

직업생활은 개인에게 있어 사회적, 경제적 삶을 영위하는 매우 중요한 생활 영역이다. 직업생활과 일에 대한 경험을 통해 자신의 능력을 향상시키고 일을 통한 자신의 정체감을 형성해 나가는 것은 개인 인생의 어느 특정 시기가 아닌 생애 전체에 있어 매우 중요하다. 이러한 의미에서 본다면, 개인에게 있어 경력 (career)이란 중요한 사회적, 경제적 삶의 영역인 직업 세계에서 성장하고 발달을 경험하는 공간이다. 그런데 최근의 우리 사회는 글로벌화의 진전과 그에 따른 노동인구의 다양성이 증가하고, 기술의 급속한 발전과 함께 아웃소싱 또는 임시직 고용의 증가와 같은 환경의 변화로 인해 전통적 조직의 구조와 고용인-피고용인의 관계 그리고 개인이 자신들의 일을 바라보는 관점과 경력을 실행하는 방법 등 큰 변화를 겪고 있다. 이제는 평생직장이라는 개념은 물론 평생 직업이라는 개념도 사라지고 있다. Hall과 Mirvis(1996)에 따르면 21세기의 경력은 한 개인이 여러 가지 직무를 수행하는 다양한 경력을 의미한다. 이제 경력은 환경이 변화함에 따라서 지속적으로 재정립 되고, 조직이나 기업이 아닌 개인에 의해 추구되는 것이다. 즉, 개인이 자신들의 경력개발과 고용가능성에 대한 책임을 져야 한다는 의미이다.

실제로 우리나라 성인들의 경력개발 책임에 대한 인식도 별반 다르지 않다. 성인의 경력개발을 위한 세대별 고용서비스 연구(한국고용정보원, 2013)에 따르면, 경력개발의 책임에 대해 개인(63.1%), 직장(17.7%), 국가(19.2%) 순으로 답변하였다. 그러나 응답자의 86%가 구체적인 경력계획을 가지고 있지 못하다고 응답하였는데, 능력 및 경력개발의 장애 요인으로서는 시간 부족(36.0%), 관련비용 부족(21.0%)과 함께 관련정보 부족(17.5%), 무엇을 해야

할지에 대한 막연함(16.0%) 등을 꼽았고, 취업준비 시 경험하는 어려움에 대한 질문에서는 좋은 일자리 부족(44.3%), 자신의 자격이나 능력 부족(23.0%), 일자리 정보의 부족(15.5%), 내가 원하는 일이 무엇인지 잘 모름(12.6%) 등의 순으로 응답 하였다. 이 조사에서 본 연구자가 특히 주목한 것은 응답자의 86%가 구체적인 경력계획을 가지지 못한 어려움의 이유 중 자신의 자격이나 능력의 부족에 대한 인식, 자신이 원하는 일이 무엇인지 잘 모르고, 그에 따라 무엇을 해야 할지에 대한 막연함에 대한 인식 부분이다. 실제 커리어 코칭 현장에서 만나는 다양한 계층-대학생, 사회초년생, 경력단절 여성, 이-전직 대상자-이 커리어에 있어 가장 많이 호소하는 문제는 '자신이 원하는 일이 무엇인지 잘 모르겠다.'이다. 즉, 자신의 경력개발에 대한 책임감은 크게 인식하고 있으나, 자신이 하고 싶은 일이 무엇인지, 무엇을 할 수 있는지에 대한 도움이 절실함을 알 수 있다. 결국 자신이 원하는 일이 무엇인지, 자신이 잘 할 수 있는 일은 무엇인지 잘 파악해야 자신의 미래 경력계획을 구체화 할 수 있는데 이때 필요한 것이 경력정체성이다. 경력정체성은 직업과 일이 자신에게 어떤 의미이고, 어떤 가치를 충족시켜 주는지 인식하고, 자신의 경력에 대해 동기를 강화시켜주며, 미래의 경력 방향성을 제시해준다(Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004; Meijers, 1998). 따라서 경력정체성이 명확한 사람은 자신의 일과 경력에 있어서 미래의 목표설정과 설정된 목표를 달성하기 위한 구체적인 계획들을 수립할 수 있다. Fugate 외 여러 연구자들은 경력정체성이 자기주도적으로 경력을 관리하고 다양한 경력 관련 행동들의 예측요인이라고 말했다(Fugate et al., 2004; Nazar, & van der Heijden,

2012).

한편 기업에서는 급격한 사회 환경과 기술 발전의 영향으로 새롭고 다양한 조직의 유형과 작업 방식이 등장함에 따라서 자신들의 경쟁력 제고를 위한 방안으로 근로자의 개인역량의 중요성을 꾸준히 강조하고 있다. 그에 따른 영향으로 최근의 노동시장에서는 개인의 스펙이 아닌 능력 중심의 채용방식이 중요시되고, 자리를 잡아가고 있다. 더 나아가 종신적 고용관계는 사라지고, 기업이나 조직 안에서의 위계적, 수직적인 전통적 경력 개념이 희미해져가면서 조직과 직업에서의 경계를 넘나드는 무경계 경력(Arthur & Rousseau, 1996)과 환경변화에 따라 자유자재로 변화가 가능한 능력을 갖춘 프로틴 경력(Hall, 1996, 2004)의 개념이 새롭게 부상한지 오래다. 새로운 고용형태와 경력의 패턴 변화는 기업 또는 조직 차원에서의 채용과 사회화 그리고 공식적인 교육 프로그램에 대한 설계와 실행에서도 변화가 동반되었다(Higgins & Kram., 2001). 조직원의 경력개발을 위한 기업의 공식적 그리고 체계적인 프로그램의 축소 또한 각 개인들에게 무형식적이고 비공식적인 학습을 통해서 스스로의 역량을 개발하기 위한 노력을 할 수밖에 없도록 만들었다. 이와 같은 상황에서 자신의 경력에서의 불확실성을 감소시키고, 고용 불안정성을 줄이기 위해 그 어느 때보다 생존을 위하여 스스로 자신의 경력을 관리하면서, 자기주도적 학습을 통해 자신의 역량을 개발해야 할 필요에 직면하고 있다(Fugate et al., 2004; Hall & Chandler, 2005).

개인역량에 관련된 선행연구를 보면, 핵심역량이란 우수한 성과를 내는 사람과 평균적인 성과를 내는 사람의 업무수행 결과를 결정짓는 중요한 요소라고 하였고(한상국, 2005),

직무만족은 지식이나 기술요인과 같은 개인역량에 의해 부분적으로 긍정적인 영향을 받는다고 하였다(공탁, 2004). 또한 박호득(2008)은 중소기업 종사자들이 느끼는 직무만족에 개인의 역량이 주요한 영향을 미치고 있음을 검증하였고, 이영민(2006)은 직무성과에 있어 개인역량이 밀접한 관계가 있음을 보고하였으며, 임성현(2003)은 실증적 연구를 통해 역량의 확대수준이 직무만족과 직무몰입 그리고 직무성과에 긍정적인 영향을 미치는 것을 검증하였고, 특히 직무특성상 직무 자율성이 높을수록 직무만족에 역량의 확대 수준이 더욱 긍정적인 영향을 미친다고 하였다.

개인역량과 경력개발 관련 요인과의 관계 연구를 살펴보았는데, 정명기(2010)에 따르면, 핵심역량은 대학생활 적응 및 진로태도성숙의 요인과 대부분 정적 상관관계를 보였으며, 장옥희, 이상호(2009)는 대학생의 핵심역량과 대학생활 적응 그리고 진로태도성숙의 관계 연구를 통해 구직성과에 개인의 역량이 중요한 영향 요인임을 검증하였다. 이와 같이, 개인역량에 관련한 선행연구의 대부분이 조직구성원으로서, 개인역량이 직무만족이나 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구가 대부분이었으며, 개인역량이 개인의 경력개발에 필요한 요인에 미치는 영향에 관한 연구는 소수에 불과할 뿐만 아니라, 해당 연구 2개를 더 살펴본 결과 두 개 연구 모두 대학생들을 대상으로 구직성과나 대학생활 적응 및 진로태도성숙의 요인과의 관계에 관한 연구였다. 따라서 본 연구에서는 개인역량이 성인들의 경력개발 요인들에 미치는 영향에 관해 연구하고자 하였고, 경력개발의 중요한 요인으로는 경력 개발 측면에서 핵심이 되는, 즉 경력정체성(Hall & Moss, 1998)과 경력계획(Feldman, 1988)을 선정

하였다. 이에, 본 연구의 목적은 개인의 역량 파악에 중점을 둔, 경력기반 역량분석 코칭프로그램이 개인의 경력개발에 있어 중요한 요인인 경력정체성과 경력계획에 미치는 영향을 알아보고, 그 효과성을 검증하고자 하는 것이다.

경력

경력에 대한 개념은 시대변화에 따라 그리고 학문분야와 학자에 따라서 매우 다양하게 정의 된다. Hall(1976)에 따르면 경력이란 한 개인이 자신의 전 생애 동안 일과 관련하여 얻게 되는 경험을 통해 지각되는 일련의 태도와 행위라고 정의할 수 있다. 이를 통하여 경력이라는 것이 단지 전문직에 종사하는 사람들의 직무경험만을 말하는 좁은 의미의 개념이 아니라는 것을 알 수 있다. 경력에 대한 개념과 관련하여, 경력을 주체, 기간 그리고 대상으로 나누어 볼 수 있는데, 먼저 경력의 주체는 개인이다. 기간에 대하여 Werther와 Davis(1989)는 '직업생활' 동안이라는 한정적 기간을 명시하였다. 그러나 대부분의 연구자들이 기간에 대하여 '일생' 혹은 '삶'이라고 제안함으로써, 한 개인의 '일생'에 걸쳐서 나타난다고 하였다. 마지막으로 대상은 일과 직무의 집합 개념으로 분석할 수 있다. 이것은 최근의 경력에 대한 개념이 일과 관련하여 생애 전체에 걸쳐서 한 개인이 얻게 되는 총체적인 경험으로 받아들여지는 것(김희경, 2005; 박규경, 2000; Arthur, Hall, & Lawrence, 1989; Greenhaus, 1987)을 뒷받침한다. 본 연구에서도 경력이란 한 개인이 전 생애 동안에 걸쳐 일과 관련해서 얻게 되는 총체적인 경험이라는 정의로 사용하고자 한다. 이미 경력에 관한 패러다임은 계속 전환되고 있다. 전통적인 경

력에 대한 개념은 위계적 조직 구조 안에서 종신고용이나 수직적 이동으로 인식되었다. 이에 개인은 한 조직 안에서 대부분의 경력을 보내며, 개인의 경력관리를 조직이 책임지는 형태였다(Betz, Fitzgerald, & Hill, 1989). 그러나 거센 경영환경 변화 속에 조직구조도 변화되어(Miles & Snow, 1996) 많은 조직들이 수평적 구조를 지향하고, 노동시장에서의 시장가치를 기초로 거래적 고용계약이 증가 추세이다. 이에 따라, 개인의 관점에서 자신의 직무와 관련한 다양한 조직으로의 고용가능성을 높이는 것이 관심사가 되었다. 이러한 경향과 관련하여 프로틴 경력(protean career) 개발이 요구되고 있다. Hall(1976)이 제시한 개념인 프로틴 경력은, 어떤 존재로든 변할 수 있는 그리스 신화에 나오는 바다의 신 프로테우스의 이름에서 유래한 것으로, 어떠한 환경에서든지 자유자재로 변신할 수 있는 능력을 갖춘 경력을 의미한다. 프로틴 경력은 단순히 어느 하나의 기업이나 조직 안에서 발생하는 것이 아니며(Hall, 1976), 기존의 전통적 개념의 경력과 비교했을 때, 기업이나 조직이 아닌 개인 스스로, 자신의 경력을 관리하고, 자유와 성장을 자신의 핵심 가치로 삼으며, 성공의 기준은 경제적 보상이나 승진과 같은 객관적인 사실보다도 본인이 느끼는 자부심, 성취감과 같은 심리적 성공을 중시한다.

역량

역량(competency)이라는 개념은 심리학 영역에서 출발되어졌고, Harvard 대학의 사회심리학자인 McClelland가 1973년에 최초로 체계화하였다고 알려져 있다. Boyatzis(1982)는 역량이란 한 개인이 어떤 특정 역할을 수행하는 데

있어, 성공적인 결과를 달성하는, 그 개인이 지니고 있는 내재적인 특성이라고 하였고, McLagan(1989)은 직무나 역할 수행을 함에 있어 뛰어난 성과를 내는 사람과 관련된 개인의 능력적인 특성으로 역량을 정의하였고, 또한 Green(1999)은 직무 목표를 달성하는 데 필요한 측정 가능한 업무 관련 습관과 개인적인 기술이라고 역량을 정의하였다. 다시 말해, 어떤 특성이 현실적으로 의미 있는 미래직무성과를 예측할 수 없다면 그것은 역량이라고 부를 수 없다. 역량에 관한 연구에서 현재까지 가장 광범위하게 사용되고 있는 것은 McLagan의 연구인데, 업무수행 능력이 우수한 사람과 그렇지 못한 사람과의 개인적인 차이를 규명하는 것으로써, 역량이 조직원의 선발이나 승진 그리고 조직원 훈련이나 개발 등에 활용될 수 있으며, 새로운 가치나 기술 적용하는 문제, 유연한 직무의 재설계, 경영전략과 일상적인 업무를 연결하는 문제, 일상 업무를 수행함에 있어 자기통제 문제 등을 해결해 줄 수 있다고 한다(McLagan, 1997; 김선준, 2000). 다시 말하자면, 역량에 관한 연구는 기본적으로 일과 관련된 연구와 일을 수행하는 개인특성에 관련한 연구로 나눌 수 있다. 일 관련 연구는 과업(task), 결과(result), 결과물(output)을 중심으로 연구하고, 개인특성에 관련한 연구는 개인의 지식과 기술 그리고 가치, 성향, 몰입정도 등과 같은 능력을 중심으로 연구하는 것이다(McLagan, 1997; 김선준, 2000). 역량에 관한 국내연구도 활발히 이루어지고 있는데, 그 중 대표적인 몇 가지를 살펴보면 다음과 같다. 임성현(2003)은 그의 연구를 통해 역량의 확대수준이 직무만족과 직무몰입 그리고 직무성과에 긍정적인 영향을 미치는 것을 검증하였으며, 직무의 특성이 직무 자율성이 높

을수록 역량의 확대 수준은 직무만족에 더욱 긍정적인 영향을 준다고 하였다. 진주현(2006)의 표준역량모델 개발에서 서비스 업종이나 관리직군에서는 개인의 내재적 특성과 동기가 중요한 업무의 특성상 직원들의 업무태도를 가장 비중이 높은 평가요소로 활용하는 것으로 나타났다. 전체적으로는 지식과 기술요인에 대한 비중이 낮은 것으로 나타났는데, 이는 역량에 대한 일반적인 개념에서 나타나듯이 성공적인 직무 수행을 위해 요구되어지는 역량들은 기초적인 업무지식이나 단순한 기술이라기보다는 직접적으로 성과와 연결될 수 있고, 새로운 가치를 만들어 낼 수 있는 역량들이 더욱 중요하게 제시되고 있다.

정명기(2010)는 “대학생의 핵심역량, 대학생 활 적응, 진로태도성숙의 관계에 대한 연구”에서 핵심역량은 대학생활 적응 및 진로태도성숙의 요인과 대부분 정적 상관관계를 보였다. 장유희, 이상호(2009)는 대학생의 핵심역량과 대학생활 적응 그리고 진로태도성숙의 관계 연구를 통해 취업할 때에 갖춰야 할 핵심 역량요소들을 도출하고 이 핵심 역량 요소들과 취업은 물론 구직성과와의 관계를 검증하였는데, 개인역량은 구직성과에 중요한 영향 요인으로 나타났다.

이상의 선행연구를 살펴본 바와 같이 조직구성원으로서의 개인역량이 직무만족이나 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구가 대부분이며, 개인역량이 개인의 경력개발에 필요한 요인에 미치는 영향에 관한 연구는 소수에 불과하다.

경력 기반 역량분석 코칭프로그램

본 연구의 코칭프로그램은 이직의도가 있는

재직자 또는 구직의도가 있는 실업자 중 2~3년 이상의 직무경험이 있는 사람들을 대상으로 효과적인 경력개발을 돕기 위하여 설계되었다. 성인의 경력개발을 위한 세대별 고용서비스 연구(한국고용정보원, 2013)에 따르면, 우리나라 성인들의 경력개발 장애 요인으로 자신의 자격이나 능력 부족에 대한 인식, 내가 원하는 일이 무엇인지 잘 모름, 무엇을 해야 할지에 대한 막연함 등을 호소하였는데, 본 연구 대상자들의 주 호소 문제도 별반 다르지 않았다. 따라서 성인들의 경력개발을 돕기 위하여, 가장 먼저 자신이 미래에 어떤 일을 하고 싶은지, 자신이 어떤 일을 잘 할 수 있는지 파악할 수 있도록 지원하는 것이 효과적일 수 있다고 판단하였다. 결국 자신이 원하는 일이 무엇인지 알기 위해서는 직업과 일이 자신에게 어떤 의미이고, 어떤 가치를 충족시켜주는지 인식하는 것이 중요한데 이러한 인식은 자신의 경력정체성 확립에 중요한 영향을 미친다. 이를 위해 코칭프로그램 중 두 번의 회기에서 직업심리검사와 자신의 직업선택과 직무경험을 통해 직업과 일에 대한 자기인식 및 가치를 탐색함으로써 자신이 원하는 일이 무엇인지에 대한 명확한 인식을 돕고자 하였다. 또한, 자신이 잘 할 수 있는 일이 무엇인지 파악하기 위하여 코칭프로그램 중 세 번의 회기에서 과거의 직무경험을 통해 습득한 지식, 스킬, 태도, 그리고 성과 등을 구체적으로 분석함으로써 자신의 강점과 보완점 그리고 의미 있는 성취경험 등을 재확인하는 과정을 통하여 자신의 역량을 제대로 인식할 수 있도록 하였다. 역량이란 뛰어난 성과와 관련된 행동특성으로, 직무경험을 통해 길러진 자신의 강점과 보완점을 체계적으로 인지하고, 이를 기반으로 자신이 무엇을 잘 할 수 있는지

에 대한 확고한 인식을 돕도록 하였다. 이와 같이, 경력 기반 역량분석 코칭프로그램은 성인들의 경력정체성을 향상시키고 자신의 인식된 역량을 기반으로 구체적이고 도전적이며 자율적인 경력계획을 세울 수 있도록 돕기 위한 1:1 개인 코칭프로그램이다.

경력정체성

경력정체성(career identity)은 개인의 동기, 관심, 경력 역할수행 역량과 관련된 의미 구조로서, 경력 경험 및 열망에 대해 일관된 방향을 제시해 준다(Meijers, 1998). 경력정체성이란 경력 환경 속에서 나는 누구인지 그리고 자신의 목표나 성격, 가치와 믿음 등을 포함하는 개념으로 자기 평가 및 자신과 관련된 피드백을 수용하고 명확한 자기 인식을 형성함과 본인의 자아상을 가장 적합한 형태로 변화시킬 수 있는 능력이다. 이것은 자신의 가치를 탐색하고, 자신의 역할 또는 그 외 다른 자질과 상황변화에 맞춰 자아에 대한 인식을 자발적으로 수정하는 등의 행동들과 관련이 있다(Hall & Moss, 1998).

Fugate, Kinicki와 Ashforth (2004)는 경력 정체성에 대해 경력 환경에서 개인이 자신의 관심과 능력 그리고 가치에 따라서 자신에게 가능한 경력 기회들을 탐색하는 인지적인 나침반에 비유하고 있다. 이것은 개인 자신의 과거나 현재뿐만 아니라, 미래에 대한 방향의 제시도 함께 포함하는 장기적인 개념이라고 볼 수 있다. 그렇기 때문에 경력 정체성은 단순한 직업적인 경험의 합이 아니라, 그 경험을 보다 더 유용하고 의미 있는 자신의 자산으로 만들어 나가는 것이라고 할 수 있다. 경력 정체성의 이러한 인지적인 특성은 지식과 스킬,

능력 등의 개인적인 차별성을 융화시킴으로써 개인의 고용가능성을 증대시키는 역할을 해 줄 수 있다. Law, Meijers와 Wijers(2002)는 경력 정체성의 발전을 위해 다음의 7가지 사항에 대해 강조하고 있다. ① 경력에 있어 개인적인 가치 배양, ② 다른 사람들과 차별화된 자아 개발, ③ 자신의 인생이야기 개발, ④ 자신만의 의미 있는 경험 구축, ⑤ 자신의 관점 구성, ⑥ 타인과의 관계 속에서 내면의 삶 구성, ⑦ 자신이 경험하는 모든 것들을 자신의 가치와의 연결 등이다. 이처럼 경력 정체성은 경력 경로 과정 중에 개인적인 열망과 목표를 제공해주는 동시에 경력과 연관된 경험들의 과거, 현재, 미래에 대한 의미를 부여하고 지속적으로 유지되도록 해준다(Fugate et al., 2004). 더 나아가서 인생의 혼란스러운 상태에서 개인이 자신의 과거 경험들을 재구성한 후, 비판적인 관점으로 직업적인 가치를 조명할 수 있게 해 준다. 이렇듯 경력 정체성은 개인의 경력 성공을 위하여 가치를 부여하고, 자기주도적 경력 관리에 대한 방향을 제시해 준다고 할 수 있다(Hall, 2002; Hall & Chandler, 2005).

지금까지 말한 바와 같이, 경력 정체성은 개인이 자신의 가치에 따라서 경력을 성장시켜 나가기 위한 인지적인 방향을 제시해 줄 수 있다. 또한 개인적인 자원을 집중시켜 개인의 경력 성공에 중요하게 작용할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 개인의 경력을 토대로 향상된 역량을 분석할 수 있는 코칭 프로그램을 개발, 적용하여, 경력 경험에서의 자신의 강점과 동기 요인 및 가치 그리고 자신이 되고자 하는 목표에 관한 구체적이고 명확한 관점을 지니도록 함으로써 명료한 자기 인식을 형성하는 것은 물론, 개인 스스로 자신의 자

아상을 가장 적합한 것으로 변화시킬 수 있도록 하는 경력정체성 향상을 도와 개인의 경력 개발에 기여하고자 하며 다음과 같은 가설을 세운다.

가설 1. ‘경력기반 역량분석 코칭프로그램’은 개인의 경력정체성 향상에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

경력계획

경력의 전통적인 개념에서는 개인의 경력을 조직이 통제하고 주도하였다. 즉, 조직 차원의 경력관리가 경력개발의 무게중심이었다는 것이다. 그러나 급속한 환경의 변화에 따라 프로틴 경력이 대두되면서 경력에 대한 개인의 책임과 이를 위한 지속적인 학습이 강조되고 있다. 개인차원의 경력계획의 중요성이 확대되고 있다. Feldman(1988)은 ‘경력계획은 경력에 관한 자신의 능력과 자신에게 가능한 경력 기회들에 관한 정보 수집 그리고 이것을 근거로 경력목표를 설정하고 설정한 목표를 달성하기 위해 부단하게 노력하는 하나의 과정으로 이해할 수 있다.’ 라고 하였다. Shein(1996)은 경력계획이란 개인이 주체가 되어 스스로 경력목표를 설정하고 그 설정된 목표를 달성하기 위해 계획하는 행동과정 또는 수단으로 정의하였다. 이수진(2009)은 경력계획을 개인이 주체적으로 자신의 경력으로부터 원하는 바를 바탕으로 목표를 설정하고 이를 성취하기 위해 필요한 일련의 단계 또는 과정으로 정의하였다. 김희자(2011)는 경력계획이란 개인이 주체가 되어 경력목표를 설정하고 스스로 설정한 목표를 성취하기 위해 준비, 노력하는 과정이라고 정의하였다. 지금까지 살펴

본 바와 같이, 경력계획이란 개인이 자신의 경력목표를 스스로 설정하고, 설정한 목표의 성취를 위하여 조직화하는 행동과정이다. 즉, 경력계획은 목표설정과 목표의 성취를 위한 준비과정이라 할 수 있다. 그러므로 효과적으로 목표를 설정하고, 이를 통해 경력성공에 영향을 미치기 위해서는 효과적 성과를 내기 위한 목표의 속성에 대한 이해가 선행되어야 한다(김희경, 2005). Locke(1968)는 '목표설정이론에서 개인의 성과가 그의 목표에 의해서 결정된다.' 라고 하였다. 설정된 목표는 개인의 관심 및 행동지표를 제공하고, 개인으로 하여금 지속적인 노력과 목표달성을 위한 전략을 개발하도록 동기를 유발하여 직접적으로 개인의 활동을 조절하는 역할을 한다는 것이다. 초기 목표설정이론의 초점은 목표의 특성이 어떠한 때 성과가 높아지는가를 이해하는데 있었다(백기복, 2002). 목표의 특성 중 도전성과 구체성 그리고 자율성이 성과를 예측할 수 있는 주요한 변수이다. Steers(1984)는 목표설정이론의 연구와 같은 맥락에서, 상황이나 개인의 차이에 의한 영향을 받기는 하지만 구체적이면서 도전 의식을 촉발시키며, 목표달성에 대한 피드백이 있고, 자율적으로 수립된 목표가 성과를 유발시킨다고 말하였다. 김희경(2005)은 앞서 목표설정이론을 통하여 효과적인 경력계획의 속성을 목표의 구체성과 도전성 그리고 자율성 등으로 구분하였다. 최근 경력계획에 대한 많은 실증적 연구-구도희(2010), 김희경(2005), 김희자(2011), 이수진(2009), 허선주, 구도희, 박인우(2009)-들을 통해 구체성, 도전성 그리고 자율성과 같은 경력계획의 속성이 경력성공에 영향을 미친다는 것이 입증되었다. 이에 따라, 본 연구에서는 김희경(2005)이 제시한 효과적인 경력계획을 위

한 속성, 즉 구체성과 도전성 그리고 자율성을 적용하기로 하였으며, 각각에 대하여 살펴보고자 한다.

경력계획의 구체성이란 성취하고자 하는 경력목표를 얼마나 상세하게 수립하는가의 정도를 의미하며, 이는 경력목표 및 목표의 작업기한, 방법, 우선순위가 명확히 제시되는 정도를 알 수 있다(김희경, 2005).

경력계획의 도전성이란 성취하고자 하는 경력목표를 수행하는 과정 중에 요구되는 기술의 숙달 정도와 성취하고자 하는 경력에서 수행하는 과업의 난이도를 의미한다(김희경, 2005).

경력계획의 자율성이란 성취하고자 하는 경력목표를 수행하기 위해 개인이 그 계획을 주체적으로 수립한 정도를 말한다(김희경, 2005).

따라서 본 연구에서는 과거 개인의 경력을 토대로 향상된 역량을 분석 할 수 있는 코칭 프로그램을 개발, 적용하여, 경력에 근거한 자신의 역량 파악과 개인이 선택할 수 있는 경력기회에 대한 객관적인 정보를 수집하고, 이를 토대로 개인이 스스로 경력목표를 설정하고, 설정된 목표를 달성하도록 경력계획 향상을 도와 개인의 경력개발에 기여하고자 하며 다음과 같은 가설을 세운다.

가설 2. 경력기반 역량분석 코칭프로그램은 경력계획의 구체성을 증가시킬 것이다.

가설 3. 경력기반 역량분석 코칭프로그램은 경력계획의 도전성을 증가시킬 것이다.

가설 4. 경력기반 역량분석 코칭프로그램은 경력계획의 자율성을 증가시킬 것이다.

방 법

연구대상

본 연구는 서울, 경기도에 거주하는, 이직의도가 있는 재직자 또는 구직의도가 있는 실업자 중, 직업경력 2~3년 이상인 일반인을 대상으로 하였다. 연구자의 연구 참여자 모집 안내문을 통하여 프로그램 참여를 희망하는 16명의 지원자를 모집하였다. 그 중 선착순 8명을 실험집단으로 구성하였고, 나머지 8명은, 본 연구가 모두 끝난 시점에 코칭을 진행하는 조건에 동의 후, 통제집단으로 선정하였다. 실험집단 8명 중 1명(남성)은, 5회 코칭 후 개인사정으로 실험집단에서 자진 탈퇴하였다. 따라서 최종 인원은 실험집단 7명, 통제집단 8명이었다.

연구설계

본 연구는 경력 기반 역량 분석 코칭 프로그램을 실시하는 실험집단과 아무 처치도 하지 않는 통제집단을 대상으로 사전-사후-추후 검사로 구성하였다. 실험집단에는 코칭프로그램을 실시하였고, 코칭프로그램은 총 8회기로, 각 회기당 2시간씩, 주 1회 실시 하였다. 경력 기반 역량 분석 코칭프로그램의 효과성을 검증하기 위하여 프로그램 실시 전 오리엔테이션에서 실험집단에 사전검사를 실시하였고, 프로그램 실시 후, 사후검사를 진행하였다. 통제집단에는 어떤 프로그램도 실시하지 않고, 실험집단과 동일한 시기에 사전, 사후검사를 실시하였다. 또한 프로그램의 효과성이 지속되는지 알아보기 위하여 프로그램 종료 후 5주차에 두 집단 모두에게 추후검사를 실시하였다.

측정도구

경력정체성

경력 정체성은 경력 경로에서 자신의 가치와 관심 그리고 역량에 따라 자신의 경력을 형성해 나갈 수 있도록 인지적인 방향을 제시해주고, 의미 있는 경험과 열정을 통하여 다양한 기회를 탐색할 수 있게 해준다. 경력 정체성의 측정은 Verbruggen과 Sels(2008)의 연구(Cronbach α 값 .84)에서 제시된 문항들을 사용하였다. 이 척도는 변화에 대한 수용 정도와 경력 경로에 있어 실패와 성공에 대한 책임감의 인식 정도를 측정하는 12문항과 경력 경로에서 자신의 가치와 관심 그리고 자신의 강점과 약점에 대한 인식수준을 측정하는 6문항으로 이루어져 있다. 총 18문항 중에서 본 연구의 대상자들은 자신의 자격이나 능력 부족에 대한 인식, 자신이 원하는 일이 무엇인지 잘 모르고, 그에 따라 무엇을 해야 할지에 대한 막연함을 주로 호소하였기에, 이에 대한 코칭 프로그램 효과성 측정을 위하여 자기 인식에 관한 6문항을 번역하여 사용하였다. 리커트 5점 척도로 측정하였고, 설문 문항의 신뢰도를 측정된 결과 경력정체성 척도의 Cronbach's α 값은 0.87로 나타났다.

경력계획

경력계획이란 개인이 주체가 되어 스스로 경력목표를 설정하고 그 설정된 목표를 달성하기 위해 계획하는 행동과정 또는 수단을 말한다(Schein, 1996). 본 연구에서는 경력계획을 자기 자신이 성취하고자 하는 직업과 일의 분야, 지위 등을 설정하고 이를 이루기 위해 수립하는 행동으로 정의하였다. 이론적 배경에서 설명한 것처럼 김희경(2005)이 개발한 경력

계획 척도를 사용하였다. 경력계획의 속성으로 구체성과 도전성 그리고 자율성으로 구분하여 9개의 항목으로 구성하였고, 리커트 7점 척도로 측정하였다. 각 하위요인별 문항은 구체성 관련 3문항, 도전성 관련 4문항, 자율성 관련 2문항으로 이루어져 있다. 설문 문항 전체의 신뢰도를 측정한 결과 경력계획 척도의 Cronbach's α 값은 0.89로 나타났다.

경력 기반 역량분석 코칭프로그램의 개발 및 실시

경력기반 역량분석 코칭프로그램은 이직의도가 있는 재직자 또는 구직의도가 있는 실업자 중 2~3년 이상의 직무경험이 있는 사람들을 대상으로, 개인의 경력개발에 있어 중요한 요인인 경력정체성과 경력계획에 미치는 영향을 알아보고, 그 효과성을 검증하는데 초점을 두었다.

코칭프로그램은 회기 당 120분으로 주 1회 총 8회로 구성하였고, 오리엔테이션 1회, 코칭 프로그램 6회 그리고 코칭프로그램 종료 5주 후 추후설문과 코칭 1회를 총 4개월에 걸쳐 개인 코칭으로 실시하였다. 1회기에서는 코칭에 대한 피코치의 기대와 요구사항을 확인하고, 코칭프로그램에 대한 설명과 함께 역량의 개념에 대해 설명한다. 2회기에서는 직업선택 유형 및 성격적 특성에 근거한 자신의 행동패턴 및 성공/실패 사례 그리고 실제 생활에서 드러나는 자신의 강점 및 보완점을 탐색한다. 3회기에서는 주요능력 효능감 검사와 직업가치관 검사결과를 중심으로 자기효능감 및 가치관의 특성에 근거한 자신에 대한 이해와 통찰을 돕고, 2회기에 이어 과거 경험에서의 성공/실패사례, 실제 생활에서 드러나는 강점과

보완점 탐색하기를 진행한다. 3회기와 4회기에서는 피코치의 과거 및 현재의 직무경험 및 전문성을 분석하고, 경력 경로 과정 중 습득한 역량 즉, 지식, 스킬, 태도를 탐색한다. 5회기와 6회기에서는 과거 및 현재의 직업경험 중에서 성공 경험과 비록 실패하였으나 자신에게 의미 있는 경험들을 탐색하고, 상황, 목표, 노력, 결과, 교훈 순으로 자신의 사례를 정리하도록 한다. 사례가 정리되면 관련된 역량을 매칭한다. 6회기 후반부와 7회기에 걸쳐 피코치가 인식한 여러 경력기회에 대한 정보를 수집한 후, 그 정보를 근거로 피코치가 자신의 경력목표를 설정하고 그에 따른 행동계획을 수립하도록 한다. 7회기 후반부에서는 경력목표를 위한 실행, 예를 들어 피코치가 스스로 찾은 자신의 역량에 근거한 자기소개서 등을 작성해본다. 8회기에서는 코칭프로그램의 지속효과를 확인하기 위하여 추후 진단을 실시하였고, 프로그램 종료 이후 자신의 경력계획 실천 여부와 실행과정에서의 어려움에 대해 나누고 대처방안을 세운다.

이처럼 2~6회기는 경력 경험을 통한 자신의 강점과 동기 요인 그리고 가치 및 자신이 되고자 하는 목표에 대한 명확한 관점을 지니도록 하여 자기 인식의 강한 형성은 물론, 본인의 자아상을 가장 적합한 것으로 변화시킬 수 있도록 하였고, 6~8회기는 경력에 근거한 자신의 역량 분석과 자신이 선택할 수 있는 경력기회에 대한 객관적인 정보를 수집하고 이를 토대로 성취 가능한 경력목표를 설정하고, 설정된 목표를 달성하기 위한 구체적인 방안들을 수립하도록 프로그램을 구성하였다. 각 코칭 회기의 구체적인 내용은 표 1과 같다.

표 1. 경력기반 역량분석 코칭프로그램의 구성과 내용

회기	목표	세부 내용
1회기	코칭프로그램의 이해 (그룹 진행)	- 사전진단 (경력정체성, 경력계획) - 역량의 개념 및 경력기반 역량분석 코칭프로그램 설명 - 코칭 프로그램 참가 동의서 작성 - 코칭에 대한 피코치의 기대와 요구사항 확인 - 직업선택도 검사 I형 실시 안내
2회기	자기 평가 및 자기 인식 형성 (개인역량)	- 직업선택도 검사 해석 및 자기 탐색 실시 - 직업선택도 및 성격적 특성에 근거한 자신의 행동유형 및 성공/실패사례 그리고 실제 생활에서 드러나는 강점/약점 탐색하기 - 주요능력 효능감검사 및 직업가치관검사 실시 안내 - 과제 : 오늘 탐색 내용 보완하여 기록하기
3회기	도출을 위한 심리검사 활용)	- 주요능력 효능감검사 및 직업가치관 검사 해석 및 자기탐색 실시 - 자기효능감 및 가치관의 특성에 근거한 자신의 특성 및 성공/실패사례, 실제 생활에서 드러나는 강점/약점 탐색하기 - 일의 의미와 일에 대한 동기 탐색하기 - 과제 : 오늘 탐색 내용 보완하여 기록하기
4회기 ~ 5회기	경험 업무 분석을 통한 자신의 역량	- CCP(Career Competency Performance) 분석 및 노사발전재단 사무직 퇴직예정자 프로그램 중 경력 분석 워크시트를 활용한 직무 및 경력 분석하기 - 경력 경로 과정 중 습득한 역량(지식, 스킬, 태도) 탐색하기 - 과제 : 자신의 직무경험 정리하기
5회기 ~ 6회기	도출하기	- 직업경험 중 성공 경험 탐색하기 - 자신만의 의미 있는 경험 탐색하기 - 상황, 목표, 노력, 결과, 교훈 순으로 자신의 사례 정리하기 - 사례와 관련된 역량 매칭하기 - 과제 : 다른 사례 분석 5건 이상 정리하기
6회기	경력목표 및 행동계획 수립하기/ 경력목표를 위한 실행	- 경력기회에 대한 정보 수집하기 - 목표설정 및 행동계획 수립하기 - 과제 : 자신의 경력계획에 대한 정보 및 구체적인 행동계획 정리하기
7회기	경력목표를 위한 실행	- 역량에 근거한 자기소개서 작성하기 (예시) - 사후진단 (경력정체성, 경력계획)
8회기	지속효과 확인하기	- 5주 후 추후진단 (경력정체성, 경력계획) - 프로그램 종료 이후 자신의 경력계획 실천여부와 어려움 나누기

자료분석

본 연구에서는 경력 기반 역량 분석 코칭 프로그램의 효과성을 분석하기 위해 양적 자료 분석을 사용하였으며 양적 자료 분석은 SPSS Window 21.0 프로그램을 사용하였다. 먼저 경력정체성 척도 그리고 경력계획 척도의 하위요인별 신뢰도를 분석하기 위해 Cronbach's α 값을 측정하였다. 실험집단과 통제집단의 동질성 검증을 위하여 두 가지 종속변인의 사전검사 점수에 대해 독립표본 t -검정을 실시하였다. 코칭프로그램의 효과성 검증을 위하여 경력정체성과 경력계획(구체성, 도전성, 자율성)의 사전, 사후검사에 대한 시점과 집단 간의 주 효과 및 상호작용 효과를 살펴보기 위한 2원 혼합변량분석(Mixed ANOVA)을 실시하였다. 마지막으로 코칭프로그램 효과의 지속성 여부를 검증하기 위하여 실험집단의 종속변인에 대한 사전, 사후, 추후검사 점수의 상호 평균차이를 파악하는 일원반복측정(one-way ANOVA)과 대응표본 t -검정을 실시하였다.

결 과

본 연구의 효과성 검증을 위해 코칭프로그램에 참가하기 전에 실험집단과 통제 집단의 경력정체성과 경력계획(구체성, 도전성, 자율성)에 대한 동질성 여부를 파악하기 위한 독립표본 t -test를 실시한 후, 사전, 사후에 대한 시점과 실험, 통제 집단 간 상호작용효과를 검증하였다. 그리고 프로그램 종료 후 효과 지속성을 검증하기 위해 실험집단의 사후, 추후 검사의 시점 간 차이를 검증하였다.

프로그램 실시 사전 차이 검증

본 연구는 실험집단 7명과 통제집단 8명으로 구성되어 있다. 집단 간 동질성 검증을 위하여 코칭프로그램을 적용하기 전 실험집단과 통제집단의 경력정체성과 경력계획(구체성, 도전성, 자율성)에 대한 사전검사 결과로 독립표본 t -검정을 실시하였다. 결과는 경력정체성에 대한 실험집단과 통제집단 간 사전검사 차이($t=1.86, p=.09$)는 유의미한 차이를 보이지 않았고, 경력계획 하위요인별 차이는 경력계획-구체성($t=0.84, p=.42$), 경력계획-도전성($t=-0.04, p=.97$), 경력계획-자율성($t=-0.16, p=.88$) 모두 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 따라서 실험집단과 통제집단은 차이가 없는 동질 집단으로 볼 수 있다.

프로그램 효과 검증

본 연구에서 실시한 코칭프로그램이 경력정체성과 경력계획(구체성, 도전성, 자율성)에 미치는 영향을 검증하기 위하여 실험집단과 통제집단의 사전, 사후검사 시점과 집단 간 주 효과 및 상호작용 효과를 알아보기 위해 2원 혼합변량분석(Mixed ANOVA)을 실시하였으며 결과는 표 2와 같다.

경력정체성에 대한 시점 * 집단에 따른 상호작용효과($F=291.21, p=.000$), 경력계획-구체성의 상호작용효과($F=193.15, p=.000$), 경력계획-도전성의 상호작용효과($F=138.25, p=.000$), 경력계획-자율성의 상호작용효과($F=24.82, p=.000$) 모두 통계적으로 유의미한 결과를 나타내었다.

이러한 결과를 바탕으로 실험집단과 통제집단의 사전, 사후검사 평균추세 그래프를 도출해보면 경력정체성은 그림 1과 같이 통제집단은 사전검사 평균 2.67에서 사후검사 평균 2.42로 0.25점 감소되었고, 실험집단은 사전검

표 2. 종속변인의 주 효과 및 상호작용 효과 분석

	종속변인	제Ⅲ유형 제공합	자유도	평균제곱	F
시점	경력정체성	4.13	1	4.13	163.15***
	경력계획-구체성	15.88	1	15.88	172.83***
	경력계획-도전성	18.07	1	18.07	132.86***
	경력계획-자율성	2.11	1	2.11	31.88***
집단	경력정체성	5.11	1	5.11	92.51***
	경력계획-구체성	14.36	1	14.36	60.87***
	경력계획-도전성	19.012	1	19.02	70.18***
	경력계획-자율성	1.97	1	1.97	2.94
시점 * 집단	경력정체성	7.38	1	7.38	291.21***
	경력계획-구체성	17.75	1	17.75	193.15***
	경력계획-도전성	18.81	1	18.81	138.25***
	경력계획-자율성	1.64	1	1.64	24.82***

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

표 3. 실험집단과 통제집단의 종속변인에 대한 사전, 사후 평균과 표준편차

종속변인	통계	실험집단 (N=7)			통제집단 (N=8)		
		사전	사후	추후	사전	사후	추후
경력정체성	평균	2.5	4.24	4.21	2.67	2.42	2.27
	표준편차	0.1	0.3	0.44	0.22	0.13	0.18
경력계획-구체성	평균	2.43	5.43	5.33	2.58	2.5	2.58
	표준편차	0.32	0.57	0.94	0.39	0.31	0.39
경력계획-도전성	평균	2.57	5.71	5.43	2.56	2.53	2.56
	표준편차	0.37	0.49	0.98	0.42	0.51	0.42
경력계획-자율성	평균	4.36	5.36	5.29	4.31	4.38	4.31
	표준편차	0.38	0.38	0.39	0.59	0.83	0.59

사 평균 2.5에서 사후검사 평균 4.24로 1.74점 상승된 것으로 나타났다. 경력계획-구체성, 경력계획-도전성, 경력계획-자율성에서도 경력정체성과 동일한 추세로 나타났다.

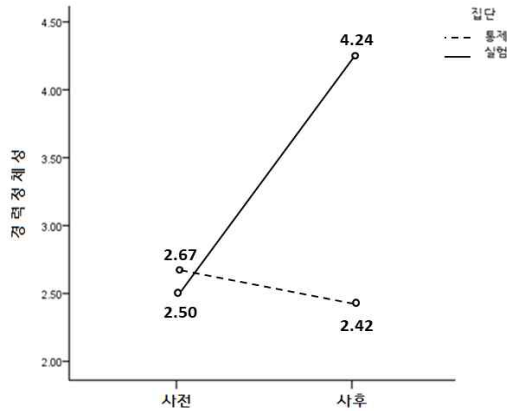


그림 1. 경력정체성의 집단 간 사전-사후검사 평균 추세 그래프

프로그램 효과 지속성 검증

실험집단을 대상으로 코칭프로그램 효과의 지속성을 알아보기 위하여 일원반복측정(one-way ANOVA)과 대응표본 t-검정을 실시하여 경력정체성, 경력계획-구체성, 경력계획-도전성, 경력계획-자율성에 대한 사전-사후-추후 검사 간 유의미한 차이가 있는지를 검증하였고, 그 결과는 아래 표 4와 같다. 경력정체성에 대한 실험집단의 사전-사후-추후 검사 간 차이는 유의미한 결과를 보였다($F=155.38, p=.000$). 또한 경력계획-구체성에 대한 사전-사후-추후 검사 간 차이($F=83.63, p=.000$)와 경력계획-도전성에 대한 사전-사후-추후 검사 간

차이($F=69.88, p=.000$) 그리고 경력계획-자율성에 대한 사전-사후-추후 검사 간 차이($F=26.78, p=.000$) 모두 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

경력정체성, 경력계획-구체성, 경력계획-도전성, 경력계획-자율성에 대한 실험 집단의 사전-사후, 사후-추후, 사전-추후 두 점수 간의 유의미한 차이를 살펴보기 위하여 사전-사후-추후 검사 간 대응비교를 실시하였고, 결과는 경력정체성의 사전-사후 평균 차($p=.000$)와 사전-추후 평균 차 ($p=.000$)는 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났고, 사후-추후 평균 차 ($p=1.00$)는 유의미하지 않게 나타났는데, 이는 경력정체성에 대한 프로그램 효과성이 지속된다는 것을 보여준다. 경력계획-구체성의 사전-사후 평균 차($p=.000$)와 사전-추후 평균 차 ($p=.000$)는 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났고, 사후-추후 평균 차 ($p=1.00$)는 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 이는 경력계획-구체성에 대한 프로그램 효과성이 지속된다는 것을 보여준다. 또한 경력계획-도전성의 사전-사후 평균 차($p=.000$)와 사전-추후 평균 차 ($p=.001$)는 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났고, 사후-추후 평균 차 ($p=.517$)는 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 이는 경력계획-도전성에 대한 프로그램 효과성이 지속된다는 것

표 4. 실험집단의 사전-사후-추후검사 간 차이 검증

종속변인	제III유형 제곱합	자유도	평균제곱	F
경력정체성	13.91	2	6.95	155.38***
경력계획-구체성	40.71	2	20.35	83.63***
경력계획-도전성	42.29	2	21.14	69.88***
경력계획-자율성	4.36	2	2.18	26.78***

(* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$)

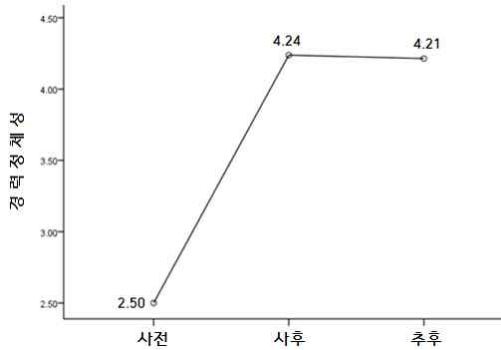


그림 2. 경력정체성에 대한 실험집단의 사전-사후-추후검사 평균추세 그래프

을 보여준다. 마지막으로 경력계획-자율성의 사전-사후 평균 차($p=.002$)와 사전-추후 평균 차($p=.011$)는 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났고, 사후-추후 평균 차 ($p=1.00$)는 유의미하지 않은 것으로 나타났는데, 이는 경력계획-자율성에 대한 프로그램 효과성이 지속된다는 것을 보여준다. 실험집단의 사전, 사후, 추후 검사의 평균추세 그래프를 그려보면 아래의 그림 2와 같고 경력계획-구체성, 경력계획-도전성, 경력계획-자율성에서도 경력정체성과 동일한 추세로 나타났다.

논 의

본 연구의 목적은 개인의 역량 파악에 중점을 둔, 경력기반 역량분석 코칭프로그램이 개인의 경력개발에 있어 중요한 요인인 경력정체성과 경력계획에 미치는 영향을 알아보고, 그 효과성을 검증하는데 있다. 본 연구의 결과에서 얻은 결론은 다음과 같다. 분석 결과 경력기반 역량분석 코칭프로그램은 경력개발의 주요 요인인 경력정체성과 경력계획의 구

체성, 도전성, 자율성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

본 연구결과를 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 경력정체성에 대한 코칭프로그램의 효과성 검증을 위한 실험집단과 통제집단의 사전-사후 검사 차이 검증에서 시점 * 집단의 상호작용 효과가 유의미하게 확인되었다($F=291.21$, $p=.000$). 실험집단의 사전-사후 점수를 비교해 보면 사전점수 평균 2.5에서 사후점수 평균 4.24로 1.74 상승한 반면, 통제집단은 사전점수 평균 2.67에서 사후점수 평균 2.42로 0.25 감소하였다. 이러한 결과는 ‘경력 기반 역량분석 코칭프로그램은 개인의 경력정체성 향상에 긍정적 영향을 미칠 것이다’라는 가설을 지지하는 것이다. 또한 코칭프로그램 효과의 지속성을 알아보기 위하여 프로그램 종료 후 5주 뒤에 추후검사를 실시하였다. 경력정체성의 경우, 실험집단의 사후점수 평균 4.24에서 추후점수 평균 4.21로 0.03 감소하였으나 실험집단의 사후-추후 검사 차이 검증에서 그 차이는 유의미하지 않은 것으로 나타났고($p=1.00$), 이는 경력정체성에 대한 코칭프로그램의 효과가 유지되었다고 볼 수 있다. 경력정체성이란 경력 환경 속에서 나는 누구인지 그리고 자신의 목표나 성격, 가치와 믿음 등을 포함하는 개념으로 자기 평가 및 자신과 관련된 피드백을 수용하고, 명확한 자기 인식을 형성함과 본인의 자아상을 가장 적합한 형태로 변화시킬 수 있는 능력이다. 이것은 자신의 가치를 탐색하고, 자신의 역할 또는 그 외 다른 자질과 상황변화에 맞춰 자아에 대한 인식을 자발적으로 수정하는 등의 행동들과 관련이 있다(Hall & Moss, 1998). 코칭프로그램을 통하여 자신의 직업흥미, 성격 특성, 주요능력 효능감과 직업 가치관 검사를 실시하였고, 평상시 자신의 생

각이나 행동특성이 검사 결과와 얼마나 부합하는지 생각해보고 다음 회기 전까지 계속 관찰한 내용을 기록해오도록 과제를 부여했다. 또한 경험업무 분석을 통한 자신의 역량을 파악해보고, 직무경험 중 자신이 성과를 냈던 사례를 통해 자신의 어떤 특성들이 그러한 성과를 내는데 도움이 되었는지 파악해보도록 하였다. 이러한 과정을 통한 깊은 자기 이해와 자신의 역량에 대한 인식 형성이 경력정체성에 긍정적인 영향을 미친 것으로 보인다.

둘째, 코칭프로그램의 경력계획의 구체성에 대한 효과성을 검증하기 위하여 실험집단과 통제집단의 사전-사후검사 차이를 검증한 결과, 시점 * 집단의 상호작용 효과가 유의미하게 확인되었다($F=193.15, p=.000$). 실험집단의 사전-사후 점수를 비교해 보면 사전점수 평균 2.43에서 사후점수 평균 5.43로 3.0 상승한 반면, 통제집단은 사전점수 평균 2.58에서 사후점수 평균 2.5로 0.08 감소하였다. 따라서 '경력 기반 역량분석 코칭프로그램은 경력계획의 구체성을 증가 시킬 것이다.'라는 가설은 지지되었다. 경력계획-구체성에 대한 코칭프로그램 효과의 지속성 검증결과, 실험집단의 사후점수 평균 5.43에서 추후점수 평균 5.33로 0.1 감소하였으나 실험집단의 사후-추후 검사 차이 검증에서 그 차이는 유의미하지 않은 것으로 나타났다($p=1.00$), 이는 코칭프로그램 효과의 지속성이 유지되었다고 볼 수 있다. 경력계획이란 개인이 자신의 경력목표를 스스로 설정하고, 설정한 목표의 성취를 위하여 조직화하는 행동과정이다. 즉, 경력계획은 목표를 스스로 설정하는 것과 자신이 설정한 목표의 성취를 위해 준비하는 과정이라 할 수 있다. 경력계획의 구체성이란 달성하고자 하는 경력목표를 얼마나 상세하게 설정하는가의 정도를 의

미한다(김희경, 2005). 이는 경력목표 및 목표의 작업 기한, 방법, 우선순위가 명확히 제시되는 정도를 알 수 있다(김희경, 2005). 코칭프로그램에서는 심리검사 및 경험업무 분석 과정을 통해 도출한 피코치의 경력기회들에 대해 각각의 정보를 수집해오도록 하였고, 수집된 정보와 자신의 특성 및 상황을 고려하여 시도해 볼 수 있는 목표를 장단기로 구분하여 설정하도록 하였다. 또한 설정된 각각의 목표에 대하여 구체적인 행동계획을 우선순위 및 기한을 정하여 세우도록 하였고, 행동계획 실행 시 예상되는 장애요인에 대한 대처방법도 작성하도록 하였다. 이러한 작업들이 경력계획의 구체성에 유의미한 영향을 미친 것으로 보인다.

셋째, 경력계획의 도전성에 대한 코칭프로그램의 효과성 검증을 위한 실험집단과 통제집단의 사전-사후검사 차이 검증에서 시점 * 집단의 상호작용 효과가 유의미하게 확인되었다($F=138.25, p=.000$). 실험집단의 사전-사후 점수를 비교해 보면 사전점수 평균 2.57에서 사후점수 평균 5.71로 3.14 상승한 반면, 통제집단은 사전점수 평균 2.56에서 사후점수 평균 2.53로 0.03 감소하였다. 따라서 '경력 기반 역량분석 코칭프로그램은 경력계획의 도전성을 증가 시킬 것이다.'라는 가설은 지지되었다. 경력계획-도전성에 대한 코칭프로그램 효과의 지속성은 실험집단의 사후점수 평균 5.71에서 추후점수 평균 5.43로 0.28 감소하였으나 그 차이가 유의미하지 않은 것으로 확인 되었으므로 ($p=.517$), 코칭프로그램 효과 지속성이 유지되었다고 볼 수 있다. 경력계획의 도전성이란 성취하고자 하는 경력목표를 수행하는 과정 중에 요구되는 기술의 숙달 정도와 성취하고자 하는 경력에서 수행하는 과업의 난이

도를 의미한다(김희경, 2005). 코칭프로그램에서 경력에 따른 경험업무 분석 및 역량 도출 작업과 설정된 목표에 따른 구체적인 행동계획 수립 시 예상되는 장애요인과 대처방안 논의를 통하여 실험집단의 참여자 전원이 자신감 향상을 피력하였다. 이러한 과정들이 경력계획의 도전성에 유의미한 영향을 미친 것으로 보인다.

마지막으로, 코칭프로그램의 경력계획의 자율성에 대한 효과성을 검증하기 위한 실험집단과 통제집단의 사전-사후검사 차이 검증에서 시점 * 집단의 상호작용 효과는 유의미한 것으로 확인되었다($F=24.82, p=.000$). 실험집단의 사전-사후 점수를 비교해 보면 사전점수 평균 4.36에서 사후점수 평균 5.36로 1.0 상승하였고, 통제집단 역시 사전점수 평균 4.31에서 사후점수 평균 4.38으로 0.07 증가하였다. 그러나 통제집단의 사전-사후 대응표본 t -검정 결과를 보면 그 차이가 유의미한 것으로 나타나지 않았고($t=-0.55, p=.60$), 실험집단과 통제집단 간 사후검사에 대한 독립표본 t -검정 결과에서는 그 차이가 유의미하게 나타났다고($t=-2.86, p=.01$). 이러한 결과는 '경력 기반 역량분석 코칭프로그램은 경력계획의 자율성을 증가 시킬 것이다.'라는 가설을 지지하는 것이다. 경력계획-자율성에 대한 코칭프로그램 효과의 지속성은 실험집단의 사후점수 평균 5.36에서 추후점수 평균 5.29로 0.07 감소하였으나 실험집단의 사후-추후 검사 차이 검증에서 그 차이는 유의미하지 않은 것으로 나타났으므로($p=1.00$), 코칭프로그램 효과 지속성이 유지되었다고 볼 수 있다. 경력계획의 자율성이란 성취하고자 하는 경력목표를 수행하기 위해 개인이 그 계획을 주체적으로 수립한 정도를 말한다(김희경, 2005). 즉, 외부의 자극에 의해

서 스스로 설정하는 목표로서 개인이 여러 가지 목표수준들 중에서 하나를 선택하는 경우를 말한다(백기복, 2002). 코칭프로그램에서 자기의 특성을 파악한 후, 피코치가 고려하는 여러 경력기회들에 대해서 정보를 수집하게 한 후, 자신의 특성이나 상황과 비교하여, 실질적으로 성취 가능한 목표를 설정하도록 하였다. 설정한 목표를 이루기 위한 과정 중에 나타날 수 있는 장애요인과 대처방안들도 함께 살펴봄으로써 피코치 스스로 실행 가능한 경력계획을 세울 수 있도록 하였다. 이러한 과정이 경력계획의 자율성에 긍정적인 영향을 미친 것으로 보인다.

본 연구가 가지는 학문적 의의는 다음과 같다.

첫째, 개인의 경력 기반 역량 파악이 경력 정체성과 경력계획(구체성, 도전성, 자율성) 향상에 미치는 효과를 실증적으로 검증한 연구이다. 경력개발에 있어 자신이 원하는 일이 무엇인지 모르거나 무엇을 해야 할지에 대한 막연함은 경력계획의 모호함을 증가시키고, 도전성과 주도성을 강화시키기 어렵게 만든다. 또한 자신의 능력을 과소평가함으로써 자신의 경력개발에 더욱 부정적인 요소를 더하는 피코치들을 어렵지 않게 만날 수 있다. 경력 기반 역량분석 코칭프로그램은 개인의 경력개발에 중요한 영향을 미치는 경력정체성과 경력계획(구체성, 도전성, 자율성)을 향상시키고자 하는 목적으로 개발된 코칭프로그램으로 크게 심리검사 해석 및 적용, 경험업무 및 사례 분석을 통한 역량 도출, 목표설정 그리고 실행 계획 수립 부분으로 구성되어 있다. 실험집단 대상자들은 모두 2년 이상의 직업경험을 가지고 있으므로, 자신들의 현재까지의 직업경력에 대한 경험업무 분석을 통해 자신들이 미처

인식하지 못했던 많은 직무전문성과 확장성을 발견할 수 있도록 도왔다. 마지막으로 사례분석을 통한 역량도출에서는 피코치들의 직업 현장이나 일상생활의 많은 경험들에서 자존감이나 자기효능감 혹은 실패를 통한 교훈을 얻게 된 사례들을 살펴보고 그러한 경험들을 통해 얻게 된 역량들을 매칭 할 수 있도록 하여 피코치들이 스스로 자신의 능력을 인지할 수 있도록 도왔다. 이러한 과정을 통해 경력개발의 주요 요인인 경력정체성과 경력계획에 있어 개인의 역량파악이 유의미한 영향을 미친다는 것을 검증하였다는 데 의의가 있다.

둘째, 기존의 개인역량과 경력개발 관련 요인과의 관계에 대한 국내 연구에서 다루어지지 않았던 경력개발 관련 요인을 연구에 사용하였다는 점이다. 기존의 개인역량에 관한 선행연구들은 개인역량이 조직에서의 직무만족이나 직무성과 또는 대학생들을 대상으로 구직성과나 대학생활 적응 및 진로태도성숙 등의 요인과의 관계에 관한 연구가 대부분이었다면, 본 연구에서는 개인역량과 관련된 요인으로 경력정체성과 경력계획(구체성, 도전성, 자율성)을 사용하여 개인역량 파악이 경력개발에 미치는 영향력을 밝혀냈다는 데 의의가 있다.

셋째, 기존의 국내 경력개발 관련 연구에서 다루어지지 않았던, 직업경험이 있는 실업자 및 재직자 등 일반인을 연구대상으로 선정하였다는 점이다. 앞서 설명하였듯이, 개인역량에 관련한 선행연구의 대부분이 조직구성원으로서, 개인역량이 직무만족이나 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구가 대부분이었으며, 개인역량이 개인의 경력개발에 필요한 요인에 미치는 영향에 관한 연구는 소수에 불과할 뿐만 아니라, 해당 연구 2개를 더 살펴본 결과

두 개 연구 모두 대학생들을 대상으로 구직성과나 대학생활 적응 및 진로태도성숙 요인과의 관계에 관한 연구였다. 본 연구에서는 기존의 연구에서 다루어지지 않았던, 2년 이상의 직업경험이 있는 현재 구직 중인 실업자 및 이직의사가 있는 재직자 등 일반 개인들을 연구대상으로 선정하여 개인역량 파악이 경력개발 요인에 미치는 효과성을 검증하였다는 데 의의가 있다.

본 연구가 가지는 실무적 시사점은 개인의 타고난 특성이나 직업경험을 통해 길러진 개인의 역량을 파악하는 것이 자신의 경력개발에 중요한 영향을 미친다는 것을 밝혀냈다는 것이다. 경력개발에 어려움을 호소하는 많은 성인들이 ‘자신이 원하는 일이 무엇인지 모름’, ‘무엇을 해야 할지에 대한 막연함’, ‘자신의 능력 부족’ 그리고 ‘관련 정보 부족’ 등을 주요 요인으로 말하고 있다. 자신의 경력개발에 있어 경제적 수단으로서의 의미뿐만 아니라 자신이 좋아하는 일, 자신이 잘 할 수 있는 일, 그리고 일에 대한 보상으로 어떤 가치가 충족되어야 하는지 등 개인의 특성 및 가치와 관련된 것들이 중요시 되고 있음을 알 수 있다. 따라서 자신의 경력개발에 대한 첫 단계는 자신의 특성을 파악하고, 지난 직업경험을 통해 배양된 자신의 역량을 객관적으로 파악하는 것이다. 자신이 무엇을 좋아하고, 잘 할 수 있는지, 경력에 있어 어떤 가치가 충족되어야 하는지 등이 구체적으로 파악 되어야 자신의 특성과 상황에 맞는 경력기회를 취사선택할 수 있고, 그에 따른 적절한 정보를 수집하고 실행계획을 수립할 수 있다.

본 연구의 결과를 바탕으로 연구의 제한점을 살펴보고, 그에 따른 향후 연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 구직을 희망하는 실업자 또는 이·전직을 희망하는 재직자 중 직업경험이 2년 이상인 일반인 대상으로 실험집단은 7명과 통제집단 8명의 인원을 대상으로 진행하였다. 따라서 연구대상 표본의 수가 적은 관계로 연구결과를 일반화하기에는 한계가 있다. 따라서 일반화된 연구결과를 도출할 수 있도록 표본의 수를 확장시킨 향후 연구의 필요성을 제언한다.

둘째, 본 연구의 참여자들은 서울, 경기 거주자들이었고, 참여자들의 남녀 비율은 실험집단이 여자 7명(100%), 통제집단은 여자 7명(87.5%), 남자 1명(12.5%)이었고, 연령비율은 실험집단이 20대 4명(57.1%), 30대 3명(42.9%), 통제집단은 20대 4명(50%), 30대 4명(50%)으로 전체 일반인 대상으로 일반화하기에는 제한이 있다. 따라서 추후 연구에서는 지방 도시를 포함한 지역적 확장과 남녀 비율과 연령대 비율을 고르게 배분하여 향후 연구를 진행해 볼 필요성이 있다.

셋째, 본 연구의 코칭프로그램 효과의 지속성을 검증하기 위하여 프로그램이 모든 끝난 후 5주가 지난 시점에 추후설문을 실시한 결과를 반영하였다. 따라서 5주 지속된 효과성을 검증한 본 연구의 결과를 일반화하기에는 한계가 있다. 향후 연구에서는 프로그램 종료 후 1개월, 3개월, 6개월이 지난 시점에서의 프로그램 효과 지속성을 검증할 필요가 있다.

넷째, 본 연구의 코칭프로그램에 참여한 대상자들의 대부분이 코칭의 회기를 늘렸으면 좋겠다는 의견을 피력했다. 직무 및 경력분석 단계나 사례분석을 통한 역량 도출의 단계에서도 코치와 함께 1~2회기 정도 더 작업을 하는 것이 훨씬 효과적일 것 같다는 의견과 함께 실행 계획을 세운 후, 제대로 실천할 수

있도록 코칭이 필요함을 강력히 제안했다. 실제로 2명 정도의 피코치는 실행계획을 세운 후, 부모님과 같은 중요한 타인의 제안이나, 지금까지 알지 못했던 직업에 대한 새로운 정보들을 듣게 되었을 때, 지금까지 코칭을 받아왔던 내용과 어떻게 통합시켜 자신의 경력개발에 적용할지 혼란스러웠다고 했다. 실제로 추후설문에서 이들의 경력정체성과 경력계획이 다소 하향 조정되었다. 따라서 자신의 경력개발에 대한 문제로 고민하는 대상자들에게 체계적이고 충분한 도움을 주기 위한 6개월 이상의 장기 프로그램을 설계하여 그 효과성을 검증할 필요가 있다.

참고문헌

- 공 탁 (2004). 개인역량이 개인성과와 고객만족에 미치는 영향분석. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 구도희 (2010). 경력계획과 조직 내 사회적 네트워크, 경력성공의 관계. 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 김선준 (2000). 영업직무 핵심역량 개발을 위한 교육요구 분석. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김희경 (2005). 경력계획의 속성이 경력 만족, 경력 몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 서울대학교 대학원석사학위논문.
- 김희자 (2011). 경력계획과 고객지향성과의 관계에서 경력몰입의 매개효과. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박규경 (2000). 경력계획이 경력만족, 경력몰입 및 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구: 조직지원을 조절변수로. 서강대학교 대학

- 원 석사학위논문.
- 박호득 (2008). 중소기업 근로자의 개인역량이 직무만족도에 미치는 영향. 동의대학교 대학원 석사학위논문.
- 백기복 (2002). 조직행동연구 (제3판). 서울: 창민사.
- 오인수 (2002). 일반적 자기효능감: 개념, 측정 관련 이슈와 인적자원관리 측면의 시사점. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 15(3), 49-72.
- 이수진 (2009). 경력계획과 일-삶의 균형이 경력 성공에 미치는 영향. 숙명여자대학교 대학원 석사학위 논문.
- 이영민 (2006). 개인의 역량이 직무성공에 미치는 영향. 건국대학교 대학원 석사학위논문.
- 임성현 (2003). 역량확대수준이 직무만족, 직무몰입 그리고 직무성공에 미치는 영향에 관한 실증적 연구. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 장욱희, 이상호 (2009). 대학생의 역량과 구직성과와의 관계에 관한 연구. 조직과 인사관리연구, 33(1), 31-59.
- 정명기 (2010). 대학생의 핵심역량, 대학생활 적응, 진로태도성숙의 관계에 대한 연구. 영남대학교 대학원 석사학위논문.
- 진주현 (2006). 표준역량모델 개발. 성신여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 한국고용정보원 (2013). 세대별 고용서비스 체계수립 연구보고서. <https://www.keis.or.kr/user/extra/main/2102/publication/publicationList/jsp/LayOutPage.do?categoryIdx=131&pubIdx=1613&onlyList=N>에서 2017. 9. 12 자료 얻음.
- 한상국 (2005). 생명보험사 영업관리자의 역량강화에 관한 연구. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 허선주, 구도희, 박인우 (2009). 조직구성원의 경력계획이 교육에 대한 태도에 미치는 영향. 인력개발연구, 11(1), 77-92.
- Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (1989). Generating new direction in career theory: The case for a trans-disciplinary approach. In M. B. Arthur, D. T. Hall & B. S. Lawrence (Eds.), *Handbook of career theory* (pp. 7-25). Cambridge: Cambridge University Press.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). The boundaryless career as a new employment principle, In M. B. Arthur & D. M. Rousseau, *The boundaryless career*, New York: Oxford University Press.
- Betz, N. E., Fitzgerald, L. F., & Hill, R. E. (1989). Trait-factor theory: Traditional cornerstone of career theory. In M. B. Arthur, D. T. Hall & B. S. Lawrence (Eds.), *Handbook of career theory* (pp. 26-40). Cambridge: Cambridge University Press.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Feldman, D. C. (1988). *Managing careers in organizations*. Glenview, Ill: Scott Foresman & Company.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social constructs its dimensions and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14-38.
- Gist, M. (1987). Self-efficacy: Implications for organizational behavior and human resources

- management, *Academic of Management Review*, 12, 472-485.
- Green, P. C. (1999). *Building robust competences: Linking human resource system to organizational strategic*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Greenhaus, J. H. (1987). *Career management*. New York: Dryden.
- Hall, D. T. (1976). *Careers in organizations*. Pacific Palisades, CA: Goodyear Publishing.
- Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Perspectives*, 10(4), 8-16.
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of vocational behavior*, 65(1), 1-13.
- Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 155-176.
- Hall, D. T., & Mirvis, P. H. (1996). The new protean career: Psychological success and the path with a Heart. In D. T. Hall (Ed.), *The Career is Dead-long Live the Career* (pp. 15-45). San Francisco: Jossey-Bass.
- Hall, D. T., & Moss, J. E. (1998). The new protean career contract: Helping organizations and employees adapt. *Organizational Dynamics*, 26(3), 22-37.
- Higgins, M. C., & Kram, K. E. (2001). Reconceptualizing mentoring at work: A developmental network perspective. *Academy of management review*, 26(2), 264-288.
- Law, B., Meijers, F., & Wijers, G. (2002). New perspectives on career and identity in the contemporary world. *British Journal of Guidance & Counselling*, 30(4), 431-449.
- Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational behavior and human performance*, 3(2), 157-189.
- Meijers, F. (1998). The development of a career identity. *International Journal for the Advancement of Counseling*, 20(3), 191-207.
- McLagan, P. A. (1989). Models for HRD practice. *Training & Development*, 43(9), 45-59.
- McLagan, P. A. (1997). The models, On American Society for Training and Development (Ed.), *Models for HRD practice*. Alexandria, VA: Author, May.
- Miles, R. E., & Snow, C. C. (1996). Twenty-first-century careers: The boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 17(4), 364-380.
- Nazar, G., & van der Heijden, B. I. (2012). Career identity and its impact upon self-perceived employability among Chilean male middle-aged managers. *Human Resource Development International*, 15(2), 141-156.
- Schein, E. H. (1996). Career anchors revisited: implications for career development in the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10(4), 80-88.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1998). 핵심역량 모델의 개발과 활용 [Competence at Work models for superior performance] (민병모, 박동건, 박종구, 정재창 역). 서울: PSI 컨설팅. (원전은 1993년 출판)
- Steers, R. M. (1984). *Introduction to organizational behavior* (2nd ed). Glenview, Ill.: Scott,

한국심리학회지: 코칭

- Foresman.
- Verbruggen, M., & Sels, L. (2008). Can career self-directness be improved through counselling?. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 318-327.
- Werther, W. B. Jr., & Davis, K. (1989). Human resource and personnel management (3rd ed). Singapore: McGrawHill.

투고일자 : 2019. 10. 29.
수정일자 : 2019. 11. 18.
게재확정일자 : 2019. 11. 29.

The Effect of Coaching Program Analyzing Competency Based on Job Experiences on Career Identity and Career Planning

EunJeong Kim

Jinkook Tak

Department of industrial psychology, Kwangwoon university

The purpose of this study is to develop and apply the coaching program that analyzes competency based on job experiences to improve career identity and career planning(concreteness, challenge, autonomy) for those who have difficulties in career development and to verify the effectiveness of it. Participants were 15 adults finding a new job or considering about changing their jobs, 7 for the experiment group and 8 for the control group, who had job experience more than 2 years. The individual coaching program consisted of 8 sessions including an orientation. Each session was conducted for two hours, once a week for about 4 months. To examine the effect of the coaching program, pre-tests, post-tests and follow-up tests were carried out to both the experiment group and the control group before and after the program and in 5 weeks after completing the program. Two(group) * two(time) mixed ANOVAs were conducted. The results showed that the coaching program had statistically significant influence on career identity and career planning. Compared with the control group, scores of career identity and career planning of the experiment group increase and also were maintained across the follow-up test. Finally, limitations for this study and suggestions for future research were discussed.

Key words : Career, Competency, Career identity, Career planning, Career coaching