

지속경력학습의 선행 및 결과변인과 매개효과

Antecedents and Outcome Variable and Mediating Effects of Continuous-Related Career Learning

지성호
제주대학교

Sung-Ho Ji(jicpa@daum.net)

요약

본 연구는 지속경력학습 선행변인(개인-직무적합성, 인적자본투자)과 결과변인(주관적 경력성공)에 대한 인과관계 규명과 개인-직무적합성, 인적자본투자와 주관적 경력성공의 관계에서 지속경력학습 매개효과를 규명한다. 연구목적 달성을 위한 자료는 울산지역 자동차 및 제주지역 공기업 종사자 241명으로부터 수집되었으며, 동일방법편의 대안으로 측정환경 분리방법으로 자료를 수집하였다. 분석결과, 첫째, 개인-직무적합성과 인적자본투자가 지속경력학습에 긍정적인 영향을 미치고, 둘째, 지속경력학습인 주관적 경력성공을 촉진하는 주요원인으로 확인되었으며, 셋째, 지속경력학습은 개인-직무적합성 및 인적자본투자와 주관적 경력성공의 관계를 각각 부분매개 하는 것으로 규명되었다. 본 연구의 시사점으로는 직무 및 조직차원 변인을 활용하여 지속경력학습의 선행변인을 실증적으로 규명하여 지속경력학습의 연구범위 확대에 기여하고 있으며, 주관적 경력성공 연구에 대한 연구자들의 관심을 촉발하는 계기를 제공하고 있다. 또한 지속경력학습의 매개효과 규명을 통해 개인의 경력개선 과정 메커니즘을 실증적으로 규명하고 있다.

■ 중심어 : | 개인-직무적합성 | 인적자본투자 | 지속경력학습 | 주관적 경력성공 |

Abstract

The present study is aimed to investigate antecedents(person-job fit, human capital investment) and outcome variable(subjective career success) of continuous-related career learning, and to demonstrate mediating effects of continuous-related career learning. The data which was applied to analysis was collected from 241 office workers who have worked for automobile company in Ulsan and public companies in Jeju and applied temporal separation of measurement as an alternative for common method bias. The results are as follows. First, person-job fit, human capital investment affected to career-related continuous learning positively. Second, the impacts of career-related continuous learning to subjective career success was positively significant. Third, the mediating effects by career-related continuous learning demonstrated statistically significant in the links between antecedents-outcome variables as partial mediation. Implications of this study contribute to expand research area of continuous-related career learning with regard to job and organizational variables, and to facilitate of research interests on subjective career success. In addition, the mechanism of career advance was empirically proved by continuous-related career learning.

■ keyword : | Person-Job Fit | Human Capital Investment | Career-Related Continuous Learning | Subjective Career Success |

* 이 논문은 2014년 정부(교육부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(NRF-2014S1A5B5A07042101).

접수일자 : 2015년 04월 07일

심사완료일 : 2015년 05월 30일

수정일자 : 2015년 05월 30일

교신저자 : 지성호, e-mail : jicpa@daum.net

I. 서론

현대사회에서 조직구성원은 직장해고, 기술변화, 작업본질 변화 등에 노출되어 있으며[14], 이러한 변화는 직·간접적으로 개인에게 영향을 미치고 있다. 그 가운데 직장해고의 경우, 조직과 구성원 간에 암묵적으로 형성되어 있던 정년보장과 같은 심리적 계약이 더 이상 유효하지 않은 것을 의미하며[9], 이는 현대 조직구성원의 고용불안정성을 촉진시키는 원인이 되고 있다. 또한 노동시장에서는 경력을 인적자원 선발에 주요 기준으로 평가하고 있어, 이러한 변화는 개인의 경력에 대한 관심을 증가시키는 원인이 되고 있다.

경력(experience)은 일생동안 직무와 관련하여 개인의 축적된 경험으로 임금수준 및 고용가능성에 영향을 미치는 주요 요인으로 평가되고 있다[32][36]. 경력의 역할을 살펴보면, 초기 경력연구에서 경력은 심리적 계약에 기반하며 조직에서의 수직적 이동 수단으로 인식되었다. 또한 조직은 구성원의 역량 향상을 위해 공식적 개발 프로그램을 통해 구성원을 지원하였다. 그러나 현대적 경력은 개인의 노력 및 경력에 대한 개인의 평가에 주목하고 있으며, 경력의 주제로 개인의 역할을 강조하고 있다[18][37]. 하지만 경력과 관련하여 기존연구에서 나타나는 한계는 경력에 있어 개인의 역할을 강조하고 있으나, 경력과 관련된 개인의 경력개선 행동에 대한 설명이 부족하다는 점이다.

이와 관련하여, 최근 경력 연구에서는 경력과 관련된 개인의 역할을 강조하는 변인으로 지속경력학습(career-related continuous learning)에 대한 관심이 증가하고 있다[9][16][59][60]. 지속경력학습은 직무에 대한 개인의 자발적인 노력을 강조하는 개인차원에서의 학습행동으로 경력 개선에 있어 개인의 노력을 강조하고 있다[9]. 이는 기술변화 및 작업본질 변화에 노출된 조직에서, 개인이 직면하는 직무 및 직무수행을 위해 요구되는 기술변화에 대응하는 개인의 노력과 관련된다. 그러나 지속경력학습의 이러한 중요성에도 불구하고, 지속경력학습 연구는 초기수준에 머물러 있다. 기존 연구를 살펴보면, 연구들은 주로 지속경력학습에 영향을 미치는 원인변인에 대한 규명[59][60]과 지속경력학

습의 결과변인에 대한 연구[16]가 수행되고 있으며, 최근 국내 선행연구에서는 지속경력학습의 선행변인으로 개인특성과 상사차원 변수와의 관계 및 지속경력학습의 결과변인으로 조직경력성장 변인과의 연구가 수행되고 있다[9]. 그러나 이러한 선행연구에도 불구하고, 지속경력학습을 촉진하는 직무 및 조직차원 원인과 결과변인에 대한 연구는 여전히 부족한 실정이다.

한편, 최근 경력연구에서는 경력이 제공하는 긍정적 역할과 관련하여 주관적 경력성공에 대한 연구자들의 관심이 증가하고 있다[43][61]. 이는 조직에서 개인의 이동가능성 증대로 인해 경력이 제공하는 승진 및 보상과 같은 요인에 주목하기 보다는 개인이 축적한 경력이 제공하는 역할을 강조하는 것이다[18][37]. 그러나 기존의 주관적 경력성공 선행연구에서 나타나는 특징은 개인, 직무, 조직차원 변인들이 경력에 대한 긍정적 평가에 미치는 영향력은 규명되고 있으나, 주관적 경력성공을 위한 개인의 경력개선 과정 변인에 대한 연구는 미흡한 수준이다.

따라서 본 연구에서는 지속경력학습 변인을 활용하여 조직 및 직무차원에서 지속경력학습에 영향을 미치는 선행요인으로 개인-직무적합성과 인적자본투자를 설정하여 양자 간의 인과관계를 규명하고, 경력을 개선하기 위한 개인의 행동인 지속경력학습이 미치는 주관적 경력성공 변인과의 관계를 규명하고자 한다. 나아가 개인-직무적합성 및 인적자본투자와 주관적 경력성공의 관계에서 지속경력학습의 매개효과를 규명하고자 한다. 이를 통해 구성원의 역량을 개선하기 위해 요구되는 조직차원에서의 지원의 중요성과 지속경력성장이 개인에게 미치는 영향력을 평가하며, 지속경력학습의 메커니즘을 규명하여, 지속경력학습 연구범위 확대 및 실무적 시사점을 제공하고자 한다.

II. 이론적 배경 및 가설 설정

1. 지속경력학습

지속경력학습(career-related continuous learning)은 경력개선을 목적으로 개인에 의해 수행되는 학습활동

이다[51]. 조직에서 개인은 직무수행을 위해 요구되는 지식과 기술 변화에 지속적으로 노출되어 있어, 개인의 역량 강화를 위한 자발적 노력이 요구되고 있다. 지속경력학습은 이러한 변화에 대응하기 위한 능동적 대응으로 이를 통해 경력개선 및 직무수행에 요구되는 지식향상, 직무에 대한 긍정적 태도 형성에 기여하게 된다[9].

지속경력학습의 설명에 앞서, 학습과 경력을 설명하면, 인적자원개발 측면에서 학습은 행동주의, 인지주의, 사회학습, 인본주의 관점으로 접근할 수 있으며[65], 지속경력학습은 인본주의적 관점에서 학습에 대한 접근으로 지속경력학습의 궁극적 목적은 학습을 통한 자아실현이며, 이를 수행하는데 있어 자기관리의 중요성을 강조하고 있다[9]. 이는 행동주의적 관점에서 학습을 위한 유인과 보상[58], 인지주의 관점에서 학습과 학습결과에 대한 내면화, 사회학습 관점에서 사회적 맥락에서의 학습을 강조하는 세 가지 관점과는 차이가 있다. 한편, Hall[36]에 의하면 경력은 일생동안 개인이 수행하는 일과 관련된 경험을 의미한다. 즉, 지속경력학습은 개인의 자아실현 과정으로, 일과 관련하여 개인차원에서 수행되는 경력을 개선하기 위한 활동으로 설명할 수 있다[9].

경력과 관련된 학습은 크게 경력중점학습, 자기주도학습, 지속경력학습으로 구분할 수 있다[9][23][51]. 이러한 경력학습의 기준은 학습지원의 공식성 및 비공식성, 학습의 목적과 관련된다. 첫째, 경력중점학습(career-focused learning)은 관리자의 역량 향상을 위해 조직에 의해 실행되는 공식적 학습활동이다[23]. 경력중점학습의 주요 목적은 조직의 외부환경 변화에 효과적으로 대응하기 위해 구성원의 역량을 강화시키는 것으로 학습을 추구하는 목적이 조직 목적달성에 초점을 맞춘다[9][23]. 둘째, 자기주도학습(self-directed learning)은 개인의 의해 자구적으로 이루어지는 역량 향상과정을 의미한다[8][69]. 즉, 조직에서 경력개선을 위한 과정은 개인별로 이루어지며, 학습 계획-과정-결과 평가가 개인의 의해 주도적으로 이루어는 것을 의미한다. 셋째, 지속경력학습은 직무 및 수행 기준 변화에 효과적으로 대응하기 위한 개인 학습행동을 일컫는다[51]. 지속경력학습은 조직에 의해 지원되는 공식적 학습과 개인에 의해 자발적으로 수행되는 비공식적 학습

을 모두 포함하는 개념이며, 현재 수행하고 있는 직무에서 요구되는 지식 및 기술뿐만 아니라 향후 변화가 예측되는 직무와도 관련된다[22]. 즉, 지속경력학습은 경력학습의 유형이며, 조직에 의해 이루어지는 공식적 학습과 개인의 의해 자발적으로 수행되는 비공식적 학습을 모두 포괄하는 개념이다. 또한 관리자의 경력개선을 위해 조직에 의해 공식적으로 수행되는 경력중점학습과 개인에 의해 비공식적으로 수행되는 자기주도학습과는 차이가 있다.

지속경력학습에 관한 기존연구를 살펴보면, 지속경력학습을 촉진하는 선행변인으로 직무관여와의 인과관계 연구[60]와 지속경력학습의 결과변인으로 개인역량에 관한 연구가 수행되었다[59]. 또한 국내선행 연구를 살펴보면, 지성호와 강영순[9]은 지속경력학습을 촉진하는 원인변인으로 개인 및 상사차원 변인과 결과변인으로 조직경력성장의 관계를 규명한 연구가 이루어졌다. 그러나 지속경력학습은 원인 및 결과에 관한 실증연구가 부족한 상황이며, 특히 지속경력학습을 촉진하는 선행변인으로 직무차원 및 조직차원 변인에 대한 접근이 요구되나, 이에 대한 선행연구가 미흡한 실정이다. 따라서 본 연구에서는 지속경력학습을 촉진하는 선행변인으로 직무차원의 개인-직무적합성과 조직차원의 인적자본투자 변인을 활용하여 지속경력학습 연구에 유용한 시사점을 제안하고자 한다.

2. 개인직무적합성 및 인적자본투자과 지속경력학습의 관계

개인-직무적합성(person-job fit)은 직무요건이 개인 욕구를 충족시키는 정도로, 직무와 개인 간의 일치, 조화, 상호보완 정도를 의미한다[55]. 개인-직무적합성은 개인-환경적합성의 한 가지 유형이며, 조직에서 개인이 접하게 되는 환경에 따라 개인-조직 적합성(person-organization fit), 개인-집단적합성(person-group fit), 개인-상사 적합성(person-superior fit), 개인-직업적합성(person-occupation fit), 개인-직무적합성 등으로 구분된다[1][46][47]. 이 가운데 개인-직무적합성은 직무수행에 필요한 지식, 기술, 능력, 욕구와 같은 개인특성이 직무요구나 요건에 부합하는 정도를 의미하는 요구

-능력 적합성(demand-ability fit)과 개인특성이 직무수행을 위해 필요한 요건과 충족되는 정도인 욕구-공급 적합성(needs-supply fit)으로 구분된다[31]. 요구-능력 적합성의 관점에서, 개인-직무적합성은 직무가 요구하는 능력에 개인능력이 높게 충족될수록 적합도가 높고, 욕구-공급 적합성의 관점에서는 개인특성과 직무특성의 충족도에 따라 적합도가 달라지며[1][46][47], 본 연구에서는 후자의 관점에서 개인-직무적합성을 접근한다.

기존연구에서 개인-직무적합성은 구성원의 태도 및 수행을 촉진한다는 점에서 그 중요성이 증대되고 있다 [1][4][10][46][47][49]. Kristof-Brown et al.[47]등은 메타연구에서 개인-직무적합성이 긍정적 태도인 직무만족, 조직몰입, 동료만족, 상사만족, 조직정체성을 증가시키는 주요 원인으로 규명하고 있다. Vogel과 Feldman[67]은 개인-직무적합성이 역할 내 행동, 조직 시민행동을 촉진하여 구성원의 생산적 행동을 증진시키는 것으로 확인되고 있다. 최근에 개인-직무적합성 연구는 주관적 경력성공을 초래하는 원인변인으로 연구범위가 확대되고 있다[12][67][68] 그러나 경력과 관련한 기존연구에서 나타나는 한계는 개인-직무적합성이 주관적 경력성공에 미치는 영향에 있어 두 변인을 연결하는 변인에 있어 개인의 역할이 간과되고 있다는 점이다. 즉, 개인-직무적합성이 높기 때문에 경력에 대한 주관적 평가가 증가하기 보다는 이를 증진시키기 위한 개인차원에서의 역할이 필요하다는 점이다. 따라서 본 연구에서는 개인-직무적합성과 경력과 관련한 개인차원 행동변인과의 관계를 규명하고, 주관적 경력성공으로 연결되는 매커니즘을 규명하고자 한다.

개인-직무적합성과 경력학습의 관계는 다음과 같다. 직무적응이론[28]에 따르면, 개인특성과 직무특성의 일치 및 조화가 경력개발에 영향을 미치는 것으로 주장한다. 이는 개인-직무적합성이 높은 개인은 자신이 수행하는 직무에 대한 만족도가 높으며, 자신이 수행하는 직무에 대한 가치감이 향상되고[1], 직무에 대한 긍정적인 태도가 형성되게 된다[47]. 그러나 조직에서 개인 직무 확대 및 지속적인 변화는 직무수행을 위한 지식 및 기술의 획득을 요구하게 되며, 이에 대해 개인은 직무에 대한 긍정적 평가로 인해 호혜적인 측면에서 새로운

지식 및 기술을 획득하기 위한 자기개선 활동을 하게 된다[23][34][60]. 이러한 논의를 토대로 아래의 가설을 제안한다.

가설 1: 개인-직무 적합성은 지속경력학습에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

인적자본투자(human capital investment)는 인적자원관리 실행방안으로 조직구성원의 직무관련 지식, 기술, 능력 향상을 위한 교육·개발 투자를 의미한다 [24][25]. 인적자본투자에 앞서 인적자본을 설명하면, 인적자본(human capital)은 기업의 경제적 부가가치 창출에 기여하는 조직구성원이 보유한 지식, 기술, 능력을 의미한다[64]. 인적자본의 특징은 기업에서 지원하는 인적자원관리 제도에 의해 개인의 역량이 향상될 수 있으며, 기업의 성과에 영향을 미친다는 점이다[45]. 즉, 인적자본투자는 조직이 보유한 주요 인적자원들의 유지에 주요한 인적자원관리 방안이며[63], 외부환경의 변화가 심한 조직의 경우 환경변화에 유연하게 대응할 수 있도록 구성원의 역할을 강화시킬 수 있다는 점에서 의미가 있다.

인적자본투자는 조직의 인적자원관리 방안으로 선발, 교육·개발, 보상에 관한 투자로 구성된 다차원 개념이다[64]. 인적자본투자에서 선발은 직무와 관련하여 지식, 기술, 능력을 보유한 유능한 인력을 채용하는 광의의 선발과정이며, 교육·개발은 기업이 조직구성원에게 요구하는 직무 관련 지식, 기술, 능력을 향상을 위한 투자이고, 보상은 유능한 조직구성원이 계속 근무할 수 있도록 인센티브 부여 등을 외재적 동기 제공이다[48]. 이 가운데 본 연구에서는 교육·개발을 인적자본투자로 접근하며, 교육·개발은 교육·훈련과 훈련·개발을 포함한다.

인적자본투자와 지속경력학습의 관계는 다음과 같다. 인적자본투자는 조직에서 지원하는 공식적 경력개선 방안이다. 즉, 조직이 공식적으로 구성원의 직무수행을 위해 요구되는 지식과 전문성을 향상시키기 위한 제도적 측면에서 지원을 하게 되고, 개인은 이를 통해 현 직무 및 변화되는 직무가 요구하는 역량을 갖출 수 있게 된다. 기존연구에서도 이러한 논의를 뒷받침하고 있다.

Dalton et al.[21]등은 조직의 높은 인적자본투자가 고성과자의 이직의도를 효과적으로 감소시키고, 배성호[7]는 인적자본투자와 종업원 성과의 관계에서 학교교육, 직무훈련, 직무경험, 외국어능력, 자격보유로 형성된 기업의 인적자본투자가 업무성과에 긍정적인 영향을 미치는 것을 확인하였다. 김기태[3]는 기업의 교육훈련 투자가 조직성과와 구성원의 직무만족, 직무능력 향상, 역량 강화에 기여하는 것을 규명하였다. 이러한 논의를 토대로 아래의 가설을 제안한다.

가설 2: 인적자본투자는 지속경력학습에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

3. 지속경력학습과 주관적 경력성공의 관계

주관적 경력성공(subjective career success)은 직무경험을 통해 형성된 경력에 대한 긍정적 평가이며[43][61], 직무에 관한 개인의 경력 및 직무에 대한 만족을 뜻한다[52]. 주관적 경력성공은 조직의 외부환경 변화가 초래하는 조직과 개인 간의 명확한 심리적 계약 지속성의 한계로 인해, 조직에 의해 제공되는 객관적 경력성공보다 더 주목받고 있다[70].

기존연구에서 경력성공은 주관적 및 객관적 경력성공으로 구분되고 있다[32][43]. 주관적 경력성공은 경력에 대한 개인의 만족에 기반하며, 외부환경에서의 적응을 강조한다. 반면에 객관적 경력성공은 임금 및 보상과 같은 외재적 보상에 의한 만족을 강조하며, 조직에서의 적응에 주목한다[70]. 경력의 초기 연구에서는 임금이나 승진과 같은 외재적 보상을 강조하는 객관적 경력성공에 대한 관심이 높았으나, 최근 경력 연구에서는 개인의 이동가능성의 증대로 인해 경력에 대한 만족과 경력이 제공하는 직무만족 등에 주목하고 있다[35][37]. Siebert[27]는 경력성공 유형과 관련하여 객관적 경력성공은 전통적 의미에서 성공에 대한 기준이며, 주관적 경력성공은 개인의 목표와 기대에 대한 상대적 성공으로 설명한다.

주관적 경력성공은 경력만족, 고용가능성, 삶의 만족으로 구성되어 있다[30][39][43][52]. 삶의 만족(life satisfaction)은 개인 삶의 전반적인 만족으로 개인이

느끼는 행복 또는 주관적 삶의 질을 의미한다[30]. 고용가능성(employability)은 경력을 활용한 외부노동시장에서 이동가능성을 의미한다[39]. 경력만족(career satisfaction)은 개인이 자발적으로 선택하는 경력 또는 경력기회를 통해 획득된 주관적 만족을 의미한다[52]. 기존연구에서 주관적 경력성공은 경력만족에 초점을 맞추어 연구가 진행되고 있으며, 본 연구에서도 경력만족에 초점을 맞추어 주관적 경력성공을 설명한다[2][5][12].

지속경력학습과 주관적 경력성공의 관계를 추론하면 다음과 같다. 지속경력학습은 직무와 관련한 개인 역량 향상에 기여하고, 향상된 역량은 직무에 대한 긍정적 인식을 가능하게 한다. 주관적 경력성공은 직무 경험을 통해 형성된 직무 및 경력에 대한 긍정적 평가를 의미하며, 개인의 지속경력학습을 통해 역량 향상 및 직무에 대한 긍정적 인식이 형성되게 되며 경력에 대한 긍정적 평가를 유도하게 된다. 즉 개인이 직무에서 긍정적 인식이 현재 자신의 경력에 대한 긍정적 평가에 이르게 됨을 의미한다. 기존연구에서도 이러한 논의를 뒷받침하고 있다. Kuznia, Kerno와 Gilley[16]은 선행연구에서 경력학습이 주관적 경력성공에 긍정적인 영향이 있는 것을 확인하였으며, 경력학습유형으로 구분되는 자기주도학습이 주관적 경력성공의 구성개념인 경력만족에 긍정적인 영향이 있는 것으로 확인되고 있다[8]. 따라서 이러한 논의를 토대로 아래의 가설을 제안한다.

가설 3: 지속경력학습은 주관적 경력성공에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

4. 지속경력학습의 매개효과

Becker[20]는 인적자본이론에서 구성원의 역량 개선을 위한 조직의 역할을 강조한다. 즉, 조직은 구성원의 역량 향상을 위해 지원하고, 구성원은 직무수행에 요구되는 역량 개발을 통해 조직의 생산성 및 조직목표 달성에 기여한다는 것이다. 이러한 접근에서 조직의 주요 역할은 구성원의 역량향상을 지원하는 것이며, 구성원의 역할은 향상된 역량을 활용하여 조직목표 달성에 기여하는 것이다. 나아가 직무와 관련된 개인 역량향상은 최종적으로 조직에서 개인의 목적 달성을 가능하게 한다.

지속경력학습의 매개효과에 관한 연구는 선행연구가 부족한 관계로 경력학습의 선행연구를 통해 추론하고자 한다. 조직의 제도적 측면 변인과 경력학습의 매개효과 연구를 살펴보면, Park[50]은 조직에서 상사를 활용한 지원제도인 상사코칭과 조직몰입의 관계에서 개인학습이 양자관계를 매개하는 것을 규명하였다. 이는 조직의 제도적 측면에서 지원활동이 개인학습에 영향을 미쳐 조직에 대한 긍정적 인식에 기여하는 것을 의미한다. 또한 Pan, Sun과 Chow[54]는 중국인을 대상으로 한 연구에서 조직의 제도적 측면에서 지원인 상사 멘토링과 주관적 경력성공의 관계에서 개인학습이 양자관계를 매개하는 것을 확인하였다. 즉 조직의 제도적 측면에서 지원활동이 개인학습에 영향을 미치고, 개인 학습행동이 주관적 경력성공과 연결되는 것을 의미한다. 지성호와 강영순[14]은 목표지향성과 혁신행동의 관계에서 지속학습활동의 매개효과를 규명하였다. 지속 학습활동은 개인에 의해 자발적으로 수행되는 학습행동을 의미하며, 개인성향과 수행의 관계에 있어 학습 메커니즘을 규명하였다. 지성호와 강영순[9]은 목표지향성과 조직경력성장의 관계에서 지속경력학습의 매개효과를 검증하였으며, 지속경력학습의 메커니즘이 개인성향, 제도적 측면에서의 상사코칭에 의해 발생되며 지속경력학습을 통해 직무보상 및 조직보상과 같은 조직경력성장에 이어지는 것으로 확인되고 있다. 따라서 이와 같은 논의를 토대로 아래와 같은 가설을 제안한다.

가설 4: 지속경력학습은 개인-직무 적합성과 주관적 경력성공의 관계를 매개할 것이다.

가설 5: 지속경력학습은 인적자본투자와 주관적 경력성공의 관계를 매개할 것이다.

III. 연구 설계

1. 연구 모형

본 연구는 독립변인으로 개인-직무적합성 및 인적자본투자와 결과변인으로 주관적 경력성공의 관계에서

지속경력학습의 매개효과를 검증하고자 한다. 구체적으로, 개인-직무적합성 및 인적자본투자와 지속경력학습의 인과관계, 지속경력학습과 주관적 경력성공의 선행관계, 개인-직무적합성 및 인적자본투자와 주관적 경력성공의 관계에서 지속경력학습의 매개효과 검증이다.

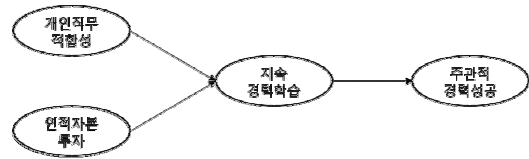


그림 1. 연구모형

2. 자료수집 및 분석방법

자료수집은 설문조사 방법을 활용하였으며, 자기보고식(self-report) 조사방법으로 인한 동일방법편의를 보완하기 위해 설문지를 쌍으로 구성하여 하루의 시차를 두고 설문지를 회수하였다. Podsakoff et al.[56] 등은 측정도구를 구성하는 항목 간에는 인지적 전이효과로 첫 번째 변인에 응답한 내용이 나머지 변인들의 선택에 영향을 미칠 가능성이 큰 맥락효과 발생가능성이 있는 것으로 주장한다. 이에 대한 보완방법으로 연구 설계 단계, 자료수집 단계, 통계처리 단계에서 동일방법편의를 해결 방안을 제안하고 있으며[56], 본 연구에서는 자료수집 과정에서 측정환경을 분리하는 방법을 활용하였다. 측정환경 분리방법은 시간과 공간적 측면이 있으며, 이 가운데 측정시기를 하루로 구분하여 동일인에게 독립변수(개인-직무적합성)와 매개변수(지속경력학습)로 구성된 A형 설문지와 독립변수(인적자본투자)와 결과변수(주관적 경력성공)로 구성된 B형 설문지를 배부하여 하루의 시차를 두고 회수하였다.

연구대상 선정은 연구변수의 특성을 고려하여 직원이 500명 이상이며, 공식적인 교육·훈련 프로그램이 있는 기업 종사자를 대상으로 설정하였다. 이를 고려하여, 자료 수집은 울산지역에 소재하고 있는 자동차 회사와 제주지역 공기업 종사자를 대상으로 선정하였다. 총 300부의 설문지를 배부하여 270부를 수령하였으며, 응답자가 일치하지 않거나 불성실한 응답을 한 20부를 제외하고 총 241부를 분석에 활용하였다. 연구대상의 인

구통계적 특성은 살펴보면, 성별은 남성 195명(80.9%), 여성 46명(19.1%)로 확인되었다. 연령대는 20대 51명(21.3%), 30대 102명(42.5%), 40대 이상 88명(36.3%)이다. 직무는 사무직 212명(88.0%), 기타 29명(12.0%)로 확인되었다.

표 1. 조사대상 인구 통계적 특성

항목	빈도	비율(%)	
성별	남성	195	80.9
	여성	46	19.1
연령	20대	51	21.3
	30대	102	42.5
	40대 이상	88	36.3
직무	사무직	212	88.0
	기타	29	12.0
	합계	241	100.0

3. 변수의 조작적 정의 및 측정

개인-직무적합성은 직무와 개인의 욕구, 가치, 선호에 대한 부합정도를 의미한다[15]. 측정문항은 최명옥과 유태용[15]에 의해 개발된 5 문항을 측정에 활용하였다. 인적자본투자는 개인이 지각하는 기업의 교육·훈련 지원제도에 대한 투자를 의미한다. 측정은 Kwon과 Rupp[48] 연구에 활용된 측정문항 가운데 교육·훈련 3 문항을 활용하였다. Kwon과 Rupp[48]의 연구에서 인적자본투자는 조직수준으로 접근하고 있으나, 본 연구에서는 이를 개인차원에서의 지각으로 일부 수정하여 활용하였다. 지속경력학습은 경력 개선을 목적으로 개인에 의해 주도되는 지식, 태도, 능력개발 행동을 의미한다[51]. 측정은 London과 Smither[51]가 개발한 문항을 활용하였으며, 본 연구 목적에 맞게 일부 수정하여 4문항을 활용하였다. 주관적 경력성공은 경력 및 직무 만족에 대한 내적인 성공감을 의미한다[52]. 측정문항은 Greenhaus, Parasuraman과 Wormley[35]에 의해 개발된 5문항에 이동하와 탁진국[68]에 의해 개발된 1문항을 추가하여 총 6문항으로 구성되었다. 본 연구에 활용된 모든 문항은 리커트 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 측정되었다. 구체적인 측정문항은 [표 2]와 같다.

표 2. 변수의 측정도구

변수	측정문항
개인 직무 적합성	내 업무는 내 욕구를 충족시킨다.
	내 업무는 내가 추구하는 목표를 이루기에 적합하다.
	내 업무는 내가 바랬던 직무특성을 갖고 있다.
	내 업무는 내가 추구하는 가치관을 잘 반영하고 있다.
인적 자본 투자	내 업무는 내 지식과 기술을 활용하기에 적합하다.
	나의 회사는 직원들에게 다양한 교육 및 개발 기회를 제공한다.
	나의 회사는 직원들의 교육 및 개발을 위해 많은 투자를 한다.
	나의 회사는 직원들에게 체계적인 교육 및 개발 프로그램을 제공한다.
지속 경력 학습	나는 업무에 필요한 새로운 지식이나 기술을 배우기 위해 회사에서 제공하는 교육 프로그램 또는 강좌에 참가했다.
	업무에 대한 지식과 기술을 얻기 위해 스티디나 소모임에 참여한 적이 있다.
	업무에 관한 지식과 기술을 배우기 위해 경험이 풍부한 사람을 직접 찾아다녔다. (예, 상사, 동료, 부하, 외부전문가등)
	업무나 경력개발과 관련된 외부학습 활동에 참여했다(예, 세미나, 워크샵, 학회 등)
주관적 경력 성공	나는 직장 경력을 돌아켜 볼 때 지금까지 내가 이룩한 것에 만족한다.
	나는 새로운 기술과 능력개발 측면에서 볼 때, 지금까지의 직장 경력에 만족한다.
	경력 목표 달성과 관련하여 볼 때, 지금까지의 직장 경력에 만족한다.
	지금까지 나의 직장 경력은 전반적으로 성공적인 편이다.
	주변 사람들과 비교해 보았을 때, 지금까지 나의 경력은 성공적이라고 생각한다.
	지금까지 나의 직장 경력은 내가 원하는 경력을 달성하는 방향으로 나아가고 있다.

IV. 실증분석

1. 척도의 타당성과 신뢰성 분석 결과

측정도구의 타당성 및 신뢰성 검증 결과는 [표 3]과 같다. 타당성 검증은 모든 변인을 동시에 고려한 확인 요인분석을 수행하였으며, 분석방법은 관찰변수의 타당성은 다중상관관계(SMC), 변수들의 타당성은 집중타당성과 판별타당성 검증을 통해 이루어졌다. 집중타당성은 평균분산추출지수(AVE)와 구성개념신뢰도(CR)를 활용하였으며, 판별타당성은 Fornell과 Larcker[29]의 방법을 활용하였다. 구체적으로 다중상관관계(SMC)의 기준은 0.4 이상이며, 기준을 초과하지 못하는 문항을 가장 낮은 값부터 하나씩 순차적으로 제거하였다. 집중타당도 평가는 평균분산추출지수(AVE) 0.5 이상, 개념신뢰도(construct reliability)는 0.7 이상으로 설정하였다[17][53]. 변인들의 판별타당성 평가는 평균분산추출지수가 개념들 간 상관계수의 제곱 값을

상회하는지를 검토하였다[29]. 첫째, 관찰변수의 타당성 평가인 다중상관제곱의 경우, 지속경력학습 1문항이 SMC 기준 0.4를 초과하지 못해 분석에서 제외하였다. 둘째, 집중타당성을 평가하는 평균분산추출지수(AVE)는 개인-직무적합성(.698), 인적자본투자(.683), 지속경력학습(.766), 주관적경력성공(.664)으로 나타나 모두 기준인 0.5를 상회하는 것으로 확인되었다. 개념신뢰도(CR)는 개인-직무적합성(.920), 인적자본투자(.866), 지속경력학습(.907), 주관적경력성공(.910)으로 모든 변인이 기준을 초과하였다. 따라서 연구모형에 포함된 변인들의 집중타당성이 확보되었다. 셋째, 판별타당성 평가는 변인 간 상관관계가 가장 높은 값(.515)을 제공한 값(.265)과 변인들의 AVE가 가장 낮은 값(.664)을 비교하였다[29]. 비교결과 가장 낮은 AVE 값이 상관관계 제공 값보다 높은 것으로 나타나 변인들의 판별타당성이 확보되었다.

또한 측정모형의 적합도 평가는 χ^2/df , RMSEA, RMR, CFI, NNFI, 적합도 지수를 활용한다. χ^2/df 의 기준은 χ^2/df 가 2이하가 좋은 모형이다[33]. RMSEA (root mean square error of approximation)는 RMSEA 값이 .05보다 낮은 경우 매우 좋은 적합도로 평가하며, 0.05-0.08은 비교적 좋은 적합도로 평가한다[38]. RMR (standard root mean square residual)은 0.05 이하를 좋은 적합도를 가진 것으로 평가한다[41]. CFI(comparative fit index)와 NNFI는 0.9를 기준으로 하였다. 측정모형의 적합성은 $\chi^2=208.184$, $df=111$, $p<0.001$, $\chi^2/df=1.876$, $RMR=.042$, $RMSEA=.060$, $CFI=.962$, $NNFI=.953$ 으로 나타나 적합도가 수용 가능한 것으로 확인되었다. 한편, 척도의 내적일관성을 규명하는 신뢰성 검증은 Cronbach's α 값을 활용하였으며 모두 변수들이 기준인 0.7을 초과하여 측정변인들의 신뢰성이 확보되었다[6][62].

표 3. 측정모형 타당성 및 신뢰성 검증

	β	S- β	S.E.	t값	SMC	AVE	CR	Cron's α
직무적합성1	1	0.686	0.278	-	0.471			
직무적합성2	1.173	0.799	0.078	11.123	0.639			
직무적합성3	1.203	0.851	0.246	11.717	0.724	0.698	0.920	.884
직무적합성4	1.133	0.836	0.429	11.548	0.699			
직무적합성5	1.057	0.735	0.296	10.323	0.540			

인적자본1	1	0.826	0.28	-	0.682			
인적자본2	1.164	0.955	0.384	18.057	0.912	0.683	0.866	.908
인적자본3	1.053	0.853	0.414	16.174	0.728			
경력학습1	1	0.742	0.208	-	0.551			
경력학습2	1.165	0.74	0.158	9.749	0.548	0.766	0.907	.787
경력학습4	1.100	0.754	0.144	9.846	0.568			
경력성공1	1	0.815	0.210	-	0.665			
경력성공2	1.175	0.885	0.211	16.366	0.783			
경력성공3	1.163	0.891	0.363	16.523	0.794	0.664	0.910	.908
경력성공4	0.969	0.761	0.389	13.250	0.58			
경력성공5	0.842	0.657	0.534	10.912	0.432			
경력성공6	0.865	0.654	0.438	10.867	0.427			

$\chi^2=208.184$ $df=111$, $p<0.001$, $\chi^2/df=1.876$, $RMR=.042$
 $RMSEA=.060$, $CFI=.962$, $NNFI=.953$

주 : 직무적합성(개인-직무적합성), 인적자본(인적자본투자), 경력학습(지속경력학습), 경력성공(주관적경력성공)

본 연구는 자료수집 과정에서 동일방법편의 가능성을 최소화하기 위해 측정환경 분리법으로 자료를 수집하였다. 그러나 측정환경 분리법에서도 맥락효과의 발생 가능성이 잠재되어 있어, 사후적으로 이를 검증하였다. 검증방법으로는 Hamman의 단일요인검증(single-factor test)을 실시하였다. 검증방법은 연구모형에 포함된 모든 변인을 동시에 투입한 상태에서 전체 누적분산에서 첫 번째 요인분산의 비율을 비교하였다. 전체누적 분산은 72.531%이며, 첫 번째 요인 분산이 23.736%로 확인되어 첫 번째 요인의 분산 비율이 32.725%로 확인되어 동일방법편의 발생가능성이 낮은 것으로 확인되었다.

2. 상관관계 분석

연구모형에 포함된 변인들 간 관계의 정도 및 방향을 확인하기 위해 구성개념 간 상관행렬을 검증하였으며, 결과는 [표 4]와 같다. 연구모형에 포함된 모든 변인들은 긍정적인 상관관계가 있는 것으로 확인되었으며, 개인-직무적합성과 주관적 경력성공의 상관관계가 0.515로 가장 높은 것으로 확인되었다. 또한 독립변수인 개인-직무적합성과 인적자본투자의 상관관계는 0.304로 확인되어 독립변수 간의 높은 상관관계로 인한 다중공선성의 가능성은 낮은 것으로 확인되고 있다.

표 4. 구성개념 상관행렬

변수	평균	SD	1	2	3
1.직무적합성	3.081	.745	1		
2.인적자본	3.277	.868	.304***	1	
3.경력학습	3.072	.848	.439***	.492***	1
4.경력성공	3.255	.687	.515***	.460***	.485***

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

3. 가설 검증 결과

연구가설 검증에 앞서 변수들 간의 최적구조모형을 도출하였다. 최적구조모형 검증 방법은 위계적 χ^2 검증을 실시하였다. 위계적 χ^2 검증은 연구모형과 경쟁모형의 자유도 변화에 따른 증분 χ^2 의 유의성 검증을 통해 지지모형을 도출하게 된다. 지지모형 도출방법은 경로계수를 적게 설정한 모형과 많이 설정한 모형의 자유도 차이에 따른 증분 χ^2 값을 비교하여, 차이가 유의하면 ($p<0.05$) 경로계수를 많이 설정한 모형, 차이가 유의하지 않으면($p>0.05$) 경로계수를 적게 설정한 모형을 간명모형으로 선택한다.

연구모형은 변수들 간의 관계를 완전매개로 접근하고 있으며, 경쟁모형은 3가지 유형으로 구분할 수 있다. 경쟁모형1은 연구모형에서 독립변수와 결과변수의 모든 경로가 추가된 부분매개모형, 경쟁모형 2는 연구모형에서 개인-직무적합성과 종속변수의 경로가 추가된 모형, 경쟁모형 3은 연구모형에서 인적자본투자와 종속변수의 경로가 추가된 모형이다. 최적구조모형 검증결과, 연구모형 χ^2 값(245.940)과 경쟁모형1 χ^2 값(208.184)이 자유도 차이(df=2)를 고려할 때 증분 χ^2 값(37.756, $p<0.01$)이 유의한 것으로 확인되어 경로를 많이 설정한 경쟁모형1이 채택되었다. 둘째, 경쟁모형1과 경쟁모형2의 비교에서 연구모형의 χ^2 값(208.184)과 경쟁모형2 χ^2 값(233.052)의 자유도(24.868, df=1) 차이에 따른 χ^2 값 차이가 유의한 것으로 확인되어 경쟁모형1이 채택되었다. 셋째, 경쟁모형1과 경쟁모형 3의 비교에서는 경쟁모형1의 χ^2 값(208.184)과 경쟁모형3의 χ^2 값(221.235)의 경우 자유도에 차이(df=1)를 고려할 때 증분 χ^2 값(13.051, $p<0.001$)이 유의한 것으로 확인되어 가설검증을 위한 최적구조모형은 경쟁모형1이 지지되었다. 채택된 모형

의 적합도 지수는 $\chi^2=208.184$, $df=111$, $p<0.001$, $\chi^2/df=1.876$, $RMR=.042$ $RMSEA=.060$, $CFI=.962$, $NNFI=.953$ 으로 모형의 적합도가 전반적으로 수용 가능한 것으로 확인되었다.

표 5. 최적구조모형 도출

모형	χ^2	df	χ^2/df	p	RMSEA	RMR	CFI	NNFI
연구모형	245.940	113	2.176	$p<0.001$.070	.077	.948	.937
경쟁모형1	208.184	111	1.876	$p<0.001$.060	.042	.962	.953
경쟁모형2	233.052	112	2.081	$p<0.001$.067	.071	.952	.942
경쟁모형3	221.235	112	1.975	$p<0.001$.064	.054	.957	.948
위계적 χ^2 검증								
모형비교	$\Delta\chi^2$	Δdf						지지모형
연구-경쟁1	37.756	2		$p<0.001$				경쟁모형1
경쟁1-경쟁2	24.868	1		$p<0.01$				경쟁모형1
경쟁1-경쟁3	13.051	1		$p<0.01$				경쟁모형1
경쟁모형1 : 연구모형에서 직무적합성/인적자본→경력성공 경로 추가								
경쟁모형2 : 연구모형에서 직무적합성→경력성공 경로 추가								
경쟁모형3 : 연구모형에서 인적자본→경력성공 경로 추가								

가설검증 결과는 다음과 같다. 가설 1과 2는 개인-직무적합성과 인적자본투자의 지속경력학습과의 인과관계 규명이며, 개인-직무적합성($S:\beta=.319$, $p<.001$)과 인적자본투자($S:\beta=.395$, $p<.001$)는 지속경력학습에 정(+)의 영향력이 있으며, 두 변인의 경력학습에 대한 설명력(SMC)은 .334로 확인되었다. 따라서 가설 1과 2가 채택되었다. 이러한 결과는 직무 및 조직차원 변인이 지속경력학습을 촉진하는 변인이 되는 것을 의미하며, 직무적응이론에서 주장하는 개인 및 직무에 대한 일치 및 조화가 경력개발에 영향을 미친다는 주장을 실증적으로 입증하는 것이다.

가설 3은 지속경력학습의 주관적 경력성공의 관계이다. 검증결과, 지속경력학습($S:\beta=.209$, $p<.001$)은 주관적 경력성공에 긍정적인 영향력이 있는 것으로 확인되어, 가설 3은 채택되었다. 이러한 결과는 지속경력학습이 직무 및 조직에 대한 보상에 영향을 미친다는 유사 연구 결과를 지지하는 것이다.

가설 4와 5는 독립변인(개인-직무적합성, 인적자본투자)과 주관적 경력성공의 관계에서 지속경력학습의 매개효과 검증이다. 매개효과 검증은 Baron & Kenny[19]

의 매개효과 검증방법에 기반한 Holmbeck[40]의 접근 방법을 활용하였다[11]. 검증과정은 첫째, 독립변인→결과변인의 직접효과(총효과) 규명으로 매개변인을 배제한 상태에서 독립변인의 결과변인에 대한 영향력 유의성을 검증한다. 둘째, 독립변인→매개변인→결과변인 경로에서 독립변인과 결과변인의 경로를 0으로 제약한 경우와 독립변인→결과변인의 경로를 제약하지 않은 모형의 적합성을 증분 X^2 를 활용해 비교한다. 이를 통해 매개유형을 완전매개 또는 부분매개로 구분한다. 셋째, 변인들 간의 경로계수 유의성을 판별하며, 부분매개인 경우, 독립변인→매개변인, 매개변인→결과변인, 독립변인→결과변인 경로계수가 유의하여야 한다.

표 6. 가설 검증, 공분산 분해, 간접효과 검증

Path	β	S· β	SE	총 효과	직접 효과	간접 효과	가설
적합성→경력학습	.356***	.319***	.085	.319	.319		채택
인적자본→학습	.353***	.395***	.067	.395	.395		채택
경력학습→성공	.194***	.209***	.076	.209	.209		채택
적합성→경력성공	.360***	.347***	.076	.347	.347		
인적자본→경력성공	.210***	.252***	.058	.252	.252		
적합성→경력학습→경력성공				.413	.347	.066	채택
인적자본→경력학습→경력성공				.335	.252	.083	채택
경로	Bootstrapping (95% CI, sampling 2000)						
	p			Lower	Upper		
적합성→경력학습→경력성공				<.01	.020	.143	
인적자본→경력학습→경력성공				<.01	.025	.174	

S· β 는 표준화된 경로계수, *(0.05, **0.01, ***0.001
 주 : 적합성(개인-직무적합성), 인적자본(인적자본투자), 학습(지속 경력학습), 성공(주관적경력성공)

매개효과 검증과정은 다음과 같다. 첫째, 매개변인이 배제된 모형에서 독립변인→결과변인의 직접효과(총효과)를 규명하였다. 개인-직무적합성(S· β =.335, p <.001)과 인적자본투자(S· β =.413, p <.001)는 주관적 경력성공에 유의한 영향력이 있는 것으로 확인되어, 첫째 요건을 충족시키고 있다. 둘째, 매개효과 유형은 [표 5]의 최적구조모형 결과에서와 같이 부분 매개모형이 적합한 것으로 판명되었다. 셋째, 경로계수의 유의성 검증결과, 개인-직무적합성(S· β =.319, p <.001)과 인적자본투자

(S· β =.395, p <.001)는 지속경력학습에 유의한 영향력이 있으며, 지속경력학습(S· β =.209, p <.001)은 주관적 경력성공에 영향력이 유의한 것으로 확인되었다. 다음으로 개인-직무적합성(S· β =.347, p <.001)과 인적자본투자(S· β =.252, p <.001)는 주관적 경력성공에 영향력이 있는 것으로 확인되었다. 따라서 매개효과 검증결과 지속경력학습은 독립변인과 결과변인의 관계를 모두 부분매개 하는 것으로 확인되었다.

간접효과의 유의성을 검증하기 위해 bootstrapping 검증을 실시하였다[42][44]. 간접효과의 유의성 검증은 [표 6]과 같다. Bootstrapping 검정방법은 모수치의 표본분포를 추정하는 방법으로 임의표본을 통해 부스트랩 추정량과 신뢰구간에서 모집단 모수치의 안정성을 판명하는 방법이다. 실행방법은 표본수를 2000으로 설정하였으며, bias-corrected 신뢰구간을 .95로 설정하였다. 또한 간접효과의 유의성은 간접효과 하한선과 상한선에 0이 포함되지 않거나[57], 양측검정에서 간접효과의 유의성을 검증한다[11]. Bootstrapping 검증결과 모든 경로에서 하한선과 상한선 사이에 0이 포함되지 않으며, 양측검정에서 유의한 것이 확인되어 가설 4와 5는 모두 채택되었다.

V. 연구 결과 및 시사점

가설검증을 통한 연구결과에 대한 논의는 다음과 같다. 첫째, 개인-직무적합성과 인적자본투자가 지속경력학습을 촉진하는 주요변인이 규명되었다. 본 연구에서는 지속경력학습을 촉진하는 선행변인으로 직무차원 및 조직차원 변인으로 개인-직무적합성과 인적자본투자 변인을 활용하였으며, 두 변인이 지속경력학습에 긍정적인 영향을 미치는 것을 확인하였다. 이러한 결과는 직무특성이 경력개선에 원인으로 작용한다는 직무적응이론[28]과 경력개선에 관련된 유사연구 결과를 지지하는 것이다[23][34][60]. 나아가 이러한 연구결과는 구성원의 자발적 학습을 통한 경력개선 과정에 있어 직무와 조직차원에서 지원의 중요성을 설명하고 있다. 둘째, 지속경력학습과 주관적 경력성공의 관계가 규명되었다.

기존연구에서 지속경력학습은 직무보상 및 조직보상과 같은 조직경력성장 변인에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었으며[9], 본 연구 결과도 유사선행연구 결과를 지지하고 있다[14][50][54]. 이는 경력을 개선하기 위한 과정에 있어 직무 및 조직차원 지원이 주관적 경력성공에 미치는 인과관계에 개인의 자발적 노력의 중요성을 보여주는 것이다. 셋째, 지속경력학습의 매개효과가 규명되었다. 선행연구에서 지속경력학습은 개인 특성 및 상사지원과 조직경력성장을 연결하는 변인으로 판명되었다[9]. 본 연구는 그러한 지속경력학습 선행연구 결과와 동일한 결과를 보여주고 있으며, 경력을 개선하는 과정에 있어 지속경력학습이 직무 및 조직차원 변인과 경력에 대한 긍정적 평가를 연결하는 주요 변인이 규명되고 있다.

본 연구의 이론적 및 실무적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 지속경력학습 연구범위 확대와 연구자의 관심을 유도하는 계기를 제공하고 있다. 기존연구에서 지속경력학습을 설명하는 변인으로 개인성향, 상사차원 변인의 인과관계가 규명되었으나, 직무 및 조직차원 변인에 관한 고려는 부족하였다. 그러나 본 연구는 직무 및 조직차원 변인과 지속경력학습의 인과관계를 규명하여, 지속경력학습의 원인을 찾는 연구에 의미 있는 시사점을 제공하고 있다. 또한 이러한 결과는 경력 및 경력관리 연구에 있어 지속경력학습의 중요성을 인식시키는 계기를 제공하는 것과 더불어 지속경력학습에 관한 연구자들의 관심을 촉발하는 계기를 제공한다. 둘째, 주관적 경력성공의 원인변인에 대한 의미 있는 시사점을 제공하고 있다. 기존의 경력 관련 연구에서 주관적 경력성공은 개인의 경력에 대한 긍정적 평가 변인으로 연구자들의 지속적인 관심을 받고 있다. 본 연구에서는 이러한 경력 관련 연구 특성을 고려하여 주관적 경력성공에 선행하는 변인으로 지속경력학습을 설정하여 그 유의성을 검증하였다. 이러한 결과는 주관적 경력성공 연구에 있어 개인의 자발적 노력의 중요성을 강조하는 것으로 주관적 경력성공 연구에 유용한 시사점을 제공하고 있다. 셋째, 지속경력학습의 메커니즘이 규명되었다. 개인-직무적합성 및 인적자본투자자와 주관적 경력성공의 관계에서 지속경력학습의 매개효과가 규명되었다.

기존연구에서 지속경력학습의 메커니즘에 관한 선행연구는 부족한 실정이나, 본 연구에서는 이를 규명하여 지속경력학습에 대한 연구자들의 관심을 유도하는 계기를 제공하고 있다. 나아가 경력개선 과정에 있어, 직무 및 조직차원 지원이 주관적 경력성공에 미치는 영향에 있어 두 변인을 연결하는 주요변인으로서 지속경력학습의 중요성을 제안하고 있다. 넷째, 지속경력학습을 위한 조직차원에서의 지원 필요성을 제안하고 있다. 연구결과, 직무와 관련하여 구성원의 역량 향상 및 경력개선을 위해 조직차원에서 공식적 교육·훈련 제도의 필요성을 제안하고 있으며, 나아가 배치관리 측면에서 구성원의 성장을 위해 직무와 개인특성을 고려한 직무 선정의 필요성을 제안하고 있다. 다섯째, 경력개선을 위한 개인의 노력을 강조한다. 개인의 자발적 학습을 통한 경력개선 활동인 지속경력학습이 개인의 경력 및 직무에 대한 긍정적 평가에도 영향을 미치는 것으로 판명되었다. 이러한 결과는 개인이 일생동안 이루어지는 경력에 대한 긍정적인 결과를 창출하기 위해 경력과 관련한 개인의 노력의 중요성을 강조하고 있다.

본 연구의 학문적·실무적 시사점에도 불구하고 다음과 같은 한계가 있다. 첫째, 동일방법편의를 해결하기 위한 다양한 방안이 요구된다. 본 연구에서는 동일방법편의를 해결하기 위한 방법으로 측정환경 분리법 가운데 시간간격 분리법을 활용하여 자료를 수집하였으나, 시간간격 분리법의 경우 적절한 분리시간에 대한 기준이 없는 한계가 있다. 따라서 사후 연구에서는 시간간격 분리법에 대한 효율적인 기준이 요구된다. 둘째, 통제변인의 고려가 요구된다. 본 연구에서는 인구 통계적 특성을 반영하지 못하는 한계가 있으며, 향후 연구에서는 지속경력학습에 있어 인구 통계적 특성에 대한 고려가 요구된다. 셋째, 연구결과 일반화에 한계가 있다. 본 연구에서 연구대상은 울산 및 제주지역 제조기업 종사자를 대상으로 실시하여 연구를 일반화하는데 한계가 있다. 넷째, 지속경력학습을 향상 시킬 수 있는 상황변인에 대한 연구의 필요성이 있다. 본 연구에서는 지속경력학습의 메커니즘에 초점을 맞추고 있어 변인들 간의 관계를 조절하는 상황변인에 대한 고려가 부족한 실정이다. 따라서 향후 연구에서는 지속경력학습을 증대

시키는 개인 및 조직차원에서의 상황변인에 관한 접근이 요구된다.

참 고 문 헌

[1] 강영순, “개인-환경적합성과 직무수행간의 차별적 영향관계와 일가치감의 매개효과”, 인적자원관리연구, 제19권, 제4호, pp.75-98, 2012.

[2] 권정숙, “조직지원인식과 상사지원인식이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 개인-조직 적합성을 중심으로”, 조직과 인사관리연구, 제34집, 제4권, pp.87-109, 2010.

[3] 김기태, “교육훈련 투자가 조직성공에 미치는 영향: 직무만족, 직무능력 향상, 종업원 역량의 매개효과를 중심으로”, 조직과 인사관리연구, 제32집, 제4권, pp.29-57, 2008.

[4] 김미희, 신유형, 문철우, “개인-직무 적합성과 과업 및 맥락성공”, 인사·조직연구, 제20권, 제1호, 9pp.3-128, 2012.

[5] 김시진, 김정원, “프로틴 경력태도, 무경계 경력태도 및 주관적 경력성공의 관계분석”, 대한경영학회지, 제23권, 제4호, pp.1899-1915, 2010.

[6] 임병학, 권홍철, 홍한국, “의류매장에서 판매자의 감성 및 사회 네트워크가 신뢰와 영업성공에 미치는 영향”, 한국컨텐츠학회논문지, Vol.15, No1, pp.388-398, 2015.

[7] 배성오, “기업 인적자본 투자가 종업원 성과에 미치는 영향: 국내 대표 금융사 중심으로”, 산업교육연구, 제17권, pp.43-63, 2008.

[8] 배을규, 김대영, “자기주도학습 능력, 경력정체 및 경력만족의 관계: 건설사업관리업체의 사례”, 대한경영학회지, 제25권, 제9호, pp.3709-3729, 2012.

[9] 지성호, 강영순, “주도성 및 상사코칭과 조직경력 성장의 관계에서 지속경력학습의 매개효과”, 조직과 인사관리연구, 제38집, 제3권, pp.151-180, 2014a.

[10] 성지영, 박원우, 윤석화, “개인-환경(조직, 상사,

동료) 적합성이 조직시민행동 및 개인성공에 미치는 영향과 공정성의 매개효과 검증”, 인사·조직연구, 제16권, 제2호, pp.1-62, 2008.

[11] 지성호, 강영순, “사회과학분야의 구조방정식모형에서 매개효과 검증 방법에 대한 논의”, Journal of Korean Data Analysis Society, Vol.16, No.6, pp.3121-3131, 2014b.

[12] 장은주, 박경규, “주관적 경력성공의 결정요인에 관한 연구”, 인사·조직연구, 제12권, 제2호, pp.77-104, 2004.

[13] 지성호, 강영순, “목표지향성과 혁신행동이 관계에서 지속학습활동의 매개효과”, Journal of Korean Data Analysis Society, Vol.14, No.5, pp.2745-2759, 2012.

[14] 탁진국(2002), *경력개발 및 관리* 제3판, 시그마프레스.

[15] 최명옥, 유태용, “개인-조직, 개인-직무, 개인-상사 부합이 조직몰입, 직무만족, 이직이도에 미치는 영향: 부합들간의 상호작용 효과를 중심으로”, 한국심리학회지: 산업 및 조직, Vol.18, No.1, pp.139-161, 2005.

[16] K. D. Kuznia, J. S. Kerno, and A. Gilley, “The correlates and influences of career-related continuous learning: Implications for management professionals,” Performance Improvement Quarterly, Vol.22, pp.7-31, 2010.

[17] C. J. Anderson and W. D. Gerbing, “Structural equation modeling in practice: A review and recommended two step approach,” Psychological Bulletin, Vol.103, pp.411-423, 1988.

[18] P. J. Briscoe and T. D. Hall, “The interplay of the boundaryless and protean career: Combinations and implications,” Journal of Vocational Behavior, Vol.69, pp.4-18, 2006.

[19] M. R. Baron and A. D. Kenny, “The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations,” Journal of

- Personality and Social Psychology, Vol.51, pp.1173-1182, 1986.
- [20] G. S. Becker, *Human capital*, New York: Columbia University Press, 1964.
- [21] R. D. Dalton and D. W. Todor, "Turnover: A lucrative hard dollar phenomenon," *Academy of Management Review*, Vol.7, pp.212-218, 1982.
- [22] K. Birdi, C. Allan, and P. Warr, "Correlates and perceived outcomes of four types of employee development activity," *Journal of Applied Psychology*, Vol.82, pp.845-857, 1997.
- [23] R. Carbery, and N. T. Garavan, "Conceptualizing the participation of managers in career-focused learning and development: A framework," *Human Resource Development Review*, Vol.6, pp.394-418, 2007.
- [24] F. W. Cascio, *Costing human resources: The financial impact of behavior in organizations*, Boston, MA: PWS-Kent, 1991.
- [25] F. W. Cascio and W. J. Boudreau, *Investing in people: Financial impact of human resource initiatives*, Upper Saddle River, NJ: FT Press, 2008.
- [26] F. W. Casio and M. F. Awad, *Human resource management: An information systems approach*, Reston, Virginia: Reston, 1981.
- [27] E. S. Seibert, "The effectiveness of facilitated mentoring: A longitudinal quasi-experiment," *Journal of Vocational Behavior*, Vol.54, pp.483-502, 1999.
- [28] V. R. Dawis, W. G. England, and H. L. Lofquist, "A theory of work adjustment," *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, No.XV, pp.1-27, 1964.
- [29] C. Fornell and D. F. Larcker, "Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error," *Journal of Marketing Research*, Vol.18, pp.39-50, 1981.
- [30] E. Diener, "Subjective Well-being," *Psychological Bulletin*, Vol.95, pp.542-575, 1984.
- [31] R. J. Edwards, "Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique," *International Review of Industrial Organizational Psychology*, Vol.6, pp.283-357, 1991.
- [32] U. Gattiker and L. Larwood, "Predictors for Managers' Career Mobility, Success, and Satisfaction," *Human Relations*, Vol.41, pp.569-591, 1998.
- [33] A. K. Bollen, *Structural equations with latent variables*, New York: Wiley, 1989.
- [34] R. L. Goulet and P. Singh, "Career Commitment: A Reexamination and an Extension," *Journal of Vocational Behavior*, Vol.61, pp.73-91, 2002.
- [35] H. J. Greenhaus, S. Parasuraman, and M. W. Wormley, "Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes," *Academy of Management Journal*, Vol.33, pp.64-86, 1990.
- [36] T. D. Hall, *Careers in organizations*, California: Goodyear, Pacific Palisades, 1976.
- [37] T. D. Hall, "The protean careers of the 21st century," *Academy of Management Executive*, Vol.10, pp.8-16, 1996.
- [38] C. R. MacCallum and S. Hong, "Power analysis in covariance structure modeling using GFI and AGF," *Multivariate Behavior Research*, Vol.32, pp.193-210, 1997.
- [39] J. Hillage and E. Pollard, *Employability: Developing a Framework for Policy Analysis*, Research Brief 85, Department for Education and Employment, London, 1998.
- [40] G. Holmbeck, "Toward terminological, conceptual, and statistical clarity in the study of mediators and moderators: Examples from the child-clinical and pediatric psychology literatures," *Journal of*

- Consulting and Clinical Psychology, Vol.65, pp.599-610, 1997.
- [41] L. Hu and M. P. Bentler, "Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives," Structural Equation Modeling, Vol.6, pp.1-55, 1999.
- [42] H. G. Huang, X. Niu, C. Lee, and S. J. Ashford, "Differentiating cognitive and affective job insecurity: Antecedents and outcomes," Journal of Organizational Behavior, Vol.33, pp.752-769, 2012.
- [43] A. T. Judge, M. D. Cable, W. J. Boudreau, and D. R. Bretz, "An Empirical Investigation of the Predictors of Executive Career Success," Personnel Psychology, Vol.48, pp.485-519, 1995.
- [44] T. A. Judge, R. L. Klinger, and L. S. Simon, "Time is on my side: Time general mental ability, human capital and extrinsic career success," Journal of Applied Psychology, Vol.95, pp.92-107, 2010.
- [45] A. M. Youndt, M. Subramaniam, and A. S. Snell, "Intellectual capital profiles: An examination of investments and returns," Journal of Management Studies, Vol.41, pp.335-362, 2004.
- [46] A. Kristof, "Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement and implications," Personnel Psychology, Vol.49, pp.1-49, 1996.
- [47] L. A. Kristof-Brown, D. R. Zimmerman, and C. E. Johnson, "Consequences of individuals' fit at work: a meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit," Personnel Psychology, Vol.58, pp.281-342, 2005.
- [48] I. K. Kwon and D. E. Rupp, "High-performer turnover and firm performance: The moderating role of human capital investment and firm reputation," Journal of Organizational Behavior, Vol.34, pp.129-150, 2013.
- [49] J. K. Lauver and A. Kristof-Brwon, "Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit," Journal Vocational Behavior, Vol.59, pp.454-470, 2001.
- [50] S. Park, *Relationships among managerial coaching in organizations and the outcomes of personal learning, organizational commitment, and turnover intention*, Ph.D dissertation, university of Minnesota, 2007.
- [51] M. London and J. Smither, "Career related continuous learning: Defining the construct and mapping the process," Research in Personnel and Human Resources Management, Vol.17, pp.81-121, 1999.
- [52] M. London and S. A. Stumpf, *Managing Careers*, Addison-Wesley, 1982.
- [53] 진윤희, 김성중 "직무자율성이 혁신행동에 미치는 영향-직무열의의 매개효과를 중심으로", 한국 컨텐츠학회논문지, Vol.15, No.1, pp.418-426, 2015.
- [54] W. Pan, Y. L. Sun, and H. S. Chow, "The impact of supervisory mentoring on personal learning and career outcomes: The dual moderating effect of self-efficacy," Journal of Vocational Behavior, Vol.78, pp.264-273, 2011.
- [55] M. P. Muchinsky and J. C. Monahan, "What is person-environment congruence? Supplementary versus complementary models of fit," Journal of Vocational Behavior, Vol.31, pp.173-183, 1987.
- [56] M. P. Podsakoff, B. S. MacKenzie, Y. J. Lee, and P. N. Podsakoff, "Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies," Journal of Applied Psychology, Vol.88, pp.879-903, 2003.
- [57] K. Preacher and A. Hayes, "SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models," Behavior Research Methods, Instruments, & Computers, Vol.36,

pp.717-731, 2004.

[58] Z. J. Rouillier and L. I. Goldstein, "The relationship between organizational transfer climate and positive transfer of training," *Human Resource Development Quarterly*, Vol.4, pp.377-390, 1993.

[59] J. Rowold and S. Kauffeld, "Effects of career-related continuous learning on competencies," *Personnel Review*, Vol.38, pp.90-101, 2007.

[60] J. Rowold and J. Schilling, "Career-related continuous learning: Longitudinal predictive power of employee's job and career attitudes," *Career Development International*, Vol.11, pp.489-503, 2006.

[61] E. S. Seibert and L. M. Kraimer, *The five-factor model of personality and its relationship with career success*, Paper presented at the 1999 Academy of Management Meeting, Chicago, IL, 1999.

[62] 이상희, 전창대 "변혁적 리더십과 직무성과와의 관계에서 자기효능감 매개효과 연구", *한국컨텐츠학회논문지*, Vol.15, No.1, pp.427-436, 2015.

[63] D. J. Shaw, N. Gupta, and F. J. Delery, "Alternative conceptualizations of the relationship between voluntary turnover and organizational performance," *Academy of Management Journal*, Vol.48, pp.50-68, 2005.

[64] A. S. Snell and W. J. Dean, "Integrating manufacturing and human resource management: A human capital perspective," *Academy of Management Journal*, Vol.35, pp.467-504, 1992.

[65] R. A. Swanson and E. F. Holton, *Foundation of human resource development(2th eds)*, Berrett-Koehler, 2009.

[66] R. A. Swanson, "Anyone? anyone? anyone?," *Human Resource Development Quarterly*, Vol.17, pp.365-369, 2006.

[67] R. M. Vogel and D. C. Feldman, "Integrating the levels of person-environment fit: The roles

of vocational fit and group fit," *Journal of Vocational Behavior*, Vol.75, pp.68-81, 2009.

[68] B. J. Vancourver and W. N. Schmitt, "An exploratory examination of person-organization fit: organizational goal congruence," *personnel psychology*, Vol.44, pp.333-352, 1991.

[69] 이동하, 탁진국, "주도성과 핵심자기평가가 경력 성공에 미치는 영향에 관한 연구: 경력계획을 매개변인으로", *한국심리학회지 : 산업 및 조직*, Vol.21, No.1, pp.83-103, 2008.

[70] T. Teodorescu, "Competence versus competency: What is the difference?," *Performance Improvement*, Vol.45, pp.27-40, 2006.

[71] 지성호, 강영순, "셀프리더십과 주관적 경력성공의 관계에서 감정활용능력의 조절효과: 한국인과 중국인을 대상으로", *상업교육연구*, 제28권, 제6호, pp.159-185, 2014c.

저 자 소 개

지 성 호(Sung-Ho Ji)

정회원



- 2002년 : 동국대학교 회계학과 학사
 - 2005년 : 울산대학교 경영학과 석사
 - 2013년 : 제주대학교 경영학과 박사
 - 2012년 8월 ~ 현재 : 제주대학교 경영학과 강사
- <관심분야> : 경력개발, 리더십, 성향, 지능