

주도성이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 프로틴(protean) 경력지향을 매개변인으로

황애영

탁진국[†]

광운대학교 산업심리학과

본 연구는 개인의 주도적 성격이 경력성공에 미치는 영향을 분석하고 이 과정에서 프로틴 경력지향이 매개역할을 하는지를 검증하는데 목적이 있다. 또한 조직적 차원의 변인인 조직의 경력 지원이 프로틴 경력지향과 주관적 경력성공의 관계에서 조절효과를 갖는지를 검증하였다. 본 연구를 위해 국내의 다양한 기업에 종사하고 있는 직장인 345명을 대상으로 자료를 수집하였다. 최종 분석에서는 총 204명의 데이터가 분석에 포함되었으며 분석 결과 프로틴 경력지향은 주도적 성격과 주관적 경력성공 간의 관계에서 매개역할을 하는 것으로 나타났다. 또한 조직의 경력 지원은 모두 프로틴 경력지향과 주관적 경력성공간의 관계를 조절하는 것으로 나타났다. 마지막으로 연구결과를 토대로 본 연구의 학문적 의의 및 실무적 시사점, 그리고 제한점과 추후 연구과제에 대하여 논의하였다.

주요어 : 주도성, 프로틴 경력지향(protean career), 경력 성공, 조직의 경력 지원

[†] 교신저자 : 광운대학교 산업심리학과 교수, tak@kw.ac.kr, 02-940-5424

“경력은 죽었다-그러나 새로운 경력은 영원하다(The career is dead-Long live the career).” Hall(1996)이 말한 이 문장은 21세기 경력에 관한 극단적인 메시지를 보여주는 문구이다. Hall(1996)은 기업과 종업원 사이에서 평생직장을 보장하는 관계중심의 전통적 심리적 계약은 소멸하였으며, 기업 내에서의 직무이동만을 의미하는 경력은 21세기에는 사라질 것으로 예측하였다. 대신 조직중심의 경력은 소멸하고 개인 중심의 경력만이 살아남을 것이라고 주장하였다.

개인의 생활 영역 중에서 직장생활의 비중이 점차 증대되고 있는 현대 사회에서는 개인의 경력관리에 대해 보다 적극적인 자세로 대응할 필요성이 있다. 이제 평생직장, 장기고용이라는 말이 사라지고 있으며 수많은 기업들의 기업 합병 및 퇴출, 구조조정은 직장생활에서의 불안감과 기타 부정적 결과들을 가져온다. 이러한 상황들을 극복하고 대처하기 위해서는 무엇보다 자신의 주도적인 경력개발에 더 큰 책임감을 가지고 준비할 것이 요구된다.

최근의 이러한 경력 패러다임의 변화를 반영하는 주요 단어는 프로틴(protean)경력지향이다. 프로틴 경력지향이란 조직보다는 개인에 의해 주도되는 경력을 의미하는 개념이라고 볼 수 있다(Hall, 1996). 이 용어는 마음먹은 대로 자신의 모습을 변화시킬 수 있는 그리스의 신 프로테우스(proteus)로부터 나온 은유적 표현으로 개인의 경력 역시 자신이 원하는 방향과 모습으로 스스로 변화시켜 간다는 의미에서 조직보다는 개인에 의해 주도되는 경력을 의미하며, 전 생애에 걸친 관점, 그리고 지속적인 학습, 개인적인 발전을 의미하는 것으로 특징지을 수 있다. 프로틴 경력지향은 수

직 상승이라는 객관적 사실 보다는 본인이 느끼는 심리적 성공(psychological success)에 초점을 맞춘다. 즉 자부심이나 성취감 등 본인이 주관적으로 성공했다고 느끼는 것이 중요하다는 것이다. Briscoe, Hall과 DeMuth(2006)는 프로틴 경력지향을 가치 지향적(value-driven)태도와 자기 주도적 태도의 두 가지 측면으로 설명했다. 즉 프로틴 경력지향을 가진 사람들은 자신의 가치에 따라 경력을 이끌어가며 자신들의 일과 관련된 경험. 즉 경력을 관리하는 데 있어서 개인 스스로 주도적인 역할을 취한다는 것이다.

이처럼 개인차원에서의 경력관리에서의 중요성 증대와 새로운 패러다임의 도래로 인해 프로틴 경력지향에 대한 연구가 최근 증가하고 있다. 그러나 프로틴 경력지향의 선행변인과 그 효과에 관한 연구들은 매우 미비한 실정이다. 또한 국내연구에서는 프로틴 경력지향을 주제로 한 논문은 거의 찾아볼 수 없는 실정이다. 앞으로 프로틴 경력지향을 중심으로 한 새로운 경력 유형에 관한 연구가 확산될 것으로 예상되는 만큼 프로틴 경력지향의 선행변인과 그것이 조직상황에서 개인에게 미칠 영향에 대해 더 깊은 이해가 필요할 것이다.

본 연구의 첫 번째 목적은 개인의 주도적 성격(proactive personality)이 경력성공에 미치는 영향과 프로틴 경력이 이 과정에서 매개역할을 하는지를 알아보기 위한 것이다. 일부 연구에서 프로틴 경력과 성격, 조직몰입과 경력성공과의 관계를 다루어 왔지만(Ans De Vos & Nele Soens, 2008; Park & Rothwell, 2009) 각 변인들을 독립적으로 다루었기 때문에 하나의 연구 맥락에서 성격변인과 프로틴 경력지향, 경력 성공을 모두 다룬 연구는 거의 없는 실

정이다. 또한 프로틴 경력지향과 경력성공간의 관계를 극대화시키기 위하여 조직의 경력 지원(organizational career management)이 이 두 변인간의 관계를 조절하는지를 알아보고자 한다.

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 이러한 개인차를 주도성(proactive personality)이라는 개념으로 설명하고 있다. 이들에 의하면 전형적으로 주도적인 성격을 가진 개인은 상황적인 요인에 대해 상대적으로 구속받지 않고, 오히려 환경 변화에 영향을 미치는 사람으로 볼 수 있다. 또한 주도성은 주도적인 행동을 취하는 정도에 있어서 개인들이 가지는 차이를 나타내는 기질적인 구성 개념으로 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.

주도적인 행동을 나타내는 기질적인 요소인 주도성은 성격 5요인과 부분적으로 관련 있는 것으로 나타났다(Bateman & Crant, 1993). 이들 연구에서는 실제로 주도성이 외향성과 성실성과는 정적인 관련성을 가지지만, 경험에 대한 개방성, 호감성, 신경증과는 유의미 하지 않은 관련이 있는 것으로 나타났다. 이 연구에서

주도적 성격은 건설적 변화에 초점을 둔 과외 활동, 변화를 반영하는 개인적 성취, 동료들에 의해 변혁적 리더십 평가와도 정적인 관련이 있는 것으로 나타났다. 또한 Bateman과 Crant (1993)의 연구에서는 주도적 성격이 조직적 현상에 대해서 성격 5요인을 넘어서는 설명력을 보여 준다는 것을 입증하였다.

경력성공

경력 성공은 '개인의 업무 경험의 결과로 축적된 긍정적인 심리상태 및 업무관련 산출물'을 의미하며(Judge, Cable, Boudreau, & Bretz, 1995; Seibert, Creant, & Kraimer, 1999) 조직이나 직업을 통해 이루어진 산출물의 관점에서 객관적 경력성공과 긍정적인 심리상태를 의미하는 주관적 경력성공의 관점으로 정의된다. 객관적 경력성공이란 임금이나 승진, 또는 위계적 지위등과 같이 객관적으로 측정할 수 있는 관찰 가능한 경력 성취를 의미하며, 주관적 경력성공은 한 사람이 이제까지 지나온 경력에 대한 만족이나 성취감으로 정의될 수 있다. 특히 주관적 경력성공은 경력 성취, 임금 증가율, 전문적 개발가능성과 같은 경력 만족에 대한 개인의 자기보고에 기초하고 있으며(Greenhaus, Parasuraman & Wormley, 1950), 이러한 주관적 경력성공을 의미하는 경력만족이나 성취감은 객관적 지표에 대한 성취를 바탕으로 이루어지므로 부분적으로 객관적인 지표에 기초하고 있다고 볼 수 있다(Judge et al., 1995). 경력은 오랜 시간에 걸쳐 나타나며 개인의 지속적인 태도와 행동에 의해 형성되므로 경력성공을 결정하는데 있어 안정적인 개인차 변인들이 중요한 역할을 하는 것이 밝혀져 왔다(Seibert, Crant, & Kraimer, 1999).

그러나 지금까지의 연구들은 경력성공에 있어서 성격의 영향력을 무시해 왔다(Judge, Bretz, Kennedy, & Bloom, 1996; Kilduff & Day, 1994). Seibert, Crant와 Kraimer(1999)는 경력성공 모델에 성격변인이 포함되어야 하는 강력한 이론적인 근거가 있다고 주장하였다. 즉 경력성공은 단일 행동보다는 상대적으로 장시간에 걸쳐 나타나는 집합적인 행동의 누적된 결과로서 성격 또한 경력성공과 같이 합산적이고 축적적인 결과의 결정요인이기 때문에 성격이 경력성공에 미치는 영향력을 간과 할 수 없다는 것이다. 더욱이 성격은 매우 구조화되고 정의되어진 상황 보다는 행동에 거의 제약이 없는 상황에서의 행동에 더 많은 영향력을 미치기 쉬우며, 조직에서의 삶이 불확실함과 모호함으로 가득 차있고(March, 1978), 이러한 모호함은 종업원 개인이 그들의 조직 역할을 수행하는 방법에 있어서 그들의 개성을 표현하고 행동을 취할 수 있도록 하기 때문에(Miner, 1987) 경력성공에서 성격 변인을 포함해야 한다는 것이다. 즉, 경력의 특성이 장기적이고 모호하며 불특정한 상황에서 일어나는 구성개념을 포함하기 때문에 성격이 경력 성공의 모델에 포함되어야 한다는 것이다(Seibert et al. 1999).

Frese, Fay, Hailburger, Leng과 Tag(1997)는 주도성이 경력 성공의 가능성을 높일 수 있다고 제안하였는데 왜냐하면 주도적인 사람들은 그들의 경력을 발전시킬 수 있도록 기회를 제공하는 작업 환경을 선택하고, 창조하며, 영향을 주는 데 있어 주도적이기 때문이다. Thomas, Lillian, Kelly와 Daniel(2005)의 연구에 따르면 객관적 경력 성공과 주관적 경력 성공 모두를 예측하는 데 있어서 주도성이 성격 5요인의 구성요소들 보다 더 강한 관계를 가지는 것으

로 나타났다. 특히 주도성은 객관적 경력 성공 보다는 주관적 경력성공을 더 잘 예측하는 것으로 밝혀졌다. 이는 개인이 의도적이고 직접적으로 그들의 환경에 영향을 줄 수 있고, 이를 통해 더 쉽게 성공적인 직무수행을 달성할 수 있기 때문인 것으로 보인다. 실제로 Crant(1995)의 부동산 중개인을 대상으로 한 연구에서 높은 주도성을 가진 사람일수록 더 높은 업무수행, 즉 더 많은 집을 계약하고 중개수수료를 벌였으며 이 연구에서도 성격 5요인 중 성실성과 외향성을 통제한 후에도 주도성은 직무수행을 고유하게 설명하는 변량이 있는 것으로 나타났다.

이처럼 국외에서는 성격과 경력성공간의 관계를 밝힌 연구들이 일부 존재함에도 불구하고, 국내에서는 주로 경력 성공에 영향을 미치는 요인으로 학력, 결혼 유무, 성별 등과 같은 인구통계학적 변인과 상사의 지원, 학연, 개인-직무 적합성 등과 같은 상황변인이나 멘토링과 조직지원과 같은 조직변인을 주로 다루어 왔으며(박수성, 2006; 윤하나, 탁진국, 2006; 최재영, 2003) 성격변인과 경력 성공간의 관계를 살펴본 연구는 매우 부족하다. 최근에 와서야 소수의 연구들에서 주도성, 성장 욕구, 정치적 행동성향이 주관적인 경력성공과 유의미하게 관련되어 있다는 증거가 밝혀졌다(이동하, 탁진국, 2008; 장은주, 박경규, 관선화, 2004). 이러한 기존의 연구들로 부터의 결과를 바탕으로 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설 1. 주도성은 주관적 경력 성공에 영향을 미칠 것이다.

프로틴 경력지향

기존의 경력 패러다임에서 종업원은 경력목표를 수직이동에 둔다. 다시 말해, 열심히 일하여 더 빨리 높은 지위까지 승진하는 것이 그들이 직장에 존재하는 이유의 핵심이었다. 수직이동이라는 목표를 위해 경력계획을 세우고 이를 관리하는데 개인과 조직이 함께 참여한다. 한편, 개인이 일과 관계되어 경험하는 경력 단계는 기본적으로 나이에 따라 부과되는 과제를 해결하면서 거쳐 가는 것으로 상정하였다. 그리고 직장에서 성공한다는 것은 첫째, 조직이 요구하는 직무 능력을 신장시켜 능력 있다는 평가를 받고, 둘째, 그에 따라 직장에서 오래도록 안정되게 일하며, 셋째, 조직에서 부러워하는 보직과 연수경력을 쌓아 가며, 넷째, 일과 관계된 조직원으로서 좋은 평가를 받는 것이었다(Hall, 1996). 과거의 경력 패러다임에서 종업원들의 경력 패턴은 기본적으로 직선형(linear career) 또는 전문가형(expert career)을 따른다. 전자는 근무기간이 경과함에 따라 높은 지위로 승진하면서 상향이동해가는 것, 후자는 승진에 의한 수직이동이 없이 전문가 지위로 계속 근무하는 것을 의미한다(Broussau, Driver, Eneroth, & Larsson, 1996). 또한 경력 상의 이동은 조직이 정한 규칙에 따라 한 회사의 부서 내, 부서 간, 지역 간 또는 프로젝트에 따라 이동하는 것을 의미한다(Allred, Snow, & Miles, 1996).

Hall(1996)은 21세기 경력을 ‘프로틴’ 경력이라 이름 짓고 산업화 시대의 경력과 다름을 주장한다. 프로틴 경력지향이란 앞서 말했듯이 조직보다는 개인에 의해 주도되는 경력을 의미한다. 프로틴 경력지향은 어떤 한 조직 내에서 개인에게 발생하는 경험이 아니다. 프

로틴 경력지향자의 개인적 경력 선택과 자기 충족의 추구는 그 개인의 삶을 전체적으로 통일시키고 통합시켜 주는 요소이다. 여기서 경력 성공의 기준은 외부적인 것이 아닌 심리적 성공 같은 내부적인 것이다.

Briscoe, Hall과 Demuth(2006)는 프로틴 경력지향을 가치 지향적 태도와 자기 주도적 태도의 두 가지 측면으로 설명했다. 즉 프로틴 경력지향을 가진 사람들은 자신의 가치에 따라 경력을 이끌어가며 자신들의 일과 관련된 경험, 즉 경력을 관리하는 데 있어서 개인 스스로 주도적인 역할을 취한다는 것이다

새로운 시대의 도래와 함께 새로운 경력의 출현의 흐름에 맞춰 프로틴 경력지향에 대한 여러 연구들이 수행되었다. 최근 프로틴 경력지향을 주장한 Briscoe, Hall과 Demuth(2006)에 의해 프로틴 경력지향 척도가 개발되었다. 척도의 개발을 시점으로 최근 프로틴 경력지향에 관한 연구 또한 발전을 보이고 있다. Briscoe et al(2006)의 연구에서 프로틴 경력지향은 경력 혁신, 주도적 성격, 학업 혁신, 경험에 대한 개방성, 학습목표지향성, 나이와 정적인 상관을 보였으며 프로틴 경력 지향의 개인들은 더욱 더 경력 자기효능감이 높고 주도적이라고 하였다. Ans De Vos와 Nele Soens(2008)의 연구에서는 경력 통찰, 경력 자기관리 행동, 지각된 고용가능성, 경력 만족과 유의미한 정적 관계를 나타냈다. 최근에는 Ans De Vos와 Nele Soens(2008)의 연구에서 프로틴 경력지향이 경력통찰과 경력 자기관리 행동을 통하여 경력 성공에 유의미한 영향을 미치는 것을 경험적으로 입증하였다.

또한 앞서 말했듯이 프로틴 경력지향은 개인의 경력에 책임을 지고 주도적으로 자신의 경력을 이끌어 나가는 특성을 가지고 있다.

이러한 행동은 곧 주도적인 행동을 포함하며 주도적인 행동에 영향을 미치는 가장 큰 요인은 바로 주도적인 성격이다. 또한 Ans De Vos 와 Nele Soens(2008)의 연구에서는 프로틴 경력지향은 경력자기 관리 행동과 유의미한 정적 상관을 보고했으며 여기서 경력 자기관리 행동이란 자신의 경력 목표를 진보시키기 위해 개인적으로 이루어지는 노력으로 주도적인 성격과 관련이 있음을 밝혔다.

또한 성격 5요인과 주도적 성격, 목표지향성과 프로틴 경력지향과의 관계를 연구한 Briscoe 등(2006)의 연구에서는 주도적 성격과 학습목표, 경험에 대한 개방성이 프로틴 경력지향과 유의미한 정적 관계를 가진다는 것을 경험적으로 증명하였다. 이러한 기존의 연구 결과로부터 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설 2. 주도성은 프로틴 경력지향과 정(+)적인 관련이 있을 것이다.

가설 3. 프로틴 경력지향은 주관적 경력 성공과 정(+)적인 관련이 있을 것이다.

프로틴 경력지향의 매개효과

앞선 이론적 배경들을 통하여 주도성이 경력성과 정적인 관계를 가지며, 프로틴 경력지향은 경력성과 정적인 관계를 가진다고 예상하였다. 실제로 주도성과 경력성과의 관계는 이미 과거연구를 통해 밝혀진 바 있으며(Frese et al 1997; Thomas et al. 2005; Crant, 1995; Seibert et al. 1999, 2001; 이동하, 탁진국, 2008), 주도성과 프로틴 경력지향과의 관계 또한 밝혀진 바 있다(Briscoe et al, 2006). 또한 프로틴 경력지향과 경력성공간의 관계 또한 일부 연구에서 밝혀졌다(Ans De Vos et al, 2008),

과거 연구들에서 이들 변인들의 관계는 각기 따로 연구되어 왔기 때문에, 하나의 연구맥락에서 다루어 지지 않았다. 특히 새로운 심리적 계약과 새로운 경력이 나타나는 현 시점에서 개인의 주도적인 경력관리를 의미하는 대표개념으로써 프로틴 경력지향은 새 시대의 경력성공을 위한 핵심적이 요소이며 이러한 프로틴 경력지향은 개인의 주도적인 행동을 이끄는 주도적 성격으로부터 영향을 받는다고 가정하고 있다. 따라서 개인차 변인인 주도성은 경력성공에 직접적으로 영향을 미치지 못하지만, 일부는 프로틴 경력지향을 통해서 경력 성공에 영향을 미치는 것으로 가정할 수 있다.

가설 4. 프로틴 경력지향은 주도성과 경력 성공의 관계를 부분적으로 매개할 것이다.

조직의 경력지원

경력관리(career management)는 개인이 경력목표를 설정하고 이를 달성하기 위해 경력계획을 수립하고, 조직의 욕구와 자신의 욕구가 합치될 수 있도록 개인의 경력을 개발하는 활동들을 의미한다. 따라서 경력관리란 개인 차원에서 볼 때는 개인이 경력목표와 전략을 수립하고 실천하며 점검하는 활동과정(Greenhaus, Callanan, & Godshalk, 2000)을 말하며, 동시에 조직차원에서는 조직이 미래 필요성에 대비하여 자격 있는 사람들의 인력풀을 제공하기 위하여 구성원을 선발, 평가, 할당, 그리고 개발하는 과정(Milkovich & Boudreau, 1997)을 포함하는 것이다.

그러므로 경력관리 성공을 위해서는 개인과 조직 모두가 구성원 개인의 경력변화에 관심

을 가져야 한다(이진규, 최종인, 1998). 여기서 개인은 자신을 객관적 관점에서 분석하고 원하는 경력목표를 설정해야 한다. 이렇듯 개인의 경력관리는 경력계획에서 출발해야하며 자신의 경력계획에 맞추어 전술적으로 경력개발 과정을 스스로 운용할 필요가 있다. 반면에 조직은 개인들이 자신의 목표를 달성할 수 있도록 다양한 제도 및 방법을 제공하는 등 경력을 개발하고 관리해야 한다. 따라서 조직구성원으로써 개인차원의 경력관리 노력과 더불어 조직차원의 경력관리 제도가 조화롭게 운영되어야 한다(Gutteridge, Leibowitz, & Shore, 1993; 탁진국, 2002). 개인과 조직의 조화로운 경력관리를 통해 조직목표 달성에 필요한 인적자원을 효율적으로 관리할 수 있게 되고, 나아가 개인 스스로 자신의 경력목표를 설정하고 달성하는 방법을 제시함으로써 개인과 조직 공통의 성과 향상을 기대할 수 있는 것이다.

경력관리의 측면에서 개인은 스스로 경력희망을 갖고 경력계획을 수립하고, 노력하고, 추구하는 등 개인적 관리를 통해 자신의 경력을 관리함으로써 경력성공을 달성하고자 하는 주체이다(김성국 외, 1998). 이러한 개인의 경력관리를 위해서는 자신의 현 위치를 파악하고, 자신의 경쟁능력을 강화시켜야 하며, 협동능력을 확대하고, 책임감을 증대시키고 경력 탄력성을 연마해 나가야만 한다(Arthur & Rousseau, 1996, 이진규 외, 1998). 반대로 조직은 개인의 경력목표를 달성하기 위해 경력개발 계획 혹은 제도를 수립, 운영하며, 경력개발을 위한 자원을 투자하며, 개인을 위해 경력개발에 관한 상담 및 각종 정보를 제공해주어야 한다(Minor, 1986; Milkovich & Boudreau, 1997). 이러한 조직차원에서 경력관리는 경력

개발과 동일한 의미로 이해된다. 즉 조직이 구성원 개개인의 경력을 조직 내에서 개발하도록 격려하며 그 과정에서 조직 목표달성에 필요한 개인의 능력을 개발하기 위한 제도를 운영하는 것이다. 그러므로 선행 연구에서 언급된 조직의 경력관리와 본 연구에서 사용하고자 하는 조직의 경력지원은 같은 의미를 가지고 있다고 간주하였다. 이러한 맥락에 따라 좀 더 이해하기 쉽도록 향후 서술에서는 조직의 경력관리를 ‘조직의 경력지원’으로 바꾸어 언급할 것이다.

이러한 조직 차원의 경력지원이 필요한 이유는 조직의 경력지원 정책과 제도 즉, 승진 정책, 훈련 및 개발, 고용안정, 경력에 관한 상사의 지원과 협조 등과 같이 조직이 자신의 경력을 위해 어떤 구체적인 정책을 효과적으로 활용하고 있다고 인식 할 때 개인은 조직에 보다 몰입하는 경향이 있기 때문이다(Greenhaus, Parasuraman, & Wormley, 1990; Gutteridge, Leibowitz, & Shore, 1993; 장은미, 1997). 이는 일종의 심리적 계약을 의미하는 것으로 볼 수 있다. 이러한 관점에서 Baruch (1999)는 조직이 효과적으로 운용할 수 있는 경력관리 제도의 예시로서, 2000년대 유망한 경력계획 및 관리(Career Planning and Management: CPM)기법을 아래와 같이 제시하였다. 이들은 공식적인 활동과 비공식적인 활동으로 구분되며 사내공모(job posting)제도, 공식적 교육 장려, 수평이동제도(직무순환관리), 퇴직예정자프로그램, 경력소책자 및 경력 팜플렛, 이중 경력 사다리, 오리엔테이션 혹은 사회화 프로그램, 경력평가 및 개발센터, 공식적 멘토링 제도, 경력 워크숍, 경력계획의 기초가 되는 관리기법으로서 성과평가 경력 상담, 직속상관 혹은 인사부서에 의한 경력 상

담, 경영자 승계계획, 동료평가, 상사평가, 위원회 등에 의한 다면성과평가 시스템, 소수민족, 여성, 장애인, 맞벌이 부부 등을 위한 특별 프로그램, 특수재능 보유자를 위한 프로그램 등이 있다.

개인의 경력개발은 개인이 주도하는 경력계획과 조직이 지원하는 경력관리가 상호보완될 경우 가장 이상적이다. 따라서 조직의 경력관리에 해당하는 경력지원이 높을 경우 개인의 경력계획과 관련이 있는 프로틴 경력지향과 상호작용하여 주관적 경력에 미치는 영향이 더 강하게 나타날 것으로 기대할 수 있다. 즉 프로틴 경력지향이 높을수록 이들은 자신이 주도적으로 경력을 계획하고 이를 실행해나가는 성향이 강한데, 이 과정에서 조직의 경력지원이 많다고 지각할 경우 자신이 목표하는 경력을 달성할 가능성이 더 높다고 지각할 가능성이 클 것으로 기대할 수 있다. 따라서 아래와 같은 가설을 도출할 수 있다.

가설 5. 조직의 경력지원은 프로틴 경력지향과 경력성공간의 관계를 조절 할 것이다. 구체적으로, 조직의 경력지원의 정도가 낮을 때 보다 높을 때 개인의 프로틴 경력지향과

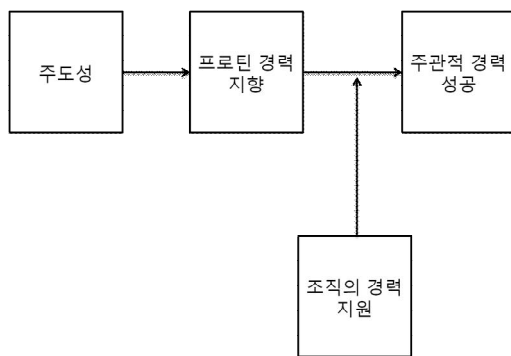


그림 1. 연구모형

경력 성공간의 관계가 더 강할 것이다.

방 법

연구대상

본 연구의 자료 수집을 위해 국내의 다양한 기업에 근무하고 있는 직장인들을 대상으로, 오프라인으로 설문지를 배포하여 총 345명으로부터 데이터를 수집하였다. 온라인 설문은 웹으로 설문지를 구축하여 실시하였으며 온라인 설문을 통해서 수집된 설문지 196부, 설문지를 통해 수집된 설문지 150부였다. 수집된 설문 가운데 불성실 응답을 삭제 한 후 총 204명의 자료를 최종 분석에 사용하였다. 조사대상자의 인구통계학적 특성은 표 1에 제시되어 있다. 표 1에 나타나 있는 근무기간은 간명한 결과를 제시하기 위하여 범위와 평균, 표준편차로 나타내었다.

측정도구

주도성

개인의 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. 주도성 문항의 예는 “마음에 들지 않는 것이 있다면, 나는 마음에 들도록 그것을 변화 시킨다” 이며 본 연구에서의 주도성 변인의 내적 일치 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .90 이었다. 변인의 척도는 Likert 5점 척도(1= 전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)의 형태로

표 1. 조사대상자의 인구통계학적 특성

인구통계학적 변인	구분	빈도(명)	백분율(%)
성별	남성	141	69.5
	여성	62	30.5
연령	20대	74	37.9
	30대	83	42.6
	40대	32	16.4
	50대이상	6	3.1
근무기간	범위1~35년	평균 50.96개월	표준편차 52.7개월
직급	사원급	78	38.2
	주임급	10	4.9
	대리급	49	24.0
	과장급	23	11.3
	차장급	17	8.3
	부장급	10	4.9
	임원급	17	8.3
직종	생산	55	27.0
	일반사무	77	37.7
	영업	21	10.3
	연구개발	51	25.0
학력	고졸	28	13.8
	전문대졸	52	25.6
	4년제대졸	92	45.3
	석사	24	11.8
	박사	7	3.4

N= 204

사용하였다.

프로틴 경력지향

프로틴 경력지향을 측정하기 위해 Briscoe, Hall과 Demuth(2006)가 개발한 ‘프로틴 경력지

향 태도 척도’ 22문항 중 14개 문항을 국내 실정에 맞게 번안하여 사용하였다. 22문항 중 14문항을 선정한 이유는 척도가 개발된 원 논문에서도 최초 개발된 22문항을 가지고 요인 분석을 실시했을 때 낮은 부하량과 신뢰도계

수가 낮은 8개 문항을 제거하고 14문항이 최종적으로 사용되었기 때문이다. 또한 Briscoe et al(2006)의 연구에서 프로틴 경력지향은 가치 추구(value-driven)와 자기-주도적 경력관리(self-directed career management)의 하위차원으로 구성되어 있으며 프로틴 경력지향 문항의 예는 “다른 사람이 아니라 ‘내가’ 경력성공에 대해 어떻게 느끼는지가 가장 중요하다”와 “내가 가장 중요하게 생각하는 가치 중 하나는 내 자신의 경력 경로(path)를 스스로 선택하는 것이다”이다. 프로틴 경력지향 변인의 내적일치 신뢰도 계수는 .89이었다. 변인의 척도는 Likert 5점 척도의 형태로 사용하였다.

주관적 경력성공

주관적 경력성공을 측정하기 위해 Greenhaus, Parasuraman과 Wormley(1990)가 개발한 주관적 경력만족 척도 5개 문항과 이동하, 탁진국(2008)의 연구에서 개발한 3개 문항을 추가한 총 8개 문항을 사용하였다. 이동하(2007)의 연구에서 개발한 문항을 추가한 이유는 구성개념을 좀 더 정확히 나타내는 문항을 보충하여 사용하기 위해서였다. 문항의 예는 “주변 사람들과 비교해 보았을 때, 지금까지 나의 경력은 성공적이라고 생각 한다”이며 경력성공변인의 내적일치 신뢰도 계수는 .90이었다. 변인의 척도는 Likert 5점 척도의 형태로 사용하였다.

조직의 경력관리 지원

조직의 경력관리를 측정하기 위해 Sturges, Guest와 Mackenzie(2000), Sturges, Guest, Conway와 Mackenzie(2002)이 개발한 10문항을 국내 실정에 맞게 번안하여 사용하였다. 문항의 예는 ‘나는 내 경력을 개발시키는 데 도움을 주는

교육을 받아왔다’이며 본 연구에서의 내적일치 신뢰도 계수는 .89였다. 변인의 척도는 Likert 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)의 형태로 사용하였다.

분석방법

본 연구에 사용된 변인들 간의 관계성을 알아보기 위해 SPSS 18.0 프로그램을 사용하였다. 먼저 본 논문에서 새롭게 사용된 프로틴 경력지향과 다른 변인들이 각각의 요인들로 구분이 되는지를 확인하기 위해 요인분석을 실시하였다. 두 번째로 변인들 간의 상호 관련성을 알아보기 위해 상관분석을 실시하였다. 세 번째로 프로틴 경력지향이 주도성과 주관적 경력성공간의 관계를 매개하는 지 알아보기 위해 Baron과 Kenny(1986)의 매개효과 분석 방법을 사용하였으며 이 효과의 유의성 검증을 위해 Sobel test를 실시하였다. 네 번째로 프로틴 경력지향과 주관적 경력성공 간의 관계에서 조직의 경력지원의 조절효과를 검증하기 위하여 위계적 회귀분석을 실시하였다.

결 과

측정 변인들의 상관

본 연구에 포함된 변인들 간의 관련성을 살펴보기 위해 먼저 상관분석을 실시하였으며, 연구 변인들의 평균, 표준편차, 상호상관은 표 2에 제시하였다. 분석결과에 따르면, 본 연구의 선행변인인 주도성은 프로틴 경력지향($r = .71, p < .01$), 조직의 경력지원($r = .42, p < .01$), 주관적 경력성공($r = .49, p < .01$)과 유의

표 2. 측정변인들의 평균, 표준편차, 상호상관 및 신뢰도

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. 성별									
2. 나이	.08								
3. 직급	-.12	.59**							
4. 학력	-.16*	0	.32**						
5. 근속년수	-.01	.59**	.38**	.05					
6. 주도성	.03	.10	.06	.09	.04	(.89)			
7. 프로틴경력지향	.12	.21**	.13	.17*	.09	.71**	(.89)		
8. 조직경력지원	-.03	.08	.18*	.33**	.09	.42**	.46**	(.89)	
9. 주관적 경력성공	.05	.24**	.26**	.23**	.24**	.47**	.49**	.51**	(.91)
평균(M)	1.31	33.46	2.95	2.66	50.96	3.46	3.47	3.12	3.06
표준편차(SD)	.46	7.56	1.95	.98	52.76	.60	.53	.57	.64

N = 204 *p < .05, **p < .01

주. 성별 = 남자는 1, 여자는 2로 코딩됨. ()값은 변인의 신뢰도 값임.

한 상관을 나타내었다. 따라서 주도성이 프로틴 경력지향과 정(+)적인 관련성이 있을 것이라고 예측한 가설 2가 지지되었다. 또한 본 연구에서 매개 변인이자 경력성공의 선행변인인 프로틴 경력지향은 주도성($r = .71, p < .01$), 조직의 경력지원($r = .46, p < .01$), 주관적 경력성공($r = .49, p < .01$)과 유의한 상관을 나타내었다. 따라서 프로틴 경력지향은 주관적 경력성공과 정적인 관련이 있을 것이라고 예측한 가설 3 또한 지지되었다. 인구통계 정보들과 주요 변인들과의 관련성을 추가로 살펴보면, 주도성은 인구통계학적 변인들과 유의한 관련이 나타나지 않았으며, 프로틴 경력지향은 학력($r = .17, p < .05$)과 유의한 관련성을 보였다. 또한 조직의 경력 지원은 직급($r = .18, p < .05$), 학력($r = .33, p < .01$)과 유의한 관련성을, 개인이 느끼는 주관적 경력

성공은 나이($r = .24, p < .01$), 직급($r = .26, p < .01$)과 유의한 관련성을 지니는 것으로 나타났다. 이러한 결과들을 반영하여 본 연구에서는 성별, 나이, 직급, 학력과 근속년수를 분석에서 통제하였다.

프로틴 경력지향의 매개효과

앞에서 기술한 바와 같이 프로틴 경력지향은 주도성, 조직의 경력지원, 주관적 경력성공과 유의한 상관을 나타내었으며 또한 직종과 학력과도 유의한 상관을 나타내었다. 이러한 결과는 앞서 언급한 매개효과 검증을 위한 전제조건을 충족시켰다고 할 수 있다. 자세히 살펴보면 첫째, 예측변인인 주도성과 결과변인인 주관적 경력성공 간에 유의한 관련성이 있고 둘째, 예측변인인 주도성과 매개변인인

프로틴 경력지향과 유의한 관련성을 나타내었다. 따라서 주도성을 예측변인으로 하고 프로틴 경력지향을 매개변인으로, 주관적 경력성공을 결과변인으로 하여 Baron과 Kenny(1986)가 제안한 방식에 따라 매개효과 검증을 실시하였다. 성별, 연령, 근속년수와 같은 인구통계학적 변인들이 일부 변인들과 유의미한 상관관을 나타내는 결과를 고려하여 이들 변인들이 미치는 영향을 통제하기 위하여 각 분석에서 1단계에 인구통계학적 변인을 투입하였다. 또한 본 연구에서는 직종이 연속 변인이 아닌 점을 고려하여 직종을 더미코딩한 후 분석하였다. 분석 결과는 표 3 제시되어 있다.

분석결과를 바탕으로 프로틴 경력지향의 매개효과를 살펴보면, 프로틴 경력지향에 대한 주도성의 회귀계수($\beta = .64, p < .001$), 주관적 경력성공에 대한 프로틴 경력지향의 회귀계수($\beta = .21, p < .05$), 주관적 경력성공에 대한 주도성의 회귀계수($\beta = .37, p < .001$)가 모두 통계적으로 유의하였다. 따라서 주도성이 주관적 경력성공에 영향을 미칠 것이라고 예측한 가설 1이 지지되었다. 또한 주관적 경력성공을 예측하기 위한 회귀분석 3단계에서 주도성과 프로틴 경력지향을 동시에 투입하여 프로틴 경력지향의 효과를 통제했을 때의 주도성의 회귀계수($\beta = .24, p < .01$)를 보면 프로

틴 경력지향을 통제했을 때의 회귀계수가 통제하기 전의 회귀계수에 비해 감소하였으므로 프로틴 경력지향이 주도성과 경력성공 간의 관계에서 부분매개의 역할을 한다는 것을 알 수 있다. 이러한 매개효과가 통계적으로 유의한 한지를 검증하기 위하여 Sobel test를 실시하였으며 6.98로 유의한 것으로 나타났다. 따라서 프로틴 경력지향이 주도성과 경력성공의 관계를 부분적으로 매개할 것이라고 예측한 가설 4 또한 지지되었다.

조직의 경력지원의 조절효과

프로틴 경력지향이 주관적 경력성공에 영향을 미치는 데 있어 조직의 경력지원의 조절효과를 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 위계적 회귀분석을 실시하기 위해 주관적 경력성공을 결과변인으로 하고 경력성공에 영향을 미칠 것으로 판단되는 인구통계학적 변인들을 1단계에 투입하여 통제하였다. 조절효과 분석을 위한 위계적 회귀분석에서도 앞서 매개효과 분석에서와 마찬가지로 직종의 영향력을 통제하기 위해 더미코딩 한 후 분석을 실시하였으며 2단계에서는 선행변인인 프로틴 경력지향과 조직의 경력지원을 투입하였고 3단계에서는 두 예측변인의 상호작용 항을

표 3. 주도성과 주관적 경력성공 간의 관계에서 프로틴 경력지향의 매개효과

예측변인(A)	매개변인(B)	종속변인(C)	분석	경로	표준화 회귀계수
주도성	프로틴 경력지향	주관적 경력성공	1	A→C	.37***
			2	B→C	.21*
			4	A→C(B통제)	.24**

N = 204, *p < .05, **p < .01, ***p < .001

표 4. 프로틴 경력지향과 경력성공의 관계에 대한 조직의 경력지원의 조절효과

단계	변인	주관적 경력성공		
		β	R^2	ΔR^2
1	통제변인	.30***	.17	
2	프로틴 경력지향(A)	.28***	.35***	.18***
	조직의 경력지원(B)	.27***		
3	프로틴 경력지향(A)	.30***	.37*	.02*
	조직의 경력지원(B)	.30***		
	프로틴×조직경력지원(A×B)	.14*		

N = 204, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

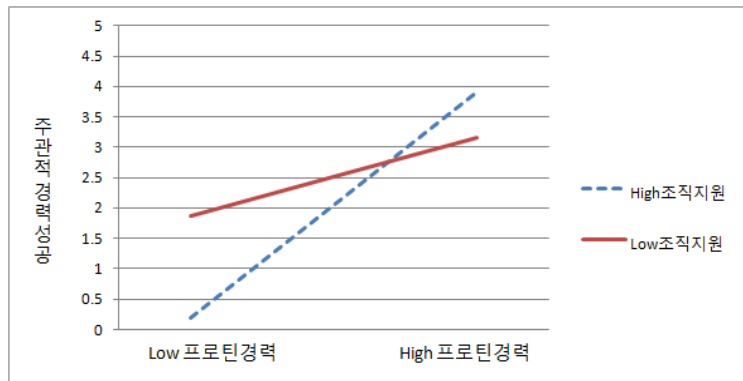


그림 2. 프로틴 경력지향과 주관적 경력성공간의 관계에서 조직의 경력지원의 조절효과

투입하였다. 상호작용 항은 다중공선성을 줄이고, 해석을 용이하게 하기 위해서 각 변인을 센터링한 후 두 변인을 곱한 값을 사용하였다. 분석결과는 표 4에 제시되어있다. 표 4에서 보듯이 주관적 경력성공에 대한 프로틴 경력지향($\beta = .30, p < .001$)와 조직의 경력지원($\beta = .27, p < .001$)의 주효과가 유의했으며 상호작용 항이 투입 되었을 때의 R^2 변화량($\Delta R^2 = .02, p < .05$) 또한 유의하게 나타났다. 상호작용 효과를 해석하기 위해 Aiken과 West(1991)가 제안한 방식을 사용하여 프로틴

경력지향, 조직의 경력지원, 주관적 경력성공간의 관계를 회귀선으로 나타내었다. 그림 2는 프로틴 경력지향과 조직의 경력지원의 상호작용 효과를 그래프로 나타낸 것이다. 그림 2에서 조직의 경력지원이 낮을 때 보다 높을 경우에 프로틴 경력지향과 주관적 경력성공간의 정적 관련성이 더 강한 것으로 나타났다. 따라서 조직의 경력지원은 개인의 프로틴 경력지향과 경력 성공간의 관계를 조절 할 것이라고 예측한 가설 5가 지지되었다.

논 의

본 연구의 목적은 개인의 주도적인 성격이 주관적 경력 성공에 미치는 영향을 밝히고, 프로틴 경력 지향의 매개역할, 그리고 프로틴 경력지향과 경력성공의 관계에서 조직의 경력 지원의 조절효과를 밝히는 것이었다. 분석결과, 주도성은 주관적 경력성공에 유의한 영향력을 가지는 것으로 나타났으며 주도성 뿐만 아니라 프로틴 경력지향과 조직의 경력 지원 또한 개인의 주관적 경력성공과 정적인 관련성을 나타냈다. 또한 주도성과 경력성공 간의 관계에서 프로틴 경력지향은 부분적으로 매개 역할을 하는 것으로 나타났으며 개인의 조직의 경력지원은 프로틴 경력지향과 주관적 경력성공의 관계에서 조절효과를 보이는 것으로 나타났다.

이 결과를 좀 더 자세히 살펴보면, 첫째, 주도적인 성격은 개인의 주관적 경력 성공에 유의미한 영향을 미쳤다. 이는 기존 연구인 Frese(1997) 등과 Tag(1997) 및 Thomas 등(2005)의 연구와 동일한 결과이다. 이러한 결과는 주도적인 사람들은 자신의 경력을 발전시킬 수 있도록 기회를 제공하는 작업환경을 선택하고 창조하며 그러한 환경이 영향을 주는데 있어서 주도적이고, 또한 자신이 처한 환경에 대해서 의도적이고 직접적으로 영향을 미칠 수 있다고 생각하기 때문에 더욱 더 쉽게 성공적인 수행을 보이는 것으로 해석할 수 있다. 이러한 과정의 결과로써 주도적인 개인들은 자신의 경력에 더 만족하게 되어 주도적이지 않은 사람에 비해 더 높은 주관적인 경력성공을 보고함을 의미한다. 또한 이 외에도 주도적인 성격은 본 연구에서 사용된 변인인 프로틴 경력지향 및 조직의 경력지원과도 정적인

관련성을 나타냈다. 뿐만 아니라 본 연구에서 매개변인으로 설정한 프로틴 경력 지향 또한 주관적 경력성공과 정적인 관련성을 지니는 것으로 나타났다. 이는 Ans De Vos와 Nele Soens(2008)의 연구에서 밝혀진 것과 일관된 결과이다. 이러한 결과는 개인이 주체가 되어 자신의 경력을 주도해 나가고 자부심과 성취감과 같은 심리적 성공을 위해 끊임없이 학습하고 자신의 경력을 스스로 관리해 나가는 것을 중시하는 프로틴 경력지향을 가진 사람들일수록 주관적으로 더욱 더 자신의 경력에 대해 만족하고 성공했다고 느낀다는 것을 의미한다.

둘째, 주도성은 프로틴 경력지향을 통해서 주관적 경력성공에 간접적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 자신이 처한 환경에 대해 의도적이고 직접적으로 원하는 방향으로 영향을 미칠 수 있다고 생각하는 사람은 자신이 원하는 성공을 위해서 더욱 더 적극적이고 주도적으로 자신의 경력을 관리할 것이며 이러한 사람들은 조직에 의한 수동적인 관리보다는 개인의 의지에 의한 능동성을 바탕으로 자신의 경력을 관리하고 이끌어 나가며 이러한 자신의 선택과 의지에 따라 얻어지는 성취와 성과들에 대해서 더욱 만족을 느끼게 된다는 것으로 해석 할 수 있다.

셋째, 프로틴 경력지향과 주관적 경력성공의 관계에서 조직의 경력지원이 조절효과를 갖는 것으로 나타났다. 조직의 경력지원 수준이 낮은 경우에는 개인의 프로틴 경력지향이 주관적 경력성공에 미치는 영향이 큰 차이로 증가하지 않지만, 조직의 경력지원 수준이 높은 경우에는 개인의 프로틴 경력 지향이 높을수록 주관적 경력성공이 더 높아지는 것으로 나타났다. 즉 자신의 경력을 자신의 가치에

따라 주도적으로 관리해가는 성향인 프로틴 경력 지향이 높은 사람이 조직으로부터 자신의 경력에 도움이 되는 지원을 더 많이 받을 때 자신의 경력에서 좀 더 성공했다고 지각함을 의미한다. 이는 자신이 하고자 하는 일이나 자신의 경력을 이끌어 감에 있어 조직이나 조직 내의 상사나 주변 환경으로부터 자신의 경력에 대해 도움을 받을 수 있을 때 더욱 더 경력에 대해 만족하고 성공을 할 수 있을 것으로 믿기 때문에 나타난 결과로 해석 할 수 있다.

연구의 의의 및 시사점

본 연구의 학문적 의의는 다음과 같다. 첫째, 개인의 성격이 경력성공에 미치는 영향력을 실증적으로 검증하였다. 기존 국내에서 이루어진 연구에서 성격이라는 개인차 변인과 경력성공과의 관계에 대한 연구가 매우 부족하고 활발히 연구되지 않았던 점을 감안 할 때 본 연구에서는 경력성공에 있어서 성격과 같은 개인차 변인들도 유의한 영향을 미친다는 것을 밝혀냈다는 데 의의가 있다.

둘째, 기존의 국내 연구들에서 다루어지지 않았던 변인들을 연구에 사용했다는 점이다. 본 연구에서 사용된 프로틴 경력지향은 아직까지 국내에서 연구 된 바 없으므로 경력과 관련된 연구를 함에 있어서 최신의 변인을 사용한 연구를 수행하고 척도를 통하여 실증적인 연구를 함으로써 새로운 시대의 흐름에 맞는 경력에 관한 연구를 추가했다는 데 의의가 있다.

셋째, 새로운 변인들 간의 관계성을 검증하였다는 것이다. 본 연구에서는 주도적 성격이 프로틴 경력지향을 거쳐 경력성공에 영향을

미치는 매커니즘이 존재한다는 것을 밝혀냈으며 프로틴 경력 지향을 가진 개인에게 있어서 조직의 경력지원이 높을수록 주관적으로 자신의 경력에 대해 더 높은 성공과 만족을 보인다는 것을 밝혀내었다.

본 연구의 실무적 시사점은 다음과 같다. 먼저 개인차원에서의 시사점을 살펴보면, 현 시대를 살아가고 있는 직장인들이 가지고 있는 새로운 경력 태도를 밝혀냈다. 빠르게 변화하는 주위 환경에 적응하고 살아가기 위해 요즘 시대의 직장인들은 자신의 경력을 스스로 관리하고 있음을 알 수 있었다. 단순히 과거처럼 일에 대한 보상이 물질적인 것만이 전부인 시대가 아닌 자신의 주관적인 만족과 성취감과 같은 개인의 가치와 관련된 것을 점점 더 중요시하는 현 시대의 직장인들의 경력성공에 어떠한 변인들이 영향을 미치는 지를 파악할 수 있었다. 경력 성공은 개인에게도 중요할 뿐 아니라 조직에게도 중요하며 종업원 개인의 성공은 결과적으로 조직의 성공에 기여한다는 사실은 많은 연구를 통해 밝혀져 왔다(Judge, Higgins, Thoresen & Barrick, 1999). 그러므로 조직의 성공에 긍정적인 영향을 미치기 위해서 개인차원에서의 경력성공을 이룰 수 있도록 해야 한다.

조직생활을 하면서 자신의 경력을 관리해 나가고 있는 개인들은 자신이 처한 환경에 수동적으로 순응하면서 경력관리를 하기 보다는 자신의 전반적인 경력에 대한 목표와 자신만의 가치를 바탕으로 적극적이고 능동적으로 자신의 경력을 개발해 나갈 수 있도록 해야 하며 자신의 경력을 주도적으로 발달 시켜 나가려는 마음가짐과 태도를 갖게 되면 더욱 더 높은 경력만족을 느낄 수 있을 것이다. 이러한 태도를 지닌 개인들이 자신의 경력에 만족

을 하고 더욱 더 자신의 경력분야에서 성공했다는 느낌을 받게 되고 결국 이러한 사람들이 조직에서 일을 할 때 결과적으로 조직의 성공으로 까지 영향을 미칠 수 있을 것이다.

한편 조직 측면에서 시사점을 살펴보면 다음과 같다. 먼저 조직에서는 개인이 주도적으로 자신의 경력을 관리해나가는 것이 조직에 득이 될 수 있음을 이해하고 이를 적극적으로 지원할 필요가 있다. 본 연구에서도 나타났듯이 개인의 프로틴 경력지향은 주관적 경력 만족에 긍정적 영향을 주었다. 지금까지 자신의 경력에 만족하는 사람들은 자신의 업무에 대한 만족도도 높을 가능성이 많기 때문에 그렇지 않은 사람들에 비해 업무수행이 높을 가능성이 있다. 물론 일부 종업원들의 경우 경력을 쌓아 다른 조직으로 이직할 가능성도 있지만 조직에서는 이러한 가능성 때문에 경력지원에 소홀이 할 것이 아니라 보다 적극적인 경력지원을 통해 종업원들의 만족을 이끌어낼 수 있다면 오히려 조직에 긍정적 결과를 가져올 가능성이 높음을 인식할 필요가 있다.

따라서 조직차원에서 개인들이 자신의 경력관리를 주도적으로 할 수 있는 훈련과 교육 기회들을 제공하는 것과 동시에 선발과정에서 높은 프로틴 경력지향을 가진 사람을 선발하는 것도 하나의 방법이 될 수 있을 것이다. 본 연구를 바탕으로 생각해 볼 때 프로틴 경력지향과 주도적 성격은 유의하게 정적으로 관련되어 있었음을 알 수 있었다. 따라서 높은 프로틴 경력지향을 가진 사람은 높은 주도성을 가진 사람일 것으로 유추할 수 있다. 그러므로 조직에서 인재를 선발할 때 주도적인 성격을 가진 사람을 선발하는 것은 조직에서 일하는 사람들의 주관적 경력성공을 높이는 데 도움을 줄 수 있을 것이며 나아가 주관적

경력성공이 높은 사람들이 조직에서 일을 하게 됨으로써 조직에 긍정적인 영향을 미칠 수 있을 것으로 기대할 수 있다.

또한 조직의 경력지원이 프로틴 경력지향과 주관적 경력성공간의 조절효과를 가진다는 결과로 미루어 볼 때 오히려 조직은 조직의 종업원들이 주도적인 경력관리를 할 수 있도록 경력관리를 위한 방법과 방향 등에 대한 정보를 제공해 주거나 교육 프로그램 실시, 타 기관과의 연계를 통해 개인의 적극적인 경력개발을 돕고 개인이 원하는 지원과 도움 등을 조직으로부터 받을 수 있는 기회를 적극적으로 제공함으로써 개인의 주관적 경력성공을 도울 수 있을 것이다. 조직이 효과적으로 운용할 수 있는 경력관리 제도는 앞서 본문에서 제시한 바 있다. 따라서 이러한 지원책들을 적절히 활용하여 조직차원에서 개인에게 경력관리를 해 준다면 개인들은 조직에 대해 긍정적인 인식을 갖게 되며 이는 몰입으로 연결되어 궁극적으로 조직에 긍정적인 결과를 가져오게 될 것이다.

연구의 제한점 및 추후 연구과제

본 연구의 제한점은 다음과 같다. 첫째, 인과관계를 확인하기 위해서는 여러 시점에 걸친 종단 연구가 필요하나 단일시점에서 연구가 이루어졌다는 것이다. 둘째, 본 연구에서 사용한 프로틴 경력지향의 척도는 연구자가 처음으로 번안하여 사용된 것이다. 따라서 실제로 척도가 한국 실정에 맞게 타당하게 번안이 되었는지 추후에도 검증해 볼 필요가 있다. 따라서 실제적인 이 구성개념과 이 개념들을 측정하는 척도에 대한 내용에 대해 검토하고 정교한 추가 검증 및 문항에 대한 숙고가 필

요하다. 마지막으로 본 연구에서 측정된 변인은 모두 동일한 자기 평정 방법을 사용하였다는 제한점이 있다. 따라서 추후에는 객관적 경력성공과 같은 변인을 추가하거나 종업원들의 주도성을 상사나 동료의 평가하도록 하는 방법을 고려할 필요가 있으며 조직에서 지원하는 경력지원 제도를 설계 하여 개수를 측정하는 방법을 검토할 필요가 있다.

본 연구는 새로운 시대에서 경력에 관한 흐름을 반영하여 새롭게 나타난 변인들을 연구에 사용하였다. 그러나 아직까지 프로틴 경력지향과 관련된 연구는 아직까지 거의 이루어지지 않았으므로 앞으로도 이러한 새로운 경력태도에 대응하고 대처하기 위해 이들 변인에게 영향을 미치는 변인과 또한 이러한 경력태도가 영향을 미칠 수 있는 변인에 대한 수많은 연구가 필요하다. 따라서 본 연구에서 살펴본 주도성과 같은 개인차 변인과 경력성공이나 조직의 경력지원과 같은 변인 이외에도 새로운 경력태도를 설명할 수 있는 다양한 변인들에 대한 탐색적인 연구가 이루어져야 할 것이다.

참고문헌

김성국, 이용주, 박경희 (1998). 여성 관리자의 경력선택과 문제점: 경력 계획 접근법을 중심으로. *인사조직연구*, 6, 161-194.

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

윤하나, 탁진국 (2006). 주관적 경력성공에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 성별사이

의 조절효과를 중심으로. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 19, 325-348.

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

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

장은미 (1997). 경력몰입이 조직몰입과 이직의도에 미치는 이중 조절효과에 관한 연구. *인사조직연구*, 5, 217-263.

장은주, 박경규, 관선화 (2004). 성별에 따른 개인특성 및 사회적 지원과 주관적 성공과의 관계. *한국 인사 조직학회 발표논문집*, 259-286.

최재영 (2003). 조직지원과 상사의 지원이 주관적 경력성공에 미치는 영향. *서강대학교 대학원 석사학위 청구논문*.

탁진국 역 (2002). *경력개발 및 관리*. 서울: 시그마프레스.

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

Allred, B. B., Snow, C. C., & Miles, R. E. (1996). Characteristics of managerial career in the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10, 17-27.

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

Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). A career lexion for the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10, 28-39.

- Baruch, Y. (1999). Integrated career systems for the 2000s. *International Journal of Manpower*, 20, 432-457.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). To proactive component of organizational behavior: A measure and correlate. *Journal of Organizations Behavior*, 14, 103-118.
- Brisocic, J. P., Hall, D. T., & DeMuth, R. F. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 30-47.
- Brousseau, K. R., Driver, M. J., Eneroth, K., & Larsson, R. (1996). Career pandemonium: realizing organizations and individuals. *Academy of Management Executive*, 10, 52-66.
- Crant, J. M. (1995). The proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26, 435-462.
- Frese, M., Fay, D., Hullburber, 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.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations and career outcome. *Academy of Management Journal*, 33, 64-86.
- Gutteridge, T. G., Leibowitz, Z. B., & Shore, J. E. (1993). Organizational career development, *San Francisco, CA: Jossey-Bass*.
- Hall, D. T. (1996). Protean career of 21th century. *Academy of Management Executive*, 10, 8-16.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (1995). An empirical investigation of predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48, 489-515.
- Judge, T. A., Bretz, R. D., Kennedy, D. J. and Bloom, M. C. (1996). People as sculptors versus sculpture Test of a dispositional model of career success. *Paper presented at the Academy of Management annual meeting, Cincinnati, Ohio*.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The Big Five personality trait and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52, 621-652.
- Kilduff, M., & Day, D. V. (1994). Do chameleons get ahead: The effects of self-monitoring on managerial careers. *Academy of Management Journal*, 37, 1047-1060.
- March, J. G. (1978). Bounded reality, ambiguity, and the engineering of choice. *Bell Journal Economics*, 9, 587-608.
- Milkovich, G. T., & Boudreau, J. W. (1997). Human resource management. 8th ed, *Homewood, Richard Irwin*.
- Minor, F. J. (1986). Computer-applications in career development planning, in D. T. Hall and Associates(ed.). *Career development in organizations, San Francisco, CA: Jossey-Bass*.
- Park, Y. H., & Rothwell, W. J. (2009). The effects of organizational learning climate, career-enhancing strategy, and work orientation on the protean career. *Human Resource Development International*, 12, 387-405.
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success, *Journal of Applied Psychology*, 84,

- 416-427.
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology, 54*, 845-874.
- Sturges, J., Guest, D., & Mackenzie, D. K. (2000). Who's in charge? Graduates's attitudes to and experiences of career management and their relationship with organizational commitment. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 9*, 351-370.
- Sturges, J., Guest, D., Conway, N., & Mackenzie, D. K. (2002). A longitudinal study of the relationship between career management and organizational commitment among graduates in the first ten years at work. *Journal of Organizational Behavior, 23*, 731-748.
- Thomas, W. H. NG., Lillian, T. E., Kelly, L. S. & Daniel, C. F. (2005). Predictors of objective and subjective career success: Meta-analysis. *Personnel Psychology, 58*, 367-408.
- 1차 원고접수 : 2011. 1. 6
2차 원고접수 : 2011. 4. 9
3차 원고접수 : 2011. 5. 15
최종게재결정 : 2011. 5. 23

A relation of proactive personality to career success: A mediating role of protean career

Aeyoung Hwang

Jinkook Tak

Kwangwoon University

The purpose of this study was to examine the relationship between proactive personality and career success and a mediating role of protean career on this relationship. Data were obtained from 204 employees who were working in a wide variety of organizations in Korea. Proactive personality was significantly related to career success. Protean career played a mediating role on the relationship between proactive personality and career success. Also, career support from organization played moderating roles on the relationship between protean career and career success. Finally, implications, limitations, and future research were discussed.

Key words : Protean career, Proactive personality, Career success, Organizational career management