

## 프로틴 경력태도가 주관적 경력성공에 미치는 영향 : 경력개발지원인식의 조절효과를 중심으로

유현옥<sup>1)</sup>, 심지현<sup>2)</sup>

### 요약

본 연구는 국내 대기업 정규직 근로자의 프로틴 경력태도가 주관적 경력성공에 미치는 영향을 분석하고, 조직의 경력개발지원(전략적 체계성, 운영적 체계성, 성장기회, 상사지원)이 두 변수 간 관계를 조절하는지 검토하였다. 이를 위해 A그룹 계열사의 경력 3년차 이상 정규직 근로자 234명을 대상으로 SPSS 21.0과 AMOS 21.0을 활용하여 기술 통계분석, 요인 분석, 신뢰도 검증, 상관분석, 구조방정식모형 분석, 그리고 Ping의 2단계 방법을 통한 조절 효과 검증을 실시하였다. 연구 결과, 첫째, 프로틴 경력태도의 자기주도성은 주관적 경력성공(경력만족과 고용가능성) 모두에 긍정적인 영향을 미쳤으며, 가치지향성은 경력만족에 긍정적인 영향을 미쳤으나 고용가능성에는 유의미한 영향을 미치지 않았다. 둘째, 조직의 경력개발지원은 프로틴 경력태도와 주관적 경력성공 간 관계에서 조절효과를 보였다. 전략적 체계성, 성장기회, 상사지원 등은 자기주도성과 가치지향성 각각의 경력만족 및 고용가능성에 긍정적 조절효과를 나타냈다. 본 연구는 조직에서 경력개발 지원을 강화할수록 프로틴 경력태도를 가진 구성원의 주관적 경력성공과 조직몰입이 증대됨을 시사하며, 이를 통해 구성원의 업무 성과를 높일 수 있음을 확인하였다.

**핵심 되는 말** : 프로틴경력태도, 주관적경력성공, 조직경력개발지원, 조절효과

\* 본 연구는 유현옥의 석사학위 논문의 일부를 수정·보완한 것임.

1) 연세대학교 교육연구소 연구원, E-mail: hyunokyou@yonsei.ac.kr

2) 숙명여자대학교 인적자원개발대학원 교수, E-mail: shimx013@sm.ac.kr

## I. 서론

경력 개념은 세계화와 기술 발전에 따라 조직 중심에서 개인 중심으로 점차 변화해왔다(Hall, 1996). 전통적으로 경력은 장기근속, 승진, 그리고 보수 증가와 같은 외부적 성공 지표를 중심으로 정의되었으나(Hall & Mirvis, 1995), 현대에는 개인의 가치를 중시하고 자유를 강조하는 프로틴 경력 태도가 주목받고 있다. 프로틴 경력은 개인이 자신의 경력을 스스로 설계하고 관리하며, 자신의 가치와 목표를 기준으로 의사결정을 내리는 방식으로 정의된다(Briscoe, Hall, & DeMuth, 2006). 이는 조직이 아닌 개인이 경력 관리의 중심에 서는 새로운 접근법을 제시한다.

이러한 변화는 경력 성공의 평가 방식에도 영향을 미쳤다. 과거에는 승진과 보수와 같은 외적 지표가 경력 성공의 주요 기준으로 간주되었으나, 오늘날에는 경력에 대한 개인의 만족도와 성취감과 같은 주관적 요소가 더욱 중요하게 여겨지고 있다(Judge, Cable, & Boudreau, 1995). 주관적 경력 성공은 개인이 자신의 경력을 통해 느끼는 심리적 만족을 반영하며, 경력 관리에서 핵심적인 요소로 자리 잡고 있다(Greenhaus, Parasuraman, & Wormley, 1990).

더 나아가, 조직의 경력개발 지원은 개인의 주관적 경력 성공에 중요한 영향을 미치는 요소로 작용한다. 조직에서 제공하는 전략적 지원, 체계적인 경력개발 시스템, 성장 기회, 그리고 상사의 지원은 구성원이 경력을 성공적으로 관리하고 발전시킬 수 있도록 돕는 주요 요인으로 확인되었다(Wayne, Shore, & Liden, 1997). 따라서 이러한 지원을 통해 조직은 구성원의 만족도와 몰입도를 높이고 성과를 향상시킬 수 있다.

본 연구는 프로틴 경력 태도가 주관적 경력 성공에 미치는 영향을 분석하고, 이 관계에서 조직의 경력개발 지원이 어떤 조절효과를 갖는지 검토하는 데 목적이 있다. 본 연구는 다음의 두 가지 연구 질문을 바탕으로 진행되었다.

<연구문제 1> 프로틴 경력 태도가 주관적 경력 성공에 미치는 영향은 무엇인가?

<연구문제 2> 조직의 경력개발 지원인식이 프로틴 경력 태도와 주관적 경력성공 간의 관계를 조절하는가?

이 질문에 답하기 위해, 본 연구는 국내 대기업 A그룹의 경력 3년 이상 정규직 근로자 234명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 연구 결과는 조직의 경력개발 지원이 개인의 경력 성공을 어떻게 촉진할 수 있는지를 규명하며, 개인과 조직 간 상호 보완적인 경력 관리 모델을 제시하는 데 기여할 것이다.

본 연구는 특히 프로틴 경력 태도를 가진 구성원이 조직 내에서 더 높은 몰입과 성과를 보인다는 점을 확인하고, 조직의 경력개발 지원이 이러한 과정에 미치는 긍정적 영향을 구체적으로 밝혀낼 것이다. 이를 통해 조직과 개인이 상호 협력하여 실질적인 인적자원 관리 방안을 마련하는 데 기여하고자 한다.

## II. 이론적 배경

## 1. 프로틴 경력태도

프로틴 경력태도는 개인이 스스로 경력을 설계하고 관리하며, 자신의 내적 가치와 목표를 중심으로 경력 의사결정을 내리는 방식을 의미한다(Hall, 1996). 이는 전통적인 조직 중심의 경력 관리에서 벗어나, 개인의 자유와 성장에 초점을 맞춘 접근법으로, 변화하는 환경에 적응하고 자신의 경력을 주도적으로 재설계할 수 있는 능력을 상징한다. Hall(1996)은 이 개념이 그리스 신화에서 변화무쌍한 능력을 가진 프로테우스에서 영감을 받은 것이라고 설명하며, 이를 통해 유연성과 자율성을 강조했다.

기존의 경력 관리 모델은 장기 근속, 승진, 고용 안정성과 같은 외적 성공 기준에 초점을 맞추었다(Hall & Mirvis, 1995). 그러나 프로틴 경력태도는 외적 보상보다 개인적 만족과 가치 실현을 경력 성공의 핵심 요소로 본다. 이는 경력 관리의 책임이 조직에서 개인으로 전환되는 새로운 패러다임을 반영하며, 성공의 기준 또한 외적 지표에서 내적 성취로 이동하고 있음을 나타낸다.

Briscoe, Hall, and DeMuth(2006)는 프로틴 경력태도를 가치지향성과 자기주도성이라는 두 가지 주요 구성 요소로 구분했다. 가치지향성은 개인이 자신의 심리적 만족과 내적 가치를 중심으로 경력 목표를 설정하는 성향을 말한다. 예를 들어, 가치지향성이 높은 사람은 단순히 높은 보수나 승진에 만족하지 않고, 자신의 목표와 일치하는 경력을 추구한다. 이러한 태도는 경력 설계에서 내적 요인을 더 중요하게 고려하게 만든다. 자기주도성은 개인이 자신의 경력을 스스로 책임지고 주도적으로 관리하려는 태도를 의미한다. 이는 개인이 자신의 경력 방향을 결정하고, 조직 내부와 외부의 자원을 활용하여 자신에게 적합한 기회를 찾아 실행하는 능력으로 설명된다(Hall, 2002).

프로틴 경력태도는 심리적 성공을 경력 관리의 주요 목표로 삼는다. 심리적 성공은 경력 목표를 달성하며 느끼는 만족감과 성취감을 뜻하며(Hall, 2002), 이는 외적 성과를 넘어 개인의 내적 행복과 직결된다. 이 태도는 개인이 경력을 보다 창의적이고 적극적으로 관리하도록 유도하며, 변화하는 노동 시장의 요구에 부응할 수 있는 능력을 향상시킨다. 또한, 프로틴 경력태도는 고용가능성을 증대시키는 데 기여한다. 개인이 새로운 기술을 배우고 역량을 개발하며 변화하는 환경에 유연하게 적응할 수 있도록 돕는다(Briscoe et al., 2006). 자기주도적인 경력 관리 접근은 개인의 지속적인 학습과 자기계발을 촉진하며, 경력만족도와 조직몰입을 높이는 데 긍정적인 영향을 미친다.

## 2. 주관적 경력성공

주관적 경력 성공은 개인이 자신의 경력에 대해 느끼는 심리적 만족감과 성취감을 의미하며, 이는 외부적 성공 기준보다 개인의 주관적 경험과 평가에 초점을 둔 개념이다(Greenhaus, Parasuraman, & Wormley, 1990). 승진이나 연봉과 같은 객관적인 성과 지표와는 별도로, 개인이 경력에서 얻는 감정적 만족과 성취감이 성공을 평가하는 주요 척도가 된다.

Nabi(2001)는 주관적 경력 성공을 개인의 경력 만족과 경력 목표 달성에 대한 자기 평가로 정의하며, 주관적 만족도와 심리적 성공이 경력 관리의 핵심 요소로 자리 잡고 있음을 강조하였다. 이는 조직 중심의 성공 척도가 개인 중심으로 전환되고 있음을 보여준다.

경력 만족은 개인이 자신의 경력 전반에서 느끼는 감정적 만족 상태를 나타낸다 (Greenhaus et al., 1990). 이는 경력 관리에서 중요한 지표로, 심리적 성취감을 증진시키며 조직과 개인의 협력을 통해 더욱 강화될 수 있다. 예컨대, 조직이 제공하는 학습 기회나 경력 개발 지원은 경력 만족도를 높이는 데 긍정적인 영향을 미친다. 반면, 고용 가능성은 개인이 현재 근무 중인 조직 또는 외부 노동시장에서 다시 고용될 가능성을 스스로 인식하는 정도를 의미하며(Hall, 1996), 이는 개인의 경쟁력을 평가하는 데 중요한 척도로 작용한다. 고용 가능성은 새로운 경력 기회를 탐색하고 이를 실현하는 개인의 능력을 반영하며, 조직 내부뿐만 아니라 외부에서도 적용된다.

주관적 경력 성공은 개인의 심리적 안정감과 동기 부여를 강화시키며, 이는 직무 만족과 조직 몰입으로 이어진다. Peluchette(1993)는 주관적 경력 성공이 개인의 자기 효능감을 증대시키고, 이를 통해 경력 관리에서 긍정적인 결과를 도출할 수 있음을 밝혀냈다. 결과적으로 이는 개인의 지속적인 성장뿐만 아니라 조직의 장기적인 지속 가능성에도 중요한 기여를 한다.

### 3. 경력개발지원인식

경력개발 지원은 조직이 구성원의 경력 목표를 달성하고 역량을 향상시키기 위해 제공하는 정책과 프로그램을 포괄적으로 지칭한다(Super, 1980). 이러한 지원은 조직 차원에서 인적자원 관리의 효과를 증대시키는 동시에, 개인이 자신의 경력을 성공적으로 설계하고 발전시킬 수 있도록 돕는 핵심적인 역할을 한다.

조직의 경력개발 지원은 구성원의 경력 만족도와 고용 가능성을 향상시키며, 이를 통해 조직의 성과와 생산성을 높이는 데 기여한다. 이는 조직과 개인 간 상호 이익을 도모하는 요소로, 인적자원 관리에서 중요한 기반이 된다. 예를 들어, **\*\*전략적 체계성\*\***은 경력개발 지원이 조직의 명확한 전략과 방향성에 따라 체계적으로 이루어지는 정도를 의미한다(김규한, 2004). 이는 조직의 장기적 목표와 구성원의 개인적 목표를 연결하는 중요한 역할을 한다. 반면, **운영적 체계성**은 경력개발 프로그램이 일관되고 체계적으로 운영되는 정도를 나타내며, 이는 조직의 효율적 운영과 밀접한 연관이 있다.

또한, 성장 기회는 조직이 구성원에게 제공하는 학습과 개발 기회로, 이는 개인의 전문성을 향상시키고 조직에 대한 몰입도를 증대시키는 데 기여한다(황성훈, 2004). **\*\*상사 지원\*\***은 상사가 구성원의 경력 개발과 업무 수행을 적극적으로 지원하고 관심을 기울이는 것을 의미하며, 이는 개인의 심리적 만족도와 동기를 강화하는 중요한 요인으로 작용한다 (Greenhaus et al., 1990).

이와 같은 경력개발 지원은 구성원의 경력 만족과 고용 가능성을 높이는 데 긍정적인 영향을 미치며, 결과적으로 조직에 대한 신뢰와 몰입도를 증진시키는 데 기여한다(Wayne, Shore, & Liden, 1997). 또한, 이러한 지원은 구성원의 이직 의도를 낮추고, 조직에 더욱 깊이 몰입하도록 유도하는 효과를 낳는다(Rhoades & Eisenberger, 2002).

결론적으로, 경력개발 지원은 개인의 경력 목표 달성과 심리적 성공을 촉진하며, 이는 조직의 성과 향상과 지속 가능성에 중요한 역할을 한다. 이를 통해 조직과 개인 간의 상생적 관계를 구축하는 데 핵심적인 요소로 자리 잡는다.

## III. 연구 방법

## 1. 연구모형 및 가설

[그림 III-1] 연구모형 1

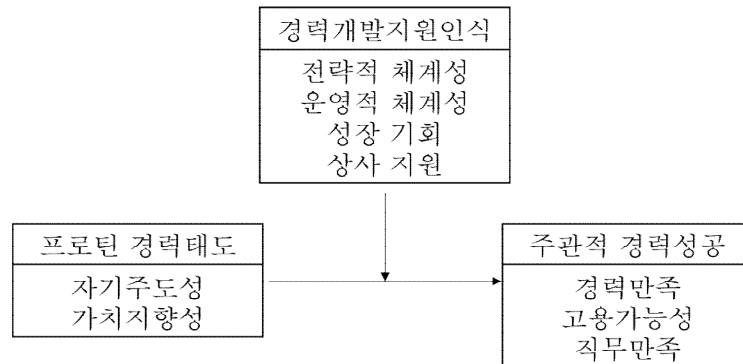


4차 본 연구는 프로틴 경력태도가 주관적 경력성공에 미치는 영향을 분석하고, 이 과정에서 조직의 경력개발 지원 인식이 가지는 조절효과를 확인하고자 한다. 이를 위해 연구모형을 설정하고 주요 변수 간의 관계를 규명하였다.

연구모형은 두 가지로 구성된다. 첫째, 프로틴 경력태도가 주관적 경력성공(경력만족, 고용가능성)에 미치는 영향을 분석하는 모형이다.

둘째, 조직의 경력개발 지원 인식(전략적 체계성, 운영적 체계성, 성장기회, 상사지원)이 앞선 관계에 미치는 조절효과를 검증하는 모형이다.

[그림 III-2] 연구모형 2



연구가설은 다음과 같다.

가설 1. 프로틴 경력태도와 주관적 경력성공의 관계

가설 1-1: 자기주도성은 경력만족에 정(+)의 영향을 미친다.

가설 1-2: 자기주도성은 고용가능성에 정(+)의 영향을 미친다.

가설 1-3: 가치지향성은 경력만족에 정(+)의 영향을 미친다.

가설 1-4: 가치지향성은 고용가능성에 정(+)의 영향을 미친다.

가설 2. 조직 경력개발지원의 조절효과

가설 2a-1. 전략적 체계성은 자기주도성과 경력만족 간의 관계를 조절할 것이다.

가설 2a-2. 전략적 체계성은 자기주도성과 고용가능성 간의 관계를 조절할 것이다.

가설 2a-3. 전략적 체계성은 가치지향성과 경력만족 간의 관계를 조절할 것이다.

가설 2a-4. 전략적 체계성은 가치지향성과 고용가능성 간의 관계를 조절할 것이다.

가설 2b-1. 운영적 체계성은 자기주도성과 경력만족 간의 관계를 조절할 것이다.  
가설 2b-2. 운영적 체계성은 자기주도성과 고용가능성 간의 관계를 조절할 것이다.  
가설 2b-3. 운영적 체계성은 가치지향성과 경력만족 간의 관계를 조절할 것이다.  
가설 2b-4. 운영적 체계성은 가치지향성과 고용가능성 간의 관계를 조절할 것이다.

가설 2c-1. 성장기회는 자기주도성과 경력만족 간의 관계를 조절할 것이다.  
가설 2c-2. 성장기회는 자기주도성과 고용가능성 간의 관계를 조절할 것이다.  
가설 2c-3. 성장기회는 가치지향성과 경력만족 간의 관계를 조절할 것이다.  
가설 2c-4. 성장기회는 가치지향성과 고용가능성 간의 관계를 조절할 것이다.

가설 2d-1. 상사지원은 자기주도성과 경력만족 간의 관계를 조절할 것이다.  
가설 2d-2. 상사지원은 자기주도성과 고용가능성 간의 관계를 조절할 것이다.  
가설 2d-3. 상사지원은 가치지향성과 경력만족 간의 관계를 조절할 것이다.  
가설 2d-4. 상사지원은 가치지향성과 고용가능성 간의 관계를 조절할 것이다.

## 2. 연구대상 및 설문수집

조사 대상은 국내 대기업 A그룹의 경력 3년 차 이상 정규직 근로자 234명이다. A그룹은 국내 대기업으로서 중소기업에 비해 다양한 경력개발 기회가 제공되고 있어 개인적인 경력개발의 경험이 더 다양할 것으로 예측하여 선택하였다. 대상자는 A그룹 중 공정거래위원회에서 규정하는 대기업의 기준인 매출 5조이상의 상위 6개의 계열사 중 비슷한 업종의 2개 계열사를 제외한 4개 계열사에 근무하는 근로자로 한정하였다. 경력 3년 차 이상으로 한정하는 이유는 경력성장의 안정기가 보통 2년 이상부터 시작되기 때문이다(Super, 1957; 심미영, 2012: 84에서 재인용)..

설문조사는 2018년 10월 한 달 동안 진행되었으며, Google 설문지를 활용해 온라인 배포했다. 배포 과정에서 각 계열사 협력자를 통해 설문 대상의 조건(정규직, 경력 3년 이상)을 충족하는 응답자를 모집하였다. 총 246부가 수집되었고, 이 중 유효하지 않은 12부를 제외한 234부가 최종 분석에 활용되었다.

## 3. 측정도구

### 1) 프로틴 경력태도

프로틴 경력태도는 Briscoe et al.(2006)이 개발한 척도를 기반으로 신수림(2014)의 연구에서 사용한 문항을 사용하였다. 자기주도성(8문항)과 가치지향성(6문항)으로 구성된 총 14문항을 사용하였다. 응답은 Likert 5점 척도로 측정되었다.

### 2) 주관적 경력성공

주관적 경력성공은 경력만족과 고용가능성으로 나누어 측정하였다. Greenhaus, Parasuraman과 Wormley(1990)의 연구에서 제시한 문항을 참고하여 장은주 (2003)의 연구에서 사용

한 5개의 문항을 사용하였다. 신수림(2014)의 연구에서 신뢰도 계수(Cronbach's  $\alpha$ )는 0.815으로 나타났다.

### 3) 경력개발지원인식

경력개발지원을 측정하기 위한 도구로 Rothenbach(1982)와 Sonnefeld(1985), Iverson(1992), Greenhaus(1990)의 척도를 참고하여 서경민(2010)이 개발한 도구를 활용하였다. 조직의 경력개발 지원 인식은 전략적 체계성, 운영적 체계성, 성장기회, 상사지원으로 구성되며, 총 18문항으로 측정하였다. 서경민(2010)의 연구에서 신뢰도 계수(Cronbach's  $\alpha$ )는 0.80~0.93으로 나타났다.

## IV. 연구 결과

### 1. 응답자 빈도분석

빈도분석을 실시하여 조사대상자의 일반적 특성을 확인한 결과 <표 IV-1>과 같이 나타났다.

<표 IV-1> 조사대상자의 일반적 특성

구분	빈도(명)	백분율(%)
성별	남성	146
	여성	88
연령	20대	31
	30대	164
	40대 이상	39
최종학력	전문대졸 이하	20
	대졸	179
	대학원졸 이상	35
직급	사원/주임	38
	대리/선임	71
	과장/책임	100
	차장/수석 이상	25
총 경력	5년 미만	30
	5년 ~ 10년 미만	94
	10년 ~ 15년 미만	75
	15년 이상	35
이직횟수	이직한적 없음	159
	1회	42
	2회 이상	33
직무	경영지원	58

연구개발	55	23.5
영업마케팅	32	13.7
기술설비	11	4.7
서비스	30	12.8
전산IT	21	9
기타	27	11.5
합계	234	100

## 2. 주요 변인의 기술통계

주요 변인인 독립변인, 종속변인, 조절변인들에 대한 평균, 표준편차, 최소값, 최대값 등의 기술통계 분석을 실시한 결과 <표 IV-2>와 같이 나타났다.

<표 IV-2> 주요 변인의 기술통계 분석 결과

구분	변수 및 구성요소		평균	표준편차	최소값	최대값
독립변인	프로틴 경력태도	자기주도성	4.084	0.577	2.25	5.00
		가치지향성	3.492	0.831	1.50	5.00
종속변인	주관적 경력성공	경력만족	3.556	0.796	1.40	5.00
		고용가능성	3.479	0.893	1.00	5.00
조절변인	경력개발 지원인식	전략적 체계성	3.123	1.053	1.00	5.00
		운영적 체계성	3.119	1.120	1.00	5.00
		성장기회	3.386	1.013	1.00	5.00
		상사지원	3.126	1.058	1.00	5.00

## 3. 변인간의 상관관계 분석

변수들 간의 관계를 알아보기 위해 상호관련성 파악을 위한 피어슨 상관관계 분석을 실시하였고 그 결과는 <표 IV-3>과 같다.

<표 IV-3> 변인들 간의 상관관계 분석 결과

구분	1	2	3	4	5	6	7	8
종속변인	1.경력만족	1						
	2.고용가능성	.495**	1					
독립변인	3.자기주도성	.330**	.499**					
	4.가치지향성	.221**	.083	.277**	1			
조절변인	5.전략적체계성	.495**	.402**	.312**	.050	1		
	6.운영적체계성	.532**	.378**	.254**	.068	.810**	1	
	7.성장기회	.542**	.353**	.341**	.065	.803**	.775**	1
	8.상사지원	.534**	.331**	.313**	.060	.615**	.589**	.659**

\*p<.05, \*\*p<.01



#### 4. 가설의 검증

##### 1) 프로틴 경력태도가 주관적 경력성공에 미치는 영향

프로틴 경력태도가 주관적 경력성공에 미치는 영향을 알아보기 위해 경로분석을 실시하였다. 프로틴 경력태도의 하위변인 자기주도성과 가치지향성, 주관적 경력성공의 하위변인 경력만족과 고용가능성으로 구분하여 네 가지 변인 사이의 경로를 설정하여 분석하였다. 분석 결과는 다음 <표 IV-4>와 같다.

<표 IV-4> 가설1 검증결과

경로	비표준화계수	표준화계수	표준오차	t
자기주도성 → 경력만족	0.401	0.291	0.088	4.563***
자기주도성 → 고용가능성	0.797	0.515	0.091	8.741***
가치지향성 → 경력만족	0.135	0.141	0.061	2.209*
가치지향성 → 고용가능성	-0.063	-0.059	0.063	-1.002

\*p<.05,\*\*p<.01,\*\*\*p<.001

<표 IV-1>에 따르면 자기주도성이 경력만족에 이르는 경로( $\beta=0.401$ ,  $p<.001$ ), 자기주도성이 고용가능성에 이르는 경로( $\beta=0.797$ ,  $p<.001$ ), 가치지향성이 경력만족에 이르는 경로( $\beta=0.135$ ,  $p<.05$ )가 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 분석결과에서 나타나듯이 프로틴 경력태도의 자기주도성이 높을수록 경력만족이 높아지고, 자기주도성이 높을수록 고용가능성도 높아짐을 알 수 있다. 프로틴 경력태도의 가치지향성이 높은 사람일수록 경력만족도 높게 인식한다는 것을 의미한다.

##### 2) 프로틴 경력태도와 주관적 경력성공 간 관계에서 전략적 체계성의 조절효과

AMOS 21.0을 활용하여 분석하였고, Ping의 2단계 접근방식에 따라 상호작용항을 구성하여 전략적체계성의 조절효과를 알아보았다. 전략적체계성의 조절효과 측정모형에서 계산식에 의해 추정된 측정모형2a-12의 요인적재량 41.572, 오차분산 88.194, 잠재변수의 분산 0.185와 측정모형2a-34의 요인적재량 23.457, 오차분산 78.924, 잠재변수의 분산 0.652을 각각 고정한 후 구조모형을 설정하여 이를 검증하는 분석을 시행하였다. 가설2a-1과 가설2a-2 검증을 위한 조절효과 분석모형의 이름을 조절효과모형2a-12로 설정하였고, 가설2a-3과 가설2a-4를 검증하기 위한 조절효과 분석모형의 이름을 조절효과 모형2a-34로 설정하였다. 검증결과 대부분의 모형 적합도가 적절한 수준으로 상호작용 검증 모형이 적합한 수준이었다.

<표 IV-5> 전략적체계성 상호작용 검증 모형 검증결과

구분	CMIN	DF	CMIN/DF	IFI	TLI	CFI	RMSEA
조절효과모형2a-12	483.415	221	2.187	0.918	0.905	0.917	0.071
조절효과모형2a-34	490.958	184	2.668	0.906	0.892	0.905	0.085

주. 조절효과모형2a-12는 가설2a-1,가설2a-2의 검증모형, 조절효과모형2a-34는 가설2a-3,가설2a-4의 검증모형

**<표 IV-6> 전략적체계성 구조모형의 모수추정치**

경로	비표준화계수	표준화계수	표준오차	t	P
<b>조절효과 모형2a-12</b>					
자기주도성↔경력만족	0.449	0.275	0.135	3.313	***
전략적체계성↔경력만족	0.266	0.449	0.041	6.408	***
자기주도성x전략적체계성↔경력만족	0.183	0.13	0.091	1.995	0.046
자기주도성↔고용가능성	0.766	0.434	0.184	4.171	***
전략적체계성↔고용가능성	0.187	0.292	0.042	4.404	***
자기주도성x전략적체계성↔고용가능성	-0.145	-0.096	0.096	-1.511	0.131
<b>조절효과 모형2a-34</b>					
가치지향성↔경력만족	0.148	0.196	0.049	2.992	0.003
전략적체계성↔경력만족	0.3	0.516	0.041	7.386	***
가치지향성x전략적체계성↔경력만족	0.09	0.122	0.048	1.864	0.062
가치지향성↔고용가능성	0.049	0.063	0.051	0.962	0.336
전략적체계성↔고용가능성	0.241	0.405	0.043	5.572	***
가치지향성x전략적체계성↔고용가능성	0.147	0.196	0.052	2.812	0.005

<표 IV-6>에서 나타난 것과 같이 자기주도성과 전략적체계성의 상호작용항이 경력만족에 이르는 경로( $\beta=0.183, p<0.05$ ), 가치지향성과 전략적체계성의 상호작용항이 경력만족에 이르는 경로( $\beta=0.289, p<0.01$ )는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 자기주도성과 전략적체계성의 상호작용항이 고용가능성에 이르는 경로와 가치지향성과 전략적체계성의 상호작용항이 고용가능성에 이르는 경로는 통계적으로 유의하지 않는 것으로 나타났다. 즉, 전략적체계성은 자기주도성과 경력만족 간, 가치지향성과 경력만족 간에 조절효과가 있음을 알 수 있다.

### 3) 프로틴 경력태도와 주관적 경력성공 간 관계에서 운영적 체계성의 조절효과

가설2b-1과 가설2b-2를 검증하기 위한 측정모형의 이름을 측정모형2b-12로 설정하였고, 가설2b-3과 가설2b-4를 검증하기 위한 측정모형의 이름을 측정모형2b-34로 설정하였다. 상호작용항을 구성하여 운영적 체계성의 조절효과를 알아보았다. 운영적체계성의 조절효과 측정모형에서 계산식에 의해 추정된 측정모형2b-12의 요인적재량 51.02, 오차분산 107.150, 잠재변수의 분산 0.122와 측정모형2b-34의 요인적재량 25.056 오차분산 99.992, 잠재변수의 분산 0.603을 각각 고정한 후 구조모형을 설정하여 이를 검증하는 분석을 시행하였다. 검증결과 모형의 적합도 지수는 <표 IV-7>의 결과로 나타났고, 모수 추정치는 <표 IV-8>과 같이 나타났다. 대부분의 모형 적합도가 적절한 수준으로 상호작용 검증 모형이 적합한 수준임을 알 수 있다.

**<표 IV-7> 운영적체계성 상호작용 검증 모형 검증결과**

구분	CMIN	DF	CMIN/DF	IFI	TLI	CFI	RMSEA
조절효과모형2b-12	490.098	220	2.228	0.912	0.898	0.911	0.073
조절효과모형2b-34	437.849	177	2.474	0.906	0.89	0.905	0.084

주. 조절효과모형2b-12는 가설2b-1,가설2b-2의 검증모형, 조절효과모형2b-34는 가설2b-3,가설2b-4의 검증모형

**<표 IV-8> 운영적 체계성 구조모형의 모수추정치**

경로	비표준화 계수	표준화 계수	표준 오차	t	P
<b>조절효과 모형2b-12</b>					
자기주도성↔경력만족	0.502	0.309	0.138	3.644	***
운영적체계성↔경력만족	0.299	0.476	0.045	6.58	***
자기주도성x운영적체계성↔경력만족	0.053	0.031	0.113	0.472	0.637
자기주도성↔고용가능성	0.827	0.467	0.19	4.345	***
운영적체계성↔고용가능성	0.201	0.293	0.045	4.467	***
자기주도성x운영적체계성↔고용가능성	-0.221	-0.118	0.121	-1.824	0.068
<b>조절효과 모형2b-34</b>					
가치지향성↔경력만족	0.117	0.162	0.047	2.501	0.012
운영적체계성↔경력만족	0.331	0.536	0.047	7.098	***
가치지향성x운영적체계성↔경력만족	0.045	0.059	0.051	0.884	0.377
가치지향성↔고용가능성	0.015	0.02	0.052	0.293	0.769
운영적체계성↔고용가능성	0.237	0.354	0.049	4.839	***
가치지향성x운영적체계성↔고용가능성	0.154	0.187	0.059	2.609	0.009

<표 IV-8>에서 나타난 것과 같이 가치지향성과 운영적체계성의 상호작용항이 고용가능성에 이르는 경로( $\beta=.154, p<.01$ )가 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 자기주도성과 운영적체계성의 상호작용항이 경력만족과 고용가능성에 이르는 경로와 가치지향성과 운영적체계성의 상호작용항이 경력만족에 이르는 경로는 통계적으로 유의하지 않는 것으로 나타났다. 즉, 운영적체계성은 가치지향성과 고용가능성 간에 조절효과가 있음을 알 수 있다.

**4) 프로틴 경력태도와 주관적 경력성공 간 관계에서 성장기회의 조절효과**

가설2c-1과 가설2c-2를 검증하기 위한 측정모형의 이름을 측정모형2c-12로 설정하였고, 가설2c-3과 가설2c-4를 검증하기 위한 측정모형의 이름을 측정모형2c-34로 설정하였다. 상호작용항을 구성하여 성장기회의 조절효과를 알아보았다. 성장기회의 조절효과 측정모형에서 계산식에 의해 추정된 측정모형2c-12의 요인적재량 44.021 오차분산 84.579, 잠재변수의 분산 0.156와 측정모형2c-34의 요인적재량 25.9 오차분산 77.533, 잠재변수의 분산 0.478을 각각 고정한 후 구조모형을 설정하여 이를 검증하는 분석을 시행하였다. 가설2c-1과 가설2c-2 검증을 위한 조절효과 분석모형의 이름을 조절효과모형2c-12로 설정하였고, 가설2c-3과 가설2c-4를 검증하기 위한 조절효과 분석모형의 이름을 조절효과 모형2c-34로 설정하였다. 검증결과 모형의 적합도 지수는 <표 IV-9>의 결과로 나타났고, 모수 추정치는 <표 IV-10>과 같이 나타났다. 대부분의 모형 적합도가 적절한 수준으로 상호작용 검증 모형이 적합한 수준임을 알 수 있다.

**<표 IV-9> 성장기회 상호작용 검증 모형 검증결과**

구분	CMIN	DF	CMIN/DF	IFI	TLI	CFI	RMSEA
조절효과모형2c-12	537.624	220	2.444	0.901	0.886	0.9	0.079
조절효과모형2c-34	481.787	179	2.692	0.908	0.891	0.907	0.085

주. 조절효과모형2a-12는 가설2a-1,가설2a-2의 검증모형, 조절효과모형2a-34는 가설2a-3,가설2a-4의 검증모형

<표 IV-10> 성장기회 구조모형의 모수추정치

경로	비표준화계수	표준화계수	표준오차	t	P
<b>조절효과 모형2c-12</b>					
자기주도성↔경력만족	0.396	0.243	0.13	3.044	0.002
성장기회↔경력만족	0.32	0.486	0.049	6.589	***
자기주도성x성장기회↔경력만족	0.204	0.132	0.099	2.07	0.038
자기주도성↔고용가능성	0.801	0.46	0.191	4.184	***
성장기회↔고용가능성	0.129	0.183	0.048	2.676	0.007
자기주도성x성장기회↔고용가능성	-0.119	-0.072	0.108	-1.103	0.27
<b>조절효과 모형2b-34</b>					
가치지향성↔경력만족	0.115	0.144	0.048	2.395	0.017
성장기회↔경력만족	0.368	0.568	0.048	7.719	***
가치지향성x성장기회↔경력만족	0.106	0.122	0.056	1.884	0.06
가치지향성↔고용가능성	0.053	0.061	0.054	0.974	0.33
성장기회↔고용가능성	0.257	0.365	0.05	5.115	***
가치지향성x성장기회↔고용가능성	0.22	0.233	0.067	3.302	***

<표 IV-10>에서 나타난 것과 같이 자기주도성과 성장기회의 상호작용항이 경력만족에 이르는 경로( $\beta=.204, p<.05$ ), 가치지향성과 성장기회의 상호작용이 고용가능성에 이르는 경로( $\beta=.22, p<.001$ )가 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 자기주도성과 성장기회의 상호작용항이 고용가능성에 이르는 경로와 가치지향성과 성장기회의 상호작용항이 경력만족에 이르는 경로는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 즉, 성장기회는 자기주도성과 경력만족 간, 가치지향성과 고용가능성 간에 조절효과가 있음을 알 수 있다.

### 5) 프로틴 경력태도와 주관적 경력성공 간 관계에서 상사지원의 조절효과

가설2d-1과 가설2d-2를 검증하기 위한 측정모형의 이름을 측정모형2d-12로 설정하였고, 가설2d-3과 가설2d-4를 검증하기 위한 측정모형의 이름을 측정모형2d-34로 설정하였다. 상호작용항을 구성하여 상사지원의 조절효과를 알아보았다. 상사지원의 조절효과 측정모형에서 계산식에 의해 추정된 측정모형2d-12의 요인적재량 77.467, 오차분산 191.058, 잠재변수의 분산 0.118과 측정모형2d-34의 요인적재량 34.624 오차분산 170.352, 잠재변수의 분산 0.663을 각각 고정된 후 구조모형을 설정하여 이를 검증하는 분석을 시행하였다. 가설2d-1과 가설2d-2 검증을 위한 조절효과 분석모형의 이름을 조절효과모형2d-12로 설정하였고, 가설2d-3과 가설2d-4를 검증하기 위한 조절효과 분석모형의 이름을 조절효과 모형2d-34로 설정하였다. 검증결과 모형의 적합도 지수는 <표 IV-11>의 결과로 나타났고, 모수 추정치는 <표 IV-12>과 같이 나타났다. 대부분의 모형 적합도가 적절한 수준으로 상호작용 검증 모형이 적합한 수준임을 알 수 있다.

<표 IV-11> 상사지원 상호작용 검증 모형 검증결과

구분	CMIN	DF	CMIN/DF	IFI	TLI	CFI	RMSEA
조절효과모형2d-12	630.777	265	2.38	0.903	0.89	0.903	0.077
조절효과모형2d-34	527.134	220	2.396	0.92	0.907	0.919	0.077

주. 조절효과모형2a-12는 가설2a-1,가설2a-2의 검증모형, 조절효과모형2a-34는 가설2a-3,가설2a-4의 검증모형

**<표 IV-12> 상사지원 구조모형의 모수추정치**

경로	비표준화 계수	표준화 계수	표준오차	t	P
<b>조절효과 모형2d-12</b>					
자기주도성↔경력만족	0.422	0.263	0.13	3.245	0.001
상사지원↔경력만족	0.312	0.476	0.047	6.596	***
자기주도성x상사지원↔경력만족	0.123	0.071	0.112	1.1	0.271
자기주도성↔고용가능성	0.838	0.476	0.195	4.296	***
상사지원↔고용가능성	0.138	0.192	0.047	2.934	0.003
자기주도성x상사지원↔고용가능성	0.025	0.013	0.124	0.201	0.841
<b>조절효과 모형2d-34</b>					
가치지향성↔경력만족	0.13	0.178	0.046	2.806	0.005
상사지원↔경력만족	0.345	0.57	0.044	7.889	***
가치지향성x상사지원↔경력만족	0.156	0.196	0.056	2.79	0.005
가치지향성↔고용가능성	0.041	0.052	0.053	0.772	0.44
상사지원↔고용가능성	0.227	0.346	0.047	4.873	***
가치지향성x상사지원↔고용가능성	0.012	0.017	0.046	0.269	0.788

<표 IV-12>에서 나타난 것과 같이 가치지향성과 상사지원의 상호작용항이 경력만족에 이르는 경로( $\beta=.156, p<.01$ )가 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 자기주도성과 상사지원의 상호작용항이 경력만족과 고용가능성에 이르는 경로와 가치지향성과 상사지원의 상호작용항이 고용가능성에 이르는 경로는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 즉, 상사지원은 가치지향성과 경력만족 간에 조절효과가 있음을 알 수 있다.

이상에서 연구한 결과의 내용을 연구가설의 검증결과에 따라서 <표 IV-13>으로 정리하였다.

**<표 IV-13> 가설 검증결과 요약**

		가설	채택여부
가설 1	1	자기주도성은 경력만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
	2	자기주도성은 고용가능성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
	3	가치지향성은 경력만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
	4	가치지향성은 고용가능성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각
가설 2a	1	전략적 체계성은 자기주도성과 경력만족 간의 관계를 조절할 것이다.	채택
	2	전략적 체계성은 자기주도성과 고용가능성 간의 관계를 조절할 것이다.	기각
	3	전략적 체계성은 가치지향성과 경력만족 간의 관계를 조절할 것이다.	기각
	4	전략적 체계성은 가치지향성과 고용가능성 간의 관계를 조절할 것이다.	채택
가설 2b	1	운영적 체계성은 자기주도성과 경력만족 간의 관계를 조절할 것이다.	기각
	2	운영적 체계성은 자기주도성과 고용가능성 간의 관계를 조절할 것이다.	기각
	3	운영적 체계성은 가치지향성과 경력만족 간의 관계를 조절할 것이다.	기각

	4	운영적 체계성은 가치지향성과 고용가능성 간의 관계를 조절할 것이다.	채택
가 설 2c	1	성장기회는 자기주도성과 경력만족 간의 관계를 조절할 것이다.	채택
	2	성장기회는 자기주도성과 고용가능성 간의 관계를 조절할 것이다.	기각
	3	성장기회는 가치지향성과 경력만족 간의 관계를 조절할 것이다.	채택
	4	성장기회는 가치지향성과 고용가능성 간의 관계를 조절할 것이다.	채택
가 설 2d	1	상사지원은 자기주도성과 경력만족 간의 관계를 조절할 것이다.	기각
	2	상사지원은 자기주도성과 고용가능성 간의 관계를 조절할 것이다.	기각
	3	상사지원은 가치지향성과 경력만족 간의 관계를 조절할 것이다.	기각
	4	상사지원은 가치지향성과 고용가능성 간의 관계를 조절할 것이다.	채택

## V. 결론 및 논의

이 연구는 프로틴 경력태도가 주관적 경력 성공에 미치는 영향을 분석하고, 조직의 경력 개발 지원 인식이 이러한 관계를 조절하는지를 살펴보았다. 주요 결과는 다음과 같다.

첫째, 프로틴 경력태도의 자기주도성과 가치지향성은 주관적 경력 성공의 주요 구성 요소인 경력만족과 고용가능성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 경력을 관리하는 과정에서 자기주도적인 태도와 내적 가치를 중시하는 행동이 개인의 심리적 성공감을 높이는 중요한 요인임을 시사한다.

둘째, 조직의 경력개발 지원은 프로틴 경력태도와 주관적 경력 성공 간의 관계를 부분적으로 조절하였다. 구체적으로, 전략적 체계성과 상사지원은 자기주도성과 경력만족 간의 관계를 강화하였고, 성장기회는 가치지향성과 고용가능성 간의 관계를 긍정적으로 조절하였다. 이는 조직이 체계적인 지원을 제공하고 상사가 구성원의 경력에 관심을 기울이는 것이 개인의 경력 성공을 촉진하는 데 중요한 역할을 함을 보여준다.

셋째, 연령과 직급 등 인구통계학적 특성에 따라 주관적 경력 성공 수준에서 유의미한 차이가 확인되었다. 특히 30대 이상과 과장급 이상의 직급에서 경력만족과 고용가능성이 더 높은 것으로 나타났으며, 이는 경력 경험 축적과 조직 내에서의 역할 강화가 경력 성공에 기여함을 나타낸다.

본 연구는 프로틴 경력태도가 주관적 경력 성공에 긍정적인 영향을 미친다는 점을 실증적으로 입증하고, 조직의 경력개발 지원이 이 관계를 강화하는 조절 요인으로 작용할 수 있음을 밝혔다. 이러한 결과는 조직과 개인이 상호 보완적으로 협력하여 효과적인 경력 관리를 이뤄야 한다는 점을 강조하며, 현대의 경력 관리 환경에서 조직과 개인의 새로운 역할을 제안한다.

연구 결과를 바탕으로 조직은 구성원의 자기주도적 경력 관리를 지원하기 위한 체계적이고 전략적인 경력개발 시스템을 강화해야 한다. 예를 들어, 개인화된 경력개발 계획 수립, 정기적인 경력 상담, 학습과 자기개발 기회 제공 등이 효과적일 것이다. 또한, 상사의 역할을 강화하는 것이 중요하다. 상사 지원이 주관적 경력 성공에 중요한 영향을 미친다는 연구

결과를 토대로, 조직은 상사들에게 경력개발 지원과 관련된 교육과 훈련을 제공하여 그들의 역할을 강화할 필요가 있다. 상사는 구성원의 경력 목표와 조직의 목표를 연결하는 중요한 매개자로, 구성원의 동기부여와 심리적 안정감을 높이는 데 기여할 수 있다.

세 번째로, 조직은 경력개발 프로그램의 운영적 체계성을 개선해야 한다. 운영적 체계성이 조절 효과를 보이지 않은 것은 프로그램의 체계적 운영이 부족하거나 구성원들에게 충분히 활용되지 않았음을 의미한다. 따라서 운영 체계를 개선하고 프로그램의 중요성과 가치를 구성원들에게 명확히 전달해야 한다.

개인 차원에서는 자기주도적 경력 관리가 중요하다. 프로틴 경력태도의 핵심 요소인 자기 주도성과 가치지향성을 실천하기 위해, 개인은 지속적인 학습과 자기개발에 적극적으로 참여하며 자신의 가치와 목표를 명확히 정의해야 한다. 이를 통해 변화하는 노동 시장 환경에서도 경쟁력을 유지할 수 있을 것이다.

본 연구는 국내 대기업 근로자를 대상으로 진행되었으므로, 결과를 일반화하는 데 한계가 있을 수 있다. 향후 연구에서는 다양한 산업 및 직종을 대상으로 외적 타당성을 높이는 노력이 필요하다. 또한, 경력 성공을 평가할 때 주관적 지표와 객관적 지표를 모두 포함한 통합적인 경력 성공 모델 개발이 요구된다. 마지막으로, 조직의 경력개발 지원이 개인과 조직의 성과로 이어지는 구체적인 과정을 분석하는 심층적인 연구가 필요하다.

## 참고문헌

- 김규한. (2004). 경력개발제도의 조직효과성에 관한 연구: 경력유효성의 매개변수를 중심으로 (석사학위 논문). 경희대학교, 서울.
- 서경민, (2010). 기업구성원의 경력개발지원과 고용가능성에 대한 인식이 직무유효성에 미치는 영향: 조직몰입, 경력몰입의 매개효과 (박사학위 논문). 고려대학교, 서울.
- 심미영. (2012). 프로티언 경력지향성과 경력성공: 경력개발의 역할 (박사학위 논문). 고려대학교, 서울.
- 장은주. (2002). 주관적 경력성공의 영향요인에 관한 연구 (박사학위 논문). 서강대학교, 서울.
- 황성훈. (2005). 조직몰입과 전문직몰입의 결정요인에 관한 연구: 조직지원인식의 매개효과를 중심으로 (박사학위 논문). 영남대학교, 경상북도.
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & DeMuth, R. L. F. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 30 - 47.
- 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.
- Hall, D. T. (1996). Protean career of the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10(4), 8-16.
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hall, D. T., & Mirvis, P. H. (1995). The new career contract: Developing the whole person at mid-life and beyond. *Journal of Vocational Behavior*, 47(3), 269-289.
- 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*, 38, 485-519.
- Nabi, G. R. (2001). The relationship between HRM, social support and subjective career success among men and woman. *International Journal of Manpower*, 22(5), 457-474.
- Peluchette, V. E. (1993). Subjective career success: The influence of individual difference, family, and organizational variables. *Journal of Vocational Behavior*, 43(2), 198-208.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Super, D. E. (1980). A life-span, Life-Space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 40(1), 82-111.



# Abstract

## A Study on Protean Career Attitude on Subjective Career Success : Focusing on Moderating Effect of Perception Career Development Support

Hyun-ok YOU, Ji-hyun SHIM

This study investigated the influence of protean career attitude on subjective career success among permanent employees at domestic major companies. It also examined the moderating role of organization's career development support (strategic system, operational system, growth opportunity, supervisor's support) in the relationship between protean career attitude and subjective career success. The research addressed two key questions: (1) Does protean career attitude affect subjective career success? (2) Does perception of organization's career development support moderate this relationship?

A survey was conducted on 234 permanent employees with over three years of experience at an A Group affiliate. Data analysis included descriptive statistics, factor analysis, reliability testing, and correlation analysis using SPSS 21.0, along with structural equation modeling and moderating effect analysis using Ping's Two-Stage Method with AMOS 21.0.

The results revealed that self-directed career management positively influenced both career satisfaction and employment potential. Value-driven predispositions positively influenced career satisfaction but had no significant effect on employment potential. Additionally, the perception of career development support moderated the relationships between protean career attitude and subjective career success. Strategic systems moderated the effect between self-directed career management and career satisfaction, and operational systems influenced the relationship between value-driven predispositions and employment potential. Growth opportunities and supervisor support further strengthened these connections.

The findings underscore the importance of enhancing organizational career development support to boost employees' protean career attitude and subjective career success, fostering greater performance and engagement.

**Key Word** : *Protean Career Attitude, Subjective Career Success, Organization's Career Development Support, Moderating Effect*