

성장지향성과 주관적 경력성공이 삶의 만족에 미치는 영향: 긍정리더십의 조절된 매개효과

박 소 영

탁 진 국[†]

광운대학교

본 연구의 목적은 주관적 경력성공을 매개로 하여, 성장지향성이 삶의 만족에 미치는 영향을 검증하는데 목적이 있다. 구체적으로 첫째, 성장지향성과 주관적 경력성공 및 삶의 만족 간의 관계를 살펴보았다. 둘째, 성장지향성이 삶의 만족에 영향을 미치는데 있어 주관적 경력성공의 매개효과를 확인하였다. 셋째, 성장지향성과 주관적 경력성공 간의 관계에서 긍정리더십의 조절효과를 검증하였다. 마지막으로 성장지향성이 삶의 만족에 영향을 미치는 과정에서 긍정리더십의 조절된 매개효과를 검증하였다. 이를 위해, 20-60대 직장인 255명(남 124명, 여 131명)을 대상으로 성장지향성, 삶의 만족, 주관적 경력성공, 긍정리더십의 정도를 묻는 온라인 설문조사를 실시하였고, 수집된 자료는 SPSS 23.0와 PROCESS macro v3.0, AMOS 23.0으로 분석하였다. 분석 결과는 다음과 같다. 첫째, 주관적 경력성공은 성장지향성과 삶의 만족 간에 관계를 매개하는 것으로 나타났다. 둘째, 성장지향성과 주관적 경력성공 간의 관계를 상사의 긍정리더십이 유의하게 조절하는 것으로 나타났다. 셋째, 상사의 긍정리더십 수준이 높을수록 성장지향성이 주관적 경력성공을 통해 삶의 만족에 미치는 정적관계가 더 강하게 나타나 조절된 매개효과가 유의한 것으로 검증되었다. 이러한 연구결과를 토대로 연구의 의의와 제한점 및 실무적 시사점, 한계점 및 추후연구에 대해 제안하였다.

주요어 : 성장지향성, 삶의 만족, 주관적 경력성공, 긍정리더십

[†] 교신저자 : 탁진국, 광운대학교 산업심리학과, tak@kw.ac.kr.



인적자원개발의 새로운 패러다임으로 다양한 삶의 영역에서 웰빙을 추구(Kuchinke, 2010)할 것을 강조하고 있다. 웰빙에 대한 인적자원개발의 이론적 토대로 긍정 심리학을 고려할 수 있는데 삶의 질, 행복, 웰빙 등의 용어들이 혼용되고 있다(Medvedev & Landhuis, 2018).

직장인의 행복은 직무 만족, 보상과 인정, 비전, 상사 및 동료와의 관계, 일과 삶의 균형(조범상, 2009)으로 측정된 바 있고, 이 후 삼성경제연구소(2013)에서 가치, 정서, 만족을 중심으로 직장인의 행복측정이 시도되었다.

주관적 안녕감은 긍정·부정 정서를 포함하는 정서적인 평가와, 삶의 만족도로 측정할 수 있는 인지적 평가로 구분된다. 일터 맥락의 웰빙의 인지적 행복을 연구한 28편 중 24편은 Diener 등(1985)이 개발한 삶의 만족도(Satisfaction with Life Scale)로 측정되어(백평구, 2020) 본 연구에서도 Diener 등(1985)의 삶의 만족도로 웰빙을 측정하였다.

2022년 국내 직장인들의 웰빙 수준을 조사한 결과에 따르면, 개인적 웰빙과 건강을 우선시 하는 방향으로 직장관과 일에 대한 인식이 변화하였다. 2020년 퇴직과 이직비율이 상승한 이유 또한, 웰빙과 정신건강 문제(24%), 일과 삶의 균형(24%)이 가장 높은 비율을 차지하는 등 직장인들의 웰빙에 관한 인식이 코로나 펜데믹 이후, 급변하였음을 알 수 있다(이두리, 2022).

이에 본 연구에서는 직장인들의 삶의 만족도에 영향을 미치는 변인으로 성장지향성을 상정하여 관계를 살펴보고자 하였다. 성장지향성은 '성장 잠재력을 실현하고 싶은 인간의 욕구에 주목하여 지속적인 노력을 통해 성장하고자 하는 심리적 특성'이다(경일수 외,

2018).

성장지향성은 삶의 만족과 높은 상관을 갖고(경일수 외, 2018), 성장지향성과 관련된 성격 강점 중에서 희망과 낙관성은 삶의 만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 보고된다(백옥경, 김청자, 2014). 따라서 성장지향성이 높은 직장인일수록 삶의 만족도 높을 것으로 기대된다.

한편, 경력은 삶의 만족을 구성하는 중요한 자원으로(Wright & Bonett, 2007) 경력을 통해 얻은 성취감과 만족감은 삶의 만족을 향상시킨다(김나정, 차종석, 2018; 박혜영, 박용호, 2015). 특히 주관적 경력성공은 개인차원에서 심리적 만족 및 동기부여에 긍정적 영향을 미칠 뿐만 아니라, 조직의 성과에도 기여하기 때문에(Peluchette, 1993), 조직원의 주관적 경력성공을 높여주기 위한 개입은 개인과 조직 모두에 긍정적인 영향을 줄 수 있으므로 조직차원의 효율적인 개입방안을 연구하는 것은 중요하다.

Seligman은 개인의 믿음(Belief)이 어떤 사건(Accident)과 결과(Consequence)사이의 연결고리 역할을 하여 해석이 달라지므로 건전한 낙관주의를 제안한 바 있다. 이런 관점에서 보면 성장지향성이 실패경험에 대한 귀인방식, 인지, 정서반응, 태도 등에 영향을 주어 결과적으로 행동이 달라질 수 있다는 것을 이해할 수 있다.

따라서 경력관리가 필수적으로 요구되는 실정에서 성장지향성이 높은 조직원들이 주관적인 경력성공을 높이는 방향으로 지속적인 노력을 함으로써 결과적으로 삶의 만족 또한 증진시킬 수 있을 것이라 기대해 볼 수 있다. 성장지향성이 높은 조직원들은 자신의 지능·재능·운명의 변화가능성을 믿고, 목표 달성

과정에서 필수적으로 겪는 실패나 좌절의 상황 속에서도 그 과정을 배울 수 있는 기회로 발판삼아 지속적으로 성장할 수 있을 것으로 기대되기 때문이다(서은영, 탁진국, 2019).

이처럼 성장지향성이 주관적 경력성공 및 삶의 만족에 영향을 미칠 수 있는 중요한 변인임에도 불구하고 성장지향성의 척도개발이 이루어진지 얼마 되지 않아, 직장인들의 성장지향성이 어떠한 과정을 거쳐 삶의 만족에 영향을 미치는 지에 관한 연구는 부재한 실정이다. 또한, 경력성공의 과정에 대한 탐색이나 결과에 대한 탐색은 미비한 실정이다(백평구, 2020).

이에 본 연구에서는 성장지향성이 직장인들의 삶의 만족에 긍정적인 영향을 미치고, 이 과정에서 주관적 경력성공이 매개변인으로서 역할을 할 것으로 가정하고 이를 검증하고자 하였다.

성장지향성은 Alderfer(1972)의 성장욕구를 이론적 토대로 개발되었다(경일수 외, 2018). 성장욕구는 성취나 적응 등에 대해 긍정적인 측면을 강조하는 결과가 대부분이었는데 몇몇 연구들에서 일관되지 않은 연구결과들도 보고되었다. 성장욕구가 강한 사람은 객관적으로 더 성공적인 결과를 이끌어내더라도 조직 내의 승진이나 임금인상에 만족하지 못하거나(Aryee et al., 1994), 성장욕구가 경력만족에 부적 영향을 미치기도(Judge et al., 1995, Seibert & Kraimer, 2001; Wayne et al., 1999)하고, 경력만족과 상관이 없다고 보고되기도 하였다. 또한, 성장지향성은 자기효능감과 관련성이 높는데(경일수 외, 2018), 자기효능감이 지나치게 높을 경우 성취나 적응에 부적 영향을 미치는 것으로 보고 된 바 있다(김시진, 김정원, 2010). 따라서 성장지향성이 높다고 해서 무조건 주

관적 경력성공이 높지는 않을 것으로 예상할 수 있다.

관계 지향적이며 집단주의 문화권인 우리나라의 경우, 개인주의 문화권과 비교했을 때, 상대적으로 자신의 정체성 형성에 집단의 영향을 많이 받는 경향이 있다(Ashforth et al., 2000). 성장욕구는 상사와 부하직원 간의 관계를 통해 더 강화되고(Graen et al., 1982), 상사는 강점 활용에 영향력이 크기 때문에(이혜숙, 김보영, 2016) 조직 내 상사의 역할은 매우 중요하다.

한편 강점 중심적 조직변화(Clifton & Harter, 2003)와 함께 긍정리더십의 중요성이 강조되고(윤성혁, 정기수, 2019; Chen & Klimosky, 2003)있음에도 지금까지 직장인의 성장지향성과 주관적 경력성공 간의 관계에서 긍정리더십의 조절효과를 검증한 연구는 부재한 실정이다.

조직 구성원들의 강점을 고려한 적절한 업무배치와 상사의 긍정적인 피드백은 성장지향성이 높은 조직 구성원들의 내적 동기를 더욱 향상시키고(Ryan & Deci, 2000), 자기효능감에도 영향을 주어 주관적 경력성공에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 기대해 볼 수 있다.

이러한 결과는 성장지향적인 사람들이 상사의 긍정리더십을 더 많이 인식할수록 적절한 수준의 자기효능감을 갖고, 자신의 주관적 경력성공을 위해 자신의 가치관에 부합하는 목표를 설정하며 주관적 경력성공을 높이기 위해 노력할 가능성이 높을 것으로 기대해 볼 수 있다. 나아가, 상사의 긍정리더십을 더 높게 지각하는 구성원일수록 성장지향성이 주관적 경력성공에 미치는 효과가 커짐으로서, 주관적 경력성공이 삶의 만족에 미치는 간접효과 크기를 긍정리더십이 조절할 것으로 가

정하였다.

사회인지경력이론(Social Cognitive Career Theory: SCCT)에 따르면 개인특성, 사회인지적 특성, 환경특성의 상호작용으로 전반적인 경력이 발달된다(Lent & Brown, 2013). 특히, 경력을 결정하는 과정에서 개인의 선택에 영향을 미치는 내적, 외적 요인의 중요성을 강조하였는데 업무상황, 조직지원 등의 변동성 증가 등 직장인들이 경력개발을 해나가는 과정에서 환경요인에 의한 영향력도(Kuijpers & Scheerens, 2006) 고려해야 할 필요가 있기 때문이다.

기존의 경력개발 이론에서 주로 개인차원에 주목한 것과 비교하였을 때, SCCT에서는 개인, 환경, 사회인지적 차원을 모두 포함하며, 전반적인 경력발달 과정을 설명하였다는 점에서 차별성을 갖는다(김혜영, 안현의, 2012).

즉, 개인이 경력을 발달시키는 과정에서 개인과 환경의 상호작용이 행동에 영향을 주기 때문에 개인의 경력개발에는 개인특성과 조직특성을 모두 살펴보는 것이 필요하다.

이에 본 연구에서는 SCCT를 이론적 토대로 하여 주관적 경력성공에 영향을 미치는 개인변인으로 성장지향성과 조직차원으로 상사의 긍정리더십을 종합적으로 고려하고, 결과적으로 삶의 만족과의 관계를 검증하고자 하였다.

이는 일터맥락의 웰빙을 추구하고자 하는 인적자원개발의 방향성에 시사점을 제공할 수 있을 것으로 기대해 볼 수 있다.

삶의 만족(Life Satisfaction)

1980년대에 들어 행복과 관련된 체계적인 개념 정의가 이루어지고 관련 개념들의 측정 도구가 개발됨으로써 행복에 대한 심리학적

연구가 빠르게 발전하기 시작하였다. Diener (1984)는 주관적 안녕감(subjective well-being: SWB)에 대한 개관논문을 통해 주관적인 판단에 의한 행복을 강조하였다.

삶의 만족은 삶의 목적이나 의미, 사회적 기능의 정도와는 관계없이 스스로가 자신의 삶을 얼마나 만족스럽게 느끼는지를 평가하는 주관적 안녕감에 속하는 개념으로(Diener, 1984) 인지적인 판단과정이 포함된다(Diener et al., 1999). 즉, 동일한 사건에 대해서도 각자의 과거 경험이나 현재의 기대, 가치 등의 인지적 요소에 의해 삶의 전반에 대한 평가와 판단은 달라질 수 있다(Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Diener 등(2002)은 삶의 만족을 판단할 때, 다양한 영역에 대한 만족도 및 삶에 대한 긍정적·부정적 정보를 판단하는 비중에서도 개인차가 나타난다고 보고하였으며, 개인주의 문화에서는 개인적 정서에 비중이 큰 반면, 집단주의 문화에서는 사회적 규범에 근거한 판단이 더 많은 등 문화적 차이도 있음을 발견하였다.

삶의 만족도에 영향을 미치는 요인으로는 주로 경제적 요인, 사회적 요인, 건강상태가 가장 많이 인용되었다(임안나, 박영숙, 2017).

삶의 만족에 영향을 미치는 것으로 경제적 요인은 전통적으로 중요시 되어온 요인이다. 일반적으로 개인의 경제적 수준이 높아질수록 삶의 만족도는 높아지지만, 1인당 소득이 일정한 수준을 넘어 서게 되면 사람들이 추구하는 가치가 물질적 측면에서 탈물질적 측면으로 변화하게 된다(Inglehart, 1997). 이는 경제적 만족이 어느 정도 확보되고 나면, 삶의 목표가 경제적 만족 이상의 개인적·사회적 욕구 충족으로 변화함을 의미한다. Diener 등(1985)은 1인당 소득과 주관적인 복리는 긍정적인

관계임을 보고 하였고, Oswald(1997)는 실업이 행복에 부정적인 영향을 미친다고 보고하였으며, Graham와 Pettinate(2001)는 실업수당의 수준과 물가상승률이 삶의 만족에 영향을 미친다고 보고하였다.

반면, Easterlin(1995)는 상대적으로 부유한 국가에서는 소득이 행복에 큰 영향을 미치지 않는다고 보고 하였으며(Bonrnskov, 2003), Inglehart와 Klingemann(2000)은 소득이 낮은 국가가 오히려 소득이 높은 국가보다 삶의 만족이 높다는 연구결과를 보고 하였다.

또한 사회적 요인이 삶의 만족에 직접적인 영향을 미치는 연구들이 보고되었다. 가족과 동료, 이웃, 수평적 단체참여, 소극적 정치참여, 사적 네트워크, 지역사회 네트워크 등 사회활동을 통한 좋은 관계유지가 개인 및 집단의 행복에 직접적인 영향을 미치고(Fratiglioni et al., 2000) 사망률 간에도 중요한 상관관계가 있는 것으로 나타났다(Helliwell, 2001). 사회적 관계망의 연장선상에서 사회적지지(임안나, 박영숙, 2017)가 경제적 요인에 비해 의미 있는 요인이라는 결과도 보고되었다.

다음으로 건강상태에는 주관적 건강, 신체적 건강, 정신적 건강이 있다. 대체로 세 유형의 건강 변수 모두 삶의 만족도에 영향을 미치며(박금령, 최병호, 2019), 건강상태는 사회참여와 경제활동으로 연결되어 삶의 만족도에 영향을 미치는 매개효과도 나타난다는 실증연구(박순미, 2011)도 보고되었다.

그 외에도 사회적 배경에 따라 삶의 만족에 영향을 미친다는 연구들이 보고되었는데, 주로 소득이 높을수록, 학력이 높을수록, 남성보다는 여성이, 미혼자보다는 기혼자가, 백인, 종교가 있는 사람일수록 삶의 만족도가 높게 나타났다(Blanchflower, Oswald, 2000).

이처럼 초기 연구는 소득, 교육, 종교, 성별과 같은 인구학적 변인이 주관적 안녕감에 미치는 영향력을 주로 검증하였다. 그러나 하나의 인구학적 변인으로서는 주관적 안녕감의 3%도 설명하지 못하는 것으로 나타났고, 모든 인구학적 변인을 고려했을 때에도 주관적 안녕감의 차이에 대한 설명력이 15%미만으로 보고되었다(Andrews & Withey, 1976). 이에 인구학적 변인은 주관적 안녕감을 강하게 예측하지 못하는 것으로 보고, 주관적 안녕감을 결정하는데 일어난 사건이나 경험, 환경을 해석하는 방식에 대한 개인차가 더 중요하다는 하향식 접근방식으로 연구방향이 변화하였다(Diener et al., 1999).

성인 및 청소년들을 대상으로 한 연구에서 주관적 안녕감의 중요한 예측요인은 성격이었다(Lyubomirsky et al., 2005). 성격특성에 관한 일부 연구에서는 Big 5 성격이론의 기본적인 성격특질 중에서 외향성 및 신경증적 경향성과 주관적 행복에 대한 연구결과들이 일관되게 보고되었다(Diener, 1984; Diener et al., 2003; Diener et al., 1999). 외향성은 주관적 안녕감의 긍정정서에 영향을 미치고, 신경증은 부정정서에 영향을 끼치며(Costa & McCrae, 1980), 문제 대처 상황 및 행복증진 전략에서도 차이를 보고하였다(이옥주, 2003). 주관적 안녕감이 높은 사람들의 사회적 관계 및 외향성이 주관적 안녕감을 30%이상 설명하는 연구결과도 보고되었다(Hotard et al, 1989). 특히, 외향성과 행복 간의 정적인 관계(E-happiness relations)는 연령대에 따라서도 매우 일관되게 보고되고 있으며(Lu, 1995), 메타분석에서도 유의미한 관계가 있는 것으로 확인되었다(Lucas & Fujita, 2000). 또한, 삶의 만족도를 예측하는데 성실성과 높은 관련성이 있는 것으로 나타났다

(Hayes & Joseph, 2003). 성실성은 자기 유능감이나 성취지향을 포함하는 개념으로 자기효능감과 상관관계가 높고, 목표지향적인 행동과 관련성이 높으며, 자신과 환경에 대한 통제력을 가짐으로써 주관적 안녕감에 기여하는 것으로 볼 수 있다.

전체 삶의 만족에 유의미한 영향을 주는 강점요인을 살펴보면 낙관성과 대인관계 요인이 가장 중요한 것으로 나타났다. 성격강점과 주관적 안녕감 간의 관계(윈두리, 2011), 청소년의 성격강점과 정신적 웰빙 간의 관계(임영진, 2012)에서 성격강점과 삶의 만족 간의 일관된 연구결과가 보고되고 있다.

또한, 자기효능감은 스트레스 상황을 적절히 다룰 수 있고, 긍정적 정서에 유의한 정적 상관관계를 갖으며, 부정적 정서와의 부적인 상관관계를 갖는다(Weber et al., 2013). 자기효능감은 미래를 긍정적으로 기대하고, 개인적 경험에 대한 통제력을 발휘하는 자기조절 기능을 수행하며(Bandura et al., 2001), 정서 및 인간관계와 관련된 문제들을 적절히 다루고, 높은 자아개념을 유지할 수 있도록 돕기 때문에 자신의 경험을 긍정적으로 인식하고, 삶의 만족을 높이는 것으로 볼 수 있다(Caprara et al., 2006).

Rotter(1966)의 통제 소재는 안정된 특질로서 이해되고 있다(Levenson, 1973). 통제 소재(locus of control)와 행복과의 관계를 다룬 선행연구에 따르면, 외부 통제의 경향이 높을수록 비관적이고, 불행감 등의 부정적인 정서가 더 많이 보고되었다(Lu, 1995). 이에 비해 내부 통제의 경향이 높을수록 높은 자존감과 낮은 정신 병리적 취약성이 확인되었다(Thompson & Heller, 1990).

일터맥락의 웰빙에 영향을 미치는 선행요인

으로는 긍정심리의 긍정심리자본과 회복탄력성, 일의 특성과 관련된 직무만족이나 감정노동과 관련된 연구들이 높은 빈도로 보고되었다. 그 외에 감성지능, 관계, 성격, 스트레스 등의 개인특성, 코칭 리더십, 일과 삶의 균형, 가족친화, 조직문화 등의 조직 특성들이 연구되었으며, 특히, 몰입과 관련된 연구가 가장 많은 것으로 나타났다(백평구, 2020).

구체적으로 직장인들의 주관적 안녕감에 영향을 미치는 요인을 탐색한 연구에 따르면, 자기효능감(김금순, 유성모, 2010; Salanova et al., 2006), 업무 의미감(이종만, 2014), 스트레스 대처능력(김금순, 유성모, 2010), 개인의 심리적 요인(구재선, 서은국, 2011) 등이 주관적 안녕감에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 대인관계 및 상사나 동료의 지원(김민규 외, 2011; 이종만, 2014; Luthans et al., 2008; Salanova et al., 2006)등의 관계가 직무관련 몰입을 증가시킴으로써 주관적 안녕감에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 밖에도 여가활동(송승훈, 2009), 활동 참여 및 결혼 만족(성보훈, 윤선아, 2010), 가족관계 만족(유지수, 장재운, 2011; 이종만, 2014)이 주관적 안녕감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고되었다.

조직개발 맥락에서의 웰빙연구에 대한 비판적인 견해로(백평구, 김태성, 2021) 일터 맥락의 웰빙이 탈맥락·탈관계적이라는 개인화, 의도적으로 자신의 취약성을 드러내거나 상대적 우월성을 부각시키는 등의 상품화, 웰빙이 일터맥락의 불행의 반대개념이 아닌 규율적 권력으로 기능할 수 있다는 도구화에 대한 이슈를 제기한 바 있다. 구조 및 환경적 맥락이 배제된 개인화된 웰빙의 관점은 공동체나 집단 내 연대감을 간과하게 되는 부작용을 낳을 수 있다. 그리고 자본주의 상품으로서의 다소

혼재된 상품과 서비스의 공급은 웰빙에 대한 근본적인 고민을 멀리 할 수 있다. 조직의 성과를 달성하기 위한 수단으로서 구성원들의 웰빙을 추구하는 시도들은 결과적으로 일터 구성원들이 조직의 성과달성을 위한 능력을 발휘하도록 촉진하게 되는데 이는 곧 조직원들을 자본(capital)이나 자원(resource)으로 바라본다는 관점에서 벗어나지 못했다는 비판을 받는다(Dean, 2010).

따라서 일터맥락의 웰빙은 개인적인 차원뿐만 아니라 일터 맥락을 충분히 반영하여 그 효과를 검증할 필요가 있으며, 성과에 어떤 영향을 미치는지와는 구분되는 개념으로 개인의 웰빙 자체에 주목하여 측정하고 개발하는 것이 필요할 것으로 보여 진다.

성장지향성(Growth Orientation)

성장지향성은 Dweck(2006)의 '지능은 노력에 의해 변화가능하다'는 신념인 성장 마인드셋을 확장시킨 개념으로 성장 잠재력을 실현하고 싶은 인간의 욕구에 주목하여 '지속적인 노력을 통해 성장하고자 하는 심리적 특성'이다(경일수 외, 2018).

지능에 대한 내재적 이론에 따르면 마인드셋은 성취상황에서 학습자가 자신의 능력과 지능의 변화 가능성에 대해 갖는 신념으로, 성장 마인드셋(growth mindset)과 고착 마인드셋(fixed mindset)으로 구분된다. 이는 Dweck이 그의 저서(2006)에서 기존의 증진이론(incremental theory)을 성장 마인드셋(Growth mindset)으로, 실체이론(entity)을 고정 마인드셋(fixed mindset)으로 변경하여 기술한 개념이다. 구체적으로 성장 마인드셋은 경험과 노력을 통해 능력과 지능을 향상시킬 수 있다고 믿는 신념이고,

고착 마인드셋은 능력과 지능은 타고난 자질로써 노력으로 바꿀 수 없다고 믿는 신념이다. 사람들은 자신에 대해 가지는 신념 즉, 자기이론(Self-Theory)에 따라 서로 다른 심리적 세계를 만들어내고 이에 따라 동일한 상황에서도 서로 다르게 느끼고, 해석하고, 행동하게 된다. 지능에 대한 내재적 신념에 따라 동일한 능력과 동일한 상황에서도 지능, 노력·학습전략, 성취기준, 동기양식, 도전, 성취목적(achievement goals), 실패상황에 대한 태도, 시험·평가에 대한 태도 등에 대해 상이한 의미체계를 구성하게 된다(Hong et al., 1999). 이는 성공과 실패에 대한 태도뿐만 아니라 성취를 예측하기 어려운 상황에서의 인지, 행동방향에도 영향을 미친다(Dweck, 2000).

이후, Dweck의 측정도구들이 각 연구 상황에 맞게 수정·보완되어 사용되었고, 최근에는 보다 독창적이고 특수한 분야로 확대된 측정도구들이 개발되었다(경일수 외, 2018; 안도희, 김옥분, 2005; Karwowski, 2014; Peterson, 2009).

성장지향성은 기존의 성장 마인드셋이 단순히 지능의 가변성에 대한 믿음만을 측정할 수 있다는 한계점을 보완하여 확장시킨 개념으로 지능과 재능, 그리고 운명이 변화가능하다는 주관적인 신념과 과정지향 수행태도 및 실패·스트레스에 대한 회복탄력성을 포함한다. 특히, 운명 신념의 경우, 기존 마인드셋에서는 설명하기 어려웠던 특성으로 우리나라의 사회환경과 고정관념을 반영하는 요인이다.

구체적으로 지능 신념, 재능 신념, 운명 신념은 노력을 통해 지능, 재능, 운명을 변화시킬 수 있다는 신념이고, 과정지향 수행태도는 학습목표를 지향하는 태도를 의미하는 것으로 학습목표를 가진 사람들은 성취의 결과가 노

력의 결과라고 믿기 때문에 결과의 실패나 성공에 따라 자기 가치에 손상을 입거나 스스로를 과대평가하지 않는다(박병기 외, 2005). 마지막으로 실패·스트레스 회복탄력성은 실패와 스트레스 등의 어려움을 이겨내는 긍정적인 힘이다.

따라서 성장지향성이 높은 사람들은 자신의 노력에 의해 지능, 재능, 운명이 변화할 수 있다고 믿고, 성과 목표를 지향하기 보다는 학습목표를 지향함으로써 과정에서의 배움과 성장을 중요시 여긴다. 따라서 실패에 대한 두려움으로 새로운 시도를 회피하기 보다는 적극적으로 도전하려는 경향이 있으며, 실수나 좌절을 성장의 과정으로 보고 다른 전략을 모색하는 신호로 삼아(Dweck, 2000/2008) 실패라고 규정짓지 않는다. 마지막으로 회복탄력성의 경우, 실패 상황 속에서도 쉽게 포기하지 않고 적절하게 대응하는 사고방식과 태도를 가진다.

성장지향성과 타 변인 간의 상관분석에 따르면 성장지향성이 자기효능감, 삶의 만족도, 주관적 행복감과 높은 관련성을 갖는 것으로 나타났다. 구체적으로 성장지향성 요인 중 과정지향 수행태도는 자기효능감과 가장 크게 관련된 것으로 나타났고, 실패나 스트레스에 대한 회복탄력성이 삶의 만족도, 주관적 행복감과 관련성이 높은 것으로 나타났다(경일수 외, 2018).

또한, 성장 마인드셋과 타 변인 간의 관계를 살펴보면 성장 마인드셋을 지닌 사람들이 숙달목표를 갖고 지속적인 노력을 통해 학습 목표를 달성함(Aditomo, 2015; Blackwell et al., 2007; Burnette et al., 2013; Good et al., 2003; Zeng et al., 2016)으로써 잠재력을 더욱 발휘(Esparza et al., 2014)하는 것으로 나타났다.

그리고 성장 마인드셋은 자기조절과 목표 달성에 기여(Bornette et al., 2013)하며, 자기효능감과 높은 상관(Hass et al., 2016; Heess, 2014; Karwowski, 2014)을 갖는 것으로 보고되었다.

이러한 특성을 지닌 성장지향성은 척도 개발이 이루어진지 얼마 되지 않아, 성장지향성과 유사한 개념들과의 관계를 토대로 연구모형을 검증하는 시도들이 있어 왔다. 이에 본 연구에서는 성장지향성과 다른 변인들과의 관계성을 직접적으로 검증하고자 하였다.

성장지향성과 삶의 만족 간의 관계

성장지향성은 자기효능감, 삶의 만족도, 주관적 행복감과 높은 관련성을 가진다(경일수 외, 2018). 또한, 자기효능감과 성취에 직접적인 영향을 미친다(Hass et al., 2016; Gerhardt & Brown, 2006; Heess, 2014; Karwowski, 2014). 구체적으로 성장지향성 요인 중 과정지향 수행태도는 자기효능감과 가장 크게 관련된 것으로 나타났고(경일수 외, 2018), 실패나 스트레스에 대한 회복탄력성이 삶의 만족 및 주관적 행복감과 높은 관련성을 갖는 것으로 나타났다(Zeng et al., 2016). 또한, 성격적 강점 중 희망과 낙관성은 성장지향성의 요인으로 삶의 만족에 유의미하게 영향을 미치는 것으로 나타났다(백옥경, 김청자, 2014).

대학생들을 대상으로 한 선행연구에서 성장 마인드셋을 가진 학생들의 삶의 만족이 더 높게 나타났으며(Khachaturova, Yerofeyeva, & Bardadymov, 2022; Lam, & Zhou, 2020), Zhao, Du, Li, Wu와 Chi(2021)의 연구에서는 성장 마인드셋을 가진 사람일수록 사회경제적인 역경에 의해 삶의 만족에 부정적인 영향을 받을

가능성이 더 적다는 것을 검증함으로써 사고 방식이 주관적 웰빙을 설명하는 데 중요한 역할을 하는 것으로 나타났다.

한편 성장지향성은 척도 개발이 이루어진지 얼마 되지 않아, 직접적으로 직장인들을 대상으로 성장지향성과 삶의 만족 간의 관계가 검증된 바 없다. 또한, 일반인들을 대상으로 하는 연구들에서도 성장지향성과 유사한 개념들과의 관계를 토대로 삶의 만족 간의 관계를 검증하는 시도들이 있어 왔다. 이에 본 연구에서는 직장인들의 성장지향성과 삶의 만족 간의 관계를 직접적으로 검증하고자 하였다.

따라서 이러한 선행연구들을 토대로 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설 1. 성장지향성이 삶의 만족과 정적인 관련이 있을 것이다.

주관적 경력성공(Subjective Career Success)

경력(career)은 연구하는 학자에 따라 다양하게 정의되어 왔으나 주로 '한 개인이 평생 동안 일을 통해 겪게 되는 총체적인 경험(Arthur et al., 1989)'으로 이해된다.

경력성공(career success)은 일을 통해 얻는 내·외적인 결과와 성취이다(Judge et al., 1995; Seibert et al., 2001). 구체적으로 임금인상, 승진과 같이 타인에 의해 측정이 가능한 객관적 경력성공과 직무만족, 경력만족과 같이 본인에 의해서만 평가될 수 있는 주관적 경력성공으로 구분된다(Abele & Spurk, 2009).

경력성공에 대한 연구는 1990년도 이전에는 임금이나 승진횟수, 직급 등 객관적 경력 성공에 대한 연구가 주를 이루었으나 경력패러

다임의 변화로 경력범위의 확대 및 고용관계의 변화가 나타나면서 주관적 경력성공의 원인을 밝히는 연구가 주목받기 시작하였다. 즉, 경제 성장으로 인한 소득의 증가로 일(career)은 경제적 재화획득을 위한 수단을 넘어 삶의 중요한 부분으로 인식되기 시작하였고, 과거에는 경력이 교수, 변호사, 의사 등 소수의 전문직 종사자들에게만 해당이 되었으나 점차 일을 하는 모든 근로자에게로 확대됨으로써(Hall, 1977), 경력을 개발하고 관리하는 대상이 확대되었다. 또한, 평생직장의 개념이 사라지고, 조직간 경계를 드나드는 무경계(boundaryless) 경력(Arthur & Rousseau, 1996)과 개인의 주도성이 강조되는 프로티언(Protean) 경력(Hall, 1996) 등의 경력에 대한 새로운 관점이 등장하면서 직무수행 능력보다는 적응력이 중요해졌고, 노동시장에서의 고용가능성(employability)이 중요해 짐에 따라(Hall, 1996) 개인의 주관적인 경력만족이 더욱 주목받게 되었다. 또한, 객관적 경력성공을 이룬 사람도 성공에 대한 회의감, 소외감, 스트레스, 무력감, 경력에 대한 불안감 등을 경험할 수 있다는 연구들이 1990년대 후반부터 부각되기 시작하였다(Korman et al., 1981). 가치관의 다양화로 객관적인 측면으로만 경력성공을 다루는 것에 한계가 있으며(Derr, 1986), 사회문화적인 성역할 차이(Melamed, 1995; Powell & Mainiero, 1992), 세대 간의 가치관 차이에 따라 승진이나 급여와 같은 객관적 측면의 경력에 초점을 맞춘 객관적 경력성공 보다는 직무만족 등의 주관적 경력성공이 삶의 만족에 미치는 영향력이 더 큰 것으로 보고됨에 따라 점차 주관적인 경력성공에 대한 관심이 높아지고 있다(문재승, 2012; Arnold & Cohen, 2008).

주관적 경력성공은 다차원적인 개념이기 때

문예(Gattiker & Larwood, 1986; Nabi, 2001), 하위요인에 대해서는 연구자들마다 다양하게 정의되는데, 주로 직무만족, 경력만족, 고용가능성으로 측정된다. 직무만족(job satisfaction)은 자신의 직무상태에 대한 감정으로, 직무에 대해서는 높게 만족하더라도 자신의 경력에 대해서는 불만족 하는 경우가 있다는 제한점이 있다. 경력만족(career satisfaction)은 개인이 선택하고 결정한 경력, 경력기회, 발전 가능성 및 이를 뒷받침하는 자신의 능력에 대한 태도로 경력성공을 측정하는데 가장 많이 사용되고 있다(Heslin, 2003). 고용가능성(employability)은 개인이 고용시장에서 고용될 수 있는 가능성을 의미한다. 고용환경이 불안정한 상황 속에서도 현재 소속된 조직이나 노동시장에서 자신의 고용가능성을 믿는 정도는 주관적 경력성공과 관련된 주요 요소라 할 수 있다(Eby et al., 2003).

경력에 대한 관심이 높아짐에 따라 경력성공을 촉진하는 관련요인들에 대해서도 꾸준히 보고되고 있다(Ng & Feldman, 2014; Stumpf & Tymon, 2012). 주관적 경력성공의 국내 연구동향을 살펴보면, 경력성공은 경력개발 활동의 최종결과로 간주하여, 선행변인과의 관계를 살펴본 연구가 대부분이다. 주관적 경력성공은 주로 경력만족, 직무만족, 고용가능성을 통합적으로 측정되었다. 개인차원으로는 성장욕구, 자기효능감 등이 경력성공에 정적인 영향을 미치고(강승혜, 탁진국, 2014; 김시진, 김정원, 2010), 조직차원 변인으로는 상사의 지원과 멘토링이 경력만족, 직무만족 등에 영향을 많이 미치는 것으로 보고되었다(강예지 외, 2016; 권정숙, 2010; 김미정, 이희선, 2016).

또한, Big-5와 주관적 경력성공 간의 관계에

서 성실성, 외향성 등이 경력만족과 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(Kraimer et al., 2001; Lounsbury et al., 2004).

최근까지도 경력성공 변인은 경력개발 활동의 최종성과물로 간주되는 경향이 있고, 주로 선행변인과의 관계를 검증한 연구들이 주를 이루었다. 이에 경력성공의 매개변수로서의 역할이나 경력성공의 결과변수에 대한 탐색, 경력성공에 영향을 미치는 조절변인 탐색에 대한 추후연구들이 제안되었다(김미경, 문재승, 2018).

또한, 최근 10년간의 경력개발 동향을 살펴보면, 교육훈련을 통한 경력개발의 측면과 평생교육 관점에서 이루어진 연구가 거의 이루어지지 않았는데(지혜순, 2019), 이는 경력에 대한 학문적·실무적 관심이 높아지고 있음에도 불구하고 지속적인 경력개발과 미래 고용 가능성 향상 등 좀 더 넓은 의미로의 경력연구가 이루어지지 않고 있다는 한계점을 갖는다.

국내 경력성공 연구동향을 살펴보면, 주로 개인과 조직차원에 대한 관심이 높고, 가정차원에 대한 연구는 저조하였다. 연구방법에 있어 양적연구에 치우쳐져 있고, 경력성공의 과정을 탐색하는 시도들이 부족하였다. 또한, 자영업이나 소규모 단위의 업종에 종사 하는 대상 등 다양한 직업형태나 근로형태를 반영하지 못했다는 한계점을 갖는다(이지영 외, 2016).

성장지향성과 주관적 경력성공 간의 관계

지금까지 성장지향성과 주관적 경력성공 간의 관계를 실증적으로 검증한 연구는 없으나, 자아실현욕구, 성장욕구를 이론적 토대로 하

여 척도개발이 되었고, 자기효능감, 학습지향성과 높은 관련성을 보고(경일수 외, 2018)한 다는 것을 근거로 관계의 인과성을 유추해 볼 수 있다.

먼저, 성장지향성은 자기효능감과 높은 상관을 보고하였는데(경일수 외, 2018), 자기효능감이 높은 사람들은 자신의 관심 영역에 대한 노력과 높은 성과를 내려는 경력몰입이 높게 나타났다(안여명, 유태용, 2010). 좌절상황에서도 높은 회복력을 나타내고, 경력정체 상황에서도 경력몰입에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났으며(강정애, 이윤화, 2005; 조영복, 하태영, 2010), 자기효능감이 높은 개인일수록 자기 주도적인 경력관리를 통해 경력행동을 적극적으로 이끌어가는 것으로 나타났다(Hirschi, 2014).

그리고 성장지향성은 학습목표지향성과 높은 상관을 보고하였는데(경일수 외, 2018), 학습지향성은 주관적 경력성공에 정적인 영향을 미친다(이봉희, 2013). 학습지향적인 사람들은 학습의 과정 그 자체가 중시되며 스스로 과제를 완수하기 위해 노력하여 자신이 설정한 기준에 도달함으로써 성취감을 느끼는 것으로 보고된다(Nicholls et al., 1989).

Dweck과 Leggett(1988)에 의하면 학습목표지향성은 조직 구성원이 업무수행과정(process of job)을 즐기게 하여 지속적으로 노력하도록 동기부여 한다고 주장하였고, 학습목표지향성은 직무만족과 조직몰입을 높인다는 연구결과도 보고된 바 있다(백평구, 2020).

마지막으로 성장지향성은 자아실현욕구 및 성장욕구를 바탕으로 척도가 개발되었는데(경일수 외, 2018) 성장욕구는 주로 승진이나 경력만족, 임금인상에 영향을 미치는 요인이다(Seibert & Kraimer, 2001). 성장욕구는 객관적

경력성공에는 주로 긍정적인 영향을 미쳤으나 주관적 경력성공에는 다소 상이한 연구결과가 보고되었다. 즉, 성장욕구는 남성 관리자의 승진에 크게 영향을 미치고(Howard & Bray, 1990), 고용가능성에 긍정적인 영향을 미치는 등 긍정적인 연구결과(장은주, 박경규, 2004)가 보고되었으나, 성장욕구가 직무만족이나 경력만족에 부정적인 영향을 미친다는 연구결과(Judge et al., 1995; Wayne et al., 1999; Seibert & Kraimer, 2001)도 보고되었다(장은주, 박경규, 2005). 즉, 성장욕구가 높은 사람은 객관적으로 성공적인 결과를 이루고도 조직 내 승진이나 임금인상에 만족하지 못할 수 있고(Aryee, et al., 1994), 고용가능성은 높게 인식하는 경향이 있는 것으로 해석할 수 있다.

이처럼 성장지향성은 자기효능감, 학습지향성, 성장욕구와 관련성이 높기 때문에 성장지향성이 높은 사람들이 주관적 경력성공도 높게 지각할 것으로 짐작해 볼 수 있다.

지금까지 직장인들을 대상으로 하여 성장지향성과 주관적 경력성공 간의 관계를 실증적으로 검증한 연구가 없으므로 본 연구에서는 다음과 같이 가설을 도출하여 검증하고자 하였다.

가설 2. 성장지향성이 주관적 경력성공에 정적인 관련이 있을 것이다.

주관적 경력성공과 삶의 만족 간의 관계

김미경, 문재승(2018)은 경력성공 변인의 결과변수에 대한 탐색이 많이 이루어지지 않아, 결과변수에 대한 연구들을 제안한 바 있다.

최근에는 주관적 경력성공의 개념을 일터 맥락에서 삶의 전반적인 영역으로 확장하여 삶

의 만족까지도 주관적 경력성공 영역에 포함시키기도 한다(김나정, 차종석, 2018; Gattiker & Larwood, 1986). Gattiker와 Larwood(1986)는 경력성공 개념에 지위, 직무성공, 대인관계 성공, 재무적 성공, 생애 전반을 포함하여 제시하였는데, 대인관계 성공은 상사나 동료와의 관계를 통해 존중받고, 긍정적인 평판과 신뢰를 얻는 것 등을 의미한다. 즉, 경력성공을 조직뿐만 아니라 삶의 만족까지 포함하는 개념으로 이해할 수 있다. 글로벌 경력연구 모임인 5C(The Collaboration for the Cross-Cultural Study of Contemporary Career)는 7개 차원으로 구성된 주관적 경력성공의 다차원 개념을 개발했다(Briscoe et al., 2011). 7개 차원은 경제적 안정, 경제적 성취, 우호적 인간관계, 독립적 근로, 학습과 개발, 사회적 영향력, 일과 삶의 균형으로 개인의 가치관을 담고 있고, 삶의 만족에 미치는 영향력을 검증할 수 있다(김나정, 차종석, 2018).

경력은 장기적으로 일련의 관련된 경험을 반영하는 개념으로 삶의 만족을 구성하는 중요한 자원이다(Wright & Bonett, 2007). 경력성공에 대한 만족감은 또 다른 목표설정을 촉진하고, 목표달성으로 이어질 가능성을 높여주어 삶의 만족을 끌어내는 선순환 구조를 갖는다. 특히, 주관적 경력성공은 삶의 만족에 유의미한 영향을 미치고(Eby, 2001; Gill & Haurin, 1998; Beutell & Wittig-Berman, 1999), 객관적 경력성공 보다 높은 설명력을 갖는 것으로 보고되었다(Ballout, 2007).

따라서 이러한 선행연구들을 토대로 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설 3. 주관적 경력성공은 삶의 만족과 정적인 관련이 있을 것이다.

주관적 경력성공의 매개효과

앞서 기술한 바와 같이, 성장지향성은 삶의 만족에 긍정적인 영향을 미치고, 주관적 경력성공을 높게 지각할수록 삶의 만족도 높아진다.

성장지향성과 주관적 경력성공 간의 관계를 검증한 연구는 없으나, 성장지향성과 높은 관련을 갖는 자기효능감은 경력성공에 정적인 영향을 미치고(강승혜, 탁진국, 2014; 김시진, 김정원, 2010; 장은주, 박경규, 2004), 학습지향성은 주관적 경력성공에 정적 영향을 미치므로(이봉희, 2013), 성장지향성은 주관적 경력성공에 정적인 영향을 미칠 것으로 기대해 볼 수 있다.

경력성공의 매개변인으로써의 영향을 검증하는 연구들이 일부 수행되었으나 거의 이루어지지 않아 매개변인의 역할을 보다 많이 검증하는 것이 필요하다는 제안에 따라(김미경, 문재승, 2018) 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설 4. 주관적 경력성공은 성장지향성이 삶의 만족에 영향을 미치는 과정을 매개할 것이다.

긍정리더십(Positive Leadership)의 조절효과

긍정리더십은 긍정심리학(positive psychology)의 개념과 이론을 바탕으로 긍정조직학(POS)과 긍정조직행동(POB)으로 발전하였는데, 리더십의 일부분으로 등장하던 긍정적 특징에서 긍정 리더십이라는 개별적인 개념들이 등장하였다(Arakawa & Greenberg, 2007).

긍정리더십은 연구자에 따라 다양한 정의가

이루어졌는데, Harter(2012)는 조직 구성원들의 차이를 정확하게 파악하여 이해하고 배려하며 강점을 개발하고, 힘들고 어려운 일이 발생하더라도 긍정적 관점을 유지하는 것으로 정의하였다. Fry와 Matherly(2006)는 보편적, 도덕적 가치를 높은 수준으로 개발시키고, 성과를 지속적으로 향상시키며, 조직 구성원들의 복지를 늘리는 리더십, Youssef-Morgan과 Luthans(2013)는 구성원의 정신을 고양시키고, 구성원의 긍정적인 강점, 잠재력을 개발하는 리더십이라 정의하였다.

특히, Arakawa와 Greenberg(2007)는 긍정리더십을 구성원의 강점을 기반으로 접근, 관리하며 어렵고 힘든 일에 대해 긍정적 관점으로 관리하고 구성원들의 업무성취에 대해 인정하고 격려를 제공하는 것으로 정의하였고, 이러한 3가지 특성을 가진 관리자가 팀을 이끌 경우 팀 성과와 종업원의 업무 몰입이 높아진다는 결과를 제시하였다.

강점이란 Clifton과 Nelson(1992)은 '한 사람의 재능 및 그와 관련된 지식, 기술, 노력을 결합한 것이며 특정 과제에서 일관되게 완벽에 가까운 수행을 할 수 있는 능력'으로 정의하였다. 강점 활용은 긍정적인 자기개념과 연관되고(Robitschek & Woodson, 2006), 직장에서 더 잘 수행하며(Linley et al., 2009), 자기일치 목표의 성취를 통해(Linley et al., 2010) 삶의 만족을 향상시킨다(Csikszentmihalyi, 2000). 긍정적인 태도를 가진 사람들이 환경에 대한 통제감이 높고 어려움에 잘 대처할 수 있다는 믿음이 강하기 때문에 불확실한 변화에 대해서도 잘 대처(Henry, 2005) 할 수 있다.

또한, 업무수행에 대한 칭찬과 격려, 업무수행에 대한 긍정적 피드백의 선행연구들에 따르면, 리더가 구성원의 높은 성과에 대한 기

대를 긍정적으로 표현하고, 평가하는 것은 자기효능감을 상승시키고(Shamir et al., 1993), 내적동기를 향상(Ryan & Deci, 2000)시킴으로써, 더 높은 성과를 낼 수 있는 것으로 나타났다(Losada & Heaphy, 2004). 자기효능감은 새로운 과업을 위협 보다는 도전으로 받아들이게 하고, 난관을 적절히 극복하게 하며, 목표달성을 위한 내적동기를 높이고, 몰입하도록 돕는 것으로 나타났다(Simbula et al., 2011).

앞서 서술한 바와 같이, 성장지향성이 성취나 적응 등에 대해 주로 긍정적인 측면이 강조되지만, 일부 일관되지 않은 연구결과도 보고되었기 때문에 성장지향성이 높다고 해서 무조건 주관적 경력성공이 높지는 않을 것으로 예상할 수 있다. 또한, 긍정리더십을 조절변인으로 하여 성장지향성과 주관적 경력성공간의 관계를 살펴본 연구가 부재한 실정이다. 따라서 본 연구에서는 사회인지이론을 근거로 하여 개인특성으로 성장지향성과 조직특성으로 긍정리더십을 조절변인으로 하여 관계를 검증하였다.

구체적으로 성장지향적인 사람들이 상사의 긍정리더십을 더 많이 인식할수록 높은 자기효능감을 갖고, 지속적으로 자신의 가치관에 부합하는 목표를 설정하며 주관적 경력성공을 높이기 위해 노력할 가능성이 높을 것으로 기대할 수 있다. 나아가, 상사의 긍정리더십을 더 높게 지각하는 구성원일수록 성장지향성이 주관적 경력성공을 통해 삶의 만족에 미치는 효과가 커질 것으로 가정하였다.

긍정리더십은 긍정심리학의 응용분야 중의 하나로 긍정성의 의미가 문화적·조직적 맥락에 따라 어떻게 해석되는지에 주의를 기울일 필요가 있다. 문화적인 맥락에 따라 긍정적 가치에 대한 견해가 대립될 수 있고(Cameron,

2003; George, 2004), 나라별로 미덕으로 삼는 가치에 차이가 있기 때문이다. 같은 조직 안에서도 세대 차이에 의해, 긍정심리의 요소들이 다르게 해석될 수 있음에도 지금까지 국내 실정에 맞는 긍정리더십 척도개발이 이루어지지 않았다는 한계점을 갖는다. 국내의 경우에는 조직성과와 관계를 검증하는 연구가 나타나고 있으며 긍정리더십에 대한 연구는 점차 증가하는 추세에 있으나 국내외에서 다양한 연구가 이루어지지 않는 상황이라는 한계점을 갖는다.

따라서 선행연구들을 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였으며, 위 가설들을 종합한 연구모형은 Figure 1과 같다.

가설 5. 상사의 긍정리더십은 성장지향성과 주관적 경력성공 간의 관계를 조절할 것이다. 상사의 긍정리더십 수준이 높을수록 성장지향성이 주관적 경력성공에 미치는 영향이 더 높게 나타날 것이다.

가설 6. 상사의 긍정리더십은 성장지향성이 주관적 경력성공을 통해 삶의 만족에 미치는 효과를 조절할 것이다. 상사의 긍정리더십 수준이 높을수록 성장지향성이 주관적 경력성공

을 통해 삶의 만족에 미치는 영향이 더 높게 나타날 것이다.

방 법

조사대상자 및 자료수집

본 연구는 국내의 다양한 직종에 근무하는 직장인 255명(남성 124명, 여성 131명)을 대상으로 온라인 설문조사를 실시하였으며, 연령별로는 20대 58명(22.7%), 30대 114명(44.8%), 40대 61명(23.9%), 50대 17명 (6.6%), 60대 5명 (2%)이었다. 구체적인 인구통계학적 특성은 Table 1과 같다. Table 1에 나타나 있는 근무기간은 간명한 결과를 제시하기 위하여 범위, 평균, 표준편차로 나타내었다.

측정 도구

성장지향성

성장지향성을 측정하기 위해서 Dweck 등 (1995)의 마인드셋 척도를 토대로 경일수 등 (2018)이 개발한 척도를 사용하였다. 본 척도는 총 28개의 문항, 다섯 가지 하위요인으로 구성되어 있으며, 각각의 하위요인은 지능신념 7문항, 재능신념 3문항, 운명신념 4문항, 과정지향수행태도 8문항, 실패·스트레스 회복탄력성 6문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(5점)까지의 5점 Likert 척도로 구성되었으며, 점수가 높을수록 성장지향성이 높음을 의미한다. 문항의 예시로 지능신념은 “나의 지능은 학습과 노력에 의해 변화될 수 있다.”, 재능신념은 “우수한 재능은 노력과 훈련만으로

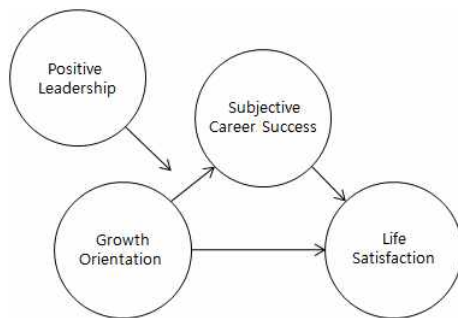


Figure 1. Research Model

Table 1. Demographic Characteristics of Study Participants

Variable	Category	Frequency (person)	Percentage(%)
Gender	man	124	48.6
	woman	131	51.4
Years	20's	58	22.7
	30's	114	44.8
	40's	61	23.9
	50's	17	6.6
	60's	5	2.0
Career	1 month - 37 years	Average 73.7 month	Standard Deviation 72.1 month
Education	Below high school	16	6.3
	University graduation (including college graduates)	204	80.0
	graduate or higher	35	13.7
Employment Form	Regular workers	234	91.8
	Irregular workers	20	7.8
	Ect	1	.4
Department	Business Support	97	38.0
	service industry	36	14.1
	research position	59	23.1
	advertisement/marketing	15	5.9
	Ect	48	18.8

N=255

도 만들어 질 수 있다.”, 운명신념은 “정해진 운명도 바뀔 수 있다.” 과정지향수행태도는 “새로운 것을 배우고 싶어서 종종 여분의 과제를 한다.”, 실패·스트레스 회복탄력성은 “실패 이후 부정적인 기분이나 감정으로 인해 공부에 지장을 받지 않는다.” 등이다. 경일수 등(2018)의 연구에서 본 척도의 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .91이었으며, 본 연구에서는 .89로 나타났다.

주관적 경력성공

주관적 경력성공을 측정하기 위해서 Greenhaus 등(1990)이 개발한 경력만족 척도 5개 문항에 이동하와 탁진국(2008)의 연구에서 개발한 3개 문항을 추가하여 황애영, 탁진국(2011)이 개발한 문항을 사용하였다. 본 척도는 단일요인 총 8문항(문항 예시: 나의 지금까지 직장 경력에 비추어 볼 때 승진 측면에 만족한다.)으로 구성되어 있으며 각 문항은 ‘전

혀 그렇지 않다(1점)에서 '매우 그렇다(5점)까지의 5점 Likert 척도로 구성되었고 점수가 높을수록 주관적 경력성공을 높게 인식한다는 것을 의미한다. 황애영 등(2011)의 연구에서 본 척도의 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .90이었으며, 본 연구에서 신뢰도 계수 (Cronbach's α)는 .91이었다.

긍정리더십

Arakawa와 Greenberg(2007)이 긍정심리를 기반으로 개발한 긍정리더십 척도를 사용하여 긍정리더십을 측정하였다. 본 척도는 총 17문항으로 구성되었으며, 강점기반 접근(Strengths-Based Approach), 관점(Perspective), 인정(Recognition) 세 가지 요인으로 구성되어 있다. 문항의 예시로 "나의 상사는 나의 강점을 알아주며 칭찬한다." 등이 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다(1점)에서 '매우 그렇다(5점)까지의 5점 Likert 척도로 구성되었고 점수가 높을수록 상사의 긍정리더십 수준이 높다는 것을 의미한다.

Arakawa 등(2007)의 연구에서 본 척도의 각 하위변인들의 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .80 이상이였으며, 본 연구에서 신뢰도 계수 (Cronbach's α)는 .91이었다.

삶의 만족

삶의 만족을 측정하기 위해서 Diener 등(1985)이 개발한 삶의 만족 척도(Satisfaction with the Life Scale; SWLS)를 조명한(1998)과 차명호가 한국판으로 번안한 K-SWLS를 사용하였다. 본 척도는 단일 요인 총 5개 문항으로 구성되었으며 문항의 예시로 "전반적으로 나의 인생은 내가 이상적으로 여기는 모습에 가깝다." 등이 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다(1점)

에서 '매우 그렇다(5점)까지의 5점 Likert 척도로 구성되었으며, 점수가 높을수록 삶의 만족도가 높다는 것을 의미한다. Diener 등(1985)의 연구에서 본 척도의 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .87이었으며, 본 연구에서 신뢰도 계수 (Cronbach's α)는 .87이었다.

분석 방법

수집된 자료를 바탕으로 통계분석을 위해 SPSS 23.0, AMOS 23.0 및 SPSS PROCESS Macro v3.0를 사용하여 수집된 자료를 분석하였다. 먼저, 척도의 신뢰도를 확인하기 위해 확인적 요인분석을 실시하였고, 빈도분석, 기술통계, 신뢰도 분석, 상관분석을 실시하였다. 다음으로, 주관적 경력성공의 매개효과 검증, 긍정리더십의 조절효과 검증 및 성장지향성이 주관적 경력성공을 매개하여 삶의 만족에 미치는 효과가 긍정리더십에 의해 조절되는지를 검증하고자 SPSS PROCESS Macro v3.0의 Model 1과 7을 사용하였다.

결 과

주요 변인들의 기술통계, 상관분석 및 확인적 요인 분석

본 연구에서 각 가설을 검증하기에 앞서 주요 변인들의 평균, 표준편차 및 상관관계를 Table 2에 제시하였다. 분석결과, 성장지향성은 주관적 경력성공($r = .42, p < .01$), 삶의 만족($r = .32, p < .01$), 긍정리더십($r = .30, p < .01$)과 유의하게 관련된 것으로 나타났다. 또한, 주관적 경력성공은 삶의 만족($r = .57, p$

Table 2. Descriptive Statistics and Correlations among Variables ($N = 255$)

Variables	Means	SD	1	2	3	4
1. Growth Orientation	3.71	.40	—			
2. Subjective Career Success	3.31	.69	.42**	—		
3. Life Satisfaction	3.08	.76	.32**	.57**	—	
4. Positive Leadership	3.49	.54	.30**	.38**	.38**	—

Note. ** $p < .01$

< .01)과 긍정리더십($r = .38, p < .01$)과 정적으로 유의하게 관련되었으며, 삶의 만족도 긍정리더십($r = .38, p < .01$)과 관련성을 보였다.

다음으로 척도의 타당도를 검증하기 위해 AMOS 23.0을 사용하여 확인적 요인분석을 실시하였다. 성장지향성은 총 28개 문항으로 하위 5개 요인으로 구성되어 있고, 긍정리더십은 총 17개 문항으로 하위 3개 요인으로 구성되어 있어 각 하위요인별로 문항을 묶은 후, 확인적 요인분석을 실시하였다. 적합도 지수는 CFI와 TLI는 .9이상, RMSEA는 .10미만, SRMR은 .08미만을 기준으로 평가하였으며(홍세희, 2000), 그 결과, $X^2/DF = 2.348$, TLI = .90, CFI = .91, GFI = .86, RMSEA = .07, SRMR = .07로 타당도가 적합한 것으로 나타났다.

주관적 경력성공의 매개효과

성장지향성이 삶의 만족에 미치는 영향을 주관적 경력성공이 매개할 것이라는 매개모형을 검증하기 위해 Baron과 Kenny(1986)의 위계적 회귀분석 방식을 사용하였다. 종속변수에 대한 독립변수의 고유한 영향력을 검증하기 위해 인구통계학적 특성(성별, 연령대, 현재 조직 근무 연수, 귀하지급, 최종학력, 직장근무기간, 근무형태, 근무부서)들은 통제하고 모형을 검증하였다. 그 결과는 Table 3과 같다. Model 1에서는 성장지향성이 삶의 만족에 미치는 영향이 유의한 것으로 나타났고($\beta = .34, p < .001$), Model 2에서는 성장지향성이 주관적 경력성공에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났($\beta = .43, p < .001$).

Table 3. Mediating Effects of Subjective Career Success

	Model 1			Model 2			Model 3		
	DV: Life Satisfaction			DV: Subjective Career Success			DV: Life Satisfaction		
	B	β	t	B	β	t	B	β	t
Growth Orientation	.64	.34	5.6***	.74	.43	7.45***	.23	.12	2.10***
Subjective Career Success							.55	.50	8.64***

Note. *** $p < .001$, * $p < .05$

Model 3에서는 성장지향성이 삶의 만족에 미치는 영향을 통제된 상태에서 주관적 경력 성공이 삶의 만족에 미치는 영향은 통계적으로 유의한 것으로 나타났다($\beta = .50, p < .001$).

마지막으로 매개변수인 주관적 경력성공을 고려한 상태에서 성장지향성이 삶의 만족에 미치는 영향력은 줄어드는 것으로 나타났다. 따라서 성장지향성과 삶의 만족의 관계에서 주관적 경력성공이 매개효과가 있는 것으로 나타나 가설 1, 2, 3, 4가 지지되었다.

다음으로 주관적 경력성공의 매개효과 유의성을 검증하기 위해 Bootstrapping을 실시하였으며(Shrout & Bolger, 2002) 그 결과는 Table 4와 같다.

본 연구에서 Bootstrapping으로 재추출한 표본 수는 10,000이었으며, 95% 신뢰구간의 하한값과 상한값 사이에 0을 포함하고 있지 않아($\beta = .59, CI [.43 \sim .74]$) 매개효과가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다(Preacher, Rucker & Hayes, 2007).

긍정리더십의 조절효과

성장지향성과 주관적 경력성공 간의 관계가 상사의 긍정리더십의 수준에 따라 변화하는지를 알아보기 위해 SPSS PROCESS Macro v3.0 Model 1(Hayes, 2013)을 사용하여 조절효과를 검증하였다. 그 결과는 Table 5와 같다.

분석결과, 성장지향성과 주관적 경력성공 간의 긍정리더십의 상호작용항이 유의미함에 따라 긍정리더십의 조건부효과 탐색을 위해 Aiken과 West(1991)의 특정값(-1SD, Mean, +1SD) 선택방법을 사용하여 조절효과를 탐색하였다. 그 결과는 Table 6과 같다. 긍정리더십 수준에 따라 성장지향성이 주관적 경력성공에 미치는 영향을 탐색한 결과 긍정리더십의 모든 수준에서 95% 신뢰구간 내에 0을 포함하지 않아 통계적으로 유의하였다. 구체적으로 긍정리더십수준이 -1SD 수준($B = .34, t = 2.63, p < .01$)과 평균수준($B = .57, t = 5.86, p < .001$) 및 +1SD($B = .80, t = 6.37, p < .001$)수준에서 모두 성장지향성이 주관적 경력

Table 4. Bootstrapping Results to Verify the Mediated Effects of Subjective Career Success

	B	SE	95% Confidence Interval	
			LLCI	ULCI
DV: Life Satisfaction	.59	.08	.43	.74

Table 5. Result of Moderation effect

	B	SE	t	95% Confidence Interval	
				LLCI	ULCI
Growth Orientation(a)	-.90	.54	-1.65*	-1.97	.17
Positive Leadership(b)	-1.19	.57	-2.11*	-2.31	-.08
(a) x (b)	.42	.15	2.77**	.12	.72

Note. ** $p < .01, *$ $p < .05$

Table 6. Conditional Moderation Effect of Positive Leadership

Positive Leadership	B	SE	t	95% Confidence Interval	
				LLCI	ULCI
-1SD	0.34	0.13	2.63***	0.09	0.60
Mean	0.57	0.10	5.86***	0.38	0.76
+1SD	0.80	0.13	6.37***	0.55	1.05

Note. *** $p < .001$

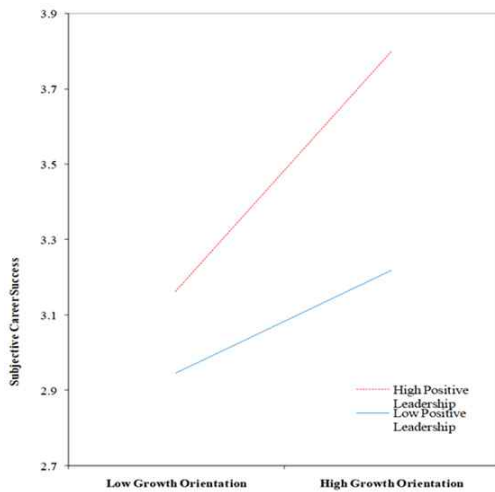


Figure 2. The Moderating Effect of Positive Leadership between Growth Orientation and Subjective Career Success

성공에 정적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 그 결과를 Figure 2에 그래프로 제시하였다. 즉, 상사의 긍정리더십이 높아질수록 성장지향성이 주관적 경력성공에 미치는 정적인 영향이 더 강화되는 것을 의미한다.

상호작용항이 유의미함에 따라 긍정리더십의 조건부효과 탐색을 위해 Johnson-Neyman 방법을 사용하여 조절효과를 탐색하였으며, 그 결과는 Table 7과 같다. 상사의 긍정리더십이 2.8206이상일 경우, 성장지향성이 주관적 경력

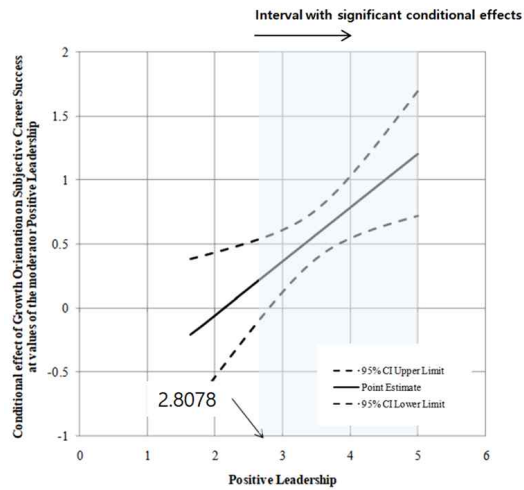


Figure 3. Conditional Moderation Effect Inspection with the Johnson-Neyman Technique

성공에 미치는 영향이 정적으로 유의하고, 긍정리더십이 2.8078이하인 경우, 성장지향성이 주관적 경력성공에 미치는 영향이 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다(Figure 3).

조절된 매개효과 분석

지금까지의 분석을 통해 성장지향성과 삶의 만족 간의 관계를 주관적 경력성공이 매개한다는 것과 상사의 긍정리더십이 성장지향성과

Table 7. Conditional Moderation Effect Inspection with the Johnson-Neyman Technique

Positive Leadership	Effect	SE	t	p	LLCI	ULCI
1.6471	-0.21	0.30	-0.68	0.50	-0.80	0.39
1.8147	-0.13	0.28	-0.49	0.63	-0.68	0.41
1.9824	-0.06	0.25	-0.25	0.80	-0.56	0.43
2.15	0.01	0.23	0.03	0.98	-0.44	0.46
2.3176	0.08	0.21	0.38	0.71	-0.33	0.48
2.4853	0.15	0.18	0.81	0.42	-0.21	0.51
2.6529	0.22	0.16	1.35	0.18	-0.10	0.54
2.8078	0.28	0.14	1.97	0.05	0.00	0.57
2.8206	0.29	0.14	2.03	0.04	0.01	0.57
2.9882	0.36	0.13	2.87	0.00	0.11	0.61
3.1559	0.43	0.11	3.88	0.00	0.21	0.65
3.3235	0.50	0.10	4.96	0.00	0.30	0.70
3.4912	0.57	0.10	5.89	0.00	0.38	0.76
3.6588	0.64	0.10	6.44	0.00	0.45	0.84
3.8265	0.71	0.11	6.57	0.00	0.50	0.93
3.9941	0.78	0.12	6.42	0.00	0.54	1.02
4.1618	0.85	0.14	6.14	0.00	0.58	1.13
4.3294	0.92	0.16	5.84	0.00	0.61	1.24
4.4971	1.00	0.18	5.55	0.00	0.64	1.35
4.6647	1.07	0.20	5.30	0.00	0.67	1.46
4.8324	1.14	0.22	5.08	0.00	0.70	1.58
5	1.21	0.25	4.88	0.00	0.72	1.69

주관적 경력성공 간의 관계를 조절한다는 것을 검증하였다. 또한, 조절된 매개효과 분석에 앞서 종속변인에 대한 독립변인과 조절변인의 상호작용 효과가 통계적으로 유의하지 않음을 확인(Muller, Judd, & Yzerbyt, 2005)하였다. 이에 본 연구에서는 성장지향성과 삶의 만족 간의 관계에서 주관적 경력성공의 매개효과를 긍정리더십이 조절하는지 검증하기 위해 SPSS

PROCESS v3.0 Macro Model 7을 활용하여 분석하였으며, 그 결과는 Table 8과 같다. 분석결과, 성장지향성과 삶의 만족 간의 주관적 경력성공의 매개효과에 대한 긍정리더십의 상호작용이 통계적으로 유의미한 것으로 나타났으며($B = .42, t = .77, p < .01$), 이에 가설 6은 지지되었다. 상호작용 항이 유의미함에 따라 긍정리더십의 수준에 따른 매개효과에 미치는

Table 8. The Result of Moderated Mediating Effect

	<i>B</i>	SE	<i>t</i>	95% Confidence Interval	
				LLCI	ULCI
(a) x (b)	.42	.15	.77**	.12	.72

Note. ** $p < .01$

Table 9. Conditional Moderated Mediating Effect of Positive Leadership

Positive Leadership	<i>B</i>	SE	95% Confidence Interval	
			LLCI	ULCI
-1SD	.20	.09	.04	.38
Mean	.34	.07	.21	.48
+1SD	.47	.10	.29	.67

Table 10. Moderated Mediation Indices

Positive Leadership	SE	95% Confidence Interval	
		LLCI	ULCI
.25	.11	.03	.48

영향을 탐색한 결과, Table 9와 같다. 긍정리더십 수준에 따라 주관적 경력성공의 매개효과 크기를 탐색한 결과 긍정리더십의 모든 수준에서 95% 신뢰구간 내에 0을 포함하지 않아 통계적으로 유의하였다. 구체적으로 긍정리더십 수준이 -1SD 수준($B = .20$, LCI[.04 ~ .38])과 평균수준($B = .34$, LCI[.21 ~ .48]) 및 +1SD($B = .47$, LCI[.29 ~ .67]) 수준에서 모두 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 마지막으로 Table 10에 제시된 바와 같이 조절된 매개지수는 95% 신뢰구간 내에 0을 포함하지 않아 조절된 매개효과 검증이 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다.

논 의

본 연구는 국내 직장인들을 대상으로 성장지향성이 삶의 만족에 미치는 영향에 대해 알아보고, 그 과정에서 주관적 경력성공의 매개효과를 검증하였다. 또한, 상사의 긍정리더십이 성장지향성과 주관적 경력성공의 관계를 조절하는지를 분석하였다. 마지막으로, 성장지향성과 삶의 만족 간의 관계에서 주관적 경력성공의 매개효과를 긍정리더십이 조절하는지 확인하기 위해 조절된 매개효과 검증을 실시하였다. 요약된 연구 결과 및 시사점은 다음과 같다.

첫 번째, 성장지향성과 삶의 만족 간의 관계에서 주관적 경력성공이 매개하는 것으로 나타났다. 성장지향성이 높은 사람들은 자신의 성장에 대한 변화 가능성을 믿고, 자신의 가치관에 부합하는 목표를 이루기 위해 지속적으로 노력함으로써 주관적 경력성공을 높이고, 이는 곧 삶의 만족에까지 이르도록 돕는다. 이는 성장지향성이 성취의 동기요소일 뿐만 아니라 전반적인 삶의 만족과 밀접한 관계를 지닌다는 것을 시사한다. 두 번째, 상사의 긍정리더십이 성장지향성과 주관적 경력성공 간의 관계를 조절하는 것으로 나타났다. 전체적으로 성장지향성이 주관적 경력성공에 정적인 영향을 미치는 관계에서 상사의 긍정리더십 수준이 높아질수록 그 영향력이 높게 나타났다. 구체적으로는 성장지향성이 높은 경우, 긍정리더십 수준에 따라 주관적 경력성공의 차이가 크게 나타났고, 성장지향성이 낮은 경우, 긍정리더십 수준에 따라 주관적 경력성공의 차이가 적게 나타났다. 성장지향성의 하위요인인 학습목표 지향성이 높은 사람들은 새로운 도전에 긍정적인 태도로 성장하고자 하는 욕구가 있는 것으로 알려져 있다(Ames & Archer, 1988). 따라서 성장지향성이 높은 구성원의 경우, 자신의 성장가능성에 대한 믿음을 갖고 상사의 긍정적인 피드백이나 강점 활용 등의 개입을 적극적으로 수용하여 내적동기(Ryan & Deci, 2000) 및 자기효능감을 높여줌으로써 성장지향성이 낮은 구성원들에 비해 긍정적인 영향력이 클 것으로 짐작해 볼 수 있다. 특히, 성장지향성이 낮고 긍정리더십이 높은 경우에 비해 성장지향성이 높고 긍정리더십이 낮은 경우가 주관적 경력성공이 높게 나타났다. 즉, 성장지향성을 높게 지각하는 구성원이 높은 수준의 긍정리더십과 시너지 효과

를 나타낼 때, 가장 성공적인 주관적 경력성공을 이룰 수 있겠으나, 상사의 긍정리더십이 다소 낮게 지각되는 환경에서도 자신의 성장지향성을 높게 지각하는 것이 중요하다는 점을 시사한다. 따라서 보다 효과적인 긍정리더십이 발휘될 수 있기 위해서는 성장지향성이 낮은 구성원의 경우, 자신의 성장가능성에 대한 믿음을 심어주고, 실패상황에 대한 예방적 개입이 선행되어야 함을 내포한다.

세 번째, 성장지향성이 주관적 경력성공을 통해 삶의 만족에 미치는 간접효과의 수준이 긍정리더십이 더 잘 발휘될수록 증가하는 것으로 나타났다. 즉, 긍정리더십이 더 잘 발휘될수록 성장지향성을 지닌 구성원들은 강점 활용, 긍정적인 사고, 인정에 대한 경험을 통해 긍정정서가 유발되고(Wood et al., 2011), 내적동기가 향상되고(Ryan & Deci, 2000), 자기효능감이 높아져(Shamir et al., 1993), 주관적 경력성공을 높이기 위해 노력함으로써 자기일치 목표의 성취(Linley et al., 2010)를 통한 삶의 만족이 향상될 수 있다(Csikszentmihalyi, 2000).

본 연구의 학문적 의의는 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 기존의 성장 마인드셋을 중심으로 이루어진 연구들에 이어, 성장지향적인 태도를 한국인의 상황과 인식을 반영하여 구체화 시킨 성장지향성을 실증적으로 규명하였다는 점에서 의의가 있다. 둘째, 주관적 경력성공은 주로 결과변수로서 선행변인을 탐색하는 연구가 주를 이루었으나, 본 연구에서는 성장지향성과 삶의 만족 간의 관계에서 주관적 경력성공을 매개변인으로 하여 효과를 검증하였다는데 의의가 있다. 이를 통해 직장인들의 성장에 대한 긍정적인 사고방식이나 태도가 어떠한 과정을 거쳐 삶의 만족에 영향을 미치는지에 대한 설명을 제공하였으며 이는

주관적 경력성공을 높여주는 개입을 통해 일터 맥락의 웰빙을 추구할 수 있음을 시사하는 결과이다. 세 번째, 사회인지경력이론을 이론적 근거로 하여, 주관적 경력성공에 영향을 미치는 개인, 조직 차원의 변인을 종합적으로 고려하고, 변수들 간의 관계성을 규명하였는데 의의가 있다. 네 번째, 상사의 긍정리더십 수준에 따라 성장지향성이 주관적 경력성공을 통해 삶의 만족에 미치는 영향이 달라질 수 있음을 확인함으로써 긍정리더십의 시대적 요구에 대한 단서를 제공하고, 직장인들의 삶의 만족을 높이는데 조직차원에서 개입할 수 있는 방향성을 제공하였는데 의의가 있다.

네 번째, 국내 긍정조직학 연구는 주로 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동 등 긍정적 변인을 다룬 연구들을 쉽게 찾아볼 수 있으나, 최근 긍정조직학에서 주목하고 있는 관계의 질을 고려한 상호작용이나 관계에 대한 연구 및 긍정적 맥락에 대한 연구들은 국내에서 연구가 활발히 이루어지고 있지 않다(이지영, 김명언, 2008). 본 연구에서는 긍정리더십을 조절변인으로 하여 연구가설을 검증함으로써 긍정조직에 대한 연구영역을 확장하였다는 점에서 의의가 있다.

본 연구의 실무적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 성장지향성의 척도를 직원 선발 및 교육 전 기초 검사지로 활용할 수 있다. 성장지향성은 코칭 및 훈련으로도 변화될 수 있는 특성을 갖고 있으므로 성장지향성을 높여줄 수 있는 다양한 개입을 통한 성장지향성 향상 정도를 가시적으로 확인함으로써 프로그램의 효과를 극대화 할 수 있을 것으로 기대된다. 둘째, 조직차원에서는 성장지향성이 높은 구성원을 유지하고 최대의 성과를 낼 수 있기 위한 노력이 요구된다. 성장지향성이 높은 구

성원들의 경우, 직무안정성(job security)만으로 동기부여 되기에는 부족할 수 있고(Segers et al., 2008), 성장욕구가 높을수록 노동시장에서 자신의 가치를 높게 인식하여 고용가능성을 높게 지각하는 경향이 있다(장은주, 박경규, 2005). 성장지향성이 높은 구성원들의 자율성이나 성장욕구가 제한되면 또 다른 학습과 성공을 위한 이직으로 인재이탈이 일어날 수 있으므로, 도전적인 직무를 할당하거나 공식적인 교육 및 훈련, 경력개발관계(경력과 관련된 상사, 동료 혹은 코치와의 관계), 미래 기회에 대한 정보 제공 등이 필요하다(Hall, 2004). 셋째, 조직차원에서도 효율적인 동기부여 방법(Heslin, 2003)으로써 구성원들의 주관적 경력성공을 높여주기 위한 경력지원이 요구된다. 전통적인 경력개발지원이 주로 조직의 계층에 따라 개인이 승진하는데 초점을 둔 반면, 현대의 경력시스템은 수평적 이동 또는 임시적인 단기 프로젝트 부여 등 폭 넓은 활동을 지원함으로써 조직원들의 주관적 경력성공을 돕기 위한 경력 상담, 학습, 성과 피드백에 초점을 맞추는 등 다양한 활동을 포함하는 것이 필요하다(Baruch, 1999).

마지막으로 상사의 긍정리더십이 더 잘 발휘될수록 성장지향성을 지닌 조직원들의 주관적 경력성공에 긍정적인 영향을 미치고 삶의 만족에도 영향을 미치므로 긍정리더십이 더 잘 발휘될 수 있는 조직차원의 노력이 필요하다. 예컨대, 미국 포춘(Fortune)지는 일하기 좋은 100대 기업의 문화나 제도, 성과와 관련된 지표들이나 국내의 경우에는 한국경제신문에서 '대한민국 훌륭한 일터 상'을 통해 발표되는 기업들의 긍정성을 중시하는 기업문화를 조직원들과 공유하고, 긍정리더십과 관련하여 각 조직에 적용할 수 있는 부분들에 대해 내

부 포상을 실시하여 실제 기업에 적용해 볼 수 있다. 모든 조직에서 필수적으로 요구되는 것처럼 긍정성 중심의 조직변화 또한 중간이나 아래계층이 아닌 위에서부터의 긍정적 변화흐름이 선행되어야 하겠다(이지영, 김명언, 2007). 두 번째로, 긍정리더십의 효과가 기업 문화에 따라 다르게 나타날 수 있고(이지영, 김명언, 2008), 본 연구의 결과에서 알 수 있듯, 성장지향성의 정도에 따라 긍정리더십의 효과가 다르게 나타나므로 긍정리더십의 효과를 극대화하기 위해서는 기업문화를 점검해보고, 조직원들의 성장지향성 정도를 측정해보는 것이 필요하다.

본 연구의 제한점 및 향후 연구 과제를 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 방법론적인 측면에서 단일방법론을 사용했다는 점에서 한계점을 갖는다. 본 연구는 온라인 설문조사에서 자기보고(Self-reporting) 방식으로 진행되었는데, 향후 연구에서는 다양한 방법론의 적용으로 보다 체계적이고 다각화된 시도가 필요하다. 특히, 주관적 경력성공 관련 연구들 대부분 양적 연구를 통해 수행되고 있어 질적 연구, 사례연구 및 메타분석 연구의 비중은 다소 미흡한 실정이며, 경력성공과 타 변수 간에 종단적 설계(longitudinal design)의 연구는 보고되지 않고 있다. 주관적 경력성공의 경우, 개인의 가치관을 반영하기 때문에 심층적인 조사가 필요하므로 향후 경력성공 연구의 시사점이 실무적인 연계로 이어질 수 있기 위해서는 양적 연구뿐만 아니라 질적 연구의 활성화 및 종단연구 등 다양한 방법들이 시도되어야 할 필요가 있다(김미경, 문재승, 2018).

둘째, 본 연구의 독립변인인 성장지향성과 주관적 경력성공 간의 선행연구가 부족한 상황에서 이론적 논리를 성장지향성과 관련성이

높은 변인들과 살펴보았기 때문에 현재의 결과로 일반화를 하는 것에는 한계가 있다. 후속연구에서는 성장지향성에 대한 실증적인 연구를 통해서 추가적인 검증이 필요하다.

셋째, 본 연구에서는 주관적 경력성공을 측정하는 하위요인으로 경력만족, 직무만족, 고용가능성을 활용하였다. 주관적 경력성공은 다양한 개인의 가치관을 포함하기 때문에 연구자에 따라 하위변인들이 다양하게 활용된다. 또한, 급격하게 변화하는 사회 환경과 조직원들의 가치관 변화 등, 경력성공을 평가하는 기준이 과거의 인식과 다를 수 있다. 그리고 우리나라의 문화적 특성을 고려하여 경력성공을 탐색한 연구는 부족한 실정이다. 따라서 추후 연구에서는 현대 관점에서 국내 실정에 맞는 주관적 경력성공을 제정의 하기 위한 탐색적 연구가 필요할 것으로 보인다.

넷째, 본 연구에서는 경력성공을 경력만족, 직무만족, 고용가능성을 기준으로 판단했기 때문에 20대부터 60대 까지 다양한 직군에 종사하는 기업체 종사자를 대상으로 연구하였다. 향후 연구에서는 MZ 세대, 코로나 팬데믹 등의 시대상을 반영하여 프리랜서 또는 자영업자, 전문직, 소규모 단위 업종 종사자, N잡러 등 다양한 직업군, 직업형태 및 중장년층으로 대상을 확대하여 경력성공에 대한 의미를 확장시킬 필요가 있다. 나이가 직업관련 경험뿐만 아니라 재능기부, 봉사활동과 같이 직업세계에서 얻은 개인의 재능을 사회에 공유하는 활동도 경력관리의 연장선에서 연구되어야 할 것이다(이지영 외, 2016). 이러한 관점에서 다양한 직업군과 대상자로 경력성공에 대한 연구가 장기적인 관점에서 계속되어야 할 것이다.

다섯째, 국내 실정에 맞는 새로운 긍정리더

십 척도를 개발하는 연구가 진행될 필요가 있다. 긍정성의 의미가 문화적 맥락에 따라 다르게 해석될 수 있고(이지영, 김명연, 2008), 조직이나 집단 수준의 문화 혹은 조직 내 세대 간 문화적 차이(박오수, 김기태, 2001) 등에 의해 긍정심리의 구성요소와 효과성에 차이가 날 수 있다. 따라서 추후 연구에서는 ‘한국’이라는 맥락과 ‘한국 조직’의 맥락을 규명함으로써 한국적 긍정성을 재정의해 볼 수 있고, 이에 따라 한국적 맥락을 반영한 긍정리더십 척도가 연구될 필요가 있다.

참고문헌

- 강승혜, 탁진국 (2014). 개인 욕구가 주관적 경력성공에 미치는 영향: 네트워크 행동의 매개효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 27(1), 249-266.
<https://doi.org/10.24230/kjiop.v27i1.249-266>
- 강예지, 이수연, 문진희, 장지현 (2016). 조직지원인식이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 경력계획의 매개효과 검증. 유통과학 연구, 14(2), 83-92.
<https://doi.org/10.15722/jds.14.2.201602.83>
- 강정애, 이윤화 (2005). 멘토링 기능이 멘티의 경력몰입과 이직의도에 미치는 영향에 관한 자기효능감의 조절효과를 중심으로. 조직과 인사관리연구, 29, 255-281.
<http://www.riss.kr/link?id=A76480895>
- 경일수, 서은영, 김혜균, 탁진국 (2018). 성장지향성 척도개발 및 타당화. 한국심리학회지: 일반, 37(1), 1-31.
<https://doi.org/10.22257/kjp.2018.03.37.1.1>
- 구재선, 서은국 (2011). 한국인, 누가 언제 행복인가?. 한국심리학회지: 사회 및 성격, 25(2), 143-166.
<https://doi.org/10.21193/kjspp.2011.25.2.008>
- 권정숙 (2010). 조직지원인식과 상사지원인식이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 개인-조직 적합성을 중심으로. 조직과 인사관리 연구, 34(4), 87-109.
<http://www.riss.kr/link?id=A82448049>
- 김금순, 유성모 (2010). 자기효능감, 스트레스 대처능력 및 심리적 안녕감이 주관적 안녕감에 미치는 영향. 뇌교육연구, 6, 19-53. <http://www.riss.kr/link?id=A99643785>
- 김나정, 차종석 (2018). 다차원 주관적 경력성공에 대한 인식과 삶의 만족의 관계: 성별 및 연령별 차이를 중심으로. 조직과 인사관리연구, 42(2), 81-111.
<https://doi.org/10.36459/jom.2018.42.2.81>
- 김미경, 문제승 (2018). 국내 학술지의 경력성공 연구 동향과 연구방향 제언. 인적자원 개발연구, 21(4), 221-261.
<https://doi.org/10.24991/KJHRD.2018.12.21.4.221>
- 김미정, 이희선 (2016). 공직동기, 네트워크 행동, 유리천장이 조직성과에 미치는 영향: 직무만족의 매개효과를 중심으로. 한국공공관리학보, 30(3), 113-142.
<https://doi.org/10.24210/kapm.2016.30.3.005>
- 김민규, 신인영, 강미리, 김주환 (2011). 자기회귀차지연 모형을 통한 대인관계와 주관적 안녕감의 인과관계 검증. 한국 HCI 학회 학술대회, 1142-1145.
<http://www.riss.kr/link?id=A60142735>
- 김시진, 김정원 (2010). 프로틴 경력태도, 무경계 경력태도 및 주관적 경력성공의 관계 분석. 대한경영학회지, 23(4), 1899-1915.

- <http://www.riss.kr/link?id=A82404902>
김영혜, 안현의 (2014). 대학생의 부모-자녀 유대, 부모의 사회경제적 지위와 진로결정관계에서 성취압력 및 진로결정자기효능감의 매개효과. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 26(3), 657-682.
<https://www.kci.go.kr/kciportal/ci/sereArticleSearch/ciSereArtiView.kci?sereArticleSearchBean.artiId=ART001903911>
- 문재승 (2012). 경력성과의 선행요인과 결과영향에 관한 통합적 연구. 박사학위논문. 경북대학교 대학원.
<http://www.riss.kr/link?id=T12698808>
- 박금령, 최병호 (2019). 주거취약계층의 주관적 건강 수준과 삶의 만족도: 최저주거기준 미달 가구와 비주택 거주 가구를 중심으로. *보건사회연구 Review*, 39(2), 500-518.
<https://doi.org/10.15709/hswr.2019.39.2.500>
- 박병기, 이종욱, 홍승표. (2005). 자기결정성 이론이 제안한 학습동기 분류형태의 재구성. *교육심리연구*, 19(3), 699-717.
<http://www.riss.kr/link?id=A102750047>
- 박순미 (2011). 노인의 건강상태가 삶의 만족도에 미치는 영향: 사회참여와 경제활동의 매개효과와 조절효과를 중심으로. *노인복지연구*, 53, 305-332.
<https://doi.org/10.21194/kjgsw..53.201109.291>
- 박오수, 김기태 (2001). '조직세대' 구분과 '조직세대'별 문화적 특성에 관한 연구. *인사조직연구*, 9, 43-82.
<http://www.riss.kr/link?id=A76422149>
- 박혜영, 박용호 (2015). 프로티언경력태도, 주관적 경력성공, 조직몰입의 구조적 관계: TMX 의 매개효과를 중심으로. *HRD 연구 (구 인력개발연구)*, 17(4), 19-45.
<https://doi.org/10.18211/kjhrdq.2015.17.4.002>
- 백옥경, 김청자 (2014). 대학생들의 삶의 만족 여부에 영향을 주는 성격적 강점 요인. *한국산학기술학회 논문지*, 15(1), 228-236.
<http://www.riss.kr/link?id=A103307836>
- 백평구 (2020). 일터 맥락의 웰빙: 속성, 선행요인, 결과, 경험적 준거, 개념의 사용 탐색. *Andragogy Today: Interdisciplinary Journal of Adult & Continuing Education (IJACE)*, 23(4), 93-123.
<http://www.riss.kr/link?id=A107165130>
- 백평구, 김태성 (2021). 조직개발 맥락에서의 웰빙에 대한 비판적 고찰. *HRD 연구 (구 인력개발연구)*, 23(3), 217-240.
<https://www.kci.go.kr/kciportal/ci/sereArticleSearch/ciSereArtiView.kci?sereArticleSearchBean.artiId=ART002746644>
- 삼성경제연구소 (2013. 8). 직장인의 행복에 관한 연구. SERI 연구보고서.
[file:///C:/Users/User/Downloads/20130801%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/20130801%20(2).pdf)
- 서은영, 탁진국 (2019). 성장지향성과 직무 개선이 창의적 행동에 미치는 영향: 개인이 지각한 발전문화의 조절된 매개효과. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 32(4), 389-417.
<https://doi.org/10.24230/kjiop.v32i4.389-417>
- 성보훈, 윤선아 (2010). 행복의 정의와 발달단계별 결정요인. *뇌교육연구*, 6, 103-134.
<http://www.riss.kr/link?id=A99643775>
- 소연희 (2007). 학습자 동기 특성 변인들이 고등학생들의 주관적 안녕감에 미치는 영향: 성취목표지향성, 자기효능감, 자기결정성, 학습동기 및 학업성취를 중심으로. *교육심리연구*, 21(4), 1007-1028.
<http://www.riss.kr/link?id=A102750171>

- 송승훈 (2009). 직장인의 여가활동유형에 따른 심리적행복감 및 직무만족의 차이. 스포츠 과학논문집, 21, 69-78.
<http://www.riss.kr/link?id=A82328881>
- 안도희, 김옥분 (2009). 청소년의 학업 관련 태도 (척도)(SAAS-R)의 신뢰도 및 타당도. 청소년학연구, 16(1), 289-315.
<http://www.riss.kr/link?id=A104558192>
- 안여명, 유태용 (2010). 개인 및 팀 수준에서 성격과 적응수행 간의 관계. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 23(1), 155-179.
<http://www.riss.kr/link?id=A100628561>
- 원두리 (2011). 성격 강점이 청소년의 안녕감과 적응적 대처방식에 미치는 영향. 한국심리학회지: 건강, 16(1), 151-167.
<https://doi.org/10.17315/kjhp.2011.16.1.010>
- 유지수, 장재운 (2011). 직장에서 가정으로의 정서 파급: 성격 요인 및 직무만족의 조절효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 24(2), 257-280.
<https://doi.org/10.24230/ksiop.24.2.201105.257>
- 윤성혁, 정기수 (2019). 관리자의 긍정적 리더십과 구성원의 조직헌신 및 직무성과의 관계. 한국콘텐츠학회논문지, 19(8), 10-22.
<http://www.riss.kr/link?id=A106342280>
- 이동하, 탁진국 (2008). 주도성과 핵심자기평가가 경력성공에 미치는 영향에 관한 연구: 경력계획을 매개변인으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 21(1), 83-103.
<https://doi.org/10.24230/ksiop.21.1.200802.83>
- 이두리 (2022, 1. 7.). 2022 국내 직장인 웰빙 수준 “남성&기혼자가 웰빙지수 ↑”. 머니투데이.
<https://news.mt.co.kr/mtview.php?no=2022010716081879775>
- 이봉희 (2013). 개인성향과 주관적 경력성공에서 경력학습과 경력역량의 매개효과. 제주대학교 박사학위 논문.
- 이옥주 (2003). 성격특성과 스트레스 대처 양식이 학교 적응에 미치는 영향. 한국심리학회지: 사회 및 성격, 17(3), 77-85.
<http://www.riss.kr/link?id=A100629548>
- 이종만 (2014). 직장인의 주관적 안녕감에 영향을 미치는 요인. 한국콘텐츠학회논문지, 14(1), 400-408.
<https://doi.org/10.5392/jkca.2014.14.01.400>
- 이지영, 김명언 (2007). 조직연구의 새로운 렌즈, 긍정 조직학. 한국심리학회 학술대회 자료집, 2007(1), 330-331.
- 이지영, 김명언 (2008). 조직에서의 긍정심리학의 적용: 긍정 조직학의 현주소와 지향점. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 21(4), 677-703. <https://doi.org/10.24230/ksiop.21.4.200811.677>
- 이지영, 이희수, 임경수 (2016). 내용과 상징 네트워크 분석을 이용한 국내 경력성공 연구동향 분석. 한국성인교육학회, 19(3), 1-29. <http://www.riss.kr/link?id=A104981665>
- 이혜숙, 김보영 (2016). 강점 활용이 지각된 성과와 삶의 만족에 미치는 영향: 조화열정, 긍정정서, 집중의 매개효과를 중심으로. 조직과 인사관리연구, 40(4), 69-94.
<http://www.riss.kr/link?id=A102393774>
- 임안나, 박영숙 (2017). 삶의 만족도 영향요인에 관한 연구: 사회적 지지를 중심으로. 한국콘텐츠학회논문지, 17(3), 675-682.
<https://doi.org/10.5392/JKCA.2017.17.03.6>
- 임영진 (2012). 성격강점과 정신적 웰빙의 관계. Korean Journal of Clinical Psychology, 31(3), 713-730.

- <https://doi.org/10.15842/kjcp.2012.31.3.005>
장은주, 박경규 (2004). 주관적 경력성공의 결정요인에 관한 연구. *인사조직연구*, 12, 77-104. <http://www.riss.kr/link?id=A76453185>
- 장은주, 박경규 (2005). 성별에 따른 개인특성 및 사회적 자본과 주관적 경력성공과의 관계. *경영학연구*, 34(1), 141-166.
<http://www.riss.kr/link?id=A100856555>
- 전찬호, 진성미 (2011). 경력중기 남성 사무직 베이비부머의 경력개발 학습동기에 관한 연구. *HRD연구*, 13(2), 21-43.
<https://doi.org/10.18211/kjhrdq.2011.13.2.002>
- 정선호, 서동기 (2016). 회귀분석을 이용한 매개된 조절효과와 조절된 매개효과 검증 방법. *한국심리학회지: 일반*, 35(1), 257-282.
<https://doi.org/10.22257/kjp.2016.03.35.1.257>
- 정예지, 윤정구, 김세은 (2016). 일과 삶의 균형 (Work-Life Balance) 이 직무 성과와 혁신 행동에 미치는 영향: 직무 만족과 생활 만족 간 긍정적 교호작용효과 (Positive Reciprocal Effect)를 중심으로. *경영학연구*, 45(5), 1471-1499.
<https://doi.org/10.17287/kmr.2016.45.5.1471>
- 조명환, 차경호 (1998). 삶의 질에 대한 국가 간 비교. *집문당*.
- 조범상 (2009). 행복한 직원이 성과도 좋다. *원앤원북스*.
- 조영복, 하태영 (2010). 경력계획이 경력만족과 경력몰입에 미치는 영향에 관한 연구 - 개인심리적 특성의 매개를 중심으로. *기업경영연구*, 17(4), 171-195.
<http://www.riss.kr/link?id=A103792281>
- 지혜순 (2020). 네트워킹 분석을 활용한 경력개발 연구동향 분석. *숙명여자대학교 석사학위논문*. <http://www.riss.kr/link?id=T15485152>
- 탁진국 (2019). *코칭심리학*. 학지사.
- 탁진국, 손주영 (2014). 리더십 이론과 실제. 학지사.
- 홍세희 (2000). 구조 방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거. *Korean Journal of Clinical Psychology*, 19(1), 161-177.
<http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE06370872>
- 황에영, 탁진국 (2011). 주도성이 주관적 경력 성공에 미치는 영향: 프로틴 (protean) 경력지향을 매개변인으로. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 24(2), 409-428.
<https://doi.org/10.24230/ksiop.24.2.201105.409>
- 황진석, 이명자 (2010). 자기설정목표동기, 자기설정목표, 목표전념, 학업성취 및 주관적 안녕의 관계. *교육심리연구*, 24(2), 397-421. <http://www.riss.kr/link?id=A102750323>
- Abele, A. E., & Spurk, D. (2009). The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of vocational behavior*, 74(1), 53-62. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.10.005>
- Aditomo, A. (2015). Students' response to academic setback: "Growth mindset" as a buffer against demotivation. *International Journal of Educational Psychology*, 4(2), 198-222.
<https://doi.org/10.17583/ijep.2015.1482>
- Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Testing and interpreting interactions in multiple regression*. Sage Publications.
<https://doi.org/10.1177/109821409301400208>
- Alderfer, C. P. (1972). Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizational settings. Free Press.

- Ames, C. & Archer, J. (1988). Achievement goals in the class room: Students learning strategies and motivation processes, *Journal of Educational Psychology, 80*, 260-270.
<https://doi.org/10.1037/0022-0663.80.3.260>
- Andrews, F. M., & Withey, S. B. (1976). *Measuring global well-being. In Social Indicators of Well-Being*. Springer, Boston, MA.
https://doi.org/10.1007/978-1-4684-2253-5_3
- Arakawa, D., & Greenberg, M. (2007). Optimistic managers and their influence on productivity and employee engagement in a technology organization: Implications for coaching psychologists. *International Coaching Psychology Review, 2*(1), 78-89.
https://repository.upenn.edu/mapp_capstone/3
- Arnold, J., & Cohen, L. (2008). The psychology of careers in industrial and organizational settings: a critical but appreciative analysis. *International review of industrial and organizational psychology, 23*(1), 1-44.
<https://doi.org/10.1002/9780470773277.ch1>
- Arthur, M. B. (2008). Examining contemporary careers: A call for interdisciplinary inquiry. *Human Relations, 61*(2), 163-186.
<https://doi.org/10.1177/0018726707087783>
- Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (1989). *Handbook of career theory*. Cambridge University Press.
<https://ideas.repec.org/b/cup/cbooks/9780521389440.html>
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior, 26*(2), 177-202. <https://doi.org/10.1002/job.290>
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (2001). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. Oxford University Press.
- Aryee, S., Chay, Y. W., & Tan, H. H. (1994). An examination of the antecedents of subjective career success among a managerial sample in Singapore. *Human relations, 47*(5), 487-509.
<https://doi.org/10.1177/001872679404700502>
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transition. *Academy of Management Review, 25*, 472-491.
<https://doi.org/10.5465/amr.2000.3363315>
- Ballout, H. I. (2007). Career success: The effects of human capital, person environment fit and organizational support. *Journal of managerial psychology*.
<https://doi.org/10.1108/02683940710837705>
- Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. V., & Pastorelli, C. (2001). Self efficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories. *Child development, 72*(1), 187-206.
<https://doi.org/10.1111/1467-8624.00273>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology, 51*(6), 1173-1182.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Baruch, Y. (1999). Integrated career systems for the 2000s. *International Journal of Manpower, 20*(7), 432-457.

- <https://doi.org/10.1108/01437729910292239>
Beutell, N. J., & Wittig-Berman, U. (1999). Predictors of work-family conflict and satisfaction with family, job, career, and life. *Psychological Reports, 85*(3), 893-903.
<https://doi.org/10.2466/pr0.1999.85.3.893>
- Bjørnskov, C. (2003). The happy few: Cross - country evidence on social capital and life satisfaction. *Kyklos, 56*(1), 3-16.
<https://doi.org/10.1111/1467-6435.00207>
- Blackwell, L. S., Trzesniewski, K. H., & Dweck, C. S. (2007). Implicit theories of intelligence predict achievement across an adolescent transition: A longitudinal study and an intervention. *Child development, 78*(1), 246-263.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-8624.2007.00995.x>
- Blanchflower, D. G., & Oswald, A. (2000). The rising well-being of the young. *Youth employment and joblessness in advanced countries*, 289-328.
<https://doi.org/10.7208/9780226056845>
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & Mayrhofer, W. (2011). *Careers around the world: Individual and contextual perspectives*. Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9780203866429>
- Burnette, J. L., O'boyle, E. H., VanEpps, E. M., Pollack, J. M., & Finkel, E. J. (2013). Mind-sets matter: A meta-analytic review of implicit theories and self-regulation. *Psychological bulletin, 139*(3), 655-701.
<https://doi.org/10.1037/a0029531>
- Cameron, K. S. (2003). Organizational virtuousness and performance. *Positive organizational scholarship, 48*, 65.
http://precisionmi.com/Materials/UniveralVirtuesMat/org_virtuousness_and_performance.pdf
- Campbell, A., Converse, P. E., & Rodgers, W. L. (1976). *The quality of American life: Perceptions, evaluations, and satisfactions*. Russell Sage Foundation. Retrieved from quality of america 0000 camp
- Caprara, G. V., Steca, P., Gerbino, M., Paciello, M., & Vecchio, G. M. (2006). Looking for adolescents' well-being: Self-efficacy beliefs as determinants of positive thinking and happiness. *Epidemiology and Psychiatric Sciences, 15*(1), 30-43.
<https://doi.org/10.1017/s1121189x00002013>
- Chen, G., & Klimoski, R. J. (2003). The impact of expectations on newcomer performance in teams as mediated by work characteristics, social exchanges, and empowerment. *Academy of management Journal, 46*(5), 591-607.
<https://doi.org/10.5465/30040651>
- Clifton, D. O., & Nelson, P. (1992). *Start with your strengths*. Delacorete press.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1980). Influence of extraversion and neuroticism on subjective well-being: Happy and unhappy people. *Journal of personality and social psychology, 38*(4), 668-678.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.38.4.668>
- Csikszentmihalyi, M. (2000). Happiness, flow, and economic equality. *Journal Article in American Psychologist, 55*(10), 1163-1164.
<https://doi.org/10.1037/0003-066x.55.10.1163>
- Dean, M. (2010). *Governmentality: Power and rule in modern society*. Sage publications.
<https://rauli.cbs.dk/index.php/foucault-studies/article/viewFile/3113/3247>

- Derr, C. B. (1986). Five definitions of career success: Implications for relationships. *Applied Psychology, 35*(3), 415-435.
<https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1986.tb00940.x>
- Diener, E. D. (1984). Subjective Well-being. *Psychological Bulletin, 95*, 542-575.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Diener, E., Horwitz, J., & Emmons, R. A. (1985). Happiness of the very wealthy. *Social indicators research, 18*(3), 263-274.
<https://doi.org/10.1007/bf00415126>
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual review of psychology, 54*(1), 403-425.
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.54.101601.145056>
- Diener, E., & Seligman, M. E. (2002). Very happy people. *Psychological science, 13*(1), 81-84.
<https://doi.org/10.1111/1467-9280.00415>
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological bulletin, 125*(2), 276-302. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>
- Dweck, C. S. (2000). *Self theories: Their role in motivation, personality, and development*. Psychology Press.
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Random House.
- Dweck, C. S. (2008). Can personality be changed? The role of beliefs in personality and change. *Current directions in psychological science, 17*(6), 391-394.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2008.00612.x>
- Dweck, C. S., Chiu, C. Y., & Hong, Y. Y. (1995). Implicit theories and their role in judgments and reactions: A word from two perspectives. *Psychological inquiry, 6*(4), 267-285.
https://doi.org/10.1207/s15327965pli0604_1
- Dweck, C. S., & Leggett, E. L. (1988). A social-cognitive approach to personality and motivation. *Psychological Review, 95*(2), 256-273.
<https://doi.org/10.1037/0033-295x.95.2.256>
- Easterlin, R. A. (1995). Will raising the incomes of all increase the happiness of all?. *Journal of Economic Behavior & Organization, 27*(1), 35-47.
[https://doi.org/10.1016/0167-2681\(95\)00003-b](https://doi.org/10.1016/0167-2681(95)00003-b)
- Eby, L. T. (2001). The boundaryless career experiences of mobile spouses in dual-earner marriages. *Group & Organization Management, 28*(3), 343-368.
<https://doi.org/10.1177/1059601101263006>
- Eby, L. T., Butts, M., & Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 24*(6), 689-708.
<https://doi.org/10.1037/e518712013-079>
- Esparza, J., Shumow, L., & Schmidt, J. A. (2014). Growth mindset of gifted seventh grade students in science. *NCSSMST Journal, 19*(1), 6-13. <https://content.ebscohost.com/>
- Fratiglioni, L., Wang, H. X., Ericsson, K., Maytan, M., & Winblad, B. (2000). Influence of social network on occurrence of dementia: A community-based longitudinal study. *The lancet, 355*(9212), 1315-1319.
[https://doi.org/10.1016/s0140-6736\(00\)02113-9](https://doi.org/10.1016/s0140-6736(00)02113-9)

- Fried, Y., & Ferris, G. R. (1986). The dimensionality of job characteristics: Some neglected issues. *Journal of Applied Psychology, 71*(3), 419-426.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.419>
- Fry, L. W., & Matherly, L. L. (2006). Spiritual leadership as an integrating paradigm for positive leadership development. *International Gallup Leadership Summit, Washington, DC, 84*, 265-278.
<https://iispiritualleadership.com/wp-content/uploads/docs/SLTPositiveLeaderDev.pdf>
- Gattiker, U. E., & Larwood, L. (1986). Subjective career success: A study of managers and support personnel. *Journal of business and psychology, 1*(2), 78-94.
<https://doi.org/10.1007/bf01018805>
- George, J. M. (2004). Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline. *Administrative Science Quarterly, 49*, 325-330.
- Gerhardt, M. W., & Brown, K. G. (2006). Individual differences in self-efficacy development: The effects of goal orientation and affectivity. *Learning and Individual Differences, 16*(1), 43-59.
<https://doi.org/10.1016/j.lindif.2005.06.006>
- Gerli, F., Bonesso, S., & Pizzi, C. (2015). Boundaryless career and career success: The impact of emotional and social competencies. *Frontiers in Psychology, 6*(4), 1-17.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01304>
- Gill, H. L., & Haurin, D. R. (1998). Wherever he may go: How wives affect their husband's career decisions. *Social Science Research, 27*(3), 264-279. <https://doi.org/10.1006/ssre.1998.0623>
- Good, C., Aronson, J., & Inzlicht, M. (2003). Improving adolescents' standardized test performance: An intervention to reduce the effects of stereotype threat. *Journal of Applied Developmental Psychology, 24*(6), 645-662.
<https://doi.org/10.1016/j.appdev.2003.09.002>
- Graen, G., Novak, M. A., & Sommerkamp, P. (1982). The effects of leader-member exchange and job design on productivity and satisfaction: Testing a dual attachment model. *Organizational Behavior and Human Performance, 30*(1), 109-131.
[https://doi.org/10.1016/0030-5073\(82\)90236-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(82)90236-7)
- Graham, C., & Pettinato, S. (2001). Happiness, markets, and democracy: Latin America in comparative perspective. *Journal of Happiness Studies, 2*(3), 237-268.
<https://doi.org/10.1023/A:1011860027447>
- 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.
<https://doi.org/10.5465/256352>
- Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *Academy of management perspectives, 10*(4), 8-16.
<https://doi.org/10.5465/ame.1996.3145315>
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of vocational behavior, 65*(1), 1-13.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.006>
- Hall, D. T., & Foster, L. W. (1977). A psychological success cycle and goal setting: Goals, performance, and attitudes. *Academy of*

- Management Journal*, 20(2), 282-290.
<https://doi.org/10.5465/255401>
- Harter, S. (2012). *Emerging self-processes during childhood and adolescence*. In M. R. Leary & J. P. Tangney(Eds.), *Handbook of self and identity*, 680-715. The Guilford Press.
- Hass, R. W., Katz-Buonincontro, J., & Reiter-Palmon, R. (2016). Disentangling creative mindsets from creative self-efficacy and creative identity: Do people hold fixed and growth theories of creativity? *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 10(4), 436.
<https://doi.org/10.1037/aca0000081>
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford Press.
<https://doi.org/10.1111/jedm.12050>
- Hayes, N., & Joseph, S. (2003). Big 5 correlates of three measures of subjective well-being. *Personality and Individual Differences*, 34(4), 723-727.
[https://doi.org/10.1016/s0191-8869\(02\)00057-0](https://doi.org/10.1016/s0191-8869(02)00057-0)
- Heess, J. (2014). *Increased mastery of student life through mastery courses at Sit Råd?-A glance at self-efficacy and growth mindset within a quasi-experimental design*. (Norwegian University)
<http://hdl.handle.net/11250/280988>
- Helliwell, J. (2001). *Social capital, the economy and well-being*. The review of economic performance and social progress, 1.
<http://www.csls.ca/rep/1/03-helliwell.pdf>
- Henry, P. C. (2005). Life stresses, explanatory style, hopelessness, and occupational class. *International Journal of Stress Management*, 12(3), 241. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.12.3.241>
- Heslin, P. A. (2003). Self-and other-referent criteria of career success. *Journal of career assessment*, 11(3), 262-286.
<https://doi.org/10.1177/1069072703254500>
- Hirschi, A. (2014). Hope as a resource for self-directed career management: Investigating mediating effects on proactive career behaviors and life and job satisfaction. *Journal of Happiness Studies*, 15(6), 1495-1512.
<https://doi.org/10.1007/s10902-013-9488-x>
- Hong, Y. Y., Chiu, C. Y., Dweck, C. S., Lin, D. M. S., & Wan, W. (1999). Implicit theories, attributions, and coping: A meaning system approach. *Journal of Personality and Social psychology*, 77(3), 588-599.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.77.3.588>
- Hotard, S. R., McFatter, R. M., McWhirter, R. M., & Stegall, M. E. (1989). Interactive effects of extraversion, neuroticism, and social relationships on subjective well-being. *Journal of personality and social psychology*, 57(2), 321-331.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.2.321>
- Howard, A., & Bray, D. W. (1990). Predictions of managerial success over long periods of time: Lessons from the management progress study. *Measures of leadership*, 113-130.
<https://psycnet.apa.org/record/1991-97354-003>
- Inglehart, R. (1997). Postmodernity: Changing Values and Changing Societies. *Polis. Political Studies*, 4(4).
- Inglehart, R., & Klingemann, H. D. (2000). Genes, culture, democracy, and happiness: Culture and subjective well-being, 165-183.
<https://doi.org/10.7551/mitpress/2242.003.0012>

- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz Jr, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel psychology, 48*(3), 485-519.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01767.x>
- Khachaturova, M. R., Yerofeyeva, V. G., & Bardadymov, V. A. (2022). Students' Mindset and Subjective Well-being during the Period of "Emerging Adulthood". *Psychological Science and Education, 27*(1), 121-135.
<https://doi.org/10.17759/pse.2022270110>
- Korman, A. K., Wittig-Berman, U., & Lang, D. (1981). Career success and personal failure: Alienation in professionals and managers. *Academy of management journal, 24*(2), 342-360.
<https://doi.org/10.5465/255846>
- Kuchinke, K. P. (2010). Human development as a central goal for human resource development. *Human Resource Development International, 13*(5), 575-585.
<https://doi.org/10.1080/13678868.2010.520482>
- Kuijpers, M. A., Schyns, B., & Scheerens, J. (2006). Career competencies for career success. *The Career Development Quarterly, 55*(2), 168-178.
<https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2006.tb00011.x>
- Kuijpers, M. A. C. T., & Scheerens, J. (2006). Career competencies for the modern career. *Journal of career development, 32*(4), 303-319.
<https://doi.org/10.1177/0894845305283006>
- Lam, K. K. L., & Zhou, M. (2020). A serial mediation model testing growth mindset, life satisfaction, and perceived distress as predictors of perseverance of effort. *Personality and Individual Differences, 167*.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110262>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of counseling psychology, 60*(4), 557.
<https://doi.org/10.1037/a0033446>
- Levenson, H. (1973). Multidimensional locus of control in psychiatric patients. *Journal of consulting and clinical psychology, 41*(3), 397-404.
<https://doi.org/10.1037/h0035357>
- Lightsey, O. R., & Boyraz, G. (2011). Do positive thinking and meaning mediate the positive affect-Life satisfaction relationship? *Canadian Journal of Behavioural Science, 43*(3), 203-213.
<https://doi.org/10.1037/a0023150>
- Linley, P. A., Nielsen, K. M., Gillett, R., & Biswas-Diener, R. (2010). Using signature strengths in pursuit of goals: Effects on goal progress, need satisfaction, and well-being, and implications for coaching psychologists. *International Coaching Psychology Review, 5*(1), 6-15.
- Linley, P. A., Woolston, L., & Biswas-Diener, R. (2009). Strength coaching with leaders. *International Coaching Psychology Review, 4*(1), 20-31.
- Losada, M., & Heaphy, E. (2004). The role of positivity and connectivity in the performance of business teams: A nonlinear dynamics model. *American behavioral scientist, 47*(6), 740-765.

- <https://doi.org/10.1177/0002764203260208>
 Lounsbury, J. W., Park, S. H., Sundstrom, E., Williamson, J. M., & Pemberton, A. E. (2004). Personality, career satisfaction, and life satisfaction: Test of a directional model. *Journal of career assessment, 12*(4), 395-406. <https://doi.org/10.1177/1069072704266658>
- Lu, L. (1995). The relationship between subjective well-being and psychological variables in Taiwan. *The Journal of Social Psychology, 135*(3), 351-357. <https://doi.org/0.1080/00224545.1995.9713964>
- Lucas, R. E., & Fujita, F. (2000). Factors influencing the relation between extraversion and pleasant affect. *Journal of personality and social psychology, 79*(6), 1039-1056. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.79.6.1039>
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship. *Journal of organizational behavior, 29*(2), 219-238. <https://doi.org/10.1002/job.507>
- Lyubomirsky, S. (2001). Why are some people happier than others? The role of cognitive and motivational processes in well-being. *American Psychologist, 56*(3), 239-249. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.56.3.239>
- Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M., & Schkade, D. (2005). Pursuing happiness: The architecture of sustainable change. *Review of general psychology, 9*(2), 111-131. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.9.2.111>
- McMillan, H. S., Morris, M. L., & Atchley, E. K. (2011). Constructs of the work/life interface: A synthesis of the literature and introduction of the concept of work/life harmony. *Human Resource Development Review, 10*(1), 6-25. <https://doi.org/10.1177/1534484310384958>
- Melamed, T. (1995). Career success: The moderating effect of gender. *Journal of Vocational Behavior, 47*(1), 35-60. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1995.1028>
- Muller, D., Judd, C. M., & Yzerbyt, V. Y. (2005). When moderation is mediated and mediation is moderated. *Journal of personality and social psychology, 89*(6), 852-863. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.89.6.852>
- Nabi, G. R. (2001). The relationship between HRM, social support and subjective career success among men and women. *International journal of manpower, 22*(5), 457-474. <https://doi.org/10.1108/eum000000005850>
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2014). Subjective career success: A meta-analytic review. *Journal of vocational behavior, 85*(2), 169-179. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.06.001>
- Nicholls, J. G., Cheung, P. C., Lauer, J., & Parashnick, M. (1989). Individual differences in academic motivation: Perceived ability, goals, beliefs, and values. *Learning and individual differences, 1*(1), 63-84. [https://doi.org/10.1016/1041-6080\(89\)90010-1](https://doi.org/10.1016/1041-6080(89)90010-1)
- Oswald, A. J. (1997). Happiness and economic performance. *The economic journal, 107*(445), 1815-1831. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.1997.tb00085.x>
- Peluchette, J. V. E. 1993. Subjective career success: The influence of individual difference, family,

- and organizational variables. *Journal of Vocational Behavior*, 43(2), 198-208.
<https://doi.org/10.1006/jvbe.1993.1042>
- Peterson, K. K. (2009). *Measuring mindsets: The development of the reading mindset scale (RMS)*. University of California, Berkeley.
<https://www.proquest.com/openview/3fcf3fceb3d687a99f36284a1aff3294/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750>
- Powell, G. N., & Mainiero, L. A. (1992). Cross-currents in the river of time: Conceptualizing the complexities of women's careers. *Journal of Management*, 18(2), 215-237.
<https://doi.org/1177/014920639201800202>
- Preacher, K. J., Rucker, D. D., & Hayes, A. F. (2007). Addressing moderated mediation hypotheses: Theory, methods and prescriptions. *Multipartite Behavioral Research*, 42(1), 185-227.
<https://doi.org/10.1080/00273170701341316>
- Robitschek, C., & Woodson, S. J. (2006). Vocational psychology: Using one of counseling psychology's strengths to foster human strength. *The Counseling Psychologist*, 34(2), 260-275. <https://doi.org/10.1177/0011000005281321>
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. Psychological monographs. *General and applied*, 80(1).
<https://doi.org/10.1037/h0092976>
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78.
<https://doi.org/10.1037/0003-066x.55.1.68>
- Ryff, C. D., Singer, B., Love, G. D., & Essex, M. J. (1998). *Resilience in adulthood and later life: Defining features and dynamic processes*. Handbook of aging and mental health. Plenum.
https://doi.org/10.1007/978-1-4899-0098-2_4
- Salanova, M., Bakker, A. B., & Llorens, S. (2006). Flow at work: Evidence for an upward spiral of personal and organizational resources. *Journal of Happiness studies*, 7(1), 1-22.
<https://doi.org/10.1007/s10902-005-8854-8>
- Segers, J., Inceoglu, I., Vloeberghs, D., Bartram, D., & Henderickx, E. (2008). Protean and boundaryless careers: A study on potential motivators. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 212-230.
<https://doi.org/10.1037/e518442013-113>
- Seibert, S. E., & Kraimer, M. L. (2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of vocational behavior*, 58(1), 1-21. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1757>
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2001). A social capital theory of career success. *Academy of management journal*, 44(2), 219-237. <https://doi.org/10.5465/3069452>
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology. *American psychologist*, 55(1), 5-14. Retrieved from <https://liminalsolutions.com/wp-content/uploads/2021/06/Positive-Psychology-An-Introduction-by-Martin-Seligman-and-Mihaly-Csikzentmihalyi.pdf>
- Shamir, B., House, R. J., & Arthur, M. B. (1993). The motivational effects of charismatic leadership: A self-concept based theory. *Organization science*, 4(4), 577-594.
<https://doi.org/10.1287/orsc.4.4.577>
- Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation

- in experimental and nonexperimental studies: New procedures and recommendations. *Psychological methods*, 7(4), 422.
<https://doi.org/10.1037/1082-989x.7.4.422>
- Simbula, S., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2011). A three-wave study of job resources, self-efficacy, and work engagement among Italian schoolteachers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(3), 285-304.
<https://doi.org/10.1080/13594320903513916>
- Spector, P. E. (1986). Perceived control by employee: A meta-analysis of studies concerning autonomy and participation at work. *Human Relations*, 39, 1005-1006.
<https://doi.org/10.1177/001872678603901104>
- Stumpf, S. A., & Tymon Jr, W. G. (2012). The effects of objective career success on subsequent subjective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 345-353.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.09.001>
- Thompson, M. G., & Heller, K. (1990). Facets of support related to well-being: Quantitative social isolation and perceived family support in a sample of elderly women. *Psychology and aging*, 5(4), 535-544.
<https://doi.org/10.1037/0882-7974.5.4.535>
- Tombaugh, J. R. (2005). Positive leadership yields performance and profitability: Effective organizations develop their strengths. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 19(3), 15-17.
<https://doi.org/10.1108/14777280510590031>
- Wayne, S.J., Liden, R.C., Kraimer, M.L. & Graf, I. K. (1999). The role of human capital, motivation and supervisor sponsorship in predicting career success. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 577-595.
[https://doi.org/10.1002/\(sici\)1099-1379\(199909\)20:5<577::aid-job958>3.0.co;2-0](https://doi.org/10.1002/(sici)1099-1379(199909)20:5<577::aid-job958>3.0.co;2-0)
- Weber, M., Ruch, W., Littman-Ovadia, H., Lavy, S., & Gai, O. (2013). Relationships among higher-order strengths factors, subjective well-being, and general self-efficacy: The case of Israeli adolescents. *Personality and Individual Differences*, 55(3), 322-327.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2013.03.006>
- Wood, A. M., Linley, P. A., Maltby, J., Kashdan, T. B., & Hurling, R. (2011). Using personal and psychological strengths leads to increases in well-being over time: A longitudinal study and the development of the strengths use questionnaire. *Personality and Individual Differences*, 50(1), 15-19.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.08.004>
- Wright, T. A., & Bonett, D. G. (2007). Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. *Journal of Management*, 33(2), 141-160.
<https://doi.org/10.1177/0149206306297582>
- Youssef-Morgan, C. M., & Luthans, F. (2013). *Positive leadership: Meaning and application across cultures. Organizational Dynamics* 42(3), 198-208.
<https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2013.06.005>
- Zeng, G., Hou, H., & Peng, K. (2016). Effect of growth mindset on school engagement and psychological well-being of chinese primary and middle school students: The mediating role of resilience. *Frontiers in Psychology*, 7, 1873. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01873>
- Zhao, S., Du, H., Li, Q., Wu, Q., & Chi, P.

(2021). Growth mindset of socioeconomic status boosts subjective well-being: A longitudinal study. *Personality and Individual Differences*, 168.

<https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110301>

투고일자 : 2022. 07. 27

수정일자 : 2022. 10. 10

게재일자 : 2022. 11. 14

The effect of growth orientation and subjective career success on life satisfaction: Moderated mediating effect of positive leadership

Soyoung Park

Jinkook Tak

Department of Industrial Psychology, Kwangwoon University

The purpose of this study is to examine the effect of growth orientation on life satisfaction through subjective career success. Specifically, first, the relationship between growth orientation, subjective career success, and life satisfaction was examined. Second, the mediating effect of subjective career success on the effect of growth orientation on life satisfaction was confirmed. Third, the moderating effect of positive leadership was verified on the relationship between growth orientation and subjective career success. Finally, the moderated mediating effect of positive leadership was verified in the process of growth orientation affecting life satisfaction. To this end, an online survey was conducted on 255 office workers in their 20s and 60s (124 males, 131 females) asking about their growth orientation, life satisfaction, subjective career success, and the degree of positive leadership. Analysis was performed with SPSS 23.0, PROCESS macro v3.0, and AMOS 23.0. The analysis results are as follows. First, subjective career success was found to mediate the relationship between growth orientation and life satisfaction. Second, it was found that the positive leadership of superiors significantly modulated the relationship between growth orientation and subjective career success. Third, the higher the positive leadership of the superior, the stronger the positive relationship of growth orientation on life satisfaction through subjective career success, and thus the moderated mediating effect was verified to be significant. Based on these research results, the significance and limitations of the study, practical implications, limitations, and future research were suggested.

Key words : growth orientation, life satisfaction, subjective career success, positive leadership