

# 사이버대 재학생의 프로티언 경력태도가 주관적 경력성공과 정서적 조직몰입에 미치는 영향: 프로티언 경력과정의 매개 효과를 중심으로

김수진 (Griffith University)\* · 조규필 (세종사이버대학교)\*\*

## 국문요약

기술발전과 세계화는 개인이 더욱 적응적이며 주도적이고 자신의 경력 관리를 조직에 의존하기 보다는 스스로 관리하도록 만들었다. 예측이 어렵고 빠르게 변화하는 21세기 직업환경에 대비하기 위한 경력태도로 프로티언 경력태도는 전세계적으로 실증적 연구가 진행되고 있으며, 새로운 경력 이론으로서 그 기틀을 다져나가고 있다. 자기주도성과 가치지향성이 중심이 되는 프로티언 경력태도는 자유와 성장을 핵심 가치로 하여 경력정체성, 경력적응성, 경력행동과 같은 프로티언 경력과정을 촉진한다. 또한 이러한 경력과정은 개인과 조직에 이득을 가져다준다. 프로티언 경력태도를 지닌 개인은 지속적 학습을 통해 경력을 관리하며, 경력 관리에 책임이 조직이 아닌 개인에게 있다고 믿는다. 특히 사이버대학교에 재학 중인 학생들은 과반수가 일과 학업을 병행하고 있으며 적극적으로 학습에 몰두하고 경력 개발을 위해 주경야독한다. 이들은 경력정체성을 확립하고, 변화하는 직업 세계에 적응하기 위해 노력하며, 경력 관리 행동에 힘쓴다고 볼 수 있다.

따라서 본 연구에서는 사이버대학교에 재학 중인 근로 성인들을 대상으로 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공, 정서적 조직몰입과의 관계에서 프로티언 경력과정(경력정체성, 경력적응성, 경력행동)이 미치는 영향을 살펴보고자 하였다. 연구목적은 달성하기 위해 프로티언 경력태도, 프로티언 경력과정, 주관적 경력성공, 정서적 조직몰입에 관한 주요 이론적 배경과 선행연구를 분석하였으며, 각 변수 간 관계를 실증분석하였다. 분석결과, 프로티언 경력과정 중 경력정체성, 경력행동이 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공, 정서적 조직몰입 간 관계를 완전매개하는 것으로 나타났으나, 경력적응성은 결과 변인에 유의한 영향을 미치지 않았다. 결과를 바탕으로, 사이버대학교 재학생들의 경력 관리에 관한 유용한 정보를 제공하였으며, 대학 및 정부에서 추진하는 취업 및 진로 지원 사업 운영에 관한 시사점을 논의하였다.

**주제어 :** 프로티언 커리어, 경력정체성, 경력행동, 주관적 경력성공, 정서적 조직몰입.

\* 본 논문은 2022학년도 김수진의 박사 논문을 바탕으로 추가적 데이터를 수집, 분석하여 집필하였음.

\* 제1저자, Griffith University, Applied Psychology, PhD: E-mail: [sujin.kim2@griffithuni.edu.au](mailto:sujin.kim2@griffithuni.edu.au).

\*\* 교신저자, 세종사이버대학교 청소년학과 부교수, 서울특별시 광진구 군자로 121 세종사이버대학교; E-mail: [nayafeel@sjcu.ac.kr](mailto:nayafeel@sjcu.ac.kr); Tel: 02-2204-8095; Fax: 02-2204-8650.

## 1. 서론

2005년 미래학자인 레이 커즈와일(Ray Kurzweil)은 ‘특이점이 온다(The Singularity is Near)’는 책을 발간했다. 특이점이란 인공지능과 여타 기술이 상당히 발전하여 인류가 급격하면서도 돌이킬 수 없는 변화를 경험하게 되는 가설적 순간을 의미한다(“Singularity”, 2019). 인공지능의 발전으로 인류는 고된 노동으로부터 자유로워질 것이라는 낙관적인 관점도 있지만, 인간의 일자리가 기술로 대체되어 결국에 인류는 최소한의 삶만 겨우 유지하게 될 것이라는 비낙관적인 관점 또한 존재한다. 2017년에 미국 인사담당자들을 대상으로 한 조사에서 응답자의 55%가 인공지능이 일상생활과 일터에 5년 내에 상당수준 침투할 것이라고 예측하였다(Dastin, 2018). 미국의 대형 고용주인 아마존(Amazon)이 비슷한 수준의 수요에도 불구하고 이전년도에 비해 20,000명의 직원을 해고한 사례를 고려하면, 물류센터 내 로봇 활용과 같은 기술 발전은 낮은 수준의 기술을 가진 노동자들을 실직위기에 놓이게 한 것은 분명하다(Pinkstone, 2018). 이러한 현상은 기술 발전과 세계화로 인한 실업의 위험이 저숙련 노동자들이 근무하는 분야에서 주로 발생할 것이라는 학자들의 주장과 일치한다고 볼 수 있다(Hood & Creed, 2019).

이러한 관점에서 기술의 발전과 세계화는 개인이 더욱 적응적이며, 주도적이고 자신의 경력 관리를 소속 조직에 의존하기보다는 스스로 관리하도록 하게 만들었다(Hall et al., 2018). 예측이 어렵고 빠르게 변화하는 21세기의 직업환경에 대비하기 위하여 커리어 학자들은 개인이 한 직장에 들어가서 조직에 충성하며 그 대가로 경제적, 직업적 안정성을 누렸던 전통적인 경력태도에서 벗어나 21세기에 대비하는 새로운 경력태도가 필요함을 주장하였다(Hall, 1976; Arthur & Rousseau, 1996). 프로티언(Protean; Hall, 1996), 무경계(Boundaryless; Arthur & Rousseau, 1996), 만화경(Kaleidoscope; Mainiero & Sullivan, 2005) 경력태도와 같은 새로운 경력 이론 중 프로티언 경력태도는 전 세계에 걸쳐 연구가 이뤄지고 있으며 경험적 증거에 의해 이론적 기틀을 확립해나가고 있는 대표적인 새로운 관점의 경력태도이다(Hall et al., 2018). 프로티언 경력태도는 개인이 진로 발달을 내재적인 동기에 의해 삶과 진로의 목표를 설정해 나가고 진보해나가는 것으로 볼 수 있다(Steiner et al., 2019).

이에 본 연구에서는 프로티언 경력태도가 경력과 관련한 주요한 역량 및 개인과 조직 차원의 경력 결과에 미치는 영향을 살펴봄으로써 개인과 조직의 경력 관리 측면에서 유용한 정보를 제공하여 경력 관리에 중점을 두어야 할 사안이 무엇인지 찾는 데 연구목적을 두고 있다. 특히 본 연구는 프로티언 경력태도 관련 연구에서 그동안 조사되지 않았던 일과 학습을 병행하는 특이점이 있는 집단인 사이버대학교 재학생을 대상으로 연구한다는 점에서 기존 연구와 차별화된다. 본 연구에서는 이와 같은 연구목적 달성을 위하여 프로티언 경력태도, 프로티언 경력과정, 경력 결과 측면에서 주관적 경력성공과 정서적 조직몰입에 대한 주요 이론적 배경과 선행연구를 고찰하였으며, 각 변수 간의 관계를 실증적으로 검증하고자 한다.

## II. 이론적 배경

### 2.1 프로티언 경력 이론

프로티언 경력태도는 21세기의 급격하게 변화하는 직업환경에 대응하며 성공적으로 경력을 발전시키기 위해 필요한 태도로 Hall이 1976년에 제안한 개념이며, 오늘날까지도 커리어를 연구하는 다양한 분야의 학자들에 의해 실증적 연구가 진행되고 있다(Hall et al., 2018). 프로티언은 그리스 신화에 등장하는 바다의 신인 프로테우스(Proteus)에서 나온 개념으로 자신의 모습을 자유자재로 바꿀 수 있는 능력을 지닌 신과 같이(Hall, 2004), 한 개인이 변화무쌍한 21세기의 직업 환경에 적응하기 위해서는 핵심가치를 중심으로 주도적으로 경력을 개발해나갈 때 성공적으로 경력을 관리해나갈 수 있다고 주장한다(Briscoe & Hall, 2006). 프로티언 경력태도를 지닌 개인은 물질적 보상이나 외부 시선에 의해 경력성공을 정의하기보다는 자신의 가치 기준에서 정한 준거에 따르며, 자기만족을 중시하고 자신이 현직에 종사하는 이유(why)를 아는 것에 중점을 둔다(Briscoe et al., 2006; DeFillippi & Arthur, 1996). 프로티언 근로자들은 자신의 경력개발에 스스로 책임을 지며 자유와 성장과 같은 자신의 핵심적 가치를 실현하기 위해 조직을 넘나들며 일하기도 한다(Hall, 2004; Steiner et al., 2019).

프로티언 경력태도는 자기주도성과 가치지향성의 두 가지 개념으로 조작화되어 검증되어 왔다(Briscoe & Hall, 2006). 자기주도성은 자신의 경력에 책임을 지고 관리해나가는 것을 일컬으며, 가치지향성은 경력 개발에 있어서 외부적인 요인보다는 내재적 동기에 관심을 가짐을 뜻한다(Briscoe et al., 2006). 이 두 가지 특성을 가질 때 변화하는 세상에 휩쓸리지 않고 자기중심을 지키며 자발적, 적극적으로 경력개발을 해내갈 수 있다. 그러나 그동안의 연구가 프로티언 경력태도를 하나의 통합적인 모델에서 검증하여 변수 간 관계를 명확히 하기보다는 부분적으로 검증이 시도되어 왔다(Herrmann et al., 2015). 이러한 한계를 극복하기 위해서 Hall 등(2018)은 프로티언 경력태도와 주요한 경력 결과 간의 관계를 분명히 하는 세 가지 주요한 프로티언 경력과정인 경력정체성, 경력적응성, 경력행동을 포함하는 통합적 모델을 제시하였다(<그림 1> 참조). 프로티언 경력과정은 프로티언 경력태도를 지닌 개인이 경력에 있어 성공감을 느끼게 해주며, 조직에는 프로티언 조직 구성원이 정서적으로 애착심을 가지고 조직에 헌신함으로써 궁극적으로는 조직에 이득이 되는 방식으로 작용한다.

특히 프로티언 커리어는 개인의 지속적인 학습을 통한 ‘성장’과 개인 고유의 경력 가치에 기초하여 진로를 결정하고 경력을 개발해나가는 ‘자유’에 초점을 맞춘다(Hall, 2002). 이러한 프로티언 커리어는 일하며 공부하는 국내 사이버대학교 재학생들에게 적용할만한 시사점이 크다. 한국원격대학협의회(2020)에 따르면, 사이버대학에 등록된 학생들의 연령별 분포는 30-40대가 가장 많았으며(42.7%) 전공 관련 종사자나 사무직 종사자 등을 포함하여 67.3%가 일과 학업을 병행하고 있었다. 이는 사이버대학교에 재학 중인 학생들이 자신의 경력 가치에 따라 주도성을 발휘하여

&lt;그림 1&gt; 프로티언 경력과정 (Hall et al., 2018)



자신의 경력정체성을 확립하고, 변화하는 직업환경에 적응하며, 적극적으로 경력 관리 행동을 한다고 볼 수 있다. 이러한 측면에서 Hall 등(2018)이 제안한 프로티언 경력태도와 과정은 현업에 종사하면서 지속적 학습을 해나가는 다수의 사이버대학교 재학생들에게 적용할만한 시사점이 크다고 하겠다. 따라서 본 연구는 프로티언 경력과정 모델(Hall et al., 2018)이 국내 사이버대학교 재학생들에게도 적용이 가능한지 살펴보고자 하였다. 또한 본 연구는 국내에서 검증되지 않았던 모델을 검증함으로써 프로티언 경력 이론 확립에 기여하고, 자기계발을 주도해나가는 사이버대학 재학생들에게 경력태도와 관리의 측면에서 시사점을 제공하고자 한다.

## 2.2 프로티언 경력과정에 관한 연구

Hall 등(2018)의 모델에 따르면, 프로티언 경력과정은 경력정체성, 경력적응성 및 경력행동의 세 가지 주요한 변인으로 구성되어 있다. 먼저 경력정체성은 직업적 역할의 관점에서 자신의 신념, 흥미, 목표, 가치 및 능력을 이해할 때 성취될 수 있다(Gupta et al., 2014). 경력정체성은 자신의 내적 가치를 분명히 하려는 노력이 필요하기 때문에 자기주도성과 가치지향성의 태도를 지닌 개인은 더욱 경력정체성 확립에 적극적일 수 있다(Briscoe et al., 2012). Sultana와 Malik(2019)은 대학 교수진을 대상으로 한 연구에서 개인의 동기와 정체성에 대한 높은 자각이 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공, 과제 성과와의 관계를 매개한다는 것을 발견했다.

경력적응성은 심리적 자원으로서 경력과 관련된 인지, 정서, 행동을 조정할 수 있는 능력(Rudolph et al., 2017)과 경력 이행에 따라 야기된 난제를 해결하는 능력을 일컫는다(Spurk et al., 2016). 높은 경력적응성을 지닌 개인은 예측 불가능한 과제를 자신감 있게 해결할 준비가 되어 있으며, 조직 내에서 기회를 포착하고 주어진 업무에 몰두하기 때문에 조직이 선호하는 인재라고도 볼 수 있다(Savickas & Porfeli, 2012). Stauffer 등(2019)은 근로자들을 대상으로 프로티

언 경력태도와 주관적 경력성공 사이의 긍정적 관계를 경력적응성이 매개한다는 것을 밝혔다. 또한 Haibo 등(2018)은 낮은 경력정체성과 경력적응성을 가진 개인이 소속된 조직을 떠날 가능성이 높다는 것을 발견하였다. 이처럼 경력정체성과 경력적응성은 프로티언 경력의 메타 역량으로 빈번히 언급되어 왔으며(Briscoe & Hall, 2006; Hall, 2002; 소병한 등, 2019), 개인이 경력정체성과 경력적응성의 역량을 갖출 때 프로티언 경력태도가 비로소 긍정적 경력 결과로 이어진다고 볼 수 있다.

이와 더불어, 경력행동은 Hall 등(2018)의 모델에서 새로이 추가된 변인으로 메타 역량만으로는 경력 결과를 도출하기에 충분치 않으며, 이러한 역량이 행동으로 실천될 때 개인과 조직에 성과를 가져올 수 있다고 하였다. De Vos와 Soens(2008)은 경력행동이 경력 만족과 고용 가능성과 같은 긍정적 경력 결과로 이어지기 위해서는 프로티언 경력태도가 필수 전제조건이라고 주장하였다. Drenzo 등(2015)은 성인 근로자를 대상으로 경력 계획과 같은 구체적 경력행동이 프로티언 경력태도와 일과 삶 균형, 고용 가능성 사이의 관계를 매개한다는 것을 밝혔다. 사전에 경력에 대해 계획을 세우는 것과 같은 경력행동은 프로티언 경력태도를 지닌 개인들에게 일과 삶을 유능하게 관리할 수 있도록 하게 해준다. Herrmann 등(2015)의 연구에서도 프로티언 경력태도와 프로티언 경력행동(예. 경력 계획, 네트워킹)이 경력 만족에 긍정적 영향을 미침을 발견하였다. 따라서 본 연구에서는 프로티언 경력과정으로서 경력정체성, 경력적응성, 경력행동이 프로티언 경력태도와 경력 결과의 관계에서 매개적 역할을 하는지 살펴보고자 한다.

### 2.3 프로티언 경력 결과에 관한 연구

프로티언 경력태도는 개인과 조직 모두에 이득을 가져다준다(Hall et al., 2018). 개인에게는 경력에 있어서 성공감을 느끼게 해주며, 조직은 헌신하는 조직구성원으로부터 조직에 긍정적인 성과를 기대할 수 있다. 경력성공이란 개인의 일 경험의 결과로 축적된 긍정적이며 심리적인 또는 일 관련된 결과나 성취를 일컫는다(Judge et al., 1999). 전통적 개념에서의 경력성공은 직장 내 직급, 승진, 연봉 등의 객관적 지표에 의해 결정되었다면(Valcour & Ladge, 2008; Volmer & Spurk, 2011) 프로티언 커리어와 같은 새로운 경력 패러다임의 관점에서는 주관적 경력성공이 보다 중요한 것으로 간주된다.

주관적 경력성공이란 경력에 대한 개인의 긍정적 지각을 일컬으며, 일과 삶의 균형, 경력 만족, 고용가능성과 같은 지표로 측정될 수 있다(De Vos et al., 2011; De Vos & Soens, 2008). 특히 주관적 경력성공은 프로티언 경력과 밀접한 관계가 있는 것으로 밝혀졌다. 프로티언 경력태도는 일과 삶 균형, 경력 만족(Lo Presti et al., 2018; Volmer & Spurk, 2011), 고용가능성(Zafar et al., 2017)과 긍정적인 관계가 있는 것으로 나타났다. 또한 프로티언 경력태도는 조직 관리 측면에서 유익한 면이 있다. 프로티언 경력태도를 가진 개인은 경력 목표와 가치를 지지하는 조직 문화에 속할 때 높은 정서적 조직 헌신을 보여준다(Holtschlag et al., 2020). 특히 이러한 조직에 대한 애착심은 조직의 문화와 개인의 가치 추구가 일치할 때 두드러질 수 있다.

요약하자면, 프로티언 경력태도를 지닌 개인이 경력정체성을 확립하고 경력 적응 능력을 발달 시키며 이러한 메타 역량을 경력행동으로 실현시킬 때, 경력성공의 관점에서 만족감을 느끼며 조직에도 정서적으로 몰입하며 헌신한다는 것이다. 그동안 국내에서는 프로티언 경력태도가 경력 결과로 이어지는 데 있어서 프로티언 경력과정의 매개역할에 대한 연구가 이뤄지지 않았다. 다만, 이론적 모델에 근거하기 보다는 연구자가 관심 있는 변인인 직원몰입 또는 경력몰입과 같은 변인을 매개변수로 활용하여 프로티언 경력태도와 경력 결과 간 관계를 검증한 연구는 있다. 예를 들면 김지영과 김우철(2020)은 프로티언 경력태도와 경력만족, 과업성과 간 관계에서 직원 몰입의 매개효과를 검증하였으며, 박혜영(2015)은 항공사 객실승무원을 대상으로 한 연구에서 경력몰입이 프로티언 경력태도와 경력만족, 고용가능성 간 관계를 완전매개함을 밝혔다. 의미 있는 시도에도 불구하고, 이러한 실증적 연구는 이론적 모델에 근거한 경력적응성과 경력정체성 등의 경력과정(Hall et al., 2018; 소병환, 2019; 김이준·김봉환, 2017)을 모델에 포함시키지 않았다는 한계를 지닌다.

또한, 해외 문헌에서는 전문 직업인뿐만 아니라 대학원생(Briscoe & Finkelstein, 2009), 후기 청소년(Creed et al., 2011), 청년(Kim, 2022), 실업자(Waters et al., 2014) 등 프로티언 경력태도가 다양한 표본집단을 대상으로 조사되어 검증되고 있는 반면, 국내 연구에서는 식품서비스 종사자(Park et al., 2018), 호텔 종사자(채신석, 2019), 평생교육 강사(유수란 등, 2018) 등 주로 특정 분야 종사자만을 대상으로만 연구가 진행되었다. 최근, 국내 문헌에서도 프로티언 경력태도의 타당성과 신뢰성이 실증적 연구에서 확보됨에 따라(김대영 등, 2019; 박용호 등, 2011) 향후 전문적 직업인이 되기 위해 준비 중인 학생 표본을 중심으로 연구가 확장되는 추세다(김정인·가혜영, 2018; 조형래·박용호, 2017).

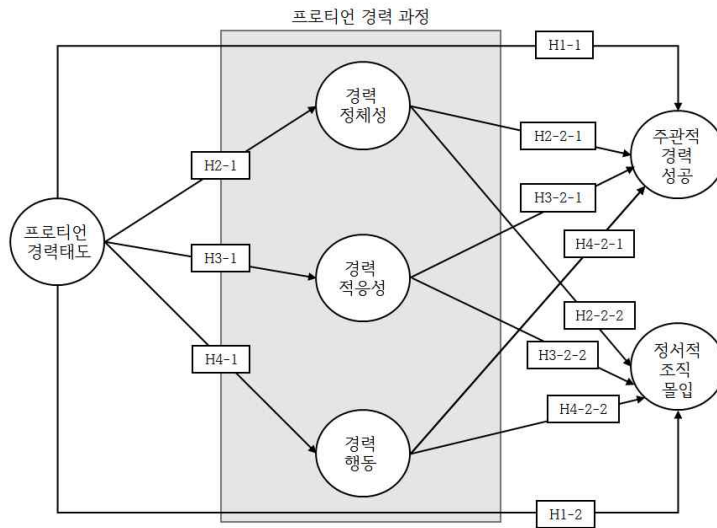
이영광 등(2019)은 국내외 56편의 연구를 대상으로 메타분석을 실시한 결과, 프로티언 경력태도 인식에 재직자와 대학생 간 차이가 있을 수 있음을 시사하였으며 특히 대학생 관련 연구가 부족함을 지적하였다. 특히 박윤희 등(2018)은 프로티언 경력태도의 이해도를 높이기 위한 방안으로 연구대상자 다양화를 주장하였는데, 본 연구의 대상자인 사이버대학교 재학생은 현업에 종사하면서도 대학에서 학습에 참여하는 특이점이 있는 집단이라고 볼 수 있다. 김이준과 김봉환(2017)도 프로티언 경력태도에 대한 기존 연구가 조직 근무 사무직 종사자에 편중되어 있으므로 연구 대상 범위를 확대할 것을 요구하였다. 따라서 본 연구에서는 Hall 등(2018)이 그동안 전 세계적으로 이뤄진 연구들을 분석하여 제시한 통합적 모델을 바탕으로 국내에서 근로하며 지속적으로 학습을 이어나가는 사이버대학교 재학생을 대상으로 실증적 분석을 하고자 한다.

### III. 실증연구

#### 3.1 연구모형

프로티언 경력태도가 프로티언 경력과정(경력정체성, 경력적응성, 경력행동)과 주관적 경력성공, 정서적 조직몰입에 미치는 영향 관계를 알아보기 위해 <그림 2>과 같은 연구모형을 설정하였다.

<그림 2> 연구모형



### 3.2 가설설정

#### 3.2.1 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공 및 정서적 조직몰입과의 관계

프로티언 경력태도를 지닌 개인은 스스로 정한 가치 기준에 따라 경력성공을 정의하며 일에서 이를 추구하므로 내적 만족감과 고용가능성을 상당히 중요시 여긴다(Kim, 2022). 그러므로 프로티언 경력태도는 고용가능성과 같은 주관적 경력성공과 긍정적인 영향 관계에 있다(De Vos & Soens, 2008). Baruch 등(2019)은 일하며 공부를 병행하는 MBA 학생들을 대상으로 한 종단 연구에서 프로티언 경력태도가 지각된 고용가능성과 정(+)의 연관성이 있음을 발견하였다.

프로티언 경력태도는 또한 현재 소속 조직에 대한 정서적 애착인 조직몰입에도 긍정적 영향을 미친다. 이를 Hall 등(2018)은 ‘프로티언 역설’이라고 명명하였다. 개인이 자신의 가치를 추구하며 경력을 발전시키려는 노력이 중국에는 조직에도 긍정적인 성과를 가져온다는 것이다. 조직몰입은 정서적, 지속적, 규범적 측면의 조직몰입으로 구성되는데 (Allen & Meyer, 1990), 이 중 정서적 조직몰입이 프로티언 경력태도의 경력 결과로 간주된다(Hall et al., 2018). 국내에서는 유

일하게 박혜영과 박용호(2015)가 프로티언 경력태도와 정서적 조직몰입 사이의 영향관계를 밝혔으나, 해외 문헌에서는 상당한 수의 연구에서 프로티언 경력태도와 정서적 조직몰입 사이의 높은 상관관계가 드러났다(Alonderienė & Šimkevičiūtė, 2018; Çakmak-Otluoğlu, 2012; Enache et al., 2013; Fernandez & Enache, 2008). 예를 들면, 프로티언 경력태도의 자기주도성과 가치지향성은 높은 수준의 정서적 조직몰입을 예측하였으나, 지속적, 규범적 조직몰입과는 부적 상관을 보이는 것으로 나타났다(Alonderienė & Šimkevičiūtė, 2018; Çakmak-Otluoğlu, 2012). 따라서 본 연구에서는 프로티언 경력 이론과 선행연구의 결과를 바탕으로 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공 및 정서적 조직몰입 간의 영향 관계를 밝히고자 다음과 같이 가설을 설정하였다.

### **가설 1. 프로티언 경력태도가 경력 결과에 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.**

- 가설 1-1. 프로티언 경력태도가 주관적 경력성공에 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.
- 가설 1-2. 프로티언 경력태도가 정서적 조직몰입에 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

## **3.2.2 프로티언 경력과정의 매개 효과**

프로티언 경력과정 중 경력정체성과 경력적응성은 프로티언 메타 역량으로 빈번히 언급되어 왔다(소병한 등, 2019; Briscoe & Hall, 2006; Hall, 2002). 먼저 경력정체성은 적성과 흥미에 맞는 직업 및 경력 경로를 선택하기 위해 필수적이며(Meijers et al., 2013; Mortimer et al., 2002), 특히 프로티언 경력태도의 가치지향성은 자신의 가치를 명확히 하고 이를 추구하는 과정에서 경력 정체성을 발달시킨다. 뚜렷한 경력정체성은 고용가능성과 조직 헌신과 같은 긍정적 경력 결과와 높은 연관성이 있는 것으로 밝혀졌다(Kim et al., 2022; Praskova et al., 2015). 국내에서는 소병한 등(2019)이 프로티언 경력에서 정체성과 적응성은 핵심요소이므로 통합적 모델 하에서 함께 검증될 필요가 있음을 주장하였다. 그러므로 본 연구에서는 프로티언 경력태도와 경력정체성, 경력 결과 사이의 영향 관계를 밝히기 위해 Hall 등(2018)이 제시한 통합적 모델에서 이를 검증하고자 한다.

### **가설 2-1. 프로티언 경력태도는 프로티언 경력과정인 경력정체성에 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.**

### **가설 2-2. 경력정체성은 프로티언 경력태도와 경력 결과 사이에서 유의미한 매개역할을 할 것이다.**

- 가설 2-2-1. 경력정체성은 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공 사이에서 유의미한 매개역할을 할 것이다.
- 가설 2-2-1. 경력정체성은 프로티언 경력태도와 조직몰입 사이에서 유의미한 매개역할을 할 것이다.



경력적응성 또한 프로티언 메타 역량으로서 프로티언 경력태도에 의해서 발달될 수 있는 능력이다. 특히 프로티언 경력태도의 주도성은 개인이 환경을 변화시키거나 환경변화에 대응하고 적응하도록 하는 심리적 자원을 발달하게 해준다. Rudolph 등(2017)은 경력적응성에 관한 논문을 대상으로 메타분석을 실시한 결과, 경력적응성이 지각된 고용가능성, 정서적 조직몰입과 긍정적인 관계가 있음을 밝혔다. 또한 여러 학자들은 경력적응성이 프로티언 경력태도와 경력 결과 사이의 관계를 매개하고 있음을 발견하였다(Chui et al., 2020; Kim, 2022; Stauffer et al., 2019; Sultana & Malik, 2019). 그러나 Chui 등(2020)의 연구에서 경력적응성은 완전 매개 효과가 있었던 반면, Kim(2022)의 연구에서는 부분 매개 효과가 드러나, 그 결과가 일관되지 않은 측면이 있다. 따라서 본 연구에서는 경력적응성의 매개효과를 검증함으로써 실증적 증거를 추가하고, 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공, 정서적 조직몰입의 관계에서 경력적응성의 역할에 대해 조사하고자 한다.

**가설 3-1. 프로티언 경력태도는 프로티언 경력과정인 경력적응성에 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.**

**가설 3-2. 경력적응성은 프로티언 경력태도와 경력 결과 사이에서 유의미한 매개역할을 할 것이다.**

가설 3-2-1. 경력적응성은 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공 사이에서 유의미한 매개역할을 할 것이다.

가설 3-2-2. 경력적응성은 프로티언 경력태도와 정서적 조직몰입 사이에서 유의미한 매개역할을 할 것이다.

경력정체성, 경력적응성과 더불어 경력행동은 프로티언 경력태도가 일과 삶의 균형, 경력 만족, 고용 가능성, 조직몰입과 같은 경력 결과로 발전될 수 있도록 돕는다(De Vos & Soens, 2008; Drenzo et al., 2015). 프로티언 경력태도를 지닌 개인은 자신의 명확한 내적 가치를 지니고 이를 추구하려는 시도를 하므로, 적극적 경력행동인 네트워킹, 일 훈련, 또는 셀프경력관리와 같은 행동에 관여하게 되는 것이다(Kim, 2022). Herrmann 등(2015)은 기질적인 측면을 넘어서 프로티언 경력태도가 적극적 경력 관리 행동에 영향을 미침을 밝혀냈다. De Vos와 Soens(2008)의 대학졸업생을 대상으로 한 연구에서는 경력 계획, 네트워킹과 같은 경력행동이 경력 만족에 영향을 미쳤다.

국내 기업 종사자를 대상으로 한 연구에서는 경력계획, 자기주도학습이나 경력연계학습과 같은 경력 관련 행동이 프로티언 경력태도와 경력만족, 직무만족 및 고용가능성과 같은 주관적 경력성공 사이의 관계를 부분매개하는 것으로 드러났다(김병숙 등, 2015; 배유규 등, 2014; 오은혜·탁진국, 2012). 경력행동은 경력과 관련된 의사결정을 하고 태도와 신념을 실천으로 옮기도록 함으로써 조직몰입에도 긍정적 영향을 미칠 수 있다(Kim, 2022). 그러나 국내 연구에서는 연관

성을 밝힌 실증적 연구가 부족한 실정이다. 이에 본 연구에서는 선행연구의 결과를 바탕으로 프로티언 경력태도와 경력행동, 주관적 경력성공 및 정서적 조직몰입 간의 영향 관계가 있음을 밝히고자 다음과 같이 가설을 설정하였다.

**가설 4-1. 프로티언 경력태도는 프로티언 경력과정인 경력행동에 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.**

**가설 4-2. 경력행동은 프로티언 경력태도와 경력 결과 사이에서 유의미한 매개역할을 할 것이다.**

가설 4-2-1. 경력행동은 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공 사이에서 유의미한 매개역할을 할 것이다.

가설 4-2-1. 경력행동은 프로티언 경력태도와 정서적 조직몰입 사이에서 유의미한 매개역할을 할 것이다.

## IV. 실증분석 결과

### 4.1 응답자의 특성

서울 소재 S사이버대학교 재학생 근로자 375명을 대상으로 온라인 설문을 실시하였으며, 불성실 응답을 제외한 356사례가 분석에 포함되었다. 응답자의 인구사회학적 특성을 <표 1>에 제시하였다. 연구참여자는 남성 111명(31.2%), 여성 245명(68.8%)이었고, 연령대는 20대 38명(10.7%), 30대 67명(18.8%), 40대 116명(32.6%), 50대 114명(32.0%), 60대 이상이 21명(5.9%)으로 40-50대가 가장 많았다. 최종학력은 고졸 이하 98명(27.5%), 전문대졸 106명(29.8%), 대졸 128명(36.0%), 석사졸 21명(5.9%), 박사졸 3명(0.8%)이었으며, 연구대상자가 속한 직장의 업종과 직무는 다양하였는데 관리·경영·행정·사무직이 31.5%로 가장 많았고 교육·법률·사회복지직(27.5%), 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직(11.0%), 예술·디자인·방송·스포츠직(11.0%), 보건·의료직(5.1%), 경찰·소방·군인(4.8%), 연구직·공학기술직(3.9%), 설치·정비·생산직(3.4%), 금융·보험직(3.1%), 건설·채굴직(2.5%), 농림어업직(0.6%) 순이었다. 현 사이버대 전공과 종사 직무와의 관련성은 평균 3.12로 (1=전혀 관련 없음, 5=매우 관련, 표준편차 1.66) 보통 수준의 관련성을 나타냈다. 연구참여는 윤리규정에 따라 학생들이 자발적으로 참여하였으며 연구목적, 비밀보장에 대한 안내를 설문 첫 페이지에 게시하였으며, 연구 참여에 대한 시간 보상으로 소정의 기프티콘을 제공하였다.

<표 1> 응답자의 특성

항목		빈도	백분율 (%)	항목	빈도	백분율 (%)	
성별	여성	245	68.8	직장 업종	관리직, 경영, 행정, 사무직	112	31.5
	남성	111	31.2		금융, 보험직	11	3.1
	합계	356	100.0		연구직, 공학기술직	14	3.9
연령	20대	38	10.7		교육, 법률, 사회복지직	98	27.5
	30대	67	18.8		경찰, 소방, 군인	17	4.8
	40대	116	32.6		보건, 의료직	18	5.1
	50대	114	32.0		예술, 디자인, 방송, 스포츠직	24	6.7
	60대 이상	21	5.9		미용, 여행, 숙박, 음식, 경비, 청소직	39	11.0
	합계	356	100.0		건설, 채굴직	9	2.5
최종 학력	고졸 이하	98	27.5		설치, 정비, 생산직	12	3.4
	전문대졸	106	29.8		농림어업직	2	0.6
	대졸	128	36.0		합계	356	100.0
	대학원졸	24	6.7				
	합계	356	100.0				

#### 4.2 측정항목의 신뢰성과 타당성 검증결과

본 연구에서 사용된 각 측정 도구의 문항 수, 척도 유형 및 출처는 <표 2>에 제시하였다. 프로티언 경력태도는 Briscoe 등(2006)이 개발한 프로티언 경력태도 척도를 김지영과 김우철(2020)이 번안, 타당화한 문항 중 Porter 등(2015)이 한국인을 대상으로 타당화한 단축형 문항을 사용하였다. 경력정체성은 Verbruggen와 Sels(2008)가 개발하고 이상진(2011)이 번안, 타당화한 6문항을 사용하였다. 경력적응성은 탁진국 등(2015)이 Savickas와 Porfeli(2012)의 척도를 번안, 타당화한 16개 문항을 사용하였다. 연구대상자는 경력 개발 과정에서 각 문항에서 제시하는 능력을 얼마나 지니고 있는지를 응답하도록 하였다. 경력행동은 소병한 등(2019)이 프로티언 경력행동으로 개념화한 하위요인 중 경력목표를 달성하기 위한 구체적 행동을 측정하는 변화관리 하위요인의 6문항을 사용하였다. 주관적 경력성공은 남중수(2014)가 개발하고 타당화한 13문항을 사용하였으며 일과 삶 균형, 경력만족, 고용가능성의 세 하위척도로 구성되어 있다. 마지막으로, 정서적 조직몰입은 기존에 개발된 척도(Allen & Meyer, 1990; Jaros, 2007)를 안정원과 이순묵(2018)이 한국판으로 수정한 정서적 몰입차원의 조직몰입 척도 10개 문항을 사용하였다. 연구의 참여자 특성을 고려하여 ‘나는 이 회사의 일원이어서 행복하다’와 같은 문항을 ‘나는 이 직장의 일원이어서 행복하다’와 같이 적절히 수정하여 사용하였다.

<표 2> 척도별 문항 수, 유형 및 출처

척도	문항 수	척도 유형	출처
프로티언 경력태도	자기주도성	4	김지영·김우철(2020), Briscoe et al.(2006), Porter et al.(2015)
	가치지향성	4	
경력정체성	6	6점 리커트	이상진 (2011), Verbruggen & Sels(2008)

척도		문항 수	척도 유형	출처
경력적응성	호기심	4	5점 리커트	탁진국 등(2015), Savickas & Porfeli(2012)
	관심	4		
	통제	4		
	확신	4		
경력행동(변화관리)		6	6점 리커트	소병한 등(2019)
주관적 경력성공	일-삶 균형	3	6점 리커트	남중수(2014)
	경력만족	5		
	고용가능성	5		
정서적 조직몰입		10	5점 리커트	안정원·이순목(2018), Allen & Meyer (1990), Jaros (2007)

#### 4.2.1 프로티언 경력태도 측정항목의 신뢰성과 타당성 검증결과

프로티언 경력태도 측정항목에 대한 요인분석 결과, Kaiser-Meyer-Olkin 측도 값이 0.827로 0.8 이상이며 Bartlett의 구형성 검정결과 카이제곱( $\chi^2$ ) 값은 1408.49( $p < 0.001^{***}$ )로 통계적으로 유의하였다(<표 3> 참조). 요인분석 결과 2개 요인으로 각 문항이 적절히 분류되었으며, 총 분산 설명률은 54.95%였다. 각 요인의 내적일치도는 자기주도성 .72, 가치지향성 .72로 0.7 이상이므로 신뢰성이 확보되었다(Nunnally & Bernstein, 1994).

<표 3> 프로티언 경력태도 측정항목의 신뢰성과 타당성 검정결과

요인	측정문항	요인 적재량	고유값	분산 설명력	신뢰도 계수
자기 주도성	내 경력의 성공과 실패에 관한 책임은 나에게 있다.	0.58	2.21	27.62	.72
	전반적으로, 나는 매우 독립적이고 스스로 나의 경력방향을 정한다.	0.75			
	나의 경력경로를 자유롭게 선택하는 것은 나에게 매우 중요한 가치이다.	0.75			
	나는 나의 경력에 대해 주도성을 갖는다.	0.77			
가치 지향성	내 자신의 경력은 나의 주변 사람이 원하는 방향이 아닌, 나의 개인적 우선순위에 따라 결정한다.	0.63	2.19	27.33	.72
	나는 내가 선택한 경력에 대해 다른 사람들의 평가(승진 또는 임금)보다 나의 고유한 가치를 더 우선순위에 둔다.	0.76			
	나는 다른 사람의 의견보다 내가 나의 경력성공에 대해 어떻게 느끼는지가 더 중요하다.	0.78			
	내 경력에 있어서 무엇이 옳은지는 직장의 의견보다 내 생각이 더 중요하다.	0.69			

KMO와 Bartlett의 검정결과: 표준형성 적절성의 Kaiser-Meyer-Olkin 측도=0.827, Bartlett의 구형성 검정결과 카이제곱( $\chi^2$ ) 값=1408.49, 자유도(df)=28, 유의확률( $p$ 값)=0.000\*\*\*

#### 4.2.2 경력정체성 측정항목의 신뢰성과 타당성 검증결과

경력정체성 측정항목에 대한 요인분석 결과, Kaiser-Meyer-Olkin 측도 값이 0.865로 0.8 이상

이며 Bartlett의 구형성 검정결과 카이제곱( $\chi^2$ ) 값은 846.84( $p < 0.001^{***}$ )로 통계적으로 유의하였다 (<표 4> 참조). 요인분석 결과 6개 문항이 단일요인으로 추출되었으며, 총 분산 설명력은 58.43%였다. 내적일치도는 0.85로 0.7 이상이므로 신뢰성이 확보되었다.

<표 4> 경력정체성 측정항목의 신뢰성과 타당성 검정결과

요인	직업 적응성	요인 적재량	고유값	분산 설명력	신뢰도 계수
경력정체성	나의 강점과 약점을 잘 알고 있다.	0.79	3.51	58.43	.85
	나의 약점에 대처하는 방법을 잘 알고 있다.	0.73			
	나의 경력개발을 위해 긍정적인 면과 부정적인 면이 무엇인지 잘 알고 있다.	0.76			
	나의 경력과 인생에 있어 가치 있는 것이 무엇인지 잘 알고 있다.	0.78			
	나의 삶에 있어 에너지와 동기를 부여해주는 것이 무엇인지 잘 알고 있다.	0.76			
	나의 직업에서 가치가 있고 중요한 것이 무엇인지를 잘 알고 있다.	0.78			
KMO와 Bartlett의 검정결과: 표준형성 적절성의 Kaiser-Meyer-Olkin 측도=0.865, Bartlett의 구형성 검정결과 카이제곱( $\chi^2$ ) 값=846.84, 자유도(df)=15, 유의확률( $p$ 값)=0.000***					

#### 4.2.3 경력적응성 측정항목의 신뢰성과 타당성 검증결과

경력행동 측정항목에 대한 요인분석 결과, Kaiser-Meyer-Olkin 측도 값이 0.905로 0.8 이상이며 Bartlett의 구형성 검정결과 카이제곱( $\chi^2$ ) 값은 2445.67( $p < 0.001^{***}$ )로 통계적으로 유의하였다 (<표 5> 참조). 요인분석 결과, 4개 요인으로 각 측정문항이 적절히 분류되었으며, 총 분산 설명력은 71.65%였다. 내적일치도는 각 요인별 호기심 .76, 관심 .82, 통제 .80, 확신 .81로 신뢰도가 확보되었다.

<표 5> 경력적응성 측정항목의 신뢰성과 타당성 검정결과

요인	경력적응성	요인 적재량	고유값	분산 설명력	신뢰도 계수
호기심	내 희망 직업 혹은 현재 직업의 주변 환경을 탐색한다.	0.67	3.78	18.90	.76
	개인적으로 성장할 기회를 찾는다.	0.58			
	선택을 하기 전 대안들을 탐색한다.	0.80			
	일을 처리하는 다른 방법들을 탐색한다.	0.73			
관심	내 미래 모습은 어떨지에 대해 생각한다.	0.79	3.76	18.81	.82
	오늘의 선택이 내 미래를 좌우할 수 있다는 점을 인식한다.	0.78			
	내가 해야 할 교육 및 직업 선택에 대해 인식한다.	0.56			
통제	내 진로에 대해 관심을 갖는다.	0.72	3.62	18.09	.80
	내 스스로 결정을 내린다.	0.70			
	내 행동에 대해 책임을 진다.	0.73			

요인	경력적응성	요인 적재량	고유값	분산 설명력	신뢰도 계수
확신	내 신념에 충실한다.	0.76	3.17	15.85	.81
	내 자신을 믿는다.	0.67			
	과제를 효율적으로 처리한다.	0.72			
	일을 잘 처리한다.	0.79			
	내 능력을 다 발휘한다.	0.76			
	문제를 해결한다.	0.72			

KMO와 Bartlett의 검정결과: 표준형성 적절성의 Kaiser-Meyer-Olkin 측도=0.905, Bartlett의 구형성 검정결과 카이제곱( $\chi^2$ ) 값=2445.67, 자유도(df)=120, 유의확률(p값)=0.000\*\*\*

#### 4.2.4 경력행동 측정항목의 신뢰성과 타당성 검증결과

경력행동 측정항목에 대한 요인분석 결과, Kaiser-Meyer-Olkin 측도 값이 0.878로 0.8 이상이며 Bartlett의 구형성 검정결과 카이제곱( $\chi^2$ ) 값은 1127.76( $p < 0.001$ \*\*\*)로 통계적으로 유의하였다 (<표 6> 참조). 요인분석 결과 6개 문항이 단일요인으로 추출되었으며, 총 분산 설명력은 64.97%였다. 내적일치도는 0.89로 높은 신뢰도를 나타냈다.

<표 6> 경력행동 측정항목의 신뢰성과 타당성 검정결과

요인	경력행동	요인 적재량	고유값	분산 설명력	신뢰도 계수
경력행동	나는 미래의 직업환경 변화를 이해하고, 이에 따른 경력개발 행동을 한다.	0.77	3.90	64.97	.89
	나는 경력개발 계획을 세우면, 이를 실천하려고 노력한다.	0.80			
	나는 경력개발을 위한 최신 트렌드와 변화를 학습한다.	0.81			
	나는 경력개발을 위해 도움이 되는 정보는 직접 찾는다.	0.82			
	나는 경력개발 과정에서 문제가 발생하면, 이에 대한 원인을 분석하고 문제해결을 위해 노력한다.	0.82			
	경력개발 과정에서 어려움이 발생하면, 이를 긍정적으로 극복하기 위해 노력한다.	0.81			

KMO와 Bartlett의 검정결과: 표준형성 적절성의 Kaiser-Meyer-Olkin 측도=0.878, Bartlett의 구형성 검정결과 카이제곱( $\chi^2$ ) 값=1127.76, 자유도(df)=15, 유의확률(p값)=0.000\*\*\*

#### 4.2.5 주관적 경력성공 측정항목의 신뢰성과 타당성 검증결과

주관적 경력성공 측정항목에 대한 요인분석 결과, Kaiser-Meyer-Olkin 측도 값이 0.875로 0.8 이상이며 Bartlett의 구형성 검정결과 카이제곱( $\chi^2$ ) 값은 2958.76( $p < 0.001$ \*\*\*)로 통계적으로 유의하였다 (<표 7> 참조). 요인분석 결과 3개 하위요인으로 추출되었으며, 추출된 요인의 설명력이 71.49%로 높게 나타났다. 고유값이 1보다 큰 요인이 총 3개 요인으로 측정항목이 하위요인별로 잘 분류되었다. 각 척도의 내적 일치도는 일과 삶 균형 .79, 경력만족 .89, 고용가능성 .86으로 양호하였다.

<표 7> 주관적 경력성공 측정항목의 신뢰성과 타당성 검정결과

요인	주관적 경력성공	요인 적재량	고유값	분산 설명력	신뢰도 계수
일-삶 균형	나의 일과 가정생활은 충분히 조화롭다고 생각한다.	0.86	3.45	26.54	.79
	나의 일과 여가생활은 충분히 조화롭다고 생각한다.	0.89			
	나의 일과 자기계발은 충분히 조화롭게 이뤄지고 있다고 생각한다.	0.79			
경력 만족	내 인생의 다른 부분과 비교했을 때 현재의 일을 선택한 것은 나에게 매우 중요한 일이었다.	0.41	3.39	26.07	.89
	나의 직장 경력을 돌이켜볼 때, 나는 지금까지 나의 성과에 대해 만족한다.	0.82			
	새로운 기술과 능력개발 측면에서 볼 때, 나는 지금까지 직장경력에 만족한다.	0.84			
	경력목표 달성과 관련하여 볼 때, 나는 지금까지의 직장경력에 만족한다.	0.85			
	경제적인 측면에서 볼 때, 나는 나의 직장경력에 만족한다.	0.79			
고용 가능성	내 분야에서 시대에 뒤쳐지지 않는 능력/기술을 갖추었다.	0.46	2.45	18.88	.86
	내가 이제까지 획득한 기술과 능력을 고려할 때, 앞으로도 많은 구직기회가 있을 것이다.	0.81			
	나는 내가 원할 경우 내 분야에서 새로운 직장을 구할 수 있다.	0.89			
	현재 나의 능력 정도면 다른 직장에서도 지금과 동등한 자리를 쉽게 얻을 수 있을 것이다.	0.86			
	현재 내가 가지고 있는 기술과 능력으로 볼 때, 다른 직장도 나를 부가가치를 창출할 수 있는 자원으로 여길 것이다.	0.85			

KMO와 Bartlett의 검정결과: 표준형성 적절성의 Kaiser-Meyer-Olkin 측도=0.875, Bartlett의 구형성 검정결과 카이제곱( $\chi^2$ ) 값=2958.76, 자유도(df)=78, 유의확률( $p$ 값)=0.000\*\*\*

#### 4.2.6 정서적 조직몰입 측정항목의 신뢰성과 타당성 검증결과

정서적 조직몰입 측정항목에 대한 요인분석 결과, Kaiser-Meyer-Olkin 측도 값은 0.928로 0.8 이상이며 Bartlett의 구형성 검정결과 카이제곱( $\chi^2$ ) 값은 2371.12( $p < 0.001$ \*\*\*)로 유의하였다(<표 8> 참조). 요인분석 결과 10개 문항은 단일요인으로 추출되었으며, 총 분산 설명력은 65.87%였다. 내적일치도는 0.93으로 높은 신뢰도를 나타냈다.

<표 8> 정서적 조직몰입 측정항목의 신뢰성과 타당성 검정결과

요인	정서적 조직몰입	요인 적재량	고유값	분산 설명력	신뢰도 계수
정서적	나는 이 직장의 일원이어서 행복하다.	0.82	5.93	65.87	.93

조직 몰입	내가 만약 이직한다면, 지금 직장에서 만큼의 애사심이 생기지 않을 것 같다.	0.52			
	나는 직장에서 가족같은 느낌을 받는다.	0.80			
	내게는 소속 부서 또는 직장에 대한 애착이 있다.	0.88			
	이 직장은 내게 개인적으로 큰 의미가 있다.	0.83			
	나는 직장에 소속감을 느낀다.	0.86			
	직장의 일원으로서 내가 누리는 것들을 생각하면, 나는 이 조직에 빛을 진 느낌이다.	0.61			
	직장의 대우(또는 배려) 때문에, 내게는 이 조직에 충성하려는 마음이 있다.	0.79			
	내가 지향하는 가치와 직장이 지향하는 가치는 대체로 일치하므로 나는 이 조직에 전념하는 편이다.	0.85			
	이 직장의 사명(미션) 또는 가치에는 내가 믿고 전념하는 부분이 있다.	0.84			

KMO와 Bartlett의 검정결과: 표준형성 적절성의 Kaiser-Meyer-Olkin 측도=0.928, Bartlett의 구형성 검정결과 카이제곱( $\chi^2$ ) 값=2371.02, 자유도(df)=36, 유의확률(p값)=0.000\*\*\*

### 4.3 주요 자료 분석

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS 29.0과 AMOS 29.0을 이용하여 다음과 같은 과정으로 분석하였다. 첫째, 기술통계분석을 실시하여 평균, 표준편차, 왜도 및 첨도를 살펴봄으로써 연구변인의 경향성, 정상성을 확인하였다. 둘째, 변인 간 상관관계를 알아보기 위해 Pearson 적률 상관계수를 산출하여 상관분석을 실시하였다. 셋째, 프로티언 경력태도가 주관적 경력성공과 정서적 조직몰입에 미치는 과정에서 프로티언 경력과정(경력정체성, 경력적응성, 경력행동)의 매개모형을 설정하고, 구조모형 검증을 실시하여 매개모형의 적합도 및 직간접 경로들의 효과를 검증하였다.

다변량 정규분포를 유지하고 다수의 개별문항으로부터 발생하는 추정모수 증가를 방지하기 위해 문항꾸러미(item parceling)를 제작하여 자료를 분석하였다(Little et al., 2013). 문항묶음 요인 알고리즘(이지현, 2016)을 적용하여 프로티언 경력태도는 4개 문항꾸러미, 경력정체성, 경력행동, 정서적 조직몰입은 3개 문항꾸러미를 만들었고, 경력적응성과 주관적 경력성공은 각각의 하위척도를 측정변인으로 이용하여 잠재변인을 구성하였다.

구조모형 검증은 모수치 추정방식으로 최대우도법(Maximum Likelihood)을 사용하여 2단계 접근법(Two-step approach; Anderson & Gerbing, 1988)에 따라 진행했다. 측정모형을 검증하기 위해 확인적 요인분석을 실시하여 측정변인들이 잠재변인을 적절히 구인하고 있는지 확인하였으며, 구조모형의 전체 적합도와 각 경로의 유의도를 살펴보았다. 모형의 적합도 지수는 CFI(Comparative Fit Index), TLI(Tucker-Lewis Index) 및 RMSEA(Root Mean Square Error of Approximation)를 확인하였다. 이때, CFI, TLI가 .90 이상이고(홍세희, 2000), RMSEA가 .08 이하이면 적합한 모형인 것으로 간주하였다(MacCallum et al., 1996).

프로티언 경력태도와 주관적 경력성공, 정서적 조직몰입 사이에서 프로티언 경력과정(경력정체성, 적응성, 경력행동)의 간접 효과에 관한 통계적 유의성을 검증하기 위해 부트스트래핑



(Shrout & Bolger, 2002)을 실시하였다. Shrout와 Bolger(2002)의 제안에 따라, 원자료로부터 무선험당으로 만들어진 2,000개의 표본에서 간접 효과를 추정하였으며, 간접 효과의 95% 신뢰구간이 0을 포함하지 않을 때  $\alpha=0.05$  수준에서 통계적으로 유의한 것으로 판단하였다.

#### 4.4 가설검증결과

##### 4.4.1 기술 통계치 및 상관

잠재변수들의 평균과 표준편차, 왜도, 첨도, 변수 간 상관관계를 <표 9>에 제시하였다. 변수 간에는 대체적으로 정(+)의 유의한 상관이 존재하는 것으로 나타났다. 특히 프로티언 경력태도는 경력적응성과 밀접한 관련성을 보여주었다( $r=.61$ ). 경력정체성은 경력적응성, 경력행동과 유의한 상관을 나타내었으며( $r=.64$ ), 경력적응성은 경력행동과 높은 수준의 정(+)의 유의한 상관을 보여주었다( $r=.70$ ). 정상분포곡선을 고려했을 때 잠재변수들은 구조방정식 모형에 적합한 것으로 나타났다(왜도<2, 첨도<4; Hong et al., 2003). 다중공선성 문제를 확인하기 위해 VIF 지수를 확인하였다. 본 연구에서는 주관적 경력성공과 정서적 조직몰입을 종속변수로 설정하고 나머지 변인들의 VIF지수를 살펴본 결과, 1.67~2.56까지 분포하여 다중공선성의 문제가 없다고 판단하였다 (VIF>10, 송병호·최규정, 2000).

<표 9> 잠재변수들의 평균과 표준편차, 왜도 및 첨도, 변수 간 상관관계 (N=356)

	1	2	3	4	5	6
1. 프로티언 경력태도	1					
2. 경력정체성	.42***	1				
3. 경력적응성	.61***	.64***	1			
4. 경력행동	.55***	.64***	.70***	1		
5. 주관적 경력성공	.34***	.47***	.42***	.49***	1	
6. 정서적 조직몰입	.20***	.34***	.27***	.34***	.51***	1
평균	4.56	4.70	4.09	4.65	4.09	3.24
표준편차	0.60	0.65	0.44	0.73	0.84	0.79
왜도	-0.16	-0.27	-0.14	-0.29	-0.34	-0.28
첨도	-0.09	0.09	0.11	-0.02	0.09	0.16
최소값	2.71	2.67	2.56	2.17	1.46	1.00
최대값	6.00	6.00	5.00	6.00	6.00	5.00

※ \*\*\* $p<.001$

##### 4.4.2 측정모형 분석

구조모형 검증에 앞서, 20개의 관찰변수들이 프로티언 경력태도, 경력정체성, 경력적응성, 경력행동, 주관적 경력성공 및 정서적 조직몰입의 6개 잠재변수를 적절히 구인하고 있는지 확인하

기 위해 AMOS를 사용하여 확인적 요인분석을 실시하였다. 그 결과 측정 모형이 자료에 적합한 것으로 나타났다:  $\chi^2(df=155, N=356)=366.066, p<.001, CFI=.951, TLI=.940, RMSEA=.062$  (90% 신뢰구간 .054~.070). 측정변수들은 잠재변수에  $p<.001$  수준에서 통계적으로 유의하게 .67~.92까지 적재된 것으로 나타났다. 측정변수에 대한 잠재변수의 요인 부하량은 프로티언 경력태도가 .74~.84, 경력정체성이 .75~.84, 경력적응성이 .67~.75, 경력행동이 .85~.89, 주관적 경력성공이 .67~.70, 그리고 정서적 조직몰입이 .86~.92 이었다.

#### 4.4.3 구조모형 분석

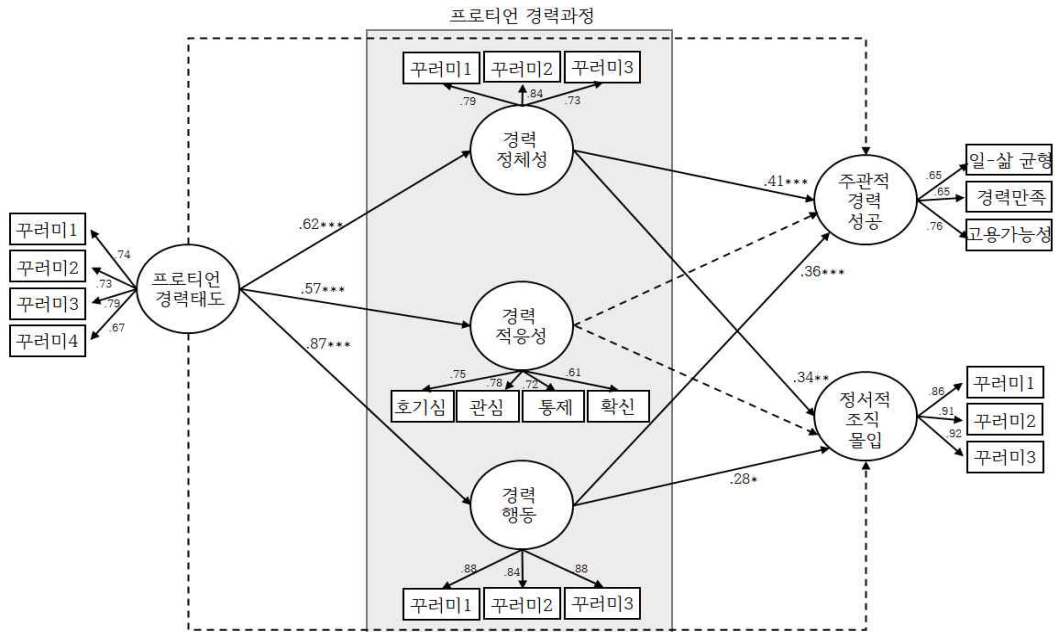
프로티언 경력태도와 주관적 경력성공, 정서적 조직몰입의 관계에서 프로티언 경력과정(경력 정체성, 적응성, 경력행동)이 매개하는 구조모형을 검증한 결과, 좋은 적합도를 보여주었다:  $\chi^2(df=157, N=356)=367.365, p<.001, CFI=.951, TLI=.941, RMSEA=.061$  (90% 신뢰구간 .053~.070). 프로티언 경력태도에서 경력정체성( $\beta=.625, p<.001$ ), 적응성( $\beta=.565, p<.001$ ) 및 경력행동( $\beta=.876, p<.001$ )으로 가는 경로는 정(+의 유의미한 경로를 보여주었으며, 경력정체성과 경력행동은 주관적 경력성공, 정서적 조직몰입으로 가는 경로의 정의 유의미한 경로를 나타내었다: 경력정체성→주관적 경력성공( $\beta=.364, p<.001$ )과 정서적 조직몰입( $\beta=.327, p=.005$ ), 경력행동→주관적 경력성공( $\beta=.364, p<.001$ )과 정서적 조직몰입( $\beta=.282, p=.011$ ). 그러나 경력적응성에서 주관적 경력성공, 정서적 조직몰입으로 가는 경로는 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 본 모델이 프로티언 경력 이론에 토대를 두고 있으며, 경력적응성은 프로티언 경력과정 모형에서 중요 개념이므로 해당 경로가 유의미하지 않다고 하더라도 이 경로를 제거하지는 않았다.

프로티언 경력태도가 경력정체성, 경력적응성, 경력행동, 주관적 경력성공 및 정서적 조직몰입에 영향을 미치는 직접효과 모델(독립변인→매개변인, 결과변인)은 좋은 적합도를 보여주었다:  $\chi^2(df=161, N=356)=437.278, p<.001, CFI=.936, TLI=.924, RMSEA=.070$  (90% 신뢰구간 .062~.077). 프로티언 경력태도가 경력정체성( $\beta=.644, p<.001$ ), 적응성( $\beta=.570, p<.001$ ), 경력행동( $\beta=.893, p<.001$ ), 주관적 경력성공( $\beta=.553, p<.001$ ) 및 정서적 조직몰입( $\beta=.333, p<.001$ )에 정(+의 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

직접효과 모델에 간접효과 경로를 추가했을 때에도, 모델은 좋은 적합도를 보였다:  $\chi^2(df=155, N=356)=366.066, p<.001, CFI=.951, TLI=.940, RMSEA=.062$  (90% 신뢰구간 .054~.070). 그러나 간접효과 경로를 추가하였을 때, 프로티언 경력태도가 주관적 경력성공과 정서적 조직몰입에 미치는 영향은 유의미하지 않은 것으로 나타났다(<그림 3> 참조). 프로티언 경력과정 모형에서 각각의 경로들이 통계적으로 유의미한지 검증하는 결과를 <표 10>에 제시하였다. 결과를 살펴보면 프로티언 경력태도가 경력정체성( $\beta=.620, p<.001$ ), 적응성( $\beta=.565, p<.001$ ) 및 경력행동( $\beta=.872, p<.001$ )에 미치는 정적 영향이 유의하게 나타났다. 경력정체성과 경력행동이 주관적 경력성공과 정서적 조직몰입에 미치는 정적 영향이 유의미하였다: 경력정체성→주관적 경력성공( $\beta=.405, p<.001$ )과 정서적 조직몰입( $\beta=.340, p=.006$ ), 경력행동→주관적 경력성공( $\beta=.361, p<.001$ )

과 정서적 조직몰입( $\beta=.281, p=.012$ ). 경력적응성이 주관적 경력성공과 정서적 조직몰입에 미치는 영향은 유의미하지 않은 것으로 드러났다. 설명된 변량은 경력정체성 25.2%, 경력적응성 52.5%, 경력행동 39.0%, 주관적 경력성공 43.1% 및 정서적 조직몰입 17.5%였다.

<그림 3> 가설검증 결과



※ \* $p<.05$ , \*\* $p<.01$ , \*\*\* $p<.001$ , 점선은 유의미하지 않은 경로를 의미함.

<표 10> 프로티언 경력과정 모델의 경로 계수 (N=356)

경로	B	S.E.	$\beta$	C.R
PCO → 경력정체성	.620	.080	.502	7.742***
PCO → 경력적응성	.565	.055	.725	10.254***
PCO → 경력행동	.872	.085	.624	10.313***
경력정체성 → 주관적 경력성공	.405	.121	.401	3.346***
경력정체성 → 정서적 조직몰입	.340	.123	.315	2.767**
경력적응성 → 주관적 경력성공	-.322	.278	-.201	-1.157
경력적응성 → 정서적 조직몰입	-.371	.288	-.217	-1.290
경력행동 → 주관적 경력성공	.361	.110	.403	3.297***
경력행동 → 정서적 조직몰입	.281	.111	.294	2.524*

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

프로티언 경력태도와 주관적 경력성공, 정서적 조직몰입의 관계에서 프로티언 경력과정의 간

접효과의 통계적 유의성을 검증하기 위하여 부트스트래핑(2,000회 반복추출; Shrout & Bolger, 2002)을 실시하였으며 그 결과를 <표 11>에 제시하였다. 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공, 정서적 조직몰입의 관계에서 프로티언 경력과정의 매개효과는 95% 신뢰구간에서 각 .113~.477, .001~.348의 상한값과 하한값을 보이고 있어 0을 포함하지 않는 것으로 나타났다. 따라서 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공, 정서적 조직몰입의 관계에서 경력정체성, 경력행동의 완전매개 효과는 각  $p < .01$ ,  $p < .05$  수준에서 통계적으로 유의한 것으로 검증되었다. 결론적으로 경력정체성, 경력행동이 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공, 정서적 조직몰입 간의 관계를 완전매개 하는 것으로 드러났다.

<표 11> 프로티언 경력과정의 간접효과 분석

효과			B	S.E.	$\beta$	95%신뢰구간	
						하한	상한
총	PCO	→ 주관적 경력성공	.526	.074	.421***	.255	.551
효과	PCO	→ 정서적 조직몰입	.289	.068	.217**	.084	.351
간접	PCO	→ 경력과정 → 주관적 경력성공	.384	.096	.307**	.113	.477
효과	PCO	→ 경력과정 → 정서적 조직몰입	.246	.088	.184*	.001	.348
직접	PCO	→ 주관적 경력성공	.142	.124	.032	-.137	.362
효과	PCO	→ 정서적 조직몰입	.042	.117	.113	-.184	.271

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

## V. 결론 및 논의

본 연구에서는 Hall과 동료들(2018)이 제안한 ‘프로티언 경력과정의 주요한 메카니즘’ 모델에 근거하여 프로티언 경력태도가 주관적 경력성공과 정서적 조직몰입에 이르는 과정에서 프로티언 경력과정(경력정체성, 경력적응성, 경력행동)의 구조적 관계를 통계적으로 확인하고자 하였다. 경력정체성에 대한 자각 수준이 높고, 환경에 적응적이며, 적극적으로 경력 관리 행동을 할 때, 자기주도적이며 가치지향적인 경력태도가 개인과 조직에 긍정적인 영향을 미칠 것이라고 가정하였다. 본 연구는 하나의 통합적 모델에서 프로티언 경력과정을 중간 역할로서 변인들 간 구조적 관계를 분석하여 경험적 증거를 제공하였다는 점에서 의의가 있다. 특히 일하고 공부하며 지속적으로 학습을 이어나가는 사이버대학교에 재학 중인 근로자 성인을 대상으로 해당 모델을 적용하였다는 점에서 주목할만하다.

본 연구의 주요 결과를 중심으로 시사점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 프로티언 경력태도가 경력정체성( $\beta=0.502$ ,  $p < .001$ ), 경력적응성( $\beta=0.725$ ,  $p < .001$ ), 경력행동( $\beta=0.624$ ,  $p < .001$ ), 주관적 경력성공( $\beta=0.421$ ,  $p < .001$ ), 정서적 조직몰입( $\beta=0.217$ ,  $p < .001$ )에 미치는 영향관계를 살펴본 결과 긍정적(+인 영향을 미쳤다. 프로티언 경력태도가 프로티언 경력과정 중

경력적응성에 미치는 영향이 가장 컸으며, 다음으로는 경력행동, 경력정체성 순이었으며, 경력 결과 변인에는 주관적 경력성공, 정서적 조직몰입의 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 이영광 등(2019)이 프로티언 경력태도와 결과 변인에 대해 메타 분석한 연구에서 주관적 경력성공, 조직몰입 순으로 유의미한 효과크기를 보인 분석결과와 일치한다. 국내 기업체 근로자들을 대상으로 한 연구에서도, 프로티언 경력태도가 주관적 경력성공인 경력 및 직무 만족, 고용가능성에 정(+의 영향을 미친 연구결과와도 일치한다(김시진 · 김정원, 2010).

본 연구와 선행연구의 결과는 프로티언 경력태도가 개인의 경력과 관련하여 개인의 심리적 기제에 긍정적으로 영향을 미칠 수 있으며 조직 차원에서도 구성원의 몰입을 이끌어낼 수 있음을 시사한다. 따라서 경력관리에 있어 자기주도성과 가치지향성을 가지도록 촉진하는 것이 재학생들로 하여금 자신의 경력에 만족하고 소속된 조직에도 헌신하는 결과를 기대할 수 있다. 예를 들면, 대학 내 고용 및 취업 관련 부서에서 자기주도성, 가치지향성 향상을 위한 개입프로그램을 운영하는 것이 경력 관련 주요 역량을 개발하고 경력 발전 과정을 촉진하는데 도움이 될 것이라 사료된다. 또한 국가적 차원에서 경력개발지원정책(문한나 등, 2019)과 같은 개입은 개인이 자기주도적으로 내적 가치기준에 따라 경력을 개발하고 학습하는데 있어서 사회적 자원으로 활용될 수 있을 것이다.

둘째, 프로티언 경력과정인 경력정체성, 경력적응성, 경력행동이 주관적 경력성공과 정서적 조직몰입에 미치는 영향 관계를 살펴보았다. 경력정체성은 주관적 경력성공( $\beta=0.401$ ,  $p<.001$ )과 정서적 조직몰입( $\beta=0.315$ ,  $p<.001$ )에 긍정적(+인 영향을 미쳤으며, 경력행동 역시 주관적 경력성공( $\beta=0.403$ ,  $p<.001$ )과 정서적 조직몰입( $\beta=0.294$ ,  $p<.05$ )에 긍정적(+인 영향을 미쳤다. 반면, 경력적응성은 주관적 경력성공과 정서적 조직몰입에 유의미한 영향을 미치지 않았다.

프로티언 경력태도는 자신의 가치 기준에 따라 경력 관련 의사결정을 하고 경력 경로의 나아갈 지향점을 설정하므로 정체성 확립을 용이하게 하고, 지속적 학습활동(김병옥 · 김주후, 2021)과 같은 경력행동에 관여하게 한다. 개인의 직업과 경력에 관한 정체성은 낙관적 직업평판, 자부심과 사명감을 가지고 직업에 헌신하게 하며, 확립된 정체성은 삶의 목적과 직업에 대한 지속 의도에도 긍정적 영향을 미친다(유홍준 등, 2014). 높은 수준으로 경력정체성이 확립된 개인은 그 정체성에 따라 직업적 의사결정을 하고 종사할 조직을 선택하므로 조직의 비전, 미션에 공감하며 소속 조직에 더욱 몰입하게 된다고 볼 수 있다. 조직몰입은 조직에 대해 심리적 애착과 정서적 유대감을 느끼며 조직에 충성하는 것으로 한 가지 원인에 의해 나타나는 것이 아니라 여러 요인에 의해 나타날 수 있다(안정원 · 이순목, 2018). 본 연구는 정서적 차원의 조직몰입이 개인의 확고한 경력정체성과 적극적 경력 관리 행동에서도 비롯될 수 있음을 밝혔다는 점에서 그 의의가 있다.

그러나 경력적응성이 과거 실증연구들에서 경력 결과에 유의미한 영향을 미친 것과 달리, 본 연구에서는 이러한 영향력이 나타나지 않았다. 이는 적응성만 높고 자기 이해가 낮은 경우에는 자신의 길을 가면서 만족하고 현재 조직에 몰입하는 것이 아니라 카멜레온처럼 타인을 모방하는데 그치거나 변화하는 환경에 휩쓸릴 수 있음을 시사한다(김이준 · 김봉환, 2018). 그러나 경력적응성은 프로티언 메타 역량으로서 직업에서 자기 개념을 실현할 수 있도록 자신을 환경에 적응시

키기도 하며 환경을 변화시키기도 하는 주요한 역량으로 강조되어 왔기 때문이다(Hall, 2004). 그러므로 이러한 결과에 대해서는 보다 신중하게 접근할 필요가 있다.

셋째, 프로티언 경력과정이 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공, 정서적 조직몰입 간 관계에서의 매개역할을 하는지 검증한 결과, 경력정체성과 경력행동이 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공( $\beta=0.307, p<.01$ ), 정서적 조직몰입( $\beta=0.184, p<.05$ ) 사이의 관계를 완전매개하는 것으로 나타난 반면, 경력적응성은 그렇지 않았다. 즉 프로티언 경력태도가 경력정체성, 경력적응성, 경력행동에 긍정적인 영향을 미쳤으나 이 중 경력정체성과 경력행동만이 개인과 조직에 긍정적 영향을 미쳤음을 의미한다.

이는 자기주도적이며 가치지향적인 태도를 경력정체성과 경력행동으로 발전시킬 때에만 개인이 경력에 만족하며 일과 삶의 균형을 달성하고 고용가능성을 높일 수 있으며, 조직에도 정서적으로 몰입할 수 있음을 보여준다. 그동안의 프로티언 경력과정을 포함하지 않고 프로티언 경력태도와 결과 변인과의 구조 관계만을 검증하였던 연구들(김이준·김봉환, 2017; 김지영·김우철, 2020)에 프로티언 경력과정의 중요성에 대한 학문적 시사점을 제시한다. 또한 소병한 등(2019)이 프로티언 경력은 개인이 태도에만 그치는 것이 아니라 핵심요소인 경력 인식과 경력행동으로까지 일관적으로 연결되고 실천할 때에 긍정적 경력 결과를 가져올 수 있다는 주장에 본 연구가 실증적 증거를 제공하였다는 점에서 의의가 크다고 할 수 있겠다. 그러므로 개인과 조직은 프로티언 경력태도와 더불어 경력정체성과 경력행동과 같은 프로티언 경력과정 향상에도 집중할 필요가 있겠다.

경력적응성은 매개모형에서도 여전히 개인 및 조직의 긍정적 결과로 연결되지 못했다. 이러한 결과는 대상자들의 특성에 귀인한 것일 수 있다. 본 연구의 대상자들은 전업으로 일을 하면서도 적극적으로 학습에 참여하며 프로티언 경력태도를 지니고 환경 변화에 대한 적응력을 발전시킨다고 볼 수 있으나, 여전히 학습과정에 참여 중이기 때문에 이것이 긍정적인 성과로 이어지는 데에는 상당한 수준의 시간이 요구될 수 있다. 이들은 또한 일-학습을 병행하는 중이므로 적응력을 발달시킨다고 해도 절대적 시간의 측면에서 일과 삶의 균형을 달성하는 것이 어렵고 현재 경력에 대한 만족감과 고용가능성을 인식하는 데 있어 낙관적이지 않을 수 있다. 더불어 제2의 커리어를 준비하기 위해 경력 전환을 꿈꾸며 학습에 몰두하는 대상자들은 이러한 적응적 노력이 현재 소속 조직에 대한 애착심을 불러일으킨다고 보기는 어려울 것이다. 그러나 경력적응성이 개인 및 조직 성과에 부정적 영향을 미친다고 볼 수 없으며, 경력적응성은 21세기의 빠르게 변화하는 직업 세계에 대응하기 위해 필수적인 능력이므로(Hall, 2004; 소병한 등, 2019) 시간에 따라 경력적응성이 경력 결과로 이어지는지 검증할 필요가 있다.

본 연구의 제한점 및 후속 연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 수도권 내 한 사이버대학의 재학생만을 대상으로 하였다는 점에서 연구결과의 일반화에 제한이 있다. 따라서 폭넓은 범위의 대상자를 포함할 수 있도록 연령, 지역, 전공 등을 확대하여 해당 모델을 검증한다면 본 연구의 모형이 보다 타당하며 신뢰로운 모델로서 검증될 수 있을 것이다.

둘째, 연구 변인들을 측정하기 위해 모두 자기보고식 척도를 사용한 점이다. 프로티언 경력과 정인 경력정체성, 경력적응성, 경력행동은 타인의 객관적으로 바라보는 능력과 주관적으로 인식하는 모습 간의 차이가 있을 수 있다. 따라서 이러한 점을 보완하기 위해 프로티언 경력과정의 변인들이 상급자, 동료 등에 의해 평가된다면 객관적인 능력에 대한 검증과 연구의 신뢰도가 더욱 향상될 것이다.

셋째, 프로티언 경력과정이 미치는 영향에 대해 모형검증으로 그 연관성을 밝혔다는 점에서 본 연구가 의의가 있지만, 종단적 연구가 아니므로 인과관계의 명확성을 얻을 수 없었다. 따라서 시간 경과에 따라 각 변인의 측정치를 수집하여 분석한다면 프로티언 경력과정의 매개 효과를 보다 분명하게 파악할 수 있으리라 기대된다.

넷째, 경력성공에 객관적인 지표는 포함하지 않았다는 점이다. 주관적 경력성공이 연봉, 사회적 지위와 같은 객관적 경력성공과 밀접한 연관성이 있으며, 심리적 성공의 결과로 개인이 새로운 경력 목표를 설정하고 노력을 기울이게 되면 객관적 경력성공도 획득할 수 있다(Hall, 2002; 이재은·곽미선, 2016). 그러므로 향후에는 프로티언 경력태도가 객관적 경력성공에는 어떠한 영향을 미치는지 검증하는 연구가 요구된다.

다섯째, 조직과 사회적 맥락을 고려한 연구모형이 검증될 필요가 있다. 21세기 커리어를 대비하기 위해 개인의 주도성이 강조된다 하더라도 개인의 경력개발은 조직과 사회적 맥락의 영향을 받을 수밖에 없기 때문에(이민영 등, 2019) 환경적 맥락을 고려한 프로티언 경력 이론 모델을 개발한다면 이론적 기틀을 보다 확고히 하는데 기여할 수 있을 것이다.

## 참고문헌(References)

- 김대영·이민영·김만수, (2019), “프로티언 경력 태도와 무경계 경력 태도: 측정 도구 검증 및 구성 개념 간 상관관계 메타 분석”, **HRD연구**, 21(4), 87-114.
- 김병숙·이희수·송영선(2015), “서울시 여성인력개발기관 종사자의 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공의 관계에서 경력연계학습의 매개효과”, **직업교육연구**, 34(1), 25-50.
- 김병욱·김주후(2021), “교육직 종사자들의 프로티언 경력태도와 지속적 학습활동, 경력적응력 간의 구조적 관계”, **평생교육·HRD 연구**, 17(2), 111-134.
- 김이준·김봉환(2018), “프로티언 커리어와 구성주의 진로상담의 관련성 탐구”, **인문사회**21, 9(3), 185-199.
- 김이준·김봉환(2017), “프로티언 커리어에 관한 국내 연구의 동향”, **인문사회**21, 8(6), 143-158.
- 김시진·김정원(2010), “프로티언 경력태도, 무경계 경력태도 및 주관적 경력성공의 관계분석”, **대한경영학회지**, 23(4), 1899-1915.
- 김정인·가혜영(2018), “전문대학생의 프로티언 경력태도가 창업의도에 미치는 영향”, **벤처창업연구**, 13(6), 89-101.
- 김지영·김우철(2020), “프로티언 경력태도가 경력만족과 과업성공에 미치는 영향: 직원몰입의 매개효과를 중심으로”, **기업교육과 인재연구**, 22(3), 147-177.
- 남중수(2014), **대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공과 개인 및 조직특성의 위계적 관계**, 박사학위논문.

- 문, 서울대학교 대학원.
- 문한나·서요한·이찬(2019), “프로테안 경력, 무경계 경력이 근로자의 긍정적 경력태도, 미래 학습 준비도에 미치는 영향: 경력개발 지원정책의 조절 효과”, **한국응용과학기술학회지**, 36(1), 279-298.
- 박용호·이진구·윤형준(2011), “국내 기업환경을 대상으로 한 프로틴경력 태도 척도에 관한 적합성 연구”, **한국산업교육학회지**, 22(3), 29-45.
- 박윤희·정홍전·오미래(2018), “프로티언 경력에 관한 통합적 문헌 고찰: 국내·외 양적연구를 중심으로”, **한국인력개발학회지**, 20(3), 1-35.
- 박혜영(2015), “항공사 객실승무원의 프로틴 경력태도가 주관적 경력성공에 미치는 영향: 경력몰입의 매개효과를 중심으로”, **한국항공경영학회지**, 13(1), 3-23.
- 박혜영·박용호(2015), “프로티언 경력태도, 주관적 경력성공, 조직몰입의 구조적 관계: TMX의 매개효과를 중심으로”, **HRD연구**, 17(4), 19-45.
- 배을규·이민영·장민영·김정원(2014), “중소기업 구성원의 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공의 관계에서 자기주도학습 능력의 매개효과”, **HRD연구**, 16(1), 1-25.
- 소병환(2019), **프로티언 경력의 통합적 개념모형과 측정도구 개발**, 박사학위논문, 한양대학교 대학원.
- 소병환·김지현·송지훈(2019), “프로티언 경력(Protean Career)의 통합적 개념모형 개발”, **HRD연구**, 21(2), 87-117.
- 송병호·최규정(2000), “다중공선성에 관한 연구”, **조선대학교 통계연구소**, 2(1), 61-93.
- 안정원·이순목(2018), “조직몰입 구성개념의 개념화와 타당화: 은행의 정규직 종사자를 중심으로”, **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 31(2), 459-497.
- 유흥준·유태용·정태인·배성호·조아름(2014), “직업정체성 척도개발과 직업정체성의 선행 및 결과변인들 간 관계 검증”, **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 27(4), 617-642.
- 오은혜·탁진국(2012), “경력계획이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 긍정심리자본의 매개효과와 미래시간전망과 코칭리더십의 조절효과”, **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 25(4), 727-748.
- 유수란·배을규·이민영(2018), “평생교육강사의 프로티언 경력태도와 주관적경력성공의 관계에서 셀프리더십의 매개효과”, **직업교육연구**, 37(6), 85-104.
- 이민영·배을규·장민영·박상오(2019), “뉴커리어(New Career) 연구 동향: 프로티언 경력태도와 무경계 경력태도의 키워드 네트워크 분석”, **직업교육연구**, 38(3), 97-124.
- 이상진(2011), “**경력정체성과 경력적응성이 경력 몰입에 미치는 영향**”, 박사학위논문, 중앙대학교 대학원.
- 이서윤(2020), **경력적응성과 주관적 경력성공의 관계: 무경계 경력태도의 매개효과**, 석사학위논문, 숙명여자대학교 대학원.
- 이영광·박선영·김진관·Kittituch Orisoon(2019), “프로티언 경력태도와 결과 변인에 대한 메타분석”, **농업교육과 인적자원개발**, 51(3), 21-41.
- 이재은, 광미선(2016), “청년 취업자의 객관적 경력성공과 주관적 경력성공의 종단적 관계: 경력성공 상호작용 관계의 검증”, **진로교육연구**, 29(4), 47-68.
- 이지현(2016), **구조방정식 모형에서의 문항묶음: 통합과 제안**, 석사학위논문, 이화여자대학교 대학원.
- 조형래·박용호(2017), “대학생의 진로성숙도가 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공에 미치는 영향”, **한국콘텐츠학회 논문지**, 17, 212-224.
- 채신석(2019), “프로티언 경력태도가 학습목표지향성과 경력만족 그리고 성과에 미치는 영향: 서울시내 5성급 호텔 식음료부서를 중심으로”, **호텔관광연구**, 21(1), 94-114.
- 탁진국·이은주·임그린(2015), “경력적응성 척도의 타당화 검증”, **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 28(4), 591-608.



한국원격대학협의회(2020), *사이버대학종합정보: 사이버대학 통계*,

<http://www.cuinfo.net/home/eudc/statistics.sub.action?gmb=55&gubunNm=age&sttYear=2020>

홍세희(2000), “구조방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거”, *한국심리학회지 임상*, 19(1), 161-177.

- Allen, N. J., & Meyer, J. P.(1990), “The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization”, *Journal of occupational psychology*, 63, 1-18.
- Alonderienė, R., & Šimkevičiūtė, I.(2018), “Linking protean and boundaryless career with organizational commitment”, *Baltic Journal of Management*, 13, 471-487.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M.(1996), *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*, NY: Oxford University Press.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W.(1988), “Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach”, *Psychological Bulletin*, 103, 411 - 423.
- Baruch, Y., Bhaskar, A. U., & Mishra, B.(2019), “Career dynamics in India”, *Personnel Review*, 49, 825-845.
- Briscoe, J. P., & Finkelstein, L. M.(2009), “The “new career” and organizational commitment”, *Career Development International*, 14, 242-260. <https://doi.org/10.1108/13620430910966424>
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T.(2006), “The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications”, *Journal of Vocational Behavior*, 69, 4-18.
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & DeMuth, R. L. F.(2006), “Protean and boundaryless careers: An empirical exploration”, *Journal of vocational behavior*, 69, 30-47.
- Briscoe, J. P., Henagan, S. C., Burton, J. P., & Murphy, W. M.(2012), “Coping with an insecure employment environment”, *Journal of Vocational Behavior*, 80, 308-316.
- Çakmak-Otluoğlu, K. Ö.(2012), “Protean and boundaryless career attitudes and organizational commitment”, *Journal of Vocational Behavior*, 80, 638-646.
- Chui, H., Li, H., & Ngo, H.(2020), “Linking protean career orientation with career optimism”, *Journal of Career Development*, 47, 1-13.
- Creed, P. A., Macpherson, J., & Hood, M.(2011), “Predictors of “new economy” career orientation in an Australian sample of late adolescents”, *Journal of Career Development*, 38, 369-389.
- Dastin, J.(2018, October 10), *Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women*. Reuters. Retrieved from <https://www.reuters.com/article/us-amazoncom-jobs-automation-insight/amazon-scraps-secret-ai-recruiting-tool-that-showedbias-against-women-idUSKCN1MK08G>
- Defillippi, R. J., & Arthur, M. B.(1994), “The boundaryless career: A competency-based perspective”, *Journal of Organizational Behavior*, 15, 307-324.
- De Vos, A., De Hauw, S., & Van der Heijden, B. I. J. M.(2011), “Competency development and career success: The mediating role of employability”, *Journal of Vocational Behavior*, 79, 438-447.
- De Vos, A., & Soens, N.(2008), “Protean attitude and career success”, *Journal of Vocational Behavior*, 73, 449-456.
- Direnzo, M. S., Greenhaus, J. H., & Weer, C. H.(2015), “Relationship between protean career orientation and work-life balance”, *Journal of Organizational Behavior*, 36, 538-560.

- Enache, M., Jose-Luis Hervás-Oliver, P., M. Sallán, J., Simo, P., & Fernandez, V.(2013), "Organizational commitment within a contemporary career context", *International Journal of Manpower*, 34, 880-898.
- Fernandez, V., & Enache, M.(2008), "Exploring the relationship between protean and boundaryless career attitudes and affective commitment through the lens of a fuzzy set QCA methodology", *Intangible Capital*, 4, 31 - 66.
- Gupta, A., Chong, S., & Leong, F. T. L.(2014), "Development and validation of the Vocational Identity Measure", *Journal of Career Assessment*, 23, 79-90.
- Haibo, Y., Xiaoyu, G., Xiaoming, Z., & Zhijin, H.(2018), "Career adaptability with or without career identity", *Journal of Career Assessment*, 26, 717-731.
- Hall, D. T.(1976), *Careers in organizations*. Glenview, IL: Scott Foresman & Co.
- Hall, D. T.(1996), "Protean careers of the 21st century", *The Academy of Management Executive*, 10, 8-16.
- Hall, D. T.(2002), *Careers In and Out of Organizations*. Thousand Oaks: SAGE Publication.
- Hall, D. T.(2004), "The protean career: A quarter-century journey", *Journal of Vocational Behavior*, 65, 1-13.
- Hall, D. T., Yip, J., & Doiron, K.(2018), "Protean careers at work", *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 129-156.
- Herrmann, A., Hirschi, A., & Baruch, Y.(2015), "The protean career orientation as predictor of career outcomes", *Journal of Vocational Behavior*, 88, 205-214.
- Holtschlag, C., Masuda, A. D., Reiche, B. S., & Morales, C.(2020), "Why do millennials stay in their jobs? The roles of protean career orientation, goal progress and organizational career management", *Journal of Vocational Behavior*, 118, 1-14.
- Hong, S., Malik, M. L., & Lee, M.-K.(2003), "Testing configural, metric, scalar, and latent mean invariance across genders in sociotropy and autonomy using a non-Western sample. *Educational and Psychological Measurement*", 63, 636 - 654.
- Hood, M., & Creed, P. A.(2019), Globalization. In J. A. Athanasou, & H. Perera, (Eds.), *International Handbook of Career Guidance* (pp. 477-495), NY: Springer.
- Jaros, S.(2007), "Meyer and Allen model of organizational commitment: Measurement issues", *ICFAI Journal of Organizational Behavior*, 6, 7-25.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R.(1999), "The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span", *Personnel Psychology*, 52, 621-652.
- Kim, S.(2022), Career orientations and values of young adults: Integrating protean and traditional perspectives [Doctoral dissertation, Griffith University].
- Kim, S., Hood, M., Creed, P. and Bath, D.(2022), "'New career' profiles for young adults incorporating traditional and protean career orientations and competencies", *Career Development International*, 27, 493-510.
- Kurzweil, R.(2014), The singularity is near, In *Ethics and emerging technologies* (pp. 393-406), London: Palgrave Macmillan.
- Little, T. D., Rhemtulla, M., Gibson, K., & Schoemann, A. M.(2013), "Why the items versus parcels

- controversy needn't be one", *Psychological Methods*, 18, 285-300.
- Lo Presti, A., Pluviano, S., & Briscoe, J. P.(2018), "'Are freelancers a breed apart?", *Human Resource Management Journal*, 28, 427-442.
- MacCallum, R. C., Browne, M. W., & Sugawara, H. M.(1996), "Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling", *Psychological methods*, 1, 130.
- Mainiero, L. A., & Sullivan, S. E.(2005), "Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the "opt-out" revolution", *Academy of Management Perspectives*, 19, 106 - 123.
- Meijers, F., Kuijpers, M., & Gundy, C.(2013), "The relationship between career competencies, career identity, motivation and quality of choice", *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 13, 47-66.
- Mortimer, J. T., Zimmer-Gembeck, M. J., Holmes, M., & Shanahan, M. J.(2002), "The process of occupational decision making", *Journal of Vocational Behavior*, 61, 439-465.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H.(1994), *Psychometric theory (3rd ed.)*, NY: McGraw-Hill.
- Park, K., Oh, D., & Lee, S.(2018), "The effects of learning organization climate of food service corporations on protean career orientation, career satisfaction", *International Journal of Tourism and Hospitality Research*, 32, 5-17.
- Pinkstone, J.(2018, November 6), *Robots are replacing holiday workers at Amazon with the online retailer hiring 20,000 fewer staff to tackle this year's Christmas rush, says analyst*. Daily Mail Australia. Retrieved from <https://www.dailymail.co.uk/sciencetech/article-6354105/Amazon-employeesreplaced-ROBOTS.html>
- Praskova, A., Creed, P. A., & Hood, M.(2015), "Career identity and the complex mediating relationships between career preparatory actions and career progress markers", *Journal of Vocational Behavior*, 87, 145-153.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H.(2017), "Career adaptability", *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J.(2012), "Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries", *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673.
- Stauffer, S. D., Abessolo, M., Zecca, G., & Rossier, J.(2019), "French-language translation and validation of the protean and boundaryless career attitudes scales", *Journal of Career Assessment*, 27, 337-357.
- Spurk, D., Kauffeld, S., Meinecke, A. L., & Ebner, K.(2016), "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, 289-306.
- Shrout, P. E., & Bolger, N.(2002), "Mediation in experimental and nonexperimental studies: New procedures and recommendations", *Psychological Methods*, 7, 422 - 445.
- Singularity.(2022), *In Oxford University Press's online dictionary*. Retrieved from <https://en.oxforddictionaries.com/definition/singularity>
- Steiner, R. S., Hirschi, A., & Wang, M.(2019), "Predictors of a protean career orientation and vocational training enrollment in the post-school transition", *Journal of Vocational Behavior*, 112, 216-228.
- Sultana, R., & Malik, O. F.(2019), "Is protean career attitude beneficial for both employees and organizations?", *Frontiers in Psychology*, 10, 1-13.

- Valcour, M., & Ladge, J. J.(2008), "Family and career path characteristics as predictors of women's objective and subjective career success: Integrating traditional and protean career explanations", *Journal of Vocational Behavior*, 73, 300-309.
- Verbruggen, M., & Sels, L.(2008), "Can career self-directedness be improved through counseling?", *Journal of Vocational Behavior*, 73, 318-327.
- Volmer, J., & Spurk, D.(2011), "Protean and boundaryless career attitudes", *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, 43, 207-218.
- Waters, L., Briscoe, J. P., Hall, D. T., & Wang, L.(2014), "Protean career attitudes during unemployment and reemployment: A longitudinal perspective", *Journal of Vocational Behavior*, 84, 405-419.
- Zafar, J., Farooq, M., & Quddoos, M. U.,(2017), "The relationship between protean career orientation and perceived employability: A study of private sector academics of Pakistan", *Journal of Management Sciences*, 4, 130-141.

## A Study on the Effects of Protean Career Orientation on Subjective Career Success and Affective Organizational Commitment among Cyber University Students : Focusing on Indirect Effects of Protean Career Processes

Su-jin Kim

Griffith University, Gold Coast, Australia

Gyu-pil Cho\*

Sejong Cyber University, Seoul, Korea

---

### Abstract

---

Technological advancement and globalization enabled individuals to be adaptable and self-directed and manage their careers for themselves rather than being dependent on their organizations. Protean career orientation(PCO) has been regarded as a new career model to prepare for the unpredictable and ever-changing world of work in the 21st century. Empirical research has provided evidence globally while establishing protean career theory. PCO, comprised of self-directedness and a values-driven attitude, facilitates protean career processes such as vocational identity awareness, career adaptability, and career agency based on freedom and growth as its core value. These processes benefit both individuals and organizations. Individuals with PCO manage their careers through ongoing learning as they believe they are in charge of their careers. In particular, most of cyber university students in Korea study and work as full-time employees and immerse themselves in their learning for career development. They can be considered protean employees who try to establish their vocational identity, adapt to dramatic changes in the world of work, and proactively manage their careers.

Accordingly, this paper investigated the effects of protean career processes (PCP; vocational identity awareness, career adaptability, and career agency) from PCO to subjective career success and affective organizational commitment among working adult students enrolled in a cyber university. To achieve the research aims, we reviewed the protean career theory background and extant literature about PCO, PCP, subjective career success, and affective organizational commitment. We analyzed the indirect effects of PCP on outcome variables from PCO. We demonstrated that vocational identity awareness and career agency fully mediated the relationship between PCO, subjective career success, and affective organizational commitment. However, paths between career adaptability, subjective career

---

\* Corresponding Author. Associate Professor, Department of Youth, Sejong Cyber University, 121, Gunja-ro, Gwangjin-gu, Seoul, Korea, 05000; E-mail: nayafeel@sjcu.ac.kr; Tel: +82-2-2204-8095; Fax: +82-2-2204-8650.

success, and affective organizational commitment were not significant. The results suggested helpful information about career management for adults who work and study and business operations related to employment and career support for universities and the government.

**Key Words** : Protean Career, Vocational Identity Awareness, Career Behavior, Subjective Career Success, Affective Organizational Commitment.

---

---