

경력의 패러다임은 변화하고 있다. 과거에는 조직이 주체가 되어서 경력관리와 고용의 보장을 통해 구성원의 몰입과 충성심을 끌어내는데 중점을 두었던 반면, 최근에는 경쟁 환경 변화에 따라 조직에 의해서 이루어지던 경력관리는 더 이상 조직의 몫만이 아니라 개인이 주도적으로 노력해야 하는 새로운 경력관리 환경이 전개 되고 있는 것이다.

또한 조직에서는 재 조직화, 계층축소 등의 조직변화를 이용하여 경영효율화를 추구하고 있다. 조직들이 효율화를 위해 고용 불안정성, 수평적 구조, 거래적 고용계약을 추구함에 따라 개인들도 다른 조직으로의 고용가능성을 열어 두고 있는 개방적인 형태를 보여주고 있다. 이처럼 개인들은 불안정한 고용시장에서 경력을 유지하기 위해 스스로 노력해야 하는 상황이 되었다.

이에 따라 Hall(1971)은 조직에 의한 경력관리와 반대되는 개인의 경력관리로부터 발생한 프로틴 경력을 제안했다. 프로틴 경력은 개인이 경력을 원하는 방향으로 스스로 변화시켜 간다는 것을 의미하며, 더 높아진 이동성, 전체 생애에 걸친 관점, 그리고 개발과 발전으로 특징지을 수 있다. 또한 미래의 경력선택은 단일 고용환경의 경계를 넘어, 환경에 대해 개인이 인식하고 선택되는 대로 관리하게 된다는 무경계 경력의 개념도 등장하게 되었다(Arthur, 2008).

이렇듯 시대의 흐름에 따라 경력에 대한 개인차원의 관점이 주목받고 있다. 개인차원의 경력계획은 스스로 자신의 능력을 알고, 경력계획에 대한 정보를 수집하고, 설정된 목표를 달성하기 위해 지속적으로 노력하는 과정으로 설명할 수 있으며, 이를 토대로 Gould(1979)는 경력계획에 대한 심리적 성공 순환모델을 제

시하였다. 심리적 성공 순환모델에서는 개인이 스스로 경력에 대한 목표를 구체적이고 도전적으로 세우면 경력지향점에 대한 목적과 의도가 명확해 지게 되고 개인의 심리적 상태에 영향을 주어 실천동기를 발생시키고 실행하도록 돕는다.

이런 노력이 경력성공으로 나타나면서 경력정체성구성요소(자기효능감, 몰입)가 성장하고 다시 순환적으로 경력계획의 기능이 유효하게 된다고 보았다.

그동안 경력계획(목표)설정과 성공(목표달성)의 과정으로서 경력계획이 주관적 경력성공에 미치는 영향에 관한 많은 실증 연구들이 있었다(윤하나, 탁진국 2006; Orpen, 1994; Abele & Spurk, 2009b).

그러나 경력계획과 경력성공과의 관계에서 매개역할을 해주는 개인의 심리적 상태에 대한 연구는 매우 미비한 실정이다.

또한 최근 긍정심리학으로 개인의 활력, 긍정성, 강점 등이 심리적 변인으로서 주목을 받고 있기 때문에 경력계획의 순환적 과정에서 긍정적 심리상태의 매개역할에 대한 연구가 필요하다.

본 연구의 목적은 먼저 경력계획이 주관적 경력성공에 어떤 영향을 미치는지 살펴보고, 이 관계에서 긍정심리자본이 매개역할을 하는지 알아보기 위한 것이다.

또한 개인적 차원의 미래시간전망이 경력계획과 어떠한 상호작용을 하여, 긍정심리자본 간의 관계를 조절하는지, 조직적 차원의 코칭 리더십이 긍정심리자본과 주관적 경력성공 간의 관계를 조절하는지를 알아보고자 한다. 이를 통해 경력계획을 설정하고 성공적으로 이루기 위해 개인과 조직이 노력해야 하는 방향을 제시하고자 한다.

경력계획

Hall(1971)은 경력계획을 경력목표를 계획하고 실천할 때 개인이 주체가 되어 목표설정을 위해 준비하는 것으로 정의하면서, 앞으로의 사회에서는 조직구성원이 끊임없이 새로운 것을 찾아 도전하고 학습하는 노력이 매우 중요하기 때문에 새로운 21세기의 경력계약은 조직과의 계약이 아니라 자신과 자신의 일과의 계약이 될 것이라고 하였다.

최근에는 경력패러다임의 변화에 따라 개인 차원의 경력계획이 주목받고 있다. Schein(1996)은 경력계획을 개인이 주체가 되어 자신의 경력목표를 설정하고 설정된 목표를 성취하기 위해 수립하는 행동과정이나 수단으로 정의하였고, Hall과 Foster(1977)은 경력계획 과정을 심리적 성공에 대한 순환적 모델로 경력계획 과정을 설명하였다. 이 모델에 따르면 개인이 목표를 설정하면, 목표를 달성하기 위한 노력을 하게 되고 행동하게 되며, 행동의 결과로서 받는 심리적 성공을 경험하게 됨에 따라 몰입과 자기효능감이 향상된다는 것이다. 이렇게 증가한 몰입과, 자아 존중감은 다시 목표설정에 영향을 미친다. Gould(1979)는 Hall과 Foster(1977)의 심리적 성공모델을 발전시킨 경력계획에 대한 심리적 성공 순환모델을 제시하였다. 그는 경력계획을 일종의 목표설정 과정으로서, 한 개인이 목표를 설정하고 설정된 목표를 성취하기 위해 수립하는 행동과정이나 수단으로 정의하고, 경력유효성을 촉진시켜 줄 수 있는 변인으로 보았다.

이처럼 경력계획을 경력관리 과정에서 설정하는 목표로 보았을 때, 목표가 경력의 하위 요소에 미치는 영향을 이해하기 위해서는 효과적인 성과를 내는 목표(경력계획)의 속성

에 대한 이해가 선행될 필요가 있다(김희경, 2005).

Steers(1984)는 구체적이고, 도전적이며, 자율적으로 설정된 목표는 성과에 영향을 준다고 하였다. 구체적인 목표는 역할모호성을 줄여 주고, 행동지침에 대한 탐색의 필요성을 덜어 주고, 도전적인 목표는 노력을 유발하며, 종업원의 자율적 참여를 통해 설정된 목표는 조직 성과 및 직무태도의 향상을 가져 온다고 하였다.

이를 토대로 김희경(2005)도 목표설정이론을 적용하여 경력계획의 속성을 구체성, 도전성, 자율성으로 구분 하였다. 여기서 구체성은 달성하고자 하는 경력목표를 얼마나 상세하게 설정 하는가의 정도를 말한다. 그리고 도전성은 달성하고자 하는 경력목표를 수행하는 과정에서 필요한 기술의 숙달 정도와 달성하고자 하는 경력에서 수행하는 과업의 난이도를 말한다. 마지막으로 자율성은 달성하고자 하는 경력목표를 수행하기 위한 계획을 개인이 주체적으로 수립한 정도를 의미한다(김희경, 2005).

본 연구에서는 김희경(2005)의 구체성, 도전성, 자율성의 속성을 경력계획의 하위영역으로 보고자 한다.

주관적 경력성공

전통적인 경력 패러다임에서는 객관적 경력 성공에 초점을 두었다. 이전에는 대부분의 사람들이 한 조직에서 모든 경력을 보냈으므로 자신이 속한 조직에서 다른 사람보다 먼저 승진하는 것을 최고의 가치로 여겼기 때문이다(박수성, 2006).

최근에는 객관적 경력성공이 개인의 차이,

나이, 산업 등의 변인을 충분히 반영하기 어렵기 때문에 경력성공을 정의하고 측정하는데 어려움이 있다는 지적을 받게 되고, 개인이 자신의 정체성을 개발하고 확립하기 위해서는 심리적 성공 경험이 절대적으로 필요하다고 보는 시각이 강조됨에 따라 주관적 경력성공에 대한 연구가 활발하게 진행되고 있다.

주관적 경력성공은 직무역할, 대인관계 성공 등과 같은 개인의 내적인 인식과 현재조직에서의 재정적인 성공과 조직위계상의 성공에 대한 개인 인식의 통합으로 정의한다(김상진, 2007). 이러한 주관적 경력성공은 지금 현재 조직에서 뿐 아니라 자신의 전 생애 경력에서 성공에 대한 자신의 평가를 통합하는 개념이라 할 수 있다(Greenhaus, Parasuraman & Wormley, 1990; Judge, Cable, Boudreau & Bretz, 1995; Seibert, Crant & Kraimer, 1999).

또한 경력패러다임의 변화로 자신의 경력을 한 조직에만 제한을 두고 있지 않고 경력계획에 따라 자유롭게 직장을 옮기는 추세이기 때문에 이러한 불확실성에 대처할 수 있는 고용가능성의 여부가 경력성공의 한 척도로서 나타나고 있다. 여기서 고용가능성은 현재 소속된 조직 밖에서 필요할 경우에 자신의 고용이 보장될 거라는 기회를 느끼는 정도를 의미한다(장은주, 2002).

그동안 경력계획이 경력성공에 영향을 준다는 것은 많은 연구를 통해 검증되었다. 운하나 와 탁진국(2006)의 경력성공에 영향을 미치는 요인을 탐색한 연구에서 경력계획은 직급과 경력만족 모두에 유의미한 영향을 미치는 것을 보고 하였고, Orpen(1994)은 개인의 경력관리(경력계획)는 임금성장, 승진, 경력성과, 경력만족 모두와 정적인 상관관계가 있음을 검증하였다.

Abele 등(2009b)은 경력향상목표가 경력성공에 긍정적인 영향을 미치는 것을 종단연구를 통해 검증하였다. 특히 김희경(2005)은 경력계획이 구체적일수록, 어려울수록, 자율적으로 수립될수록 경력에 대한 개인의 만족도가 높았고, 구체성을 제외하고는 경력에 대한 몰입 역시 높음을 보고했다.

또한 이동하(2007)는 경력계획을 더 구체적으로 수립한 사람일수록, 경력목표를 달성하기 위한 더 구체적인 전략을 가지고 있을 확률이 높고, 마찬가지로 이런 전략을 실제로 이행하는 빈도 역시 높을 가능성이 있기 때문에 이런 사람들이 궁극적으로 자신의 경력에 만족한다는 것을 검증하였다. 선행연구에 근거하여 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설 1. 경력계획은 주관적 경력성공에 대해 정적인 영향을 미칠 것이다.

긍정심리자본

긍정심리자본은 자기효능감, 희망, 낙관주의, 탄력성을 통해 업무성취에 대한 개인의 동기 부여적 성향을 말한다(Luthans, 2004).

Luthans(2002b)는 인적자원의 긍정적인 심리적 능력은 측정, 개발할 수 있으며, 나아가 이러한 자원을 효율적으로 관리, 연구하고 이를 응용하여 성과를 높일 수 있다고 하였다. 즉, 긍정적인 심리적 능력은 조직현장에서 성과개선을 위해 측정되고 개발 관리 될 수 있다는 것으로, 보통 수준의 조직구성원들의 긍정적인 심리상태와 강점을 개발함으로써 조직구성원들의 동기부여과정에 중요한 역할을 담당할 수 있을 것으로 기대할 수 있다.

또한 심리적 자본과 같은 무형자본의 중요

성을 강조하여, 조직구성원의 태도에 영향을 주는 개인성향을 파악하기 위해 다양한 연구를 검토한 후, 자기효능감, 희망, 낙관주의, 탄력성의 4개 요인으로 구성된 긍정 심리적 자본을 제안하였다(Luthans, Luthans & Luthans, 2004).

이런 4가지 구성요소들은 그동안 이론적으로 서로 독립된 개념으로 간주된 채 거의 개별적으로 연구되어 왔으며(Bandura, 1997; Luthans, 2002b; Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007; Snyder, 2000), 실증연구를 통해서 기본적인 판별타당성이 제시되기도 했다(Bryant & Cvenegros, 2004; Youssef & Luthans, 2007). 이처럼 긍정심리자본의 기존 연구들이 대부분 하위개념 하나씩 연구가 이뤄져 왔었기 때문에 긍정심리자본이라는 개념으로 자기효능감, 희망, 낙관주의, 탄력성을 하나로 묶어서 통합적으로 볼 필요가 있다. 통합하여 보았을 때 실증적으로 궁극적인 개인의 행동이나 동기부여를 더 잘 설명할 수 있다고 보았다(Luthans et al., 2007).

따라서 본 연구에서는 각각의 구성요소들이 공통적으로 업무나 목표달성을 위한 인지상태와 동기부여 경향과 관련되어 있고 결과변인에 대한 긍정적인 공헌의 형태가 유사하다는 점에 기초하여 하나의 상위개념으로 보고자 한다.

경력계획이 개인의 긍정심리자본에 미치는 영향은 목표설정 이론을 기반으로 한 경력계획에 대한 심리적 성공모델로 추론할 수 있다.

Gould(1976)는 경력계획을 일종의 목표설정 과정으로 간주하여 목표를 설정하고, 설정된 목표를 성취하기 위해 수립하는 행동과정이나 수단으로 정의하였다. 추가적으로 경력계획이 설정되면 경력지향점에 대한 목적과 의도가

명확해 짐에 따라 개인의 동기가 향상되고, 행동으로 나타나게 되며, 이런 노력이 경력의 성과로 나타나게 된다고 하였다.

경력계획 활동은 경력설정 기술, 자신감, 정체성의 확립과 같은 심리적 특성, 계획의 시기, 환경의 복잡성, 등과 밀접한 관련이 있기 때문에 경력계획의 특성과 상황적 변인에 대한 관심이 성공의 성패를 좌우한다고 볼 수 있다.

Aryee와 Debrah(1993)는 경력계획이 개인의 자아존중감에 직접적으로 유의한 영향을 미치는 것을 실증적으로 검증하였다.

이러한 선행연구를 바탕으로 경력계획과 개인의 심리적 특성인 긍정심리자본은 상관관계가 있고, 경력계획의 수립이 개인의 긍정심리자본에 영향을 미칠 것으로 생각할 수 있다. 이에 따라 다음과 같은 가설을 도출 하였다.

가설 2. 경력계획은 긍정심리자본에 대해 정적인 영향을 미칠 것이다.

Avey, Patera 와 West(2006)는 긍정심리자본이 직무만족을 통해 이직의도에 영향을 줄 수 있다고 하였고, Luthans 등(2007)은 심리적 자본이 직무만족 조직몰입 직무성과에 긍정적 영향을 미친다고 하였다.

긍정심리자본을 구성하는 자기효능감, 희망, 낙관주의, 탄력성 각각에 대한 연구도 진행되고 있다. 이진아(2003)는 자기효능감이 있는 사람이 경력개발에 대한 성과가 높음을 실증적으로 검증하였다. 그리고 개인의 희망이 직무만족에 긍정적 영향을 미친다는 것은 여러 연구에서 지지되고 있다(Perterson & Luthans, 2003; Youssef & Luthans, 2007).

정민철(2011)은 희망적인 사람들은 계획을

방해하는 장애물을 만났을 때 목표달성을 위한 대안적 수단을 더 잘 강구함을 보여주며, 이러한 사람들은 장애물을 만났을 때 내재적 동기를 유지하기 위해 스스로 긍정적 문제를 해결할 가능성이 높다고 하였다. 또한 낙관주의적인 종업원이 보다 높은 성과를 창출하는 것으로 밝혀졌다(Seligman & Schulman, 1986).

탄력성이 강한 개인들은 지속적으로 변하는 조직 환경에서 발생하는 다양한 스트레스원에 더 잘 대처할 수 있기 때문에, 역경 상황에서도 보다 감정적인 안정감을 보여주며(Fredrickson, Tugade, Waugh & Larkin 2003), 종업원 성과, 직무만족, 조직 몰입, 직무행복감, 그리고 다운사이징에 따른 스트레스 상황 대처 등에도 긍정적인 영향을 주고 있다고 하였다(Luthans et al., 2007; Youssef & Luthans, 2007).

이러한 기존의 연구들을 바탕으로 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설 3. 긍정심리자본은 주관적 경력성공에 대해 정적인 영향을 미칠 것이다.

긍정심리자본의 매개효과

그동안 경력계획이 긍정심리자본에 직접적으로 영향을 준다는 연구는 없지만, 하위구성요소와 정적인 관계를 갖는다는 것은 선행 연구를 통해 검증되었다(Aryee et al, 1993). 긍정심리자본의 하위구성요소와 주관적 경력성공과의 관계를 갖는다는 것 역시 밝혀진 바 있다(Stajkovic & Luthans, 1998; Perterson et al, 2003).

따라서 경력계획이 긍정심리자본과 정적인 관계를 가지며, 긍정심리자본이 주관적 경력

성공에 정적인 관계를 가진다고 예상할 수 있다.

경력계획에 대한 심리적 성공 순환모델(Gould, 1979)에서는 경력계획을 일종의 목표설정 과정으로 간주하여 목표를 설정하고, 설정된 목표를 성취하기 위해 수립하는 행동과정이나 수단으로 정의하였다. 추가적으로 경력계획이 설정되면 경력지향점에 대한 목적과 의도가 명확해 짐에 따라 개인의 동기가 향상되고, 행동으로 나타나게 되며, 이런 노력이 경력의 성과로 나타나게 된다고 하였다.

긍정심리자본은 도전적인 과업을 성공적으로 수행하기 위해 필요한 자신감(자기효능감)을 가지고, 현재와 미래의 성공에 대한 긍정적 믿음(낙관주의)을 형성하고, 목표를 정하고 이를 달성할 수 있는 방법을 알고 있거나 이를 지속적으로 찾으며(희망), 문제나 역경에 직면할 때는 성공을 성취하기 위해 참고 견디는(탄력성) 요인 등으로 구성된 복합적인 긍정심리적 상태를 말한다(Luthans, Youssef & Avolio, 2007).

조영복(2010)의 연구에서는 경력계획이 개인의 심리적 특성인 자아존중감, 자기효능감에 정적인 영향을 주며, 개인 심리적 특성이 경력계획과 경력만족의 관계를 매개함을 검증하였다. 이는 경력계획과 경력성공 간의 관계에서 긍정심리자본의 하위요인 중 하나인 자기효능감의 매개역할에 대해 검증한 것이다.

경력계획 수준이 높은 직장인들의 경력성고가 높게 나타나는 과정에서 긍정심리자본이 매개역할을 할 것으로 가정할 수 있다. 이들은 경력지향점에 대한 목표가 분명하기 때문에 이를 달성하려는 동기가 높아지게 되는데, 이 과정에서 자신의 경력목표를 달성할 수 있다는 자신감이 생기며 이에 따라 목표를 달성

하기 위한 구체적인 방법을 파악하고 이를 실행하게 될 것이다. 이러한 자기효능감과 희망으로 인해 동시에 미래를 긍정적으로 보게 되고 어려움이 있어도 이를 극복할 수 있다는 자신감이 생겨날 수 있을 것이다. 결과적으로 이러한 긍정적 심리 상태는 자신의 경력을 성공적이라고 지각하는데 긍정적 영향을 줄 수 있을 것이다.

가설 4. 긍정심리자본은 경력계획과 주관적 경력성공 간의 관계를 정적으로 매개할 것이다.

미래시간전망

시간전망 이론의 초기 학자인 Frank(1939)는 시간전망은 현재에서 미래를 파악하는 동시에 과거로 환원 될 수 있는 시간구조의 체계라고 하였다. 그는 부모나 속해있는 사회의 규범에 의해 결정되는 사회문화적 태도는 시간에 대해서도 나타나며, 이는 인간의 행동에 중요한 영향을 미친다고 하였다. 또한 Lewin(1951)은 시간전망이란 주어진 시간에 존재하는 개인의 심리적 과거와 미래에 대한 관점의 종합이라고 보았다.

Zimbardo와 Boyd(1999)는 Lewin(1942)의 이론을 확장하여 시간전망은 심리적 시간 구조에서의 근본적 차원으로 보고, 과거, 현재, 미래의 시간의 프레임 안에서 인간의 경험에 의한 인지적 과정으로부터 나타나는 것이라고 하였다. 즉 개인들의 경험이나 성취의 원인을 시간적 선택의 범주로 나누어 놓은 것으로 선택의 기준을 미래지향, 과거지향, 현재의 기분이나 상황고려로 구분하여 보는 것이다.

또한 그는 시간전망은 교육 및 상황에 의해

한쪽으로 편향되기도 하는데, 과거 부정, 과거 긍정, 현실 만족 지향, 미래지향의 5가지 형태를 제시하면서, 이런 편향된 시간전망이 결정에 영향을 미친다고 보았다(Zimbardo et al, 1999).

Zimbardo(2008)은 미래시간전망을 가진 사람들은 긍정적 사고가 형성되어 있기 때문에 후에 올 더 나은 목표를 위해 즉각적인 보상을 늦추는 것을 수용하며, 단기적 보상이 적고, 현재의 상황이 좋지 않더라도 참고 긍정적 미래의 성과가 오리라는 잠재력을 보고 현재의 자원과 노력을 기꺼이 투자한다고 보았다. 반면 매리시간전망이 낮은 사람은 현재 혹은 과거의 상황에 초점을 두어 순간적인 판단으로 결정을 내리게 된다고 하였다(Zimbardo, 2008).

이성광(2007)의 목표달성을 위한 과정에서 과거, 현재, 미래 등의 시간전망을 어떻게 가지는지에 따른 개인의 행동동기의 변화에 대한 연구에서는 성공에 대한 희망과 미래전망 사이에 깊은 관계성을 보여주었고, 이로 인해 성취동기가 향상됨을 검증하였다. 이처럼 목표달성과정에서 정서, 인지, 동기의 중요한 잠재적 영향을 주어 목표를 선택하는데 개인의 시간전망이 중요한 역할을 함을 밝힌바 있다(Carstensen, Issacowiz, & Charles, 1999).

선행연구를 종합해보면, 높은 미래시간전망을 가진 사람은 긍정적인 미래의 성과가 올 것으로 믿기 때문에(Zimbardo, 2008), 경력계획을 세움에 있어 더 도전적이고 긍정적인 계획을 세우려고 할 것이고, 동시에 구체적인 경력계획을 수립하는 사람들은 미래에 대해 긍정적으로 생각하면서 서로 상호작용하여 개인이 가지는 긍정심리자본이 더 많이 증가하게 될 것으로 예상할 수 있다.

이러한 추론을 바탕으로 다음과 같은 가설

을 도출하였다.

가설 5. 미래시간전망이 높을 때 경력계획과 긍정심리자본 간의 관계가 보다 정적으로 나타날 것이다. 즉, 경력계획과 긍정심리자본의 관계는 미래시간전망이 낮을 때 보다 높을 때 더 강하게 나타날 것이다.

코칭리더십

코칭리더십은 개인이 스스로 성장하고 보다 더 효과적이 되도록 하기 위해 필요한 지식과 기회 및 수단을 제공해 주는 과정(Peterson & Hicks, 1996)으로 정의한다. 한걸음 더 나아가 Seligman이 강조한 긍정심리학의 강점개념을 추가하여서 코칭 리더십을 조직 구성원이 업무를 수행하는 과정에서 자신의 강점을 자각하고 개발하여 자신과 조직의 성과를 달성할 수 있도록 조직구성원의 성장과 발전을 지원하고 촉진하는 리더십이라고 종합하여 정의할 수 있다(조은현, 2010).

조은현(2010)은 코칭리더십의 척도개발연구를 통해, 기존의 리더십 연구와는 차별화된 존중, 목표제시와 피드백, 관점변화, 믿음의 4가지의 코칭리더십의 구성요소를 제시하였다. 본 연구에서는 경력계획은 단순히 현 조직 안에서의 과업에만 치중하는 것이 아니라 전 생애적인 개념으로 보기 때문에 리더의 코칭행동 중 작업 상황에서의 리더십으로 볼 수 있는 목표제시와 피드백, 관점변화 행동은 제외하고 존중과 믿음의 하위요소만을 보고자 한다. 또한 황신덕(2004)은 리더십 및 상사의 신뢰와 조직성과 간 탄력성의 조절효과 연구에서 변혁적 리더십과 조직시민행동, 상사의 신뢰와 조직시민 행동, 구성원의 동기부여 관계

에서 회복력이 유의한 조절효과가 있는 것을 실증적 연구를 통해 입증하였다.

그러나 대부분의 리더십과 긍정심리자본의 연구는 변혁적 리더십을 중심으로 이뤄져 왔고, 코칭리더십이 긍정심리자본에 미치는 영향에 대한 연구는 부족한 실정이다. 리더십을 부하의 동기를 자극하여 목표를 달성하는 것이라고 볼 때 변혁적 리더십이 부하의 긍정심리자본에 미치는 영향과 유사하게 코칭리더십 또한 영향을 줄 것으로 볼 수 있다.

이상의 고찰을 종합하여 보면, 긍정심리자본은 교육 및 훈련을 통해 개발가능하고 부하의 긍정심리자본과 리더의 코칭리더십 행동이 서로 강하게 상호작용하는 것으로 볼 수 있다. 즉, 긍정심리자본을 가진 부하가 자신의 주관적 경력성공을 인식하는 과정에서 리더의 코칭리더십으로 인해 더 강한 경력성공을 느낀다는 것이다.

따라서 리더가 부하를 존중하고 믿는 코칭행동을 많이 보여주면, 부하의 성공에 대한 긍정적 심리상태와 상호작용하여 결국에는 주관적 경력성공을 상대적으로 더 크게 느끼게 될 것으로 예상할 수 있지만, 리더가 부하에 대해 존중하고 믿는 행동을 적게 보인다면 부하는 리더의 행위와 상관없이 자신의 긍정심리자본에 의해 경력성공에 대해 지각하게 될 것이다. 이러한 추론을 바탕으로 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설 6. 리더가 코칭리더십(존중, 믿음)을 보일 때 개인의 긍정심리자본과 주관적 경력성공 간의 관계가 보다 정적으로 나타날 것이다. 즉, 긍정심리자본과 주관적 경력성공의 관계는 상사의 코칭리더십이 낮을 때 보다 높을 때 더 강하게 나타날 것이다.

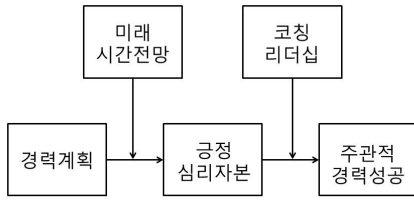


그림 1. 연구모형

방 법

조사대상자 및 자료수집 절차

본 연구의 설문조사를 위해 전문 조사기관에 의뢰하여 국내의 다양한 기업에 근무하고 있는 직장인들을 대상으로 온라인 설문조사를 실시하였다. 수집된 316명의 설문지 가운데 업무 기간이 3개월 미만인 설문지와 불성실 답변 설문지를 제외하여, 최종적으로 291명의 설문응답을 분석에 사용하였다.

분석에 포함된 조사대상자의 인구통계학적 특성은 표 1에 제시하였다.

측정도구

본 연구에서 사용한 모든 문항은 리커트 5점 척도(1: 전혀 그렇지 않다 ~ 5: 매우 그렇다)를 사용하여 측정하였다.

경력계획

효과적인 목표(경력계획)의 특성을 고려하여 Steer(1984)가 개발한 구체성, 도전성, 자율성의 3개요인 총 10개 문항을 김희경(2005)이 국내 실정에 맞게 번안한 척도를 사용하였다. 기존 연구에서의 신뢰도 계수는 구체성 .86, 도전성

표 1. 연구대상자의 인구통계학적 특성

인구통계학적 변인	구분	빈도 (명)	백분율 (%)
성별	남성	148	50.9
	여성	143	49.1
연령	20대	68	23.4
	30대	70	24.1
	40대	75	25.8
	50대 이상	78	26.8
직업	서비스/영업/판매직	36	12.4
	관리/지원/사무직	207	71.1
	연구/개발직	15	5.2
	생산/기술직	33	11.3
최종학력	중졸이하	2	.7
	고졸	62	21.3
	전문대졸	63	21.6
	대졸	137	47.1
	대학원졸 이상	27	9.3
	기타	3	1.4
직급	사원급	108	37.1
	대리급	69	23.7
	과장급	44	15.1
	차장급	16	5.5
부장급 이상	부장급 이상	54	18.6
	정규직	254	87.3
근로형태	비정규직	37	12.7
	직속상사 성별	남성	210
여성		81	27.8
직속상사 직급	대리급	40	13.7
	과장급	58	19.9
	차장급	28	9.6
	부장급	69	23.7
임원급 이상	96	33.0	
근속년수	3개월~34년4개월	평균 97개월	표준편차 93개월
상사와 근속한 년수	3개월~30년	평균 54개월	표준편차 57개월

N= 291

.89, 자율성 .83이었으며, 문항의 예는 “나의 경력계획은 명확하고 구체적이어서 무엇을 해야 할 지를 확실히 알고 있다.”이다. 신뢰도 분석 후 신뢰도를 낮추는 경력계획 문항 8번, 13번을 제외한 경력계획의 내적 일치 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .77이었다.

긍정심리자본

Luthans 등(2007)의 긍정심리자본 척도 (*psychological capital questionnaire: PCQ*)를 변안하여 사용하였다. 이는 자기효능감, 희망, 낙관주의, 탄력성 등의 4개 요인으로 구성되어 있으며, 각 6문항 총 24문항이다. 문항의 예는 “나는 장기적 문제를 분석하여 해결책을 찾는 일에 자신이 있다.”, “내가 직장에서 난관에 부딪혔을 때 여러 가지 해결 방법을 생각 할 수 있다.”이다. 본 연구에서의 긍정심리자본 변인의 내적 일치 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .91이었다.

주관적 경력성공

Greenhaus 등(1990)이 개발한 경력만족 척도 5개 문항과 이동하(2007)가 개발한 자신의 경력에 대해 직접적으로 평가하는 1개 문항을 경력계획과 주관적 경력성공의 측정시점을 동일하게 하기위해 문항내용을 수정하여 사용하였다.

또한 Johnson(2001)의 고용가능성 5문항, 총 11개 문항을 사용하였다. 문항 예는 “내가 현재 하고 있는 업무는 내가 원하는 경력에 도움이 된다고 생각한다.”, “나는 현재 원하는 경력을 달성하는 방향으로 나아가고 있어 만족스럽다.”, “나는 내 분야에서 시대에 뒤떨어

지지 않는 능력과 기술을 갖추고 있다.”이다. 신뢰도 분석 후 신뢰도를 낮추는 경력계획 문항 38번을 제외한 경력계획의 내적 일치 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .88이었다.

미래시간전망

Zimbardo(1990)가 개발한 ZTPI(Zimbardo Time Perspective Inventory) 척도를 국내실정에 맞게 변안하여 사용하였다. 과거부정, 과거긍정, 현재만족, 운명론적 현재, 미래전망의 5개요인 중 미래전망의 13문항만을 사용하였다. 문항의 예는 “사람들은 하루를 어떻게 보낼 것인지 매일 아침 미리 계획해야 한다고 생각한다.”, “오늘 밤 노는 것보다 내일 마감시간을 맞추고 다른 필요한 업무들을 하는 것을 우선시 한다.”이다. 신뢰도 분석 후 신뢰도를 낮추는 문항 50번, 55번, 61번을 제외한 미래시간전망의 내적 일치 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .81이었다.

코칭리더십

조은현(2010)이 개발한 코칭리더십의 4개요인(존중, 관점변화, 믿음, 인정)중 과업 상황에서의 리더의 코칭 행동으로 볼 수 있는 목표 제시와 피드백, 관점변화 행동은 제외하고 존중과 믿음에 대한 문항 15개만을 사용하였다. 문항의 예는 “나의 상사는 나를 인간으로서 존중한다.”, “나의 상사는 조금만 도와주면 내가 스스로 문제를 해결할 것이라고 믿는다.”이다.

신뢰도 분석 후 신뢰도를 낮추는 문항 70번을 제외한 코칭리더십의 내적 일치 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .95이었다.

분석방법

본 연구에 사용된 변인들 간의 관계성을 알아보기 위해 SPSS 19.0, AMOS 18.0 프로그램을 사용하였다. 먼저 각각의 요인별로 구성된 문항 중에서 신뢰도에 악영향을 주는 문항과 요인으로 구성되지 않는 문항을 제거하기 위해 신뢰도분석을 실시하였다. 두 번째로 변인들 간의 상호연관성을 확인하기 위해 상관 분석을 실시하였다. 세 번째로 경력계획과 주관적경력성공의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과를 알아보기 위해 AMOS 18.0 프로그램을 활용한 구조방정식모형을 사용하였다. 모형의 부합도를 높이기 위하여 각 변인별로 3개의 indicator로 줄인 후 분석을 실시하였다. 네 번

째로 경력계획과 긍정심리자본의 관계에서 미래시간전망의 조절효과, 긍정심리자본과 주관적 경력성공의 관계에서 코칭리더십의 조절효과를 검증하기 위하여 SPSS 19.0 프로그램을 활용하여 위계적 회귀분석을 실시하였다.

결 과

측정 변인들의 기술 통계치 및 상관

본 연구에 포함된 변인들 간의 관련성을 살펴보기 위해 먼저 상관분석을 실시하였으며, 연구변인들의 평균, 표준편차, 상호상관은 표 2에 제시하였다. 분석결과에 따르면, 본 연구

표 2. 측정변인들의 평균, 표준편차, 상호상관 및 신뢰도

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. 성별	1													
2. 연령	.00	1												
3. 최종학력	-.16**	-.09	1											
4. 직급	-.31***	.53***	.25***	1										
5. 근로형태	.14*	.10	-.03	-.16**	1									
6. 직속상사 성별	.59***	-.02	-.06	-.25***	.09	1								
7. 직속상사 직급	-.13*	.38***	.16**	.64***	-.08	-.21***	1							
8. 근속년수	-.13	.24***	-.03	.37***	-.08	-.15*	.28***	1						
9. 상사와근속년수	-.14*	.49***	.11	.38***	-.07	-.19**	.19**	.46***	1					
10. 경력계획	-.10	.13*	.18*	.2**	-.06	-.12*	.06	.12	.03	(.77)				
11. 긍정심리자본	-.10	.29***	.18**	.32***	-.07	-.10	.21***	.07	.19**	.6***	(.91)			
12. 주관적경력성공	.00	.05	.12*	.25***	-.14*	-.05	.05	.02	.13*	.47***	.54***	(.88)		
13. 미래시간전망	.06	.2***	.15**	.18**	-.04	-.01	.09	.04	.17**	.43***	.52***	.34***	(.81)	
14. 코칭리더십	-.02	.02	.08	.17**	-.13*	-.02	.07	-.05	.02	.35***	.4***	.54***	.39***	(.95)
평균(M)	1.49	3.56	3.43	2.45	1.13	1.28	3.42	54.35	97.59	3.59	3.45	3.07	3.50	3.34
표준편차(SD)	0.50	1.12	0.95	1.49	0.33	0.45	1.46	57.23	93.08	0.52	0.43	0.61	0.45	0.65

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$, N=291

주1. 성별=남자 1, 여자 2. 최종학력=중졸이하 1, 고졸 2, 전문대졸 3, 대졸 4, 대학원 졸 이상 5. 직급=사원급 1, 대리급 2, 과장급 3, 차장급 4, 부장급 이상 5. 근로형태= 정규직 1, 비정규직 2로 코딩됨.

주2. () 값은 변인의 신뢰도 값임.

의 선행변인인 경력계획은 긍정심리자본($r = .60, p < .01$), 주관적 경력성공($r = .45, p < .01$), 미래시간전망($r = .43, p < .01$), 코칭리더십($r = .35, p < .01$)과 정적으로 유의한 상관을 보였다. 추가적으로 긍정심리자본은 주관적 경력성공($r = .54, p < .01$), 미래시간전망($r = .52, p < .01$), 코칭리더십($r = .40, p < .01$)과 정적으로 유의하게 관련되었다. 주관적 경력성공은 미래시간전망($r = .34, p < .01$), 코칭리더십($r = .54, p < .01$)과 정적으로 관련이 있는 것으로 나타났다.

긍정심리자본의 매개효과

가설 4는 경력계획과 주관적 경력성공 간의 관계에서의 긍정심리자본의 매개효과를 검증하는 것이다.

매개효과 검증을 위해서 AMOS 18.0 프로그램을 사용한 구조방정식모형을 이용하였고, 모형의 부합도를 높이기 위하여 각 변인별로 3개의 indicator로 줄인 후 분석을 실시하였다.



그림 2. 총효과 모델

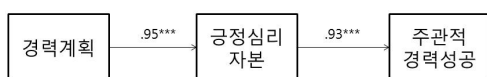


그림 3. 완전매개모델

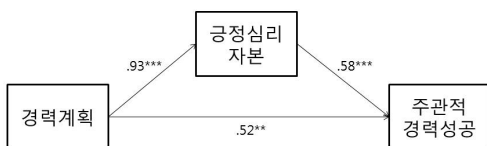


그림 4. 부분매개모델

결과는 그림 2, 3, 4에 제시되어 있다.

먼저 그림 2의 총효과모델의 적합도를 평가한 결과 일반적으로 .90보다 높을 때 적합한 모형으로 판단되는 기준인 CFI, NFI, IFI, TLI가 CFI=.98, NFI=.97, IFI=.98, TLI=.97으로 모든 지수가 .90이상으로 나타났다. 또한 $\chi^2 = 18.41$ ($df = 8$)의 값을 보이며, 비표준화 회귀계수는 $1.06(S.E = .15, C.R = 7.23, \text{표준화 회귀계수} = .59, p < 0.00)$ 로 유의하게 나타났다. 총효과모델이 적합한 모형이기에 완전매개모델과 부분매개모델의 경로계수를 검토하여 모든 예측 방향이 유의적인지 확인하였다.

여기서 매개효과를 검증하기위해 독립변인 →매개변인 →종속변인모델을 다음의 두 가지 조건 하에서 평가하였다. ① 독립변인 →종속변인 경로를 0으로 제약하는 조건 (그림 3 완전매개모델) ② 독립변인 →종속변인 경로를 제약하지 않고 추정하는 조건 (그림 4 부분매개모델). 이러한 분석을 한 다음 두 번째 조건인 그림 4 부분매개모델이 첫 번째 조건인 그림 3 완전매개모델에 비해 적합도가 유의적으로 개선되는지 검토하는 방법을 사용하였다.

완전매개모델의 분석결과는 표 3과 같이 $\chi^2 = 73.57$ ($df = 25$), CFI = .97, NFI = .95, IFI = .97, TLI = .97로 모델이 적합하게 나타나며, 독립변인 →매개변인, 매개변인 →종속변인 경로의 비표준화 회귀계수는 각각 $.95(S.E = .11, C.R = 8.9, \text{표준화 회귀계수} = .77, p < 0.00)$, $.93(S.E = .09, C.R = 10.7, \text{표준화 회귀계수} = .62, p < 0.00)$ 로 유의하게 나타났다.

부분매개모델의 분석결과는 표 3과 같이 $\chi^2 = 65.16$ ($df = 24$), CFI = .97, NFI = .96, IFI = .97, TLI = .96로 모델이 적합하게 나타나며, 독립변인 →종속변인, 독립변인 →매개변인, 매개변인 →종속변인 경로의 비표준화 회귀계수는

표 3. 긍정심리자본의 매개효과 분석

	적합도지수						
	χ^2	df	CFI	NFI	IFI	TLI	RMSEA
총효과 모델	18.41*	8	.98	.97	.98	.97	.06
완전 매개모델	72.14***	25	.97	.95	.97	.95	.08
부분 매개모델	65.16***	24	.97	.96	.97	.96	0.7
			총효과모델	완전 매개모델	부분 매개모델		
긍정심리자본 ← 경력계획			-	.95***	.93***		
주관적경력성공 ← 긍정심리자본			-	.93***	.58***		
주관적경력성공 ← 경력계획			1.06***	-	.52**		

N=291, *p < .05, **p < .01, ***p < .001

각각 .93(*S.E.* = .11, *C.R.* = 8.95, 표준화 회귀계수 = .76, *p* < 0.00), .58(*S.E.* = .15, *C.R.* = 3.89, 표준화 회귀계수 = .39, *p* < 0.00), .52(*S.E.* = .2, *C.R.* = 2.62, 표준화 회귀계수 = .29, *p* < 0.01)로 유의하였다.

간접효과(.54 = .93 × .58)의 통계적 유의성을 검증하기 위해 Bootstrapping을 이용한 결과, 경력계획이 주관적 경력성공에 미치는 간접효과와 통계적 유의도(*p* = .003)의 값을 얻을 수 있었다. 따라서 간접효과는 통계적으로 유의하였다.

결과적으로 본 연구모형은 Holmbeck(1997)의 제안에 따라 모든 예측방향에서 유의적으로 나타났고, 완전매개모델과 부분매개모델의 자유도(*df*)에 따른 χ^2 차이가 6.98로 3.84이상으로 나타났으며, 부분매개모델의 적합지수가 완전매개모델의 지수보다 높게 나타나 부분매개모델이 더 적합한 모형이라고 볼 수 있다. 또한 부분매개의 간접효과가 통계적으로 유의하다고 나타났다(*p* = .003).

따라서 경력계획이 주관적 경력성공과 정적인 관련이 있을 것이라고 예측한 가설 1과 경

력계획이 긍정심리자본과 정적인 관계가 있을 것이라고 예측한 가설 2 그리고 긍정심리자본이 주관적 경력성공과 정적인 관련이 있을 것이라고 예측한 가설 3 또한 지지 되었다. 그리고 긍정심리자본이 경력계획과 주관적 경력성공 간의 관계를 정적으로 매개 할 것이라는 가설 4 또한 지지 되었다.

미래시간전망의 조절효과

상호작용효과의 검증을 위해서 SPSS 18.0 프로그램을 사용해 3가지 하위요인으로 구성되어 있는 경력계획과 긍정심리자본의 4가지 하위요인을 단일변인으로 구성한 후 위계적 회귀분석을 실시하였다.

1단계에서는 인구통계변인을 투입하여 통제, 2단계는 예측변인인 경력계획과 미래시간전망을 투입하고, 3단계에서는 두 예측 변인의 상호작용 항을 투입하여 분석을 실시하였다. 조절효과의 여부는 3단계에서의 R² 변화량의 유의미성으로 판단하였다. 상호작용 항은 다중공선성을 줄이고, 해석을 용이하게 하기

위해서 각 변인을 센터링한 후 두 변인을 곱한 값을 사용하였다.

표 4에서 보듯이 경력계획과 긍정심리자본 ($\beta = .36, p < .00$)의 관계에 대한 주 효과가 발견되었고, 두 변인의 상호작용 항이 투입되었을 때 R^2 변화량 ($\Delta R^2 = .02, p < .01$) 또한 유의하게 나타났다. 이것은 미래시간전망이 경력계획과 긍정심리자본의 관계를 조절한다는 것을 의미한다.

상호작용 효과를 해석하기 위해 Ailken과

표 4. 긍정심리자본에 대한 경력계획과 미래시간전망의 상호작용효과 분석

단 계	긍정심리자본		
	β	R^2	ΔR^2
1 통제변인		.17***	
2 경력계획(A)	.39***	.51***	.34***
미래시간전망(B)	.32***		
경력계획(A)	.36***		
3 미래시간전망(B)	.3***		
A×B	-.28**	.53***	.02**

N=291, **p < .01, ***p < .001

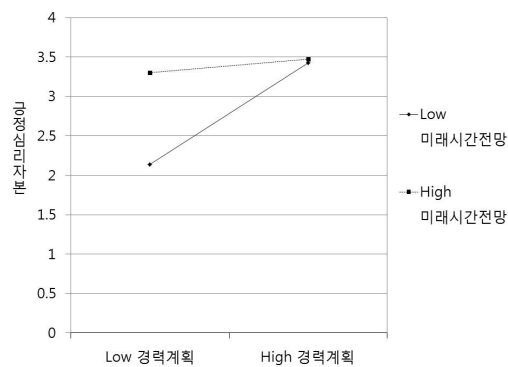


그림 5. 경력계획과 긍정심리자본간 관계에서 미래시간전망의 조절효과

West(1991)가 제안한 방식에 의해 경력계획, 미래시간전망, 긍정심리자본 간의 관계를 회귀선으로 나타내었다. 그림 5에서 미래시간전망이 낮을 경우에 높을 때보다 경력계획과 긍정심리자본의 정적관련성이 더 강한 것을 볼 수 있다. 이러한 결과는 미래시간전망이 낮은 경우 경력계획과 긍정심리자본의 관계가 더 강하다고 해석할 수 있다.

분석결과, 경력계획이 긍정심리자본에 미치는 영향에서 미래시간전망은 조절효과를 가지는 것으로 나타났으나 가설과 다르게 미래시간전망이 높은 경우보다 미래시간전망이 낮은 경우 경력계획과 긍정심리자본의 관계가 더 강한 것으로 나타났다.

따라서 미래시간전망이 높을 때 경력계획과 긍정심리자본 간의 관계가 보다 정적으로 나타날 것이라고 예측한 가설 5는 기각되었다.

코칭리더십의 조절효과

표 5에서 보듯이 긍정심리자본과 주관적 경력성공 ($\beta = .69, p < .00$)의 관계에 대한 주 효

표 5. 주관적 경력성공에 대한 긍정심리자본과 코칭리더십의 상호작용효과 분석

단 계	주관적 경력성공		
	β	R^2	ΔR^2
1 통제변인		.11**	
2 긍정심리자본(A)	.67***	.5***	.39***
코칭리더십(B)	.29***		
긍정심리자본(A)	.69***		
3 코칭리더십(B)	.28***		
A×B	.18*	.51***	.01*

N=291, *p < .05, **p < .01, ***p < .001

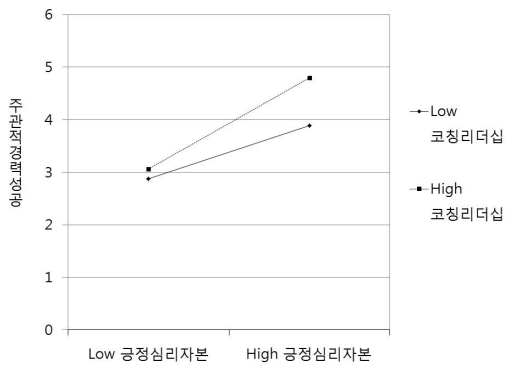


그림 6. 긍정심리자본과 주관적 경력성공간 관계에서 상사의 코칭리더십의 조절효과

과가 발견되었고, 두 변인의 상호작용 항이 투입되었을 때 R^2 변화량($\Delta R^2 = .01, p < .05$) 또한 유의하게 나타났다. 이것은 상사의 코칭리더십이 긍정심리자본과 주관적 경력성공의 관계를 조절한다는 것을 의미한다.

상호작용 효과를 해석하기 위해 회귀선으로 나타난 결과(그림 6), 상사의 코칭리더십이 높을 경우에 낮을 때보다 개인의 긍정심리자본과 주관적 경력성공간의 정적 관련성이 더 강한 것으로 볼 수 있다.

따라서 상사의 코칭리더십은 개인의 긍정심리자본과 주관적 경력성공간의 관계를 조절할 것이라고 예측한 가설 6은 지지되었다.

논 의

본 연구의 목적은 개인의 경력계획이 긍정심리자본 및 주관적 경력성공에 미치는 영향을 검증하고, 긍정심리자본이 주관적 경력성공에 미치는 영향, 그리고 경력계획과 주관적 경력성공의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과를 밝히는 것이었다. 또한 경력계획과 긍정

심리자본 간의 관계에서 미래시간전망의 조절효과와 긍정심리자본과 주관적 경력성공 간의 관계에서 상사의 코칭리더십의 조절효과를 검증하고자 하였다.

분석결과 예측변인인 경력계획은 긍정심리자본과 주관적 경력성공을 유의하게 설명하였으며, 매개변인인 긍정심리자본도 주관적 경력성공을 유의하게 설명하였다. 또한 경력계획과 주관적 경력성공간의 관계에서 긍정심리자본이 부분매개효과를 갖는 것으로 나타났다. 위의 관계에서 미래시간전망과 상사의 코칭리더십이 조절효과를 보이는 것으로 나타났다. 보다 자세한 내용은 다음과 같다.

첫째, 개인의 경력계획은 주관적 경력성공에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 기존의 윤하나, 탁진국(2006)의 연구와 동일한 결과이다. 이러한 결과는 경력에 대한 구체적이고 도전적인 계획을 스스로 수립하게 되면, 수립된 계획에 대한 실천을 하게 될 가능성이 높아지게 되고, 이러한 과정의 결과로써 개인들은 경력에 더 만족하게 되고, 자신의 고용가능성에 대한 확신이 높아지게 되는 것으로 해석할 수 있다.

둘째, 경력계획은 본 연구에서 매개변인으로 설정한 긍정심리자본과 정적인 관련성을 지니는 것으로 나타났다. 이는 목표를 향해 에너지를 집중하고 계획을 세움으로써 희망적이고 긍정적인 개인의 동기 상태들이 발생한다는 연구(Snyder, Sympson, Ybasco, Borders, Babyak & Higgins, 1996)를 실증적으로 검증한 것으로 이러한 결과는 경력계획이 영향을 주는 심리특성인 긍정심리자본에 대해 본 연구에서 처음으로 검증한 것이다. 이는 자신의 능력을 알고 정보를 수집하여 스스로 경력계획을 수립 할수록 더 희망적이고, 낙관적인

관점을 가져 자기효능감이 높아지고 실패에도 좌절하지 않고 다시 도전할 수 있게 된다는 것을 의미한다.

셋째, 긍정심리자본이 경력계획과 주관적 경력성공의 관계에서 긍정심리자본이 부분매개의 역할을 한다는 것을 검증하였다. 이는 스스로 경력에 대한 구체적이고 도전적인 목표를 세우면 경력지향점에 대한 목적과 의도가 명확해 지게 되며, 실천동기가 발생하여 계획을 실행하게 되고, 이런 노력이 경력성공으로 나타나면서 다시 순환적으로 경력계획의 기능이 유효하게 된다는 것이다. 이로서 Gould(1979)의 심리적 성공 순환모델의 경력계획이 심리적 상태에 따라 경력성공에 미치는 단일 과정에서 긍정심리자본의 매개효과를 검증한 것이다.

즉, 본 연구는 순환모델의 개인의 심리적 상태 중 긍정심리자본에 대해 실증적으로 검증한 것으로, 스스로 경력계획을 구체적이고 도전적으로 세우는 사람은 성공에 대해 더 희망적이고 낙관적으로 생각하게 되어 효능감이 상승하게 되고, 실패하더라도 탄력적으로 원상복귀하게 되므로 자신의 경력에 대해 성공했다고 느끼게 된다고 해석할 수 있다.

넷째, 가설과는 다르게 미래시간전망이 높을 때 보다는 낮을 때, 긍정심리자본에 대한 경력계획의 정적인 영향력이 더 강하게 나타났다. 경력계획과 긍정심리자본의 관계에서 개인의 미래시간전망이 조절효과를 보인다는 연구는 본 연구에서 처음으로 검증된 것이라고 할 수 있다. 여기서 미래시간전망은 현재의 상황이 좋지 않더라도 긍정적인 미래의 성과에 초점을 두어 현재의 자원과 노력을 투자하는 것을 말한다.

미래시간전망이 낮은 사람은 미래의 성과에

대한 기대보다는 현재 및 과거의 불안정한 상황에 초점을 두는 경우가 많은데(Zimbardo, 2008), 이 때 스스로 구체적이고 도전적인 계획을 수립한다면, 더 희망적이고 낙관적인 심리상태가 형성되게 된다고 해석할 수 있다.

반면, 미래시간전망이 높은 사람은 미래에 대한 긍정적 사고가 이미 형성되어 있기 때문에 자신의 경력에 대한 목표를 수립하고 성취하고자 하는 동기가 충분할 것이다. 그렇기 때문에 미래시간전망이 낮은 사람보다 경력계획에 의해 긍정심리상태를 형성하는 강도가 상대적으로 약하게 나타날 것으로 해석할 수 있다. 이를 토대로 미래에 대한 부정적인 초점을 두고 있는 사람일 경우 경력에 대한 목표를 수립하고 실천할 수 있도록 돕는 활동이 효과적일 것으로 볼 수 있다. 따라서 본 연구 가설이 잘못 설정되었을 가능성이 있다.

다섯째, 상사의 코칭리더십이 낮을 때 보다는 높을 때 긍정심리자본에 의한 주관적 경력성공의 영향력이 더 강한 것으로 나타났다. 이러한 결과 또한 본 연구에서 처음으로 밝혀진 것이다. 긍정심리자본과 주관적 경력성공의 관계는 Luthans 등(2007)의 선행연구와 동일한 결과이지만 부하의 긍정심리자본이 상사의 존중과 믿음으로 인해 부하가 보다 자신의 경력에 만족하게 되는 것은 그동안 연구된 바가 없다.

이러한 결과는 상사의 코칭리더십의 수준이 낮은 경우에는 부하의 긍정심리자본이 주관적 경력성공에 미치는 영향이 큰 차이로 증가하지 않지만, 상사의 믿음과 존중의 수준이 높을 경우 부하가 긍정적 심리상태가 낮을 때보다 높을 때 더욱 주관적으로 경력에 대한 성공을 느끼게 해주며, 이러한 관계를 더욱 더 강하게 나타내는 것을 말한다. 즉, 상사가 부

하의 경력계획에 대해 존중하고 할 수 있다는 믿음을 적극적으로 표현해 줄 때, 부하가 가진 자신의 경력계획에 대한 낙관적이고 희망적인 관점과 상호작용함으로써 서로 영향을 주고받게 되어 자신의 경력에 만족하는 정도가 극대화 된다고 해석할 수 있다.

연구의 의의 및 시사점

본 연구의 학문적 의의는 다음과 같다. 첫째, 개인의 심리적 상태에 대한 요인으로 긍정심리자본의 변인을 사용하여 부분매개효과를 검증함으로써 긍정적 심리상태에 의한 경력목표 실천동기와 관련하여 처음으로 그 효과성을 입증한 것에 의의가 있다.

둘째, 하위구성요소 각각 부분적으로 연구되던 긍정심리자본을 상위구성개념으로 사용하여 하나의 연구맥락으로서 검증했다는 것이다.

셋째, 기존의 국내 연구들에서 다루어지지 않았던 미래시간전망 변인을 연구에 사용했다는 점이다. 본 연구에서 사용된 미래시간전망과 같은 변인은 아직까지 국내에서 연구된바가 적으며 국외의 연구도 활발하지 않았다. 그동안 많은 연구가 되지 않은 변인을 사용해 연구를 수행하고 새로운 척도를 통하여 실증적인 연구를 추가했다는 데 의의가 있다.

넷째, 기존의 코칭리더십에 관한 연구가 부족한 상태에서 개인 경력관리에 대해 상사의 코칭활동이 주는 효과성을 검증하였다는 데 의의를 둘 수 있다.

다섯째, 경력계획과 주관적 경력성공의 측정시점을 동일하게 하여 측정하였다는 것이다. 본 연구는 횡단적으로 진행되었기 때문에 기존의 주관적 경력성공 문항에서 지난 시간을

돌아보는 단어의 사용을 제한하여 과거의 경력성공을 돌아보며 측정하는 오류의 발생을 방지하였다는데 의의가 있다. 예를 들어 “나는 직장경력을 돌이켜 볼 때 지금까지의 성과에 대해 만족한다.”를 “내가 현재 하고 있는 업무는 내가 원하는 경력에 도움이 된다고 생각한다.”와 같이 수정하였다.

본 연구의 실무적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 변화하는 경력패러다임에 따라 불안정한 고용시장에서 살아남기 위해 스스로 경력을 관리해야 하는 상황에서 본 연구에서는 경력계획과 주관적인 경력성공의 매커니즘을 밝혔다. 검증된 매커니즘을 활용하여 개인들은 자신의 경력관리를 적극적으로 실천하며, 긍정적 마음을 가지도록 노력하고, 조직은 종업원들이 자신의 경력에 대한 계획을 수립할 수 있도록 지원하는 경력개발 제도와 교육 프로그램을 제공함으로써 경쟁력 있는 인재를 양성하며, 조직몰입을 높여 조직성과에 향상을 이끌 수 있을 것이다.

둘째, 본 연구의 가설과는 다르게 나타났지만 개인의 시간전망에 따른 차이가 경력계획과 긍정심리자본에 조절효과를 미친다는 것을 검증하였다. 이는 미래에 대한 전망이 부정적인 사람에게 자신의 경력에 대한 구체적이고 도전적인 계획을 스스로 세우도록 도울 경우, 긍정적 심리상태를 가지게 되고 궁극적으로 자신이 경력에 성공했다고 느끼게 된다는 것이다.

따라서 개인들은 자신이 가진 미래전망에 대해 파악했을 때, 낮은 미래시간전망을 가졌을 경우 경력에 대한 구체적이고 도전적인 계획을 스스로 수립해 봄으로써, 더욱 긍정적 심리상태를 얻을 수 있다는 것을 시사한다. 미래시간전망이 낮은 사람은 부정적인 사고를

가지는 경우가 많으며, 미래에 대한 불안감을 가질 수 있기 때문에 자신의 경력에 대한 구체적인 계획을 수립함으로써 이에 따라 경력에 성공할 수 있다는 희망과 낙관을 가지고 할 수 있다는 자신감으로 실천하고자 하는 동기가 향상하게 될 수 있다. 또한 조직에서도 경력계획 관련 워크샵 및 교육프로그램을 통하여 종업원이 자신의 경력계획을 수립해 볼 수 있는 기회를 제공할 필요가 있다.

셋째, 상사의 코칭리더십이 부하의 긍정심리자본과 주관적 경력성공간의 관계에서 조절효과를 가진다는 것이 밝힘으로서 리더의 코치 교육의 효과성을 실증적으로 검증하였다는 것이다. 박권홍(2011)은 긍정심리자본은 교육 및 훈련을 통해 개발 가능하기 때문에 이를 활용하여 조직의 인적자원 개발에 적용할 수 있다고 하였다. 따라서 조직에서는 구성원의 긍정심리자본 개발하기 위해 상사에게 코칭 교육을 실시하여 상사의 코칭리더십을 향상시키고, 부하에게 긍정심리자본 향상을 위한 코칭 교육 및 훈련 프로그램을 제공한다면, 조직의 인적자원 개발의 맥락에서 구성원의 성장과 발전을 통해 궁극적으로 조직의 성과를 기대할 수 있을 것이다.

본 연구의 제한점은 다음과 같다.

첫째, 경력계획과 주관적 경력성공의 인과관계를 확인하기 위해서는 종단 연구가 필요하나 단일시점에서 연구가 이루어졌다는 것이다. 계획의 수립과 목표 달성의 인지는 연속적인 선상에 있다고 볼 수 있기 때문에, 본 연구에서는 경력계획과 주관적 경력성공의 측정시점을 동일하게 하기 위해 문항의 내용을 수정하여 측정하였다. 그러나 보다 실제적으로 측정하기 위해서는 여러 시점에서 측정하는 종단연구가 필요하다.

둘째, 본 연구에서 사용한 미래시간전망의 변인은 아직 국내에서 실증적으로 연구된 바가 적고 구성개념이 명확하지 않기 때문에 더 많은 연구가 필요하다. 더구나 본 연구에서는 Zimbardo(1990)의 연구에서 제시한 5가지 시간전망 중 연구의 이론적 모형에 따라 미래시간전망만을 변인으로 사용하였다. 따라서 향후에는 다양한 시간전망에 대한 연구가 필요하다.

셋째, 본 연구의 가설과 다르게 미래시간전망이 높을 때보다 낮을 때 경력계획이 주관적 경력성공에 미치는 영향력의 정도가 더 강한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 미래에 대한 긍정적 전망을 가지지 못하고 불안한 전망을 가진 사람은 구체적이고 도전적인 경력계획을 스스로 수립하는 활동을 통해 자신의 경력성공에 대한 긍정적인 심리상태를 더욱 확보할 수 있다는 것을 알 수 있다. 반면 미래에 대해 이미 긍정적인 전망을 가진 사람은 경력계획을 세우더라도 높은 긍정적 심리상태를 가진다고 볼 수 있다. 따라서 본 연구의 가설이 잘못 설정되었을 가능성이 있다.

넷째, 본 연구는 모든 변인들을 자기보고식 방법으로 한 설문지 방법을 통하여 평정하도록 하였기 때문에 공통 방법에 의한 편향의 영향 가능성이 있다. 따라서 후속 연구에서는 측정에 대한 오차를 줄이고 신뢰성을 확보할 수 있는 방향으로 연구할 필요가 있다.

참고문헌

- 김상진 (2007). 감성지능과 자기효능감이 경력물입과 경력성과와의 관계에 미치는 조절효과. 영남대학교 대학원 석사학위 논문.

- 김희경 (2005). 경력계획의 숙성이 경력만족, 경력몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 서울대학교 대학원 석사학위 논문.
- 박권홍 (2011). 긍정심리자본과 리더십 성과. 숭실대학교 대학원 박사학위 논문.
- 박수성 (2006). 호텔기업에 있어 멘토링의 기능이 주관적 경력성공 및 경력몰입에 미치는 영향. 경기대학교 대학원 석사학위 논문.
- 윤하나, 탁진국 (2006). 주관적 경력성공에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 성별차이의 조절효과를 중심으로. 한국심리학회지, 19(3), 325-347.
- 이동하 (2007). 주도성과 핵심자기평가가 경력성공에 미치는 영향에 관한 연구: 경력계획을 매개변인으로. 광운대학교 대학원 석사학위 논문.
- 이성광 (2007). 고등학생의 진로자기효능감에 따른 진로시간전망 분석. 경기대학교 석사학위 논문.
- 이진아 (2003). 경력개발에서 여성의 자신감에 관한 연구: 멘토링 시스템 참여자의 경험을 중심으로. 이화여자대학교 대학원 석사학위 논문.
- 장은주 (2002). 주관적 경력성공의 영향요인에 관한 연구: 금융기관 종사자를 대상으로, 서강대학교 박사학위 논문
- 정민철 (2011). 심리적 자본이 직무열의에 미치는 영향: 임파워먼트의 매개효과를 중심으로. 한국외국어대학교 경영대학원 석사학위 논문.
- 조영복 (2010). 경력계획이 경력만족과 경력몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 개인 심리적 특성의 매개를 중심으로. 기업경영연구, 36, 171-195.
- 조은현 (2010). 코칭리더십 척도 개발 및 타당화와 코칭리더십이 조직태도에 미치는 영향. 광운대학교 대학원 박사학위 논문.
- 황신덕 (2004). 상사의 리더십 및 상사에 대한 신뢰와 구성원태도와의 관계에 있어서 자아탄력성(Ego-resilience)의 조절효과에 관한 연구. 충남대학교 대학원 석사학위 논문.
- Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Newbury Park, CA: Sage.
- Abele, Daniel Spurk (2009b). The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success, *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 53-62.
- Arthur, M. B. (2008). 'The boundaryless career.' A new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 295-306.
- Aryee, S. and Y. A. Debrah(1993), A Cross Cultural Application of A Career Planning Model, *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 119-127.
- Avey, J. B., Patera, J. L., & West, B. J. (2006). Positive psychological capital: A new approach for understanding absenteeism. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13, 42-60.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. N.Y. Freeman.
- Bryant, F. B. and J. A. Cvengros (2004). Distinguishing hope and optimism, *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23, 273-302.
- Carstensen, Laura L.; Isaacowitz, Derek M.; Charles, Susan T. (1999). Taking time seriously: A theory of socioemotional selectivity. *American Psychologist*, Vol 54(3), 165-181.

- Frank L. K. (1939). Time in Perspective, *Journal of Social Philosophy*, 4, 293-312.
- Fredrickson, B. L., Tugade, M. M., Waugh, C. E., & Larkin, G. R. (2003). What good are positive emotions in a crisis? A prospective study of resilience and emotions following the terrorist attacks on the United States on September 11th, 2001. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(2), 365-376.
- 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. (1971). A theoretical model of career subidentity development in organizational settings. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6(1), 50-76.
- Hall, D. T. and L. W. Foster (1977). A Psychological Success Cycle and Goal Setting, Goals, Performance, and Attitudes, *Academy of Management Journal*, 20(2), 202-290.
- Holmbeck, G. N. (1997), "Toward Terminological, Conceptual, and Statistical Clarity in the Study of mediators and Moderators: Examples From the Child-Clinical and Pediatric Psychology Literatures," *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 65(4), 599-610.
- Johnson C. D. (2001), In search of traditional and contemporary career success, *The University of Georgia*.
- 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.
- Lewin, K. (1951) Field Theory in the Social Sciences: Selected Theoretical Papers. New York: Harper.
- Lewin, K. (1942). Time perspective and morale, In G. Watson(ED.), *Civilian Morale* Boston: *Houghton Mifflin*, 99, 48-70.
- Luthans, F. (2002b). The Need For and Meaning of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*. 23(6), 695-706.
- Luthans, F. (2004). Positive psychological capital: Going beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50.
- Luthans, F. & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*. 33(3), 321-349.
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Psychological capital: Measurement and relationship with performance and job satisfaction. *Personnel Psychology*. 60, 541-572.
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*. 47(1), 45.50.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological capital: Developing the human competitive edge. *Oxford, UK: Oxford University Press*.
- Luthans, F., Zhu, W., & Avolio, B. J. (2006). The impact of efficacy on work attitudes across cultures. *Journal of World Business*. 41(2),

- 121-132.
- Orpen, C. (1994), The Effects of Organizational and Individual Career Management on Career Success. *International Journal of Manpower*, 15(1), 27-37.
- Peterson, D. B., & Hicks, M. D. (1996). Leader as coach: Strategies for coaching and developing others. *Personnel Decisions International*. Minneapolis: MN.
- Peterson, S. I., & Luthans, F. (2003). The positive impact and development of hopeful leaders. *Leadership and Organization Development Journal*. 24(1), 26-31.
- Schein, E. H. (1996). Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. *Academy of Management Executives*, 10(4), 80-86.
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career-success, *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 416-427
- Seligman, M. E. P. and P. Schulman (1986), Explanatory style as a predictor of productivity and quitting among life insurance sales agents, *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 832-838.
- Snyder, C. R. (2000). Handbook of hope. *San Diego CA: Academic Press*.
- Snyder, C. R., Simpson, S., Ybasco, F., Borders, T., Babyak, M., & Higgins, R. (1996). Development and validation of the state hope scale. *Journal of Personality and Social Psychology*. 70(2), 321-335.
- Stajkovic, A. S. & Luthans, F. (1998). Self-self efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240-261.
- Steers, R. M. (1984). Introduction to organizational behavior, 2nd ed. *Glenview, Illinois: Scott, Foreman and company*.
- Thomas, W. H. NG., Lillian, T. E., Kelly, L. S., & Daniel, C. F. (2005). Predictors of objective and subjective career-success: A meta-analysis. *Personal Psychology*, 58(2), 367-408.
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resiliency. *Journal of Management*, 33, 774-800.
- Zimbardo, P. G. (1990). Strategies for Coping with Social Traps: Time Perspectives Influences. *Paper presented at the 98th Annual Convention of American Psychological Association*, Boston, August.
- Zimbardo, P. G. and Boyd, J. N. (1999). Putting Time in Perspective: A Valid, Reliable Individual-Differences Metric, *Journal of Personality and Social Psychology* 77, 1271-88.
- Zimbardo, P. G. (2008). "The Time Paradox: The New Psychology of Time That Will Change Your Life", Free Press.

1차 원고접수 : 2012. 6. 15

2차 원고접수 : 2012. 9. 10

수정원고접수 : 2012. 11. 6

최종게재결정 : 2012. 11. 12

**Study on the Influence of Career Planing
and Positive Psychological Capital on Subjective Career Success:
Moderating Effects of Future Time Perspective and Coaching Leadership**

Eun-Hye Oh

Jin-Kook Tak

Kwangwoon University

The purpose of this study was to examine the effect of career planning on subjective career success through a mediating variable of positive psychological capital. Further, moderating effects of future time perspective on the relationship between career planning and positive psychological capital and coaching leadership on the relationship between positive psychological capital and subjective career success were examined. Survey was conducted to 316 employees who have been working for more than 3 months at various Korean companies. After elimination of inadequate data, 291 data were obtained for further analysis. The results of structural equation analyses showed that career planning had a direct effect on subjective career success and positive psychological capital partially mediated the relationship between career planning and subjective career success. The results of hierarchical regression analyses showed that future time perspective moderated the relationship between career planning and positive psychological capital. Contrary to the hypothesis, however, the relationship between career planning and positive psychological capital was stronger for the low level group of future time perspective. Coaching leadership moderated the relationship between positive psychological capital and subjective career success. Finally, implications and limitations of this study and the directions for future research were discussed on the basis of the results.

Key words : Career Planning, Positive Psychological Capital, Subjective Career Success, Future Time Perspective, Coaching Leadership