

주도성과 경력만족의 관계에서 경력학습의 매개효과 및 상사지원인식의 조절효과

Mediating Effect of Career Learning and Moderating Effect
of Perceived Supervisor Support in the links between
Proactive Personality and Career Satisfaction

양 창 영* · 강 영 순**

(Chang-Young Yang · Young-Soon Kang)

목 차

1. 서론
2. 이론적 배경 및 가설 설정
3. 연구설계
4. 실증분석
5. 결론

I. 서론

글로벌 경영환경에서 기업은 시장에서 치열한 경쟁에 노출되어 있으며, 생존을 위한 기업의 전략적 선택은 기존의 고용관행과 인적자원관리에 커다란 변화를 요구하고 있다(양동민·하성욱·심덕섭, 2015). 인적자원관리 측면에서 두드러진 변화는 전통적으로 강조되던 고용보장 정책의 변화로 인한 심리적 계약 위반을 들 수 있다. 기존의 강력한 심리적 계약의 약화는 조직구성원에게 고용안정성을 위협하고 있고, 이에 대한 대응방법은 고용안정성 확보를 위해 조직에서 개인의 경쟁력 강화시키는 것과 조직 간 이동 시 고용가능성을 증진 방안이 있다. 그리고 이러한 개인의 경쟁력 강화와 고용가능성 증대요인으로 경

* 제주대학교 대학원 경영학과 박사과정

** 제주대학교 경상대학 경영학과 교수(교신저자)

력이 관련되어 있다.

경력은 임금수준과 고용가능성을 좌우하는 요인으로 인식되고 있으며(Gattiker & Larwood, 1988), 외부노동시장에서 이동가능성을 결정하는 요인으로 설명되고 있다(지성호·강영순, 2014b). 즉, 개인의 경력관리는 외부노동시장에서 인적자원의 가치에 영향을 미치는 주요 활동으로 변화되고 있다. 더불어, 전통적 경력관리는 조직에 의해 제공되는 교육·개발 프로그램 참여를 통한 공식적 경력관리 활동에 초점을 맞추었으나, 최근 경력관리는 인적자원에 의해 주도되는 경력관리가 주목받고 있다. 이와 함께, 경력관리의 주요 목적도 조직에서 개인의 승진 및 보상과 같은 외재적 보상요인에서 경력에 대한 만족과 같은 내재적 보상 요인에 대한 관심이 증가하고 있다(Judge, et al., 1995; 지성호·강영순, 2014b).

또한 개인의 경쟁력으로서 경력과 관련하여 경력학습에 대한 관심이 증가하고 있다. 경력학습은 개인의 경력을 개선하기 위한 개발 행동으로(London & Smither, 1999), 기존 연구에서 경력을 개선하기 위한 개인의 노력과 관련하여 지속경력학습, 경력중점학습에 대한 연구자들의 관심이 증가하고 있다(지성호·강영순, 2014b; 지성호, 2015). 경력학습은 개인의 경쟁력을 강화하는 과정으로 접근할 수 있으며, 나아가 기존의 경력관리 연구에서 설명하지 못하고 있는 경력개선을 위한 개인의 노력을 강조한다는 점에서 의미가 있다. 그러나 경력학습에 관한 기존연구에서 경력학습은 지속경력학습, 경력중점학습, 자기주도 학습으로 구분되고 있으나, 본 연구에서는 통합적 관점에서 경력학습 개념을 제안하며, 이에 대한 실증적 연구를 수행하고자 한다.

따라서 본 연구에서는 개인특성이 경력만족에 미치는 영향력 관계에 대한 메커니즘을 규명하고자 하며, 더불어 인적자원의 경쟁력 강화를 위한 방법으로 경력학습을 설정하여 개인특성이 경력학습에 미치는 영향력에 있어 상사지원인식의 조절효과를 규명하고자 한다.

Ⅱ. 이론적 배경 및 가설 설정

2.1 주도성과 경력학습

주도성(proactive personality)은 자신의 환경을 자발적으로 변화시키려는 개인의 성향을 뜻한다(Bateman & Crant, 1993). 주도성은 개인이 조직에서 자신을 둘러싼 환경을

인식함에 있어 수동적으로 인식하기보다 능동적으로 인식하는 개인특성이다(지성호·강영순, 2014b). 조직에서 개인의 주도성은 능동적 직무수행, 직무에 대한 자발적 행동, 문제에 대한 극복과 관련된다(Frese, et, al., 1996). 주도성이 높은 조직구성원은 자신에게 요구되는 기대수준 이상의 직무를 수행하여 조직에 기여하는 것으로 주장하고 있다(Podsakoff et, al., 2000). 또한 지성호·강영순(2015)에 의하면, 개인성향(individual disposition)은 일관성, 지속성, 개인차이의 특징이 있고 이는 개인행동의 유지와 관련되는 것으로 설명한다. 즉, 주도성은 조직에서 구성원이 자신의 직무와 관련한 높은 수준의 성취를 일관되게 유지 가능하게 한다는 점에서 의미가 있다.

주도성에 대한 연구는 주도성이 직무수행에 미치는 영향력과 경력관련 변인에 미치는 영향력 연구로 구분할 수 있다. Bakker, Tims, & Derks(2012)는 직무요구와 자원의 측면으로 접근하여 직무수행에 대한 주도성의 중요성을 규명하였다. 지성호·강영순(2015)는 주도성과 직무수행의 관계 연구를 통해 주도성이 역할 내 행동 및 역할 외 행동에 영향을 미치는 주요 개인특성이 되는 것을 규명하고 있다. 또한 주도성은 경력성공을 예측하는 주요 변인으로 확인되고 있다(Parker & Collins, 2010; Greguras & Diefendorff, 2010; 지성호·강영순 2014b). 이러한 연구들은 주도성이 직무수행과 인적자원개발 측면에서 주요한 변인임을 보여주고 있다.

한편, 경력학습(career learning)은 개인의 경력을 개선하기 위한 개발 행동이다(London & Smither, 1999). 지성호·강영순(2014b)에 따르면, 경력학습은 경력중점학습(career-focused learning), 지속경력학습(career-related continuous learning), 자기주도학습(self-directed learning)을 포함하는 포괄적인 개념이다. 경력중점학습은 외부환경 변화에 유연하게 대응할 수 있는 있도록 구성원의 역량을 강화하는 공식적 학습활동이다(Carbery & Garavan, 2007). 지속경력학습은 직무의 변화와 관련된 학습활동을 일컫는다(London & Smither, 1999). 자기주도학습은 자발적으로 직무수행에 필요한 역량을 향상시키는 과정이다(Teodorescu, 2006). 즉 경력학습은 개인에 의해 자발적으로 자신의 역량을 향상시키는 학습과 조직에 의해 지원되는 공식적 학습, 직무변화와 관련된 개인의 역량을 개선하는 학습활동을 뜻한다. London & Smither(1999)에 의하면, 조직구성원의 경력을 개선하기 위한 학습과정이 요구되는 것은 업무속성의 지속적 변화와 수행기준의 복잡성 증가 때문이다(지성호·강영순, 2012). 이로 인해, 개인은 경력학습을 통해 변화된 업무 환경에서 유연하게 대응할 수 있도록 역량을 향상시킬 필요성이 있다.

그러나 기존연구에서 개인의 경력과 관련하여 지속경력학습, 경력중점학습, 자기주도학습으로 개인의 경력개선 과정에 대한 연구가 수행되고 있다. 그러나 선행연구자들의 이러한 노력에도 불구하고, 경력을 향상시키기 위한 학습과정에 대한 포괄적 접근에서의 연구

는 상대적으로 부족한 실정이다. 따라서 본 연구에서는 개인특성이 경력학습에 미치는 영향력에 있어 이를 조절하는 변인에 대한 규명과 개인특성과 경력만족 변인의 관계에서 경력학습의 메커니즘을 규명하고자 한다.

2.2 경력학습의 매개효과

경력만족(career satisfaction)은 일생동안 개인에 의해 축적된 직무관련 경험에 대한 긍정적 인식이다(Judge et al., 1995). 경력은 일생동안 축적되는 것으로 개인이 경험하는 모든 조직에서의 총체적 경험을 뜻한다(Hall, 1976). 경력만족은 고용가능성, 삶의 만족과 함께 개인에 의해 평가되는 주관적 경력성공을 설명하는 개념으로 설명되고 있다(장은주·박경규, 2004; 김시진·김정원, 2010). 지성호·강영순(2014a)에 의하면, 기존 조직에서 구성원은 조직과 암묵적으로 심리적 계약이 형성되어 있었다. 그러나 경영환경의 변화로 인해 조직과 구성원 사이에 형성된 암묵적 계약이 유지되는데 어려움이 있으며, 그로 인해 조직에서 개인의 이동가능성이 증가되고 있다. 이러한 상황에서, 개인은 고용가능성을 증대시켜줄 수 있는 요인으로 개인 경력의 중요성을 강조하고 있으며, 경력에 대한 긍정적 인식은 개인의 심리적 만족의 원인으로 작용하게 된다(직옥결·고부연·강영순, 2014). 그로 인해, 최근 경력연구에서는 객관적 경력성공보다 주관적 경력성공이 많은 관심을 받고 있으며, 이러한 측면에서 본 연구는 경력만족을 경력에 대한 결과변인으로 설정하고 있다. 경력만족에 관한 기존연구는 두 가지로 구분할 수 있다. 주관적 경력성공의 하위개념으로 접근과 경력만족을 단일개념으로 접근한 연구들이다(장은주·박경규, 2004; 김시진·김정원, 2010). 본 연구에서는 경력만족을 단일개념으로 접근하여 경력에 대한 긍정적 인식에 영향을 미치는 메커니즘을 규명하고자 한다.

주도성과 경력만족의 관계에서 경력학습의 매개효과를 논의하면 다음과 같다. 주도성이 높은 개인은 자신의 경력과 관련한 환경 변화 및 인식을 잘하며, 환경에 적합하게 대응할 수 있도록 자신의 경력계획을 수립하게 된다(Frese et al., 1997). 또한 주도성이 높은 개인은 자기 조절적 측면에서 현재 상황에서의 문제에 대한 인식과 문제를 해결하기 위한 방안을 모색하게 되며, 직무와 관련된 정보교류 과정을 통해 자신이 부족한 부분을 개선하기 위한 노력을 수행하게 된다(지성호·강영순, 2014b; 지성호·강영순, 2015). 그로 인해, 주도성이 높은 구성원은 개인의 경력에 대한 만족이 증가하게 된다(정문영·이규만, 2011). 더불어, 주도성이 높은 개인은 조직에서 자신의 직무와 관련한 문제점에 관한 인식과 자신이 수립한 경력계획을 실천하기 위한 행동을 하게 되며, 그러한 과정으로 학습을 통해 직무에 대한 역량 향상 및 환경에 대한 적응가능성을 높이기 위한 활동을

하게 된다. 이와 관련하여, 지성호·강영순(2012)은 특정 성취상황에서 학습을 선호하는 개인성향이 학습을 촉진하는 것을 확인하여, 개인성향이 학습활동에 있어 주요 원인이 되는 것을 규명하고 있다. 나아가, 지성호·강영순(2014b)은 주도성이 경력학습에 포함되는 지속경력학습을 촉진하는 원인이 되는 것을 규명하여, 주도성이 경력학습에 선행할 수 있음을 입증하고 있다. 또한 경력학습은 환경에 대한 인식변화 및 직무와 관련한 개인의 능력을 향상시키는 과정으로 작용하게 된다. 그로 인해, 개인은 직무와 관련한 자신의 능력 향상이 노동시장에서 개인의 가치 향상 및 고용가능성에 영향을 미칠 수 있음을 지각하게 되어 자신의 경력에 대한 긍정적 인식을 하게 된다. 선행연구에서도 경력학습을 구성하는 지속경력학습이 주도성과 조직경력성장의 관계를 부분 매개하는 것으로 확인되고 있으며(지성호·강영순, 2014b), 지속경력학습은 개인-직무적합성과 주관적 경력 성공의 관계를 매개하는 것으로 확인되었다(지성호, 2015). 이러한 논의를 토대로 아래의 가설을 제안한다.

가설 1. 경력학습은 주도성과 경력만족의 관계를 매개할 것이다.

2.3 상사지원인식의 조절효과

조직에서 개인의 지원인식은 조직지원인식, 상사지원인식, 동료지원인식으로 구분할 수 있다. 조직지원인식은 조직에 대한 개인의 기여에 대한 가치 인식과 개인에 대한 공정한 대우에 관한 인식을 뜻한다(Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986). 상사 지원인식은 상사로부터의 사회적 지원으로 상사의 도움행동을 일컫는다. 동료지원인식은 자신과 동일한 지위에 있는 구성원의 도움행동을 뜻한다. 이 가운데 경력관리 측면에서 상사지원인식이 많은 연구자들의 관심을 받고 있다.

상사지원인식(perceived supervisor support)은 상사가 구성원의 업무 수행과 관련하여 얼마나 많은 관심을 가지고 도움을 제공하는가에 대한 지각이다(Greenhaus, Parasuraman & Wormley, 1990). 경력개발에 있어 조직 및 상사의 지원은 개인의 경력 관리에 주요 영향력 요인으로 설명되고 있다(권정숙, 2010). 조직에서 개인의 경력관리는 조직에 의한 공식적 교육·훈련 개발 프로그램에 의해 경력을 향상시킬 수 있으며 이 경우 개인은 조직의 공식적 절차에 따른 경력관리활동이기 때문에 환경의 영향으로부터 자유로울 수 있다. 하지만 공식적 교육·훈련 개발 프로그램이 아닌 개인의 자발적인 노력에 의해 경력을 개선하는 활동의 경우, 상사의 지원은 경력관리 활동에 있어 주요 환경요인이다.

경력관리 측면에서 상사지원은 다양하게 이루어진다. 우선 경력관리를 위한 상사의 지

원은 코칭 및 멘토링과 같은 직접적인 교육과 피드백이 있다. 상사의 코칭 및 멘토링은 직무와 관련하여 구성원의 역량을 향상시킬 수 있는 지원행동으로 볼 수 있다. 또한 상사 지원은 사회적 지원 행동으로 직무와 관련 개인 능력을 향상시킬 수 있는 교육프로그램에 참여 기회제공과 같은 역할이 있다. 마지막으로 상사는 개인의 경력을 향상시킬 수 있는 직무를 부여하고 수행하도록 하는 지원행동을 수행할 수 있다. 이러한 상사지원인식은 상사와 조직구성원의 목표를 동일하게 인식하도록 하며, 구성원의 조직에 대한 적합성을 증진시키는 원인으로 작용한다(권정숙, 2010). 본 연구에서 상사지원인식은 구성원의 경력 개선을 위한 지원행동에 대한 지각으로 코칭 및 멘토링과 같은 직접적 교육과 교육참여 기회제공을 포함한다.

상사지원인식의 조절효과를 설명하면 다음과 같다. 주도성이 높은 개인은 조직에서 직무 및 환경과 관련하여 요구되는 능력 및 자원에 대한 자신의 부족한 부분을 인식할 때, 자기조절 측면에서 부족한 부분을 보완하기 위한 노력을 이행하게 된다(지성호·강영순, 2015). 즉, 자기조절 활동의 측면에서 자신의 약점을 보완하기 위한 노력을 하게 되며, 이 과정에서 다양한 환경 및 상황요인의 지원의 필요성을 인식하게 된다. 이 가운데, 자신의 능력을 향상시키기 위한 교육프로그램 참여와 같은 활동에 있어, 상사는 교육의 참여가능성을 좌우하는 의사결정자 역할을 하게 된다. 이러한 상황에서 상사의 교육 참여에 대한 동의는 조직구성원으로 하여금 상사의 도움을 인식하는 계기로 작용하게 된다. 또한 상사의 코칭 및 멘토링과 같은 정보제공 행동은 구성원의 역량 향상의 기회뿐만 아니라 직무와 관련하여 요구되는 필요성을 인식하는 도움 행동으로 인식된다. 그로 인해, 상사지원인식을 높게 하는 구성원일수록 주도적으로 경력을 개선하기 위한 학습활동을 촉진하게 된다. 이러한 논의를 토대로 아래의 가설을 제안한다.

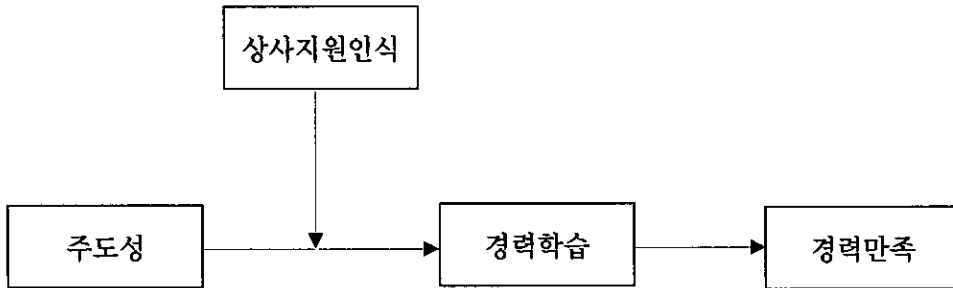
가설 2: 상사지원인식은 주도성과 경력만족의 관계를 조절할 것이다. 구체적으로, 상사 지원인식을 높게 지각할수록 주도성이 경력만족에 미치는 영향력이 더 커질 것이다.

Ⅲ. 연구 방법

3.1 연구 모형

본 연구의 목적은 두 가지로 구분할 수 있으며, 이를 반영한 연구모형은 아래 그림 1과

같다. 우선, 주도성과 경력만족의 관계에서 경력학습의 매개효과를 규명이다. 다음으로 주도성과 경력학습의 관계에서 상사지원인식의 조절효과를 검증하는 것이다.



<그림 1> 연구모형

3.2 변수의 조작적 정의 및 측정

주도성은 자발적으로 환경을 변화시키려는 개인특성이다(Bateman & Crant, 1993). 측정도구는 Frese et, al(1997)에 의해 개발된 문항을 본 연구목적에 맞게 일부 수정하여 6개 문항을 측정에 활용하였다. 측정문항의 예는 “나는 적극적으로 참여할 기회가 주어질 때마다, 그 기회를 받아들인다” 등이다. 경력학습은 경력을 개선하기 위한 개인 활동을 뜻한다(London & Smither, 1999). 측정문항은 London & Smither(1999)에 의해 개발된 문항을 활용하였으며 3개 문항을 측정에 활용하였다. 문항의 예는 “나는 업무에 필요한 새로운 지식이나 기술을 배우기 위해 회사에서 제공하는 교육 프로그램 또는 강좌에 참가했다” 등이다. 상사지원인식은 조직구성원의 경력개선을 위한 상사의 도움정도를 의미한다. 측정문항은 Greenhaus, Parasuraman & Wormley(1990)에 의해 개발된 문항을 본 연구목적에 맞게 일부 수정하여 5문항을 측정에 활용하였다. 문항의 예는 ‘나의 상사는 내가 새로운 기술을 개발하고 강화할 수 있는 업무 기회를 제공한다’ 등이다. 경력만족은 개인의 축적된 경험에 대한 긍정적 반응을 뜻한다(Seibert & Kraimer, 2001). 측정문항은 Greenhaus, Parasuraman & Wormley(1990)에 의해 개발된 6문항을 활용하였다. 문항의 예는 “경력 목표달성과 관련하여 볼 때 지금까지의 직장경력에 만족한다” 등이다. 모든 척도는 리커트 5점 척도를 활용하였다.

3.3 자료 수집과 조사 설계

자료수집은 연구특성을 고려하여 교육·훈련 프로그램이 있는 대규모 금융기관 및 자동차 산업 종사자를 연구대상으로 선정하였다. 이는 본 연구의 주요변수인 경력학습이 공식적 학습과 비공식적 학습을 모두 반영하고 있기 때문이다. 표본의 수는 본 연구의 분석 프로그램의 특성을 고려하여 측정변수의 10배 이상으로 설정하였다. 본 연구에서는 SPSS 18.0 프로그램을 활용하여 분석을 수행하며, SPSS 프로그램의 경우, 표본수가 측정변수의 10배 이상일 때 적합한 것으로 설명되고 있다. 더불어, 본 연구의 측정문항은 20개로 구성되어 있어, 이러한 특징을 고려하여 표본수를 250명으로 설정하였다. 자료수집 과정은 직접수집에 어려움이 있어, 연구보조원을 활용하여 자료를 수집하였으며, 총 240부가 회수되었다. 이 가운데 불성실하게 응답한 5부를 제외하고 총 235부를 분석에 활용하였다.

연구대상의 인구 통계적 특성은 다음과 같다. 연구대상의 성별은 남성 193명(82.1%), 여 42명(17.9%)이다. 연령대는 20대 15명(6.4%), 30대 80명(34.0%), 40대 이상 140명(59.6%)이었다. 종업원 수는 500명 이상-1,000명 미만 114명(48.5%), 1000명 이상 121명(51.5%)로 확인되었다.

IV. 실증분석

4.1 타당성 및 신뢰성 검증

측정에 활용된 척도의 신뢰성과 타당성을 검증하였다. 신뢰성 분석은 다중문항으로 구성된 측정도구의 내적일관성을 규명하는 Cronbach's α 값을 활용하였다. 내적일관성은 0.7을 기준으로 설정하였으며, 상사지원인식이 0.954로 가장 높았으며 경력학습은 0.855로 가장 낮았으나 모든 변수들이 신뢰성 기준을 충족하였다.

타당성 검증은 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis) 방법을 활용하였으며, 주성분 분석(principle component analysis)과 직교회전방식(varimax rotation)을 활용하였다. 변수의 타당성 기준은 초기 고유치(initial eigenvalue) 1 이상을 기준으로 하였으며, 모든 변수들의 초기 고유치가 1 이상으로 확인되었다. 측정변수의 타당성은 공통성(communality) 0.4이상, 요인부하량(factor loading) 0.5이상을 기준으로 활용하였다. 분

석결과, 경력만족, 상사지원인식, 주도성, 경력학습 순으로 구분되었으며, 모든 관찰변수들이 기준을 충족시켰다. 또한 전체누적분산은 77.021%로 확인되었다.

<표 1> 측정도구 타당성 및 신뢰성

	공통성	1	2	3	4	Cron' a
주도성1	.735	.092	.204	.800	.211	.898
주도성2	.746	.079	.214	.815	.175	
주도성3	.603	.153	.151	.725	.177	
주도성4	.621	.223	.164	.707	.209	
주도성5	.700	.142	.130	.805	.123	
주도성6	.636	.272	.191	.655	.312	
경력학습1	.806	.073	.241	.310	.804	.855
경력학습2	.799	.148	.145	.318	.809	
경력학습3	.722	.199	.246	.341	.711	
상사지원1	.827	.274	.833	.222	.093	.954
상사지원2	.817	.271	.826	.200	.146	
상사지원3	.891	.266	.853	.239	.189	
상사지원4	.837	.249	.823	.225	.216	
상사지원5	.856	.275	.848	.175	.175	
경력만족1	.800	.834	.140	.292	.011	.946
경력만족2	.790	.835	.217	.204	.057	
경력만족3	.844	.870	.230	.177	.044	
경력만족4	.822	.846	.269	.099	.155	
경력만족5	.800	.848	.225	.092	.148	
경력만족6	.752	.777	.298	.095	.227	
Eigenvalue.		4.793	4.162	4.134	2.315	
Variance		23.965	20.809	20.671	11.576	
Δ Variance		23.965	44.774	65.445	77.021	

4.2 상관관계

변수들 간 관계의 정도 및 방향성을 확인하기 위해 상관관계 분석을 수행하였다. 분석 결과 독립변수인 주도성은 모든 변수들과 정(+)의 상관관계가 있었으며, 경력학습, 상사지원인식, 경력만족 변수들 모두 정(+)의 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

<표 2> 상관관계

	평균	SD	1	2	3
1. 주도성	3.443	.611	1		
2. 경력학습	3.288	.830	.634***	1	
3. 상사지원인식	3.198	.800	.512***	.506***	1
4. 경력만족	3.224	.781	.437***	.384***	.572***

*<0.05, **<0.01, ***<0.001

4.3 가설 검증

연구가설 검증 과정은 2단계에 걸쳐 이루어졌다. 첫째, 주도성과 경력만족의 관계에서 경력학습의 매개효과는 Baron and Kenny(1986)의 3단계 매개효과 검증과정에 통해 이루어졌다. 검증과정은 첫째, 독립변수의 매개변수에 대한 영향력이 유의해야 한다. 둘째, 독립변수의 결과변수에 대한 영향력이 유의해야 한다. 셋째, 독립변수와 매개변수를 동시에 투입한 모형에서 매개변수의 결과변수에 대한 영향력이 유의하고, 이 단계에서 독립변수 → 결과변수에 대한 영향력이 유의하면 부분매개, 유의하지 않으면 완전매개로 구분한다. 또한 세 번째 단계에서 독립변수의 결과변수에 대한 회귀계수가 둘째 단계의 독립변수의 결과변수에 대한 회귀계수 보다 작아야 하며, 간접효과가 유의해야 한다.

분석결과, 1단계 주도성($S\cdot\beta=.568$, $p<.001$)의 경력학습에 대한 영향력은 유의하고, 2단계 주도성($S\cdot\beta=.484$, $p<.001$)의 경력만족에 대한 영향력도 유의한 것으로 확인되었다. 독립변수와 매개변수가 동시에 투입된 모형에서 매개변수인 경력학습($S\cdot\beta=.219$, $p<.01$)의 경력만족에 대한 영향력이 유의한 것으로 나타났다. 또한 2단계에서 주도성의 경력만족에 대한 회귀계수($S\cdot\beta=.484$)가 3단계 주도성과 경력만족의 회귀계수($S\cdot\beta=.359$, $p<.001$)보다 큰 것으로 확인되었다. 간접효과 유의성은 Sobel Z 검증을 수행하였으며, Z값이

2.810(S.E=.057)으로 유의한 것으로 나타났다. 따라서 주도성과 경력만족의 관계에서 경력학습의 매개효과에 관한 가설 1은 채택되었다.

<표 3> 경력학습의 매개효과

변수		결과변수 (S · β)		
		경력학습(1단계)	경력만족(2단계)	경력만족(3단계)
통제변수	연령	.029	.109	.103
	성별	.017	-.066	-.070
	종업원 수	-.174**	.114	.152*
주효과	주도성	.568***	.484***	.359***
	경력학습			.219**
R ²		.427	.229	.256
F-value		42.844***	17.060***	15.793***
경로	독립→매개		매개→결과	Z-value
		β (S.E)	β (S.E)	
주도성→경력학습→경력만족		.771(.073)	.207(.071)	2.810**

*<0.05, **<0.01, ***<0.001. S·β(표준화 회귀계수) β(비표준화 회귀계수), S.E(표준오차)

둘째, 주도성과 경력학습의 관계에서 상사지원인식의 조절효과 검증이다. 조절효과 규명은 Baron & Kenny가 제안한 3단계 조절효과 검증 과정을 통해 이루어졌으며, 다중공선성의 가능성을 해결하기 위해 평균중심화(mean centering)를 수행하였다. 또한 검증과정은 1단계 인구 통제변수와 결과변수의 영향력 관계, 2단계 독립변수 및 조절변수의 결과변수에 대한 주효과, 3단계 상호작용항의 결과변수에 대한 영향력을 위계적 회귀분석 방법을 수행하였다(지성호·강영순, 2014). 또한 조절효과 유의성은 상호작용항 유의성, 중분 R2의 유의성, 조절효과 유형에 대한 가설 일치 여부를 통해 이루어졌다.

분석결과, 주도성(S·β=.456, p<.001)과 상사지원인식(S·β=.236, p<.001)이 경력학습에 대한 주효과는 모두 유의한 정(+)의 영향력이 있는 것으로 확인되었다. 그러나 주도성×상사지원인식의 상호작용항이 추가된 3단계에서 상호작용항(S·β=-.057, p>.05)은 경력학습에 유의한 영향력이 없는 것으로 확인되었다. 따라서 주도성과 경력학습의 관계에서 상사지원인식이 조절효과는 유의하지 않아 가설 2는 기각되었다.

<표 4> 상사지원인식의 조절효과

변수		경력학습		
		1단계	2단계	3단계
통제변수	연령	.070	.060	.066
	성별	.038	.040	.043
	종업원 수	-.398***	-.151**	-.148**
주효과	주도성		.456***	.453***
	상사지원인식		.236***	.228***
상호작용항	주도성×상사지원			-.057
R ²		.153	.466	.469
ΔR ²			.313	.003
ΔF-value		13.909***	67.207***	1.314

* < 0.05, ** < 0.01, *** < 0.001

V. 결론

본 연구는 주도성과 경력만족의 관계에서 경력학습의 매개효과와 주도성과 경력학습의 관계에서 상사지원인식을 규명하고자 수행되었다. 연구결과를 정리하면, 첫째, 주도성과 경력만족의 관계에서 경력학습이 양자관계를 부분매개하는 것으로 확인되었다. 이러한 결과는 주도성이 경력만족에 미치는 영향력 메커니즘이 개인성향에 의해서도 영향을 받으며, 주도성이 경력학습을 통해 경력만족에 영향을 미치는 것을 뜻한다. 이러한 연구결과, 주도성이 지속경력학습을 통해 조직경력성장에 이르는 영향력 메커니즘과 개인-직무적합성이 지속경력학습을 통해 주관적 경력성공에 영향을 미친다는 기존연구 결과를 지지하는 것이다(지성호·강영순, 2014b; 지성호, 2015). 즉, 조직에서 개인의 경력에 대한 긍정적 인식을 촉진하는데 있어 개인성향이 주요 원인으로 작용하며, 또한 경력을 개선하기 위한 학습을 통해 경력만족이 향상될 수 있음을 뜻한다. 이러한 연구결과는 경력학습 연구범위 확대에 기여하며, 경력관리에 있어 개인특성의 중요성을 입증하고 있다. 또한 실무적으로는 조직에서 구성원의 경력만족을 향상시키기 위해 학습 환경 형성 및 지원의 필요성을 제안하고 있다. 둘째, 주도성과 경력학습의 관계에서 상사지원인식의 조절효과가 규명되었다. 기존연구에서 상사지원인식은 개인의 경력만족을 설명하는 주요

변인으로 확인되고 있다. 그러나 본 연구에서는 상사지원에 대한 정도 지각에 따른 경력 학습의 차이를 검증하였으나, 주도성과 경력학습의 관계에서 상사지원인식의 조절효과는 유의하지 않은 것으로 확인되었다. 이러한 결과는 주도성과 상사지원인식이 경력학습을 촉진하는 원인변수로만 작용하는 것을 의미한다. 이러한 이론적 및 실무적 시사점을 제시하고 있으나 다음과 같은 한계가 있다. 첫째, 자기보고식 조사방법으로 자료가 수집되었다. 연구모형에 포함된 모든 변수들은 자기보고식 조사방법으로 자료가 수집되었기 때문에 동일방법편의 가능성으로부터 자유로울 수 없다. 둘째, 연구대상 선정에 한계가 있다. 본 연구에서는 자동차 산업 종사자를 대상으로 자료를 수집하였으며, 본 연구결과를 모든 대상으로 확대하는데 한계가 있다. 또한 본 연구의 대상은 500명 이상을 고용하고 있는 기업을 대상으로 자료를 수집하여, 중소기업 종사자와 같은 연구대상 차이에 따른 부분을 설명하지 못하고 있다.

참고문헌

- 권정숙(2010), “조직지원인식과 상사지원인식이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 개인-조직 적합성을 중심으로”, *조직과 인사관리연구*, 34(4), 87-109.
- 김시진·김정원 (2010). “프로틴 경력태도, 무경계 경력태도 및 주관적 경력성공의 관계분석”, 23(4), 1899-1915.
- 배을규·김대영(2008), “자기주도학습 능력, 경력정체 및 경력만족의 관계: 건설사업관리업체의 사례”, *대한경영학회지*, 25(9), 3709-3729.
- 양동민·하성욱·심덕섭(2015), “차별적 보상 지각이 심리적 계약위반과 이직의도에 미치는 영향”, *인적자원관리연구*, 22(4), 101-119.
- 장은주·박경규(2004), “주관적 경력성공의 결정요인에 관한 연구”, *인사·조직연구*, 12(2), 77-104.
- 정문영·이규만(2011), 멘토링 기능이 경력성공에 미치는 영향, *대한경영학회지*, 24(3), 1675-1692.
- 지성호(2015), “지속경력학습의 선행 및 결과변인과 매개효과”, *한국컨텐츠학회논문지*, 15(8), 564-578.
- 지성호·강영순(2012), “목표지향성과 혁신행동이 관계에서 지속학습활동의 매개효과”, *Journal of Korean Data Analysis Society*, 14(5), 2745-2759.
- 지성호·강영순(2014a), “셀프리더십과 주관적 경력성공의 관계에서 감정활용능력의 조절효과: 한국인과 중국인을 대상으로”, *상업교육연구*, 28(6), 159-185.
- 지성호·강영순(2014b), “주도성 및 상사코칭과 조직경력성장의 관계에서 지속경력학습의 매개효과”, *조직과 인사관리연구*, 38(3), 151-180.
- 지성호·강영순(2015), “개인 성향과 직무수행의 관계에서 피드백 추구행동의 매개효과”, *대한경영학회지*, 28(12), 3069-3093.
- 직옥결·강영순·고부언(2014), “한·중기업 종사자의 사회지능과 경력만족의 관계에서 건설적 사고의 매개효과”, *무역연구*, 11(1), 473-491.
- 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, 1173-1182.

- Bateman, T. S., & Crant, J. M.(1993), The proactive component of organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103-118.
- Carbery, R. & Garavan, T. N. (2007), "Conceptualizing the participation of managers in career-focused learning and development: A framework", *Human Resource Development Review*, 6, 394-418.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D.(1986), Perceived organizational support, *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Frese, M., Fay, D., Hilburger, T., Leng, K., & Tag, A. (1997), "The concept of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two German samples", *Journal of Organizational and Occupational Psychology*, 70, 139-161.
- Gattiker, U., & Larwood, L.(1988), Predictors for managers' career mobility, success, and satisfaction, *Human Relations*, 41, 569-591.
- Greenhaus, H. J., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990), "Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes", *Academy of Management Journal*, 33, 64-86.
- Greguras, G. J., & Diefendorff, J. M.(2010), Why does proactive personality predict employee life satisfaction and work behaviors? A field investigation of the mediating role of the self-concordance model, *Personnel Psychology*, 63, 539-560.
- Hall, D. H. (1976), "Careers in organizations", California: Goodyear, Pacific Palisades, 1976.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D.(1995), "An empirical investigation of the predictors of executive career success", *Personnel Psychology*, 48, 485-519.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005), "Consequences of individuals' fit at work: a meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit", *Personnel Psychology*, 58, 281-342.
- London, M. & Smither, J. (1999), "Career related continuous learning: Defining the construct and mapping the process", *Research in Personnel and Human*

- Resources Management, 17, 81-121.
- London, M. & Stumpf, A. S. (1982), "Managing Careers", Addison-Wesley.
- Parker, S. K., & Collins, C. G.(2010), Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors, *Journal of Management*, 36(3), 633-662.
- Seibert, S., & Kraimer, M. L.(2001), The Five-factor model of personality and career success, *Journal of Vocational Behavior*, 58, 1-21.
- Sobel, M. E. (1982), Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. In S. Leinhardt (Ed.), *Sociological Methodology* (pp. 290-312), Washington DC: American Sociological Association.
- Teodorescu, T.(2006), Competence versus competency: What is the difference?, *Performance Improvement*, 45, 27-30.