

직장인의 경력계획이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 자기효능감과 회복탄력성의 매개효과를 중심으로

임 채 경

중앙대학교 심리서비스대학원

정 태 연[†]

중앙대학교 심리학과

본 연구에서는 기업 통합을 경험한 조직 구성원 279명을 대상으로 개인 주도의 경력개발인 경력계획이 주관적 경력성공에 미치는 영향을 밝히고, 개인의 심리적 특성인 자기효능감과 회복탄력성이 주관적 경력성공에 미치는 영향 및 경력계획과 주관적 경력성공의 관계에서 자기효능감과 회복탄력성의 매개효과를 확인하였다. 연구 결과 경력계획은 주관적 경력성공의 하위요인인 경력만족과 고용가능성에 유의미한 정(+)의 영향을 미쳤으며, 또한 경력계획은 조직 구성원의 심리적 특성인 자기효능감과 회복탄력성에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 개인 심리적 특성인 자기효능감과 회복탄력성은 경력계획과 주관적 경력성공 간의 관계에서 부분 매개효과가 있음이 증명되었다.

주요어 : 경력계획, 주관적 경력성공, 자기효능감, 회복탄력성, 매개효과

[†] 교신저자 : 정태연, 중앙대학교 심리학과, tjung@cau.ac.kr, 02-820-5132

오늘날 조직은 급변하는 외부환경에 유연하게 대처하기 위해 조직 구조를 재설계하고, 성과주의 인사제도, 고용 유연화, 인력관리 방식의 다양화를 추구하고 있다(이수진, 2009). 이러한 상황에서 직장인들이 자신의 경력을 관리하기 위해 보이는 변화가 프로틴 경력과 무경계 경력이다. 프로틴 경력이란 조직보다는 개인에 의해 주도되는 경력을 의미하는 개념(Hall, 1996)으로 더 높아진 이동성, 전 생애에 걸친 관점, 그리고 개발 발전을 의미하는 특징을 가지고 있다. 무경계 경력은 경력을 하나나 두 회사에서의 승진으로 정의하는 것과는 달리 단일 고용환경의 경계를 넘어선 직무 기회의 연속을 의미한다(DeFillippi & Aruthur, 1996).

이런 경력 패러다임의 변화와 뜻을 같이하는 개념이 바로 경력계획이다. 경력계획은 개인차원에서 이루어지는 경력개발을 의미하는 것으로 프로틴 경력과 무경계 경력에서 강조되는 개인 주도적 경력관리와 맥락을 같이한다. 앞으로 프로틴 경력과 무경계 경력 개념이 확산되어 경력계획의 중요성도 점차 높아질 것으로 보인다.

경력성공에 대한 패러다임 역시 객관적 경력성공에서 주관적 경력성공으로 바뀌어 가면서, 새로운 경력 패러다임은 개인이 주관적으로 느끼게 되는 내재적 관점의 경력에 대한 성공을 중요한 경력 성과로 받아들여지게 될 것이다. 이에 경력계획에 적극적인 개인은 경력 관련하여 일어나는 일에 관심을 많고 실행력도 좋으므로 경력계획 수립 및 실행에 있어서 개인의 심리적 특성에 유의한 영향을 받을 수 있다. 주관적 경력성공의 개인 심리적 요인에 대한 선행 연구로는 Big-5(Boudreau, Boswell, Judge, & Bretz, 2001; Lounsbuey, 2003; Seibert,

2001), 자기효능감(Abele & Spurk, 2009; Day & Allen, 2004; Valcour & Ladge, 2008), 프로티언 경력지향성(이재봉, 진성미, 2011), 주도성(황애영, 탁진국, 2011) 등이 있으며, 이제까지는 주관적 경력성공에 영향을 미치는 개인 심리적 특성으로 Big-5 특성에 주목하다가 자기효능감, 회복탄력성 그리고 낙천성이 추가되었고, 최근에 개인의 주도성과 프로티언 경력지향성 등으로 확대되었다. 기업 통합을 경험한 조직 구성원들은 불투명한 미래와 직무에 대한 불안과 스트레스를 많이 받고 있는 상황으로 일에 대한 자신에 대한 믿음인 자기효능감과 위기를 기회로 극복하는 회복탄력성은 주관적 경력성공에 유의미한 영향을 줄 것으로 예측이 된다. 이에 본 연구에서는 기업 통합을 경험한 조직 구성원들에게도 경력계획이 주관적 경력성공에 긍정적인 영향을 주는지 그리고 자기효능감과 회복탄력성 같은 개인적 특성이 주관적 경력성공에 유의미한 영향을 미치는지 알아 보고자한다.

경력계획

경력이란 '한 개인이 일생에 걸쳐 일과 관련하여 얻게 되는 총체적인 경험'이다(Aruthur, 1989). 경력계획은 개인 차원에서의 경력개발 활동을 의미하는 것으로, 경력과 관련한 자신의 능력과 경력 향상을 위한 기회에 대한 정보를 수집하여 이를 토대로 경력목표를 설정하고 설정된 목표를 달성하기 위해서 지속적으로 노력하는 일련이 과정으로 이해할 수 있다(Feldman, 2002). 즉 한 개인이 경력목표를 설정한 후 이를 성취하기 위한 계획 세우는 행동과정을 의미한다(이동하, 2007).

이때 경력성공과는 구체적이고, 도전적이며,

자율적으로 설정된 경력 목표의 영향을 받는다(Steers, 1984). 구체적으로 기술된 목표는 역할의 모호성을 줄여주고, 행동지침 탐색의 필요성을 덜어준다. 도전적인 목표는 노력을 유발하므로 쉬운 목표보다는 다소 달성하기 어려운 목표를 설정한다면, 작업동기 향상에 유용하다는 것이다. 또한 조직 구성원의 자율적 참여를 통한 목표 설정 및 실행은 조직의 성과와 직무태도의 향상을 가져 온다. 본 연구에서는 경력계획을 한 개인이 목표를 설정하고 설정된 목표를 성취하기 위하여 수립해 나가는 행동과정이나 수단으로 정의하였다.

경력성공에 영향을 미치는 요인을 탐색한 연구에서 경력계획은 직급과 경력만족 모두에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다(오은혜, 탁진국, 2006). 경력계획이 명확한 개인일수록 경력 의사결정에 자유롭고 자신의 직무를 변경하거나 조직 내에서 원하는 지위 또는 직무로 이동하는 것과 같은 목표성취를 위한 기회를 찾으려고 한다(Crant, 2000). 또한 경력계획이 뚜렷한 개인일수록 희망 직무에서 일 할 가능성이 높고 만족감 및 직무성과 역시도 높다. 경력을 더 성공적으로 느낀다면 경력에서 더 높은 성과를 나타낼 가능성이 크다(Arthur, 2005; Ng, 2005). 김희경(2005)은 목표설정이론에 착안하여 경력계획이 경력만족과 경력몰입에 미치는 영향을 증명하였다. 즉 경력계획이 구체적일수록, 도전적일수록 그리고 자율적으로 수립될수록 경력에 대한 만족도가 높게 나타났다. 또한 이동하(2007)의 연구에서는 경력계획 수립을 더욱 구체적으로 한 사람일수록, 경력목표를 달성을 위한 더 구체적이고 체계적인 전략을 가지고 있을 확률이 높았고, 실제로 이런 전략을 이행하는 빈도 역시 높을 가능성이 있다고 하였다. 이

런 맥락에서 볼 때 경력계획과 경력성공의 정적인 관련성 검증되었다. 개인이 가치 있게 생각하는 목표 달성을 위한 체계적인 경력계획과 객관적 경력성공은 유의미한 관계이며, 또한 주관적 경력성공에도 긍정적인 영향을 미친다.

선행연구를 바탕으로 본 연구에서는 목표설정이론이 바탕인 김희경(2005)의 구체성, 도전성, 자율성의 속성을 적용하여 기업통합을 경험한 조직원에게 경력계획의 정도가 주관적 경력성공에 유의한 영향을 미치는 지를 분석하고자 한다.

주관적 경력성공

주관적 경력성공은 조직 구성원이 중요하다고 여기는 영역에서 자신의 경력에 대하여 스스로 느끼는 개인적인 판단을 의미한다. 이러한 성공에는 경력성공의 내면적 결과인 일과 가정의 조화, 경력 즐거움, 경력 만족 그리고 경력 성취 등의 요소들을 포함한다(Arthur, Khapova, & Wilderom, 2005; Ng, Eby, Sorensen, & Feldman, 2005). 또한 경력만족, 직무만족, 조직몰입, 고용가능성, 인생만족, 경력몰입, 경력성과 등으로 측정되어 왔다(Judge, 1995; Seibert & Kriamer, 2001). 본 연구에서는 주관적 경력성공을 현재 조직에서 뿐만 아니라 자신의 경력에서 성공에 대한 자신의 평가를 통합하는 개념으로 살펴보았다. 신수진(2016)이 최근 10년간의 21편의 해외 연구와 최근 5년간의 24편의 국내 학술지를 중심으로 분석한 결과 활용되고 있는 주관적 경력성공의 구성요소는 경력만족, 고용가능성, 직무만족이었다. 그리고 신수진(2014)은 해외 및 국내 학술지 30편을 분석하였는데 그 결과 주관적 경력 성공의

구성 요소로는 경력만족과 고용가능성 그리고 직무만족이 많이 사용되고 있었다.

한편, 주관적 경력성공의 하위요인인 직무만족에 대하여 Heslin(2005)은 직무만족 만을 구성요소로 하여서 주관적 경력성공을 측정하는 것은 제한점이 있을 수 있다고 하였다. 왜냐하면 개인이 자신의 경력 자체에는 만족하더라도 직무가 변경된 경우에 적응이 어렵다면 직무만족이 낮을 수도 있고, 또한 직무 자체가 미래의 제한적인 경력기회를 가지고 있는 직무라면 직무 자체의 경력성공에 대한 만족감이 낮을 수 있다. 특히 기업통합을 경험한 조직 구성원들에게는 직무 및 환경의 변화가 있기 때문에 직무 만족도 낮을 것이라는 기존의 연구들을 바탕으로, 본 연구에서의 경력만족과 고용가능성을 주관적 경력성공의 구성요소로 살펴보고자 한다.

경력계획이 경력성공에 긍정적인 영향을 준다는 것은 이미 많은 연구를 통해 검증되었다. 선행연구의 흐름을 보면 1990년대 이전의 연구들은 경력성공을 대부분 외적 경력에 초점을 두고 설명하였다면, 1990년대 이후의 연구들은 주로 주관적 경력성공의 예측변수를 규명하는 연구들이다. 이와 같은 흐름으로 국내외 많은 연구에서도 경력계획이 주관적 경력성공에 유의한 영향을 미치는 요인임을 입증하였다(윤하나, 2011; 이기은, 2008; 이동하, 2007; 최해수, 구자혁, 2005; 한지영, 2009; Abele & Spurk, 2009a; Thomas et al., 2005; Wayne et al., 1999; White, 1995). 선행연구를 중심으로 요약해 보면 경력계획과 주관적 경력성공은 상관관계가 있으며 경력계획이 구체적이고, 도전적이며, 자율적으로 수립 될수록 주관적 경력성공에 미치는 영향이 크다고 할 수 있다. 이를 바탕으로 기업통합으로 인한

불안정한 고용환경과 낮은 만족도를 가진 조직 구성원의 경력계획이 주관적 경력성공의 하위 요소인 경력만족과 고용가능성에 미치는 영향을 살펴볼 필요가 있다.

자기효능감과 회복탄력성

자기효능감은 주어진 상황에서 해야 할 일을 성공적으로 수행하는데 필요한 행동과정과 동기부여 그리고 인지적 자원 등을 동원할 수 있는 자기 능력에 대한 믿음이라고 할 수 있다(Bandura, 1997). 자기효능감은 스스로 목표를 설정하고 도전적인 과업을 선택하며 스스로 동기 부여되어 목표달성을 위해 노력하는 일련의 과정에 영향을 미친다(Stajkovic & Luthans, 1998). 자기효능감이 높은 개인은 리더십(Chemers, Watson, & May, 2000), 창의성(Tierney & Farmer, 2002), 경력결정(Nilsson, Schmidt, & Meek, 2002), 기업가 정신(Luthans & Ibrayeva, 2006)이 높은 것으로 나타났다. 특히 Bandura와 Locke(2003)는 자기효능감 관련 다양한 연구의 메타분석을 통해 자기효능감이 업무와 관련된 성과와 밀접한 관계가 있음을 밝혀냈다. 자기효능감은 인간의 행동을 설명하는데 중요한 정의적 특성으로, 그 정도에 따라 개인의 행동양식, 성취동기, 목표의 계획 및 달성, 자아실현, 사회적 적응 행동 등이 달라지며 행동과 선택에 영향을 준다(Chen, Gully & Eden, 2011). 본 연구에서는 자기효능감을 소유하고 있는 지식과 기술 그리고 능력이 특정과업을 수행하는데 있어 성공적인 결과를 가져올 수 있을 것이라는 신념으로 정의하였다.

경력계획과 자기효능감의 관계 관련, 조직 구성원이 자신을 평가한 능력을 신뢰하는 정

도를 명확히 해야 경력개발에서도 능동성을 많이 발휘 할 수 있다(Blustein, 1987). 또한 경력계획과 자기효능감은 정적인 관계성을 가지고 있었다(유명숙, 2000; Ronald & Cheryl, 2009). 그리고 자기효능감은 조직에 대한 자긍심(Gardner & Pierce, 1998), 직무숙련도(Martocchio & Judge, 1997), 직무성공(Shea, 1999)에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

회복탄력성은 개인이 가진 능력의 하나로 스트레스나 역경을 극복하고 성공적으로 적응하는 긍정적인 힘을 의미한다(김주환, 2011). 즉, 어려움에서 원래의 상태로 다시 되돌아온다는 의미인 '회복'과 정신적 저항력의 향상을 나타내는 '탄력성'을 합쳐 '회복탄력성'이라고 하며, 곤란에 직면했을 때 이를 극복하고 환경에 적응하여 정신적으로 성장하는 능력이라고 할 수 있다(김민규, 김주환, 신우열, 2009). 개인들의 회복탄력성 수준이 높을수록 부정적인 상황에서 회복될 가능성이 보다 높으며(Fredrickson & Joiner, 2002), 직무성공, 직무만족, 조직몰입, 직무행복감, 그리고 다운사이징에 따른 스트레스 상황 대처 등에도 긍정적인 영향을 주고 있음이 밝혀졌다(Luthans & Youssef, 2007). 본 연구에서는 회복탄력성을 역경, 갈등, 실패, 증가된 책임 등의 어려움을 극복하고 오히려 도약 성장하는 힘으로 해석하였다.

회복탄력성이 높은 개인은 역경과 문제를 극복하고 얻은 경험을 통하여 스스로 성장할 수 있으며 지속적인 업무 성과의 개선을 보이고 최종 결과 도출에도 유리하다. 나아가 회복탄력성은 점차 증대하는 업무에 대한 만족과 향상되는 조직에 대한 헌신 및 몰입, 그리고 풍부해진 사회 자본 등을 통해서 잠재적인 긍정적 결과로 나타난다(김강훈, 2012). 그리고

회복탄력성은 직장인들이 겪는 실패와 좌절을 극복하고 원래상태로 회복하게 하며 실패를 실패로만 생각하지 않고 도전의 기회로 파악하며, 예기치 못한 상황에서 유연하게 대처할 수 있는 능력을 가지게 된다(김정현, 2014).

연구문제

본 연구는 기업 통합을 경험한 조직 구성원들의 경력계획이 그들의 주관적 경력성공에 미치는 영향을 확인하고 자기효능감과 회복탄력성이 경력계획과 주관적 경력성공과의 관계에서 매개역할을 하는 지를 검증하고자 한다(그림 1과 2 참고).

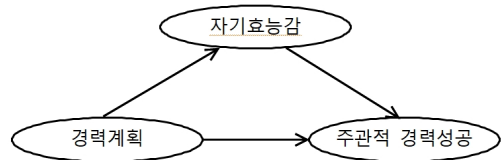


그림 1. 연구모형 1

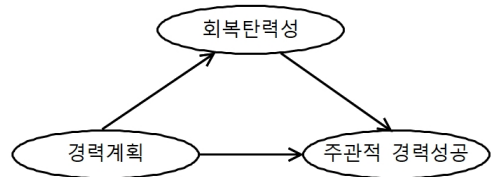


그림 2. 연구모형 2

방 법

참가자

본 연구는 실제 기업 인수합병을 진행한 H사의 직원들을 대상으로 설문을 실시하였다.

총 302명이 응답하였고 일부 항목이 빠진 답변 설문지는 제외하고 총 279명을 대상으로 자료를 분석하였다. 성별에서는 남자(186명, 66.7%)가 여자(93명, 33.3%)보다 많았으며, 연령에 있어서는 40세에서 45세 이하(103명, 36.9%)가 제일 많았으며, 30세에서 35세 이하(74명, 26.5%), 36세에서 40세 이하(60명, 21.5%), 46세에서 50세 이하(29명, 10.4%)의 순으로 조사 되었다. 결혼여부에 있어서는 기혼자(206명, 73.8%)가 미혼자(73명, 26.2%)보다 많았으며 학력은 대졸(152명, 54.5%)이 가장 많았고 다음으로 전문대졸(62명, 22.2%), 고졸(44명, 15.8%), 대학원졸(21명, 7.5%)순으로 나타났다. 다양한 직장 경험을 확인하기 위해 조사한 이직 경험 여부는 경험 없음(136명, 48.7%)이 가장 많이 나타났고 1회(71명, 25.4%), 2회(36명, 12.9%), 3회(23명, 8.2%) 순으로 조사 되었다.

측정

본 연구에서 사용한 설문 항목들은 선행 연구에서 타당도와 신뢰도가 검증된 문항들을 참고하여 작성하였다. 경력계획을 측정하기 위해 Steers(1976)가 개발한 것을 김희경(2005)이 수정 보완한 도구를 사용하였다. 즉, 목표의 구체성 4개 항목, 도전성 4개의 항목, 자율

성 3개 항목을 중심으로 리커트(Likert) 5점 척도를 사용하였고, 경력계획의 내적 일치 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .84였다.

주관적 경력성공은 경력만족, 고용가능성을 하위요인으로 해서 측정하였다. 즉, 경력만족은 Greenhaus(1990)가 개발한 5문항을, 고용가능성은 Johnson(2001)이 개발한 5문항을 리커트(Likert) 5점 척도로 측정하였다. 본 연구에서 주관적 경력성공의 내적 일치 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .88 이었다.

자기효능감과 회복탄력성을 측정하기 위해 Luthans 등(2007)의 긍정심리자본 척도(psychological capital questionnaire: PCQ)를 사용하였다. 자기효능감은 6문항으로 측정하였으며 Likert 5점 척도(5=매우 그렇다, 1=전혀 그렇지 않다)로 사용하였다. 본 연구에서 자기효능감의 내적 일치 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .91 이었다. 회복탄력성은 6문항으로 Likert 5점 척도(5=매우 그렇다, 1=전혀 그렇지 않다)로 이용하여 측정하였으며, 내적 일치 신뢰도 계수는 .88 이었다.

결 과

측정 변인에 대한 기술통계가 표 1에 제시되어 있다. 이 표에서 보듯이, 전반적으로 평

표 1. 기술통계

	항목	사례수	평균	표준편차	왜도	첨도
독립변인	경력계획	279	3.43	0.64	-.435	.136
	자기효능감	279	3.88	0.70	-.579	.567
매개변인	회복탄력성	279	3.83	0.76	-.969	1.930
	주관적 경력성공	279	3.80	0.72	.014	.541

표 2. 변인 간 상관관계

	경력계획	자기효능감	회복탄력성	주관적 경력성공
경력계획	-			
자기효능감	.50**	-		
회복탄력성	.50**	.75**	-	
주관적 경력성공	.60**	.49**	.46**	-

** $p < .01$

균이 3점 이상으로 나타나 각 변인들에서 중간 이상의 점수를 보이는 것으로 나타났다. 이 변인들 간의 상관계수가 표 2에 제시되어 있다. 이 표에서 보듯이, 변인들 간에는 .50에서부터 .75까지 통계적으로 유의미한 상관이 있었다.

매개효과 검증

본 연구는 기업 통합을 경험한 조직 구성원의 경력계획이 주관적 경력성공에 영향을 미치는지, 그리고 이러한 영향 관계에서 자기효능감과 회복탄력성의 매개효과를 가지는지 알아보는데 그 목적이 있다. 연구 가설을 증명하기 위해 Baron과 Kenny(1986)의 3단계 절차에 따른 연구 결과를 분석하여 정리하였다. 매개효과를 제시를 위해서는 1단계로 독립변인이 종속변인에 유의한 영향을 미쳐야 하고, 2단계로 독립변인이 매개변인에 유의한 영향

이 있어야 하며, 마지막 3단계는 독립변인과 함께 포함된 매개변인이 종속변인에 유의한 영향이 있어야 한다. 이를 위해 먼저 독립변인인 경력계획이 종속변인인 주관적 경력성공에 미치는 영향을 분석하고, 그 다음으로 독립변인인 경력계획이 매개변인인 자기효능감과 회복탄력성에 미치는 영향을 분석하였고, 마지막으로 경력계획과 자기효능감, 회복탄력성이 주관적 경력성공에 미치는 영향을 분석하였다.

경력계획과 주관적 경력성공의 관계

경력계획이 주관적 경력성공에 미치는 영향을 알아보고자 경력계획을 독립변인으로, 주관적 경력성공을 종속변인으로 하여 회귀분석을 실시하였다. 분석 결과 표 3에서 볼 수 있듯이, 독립변수가 종속변수를 설명하는 비율을 나타내는 R^2 의 값이 0.35로 이것은 독립변인인 경력계획이 종속변인인 주관적 경력성공

표 3. 경력계획과 주관적 경력성공의 관계

독립변인	종속변인	비표준화계수		표준화계수	t	R ²
		B	표준오차	β		
경력계획	주관적 경력성공	.66	.05	.59	12.18***	.35

*** $p < .001$

에 대한 총 분산의 34.9%를 설명할 수 있는 것으로 분석된다. 또한 회귀모형의 통계적 유의성을 나타내는 F값이 148.36($p < .001$)로 나타나고 있어 이 연구에서 사용하고 있는 회귀모형은 통계적으로 유의미한 것으로 볼 수 있다. 경력계획이 주관적 경력성공($\beta = .59, p < .001$)에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

경력계획과 자기효능감과 회복탄력성의 관계

독립변인 경력계획이 매개변인인 자기효능감과 회복탄력성에 미치는 영향을 알아보기 위하여 경력계획을 독립변인으로, 자기효능감과 회복탄력성을 각 종속변인으로 설정하여 회귀분석을 실시하였다. 그 결과 회귀 모형의 유용성을 판단하기 위한 F값이 94.30($p < .001$), 90.19($p < .001$)으로 유의미한 회귀 모형임을 알 수 있었다. 다음으로 $R^2 = .25, R^2 =$

.25 으로 나타나 경력계획이 자기효능감은 25.4%, 회복탄력성은 24.6%를 설명하는 것으로 분석되었다(표 4 참고).

자기효능감과 회복탄력성과 주관적 경력성공의 관계

매개변인인 자기효능감과 회복탄력성이 종속변인인 주관적 경력성공에 미치는 영향을 알아보기 위하여 자기효능감과 회복탄력성을 독립변인으로, 주관적 경력성공을 종속변인으로 설정하여 회귀분석을 실시하였다. 그 결과 회귀 모형의 유용성을 판단하기 위한 F값이 85.22 ($p < .001$), 74.95($p < .001$)로 유의미한 회귀 모형임을 알 수 있었다. 다음으로 $R^2 = .24, R^2 = .21$ 로 나타나 자기효능감이 주관적 경력성공을 23.5%, 회복탄력성이 주관적 경력성공을 21.3%를 설명하는 것으로 분석되었다(표 5 참고).

표 4. 경력계획과 자기효능감과 회복탄력성의 관계

독립변인	종속변인	비표준화계수		표준화계수	t	R ²
		B	표준오차	β		
경력계획	자기효능감	.60	.06	.50	9.71***	.25
	회복탄력성	.54	.06	.50	9.50***	.25

*** $p < .001$

표 5. 자기효능감과 회복탄력성과 주관적 경력성공의 관계

독립변인	종속변인	비표준화계수		표준화계수	t	R ²
		B	표준오차	β		
자기효능감	주관적 경력성공	.46	.05	.49	9.23***	.24
회복탄력성		.48	.06	.46	8.66***	.21

*** $p < .001$

경력계획과 주관적 경력성공 관계에서 매개효과

경력계획과 주관적 경력성공과의 관계에서 자기효능감과 회복탄력성의 매개효과 검증 결과 Durbin-Watson이 2에 근접하여 자기상관이 없는 잔차의 독립성 조건이 만족되었으며, VIF(분산팽창인자)에서도 10보다 작아 독립변수 간에 다중공선성은 없는 것으로 나타났다. 경력계획과 주관적 경력성공 관계에서 자기효능감의 매개효과를 검증하였다(표 6과 그림 3 참고). 분석 결과, 1단계에서 독립변인 경력계획이 종속변인 주관적 경력성공에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta = .59, p < .001$). 2단계에서는 독립변인 경력계획이 매개변인 자기효능감에 유의미한 정(+)

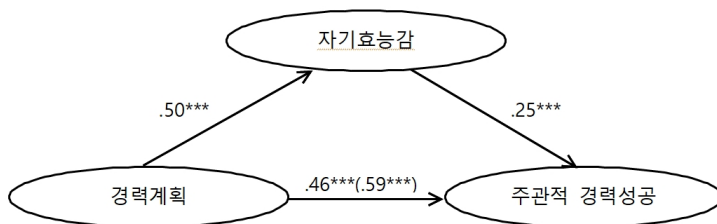
의 영향을 주는 것으로 분석되었다($\beta = .50, p < .001$). 마지막으로 3단계에서 경력계획과 자기효능감이 주관적 경력성공에 유의미한 정(+)의 영향을 주는 것으로 나타났다(경력계획 : $\beta = .46, p < .001$, 자기효능감 : $\beta = .25, p < .001$).

3단계에서 독립변인 경력계획이 종속변인인 주관적 경력성공에 유의미한 영향을 주지만, 표준화계수 값(β)이 1단계보다 감소($\beta = .59 \rightarrow \beta = .46$)하였고, 설명력인 조정된 R^2 값 역시 매개변인이 함께 투입됨으로써 $R^2 = .25$ 에서 $R^2 = .40$ 으로 증가한 것으로 나타났다. 따라서 경력계획과 주관적 경력성공의 관계에서 자기효능감은 부분 매개효과를 갖는 것으로 분석되었다. 그리고 자기효능감의 Sobel test

표 6. 경력계획과 주관적 경력성공 관계에서 자기효능감의 매개효과

분석단계	β	t	F	R^2	조정된 R^2
1단계(독립→종속) 경력계획→주관적경력성공	.59	12.18***	148.36	.35	.35
2단계(독립→매개) 경력계획→자기효능감	.50	9.71***	94.30	.25	.25
3단계(독립/매개→종속) 경력계획→주관적경력성공	.46	8.57***	90.43	.40	.40
자기효능감→주관적경력성공	.25	4.64***			

*** $p < .001$



※ () 안의 자료는 단순회귀 상관계수

그림 3. 자기효능감의 매개효과 검증

결과는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다($z = 4.17, p < .001$).

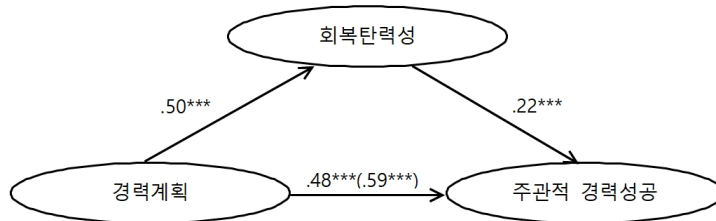
경력계획과 주관적 경력성공 관계에서 회복탄력성의 매개효과를 분석한 결과(표 7과 그림 4 참고), 1단계에서는 독립변인 경력계획이 종속변인 주관적 경력성공에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta = .59, p < .001$). 2단계에서 독립변인 경력계획이 매개변인 회복탄력성에 유의미한 정(+)의 영향을 주는 것으로 분석되었다($\beta = .50, p < .001$). 마지막으로 3단계에서 경력계획과 회복탄력성이 주관적 경력성공에 유의미한 정(+)의 영향을 주는 것으로 나타났다(경력계획 : $\beta = .48, p < .001$, 회복탄력성 : $\beta = .22, p < .001$).

3단계에서 독립변인 경력계획이 종속변인인 주관적 경력성공에 유의미한 영향을 주지만, 표준화계수 값(β)이 1단계보다 감소($\beta = .59 \rightarrow \beta = .48$)하였고, 설명력인 조정된 R^2 값 역시 매개변인이 함께 투입됨으로써 $R^2 = .24$ 에서 $R^2 = .38$ 으로 증가한 것으로 나타났다. 따라서 경력계획과 주관적 경력성공의 관계에서 회복탄력성은 부분 매개효과를 갖는 것으로 분석되었다. 연구 결과 회복탄력성은 경력계획과 주관적 경력성공과의 관계를 매개하였고, 회복탄력성의 Sobel test 결과 통계적으로 유의한 것으로 나타났다($z = 3.78, p < .001$).

표 7. 경력계획과 주관적 경력성공 관계에서 회복탄력성의 매개효과

분석단계	β	t	F	R^2	조정된 R^2
1단계(독립→종속) 경력계획→주관적경력성공	.59	12.18***	148.36	.35	.35
2단계(독립→매개) 경력계획→회복탄력성	.50	9.50***	90.19	.25	.24
3단계(독립/매개→종속) 경력계획→주관적경력성공	.48	8.84***	90.43	.39	.38
회복탄력성→주관적경력성공	.22	4.12***			

*** $p < .001$



※ () 안의 자료는 단순회귀 상관계수

그림 4. 회복탄력성의 매개효과 검증

논 의

본 연구에서는 기업 통합과정에서 불확실하고 모호한 환경에서 심한 스트레스는 받는 조직 구성원들의 특징을 바탕으로 실제 기업 통합을 경험한 조직 구성원들을 대상으로 조직원들의 경력계획과 자기효능감, 회복탄력성이 주관적 경력성공에 미치는 영향을 알아보고 경력계획과 주관적 경력성공의 관계에서 자기효능감과 회복탄력성의 매개효과를 확인함으로써 주관적 경력성공 지각 향상을 위한 방안을 모색하고자 하였다.

연구 결과 첫째, 경력계획은 주관적 경력성공의 구성요소인 경력만족과 고용가능성에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 개인의 경력계획이 구체적, 도전적, 자율적일수록 주관적 경력성공을 높게 느낀다는 것을 의미한다. 둘째, 경력계획은 조직 구성원의 심리적 특성인 자기효능감과 회복탄력성에 유의미한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 경력 계획을 수립하면서 자신이 유능함을 높게 평가하고, 어려운 상황이 더 좋은 결과를 가져올 수 있다는 믿음이 높아질 수 있음을 나타낸다.

셋째, 자기효능감이 경력계획과 주관적 경력성공 간의 관계에서 매개효과를 가지는지를 검증하였다. 분석 결과, 자기효능감은 경력계획과 주관적 경력성공에 부분 매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 이는 경력계획이 구체적이고 도전적이고 자율적일수록 자기효능감이 높으며, 높은 자기효능감이 주관적 경력성공의 하위 요소인 경력만족과 고용가능성에 정적으로 유의미한 영향을 미칠 수 있음을 나타낸다. 넷째, 회복탄력성이 경력계획과 주관적 경력성공 간의 관계에서 매개효과를 가지

는 지를 검증하였다. 분석 결과, 회복탄력성은 경력계획과 경력만족, 경력계획과 고용가능성 사이에서 부분 매개효과를 가지는 것으로 나타났다.

경력성공은 개인에게 중요할 뿐만 아니라 개인 스스로가 느끼는 성공에 대한 인식은 결과적으로 조직의 성공에 기여하기 때문에 (Judge, Higgins, Thoresen & Barrick, 1999), 개인과 조직 모두에게 중요하다고 할 수 있다. Thomas 등(2005)의 메타연구에 따르면 주관적 경력성공은 개인적 특성뿐만 아니라 조직의 지원(조직 지원, 경력지원)도 강한 관련성을 갖고 있음을 확인하였다. 또한 조직문화 유형은 조직 구성원들의 사고와 행동에 방향성과 협력의 힘을 주어 조직 구성원들을 결합하고, 직장에서의 의미와 목적을 부여해주며 구성원들의 사고 판단과 행동을 결정하는 중요한 요소가 된다. 따라서 조직문화 유형은 강하든 약하든, 긍정적이든 부정적이든 조직 전체에 큰 영향을 미치고 그 결과에 따라 조직의 성패가 좌우되기도 한다(김인수, 1991).

이에 기업통합 후 조직 문화 활성화를 위하여 조직 구성원 스스로가 경력계획을 세울 수 있는 프로그램을 도입, 단기적으로 경력계획 수립이 자연스러운 업무 분위기를 형성을 위한 조직차원에서의 작은 행사들을 마련하여 직원들의 경력계획 수립을 독려한다. 그리고 조직 구성원들이 지속적으로 경력계획에 관심을 가질 수 있게 새롭게 도입한 프로그램을 기존에 경력개발 프로세스에 정착시켜 조직문화가 될 수 있도록 하는 노력이 필요하다. 새로이 정착된 경력개발 프로세스로 통해 직원들의 경력 개발을 지지해주고, 자기효능감과 회복탄력성을 높여주면 조직원들의 주관적 경력성공에 긍정적인 영향을 줄 것이고, 개인

의 경력만족은 곧 조직의 성과로 이어져, 이를 통해 개인과 조직에 발전을 도모 할 수 있을 것이다.

본 연구 결과의 의의는 첫째, 조직 구성원들이 변화가 많은 환경에서 느끼는 불안감과 스트레스 상황에서도 경력계획이 주관적 경력성공에 유의미한 영향을 미치는 것을 증명한 것이다. 김보경과 정철영(2013)이 기업근로자를 대상으로 한 국내의 논문 129편에 대하여 경력성공 요인에 대한 메타분석을 실시한 결과 경력계획은 주관적 경력성공의 하위요인인 경력만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 많은 선행 연구들이 경력계획이 주관적 경력성공에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 알 수 있는데, 구도희(2009), 나기현(2015), 윤하나(2011), 오은혜, 탁진국(2006), 이수진(2009), 장은주(2003) 등은 경력계획이 주관적 경력성공에 영향을 미치는 것을 이미 증명하였다. 본 연구에서도 기존 선행연구들의 연구 결과를 지지하며 특수 상황의 조직 구성원에게도 주관적 경력성공을 높이기 위해서는 경력계획이 중요함을 연구 결과를 통해 증명되었다.

둘째, 개인의 심리적 특성인 자기효능감과 회복탄력성이 경력계획과 주관적 경력성공의 관계를 매개함을 밝혀냈다. Gould(1979)는 경력계획은 순환적 과정으로 개인이 경력에 대한 목표를 세우면 경력 지향점에 대한 목적과 의도가 명확해지고, 개인의 심리적 상태에도 영향을 주어 실천동기가 발생하여 계획을 실행하도록 돕는다고 하였는데, 본 연구에서 확인된 자기효능감과 회복탄력성의 매개효과를 통해 Could 경력개발 모델이 검증되었다. 개인 주도하에 구체적이고 도전적이며 자율적으로 작성된 경력계획은 개인의 심리적 상태인 자

기효능감과 회복탄력성이 높을수록 실천동기가 커지게 되어 경력계획을 실천율이 높아지고 그 결과가 주관적 경력성공으로 나타나면 다시 순환적으로 경력계획으로 이어지는 것으로 확인되었다. 이는 개인의 심리적 상태에 따라 경력계획 실천 동기의 정도가 달라짐을 입증한 것에 의의가 있다.

셋째, 개인 심리적 특성인 자기효능감이 주관적 경력성공에 영향을 미치는 것이 나타났다. 하태영(2010)은 개인의 심리적 특성인 자기 자아존중감과 자기효능감이 경력만족에 미치는 영향에 대한 연구를 한 결과 자아존중감은 유의미한 결과를 얻은 반면 자기효능감은 경력에 영향을 미치지 않는 것으로 검증되었으나, 본 연구에서는 자기효능감 역시 주관적 경력성공에 유의미한 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다.

이러한 의의에도 불구하고, 본 연구는 다음과 같은 제한점이 있다. 첫째, 기업통합을 경험한 조직 구성원의 경력계획과 주관적 경력성공의 유의미한 관계를 확인하기 위해서는 많은 표본 집단이 필요하나, 한 기업을 대상으로만 진행이 되었다. 이에 기업통합을 경험한 조직 구성원을 대상으로 더 많은 기업과 다양한 산업 분야의 표본을 대상으로 하는 추가 연구가 필요하다. 둘째, 경력계획과 주관적 경력성공의 인과 관계 확인을 위해서는 단일 시점의 연구가 아닌 종단 연구가 이루어져야 한다. 시간의 흐름에 따라 경력계획에 따른 주관적 경력성공의 정도가 달라질 수 있으므로 여러 시점에서 측정하는 종단연구가 필요하다. 셋째, 개인 수준의 경력계획만을 연구함으로써 조직 수준의 경력관리를 반영하지 못한 점이 있다. 후속 연구에서는 개인수준의 경력계획과 조직 수준의 경력 관리와의 일치

여부 등 조직 수준의 경력관리에 대한 병행연구가 진행될 필요가 있다. 특히 인수합병을 진행하는 기업의 조직 구성원들은 조직 문화와 인사제도 등의 변화를 경험하게 되어 개인과 조직 수준의 경력관리가 달라질 것으로 예상되므로 연구의 효용적 가치가 높아질 것이다.

참고문헌

- 김보경, 정철영 (2013). 기업근로자의 경력성공 요인 및 성별조절효과에 관한 국내·외 연구 메타분석. *농업교육과 인적자원개발*, 45(2), 123-148.
- 김인수 (1991). *거시조직이론*. 서울: 무역경영사.
- 김주환 (2011). *회복탄력성-시련을 행운으로 바꾸는 유쾌한 비밀*. 서울: 위즈덤하우스.
- 김희경 (2005). 경력계획의 속성이 경력 만족, 경력 몰입에 미치는 영향에 관한 연구. *서울대학교 석사학위논문*.
- 나기현 (2015). 경력계획과 경력성공의 관계에 미치는 경력몰입의 매개역할. *전문경영인 연구*, 18(1), 47-67.
- 신수림·정진철 (2014). 산업체 종사자의 주관적 경력성공과 고용안정성, 조직경력관리 지원, 프로틴 경력태도, 프로틴 경력관리 행동의 인과적 관계. *농업교육과 인적자원 개발*, 46(2), 183-213.
- 신수진 (2016). 대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공과 지속학습활동, 경력정체성 및 경력적응성, 프로티언 경력지향성간의 구조적 관계. *고려대학교 석사학위논문*.
- 신우열, 최민아, 김주환 (2009). 회복탄력성의 세 가지 요인이 청소년의 온라인게임 중독 성향에 미치는 영향. *사이버커뮤니케이션학보*, 26(3), 43-8.
- 윤하나 (2011). 경력계획, 긍정심리자본이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 미래시간전망과 코칭리더십의 조절효과를 중심으로. *광운대학교 석사학위논문*.
- 오은혜, 탁진국 (2006). "주관적 경력성공에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 성별차이의 조절효과를 중심으로." *한국산업 및 조직심리학회지*, 19(3), 325-347.
- 이기은 (2008). 경력계획의 영향요인과 결과에 관한 연구. *산업경제연구*, 21(2), 783-803.
- 이동하 (2007). 주도성과 핵심자기평가가 경력성공에 미치는 영향에 관한 연구: 경력계획을 매개변인으로. *광운대학교 석사학위논문*.
- 이수진 (2009). 경력계획과 일-삶의 균형이 경력성공에 미치는 영향. *숙명여자대학교 석사학위논문*.
- 장은주 (2003). 주관적 경력성공의 영향요인에 관한 연구: 금융기관 종사자를 대상으로. *서강대학교 박사학위논문*.
- 조운성 (2012). 경력단절여성의 사회 연결망이 경력계획에 미치는 영향: 자기효능감의 매개효과를 중심으로. *중앙대학교 석사학위논문*.
- 최해수, 구자혁 (2005). 개인과 조직의 경력관리가 호텔직원의 경력만족에 미치는 영향. *호텔관광연구*, 18, 202-220.
- 하태영 (2010). 경력계획이 경력만족과 경력몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 개인 심리적 특성의 매개를 중심으로. *부산대학교 석사학위논문*.
- Abele, D. S. (2009a). How do objective and subjective career success interrelate over time?

- Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4), 803-824.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Celeste P. M. Wilderom (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 177-202.
- Arthur, M. B., D. T. Hall, and B. S. Lawrence (1989). Generating New Direction in Career theory: the Case for a Trans-Disciplinary Approach, In M. B. Arthur, D. T. Hall and B. S. Lawrence(Eds.), *Handbook of Career theory*(pp. 7-25), Cambridge. Cambridge University Press.
- Bandura, A. (1997). "Self-efficacy: The Exercise of Control," New York: Freeman.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Blustein, D. L. (1987). Social Cognitive Orientations and Career Development: A Theoretical and Empirical Analysis, *Journal of Vocational Behavior*, 31(1), 63-80.
- Boudreau, J. W., Boswell, W. R., Judge, T. A., & Bretz, R. D. (2001). Personality and cognitive ability as predictors of job search among employed managers. *Personnel Psychology*, 54, 25-50.
- Crant, J. M. (1995). The Proactive Personality Scale and objective job performance among realstate agents. *Journal of Applied psychology*, 80, 532-537.
- DeFillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1996). Boundaryless contexts and careers: A competency-based perspective In M. B. Arthur & D. M. Rousseau(Eds.), *The boundaryless career*, (pp.116-131), Oxford: Oxford University Press.
- Feldman, D. C. (2002). Stability in the Midst of Change: A Developmental Perspective on the Study of Careers, In Feldman, D. C.(Ed.), *Work Careers; A Developmental Perspective*, (pp. 3-26), San Francisco: Jossey-Bass.
- Fredrickson (2003). "The Value of Positive Emotions Positive psychology looks into why it's good to feel good", *American scientist*, 91(4), 330-335.
- Gould, S. (1979). Characteristics of career planners in upwardly mobil occupations. *Academy of Management Journal*, 22(3), 539-550.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86.
- Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *Academy of management Executive*, 10, 8-16.
- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 113-136.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48(3), 485-519.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2006). New directions in goal-setting theory. *Current*

- Directions in Psychological Science*, 15(5), 265-268.
- Luthans, F. & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321-349.
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta analysis. *Personnel Psychology*, 58(2), 367-408.
- Ronald, C. F., Cheryl, W (2009). Five-factor personality domains, self-efficacy, career-outcome, expectation and career indecision, *College student Journal*, 43(2), 429-437.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2001). A social capital theory of career success. *The Academy of Management Journal*, 44(2), 219-237.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamic*, 26(6), 62-74.
- Steers, R. M. (1984). *Introduction to organizational behavior(2nd ed.)*. Glen view, Ill: Scott, Foresman.
- Thomas, W. H. NG., Lillian, T. E., Kelly, L. S., & Daniel, C. F. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A Meta-analysis. *Personnel psychology*, 367-408.
- Wayne, S. J., R. C. Liden, M. L. Kraimer, & I. K. Graf (1999). "he Role of Human Capital, Motivation and Supervisor Sponsorship in Predicting Career Success." *Journal of Organizational Behavior*, 20, 577-595.
- White, B. (1995). The career development of successful women. *Women in management review*, 10(3), 4-15.

1차 원고접수 : 2018. 12. 03

2차 원고접수 : 2018. 12. 24

최종게재결정 : 2018. 12. 27

Study on the Influence of Career Planning on Subjective Career Success of Employee: Meditating Effect of Self-efficacy and Resilience

Lim, chaekyeong

Chung, Taeyoen

Chung-Ang University

The purpose of this study is to examine the effect of career planning on the subjective career success of the employees who experienced post merger integration and to reveal the mediating effects of self-efficacy and resilience on subjective career success. A survey was conducted by online for 279 employees of H company who experienced corporate integration. The results showed that career planning has a significant positive effect on career satisfaction and employability which are sub-factors of subjective career success and also, showed positive (+) effect on psychological characteristics of efficacy and resilience of employee members. The efficacy and resilience of individual psychological characteristics proved to be partially mediated in the relationship between career planning and subjective career success.

Key words : Career planning, Subjective career success, Efficacy, Resilience, Meditating effect