creative commons
COMMONS DEED

저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:

저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.

변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 이용허락규약(Legal Code)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

Disclaimer

dCollection

[UCI]I804:48009-200000337816

경영학 박사학위 논문

공공기관 구성원의 주도적 경력행동이 내부 고용가능성에 미치는 영향:

적응수행의 매개효과와 경력개발지원 인식의 조절효과 중심으로

(The Effect of Proactive Career Behaviors on Internal Employability in a Public Institution : The Mediating Effect of Adaptive Performance and the Moderating Effect of Perceived Organizational Career Management)

울산대학교 일반대학원

HRD컨설팅학과

이 혜 원

공공기관 구성원의 주도적 경력행동이 내부 고용가능성에 미치는 영향:

적응수행의 매개효과와 경력개발지원 인식의 조절효과 중심으로

지 도 교 수 김 성 훈

이 논문을 경영학 박사학위 논문으로 제출함

2020년 8월

울산대학교 일반대학원

HRD컨설팅학과

이 혜 원

이혜원의 경영학 박사학위 논문을 인준함

심 사 위 원　박 정 민　(인)

심 사 위 원　윤 동 열　(인)

심 사 위 원　권 기 욱　(인)

심 사 위 원　류 성 민　(인)

심 사 위 원　김 성 훈　(인)

울산대학교　일반대학원

2020년　8월

국 문 초 록

끊임없는 변화와 무한경쟁의 경영환경은 조직이 생존을 위해 지속적으로 환경을 탐색하고, 적절한 대응전략을 수립할 것을 요구한다. 또한, 조직 성과창출의 핵심요소인 인적자원과 관련하여 노동시장에서의 경쟁력인 조직구성원 개인의 경력개발과 고용가능성에 대한 중요성이 높아지고 있다.

공공기관 역시 정책 환경의 변화에 직면하여 이에 효과적으로 적응하기 위한 구성원의 경쟁력 확보와 경력개발을 위한 능동적 행동 및 지원의 중요성이 강조되는 추세이다.

본 연구는 공공기관 구성원의 주도적 경력행동이 내부 고용가능성에 미치는 영향을 밝히고, 이 관계에서 적응수행의 매개효과를 살펴보고자 하였다. 또한, 경력개발지원 인식이 구성원의 주도적 경력행동과 적응수행의 관계를 조절하는지 검증하였다. 이를 통하여 공공기관에서 조직구성원의 주도적 경력행동이 어떠한 경로를 통해 내부 고용가능성을 향상시키는지 확인하고자 하였다.

연구가설 검증을 위해 울산에 소재한 A공공기관의 구성원들로부터 수집된 263부의 데이터를 SPSS와 AMOS 프로그램을 통해 분석한 결과는 다음과 같다. 첫째, 공공기관 구성원의 주도적 경력행동은 내부 고용가능성에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 공공기관 구성원의 주도적 경력행동은 적응수행에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 공공기관 구성원의 적응수행은 내부 고용가능성에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 넷째, 공공기관 구성원의 주도적 경력행동과 내부 고용가능성 간의 관계를 적응수행이 완전 매개하는 것으로 나타났다. 다섯째, 경력개발지원에 대한 구성원의 인식이 주도적 경력행동과 적응수행 간의 관계에서 조절효과가 있는 것으로 나타났다.

이러한 연구 결과는 조직 내 인적자원의 경쟁력 확보 차원에서 구성원의 주관적 경력성공에 해당하는 고용가능성을 높이기 위해서는 개인의 주도적 경력행동이 선행되어야 함을 시사한다. 또한, 구성원의 주도적 경력행동이 변화하는 환경에 적응하고 전문성을 키우는 수행 과정을 통하여 고용가능성을 향상시키는 경로로 연계된다는 점에서 적응수행이라는 매개변수를 발굴하였다는 점에서 의미가 있다. 조직차원에서는 조직구성원의 주도적 경력행동이 바람직한 성과로 연계되기 위해서 개인의 특성을 반영한 경력개발 프로그램 등 지원과 이에 대한 구성원의 인식이 중요함을 확인하였다.

본 연구를 통하여 그간 경력개발 연구에서 다소 논의가 미진하였던 공공기관 구성원의 경력행동과 고용가능성의 영향관계를 규명함으로써 연구영역의 이론적 확장을 도모하였다. 또한, 조직 유효성 측면에서 내부 고용가능성의 개념에 착안하여 구성원의 내부 고용가능성을 높이는 메커니즘으로서 개인의 능동적인 행동과 조직의 경력개발지원 두 가지 차원을 동시에 제시한 실무적 시사점을 도출하여 조직 인사관리의 실천적 논의에 활용될 수 있을 것이다.

주제어: 공공기관구성원, 주도적 경력행동, 고용가능성, 적응수행, 경력개발지원 인식

목 차

제1장 서 론 ····· 1
제1절 연구배경 및 연구목적 ····· 1

제2장 이론적 배경 ····· 6
제1절 주도적경력행동(proactive career behaviors) ····· 6
제2절 고용가능성(employability) ····· 11
제3절 적응수행(adaptive performance) ····· 17
제4절 경력개발지원(organizational career management) ····· 23

제3장 연구방법 ····· 29
제1절 연구모형 ····· 29
제2절 연구가설 설정 ····· 30
2.1. 주도적 경력행동과 내부 고용가능성의 관계 ····· 30
2.2. 주도적 경력행동과 적응수행의 관계 ····· 34
2.3. 적응수행과 내부 고용가능성의 관계 ····· 37
2.4. 적응수행의 매개효과 ····· 39
2.5. 경력개발지원 인식의 조절효과 ····· 42
2.6. 경력개발지원 인식의 조절된 매개효과 ····· 46
제3절 변수의 조작적 정의와 측정 ····· 47
3.1. 주도적 경력행동 ····· 47
3.2. 내부 고용가능성 ····· 48
3.3. 적응수행 ····· 49
3.4. 경력개발지원 인식 ····· 51
3.5. 통제변수 ····· 52
3.6. 설문지 구성 ····· 52
제4절 표본의 구성 및 분석방법 ····· 53

제4장 실증분석 ····· 54
제1절 응답자의 일반적 특성 ····· 54
제2절 자료처리 및 분석 ····· 55
2.1. 타당성 및 신뢰도 검증 ····· 55
2.2. 기술통계와 상관관계분석 ····· 57
제3절 가설 검증 ····· 58
제4절 가설 검증결과 요약 ····· 62

제5장 결론 ····· 63
제1절 연구결과 ····· 63
제2절 연구의 시사점 ····· 65
2.1. 이론적 시사점 ····· 65
2.2. 실무적 시사점 ····· 66
제3절 한계점과 향후 연구방향 ····· 69

참고문헌 ····· 71
Abstract ····· 88
설문지 ····· 90

표 목 차

<표1> 주도적 경력행동 관련 주요 선행연구 ····· 9
<표2> 고용가능성 관련 주요 선행연구 ····· 15
<표3> 적응수행 관련 주요 선행연구 ····· 20
<표4> 경력개발지원 관련 주요 선행연구 ····· 27
<표5> 주도적 경력행동 측정 설문항목 ····· 47
<표6> 내부 고용가능성 측정 설문항목 ····· 49
<표7> 적응수행 측정 설문항목 ····· 49
<표8> 경력개발지원 인식 측정 설문항목 ····· 51
<표9> 설문지 구성 ····· 52
<표10> 응답자의 일반적인 특성 ····· 54
<표11> 확인적 요인분석 결과 ····· 56
<표12> 변수의 신뢰도 검증 결과 ····· 56
<표13> 변수 간 상관관계 ····· 57
<표14> 적응수행의 매개효과 분석 ····· 59
<표15> 경력개발지원 인식의 조절효과 분석 ····· 60
<표16> SPSS Process 조절매개효과 검증 ····· 62
<표17> 가설검증 결과 요약 ····· 62

그 림 목 차

<그림1> 연구모형 ····· 29
<그림2> 주도적경력행동의 조절효과 ····· 61

제1장 서 론

제1절 연구배경 및 연구목적

급변하는 경영환경에서 지속적인 경쟁우위를 확보하는 것이 조직 성과 창출의 핵심이 되면서 인적자원과 관련한 역량이 조직에 긍정적인 성과를 가져오는 결정적인 요소로서 부각되고, 전략적 인적자원관리(strategic human resource management)에 대한 관심 또한 더욱 높아지고 있다(홍권표·윤동열, 2013).

전략적 인적자원관리에 관한 연구는 자원기반이론에 이론적 토대를 두고 있다(Barney, 1991; Wright, McMahan, and McWilliams, 1994). 즉, 가치 있고, 희소하며, 대체나 모방이 불가능한 특징을 가진 인적자원은 조직에서 지속 가능한 경쟁우위 확보 및 유지의 핵심 요소가 되므로 조직성과 향상을 위해서는 조직 내 효과적인 인사제도를 활용하여 전략적으로 바람직한 인적자본의 특성을 형성하고 유지시키는 것이 매우 중요하다(Delery and Shaw, 2001; Ployhart and Moliterno, 2011; Jiang, Lepak, Hu, and Baer, 2012).

최근에는 비교적 고용안정성이 높다고 인식되는 공공기관에서도 내·외부 경영체제의 변화 등으로 인한 환경의 불확실성과 위기가 높아지는 추세이다. 신공공관리론(New Public Management)에 기반하여 정부는 공기업 민영화, 기관통폐합, 성과연봉제, 개방형 직위제 등 다양한 혁신 기법을 공공부문에도 도입하고자 하며, 공공기관은 일자리창출, 비정규직의 정규직화, 블라인드 채용 등 새로운 국가정책 수행의 장이 되는 동시에 변화를 선도하는 역할을 위한 강도 높은 혁신을 요청받고 있다(양연희·이상철, 2018).

이에 따라 공공기관 구성원이 과거에 누렸던 높은 수준의 고용안정성은 지속적으로 위협받고 있으며(Joo, Park, and Oh, 2013; 신수종·정철영, 2018), 조직 차원에서는 혁신에 대응하는 구성원의 신속한 적응력과 유연

성이 성과창출을 위해 중요하게 고려해야 하는 요소가 되었다. 특히, 공공기관의 경우, 직원의 서비스가 고객인 국민에게 직접적으로 전달되기 때문에 우월한 공공서비스를 제공할 수 있는 경쟁력을 확보한 인적자원을 양성하고, 그들의 경력에 대한 관심을 갖는 것은 중요한 과제이다.

그러나 공공부문을 둘러싼 대내외적인 환경의 변화와 성과중시 분위기는 조직효과성을 향상시키고 공공기관으로서의 책임성을 강화한다는 측면에서 긍정적인 부분도 있지만, 빈번한 변화가 구성원이 심리적 피로감을 느끼게 하여 조직의 변화에 몰입하지 못하게 한다는 부정적 요인도 된다(박혜진·유태용, 2009; Shin, Seo, Shapiro, and Taylor, 2015). 따라서, 성공적인 조직변화를 위해서는 구성원의 공감과 지지를 바탕으로 몰입과 참여를 이끌어 내기위한 대안을 찾아서 조직 수준뿐만 아니라 개인 수준에서 주도적으로 혁신을 시도할 수 있는 여건 조성이 함께 이루어져야 한다(Janssen, 2000; Herscovitch and Meyer, 2002).

조직 환경의 변화는 조직 구성원에게 주도성과 적응성을 동시에 요구한다. 즉, 구성원은 자신 또는 환경을 적극적으로 변화시키기 위해 진취적인 변화를 강조하는 주도성을 가져야 하는 동시에 외부에서 시작한 변화의 불확실성을 수용하며 적극적으로 적응해 나가기 위해 적응성이 필요하다(Griffin, Parker and Mason, 2010).

또한, 조직구성원은 가치관이나 성격, 동기, 창의성 등 다양한 특성에서 차이가 있으며, 이러한 개인특성이 조직의 경영관리 측면에서 조직의 다양한 성과변수에 영향을 미칠 수 있으므로 조직의 성과 향상을 위해서는 개인차원에서의 요인 탐색과 그에 따른 전략적 인사관리가 필요하다.

한편, 최신 경력관점의 변화에 따르면 개인은 현재 자신이 속한 조직에만 의존하지 않고, 조직 내 다양한 부서나 팀에서 요구하는 업무를 수행하거나 다른 조직으로 이동하여 경력을 키워나간다(Arthur and Rousseau, 1996; 이기은·최순재·박경규, 2001). 또한, 끊임없이 변하는 조직에서 생존하고 발전해야 한다는 압박은 구성원들로 하여금 자신의 경력에 대한

인식을 바꾸어 스스로가 자신의 경력에 관심을 가지고 경력 경로에 대한 계획을 하며, 환경에 맞게 업무수행 능력을 향상시키고, 노동시장에서 경쟁력을 확보해야 한다는 관점을 가지게 하였다.

같은 맥락에서 개인의 경력성공 관점은 과거와 같이 임금 인상이나 승진에 머무르는 것이 아니라 개인이 주도적으로 경력을 개발해 나가는 주관적 경력성공에 더 많은 관심을 가지는 방향으로 변했고, 동일 조직과의 고용계약 유지에 초점을 두는 평생직장의 개념, 즉 고용안정성(employment security)보다는 개인의 입장에서 고용상태의 지속을 의미하는 평생직업의 개념인 고용가능성(employability)의 중요성이 부각되고 있다(Ellig, 1998). 공공기관 또한 조직환경의 변화로 고용가능성과 고용유연성에 대한 구성원의 관심이 증가하고 있으며(Verbruggen and Sels, 2008), 급변하는 사회적 환경의 변화에 적응하기 위한 개인의 능동적인 태도 및 행동의 중요성이 강조되고 있다(송수종·정철영, 2018).

이에 따라 조직은 교육훈련이나 경력개발지원 제도를 통해 조직구성원에게 경력을 쌓는 기회를 제공하여 고용가능성을 높여주기 위한 노력을 하고(Ellig, 1998), 조직구성원들은 조직이 제공한 기회를 통해 다양한 지식과 역량을 키워서(DeFillippi and Arthur, 1994) 현재 속한 조직에서 다른 업무를 수행하거나 다른 조직에서도 그 역량을 사용할 수 있는 가능성인 고용가능성을 높이게 된다(Civelli, 1998).

고용가능성에 관한 기존 연구는 고용가능성이 심리적 안녕감(De Cuyper, Bernhard-Oettel, Berntson, De Witte, and Alarco, 2008), 직무에 대한 만족감(De Cuyper et al., 2009), 변화에 대한 긍정적인 감정 및 변화에 대한 감정적 몰입(Fugate and Kinicki, 2008) 등 개인의 심리적 요인과의 관계를 증명하는 연구가 대부분이며, 주로 고용가능성의 외부이동성 측면에 초점을 두고 오히려 이직의도를 높이고 조직몰입을 낮추는 부정적 요인으로 인식(Cuyper and Witte, 2011)하여 조직 유효성 측면에서 고용가능성을 종속변수로 한 연구는 거의 없었다.

최근 조직 내 경력을 개발하여 시장성을 확장하는데 필요한 고용가능성의 중요성이 높아지는 추세(Bozionelos et al., 2016)에서 공공기관 또한 구성원의 경력개발과 경력성공을 통한 성과 연계에 관심을 가지고 있음에도 기존 연구에서 구성원의 경력행동과 고용가능성의 관계를 공공조직에 적용하여 연구한 사례는 없을뿐더러 그 관계의 메커니즘을 밝히는 연구도 많지 않다. 이에, 외부조직으로의 이동보다는 직무순환 등의 제도에 따라 내부조직에서의 고용가능성과 유연성이 중요한 공공기관 구성원의 특성을 반영할 때, 내부고용가능성의 관점을 중심으로 다양한 변인들과의 관계를 검토할 필요성이 있다.

또한, 기존의 경력에 관한 많은 연구에서는 경력몰입과 같이 경력의 주체자인 개인의 주관적인 태도 측면에 대한 연구가 주로 이루어진 실정이다(Steffy and Jones, 1988). 그런데 경력태도는 경력에 대한 개인의 내적 경향성을 의미하는 것으로 실제적으로 경력에 대한 의지를 가지고 행위를 하는 경력행동과는 일치하지 않는다(Barnett and Bradley, 2007; Briscoe and Hall, 2006)는 점에서 개인이 경력행동의 주체가 되어서 경력목표를 달성하기 위해서 구체적인 계획을 세우고 실제 행동을 하는 적극적인 활동을 의미(Strauss, Griffin, and Parker, 2012)하는 주도적 경력행동의 측면에서의 연구가 필요하다.

따라서, 본 연구에서는 조직구성원들이 스스로 자신의 경력에 대한 책임을 지고 업무수행 능력을 향상시키며, 노동시장에서의 시장성을 높여야 하는 불가피한 조직환경에서 개인과 조직이 함께 성장하기 위해서는 주도적으로 경력을 개발하기 위한 행동이 선행되어야 한다는 관점에서 주도적 경력행동이 내부 고용가능성에 영향을 미치는 과정에서 구성원의 적응수행을 매개변수로 채택하여 영향 관계를 살펴보고자 한다. 또한, 맥락적 요인인 경력개발지원 인식을 조절변수로 두어 구성원이 조직에서 제공하는 경력개발지원에 대한 인식을 하는 정도에 따라서 주도적 경력행동이 적응수행에 미치는 영향을 조절하는 효과가 있는지 검증하고자 한다.

이를 위해 주도적 경력행동과 고용가능성에 관한 문헌연구를 토대로 연구모형과 연구가설을 설정하였다. 가설을 기반으로 선행연구에서 개발된 측정문항들을 활용한 설문조사를 실시하고, 조직구성원의 경력행동과 고용가능성에 관한 지각을 기반으로 실증분석을 실시한 결과를 통해 조직 구성원의 경력행동과 고용가능성 연구의 이론적 확장과 함께 조직의 인사관리시스템을 구축하고 관리하는 부분에 있어 다양한 시사점을 제시하는데 기여하고자 한다.

제2장 이론적 배경

제1절 주도적 경력행동

조직의 구성원은 그들을 둘러싸고 있는 환경을 어떠한 의도를 가지고 변화시킬 수 있으며, 환경에 영향을 미칠 수 있는 의도적 행동을 취하는 경향에는 개인 차가 존재한다. Bateman and Crant(1993)는 이러한 차이를 주도성(proactive personality)이라는 개념으로 설명하는데 이들의 연구에 의하면 높은 주도성을 보유한 개인은 기회를 잘 파악하여 행동하며, 적극성을 표출하고, 의미 있는 변화가 나타날 때 까지 참고 견디는 경향이 있다.

이러한 주도성은 개인의 경력관리 측면에서도 나타난다. 불확실한 경력환경에서 조직 구성원들은 자신의 경력역량을 주도적으로 관리하려 하며, 이러한 주도적 경력관리의 대표적인 트렌드가 프로틴 경력(protean career) 또는 무경계경력(boundless career)관리다(서용한, 2016). 프로틴 경력은 외부환경 변화에 대응하여 자유롭게 변화할 수 있는 능력을 갖춘 경력을 의미하며(Hall, 1996), 무경계경력은 경력개발을 위해 조직의 경계를 의식하지 않는 것에 초점을 두고 있다. 무경계 경력개념의 특성은 경력개발을 위한 조직이동성, 높은 고용가능성, 경력기회 확보를 위한 외부 네트워크 연결성, 경력관리 주체가 조직이 아닌 개인으로 변화한 점 등이 제시되었다(Arthur and Rousseau, 1996). 이처럼 새로운 경력개념은 고용관계에 있어 전통적 경력관리에서 중시하는 직무안정성 보다는 직무성과를 통한 고용가능성과 유연성 확보에 중점을 둔다(Sullivan, 1999).

자기주도적 경력태도는 환경과 개인의 변화에 대응할 수 있는 경력태도로서 조직이 아닌 개인으로부터 주도되며, 자유와 성장, 직무만족, 자기실현, 개인적 성취와 자기 만족을 포함한 주관적 성공을 최종목표로 한다(Hall, 1996; Hall and Chandler, 2005). 프로틴 경력 관점에서 구체적인 행동인 주도적 경력행동(proactive career behavior)은 개인의 경력관리와 유사한

개념으로 개인의 주도성을 강조하며, 개인차원에서 경력목표를 설정하고, 이를 달성하기 위해 구체적인 실행계획을 세우며, 실제 행동을 하는 것을 의미한다(King, 2004). 이에 따라 조직구성원들은 한 조직에 국한되지 않고 능동적으로 자신의 특성이나 지향성과 부합하는 조직을 적극적으로 탐색하는 모습을 통해서 주도적 경력행동을 하게 된다(Rousseau, 1990). 이에 따라 Briscoe, Hall and DeMuth(2006)가 자기 주도적 경력태도 척도를 개발하였고 이후 Briscoe et al.(2006)는 자기주도적 경력태도와 주도적 성격, 학습목표 등과의 상관관계를 증명하였다.

한편, Hall(2004)은 자기주도적 경력태도가 본래 타고난 성격이나 특질일 수 있으나 다양한 학습경험을 통해 향상시킬 수 있음을 주장하였다. 같은 맥락에서의 선행연구에서는 조직구성원들이 그들의 목표를 성공적으로 실현하고 그들에게 유리한 상황을 만들기 위한 경력개발 전략들이 제시된 바 있다. 주도적 경력관리자가 선택할 수 있는 전략에 대해 Gould and Penley(1984)는 측정변수로서 기회에 대한 파악, 확장된 직무에의 참여, 사회적 지원 탐색, 호의적 대인관계, 자가 추천을 제안하였고, Lau and Pang(2000)은 승진가능성 증가, 상사와의 관계개선, 외부와의 관계 강화 등을 제시하였다. 구체적으로 경력관리를 위한 실제 행동으로는 경력과 관련한 정보를 수집하고, 경력 문제해결을 위한 계획을 세우며, 의사결정을 하는 것 등이 있다(Kosseck, Roberts, Fisher, and Demarr, 1998).

주도적 경력행동은 경력계획(career planing), 주도적 기술개발(proactive skill development), 경력상담(career consultation), 네트워크 구축(network building)의 4개의 하위요소로 구분할 수 있다(Strauss, Griffin, and Parker, 2012). 경력계획은 본인이 주체가 되어 본인의 경력목표 달성을 위한 준비를 하는 것을 의미하며(Schein, 1996), 선행연구에 따르면 조직구성원의 경력은 개인의 경력계획을 통해 향상되고, 자신의 경력을 체계적으로 계획하는 구성원은 그렇지 못한 구성원들보다 성공적이고 그들의 경력을 긍정적으로 느낀다(Orpen, 1994; Abele and Wiese, 2008). 또한,

경력계획을 구체적이고 명확하게 수립하고, 강한 경력희망이 있으면 높은 경력성과를 만들어내고 경력 하위요인인 자아존중감과 경력몰입이 증진되는 등 경력관리에 성공을 거둘 가능성이 커진다는 결과가 여러 선행연구에서 검증되었다(Wentling, 1996; White, 1995).

주도적 기술개발은 자신의 직무수행에 있어 요구되는 다양한 과업을 원활히 수행해 내기 위해 필요한 기술을 향상시키려 노력하는 행동이다. 이는 프로틴 경력관점의 기술개발 행동으로서 현 조직에서 요구하는 지식과 기술을 획득하고 확장하는 것이며, 장기적 관점에서 자발적이고 적극적인 기술향상 노력이다(신수림·정진철, 2014). 또한, 경력상담은 상사나 동료들을 통해서 경력에 관한 정보와 충고를 통해 자신의 경력에 대한 태도를 강화하고 실질적 도움을 얻는 것(Strauss et al, 2012)이며, 네트워킹 행동은 개인의 잠재적인 경력을 위해 다른 사람들과의 관계를 유지하고 경력관련 지원을 받으려는 행동을 말한다(Forret and Dougherty, 2004).

Brass(1985)는 업무와 연관된 사람들과 친분을 쌓고 교제하는 행동은 개인의 경력성공에 긍정적인 영향을 주며, 실제 경력지원 뿐만 아니라 조직구성원의 심리적 만족감도 높여준다는 것을 증명하였다. 또한, 주도적인 사람들은 경력을 발전시킬 수 있도록 기회를 제공하는 작업환경을 선택하고, 만들고, 영향을 주는데 있어 주도성을 가지기 쉽기 때문에 주도성이 경력성공 가능성을 높일 수 있다(Frese, Fay, Hailburger, Leng, and Tag, 1997). Thomas et al.(2005)의 연구에서는 경력성공의 하위 요소인 객관적 경력성공과 주관적 경력성공 모두를 예측하는데 있어서 주도성 부분이 성격 5요인의 변수들 보다 더 강한 상관관계를 가지는 것으로 나타났다. 그 밖에 자기 주도적 경력태도에 영향을 주는 조직특성으로는 조직의 풍토, 구성원들의 능력개발을 목적으로 하는 교육과 지원, 일-가정 병행과 자녀양육을 위한 조직적 지원 등이 연구되었다(Crowley-Henry and Weir, 2007; Park, 2009; Park and Rothwell, 2009).

일부 선행연구에서는 자기주도적 성격이 개인은 물론 조직효과성에도 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났는데 Crant(1995)는 그의 연구에서 주도적 성격이 객관적인 직무수행에 긍정적인 영향을 미친다는 결과를 도

출했으며, Pitt(2002)와 Thompson(2005)의 연구에서도 주도적 성격과 주관적 직무수행 성과 간에는 정적인 관계가 있음이 밝혀졌다. 또한, 주도적 성격과 조직시민행동에 관한 연구는 조직에서 직접적으로 요구되는 역할 이외 행동을 하는 것에 초점을 맞춤으로서 주도적 성경이 전반적인 조직효과성에 간접적으로 기여함을 증명하였고(Frese, Kring, Soose, and Zempel, 1996), 주도적인 직원들은 능동적으로 자신이 속한 조직을 지원하고, 공식적인 책임을 넘어서는 비공식적인 활동에 참여할 수 있는 기회를 찾기 때문에 주도적 성격과 조직시민행동 간에 유의한 관계가 있다는 연구결과를 제시했다(Campbell, 2000; Crant, 2000).

<표1> 주도적 경력행동 관련 주요 선행연구

연구자 (연도)	독립변수	종속변수	매개/조절변수
Crant (2000)	proactive behavior	Job performance	
Strauss et al. (2012)	future work self	proactive career behavior	
Taber&Blankemeyer(2015)	future work self career adaptability	proactive career behavior	
이동하·탁진국 (2008)	주도성, 핵심자기평가	경력성공	경력계획
김지진·김정원 (2010)	자기주도적 경력태도	경력만족, 직무만족, 고용가능성	
현영섭 (2010)	경력정체 (career plateau)	경력계획	자기주도성 사회적지원
황애영·탁진국 (2011)	주도적성격(proactive personality)	주관적경력성공	프로틴경력지향, 조직의 경력지원
문재승·최적봉 (2012)	경력관리행동	혁신행동	경력성과
이재봉 진정미 (2012)	자기주도적 경력관리	주관적 경력성공, 조직효과성	
신주진·홍아정 (2013)	자기주도학습	주관적 경력성공	경력 메타역량
이현주·한태영 (2014)	핵심자기평가,작업능력, 멘토링	주도적 경력행동	고용안정성

연구자 (연도)	독립변수	종속변수	매개/조절변수
김동욱 등 (2014)	주도적성격	직무수행	직무의미성,지원적리더십, 자율성문화
김혜영 장지현 (2015)	주도적성격	조직사회화	개발지원관계망 특성
서용한 (2016)	자기주도적 경력	경력성공	
오승민·한태영 (2017)	일,가정갈등	주도적경력행동	인사평가공정성, 성별
신조연·탁진국 (2017)	내적 일의 의미	주관적경력성공	자기주도적경력태도, 경력지원멘토링
권정언 (2017)	주도적성격	기업가정신	경력적응성
김동윤·진정미 (2018)	주도적경력계획	주관적경력성공	개인-조직적합성,, 개인-직무적합성
서용한, 이연주 (2018)	자기주도적 경력관리	기업의 마케팅경쟁력	

제2절 고용가능성

고용가능성(employability)은 직무와 관련하여 활성화되는 적응력(Fugate, Kinicki, and Ashforth, 2004)으로서 조직 내·외부에서 자신의 경력기회를 확인하여 실현할 수 있게 해주고, 다양한 역량과 지식을 새롭게 하여 현 조직에서 다른 업무를 수행하거나 다른 조직에 가서도 사용할 수 있게 하는 가능성이다(Civelli, 1998). 개인의 역량(Van der Heijde and Van der Heijden, 2006)과 적응성의 향상(Fugate et al. 2004), 업무수행 가능성(Berntson and Marklund, 2007)을 가지고 더 좋은 고용관계를 획득하기 위한 대안을 유지하는 것(Waterman, Jr., Waterman, and Collard, 1994)으로도 정의할 수 있다. 더 나아가 조직구성원이 어떤 조직에 고용될 가치가 있는가, 그리고 맡은 직무를 원활히 수행할 수 있는가에 대한 문제와 연결되어 자신의 경력기회를 규명하고 현실화시켜나갈 수 있는 능력에 대한 판단이 된다(Fugate et al. 2004).

고용가능성의 개념은 1950년대 중반부터 사용되어 왔지만 주로 개념과 정의의 개발에 초점이 맞춰져 있었고, 본격적인 연구는 1990년대에 들어와서 이루어지기 시작하였으며(Van der Hiejde and Van der Heijden, 2006), 이후 고용가능성과 관련한 다수의 연구에 의해 다양한 관점이 제시되었다.

고용가능성은 관점에 따라 입력기반(input-based)과 산출기반(output-based)으로 구분할 수 있다. 입력기반 관점에서의 고용가능성은 개인의 역량 관점에서의 능력과 성향 관점에서의 동기적 태도를 의미한다(De Cuyper, Raeder, Van der Heijden, and Wittekind, 2012). 역량 관점의 능력으로 보면, 고용가능성(employability)은 고용(employment)과 능력(ability)으로 구성된 단어로 개인이 고용될 수 있는 능력을 의미한다(Vanhercke, De Cuyper, Peeters, and De Witte, 2014). 즉, 고용가능성은 최적의 역량을 기반으로 지속적인 고용을 달성, 획득 또는 창출하는 능력으로서 구성원들이 경력성공을 달성하기 위해 필요한 요건(Van der Hiejde and Van der Heijden, 2006)이며, 노동시장에서 개인이 보유해야 할 능력, 역량, 유연성, 적응력 등

의 의미를 포함하고 있다(Clarke, 1997; Hillage and Pollard, 1998; Fugate et al., 2004).

성향 관점의 동기적 태도 면에서 고용가능성은 일반적으로 경력이나 업무와 관련된 주도적인 태도의 지각을 의미한다(Vanhercke et al., 2014). 이 관점에서 고용가능성은 개인에게 주어진 경력 환경에 주도적으로 적응하기 위한 개인 성향의 집합체로 볼 수 있는데, 직무변화 개방성, 직무 및 경력 복원성, 직무 및 경력 주도성, 경력 동기, 직무 정체성 등이 성향적인 고용가능성의 요인으로 제시되었다(Fugate and Kinicki, 2008).

한편, 산출기반 관점에서의 고용가능성은 개인이 직무를 얻고 유지할 가능성에 대하여 지각된 자기 인식(Van der Heijde et al., 2006; De Cuyper et al., 2012)으로서 고용에 대하여 지각된 가능성(possibilities)에 초점을 두고 있다(Berntson and Marklund, 2007). 선행연구에 따르면, 경력개발활동에서 주관적인 경력성공을 의미하는 심리적 개념인 지각된 고용가능성은 고용의 획득 및 유지에 초점을 두며, 개인이 자기 스스로 지각하는 인식에 관심을 두고 있다(Eby et al., 2003; Van der Heijde et al., 2006).

한 개인에게 있어 고용가능성은 경력정체성(career identity), 개인적응성(personal adaptivity), 사회적-인적 자본(social and human capital)의 차원을 포함하는 집합체의 개념이다(Fugate et al., 2004). 경력정체성은 개인이 자신을 특정한 직업을 통한 경험으로 정의하는 것을 말한다. 즉, 개인은 '나는 누구인가?' 또는 '나는 무엇을 원하는가?'를 스스로 규명함으로써 개인적 목표와 열망을 포함하는 '가능한 자신(possible selves)'을 정의해 나간다(Markus, 1986). 개인적응성은 직업 맥락에서 기대하는 성과와 결과를 가져올 수 있는 개인의 능력과 특성을 의미한다(Chan and Schmitt, 2000). 따라서 적응성이 높은 개인은 변화하는 업무환경에서 생산적이고 효과적으로 업무를 수행할 수 있다(McArdle, Waters, Briscoe, and Hall, 2007). 또한, 사회적 자본이 풍부한 개인은 그렇지 않은 개인에 비해서 사회적 연결망을 통해 잠재적 경력기회에 대한 접근가능성이 높아지고, 공식적 및 비공식적 직업탐색망을 활용할 수 있다(Higgins and Kram,

2001). 인적자본은 개인의 경력개발에 영향을 미칠 수 있는 학력수준, 직업경험, 교육훈련, 인지능력의 정도를 의미한다. 특히, 직업경험은 암묵적 지식과 유창성(proficiency)을 개발하는 데에 도움을 준다(Lubit, 2001).

고용가능성에 대한 기존 연구를 연구대상에 따라 분류하면 고용진입, 고용유지, 재취업 및 직업전환의 세 가지 관점으로 구분할 수 있다(이지영·이희수, 2018). 고용진입 관련 연구는 대상을 주로 학생으로 하여 고용가능성을 전공몰입, 진로결정수준, 진로결정 효능감, 진로탐색활동 등 고용가능성을 노동시장 신규진입을 위한 관점에서 보고 있으며(이종찬·홍아정, 2013; 황정희·임석빈, 2015; Nilsson and Ripmeester, 2016; Peet, 2016), 고용유지 관련 연구는 대상을 조직에 소속되어 재직하고 있는 구성원으로 하여 경력동기, 경력성장기회, 조직몰입, 이직의도, 네트워킹 행동 등 조직 내부와 외부 이동을 통한 경력의 성장 및 고용지속 경쟁력을 높이는 관점에 초점을 두고 연구되었다(Forrier, Verbruggen, and Cuyper, 2015; Spurk et al., 2015; 강인주·정철영, 2015; 하성욱·장주, 2015; Bozionelos et al., 2016; 이준혁·전정호, 2016). 재취업 및 직업전환과 관련한 연구는 실업자 또는 경력단절여성 등을 대상으로 실패내성, 경력장애, 비공식 네트워크와 같은 사회심리학적 측면과 전환학습 수준, 직업훈련 프로그램 특성 등의 능력향상과 자신감 개발을 통한 사회 재진출 지원 및 교육훈련 측면에서 접근하고 있다(McArdle, Waters, Briscoe, and Hall, 2007; 이희수 등, 2011; 정선정·정진철, 2014; Hennekam, 2015).

이상의 관점을 종합하여 고용가능성을 조직 내·외부 노동시장에서 자신의 지속가능한 고용안정을 유지하기 위해 자신의 잠재성을 실현할 수 있는 능력(이준혁 등, 2016)으로 보았을 때, 이는 내부 노동시장과 외부 노동시장에서 모두 적용 가능한 개념이다(Forrier and Sels, 2003). 내부 노동시장 측면에서는 조직 내부에서 승진, 전환배치 등을 통해 다른 직무로 이동하여서도 업무를 수행할 수 있는 능력으로서 고용관계를 유지한 상태에서 다양한 업무와 역할을 감당할 수 있는 능력을 가지고 있다는 인식

의 정도를 의미하고, 외부 노동시장 측면에서는 본인이 가진 능력이나 기술이 다른 조직에서도 통용될 수 있도록 유지하는 능력으로 정의할 수 있다(Waterman, Jr., et al, 1994; Groot and Maassen van den Brink, 2000; Van Buren Ⅲ, 2003). 이러한 측면에서 고용가능성은 내부노동시장에서 조직 내 구성원이 맡은 어떠한 직무에서 다른 직무로 이동하거나 여러 가지 직무를 수행해도 그 일을 제대로 수행할 수 있는가에 대한 내부유연성(internal flexibility)과 외부노동시장에서 조직구성원이 더 나은 기회를 찾아서 자신이 소속된 조직을 떠나 다른 조직으로 이동하더라도 자신의 시장가치를 유지할 수 있는가를 보는 외부이동성(external mobility)으로 구분할 수 있다.

일부 연구에서는 고용가능성을 주로 외부이동성에만 초점을 두고 진행하였으나(Brown, Hesketh, and Williams, 2003) 다수의 해외 연구에서 고용가능성을 내부 고용가능성(internal employability)과 외부 고용가능성(external employability)으로 구분하여 접근하고 있다(Groot and De Brink, 2000; Eby et al., 2003; Forrier and Sels, 2003; Fugate et al., 2004; Van Dam, 2004; Forrier et al., 2015; Akkermans and Tims, 2017). 국내연구에서는 고용가능성과 내부와 외부 네트워킹 행위(하성욱·장주, 2015), 직무몰입, 이직의도, 조직몰입(이준혁·전정호, 2009)과의 관계를 증명하는 연구가 진행되었으나, 내·외부시장의 구분된 관점에서 고용가능성을 성과와 연계하여 검증한 연구는 여전히 부족하다.

선행연구에서 고용가능성과 관련한 키워드 출현빈도와 연결중심성을 분석한 결과, 고용가능성은 성장욕구와 가장 높은 연결중심성을 가지는 것으로 나타났다. 이는 고용가능성이 자신의 능력과 성장가능성에 대한 신념을 중시하기 때문이라고 판단하였다. 고용가능성을 증진시키는 선행변인으로 개인차원의 성장욕구, 경력적응력, 프로티언 경력태도, 경력정체성, 자기효능감, 주도성이, 직무차원의 개인-직무적합성이 그리고 조직·사회차원 네트워킹이 자주 활용되고 있음을 확인했다(배을규·박상오·박태연, 2019).

그 밖에 선행연구에서 고용가능성에 영향을 미치는 선행요인으로 가장 일관적인 변인은 인적자본과 교육훈련 변인(Forrier and Sels, 2003; Benson, 2006)이며, 사회적 자본(전수진·박경규, 2007), 사회적 네트워크 수준(정순여·임효창, 2019), 인상관리(De Cuyper and De Witte, 2010), 그리고 상사지원(정순여·장은주·김동욱, 2008), 멘토링(Bozionelos et al., 2016), 조직지원, 경력개발지원(Van Dam, 2004)과 같은 조직과 팀 차원에서의 인적자원 관행도 고용가능성에 영향을 미치는 것으로 보고하고 있다. 또한 고용가능성이 영향을 미치는 결과변인으로는 경력이동(Forrier and Sels, 2003), 조직몰입(Kondratuk, Hausdorf, Korabil, and Rosin, 2004; 서경민, 2010), 이직의도(Spurk et al., 2015; 강인주·정철영, 2015), 경력성장기회(이준혁 등, 2016) 등이 연구되었다.

<표2> 고용가능성 관련 주요 선행연구

연구자 (연도)	독립변수	종속변수	매개/조절변수
Groot et al. (2000)	education, training	employment	
Sanders et al. (2004)	training participation, task flexibility	internal and external mobility	
Benson. G.S. (2006)	employability	organisational commitment, turnover	
Benston et. al. (2007)	perceived employability	global health, mental well-being	
McArdle et al. (2007)	employability during unemployment	re-employment	self-esteem, job search
Vos and Soens (2008)	Protean career management behavior -Proactive personality	perceived employability, career satisfaction	
Heijden&Bakker (2011)	learning value, transformational leadership	employability	work-related flow
Abas-Mastura et al. (2013)	employability skill	task performance	

연구자 (연도)	독립변수	종속변수	매개/조절변수
De Cuyper et al. (2014)	perceived employability	performance	felt job insecurity
Philippaers et al.(2016)	perceived employability	job performance	affective organizational commitment
Guilbert et al. (2018)	perceived organizational support, proactive personality	perceived employability	
Udayar et al. (2018)	trait emotional intelligence	perceived employability	career adaptability
Chiesa et al. (2018)	psychological capital	job insecurity	perceived employability, workers' type of contract
Hahn&Kim (2018)	perceived employability	employee performance	perceived quality of employment
Yeves et al. (2019)	job insecurity	job satisfaction	age, prceived employability
Aryani&Widodo (2020)	employability	contextual performance	organizational commitment
박슬기·이형룡 (2008)	성장욕구, 상사·직무지향적 행동	경력만족, 업무만족 고용가능성	
서형도 조윤형 조영호 (2009)	고용가능성인식	조직 및 직무 태도(몰입)	-
문재승 (2014)	네트워킹행동	직무성과 이직의도	고용가능성
강인주 정철영 (2015)	경력학습,고용가능성	이직의도	
하성욱·장주 (2015)	네트워킹행위	고용가능성 경력만족	여성 외부 네트워킹행위
이준혁·전정호 (2016)	고용가능성	조직몰입, 이직의도	경력성장기회
정대용 채연희 (2016)	고용가능성	창업의도	셀프리더십, 자기효능감
조윤형·남주언 (2017)	무형식학습	고용가능성	개인-직무, 개인-조직 적합성
문현태·윤동열 (2019)	해외인턴십 현장지향성, 경력 개발지원	고용가능성	글로벌역량
최우재·조윤형 (2019)	고용가능성	적응수행	심리적·주관적웰빙, 조직지원인식

제3절 적응수행

급변하는 조직 내·외부 환경에서 조직 구성원들이 수행하는 과업은 점점 더 복잡하고 다양해지고 있으며(Tannenbaum, Beard and Salas, 1992) 조직은 환경변화에 따라 경쟁우위를 확보하기 위하여 적응성, 융통성, 불확실한 상황에 대한 인내력을 구성원들에게 요구하고 있다(Pulakos et al., 2002; 김태홍・한태영, 2009). 환경의 불확실성은 변화의 속도가 빠르고 자원이 부족한 상황을 의미하며(Grant, 1996; Sirmon et al., 2007), 이러한 불확실성에 적응하기 위해 기업은 다양한 선택을 통해 환경에 적응하기 위해 노력한다(Barnett and Carroll, 1995; 권기욱, 2017).

기존 대부분의 연구들은 상대적으로 안정적인 환경에서 인적자원에 대한 투자가 기업의 성과에 영향을 미치는 것에 초점을 맞추고 있어 불확실한 환경에서 기업의 인적자본에 대한 투자 및 인적자본에 대한 기업의 의사결정에 대한 연구는 상대적으로 부족한 현실이므로 보다 많은 연구의 필요성이 제기되고 있다(권기욱·유효상, 2014; Collins and Smith, 2006).

환경의 변화에 따라 규정된 방법과 절차에 기반하여 정해진 성과목표를 달성하는 것을 넘어 전문성과 적응성을 동시에 반영하는 적응수행 성과의 개념이 주목받고 있다. 전문성은 고도의 기술이 요구되는 복합적인 상황을 효과적으로 다루는 능력이며(Schmidt and Bjork, 1992), 적응성은 환경변화에 적절히 대응해 나가면서 목표를 달성할 수 있는 능력으로서 두 가지 개념이 동시에 직무성과에 반영된 개념이 적응수행(adaptive performance)이다(Pulakos, Arad, Donovan and Plamondon, 2000; Jundt, Shoss and Huang, 2015; 최우재·조윤형, 2019).

적응수행의 정의는 적응적 수행, 적응적 행동 등에 관한 국내·외 선행연구에서 찾아볼 수 있다. 적응적 행동은 개인이 예측하지 못한 새로운 업무 환경이나 역할에 건설적으로 대응하는 행동이며(Griffin, Parker, and Mason, 2010), 빠르게 변화하는 환경에서 새로운 기술 또는 업무 양식이나 전략적 변화가 도입될 때 중요한 업무 행동이다(Griffin, Neal,

and Parker, 2007). 또한, 적응적 행동은 직무상의 요구가 다양해짐에 따라 변화를 극복하는 능력과 이를 통하여 학습하는 능력이 보여주는 행동(Allworth and Hesketh, 1999)이며, 개인이 외부 환경에 적응하려고 자신을 조정하며 변화환경에 적응을 위해 자신의 업무를 조정하거나 변화 맥락에서 발생하는 문제나 요구를 조정하고 맞추는 행동(Griffin et al., 2007)으로도 정의되었다.

적응수행은 국내연구에서 적응성과(김태홍·한태영, 2009), 적응수행(한태영, 2008; 김주현·문영주, 2014, 최우재 등, 2019), 적응적 수행성과(최우재 등, 2013)와 같이 다양한 용어로 번역되어 사용된다. Pulakos et al.(2000)은 적응수행 측정을 위한 직무적응분류(job adaptability inventory: JAI)를 개발하여 학습, 대인관계 적응성, 문화적 적응성, 신체적 적응성, 창의적 문제해결, 위기상황과 직무 스트레스 대처, 불확실한 상황 다루기의 8가지의 하위요인으로 개념화하면서 적응수행을 변화하는 직무요구에 초점을 둔 성과개념이면서 과업 및 맥락수행으로부터 차별된 수행측면으로 보았다. 이후, Charbonnier-Voirin et. al(2010)은 불확실성과 위기관리, 직무스트레스 관리, 창의적 문제해결, 대인관계 적응력, 학습의 5가지 차원으로 적응수행을 재개념화 하여 리더십과 조직문화와의 관계에 대한 실증연구를 하였다.

적응수행에 대한 초기 연구자들은 학습관점(Mumford, Baughman, Threlfall, Uhlman and Costanza, 1993; Alloworth and Hesketh, 1999)으로 정의하였고, 성과창출을 위한 지식과 기술의 학습 및 훈련에 입각하여 개념을 제시(Ployhart and Bliese, 2006)하였으나, 점차 새로운 상황에 적응하는 행동양식에 집중하는 상황대응관점(Lepine, Colquitt, and Erez, 2000; Pulakos et al., 2000; 최우재·조윤형, 2010)으로 변화하고 있다.

선행연구결과에 의하면 적응성은 낙관주의, 학습지향성, 개방성, 내적통제위치, 자기효능감을 포함하는 개념으로서 조직구성원들의 경력에 대한 애착, 이해도, 동기수준이 높을수록 환경변화에 능동적으로 대응하려는 성향이 강하여 적응수행의 정도를 높일 것으로 예측된다(Fugate et al.,

2004). 또한, 학습지향성과 개방성이 높은 구성원들에게는 자신의 가치를 높이기 위한 경험과 기술이 요구되며 어떠한 직무를 수행할 수 있는지를 끊임없이 탐색하려는 성향을 가지고 있어서 익숙하지 않고 불확실한 상황에서도 당황하지 않고 효과적으로 적응해 나가는 경향이 있다(Barrick and Mount, 1991). 자기효능감이 높은 사람은 그렇지 않은 사람들과 비교했을 때 자신의 목표를 달성하기 위한 지속적인 노력을 투입함으로써 기대하는 성과를 달성하게 된다.

적응수행 성과의 주요 선행변수들은 개인특성과 환경특성에 대한 연구로 구분할 수 있다. 개인특성과 관련된 선행연구는 성격, 정서지능, 자기효능감, 자기존중감(Pulakos et al., 2000; Pulakos, Schmitt, Dorsey, Arad, Hedge and Borman, 2002; 김천석·유태용, 2005; 한태영, 2008; 안여명·유태용, 2010; 손향신·유태용, 2011; 김응재·유태용, 2012; 안주리·정진철, 2013; Huang, Ryan, Zabel and Palmer, 2014; 유태용·이채령, 2016), 유머행동(정의영·한태영, 2016), 변화에 대한 개방성(Griffin, Neal and Parker, 2007), 조직변화몰입(안주리·정진철, 2013; 박혜진·유태용, 2011; 손향신·유태용, 2011), 직무열의(Eldor and Harpaz, 2016), 학습목표 지향성(김태홍 · 한태영, 2009), 학습자기권능감(최우재 등, 2010), 지속적 학습활동(Han and Williams, 2008), 조직변화몰입(박혜진 · 유태용, 2011; 손향신 · 유태용, 2011), 인지능력(Pulakos et al., 2002), 정서지능(김천석 · 유태용, 2005) 등이 적응수행에 유의미한 영향을 미친다고 보고하고 있다.

환경특성에 대한 연구는 학습 및 교육훈련의 기회(Jung, Hesketh and Neal, 2006; Han and Williams, 2008; Eldor and Harpaz, 2016; 김태홍·한태영, 2009; 최우재 등, 2010), 변화정보(Veldhuis, Demerouti, Le Blanc, and de Wilde, 2016), 과업특성(김익택·백기복, 2013), 팀 특성(한태영, 2005), 멘토링과 리더십(Griffin, Parker and Mason, 2010; Charbonnier-Voirin, Akremi, and Vandenberghe, 2010; 김태홍·한태영, 2009; 최우재 등, 2013; 배범수·이지영·임원섭, 2016; 김지수·조윤형, 2018), 조직공정성(배규환·최우재, 2017)을 주요한 선행요인으로 제시하고 있다. 또한, 적응수행을 통해

영향을 받는 결과변인으로는 과업성과(Shoss et al., 2012), 직무만족(Calarco, 2016)에 관한 관계가 연구되었다.

기존의 연구 결과를 종합하면, 적응수행은 변화에 빠르게 적응하고 상황에 잘 대처함과 동시에 다양한 사회적인 상황과 요구를 수용하는 능력으로써, 조직구성원의 전반적인 업무수행 능력(overall performance)을 향상시키고(Charbonnier-Voirin, Akremi, and Vandenberghe, 2010), 직무만족, 조직몰입 등 개인의 태도나 조직차원의 성과를 높이는 것으로 나타났다(Nguyen et al., 2017). 또한, 적응수행은 현재와 미래의 직무변화를 준비하기 위한 전략적 경력계획의 일환으로서도 중요하게 고려되어지고 있다(Griffin and Hesketh, 2003). 그러나 기존 적응수행에 관한 연구는 대부분 기존의 성과 개념의 연구에서 선행요인이 되는 변인 중심으로 연구되었으며(최우재 등, 2019), 개인의 성격과 같은 기질적 특성, 인지적 특성, 상황적 영향을 선행변수로 하는 연구로 한정되어 있어서(LePine, Colquitt, and Erez, 2000; Pulakos, Schimitt, Dorsey, Arad, Hedge, and Borman, 2002; Griffin and Hesketh, 2003) 개인의 경력이나 최근 조직환경을 반영한 변인과의 관계를 검증한 연구는 부족하다는 한계가 있다.

<표3> 적응수행 관련 주요 선행연구

연구자 (연도)	독립변수	종속변수	매개/조절변수
Han and Williams (2008)	continuous learning, team learning climate	Adaptive performance	
Charbonnier-Voirin et al (2010)	Transformational Leadership	Adaptive performance	Climate for innovation
Dorsey et al (2010)	Adaptive performance	Organizational Citizenship Behavior	Adaptability Citizenship
Li and Huang (2011)	Transformational leadership	Adaptive performance	
Shoss et al (2011)	Adaptive performance	Task performance	

연구자 (연도)	독립변수	종속변수	매개/조절변수
Neal et al (2012)	Personality(BIG 5)	work role performance	
Chiaburu et al (2013)	Org., Co-woker, leader support	change oriented citizenship	
Huang et al (2014)	Personality	Adaptive performance	
Naami et al (2014)	self-efficacy neuroticism openness to experience	Adaptive performance	
Zhang et al (2014)	Conscientiousness	Task, Contexture, Adaptive performance	
Kanten et al (2015)	Organizational structure Learning organization	Individual Adaptive performance	
최재루·한태영 (2008)	개방성과 학습역량	경력성공	적응수행
최우재·조윤형 (2010)	학습목표지향성, 학습자기효능감	적응적수행	비공식적 일터학습
손향신 유태용 (2011)	개방성, 외향성, 핵심자기평가	적응수행	변화리더십, 변화몰입
최석봉·문재승 (2012)	주관적 경력성공	적응행동	자기효능감
안주리·정진철 (2013)	변혁적 리더십 학습지향성 자기존중감	적응수행	변화몰입
최우재·조윤형 (2013)	진성리더십	심리적웰빙, 적응적수행성과	자기권능감
유태용 이채령 (2016)	성격	과업수행, 적응수행	직무가공(잡크래프팅), 리더 임파워링 행동
배범수 이지영 임원섭(2016)·	리더-구성원 교환관계(LMX)	개인적응성과	
강호철·이도화 (2016)	성격(Big 5)	적응수행	긍정심리자본
박소희 (2016)	변혁적리더십	적응수행	학습조직
정의영 한태영 (2016)	조직 내 유머행동	개인 적응수행, 팀원 적응수행	직무탈진
배규환·최우재 (2017)	조직공정성	적응수행	조직냉소주의

연구자 (연도)	독립변수	종속변수	매개/조절변수
김병호·신호철 (2018)	변혁적리더십	적응성과	개인-환경적합성
김정종 (2018)	심리적자본	직무수행 (과업수행,맥락수행, 적응수행)	
김지수·조윤형 (2018)	멘토링기능	적응수행	고용불안지각
박소희 (2018)	조직혁신풍토, 변혁적리더십	적응수행	주도성
이지영·이희수 (2018)	직무도전성, 성장기회	적응수행	경력대적통제소재, 경력역량
배을규·박상오 (2018)	무형식학습	적응성과 과업성과	학습민첩성
이정미, 강희경, 최수형 (2018)	일과 생활 균형 지각	잡 크래프팅	적응적 행동
조윤형 (2019)	학습지원	적응수행	자기권능감

제4절 경력개발지원

경력(career)은 사람의 삶에 있어 매우 중요하며, 개인과 조직 모두에게 관련 있는 개념이다(Baruch, 2009). 또한, 경력은 시간이 지남에 따라 발전되는 개인 업무경험의 연속체(Arthur, Hall and Lawrence, 1989)로서, 조직구성원이 지나게 되는 직무와 경험의 경로를 통해 개발되는 과정이다(Baruch and Rosenstein, 1992). 조직의 경력개발 지원은 조직의 경력관리(organizational career management) 또는 조직후원(organizational sponsorship) 등으로도 지칭되며, 조직 구성원의 경력성과를 지원하기 위해 조직 차원에서 제공하는 프로그램이나 프로세스를 의미한다(Orpen, 1994; Sturges et al., 2002; Ng et al., 2005).

조직경력개발지원 활동은 개인과 조직의 경력요구를 일치시키는 데 초점을 맞춘 광범위한 프로그램과 개입수단을 포함하고, 교육과정과 평가센터와 같은 공식적인 형태에서 멘토링과 경력조언, 비공식학습기회의 제공 등과 같은 비공식적 활동을 포함한다(Sturges et al., 2002).

경력개발은 조직의 구성원이 현재뿐만 아니라 미래의 직무에 적응하고 잘 수행할 수 있게 준비하는 과정으로 인식되어(Mathis and Jackson, 2004; 김동철·김정원, 2014) 많은 조직에서 오랫동안 인사제도 및 인적자원관리의 필수적인 수단으로 활용되었고(Von Glinow, Driver, Brousseau, and Prince, 1983; Gutteridge, Leibowitz, and Shore, 1993; Gilley, 1997; 구정모, 2012; 김동철·김정원, 2014; 최다은·윤동열·김성훈, 2019), 기업 간 경쟁이 심화되고 인적자원개발의 중요성이 강조되면서 기업들은 교육훈련 및 경력개발 투자에 많은 노력을 기울이고 있다(강순희, 2010).

경력개발지원의 대표적인 형태는 조직에서 공식적으로 시행하고 있는 경력개발제도(CDP: Career Development Program)를 들 수 있으며, 조직경력관리와 조직의 경력지원을 유의한 개념으로 해석하여 조직차원에서의 경력지원 및 제도를 포함한 협조적 의미의 경력개발지원으로 정의하기도 한다(황애영・탁진국, 2011). 경력개발의 주체가 개인과 조직 중 누구인가

에 대한 논의는 오래 전부터 끊임없는 논쟁의 주제가 되어 왔다. 경력개발은 구성원 개인이 주체가 되어 자신의 경력을 관리하는 경력계획(career planing)과 개인이 계획한 경력과 조직이 추구하는 목표 수행 과정에서 생겨나는 경력 기회가 일치될 수 있도록 조직이 주체가 되어 경력을 관리, 지원하여 주는 조직차원의 경력개발(career management)로 나눌 수 있다(노남섭・박양근, 2004; 오계택, 2007).

조직이 중심이 되던 전통적 경력개념에서 개인이 주체가 되는 경력으로 패러다임이 전환됨에 따라 경력에 대한 새로운 개념들이 다양하게 연구되기 시작했다. 이를 나타내는 대표적인 경력개념이 프로틴 경력(protean career)이다. 프로틴 경력은 경력에 있어 조직이 아닌 개인이 주체가 되어 보다 큰 통제력을 갖는 것으로 보고, 조직 내에서의 임금, 승진과 같은 객관적 기준보다 직무 수행에 있어 주관적 만족, 성취, 균형 있는 삶과 같은 본인이 느끼는 심리적 성공에 초점을 맞춘다(Hall, 1976).

조직 내 경력개발은 개인과 조직이 경력을 함께 설계하고 관리하여 개인에게는 자기계발의 기회와 자아실현의 길을 열어주고, 조직은 구성원의 욕구를 충족시켜 조직에 대한 충성심을 높여줌으로써 전문성, 생산성과 창의성을 극대화하고 경쟁력을 강화해 나가는 개인과 조직 간의 묵시적 합의 전략이다(강순희, 2010). 즉, 경력개발의 목표는 개인의 욕구를 충족하는 동시에 조직의 인적자원개발을 극대화하여 개인 및 조직의 욕구를 합치시키는데 있기 때문에 구성원 스스로 본인의 관점을 제도에 반영하고 조직의 인적자원관리계획을 경력관리에 연결시킬 수 있다(최다은·윤동열·김성훈, 2019).

한편, 조직의 경력개발지원 자체에 대한 연구보다 더욱 중요한 것은 조직의 경력개발지원에 대한 조직 구성원의 지각에 대한 연구인데도 불구하고 이에 관한 연구는 별로 진행되지 않았다(Maurer and Lippstreu, 2008; Kraimer et al., 2011; 류성민, 2017). 최근의 연구 동향에 따르면, 인사제도와 조직의 성과창출 간의 메커니즘을 설명하는 데 있어 기존의 연구에서는 비중 있게 다루어지지 않았던 종업원의 지각이 가지는 중요성이 강조

되고 있다(Nishii, Lepak and Schneider, 2008; Bowen and Ostroff, 2004). Bowen and Ostroff(2004)는 지각의 중요성을 강조하면서 종업원들은 스스로가 보유한 경험과 인지적 과정을 통해 구축한 지각된 현실 속에 내재하는 조직적인 맥락에 따라 자신의 태도나 행동패턴을 형성한다고 주장하였다. 즉, 조직구성원이 지각하는 조직의 지원 또한 개인의 기질이나 상황에 따라 다르게 인식될 수 있음을 의미한다.

또한, 사회인지이론 관점에서 볼 때, 동일한 사회적 신호를 경험하더라도 구성원들은 가치, 과거 경험, 스키마(schema)와 같은 나름의 해석 메커니즘에 기반하여 서로 다른 의미를 부여하는 경향이 있기 때문에 이런 의미 인식 과정은 구성원 간 반응의 차이로 귀결될 수 있다(James and Ashe, 1990). 이러한 논의에 기반했을 때, 조직의 경력개발지원에 대한 구성원의 지각에 대한 다양한 연구의 필요성이 있지만 구성원 지각의 선행요인과 결과요인에 대해서는 연구가 여전히 부족하다(Kraimer et al., 2011).

기존연구에서 경력개발지원에 대한 인식은 조직 차원의 경력개발지원에 대한 조직 구성원의 인식, 즉 경력개발과 관련된 조직지원인식으로 정의한다(서경민, 2010). 조직지원인식(Perceived Organizational Support)은 조직이 자신에게 얼마나 관심을 갖고 있느냐에 대한 구성원의 인식으로(Eisenberger, Huntington, Hutchinson, and Sowa, 1986) 사회적 교환이론(Social exchange theory)에 근간을 두고 있다.

Homans(1958)에 의해 처음 소개된 사회적 교환이론은 인간의 행동은 주관적인 비용편익분석 과정을 통하여 서로 상이하게 나타난다는 개념이다. 즉, 사회적 인간관계는 주는 것과 받는 것의 교환과정으로 설명되며, 이 과정을 통하여 상호 간에 이익이 되는 것이 있다고 판단할 때 관계를 지속한다는 것이 기본전제다. 이에 따라, 타인은 교환관계에 있어 중요한 환경요인이 되고 타인이 어떻게 하느냐에 따라 개인의 대응 행동이 결정되며, 이 관계 속에서 교환의 대상은 물질적 재화 뿐만 아니라 타인으로부터의 인정과 같이 비물질적인 재화도 해당된다.

Blau(1964)는 사회적 교환관계를 조직차원에서 개인 간의 관계에 초점

을 두고 개인과 조직의 관계, 그리고 조직 간의 교환관계로 확장시켜 다루었다. 그에 따르면 조직은 목표를 달성하기 위하여 다양한 방식으로 구성원을 지원하고, 구성원은 조직으로부터 받은 지원에 상응하는 대가를 주게 되는데, 이 때 사회적 교환은 거래 당사자 간의 기여에 대한 향후의 보상기대에 기반하여 서로 간 구체화되지 않은 미래의 임무를 함께 가지게 되지만 그 보상의 대상과 조건, 기간 등과 같은 구체적 속성은 명확하지 않은 관계로 정의된다. 이는 곧 등가교환여부가 불확실함을 의미하는 것이다. 이러한 측면에서 경력개발지원은 조직과 개인의 교환관계에서 조직이 개인에 대해 그 대가가 명시되지 않은 상태로 경력개발에 관한 일련의 서비스를 제공하는 것이라 설명한다(손규태, 2015).

조직의 입장에서 접근해 본다면, 만약 구성원에 대한 경력관리의 결과로서 조직차원의 성과에 긍정적인 효과가 입증되지 않는다면 조직이 구성원을 위한 경력지원 제도를 운영할 근거가 없을 것이다. 이와 관련하여 경력개발지원과 조직성과 향상 간의 관계에 대한 국내외 선행연구에서 경력개발지원이 구성원의 긍정적인 태도 및 행동, 조직성과의 향상으로 이어진다고 제시하며(강순희, 2010; 서경민, 2010; 이순구, 2013; Renee, Barnett and Bradley, 2007), 조직과 구성원 간 사회적 교환관계가 성립하게 되면 구성원들은 긍정적인 태도를 보인다(고은혜·윤동열, 2017)는 것이 경험적으로 입증되고 있다.

또한, 경력개발지원은 성과와 조직 잔류에 정적인 영향을 미친다는 점이 증명되었는데(Benson, Finegold, and Mohrman, 2004; Lee and Bruvold, 2003), 이는 호혜성의 규범에 기초하여 조직 구성원의 개발을 지원해주는 것이 구성원 자신으로 하여금 그들이 가치 있는 사람이며 조직에게 존중받고 있다는 것에 대한 신호로 작용하고(Cavanaugh and Noe, 1999; Lee and Bruvold, 2003), 이로 인하여 구성원들은 높은 직무 성과를 내고 조직에 잔류하고자 하는 동기가 유발될 것이기 때문이다(Kraimer et al., 2011). 그 밖에도 조직의 지원은 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동, 경력성공, 변화행동, 불확실성 관리행동, 생산성, 직무성과 및 과업성과에 긍

정적 영향을 미침이 증명되었다(Wayne et al., 1997; Moorman, Blakely, and Niehoff, 1998; Erdogan, Kraimer, and Liden, 2004; Farh, Hackett and Liang, 2007; 손승연·이수진·박희태·윤석화, 2010; 조윤형·최우재, 2011; 조윤형·나윤진, 2013). 뿐만 아니라 조직의 경력개발지원이 조직몰입을 높이고 조직구성원의 이직의도를 낮춘다는 연구도 진행되었다(최다은·윤동열·김성훈, 2019).

이처럼 경력관리는 조직의 성과를 향상시키는 동시에 개인의 인적자원 개발을 극대화 한다(Ng, Eby, Sorensen, and Feldman, 2005; Schnake, Williams, and Fredenberger, 2007; Creed and Hood, 2009; DeVos et al., 2009; 임헌만, 2009; 강여진, 2011; 이선경·성정민, 2013). 이러한 관점에서 개인과 조직 모두가 조직의 구성원 개인의 경력변화에 대한 관심을 가져야 하며(이진규·최종인, 1998; 오상은·김정아, 2010), 다양한 측면에서 연구를 지속할 필요가 있다.

<표4> 경력개발지원 관련 주요 선행연구

연구자 (연도)	독립변수	종속변수	매개/조절변수
Eisenberge et al. (1997)	perceived organizational suppor	job satisfaction, organizational commitment, turnover intention	
Tansky&Cohen (2001)	perceived organizational support	organizational commitment	
Armstrong et al. (2011)	perceived organizational support	the retention of older workers	career satisfaction
Akgunduz et al. (2017)	perceived organizational support	job embeddedness, turnover intention	
서균석 등 (2003)	개인과 조직의 경력관리(경력만족, 경력전망)	경력몰입	
서경민 (2009)	경력개발지원 고용가능성 인식	직무유효성	
강순희 (2010)	경력개발지원 교육훈련	기업성과	

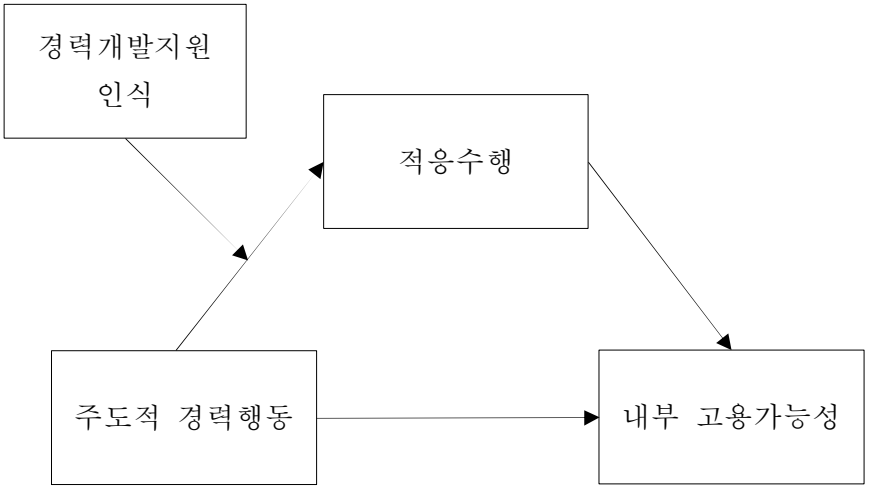
연구자 (연도)	독립변수	종속변수	매개/조절변수
김도형·서균석·김태형(2011)	경력정체	이직이도	경력계획,학습동기, 조직지원인식
김진철·문목민 (2011)	조직차원의 경력관리	조직몰입	내재화,자기효능감
문재승·최석봉 (2012)	경력관리행동 조직경력개발지원	조직몰입	
이순구 (2013)	경력개발지원	역할행동, 혁신행동	
신수림·정진철 (2014)	조직경력관리지원 프로틴경력태도	주관적경력성공	프로틴경력관리행동
손규태·김진모 (2015)	경력개발지원	직무성과	조직몰입,직무몰입, 조직시민행동
류성민 (2017)	경력개발지원인식	서비스품질	직무소유감
최다은·윤동열·김성훈 (2019)	경력개발	조직몰입 이직의도	상사지원인식

제3장 연구방법

제1절 연구모형

본 연구의 목적은 국내의 공공기관에 근무 중인 직원을 대상으로 주도적 경력행동이 내부 고용가능성에 어떠한 영향을 미치는지 규명하고, 구성원의 적응수행이 그 관계에서 매개효과를 나타내는지 확인하는데 있다. 또한 경력개발지원 인식이 주도적 경력행동과 적응수행의 관계를 조절하는지 확인할 것이다.

이를 통하여 구성원의 주도적 경력행동이 어떠한 경로를 통하여 구성원의 내부 고용가능성을 향상시키는지를 확인하고자 한다. 이를 위해 주도적 경력행동을 독립변수로 두고, 종속변수를 내부 고용가능성으로 두었으며 적응수행이 매개변수로 작용하는지 밝히고 주도적 경력행동과 적응수행의 관계가 경력개발지원 인식에 의해 조절되는지 검증하고자 <그림1>과 같은 연구모형을 설정하였다.



[그림1] 연구모형

제2절 연구가설 설정

2.1. 주도적 경력행동과 내부 고용가능성의 관계

빈번한 변화에 직면한 개인에게는 자신의 경력을 재창조하기 위해 높은 수준의 자기인식과 주도적인 책임이 요구된다(Inkson, 2006; Sullivan and Baruch, 2009). 주도적 경력행동(proactive career behavior)은 경력 자기관리(career self management), 개인적 자기관리(individual self management), 경력 역량(career competencies)등과 유사한 개념으로 사용되며(King, 2004; Kuijpers, Schyns, and Scheerens, 2006; Sturges, Guest, and Mackenzie Davey, 2000), 개인의 주도성을 강조하여 개인차원에서 경력목표를 설정하고, 이를 달성하기 위해 구체적인 실행 계획 세우며, 실제 행동을 하는 것을 의미한다(King, 2004). 기존 연구에서는 주도적 경력행동의 개념 보다는 주도적 성격과 다양한 변인과의 관계에 관한 연구가 많았는데, 개인차원에서 주도적 성격의 효과로는 직무성과(Crant, 1995; Thompson, 2005), 경력성공(Seibert et al., 1999; Van Scotter, Motowidlo, and Cross, 2000; Fuller and Marler, 2009), 혁신과 창조성(Parker, Williams, and Turner, 2006), 기업가정신(Becherer and Maurer, 1999) 등이 선행연구에서 제시되었다.

한편, 고용가능성은 개인이 자신의 경력에 대하여 스스로 느끼는 심리적 만족감이 새로운 경력성공의 기준으로 대두되면서 주목받기 시작한 개념으로 본인이 주관적으로 성공했다고 느끼는 경력성공의 대표적인 요인이다. 주관적 경력성공의 선행요인에 관한 연구는 Big-5(Boudreau et al., 2001; Seibert and Kraimer, 2001; Lounsbury et al., 2003), 자기효능감(Day and Allen, 2004; Abele and Spurk, 2009), 주도성 및 핵심자기평가(이동하·탁진국, 2008) 등이 있다.

내부 고용가능성이 구성원이 조직 내 어떤 직무에서 다른 직무로 이동하거나 현재 맡고 있는 직무 뿐 아니라 여러 가지 직무를 수행해도 그 일을 제대로 수행할 수 있는지에 대한 인식을 의미한다는 점에서 경력적응력

(career adaptability) 개념과도 유사성을 찾을 수 있다.

경력적응력은 일(work)이 자신에게 맞도록 자신을 일에 맞추어 나가는 과정에 활용할 수 있는 개인의 신념 및 태도, 능력, 행동을 의미한다(송수종·정철영, 2018). 선행연구 결과에서 경력적응력에 영향을 미치는 행동 관련 변인으로는 진로탐색활동(Cai et al., 2015), 진로준비행동(김지영, 2015), 진로관여행동(조남근 외, 2015), 지속적 학습활동(신수진, 2016) 등이 연구되었다는 점에서 개인의 진로를 탐색, 준비하는 경력행동이 직무에 자신이 적합해지도록 자신을 적응시켜 나가는 경력적응력을 높인다는 것을 확인하였다. 이로써 주도적 경력행동 또한 고용가능성을 높일 수 있는 중요한 개인행동이 될 수 있음을 유추할 수 있다. 김시진·김정원(2010)의 연구에서도 자기주도적 경력태도는 경력만족, 직무만족, 고용가능성에서 정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 고용가능성은 현재 자신의 직무뿐만 아니라 새로운 경력을 개발하고, 미리 준비하는 행동을 통해서 증가된다(Van Dam, 2004). 그리고 주도적 경력행동을 하는 사람은 자신의 능력을 향상시키고 목표에 도전하는 것으로 동기부여가 되어 더 많은 학습과 개발에 의해 동기 부여가 된다(Segers et al., 2008). 경력관리 수준이 높아서 주도적 경력행동을 하는 구성원들은 그들이 성취하기 바라는 경력목표를 달성하기 위해 더 적극적이고 열심히 노력한다. 또한 그들은 자신의 경력에 관한 의사결정이 내려지기를 수동적으로 기다리지 않고 스스로 목표를 성취할 기회를 증가시키려 한다. 따라서 그들의 경력에서 더 성공적이라 느끼고 실제로도 경력에서 더 높은 성과를 달성할 가능성이 높다(Arthuretal, 2005; Ngetal, 2005). 또한, 적극적인 사람들은 경력성과 달성 가능성을 높일 수 있는 업무 환경을 선택하고, 창조하고 영향을 미친다(Seibert, Crant and Kraimer, 1999). 즉, 높은 수준의 경력행동을 하는 구성원들은 그들의 직무범위를 변경하거나, 조직 내에서 희망하는 지위 또는 직무로 이행할 수 있는 기회를 탐색한다(Crant, 2000). 이처럼 주도적 경력행동은 조직구성원의 경력과 고용가능성에 관한 결과 변인들에 정적인 영향을 준다(Claes and Ruiz-Quintanilla, 1998; Crant, 2000).

주도적 경력행동과 고용가능성의 관계는 유사 변수에 관한 선행연구 결과를 통해서도 유추해 볼 수 있다. Porter et al.(2015)의 연구에서는 자기주도적 경력태도를 그 하위차원인 자기주도적인 태도, 그리고 가치지향적인 태도로 구분하여 고용가능성과의 관계를 증명하였는데, 먼저 자기주도적인 경력 태도는 새로운 고용관계를 획득할 수 있다고 지각하게 하며, 직업탐색 활동을 많이 하는 경향이 있다고 밝혔다. 또한 대안이 되는 고용기회와 직업정보에 접근하기 위한 도구로써 네트워크를 유지하는 것과 긍정적인 관련이 있다고 하였다. 실증연구 결과, 이러한 활동을 통해서 자기주도적인 구성원은 고용가능성이 높아질 수 있으나, 가치지향적인 경력 태도와 고용가능성 간의 유의한 관계는 없다고 밝혔다. 또한, De Vos and Soens(2008)는 자기주도적 경력 태도가 고용가능성을 포함하는 주관적 경력 성공과 정적인 상관관계가 있음을 증명하였다.

경력관리행동에 적극적인 사람은 자신이 선호하는 직무를 수행할 수 있는 기회를 보다 적극적으로 탐색하고 포착하려는 노력을 더욱 많이 기울이게 됨으로써 자신이 소망하는 일에 종사할 가능성이 높고, 그 일에서 만족을 느끼고, 그 일을 잘 해 낼 가능성이 높다(문재승·최석봉, 2012).

한편, 국내 연구에서는 경력계획이 고용가능성에 미치는 긍정적인 영향관계(오은혜·탁진국, 2012), 직업훈련생을 대상으로 경력계획을 포함한 사회심리적 특성, 훈련프로그램 특성, 학습몰입이 모두 고용가능성에 직접적인 긍정적 영향을 미치는 것으로 확인(정선정, 2014), 자기주도학습이 주관적 경력성공에 미치는 긍정적 영향(신수진·홍아정, 2013), 주도성과 핵심자기평가가 경력성공에 미치는 긍정적 영향(이동하·탁진국, 2008), 그 밖에 자기주도적 경력과 경력 성공 간 긍정적 관계를 증명하는 다수의 연구를 통해 자기주도적 경력태도를 지닌 사람은 직무만족과 고용가능성을 높게 지각한다는 결론을 도출했다(김시진·김정원, 2010; 이재봉·진성미, 2011; 서용한, 2016; 신소연·탁진국, 2017; 김동윤·진성미, 2018).

국외의 연구에서는 주도적 개인특성과 고용가능성과 같은 경력성공 간의 관계를 밝힌 연구들이 일부 있음에도 불구하고, 국내에서는 주로 고용가

능성에 영향을 미치는 요인으로 상사의 지원, 개인-직무 적합성 등과 같은 상황변인이나 멘토링과 조직지원과 같은 조직변인이 주로 다루어졌을 뿐 (최재영, 2003; 윤하나, 2005; 박수성, 2006) 조직구성원의 주도적 경력행동과 개인의 고용가능성 간의 관계에 대한 연구는 매우 부족하다.

이에, 선행연구 결과에 기반하여 조직구성원이 주도적 경력행동을 많이 할수록 자신의 내부 고용가능성을 높게 지각할 것이라는 유추에 따라 조직 구성원의 주도적 경력행동이 높을수록 내부 고용가능성이 높아질 것으로 예상하여 아래와 같은 가설을 설정하였다.

가설 1 : 주도적 경력행동은 내부 고용가능성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2.2. 주도적 경력행동과 적응수행의 관계

최근 프로티언 경력, 무경계 경력과 같이 조직구성원들의 경력에 대한 관심이 높아짐과 동시에 경력관리의 주도적인 책임이 개인에게 강조되는 경력환경에서 스스로가 업무수행 능력을 향상시켜 노동시장에서 자신의 시장가치를 높여야 한다는 인식이 높아지고 있다. 이로 인해 개인이 주도하는 경력개발에 대한 관심이 증가함에 따라 경력몰입, 경력성공 등에 미치는 영향에 대한 선행연구가 증가하고 있지만 성과의 측면 보다는 개인의 태도 측면에 미치는 영향을 밝힌 연구가 대부분이다(Aryee and Luk, 1996; Parasuraman, Purohit, Godshalk, and Beutell, 1996). 그러나 경력에 대한 의지를 지닌 개인의 적극적인 행위가 실무적인 가치를 지니고 있다는 점에서 경력에 대한 실제적인 행동이 수행성과에 미치는 영향을 다루는 연구의 필요성이 있다(Briscoe and Hall, 2006; Barnett and Bradley, 2007).

기존연구에서 주도적 경력행동과 적응수행 간의 관계를 직접적으로 실증하여 밝힌 연구는 찾아보기 어렵다. 하지만, 높은 수준의 주도적 경력행동을 보이는 사람들의 특성인 주도적 성격과 성과에 대한 연구결과를 통해서 적응수행과의 관계도 유추해 볼 수 있을 것이다. 주도성(proactivity)은 자신의 환경을 변화시키려는 성향을 뜻한다(Bateman and Crant, 1993).

주도적인 사람들은 환경에서 위험과 요구 및 기회를 식별하는 능력을 보유하고 있고, 직무요구 상황을 개인의 도전적 기회로 인식하는 경향이 강하기 때문에 주도적 대처이론의 관점에서 보면 주도적인 사람들은 직무요구상황을 긍정적 스트레스로 평가하고, 이들은 직무요구의 결과와 위험을 미리 파악하여 좀 더 많은 자원을 투입하여 예상되는 부정적인 상황을 변화시키려고 노력한다(Schwarzer and Taubert, 2002). 또한, 변화는 기본적으로 불확실성을 전제로 하므로 구성원이 심리적으로 변화를 수용하고 적응해 나가는 적응적 행동과 변화를 이끌어가기 위해서는 주도적 행동이 중요하다고 주장한 선행연구도 주도적 행동과 적응수행 사이의

관계를 뒷받침한다(Griffin, Neal, and Parker, 2007, 최수형·이정미, 2019).

선행연구 결과에 따르면 주도성은 조직 유효성과 정적인 영향을 미친다. 주도적인 성격을 지닌 개인은 업무에서의 적응성이 높으며(Kammeyer-Mueller and Wanberg, 2003), 주도성과 개인의 업무성과(Crant, 1995; Chan, 2006; Thompson, 2005) 및 팀 단위의 효과성(Becherer and Maurer, 1999)과의 관련성 역시 검증되었다. Thomas et al.(2005)은 주도성이 성과, 조직몰입과 만족, 네트워킹과 긍정적인 상관관계가 있음을 검증하였다.

주도적 경력활동은 경력계획으로 대표되는데 이로 인하여 조직 구성원은 해당 직무에서 변화에 더 유연하게 적응할 수 있게 되며, 더 높은 수준의 수행성과를 이끌어낸다. 계획을 수립하고 실행한다는 것은 자신을 위해 환경에 적극적으로 영향을 미친다는 의미이다(Raabeetal, 2007). 그러므로 경력계획 행동은 자신이 원하는 방향으로 스스로의 경력을 이끌어 가고자 하는 행동이며, 주어진 변화에 수동적으로 반응하지 않는 적극적인 행동이다(Orpen, 1994; Kossek, Roberts, Fisher and Demarr, 1998; King, 2004). 따라서 높은 수준의 경력행동을 보이는 사람들은 적극성이 높다고 볼 수 있고, 적극적인 사람은 과업을 일상의 수준에서 수행하기보다 보다 높은 수준을 추구하려 하고 주변 환경을 변화시키려는 의지를 가지고 있다(문재승·최석봉, 2012). 한편, 이러한 적극성은 성취욕구가 높은 사람의 중요한 특성(이인석, 1999)이라는 점에서 적극성이 높은 사람이 상대적으로 과업수행 성과가 높을 것이라는 유추가 가능하다.

또한, Gould(1979)는 Hall and Foster(1977)가 제안한 심리적 성공모델을 발전시킨 경력계획 모델을 제안하여 경력계획의 효과에 관한 메커니즘을 연구하였는데, 그에 의하면 경력계획은 목표설정 과정 중 하나로써 경력계획을 수립하게 되면 목표 달성을 하기 위해 노력하게 되고, 이를 위한 실행을 하는 과정 중에 변화에 유연하게 대처하고 적응할 수 있게 된다고 하였다.

주도적 경력행동은 조작적 정의의 측면에서 보았을 때 문제해결과 인

지적 재평가 등 적극적인 대처전략과 비슷한 측면이 있는데 행동의 능동성은 인지적 재평가 전략의 속성으로서 경력관리의 맥락에서는 주도적 경력행동의 하위 요소인 주도적 기술개발과 네트워크 구축의 방식으로 발현될 수 있다. 즉, 스스로 필요한 기술이나 지식을 습득하고, 조직 내·외부의 사람들과 관계를 구축하여 갈등이나 스트레스 상황을 극복하고자 하는 것이다. 인지적인 측면에서 대처하는 계획(planning)은 주도적 경력을 위한 경력 계획행동과 그 개념이 유사하다. 그리고 수용(acceptance)과 재구조화(reframing)를 위해서 개인이 경력 선배에게 자신의 경력에 관한 상담을 하는 것도 비슷한 맥락으로 볼 수 있다. 즉, 스트레스 상황에 효과적으로 대처하기 위한 조직 내 유사 경력을 가진 동료나 멘토의 조언을 통해서 자신의 향후 경력에 대해 재해석하는 행동이 증가할 수 있다는 것이다. Aspinwall and Taylor(1997)의 연구에 따르면 주도적 대처(proactive coping)는 스트레스 사건이 발생하기 전에 충분한 자원의 축적과 다양한 기술 획득함으로서 미래 다가올 일을 대비하는 것이라고 하는데, 이는 능동성을 지닌 주도적 경력행동과 유사한 측면으로 볼 수 있다(오승민·한태영, 2017).

사회인지이론(social cognitive theory)에 따르면 사회학습과정에서 개인은 의미있는 타인으로부터 대리학습이나 언어적 설득 등의 과정을 거쳐 사회 내에서 필요한 가치, 기술, 행동의 표준을 학습하고(Bandura, 1986; Sosik, Godshalk, and Yammarino, 2004), 학습과 피드백 과정을 통해 자신이 그 일을 해본 것과 같은 효능감을 갖게 되면서 역할 모호성과 역할 갈등을 감소시킨다(Bandura, 1986). 이러한 심리적 안전감은 적응수행에도 긍정적 영향을 줄 것으로 기대된다. 따라서 이상의 논의에 기반하여 주도적 경력행동이 적응수행에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예측하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2 : 주도적 경력행동은 적응수행에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2.3. 적응수행과 내부 고용가능성의 관계

조직과 경력환경의 변화로 개인의 경력 적응력을 강조하는 프로틴 경력 개념이 부각되면서, 개인의 경력성공 개념에 있어서도 객관적 경력성공 보다 고용가능성 등의 주관적 경력성공 개념이 더 중요해지고 있다. 프로틴 경력에서는 직무수행 능력 보다는 전반적인 적응력을 중시하며, 한 직장 내에서의 고용안정 보다는 노동시장에서의 고용가능성을 중시한다.

적응성은 낙관주의, 학습지향성, 개방성, 내적 통제위치, 자기효능감을 포함하는 개념이며(Fugate et al., 2004), 낙관적이고 학습 지향적인 사람은 미래에 대해 긍정적인 기대감과 현재의 난관을 극복할 수 있다는 스스로의 믿음을 가지고 자신의 가치를 높이기 위해서 요구되는 경험과 기술, 자신이 수행 가능한 직무를 끊임없이 탐색하려는 성향을 가진다. 이들은 기대하는 성과를 달성하기 위해 지속적인 노력을 투입하고(Carver and Scheier, 1998), 익숙하지 않고 불확실한 환경에서도 효과적으로 적응해 나가는 경향이 있기 때문에(Barrick and Mount, 1991) 도전적 과제를 긍정적 변화의 기회로 생각하는 경향이 강하고(Scheier and Carver, 1992), 이러한 성향은 조직 내 다양한 업무와 역할을 수행할 수 있는 능력을 가지고 있다고 인식하게 하는 내부고용가능성을 높인다.

불안정한 업무환경에서도 적응성이 강하다면, 새로운 환경에 필요한 지식, 기술, 역량을 신속하게 습득하기 위하여 공식적 학습뿐만 아니라 비공식적 학습에 참여한다(Pulakos, Arad, Donovan, and Plamondon, 2000). 이는 현재 소속된 조직에서 다른 업무를 수행하거나 다른 조직에 가서도 활용할 수 있게 하는 역량인 고용가능성을 높여줄 것이다. 또한 적응수행이 높은 개인은 조직에서 제공하는 경력성장의 기회를 능동적이고 적극적으로 활용함으로써 자신이 소속된 조직 내부에서의 고용기회를 더욱 높게 인식할 수 있을 것이다.

한편, 고용가능성은 다양한 조직 상황에서의 지속적인 학습, 새로운 직무에 대한 요구나 전문기술의 변화에 빠르게 적응하고, 기술을 습득할 수

있는 능력에 따라 결정되며(De Vos, De Hauw, and Van der Heijden, 2011), 훈련, 개발에 시간과 노력을 투자하려는 개인의 높은 의지, 개인의 지식, 이동 가능한 기술, 독특한 속성, 경험들은 고용가능성을 향상시키는데 중요하다(Coetzee, 2014; Veld, Semeijn, and Vuuren, 2015).

기존연구에서 적응수행과 고용가능성의 관계를 연구한 사례는 드물다. 그러나 유사 변수와의 관계에 관한 선행연구를 통해 변수 간의 관계를 유추해 볼 수 있을 것이다. 적응수행은 새로운 업무환경이나 역할에 건설적으로 대응하는 행동이다(Griffin, Parker, and Mason, 2010). 즉, 적응수행은 변화지향행동의 하나이며 혁신행동의 기본조건이라 할 수 있다(Kanter, 1988; Staw, 1990; Scott and Bruce, 1994). 선행연구에 따르면 변화하는 환경에 적응하기 위해 지속적인 학습을 통해 적응력을 높여가는 사람은 자부심과 성취감과 같은 심리적 성공을 얻는 것으로 경력의 성공을 정의하며, 경력성공을 측정하는 대표적인 개념이 고용가능성이다. 즉, 직무에 대해 유연하고 적응력이 높은 개인은 경력을 개발하려는 의도를 더 많이 가지게 되며, 이러한 사람들은 더 높은 수준의 경력 상의 진보 즉, 더 높은 승진과 급여상승을 실현함을 밝혔다(Hall, 1996). 이러한 연구결과에 기반하여 유연성과 적응력이 높으면 경력성공 가능성이 높을 것이라 추측할 수 있다.

이상의 논의를 기반으로 높은 수준의 적응수행을 가진 구성원은 조직 내·외부에서 자신의 경력기회와 가능성을 확인하고 실현할 수 있게 하는 적극적 적응력인 내부 고용가능성에도 영향을 미칠 것이라고 예측할 수 있다. 이에 따라 본 연구에서는 적응수행을 개인의 수행성과를 대표하는 주요변수로 고려하되, 공공기관 구성원의 특성을 반영한 고용가능성의 하위요인 중 내부 고용가능성을 중심으로 조직구성원의 적응수행이 높을수록 결과적으로 자신의 경력에 대한 내부 고용가능성을 높게 지각할 것으로 유추하여 아래와 같은 가설을 설정하였다.

가설 3 : 적응수행은 내부 고용가능성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2.4. 적응수행의 매개효과

경영 환경 변화의 가속화와 새로운 기술의 도입에 따른 직무상의 도전은 구성원들로 하여금 변화에 적절하게 대응할 수 있는 능력을 갖추도록 요구하고 있으며(Pulakos et al., 2000), 이에 따라 경력의 의미도 개인주도, 주관적 성공 지향 중심 등의 추세로 개념이 변화하고 있다. 이러한 변화에 따라 조직구성원은 더 이상 자신의 경력에 대하여 조직에 의존하지 않고 스스로가 환경의 변화에 적응할 수 있는 경력 개념인 프로틴(protean)경력을 개발할 것을 요구받고 있다. 프로틴 경력 개념의 특징은 직무수행 능력을 넘어서는 적응력, 경력개발을 위한 지속적인 학습, 한 직장에서의 종신고용 보다는 노동시장에서의 고용가능성 강조 등이다(Hall, 1996). 더욱이 조직 환경의 빠른 변화로 조직 구성원이 해결해야 하는 과업이 복잡해지고, 과업 해결을 위하여 표준화된 절차의 중요성 보다는 추론, 진단, 판단 등에 기반한 적응능력이 요구되는 경향이 증가하면서 직무수행의 구성개념을 확장하여 제시된 개념이 적응수행(adaptive performance)이다(한태영, 2005). 조직구성원이 새로운 환경에 유연하게 대처하고 적응하는 능력을 강조하는 적응수행에 대한 중요성은 지속적으로 부각되고 있다(안주리·정진철, 2013).

기존 연구에서는 적응수행이 조직의 변화에 있어서 핵심적인 자원을 창출함으로써 한 시점에서 적응적 행동이 나중에 더 큰 주도적 행동을 촉진하게 하는 중요한 요인이라고 하였다(Strauss et al., 2015). 또한, 선행연구에서는 조직이 변화하는 환경에서 조직 구성원의 적응수행의 역할로서 새로운 정보 습득, 자기 효능감(self-efficacy) 증가, 긍정적 대인관계 유지 등 3가지 역할을 제안하였다(이정미·강희경·최수형, 2018). 첫째, 적응수행은 조직 구성원이 조직의 변화에 적응하는데 필요한 새로운 정보를 습득할 수 있도록 관계적, 규범적, 전략적 지식을 갖추도록 함으로써 주도적 행동을 촉진(Dutton, Ashford, O′Neill, and Lawrence, 2001)하여 변화에 적응하고, 미래의 변화 주도를 위한 정보를 습득하게 한다

(Griffin, Neal, and Parker, 2007). 둘째, 적응수행은 조직변화에 대한 성공적인 대응과 적응의 경험이 변화를 긍정적으로 인식하게 하고, 자기효능감을 향상시켜 미래의 변화를 주도할 수 있게 한다(Parker, Williams, and Turner, 2006). 셋째, 적응수행은 주도적 행동을 촉진시키는 긍정적인 대인관계를 유지하게 한다(Strauss et al., 2015).

위와 같은 선행연구 결과에 따라 적응수행이 구성원의 주도적 행동을 강화시키고 자기 효능감 향상, 긍정적 대인관계 유지 등을 촉진하는 매개요인 역할로서 작용할 수 있음을 유추할 수 있다. 이에 따라, 주도적 경력행동과 내부 고용가능성 두 변수 간의 관계에서 적응수행의 매개효과를 고려하여 주도적 경력행동이 내부 고용가능성을 촉진하는 메커니즘을 밝혀볼 필요성이 있다.

적응수행을 매개변수로 하는 기존연구는 많지 않으나 개인의 적응수행이 결과변인인 경력성공에 미치는 영향을 제안한 선행연구에서 적응수행이 선행변인인 개인의 개방성과 지속학습 역량의 영향을 매개하는 효과를 검증한 결과 적응수행의 매개효과가 지지되었다(최재무·한태영, 2008). 또한, 일과 생활의 균형지각이 잡크래프팅에 미치는 영향을 밝힌 연구에서 적응적 행동의 매개효과가 검증되었다(이정미 등, 2018). 이 외에는 적응수행의 매개역할에 대한 선행연구는 거의 없는 실정이므로 유사 연구의 결과를 토대로 적응수행의 매개변수로서의 역할을 추측해 볼 수 있다. 적응수행은 새로운 업무환경이나 역할에 건설적으로 대응하는 행동으로서(Griffin, Parker, and Mason, 2010) 변화지향행동의 하나이며 혁신행동의 기본조건이라 할 수 있다(Kanter, 1988; Staw, 1990; Scott and Bruce, 1994). 또한, 선행연구에 따르면 주도적 경력행동은 조직성과에 긍정적 영향을 미치는데 특히 구성원의 직무성과, 혁신행동 등의 변수와 유의한 상관관계가 있음이 증명되었다(Crant, 2000; 문재승 등, 2012; 이재봉 등, 2012). 이를 기반으로 주도적 경력행동은 성과변수의 하나인 적응수행 성과와도 유의한 관계가 있을 것임을 추측해 볼 수 있다.

기존 연구에 의하면 적응 행동은 조직 구성원의 변화와 관련하여 자기효능감(self-efficacy)을 증가시킨다. 이는 조직변화에 대한 성공적인 대응과 적응의 경험이 변화를 긍정적으로 인식하게 하고 자기효능감을 향상시켜 미래의 변화를 주도할 수 있게 하는 것이다(Parker, Williams, and Turner, 2006). 고용가능성이 업무수행에 있어 본인의 역량에 대한 가능성 인식이라는 점에서 적응수행을 통한 자기효능감은 고용가능성을 높일 수 있을 것이다.

이상의 선행연구에서 근거할 때 주도적 경력행동은 적응수행에 영향을 미치고 적응수행은 내부고용가능성에 영향을 미치는 순차적 인과 관계가 있을 것임을 유추할 수 있다. 즉, 주도적 경력행동은 내부고용가능성에 직접적 영향을 미치고 있으며, 그 영향은 적응수행을 통해 내부고용가능성이 증가하는 매개효과가 있을 것임을 예측해 볼 수 있다.

가설 4 : 적응수행은 주도적 경력행동이 내부 고용가능성에 미치는 영향을 매개할 것이다.

2.5. 경력개발지원 인식의 조절효과

구성원이 지속적인 변화 환경에 적응하게 하기 위한 지식, 기술의 습득 등을 제공하는 조직의 경력개발 지원은 필수적이다. 그리고 조직 내에서 개인 경력은 스스로의 경력욕구와 조직의 필요성이 서로 적합성을 가질 때 극대화될 수 있다(박종혁·권석균, 2005)는 점에서 주도적 경력행동과 내부 고용가능성의 관계는 상황적 맥락에서 더욱 분명하게 이해될 수 있다.

조직구성원은 자신이 조직에 공헌하고 노력을 한 만큼 조직이 더 많은 보상을 해줄 것인지에 대해 예측하기 위해 조직이 자신을 존중하고 배려해주는지를 인지하고자 하고, 그 인지의 결과로 조직에 대한 긍정적 행동을 나타낸다(고은혜·윤동열, 2017). 선행연구에서는 조직이 구성원들의 개인적 능력을 성장시키고 발전시킬 수 있게 도울수록 구성원의 조직에 대한 심리적 애착이 증가하고(Weng et al., 2010), 조직의 문제에 능동적으로 대처하며(오아라·박경규·용현주, 2013; Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch, and Rhoades, 2001), 시민행동을 보이는(Chiang and Hsieh, 2012; Masterson, Lewis, Goldman, and Taylor, 2000) 등 조직의 변화와 발전에 바람직한 인식, 태도, 행동을 통해 높은 업무 성과를 가져온다는 결과가 증명되었다(전지영·우주연·호민·곽원준, 2018).

경력개발지원 인식은 조직 구성원이 자신의 경력이 긍정적인 방향으로 발전할 수 있는 기회를 조직으로부터 얼마나 제공받고 있는가에 대한 인식으로서 개인이 그에 상응하여 조직에 어떤 태도를 취할 것인가에 대하여 영향을 미칠 수 있는 중요 변수로 추정되지만 아직까지 이에 관한 활발한 연구가 진행되고 있지는 않다. 더욱이, 주도적 경력행동과의 관련성을 규명한 연구는 매우 드물다. 두 변수가 경력개념의 변화를 잘 반영하고 있으며 조직유효성에 긍정적인 영향을 미치고 있다는 점에서(Nouri and Parker, 2013) 이들이 서로 어떤 영향 관계를 가지며, 어떠한 경로로 내부 고용가능성에 영향을 미치는지 살펴볼 필요성이 있다.

고용가능성과 적응수행 성과의 관계에 있어 조직경력개발지원의 조절효과에 대한 연구의 필요성은 사회적 교환이론에 있어 호혜성의 규범이 보편적이지만 모든 개인이게 동일하게 호혜성이 적용되지는 않으며(Cropanzano and Mitchell, 2005), 개인마다 호혜성을 받아들이는 정도가 다르다(Clark and Mills, 1979)는 선행연구 결과로부터 시작한다. 즉, 교환이 상호호혜적일지라도 개인의 인식에 따라 조직이 제공하는 동일한 지원에 대한 개인의 반응이 달라질 수 있다는 것이다.

박노윤(2009)은 사회적 교환에 관한 선행연구에서 교환관계의 개인적 특성으로서 목표지향성의 개념을 제시하였다. 종업원의 개인적 성향에 따라 상황을 어떻게 지각하고 해석하느냐가 달라지며, 지각-인지의 틀로 작용하는 목표지향성(goal orientation)에 따라 동일한 조직상황을 상이하게 인지하여 조직과의 교환관계에 영향을 미친다고 하였다. 또한, 개인이 지향하는 목표가 무엇인가에 따라 관심과 노력의 정도가 달라지기 때문에(Barron and Harackiewicz, 2000; Van Yperen, 2003), 사람들은 동일한 조직의 지원에 대하여도 상이한 교환관계를 형성하여 다른 태도와 행동을 보일 수 있다.

특히, 목표지향성 중 학습목표성향(learning goal orientation)은 과업을 수행하면서 학습과 능력개발을 중시하는 성향(Anders and Williams, 1996; Porter, 2005)으로서 역량을 개발하고 스킬을 획득하며 새로운 상황을 이해하려 하고 도전적인 개발활동을 추구함으로써 자신의 역량과 스킬을 강화하려는 경향을 지니기 때문에(Van Yperen, 2003), 강한 학습목표성향이 역할 내 행동 뿐 아니라 역할 외 행동까지도 기꺼이 하고자 하는 동기유발의 원천이 된다(Bettencourt, 2004). 이 선행연구의 결과는 고용가능성을 다르게 지각하는 구성원들이 성향에 따라 조직의 경력개발 지원인식을 상이하게 인식할 수 있으며, 이에 따라 상이한 인식과 교환관계를 형성하여 성과행동에 영향을 미칠 수 있다는 추론이 가능하다. 즉,

조직에서 많은 지원을 받는다고 느낄수록 고용가능성이 적응수행 성과로 이어지는 효과가 강해질 것으로 유추할 수 있다.

뿐만 아니라 직무요구가 높은 상황에 처해있고 물리적 업무환경 변화가 없더라도 과업자율성, 성과에 대한 피드백, 의사결정에 대한 참여, 경력개발기회 등 다양한 심리적 자원(Bakker, van Veldhoven, and Xanthopoulou, 2010)을 충분히 가지고 있다면 높은 수준의 동기부여를 경험할 수 있다는 연구 결과도 있다(Bakker et al., 2010).

경력개발지원 인식이 성과에 미치는 긍정적 영향은 기존 이론을 통해서도 추론할 수 있다. 사회적 교환이론에 따르면, 조직이 구성원에게 혜택이 되는 지원을 제공해 준다는 믿음을 형성하게 되면 조직구성원은 조직에 보답해야 할 의무감을 느끼게 된다(Blau, 1964; Eisenberger et al., 2001). 따라서 종업원들이 조직의 지원을 높게 인식하고 있을 때 조직에 대한 감정적 애착의 강화뿐만 아니라 직무에 대한 책임감, 조직몰입, 조직시민행동과 같이 조직의 목표에 부합하는 긍정적인 행위를 유발(Eisenberger et al., 1986)하고, 사회적 교환이론에 내재하는 상호호혜의 규범에 기반하여 경력개발지원을 받은 종업원은 조직의 호의에 보답하고 조직과의 교환관계에서 균형을 추구하기 위해 바람직한 행동을 할 것이다(Sturges et al., 2002).

그 밖에도 직무요구-자원모형(job demand-resource model)이론에 따르면 역량개발에 대한 기회는 중요한 직무자원이다. 직무요구는 지속적인 물리적 혹은 심리적 노력과 비용을 요구하는 물리적, 심리적, 사회적, 조직의 측면에서 직무특성을 의미하고(Demerouti et al., 2001), 직무자원(job resource)은 과업목표를 달성하는데 도움이 되거나 직무요구에 관한 심리적 부담을 줄여주거나 개인의 성장, 학습, 개발에 도움이 되는 물리적, 심리적, 사회적, 조직적 측면에서의 직무특성을 의미한다(Bakker and Demerouti, 2007). 직무자원은 구성원들의 내재적 동기부여 역할을 할 뿐 아니라, 업무목표 달성에 긍정적 영향을 주는 외재적 동기를 촉진하기도 한다.

이와 같이 경력개발지원 인식이 직무성과에 긍정적인 영향을 보인다는 선행 연구와 기존 이론에 기초하여 주도적 경력행동을 많이 하는 구성원들이 조직으로부터 경력성장기회인 조직경력개발지원 인식을 높게 획득할 때 자신의 고용안정을 유지하는데 있어 조직으로부터 도움을 받았다고 느끼기 때문에 더욱 조직에 몰입하고 성과를 내기 위해 노력할 것이며 이는 개인의 적응수행을 높일 것이라고 유추할 수 있다. 이에 본 연구에서는 조직경력개발지원이 주도적 경력행동과 적응수행 관계에서 조절효과를 가질 것으로 보고 가설을 설정하였다.

가설 5: 경력개발지원 인식은 주도적 경력행동과 적응수행 간의 관계를 조절할 것이다. 구체적으로 주도적 경력행동과 적응수행의 관계는 높은 수준의 경력개발지원 인식하에서 더욱 강화될 것이다.

2.6. 경력개발지원 인식의 조절된 매개효과

가설1과 가설2에서는 주도적 경력행동이 내부 고용가능성과 적응수행에 각각 정(+)의 영향을 미칠 것이라고 예측하였다. 가설3을 통해 적응수행이 높아지면 내부 고용가능성도 높아질 것으로 보았고, 가설4에서는 적응수행은 주도적 경력행동이 내부 고용가능성에 미치는 정(+)의 관계를 매개할 것이라고 예측하였다. 가설5에서는 경력개발지원 인식은 주도적 경력행동이 적응수행에 미치는 영향을 조절할 것이라고 예상하였다. 이상의 논의에서는 주도적 경력행동과 내부 고용가능성을 살펴 본 기존 연구와 마찬가지로 이들 관계에서 매개효과나 조절효과를 각각 단편적으로 살펴보았다.

그러나 주도적 경력행동이 내부 고용가능성에 영향을 미치는 과정에서 조절변수 경력개발지원 인식과 매개변수 적응수행을 동시에 적용하는 것을 고려하여 보면, 구성원이 조직의 경력개발지원을 인식하는 정도에 따라 주도적 경력행동이 적응수행을 매개로 내부 고용가능성에 미치는 긍정적 영향력은 늘어날 것으로 유추할 수 있다. 따라서 다음과 같이 가설6을 설정하였다.

가설 6: 경력개발지원 인식이 높을수록 주도적 경력행동이 적응수행을 통해 내부 고용가능성에 미치는 긍정적 영향력이 증가할 것이다.

제3절 변수의 조작적 정의와 측정

본 연구는 공공기관 구성원의 주도적 경력행동을 독립변수(independent variable)로, 내부 고용가능성을 종속변수(dependent variable)로 설정하고, 구성원의 적응수행을 매개변수(mediated variable)로, 그리고 구성원이 인지하는 조직의 경력개발지원 인식 정도를 조절변수(moderated variable)로 하였다. 모든 변수들은 리커트 5점 척도(전혀 그렇지 않다, 대체로 그렇지 않다, 보통이다. 대체로 그렇다. 매우 그렇다)를 사용하여 설문조사를 통해 측정하였다. 각 변수의 설문문항은 제시된 출처에서 검증한 설문 문항의 원문을 한글로 번역하는 작업을 거쳐 확정하였다.

3.1. 주도적 경력행동(Proactive career behavior)

주도적 경력행동은 개인의 경력관리와 유사한 개념으로 개인의 주도성을 강조하며, 개인차원에서 경력목표를 설정하고, 이를 달성하기 위해 구체적인 실행 계획을 세우며, 실제 행동을 하는 것을 의미한다(King, 2004). 본 연구에서는 Strauss et al.(2012)의 연구에서 사용된 경력계획 4문항, 주도적 기술 개발 3문항, 경력상담 3문항, 네트워크 구축 3문항을 한국어로 번역하여 사용하였다.

<표5> 주도적 경력행동 측정 설문항목

하위항목	질문 내용
경력계획	1. 나는 내 경력에 있어 향후 몇 년 후에 내가 하길 원하는 것에 대해 계획하고 있다.
	2. 나는 향후 몇 년을 미리 생각하여 내 경력을 위해 무엇을 해야할 지 계획하고 있다.
	3. 나는 향후 커리어패스(career path)에 대한 계획을 하고 있다.
	4. 나는 최근 향후 1~2년 간 나의 업무에서 이루고자 하는 것에 대해 더 많이 생각해보기 시작했다.

하위항목	질문 내용
주도적인 기술개발	5. 나는 당장은 그다지 필요하지 않더라도 미래의 직위에서 필요할 기술들을 개발한다.
	6. 나는 지식과 기술을 향상시키기 위해 다양한 분야에서 경험을 쌓는다.
	7. 나는 미래의 직장생활에 중요해 질 업무에 대하여 지식과 기술을 개발한다.
경력상담	8. 나는 미래의 직무를 향상시키기 위해 필요한 추가 훈련이나 경험에 대해 상사나 동료로부터 조언을 구한다
	9. 나는 미래 직무기회를 얻는데 도움이 되는 기술을 개발하는 훈련이나 업무 과업에 대해 나의 상사와 주도적으로 대화를 한다.
	10. 나는 내가 업무에 대해 가지고 있는 포부와 목표를 상사가 알게 한다.
네트워크 구축	11. 나는 업무수행방법에 대한 정보를 얻거나 주어진 것들을 결정하는데 도움받을 수 있도록 동료들과 네트워크나 친분체계를 구축하고 있다.
	12. 나는 향후 나의 직무 기회들을 증진시키는데 도움이나 조언을 제공할 수 있는 네트워크나 친분체계를 구축하고 있다.
	13. 나는 필요할 때 지원을 요청할 수 있는 동료와의 네트워크를 구축하고 있다.

3.2. 내부 고용가능성(Internal employability)

고용가능성은 조직 내·외부에서 자신의 경력기회를 확인하고 실현할 수 있게 해주는 일과 관련된 적극적인 적응력(Fugate et al., 2004)이며, 내부노동시장에서 고용관계 획득, 유지를 위한 역량관점이 반영된 내부유연성과 외부노동시장에서의 고용관계 획득, 유지의 가능성이 반영된 외부이동성으로 측정할 수 있다(최우재 등, 2019). 본 연구에서는 연구대상인 공공기관의 고용환경 특성을 고려하여 내부 고용가능성을 다양한 역량과 지식을 새롭게 하여 현 조직에서 다른 업무를 수행할 수 있게 하는 가능성(Civelli, 1998)으로 정의하고, 개인이 인지하고 있는 내부유연성의 정도로

고용가능성을 조작적으로 정의하였다. 내부 고용가능성 측정은 Juhdi et al.(2010)이 제시한 총 9개 문항 중 외부고용가능성 측정에 해당하는 5개 문항을 제외한 내부고용 가능성 측정 4개 문항을 한국어로 번역하여 활용하였다.

<표6> 내부 고용가능성의 측정 설문항목

	질 문 내 용
1	나는 현재 근무 중인 조직 내에서 다른 직무를 수행해도 그 일을 잘 해낼 수 있다.
2	나는 현재 나의 업무분장에 속하지 않은 다른 업무를 수행하더라도 잘 할 수 있다.
3	내가 가진 기술이나 지식을 감안했을 때, 나는 우리 회사나 부서 안에서 다른 업무를 맡을 수 있다.
4	나는 우리 회사 내에서 전혀 다른 직종(직무)으로 옮겨도 그 일을 할 수 있다.

3.3. 적응수행(Adaptive performance)

적응수행은 변화하는 경영환경이나 업무환경에 선제적이고 적절하게 대응할 수 있는 능력으로 정의한다(Pulakos et al., 2000). 본 연구에서는 Charbonnier-Voirin et al.(2010)이 적응수행에 관한 5개의 요인으로 구분한 측정도구를 한국어로 번역하여 활용하였다. 설문문항은 총 19개로 불확실한 업무상황 관리 4문항, 스트레스 관리 3문항, 창의적 문제해결 4문항, 학습 4문항, 대인관계 적응력 4문항을 활용하였다.

<표7> 적응수행 측정 설문항목

하위항목	질문 내용
불확실한 업무상황 관리	1. 나는 상황에 집중하여 긴급상황에 빠르게 대응한다
	2. 나는 문제를 해결하기 위해 신속하게 효과적인 조치를 취한다
	3. 나는 최상의 해결책을 선택하기 위해 사용 가능한 선택지들과 그 의미를 검토한다

하위항목	질문 내용
	4. 나는 새로운 상황에 대처하기 위해 기존 계획을 쉽게 바꿀 수 있다
스트레스 관리	5. 나는 내가 동시에 많은 결정을 해야만 하는 상황에서도 침착함을 유지한다
	6. 나는 더 많은 경험을 가진 동료들과 교류를 통해 해결책을 찾는다
	7. 나의 동료들은 내가 냉철함을 유지하기 때문에 어려운 상황에서 종종 나에게 조언을 요청한다
창의적 문제해결	8. 나는 전형적인 문제를 해결하기 위해 새로운 방법을 개발하려고 노력한다
	9. 나는 문제에 대한 혁신적인 해결책을 찾기 위해 다양한 정보를 수집한다
	10. 나는 혁신적인 해결책을 찾기 위해 문제를 해결하는 기존의 방법에서 벗어나고자 고 노력한다
	11. 내 동료들은 새로운 아이디어와 해결책을 만들어내기 위해 나의 조언을 받는다
학습	12. 나는 업무 방식을 개선하기 위해 혁신방안들을 찾는다
	13. 나의 기술을 최신 상태로 유지하기 위해 회사 내부나 외부에서 필요한 활동들을 한다.
	14. 나는 변화에 대응하는데 도움이되는 프로젝트나 과제에 참여함으로써 내 직무의 변화에 대비한다
	15. 나는 항상 업무 수행을 향상시키는 데 도움이되는 기회 (예 : 교육, 동료와의 상호 작용 등)를 찾고 있다
대인관계 적응력	16. 나는 다른 사람들의 피드백과 제안에 따라 일하는 방식을 바꾼다.
	17. 나는 일을 할 때 업무수행을 더 잘할 수 있도록 하기 위해 상호작용하는 사람들과 항상 긍정적인 관계를 만든다.
	18. 나는 동료들과 더 잘 협력하기 위해 업무를 수행하는 새로운 방법을 배운다.
	19. 나는 다른 사람들과 더 잘 상호작용 하기 위해 그들의 관점을 고려하려고 노력한다.

3.4. 경력개발지원 인식(Perceived organizational career management)

경력개발지원은 경력개발을 위해 조직이 구성원들에게 제공하는 다양한 지원을 의미하며, 개인차원에서의 자아실현, 조직차원에서의 성과향상이라는 목표를 동시에 달성하기 위한 방법(강순희, 2010)으로 정의한다.

본 연구에서는 Sturges et al.(2002)의 연구에서 조직 경력개발지원을 공식적 경력지원과 비공식적 경력지원으로 구분하여 측정한 설문도구의 10개 문항을 한국어로 번역하여 사용하였다. 공식적 경력지원에는 경력계획을 포함한 교육·훈련 기회 등이 해당되고, 비공식 경력지원에는 종업원의 경력 발전을 위해 상사의 조언이나 멘토링과 같은 상사의 지지가 해당된다.

<표8> 경력개발지원 인식 측정 설문항목

하위변수	질 문 내 용
formal practices	1. 나는 조직에서 내 경력에 도움이 되는 교육이나 훈련을 받았다.
	2. 나의 상사는 내 경력에 필요한 교육이나 훈련을 받게 해 주었다.
	3. 나는 현재 근무 중인 조직에서 일하기 위해 알아야 할 것들을 배웠다.
	4. 나는 개인 경력개발 계획에 대한 지원을 받았다.
	5. 나는 미래에 필요한 기술(skill)들을 개발할 수 있는 업무를 하고 있다.
	6. 나의 상사는 나의 성과에 대한 명확한 피드백을 준다.
informal practices	7. 나는 필요할 때 공정하게 내 경력에 대한 조언을 받는다.
	8. 나는 직장에서 나의 경력개발에 도움을 줄 수 있는 사람을 소개받은 적이 있다.
	9. 나에게는 경력개발에 도움이 되는 멘토가 있다.
	10. 나의 상사는 나의 경력에 도움 될만한 사람을 소개해 준적 있다.

3.5. 통제 변수

조직구성원의 주도적 경력행동과 내부 고용가능성의 관계에서 적응수행의 매개효과와 경력개발 지원인식의 조절효과를 분석하기 위하여 본 연구에서 설정한 변인들은 다음과 같다. 먼저, 조직 구성원의 내부 고용가능성에 영향을 미칠 것이라 판단되는 통제요인으로 성별, 연령, 학력, 근속연수를 설정하였다. 성별의 경우 남성은 0, 여성은 1로 구분하였고, 연령대는 1= 만20세 미만, 2= 만 20세이상~30세 미만, 3= 만30세 이상~40세 미만, 4=만40세 이상~50세 미만, 5=만50세 이상으로 설정하였다. 학력은 고졸, 대졸, 대학원졸 이상으로 항목을 나누어 설정하였다. 근속기간은 1 = 1년 미만, 2 = 1년 이상~3년 미만, 3 = 3년 이상 ~ 5년 미만, 4 = 5년 이상 ~ 10년 미만, 5 = 10년 ~20년 미만, 6 = 20년 이상으로 설정하였다.

3.6. 설문지 구성

<표9> 설문지 구성

구 분	문항수	원문 출처
주도적 경력행동	13	Strauss et al.(2012)
내부 고용가능성	4	Juhdi et al.(2010)
적응수행 성과	19	Charbonnier-Voirin(2010)
경력개발지원 인식	10	Sturges et al.(2002)
통제변수	4	성별, 연령, 학력, 근속연수
합계	50	

제4절 표본의 구성 및 분석 방법

4.1. 표본의 구성

본 연구를 위하여 공공기관에 종사하는 직원들을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 설문조사에 앞서 연구의 목적과 내용에 대하여 설명한 후 설문지를 배포하였다. 설문은 2020년 3월 30일부터 4월 24일까지 실시하였으며, 조사 대상 기관의 구성원 488명에게 설문지를 배포하여 그 중에서 371부를 회수하였다. 회수된 응답 중 근속연수가 3년 미만으로서 짧은 근속기간으로 인해 조직 내에서 경력개발 기회가 충분히 부여되지 않았다고 판단되는 구성원과 불성실 응답 등 결측값이 포함된 응답을 제외한 263부를 실증분석에 활용하였다.

4.2. 분석방법

본 연구는 가설의 검증을 위해 SPSS 21.0, AMOS 21.0 프로그램을 사용하여 측정 변수들의 타당성과 신뢰성을 분석하였다. 연구에 활용된 측정도구의 타당성을 검증하기 위하여 구조방정식모델링을 이용한 확인적 요인분석(CFA)를 실시하였고, 타당성이 확보되지 않은 문항을 제거하여 측정 문항에 대한 대표성을 확보하였으며, 변수별 문항에 대한 신뢰도는 Cronbach's α를 사용하여 확인하였다. 설문문항이 하위변인으로 묶이는 변수들에 대해서는 척도의 신뢰성을 높이고 보다 연속적인 정규분포화된 특성을 얻고자 항목묶음(item parceling)방식을 이용하였다.

타당성과 신뢰성이 확보된 문항을 토대로 가설의 검증을 위해 직접효과와 매개효과, 조절효과는 위계적 회귀분석(hierarchical regression analysis)를 실시하여 확인하였으며, 특히 조절, 매개효과는 Baron and Kenny(1986)의 분석을 사용하였다. 가설을 검증한 후, 통합 모델을 다시 한 번 검증하고자 SPSS Process를 활용하여 조절된 매개효과까지 확인하였다.

제4장 실증분석

제1절 응답자의 일반적 특성

설문에 참여한 응답자의 특성을 살펴보면 성별은 남성이 151명(57.4%), 여성이 112명(42.6%)이고, 연령대는 30대가 132명(50.2%)으로 가장 많았으며, 학력은 대졸이 174명(66.1%)으로 가장 많고 대학원 졸업 이상자가 82명(31.2%)으로 나타났다. 근속연수는 만 5년~10년 미만이 110명(41.8%), 만 10년~20년 미만이 81명(30.8%), 만 3년~5년 미만이 62명(23.6%) 순으로 나타났다.

<표 10> 응답자의 일반적인 특성

개인특성 (N=263)			
구분	내용	빈도	비율(%)
성별	남성	151	57.4
	여성	112	42.6
연령	20대	40	15.2
	30대	132	50.2
	40대	83	31.6
	50대 이상	8	3.0
학력	고졸	7	2.7
	대졸	174	66.1
	대학원 졸 이상	82	31.2
근속연수	3~5년 미만	62	23.6
	5~10년 미만	110	41.8
	10~20년 미만	81	30.8
	20년 이상	10	3.8

제2절 자료처리 및 분석

2.1. 타당성 및 신뢰도 검증

타당성은 측정하고자 하는 변수가 측정도구인 설문 문항에 의해 얼마나 정확하게 측정되었는지를 보여주는 정도이다. 본 연구에서는 타당도를 검증하기 위하여 확인적 요인분석(CFA)를 실시하였다. 확인적 요인분석을 통해 요인적재치가 0.5 미만으로 낮거나 요인별 적합도를 저해하는 고용가능성의 외부이동성 항목 등의 제거를 하여 그 결과는 <표 11>과 같이 확인 되었다. 측정모델의 적합도 결과는 $\chi 2$ = 211.795 ($\chi 2/df$ = 3.59, $p < 0.001$), RMSEA = 0.073, RMR = 0.022, GFI = 0.935, TLI = 0.950, CFI = 0.962로, RMSEA 값은 0.1이하, RMR 값은 0.05 이하, GFI, TLI, CFI 값은 전반적으로 0.9이상으로 나타나 모형이 적합하다고 볼 수 있다. 그리고 모든 구성개념에 대한 요인 적재치가 0.5 이상으로 나타나 집중타당성을 확인할 수 있다. 또한 개념 신뢰도(CR)와 평균분산추출(AVE) 값을 계산한 결과, 구성개념신뢰도(CR)가 0.7 이상이고, 평균분산추출(AVE) 값이 0.5보다 높으므로(Bagozzi and Yi, 1988; Marcoulides and Schumacker, 1996) 본 연구에서 사용한 측정문항은 각각의 개념에 대해 대표성이 확보되었다고 볼 수 있다.

타당성 검증을 통해 측정문항을 확정한 후, 측정하고자 하는 개념이 정확하고 일관되게 측정되었는지를 확인하기 위하여 Cronbach's α값을 이용하여 신뢰도를 측정하였다. 일반적으로 Cronbach's α값이 0.7 이상이면 높은 신뢰도를 갖는 것으로 볼 수 있으며, 변수의 신뢰도 검증 결과는 <표 12>와 같이 나타났다. 신뢰도 분석 결과, 고용가능성은 0.883, 적응수행성과는 0.931, 주도적경력행동은 0.917, 조직경력개발지원은 0.915로 나타나, 모든 변수의 Cronbach's α값이 0.8 이상으로 신뢰도를 확보하였다.

<표11> 확인적 요인분석 결과

변수	측정항목 요인	표준요인 적재치	S.E	t	개념신뢰도 (CR)	평균분산추출 (AVE)
내부 고용가능성 (EMP)	EMP_01	0.892	-	-	.930	.786
	EMP_02	0.885	0.068	26.55		
	EMP_03	0.814	0.065	23.074		
	EMP_04	0.652	0.066	16.347		
적응수행 성과 (ADP)	ADP_01	0.745	-	-	.928	.807
	ADP_02	0.736	0.04	16.25		
	ADP_03	0.885	0.039	19.811		
	ADP_04	0.860	0.048	19.253		
주도적경력행동 (PCB)	PCB_01	0.770	-	-	.885	.736
	PCB_02	0.829	0.058	17.972		
	PCB_03	0.782	0.056	17.024		
경력개발지원 인식(OCM)	OCM_01	0.914	-	-	.781	.841
	OCM_02	0.817	0.059	17.597		
측정모델 적합도	χ^2 = 211.795, χ^2/df = 3.59, p<.001, RMR = .022, GFI = .962 TLI = .950, CFI = .962, RMSEA = .073					

<표12> 변수의 신뢰도 검증 결과

변 수	항목 수	Cronbach's α값
내부 고용가능성(EMP)	4	0.883
적응수행 성과(ADP)	13	0.931
주도적 경력행동(PCB)	10	0.917
경력개발지원 인식(OCM)	10	0.915

2.2. 기술통계와 상관관계 분석

가설 검증에 앞서 변수 간의 관련성을 파악하기 위하여 주요 변수들의 평균, 표준편차, 상관관계 분석을 실시하였으며, 결과는 <표 13>과 같다. 상관관계 분석에는 요인 분석을 통하여 확인된 4개 변수와, 응답자의 개인적인 특성을 반영한 통제변수 4개에 대하여 분석을 실시하였다. 통제변수 중 성별은 더미변수로 변환하여 측정하였다. <표 13>은 본 연구에서 사용된 모든 변수들의 피어슨 상관계수를 제시하고 있는데, 독립변수인 고용가능성과 매개변수인 조직 경력개발지원 인식, 조절변수인 주도적경력행동, 종속변수인 적응수행성과 모두 변수 간 상관관계가 정(+)의 관계로 유의미함을 확인하였다. 이는 대체로 가설과 같은 양상을 보이고 있다고 판단할 수 있다.

<표13> 변수 간 상관관계

구분	M	SD	1	2	3	4	5	6	7
1. 성별	.57	.50	-						
2. 연령	3.22	.74	.232***	-					
3. 학력	3.25	.60	.129*	.311***	-				
4. 근속연수	4.15	.82	.062	.702***	.102	-			
5. 고용가능성	3.77	.60	.197**	.033	.094	-.013	-		
6. 적응수행	3.55	.59	.221***	.098	.084	.024	.715***	-	
7. 조직경력개발지원	3.44	.65	.115	-.014	.006	-.020	.438***	.583***	-
8. 주도적경력행동	3.31	.67	.195**	.010	.030	-.115	.459***	.631***	.598***

주1) N=263, *p<.05, **p<.01, ***p<.001(양측)

주2) 1.성별: 더미변수 여성(0), 남성(1), 2.연령: 20대 미만(1), 20대(2), 30대(3), 40대(4), 50대 이상(5), 3.학력: 고졸(1), 전문대졸(2), 4년제 대졸(3), 대학원졸 이상(4), 4. 근속연수: 1년 미만(1), 1년~3년 미만(2), 3년~5년 미만(3), 5년이상~10년 미만(4), 10년 이상~20년 미만(5), 20년 이상(6)

제3절 가설 검증

본 연구에서는 주효과와 매개효과 검증과, 조절효과와 조절된 매개효과 검증 두 부분으로 나누어 가설검증을 실시하였다. 먼저 주도적 경력행동이 적응수행을 통해 내부 고용가능성에 미치는 영향을 규명하기 위하여 성별, 연령, 학력, 근속연수를 통제하여 위계적 회귀분석을 실시하였다. 주효과와 매개효과의 가설검증을 함께 실시하고자 Baron and Kenny(1986)의 분석방법을 이용하였으며, 표준화된 회귀계수(β)를 통해 가설 채택 여부를 확인하였다.

가설 1은 주도적 경력행동이 내부 고용가능성에 정(+)의 영향을 미칠 것이라고 예상하였다. 가설 2는 내부 고용가능성이 매개변수인 적응수행에 정(+)의 영향을 미칠 것으로 예상하였고, 가설 3은 적응수행과 내부 고용가능성의 정(+)의 관계를 예상하였다. 그리고 가설 4는 주도적 경력행동과 내부 고용가능성의 관계에서 적응수행의 매개효과를 예상하였다. 가설 1, 2, 3, 4의 검증은 <표 14>와 같이 위계적 회귀분석을 통해 확인하였다.

매개효과의 검증을 위해 다음의 절차를 거쳐 확인하고자 한다. 우선, 가설 1과 같이 독립변수가 종속변수에 영향을 미쳐야 한다. 그리고 가설 2와 같이 독립변수가 매개변수에 영향을 주는 것이 확인되어야 한다. 마지막으로 가설 3,4처럼 독립변수와 매개변수를 함께 투입하여 매개변수와 종속변수의 관계와 독립변수와 종속변수의 관계에서 영향을 미치는 관계를 살펴보는 과정이 필요하다. 이상의 절차에 따라 분석한 결과를 살펴보면, 구성원의 내부 고용가능성을 종속변수로 통제변수들을 투입하고 1단계에서 주효과를 확인하기 위해 주도적 경력행동을 투입하였다. 주도적 경력행동을 투입한 1단계의 결과를 살펴보면 주도적 경력행동(β=.432, $p<0.001$)은 내부 고용가능성에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 따라서 고용가능성이 적응수행에 정(+)의 영향을 미칠 것이라고 설정하였던 가설 1은 지지되었다.

그리고 2단계에서 적응수행을 종속변수로 설정하고 주도적 경력행동과 적응수행의 관계를 살펴보고, 마지막으로 내부고용가능성을 종속변수로 설정하고 주도적 경력행동과 적응수행을 함께 투입하였다. 2단계의 결과를 살펴보면 주도적 경력행동(β=.612, p<0.001)은 적응수행에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 따라서 주도적 경력행동이 적응수행에 정(+)의 영향을 미친다고 설정하였던 가설 2은 지지되었다.

3단계의 결과를 살펴보면 적응수행(β=.695, p<0.001)은 내부 고용가능성에 긍정적인 영향을 미치는 것을 확인할 수 있다. 따라서 적응수행이 내부 고용가능성에 정(+)의 영향을 미칠 것이라고 설정하였던 가설 3도 지지되었다. 또한 주도적 경력행동의 β값이 1단계에서 .432(p<0.001)였던 것이 3단계에서 경력개발지원 인식이 개입되면서 .006(p<0.001)로 작아지고 유의하지 않게 나타났고, 매개변수인 적응수행이 유의(β=.695, p<0.001)한 것이 확인되었다. 따라서 경력개발지원 인식은 내부 고용가능성과 구성원 적응수행 성과 간의 관계에서 완전 매개 효과가 나타나는 것을 규명하였고, 이로써 적응수행이 주도적 경력행동과 내부 고용가능성에 미치는 영향을 매개할 것이라고 설정한 가설 4는 지지되었다.

<표 14> 적응수행의 매개효과 분석

변수	1단계 (내부 고용가능성)		2단계 (적응수행)		3단계 (내부 고용가능성)	
	β	t	β	t	β	t
성별	.101	1.713	.082	1.590	.044	.935
연령	-.031	-.332	.023	.281	-.047	-.630
학력	.114	1.856	.069	1.297	.065	1.338
근속연수	.120	1.359	.117	1.518	.039	.549
주도적 경력행동	.432	7.582***	.612	12.334***	.006	.111
적응수행					.695	12.108***
R2/R2adj	.244/.220		.425/.407		.521/.504	
F 통계량	10.230***		23.494***		30.595***	

주1) N=263, † p<0.1, *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001(양측)
주2) 1.성별: 더미변수 여성(0), 남성(1), 2.연령: 20대 미만(1), 20대(2), 30대(3), 40대(4), 50대 이상(5), 3.학력: 고졸(1), 전문대졸(2), 4년제 대졸(3), 대학원졸 이상(4), 4. 근속연수: 1년 미만(1), 1년~3년 미만(2), 3년~5년 미만(3), 5년이상~10년 미만(4), 10년 이상~20년 미만(5), 20년 이상(6)

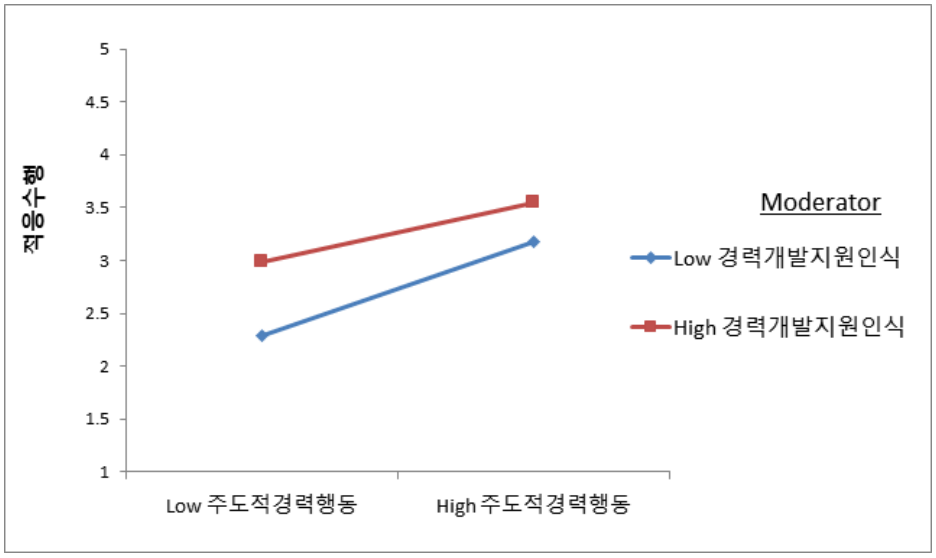
가설 5와 6은 주도적 경력행동의 조절효과 검증과 조절된 매개효과 가설의 검증이다. 가설 5는 구성원의 주도적 경력행동이 적응수행 성과를 조절할 것으로 예상하였다. 가설 5의 검증결과는 <표 15>의 위계적 회귀분석을 통해 확인할 수 있다. 검증결과 R제곱 값은 2단계, 3단계, 4단계로 갈수록 순차적으로 증가하였고, 검증의 4단계에서 내부 고용가능성과 주도적 경력행동이 통계적으로 유의한(β=.093, p<.001) 것을 확인하였다. 따라서 내부 고용가능성과 구성원의 적응수행 성과 사이에서 주도적 경력행동이 조절효과를 갖는 것을 검증하여 가설 5는 지지되었다.

<표 15> 경력개발지원 인식의 조절효과 분석

변수	1단계		2단계		3단계		4단계	
	β	t	β	t	β	t	β	t
성별	.191	2.997	.082	1.590	.078	1.616	.090	1.848
연령	.107	1.053	.023	.281	.060	.781	.048	.621
학력	.078	1.164	.069	1.297	.064	1.274	.055	1.088
근속기간	-.001	-.015	.117	1.518	.076	1.039	.084	1.150
주도적경력행동			.612	12.334***	.422	7.261***	.444	7.548***
경력개발지원인식					.315	5.568***	.292	5.074***
주도적경력행동 ×경력개발지원인식							-.093	-1.993*
R2/R2adj		.047/.033		.131/.116		.372/.360		.380/.367
F 통계량		3.213***		23.494***		26.796***		24.797***

주1) N=263, † p<0.1, *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001(양측)
주2) 1.성별: 더미변수 여성(0), 남성(1), 2.연령: 20대 미만(1), 20대(2), 30대(3), 40대(4), 50대 이상(5), 3.학력: 고졸(1), 전문대졸(2), 4년제 대졸(3), 대학원졸 이상(4), 4. 근속연수: 1년 미만(1), 1년~3년 미만(2), 3년~5년 미만(3), 5년이상~10년 미만(4), 10년 이상~20년 미만(5), 20년 이상(6)

Aiken and West(1991)의 회귀방정식을 활용하여 조절효과가 어떠한 방식으로 나타내는지 알아보기 위하여 그래프를 그렸으며 [그림 2]에서 확인할 수 있다. 그림에서 경력개발지원 인식이 높은 집단과 낮은 집단 모두 주도적 경력행동이 높아질수록 적응수행도 높아지는 것을 볼 수 있다. 특히, 주도적 경력행동을 낮게 하는 집단에서 경력개발지원 인식수준에 따른 적응수행의 긍정적 효과의 차이가 더 크게 나타나는 것을 볼 수 있다.



[그림 2] 주도적 경력행동의 조절효과

가설 6에서 가설 5의 조절효과를 동시에 분석하는 전체 모델에 대한 검증을 제안하였다. 경력개발지원 인식이 높을수록 주도적 경력행동이 적응수행을 통해 내부 고용가능성에 미치는 영향력은 더 클 것이라고 예상하였고, 이를 위해 SPSS Process를 사용하여 검증하였다. <표 16>에서 조절변수인 경력개발지원 인식의 평균을 중심으로 ±1 SD 값에서 집단내 하한값(boot LLCI)과 상한값(boot ULCI)사이에 '0'을 포함하고 있는지 여부를 검증하였다. 그 결과 <표16>과 같이 경력개발지원 인식이 높은 집단(M+1SD)과 낮은 집단(M-1SD) 모두에서 주도적 경력행동이 적응수행을 통해 내부 고용가능성에 미치는 간접효과는 통계적으로 유의함을 확인하였으나, 조절변수인 경력개발지원 인식의 평균을 중심으로 ±1 SD 값에서 집단내 하한값(boot LLCI)과 상한값(boot ULCI)사이에 '0'을 포함하고 있는지 여부를 검증한 결과, 0을 포함하여 주도적 경력행동이 내부 고용가능성에 미치는 영향을 경력개발지원인식에 의해 조절된 적응수행이 매개하지는 못하는 것으로 검증되었다. 이로써 가설 6은 기각되었다.

<표 16> SPSS Process 조절매개효과 검증

경력개발지원 인식	내부고용가능성			
	Boot indirect effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
-1 SD	.3161	.0613	.2082	.4522
M	.2784	.0629	.1690	.4110
+1 SD	.2408	.0824	.1021	.4099
Index Of Moderated Mediation				
	Index	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
적응수행	-.0579	.0557	-.1606	.0469

Note. boot LLCI=boot indirect effect 95% lower limit value, boot ULCI=boot indirect effect 95% lower limit value, bootstrap sample size=10,000

제4절 가설 검증결과 요약

본 연구의 가설 검증 결과를 요약한 내용은 다음 <표 17>와 같다.

<표17> 가설검증 결과 요약

구분	가설 내용	결과
가설1	주도적 경력행동은 내부고용가능성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
가설2	주도적 경력행동은 적응수행에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
가설3	적응수행은 내부고용가능성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
가설4	적응수행은 주도적 경력행동이 내부 고용가능성에 미치는 영향을 매개할 것이다.	채택
가설5	경력개발지원 인식은 주도적 경력행동과 적응수행 간의 관계를 조절할 것이다.	채택
가설6	경력개발지원 인식이 높을수록 주도적 경력행동이 적응수행을 통해 내부 고용가능성에 미치는 긍정적 영향력이 증가할 것이다.	기각

제5장 결 론

제1절 연구결과

이 연구는 최근 경쟁적인 글로벌 환경에서 공공조직도 더 이상은 예전과 같은 고용 안정성을 보장받을 수 없고(Brown, P., Hesketh, A., and Williams, S., 2003), 환경변화에 대응하기 위한 강도 높은 혁신을 요청받는 상황에서 경력에 대한 개념의 변화를 반영한 변수인 주도적 경력행동이 적응성과 전문성을 통합한 성과개념인 적응수행을 통하여 내부 고용가능성에 미치는 영향에 대한 관계를 규명하는 데 목적을 두었다.

구체적으로 공공기관 구성원의 주도적 경력행동이 조직 내부에서의 유연성, 즉 내부 고용가능성을 높일 수 있다는 것을 증명하고, 이들 사이의 관계에서 적응수행의 매개효과와 경력개발지원 인식의 조절효과를 검증하고자 하였다. 이를 위해 문헌연구를 통하여 연구모형과 연구가설을 설정하였으며, 선행연구들을 바탕으로 개발된 측정문항들을 활용하여 설문지를 구성, 설문조사를 통해 확보된 자료로 실증분석을 실시하였다.

연구를 위해 울산에 소재한 A공공기관에 종사하고 있는 구성원들을 대상으로 2020년 3월 30일부터 4월 24일까지 설문조사를 실시하였으며, 조사 대상 기관의 구성원 488명에게 설문지를 배포하여 그 중에서 371부를 회수하였다. 회수된 응답 중 짧은 근속기간으로 인해 조직 내에서 경력개발 기회가 충분히 부여되지 않았다고 판단되는 근속연수가 3년 미만 구성원의 응답은 제외하고, 결측값이 포함된 응답을 불성실한 응답으로 판단하여 해당 설문지를 제거한 263부를 실증분석에 활용하였다. 자료분석을 위하여 통계프로그램인 SPSS 21.0와 AMOS 21.0를 활용하여 실증분석을 하였고, 조절된 매개효과 분석을 위하여 SPSS Process 매크로를 이용하였다.

연구 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 공공기관 구성원의 주도적 경력행동은 내부 고용가능성에 정(+)적인 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다. 즉, 자신의 경력개발을 위해 주도적인 행동을 하는 구성원은 조직 내부 노동시장에서 자신의 시장성에 대한 긍정적인 인식을 하여 다양한 업무와 역할을 수행할 수 있다는 인식을 높게 한다는 결과로 이는 경력계획 등의 주도적 경력행동이 주관적 경력성공인 고용가능성을 높인다는 선행연구들을 지지하는 결과이다.

둘째, 주도적 경력행동과 내부 고용가능성 간의 관계에서 적응수행의 완전 매개효과를 통해 조직 구성원의 내부 고용가능성에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 이는 구성원은 주도적 경력행동으로 인하여 업무에 대한 적응성과 전문성을 얻을 수 있으며, 이로 인한 적응수행이 높을수록 구성원의 내부 고용가능성을 높인다는 것을 증명하였다. 특히, 주도적 경력행동과 내부 고용가능성 간의 관계를 적응수행이 완전 매개 한다는 연구결과는 구성원의 경력행동이 내부고용가능성으로 연계되는 과정에서 적응수행이 핵심적인 역할을 한다는 점을 증명하였다.

셋째, 주도적 경력행동과 내부 고용가능성, 적응수행의 관계에서 조직구성원의 경력개발지원에 대한 인식 정도가 조절효과로써 영향을 줄 수 있는 것으로 나타났다. 즉, 경력개발지원 인식이 높을수록 적응수행이 높아짐에 따라 내부 고용가능성에 미치는 긍정적인 영향이 강화된 점으로 볼 때, 구성원의 고용가능성 향상을 위한 개인의 적극적인 노력도 중요하지만, 구성원의 성과창출과 고용가능성 확보를 위해서는 여전히 조직의 역할도 필요함을 알 수 있다.

제2절 연구의 시사점

2.1. 이론적 시사점

본 연구에서 도출한 결과를 바탕으로 다음과 같이 이론적 시사점을 제시하고자 한다. 최근 경력개념의 변화에 따라 개인의 경력행동과 고용가능성에 대한 중요성이 강조되고, 연구의 필요성이 제기되어 왔지만, 아직까지 국·내외에서 이들 간의 포괄적인 모형을 제시한 연구는 전무한 실정이었다. 이에, 본 연구는 주도적 경력행동, 고용가능성, 적응적 행동이 개별적으로는 연구되고 있지만, 이들 간의 상호관계에 대한 종합적인 연구는 부족하다는데 착안하여 개인의 주도적 경력행동이 내부 고용가능성에 영향을 미치는 과정에서 적응수행의 매개역할과 경력개발지원 인식의 조절효과를 통해 이들 변수들 간의 영향력과 경로를 처음으로 확인하였다는 점에서 의의가 있다.

특히, 개인이 가지고 있는 경력정체성, 개인적응성, 사회적-인적 자본이 통합적으로 반영된 고용가능성과 직무환경의 변화에 맞는 적절한 행동을 수행한다는 관점의 성과 개념인 적응수행 간의 관계를 증명하는 기존의 연구(최우재 등, 2019)가 공공기관 재직자를 대상으로 하는 공공조직까지 연구대상이 확대되어 적용될 수 있다는 것을 증명한 연구라는 점에서 의미가 있다.

또한, 주도적 경력행동과 내부 고용가능성, 적응수행, 경력개발지원 인식 간의 구조적 관계를 통합적으로 제시한 점에 시사점이 있다. 주도적 경력행동과 각 변인과의 직접 경로를 구명하였으며, 적응수행을 매개로 내부 고용가능성에 미치는 경로를 검증함으로써 각 변인간의 구조적 관계를 종합적으로 제시하였다는 면에서 이론적 의의를 갖는다. 특히, 주도적 경력행동이 내부 고용가능성으로 이어지는 메커니즘에서 그간 거의 연구되지 않았던 적응수행과 조직의 경력개발지원에 대한 인식을 매개변수와 조절변수로 도출하여 연구의 이론적 확장을 시도하였으며, 구성원의 경력개발에 대한 주체가 개인과 조직 중 누구인지에 관한 논의가 다양한 상황에서 개인의

경력성공에 영향을 주는 변인으로서 개인과 조직의 역할을 동시에 검증해 보았다는 점에서 의의가 있다.

마지막으로, 내부 고용가능성에 대한 개념적 범위를 확장하고 이에 관해 실증적으로 검증하였다는 부분에서 이론적으로 시사하는 바가 있다. 고용가능성에 대한 기존의 연구에서는 주로 외부이동성 측면에서 고용가능성이 이직의도 증가, 조직몰입도 저하 등을 유발하는 등 양면성을 가지며, 특히 내부 고용가능성이 구성원의 조직과 직무에 대한 태도에 미치는 영향은 뚜렷하지 않다고 보고한 연구가 많았다. 하지만 본 연구에서는 내부고용가능성을 개인의 경력성공 관점에서 보아 주도적 경력행동과 적응수행 성과에 따른 긍정적 영향 측면에서의 결과변수로 검증함으로써 고용가능성 중 내부유연성 측면에 관심을 가져야 할 필요성을 확인하였다. 이로써 고용가능성에 대한 인식과 이해의 폭을 넓혀주었고, 조직차원에서 구성원들의 고용가능성에 초점을 두고 인사전략을 수립 할 필요성에 대한 근거를 제시하였다.

2.2. 실무적 시사점

연구결과와 이론적 시사점을 토대로 다음과 같은 실무적 시사점도 제공할 수 있다. 첫째, 고용환경의 패러다임이 바뀌고 있는 국내 노동시장에서 경쟁력을 구축하기 위해 조직구성원은 경력성공에 필요한 경력행동을 주도적으로 개발하고 성찰하는 활동이 요구된다. 연구결과를 통해 현재의 경력환경에서 직무에 있어서 성취감이자 미래를 위한 경력 유지와 관련한 개인의 내부 고용가능성에 대한 긍정적 인식을 위해서는 주도적인 경력행동이 선행되어야 한다는 것을 확인하였다. 즉, 자신의 경력전망을 넓히기 위해 자신이 무엇을 원하는지 성찰하고, 개발기회를 얻기 위해 지식, 기술, 인적 네트워크를 적극적으로 활용하여 경력개발에 필요한 구체적 활동을 함으로써 조직 내에서 자신의 잠재되어 있는 시장성을 확장해 나갈 필요가 있다.

둘째, 조직의 경영전략 차원에서 환경변화가 빈번한 상황에서 변화에 수반되는 중요한 개념인 주도성과 적응성이 조직 인적자원의 고용가능성을 높여 조직 구성원의 경쟁력을 높일 수 있다는 본 연구결과에 착안하여 조직에서는 성공적인 변화관리를 위하여 주도성과 적응성을 동시에 고려한 관점에서 인적자원관리를 수행해 나갈 필요성이 있다는 점을 시사한다. 덧붙여, 개인의 주도적인 경력행동이 적응수행, 즉 조직 내 성과로 연계될 수 있음을 확인하였다는 점에서 개인의 경력행동과 조직 차원의 적절한 경력개발지원이 시너지를 창출하여 조직 내 유효성을 높일 수 있음을 시사한다.

셋째, 경력관리의 책임이 개인에게 주어지는 경력개념의 변화에도 불구하고 여전히 조직의 역할은 중요하며, 고용가능성을 지향하는 방향으로 경력개발지원 활동을 전개할 필요가 있다. 또한, 본 연구에서는 조직이 제공하는 경력개발지원에 대한 구성원의 인식이 주도적 경력행동이 적응수행성과로 연결되는 과정을 조절한다는 것을 확인함으로써 조직에서 제공하는 경력개발지원 프로그램이 동일할지라도 개인에 따라 다르게 인식될 수 있음을 고려하여야 하며, 조직지원에 대한 구성원의 인식을 높이기 위한 노력이 강화되어야 함을 시사한다. 특히, 연구결과에서 구성원의 경력개발지원에 대한 인식에 따라 적응수행 성과 역시 달라질 수 있음을 제시함으로써 구성원 그룹특성에 따라 차별적인 인사관리가 필요하며, 경력개발프로그램 등 인사시스템의 실행과 구성원의 지각 간에 발생하는 차이를 줄이기 위한 조직 차원의 노력이 필요하다는 점에서 실무적 시사점이 있다.

넷째, 실무적 차원에서 주도적 성향을 가진 조직구성원이 성과를 창출하고 높은 내부 고용가능성을 확보할 수 있다는 관점에서 교육훈련에 이를 반영하여 구성원들의 주도적 태도와 경력행동을 개발하고 지원할 필요가 있음을 실증적으로 보여준다. 즉, 조직차원에서 구성원이 주도적 경력행동을 할 수 있는 시스템을 마련해 주고, 이를 통해 구성원은 경쟁력을 확보할 수 있을 것이다. 이를 위해 조직에서의 고용안정의 관점 뿐 아니라 조직 구성원이 현재 직무와 경력 경로에서 자신이 유망하다고 느끼

도록 만드는 인적자원관리 전략의 일환으로서 경력개발에 도움을 줄 수 있는 멘토와의 경력상담 프로그램 등 주도적인 경력행동을 할 수 있는 기회를 부여하는 것이 도움이 될 것이다. 경력개발 프로그램의 안정적 지원은 개인의 주도적인 경력행동을 촉진할 뿐 아니라 내부유연성을 높이는 데에도 중요한 영향을 미칠 것으로 기대할 수 있다.

끝으로 본 연구에서 구성원의 주도적 경력행동을 선행변수로 하여 그 영향을 검증하였다는 점에서 조직 내 인재 선발 과정에도 이를 활용할 수 있다. 주도적 행동이 조직에 긍정적 성과를 가져온다는 연구결과에 기반하여 기존 구성원에 대한 교육프로그램 등 주도적 행동을 개발하는 측면과 함께 직원의 선발 등 평가 과정에서도 주도적 성향에 관한 진단을 포함하는 등 조직 인적자원관리의 첫 단추라고 할 수 있는 선발과 채용 과정에서도 이를 반영하여 인적자원의 경쟁력 확보에 활용할 수 있을 것이다.

제3절 한계점과 향후 연구방향

본 연구에서는 주도적 경력행동이 구성원의 경력성공인 내부 고용가능성에 미치는 영향을 중심으로 실증적인 결과를 통하여 유의미한 시사점을 도출하였으나 다음과 같이 몇 가지 한계점과 후속연구에 대한 기초를 제공하는 제언을 제시하고자 한다.

첫째로 연구설문 문항에 대한 응답이 자기보고식으로 진행되었으며, 측정변수에 대해 조직 구성원 개인이 지각하고 있는 정도를 측정하였다. 향후에는 변수별 측정대상을 구분하여 응답을 받은 후 분석에 활용하거나 자기보고 방식과 상사보고 방식, 동료보고 방식 등을 병행하는 방법을 통해 이러한 동일방법편의 문제를 보완하여 진행할 필요가 있다. 또한 설문결과가 단일 시점에 획득된 결과라는 것도 문제가 된다. 근로자의 인식은 조사 시점과 환경에 따라 영향을 받기 때문에 이를 고려한 연구가 필요하며, 향후에는 일정한 기간을 확보하여 시간의 흐름에 따른 종단연구가 수행된다면 보다 신뢰성 있는 자료 수집이 가능할 것이다.

둘째로 표본에 있어서 본 연구는 공공기관에 재직 중인 조직 구성원을 대상으로 설문조사를 실시하였으나 하나의 기관을 대상으로 하여 모집단의 특성을 충분하게 반영하지 못했기 때문에 연구결과를 전체 공공기관에 대한 결과로 일반화하는 것에는 주의가 필요하다. 그러므로 향후 연구에서는 직종, 조직과 직무특성, 개인특성을 다양화하여 연구 모형의 타당성을 검증할 필요가 있을 것이다. 경력개발 행동은 공공기관, 민간기관, 연구기관과 같이 업종별 특성이나 인사, 영업 등 직종 특성, 근속연수, 성별 등에 따라 차이가 있을 수 있으며, 조직문화나 경력개발 지원환경에 따라서도 서로 다른 결과가 나타날 수 있다. 이에, 후속연구에서는 연구대상을 다양화하여 집단을 대표할 수 있게 표집하거나 대상별 비교 연구를 통해 상이한 대상에 따른 인과 관계를 밝혀보는 연구로 확대할 필요가 있다.

셋째로, 개인의 주도적 경력행동을 촉진하는 선행변인을 탐색하고 검증

할 필요가 있다. 조직 내에서 자신의 경력에 대한 의미를 찾고 학습 등 주도적인 경력행동을 하기 위해서는 개인의 성격, 동기, 인지적 특성이나 직무특성 등과 관련한 맥락적 특성이 중요하게 작용할 수 있을 것이라 추정되나 기존 연구에서는 선행요인을 밝히려는 연구가 미흡한 실정이다. 이에 따라 국내의 상황과 특성이 고려된 후속 연구가 수행된다면 경력성공을 위해 필요한 개인의 행동을 촉진하는 경로를 구체적으로 검증할 수 있을 것이다.

마지막으로 본 연구는 대상을 공공기관으로 하였으나 향후 연구에서는 표본을 다양화 하는 동시에 고용안정성과 고용가능성 개념을 비교해서 어떤 변수가 조직의 성과창출에 더 큰 영향력을 보이는 지 검증하는 것도 고려될 필요가 있다. 또한, 개인의 경력개발 행동과 고용가능성을 측정하는 신뢰도와 타당도를 확보한 도구가 개발 될 필요가 있다. 특히, 고용가능성 개념은 경력을 발전시키고 조직 내 성과를 창출하는 데 있어 중요한 요인이나 국내에서는 아직 타당성을 확보한 도구개발이 미흡하여 조직구성원들에 대한 이러한 요인을 제대로 측정하기 어려운 실정이다. 이 연구에서 검증한 연구대상인 공공기관 구성원 외에 다양하고 세분화된 대상으로 추가 연구를 실시하여 측정도구의 신뢰도와 타당도를 확보할 필요가 있을 것이다.

참 고 문 헌

강순희(2010). 경력개발지원이 기업성과에 미친 영향: 교육훈련에 대한 보완 효과. 노동정책연구, 10(2), 36-65.

강인주·정철영(2015). 대기업 사무직 근로자의 이직의도와 경력학습, 고용가능성, 조직몰입 및 경력몰입의 관계. 농업교육과 인적자원개발, 47(2), 149-175.

권기욱(2017). 불확실한 경영환경에서 조직변화에 대한 선택과 결과: 인력, 교육훈련, 자산?, 생산성논집, 31(1), 3-34.

권기욱(2017). 경쟁우위, 인사관리제도, 기업성과 : 인사관리제도의 진보성과 제도화, 생산성논집, 31(4), 3-32.

김시진·김정원(2010). 프로틴 경력태도, 무경계 경력태도 및 주관적 경력성공의 관계 분석, 대한경영학회지, 23(4), 1899-1915.

김응재·유태용(2012). 정서지능과 적응수행간의 관계: 자기효능감의 매개효과와 변화리더십과 조직혁신풍토의 조절효과. 한국심리학회지 : 산업 및 조직, 25(1), 239-263.

김정희·윤동열(2020). 일-가정 친화 경력지원분위기가 공공기관 구성원의 정서적 몰입에 미치는 영향: 인지된 일-가정 균형 만족의 매개효과. 대한경영학회지, 33(1), 1-24.

김지수·조윤형(2018). 멘토링 기능은 조직구성원들의 적응수행을 높일 수 있는가?, 리더십연구, 10(1), 29-54.

김천석·유태용(2005). 정서지능, 인지능력,성격의 구성개념간 변별성과 정서지능의 과업수행, 맥락수행, 적응수행에대한 증분타당도 검증, 한국심리학회지: 산업 및 조직, 18(2), 271-298.

김태홍·한태영(2009). 적응성과 및 지속적 학습활동에 대한 학습목표성향, 실책관리풍토 및 변화지향적 팀 리더십의 영향, 인사조직연구, 제17(3), 117-159.

김현근·안성익(2016). 경력성장기회, 역할과부하, 심리적 자본이 일-가정 균형만족에 미치는 영향에 관한 연구: 직무요구-자원이론을 중심으로, 기업경영연구, 68, 125-153.

류성민(2017). 서비스업 직원에 대한 경력개발 지원과 서비스 품질 간 관계에 대한 연구, 동중앙아시아연구, 28(3), 27-42.

류성민·김성훈(2013). 인사부문의 인적 자본 및 사회적 자본이 인사관리 성과 및 종업원의 태도에 미치는 영향, 대한경영학회지, 26(7), 1947-1969.

문현태·윤동열(2017). 해외 인턴십의 현장지향성과 경력개발지원이 고용가능성에 미치는 영향 : 글로벌 역량의 매개효과를 중심으로. 생산성논집, 33(1), 99-128.

박혜진·유태용(2009). 상사의 리더십, 조직의 변화 준비성이 조직변화몰입에 미치는 영향과 적응수행, 조직변화지지행동에 대한 조직변화몰입의 효과, 한국심리학회지: 산업 및 조직, 22(1), 131-153.

배규환·최우재(2017). 조직공정성은 구성원들의 적응수행을 높이는가?: 조직냉소주의의 조절효과를 중심으로. 대한경영학회지, 30(7), 1283-1308.

배범수·이지영·임원섭(2016). 리더-구성원교환관계(LMX)와 개인적응성과의 관계," 리더십연구, 제7권 3호, 5-30.

손승연·이수진·박희태·윤석화(2010). 자기지향 완벽주의, 조직지원인식, 상사의 모욕 행동이 과업성과에 미치는 영향에 관한 연구, 인사조직연구, 18(2), 139-177.

손향신·유태용(2011). 개방성, 외향성, 핵심자기평가가 변화몰입과 적응수행에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업및 조직, 24(2), 281-306.

송수종· 정철영(2018). 공공기관 사무직 근로자의 사회적 네트워크 자본과 경력적응력의 관계: 지속적 학습활동의 매개효과. 농업교육과 인적자원개발, 50(2), 151-178.

안여명·유태용(2010). 개인 및 팀 수준에서 성격과 적응수행 간의 관계: 일반적 자기효능감의 매개효과와 변혁적리더십의 조절효과. 한국심리학회지:산업 및 조직, 23(1), 155-179.

안주리·정진철(2013). 중소기업 종사자의 적응수행과 변혁적 리더십, 학습지향성, 자기존중감 및 변화몰입의 인과적 관계. 농업교육과 인적자원개발, 45(1), 75-101.

양연희·이상철(2018). 공공기관 조직구성원의 회복탄력성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 공기업과 준정부기관을 중심으로. 지방정부연구. 21(4), 57-80.

유태용·이채령(2016). 성격이 과업수행과 적응수행에 미치는 영향: 직무가공(job crafting)의 매개효과와 리더 임파워링행동의 조절효과. 한국심리학회지:산업 및 조직, 29(4), 607-630.

이기은·최순재·박경규(2001). 경력몰입의 결정요인과 효과에 관한 연구. 인사조직연구, 9(2), 177-214.

이정미·강희경·최수형(2018). 일과 생활의 균형(WLB) 지각이 잡 크래프팅(job crafting)에 미치는 영향-적응적 행동의 매개효과. 인적자원관리연구, 25(5), 81-101.

이종찬·홍아정(2012). 대학생의 진로자기효능감과 고용가능성에 영향을 미치는 요인 탐색. 교육학연구, 50(3), 177-206.

이종찬·홍아정(2013). 대학생의 셀프리더십, 진로결정 자기효능감, 진로준비행동, 고용가능성에 차이와 영향을 미치는 개인적 특성. HRD연구, 15(3), 215-245.

이준혁·전정호(2016). 고용가능성이 경력성장기회를 매개로 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향 : 외부유연성을 중심으로. 인적자원관리연구, 23(1), 47-67.

이지영 ·이희수(2018). 직무도전성, 성장기회가 적응수행에 미치는 영향이 경력내적통제소재와 경력역량의 이중매개효과 분석. HRD연구, 20(3), 113-142.

이진규·최종인(1998). 미래조직의 경력관리: 다중경력 패러다임. 인사조직연구, 5(3), 167-208.

이현주·한태영(2014). 중장년 근로자의 퇴직 후 경력을 위한 주도적 경력행동에 관한 연구, 한국심리학회지: 산업 및 조직, 27(1), 221-248.

전수진·박경규(2007). 사회 네트워크가 개인의 직무성과 및 경력의 지각에 미치는 영향에 대한 연구. 조직과 인사관리연구, 31(1), 147-171.

정대용·채연희(2016). 고용가능성이 창업의도에 미치는 영향과 셀프리더십과 자기효능감의 이중매개효과. 대한경영학회지, 29(3), 467-488.

정선정·정진철(2014). 실업자 직업훈련생의 사회심리적 특성과 훈련프로그램 특성, 학습몰입 및 경력계획이 고용가능성에 미치는 영향. 농업교육과 인적자원개발, 46(4), 61-89.

정순여·장은주·김동욱(2008). 공인회계사의 고용가능성 인지정도와 조직몰입과의 관계. 국제회계연구, 24(1), 379-400.

정순여·임효창(2019). 컨설턴트의 사회적 네트워크가 경력성공에 미치는 영향, 19(1), 57-66.

정의영·한태영(2016). 조직 내 유머행동이 개인의 적응수행과 팀원 적응수행 기여에 미치는 영향에서 직무탈진의 매개효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 29(3), 465-489.

조윤형·나윤진(2013). 셀프리더십이 변화행동과 불확실성 관리행동에 미치는 영향: 인지된 조직지원, 상사지원의 조절효과, 대한경영학회지, 26(9), 2351-2376.

최다은·윤동열·김성훈(2019). 공공기관 구성원의 경력개발이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향 : 상사지원인식의 조절효과를 중심으로, 대한경영학회지, 32(4), 645-675.

최우재·조윤형(2010). 학습목표 지향성과 학습 자기효능감이 적응수행에 미치는 영향: 비공식적 학습의 매개효과. HRD연구, 12(2), 145-171.

최우재·조윤형(2013). 진성리더십이 부하의 심리적웰빙과 적응수행성과에 미치는 영향 : 자기권능감의 매개효과. 인사조직연구, 21(1), 185-228.

최우재·조윤형(2013). 고용가능성이 적응수행에 미치는 영향: 심리적웰빙, 주관적웰빙과 조직지원인식의 효과를 중심으로. 한국인사관리학회, 43(2), 1-38.

홍권표·윤동열(2013). 서번트 리더십이 조직 구성원의 조직몰입에 미치는 영향. 대한경영학회지, 26(7), 1825-1844.

황정희·임석빈(2015). 전문대학생의 진로결정수준, 고용가능성, 진로준비행동 간 관계. 진로교육연구, 28(2), 87-105.

한태영(2005). 적응수행에 대한 개인 및 팀수준의 영향: 다수준 접근법의 적용. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 18(1), 51-77.

Abas-Mastura, M., Imam, O., and Osman, S. (2013). Employability Skills and Task Performance of Employees in Government Sector, International Journal of Humanities and Social Sciences, 3(4).

Acikgoz, Y., Sumer, H. C., and Sumer, N. (2016). Do employees leave just because they can? Examining the perceived employability-turnover intentions relationship. The Journal of Psychology, 150(5), 666-683.

Akkermans, J., Schaufeli, W. B., Brenninkmeijer, V., and Blonk, R. W. B.(2013). The role of career competencies in the job demands-resources model. Journal of Vocational Behavior, 83(3), 356-366.

Akkermans, J., and Tims, M.(2017). Crafting your career: How career competencies relate to career success via job crafting. Applied Psychology, 66(1), 168-195.

Arthur, M. B., Claman, P. H., and DeFillippi, R. J.(1995). Intelligent Enterprise, Intelligent Careers, Academy of Management Executive, 9(4), 7-22.

Arthur, M. B., and Rousseau, D. M.(1996). The Boundaryless Career : A New Employment Principle or A New Organizational Era, New York: Oxford University Press.

Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage, Journal of management,

Barrick, M. and Mount, M. K.(1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta analysis, Personnel psychology, 44(1), 1-26.

Baruch, Y.(2001). Employability: A Substitute for Loyalty?, Human Resource Development International, 4(4), 543-566.

Bedeian, A. G., Kemery, E. R., and Pizzolatto, A. B.(1991). Career Commitment and Expected Utility of Present Job as Predictors of Turnover Intentions and Turnover Behavior, Journal of Vocational Behavior, 39(3), 331-343.

Benson, G. S.(2006). Employee Development, Commitment and Intention to Turnover: A Test of 'Employability' Policies in Action, Human Resource Management Journal, 16(2), 173-192.

Benson, G. S., Finegold D., and Mohrman, S. A.(2004). You Paid for the Skills, Now Keep Them: Tuition Reimbursement and Voluntary Turnover, Academy of Management Journal, 47(3), 315-331.

Berntson, E., and Marklund, S.(2007). The Relationship between Employability and Subsequent Health, Work and Stress, 21(3), 279-292.

Blau, P. M.(1964). Exchange and power in social life, Transaction Publishers.

Bozionelos, N., Kostopoulos, K., Van der Heijden, B., Rousseau, D. M., Bozionelos, G., Hoyland, T., Miao, R., Marzec, I., Jedrzejowicz, P., Epitropaki, O., Mikkelsen, A., Scholarios, D., and Van der Heijde, C.(2016). Employability and job performance as links in the relationship between mentoring receipt and career success: A study in SMEs. Group and Organization Management, 41(2), 135-171.

Bowen, D. E., and Ostroff, C.(2004). Understanding HRM - firm performance linkages: The role of the "strength" of the HRM system. Academy of Management Review, 29(2), 203-221.

Briscoe, J. P., and Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers. Combinations and implications. Journal of Vocational Behavior, 69(1), 30-47.

Brown, P., Hesketh, A., and Williams, S. (2003). Employability in a knowledge-driven economy, Journal of Education and Work, 16(2), 107-126.

Chan, D., and Schmitt, N.(2000). Interindividual differences in intraindividual changes in proactivity during organizational entry: a latent growth modeling approach to understanding newcomer adaptation. Journal of Applied Psychology, 85(2), 190-210.

Charbonnier-Voirin, A., Akremi, A. E., and Vandenberghe, C.(2010). A multilevel model of transformational leadership and adaptive performance and the moderating role of climate for innovation. Group and Organization Management, 35(6), 699-726.

Civelli, F.(1998). Personal Competencies, Organizational Competencies, and Employability, Industrial and Commercial Training, 30(2), 48-52.

Clarke, A.(1997). Survey on Employability, Industrial and Commercial Training, 29(6), 177-183.

Clarke, M.(2008). Understanding and managing employability in changing career contexts. Journal of European Industrial Training, 32(4), 258-284.

Clarke, M. and Patrickson, M.(2008). The new covenant of employability, Journal of Employee relations, 30(2), 121-141.

Colakoglu, S. N.(2011). The impact of career boundarylessness on subjective career success: The role of career competencies, career autonomy, and career insecurity. Journal of Vocational Behavior, 79(1), 47-59.

Colbert, A. E., Mount, M. K., Harter, J. K., Witt, L. A., and Barrick, M. R.(2004). Interactive effects of personality and perceptions of the work situation on workplace deviance. Journal of Applied Psychology, 89(4), 599.

Crant, J. M.(2000). Proactive behavior in organizations. Journal of Management, 26(3), 435-462.

Cropanzano, R., and Mitchell, M. S.(2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. Journal of Management, 31(6), 874-900.

De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., De Witte, H., and Alarco, B.(2008). Employability and Employees' Well-Being: Mediation by Job Insecurity, Applied Psychology: An International Review, 57(3), 488-509.

De Cuyper, N. D., Mauno, S., Kinnunen, U., and Makikangas, A.(2011). The role of job resources in the relation between perceived employability and turnover intention: A prospective two-sample study. Journal of Vocational Behavior, 78(2), 253-263.

De Cuyper, N., Notelaers, G., and De Witte, H.(2009). Job insecurity and employability in fixed-term contractors, agency workers, and permanent workers: Associations with job satisfaction and affective organizational commitment. Journal of Occupational Health Psychology, 14(2), 193-205.

De Cuyper, N., Raeder, S., Van der Heijden, B. I., and Wittekind, A.(2012). The association between workers' employability and burnout in a reorganization context: Longitudinal evidence building upon the conservation of resources theory. Journal of Occupational Health Psychology, 17(2), 162-174.

De Cuyper, N. D., and Witte, H. D.(2011). The management paradox: Self-rated employability and organizational commitment and performance. Personnel Review, 40(2), 152-172.

DeFillippi, R. J., and Arthur, M. B.(1994). The Boundaryless Career: A Competency-Based Perspective. Journal of Organizational Behavior, 15(4), 307-324.

Delery J. E., and Shaw J. D.(2001). The strategic management of people in work organizations: Review, synthesis, and extension. Research in personnel and human resources management, 20, 165-197

De Vos, A., Dewettinck, K., and Buyens, D.(2009). The professional career on the right track: A study on the interaction between career self-management and organizational career management in explaining employee outcomes. European Journal of Work and Organizational Psychology, 18(1), 55-80.

Dickmann, M., and Doherty, N.(2008). Exploring the career capital impact of international assignments within distinct organizational contexts. British Journal of Management, 19(2), 145-161.

Dries, N., Forrier, A., De Vos, A., Pepermans, R.(2014). Self-perceived employability, organization-rated potential, and the psychological contract, Journal of Managerial Psychology, 29(5), 565-581.

Eby, L. T., Butts, M., and Lockwood, A.(2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. Journal of Organizational Behavior, 24(6), 689-708.

Egan, T. M., Upton, M. G. Lynham, S. A.(2006). Career development: Load-bearing wall or window dressing? Exploring definitions, theories, and prospects for HRD-related theory building. Human Resource Development Review, 5(4), 442-477.

Eldor, L., and Harpaz, I. (2016). A process model of employee engagement: The learning climate and its relationship with extra-role performance behaviors. Journal of Organizational Behavior, 37(2), 213-235.

Ellig, B. R.(1998). Employment and Employability: Foundation of the New Social Contract, Human Resource Management, 37(2), 173-175.

Feldman, D. C., and Ng, T. W. H.(2007). Careers: Mobility, Embeddedness and Success, Journal of Management, 33(3), 350-377.

Finn, D. (2000). From full employment to employability: A new deal for Britain's unemployed?, International Journal of Manpower, 21(5), 384-399.

Forrier, A., and Sels, L.(2003). The Concept Employability: A Complex Mosaic, International Journal of Human Resource Development and Management, 3(2), 103-124.

Forrier, A., Verbruggen, M., and Cuyper, N. D.(2015). Integrating different notions of employability in a dynamic chain: The relationship between job transitions, movement capital and perceived employability. Journal of Vocational Behavior, 89(4), 56-64.

Fugate, M., Kinicki, A. J., and Ashforth, B. E.(2004). Employability: A Psycho-Social Construct, its Dimensions, and Applications, Journal of Vocational Behavior, 65(1), 14-38.

Fugate, M., and Kinicki, A. J.(2008). A Dispositional Approach to Employability: Development of a Measure and Test of Implications for Employee Reactions to Organizational Change, Journal of Occupational and Organizational Psychology, 81(3), 503-527.

Gore, T.(2005). Extending Employability or Solving Employers' Recruitment Problems? Demand-Led Approaches as an Instrument of Labour Market Policy, Urban Studies, 42(2), 341-353.

Griffin, B., and Hesketh, B.(2003). Adaptable behaviours for successful work and career adjustment, Australian Journal of Psychology, 55(2), 65-73.

Groot, W., and Maassen van den Brink, H.(2000). Education, Training and Employability, Applied Economics, 32(5), 573-581.

Guilbert, L., Bernaud, J. L., Gouvernet, B., and Rossier, J.(2016). Employability: Review and research prospects. International Journal for Educational and Vocational Guidance, 16(1), 69-89.

Hall, D. T.(1996). Protean Careers of the 21st Century, Academy of Management Executive, 10(4), 8-16.

Hallier, J., and Butts, S.(1999). Employers' Discovery of Training: Self-Development, Employabilty and The Rhetoric of Partnership, Employee Relations, 21(1), 80-94.

Herscovitch, L. and Meyer, J. P(2002). Commitment to organizational change: Extension of a three-component model. Journal of Applied Psychology, 87(3), 474-487.

Higgins, M. C., and Kram, K. E.(2001). Reconceptualizing Mentoring at Work: A Developmental Network Perspective. Academy of Management Review, 26(2), 264-288.

Hillage, J. and Pollard, E.(1998). Employability: Developing a framework for policy analysis.

Janssen, O.(2000). Job demands, perceptions of effort reward fairness and innovative work behaviour. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 73(3), 287-302.

Jiang, Lepak, Hu, and Baer(2012). How Does Human Resource Management Influence Organizational Outcomes? A Meta-analytic Investigation of Mediating Mechanisms. Academy of Management Journal, 55(6).

Joo, B. K., Park, S., and Oh, J. R. (2013). The effects of learning goal orientation, developmental needs awareness and self-directed learning on career satisfaction in the Korean public sector. Human Resource Development International, 16(3), 313-329.

Jundt, D. K., Shoss, M. K., and Huang, J. L.(2015). Individual Adaptive Performance in Organizations. Journal of Organizational Behavior, 36, 53-71.

Kondratuk, T. B., Hausdorf, P. A., Korabil, K., and Rosin, G. M. (2004). Linking career mobility with corporate loyalty: How does job change relate to organizational commitment?, Journal of Vocational Behavior, 65(2), 332-349.

Kraimer, M. L, Seibert, S. E., Wayne, S. J., and Liden, R. C. (2011). Antecedents and outcomes of organizational support for development: The critical role of career opportunities. Journal of Applied Psychology, 96(3), 485-500.

Lepine, J. A., Colquitt, J. A., and Erez, A. (2000). Adaptability to changing task contexts: Effects of general cognitive ability, conscientiousness, and openess to experience. Personnel Psychology, 53, 563-593.

Lubit, R.(2001). Tacit Knowledge and Knowledge Management: The Keys to Sustainable Competitive Advantage. Organizational Dynamics, 29(3), 164-178.

McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., and Hall, D. T. T.(2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. Journal of Vocational Behavior, 71(2), 247-264

Markus, H. and Nurius, P.(1986). Possible Selves. American Psychologist, 41(9), 954-969.

Maripaz, C. Abas. (2016). Application of Employability Skills and Contextual Performance Level of Employees in Government Agencies. Journal of Education and Learning, 10(2), 167-176.

McQuaid, R. W., and Lindsay, C.(2005). The Concept of Employability, Urban Studies, 42(2), 197-219.

Nguyen, H., Johnson, A., Collins, C., and Parker, S. K. (2017). Confidence matters: Self-efficacy moderates the credit that supervisors give to adaptive and proactive role behaviours, British Journal of Management, 28(2), 315-330.

Nilsson, P. A. and Ripmeester, N.(2016). International student expectations: Career Opportunities and Employability. Journal of International Students, 6(2), 614-631.

Ployhart, R. E. and Moliterno, T. P. (2011). Emergence of the Human Capital Resource: A Multilevel Model. Academy of Management Review, 36(1).

Porter, C., Woo, S. E., and Tak, J. (2015). Developing and validating short form protean and boundaryless career attitudes scales. Journal of Career Assessment.

Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., and Plamondon, K. E.(2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. Journal of Applied Psychology, 85(4), 612-624.

Pulakos, E. D., Schmitt, N., Dorsey, D. W., Arad, S., Borman, W. C., and Hedge, J. W.(2002). Predicting adaptive performance: Further tests of a model of adaptability. Human performance, 15(4), 299-323.

Rothwell, A., and Arnold, J.(2007). Self-Perceived Employability: Development and Validation of a Scale, Personnel Review, 36(1), 23-41.

Rothwell, A., Herbert, I., and Rothwell, F.(2008). Self-Perceived Employability: Construction and Initial Validation of a Scale for University Students, Journal of Vocational Behavior, 73(1), 1-12.

Rousseau, D. M.(1995). Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements, Thousand Oaks, CA: Sage.

Renee Barnett, B., and Bradley, L.(2007). The impact of organisational support for career development on career satisfaction. Career Development International, 12(7), 617-636.

Sanders, J., and de Grip, A.(2004). Training, Task Flexibility and The Employability of Low-Skilled Workers. International Journal of Manpower, 25(1), 73-89.

Schmidt, R. A., and Bjork, R. A.(1992). New Conceptualizations of Practice: Common Principles in Three Paradigms Suggest New Concepts for Training. Psychological Science, 3(4), 207-217.

Shin, J., Seo, M. G., Shapiro, D. L., and Taylor, M. S.(2015). Maintaining employees' commitment to organizational change: The role of leaders' informational justice and transformational leadership. The Journal of Applied Behavioral Science, 51(4), 501-528.

Shore, L. M., Newton, L. A., and Thornton, G. C. III.(1990). Job and Organizational Attitudes in Relation to Employee Behavioral Intentions, Journal of Organiztional Behavior, 11(1), 57-67.

Spurk, D., Kauffeld, S., Meinecke, A. L., and Ebner, K.(2015). Why do adaptable people feel less insecure? Indirect effects of career adaptability on job and career insecurity via two types of perceived marketability, Journal of Career Assessment, 24(2), 289-306.

Sturges, J., Guest, D., Conway, N., and Davey, K. M.(2002). A longitudinal study of the relationship between career management and organizational commitment among graduates in the first ten years at work. Journal of Organizational Behavior, 23(6), 731-748.

Sullivan, S. E.(1999). The Changing Nature of Careers: A Review and Research Agenda, Journal of Management , 25(3), 457-484.

Tannenbaum, S. I., Beard, R. L., and Salas, E.(1992). Team building and its influences on team effectiveness: an Examination of conceptual and empirical developments. Advances in Psychology, 82, 117-153.

Tempest, S. and Coupland, C.(2017). Lost in time and space: temporal and spatial challenges facing older workers in a global economy from a career capital perspective, The International Journal of Human Resource Management, 28, 2159-2183.

Van Buren, Ⅲ., H. J.(2003). Boundaryless Careers and Employability Obligations, Business Ethics Quarterly, 13(2), 131-149.

Van Dam, K.(2004). Antecedents and Consequences of the Employability Orientation, European Journal of Work and Organiztional Psychology, 13(1), 29-51.

Van der Heijde, C. M., and Van der Heijden, B. I. J. M.(2006). A Competence-Based and Multi-Dimensional Operationalization and Measurement of Employability, Human Resource Management, 45(3), 449-476.

Vanhercke, D., De Cuyper, N., Peeters, E., and De Witte, H.(2014). Defining Perceived Employability: A Psychological Approach. Personnel Review, 43(4), 592-605.

Wright, P. M., McMahan, G. C., and McWilliams, A.(1994). Human resources and sustained competitive advantage: a resource-based perspective, The International Journal of Human Resource Management, 5(2).

The Effect of Proactive Career Behaviors on Internal Employability in a Public Institution

: The Mediating Effect of Adaptive Performance and the Moderating Effect of Perceived Organizational Career Management

Lee, Hye-won

Abstract

Constant changes and unlimited competition in business environment require organizations to explore the surrounding world continuously and establish pertinent coping strategies for survival. Regarding human resources which is the key element of organizational performance, there has been a growing importance in career development of individuals for competitiveness in the labor market and employability. Facing the changes in policy environment, public institutions are also focusing on proactive behaviors of employees to secure competitiveness and support programs.

This is a study on the influence of proactive career behaviors of employees in a public institution on internal employability with a focus on the mediated effect of adaptive performance. Also verified is how the perceived organizational career management works as a control variable to moderate the relationship between proactive career behaviors and adaptive performance. The objective is to confirm how employees' proactive career behaviors in a public institution improve internal employability.

After analyzing the data of 263 employees from a public institution in Ulsan using SPSS and AMOS, the results are as follows: 1)

Proactive career behaviors are positively correlated with internal employability; 2) Proactive career behaviors are positively correlated with adaptive performance; 3) Adaptive performance is positively correlated with internal employability; 4) Adaptive performance has a full mediating effect in the relationship between employees' proactive career behaviors and internal employability, and 5) Perceived organizational career management has a moderating effect in the relationship between proactive career behaviors and adaptive performance.

The results suggest that individuals' proactive career behaviors are important in order to raise employability which is a subjective success measure in terms of securing competitiveness. The study has significance in that it defines adaptive performance as a mediating variable, since proactive career behaviors improve employability through the performance process as one adapts to the changing environment and develops expertise. Also clarified from the perspective of organizations is the importance of organizational career management, such as career development programs that reflect individual characteristics, to connect individual proactive career behaviors to good performance.

The study endeavors to expand the theoretical scope by establishing the relationship between career bahaviors of employees in public institutions and employability, which had been underdiscussed in research on career development. Furthermore, the study has practical significance by suggesting the two levels, individual proactive career behaviors and organizational career management, as the mechanism for raising internal employability and effectiveness of organization.

Keywords : public organization, proactive career behaviors, employability, adaptive performance, organizational career management

ID						

설 문 지

안녕하십니까?

바쁘신 와중에도 귀중한 시간을 내어 설문에 응해주심에 진심으로 감사의 말씀을 드립니다. 귀하께서 응답해 주신 설문지는 고용가능성 지각과 적응수행 성과의 상관관계를 분석하는 연구에 귀중한 자료로 활용될 것입니다. 따라서 여의치 않으시더라도 정확한 연구결과를 위해 각 질문을 읽으신 후 한 문항도 빠짐없이 끝까지 응답해 주시면 감사하겠습니다.

귀하께서 응답해주시는 모든 내용은 통계법 제33조(비밀의 보호)에 의거 비밀이 보장되며, 연구목적을 위한 통계작성 외에는 활용되지 않습니다. 특정 개인 정보가 유출되는 경우는 없을 것이며, 오직 연구 목적으로만 사용됨을 분명히 말씀 드립니다. 각 질문들은 정답이 없으며, 귀하의 생각이나 느낌을 바탕으로 해서 응답해 주시면 됩니다.

귀하의 협조에 다시 한 번 진심으로 감사의 말씀을 드립니다.

※ 설문지 예제

아래의 예제에 대해 다음과 같이 답변해 주십시오.

문항예제	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
여름은 덥다	①	②	③	④	⑤

위의 문항에 전혀 동의하지 않으면 ①에, 완전히 동의하면 ⑤에 체크(V) 하여 주시기 바랍니다.

2020년 3월

연구자 : 울산대학교 일반대학원 이 혜 원 연구원
건국대학교 윤 동 열 교수
연락처 : 010-4302-2508
E-mail : hyewon@hrdkorea.or.kr

Ⅰ. 아래 문항을 보고 귀하의 생각과 일치하거나 가장 가까운 것에 체크(V) 하여 주시기 바랍니다.

문항		전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1.	나는 현재 근무 중인 조직 내에서 다른 직무를 수행해도 그 일을 잘 해낼 수 있다.	①	②	③	④	⑤
2.	나는 현재 나의 업무분장에 속하지 않은 다른 업무를 수행하더라도 잘 할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
3.	내가 가진 기술이나 지식을 감안했을 때, 나는 우리 회사나 부서 안에서 다른 업무를 맡을 수 있다.	①	②	③	④	⑤
4.	나는 우리 회사 내 전혀 다른 직종(직무)으로 옮겨도 그 일을 할 수 있다.	①	②	③	④	⑤

Ⅱ. 아래 문항을 보고 귀하의 생각과 일치하는 것이나 가장 가까운 것에 체크(V) 하여 주시기 바랍니다.

문항		전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1.	나는 내 경력에 있어 향후 몇 년 후에 내가 하길 원하는 것에 대해 계획하고 있다.	①	②	③	④	⑤
2.	나는 향후 몇 년을 미리 생각하여 내 경력을 위해 무엇을 해야할 지 계획하고 있다.	①	②	③	④	⑤
3.	나는 향후 커리어패스(career path)에 대한 계획을 하고 있다.	①	②	③	④	⑤
4.	나는 최근 향후 1~2년 간 나의 업무에서 이루고자 하는 것에 대해 더 많이 생각해보기 시작했다.	①	②	③	④	⑤
5.	나는 당장은 그다지 필요하지 않더라도 미래의 직위에서 필요할 기술들을 개발한다.	①	②	③	④	⑤
6.	나는 지식과 기술을 향상시키기 위해 다양한 분야에서 경험을 쌓는다.	①	②	③	④	⑤
7.	나는 미래의 직장생활에 중요해 질 업무에 대하여 지식과 기술을 개발한다.	①	②	③	④	⑤
8.	나는 미래의 직무를 향상시키기 위해 필요한 추가 훈련이나 경험에 대해 상사나 동료로부터 조언을 구한다	①	②	③	④	⑤
9.	나는 미래 직무기회를 얻는데 도움이 되는 기술을 개발하는 훈련이나 업무 과업에 대해 나의 상사와 주도적으로 대화를 한다.	①	②	③	④	⑤
10.	나는 내가 업무에 대해 가지고 있는 포부와 목표를 상사가 알게 한다.	①	②	③	④	⑤
11.	나는 업무수행방법에 대한 정보를 얻거나 주어진 것들을 결정하는데 도움받을 수 있도록 동료들과 네트워크나 친분체계를 구축하고 있다.	①	②	③	④	⑤
12.	나는 향후 나의 직무 기회들을 증진시키는데 도움이나 조언을 제공할 수 있는 네트워크나 친분체계를 구축하고 있다.	①	②	③	④	⑤
13.	나는 필요할 때 지원을 요청할 수 있는 동료와의 네트워크를 구축하고 있다.	①	②	③	④	⑤

Ⅲ. 아래 문항을 보고 귀하의 생각과 일치하는 것이나 가장 가까운 것에 체크(V) 하여 주시기 바랍니다.

문항	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1. 나는 상황에 집중하여 긴급상황에 빠르게 대응한다.	①	②	③	④	⑤
2. 나는 문제를 해결하기 위해 신속하게 효과적인 대응을 한다.	①	②	③	④	⑤
3. 나는 최상의 해결책을 선택하기 위해 사용 가능한 선택지들과 그 의미를 검토한다.	①	②	③	④	⑤
4. 나는 새로운 상황에 대처하기 위해 기존 계획을 쉽게 바꿀 수 있다.	①	②	③	④	⑤
5. 나는 내가 동시에 많은 결정을 해야만 하는 상황에서도 침착함을 유지한다.	①	②	③	④	⑤
6. 나는 더 많은 경험을 가진 동료들과 교류를 통해 해결책을 찾는다.	①	②	③	④	⑤
7. 나의 동료들은 내가 냉철함을 유지하기 때문에 어려운 상황에서 종종 나에게 조언을 요청한다.	①	②	③	④	⑤
8. 나는 비정형적인 문제를 해결하기 위해 새로운 방법을 개발하려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤
9. 나는 문제에 대한 혁신적인 해결책을 찾기 위해 다양한 정보를 수집한다.	①	②	③	④	⑤
10. 나는 혁신적인 해결책을 찾기 위해 문제를 해결하는 기존의 방법에서 벗어나고자 노력한다.	①	②	③	④	⑤
11. 내 동료들은 새로운 아이디어와 해결책을 만들어 내기 위해 나의 조언을 받는다.	①	②	③	④	⑤
12. 나는 업무 방식을 개선하기 위해 혁신방안들을 찾는다.	①	②	③	④	⑤
13. 나는 내가 가진 기술을 최신 상태로 유지하기 위해 회사 내부나 외부에서 필요한 활동들을 한다.	①	②	③	④	⑤
14. 나는 변화를 대응하는데 도움이 되는 프로젝트나 과제에 참여함으로써 내 직무에서의 변화에 대비한다.	①	②	③	④	⑤
15. 나는 항상 업무 수행을 향상시키는 데 도움 되는 기회(예 : 교육, 동료와의 소통 등)를 찾고 있다.	①	②	③	④	⑤
16. 나는 다른 사람들의 피드백과 제안에 따라 일하는 방식을 바꾼다.	①	②	③	④	⑤
17. 나는 일을 할 때 사람들과 소통하는 것이 업무수행에 도움이 되기 때문에 그 사람들과 항상 긍정적인 관계를 발전시킨다.	①	②	③	④	⑤
18. 나는 동료들과 더 잘 협력하기 위해 새로운 업무수행 방식을 배운다.	①	②	③	④	⑤
19. 나는 다른 사람들과 더 잘 소통하기 위해 그들의 관점을 고려하려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤

Ⅳ. 아래 문항을 보고 귀하의 생각과 일치하는 것이나 가장 가까운 것에 체크(V) 하여 주시기 바랍니다.

문항	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1. 나는 조직에서 내 경력에 도움이 되는 교육이나 훈련을 받았다.	①	②	③	④	⑤
2. 나의 상사는 내 경력에 필요한 교육이나 훈련을 받게 해 주었다.	①	②	③	④	⑤
3. 나는 현재 근무 중인 조직에서 일하기 위해 알아야 할 것들을 배웠다.	①	②	③	④	⑤
4. 나는 개인 경력개발 계획에 대한 지원을 받았다.	①	②	③	④	⑤
5. 나는 미래에 필요한 기술(skill)들을 개발할 수 있는 업무를 하고 있다.	①	②	③	④	⑤
6. 나의 상사는 나의 성과에 대한 명확한 피드백을 준다.	①	②	③	④	⑤
7. 나는 필요할 때 공정하게 내 경력에 대한 조언을 받는다.	①	②	③	④	⑤
8. 나는 직장에서 나의 경력개발에 도움을 줄 수 있는 사람을 소개받은 적이 있다.	①	②	③	④	⑤
9. 나에게는 경력개발에 도움이 되는 멘토가 있다.	①	②	③	④	⑤
10. 나의 상사는 나의 경력에 도움 될만한 사람을 소개해 준적 있다.	①	②	③	④	⑤

Ⅶ. 다음 문항은 연구목적에 따라 분류하기 위한 항목입니다. 해당하는 번호에 체크(V) 하여 주시기 바랍니다.

항목	구 분
1. 성별	① 남 ② 여
2. 연령	① 만20세 미만 ② 만20세 이상~만30세 미만 ③ 만30세 이상~만40세 미만 ④ 만40세 이상~만50세 미만 ⑤ 만50세 이상
3. 학력	① 고졸 ② 전문대졸 ③ 4년제 대졸 ④ 대학원졸 이상
4. 근속연수	① 1년 미만 ② 1년이상~3년 미만 ③ 3년 이상~5년 미만 ④ 5년 이상~10년 미만 ⑤ 10년 이상~20년 미만 ⑥ 20년 이상

설문에 응해주셔서 진심으로 감사드립니다.