

# 프로티언경력지향성, 지속학습활동, 주관적 경력성공의 관계에서 조직문화 불균형성의 조절된 매개효과

## The Moderated Mediating Effect of Organization Cultural unbalance on the relationship among the Protean Career Orientation, Continuous Learning Activity and Subjective Career Success

김나영\*, 정승철\*\*

가톨릭대학교 대학원 심리학과\*, 가톨릭대학교 사회과학부 심리학과\*\*

Na-Young Kim(veronica402@naver.com)\*, Sung Cheol Jung(parisjung@catholic.ac.kr)\*\*

### 요약

본 연구는 프로티언 경력지향성이 지속학습활동을 통해 주관적 경력성공에 영향을 미치는 매개과정에서 조직문화 불균형성이 조절변인으로서의 역할을 하는지를 확인하기 위해 실시되었다. 이를 위해 대기업 경력 5년 이상의 사무직 근로자 276명을 대상으로 설문조사를 실시하였으며, SPSS 25와 Process Macro v3.5를 활용하여 자료를 분석하였다. 분석 결과 프로티언 경력지향성이 주관적 경력성공에 영향을 미치는 관계를 지속학습활동이 매개하는 것은 확인되었지만, 조직문화 불균형성의 조절효과 및 조절된 매개효과는 통계적으로 유의하지 않았다. 그러나 프로티언 경력지향성의 하위변인인 '자기주도성'이 지속학습활동을 통해 주관적 경력성공 및 그 하위변인 '고용가능성', '경력만족'에 영향을 미치는 매개과정에 대한 조직문화 불균형성의 조절 효과는 통계적으로 유의하게 나타났다. 마지막으로 본 연구의 시사점에 제한점, 후속연구 제언을 논의하였다.

■ 중심어 : | 프로티언 경력지향성 | 주관적 경력성공 | 지속학습활동 | 조직문화 불균형성 |

### Abstract

This study was conducted to confirm whether organization culture unbalance plays a role as a moderating variable on the mediation process that protean career orientation influences subjective career success through continuous learning activity. To this end, a survey was carried out on 276 office workers with more than 5 years of work experience in large companies, and the data were analyzed using SPSS 25 and Process Macro v3.5. The results showed that continuous learning activity mediates the relationship of protean career orientation affecting subjective career success, but moderating effect of organizational culture unbalance and the moderated mediation effect were not statistically significant. However, statistical significance was found on the moderating effect of organizational culture unbalance on the mediation process, that 'self-direction', protean career orientation's sub-factor, affects subjective career success and its' sub-factor 'employability', and 'career satisfaction' through continuous learning activity. The significance and limitations of our findings are also discussed.

■ keyword : | Protean Career Orientation | Subjective Career Success | Continuous Learning Activity | Organization Culture Unbalance |

\* 본 연구는 2019년 가톨릭대학교 연구개발비 지원으로 수행되었습니다.(M-2019-B0014-00090)

접수일자 : 2021년 08월 20일

심사완료일 : 2021년 10월 05일

수정일자 : 2021년 10월 05일

교신저자 : 정승철, e-mail : parisjung@catholic.ac.kr

## I. 서론

2021년 맥킨지 보고서 「코로나 19 이후 일자리의 미래(The future of work after COVID-19)」는 2030년까지 경제 규모 상위 8개국에서 총 1억700만 명의 근로자가 직업을 전환해야 하는 상황이 될 것이라고 보고했다. 현재의 일자리가 사라지면서 팬데믹 이전보다 더 많은 사람들이 새로운 직업으로 전환해야 할 것이라는 것이다[1].

우리나라도 코로나의 영향으로 2020년 3월 이후 12개월째 취업률이 감소되고 있다. 2021년 2월 기준 15-64세 고용률(OECD 비교기준)이 전년 동월 대비 1.5% 하락하였으며, 실업률은 4.9%로 전년 동월대비 0.8% 상승했다. 산업별로 보면 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점 등의 취업률은 감소한 반면, 보건업및사회복지서비스업, 공공행정·국방및사회보장행정 분야 일자리는 증가했다. 또 상용근로자는 증가하였고 임시직과 일용직 근로자의 수는 감소하였다[2]. 이와 같은 팬데믹 상황은 우리의 일과 경력에 대한 사고방식에도 상당한 변화를 가져왔고 이에 따라 프로티언 경력에 대한 관심도 높아지고 있다.

프로티언 경력(Protean Career)은 Hall이 처음으로 제시한 개념으로, 환경 변화에 따라 언제든지 자유롭게 변화할 수 있는 능력을 갖춘 경력을 의미한다[3]. 이는 한 조직 내에서 안정적이고 장기적인 고용 관계를 유지하면서 수직적인 상승을 통해 경력을 개발하는 전통적 경력과 대비되는 새로운 경력(New Career) 개념 중 하나이다. Hall[4]은 프로티언 경력에 대해 전 생애에 걸쳐 조직이 아닌 개인에 의해 주도되는 경력이라고 하였으며, 객관적 성공보다는 심리적 성공을 중시하는 경력이라고 정의하였다. 또 프로티언 경력은 일생에 걸쳐 지속적인 학습과 정체성의 변화를 통해 형성되는 경력이라고 주장하였다[5].

이에 따라 지금까지 프로티언 경력에 대한 실증 연구들은 주로 개인 또는 경력 성과에 대한 것이었으며[6] 국내 연구 중 가장 많은 연구인 프로티언 경력지향성과 주관적 경력성공의 관계는 대부분이 개인이 프로티언 경력지향성을 가지면 주관적으로 경력을 성공적으로 인식한다고 보여주고 있다.

개인 또는 경력 성과에 대한 프로티언 경력지향성의 영향에 대한 근거들은 매우 강력한데 비해 프로티언 경력을 가능하게 하거나 방해하는 심리적 또는 조직적 프로세스에 대해서는 연구가 부족하다. 특히 경력과 경력 결정은 필연적으로 조직 환경에서 이루어지는데 프로티언 경력에 대한 조직적 영향에 대한 연구에 대한 관심이 제한적이었다[6].

이에 본 연구에서는 조직 안에서 구성원 개인의 프로티언 경력지향성이 주관적 경력성공 인식에 영향을 미치는 과정에서 지속학습활동과 조직문화의 영향을 알아보고자 했다. 이를 통해 새로운 경력의 뉴 노멀 시대에 개인이 주관적 경력성공을 극대화하기 위한 메커니즘으로서 지속학습활동의 역할을 확인하여 개인의 실천적 노력에 방향을 제시하고, 조직이 이러한 환경에 대응하고 구성원들과 함께 성장할 수 있도록 시사점을 제시하고자 한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 프로티언 경력지향성과 주관적 경력성공

프로티언 경력지향성(Protean Career Orientation)은 프로티언 성향을 가진 사람의 태도나 사고방식을 말하는데, 자기 주도성(self-direction)과 내적 가치(intrinsic values) 지향 두 가지 차원으로 설명할 수 있다[6].

자기주도성은 개인이 스스로 경력관리의 주체가 되어 자신의 경력 관리에서 주도적 역할을 하고자 하는 정도이며, 가치지향성은 경력을 관리함에 있어 외적 기준이나 가치와 별개로 자신의 고유한 가치에 기반을 두고자 하는 정도이다. 즉 프로티언 경력지향성은 개인이 전 생애에 걸쳐 자유와 성장 욕구에 기반하여 심리적인 성공을 추구하기 위해 주도적으로 경력을 관리하고자 하는 심리적 경향을 말한다[7].

한편 경력성공은 성공의 판단 기준에 따라 객관적 경력성공과 주관적 경력성공으로 구분할 수 있는데[8][9], 심리적 성공은 주관적 경력성공이라고 볼 수 있다. 주관적 경력성공은 현재까지의 경력성과에 대한 개인의 주관적인 평가로, 자신의 경력과 관련된 경험에 대한

성취감과 만족감, 그리고 미래의 경력기회에 대한 인식의 통합으로 정의할 수 있다[10-13].

주관적 경력성공은 정서기반과 인지기반으로 구분하여 설명할 수 있는데, 정서기반의 주관적 경력성공은 개인들이 경력성공에 대한 만족과 정서적 반응이며, 인지기반의 주관적 경력성공은 자신의 경력목표에 얼마나 빠르게 도달할 지에 대한 향후 전망 및 자신의 능력에 대한 인식을 포함하는 개념으로 볼 수 있다[14]. 정서기반의 경력만족이란 개인이 자신의 경력과정에서 성공적이었다고 지각하는 정도를 나타내며(지금까지 자신의 경력에 대해 전반적인 평가, 경력 목표의 달성 정도, 연봉이나 직위, 새로운 기술과 능력 개발에 대한 만족감)[10-12][15], 인지 기반의 고용가능성은 개인이 향후 경력기회에 대한 인식(현재 소속된 조직 밖에서 필요한 경우 자신의 고용이 보장될 기회를 느끼는 정도)을 의미한다[16].

국내 선행연구에서 프로티언 경력지향성을 독립변인으로 한 경우 종속변인으로 주관적 경력성공이 사용된 경우가 가장 많았는데, 대부분의 연구에서 프로티언 경력이 주관적 경력성공 혹은 주관적 경력성공의 하위변인들에 유의하게 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다[17-22].

프로티언 경력이 개인의 심리적 측면과 관련됨[7][8]을 감안할 때, 프로티언 경력 지향성은 고용가능성, 경력만족, 직무만족 등의 개인의 경력과 관련한 심리적 기제에 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 것으로 볼 수 있다[23].

## 2. 지속학습활동의 매개효과

지속학습활동이란 변화하는 조직 환경에서 나타나는 새로운 지식과 기술을 개발하기 위해 학습활동을 계획하고, 다양한 학습활동에 참여하며, 이를 직무에 적용하는 개인의 자발적인 개발 활동[24]을 의미한다.

지속학습활동은 개인, 업무, 학습내용 측면으로 구분하여 설명할 수 있다[25].

개인 측면에서의 지속학습활동은 현재의 상태와 바라는 수준 사이의 차이에 대한 정보를 알아내는 자기평가(self assessment)의 과정이다. 자기평가의 과정은 자신의 강점과 약점을 파악하기 위한 자기성찰을 하거

나 회사의 공식적인 자료(인사평가, 다면평가 등)를 확인하여 이루어질 수 있다[26]. 업무 측면에서 지속학습활동은 경험을 통한 과정으로, 직무확대(job enlargement)와 직무 수행 중의 상호작용(on-the-job-interaction)과 관련 있다[27]. 직무 순환이나 직무 전환, 또는 함께 일하는 동료나 상사들과의 상호작용을 통한 학습이 해당된다. 마지막 학습내용 측면에서 지속학습활동은 경력개발과 업무와 관련된 교육 프로그램을 활용하는 것이다[24]. 이러한 교육 프로그램은 리더십 교육, 직무 교육 등 조직에서 제공되는 공식적인 교육을 비롯하여 개인이 자발적으로 참여하는 외부 세미나나 학위과정 등의 교육도 포함하며, 그 밖에 전문 서적이나 자료를 구독하거나 스터디모임을 통해 지식과 기술을 습득하는 다양한 형태의 활동을 포함한다.

프로티언 경력지향성을 지닌 이들은 직업 또는 경력 이동의 과정을 전문성 개발을 위한 학습의 연속으로 보기 때문에 효과적인 경력개발을 위해 지속적이고 자기 주도적으로 학습을 수행한다[4]. 실제 국내 연구에서도 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공의 관계에서 다양한 학습변인인 경력학습[28], 무형식학습[29][30], 자기주도학습[31], 경력연계학습[32][33]등이 매개 작용하였을 때 이들의 관계가 훨씬 더 설명력이 높은 것으로 확인되었다[18]. 이렇듯 다수의 연구들이 프로티언 경력지향성이 높은 개인은 다양한 학습을 통해 자신의 경력을 개발해 나가려 하며, 경력 과 관련된 지속적인 학습은 개인의 주관적인 경력성공 인식을 향상시킴을 밝히고 있다. 이러한 결론은 프로티언 경력지향성이 높은 개인은 경력 관리에 대한 책임감과 경력 동기가 높아 경력 행동에 적극적일 것이라는 Briscoe et al.[7]의 주장과 일치하는 결과이다.

이상의 선행연구 결과에 따라, 지속학습활동이 프로티언 경력지향성과 주관적 경력성공의 관계를 좀 더 풍부하게 설명할 수 있는 매개변인으로서의 역할을 할 것을 기대할 수 있다.

## 3. 조직문화 불균형성

조직문화(organizational culture)는 조직구성원들에 의해 공유된 가치관과 신념, 이념, 규범의 체계로서 조직구성원의 가치관과 사고방식 및 행동을 지배하는

근본요소이다[34][35]. 본 연구에서 조직문화는 경쟁가치모형(CVF; competing values framework)에 기초하였다. 경쟁가치모형은 조직효과성 분석에 기초가 되는 다양한 가치 요소들을 설명하기 위해 개발되었다[37].

Cameron과 Quinn[38]의 경쟁가치모형은 내부지향 대 외부지향, 유연과 안정의 서로 상반된 가치를 두 개의 축으로 하여 조직문화를 [그림 1]과 같이 4개 범주 유형으로 구분하였다. 내부지향성은 조직의 유지를 위한 통합을 중요시하고 외부지향성은 환경에 적응, 경쟁과 상호관계를 중요시한다. 또 유연성과 재량의 가치는 분권화와 다양성을 강조하고 안정과 통제 가치는 집권화와 통합을 강조한다. 이러한 두 가지 차원의 결합으로 결정된 각각의 문화는 유형별로 리더십, 동기부여, 조직효과성 기준 등에 상이한 특징을 가지게 된다.

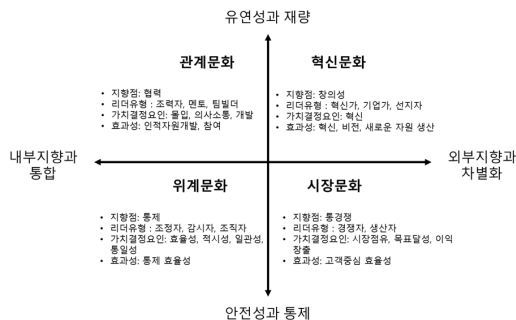


그림 1. 경쟁가치모형[38]

조직문화 연구에 대한 경쟁가치모형의 중요한 기여는 이러한 극단적인 문화 간의 패러독스적인 균형의 개념을 제시했다는 점이다[39][40]. Cameron 과 Quinn[37]은 4가지 문화 유형이 균형을 이룬 균형 문화는 환경이 요구하는 사항을 충족시키는데 유리하고, 강한 균형 문화인 경우에 성과가 높은 것으로 설명한다.

경쟁가치모형을 활용한 조직문화와 조직효과성의 관계에 대한 선행연구들을 살펴보면, 하나의 조직에서도 서로 다른 문화적 가치들이 공존하며 유형 간의 균형이 조직효과성에 바람직한 영향을 미친다는 결과를 경험적으로 제시하고 있다[41]. 즉 조직의 문화가 상반되거나 모순되는 가치들을 적절한 수준에서 서로 균형 있게 추구할 때 조직이 효과적일 수 있으므로 조직과 조직의

관리자는 상충되는 가치에 대해 균형을 가져야 하며, 때로는 여러 가치들을 동시에 관리해야 한다[42][43].

프로티언 경력지향성과 지속학습활동, 또는 주관적 경력성공에 대한 연구에서 조직문화와의 관계를 직접 다룬 연구는 거의 없다.

그러나 조직문화 선행연구를 살펴보면, 조직문화가 개인의 지식 활동에 긍정적인 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 장은진 외[44]의 조직문화유형이 조직학습에 미치는 영향에 대한 연구에 따르면 관계지향문화가 지식공유에 긍정적인 영향을 미치고, 관계, 혁신, 시장지향문화가 지식창출에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다. 또 관계, 혁신, 시장, 위계지향문화 모두 지식저장에 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 보여준다. 또 장용선[45]의 연구에서는 강한 균형 조직문화가 구성원의 인적자원 역량에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

한편 프로티언 경력에 대한 일부 선행연구들은 조직 차원의 요소들이 프로티언 경력 지향성과 주관적 경력 성공의 관계에 긍정적 또는 부정적으로 영향을 미칠 수 있음을 보여주고 있다.

심미영[28]의 연구는 프로티언 경력지향성이 경력학습을 매개로 주관적 경력성공에 영향을 미치며, 이 때 프로티언 경력지향성과 경력학습의 관계를 조직의 경력지원이 정적으로 조절함을 밝혔다. 이는 경력 관리에 있어서 자기 주도적이며 개인 가치 중심적인 프로티언 경력 지향성이 높은 개인에게 조직의 경력지원은 경력 학습을 촉진하는 역할을 한다고 볼 수 있다.

반면 김미혜[46]의 연구는 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공의 관계에서 경력 장애요인인 '업무적합성 부족'의 부적인 조절효과를 확인하였다. '업무적합성 부족'은 업무와 관련된 전반적인 장애요인에 해당하는 것으로 업무와 적성의 관계, 업무 만족 등과 관련된 조직 차원의 요소로 볼 수 있다.

이상의 선행 연구에 따라 개인이 자신이 속한 조직문화 역시 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공에 영향을 미칠 수 있을 것으로 예상해볼 수 있다. 특히 상반된 가치를 균형 있게 추구하는 균형문화 혹은 특정한 가치를 강조하거나 제한하여 다양한 가치들이 균형을 이루지 못하는 불균형 문화가 주도적이고 내적인 가치를 지

향하는 개인들의 지속적인 학습활동에 서로 상반된 영향을 미칠 것으로 기대할 수 있다.

### III. 연구 방법

#### 1. 연구 가설 및 연구 모형

본 연구는 선행연구들을 바탕으로 다음과 같은 가설과 연구 모형을 설정하였다.

가설1. 프로티언 경력지향성과 주관적 경력성공의 관계에서 지속학습활동은 매개역할을 할 것이다.

가설2. 프로티언 경력지향성이 지속학습활동을 매개로 주관적 경력성공에 영향을 미치는 과정에서 조직문화 불균형성은 조절효과를 나타낼 것이다.

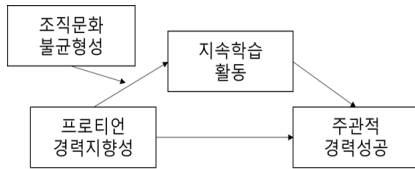


그림 2. 연구 모형

#### 2. 연구 대상

본 연구의 분석에 활용된 연구대상은 대기업 근무 경력 5년 이상의 사무직 근로자 276명이었다. 일반적으로 대기업은 승진이나 경력개발 제도 등을 통해 조직 내에서 경력개발이 활발히 이루어지는 전통적인 경력 환경이었다. 그러나 최근 경력 환경이 바뀌면서 대기업에서도 사무직 근로자는 경영환경 등의 이유로 명예퇴직이나 비자발적인 퇴직에 내몰리고 있는 것이 현실이다. 업무에 있어서도 기술직이나 전문직과는 달리 조직의 상황이나 인력관리 정책 등에 따라 직무가 변경될 가능성이 높고, 새로운 지식습득과 가치창출을 요구받고 있어 변화에 대한 적응력이 무엇보다 중요해졌다[47]. 더불어 개인이 자신의 경력성공을 평가하는데 최소 5년 정도가 필요하다는 인식[48]을 고려하여 연구 대상자는 근무 경력 5년 이상의 대기업 사무직 근로자로 제한하였다.

성별은 남성 176명(64.9%), 여성 97명(35.1%)으로 구성되었고, 평균 연령은 36.9세(최소 28세, 최고 56세)이며, 30대가 가장 많고(72.1%), 40대(18.1%)와 20대(7.2%) 순으로 나타났다. 직급은 대리 34.8%, 과장 33.7%으로 전체의 67.5%를 차지했고, 차장 12.0%, 사원 9.8%, 부장 및 임원급 9.8% 등으로 다양한 직급으로 구성되었다[표 1].

표 1. 인구통계학적 특성

항목	구분	빈도	비율(%)
성별	남성	179	64.9
	여성	97	35.1
연령	20대	20	7.2
	30대	199	72.1
	40대	50	18.1
	50대 이상	7	2.5
경력	5-9년	105	38.0
	10-14년	103	37.3
	15-19년	41	14.9
	20-25년	15	5.4
	25년 이상	12	4.3
직급	사원급	27	9.8
	대리급	96	34.8
	과장급	93	33.7
	차장급	33	12.0
	부장 이상급	27	9.8
이직	0회	164	59.4
	1회	73	26.4
	2-3회	29	10.5
	4-5회	5	1.8
	5회 이상	5	1.8
	전체	276	100.0

#### 3. 측정도구

##### 3.1 프로티언 경력지향성

프로티언 경력지향성은 Briscoe와 Hall[7]이 개발한 도구를 심미영[28]이 변안한 것을 사용하였다. 이 척도는 경력개발에 있어서 자기가 주도적으로 하고자 하는 '자기주도성' 8문항과 외적 기준이 아니라 자신의 가치에 기반을 두고자 하는 '가치지향성' 6문항으로 5점 척도로 구성되었다. 본 연구의 신뢰도 계수는 .84로 나타났다. (자기주도성 .82, 가치지향성 .70)

##### 3.2 주관적 경력성공

주관적 경력성공은 자신의 경력 과정에서 성공적이었다고 지각하는 정도인 '경력만족'과 현재 소속된 조직 밖에서 고용 될 수 있다고 느끼는 정도인 '고용가능성'

으로 구성하였다. 경력만족의 측정문항은 Greenhaus [10]가 제시한 것을 장은주[49]가 변안하여 사용한 5개 문항으로 구성되었으며, 고용가능성의 측정문항은 Johnson[16]의 연구에서 제시된 7개의 항목 중 장은주[49]가 변안하여 사용한 5개 문항으로 모두 5점 척도로 구성되었다. 본 연구에서 신뢰도 계수는 .91로 나타났다. (경력만족 .86, 고용 가능성 .89)

### 3.3 지속학습활동

지속학습활동은 Hurtz[50]가 지속적 학습활동을 측정하기 위해 개발한 문항을 김태홍과 한태용[51]이 변안, 김지혜[52]가 수정하여 사용한 것을 활용하였다. 이 척도는 교육프로그램 참여 4문항, 자신의 스킬에 대한 자기 평가 4문항, 직무경험 5문항 총 13문항으로 5점 척도로 구성되었다. 본 연구에서 신뢰도 계수는 .82로 나타났다.

### 3.4 조직문화 불균형성

조직문화 불균형성은 Cameron과 Quinn[37]이 개발한 조직문화평가도구(OCAI)를 김정웅[53]이 재구성한 문항을 활용하여 측정하였다. OCAI는 4개 문화유형(관계지향, 혁신지향, 시장지향, 위계지향)의 6개 차원(전반적인 분위기, 리더십 스타일, 구성원의 행동스타일, 조직의 중심적 요인, 조직의 핵심가치, 성과평가 지표)에 대한 24문항으로 구성되었다. 조직문화 불균형성은 4개의 조직문화 유형의 점수 간의 표준편차를 통해 산출하였다[54]. 이 때 표준편차의 크기가 클수록 불균형의 수준이 높은 조직문화이며, 표준편차의 크기가 작을수록 균형적인 조직문화를 의미한다.

## 4. 자료 분석

본 연구는 SPSS Statistics 25.0와 SPSS PROCESS macro(v.3.5)을 이용하여 다음과 같은 절차로 자료를 분석하였다.

첫째 주요 변인의 신뢰도를 확인하고 기술적 분석을 실시하였고, 둘째 상관분석을 통해 주요 변인의 상관관계를 확인하였다. 셋째, 매개효과 검증을 위해 Baron과 Kenny[55]가 제시한 위계적 회귀분석을 실시하고 부트스트래핑 기법으로 통계적 유의성을 확인하였다.

마지막으로 조절된 매개효과 검증을 위해 PROCESS macro 활용하였고, Hayes[56]가 제시한 모델 7을 적용하였다.

## IV. 연구 결과

### 1. 변인 간 상관관계

변인 간 상관관계를 분석한 결과는 [표 2]와 같이 프로티언 경력지향성, 지속학습 활동, 주관적 경력성공 간 모든 상관관계가 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 또한 조직문화 불균형성은 지속학습 활동, 주관적 경력성공과 부적인 상관관계가 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.

표 2. 변인 간 상관관계

	1	2	3	4
프로티언 경력지향성	1			
지속학습활동	.486**	1		
주관적경력성공	.545**	.495**	1	
조직문화 불균형성	-.002	-.197**	-.186**	1

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

### 3. 가설 검증

#### 3.1 가설 1 : 매개효과

프로티언 경력지향성과 주관적 경력성공의 관계에서 지속학습활동의 매개효과를 분석한 결과, 1단계 프로티언 경력지향성이 지속학습활동에 미치는 영향이 통계적으로 유의한 것으로 나타났다( $\beta=.490, p<.001$ ). 2단계 프로티언 경력지향성이 주관적 경력성공에 미치는 영향이 통계적으로 유의한 것으로 나타났으며( $\beta=.523, p<.001$ ), 3단계 프로티언 경력지향성이 주관적 경력성공에 미치는 영향을 통제된 상태에서 지속학습활동이 주관적 경력성공에 미치는 영향도 통계적으로 유의한 것으로 나타났다( $\beta=.332, p<.001$ ). 지속학습활동을 고려한 상태에서 프로티언 경력지향성이 주관적 경력성공에 미치는 영향력은 여전히 유의하나, 표준화  $\beta$ 가 .490에서 .360으로 1단계의 영향력에 비해 감소하여 프로티언 경력지향성과 주관적 경력성공의 관계에서 지속학습활동이 부분매개효과가 있는 것으로 나타났다.

표 3. 위계적 회귀분석 결과

단계	종속 변수	독립 변수	B	$\beta$	t
1 단계	지속 학습	(상수)	.932		2.832**
		연령	.011	.092	1.673
		성별	.094	.073	1.315
		프로티언	.578	.490	9.054***
		$R^2 = .246 (F=29.580^{***})$			
2 단계	주관적 경력성공	(상수)	1.395		3.817***
		연령	-.202	-.144	-2.797**
		성별	-.291	-.191	-3.666***
		프로티언	.732	.523	10.768***
		$R^2 = .339 (F=46.526^{***})$			
3 단계	주관적 경력성공	(상수)	1.028		2.960**
		연령	-.024		-3.600***
		성별	-.328		-4.397***
		프로티언	.504	.360	6.661***
		지속학습	.393	.332	6.238***
$R^2 = .422 (F=49.495^{***})$					

\*  $\alpha 0.05$ , \*\*  $\alpha 0.01$ , \*\*\*  $\alpha 0.001$

매개모형의 간접효과의 통계적 유의성을 확인하기 위해 Hayes[56]의 SPSS PROCESS macro를 활용하여 부트스트래핑 방법으로 재검증을 실시한 결과, 간접효과 신뢰구간의 하한값(LLCI)과 상한값(ULCI)은 각각 .1426과 .3204로 사이에 0을 포함하고 있지 않으므로 통계적으로 유의한 것으로 나타났다[표 4].

표 4. 매개모형의 직접효과 및 간접효과

직접효과	Effect	S.E	t	LLCI	ULCI
X-Y	.5045	.0757	6.6612***	.3554	.6536
간접효과	Effect	Boot S.E		Boot LLCI	Boot ULCI
X-M-Y	.2273	.0457		.1426	.3204

\*  $\alpha 0.05$ , \*\*  $\alpha 0.01$ , \*\*\*  $\alpha 0.001$

3.2 가설2 : 조절된 매개효과

프로티언 경력지향성, 지속학습활동, 주관적 경력성공의 관계에서 조직문화 불균형성의 조절된 매개효과 분석 결과, 조절된 매개지수의 부트스트랩 신뢰구간 하한값과 상한값이 각각 -.2935와 .0240으로 사이에 0을 포함하고 있어 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다[표 5].

표 5. 조직문화 불균형성의 조절된 매개효과 검증

	직접 효과				
	Effect	S.E	t	LLCI	ULCI
X-Y	.5045	.0757	6.6612***	.3554	.6536

간접 효과					
매개 변수	조절변수: 조직문화 불균형성	Effect	Boot S.E	Boot LLCI	Boot ULCI
지속 학습	점수: -1SD	.2739	.0537	.1718	.3835
	점수: 평균	.2401	.0451	.1539	.3311
	점수: +1SD	.1912	.0477	.1045	.2935
조절된 매개지수(index):		-.1317	.0795	-.2935	.0240

\*  $\alpha 0.05$ , \*\*  $\alpha 0.01$ , \*\*\*  $\alpha 0.001$

최근 프로티언 경력태도와 결과변인에 대한 메타분석 연구[23]에 따르면, 프로티언 경력태도와 그 하위변인인 자기주도성, 가치지향성이 여러 결과 변인에 미치는 효과와 그 크기가 상이 할 수 있다고 보고되었다. 이는 몇몇 연구에서 프로티언 경력지향성과 주관적 경력성공이 각 하위변인에 따라 다른 결과가 나타난다[57][58]는 주장과도 통하는 것을 알 수 있다.

이에 따라 가설2에 대해 프로티언 경력지향성과 주관적 경력성공의 각 하위변인에 대한 조직문화 불균형성의 조절효과를 추가적으로 살펴본 결과, 프로티언 경력지향성의 하위변인인 '자기주도성'이 지속학습활동을 매개로 주관적 경력성공과 그 하위변인 '고용가능성', '경력만족'에 영향을 미치는 관계에서 조직문화 불균형성의 조절된 매개효과가 유의하게 나타났다.

[표 6]를 살펴보면 '자기주도성'이 '고용가능성'에 대한 직접효과와 간접효과가 모두 통계적으로 유의하며, '자기주도성'이 지속학습활동을 매개로 '고용가능성'에 영향을 미치는 관계에서 조직문화 불균형성에 의한 조절된 매개효과 크기는 -.1653, 부트스트랩 신뢰구간 하한값과 상한값이 각각 -.3156, -.0289로 사이에 0을 포함하지 않아 통계적으로 유의하게 나타났다. 조절변인의 수준에 따른 조건부 간접효과의 구체적인 양상을 살펴보면, 조직문화 불균형성이 높을수록 지속학습활동의 간접효과 크기가 작아지는 것을 볼 수 있다 (-1SD=.2382, M=.2007, +1SD=.1463).

또한 '자기주도성'이 '경력만족'에 대해서도 조절된 매개효과 크기는 -.1568, 부트스트랩 하한값과 상한값이 각각 -.3142, -.0231로 사이에 0을 포함하지 않아 통계적으로 유의하게 나타났으며[표 7], 조직문화 불균형성이 높을수록 지속학습활동의 간접효과 크기가 작아지는 것을 볼 수 있다(-1SD=.2342, M=.1973, +1SD=.1439).

표 6. 조절된 매개효과 검증

직접 효과 (X:자기주도성, Y:고용가능성)					
	Effect	S.E	t	LLCI	ULCI
X→Y	.5363	.0788	6.8093***	.3812	.6913
간접 효과					
매개 변수	조절변수: 조직문화 불균형성	Effect	Boot S.E	Boot LLCI	Boot ULCI
지속 학습	점수: -1SD	.2685	.0558	.1673	.3843
	점수: 평균	.2261	.0459	.1437	.3222
	점수: +1SD	.1647	.0431	.0900	.2598
조절된 매개지수(index): -.1653			.0722	-.3156	-.0289

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

표 7. 조절된 매개효과 검증

직접 효과 (X:자기주도성, Y:경력만족)					
	Effect	S.E	t	LLCI	ULCI
X→Y	.4287	.0812	5.2783***	.2688	.5886
간접 효과					
매개 변수	조절변수: 조직문화 불균형성	Effect	Boot S.E	Boot LLCI	Boot ULCI
지속 학습	점수: -1SD	.2546	.0605	.1428	.3833
	점수: 평균	.2144	.0477	.1252	.3161
	점수: +1SD	.1562	.0398	.0852	.2437
조절된 매개지수(index): -.1568			.0751	-.3142	-.0231

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

따라서 프로티언 경력지향성의 하위변인인 '자기주도성'이 지속학습활동을 통해 주관적 경력성공과 그 하위변인들인 '경력만족', '고용가능성'에 영향을 미치는 과정에서 조직문화 불균형성의 수준에 따라 매개효과의 크기가 변하는 조절된 매개효과를 가지고 있음을 확인할 수 있다. 반면 프로티언 경력지향성의 다른 하위변인인 가치지향성은 조절된 매개효과가 통계적으로 유의하지 않았다.

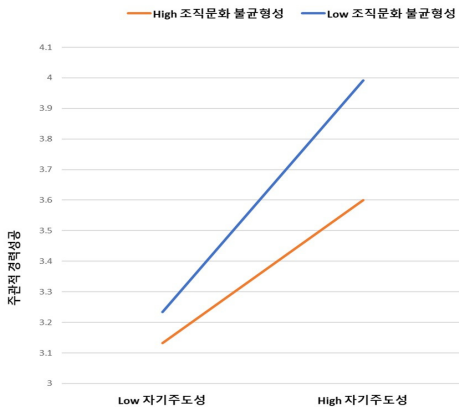


그림 3. 조절효과 그래프

## V. 결론

본 연구는 '개인의 프로티언 경력지향성과 주관적 경력 성공에 대한 인식이 자신이 속한 조직의 문화에 따라 차이가 있지 않을까?' 하는 질문에서 시작되었다. 이를 위해 프로티언 경력지향성이 주관적 경력성공에 영향을 미치는 데 있어 개인의 지속학습활동의 매개효과를 검증하고, 개인이 인식한 조직문화의 불균형성이 지속학습활동의 영향을 조절하는 조절된 매개효과를 검증하고자 하였다. 연구를 통한 주요 결과를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 프로티언 경력지향성과 주관적 경력성공의 관계를 지속학습활동이 부분매개 하는 것으로 나타났다. 즉 프로티언 경력지향성이 높을수록 지속학습활동을 적극적으로 실행하며, 이는 자신의 경력을 성공적이라고 인식하는 데에도 영향을 미친다.

둘째, 프로티언 경력지향성이 지속학습활동을 매개로 주관적 경력성공에 영향을 미치는 과정에서 조직문화의 불균형성은 조절효과를 나타내지 않는 것으로 나타났다. 그러나 프로티언 경력지향성과 주관적 경력성공의 하위변인 간의 관계를 살펴본 결과, 프로티언 경력지향성의 하위변인 '자기주도성'이 지속학습활동을 매개로 주관적 경력성공과 그 하위변인인 '고용가능성'과 '경력만족'에 영향을 미치는 과정에서는 조직문화 불균형성의 부(-)적인 조절효과가 유의하게 나타났다.

조직문화 불균형성을 크게 인식하는 것은 4가지 유형의 문화가 적절한 상황에 적절히 매칭되어 균형을 갖추고 있지 못하고, 특정 유형의 문화가 강조되거나 제한되고 있음을 의미할 수 있다. 경쟁가치모형을 통해 국내 대기업의 조직문화를 군집화한 선행연구[59]에 따르면 조직문화는 강한 균형문화, 위계지향문화, 시장지향문화, 보통균형문화 4개로 군집화되는 것으로 나타났다. 만일 조직문화 불균형성이 위계지향문화나 시장지향문화가 두드러진 것으로 가정해본다면, 자신이 속한 조직문화가 지나치게 위계를 중시하거나 성과만을 강조한다고 인식한 개인은 자기주도성이 강할수록 자신에 대해 성찰하거나 다양한 직무 경험을 하려는 시도를 제한하게 되고, 결과적으로 자신의 경력에 대한 만족도가 떨어지고 고용 가능성을 낮게 인식하게 된다는 것이다.



반면에 프로티언 경력지향성의 하위변인 ‘가치지향성’은 조직문화 불균형성의 조절된 매개효과가 통계적으로 유의하지 않았다. 태도의 3 요인설에 따르면 태도는 인지적, 감정적, 행위적 측면으로 구성된다고 설명하는데, 자기주도성은 행위적 측면으로 조직문화와 같은 외부적인 요인에 의해 변화되기 쉽지만, 가치지향성은 인지적 또는 정서적 측면으로 볼 수 있어 환경이나 외부적인 자극에 상대적으로 영향을 덜 받는 것으로 이해할 수 있을 것 같다.

본 연구의 이론적, 실무적 시사점은 다음과 같다.

본 연구는 프로티언 경력지향성과 주관적 경력성공의 관계에서 개인의 학습활동이 조직문화에 따라 달라질 수 있음을 밝혔다는 것에 가장 큰 이론적 의의가 있다. 지금까지 프로티언 경력 연구에서 조직차원의 요소들 다른 선행연구들은 많지 않았으며, 대부분이 조직지원, 경력개발지원 등 교육기회, 상사지원, 경력개발 제도와 같이 제도나 정책의 긍정적인 영향을 확인하는데 집중되었다. 그에 비해 본 연구는 조직문화 유형 연구에서 대표적으로 그 타당성과 유용성이 입증된 경쟁가치모형에 기반하여, 균형 문화와 불균형 문화를 통해 조직의 문화가 구성원 개인의 프로티언 경력지향성을 발휘하는데 미치는 부정적 영향을 확인할 수 있었다. 이러한 조직문화의 영향은 최근 Hall[4]이 프로티언 연구의 향후 방향성에 대해 제안한 5가지 영역 중 하나로 더욱 의의가 있다. 또한 기존 선행연구의 다양한 학습활동과 마찬가지로 지속학습활동이 주관적 경력성공의 예측, 선행변인이라는 점이 검증되었을 뿐 아니라 프로티언 경력지향성이 지속학습활동을 통해 고용가능성을 높이고 경력만족으로 이어질 수 있음을 보여주었다는 데 의의가 있다.

실무적으로는 조직과 개인 모두에 중요한 시사점을 주고 있다. 먼저 조직문화의 균형성이 조직 효과성 뿐 아니라 구성원 개인의 경력성공 인식에 긍정적인 영향을 미친다는 점에 주목해 볼 필요가 있다. 새로운 경력 시대에 경력에 대한 책임이 개인에게 주어짐에 따라 대기업 조직은 개인의 경력 관리, 육성과 개발에 상대적으로 소극적이 될 수도 있을 것이다. 그러나 구성원들은 조직문화를 어떻게 인식하는가에 따라 자신의 경력 태도를 발휘하는데 긍정적 또는 부정적인 영향을 받게

될 수 있다. 특히 팬데믹이 앞당긴 불확실성과 변화 속에서 조직의 구성원들은 갑자기 일자리 잃기도 하고 새로운 방식의 업무방식에 적응해야 하는 상황이다. 이러한 직업 환경의 혼란 속에서 조직은 구성원들이 프로티언 경력 지향성을 추구하고 개발시켜가는 과정에 장애물이 되어서는 안 될 뿐만 아니라, 이를 지지하고 촉진할 수 있는 조직 문화를 조성할 필요가 있다.

또 개인은 언제 다가올지 모를 또 다른 변화에 대비해야 하므로 자신의 가치에 기반하여 주도적인 태도로 경력을 개발해야 하며, 자신에 대한 명확한 인식, 사람들과의 관계나 경험 등 다양한 활동을 통해 지속적으로 학습해나가야만 할 것이다.

마지막으로 본 연구의 제한점과 이를 토대로 후속 연구를 제안하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 개인의 경력태도와 경력 성공에 대한 인식에 미치는 조직문화의 영향을 경쟁가치 모형의 이론적 근거에 따라 조직문화의 불균형성을 조절변수로 활용하여 확인하였다. 이는 조직문화 4가지 유형이 고르게 인식되는가의 측면으로, 조직문화의 강도나 조직 문화에 내포된 다양한 차원(리더십 스타일, 성과지표, 고용 문화 등)이 어떻게 영향을 미치는지에 대해서는 고려하지 못하였다. 따라서 프로티언 경력에 영향을 미치는 조직 문화의 메커니즘에 대한 심층적인 연구가 필요할 것으로 보인다.

둘째, 최근 선행연구들에 따르면 프로티언 경력 태도의 요인분석 결과가 일관된 결과를 보이지 못한다거나 [60][61] 측정도구의 재검토 및 타당화 연구가 필요하다[62]는 주장이 제기되는 가운데, 기존 선행연구들이 가장 일반적으로 사용한 PCAS(Protean Career Attitude Scale)를 활용하여 연구를 진행하였다. 본 연구 결과에서 가치지향성은 자기주도성에 비해 인지적, 감정적 태도의 성격으로 조직문화 불균형성의 영향을 받지 않은 것으로 해석할 수 있지만, 가치지향성의 개념적인 모호성도 원인으로 생각해 볼 수 있겠다. 가치지향성의 개념은 경력을 관리함에 있어 외적 기준이나 가치와 별개로 자신의 고유한 가치에 기반을 두고자 하는 정도로 [7], 측정 문항도 모두 개인이 자신의 내적인 가치를 추구하려 하는 ‘정도’에 대한 것이다. 따라서 프로티언 경력지향성의 개념과 측정도구에 대한 연구와 함께 프로

티언 경력지향성이 포함하는 가치지향성이 추구하는 가치가 무엇인지에 대한 심층적인 연구도 필요할 것으로 보인다.

### 참 고 문 헌

- [1] S. Lund, A. Madgavkar, J. Manyika, S. Smit, K. Ellingrud, M. Meaney, and O. Robinson, "The future of work after COVID-19," McKinsey Global Institute, Vol.18, 2021
- [2] 통계청, 2021년 2월 고용동향.
- [3] D. T. Hall, *Careers in organization*, Glenview, IL: Scott, Foresman, 1976.
- [4] D. T. Hall, *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2002.
- [5] D. T. Hall, "Protean careers of the 21st century," *The Academy of Management Executive*, Vol.10, No.4, pp.8-16, 1996.
- [6] D. T. Hall, J. Yip, and K. Doiron, "Protean careers at work: Self-direction and values orientation in psychological success," *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, Vol.5, pp.129-156, 2018.
- [7] J. P. Briscoe and D. T. Hall, "The interplay of the boundaryless and protean career: Combinations and implications," *Journal of Vocational Behavior*, Vol.69, No.1, pp.4-18, 2006.
- [8] J. Arnold and L. Cohen, "The psychology of careers in industrial-organizational settings: A critical but appreciative analysis," *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, Vol.23, No.1, pp.1-44, 2008.
- [9] M. B. Arthur, S. N. Khapova, and C. P. Wilderom, "Career success in a boundaryless career world," *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, Vol.26, No.2, pp.177-202, 2005.
- [10] J. H. Greenhaus, S. J. Parasuraman, and W. M. Wormley, "Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes," *Academy of Management Journal*, Vol.33, No.1, pp.64-86, 1990.
- [11] 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.
- [12] S. E. Seibert, J. M. Crant, and M. L. Kraimer, "Proactive personality and career success," *Journal of Applied Psychology*, Vol.84, pp.416-427, 1999.
- [13] 신수진, *대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공과 지속학습활동, 경력정체성 및 경력적응성, 프로티언 경력지향성간의 구조적 관계*, 고려대학교 대학원, 박사학위논문, 2016.
- [14] T. W. Ng, L. T. Eby, K. L. Sorensen, and D. C. Feldman, "Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis," *Personnel Psychology*, Vol.58, No.2, pp.367-408, 2005.
- [15] 윤지혜, *비서직 종사자가 인식하는 경력장애요인이 주관적 경력성공에 미치는 영향에 관한 연구*, 이화여자대학교 대학원, 석사학위논문, 2018.
- [16] C. D. Johnson, *In search of traditional and contemporary career success Athens, GA* : The University of Georgia Press, 2001.
- [17] 권재용, 이동영, 전병렬, "경쟁고용 장애인근로자의 주관적 경력성공에 대한 영향요인 분석," *한국사회정책*, Vol.24, No.1, pp.33-66, 2017.
- [18] 김병숙, 이희수, 송영선, "서울시 여성인력개발기관 종사자의 프로틴 경력태도와 주관적 경력성공의 관계에서 경력연계학습의 매개효과," *職業 教育 研究*, Vol.34, No.4, pp.25-50, 2015.
- [19] 김시진, 김정원, "프로틴 경력태도, 무경계 경력태도 및 주관적 경력성공의 관계분석," *大韓經營學會誌*, Vol.23, No.4, pp.1899-1915, 2010.
- [20] 배을규, 이민영, 장민영, 김정원, "중소기업 구성원의 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공의 관계에서 자기주도학습 능력의 매개효과 -중소기업 핵심직무능력 향상 지원사업 참여업체를 중심으로," *HRD연구*, Vol.16, No.1, pp.1-25, 2014.
- [21] 윤기찬, "여성공무원의 경력패턴과 프로틴 경력태도가 주관적 경력성공에 미치는 영향: 육아휴직경험의

- 조절효과,” 한국인사행정학회보, Vol.13, No.2, pp.39-62, 2014.
- [22] 이재현, 오장용, “사회복지사의 주관적 경력성공에 대한 개인 및 조직 수준 영향요인에 관한 연구,” 한국 사회복지조사연구, Vol.38, pp.47-73, 2013.
- [23] 이영광, 박선영, 김진관, O. kittituch, “프로티언 경력 태도와 결과 변인에 대한 메타분석,” 농업교육과 인적자원개발, Vol.51, No.3, pp.21-41, 2019.
- [24] M. London and E. M. Mone, “Continuous learning, Pulakos (Eds.), The changing nature of performance: Implications for staffing, motivation, and development, pp.119-153, 1999.
- [25] G. M. Hurtz and K. J. Williams, “Attitudinal and motivational antecedents of participation in voluntary employee development activities,” Journal of Applied Psychology, Vol.94, No.3, p.635, 2009.
- [26] S. J. Ashford, “Feedback-seeking in individual adaptation: A resource perspective,” Academy of Management journal, Vol.29, No.3, pp.465-487, 1986.
- [27] T. Y. Han, *Multilevel approach to individual and team adaptive performance*, Doctoral dissertation, University at Albany, Department of Psychology, 2003.
- [28] 심미영, *프로티언 경력지향성과 경력성공: 경력개발의 역할*, 고려대학교 대학원, 박사학위논문, 2011.
- [29] 신소영, *프로티언 경력태도가 무형식학습 활동을 매개로 주관적 경력성공에 미치는 영향*, 연세대학교 교육대학원, 석사학위논문, 2017.
- [30] 박용재, *IT기업 소프트웨어 개발자의 프로티언 경력 태도와 주관적 경력성공의 관계에 대한 무형식 학습 활동의 매개효과*, 인하대학교 교육대학원, 석사학위논문, 2017.
- [31] 김혜연, *프로티언 경력태도와 무경계 경력태도가 자기주도학습을 매개로 경력성공에 미치는 영향*, 한국기술교육대학교 테크노인력개발전문대학원, 석사학위논문, 2021.
- [32] 강지연, 송영수, “국내 기업 직장인의 프로티언 경력 태도, 경력연계학습(CRCL), 경력성공의 구조적 관계,” 농업교육과 인적자원개발, Vol.51, No.3, pp.73-102, 2019.
- [33] 김병숙, *프로티언 경력태도와 주관적 경력성공의 관계에서 경력연계학습의 매개효과*, 중앙대학교 글로벌인적자원개발대학원, 석사학위논문, 2014.
- [34] E. H. Schein, “Defining organizational culture,” Classics of organization theory, Vol.3, No.1, pp.490-502, 1985.
- [35] 백완기, *韓國의 行政文化*, 高麗大學校出版部, 1982.
- [36] 김대건, 김근세, 박현신, 고현경, 유홍림, “책임운영기관의 조직문화분석: 경쟁가치모형에 기반한 조직문화 프로파일링,” 한국행정연구, Vol.18, No.3, pp.25-52, 2009.
- [37] K. S. Cameron and R. E. Quinn, *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*, MA: Jossey-Bass, 1999.
- [38] K. S. Cameron and R. E. Quinn, *Diagnosing and changing organizational culture. Based on the competing values framework (3rd ed.)*, San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2011.
- [39] R. E. Quinn and K. S. Cameron, eds., *Paradox and Transformation : Towarda Theory of Change in Organization and Management*, Cambridge, MA: Ballinger Publishing Company, 1988.
- [40] B. T. Gregory, S. G. Harris, A. A. Armenakis, and C. L. Shook, “Organizational culture and effectiveness: A study of values, attitudes, and organizational outcomes,” Journal of business research, Vol.62, No.7, pp.673-679, 2009.
- [41] R. Parker and L. Bradley, “Organization Culture in the Public Sector : Evidence from Six Organization,” International Journal of Public Sector Management. Vol.13, No.2, pp.125-141, 2000.
- [42] K. S. Cameron and R. E. Quinn, *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework(Revised Ed.)*, San Francisco: Jossey-Bass, 2005.
- [43] H. G. Rainey, *Understanding & Managing Public Organizations*, 3rd. San Francisco: Jossey-Bass, 2003.
- [44] 장은진, 백지연, “여성인력이 인지한 조직문화유형이 조직학습에 미치는 영향연구: 감성역량의 매개효과를 중심으로,” 기업경영연구, Vol.20, No.5, pp.1-23, 2013.
- [45] 장용선, “강한 균형 조직문화가 조직성공에 미치는

- 영향 : 인적자원역량의 매개효과,” 전문경영인연구, Vol.21, No.2, pp.93-116, 2018.
- [46] 김미혜, *조직구성원의 프로티언 경력태도가 주관적 경력성공에 미치는 영향*, 한양대학교 교육대학원, 석사학위논문, 2019.
- [47] 백주현, *대기업 사무직 근로자의 경력정체와 경력개발지원인식이 경력적응성을 매개하여 주관적 경력성공에 미치는 영향*, 숭실대학교 대학원, 박사학위논문, 2017.
- [48] S. J. Wayne, R. C. Liden, M. L. Kraimer, and I. K. Graf, “The role of human capital, motivation and supervisor sponsorship in predicting career success,” *Journal of organizational Behavior*, Vol.20, No.5, pp.577-595, 1999.
- [49] 장은주, *주관적 경력성공의 영향요인에 관한 연구 : 금융기관 종사자를 대상으로*, 서강대학교 대학원, 박사학위논문, 2002.
- [50] G. M. Hurtz, *Attitudinal and motivational antecedents of participation in employee development activities*, Unpublished Doctoral Dissertation, SUNY at Albany, 2002.
- [51] 김태홍, 한태영, “적응성과 및 지속적 학습활동에 대한 학습목표성향, 실책관리풍토 및 변화지향적 팀 리더십의 영향,” *인사조직연구*, Vol.17, No.3, pp.117-159, 2009.
- [52] 김지혜, *증명목표지향성 및 팀학습행동이 지속학습활동에 미치는 영향 : 학습목표지향성의 조절효과 및 팀 갈등관리 효과성의 교차수준 영향*, 광운대학교 대학원, 석사학위논문, 2011.
- [53] 김정용, *조직문화 인식이 일터학습 활동을 매개로 정서적 몰입에 미치는 영향*, 연세대학교 교육대학원, 석사학위논문, 2017.
- [54] P. Polychroniou and P. Trivellas, “The impact of strong and balanced organizational cultures on firm performance,” *International Journal of Quality and Service Sciences*, Vol.10, No.1, pp.16-35, 2018.
- [55] R. M. Baron and D. A. Kenny, “The moderator -mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations,” *Journal of personality and social psychology*, Vol.51, No.6, p.1173, 1986.
- [56] A. F. Hayes, *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-based Approach*, The Guilford Press, 2013.
- [57] 김선자, 최성우, “초등 교사의 평생학습 참여 경험, 프로티언 경력 태도 및 주관적 경력 성공 간의 관계,” *평생교육 · HRD연구*, Vol.11, No.1, pp.71-94, 2015.
- [58] 이재봉, 진성미, “군 장교의 프로티언 경력지향성이 주관적 경력성공에 미치는 영향,” *산업교육연구*, Vol.22, pp.89-112, 2011.
- [59] 최지원, 정진철, “대기업 사무직 종사자가 인식한 의사결정 참여, 리더-구성원 교환 관계 및 비판적 성찰 업무 행동의 조직문화 프로파일에 대한 영향 관계,” *농업교육과 인적자원개발*, Vol.44, No.4, pp.97-120, 2012.
- [60] 소병한, *프로티언 경력(Protean Carer)의 통합적 개념모형과 측정도구 개발*, 한양대학교, 박사학위논문, 2019.
- [61] J. P. Briscoe, J. M. Hoobler, and K. A. Byle, “Do “protean” employees make better leaders? The answer is in the eye of the beholder,” *The Leadership Quarterly*, Vol.21, No.5, pp.783-795, 2010.
- [62] 박윤희, 정홍진, 오미래, “프로티언 경력에 관한 통합적 문헌 고찰 - 국내·외 양적연구를 중심으로 -,” *HRD연구*, Vol.20, No.3, 2018.

저 자 소 개

김 나 영(Na-Young Kim)

정희원



- 2019년 2월 : 가톨릭대학교 상담심리대학원 조직상담학 석사
- 2019년 ~ 현재 : 가톨릭대학교 대학원 심리학과(산업 및 조직심리학 박사과정)

〈관심분야〉 : 인사 선발 및 평가, 경력개발, 조직문화

정 승 철(Sung-Cheol Jung)

정회원



- 2007년 3월 : 프랑스 Paris 10대 학교 심리학과(Ph.D.)
- 2007년 9월 ~ 2009년 8월 : 한국 고용정보원, 부연구위원
- 2007년 9월 ~ 현재 : 가톨릭대학교 심리학과 교수

〈관심분야〉 : 성격, 심리검사, 직무스트레스, 인사 및 조직 심리학