력학습, 경력역량에 관한 문항입니다. 가장 가깝다고 판단되는 곳에 V표하여 주십시오.

문항		전혀 그렇지 않다	조금 그렇지 않다	보통이다	조금 그렇다	매우 그렇다
1	나는 직장 경력을 돌이켜 볼 때 지금까지 내가 이룩한 것에 만족한다.					
2	나는 새로운 기술과 능력개발 측면에서 볼 때, 지금까지의 직장 경력에 만족한다.					
3	경력 목표 달성과 관련하여 볼 때, 지금까지의 직장 경력에 만족한다.					
4	지금까지 나의 직장 경력은 전반적으로 성공적인 편이다.					
5	주변 사람들과 비교해 보았을 때, 지금까지 나의 경력은 성공적이라고 생각한다.					
6	지금까지 나의 직장 경력은 내가 원하는 경력을 달성하는 방향으로 나아가고 있다.					
7	나는 업무에 필요한 새로운 지식이나 기술을 배우기 위해 회사에서 제공하는 교육 프로그램 또는 강좌에 참가했다.					
8	업무에 대한 지식과 기술을 얻기 위해 스터디나 소모임에 참여한 적이 있다.					
9	업무에 관한 지식과 기술을 배우기 위해 경험이 풍부한 사람을 직접 찾아다녔다. (예, 상사, 동료, 부하, 외부전문가등)					
10	업무나 경력개발과 관련된 외부학습 활동에 참여했다(예, 세미나, 워크샵, 학회 등)					
11	업무와 관련된 정보를 얻기 위해 개인적 시간을 할애해서 자료를 찾아본 적이 있다. (예, 책, 잡지, 웹사이트 검색 등)					
12	업무와 관련된 장단점을 파악하기 위해 스스로 분석해 본 적이 있다.					
13	나는 변화하는 환경에 적응할 수 있다.					
14	나는 불확실한 상황에서도 위험을 감수하고 업무를 수행한다.					
15	나는 나의 방식대로 업무에 관한 다양한 문제들을 해결한다.					
16	나는 업무의 변화를 쉽게 받아들인다.					
17	나는 조직의 변화를 쉽게 받아들인다.					