

대학생의 진로성숙도가 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공에 미치는 영향

A Study on the Impact of Career Maturity on the Protean Career Attitude and the Subjective Career Success of College Students

조형래*, 박용호**

서울과학종합대학원*, 인천대학교**

Hyoung-Lae Cho(hrcho@catholic.ac.kr)*, Yongho Park(yhpark@inu.ac.kr)**

요약

본 연구는 대학생의 진로지도 프로그램이 진로계획, 진로준비로 한정되어 취업 이후의 경력관리 문제에 대해서 다루지 않고 있어 진로지도의 한계성이라는 문제제기로 시작되었다. 따라서 대학생 대상으로 주로 연구되는 진로성숙도가 프로티언 경력태도에 미치는 영향과 프로티언 경력태도가 주관적 경력성공에 미치는 영향을 실증적으로 규명하고자 했다. 이에 본 연구는 대학생의 진로성숙도와 프로티언 경력태도가 주관적 경력성공에 미치는 영향에 기초한 연구 모형을 설계하고 4년제 대학교에 재학 중인 273명을 대상으로 수집된 자료를 연구모형에 기초하여 분석하였다. 분석 결과, 대학생들의 진로성숙도는 프로티언 경력태도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 진로성숙도 중 계획성과 독립성은 프로티언 경력태도에 유의한 영향을 미쳤다. 하지만 진로성숙 태도 중 일에 대한 태도는 부정적인 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 또한 대학생의 프로티언 경력태도는 주관적 경력성공에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 본 연구는 계획성, 독립성, 일에 대한 태도, 프로티언 경력태도, 주관적 경력성공 사이의 구조적 관계를 규명하여 대학생의 경력과 관련된 행동 및 인식 사이의 관계를 밝히고자 하였다. 도출된 연구결과에 입각하여 대학생의 진로지도 프로그램에 경력관리 이론이 새롭게 도입되어야 함을 주장하였다.

■ 중심어 : | 진로성숙 태도 | 프로티언 경력태도 | 주관적 경력성공 |

Abstract

This study was conducted in order to raise a question regarding limitations of career guidance as career guidance programs for university students are limited to career planning and preparation and fail to deal with career management after being employed. Accordingly, it investigated the effects of career maturity, which is mainly studied among university students, on protean career attitude and effects of protean career attitude on subjective career success. To that end, this study built a research model based on the effects of career maturity and protean career attitude on subjective career success of university students and analyzed data collected from 273 university students based on the research model. The result showed that career maturity of university students had positive effects on their protean career attitude. Especially, in career maturity, planning and independence had significant effects on protean career attitude. However, in career maturity attitude, attitude toward work had negative effects. Also, protean career attitude of university students had significant effects on subjective career success. This study aimed to explain the relationship between career of university students and relevant behaviors and perception by clarifying the structural relationship among planning, independence, attitude toward work, protean career attitude, and subjective career success.

Based on the results of this study, it was suggested that career management theory should be newly introduced into career guidance program of university students.

■ keyword : | Career Maturity Attitude | Subjective Career Success | Protean Career Attitude |

I. 서론

현대 사회에서 직업선택은 중요한 문제로 떠오르고 있다. 대학을 선택하는 기준부터 ‘취업이 잘 되는 학교’를 선택하는 경향이 강해지고 있으며 대학에서는 기업에서 원하는 구직준비를 시키는 방향으로 취업지원 프로그램을 운영하고 있다[1]. 또한 정부 차원에서는 한국 직업능력개발원, 한국고용정보원 등이 대학생 대상 취업지원프로그램을 개발하여 운영하는 등, 다양한 취업지원정책을 시행하고 있다. 이들 프로그램의 교육 내용은 자기탐색, 직업세계 탐색, 진로계획 수립, 구직기술 등 주로 네 단계로 구성되어 있는 것이 일반적이다[2]. 최근에는 특히 대학생의 진로개발역량을 강화하기 위한 진로지도 프로그램의 개발 및 운영이 활성화되기 시작하였다. 진로지도프로그램에서의 진로개발역량이란 특정한 직업에 필요한 역량이 아닌 빠르게 변화하는 직업세계에서 갖추어야 할 일반역량을 일컫는 것[3]으로 진로를 선택하기 위해 일에 대한지식, 정보 활용, 합리적 결정 능력 등이 진로개발역량의 예라고 할 수 있다[4].

이처럼 대학생 대상 진로지도프로그램의 초점이 취업준비에서 진로개발역량 개발까지 확장되면서 새로운 콘텐츠 개발의 필요성이 제기되고 있다. 특히 졸업 후, 직장생활에서 경험하게 되는 이직, 전직 등을 포함한 전반적인 경력관리와 관련된 콘텐츠의 개발 및 활용이 필요하다. 대학생들은 학교에서 직업을 선택하고 취업하는 방법까지는 배우지만 취업을 한 후, 직장에서 발생하는 다양한 경력과 관련된 이슈들을 접하기가 어렵기 때문이다[5]. 특히 이직이나, 전직, 퇴직 같은 문제나 이와 관련된 경력관리의 중요성은 대학생의 진로지도 프로그램에서 간과되어 있는 것이 사실이며, 실제 직장생활에서 다시 진로선택 등 경력 관련 문제에 부딪힌다[6]. 이 때문에 기업 현장에서는 대학생들을 대상으로 한 취업 및 진로개발지원 프로그램이 구체적이고 명확한 진로목표설정까지 선행되어야 하며 이것이 진로성숙도를 높일 수 있도록 개발되어야 한다고 주장하고 있다[7]. 즉, 빠르게 변화하는 산업 환경에 맞춰 젊은 근로자들에게 자기주도적인 경력개발의 태도, 주관적인 경력평가의 중요성, 다양한 경력의 이슈를 다루는 능력

등에 초점을 맞춘 프로그램 개발이 필요하다는 점이 강조되고 있다[8].

이론적으로도 대학생들을 대상으로 한 다양한 경력 관련변인들 사이의 관계를 논하는 것이 필요하다는 점이 강조되고 있다. 특히, 본 연구에서 다루어질 진로성숙도, 프로티언 경력태도, 그리고 주관적 경력성공은 이미 노동시장에 진입한 재직자들을 대상으로는 다양한 이론적 접근이 진행된 변인들이라고 할 수 있다. 그러나, 노동시장으로의 진입을 준비하는 대학생들을 대상으로는 이러한 변인들이 종합적으로 다루어진 바가 없다는 측면에서 본 연구의 필요성을 파악해 볼 수 있다. 특히, 우리나라의 경우 진로와 경력을 구분하여 명명하는 상황 속에서 진로개발의 대표적인 변인 중 하나인 진로성숙도와 경력개발에서 활발히 논의가 되고 있는 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공 사이의 관계를 파악하는 것은 대학생의 경력(career)을 생애설계 관점에서 바라보도록 한다는 점에서 이론적으로 의의가 있다.

또한 대학생의 진로 관련 연구 범위가 확대되고 있다. 진로 결정의 요소로 일에서 목적과 의미가 무엇인지 연구하고자 하는 경향과[9] 긍정적인 일 수행, 직업만족 등과 같은 변인이 진로 결정에 미치는 영향에 대한 연구 결과들은 일의 주관적 의미를 진로의 범위 내에서 고찰하고자 한 결과이다[10].

이에 본 연구에서는 대학생들을 대상으로 진로성숙도와 프로티언 경력태도, 그리고 주관적 경력성공 사이에 어떠한 관계가 있는지를 다루고 이들 변인들이 구성하는 모형이 본 연구를 위해 수집된 자료를 통해 얼마나 적합한지를 파악하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 진로성숙도

진로성숙도는 한 개인이 특정한 연령에서 갖추고 있어야 하는 직업적 발달과 관련된 준비도를 말한다. 즉, 인간의 성장기부터 쇠퇴기에 이르는 일련의 진로발달의 과정에서 다양한 진로관련 의사결정에 관한 개인의 발달 정도를 말한다[11]. 진로성숙도는 활발히 연구된

변인인데, Crites는 동일한 연령대의 학생들과 비교하여 나타나는 상대적인 직업 준비 상태이며 진로발달 과정 중 나타나는 관련 문제에 대처하는 능력이라고 정의한 바 있다[12]. 또한 Luzzo는 진로성숙도에 대해 얼마나 적절하게 적응하고 결정하는지 나타내는 개인의 준비 정도라고도 정의했다[13]. 종합하면, 진로성숙도는 각 발달단계에서 개인에 대한 탐색, 직업세계에 대한 탐색을 통해 진로를 합리적으로 계획, 탐색, 선택, 결정할 수 있는 준비가 되어 있는 정도를 말한다[14].

이러한 진로성숙도는 다양한 관점에서 다루어져 왔으나, 본 연구에서는 우리나라의 실정을 반영한 모델에 기초하여 하위변인을 설정하였다. 특히, 진로성숙도는 진로와 관련된 의사결정의 능력 내지는 태도 등으로 규정될 수 있는 바 진로결정과 관련된 계획성, 독립성, 그리고 일에 대한 태도 등을 중심으로 진로성숙도를 측정하고 다른 변인과의 관계를 다루고자 한다.

2. 프로티언 경력태도

프로티언 경력(protean career)은 변신하는 능력을 갖춘 그리스 신 프로테우스(Proteus)의 이름에서 유래하였으며, 1996년 Hall에 의해 개념이 소개되었다. 즉 프로티언 경력태도를 지닌다는 것은 개인이 경력개발을 함에 있어 가치 지향적이며 자기주도성을 갖고 있음을 의미한다. 따라서 프로티언 경력태도는 조직이 규정한 경력성공보다 개인의 가치를 중시하며, 경력개발에 있어서 개인 스스로가 주도성을 갖고 개인의 가치를 반영하여 의사결정을 하는 태도를 강조한다. 다시 말해 프로티언 경력태도는 자유, 자기주도성, 개인적 가치 등을 강조하는 새로운 경력 개념이다[15]. 프로티언 경력태도는 빠르게 변화하는 비즈니스 환경에 맞춰 경력을 스스로 개발하고자 하는 개인적 실천에 초점을 맞춘다. 따라서 프로티언 경력태도를 갖춘 개인은 주로 목표와 연봉, 승진과 같은 객관적 경력성공을 지향하기보다 개인이 결정한 경력만족과 같은 심리적 성공에 초점을 맞추는 것으로 선행연구들은 밝히고 있다[16].

선행연구들은 이러한 프로티언 경력태도를 전통적 경력개발의 태도와 비교하여 설명한다. 즉, 선행연구들은 전통적 경력개발 태도를 가지고 있는 개인에게는 교

육훈련을 통해 직무수행능력을 갖춘 조직원으로 성장하는 것과 고용안정성이 중요하지만, 프로티언 경력개발태도를 지닌 개인에게는 직무에 대한 적응력을 갖추는 것과 고용가능성을 더 중요하게 생각하는 것으로 그 차이를 설명한다[17]. 따라서 전통적 경력과 달리 프로티언 경력태도를 갖춘 개인은 다음과 같은 행위적 특성을 갖고 있다[18]. 첫째, 다양한 인적 네트워크 속에서 경력을 개발하고자 노력한다. 둘째, 직무에 대한 성취를 중요하게 생각한다. 셋째, 직업의 가치를 탐색하는 행위를 한다. 넷째, 교육훈련 등을 통해 지속적으로 자신의 경력을 개발하고자 한다. 다섯째, 전문가로 성장하고자 노력한다. 여섯째, 이직 시 사전에 계획을 수립한다. 이러한 프로티언 경력태도와 관련된 구체적인 행동들은 실제 구직활동을 하는 대학생들에게도 일부 적용이 가능하며, 특히 최근에는 프로티언 경력태도를 대학생들 중심으로 연구하는 선행연구들도 등장하였다는 점은 본 연구의 수행이 갖는 의미에 대한 시사점을 제공해 주고 있다.

표 1. 프로티언 경력태도와 전통적 경력태도의 차이

	프로티언 경력태도	전통적 경력태도
경력개발의 주체	개인	조직
핵심가치	자유, 성장	승진
경력이동성의 정도	높음	낮음
성공기준	심리적 성공	직급수준, 임금
주요태도	일에 대한 만족, 직업몰입	조직몰입

3. 주관적 경력성공

경력성공은 개인 발전에 대한 주관적, 객관적인 면을 포함하며 개인 업무 경험의 결과로 쌓인 긍정적 심리상태와 업무 관련 산출물까지를 포함하는 개념이다. 특히 주관적 경력성공은 업적에 대한 객관적인 양보다 개인이 느끼는 주관적인 요소에 더 주목하는 개념이라고 할 수 있다. 주관적 경력성공의 하위 요소에는 직무역할, 대인관계 등에서 느끼는 개인의 내적 인식과 더불어 조직에서 달성하는 업적, 야망, 외적 성공에 대한 개인 인식의 통합 등이 포함된다. 또한 주관적 경력성공은 현재 근무하는 조직뿐만 아니라 지금까지의 경력에서의 성공에 대한 개인 스스로의 평가를 뜻하기도 한다[19].

반면 객관적 경력성공은 임금, 직급, 사회적 지위 획득, 조직에서의 승진 등으로 평가되어 왔다[20]. 최근 경력성공은 개인뿐만 아니라 조직에게도 매우 중요한 요소이다. 왜냐하면 근로자들의 개인적 성공은 결국 조직의 성공에 기여하기 때문이다[21]. 따라서 조직에서는 채용시, 개인의 가치, 신념, 경력지향 등과 같은 경력성공의 주관적인 측면을 평가하고자 하는 경향이 짙어지고 있다. [22]

표 2. 자기 형태의 주관적 경력성공 측정 예시

구분	객관적 기준	주관적 기준
자기 기준	객관적/자기기준 (예시) 나의 보수 및 승진에 대한 열망	주관적/자기기준 (예시) 일과 삶의 균형과 충족을 향한 목표
타인 기준	객관적/타인비교기준 (예시) 동료의 급여와 사회적 지위	주관적/타인비교기준 (예시) 나의 동료와 비교하여 나의자극과 즐거움

III. 연구방법 및 결과

1. 연구모형 및 조작적 변수 정의

본 연구는 선행 연구를 통해 진로성숙도와 주관적 경력성공, 프로티언 경력태도 간의 관계에 대한 연구모형을 아래의 그림과 같이 구성하였다. 각 변인들 사이의 관계에 대한 가설설정의 근거는 본 연구의 이후 가설설정 부분에서 제시되고 있다.

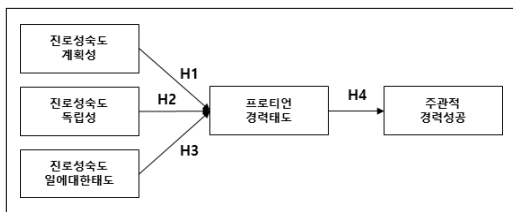


그림 1. 연구모형

표 3. 구성개념별 조작적 정의

연구변수	조작적 정의	측정항목수	문항의 출처
진로성숙도	청소년들이 자주도적으로 진로를 탐색하고 계획하기 위하여 필요한 정의적 태도 및 인지적 능력과 자신의 결정을 실행하는 정도	39	한국교육개발연구원(1991), 장석민 외
프로티언 경력태도	개인이 경력개발과 관련된 행동을 취할 때 자기주도적으로 행동을 취하는 것	8	Briscoe et al. (2006), 신수림(2014)
주관적 경력성공	업적에 대한 객관적인 양보다 개인이 느끼는 주관적인 요소에 더 주목하는 것	5	남중수(2014)

본 연구의 자료 수집을 위한 설문조사에서 활용된 측정문항들은 리커트 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)를 사용하였으며, [표 3]과 같이 기존 선행 연구들을 토대로 각 변수들의 조작적 정의 및 측정항목을 설계하였다. 첫째, 진로성숙도를 측정하기 위해 본 연구는 한국교육개발연구원[23]이 개발한 척도를 사용하였다. 진로성숙도의 영역 중 태도관련 영역을 활용하였는데, 계획성, 독립성, 일에 대한 태도가 하위 영역으로 본 연구에서는 활용되었다. 측정문항의 개수는 계획성 13문항, 독립성 13문항, 일에 대한 태도 13문항으로 구성되었으며, 각 하위영역의 문항의 사례를 살펴보면 계획성 관련 문항은, “나의 진로를 계획하는 일은 중요하다”, 독립성 관련 문항은 “나의 진로는 내가 선택하며 그에 대한 책임도 나에게 있다”일에 대한 태도 관련 문항은 “어떠한 직업을 갖는가가 개인의 삶에 중요한 영향을 미친다” 등 이었다.

둘째, 프로티언 경력태도를 측정하기 위해 본 연구에서는 Briscoe 등(2006)의 연구에서 사용된 도구(Protean Career Attitude Scale)를 신수림[24]이 국문으로 번안한 것이 활용되었다. 프로티언 경력태도를 측정하는 Briscoe 등의 연구는 자기주도성 8문항, 가치지향성 6문항으로 구성되어 있으나, 본 연구에서는 다른 변인들과의 관계를 다루기에 적절하며 행동적인 측면을 다룬 경력개발의 자기주도성 8개 문항만을 활용하여 사용하였다. 측정문항의 예로는 “내 경력의 성공과 실패에 대한 책임은 나에게 있다” 등이 있다.

셋째, 주관적 경력성공은 남중수[25]가 개발한 측정도구를 사용하였다. 남중수는 주관적 경력성공을 일과 삶의 균형, 경력만족, 그리고 고용가능성 등의 하위요인으로 구성된다고 하였다. 본 연구에서는 경력성공을 일반적인 경력만족으로 이해하기 때문에 이와 관련된 5 문항을 활용하여 측정하였다. 측정문항의 예로는 “나의

직장 경력을 돌이켜 볼 때, 나는 지금까지 나의 성과에 대해 만족한다” 등이 있다.

2. 자료 수집

자료 수집은 2017년 3월 20일부터 23일까지 5일간 수도권 소재 4년제 대학교 재학 중인 1학년부터 4학년까지 학생으로 대상, 설문지 방식으로 실시되었다. 총 400부가 배포되어 이 중 325부가 회수되었고 설문응답 결과가 불성실하여 통계분석에서 활용하기 어렵다고 판단한 52부를 제외한 273개의 설문지 최종 분석에 사용되었다. 설문자료는 SPSS 22.0과 AMOS 20.0을 사용하여 분석하였다.

3. 가설 설정

3.1 진로성숙도와 프로티언 경력태도

Super의 진로발달이론에 따르면 대학생 시기는 생애 진로발달 단계에 있어 중요한 시기이며 그 이유는 자아 개념의 완성과 구체적인 직업 선택을 하는 시기이기 때문이라고 설명하고 있다[26]. 따라서 이 시기에 진로에 대한 결정과 더불어 향후 본인의 경력을 어떻게 설계할 것인가에 대한 태도는 중요하다고 할 수 있다. 오늘날 경력과 진로에 대한 연구는 한 개인의 생애발달의 측면에서 다루어지고 있는데, 지속적인 경력개발이 필요하다는 측면에서 프로티언 경력태도, 주관적 경력성공, 무경계경력 등의 이론이 지속적으로 연구되고 있다[26]. 노경란·허선주·임현선은 여성의 취업경험별 프로티언 경력태도에 미치는 영향 변인 연구를 통해 변화하는 고용환경에 적극적으로 대응하는 행동과 지속적인 경력개발이 필요하다는 점을 주장하였다[27]. Douglas T. Hall은 “The new career contract: Developing the whole person at midlife and beyond” 연구를 통해 개인은 전 생애에 걸쳐 배움을 지속해야 하며 경력개발을 통해 새로운 직업을 찾는 일을 계속해야 하는 새로운 도전의 시기에 있음을 강조하였다[27-29]. 이러한 선행 연구 등에 기초할 때 노동시장으로의 진입을 준비하는 대학생들에게 경력개발의 중요성에 대한 인식이 중요하며, 특히 이를 행동으로 옮기는 것도 매우 중요하다.

이에 본 연구는 진로성숙도의 하위 요인인 계획성, 독립성, 일에 대한 태도와 프로티언 경력태도가 긍정적인 영향관계를 갖고 있을 것으로 기대하고 이를 실증적으로 확인하고자 한다.

가설1. 대학생의 진로성숙도 계획성은 프로티언 경력태도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설2. 대학생의 진로성숙도 독립성은 프로티언 경력태도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설3. 진로성숙도 일에 대한 태도는 프로티언 경력태도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.2 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공

프로티언 경력태도와 주관적 경력태도는 개인의 경력개발과 조직의 성장에 중요한 영향요인으로 꼽히고 있으며 이에 학문적, 실천적 관심이 높아지고 있다. 특히 이 두 변인간의 관계에 대한 연구들이 발표된 바 있다. 김시진과 김정원은 프로티언 경력태도는 주관적 경력성공인 경력만족, 직무만족, 고용가능성 모두에 정(+)의 영향을 미치고 있다는 사실을 밝혔으며[30] 이재봉과 진성미는 군장교를 대상으로 한 연구에서 역시 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공과의 관계에 대해 모두 정(+)의 영향관계가 있음을 밝힌 바 있다[31].

또한 박순명, 정철영은 국내 학술지의 경력 연구 동향 연구를 통해 프로티언 경력태도, 주관적 경력성공 등, 경력태도를 다룬 연구의 비율이 24.3%로 경력개발(32.7%)에 이어 두 번째로 많아, 연구의 주제로 빈번하게 다루어지고 있음을 주장한 바 있다[32].

특히 최근에는 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공에 대한 연구가 그 대상을 확장하며 지속되었는데 김병숙과 그 동료들은 서울시 여성인력개발기관 종사자의 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공의 관계에 대한 연구를 통해 조직 구성원의 프로티언 경력태도가 높을수록 주관적 경력성공도 높게 인식하고 있음을 확인하였다[33]. 또한 배을규 등의 중소기업 구성원을 대상으로 한 연구에서도 중소기업 근로자가 주도적으로 경력을 관리하고 전문성 향상을 위해 힘쓰면 본인의 경력과 직무에 만족하게 되고 업무 능력에 있어 자신감을

갖게 된다는 결과가 확인되었다[34]. 또한 윤기찬은 여성공무원을 대상으로 한 연구에서 주관적 경력성공에 프로티언 경력태도의 하위 요인인 자기주도성과 가치 지향성이 모두 유의미한 영향을 미치고 있다는 사실을 확인하였다[35]. 이와 같은 연구결과를 토대로 대학생들에게도 프로티언 경력태도를 지니는 것이 주관적 경력성공에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 가정을 할 수 있다. 이에 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 추가로 설정하였다.

가설4. 대학생의 프로티언 경력태도는 주관적 경력성공에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

4. 분석 결과

4.1 응답자 분석

본 연구의 응답자 특성을 살펴보면 성별로는 여성(67.8%)이 남성(31.9%)보다 많았으며 연령별로는 21세에서 23세가 109명(39.9%)로 가장 많았다. 학년별로는 4학년 102명(37.4%), 2학년 99명(36.3%) 등의 비중이 컸다. 전공별 분포를 살펴보면 이공계열이 80명(29.3%), 인문계열이 76명(27.8%)로 많았으며 그밖에 상경계열 45명(16.5%), 자연계열 20명(7.3%), 어문계열 18명(6.6%) 순이었다. 또한 졸업 후, 희망직무로는 행정사무 45명(16.5%), 인사총무 41명(15.0%)으로 사무직에 대한 분포가 높았으며 IT업이 33명(12.1%)로 그 뒤를 이었다. 마케팅/리서치 26명(9.5%), 영업관리 25명(9.2%), 재무회계 25명(9.2%) 순으로 많았다.

학생들이 입사하기를 희망하는 기업의 종류로는 대기업이 80명(30.8%)으로 가장 높은 비중을 차지하였으며, 공기업이 55명(20.1%)로 2번째 많은 비율을 나타냈다. 중소기업이 51명(18.7%), 외국계기업이 40명(14.7%)를 차지하였다. 정부기관, 공무원을 희망하는 학생도 34명(12.5%)이 답변하여 공기업이나 공무원을 희망하는 학생이 32.6% 차지하여 공직 진출 희망 학생이 대기업보다 많았다.

표 4. 표본의 특성

인적사항		인원수(%)
성별	남	87(31.9)
	여	185(67.8)
연령	18세~20세	115명(42.1)
	21세~23세	109명(39.9)
	24세~26세	44명(16.1)
	27세~29세	3명(1.1)
	30세~32세	1명(0.4)
학년	1학년	25(9.2)
	2학년	99(36.3)
	3학년	46(16.8)
	4학년	102(37.4)
전공	인문계열	76(27.8)
	이공계열	80(29.3)
	어문계열	18(6.6)
	예체능계열	14(5.1)
	사범계열	2(0.7)
	상경계열	45(16.5)
	자연계열	20(7.3)
기타	17(6.2)	
희망직무	인사총무	41(15.0)
	영업관리	25(9.2)
	마케팅/리서치	26(9.5)
	행정사무	45(16.5)
	재무회계	25(9.2)
	생산제조	20(7.3)
	디자인직	7(2.6)
	미디어업	19(7.0)
	금융업	7(2.6)
	유통물류업	3(1.1)
	무역업	10(3.7)
	IT업	33(12.1)
	의류업	3(1.1)
	제조업	8(2.9)
희망기업	대기업	84(30.8)
	중기업	51(18.7)
	소기업	5(1.8)
	외국계기업	40(14.7)
	공기업	55(20.1)
	정부기관-공무원	34(12.5)
	스타트업	3(1.1)

4.2 특성도구의 타당성 및 신뢰도 조사

변수들의 타당도 검증은 위해 탐색적 요인분석을 실시하였다. 측정문항 중 다른 요인에 분류되거나 신뢰성을 떨어뜨리는 문항을 발견하여 제거하였다. 그 결과 진로성숙도 계획성 3문항, 독립성 3문항, 일에 대한태도 4문항이 남았고, 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공은 각각 4문항이 최종 분석에 활용되었다. 남은 문항들을 기초로 확인적 요인분석을 실시하였으며, 이 연구에서 측정항목간의 내적 일관성 확인을 위해 Cronbach's α 계수를 이용한 신뢰도 검증을 실시하였다. 신뢰도 검증의 결과는 다음의 [표 5]와 같이 .709에서 .869의 수준

표 5. 확인적 요인분석결과

잠재 변수	관찰 변수	표준화 회귀계수	요인 부하값	표준 오차	t값	P	다중 상관지수 (SMC)	개념 신뢰도	Cronbach's α
진로성숙도 독립성	md9	.736	1			.000	.736	.803	.748
	md10	.728	1,188	.115	10,314	.000	.728		
	md11	.667	.863	.090	9,600	.000	.667		
진로성숙도 계획성	mp9	.636	1			.000	.636	.760	.713
	mp10	.696	1,005	.117	8,580	.000	.696		
	mp13	.691	1,193	.140	8,541	.000	.691		
진로성숙도 일에 대한태도	ma8	.811	1			.000	.811	.930	.799
	ma9	.775	1,033	.092	11,209	.000	.775		
	ma12	.646	.739	.071	10,403	.000	.646		
	ma13	.980	1,131	.105	10,734	.000	.980		
프로티언 경력태도	pc5	.625	1			.000	.625	.850	.709
	pc6	.672	1,334	.171	7,803	.000	.672		
	pc7	.678	1,108	.145	7,641	.000	.678		
	pc8	.630	1,376	.206	6,663	.000	.630		
주관적 경력성공	sc2	.822	1			.000	.822	.918	.869
	sc3	.888	1,039	.062	16,859	.000	.888		
	sc4	.872	.969	.058	16,592	.000	.872		
	sc5	.614	.731	.072	10,153	.000	.614		

으로 .7 이상으로 나타나 전체적으로 측정항목들은 신뢰수준을 만족시키고 있다.

측정모형을 분석한 결과들 Bollen[36]이 제안한 측정 문항들과 변수(구성개념)간의 요인부하값(λ 값)을 검토한 결과 잠재변수와 관찰변수간의 관계에 대한 모수 추정치는 모두 0이 아닌 것으로 나타났고 다중상관제곱값(Squared Multiple Correlation: SMC)은 대부분 .4 이상을 나타내었다. 한편 Fornell과 Larcker[37]는 확인적 요인분석으로부터 λ 값에 근거하여 계산한 내적일관성값(internal consistency value 혹은 internal consistency reliability)으로 측정타당성을 평가할 수 있다고 하였는데 이 값은 특정지표의 개념신뢰도(composite reliability)를 나타낸다. [표 5]에서 개념신뢰도는 최소 .760의 값을 가져 .6 내지 .8 이상을 요구하

는 일반적인 기준을 충족하고 있다.

평균추출분산(Average Variance Extra)이 .5 이상이면 측정모형의 집중 타당성 확보가 가능한데[38] 분석 결과 평균추출분산이 .514에서 .773까지 나타나 .5 이상을 충족함으로 측정도구의 집중타당성을 확보하였다. 판별타당성을 확보하기 위해서 변수간의 차이를 판단하는 AVE값을 분석하였다. AVE제공근 값이 각 잠재 변수 상관계수보다 크면 잠재변수간에 판별타당도를 확보했다고 볼 수 있는데 표를 보면 AVE 제공근 값이 모든 구성개념들의 상관계수보다 크므로 측정도구의 판별타당성을 확보했음을 확인할 수 있다.

최종적으로 구성된 각 변인들 사이의 상관관계분석의 결과는 아래의 [표 6]에 제시되어 있다. 각 변인들 간의 관계를 살펴보면 독립성은 계획성과의 상관관계가

표 6. 상관관계분석

	독립성	계획성	일에대한 태도	프로티언 경력태도	주관적 경력성공
독립성	.759				
계획성	.650***	.717			
일에 대한태도	.523***	.606***	.879		
프로티언 경력태도	.647***	.497***	.239***	.766	
주관적 경력성공	.271***	.214***	.122**	.256***	.860

※ 상관계수의 대각선 굵게 표시된 값은 AVE의 제공근 값임.

※ 유의수준은 *** p<0.01, ** p<0.05

.650으로 다른 변인에 비해 상대적으로 높은 편이며 계획성은 일에 대한 태도와, 일에 대한 태도는 프로티언 경력태도와 높은 상관관계를 보였다.

4.3 구조모형 경로분석

본 연구의 모형을 Maximum Likelihood법으로 모수를 추정한 결과 전반적 적합도는 $\chi^2=264.513(p=.000)$, GFI=.903, RMR=.037, AGFI=.861, NFI=.876, RMSEA=.067, IFI=.928, CFI=.927 등으로 나타났다. 이 같은 결과는 대체로 만족할 만한 수준에 도달해 연구 모형 내의 개념들 간의 관계를 결합적으로 설명하는 데 적합한 수준이라고 할 수 있다. 모형의 적합도와 관련된 결과는 아래의 [표 7]에 제시되고 있다.

본 연구에서 설정한 변인들 사이의 관계에 대한 가설 검증의 결과는 다음의 [표 8]에 제시되고 있다. 대학생의 진로성숙도 계획성은 프로티언 경력태도에 유의한 영향($t=1.944, p < .05$)을 미치는 것을 알 수 있다. 또한 진로성숙도의 독립성은 프로티언 경력태도에 유의한 영향($t_{값}=4.909, p < .05$)을 미치고 있는 것으로 파악되었다. 그러나 진로성숙도의 일에 대한 태도는 프로티언 경력태도에 ($t=-2.878, p < .05$) 부정적인 영향을 미치고 있는 것으로 파악되었다. 즉 진로성숙도 하위영역 중 계획성과 독립성은 프로티언 경력태도에 정의 의미를 보이고 있으나 일에 대한 태도는 오히려 부의 영향을 보이고 있다.

연구결과는 대학생의 프로티언 경력태도는 주관적

경력성공에 유의한 영향($t_{값}=3.73, p < .05$)을 미치는 것을 확인시켜 주었다. 이러한 연구결과는 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공의 관계에 대한 선행연구결과와 일치하는 것이라고 할 수 있다. 즉 선행연구들은 프로티언 경력태도가 높을수록 주관적 경력성공도 높게 나타난다는 결과를 맺은 논문들의 발표도 지속적으로 있어왔다. 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공간의 관계를 다룬 연구로는 Vos와 Soens[39], 이재봉, 진성미[40], 신광철, 정범구[41], 박혜영, 박용호[42], 황애영과 탁진국[43], 김시진과 김정원[44]의 연구 등이 있다. 이외에도 선행연구들은 여성공무원[45], 성인학습자[46], 인력개발중사자[47], 군 장교[48], 사회복지사[49] 등 다양한 대상을 중심으로 연구를 수행한 바 있다. 본 연구는 대학생들을 대상으로 프로티언 경력태도가 주관적 경력성공에 유의미한 영향을 미친다는 사실을 밝혔다. 이는 점에서 의의가 있다고 할 수 있다.

IV. 결론

1. 요약 및 시사점

본 연구에서는 대학생들을 대상으로 진로성숙도와 프로티언 경력태도, 그리고 주관적 경력성공 사이에 어떠한 관계가 있는지를 다루고 이들 변인들이 구성하는 모형이 본 연구를 위해 수집된 자료를 통해 얼마나 적합한지를 파악하고자 하였다. 분석 결과 대학생의 진로성

표 7. 구조방정식 모형의 적합도

통계량	$\chi^2/d.f$	GFI	AGFI	RMR	NFI	RMSEA	IFI	CFI
우수 모형	3이하 우수	.900이상 우수	.800이상 우수	.050이하 우수	.800이상 우수	.080이하 우수	.800이상 우수	.900이상 우수
연구결과	2.20	.903	.861	.037	.876	.067	.928	.927

표 8. 구조모형 경로계수

가설	경로	표준화 경로계수	비표준화 경로계수	표준 오차	t값	가설
H1	진로성숙도 계획성→프로티언 경력태도	.238	.163	.084	1,944	채택
H2	진로성숙도 독립성→프로티언 경력태도	.621	.397	.081	4,909	채택
H3	진로성숙도 일에 대한 태도→프로티언 경력태도	-.224	-.140	.049	-2,878	기각
H4	프로티언 경력태도→주관적 경력성공	.278	.494	.132	3,730	채택

속도 하위항목인 계획성과 독립성은 프로티언 경력태도에 정(+)의 영향을 미쳤으며 프로티언 경력태도는 주관적 경력태도에 정(+)의 영향을 미쳤다.

현대 사회에서 직업선택은 중요한 문제로 떠오르고 있다. 또한 첫 번째 직업이 퇴직까지 이어지는 경우가 많지 않기 때문에 이직 등을 통해 경력관리를 하는 것이 직장인에게는 일상적인 문제가 되었다. 또한 경력환경의 변화에 대한 책임은 개인에게 있다는 인식도 보편적인 것이 되었다[50]. 이러한 경력환경 속에서 본 연구는 대학생들이 인식하는 진로성숙도가 프로티언 경력태도에 미치는 영향을 파악하여 보고자 하였다. 또한 프로티언 경력태도가 주관적 경력성공인식에 어떠한 영향을 미치는 지도 확인하였다.

분석결과를 자세히 살펴보면 첫째, 진로성숙도의 계획성이 프로티언 경력태도에 정(+)의 영향을 미치고 있다는 사실을 확인할 수 있었다. 이는 대학생 단계에서 진로계획을 수립하고자 하는 태도가 자신의 경력을 보다 자기주도적으로 개발하는 태도에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있었다. 계획성은 현재를 인식하면서 미래를 위해 무엇을 준비해야 하는지를 알고 있는 것이며 이것은 진로방향을 포함해 계획을 세워 준비하고자 태도이다. 이는 진로 결정의 주체가 본인이며 타인에게 있지 않으며 경력관리 또한 자기주도성을 갖고 운영해야 하며 고용가능성 증진이 개인에게 중요하다는 프로티언 경력태도의 의미까지 진로 계획성이 영향을 주고 있다는 것이다. 특히 본 연구의 결과는 경력관리의 주체로서의 나 자신의 책임이 강조되고 있다는 점에서 주목할 필요가 있다고 할 수 있다.

둘째, 진로성숙도 독립성이 프로티언 경력태도에 정(+)의 영향을 미치고 있음도 확인할 수 있었다. 청소년기는 부모로부터 자율성과 독립성을 신장키는 시기이나 본 연구에서 대학생들의 진로성숙도와 관련된 독립성은 타인의 의견과 조언을 완전히 배제하는 것이 아니라 부모나 교사 등 조언이나 의견을 참고하면서 능동적·적극적으로 진로를 결정하며 선택에 의한 책임도 본인인 있다는 것을 인식하는 것이라고 할 수 있다. Blustein[51]은 진로발달에 있어 가장 효과적이면서 적절한 애착관계는 자녀가 부모 등으로부터 독립적이라

고 느끼면서 동시에 부모와의 유대감을 느끼는 관계라고 주장했다. 즉 타인의 의견이나 코칭, 직업상담 등을 통해 진로를 결정하는 태도가 자기주도적인 프로티언 경력태도에 영향성을 미치고 있음을 보여주는 결과라고 할 수 있다.

셋째, 진로성숙도 일에 대한 태도는 프로티언 경력태도에 부(-)의 영향성을 보이고 있다. 진로 계획성 및 독립성과 달리 일에 대한 태도에 대해서는 부의 영향성을 보이고 있다는 것은 흥미로운 결과이다. 일에 대한 태도는 일을 왜 하는가에 대한 인식과 직업에 관한 편견 극복 등 직업의식에 대해 바람직한 의견을 갖고 있는지에 대한 것이다. 이는 대학생들의 진로성숙도가 경력개발을 함에 있어 가치지향성과 자기주도성을 갖추는 프로티언 경력태도까지는 미치지 못 함을 보여주고 있는 결과이다.

대학생들의 진로탐색 프로그램은 자기이해, 직업세계, 의사결정으로 구성된 것이 일반적이다. 이 중 직업세계 영역에서 직무정보, 기업정보는 제공하나 일의 가치나 의미가 제공되지 않는다[52]. 따라서 향후 진로성숙도 중 일에 대한 태도 성숙도를 높이기 위한 진로프로그램 개발이 필요하다. 또한 인턴십 등 사회현장에서 실제 일 경험을 통해 일에 대한 태도를 배우는 것도 필요하다. 최근 인턴십 프로그램이나 현장실습 프로그램이 대학교에서 확산되고 있으며 직장에서 신입사원을 뽑을 때, 가장 중요한 평가 요소로 인턴십 참가 여부라고 답한 설문조사 결과는 이를 증명한다[53]. 또한 대학생들의 진로성숙도를 높이기 위해서는 인턴십 프로그램의 경험이 중요하며 인턴십 프로그램 참여에 앞서 진로성숙도를 높일 수 있는 진로 프로그램이 선행되어야 한다[54].

넷째, 대학생들의 프로티언 경력태도는 주관적 경력성공에 정(+)의 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 이는 기존연구인 여승무원, 직업군인 등의 대상에서도 밝혀진 바와 같은 연구결과이다. 대학생을 대상으로도 프로티언 경력태도는 주관적 경력성공에 영향을 미치는 것으로 나타나 노동시장에 진입하기 이전 청년층 대상으로도 동일한 결과를 확인할 수 있었다는 점에서 의의가 있다고 할 수 있다.

본 연구는 대학 진로교육 현장에서 직업 선택까지만 다루는 것이 아니라 직업 선택 후, 직장생활에서의 경력관리까지 다루는 것이 대학생 진로지도에 필요하다는 실무적 의미를 담고 있다. 아울러 진로(career)와 경력(career)가 생애단계 전체를 다루는 만큼 분절된 것이 아닌 연결성 있는 이론적 주제로 다뤄야 한다.

2. 연구의 한계와 향후 연구방향

이와 같은 연구결과와 의의에도 불구하고 본 연구는 먼저 대학생들을 대상으로 한 경력과 관련된 연구들이 프로티언 경력태도나 주관적 경력성공 등을 적극적으로 다루지 않아서 기존의 연구와 비교분석하는 것이 쉽지 않다는 한계를 가지고 있다. 특히, 경력과 관련된 연구를 진로의 측면(중등교육의 진로교육의 측면)과 취업준비의 측면(주로 대학생 중심의 취업역량개발의 측면), 그리고 경력개발의 측면(직업을 가지고 있는 재직자들의 경력관리측면)을 종합적으로 다룬 연구가 부족하다는 점은 본 연구의 결과를 비교분석하게 하는데 어려움을 가지고 있다고 할 수 있다. 그러나 최근 국내에서도 연구되기 시작한 진로소명(calling) 등과 관련된 연구들은 경력을 삶의 관점에서 바라보고 있다는 점에서 향후 본 연구와의 비교분석이 가능할 것으로 기대된다[55]. 또한 모든 변수들이 자기보고 방식으로 측정되는 점과 더불어 직장경험이 없어 경력에 대한 개념을 갖기가 어려운 저학년(1~2학년)의 비율이 45.5%를 차지하고 있다는 점은 본 연구의 또 다른 한계점이라고 할 수 있다.

향후 이러한 한계를 극복하기 위해서는 대학생 혹은 청년들을 대상으로 하는 대한 폭넓은 선행연구 분석이 필요할 것으로 보인다[56]. 또한 학년별, 전공별, 희망직무 별 다양한 집단 간의 차이점과 영향성에 대한 연구[57]를 제안할 수 있다.

구, 제15권, 제1호, pp.17-36, 2008.

- [2] 조형래, *진로교육 운영방법이 대학생 진로태도 및 진로능력과 자기효능감의 관계에 미치는 영향*, 서울시립대학교, 석사논문, 2011.
- [3] 노경란, 박용호, 허선주, “대학 재학 중 취업 및 진로개발 서비스 참여 경험이 대졸자 취업에 미치는 영향 : 취업여부, 고용형태, 일자리 만족도를 중심으로,” *교육학연구*, 제49권, 제1호, pp.63-92, 2011.
- [4] 정재원, “대학생의 진로개발역량 강화를 위한 프로그램 모형 개발 연구,” *학습자중심교과교육연구*, 제15권, 제7호, pp.41-62, 2015.
- [5] 윤정혜, 유영림, “대학의 취업지원 프로그램이 대학생의 역량에 미치는 영향에 관한 연구,” *청소년학연구*, 제22권, 제8호, pp.479-504, 2015.
- [6] 정미경, 김수란, “대학 재학 중 취업 및 진로개발 지원 프로그램 참여 경험과 취업과의 관계에서 진로목표설정, 진로준비행동의 매개효과,” *한국교육학연구*, 제19권, 제2호, pp.123-144, 2013.
- [7] P. A. Heslin, “Conceptualizing and evaluating career success,” *Journal of behavior*, Vol.26, No.2, p.121, 2005.
- [8] 김나정, 차종석, “한국근로자들의 경력성공 인식에 대한 탐색적 연구,” *Interdisciplinary Journal of Adult & Continuing Education*, 제17권, 제4호, pp.253-287, 2014.
- [9] M. Lips-Wiersma, “The influence of spiritual meaning making on career behavior,” *Journal of Management Developmet*, Vol.21, pp.497-520, 2002
- [10] A. Wrzesniewski and J. E. Dutton, “Crafting a job: Revisioning employees as active crafters if their work,” *The Academy of Management Review*, Vol.26, pp.179-201, 2001.
- [11] D. E. Super, “A theory of vocational development,” *American Psychologist*, Vol.8, pp.185-190, 1953.
- [12] J. O. Crites, “The career maturity inventory.

참 고 문 헌

- [1] 강원준, 김종인, 김정원 “대학의 취업지원 프로그램 분석과 효과성에 관한 연구,” *인적자원관리연구*

- Monterey," CA:College testing board. McGraw-Hill, 1978.
- [13] D. A. Luzzo, "Gender differences in college students' career maturity and perceived barriers in career development," *Journal of counseling and development*, Vol.73, No.3, pp.319-325, 1995.
- [14] 김신영, 최운실, "진로체험학습에서 학생, 교사의 주도성이 진로자기효능감과 진로성숙도에 미치는 효과," *진로교육연구*, 제27권, 제4호, pp.71-93, 2014.
- [15] J. P. Briscoe, D. T. Hall, and R. L. F. DeMuth, "Protean and boundaryless careers: An empirical exploration," *Journal of Vocational Behavior*, Vol.69, No.1, pp.4-18, 2006.
- [16] D. T. Hall, "Protean Careers of the 21st century," *Academy of Management Executive*, Vol.10, No.4, pp.8-16, 1996.
- [17] 이재봉, 진성미, "직업군인의 자기주도적 경력관리가 주관적 경력성공에 미치는 영향," *국방정책연구*, 제97권, pp.145-173, 2012.
- [18] Jane Sturges, Neil Conway, Andreas Liefoghe, "Organizational Support, Individual Attributes and The practice of career self-management behavior," *Group & Organization Management*, Vol.35, No.1, pp.108-141, 2010.
- [19] T. A. Judge, D. M. Cable, J. W. Boudreau, and R. D. Bretz, "An empirical investigation of the predictors of executive career success," *Personnel Psychology*, Vol.48, No.3, pp.485-519, 1995.
- [20] S. E. Seibert, M. L. Kraimer, and R. C. Liden, "A social capital theory of career success," *Academy of management journal*, Vol.44, No.2, pp.2119-237, 2001.
- [21] Thomas W. H. NG, Lillian T. Eby, Kelly L. Sorensen, and Daniel C. Feldman, "Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis," *Personnel Psychology*, Vol.58, No.2, pp.367-408, 2005.
- [22] D. T. Hall, *Careers in and out of organizations*, Thousand Oaks, CA:Sage, 2002.
- [23] 장석민, 임두순, 송병국, *진로성숙도 검사 표준화 연구*, 한국교육개발연구원, 1991.
- [24] 신수림, "산업체 종사자의 주관적 경력성공과 고용안정성, 조직경력관리지원, 프로티언 경력태도, 프로티언 경력관리행동의 인과적 관계," *농업교육과 인적자원개발*, 제46권, 제2호, 2014.
- [25] 남중수, *대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공과 개인 및 조직 특성의 위계적 관계*, 서울대학교 대학원, 박사학위논문, 2014.
- [26] D. E. Super and Hall, "Career development: exploration and planning," *Annual review of psychology*, Vol.29, pp.333-372, 1978.
- [27] Audrey Collin, "New challenges in the study of career," *Personnel Review*, Vol.27, No.5, pp.412-425, 1998.
- [28] 노경란, 허선주, 임경선, "여성의 취업경험별 프로티언 경력태도에 미치는 영향 변인 분석," *직업교육연구*, Vol.33, No.45, pp.31-50, 2014.
- [29] D. T. Hall, "The New Career Contract: Developing the Whole Person at Midlife and Beyond," *Journal Of Vocational Behavior*, Vol.47, No.3, pp.269-289, 1995.
- [30] 김시진, 김정원 "프로티언 경력태도, 무경계경력태도 및 주관적 경력성공의 관계분석," *대한경영학회*, 제23권, 제4호, pp.1899-1915, 2010.
- [31] 이재봉, 진성미, "군 장교의 프로티언 경력지향성이 주관적 경력성공에 미치는 영향," *산업교육연구*, 제22권, pp.89-112, 2011.
- [32] 박순명, 정철영 "국내 학술지의 경력 연구 동향," *농산교육과 인적자원개발*, Vol.46, No.2, pp.149-181, 2014.
- [33] 김병숙, 이희수, 송영선, "서울시 여성인력개발기관 종사자의 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공의 관계에서 경력연계학습의 매개효과," *직업교육연구*, 제34권, 제4호, pp.25-50, 2015.

- [34] 배을규, 이민영, 장민영, 김정원 “중소기업 구성원의 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공의 관계에서 자기주도학습 능력의 매개효과,” HRD연구, 제16권, 제1호, pp.1-25, 2014.
- [35] 윤기찬, “여성공무원의 경력패턴과 프로티언 경력태도가 주관적 경력성공에 미치는 영향,” 한국인사행정학회보, 제13권, 제2권 pp.39-62, 2014.
- [36] K. A. Bollen, Structural equations with latent variables, John Wiley & Sons, Inc., 1989.
- [37] C. Fornell and D. F. Larcker, “Evaluating structural equation models with unobservable variable and measurement error,” Journal of Marketing Research, Vol.18, No.1, pp.39-50, 1981.
- [38] D. Gefen, D. W. Straub, and M. C. Boudreau, “Structural equation modelling and regression: Guidelines for research practice,” Communications of the Association for Information System, Vol.4, No.1, pp.7-24, 2000.
- [39] Vos, Soens, “Competency development and career success: The mediating role of employability,” Journal of Vocational Behavior, Vol.79, No.2, pp.438-447, 2008.
- [40] 이재봉, 진성미, “군 장교의 프로티언 경력지향성이 주관적 경력성공에 미치는 영향,” 산업교육연구, 제22권, pp.89-112, 2011.
- [41] 신광철, 정범규, “조직구성원의 사회적 자본이 경력성공, 영향력 및 조직몰입에 미치는 영향,” 인적자원연구, 제19권, 제4호, pp.119-144, 2012.
- [42] 박혜영, 박용호, “프로티언경력태도, 주관적 경력성공, 조직몰입의 구조적 관계: TMX의 매개효과를 중심으로,” 한국인력개발학회, 제17권, 제4호, pp.19-45, 2015.
- [43] 황애영, 탁진국, “주도성이 경력성공에 미치는 영향,” 한국심리학회지 산업 및 조직, 제24권, 제2호, pp.409-428, 2011.
- [44] 김시진, 김정원, “프로티언 경력태도가 주관적 경력성공, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향,” 한국산업경영학회, 제201권, 제2호, pp.1-18, 2010.
- [45] 윤기찬, “여성공무원의 경력패턴과 프로티언 경력태도가 주관적 경력성공에 미치는 영향: 육아휴직경험의 조절효과,” 한국인사행정학회보, 제13권, 제2호, pp.39-62, 2014.
- [46] 고윤승, “성인학습자의 프로티언 경력과 무경력경력이 주관적 경력성공에 미치는 영향,” 한국과학예술포럼, 제26권, pp.13-29, 2016.
- [47] 김병숙 “서울시 여성인력개발기관 종사자의 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공의 관계에서 경력연계학습의 매개효과,” 직업교육연구, 제34권, 제4호, pp.25-50, 2015.
- [48] 이재봉, 진성미, “군 장교의 프로티언 경력지향성이 주관적 경력성공에 미치는 영향,” 산업교육연구, 제22권, pp.89-112, 2011.
- [49] 이재현, 오장용, “사회복지사의 주관적 경력성공에 대한 개인 및 조직 수준 영향요인에 관한 연구,” 한국사회복지조사연구, 제38권, pp.47-73, 2013
- [50] M. B. Arthur, S. N. Khapova, and C. P. M. Wilderom, “Career success in a boundaryless career world,” Journal of organizational behavior, Vol.26, No.2, pp.177-202, 2005.
- [51] David. L. Blustein, “Applying Current Theory and Research in Career Exploration to Practice,” The Career Development Quarterly, Vol.41, No.2, pp.174-183, 1992.
- [52] 허정철, “진로탐색 집단상담 프로그램이 여대생의 진로결정 자기효능감과 진로성숙도에 미치는 영향,” 한국콘텐츠학회논문지, 제12권, 제10호, pp.227-236, 2012.
- [53] 최애경, “대학생 기업인턴십 현황과 과제,” 산업교육연구, 제24권, 제2호, pp.23-47.
- [54] 김지영, “인턴십 프로그램 경험이 대학생 진로발달에 영향을 미치는 요인에 관한 질적 사례연구,” 직업교육연구, 제34권, 제2호, 2015.
- [55] 신윤정, “대학생의 진로소명, 진로자기효능감 및 내적동기와 진로적응성의 관계,” 상담학연구, 제

14권, 제1호, pp.209-226, 2013.

[56] 박미경, 김은하, “대학생의 진로소명이 삶의 만족도에 미치는 영향: 진로정체감과 진로결정몰입의 매개효과,” 상담학연구, 제17권, 제1호, pp.207-225, 2016

[57] 정우희, 김혜원, “진로소명이 대학생들의 삶의 만족도에 미치는 영향,” 청소년학연구, 제24권, 제2호, pp.445-472, 2017.

저자소개

조형래(Hyoung-Lae Cho)

정회원



- 1998년 2월 : 경기대 국문학과 (문학사)
- 2011년 8월 : 서울시립대학교(경영학석사)
- 2014년 2월 : 서울과학종합대학원 경영학박사 수료

▪ 2012년 3월 ~ 현재 : 가톨릭대학교 조교수

<관심분야> : 취업, 진로, 경력

박용호(Yongho Park)

정회원



- 2000년 2월 : 고려대학교 교육학과(문학사)
- 2002년 2월 : 고려대학교 대학원 교육학과(문학석사)
- 2008년 8월 : 미국 펜실베이니아 주립대학 Workforce Education & Development 전공(Ph.D.)

▪ 2012년 3월 ~ 현재 : 인천대학교 창의인재개발학과 부교수

<관심분야> : 역량, 경력개발