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

교육학 박사 학위논문

# 대기업 사무직 중년 근로자의 내재적 업무동기, 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 경력정체 및 경력개발지원의 조절된 매개효과

The Moderated Mediation Effect of Career Plateau and Career Development Support in the Relationships Among Intrinsic Work Motivation, Family Support, Resilience and Career Management Behavior of Middle Aged Office Worker in Large Corporations

2022년 8월

서울대학교 대학원

농산업교육과

하 재 영

# 대기업 사무직 중년 근로자의 내재적 업무동기, 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 경력정체 및 경력개발지원의 조절된 매개효과

지도교수 최 수 정

이 논문을 교육학 박사 학위논문으로 제출함
2022년 7월

서울대학교 대학원
농산업교육과
하 재 영

하재영의 박사 학위논문을 인준함
2022년 7월

위 원 장 이 찬 (인)

부위원장 최 수 정 (인)

위 원 김 진 모 (인)

위 원 이 영 민 (인)

위 원 김 은 석 (인)

# 국문초록

# 대기업 사무직 중년 근로자의 내재적 업무동기, 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 경력정체 및 경력개발지원의 조절된 매개효과

교육학 박사 학위논문

서울대학교 대학원, 2022년

하 재 영

이 연구의 목적은 대기업 사무직 중년 근로자의 내재적 업무동기, 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동 간의 직·간접적 관계를 구명하고, 경력정체 및 경력개발지원의 조절된 매개효과를 구명하는데 있었다. 이러한 연구목적을 달성하기 위해서 첫째, 대기업 사무직 중년 근로자의 인구통계학적 특성 및 경력 특성에 따른 경력관리행동의 차이를 구명하였으며, 둘째, 대기업 사무직 중년 근로자의 내재적 업무동기, 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동 간의 직접 효과를 구명하였다. 셋째, 대기업 사무직 중년 근로자의 내재적 업무동기 및 경력관리행동의 관계, 가족지지 및 경력관리행동의 관계에서 각각 회복탄력성의 매개효과를 분석하였고, 넷째, 대기업 사무직 중년 근로자의 내재적 업무동기, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계와 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 각각 경력정체에 의한 조절된 매개효과를 분석하였다. 마지막으로, 대기업 사무직 중년 근로자의 내재적 업무동기, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계, 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 각각 경력개발지원에 의한 조절된 매개효과를 구명하였다.

연구가설의 검증을 위해 이 연구에서는 국내 대기업 사무직 중년 근로자를 연구대상으로 설정하였으며, 목표 모집단을 공정거래위원회에서 지정한 최근 3년 내 출자제한기업집단에 재직하는 만 45-55세 사무직 근로자로 설정하였다. 조사도구는 경력관리행동, 내재적 업무동기, 가족지지, 회복탄력성, 경력정체, 경력개발지원, 인구통계학적 특성 및 경력 특성으로 구성된 설문지를 활용하였다. 이 중 경력관리행동, 가족지지, 회복탄력성, 경력개발지원은 연구대상에 맞게 수정 및 타당화 작업을 거친 후 활용하였다. 자료수집은 유의표집 방식으로 이루어졌으며, 2022년 4월 18일에서 4월 27일까지 온라인 설문업체 리멤버서베이를 통해 진행되었다. 33개 기업의 320명 응답자료를 확보한 후, 최종적으로 27개 기업의 292명의 자료를 분석에 활용하였다. 자료분석은 Process Macro 4.0을 활용하였다.

연구의 주요 결과는 다음과 같다. 첫째, 대기업 사무직 중년 근로자의 경력관리행동은 인구통

계학적 특성 및 경력 특성에 따라서 통계적 차이를 보였다. 최종학력이 높은 집단, 직급이 높은 집단, 퇴직 후 일 희망 집단, 희망 경력목표가 조직 내부 상향 이동인 집단, 전직지원프로그램 제공 집단에서 경력관리행동 수준이 높게 나타났다. 둘째, 대기업 사무직 중년 근로자의 내재적 업무동기와 가족지지는 회복탄력성에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고 내재적 업무동기 및 회복탄력성은 경력관리행동에 정적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 가족지지의 영향은 유의하지 않은 것으로 나타났다. 셋째, 대기업 사무직 중년 근로자의 내재적 업무동기와 경력관리행동의 관계에서 회복탄력성의 매개효과, 가족지지와 경력관리행동의 관계에서 회복탄력성의 매개효과는 모두 유의한 것으로 나타났다. 넷째, 대기업 사무직 중년 근로자의 내재적 업무동기와 경력관리행동의 관계에서 회복탄력성의 매개효과, 가족지지와 경력관리행동의 관계에서 회복탄력성의 매개효과는 구조적 경력정체에 의해 조절되지 않는 것으로 나타났다. 또한, 가족지지 및 경력관리행동의 관계에서 회복탄력성의 매개효과는 내용적 경력정체에 의해서도 조절되지 않는 것으로 나타났다. 반면 내재적 업무동기와 경력관리행동의 관계에서 회복탄력성의 매개효과는 내용적 경력정체에 의해서는 조절되는 것으로 나타났다. 다섯째, 대기업 사무직 중년 근로자의 내재적 업무동기, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 경력개발지원의 조절된 매개효과는 유의하지 않는 것으로 나타났으며, 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 경력개발지원의 조절된 매개효과도 유의하지 않는 것으로 나타났다.

이 연구를 통해 얻은 결론은 다음과 같다. 첫째, 전반적으로 대기업 사무직 중년 근로자의 경력관리행동 수준은 평균이 3.64로 비교적 높은 편이었고, 인구통계학적 특성 및 경력 특성에 따라서 유의한 차이를 보였다. 주로 대학원졸 집단과 또는 직급이 높은 집단에서, 희망 경력목표가 조직 내부 상향 이동인 집단에서 경력관리행동 수준이 높았다. 희망 경력목표가 조직 내부 상향 이동인 집단은 명확한 경력경로가 이미 설정되어 있어 경력관리행동 수준이 높았던 반면, 조직 내부 안정 유지 집단 혹은 조직 외부로의 이동 집단의 경우 경력경로를 상실하였거나 새롭게 찾아야 하기에 경력관리행동 수준이 낮게 나타난 것으로 보인다. 또한, 전직지원프로그램 제공 집단에서 비제공 집단에 비하여 경력관리행동 수준이 높았는데, 전직지원프로그램이 조직구성원들에게 실무적인 도움과 심리적인 안정감을 제공함으로써 경력관리행동의 촉진을 도모할 수 있음을 보여주는 것이다. 둘째, 대기업 사무직 중년 근로자의 내재적 업무동기와 회복탄력성은 모두 경력관리행동에 직접 영향을 미치는 변인임을 확인하였다. 내재적 업무동기는 업무성과, 몰입 및 다른 업무에도 참여하고자 하는 후속적인 의지 등과 관련된 목표지향적 신념이므로 경력관리행동을 강화한다. 또한, 심리적 자원으로서 역경을 극복하는 힘인 회복탄력성은 불확실한 경력환경에 놓여진 대기업 사무직 중년 근로자의 경력관리행동에 정적인 영향을 미치는 것으로 확인된다. 반면, 가족지지는 경력관리행동에 직접적인 영향을 미치지 않았는데, 이는 가족지지가 심리적인 자원을 형성하는 요인이지만 목표지향적 태도나 동기를 내포하는 개념이 아니기 때문에 직접적인 영향이 나타나지 않은 것으로 볼 수 있다. 셋째, 대기업 사무직 중년 근로자의 내재적 업무동기와 경력관리행동의 관계 및 가족지지와 경력관리행동의 관계에서 회복탄력성의 매개효과를 확인

되었다. 특히 가족지지의 경우 경력관리행동에 대한 직접적 효과는 검증되지 않았으나 회복탄력성을 통한 간접효과는 검증되었는데, 이는 가족지지의 기능이 심리적 안정감을 제공하는데 있으므로 간접적인 방식으로 경력관리행동에 영향을 미친 결과로 해석된다. 넷째, 대기업 사무직 중년 근로자의 구조적 경력정체는 내재적 업무동기, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계와 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계를 조절하지 않았다. 이는 응답자 다수의 희망 경력목표가 조직 내부 안정 유지 혹은 조직 외부로의 이동이라는 점에서 이러한 결과가 나타난 것으로 보인다. 이들은 현 조직 내에서 수직적 상승을 포기하였거나 가치를 두지 않는 집단이기에 구조적 경력정체의 효과가 나타나지 않았던 것으로 보인다. 또한, 구조적 경력정체는 조직 특성에 따라 매우 상이하게 나타난 점도 효과가 나타나지 않은 이유로 보인다. 반면, 내재적 업무동기, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 내용적 경력정체는 유의하였다. 이는 내용적 경력정체가 스트레스로 작용하여 위기상황에서 더 적극적인 경력관리행동을 촉진할 수 있었다는 점, 업무에 대한 부담을 줄여줌으로써 자신을 돌아볼 수 있는 시간과 기회를 제공함으로써 내재적 업무동기의 간접효과를 강화했을 수 있다는 점에서 해석할 수 있다. 또한, 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 내용적 경력정체의 조절된 매개효과는 유의하지 않았다. 이는 내용적 경력정체가 자신을 돌아볼 기회를 주었다 할지라도 가족지지는 자기인식이 아닌 외부에서 제공되는 심리적 자원이므로 내용적 경력정체의 조절된 매개효과가 나타나지 않았던 것으로 보인다. 마지막으로, 대기업 사무직 중년 근로자의 내재적 업무동기, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 경력개발지원이 조절된 매개효과와 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 경력개발지원의 조절된 매개효과는 유의하지 않았다. 현재는 중년 근로자를 대상으로 제공되는 경력개발지원 수준 자체가 낮을 뿐 더러, 제공되더라도 희망 경력목표에 따라 세분화된 경력개발지원이 부족한 상황이기에 이런 결과가 나타났다고 볼 수 있다.

후속연구를 위한 제언을 정리하면 다음과 같다. 첫째, 대기업 사무직 중년 근로자의 경력관리행동을 예측하는 심리적 요인에 대한 후속연구가 필요하다. 둘째, 대기업 사무직 중년 근로자 집단은 희망 경력목표에 따라 이질적 집단이 혼재된 것으로 확인되므로 이들을 구분한 후속연구가 필요하다. 셋째, 내용적 경력정체가 중년 근로자에게 미치는 정적인 조절된 매개효과의 유의성을 추가 검증하고, 조절된 매개효과의 유의성 조건에 대해 확인할 필요가 있다. 실천적 제언을 제시하면 다음과 같다. 첫째, 근로자의 내재적 업무동기를 고취할 수 있는 환경을 조성할 필요가 있다. 둘째, 대기업 사무직 중년 근로자들이 가족들과 적극적으로 소통하며 정보적, 정서적 및 존중감 지지를 주고받을 수 있는 환경을 조성할 필요가 있다. 셋째, 조직에서는 대기업 사무직 중년 근로자의 경력개발 요구를 충족시켜 줄 수 있는 경력개발지원을 제공할 필요가 있다.

---

주요어 : 대기업 사무직 중년 근로자, 경력관리행동, 내재적 업무동기, 가족지지, 회복탄력성, 경력정체, 경력개발지원

학번: 2019-35757

# 목 차


국문초록

I. 서론 ····· 1
1. 연구의 필요성 ····· 1
2. 연구의 목적 ····· 4
3. 연구 가설 ····· 5
4. 용어의 정의 ····· 7
5. 연구의 제한 ····· 10

II. 이론적 배경 ····· 11
1. 대기업 사무직 중년 근로자 ····· 11
2. 경력관리행동 ····· 23
3. 내재적 업무동기, 가족지지, 회복탄력성, 경력정체 및 경력개발지원 ····· 36
4. 내재적 업무동기, 가족지지, 회복탄력성, 경력정체, 경력개발지원 및 경력관리행동의 관계 ····· 74

III. 연구 방법 ····· 98
1. 연구모형 ····· 98
2. 연구대상 ····· 99
3. 조사도구 ····· 101
4. 자료 수집 ····· 113
5. 자료 분석 ····· 115

IV. 연구결과 ····· 118
1. 변인의 일반적 특성 ····· 118
2. 인구통계학적 특성 및 경력 특성에 따른 경력관리행동의 차이 ····· 123

3. 내재적 업무동기, 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동 간 직접효과 ····· 131
4. 회복탄력성의 매개효과 ····· 133
5. 경력정체의 조절된 매개효과 ····· 136
6. 경력개발지원의 조절된 매개효과 ····· 148
7. 연구결과 종합 ····· 152
8. 연구결과에 대한 논의 ····· 153

V. 요약, 결론 및 제언 ····· 176
1. 요약 ····· 176
2. 결론 ····· 178
3. 제언 ····· 180

참고문헌 ····· 184

[부록1] 변인별 조사도구 수정 및 번안과정 ····· 210
[부록2] 설문지 ····· 216

Abstract ····· 226

# 표 차례

〈표 Ⅱ-1〉 중년 근로자의 생애발달 및 경력개발 관련 이론 종합 ····· 18
〈표 Ⅱ-2〉 학자별 경력 개념 정의 ····· 23
〈표 Ⅱ-3〉 경력관리행동 개념 종합 ····· 26
〈표 Ⅱ-4〉 경력관리행동 구성요인 종합 ····· 32
〈표 Ⅱ-5〉 경력관리행동의 조사도구 ····· 35
〈표 Ⅱ-6〉 내재적 동기와 외재적 동기 ····· 36
〈표 Ⅱ-7〉 내재적 업무동기 구성요인 종합 ····· 39
〈표 Ⅱ-8〉 내재적 업무동기 조사도구 종합 ····· 43
〈표 Ⅱ-9〉 가족지지 및 유사 개념 구성요인 종합 ····· 46
〈표 Ⅱ-10〉 가족지지 조사도구 종합 ····· 51
〈표 Ⅱ-11〉 회복탄력성 개념 종합 ····· 53
〈표 Ⅱ-12〉 회복탄력성 구성요인 종합 ····· 55
〈표 Ⅱ-13〉 회복탄력성 조사도구 종합 ····· 57
〈표 Ⅱ-14〉 경력정체 개념 종합 ····· 59
〈표 Ⅱ-15〉 구조적 경력정체 구성요인 종합 ····· 62
〈표 Ⅱ-16〉 내용적 경력정체 구성요인 종합 ····· 62
〈표 Ⅱ-17〉 구조적 경력정체 조사도구 종합 ····· 65
〈표 Ⅱ-18〉 내용적 경력정체 조사도구 종합 ····· 66
〈표 Ⅱ-19〉 경력개발지원 구성요인 종합 ····· 71
〈표 Ⅱ-20〉 경력개발지원 조사도구 종합 ····· 73
〈표 Ⅱ-21〉 변인 간 관계 종합 ····· 96

〈표 Ⅲ-1〉 공정거래위원회(2021) 상호출자제한기업집단 지정현황 ····· 99
〈표 Ⅲ-2〉 조사도구의 구성 및 문항 ····· 101
〈표 Ⅲ-3〉 경력관리행동 확인적 요인분석 적합도 지수(n=292) ····· 103
〈표 Ⅲ-4〉 경력관리행동 확인적 요인분석의 비표준화 및 표준화계수(n=292) ····· 103
〈표 Ⅲ-5〉 경력관리행동의 신뢰도 계수 ····· 104
〈표 Ⅲ-6〉 내재적 업무동기 확인적 요인분석 적합도 지수(n=292) ····· 105
〈표 Ⅲ-7〉 내재적 업무동기 확인적 요인분석의 비표준화 및 표준화계수(n=292) 105
〈표 Ⅲ-8〉 내재적 업무동기의 신뢰도 계수 ····· 106
〈표 Ⅲ-9〉 가족지지 확인적 요인분석 적합도 지수(n=292) ····· 107

〈표 Ⅲ-10〉 가족지지 확인적 요인분석의 비표준화 및 표준화계수(n=292) ····· 107
〈표 Ⅲ-11〉 가족지지의 신뢰도 계수 ····· 108
〈표 Ⅲ-12〉 회복탄력성의 신뢰도 계수 ····· 109
〈표 Ⅲ-13〉 구조적 경력정체의 신뢰도 계수 ····· 110
〈표 Ⅲ-14〉 내용적 경력정체의 신뢰도 계수 ····· 110
〈표 Ⅲ-15〉 경력개발지원 확인적 요인분석 적합도 지수(n=292) ····· 111
〈표 Ⅲ-16〉 경력개발지원 확인적 요인분석의 비표준화 및 표준화계수(n=292) ··· 111
〈표 Ⅲ-17〉 경력개발지원의 신뢰도 계수 ····· 112
〈표 Ⅲ-18〉 응답자의 인구통계학적 특성 및 경력 특성(n=292) ····· 114
〈표 Ⅲ-19〉 연구가설에 따른 분석방법 ····· 115

〈표 Ⅳ-1〉 변인의 기술통계량 ····· 118
〈표 Ⅳ-2〉 변인 간 상관행렬 ····· 120
〈표 Ⅳ-3〉 변인 간의 다중공선성 진단 ····· 123
〈표 Ⅳ-4〉 성별에 따른 경력관리행동 차이 ····· 124
〈표 Ⅳ-5〉 연령에 따른 차이 ····· 124
〈표 Ⅳ-6〉 최종학력에 따른 차이 ····· 125
〈표 Ⅳ-7〉 혼인상태에 따른 경력관리행동 차이 ····· 125
〈표 Ⅳ-8〉 부양가족수에 따른 차이 ····· 126
〈표 Ⅳ-9〉 미래자금 준비도에 따른 차이 ····· 126
〈표 Ⅳ-10〉 산업군에 따른 차이 ····· 127
〈표 Ⅳ-11〉 직급에 따른 차이 ····· 128
〈표 Ⅳ-12〉 심리적 정년에 따른 차이분석 ····· 128
〈표 Ⅳ-13〉 희망 경력목표에 따른 차이분석 ····· 129
〈표 Ⅳ-14〉 퇴직 후 일 희망여부에 따른 차이 ····· 130
〈표 Ⅳ-15〉 전직지원프로그램 제공여부에 따른 차이 ····· 130
〈표 Ⅳ-16〉 내재적 업무동기 및 가족지지가 회복탄력성에 미치는 직접효과 ····· 131
〈표 Ⅳ-17〉 내재적 업무동기, 가족지지 및 회복탄력성이 경력관리행동에 미치는 직접효과 ····· 132
〈표 Ⅳ-18〉 내재적 업무동기 및 가족지지가 회복탄력성에 미치는 직접효과 ····· 134
〈표 Ⅳ-19〉 내재적 업무동기, 가족지지 및 회복탄력성이 경력관리행동에 미치는 직접효과 ····· 135
〈표 Ⅳ-20〉 회복탄력성의 매개효과 유의성 검증 ····· 136
〈표 Ⅳ-21〉 내재적 업무동기, 구조적 경력정체 및 내재적 업무동기와 구조적 경력정체 상호작용항이 회복탄력성에 미치는 직접효과 ····· 137

〈표 Ⅳ-22〉 내재적 업무동기 및 회복탄력성이 경력관리행동에 미치는 직접효과 138
〈표 Ⅳ-23〉 내재적 업무동기, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 구조적 경력정체의 조절된 매개효과 유의성 검증 ····· 139
〈표 Ⅳ-24〉 가족지지, 구조적 경력정체 및 가족지지와 구조적 경력정체 상호작용항이 회복탄력성에 미치는 직접효과 ····· 140
〈표 Ⅳ-25〉 가족지지 및 회복탄력성이 경력관리행동에 미치는 직접효과 ····· 141
〈표 Ⅳ-26〉 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 구조적 경력정체의 조절된 매개효과 검증 ····· 142
〈표 Ⅳ-27〉 내재적 업무동기, 내용적 경력정체, 내재적 업무동기와 내용적 경력정체 상호작용항이 회복탄력성에 미치는 직접효과 ····· 143
〈표 Ⅳ-28〉 내재적 업무동기 및 회복탄력성이 경력관리행동에 미치는 직접효과 144
〈표 Ⅳ-29〉 내재적 업무동기, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 내용적 경력정체의 조절된 매개효과 유의성 검증 ····· 145
〈표 Ⅳ-30〉 가족지지, 내용적 경력정체 및 가족지지와 내용적 경력정체 상호작용항이 회복탄력성에 미치는 직접효과 ····· 146
〈표 Ⅳ-31〉 가족지지 및 회복탄력성이 경력관리행동에 미치는 직접효과 ····· 147
〈표 Ⅳ-32〉 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 내용적 경력정체의 조절된 매개효과 유의성 검증 ····· 148
〈표 Ⅳ-33〉 내재적 업무동기 및 가족지지가 회복탄력성에 미치는 직접효과 ····· 149
〈표 Ⅳ-34〉 내재적 업무동기, 가족지지, 회복탄력성, 경력개발지원 및 회복탄력성과 경력개발지원 상호작용항이 경력관리행동에 미치는 직접효과 ····· 150
〈표 Ⅳ-35〉 경력개발지원의 조절된 매개효과 유의성 검증 ····· 151
〈표 Ⅳ-36〉 연구결과 종합 ····· 152

# 그림 차례

[그림 Ⅱ-1] Levinson(1978)의 생애단계 구분 ····· 12
[그림 Ⅱ-2] Hall(1987)의 새로운 경력단계 모형 ····· 14
[그림 Ⅱ-3] 조직의 경력개발 모형(Gutterldge & Otte, 1983) ····· 24
[그림 Ⅱ-4] 사회인지경력이론의 경력자기관리모형 ····· 27

[그림 Ⅲ-1] 대기업 사무직 중년 근로자의 내재적 업무동기, 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 경력정체 및 경력개발지원의 조절된 매개효과 ····· 98

[그림 Ⅳ-1] 경력관리행동의 정규성 검증(Q-Q plot) ····· 121
[그림 Ⅳ-2] 경력관리행동 잔차 검증을 위한 표준화 잔차의 산점도 ····· 122
[그림 Ⅳ-3] 내재적 업무동기 및 경력관리행동의 관계, 가족지지 및 경력관리행동의 관계에서 회복탄력성의 매개효과 ····· 136
[그림 Ⅳ-4] 내용적 경력정체에 따른 내재적 업무동기의 회복탄력성에 대한 조건부 효과 ····· 145

# I. 서론

## 1. 연구의 필요성

우리나라는 고령사회에 진입한 2000년 이후 불과 25년만인 2025년에 이르면, 초고령사회에 도달할 것으로 예상된다(정홍인, 2018). 따라서 급속한 고령화에 따라 발생하는 사회문제를 적극적으로 해결해나가는 것이 시급한 상황이다(배문조, 2009). 특히 노동시장 측면에서는 생산가능인구가 급속도로 감소하고 있으므로(박준우, 2020) 중년 근로자들의 고용연장과 재취업 문제에 주목하고 있다. 중년 근로자의 고용연장은 사회적 측면 뿐 아니라 개인적 측면에서도 강조되고 있는데, 중년 근로자들은 노후대책 부족에 따른 재정적 필요, 자아실현의 욕구 및 사회관계의 필요성 등으로 인해(탁진국 외, 2015) 이전보다 더 오래 일하기를 희망하고 있다. 국내 근로자 중에서 생애주된일자리에서의 퇴직 이후에도 일하기를 원하는 비율은 약 67.3%에 달하며(잡코리아, 2019), 국내 노동시장에서의 완전은퇴 연령은 약 만 70세로(통계청, 2018) 공식 정년인 만 60세 및 국민연금 수급개시 연령인 만 62세와는 약 10년의 차이가 난다. 이 격차는 OECD 국가 중 한국이 가장 길다. 이렇듯 중년 근로자가 노동시장에 남아 경력을 유지하는 기간은 상당히 길어졌는데, 이에 따라 중년 근로자의 주도적인 경력관리가 요청되고 있다.

중년 근로자 중에서도 대기업 사무직 중년 근로자는 집약된 인적자본을 소유한 주체로써 주목할 필요가 있다. 대기업 사무직 중년 근로자들은 전문지식과 창의력을 갖춘 지식 근로자로서 개인과 조직의 부가가치를 높이며 끊임없이 자기 계발 및 관리를 해 온 사람(양인숙, 2003)이다. 이들은 양질의 경력개발 기회를 통해 상당한 인적자본을 축적한 집단이다. 다양한 경험, 기술, 전문성 및 암묵적 지식을 가진 숙련된 노동인구는 대체하기 힘든 노하우를 가지고 있어 이들의 노하우를 지속적으로 활용하고 싶은 사회적 필요가 있다는 점(Collins, 2003; Hannay & Northan, 2000)에서 대기업 사무직 중년 근로자의 경력관리에 주목할 필요가 있다.

대기업 사무직 중년 근로자의 경력관리를 위해 무엇보다 경력관리행동이 요청된다. 경력관리행동은 조직 내부적 차원으로는 조직 및 직무의 변화에 적응하도록 하며, 조

직 외적으로는 직업 환경의 변화에 대응하여 장기적으로 경력기회를 높인다(오승민, 한태영, 2017). 구체적으로, 경력관리행동은 주관적 경력성공(신수림, 2014), 고용가능성, 경력몰입(홍준영, 2019; 문여주, 2021) 및 경력만족(신광철 외, 2012)에 정적인 영향을 준다고 알려져있다. 이러한 점을 고려할 때, 대기업 사무직 중년 근로자의 경력관리행동에 대한 심도깊은 이해가 필요가 있음에도 불구하고, 현재까지의 선행연구는 상당히 부족한 측면이 있다. 첫째, 대기업 사무직 근로자의 경력관리행동에 대한 선행연구들은 주로 대기업 사무직 초기경력자를 대상으로 수행되었다(박병구, 2019; 김은빈, 2020). 선행연구에서는 주로 대기업 사무직 근로자의 초기경력자의 조직적응(이혜원, 2020), 경력몰입, 경력만족(박병구, 2019) 등에 주목하였는데, 대기업 사무직 초기경력자와는 경력을 둘러싼 상황이나 환경이 상이한 대기업 사무직 중년 근로자의 경력관리행동에 대해서는 상대적으로 관심이 제한적이었다. 둘째, 대기업 사무직 중년 근로자의 경력관리행동을 촉진하는 심리적 과정에 대한 연구는 부족하다. 중년 근로자의 경력관리행동에 대한 선행연구로 확장하여 살펴볼지라도, 선행연구들은 주로 연령차별인식, 업무장애, 고용형태 및 고용안정성 등의 조직특성(한태영, 정의영, 2017; 이현주, 한태영, 2014)과 일능력 등의 개인의 객관적 능력에 초점을 맞추고 있어, 경력관리행동을 촉진하는 개인의 심리적 과정에 대한 관심은 부족했다. 그러나 중년 근로자를 둘러싼 역경상황에서 중년 근로자가 부정적 감정과 경험을 떨쳐내고 당면한 경력과업을 수행해나가도록 이끄는 것은 적극적인 경력관리행동을 위한 전제조건이다. 이들이 경력과업을 수행하는 과정에서 경력에 대한 성찰 및 타협 등 인식 및 정서의 변화가 수반되므로(나혜숙, 2014; 정선정, 정진철, 2014), 경력관리행동을 촉진하는 개인의 심리적 과정에 주목할 필요가 있다.

대기업 사무직 중년 근로자의 경력관리행동을 촉진하는 개인 차원의 변인으로서 내재적 업무동기를 들 수 있다. 내재적 업무동기는 업무를 수행하는 과정에서 도전감이나 즐거움을 스스로 얻음으로써 업무 자체에서 동력을 얻게 하는 것을 의미하며, 내재적 업무동기는 경력관리행동에 정적 영향을 미칠 수 있다. 그동안 중년 근로자의 경력에 대한 선행연구에서는(Myers, 1991; 권승, 황규선, 2004) 내재적 업무동기보다는 외재적 업무동기에 관심을 보였으나, 내재적 업무동기는 생산적이고 창조적인 성과를 달성하는데 강점이 있으므로(Amabile et al., 1994) 내재적 업무동기도 중요하게 다루어질 필요가 있다. 따라서 이 연구에서는 내재적 업무동기에 주목하였다. 경력관리행동을 예측하

는 사회적 맥락 차원 변인으로는 가족지지를 들 수 있는데, 가족지지는 대기업 사무직 중년 근로자가 가족구성원들과 상호작용하면서 얻는 정보적지지, 정서적지지 및 존중감 지지를 의미한다. 가족지지는 중년 근로자가 직면한 경력과업을 해결해 나가는데 도움을 주는 심리적 자원으로서, 경력관리행동에 정적인 영향을 미칠 것으로 기대된다.

또한, 이 연구에서는 사회자본이론의 관점에서 경력관리행동의 개인 및 사회적 맥락 변인이 심리적 자원인 회복탄력성을 매개로 경력관리행동에 어떠한 영향을 미치는지에 살펴보고자 하였다. 회복탄력성은 개인이 역경이나 스트레스에 직면하였을 때 이에 적응하고 오히려 성장을 가능하게 하는 개인의 사회 심리적 특성으로(Connor, 2006), 불확실한 경력환경에 직면한 중년 근로자가 당면한 위기를 극복해내기 위해 필요한 요인이다. 내재적 업무동기 및 가족지지는 심리적 자원인 회복탄력성의 수준을 높임으로써 경력관리행동에 영향을 미칠 것으로 기대된다. 이 연구에서는 개인 및 맥락 차원의 요인과 경력관리행동의 관계에서 회복탄력성의 매개효과를 구명함으로써 경력관리행동을 촉진하는 심리적 과정을 확인하고자 한다.

더불어, 이 연구에서는 경력정체 및 경력개발지원이 조절된 매개효과를 가질 것으로 가정하였다. 경력정체는 현재 또는 미래의 경력목표 시점에서 수직적 상승이 어렵다고 지각하는 상태 혹은 현재의 직무에서 더 이상 업무에 대한 책임감과 도전성이 증가되지 않는 다고 지각하는 상태로, 대기업 사무직 중년 근로자가 직면한 경력 상황을 반영한다. 경력정체는 근로자의 직무 태도 및 경력관리행동에 영향을 미치는 스트레스로(McCleese et al., 2007; Kao et al., 2022) 내재적 업무동기 및 가족지지가 회복탄력성에 미치는 영향을 강화 또는 저해할 것이라고 기대된다. 반면, 경력개발지원은 조직이 조직 구성원 각자의 경력 성과를 향상 과정을 돕기 위해 조직 구성원들에게 제공하는 프로그램 혹은 프로세스로, 회복탄력성이 경력관리행동에 미치는 영향을 강화할 것으로 기대된다. 대기업 사무직 중년 근로자들이 역경을 극복하는 힘을 길러 상황에 효과적으로 대처한다고 할지라도, 조직에서 업무와 관련된 전문지식과 기술을 개발할 수 있는 성장기회를 제공하고, 상사로부터 경력목표 및 경력계획에 대한 관심과 조언을 받는 경력개발지원 수준에 따라 경력관리행동을 수행하는 정도는 달라질 수 있다. 따라서 경력정체와 경력개발지원은 각각 내재적 업무동기, 회복탄력성 및 경력관리행동, 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동에서 조절된 매개효과를 가질 것으로 기대된다.

지금까지의 논의를 종합하여, 이 연구에서는 대기업 사무직 중년 근로자의 내재적 업무동기, 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동 간의 직·간접적 관계를 확인하고, 경력정체 및 경력개발지원의 조절된 매개효과를 구명하고자 한다. 이 연구는 앞으로 증가할 것으로 예상되는 대기업 사무직 중년 근로자의 경력관리행동에 관심을 가짐으로써, 개인 차원의 실천과 조직적 차원의 지원 방향을 수립하는 데 시사점을 제공할 수 있을 것으로 기대된다. 더 나아가 그동안 선행연구의 부족으로 인해 명확히 드러나지 않았던 대기업 사무직 중년 근로자의 심리적 과정에 주목함으로써 중년의 경력과 관련된 학술적 논의의 폭을 확장할 것으로 기대된다.

## 2. 연구의 목적

이 연구의 목적은 대기업 사무직 중년 근로자의 내재적 업무동기, 가족지지, 회복탄력성과 경력관리행동 간의 직·간접적 영향관계를 구명하고, 경력정체 및 경력개발지원의 조절된 매개효과를 구명하는 것이다. 이러한 연구의 목적을 달성하기 위해 다음과 같이 연구 목표를 설정하였다.

첫째, 대기업 사무직 중년 근로자의 인구통계학적 특성 및 경력 특성에 따른 경력관리행동 수준의 차이를 구명한다.

둘째, 대기업 사무직 중년 근로자의 내재적 업무동기, 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동 간의 직접 효과를 구명한다.

셋째, 대기업 사무직 중년 근로자의 내재적 업무동기 및 가족지지가 회복탄력성을 매개하여 경력관리행동에 미치는 간접효과를 구명한다.

넷째, 대기업 사무직 중년 근로자의 내재적 업무동기, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계, 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 경력정체의 조절된 매개효과를 구명한다.

다섯째, 대기업 사무직 중년 근로자의 내재적 업무동기, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계, 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 경력개발지원에 의해 조절된 매개효과를 구명한다.

## 3. 연구 가설

연구의 목적에 따라 다음과 같은 연구 가설을 설정하였다.

가설 1. 대기업 사무직 중년 근로자의 인구통계학적 특성 및 경력 특성에 따라 경력관리행동 수준의 차이가 있을 것이다.

가설 1-1. 대기업 사무직 중년 근로자의 인구통계학적 특성에 따라 경력관리행동 수준의 차이가 있을 것이다.

가설 1-1-1. 대기업 사무직 중년 근로자의 성별에 따라 경력관리행동 수준의 차이가 있을 것이다.

가설 1-1-2. 대기업 사무직 중년 근로자의 연령에 따라 경력관리행동 수준의 차이가 있을 것이다.

가설 1-1-3. 대기업 사무직 중년 근로자의 최종학력에 따라 경력관리행동 수준의 차이가 있을 것이다.

가설 1-1-4. 대기업 사무직 중년 근로자의 혼인상태에 따라 경력관리행동 수준의 차이가 있을 것이다.

가설 1-1-5. 대기업 사무직 중년 근로자의 부양가족수에 따라 경력관리행동 수준의 차이가 있을 것이다.

가설 1-1-6. 대기업 사무직 중년 근로자의 미래자금 준비도에 따라 경력관리행동 수준의 차이가 있을 것이다.

가설 1-2. 대기업 사무직 중년 근로자의 경력 특성에 따라 경력관리행동 수준의 차이가 있을 것이다.

가설 1-2-1. 대기업 사무직 중년 근로자의 산업군에 따라 경력관리행동 수준의 차이가 있을 것이다.

가설 1-2-2. 대기업 사무직 중년 근로자의 직급에 따라 경력관리행동 수준의 차이가 있을 것이다.

가설 1-2-3. 대기업 사무직 중년 근로자의 심리적 정년에 따라 경력관리행동 수준의 차이가 있을 것이다.

가설 1-2-4. 대기업 사무직 중년 근로자의 희망 경력목표에 따라 경력관리행동 수준의 차이가 있을 것이다.

가설 1-2-5. 대기업 사무직 중년 근로자의 퇴직 후 일희망여부에 따라 경력관리행동 수준의 차이가 있을 것이다.

가설 1-2-6. 대기업 사무직 중년 근로자의 전직지원프로그램 제공여부에 따라 경력관리행동 수준의 차이가 있을 것이다.

가설 2. 대기업 사무직 중년 근로자의 내재적 업무동기, 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동은 서로 간의 유의한 영향관계가 있을 것이다.

가설 2-1. 대기업 사무직 중년 근로자의 내재적 업무동기 및 가족지지는 회복탄력성에 직접적으로 정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 2-1-1. 대기업 사무직 중년 근로자의 내재적 업무동기는 회복탄력성에 직접적으로 정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 2-1-2. 대기업 사무직 중년 근로자의 가족지지는 회복탄력성에 직접적으로 정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 2-2. 대기업 사무직 중년 근로자의 내재적 업무동기, 가족지지 및 회복탄력성은 경력관리행동에 직접적으로 정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 2-2-1. 대기업 사무직 중년 근로자의 내재적 업무동기는 경력관리행동에 직접적으로 정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 2-2-2. 대기업 사무직 중년 근로자의 가족지지는 경력관리행동에 직접적으로 정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 2-2-3. 대기업 사무직 중년 근로자의 회복탄력성은 경력관리행동에 직접적으로 정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 3. 대기업 사무직 중년 근로자의 내재적 업무동기와 경력관리행동의 관계, 가족지지와 경력관리행동의 관계에서 회복탄력성은 유의한 매개효과를 가질 것이다.

가설 3-1. 대기업 사무직 중년 근로자의 내재적 업무동기와 경력관리행동의 관계에서 회복탄력성은 유의한 정적 매개효과를 가질 것이다.

가설 3-2. 대기업 사무직 중년 근로자의 가족지지와 경력관리행동의 관계에서 회복탄력성은 유의한 정적 매개효과를 가질 것이다.

가설 4. 대기업 사무직 중년 근로자의 내재적 업무동기, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계, 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 경력정체는 유의한 조절된 매개효과를 가질 것이다.

가설 4-1. 대기업 사무직 중년 근로자의 내재적 업무동기, 회복탄력성 및 경력관

리행동의 관계, 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 구조적 경력정체는 유의한 부적 조절된 매개효과를 가질 것이다.

가설 4-1-1. 대기업 사무직 중년 근로자의 내재적 업무동기, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 구조적 경력정체는 유의한 부적 조절된 매개효과를 가질 것이다.

가설 4-1-2. 대기업 사무직 중년 근로자의 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 구조적 경력정체는 유의한 부적 조절된 매개효과를 가질 것이다.

가설 4-2. 대기업 사무직 중년 근로자의 내재적 업무동기, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계, 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 내용적 경력정체는 유의한 정적 조절된 매개효과를 가질 것이다.

가설 4-2-1. 대기업 사무직 중년 근로자의 내재적 업무동기, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 내용적 경력정체는 유의한 정적 조절된 매개효과를 가질 것이다..

가설 4-2-2. 대기업 사무직 중년 근로자의 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 내용적 경력정체는 유의한 정적 조절된 매개효과를 가질 것이다.

가설 5. 대기업 사무직 중년 근로자의 내재적 업무동기, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계, 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 경력개발지원은 유의한 조절된 매개효과를 가질 것이다.

가설 5-1. 대기업 사무직 중년 근로자의 내재적 업무동기, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 경력개발지원은 유의한 정적 조절된 매개효과를 가질 것이다.

가설 5-2. 대기업 사무직 중년 근로자의 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 경력개발지원은 유의한 정적 조절된 매개효과를 가질 것이다.

## 4. 용어의 정의

### 가. 중년 근로자

이 연구에서 중년 근로자는 만 45-55세 근로자를 의미한다. 사전적 개념, 정책적 용례 및 학술적 용례를 고찰했을 때, 중년 근로자를 지칭하는 개념명과 연령범위는 다양하게 정의되고 있었다. 이 연구에서는 사전적 정의에 근거하여 장년과 노년 사이의 개념인 '중년'과 '근로자'를 합친 '중년 근로자'가 가장 적절한 개념명이라고 판단하였고, 생애주된일자리에서의 평균 퇴직연령(만 49.1세)을 고려하여 만 45-55세를 중년 근로자로

정의하였다. 이는 중년 근로자들이 생애주된일자리에서 많이 퇴직하는 시점에서 조직 내부 혹은 외부로의 경력이동을 전제하는 경력관리행동이 강조되기 때문이다. 따라서 평균 퇴직연령인 만 49.1세를 기준으로 전후 약 5년 간인 만 45-55세를 중년 근로자의 연령 범주로 설정하였다.

### 나. 경력관리행동

경력관리행동은 개인이 자신과 주변 환경을 탐색하여, 경력목표 설정 및 경력목표 달성을 위한 계획을 수립하고, 경력전략들을 실행하며 이를 지속적으로 평가하는 활동과정(process)으로 정의된다. 이 연구에서 경력관리행동은 경력탐색, 경력계획, 경력전략실행, 경력평가로 구성되며, 조영아(2015)의 도구를 연구대상에 맞게 수정·보안한 21문항에 응답한 점수를 의미한다.

### 다. 내재적 업무동기

내재적 업무동기는 업무를 수행하는 과정에서 도전감이나 즐거움을 스스로 얻음으로써 업무 자체에서 동력을 얻게 하는 것을 의미한다. 이 연구에서 내재적 업무동기는 도전과 즐거움으로 구성되며, Amabile et al.(1994)가 개발한 Work Preference Index(WPI)를 한국어로 번안한 하정희(2010)의 15문항에 응답한 점수를 의미한다.

### 라. 가족지지

가족지지는 개인이 환경에 적응하도록 돕는 환경적 자원으로 대인 간의 상호작용을 통해 가족으로부터 개인에게 주어지는 정서적이며 실제적인 도움 및 긍정적 자원을 의미한다(박현미, 2011). 이 연구에서 가족지지는 정보적지지, 정서적지지 및 존중감지지의 3가지 구성요인으로 구성되며, 김시연, 서영석(2010)의 '배우자지지' 조사도구를 연구 목적에 따라 수정·보완 한 18문항에 응답한 점수를 의미한다.

### 마. 회복탄력성

회복탄력성은 개인이 역경이나 스트레스에 직면하였을 때 이에 적응하고 오히려 성장을 가능하게 하는 개인의 사회 심리적 특성을 의미(Connor, 2006)한다. 이 연구에서 회복탄력성은 단일요인으로 구성되었으며, CD-RISC-10(Campbell-Sills & Stein, 2007)을 한국어로 번안한 10문항에 응답한 점수를 의미한다.

### 바. 경력정체

#### 1) 구조적 경력정체

구조적 경력정체는 현재 또는 미래에 조직 내에서 수직적 상승이 어렵다고 지각하는 상태를 의미한다. 이 연구에서 구조적 경력정체는 단일요인으로, Milliman(1992)의 조사도구를 한국어로 수정·번안한 박근수, 유태용(2005)의 조사도구에서 구조적 경력정체에 해당되는 5문항에 응답한 점수를 의미한다.

#### 2) 내용적 경력정체

내용적 경력정체는 현재의 직무에서 더 이상 업무에 대한 책임감과 도전성이 증가되지 않는 다고 지각하는 상태를 의미한다. 이 연구에서 내용적 경력정체는 단일요인으로, Milliman(1992)의 조사도구를 한국어로 수정·번안한 박근수, 유태용(2005)의 조사도구에서 내용적 경력정체에 해당되는 5문항에 응답한 점수를 의미한다.

### 사. 경력개발지원

경력개발지원은 조직 구성원이 일과 관련된 경험을 통해 자신의 경력 성과를 향상시켜 나가는데 도움을 주기 위해 조직이 구성원들에게 제공하는 프로그램이나 프로세스를 의미한다. 이 연구에서 경력개발지원은 상사지원 및 성장기회로 구성되며, 이규태(2013) 도구를 연구대상에 맞게 수정·보완한 9문항에 응답한 점수를 의미한다.

## 5. 연구의 제한

이 연구는 대기업 사무직 중년 근로자의 모집단을 추정하여 연구설계의 타당성을 높이는 것이 바람직하다. 하지만, 대기업 사무직 중년 근로자 수에 대한 정확한 통계 자료가 없어서, 최근 3년 간(2019-2021년) 상호출자제한기업집단에 재직하는 만 45-55세 근로자를 대상으로 유의표집을 실시하였다. 따라서 이 연구의 결과를 대기업 사무직 중년 근로자 대상으로 일반화하는 것은 주의를 기울일 필요가 있다.

# II. 이론적 배경

## 1. 대기업 사무직 중년 근로자

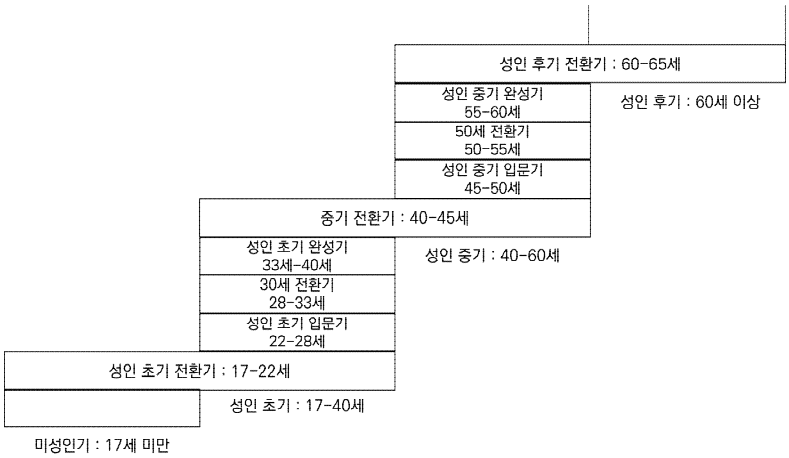
### 가. 중년 근로자의 생애발달 및 경력개발 이론

#### 1) 생애발달 이론

생애발달 이론에서 중년기는 40-50대를 지칭한다. 중년기는 경제적 수준을 유지하며, 자녀가 신뢰할 수 있는 부모의 역할을 수행하며, 사회적 책임을 다하는 발달과업이 성취되는 시기로 간주된다(Havighurst, Glasser, 1972). 첫째, Erikson(1976)의 심리사회적 발달이론은 고전적인 발달이론으로, 생애 발달단계와 각 단계의 발달과업을 제시한다. 특히 Erikson의 심리사회적 발달이론은 청소년기 이후의 생애 발달단계를 구체화했다는 점에서 의의가 있다. Erikson(1976)은 생애를 총 8단계로 구분하고 그 중 7단계를 중년기에 해당되는 '생산성 대 자기 침체(Generativity vs Stagnation) 단계'로 제시하였다. 중년기에 접어든 성인은 다음 세대를 생산하고 가치를 전수하는 단계로 이해하게 되는데, 이 과정에서 다음 세대를 생산하고 양육, 지도하기 위해서 자신의 욕구를 희생할 필요성이 제기된다. 이들은 자신의 만족이 아닌 다음 세대를 위한 호의(care)를 통해 생산성을 발달시킬 필요가 있으며, 이 부분이 제대로 이뤄지지 않는 경우 과도한 자기 몰두, 공허, 지루함 등의 자기 침체(stagnation)가 나타날 수 있다. 대부분의 성인들은 일시적인 자기 침체를 겪지만, 이러한 위기를 얼마나 잘 극복하는지는 중년기의 위기 극복에 있어서 핵심적인 문제가 된다.

둘째, Levinson(1978)도 연령에 따른 생애발달이론을 주장하였다. Levinson(1978)의 생애발달이론은 성인기에 특화된 발달이론으로서 의의가 있다는 평가를 받는다. Levinson(1978)은 인생구조(life structure)의 변화에 따라 발달단계를 구분하였는데, 성인 이전 시기(0-17세), 성인 초기(17-40세), 성인 중기(40-60세) 및 성인 후기(60세 이후)의 4단계로 구분하였으며, 각 단계 내에 5년씩 구분한 세부 단계들을 설정하였다([그림 II-1] 참조). 성인 중기, 즉 중년기는 40-60세에 해당하며, 중기 전환기(40-45세), 중

기 입문기(45-50세), 50세 전환기(50-55세) 및 중기 완성기(55-60세)로 구성된다.




[그림 Ⅱ-1] Levinson(1978)의 생애단계 구분

구체적으로 살펴보면 중기 전환기(40-45세)는 지난 날에 대한 의문을 품고, 자기 삶의 가치에 대한 재평가를 시도하는 시기이다. 이때 중년의 위기를 경험하게 된다. 중기 입문기(45-50세)는 중년기를 시작하는 인생 구조를 형성하는 시기로서, 이 시기에 개인들은 융통성 및 자율성을 활용하여 자신의 경력을 설계한다. 50세 전환기(50-55세)는 중기 입문기에 설계한 인생 구조를 재평가하며, 다음 시기의 인생 구조를 형성하기 위한 기초를 마련하는 시기인데, 중기 전환기에 위기가 없었다면 위기가 올 수도 있는 시기다. 중기 완성기(55-60세)는 중년기를 마무리하는 단계로, 중년기에 설정한 야망과 목표를 이루기 위해 성인 중기의 남은 시간을 할애하는 시간이다. 이렇듯 중년기는 끊임없이 자신의 삶과 가치에 대해 재평가하며, 앞으로의 시간을 어떻게 보내야 할 것인지를 결정하는 시기라고 할 수 있다.

또한, Levinson(1978)은 중년기를 청년기와 노년기 간의 과도기이자, 생애 중반의 전환점으로서 변화와 위기의 시기로 간주하였다. 이 시기에 중년들은 갈등, 방황, 침체, 절망, 무기력 등의 심리적 차원의 위기를 맞이할 수도 있고(고기숙, 2003; 이혁구, 1999; Levinson, 1978), 직업, 가족부양, 관계의 갈등, 사회적 고립 등 사회적 차원의 위기를 맞이할 수도 있다(고기숙, 2003; 이혁구, 1999; Gurin et al., 1960). Levinson(1978)은 중년기에 위기의 시기가 찾아오는 것은 정상적인 것이라고 주장하

면서, 중년기의 중요한 발달 과업으로서 자신의 한 일들에 대한 재평가, 새로운 인생 구조 형성, 삶에 깊이 내재된 양 극단적 경향성(젊은과 늙음, 애착과 분리, 파괴성과 창조성, 남성성과 여성성)의 조화로운 통합 등을 제시하였다.

### 2) 경력개발 이론

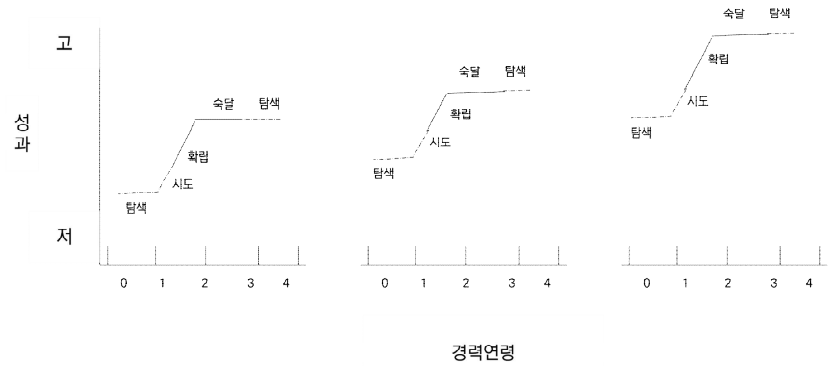
경력개발이론은 개인차원의 경력개발 이론과 조직차원의 경력개발 이론으로 구분된다. 개인 차원의 경력개발을 설명하는 이론은 Super(1955), Hall(1987), Feldman(1988) 및 Wang & Shi(2013)이 대표적이며, 조직 차원의 경력개발을 설명하는 이론은 경력정체 유형론(Feldman & Weitz, 1986) 및 경력개발시스템이론(Patton & McMahon, 2006)이 대표적이다.

개인 차원의 경력개발을 설명하는 이론을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, Super(1955)의 진로발달이론에서는 생애에 걸쳐 개인의 직업선택이 연속적으로 이루어지는 것이라고 간주하였다(유지연, 신효정, 2019). 특히 Super(1955)는 진로발달을 자아개념의 발달로 개념화하여, 성인기의 진로발달을 통해 자아개념을 발달시킨다고 보았다. Super(1955)에 따르면 진로발달은 5가지의 대순환 단계, 즉 성장기(0~14세), 탐색기(15-24세), 확립기(25-44세), 유지기(46세-65세), 쇠퇴기(65세 이후)로 구분할 수 있다. 이 중 중년 근로자의 연령대에 해당되는 유지기(46-65세)는 자신이 가지고 있는 직업에서 자신의 위치를 유지하고 직업 입지와 상황을 향상하기 위해 노력하는 시기이지만, 또한 자신의 직업적 역할을 유지·향상시킬 것인지 혹은 새로운 직업을 선택할 지를 결정하는 시기이기도 하다. 만약 이 시기에 새로운 직업을 선택하는 경우, 진로 발달 단계 상의 탐색기, 확립기 및 유지기를 재수행하게 된다는 점에서 Super의 이론은 진로발달의 순환성을 가정하고 있다.

Super(1955)는 진로발달의 순환성을 가정하고 있었기에 성인의 진로발달의 불안정성이 정상적인 것이며 얼마든지 발생할 수 있는 것이라고 주장하였다. 특히, 경제불황, 과학기술의 발달 등과 같은 사회적 요인과 조직 내에서 발생하는 다양한 이슈들도 성인의 진로발달의 재순환을 촉진시킬 수 있다고 보았다. 개인은 진로발달의 재순환과정을 통해 자신에게 가장 맞는 진로를 지속적으로 찾아나가게 된다.

둘째, Hall(1976)의 경력단계모형은 경력개발 단계를 탐색단계, 발전단계, 유지단계 및 쇠퇴단계의 4단계로 구분하였다. 생애단계에 따른 사회·심리적 발달에 관심을 둔 기존 경력개발 이론과는 달리 Hall(1976)의 경력단계모형은 경력단계에 따라 업무성과의 발달을 제시했다는 점이 특징적이다(김흥국, 2000). 경력단계모형에 따르면 중년기는 경력단계 중 유지단계(40대 중반 이후)로 볼 수 있으며, 조직 내에서 지위가 상승함과 동시에 책임감도 증가하고, 다른 이들을 지도하는 역할을 하면서 업무에 몰입하게 된다. 다른 한편으로는, 개인들은 중년의 위기에 직면하면서 상실, 갈등 및 침체를 겪게 되는데 이를 어떻게 극복하느냐에 따라 계속 성장할지 혹은 침체 및 정체하게 될지가 결정된다(이유우, 2020).

이후 Hall(1987)은 기술혁신의 주기가 짧아짐에 따라 새로운 경력단계모형을 제시하였다([그림 Ⅱ-2] 참조). Hall(1987)의 새로운 경력단계에서의 핵심은 경력단계가 직업에 종사한 경력연령에 따라 구성된다는 점이다. 이전에는 경력단계를 모두 생물학적 연령에 근거하여 제시했던 것과는 달리, Hall(1987)은 특정 직업에서의 근속연수를 기준으로 경력단계를 구분했다는 점에서 의의가 있다. Hall(1987)의 경력단계는 탐색, 시도, 확립 및 숙달의 4단계로 구성되나, 선형적인 경력단계가 아닌 비선형적이며 순환적인 경력단계를 가정한다. 즉, 탐색, 시도, 확립을 거쳐 숙달 단계에 도달하였더라도 새로운 직업으로 이동하는 경우 탐색 단계부터 새롭게 경험할 수 있고, 이에 따라 경력을 유지·발전시키기 위한 지속적인 학습과 개발이 강조된다. Hall(1987)의 경력단계이론에서는 '경력중기'의 시점도 연대기 연령이 아닌 경력연령을 기준으로 계산되는데, 특정 직업분야에서 경력연령이 5년인 경우 경력중기로 간주할 수 있다.




[그림 Ⅱ-2] Hall(1987)의 새로운 경력단계 모형

셋째, 후기 경력개발단계(post career development stage) 이론(Shultz & Wang, 2007)에 따르면 퇴직은 후기 경력개발단계로 간주된다. 퇴직은 전통적으로 노동시장에서의 이탈(exit)을 의미하였으나, 후기 경력개발단계에 따르면 경력의 성장과 변화를 일으킬 수 있는 '후기 경력개발단계'로 개념화된다(Wang et al., 2013). 이 이론은 프로틴 경력 관점을 따르고 있어 근로자가 자기 스스로 경력을 관리하고, 근로자 개인의 가치와 목표에 따라 경력을 이어나간다고 주장한다(Kim & Hall, 2013). 후기 경력개발단계 이론은 퇴직을 하나의 '새로운 출발'로 간주하고, 중년 근로자가 노동시장에 오랫동안 머물러 경력을 유지 및 개발한다는 것을 전제한다는 점에서 중장기적인 경력관리의 필요성을 시사한다. 중년 근로자들은 퇴직 이후의 경력을 포함하여 전생애적인 경력관리를 수행할 필요가 있다.

Wang & Shi(2014)는 후기 경력개발단계에서 경력개발에 영향을 줄 수 있는 요인을 3가지 수준으로 제시하였다. 첫째, 개인적 차원에서 신체적 노화, 인지적 노화, 경험과 전문성과 같이 개인의 능력에 영향을 미치는 요인이다. 둘째, 직무 차원에서 조직에서 기술요구를 따라잡는 것, 직무 스트레스 대처 등이다. 셋째, 조직 차원에서는 연령차별인식 등이 있다. 특히 조직차원의 영향요인의 경우, 생애주된일자리 내에서 경력관리 뿐 아니라 생애주된일자리에서의 퇴직 이후의 경력관리에도 영향을 미칠 수 있다는 점에서 주목할 필요가 있다.

조직적 차원의 경력개발 이론은 경력시스템유형론(Sonnefeld, 1985)이 있다. 경력시스템유형론(Sonnefeld, 1985)에서는 조직구성원이 직무를 따라 움직이는 집합체라고 간주하며, 직무 및 조직구성원이 하나의 경력시스템(career system)을 형성한다고 주장한다. 경력시스템유형론에서는 내부 노동시장 개방성 및 직무배치·승진을 축으로 하는 2X2 매트릭스를 구성하여 경력시스템을 총 4가지로 유형화했다(김흥국, 2000). 내부 노동시장 개방성이란 조직 구성원 충원에 있어 외부에서 인재를 영입하는 것과 내부에서 승진시키는 것 중 어디에 강조점을 두느냐 하는 것이며, 직무 배치·승진은 동료간의 경쟁에 중점을 둘 것인가, 아니면 동료 간 협력에 중점을 둘 것인가를 의미한다. 첫째, 아카데미형(academy)은 조직 구성원 충원 시 내부 승진에 강조점을 두지만, 배치·승진 과정은 상대적으로 동료 간의 경쟁을 중시하여, 고용 안정을 통한 인재개발에 목표를 두고 경력시스템을 운영하게 된다. 둘째, 클럽형은 조직 구성원 충원시

내부 승진에 강조점을 두지만, 동료 간 경쟁은 비교적 약한 유형을 의미한다. 클럽형에서는 선후배 간의 위계적 구조가 중시되고, 연공서열을 기준으로 승진이 결정되며 구성원의 유지(retention)가 시스템을 결정하는 기본적인 방향이라고 할 수 있다. 셋째, 팀형(team)은 조직 구성원 충원시 외부 영입이 우선시되며, 동료 간의 경쟁도 치열하다. 팀형의 기본적인 관점은 뛰어난 능력의 인재를 외부에서 영입해야 한다는 것이며, 따라서 모집(recruitment)이 경력시스템의 기초가 된다. 넷째, 요새형은 조직이 경쟁자에게 포위된 상태이므로 조직이 생존할 수 있는지를 가장 중점적으로 본다. 따라서 인력 감축에 우선순위를 두게 되며, 근로자에 대한 교육훈련은 비교적 낮은 수준이다(김흥국, 2000; Sonnefeld, 1985).

마지막으로, 통합적 관점의 대표적 이론으로는 경력개발시스템이론(Patton & McMahon, 2006)을 들 수 있다. 경력개발시스템 이론에서 강조하는 것은 개인 특성, 경력경로 및 경력을 형성하는 상황이 각각의 시스템을 형성한다는 것이다(McHahon, 2002). 즉, 경력개발에 영향을 미칠 수 있는 개인의 개성, 흥미, 신념, 가치 등은 개인 시스템을 구성하고 여러 가지 상황 요인은 사회 시스템 및 환경적 시스템을 구성하는데(McMahon, 2002), 각 시스템은 침투성이 있어 다른 시스템에 영향을 줄 수 있다(McMahon, 2006; 심미영, 2012). 경력개발시스템 이론에서는 한 시스템 내 요소 간의 상호작용 및 시스템 간 상호작용의 결과로서 경력이 비선형적인 방식으로 전개되어 나갈 수 있다(McMahon, 2002; Patton & McMahon, 2006). 경력의 비선형성은 중년의 경력개발 이론에서 공통적으로 강조되는 개념인데, 중년 근로자 집단 내 상이한 경력단계에 위치한 이질적 집단이 존재할 수 있다는 전제를 내포한다. 경력개발시스템 이론은 시스템의 구성 뿐 아니라 시스템의 상호작용을 통한 경력의 변화를 모두 설명함으로써 내용이론과 과정이론의 통합을 이룬 것이라고 평가된다(이유우, 2020).

### 3) 종합

이 연구에서는 중년 근로자의 생애발달 및 경력개발 이론을 고찰하였다(〈표 Ⅱ-1〉 참조). 우선 생애발달 이론을 종합하여 시사점을 도출하면 다음과 같다. 첫째, 중년기에는 자신의 생애를 재조명 및 반추함으로써 삶의 의미를 조정하는 발달과업을 수행

한다. 특징적인 것은 생애 전체를 재평가할 뿐 아니라, 중년기 입문시 세웠던 중년기 계획에 대해서도 재평가한다는 점이다. 이를 통해 남은 생애를 어떻게 가치있게 보낼 수 있을지를 결정함으로써 남은 생애를 완성해간다. 둘째, 중년기에는 신체적, 심리적 및 사회적 변화를 경험하게 되며 이에 수반된 중년기 위기를 극복하는 것이 중요한 발달 과업이 된다. 따라서 중년기 위기를 성공적으로 극복할 수 있도록 개인적 및 사회적 차원의 지원이 필요하다고 할 수 있다.

경력개발 이론을 종합하여 시사점을 도출하면 다음과 같다. 첫째, 비선형적 및 순환적 경력개발 단계 상에서 중년 근로자는 지속적으로 경력 선택 및 결정을 하게 되는 과업을 직면한다. 특히 후기 경력개발단계 이론에서는 퇴직 또한 하나의 경력단계로서 새로운 성장과 변화의 발판으로 여겨진다. 따라서 중년기에 퇴직 이후의 경력을 포함한 전생애적인 경력관리를 수행할 필요가 있다. 둘째, 중년 근로자가 중년기에 기존 직업을 유지할 것인지, 향상할 것인지 혹은 새로운 직업을 선택할 것인지를 결정하는 것을 통해 중년 근로자 집단은 서로 다른 경력단계에 처한 이질적 집단으로 분화될 수 있다. 중년 근로자가 기존 직업을 유지할 것인지, 새로운 직업을 개발할 것인지에 따라 서로 다른 경력단계 및 경력개발 과업을 마주하게 된다. 새로운 직업을 선택할 경우 경력개발의 초기 단계로 여겨질 수 있는 탐색기부터 재시작하는 순환적 과정을 겪게 된다. 따라서 이 과정을 통해 중년 근로자 집단은 서로 다른 경력목표를 지닌 이질적 집단으로 분화될 수 있다. 셋째, 중년 근로자의 경력개발은 조직 차원의 요인에 의해서도 영향을 받을 수 있다. 물론, 중년 근로자의 경력관리행동을 촉진하는 인지·심리적 과정에 주목하여 향후 충분한 연구가 이루어질 필요가 있다. 그러나 이와 더불어 경력정체 및 경력개발지원 등 조직적 요인에 대해서도 주목할 필요가 있다. 조직 차원의 영향요인은 생애주된일자리에서의 경력관리 뿐 아니라 생애주된일자리에서의 퇴직 이후의 경력관리에도 영향을 미칠 수 있으므로 중요하다. 따라서, 조직 차원의 영향요인이 경력관리행동에 미치는 영향, 경력관리행동을 촉진하는 인지·심리적 과정에서 조직 차원의 영향요인의 상호작용 효과 등을 심도있게 고찰할 필요가 있다.

〈표 Ⅱ-1〉 중년 근로자의 생애발달 및 경력개발 관련 이론 종합

| 구분 | | 주요특징 | 시사점 |
|---|---|---|---|
| 생애발달이론 | Erikson의 심리사회적 발달이론 | • 중년기를 '생산성 vs 침체성' 단계로 제시<br>• 중년기 발달과업을 다음세대를 위한 호의를 기반으로 생산성을 유지하는 것으로 제시(그렇지 않는 경우 자기침체) | • 자기침체 등 중년기 위기를 극복하는 것이 중년기 발달과업의 핵심임. |
| | Levinson의 생애발달이론 | • 중년기는 중년기 전환기, 성인 중기 입문기, 50세 전환기, 성인 중기 완성기로 구분됨<br>• 중년기는 변화와 위기의 시기로 인생구조 통합을 통해 이를 극복하는 것이 중요함 | • 삶에 대한 재조명과 재평가를 통해 가치를 점검하는 것이 중년기 발달 과업의 핵심임<br>• 중년기 위기 극복을 위해 인생의 의미 재구성이 필요함 |
| 경력개발이론 | Super 진로발달이론 | • 성인 진로발달은 한번 선택한 직업을 바꾸거나 개선할 수 있는 순환성을 가정하고 있음<br>• 중년 근로자는 진로발달 단계상 유지기(45-65세)에 해당되며, 기존의 직업을 유지, 향상시킬지 새로운 직업을 선택할지 결정하게 됨 | • 기존의 직업을 유지, 향상시킬지 혹은 새로운 직업을 선택할지 결정하는 것이 중년 근로자의 중요한 경력개발 과업임.<br>• 기존 직업을 유지할 것인지, 혹은 새로운 직업을 선택할 것인지에 따라 중년 근로자 집단 내 서로 다른 경력단계에 위치한 이질적 집단 형성 가능 |
| | Hall 경력단계모형 | • 비선형적이고 순환적인 경력단계로 구성되어, 직업분야를 이동하는 경우 경력단계를 탐색단계부터 경험할 수 있음. | • 중년기에 새로운 직업을 선택하는지 여부에 따라 중년 근로자 집단 내 서로 다른 경력단계에 위치한 이질적 집단 형성 가능 |
| | Wang 후기 경력개발이론 | • 퇴직은 성장과 개발<br>• 후기 경력개발에는 개인의 가치와 목표가 중요함 | • 중년기에 퇴직 이후의 경력을 포함한 전생애적인 경력관리를 수행할 필요가 있음 |
| | 경력시스템 유형론 | • 직무와 조직구성원들이 하나의 경력시스템을 구성<br>• 조직 구성원 충원 및 승진·배치 2개의 기준을 통해 경력시스템 유형이 총 4가지로 구분됨 | • 중년기의 경력개발은 조직 특성에 의해 영향을 받을 수 있음. |
| | 경력개발시스템이론 | • 개인 특성 및 경력 환경이 각각 시스템을 형성<br>• 시스템 내 요소 간의 상호작용, 시스템 간 상호작용을 통해 경력이 비선형적인 방식으로 전개될 수 있음 | • 중년기의 경력이 비선형적으로 개발될 수 있음에 따라 중년 근로자 집단 내 서로 다른 경력단계에 위치한 이질적 집단 형성 가능 |

## 나. 대기업 사무직 중년 근로자의 경력경로

이 절에서는 대기업 사무직 중년 근로자의 대표적인 경력경로를 살펴보았다. 성인 경력개발의 범위는 복잡하고 다양하여, 동일한 집단에 속해있다고 할지라도 모두 동일한 경력단계에 있다고 보기 어렵다(Savickas et al, 1988). 오히려 상황과 맥락에 따라 경력목표 및 방향이 상이한 집단으로 분화될 수 있다(Hall, 1987). 대기업 사무직 중년 근로자 집단 역시 상이한 경력단계 및 목표를 추구하는 이질적인 하위 집단들로 구성되어 있으며, 이는 성인 경력개발의 특징을 반영하는 것이다. 대기업 사무직 중년 근로자의 경력경로는 '조직 내부 상향 이동형', '조직 내부 안정 유지형' 및 '조직 외부로의 이동형'의 총 3가지 유형으로 구분할 수 있다.

### 1) 조직 내부 상향 이동형

조직 내부 상향 이동형은 대기업 사무직 근로자의 전통적인 경력경로 유형을 의미한다. 전통적으로 대기업 근로자들은 "샐러리맨의 꽃"인 임원으로의 승진을 최종적인 경력목표로 설정해왔다(CBS산업부 특별취재팀, 2010). 전통적인 경력경로 유형인 '조직 내부 상향 이동형'은 임원 승진을 수십 년의 조직 생활의 결과로 얻게 되는 최고의 영광으로 여기며(임유, 2020), 치열한 조직 내 경쟁을 감수하며 조직 내 상향 이동을 추구한다. 대기업 근로자 중에 임원으로 승진하는 비율은 0.76%(유니코써치, 2021)으로 매우 제한적이며, 임원으로의 승진 이후에도 임원 중 1-3년 차에 퇴직하는 비율이 39.7%일 정도로(한국CXO연구소, 2018) 조직 내부 경쟁이 치열한 상황이지만, '조직 내부 상향 이동형'은 대기업 근로자가 추구할 수 있는 가장 명확한 경력경로로 여겨진다.

최근 일부 대기업들을 중심으로 단행되고 있는 직급체계의 간소화와 직급별 승진연한 폐지는 임원으로 승진하는 시기를 앞당기고 있다. 실제로 대기업의 40대 임원 비율은 점차 증가하고 50대 임원 비율은 점차 감소하는 추세다(잡코리아, 2021). 일례로, 삼성전자는 2022년 신규 인사에서 40대 부사장 8명, 30대 상무 4명 등 젊은 리더를 대거 승진시켰으며 LG그룹도 전체 신규임원 중 40대가 82명으로 62%를 차지하는 것으로 나타났다. SK그룹도 40대 사장을 배출했으며, 현대차그룹도 신규 임원의

1/3이 40대인 것으로 나타났다. 이러한 현상은 '조직 내부 상향 이동형'이 격화된 조직 내 경쟁을 경험하게 되었음을 의미한다. 즉, 이전에는 유사한 직급 및 연령대 내에서 승진 경쟁을 했다면 현재는 훨씬 다양한 사람들과 승진 경쟁을 하게 되었다는 의미이기 때문이다. 종합하면, 조직 내부 상향 이동형은 점차 격화되는 조직 내부 승진 경쟁을 감수하면서 임원 승진이라는 경력 목표를 추구하는 유형이다.

### 2) 조직 내부 안정 유지형

조직 내부 안정 유지형은 임원 승진이라는 조직 내 상향 이동을 추구하지 않고, 정년에 이를 때까지 조직에서 일정한 직위를 유지하는 것을 추구하는 유형을 의미한다. 조직 내부 상향 이동형이 전통적인 경력경로를 추구하는 유형이라면, 조직 내부 안정 유지형은 '명예보다는 실리를 목표로 하는' 유형이라고 할 수 있다(임유, 2020).

조직 내부 안정 유지형은 전통적인 경력목표였던 '임원승진'의 부정적 측면이 부각되기 시작하면서 등장하였다. 임원의 재직기간은 평균 1-3년으로 매우 짧다는 사실은 임원 계약의 불안정성을 의미하고(한국CXO연구소, 2018), 경제불황으로 인해 퇴직 임원에 대한 대우도 불확실해졌다(서동일, 2021). 임원은 조직에서 받는 혜택에 비하여 조직이 요구하는 책임도 상당하고, 노동강도가 높으며 성과압박도 강하다는 인식이 형성(서동일, 2021)되면서 임원 승진을 목표로 하지 않고 일정한 직위를 정년까지 유지하고자 하는 집단이 형성되었다.

최근 전세계적인 경제불황과 기술 변화로 일자리 자체가 감소하면서, 대기업 사무직 중년 근로자가 조직 외부에서 양질의 일자리를 구하기가 어려워졌다는 현실도 '조직 내부 안정 유지형'의 증가에 영향을 미쳤다. 즉, 대기업 사무직 중년 근로자는 조직 외부에서 기존 경력을 활용할 수 있는 일자리 혹은 충분한 경제적 보상을 받는 일자리를 찾기가 어렵다. 이렇듯 조직 외부에서 양질의 일자리를 구하기 어려운 현실은 현재 근무하고 있는 대기업에서 최대한 오래 근무하고자 하는 '조직 내부 안정 유지형'의 등장에 영향을 미쳤다.

이러한 실리적인 명분에 기반한 조직 내부 안정 유지형 등장에는 심리적 정년에 대한 가치관 변화가 핵심적인 역할을 했다. 심리적 정년이란 조직의 실제 정년과는 독립적으

로 근로자들이 심리적으로 느끼는 정년을 의미(탁진국, 2014)한다. 전통적으로 대기업 근로자들은 동료 혹은 후배가 자신보다 먼저 승진하게 되는 경우 그 이후에는 더 이상 일할 수 없다고 판단하였고, 불가피하게 퇴직하는 경향이 있었다. 이것이 '동료 혹은 후배의 승진에 따른 심리적인 정년'이라고 할 수 있는데, 실리를 추구하고자 하는 인식의 변화는 동료 및 후배 승진에 따른 심리적인 정년에 영향을 받지 않아도 된다는 가치관의 변화를 야기하여, '조직 내부 안정 유지형'의 등장을 가능하게 했다. 조직 내부 안정 유지형은 동료 혹은 후배 승진에 따른 심리적 정년에 구애받지 않고, 조직 내에서 "가늘고 길게 생존"(임유, 2020)하는 전략을 선택한다. 대기업 근로자 중 조직 내부 안정 유지형은 상당한 비중을 차지하고 있는데, 이는 잡코리아(2017)의 설문조사에서 '회사에서 이루고 싶은 목표'를 묻는 질문에 '직급에 상관없이 정년까지 보장받는 안정적인 직장생활'이란 응답이 24.4%로 1위를 차지한 것을 통해 뒷받침된다.

대기업에서 최근 단행된 직급체계의 간소화는 상세하게 구분되어 있던 직급을 통합했다. '조직 내부 안정 유지형'이 오랫동안 일정 직급에 머무르는 경우, 기존에는 직급이 세분화되어 있으므로 쉽게 눈에 띄었던 반면, 최근에는 쉽게 눈에 띄지 않게 되었다. 즉, '조직 내부 상향 이동'을 추구하는 집단과 '조직 내부 안정'을 추구하는 집단이 가시적으로 쉽게 구분되지 않게 되었다. 이렇듯 직급체계의 간소화가 '조직 내부 안정'을 추구하는 근로자들이 이전에 비하여 비교적 타인의 시선에서 자유롭게 존재할 수 있도록 하는 제도적 장치가 되고 있다는 점은 주목할 필요가 있다.

### 3) 조직 외부로의 이동형

조직 외부로의 이동형은 조직 내에서의 경력 이동을 목표로 하지 않고, 현 일자리를 그만둘 것을 전제로 조직 외부에서 새로운 일자리를 찾으려는 것을 의미한다. 조직 외부로의 이동형이 추구하는 조직 외부의 일자리는 경력과 관련된 일자리 혹은 경력과 관련되지 않은 일자리 모두가 포함될 수 있다. 현 조직 내에서 경력정체를 높게 느끼거나, 주위 동료 혹은 선후배 퇴직으로 인해 위기감을 느껴 새로운 길을 모색하게 되는 경우 '조직 외부로의 이동형' 경력경로를 따를 수 있다.

이들이 조직 외부로의 이동을 추구함에 있어 가장 어려운 점은 조직 외부로의 경력

이동을 위한 체계적인 방법이나 지원이 부족하다는 것이다. 대기업 사무직 중년 근로자가 조직 외부의 일자리로 이동하고자 할 때, 이들이 추구하는 일자리에 대한 정보는 비공식적인 네트워크를 통해 정보가 공유되고, 외부로 공개되지 않아 접근이 제한된 경우가 많다. 따라서 이들은 경력이동을 위한 준비 방식에 혼란을 경험하나, 입직을 준비하는 청년 혹은 이직을 준비하는 초기경력자에 비하여 조직 및 사회적 차원의 지원은 부족하여 개개인의 인맥과 역량에 의존하고 있다.

'조직 외부로의 이동형'이 조직 외부로의 이동을 추구함에 있어 경험하는 두 번째 어려움은, 일자리에 대해 자신이 기대하는 바와 현실적으로 기대할 수 있는 바를 조정하기가 어렵다는 점이다. 대기업 근로자와 같이 사회적 위신이 높은 일자리에 종사한 경우, 퇴직 이후 그동안의 경력을 활용할 수 있는 양질의 일자리는 제한적이고(장서영, 이요행, 2014) 대다수는 생산직 혹은 단순 노무직으로 직업을 바꾸게 된다(이인숙, 2017). 따라서, '조직 외부로의 이동형'의 대다수는 경력 포부 및 기대치를 조정하는 과정을 경험하게 되며, 그 과정에서 정체성 및 직업 가치관 등의 혼란을 경험한다. 이를 잘 극복하는 것이 '조직 외부로의 이동형'이 직면한 중요한 경력과업 중 하나라고 할 수 있다.

## 2. 경력관리행동

### 가. 경력관리행동의 개념

경력관리행동은 '경력', '관리', '행동'의 용어가 결합된 개념이므로(조영아, 2015), 경력관리행동을 정의하기 위해서 각각의 용어를 살펴보고자 한다. 첫째, '경력'의 개념은 학자에 따라 다양한 관점에서 정의되었다(〈표 Ⅱ-2〉 참조). 경력의 범위를 직장생활에서의 직무로 한정하는 학자도 있으나(Werther & Davis, 1989), 대부분의 학자들은 일 뿐만 아니라 가정, 사회 등 생애에 걸쳐 일과 관련하여 경험하는 모든 활동을 포괄하는 광의적 개념으로 보고 있다(Hall, 1976; Herr, 2001; Niles & Harries- Bowlsbey, 2013; Van der Heijen & De Vos, 2015). 이를 통해 경력이란 전생애에 걸쳐 얻게 되는 일과 관련된 모든 활동으로 정의할 수 있다.

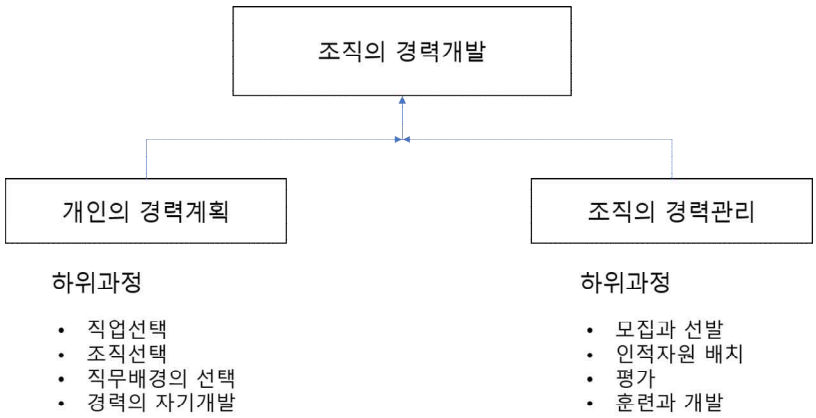
〈표 Ⅱ-2〉 학자별 경력 개념 정의

| 관점 | 학자 | 개념 |
|---|---|---|
| 조직 및 직무 관점 | Werther & Davis(1989) | • 개인이 직장생활을 하는 동안 경험하는 직무에 한정하는 협의의 의미 |
| | Eby et al.(2003) | • 조직과 직무 등에 다양하게 걸친 경험의 연속성 |
| 생애 관점 | Hall(1976) | • 생애에 걸쳐 일과 관련하여 경험하고 지각된 태도와 행위, 직업과 관련된 모든 과정 |
| | Herr(2001) | • 일과 가정, 사회, 여가 등과 같이 다양한 영역에서의 역할들과 직업 선택 전-후의 모든 경험 |
| | Niles & Harris-Bowlsbey(2005) | • 일에 국한하기보다는 삶의 방식으로 모든 사람들이 수행해야 할 삶의 다양한 역할들의 총체 |
| | Van der Heijen & De Vos(2015) | • 사회적 맥락에서 영향 받는 사회 공간(social space)을 통한 개인들의 움직임<br>• 지속가능한 경력(sustainable career) 개념 소개 |

둘째, '관리'는 사전적으로 어떤 일의 사무를 맡아 처리하거나 사람을 통제하고 지휘하며 감독한다는 의미(국립국어원, Retrived 2022.02.28.)로, 보다 일반적으로는 일정한 목적을 효과적으로 실현하기 위하여 인적, 물적 여러요소들을 적절히 결합하여 그 운영을 지도, 조정하는 기능 또는 그 작용(Doosan Corportion, Retrived 2022.02.28.)을 의미한다. 기본적으로 관리는 계획·조직·통제라는 세 가지 부분의 기능을 내포하는데 계획은 예정된 행동의 코스를 수립하는 것을 의미하며, 조직은 계획

을 실행에 옮기고 실행을 통하여 목적의 실현을 추구하는 구성을 의미한다. 마지막으로 통제는 계획과 실제 실행 결과를 비교하여 차이가 있을 때는 그 원인을 규명하고 필요에 따라 시정조치를 취하며, 다음 계획에 반영시키는 것을 말한다(Doosan Corportion, Retrived 2022. 02.28).

이에 따라 '경력'과 '관리'를 합한 용어로서 '경력관리'를 정의하면, 경력관리는 일생에 걸쳐 일과 관련하여 얻게 되는 총체적 활동 및 경험들을 계획하고, 조직하며, 통제하는 기능 또는 그 작용을 의미한다고 할 수 있다(조영아, 2015). 학술적 관점에서 경력관리는 경력패러다임의 변화와 더불어 그 개념이 변화되고 확장되어 왔다. 전통적인 관점에서 경력이란 평생 직업과 평생 직장과 동일한 용어로 활용되었으므로, 개인은 하나의 조직 안에서 일생동안 일을 지속하는 경향을 보였다. 이러한 전통적인 경력 패러다임 하에서는 조직이 주체가 되어 개인의 경력관리를 이끌었으며, 개인은 '경력계획'에 국한된 일부분의 경력관리만을 담당하였다(Desimore & Harris, 1998; Gutteridge & Otte, 1983).




[그림 Ⅱ-3] 조직의 경력개발 모형(Gutterldge & Otte, 1983)

그러나 이후 경력 패러다임의 변화로, 개인의 경력이 하나의 조직에만 국한되지 않고 여러 조직을 뛰어넘어 이동할 수 있다는 관점이 제시되었다(Hall, 1987; Arthur & Rousseus, 1996). Arthur & Rousseus(1996)은 무경계 경력(Boundaryless career)의 개념을 제시하면서 개인의 경력이 조직 외부로 이동성을

고려하는 형태로 나타날 수 있음을 제안하였다. Hall(1987)은 개인이 하나의 조직에만 국한되지 않고 다른 조직으로 이동할 수 있기에 개인의 경력목표와 조직의 경력목표가 서로 다를 수 있음을 제시하였고, 그럼에도 불구하고 조직이 개인의 경력목표를 지원하고, 개인도 자신의 경력목표를 위하여 경력관리를 적극적으로 수행하는 것이 개인과 조직 모두에게 유익함을 제시하였다. 이렇듯 경력 패러다임의 변화로 인해 '경력관리'를 바라보는 관점이 변화되었고, 경력관리에 있어 비교적 수동적 역할을 수행하였던 개인이 경력관리의 핵심 주체로서 인식되고 그 역할이 강조되기 시작했다(이기은, 2008). 개인의 주체성이 강조된 새로운 경력패러다임 하에서는 '경력계획 이후 실행 및 관리'에 대한 부분까지 확대되었다(조영아, 2015). 이에 경력탐색, 경력계획, 경력전략실행, 경력평가를 아우르는 개념으로써의 개인의 '경력관리'가 정립되었다(Sturges et al., 2002).

셋째, '행동(Behavior)'은 행위와 동의어로서, 사전적으로는 분명한 목적이나 동기를 가지고 생각과 선택, 결심을 거쳐 의식적으로 행하는 인간의 의지적인 언행(국립국어원, 2022. 02. 28.)을 지닌 의지적 행위라 할 수 있다. 따라서 경력관리행동은 개인이 주체가 되어 전생애적 관점의 장기적 경력목표 달성을 위해 개인이 주도적으로 경력을 관리하는 행위(Orpen, 1994)로 이해할 수 있다.

그런데 경력관리행동은 학자에 따라 조금씩 다른 용어로 사용되고 있다. 개인 경력관리, 경력자기관리, 경력계획실천행동, 주도적 경력행동 등 다양한 용어로 사용(King, 2004; Kuijpers et al., 2006) 되고 있으나, 기반 이론, 경력에 대한 관점, 정의를 살펴볼 때 동일한 개념을 지칭하고 있음을 확인할 수 있다(〈표 Ⅱ-3〉 참조). 상기의 개념들은 서로 명칭은 다르지만, 기본적으로 자신의 경력과 관련하여 자신과 주변 환경을 탐색하고, 경력목표 설정 및 경력목표 달성을 위한 계획을 수립하며, 이를 위한 전략 개발 및 실천행동을 수행하고, 경력목표 및 계획, 수행과정을 지속적으로 점검하고 조정하는 평가행동을 수행하는 것을 의미하는 개념이며(조영아, 2015), 전생애적인 관점의 경력관리 및 조직의 경계를 넘나드는 경력관리를 상정하고 있다는 공통점이 있다. 이에 이 연구에서는 이를 가장 간결하게 표현할 수 있는 '경력관리행동'이 가장 적절한 개념명칭이라고 판단하여 '경력관리행동'을 개념명으로 활용하고자 한다.

〈표 Ⅱ-3〉 경력관리행동 개념 종합

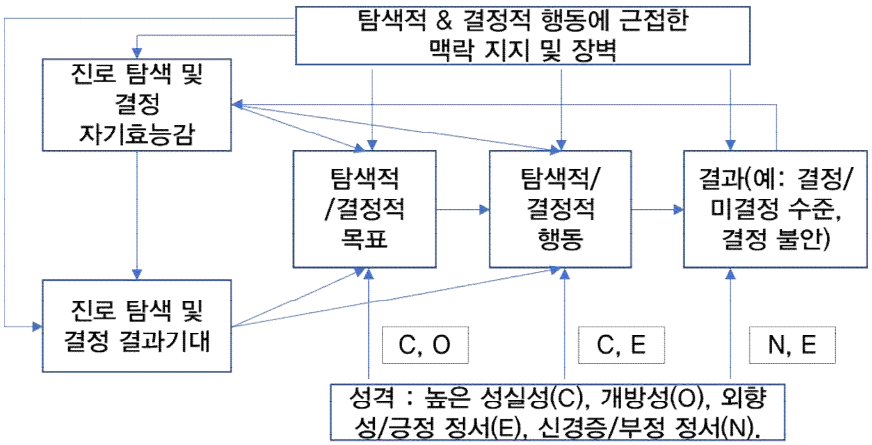
| 개념명 | | 연구자 | 이론 및 관점 | 정의 |
|---|---|---|---|---|
| 경력관리 | 경력관리 | Noe(1996) | Hall(1987) | 경력탐색, 경력목표개발, 경력전략실행을 통해 주도적으로 경력개발에 참여하는 것 |
| | 경력자기관리 | Kossek et al.(1998) | 무경계경력 | 경력문제해결과 의사결정을 위해 정보를 수집하고 계획을 하는 정도 |
| | 경력자기관리행동 | Sturges et al.(2002) | 무경계경력 | 조직 내, 외 이동을 모두 고려하여 자신의 경력개발에 있어 주도적으로 참여하는 정도 |
| | 경력관리행동 | 조영아(2015) | 조직 내, 외부로의 경력이동 전제 | 개인이 자신과 주변 환경을 탐색하여, 경력목표 설정 및 경력목표 달성을 위한 계획을 수립하고, 경력전략들을 실행하며, 이를 지속적으로 평가하는 활동과정 |
| 개인적 경력계획 및 전술 | | Orpen(1994) | Hall(1987) | 자신의 경력으로부터 원하는 바를 파악, 목표설정 후 자신의 강약점을 평가하여 경력목표를 실현하기 위한 과정을 결정하는 것 |
| 경력계획실천행동 | | 신영숙(2010) | 조직 내, 외부로의 경력이동 전제 | 스스로의 경력에 대한 목표를 설정하는 활동과 더불어 이를 달성하기 위해 계획적으로 조직하는 일련의 노력 활동 |
| 주도적 경력행동 | | Claes & Riz-Quintanilla (1998) | 무경계경력 | 고용불안정 시대에 경력을 관리하기 위한 주도적 행동 |
| | | Strauss et al.(2012) | 무경계경력 | |

종합하면, 이 연구에서는 경력관리행동을 개인이 행동의 주체로서 적극적으로 경력을 형성하고 관리하며 개발하는 행위로 간주하고 '개인 스스로 자신과 자신을 둘러싼 경력환경 탐색, 경력목표 설정과 목표달성을 위한 계획 수립, 실천행동 및 평가행동에 이르는 과정적(process) 행동'으로 정의하였다(조영아, 2015).

## 나. 경력관리행동의 관련 모형 및 이론

### 1) 사회인지경력이론의 경력자기관리모형

대기업 사무직 중년 근로자의 경력관리행동은 사회인지경력이론의 경력자기관리모형의 관점으로 바라볼 수 있다. 사회인지경력이론의 경력자기관리모형은 경제적 불확실성, 경제적 및 기술적 진보, 직업 안정성의 저하 등으로 인해 일생동안 경력 탐색과 결정이 반복되며 개인은 지속적으로 발생하는 경력 탐색 및 결정의 상황에 놓여질 것을 가정한다. 따라서, 개인의 경력발달은 발달 과정에서 단선적인(linear) 형태로 이루어지는 것이 아니라 순환적이고 반복적으로 이루어진다고 보았다. 사회인지경력이론의 경력자기관리모형은 이렇듯 순환적이고 반복적인 경력관리가 필요한 상황에서 적응적 경력행동과 경력성과를 촉진할 수 있는 인지적, 맥락적 및 기타 변인들을 모형화 한 것이다.




[그림 Ⅱ-4] 사회인지경력이론의 경력자기관리모형
(자료 : Lent & Brown., 2013)

사회인지경력이론의 경력자기관리모형은 자기효능감 등 인지적 요인을 중요한 변인으로 상정하고 있으며, 성격 및 맥락적 요인은 인지적 요인에 영향을 미치는 것으로 간주된다. 사회인지경력이론의 경력자기관리모형이 시사하는 바는 개인은 연령과

상관없이 지속적으로 경력 과업을 마주하게 된다는 것이며, 인지적 요인, 성격 요인 및 맥락적 요인은 상호작용을 통해 경력관리행동과 같은 적응적 경력행동을 이끌어 낸다는 점이다. 이 이론을 근거로 두가지 의미 도출이 가능하다. 대기업 사무직 중년 근로자는 전통적으로는 경력의 완성기에 있다고 알려져있으나, 사회인지경력이론의 경력자기관리모형에 따르면 이들을 경력을 지속적으로 이어나갈 과업에 직면한 개인으로 상정할 수 있다는 점과 경력관리행동 영향요인으로 인지적 요인, 성격 요인과 맥락적 측면 등을 종합적으로 고려할 필요가 있다는 점이다.

따라서, 경력관리행동을 예측하는 영향요인으로 인지적 요인, 맥락적 요인 및 기타 개인적 요인 등을을 종합적으로 고려할 필요가 있다. 회복탄력성은 사회인지경력이론의 경력자기관리모형에서 제시하고 있는 대표적인 인지적 요인(자기효능감, 결과기대, 탐색의도)는 아니지만, 역경을 극복할 수 있는 심리적 자원으로서 인지적 요인과 유사한 점이 있다. 이에 이 연구에서는 사회인지경력이론의 경력자기관리모형에서 강조되는 인지적 요인에 상응하는 요인으로 회복탄력성을 설정하였으며, 개인적 특성으로는 내재적 업무동기를 설정하였으며, 맥락적 특성으로는 가족지지 및 경력개발지원을 설정하였다.

### 2) 자원보존이론

자원보존이론을 기반으로 경력관리행동의 선행요인(내재적 업무동기, 가족지지, 회복탄력성, 경력개발지원 및 경력정체)을 설명할 수 있다(Berntson & Marklund, 2007; De Cuyper et al., 2012). Hobfoll(2001)에 따르면 개인이 자신의 목적을 달성하기 위하여 유, 무형의 다양한 자원을 보유하고자 하며 기존의 자원은 계속 유지하고 새로운 자원을 추가로 획득하기 위해 노력한다고 보았다. Lazarus & Folkman(1984)은 자원보존이론을 스트레스 관점에서 자신이 확보한 자원을 위협받게 되는 상황이나 혹은 투자한 자원을 회수하기 어려운 상황이 되면 스트레스가 발생할 수 있다고 보았다. 다만, 자신이 확보한 자원의 질과 양에 따라 환경의 변화를 위협으로 느낄 것인지, 혹은 도전으로 느낄 것인지 결정된다고 보았다. 예컨대, 조직 내에서 퇴직 등의 환경 변화를 앞둔 상황에서의 중년 근로자의 경력관리행동은 스트

레스 평가이론으로 설명할 수 있다. 이렇듯 스트레스를 받는 상황에서 개인은 자신의 자원을 더 많이 확보하고자 노력하게 되며, 현재까지 확보한 자원들이 환경변화가 위협인지 혹은 도전인지 평가하는데 영향을 미친다고 보았다.

자원보존이론은 자원 상실에 대한 위협을 받는 경우 자원 손실을 상쇄하기 위하여 다른 자원들을 획득한다고 간주하며(Hobfoll, 2001), 자신이 가진 자원들을 투자함으로써 자원을 더욱 풍부하게 만들 수도 있다고 가정한다. 투자가 당장의 이익을 가져다주지 않는다고 할지라도 장기적인 관점에서 이득이 있다면 개인은 자신의 자원을 투자하기로 선택할 수 있다. 이러한 관점에서 중년 근로자들의 경력관리행동은 현재 보유하고 있는 자원의 영향을 받을 수 있다는 것을 추론할 수 있다.

따라서 환경 변화에 대해 긍정적으로 인식하게 할 수 있는 자원을 보유하는 것이 적응적 행동 발현에 중요한 것으로 여겨진다. 특히, 회복탄력성은 역경을 극복할 수 있는 힘으로 부정적 상황에 대한 긍정적 해석과 적응을 돕는 심리사회적 구성체이므로 다른 자원들과 행동을 매개하는 매개변인으로 고려될 필요가 있다. 따라서 이 연구에서는 자원보존이론을 기반으로, 경력관리행동을 예측하는 매개변인으로 회복탄력성을 설정하였으며, 내재적 업무동기, 가족지지, 경력개발지원이 상호작용하며 개인의 적응적 행동을 촉진하는 유, 무형적 자원이 된다고 간주하였다. 마지막으로 경력정체는 상황적인 스트레스 요인으로서, 근로자가 보유한 자원의 수준에 따라 경력정체에 대해 긍정 또는 부정적인 반응을 할 것이라고 보았다.

### 다. 경력관리행동의 구성요인

경력관리행동의 구성요인은 연구목적과 대상에 따라 연구자별로 상이한 모습을 보이고 있으나 크게 경력탐색, 경력계획, 경력전략실행, 경력평가로 구분할 수 있다(조영아, 2015). 이러한 4가지 영역의 구분은 경력의사결정 이론(Harren, 1979) 및 경력관리행동 선행연구(Greenhaus et al., 1990; 신영숙, 2010)을 토대로 제안할 수 있다. 우선, 경력 의사결정이론에서는 경력의사결정이 인식, 계획(탐색포함), 몰입, 실행이 연속적으로 이루어진다(Harren, 1979)고 보았는데, 경력관리가 지속적인 경력의사결정이 이루어지는 과정이라고 본다면 경력관리행동은 경력의사결정이 구체화되어 나

타나는 활동이라고 볼 수 있다. 따라서, 이를 통해 경력탐색, 경력계획, 경력전략실행 등의 구성요인을 도출할 수 있다. 또한, Greenhaus et al.(2000)과 신영숙(2010)은 경력계획 실행에서 더 나아가 경력목표와 활동들을 평가하고 점검하는 활동 과정의 필요성을 제안하고 있는데, 이를 토대로 경력평가를 구성요인으로 간주할 수 있다.

첫째, 경력탐색은 자신에 대한 탐색과 환경에 대한 탐색으로 구분되며 경력관리의 기초가 된다(Noe, 1996). 자신에 대한 탐색은 자신의 흥미, 가치, 강점, 약점 등에 대한 자기탐색을 의미하며, 환경 탐색이란 자신이 가질 수 있는 경력 기회와 대안과 제약에 대한 탐색을 의미한다. 경력탐색은 경력계획의 구성요인으로 제시되거나(Orpen, 1994; Claes & Riz-Quintanilla, 1998) 경력전략실행의 세부요소로 제시되기도 하지만(Sturges et al., 2002) 경력계획을 세우는데 필수적인 요소라는 점에서 독립적인 요소로 간주하였다(Noe, 1996; 신영숙, 2010).

둘째, 경력계획은 경력관리의 목표를 설정하고, 설정된 목표를 구체적으로 실현하기 위한 전략을 수립하는 것을 의미한다(Gould, 1979). 즉, 경력계획은 개인이 주도적으로 경력목표를 설정하고 설정된 목표를 달성하기 위해 필요한 제반 사항을 구체화하는 과정이라 할 수 있다(문재승, 최석봉, 2012). 경력계획 단계를 통해서 자신이 원하는 목표를 명확히 인지할 수 있으며, 경력전략을 수립함으로써 구체적인 행동계획을 세울 수 있다. 선행연구에 따르면 경력계획은 목표 설정과 전략 수립으로 구분된다(조영아, 2015; Orpen, 1994; 신영숙, 2010).

셋째, 경력전략실행이란 경력계획을 통해 수립한 경력목표와 전략을 실행하는 것을 의미하는데, 경력전략실행은 목표 달성을 위해 필수적인 단계라고 할 수 있다(문재승, 최석봉, 2012). 선행연구에 따르면 경력전략실행의 세부요소들은 네트워킹, 경력상담, 지식기술 개발, 상사조력, 가시화, 실용적 행동 등으로 다양하게 제시되고 있다. 네트워킹은 자신의 경력관리에 도움을 줄 수 있는 사람들과 접촉을 시도하고 그들과의 친분을 쌓는 행동을 의미하며(Sturges et al., 2002), 경력상담은 경력관리에 관련된 정보 및 조언을 다른 사람에게 구하는 것(Claes & Ruiz-Quintanilla, 1998)을 의미한다. 네트워킹과 경력상담은 상당히 유사한 개념으로 여겨지며 네트워킹의 목적을 네트워킹 형성을 통해 경력 관련 정보, 조언 및 지원을 받는 것으로 보는 경우 경력상담이 네트워킹의 구성요인으로 제시되기도 한다(신수림, 2014; 조영

아, 2015). 지식기술개발은 자신의 경력과 관련한 지식, 기술 등을 향상시키는 것으로, 교육훈련에 참여하는 것 등을 의미한다(조영아, 2015). 상사조력은 상사가 조직 내에서 성과를 내게 도움으로써 자신의 경력관리를 꾀하는 것을 의미하며(Orpen, 1994), 가시화는 자신의 업적 및 성과를 자신의 상사에게 확실히 알리는 것을 의미한다(Sturges et al., 2002). 실용적 행동이란 현재 조직에서의 퇴직과 다른 조직으로의 이직을 전제한 개념으로서, 구직 정보를 탐색하거나, 이력서 작성을 위한 행동 등을 의미한다(Sturges et al., 2002).

경력전략실행과 관련하여 다양한 전략들이 구성요인으로 언급되고 있으나, 연구자별 그 의미 사용에 중복되는 부분들이 존재하고 있다. 따라서 이 연구에서는 경력전략실행의 세부요소를 네트워킹, 지식기술개발, 가시화로 구분하고자 한다. 네트워킹의 주요 목적은 친분을 쌓는 행위이지만 이를 통해 경력과 관련된 정보와 조언을 구할 수 있다. 그러므로 네트워킹과 경력상담과 별도로 구분하는 것이 적합하지 않다고 판단하였으며(조영아, 2015), 네트워킹을 자신의 경력관리에 도움을 줄 수 있는 조직 내, 외부 사람들과 친분을 쌓아 경력관리 정보, 조언 및 지원을 받는 행위로 정의하였다(조영아, 2015). 이러한 측면에서 네트워킹은 상사와 친밀해지기, 경력상담, 발전적 피드백 추구 등의 요소를 모두 포괄하는 개념이라고 볼 수 있다. 지식기술개발은 자신의 경력과 관련한 지식, 기술 등을 향상시키는 것으로 업무 및 교육훈련을 통해서 지식과 기술을 개발하는 것을 의미한다. 마지막으로 가시화는 네트워킹과는 구분되는 개념으로 자신의 경력욕구 및 성과를 드러내는 행동으로 볼 수 있으며, 이 과정에서 상사 조력이 포함될 수 있다고 보았다. 이 외, 실용적 행동은 외부로의 경력이동을 추구하는 개인이 수행하는 것으로, 현 조직에 만족하여 아직 머무르고 싶어하는 개인에게는 필요하지 않은 요소이므로 이 연구에서는 경력전략실행의 구성요인으로 고려하지 않았다.

마지막으로 경력평가는 경력관리를 위한 피드백을 얻기 위해 경력관리의 과정을 평가하여 활동을 수정하고 보완하는 것을 의미한다(조영아, 2015). Greenhaus et al.(1990)은 경력계획 실행에서 경력목표와 활동들을 평가 및 점검하는 것이 중요하다고 간주하였다. 신영숙(2010) 역시 경력계획을 수립함에 있어, 계획을 평가하고 평가결과를 반영하여 수정하는 것이 중요하다고 보았으며, 경력평가를 행동계획 수립을 검토, 평가, 수정을 통한 지속적인 과정으로 제시하였다. 조영아(2015)도 경력평가가

별도의 독립적인 단계임을 강조하였다. 이러한 선행연구의 관점을 따라 이 연구에서는 경력평가를 별도의 구성요인으로 제시하였다.

〈표 Ⅱ-4〉 경력관리행동 구성요인 종합

| 개념명 | | 연구자 | 경력 탐색 | | 경력 계획 | | 경력전략실행 | | | | | | 경력 평가 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 자기 탐색 | 환경 탐색 | 목표 설정 | 전략 수립 | 네트워킹 | 경력 상담 | 지식 기술 개발 | 성과 가시화 | 상사 조력 | 실용적 행동 | 경력 점검 | 경력 조정 |
| 경력관리 | 경력 관리 | Noe (1996) | ● | ● | ● | | | | ● | ● | ● | | | |
| | 경력 자기 관리 | Kossek et al. (1998) | | | ● | | | ● | | | | ● | | |
| | 경력 자기 관리 행동 | Sturges et al. (2002) | | | ● | | ● | | | ● | | ● | | |
| | 경력 관리 행동 | 조영아 (2015) | ● | ● | ● | ● | ● | ○ | ● | ● | | | ● | ● |
| 개인적 경력계획 및 전술 | | Orpen (1994) | ○ | | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | | | |
| 경력계획실천행동 | | 신영숙 (2010) | ● | ● | ● | ● | | | | | | | ● | ● |
| 주도적 경력행동 | | Claes & Riz-Quintanilla (1998) | | | ● | ● | ● | ● | ● | | | | | |
| | | Strauss et al.(2012) | | | ● | ● | ● | ● | ● | | | | | |

주1) ●: 포함됨 ○: 다른 구성요인 안에 포함됨
주2) Noe(1996) 및 Orpen(1994)의 경우, 기회만들기를 '지식기술 개발'로 표현하였음
주3) Kossek et al.(1998) 및 Sturges et al. (2002)의 경우, 경력계획은 조직 외부로의 경력이동을 위한 계획에 국한됨

### 라. 경력관리행동의 조사도구

이 연구에서는 경력관리행동 측정을 〈표 Ⅱ-5〉와 같이 살펴보았다. 이 연구에서는 경력관리행동을 개인 스스로 자신과 자신을 둘러싼 경력환경 탐색, 경력목표 설정과 목표달성을 위한 계획 수립 및 실천행동 그리고 평가행동에 이르기까지 일련의 과정적(process) 행동으로 정의하였기에 단독으로 경력탐색이나 경력계획을 측정하는 도구(Gould, 1979; Stumpf et al., 1983)는 제외하였다. 또한, 전통적인 경력패러다임 하에서 동일한 조직 내에서의 경력이동만을 전제한 경력관리행동 조사도구(Gould & Penley, 1984)도 제외하였으며, 새로운 경력패러다임 하에서 조직 내, 외부로의 경력이동을 모두 전제한 Noe(1996), Kossek et al.(1998), Sturges et al. (2002), 조영아(2015), Orpen(1994), 신영숙(2010), Claes & Riz-Quintanilla(1998), Strauss et al.(2012)을 중심으로 살펴보았다.

Noe(1996)는 경력관리행동을 경력탐색, 경력목표개발, 경력전략실행으로 구분하여 개발하였는데, 경력탐색과 경력목표개발 영역은 Stumpf et al.(1983)이 개발한 CES를 사용하여 각각 11문항, 2문항으로 개발하였고, 경력전략실행은 Gould & Penley(1984)가 개발한 CSI를 일부 수정, 보완하여 네트워크 행동 2문항, 기회만들기 3문항, 가시화 3문항 경력상담 3문항 총 11문항으로 개발하였다.

Kossek et al.(1998)의 경력개발행동척도는 경력근로자 대상으로 개발되었으며, 전체 연령의 근로자를 대상으로 설문이 실시되었다. 발전적 피드백, 직업이동성 준비 2요인 15문항으로 구성되었다. 1-5점 리커트 척도로 구성되었고, .76-.84 신뢰도가 확인되었다. Sturges et al.(2002)이 개발한 ICMS(Individual Career Management Scale)가 있다. 이 도구는 성인을 대상으로 개발되었으며, 설문은 10년차 경력 근로자를 대상으로 진행되었다. Sturges et al.(2002)이 개발한 ICM은 총 4요인, 16문항으로 네트워킹 행동 7문항, 이동성 행동 2문항, 가시성 행동 2문항, 실용적 행동 5문항으로 구성된다. 신뢰도는 .56-.80으로 나타났다.

조영아(2015)는 경력관리행동 관련 선행연구 및 기존 조사도구를 검토하여, 대기업 사무직 근로자를 위한 경력관리행동 척도를 개발하였다. 설문도 대기업 사무직 근로자 대상으로 실시하였다. 총 4요인(하위구인 9개), 21문항으로 구성되어 있으며,

1-5점 리커트 척도로 구성되었다. 신뢰도는 .93으로 나타났다. Orpen(1994)이 개발한 ICM(Individual career management)가 있다. ICM은 경력계획 및 경력전술 2요인 총 11문항으로 구성되었다. 경력계획관련 문항들은 경력목표설정여부, 경력목표설정에서 자신의 흥미 고려여부, 경력목표달성을 위한 계획 및 방법 고려여부, 경력목표 관련 자기진단에 대한 동의, 경력목표달성의 중요도 수준이다. 경력전술과 관련해서는 경력에 대한 관심, 성과 가시화, 회사 안 네트워킹, 회사 밖 네트워킹, 기회추구, 상사지원이다. ICM은 성인을 대상으로 개발되었으며, 설문은 관리자 및 중간관리자 대상으로 실시되었다. 1-5점 리커트 척도이며, 신뢰도는 .68-.80이다.

신영숙(2010)이 개발한 경력계획 실천을 위한 행동문항은 성인 대상으로 개발되었고, 설문은 중앙부처 공무원 대상으로 실시되었다. 경력계획 실천을 위한 행동문항은 경력계획 실행과정(process)을 고려하여 자가진단, 목표설정, 탐색활동, 대안검토, 행동계획수립, 개발활동 등의 6가지 영역으로 구분하고, 각 영역 안에서 필요한 행동적 주요 개념들을 도출하여 총 21개의 행동문항으로 구성하였다. 1-5점 리커트 척도로 구성되어 있으며, 전체 신뢰도는 .964로 높게 나타나고 있다. 자기진단에서부터 목표설정, 계획수립 및 개발활동까지 포함하는 통합적인 도구를 개발하였다는 점에서 그 의의가 있다. 그러나 조사도구의 명칭에서 살펴볼 수 있듯이 주로 경력목표설정 및 계획수립과 같은 경력계획에 보다 초점을 두고 행동을 측정하는 도구라는 한계가 있다. Claes & Riz-Quintanilla(1998)은 경력계획, 네트워킹, 경력상담, 주도적 기술개발 총 4가지 하위차원으로 구성되는데 이 중 경력계획과 네트워킹은 경력계획, 경력상담은 Bachman et al.(1978) 문장의 시제를 과거형에서 현재형으로 바꾸어 사용하였으며, 주도적 기술개발, 네트워크 구축은 CSI 척도를 활용하여 구성하였다. Strauss et al.(2012)는 Claes & Riz-Quintanilla(1998)의 도구에 네트워킹 1문항, 경력계획 1문항을 추가하고 문항의 시제를 과거형에서 현재형으로 수정하였다.

이 연구에서는 조영아(2015)의 조사도구가 경력탐색, 경력계획, 경력전략실행 및 경력평가의 4가지 영역의 경력관리행동을 균형있게 다루고 있다는 점, 국내 대기업 사무직 근로자를 대상으로 조사도구가 개발되었다는 점 등에 기반하여 조영아(2015)을 활용하여 경력관리행동을 측정하였다.

〈표 Ⅱ-5〉 경력관리행동의 조사도구

| 연구자 | 조사도구명 | 대상 | 응답범위 | 신뢰도 | 구성요인 | 비고 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Noe (1996) | 경력관리 | 근로자 | 1-5점 리커트 척도 | .67-.78 | 경력탐색<br>경력계획<br>경력전략(네트워킹, 지식기술 개발, 경력상담, 성과 가시화) | 경력탐색 및 경력계획은 CES(Stumpf et al., 1984) 척도 활용<br>경력전략은 CSI 척도 활용 |
| Kossek et al. (1998) | 경력관리 행동척도 | 경력 근로자 (전체 연령) | 1-5점 리커트 척도 | .76-.84 | 발전적 피드백 추구<br>직업 이동 준비 | - |
| Sturges et al. (2002) | ICMS | 성인 (경력 10년차 근로자) | 1-5점 리커트 척도 | .56-.80 | 이동성 행동 (이동 계획수립)<br>가시성 행동<br>네트워킹 행동<br>실용적 행동 | - |
| 조영아 (2015) | 경력관리 행동 | 대기업 사무직 근로자 | 1-5점 리커트 척도 | .93 | 경력탐색<br>경력계획<br>경력전략실행<br>경력평가 | 기존 도구를 종합하여 도구개발, 경력평가 영역을 추가 |
| Orpen (1994) | ICM | 성인 (관리자, 중간 관리자) | 1-5점 리커트 척도 | .68-.70 | 경력계획<br>경력전술(성과 가시화, 회사 안/밖 네트워킹, 기회추구, 상사 관련 전략) | - |
| 신영숙 (2010) | 경력계획 실천행동 척도 | 성인 (중앙 부처 공무원) | -1-5점 리커트 척도 | .69-.91 | 자기진단<br>목표설정<br>탐색활동<br>대안검토<br>행동계획수립<br>개발활동 | 경력계획 중심 척도개발 |
| Claes & Riz-Quintanilla (1998) | 주도적 경력행동 | 근로자 | 1-5점 리커트 척도 | .65-.76 | 경력계획<br>네트워킹<br>경력상담<br>주도적 지식기술 개발 | 경력계획, 경력상담은 Bachman et al.(1978) 문장의 시제를 과거형에서 현재형으로 바꾸어 사용<br>주도적 기술개발, 네트워크 구축은 CSI 척도 활용 |
| Strauss et al. (2012) | 주도적 경력행동 | 근로자 | 1-5점 리커트 척도 | .92 | 경력계획<br>네트워킹<br>경력상담<br>주도적 지식기술 개발 | Claes & Riz-Quintanilla(1998) 도구에 네트워킹1문항, 경력계획 1문항씩 추가 |

## 3. 내재적 업무동기, 가족지지, 회복탄력성, 경력정체 및 경력개발지원

### 가. 내재적 업무동기

#### 1) 내재적 업무동기의 개념

동기는 개인의 행동과 생각, 그리고 그러한 행동을 하도록 만드는 것이 무엇인지에 대한 설명을 제공한다. Campbell & Pritchard(1976)은 동기를 '행동을 개시하게 하고, 방향을 설정해 주며, 강도와 끈기를 결정하는 힘'으로 설명하였다. 내재적 동기는 과업을 수행함으로써 얻는 즐거움이나 만족을 위한 것으로(Deci, 1971), 과업을 수행하는 행동 그 자체가 보상이 되고, 즐거움이 되고, 성취감을 주는 것이라고 할 수 있다(Deci & Ryan, 1985). 즉, 행위 자체에 내재되어 있는 흥미와 즐거움, 호기심, 자발적 관심 등으로 어떤 일에 몰입하는 경우 내재적으로 동기부여 되어 있다고 할 수 있을 것이다. 내재적 동기는 흥미진진하거나, 만족스럽거나, 도전적이기 때문에 어떤 행위를 하고자 하는 동기를 의미하는데(Amabile et al., 1994), 외부의 어떠한 물질적 보상이 따르지 않아도 자발적인 흥미를 갖고 과제에 임하게 하는 내면의 욕구(Ryan & Deci, 2000)라는 점에서 외재적 동기와 구별된다(〈표 Ⅱ-6〉 참조).

〈표 Ⅱ-6〉 내재적 동기와 외재적 동기

| 내재적 동기(intrinsic motivation) | 외재적 동기(extrinsic motivation) |
|---|---|
| 개인의 내부로부터 일어나는 동기<br>개인적 보상(personally rewarding)에 기반하여 자신의 활동에 몰입하는데 동기부여 되는 심리적 상태<br>흥미와 즐거움 때문에 활동에의 몰입 | 개인의 외부로부터 일어나는 동기<br>보상의 획득 혹은 처벌의 회피 때문에 활동에 몰입하게 되는 심리적 상태<br>수행에 따른 결과 때문에 활동에의 몰입 |
| 행복감, 자부심, 열정, 자아 성장 | 안정, 지위(prestige), 인센티브, 보상, 등급, 처벌의 위협 |

내재적 동기를 갖고 있는 개인은 자신이 맡은 일 자체가 보상적이기 때문에 일을 수행시키기 위한 유인, 벌, 외부의 물질적 보상 등을 필요로 하지 않는다(오순애, 2000). 오히려 내재적 동기는 개인에게 능동적 태도를 형성시킴으로써 자신이 맡은 일에 더 애착을 갖게 하고 행동을 지속적으로 임할 수 있게 하는 주요한 원천이라고

할 수 있으며(Deci & Ryan, 1985), 더 나아가 일에 완전히 몰입하는 결과를 가져올 수 있다(Csikzentmihalyi, 1990). 몰입의 경험은 긍정적 정서를 경험하게 하여(De Charms, 1968), 개인의 행동, 성격, 및 정신건강 등에 영향을 미칠 수 있으므로(이은표, 2021) 내재적 동기는 매우 중요하다고 할 수 있다.

조직 구성원의 동기 역시 내재적 업무동기와 외재적 업무동기로 구분된다(이은표, 2021). 내재적 업무동기는 업무를 수행하는 과정에서 즐거움이나 만족을 스스로 얻음으로써 업무 자체에서 동력을 얻게 하는 것을 의미하는 반면, 외재적 업무동기는 급여나 포상, 승진, 휴가 및 인센티브, 직무환경과 같은 업무 외적 요인에 의해 동기가 유발되는 것을 의미한다. 외재적 업무동기와 구분해 볼 때, 내재적 업무동기는 외부의 물질적 보상이 아닌 자신의 직무 및 과업 수행 활동 자체에 내재되어 있다고 할 수 있는 흥미 혹은 즐거움, 만족 등과 같은 내적인 욕구의 충족을 추구하는 동기라고 할 수 있다. Amabile et al.(1994)는 개인의 동기는 상황에 따라 변화하는 것이 아니라 지속되고 안정적인 경향으로 보았으며, 따라서 상태보다는 특성의 개념으로 간주했다. 대다수의 내재적 업무동기 관련 선행연구는 창의성에 미치는 영향과 관련하여 수행되었다(Amabile et al., 1994).

선행연구에 따르면 내적으로 동기부여된 구성원은 더 많은 인내심을 가지며, 인지적으로 더 유연한 경향이 있다(McGraw & Fiala, 1982). 또한, 내적으로 동기 부여된 구성원은 문제해결에 더 적극적이고 지속적인 관심을 가지며, 기존의 관습과 다른 새로운 대안을 도출할 가능성이 높다(Grant, 2007). 내재적 업무동기는 업무에 대한 창의성, 성과, 몰입, 긍정적 감정의 고양, 그리고 다른 업무에도 참여하고자 하는 후속적인 의지 등과도 연관성을 가지고 있는 것으로 나타나 외재적 업무동기에 비해서 긍정적 효과가 높은 것으로 알려져 왔다(Deci & Ryan, 1992). 이렇듯 그동안 내재적 업무동기와 관련하여 수행된 선행연구들의 특징을 살펴보면, 주로 조직목표를 효과적으로 달성하기 위한 조직구성원의 내재적 업무동기에 초점을 맞추어 연구를 진행하였다(이은표, 2021; Amabile et al., 1994). 물론 이렇듯 내재적 업무동기를 특정 조직, 특정 직무 상황에서 발현되는 동기로 정의할 수도 있지만, 보다 광의적인 측면에서 개인이 갖고 있는 '일' 자체에 대한 동기로 정의할 수 있다. 이러한 정의에 따르면, 내재적 업무동기는 근로자가 '일' 자체에 가지고 있는 가치나 의미와도 관련

된 것으로 간주할 수 있고, 조직 내에서 충분한 인정을 받고 경력을 쌓아가는 과정뿐 아니라 조직을 떠나야하는 시점에서도 적용되는 동기라고 파악할 수 있다.

이와 관련하여, 내재적 업무동기는 일의 의미(탁진국 외, 2017; Deci & Ryan, 1985)의 하위 개념으로서 이해될 수 있다. 탁진국 외(2017)에 따르면 일의 의미는 개인이 일에 대하여 갖는 신념, 가치, 동기, 중요성과 목적의 총체로, 개인이 일에 대하여 가지는 인지, 정서, 행동의 종합적 태도라고 정의된다. 이러한 정의에 따르면, 내재적 업무동기는 일의 의미의 하위개념으로서 간주된다. 탁진국 외(2017)는 Deci & Ryan(1985)의 자기결정이론을 근거로 일의 의미 중 사회관계와 자아실현이 내재적 동기와 밀접한 관련이 있음을 시사하였다. 일의 의미는 특정 조직이나 직무에 관계없이 발현 및 유지되는 개념으로서 간주된다는 점을 고려한다면 내재적 업무동기도 특정 조직이나 직무와 독립적으로 발현되는 개념으로 이해될 수 있다. Amabile et al.(1994)가 내재적 업무동기는 상황에 따라 변화하는 '상태'가 아닌, 안정적이고 지속되는 '특질'(trait)이라고 제시한 것은 이러한 관점을 뒷받침한다.

종합하면, 이 연구에서는 내재적 업무동기를 특정 조직이나 직무 상황과 독립적으로 발현될 수 있는 동기로 간주하고, 내재적 업무동기의 다차원적인 긍정적 결과에 주목하였다. 또한, 내재적 업무동기 정의를 제시한 선행연구 고찰을 통해 내재적 업무동기를 업무를 수행하는 과정에서 도전감이나 즐거움을 스스로 얻음으로써 업무 자체에서 동력을 얻게 하는 것으로 정의하였다.

### 2) 내재적 업무동기의 구성요인

내재적 업무동기 구성요인과 관련하여 선행연구를 종합한 결과, 내재적 업무동기의 인지적 측면에 초점을 맞추어서 접근하는 방식(Deci, 1971; Luthans, 1989), 정서적 측면에 접근하는 방식(Tierney et al., 1999; Grant, 2008), 그리고 인지적 과정과 더불어 정서적 측면을 종합하여 접근하는 방식(Ryan, 1982; Amabil et al., 1994)으로 구분된다(〈표 Ⅱ-7〉 참조).

〈표 Ⅱ-7〉 내재적 업무동기 구성요인 종합

| 선행연구 | 인지적 측면 | | | | | | | 정서적 측면 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ | ⑦ | ⑧ | ⑨ | ⑩ |
| Deci1975) | ● | | | ● | | | | | | |
| Luthans(1989) | ● | | | | | | ● | | | |
| Tierney et al.(1999) | | | | | | | | ● | | |
| Grant(2008) | | | | | | | | ● | | |
| Ryan(1982) | ● | ● | ● | ● | ● | | | | ● | ● |
| Amabile et al.(1994) | | | | | | ● | | | ● | |

주) ①유능감, ②노력, 중요성, ③가치, 유용성, ④선택가능성/자기결정감, ⑤관계성, ⑥도전, ⑦성취감, ⑧단일구인, ⑨흥미, 즐거움, ⑩압력과 긴장
자료 : 연구자가 선행연구를 바탕으로 종합

우선, 내재적 업무동기의 인지적 요소에 초점을 맞추어 구성요인을 제시한 연구들이 있다(Deci, 1975; Luthans, 1989). 비록 Deci(1975) 및 Luthans(1989) 모두 내재적 업무동기가 아닌 내재적 동기 구성요인을 제시하였지만, 이를 통해 내재적 업무동기 구성요인을 구성할 수 있다는 측면에서 고려할 필요가 있다.

Deci(1975)는 내재적 동기의 구성요인으로 내가 능력이 있다는 느낌인 유능감(competence)과 나 스스로 결정한다라는 느낌인 자기결정감(self-determination) 2가지를 제시하였다. 유능감의 경우, 특정한 활동을 함으로써 나의 잠재력이 충분히 발휘되고 있으며 내가 성장하고 있다는 느낌을 줄수록 그 활동에 대한 내재적 동기가 높아진다. 자기결정감의 경우 특별한 활동에 관심을 가지고 스스로 선택해서 하는 활동이나 아니면 다른 사람이 시켜서 하는 활동이냐에 따라 그 활동의 내적 동기 수준이 달라진다. 즉, 자기 선택과 외적 통제 중에서 자기선택에 의한 활동은 내재적 동기가 높지만, 누군가의 외적 통제에 의해서 하는 활동은 외적 동기가 높을 수 없다. Luthans(1989)는 내재적 동기의 구성요인으로 유능감과 성취감을 제시하였다. 유능감이란 내가 하는 활동에서 나의 잠재력이 발휘되고 있으며, 역량이 있다는 인식을 의미한다. 성취감은 내가 관심을 기울이는 활동을 성공적으로 수행하고 있다는 인식을 의미한다. 인지적 측면에 초점을 맞추어 구성요인을 제시한 관점에서는 주로 자기 자신이 선택했다는 인식(자기결정감)과 자신이 유능하다는 인식(유능감)을 내재적 업무동기의 구성요인으로 제시하였으나, 만족과 흥미 등과 같이 정서적 요인을 간과했다는 점에서 한계가 있다.

또한, 내재적 업무동기의 구성요인을 정서적 요인을 중심으로 제시한 연구들도 존재한다(Tierney et al., 1999; Grant, 2008) Tierney et al.(1999)는 내재적 업무동기을 단일요인으로 제시하였는데, 새로운 아이디어를 떠올리는 것과 관련된 활동에서 느끼는 즐거움을 중심으로 내재적 업무동기 개념을 제시하였다는 것을 고려할 때, Tierney et al.(1999)이 제시한 단일구인은 정서적 측면을 강조하고 있음을 확인할 수 있다. Grant(2008)도 내재적 업무동기의 구성요인을 단일구인으로 제시하고 있는데, '즐거움'과 관련된 문항을 제시하였다는 것을 고려할 때 Grant(2008) 역시 정서적 측면을 강조했다는 것을 확인할 수 있다. 정서적 측면에 초점을 맞추어 구성요인을 제시한 관점에서는 업무와 관련된 흥미와 즐거움에 관심을 가지고 있었으나, 구성요인을 단일요인으로 제시함으로써 내재적 업무동기의 다차원적인 특징을 반영하지 못했다는 한계가 있었다. 또한, 내재적 업무동기와 관련한 인지적 요인, 즉 자기 선택성이나 유능감 등의 요소는 포함하지 못했다.

한편, 내재적 업무동기 구성요인을 정서적 요인과 인지적 요인을 모두 포함하여 제시한 연구들도 등장하였다(Ryan, 1982; Amabile et al., 1994). Ryan(1982)는 내재적 업무동기 구성요인을 제시한 것은 아니고, 일반적인 내재적 동기 구성요인을 제안했는데, '흥미, 즐거움', '유능감', '노력, 중요성', '가치, 유용성' ,'압력, 긴장', '선택가능성', '관계성'의 총 7가지 하위구인을 제시하였다. 세부적으로 살펴보면 흥미, 즐거움이란 과업 수행 시 느끼는 흥미와 즐거움의 정도를 의미하고, 유능감이란 과업 수행 시 스스로가 유능하다고 느끼는 정도를 의미한다. 노력, 중요성이란 과업 수행시 스스로가 필요하다고 느끼는 노력과 중요성의 정도를 의미하며, 가치, 유용성이란 과업수행시 스스로가 가치있고 유능하다고 느끼는 정도를 의미한다. 압력, 긴장이란 과업 수행시 느끼는 압박과 긴장의 정도를 의미하며, 선택가능성이란 업무 수행 시 해당 과업를 자신의 의지로 선택한다고 느끼는 정도를 의미하고, 관계성이란 과업 수행시 다른 사람과 관계를 맺고 싶어하는 정도를 의미한다. Ryan(1982)의 구성요인은 내재적 동기를 구성하는 다차원적인 구성요인을 통합적으로 제시하였다는 의의가 있으나, 내재적 동기를 촉진하는 요인과 내재적 동기의 구성요인이 혼재되어있다는 한계가 존재한다.

Amabile et al.(1994)에서도 '특성'으로써 내재적 업무동기를 제안하며 내재적 업

무동기를 인지적 요소와 정서적 요소가 모두 포함된다고 간주하였다. 이들은 1차적으로는 자기결정, 능력, 과제몰두, 호기심, 관심의 5가지 요인에 의하여 구성된다고 제시하였다. 자기결정이란 선택과 자율성의 선호를 의미하고, 능력이란 숙달경향과 도전의 선호를 의미하고, 과제몰두란 과제집중과 몰두를 의미한다. 호기심이란 복잡성을 선호하는 것을 말하고, 관심이란 즐김과 재미를 말한다. Amabile et al.(1994)은 자기결정, 능력, 호기심을 도전(인지적 요소)으로, 과제몰두와 관심을 즐거움(정서적 요소)로 개념화하여 최종적으로 총 2가지의 구성요인을 제안하였다.

종합하면 선행연구에서는 내재적 업무동기의 구성요인을 인지적 측면을 강조한 관점, 정서적 측면을 강조하는 관점, 그리고 인지적 측면과 정서적 측면을 포괄적으로 고려하는 관점에서 각각 다르게 제시해왔다. 내재적 업무동기를 고려할 때, 인지적 측면과 정서적 측면을 모두 포괄하는 것이 적합하므로, 이 연구에서는 Amabile et al.(1994)의 관점을 따라 내재적 업무동기를 도전과 즐거움으로 구분하였다.

### 3) 내재적 업무동기의 조사도구

내재적 업무동기에 대한 측정은 일반적인 내재적 동기를 측정하는 도구와 내재적 업무동기를 측정하는 도구들로 구분된다. 일반적 내재적 동기의 대표적 도구는 Ryan(1982)의 도구가 있으며, 근로자의 내재적 업무동기를 측정하는 도구는 Amabile et al.(1994), Tierney et al.(1999), Grant(2008)의 도구 등이 있다.

먼저, Ryan(1982)의 실험실 상황에서 목표 활동과 관련된 참가자의 주관적 경험을 평가하기 위한 다차원 척도로서 Intrinsic motivation inventory(IMI)를 개발하였다. IMI는 내재적 동기부여 및 자기조절과 관련된 개인의 주관을 다면적으로 평가하는 도구로 '흥미, 즐거움', '유능감', '노력, 중요성', '가치, 유용성' ,'압력, 긴장', '선택가능성', '관계성'의 7가지 영역 45문항으로 구성되었다. 모든 문항이 측정에 사용된 경우는 극히 드물며 실험의 특성과 환경에 맞게 실험자가 임의로 선택하여 사용할 수 있는 특징을 가지고 있다. 응답 양식은 7점 리커트 척도로 측정되었으며, '압력, 긴장'을 제외한 모든 영역에서 점수가 높을수록 해당 영역의 내재적 업무동기가 높은 것으로 해석할 수 있다. 이 도구는 다수의 선행연구에서 활용되고 있으며

다양한 조건 및 상황에서 일관성 있고 안정적으로 사용할 수 있는 도구로 볼 수 있으나(Markland & Hardy, 1997), 내재적 동기를 촉진하는 요인과 내재적 동기를 구성요인이 혼재되어 하위구인을 형성하고 있다는 한계가 있다. 국내 연구에서는 Kim & Kim(2017) 연구에서 한국어로 번안하였고, 신뢰도는 .87로 나타났다. 대표적인 문항으로 “나는 나의 업무를 할 때, 내가 정말 이 일을 즐기고 있다는 생각이 든다”, “나는 나의 업무에 대해 흥미를 느낀다”, “나는 이 일을 해야만 하기 때문에 할 뿐이라고 생각한다” 등이 있다.

Amabile et al.(1994)는 일선호도 검사(Work Preference Index)로 특성으로서의 동기를 측정하는 도구를 개발하였다. WPI는 성인근로자를 대상으로 개발된 조사도구이며 내재적 동기와 외재적 동기 모두를 측정할 수 있도록 총 30개 문항(내재적 동기 15문항, 외재적 동기 15문항)으로 구성되었는데, 이중 내재적 동기만을 추출하여 하나의 조사도구로서 활용할 수 있다. WPI의 내재적 동기는 내재적 동기의 인지적 및 정서적 측면을 모두 측정할 수 있도록 개발되어, 도전(인지)과 즐거움(정서) 2가지 구성요인이 포함되었다. Amabile et al.(1994)에서 해당 척도의 신뢰도는 .82로 나타났으며, 도전 7문항과 즐거움 8문항으로 구성된다. 대표적인 문항으로는 “일의 의미가 어떠하든지 내가 새로운 경험을 했다고 느낀다면 만족한다”, “나는 비교적 단순하고 간단한 일들을 좋아한다”가 있다.

Tierney et al.(1999)은 화학분야 대기업(a large chemical corporation)의 R&D 인력의 내재적 업무동기를 측정하는 Amabile(1985)의 연구를 기반으로 하여 5개 문항을 개발하였다. 새로운 아이디어를 떠올리는 것과 관련된 활동에서 느끼는 즐거움에 초점을 맞추어 개발되었으며, ‘나는 업무에 있어 새로운 방법을 도입하는 것을 즐거워한다’, ‘나는 현재의 과정이나 제품을 개선하는 것을 즐거워한다’와 같은 문항으로 구성되었다. 6점 리커트 척도로 구성되었으며 국내에서는 최익성, 장영철(2014), 육현표(2011) 등이 개발된 문항의 일부 혹은 전체를 내재적 업무동기를 측정하는데 사용하였다. Tierney et al.(1999)에서 해당 척도의 신뢰도는 .74로 나타났다. 해당 도구는 업무 과정 중 발현되는 창의성에 연계되는 내재적 업무동기를 측정하기에 적합하나, 측정문항이 새로운 아이디어를 떠올리는 것과 관련된 내재적 업무 동기 중심으로 구성되어 있어 다양한 대상에게 적용하기에 적합하지 않다.

Grant(2008)은 Ryan & Connell(1989)이 개발한 자기조절(self-regulation) 척도를 적용하여, 유급 소방관들을 대상으로 내재적 업무동기를 측정하는 도구를 개발하였다. 내재적 업무동기 측정에는 '왜 일을 하려는 동기가 있습니까?'라는 질문에 대하여 '내 일을 통해 다른 사람에게 이익을 주는 것이 신경을 쓰기 때문', '내 일을 통해 다른 사람을 돕고 싶기 때문', '다른 사람들에게 긍정적인 영향을 주고 싶기 때문', '내 일을 통해 다른 사람에게 좋은 일을 하는 것이 나에게 중요하기 때문'이라는 4가지 항목이 주어지며 리커트 7점 척도로 응답하도록 구성되었다. Grant(2008)에서 해당 척도의 신뢰도는 .71로 나타났다. 해당 도구는 내재적 업무동기를 측정하는 도구로 의의가 있으나, 단일요인으로 구성되어 있어 내재적 업무동기의 다양한 측면을 적절하게 측정하지 못한다는 한계가 존재한다.

종합하면, 이 연구에서는 내재적 업무동기 조사도구를 검토하였다. 내재적 동기를 측정하는 대표적인 도구는 Ryan(1982)가 있으나, 내재적 동기 구성요인과 내재적 동기를 촉진하는 영향요인이 혼재되어 있다는 한계가 있었다. 그 외 척도들은 문항수가 적거나, 특정 대상의 내재적 업무동기를 측정하고 있어 일반화하기에 어려움이 있다. 이에, 이 연구에서는 Amabile et al.(1994)의 조사도구를 활용하였다.

〈표 Ⅱ-8〉 내재적 업무동기 조사도구 종합

| 구분 | 연구자 | 대상 | 문항수/척도 | 문항구성 |
|---|---|---|---|---|
| 내재적 동기 | Ryan(1982) | 일반인 | 45문항(7-Likert) | • 흥미, 즐거움(7문항)<br>• 유능감(6문항)<br>• 노력, 중요성(5문항)<br>• 가치, 유용성(7문항)<br>• 압력, 긴장(5문항)<br>• 선택가능성(7문항)<br>• 관계성(8문항) |
| 내재적 업무동기 | Amabile et al.(1994) | 성인 근로자 | 15문항(5-Likert) | • 도전(7문항)<br>• 즐거움(8문항) |
| | Tierney et al.(1999) | R&D 인력 | 5문항(6-Likert) | • 내재적 업무동기 (5문항) |
| | Grant(2008) | 유급 소방관 | 4문항(7-Likert) | • 내재적 업무동기 (2문항) |

자료 : 연구자가 선행연구를 바탕으로 종합

## 나. 가족지지

### 1) 가족지지의 개념

가족지지의 개념은 사회적지지로부터 파생되었기 때문에, 사회적지지의 개념을 먼저 살펴볼 필요가 있다. 사회적지지는 광의적으로는 한 개인이 그가 가진 대인관계로부터 얻을 수 있는 긍정적인 자원들을 의미하지만(Cohen & Hoberman, 1983), 협의적 관점에서는 특별히 대인 간의 교류적 측면에서 얻을 수 있는 지원을 의미한다(정지은, 2013). 협의의 관점에 기초한 정의를 구체적으로 살펴보면, Kahn & Antonucci(1980)은 정서적 관심, 유효한 원조, 환경에 대한 정보 및 평가를 포함하는 대인적 관계를 사회적 지지로 정의했고 House(1981)는 애정, 긍정, 도움의 요소 중 하나 또는 그 이상의 요소를 포함한 대인 간의 교류로 사회적 지지를 정의하였다. 이처럼 협의적 관점에서 사회적지지에 대한 정의는 대인과의 교류 측면에서 사회적 지지가 수행하고 있는 다차원적인 기능을 반영하고 있다(정지은, 2015). 선행연구에서 대표적으로 제시하고 있는 사회적지지의 기능은 심리적 안정감 제공, 구체적 도구나 재원 제공, 문제해결과 관련된 정보 제공, 평가 관련된 정보 제공(House, 1981)이 있다. 또한, 사회적지지는 객관적 사회적지지를 의미한다기보다는 주관적으로 개인이 인식한 사회적지지를 의미하는데, 사회적지지의 성과 측면에서 객관적 사회적지지보다 주관적 개인이 인식한 사회적지지가 더 중요하게 여겨졌다(송종용, 1988; Cohen & Willis, 1985; Heller & Swindle, 1983; Henderson, 1984). 객관적으로 사회적지지를 받았다고 할지라도 개인이 인식하지 못한다면 그 기능이 제대로 발휘되지 못하므로 가치가 없기 때문이다(정지은, 1985). 따라서 이 연구에서도 개인이 인식한 주관적 사회적지지가 중요하다는 관점을 따르고자 한다.

그러나 사회적지지라는 폭넓은 정의는 실제 환경과 개인의 상호작용을 의미있게 관측하지 못하는 문제점이 있다. 개인이 사회적으로 어떠한 지지를 제공받는지, 어떤 주체에 의해서 제공받는 지가 명확히 설정되지 않으면 사회적 지지가 개인의 적응에 어떠한 영향을 미치는지 관해서도 심도있게 논할 수 없기 때문이다(Thoits, 1982). 이에 따라 사회적지지의 개념을 좁혀 가족지지라는 개념을 사용할 필요성이 제기된다. 이에

따라 박현미(2011)는 가족지지를 개인이 환경에 적응하도록 돕는 환경적 자원으로 대인 간의 상호작용을 통해 가족으로부터 개인에게 주어지는 정서적이며 실제적인 도움 및 긍정적 자원을 의미한다고 정의하였다. 결국 가족지지란 사회적 지지의 한 부분으로서 가족으로부터 얻는 지원의 사용가능성을 개인이 인지한 정도라고 할 수 있다.

사회적지지 개념의 하위 개념으로서 가족지지가 존재한다면, 가족지지의 하위개념으로는 배우자지지(김시연, 서영석, 2010)가 존재한다. 대다수의 선행연구에서 가족지지는 학생, 노인, 기혼 여성 근로자 등 다양한 대상에 적용되었던 반면(이미란, 2011; 박현미, 2011; King et al., 1995), 배우자지지는 대체로 기혼여성 근로자들이 가정에서 받는 지지를 개념화하기 위하여 사용되어 왔다. 그러나 '대기업 사무직 중년 근로자'가 가장 가까운 관계로부터 얻는 지지원을 나타내기 위해서는 '배우자지지' 보다 '가족지지' 개념을 활용하는 것이 적절하다. 1인 가구의 증가, 만혼 및 비혼의 증가 등으로 인해 가족의 형태가 다양해지고 있기에 '배우자지지'라는 협소한 개념을 사용하는 것이 한계가 있기 때문이다. 따라서, 대기업 사무직 중년 근로자의 가족지지를 고찰하는 것이 중요하다고 판단하였다.

중년에게 가족지지가 중요하다는 논의는 지속되어 왔다(이경이, 2022; 남순동, 2009). 특히, 중년이 경력과 관련된 문제상황에 봉착하였을 때, 가족지지는 매우 중요하다고 논의되었다. 중년이 주된 일자리에서의 퇴직 혹은 실직 상황에 처하였거나, 이에 따른 재취업이나 창업을 목표로 할 때, 이러한 경력행동을 지지하는 가족의 지지가 무엇보다 중요한 것으로 확인되었다(오연례, 채경선, 2016; 최명화, 2015). 이처럼 가족지지는 경력 관련 행동에 긍정적 영향을 미치는 것으로 알려졌으나, 주된 일자리를 퇴직하기 이전의 중년 근로자의 가족지지에 대한 연구는 제한적이었다. 따라서, 중년 근로자를 대상으로하여 경력관리행동과 가족지지와의 관계를 살펴보는 연구가 진행될 필요가 있다.

종합하면, 이 연구에서는 가족지지를 대기업 사무직 중년 근로자에게 가장 필요한 지지로서 규정하고 '개인이 환경에 적응하도록 돕는 환경적 자원으로 대인 간의 상호작용을 통해 가족으로부터 개인에게 주어지는 정서적이며 실제적인 도움 및 긍정적 자원'으로 정의하였다.

### 2) 가족지지의 구성요인

가족지지 구성요인과 관련하여 선행연구를 고찰한 결과, 가족지지 구성요인은 사회적지지 구성요인과 동일한 방식으로 제시되어 왔다. 따라서 가족지지의 기반이 되는 사회적지지 개념 및 구성요인이 무엇이냐에 따라 가족지지의 구성요인은 다양하게 제시되었으며, 동일한 구성요인일지라도 강조점에 따라 얼마나 세분화했느냐에 따라서도 구성요인이 다르게 제시되었다. 선행연구에서 적용한 가족지지의 구성요인을 종합하면 다음과 같다(〈표 Ⅱ-9〉 참조).

〈표 Ⅱ-9〉 가족지지 및 유사 개념 구성요인 종합

| 구분 | 선행연구 | 구성요인 | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ | ⑦ |
| 가족지지 | Nota et al.(2007) | ● | | | | | | |
| | Way & Rossmann(1996) | | ● | ● | ● | | | |
| | King et al.(1995) | | | ● | ● | | | |
| | 박현미(2011) | | ● | ● | | ● | ● | |
| | 이미란(2011) | | | ● | ● | | | |
| 배우자지지 | 김시연, 서영석(2010) | | | ● | | ● | | ● |

주) ①단일구인, ②재정/물질적지지, ③정서적 지지, ④도구적지지, ⑤정보적 지지, ⑥평가적지지, ⑦존중감지지
자료 : 연구자가 선행연구를 바탕으로 종합

우선, 가족지지 구성요인과 관련하여 선행연구에서 가장 많이 활용하고 있는 기준은 박현미(2011)가 제안한 가족지지 구성요인으로 파악된다. 박현미(2011)는 박지원(1985)가 제안한 사회적지지를 기반으로 가족지지 구성요인을 제안하여, 가족지지 구성요인을 총 4가지 정서적지지, 정보적지지, 물질적지지 및 평가적지지로 구분하였다. 여기서 정서적지지란 가족에서 제공받을 수 있는 존경, 애정, 신뢰를 포함한다. 정보적지지란 개인이 실제 생활에서 맞닥뜨리는 문제에 어떻게 대처할 것인가에 대한 정보를 제공받는 것을 말한다. 물질적지지란 돈이나 물건 등 개인에게 제공되는 것을 의미하며 평가적지지란 자신의 행위에 대해서 어떠한 평가가 내려지는지에 대한 정보를 제공받는 지지를 말한다. 박현미(2011)의 4가지 구성요인은 가장 널리 알려진 사회적지지의 구성요인에 기반하였다는 점에서 주목할 만하나, 주로 학생을 대

상으로 학생의 가족지지를 개념화했다는 점에서 학생 외 다른 대상에게 적용하기에는 한계를 보인다.

한편, Way & Rossmann(1996)은 가족지지의 구성요인을 재정적(financial)지지, 정서적(emotional)지지, 도구적(instrumental) 지지로 구분하였다. 이는 개인이 가족으로부터 받을 수 있는 지원을 금전적인 면(재정적지지), 관심이나 배려를 받음으로서 생기는 안정감 등의 정서적인 면(정서적지지), 실제 문제해결을 위해 사용할 수 있는 자원적인 면(도구적지지)으로 구분한 것으로 파악할 수 있다. 여기에서 재정적지지는 박현미(2011)의 물질적 지지와 유사한 것으로, 도구적지지는 박현미(2011)의 정보/평가적 지지의 상위개념으로 파악할 수 있다.

King et al.(1995)는 근로자를 위한 가족지지의 구성요인을 제시하였는데, 정서적지지와 도구적지지 총 2가지로 제시하였다. 정서적 지지는 가족 구성원들이 근로자에게 격려, 이해, 주의 집중 혹은 문제해결을 위한 긍정적 지원을 위한 태도와 행동을 의미한다. 즉, 일을 하는 가족의 직업에 대한 가족구성원의 관심, 이야기를 들어주고, 대화를 하고 그들의 일에 관해 조언을 하는 것을 포함한 행동과 태도를 의미한다. 도구적 지지는 매일의 집안일을 용이하게 하기 위한 행동과 태도를 의미하는데, 가사 일을 분담하고, 일을 하는 가족의 가사 일 부담을 경감시켜줌으로써 자신의 업무 일정 및 직업의 요구를 충족시킬 수 있도록 돕는 태도나 행동을 의미한다. King et al.(1995)의 가족지지 구성요인은 근로자를 위한 구성요인을 제시했다는 점에서 주목할 만하나, 도구적 지지를 가사 부담 등과 관련하여 정의하는 것은 특히 기혼 여성 근로자에게 적합한 구성요인으로서 기혼 남성 근로자에게는 적합하지 못하다는 한계를 보인다.

이미란(2011)은 노인의 가족지지를 구성하는 구성요인을 제시하였는데, Cobb(1976)의 사회적지지를 발전시킨 강현숙(1984)가 제안한 '사회적지지' 구성요인을 기초로 제안하였다. 강현숙(1984)는 정서적, 정보적, 물질적, 평가적 지지의 4가지 구성요인을 제안하였으나, 이미란(2011)은 정서적 지지와 도구적지지만 추출하였다. Nota et al.(2007)은 가족지지를 하나의 단일요인으로 간주하였는데, 단일요인으로 제시하여 가족지지의 다차원적인 특성을 반영하지 못했다는 한계가 있었다.

그러나 가족지지의 구성요인을 제시한 선행연구들을 고찰하였을 때, 이들이 개념화

하는 가족지지의 대상이 '대기업 사무직 중년 근로자'인 경우는 없었다. 이들의 가족지지는 주로 학생(박현미, 2011), 노인(이미란, 2011) 혹은 기혼 여성 근로자(King et al., 1995)으로서 개념과 구성요인이 '대기업 사무직 중년 근로자'에 적합하다고 보기가 어려웠으므로 추가로 '배우자지지'의 구성요인을 함께 고찰하였다. '배우자지지'의 경우 기혼자를 대상으로 개념화되었으므로 이 연구의 대상과 훨씬 더 밀접하다고 판단하였다.

김시연, 서영석(2010)은 배우자 지지로 정보적지지, 존중감지지 및 정서적지지의 3가지를 제시하였다. 김시연, 서영석(2010)이 고려한 배우자 지지의 구성요인은 박지원(1985) 및 장춘미(2001), Pasch & Bradury(1998) 등의 선행연구에 근거하고 있다. 박지원(1985)가 개발한 '간접적으로 지각한 사회적지지' 구성요인과 Pasch & Bradury(1998)의 '사회적지지 상호작용 분류체계 분류에 대한 기술'에 근거하여, 장춘미(2001)는 '부부의지지'의 구성요인으로 정보적지지, 정서적지지, 존중감지지 및 부정적지지를 제시하였다. 이러한 장춘미(2001)의 부부의지지 구성요인을 기반으로, 김시연, 서영석(2010)은 다른 요인과 상관이 현저하게 나타난 부정적 요인을 제외하고 배우자자지의 구성요인을 3가지로 제시하였다. 이를 구체적으로 살펴보면, 정보적지지란 정보, 도움, 유형의 차원을 제공함으로써 문제에 잘 대처하도록 하는 행위를 의미하고, 정서적 지지란 애정과 보살핌을 주고받는 행위를 말하며 존중감지지는 타인의 가치, 감정 혹은 행동을 존중하고 인정하며 가치롭게 여기는 행위를 의미한다. 다른 조사도구에서는 정서적지지 하나의 구인으로 제시한 것을 세분화하여 정서적지지 및 존중감지지로 구분한 것으로 판단할 수 있다.

종합하면 선행연구에서는 가족지지를 관찰하기 위하여 주로 정서적지지와 도구적지지를 구성요인으로 제시하였으나, 연구의 목적이나 관심사에 따라 세분화된 구인을 제시하기도 하였다. 그러나 전반적으로 가족지지의 구성요인은 대기업 사무직 중년 근로자의 가족지지를 측정하기에는 적합하다고 보기 어려웠으며, 이에 배우자지지 구성요인을 추가로 고찰한 결과 김시연, 서영석(2010)이 정서적지지, 정보적지지, 존중감지지 3가지 구성요인이 이 연구 대상에 적합함을 확인하였다. 이에, 가족지지의 구성요인을 김시연, 서영석(2010)의 구분에 따라 정서적지지, 존중감지지, 정보적지지로 구분하였다.

### 3) 가족지지의 조사도구

가족지지 선행 조사도구를 살펴본 결과, 가족지지 조사도구는 대체로 사회적지지를 측정하는 문항을 '가족'에 한정하여 가족지지를 측정하도록 구성한 도구가 많았다. Nota et al.(2007)은 Russell & Cutrona's(1984)가 개발한 Social Provisions Scale(SPS)에 기반하여, 가족지지 척도를 개발하였다. SPS 척도는 사회적지지를 측정하도록 문항이 구성되어 있었으므로, 이를 가족에 한정한 표현으로 수정함으로써 가족지지 척도로 재구성하였다. 단일요인, 7문항으로 구성되며, 응답자들은 5점 리커트 척도에 응답한다. Nota et al.(2007) 연구에서 나타난 내적일치도 계수는 .79였다. 대표적인 문항으로는 "내 인생에서 중요한 결정에 대해서 이야기할 수 있는 가족이 있다.", "위급할 때 의지할 수 있는 가족이 있다" 등이 있다. 해당 척도는 7문항의 적절한 문항 수로 구성되어 있고, 적절한 신뢰도를 나타내지만 단일 요인으로 구성되어 있어 가족지지를 구성하는 다양한 측면을 반영하지 못했다는 한계가 있다.

King et al.(1995)는 근로자의 가족지지를 측정하기 위하여 Family Support for Worker Inventory(FSWI)를 개발하였다. 2요인 44문항으로 이루어졌으며 5점 리커트 척도로 구성되었다. 대표적인 문항으로는 "내가 늦게까지 일해야 한다면, 나는 내 가족 중 누군가가 집에서 가사를 부담할 것이라고 믿을 수 있다", "내가 일에 관하여 화가 나면 가족들이 공감해준다" 등이 있다. King et al.(1995) 연구에서 해당 척도의 신뢰도는 .97(정서적지지)와 .93(도구적지지)로 나타났다. 해당 척도는 근로자를 위한 가족지지를 측정하는 척도라는 점에서 의의가 있으나, 도구적지지 개념 및 측정문항을 '가사 부담 경감'에 초점을 맞추어 구성함으로써 기혼 여성의 가족지지가 아닌 기혼 남성 근로자의 가족지지를 측정하기에 적합하지 않다는 한계가 있었다.

Way & Rossmann(1996)은 청소년의 가족지지를 측정하기 위해 Perceived Family Support(PFS)를 개발하였다. 총 5문항으로 이루어져있으며, 응답자들은 3가지 영역의 가족지지에 응답한다. 응답방식은 지원 없음, 약한 지원, 상당한 지원에 3점 리커트 방식이며 점수가 높을수록 가족지지가 높음을 의미한다. Way & Rossmann(1996)의 연구에서 PFS의 내적 일치도 계수는 .83으로 나타났다. 그러나 PFS는 문항수가 적고 구성요인도 명확히 구분되지 않아 타당한 조사도구로서 보기에는 어려움이 있다.

국내 연구에서는 박현미(2011)가 학생을 대상으로 개발한 '가족지지 척도'가 있다. 박현미(2011)의 가족지지 척도는 박지원(1985), 윤혜정(1993), 김승미(1998)의 '사회적지지 척도'를 기반으로 학생의 주 양육자가 부모가 아닐 경우를 고려하고, 부모를 포함한 가족 영향의 개념으로 확대하기 위하여 부모를 가족으로 수정하고, 모든 문항에 '나의 가족'을 추가하여 개발하였다. 총 24문항으로 이루어져 있으며 5점 리커트로 구성되었고 내적 일치도 계수는 .89으로 나타났다. 박현미(2011) 조사도구의 대상은 중, 고등학생이었다. 이 도구는 정서적지지, 평가적지지, 정보적지지, 물질적지지 총 4개의 구성요인으로 구성된다. 대표적인 문항으로는 '나의 가족은 내가 사랑을 받고 있다고 느끼게 해준다'(정서적지지), '나의 가족은 내가 한 행동이 잘 했는지, 잘 못 했는지를 바르게 평가해 줄 것이다'(평가적지지), '나의 가족은 내가 중요한 선택을 해야할 때, 잘할 수 있도록 도와줄 것이다.'(정보적지지), '나의 가족은 내가 꼭 필요로 하면 돈이나 물건을 최선을 다해 마련해줄 것이다'(물질적지지) 등이 있다. 해당 도구는 측정 문항의 개수가 충분하며, 신뢰도도 높아 검증된 조사도구로 인정받고 있기는 하지만, 학생 대상으로 가족지지를 측정하였기에 '대기업 사무직 중년 근로자'에 적합하지 않는 문항이 일부 포함되어 있다.

이미란(2011)은 노인을 대상으로 가족지지 조사도구를 개발하였다. 이 도구는 Cobb(1976)의 사회적지지 도구를 번안한 강현숙(1984)의 도구를 수정 보완한 것이며, 노년의 가족지지를 측정하는 도구로 널리 활용되고 있다. 2요인 8개 문항(정보적지지, 도구적지지)로 개발되었으며, 대표적인 문항으로는 "가족은 내가 불편하지 않도록 항상 도와준다", "가족은 나에게 물질적으로 많은 도움을 준다" 등이 있다. 신뢰도는 이미란(2011) 연구에서 도구적지지 .75, 정서적지지 .83으로 나타났다.

그러나 가족지지 조사도구들은 척도 개발 당시 학생, 노인, 기혼 여성 근로자 등을 대상으로 개발되었으므로 이 연구의 대상인 '대기업 사무직 중년 근로자'의 가족지지를 측정하는데는 적합하지 않다. 이에, 중년 근로자의 가족지지의 하위 개념인 '배우자지지' 척도를 추가로 확인함으로써, 이를 활용하여 이 연구 대상에 적합한 조사도구를 구성할 수 있는지를 검토하였다.

김시연, 서영석(2010)은 박지원(1985) 및 장춘미(2001), Pasch & Bradury(1988) 등의 선행연구에 근거하여 배우자지지 척도를 개발하였다. 박지원(1985) 및 Pasch

& Bradury(1998)을 고려하여, 장춘미(2001)는 '부부의지지' 척도를 개발하였으며, 이를 기반으로 김시연, 서영석(2010)은 다른 요인과 상관이 현저하게 나타난 부정적 요인을 제외하고 배우자자지의 척도를 개발하였다. 정서적지지, 존중감지지 및 정보적 지지의 3요인 총 15문항으로 구성되어 있으며, 대표적인 문항으로는 "나의 배우자는 나를 필요로 하고, 가치 있는 존재임을 느끼게 해준다.", "나의 배우자는 나에게 친밀감을 느끼게 해준다." 등이 있다. 김시연, 서영석(2010) 연구에서 해당 도구의 신뢰도는 .94로 나타났다.

종합하면, 이 연구에서는 가족지지 선행 조사도구를 검토하였으나, 연구 대상에 적합하지 않다는 것을 확인하였고 보다 적합한 도구로 김시연, 서영석(2010)의 배우자지지 조사도구를 확인하였다. 이에, 김시연, 서영석(2010) 조사도구를 '배우자'에 국한하여 측정되지 않고 '가족지지'를 측정할 수 있도록 수정보완하여 활용하였다.

〈표 Ⅱ-10〉 가족지지 조사도구 종합

| 조사도구명 | 연구자 | 대상 | 문항수/척도 | 문항구성 |
|---|---|---|---|---|
| 가족 지지 | Way & Rossmann(1996) | 청소년 | 5문항(3 Likert) | • 가족지지(5문항) |
| | Nota et al.(2007) | 고등학생 | 7문항(5 Likert) | • 가족지지(7문항) |
| | Kiu Leung et al.(2019) | 성인 근로자 | 17문항 (5 Likert) | • 도구적지지(7문항)<br>• 정서적지지(10문항) |
| | 박현미(2011) | 학생 | 22문항 (5 Likert) | • 정서적지지(7문항)<br>• 평가적지지(6문항)<br>• 정보적지지(6문항)<br>• 물질적지지(5문항) |
| | 이미란(2011) | 노인 | 8문항 (5 Likert) | • 정서적지지(4문항)<br>• 도구적지지(4문항) |
| 배우자 지지 | 김시연, 서영석(2010) | 성인 근로자 | 15문항 (5 Likert) | • 정서적지지(5문항)<br>• 존중감지지(8문항)<br>• 정보적지지(5문항) |

자료 : 연구자가 선행연구를 바탕으로 종합

## 다. 회복탄력성

### 1) 회복탄력성의 개념

회복탄력성에 대한 초기 연구의 초점은 아동의 정신병리 현상이었다. 정신병리 발생 위험률이 높은 환경에 처한 아동들에게 나타는 긍정적 성장 현상을 연구하면서 스트레스 원(stress source)의 부정적 영향에 대응하는 개인의 타고난 성향과 능력이 무엇인가를 구명하는 연구가 수행되었다(Masten, 2001). Garmezy(1991)는 종단연구를 통해서 극심한 스트레스에 대한 저항력을 보이며 잘 성장한 아동들을 보고하면서 강인한 아동(invulnerable child)이라는 용어를 사용하였고, 스트레스에 잘 견디는 성향(stress-resistant)이라고 표현했다. 회복탄력성과 관련하여 가장 많이 거론되는 연구는 'Kauai'연구이다. 이 연구는 종단연구로써 1955년 미국 하와이 주의 카우아이 섬의 환경을 극복하는 아동들을 관찰하면서부터 시작되었다. 미국의 소아과, 정신과 의사, 심리학자와 사회복지사에 이르기까지 다양한 분야의 연구자들이 동참하였으며 매우 열악한 환경에 있는 아동들을 대상으로 생물학적, 심리적 위험요인과 사회적 부적응 간의 관계를 밝히기 위해 진행되었으며, 연구의 결과는 고위험군 1/3에 해당하는 72명의 아동들이 열악한 조건에서도 정상적으로 성장하여 성인이 되었음이 나타났다. 또한, 위험에 처한 개인들은 외상과 스트레스가 많이 발생함에도 불구하고, 긍정적인 적응, 유지가 가능하였으며 좋은 회복을 보여주었다(Masten, 2001). 이처럼 역경에도 불구하고 혹은 역경을 통해서 긍정적인 적응을 가능케 하는 인간의 능력인 '회복탄력성(resilience)'개념이 등장하였다(Werner, 1993; Werner & Smith, 1982). 회복탄력성은 역경이나 좌절을 겪었음에도 불구하고 개인의 기능을 다시 회복하는 능력 혹은 성공적인 적응을 뜻한다(Rutter, 1985).

회복탄력성을 의미하는 'resilience'는 본래 외부압력에 의해 변형된 물체가 본래의 형태로 되돌아가는 능력 혹은 물질의 유연함을 뜻하며(홍은숙, 2006), 스트레스에 대한 정신적 면역력(Luthar, 1991), Water & Sroufe(1983)은 내적 자원과 외적 자원을 효과적으로 활용할 수 있는 능력이라 하였으며, 역경을 성장의 경험으로 전환하고 전진하는 능력(Polk, 1997) 등의 의미로 사용되었다. 또한, Garmezy(1993)는

회복탄력성을 심리사회적 특성의 집합체로 보고, 높은 위험상태나 만성적 스트레스 혹은 그에 따른 외상에도 불구하고 성공적 적응을 이룰 수 있는 능력으로 보았다. Walsh(2002)는 회복탄력성을 역경으로부터 다시 일어나 강해지고 자원을 더 풍부하게 할 수 있는 능력으로 정의하고, 위기와 도전에 대한 반응으로 인내하고 성장해가는 역동적 과정임을 주장했다. Reivich & Shatte(2002)는 역경을 극복하고, 긍정적인 방향으로 이동하며, 좌절과 실패에서 원상태로 되돌아오고, 새로운 지식과 경험을 추구하며, 삶 속에서 새로운 의미를 찾음을 언급했다. 이처럼 회복탄력성에 대한 정의는 연구자별로 다양하며, 이를 정리하면 다음과 같다.

〈표 Ⅱ-11〉 회복탄력성 개념 종합

| 연구자 | 연도 | 정의 |
|---|---|---|
| Waters & Sroufe | 1983 | 내적 자원과 외적 자원을 효과적으로 활용할 수 있는 능력 |
| Luthar | 1991 | 스트레스나 역경에 대한 정신적 면역력 |
| Garmezy | 1993 | 고난, 역경에서 이전의 상태로 돌아올 수 있는 회복력 |
| Polk | 1997 | 성장의 경험으로 역경을 전환하고 자원을 더 풍부하게 할 수 있는 능력 |
| Walsh | 2002 | 역경으로부터 다시 일어나 강해지고 자원을 더 풍부하게 할 수 있는 능력 |
| Revich & Shatte | 2003 | 정신적, 신체적 건강과 관계하는 행복과 성공의 기본 요소 |
| Connor | 2006 | 개인이 역경에 직면했을 때 이에 적응, 성장을 가능케 하는 심리사회적 특성 |

회복탄력성이 성격적 특성인가, 역동적 변화의 과정인가에 대해 연구자들의 논란은 여전히 계속되고 있지만 최근에는 개인 성격적 특성의 자아탄력성과 구분된 개념으로서 심리사회적 구성체로서 회복탄력성을 정의하고 회복탄력성을 길러 문제를 사전에 예방하고 대처하려는 방향으로 나아가려는 경향이 강조되고 있다(Brooks & Goldstein, 2003). 이 연구에서는 이러한 관점을 따라 회복탄력성을 “개인이 역경이나 스트레스에 직면하였을 때 이에 적응하고 오히려 성장을 가능하게 하는 개인의 사회 심리적 특성”으로 정의하였다.

### 2) 회복탄력성의 구성요인

회복탄력성 구성요인은 회복탄력성의 개념을 기초로 제시되고 있다. 회복탄력성을 사회심리적 구성체로 보는 관점에서 제시하는 회복탄력성의 구성요인은 다차원적으로 제시되거나(Connor & Davidson, 2003), 단일구인으로 제시되었다

(Campbell-Sills & Stein, 2007).

Connor & Davidson(2003)은 사회심리적 구성체인 회복탄력성의 구성요인을 5가지로 제시하였다. 구체적으로 살펴보면, 강인성, 지속성, 낙관성, 지지력, 영성의 5가지로 구성요인을 제안할 수 있다고 보았다. 강인성은 개인이 어려움에 직면하였을 때 쉽게 좌절하지 않는 것을 말하고, 지속성은 부정적 감정을 인내하고, 스트레스 효과를 완화하는 자신의 본능에 대한 신뢰를 의미한다. 지지력은 목적 달성을 통제하는 능력과 주변으로부터 도움을 구하는 것이고, 낙관성은 변화 및 주변 사람들과의 견고한 관계에 대한 긍정적 수용을 의미하며, 영성은 신에 대한 믿음을 의미한다. 이러한 5가지 구성요인은 회복탄력성의 다양한 측면을 나타낸다는 점에서 의의가 있으나, 지지력의 경우 회복탄력성의 발현을 돕는 영향요인으로 간주될 수 있다는 점, 영성의 경우 서구사회의 맥락을 반영한 구인으로서 한국사회에서는 적절하지 않다는 점 등에서 한계가 있다. 반면, Campbell-Sills & Stein(2007)은 회복탄력성을 단일요인으로 제시하였다. Campbell-Sills & Stein(2007)은 Connor & Divdson(2003)이 제안한 회복탄력성의 개념을 지지하고 동일한 연구의 맥락 안에서 연구를 수행하였으나, 구성요인은 단일 구인으로 제시하였다.

이해리, 조한익(2005)은 회복탄력성의 구성요인을 개인 내적 특질(지지차원, 정서적 차원, 의지적 차원, 영성적 차원), 외적 보호 요인(가정 차원, 학교 차원, 지역사회 차원, 또래 차원)으로 구분하여 제시하였다. 이해리, 조한익(2005)이 제시한 다차원적인 구성요인은 회복탄력성과 관련된 다양한 요인을 제시한다는 점에서 의의가 있으나, 일부 구인들의 경우 회복탄력성의 구성요인이 아닌 회복탄력성의 발현을 돕는 영향요인으로 간주될 수 있다는 점에서 한계가 있다.

회복탄력성 구성요인과 관련하여 선행연구를 종합한 결과, 회복탄력성 구성요인은 다차원 요인구조를 갖는 것으로 제시되거나 단일요인으로 제시되었다. 단, 구성요인을 다차원적으로 제시한 선행연구들은 일부 구인은 회복탄력성의 영향요인을 반영하는 것으로 간주될수 있거나(Connor & Davidson, 2003; 이해리, 조한익, 2005) 한국의 맥락에 적합하지 않은 것으로 나타나(Connor & Davidson, 2003) 이 연구에서는 Campbell-Sills & Stein(2007)에 기반하여 회복탄력성을 단일구인으로 간주하였다. 선행연구에서 적용한 회복탄력성의 구성요인을 종합하면 다음과 같다(〈표 Ⅱ-12〉 참조).

〈표 Ⅱ-12〉 회복탄력성 구성요인 종합

| 선행연구 | 회복탄력성 구성요인 | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ | ⑦ | ⑧ | ⑨ | ⑩ | ⑪ | ⑫ |
| Connor & Davidson(2003) | | ● | ● | ● | ● | ● | | | | | | |
| Campbell-Sills & Stein(2007) | ● | | | | | | | | | | | |
| 이해리, 조한익(2005) | | | | | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |

주) ①단일구인, ②강인성, ③지속성, ④낙관성, ⑤지지력/지지차원, ⑥영성/영성적 차원, ⑦정서적 차원, ⑧의지적 차원, ⑨가정차원, ⑩학교차원, ⑪지역사회 차원, ⑫또래 차원
자료 : 연구자가 선행연구를 바탕으로 종합

### 3) 회복탄력성의 조사도구

회복탄력성 척도는 회복탄력성의 개념에 기반하여 구성요인을 추출하고, 이를 바탕으로 회복탄력성을 수치로 측정하는 도구이다. 그러나 국내에서 활용된 회복탄력성 조사도구는 몇 가지 문제가 제기되고 있다. 학술적으로 탄력성을 개인의 성격적 특성이라고 정의할 것인가, 사회심리적 구성체라고 볼 것인가 따라 개념명을 '자아탄력성' 혹은 '회복탄력성'으로 구분하고 있는데, 이러한 용어의 사용은 비교적 명확한 것에 반해, 일부 회복탄력성 도구들은 자아탄력성 조사도구(Block & Kreme, 1996; Reivich & Shatte, 2002; Luthar et al., 2000)를 번안한 후에 '회복탄력성' 개념으로 사용하고 있어 문제가 있다. 또한, 일부 조사도구의 경우 회복탄력성에 영향을 미치는 외적 요인을 회복탄력성의 내적 구성 요인과 구분하지 않고 혼용하여 측정하는 오류 등을 보이고 있다(Connor & Davison, 2003). 이러한 점 을 고려하여 회복탄력성 조사도구를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, Connor & Davidson(2003)의 CD-RISC가 있다. CD-RISC의 구성요인은 강인성, 지속성, 낙관성, 지지력, 영성 총 5가지로 구성된다. 총 5요인, 25문항으로 개발되었다. 대표적 문항으로는 "나는 실패 때문에 용기를 잃지 않는다", "나는 결과에 상관없이 최선을 기울인다.", "나는 내 인생을 스스로 잘 조절하고 있다.", "인생의 문제를 잘 처리해야 할 때, 간혹 이유 없이 직감에 따라 행동해야만 할때가 있다." 등이 있다. CD-RISC는 적합한 수준의 신뢰도와 타당도(Connor & Davidson, 2003)를 갖추고 있어 탄력성 척도로서 믿을만한 신뢰도(.89)를 보여주고 있으며, 일반 집단과 임상집단(정신과 외래환자, 범불안장애 환자, PTSD 환자) 모두를 대상으

로 개발되었다는 점이 다른 척도들과 비교했을 때 장점으로(Ahern et al., 2006) 척도의 높은 임상적 활용도와 다양한 표본에의 적용이 가능하다는 점에서 연구자들로부터 많은 주목을 받아왔다(Gucciardi et al., 2011). 그러나, 하위구인 마다 최소 3-5개의 문항이 존재해야 바람직함에도 불구하고(MacCallum et al., 1996), 하위구인 '영성'은 2개의 문항만 보유하고 있고 CD-RISC 개발 당시 요인 간의 상호 상관을 가정하지 않는 직교회전을 사용하는 등 척도 개발 결과와 과정에 대한 비판이 제기되었다(Campbell-Sills & Stein, 2007).

둘째, Campbell-Sills & Stein(2007)의 CD-RISC 10-item 척도가 있다. 이 척도는 CD-RISC가 척도 개발 과정과 결과에 한계가 있음을 제시하며, 기존 CD-RISC의 25개 문항중에서 10개 문항을 뽑아 구성된 것이다. Campbell-Sills & Stein(2007)에 해당 척도에 대한 요인분석이 이루어졌으며, 그 결과 단일요인의 조사도구로 타당화가 되었다. 이 도구 역시 일반집단과 임상집단 모두를 대상으로 개발되어 타당화가 되었으며, 공신력있는 조사도구로 평가받고 있다. 대표적 문항으로는 "나는 변화가 생겼을 때 적응할 수 있다.", "스트레스 극복을 통해 내가 더 강해질 수 있다", "비록 장애물이 있더라도 내 목표를 성취할 수 있다고 믿는다" 등이 있다. Campbell-Sills & Stein(2007)에서 해당 척도의 신뢰도는 .85로 나타났다.

셋째, 한국청소년 탄력성척도(이해리, 조한익, 2005)에서는 회복탄력성을 '개인 내적 특성과 외적 보호요인이 상호작용하여 위험 요인을 중재하여 긍정적으로 적응해 가도록 돕는 과정적 능력'으로 정의하고 있다. 이 척도는 회복탄력성을 역동적 과정의 측면에서 이해하고, 이를 측정하기 위해 구성요인을 개인 내적 특질(지지차원, 정서적 차원, 의지적 차원, 영성적 차원), 외적 보호(가정 차원, 학교 차원, 지역사회 차원, 또래 차원)으로 구성하고, 총 46개의 문항으로 개발하였다. 해당 척도는 고은미(2010)에서 .76의 신뢰도를 나타냈으며, 대표적 문항으로는 "내가 어려운 일이 있을 때 들어줄 수 있는 선생님이 계신 것 같다.", "집에서 무슨 일을 결정할 때 나의 의견은 무시되는 편이다.", "어떤 일에 실패했을 때도 크게 실망하지 않는다" 등이 있다. 이 도구는 개인 내적 및 외적 특성을 다차원적으로 측정하고 있다는 장점이 있지만, 회복탄력성 자체와 회복탄력성에 영향을 미치는 선행요인을 구분되지 않고 측정되고 있다는 면은 한계로 지적된다.

넷째, 회복탄력성 검사(KRQ-27)(신우열 외, 2009)를 살펴보면, 이 검사에서는 회복탄력성을 '곤란에 직면했을 때 이를 극복하고 환경에 적응하여 정신적으로 성장하는 능력'이라 정의하고 있다. 엄밀히 말한다면, 해당 조사도구는 개인의 성격적 특성인 자아탄력성을 측정하고자 개발된 것이므로 회복탄력성 조사도구라고 보기 어렵다. 조사도구의 구성요인은 개인 내적 자원을 중심으로 통제력(원인분석력, 감정통제력, 충동통제력), 긍정성(감사하기, 생활만족도, 낙관성), 사회성(관계성, 커뮤니케이션 능력, 공감 능력)의 9가지이며, 각 구성요인 당 3문항씩 총 27개 문항으로 구성된다. 대표문항은 "내가 고맙게 여기는 것을 모두 적는다면, 아주 긴 목록이 될 것이다.", "나는 내 삶에 만족한다.", "나는 재치있는 농담을 잘한다.", "사람들의 얼굴표정을 보면 어떤 감정인지 알 수 있다." 등이다. 신우열 외(2009)에서 해당 도구의 신뢰도는 .618-.846으로 나타났다. 그러나 이 도구는 회복탄력성이 아닌 자아탄력성을 측정하고 있을 뿐 아니라, 자아탄력성에 영향을 미치는 선행요인과 자아탄력성 자체를 구분하지 않고 측정하고 있어 적절한 조사도구라고 보기는 어렵다.

따라서 이 연구에서는 회복탄력성 조사도구로 척도 개발 과정에서 적합한 타당화를 거쳤으며, 척도의 개념 및 구성요인이 국내 맥락에 비추어봤을 때 적절한 도구인 Campbell-Sills & Stein(2007)의 CD-RISC-10을 한국어로 번안하여 활용하였다.

〈표 Ⅱ-13〉 회복탄력성 조사도구 종합

| 연구자 | 대상 | 문항수/척도 | 구성요인 |
|---|---|---|---|
| Connor & Davidson(2003) | 일반집단, 임상집단 | 25문항 (5 Likert) | • 강인성, 지속성, 낙관성, 지지력, 영성 |
| Campbell-Sills & Stein(2007) | 일반집단, 임상집단 | 10문항 (5 Likert) | • 회복탄력성 |
| 이해리, 조한익(2005) | 청소년 | 46문항 (5 Likert) | • 개인 내적 특질(지지차원, 정서적 차원, 의지적 차원, 영성적 차원)<br>• 외적 보호(가정 차원, 학교 차원, 지역사회 차원, 또래 차원) |
| 신우열 외(2009) | 성인 | 27문항 (5 Likert) | • 통제력(원인분석력, 감정통제력, 충동통제력) 9문항<br>• 긍정성(감사하기, 생활만족도, 낙관성) 9문항<br>• 사회성(관계성, 커뮤니케이션 능력, 공감 능력) 9문항 |

자료 : 연구자가 선행연구를 바탕으로 종합

## 라. 경력정체

### 1) 경력정체의 개념

#### 가) 경력정체의 개념

경력정체 대해 많은 연구자들은 Ference et al.(1977)의 정의에 기반해 왔다. Ference et al.(1977)은 경력정체가 조직 내에서 미래에 추가적인 계층 상 승진의 가능성이 현저히 낮은 상태라고 보았다. 경력정체의 초기 연구들은 조직구성원 개인의 근속기간을 기준으로 평균적인 승진연한이 지났는데도 동일한 상태에 장기간 머물러 있는 것을 경력정체라고 간주하였다. 그러나 이후 Chao(1990)는 기존연구들이 근속연수에 따른 경력정체를 간주하고 있다고 비판하며, 객관적으로 정체된 것 같아도 개인 자신이 정체되어 있지 않다고 지각한다면 그에 따른 부정적인 결과를 초래하지 않을 것이기 때문에 개인의 경력정체 인식여부에 따라 경력정체를 파악해야 한다고 하였다. 즉, Chao(1990)은 개인의 객관적인 근속연수보다는 스스로의 주관적인 평가에 중점을 두어 경력정체를 개념화하였다.

이후 연구들에서는 Chao(1990)의 관점을 따라 경력정체를 객관적 경력정체가 아닌 주관적 경력정체로 정의해야 한다는 점이 점차 받아들여졌다. 또한, 실증적인 연구들을 통해 객관적으로 정의하는 것보다 주관적으로 정의하는 것이 직무 및 경력성과를 더 잘 설명한다는 결과가 제시되었다(Tremblay et al., 1995). Greenhaus et al.(1990)은 객관적 경력정체가 개인의 경력정체 인식과 직접적으로 관련한 지표는 아니라고 지적하였고, Korman(1980)은 타인보다 빠른 승진 등 객관적으로 성공한 듯이 보이더라도, 구성원 개인이 스스로 경력이 소외되었다고 느낄 수 있고, 경력단계 상 정체에 도달했더라도 경력이 정체되었다고 느끼지 않거나 혹은 현 상태에 만족할 수 있다고 주장하였다. Tremblay & Roger(1995)도 경력정체에 대한 심리적인 반응이 결정되는 것은 개인의 인식이기 때문에 주관적 측정이 객관적 측정보다 적합할 수 있다고 주장했고, 주관적인 경력정체가 객관적인 경력정체보다 직무태도에 비교적 더 큰 영향을 미친다는 것을 확인했다.

〈표 Ⅱ-14〉 경력정체 개념 종합

| 구분 | 정의 | 관점 | |
|---|---|---|---|
| | | 객관적 정체 | 주관적 정체 |
| Forence et al.(1977) | 조직 내에서 상향적 승진의 가능성이 낮은 경력시점 | ● | |
| Veiga(1981) | 현재 직위에서의 재직기간이 과도하게 장기화 되어서 미래에서의 경력이동의 가능성이 의심스러운 시점 | ● | |
| Chao(1990) | 자신의 미래 경력에 대하여 개인이 어떻게 지각하는지에 따라 판단 | | ● |
| Milliman(1992) | 현재 또는 미래에 조직 내에서 수직적 상승이 어렵다고 지각하는 상태 혹은 직무에 대한 도전감이나 재량권의 부재로 책임감이 늘어나지 않는 것을 인식하는 상태 | ● | ● |

경력정체의 이론적 배경은 자원을 교환하며 상호 작용한다는 것을 제안하는 사회교환이론이 근간이 된다. 직원과 고용주가 두 당사자로 일하는 작업환경에서 직원들은 돈, 복리후생과 같은 자원으로 상호 교환(왕래)할 것으로 기대하며 열심히 일하게 된다. 고용주는 직원의 기여를 소중히 여기거나 복지를 제공함으로써 직원들이 회사에 전념하고 최선을 다할 것이라고 기대할 수 있다. 사회적 교환을 통해서 직원과 고용주는 신뢰하게 되며, 서로 봉사하고자 하는 의무를 갖게 된다(Blau, 1964). 그러나 한 당사자의 행위가 예상대로 보답되지 않으면 불균형이 발생하고 양 당사자가 자원과 행동을 재조정하여 새로운 균형상태에 도달하게 된다. 이러한 사회교환이론은 경력정체를 인식하는 개인의 태도와 행동을 설명하기 위한 대표적인 이론이다. 개인은 승진(Eisenberger et al., 1986)과 같은 보상이 돌아올 것이라는 기대가 있으므로 직장에서 열심히 근무하게 되지만, 경력정체를 느끼게 되면 조직이 자신에 대한 지원을 하지 않고 있다는 부정적 메시지를 받게 되어 상호주의의 불균형이 초래된다. 이에 따라 단기적으로는 불만 등과 같은 부정적 정서를 유발하게 되며, 장기적으로는 이직의도나 낮은 직무 성과와 같은 결과가 발생할 것이라고 가정된다.

나) 구조적 경력정체 및 내용적 경력정체

경력정체는 구조적 경력정체와 내용적 경력정체로 구분할 수 있다(Milliman, 1992). 구조적 경력정체는 조직 내에서 직위의 상승과 관련된 것으로, 현재 또는 미래에 조직 내에서 수직적 상승이 어렵다고 지각하는 상태로 정의된다. 반면, 내용적

경력정체는 직무에 대한 도전감이나 재량권의 부재로 책임감이 늘어나지 않는 것을 인식하는 상태를 의미한다(Milliman, 1992).

내용적 경력정체는 구조적 경력정체 개념에서 파생된 것이지만, 학술적으로 경력정체에 대한 논의가 거듭될수록 구조적 경력정체와 내용적 경력정체를 구분할 필요가 있다는 주장이 제기되어 왔다. 이렇듯 선행연구에서 경력정체를 구조적 정체와 내용적 정체로 구분하는 것은 두 가지의 중요한 이유가 있다(김도형 외, 2010). 첫째, 구조적 경력정체를 느낀다고 할지라도 내용적 경력정체를 느끼지 않을 수 있기 때문이다. 즉, 조직 내에서 더 이상 수직적으로 이동하지 못하고, 동일한 위치에 계속해서 머물러 있다고 할지라도 직무수행의 다양성과 책임이 증가하는 경우에는 직무 내용적으로 경력이 정체되어 있다고 보기 어렵고(Feldman & Weitz, 1988), 반대로 직위가 높아진다고 하더라도 동일한 직무를 수행하게 되는 경우에는 내용적인 경력정체에 처할 가능성이 있다는 것이다.

둘째, 내용적 경력정체와 구조적 경력정체는 근로자의 직무 태도 및 경력성과에 미치는 영향이 상이할 수 있기 때문이다. 물론 오랫동안 구조적 경력정체와 내용적 경력정체는 모두 근로자의 직무 태도 및 경력성과에 부정적인 영향을 미친다는 점이 중점적으로 보고되어 왔다(Allen et al., 1998; Chao, 1990). 직무만족과 구조적 경력정체는 부적으로 관계가 있으며(Chao, 1990; Ettington, 1998; Godshalk & Fender, 2015; Milliman, 1992), 내용적 경력정체와도 부적으로 관계가 있다(Drucker- Godard et al., 2015; Lentz & Allen, 2009). 조직몰입과 구조적 경력정체도 부적인 관계가 있으며(Milliman, 1992; Lemire et al., 1999), 내용적 경력정체와도 부적인 관계가 있다(Godshalk & Fender, 2015; Jung & Tak, 2008). 이직의도와 구조적 경력정체는 정적인 관계가 있고(Miliman, 1992; Lemire et al., 1999), 내용적 경력정체와도 정적인 관계가 있다(Drucker-Godard et al., 2015; Lentz & Allen, 2009).

상기한 내용과 같이 일반적으로는 구조적 경력정체 및 내용적 경력정체의 부정적 영향들이 알려져 있는 반면, 최근에는 내용적 경력정체가 정적인 효과를 가질 수 있다는 점도 부각되기 시작했다(McCleese et al., 2007). Feldman & Weitz(1988)은 자신의 기술을 향상시키고, 일과 가정의 균형을 찾고 싶거나, 미래의 업무 책임감을 위한 에너지를 단순히 회복하고 충전하고 싶어하는 사람에게는 경력정체가 기능적일 수 있다고 주장하였다. Levinson(1986)도 경력이 내용적으로 정체된 기간 동안 안

정성을 확보할 수 있고 안정성을 통하여 자신의 직무에 숙달하고 가족과 개인의 삶을 돌보며 다가올 변화를 위한 정신적인 에너지를 모을 수 있기 때문에 내용적 경력정체가 개인의 성장이나 개발에 유익할 수 있다고 보았다. 이러한 점에 근거하여 McCleese et al.(2007)은 내용적 경력정체가 근로자의 직무 태도 및 경력성과에 정적인 효과를 가질 수 있다고 주장하였다. 특히, 역할 모호성 등으로 인해 자신의 직무책임에 대하여 불확실한 근로자는 내용적 경력정체를 스트레스를 감소시켜주는 기회로 간주할 것이라고 주장하였으며, 내용적 경력정체와 직무 태도의 부정적 관계를 역할 모호성이 조절함을 실증적으로 확인하였다. 내용적 경력정체가 구조적 경력정체와 상이한 방식으로 근로자의 직무 태도 및 경력성과에 영향을 미칠 수 있다는 점은, 구조적 경력정체는 승진 시점에 집중적으로 근로자에게 영향을 미치는 반면 내용적 경력정체는 근로자의 일상에서 하게 되는 것으로 일상적이고 반복적인 방식으로 근로자에게 영향을 미칠 수 있기 때문이라는 점(Hurst et al., 2016)으로도 설명할 수 있다. 내용적 경력정체는 근로자가 접하는 직무 측면에서 근로자가 직무의 부담을 덜 느끼게끔 일상적으로 영향을 미치는 것이므로, 근로자가 이를 자신을 돌아볼 수 있는 기회로 편안하게 받아들일 가능성이 커질 수 있다.

종합하면, 그동안 구조적 경력정체와 내용적 경력정체는 유사한 개념으로 여겨져왔지만, 구조적 경력정체를 느낀다고 내용적 경력정체를 느끼는 것이 아니라는 점에서 개념적으로 상이한 측면이 있으며, 근로자의 직무 태도 및 경력성과에 미치는 영향 또한 상이할 수 있으므로 별개의 변인으로 구분해야 할 필요성이 제기된다. 따라서 이 연구에서는 구조적 경력정체와 내용적 경력정체를 독립적인 변인으로서 간주하였다.

### 2) 경력정체의 구성요인

#### 가) 구조적 경력정체의 구성요인

구조적 경력정체 구성요인과 관련하여 선행연구를 종합한 결과, 경력정체 개념을 본격적으로 제시했던 Ferrence et al.(1977)의 선행연구를 바탕으로 구조적 경력정체의 구성요인이 제시되어 왔다. 이를 종합하면 다음과 같다(〈표 Ⅱ-15〉 참조).

〈표 Ⅱ-15〉 구조적 경력정체 구성요인 종합

| 선행연구 | 경력정체 구성요인 |
|---|---|
| | ① |
| Bardwick(1986) | ● |
| Milliman(1992) | ● |
| Allen et al.(1998) | ● |
| Xie et al.(2014) | ● |

주) ① 구조적 경력정체 단일구인
자료 : 연구자가 선행연구를 바탕으로 종합

우선, Bardwick(1986)는 구조적 경력정체를 '구성원이 조직 내 상위단계의 직위로 올라갈 가능성이 없는 상황'로 정의하였으며 단일구인으로 제시하였다. 이후, Milliman(1992) 및 Allen et al.(1998)도 Bardwick(1986) 연구에 기초하여 구조적 경력정체를 단일구인으로 제시하였다. Xie et al.(2014)도 구조적 경력정체를 단일구인으로 제시하였다. 종합하면, 선행연구에서 구조적 경력정체는 주로 단일구인으로 제시된다. 따라서 이 연구에서도 구조적 경력정체의 구성요인을 단일구인으로 제시하였다.

나) 내용적 경력정체의 구성요인

내용적 경력정체 구성요인과 관련하여 선행연구를 종합한 결과, 선행연구에서는 내용적 경력정체 단일요인으로 제시하는 것으로 확인되었다. 선행연구에서 적용한 내용적 경력정체의 구성요인을 종합하면 다음과 같다(〈표 Ⅱ-16〉 참조).

〈표 Ⅱ-16〉 내용적 경력정체 구성요인 종합

| 선행연구 | 경력정체 구성요인 |
|---|---|
| | ① |
| Bardwick(1986) | ● |
| Milliman(1992) | ● |
| Allen et al.(1998) | ● |
| Xie et al.(2014) | ● |

주) ① 내용적 경력정체 단일구인
자료 : 연구자가 선행연구를 바탕으로 종합

Bardwick(1986)는 내용적 정체를 '현재의 직무에서 도전감 혹은 책임감이 증가될

수 있는 가능성이 낮은 경우의 상황'로 제시하였으며 단일구인으로 제시하였다. 이후, Milliman(1992) 및 Allen et al.(1998)도 Bardwick(1986) 연구에 기초하여 내용적 경력정체를 단일구인으로 제시하였다. Xie et al.(2014)도 내용적 경력정체를 단일구인으로 제시하였다. 종합하면, 선행연구에서 내용적 경력정체는 주로 단일구인(Milliman, 1992)으로 제시된다. 따라서 이 연구에서도 내용적 경력정체의 구성요인을 단일구인으로 제시하였다.

### 3) 경력정체의 조사도구

#### 가) 구조적 경력정체의 조사도구

구조적 경력정체의 기존 조사도구는 대부분 경력정체의 조직 내에서의 정체감에 주목하여 구성요인을 제시하였던 Bardwick(1988)의 연구를 바탕으로 발전하였다. 조사도구마다 검증을 실시한 구체적인 대상 등은 다르지만 동일한 구성요인을 가지고 있으며, 완성된 형태의 조사도구인 Milliman et al.(1988)가 대표적으로 사용되는 것이 확인되었다(〈표 Ⅱ-17〉 참조).

구조적 경력정체에 대한 초기연구에서는 1-2개의 문항만 사용되었다. Chao(1990)는 단일 구인의 2문항 조사도구를 개발하였는데, 이 도구는 경력정체 초기 연구에서 가장 많이 활용되었다. 대표적인 문항은 "조직에서 귀하의 승진기회가 조직에서 제한적이라고 생각하십니까?"로, 구조적 경력정체만 반영하고 있는 것이 특징적이다. 해당 도구는 30-60세의 미국 공립학교 졸업생의 경력개발을 조사하기 위하여 개발된 것이었으며 신뢰도는 .71로 나타났다. Tremblay & Roger(1995)도 단일구인 2문항으로 관리자의 경력정체를 측정하는 도구를 개발하였는데, 대표적인 문항으로는 "귀하는 너무 오랫동안 현 직위를 유지했다고 생각하십니까?"가 있으며 Tremblay & Roger(1995)에서 신뢰도는 .61로 나타났다. 위 두 개의 도구는 구조적 경력정체의 개념에 기초하여 문항을 적절하게 구성하였다는 장점이 있으나, 문항의 수가 적어 구조적 경력정체의 다차원적인 측면을 포괄적으로 측정하지 못하며 신뢰도가 다소 낮다는 한계가 있었다.

Milliman(1992)은 구조적 경력정체 측정에 있어 최근까지 가장 많이 활용되고 있

는 척도이다. Milliman(1992)은 전문직 및 관리직 대상으로 구조적 경력정체를 측정하고자 하였다. 해당 도구는 1요인 총 6문항으로 구성되었다. 또한, 신뢰도는 박근수, 유태용(2007)에서 .82로 나타났고, Davenport & Russell(1994)에서는 신뢰도 .82-.86을, Milliman(1992)에서는 .87에서 .90의 신뢰도를 나타냈다. 구조적 경력정체의 대표적인 문항으로는 '이 조직에서 나에게 주어지는 승진의 기회는 한계에 이르렀다고 생각한다', '이 조직에서 현재의 업무보다 높은 직위의 업무를 수행하는 것은 어렵다고 생각한다'가 있다. 이 척도는 높은 신뢰도와 적절한 구성요인으로 인하여 구조적 경력정체를 측정하는 대다수의 연구에 널리 활용되고 있다. 이에 이 연구에서도 Milliman(1992)의 조사도구를 활용하고자 한다. 다만 이 연구에서는 Milliman(1992) 척도의 구조적 경력정체 측정문항 중, 경험적 연구에 적절하지 못하다고 판단되는 1문항을 제외하고 5문항으로 구조적 경력정체를 측정한 박근수, 유태용(2007)을 따라서 총 5문항으로 구조적 경력정체를 측정하고자 한다.

Allen et al.(1998)은 Milliman(1992)이 개발한 조사도구의 단축척도를 개발하였다. Milliman(1992)이 1요인 6문항의 구조적 경력정체 도구를 구성한 것에 반하여 Allen et al.(1998)은 1요인 4문항의 단축척도를 개발하였다. Allen et al.(1998) 연구에서 구조적 경력정체 척도의 신뢰도는 .81로 나타났다. Allen et al.(1998)은 Milliman(1992)의 척도에서 구조적 정체 2문항을 생략하여 새로운 단축 도구를 생성하였음에도 불구하고 별도의 타당화 과정을 거치지 않아 해당 척도를 사용하는 것에는 한계가 존재한다. Xie et al.(2014)은 근로자의 구조적 경력정체를 측정할 수 있는 조사도구를 개발하였으며, 구조적 정체 4문항으로 제시하였다. Xie et al.(2014) 연구에서 해당 척도의 신뢰도는 .81-.88로 나타났다. 대표적인 문항으로는 "이 조직에서 승진 가능성은 한계에 이르렀다" 등이 있다. 이 조사도구는 근로자를 대상으로 개발되었다는 점에서 의의가 있으나, 상대적으로 문항이 적다는 한계가 있다.

종합하면, 구조적 경력정체 조사도구는 주로 단일 구성요인을 포함하도록 개발되었으며, Milliman(1992)의 구조적 경력정체 도구가 선행연구에서 가장 많이 활용되고 있었고 문항이 수도 적절하다. 이에, 이 연구에서는 Milliman(1992)의 도구를 사용하고자 한다. 다만 연구설계 상 적절하지 않다고 생각되는 1문항을 제외하고 한국어로 번안한 박근수, 유태용(2007)의 조사도구를 활용하였다

〈표 Ⅱ-17〉 구조적 경력정체 조사도구 종합

| 연구자 | 대상 | 문항수/척도 | 문항구성 |
|---|---|---|---|
| Chao(1990) | 30-60세 미국 공립학교 졸업생 | 2문항(5 Likert) | • 경력정체(2문항) |
| Tremblay & Roger(1995) | 관리자 | 2문항(5 Likert) | • 경력정체(2문항) |
| Milliman(1992) | 전문직 및 관리직 | 6문항(5 Likert) | • 구조적 정체(6문항) |
| Allen et al.(1998) | 관리자 | 4문항(5 Likert) | • 구조적 정체(4문항) |
| Xie et al.(2014) | 근로자 | 4문항(5 Likert) | • 구조적 정체(4문항) |

자료 : 연구자가 선행연구를 바탕으로 종합

### 나) 내용적 경력정체의 조사도구

내용적 경력정체의 기존 조사도구는 대부분 경력정체의 조직 내에서의 정체감에 주목하여 구성요인을 제시하였던 Bardwick(1988)의 연구를 바탕으로 발전하였다. 조사도구마다 검증을 실시한 구체적인 대상 등은 다르지만 동일한 구성요인을 가지고 있으며, 완성된 형태의 조사도구인 Milliman et al.(1988)가 대표적으로 사용되는 것이 확인되었다(〈표 Ⅱ-18〉 참조).

Milliman(1992)은 전문직 및 관리직 대상으로 경력정체를 측정하고자 하였다. 해당 도구는 1요인 총 6문항으로, 내용적 경력정체 단일 구인으로 구성되었다. 또한, 신뢰도는 박근수, 유태용(2007)에서 .82로 나타났고, Davenport & Russell(1994)에서는 신뢰도 .82-.86을, Milliman(1992)에서는 .87에서 .90의 신뢰도를 나타냈다. 내용적 정체의 대표적인 문항으로는 '나의 업무는 앞으로도 계속 새로움과 흥미로움을 줄 것이다' 등이 있다. 이 척도는 높은 신뢰도와 적절한 구성요인으로 인하여 내용적 경력정체를 측정하는 대다수의 연구에 널리 활용되고 있어 이 연구에서도 Milliman(1992)의 조사도구를 활용하고자 한다. 다만 이 연구에서는 Milliman(1992) 척도의 측정문항 중, 경험적 연구에 적절하지 못하다고 판단되는 1문항을 제외하고 5문항으로 내용적 경력정체를 측정한 박근수, 유태용(2007)을 따라서 총 5문항으로 경력정체를 측정하고자 한다.

Allen et al.(1998)은 Milliman(1992)이 개발한 조사도구의 단축 척도를 개발하였다. Allen et al.(1998)은 1요인 6문항의 단축척도를 개발하여 관리자를 대상으로 측정하였다. Allen et al.(1998) 연구에서 내용적 경력정체 신뢰도는 .84로 나타났

다. Allen et al.(1998)은 별도의 타당화 과정을 거치지 않아 해당 척도를 사용하는 것에는 한계가 존재한다. Xie et al.(2014)은 근로자의 내용적 경력정체를 측정할 수 있는 조사도구를 개발하였으며, 총 1가지 구인 및 6문항으로 제시하였다. Xie et al.(2014) 연구에서 해당 척도의 신뢰도는 .81-.88로 나타났다. 대표적인 문항으로는 "내 현재 직무에서 새로운 것을 추가로 배울 수 있다" 등이 있다.

종합하면, 내용적 경력정체 조사도구는 내용적 경력정체 단일요인을 포함하도록 개발되었으며, Milliman(1992)의 도구가 선행연구에서 가장 많이 활용되고 활용되고 있었고 문항이 수도 적절하였다. 이에, 이 연구에서는 Milliman(1992)의 조사도구를 사용하고자 한다. 다만 연구설계 상 적절하지 않다고 생각되는 1문항을 제외하고 한국어로 번안한 박근수, 유태용(2007)의 조사도구를 활용하였다.

〈표 Ⅱ-18〉 내용적 경력정체 조사도구 종합

| 연구자 | 대상 | 문항수/척도 | 문항구성 |
|---|---|---|---|
| Milliman(1992) | 전문직 및 관리직 | 6문항(5 Likert) | • 내용적 정체(6문항) |
| Allen et al.(1998) | 관리자 | 6문항(5 Likert) | • 내용적 정체(6문항) |
| Xie et al.(2014) | 근로자 | 6문항(5 Likert) | • 내용적 정체(6문항) |

자료 : 연구자가 선행연구를 바탕으로 종합

## 마. 경력개발지원

### 1) 경력개발지원의 개념

경력개발이란 개인이 일과 관련된 경험을 통해 자신의 직무, 태도, 능력, 성과를 향상시켜 나가는 과정이며, 경력개발지원은 조직이 조직구성원의 경력개발을 위해 제공하는 프로그램이나 프로세스를 의미한다. 경력개발지원은 조직이 조직과 개인의 목표를 모두 달성하기 위해서 제공하는 것으로, 1차적으로는 조직 구성원들의 조직 내 경력개발이 중심이 된다.

일반적인 경력개발지원의 형태로는 구성원들의 경력개발을 위해 조직이 시행하는 경력개발제도(Career Development Program, CDP)가 있다. 경력개발제도는 구성원과 조직의 경력요구를 일치시키기 위해 구성원들의 장기적인 경력계획을 수립하고, 이를 달성하기 위한 교육훈련을 실시하거나 직무순환을 실시하는 제도를 의미한다(Sturges et al., 2002). 경력개발제도 외에 제도의 실질적 운영에 결정적인 영향을 미치는 멘토링과 경력조언, 비공식학습기회 제공 등과 같은 비공식적 활동 또한 경력개발지원의 범주 내에 포함될 수 있다(전현민, 이규태, 2015).

전통적인 경력개발지원이 주로 개인의 승진에 초점을 맞추고있다면, 현대의 경력시스템은 수평적 이동이나 임시적인 단기 프로젝트 부여와 같은 직원의 다양한 이동패턴을 지원하는 방식으로 확대되었다. 이처럼 경력개발지원이 확대됨에 따라 개인차원에서의 자아실현과 조직차원에서의 성과향상이라는 두 가지 목표를 달성하는 것이 비교적 용이해졌으며, 이를 위해 경력상담이나 학습, 성과 피드백 등과 같은 다양한 활동들이 활용되고 있다(Baruch, 1999). 경력개발지원은 조직이나 조직 구성원 중 어느 한쪽의 목표나 성과를 달성하는데 초점을 두는 것이 아니라, 조직 내 인적자원의 합리적인 개발을 통해 조직의 효과성 향상과 조직 구성원의 자아실현 욕구를 동시에 충족시키는데 초점을 두고 있다(서경민, 2010). 즉 조직 구성원의 능력을 조직 내 관련 경력기회에 부합할 수 있도록 활용함으로써 개인의 자아실현 욕구 충족과 조직의 효과성 향상을 동시에 이루고자 하는데 목적이 있다.

경력개발지원은 조직 구성원의 경력개발 과정에 대한 조직적 개입을 의미하며, 조

직이 조직 구성원의 역량을 개선하도록 지원하는 총체적인 과정이다. 이는 경력개발을 위한 구체적인 활동인 훈련, 업무경험, 피드백, 이동, 코칭 등을 통해 개인의 필요와 조직의 필요를 대응시키는 것을 의미하며(박성민, 2011), 이는 Von Gilnow et al.(1983)가 제시했던 경력지향적 인적자원관리 시스템과 유사한 개념으로 볼 수 있다. 최근 경영환경의 변화로 인한 인적자원관리의 중요성이 대두됨에 따라 조직에서는 조직구성원의 경력개발지원에 많은 관심을 기울이고 있다(서경민, 2010; Gutteridge et al., 1983).

경력개발지원을 설명하는 대표적인 이론으로는 Hall & Foster(1977)의 심리적 성공모형과 개인-조직욕구 연계모형(Schein, 1978)을 들 수 있다. 이 두가지 모형은 모두 경력개발지원이 조직의 목표와 조직 구성원이 목표를 일치시키거나 연계시킴으로써 제공되는 것이며, 더 나아가 조직 구성원의 목표 달성을 통해서 조직의 목표를 달성사키기 위한 목적으로 이루어지고 있음을 제시하고 있다. 첫째, Hall & Foster(1977)의 심리적 성공모형에서는 조직의 경력관리에 상응하는 것으로 개인의 경력관리를 제시하고 있다. 개인의 경력관리란 개인들이 자신의 경력목표를 개발하기 위한 개인적 노력을 의미하는데, 개인의 경력목표는 조직의 목표와 일치할 수도 있고 아닐수도 있다. 그런데 심리적 성공모형에서 제시하는 '공동 책임'(joint responsibility) 개념은, 경력의 효율성을 위해서는 조직의 적절한 경력관리 프로그램 제공과 더불어 개인의 노력이 필요하다고 간주한다. 개인은 개인의 경력목표를 충족시키기 위해서 조직이 제공하는 경력관리 프로그램을 적극적으로 활용하는 주체로서, 이 과정이 조직의 목표 달성에 도움이 되도록 하는 것이 조직의 과제이다.

둘째, Schein(1978)의 개인-조직욕구 연계모형도 개인과 조직의 욕구 및 목표를 연계하는 데 초점을 맞추고 있다. Schein(1978)은 인적자원계획과 개발을 개인 욕구와 조직 욕구의 연계과정으로 보는데서 출발한다. 즉, 개인의 욕구가 입사로부터 퇴직까지 경력단계에 따라 변화하므로 인적자원계획과 개발의 초점이 이러한 변화에 맞추어져야 한다고 보는 경력개발의 관점에서의 모형이다. 개인의 경력단계별 욕구의 변화를 고려한 인적자원 계획과 개발을 효율적으로 운영하기 위해서 우선 인적자원 목록, 직무 및 역할분석, 인사고과 등에 대한 감독자와 관리자의 타당성 있는 견해와 평가 등의 정보제공이 필요하고, 더 나아가 인적자원계획 및 개발의 중요성에 대한

인식과 실행단계의 관심과 유기적 협조관계 점검 등과 같은 최고경영자의 역할이 중요하다고 할 수 있다. 이러한 Schein의 개인-조직욕구 연계모형에 따른 경력개발관점은 규범적이긴 하나, 장기적 관점에서 개인과 조직의 욕구를 함께 충족시킬 수 있는 방법을 제시하고 있다는 점에서 의의가 있다(최동주 외, 2006).

상위의 경력개발지원의 개념 및 이론을 종합하여, 이 연구에서는 경력개발지원을 '조직 구성원으로 하여금 일과 관련된 경험을 통해 자신의 경력 성과를 향상시켜 나가는데 도움을 주기 위해 조직이 구성원들에게 제공하는 프로그램이나 프로세스'로 정의하였다.

### 2) 경력개발지원의 구성요인

경력개발지원 구성요인과 관련하여 선행연구를 종합한 결과, 경력개발지원 구성요인은 이를 최초로 종합하여 제시한 서경민(2010)의 선행연구를 토대로 제시되었다. 경력개발지원 구성요인을 종합하면 다음과 같다(〈표 Ⅱ-19〉 참조).

우선, 경력개발지원 구성요인으로 가장 많이 활용되고 있는 연구는 서경민(2010)으로 확인된다. 서경민(2010)은 경력개발지원의 구성요인으로 전략적 체계성, 운영적 체계성, 성장기회와 상사지원을 제시하였다. 전략적 체계성은 조직의 경력개발제도가 확고한 전략을 기반으로 이루어지고 있는 정도로서, 조직에서 확고한 전략과 비전을 통하여 경력개발제도를 추진해 나가는 수준을 의미한다(김규한, 2004; 김정은, 김민수, 2009). 운영적 체계성은 조직에서 경력개발제도를 운영할 때, 해당 조직의 경력개발 체계의 구축 수준에 대한 조직구성원의 만족 수준을 의미한다(김규한, 2004). 성장기회는 전문적인 지식과 기술을 향상시킬 수 있는 기회의 정도를 의미한다(Iverson, 1992; Venable, 2010). 이때의 성장기회는 조직 내에서 공식적으로 제공되는 교육훈련, 경력개발제도 뿐만 아니라 개인의 지식과 기술을 향상시키는 비공식적 지원을 포함한다(서경민, 2010). 상사지원은 상사가 부하 직원에게 가지는 관심의 정도(Michael & Spector, 1982) 혹은 상사가 부하 직원이 가지고 있는 욕구에 대해 가지는 관심, 신뢰, 우정 등을 의미한다(Mathieu & Zajac, 1990). 상사는 조직 구성원들이 설정한 경력목표 달성과 개인적으로 지니고 있는 요구와 성취를 위해 조

언, 상담 및 멘토링과 같은 여러 지원 활동을 수행하게 된다. 이 과정에서 조직 구성원은 이러한 상사의 지원을 통해 본인의 경력태도와 행동에 직, 간접적으로 영향을 받게 된다(Greenhaus et al., 1990).

이후, 이규태(2013)는 경력개발지원의 구성요인으로 성장기회와 상사지원 2가지만 제시하였다. 이규태(2013)는 전략적 체계성과 운영적 체계성의 경우, 기업마다 도입 여부 및 운영방식이 상이하며, 조직구성원이 인식하기에 다소 어려운 측면이 있기 때문에 조직의 경력개발지원의 구성요인으로 포함시키기 적절하지 않다고 간주하였다. 성장기회 및 상사지원의 경우 조직구성원이 조직의 경력개발지원으로 인식하기에 보다 용이하며, 실질적으로도 가장 접하기 쉬운 경력개발지원의 형태라는 점에서 구성요인으로 적합하다고 본다(양인준, 2019).

한편, Sturges et al.(2002)는 경력개발지원의 구성요인으로 공식적 개입(formal practice)와 비공식적 개입(informal practice) 2가지를 제시하였다. 공식적 개입은 교육훈련이나 기술개발 기회를 제공받는 것을 의미하고, 비공식적 개입은 경력 조언을 얻거나, 일터에서 적절한 사람을 소개받는 것 등을 의미한다. 공식적 개입은 조직에서 제공하는 교육훈련, 기술개발 등을 의미한다는 점에서 '성장기회' 구인과 유사하며, 비공식적 개입은 조직 내 대인관계에서 발생하는 경력개발지원이라는 점에서 '상사지원'과 유사하다. 그러나 공식과 비공식을 구분하는 기준이 명확하지 않다는 점에서 해당 구인명은 적절성이 다소 부족하기 때문에, 앞서 상술하였듯이 다수의 연구들에서는 구인명을 '성장기회'와 '상사지원'으로 제시하는 경향이 있다.

경력개발지원 구성요인과 관련된 선행연구를 종합하면, 선행연구에서는 대체로 전략적 체계성, 운영적 체계성, 성장기회 및 상사지원 등으로 구성요인을 제시하고 있었으나(서경민, 2010) 최근 선행연구에서는 전략적 체계성 및 운영적 체계성의 측정상의 어려움을 근거로 성장기회 및 상사지원 2가지만을 구성요인으로 제시하는 경향을 보인다(이규태, 2013; 손규태, 2015). 따라서 이 연구에서는 이규태(2013)의 연구에 따라 경력개발지원의 구성요인을 성장기회와 상사지원으로 설정하였다.

〈표 Ⅱ-19〉 경력개발지원 구성요인 종합

| 선행연구 | 경력개발지원 구성요인 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ① | ② | ⑤ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 서경민(2010) | ● | ● | ● | ● | | |
| 이규태(2013) | | | ● | ● | | |
| Sturges et al.(2002) | | | | | ● | ● |

주) ①전략적 체계성, ②운영적 체계성, ③성장기회, ④상사지원, ⑤공식적 개입, ⑥비공식적 개입
자료 : 연구자가 선행연구를 바탕으로 종합

### 3) 경력개발지원의 조사도구

경력개발지원의 기존 조사도구는 경력개발지원 개념의 종합을 시도한 서경민(2010)을 토대로 발전하였다. 서경민(2010) 조사도구 이전 조직의 경력개발지원은 주로 '조직지원인식'(Perceived Organizational Support) 관점에서 다루어졌다. 그러나 조직지원인식은 경력개발지원, 인사고과 및 성과 평가 등을 포괄하는 개념으로서, 경력개발지원보다 확장된 개념이다. 따라서, 서경민(2010)의 연구에서는 부분적으로 이루어진 경력개발지원 관련 연구들을 종합하여 경력개발지원 개념, 구성요인 및 조사도구를 제시함으로써 후속 연구들의 토대를 마련하였다. 경력개발지원의 대표적인 조사도구는 서경민(2010), 이규태(2013), 및 sturges et al.(2002)가 있다(〈표 Ⅱ-22〉 참조).

서경민(2010)은 기업 내 연구직 근로자를 대상으로 경력개발지원 인식을 측정하기 위한 목적으로 선행연구를 기반으로 조사도구를 재구성하였다. 총 4요인 18문항으로 구성하였으며, 5점 리커트 척도로 제시되었다. 전략적 체계성과 운영적 체계성은 Rothenbach(1982)의 연구에서 활용한 도구를 바탕으로 연구자가 한국직업능력개발원의 '인적자원 기업패널 1-2차년도 조사'에서 활용했던 설문 및 조사를 수행할 집단의 특성을 고려하여 수정, 보완한 도구를 활용하였다. 전략적 체계성의 대표적인 문항은 "우리 회사 경영진의 리더십은 직원들의 경력개발지원 분위기 조성에 노력하는 유형이다", "우리 회사는 사원들의 경력개발에 대한 비전제시가 명확하다" 등이며, 운영적 체계성의 대표적인 문항은 "우리 회사에는 직원들의 경력개발을 위한 교육훈련제도가 체계적으로 운영되고 있다.", "우리 회사에는 직원들 개인의 경력계획 설계를 위해 경력상담과 같은 제도가 운영되고 있다" 등이 있다. 성장기회는

Iverson(1992)의 연구에서 활용했던 5문항 중 4문항을 사용하였으며, 대표적인 문항은 “나는 내 경력에서 필요한 전문지식과 기술을 발전시키고자 한다면 현재의 회사에서 그 기회를 얻을 수 있다”, “내 경력 상에서 필요한 나의 전문 지식과 기술을 더욱 발전시킬 수 있는 여건이 제공되고 있다” 등이 있다. 상사지원은 Greenhaus et al.(1990)의 연구에서 사용했던 6문항을 그대로 활용하였는데, 대표적인 문항으로는 “나의 상사는 나의 경력목표 달성 여부에 관심을 갖는다”, “나의 상사는 나의 경력목표와 열망에 대해 알아내는데 시간을 투자한다” 등이다. 손규태(2015)에서는 해당 조사도구의 신뢰도가 .77~.94로 적절하게 나타났다. 이 조사도구는 경력개발지원을 측정하는 가장 대표적인 도구라는 점에서 주목할 만하나, 구성요인으로 전략적 체계성 및 운영적 체계성을 포함함으로써 조직 구성원이 인식하는 경력개발지원인식을 정확하게 측정하지 못한다는 한계가 있었다.

이규태(2013)는 서경민(2010) 조사도구에서 성장기회와 상사지원만을 따로 분리하여 경력개발지원 측정하였다. 해당 조사도구는 성장기회 4문항, 상사지원 5문항 등 총 9문항으로 구성되었으며 5점 리커트 척도를 활용하였다. 이규태(2013) 연구에서 해당 조사도구의 신뢰도는 .90-.91로 나타났다. 대표적인 문항으로는 “내가 나의 전문지식과 기술을 발전시키고자 한다면 현재의 회사에서 기회를 얻을 수 있다”, “나에게는 업무와 관련된 기술을 향상시킬 수 있는 교육과정에 참여할 수 있는 기회가 제공되고 있다”(성장기회), “나의 상사는 인사면담 등을 통해 경력계획을 수립할 수 있도록 도움을 주었다”, “나의 상사는 내가 업무성과 목표를 정하는데 많은 지도와 도움을 주었다”(상사지원), 등이다.

한편, Sturges et al.(2002)는 경력 10년 이내 근로자가 조직으로부터 제공받은 교육훈련 참여 및 개인 경력계획 작성여부 등의 경력관리를 측정하기 위한 목적으로 경력개발지원 조사도구를 개발하였다. 해당 조사도구에서 경력개발지원은 공식적 개입과 비공식적 개입으로 구분되며, 공식적 개입 6문항, 비공식적 개입 4문항의 총 10문항으로 구성되었으며 5점 리커트 척도를 활용하였다. 대표적인 문항은 “나는 나의 경력을 개발하는데 도움이 되는 교육훈련을 제공받았다”, “나의 상사는 나의 성과에 대한 명확한 피드백을 제공해준다” (공식적 개입), “나의 경력개발에 도움이 될 수 있는 멘토를 소개받았다”, “나의 상사는 나의 경력을 도울 수 있는 사람에게 나를

소개시켜주었다"(비공식적 개입) 등이다. Sturges et al.(2002)에서 해당 조사도구의 신뢰도는 .77(공식적 개입), .80-.81(비공식적 개입)으로 나타났다. 해당 조사도구는 개인 경력관리와 함께 조직의 경력개발지원(경력관리)를 드러내는 척도라는 점에서 의의가 있으나, 공식적 개입 문항 중 비공식적 개입에 해당되는 문항이 일부 포함되어 있는 등("나의 상사는 나의 성과에 대한 명확한 피드백을 제공해준다"), 문항 수준에서 적절하지 않다는 한계가 있다.

종합하면, 이 연구에서는 경력개발지원 선행 조사도구를 검토하였다. 서경민(2010)의 척도는 경력개발지원의 대표적인 도구로 활용되고 있었으나 구성요인 중 측정상의 어려움이 있는 구성요인을 포함한 것으로 나타났다. Sturges et al.(2002)는 구성요인과 문항 간의 연계가 적절하지 않다는 한계가 있었다. 이에, 이 연구에서는 서경민(2010)의 도구에서 성장기회와 상사지원 2가지 구성요인으로 별도의 조사도구를 구성한 이규태(2013) 조사도구를 사용하였다. 다만, 연구목적에 따라 일부 문항을 수정하여 활용하였다.

〈표 Ⅱ-20〉 경력개발지원 조사도구 종합

| 연구자 | 대상 | 문항수/척도 | 문항구성 |
|---|---|---|---|
| 서경민(2010) | 연구직 근로자 | 18문항(5 Likert) | • 전략적 체계성(4문항)<br>• 운영적 체계성(4문항)<br>• 성장기회(4문항)<br>• 상사지원(6문항) |
| 이규태(2013) | 호텔 영업/영업지원부서 관리자 및 일반 근로자 | 9문항(5 Likert) | • 성장기회(4문항)<br>• 상사지원(5문항) |
| Sturges et al.(2002) | 경력 10년 미만 근로자 | 10문항(5 Likert) | • 공식적 개입(6문항)<br>• 비공식적 개입(4문항) |

자료 : 연구자가 선행연구를 바탕으로 종합

## 4. 내재적 업무동기, 가족지지, 회복탄력성, 경력정체, 경력개발지원 및 경력관리행동의 관계

### 가. 인구통계학적 특성 및 경력 특성에 따른 경력관리행동의 차이

#### 1) 인구통계학적 특성에 따른 경력관리행동의 차이

##### 가) 성별

중년 근로자 집단 내에서 경력을 유지 및 개발해야 한다는 필요성은 여성보다 남성이 높게 인식하는 것으로 나타난다. 박경숙(2003)은 중년 근로자의 노동시장 이탈 과정을 고찰함으로써 남성이 여성보다 다양한 직업이동을 하며, 남성 근로자가 여성 근로자보다 근속기간이 길다는 것을 확인했다. 남성은 여성에 비하여 더 오랫동안 노동시장에서 경제활동을 하므로 더 적극적으로 경력을 관리할 것으로 간주할 수 있다. 따라서, 대기업 사무직 중년 여성 근로자에 비하여 대기업 사무직 중년 남성 근로자가 경력관리행동 수준이 더 높다는 연구가설을 설정하였다.

##### 나) 연령

일반적으로 연령은 경력포부 및 성장동기에 영향을 미쳐 경력관리에 영향을 미친다. 경력개발이론에 따르면 근속연수가 낮을수록 경력포부와 성장동기가 높은 것으로 제시되지만(Super, 1980; Kanfer & Ackerman, 2000; Kooij et al., 2011), 최근 들어 일 몰입 및 학습목표 지향성은 연령과 무관하다는 점도 제기(Wilckens et al., 2021; Van der Heijden et al., 2008)되고 있다. 즉, 전통적인 관점에서는 연령 증가에 따라 경력포부가 낮아지고, 경력관리행동의 수준이 낮아지지만 최근 선행연구에서는 연령 증가에 따라 경력포부 및 경력관리행동의 수준이 낮아지지 않을 수 있고 오히려 증가할 수 있음을 주장한다. 이에 연령에 따른 경력관리행동의 수준을 실증하는 시도가 요청된다.

다) 최종학력

최종 학력에 따른 경력관리행동 수준 차이가 연구되고 있다. 일반적으로 교육 수준은 능력과 기회를 결정짓는 주요 변인으로 간주된다(권태환, 김두섭, 2002). 최종학력이 높을수록 경력포부가 높을 뿐 아니라, 경력유지 및 관리에 필요한 지원을 쉽게 접할 수 있어 경력관리행동 수준도 높을 것으로 간주된다. 이러한 논의를 바탕으로 이 연구에서는 최종학력이 높을수록 경력관리행동 수준이 높을 것이라고 가정하였다.

라) 혼인상태

혼인상태는 중년 근로자의 경력 결정에서 중요하게 다뤄지고 있다. 선행연구에 따르면 배우자를 가진 근로자가 그렇지 않은 근로자에 비해 재정적 자원에 대한 욕구가 더 크고, 따라서 완전 은퇴보다 점진적 은퇴를 선택할 확률이 더 높다고 제시된다(Myers, 1991; 권승, 황규선, 2004). 즉, 기혼자가 미혼자에 비하여 더 오래 노동시장에 남아 있으며, 경력 유지 및 관리의 필요성을 더 크게 느끼고 있어 경력관리행동의 수준도 더 높을 것으로 간주된다. 이러한 논의를 바탕으로 이 연구에서는 혼인상태를 주요한 개인적 특성으로 설정하였으며, 기혼일수록 미혼에 비하여 경력관리행동 수준이 높을 것이라고 가정하였다.

마) 부양가족수

부양가족수도 중년 근로자의 경력 결정에서 중요하게 다뤄지고 있다. 선행연구들은 피부양 자녀를 가진 근로자는 재정에 대한 부담이 더 크므로 노동시장에서 완전은퇴가 아닌 점진적 은퇴를 선택할 가능성이 더 높다(Myers, 1991; 권승, 황규선, 2004)고 주장하였다. 즉, 부양가족수가 많을수록 재정에 대한 부담이 커지므로 경력 유지 및 관리의 필요성도 높아지고 이에 따라 경력관리행동의 수준도 높을 것으로 간주된다. 이러한 논의를 바탕으로 이 연구에서는 부양가족수가 많을수록 경력관리행동 수준이 높을 것이라고 가정하였다.

바) 미래자금 준비도

혼인상태 및 부양가족수가 경력관리행동에 영향을 미치는 궁극적인 요인으로 제시되는 재정적 요인은 대기업 사무직 중년 근로자가 경력을 유지하고 관리하는 데 영향을 미칠 수 있다. 재정적인 여유가 있는 경우, 여가에 대한 수요가 증가하고 근로시간을 줄이고 싶어하므로 노동시장에서의 완전은퇴를 할 가능성이 높다(Bryant, 1990; Hatcher, 2002). 따라서 미래자금 준비도가 높은 경우, 경력 유지 및 관리의 필요성 보다는 완전은퇴의 필요성을 높게 인식하게 되므로 경력관리행동 수준이 상대적으로 낮아질 수 있다. 이러한 논의를 바탕으로 이 연구에서는 미래자금 준비도가 높을수록 경력관리행동 수준이 낮을 것이라고 가정하였다.

2) 경력특성에 따른 경력관리행동의 차이

가) 산업군

대기업의 경우 산업군에 따라 조직문화 및 근로환경이 상이하므로 조직문화와 근로환경에 직접적인 영향을 받는 중년 근로자의 경력관리행동 역시 산업군에 따라 차이를 보일 수 있다. 제조업의 경우 다른 산업에 비하여 현재까지도 연공서열에 따른 상명하복식 조직문화가 강하게 자리잡고 있어(송채경화, 2021) 동료 혹은 후배가 자신보다 먼저 승진하는 경우 퇴직하게 되는 경향이 여전히 강하다. 이에 따라 연령이 동일하다면 제조업 근로자가 타 산업군 근로자에 비하여조직 내 승진경쟁 압박을 더 강하게 느끼며, 조직 내부 혹은 조직 외부로의 경력이동을 위한 경력관리행동을 더 적극적으로 할 것이라고 간주할 수 있다. 이러한 논의를 바탕으로 이 연구에서는 제조업 근로자일수록 경력관리행동 수준이 높을 것이라고 가정하였다.

나) 직급

대기업 사무직 중년 근로자는 직급에 따라 경력관리행동 수준에 차이가 날 수 있다. 대기업의 직급체계는 상위 직급으로 승진할 수 있는 사람은 한정되어 있는 피라미드형

직급체계이므로, 직급이 올라갈수록 승진경쟁은 과열되며(유니코서치, 2021) 이에 따라 조직 내부로의 경력이동을 전제한 경력관리행동이든 조직 외부로의 경력이동을 전제한 경력관리행동이든 그 수준이 증가할 것이라고 예측할 수 있다. 그러나 만약 임원급 이상으로 직급이 높아지는 경우, 퇴직 후 중소기업 임원급으로 이동 혹은 고위관리직, 전문직으로의 이동 등과 같은 퇴직 후 경력경로가 안정적으로 확보된다는 점에서(이재화, 2010.12.10.) 근로자 자신이 경력계획, 경력탐색, 경력전략실천 및 경력평가를 수행하는 정도는 감소할 수 있다. 이에 직급에 따른 경력관리행동의 수준을 실증하는 시도가 요청된다.

다) 심리적 정년

심리적 정년이 낮을수록 퇴직의 시기가 상대적으로 가까워진다. 퇴직의 시기가 가까워질수록 일을 지속하고자 하는 의지가 강해지며(이수경, 민현주, 2019), 이에 따라 경력관리행동 수준이 높을 것으로 예측된다. 이처럼 심리적 정년에 따라 대기업 사무직 중년 근로자의 일 지속 의지 및 경력관리 필요성 인식 수준이 다르며, 경력관리행동 수준에서 차이가 존재하는 것으로 확인된다. 이러한 논의를 바탕으로 이 연구에서는 심리적 정년이 낮을수록 경력관리행동 수준이 높을 것이라고 가정하였다.

라) 희망 경력목표

대기업 사무직 중년 근로자는 조직 내부 상향 이동, 조직 내부 안정 유지 및 조직 외부로의 이동으로 구분되는 희망 경력목표에 따라 경력관리행동 수준에 차이를 보일 수 있다. 조직 내부 상향 이동 집단의 경우 명확한 경력경로가 존재하여 적극적으로 경력관리행동을 수행하기에 용이한 것으로 간주(Gould, 1979; 조영아, 2015)할 수 있는 반면, 조직 내부 안정 유지 집단 혹은 퇴직 후 일자리 집단의 경우 명확한 경력경로를 상실하였거나 혹은 새롭게 찾아야 한다는 점에서 경력관리행동 수준이 낮을 것이라고 간주할 수 있다.

마) 퇴직 후 일희망여부

대기업 사무직 중년 근로자의 경력관리행동은 완전은퇴와 점진적 은퇴로 구분되는 희망 은퇴유형, 즉 퇴직후 일희망여부에 따라 상이한 형태를 보일 것으로 예측된다. 이는 계획된 행동이론으로 설명할 수 있는데, 계획된 행동이론에 따르면 개인이 특정 행동을 선호할수록, 긍정적 및 바람직한 태도를 가질수록, 개인의 주관적 규범에 영향을 미치는 중요한 사람들의 압력 및 자원이 클수록, 그리고 행동에 있어 본인의 통제력에 대한 확신이 클수록, 특정 행동을 수행하기 위한 행동의도가 높게 나타난다(김진연, 2017). 퇴직후 일을 희망하는 경우 그렇지 않은 경우에 비하여 일을 하는 것을 비교적 긍정적으로 생각할 뿐 아니라, 일에 대한 의지도 높다. 따라서 퇴직 후 일을 희망하는 경우 경력관리행동에 대한 의도가 높고, 궁극적으로는 경력관리행동 수준 자체도 높을 것이라 가정할 수 있다.

바) 전직지원프로그램 제공여부

대기업 사무직 중년 근로자의 경력관리행동은 자신이 속한 조직에서 전직지원서비스를 제공하는지 여부에 따라 상이한 양상을 보일 것으로 간주된다. 이는 전직지원서비스를 제공하는 경우, 조직 외부로의 경력이동을 전제한 경력관리행동을 수행하는 조직 구성원들에게 실제적인 도움을 줄 수 있기 때문이다. 또한, 조직 차원에서 전직지원서비스를 제공하는 것은 아직 퇴직을 고려하지 않는 조직구성원들에게도 조직에 대한 심리적 안정감을 도모하고 조직신뢰와 조직몰입을 강화시킨다(문한나 외, 2020). 퇴직문제에 대한 불안요인을 감소시킴으로써 현재 조직 내에서의 경력관리행동도 더욱 적극적으로 추구하게 할 수 있다. 반면, 전직지원서비스를 제공하지 않는 조직의 경우, 해당 조직에 속하는 구성원들이 퇴직 이후 경력을 체계적으로 준비하지 못하게 되며(이수정, 2012) 퇴직문제에 대한 불안을 가중시킴으로써 현재의 경력관리행동에도 집중하지 못하게 되는 결과를 발생시킬 수 있다. 결과적으로 전직지원서비스 제공여부에 따라서 경력관리행동 수준에 차이가 존재할 것으로 예측할 수 있으며 전직지원서비스 제공 조직에 속하는 근로자가 제공하지 않는 조직에 속한 근로자에 비하여 그 수준이 높을 것으로 예측할 수 있다.

## 나. 내재적 업무동기, 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동 간 직접효과

### 1) 내재적 업무동기, 가족지지 및 회복탄력성 간 직접효과

#### 가) 내재적 업무동기와 회복탄력성의 관계

회복탄력성 관련 연구들은 회복탄력성의 독립변인을 개인적 특성 및 환경적 특성으로 구분하여 제시하고 있다. 여기서 개인의 특성은 성격, 태도, 능력 및 인구통계학적 변수 등으로 구분할 수 있는데 이 중에서도 특정 과업에 대한 동기요인이 주목받고 있다(구영휴, 2019; 이도경, 2020). 동기와 회복탄력성에 관한 연구들은 대부분 동기가 회복탄력성에 미치는 정적인 직접효과를 확인하였다(구영휴, 2019; 이도경, 2020; 임성희, 2016; 구경호, 2014).

내적으로 동기부여된 구성원은 더 많은 인내심을 가지고, 인지적으로 더 유연한 경향이 있고(McGraw & Fiala, 1982), 현재 업무와 관련된 다른 업무에도 참여하고자 하는 의지에도 영향을 미치므로(Deci & Ryan, 1982) 역경의 상황에서 직면한 문제를 유연하게 해석하고, 문제를 극복할 가능성이 높다. 더욱이, 특정 과업에 대한 동기는 해당 과업을 성공적으로 수행했을 때 성과에 대한 기대감을 갖게 하는 심리적 기제로 작용할 수 있어 어려운 상황 속에서도 인내하며 극복할 수 있는 힘에 영향을 미친다.

내재적 업무동기와 회복탄력성의 관계를 구명한 국내·외 선행연구는 미진한 수준인 것으로 확인되므로 이 연구에서는 유사 변인 간의 관계를 분석한 선행연구를 고찰하였다. 국내에서 제시된 선행연구들은 주로 특정 영역에 대한 동기와 회복탄력성의 관계를 중심으로 이루어졌다. 임성희(2016)은 중등교사의 교직선택동기와 회복탄력성의 정적인 직접효과를 확인하였으며 구경호(2014)은 학습동기를 증가시키는 요인이 동시에 학업탄력성의 강화요인으로도 작용할 수 있음을 확인하였다. 학습동기를 증가시키는 요인들이 많을수록, 학업상황에서 어려움이나 압박, 스트레스를 효과적으로 다룰 수 있다. 이러한 선행연구들은 특정 영역의 과업을 수행하고자 하는 동기가 회복탄력성을 높일 수 있음을 시사하며, 이를 통해 내재적 업무동기가 회복탄력성을 높일 수 있음을 가정할 수 있다.

국외에서 진행되었던 관련 선행연구들은 주로 일의 의미와 회복탄력성의 관계에 대

하여 이루어졌다. 일의 의미는 내재적 업무동기를 포괄하는 개념으로서, 일의 의미와 회복탄력성의 관계를 통하여 내재적 업무동기와 회복탄력성의 관계를 확인하였다. Steger et al.(2012)는 일이 의미가 있으며 자신이 공공의 선을 위해서 일한다고 생각하는 개인은 심리적 적응수준이 더 높았으며, Duffy et al.(2012)은 자신의 일을 의미있다고 느끼는 사람들은 직무 스트레스를 덜 받고, 직업을 유지하고 더 만족한다고 제시하였다. 즉, 일의 의미가 높을수록 상황에 대한 심리적 적응수준이 높고 스트레스를 보다 잘 관리할 수 있으며, 이에 기반하여 내재적 업무동기가 회복탄력성에 정적으로 직접효과를 미친다고 가정할 수 있다. 관련 변인의 이론적 내용 및 선행연구를 토대로 이 연구에서는 내재적 업무동기가 회복탄력성에 정적 영향을 미친다고 가정하였다.

나) 가족지지와 회복탄력성의 관계

회복탄력성에 대한 이론적 논의를 바탕으로 가족지지와 회복탄력성 간의 영향 관계를 분석하면 다음과 같다. 회복탄력성 개념에 따르면, 회복탄력성은 인간의 고정 불변한 특성이 아니라 내부적 및 외부적 요인에 의해 충분히 변화될 수 있는 특성이나 능력으로서 회복탄력성의 발현을 돕는 보호요인들이 존재한다(Garmezy, 1985; Masten & Reed, 2002). 특히 성인의 회복탄력성은 주변 사람들과의 원만하고 신뢰로운 관계, 안전하고 공동체 정신을 추구하는 이웃과의 교류 등 환경적 요인 등이 보호요인에 포함된다(홍은숙, 2006; Steve & Marie, 2009). 가족지지는 회복탄력성의 보호요인 중 하나로서, 회복탄력성 촉진에 기여할 수 있다.

또한, 사회자본이론은 회복탄력성의 맥락적 차원을 개념화하는데 기여한다. 사회자본이론은 타인과의 관계망(network)을 강조하는데, 타인과의 관계망은 개인에게 필요한 정보를 제공하고 다양한 자원에 대한 접근을 제공하는 기능을 하여 사회자본 형성에 기여한다. 특히, 개인이나 조직의 역경 사건과 이후의 회복 과정에서의 관계망의 중요성을 강조하는데(Martinelli et al., 2018), 타인과의 관계망을 통해서 획득한 사회자본에 기반하여 역경을 극복할 수 있는 힘을 기를 수 있다고 간주한다. 가족지지는 개인이 맺고 있는 여러 관계망 중에서 가장 밀접한 관계망으로서 역경을 극복할 수 있는 힘을 기르게 할 수 있다.

개인의 가족지지가 회복탄력성에 직접적인 영향을 미칠 것이라는 점은 자원보존이론을 통해서도 확인할 수 있다. 자원보존이론에 따르면, 개인들은 자원을 구축, 보호, 보존하기 위해 노력하며 이때 자원이란 가치 있는 물체, 개인 특성, 조건 또는 에너지가 된다(Hobfoll, 2001). 예를 들어 개인들은 가족의 지지를 얻게 될 때, 심리적 자원인 회복탄력성을 사용하여 현재 환경에 맞게 조직, 행동 또는 적응하게 된다(Hobfoll, 2001). 따라서 자원보존이론을 기반으로 가족지지와 회복탄력성의 관계에 대해서 살펴보면, 사회적 자원인 가족지지는 심리적 자원인 회복탄력성을 높일 수 있다고 설명할 수 있다.

가족지지와 회복탄력성 간의 관계를 구명한 선행연구와 관련하여, 가족지지와 회복탄력성의 직접적인 관계는 다수의 연구에서 확인되어 왔다. Akiko et al.(2010)에서는 잘 형성된 지지체계가 회복탄력성을 향상시킨다고 하며 개인적인 지지체계로서 가족지지 및 사회적지지의 중요성을 강조하였다. Kobasa & Pucetti(1983)은 상당히 높은 수준의 스트레스를 경험하고 있다고 하더라도 사회적지지를 받고 있다고 지각하는 구성원은 그렇지 못한 구성원에 비해 스트레스 관련 증상이 훨씬 적음을 밝혔다. 이 연구는 지각된 사회적 지지가 개인의 신체 및 심리적 적응과 밀접한 관련이 있음을 밝혔다고 볼 수 있다(이재영, 2012).

국내에서 가족지지와 회복탄력성 간의 관계를 다룬 선행연구를 살펴보면 김샛별(2019)이 있다. 김샛별(2019)은 학생을 대상으로 가족지지와 회복탄력성의 정적 관계를 확인하였으며, 이를 통해 가족으로부터 지지와 격려를 받은 학생일수록 스트레스 등 어려운 상황을 잘 극복할 수 있는 회복탄력성이 높아질 수 있음을 제시하였다. 최미숙(2014)은 사회적 지지가 높은 청소년이 새로운 경험에 대해 능동적이며 적절히 대응할 수 있는 회복탄력성이 높다고 했다. Felner et al.(1982)는 가족, 친구, 교사 등 사회적 지지를 충분히 받고 있는 청소년들은 긍정적 자아개념과 학업성취 등 긍정적 발달 측면과 관련이 있다는 연구결과를 제시하였다.

중년을 대상으로 가족지지와 회복탄력성의 관계를 분석한 연구는 제한적이었는데, 이를 살펴본 유일한 연구인 정경임(2020)에서는 외상경험이 있는 중년기 성인의 지각된 배우자지지가 회복탄력성에 정적인 영향을 미치고 있음을 확인하였다. 중년기는 다양한 변화와 위기를 경험하는 시기로(Levinson, 1978), 변화를 겪는 과정에서 심리적 안정감을 제공해 줄 수 있는 가족의 기능은 매우 중요하다. 따라서 비록 중년 근로자의 가

족지지와 회복탄력성의 관계에 대한 선행연구는 부족한 편이나, 중년 근로자의 가족지지와 회복탄력성의 정적인 관계를 가정할 필요가 있다고 판단하였다.

### 2) 내재적 업무동기, 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동 간 직접효과

#### 가) 내재적 업무동기와 경력관리행동의 관계

내재적 업무동기와 경력관리행동의 정적인 관계는 동기가 목표지향적 신념이라는 점(이도경, 2020)으로 설명할 수 있다. 동기는 목표지향적 신념으로 동기는 목표에 영향을 주고 목표는 행동에 영향을 줄 수 있다(이도경, 2020). 특정 과업에 대한 동기는 그 과업을 수행하고자 하는 행동을 유발하는 심리적 상태로, 행동을 유도할 뿐 아니라 지속적인 방향성을 제시한다(유효연, 2000).

내재적 업무동기와 경력관리행동의 관계를 구명한 선행연구는 미진한 편이므로 내재적 업무동기 및 경력관리행동의 유사변인에 대한 선행연구를 고찰함으로써 간접적으로 살펴보았다. 장수현(2012)은 일의 의미가 진로결정자기효능감을 매개하여 구직행동에 정적 영향을 미친다고 보고하였다. 일의 의미는 내재적 업무동기를 포함하는 상위 개념이라는 점을 고려하면, 장수현(2012)의 연구는 내재적 업무동기와 경력관리행동의 관계를 뒷받침한다. 이도경(2020)은 농업계 고등학생의 학습동기가 진로준비행동에 정적으로 영향을 미친다는 것을 확인하였다. 이도경(2020)의 연구에서 학습동기는 학습을 통해 얻을 수 있는 결과에 대한 기대감을 갖게 함으로써 학습행동을 지속하게 하였으며, 학습행동은 진로준비행동에 영향을 미쳤다. 즉, 선행연구를 통해서 업무 혹은 학습 영역에서의 동기가 행동에 정적으로 영향을 미친다는 시사점을 얻을 수 있으며, 이에 이 연구에서는 대기업 사무직 중년 근로자의 내재적 업무동기가 경력관리행동에 정적 영향을 미친다고 가정하였다.

#### 나) 가족지지와 경력관리행동의 관계

가족지지와 경력관리행동 개별 변인을 설명하는 이론적 개념을 바탕으로 가족지지와 경력관리행동 간의 영향 관계를 분석하면 다음과 같다. 우선, 가족지지 개념을 통

해서 가족지지와 경력관리행동의 관계를 추론할 수 있다. 인간은 사회적인 관계 속에서 자신의 행복과 욕구들을 타인과의 상호작용을 통해 충족해 나간다. 따라서 사회적 관계는 개인이 다양한 종류의 문제에 부딪혔을 때, 직접적 또는 간접적으로 문제들을 해결 해나가는데 영향을 끼칠 수 있다(박윤주, 2015). 그 중에서도 가족들과의 관계는 개인이 가진 가장 밀접한 관계망으로서, 경력 문제를 대하는 개인의 태도와 행동에 영향을 줄 것으로 간주된다. 따라서 가족들과의 관계에서 지지를 많이 받게 된다면 적극적인 경력관리행동을 보일 수 있다.

가족지지와 경력관리행동의 관계는 사회자본이론을 통해서도 설명할 수 있다. 사회자본이론에서 타인과의 관계망은 개인에게 필요한 정보와 지원, 즉 사회자본을 제공하여 역경 상황에서 개인이 회복하는 것을 돕는다고 간주된다(Martinelli et al., 2018). 가족지지는 가족구성원과의 관계를 통해 가족으로부터 개인에게 주어지는 정서적이며 실제적인 도움 및 긍정적 자원을 의미하므로, 가족지지 수준이 높은 개인은 어려움 속에서도 비교적 쉽게 적응적 행동을 보일 것으로 기대된다(Lee & Wang, 2017). 가족지지가 경력관리행동에 미치는 직접적 영향은 사회인지경력이론 자기관리모형을 통해서도 확인할 수 있다. 사회인지경력이론 자기관리모형에서도 적응적 경력행동에 영향을 미치는 요인으로서 환경적 요인을 강조하는데, 김봉환(2010)에 따르면, 환경적 요인 중에서도 가족의 지지나 사회적 지지와 같은 근접 맥락 요인은 경력개발이 이루어지는 시점에 개인의 인지와 행동에 직접적으로 영향을 미친다. 따라서 개인의 적응적 경력행동인 경력관리행동에 영향을 미치는 과정에서 가족지지는 핵심적인 역할을 수행할 수 있다.

가족지지와 경력관리행동 간의 관계를 선행연구는 미진한 편이나, 경력관리행동 및 가족지지의 유사변인에 대한 선행연구를 통해서 이를 간접적으로 살펴볼 수 있다. 박윤주(2015) 연구에서 취업준비행동은 사회적지지와 유의미한 정적 상관관계가 있으며 취업준비행동에 사회적지지가 정적인 영향을 미치고 있음을 확인하였다. 중년을 대상으로 한 관련 선행연구는 주로 중년 구직자를 대상으로 이루어졌다. 김나래(2015)는 중년 구직자의 사회적 지지가 취업준비행동에 정적인 영향을 미치고 있음을 확인하였다. 김경희(2018)는 중년 구직자의 사회적 지지와 구직준비행동이 정적 상관이 있음을 확인하였으며 사회적 지지를 많이 받는다고 지각하는 중년 구직자일수록 구직준비행동의 빈도가 높아진다고 제시하였다. 선행연구에서는 생애주된일자리에서 근무하고

있는 중년 근로자를 주목하기보다는 생애주된일자리에서 퇴직하여 실직 상태 또는 구직상태에 처한 사람들을 대상으로 이들의 사회적지지와 경력관리행동의 관계를 주목하였다. 그러나 중년 근로자는 불확실한 경력환경에 놓여져 있으므로 이들에게도 사회적지지 및 가족지지가 중요하다고 할 수 있다 따라서 이 연구에서는 대기업 사무직 중년 근로자의 가족지지가 경력관리행동에 정적인 영향을 미칠 것을 가정하였다.

다) 회복탄력성과 경력관리행동의 관계

회복탄력성에 대한 선행연구를 토대로 회복탄력성과 경력관리행동 간의 영향 관계를 분석하면 다음과 같다. 선행연구에 따르면, 회복탄력성이 높은 사람은 과제 해결을 위해 충동을 잘 통제하려는 행동을 보인다(허지연, 2004). 또한, 회복탄력성이 높을수록 진로선택과 성공에 있어 강한 믿음과 확신을 갖게 되어, 경력을 관리하는 과정에서 적극적으로 행동을 취할 수 있다(허숙영, 2013). 김미경(2014)은 탄력성이 높은 개인은 불확실하고 좌절되는 상황속에서도 자신의 목표 달성과 직업 적응 및 성공을 추구하는 특성을 가지고 있다고 주장하였다.

회복탄력성과 경력관리행동 간의 관계를 선행연구는 부족한 편이나, 유사변인인 진로준비행동 및 구직행동 관련 선행연구를 통해서 간접적으로 추론할 수 있다. 임재희(2013)는 미취업 청년의 회복탄력성은 구직행동에 미치는 영향을 미칠 수 있음을 확인하였다. 이는 스트레스 상황에서도 적응적으로 구직행동을 해나가고 성공적인 취업을 위해서는 회복탄력성의 향상이 도움이 된다는 것을 의미한다고 하였다. 변유나(2014)는 미취업 대졸자의 회복탄력성은 구직행동에 정적으로 영향을 미칠 수 있음을 보고하였다. 김지연, 이기학(2014)은 대학생의 회복탄력성이 진로준비행동에 유의미한 정적 영향을 미치고 있음을 확인하였고, 이를 통해 회복탄력성이 대학생들의 진로 및 취업 스트레스 상황에 효율적으로 대처할 수 있는 능력임을 주장하였다. 또한, 무용학과 학생의 회복탄력성은 진로준비행동에 정적인 영향을 미쳤고(양혜주 외, 2013), 미용전공 대학생의 회복탄력성은 진로준비행동과 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다(신영식, 권오혁, 2018). 비록 선행연구에서는 중년 근로자의 회복탄력성에 주목하기보다는 미취업 청년들 혹은 진로결정 과업에 직면한 대학생의 회복탄력

성에 주목하는 경향이 있었지만, 중년 근로자 역시 불확실한 경력환경에 놓여져 있어 누구보다도 이를 극복할 수 있는 힘인 회복탄력성이 요청되며 따라서 회복탄력성이 경력관리행동에 영향을 미칠것이라고 가정할 수 있다. 이론과 선행연구를 종합하여 이 연구에서는 대기업 사무직 중년 근로자의 회복탄력성이 경력관리행동에 정적으로 영향을 미친다고 가정하였다.

### 다. 회복탄력성의 매개효과

#### 1) 내재적 업무동기와 경력관리행동의 관계에서 회복탄력성의 매개효과

내재적 업무동기, 회복탄력성 및 경력관리행동 각 변인을 설명하는 이론적 개념을 바탕으로 내재적 업무동기 및 경력관리행동에서 회복탄력성의 매개효과를 설명하면 다음과 같다. 우선 자원보존이론에 따르면, 내재적 업무동기는 심리적 자원으로서 또 다른 자원인 회복탄력성을 확보하게 하고(Hobfoll, 2001), 이를 통해 경력관리행동의 수준을 높일 수 있다. 내적으로 동기부여된 구성원은 더 많은 인내심을 가지고, 인지적으로 더 유연한 경향이 있고(McGraw & Fiala, 1982), 다른 업무에도 참여하고자 하는 후속적인 의지와도 연관성을 갖고 있다(Deci & Ryan, 1982). 따라서 역경의 상황을 맞이하였을 때 문제를 유연하게 해석하고, 상황을 극복해내려고 할 가능성이 높고 이를 통해 회복탄력성이 높아질 수 있다. 회복탄력성이라는 심리적 자원을 확보한 후에는 이에 기반하여 적응적 경력행동을 적극적으로 추구할 것으로 기대할 수 있다. 따라서 자원보존이론 관점에 기반하여 내재적 업무동기가 회복탄력성을 매개하여 경력관리행동에 정적인 영향을 미친다는 것을 설명할 수 있다.

내재적 업무동기와 경력관리행동 간의 관계에서 회복탄력성의 매개효과를 구명한 국내·외 선행연구는 미진한 수준이므로 이 연구에서는 내재적 업무동기, 회복탄력성 및 경력관리행동의 속성을 반영하고 있는 유사 변인에 대한 선행연구를 고찰하였다. 이도경(2020)에서는 학습동기가 진로탄력성을 매개하여 진로준비행동에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 구영휴(2019)는 보육교사의 교직선택동기와 직무태도와의 관계에서 회복탄력성의 매개효과를 검증하였는데, 연구 결과 교직선택동기는 회복탄력성

을 매개하여 직무태도에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 종합하면, 이 연구에서는 대기업 사무직 중년 근로자의 내재적 업무동기와 경력관리행동의 관계에서 회복탄력성이 유의한 매개효과를 가질 것을 가정하였다.

### 2) 가족지지와 경력관리행동의 관계에서 회복탄력성의 매개효과

가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동 각 변인을 설명하는 이론적 개념을 바탕으로 가족지지 및 경력관리행동에서 회복탄력성의 매개효과를 설명하면 다음과 같다. 사회자본이론에서는 개인이나 조직의 역경 사건과 이후의 회복 과정에서의 관계망의 중요성을 강조하는데(Martinelli et al., 2018), 타인과의 관계망을 통해서 획득한 사회자본이 역경을 극복할 수 있는 힘을 기르는데 도움이 된다고 간주한다. 선행연구에서는 근로자가 보유한 가족지지 등과 같은 사회적 자본을 근로자의 경력성장에 주요한 영향을 미치는 맥락적 자원으로 간주하였다(Lee & Wang, 2017). 따라서 사회자본이론에 기반하여 가족지지가 회복탄력성을 매개하여 경력관리행동에 정적 영향을 미칠 것이라고 간주할 수 있다.

자원보존이론 관점에서 사회적 자원인 가족지지는 심리적 자원인 회복탄력성을 확보하게 하고(Hobfoll, 2001), 이를 통해 경력관리행동의 수준을 높일 수 있다. 사회자본이론 관점에서 다른 사람들과의 관계망을 형성하는 것은 개인에게 필요한 정보를 제공하고 다양한 자원에 대한 접근이 가능하게 하여, 개인이 당면하고 있는 역경을 회복하는 것을 돕는다(Martinelli et al., 2018). 심리적 자원을 확보한 후에는 이에 기반하여 적응적 경력행동을 적극적으로 추구할 수 있을 것으로 기대할 수 있다. 따라서 자원보존이론 관점에 기반하여 가족지지가 회복탄력성을 매개하여 경력관리행동에 정적인 영향을 미친다는 것을 설명할 수 있다.

가족지지와 경력관리행동 간의 관계에서 회복탄력성의 매개효과를 구명한 국내·외 선행연구는 미진한 수준인 것으로 확인되므로 이 연구에서는 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동의 속성을 반영하고 있는 유사 변인 간의 관계를 고찰하였다. 도차영(2018)은 중년 구직자의 사회적지지가 회복탄력성을 매개하여 취업준비행동에 정적 영향을 미칠 수 있음을 확인하였으며, 이에 근거하여 중년 구직자에게는 사회적지지,

회복탄력성 및 취업준비행동이 개별적인 요소가 아니라 유기적으로 통합된 관계임을 인식해야 한다고 주장하였다. 오승국(2016)은 중년 남성 실직자의 사회적 지지가 진로준비행동과는 직접적인 상관은 나타나지 않았으나, 회복탄력성 변인이 투입되었을 경우 사회적 지지와 진로준비행동 간의 유의미한 정적 상관이 나타난다고 제시하였다. 이도경(2020)은 농업계 고등학생의 사회적지지, 학습동기, 진로탄력성 및 진로준비행동 간의 구조적 관계를 검증하였는데 진로탄력성은 사회적지지와 진로준비행동 간의 관계를 완전매개하는 것으로 나타났다. 종합하면, 이 연구에서는 대기업 사무직 중년 근로자의 가족지지와 경력관리행동의 관계에서 회복탄력성이 유의한 매개효과를 가질 것을 가정하였다.

### 라. 경력정체의 조절된 매개효과

#### 1) 구조적 경력정체의 조절된 매개효과

##### 가) 내재적 업무동기, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 구조적 경력정체의 조절된 매개효과

자원보존이론을 토대로 내재적 업무동기, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 구조적 경력정체의 조절된 매개효과를 설명하면 다음과 같다. 자원보존이론(Hobfoll, 1989)은 개인을 둘러싼 상황이 자원의 획득 또는 보유를 방해할 때 개인이 위협을 경험한다고 가정한다. 여기서 자원이란 목표를 달성하고 웰빙을 유지하는 개인의 능력을 의미한다. 조직 내에서 수직적 상승의 제한과 같은 상황을 경험할 때 근로자는 현재 가지고 있는 제한된 자원을 보존할 수 없으므로 스트레스가 발생하고, 자원이 고갈된 근로자는 긍정적인 직무 태도 및 성과를 내기 어렵게 된다. 선행연구에 따르면 구조적 경력정체는 낮은 직무만족(Chao, 1990; Chay et al., 1995; Ettington, 1998; Lentz & Allen, 2009), 낮은 조직헌신(Milliman, 1992; Chay et al., 1995; Lemire et al., 1999) 및 낮은 직무성과(Gerpott & Domsch, 1987); Chay et al., 1995)와 관련되어 있다. 회복탄력성 역시 긍정적인 직무태도 및 성과와 관련되어 있다는 점에 근거하면, 구조적 경력정체를 높게 느끼는 경우 회복탄력성 발현에 제약이 생긴다고 가정

할 수 있다. 따라서 구조적 경력정체 수준이 높은 경우, 내재적 업무동기가 회복탄력성을 매개하여 경력관리행동에 미치는 매개효과는 감소할 수 있다.

사회교환이론에 근거해서도 내재적 업무동기, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 구조적 경력정체의 조절된 매개효과를 설명할 수 있다. 사회교환이론에서는 근로자와 조직 간의 교환이 이루어진다고 보는데, 근로자들에게 적절한 보상이 돌아오지 않는 경우 근로자들은 조직과의 교환관계가 깨졌다고 판단하며, 이 경우 근로자의 조직 몰입 및 직무 몰입은 감소한다(Yang et al., 2019). 구조적 경력정체를 경험하는 근로자들은 조직 내에서 수직적으로 이동할 수 있을 것이라는 기대가 충족되지 않음에 따라 정서적 고갈(Kao et al., 2022)을 경험하고 이에 따라 회복탄력성의 발현에 제약이 생길 수 있다.

내재적 업무동기, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 구조적 경력정체의 조절된 매개효과를 구명하기 위해 수행된 선행연구는 제한적이므로 이 연구에서는 유사변인인 불안과 관련된 선행연구를 고찰하였다. 임규혁, 임웅(2007)은 진로불안이 진로준비행동에 부적인 영향을 미친다는 것을 확인하였다. 이는 불안의 인지적 측면인 걱정이 효과적인 인지과정을 방해하며, 문제해결와 인지적 통제의 붕괴 또는 혼란을 야기하기 때문이었다. 또한, 이현주(2009) 및 Macher et al.(2015)에서는 불안이 인지적 과정에 미치는 부정적인 영향 때문에 오히려 문제에 적절히 대처하지 못하게 됨을 지적하였고, 이에 따라 경력관리행동에 부적인 영향을 줄 수 있다고 주장하였다. 이에 근거하면, 스트레스라는 측면에서 불안과 유사개념으로 간주할 수 있는 구조적 경력정체 역시 경력관리행동의 발현에 부적인 영향을 줄 것으로 간주할 수 있다.

따라서 이 연구에서는 이론 및 선행연구를 바탕으로 내재적 업무동기, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 구조적 경력정체가 부적으로 조절된 매개효과를 가질 것으로 가정하였다.

나) 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 구조적 경력정체의 조절된 매개효과

자원보존이론을 토대로 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 구조적 경

력정체의 조절된 매개효과를 설명하면 다음과 같다. 자원보존이론(Hobfoll, 1989) 관점에서는 개인을 둘러싼 상황이 자원의 획득 또는 보유를 방해할 때 개인이 위협을 경험한다고 가정한다. 여기서 자원이란 목표를 달성하고 웰빙을 유지하는 개인의 능력을 의미한다. 조직 내에서 수직적 상승의 제한과 같은 상황을 경험할 때 근로자는 현재 가지고 있는 제한된 자원을 보존할 수 없으므로 스트레스가 발생하고, 자원이 고갈된 근로자는 긍정적인 직무 태도 및 성과를 내기 어렵게 된다. 선행연구에 따르면 실제로 구조적 경력정체는 낮은 직무만족(Chao, 1990; Chay et al., 1995; Ettington, 1998; Lentz & Allen, 2009), 낮은 조직헌신(Milliman, 1992; Chay et al., 1995; Lemire et al., 1999) 및 낮은 직무성과(Gerpott & Domsch, 1987); Chay et al., 1995)와 관련되어 있다. 회복탄력성 역시 긍정적인 직무태도 및 성과와 관련되어 있다는 점에 근거하면, 구조적 경력정체를 높게 느끼는 경우 회복탄력성 발현에 제약이 생긴다고 가정할 수 있다. 따라서 구조적 경력정체 수준이 높은 경우, 가족지지가 회복탄력성을 매개하여 경력관리행동에 미치는 매개효과는 감소할 수 있다.

사회교환이론에 따라서도 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 구조적 경력정체의 조절된 매개효과를 설명할 수 있다. 사회교환이론에서는 근로자와 조직 간의 교환이 이루어진다고 보는데, 근로자들에게 적절한 보상이 돌아오지 않는 경우 근로자들은 조직과의 교환관계가 깨졌다고 판단하며 근로자의 조직몰입 및 직무 몰입은 감소한다(Yang et al., 2019). 구조적 경력정체를 경험하는 근로자들은 조직 내에서 수직적으로 이동할 수 있을 것이라는 기대가 충족되지 않음에 따라 정서적 고갈(Kao et al., 2022)을 경험하고 이에 따라 회복탄력성의 발현에 제약이 생길 수 있다.

가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 구조적 경력정체의 조절된 매개효과를 구명하기 위해 수행된 선행연구는 제한적이므로 이 연구에서는 유사 변인인 불안과 관련된 선행연구를 고찰하였다. 임규혁, 임웅(2007)은 진로불안이 진로준비행동에 부적인 영향을 미친다는 것을 확인하였다. 이는 불안의 인지적 측면인 걱정이 효과적인 인지과정을 방해하고 문제해결와 인지적 통제의 붕괴 또는 혼란을 야기할 수 있기 때문이었다. 또한, 이현주(2009) 및 Macher et al.(2015)에서는 불안이 인지적 과정에 미치는 부정적인 영향 때문에 오히려 문제에 적절히 대처하지 못하게 됨에 따라 경력관리행동에 부적인 영향을 줄 수 있다고 주장하였다. 스트레스라는 측

면에서 불안과 유사한 개념으로 간주할 수 있는 구조적 경력정체 역시 경력관리행동의 발현에 부적인 영향을 줄 것으로 간주할 수 있다.

따라서 이 연구에서는 이론 및 선행연구를 바탕으로 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 구조적 경력정체가 부적으로 조절된 매개효과를 가질 것으로 가정하였다.

### 2) 내용적 경력정체의 조절된 매개효과

#### 가) 내재적 업무동기, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 내용적 경력정체의 조절된 매개효과

자원보존이론 관점(Hobfoll, 1989)에서 내재적 업무동기, 회복탄력성 및 경력관리행동에 미치는 영향에서 내용적 경력정체의 조절된 매개효과를 이해하면, 내용적 경력정체는 구조적 경력정체와 유사하게 스트레스 요인으로 작용하므로 부적으로 조절된 매개효과를 지닐 것으로 간주할 수 있다. 내용적 경력정체는 직무에 대한 도전감이나 책임감이 늘어나지 않는 것을 인식하는 것이므로 스트레스 요인이며, 자존감의 저하, 개인 성장 저해 등의 부정적 결과와 연관되어 있다(Hofstetter & Cohen, 2014; Jiang et al., 2018). 근로자는 자신의 직무 역할이나 책임에 대한 명확성 부족과 같은 스트레스 상황에서 자신의 자원을 보존할 수 없으므로 높은 피로감과 스트레스를 경험할 수 있다. 선행연구에서는 내용적 경력정체가 직무 만족의 감소, 우울증의 증가와 같은 여러 부정적인 결과와 관련되어 있음이 제기되었다(Mccleese et al., 2007).

그러나 최근 연구에서는 내용적 경력정체가 부적인 영향 뿐 아니라 정적인 영향도 미칠 수 있다는 점이 제기되고 있다(McCleese et al., 2007). 내용적 경력정체가 정적인 영향도 미칠 수 있다는 점은 구조적 경력정체와는 대조적이다. 선행연구에 따르면 내용적 경력정체의 경우, 근로자들이 내용적 경력정체는 높게 인식해도 부정적인 반응을 덜 보이는 상황들이 존재한다고 보고된다(Feldman & Weitz, 1988; Levinson, 1986). Feldman & Weitz(1988)은 기술을 향상시키거나 일과 가정 생활 사이에 균형을 찾아야 하는 경우, 미래의 직무 및 경력을 위해 회복하고 에너지를 얻

을 필요한 경우 내용적 경력정체는 기능적일 수 있다고 주장하였다. Levinson(1986)도 경력이 정체된 기간 동안 안정성을 확보할 수 있고 안정성을 통하여 자신의 직무에 숙달하고 가족과 개인의 삶을 돌보며 다가올 변화를 위한 정신적인 에너지를 모을 수 있기 때문에 경력 정체를 통해서 개인의 성장이나 개발에 유익할 수 있다고 주장했다.

McCleese et al.(2007)는 내용적 경력정체와 직무만족의 관계에서 업무 모호성의 정적 조절효과를 확인하였는데, 여기서는 자신의 직무에 대한 확신이 서지 않는 근로자의 경우 내용적 경력정체를 현재 위치에서 존재하는 스트레스의 양을 줄일 수 있는 기회로 인식할 수 있다고 제안하였다. 조직에서 자신에게 기대하는 것이 무엇인지 확신이 서지 않는 경우, 추가적인 도전이나 책임을 지는 것을 피하고 싶을 수 있다. 따라서 이들에게는 내용적 경력정체가 직무태도에 부정적인 영향을 비교적 적게 미칠 수 있다. 비록 McCleese et al.(2007)의 연구에서는 업무 모호성의 정적 조절효과를 제시하고 있으므로 이 연구의 관심사인 내용적 경력정체의 정적인 조절된 매개효과에 대한 직접적인 근거로서는 한계가 있다. 또한, McCleese et al.(2007)은 수동적인 근로자의 부정적 직무태도를 내용적 경력정체가 완화시킬 수 있다는 점을 설명한다는 점에서 내용적 경력정체가 경력관리행동을 적극적으로 하게 할 수 있다고 보는 이 연구의 관점과는 상이한 면도 존재한다. 그럼에도 불구하고 이 연구에서는 내용적 경력정체가 자신을 돌아볼 시간과 기회를 제공함으로써 회복하는 힘과 에너지를 얻게 하는 역할을 할 수 있다는 Mccleese et al.(2007)의 시사점에 주목할 필요가 있다고 판단하였다. 이에 이 연구에서는 내용적 경력정체의 정적인 조절된 매개효과를 가정하였다.

종합하면, 이 연구에서는 내재적 업무동기, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 내용적 경력정체가 정적으로 조절된 매개효과를 가질 것으로 가정하였다.

#### 나) 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 내용적 경력정체의 조절된 매개효과

자원보존이론 관점(Hobfoll, 1989)에서 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동에 미치는 영향에서 내용적 경력정체의 조절된 매개효과를 이해하면, 내용적 경력정체는 구조적 경력정체와 유사하게 스트레스 요인으로 작용하므로 부적으로 조절된 매개효과를

지닐 것으로 간주할 수 있다. 내용적 경력정체는 직무에 대한 도전감이나 책임감이 늘어나지 않는 것을 인식하는 것이므로 스트레스 요인이며, 자존감의 저하, 개인 성장 저해 등의 부정적 결과와 연관되어 있다(Hofstetter & Cohen, 2014; Jiang et al., 2018). 근로자는 자신의 직무 역할이나 책임에 대한 명확성 부족과 같은 스트레스 상황에서 자신의 자원을 보존할 수 없으므로 높은 피로감과 스트레스를 경험할 수 있다. 선행연구에서는 내용적 경력정체가 직무 만족의 감소, 우울증의 증가와 같은 여러 부정적인 결과와 관련되어 있음이 제기되었다(Mccleese et al., 2007).

그러나 최근 연구에서는 내용적 경력정체가 부적인 영향 뿐 아니라 정적인 영향도 미칠 수 있다는 점이 제기되고 있다(Mccleese et al., 2007). 내용적 경력정체가 정적인 영향도 미칠 수 있다는 점은 구조적 경력정체와는 대조적이다. 선행연구에 따르면 내용적 경력정체의 경우, 근로자들이 내용적 경력정체를 높게 인식해도 부정적인 반응을 덜 보이는 상황들이 존재한다고 보고된다(Feldman & Weitz, 1988; Levinson, 1986). Feldman & Weitz(1988)은 기술을 향상시키거나 일과 가정 생활 사이에 균형을 찾아야 하는 경우, 미래의 직무 및 경력을 위해 회복하고 에너지를 얻을 필요한 경우 내용적 경력정체는 기능적일 수 있다고 주장하였다. Levinson(1986)도 경력이 정체된 기간 동안 안정성을 확보할 수 있고 안정성을 통하여 자신의 직무에 숙달하고 가족과 개인의 삶을 돌보며 다가올 변화를 위한 정신적인 에너지를 모을 수 있기 때문에 내용적 경력정체를 통해서 개인의 성장이나 개발에 유익할 수 있다고 주장했다.

McCleese et al.(2007)는 내용적 경력정체와 직무만족의 관계에서 업무 모호성의 정적 조절효과를 확인하였는데, 여기서는 자신의 직무에 대한 확신이 서지 않는 근로자의 경우 내용적 경력정체를 현재 위치에서 존재하는 스트레스의 양을 줄일 수 있는 기회로 인식할 수 있다고 제안하였다. 조직에서 자신에게 기대하는 것이 무엇인지 확신이 서지 않는 경우, 추가적인 도전이나 책임을 지는 것을 피하고 싶을 수 있다. 따라서 이들에게는 내용적 경력정체가 직무태도에 부정적인 영향을 비교적 적게 미치게 할 수 있다. 비록 McCleese et al.(2007)의 연구에서는 업무 모호성의 정적 조절효과를 제시하고 있으므로 이 연구의 관심사인 내용적 경력정체의 정적인 조절된 매개효과에 대한 직접적인 근거로서는 한계가 있다. 또한, McCleese et al.(2007)은 수동적인 근로자의 부정적 직무태도를 내용적 경력정체가 완화시킬 수 있다는 점을 설명한다는 점에서 내용적 경력정

체가 경력관리행동을 적극적으로 하게 할 수 있다고 보는 이 연구의 관점과는 상이한 면도 존재한다. 그럼에도 불구하고 이 연구에서는 내용적 경력정체가 자신을 돌아볼 시간과 기회를 제공함으로써 회복하는 힘과 에너지를 얻게 하는 역할을 할 수 있다는 Mccleese et al.(2007)의 시사점에 주목할 필요가 있다고 판단하였다. 이에 이 연구에서는 내용적 경력정체의 정적인 조절된 매개효과를 가정하였다.

종합하면, 이 연구에서는 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 내용적 경력정체가 정적으로 조절된 매개효과를 가질 것으로 가정하였다.

### 마. 경력개발지원의 조절된 매개효과

#### 1) 내재적 업무동기, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 경력개발지원의 조절된 매개효과

내재적 업무동기, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 경력개발지원의 조절된 매개효과는 회복탄력성의 보호요인 개념으로 설명할 수 있다. 대기업 사무직 중년 근로자들은 불확실한 경력환경에 직면하여 있으므로 상황에 적절히 대응함으로써 적극적으로 경력탐색, 경력계획, 경력전략실행 및 경력평가를 수행하기 위해서는 역경을 극복하는 힘인 회복탄력성이 필요하다. 그런데 회복탄력성은 맥락과 조건에 따라 상이한 방식으로 발현될 수 있다는 것을 전제하고 있어(Garmezy, 1985; Masten & Reed, 2002), 회복탄력성의 발현을 돕는 보호요인을 통하여 회복탄력성의 형성을 강화하는 것이 중요하다. 특히 대기업 사무직 중년 근로자들이 역경을 극복하는 힘을 길러 상황에 효과적으로 대처한다고 할지라도, 조직에서 업무와 관련된 전문지식과 기술을 개발할 수 있는 성장기회를 제공하고, 상사로부터 경력목표 및 경력계획에 대한 관심과 조언을 받는 경력개발지원 수준에 따라 경력관리행동을 수행하는 정도는 달라질 수 있다.

경력개발지원의 조절된 매개효과는 Hall & Foster(1977)의 심리적 성공모형과 개인-조직욕구 연계모형(Schein, 1978)으로 설명할 수 있다. Hall & Foster(1977)은 근로자가 자신의 경력목표를 충족하기 위해 조직이 제공하는 경력개발지원을 적극적으로 활용하는 주체라고 보았다. 비록 조직의 목표와 개인의 목표가 동일할 수도 있

고 아닐수도 있지만, 근로자는 조직의 경력개발지원을 적극적으로 활용하여 경력관리행동을 수행하게 되고 조직에서는 이렇게 근로자가 경력개발지원을 이용하여 경력관리행동을 해 나가는 과정이 조직에게 도움이 되는 방식으로 이루어지기를 기대하며 경력개발지원을 제공한다. Schein(1978)의 개인-조직욕구 연계모형 역시 조직에서 근로자 개인의 경력목표와 연계한 경력개발지원을 제공하게 되는 경우, 조직과 개인 모두 성과를 얻을 수 있다고 주장한다. 즉, Hall & Foster(1977) 심리적 성공모형과 Schein(1978)의 개인-조직욕구 연계모형 모두 근로자가 자신의 경력관리행동을 수행하는 과정에서 조직의 경력개발지원이 이를 도울 수 있는 맥락적 자원임을 주장하고 있음을 확인할 수 있다. 대기업 사무직 중년 근로자가 자신을 둘러싼 불확실한 환경을 극복할 수 있는 힘을 얻었다고 할지라도 향후 자신의 경력목표 설정 및 경력향상을 위해 필요한 전문지식과 기술을 빠르게 획득할 수 있는 기회를 갖고 이를 위해 자신의 주변인으로부터 적극적인 조언과 피드백을 받는 사람이 그렇지 않은 사람에 비하여 경력관리행동을 더 많이 수행할 수 있을 것으로 가정할 수 있다.

내재적 업무동기, 회복탄력성과 경력관리행동 간의 관계에서 경력개발지원의 조절효과를 구명한 국내·외 선행연구는 미진한 수준인 것으로 확인되므로 유사변인에 대한 선행연구를 통해 이 연구에서 설정한 경로의 타당성을 확인하였다. 이동하, 탁진국(2008)에서는 상사의 경력개발지원이 주도성 및 핵심자기평가와 경력계획의 관계를 각각 조절하는 것으로 확인되었으며, Greenhaus et al.(1990)에서도 상사의 지원이 조직 구성원의 태도 및 행동에 영향을 미치는 주요한 변인임이 확인되었다. 이를 통해 내재적 업무동기, 회복탄력성, 경력관리행동 간 관계에서 경력개발지원의 조절된 매개효과를 추론할 수 있다. 종합하면, 이 연구에서는 내재적 업무동기, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 경력개발지원이 정적으로 조절된 매개효과를 가질 것으로 가정하였다.

### 2) 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 경력개발지원의 조절된 매개효과

가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 경력개발지원의 조절된 매개효과는 회복탄력성의 보호요인 개념으로 설명할 수 있다. 대기업 사무직 중년 근로자들은

불확실한 경력환경에 직면하여 있으므로 상황에 적절히 대응함으로써 적극적으로 경력탐색, 경력계획, 경력전략실행 및 경력평가를 수행하기 위해서는 역경을 극복하는 힘인 회복탄력성이 필요하다. 그런데 회복탄력성은 맥락과 조건에 따라 상이한 방식으로 발현될 수 있다는 것을 전제하고 있어(Garmezy, 1985; Masten & Reed, 2002), 회복탄력성의 발현을 돕는 보호요인을 통하여 회복탄력성의 형성을 강화하는 것이 중요하다. 특히 대기업 사무직 중년 근로자들이 역경을 극복하는 힘을 길러 상황에 효과적으로 대처한다고 할지라도, 조직에서 업무와 관련된 전문지식과 기술을 개발할 수 있는 성장기회를 제공하고, 상사로부터 경력목표 및 경력계획에 대한 관심과 조언을 받는 경력개발지원 수준에 따라 경력관리행동을 수행하는 정도는 달라질 수 있다.

경력개발지원의 조절된 매개효과는 Hall & Foster(1977)의 심리적 성공모형과 개인-조직욕구 연계모형(Schein, 1978)으로 설명할 수 있다. Hall & Foster(1977)은 근로자가 자신의 경력목표를 충족하기 위해 조직이 제공하는 경력개발지원을 적극적으로 활용하는 주체라고 보았다. 비록 조직의 목표와 개인의 목표가 동일할 수도 있고 아닐수도 있지만, 근로자는 조직의 경력개발지원을 적극적으로 활용하여 경력관리행동을 수행하게 되고 조직에서는 이렇게 근로자가 경력개발지원을 이용하여 경력관리행동을 해 나가는 과정이 조직에게 도움이 되는 방식으로 이루어지기를 기대하며 경력개발지원을 제공한다. Schein(1978)의 개인-조직욕구 연계모형 역시 조직에서 근로자 개인의 경력목표와 연계한 경력개발지원을 제공하게 되는 경우, 조직과 개인 모두 성과를 얻을 수 있다고 주장한다. 즉, Hall & Foster(1977) 심리적 성공모형과 Schein(1978)의 개인-조직욕구 연계모형 모두 근로자가 자신의 경력관리행동을 수행하는 과정에서 조직의 경력개발지원이 이를 도울 수 있는 맥락적 자원임을 주장하고 있음을 확인할 수 있다. 대기업 사무직 중년 근로자가 자신을 둘러싼 불확실한 환경을 극복할 수 있는 힘을 얻었다고 할지라도 향후 자신의 경력목표 설정 및 경력향상을 위해 필요한 전문지식과 기술을 빠르게 획득할 수 있는 기회를 갖고 이를 위해 자신의 주변인으로부터 적극적인 조언과 피드백을 받는 사람이 그렇지 않은 사람에 비하여 경력관리행동을 더 많이 수행할 수 있을 것으로 가정할 수 있다.

가족지지, 회복탄력성과 경력관리행동 간의 관계에서 경력개발지원의 조절효과를 구명한 국내·외 선행연구는 미진한 수준인 것으로 확인되므로 유사변인에 대한 선행연구

를 통해 이 연구에서 설정한 경로의 타당성을 확인하였다. 이동하, 탁진국(2008)에서는 상사의 경력개발지원이 주도성 및 핵심자기평가와 경력계획의 관계를 각각 조절하는 것으로 확인되었으며, Greenhaus et al.(1990)에서도 상사의 지원이 조직 구성원의 태도 및 행동에 영향을 미치는 주요한 변인임이 확인되었다. 이를 통해 가족지지, 회복탄력성, 경력관리행동 간 관계에서 경력개발지원의 조절된 매개효과를 추론할 수 있다. 종합하면, 이 연구에서는 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 경력개발지원이 정적으로 조절된 매개효과를 가질 것으로 가정하였다.

변인 간 관계를 종합한 표는 다음과 같다(〈표 Ⅱ-21〉 참조).

〈표 Ⅱ-21〉 변인 간 관계 종합

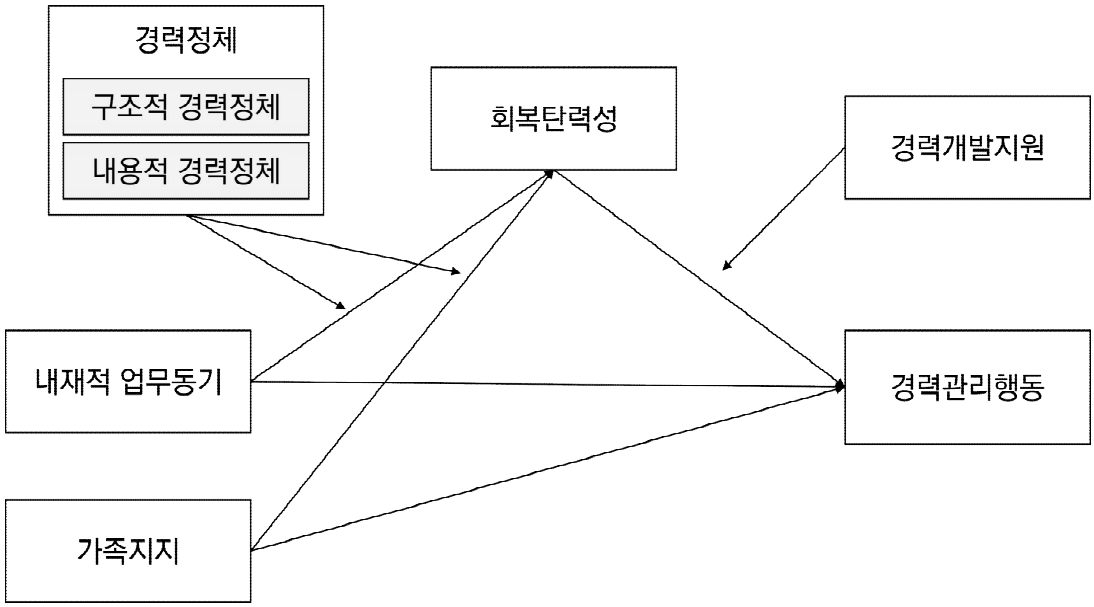
| 경로 | | | 주요 이론 및 선행연구 |
|---|---|---|---|
| 가설 1-1 | 가설 1-1-1 | 성별에 따른 경력관리행동 차이 | • **(선행연구)** 박경숙, 2003 |
| | 가설 1-1-2 | 연령에 따른 경력관리행동 차이 | • **(선행연구)** Super, 1980; Kanfer & Ackerman, 2000; Kooij et al., 2011; Wilckens et al., 2021; Van der Heijden et al., 2008 |
| | 가설 1-1-3 | 최종학력에 따른 경력관리행동 차이 | • **(선행연구)** 권태환, 김두섭, 2002 |
| | 가설 1-1-4 | 혼인상태에 따른 경력관리행동 차이 | • **(선행연구)** Myers, 1991; 권승, 황규선, 2004 |
| | 가설 1-1-5 | 부양가족수에 따른 경력관리행동 차이 | • **(선행연구)** Myers, 1991; 권승, 황규선, 2004 |
| | 가설 1-1-6 | 미래자금 준비도에 따른 경력관리행동 차이 | • **(선행연구)** Bryant, 1990; Hatcher, 2002 |
| 가설 1-2 | 가설 1-2-1 | 산업군에 따른 경력관리행동 차이 | • **(선행연구)** 송채경화, 2021 |
| | 가설 1-2-2 | 직급에 따른 경력관리행동 차이 | • **(선행연구)** 유니코서치, 2021; 매일경제, 2010 |
| | 가설 1-2-3 | 심리적 정년에 따른 경력관리행동 차이 | • **(선행연구)** 이수경, 2019 |
| | 가설 1-2-4 | 희망 경력목표에 따른 경력관리행동 차이 | • **(선행연구)** Gould, 1979; 조영아, 2015 |
| | 가설 1-2-5 | 퇴직 후 일 희망여부에 따른 경력관리행동 차이 | • **(주요이론)** 계획된 행동 이론<br>• **(선행연구)** 김진연, 2017 |
| | 가설 1-2-6 | 전직지원프로그램 제공여부에 따른 경력관리행동 차이 | • **(선행연구)** 문한나 외, 2020; 이수정, 2012 |

| 경로 | | | 주요 이론 및 선행연구 |
|---|---|---|---|
| 가설 2-1 | 가설 2-1-1 | 내재적 업무동기 → 회복탄력성 | • **(선행연구)** 구영휴, 2019; 이도경, 2020; 임성희, 2016; 구경호, 2014; McGraw & Fiala, 1982; Deci & Ryan, 1982; Steger et al., 2012; Duffy et al., 2012 |
| | 가설 2-1-2 | 가족지지 → 회복탄력성 | • **(주요이론)** 사회자본이론, 자원보존이론<br>• **(선행연구)** Akkio et al., 2012; Kobasa & Pucetti, 1983; 이재영, 2012; 김샛별, 2019; 최미숙, 2014; Felner et al., 1982; 정경임, 2020; 김유진, 2016; 신가영, 1991 |
| 가설 2-2 | 가설 2-2-1 | 내재적 업무동기 → 경력관리행동 | • **(선행연구)** 이도경, 2020; 유효연, 2000; 장수현, 2012 |
| | 가설 2-2-2 | 가족지지 → 경력관리행동 | • **(주요이론)** 사회자본이론, 사회인지경력이론 자기관리모형<br>• **(선행연구)** 김나래, 2015; 김경희, 2018; 바윤주, 2015 |
| | 가설 2-2-3 | 회복탄력성 → 경력관리행동 | • **(선행연구)** 허지연, 2004; 김미경, 2014; 임재희, 2013; 변유나, 2014; 이기학, 2014; 김지연, 이기학, 2014; 양혜주 외, 2013; 신영식, 권오혁, 2018; |
| 가설 3-1 | | 내재적 업무동기 → 회복탄력성 → 경력관리행동 | • **(주요이론) 자**원보존이론<br>• **(선행연구)** 이도경, 2020; 구영휴, 2019 |
| 가설 3-2 | | 가족지지 → 회복탄력성 → 경력관리행동 | • **(주요이론)** 사회자본이론, 자원보존이론<br>• **(선행연구)** 도차영, 2018; 오승국, 2016; 이도경, 2020 |
| 가설 4-1 | 가설 4-1-1 | 내재적 업무동기 → 회복탄력성→ 경력관리행동의 관계에서 구조적 경력정체의 조절된 매개효과 | • **(주요이론)** 자원보존이론, 사회교환이론<br>• **(선행연구)** 임규혁, 임웅, 2007; 이현주, 2009; Mccher, 1996 |
| | 가설 4-1-2 | 가족지지 → 회복탄력성→ 경력관리행동의 관계에서 구조적 경력정체의 조절된 매개효과 | • **(주요이론)** 자원보존이론, 사회교환이론<br>• **(선행연구)** 양영은, 2015; 김경태, 2003; 오민경 외, 2017; 조기윤, 2013 |
| 가설 4-2 | 가설 4-2-1 | 내재적 업무동기→ 회복탄력성→경력관리행동의 관계에서 내용적 경력정체의 조절된 매개효과 | • **(주요이론)** 자원보존이론<br>• **(선행연구)** Mccleese et al., 2007; F디으무 & Weitz, 1988 |
| | 가설 4-2-2 | 가족지지 → 회복탄력성→ 경력관리행동의 관계에서 내용적 경력정체의 조절된 매개효과 | • **(주요이론)** 자원보존이론<br>• **(선행연구)** Mccleese et al., 2007; F디으무 & Weitz, 1988 |
| 가설 5-1 | | 내재적 업무동기 → 회복탄력성→ 경력관리행동의 관계에서 경력개발지원의 조절된 매개효과 | • **(주요이론)** 심리적 성공모형, 개인-조직욕구 연계모형<br>• **(선행연구)** 이동하, 탁진국, 2007; Greenhaus et al., 1990 |
| 가설 5-2 | | 가족지지 → 회복탄력성→ 경력관리행동의 관계에서 경력개발지원의 조절된 매개효과 | • **(주요이론)** 심리적 성공모형, 개인-조직욕구 연계모형<br>• **(선행연구)** 이동하, 탁진국, 2007; Greenhaus et al., 1990 |

# III. 연구 방법

## 1. 연구모형

이 연구의 목적에 따라 대기업 사무직 중년 근로자의 내재적 업무동기, 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 경력정체 및 경력개발지원의 조절된 매개효과를 분석하기 위한 모형을 다음과 같이 설정하였다([그림 Ⅲ-1] 참조).




[그림 Ⅲ-1] 대기업 사무직 중년 근로자의 내재적 업무동기, 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 경력정체 및 경력개발지원의 조절된 매개효과

주) 경력정체(구조적 경력정체, 내용적 경력정체) 및 경력개발지원의 조절된 매개효과는 각각 투입하여 분석함.

## 2. 연구대상

### 가. 모집단

이 연구의 목적은 대기업 사무직 중년 근로자의 내재적 업무동기, 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 경력정체 및 경력개발지원의 조절된 매개효과를 구명하는 것이다. 이러한 연구 목적에 따라 연구의 대상은 우리나라 대기업 사무직 중년 근로자이다.

첫째, 대기업의 범주는 공정거래위원회에서 발표한 최근 3년 내(2019-2021년) 상호출자제한기업집단으로 설정하였다. 「대·중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률」 제 2조 2항에 근거하면 대기업은 중소기업이 아닌 기업으로 정의할 수 있으며, 중소기업이 아닌 기업은 「중소기업기본법 시행령」 제 3조에 근거하면 자산총액 5,000억원 이상 혹은 공정거래위원회에서 당해연도 발표된 상호출자제한기업집단인 경우로 정의할 수 있다. 공정거래위원회에서는 직전 사업연도 대차대조표상 자산총액이 10조원 이상인 경우 상호출자제한기업집단으로 규정하므로, 상호출자제한기업집단은 자산총액 5,000억원 기업집단을 포함하는 보다 보수적인 기준으로 간주된다. 따라서 이 연구에서는 최근 3년 내(2019-2021년) 상호출자제한기업집단을 대기업으로 규정하였다. 대표적으로 공정거래위원회가 2021년 4월 30일 발표한 상호출자제한기업집단은 40개로 확인된다.

〈표 Ⅲ-1〉 공정거래위원회(2021) 상호출자제한기업집단 지정현황

| 구분 | 기업명 | 구분 | 기업명 | 구분 | 기업명 | 구분 | 기업명 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 삼성 | 11 | 신세계 | 21 | 현대백화점 | 31 | 하림 |
| 2 | 현대자동차 | 12 | KT | 22 | 금호아시아나 | 32 | KT&G |
| 3 | SK | 13 | CJ | 23 | S-Oil | 33 | KCC |
| 4 | LG | 14 | 한진 | 24 | 셀트리온 | 34 | 넥슨 |
| 5 | 롯데 | 15 | 두산 | 25 | 한국투자금융 | 35 | 대우조선해양 |
| 6 | 포스코 | 16 | LS | 26 | 교보생명보험 | 36 | 넷마블 |
| 7 | 한화 | 17 | 부영 | 27 | 네이버 | 37 | 환건설 |
| 8 | 지에스 | 18 | 카카오 | 28 | HDC | 38 | SM |
| 9 | 현대중공업 | 19 | DL(구 대림) | 29 | 효성 | 39 | DB |
| 10 | 농협 | 20 | 미래에셋 | 30 | 영풍 | 40 | 코오롱 |

둘째, 사무직의 범주는 경영관리, 마케팅, 회계, 재무에 해당하는 직무로 설정하였다. 사무직 근로자는 조직 전체 또는 특정부문을 대상으로 계획, 실행, 평가 업무에 문서처리, 커뮤니케이션, 정보관리, 의사결정 활동을 사무실 내에서 지적으로 수행하는 사람으로 정의되는데(이찬 외, 2008), 사무직에 해당되는 대기업 내 세부 직무로는 경영관리, 마케팅, 회계, 재무가 있다. 이 연구에서는 해당 4개의 직무분야에 재직하는 근로자를 사무직 근로자로 설정하였다. 셋째, 중년의 범주는 만 45-55세로 설정하였다. 이는 중년 근로자 정의에 있어서 우리나라 근로자의 평균 생애주된일자리에서의 퇴직연령인 만 49.1세를 고려할 필요가 있다고 판단한 것이다. 이 연구의 목적이 퇴직 후 경력을 위한 경력관리행동을 분석하는 것은 아니지만 상당수의 동료가 퇴직하는 상황에서 조직 내부 및 외부로의 경력이동을 고려한 경력관리행동의 중요성이 강조될 것이라고 간주하였고, 따라서 중년 근로자 범위 설정시 평균 퇴직 연령을 고려할 필요가 있다고 보았다. 상기의 내용을 종합하여 이 연구에서는 공정거래위원회에서 지정한 최근 3년 내 출자제한기업집단에 재직하는 만 45-55세 사무직 근로자를 연구의 목표 모집단으로 설정하였다.

### 나. 표집

이 연구에서는 모집단인 대기업 사무직 중년 근로자에 대한 정확한 통계치를 확인할 수 없으므로, 비확률 표본 추출방법(non-probability sampling)인 유의표집(purposive sampling)을 실시하였다. 비확률 표본 추출방법인 유의표집을 위하여 2019-2021년 상호출자제한기업집단에 재직하는 만 45-55세 근로자를 목표 모집단으로 설정하였으며, 선행연구를 기반으로 표본크기를 설정하였다. 일반적으로 표본의 크기가 작아지면 오차변량(error variance)이 커져서 우연적 효과가 결과에 영향을 주기 때문에 회귀분석의 결과를 신뢰롭게 하기 위해서는 충분히 많은 사례가 확보되어야 한다. 신뢰성 있는 회귀분석을 위해서 경험적으로 매개변인 및 조절변인 등을 포함하여 변인의 최소 5배 이상되는 표본 수를 확보하거나(서혜진 외, 2011), 회귀분석의 예측 검정력이 낮아지지 않도록 변인의 20배 이상되는 표본수를 확보해야한다고 알려져있다(Hari et al., 1998; Stevenson, 2002, Tabachnick & Fidell, 1989). 따라서 이 연구에서는 변인 7개를

설정하고 있으므로, 140개 이상의 표본크기면 적절하다고 판단할 수 있다. 그러나 표본집단의 절대적인 수가 연구 결과의 일반화와 관련이 높아(류근관, 2005) 최대한 많은 표본을 모집하는 것이 적절하므로 이 연구에서는 약 2배인 280개의 표본크기를 설정하였다. 또한, 유효 응답률을 약 95%로 설정한 것을 기반으로 최종적으로 총 300명의 표본크기를 설정하였다.

## 3. 조사도구

이 연구의 조사도구로는 설문지를 사용하였다. 설문지는 경력관리행동, 내재적 업무동기, 가족지지, 회복탄력성, 경력정체, 경력개발지원, 인구통계학적 특성 및 경력 특성으로 구성하였다. 이 연구에서 사용하는 조사도구(설문지) 구성은 〈표 Ⅲ-2〉와 같다.

〈표 Ⅲ-2〉 조사도구의 구성 및 문항

| 구분 | | | 문항 수 | | 문항 번호 | 출처 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 경력관리 행동 | 경력 탐색 | 자기탐색 | 3 | 21 | Ⅰ-1-3 | 조영아(2015) 연구자 수정 |
| | | 환경탐색 | 3 | | Ⅰ-4-6 | |
| | 경력 계획 | 목표설정 | 2 | | Ⅰ-7-8 | |
| | | 계획수립 | 2 | | Ⅰ-9-10 | |
| | 경력 전략 실행 | 네트워킹 | 2 | | Ⅰ-11-12 | |
| | | 가시화 | 2 | | Ⅰ-13-14 | |
| | | 지식·기술개발 | 3 | | Ⅰ-15-17 | |
| | 경력 평가 | 경력점검 | 3 | | Ⅰ-18-20 | |
| | | 경력조정 | 1 | | Ⅰ-21 | |
| 내재적 업무동기 | 도전 | | 7 | 15 | Ⅱ-1,2,5*,6,7,8*,12 | Amabile et al.(1994) 하정희(2010) 번안 |
| | 즐거움 | | 8 | | Ⅱ-3,4,9,10,11,13,14,15 | |
| 가족지지 | 정보적 지지 | | 5 | 18 | Ⅲ-4,8,12,13,16 | 김시연, 서영석(2010), 연구자 수정 |
| | 정서적 지지 | | 8 | | Ⅲ-1,2,5,6,7,9,10,14 | |
| | 존중감 지지 | | 5 | | Ⅲ-3,11,15,17,18 | |
| 회복탄력성 | | | 10 | | Ⅳ-1 - 10 | Campbell-Sills & Stein(2007) 연구자 번안 |
| 경력 정체 | 구조적 경력정체 | | 5 | 10 | Ⅴ-1,2,3,4,5* | Milliman(1992) 박근수, 유태용(2005) 번안 |
| | 내용적 경력정체 | | 5 | | Ⅴ-6*,7*,8*,9*, 10* | |
| 경력개발 지원 | 성장기회 | | 4 | 9 | Ⅵ-1 - 4 | 이규태(2013) 연구자 수정 |
| | 상사지원 | | 5 | | Ⅵ-5 - 9 | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 인구 통계학적 특성 | 성별 | 6 | Ⅶ-1-6 | - |
| | 연령 | | | |
| | 최종학력 | | | |
| | 혼인상태 | | | |
| | 부양가족수 | | | |
| | 미래자금 준비도 | | | |
| 경력 특성 | 산업군 | 6 | Ⅶ-7-13 | |
| | 직급 | | | |
| | 심리적 정년 | | | |
| | 퇴직 후 일희망여부 | | | |
| | 경력목표 | | | |
| | 전직지원서비스 제공유무 | | | |
| 합계 | | 95 | - | |

* 역문항

## 가. 경력관리행동

### 1) 조사도구 개요 및 수정 과정

이 연구에서는 조영아(2015)의 경력관리행동 척도를 대기업 사무직 중년 근로자에 맞게 일부 문항을 수정하여 사용하였다. 조영아(2015)의 경력관리행동은 경력탐색, 경력계획, 경력전략실행, 경력평가 4개의 구인으로 구성되며 총 21문항, 5점 리커트 척도로 구성되었다. 해당 척도의 신뢰도는 .926로 적절하게 나타났다(조영아, 2015). 대기업 중년 사무직 근로자의 맥락에 맞게 일부 문항을 수정한 후, 안면타당도와 내용 타당도 검증을 시행하였다. 이 과정에서 원 도구의 문항 중 중복되는 문항을 적절히 수정하고, 경력관리행동에 있어 조직 내부와 외부로의 경력이동을 모두 고려할 수 있는 연구대상의 특성에 따라 일부 문항을 수정하였다([부록1] 참조).

### 2) 확인적 요인분석

본조사 자료를 기반으로 확인적 요인분석을 실시한 결과, $\chi^2$는 424.205($p<.001$)으로 나타나 유의하지 않았다. 그러나 RMSEA는 .067, SRMR은 .060, GFI는 .871, TLI는 .889, CFI는 .903으로 나타나 이러한 지수들을 종합하였을 때, 해당 도구가 통계적으로 수용가능한 적합도를 지니고 있다고 판단하였다. 다음으로 경력관리행동

개별 문항의 요인적재치를 확인한 결과, 전반적으로 모든 표준화 계수가 .4 이상으로 안정적으로 나타났다. 이상을 종합했을 때, 경력관리행동 도구의 구인타당도가 확보되었다고 판단하였다(〈표 Ⅲ-3〉 및 〈표 Ⅲ-4〉 참조).

〈표 Ⅲ-3〉 경력관리행동 확인적 요인분석 적합도 지수(n=292)

| 구분 | | 판단기준 | 적합도지수 | 해석 |
|---|---|---|---|---|
| 절대적합기준 | $\chi^2$ | p>.05 | 424.205(df=183, p<.001) | 유의하지 않음 |
| | RMSEA | ≤.05 매우 좋음 | .067 | 양호 |
| | | ≤.08 좋은 편임 | | |
| | | ≤.10 적합 | | |
| | SRMR | ≤.08 양호 | .060 | 양호 |
| | GFI | ≥.90 양호 | .871 | 보통 |
| 증분적합지수 | TLI | ≥.90 양호 | .889 | 보통 |
| | CFI | ≥.90 양호 | .903 | 양호 |

〈표 Ⅲ-4〉 경력관리행동 확인적 요인분석의 비표준화 및 표준화계수(n=292)

| 구분 | | 비표준화 계수 | 표준화 계수 | 표준오차 | z |
|---|---|---|---|---|---|
| 경력탐색 | 경력탐색1 | 1.000 | .626 | | |
| | 경력탐색2 | 1.020*** | .657*** | .114 | 8.960 |
| | 경력탐색3 | 1.048*** | .650*** | .118 | 8.887 |
| | 경력탐색4 | 1.152*** | .613*** | .136 | 8.499 |
| | 경력탐색5 | .981*** | .655*** | .110 | 8.940 |
| | 경력탐색6 | .931*** | .602*** | .111 | 8.384 |
| 경력계획 | 경력계획1 | 1.000 | .699 | | |
| | 경력계획2 | .497*** | .400*** | .078 | 6.341 |
| | 경력계획3 | 1.015*** | .832*** | .081 | 12.606 |
| | 경력계획4 | .967*** | .785*** | .080 | 12.030 |
| 경력전략실행 | 경력전략실행1 | 1.000 | .543 | | |
| | 경력전략실행2 | 1.194*** | .599*** | .158 | 7.562 |
| | 경력전략실행3 | 1.196*** | .608*** | .157 | 7.632 |
| | 경력전략실행4 | 1.048*** | .576*** | .142 | 7.368 |
| | 경력전략실행5 | 1.045*** | .599*** | .138 | 7.563 |
| | 경력전략실행6 | 1.076*** | .591*** | .144 | 7.495 |
| | 경력전략실행7 | 1.100*** | .535*** | .157 | 7.017 |
| 경력평가 | 경력평가1 | 1.000 | .720 | | |
| | 경력평가2 | 1.079*** | .866*** | .077 | 14.049 |
| | 경력평가3 | 1.132*** | .856*** | .081 | 13.916 |
| | 경력평가4 | .933*** | .724*** | .079 | 11.822 |

### 3) 신뢰도 분석

경력관리행동 조사도구 문항의 신뢰도를 검사하기 위하여 예비조사 및 본조사에서 내적일치도 계수(Cronbach's alpha)를 확인하였다. 예비조사에서의 신뢰도는 .906이며, 각 구성요인의 신뢰도는 경력탐색 .748, 경력계획 .801, 경력전략실행 .702, 경력평가 .855로 나타났다. 본 조사에서의 신뢰도는 .914이며, 각 구성요인의 신뢰도는 경력탐색 .798, 경력계획 .752, 경력전략실행 .775, 경력평가 .867로 나타났다(〈표 Ⅲ-5〉 참조).

〈표 Ⅲ-5〉 경력관리행동의 신뢰도 계수

| 구분 | | 내적일치도 계수 | |
|---|---|---|---|
| | | 예비조사(n=74) | 본조사(n=292) |
| 경력관리행동 | | .906 | .914 |
| | 경력탐색 | .748 | .798 |
| | 경력계획 | .801 | .752 |
| | 경력전략실행 | .702 | .775 |
| | 경력평가 | .855 | .867 |

## 나. 내재적 업무동기

### 1) 조사도구 개요

내재적 업무동기를 측정하기 위하여 Amabile et al.(1994)가 개발한 일선호도 검사(Work Preference Index)를 활용하였다. 이 도구는 도전과 즐거움의 2개 하위구인 15개 문항으로 구성되었다. Amabile et al.(1994)에서 해당 도구의 신뢰도는 .92로 나타났다.

### 2) 확인적 요인분석

본조사 자료를 기반으로 확인적 요인분석을 실시한 결과, $\chi^2$는 265.329(p<.001)으로 나타나 유의하지 않은 것으로 나타났다. RMSEA는 .082, SRMR은 .065, GFI는

.893, TLI는 .810, CFI는 .839로 나타나 이러한 지수들을 종합하였을 때, 해당 도구가 통계적으로 수용가능한 적합도를 지니지 못한다고 판단하였다. 또한, 개별 문항의 요인적재치를 확인한 결과 5번 문항에서 표준화계수가 .4 미만으로 떨어지는 것으로 확인하였다. 5번 문항인 '나는 비교적 단순하고 간단한 일들을 좋아한다'는 복잡한 일들과의 비교를 직접적으로 제시하지 않음으로써 도전적인 업무에 대한 개인의 선호를 정확히 포착하지 못한다고 볼 수 있다. 이에 따라 5번은 다른 6개 문항과 동일한 내용을 측정하고 있다고 보기에 어렵다고 해석할 수 있다. 이에 5번을 제거하고 확인적 요인분석을 다시 실시하였으며, 전반적으로 적합도 지수가 양호하였고, 모든 표준화계수가 .4 이상으로 안정적으로 나타났다. 이상을 종합했을 때, 내재적 업무동기 조사도구의 구인타당도가 확보되었다고 판단하였다(〈표 Ⅲ-6〉 및 〈표 Ⅲ-7〉 참조).

〈표 Ⅲ-6〉 내재적 업무동기 확인적 요인분석 적합도 지수(n=292)

| 구분 | | 판단기준 | 적합도지수 | 해석 |
|---|---|---|---|---|
| 절대적합기준 | $\chi^2$ | p>.05 | 224.205(df=76, p<.001) | 유의하지 않음 |
| | RMSEA | ≤.05 매우 좋음<br>≤.08 좋은 편임<br>≤.10 적합 | .082 | 양호 |
| | SRMR | ≤.08 양호 | .061 | 양호 |
| | GFI | ≥.90 양호 | .904 | 양호 |
| 증분적합지수 | TLI | ≥.90 양호 | .828 | 보통 |
| | CFI | ≥.90 양호 | .856 | 보통 |

〈표 Ⅲ-7〉 내재적 업무동기 확인적 요인분석의 비표준화 및 표준화계수(n=292)

| 구분 | | 비표준화 계수 | 표준화 계수 | 표준오차 | z |
|---|---|---|---|---|---|
| 도전 | 도전1 | 1.000 | .609 | | |
| | 도전2 | .944*** | .603*** | .113 | 8.384 |
| | 도전3 | 1.083*** | .652*** | 122 | 8.890 |
| | 도전4 | 1.460*** | .782*** | .145 | 10.042 |
| | 도전5 | .837*** | .411*** | .137 | 6.102 |
| | 도전6 | 1.273*** | .707*** | .135 | 9.414 |
| 즐거움 | 즐거움1 | 1.000 | .581 | | |
| | 즐거움2 | .909*** | .423*** | .153 | 5.941 |
| | 즐거움3 | .832*** | .479*** | .126 | 6.576 |
| | 즐거움4 | .804*** | .434*** | .132 | 6.075 |
| | 즐거움5 | 1.128*** | .533*** | .158 | 7.137 |
| | 즐거움6 | .820*** | .435*** | .135 | 6.090 |
| | 즐거움7 | .680*** | .425*** | .114 | 5.969 |
| | 즐거움8 | .943*** | .503*** | .138 | 6.832 |

### 3) 신뢰도 분석

내재적 업무동기 조사도구 문항의 신뢰도를 검사하기 위하여 예비조사 및 본조사에서 내적일치도 계수(Cronbach's alpha)를 확인하였다. 예비조사에서의 신뢰도는 .845이며, 각 구성요인의 신뢰도는 도전 .833, 즐거움 .670로 나타났다. 본조사에서의 신뢰도는 .839이며, 각 구성요인의 신뢰도는 도전 .792, 즐거움 .705로 나타났다(〈표 Ⅲ-8〉 참조).

〈표 Ⅲ-8〉 내재적 업무동기의 신뢰도 계수

| 구분 | | 내적일치도 계수 | |
|---|---|---|---|
| | | 예비조사(n=74) | 본조사(n=292) |
| 내재적 업무동기 | | .845 | .839 |
| | 도전 | .833 | .792 |
| | 즐거움 | .670 | .705 |

주) 본조사 신뢰도 분석시, 5번 문항 제외

## 다. 가족지지

### 1) 조사도구 개요 및 수정 과정

가족지지를 측정하기 위해 김시연, 서영석(2010)의 배우자지지 척도를 '가족지지'로 수정하여 활용하였다. 척도의 구성은 정보적지지, 정서적지지와 존중감지지 3개의 구성요인으로 구성되었다. 문항은 리커트식 5점 척도로 측정되며 김시연, 서영석(2008)에서 해당 도구의 신뢰도는 .96으로 나타났다. 김시연, 서영석(2010) 배우자지지 원도구에서 '배우자'를 '우리 가족'으로 수정한 후, 안면타당도와 내용 타당도 검증을 시행하였다. 이 과정에서 '우리 가족'을 '나의 가족'으로 수정하고 어순을 변경하거나 모호한 단어를 풀어쓰는 등 추가적인 수정을 실시하였다([부록1] 참조).

### 2) 확인적 요인분석

본조사 자료를 기반으로 확인적 요인분석을 실시한 결과, $x^2$는 370.512(df=132, p<.001)으로 나타나 유의하지 않은 것으로 나타났다. 그러나 RMSEA는 .079,

SRMR은 .042, GFI는 .877, TLI는 .918, CFI는 .929로 나타나 이러한 지수들을 종합하였을 때, 해당 도구가 통계적으로 수용가능한 적합도를 지니고 있다고 판단하였다. 다음으로 경력관리행동 개별 문항의 요인적재치를 확인한 결과, 전반적으로 모든 표준화 계수가 .4 이상으로 안정적으로 나타났다. 이상을 종합했을 때, 가족지지 조사도구의 구인타당도가 확보되었다고 판단하였다(〈표 Ⅲ-9〉 및 〈표 Ⅲ-10〉 참조).

〈표 Ⅲ-9〉 가족지지 확인적 요인분석 적합도 지수(n=292)

| 구분 | | 판단기준 | 적합도지수 | 해석 |
|---|---|---|---|---|
| 절대적합기준 | $\chi^2$ | p〉.05 | 370.512(dfF=132, p〈.001) | 유의하지 않음 |
| | RMSEA | ≤.05 매우 좋음<br>≤.08 좋은 편임<br>≤.10 적합 | .079 | 양호 |
| | SRMR | ≤.08 양호 | .042 | 양호 |
| | GFI | ≥.90 양호 | .877 | 보통 |
| 증분적합지수 | TLI | ≥.90 양호 | .918 | 양호 |
| | CFI | ≥.90 양호 | .929 | 양호 |

〈표 Ⅲ-10〉 가족지지 확인적 요인분석의 비표준화 및 표준화계수(n=292)

| 구분 | | 비표준화 계수 | 표준화 계수 | 표준오차 | z |
|---|---|---|---|---|---|
| 정보적 지지 | 정보적지지1 | 1.000 | .817 | | |
| | 정보적지지2 | .937*** | .798*** | .059 | 15.779 |
| | 정보적지지3 | .694*** | .623*** | .061 | 11.406 |
| | 정보적지지4 | .915*** | .779*** | .060 | 15.254 |
| | 정보적지지5 | .849*** | .717*** | .062 | 13.624 |
| 정서적 지지 | 정서적지지1 | 1.000 | .557 | | |
| | 정서적지지2 | 1.674*** | .756*** | .173 | 9.656 |
| | 정서적지지3 | 1.614*** | .816*** | .160 | 10.086 |
| | 정서적지지4 | 1.128*** | .620*** | .132 | 8.521 |
| | 정서적지지5 | 1.448*** | .783*** | .147 | 9.856 |
| | 정서적지지6 | 1.239*** | .655*** | .140 | 8.84 |
| | 정서적지지7 | 1.443*** | .622*** | .169 | 8.535 |
| | 정서적지지8 | 1.505*** | .781*** | .153 | 9.84 |
| 존중감 지지 | 존중감지지1 | 1.000 | .746 | | |
| | 존중감지지2 | 1.131*** | .762*** | .086 | 13.198 |
| | 존중감지지3 | 1.124*** | .822*** | .078 | 14.363 |
| | 존중감지지4 | 1.131*** | .740*** | .089 | 12.77 |
| | 존중감지지5 | 1.099*** | .801*** | .079 | 13.942 |

### 3) 신뢰도 분석

가족지지 조사도구의 신뢰도를 검사하기 위하여 예비조사 및 본조사에서 내적일치도 계수(Cronbach's alpha)를 확인하였다. 예비조사에서의 신뢰도는 .954이며, 각 구성요인의 신뢰도는 정보적지지 .844, 정서적지지 .905, 존중감지지 .870으로 나타났다. 본조사에서의 신뢰도는 .950이며, 각 구성요인의 신뢰도는 정보적지지 .862, 정서적지지 .885, 존중감지지 .880으로 나타났다(〈표 Ⅲ-11〉 참조)..

〈표 Ⅲ-11〉 가족지지의 신뢰도 계수

| 구분 | 내적일치도 계수 | |
|---|---|---|
| | 예비조사(n=74) | 본조사(n=292) |
| 가족지지 | .954 | .950 |
| 정보적지지 | .844 | .862 |
| 정서적지지 | .905 | .885 |
| 존중감지지 | .870 | .880 |

## 라. 회복탄력성

### 1) 조사도구 개요 및 번안 과정

이 연구에서는 회복탄력성을 측정하기 위해 CD-RISC-10(Campbell-Sills & Stein, 2007)을 번안하여 사용하였다. 이 도구는 가장 범용적인 회복탄력성 도구인 CD-RISC(Connor & Davidson, 2003)의 축약형 조사도구로, CD-RISC 척도가 척도개발 과정 및 결과에서 적절하지 못하다는 비판에 따라 새롭게 개발된 도구이다. 총 10개 문항으로 구성되어 있으며 회복탄력성 단일구인으로 구성되었다. 리커트 척도 5점 척도로 점수가 높을수록 회복탄력성 정도가 높음을 의미한다. Campbell-Sills & Stein(2007)에서 도구의 신뢰도는 .85로 나타났다. CD-RISC-10(10문항)은 CD-RISC(25문항)의 문항을 10개 추출하여 구성된 도구이며 CD-RISC의 한국어 번안 문항은 이미 존재하고 있으므로, 이 연구에서는 CD-RISC의 번안 문항을 최대한 활용하는 방식으로 번안하였다. 다만, 일부 문항의 경우 어순을 수정하는 것이 의미를 명확하게 드러낸다고 판단하여 어순 정도의 수정을 거쳤다([부록1] 참조).

### 2) 신뢰도 분석

회복탄력성 조사도구 문항의 신뢰도를 검사하기 위하여 예비조사 및 본조사에서 내적일치도 계수(Cronbach's alpha)를 확인하였다. 예비조사에서의 신뢰도는 .906로 나타났다. 본조사에서의 신뢰도는 .875로 나타났다(〈표 Ⅲ-12〉 참조)..

〈표 Ⅲ-12〉 회복탄력성의 신뢰도 계수

| 구분 | 내적일치도 계수 | |
|---|---|---|
| | 예비조사(n=74) | 본조사(n=292) |
| 회복탄력성 | .869 | .875 |

## 마. 경력정체

이 연구에서는 경력정체 구성요인인 구조적 경력정체와 내용적 경력정체가 구분되는 특성을 가지고 있다는 점에 주목하여, 상호 독립적인 조사도구로 구성하여 조사를 실시하였고, 개별 변인으로 간주하여 분석에 투입하였다. 이에, 여기에서는 구조적 경력정체 조사도구와 내용적 경력정체 조사도구를 각각 살펴보고자 한다.

### 1) 구조적 경력정체

#### 가) 조사도구 개요 및 번안 과정

이 연구에서는 구조적 경력정체를 측정하기 위해 Milliman(1992)이 개발하고 박근수, 유태용(2005)이 수정 및 번안하여 활용한 경력정체 조사도구의 구조적 경력정체 문항을 활용하였다. 구조적 경력정체는 단일요인 5문항으로 구성되었으며, 5점 리커트 척도로 구성되어 있다. 해당 척도의 신뢰도는 백주현(2016)에서 .773으로 나타났다.

#### 나) 신뢰도 분석

구조적 경력정체 조사도구 문항의 신뢰도를 검사하기 위하여 예비조사 및 본조사에서 내적일치도 계수(Cronbach's alpha)를 확인하였다. 예비조사에서의 신뢰도는 .839으로 나타났다. 본조사에서의 신뢰도는 .794로 나타났다(〈표 Ⅲ-13〉 참조)..

〈표 Ⅲ-13〉 구조적 경력정체의 신뢰도 계수

| 구분 | 내적일치도 계수 | |
|---|---|---|
| | 예비조사(n=74) | 본조사(n=292) |
| 구조적 경력정체 | .839 | .794 |

2) 내용적 경력정체

가) 조사도구 개요

이 연구에서는 내용적 경력정체를 측정하기 위해 Milliman(1992)이 개발하고 박근수, 유태용(2005)이 수정 및 번안하여 활용한 조사도구의 내용적 경력정체 문항을 활용하고자 한다. 내용적 경력정체는 5문항으로 구성되어 있으며, 5점 리커트 척도로 구성되어 있다. 해당 척도의 신뢰도는 백주현(2016)에서 .869로 나타났다.

나) 신뢰도 분석

내용적 경력정체 조사도구 문항의 신뢰도를 검사하기 위하여 예비조사 및 본조사에서 내적일치도 계수(Cronbach's alpha)를 확인하였다. 예비조사에서의 신뢰도는 .890으로 나타났으며, 본조사에서의 신뢰도는 .846으로 나타났다(〈표 Ⅲ-14〉 참조).

〈표 Ⅲ-14〉 내용적 경력정체의 신뢰도 계수

| 구분 | 내적일치도 계수 | |
|---|---|---|
| | 예비조사(n=74) | 본조사(n=292) |
| 내용적 경력정체 | .890 | .846 |

## 바. 경력개발지원

### 1) 조사도구 개요 및 수정 과정

이 연구에서는 경력개발지원을 측정하기 위하여 이규태(2013)의 도구를 수정하여 활용하였다. 이규태(2013) 도구는 Beehr & Drexler(1986), Greenhaus et al.(1990), Iverson(1992), Rothenbach(1982), Sonnefeld(1985) 및 Sonnefeld & Kotter(1982)를 수정보완한 서경민(2010)의 도구를 다시 일부 수정한 도구이다. 이규

태(2013) 도구는 상사지원과 성장기회를 구성되어 있으며, 신뢰도는 상사지원 .91, 성장기회 .90으로 나타났다. 5점 리커트 척도이며 상사지원 5문항, 성장기회 4문항 총 9문항으로 구성되었다. 이규태(2013) 도구에서 대기업 중년 사무직 근로자의 맥락에 맞게 일부 문항을 수정한 후, 안면타당도와 내용 타당도 검증을 시행하였다([부록1] 참조).

### 2) 확인적 요인분석

본조사 자료를 기반으로 확인적 요인분석을 실시한 결과 $\chi^2$는 85.953(df=26, p<.001)로 나타나 유의하지 않은 것으로 확인되었다. 그러나 RMSEA는 .089, SRMR은 .035, GFI는 .940, TLI는 .959, CFI는 .970으로 나타나 이러한 지수들을 종합하였을 때, 해당 도구가 통계적으로 수용가능한 적합도를 지니고 있다고 판단하였다. 다음으로, 개별 문항의 요인적재치를 확인한 결과 모든 표준화계수가 .4 이상으로 안정적으로 나타났다. 이상을 종합했을 때, 경력개발지원 도구의 구인타당도가 확보되었다고 판단하였다(<표 Ⅲ-15> 및 <표 Ⅲ-16> 참조).

<표 Ⅲ-15> 경력개발지원 확인적 요인분석 적합도 지수(n=292)

| 구분 | | 판단기준 | 적합도지수 | 해석 |
|---|---|---|---|---|
| 절대적합기준 | $\chi^2$ | p>.05 | 85.943(df=26, p<.001) | 유의하지 않음 |
| | RMSEA | ≤.05 매우 좋음<br>≤.08 좋은 편임<br>≤.10 양호 | .089 | 양호 |
| | SRMR | ≤.08 양호 | .035 | 양호 |
| | GFI | ≥.90 양호 | .940 | 양호 |
| 증분적합지수 | TLI | ≥.90 양호 | .959 | 양호 |
| | CFI | ≥.90 양호 | .970 | 양호 |

<표 Ⅲ-16> 경력개발지원 확인적 요인분석의 비표준화 및 표준화계수(n=292)

| 구분 | | 비표준화 계수 | 표준화 계수 | 표준오차 | z |
|---|---|---|---|---|---|
| 성장기회 | 성장기회1 | 1.000 | .756 | | |
| | 성장기회2 | 1.136*** | .867*** | .075 | 15.235 |
| | 성장기회3 | 1.086*** | .869*** | .071 | 15.277 |
| | 성장기회4 | 1.080*** | .795*** | .078 | 13.858 |
| 상사지원 | 상사지원1 | 1.000 | .859 | | |
| | 상사지원2 | 1.017*** | .889*** | .049 | 20.587 |
| | 상사지원3 | 1.034*** | .908*** | .048 | 21.433 |
| | 상사지원4 | .700*** | .688*** | .052 | 13.580 |
| | 상사지원5 | .936*** | .864*** | .048 | 19.522 |

### 3) 신뢰도 분석

경력개발지원 조사도구 문항의 신뢰도를 검사하기 위하여 예비조사 및 본조사에서 내적일치도 계수(Cronbach's alpha)를 확인하였다. 예비조사에서의 신뢰도는 .937이며, 각 구성요인의 신뢰도는 성장기회 .912, 상사지원 .945로 나타났다. 본조사에서의 신뢰도는 .927이며, 각 구성요인의 신뢰도는 성장기회 .891, 상사지원 .924로 나타났다(〈표 Ⅲ-17〉 참조).

〈표 Ⅲ-17〉 경력개발지원의 신뢰도 계수

| 구분 | | 내적일치도 계수 | |
|---|---|---|---|
| | | 예비조사(n=74) | 본조사(n=292) |
| 경력개발지원 | | .937 | .927 |
| | 성장기회 | .912 | .891 |
| | 상사지원 | .945 | .924 |

## 사. 인구통계학적 특성 및 경력 특성

먼저, 인구통계학적 특성과 관련하여 성별은 여성을 0으로, 남성을 1로 코딩하였으며 연령은 실제 나이를 기반으로 45-50세는 0으로, 51-55세는 1로 코딩하였고, 최종학력은 전문대졸 이하, 대졸, 대학원졸로 구성하였으며 전문대졸 이하를 기준으로 더미변수화하여 투입하였다. 혼인상태는 미혼을 0으로, 기혼을 1로 코딩하였고 부양가족수는 1명 이하, 2명, 3명, 4명 이상로 구분하고 1명 이하를 기준으로 더미 변수화하였다. 미래자금 준비도는 현재 보유한 자본이 미래를 대비하는데 충분한 정도를 의미하며, 1-5 리커트 척도로 측정하였다.

경력 특성과 관련하여 산업군은 비제조업을 0으로, 제조업을 1로 코딩하였고 직급은 과장급 이하, 차장급, 부장급, 임원급으로 구분하고 과장급 이하를 기준으로 더미변수화 하였다. 심리적 정년은 45-55세, 56-60세, 61세 이상으로 구분하고 45-55세를 기준으로 더미변수화하였으며, 희망 경력목표는 조직 내부 상향 이동, 조직 내부 안정 유지 및 조직 외부로의 이동으로 구분하고 조직 내부 상향 이동을 기준으로 더미변수화하였다. 퇴직 후 일 희망여부는 미희망을 0으로, 희망을 1로 코딩하였으며, 전직지원프로그램 제공여부는 비제공 0, 제공 1로 코딩하였다.

## 4. 자료 수집

자료 수집은 온라인 업체 '리멤버서베이'를 활용한 온라인 조사로 실시하였다. '리멤버서베이' 온라인조사에서는 패널의 모바일 기기로 조사참여 알림을 발송하였고, 응답길이와 적립금을 보고 패널이 자발적으로 조사에 참여하는 방식으로 조사를 실시하였다. 참여 도중에는 원할 경우 중도에 조사를 그만둘 수 있도록 했다. 연구대상은 패널 가입자 중 표본에 해당되는 조건(만 45-55세, 대기업 사무직)에 적합한 경우만 설문할 수 있도록 하였거. 리멤버서베이 자체 어플리케이션의 무작위 알림 발송을 통해 자료 수집을 실시하였다. 예비조사는 2022년 4월 18-19일까지 이틀간 진행하였으며 이를 통해 총 74명의 응답 데이터를 확보하였다. 예비조사를 대상으로 신뢰도 분석을 실시하였고 이후 본조사를 실시하였다. 본 조사는 2022년 4월 22일부터 4월 27일까지 5일간 진행되었으며, 총 33개 기업에 속한 근로자 320명의 응답을 받았다. 이후 불성실 응답 및 이상치를 제거한 후 총 27개 기업에 속한 292명을 최종 분석대상으로 확정하였다.

분석에 활용된 응답자의 인구통계학적 특성 및 경력 특성을 종합하면 다음과 같다(〈표 Ⅲ-18〉 참조). 우선 인구통계학적 특성을 살펴보면, 성별은 남성(87.7%)이 여성(12.3%)보다 압도적으로 많았고, 연령은 45-50세(74.3%), 51-55세(25.7%) 순으로 나타났고 평균 연령은 48.3세로 나타났다. 최종학력의 경우 대학졸업(55.1%)과 대학원 졸업(40.1%), 전문대학 졸업 이하(4.8%) 순으로 나타났다. 혼인 상태는 기혼(93.5%), 미혼(6.5%)의 순으로 나타났고, 부양가족은 3명(41.8%), 2명(32.9%), 1명 이하(14.0%), 4명 이상(11.3%) 순으로 나타났다. 미래자금 준비도는 충분하지 않다(40.8%), 보통이다(38.4%), 매우 충분하지 않다(11.6%), 충분하다(8.2%), 매우 충분하다(1.0%) 순으로 나타났으며 5점 리커트 척도 기준 평균은 2.46으로 나타났다.

다음으로 경력 특성을 살펴보면, 산업군은 비제조업(54.8%)과 제조업(45.2%) 순으로 나타났다. 직급의 경우 부장(55.1%), 차장(31.2%), 과장급 이하(6.85%), 임원급(6.9%) 순으로 나타났고, 심리적 정년은 56-60세(42.8%), 45-55세(31.9%), 61세 이상(25.3%)로 나타났으며, 평균 심리적 정년은 59.0세로 나타났다. 희망 경력목표의 경우 조직 외부로의 이동(45.5%), 조직 내부 안정 유지(35.3%), 조직 내부 상향 이동(19.2%)로 나타

났다. 퇴직후 일 희망여부의 경우 희망(91.4%), 미희망(8.6%) 순으로 나타났으며, 전직지원프로그램 제공여부의 경우 비제공(65.4%), 제공(34.6%) 순으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-18〉 응답자의 인구통계학적 특성 및 경력 특성(n=292)

| 구분 | | | 빈도(명) | 비율(%) | 비고 |
|---|---|---|---|---|---|
| 인구통계학적특성 | 성별 | 남성 | 256 | 87.7 | - |
| | | 여성 | 36 | 12.3 | |
| | 연령 | 45-50세 | 217 | 74.3 | 평균:48.3 |
| | | 51-55세 | 75 | 25.7 | |
| | 최종학력 | 전문대학 졸업 이하 | 14 | 4.8 | - |
| | | 대학 졸업 | 161 | 55.1 | |
| | | 대학원 졸업 | 117 | 40.1 | |
| | 혼인상태 | 미혼 | 19 | 6.5 | - |
| | | 기혼 | 273 | 93.5 | |
| | 부양 가족수 | 1명 이하 | 41 | 14.0 | - |
| | | 2명 | 96 | 32.9 | |
| | | 3명 | 122 | 41.8 | |
| | | 4명 이상 | 33 | 11.3 | |
| | 미래자금 준비도 | 매우 충분하지 않다 | 34 | 11.6 | 평균: 2.46 |
| | | 충분하지 않다 | 119 | 40.8 | |
| | | 보통이다 | 112 | 38.4 | |
| | | 충분하다 | 24 | 8.2 | |
| | | 매우 충분하다 | 3 | 1.0 | |
| 경력특성 | 산업군 | 제조업 | 132 | 45.2 | - |
| | | 비제조업 | 160 | 54.8 | |
| | 직급 | 과장급 이하 | 20 | 6.9 | - |
| | | 차장급 | 91 | 31.2 | |
| | | 부장급 | 161 | 55.1 | |
| | | 임원급 | 20 | 6.85 | |
| | 심리적 정년 | 45-55세 | 93 | 31.9 | 평균:59.0 |
| | | 56-60세 | 125 | 42.8 | |
| | | 61세 이상 | 74 | 25.3 | |
| | 희망 경력목표 | 조직 내부 상향 이동 | 56 | 19.2 | - |
| | | 조직 내부 안정 유지 | 103 | 35.3 | |
| | | 조직 외부로의 이동 | 133 | 45.5 | |
| | 퇴직 후 일 희망 | 희망 | 267 | 91.4 | - |
| | | 미희망 | 25 | 8.6 | |
| | 전직지원 프로그램 제공여부 | 제공 | 101 | 34.6 | - |
| | | 비제공 | 191 | 65.4 | |
| 소계 | | | 292 | 100 | - |

# 5. 자료 분석

자료 분석을 위하여 이후 R 4.2.0을 활용하여 변인의 일반적 특성을 확인하였다. 이후 가설별 검증을 위해 차이분석 및 직접효과 분석을 실시하였으며, Hayes(2018)이 제안한 Process Macro의 Model 7 및 Model 14를 활용하여 간접효과 및 조절된 매개효과 분석을 실시하였다(〈표 Ⅲ-19〉 참조).

〈표 Ⅲ-19〉 연구가설에 따른 분석방법

| 연구가설 | 통계방법 |
|---|---|
| 가설 1-1-1. 성별에 따른 경력관리행동 수준의 차이 | 차이분석 : 독립표본 t 검정, 일원분산분석 (One-way ANOVA) |
| 가설 1-1-2. 연령에 따른 경력관리행동 수준의 차이 | |
| 가설 1-1-3. 최종학력에 따른 경력관리행동 수준의 차이 | |
| 가설 1-1-4. 혼인상태에 따른 경력관리행동 수준의 차이 | |
| 가설 1-1-5. 부양가족수에 따른 경력관리행동 수준의 차이 | |
| 가설 1-1-6. 미래자금 준비도에 따른 경력관리행동 수준의 차이 | |
| 가설 1-2-1. 산업군에 따른 경력관리행동 수준의 차이 | |
| 가설 1-2-2. 직급에 따른 경력관리행동 수준의 차이 | |
| 가설 1-2-3. 심리적 정년에 따른 경력관리행동 수준의 차이 | |
| 가설 1-2-4. 희망 경력목표에 따른 경력관리행동 수준의 차이 | |
| 가설 1-2-5. 퇴직 후 일희망여부에 따른 경력관리행동 수준의 차이 | |
| 가설 1-2-6. 전직지원프로그램 제공여부에 따른 경력관리행동 수준의 차이 | |
| 가설 2-1-1. 내재적 업무동기 → 회복탄력성 | 직접효과 분석 : 다중회귀분석 |
| 가설 2-1-2. 가족지지 → 회복탄력성 | |
| 가설 2-2-1. 내재적 업무동기 → 경력관리행동 | |
| 가설 2-2-2. 가족지지 → 경력관리행동 | |
| 가설 2-2-3. 회복탄력성 → 경력관리행동 | |
| 가설 3-1. 내재적 업무동기 →회복탄력성→ 경력관리행동 | 간접효과 분석 : Process Macro Model 4 |
| 가설 3-2. 가족지지 →회복탄력성 → 경력관리행동 | |
| 가설 4-1-1. 내재적 업무동기 →회복탄력성→ 경력관리행동의 관계에서 구조적 경력정체의 조절된 매개효과 | 조절된 매개효과 분석 : Process Macro Model 7 |
| 가설 4-1-2. 가족지지 →회복탄력성→ 경력관리행동의 관계에서 구조적 경력정체의 조절된 매개효과 | |
| 가설 4-2-1. 내재적 업무동기 →회복탄력성→ 경력관리행동의 관계에서 내용적 경력정체의 조절된 매개효과 | |
| 가설 4-2-2. 가족지지 →회복탄력성→ 경력관리행동의 관계에서 내용적 경력정체의 조절된 매개효과 | |
| 가설 5-1. 내재적 업무동기 →회복탄력성 → 경력관리행동의 관계에서 경력개발지원의 조절된 매개효과 | |
| 가설 5-2. 가족지지 →회복탄력성 → 경력관리행동의 관계에서 경력개발지원의 조절된 매개효과 | |

### 가. 일반적 특성

변인의 기술통계량을 확인하기 위하여 우선 평균, 표준편차, 최소값, 최대값를 확인하였다. 또한, 왜도(|3.0|이내) 및 첨도(|8.0~10.0|이내)의 기준을 충족하는지 확인함으로써 변인의 정규성을 확인하였다. 이후 Pearson의 상관관계 분석을 실시하였고, 종속변인의 정규성 검증을 위해서 분위수 대 분위수 플롯(Q-Q plot) 및 잔차의 산포도를 확인하였고, 더빈-왓슨(Durbin-Watson) 검정을 실시하였다. 마지막으로 종속변인을 설명하는 독립변인 간의 높은 상관관계가 존재하는지의 여부를 확인하기 위하여 공차(〉.1) 및 분산팽창지수(〈10)를 활용하여 다중공선성을 진단하였다.

### 나. 차이분석

종속변인인 경력관리행동이 인구통계학적 특성 및 경력 특성에 따라 유의미한 차이가 존재하는지 확인하기 위하여, 차이분석을 실시하였다. 차이분석은 집단의 개수에 따라 분석방법이 상이한데, 집단의 개수가 2개인 경우 독립표본 t 검정을 활용하였으며 집단의 개수가 3개 이상인 경우 일원분산분석(One-way ANOVA)를 실시하였다.

### 다. 직접효과 분석

매개변인인 회복탄력성에 독립변인 내재적 업무동기 및 가족지지가 미치는 직접효과, 종속변인인 경력관리행동에 매개변인 회복탄력성, 독립변인 내재적 업무동기 및 가족지지가 미치는 직접효과 분석을 위하여 다중회귀분석을 실시하였다.

### 라. 간접효과 분석

간접효과 분석을 위하여 Hayes(2013)의 Process Macro Model 4를 활용하였다. 이 연구에서는 매개변인으로 회복탄력성을 설정하였으며, 독립변인으로 내재적 업무동기와 가족지지를 설정하였다. Hayes(2013)의 Process Macro Model 4를 활용하여 내재적 업무동기가 회복탄력성을 매개하여 경력관리행동에 미치는 매개효과와 내재적 업무동기가 회복탄력성을 매개하여 경력관리행동에 미치는 매개효과를 분석하였다.

### 마. 조절된 매개효과 분석

조절된 매개효과 분석을 위하여 Hayes(2013)의 Process Macro Model 7을 활용하였다. 조절된 매개효과란 독립변인 X와 종속변인 Y에 미치는 영향에서 매개변수 M이 지닌 매개효과가 조절변인 W에 의해 조절되는 것을 의미한다. 이 연구에서는 내재적 업무동기(X1)와 경력관리행동(Y)의 관계, 가족지지(X2)와 경력관리행동(Y)의 관계에서 회복탄력성(M)이 각각 매개효과를 지닌다고 가정했을 때, 이러한 매개효과의 크기가 조절변인인 경력정체(구조적 경력정체 W1, 내용적 경력정체(W1) 및 경력개발지원(W3)에 따라 조절되는 모형을 설정하였다. 이때, 연구의 관심이 조절변인의 개별적 효과를 검증하는데 있으므로 경력정체(구조적 경력정체, 내용적 경력정체)의 조절된 매개효과 및 경력개발지원의 조절된 매개효과를 각각 투입하여 분석하였다.

만일 회복탄력성(M)이 지닌 매개효과의 크기가 조절변인인 경력정체(구조적 경력정체(W1), 내용적 경력정체(W2)) 혹은 경력개발지원(W3)의 특정 값에 따라 변화한다면 조절 변수의 특정 값에서 간접효과의 크기 및 유의성이 달라져 연구모형이 조건적으로 간접효과를 지니게 된다(이형권, 2016). 이때 조절된 매개효과는 조건부 매개효과로 이해할 수 있다. 구체적으로 이 모형은 경력정체(구조적 경력정체, 내용적 경력정체)가 내재적 업무동기와 회복탄력성 관계, 가족지지와 회복탄력성의 관계를 조절한다고 가정하였는데 이는 회복탄력성의 매개효과의 크기가 경력정체(구조적 경력정체, 내용적 경력정체)의 특정 값에 따라 변화할 가능성, 즉 조건부 매개효과를 지닐 가능성을 내포한다. 또한, 이 모형은 경력개발지원이 회복탄력성과 경력관리행동의 관계를 조절한다고 가정하였는데 이 역시 회복탄력성의 매개효과의 크기가 경력개발지원의 특정 값에 따라 변화할 가능성, 즉 조건부 매개효과를 지닐 가능성을 내포한다.

# Ⅳ. 연구결과

## 1. 변인의 일반적 특성

### 가. 변인의 기술통계량

변인의 평균, 표준편차를 분석한 결과는 다음과 같다. 변인의 기술통계량을 살펴보면 경력관리행동 평균은 3.64로 나타났으며 구성요인별로 살펴보면, 경력탐색(3.87), 경력전략실행(3.66), 경력계획(3.47), 경력평가(3.41) 순으로 높게 나타났음을 알 수 있다. 내재적 업무동기 평균은 3.77로 나타났고 구성요인별로 살펴보면 즐거움(3.87), 도전(3.64) 순으로 나타났다. 가족지지 평균은 3.95로 나타났으며, 구성요인별로 살펴보면 정서적지지(4.00), 존중감지지(3.99), 정보적지지(3.84)의 순으로 나타났다. 회복탄력성 평균은 3.75로 나타났다. 경력정체 평균은 2.63으로 나타났고, 구성요인별로 살펴보면 구조적 경력정체(3.02), 내용적 경력정체(2.25) 순으로 나타났다. 경력개발지원 평균은 3.20으로 나타났으며 구성요인별로 살펴보면 성장기회(3.41), 상사지원(3.03) 순으로 나타났다(〈표 Ⅳ-1〉 참조).

또한, 변인의 왜도 및 첨도를 분석한 결과는 다음과 같다. Kline(2016)은 왜도가 절대값 3 이내, 첨도가 절대값 8~10 이내일 경우 정규분포를 가정할 수 있다고 제시하였다. 이 연구에서는 Kline(2016)의 기준에 준하여 왜도 및 첨도 기준 모두 허용가능한 수준이며 자료가 정규분포를 따른다고 판단하였다(〈표 Ⅳ-1〉 참조).

〈표 Ⅳ-1〉 변인의 기술통계량

| 구분 | 평균 | 표준편차 | 최소 | 최대 | 왜도 | 첨도 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 경력관리행동 | 3.64 | .467 | 2.29 | 4.86 | -.327 | 3.187 |
| 경력탐색 | 3.87 | .496 | 2.33 | 5.00 | -.294 | 3.714 |
| 경력계획 | 3.47 | .593 | 2.00 | 5.00 | -.266 | 3.186 |
| 경력전략실행 | 3.66 | .524 | 2.43 | 5.00 | -.129 | 2.961 |
| 경력평가 | 3.41 | .663 | 1.50 | 5.00 | -.542 | 3.234 |
| 내재적 업무동기 | 3.77 | .427 | 2.64 | 5.00 | -.266 | 3.481 |
| 도전 | 3.64 | .538 | 2.00 | 5.00 | -.319 | 3.699 |
| 즐거움 | 3.87 | .421 | 2.75 | 5.00 | -.191 | 3.131 |
| 가족지지 | 3.95 | .564 | 2.28 | 5.00 | -.455 | 3.267 |
| 정보적 지지 | 3.84 | .618 | 2.20 | 5.00 | -.366 | 2.921 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 정서적 지지 | 4.00 | .580 | 2.25 | 5.00 | -.499 | 3.432 |
| | 존중감 지지 | 3.99 | .607 | 2.20 | 5.00 | -.497 | 3.317 |
| 회복탄력성 | | 3.75 | .479 | 2.50 | 5.00 | -.421 | 3.360 |
| 경력정체 | | 2.63 | .580 | 1.40 | 4.80 | .472 | 4.018 |
| | 구조적 경력정체 | 3.02 | .786 | 1.40 | 5.00 | .196 | 2.672 |
| | 내용적 경력정체 | 2.25 | .618 | 1.20 | 5.00 | .921 | 4.720 |
| 경력개발지원 | | 3.20 | .770 | 1.11 | 4.89 | -.407 | 2.930 |
| | 성장기회 | 3.41 | .803 | 1.00 | 5.00 | -.540 | 3.191 |
| | 상사지원 | 3.03 | .877 | 1.00 | 5.00 | -.321 | 2.727 |

## 나. 변인 간 상관관계 분석

이 연구에서 측정한 모든 변인에 대한 Pearson 상관관계 분석 결과는 〈표 Ⅳ-2〉와 같다. 상관관계는 하나의 변수가 다른 변수와 관련성이 있는 지를 확인하는데 용이하다. 변인 간 상관관계가 .0~.2의 경우는 두 변인 간 관련성이 거의 없는 것으로 해석할 수 있으며, .2~.4의 경우는 약간의 관련성이 있고, .4~.7의 경우는 상당한 관련성이 있으며, .7~.9의 경우는 매우 강한 관련성이 있다고 해석한다.

종속변인인 경력관리행동과 내재적 업무동기, 가족지지, 회복탄력성, 경력정체(구조적 경력정체, 내용적 경력정체) 및 경력개발지원의 상관계수를 확인한 결과, 회복탄력성(.523), 내재적 업무동기(.497), 경력개발지원(.369), 가족지지(.236) 순으로 정적 상관이 높은 것으로 나타났다. 경력정체의 상관계수를 구성요인별로 살펴보면, 내용적 경력정체(-.353)은 경력관리행동과 부적 상관을 나타냈으며, 구조적 경력정체(-.063)는 통계적으로 유의하지 않았다.

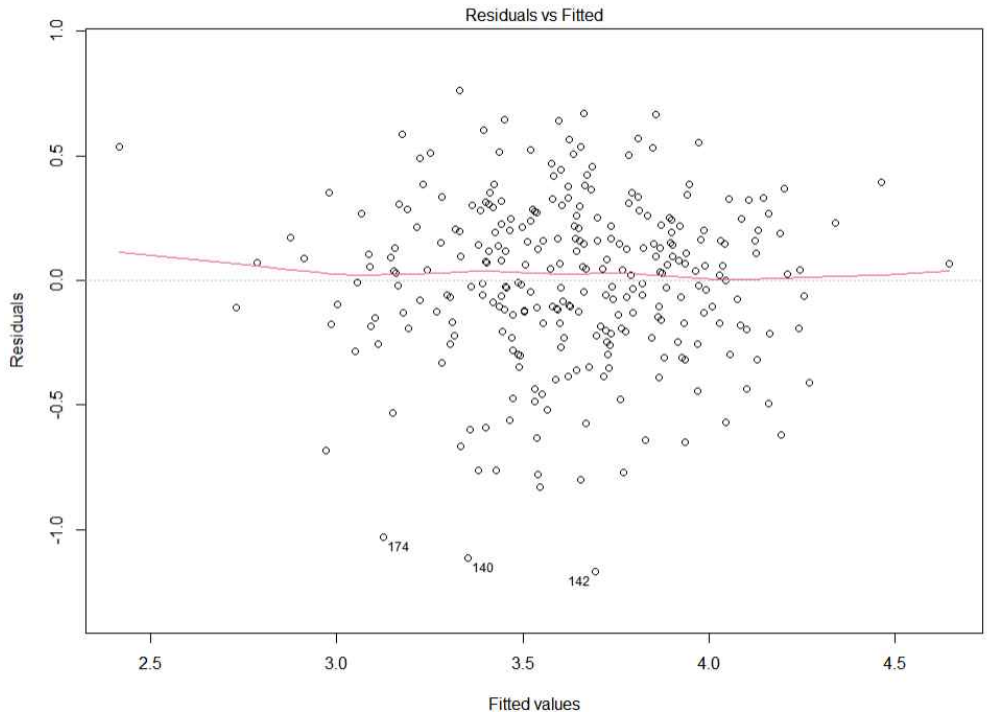
〈표 Ⅳ-2〉 변인 간 상관행렬

| 구분 | 1 | 1-1 | 1-2 | 1-3 | 1-4 | 2 | 2-1 | 2-2 | 3 | 3-1 | 3-2 | 3-3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 7-1 | 7-2 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. 경력 관리 행동 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1-1.경력탐색 | .797*** | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1-2 경력계획 | .848*** | .612*** | 1 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1-3. 경력전략실행 | .877*** | .569*** | .628*** | 1 | | | | | | | | | | | | | | |
| 1-4. 경력평가 | .828*** | .486*** | .682*** | .653*** | 1 | | | | | | | | | | | | | |
| 2. 내재적 업무동기 | .497*** | .420*** | .414*** | .503*** | .299*** | 1 | | | | | | | | | | | | |
| 2-1. 도전 | .414*** | .349*** | .339*** | .434*** | .233*** | .901*** | 1 | | | | | | | | | | | |
| 2-2. 즐거움 | .485*** | .410*** | .408*** | .476*** | .308*** | .909*** | .639*** | 1 | | | | | | | | | | |
| 3. 가족 지지 | .236*** | .165** | .228*** | .225*** | .173** | .227*** | .153** | .256*** | 1 | | | | | | | | | |
| 3-1. 정보적 지지 | .262*** | .167** | .274*** | .233*** | .214*** | .208*** | .116* | .257*** | .932*** | 1 | | | | | | | | |
| 3-2. 정서적 지지 | .208*** | .156** | .191** | .206*** | .137* | .241*** | .165** | .269*** | .966*** | .856*** | 1 | | | | | | | |
| 3-3. 존중감 지지 | .205*** | .142* | .193*** | .201*** | .149* | .177** | .139* | .181** | .919*** | .790*** | .829*** | 1 | | | | | | |
| 4. 회복탄력성 | .523*** | .397*** | .470*** | .506*** | .365*** | .517*** | .458*** | .478*** | .395*** | .399*** | .379*** | .336*** | 1 | | | | | |
| 5. 구조적 경력정체 | -.063 | -.038 | -.022 | -.094 | -.042 | .067 | -.001 | .120* | -.022 | .032 | -.044 | -.039 | -.057 | 1 | | | | |
| 6. 내용적 경력정체 | -.353*** | -.235*** | -.252*** | -.394*** | -.270*** | -.263*** | -.243*** | -.233*** | -.271*** | -.260*** | -.270*** | -.230*** | -.380*** | .355*** | 1 | | | |
| 7. 경력개발지원 | .369*** | .203*** | .266*** | .392*** | .355*** | .132* | .072 | .166** | .277*** | .277*** | .266*** | .237*** | .282*** | -.220*** | -.534*** | 1 | | |
| 7-1. 성장기회 | .306*** | .161** | .211*** | .354*** | .272*** | .126* | .104 | .123* | .253*** | .256*** | .237*** | .226*** | .266*** | -.172** | -.532*** | .879*** | 1 | |
| 7-2. 상사지원 | .359*** | .204*** | .266*** | .360*** | .362*** | .117* | .038 | .172** | .252*** | .250*** | .247*** | .209*** | .251*** | -.222*** | -.455*** | .937*** | .657*** | 1 |

### 다. 종속변인의 정규성 분석

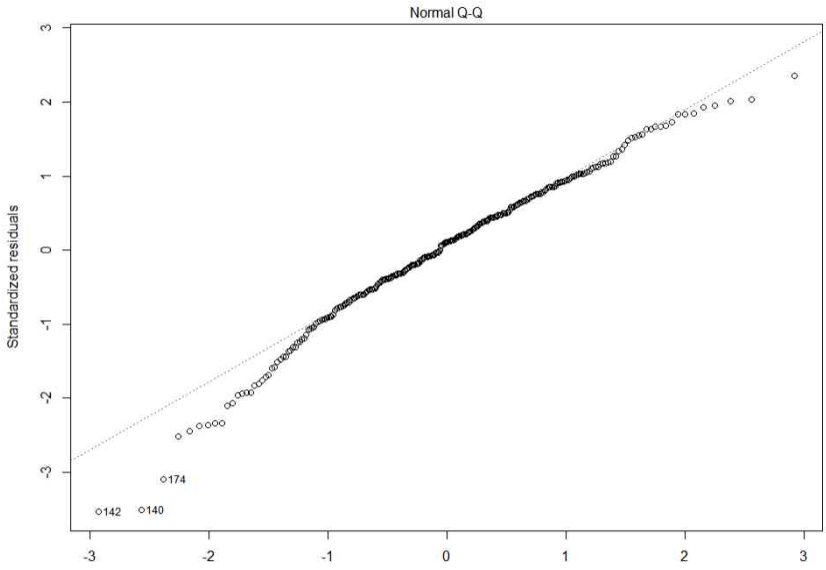
대기업 사무직 중년 근로자의 경력관리행동에 대한 내재적 업무동기, 가족지지 및 회복탄력성의 설명력과 경력정체 및 경력개발지원의 조절된 매개효과를 구명하기 앞서 먼저 회귀분석의 가정을 검토하였다. 특별히 잔차의 등분산성, 선형성 및 독립성이 만족되어야 한다. 이 연구에서는 종속변인의 정규성을 확인하기 위해 분위수 대 분위수 플롯(Q-Q plot)과 잔차의 산포도를 검토한 결과, 잔차의 등분산성과 선형성을 확인하였으며, 더빈-왓슨(Durbin-Watson) 검정을 통해 잔차의 독립성을 검증하였다.

우선, 분위수 대 분위수(Q-Q plot)을 살펴보면 산점의 분포가 일직선의 대각선 상에 대부분 분포하고 있는데 이는 응답자의 경력관리행동 수준이 정규분포의 가정을 충족하고 있다는 것을 확인할 수 있는 결과이다([그림 Ⅳ-1] 참조).




[그림 Ⅳ-1] 경력관리행동의 정규성 검증(Q-Q plot)

더불어 잔차의 산포도를 확인함으로써, 잔차의 선형성 및 등분산성을 확인할 수 있다. 잔차의 산포로를 확인한 결과, 전반적으로 잔차들이 0을 중심으로 직사각형이며 대칭으로 분포하고 있어, 잔차의 선형성 및 등분산성을 만족하는 것으로 확인되었다([그림 Ⅳ-2] 참조).




[그림 Ⅳ-2] 경력관리행동 잔차 검증을 위한 표준화 잔차의 산점도

추가로, 더빈-왓슨(Durbin-Watson) 검정을 실시하여 잔차의 독립성 가정을 검정하였다. 더빈-왓슨 검정 통계량은 자기상관 통계량과 p값으로 계산하는데 만약 통계량이 1보다 작거나 3보다 크면 주의할 필요가 있으며, 2와 같을수록 잔차의 독립성 가정을 만족한다고 판단할 수 있다. 이 연구에서 더빈-왓슨(Durbin-Watson) 검정 통계량을 추정한 결과 2.047로 2와 매우 가까운 값으로 도출되어 잔차의 독립성 가정을 만족한다는 것이 확인되었다. 더빈-왓슨(Durbin-Watson) 통계량의 유의확률(p-value) 값이 .672이라는 점은 이러한 결론을 확인해주는데, 유의확률 값이 .05보다 훨씬 크므로 2.047이라는 검정 통계량은 전혀 유의하지 않기 때문이다. 분위수 대 분위수 플롯(Q-Q plot), 잔차의 산포도 및 더빈-왓슨 검정 통계량을 통하여 잔차의 선형성, 등분산성 및 독립성을 검증하였으며, 이에 따라 회귀분석의 가정이 충족됨을 확인되었다.

### 라. 변인 간 다중공선성 진단

추가로 변인 간 다중공선성을 진단하였다. 이 연구에서 설정한 연구변인들(내재적 업무동기, 가족지지, 회복탄력성, 경력정체 및 경력개발지원)과 경력관리행동 간의 회귀식을 구성한 후 분산팽창지수(VIF)와 공차한계(1/VIF)를 산출하여 다중공선성을 확

인하였다. 분산팽창지수는 10 미만인 경우 정상으로 판단하며 공차한계는 .1 이상인 경우 정상으로 판단한다. 이 연구에서 분산팽창지수와 공차한계를 분석한 결과, 분산팽창지수는 1.19~1.72로 나타나 정상으로 간주하였고, 공차한계(1/VIF)는 .582~.842로 나타나 공차한계도 정상으로 판단하였다(〈표 Ⅳ-3〉 참조).

〈표 Ⅳ-3〉 변인 간의 다중공선성 진단

| 종속변인 | 독립변인 | | 분산팽창지수(VIF) | 공차한계(1/VIF) |
|---|---|---|---|---|
| 경력관리행동 | 내재적 업무동기 | | 1.41 | .707 |
| | 가족지지 | | 1.24 | .808 |
| | 회복탄력성 | | 1.64 | .610 |
| | 경력정체 | 구조적 경력정체 | 1.19 | .842 |
| | | 내용적 경력정체 | 1.72 | .582 |
| | 경력개발지원 | | 1.45 | .690 |
| 평균 | | | 1.44 | - |

## 2. 인구통계학적 특성 및 경력 특성에 따른 경력관리행동의 차이

이 절에서는 경력관리행동이 대기업 사무직 중년 근로자의 인구통계학적 특성 및 경력 특성에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 존재하는지 확인하였다. 구체적으로 인구통계학적 특성은 성별, 연령, 최종학력, 혼인상태, 부양가족수, 미래자금 준비도로 구성하였으며 경력 관련 특성은 산업군, 직급, 심리적 정년, 희망 경력목표, 퇴직 후 일희망여부 및 전직지원프로그램 제공여부로 구성하였다. 차이분석은 집단의 개수에 따라 분석방법이 상이한데, 집단의 개수가 2개인 경우 독립표본 t 검정을 활용하였으며 집단의 개수가 3개 이상인 경우 일원분산분석(One-way ANOVA)를 실시하였다.

### 가. 인구통계학적 특성에 따른 차이

#### 1) 성별에 따른 차이

성별에 따라서 경력관리행동의 차이를 살펴보면, 남성(3.639)이 여성(3.636)보다 경력관리행동 수준이 높은 편으로 나타났으나 그 차이는 통계적으로 유의미하지는 않은 것으로 나타났다. 구성요인별로 살펴본 결과, 경력탐색, 경력계획, 경력전략실행, 경력평가 모두 성별에 따른 차이가 발생하지 않은 것으로 확인되었다(〈표 Ⅳ-4〉 참조).

〈표 Ⅳ-4〉 성별에 따른 경력관리행동 차이

| 구분 | 남성(n=256) | | 여성(n=36) | | 전체(n=292) | | t값 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 평균 | 표준편차 | 평균 | 표준편차 | 평균 | 표준편차 | |
| 경력관리행동 | 3.639 | .030 | 3.636 | .067 | 3.638 | .027 | .028 |
| 경력탐색 | 3.865 | .031 | 3.889 | .075 | 3.868 | .029 | -.267 |
| 경력계획 | 3.484 | .038 | 3.389 | .088 | 3.473 | .035 | .905 |
| 경력전략실행 | 3.660 | .033 | 3.698 | .075 | 3.665 | .031 | -.409 |
| 경력평가 | 3.415 | .042 | 3.396 | .103 | 3.413 | .118 | .163 |

주) * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

### 2) 연령에 따른 차이

연령에 따라서 경력관리행동의 차이를 살펴보면, 45-50세(3.648)가 51-55세(3.609)에 비하여 경력관리행동 수준이 높게 나타났으나 그 차이는 통계적으로 유의하지 않았다. 구성요인별로 살펴본 결과, 경력탐색, 경력계획, 경력전략실행, 경력평가 모두 연령에 따른 차이가 나타나지 않았다(〈표 Ⅳ-5〉 참조).

〈표 Ⅳ-5〉 연령에 따른 차이

| 구분 | 45-50세(n=217) | | 51-55세(n=75) | | 전체(n=292) | | t값 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 평균 | 표준편차 | 평균 | 표준편차 | 평균 | 표준편차 | |
| 경력관리행동 | 3.648 | .031 | 3.609 | .056 | 3.638 | .027 | .633 |
| 경력탐색 | 3.890 | .031 | 3.804 | .067 | 3.868 | .029 | 1.291 |
| 경력계획 | 3.462 | .040 | 3.503 | .071 | 3.473 | .035 | -.520 |
| 경력전략실행 | 3.676 | .037 | 3.632 | .054 | 3.665 | .031 | .622 |
| 경력평가 | 3.424 | .045 | 3.380 | .078 | 3.413 | .039 | .495 |

주) * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

### 3) 최종학력에 따른 차이

최종학력에 따라서 경력관리행동의 차이를 살펴보면, 일반적으로 학력이 높아질수록 경력관리행동의 수준이 높은 편으로 나타났다. 세부 집단별로 차이를 확인한 결과 집단 간 차이는 대학 졸업 집단(3.579)과 대학원 졸업 집단(3.738) 간에서 나타나는 것으로 확인된다. 구성요인별로 살펴본 결과, 경력전략실행에서만 차이가 나타났으며 구체적으로 살펴보면 대학 졸업 집단(3.601)과 대학원 졸업 집단(3.789) 간에 나타나는 것으로 확인된다(〈표 Ⅳ-6〉 참조).

〈표 Ⅳ-6〉 최종학력에 따른 차이

| 구분 | | ①전문대 졸업 이하(n=11) | ②대학 졸업 (n=161) | ③대학원 졸업(n=117) | 전체 (n=292) | F값 | Scheffe 검정 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 경력관리행동 | 평균 | 3.558 | 3.579 | 3.738 | 3.643 | 4.210* | ②〈③ |
| | 표준편차 | .358 | .431 | .505 | .465 | | |
| 경력탐색 | 평균 | 3.924 | 3.817 | 3.943 | 3.872 | 2.280 | - |
| | 표준편차 | .368 | .435 | .574 | .496 | | |
| 경력계획 | 평균 | 3.318 | 3.416 | 3.571 | 3.475 | 2.710 | - |
| | 표준편차 | .405 | .559 | .645 | .594 | | |
| 경력전략 실행 | 평균 | 3.442 | 3.601 | 3.789 | 3.671 | 5.680** | ②〈③ |
| | 표준편차 | .525 | .477 | .559 | .522 | | |
| 경력평가 | 평균 | 3.455 | 3.349 | 3.509 | 3.418 | 1.990 | - |
| | 표준편차 | .416 | .666 | .668 | .662 | | |

주) * p〈.05, ** p〈.01, *** p〈.001

### 4) 혼인상태에 따른 차이

혼인상태에 따라서 경력관리행동의 차이를 살펴보면, 기혼인 경우(3.647) 미혼인 경우(3.506)에 비하여 평균적인 경력관리행동의 수준이 높은 것으로 나타났으나, 이러한 차이는 통계적으로 유의하지는 않았다. 그러나 세부 집단별로 차이를 확인한 결과 경력계획의 평균은 미혼 집단(3.197)에 비하여 기혼 집단(3.492)에서 통계적으로 유의하게 높은 것으로 나타났다(〈표 Ⅳ-7〉 참조).

〈표 Ⅳ-7〉 혼인상태에 따른 경력관리행동 차이

| 구분 | 미혼(n=19) | | 기혼(n=273) | | 전체(n=292) | | t값 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 평균 | 표준편차 | 평균 | 표준편차 | 평균 | 표준편차 | |
| 경력관리행동 | 3.506 | .072 | 3.647 | .029 | 3.638 | .027 | -1.277 |
| 경력탐색 | 3.711 | .102 | 3.879 | .030 | 3.868 | .029 | -1.434 |
| 경력계획 | 3.197 | .122 | 3.492 | .036 | 3.473 | .035 | -2.105* |
| 경력전략실행 | 3.519 | .088 | 3.675 | .032 | 3.665 | .031 | -1.257 |
| 경력평가 | 3.487 | .091 | 3.408 | .041 | 3.413 | .039 | .504 |

주) * p〈.05, ** p〈.01, *** p〈.001

### 5) 부양가족수에 따른 차이

부양가족수에 따라서 경력관리행동의 차이를 살펴보면, 2명인 집단(3.716), 4명 이상인 집단(3.641), 3명인 집단(3.593), 1명인 집단(3.588) 순으로 경력관리행동 수준

이 높게 나타났다. 그러나 그 차이는 통계적으로 유의미하지는 않았다. 부양가족수가 많을수록 가계 부담의 책임을 크게 느끼므로 경력관리행동의 수준이 높을 것으로 예상되나 실제로 부양가족수에 따른 경력관리행동의 차이는 통계적으로 유의한 차이를 나타내지는 않았다. 구성요인별로 살펴본 결과, 경력탐색, 경력계획, 경력전략실행, 경력평가 모두 부양가족수에 따른 차이가 나타나지 않았다(〈표 Ⅳ-8〉 참조).

〈표 Ⅳ-8〉 부양가족수에 따른 차이

| 구분 | | ① 1명 이하(n=41) | ② 2명 (n=96) | ③ 3명 (n=122) | ④ 4명 이상 (n=33) | 전체 (n=292) | F값 | Scheffe 검정 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 경력관리 행동 | 평균 | 3.588 | 3.716 | 3.593 | 3.641 | 3.638 | 1.440 | - |
| | 표준편차 | .466 | .433 | .491 | .460 | .467 | | |
| 경력 탐색 | 평균 | 3.833 | 3.920 | 3.843 | 3.854 | 3.868 | .530 | - |
| | 표준편차 | .522 | .474 | .488 | .565 | .496 | | |
| 경력 계획 | 평균 | 3.409 | 3.544 | 3.428 | 3.508 | 3.473 | .890 | - |
| | 표준편차 | .651 | .557 | .630 | .461 | .593 | | |
| 경력전략 실행 | 평균 | 3.582 | 3.757 | 3.619 | 3.667 | 3.665 | 1.660 | - |
| | 표준편차 | .501 | .541 | .522 | .497 | .524 | | |
| 경력평가 | 평균 | 3.409 | 3.510 | 3.338 | 3.409 | 3.413 | 1.210 | - |
| | 표준편차 | .617 | .627 | .704 | .652 | .663 | | |

주) * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

### 6) 미래자금 준비도에 따른 차이

미래자금 준비도를 평균 이상 집단과 평균 이하 집단으로 구분했을 때, 높은 집단니(3.681) 낮은 집단(3.599)에 비하여 평균적인 경력관리행동의 수준이 높은 것으로 났으나 통계적으로 유의하지는 않았다. 구성요인별로 살펴본 결과, 경력탐색, 경력계획, 경력전략실행, 경력평가 모두 미래자금 준비도에 따른 차이가 발생하지 않은 것으로 확인되었다(〈표 Ⅳ-9〉 참조).

〈표 Ⅳ-9〉 미래자금 준비도에 따른 차이

| 구분 | 낮은 집단(n=153) | | 높은 집단(n=139) | | 전체(n=292) | | t값 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 평균 | 표준편차 | 평균 | 표준편차 | 평균 | 표준편차 | |
| 경력관리행동 | 3.599 | .039 | 3.681 | .038 | 3.638 | .027 | -1.508 |
| 경력탐색 | 3.862 | .041 | 3.875 | .041 | 3.868 | .029 | -.234 |
| 경력계획 | 3.399 | .049 | 3.554 | .048 | 3.473 | .035 | -2.251 |
| 경력전략실행 | 3.617 | .044 | 3.717 | .042 | 3.665 | .031 | -1.635 |
| 경력평가 | 3.374 | .056 | 3.455 | .053 | 3.413 | .039 | -1.042 |

주) * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

## 나. 경력 특성에 따른 차이

### 1) 산업군에 따른 차이

산업군에 따라서 경력관리행동의 차이를 살펴보면, 제조업(3.674)이 비제조업(3.609)에 비하여 경력관리행동 수준이 높게 나타났으나 그 차이는 통계적으로 유의미하지는 않았다. 구성요인별로 살펴본 결과, 경력탐색, 경력계획, 경력전략실행, 경력평가 모두 산업군에 따른 차이가 나타나지 않았다(〈표 Ⅳ-10〉 참조).

〈표 Ⅳ-10〉 산업군에 따른 차이

| 구분 | | 제조업(n=132) | | 비제조업(n=160) | | 전체(n=290) | | t값 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 평균 | 표준편차 | 평균 | 표준편차 | 평균 | 표준편차 | |
| 경력관리행동 | | 3.674 | .037 | 3.609 | .039 | 3.638 | .027 | 1.173 |
| | 경력탐색 | 3.900 | .041 | 3.842 | .040 | 3.868 | .029 | 1.004 |
| | 경력계획 | 3.517 | .047 | 3.436 | .050 | 3.473 | .035 | 1.164 |
| | 경력전략실행 | 3.716 | .044 | 3.622 | .042 | 3.665 | .031 | 1.530 |
| | 경력평가 | 3.415 | .054 | 3.411 | .055 | 3.413 | .039 | .049 |

주) * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

### 2) 직급에 따른 차이

직급에 따라서 경력관리행동의 차이를 살펴보면, 직급이 높아질수록 경력관리행동의 수준이 높아지는 것으로 나타났으며 평균 차이는 통계적으로 유의하였다. 세부 집단별로 차이를 확인한 결과 과장급과 차장급 간, 과장급과 부장급 간, 부장급과 임원급 간에 나타나는 것으로 확인되었다. 구성요인별로 살펴본 결과, 경력탐색, 경력계획 및 경력전략실행은 직급 간의 차이가 통계적으로 유의하였으나 경력평가는 직급 간 차이가 유의하지 않았다(〈표 Ⅳ-11〉 참조).

〈표 Ⅳ-11〉 직급에 따른 차이

| 구분 | | ① 과장급 이하(n=20) | ②차장급 (n=91) | ③부장급 (n=161) | ④임원급 (n=20) | 전체 (n=292) | F값 | Scheffe 검정 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 경력관리 행동 | 평균 | 3.319 | 3.616 | 3.660 | 3.888 | 3.638 | 5.450 ** | ①〈② ①〈③ ①〈④ |
| | 표준편차 | .432 | .449 | .449 | .559 | .467 | | |
| 경력 탐색 | 평균 | 3.508 | 3.839 | 3.893 | 4.158 | 3.868 | 6.360 *** | ①〈③ ①〈④ |
| | 표준편차 | .441 | .406 | .507 | .634 | .496 | | |
| 경력 계획 | 평균 | 3.113 | 3.497 | 3.467 | 3.763 | 3.473 | 4.250 ** | ①〈④ |
| | 표준편차 | .576 | .604 | .538 | .813 | .593 | | |
| 경력 전략 실행 | 평균 | 3.300 | 3.598 | 3.716 | 3.921 | 3.665 | 6.130 *** | ①〈③ ①〈④ |
| | 표준편차 | .540 | .541 | .491 | .500 | .524 | | |
| 경력 평가 | 평균 | 3.275 | 3.431 | 3.402 | 3.550 | 3.413 | .610 | - |
| | 표준편차 | .561 | .645 | .677 | .809 | .663 | | |

주) * p〈.05, ** p〈.01, *** p〈.001

### 3) 심리적 정년에 따른 차이

심리적 정년에 따라서 경력관리행동의 차이를 살펴보면, 56-60세 집단(3.685)이 45-55세 집단(3.577) 및 61세 이상 집단(3.636) 보다 경력관리행동 수준이 높은 것으로 나타났으나 이러한 차이는 통계적으로 유의하지 않았다. 구성요인별로 살펴본 결과, 경력탐색, 경력전략실행 및 경력평가는 심리적 정년에 따른 집단 간 경력관리행동 수준의 차이가 통계적으로 유의하지 않으나, 경력계획의 경우 심리적 정년에 따른 집단 간 차이가 통계적으로 유의했다(〈표 Ⅳ-12〉 참조).

〈표 Ⅳ-12〉 심리적 정년에 따른 차이분석

| 구분 | | ① 45-55세 (n=93) | ② 56-60세 (n=125) | ③ 61세 이상(n=74) | 전체 (n=292) | F값 | Scheffe 검정 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 경력관리 행동 | 평균 | 3.577 | 3.685 | 3.636 | 3.638 | 1.430 | - |
| | 표준편차 | .484 | .450 | .469 | .467 | | |
| 경력탐색 | 평균 | 3.821 | 3.904 | 3.867 | 3.868 | .750 | - |
| | 표준편차 | .463 | .496 | .538 | .496 | | |
| 경력계획 | 평균 | 3.355 | 3.590 | 3.422 | 3.473 | 4.670* | ①〈② |
| | 표준편차 | .624 | .572 | .558 | .593 | | |
| 경력전략 실행 | 평균 | 3.618 | 3.690 | 3.681 | 3.665 | .560 | - |
| | 표준편차 | .550 | .496 | .541 | .524 | | |
| 경력평가 | 평균 | 3.363 | 3.442 | 3.426 | 3.413 | .400 | - |
| | 표준편차 | .640 | .695 | .639 | .663 | | |

주) * p〈.05, ** p〈.01, *** p〈.001

### 4) 희망 경력목표에 따른 차이

희망 경력목표에 따라서 경력관리행동의 차이를 살펴보면, 조직 내부 상향 이동 집단(3.838)이 조직 외부로의 이동 집단(3.606) 혹은 조직 내부 안정 유지 집단(3.572)보다 경력관리행동의 수준이 높았고 이러한 평균 차이는 각각 통계적으로 유의하였다. 세부 집단별로 차이를 확인한 결과 조직 내부 상향 이동 집단과 조직 내부 안정 유지 집단 간, 조직 내부 상향 이동 집단과 조직 외부로의 이동 집단 간에 나타나는 것으로 확인되었다. 구성요인별로 살펴본 결과, 경력탐색, 경력계획, 경력전략실행 및 경력평가 모두 희망 경력목표 집단 간 평균차이가 통계적으로 유의했다(〈표 Ⅳ-13〉 참조).

〈표 Ⅳ-13〉 희망 경력목표에 따른 차이분석

| 구분 | | ① 조직 내부 상향 이동 (n=56) | ② 조직 내부 안정 유지 (n=103) | ③ 조직 외부로의 이동 (n=133) | 전체 (n=292) | F값 | Scheffe 검정 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 경력관리 행동 | 평균 | 3.838 | 3.572 | 3.606 | 3.638 | 6.730** | ①〉② ①〉③ |
| | 표준편차 | .485 | .442 | .458 | .467 | | |
| 경력탐색 | 평균 | 4.000 | 3.754 | 3.902 | 3.868 | 5.060** | ①〉② |
| | 표준편차 | .493 | .515 | .467 | .496 | | |
| 경력계획 | 평균 | 3.732 | 3.427 | 3.400 | 3.473 | 6.980** | ①〉② ①〉③ |
| | 표준편차 | .566 | .552 | .609 | .593 | | |
| 경력전략 실행 | 평균 | 3.883 | 3.595 | 3.627 | 3.665 | 6.310** | ①〉② ①〉③ |
| | 표준편차 | .590 | .478 | .510 | .524 | | |
| 경력평가 | 평균 | 3.625 | 3.403 | 3.331 | 3.413 | 3.980* | ①〉③ |
| | 표준편차 | .679 | .681 | .626 | .663 | | |

주) * p〈.05, ** p〈.01, *** p〈.001

### 5) 퇴직 후 일 희망여부에 따른 차이

퇴직 후 일 희망여부에 따라서 경력관리행동의 차이를 살펴보면, 퇴직 후 일 희망하는 경우(3.665)가 미희망 경우(3.349)보다 경력관리행동의 수준이 높았으며, 평균 차이는 통계적으로 유의하였다. 구성요인별로 살펴본 결과, 경력탐색, 경력계획, 경력전략실행 및 경력평가 모두 퇴직 후 일희망여부에 따른 차이가 통계적으로 유의하였다(〈표 Ⅳ-14〉 참조).

〈표 Ⅳ-14〉 퇴직 후 일 희망여부에 따른 차이

| 구분 | 희망(n=267) | | 미희망(n=25) | | 전체(n=292) | | t값 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 평균 | 표준편차 | 평균 | 표준편차 | 평균 | 표준편차 | |
| 경력관리행동 | 3.665 | .028 | 3.349 | .077 | 3.638 | .027 | -3.302** |
| 경력탐색 | 3.889 | .030 | 3.647 | .101 | 3.868 | .029 | -2.352* |
| 경력계획 | 3.503 | .036 | 3.150 | .103 | 3.473 | .035 | -2.881** |
| 경력전략실행 | 3.337 | .087 | 3.337 | .087 | 3.665 | .031 | -3.323** |
| 경력평가 | 3.440 | .041 | 3.120 | .098 | 3.413 | .039 | -2.327* |

주) * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

### 6) 전직지원프로그램 제공여부에 따른 차이

전직지원프로그램 제공여부에 따라서 경력관리행동의 차이를 살펴보면, 제공 집단(3.738)이 비제공 집단(3.586)보다 경력관리행동의 수준이 높았으며, 이러한 평균 차이는 통계적으로 유의하였다. 구성요인별로 살펴본 결과, 경력탐색 및 경력전략실행에서 전직지원프로그램 제공여부에 따른 집단 간 경력관리행동 수준 차이가 통계적으로 유의하였다(〈표 Ⅳ-15〉 참조).

〈표 Ⅳ-15〉 전직지원프로그램 제공여부에 따른 차이

| 구분 | 제공(n=101) | | 비제공(n=191) | | 전체(n=290) | | t값 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 평균 | 표준편차 | 평균 | 표준편차 | 평균 | 표준편차 | |
| 경력관리행동 | 3.738 | .048 | 3.586 | .033 | 3.638 | .027 | -2.680** |
| 경력탐색 | 3.914 | .056 | 3.844 | .033 | 3.868 | .029 | -1.153 |
| 경력계획 | 3.604 | .059 | 3.403 | .042 | 3.473 | .035 | -2.785** |
| 경력전략실행 | 3.747 | .052 | 3.622 | .038 | 3.665 | .031 | -1.951 |
| 경력평가 | 3.592 | .058 | 3.318 | .050 | 3.413 | .039 | -3.416*** |

주) * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

## 3. 내재적 업무동기, 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동 간 직접효과

### 가. 내재적 업무동기, 가족지지 및 회복탄력성 간 직접효과

내재적 업무동기 및 가족지지가 회복탄력성에 미치는 직접효과를 검증하기 위하여 인구통계학적 특성 및 경력특성을 통제한 상태에서 다중회귀분석을 실시하였다(〈표 Ⅳ-16〉 참조). 분석 결과, 내재적 업무동기는 회복탄력성에 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며(B=.437, p〈.001), 가족지지도 회복탄력성에 유의한 정적 영향을 미쳤다(B=.207, p〈.001).

〈표 Ⅳ-16〉 내재적 업무동기 및 가족지지가 회복탄력성에 미치는 직접효과

| 구분 | | | | B | S.E. |
|---|---|---|---|---|---|
| 통제변인 | 인구통계학적 특성 | 성별(ref. 여성) | 남성 | -.007 | .072 |
| | | 연령(ref. 45-50세) | 51-55세 | -.015 | .056 |
| | | 최종학력 (ref. 전문대 이하) | 대학졸업 | .040 | .120 |
| | | | 대학원졸업 | -.009 | .124 |
| | | 혼인상태(ref. 미혼) | 기혼 | .044 | .107 |
| | | 부양가족수 (ref. 1명 이하) | 2명 | .017 | .078 |
| | | | 3명 | .010 | .077 |
| | | | 4명 이상 | -.014 | .096 |
| | | 미래자금 준비도(ref. 낮은 집단) | 높은 집단 | .140** | .047 |
| | 경력특성 | 산업군(ref. 비제조업) | 제조업 | .031 | .046 |
| | | 직급 (ref. 과장 이하) | 차장급 | .335** | .103 |
| | | | 부장급 | .278** | .100 |
| | | | 임원급 | .478*** | .133 |
| | | 심리적 정년 (ref. 45-55세) | 56-60세 | .071 | .055 |
| | | | 61세 이상 | .072 | .062 |
| | | 희망 경력목표 (ref. 조직 내부 상향 이동) | 조직 내부 안정 유지 | -.118 | .068 |
| | | | 조직 외부로의 이동 | -.143* | .065 |
| | | 퇴직 후 일희망여부(ref. 미희망) | 희망 | .164* | .082 |
| | | 전직지원 프로그램 제공여부 (ref. 비제공) | 제공 | .046 | .049 |
| 내재적 업무동기 | | | | .437*** | .059 |
| 가족지지 | | | | .207*** | .041 |
| Constant | | | | .753** | .272 |
| R-squared | | | | .445 | |

주) * p〈.05, ** p〈.01, *** p〈.001

## 나. 내재적 업무동기, 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동 간 직접효과

내재적 업무동기, 가족지지 및 회복탄력성이 경력관리행동에 미치는 직접효과를 분석하였다(〈표 Ⅳ-17〉 참조). 분석 결과, 내재적 업무동기는 경력관리행동에 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며(B=.365, p<.001), 회복탄력성도 경력관리행동에 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다(B=.285, p<.001). 그러나 가족지지는 경력관리행동에 유의한 영향을 미치지 않았다(B=.025, p>.05).

〈표 Ⅳ-17〉 내재적 업무동기, 가족지지 및 회복탄력성이 경력관리행동에 미치는 직접효과

| 구분 | | | | B | S.E. |
|---|---|---|---|---|---|
| 통제변인 | 인구통계학적 특성 | 성별(ref. 여성) | 남성 | -.020 | .071 |
| | | 연령(ref. 45-50세) | 51-55세 | -.146* | .056 |
| | | 최종학력(ref. 전문대 이하) | 대학졸업 | -.182 | .119 |
| | | | 대학원졸업 | -.135 | .123 |
| | | 혼인상태(ref. 미혼) | 기혼 | .087 | .106 |
| | | 부양가족수 (ref. 1명 이하) | 2명 | .045 | .077 |
| | | | 3명 | -.044 | .077 |
| | | | 4명 이상 | -.019 | .095 |
| | | 미래자금 준비도(ref. 낮은 집단) | 높은 집단 | -.031 | .048 |
| | 경력특성 | 산업군(ref. 비제조업) | 제조업 | -.028 | .046 |
| | | 직급 (ref. 과장 이하) | 차장급 | .047 | .104 |
| | | | 부장급 | .109 | .101 |
| | | | 임원급 | .199 | .135 |
| | | 심리적 정년 (ref. 45-55세) | 56-60세 | .008 | .054 |
| | | | 61세 이상 | .019 | .062 |
| | | 희망 경력목표 (ref. 조직 내부 상향 이동) | 조직 내부 안정 유지 | -.141* | .067 |
| | | | 조직 외부로의 이동 | -.090 | .065 |
| | | 퇴직 후 일희망여부(ref. 미희망) | 희망 | .060 | .082 |
| | | 전직지원 프로그램 제공여부 (ref. 비제공) | 제공 | .146** | .049 |
| 내재적 업무동기 | | | | .365*** | .064 |
| 가족지지 | | | | .025 | .043 |
| 회복탄력성 | | | | .285*** | .061 |
| Constant | | | | 1.146*** | .273 |
| R-squared | | | | .420 | |

주) * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

## 4. 회복탄력성의 매개효과

매개효과는 독립변수가 매개변수를 매개하여 종속변인에 미치는 효과를 의미한다. 매개효과는 독립변인과 매개변수의 경로계수 추정값과 매개변수와 종속변수 간의 경로계수 추정값을 곱하여 계산된다. 이 연구에서 활용한 Hayes(2013)의 Process Macro의 Model 4에서는 매개효과 추정 시 총 3단계의 통계 분석을 실시하게 된다. 1단계는 독립변수가 매개변수에 미치는 효과를 추정하고, 2단계는 독립변수와 매개변인이 종속변수에 미치는 효과를 추정하며, 3단계에서는 1단계 및 2단계 결과를 바탕으로 매개효과를 추정한다. 따라서 이 연구에서는 우선 내재적 업무동기 및 가족지지가 회복탄력성에 미치는 효과를 추정하였으며(모형1), 내재적 업무동기, 가족지지 및 회복탄력성이 경력관리행동에 미치는 효과를 추정하였고(모형2), 이를 바탕으로 내재적 업무동기 및 가족지지가 회복탄력성을 매개하여 경력관리행동에 미치는 매개효과를 추정하였다(〈표 Ⅳ-18〉 및 〈표 Ⅳ-19〉 참조).

모형1에서는 내재적 업무동기 및 가족지지를 투입하여 매개변인인 회복탄력성을 예측하였다. 그 결과, 내재적 업무동기(B=.435, p〈.001)와 가족지지(B=.207, p〈.001) 모두 회복탄력성에 유의한 정적 효과를 지니고 있었으며, 내재적 업무동기의 효과가 가족지지의 효과보다 더 크게 나타났다. 모형2에서는 경력관리행동을 예측하기 위해 독립변인인 내재적 업무동기 및 가족지지, 그리고 매개변인인 회복탄력성을 모두 투입하였다. 분석 결과, 내재적 업무동기(B=.355, p〈.001)와 회복탄력성(B=.292, p〈.001)은 경력관리행동에 유의한 정적 효과를 지니고 있었다. 반면, 가족지지(B=.022, p〉.05)는 경력관리행동에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

〈표 Ⅳ-18〉 내재적 업무동기 및 가족지지가 회복탄력성에 미치는 직접효과

| 구분 | | | | 모형1: 회복탄력성 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | B | S.E. | t | LLCI | ULCI |
| 통제변인 | 인구통계학적특성 | 성별(ref. 여성) | 남성 | -.009 | .071 | -.125 | -.148 | .130 |
| | | 연령(ref. 45-50세) | 51-55세 | -.013 | .056 | -.239 | -.123 | .096 |
| | | 최종학력 (ref. 전문대 이하) | 대학졸업 | .065 | .109 | .600 | -.149 | .280 |
| | | | 대학원졸업 | .016 | .113 | .145 | -.207 | .239 |
| | | 혼인상태(ref. 미혼) | 기혼 | .039 | .103 | .381 | -.164 | .243 |
| | | 부양가족수 (ref. 1명 이하) | 2명 | .019 | .077 | .246 | -.132 | .170 |
| | | | 3명 | .010 | .076 | .132 | -.140 | .160 |
| | | | 4명 이상 | -.014 | .095 | -.145 | -.201 | .174 |
| | | 미래자금 준비도 (ref. 낮은 집단) | 높은 집단 | .140** | .047 | 2.990 | .048 | .232 |
| | 경력특성 | 산업군(ref. 비제조업) | 제조업 | .028*** | .046 | .620 | -.062 | .118 |
| | | 직급 (ref. 과장 이하) | 차장급 | .338** | .099 | 3.421 | .144 | .533 |
| | | | 부장급 | .283*** | .096 | 2.959 | .095 | .471 |
| | | | 임원급 | .483 | .129 | 3.743 | .229 | .737 |
| | | 심리적 정년 (ref. 45-55세) | 56-60세 | .072 | .054 | 1.328 | -.035 | .179 |
| | | | 61세 이상 | .069 | .062 | 1.117 | -.053 | .190 |
| | | 희망 경력목표 (ref. 조직 내부 상향 이동) | 조직 내부 안정 유지 | -.117 | .067 | -1.747 | -.250 | .015 |
| | | | 조직 외부로의 이동 | -.145* | .065 | -2.238 | -.272 | -.017 |
| | | 퇴직 후 일희망여부 (ref. 미희망) | 희망 | .163 | .082 | 1.989 | .002 | .325 |
| | | 전직지원 프로그램 제공여부(ref. 비제공) | 제공 | .046* | .048 | .958 | -.049 | .141 |
| 내재적 업무동기 | | | | .435*** | .058 | 7.465 | .320 | .550 |
| 가족지지 | | | | .207*** | .041 | 5.030 | .126 | .287 |
| Constant | | | | .741* | .268 | 2.764 | .213 | 1.268 |
| R-squared | | | | .446 | | | | |

주1) * p〈.05, ** p〈.01, *** p〈.001

주2) 모형 1 〈표 Ⅳ-18〉 및 모형2 〈표 Ⅳ-19〉은 내재적 업무동기 및 경력관리행동의 관계, 가족지지 및 경력관리행동의 관계에서 회복탄력성의 매개효과 유의성 검증을 위해 선행된 직접효과 분석이며, 통계 절차상 모형1 분석과 모형2 분석은 동시에 수행되었으나 지면의 한계상 이 연구에서는 별도의 표로 구분하여 제시함.

〈표 Ⅳ-19〉 내재적 업무동기, 가족지지 및 회복탄력성이 경력관리행동에 미치는 직접효과

| 구분 | | | | 모형2: 경력관리행동 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | B | SE | t | LLCI | ULCI |
| 통제변인 | 인구통계학적특성 | 성별(ref. 여성) | 남성 | -.024 | .071 | -.342 | -.164 | .115 |
| | | 연령(ref. 45-50세) | 51-55세 | -.139* | .056 | -2.487 | -.249 | -.029 |
| | | 최종학력 (ref. 전문대 이하) | 대학졸업 | -.095 | .109 | -.871 | -.310 | .120 |
| | | | 대학원졸업 | -.048 | .114 | -.422 | -.272 | .176 |
| | | 혼인상태(ref. 미혼) | 기혼 | .062 | .104 | .595 | -.142 | .266 |
| | | 부양가족수 (ref. 1명 이하) | 2명 | .057 | .077 | .741 | -.095 | .209 |
| | | | 3명 | -.039 | .077 | -.505 | -.189 | .112 |
| | | | 4명 이상 | -.018 | .096 | -.187 | -.206 | .170 |
| | | 미래자금 준비도 (ref. 낮은 집단) | 높은 집단 | -.031 | .048 | -.656 | -.125 | .063 |
| | 경력특성 | 산업군(ref. 비제조업) | 제조업 | -.038 | .046 | -.822 | -.128 | .053 |
| | | 직급 (ref. 과장 이하) | 차장급 | .058 | .101 | .567 | -.142 | .257 |
| | | | 부장급 | .127 | .098 | 1.299 | -.065 | .319 |
| | | | 임원급 | .214 | .133 | 1.613 | -.047 | .475 |
| | | 심리적 정년 (ref. 45-55세) | 56-60세 | .013 | .055 | .235 | -.095 | .121 |
| | | | 61세 이상 | .006 | .062 | .099 | -.116 | .128 |
| | | 희망 경력목표 (ref. 조직 내부 상향 이동) | 조직 내부 안정 유지 | -.138* | .068 | -2.037 | -.272 | -.005 |
| | | | 조직 외부로의 이동 | -.094 | .065 | -1.440 | -.223 | .035 |
| | | 퇴직 후 일희망여부 (ref. 미희망) | 희망 | .058 | .083 | .702 | -.105 | .222 |
| | | 전직지원 프로그램 제공여부(ref. 비제공) | 제공 | .143* | .049 | 2.941 | .047 | .238 |
| 내재적 업무동기 | | | | .355*** | .064 | 5.538 | .229 | .482 |
| 가족지지 | | | | .022 | .043 | .500 | -.063 | .106 |
| 회복탄력성 | | | | .292*** | .061 | 4.779 | .172 | .412 |
| Constant | | | | 1.100*** | .273 | 4.038 | .564 | 1.637 |
| R-squared | | | | .415 | | | | |

주1) * p〈.05, ** p〈.01, *** p〈.001

주2) 모형 1 〈표 Ⅳ-18〉 및 모형2 〈표 Ⅳ-19〉은 내재적 업무동기 및 경력관리행동의 관계, 가족지지 및 경력관리행동의 관계에서 회복탄력성의 매개효과 유의성 검증을 위해 선행된 직접효과 분석이며, 통계 절차상 모형1 분석과 모형2 분석은 동시에 수행되었으나 지면의 한계상 이 연구에서는 별도의 표로 구분하여 제시함.

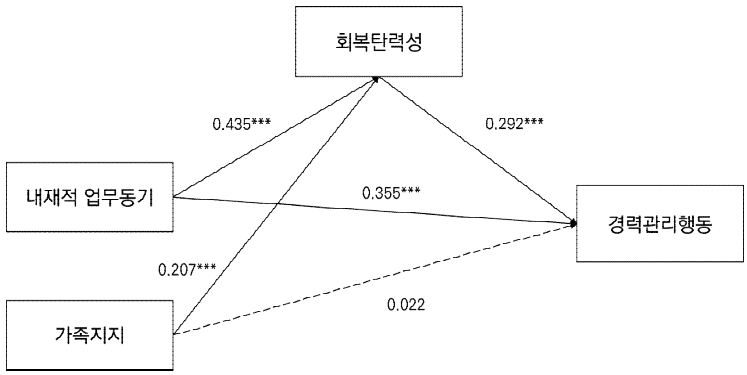
모형1과 모형2의 직접효과 분석을 기반으로, 내재적 업무동기 및 경력관리행동의 관계, 가족지지 및 경력관리행동에서의 회복탄력성의 매개효과를 각각 분석한 결과는 다음과 같다(〈표 Ⅳ-20〉 및 [그림 Ⅳ-3] 참조). 첫째, 내재적 업무동기는 회복탄력성을 매개하여 경력관리행동에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다(B=.127, LLCI ~ ULCI = .066~ .204). 부트스트래핑 95% 신뢰구간은 0을 지나지 않았으므로 이

간접효과는 통계적으로 유의한 정적 매개효과를 지니는 것으로 나타났다. 따라서 내재적 업무동기는 회복탄력성을 매개로 경력관리행동에 정적 영향을 주는 것으로 해석할 수 있다. 둘째, 가족지지도 회복탄력성을 매개하여 경력관리행동에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다(B=.060, LLCI ~ ULCI = .025~ .109). 부트스트래핑 95% 신뢰구간은 0을 지나지 않았으므로 이 간접효과는 통계적으로 유의한 정적 매개효과를 지니는 것으로 나타났다. 따라서 가족지지는 회복탄력성을 매개로 경력관리행동에 정적 영향을 주는 것으로 해석할 수 있다.

〈표 Ⅳ-20〉 회복탄력성의 매개효과 유의성 검증

| 경로 | B | SE | LLCI | ULCI |
|---|---|---|---|---|
| 내재적 업무동기 | | | | |
| 내재적 업무동기→회복탄력성→경력관리행동 | .127 | .035 | .066 | .204 |
| 가족지지 | | | | |
| 가족지지→회복탄력성→경력관리행동 | .060 | .022 | .025 | .109 |

주) * p<.05, ** p<.01, *** p<.001




[그림 Ⅳ-3] 내재적 업무동기 및 경력관리행동의 관계, 가족지지 및 경력관리행동의 관계에서 회복탄력성의 매개효과

## 5. 경력정체의 조절된 매개효과

### 가. 구조적 경력정체의 조절된 매개효과

첫째, 내재적 업무동기, 회복탄력성 및 경력관리행동 간의 관계에서 구조적 경력정체의 조절된 매개효과를 분석한 결과를 살펴보면 다음과 같다. 우선 모형1에서 내재적

업무동기, 구조적 경력정체 및 내재적 업무동기와 구조적 경력정체의 상호작용항이 회복탄력성에 미치는 효과를 추정한 결과, 조절변인인 구조적 경력정체는 회복탄력성에 유의한 영향을 미치지 않았으며 내재적 업무동기와 구조적 경력정체의 상호작용항도 회복탄력성에 유의한 영향을 미치지 않았다(〈표 Ⅳ-21〉 참조).

〈표 Ⅳ-21〉 내재적 업무동기, 구조적 경력정체 및 내재적 업무동기와 구조적 경력정체 상호작용항이 회복탄력성에 미치는 직접효과

| 구분 | | | | 모형1: 회복탄력성 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | B | SE | t | LLCI | ULCI |
| 통제변인 | 인구통계학적특성 | 성별(ref. 여성) | 남성 | -.009 | .071 | -.130 | -.149 | .130 |
| | | 연령(ref. 45-50세) | 51-55세 | -.012 | .056 | -.209 | -.122 | .099 |
| | | 최종학력 (ref. 전문대 이하) | 대학졸업 | .052 | .109 | .476 | -.163 | .267 |
| | | | 대학원졸업 | .004 | .114 | .036 | -.220 | .228 |
| | | 혼인상태(ref. 미혼) | 기혼 | .031 | .104 | .295 | -.174 | .235 |
| | | 부양가족수 (ref. 1명 이하) | 2명 | .011 | .077 | .141 | -.141 | .163 |
| | | | 3명 | .016 | .076 | .204 | -.135 | .166 |
| | | | 4명 이상 | -.014 | .096 | -.147 | -.203 | .175 |
| | | 미래자금 준비도 (ref. 낮은 집단) | 높은 집단 | .147** | .047 | 3.114 | .054 | .239 |
| | 경력특성 | 산업군(ref. 비제조업) | 제조업 | .030 | .046 | .658 | -.060 | .120 |
| | | 직급 (ref. 과장 이하) | 차장급 | .340*** | .099 | 3.438 | .146 | .535 |
| | | | 부장급 | .285** | .096 | 2.976 | .096 | .473 |
| | | | 임원급 | .482*** | .129 | 3.731 | .227 | .736 |
| | | 심리적 정년 (ref. 45-55세) | 56-60세 | .070 | .054 | 1.278 | -.038 | .177 |
| | | | 61세 이상 | .063 | .062 | 1.019 | -.059 | .185 |
| | | 희망 경력목표(ref. 조직 내부 상향 이동) | 조직 내부 안정 유지 | -.103* | .069 | -1.489 | -.239 | .033 |
| | | | 조직 외부로의 이동 | -.133 | .067 | -1.986 | -.266 | -.001 |
| | | 퇴직 후 일희망여부 (ref. 미희망) | 희망 | .146 | .083 | 1.754 | -.018 | .310 |
| | | 전직지원 프로그램 제공여부(ref. 비제공) | 제공 | .047 | .048 | .967 | -.048 | .142 |
| 가족지지 | | | | .206*** | .041 | 5.006 | .125 | .287 |
| 내재적 업무동기 | | | | .180 | .204 | .880 | -.222 | .582 |
| 구조적 경력정체 | | | | -.362 | .266 | -1.361 | -.887 | .162 |
| 내재적 업무동기 x 구조적 경력정체 | | | | .090 | .069 | 1.314 | -.045 | .225 |
| Constant | | | | 1.795* | .826 | 2.174 | .169 | 3.421 |
| R-squared | | | | .450 | | | | |

주1) * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

주2) 모형 1 〈표 Ⅳ-21〉 및 모형2 〈표 Ⅳ-22〉은 내재적 업무동기, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 구조적 경력정체의 조절된 매개효과 유의성 검증을 위해 선행된 직접효과 분석이며, 통계 절차상 모형1 분석과 모형2 분석은 동시에 수행되었으나 지면의 한계상 이 연구에서는 별도의 표로 구분하여 제시함.

모형2에서 내재적 업무동기 및 회복탄력성이 경력관리행동에 미치는 효과를 추정한

결과, 내재적 업무동기는 경력관리행동에 유의한 정적 영향을 미쳤으며(B=.355, p<.001), 회복탄력성도 경력관리행동에 유의한 정적 영향(B=.292, p<.001)을 미치는 것으로 나타났다(<표 Ⅳ-22> 참조).

<표 Ⅳ-22> 내재적 업무동기 및 회복탄력성이 경력관리행동에 미치는 직접효과

| 구분 | | | | 모형2: 경력관리행동 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | B | SE | t | LLCI | ULCI |
| 통제변인 | 인구통계학적특성 | 성별(ref. 여성) | 남성 | -.024 | .071 | -.342 | -.164 | .115 |
| | | 연령(ref. 45-50세) | 51-55세 | -.139* | .056 | -2.487 | -.249 | -.029 |
| | | 최종학력 (ref. 전문대 이하) | 대학졸업 | -.095 | .109 | -.871 | -.310 | .120 |
| | | | 대학원졸업 | -.048 | .114 | -.422 | -.272 | .176 |
| | | 혼인상태(ref. 미혼) | 기혼 | .062 | .104 | .595 | -.142 | .266 |
| | | 부양가족수 (ref. 1명 이하) | 2명 | .057 | .077 | .741 | -.095 | .209 |
| | | | 3명 | -.039 | .077 | -.505 | -.189 | .112 |
| | | | 4명 이상 | -.018 | .096 | -.187 | -.206 | .170 |
| | | 미래자금 준비도 (ref. 낮은 집단) | 높은 집단 | -.031 | .048 | -.656 | -.125 | .063 |
| | 경력특성 | 산업군(ref. 비제조업) | 제조업 | -.038 | .046 | -.822 | -.128 | .053 |
| | | 직급 (ref. 과장 이하) | 차장급 | .058 | .101 | .567 | -.142 | .257 |
| | | | 부장급 | .127 | .098 | 1.299 | -.065 | .319 |
| | | | 임원급 | .214 | .133 | 1.613 | -.047 | .475 |
| | | 심리적 정년 (ref. 45-55세) | 56-60세 | .013 | .055 | .235 | -.095 | .121 |
| | | | 61세 이상 | .006 | .062 | .099 | -.116 | .128 |
| | | 희망 경력목표 (ref. 조직 내부 상향 이동) | 조직 내부 안정 유지 | -.138* | .068 | -2.037 | -.272 | -.005 |
| | | | 조직 외부로의 이동 | -.094 | .065 | -1.440 | -.223 | .035 |
| | | 퇴직 후 일희망여부 (ref. 미희망) | 희망 | .058 | .083 | .702 | -.105 | .222 |
| | | 전직지원 프로그램 제공여부(ref. 비제공) | 제공 | .143** | .049 | 2.941 | .047 | .238 |
| 가족지지 | | | | .022 | .043 | .500 | -.063 | .106 |
| 내재적 업무동기 | | | | .355*** | .064 | 5.538 | .229 | .482 |
| 회복탄력성 | | | | .292*** | .061 | 4.779 | .172 | .412 |
| Constant | | | | 1.100*** | .273 | 4.038 | .564 | 1.637 |
| R-squared | | | | | | | | |

주1) * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

주2) 모형 1 <표 Ⅳ-21> 및 모형2 <표 Ⅳ-22>은 내재적 업무동기, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 구조적 경력정체의 조절된 매개효과 유의성 검증을 위해 선행된 직접효과 분석이며, 통계 절차상 모형1 분석과 모형2 분석은 동시에 수행되었으나 지면의 한계상 이 연구에서는 별도의 표로 구분하여 제시함.

모형1과 모형2를 추정한 결과를 기반으로, 내재적 업무동기, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 구조적 경력정체의 조절된 매개효과를 추정하였다. 그 결과, 구조

적 경력정체의 조절된 매개지수(moderated mediation index)는 유의하지 않은 것으로 나타났다. 구조적 경력정체의 평균값을 기준으로 표준편차를 1단위씩 증감함으로써 조절변인의 크기에 따른 간접효과의 변화를 확인하였는데, 구조적 경력정체의 값이 증가하면서 내재적 업무동기가 회복탄력성을 매개하여 경력관리행동에 영향을 미치는 효과가 증가하고 있었으나 이는 통계적으로 유의하지 않았다(〈표 Ⅳ-23〉 참조).

〈표 Ⅳ-23〉 내재적 업무동기, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 구조적 경력정체의 조절된 매개효과 유의성 검증

| 경로 | 구분 | B | SE | LLCI | ULCI |
|---|---|---|---|---|---|
| 내재적 업무동기 | | | | | |
| 내재적 업무동기→회복탄력성→경력관리행동 | -1SD | .110 | .033 | .051 | .181 |
| | M | .131 | .037 | .067 | .212 |
| | +1SD | .152 | .048 | .072 | .261 |
| | Index | .026 | .024 | -.013 | .081 |

주) * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

둘째, 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동 간의 관계에서 구조적 경력정체의 조절된 매개효과를 분석한 결과를 살펴보면 다음과 같다. 우선 모형1에서 가족지지, 구조적 경력정체 및 가족지지와 구조적 경력정체의 상호작용항이 회복탄력성에 미치는 효과를 추정한 결과, 조절변인인 구조적 경력정체는 회복탄력성에 유의한 영향을 미치지 않았으며 가족지지와 구조적 경력정체의 상호작용항도 회복탄력성에 유의한 영향을 미치지 않았다(〈표 Ⅳ-24〉 참조).

〈표 Ⅳ-24〉 가족지지, 구조적 경력정체 및 가족지지와 구조적 경력정체 상호작용항이 회복탄력성에 미치는 직접효과

| 구분 | | | | 모형1: 회복탄력성 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | B | SE | t | LLCI | ULCI |
| 통제변인 | 인구통계학적특성 | 성별(ref. 여성) | 남성 | -.008 | .071 | -.105 | -.148 | .133 |
| | | 연령(ref. 45-50세) | 51-55세 | -.010 | .056 | -.183 | -.121 | .101 |
| | | 최종학력 (ref. 전문대 이하) | 대학졸업 | .066 | .109 | .600 | -.150 | .281 |
| | | | 대학원졸업 | .018 | .114 | .155 | -.206 | .242 |
| | | 혼인상태(ref. 미혼) | 기혼 | .035 | .105 | .334 | -.171 | .241 |
| | | 부양가족수 (ref. 1명 이하) | 2명 | .021 | .077 | .272 | -.131 | .173 |
| | | | 3명 | .011 | .077 | .144 | -.140 | .162 |
| | | | 4명 이상 | -.009 | .096 | -.091 | -.198 | .181 |
| | | 미래자금 준비도 (ref. 낮은 집단) | 높은 집단 | .139** | .047 | 2.959 | .046 | .231 |
| | 경력특성 | 산업군(ref. 비제조업) | 제조업 | .029 | .046 | .631 | -.061 | .119 |
| | | 직급 (ref. 과장 이하) | 차장급 | .341** | .099 | 3.432 | .145 | .537 |
| | | | 부장급 | .284*** | .096 | 2.961 | .095 | .473 |
| | | | 임원급 | .480 | .130 | 3.706 | .225 | .735 |
| | | 심리적 정년 (ref. 45-55세) | 56-60세 | .071 | .055 | 1.297 | -.037 | .178 |
| | | | 61세 이상 | .067 | .062 | 1.080 | -.055 | .189 |
| | | 희망 경력목표 (ref. 조직 내부 상향 이동) | 조직 내부 안정 유지 | -.110 | .069 | -1.581 | -.246 | .027 |
| | | | 조직 외부로의 이동 | -.135* | .068 | -1.999 | -.268 | -.002 |
| | | 퇴직 후 일희망여부 (ref. 미희망) | 희망 | .159 | .083 | 1.911 | -.005 | .323 |
| | | 전직지원 프로그램 제공여부(ref. 비제공) | 제공 | .046 | .048 | .958 | -.049 | .142 |
| 내재적 업무동기 | | | | .436*** | .059 | 7.447 | .321 | .552 |
| 가족지지 | | | | .223 | .144 | 1.546 | -.061 | .506 |
| 구조적 경력정체 | | | | .005 | .179 | .027 | -.348 | .358 |
| 가족지지 x 구조적 경력정체 | | | | -.005 | .045 | -.111 | -.094 | .084 |
| Constant | | | | .712 | .611 | 1.166 | -.490 | 1.914 |
| R-squared | | | | .449 | | | | |

주1) * p〈.05, ** p〈.01, *** p〈.001

주2) 모형 1 〈표 Ⅳ-24〉 및 모형2 〈표 Ⅳ-25〉는 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 구조적 경력정체의 조절된 매개효과 유의성 검증을 위해 선행된 직접효과 분석이며, 통계 절차상 모형1 분석과 모형2 분석은 동시에 수행되었으나 지면의 한계상 이 연구에서는 별도의 표로 구분하여 제시함.

모형2에서 가족지지 및 회복탄력성이 경력관리행동에 미치는 효과를 추정한 결과, 가족지지는 유의한 영향을 미치지 않았으나(B=.022, p〉.05), 회복탄력성은 유의한 정적 영향(B=.292, p〈.001)을 미치는 것으로 나타났다(〈표 Ⅳ-25〉 참조).

〈표 Ⅳ-25〉 가족지지 및 회복탄력성이 경력관리행동에 미치는 직접효과

| 구분 | | | | 모형2: 경력관리행동 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | B | SE | t | LLCI | ULCI |
| 통제변인 | 인구통계학적특성 | 성별(ref. 여성) | 남성 | -.024 | .071 | -.342 | -.164 | .115 |
| | | 연령(ref. 45-50세) | 51-55세 | -.139* | .056 | -2.487 | -.249 | -.029 |
| | | 최종학력 (ref. 전문대 이하) | 대학졸업 | -.095 | .109 | -.871 | -.310 | .120 |
| | | | 대학원졸업 | -.048 | .114 | -.422 | -.272 | .176 |
| | | 혼인상태(ref. 미혼) | 기혼 | .062 | .104 | .595 | -.142 | .266 |
| | | 부양가족수 (ref. 1명 이하) | 2명 | .057 | .077 | .741 | -.095 | .209 |
| | | | 3명 | -.039 | .077 | -.505 | -.189 | .112 |
| | | | 4명 이상 | -.018 | .096 | -.187 | -.206 | .170 |
| | | 미래자금 준비도 (ref. 낮은 집단) | 높은 집단 | -.031 | .048 | -.656 | -.125 | .063 |
| | 경력특성 | 산업군(ref. 비제조업) | 제조업 | -.038 | .046 | -.822 | -.128 | .053 |
| | | 직급 (ref. 과장 이하) | 차장급 | .058 | .101 | .567 | -.142 | .257 |
| | | | 부장급 | .127 | .098 | 1.299 | -.065 | .319 |
| | | | 임원급 | .214 | .133 | 1.613 | -.047 | .475 |
| | | 심리적 정년 (ref. 45-55세) | 56-60세 | .013 | .055 | .235 | -.095 | .121 |
| | | | 61세 이상 | .006 | .062 | .099 | -.116 | .128 |
| | | 희망 경력목표 (ref. 조직 내부 상향 이동) | 조직 내부 안정 유지 | -.138* | .068 | -2.037 | -.272 | -.005 |
| | | | 조직 외부로의 이동 | -.094 | .065 | -1.440 | -.223 | .035 |
| | | 퇴직 후 일희망여부 (ref. 미희망) | 희망 | .058 | .083 | .702 | -.105 | .222 |
| | | 전직지원 프로그램 제공여부(ref. 비제공) | 제공 | .143** | .049 | 2.941 | .047 | .238 |
| 내재적 업무동기 | | | | .355*** | .064 | 5.538 | .229 | .482 |
| 가족지지 | | | | .022 | .043 | .500 | -.063 | .106 |
| 회복탄력성 | | | | .292*** | .061 | 4.779 | .172 | .412 |
| Constant | | | | 1.100*** | .273 | 4.038 | .564 | 1.637 |
| R-squared | | | | .415 | | | | |

주1) * p〈.05, ** p〈.01, *** p〈.001

주2) 모형 1 〈표 Ⅳ-24〉 및 모형2 〈표 Ⅳ-25〉는 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 구조적 경력정체의 조절된 매개효과 유의성 검증을 위해 선행된 직접효과 분석이며, 통계 절차상 모형1 분석과 모형2 분석은 동시에 수행되었으나 지면의 한계상 이 연구에서는 별도의 표로 구분하여 제시함.

모형1과 모형2를 추정한 결과를 기반으로, 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 구조적 경력정체의 조절된 매개효과를 추정하였다. 그 결과, 구조적 경력정체의 조절된 매개지수(moderated mediation index)는 유의하지 않은 것으로 나타났다. 구조적 경력정체의 평균값을 기준으로 표준편차를 1단위씩 증감함으로써

조절변인의 크기에 따른 간접효과의 변화를 확인하였는데, 구조적 경력정체의 값이 증가하면서 가족지지가 회복탄력성을 매개하여 경력관리행동에 영향을 미치는 효과가 증가하고 있었으나 이는 통계적으로 유의하지 않았다(〈표 Ⅳ-26〉 참조).

〈표 Ⅳ-26〉 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 구조적 경력정체의 조절된 매개효과 검증

| 경로 | 구분 | B | SE | LLCI | ULCI |
|---|---|---|---|---|---|
| 가족지지 | | | | | |
| 가족지지→회복탄력성→경력관리행동 | -1SD | .061 | .022 | .024 | .111 |
| | M | .061 | .022 | .026 | .110 |
| | +1SD | .059 | .030 | .015 | .130 |
| | Index | -.002 | .019 | -.034 | .041 |

주) * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

## 나. 내용적 경력정체의 조절된 매개효과

첫째, 내재적 업무동기, 회복탄력성 및 경력관리행동 간의 관계에서 내용적 경력정체의 조절된 매개효과를 분석한 결과를 살펴보면 다음과 같다. 우선 모형1에서 내재적 업무동기, 내용적 경력정체 및 내재적 업무동기와 내용적 경력정체의 상호작용항이 회복탄력성에 미치는 효과를 추정한 결과, 조절변인인 내용적 경력정체는 회복탄력성에 유의한 부적 영향을 미쳤으며(B=-.864, p<.001), 내재적 업무동기와 내용적 경력정체의 상호작용항은 회복탄력성에 유의한 정적 영향(B=.188, p<.001)을 미치는 것으로 나타났다(〈표 Ⅳ-27〉 참조).

〈표 Ⅳ-27〉 내재적 업무동기, 내용적 경력정체, 내재적 업무동기와 내용적 경력정체 상호작용항이 회복탄력성에 미치는 직접효과

| 구분 | | | | 모형1: 회복탄력성 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | B | SE | t | LLCI | ULCI |
| 통제변인 | 인구통계학적특성 | 성별(ref. 여성) | 남성 | -.014 | .069 | -.201 | -.150 | .122 |
| | | 연령(ref. 45-50세) | 51-55세 | .006 | .055 | .101 | -.102 | .113 |
| | | 최종학력 (ref. 전문대 이하) | 대학졸업 | .024 | .107 | .223 | -.186 | .234 |
| | | | 대학원졸업 | -.011 | .111 | -.100 | -.229 | .207 |
| | | 혼인상태(ref. 미혼) | 기혼 | .054 | .101 | .536 | -.145 | .253 |
| | | 부양가족수 (ref. 1명 이하) | 2명 | -.004 | .075 | -.058 | -.152 | .144 |
| | | | 3명 | -.030 | .075 | -.399 | -.178 | .118 |
| | | | 4명 이상 | -.037 | .093 | -.396 | -.220 | .147 |
| | | 미래자금 준비도 (ref. 낮은 집단) | 높은 집단 | .113* | .047 | 2.432 | .022 | .205 |
| | 경력특성 | 산업군(ref. 비제조업) | 제조업 | .021 | .045 | .467 | -.067 | .109 |
| | | 직급 (ref. 과장 이하) | 차장급 | .360*** | .097 | 3.730 | .170 | .550 |
| | | | 부장급 | .294** | .093 | 3.147 | .110 | .477 |
| | | | 임원급 | .478*** | .126 | 3.801 | .230 | .725 |
| | | 심리적 정년 (ref. 45-55세) | 56-60세 | .092 | .053 | 1.721 | -.013 | .196 |
| | | | 61세 이상 | .081 | .060 | 1.352 | -.037 | .200 |
| | | 희망 경력목표 (ref. 조직 내부 상향 이동) | 조직 내부 안정 유지 | -.108 | .066 | -1.634 | -.238 | .022 |
| | | | 조직 외부로의 이동 | -.115 | .064 | -1.786 | -.242 | .012 |
| | | 퇴직 후 일희망여부 (ref. 미희망) | 희망 | .114 | .081 | 1.405 | -.046 | .273 |
| | | 전직지원 프로그램 제공여부(ref. 비제공) | 제공 | .029 | .047 | .610 | -.064 | .122 |
| 가족지지 | | | | .181*** | .041 | 4.445 | .101 | .261 |
| 내재적 업무동기 | | | | -.060 | .192 | -.311 | -.438 | .318 |
| 내용적 경력정체 | | | | -.864** | .301 | -2.868 | -1.457 | -.271 |
| 내재적 업무동기 x 내용적 경력정체 | | | | .188* | .076 | 2.472 | .038 | .337 |
| Constant | | | | 3.146*** | .812 | 3.873 | 1.547 | 4.746 |
| R-squared | | | | .478 | | | | |

주1) * p〈.05, ** p〈.01, *** p〈.001

주2) 모형 1 〈표 Ⅳ-27〉 및 모형2 〈표 Ⅳ-28〉은 내재적 업무동기, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 내용적 경력정체의 조절된 매개효과 유의성 검증을 위해 선행된 직접효과 분석이며, 통계 절차상 모형1 분석과 모형2 분석은 동시에 수행되었으나 지면의 한계상 이 연구에서는 별도의 표로 구분하여 제시함.

모형2에서 내재적 업무동기, 회복탄력성이 경력관리행동에 미치는 효과를 추정한 결과, 내재적 업무동기는 유의한 정적 영향을 미쳤으며(B=.355, p〈.001), 회복탄력성도 유의한 정적 영향(B=.292, p〈.001)을 미치는 것으로 나타났다(〈표 Ⅳ-28〉 참조).

〈표 Ⅳ-28〉 내재적 업무동기 및 회복탄력성이 경력관리행동에 미치는 직접효과

| 구분 | | | | 모형2: 경력관리행동 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | B | SE | t | LLCI | ULCI |
| 통제변인 | 인구통계학적특성 | 성별(ref. 여성) | 남성 | -.024 | .071 | -.342 | -.164 | .115 |
| | | 연령(ref. 45-50세) | 51-55세 | -.139* | .056 | -2.487 | -.249 | -.029 |
| | | 최종학력 (ref. 전문대 이하) | 대학졸업 | -.095 | .109 | -.871 | -.310 | .120 |
| | | | 대학원졸업 | -.048 | .114 | -.422 | -.272 | .176 |
| | | 혼인상태(ref. 미혼) | 기혼 | .062 | .104 | .595 | -.142 | .266 |
| | | 부양가족수 (ref. 1명 이하) | 2명 | .057 | .077 | .741 | -.095 | .209 |
| | | | 3명 | -.039 | .077 | -.505 | -.189 | .112 |
| | | | 4명 이상 | -.018 | .096 | -.187 | -.206 | .170 |
| | | 미래자금 준비도 (ref. 낮은 집단) | 높은 집단 | -.031 | .048 | -.656 | -.125 | .063 |
| | 경력특성 | 산업군(ref. 비제조업) | 제조업 | -.038 | .046 | -.822 | -.128 | .053 |
| | | 직급 (ref. 과장 이하) | 차장급 | .058 | .101 | .567 | -.142 | .257 |
| | | | 부장급 | .127 | .098 | 1.299 | -.065 | .319 |
| | | | 임원급 | .214 | .133 | 1.613 | -.047 | .475 |
| | | 심리적 정년 (ref. 45-55세) | 56-60세 | .013 | .055 | .235 | -.095 | .121 |
| | | | 61세 이상 | .006 | .062 | .099 | -.116 | .128 |
| | | 희망 경력목표 (ref. 조직 내부 상향 이동) | 조직 내부 안정 유지 | -.138* | .068 | -2.037 | -.272 | -.005 |
| | | | 조직 외부로의 이동 | -.094 | .065 | -1.440 | -.223 | .035 |
| | | 퇴직 후 일희망여부 (ref. 미희망) | 희망 | .058 | .083 | .702 | -.105 | .222 |
| | | 전직지원 프로그램 제공여부(ref. 비제공) | 제공 | .143** | .049 | 2.941 | .047 | .238 |
| 가족지지 | | | | .022 | .043 | .500 | -.063 | .106 |
| 내재적 업무동기 | | | | .355*** | .064 | 5.538 | .229 | .482 |
| 회복탄력성 | | | | .292*** | .061 | 4.779 | .172 | .412 |
| Constant | | | | 1.100*** | .273 | 4.038 | .564 | 1.637 |
| R-squared | | | | .415 | | | | |

주1) * p〈.05, ** p〈.01, *** p〈.001

주2) 모형 1 〈표 Ⅳ-27〉 및 모형2 〈표 Ⅳ-28〉은 내재적 업무동기, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 내용적 경력정체의 조절된 매개효과 유의성 검증을 위해 선행된 직접효과 분석이며, 통계 절차상 모형1 분석과 모형2 분석은 동시에 수행되었으나 지면의 한계상 이 연구에서는 별도의 표로 구분하여 제시함.

모형1과 모형2를 추정한 결과를 기반으로, 내재적 업무동기 및 내용적 경력정체를 곱한 상호작용을 투입한 상태에서 간접효과를 추정하였다. 그 결과, 내용적 경력정체의 조절된 매개지수(moderated mediation index)는 유의한 것으로 나타났다. 내용적 경력정체 평균값을 기준으로 표준편차를 1단위씩 증감함으로써 조절변인의 크기에 따른 간접효과의 변화를 확인하였는데, 내용적 경력정체의 값이 증가하면서 내재적 업무

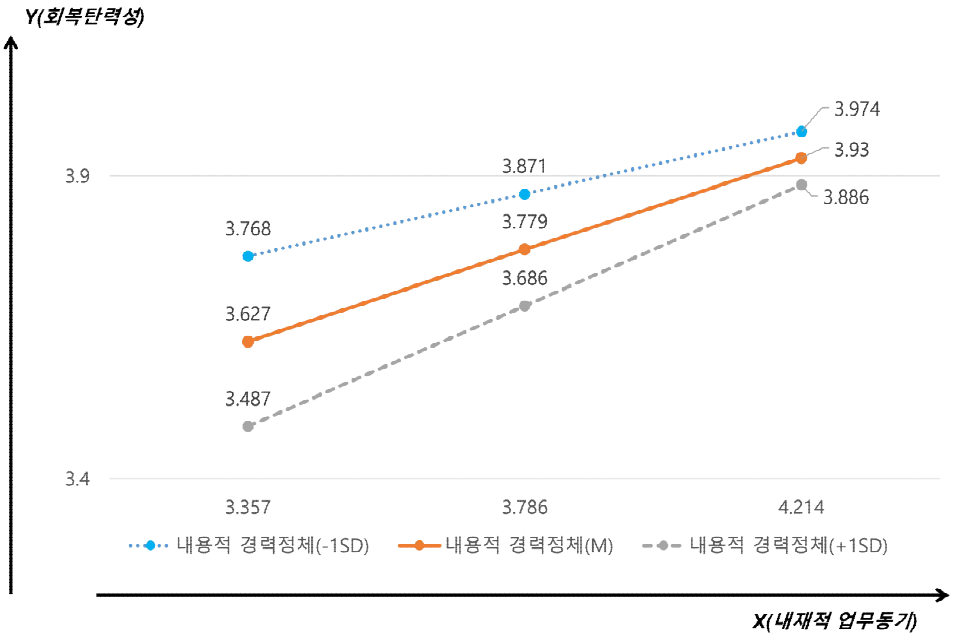
동기가 회복탄력성을 매개하여 경력관리행동에 영향을 미치는 효과가 증가하고 있었으며 통계적으로 유의했다(〈표 Ⅳ-29〉 참조).

〈표 Ⅳ-29〉 내재적 업무동기, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 내용적 경력정체의 조절된 매개효과 유의성 검증

| 경로 | 구분 | B | SE | LLCI | ULCI |
|---|---|---|---|---|---|
| 내재적 업무동기 | | | | | |
| 내재적 업무동기→회복탄력성→경력관리행동 | -1SD | .070 | .032 | .014 | .139 |
| | M | .103 | .031 | .050 | .172 |
| | +1SD | .136 | .042 | .066 | .229 |
| | Index | .055 | .034 | .001 | .134 |

주) * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

내용적 경력정체 수준에 따른 내재적 업무동기의 조건부 효과를 그래프로 도식화한 결과, 내용적 경력정체가 +1 표준편차인 경우의 기울기가 -1 표준편차인 경우의 기울기에 비하여 급격한 것으로 나타났다. 따라서 내용적 경력정체의 수준이 증가하면 내재적 업무동기가 회복탄력성에 미치는 영향력이 증가하는 것으로 해석할 수 있다([그림 Ⅳ-4] 참조).




[그림 Ⅳ-4] 내용적 경력정체에 따른 내재적 업무동기의 회복탄력성에 대한 조건부 효과

둘째, 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동 간의 관계에서 내용적 경력정체의 조절

된 매개효과를 분석한 결과를 살펴보면 다음과 같다. 우선 모형1에서 가족지지, 내용적 경력정체 및 가족지지와 내용적 경력정체의 상호작용항이 회복탄력성에 미치는 효과를 추정한 결과, 조절변인인 내용적 경력정체는 회복탄력성에 유의한 영향을 미치지 않았으나(B=.326, p>.05), 가족지지와 내용적 경력정체의 상호작용항은 회복탄력성에 유의한 부적 영향(B=-.118, p<.05)을 미치는 것으로 나타났다(<표 Ⅳ-30> 참조).

<표 Ⅳ-30> 가족지지, 내용적 경력정체 및 가족지지와 내용적 경력정체 상호작용항이 회복탄력성에 미치는 직접효과

| 구분 | | | | 모형1: 회복탄력성 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | B | SE | t | LLCI | ULCI |
| 통제변인 | 인구통계학적특성 | 성별(ref. 여성) | 남성 | -.001 | .069 | -.011 | -.137 | .135 |
| | | 연령(ref. 45-50세) | 51-55세 | -.002 | .055 | -.032 | -.109 | .106 |
| | | 최종학력 (ref. 전문대 이하) | 대학졸업 | .049 | .107 | .464 | -.160 | .259 |
| | | | 대학원졸업 | .012 | .111 | .106 | -.206 | .230 |
| | | 혼인상태(ref. 미혼) | 기혼 | .032 | .101 | .317 | -.167 | .231 |
| | | 부양가족수 (ref. 1명 이하) | 2명 | .023 | .075 | .307 | -.125 | .171 |
| | | | 3명 | -.010 | .075 | -.127 | -.158 | .139 |
| | | | 4명 이상 | -.015 | .093 | -.163 | -.199 | .168 |
| | | 미래자금 준비도 (ref. 낮은 집단) | 높은 집단 | .115* | .047 | 2.463 | .023 | .207 |
| | 경력특성 | 산업군(ref. 비제조업) | 제조업 | .042 | .045 | .925 | -.047 | .131 |
| | | 직급 (ref. 과장 이하) | 차장급 | .360*** | .097 | 3.713 | .169 | .550 |
| | | | 부장급 | .290** | .094 | 3.098 | .106 | .474 |
| | | | 임원급 | .469*** | .126 | 3.715 | .220 | .717 |
| | | 심리적 정년 (ref. 45-55세) | 56-60세 | .085 | .053 | 1.598 | -.020 | .190 |
| | | | 61세 이상 | .069 | .060 | 1.145 | -.050 | .188 |
| | | 희망 경력목표(ref. 조직 내부 상향 이동) | 조직 내부 안정 유지 | -.089 | .066 | -1.352 | -.220 | .041 |
| | | | 조직 외부로의 이동 | -.095 | .065 | -1.479 | -.223 | .032 |
| | | 퇴직 후 일희망여부 (ref. 미희망) | 희망 | .131 | .081 | 1.624 | -.028 | .290 |
| | | 전직지원 프로그램 제공여부(ref. 비제공) | 제공 | .025 | .048 | .527 | -.069 | .119 |
| 내재적 업무동기 | | | | .380*** | .059 | 6.470 | .265 | .496 |
| 가족지지 | | | | .461** | .139 | 3.330 | .189 | .734 |
| 내용적 경력정체 | | | | .326 | .219 | 1.488 | -.105 | .757 |
| 가족지지 x 내용적 경력정체 | | | | -.118* | .056 | -2.096 | -.229 | -.007 |
| Constant | | | | .256 | .586 | .436 | -.899 | 1.410 |
| R-squared | | | | .475 | | | | |

주1) * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

주2) 모형 1 <표 Ⅳ-30> 및 모형2 <표 Ⅳ-31>은 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 내용적 경력정체의 조절된 매개효과 유의성 검증을 위해 선행된 직접효과 분석이며, 통계 절차상 모형1 분석과 모형2 분석은 동시에 수행되었으나 지면의 한계상 이 연구에서는 별도의 표로 구분하여 제시함.

모형2에서 가족지지 및 회복탄력성이 경력관리행동에 미치는 효과를 추정한 결과, 가족지지는 유의한 영향을 미치지 않았으나(B=.022, p>.05), 회복탄력성은 유의한 정적 영향(B=.292, p<.001)을 미치는 것으로 나타났다(<표 Ⅳ-31> 참조).

<표 Ⅳ-31> 가족지지 및 회복탄력성이 경력관리행동에 미치는 직접효과

| 구분 | | | | 모형2: 경력관리행동 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | B | SE | t | LLCI | ULCI |
| 통제변인 | 인구통계학적특성 | 성별(ref. 여성) | 남성 | -.024 | .071 | -.342 | -.164 | .115 |
| | | 연령(ref. 45-50세) | 51-55세 | -.139* | .056 | -2.487 | -.249 | -.029 |
| | | 최종학력 (ref. 전문대 이하) | 대학졸업 | -.095 | .109 | -.871 | -.310 | .120 |
| | | | 대학원졸업 | -.048 | .114 | -.422 | -.272 | .176 |
| | | 혼인상태(ref. 미혼) | 기혼 | .062 | .104 | .595 | -.142 | .266 |
| | | 부양가족수 (ref. 1명 이하) | 2명 | .057 | .077 | .741 | -.095 | .209 |
| | | | 3명 | -.039 | .077 | -.505 | -.189 | .112 |
| | | | 4명 이상 | -.018 | .096 | -.187 | -.206 | .170 |
| | | 미래자금 준비도 (ref. 낮은 집단) | 높은 집단 | -.031 | .048 | -.656 | -.125 | .063 |
| | 경력특성 | 산업군(ref. 비제조업) | 제조업 | -.038 | .046 | -.822 | -.128 | .053 |
| | | 직급 (ref. 과장 이하) | 차장급 | .058 | .101 | .567 | -.142 | .257 |
| | | | 부장급 | .127 | .098 | 1.299 | -.065 | .319 |
| | | | 임원급 | .214 | .133 | 1.613 | -.047 | .475 |
| | | 심리적 정년 (ref. 45-55세) | 56-60세 | .013 | .055 | .235 | -.095 | .121 |
| | | | 61세 이상 | .006 | .062 | .099 | -.116 | .128 |
| | | 희망 경력목표(ref. 조직 내부 상향 이동) | 조직 내부 안정 유지 | -.138* | .068 | -2.037 | -.272 | -.005 |
| | | | 조직 외부로의 이동 | -.094 | .065 | -1.440 | -.223 | .035 |
| | | 퇴직 후 일희망여부 (ref. 미희망) | 희망 | .058 | .083 | .702 | -.105 | .222 |
| | | 전직지원 프로그램 제공여부(ref. 비제공) | 제공 | .143** | .049 | 2.941 | .047 | .238 |
| 내재적 업무동기 | | | | .355*** | .064 | 5.538 | .229 | .482 |
| 가족지지 | | | | .022 | .043 | .500 | -.063 | .106 |
| 회복탄력성 | | | | .292*** | .061 | 4.779 | .172 | .412 |
| Constant | | | | 1.100*** | .273 | 4.038 | .564 | 1.637 |
| R-squared | | | | .415 | | | | |

주1) * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

주2) 모형 1 <표 Ⅳ-30> 및 모형2 <표 Ⅳ-31>은 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 내용적 경력정체의 조절된 매개효과 유의성 검증을 위해 선행된 직접효과 분석이며, 통계 절차상 모형1 분석과 모형2 분석은 동시에 수행되었으나 지면의 한계상 이 연구에서는 별도의 표로 구분하여 제시함.

모형1과 모형2를 추정한 결과를 기반으로, 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 내용적 경력정체의 조절된 매개효과를 추정하였다. 그 결과, 내용적 경

력정체의 조절된 매개지수(moderated mediation index)는 유의하지 않은 것으로 나타났다. 내용적 경력정체의 평균값을 기준으로 표준편차를 1단위씩 증감함으로써 조절변인의 크기에 따른 간접효과의 변화를 확인하였는데, 내용적 경력정체의 값이 증가하면서 가족지지가 회복탄력성을 매개하여 경력관리행동에 영향을 미치는 효과가 감소하고 있었으나, 이는 통계적으로 유의하지 않았다(〈표 Ⅳ-32〉 참조).

〈표 Ⅳ-32〉 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 내용적 경력정체의 조절된 매개효과 유의성 검증

| 경로 | 구분 | B | SE | LLCI | ULCI |
|---|---|---|---|---|---|
| 가족지지 | | | | | |
| 가족지지→회복탄력성→경력관리행동 | -1SD | .079 | .026 | .033 | .133 |
| | M | .059 | .020 | .026 | .104 |
| | +1SD | .038 | .023 | .007 | .096 |
| | Index | -.035 | .023 | -.070 | .023 |

주) * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

## 6. 경력개발지원의 조절된 매개효과

첫째, 내재적 업무동기, 회복탄력성 및 경력관리행동 간의 관계에서의 경력개발지원의 조절된 매개효과를 분석한 결과를 살펴보면 다음과 같다. 우선 모형1에서 내재적 업무동기 및 가족지지가 회복탄력성에 미치는 효과를 추정한 결과, 내재적 업무동기와 회복탄력성이 경력관리행동에 미치는 효과를 추정한 결과, 내재적 업무동기는 유의한 정적 영향을 미쳤으며(B=.435, p<.001), 가족지지도 유의한 정적 영향(B=.207, p<.001)을 미쳤다(〈표 Ⅳ-33〉 참조).

〈표 Ⅳ-33〉 내재적 업무동기 및 가족지지가 회복탄력성에 미치는 직접효과

| 구분 | | | | 모형1: 회복탄력성 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | B | SE | t | LLCI | ULCI |
| 통제변인 | 인구통계학적특성 | 성별(ref. 여성) | 남성 | -.009 | .071 | -.125 | -.148 | .130 |
| | | 연령(ref. 45-50세) | 51-55세 | -.013 | .056 | -.239 | -.123 | .096 |
| | | 최종학력 (ref. 전문대 이하) | 대학졸업 | .065 | .109 | .600 | -.149 | .280 |
| | | | 대학원졸업 | .016 | .113 | .145 | -.207 | .239 |
| | | 혼인상태(ref. 미혼) | 기혼 | .039 | .103 | .381 | -.164 | .243 |
| | | 부양가족수 (ref. 1명 이하) | 2명 | .019 | .077 | .246 | -.132 | .170 |
| | | | 3명 | .010 | .076 | .132 | -.140 | .160 |
| | | | 4명 이상 | -.014 | .095 | -.145 | -.201 | .174 |
| | | 미래자금 준비도 (ref. 낮은 집단) | 높은 집단 | .140** | .047 | 2.990 | .048 | .232 |
| | 경력특성 | 산업군(ref. 비제조업) | 제조업 | .028 | .046 | .620 | -.062 | .118 |
| | | 직급 (ref. 과장 이하) | 차장급 | .338** | .099 | 3.421 | .144 | .533 |
| | | | 부장급 | .283** | .096 | 2.959 | .095 | .471 |
| | | | 임원급 | .483*** | .129 | 3.743 | .229 | .737 |
| | | 심리적 정년 (ref. 45-55세) | 56-60세 | .072 | .054 | 1.328 | -.035 | .179 |
| | | | 61세 이상 | .069 | .062 | 1.117 | -.053 | .190 |
| | | 희망 경력목표(ref. 조직 내부 상향 이동) | 조직 내부 안정 유지 | -.117 | .067 | -1.747 | -.250 | .015 |
| | | | 조직 외부로의 이동 | -.145* | .065 | -2.238 | -.272 | -.017 |
| | | 퇴직 후 일희망여부 (ref. 미희망) | 희망 | .163* | .082 | 1.989 | .002 | .325 |
| | | 전직지원 프로그램 제공여부(ref. 비제공) | 제공 | .046 | .048 | .958 | -.049 | .141 |
| 내재적 업무동기 | | | | .435*** | .058 | 7.465 | .320 | .550 |
| 가족지지 | | | | .207*** | .041 | 5.030 | .126 | .287 |
| Constant | | | | .741** | .268 | 2.764 | .213 | 1.268 |
| R-squared | | | | .446 | | | | |

주1) * p〈.05, ** p〈.01, *** p〈.001

주2) 모형 1 〈표 Ⅳ-33〉 및 모형2 〈표 Ⅳ-34〉는 내재적 업무동기, 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 경력개발지원의 조절된 매개효과 검증을 위한 직접효과 분석이며, 통계 절차상 모형1과 모형2는 동시에 추정되었으나 이 연구에서는 별도의 표로 제시됨.

모형2에서는 내재적 업무동기, 가족지지, 회복탄력성, 경력개발지원 및 회복탄력성과 경력개발지원의 상호작용항이 경력관리행동에 미치는 효과를 확인하였다. 조절변인인 경력개발지원은 경력관리행동에 유의한 영향을 미치지 않았으며(B=.313, p〉.05), 회복탄력성과 경력개발지원의 상호작용항이 경력관리행동에 미치는 효과(B=.096, p〉.05)도 유의하지 않았다(〈표 Ⅳ-34〉 참조).

〈표 Ⅳ-34〉 내재적 업무동기, 가족지지, 회복탄력성, 경력개발지원 및 회복탄력성과 경력개발지원 상호작용항이 경력관리행동에 미치는 직접효과

| 구분 | | | | 모형2: 경력관리행동 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | B | SE | t | LLCI | ULCI |
| 통제변인 | 인구통계학적특성 | 성별(ref. 여성) | 남성 | -.031 | .068 | -.451 | -.165 | .103 |
| | | 연령(ref. 45-50세) | 51-55세 | -.150** | .054 | -2.788 | -.256 | -.044 |
| | | 최종학력 (ref. 전문대 이하) | 대학졸업 | -.142 | .106 | -1.344 | -.350 | .066 |
| | | | 대학원졸업 | -.080 | .109 | -.727 | -.295 | .136 |
| | | 혼인상태(ref. 미혼) | 기혼 | .040 | .100 | .397 | -.157 | .236 |
| | | 부양가족수 (ref. 1명 이하) | 2명 | .092 | .075 | 1.235 | -.055 | .239 |
| | | | 3명 | -.034 | .074 | -.458 | -.179 | .111 |
| | | | 4명 이상 | .018 | .092 | .199 | -.164 | .200 |
| | | 미래자금 준비도 (ref. 낮은 집단) | 높은 집단 | -.073 | .047 | -1.564 | -.164 | .019 |
| | 경력특성 | 산업군(ref. 비제조업) | 제조업 | -.017 | .044 | -.390 | -.104 | .070 |
| | | 직급 (ref. 과장 이하) | 차장급 | .065 | .097 | .672 | -.126 | .257 |
| | | | 부장급 | .130 | .094 | 1.378 | -.056 | .315 |
| | | | 임원급 | .244 | .128 | 1.898 | -.009 | .496 |
| | | 심리적 정년 (ref. 45-55세) | 56-60세 | .017 | .053 | .328 | -.086 | .121 |
| | | | 61세 이상 | .002 | .060 | .026 | -.116 | .119 |
| | | 희망 경력목표(ref. 조직 내부 상향 이동) | 조직 내부 안정 유지 | -.106 | .066 | -1.611 | -.235 | .024 |
| | | | 조직 외부로의 이동 | -.032 | .064 | -.501 | -.159 | .094 |
| | | 퇴직 후 일희망여부 (ref. 미희망) | 희망 | .024 | .081 | .293 | -.135 | .182 |
| | | 전직지원 프로그램 제공여부(ref. 비제공) | 제공 | .078 | .049 | 1.606 | -.018 | .173 |
| 내재적 업무동기 | | | | -.017*** | .042 | -.413 | -.101 | .066 |
| 가족지지 | | | | .350 | .062 | 5.683 | .229 | .472 |
| 회복탄력성 | | | | -.031 | .182 | -.171 | -.390 | .327 |
| 경력개발지원 | | | | -.214 | .211 | -1.011 | -.630 | .203 |
| 회복탄력성 x 경력개발지원 | | | | .096 | .055 | 1.730 | -.013 | .205 |
| Constant | | | | 2.077** | .671 | 3.098 | .757 | 3.397 |
| R-squared | | | | .494 | | | | |

주1) * p〈.05, ** p〈.01, *** p〈.001

주2) 모형 1 〈표 Ⅳ-33〉 및 모형2 〈표 Ⅳ-34〉는 내재적 업무동기, 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 경력개발지원의 조절된 매개효과 검증을 위한 직접효과 분석이며, 통계절차상 모형1과 모형2는 동시에 추정되었으나 이 연구에서는 별도의 표로 제시됨.

모형1과 모형2를 추정한 결과를 기반으로, 내재적 업무동기, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 경력개발지원의 조절된 매개효과와 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 경력개발지원의 조절된 매개효과를 각각 추정하였다. 첫째, 내재적 업무동기가 회복탄력성을 매개하여 경력관리행동에 미치는 효과에서 경력개발

지원의 조절된 매개지수(moderated mediation index)는 유의하지 않은 것으로 나타났다. 경력개발지원의 평균값을 기준으로 표준편차를 1단위씩 증감함으로써 조절변인의 크기에 따른 간접효과의 변화를 확인하였는데, 경력개발지원의 값이 증가하면서 내재적 업무동기가 회복탄력성을 매개하여 경력관리행동에 미치는 효과가 증가하고 있었으나 이는 통계적으로 유의하지 않았다. 둘째, 가족지지가 회복탄력성을 매개하여 경력관리행동에 미치는 효과에서도 경력개발지원의 조절된 매개지수(moderated mediation index)는 유의하지 않았다. 경력개발지원의 평균값을 기준으로 표준편차를 1단위씩 증감함으로써 조절변인의 크기에 따른 간접효과의 변화를 확인하였는데, 경력개발지원의 값이 증가하면서 가족지지가 회복탄력성을 매개하여 경력관리행동에 미치는 효과가 증가하였으나 이 역시 통계적으로 유의하지 않았다(〈표 Ⅳ-35〉 참조).

〈표 Ⅳ-35〉 경력개발지원의 조절된 매개효과 유의성 검증

| 경로 | 구분 | B | SE | LLCI | ULCI |
|---|---|---|---|---|---|
| 내재적 업무동기 | | | | | |
| 내재적 업무동기→회복탄력성→경력관리행동 | -1SD | .088 | .040 | .014 | .171 |
| | M | .121 | .035 | .060 | .197 |
| | +1SD | .153 | .042 | .080 | .245 |
| | Index | .042 | .027 | -.007 | .099 |
| 가족지지 | | | | | |
| 가족지지→회복탄력성→경력관리행동 | -1SD | .042 | .021 | .006 | .087 |
| | M | .057 | .021 | .023 | .104 |
| | +1SD | .073 | 0.26 | .031 | .130 |
| | Index | .020 | .014 | -.003 | .050 |

주) * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

## 7. 연구결과 종합

이 연구에서는 대기업 사무직 중년 근로자의 경력관리행동에 영향을 미치는 변인 간의 관계를 구명하고자 하였다. 이를 위해 내재적 업무동기, 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동의 직·간접적 관계와 경력정체 및 경력개발지원의 조절된 매개효과를 검증하였다. 연구 결과, 가설 1은 가설 1-1-3, 가설 1-2-2, 가설 1-2-4, 가설 1-2-5 및 가설 1-2-6이 채택되었다. 가설2에서는 가설 2-1-1, 가설 2-1-2, 가설 2-2-1 및 가설 2-2-3이 채택되었다. 가설 3은 모두 채택되었으며, 가설 4에서는 가설 4-2-1만이 채택되었다. 가설 5는 모두 기각되었다(〈표 Ⅳ-36〉 참조).

〈표 Ⅳ-36〉 연구결과 종합

| 구분 | | 내용 | 결과 |
|---|---|---|---|
| 가설 1-1 | 가설 1-1-1 | 성별에 따른 경력관리행동 수준의 차이 | 기각 |
| | 가설 1-1-2 | 연령에 따른 경력관리행동 수준의 차이 | 기각 |
| | 가설 1-1-3 | 최종학력에 따른 경력관리행동 수준의 차이 | 채택 |
| | 가설 1-1-4 | 혼인상태에 따른 경력관리행동 수준의 차이 | 기각 |
| | 가설 1-1-5 | 부양가족수에 따른 경력관리행동 수준의 차이 | 기각 |
| | 가설 1-1-6 | 미래자금 준비도에 따른 경력관리행동 수준의 차이 | 기각 |
| 가설 1-2 | 가설 1-2-1 | 산업군에 따른 경력관리행동 수준의 차이 | 기각 |
| | 가설 1-2-2 | 직급에 따른 경력관리행동 수준의 차이 | 채택 |
| | 가설 1-2-3 | 심리적 정년에 따른 경력관리행동 수준의 차이 | 기각 |
| | 가설 1-2-4 | 희망 경력목표에 따른 경력관리행동 수준의 차이 | 채택 |
| | 가설 1-2-5 | 퇴직 후 일희망여부에 따른 경력관리행동 수준의 차이 | 채택 |
| | 가설 1-2-6 | 전직지원프로그램 제공여부에 따른 경력관리행동 수준의 차이 | 채택 |
| 가설 2-1 | 가설 2-1-1 | 내재적 업무동기 → 회복탄력성 | 채택 |
| | 가설 2-1-2 | 가족지지 → 회복탄력성 | 채택 |
| 가설 2-2 | 가설 2-2-1 | 내재적 업무동기 → 경력관리행동 | 채택 |
| | 가설 2-2-2 | 가족지지 → 경력관리행동 | 기각 |
| | 가설 2-2-3 | 회복탄력성 → 경력관리행동 | 채택 |
| 가설 3-1 | | 내재적 업무동기 →회복탄력성→ 경력관리행동 | 채택 |
| 가설 3-2 | | 가족지지 →회복탄력성 → 경력관리행동 | 채택 |
| 가설 4-1 | 가설 4-1-1 | 내재적 업무동기 →회복탄력성→ 경력관리행동의 관계에서 구조적 경력정체의 조절된 매개효과 | 기각 |
| | 가설 4-1-2 | 가족지지 →회복탄력성→ 경력관리행동의 관계에서 구조적 경력정체의 조절된 매개효과 | 기각 |

| 구분 | | 내용 | 결과 |
|---|---|---|---|
| 가설 4-2 | 가설 4-2-1 | 내재적 업무동기 →회복탄력성→ 경력관리행동의 관계에서 내용적 경력정체의 조절된 매개효과 | 채택 |
| | 가설 4-2-2 | 가족지지 →회복탄력성→ 경력관리행동의 관계에서 내용적 경력정체의 조절된 매개효과 | 기각 |
| 가설 5-1 | | 내재적 업무동기 →회복탄력성 → 경력관리행동의 관계에서 경력개발지원의 조절된 매개효과 | 기각 |
| 가설 5-2 | | 가족지지 →회복탄력성 → 경력관리행동의 관계에서 경력개발지원의 조절된 매개효과 | 기각 |

# 8. 연구결과에 대한 논의

## 가. 인구통계학적 특성 및 경력 특성에 따른 경력관리행동의 차이

각 변인의 5점 환산 점수는 가족지지 3.95점, 회복탄력성은 3.75점, 경력관리행동은 3.64점, 경력개발지원 3.20점, 구조적 경력정체 3.02점, 내용적 경력정체 2.25점 순으로 나타났다. 대기업 사무직 중년 근로자의 경력관리행동은 평균 이상으로 나타났으며, 하위요인별로는 경력탐색 3.87, 경력전략실행 3.66, 경력계획 3.47, 경력평가 3.41 순으로 높았다. 이로 보아 대기업 사무직 중년 근로자들이 경력관리에 대한 필요성을 인식함에 따라 자기 탐색과 환경탐색은 적극적으로 수행하고 있으나, 비교적 경력목표 설정, 목표에 따른 전략 수립, 경력점검 및 경력조정 등 체계적인 경력관리행동은 상대적으로 부족하다는 것을 알 수 있다. 이들의 경력개발지원 수준은 비교적 낮은 편으로 나타났고, 구조적 경력정체(3.02)와 내용적 경력정체(2.25)는 상당히 낮게 나타나서 경력환경에서 수직적 상승의 어려움이나 도전적 과업의 부족으로 인한 어려움은 비교적 많지 않다는 것을 알 수 있다.

### 1) 인구통계학적 특성에 따른 경력관리행동의 차이

#### 가) 성별에 따른 차이

성별에 따라서는 남성이 여성에 비하여 경력관리행동 수준 차이는 유의하지 않았

고, 경력탐색, 경력계획, 경력전략실행 및 경력평가 구성요인 모두 유의한 차이가 확인되지 않았다. 이러한 결과에 따라 성별에 따라 경력관리행동 수준의 차이가 있을 것이라는 가설 1-1-1은 기각되었다. 남성이 여성에 비하여 노동시장에 더 오래 남아 있을 것이라고 간주하여 남성의 경력관리행동 수준이 더 높을 것이라 가정하였지만, 이 연구에서는 남성과 여성 모두 퇴직 후 일희망여부 분포가 유사하여 경력관리행동 수준에 차이가 없는 것으로 해석할 수 있다. 실제 남성 응답자의 경우 퇴직 후 일희망 8.3%, 미희망 91.8%로 나타났고 여성 응답자의 경우 11.1%, 88.9%로 나타나 유사한 분포를 보인다. 이에 따라 성별에 따른 집단 간 차이가 나타나지 않았던 것으로 해석할 수 있다.

나) 연령에 따른 차이

연령에 따른 경력관리행동 수준 차이는 유의하지 않았고, 경력탐색, 경력계획, 경력전략실행 및 경력평가 구성요인 모두 유의미한 차이가 존재하지 않는 것으로 확인되었다. 이러한 결과에 따라 연령에 따른 경력관리행동 수준이 차이가 있을 것이라는 가설 1-1-2은 기각되었다. 연령이 경력포부 및 성장동기에 영향을 미쳐 연령에 따른 경력관리행동 수준의 차이가 있을 것으로 가정하였으나, 연령에 따라 퇴직 후 일희망 여부에 차이가 없어 결과적으로 연령에 따른 집단 간 차이가 나타나지 않았던 것으로 보인다. 실제 45-50세는 퇴직 후 일희망 8.3%, 미희망 91.8%로 나타났고 50세-55세의 경우 9.3%, 90.7%로 나타나 유사한 분포를 보인다. 이에 따라 연령에 따른 집단 간 차이가 나타나지 않았던 것으로 해석할 수 있다

다) 최종학력에 따른 차이

최종학력에 따른 경력관리행동은 전문대 졸업(3.56), 대학 졸업(3.58), 대학원 졸업(3.72) 순으로 높았는데, 특히 대학 졸업 집단에 비하여 대학원 졸업 집단이 유의하게 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과에 따라 최종학력에 따라 경력관리행동 수준의 차이가 있을 것이라는 가설 1-1-3은 채택되었다. 최종학력이 높을수록 자신의 경력에 대한 포부가 크므로(권태환, 김두섭, 2002) 이러한 결과가 나타난 것으로 보인다.

라) 혼인상태에 따른 차이

혼인상태에 따른 경력관리행동 수준 차이는 유의하지 않은 것으로 확인되었다. 이러한 결과에 따라 혼인상태에 따라 경력관리행동 수준이 차이가 있을 것이라는 가설 1-1-4은 기각되었다. 이는 미혼자 및 기혼자 모두 퇴직 후 일희망여부가 유사하게 분포하기 때문에 이러한 결과가 나타난 것으로 설명할 수 있다. 미혼의 경우 퇴직 후 일희망 5.3%, 미희망 94.4%로 나타났고 기혼의 경우 8.8%, 91.2%로 나타나 대체적으로 유사한 분포를 보인다. 또한, 희망 경력목표 분포도 유사하게 나타났는데 미혼의 경우 조직 내부 상향 이동 15.8%, 조직 내부 안정 유지 31.6%, 조직 외부로의 이동 52.6%로 나타났고 기혼의 경우 19.4%, 35.5%, 45.1%로 나타났다. 이에 따라 혼인상태에 따른 집단 간 차이가 나타나지 않았던 것으로 해석할 수 있다.

마) 부양가족수에 따른 차이

부양가족수에 따른 경력관리행동 수준 차이는 유의하게 확인되지 않았으며, 경력탐색, 경력계획, 경력전략실행 및 경력평가 구성요인 모두 유의한 차이가 확인되지 않았다. 이러한 결과에 따라 부양가족수에 따라 경력관리행동 수준의 차이가 있을 것이라는 가설 1-1-5는 기각되었다. 부양가족수가 증가할수록 재정적 부담이 커져 노동시장에 오래 남아있게 되며 이에 따라 경력관리행동 수준이 높아질 것이라 간주하였으나, 이 연구에서는 실제 부양가족수에 따른 퇴직 후 일 희망여부 분포는 유사하여 부양가족수에 따른 경력관리행동 수준에 차이가 나타나지 않았다.

바) 미래자금 준비도에 따른 차이

미래자금 준비도에 따른 경력관리행동 수준 차이는 유의하게 확인되지 않았으며, 경력탐색, 경력계획, 경력전략실행 및 경력평가 구성요인 모두 유의한 차이가 확인되지 않았다. 이러한 결과에 따라 미래자금 준비도에 따라 경력관리행동 수준의 차이가 있을 것이라는 가설 1-1-6은 기각되었다. 미래자금 준비도가 증가할수록 재정적 부담이 낮아져 노동시장을 빨리 이탈할 것이라 가정하여 이에 따라 경력관리행동 수준

이 낮아질 것이라 간주하였으나, 이 연구에서는 실제 미래자금 준비도에 따른 퇴직 후 일 희망여부 분포는 유사하여 부양가족수에 따른 경력관리행동 수준에 차이가 나타나지 않았다.

### 2) 경력 특성에 따른 경력관리행동의 차이

#### 가) 산업군에 따른 차이

산업군에 따른 경력관리행동 수준의 차이는 유의하게 확인되지 않았다. 이러한 결과에 따라 산업군에 따라 경력관리행동 수준의 차이가 있을 것이라는 가설 1-2-1은 기각되었다. 이는 산업군이 다르더라도 사무직인 경우 대체로 유사한 경력경로를 따르게 되어 이러한 결과가 나타났다고 해석할 수 있다(임정연, 이영민, 2010). 사무직 중년 근로자의 경우, 조직 내부로의 이동을 하는 경우에는 내부 승진에 초점을 맞추거나 조직 내에서의 지위를 안정적으로 유지하는데 집중하게 되고, 조직 외부로의 이동을 하는 경우에는 동일 직종으로의 이동이 원활하지 않으므로 생산직으로의 재취업, 귀농 등을 선택하게 된다. 따라서, 산업군에 따라 경력경로 및 경력환경에 큰 차이가 나지 않기에 경력관리행동 수준도 차이가 유의하지 않았던 것으로 해석할 수 있다.

#### 나) 직급에 따른 차이

직급에 따른 경력관리행동 수준 차이는 유의하게 확인되었으며, 직급에 따라 경력관리행동 수준의 차이가 있을 것이라는 가설 1-2-2는 채택되었다. 직급에 따른 차이는 과장급 이하(3.31), 차장급(3.62), 부장급(3.66), 임원급(3.89) 순으로 낮게 나타났다. 이러한 결과는 직급별 희망 경력목표의 분포가 상이함에 따라 나타난 것으로 설명할 수 있다. 대표적으로 임원급의 희망 경력목표 분포를 확인하면 조직 내부 상향 이동이 45%, 조직 내부 안정 유지 20%, 조직 외부로의 이동이 35%인 반면, 부장급의 희망 경력목표 분포는 18.0%, 37.3%, 44.7%로 나타난다. 즉, 직급이 높아질수록 희망 경력목표가 조직 내부 상향 이동인 근로자의 비중이 높아짐에 따라, 직급에 따른 경력관리행동 수준의 차이가 발생한 것으로 보인다.

다) 심리적 정년에 따른 차이

심리적 정년에 따른 차이는 유의하게 확인되지 않았으며, 심리적 정년에 따라 경력관리행동 수준의 차이가 있을 것이라는 가설 1-2-3은 기각되었다. 심리적 정년이 낮을수록 조직 내부 상향 이동 혹은 조직 외부로의 이동라는 목표를 갖고 경력관리행동을 적극적으로 수행할 것으로 가정하였으나, 심리적 정년별 희망 경력목표의 분포가 유사하여 경력관리행동 수준 차이가 존재하지 않았다. 심리적 정년이 45-55세인 경우 희망 경력목표의 분포를 살펴보면, 조직 내부 상향 이동 22.6%, 조직 내부 안정 유지 28.0%, 조직 외부로의 이동이 49.5%로 나타난다. 반면, 심리적 정년이 61세 이상인 경우 희망 경력목표의 분포는 16.2%, 35.3%, 39.2%로 나타나 대체적인 분포가 유사하다. 따라서 심리적 정년에 따른 경력관리행동의 수준이 차이가 확인되지 않았던 것으로 이해할 수 있다.

라) 희망 경력목표에 따른 차이

희망 경력목표에 따른 경력관리행동의 수준의 차이는 유의한 것으로 확인되었으며, 이에 가설 1-2-4는 채택되었다. 희망 경력목표 중 조직 내부 상향 이동(3.84)는 조직 내부 안정 유지(3.57)나 조직 외부로의 이동(3.61)에 비하여 경력관리행동 수준이 높았다. 이러한 결과는 선행연구(한태영, 정의영, 2017)와 상반된 결과를 나타내지만, 희망 경력목표가 조직 내부 상향 이동인 경우 명확한 경력경로가 존재하여 경력관리행동을 수행하는 것이 용이한 것으로 이해할 수 있다. 반면, 희망 경력목표가 조직 내부 안정 유지이거나 혹은 조직 외부로의 이동인 집단의 경우 명확한 경력경로를 상실하였거나 혹은 새롭게 찾아야 한다는 점에서 경력관리행동 수준이 비교적 낮은 것으로 해석할 수 있다.

마) 퇴직 후 일 희망여부에 따른 차이

퇴직 후 일 희망여부에 따라서도 경력관리행동 수준의 차이가 유의하게 확인되었으며 이에 가설 1-2-5는 채택되었다. 구체적으로 살펴보면, 퇴직 후 일을 희망하는

집단(3.66)이 희망하지 않는 집단(3.35)에 비하여 경력관리행동 수준이 높았다. 이는 퇴직 후 일을 희망하는 집단의 경우 일하는 것을 비교적 긍정적으로 생각할 뿐 아니라, 일에 대한 의지도 높기 때문인 것으로 해석된다. 계획된 행동이론에 근거하면(김진연, 2017) 특정 행동이 바람직하고 긍정적이라고 생각할수록 행동의도도 높아지고, 이에 따라 행동의 수준도 높아질 수 있다. 따라서 계획된 행동이론에 따라 퇴직 후 일을 희망하는 경우 그렇지 않은 경우에 비하여 경력관리행동의 수준도 높은 것으로 이해할 수 있다.

바) 전직지원프로그램 제공여부에 따른 차이

전직지원프로그램 제공여부에 따른 경력관리행동 수준의 차이는 유의한 것으로 확인되어 가설 1-2-6은 채택되었다. 이는 전직지원 프로그램이 비록 퇴직 후 일자리를 준비하는 것에 초점이 맞춰져 있기는 하지만, 전직지원 프로그램을 제공하는 조직은 구성원들에게 조직에 대한 신뢰를 제공함으로써 개인의 경력관리행동을 촉진하는 것으로 해석할 수 있다(문한나 외, 2020). 이는 대기업에 의무화된 전직지원서비스의 효과성을 보여주는 것이며, 향후 전직지원프로그램 제공을 통한 조직 구성원의 경력성과 향상에 대한 보다 심도깊은 연구가 요청된다.

## 나. 내재적 업무동기, 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동 간 직접효과

### 1) 내재적 업무동기, 가족지지 및 회복탄력성 간 직접효과

가) 내재적 업무동기와 회복탄력성의 관계

대기업 사무직 중년 근로자의 내재적 업무동기가 경력관리행동에 직접적인 정적 영향(B=.435, p<.001)을 미치는 것으로 확인되어, 가설 2-1-1은 채택되었다. 이는 대기업 사무직 중년 근로자가 업무 자체가 흥미롭고 즐겁고, 만족스럽거나 도전적이기 때문에 업무를 하고자 할수록 역경을 극복할 수 있는 힘인 회복탄력성 수준이 높아짐을 의미한다.

이러한 연구결과는 동기와 회복탄력성의 정적인 관계를 밝힌 선행연구(구영휴, 2019; 이도경, 2020; 임성희, 2016; 구경호, 2014)와 맥을 같이한다. 특히 중등교사의 교직선택동기와 회복탄력성의 정적인 직접효과를 구명한 임성희(2016) 및 학생의 학습동기가 회복탄력성에 미치는 직접효과를 확인한 구경호(2014)는 특정 과업을 수행하고자 하는 동기가 회복탄력성을 높일 수 있다는 점을 시사하고 있다. 선행연구들은 업무라는 특정 영역에서 동기인 내재적 업무동기가 회복탄력성에 정적으로 영향을 미치는 이 연구의 결과를 지지한다.

이러한 결과가 확인된 이유는 다음과 같이 설명할 수 있다. 내적으로 동기 부여된 구성원은 더 많은 인내심을 가지고, 인지적으로 더 유연한 경향이 있다(McGraw & Fiala, 1982). 따라서 어려운 상황에 봉착하였을 때 절망적인 상황 자체에 몰입하지 않고 인식의 전환을 통해 새로운 해결방법을 모색할 것이라고 기대할 수 있다. 또한, 내재적 업무동기는 다른 업무에도 참여하고자 하는 후속적인 의지와도 관련이 있으며(Deci & Ryan, 1982), 업무를 성공적으로 수행했을 때 성과에 대한 기대감을 갖게 하는 심리적 기제로 작용하므로, 내재적 업무동기가 높은 사람은 어려운 상황을 극복하고 끝까지 업무를 성취해내고자 할 수 있다.

그동안 대기업 사무직 중년 근로자의 업무동기는 외재적 업무동기를 중심으로 연구되어왔다(Myers, 1991; 권승, 황규선, 2004). 선행연구에서는 중년 근로자의 보유자산, 노후자금 마련정도 등 경제적 요인에 따라 은퇴여부 및 은퇴유형이 결정된다는 점(한경혜, 2012; 김민정 외, 2017)에 주목하였으며, 비교적 내재적 업무동기에 대한 학술적 관심은 제한적이었다. 그러나 내재적 업무동기가 회복탄력성에 정적인 영향을 미칠 수 있다는 이 연구의 결과는 중년 근로자의 경력에 관한 연구에서 내재적 업무동기에 주목해야 할 필요성을 시사한다. 이는 중년 근로자의 업무에 대한 가치, 태도 및 동기를 외재적 차원에 국한하지 않고 다방면으로 구명 필요가 있다는 최근의 학술적 논의(이동인 외, 2019; 허진호, 유영준, 2019)와도 맥을 같이한다. 중년 근로자의 외재적 및 내재적 업무동기를 균형있게 논의하는 것을 통해 중년 근로자 경력 연구의 발전을 도모할 것으로 기대된다.

나) 가족지지와 회복탄력성의 관계

대기업 사무직 중년 근로자의 가족지지가 회복탄력성에 직접적인 정적 영향(B=.207, p<.001)을 미치는 것으로 나타나, 가설 2-1-2는 채택되었다. 이는 대기업 사무직 중년 근로자의 가족으로부터 정보적, 정서적 및 존중감 지지 수준이 높을 때, 역경을 극복할 수 있는 힘인 회복탄력성 수준이 높아짐을 의미한다.

이러한 연구결과는 가족지지와 회복탄력성의 관계를 밝힌 선행연구(Akiko et al., 2010; Kobasa & Pucetti, 1983; 이재영, 2012; 김샛별, 2019; 정경임, 2020)와 맥을 같이한다. 특히 정경임(2020)은 외상경험이 있는 중년기 성인의 지각된 배우자지지가 회복탄력성에 정적인 영향을 미치고 있음을 확인함으로써 가족지지와 회복탄력성의 정적인 관계가 중년을 대상으로도 적용될 수 있음을 제시하였다. 이 연구에서는 정경임(2020)의 연구에서 더 나아가, 생애주된일자리에서 근무하고 있는 대기업 사무직 중년 근로자를 대상으로 가족지지와 회복탄력성의 정적인 관계를 확인했다는 의의가 있다.

이러한 결과가 확인된 이유는 다음과 같이 설명할 수 있다. 중년 근로자는 불확실한 경력 환경에 직면하여 스트레스를 받는 상황이라고 할 수 있다. 또한, 경력개발 이론에 따르면(Levinson, 1978), 중년 근로자는 기존의 직업을 유지할 것인지, 기존 직업에서 상향 이동할 것인지, 혹은 새로운 직업을 선택할 것인지를 지속적으로 선택하고 결정해야하는 발달 과업을 수행해야 한다. 이러한 총체적인 스트레스 상황 속에서, 심리적 안정감을 제공해주는 가족의 기능(House, 1981)은 대기업 사무직 중년 근로자가 직면한 어려운 상황을 극복할 수 있는 심리적 자원을 형성할 수 있다. 따라서 가족지지가 역경을 극복할 수 있는 회복탄력성에 정적으로 영향을 미칠 수 있다고 해석할 수 있다.

또한, 가족지지와 회복탄력성의 정적인 관계는 사회자본이론 및 사회인지경력이론 자기관리모형을 통해서도 설명할 수 있다. 사회자본이론에서 타인과의 관계망은 개인에게 필요한 정보와 지원을 제공하는 기능을 한다고 간주한다(Martinelli et al., 2018). 대기업 사무직 중년 근로자는 불확실한 경력상황을 극복하는 데 필요한 정보적, 정서적 및 존중감 지지를 가족들로부터 제공받을 수 있으며, 이를 통해 어려움 속에서 쉽게 적응할 수 있는 것이라고(Lee & Wang, 2017) 해석할 수 있다. 사회인지경력이론 자기관리모형에서도 적응적 경력행동의 예측요인으로서 환경적 요인을 강조

하고 있는데, 가족지지는 근접 맥락 요인으로서 경력개발이 이루어지는 시점에 개인의 인지와 행동에 직접적으로 영향을 미칠 수 있다(김봉환, 2010). 가족지지는 개인이 역경 상황에서 인지적으로 유연하게 반응하는 것을 돕고, 해결책을 모색할 수 있도록 도울 수 있기 때문에 이러한 결과가 나타난 것으로 해석할 수 있다.

### 2) 내재적 업무동기, 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동 간 직접효과

#### 가) 내재적 업무동기와 경력관리행동의 관계

대기업 사무직 중년 근로자의 내재적 업무동기가 경력관리행동에 직접적인 정적 영향(B=.365, p<.001)을 미치는 것으로 확인되어, 가설 2-2-1은 채택되었다. 이는 대기업 사무직 중년 근로자가 업무 자체가 흥미롭고 즐겁고, 만족스럽거나 도전적이기 때문에 업무에 대한 동기를 가지게 될 때, 경력관리행동의 수준이 높을 수 있음을 의미한다.

이러한 연구결과는 동기와 경력관리행동의 관계를 밝힌 선행연구(장수현, 2012; 이도경, 2020)와 맥을 같이한다. 장수현(2012)은 일의 의미가 진로결정자기효능감을 매개하여 구직행동에 정적인 영향을 미칠 수 있음을 확인하였고, 이도경(2020)의 연구에서는 농업계 고등학생의 학습동기가 진로준비행동을 정적으로 예측함을 확인하였다. 이도경(2020)은 학습동기가 학습결과에 대한 기대감을 갖게 하여 학습행동을 지속하고 유지하게 하였으며, 이를 통해 진로준비행동이 강화되었음을 제시하였다. 특히, 이도경(2020)의 연구결과는 특정 과업에 대한 동기가 그 과업을 수행하고자 하는 행동을 유도하고 더 나아가 지속적인 방향성을 제시할 수 있다(유효연, 2000)는 점을 시사한다.

이러한 결과가 확인된 이유는 다음과 같이 설명할 수 있다. 내재적 업무동기는 다른 업무에도 참여하고자 하는 후속적인 의지와도 관련이 있으며(Deci & Ryan, 1982), 업무를 성공적으로 수행했을 때 성과에 대한 기대감을 갖게 하는 심리적 기제로 작용하므로, 내재적 업무동기가 높은 사람은 성과를 획득하기 위한 적극적인 행동을 보일 수 있다. 이도경(2020)의 연구에서는 농업계 학생을 대상으로 학습이라는 영역에서 동기와 행동의 관계를 밝혔다면, 이 연구의 결과는 이러한 동기와 행동의 관계를 업무 및 경력 영역으로 적용하였다는 의의가 있다. 향후 내재적 업무동기와

경력관리행동의 관계를 추가적으로 검증함으로써 결과의 일반화를 꾀할 필요가 있다.

그동안 대기업 사무직 중년 근로자의 업무동기는 외재적 업무동기를 중심으로 연구되어왔다(Myers, 1991; 권승, 황규선, 2004). 선행연구에서는 중년 근로자의 보유자산, 노후자금 마련정도 등 경제적 요인에 따라 은퇴여부 및 은퇴유형이 결정된다는 점(한경혜, 2012; 김민정 외, 2017)에 주목하였으며, 비교적 내재적 업무동기에 대한 학술적 관심은 제한적이었다. 그러나 내재적 업무동기가 경력관리행동에 정적인 영향을 미칠 수 있다는 이 연구의 결과는 중년 근로자의 경력에 관한 연구에서 내재적 업무동기에 주목해야 할 필요성을 시사한다. 이는 중년 근로자의 업무에 대한 가치, 태도 및 동기를 외재적 차원에 국한하지 않고 다방면으로 구명 필요가 있다는 최근의 학술적 논의(이동인 외, 2019; 허진호, 유영준, 2019)와도 맥을 같이한다. 중년 근로자의 외재적 및 내재적 업무동기를 균형있게 논의하는 것을 통해 중년 근로자 경력 연구의 발전을 도모할 것으로 기대된다.

나) 가족지지와 경력관리행동의 관계

대기업 사무직 중년 근로자의 가족지지가 경력관리행동에 직접적인 정적 영향을 미치지 않는 것으로 나타나(B=.025, p>.05), 가설 2-2-2는 기각되었다. 이는 대기업 사무직 중년 근로자가 가족들로부터 정보적, 정서적 및 존중감 지지를 많이 얻을수록, 경력관리행동 수준이 높아지는 것은 아님을 의미한다.

이는 사회적 지지원과 경력관리행동 간의 직접적 관계를 제시하였던 선행연구(김나래, 2015; 김경희, 2018; 박윤주, 2015)와는 상반된 결과이다. 그러나 사회적 지지원과 경력관리행동 간의 직접효과가 유의하게 확인되지 않은 선행연구(서보람, 이기성, 2018; 오승국, 2016)과는 맥을 같이 한다. 서보람, 이기성(2018)에서는 비서학 전공 전문대학생을 대상으로 사회적지지가 진로준비행동에 미치는 직접효과를 검증하였으나 유의하지 않았으며, 오승국(2016)에서는 중장년 남성 실직자에 대한 사회적 지지의 경력관리행동에 대한 직접효과를 검증하였으나 유의하지 않았다.

대기업 사무직 중년 근로자의 가족지지의 경력관리행동에 대한 직접효과가 유의하지 않게 나타난 것은 첫째, 가족지지의 기능이 심리적 자원을 형성하는데 있기 때문

인 것으로 해석할 수 있다. 경력관리행동은 목표지향적 행동(Gould, 1979; Orpen, 2014; 문재승, 최석봉, 2012; 조영아, 2015)인데 반하여 가족지지는 심리적 안정감을 제공하여(House, 1981) 간접적으로 행동에 영향을 미치기 때문에 가족지지와 경력관리행동의 직접적인 관계가 유의하지 않게 나타난 것으로 이해할 수 있다. 둘째, 대기업 사무직 중년 근로자의 경력관리행동에는 가족들이 직접적으로 도울 수 있는 영역이 상대적으로 적기 때문에 가족지지의 직접효과가 확인되지 않은 것으로 해석할 수 있다. 선행연구에서 가족지지가 경력관리행동에 미치는 직접효과가 유의하게 나타난 것은 주로 중학생, 고등학생 혹은 대학생을 대상으로 한 연구로 확인되는데(신종임, 현채송, 2008; 박예인, 하정, 2019), 이는 중학생, 고등학생 및 대학생의 경우 사회생활을 시작하는 단계로서 부모를 비롯한 가족들이 직접적인 도움을 제공할 수 있기 때문인 것으로 이해할 수 있다. 그러나 비서학 전공 등 특수한 산업 및 직군을 위한 경력관리행동에는 가족지지가 미치는 직접효과가 유의하게 확인되지 않았으며(서보람, 이기성, 2018; 이도경, 2020), 이는 개인의 경력관리행동에 대하여 가족들이 개입할 수 있는 영역이 한정적이기 때문인 것으로 이해할 수 있다. 대기업 사무직 중년 근로자 역시 조직 내부 및 외부적으로 특수한 경력환경에 처하여 있으므로 가족의 지지가 경력관리행동에 미치는 직접효과가 유의하지 않게 나타난 것으로 해석할 수 있다.

다) 회복탄력성과 경력관리행동의 관계

대기업 사무직 중년 근로자의 회복탄력성이 경력관리행동에 직접적인 정적 영향(B=.285, p<.001)을 미치는 것으로 나타나, 가설 2-2-3은 채택되었다. 이는 대기업 사무직 중년 근로자가 역경을 극복하는 힘인 회복탄력성의 수준이 높아질수록, 경력관리행동 수준이 높아짐을 의미한다.

이러한 연구결과는 회복탄력성과 경력관리행동의 정적인 관계를 밝힌 선행연구(임재희, 2013; 변유나, 2014; 김지연, 이기학, 2014; 양혜주 외, 2013; 신영식, 권오혁, 2018)와 맥을 같이한다. 임재희(2013)는 미취업 청년의 회복탄력성과 구직행동의 관계를 확인하였는데, 취업준비 스트레스 상황에서 적극적으로 구직행동을 하기

위해서는 회복탄력성 향상이 도움이 된다고 주장하였다. 변유나(2014)는 미취업 대졸자의 회복탄력성은 구직행동에 정적으로 직접적 영향을 미치고 있다고 보고하였다. 양혜주 외(2013)에서는 무용학과 학생의 회복탄력성이 진로준비행동에 정적으로 영향을 미침을 확인하였고, 신영식, 권오혁(2018)에서는 미용전공 대학생의 회복탄력성이 진로준비행동과 정적으로 영향을 미침을 확인하였다.

이러한 결과가 확인된 이유는 다음과 같이 설명할 수 있다. 탄력성이 높은 개인은 불확실하고 좌절되는 상황속에서도 자신의 목표 달성과 직업 적응 및 성공을 추구하는 특성을 가지고 있다(김미경, 2014). 따라서 대기업 사무직 중년 근로자가 불확실한 경력상황에 놓여있다고 할지라도 회복탄력성 수준이 높다면 당면한 경력과업 달성을 위하여 충동을 잘 통제하고(허지연, 2004), 경력 선택과 성공에 있어 강한 믿음과 확신을 가질 수 있기에(허숙영, 2013) 경력관리행동을 높은 수준으로 보일 수 있다.

그동안 선행연구에서는 회복탄력성이 적응적 경력행동에 정적인 영향을 미칠 수 있다는 논의가 지속되었으나(임재희, 2013; 변유나, 2014), 이를 대기업 사무직 중년 근로자의 상황에 적용하여 검증한 연구는 부족했다. 이 연구는 회복탄력성과 경력관리행동의 정적인 관계를 확인함으로써, 중년 근로자 대상으로 연구를 확장했다는 의의가 있다. 대기업 사무직 중년 근로자는 경력환경의 불확실성 등으로 인하여 어려운 상황 속에 놓여져 있으며 이를 극복해야할 심리적인 힘이 필요한 상황이며, 이들이 경력을 성공적으로 유지, 발전 및 개발할 수 있도록 회복탄력성을 증진할 수 있는 환경 조성이 요청된다.

### 다. 회복탄력성의 매개효과

#### 1) 내재적 업무동기와 경력관리행동의 관계에서 회복탄력성의 매개효과

대기업 사무직 중년 근로자가 인식한 내재적 업무동기와 경력관리행동의 관계에서 회복탄력성은 유의한 매개효과(B=.127, $p<.05$)가 있는 것으로 나타나 가설 3-1은 채택되었다. 이는 대기업 사무직 중년 근로자가 내재적 업무동기를 가질수록, 역경을 극복할 수 있는 힘이 생기게 되어 이를 통해 경력관리행동의 수준이 높아질 수 있음을 의미한다.

이러한 연구결과는 내재적 업무동기, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계를 간접적으로 뒷받침하는 선행연구(이도경, 2020; 구영휴, 2019)와 맥을 같이한다. 자원보존이론 관점에서도 설명할 수 있는데, 심리적 자원인 내재적 업무동기가 또 다른 자원이 회복탄력성을 확보하게 하며(Hobfoll, 2001) 이를 통해 경력관리행동의 수준을 높일 수 있다. 내적으로 동기부여된 구성원은 더 많은 인내심을 가지고, 인지적으로 더 유연한 경향이 있으며(McGraw & Fiala, 1982), 다른 업무에도 참여하고자 하는 후속적인 의지와도 연관성을 갖고 있으므로(Deci & Ryan, 1982), 역경의 상황을 맞이하였을 때 유연하게 해석하고 상황을 극복하려고 할 가능성이 높아 회복탄력성이 증가하고 이를 통해 적응적 경력행동을 적극적으로 추구할 수 있다고 해석할 수 있다.

또한, 내재적 업무동기와 경력관리행동의 관계에서 회복탄력성의 매개효과가 유의하게 확인된 이 결과는 언급하였듯이 중년 근로자의 경력관리행동이 불확실한 경력상황에서의 극복을 전제로 하는 것임을 시사한다. 대기업 사무직 중년 근로자는 경력환경의 불확실성 등으로 인하여 어려운 상황 속에 놓여져 있으며 이를 극복해야 할 심리적인 힘이 필요한 상황이며, 대기업 사무직 중년 근로자들의 경력관리행동의 수준을 높이기 위해서는 내재적 업무동기 및 회복탄력성을 높일 수 있는 환경 조성이 필요하다.

### 2) 가족지지와 경력관리행동의 관계에서 회복탄력성의 매개효과

대기업 사무직 중년 근로자가 인식한 가족지지와 경력관리행동의 관계에서 회복탄력성은 유의한 매개효과(B=.060, $p<.05$)가 있는 것으로 나타나 가설 3-2는 채택되었다. 이는 대기업 사무직 중년 근로자가 가족으로부터 정보적, 정서적 및 존중감 지지를 많이 받을수록, 역경을 극복할 수 있는 힘이 생기게 되어, 이를 통해 경력관리행동의 수준이 높아지게 된다는 것을 의미한다.

앞서 가족지지가 경력관리행동에 미치는 직접효과가 유의하지 않게 나타났다는 점과 함께 고려한다면, 가족지지와 경력관리행동의 관계에서 회복탄력성의 완전매개효과가 확인되었다고 해석할 수 있다. 이러한 결과는 사회적 지지원이 경력관리행동에 미치는 직접적인 효과는 확인되지 않고 사회적 지지원과 경력관리행동의 관계에서 회복탄력성의 완전 매개효과만 검증된 선행연구(서보람, 이기성, 2018; 오승국,

2016; 이도경, 2020)과 맥을 같이 한다. 오승국(2016)에서는 중장년 남성 실직자에 대한 사회적 지지의 경력관리행동에 대한 직접효과가 유의하지 않았으나 회복탄력성을 매개한 간접효과는 유의하였고, 이도경(2020)에서도 농업계 고등학생의 사회적지지가 진로준비행동에 미치는 직접효과는 유의하지 않았으나 진로탄력성을 매개한 간접효과는 유의하였다.

이러한 결과가 나타난 것은 가족지지의 기능이 심리적 자원을 형성하는데 있기 때문인 것으로 해석할 수 있다. 경력관리행동은 목표지향적 행동(Gould, 1979; Orpen, 2014; 문재승, 최석봉, 2012; 조영아, 2015)인데 반하여 가족지지는 심리적 안정감을 제공하여(House, 1981) 간접적으로 행동에 영향을 미치기 때문에 가족지지와 경력관리행동의 직접적인 관계가 유의하지 않게 나타난 것으로 이해할 수 있다. 서보람, 이기성(2018)은 사회적 지지원과 경력관리행동의 관계에서 회복탄력성이 완전 매개하는 이유가 개인 내적 요인들의 복잡한 상호작용의 결과로서 경력관리행동이 발현되기 때문이라고 제시하였다. 가족지지는 개인 내적 요인들 중 하나로서, 직접적으로 경력관리행동에 영향을 미치기보다는 역경을 극복할 수 있는 힘인 회복탄력성을 향상시켜 간접적으로 경력관리행동에 영향을 미칠 수 있다고 해석할 수 있다.

### 라. 경력정체의 조절된 매개효과

#### 1) 구조적 경력정체의 조절된 매개효과

##### 가) 내재적 업무동기, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 구조적 경력정체의 조절된 매개효과

대기업 사무직 중년 근로자가 인식한 내재적 업무동기가 회복탄력성을 매개하여 경력관리행동에 미치는 영향에서 구조적 경력정체의 조절된 매개지수는 유의하지 않은 것으로 확인되어(조절된 매개지수=.026, p>.05), 가설 4-1-1은 기각되었다. 이는 구조적 경력정체가 회복탄력성에 미치는 직접효과(B=-.362, p>.05)와 내재적 업무동기와 회복탄력성의 관계에서 구조적 경력정체의 조절효과(B=.090, p>.05)가 유의하지 않은 것으로 확인되었다는 점을 고려하여 해석할 필요가 있다. 내재적 업무동기와 회

복탄력성의 관계에서 〈표 Ⅵ-21〉을 참고하여 구조적 경력정체의 조절효과를 수식으로 표현하면 다음과 같다. 여기서 Y는 회복탄력성, X는 내재적 업무동기, Z는 구조적 경력정체를 의미하며, 상수항 및 기타 독립변인은 생략하여 표현하였다.

$$Y = -0.180X - 0.362Z + 0.090XZ$$

이 식의 우항을 정리하면 다음과 같다.

$$Y = X(-0.180 + 0.090Z) - 0.362Z$$

즉, 구조적 경력정체가 1단위 증가하면 회복탄력성은 0.362 감소하지만 이는 통계적으로 유의하지 않았고, 내재적 업무동기가 회복탄력성에 미치는 효과도 0.090만큼 증가시켰으나 이 역시 통계적으로 유의하지 않았으므로 구조적 경력정체 수준에 따라 내재적 업무동기가 회복탄력성을 통해 경력관리행동에 미치는 간접효과가 조절되지 않는다고 해석할 수 있다.

이 관계에서 구조적 경력정체의 조절된 매개효과가 나타나지 않은 이유는 첫째, 응답자 다수의 희망 경력목표가 조직 내부 안정 유지 혹은 조직 외부로의 이동으로, 현 조직 내에서 수직적 상승을 포기하였거나 가치를 두지 않음으로써 구조적 경력정체의 효과가 나타나지 않았던 것으로 보인다. 희망 경력목표에 따라 구조적 경력정체의 평균을 살펴보면, 조직 외부로의 이동 집단 2.365, 조직 내부 안정 유지 집단 2.233, 조직 내부 상향 이동 집단 1.982의 순으로 나타났다. 즉 조직 외부로의 이동 집단 혹은 조직 내부 안정 유지 집단의 경우 이미 구조적 경력정체를 높게 느끼고 있었으며 이에 대한 전략적인 선택으로서 조직 내부 안정 유지 혹은 조직 외부로의 이동이라는 희망 경력목표를 갖게 된 것으로 보인다. 따라서 이 두 집단의 경우 경력관리행동에 영향을 미치는데 있어 구조적 경력정체가 조절된 매개효과를 지니지 못할 것이라고 추론할 수 있다. 이 두 집단에 해당되는 응답자는 총 236명으로 전체의 약 80.8%를 차지하고 있으므로, 전체 응답자를 대상으로 한 이 연구에서는 구조적 경력정체의 조절된 매개효과가 나타나지 않았을 수 있다.

둘째, 구조적 경력정체는 조직 특성에 따라 매우 상이하게 나타난 점도 효과가 나타나지 않은 이유로 보인다. 구조적 경력정체는 조직 내에서 수직적 상승이 가능한지에 대한 인식을 의미하는 것인데, 조직마다 직급별 승진연한 및 연공서열 등과 같은 조직문화가 매우 상이하여 구조적 경력정체의 조절된 매개효과가 나타나지 않았을 가능성이 있다. 실제로 이 연구에서 조직별 구조적 경력정체 평균은 2.0에서 3.66 사이

에 매우 다양하게 분포하고 있는데, 동일한 대기업 내에서도 승진과 관련된 인사관행은 상이할 수 있다는 점에서 구조적 경력정체의 조절된 매개효과가 나타나지 않았을 것이라고 해석할 수 있다.

나) 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 구조적 경력정체의 조절된 매개효과

대기업 사무직 중년 근로자가 인식한 가족지지가 회복탄력성을 매개하여 경력관리행동에 미치는 영향에서 구조적 경력정체의 조절된 매개지수는 유의하지 않은 것으로 확인되어(조절된 매개지수=-.002, p〉.05), 가설 4-1-2는 기각되었다. 이는 구조적 경력정체가 회복탄력성에 미치는 직접효과(B=.005, p〉.05)와 내재적 업무동기와 회복탄력성의 관계에서 구조적 경력정체의 조절효과(B=-.005, p〉.05)가 유의하지 않은 것으로 확인되었다는 점을 고려하여 해석할 필요가 있다.

가족지지와 회복탄력성의 관계에서 〈표 Ⅵ-24〉를 참고하여 구조적 경력정체의 조절효과를 수식으로 표현하면 다음과 같다. 여기서 Y는 회복탄력성, X는 가족지지, Z는 구조적 경력정체를 의미하며, 상수항 및 기타 독립변인은 생략하여 표현하였다.

$$Y = 0.223X + 0.005Z - 0.005XZ$$

이 식의 우항을 정리하면 다음과 같다.

$$Y = X(0.223 - 0.005Z) + 0.005Z$$

즉, 구조적 경력정체가 1단위 증가하면 회복탄력성은 0.005 증가하지만 이는 통계적으로 유의하지 않았고, 가족지지가 회복탄력성에 미치는 효과는 0.005만큼 감소시키지만 역시 통계적으로 유의하지 않았으므로, 구조적 경력정체의 수준에 따라 가족지지가 회복탄력성을 통해 경력관리행동에 미치는 간접효과가 조절되지 않는 것으로 해석할 수 있다

이 관계에서 구조적 경력정체의 조절된 매개효과가 나타나지 않은 이유는 첫째, 응답자 다수의 희망 경력목표가 조직 내부 안정 유지 혹은 조직 외부로의 이동으로, 이들은 현 조직 내에서 수직적 상승을 포기하였거나 가치를 두지 않음으로써 구조적 경력정체의 효과가 나타나지 않았던 것으로 보인다. 희망 경력목표에 따라 구조적 경력정체의 평균을 살펴보면, 조직 외부로의 이동 집단 2.365, 조직 내부 안정 유지 집단

2.233, 조직 내부 상향 이동 집단 1.982의 순으로 나타났다. 즉. 조직 외부로의 이동 집단 혹은 조직 내부 안정 유지 집단의 경우 이미 구조적 경력정체를 높게 느끼고 있었으며 이에 대한 전략적인 선택으로서 조직 내부, 혹은 퇴직 후 일자리를 준비하는 희망 경력목표를 갖게 된 것으로 보인다. 따라서 이 두 집단의 경우 경력관리행동을 발현시키는 데 있어 구조적 경력정체가 조절된 매개효과를 지니지 못할 것이라고 추론할 수 있다. 이 두 집단에 해당되는 응답자는 총 236명으로 전체의 약 80.8%를 차지하고 있으므로, 전체 응답자를 대상으로 한 이 연구에서는 구조적 경력정체의 조절된 매개효과가 나타나지 않았을 수 있다.

둘째, 구조적 경력정체는 조직 특성에 따라 매우 상이하게 나타난 점도 효과가 나타나지 않은 이유로 보인다. 구조적 경력정체는 조직 내에서 수직적 상승이 가능한지에 대한 인식을 의미하는 것인데, 조직마다 직급별 승진연한 및 연공서열 등과 같은 조직문화가 매우 상이하여 구조적 경력정체의 조절된 매개효과가 나타나지 않았을 가능성이 있다. 실제로 이 연구에서 조직별 구조적 경력정체 평균은 2.0에서 3.66 사이에 매우 다양하게 분포하고 있는데, 동일한 대기업 내에서도 승진과 관련된 인사관행은 상이할 수 있다는 점에서 구조적 경력정체의 조절된 매개효과가 나타나지 않았을 것이라고 해석할 수 있다.

### 2) 내용적 경력정체의 조절된 매개효과

#### 가) 내재적 업무동기, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 내용적 경력정체의 조절된 매개효과

대기업 사무직 중년 근로자가 인식한 내재적 업무동기가 회복탄력성을 매개하여 경력관리행동에 미치는 영향에서 내용적 경력정체의 조절된 매개효과는 유의하게 나타났으므로(조절된 매개지수=.055, $p<.05$), 가설 4-2-1은 채택되었다. 이는 내용적 경력정체가 회복탄력성에 미치는 직접효과(B=-.864, $p<.01$)가 부적으로 유의한 것으로 나타났고, 내재적 업무동기와 회복탄력성의 관계에서 내용적 경력정체의 조절효과(B=.188, $p<.05$)가 정적으로 유의하게 확인되었음을 고려하여 해석할 필요가 있다. 내재적 업무

동기와 회복탄력성의 관계에서 〈표 Ⅵ-27〉을 참고하여 내용적 경력정체의 조절효과를 수식으로 표현하면 다음과 같다. 여기서 Y는 회복탄력성, X는 내재적 업무동기, Z는 내용적 경력정체를 의미하며, 상수항 및 기타 독립변인은 생략하여 표현하였다.

$$Y = -0.060X - 0.864Z + 0.188XZ$$

이 식의 우항을 정리하면 다음과 같다.

$$Y = X(-0.060 + 0.188Z) - 0.864Z$$

즉, 내용적 경력정체가 1단위 증가하면 회복탄력성은 0.864 감소하지만, 동시에 내재적 업무동기가 회복탄력성에 미치는 효과를 0.188만큼 증가시켜 회복탄력성의 감소분을 상쇄시키므로 정적인 조절효과가 나타나게 되며, 이를 통해 내재적 업무동기, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서도 정적인 조절된 매개효과가 나타나게 된다. 즉, 결과적으로 내용적 경력정체의 수준이 증가할수록 내재적 업무동기가 회복탄력성을 통해 경력관리행동에 미치는 간접효과 역시 증가하는 것으로 해석할 수 있다.

내용적 경력정체의 부적 직접효과는 사회교환이론에 따라 내용적 경력정체의 증가는 근로자의 정서적 고갈을 심화시키므로 회복탄력성의 수준이 낮아진 것으로 해석할 수 있다. 또한, 자원보존이론 관점에서도 설명할 수 있다. 내용적 경력정체가 증가할수록 근로자는 조직으로부터 기대했던 대우를 받지 못한다고 느끼게 되고, 이는 회복탄력성의 보호요인이 적어지는 것을 의미하므로 회복탄력성의 수준은 낮아질 수 있다.

내용적 경력정체의 정적 조절효과와 조절된 매개효과는 내용적 경력정체로 인한 위기가 내재적 업무동기가 발현될 수 있는 환경을 조성하였기 때문인 것으로 해석할 수 있다. 자원보존이론에 따르면 내용적 경력정체는 스트레스 요인으로 간주될 수 있는데, 내재적 업무동기와 같은 목표지향적 신념을 가지고 있는 경우 이러한 스트레스가 형성한 위기감에 직면하면 오히려 더 적극적으로 경력관리행동을 수행하게 될 수 있다. 또한, 내용적 경력정체는 업무에 대한 부담을 줄여줌으로써 자신을 돌아볼 수 있는 시간과 기회를 제공한다고 알려져 있는데(McCleese & Eby, 2006), 이를 통해 내재적 업무동기의 간접효과를 강화함으로써 이러한 결과가 나타났을 수 있다. 따라서 비록 내용적 경력정체 수준이 높아질수록 회복탄력성 수준은 감소하기는 하나, 내재적 업무동기가 회복탄력성 및 경력관리행동을 증가시키는 효과를 강화함으로써 궁극적으로 경력관리행동에 정적 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있다.

나) 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 내용적 경력정체의 조절된 매개효과

대기업 사무직 중년 근로자가 인식한 가족지지가 회복탄력성을 매개하여 경력관리행동에 미치는 영향에서 내용적 경력정체의 조절효과는 유의하지 않은 것으로 나타나(조절된 매개지수=-.002, p>.05), 가설 4-2-2는 기각되었다. 이는 내용적 경력정체가 회복탄력성에 미치는 직접효과(B=.326, p>.05)는 유의하지 않는 것으로 확인되었으나 가족지지와 회복탄력성의 관계에서 내용적 경력정체의 조절효과(B=-.118, p<.05)는 유의한 것으로 확인되었다는 점을 고려하여 해석할 필요가 있다.

가족지지와 회복탄력성의 관계에서 <표 Ⅵ-30>을 참고하여 내용적 경력정체의 조절효과를 수식으로 표현하면 다음과 같다. 여기서 Y는 회복탄력성, X는 가족지지, Z는 내용적 경력정체를 의미하며, 상수항 및 기타 독립변인은 생략하여 표현하였다.

$$Y = 0.461X + 0.326Z - 0.118XZ$$

이 식의 우항을 정리하면 다음과 같다.

$$Y = X(0.461 - 0.118Z) + 0.326Z$$

즉, 내용적 경력정체가 1단위 증가하면 회복탄력성은 0.326 증가하지만 이는 통계적으로 유의한 값이 아니므로 의미가 없으며, 다만 가족지지가 회복탄력성에 미치는 효과를 0.118만큼 감소시켜 부적인 조절효과가 나타나게 된다. 그러나 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서는 조절된 매개효과가 유의하지 않았으므로 결과적으로 내용적 경력정체의 수준은 가족지지가 회복탄력성을 통해 경력관리행동에 미치는 간접효과에는 영향을 미치지 않는 것으로 해석할 수 있다.

내용적 경력정체의 통계적으로 유의하지 않은 조절된 매개효과는 다음과 같이 설명할 수 있다. 내용적 경력정체로 인한 위기가 자신을 돌아볼 기회를 주었다고 할지라도 가족지지는 자기 인식이 아닌 외부에서 주어지는 지지에 대한 인식이므로 내용적 경력정체에 의해서 그 효과가 강화되지 않았을 수 있다. 따라서 비록 내용적 경력정체 수준이 높아진다고 할지라도 가족지지는 회복탄력성 및 경력관리행동을 증가시키는 효과를 영향을 미치지 않았던 것으로 해석할 수 있다.

### 마. 경력개발지원의 조절된 매개효과

#### 1) 내재적 업무동기, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 경력개발지원의 조절된 매개효과

대기업 사무직 중년 근로자가 인식한 내재적 업무동기가 회복탄력성을 매개하여 경력관리행동에 미치는 영향에서 경력개발지원의 조절된 매개지수는 유의하지 않은 것으로 확인되어(조절된 매개지수=.042, p>.05), 가설 5-1은 기각되었다. 이는 경력개발지원이 경력관리행동에 미치는 직접효과(B=-.214, p>.05)와 회복탄력성과 경력관리행동의 관계에서 경력개발지원의 조절효과(B=.096, p>.05)가 유의하지 않은 것으로 확인되었다는 점을 고려하여 해석할 필요가 있다.

회복탄력성와 경력관리행동의 관계에서 〈표 Ⅵ-34〉를 참고하여 경력개발지원의 조절효과를 수식으로 표현하면 다음과 같다. 여기서 Y는 경력관리행동, X는 회복탄력성, Z는 경력개발지원을 의미하며, 상수항 및 기타 독립변인은 생략하여 표현하였다.

$$Y = -0.031X - 0.214Z + 0.096XZ$$

이 식의 우항을 정리하면 다음과 같다.

$$Y = X(-0.031 + 0.096Z) - 0.214Z$$

즉, 경력개발지원이 1단위 증가하면 회복탄력성은 0.214 감소하지만 이는 통계적으로 유의한 값이 아니므로 의미가 없으며, 회복탄력성이 경력관리행동에 미치는 효과를 0.096만큼 증가시키지만 역시 유의하지 않았다. 이에 더하여 내재적 업무동기, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서는 조절된 매개효과도 유의하지 않았으므로 결과적으로 경력개발지원의 수준은 내재적 업무동기가 회복탄력성을 통해 경력관리행동에 미치는 간접효과에는 영향을 미치지 않는 것으로 해석할 수 있다.

경력개발지원의 조절된 매개효과가 나타나지 않은 이유에 대해서 다음과 같이 설명할 수 있다. 첫째, 중년 근로자에게 제공되는 경력개발지원 자체가 부족할 수 있다. 선행연구에 따르면 중년 근로자는 종종 신기술에 대한 교육훈련 등과 같은 경력개발 기회에서 제외된다(Bayl-Smith & Griffin, 2017; Brooke & Taylor, 2005). 조직의 경영진은 중년 근로자가 경력개발을 필요로 하지 않거나 원하지 않는다고 가정하

여(Armstrong-Stassen, 2008; Claes & Heymans, 2008: Lytle et al., 2015), 중년 근로자를 대상으로 한 경력개발지원을 제공하지 않을 수 있다. 이 연구에서 경력개발지원 수준은 3.20으로 보통보다 높은 편이었으나, 조직별 경력개발지원을 살펴보면 2.39에서 4.00에서 상당한 스펙트럼을 가지고 있는 것으로 확인된다. 둘째, 중년 근로자의 희망 경력목표에 따른 경력개발지원이 세분화되어 있지 않을 수 있다. 중년 근로자의 희망 경력목표가 무엇이냐에 따라 그가 추구하는 경력경로 및 방향이 상이하며, 이 연구 결과 희망 경력목표에 따라 경력관리행동 수준의 차이도 상당하다. 그러나 현재는 경력개발지원을 희망 경력목표에 따라 중년 근로자를 구분하지 않고 제공하고 있어, 그 효과가 상대적으로 부족하게 나타난 것이라고 해석할 수 있다. 희망 경력목표가 조직 외부로의 이동인 집단을 위해서 전직지원프로그램이 법적으로 의무화되고 시행되고 있다고 볼 수 있으나, 전직지원프로그램은 퇴직이 확정되었거나 확실히 예정된 사람들을 대상으로 시행되고 있어 그 효과가 제한적이라고 할 수 있다. 따라서, 중년 근로자의 희망 경력목표가 상이하고 이에 적합한 세분화된 경력개발지원이 필요하나 현재로서는 충분히 제공되지 않아 경력개발지원의 조절된 매개효과가 나타나지 않은 것이라고 해석할 수 있다.

종합적으로 판단했을 때, 중년 근로자 대상 경력개발지원의 수준 자체가 낮고, 중년 근로자들이 가지고 있는 다양한 경력에 대한 욕구와 고민들을 충분히 지원해줄 수 있는 경력개발지원이 이루어지지 못하고 있어 경력개발지원의 조절된 매개효과가 유의하게 나타나지 않았다고 해석할 수 있다. 이러한 현상을 개선하기 위하여 중년 근로자들을 위한 일터 관행을 마련하고 촉진해야한다는 주장이 제기되고 있다(Wilckens et al., 2021). 선행연구에 따르면 중년 근로자의 일 몰입 및 학습 목표 지향성은 젊은 근로자에 비하여 감소하지 않고, 경력개발지원이 충분히 제공되고 있다고 인식한 중년 근로자는 적극적으로 교육훈련에 참여한다(Van der Heijden et al., 2008). 따라서 조직 차원에서는 중년 근로자 친화적인 경력개발지원을 제공할 필요가 있다.

### 2) 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 경력개발지원의 조절된 매개효과

대기업 사무직 중년 근로자가 인식한 가족지지가 회복탄력성을 매개하여 경력관리행동에 미치는 영향에서 경력개발지원의 조절된 매개지수는 유의하지 않은 것으로 확인되어(조절된 매개지수=.020, p>.05), 가설 5-2는 기각되었다. 이는 경력개발지원이 경력관리행동에 미치는 직접효과(B=-.214, p>.05)와 회복탄력성과 경력관리행동의 관계에서 경력개발지원의 조절효과(B=.096, p>.05)가 유의하지 않은 것으로 확인되었다는 점을 고려하여 해석할 필요가 있다.

회복탄력성와 경력관리행동의 관계에서 〈표 Ⅵ-34〉를 참고하여 경력개발지원의 조절효과를 수식으로 표현하면 다음과 같다. 여기서 Y는 경력관리행동, X는 회복탄력성, Z는 경력개발지원을 의미하며, 상수항 및 기타 독립변인은 생략하여 표현하였다.

$$Y = -0.031X - 0.214Z + 0.096XZ$$

이 식의 우항을 정리하면 다음과 같다.

$$Y = X(-0.031 + 0.096Z) - 0.214Z$$

즉, 경력개발지원이 1단위 증가하면 회복탄력성은 0.214 감소하지만 이는 통계적으로 유의한 값이 아니므로 의미가 없으며, 회복탄력성이 경력관리행동에 미치는 효과를 0.096만큼 증가시키지만 역시 유의하지 않았다. 이에 더하여 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서는 조절된 매개효과도 유의하지 않았으므로 결과적으로 경력개발지원의 수준은 가족지지가 회복탄력성을 통해 경력관리행동에 미치는 간접효과에는 영향을 미치지 않는 것으로 해석할 수 있다.

경력개발지원의 조절된 매개효과가 나타나지 않은 이유에 대해서 다음과 같이 설명할 수 있다. 첫째, 중년 근로자에게 제공되는 경력개발지원 자체가 부족할 수 있다. 선행연구에 따르면 중년 근로자는 종종 신기술에 대한 교육훈련 등과 같은 경력개발기회에서 제외된다(Bayl-Smith & Griffin, 2017; Brooke & Taylor, 2005). 조직의 경영진은 중년 근로자가 경력개발을 필요로 하지 않거나 원하지 않는다고 가정하여(Armstrong-Stassen, 2008; Claes & Heymans, 2008: Lytle et al., 2015), 중년 근로자를 대상으로 한 경력개발지원을 제공하지 않을 수 있다. 이 연구에서 경력개발

지원 수준은 3.20으로 보통보다 높은 편이었으나, 조직별 경력개발지원을 살펴보면 2.39에서 4.00에서 상당한 스펙트럼을 가지고 있는 것으로 확인된다. 둘째, 중년 근로자의 희망 경력목표에 따른 경력개발지원이 세분화되어 있지 않을 수 있다. 중년 근로자의 희망 경력목표가 무엇이냐에 따라 그가 추구하는 경력경로 및 방향이 상이하며, 연구 결과 희망 경력목표에 따라 경력관리행동 수준의 차이도 상당하다. 그러나 현재는 경력개발지원을 희망 경력목표와 무관하게 제공하고 있어, 그 효과가 상대적으로 부족하게 나타난 것이라고 해석할 수 있다. 희망 경력목표가 조직 외부로의 이동인 집단을 위해서 전직지원프로그램이 법적으로 의무화되고 시행되고 있다고 볼 수 있으나, 전직지원프로그램은 퇴직이 확정되었거나 확실히 예정된 사람들을 대상으로 시행되고 있어 그 효과가 제한적이라고 할 수 있다. 따라서, 중년 근로자의 희망 경력목표가 상이하고 이에 적합한 세분화된 경력개발지원이 필요하나 현재로서는 충분히 제공되지 않아 경력개발지원의 조절된 매개효과가 나타나지 않은 것이라고 해석할 수 있다.

# V. 요약, 결론 및 제언

## 1. 요약

이 연구의 목적은 대기업 사무직 중년 근로자의 내재적 업무동기, 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동 간의 직·간접적 관계를 검증하고, 경력정체 및 경력개발지원의 조절된 매개효과를 확인하는데 있었다. 선행연구에서는 중년 근로자의 경력관리행동을 완전 은퇴 관점으로 설명하거나, 경력관리행동을 예측하는 조직특성 및 개인의 객관적 일능력 등에 초점을 맞춤으로써 개인의 심리적 과정을 구명하는 연구는 제한적이었다. 이 연구는 점진적 은퇴 관점에서 대기업 사무직 중년 근로자의 경력관리행동을 강화하는 근로자의 심리적 과정에 주목함으로써 선행연구의 한계를 극복하고자 했다.

연구목적을 달성하기 위해 첫째, 대기업 사무직 중년 근로자의 인구통계학적 특성 및 경력 특성에 따른 경력관리행동 수준의 차이를 구명하였으며, 둘째, 대기업 사무직 중년 근로자의 내재적 업무동기, 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동 간의 직접 효과를 분석했다. 셋째, 대기업 사무직 중년 근로자의 내재적 업무동기 및 경력관리행동의 관계, 가족지지 및 경력관리행동의 관계에서 각각 회복탄력성의 매개효과를 분석했다. 넷째, 대기업 사무직 중년 근로자의 내재적 업무동기, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계, 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 각각 경력정체에 의해 조절된 매개효과를 분석하였고, 마지막으로, 대기업 사무직 중년 근로자의 내재적 업무동기, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계, 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 각각 경력개발지원에 의해 조절된 매개효과를 구명하였다.

연구가설을 검증하기 위하여 연구 대상을 국내 대기업 사무직 중년 근로자로 설정하였는데, 다만 대기업 사무직 근로자의 범위가 명확하지 않다는 점을 반영하여 이 연구에서는 목표 모집단을 공정거래위원회에서 지정한 최근 3년 내 출자제한기업집단에 재직하는 만 45-55세 사무직 근로자로 설정하였다. 조사도구는 경력관리행동, 내재적 업무동기, 가족지지, 회복탄력성, 경력정체, 경력개발지원, 인구통계학적 특성 및 경력 특성으로 구성된 설문지를 활용하였다. 이 중 경력관리행동, 가족지지, 회복탄력성 및 경력개발지원은 연구대상에 맞게 수정 및 타당화 작업을 거친 후 활용하

였다. 자료수집은 2022년 4월 18일에서 4월 27일까지 예비조사와 본 조사로 구분하여 진행되었으며, 온라인 설문업체 '리멤버서베이'를 통해 진행되었다. 33개 기업의 320명의 응답자료를 확보한 후, 이 중 이상치 등을 제외하여 결과적으로 27개 기업의 292명의 자료를 최종 분석과정에 활용하였다. 자료분석은 R 4.6.0. lavaan package 및 Process Macro 4.0을 활용하였으며 모든 결과는 통계적 유의수준을 .05로 처리하였다.

주요 연구결과를 종합하면 다음과 같다. 첫째, 대기업 사무직 중년 근로자의 경력관리행동은 인구통계학적 특성 및 경력 특성에 따라서 통계적 차이를 보였다. 최종학력이 높은 집단, 직급이 높은 집단, 퇴직 후 일 희망 집단, 희망 경력목표가 조직 내부 상향 이동인 집단, 전직지원프로그램 제공 집단에서 경력관리행동 수준이 높게 나타났다.

둘째, 대기업 사무직 중년 근로자의 내재적 업무동기(B=.435, p<.001)와 가족지지(B=.207, p<.001는 회복탄력성에 정적으로 유의한 영향을 미쳤고, 내재적 업무동기(B=.365, p<.001)와 회복탄력성(B=.285, p<.001)은 경력관리행동에 정적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으나. 가족지지(B=.025, p>.05)는 경력관리행동에 유의한 영향을 미치지 않았다.

셋째, 대기업 사무직 중년 근로자의 내재적 업무동기와 경력관리행동의 관계에서 회복탄력성의 매개효과(B=.127, p<.05) 및 가족지지와 경력관리행동의 관계에서 회복탄력성의 매개효과(B=.060, p<.05)는 모두 유의한 것으로 나타났다.

넷째, 대기업 사무직 중년 근로자의 내재적 업무동기, 회복탄력성 및 경력관리행동에서 구조적 경력정체의 조절된 매개효과(조절된 매개지수=.026, p>.05), 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동에서 구조적 경력정체의 조절된 매개효과(조절된 매개지수=-.002, p>.05), 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동에서 내용적 경력정체의 조절된 매개효과(조절된 매개지수=-.002, p>.05)는 모두 유의하지 않는 것으로 나타났으며. 반면 내재적 업무동기, 회복탄력성 및 경력관리행동에서 내용적 경력정체의 조절된 매개효과(조절된 매개지수=.055, p<.05)는 유의하였다.

다섯째, 대기업 사무직 중년 근로자의 내재적 업무동기, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 경력개발지원의 조절된 매개효과(조절된 매개지수=.042, p>.05)와 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관게에서 경력개발지원의 조절된 매개효과(조절된 매개지수=.020, p>.05)도 유의하지 않는 것으로 나타났다..

## 2. 결론

이 연구를 통해 도출된 결과를 바탕으로 결론을 종합하여 제시하면 다음과 같다. 첫째, 전반적으로 대기업 사무직 중년 근로자의 경력관리행동 수준은 평균이 3.64로 비교적 높은 편이었고, 응답자의 인구통계학적 특성 및 경력 특성에 따라서 유의한 차이를 보였다. 주로 대학원졸 집단과 직급이 높은 집단에서, 희망 경력목표가 조직 내부 상향 이동인 집단에서 경력관리행동 수준이 높았다. 희망 경력목표가 조직 내부 상향 이동인 집단은 명확한 경력경로가 이미 설정되어 있어 경력관리행동 수준이 높을 수 있다. 반면, 희망 경력목표가 조직 내부 안정 유지인 집단 혹은 조직 외부로의 이동 집단의 경우 명확한 경력경로를 상실하였거나 새롭게 찾아야 하기에 경력관리행동 수준이 낮게 나타난 것으로 보인다. 또한, 전직지원프로그램 제공 집단에서 비제공 집단에 비하여 경력관리행동 수준이 높았는데, 전직지원프로그램이 조직구성원들에게 실무적인 도움과 심리적인 안정감을 제공함으로써 경력관리행동의 촉진을 도모할 수 있음을 보여주는 것이다(문한나 외, 2020).

둘째, 대기업 사무직 중년 근로자의 내재적 업무동기와 가족지지는 회복탄력성에 직접 영향을 미치는 변인이었으며, 내재적 업무동기와 회복탄력성은 경력관리행동에 직접 영향을 미치는 변인임을 확인하였다. 내재적 업무동기는 업무성과, 몰입 및 다른 업무에도 참여하고자 하는 후속적인 의지 등과 관련된 목표지향적 신념이므로 경력관리행동을 강화한다. 또한, 심리적 자원으로서 역경을 극복하는 힘인 회복탄력성은 불확실한 경력환경에 놓여진 대기업 사무직 중년 근로자의 경력관리행동에 정적인 영향을 미치는 것으로 확인된다. 이는 대기업 사무직 중년 근로자의 경력관리행동을 높이기 위해 내재적 업무동기 및 회복탄력성 증진을 위한 환경 조성을 주요한 이슈로 다룰 필요가 있음을 시사한다. 반면, 가족지지는 경력관리행동에 직접적인 영향을 미치지 않았는데, 이는 가족지지가 심리적인 자원을 형성하는 요인이지만 목표지향적 행동에 직접적으로 영향을 주는 요인은 아니므로 직접효과가 나타나지 않았던 것으로 볼 수 있다.

셋째, 대기업 사무직 근로자의 내재적 업무동기와 경력관리행동의 관계 및 가족지지와 경력관리행동의 관계에서 회복탄력성의 매개효과가 확인되었다. 업무에 대한 내재적인 동기부여가 될수록, 가족들로부터 지지를 얻을수록 역경을 극복하는 힘을 기르게 됨으로써 경력관리행동이 강화된다. 특히 가족지지의 경우 경력관리행동에 대한 직

접적 효과는 검증되지 않았으나 회복탄력성을 통한 간접효과는 검증되었는데, 이는 가족지지의 기능이 심리적 안정감을 제공하는데 있으므로 간접적인 방식으로 경력관리행동에 영향을 미친 결과로 해석된다.

넷째, 대기업 사무직 중년 근로자의 내재적 업무동기, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계와 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 경력정체의 조절된 매개효과는 일부 유의하였다. 구조적 경력정체는 내재적 업무동기, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계와 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계를 조절하지 않았다. 응답자 다수의 희망 경력목표가 조직 내부 안정 유지 혹은 조직 외부로의 이동이라는 점에서 이러한 결과가 나타났던 것으로 보인다. 이들은 현 조직 내에서 수직적 상승을 포기하였거나 가치를 두지 않는 집단이기에 구조적 경력정체의 효과가 확인되지 않을 수 있다. 또한, 구조적 경력정체 수준이 조직 특성에 따라 매우 상이하게 분포한 점도 조절된 매개효과가 나타나지 않은 이유로 보인다. 반면, 내재적 업무동기, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 내용적 경력정체는 유의하였다. 이는 내용적 경력정체가 이들에게 스트레스로 작용하여 위기상황에서 더 적극적인 경력관리행동을 촉진할 수 있었다는 점, 업무에 대한 부담을 줄여줌으로써 자신을 돌아볼 수 있는 시간과 기회를 제공함으로써 내재적 업무동기의 간접효과를 강화했을 수 있다는 점으로 해석할 수 있다. 그러나 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 내용적 경력정체의 조절된 매개효과는 유의하지 않게 확인되었다. 이는 내용적 경력정체가 자신을 돌아볼 기회를 주었다 할지라도 가족지지는 자기인식이 아닌 외부에서 주어지는 지지에 대한 인식이므로 내용적 경력정체에 의해서 그 효과가 강화되지 않았을 수 있다.

마지막으로, 대기업 사무직 중년 근로자의 경력개발지원은 내재적 업무동기, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계와 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계를 모두 조절하지 못하는 것으로 확인되었다. 현재는 중년 근로자를 대상으로 제공되는 경력개발지원 수준 자체가 낮을 뿐 더러(Bayl-Smith & Griffin, 2017; Brooke & Taylor, 2005), 제공되더라도 희망 경력목표에 따라 세분화된 경력개발지원이 부족한 상황이기에 이런 결과가 나타났다고 볼 수 있다. 이러한 현상을 개선하기 위하여 중년 근로자들을 위한 일터 관행을 마련해야 한다는 주장이 제기되고 있으므로(Wilckens et al., 2021), 조직 내에서도 중년 근로자 친화적인 인적자원개발 관행을 마련할 필요가 있다.

## 3. 제언

### 가. 학술적 제언

이 연구를 수행하는 과정에서 제기되었던 논의를 바탕으로 도출한 학술적 제언은 다음과 같다.

첫째, 대기업 사무직 중년 근로자의 경력관리행동을 예측하는 심리적 요인에 대한 후속연구가 필요하다. 그동안 선행연구에서는 경력관리행동을 예측할 수 있는 조직 차원의 영향요인 혹은 개인의 객관적 능력에 초점을 맞추었으나 이 연구에서는 개인의 심리적 요인을 토대로 이론적 모형을 구축하고 검증하였다. 특히, 이 연구에서는 심리적 자원인 회복탄력성과 회복탄력성을 강화할 수 있는 개인의 인지적 특성인 내재적 업무동기 및 사회적 맥락 차원의 영향요인인 가족지지에 주목하였다. 이 연구의 결과를 바탕으로 후속 연구에서는 개인의 인지적 특성을 성격, 직무가치, 직무태도 및 경력지향성 등으로 확장하고, 사회적 차원의 영향요인 역시 사회적지지, 가족탄력성 및 동료지지 등으로 확장함으로써 다양한 이론적 모형을 구성 및 검증할 필요가 있다. 이를 통해 대기업 사무직 중년 근로자의 경력관리행동을 예측하는 심리적 요인을 확인할 수 있으며, 더 나아가 심리적 요인 간의 상호작용도 검증할 수 있을 것이라 기대된다.

둘째, 대기업 사무직 중년 근로자 집단은 희망 경력목표에 따라 이질적인 집단이 혼재된 것으로 확인되므로 이들을 구분한 후속연구가 필요하다. Savickas et al.(1988)에 따르면 성인들은 서로 다른 경력개발 단계에 위치하고 있으며, 각기 서로 다른 과업에 직면하고 있어 이들의 동질성을 가정하기 어렵다. 대기업 사무직 중년 근로자 집단 역시 희망 경력목표에 따라 상이한 특성을 지닌 여러 집단이 혼재되어 있으므로, 이들의 특성을 확인하기 위해서는 이들을 이질적 집단으로 간주하는 새로운 접근이 필요하다. 논의에서 언급한 바와 같이 이 연구에서는 대기업 사무직 중년 근로자 집단은 희망 경력목표에 따른 경력관리행동 및 구조적 경력정체의 수준 차이가 존재하였다. 선행연구에 따르면 희망 경력목표가 무엇인지에 따라 대기업 사무직 중년 근로자 각자가 직면한 노동시장 구조, 일자리의 질이 상이하므로(장서영, 이요행, 2014), 희망 경력목표에 따른 경력탐색, 경력계획 및 경력전략실행의 양상도

상이할 것으로 판단된다. 따라서 후속 연구에서는 대기업 사무직 중년 근로자를 희망 경력목표에 따라 서로 다른 집단으로 간주하는 접근이 요청된다.

또한, 경력관리행동은 대기업 사무직 중년 근로자의 희망 경력목표가 무엇인지에 따라 세부적으로 측정할 사항이 달라질 것이다. 희망 경력목표가 조직 내부 상향 이동인 집단의 경우, 이들이 추구해야할 경력경로는 비교적 명확하므로 경력탐색 혹은 경력계획의 필요성은 낮아지나 네트워킹, 가시화 등 경력전략실행은 높은 수준으로 수행할 것으로 예측된다. 반면, 희망 경력목표가 조직 외부로의 이동인 집단은 자신의 희망 경력목표를 구체화하고 이에 따른 경력전략 수립의 필요성은 높으나, 이들은 주로 그동안 맺어온 인맥을 활용한 네트워킹을 통해 경력전략실행을 보일 것으로 예측된다. 희망 경력목표가 조직 내부 안정 유지인 집단의 경우, 경력탐색 및 경력계획에 대한 필요성은 낮아지며, 경력전략실행 중에서도 가시화 등의 요소는 수행하지 않을 가능성이 높다. 따라서 희망 경력목표에 따른 경력관리행동 도구 개발 연구가 요청된다.

경력개발지원 역시 대기업 사무직 중년 근로자의 희망 경력목표에 따라 조사도구가 구분될 필요가 있다. 희망 경력목표가 조직 내부 상향 이동인 집단의 경우, 기존 경력개발지원 도구와 유사한 측정문항을 활용해도 무방하나 중년 근로자 입장에서 '상사'의 존재와 역할이 다른 연령층과는 상이하다는 점에서 '상사지원'은 적절하지 않을 수 있다. 희망 경력목표가 조직 외부로의 이동인 집단의 경우, 전직지원프로그램과 같이 원활히 조직외부로 이동할 수 있도록 돕는 프로그램을 경력개발지원으로 개념화할 필요가 있다. 희망 경력목표가 조직 내부 안정 유지인 집단의 경우, 이들이 보다 적극적으로 경력을 추구할 수 있도록 돕는 경력개발지원이 필요할 것으로 보인다. 이렇듯 대기업 사무직 중년 근로자를 희망 경력목표에 따라 이질적 집단이 혼재되어 있는 집단으로 간주하고, 이에 따라 필요한 도구를 개발하는 것은 HRD 연구를 시의적절하게 확장하는 기회가 될 것이라고 기대된다.

셋째, 내용적 경력정체가 대기업 사무직 중년 근로자에게 미치는 정적인 조절된 매개효과의 유의성을 추가 검증하고, 조절된 매개효과의 유의성 조건에 대해 확인할 필요가 있다. 그동안 선행연구에서는 경력정체의 부적 효과에 대해서만 주목하였으나 최근 경력정체의 정적 효과를 밝히는 연구가 시도되고 있으며(McCleese & Eby, 2006), 이 연구에서 내용적 경력정체의 정적인 조절된 매개효과를 확인한 것은 이러한 새로운

관점과 맥을 같이한다. 그러나 이 연구의 응답자들의 내용적 경력정체 수준은 비교적 낮은 편으로 대체로 높은 경력정체 수준을 가정하였던 선행연구와는 차이가 존재하고, 이에 경력관리행동에 대한 조절된 매개효과 또한 응답자에 따라 과대 추정되었을 가능성이 있기에 후속 연구를 통하여 추가 검증하는 작업이 필요하다고 판단된다.

또한, 이 연구에서는 내용적 경력정체를 스트레스로 간주하여 조절된 매개효과를 해석하였으나 스트레스 상황이 항상 긍정적인 결과와 연관되지는 않는다는 점에서 이 연구에서 확인한 조절된 매개효과의 유의성 조건에 대한 후속연구가 요청된다. 내용적 경력정체를 겪게 되는 경우 좌절감과 실망감에 빠져들수도 있었으나, 이 연구의 응답자들의 경우 오히려 내재적 업무동기가 경력관리행동에 미치는 간접효과가 증가하는 긍정적 결과를 경험했다. 따라서 어떤 조건 하에서 이 연구의 결과처럼 내용적 경력정체가 정적인 조절된 매개효과를 나타낼 수 있는지에 대해 후속 연구를 통해 확인할 필요가 있다.

### 나. 실천적 제언

이 연구에서 도출된 연구결과 및 논의를 바탕으로 현업에서의 실천적 제언을 종합하여 다음과 같이 정리할 수 있다.

첫째, 불확실한 경력환경에서 역경을 딛고 극복함으로써 적극적인 경력관리행동을 수행할 수 있도록 근로자의 내재적 업무동기를 고취할 수 있는 환경을 조성할 필요가 있다. 이 연구에서 내재적 업무동기를 가진 중년 근로자의 경우 경력관리행동 수준이 높은 것으로 확인되었다. 내재적 업무동기의 하위요인을 보면 도전과 즐거움으로 구성되어 있다. 이는 곧 대기업 사무직 중년 근로자들이 업무 자체에서 도전감 및 즐거움을 경험하는 것이 경력관리행동에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 의미하며, 업무 자체를 즐거워하는 것만으로도 경력관리행동이 증가할 수 있음을 보여준다.

둘째, 대기업 사무직 중년 근로자들의 회복탄력성과 경력관리행동 수준을 높이기 위해 이들이 가족들과 적극적으로 소통하며 정보적, 정서적 및 존중감 지지를 주고받을 수 있는 환경을 조성할 필요가 있다. 가족지지는 경력관리행동에 직접적인 효과는 없었으나 회복탄력성을 매개한 간접효과는 입증되었으므로, 가족지지를 향상시킬 수

있는 방안을 모색할 필요가 있다. 중년 근로자들은 조직 내에서 현재 위치에 오르기까지 많은 시간과 노력을 할애해왔기 때문에 비교적 가족들과의 관계는 소원할 가능성이 높다(조성희 외, 2021; 김유경 외, 2018). 일터와 가정에서 자신의 역할을 성공적으로 수행하는 것이 매우 어려운 일이기 때문에, 가족구성원들과 적극적으로 교류할 수 있는 시간을 보낼 수 있도록 정책적인 지원을 제공하고, 조직 차원에서도 이를 장려할 수 있는 조직문화를 형성하는 것이 바람직하다.

셋째, 조직에서는 대기업 사무직 중년 근로자의 경력개발 요구를 충족시켜 줄 수 있는 경력개발지원을 제공할 필요가 있다. 현재 국내 대기업에서 제공되는 경력개발지원은 중년 근로자 대상으로 한 경력개발지원의 수준 자체가 낮을 뿐 더러, 일부 제공되고 있는 경력개발지원 역시 중년 근로자의 경력개발 요구에 부합하는 것이라고 보기 어렵다. 그러므로 조직에서는 중년 근로자의 경력개발 요구가 무엇인지를 먼저 확인하고, 확인된 경력개발 요구를 충족시킬 수 있는 경력개발지원을 제공할 필요가 있다. 더욱이 중년 근로자는 동일한 집단이라기 보다 희망 경력목표에 따라 이질적인 집단이 혼재된 집단이므로, 희망 경력목표에 맞는 적합한 경력개발지원을 제공함으로써 경력개발지원의 효과성을 높일 필요가 있다.

# 참고문헌


강현숙. (1984). **재활강화교육이 편마비 환자의 자가간호수행에 미치는 효과에 관한 실험적 연구**. 연세대학교 박사학위논문.

고기숙. (2003). **중년기 남성의 심리적 위기에 관한 연구**. 이화여자대학교 박사학위논문.

고은미. (2010). **고등학생의 자아탄력성과 스트레스 대처방식이 학교생활적응에 미치는 영향**. 연세대학교 석사학위논문.

고주희, 송현주. (2013). 자기성찰지능이 외상 후 성장에 미치는 영향 : 삶의 의미를 매개로. **청소년학연구. 22**(2), 245-268.

공정거래위원회. (2022). **공시대상기업집단 현황. 공정거래위원회**. 공정거래위원회.

구경호. (2014). **고등학생이 지각한 교사공감, 자아존중감, 학습동기와 학업탄력성 간의 구조관계 분석**. 부산대학교 박사학위논문.

구영휴. (2020). **보육교사의 교직선택 동기와 직무태도와의 관계에서 회복탄력성의 매개효과**. 경기대학교 교육대학원 석사학위논문.

국립국어원. (2022). 표준국어대사전. Retrived 2022.02.28. from http:stdweb2.korean.go.krs

권승, 황규선. (2004). 노년층의 은퇴 결정요인에 관한 연구: 성별, 거주지별 차이분석을 중심으로. **한국노년학, 24**(3), 69-90.

권오혁, 신영식. (2018). 미용서비스 종사자의 감성지능이 직무만족과 고객지향성에 미치는 영향. **한국디자인문화학회지, 24**(2), 33-41.

김경희. (2018). **중장년 구직자의 사회적지지, 부정적 구직정서, 구직태도, 구직행동의 관계연구.** 고려대학교 석사학위논문.

김규한. (2004). **경력개발제도의 조직효과성에 관한 연구: 경력유효성의 매개변수를 중심으로**. 경희대학교 석사학위논문.

김나래. (2015). **중장년 구직자의 사회적지지가 구직행동에 미치는 영향 : 폐기학습의 매개효과를 중심**

**으로**. 중앙대학교 석사학위논문.

김도형, 서균석, 김태형. (2010). 학습동기, 경력계획 및 조직지원이 경력정체와 이직의도간 관계에 미치는 조절효과. **대한경영학회 학술발표대회 발표논문집,** 117-138.

김보라, 신희천. (2010). 자아탄력성과 삶의 의미가 외상 후 성장에 미치는 영향: 의미추구와 의미발견의 매개효과. **한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 22**(1), 117-136.

김봉환, 이제경, 유현실, 황매향, 공윤정, 손진희, ... & 손은령. (2010). **진로상담이론**. 학지사.

김샛별. (2019). 청소년에 대한 사회적 지지가 학업 성과에 미치는 영향: 회복탄력성의 매개효과. **학습자중심교과교육연구, 19**(15), 1101-1121.

김수진, 이주일. (2016). 주도성 및 개방성과 시간조망 및 프로틴 경력지향이 미래경력설계에 미치는 영향. **한국심리학회지: 산업 및 조직, 29**(2), 303-326.

김승미. (1998). **초등학생과 중학생에서 사회적지지와 스트레스가 학교생활 적응에 미치는 영향**. 한양대학교 박사학위논문.

김시연, 서영석. (2010). 스트레스, 배우자지지, 결혼만족 간 관계: 자기효과 및 상대방효과 검증. **한국심리학회지: 여성, 15**(2), 189-213.

김유경, 이진숙, 손서희, 조성호, 박신아. (2018). **중장년층 가족의 이중부양 부담 구조 변화와 대응방안 연구**. 한국보건사회연구원.

김은빈. (2020). **사무직 근로자의 직무자율성, 프로티언 경력태도, 직업적 자기효능감, 숙달목표지향성과 주도적 경력행동 간의 구조적 관계.** 부산대학교 박사학위논문.

김정은, 김민수. (2009). 경력개발프로그램 도입의 결정요인 및 조직성과에 미치는 영향: HR 프랙티스의 매개효과를 중심으로. **조직과 인사관리연구, 33**(1), 83-107.

김주섭. (2020). 대학생들의 취업불안과 취업준비행동의 관계에서 사회적 지지의 조절효과. **학습자중심교과교육연구, 20**(19), 1021-1040.

김지경. (2004). 은퇴자의 은퇴사유 및 은퇴 후 소득원천. *KLIPS Research Brief, 8.* 한국노동연구원.

김지연, 이기학. (2014). 자아탄력성 및 진로결정 자기효능감이 진로준비행동에 미치는 영향: 성취동기의 조절된 매개효과 검증. **진로교육연구, 27**(3), 1-25.

김진양. (2018. 11. 28.) 대기업 임원, 재임 2년차는 '퇴직 무덤' 40대에 임원 올라 55세 전 물러나. 뉴스토마토. http://www.newstomato.com/RealTime/RealTimeDetail.aspx?no=860674

김진연. (2017). **성직자의 노후생애설계행동에 관한 연구 : 계획된 행동이론을 적용하여 목회자를 중심으로**. 남부대학교 대학원 석사학위논문.

김태환. (2019). **대학생의 진로선택몰입과 가족지지, 취업불안, 진로탐색행동, 자율적 진로탐색 동기의 구조적 관계**. 서울대학교 박사학위논문.

김태희, 이형국, 장경로. (2014). 운동선수들의 경력태도가 경력관리행동 및 경력적응력에 미치는 영향. **한국스포츠산업경영학회지, 19**(6), 85-100.

김흥국. (2000). **경력개발 이론과 실제**. 다산출판사.

나혜숙. (2014). 중고령 실직자 재취업 과정에 대한 현상학적 연구. **대한안전경영과학회지. 16**(2), 203-210.

남순동. (2009). **중년여성의 가족스트레스와 정신건강 예측모형: 완벽주의 성향. 자기수용 태도. 사회적 지지를 중심으로**. 중앙대학교 대학원 박사학위논문.

노경섭. (2019). **제대로 알고 쓰는 논문 통계분석: SPSS & AMOS.** 한빛아카데미.

도차영. (2018). 중장년 구직자의 사회적지지, 자아탄력성, 구직효능감이 취업준비행동에 미치는 영향 연세대학교 석사학위논문.

류근관. (2005). **통계학**. 법문사.

명순영, 노승욱. (2021. 12. 31). 임원도 계급장 뗀다...직급파괴의 경영학. 매일경제, https://m.mk.co.kr/stockview/?sCode=21&t_uid=20&c_uid=1926558

문여주. (2021). **직장인의 주도적 경력행동과 고용가능성의 관계에서 감성지능의 매개효과**. 중앙대학교 글로벌인적자원개발대학원 석사학위논문.

문재승, 최석봉. (2012). 경력관리행동, 조직경력개발지원 및 경력성과가 조직몰입에 미치는 영향. **경영교육연구, 27**(5), 431-457.

문한나, 박상오, 이소민. (2020). 전직 예정자의 경력정체성과 고용가능성의 관계에서 경력탄력성의 매

개효과. **기업교육과 인재연구, 22**(2), 1-32.

문혜정. (2018년 11월 22일). 60세 정년 의무화 2년…대기업 정년 더욱 탄탄해져. 대한금융신문

박경숙. (2003). **55세 이상 고령자의 노동시장 이탈과정:은퇴-비취업 경계에 대한 함의**. 제4회 한국노동패널 학술대회 자료집, 271-303

박근수, 유태용. (2007). 일몰입의 선행변인 및 결과변인에 관한 연구. **한국심리학회지: 산업 및 조직, 20**(3), 219-251.

박병구. (2019). **주도적 경력행동과 상사의 경력개발지원이 경력만족에 미치는 영향에 관한 연구**. 한성대학교 박사학위논문.

박성민. (2011). **귀임주재원의 경력개발지원이 직무성과 및 이직의도에 미치는 영향: 조직몰입과경력몰입을 중심으로**. 중앙대학교 박사학위논문.

박윤주(2015). **대학생의 취업스트레스와 취업준비행동의 관계에서 자아탄력성과 사회적지지의 매개효과**. 한국기술교육대학교 대학원  석사학위논문.

박준우. (2020). 고령화에 따른 생산직 근로자 근무환경 개선 방법. **HR insight, 2020년 04월호**.

박지원. (1985). **사회적지지척도 개발을 위한 일 연구**. 연세대학교 박사학위논문.

박현미. (2011). **가족지지와 청소년 진로태도성숙과의 관계: 자기효능감의 매개효과**. 상명대학교 석사학위논문.

배문조. (2009). 중년기 성인의 노인에 대한 태도와 노후준비에 관한 연구. **한국노년학, 29**(3), 1107-1122.

배병렬. (2018). **Amos 7 에 의한 구조방정식 모델링**. 서울: 도서출판 청람.

변유나. (2014). **미취업 대졸자의 자아탄력성, 직업가치와 구직행동 간의 관계 : 비선형 다층모형 분석**. 서강대학교 석사학위논문.

서경민. (2010). **기업구성원의 경력개발지원과 고용가능성에 대한 인식이 직무유효성에 미치는 영향: 조직몰입, 경력몰입의 매개효과**. 고려대학교 박사학위논문.

서동일. (2021.01.15.) “임원 승진? 아무 관심 없어”... 2030 ‘임포자’ 빠르게 늘어난다 [인사이드&인사

이트] https://www.donga.com/news/Opinion/article/all/20210115/104931739/1

서보람, 이기성. (2018). 비서학전공 전문대학생의 진로준비행동에 전공만족도, 사회적 지지, 진로결정 자기효능감이 미치는 영향에 관한 연구. **비서· 사무경영연구, 27**(1), 87-116.

손규태. (2015). **대기업 종사자가 인식한 직무성과와 경력개발지원, 조직몰입, 경력몰입 및 조직시민행동의 인과적 관계**. 서울대학교 석사학위논문.

송종용. (1988). **사회적지지와 심리적 적응간의 관계 및 사회적지지가 이중과제의 수행과 불안에 미치는 영향**. 서울대학교 대학원 석사학위논문.

송채경화. (2021.02.17.) 금융·IT·전자통신·유통업 분야 '젊은 임원' 많아. 한겨레. https://www.hani.co.kr/arti/economy/economy_general/983271.html

신광철, 정범구, 주지훈. (2012). 조직구성원의 사회적 자본이 경력성공, 영향력 및 조직몰입에 미치는 영향. **인적자원관리연구, 19**(4), 119-144.

신수림. (2014). **산업체 종사자의 주관적 경력성공과 고용안정성, 조직지원인식, 프로틴 경력태도, 프로틴 경력개발행동의 인과적 관계**. 서울대학교 박사학위논문.

신영숙. (2010). **주도성 및 상사의 지원과 직무몰입의 관계에서 경력계획 실천행동의 역할**. 고려대학교 박사학위논문.

신우열, 김민규, 김주환. (2009). 회복탄력성 검사 지수의 개발 및 타당도 검증. **한국청소년연구, 20**(4), 105-131.

심미영. (2011). **프로틴 경력지향성과 경력성공: 경력개발의 역할**. 고려대학교 박사학위논문.

심미영. (2012). **프로티언 경력지향성과 경력성공**. 고려대학교 대학원 박사학위논문.

심윤종, 양종회, 김정탁. (1987). 사무직 근로자의 직업 및 직장생활에 관한 연구-화이트 칼라의 성격규명을 위하여. **사회과학, 27**(1), 187-274.

양인숙. (2003). **지식기반산업의 여성근로자의 경력개발**. 한국여성개발원.

양인준. (2019). **대기업 영업·마케팅 직무 근로자의 혁신적 업무행동과 경력개발지원, 자기주도성, 다중몰입 및 학습문화의 구조적 관계**. 서울대학교 석사학위논문.

양인준. (2022). **대기업 사무직 근로자의 직무재창조와 직무자율성, 사회적 네트워크와 적응수행의 구조적 관계에서 직무효능감과 학습민첩성의 조절효과**. 서울대학교 박사학위논문.

양혜주, 여인성, 원도연. (2013). 무용학과 대학생의 멘토링 관계가 회복탄력성과 진로준비행동에 미치는 영향. **한국체육과학회지, 22**(5), 1089-1102.

오순애. (2000). **외재적 동기와 내재적 동기 사이에 존재하는 새로운 동기 유형**. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.

오승국. (2016). **중장년 남성 실직자의 진로장벽, 사회적지지, 자아탄력성, 구직효능감, 진로준비행동 간의 구조적 관계**. 숭실대학교 박사학위논문.

오승민, 한태영. (2017). 일-가정 갈등이 주도적 경력행동에 미치는 영향과인사평가 공정성 및 성별의 조절효과. **한국심리학회지: 여성, 22**(4), 569-591.

오연례, 채경선. (2016). 구직자의 취업스트레스가 심리적 안녕감에 미치는 영향-가족지지의 조절효과를 중심으로. **문화교류와 다문화교육 (구 문화교류연구), 5**(3), 31-62.

우종필 (2016). **구조방정식 모델 개념과 이해**. 서울 : 한나래아카데미.

원상봉, 이지현. (2011). 리더의 코칭리더십이 구성원의 경력계획 및 태도에 미치는 영향에 대한 연구. **한국실천공학교육학회논문지, 3**(2), 147-157.

유니코써치. (2021). **100대 기업 직원의 임원 승진 가능성 분석**. 유니코써치.

유지연, 신효정. (2019). 진로적응성 연구의 문헌고찰: 진로구성주의 이론의 진로적응모형을 중심으로. **진로교육연구, 32**(2), 1-24.

육현표. (2011). **변혁적 리더십과 거래적 리더십이 창의성에 미치는 영향: 내재적 동기부여와 혁신분위기의 매개역할을 중심으로**. 성균관대학교 박사학위논문.

윤혜정. (1993). **청소년의 일상적 스트레스와 사회 관계망지지 지각**. 서울대학교 석사학위논문.

이경이. (2022). **중년여성의 노화불안감이 삶의 만족도에 미치는 영향 ; 자기효능감과 가족지지의 매개효과**. 서울한영대학교대학원 박사학위논문.

이광재, 김길현, 김상진, 오창섭. (2002). **사무관리개론**. 서울: 도서출판 삼보.

이규태. (2013). 호텔기업 고용관계변화가 직무불안정성에 미치는 영향: 경력개발지원의 조절효과. 박사학위논문, 세종대학교 대학원, 서울.

이기은. (2008). 경력계획의 영향요인과 결과에 관한 연구. **산업경제연구, 21**(2), 783-803.

이도경. (2020). **농업계 고등학교의 사회적지지, 학습동기, 진로탄력성 및 진로준비행동의 구조적 관계**. 순천대학교 박사학위논문.

이동하, 탁진국. (2008). 주도성과 핵심자기평가가 경력성공에 미치는 영향에 관한 연구: 경력계획을 매개변인으로. **한국심리학회지: 산업 및 조직, 21**(1), 83-103.

이미란. (2011). **노인의 건강성과 자아통합감에 관한 연구: 가족지지 매개효과 중심으로**. 신라대학교 박사학위논문.

이수경, 민현주. (2019). 임금피크 근로자의 퇴직인식 연구: 공기업을 중심으로. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 32(2), 163-194.

이유우. (2020). **은행권 중년 남성 근로자의 외부고용가능성과 일능력, 비공식 네트워크, 기업가정신, 경력적응력의 구조적 관계에서 규범적 연령차별인식의 조절효과**. 서울대학교 박사학위논문.

이은표. (2021). **대기업 사무직 근로자의 내재적 동기, 무형식학습, 직무 전문성, 팀 심리적 안전 및 창의적 문제해결의 관계**. 서울대학교 박사학위논문.

이인숙. (2017). [중기센터] 중장년 절반은 자신의 경력과 상관없이 재취업 - 「재취업 중장년의 직무이동 분석 조사」. http://m.fki.or.kr/bbs/bbs_view.asp?cate=notice&content_id=14d66aab-eca0-4d07-9db9-6e41d39b860a&page=2

이재영. (2012). **유아교육기관 교사의 회복탄력성, 지각된 사회적 지지와 조직몰입 간의 관계**. 대구가톨릭대학교 박사학위논문.

이재화. (2010.12.10.) 삼성그룹 임원, 퇴직후엔 협력사에서 일하기도, 매일경제. https://www.mk.co.kr/news/special-edition/view/2010/12/684684/

이종찬. (2020). **중고령자 사무직 근로자의 은퇴준비도 개발 연구**. 서울대학교 박사학위 논문.

이찬, 정철영, 나승일, 김진모, 강두천. (2008). 사무직 근로자의 경력개발 지원 현황 및 요구 분석: 중소기업과 대기업의 비교를 중심으로. **농업교육과 인적자원개발, 40**(2), 189-220.

이해리, 조한익. (2005). 한국 청소년 탄력성 척도의 개발. **한국청소년연구, 16**(2), 161-206.

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

이현주. (2009). 비합리적 신념과 상태불안의 진로탐색활동에 미치는 영향. **진로교육연구, 22**(2), 101-116.

이현주. (2013). **중장년 근로자의 퇴직 후 경력을 위한 주도적 경력행동에 관한 연구**. 광운대학교 석사학위논문.

이혜원. (2020). **공공기관 구성원의 주도적 경력행동이 내부 고용가능성에 미치는 영향**. 울산대학교 박사학위논문.

이훈영. (2008). **(이훈영교수의) 연구조사방법론**. 도서출판 청람.

임규혁, 임웅. (2007). **교육심리학**. 학지사.

임성희. (2016). **중등교사의 교직선택 동기 및 회복탄력성과 직무만족도의 관계**. 충북대학교 석사학위논문.

임유. (2020.02.10.) [김과장 & 이대리] '워라밸' 바람에 시들해진 승진 열기. 한국경제. https://news.v.daum.net/v/20200210172806987

임정연, 이영민. (2010). 중소제조기업의 교육훈련 투자가 기업 성과에 미치는 영향 분석. **인적자원관리연구, 17**(2), 139-162.

잡코리아. (2017).

잡코리아. (2019). **노후 일자리 계획 설문조사**. 잡코리아.

잡코리아. (2021). **대기업 임원 연령 분포조사**. 잡코리아.

장서영, 이요행. (2014). **사무직 퇴직자의 특징과 고용서비스에 대한 시사점. 고용이슈, 7**(3), 61-84. 충북: 한국고용정보원.

장수현. (2012). **일의 목적/의미 및 부모지지와 구직행동의 관계에서 진로결정 자기효능감의 매개효과**. 이화여자대학교 석사학위논문.

장춘미. (2001). **스트레스가 결혼만족에 미치는 영향 : 부부의지지 및 갈등해결행동을 중심으로**. 서울여

자대학교 박사학위논문.

전현민, 이규태. (2015). 호텔 기업의 경력개발지원이 구성원들의 혁신행동에 미치는 영향. **관광연구저널, 29**(2), 61-73.

정경임. (2020). **외상경험이 있는 중년기 성인의 지각된 배우자지지, 외상후성장, 회복탄력성, 인지적 정서조절전략 간의 구조적 관계 분석**. 단국대학교 행정법무대학원 석사학위논문.

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

정지은. (2013). **대학생의 진로적응성과 사회적지지, 자아존중감 및 자기주도학습의 인과적 관계**. 서울대학교 석사학위논문.

정홍인. (2018). 중장년 사무직 근로자의 성공적 노화의 선행요인과 성공적 노화 인식 간의 관계에서 경력발달과업의 매개효과, **HRD 연구, 20**(3), 143-174.

조성희, 박수선, 황경란. (2021). 경기도 지역 중장년의 가족관계 어려움이 삶의 만족에 미치는 영향 – 가족지원서비스의 조절효과를 중심으로- **가족자원경영과 정책, 25**(4), 31-41.

조영아. (2015). **대기업 사무직 근로자의 경력관리행동과 일의 의미, 지각된 규범, 결과기대 및 실행의지의 구조적 관계**. 서울대학교 박사학위논문.

조은정. (2016). **중장년 근로자의 직무열의에 대한 직무특성 및 경력관점의 영향 연구**. 광운대학교 석사학위논문.

주명진, 김정남. (2011). 대학생의 불안과 진로자기효능감이 진로준비행동에 미치는 영향. **인문학논총, 27,** 157-174.

중소기업벤처부. (2020). 마스크 생산 숨은 조력자 자상한기업, 스마트공장 빛을 발하다. https://www.mss.go.kr/site/smba/ex/bbs/View.do?cbIdx=86&bcIdx=1018036

천석준, 이기학. (2008). 신경증, 불안, 자기효능감 및 진로탐색행동 간의 경로모형 검증: 조절초점이론의 관점으로. **한국심리학회지: 사회 및 성격, 22**(4), 93-110.

최명화. (2015). **중년 직장인의 퇴직 후 개인특성이 창업효능감 및 창업의도에 미치는 영향**. 호서대학교 박사학위논문.

최미숙. (2014). **청소년의 가족건강성, 사회적지지, 자아탄력성, 희망, 또래관계기술 및 문제행동 간의 구조적 관계분석**. 동아대학교 박사학위논문.

최익성, 장영철. (2014). 긍정심리자본, 심리적 임파워먼트와 창의성의 관계에서 내재적 동기의 매개효과 검증. **한국산학기술학회 논문지, 15**(6), 3571-3586.

탁진국. (2014). **심리적 정년 30대, 대한민국 직장인은 무엇을 생각할까?.** 재계인사이트. https://m.blog.naver.com/bizinsight/220206726483

탁진국, 서형준, 김혜선, 남동엽, 정희정, 권누리, ... 정일진. (2015). 일의 의미 척도개발 및 타당화. **한국심리학회지: 산업 및 조직, 28**(3), 437-456.

탁진국, 서형준, 원용재, 심현주. (2017). 일의 의미 척도 구성타당도 검증: 직장인을 중심으로. **한국심리학회지: 산업 및 조직, 3**0(3), 357-372.

통계청. (2018). **경제활동인구조사. www.kostat.go.kr**

통계청. (2021). **경제활동인구조사. www.kostat.go.kr**

하정희. (2010). **내외동기와 직무특성이 창의적 행동에 미치는 영향**. 중앙대학교 석사학위논문.

한국CXO연구소. (2018). **주요 10대 상장사 임원 재임기간 현황**. 한국CXO연구소.

한국경제연구소. (2019). **정년연장의 쟁점과 과제**. 한국경제연구소.

한태영, 정의영. (2017). 중장년 근로자의 나이차별인식이 퇴직 후 경력준비에 미치는 영향-업무장애의 매개효과 및 고용형태의 조절효과. **인적자원관리연구, 24**(5), 147-166.

허숙영. (2013). **대학생의 자아탄력성과 진로미결정 및 진로성숙의 관계**. 숙명여자대학교 석사학위논문.

허지연. (2004). **청소년의 자아탄력성과 또래관계 및 촉진적 의사소통 능력 간의 관계**. 서울여자대학교 특수치료전문대학원 석사학위논문.

홍은숙. (2006). 탄력성 (resilience) 의 개념적 이해와 교육적 방안. **특수교육학연구, 41**(2), 45-67.

홍준영. (2019). 청년 직장인의 경력관리행동이 고용가능성을 통해 이직의도에 미치는 영향: 일-삶 균형과 커뮤니케이션 풍토의 조절 효과를 중심으로. **한국심리학회지: 문화 및 사회문제, 25**(3), 179-202.

황애영, 탁진국. (2011). 주도성이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 프로틴 (protean) 경력지향을 매개변인으로. **한국심리학회지: 산업 및 조직, 2**4(2), 409-428.

CBS산업부 특별취재팀 (2010.01.28.) "샐러리맨의 꽃" 대기업 임원 … 그들에게 무슨 일이, 노컷뉴스. https://www.nocutnews.co.kr/news/677855

Ackerman, M. J., VanDriest, S. L., Ommen, S. R., Will, M. L., Nishimura, R. A., Tajik, A. J., & Gersh, B. J. (2002). Prevalence and age-dependence of malignant mutations in the beta-myosin heavy chain and troponin T genes in hypertrophic cardiomyopathy: a comprehensive outpatient perspective. *Journal of the American College of Cardiology, 39*(12), 2042-2048.

Allen, T. D., Poteet, M. L., & Russell, J. E. A. (1998). Attitudes of managers who are more or less career plateaued. *Career Development Quarterly, 47,* 159-172.

Allen, T. D., Russell, J. E. A., Poteet, M. L., & Dobbins, G. H. (1999). Learning and development factors related to perceptions of job content and hierarchical plateauing. *Journal of Organizational Behavior, 20,* 1113-1137.

Amabile, T. M. (1985). Motivation and creativity: Effects of motivational orientation on creative writers. *Journal of personality and social psychology, 48*(2), 393.

Amabile, T. M., Hill, K. G., Hennessey, B. A., & Tighe, E. M. (1994). The Work Preference Inventory: assessing intrinsic and extrinsic motivational orientations. *Journal of personality and social psychology, 66*(5), 950.

Armstrong-Stassen, M. (2008). Factors associated with job content plateauing among older workers. *Career Development International, 13*(7), 594-613.

Armstrong-Stassen, M., & Ursel, N. D. (2009). Perceived organizational support, career satisfaction, and the retention of older workers. *Journal of occupational and organizational psychology, 82*(1), 201-220.

Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A new perspective for organizational

inquiry. *Journal of organizational behavior,* 295-306.

Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). A career lexicon for the 21st century. *Academy of Management Perspectives, 10*(4), 28-39.\

Bagozzi, R. P., Yi, Y., & Phillips, L. W. (1991). Assessing construct validity in organizational research. *Administrative science quarterly*, 421-458.

Bardwick, J. M. (1986). *The Plateauing Trap New York: American Management Association*.

Baruch, Y. (1999). Integrated career systems for the 2000s. *International Journal of Manpower.*

Baumgardner Steve, R., & Crothers Marie, K. (2009). *Positive Psychology*.

Bayl-Smith, P., Griffin, B. (2017). Age discrimination within a P-E fit paradigm: Maintaining fit with an active work style. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 90*(3), 306–328.

Beehr, T. A., & Drexler, J. A. (1986). Social support, autonomy, and hierarchical level as moderators of the role characteristics-outcome relationship. *Journal of Occupational Behavior, 7*(3), 207-214.

Berntson, E., & Marklund, S. (2007). The relationship between perceived employability and subsequent health. *Work & Stress, 21*(3), 279-292.

Blau. (1964). *Exhange and power in social life*. New York: Wiley.

Block, J., & Kremen, A. M. (1996). IQ and ego-resiliency: conceptual and empirical connections and separateness. *Journal of personality and social psychology, 70*(2), 349.

Brooke, L., Taylor, P. (2005). Older workers and employment: Managing age relations. *Ageing & Society, 25*(3), 415–429.

Brooks, R. B., & Goldstein, S. (2003). *Power of resilience* (p. 3). New York: McGraw-Hill Companies.

Campbell, J. P., & Pritchard, R. D. (1976). Motivation theory in industrial and organizational psychology. *Handbook of industrial and organizational psychology, 63*, 130.

Campbell-Sills, L., & Stein, M. B. (2007). Psychometric analysis and refinement of the connor–davidson resilience scale (CD-RISC): Validation of a 10-item measure of resilience. *Journal of Traumatic Stress: Official Publication of The International Society for Traumatic Stress Studies, 20*(6), 1019-1028.

Chao, G. T. (1990). Exploration of the conceptualization and measurement of career plateau: A comparative analysis. *Journal of management, 16*(1), 181-193.

Claes, R., & Ruiz-Quintanilla, S. A. (1998). Influences of early career experiences, occupational group, and national culture on proactive career behavior. *Journal of Vocational Behavior, 52*(3), 357–378.

Cobb, S. (1976). *Social support as a moderator of life stress*. Psychosomatic medicine.

Cohen, S., & Hoberman, H. M. (1983). Positive events and social supports as buffers of life change stress 1. *Journal of applied social psychology, 13*(2), 99-125.

Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological bulletin, 98*(2), 310.

Collins, G. A. (2003). Rethinking retirement in the context of an aging workforce. J*ournal of Career Development, 30*(2), 145-157.

Connor, K. M. (2006). Assessment of resilience in the aftermath of trauma. *Journal of clinical psychiatry, 67*(2), 46-49.

Connor, K. M., & Davidson, J. R. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and anxiety, 18*(2), 76-82.

Csikszentmihalyi, M. (1990). *The domain of creativity. In M. A. Runco, & R. S. Albert (Eds.), Theories of Creativity* (pp. 190-212). Newbury Park, CA: Sage

Curran, P. J., West, S. G., & Finch, J. F. (1error in confirmatory factor analysis. *Psychological methods, 1*(1), 16.996). The robustness of test statistics to nonnormality and specification.

Davenport, L., & Russell, J. E. A. (1994). Examining the relationship between career plateauing and job attitudes. *In annual meeting of the Academy of Management*, Dallas, Texas.

De Cuyper, N., Mäkikangas, A., Kinnunen, U., Mauno, S., & Witte, H. D. (2012). Cross-lagged associations between perceived external employability, job insecurity, and exhaustion: Testing gain and loss spirals according to the conservation of resources theory. *Journal of Organizational Behavior, 33*(6), 770-788.

DeCharms, R. (1968). *Personal causation*. New York: Academic Press.

Deci, E. L. (1971). Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation. *Journal of personality and Social Psychology, 18*(1), 105.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal of research in personality, 19*(2), 109-134.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1992). 2 The initiation and regulation of intrinsically motivated learning. *Achievement and motivation: A social-developmental perspective, 9*.

DeSimone, L. R., & Harris, M. D. (1998). *Coaching*. Human Resource Development, 2nd, America, Dryden, 277-301.

Doosan Corporation. (2022). doopedia. Retrived 2022.02.28. from http://www.doopedia.co.kr/doopedia/master/master.do?_method=view&MAS_IDX=101013000827958.

Drucker-Godard, C., Fouque, T., Gollety, M., & Le Flanchec, A. (2015). Career plateauing, job satisfaction and commitment of scholars in French universities. *Public Organization Review, 15*(3), 335-351.

Duffy, R. D., & Dik, B. J. (2012). Research on work as a calling: Introduction to the special issue. *Journal of Career Assessment, 20*(3), 239-241.

Duffy, R. D., & Sedlacek, W. E. (2007). The presence of and search for a calling: Connections to career development. *Journal of Vocational Behavior, 70*(3), 590-601.

Eby, L. T., Butts, M., & Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 24*(6), 689-708.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied psychology, 71*(3), 500.

Erikson, K. (1976). *Everything in its path*. Simon and Schuster.

Feldman, D. C., & Weitz, B. A. (1988). Career plateaus reconsidered. *Journal of management, 14*(1), 69-80.

Felner, R. D., Ginter, M., & Primavera, J. (1982). Primary prevention during school transitions: Social support and environmental structure. *American Journal of Community Psychology, 10*(3), 277-290.

Ference, T. P., Stoner, J. A., & Warren, E. K. (1977). Managing the career plateau. *Academy of Management review, 2*(4), 602-612.

Flynn, M. (2010). Who would delay retirement? Typologies of older workers. *Personnel Review, 39*(3), 308-324.

Frey, C. B., & Osborne, M. (2013). The future of employment.

Garmezy, N. (1991). Resilience in children's adaptation to negative life events and stressed environments. *Pediatric annals, 20*(9), 459-466.

Garmezy, N. (1993). Children in poverty: Resilience despite risk. *Psychiatry, 56*(1), 127-136.

Gee, S., & Baillie, J. (1999). Happily ever after? An exploration of retirement expectations.

*Educational Gerontology, 25*(2), 109-128.

Godshalk, V. M., & Fender, C. M. (2015). External and internal reasons for career plateauing: Relationships with work outcomes. *Group & Organization Management, 40*(4), 529-559.

Gould, S. (1979). Characteristics of career planners in upwardly mobile occupations. *Academy of Management Journal, 22*(3), 539-550.

Gould, S., & Penley, L. E. (1984). Career strategies and salary progression: A study of their relationships in a municipal bureaucracy. *Organizational Behavior and Human Performance, 34*(2), 244-265.

Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American sociological review*, 161-178.

Grant, A. M. (2007). Relational job design and the motivation to make a prosocial difference. *Academy of management review, 32*(2), 393-417.

Grant, A. M. (2008). Does intrinsic motivation fuel the prosocial fire? Motivational synergy in predicting persistence, performance, and productivity. *Journal of applied psychology, 93*(1), 48.

Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of management Journal, 33*(1), 64-86.

Gucciardi, D. F., Jackson, B., Coulter, T. J., & Mallett, C. J. (2011). The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC): Dimensionality and age-related measurement invariance with Australian cricketers. Psychology of Sport and Exercise, 12(4), 423-433.

Gurin, G., Veroff, J., & Feld, S. (1960). *Americans view their mental health: A nationwide interview survey.*

Gutteridge, T. G., & Otte, F. L. (1983). Organizational career development: What's going on out there?. *Training & Development Journal.*

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). Multivariate data analysis 6th Edition. Pearson Prentice Hall. New Jersey. humans: Critique and reformulation. *Journal of Abnormal Psychology, 87,* 49-74.

Hall, D. T. (1976). *Careers in organizations*. Goodyear Publishing Company.

Hall, D. T. (1987). Careers and socialization. *Journal of management, 13*(2), 301-321.

Hall, D. T., & Foster, L. W. (1977). A psychological success cycle and goal setting: Goals, performance, and attitudes. *Academy of Management Journal, 20*(2), 282-290.

Hannay, M., & Northam, M. (2000). Low-cost strategies for employee retention. *Compensation & Benefits Review, 32*(4), 65-73.

Hari, R., Forss, N., Avikainen, S., Kirveskari, E., Salenius, S., & Rizzolatti, G. (1998). Activation of human primary motor cortex during action observation: a neuromagnetic study. *Proceedings of the National Academy of Sciences, 95*(25), 15061-15065.

Harren, V. A. (1979). A model of career decision making for college students. *Journal of vocational behavior, 14*(2), 119-133.

Havighurst, R. J., & Glasser, R. (1972). An exploratory study of reminiscence. *Journal of gerontology.*

Henderson, A. S. (1984). Interpreting the evidence on social support. *Social Psychiatry.*

Herr, E. L. (2001). Career development and its practice: A historical perspective. The *Career Development Quarterly, 49*(3), 196-211.

Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied psychology, 50*(3), 337-421.

Hofstetter, H., & Cohen, A. (2014). The mediating role of job content plateau on the relationship between work experience characteristics and early retirement and

turnover intentions. Personnel Review.

Hong, C. Y., Kim, N. K., & Kwak, T. K. (2003). *On skew Armendariz rings*.

Hooyman, N. R. & Kiyak, H. A. (2008), *Social Gerontology: A Multidisciplinary Perspective*(8th ed.), New York: Pearson Education, Inc.

Hornstein, G. A. & Wapner, S.(1985), Modes of experiencing and adapting to retirement. *International Journal of Aging and Human Development, 21*(4), 291-315.

House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Reading, MA: Addison-Wesley.

Hurst, C. S., Butts, M. M., & Eby, L. T. (2011). *Professional Plateaus: Health and Nonwork Outcomes and Impact of Competence and Control Perceptions*. Paper presented at the Annual Southern Management Association Conference.

Iverson, R. D. (1992). *Employee intent to stay: An empirical test of a revision of the Price and Mueller model*. The University of Iowa.

Jiang, Z., Hu, X., & Wang, Z. (2018). Career adaptability and plateaus: The moderating effects of tenure and job self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior, 104*, 59-71.

Kahn, R.L. & Antonucci, T.C. (1980) Convoys over the Life Course: Attachment, Roles, and Social Support. In: Baltes, P.B. and Grim, O.G., Eds., Life Span Development and Behavior, Vol. 3, Academic Press, New York, 253-286.

Kanfer, R., & Ackerman, P. L. (2004). Aging, adult development, and work motivation. *Academy of management review, 29*(3), 440-458.

Kao, K.-Y., Hsu, H.-H., Lee, H.-T., Cheng, Y.-C., Dax, I., & Hsieh, M.-W. (2022). Career Mentoring and Job Content Plateaus: The Roles of Perceived Organizational Support and Emotional Exhaustion. *Journal of Career Development, 49*(2), 457-470.

Kavanaugh, J., Duffy, J.A. and Lilly, J. (2006) The Relationship between Job Satisfaction and Demographic Variables for Healthcare Professionals. *Management Research News, 29*, 304-325.

Kim, H. R., & Kim, H. S. (2017). Autonomy-supportive, web-based lifestyle modification for cardiometabolic risk in postmenopausal women: Randomized trial. *Nursing & Health Sciences, 19*(4), 509-517.

Kim, N., & Hall, D. T. (2012). *Protean Career Model and Retirement*. The Oxford handbook of retirement, 102.

King, L. A., Mattimore, L. K., King, D. W., & Adams, G. A. (1995). Family support inventory for workers: A new measure of perceived social support from family members. *Journal of Organizational Behavior, 16*(3), 235-258.

King, Z. (2004). Career self-management: Its nature, causes and consequences. *Journal of vocational behavior, 65*(1), 112-133.

Kobasa, S. C., & Puccetti, M. C. (1983). Personality and social resources in stress resistance. *Journal of personality and social psychology, 45*(4), 839.

Korman, A. K., & Korman, R. W. (1980). *Career success, personal failure.* Prentice Hall.

Kossek, E. E., Roberts, K., Fisher, S., & Demarr, B. (1998). Career self-management: A quasi-experimental assessment of the effects of a training intervention. *Personnel psychology, 51*(4), 935-960.

Kuijpers, M. A., Schyns, B., & Scheerens, J. (2006). Career competencies for career success. *The Career Development Quarterly, 55*(2), 168-178.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. Springer publishing company.

Lemire, L., Saba, T., & Gagnon, Y.-C. (1999). Managing career plateauing in the Quebec public sector. *Public Personnel Management, 28*, 375-391.

Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of counseling psychology, 60*(4), 557.

Lentz, E., & Allen, T. D. (2009). The role of mentoring others in the career plateauing phenomenon. *Group & Organization Management, 34*(3), 358-384.

Levinson, D. J. (1978). *The seasons of a man's life*. Knopf.

Linely, P. A., & Joseph, S. (2004). Applied positive psychology: A new perspective for professional practice. *Positive psychology in practice,* 3-12.

Luthans, F. (1989). *Organizational behavior,* (5th ed.). Mcgraw-Hill Book Company.

Luthar, S. S. (1991). Vulnerability and resilience: A study of high-risk adolescents. Child development, 62(3), 600-616.

Luthar, S. S., Cicchetti, D., & Becker, B. (2000). Research on resilience: Response to commentaries. Child development, 71(3), 573-575.

Lytle, M. C., Clancy, M. E., Foley, P. F., Cotter, E. W. (2015). Current trends in retirement: Implications for career counseling and vocational psychology. *Journal of Career Development, 42*(3), 170-184.

MacCallum, R. C., Browne, M. W., & Sugawara, H. M. (1996). Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling. *Psychological methods, 1*(2), 130.

Macher, D., Papousek, I., Ruggeri, K., & Paechter, M. (2015). Statistics anxiety and performance: blessings in disguise. *Frontiers in psychology, 6*, 1116.

Mainiero, L. A., & Sullivan, S. E. (2005). Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the "opt-out "revolution. *Academy of Management Perspectives*, 19(1), 10`6-123.

Mannheim, B., Baruch, Y., & Tal, J. (1997). Alternative models for antecedents and outcomes of work centrality and job satisfaction of high-tech personnel. Human Relations, 50(12), 1537-1562.

Markland, D., & Hardy, L. (1997). On the factorial and construct validity of the Intrinsic Motivation Inventory: Conceptual and operational concerns. *Research quarterly for*

*exercise and sport, 68*(1), 20-32.

Martinelli, E., Tagliazucchi, G., & Marchi, G. (2018). The resilient retail entrepreneur: dynamic capabilities for facing natural disasters. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*.

Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American psychologist, 56*(3), 227.

Masten, A. S., & Reed, M. G. J. (2002). Resilience in development. *Handbook of positive psychology, 74*, 88.

Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological bulletin, 108*(2), 171.

McCleese, C. S., Eby, L. T., Scharlau, E. A., & Hoffman, B. H. (2007). Hierarchical, job content, and double plateaus: A mixed-method study of stress, depression and coping responses. *Journal of Vocational Behavior, 71*(2), 282-299.

McGraw, K. O., & Fiala, J. (1982). Undermining the Zeigarnik effect: Another hidden cost of reward. *Journal of personality, 50*(1), 58-66.

McMahon, M. (2002). The Systems Theory Framework of career development: History and future directions. *Australian Journal of Career Development, 11*(3), 63-69.

Michaels, C. E., & Spector, P. E. (1982). Causes of employee turnover: A test of the Mobley, Griffeth, Hand, and Meglino model. J*ournal of applied psychology, 67*(1), 53.

Milliman, J.F. (1992). *Causes, consequences, and moderating factors of career plateauing*. Unpublished doctoral dissertation, University of Southern California.

Myerson, J., Hale, S., Wagstaff, D., Poon, L. W., & Smith, G. A. (1990). The information-loss model: a mathematical theory of age-related cognitive slowing. *Psychological review, 97*(4), 475.

Nedelkoska, L. and G. Quintini (2018), "Automation, skills use and training", OECD Social,

*Employment and Migration Working Papers,* No. 202, OECD Publishing, Paris

Niles, S. G., & Harris-Bowlsbey, J. (2013). *Career development interventions in the 21st century* (p. 528). Boston, MA: Pearson.

Noe, R. A. (1996). Is career management related to employee development and performance?. *Journal of organizational behavior, 17*(2), 119-133.

Nota, L., Ferrari, L., Solberg, V. S. H., & Soresi, S. (2007). Career search self-efficacy, family support, and career indecision with Italian youth. *Journal of career assessment, 15*(2), 181-193.

Orpen, C. (1994). The effects of organizational and individual career management on career success. *International journal of manpower.*

Pasch, L. A., & Bradbury, T. N. (1998). Social support, conflict, and the development of marital dysfunction. *Journal of consulting and clinical psychology, 66*(2), 219.

Patton, W., & McMahon, M. (2006). The systems theory framework of career development and counseling: Connecting theory and practice. International Journal for the *Advancement of Counselling, 28*(2), 153-166.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology, 88*(5), 879-903.

Polk, L. V. (1997). Toward a middle-range theory of resilience. *Advances in nursing science, 19*(3), 1-13.

Rea, L. M., & Parker, R. A. (2014). *Designing and conducting survey research: a comprehensive guide* (4th ed.). Jossey-Bass.

Reivich, K., & Shatté, A. (2002). *The resilience factor: 7 essential skills for overcoming life's inevitable obstacles.* Broadway books.

Rothenbach, W. F. (1982). Career Development: Ask Your Employees for Their Opinions. *Personnel administrator, 27*(11), 43.

Russell, D., & Cutrona, C. E. (1984, August). *The provision of social relationships and adaptaion to stress.* Paper presented at the annual meeting of the American Psychological Association, Anaheim, CA.

Rutter, M. (1985). Resilence in face of adversity: protective factorSand resilence topSyChiatric disorder. Eish OZaYOfAyChia 立方, 147.

Ryan, R. M. (1982). Control and information in the intrapersonal sphere: An extension of cognitive evaluation theory. *Journal of personality and social psychology, 43*(3), 450.

Ryan, R. M., & Connell, J. P. (1989). Perceived locus of causality and internalization: examining reasons for acting in two domains. *Journal of Personality and Social Psychology, 57*(5), 749.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist, 55*(1), 68.

Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J.,… van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior, 75*(3), 239-250.

Savickas, M. L., Passen, A. J., & Jarjoura, D. G. (1988). Career concern and coping as indicators of adult vocational development. *Journal of Vocational Behavior, 33*(1), 82-98.

Schein, E.H. (1978) *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs.* Addison-Wesley Publishing Company, Boston.

Shultz, K. S., & Wang, M. (2007). The influence of specific physical health conditions on retirement decisions. *The International Journal of Aging and Human Development, 65*(2), 149-161.

Sonnenfeld, J. (1985). *Career development and management.* Homewood Ⅲ : Irwin.

Sonnenfeld, J., & Kotter, J. P. (1982). The maturation of career theory. *Human Relations,*

*35*, 19-46.

Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of career Assessment, 20*(3), 322-337.

Stevenson, N. (2002). *Understanding media cultures: Social theory and mass communication.* Sage.

Stumpf, S. A., Colarelli, S. M., & Hartman, K. (1983). Development of the career exploration survey (CES). *Journal of vocational behavior, 22*(2), 191-226.

Sturges, J., Guest, D., Conway, N., & 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: The International Journal of Industrial, *Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 23*(6), 731-748.

Super, D. E. (1955). Dimensions and Measurement of Vocational Maturity. *Teachers college record, 57*(3), 151-163.

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (1989). *Using Multivariate Statistics*. New York: Harper & Row, Publishers, Inc.

Thoits, P. A. (1982). Conceptual, methodological, and theoretical problems in studying social support as a buffer against life stress. *Journal of Health and Social behavior,* 145-159.

Tierney, P., Farmer, S. M., & Graen, G. B. (1999). An examination of leadership and employee creativity: The relevance of traits and relationships. *Personnel psychology, 52*(3), 591-620.

Tremblay, M., & Roger, A. (1993). Individual, Familial, and Organizational Determinants of *Career Plateau. Group & Organization Management, 18*, 411-435.

Triplett, K. N., Tedeschi, R. G., Cann, A., Calhoun, L. G., & Reeve, C. L. (2012). Posttraumatic growth, meaning in life, and life satisfaction in response to trauma.

Psychological Trauma: Theory, *Research, Practice, and Policy, 4*(4), 400.

Van der Heijden, B. I. J. M., Schalk, R., van Veldhoven, M. J. P. M. (2008). Ageing and careers: European research on long-term career development and early retirement. *Career Development International, 13*(2), 85-94.

Van der Heijden, B. I., & De Vos, A. (2015). Sustainable careers: Introductory chapter. In *Handbook of research on sustainable careers*. Edward Elgar Publishing.

Van Vianen, A. E., Dalhoeven, B. A., & De Pater, I. E. (2011). Aging and training and development willingness: Employee and supervisor mindsets. *Journal of Organizational Behavior, 32*(2), 226-247.

Veiga, J. F. (1981). Plateaued versus nonplateaued managers: Career patterns, attitudes, and path potential. *Academy of Management journal, 24*(3), 566-578.

Venable, M. A. (2010). Using technology to deliver career development services: Supporting today's students in higher education. *The career development quarterly, 59*(1), 87-96.

Von Glinow, M. A., Driver, M. J., Brousseau, K., & Prince, J. B. (1983). The design of a career oriented human resource system. *Academy of management Review, 8*(1), 23-32.

Walsh, F. (2002). A family resilience framework: Innovative practice applications. *Family relations, 51*(2), 130-137.

Wang, M., & Shi, J. (2014). Psychological research on retirement. *Annu. Rev. Psychol, 65,* 209-332

Wang, Y.-H., Hu, C., Hurst, C. S., & Yang, C.-C. (2014). Antecedents and outcomes of career plateaus: The roles of mentoring others and proactive personality. *Journal of Vocational Behavior, 85*, 319-328.

Waters, E., & Sroufe, L. A. (1983). Social competence as a developmental construct. *Developmental review, 3*(1), 79-97.

Way, W. L., & Rossman, M. M. (1996). Lessons from Life's First Teacher: The Role of the Family in Adolescent and Adult Readiness for School-to-Work Transition.

Werner, E. E. (1993). Risk, resilience, and recovery: Perspectives from the Kauai Longitudinal Study. *Development and psychopathology, 5*(4), 503-515.

Werner, E. E., & Smith, R. S. (1982). *Vulnerable but invincible: Alongitudinal study of resilient children and youth* . New York:McGraw-Hill.

Werther Jr William, B., & Davis, K. (1989). Personnel Management and Human Resources.

Wilckens, M. R., Wöhrmann, A. M., Deller, J., & Wang, M. (2021). Organizational practices for the aging workforce: development and validation of the Later Life Workplace Index. Work, *Aging and Retirement, 7*(4), 352-386.

Xie, B., Lu, X., Zhou, W., & Xin, X. (2014). The effect of career plateau on Chinese employees' affective commitment: An indigenous career plateau scale and two-mediator model. *Frontiers of Business Research in China, 8*, 346-366.

Xie, B., Xin, X., & Bai, G. (2016). Hierarchical plateau and turnover intention of employees at the career establishment stage: Examining mediation and moderation effects. *Career Development International, 21*(5), 518-533.

Yang, W. N., Niven, K., & Johnson, S. (2019). Career plateau: A review of 40 years of research. *Journal of vocational behavior, 11*0, 286-302.

# [부록1] 변인별 조사도구 수정 및 번안과정

## 1. 경력관리행동

| 구성 요인 | 원 문항 | 수정본 1-1 (연구자 1차 수정 : 연구대상 맥락 반영) | 한글 번안본 1-2 (연구자 2차 번안 : 전문가 검토의견 반영) |
|---|---|---|---|
| 경력 관리 행동 | 1. 나는 나의 특성(직업가치, 적성 등)과 현재의 역량(지식, 스킬, 태도 등)을 검토한다. | 원문항 유지 | 원문항 유지 |
| | 2. 나는 내가 원하는 경력과 관련하여 현재 무엇을 갖추고 있고, 무엇이 부족한지 분석한다. | 나는 내가 경력 후반기에 원하는 경력과 관련하여 현재 무엇을 갖추고 있고, 무엇이 부족한지 분석한다. | 원문항 유지 |
| | 3. 나는 내가 쌓아온 경력이 나의 미래의 경력과 어떻게 연결될 수 있을지 탐색한다. | 나는 내가 쌓아온 경력을 경력 후반기에 어떻게 활용할 수 있을지 탐색한다. | 원문항 유지 |
| | 4. 나는 나의 경력분야의 고용환경과 경력기회에 대한 정보를 수집한다. | 나는 경력 후반기에 마주할 고용환경과 경력기회에 대한 정보를 수집한다. | 원문항 유지 |
| | 5. 나는 나에게 주어진 현실적 경력 대안들이 무엇이 있는지 검토한다. | 나는 나의 경력 후반기에 주어진 현실적 경력 대안들이 무엇이 있는지 검토한다. | 원문항 유지 |
| | 6. 나는 나의 목표달성을 위해 이용 가능한 자원(사람, 시간, 돈, 회사 제도 등)들이 무엇이 있는지 탐색한다. | 나는 나의 경력 후반기 목표달성을 위해 이용 가능한 자원(사람, 시간, 돈, 회사 제도 등)들이 무엇이 있는지 탐색한다. | 원문항 유지 |
| | 7. 나는 전 생애에 걸친 경력목표를 설정한다. | 나는 경력 후반기를 위한 목표를 설정한다. | 원문항 유지 |
| | 8. 나는 명확한 경력목표를 설정한다. | 나는 명확한 경력 후반기 목표를 설정한다. | 나는 단기적인 경력목표를 설정한다. |
| | 9. 나는 나의 경력에 대한 구체적인 계획을 수립한다. | 나는 나의 경력 후반기에 대한 구체적인 계획을 수립한다. | 원문항 유지 |
| | 10. 나는 경력목표 달성을 위한 실질적인 전략들을 수립한다. | 나는 경력 후반기 목표 달성을 위한 실질적인 전략들을 수립한다. | 원문항 유지 |

| 구성 요인 | 원 문항 | 수정본 1-1<br>(연구자 1차 수정 : 연구대상 맥락 반영) | 한글 번안본 1-2<br>(연구자 2차 번안 : 전문가 검토의견 반영) |
|---|---|---|---|
| 경력 관리 행동 | 11. 나는 회사 내에서 나의 경력개발에 도움을 줄 수 있는 사람들과 친분을 쌓는다. | 나는 회사 내에서 나의 경력 후반기 목표달성에 도움을 줄 수 있는 사람들과 친분을 쌓는다. | 원문항 유지 |
| | 12. 나는 나의 경력개발을 위해 회사 외부의 다양한 사람들과 친분을 쌓는다. | 나는 나의 경력 후반기 목표달성을 위해 회사 외부의 다양한 사람들과 친분을 쌓는다. | 원문항 유지 |
| | 13. 나는 내가 원하는 업무 및 나의 경력 목표에 대해 상사와 이야기 한다. | 나는 경력 후반기에 하고 싶은 업무 및 목표에 대해 상사 및 지인과 이야기 한다. | 나는 내가 원하는 업무 및 나의 경력 목표에 대해 회사 내부 및 외부의 사람들과 이야기 한다. |
| | 14. 나는 내 상사가 나의 업무성과를 알 수 있도록 한다. | 나는 내 상사 및 지인이 내가 쌓아온 업무성과를 알 수 있도록 한다. | 나는 회사 내부 및 외부의 사람들이 나의 업무성과를 알 수 있도록 한다. |
| | 15. 나는 나의 경력개발을 위해 다양한 업무 및 경험을 시도한다. | 나는 나의 경력 후반기를 목표달성을 위해 다양한 업무 및 경험을 시도한다. | 원문항 유지 |
| | 16. 나는 나의 지식과 기술을 향상시키기 위해 도전적인 업무를 시도한다. | 나는 경력 후반기에 필요한 지식과 기술을 향상시키기 위해 도전적인 업무를 시도한다. | 원문항 유지 |
| | 17. 나는 필요한 능력을 향상시키기 위해 회사의 의무적인 교육 외에 개인적으로 학습을 하거나 교육 프로그램을 신청·참가한다. | 나는 경력 후반기에 필요한 능력을 향상시키기 위해 회사의 의무적인 교육 외에 개인적으로 학습을 하거나 교육 프로그램을 신청·참가한다. | 원문항 유지 |
| | 18. 나는 나의 경력과 관련된 성과들을 기록하고 관리한다. | 나는 내가 그동안 쌓아온 경력과 관련된 성과들을 기록하고 관리한다. | 원문항 유지 |
| | 19. 나는 지속적으로 경력목표와 실행계획을 점검하고 평가한다. | 나는 지속적으로 경력 후반기를 위한 목표와 실행계획을 점검하고 평가한다. | 원문항 유지 |
| | 20. 나는 경력개발 실행 과정을 점검하고 평가한다. | 나는 경력 후반기를 목표달성을 위한 실행 과정을 점검하고 평가한다. | 원문항 유지 |
| | 21. 나는 평가결과를 반영하여 경력 목표와 실행계획을 수정한다. | 나는 평가결과를 반영하여 경력 후반기 목표와 실행계획을 수정한다. | 원문항 유지 |

## 2. 가족지지

| 구성 요인 | 원 문항 | 수정본 2-1<br>(연구자 1차 수정 : 연구대상 맥락 반영) | 한글 번안본 2-2<br>(연구자 2차 번안 : 전문가 검토의견 반영) |
|---|---|---|---|
| 가족 지지 | 배우자는 나에게 친밀감을 느끼게 해준다. | 우리 가족들은 나에게 친밀감을 느끼게 해준다. | 1. 나는 나의 가족들에게 정서적 친밀감을 느낀다. |
| | 배우자는 나의 문제를 해결하기 위해 대가를 바라지 않고 최선을 다해 도와준다. | 우리 가족들은 나의 문제를 해결하기 위해 대가를 바라지 않고 최선을 다해 도와준다. | 2. 나의 가족들은 나의 문제를 해결하기 위해 대가를 바라지 않고 최선을 다해 도와준다. |
| | 배우자는 나를 필요로 하고, 가치 있는 존재임을 느끼게 해준다. | 우리 가족들은 나를 필요로 하고, 가치 있는 존재임을 느끼게 해준다. | 3. 나의 가족들은 나를 필요로 하고, 가치 있는 존재임을 느끼게 해준다. |
| | 배우자는 내가 중요한 문제에 직면했을 때, 현명하게 문제를 해결하도록 조언을 해준다. | 우리 가족들은 내가 중요한 문제에 직면했을 때, 현명하게 문제를 해결하도록 조언을 해준다. | 4. 나의 가족들은 내가 중요한 문제에 직면했을 때, 현명하게 문제를 해결하도록 조언을 해준다. |
| | 배우자는 나의 이야기를 주의 깊게, 진심으로 들어준다. | 우리 가족들은 나의 이야기를 주의 깊게, 진심으로 들어준다. | 5. 나의 가족들은 나의 이야기를 주의 깊게, 진심으로 들어준다. |
| | 나는 배우자가 의논할 문제가 생길때마다 시간을 내어 응해준다. | 나는 가족 구성원이 의논할 문제가 생길때마다 시간을 내어 응해준다. | 6. 나는 가족 구성원이 의논할 문제가 생길때마다 시간을 내어 응해준다. |
| | 배우자는 내가 하고 있는 일에 자부심을 가질 수 있도록 그 일을 인정해준다. | 우리 가족들은 내가 하고 있는 일에 자부심을 가질 수 있도록 그 일을 인정해준다. | 7. 나의 가족들은 내가 하고 있는 일에 자부심을 가질 수 있도록 그 일을 인정해준다. |
| | 배우자는 내가 현재의 상황을 이해하고, 사회생활에 잘 적응할 수 있도록 건전한 충고를 해준다. | 우리 가족들은 내가 현재의 상황을 이해하고, 사회생활에 잘 적응할 수 있도록 건전한 충고를 해준다. | 8. 나의 가족들은 내가 현재의 상황을 이해하고, 사회생활에 잘 적응할 수 있도록 건전한 충고를 해준다. |
| | 배우자는 나의 개인적인 사항이나 비밀을 지켜 준다. | 우리 가족들은 나의 개인적인 사항이나 비밀을 지켜 준다. | 9. 나의 가족들은 나의 개인적인 사항이나 비밀을 지켜 준다. |
| | 배우자는 내가 아프거나 형편이 여의치 않을 때, 나의 역할이나 책임을 대신 맡아준다. | 우리 가족들은 내가 아프거나 형편이 여의치 않을 때, 나의 역할이나 책임을 대신 맡아준다. | 10. 나의 가족들은 내가 아프거나 형편이 여의치 않을 때, 나의 역할이나 책임을 대신 맡아준다. |

| 구성 요인 | 원 문항 | 수정본 2-1 (연구자 1차 수정 : 연구대상 맥락 반영) | 한글 번안본 2-2 (연구자 2차 번안 : 전문가 검토의견 반영) |
|---|---|---|---|
| 가족 지지 | 배우자는 내가 잘 했을 때, 칭찬을 아끼지 않는다. | 우리 가족들은 내가 잘 했을 때, 칭찬을 아끼지 않는다. | 11. 나의 가족들은 내가 잘 했을 때, 칭찬을 아끼지 않는다. |
| | 나는 배우자가 선택을 해야 할 때, 합리적인 결정을 내릴 수 있도록 조언을 해준다. | 나는 가족 구성원이 선택을 해야 할 때, 합리적인 결정을 내릴 수 있도록 조언을 해준다. | 12. 나는 가족 구성원이 선택을 해야 할 때, 합리적인 결정을 내릴 수 있도록 조언을 해준다. |
| | 배우자는 내가 망설일 때, 결단을 내릴 수 있도록 자극을 주고 용기를 준다. | 우리 가족들은 내가 망설일 때, 결단을 내릴 수 있도록 자극을 주고 용기를 준다. | 13. 나의 가족들은 내가 망설일 때, 결단을 내릴 수 있도록 자극을 주고 용기를 준다. |
| | 배우자는 내가 힘들어 할 때, 자신의 시간이나 물질, 노력을 들여 도울 수 있는 일들을 도와준다. | 우리 가족들은 나에게 일어난 문제의 원인을 찾아내는데 도움이 되는 정보를 제공해 준다. | 14. 나의 가족들은 내가 힘들어 할 때, 자신의 시간이나 물질, 노력을 들여 도울 수 있는 일들을 도와준다. |
| | 배우자는 나의 장점을 칭찬해 주고, 내 능력을 인정해 준다. | 우리 가족들은 나의 장점을 칭찬해 주고, 내 능력을 인정해 준다. | 15. 나의 가족들은 나의 장점을 칭찬해 주고, 내 능력을 인정해 준다. |
| | 배우자는 나에게 일어난 문제의 원인을 찾아내는데 도움이 되는 정보를 제공해 준다. | 우리 가족들은 나에게 일어난 문제의 원인을 찾아내는데 도움이 되는 정보를 제공해 준다. | 16. 나의 가족들은 나에게 일어난 문제의 원인을 찾아내는데 도움이 되는 정보를 제공해 준다. |
| | 배우자는 내 기분이 언짢을 때, 나를 이해하고 기분을 바꿔주려고 노력한다. | 우리 가족들은 내 기분이 언짢을 때, 나를 이해하고 기분을 바꿔주려고 노력한다. | 17. 나의 가족들은 내 기분이 언짢을 때, 나를 이해하고 기분을 바꿔주려고 노력한다. |
| | 배우자는 나의 의견을 존중해주고 받아준다. | 우리 가족들은 나의 의견을 존중해주고 받아준다. | 18. 나의 가족들은 나의 의견을 존중해주고 받아준다. |

# 3. 회복탄력성

| 구성 요인 | 원 문항 | 한국어 번안본 3-1 (연구자 1차 번안 : 선행 조사도구 참조) | 한국어 번안본 3-2 (연구자 2차 번안 : 어순 수정) |
|---|---|---|---|
| 회복 탄력성 | 1. I am able to adapt when changes occur. | 나는 변화가 생겼을 때 적응할 수 있다. | 나는 변화가 생겼을 때 잘 적응할 수 있다. |
| | 2. I can deal with whatever comes my way. | 나는 무슨 일이 일어나도 일을 잘 처리할 수 있다. | 원문항 유지 |
| | 3. I try to see the humorous side of things when I am faced with problems. | 어려운 일이 생겼을 때 나는 그 일의 재미있는 면을 찾아보려고 노력한다. | 나는 어려운 일이 생겼을 때, 그 일의 재미있는 면을 찾아보려고 노력한다. |
| | 4. Having to cope with stress can make me stronger. | 스트레스 극복을 통해 내가 더 강해질 수 있다. | 스트레스 극복을 통해 나는 더 강해질 수 있다. |
| | 5. I tend to bounce back after illness, injury or other hardships. | 나는 병이나 부상, 또는 역경을 겪은 후에도 곧 회복하는 편이다. | 원문항 유지 |
| | 6. I believe I can achieve my goals, even if there are obstacles. | 비록 장애물이 있더라도 내 목표를 성취할 수 있다고 믿는다. | 나는 비록 장애물이 있더라도 내 목표를 성취할 수 있다고 믿는다. |
| | 7. Under pressure, I stay focused and think clearly. | 스트레스를 받을 때에도, 나는 집중력과 사고력을 잘 유지한다. | 나는 스트레스를 받을 때에도, 집중력과 사고력을 잘 유지한다. |
| | 8. I am not easily discouraged by failure. | 나는 실패 때문에 쉽게 용기를 잃지 않는다. | 원문항 유지 |
| | 9. I think of myself as a strong person when dealing with life's challenges and difficulties. | 삶의 도전이나 역경을 잘 대처하는 강한 사람이라고 생각한다. | 나는 삶의 도전이나 역경을 잘 대처하는 강한 사람이라고 생각한다. |
| | 10. I am able to handle unpleasant or painful feelings like sadness, fear, and anger. | 슬픔, 공포, 그리고 분노와 같은 불쾌하거나 고통스러운 감정들을 잘 처리할 수 있다. | 나는 슬픔, 공포, 그리고 분노와 같은 불쾌하거나 고통스러운 감정들을 잘 처리할 수 있다. |

# 4. 경력개발지원

| 구성 요인 | 원 문항 | 수정본 4-1<br>(연구자 1차 수정 : 연구대상 맥락 반영) | 한글 번안본 4-2<br>(연구자 2차 번안 : 전문가 검토의견 반영) |
|---|---|---|---|
| 경력 개발 지원 | 1. 내가 전문지식과 기술을 발전시키고자 한다면 현재의 회사에서 기회를 얻을 수 있다. | 내가 앞으로 경력개발을 하는데 필요한 전문지식과 기술을 발전시키고자 한다면 현재의 회사에서 기회를 얻을 수 있다. | 원문항 유지 |
| | 2. 나에게는 업무와 관련된 향상시킬 수 있는 교육과정에 참여할 수 있는 기회가 제공되고 있다. | 나에게는 앞으로 경력개발을 하는데 필요한 기술을 배울 수 있는 교육과정에 참여할 수 있는 기회가 제공되고 있다. | 원문항 유지 |
| | 3. 나의 전문지식과 기술을 더욱 발전시킬 수 있는 여건이 조성되어 있다. | 현재 회사에는 내가 앞으로 경력개발을 하는데 필요한 전문지식과 기술을 더욱 발전시킬 수 있는 여건이 조성되어 있다. | 원문항 유지 |
| | 4. 나의 직무와 관련하여 새로 밝혀진 지식 및 기술을 신속히 파악할 수 있는 다양한 수단(세미나, 학습동아리 등)이 제공되고 있다. | 내가 관심있는 직무와 관련하여 새로 밝혀진 지식 및 기술을 신속히 파악할 수 있는 다양한 수단(세미나, 학습동아리 등)이 제공되고 있다. | 원문항 유지 |
| | 5. 나의 상사는 인사면담 등을 통해 경력 계획을 수립할 수 있도록 도움을 주었다. | 나의 상사는 인사면담 등을 통해 경력 후반기를 위한 계획을 수립할 수 있도록 도움을 주었다. | 원문항 유지 |
| | 6. 나의 상사는 나의 경력 목표 달성 여부에 늘 관심을 갖는다. | 나의 상사는 나의 경력 후반기 목표 달성 여부에 늘 관심을 갖는다. | 원문항 유지 |
| | 7. 나의 상사는 내가 업무성과 목표를 정하는데 많은 지도와 도움을 주었다. | 나의 상사는 내가 경력목표를 정하는데 많은 지도와 도움을 주었다. | 7. 나의 상사는 내가 경력 목표를 정하는데 많은 지도와 도움을 주었다. |
| | 8. 나의 상사는 내 업무성과가 좋은 경우 나의 공로를 확실히 인정해준다. | 원문항 유지 | 8. 나의 상사는 내가 그동안 쌓아온 경력을 인정해주고, 회사 내부 및 외부의 사람들에게 나를 긍정적으로 소개해준다. |
| | 9. 나의 상사는 나의 업무성과에 관해 피드백을 주고 조언해준다. | 원문항 유지 | 9. 나의 상사는 내가 그동안 쌓아온 경력에 대해 피드백을 주고 조언해준다. |

# [부록2] 설문지

## 설문지

안녕하십니까?

먼저 바쁘신 중에도 소중한 시간을 내어주셔서 깊은 감사의 말씀을 올립니다. 저는 이번 학기에 '대기업 사무직 중년 근로자의 내재적 업무동기, 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 경력정체와 경력개발지원의 조절된 매개효과'라는 주제로 박사학위 논문을 준비하고 있는 서울대학교 농산업교육과 박사수료 하재영입니다.

이 설문은 대기업 사무직 중년 근로자의 내재적 업무동기, 가족지지, 회복탄력성 및 경력관리행동의 관계에서 경력정체와 경력개발지원의 조절된 매개효과를 파악하고자 제작되었습니다. 귀하가 응답해주신 내용은 향후 중년 근로자의 경력개발 연구에 있어 많은 도움이 될 것입니다.

귀하의 솔직하고 성의 있는 대답은 본 연구를 위해 매우 소중한 자료로써 좋은 연구결과를 얻기 위한 기초가 될 것입니다. 응답하지 않은 문항이 하나라도 있다면, 그 설문지는 분석에 사용할 수 없으니 **한 문항도 빠짐없이 응답해 주시기를 부탁드립니다**.

설문지는 **총 9쪽** 이며, **응답하시는데 소요되는 시간은 약 10분**입니다. 귀하의 설문 응답결과는 **통계법 제 13조 2항에 의거하여 익명으로 처리**되며, 본 연구목적을 위한 통계 분석 이외에는 절대 사용되지 않을 것입니다. 응답과 관련하여 문의사항이 있으시면, 아래 연락처로 연락해 주시기 바랍니다.

바쁘신 와중에도 귀중한 시간을 할애하여 주신 점에 깊은 감사를 드리며, 귀하께서 하시는 모든 일이 성취되기를 바랍니다.

2022년 4월

서울대학교 농산업교육과
박사수료 하 재 영
지도교수 최 수 정

Ⅰ. 다음은 귀하의 경력관리행동에 관한 문항들입니다. 각 문항을 읽고 귀하의 생각과 가장 일치하는 항목에 표시(○)해 주시기 바랍니다.

| 문 항 | 전혀 그렇지 않다 | 그렇지 않다 | 보통 이다 | 그렇다 | 매우 그렇다 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. 나는 나의 특성(직업가치, 적성 등)과 현재의 역량(지식, 스킬, 태도 등)을 검토한다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. 나는 내가 원하는 경력과 관련하여 현재 무엇을 갖추고 있고, 무엇이 부족한지 분석한다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. 나는 내가 쌓아온 경력이 나의 미래의 경력과 어떻게 연결될 수 있을지 탐색한다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. 나는 나의 경력분야의 고용환경과 경력기회에 대한 정보를 수집한다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. 나는 나에게 주어진 현실적 경력대안들이 무엇이 있는지 검토한다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. 나는 나의 목표달성을 위해 이용 가능한 자원(사람, 시간, 돈, 회사 제도 등)들이 무엇이 있는지 탐색한다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. 나는 전 생애에 걸친 경력목표를 설정한다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. 나는 단기적인 경력목표를 설정한다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. 나는 나의 경력에 대한 구체적인 계획을 수립한다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. 나는 경력목표 달성을 위한 실질적인 전략들을 수립한다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. 나는 회사 내에서 나의 경력개발에 도움을 줄 수 있는 사람들과 친분을 쌓는다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. 나는 나의 경력개발을 위해 회사 외부의 다양한 사람들과 친분을 쌓는다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. 나는 내가 원하는 업무 및 나의 경력 목표에 대해 회사 내부 및 외부의 사람들과 이야기 한다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. 나는 회사 내부 및 외부의 사람들이 나의 업무성과를 알 수 있도록 한다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. 나는 나의 경력개발을 위해 다양한 업무 및 경험을 시도한다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| 문 항 | 전혀 그렇지 않다 | 그렇지 않다 | 보통 이다 | 그렇다 | 매우 그렇다 |
|---|---|---|---|---|---|
| 16. 나는 나의 지식과 기술을 향상시키기 위해 도전적인 업무를 시도한다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. 나는 필요한 능력을 향상시키기 위해 회사의 의무적인 교육 외에 개인적으로 학습을 하거나 교육 프로그램을 신청·참가한다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18. 나는 나의 경력과 관련된 성과들을 기록하고 관리한다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19. 나는 지속적으로 경력목표와 실행계획을 점검하고 평가한다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20. 나는 경력개발 실행 과정을 점검하고 평가한다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21. 나는 평가결과를 반영하여 경력 목표와 실행계획을 수정한다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Ⅱ. 다음은 내재적 업무동기에 관한 문항입니다. 평소 업무를 수행하는 상황을 떠올리며 아래의 항목을 읽으신 후, 귀하의 생각을 가장 잘 나타내고 있는 곳에 표시해주시기 바랍니다.

| 문항 | 전혀 그렇지 않다 | 그렇지 않다 | 보통 이다 | 그렇다 | 매우 그렇다 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. 문제가 어려울수록, 나는 그것을 해결하려는 시도를 더욱 즐긴다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. 나는 지식과 기술을 향상시키는 기회를 주는 일을 하고 싶다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. 나는 스스로 문제를 해결하는 것을 좋아한다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. 일의 결과가 어떠하든지 내가 새로운 경험을 했다고 느낀다면 만족한다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. 나는 비교적 단순하고 간단한 일들을 좋아한다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. 호기심은 내가 일을 하는데 있어서 원동력이 된다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. 나는 전에 접해보지 못했던 새로운 문제들과 씨름하기를 좋아한다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. 새로운 능력을 개발하는 일보다 현재 잘 알고 있는 일이 더 좋다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. 나는 스스로 목표들을 설정하고 일의 방법을 찾을 때 더 편안함을 느낀다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. 내가 가장 즐길 수 있는 일을 할 수 있다는 것이 내겐 중요하다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. 나는 일에 푹 빠지면 다른 것들은 잊어버리는 그런 일을 즐긴다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. 나는 복잡한 문제들을 해결하려는 시도를 즐긴다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. 나 자신을 잘 표현할 수 있는 일을 하는 것은 내겐 중요하다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. 나는 얼마나 내 일을 잘할 수 있는지 알고 싶다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. 나한테 중요한 것은 내가 하는 일을 즐기는 것이다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Ⅲ. 다음은 여러분이 평소에 가족들에게 느끼는 생각에 관한 문항입니다. 각 문항을 읽고 가장 적절한 곳에 표시해주시기 바랍니다.

| 문항 | 전혀 그렇지 않다 | 그렇지 않다 | 보통 이다 | 그렇다 | 매우 그렇다 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. 나는 나의 가족들에게 정서적 친밀감을 느낀다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. 나의 가족들은 나의 문제를 해결하기 위해 대가를 바라지 않고 최선을 다해 도와준다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. 나의 가족들은 나를 필요로 하고, 가치 있는 존재임을 느끼게 해준다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. 나의 가족들은 내가 중요한 문제에 직면했을 때, 현명하게 문제를 해결하도록 조언을 해준다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. 나의 가족들은 나의 이야기를 주의 깊게, 진심으로 들어준다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. 나는 가족 구성원이 의논할 문제가 생길때마다 시간을 내어 응해준다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. 나의 가족들은 내가 하고 있는 일에 자부심을 가질 수 있도록 그 일을 인정해준다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. 나의 가족들은 내가 현재의 상황을 이해하고, 사회생활에 잘 적응할 수 있도록 건전한 충고를 해준다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. 나의 가족들은 나의 개인적인 사항이나 비밀을 지켜 준다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. 나의 가족들은 내가 아프거나 형편이 여의치 않을 때, 나의 역할이나 책임을 대신 맡아준다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| 문항 | 전혀 그렇지 않다 | 그렇지 않다 | 보통 이다 | 그렇다 | 매우 그렇다 |
|---|---|---|---|---|---|
| 11. 나의 가족들은 내가 잘 했을 때, 칭찬을 아끼지 않는다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. 나는 가족 구성원이 선택을 해야 할 때, 합리적인 결정을 내릴 수 있도록 조언을 해준다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. 나의 가족들은 내가 망설일 때, 결단을 내릴 수 있도록 자극을 주고 용기를 준다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. 나의 가족들은 내가 힘들어 할 때, 자신의 시간이나 물질, 노력을 들여 도울 수 있는 일들을 도와준다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. 나의 가족들은 나의 장점을 칭찬해 주고, 내 능력을 인정해 준다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16. 나의 가족들은 나에게 일어난 문제의 원인을 찾아내는데 도움이 되는 정보를 제공해 준다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. 나의 가족들은 내 기분이 언짢을 때, 나를 이해하고 기분을 바꿔주려고 노력한다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18. 나의 가족들은 나의 의견을 존중해주고 받아준다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Ⅳ. 다음은 회복탄력성에 대해 묻는 문항입니다. 각 문항을 읽고 귀하의 생각과 가장 일치하는 항목에 표시(○)해 주시기 바랍니다.

| 문항 | 전혀 그렇지 않다 | 그렇지 않다 | 보통 이다 | 그렇다 | 매우 그렇다 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. 나는 변화가 생겼을 때 잘 적응할 수 있다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. 나는 무슨 일이 일어나도 일을 잘 처리할 수 있다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. 나는 어려운 일이 생겼을 때, 그 일의 재미있는 면을 찾아보려고 노력한다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. 스트레스 극복을 통해 나는 더 강해질 수 있다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. 나는 병이나 부상, 또는 역경을 겪은 후에도 곧 회복하는 편이다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. 나는 비록 장애물이 있더라도 내 목표를 성취할 수 있다고 믿는다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. 나는 스트레스를 받을 때에도, 나는 집중력과 사고력을 잘 유지한다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. 나는 실패 때문에 쉽게 용기를 잃지 않는다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. 나는 삶의 도전이나 역경을 잘 대처하는 강한 사람이라고 생각한다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. 나는 슬픔, 공포, 그리고 분노와 같은 불쾌하거나 고통스러운 감정들을 잘 처리할 수 있다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

V. 다음은 귀하가 인식하는 경력정체에 대한 설문입니다. 아래의 항목을 읽으신 다음, 귀하의 생각과 가장 잘 나타내고 있는 곳에 표시(○)해 주시기 바랍니다.

| 문 항 | 전혀 그렇지 않다 | 그렇지 않다 | 보통 이다 | 그렇다 | 매우 그렇다 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. 이 조직에서 나에게 주어지는 승진의 기회는 한계에 이르렀다고 생각한다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. 이 조직에서 현재의 업무보다 높은 직위의 업무를 수행하는 것은 어렵다고 생각한다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. 나는 이 조직에서 더 높은 상위직으로 올라갈 수 없는 곳까지 와 있다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. 이곳에서 나는 남보다 앞서 나갈 수 없다고 생각한다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. 나는 조직에서 정한 승진연한에 따라 승진할 수 있으리라 생각한다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. 나는 현재의 업무를 통해서 더 배우고 성장할 것이다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. 현재의 일을 잘하기 위해서 나는 새로운 지식과 능력을 계속 확장시켜 나가야 한다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. 나의 업무는 앞으로도 계속 새로움과 흥미로움을 줄 것이다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. 현재의 업무에 대한 나의 책임량은 앞으로도 많이 증가할 것이다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. 나는 현재의 업무를 수행하면서도 앞으로도 계속 도전감을 느낄 것이다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Ⅵ. 다음은 귀하가 '현재 소속된 조직이 제공하는 경력개발지원'에 대해 어떻게 느끼고 있는지에 관한 설문입니다. 아래의 항목을 읽으신 다음, 귀하의 생각과 가장 잘 나타내고 있는 곳에 표시(○)해 주시기 바랍니다.

| 문항 | 전혀 그렇지 않다 | 그렇지 않다 | 보통 이다 | 그렇다 | 매우 그렇다 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. 내가 전문지식과 기술을 발전시키고자 한다면 현재의 회사에서 기회를 얻을 수 있다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. 나에게는 업무와 관련된 기술을 향상시킬 수 있는 교육과정에 참여할 수 있는 기회가 제공되고 있다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. 나의 전문지식과 기술을 더욱 발전시킬 수 있는 여건이 조성되어 있다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. 나의 직무와 관련하여 새로 밝혀진 지식 및 기술을 신속히 파악할 수 있는 다양한 수단(세미나, 학습동아리 등)이 제공되고 있다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. 나의 상사는 인사면담 등을 통해 경력 계획을 수립할 수 있도록 도움을 주었다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. 나의 상사는 나의 경력 목표 달성 여부에 늘 관심을 갖는다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. 나의 상사는 내가 경력 목표를 정하는데 많은 지도와 도움을 주었다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. 나의 상사는 내가 그동안 쌓아온 경력을 인정해주고, 회사 내부 및 외부의 사람들에게 나를 긍정적으로 소개해준다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. 나의 상사는 내가 그동안 쌓아온 경력에 대해 피드백을 주고 조언해준다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Ⅷ. 다음은 귀하의 인구통계학적 특성 및 경력특성에 관한 것입니다. 모든 정보는 공개되지 않으며, 연구의 목적으로만 사용됩니다. 해당하는 항목에 정보를 기입하여 주시기 바랍니다.

1. 귀하의 연령은 어떻게 되십니까? 만 _____세
2. 귀하의 성별은 무엇입니까? ① 남성 ② 여성
3. 귀하의 최종학력은 어떻게 되십니까?
   ① 고등학교 졸업 이하 ② 전문대학 졸업 ③ 대학 졸업 ④ 대학원 졸업 이상
4. 귀하가 소속된 기업의 산업군은 어떻게 되십니까?
   ① 제조업 ② 비제조업
5. 귀하의 현재 결혼 상태는 어떻게 되십니까 ?
   ① 미혼 ② 기혼

6. 귀하의 부양가족은 몇 명입니까?
① 1명 이하 ② 2명 ③ 3명 ④ 4명 이상

7. 귀하께서 현재 재직 중인 직장에서의 **직급**은 어떻게 되십니까?
① 과장급 이하 ② 차장급 ③ 부장급 ④ 임원급

8. 귀하가 현재 보유하신 자본이 미래를 대비하는데 충분하다고 생각하십니까?
① 전혀 충분하지 않다 ② 충분하지 않다 ③ 보통이다 ④ 충분하다 ⑤ 매우 충분하다

9. 정년규정과 상관없이, 귀하는 회사의 정년을 몇 세 정도라고 생각하십니까? (만 _____세)

10. 만약 현재 회사에서 퇴직하신다면, 퇴직 후 계속 일하시기를 원하십니까? ① 예 ② 아니오

11. (실례지만) 귀하의 희망 경력목표는 어떻게 되십니까?
① 현재 다니는 회사에서 최대한 높게 승진
② 현재 다니는 회사에서 최대한 오래 근무
③ 현재 다니는 회사를 그만두었을 때 다른 일자리로 원활히 이행
④ 기타 ( )

12. 귀하의 회사에서는 전직지원 프로그램을 실질적으로 제공하고 있습니까? ① 예 ② 아니오
**※전직지원 프로그램** : 자신의 의사와는 관계없이 비자발적으로 퇴직하거나 퇴직할 예정인 근로자를 대상으로 재취업이나 창업 등에 도움을 주기 위해 사업주가 지원하는 교육훈련을 포함하는 제반 서비스

# Abstract

## The Moderated Mediation Effect of Career Plateau and Career Development Support in the Relationships Among Intrinsic Work Motivation, Family Support, Resilience and Career Management Behavior of Middle Aged Office Worker in Large Corporations

By Jae-Young Ha

Dissertation for the Doctor of Philosophy in Education
in the Graduate School of Seoul National University, Korea, 2022

Major Advisor: Su Jung Choi, Ph. D.

The purpose of this study was to demonstrate the moderated medication effect of career plateau and career development support in the relationships among intrinsic work motivation, family support, resilience and career management behavior of middle aged office worker in large corporations. Following are the study's objectives : To investigate the difference in the level of career management behavior according to the demographic characteristics and career characteristics of middle-aged workers in large companies. Second, to investigate the direct effect of intrinsic work motivation, family support on resilience and the direct effect of intrinsic work motivation, family support, resilience on career management behavior. Third, to investigate the indirect effect of intrinsic work motivation, family support on career management behavior via resilience.

Fourth, to investigate the moderated mediation effect of career plateau in the indirect effects of intrinsic work motivation on career management behavior via resilience, and in the indirect effects of family on career management behavior via resilience. Fifth, to investigate the moderated mediation effect of career development support in the indirect effects of intrinsic work motivation on career management behavior via resilience, and in the indirect effects of family on career management behavior via resilience.

To verify the research hypothesis, the target population was set as office workers aged 45-55 years old who worked in companies belonging to enterprise group subject to limitations on mutual investment. The survey instrument for data collection was a questionnaire consisting of career management behavior, intrinsic work motivation, family support, resilience, career plateau, career development support, and demographic characteristics. Among them, career management behavior, family support, resilience, and career development support were used after revising and validated. Data collection was conducted through online survey from April 18 to April 27, 2022. A total of 292 data were used in the final analysis. For data analysis, Process Macro 4.0 was used.

The results of this study were as follows: First, overall, the career management behavior shows statistical differences according to the demographic characteristics and career characteristics. The level of career management behavior was mainly high if the final education was high, if the job position was high, if the person wanted to work after retirement, if the career goal was upward movement inside the organization, and if outplacement was provided. Second, the intrinsic work motivation and family support have a significant positive effect on resilience, and the intrinsic work motivation and resilience have a significant positive effect on career management behavior. On the other hand, it was found that family support did not directly affect career management behavior. Third, the intrinsic work motivation and family support of middle-aged workers in Large Corporationshave a positive effect on career management behavior via resilience. Fourth, the mediating effect of resilience in the relationship between intrinsic

work motivation and career management behavior was not moderated by hierarchical career plateau, and the mediating effect of resilience in the relationship of family support and career management behavior. Also, the mediating effect of resilience in the relationship between family support and career management behavior was not moderated by job content career plateau. However, the mediating effect of resilience in the relationship between intrinsic work motivation and career management behavior was moderated by job content career plateau. Fifth, the mediating effect of resilience in the relationship between intrinsic work motivation and career management behavior was not moderated by career development support, and the mediating effect of resilience in the relationship of family support and career management behavior was not moderated by career development support.

Based on the results of this study, the following conclusions were presented: First, overall, the average level of career management behavior of middle-aged office workers at Large Corporationswas relatively high at 3.64, and there was a significant difference according to demographic characteristics and career characteristics. The level of career management behavior was high, mainly in the graduate school group or in the group with a high job position, and in the group where the desired career goal was upward movement within the organization. The group whose desired career goal is upward movement within the organization has a higher level of career management behavior because a clear career path has already been established compared to the group that maintains internal stability or moves outside the organization. In addition, the level of career management behavior was higher in the outplacement provided group than in the non-provided, which shows that outplacement can promote career management behavior by providing practical help and psychological stability. Second, it was confirmed that both the intrinsic work motivation and resilience of middle-aged workers in office jobs at Large Corporationsare variables that directly affect career management behavior. Intrinsic work motivation is a goal-oriented belief related to work performance, commitment

and subsequent willingness to participate in other tasks, so career management behavior could be strengthened. In addition, resilience, a force to overcome adversity, has a positive effect on the career management behavior in an uncertain career environment. On the other hand, family support did not directly affect career management behavior, which is not a concept that implies a goal-oriented attitude or motivation, but a factor that forms psychological resources. Third, the mediating effect of resilience was confirmed in the relationship between the intrinsic work motivation and career management behavior, and the relationship between family support and career management behavior. Especially, the direct effect of family support on career management behavior was not verified, but the indirect effect via resilience was verified. It is interpreted as a result of the function of family support provides psychological stability. Fourth, the hierarchical career plateau did not moderate the relationship among intrinsic work motivation, resilience, and career management behavior, and the relationship among family support, resilience, and career management behavior. This seems to have no effect of hierarchical career plateau as the majority of respondents' desired career goals are maintaining stability within the organization or moving outside the organization. They gave up upward movement or did not value it. In addition, the hierarchical career plateau appeared very differently depending on the organizational characteristics seems to be the reason why the effect did not appear. On the other hand, job content career plateau was significant in the relationship between intrinsic work motivation, resilience, and career management behavior. It could promote active career management behavior in crisis, and provide time and opportunities to reflect on oneself. In the relationship among family support, resilience, and career management behavior, the moderated mediating effect of job content career plateau was not significant. Family support was not a self-awareness but a psychological resource provided externally, so there was no effect of job content career plateau. Finally, there was no significant moderated mediating effect of career development support in the relationship among intrinsic work motivation, resilience, and career management behavior, and in the relationship

among family support, resilience, and career management behavior. This result can be seen as a result of the lack of career development support appropriate for middle aged worker. Further, it could be a result of the lack of career development support appropriate for the desired career goals of them.

Based on the conclusions in this study, the suggestions for further studies are as follows. First, a further study is needed on psychological factors that predict the career management behavior. Second, the group of middle-aged office workers at Large Corporationsneeds a new perspective that considers heterogeneous groups mixed according to their desired career goals. Third, it is necessary to verify the significance of the positive moderated mediating effect of job content career plateau, and to confirm the conditions where the moderated mediating effect shows significant. Practical suggestions are as follows. First, it is necessary to create an environment that can inspire workers' intrinsic work motivation. Second, it is necessary to create an environment in which middle-aged office workers at Large Corporationscan actively communicate with their families and exchange information, emotion, and respect. Third, the organization needs to provide career development support that can meet the career development needs of middle-aged office workers at large companies.

---

Keywords : Career Management Behavior, Intrinsic Work Motivation, Family Support, Resilience, Career Plateau, Career Development Support, Middle Aged Office Worker in Large Corporations

Student Number : 2019-35757