

국내 기업 직장인의 프로티언 경력태도, 경력연계학습(CRCL), 경력성공의 구조적 관계

강지연, 송영수
한양대학교

요 약

이 연구의 목적은 현대사회의 경력환경에서 국내 기업 직장인의 프로티언 경력태도, 경력연계학습(CRCL), 경력성공의 구조적 관계를 확인하는 것이다. 이를 위해 경력 5년 이상의 국내 기업 직장인 312명을 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 총 289부의 자료를 최종분석에 사용하였다. 자료 분석은 SPSS 19.0 및 AMOS 23.0 프로그램을 활용하였다. 연구결과는 선행연구를 토대로 구성된 변수들의 구조적 관계, 즉 연구모형이 적절하였음을 보여주었다. 주요 결과는 다음과 같다. 첫째, 프로티언 경력태도는 경력연계학습에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 프로티언 경력태도는 경력성공에 직접적인 영향을 나타내지 않았다. 셋째, 프로티언 경력태도는 경력연계학습을 통해 간접적으로 경력성공에 유의미한 영향을 미치고 있는 것으로 확인되었다. 즉, 경력연계학습은 프로티언 경력태도와 경력성공 간의 영향관계에 매개효과를 가진 것으로 나타났다. 이러한 검증결과는 프로티언 경력태도가 경력성공으로 이어지기 위해서는 조직 구성원 개인들의 적절한 경력연계학습이 촉진될 때 가능하다는 것을 보여준다. 한편 경력연계학습과 경력성공 간의 영향관계에서 성별에 의한 조절효과는 나타나지 않았다. 이상의 연구결과를 바탕으로 조직원 개인 및 조직차원에서의 학문적, 실무적 의의를 논의하였으며, 아울러 시사점 및 향후 연구를 위한 제언도 제시하였다.

※ 주제어 : 프로티언 경력태도, 경력연계학습(CRCL), 경력성공

I. 서론

1. 연구의 필요성

최근 노동시장의 빠른 변화와 경영환경의 불안정성은 직장인들의 일에 대한 인식과 경력에 대한 개념을 변화시키고 있다. 조직의 변화와 함께 평생직장의 개념이 사라지고 개인은 경력 전환을 경험하게 되면서, 경력주체 및 경력책임이 조직에서 개인으로 이동하고 있으며, 개인 또한 조직의 지원에 의존하기보다 자신의 주관적 가치와 판단에 따라 경력을 관리하려는 경향이 강하다(Briscoe, Henagan, Burton, & Murphy, 2012; Hall & Chandler, 2005).

이러한 개인주도적이고 가치지향적인 경력관리는 만족도, 성취, 일-삶의 균형등과 같은 개인의 주관적, 심리적인 인식을 중시하는 프로티언 경력(protean career)이라는 개념으로 이론화되었다(Hall, 1996). 프로티언 경력태도를 지닌 개인은 스스로의 직무와 경력에 대한 만족을 중요하게 생각하며, 자신의 고용가능성 또한 높게 인식하게 되는데, 이는 과거의 임금 및 승진 등의 외부적인 요인에 의해 주로 평가되었던 경력성공에서 개인의 내면적인 기준과 만족을 중시하는 주관적 영역의 성공으로 경력성공의 패러다임이 확장된 것이다(De Vos & Soens, 2008; Briscoe & Hall, 2006). 이에 이후의 연구들은 주관적 경력성공에 대한 연구가 주류를 이루고 있으며 경력의 중요한 척도로 인식되었다(김보경, 정철영, 2013). 반면 최근의 연구에서는 경력성공을 다각도로 이해하고 평가하기 위해서는 객관적 경력성공과 주관적 경력성공을 포괄하여 통합적으로 이해해야 함을 제안하고 있으며, 2000년대 이후부터는 경력성공의 객관적·주관적 측면을 포괄 및 통합하는 통합적인 연구의 필요성이 점차 확대되고 있다(나기현, 2015; Arthur et al., 2005). 따라서 이 연구에서는 객관적 경력성공과 주관적 경력성공을 함께 경력성공의 주요한 하위요소로 보고, 국내외에서 다수의 실증적 연구를 통해 검증된 요소 중 객관적 경력성공의 측정지표인 급여과 직급, 그리고 주관적 경력성공의 측정지표인 경력만족과 고용가능성으로 구별하여 경력성공을 측정하고, 타 변수와의 관계를 검증하고자 한다.

프로티언 경력은 시간의 흐름에 따른 연대기적인 연령과 생애 주기가 아니라 다중적 경력 연령에 의하여 경력개발이 이루어지는 것으로, 학습 단계의 연속으로 인한 경력으로 여겨진다(Hall, 1996). 이에 London & Smither(1999)는 개인 스스로 경력개발에 대한 책임을 갖고 새로운 직무에 적응하기 위하여 지속적인 학습에 참여해야 함을 강조하면서 경력연계학습(CRCL: Career-Related Continuous Learning)의 개념을 제시하였다. 프로티언 경력태도 수준이 높은 사람일수록 더 가치지향적이고 자기주도적으로 경력을 개발하여 자신의 경력이나 직무에 만족하는 경향을 나타내는데, 경력연계학습의 하위요인인 자기주도적 학습능력이 프로티언 경력태도와 실증적으로 유의미한 영향 관계를 나타낸다(김병숙, 이희수, 송영선, 2015; 배

을규, 이민영, 장민영, 김정원, 2014). 또한 자기주도적인 경력태도는 경력 관련 지식과 기술을 확보하기 위한 지속적인 학습과의 상호작용으로 경력성공을 이끌어내는데(심미영, 2012; Jarvis, 2006), 결과적으로 자기주도성이 높은 프로티언 경력태도가 경력연계학습에 긍정적인 영향을 주게 되며 이들의 상호작용은 경력성공을 높일 수 있다는 논의가 가능하다. 그러나 다수의 선행 연구들은 주로 전통적인 학습, 특히 조직에 의해 진행되는 교육프로그램의 개발과 효과성에 주로 초점이 맞추어져 있으며, 최근 중요성이 대두되고 있는 개인주도성에 의한 전 생애적인 경력 관리 관점에서의 경력연계학습과의 실증적 연구는 찾아보기 힘들다. 이렇듯 불안정한 경력 환경에서 프로티언 경력태도를 가진 개인 및 조직이 경력성공을 위한 경쟁력을 확보하고 지속가능한 성장을 위해서는 경력연계학습과의 실증연구가 필요하며, 이 연구결과는 HRD분야에서 개인 뿐만 아니라 조직차원에서도 학문적, 실천적인 적용점을 제공해 줄 수 있을 것이다.

한편 경력(career)을 개인이 속한 조직과 사회적 구조를 반영하는 사회적 역할(social roles)의 관점에서 보았을 때, 경력성공 있어서 강력한 영향을 미치는 것 중에 하나가 성별의 구분이다(강혜련, 조미영, 2007; Arnold, 1997; Melamed, 1995). 여러 학문분야에서 이러한 성별의 구분이 중요하게 다루어졌음에도 불구하고 기존의 경력성공에 관한 선행연구들은 대부분 남성을 대상으로 연구가 수행되었거나, 여성을 대상으로 한 연구는 주로 미취업 여성들의 취업지원 프로그램 개발 및 여성인적자원개발 정책의 당위성을 입증하기 위한 보고서 형태가 대다수였다(신덕상, 2008). 성별차이에 대한 연구는 주로 객관적 경력성공의 척도인 임금과 승진 등에서의 차이를 밝히기 위한 것이었고, 이후 남성은 객관적 성공을, 여성은 주관적 성공을 추구하는 경향이 있음을 보여주며 성별에 따른 경력 경로의 차이를 강조한다(Arnold, 1997; Melamed, 1995). 반면 최근 메타분석을 통해 경력만족은 인구통계학적 변인들보다는 개인의 심리적 태도나 역량에 영향을 받으며, 임금은 사회구조적 속성에 영향을 받는 것으로 나타났으며, 인구통계 변인들의 경력성공에 대한 영향력은 상대적으로 작거나 경력만족, 임금 등 경력 성공 하위요소에 따라 통계적으로 유의하지 않은 결과를 보여주고 있다. 하지만 선행변인에 따른 통합적 경력성공의 모델에서 성별 간 효과의 차이를 밝힌 연구는 미미한 실정이다(최명빈, 조대연, 이윤수, 2019; 김보경, 정철영, 2013; Ng, Eby, Sorensen & Feldman, 2005). 따라서 통합적 경력성공에 영향을 미치는 매개변인을 고찰함에 있어 성별에 따른 효과 차이를 살펴보는 것은 향후 관련 변인들의 연구방향 모색에 있어 중요한 자료로 활용될 수 있을 것이다.

2. 연구의 목적

이 연구에서는 국내 직장인의 프로티언 경력태도 및 경력연계학습이 경력성공에 미치는 영향에 대한 구조적 관계를 구명하고, 경력연계학습과 경력성공간의 관계에서 성별에 따른 차이

가 있을 것이라는 가설을 검증하고자 한다. 이는 국내 직장인들의 경력성공을 위한 효과적인 방안을 제시하는 것과 동시에, 조직에서는 특히 인적자원개발 및 활용을 통한 경쟁력 향상에 중요한 시사점을 줄 수 있을 것으로 기대한다.

II. 이론적 배경

1. 프로티언 경력태도

조직중심의 경력개발에서 점차 다양한 차원의 경력개발에 대한 논의가 이루어지고 있는 가운데, 20세기 후반에 이르러 개인의 책임과 주도성을 강조하는 프로티언 경력이라는 개념이 등장하였다(Briscoe & Hall, 2006). 이는 시대적 환경을 반영한 대표적인 새로운 형태의 경력개발을 일컫는 개념으로, 조직이 제공하는 일반화된 경력경로에 전적으로 의존하기보다는 각 개인의 고유한 가치와 자기주도성에 초점을 둔다(Harrington & Hall, 2007; Hall & Chandler, 2005; McDonald & Hite, 2005). 프로티언 경력에서는 심리적 성공과 내부적인 경력동기를 중시하며, 전 생애에 걸친 주도적이고 지속적인 학습과 이를 통한 정체성의 변화를 통해 업무에 대한 적응력을 확보해 나가는 것이 경력성공의 핵심요소이다(Briscoe & Hall, 2006; Hall & Chandler, 2005).

<표 1> 프로티언 경력과 전통적 경력 구분

구분	프로티언 경력	전통적 경력
경력관리 주제	개인	조직
경력 단계	다중적 경력 연령	선형적/연대기적 연령
이동 가능성	높음	낮음
성공 지표	고용가능성, 심리적 만족 등	안정적 승진, 직위수준, 급여 등
심리적 계약	고용가능성	직업안정성
경력 개발	형/무/비형식 학습, 자기주도적	형식(formal)학습, 훈련

출처: Hall. (2002). Career in and out of organization. Thousand Oaks, CA: Sage.

___ . (2004). The protean career: A Quarter-century journey. Journal of Vocational Behavior, 65(1).

이러한 프로티언 경력에 대한 개인의 신념, 인식, 정서의 방향과 크기를 프로티언 경력태도라 정의할 수 있는데(Hall, 2002), 변화하는 시대에 적응하고 생존하기 위하여 유연하게 대처하는 프로티언 경력을 추구하는 개인적인 경력태도 및 성향을 의미한다(Briscoe 등, 2006). 핵심구성요소로는 개인이 주도적으로 경력 탐색과 결정을 하는‘자기주도성(self-directed)’과 심

리적 경력성공을 기준으로 개인에게 의미있는 가치와 목표를 추구하는 '가치지향성 (value-driven)'으로 분류할 수 있다(Briscoe et al., 2012). 자기주도성이 높은 개인은 수행성과와 업무에 대한 역량요구에 주도적으로 적응하는 성향이 높고, 가치지향성이 높은 개인은 경력성공에 대해 외적기준이나 지표보다 내적인 가치를 추구하는 성향이 높다. 프로티언 경력태도와 경력성공간의 관계에 대한 기존연구는 대체로 프로티언 경력태도 중 자기주도성에 초점을 맞추어 경력성공과의 관계를 살펴보고 있다(심미영, 2012; 김시진, 김정원, 2010; De Vos & Soens, 2008). 그러나 가치지향성 역시 외적인 기준이나 결과보다는 전 생애의 성장을 목표로 개인의 내적인 가치를 경력 성공의 지표로 삼는 것을 의미하므로, 자기주도성과 가치지향성을 포괄한 개념으로서의 프로티언 경력태도와 경력 성공간의 관계를 연구하는 것은 중요한 의의를 갖는다고 할 수 있다.

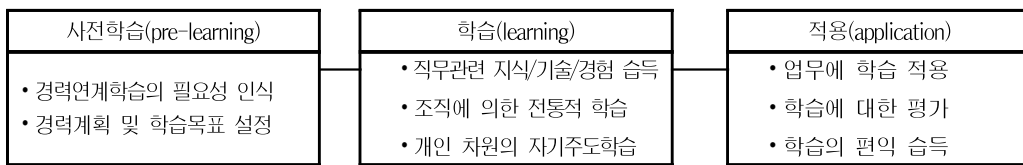
2. 경력연계학습(CRCL)

한 직장에서 장기간 고용안정성을 보장받던 전통적인 경력의 시대가 가고 자신의 경력을 스스로 선택하고 책임져야 하는 새로운 시대를 두고 커리어 연구의 권위자인 Hall(1996)은 “경력 죽었다(Career is dead)”라고 표현하였다. 이는 장기적이고 지속적인 경력개발과 자기주도적 학습을 통해 다양한 상황에서 적용 가능한 역량과 경력의 수준을 향상시키는 것의 중요성을 말해준다(Kuznia, Kerno, & Gilley, 2010). 경력환경이 변함에 따라 다양한 상황에서의 수평적 이동을 가능하게 해주는 경력역량이 중요하게 되면서 지속적인 경력학습의 중요성이 더욱 강조되기 시작한 것이다. 경력학습이란 조직의 경력 경로에 의해 결정된 구체적인 업무의 수행을 향상시키기 위한 구체적인 업무 절차, 기술, 지식들을 습득하는 지속적인 학습을 의미한다(지성호, 2015; 심미영, 2012; Carbery & Garavan, 2007). 전통적인 경력학습이 조직에 의한 현재 필요한 기술, 지식의 향상에 초점이 맞추어졌다면, 최근의 경력학습은 현재뿐만 아니라 미래 경력을 위해 개인의 장기적인 관점에서의 경력의 효율성에 초점이 맞추어져 있으며, 전통적인 형태의 교육 및 훈련 외에도 형식·무형식·비형식 학습활동 등 다양한 형태로 설명될 수 있다(Kuznia, et al., 2010; Carbery & Garavan, 2007). 이는 경력경로나 직무의 수행과 상관없이 다양한 지식과 기술, 능력을 향상시키기 위하여 전 생애를 통해 행해지는 모든 학습행위로 정의되는 평생학습과는 구분된다(이병화, 김주섭, 2006; EU, 2001). 이와 관련하여 London & Smither(1999)의 경력연계학습(CRCL: Career Related Continuous Learning)과 Carbery & Garavan(2007)의 경력중점학습(CFLD: Career Focused Learning and Development)의 개념이 등장하였다.

경력연계학습은 개인 스스로 경력에 대한 주도성 및 책임을 갖고 현재와 미래의 경력개발을

위해 직무와 관련된 새로운 지식과 기술을 습득하고 적용하는 형식·무형식·비형식의 지속적인 학습으로 정의된다(Kuznia, et al., 2010; London & Smither, 1999). 직무와 관련하여 개인학습 외에도 직장 내에서의 워크숍, CBT, OJT, 직무강의 뿐만 아니라 동료와의 비공식적인 아이디어 회의까지도 포함한다(Rowoul & Schiling, 2006). 이는 개인은 물론 조직에 의해서 제공되는 학습 모두를 포괄한다는 면에서, 조직 내부에서의 경력이동 및 조직성과향상을 전제로 조직에 의해서 제공되는 형식적 학습에만 초점을 맞추는 경력중점학습과 구분된다(지성호, 2015; Carbery & Garavan, 2007). 이 연구에서는 경력유연성 및 프로티언 경력태도가 강조되는 현 사회의 경력현상을 설명하기 위해 개인의 주도성 및 주체성이 강조되는 경력연계 학습을 더 적합한 변수로 판단하였다.

<표 2> 경력연계학습 모형



출처: London & Smither. (1999). Career related continuous learning.을 참고하여 재구성

Kuznia et al.(2010)은 London & Smither(1999)가 <표 2>와 같이 사전학습(pre-learning), 학습(learning), 적용(application)의 3단계로 구분한 경력연계학습 모형에 근거한 실증분석을 통해 4가지 하위요인으로 구성된 측정도구를 개발하였다. 사전학습은 현재의 능력과 미래의 경력목표에서 요구되는 능력과의 차이를 분석하여 학습의 필요성을 스스로 인식하고 학습 목표를 설정하는 사전 진단의 단계이다. 진단의 요소로는 경력계획, 학습목표 설정, 정보 데이터 분석, 결과 피드백으로 구성된다. 두 번째 단계는 학습 단계로, 현재 능력과 직무요구 수준과의 격차를 줄이기 위해 지식(knowledge), 기술(skill), 경험(experience) 등을 습득하며, 학습에 대한 모니터링이 이루어진다. 이 학습 단계는 핵심적인 두 가지 주요 활동 유형으로 구성되는데, 하나는 조직차원에서 지원하는 훈련과 교육, 그리고 기술 숙련도를 구축하기 위한 직무 및 개발 경험을 제공하는 전통적 학습이며, 다른 하나는 조직과 독립적으로 개인 차원에서 추구하는 활동인 자기주도 학습으로, 스스로 학습에 대한 주도권을 가지고 지속적이고 자율적으로 학습을 이끌어 가는 것이다. 마지막 적용단계는 학습한 내용을 현업에 활용하고 적용하며 지속적인 학습에 대한 평가를 하는 단계이다. 이때 개방성, 주도성, 피드백 수용정도 등과 같은 개인의 특성과 조직차원의 지원은 학습의 적용범위에 영향을 준다. 이러한 경력연계학습의 하위 구성요소인 진단, 전통적 학습, 자기주도학습, 적용은 연속적이고 순환적이며, 프로티언 경력태도가 높은 사람들은 늘 새로운 가능성을 열어두고 경력을 학습의 연속적

인 과정으로 간주한다(London & Smither, 1999; Hall & Mirvis, 1995). 이는 기존의 HRD에서 지원하는 직무에 초점을 맞추고 직무수행에 요구되는 기술과 지식을 습득하는 과정인 교육·훈련(education&training), 조직구성원의 성과에 영향을 미치는 직무에 관한 지식과 역량을 개선하는 과정과 개인의 성장을 위한 훈련·개발(training&development) 모두를 포괄하는 개념이며, 개인에 의해 지속적인 학습과 도전적인 업무경험을 통해 쌓이게 되는 새로운 기술 및 지식 획득이라는 차원에서 그 역할의 중요성이 강조된다.

3. 경력성공

경력성공(career success)은 '개인의 업무경험의 결과로 축적된 긍정적 심리상태 및 업무관련 산출물'로 정의되며, 임금, 승진 횟수, 직급 등으로 측정되는 업무관련 정량적 성과물인 객관적 경력성공과 경력만족으로 대표되는 긍정적 심리상태를 의미하는 주관적 경력성공을 아우르는 개념이다(Arthur et al., 2005; Seibert et al., 2001).

1990년대 이전까지는 주로 조직의 수직적 구조를 따라 상향 이동하는 것이 경력성공으로 인식되었기 때문에 객관적 성공의 선후변수를 밝혀내는 연구가 주를 이루었지만 점차 조직과 직무를 통한 개인의 발전 및 주관적, 객관적 성과 측면을 모두 포함하는 개념으로 경력성공을 정의하기 시작했다(Ng, Eby, Sorensen, & Feldman, 2005; Boudreau, Boswell, & Judge, 2001). 이후 경력성공의 객관적·주관적 측면을 모두 포함하는 통합적인 연구들이 본격적으로 시작되었다(Ng, et al., 2005). 그러나 최근 국내 경력성공 관련 연구들은 대다수가 주관적 경력성공에만 초점을 맞추어 연구가 진행되어 왔으며, 객관적 경력성공보다 주관적 경력성공이 경력성공에 대한 주요한 척도로 인식되고 있다(김이준, 김봉환, 2017; 박혜영, 박용호, 2015 등). 하지만 객관적 차원에서의 경력목표달성에 대한 측정은 조직구성원 개인들의 심리적 판단을 넘어 경력성공에 대한 보다 객관적인 자료를 제공해 줄 수 있으며, 이는 개인 특유의 이해보다 사회적으로 공유된 이해를 반영하기 때문에 여전히 개인과 조직의 경력성공을 판단하는데 유용한 지표가 된다(Dries, Van Acker, & Verbruggen, 2012; Arthur, et al., 2005). 또한 주관적 경력 성공의 척도의 타당성은 경력성공의 현상적 의미를 담고 있는 수준에 지나지 않는다는 비판이 여전히 존재하고, 경력성공을 평가하는 기준은 경력을 대하는 관점과 성공에 대한 개념 및 인식에 따라 달라질 수 있으므로, 경력에 대한 객관적 기준과 주관적 측정을 통합하면 개인의 중요한 경력성공으로 나타나게 될 것이다(Heslin, 2005).

경력만족(career satisfaction)은 주관적 경력성공의 가장 일반적인 측정지표로(Heslin, 2005), 경력목표 달성, 경력에 대한 성공 여부, 임금 및 직급 수준 등에 대해 개인이 심리적으로 만족하는 정도를 의미하며, 이는 현 조직에서 뿐만 아니라 전 생애적 관점에서 성공에 대한

스스로의 평가를 통합하는 개념이라고 할 수 있다(Judge, Cable, Boudreau, & Bretz, 1995). 이와 함께 주관적 경력성공을 대표하는 측정지표로 고용가능성(employability)이 있다. 이는 개인이 노동시장에서 재고용될 수 있다는 가능성을 의미하며, 역시 불안정한 고용환경 속에서 자신의 고용에 관한 긍정적인 신념이다(Eby, Butts, & Lockwood, 2003). 객관적 경력성공을 대표하는 지표인 임금 및 지위 또한 개인의 업무적 결과물이라는 면에서 의미 있으며, 경력성공을 정량적으로 평가할 수 있는 중요한 기준이 된다. 여러 선행연구결과에서도 경력성공을 다각도로 이해하고 평가하기 위해서는 객관적 경력성공과 주관적 경력성공을 포괄하여 이해해야 할 것을 제안하고 있다(조영복, 박선화, 고경희, 2007; Arthur et al., 2005 등).

4. 선행연구에 따른 연구변수들 간의 관계

가. 프로티언 경력태도와 경력연계학습 간의 관계

프로티언 경력태도는 다양한 경험과 전 생애에 걸친 지속적인 학습을 통해 형성되며, 프로티언 경력을 지향하는 개인의 심리적인 성향은 경력연계학습에 중요한 변수가 된다(Briscoe, Hall & Demath, 2006; Hall, 1996). 특히 현 시대적 상황에 따른 다양한 상황에서의 수평이동을 가능하게 해주는 경력역량이 중요해짐에 따라 직무와 관련된 지속적인 학습이 더욱 강조된다. 장기적이고 지속적인 경력학습을 통해 다양한 상황에서 적용 가능한 역량과 경력의 수준을 향상시키는 것이 중요해진 것이다(Kuznia, Kerno, & Gilley, 2010; Carbery & Garavan, 2007; London & Smither, 1999). 프로티언 경력태도에 긍정적 영향을 미치는 조직의 역할에 대한 선행연구들 또한 주로 개인의 지속적인 학습을 촉진하는 것에 초점이 맞추어져 있음을 볼 수 있다(Briscoe et al., 2006). 전통적인 경력학습이 조직에 의해 필수로 지정된 교육이나 현재 필요한 기술과 지식향상에 초점을 두었다면, 최근의 경력학습은 구성된 스스로 직무와 관련하여 부족한 부분을 보완하기 위한 차원에서 이루어지는 경우가 많으며, 현재 및 미래 경력을 위해 개인에 의한 주도적인 관점에서 진행되고 있다(Kuznia, et al., 2010; Carbery & Garavan, 2007). 프로티언 경력태도를 가진 사람들은 역량 개발을 위해 직원들과의 관계, 프로젝트 팀, TF팀 등의 자기주도적 학습을 잘 활용하고 있는데, 이들은 경력관리에 대한 스스로의 경력동기가 높다(Briscoe & Hall, 2006). 최근의 실증연구에서 경력동기와 경력학습 간에 매우 높은 상관관계를 볼 수 있으므로, 프로티언 경력태도가 경력연계학습에 긍정적인 영향을 미치는 것을 예측해 볼 수 있다(강인주, 2016).

프로티언 경력태도는 경력 향상을 위한 다양한 경험을 통해 지식을 습득하는 경력학습에 긍정적인 영향을 미친다(Vos & Soens, 2008). 또한 프로티언 경력태도를 촉진하는 조직의 환경적 요소들이 학습조직을 구축하는 요인들과 매우 유사하다는 것과, 조직의 지원 내에서의 자

기주도적 학습이 프로티언 경력태도와 긍정적인 관계에 있음을 확인할 수 있다(Marsick & Watkins, 2003). 이렇듯 프로티언 경력태도와 경력연계학습 간의 연구는 개인차원 뿐만 아니라 HRD 분야에서도 조직구성원의 경력개발 지원 및 정책 수립에 중요한 자료로 활용될 수 있을 것이다(김병숙 등, 2015; 지성호, 2015; Rowold & Kauffeld, 2009).

나. 프로티언 경력태도와 경력성공 간의 관계

프로티언 경력태도는 자기주도적이고 개인 가치지향성을 가지며, 조직 내 경력성공보다 개인적이고 심리적인 성공을 중시한다(Hall, 1996). 심리적 성공은 개인의 주관적인 기준에 의해 경력성공을 가늠하고자 하는 것이며, 개인이 주도적으로 자신의 경력을 관리하고 본인이 느끼는 경력만족, 성취, 자신의 가치 추구 등 내적인 기준을 중요시한다(Hall, 2002). 일부 연구에서는 프로티언 경력이 주관적 경력성공에 유의한 영향을 미치지 않는 경우가 있었고(고운승, 2016; 박혜영, 박용호, 2015), 프로티언 경력과 주관적 경력성공의 하위요인에 따라 상이한 결과를 보여준 경우도 있었으며(김선자, 최성우, 2015; 이재봉, 진성미, 2011), 경력만족을 단독 종속변인으로 한 연구에서는 자기주도성이 경력만족에 유의한 영향을 미치지 못하는 결과도 있었다(Herrmann, Hirschi, & Baruch, 2015), 그러나 다수의 선행연구에서는 프로티언 경력태도가 주관적 경력성공에 정(+)적인 영향을 보여준다(최명빈 등, 2019; 박윤희, 정홍전, 오미래, 2018; 김병숙 등, 2015; 배을규 등, 2014; 김시진, 김정원, 2010 등).

반면, 객관적 경력성공을 종속변인으로 한 연구를 살펴보면, 프로티언 경력태도가 객관적 경력성공인 승진에 정(+)의 영향을 나타내었고(Grimland, Vigoda-Gadot, & Baruch, 2012), 경력성공에 관한 메타연구에서도 자기주도적 경력태도는 객관적 경력성공과 정(+)적으로 유의한 상관관계를 보여주었다(최명빈 등, 2019). 또한 객관적 경력성공과 주관적 경력성공간의 관계를 실증적으로 연구한 선행연구 결과를 통해 영향관계를 예측해 볼 수 있는데, 객관적 경력성공을 나타내는 임금이 주관적 경력성공을 나타내는 경력만족에 미치는 평균효과 크기가 유의미함이 메타분석을 통해 입증되었으며(Judge, Klinger, & Simon, 2010), 국내의 메타연구에서도 객관적 경력성공과 주관적 경력성공이 정(+)적으로 유의한 관련이 있었다(최명빈 등, 2019).

다. 프로티언 경력태도와 경력성공 간의 관계에서 경력연계학습의 매개효과

프로티언 경력태도가 경력성공에 긍정적인 영향을 주기 위해서는 지속적인 경력학습이 필요함을 선행연구들은 지적하고 있는데, 이는 자기개발을 위한 지속적인 노력이 경력을 위한 필수적인 요소임을 시사한다(Briscoe & Hall, 2006; Hall, 2002; Hall & Mirvis, 1995). 자기주도학습의 수준이 높은 구성원일수록 더욱 활발한 지식의 창출 및 공유가 이루어지며, 이를 통

해 개인과 조직의 성과를 극대화할 수 있는 것으로 귀결된다(Guglielmino & Guglielmino, 2008).

구체적인 선행연구를 살펴보면, Hall(1996)은 경력과 관련된 지속적인 학습을 통해 자신의 경력에 대한 정체성과 적응성을 확장시키고 이를 통해 경력성공을 성취할 수 있다고 하였다. 또, 경력연계학습에 관한 실증연구를 하고 측정지표를 완성한 Kuznia et al.(2010)의 연구에서는 경력연계학습이 경력만족과 승진횟수에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 자기 주도적이고 지속적인 학습이 경력만족 및 고용가능성에 유의한 영향을 미치는 것을 볼 수 있다 (Johnson, 2001). 국내 연구에서도 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공의 관계에서 경력연계학습이 매개변인으로 작용하였을 때 이들의 관계가 훨씬 더 설명력이 높은 것으로 확인되었으며(김병숙 등, 2015), 경력학습이 프로티언 경력지향성과 경력만족, 고용가능성, 삶의 만족 등 경력성공 간의 관계를 매개하는 것으로 나타났다(심미영, 2012). 한편, 경력연계학습의 하위요인인 사전학습과 적용은 고용가능성에 정적인 영향을 미쳤으나 학습 자체는 유의미한 영향을 주지 못한 연구결과를 볼 수 있는데(강인주, 2016), 이는 학습이라는 활동 자체가 경력성공의 수준에 영향을 준다기보다 주도적인 사전학습과 관련된 경력관리가 경력성공에 정적인 영향을 미친다는 연구(Kuijpers, Schyns, & Scheerens, 2006)와 일치되는 결과이다. 즉, 단순히 학습을 한다고 해서 경력성공의 확률이 높아지는 것이 아니라 철저한 경력계획에 의한 사전학습과 습득된 지식의 실제적 적용이 업무역량을 높여 고용가능성을 높일 수 있다는 것을 시사한다. 프로티언 경력태도와 경력성공의 관계에서 경력연계학습의 매개효과는 아직까지 실증적인 논의가 활발하지는 않지만 경력연계학습의 하위변인이나 경력학습에 대한 기존 연구결과를 통해 긍정적 효과를 예측해 볼 수 있다.

라. 경력연계학습과 경력성공 간의 관계에서 성별의 조절효과

정부가 적극적 고용개선조치(AA: Affirmative Action)를 통해 기업 내 여성고용 및 여성관리직 진출 촉진 등 여성인력개발을 추진하면서 여성의 경력개발의 필요성과 중요성이 대두되었다. 이에 따라 여성근로자만을 대상으로 하는 HRD 프로그램을 개발하는 등 여성인적자원개발 프로그램에 적지 않은 비용과 시간을 투자하고 있는 실정이다. 또한 학문적인 영역으로도 자리를 잡아 전공학과가 설치되고 관련 문헌이 많이 생산되고 있다. 하지만 문헌들을 살펴보면 관련 변수들과의 실증적인 분석보다는 여성인적자원개발 프로그램의 당위성에 대한 배경 설명 등 보고형식이 대부분이며(신덕상, 2008), 통계를 통한 검증연구에서도 선행변수에 따른 남녀 간 비교보다는 여성 개인들이나 여성중심조직만을 특정하여 분석한 연구가 다수였다(박순명, 정철영, 2014). 경력성공에 영향을 미칠 수 있는 주요변수에 대해 실증적으로 분석하고, 또한 변수에 따른 성별 간 차이가 확인된다면, 이에 따른 실천적 시사점을 제공할 수 있을 것이다. 경력

성공에 영향을 미치는 변수에 대한 연구는 국내외로 비교적 꾸준히 진행되어 왔으나, 성별에 따른 영향변수에 대한 연구는 찾아보기 어렵다. 서구사회의 경우, 여성의 사회진출과 여성인력의 중요성이 본격화되던 1980년대 후반부터 여성의 경력성공 요인들에 대한 체계적인 연구가 시작되었으나, 국내에서는 2000년대에 들어와서야 성별과 관련된 연구가 본격적으로 이루어졌다.

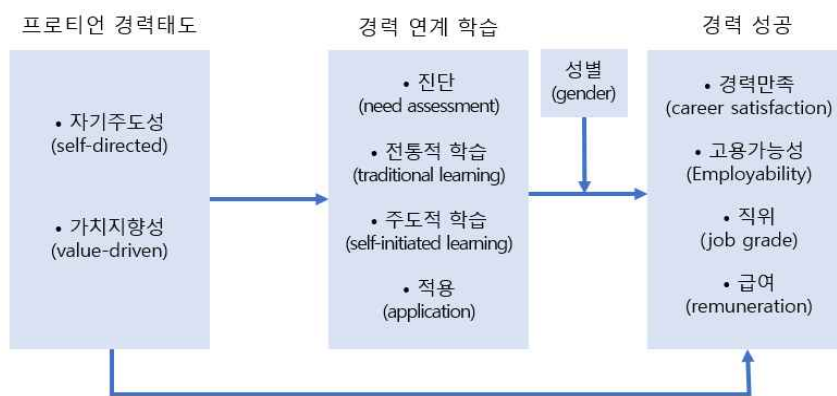
초기 연구들부터 살펴보면, 남성들이 여성들에 비해 더욱 적극적이고 다양한 경로로 경력계획을 수립하고 있었는데(Gould, 1979), 여성이 남성에 비해 경력계획의 수립에 소극적이며 경력만족과 몰입에 미치는 영향도 낮은 것으로 나타났다(김성국, 이용주, 박경희, 1998). 남성의 경우 자신의 역량개발을 위해 공식적·비공식적 네트워크를 다양하게 활용하고 있는 데 비해 여성은 공식적이고 형식적인 절차나 기회를 통해 경력성공을 기대하기 때문에 조직이 지원하는 훈련 및 개발기회의 활용은 여성의 경력성공에 매우 중요한 영향을 미치게 된다는 선행연구 결과가 있다(Rowoul & Schilling, 2006). 또, 남성의 대부분은 주로 직무개발을 위한 경력학습을 하고, 여성은 현재의 직무 외에도 다양한 역량을 충족시키기 위한 평생학습을 선호해 경력성공 경로에 차이를 보였다(전혜숙, 2009). 경력개발 행동이 경력성공의 하위요인에 따라 다른 결과가 확인되기도 하였는데, 객관적 요인에서는 성별조절효과가 유의미하지 않은 것으로 확인되었으나, 주관적 요인에서는 유의미한 것으로 나타나는 등 경력성공의 요인별로 성별의 조절효과가 상이하게 나타났다(김보경, 정철영, 2013). 메타분석을 통해 성별이 자기주도학습과 관련이 없다고 밝힌 연구결과도 있으며, 성별에 따라 학습 경로에 유의미한 차이를 보이는 결과도 있었다(이정희, 윤명희, 윤소정, 2007; McCune, Guglielmino, & Garcia, 1990). 이렇듯 동일한 가설에 대해서도 조사대상의 성별에 따라 서로 다른 결론을 도출하거나 경력성공의 경로 및 영향이 동일하지 않은 연구들을 볼 수 있다. 일부 선행연구 결과에서처럼 성별이 학습과 관련하여 경력 상의 성과에 영향을 준다면, 실제 기업교육을 하는 업무현장에서도 성별에 따라 교육지원 형태를 구별하여 제공해야 할 필요가 있을 것이다.

III. 연구방법

1. 연구모형 및 가설

이 연구는 프로티언 경력태도가 경력성공에 미치는 영향에 대한 메커니즘을 규명하는 것으로, 경력연계학습의 매개효과 및 성별의 조절효과를 검증하는데 그 목적이 있다. 이론적 배경에서 논의된 근거를 바탕으로 [그림 1]과 같은 연구모형을 구성하였다. 선행연구에 대한 분석

을 통해 프로티언 경력태도는 개인들의 경력연계학습에 직접적인 영향을 미칠 것으로 예상하여 직접적인 관계가 설정되었으며, 경력연계학습은 경력성공의 주된 변수라고 논의한 근거에 따라 역시 직접적인 관계가 설정되었다. 경력연계학습은 개인의 프로티언 경력태도에 의해 영향을 받기도 하지만 동시에 경력성공에 영향을 줄 수 있을 것이라는 가정을 바탕으로 해당 경로가 설정되었다. 마지막으로 경력연계학습이 경력성공에 미치는 영향을 살펴봄에 있어 성별차이가 존재하는지를 확인하고자 한다.



[그림 1] 연구모형

연구모형에서 프로티언 경력태도 변수에는 자기주도성(PC1), 가치지향성(PC2)이, 경력연계 학습 변수에는 진단(CL1), 전통적 학습(CL2), 주도적 학습(CL3), 적용(CL4) 등이 포함되었다. 경력성공에는 경력만족(CS1), 고용가능성(CS2), 급여(CS3), 직급(CS4) 등의 관찰변수가 사용되었다. 연구모형에 대한 연구 가설은 다음과 같다.

- [가설1] 프로티언 경력태도는 경력연계학습에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- [가설2] 프로티언 경력태도는 경력성공에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- [가설3] 경력연계학습은 프로티언 경력태도와 경력성공의 관계를 매개할 것이다.
- [가설4] 성별의 차이는 경력연계학습과 경력성공의 관계를 조절할 것이다.

2. 연구대상

이 연구에서는 앞서 제시한 연구모형을 검증하기 위하여 국내 기업에서 근무하는 경력 5년 이상 재직자를 대상으로 눈덩이표집(snowball sampling) 방법을 통해 설문조사를 실시하였다. 경력학습과 같은 경력 행동차원인 경력 성장을 위한 안정기는 경력 2년부터 일어나며(Super, 1980), 개인이 자신의 경력 성공의 수준 및 태도를 평가할 수 있는 최소의 기간은 5년이기 때

문에(Wayne et al., 1999) 경력 5년 이상의 재직자들을 대상으로 하였으며, 특히 성별에 따른 조절효과를 검증하기 위한 목적이 있으므로 성별의 균형있는 응답 분석을 위해 남녀 각 200명에게 설문지 배부 및 설문 웹사이트 링크를 전송하였다. 설문지 배부 및 수집기간은 2018년 11월 1일부터 11월 14일까지 총 2주간이었으며, 총 312부가 회수되었다. 응답 방식은 전통적인 방식의 설문지에 직접 응답하는 방식과 web-base의 온라인 설문사이트에 접속하여 설문 응답하는 방식의 2가지로 진행하였다.

3. 측정도구

이 연구의 측정도구는 인구통계학적 변수를 측정하는 문항과 연구모형에 포함된 변수를 측정하는 문항으로 구성되었다. 인구통계학적 변수와 관련된 문항은 이 연구를 위해 개발되었으며, 연령과 근속년수는 개방형질문으로 구성되었다. 변수에 대한 신뢰도는 Cronbach's α 값을 통해 확인하였다.

프로티언 경력태도는 '자기주도성'과 '가치지향성'의 두 가지 하위 요소로 구성되며(Briscoe, & Hall, 2006), Porter, Woo, & Tak(2016)이 이를 한국 직장인들을 대상으로 한 실증적 연구를 통해 개발한 'Protean Career Attitudes scale-Short form(PCA-SF)'을 활용하였다. 모든 문항은 Likert 5점 척도('전혀 아니다'부터 '매우 그렇다'까지)로 측정하였으며, 단축하기 전의 11개의 문항과 단축 후의 7개의 문항은 .88의 높은 상관관계를 나타내었다.

경력연계학습은 Kuznia et al.(2010)이 개발한 측정도구를 활용하였으며, 사전학습 차원인 진단(need assessment), 본 학습 차원인 전통적 학습(traditional learning)과 자기주도학습(self-initiated learning), 사후 학습차원의 적용(application)으로 구분하여 측정하였다. 같은 도구로 재직자의 경력연계학습을 측정한 심미영(2012)은 신뢰도를 저해하는 문항을 삭제한 후 $\alpha=.86$ 으로 나타났고, 이를 10문항으로 축소한 강인주(2016)의 연구에서는 $\alpha=.88$, 김병숙 등(2015)의 연구에서는 $\alpha=.95$ 로 나타났다.

경력성공의 통합적인 개념을 측정하기 위해서 Greenhaus et al.(1990)이 개발한 주관적 경력성공 측정도구를 활용하였으며, 국내외 다수의 연구에서 신뢰성 및 타당성을 인정받았다(오은혜, 탁진국, 2012; 김시진, 김정원, 2010; Abele, Spurk, & Volmer, 2011; Seibert, Kraimer, & Liden, 2001). 또 객관적 경력성공을 측정하는 요소로는 가장 많은 측정 자료로 활용되고 있는 임금과 직급을 사용하였다(Ng et al., 2005; Boudreau et al., 2001). 임금은 성과급을 포함한 연봉에 대한 정보를 자기보고식으로 기재하도록 하여 천만원 단위를 한 자리 숫자로(예: 3.0=3천만원) 코딩하였고, 직급은 사원급~부장급 이상의 5개의 구간으로 나누어 조사하였다.

4. 자료수집 및 분석

최종적으로 회수된 설문지는 총 312부였으며, 이 중 불성실한 응답 23부를 제외한 289부가 최종 자료로 활용되었다. 수집된 자료는 SPSS 19.0 및 AMOS 23.0을 활용하여 분석하였다. 응답자의 평균 연령은 41.3세였으며, 20대가 23명(7.9%), 30대가 121명(41.9%), 40대가 117명(40.5%), 그리고 50대 이상이 28명(9.7%)으로 조사되었다. 총 직장 경력은 평균 10~15년이 가장 많았으며, 학력분포는 대졸자가 58.8%(n=170), 석사이상이 39.2%(n=114)로 구성되었다. 직급별로는 과/차장급의 응답자가 51.2%(n=148)로 가장 많았고, 다음으로 사원/대리급의 응답자가 전체의 34.6%(n=100)를 차지하였다.

<표 3> 연구대상자의 인구통계학적 특성

구분	빈도(명)	백분율(%)	
성별	남자	161	55.7
	여자	128	44.3
연령	20대	23	7.9
	30대	121	41.9
	40대	117	40.5
	50대 이상	28	9.7
근속년수	5년 이상-10년 미만	80	27.7
	10년 이상-15년 미만	120	41.5
	15년 이상-20년 미만	62	21.5
	20년 이상	27	9.3
학력	고졸	6	2.0
	학사	170	58.8
	석사	96	33.2
	박사	18	6.0
직급	사원/대리급	100	34.6
	과/차장급	148	51.2
	부장급 이상	41	14.2
업종	제조업	48	16.6
	도/소매업	17	5.9
	사업지원서비스	47	16.2
	교육서비스	49	17.0
	사회복지, 보건	31	10.7
	금융, 보험업	40	13.8
	과학, 기술서비스	33	11.5
	문화, 예술, 방송	24	8.3
합계	289	100.0	

이상의 표본을 기초로 다음과 같은 분석방법을 적용하였다. 첫째, 주요변수의 기초통계 확인

을 위하여 기술통계분석을 실시하였다. 둘째, 측정도구의 신뢰도 및 타당도 검증을 위하여 확 인적 요인분석을 실시하였으며, 주요변수들 간의 상호관련성을 검정하기 위해 Pearson의 적률 상관계수를 산출을 통한 상관관계분석을 실시하였다. 셋째, 연구모형 검정을 위해 구조방정식 모델 분석을 실시하였으며, 구조방정식 모델을 검증하기 위해서 적합도 분석을 위한 복수의 지 표가 활용되었다. 마지막으로 성별의 조절효과를 분석하기 위해 측정모형 및 구조모형의 동일 성을 검증하였다.

IV. 연구결과

1. 측정도구의 신뢰성 및 타당성 분석

구조방정식 모형 분석을 위해 관찰변인의 상관관계를 분석하였다. 프로티언 경력태도, 경력 연계학습, 경력성공의 관찰변인을 대상으로 기술통계분석과 Pearson 적률상관계수를 산출하여 상관관계를 분석한 결과는 <표 4>에 제시하였다. 분석결과, 프로티언 경력태도, 경력연계학습, 경력성공의 전체 하위요인이 대체적으로 정(+)적 상관관계를 나타냈으나, 객관적 경력성공은 나머지 요인들과 대체로 상관관계가 낮은 편이었다.

<표 4> 관찰변인의 상관관계

변 수	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. 자기주도성	3.92	.72	-									
2. 가치지향성	3.56	.77	.711**	-								
3. 진단	3.41	.62	.580**	.376*	-							
4. 전통적 학습	3.58	.74	.608**	.391**	.656**	-						
5. 주도적 학습	3.58	.67	.603**	.391**	.640**	.718**	-					
6. 적용	3.60	.63	.424**	.298*	.460**	.552**	.624**	-				
7. 경력만족	3.56	.61	.352**	.637**	.345**	.410**	.398**	.420**	-			
8. 고용가능성	3.29	.68	.508**	.492**	.589**	.610**	.505**	.448**	.607**	-		
9. 급여	3.27	1.09	.120	-.034	.219*	.299**	.137	.408**	.341**	.073	-	
10. 직급	2.24	1.13	-.052	-.123	.093	.045	.077	.137	.162	.070	.782**	-

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

주1) 급여: 1=2,000만원 미만, 2=2,000만원대, 3=3,000만원대, 4=4,000만원대, 5=5,000만원 이상

주2) 직급: 1=대리급 미만, 2=대리급, 3=과장급, 4=차장급, 5=부장급 이상

이 연구모형은 프로티언 경력태도가 하위 2요인, 경력연계학습의 하위 4요인, 경력성공의 하

위 4요인을 포함하는 2단계로 구성된 잠재변수로 이루어져있으므로 2차 요인분석(second-order factor analysis)을 이용하여 조사도구의 타당도 및 신뢰도를 확인하였다.

<표 5> 1차 요인 모델 분석

연구변수	측정항목	표준적재치	SE	t	p	CR	
자기주도성	PC-1	.807				.959	
	PC-2	.747	.143	11.735	***		
	PC-3	.512	.129	7.825	***		
	PC-4	.861	.154	12.171	***		
가치지향성	PC-5	.513					
	PC-6	.507	.146	6.582	***		
	PC-7	.620	.152	8.884	***		
진단	CL-1	.732					.976
	CL-2	.793	.135	7.961	***		
	CL-6	.811	.140	8.164	***		
전통적 학습	CL-7	.793					
	CL-9	.792	.153	7.954	***		
	CL-10	.792	.135	7.953	***		
	CL-12	.528	.107	5.186	***		
주도적 학습	CL-13	.647			***		
	CL-14	.768	.135	7.692	***		
	CL-16	.821	.143	8.266	***		
	CL-17	.839	.149	8.470	***		
적용	CL-18	.859					
	CL-19	.766	.148	7.670	***		
	CL-21	.631	.138	6.244	***		
	CL-22	.783	.136	7.858	***		
경력만족	CS-1	.901			***	.914	
	CS-2	.828	.159	11.641	***		
	CS-4	.732	.137	10.218	***		
	CS-5	.730	.178	9.277	***		
고용가능성	CS-6	.712					
	CS-7	.673	.116	8.583	***		
	CS-8	.604	.083	8.219	***		
	CS-9	.571	.138	7.331	***		
급여	CS-10	-					
직급	CS-11	-					

1차 요인분석은 하위 10개 요인의 전체 측정항목을 관측변인으로 투입하여 구성개념을 측정 항목들이 일관되게 측정하고 있는지에 대한 집중타당도와 내적 신뢰성을 확인하였다. 요인 중 수정지수(MI) 0.5 미만인 11개(경력연계학습 10개 항목, 경력성공 1개 항목) 항목을 제거한 후, 분석 결과 표준적재치는 모든 항목에서 집중타당도의 일반적인 검정기준(>.50)을 초과하였고, 구성신뢰도 또한 0.9이상으로 나타나 집중타당도를 확보하였으며, 요인별 신뢰도 또한 모

두 0.8이상으로 나타나 내적 신뢰도를 확인할 수 있었다(Hair, 2006).

<표 6> 2차 요인 확인적 요인분석(CFA)

연구변수	측정항목	CFA분석 결과					CR	AVE	Cronbach α
		표준적재치	SE	t	p				
프로티언 경력태도	자기주도성	.775				.920	.958	.884	
	가치지향성	.698	.095	9.698	***				
경력연계 학습	진단	.782				.971	.895	.890	
	전통적학습	.750	.077	10.186	***				
	주도적학습	.821	.101	12.313	***				
	적용	.767	.109	9.690	***				
경력성공	경력만족	.797				.958	.852	.913	
	고용가능성	.740	.116	8.265	***				
	급여	.640	.121	6.885	***				
	직급	.615	.104	6.110	***				

적합도 CMIN/df=1.999, NFI=.918, CFI=.973, TLI=.926, RMSEA=.059
***p<.001

2차 요인분석 결과, <표 6>에서 제시된 바와 같이 각 변수들에 대한 측정항목들의 표준화된 추정치(completed standard estimate)들은 모두 유의미한(p<.001) 것으로 나타났으며, 또한 신뢰도(Cronbach's α) 분석결과, 측정항목들의 내적일관성 신뢰도 계수가 모두 0.9 이상으로 나타나 내적 신뢰성이 검증되었다. 또한 구성개념들 간의 판별타당성을 검증하기 위한 연구단위별 구성신뢰도(Construct Reliability: CR)와 평균분산추출(AVE) 지수를 확인하였다. 잠재변수별 CR값은 모두 0.9이상으로 나타나 구성신뢰도를 검증하였으며, 잠재변인별 AVE 값은 모두 0.7이상으로 나타나 권장기준치인 0.5를 초과하여 집중타당성을 확보하였다. 측정모형의 적합도 지수 또한 권장기준치를 충족하는 것으로 확인되어(CMIN/df=1.999, NFI=.918, CFI=.973, TLI=.926, RMSEA=.059), 연구의 측정모형이 적합한 것으로 평가된다.

2. 변수 간 상관관계 분석 및 판별타당성 검증

가설검증을 위해 세 개의 잠재변수들을 대상으로 기술통계분석과 Pearson 적률상관계수의 산출을 통한 상관관계분석 결과, <표 7>에서처럼 잠재변수들 사이에는 모두 통계적으로 유의미한 상관관계가 존재하는 것으로 확인되었다. 상관계수의 특성을 보면, 경력연계학습과 경력성공 간의 상관성이 가장 높게 나타났고(r=.664, p<.001). 그 다음으로 프로티언 경력태도와 경력연계학습 사이의 상관성이 높았으며(r=.495, p<.001), 마지막으로 프로티언 경력태도와 경력성공 사이의 상관성이 통계적으로 유의미함을 확인할 수 있었다(r= .487, p<.001).

<표 7> 잠재변수간의 상관관계 및 판별타당성 검증

변수	M(SD)	AVE	α	1	2	3
1. 프로티언 경력태도	3.81(.50)	.958	.88	-	.237	.245
2. 경력연계학습	3.46(.81)	.895	.89	.495***	-	.440
3. 경력성공	3.67(.45)	.852	.91	.487***	.664***	-

*** $p < .001$, Φ^2 : 이탤릭체

측정도구의 판별타당성 검증을 위하여 Fornell & Larcker(1981)가 제안한 방식을 사용하였는데, 변수별 AVE 값이 변수 간 상관관계 값의 제곱보다 크면 판별타당성이 있다고 하였다. 따라서 이 연구의 AVE의 값은 잠재변수들 간의 상관관계계수를 제곱한 값의 범위 (.237~.440)보다 크므로 판별타당성을 확인할 수 있었다.

한편 동류의 정보원으로부터 다수의 데이터를 수집하여 분석할 경우 동일방법편향의 오류(common method bias)의 가능성을 배제할 수 없다. 이는 내적타당성에 심각한 모순을 발생시킬 수 있으므로(박원우, 김미숙, 정상영, 허규만, 2007), Harman(1976)의 단일요인검증(single factor test)을 실시하였다. 이 연구에서는 주성분 분석방식을 이용한 요인분석 결과, 제1요인의 설명변량이 전체설명량의 50%를 초과하지 않았고(28.91%), 전체요인의 고유치가 모두 1이상이었으므로 동일방법편향에 따른 문제가 심각하지 않다고 판단하였다(Podsakoff & Organ, 1986).

3. 모형의 적합도 분석

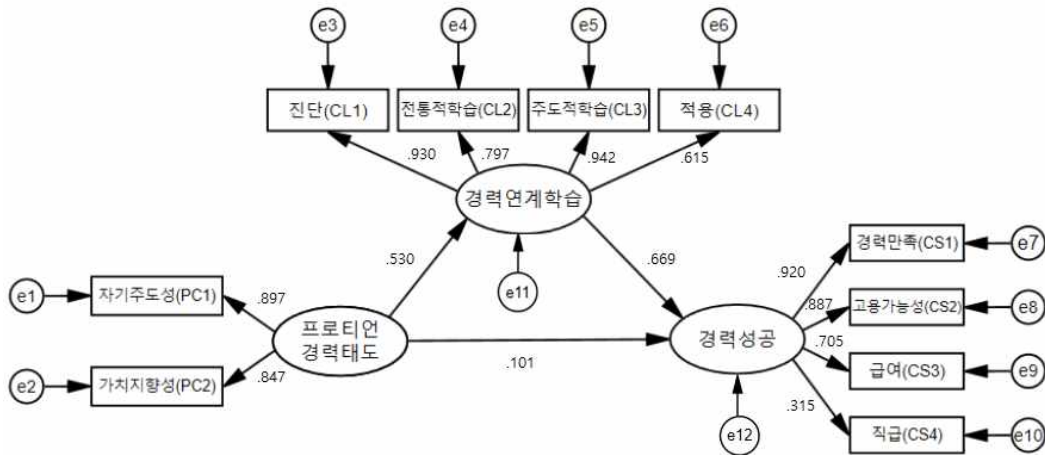
연구 문제에 대한 결과를 도출하기 위해 구조방정식 모형 분석을 실시하였다. 모형적합도를 판단하기 위하여 χ^2 , NFI, CFI, TLI, RMSEA 등의 적합도 지수를 활용하였다. $\chi^2=70.883(df=55, p=.000)$ 으로 유의미하게 나타났지만, χ^2 는 표본크기에 민감하고 모형의 간명성을 고려하지 않는 지표로서, 특히 사례수가 200이상일 경우에는 쉽게 기각되는 경향이 있다(Gerbing & Anderson, 1993). 따라서 이 연구에서는 χ^2 외에 NFI, CFI, TLI, 그리고 RMSEA 지수를 함께 고려하여 모형의 적합도를 판단하였다. <표 8>에 나타난 적합도 지수를 살펴보면, NFI는 .901, CFI는 .927, TLI는 .915, 그리고 RMSEA는 .075로 산출되었다. 일반적으로 NFI, CFI, TLI의 경우 .90 이상이면 모형의 적합도가 좋은 것으로 판단되며, RMSEA는 .08 이하일 때 적합한 것으로 인정하고 있다. 이에 이 연구에서 분석하고자 하는 연구모형은 수집한 설문자료의 구조를 적절하게 반영하고 있다고 판단할 수 있다.

<표 8> 연구모형의 적합도 지수

적합도 지수	χ^2	df	NFI	CFI	TLI	RMSEA
값	70.883	55	.901	.927	.915	.075

4. 연구변수 간 관계 분석

연구변수들 간의 관계 분석을 위해 구조방정식 모형상의 각 경로계수들의 유의성을 검정하였다. 측정항목과 잠재요인간의 경로계수와 관련된 연구결과는 [그림 2]에 제시되어 있다.



[그림 2] 구조방정식 모형 분석 결과

각 경로계수를 살펴본 결과, 프로티언 경력태도, 경력연계학습, 경력성공의 모든 경로는 유의미한 것으로 나타났다. 모형의 적합도 추정을 위하여 모든 변수들이 다변량 정규분포를 따른다는 가정하에 요인의 적재치 계산법인 최대우도법(maximum likelihood method)을 활용하였다. 모델에서 잠재변수는 총 3개였고, 관찰변수는 10개였다.

분석결과를 구체적으로 살펴보면, 프로티언 경력태도가 경력연계학습에 미치는 영향은 유의수준 .001에서 경로계수 .530으로 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 파악되었다. 또한 경력연계학습은 경력성공에 역시 유의수준 .001에서 경로계수 .669로 통계적으로 유의미한 영향을 미치고 있는 것으로 파악되었다. 그러나 프로티언 경력태도는 경력성공에 직접적인 영향을 미치지 못하는 못하였고 경력연계학습을 통해서 간접적으로만 경력성공에 영향을 미치고 있다는 사실을 확인할 수 있었다. 자세한 결과는 <표 9>에 제시하였다.

<표 9> 경로계수 유의도 검정 결과

잠재변수		잠재변수	비표준화 경로계수	SE	표준화 경로계수	C.R.	p
경력연계학습	←	프로티언 경력태도	.685	.087	.530	3.733***	.000
경력성공	←	경력연계학습	.297	.061	.669	2.995***	.000
경력성공	←	프로티언 경력태도	.083	.101	.101	1.199	.105
관찰변수		잠재변수	비표준화 경로계수	SE	표준화 경로계수	C.R.	p
PC1	←	프로티언 경력태도	1.000		.897		
PC2	←	프로티언 경력태도	.974	.113	.847	6.865***	.000
CL1	←	경력연계학습	1.000		.930		
CL2	←	경력연계학습	.898	.079	.797	14.333***	.000
CL3	←	경력연계학습	1.038	.079	.942	16.189***	.000
CL4	←	경력연계학습	.716	.098	.615	10.319***	.000
CS1	←	경력성공	1.000		.920		
CS2	←	경력성공	.932	.606	.887	10.509***	.000
CS3	←	경력성공	.822	.707	.705	6.832**	.025
CS4	←	경력성공	.373	.360	.315	5.572**	.043

p<.05, *p<.001

프로티언 경력태도가 경력성공에 미치는 영향관계에서 경력연계학습의 매개효과를 검증하기 위하여 bootstrapping을 실시한 결과, 95% 신뢰구간에서 경력연계학습의 매개효과가 통계적으로 유의미한 것($\beta=.218, p<.001$)으로 확인되었다. 확인된 영향관계를 직·간접 효과로 구분하여 분석한 결과는 다음의 <표 10>에 제시하였다. 프로티언 경력태도가 경력성공에 미치는 직접효과가 통계적으로 유의미하지 않다는 점을 감안할 때, 경력성공에 미치는 경력연계학습의 직접효과가 프로티언 경력태도의 간접효과에 비해 약 3배 정도 강하다는 사실을 알 수 있다.

<표 10> 변수간의 영향관계 분석 결과

잠재변수		잠재변수	직접효과		간접효과		총효과	
			비표준화	표준화	비표준화	표준화	비표준화	표준화
경력연계 학습	←	프로티언 경력태도	.685***	.530***			.203***	.530***
경력성공	←	경력연계 학습	.297***	.669***			.197***	.669***
경력성공	←	프로티언 경력태도	.083a	.101a	.135***	.218***	.087***	.319***

a 통계적으로 유의미하지 않은 경로계수를 나타냄

p<.05, *p<.001

5. 성별의 조절 효과 분석

<가설 4>와 관련하여 성별의 조절효과를 분석하기 위해 측정모형의 동일성(measurement invariance)을 검증한 후 구조모형의 동일성(structural invariance)을 검증하였다. 먼저, 측정 모형의 동일성은 그룹간의 동일성을 가정하지 않은 비제한모형(nonrestricted model: $\chi^2/df=1.887(p<.001)$, RMSEA=.077, CFI=.890, TLI=.818)과 그룹 간의 동일성을 가정한 제약모형(full-metric invariance model: $\chi^2/df=1.860(p<.001)$, RMSEA=.076, CFI=.872, TLI=.883)을 비교하여 확인하였다. 그 결과는 <표 11>에 나타나 있으며, 두 모형은 차이가 없는 것으로 나타나 성별 그룹 간 측정모형이 동일하다고 할 수 있다($\Delta\chi^2(1)=.124$, $p>.05$).

두 변수 간의 관계에서 특정 변수가 조절하는 것으로 결론내리기 위해서는 (1) 조절효과의 방향성이 가설과 일치하여야 하고, (2) 비제한모형과 제약모형과의 χ^2 적합도 비교에서 비제한모형이 우수한 것으로 나타나야 한다. 이 연구에서는 경력연계학습→경력성공의 경로에서 성별의 조절효과를 검증한 결과, (1) 조절효과의 방향성은 가설과 일치하였으나, (2) 비제한모형보다 제약모형이 우수한 것으로 나타났다. 이는 성별의 차이를 가정한 모형과 그렇지 않은 모형이 효과적인 면에서 차이가 없음을 나타낸다. 따라서 '성별의 차이는 경력연계학습과 경력성공의 관계를 조절할 것이다.'라는 네 번째 가설은 지지되지 않았다.

<표 11> 측정모형 동일성 검증

그룹	모형	χ^2	df	RMSEA	CFI	TLI	$\Delta\chi^2$	완전 측정 동일성
성별	비제한	120.780	64	.077	.890	.878	.124 $p>.05$ (insignificant)	채택
	제한(동일)	120.904	65	.076	.892	.883		

V. 결론 및 제언

1. 결론

이 연구는 프로티언 경력태도, 경력연계학습, 그리고 경력성공 간의 관계를 중심으로 구조방정식 모형을 설정하고 이를 검증하였다. 이에 경력 5년 이상의 국내 기업 직장인 289명의 자료를 분석하여 결과를 도출하였으며, 구체적인 내용은 다음과 같다.

첫째, 프로티언 경력태도는 경력연계학습에 직접적인 정(+의 영향을 나타내었다. 이러한

결과는 프로티언 경력태도와 경력연계학습간의 관계를 분석한 다수의 국내외 선행연구 결과들과 일치한다(강인주, 2016; 김병숙 등, 2015; 이동하, 탁진국, 2008; Merriam, 2007; Briscoe & Hall, 2006 등). 경력개발에 책임감과 동기가 높은 프로티언 경력태도는 자신이 주도적으로 경력을 관리하고 경력수준을 향상시키기 위해 경력연계학습에 적극적으로 참여하게 되기 때문이다(Hall, 2002).

둘째, 프로티언 경력태도는 경력성공에 직접적인 영향을 미치지 못했다. 이는 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공간의 관계를 주로 분석한 기존 연구와는 달리, 주관적 및 객관적 경력성공의 통합적 차원에서 접근한 것을 그 원인으로 추측해볼 수 있다. 프로티언 경력태도의 가치지향적이고 자기주도적인 성향이 외부의 평가보다는 내부, 즉 자기인식 및 주관적 가치에 의해 성공의 기준을 규정하여 온 것이기 때문이다(박혜영, 박용호, 2015; Nabi, 1999). 하지만 국외연구뿐만 아니라 최근에는 국내 선행연구들에서도 경력성공이 객관적 및 주관적 두 차원으로 구성된다는 것에는 합의가 이루어졌으며, 선행변인과 경력성공간의 관계를 온전히 이해하기 위해서는 두 측면이 통합되어 고려될 필요가 있다(최명빈 등, 2019). 단, 최근 여러 연구와 조사결과에서 확인할 수 있듯, 소위 '위라벨'을 중시하는 현대인들의 일-생활에 대한 인식의 변화에 따라 다양한 분야 및 형태의 근로자들을 대상으로 임금이나 직급, 승진횟수 등 기존의 객관적 경력성공의 지표 역시 다양화될 필요가 있을 것이다.

셋째, 경력연계학습은 프로티언 경력태도와 경력성공간의 관계에서 매개역할을 하는 것으로 나타났다. 직접효과와 간접효과와 영향력을 비교해 보았을 때에는 경력성공에 미치는 경력연계학습의 직접적인 영향이 프로티언 경력태도가 미치는 간접적인 영향에 비해 약 3배가량 큰 것으로 확인되었다. 이는 프로티언 경력태도 수준이 높을수록 경력연계학습의 자기주도적이고 지속적인 학습 활동 수준이 높아지고, 이는 경력성공에 긍정적인 영향을 미치게 된다는 기존의 선행연구 결과와 일치하며, 장기적이고 지속적인 경력연계학습을 통해 다양한 상황에서 적용 가능한 역량과 경력의 수준을 향상시키며 객관적 경력성공을 이끌어 낼 수 있다는 주장을 뒷받침해준다(최명빈 등, 2019; Enache Sallan, & Fernandez, 2011; Kuznia et al., 2010; Hall, 2002).

넷째, 경력연계학습과 경력성공 간의 관계에서 성별의 조절효과는 나타나지 않았다. 이는 메타분석을 통해 성별에 따른 학습형태와 HRM(보수, 승진, 지위, 경력만족 등 포함)이 통계적으로 유의미하지 않음을 검증한 신덕상(2008)의 연구결과를 지지해준다. 이 연구에서는 오히려 성별에 따른 교육형태의 지원이 여성근로자들의 교육만족도 및 성과를 낮게 하는 요인이며, 인구통계적 변인은 경력성공에 큰 영향을 주지 못하는 것으로 나타났다.

2. 시사점 및 제언

이상의 결론을 통해 도출한 이론적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 이 연구는 개인의 경력결과(경력성공)와 관련된 경력개발 행동(경력연계학습) 및 경력개발 태도(프로티언 경력태도) 사이의 구조적인 관계를 실증적인 자료를 바탕으로 탐색하였다는 점에서 의의가 있다고 할 수 있다. 기존의 연구들에서 논의된 변수들의 관계를 종합하여 구조모형을 설정하고, 실증자료를 분석하여 타당한 모델임을 확인함으로써 이를 통해 학문적 논의가 가능하다는 사실을 제시해주었다는 점에 그 의의가 있다고 하겠다. 국내 사회상황을 반영한 새로운 경력개념으로 논의되는 이러한 주제들에 대해 다각적인 관점에서 논의할 수 있는 토대를 마련해 줄 수 있다. 둘째, 경력연계학습에 영향을 미치는 요소로서 실무적 방법만을 고려하는 데서 벗어나 성인학습 분야에서 중요시되는 지속적인 학습의 기재로 경력연계학습을 활용함으로써 학습과 경력개발 연구를 접목하였다는 점에 의의가 있다. 즉, 이 연구에서는 경력연계학습이 경력성공에 긍정적인 영향을 미칠 것이라고 논의한 것을 실증적으로 검증하였다는 점이 중요한 의미를 갖는다. 셋째, 이 연구에서는 경력연계학습을 통해 프로티언 경력태도 수준이 개인의 경력성공에 영향을 미친다는 점을 확인하였고 이점은 이후의 연구들이 참고하여 논의할 가능성이 있다고 할 수 있다. 즉, 개인의 프로티언 경력태도가 직접적으로 경력성공에 영향을 미치기 보다는 경력연계학습을 통해 간접적인 영향을 나타내고 있었는데, 이는 프로티언 경력태도가 다수의 연구에서 성과변수로 인식되는 경력성공에 직접적으로 유의미한 영향을 미치기보다는 일차적으로 개인 및 조직에서의 경력개발 행동으로 연결되고, 이를 통해 궁극적으로 경력성공으로 이어진다는 연구 결과의 '개인-학습-경력성공'으로의 연결고리를 실증적으로 발견하였다는 점에서 이 연구의 이론적 의의가 있다고 하겠다. 또한 주로 개념상으로 논의되던 경력학습과 경력성공의 관계(Hall & Chandler, 2005; Hall, 2004, 2002)를 국내 실정에 맞추어 실증적으로 확인하였다는 점도 중요한 의의를 갖는다.

또한 이 연구는 조직현장에서 조직원 개인이 자기주도적인 경력개발행동을 촉진하기 위해 조직은 어떤 역할을 수행해야 하는지와 관련하여 실천적 상으로 의미 있는 시사점을 제공해 준다. 첫째, 개인의 주관적인 경력성공은 조직에서의 직무몰입, 조직의 성과향상 등에 정(+)적인 영향을 미친다는 다수의 선행연구결과(Enache et al., 2011; Ng et al., 2005; Judge, Higgins, Thoresen, & Barrick, 1999)를 기반으로, 조직은 구성원 개인들의 경력성공을 위해 형식적(formal)이고 일방적인 교육 형태로 개입하기 보다는 자기주도적인 경력개발 행동을 간접적으로 촉진시키는 제도 및 실질적 전략 활용성을 논의해 볼 수 있다. 끊임없는 환경변화 속에서 개인의 경력개발이 갖는 한계를 극복하기 위해서는 개인은 물론 조직차원에서의 전략적인 접근(개별 학습 성향 진단, 맞춤형 교육훈련 지원 시스템, 학습결과의 현장 적용 지원, IDP

등)이 필요하며, 이 연구의 결과는 그러한 전략적인 접근을 위한 의미 있는 시사점을 제공해주었다고 할 수 있다. 둘째, 경력연계학습과 경력성공간의 관계에서 성별 조절효과를 분석한 결과, 미미한 차이로 그 효과가 검증되지 않아 일부 선행연구 결과와 상반된 결과를 보였다. 이는 세 가지 측면으로 해석해 볼 수 있다. 기존의 선행연구는 여성의 경우에 경력계획, 자기 주도성 등 개인 스스로의 심리 및 행동 변인과 경력만족간의 영향관계가 남성에 비해 현저히 낮았다는 점, 2000년대 초반 혹은 이전 남성중심의 조직문화가 다수인 국내 기업인들을 대상으로 연구를 진행하였기 때문에 상대적으로 남성에게 더 적합한 경력개발기회가 제공되어 성별 조절효과가 유의미하게 나타날 수밖에 없었다는 점, 경력성공에 대한 비교적 초기의 연구들에서 주로 성별 조절효과가 강하게 나타났다는 점 등에서 경력개발행동과 경력성공 간의 경로 및 태도에 차이를 보일 수밖에 없었을 것으로 판단된다. 또한 최근 국내 공기업을 필두로 사기업 또한 남성중심의 조직문화가 차츰 사그라들고 있다는 것, 그리고 시간의 흐름에 따라 여성의 노동시장 진출이 확대되면서 업무 및 직급 상에 기존의 '젠더(gender) 고정관념'이 점차 줄어들고 있다는 점에서 성별에 따른 조절효과가 나타나지 않았을 것으로 추측해볼 수 있다. 또한 최근 여러 기존 연구결과에서 확인할 수 있듯, 경력에 대한 인식이 남녀구분의 경계가 사라지고 있으며, 따라서 인구통계학적 영향보다는 업무숙련도, 역량 개발수준 등 직무수준 및 형태에 따른 조직 지원이 유의미한 효과를 가질 수 있을 것으로 판단된다(민현정, 심미경, 2018; 신덕상, 2008). 이는 조직차원에서 구성원들의 경력개발 행동이 조직의 성과에도 영향을 미칠 수 있다는 다수의 연구결과와도 연계되어 향후 연구 및 HRD 실무현장의 지속적인 관심이 필요한 부분이라고 할 수 있다(Enache et al., 2011).

이 연구는 국내의 경력 5년 이상의 직장인 289명이라는 포괄적이지만 소수를 연구대상으로 삼았다는 점에서 그 연구결과를 일반화시키기에 분명한 한계를 지니고 있다. 향후 연구에서는 경력연계학습과 관련하여 다양한 변인과 연계하여 양적연구와 질적연구를 혼합한 방식(mixed method)으로 연구를 진행한다면 보다 심층적이고 실질적인 연구결과를 도출하여 현업에 적용할 수 있을 것이다. 또한 경력성공을 객관적, 주관적 요소를 통합하여 측정, 평가하였다는 점에서는 연구의 의의가 있다고 할 수 있겠으나, 연구결과 객관적 변수 중의 직급은 경력성공변수와 관련성이 떨어진다는 점 등 보다 최근 트렌드를 반영한 세분화된 연구변수들에 대한 분석과 논의가 이루어지지 못했다는 점에서도 한계를 지니고 있다고 하겠다. 국내 직무 환경과 맥락에서 경력과 관련된 연구의 시대별 흐름과 핵심 이슈를 정확히 파악해 연구 변수로 활용할 수 있어야 하며, 직무 및 직종, 기업 유형에 따라 경력성공의 구성요소를 구명하되, 특히 주관적 경력성공에 대한 탐색적 요인 구명 및 질적 연구가 수반되어야 할 것이다. 여러 한계점에도 불구하고 불확실한 현대 경력환경 속에서 개인과 조직이 상생하기 위한 대응 전략 차원에서 경력연계학습의 역할 및 중요성을 규명하였다는 점에서 큰 의의를 가진다고 볼 수 있

다. 향후 연구에서는 이러한 한계점들을 극복하여 폭넓은 연구대상, 다양한 변수 및 심층적인 연구방법에 대한 고려가 필요할 것으로 판단된다.

참고문헌

- 장인주. (2016). 대기업 사무직 근로자의 고용가능성과 경력학습 및 경력동기의 관계. 농업교육과 인적자원개발, 48(1), 1-25.
- 강혜련, 조미영. (2007). 남녀관리자의 경력성공 모형 비교. 인사·조직연구, 15(2), 1-38.
- 고윤승. (2016). 성인학습자의 프로티언 경력과 무경계 경력이 주관적 경력성공에 미치는 영향. 한국과학예술포럼, 26, 13-28.
- 김보경, 정철영. (2013). 기업근로자의 경력성공 요인 및 성별조절효과에 관한 국내·외 연구 메타 분석. 농업교육과 인적자원개발, 45(2), 123-148.
- 김병숙, 이희수, 송영선. (2015). 서울시 여성인력개발기관 종사자의 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공의 관계에서 경력연계학습의 매개효과. 직업교육연구, 34(4), 25-50.
- 김선자, 최성우. (2015). 초등 교사의 평생학습 참여 경험, 프로티언 경력 태도 및 주관적 경력 성공 간의 관계. 평생교육·HRD 연구, 11(1), 71-94.
- 김성국. 이용주, 박경희. (1998). 여성관리자의 경력선택과 문제점: 경력계획 접근법을 중심으로. 한국인사조직학회, 6(2), 161-194.
- 김시진, 김정원. (2010). 프로티언 경력태도, 무경계 경력태도 및 주관적 경력성공의 관계분석. 대한경영학회지, 23(4), 1899-1915.
- 김이준, 김봉환. (2017). 프로티언 커리어에 관한 국내 연구 동향. 인문사회21, 8(6), 143-158.
- 나기현. (2015). 경력계획과 경력성공의 관계에 미치는 경력몰입의 매개역할. 전문경영인연구, 18(1), 47-67.
- 민현정, 심미경. (2018). 일-가정 양립을 넘어 워라벨(Work and Balance)로. 광진리더스, 87, 2-19.
- 박순명, 정철영. (2014). 국내 학술지의 경력 연구 동향. 농업교육과 인적자원개발, 46(2), 149-181.
- 박윤희, 정홍진, 오미래. (2018). 프로티언 경력에 관한 통합적 문헌고찰: 국내·외 양적연구를 중심으로. HRD연구, 20(3), 1-35.
- 박혜영, 박용호. (2015). 프로티언 경력태도, 주관적 경력성공, 조직몰입의 구조적 관계: TMX의 매개효과를 중심으로. HRD연구, 17(4), 19-45.
- 배을규, 이민영, 장민영, 김정원. (2014). 중소기업 구성원의 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공의 관계에서 자기주도학습 능력의 매개효과. HRD연구, 16(1), 1-25.
- 신덕상. (2008). 성차에 근거한 여성인적자원개발에 관한 비판적 검토: KJ법과 메타분석을 중심으로. 여성연구, 75(2), 61-91.

- 심미영. (2012). 프로티언 경력지향성과 경력성공: 경력개발의 역할, 박사학위논문, 고려대학교.
- 오은혜, 탁진국. (2012). 경력계획이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 긍정심리자본의 매개효과와 미래시간전망과 코칭리더십의 조절효과. *한국심리학회지 산업 및 조직*, 25(4), 727-749.
- 이동하, 탁진국. (2008). 주도성과 핵심자기평가가 경력성공에 미치는 영향에 관한 연구. *한국심리학회지 산업 및 조직*, 21(1), 83-103.
- 이병화, 김주섭. (2006). 평생학습과 노동시장 연구. 서울: 한국노동연구원.
- 이정희, 윤명희, 윤소정. (2007). 성인학습자의 성별, 연령에 따른 자기주도학습과 학습접근방식 차이. *Andragogy Today*, 10(4), 125-149.
- 전혜숙. (2009). 경제활동 성인학습자의 평생학습참여 요인 분석, *Andragogy Today*, 12(1), 57-77.
- 조영복, 박선화, 고경희. (2007). 조직구성원의 Personal Initiative가 경력성공에 미치는 영향. *인적자원관리연구*, 14(1), 193-217.
- 지성호. (2015). 지속경력학습의 선행 및 결과변수와 매개효과. *한국콘텐츠학회논문지*, 12(8), 564-578.
- 최명빈, 조대연, 이운수. (2019). 기업 근로자의 경력성공에 관한 메타 연구. *기업교육과 인재연구*, 21(1), 1-22.

- Abele, A. E., Spurk, D., & Volmer, J. (2011). The construct of career success: Measurement issues and an empirical example. *Journal for Labour Market Research*, 43(3), 195-206.
- Arnold, J. (1997). *Managing careers in the 21st century*. New York: McGraw-Hill.
- Arthur, M. B, Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M. (2005). Career Success in a Boundaryless Career World. *Journal of organizational behavior*, 26(2), 177-202.
- Boudreau, J. W., Boswell, W. R., & Judge, T. A., (2001). Effects of personality on executive career success in the United States and Europe. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 53-81.
- Briscoe, J. P., Hall, D. T. (2006). Special section on boundaryless and protean careers. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 1-3.
- _____, & DeMuth, R. F. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 30-47.
- Briscoe, J. P., Henagan, S. C., Burton, J. P., & Murphy, W. M. (2012). Coping with an insecure employment environment: The differing roles of protean and boundaryless career orientations. *Journal of Vocational Behavior*, 80 (3), 308-316.
- Carbery, R., & Garavan. T. N., (2007). Conceptualizing the participation of managers in career-focused learning and development: A framework. *Human Resource Development Review*, 6(4), 394-418.
- De Vos, A., & Soens, N. (2008). Protean attitude and career success: The mediating role of self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 449-456.
- Dries, N., Van Acker, F., & Verbruggen, M. (2012). How 'boundaryless' are the careers of high potentials, key experts and average performers? *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 271-279.

- Eby, L. T., Butts, M., & Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 24(6), 689-708.
- Enache, M., Sallan, J. M., Simo, P., & Fernandez, V. (2011). Career attitudes and subjective career success: tackling gender differences. *Gender in Management*, 26(3), 234-250.
- European Commission. (2001). Making a European area of lifelong learning a reality. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Gould, S. (1979). Characteristics of career planners in upwardly mobile occupations. *Academy of Management Journal*, 22(3), 539-550.
- Guglielmino, L. M., & Guglielmino, P. J. (2008). Productivity in the workplace: The role of self-directed learning and the implications for human resource management. *International Journal of Human Resource Development and Management*, 8(4), 293-305.
- 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.
- Grimland, S., Vigoda-Gadot, E., & Baruch, Y. (2012). Career attitudes and success of managers: The impact of chance event, protean, and traditional careers. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(6), 1074-1094.
- Hall, D. T. (1996). *The career is dead, long live the career: A relational approach to careers*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- _____. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1-13.
- _____, & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 155-176.
- _____, & Mirvis, P. H. (1995). Career as lifelong learning. In A. Howard(ed.), *The changing nature of work*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Harrington, B., & Hall, D. T. (2007). *Career management & work-life integration: Using self-assessment to navigate contemporary careers*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Herrmann, A., Hirschi, A., & Baruch, Y. (2015). The protean career orientation as predictor of career outcomes: Evaluation of incremental validity and mediation effects. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 205-214.
- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 113-126.
- Jarvis, P. (2006). Beyond the learning society: globalisation and the moral imperative for reflective social change. *International journal of lifelong education*, 25(3), 201-211.
- Johnson, C. D. (2001). *In search of traditional and contemporary career success*. GA: 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.
- Judge, T. A., Klinger, R. L., & Simon, L. S. (2010). Time is on my side: Time, general mental ability, human capital, and extrinsic career success. *Journal of Applied Psychology*, 95(1), 92-107.
- Kuijpers, M. A. C. T., Schyns, B., & Scheerens, J. (2006). Career Competencies for Career Success, *The Career Development Quarterly*, 55(2), 168-178.
- Kuznia, K. D., Kerns, S. J., & Gilley, A. (2010). The correlates and influences of career-related continuous learning: Implications for management professionals. *Performance improvement quarterly*, 22(4), 7-31.
- London, M., & Smither, J. W. (1999). Career related continuous learning: Defining the construct and mapping the process. *Research in personnel and Human Resources Management*, 17, 90.
- Marsick, V. J., & Watkins, K. E. (2003). Demonstrating the value of an organization's learning culture: The dimensions of the learning organization questionnaire. *Advances in Developing Human Resources*, 5(2), 132-151.
- McCune, S. L., Guglielmino, L. M., & Garcia G. Jr. (1990). Adult self-direction in learning: a meta-analytic study of research using the self-directed learning readiness scale. Oklahoma Research Center.
- McDonald, K. S., & Hite, L. M. (2005). Reviving the relevance of career development in human resource development. *Human Resource Development Review*, 4(4), 418-439.
- Melamed, T. (1995). Barriers to women's career success: human capital, career choices, structural determinants, or simply sex discrimination. *Applied Psychology*, 44(4), 295.
- Nabi, G. R. (1999). An investigation into the differential profile of predictors of objective and subjective career success. *Career Development International*, 4, 212-224.
- Ng, T. W., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel psychology*, 58(2), 367-408.
- Porter, C., Woo, S. E., & Tak, J. (2016). Developing and validating short form protean and boundaryless career attitudes scale. *Journal of Career Assessment*, 24(1), 162-181.
- Rowold, J., & Kauffeld, S. (2009). Effects of career-related continuous learning on competencies. *Personnel Review*, 38(1), 90-101.
- 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.
- Super, D. E. (1980). A life-span and life-space approach to career development. *Journal of Vocational behavior*, 26, 182-296.
- 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.

- 최초접수일: 2019년 4월 30일
- 논문심사일:
 - 1차 외부심사일: 2019년 8월 18일~19일
 - 2차 편집위심사일: 2019년 8월 23일
- 게재확정일: 2019년 9월 17일

Abstract

The structural relationship among Protean Career Attitude, Career-Related Continuous Learning, and Career Success

Kang Jiyeon, Song Young-soo
Hanyang University

The purpose of this study was to examine the structural relationship among protean career attitudes, career-related continuous learning, and career success. Furthermore, the moderating effect of gender in this relationship was examined. The research data were collected from 289 employees who have more than 5 years of experience. The study results show the structural relationship is appropriate for the collected data.

The data was analyzed for structural equation and findings of the study were as follows: First, the protean career attitude has a significant effect on career-related continuous learning. Second, the protean career attitude has not effect directly on career success. Third, the effect of the protean career attitude on career success was mediated by career-related continuous learning. These results show that protean career attitude lead to career success can be achieved when appropriate career-linked learning is promoted not only by individuals but also by in the organization. Forth, Unlike the results of many prior studies, the moderating effect of gender were not statistically significant. Finally, based upon the findings of this study, theoretical and practical implications were discussed, and limitations and suggestions for next researches were presented.

※ Key words : Protean Career Attitude, Career-Related Continuous Learning, Career Success