

평생직장이라는 전통적 생애 고용이 퇴색됨에 따라, 조직구성원은 자신의 경력개발에 더 큰 책임감을 갖고 미래에 대해 계획적으로 준비해야 한다는 필요성을 크게 인식하고 있다. 최근 들어 많이 회자되고 있는 프로틴(protean) 경력과 무경계(boundaryless)경력은 바로 이러한 개인차원의 경력개발을 강조하고 있다. 프로틴 경력은 조직이 주도가 되는 경력개발과는 달리 개인이 주도가 되는 경력개발에서 발생한 개념으로 볼 수 있다(Hall, 1996). 이 용어는 마음먹은 대로 자신의 모습을 변화시킬 수 있는 능력을 가진 그리스의 신 Proteus로부터 나온 것으로서, 개인의 경력 역시 스스로 변화시켜 나가야 한다는 것을 의미한다. 이로 인해 조직 보다는 개인에 의해 주도되는 경력과 이동성을 중시하며, 전 생애에 걸친 경력개발과 발전을 강조한다. 무경계경력도 전통적인 경력이 하나 또는 두 개의 회사 내에서의 승진으로 정의되었던 것과는 달리 단일 고용환경의 경계를 넘어서 다양한 직무 기회가 연속적으로 이루어짐을 의미한다(DeFillippi & Arthur, 1996, p.116).

경력개발 연구에서 이러한 경력 패러다임의 변화와 가장 관련이 깊은 개념으로 경력계획을 들 수 있다. 경력계획은 개인차원에서 이루어지는 경력개발을 의미하기 때문에 프로틴 경력과 무경계경력에서 강조하는 자기 주도적 경력관리와 같은 맥락에서 해석할 수 있기 때문이다. 앞으로 프로틴 경력과 무경계경력 개념의 확산이 점차 가속화 될 것으로 보이며 따라서 경력계획의 중요성 역시 점차 높아질 것으로 보인다.

본 연구의 첫 번째 목적은 경력계획에 영향을 줄 수 있는 새로운 선행변인을 살펴보고 이러한 변인이 경력계획을 통해 궁극적으로

경력성공에 이르는지를 살펴보는 데 있다. 선행변인으로는 주도성과 최근 들어 개인특성 변인으로 각광받고 있는 핵심자기평가를 포함하고자 한다. 본 연구의 두 번째 목적은 주도성 및 핵심자기평가와 같은 개인차 변인이 경력계획에 미치는 영향과 경력계획이 경력성공에 미치는 영향에서 상사의 경력지원행동과 조직의 교육훈련기회 제공과 같은 조직개입 변인이 조절변인의 역할을 하는지를 알아보는 데 있다.

경력계획

경력개발은 개인과 조직 중 어느 쪽에 더 중점을 두는가에 따라 조직적 측면의 특징을 가지는 경력관리와 개인적 측면의 특징을 가지는 경력계획으로 구분되어 진다(정혜원, 2000). 경력계획은 한 개인이 목표를 설정하고 설정된 목표를 성취하기 위해 수립하는 행동과정이나 수단을 의미하지만 개인차원과 조직차원의 경계가 명백하게 구분되는 것은 아니다. 경력계획은 경력탐색과 자기 인식, 목표설정, 전략 개발 및 실행을 포함하는 일종의 목표설정 과정이고 경력유효성을 촉진시켜 줄 수 있는 변인이다(Gould, 1979). Gould(1979)는 Hall과 Foster (1977)가 제안한 심리적 성공모형을 발전시켜 그림 1에 제시되어 있는 것과 같이 경력계획의 효과에 대한 메커니즘을 밝히는데 적용하였다. 경력계획이 수립되면 달성하기 위해 노력을 지속하고 해당 직무에서의 변화에 더 유연하게 적응할 수 있게 된다. 이런 경력계획의 이행과정은 더 높은 수준의 경력수행을 이끌게 되며, 궁극적으로 개인의 자아존중감이나 경력몰입과 같은 경력 정체성 하위요소의 성장을 이끌게 되고 이런 요인들

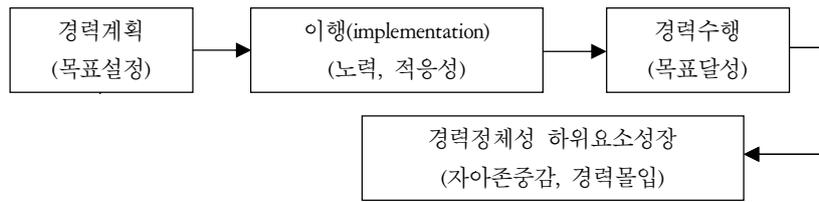


그림 1. Gould(1979)의 경력계획 모형

주. Gould (1979). Characteristics of career planners in upwardly mobile occupations, *Academy of Management Journal*, 22(3), p.549에서 인용.

은 경력계획 기능을 강화시키게 된다.

Gould(1979)는 경력계획 수립이 통제 위치 (locus of control)에 따라 달라짐을 발견하였다. 즉 내재적 통제위치를 가진 사람이 외재적 통제위치를 가진 사람에 비해 경력계획 수립을 더 잘하는 것으로 나타났다. Steffy와 Jones (1988)는 명확한 경력목표를 가진 사람들 즉, 더 구체적인 경력계획을 가지고 있는 조직구성원들이 자신의 경력에 더 몰입함을 밝혔다. 또한 스스로 경력계획을 수립하고 강력한 경력열망을 가진 사람이 경력관리에 있어서 성공할 가능성이 더 높은 것으로 나타났다 (White, 1995). Waterman, Waterman과 Collard (1994)는 개인의 경력계획이 성공하여 결과적으로 경력만족과 경력몰입이 높아지기 위해서는 조직의 지원이 필요하다고 제안하였다.

국내에서 실시된 연구를 살펴보면, 박규경 (1999)은 경력계획을 성공적으로 수립한 사람이 그렇지 않은 사람에 비해 더 높은 경력만족과 경력몰입을 보이며, 경력계획을 성공적으로 수립할수록 이직의도가 낮아진다고 하였다. 정혜원(2000)은 경력계획을 적극적으로 수립하는 구성원이 경력몰입이 더 높으며, 경력몰입은 자신의 경력관련 분야의 지식과 기술을 향상시키기 위한 더 많은 노력을 이끈다고 하였다.

경력 성공

경력성공은 업무 관련 산출물의 관점에서 객관적 경력성공과 긍정적인 심리상태를 의미하는 주관적 경력성공의 관점에서 정의되어 질 수 있다(Judge & Bretz, 1994; Judge, Cable, Boudreau, & Bretz, 1995). 경력은 오랜 시간에 걸쳐 나타나며 그리고 개인의 지속적인 태도와 행동에 의해 형성될 수 있기 때문에 경력성공을 결정하는데 있어서 안정적인 개인차 변인들이 중요한 역할을 한다(Boudreau, Boswell, Judge, & Bretz, 2001; Seibert, Crant, & Kraimer, 1999).

Thomas, Lillian, Kelly와 Daniel(2005)의 메타분석 연구 결과에 따르면 경력계획은 객관적 경력성공 지표인 임금과 유의미한 정적 상관을 가지고 있는 것으로 나타났으며, 주관적 경력성공 지표인 경력만족과는 같은 인적자산 변인 군에 포함된 것들 중 가장 높은 상관을 가지는 것으로 나타났다.

국내에서 실시된 윤하나(2005)의 연구에서도 경력계획은 객관적 경력성공과 주관적 경력성공 모두에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 과거 경력성공을 다룬 연구들은 경력성공을 임금 및 승진 등으로 측정되는 객관적 경력성공과 경력만족으로 대표되는 주관적 경

력성공으로 나누어 다루어 왔다. 그러나 객관적 경력성공을 나타내는 임금, 승진과 같은 변인들은 개인 마다 서로 다른 의미를 부여하거나, 조직이나 산업의 특성을 반영하기 때문에 같은 값이라 할지라도 다른 의미를 가질 수 있다. 따라서 본 연구에서는 주관적 경력 만족과 본 연구에서 개발한 경력성공을 직접 묻는 문항을 통해 경력성공을 측정하고자 한다. 이상의 과거 연구를 토대로 아래와 같은 가설을 설정할 수 있다.

가설 1. 경력계획은 경력성공과 정적인 관계를 가질 것이다.

주도성

사람들은 의도적이고 직접적으로 그들이 현재 처해 있는 환경을 변화시킬 수 있다. 또한 이러한 개인이 처한 환경에 영향을 줄 수 있는 행동을 취하는 경향에서도 개인차가 존재한다(Bateman & Crant, 1993). Bateman과 Crant(1993)는 이런 개인차를 주도성(proactive personality)이라는 개념으로 설명하고 있다. 이들에 의하면 전형적으로 주도적 성격을 가진 개인을 상황적인 요인에 의해 상대적으로 구속 받지 않고, 환경 변화에 영향을 미치는 사람으로 볼 수 있다. 또한 주도성은 주도적 행동을 취하는 정도에 있어서 개인들이 가지는 차이를 나타내는 기질적 구성개념으로 간주되는데, 높은 주도성을 가진 사람은 기회를 파악하고, 행동하며, 적극성을 보여주고, 의미 있는 변화가 나타날 때까지 인내하는 경향이 있는 반면에 주도성이 낮은 사람들은 소극적이고, 빨리 포기하며, 변화시키기 보다는 환경에 적응하려는 경향이 더 있다고 한다.

Frese, Fay, Hailburger, Leng과 Tag(1997)은 주도성이 경력성공 가능성을 높일 수 있다고 제안하였다. 왜냐하면 주도적인 사람들은 그들의 경력을 발전시킬 수 있도록 기회를 제공하는 작업 환경을 선택하고, 만들고 영향을 주는데 있어서 주도성을 가지기 쉽기 때문이다. 실제로 개인의 주도성은 장기적인 미래 관점과 연관이 되어 있다는 점에서, 높은 주도성을 가진 사람은 낮은 주도성을 가진 사람보다 더 명확한 경력계획을 가지며, 해당 경력계획을 실행하는 빈도와도 정적인 관계를 가지는 것으로 나타났다(Frese et al., 1997). Thomas 등(2005)의 연구에서는 객관적 경력성공과 주관적 경력성공 모두를 예측하는데 있어 주도성이 성격 5요인의 구성요소들보다 더 강한 관계를 가지는 것으로 나타났다.

국외에서는 성격과 경력성공간의 관계를 밝힌 연구들이 일부 있음에도 불구하고, 국내에서는 주로 경력성공에 영향을 미치는 요인으로 학력, 결혼유무, 성별 등과 같은 개인특성변인과 상사의 직원, 학연, 개인-직무적합성 등과 같은 상황변인이나 멘토링과 조직지원과 같은 조직변인을 주로 다루어 왔을 뿐(윤하나, 2005; 박수성, 2006; 최재영, 2003), 성격변인과 경력성공간의 관계를 살펴본 연구는 매우 부족한 실정이다. 본 연구에서는 높은 주도성을 가진 사람일수록 자신에게 주어진 환경을 변화시키고자 하는 노력으로 높은 경력계획을 수립하며, 경력성공을 달성할 것으로 가정한다.

가설 2-1. 주도성은 경력계획과 정적인 관련이 있을 것이다.

가설 2-2. 주도성은 경력성공과 정적인 관련이 있을 것이다.

핵심자기평가

Judge, Locke와 Durham(1997)은 직무만족의 개인적 근원을 이해하기 위한 원리들을 통합하기 위해 핵심자기평가(core self-evaluations) 개념을 소개하였다. Judge 등(1997)은 핵심자기평가를 구성하는 4가지 특성을 파악하였는데, 첫째는 자아존중감으로서 핵심자기평가의 가장 근본적인 징후로서, 개인이 자신을 평가하는 전체 가치를 나타낸다(Harter, 1990). 두 번째는 일반화된 자기효능감(generalized self-efficacy)으로서, 이는 대처, 행동, 및 성공을 위한 자신의 기본적인 능력에 대한 개인적 추정치를 의미하며, 다양한 상황에서 개인이 얼마나 잘 수행할 수 있는지에 관한 평가이기도 하다(Locke, McClellan, & Knight, 1996). 세 번째는 내재적 통제위치로서, 이는 개인이 자신의 삶에서 많은 요인들을 스스로 통제할 수 있다고 믿는 정도를 반영한다. 마지막 특성은 정서적 안정성으로서 개인의 정서적 안정성에 관한 관점을 나타내는 광범위한 특성을 의미한다.

Erez와 Judge(2001)는 3개의 독립적 샘플을 사용하여 확인적 분석 모형을 실시한 결과 앞선 4가지 요인이 하나의 단일 고차요인 모형을 이루고 있음을 밝혔다. 더 나아가 이들은 핵심자기평가가 목표 설정동기에 영향을 미치고 핵심자기평가에 의해 영향을 받은 목표설정 동기는 개인의 활동수준에 영향을 미치며, 이 활동수준은 수행에 영향을 미친다는 것을 제안하였다.

Gould(1979)가 밝힌 경력계획 활동에 영향을 주는 요인 중 자아존중감이나 통제위치는 핵심자기평가의 하위 요소이다. 또한 Judge, Erez, Bono와 Thoresen(2003)은 핵심자기평가 하위 요

인 간에 상관이 높으며 이 요인들이 하나의 상위 구성개념으로 이루어져 있음을 확인하였다. 이를 통해 핵심자기평가의 나머지 하위요인들 역시 경력계획과 정적인 관련성을 가진다고 추론할 수 있으며, 실제로 자신을 긍정적으로 평가하지 않는 사람이 자신의 향후 경력에 대해 구체적인 계획을 세운다고 보기는 어려울 것이다.

또한 Judge, Erez와 Bono(1998)의 실험실연구와 현장연구에서 핵심자기평가는 직무만족과 긍정적이고 유의미한 관계가 있는 것으로 나타났다. 동양권 문화인 일본에서도 마찬가지로 핵심자기평가는 직무만족, 생애만족, 행복과 유의하게 관련되었다(Piccolo, Judge, Takahashi, Watanabe, & Locke, 2005). 직무만족이 주관적 경력성공을 예측하기 위한 하나의 지표로 많은 연구들에서 사용되고 있다는 점을 고려할 때 핵심자기평가는 경력성공에 정적인 영향을 미칠 것으로 가정할 수 있다.

가설 3-1. 핵심자기평가는 경력계획과 정적인 관련이 있을 것이다.

가설 3-2. 핵심자기평가는 경력성공과 정적인 관련이 있을 것이다.

경력계획의 매개효과

앞선 이론적 배경을 통하여 주도성과 핵심자기평가가 경력계획, 경력성공과 정적인 관계를 가지며, 경력계획은 경력성공과 정적인 관계를 가질 것이라고 가정하였다. 실제로 주도성과 경력계획, 경력계획과 경력성공의 관계는 이미 과거 연구를 통해 밝혀진바 있으며(Frese et al., 1997; Thomas et al., 2005), 핵심자기평가의 일부 하위 구성개념이 경력계획과

경력성공과 정적인 관계를 갖는다는 것 역시 밝혀진바 있다(Gould, 1977; Thomas et al., 2005). 과거연구들에서 이들 변인들의 관계는 각기 따로 연구되어 왔기 때문에, 하나의 연구 맥락에서 다루어지지 않는 않았다.

Feldman(2002)이 제안한 것과 같이 개인의 경력개발은 경력성공을 보장하는데 있어 매우 중요하고 이러한 계획적인 경력개발은 개인의 내재적 속성에 의해 이끌어지기도 한다는 점에서, 본 연구에서는 계획적인 경력개발을 통하여 경력성공을 이끌 수 있으며, 이러한 구체적인 경력개발 계획을 세우는 것은 개인의 내재적 속성인 주도성과 핵심자기평가의 영향을 받을 것으로 가정할 수 있을 것이다. 즉, 개인 성격 변인인 주도성과 핵심자기평가가 일부는 경력성공에 직접적으로 영향을 미치기도 하지만, 일부는 경력계획을 통해서 경력성공에 영향을 미칠 것이다.

가설 4-1. 경력계획은 주도성과 경력성공의 관계를 부분적으로 매개할 것이다.

가설 4-2. 경력계획은 핵심자기평가와 경력성공의 관계를 부분적으로 매개할 것이다.

상사의 경력지원 행동

종업원이 지각하는 상사의 지원은 종업원 개인이 자신의 업무 수행과 능력을 발휘하는 과정에서 상사가 자신의 업무 수행에 대하여 얼마나 많은 관심을 가지고 있으며, 도움이 필요한 경우 얼마나 상사가 도움을 줄 것인지에 대해 지각하는 정도를 의미한다(Greenhaus, Parasuraman, & Wormley., 1990). 경력에 관한 상사의 지원 및 협조 정도는 조직구성원들의 태도 및 행동에 영향을 미치는 중요한 변인으

로 지적되고 있다(Greenhaus et al., 1990). 실제로 Yukl(1989)의 연구에서 상사의 지원과 배려행동은 다양한 작업 상황에서 직무만족의 중요 결정요인으로 나타났으며, Tharenou, Latimer, 그리고 Conroy(1994)의 연구에서도 개인이 조직 내에서 받는 상사의 지원 수준은 조직에 대한 만족감을 높이고 업무성과에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

과거 연구들을 종합해 보면 상사의 경력지원 행동은 부하직원의 직무만족이나 직무수행 등에 긍정적인 영향을 주는 것은 분명해 보인다. 그러나 본 연구에서는 이러한 부하 직원에게 긍정적인 영향을 미치는 상사의 경력지원행동이 부하직원의 개인차 특성에 따라 다른 효과를 가질 것으로 기대한다. 다시 말해, 상사의 경력지원행동은 경력계획을 수립하는데 있어 주도성과 핵심자기평가가 높은 부하직원들 보다는 낮은 부하직원들에게 더 큰 영향력을 가질 것으로 기대할 수 있다. 즉, 주도성이나 핵심자기평가가 높은 부하직원은 스스로 환경을 변화시키고자 하며 자신을 긍정적으로 평가하기 때문에 상사의 경력지원 행동이 부족하더라도 어느 정도 수준의 경력계획을 수립할 가능성이 있지만, 그렇지 않은 부하직원의 경우 스스로 구체적으로 목표를 설정하는 동기가 부족하기 때문에, 경력계획을 수립하는데 있어 상사의 경력지원 행동의 도움이 더 클 것으로 기대할 수 있다.

가설 5-1. 부하직원의 주도성에 따라서 경력계획 수립에 미치는 상사의 경력지원행동의 영향력은 달라질 것이다. 구체적으로 부하직원의 주도성이 높을 때 보다는 낮을 때에 경력계획에 미치는 상사의 경력지원행동의 영향력이 더 클 것이다.

가설 5-2. 부하직원의 핵심자기평가에 따라서 경력계획 수립에 미치는 상사의 경력지원 행동의 영향력은 달라질 것이다. 구체적으로 부하직원의 핵심자기평가가 높을 때 보다는 낮을 때에 경력계획에 미치는 상사의 경력지원행동의 영향력이 더 클 것이다.

조직의 교육 및 훈련 기회

조직 내, 외부에서 실시하는 교육 및 훈련은 조직의 성과나 효율을 증대하기 위해 직원들의 업무관련 지식이나 기술을 향상시키는 동시에 직원의 직무만족과 사기를 높이는 수단으로도 받아들여지고 있다(Hass, 1991). 교육 및 훈련은 승진에 도움이 되는 지식과 기술을 개발해 주고 개인의 자격요건과 신뢰성을 높여 주는 역할을 하기 때문에 관리적 역량을 향상시킬 수 있는 기회로 작용하게 된다(Ragins & Sundstrom, 1989). 따라서 교육 훈련이 조직의 유효성을 증대시키는데 기여할 뿐 아니라, 개인 차원에서도 조직 내, 외부의 교육 훈련은 한 사람의 경력성공 달성에 있어 영향을 주는 것으로 가정할 수 있다.

본 연구에서는 조직이 교육 훈련을 제공하

는 기회가 많을수록 경력계획이 경력성공관련 변인에 미치는 영향이 커질 것으로 기대한다. 즉, 조직의 교육 훈련 기회제공 정도는 개인이 수립하고 있는 경력계획을 실제로 이행하는데 요구되는 기술 습득 및 역량 향상의 도구로서 작용할 수 있기 때문에, 조직의 교육 훈련 기회가 많을수록 경력계획이 경력성공에 미치는 영향이 더 클 것으로 가정할 수 있다. 반면에 조직의 교육훈련 기회가 적다면, 경력계획을 실제로 이행하기 위해 요구되는 부족한 역량을 학습할 수 있는 기회가 상대적으로 적어지기 때문에, 경력계획이 경력성공에 미치는 영향력은 더 작아질 것으로 가정할 수 있다.

가설 6. 경력계획이 경력성공에 미치는 영향은 조직의 교육 및 훈련기회 제공정도에 따라 다르게 나타날 것이다. 구체적으로 조직의 교육훈련기회 제공이 낮을 때보다 높을 때에, 경력계획과 경력성공 사이의 관계가 더 강할 것이다.

이상의 가설적 관계를 모형화 하면 그림 2와 같다.

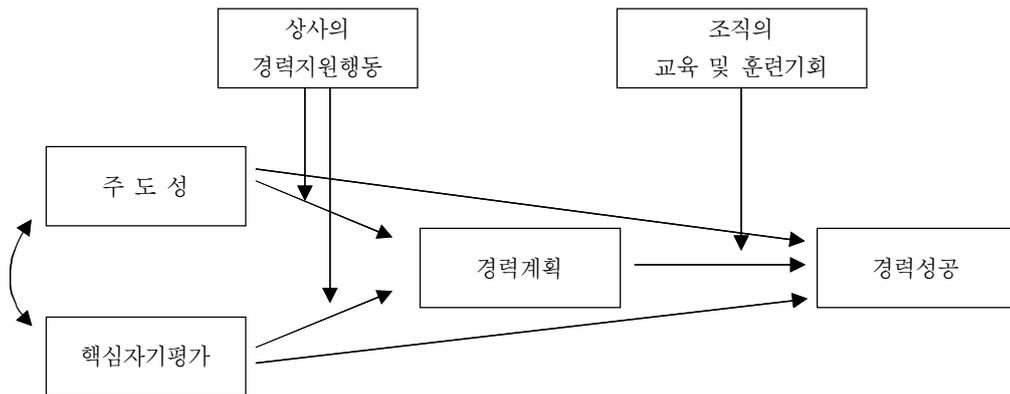


그림 2. 연구 모형

방 법

연구 대상

본 연구의 변인 가운데 상사의 경력지원행동이 포함되어 있기 때문에 조사대상자를 현직장에서 현 상사와 6개월 이상 함께 근무한 성인으로 한정하였다. 총 21개 조직을 대상으로 430부의 설문지를 배포하였고, 381부를 회수하여 약 89%의 회수율을 보였다. 이 설문지들 가운데 현 직장 및 상사와의 근무기간이 6개월 미만인 응답과 상당수 문항에 응답을 하지 않거나, 동일 변인에 포함된 일반문항과 역문항 사이에 응답 패턴이 크게 다르게 나타난 불성실 응답 75부를 제외한 총 306부가 분석에 사용되었다. 응답자의 인구통계학적 변인을 살펴보면 남성이 186명(60.8%)이었고 결혼여부로 살펴보면 미혼이 202명(66.0%)이었다. 최종학력은 4년제 대학졸업이 145명(47.4%)으로 가장 많았고, 직장유형은 중소기업이 195명(63.7%)으로 가장 많았다. 직급은 사원급과 대리급이 각기 185명(60.5%), 70명(22.9%)로 전체비율의 80%이상을 차지하는 것으로 나타났다. 나이의 평균은 30.46세(SD: 6년)이었고, 현 직장에서 근무한 개월 수는 평균 37.69개월(3.14년), 현 상사와 함께 근무한 개월 수는 평균 18.14개월(1.5년)로 나타났다.

측정도구

경력계획

경력계획을 측정하기 위해 Gould(1979)의 경력계획 척도 6개 문항을 번안하여 사용한 임범식(2001)의 문항을 사용하였다. 문항의 예는 “앞으로의 경력에 대한 계획을 가지고 있다”

와 “나의 경력목표는 명확하지 않다”이며, 각 문항은 동의하는 정도에 따라 5점 척도로 구성되었다. 본 연구에서의 내적일관성 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .88이었다.

경력성공

경력만족을 측정하기 위해 Greenhaus, Parasuraman과 Wormley(1990)가 개발한 경력만족 척도 5개 문항에 본 연구에서 연구목적에 맞게 개발한 성공에 대한 평가를 직접적으로 묻는 3개 문항을 추가한 총 8개 문항을 사용하였다. Greenhaus 등(1990)의 문항 예는 ‘나의 직장 경력을 돌이켜 볼 때 나는 지금까지 내가 이룩한 것에 만족한다’, ‘나의 지금까지 직장 경력에 비추어 볼 때 승진 측면에 만족한다’이다. 이 문항들은 현재까지의 경력에 만족하는 정도를 측정하며 주관적 경력성공을 측정하는 많은 과거 연구에서 이 척도를 사용해 왔으나 자신의 경력에 만족한다고 해서 반드시 경력이 성공적이라고 평가하지 않을 가능성도 있기 때문에 본 연구에서는 경력성공에 대해 직접적으로 물어보는 문항을 추가하였다. 추가로 개발한 문항의 예는 ‘지금까지 나의 직장경력은 전반적으로 성공적인 편이다’와 ‘주변 사람들과 비교해 보았을 때, 지금까지 나의 경력은 성공적이라고 생각한다’ 등이다. 각 문항은 동의하는 정도에 따라 5점 척도로 구성되었다. 본 연구에서의 내적일관성 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .90이었다.

주도성

주도성을 측정하기 위해 Bateman과 Crant(1993)가 개발한 17개 문항으로 구성된 주도적 성격 척도(Proactive Personality Scale)를 Seibert, Crant와 Kraimer(1999)가 10개 문항으로 수정한

단축형을 국내 실정에 맞게 번안하여 사용하였다. 5점 척도로 구성되었다. 문항의 예는 ‘어디에서든 간에, 나는 건설적인 변화를 이끌 수 있는 강한 힘을 가지고 있다고 생각한다’와 ‘마음에 들지 않는 무언가가 있다면, 내가 마음에 들도록 변화시킬 것이다’ 등이 있으며 5점 척도를 이용해 측정하였다. 본 연구에서의 내적일관성 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .83이었다.

핵심자기평가

핵심자기평가를 측정하기 위해 Judge 등(2003)이 개발한 척도를 번안하여 사용하였다. 이 척도는 기존의 4가지 하위 구성개념(자아 존중감, 일반화된 자기효능감, 내재적 통제위치, 정서적 안정성)을 측정하는 12개의 문항으로 구성되어 있다. 여기서 핵심자기평가 점수가 높은 사람은 잘 적응하고, 긍정적이고, 자신감에 차있고, 효능감이 있으며, 그리고 그 혹은 그녀 자신의 힘에 대해 믿는 정도가 높은 것으로 해석할 수 있다. 문항의 예는 ‘인생에서 성공하리라는 자신감을 가지고 있다’와 ‘내 인생에서 일어날 수 있는 일들을 결정할 수 있다’ 등이 있으며, 5점 척도를 사용하여 측정하였다. 본 연구에서의 내적일관성 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .80이었다.

상사의 경력지원

상사의 경력지원 행동을 측정하기 위해 정현과 탁진국(2005)이 개발한 멘터역할척도 중 상사의 능력개발 및 지원관련 4개 문항을 선택하여 사용하였다. 5점 척도를 사용하여 측정하였으며, 문항의 예는 ‘꾸준히 자기개발을 할 수 있는 조언과 기회를 부여 한다’와 ‘내 능력을 최대한 발휘 할 수 있도록 도와준다’

등이 있다. 본 연구에서의 내적일관성 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .91이었다.

조직의 교육 및 훈련

조직이 구성원들에게 제공하는 교육 및 훈련 기회 제공 정도를 측정하기 위해 본 연구 목적에 적합하도록 4개 문항을 개발하여 사용하였다. 각 문항의 내용이 제공되는 빈도를 5점 척도(1: 전혀 없다; 5: 매우 자주 있다)를 사용하여 측정하였으며, 문항의 예로는 ‘회사는 직원들에게 새로운 정보나 지식을 습득 할 수 있는 기회를 제공하고 있다’와 ‘회사는 업무향상을 위한 교육을 제공하고 있다’ 등이 있다. 본 연구에서의 내적일관성 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .94였다.

분석

상관관계 검증, 위계적 회귀분석을 위해 SPSS 15.0 for windows 프로그램을 사용되었다. 연구모형에 제시된 변수들 간의 인과관계를 파악하기 위해서는 AMOS 7.0 프로그램을 활용한 구조방정식모형(Structural Equation Model: SEM)이 사용되었다.

결 과

본 연구에 사용된 변인들의 평균, 표준편차, 상관값이 표 1에 제시되어 있다. 표 1에 따르면 개인특성변인인 주도성과 핵심자기평가는 경력관련 변인들과 유의미한 정적인 관계를 가지며, 경력관련 변인들 사이에서도 유의미한 정적인 관계를 가지는 것으로 나타났다. 구체적으로 경력계획은 경력성공과 정적인 관

표 1. 연구에 사용된 변인들의 평균, 표준편차, 상관

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1 성별	-												
2 나이	-.36**	-											
3 결혼여부	-.28**	.61**	-										
4 교육수준	.09	-.01	-.01	-									
5 직장근무	-.24**	.56**	.46**	-.17**	-								
6 상사근무	-.08	.22**	.20**	-.08	.37**	-							
7 현재직위	-.15**	.50*	.22**	.25**	.25**	.25**	-						
8 주도성	-.04	.04	.00	.21**	-.09	-.05	.18**	<.83>					
9 핵심자기평가	-.11	.13*	.02	.17**	-.05	-.14*	.15**	.52**	<.80>				
10 경력계획	-.03	.13*	.04	.05	-.06	-.10	.14*	.44**	.50**	<.88>			
11 경력성공	-.03	.18**	.10	.10	.07	.02	.29**	.34**	.30**	.30**	<.90>		
12 상사의 경력지원행동	.07	.03	-.05	.03	-.04	-.09	.06	.18**	.20**	.15**	.34**	<.91>	
13 조직의 교육훈련기회	-.16**	.09	.03	-.09	.14*	.03	.05	.16**	.06	.11	.41**	.38**	<.95>
M	1.39	30.46	1.34	2.60	37.69	18.14	1.61	3.47	3.40	3.48	2.94	3.07	3.11
SD	0.49	6.01	0.47	0.87	43.15	18.18	0.98	0.49	0.44	0.68	0.65	0.80	0.89

** $p < .01$, * $p < .05$, 대각행렬은 신뢰도를 나타냄

주. 성별=남자는 1, 여자는 2로 코딩됨. 결혼여부=미혼이 1, 기혼이 2로 코딩됨. 직장근무 = 현재 직장에서 근무한 개월 수(최소 6개월 이상), 상사근무 = 현 상사와 함께 근무한 개월 수(최소 6개월 이상)

계가 있는 것으로 나타났으며($r = .30, p < .01$), 따라서 가설 1은 지지되었다. 주도성은 경력계획($r = .44, p < .01$), 경력성공($r = .34, p < .01$)과 정적인 관계를 가지는 것으로 나타났으며 따라서 가설 2-1, 2-2는 지지되었다. 핵심자기평가는 경력계획($r = .50, p < .01$), 경력성공($r = .30, p < .01$)과 유의미한 정적인 관계를 가지는 것으로 나타났고 따라서 가설 3-1, 3-2는 지지되었다.

가설 4-1과 4-2는 주도성과 핵심자기평가가 경력성공에 미치는 영향에 있어서 경력계획이 부분 매개의 역할을 하는 지에 관한 가설이다. 그림 3은 주도성과 핵심자기평가가 경력성공

에 직접적으로 미치는 영향에 추가하여 경력계획을 거쳐 경력성공에 영향을 미치는 부분 매개효과를 나타난 연구모형이다. 가설 검증을 위해 AMOS 7.0 프로그램을 사용한 구조방정식모형분석을 실시하였다.

표 2는 그림 3에 제시된 구조방정식 모형에 대한 부합도 지수를 나타낸다. 표 2에 따르면, RMSEA가 .05에 근접하며, 나머지 다른 부합도 지수들은 모두 .90 이상이거나 근접하는 것으로 나타났다. 또한 각 경로의 표준화 계수도 핵심자기평가가 경력성공에 미치는 직접적인 경로를 제외하고 모두 유의미한 것으로 나타났다(그림 4 참조). 즉, 주도성은 경력성공에

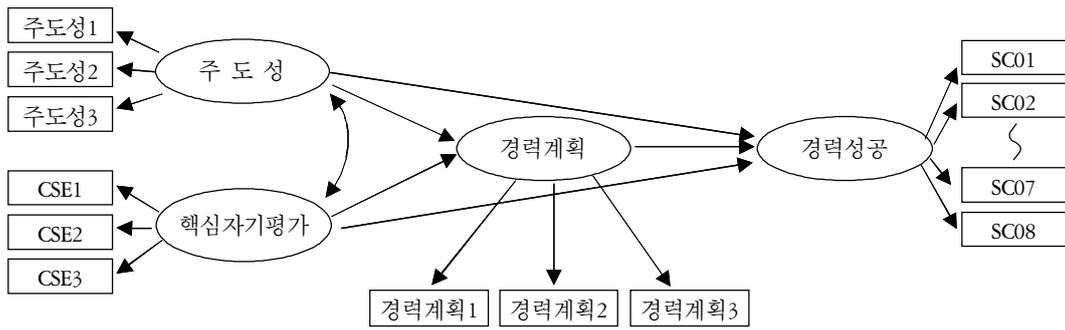


그림 3. 분석에 사용된 연구모형의 구조방정식모형

표 2. 연구모형의 구조방정식 모형의 적합도

	χ^2	df	RMSEA	CFI	TLI	NFI	GFI	AGFI
연구모형	211.65	110	.06	.96	.95	.93	.92	.89
독립모형	2876.88	136	.26	-	-	-	.31	.22

직접적인 영향을 미칠 뿐만 아니라 경력계획을 통하여 간접적으로도 영향을 미치는 것으로 나타났다. 핵심자기평가의 경우에는 경력계획을 통하여 경력성공에 영향을 미치는 간접적인 효과만이 발견되었다. 따라서 가설 4-1은 지지되었지만, 가설 4-2는 부분적으로 지지되었다. 각 경로에 대한 표준화 계수는 그림 4에 제시되어 있다. 경력성공에 영향을 미치는 변인들의 간접효과와 직접효과를 비교한 결과

는 표 3에 제시되어 있다. 표에서 볼 수 있듯이 핵심자기평가의 경우 경력성공에 미치는 직접효과와 간접효과의 크기가 대체로 유사한 것으로 나타났지만, 주도성의 경우 직접효과가 간접효과보다 더 큰 것으로 나타났다.

가설 5-1은 부하직원의 주도성에 따라서 경력계획 수립에 미치는 상사의 경력지원행동의 영향력은 달라지며, 구체적으로 부하직원의 주도성이 높을 때 보다는 낮을 때에 경력계획

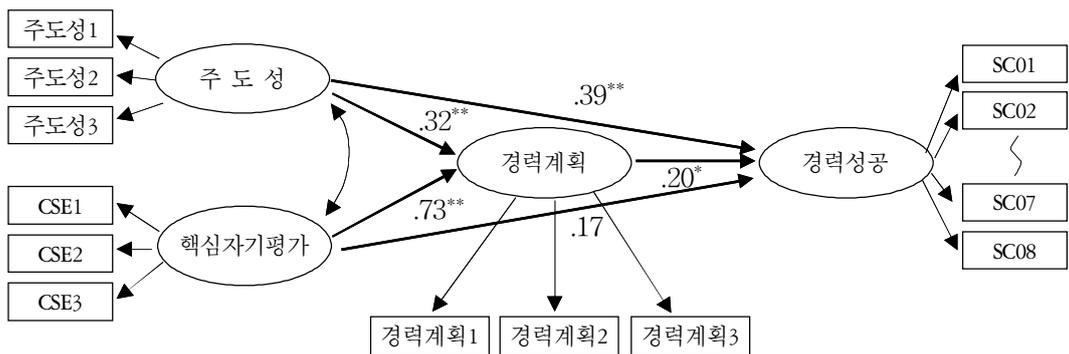


그림 4. 구조방정식 모형의 표준화된 회귀 가중치

표 3. 경력성공에 영향을 미치는 변인들의 직·간접효과

		핵심자기평가	주도성
경력성공	표준화된 전체효과	.17	.33
	표준화된 직접효과	.09	.29
	표준화된 간접효과	.08	.05

표 4. 주도성과 경력계획의 관계에 대한 상사의 경력지원의 조절효과

	B	SE. B	β	R ²	ΔR^2
모형 1					
인구통계학적 변인	-	-	-	.062	-
모형 2					
인구통계학적 변인	-	-	-	.236	.174**
주도성	0.59	0.08	0.42**		
상사의 경력지원	0.04	0.05	0.04		
모형 3					
인구통계학적 변인	-	-	-	.253	.017*
주도성	0.56	0.08	0.41**		
상사의 경력지원	0.04	0.05	0.04		
주도성×상사의 경력지원	-0.21	0.08	-0.13*		

** p<.01, * p<.05, † p<.10

에 미치는 상사의 경력지원행동의 영향력이 더 클 것이라는 것이었다. 표 4에 제시된 위계적 회귀분석 결과에서 보듯이 모형 1에서 성별, 나이, 교육수준, 현 상사 및 직장에서의 근무기간, 현재 직위를 인구 통계적 변인으로 통제된 후 모형 2에서 주도성과 상사지원행동 변인을 넣고 마지막 3 단계에서 두 변인의 상호작용 변인을 넣었을 때 상호작용 변인의 투입에 따라 경력계획의 설명량이 유의미하게 증가하였다($\Delta R^2 = .017, p < .05$), 이는 주도성과 상사의 경력지원행동이 상호작용하여 경력계획에 유의미한 영향을 미침을 보여주는

것이다.

그림 5는 주도성과 상사의 경력지원 행동의 상호작용 효과를 해석하기 위해 Aiken과 West(1991)가 제시한 방식대로 상사의 경력지원행동 변인의 점수가 높은 경우(평균 + 1 표준편차)와 낮은 경우(평균 - 1 표준편차)로 구분하여 그래프로 나타낸 것이다. 이를 위하여 인구통계학적 변인이 통제된 이후의 비표준화된 계수와 절편이 사용되었다. 그림 5에서 보듯이 주도성이 높은 집단에서 경력계획에 미치는 상사지원행동의 영향력 차이보다는 주도성이 낮은 집단에서 경력계획에 미치는 상사

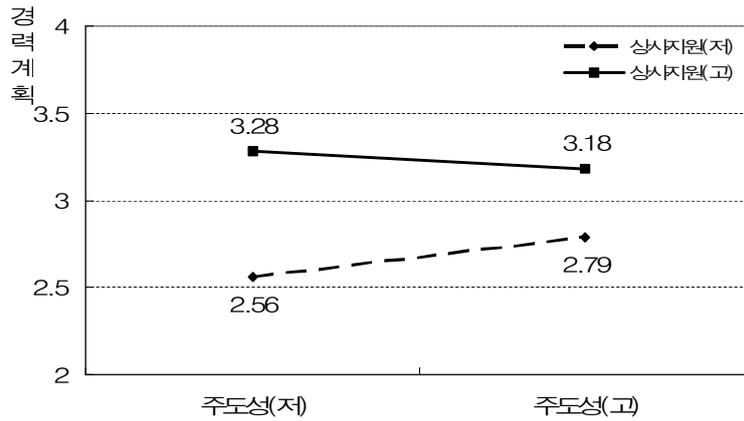


그림 5. 주도성과 경력계획의 관계에 대한 상사의 경력지원의 조절효과

지원행동의 영향력 차이가 더 크다는 것을 알 수 있다. 따라서 부하직원의 주도성이 높을 때 보다는 낮을 때 경력계획에 미치는 상사의 경력지원행동의 영향력이 더 크다는 가설 5-1은 지지되었다.

가설 5-2는 부하직원의 핵심자기평가에 따

라서 경력계획 수립에 미치는 상사의 경력지원행동의 영향력은 달라지며, 구체적으로 부하직원의 핵심자기평가가 높을 때 보다는 낮을 때에 경력계획에 미치는 상사의 경력지원행동의 영향력이 더 클 것이라는 것이었다.

표 5에서 보듯이 모형 1에서 성별, 나이, 교육

표 5. 핵심자기평가와 경력계획의 관계에 대한 상사의 경력지원의 조절효과

	B	SE. B	β	R ²	ΔR^2
모형 1					
인구통계학적 변인	-	-	-	.062**	-
모형 2					
인구통계학적 변인	-	-	-	.282**	.219**
핵심자기평가	0.76	0.08	0.49**		
상사경력지원	0.03	0.04	0.03		
모형 3					
인구통계학적 변인	-	-	-	.290**	.008 [†]
핵심자기평가	0.75	0.08	0.49**		
상사경력지원	0.03	0.04	0.04		
자기평가 × 경력지원	-0.15	0.09	-0.09 [†]		

** $p < .01$, * $p < .05$, [†] $p = .08$

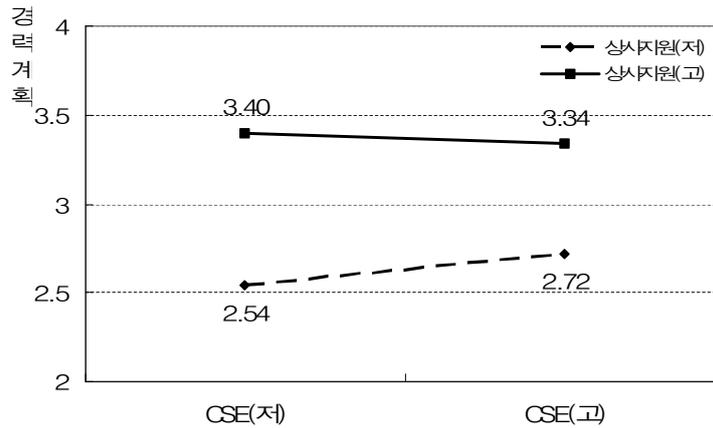


그림 6. 핵심자기평가(CSE)와 경력계획의 관계에 대한 상사의 경력지원의 조절효과

수준, 현 상사 및 직장에서의 근무기간, 현재 직위를 인구 통계적 변인으로 통제한 후 모형 2에서 핵심자기평가와 상사지원행동 변인을 넣고 마지막 3 단계에서 두 변인의 상호작용 변인을 넣었을 때 상호작용 변인의 투입에 따라 경력계획의 설명량이 다소 증가하였다(ΔR^2

$= .008, p = .08$).

그림 6은 주도성과 상사의 경력지원 행동의 상호작용 효과를 해석하기 위해 Aiken과 West(1991)가 제시한 방식대로 상사의 경력지원행동 변인의 점수가 높은 경우(평균 + 1 표준편차)와 낮은 경우(평균 - 1 표준편차)로 구

표 6. 경력계획과 경력성공의 관계에 대한 조직의 교육훈련기회제공의 조절효과

	B	SE. B	β	R ²	ΔR^2
모형 1					
인구통계학적 변인	-	-	-	.32**	-
모형 2					
인구통계학적 변인	-	-	-	.56**	.21**
경력계획	0.20	0.05	0.21**		
조직의 교육훈련기회	0.26	0.03	0.40**		
모형 3					
인구통계학적 변인	-	-	-	.56**	.00
경력계획	0.20	0.05	0.20**		
조직의 교육훈련기회	0.27	0.03	0.41**		
경력계획 × 교육훈련기회	-0.04	0.05	-0.05		

** p<.01, * p<.05, † p<.10

분하여 그래프로 나타낸 것이다. 이를 위하여 인구통계학적 변인이 통제된 이후의 비표준화된 계수와 절편이 사용되었다. 그림 6에 따르면, 핵심자기평가가 높은 집단에서 경력계획에 미치는 상사지원행동의 영향력 차이보다는 핵심자기평가가 낮은 집단에서 경력계획에 미치는 상사지원행동의 영향력 차이가 더 크음을 알 수 있으며, 따라서 가설 5-2는 부분적으로 지지되었다.

경력계획과 경력성공의 관계에 있어 조직의 교육훈련기회 제공의 정도가 조절효과를 가질 것이라는 가설 6을 검증하기 위한 위계적 회귀분석 결과가 표 5에 제시되어 있다. 표 6에서 보듯이 모형 3에서 경력계획과 교육훈련기회의 상호작용이 회귀방정식에 추가될 경우 경력성공의 설명량은 유의미하게 증가하지 않았다($\Delta R^2 = .00, p > .05$). 따라서 가설 6은 지지되지 않았다.

논 의

본 연구에서는 기존 연구들(Spector, 1982; Frese et al., 1997; Thomas et al., 2005)에서 각기 분리되어서 다루어져 왔던 주도성, 핵심자기평가, 경력계획, 경력성공 변인을 하나의 연구에서 다루고자 하였으며, 또한 개인특성변인이 경력성공에 미치는 영향에 있어 그동안 간과되어 왔던 경력계획의 매개효과를 밝힘으로써 경력계획의 중요성을 파악하고자 하였다. 그리고 개인차 변인들이 경력계획에 미치는 영향에 있어서 상사의 경력지원행동의 조절효과와 경력계획이 경력성공관련 변인들에 미치는 영향에 있어서 조직의 교육훈련 기회제공 정도가 조절효과를 분석하여 조직개입의 효과

성을 알아보려고 하였다.

연구결과에 따르면 주도성과 핵심자기평가는 경력계획 및 경력성공과 정적인 관계를 가지는 것으로 나타났으며, 경력계획 역시 경력성공과 정적인 관계를 가지는 것으로 나타났다. 특히, 주도성이 경력계획, 경력성공과 갖는 정적인 관계는 Frese 등(1997)과 Thomas 등(2005)의 연구와 같은 결과이다. 이는 주도성이 외부환경을 변화시키고자 하는 적극성 측면을 가지기 때문에 이러한 적극성을 통하여 목표를 달성하기 위한 다양한 전략을 수립하고, 또한 실제로 행동에 옮겨 자신의 경력에 대해 만족할 수준까지 에너지를 집중할 가능성이 높은 것으로 해석할 수 있다. 핵심자기평가가 경력계획과 경력성공과 갖는 정적인 관계는 Erez와 Judge(2001)가 밝힌 것처럼, 핵심자기평가가 목표설정동기에 영향을 미치고, 목표설정동기는 직무수행에 영향을 미치기 때문으로 보인다.

경력계획이 경력성공과 갖는 정적인 관계는 목표설정이론(Locke & Latham, 1990)에서 제시하는 것과 같이 구체적인 목표를 설정한 개인일수록 목표를 달성하고자 하는 동기가 높기 때문에 나타난 결과로 해석할 수 있다.

개인특성변인인 주도성이 경력성공에 미치는 영향에 있어 경력계획이 부분 매개하는 것으로 나타났는데, 이는 주도성이 경력성공에 직접적으로 영향을 미치기도 하지만 경력계획을 통해서 간접적으로도 영향을 미친다는 것을 밝힌 것이다. 그러나 핵심자기평가의 경우 경력성공에 미치는 영향에 있어서 경력계획의 매개효과는 발견되었지만 직접적으로 경력성공에 미치는 경로는 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 이 결과는 핵심자기평가가 경력계획에 영향을 미치는 경로의 표준화된 회귀계

수가 .73으로 높은 편이었기 때문에 상대적으로 핵심자기평가가 경력성공에 미치는 경로의 유의미성이 통계적으로 감소한 것으로 해석할 수 있다. 또 다른 해석이 핵심자기평가가 가지는 독특한 특성에 근거하여 가능하다. Judge, Locke, 및 Durham(1997)이 제안한 것처럼 핵심자기평가는 첫째, 타인에 의해 설명되는 것과 다르게 자기 평가적이고, 두 번째, 표면적 특성과는 반대되게 근원적이며, 셋째, 2차적인 특성들 보다 범위가 더 광범위한 특성으로 볼 수 있다. 따라서 핵심자기평가는 근접변인이 되기 보다는 개인의 성격에 영향을 미치는 원격변인으로 이해할 수 있으며 이러한 원격변인은 결국 경력계획이라는 구체적인 목표설정을 통해서 경력성공에 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다. 본 연구 결과에서 밝혀진 것처럼 개인차 특성변인이 경력성공에 영향을 미치는 데 있어 경력계획이 매개역할을 한다는 것은 주도성과 핵심자기평가가 목표설정동기에 영향을 미쳐 구체적인 목표를 설정하도록 하고 구체적으로 설정된 목표가 경력성공관련 결과변인에 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있다.

조절변인의 효과를 분석한 결과 부하직원의 주도성과 핵심자기평가에 따라서 경력계획 수립에 미치는 상사의 경력지원행동의 영향력이 달라지는 것으로 나타났다. 구체적으로 부하직원의 주도성과 핵심자기평가가 높을 때 보다는 낮을 때에 경력계획에 미치는 상사의 경력지원행동의 영향력이 더 큰 것으로 나타났다. 이는 주도성과 핵심자기평가가 낮은 부하직원은 스스로 경력에 대한 구체적인 목표를 설정하고자 하는 동기가 부족하기 때문에 상사의 경력지원행동의 정도에 따라 경력계획을 수립하는데 큰 영향을 받기 때문으로 보인다.

그러나 주도성과 핵심자기평가가 높은 부하직원은 성격특성으로 인해 구체적인 목표 수립 동기가 높기 때문에 상사의 경력지원행동이 부족하더라도 어느 정도의 경력계획을 수립할 수 있고, 따라서 상사의 경력지원행동의 영향력이 상대적으로 작은 것으로 해석 가능하다.

경력계획이 경력성공에 미치는 영향에 있어서 조직차원에서 제공되는 교육/훈련의 기회의 조절효과는 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 이는 개인의 경력계획이 분명할 경우 조직에서 교육기회를 충분히 제공하지 않아도 자신이 스스로 알아서 경력을 쌓아나갈 수 있음을 시사하는 결과로 해석할 수 있다. 또 다른 가능성은 본 연구에서 사용된 문항이 일반적인 교육훈련 제공에 관한 내용이었기 때문에 나타난 결과로도 해석할 수 있다. 개인의 경력니즈에 적합한 교육을 제공하는 문항들로 구성되었다면 다른 결과가 나타났을 가능성도 있을 것이다. 이는 추후 연구에서 검증해야 할 과제로 남는다.

본 연구의 이론적 기여는 다음과 같다. 첫째, 기존 연구들(Spector, 1982; Frese et al., 1997; Thomas et al., 2005)에서 독립적으로 다루어 왔던 개인특성변인들과 경력관련변인들의 관계를 하나의 연구에서 다루었다는 점이다. 둘째, 개인마다 그리고 조직과 산업에 따라 서로 다른 의미를 가질 수 있는 임금이나 승진 등과 같은 객관적 경력성공지표를 대신하여 주관적 경력성공을 의미하는 경력만족 문항에 인지적인 성공평가 관련 문항을 추가하여 직접적으로 경력성공을 측정했다는 것이다. 셋째, 그동안 간과되어 왔던 개인특성변인이 경력성공에 미치는 영향에 있어 경력계획의 매개효과를 밝힌 것이다. 마지막으로 경력관련 연구에서 핵심자기평가 변인을 처음으로

다루었다는 점이다.

본 연구의 실무적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 경력계획을 구체적으로 수립하는 사람일수록 경력성공이 높을 가능성이 있기 때문에, 조직차원에서는 워크숍이나 교육을 통해 조직구성원들이 구체적인 경력계획을 수립할 수 있는 기회를 지속적으로 제공해야 할 것이다. 둘째, 주도성과 핵심자기평가가 경력계획 수립에 정적인 영향을 미치는 것으로 밝혀졌으며, 이런 안정적 개인특성변인은 쉽게 변화되지 않으며, Judge, Higgins, Thoresen, 및 Barrick(1999)이 제안한 것처럼 조직구성원의 개인적인 성공이 결과적으로 조직에 기여할 수 있다는 점에서, 기업에서는 선발장면에서 이런 특성을 측정하여 높은 주도성과 핵심자기평가를 가진 지원자를 선발하기 위한 노력을 기울여야 할 것이다.

셋째, 기존연구에서 밝혀진 것처럼 상사의 지원은 부하직원의 직무만족과 수행과 같은 직무관련 변인들에 영향을 미칠 뿐 아니라 (Babin & Boles, 1996; Yukl, 1989; Tharenou et al., 1994), 부하직원의 경력계획 수립에도 영향을 미친다는 것이다. 특히 상사의 경력지원이 높을 때가 낮을 때 보다 부하의 개인특성변인에 관계없이 경력계획 수립이 높았다는 점에서, 조직차원에서는 상사의 경력지원행동을 높이기 위한 방안을 강구해야 할 것이다. 그리고 부하직원의 주도성과 핵심자기평가가 낮을 때에 경력계획 수립에 미치는 상사의 경력지원행동의 영향력이 크다는 점에서 이러한 성격특성이 낮은 부하 직원에게 좀 더 많은 관심을 가지고 경력지원행동을 보여야 할 것이다. 이를 위해 조직차원에서는 종업원들의 경력계획 수립에 도움을 주고 나아가 조직의 성과를 높이기 위하여 상사의 경력지원행동을

장려하는 조직문화를 구축하기 위해 노력해야 할 것이다. 또한 상사의 경력지원행동을 높일 수 있는 시스템 구축도 요구되는데, 이때 사용될 수 있는 것이 바로 멘터링(mentoring)제도일 것이다. 멘터링 제도는 조직이나 해당 업무에 대해 발전적인 경험과 지식을 가진 사람들인 멘터가 멘티를 지도하고 조언해 주며 일상 업무 현장 속에서 상호작용을 통해 학습이 이루어 질 수 있도록 하고 멘티의 경력개발에 도움을 주는 제도를 의미한다(Hunt & Michael, 1983; Kram, 1985). 기업에서는 멘터링 제도의 도입을 통해 상사의 경력지원행동을 강화시킴으로써 조직구성원들의 구체적인 경력계획 수립에 영향을 줄 수 있을 것이다.

마지막으로 조직의 교육훈련기회의 조절효과가 유의미하지 않았다는 점에서 현재 조직이 실시하고 있는 교육 및 훈련이 개인이 경력계획을 이행하는데 큰 도움을 주지 못하고 있다고 볼 수 있다. 많은 조직에서 교육훈련의 중요성을 인식하고, 다양한 교육훈련을 조직구성원들에게 실시하고 있음에도 불구하고 교육훈련이 얼마나 효과가 있는지에 대한 평가는 제대로 이루어지지 않고 있는 실정이다. 본 연구 결과는 이러한 현실을 반영하고 있는 것으로 해석할 수 있다. 조직에서는 교육훈련 성과에 대한 주기적인 평가를 실시하기 위해 노력할 필요가 있으며, 이를 통해 효과가 없는 것으로 나타날 경우 프로그램을 보완하여 다시 실시할 필요가 있다. 또한 교육 프로그램 수립 단계에서부터 체계적인 니즈분석을 통해 종업원의 경력개발에 도움이 될 수 있는 프로그램을 개발하는 것이 중요함을 인식할 필요가 있을 것이다.

본 연구의 제한점은 다음과 같다. 첫째, 변인간의 인과관계를 검증하기 위해서는 종단적

연구가 바람직하나 본 연구는 횡단적으로 진행되었다는 점이다. 둘째, 경력관련 연구는 상대적으로 근속년수가 높은 다양한 직급을 대상으로 이루어지는 것이 바람직하나 본 연구는 표집의 어려움에 의하여 평균 약 3년의 근속연수를 가진 직장인을 대상으로 이루어졌으며, 직급 역시 사원급이 약 60%로 다양한 직급을 표집하지 못했다는 점이다. 향후 연구에서는 다양한 직급을 대상으로 연구가 진행될 필요가 있다.

프로틴경력과 무경계경력의 개념이 확산됨에 따라 조직차원에서의 경력개발 프로그램 뿐 아니라 개인차원에서의 구체적인 경력계획 수립의 중요성이 날로 증가하고 있다. 따라서 조직차원에서 조직구성원들의 현재 수행하는 업무뿐만 아니라 미래의 업무 수행에 있어 요구되는 역량을 키우기 위해서라도 개인차원의 경력계획에 좀 더 많은 관심을 기울여야 할 것이다.

참고문헌

박규경 (2000). 경력계획이 경력만족, 경력몰입 및 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구: 조직지원을 조절변수로. 서강대학교 대학원 석사학위청구논문

박수성 (2006). 호텔기업에 있어 멘토링의 기능이 주관적 경력성공 및 경력몰입에 미치는 영향. 경기대학교 대학원 석사학위청구논문

윤하나 (2005). 경력성공에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 성별차이의 조절효과를 중심으로. 광운대학교 대학원 석사학위청구논문.

임범식 (2001). 고용형태와 직무형태에 따른 경력관련 변인들에서의 차이. 광운대학교 대학원 석사학위청구논문.

정현, 탁진국(2005). 멘터역할척도 개발과 타당화 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직. 18, 659-676.

정혜원 (2000). 경력계획이 조직 구성원의 태도에 미치는 영향: 경력몰입의 매개효과를 중심으로. 이화여자대학교 대학원 석사학위청구논문.

최재영 (2003). 조직지원과 상사의 지원이 주관적 경력성공에 미치는 영향. 서강대학교 대학원 석사학위청구논문.

Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Newbury Park, CA: Sage.

Babin J. H. & Boles(1996), "The effects of Perceived Co-Worker Involvement and Supervisor Support on Service Provider Role Stress, Performance and Job Satisfaction.", *Journal of Retailing*, 72, 57-75.

Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103-118.

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.

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.
- Erez, A., & Judge, T. A. (2001). Relationship of core self-evaluations to goal setting, motivation, and performance. *Journal of Applied Psychology, 86*, 1270-1279.
- 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.
- Frese, M., Fay, D., Hulburber, T., Leng, K., & Tag, A. (1997). The concept of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two German samples. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 70*, 139-161.
- Gould, S., (1979), Characteristics of Career Planners in Upwardly Mobile Occupations, *Academy of Management Journal, 22*(3), 539-550.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., and Wormley, W. (1990). Effects of race on Organizational Experiences, Job performance Evaluations and Career Outcomes, *Academy of Management Journal, 33*, 64-86
- Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Executive, 10*, 8-16.
- Hall, D. T., & Foster, L. W. (1977). A psychological success cycle and goal setting: goals, performance, and attitudes, *Academy of Management Journal, 20*, 282- 290.
- Harter, S. (1990). Causes, correlates, and the functional role of global self-worth; A life-span perspective. In R. J. Sternberg & Kolligan, Jr. (Eds.), *Competence considered*, pp.67-97. New Haven, CT: Yale University Press.
- Hass, P. J. (1991). A comparison of training priorities of local government employee and their supervisors, *Public Personnel Management, 20*(2), 225-247.
- Hunt, D. M., & Michael, C. (1983). Mentorship: A career training and development tool. *Academy of Management Review, 8*, 475-485.
- Judge, T. A., & Bretz, R. D. (1994). Political influence behavior and career success. *Journal of Management, 20*, 43-65.
- Judge, T. A., Locke, E. A., & Durham, C. C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: a core evaluations approach. *Research in organizational Behavior, 19*, 151-188.
- Judge, T. A., Erez, A., & Bono, J. E. (1998). The power of being positive: the relation between positive self-concept and job performance. *Human performance, 11*, 167-187.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology, 48*, 485-519.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2003). The core self-evaluations scale: development of a measure. *Personnel Psychology, 56*, 303-331.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The Big Five personality traits and career success across

- the life span. *Personnel Psychology*, 52, 621-652.
- Kram, K. E. (1985). *Mentoring at work: Developmental relationship in organizational life*. Glenview, IL: Scott, Foresman.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall
- Locke, E. A., McClelland, K., & Knight, D. (1996). Self-esteem and work. *International Review of Industrial/Organizational Psychology*, 11, 1-32.
- Piccolo, R. F., Judge, T. A., Takahashi, K., Watanabe, N., & Locke. (2005). Core self-evaluations in Japan: relative effects on job satisfaction, life satisfaction, and happiness. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 965-984.
- Ragins, B. R., & Sundstrom, E. (1989). Gender and power in organizations. *Psychological Bulletin*, 105, 51-88.
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 416-427.
- Spector, P. E. (1982). Behaviour in organisations as a function of employees' locus of control. *Psychological bulletin*, 91, 482-497
- Steffy, B. D., & Jones, J. W. (1988). Workplace stress and indicators of coronary-disease risk. *Academy of Management Journal*, 31(3), 686-698.
- Tharenou, P., Latimer, S., & Conroy, D. (1994). How do you make it to the top? An examination of influences on women's and men's managerial advancement. *Academy of Management Journal*, 37(4), 899-931.
- 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*, 58(2), 367-408.
- Waterman, R. H. Jr., Waterman, J. A., & Collard, B. A. (1994). Toward a Career- Resilient Workforce, *Harvard Business Review*, July-August, 87- 95.
- White, B. (1995). The career development of successful women, *Women in Management Review*, 10(3), 4- 15.
- Yukl, G. A. (1989). *Leadership in Organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

1차 원고접수 : 2008. 1. 5

2차 원고접수 : 2008. 2. 17

최종게재결정 : 2008. 2. 18

A Study on the Influence of Proactive Personality and Core Self-evaluation on Career Success: Mediating Roles of Career Planing

Lee, Dong-ha

Tak, Jin-kook

Kwangwoon University

The purpose of this study was to examine the influence of proactive personality and core self-evaluation on career success and mediating roles of career planning on these relationships. In addition, we examined moderating roles of supervisor's career support behaviors and availability of learning opportunity in organizations on those relationships. Data were collected from 306 white-color employees who had worked for more than six months with the same supervisor. The results showed that proactive personality and core self-evaluation had positive relationships with career planning and career success. Also career planning had a positive relationship with career success. There were significant moderation effects of the supervisor's career support behaviors on the relationships between proactive personality and career planning and between core self-evaluation and career planning. The availability of learning opportunity in organizations did not play a moderating role on the relationship between career planning and career success. Finally, the implications and limitations of this study and the directions for future research were discussed.

Key words : Career planning, Proactive Personality, Core Self-Evaluation, Career Success, Mediating Effect, Supervisor's Career Support Behavior, Availability of Learning opportunity, Moderating Effect.