

직무도전성, 성장기회가 적응수행에 미치는 영향: 경력내적통제소재와 경력역량의 이중매개효과 분석^{*}

이지영^{**}, 이희수^{***}

■ 요약 ■

이 연구는 개인성장과 조직의 발전적 측면에서 직무요구-자원이론을 토대로 효과적인 성과행동을 촉진하기 위한 직무자원과 개인자원의 역할을 모색하는 데 목적이 있다. 이를 위해 직무자원으로서 직무도전성, 성장기회가 개인자원인 경력내적통제소재와 경력역량의 이중매개를 통한 적응수행에 미치는 효과를 분석하고자 한다. 연구수행을 위한 자료는 국내 금융업에 재직 중인 사무직 근로자 375명을 대상으로 설문조사를 실시하였으며 SPSS 18.0과 Mplus 7.0을 활용하여 데이터를 분석하였다. 분석결과 첫째, 직무도전성은 경력내적통제소재, 경력역량, 적응수행에 모두 유의한 정(+)적인 영향을 미쳤으나, 성장기회는 경력역량에만 유의한 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 경력내적통제소재는 경력역량, 적응수행에 유의한 정(+)적인 영향을 미쳤으며, 경력역량도 적응수행에 유의한 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 직무도전성과 적응수행 관계에서 경력내적통제소재와 경력역량은 유의한 이중매개 효과가 있었다. 성장기회와 적응수행 관계에서는 이중매개효과가 나타나지 않았지만, 경력역량을 통한 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 연구결과를 토대로 경력개발 관점에서 시사점과 제언을 제시하였다.

[주제어] 직무도전성, 성장기회, 경력내적통제소재, 경력역량, 적응수행, 직무요구-자원

* 이 연구는 이지영(2018)의 박사학위논문 일부를 발전시킨 것임

** 제1저자, 한국기술교육대학교, IPP센터 연구교수. towerhrd@koreatech.ac.kr

*** 교신저자, 중앙대학교, 교육학과 교수. heesu@cau.ac.kr

I. 서론

급변하는 글로벌 경제 시대에 요구되는 경쟁우위의 핵심 역량으로 인적자원원의 유연성, 적응력, 대응력이 주목받고 있다(Alagaraja, 2017). 표준화된 업무가 감소됨에 따라 비일상적인 업무를 효과적으로 처리할 수 있는 능력이 더 강조된다(Charbonnier-Voirin, Akremi, & Vandenberghe, 2010; Shoss, Witt, & Vera, 2012). 적응수행은 예상치 못한 변화에도 빠르게 적응하고 대처하는 유연한 능력을 말한다(Pulakos et al., 2000). 말하자면 적응수행은 비일상적인 직무 상황에서도 빠르게 적응하고 안정적으로 업무를 수행할 뿐만 아니라 자신의 능력에 맞게 과업목표와 직무를 스스로 조정하고 재창조하도록 이끄는 특징으로 나타난다(Plomp et al., 2016). 업무환경의 불확실성이 날로 증가하는 오늘날의 조직에서 업무를 효과적으로 수행하여 조직경쟁력을 확보하고 성과를 창출하는 데 중요한 요소가 바로 적응수행 능력이다.

구성원들의 자발적인 성과행동을 유도하려면 직무에 몰입하고 수행을 유발하는 동인을 규명해야 한다. 고용불안정이 구조화되고, 인적자원은 더욱 독립적이고 유연해지고 있는 가운데 지속가능한 고용가능성을 유지하기 위해 자신의 경력을 끊임없이 개발하고 성장시키고자 하는 인식이 강해지는 추세이다(손규태, 김진모, 2015). 과거에는 구성원들이 조직을 통해 얻고자 하는 가치 있는 결과물이 보상이었다면, 최근 불안정한 고용환경에서는 지속적인 고용가능성을 확보하는 데 도움이 되는 경력성장과 발전이 최고의 보상이다(이준혁, 전정호, 2016). 행동과의사결정의 동인은 개인의 기대나 요구에 기인하므로(Plomp et al., 2016) 개인이 가치를 두고 있는 경력개발과 관련하여 주목받을 만하다.

그동안 적응수행 연구들은 성격, 인지능력, 성취동기(김주현, 문영주, 2014; 박소희, 2016; Nguyen et al., 2017)와 같은 개인특성이나 리더십, 혁신문화, 조직공정성(배규환, 최우재, 2017; Charbonnier-Voirin, Akremi, & Vandenberghe, 2010) 등 조직관리 측면에서의 영향관계를 주로 검토하였다. 일부 연구에서 경력계획, 경력관리, 사회적 자본과의 관련성을 고려하였으나(강문실, 김윤숙, 2016; 문재승, 2013; 최석봉, 문재승, 2012) 조직차원에서의 경력개발 개입과 영향관계를 체계적으로 검토한 연구는 상대적으로 미흡한 실정이다. 경력개발에 대한 개인주도성이 높아지고 있긴 하지만 인재확보와 개발측면에서 지속적인 학습기회나 관련자원을 제공하는 역할은 여전히 중요하다(박용호, 한역천, 2013; McDonald & Hite, 2016).

이에 성과향상을 위한 경력개발의 효과적 개입을 위해 구성원들의 적응수행을 예측하는 변인들에 개인 및 조직측면에서 통합적으로 살펴볼 필요가 있다. 직무요구-자원이론(JD-R)에 의하면 직무열의를 높이고 자발적인 성과행동을 이끄는 데 있어 직무자원과 개인자원은 중요한 역할을 한다(Bakker & Demerouti, 2017). 선행연구에서 주도적 직무자원, 무경계 경력태도, 경

경력역량, 고용가능성과 직무몰입이나 성과행동과의 관계를 직무요구-자원의 이론적 모델에 적용하여 검증함으로써 경력이론과의 통합 가능성을 보여주었으나(김현근, 안성익, 2016; Akkermans et al., 2013; Zhao, Liu, & Zhou, 2016) 개인자원에 초점을 두어 설명하고 있다는 한계가 있다. 역량개발에 대한 기회는 중요한 직무자원이며, 개인은 조직과의 상호작용을 통해 직무를 가치 있게 인식할 때 직무에 더욱 몰입하고 성과를 창출할 수 있다(Bakker & Demerouti, 2017). 따라서 적응수행을 예측하는 선행변인으로써 개인 및 조직측면에서 변인을 탐색하고 구조관계를 살펴보고자 한다.

개인자원은 긍정적 자기평가와 같이 자신의 업무환경을 통제할 수 있는 개인의 능력으로 직무열의를 높이고 성과행동을 이끄는 주요한 선행요인이다(Akkermans et al., 2013; Bakker & Demerouti, 2017). 이 연구에서는 개인의 경력자원으로서 경력내적통제소재와 경력역량을 설정하였다. 경력내적통제소재는 경력성공에 필요한 행동결정의 주체와 원인을 내적으로 귀인하는 성향으로 경력성공을 위한 노력에 진취적이고, 문제해결 상황에서 능동적으로 대처하게 하여, 긍정적인 직무태도와 성과를 유발하게 한다(이형초, 최정윤, 1993; Guan et al., 2012; Millar & Shevlin, 2007; Perry, Liu, & Griffin, 2011; Zhao et al., 2016). 경력역량은 업무수행에 필요한 기술과 능력을 적극적으로 활용하게 하고 더 나은 문제해결과 성과향상을 위해 협력과 자발적 참여를 유도한다(문영주, 2011; Meier, Favero, & Compton, 2016; Preenen et al., 2011; Preenen, Van Vianen, & De Pater, 2014). 또한 경력역량은 지속적인 학습과 자기개발을 촉진하며, 직무와 조직에 몰입하여 성과를 내게 한다(Akkermans et al., 2013; Akkermans & Tims, 2017).

직무자원은 개인의 성장과 발전을 자극하는 심리적, 물리적, 사회적 요소로(Akkermans et al., 2013) 사회적 지원, 업무자율성, 성과피드백, 경력개발지원 등의 내·외적자원이 포함되는 개념이다(Schaufeli, Bakker, & Rhenen, 2009). 직무도전성은 학습동기나 기회를 제공해주는 직무특성으로 광범위한 지식, 기술, 가치, 통찰력 개발에 도움을 주며(De Pater et al., 2009), 성과에 기여하는 창의적이고 긍정적인 태도와 행동을 촉진한다(Carmeli, Cohen-Meitar, & Elizur, 2007). 성장기회는 경력안내와 방향성을 지원함으로써 개인의 전문성 개발과 성장을 가능하게 하며(Michaeli, Dickson, & Shulman, 2018) 성과지향적인 직무행동을 이끈다(Weer & Greenhaus, 2017). 직무자원의 높은 인식은 직무에 대해 가치 있게 의미를 부여하게 하여 직무 만족이나 업무성과와 같은 긍정적인 결과를 가져오게 한다(Hackman & Oldham, 1975). 정체성의 토대로써 일에 대한 의미부여는 경력개발 준비행동과 직무동기를 높여 경력성공에 이르게 도와주므로(안효정, 장지현, 장원섭, 2017) 직무도전성과 성장기회는 자신의 개인 성장과 발전을 돕는 직무자원으로서 영향을 미칠 것으로 예상할 수 있다.

한편 통제조직화론에 따르면, 인간은 역동적이고 자기규제적이며 목표지향적인 유기체로, 통제감은 사고하거나 활동하는 역동적인 자기-규제행동과 상호작용한다(김정환, 2009). 자기결정 이론에 근거해서는 내재적 자발성이 외적규제 가치나 목표를 개인으로 내면화 하는 과정에서

잠재력이 발휘된다고 제시하고 있다(권석균, 오승희, 최보인, 2016). 경력내적통제소재는 경력 성공의 주체를 자신에게 귀인하고 성공을 달성하려는 행동을 자발적으로 이끄는 내적 신념으로(Guan et al., 2012) 업무수행에 필요한 새로운 학습과 자기개발을 촉진한다(Carmeli, Cohen-Meitar, & Elizur, 2007; Preenen, Van Vianen, & De Pater, 2014). 통제소재는 경험과 환경과의 상호작용에 의해 결정될 수 있는 것으로(Rotter, 1966) 경력개발 노력과 활동을 이끌 것으로 예상된다. 통제소재가 사회인지적 문제해결과 능동적인 대처행동을 유도하는 핵심 요인인 것을 고려할 때(조은정, 이기학, 2004) 경력내적통제소재는 성과행동에 영향을 미치는 과정에서 직무자원에 영향을 받기도 하지만 경력역량을 높이는 요인으로 작용할 것으로 예측할 수 있다.

이상의 이론적 토대와 실증연구를 기반으로 직무성과를 설명하는 직무요구-자원이론 관점을 경력이론에 적용하여 실증적으로 검증하고자 한다. 직무자원으로서 직무도전성과 성장기회가 개인의 경력자원인 경력내적통제소재, 경력역량을 매개로 적응수행에 미치는 영향을 살펴보고자 한다. 이를 통해 개인의 경력성취감과 조직발전을 지원하는 측면에서 구성원들의 성과행동을 이끄는 경력개발의 역할과 실천적 함의를 제공할 것으로 본다. 이에 다음과 같은 연구문제를 설정하였다. 첫째, 조직구성원이 인식하는 직무도전성, 성장기회와 경력내적통제소재, 경력역량, 적응수행 간에는 어떠한 관계가 이루어지는가? 둘째, 조직구성원이 인식하는 직무도전성, 성장기회와 적응수행과의 관계에서 경력내적통제소재, 경력역량은 이중매개효과를 가지는가?

II. 이론적 배경

1. 적응수행의 개념

적응수행은 구성원들이 변화에 쉽게 적응하고 유동적으로 반응하는 능력이다(Calarco, 2016; Pulakos et al., 2000). 전통적으로 직무수행은 직무기술서에 명시되어 있는 공식적 직무인 과업수행과 공식적인 핵심기술 과정이 효과적으로 작용되도록 심리적, 사회적, 조직적 환경을 유지하는 맥락수행으로 구분하였다(Borman & Motowidlo, 1993). 빈번한 환경변화로 직무행동의 분류가 업무 요구사항이나 환경변화에 반응하는 정도를 반영해야 한다는 주장이 제기되면서 적응수행은 주목을 받게 되어 과업행동, 맥락행동, 조직시민행동 등과 함께 조직효과성에 기여하는 중요한 직무수행의 한 영역으로 연구되고 있다(Koopmans et al., 2011; Shoss, Witt, & Vera, 2012).

적응수행의 개념에 대해 Mumford 등(1993)은 명확하게 규정되지 않은 급변하는 환경에서 업무를 수행하거나 또는 비일상적 직무를 수행하기 위한 창의적 업무수행으로 정의하였다. Pulakos 등(2000)은 새로운 환경이나 상황에서 행동을 변화시키는 숙련된 행동으로 보았다.

Griffin, Neal 그리고 Parker(2007)는 개인이 변화에 반응하고 대처하며 지원하는 수준으로 정의하였다. Campion, Ployhart 그리고 MacKenzie(2014)는 예측하기 어려운 상황에서 직무를 잘 수행하는 정도로 개념화 하였다. 종합하면 적응수행은 규정된 역할 이외에 직무요구와 상황변화에 적절하게 대응하여 조직성과에 기여하는 숙련된 행동으로 볼 수 있다.

선행연구에서 적응수행은 직무만족, 조직몰입 등 개인의 태도나 조직차원의 성과를 높이는 역할을 하는 것으로 보고되고 있다(이지영, 2018; Calarco, 2016; Nguyen et al., 2017). Shoss, Witt 그리고 Vera(2012)에 따르면, 적응수행은 조직에서 요구하는 과업성과를 높이는 데 영향을 미쳤다. 즉 적응수행은 업무행동의 한 차원을 넘어 조직 내 다양한 성과를 향상시키는 데 유기적으로 관련되어 있음을 보여주고 있다. 적응수행은 현재와 미래의 직무 변화를 준비하기 위한 전략적 경력계획의 일환으로 중요하게 고려되어지고 있으며(Griffin & Hesketh, 2003) 사회적 자본, 경력역량 등 경력개발에 필요한 변인들과의 긍정적 관계가 확인되고 있다(강문실, 김윤숙, 2016). 최근 급변하는 환경에서 빠르게 의사결정하고 창의적으로 과제를 해결하며 변화를 선제적으로 예상하고 준비하는 적응수행은 구성원이 필수적으로 갖추어야 할 요소로 강조되어가는 추세이다(박소희, 2016). 이에 개인의 성장과 조직성과에 기여하는 성과행동으로써 적응수행에 초점을 두어 관련 변인과의 관련성을 실증적으로 검토하고자 한다.

2. 직무도전성과 적응수행, 경력내적통제소재, 경력역량과의 관계

일에서의 도전적인 직무경험은 경력개발에 중요하게 기여하는 요인이다(Benschop, Halsema, & Schreurs, 2001). 직무도전성은 직무가 제공하는 어려움이나 복잡성을 인식하는 방식으로 자신에게 주어진 업무가 얼마나 도전적이고 흥미로운가를 의미한다(Carmeli, Cohen-Meitar, & Elizur, 2007). 어려움이나 복잡성을 인지하는 도전적 과제는 더 많은 에너지를 요구하지만 학습과 성취를 위해 극복해야 하는 장애물로서 성장과 목표 달성에 필요한 잠재적 이익이 내포되어 있다(Van den Broeck et al., 2010).

직무도전성은 개인차가 존재하는 상대적 개념으로 간주되기도 한다. 동료와의 선의의 경쟁을 해야 하고 보다 나은 결과를 얻기 위해 노력과 행동을 집중해야 한다. 이러한 과정에서 높은 수준을 요구하는 도전적 직무가 어떤 사람에게는 스트레스로 작용되지만 다른 어떤 사람 편에서는 별다른 어려움 없이 받아들여 질 수 있다는 것이다(Brown & Peterson, 1994). 그러나 개인은 성공하려는 본질적인 욕구를 가지고 있기에 도전적 업무에서 성공하고자 하는 동기가 높아지고 성공하기 위한 노력을 더욱 기울인다는 긍정적 효과에 연구의 관심을 보이고 있다(Carmeli, Cohen-Meitar, & Elizur, 2007). 도전적인 요구를 자극하는 직무자원이 제공되는 업무 환경에서 구성원들은 직무에 더욱 몰입하는 등 높은 근무수행 능력을 더 발휘될 수 있다(Carmeli, Cohen-Meitar, & Elizur, 2007). 도전적인 직무를 부여받은 구성원은 혁신적 업무행동

이나 창의행동과 같은 성과행동을 더 보였으며(Carmeli, Cohen-Meitar, Elizur, 2007) 직무만족, 직무몰입, 조직몰입 등 직무와 조직에 긍정적 태도를 보이는 것으로 나타났다(강용관, 이민수, 임유신, 2015; Carmeli, Cohen-Meitar, & Elizur, 2007).

경력개발에서 중요하게 다루어지고 있는 직업정체성, 자기효능감, 성장욕구, 성취동기와 같은 경력성과를 이끄는 내적성향은 도전적 직무를 통해 증대될 수 있다(강용관, 이민수, 임유신, 2015; 김민지, 2017; 안경모, 주현식, 2006; Preenen, Van Vianen, & De Pater, 2014; Pulakos et al., 2002). 직위가 개인의 전문성을 발휘해서 해결해야 하는 수준의 업무가 아니라 비전문가도 수행가능한 일반적인 과업이라면 직업적 정체성을 형성하는 데 어려움이 발생할 수 있다(김민지, 2017). De Pater 등(2009)은 도전적인 직무 배정을 일찍 부여받은 구성원들은 그렇지 못한 구성원보다 이후에 업무수준과 경력성취에 더 성공적이었으므로 보여주었다. 그 외 실증연구에서 직무도전성이 부여될수록 직업만족도, 내·외적동기 등 긍정적 경력태도와 경력만족을 향상시키는 데 주요하게 영향을 미친다는 결과가 나타나고 있다(김민지, 2017; 이성호, 주현식, 2009; 이의중, 조영삼, 심원술, 2016).

또한 직무도전성은 경력개발에 필요한 학습과 자기개발을 촉진하는 데에도 중요한 영향을 미친다(Carmeli, Cohen-Meitar, & Elizur, 2007; Preenen, Van Vianen, & De Pater, 2014). 도전적 직무는 기존에 갖고 있던 전술과 일상적인 업무로는 불충분하고 새로운 전략과 기술이 개발되어야 하는 상황에 직면하게 하므로, 업무방식을 재구성하거나 새로운 행동을 시도하기 위한 학습을 촉진한다는 것이다(Preenen et al., 2015). 또한 낯설고 새로운 직무인 국제 업무경험을 통해서도 구성원의 경력역량을 증대시킬 수 있다(Haslberger, 2013; Jokinen, Brewster, & Suutari, 2008). 문영주(2011)의 연구에서는 업무수행에 있어 직무도전성, 직무중요성, 자율성 수준이 높다고 인식할수록 지식공유활동을 많이 하는 것으로 나타났다. Kong과 Yan(2014)은 업무현장에서 습득된 경험학습이 구성원들의 경력자본을 높이는 데 유의한 영향관계를 밝혔다. Preenen 등(2015)은 임시직 근로자를 대상으로 직무도전성과 비공식 학습과의 긍정적 관계를 보여주었는데, 일반적으로 저숙련 직무를 수행하는 구성원들도 새로운 도전적인 업무를 요구 받았을 때 학습에 대한 동기가 유발된다는 것을 알 수 있다.

[가설1] 직무도전성은 적응수행에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

[가설2] 직무도전성은 경력내적통제소재에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

[가설3] 직무도전성은 경력역량에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3. 성장기회와 적응수행, 경력내적통제소재, 경력역량과의 관계

조직에서의 경력개발 지원은 새로운 직무나 지위를 가지기 위한 개인의 자신감, 정체성, 효

울성을 향상시키며 경력안내와 방향성의 지원을 통해 업무환경에서 전문성 개발과 같은 개인적 성장을 가능하게 한다(Michaeli, Dickson, & Shulman, 2018). 성장기회는 조직이 구성원의 개발에 관심을 얼마나 기울이고 도움을 주는지에 대한 인식으로 조직에서 제공하는 교육, 훈련, 직무수행 등을 통해 개인의 경력을 성장, 발전시킬 수 있는 기회이다(서경민, 2010; Iverson, 1992; Nouri & Parker, 2013; Weng et al., 2010). 성장기회는 구성원의 경력요구에 조직이 관심을 가지는 경력개발지원을 나타내는 대표적 변인이다(서경민, 2010; 손규태, 김진모, 2015) 경력지원 정책과 제도, 승진정책, 교육훈련 및 개발, 상사지원과 협조 등의 다양한 접근을 통해 연구되고 있다.

현재의 조직과 업무가 자신의 경력성장이나 경력목표 달성에 유용하다는 긍정적 인식은 자신의 경력몰입과 경력만족을 증대시킬 뿐 아니라(천보영, 이희수, 박성민, 2012), 조직몰입, 조직시민행동 등 조직성과 차원의 의미 있는 태도와 행동을 촉진하는 데에도 영향을 미친다(손규태, 김진모, 2015). 조직차원에서 경력개발지원은 구성원의 개발에 대한 조직의 관심과 지원으로 구성원들이 자신의 업무성과를 위해 에너지와 시간을 더 투자하고 업무에 더 열정적으로 접근하고 몰입하도록 도와준다(Kurtessis et al., 2017; Poon, 2013). 조직에 의해 가치 있게 평가받고 있다고 느껴지므로 정서적 조직헌신, 직무만족과 같은 몰입적 태도형성에 도움을 주며(Harris & Kacmar, 2018; Kurtessis et al., 2017), 조직시민행동, 역할 외 행동, 혁신행동 등 성과지향적인 직무행동을 유의하게 이끈다(손규태, 김진모, 2015; Weer & Greenhaus, 2017).

조직에서의 경력개발 지원은 경력개발 목표를 달성하는데 유용한 자원으로 작용하여(Jawahar, 2012) 직업적 적합성과 심리적 만족감을 높이는 역할을 한다(Michaeli, Dickson, & Shulman, 2018). 교육훈련, 경력개발 세미나 등 공식적 경력지원과 학습지원환경은 목표중요성, 내재적 동기, 프로틴 경력태도, 정체성 등 긍정적 경력태도를 형성하는 데 주요하게 영향을 미친다(김세화, 심덕섭, 김형진, 2017; 박용호, 한익천, 2013; Michaeli, Dickson, & Shulman, 2018). 뿐만 아니라 높은 직업적 성취감을 갖는데 필요한 경력전망을 긍정적으로 조망하고, 더 높은 경력만족을 갖게 한다(Greenhaus, Parasuraman, & Wormley, 1990; Michaeli, Dickson, & Shulman, 2018).

또한 경력정체성 확립에 필요한 경력계획 수립에 유의한 영향을 미치며(강예지 등, 2016), 자기주도학습, 지속경력학습 등 경력개발에 도움이 되는 경력관련 학습의 자발적인 참여를 이끈다(주영주, 김나영, 김가연, 2010; Kong, Cheung, & Song, 2012; Kuijpers, Meijers, & Gundy, 2011). Kong, Cheung 그리고 Song(2012)은 중국 호텔직원을 대상으로 평가, 훈련, 개발과 같은 조직차원의 경력관리활동이 경력역량과 경력만족을 높인다고 밝혔다. 아울러 Kuijpers, Meijers 그리고 Gundy(2011)는 조직 지원적 학습환경을 통해 경력역량이 증가될 수 있음을 제시하였다.

[가설4] 성장기회는 적응수행에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

[가설5] 성장기회는 경력내적통제소재에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

[가설6] 성장기회는 경력역량에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

4. 경력내적통제소재와 적응수행, 경력역량과의 관계

경력내적통제소재는 인생에 일어나는 경력관련 활동 결과에서 자신의 의사결정과 행동이 그 원인이 되어 얼마나 영향을 줄 수 있는가에 대한 개인의 신념이 반영된 개념으로, 직무만족, 직무몰입 등 자기주도적 과업행동과 같은 동기와 행동을 이끄는 역할을 수행한다(Guan et al., 2012). 일반적으로 통제소재는 자신의 인생에 일어나는 결과를 결정하는 원인에 있어 자신의 의지와 행동이 얼마나 영향을 줄 수 있는지에 대한 신념으로 자신의 인생에 결과를 결정하는 원인을 내적 또는 외적으로 귀인한다. 내적통제소재는 행동의 결과에 대한 책임을 자신의 결정으로 여기고 일상생활이나 직장에서 경험하는 상황들은 자신에 의해 통제할 수 있다고 믿는다. 좌절이나 스트레스 상황에 잘 대처하고 자신의 목표달성에 필요한 외적 환경을 통제할 수 있는 관련 정보나 지식을 적극적으로 탐색한다. 외적통제소재는 행동결과가 행운, 운명 또는 다른 사람들에 의해 통제된다고 여겨 문제를 해결하는데 소극적, 냉소적이고 타인에 의존하는 경향을 보인다(Cobb-Clark, 2015; Rotter, 1966).

경력내적통제소재는 경력개발 상황에서 개인의 주체적 의지가 반영되어 있는 통제소재로 경력성공에 필요한 행동을 결정하는 주체와 원인을 내적으로 귀인하는 신념이다(Guan et al., 2012; Zhou et al., 2016). 통제기대는 목적지향적인 문제해결 행동을 동기화시키는 심리적 성향으로 작용되기에 내적통제소재를 지닌 사람은 문제해결에 있어 더욱 적극적이고 건설적으로 반응하는 특성을 보인다(김영태, 2013). 선행연구를 살펴보면, 내적통제 귀인은 문제해결상황에서 긍정적인 기대를 갖게 하며, 더 적극적이고 건설적인 자세로 상황에 대처하도록 영향을 미친다(이형초, 최정운, 1993). 자기개발, 자기효능감, 직무자율성, 스킬다양성, 사회통합, 관계성 등 직무수행 과정에서 긍정적 직무태도와 행동에도 내적통제 귀인은 유의한 영향을 미치는 것으로 제시되고 있다(Ng, Sorensen, & Eby, 2006).

내적통제는 직무에서 개인의 성취 뿐 아니라 경력성공을 이끄는 데도 중요한 역할을 한다(Guan et al., 2012; Millar & Shevlin, 2007; Perry, Liu, & Griffin, 2011; Zhou et al., 2016). 높은 경력내적통제소재를 지닌 구성원은 자신의 목표를 성취하기 위해 더 많은 노력을 기울임으로써 더 만족스런 경력성공을 달성한다는 것이다. 실증연구에서 경력내적통제소재는 경력적응, 경력정체성, 경력효능감, 의사결정 준비를 높이는데 영향을 미쳤다(Lease, 2004; Zhou et al., 2016). 또한 스스로 학습을 결정하도록 경력계획, 기술개발노력, 지식활용, 지식공유, 학습지속 의향 등 경력발전을 위한 더 높은 수준의 개발활동을 이끄는 것으로 보고되고 있다(장용선, 2006; 주영주, 김나영, 김가연, 2010; 현영섭, 2010; Hsiao, Lee, & Chen, 2016; Lease, 2004).

[가설7] 경력내적통제소재는 적응수행에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

[가설8] 경력내적통제소재는 경력역량에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

5. 경력역량과 적응수행과의 관계

경력역량은 일과 관련된 의미 있는 경력을 준비하고 형성하는 데 요구되어지는 업무와 학습 경험을 스스로 관리하는 데 필요한 역량이다(진성미, 2009; Haase, 2007; Kuijpers, Schyns, & Scheerens, 2006). 경력역량의 개념은 DeFillippi와 Arthur(1994)가 무경계 경력에서 성공적으로 경력을 관리하기 위해 필요한 역량의 축적의 관점에서 접근하였다. 경력역량은 변화하는 시장에서 자신의 경력개발에 필요한 목표와 신념을 찾고(knowing-why), 경력 및 직무와 관련된 지식, 기술을 습득하며(knowing-how), 경력확장을 위한 조직 내·외에 사람들과의 네트워크를 확장(knowing-whom)하는 개념이다(박용호, 2011; DeFillippi & Arthur, 1994; Francis-Smythe et al., 2012). 성공적인 경력추구를 위한 자기주도적인 경력관리의 중요성이 증대되면서 경력자원의 틀 안에서 경력역량의 필요성이 강조되었다(Hirschi, 2012).

경력역량은 원하는 경력진보를 달성하기 위한 학습경험과 자신의 업무에 대한 자기관리의 행동적 수단으로(Haase, 2007; Kuijpers, Schyns, & Scheerens, 2006), 경력만족, 경력성공, 고용가능성 등 개인의 경력성취감과 만족감을 경험하도록 이끄는 자본의 역할을 한다(Francis-Smythe et al., 2012; Kuijpers, Schyns, & Scheerens, 2006). 일과 관련된 지식과 기술 향상을 위해 자발적으로 학습하고 지식공유에 필요한 활발한 교류활동을 통해 유연성, 통합, 혁신과 같은 조직성과에도 기여하는 것으로 나타나고 있다(Beheshtifar & Zare, 2013).

경력역량은 정체성, 자기개념과 같은 경력동기와 목적의식을 증가시켜 성공을 위한 에너지를 더 많이 투입하게 한다(Latzke et al., 2015). 암묵적이고 형식적인 지식을 끌어내고 더 나은 문제해결을 수행하기 위해 네트워크를 적극 활용하거나 동료들과의 자발적인 협력을 하기에(Latzke et al., 2015; Meier, Favero, & Compton, 2016) 적응수행, 직무행동, 개인 및 조직성과를 높이는 데 영향을 미친다(박용호, 2011; 이지영, 2018; Akkermans & Tims, 2017; Beheshtifar & Zare, 2013). 또한 경력역량에 내재되어 있는 자원습득과 학습능력과 맥락을 같이 하는 주도적 자원습득 능력, 경력관련 지속학습은 적응수행, 맥락수행, 과업수행, 고객지향 행동 등 성과지향적인 직무행동을 향상시키는 것으로 나타나고 있다(김주현, 문영주, 2014; Rowold, Hochholdinger, & Schilling, 2008; Zhao, Liu, & Zhou, 2016).

[가설9] 경력역량은 적응수행에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

6. 경력내적통제소재와 경력역량의 매개효과

직무자원-요구이론에서 개인자원은 직무자원에 영향을 받거나 상호작용하여 일에 몰입하고

긍정적 직무행동을 이끄는 역할을 한다(Bakker & Demerouti, 2017). 통제소재는 행동변화에 영향을 주는 심리 상황에 대한 행동 잠재성의 일반화된 기대이다(Pekrun, Elliot, & Maier, 2006). 대부분의 연구에서 개인의 성향으로서 특정된 통제신념을 지닌다고 전제하고 있지만 반응-성과의 개연성, 수단-목적, 사건-결과관계 등 상황적 특성에 의해 영향을 받을 수 있다(김정환, 2009). Brown 등(2000)은 조직에서 높은 경력 장벽을 인식할수록 외적통제소재가 높아진다고 보고하였다. 조은정과 이기학(2004)의 연구에서는 아동기의 정서적 학대경험이 자기효능감과 통제소재의 개인 내적인 심리 정서적 발달을 통해 대인관계 문제해결능력에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 외재성, 낮은 성공기대, 문제해결의 외부지향성의 특성은 사회 및 학습활동에서 겪은 실패경험이 원인으로 작용될 수 있는 것으로, 풍부한 성공경험을 할 수 있는 기회제공, 적절한 목표설정 등을 통해 귀인양식을 변화시킬 수 있음을 보여준다(심상욱, 김형일, 2004). 또한 경력역량은 일과 관련된 지식, 기술, 능력의 총체로서 업무, 학습경험, 네트워크 활동 등을 통해 축적된다(Akkermans et al., 2013; DeFillippi & Arthur, 1994). 개인이 주도적으로 학습하여 개발되기도 하지만, 도전적 업무경험이나 경력개발 지원을 통해 더욱 향상될 수 있다(Haslberger, 2013; Jokinen, Brewster, & Suutari, 2008).

Duffy와 Dik(2009)은 일 자유의지가 진로결정 자기효능감과 학업만족에 영향을 미치는 과정에서 직무통제소재가 중요한 매개역할을 하는 것을 밝혔다. 일 자유의지는 직무나 경력선택에 있어 개인의 자율권을 높게 인지하는 것으로(Duffy & Dik, 2009), 경력성공에 대한 낙관이나 자신감의 고양은 도전적 직무를 통해 강화될 수 있음을 시사한다. 안경모와 주현식(2006)은 직무도전성이 구성원의 자아효능감과 직무만족을 매개하여 자발적인 참가행동에 영향을 미치는 결과를 제시하였다. 이러한 결과에 대해 도전적 직무는 구성원들의 자아효능감을 발견하는 계기를 제공하며, 동시에 자신의 직무노하우와 아이덴티티를 높이기 위해 정보수집 활동을 적극적으로 수행하도록 도와주는 것으로 설명하고 있다. Murphy와 Ensher(2001)는 멘토의 전문적 지원은 학생들의 목표중요성과 내재적 동기와의 긍정적 영향관계를 제시하면서 조직의 경력개발지원을 통해 구성원들의 자신감, 정체성, 효율성이 향상되고, 경력안내와 방향성에 도움 받아 업무환경에서 전문성이 더욱 개발될 수 있음을 강조하였다.

한편, 자발적이고 내적동기가 고양된 구성원들은 자신이 하고 있는 일에서 목표를 스스로 선택하고, 더 도전적으로 문제해결을 시도하는 등 조직이 지향하는 목표달성에 유용한 방향으로 과업을 수행한다(Gagne & Deci, 2005). 조직구성원의 자발적 동기 형성에 대한 영향관계를 분석한 권석균, 오승희, 최보인(2016)의 연구에 따르면, 과업중요성이 높은 직무를 통해 자발적 동기가 형성되고 궁극적으로 성과행동을 향상시킨다. 구체적으로 통합적 동기가 시간적 노력과 업무몰입에 영향을 미쳤던 것에 비해 내재적 동기는 업무몰입과 창의행동에 중요한 영향을 미쳤다. 즉 과업자체에서 즐거움을 느끼고 일을 자신의 삶에 중요한 부분으로 포함시키는 내재적 동기를 통해 더 나은 효율을 위해 새로운 업무방식을 적용하려는 시도를 적극적으로 할

수 있음을 보여주었다. 김주현과 문영주(2014)는 도전적 과제를 선호하고 과제에 대한 내적동기를 가지는 목표지향성은 경력관련 지속학습에 통해 과업수행, 맥락수행, 적응수행을 높이는 데 유의하게 영향을 미친다고 하였다. 지성호와 강영순(2010)은 학습목표 지향과 수행접근목표 지향적 성향이 지속학습활동을 매개하여 혁신행동을 증대시킨다는 결과를 제시하였는데, 개인의 노력에 의한 호의적 관점을 지닌 목표지향적 성향이 수행변화에 긍정적으로 관여될 수 있다고 설명하였다. 이러한 이론적 개념과 실증 연구결과를 살펴볼 때, 경력내적통제소재와 경력역량은 개인에게 내재된 긍정적 심리동기와 경력개발활동을 이끄는 개인자원으로써, 직무자원을 통해 성과행동을 높이는 과정에 의미 있는 역할을 할 것으로 예상된다.

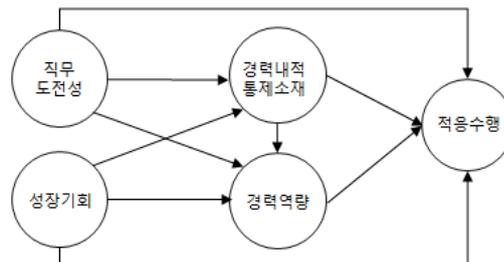
[가설10] 직무도전성과 적응수행 관계에서 경력내적통제소재, 경력역량은 매개효과가 있을 것이다.

[가설11] 성장기회와 적응수행 관계에서 경력내적통제소재, 경력역량은 매개효과가 있을 것이다.

III. 연구 방법

1. 연구 모형

이 연구는 직무자원, 개인자원, 성과행동 간의 영향관계를 검증하기 위한 실증연구로서, 직무자원으로서 직무도전성, 성장기회를, 개인의 경력자원으로서 경력내적통제소재, 경력역량을, 성과행동으로서 적응수행을 설정하여, 각 변인과의 직접효과와 매개효과를 실증적으로 검증하고자 한다. 이를 위해 설계한 연구모형은 [그림 1]과 같다.



[그림 1] 연구모형

2. 연구 대상

이 연구는 대기업 금융업에 재직 중인 사무직 근로자를 모집단으로 설정하여 연구대상자를

표집하였다. 설문조사는 2017년 7월 3일부터 8월 31일까지 약 2개월간 진행되었으며, 총 392명이 설문자료에 응답하였다. 그 중 누락된 설문문항이 있거나 불성실하게 응답한 설문을 제외한 총 375부(회수율 78.4%)를 대상으로 통계분석을 실시하였다. 연구대상자의 인구통계학적 특성으로 성별은 남성 260명(69.3%), 여성 115명(30.7%)이었으며, 20대 27명(7.2%), 30대 220명(58.7%), 40대 123명(32.8%), 50대 이상 5명(1.3%)이었다. 직급은 사원 51명(13.6%), 대리 86명(22.9%), 과장 146명(38.9%), 차장 이상 92명(24.6%)이었다. 현 직장에서의 근무기간은 5년 미만 74명(19.8%), 5년 이상~10년 미만 162명(43.2%), 10년 이상~15년 미만 101명(26.9%), 15년 이상 38명(10.1%)의 분포를 보였다.

3. 측정도구

자료 분석을 위한 설문조사지는 연구대상자의 개인적 특성을 측정하기 위한 인구통계학적 문항과 이 연구의 측정변인인 직무도전성, 성장기회, 경력내적통제소재, 경력역량, 적응수행에 관련된 총 43개의 설문 문항으로 Likert 5점 척도로 구성하였다. 직무도전성 측정도구는 De Pater 등(2009)이 개발하고 Preenen, Van Vianen 그리고 De Pater(2014)가 사용한 측정도구를 번안하여 적용하였다. 설문문항은 ‘나는 다양한 능력과 기술을 필요로 하는 직무를 수행하고 있다’, ‘나는 나의 직무에서 내가 가진 지식과 기술을 활용할 기회가 많다’와 같은 문항을 포함한 총 5개 문항이다. 성장기회 측정도구는 Iverson(1992), Greenhaus, Parasuraman 그리고 Wormley(1990)가 개발하고 서경민(2010)이 사용한 도구를 번안하여 활용하였다. 설문문항은 ‘나의 전문지식과 기술을 발전시키고자 한다면 현재의 회사에서 기회를 얻을 수 있다’, ‘나의 전문지식과 기술을 더욱 발전시킬 수 있는 여건이 제공되고 있다’와 같은 문항을 포함한 총 4개 문항이다.

경력내적통제소재는 Guan 등(2012)이 개발한 측정도구를 번안하여 적용하였으며, 설문문항은 ‘나의 경력성공은 주로 나의 전문지식에 달려 있다’, ‘나의 경력성공은 주로 내가 주도적으로 경력기회를 찾거나 만드는 여부에 달려 있다’와 같은 문항을 포함한 총 6개 문항이다. 경력역량은 Haase(2007), Francis-Smythe 등(2012)이 개발하고 사용한 측정도구를 번안, 개발하여 적용하였으며 하위요인은 의미역량, 기술역량, 관계역량으로 구성된다. 의미역량은 ‘나는 경력목표를 달성하기 위한 전략을 가지고 있다’ 등 총 7개 문항, 기술역량은 ‘나는 현재 업무를 수행하는데 필요한 지식과 기술을 개발한다’ 등 8개 문항, 관계역량은 ‘나는 나의 경력발전에 도움과 충고를 제공해 주는 다른 사람들과 네트워크를 가지고 있다’ 등의 4개 문항을 포함한 총 19개 문항이다. 적응수행은 Pulakos 등(2000)의 도구를 기반으로 Charbonnier-Voirin, Akremi 그리고 Vandenberghe(2010)가 개발한 측정도구를 번안하여 적용하였으며, 하위요인은 창의적 문제해결, 위기 및 불확실성 관리, 직무스트레스 관리로 구성된다. 창의적 문제해결은 ‘나

는 혁신적인 해결방안을 찾기 위해 기존방법에서 벗어나고자 한다’ 등 3개 문항, 위기 및 불확실성 관리는 ‘나는 더 많은 경험을 가진 동료와의 교류를 통해 해결책을 찾는다’ 등 3개 문항, 직무스트레스 관리는 ‘나는 내가 동시에 많은 일을 수행해야 하는 직무환경에서도 침착함을 유지한다’ 등 3개 문항을 포함한 총 9개 문항이다.

4. 측정도구의 타당도, 신뢰도 검증 및 분석방법

확인적 요인분석을 통해 측정도구의 구성개념 타당도를 확인하였다. 먼저, 집중타당도 분석 결과는 <표 1>과 같이 표준화요인적재량은 .5 이상, 평균분산추출(AVE)은 .5 이상, 개념신뢰도(CR)는 .7 이상으로 나타나 기준에 충족하는 것으로 확인하였다.

<표 1> 집중타당도 분석 결과

변인	측정변인	비표준화 계수	표준화 계수	표준오차 (S.E)	t-value	개념 신뢰도	분산추출 지수(AVE)
직무도전성	직무도전성1	1.000	.666			.914	.682
	직무도전성2	1.230	.691	.104	11.781***		
	직무도전성3	1.157	.732	.093	12.381***		
	직무도전성4	1.301	.824	.096	13.619***		
	직무도전성5	1.268	.849	.091	13.925***		
성장기회	성장기회1	1.000	.864			.940	.796
	성장기회2	.928	.829	.046	20.296***		
	성장기회3	1.093	.910	.046	23.633***		
	성장기회4	.971	.804	.050	19.284***		
경력내적통제소재	경력내적통제소재1	1.000	.749			.942	.670
	경력내적통제소재2	.816	.723	.059	13.862***		
	경력내적통제소재3	.945	.789	.062	15.213***		
	경력내적통제소재4	.935	.778	.062	14.992***		
	경력내적통제소재5	.874	.752	.061	14.447***		
	경력내적통제소재6	.838	.774	.056	14.918***		
경력역량	의미역량	1.000	.819			.942	.844
	기술역량	.992	.882	.053	18.748***		
	관계역량	1.014	.755	.064	15.796***		
적응수행	창의적 문제해결	1.000	.780				
	위기/불확실성관리	.917	.761	.064	14.266***		
	직무스트레스관리	.827	.659	.067	12.289***	.900	.752

다음으로 잠재변인들의 판별타당도는 확인하였다. 분석결과 모든 변인들의 상관계수 제곱값이 잠재변인의 AVE 값보다 적게 나타났고, 또한 잠재변인 간 상관계수의 신뢰구간에서 1이 포함되지 않아 판별타당도가 있는 것으로 최종 판단하였다.

<표 2> 판별타당도 분석 결과

상관계수제공		상관계수	제공(결정계수)
직무도전성	↔ 성장기회	.464	.215
직무도전성	↔ 경력내적통제소재	.575	.331
직무도전성	↔ 경력역량	.608	.370
직무도전성	↔ 적응수행	.664	.441
성장기회	↔ 경력내적통제소재	.312	.097
성장기회	↔ 경력역량	.451	.203
성장기회	↔ 적응수행	.389	.151
경력내적통제소재	↔ 경력역량	.496	.246
경력내적통제소재	↔ 적응수행	.648	.420
경력역량	↔ 적응수행	.798	.637

타당도와 신뢰도를 검증 한 후에 측정모형의 적합도 지수를 확인하였으며, 검증결과는 SRMR=.056, CFI=.921, TLI=.907, RMSEA=.075로 나타났다. 적합도 지수가 모형의 수용조건을 충족하고 있어 측정변인들은 이 연구를 설명하는데 부합한 것으로 확인하였다.

<표 3> 확인적 요인분석의 적합도 지수

적합도	χ^2	df	p	SRMR	CFI	TLI	RMSEA
기준값	-	-	-	.08 이하	.9 이상	.9 이상	.1 이하
측정값	559.690	179	.000	.056	.921	.907	.075(.068-.083)

추가적으로 동일한 응답자가 주관식 인식에 따른 자기보고식 설문조사를 실시하였기에 동일방법편의(CMV)가 발생했는지 확인하였다. Harman의 Single Factor를 통해 확인한 결과 동일편의방법에 의한 분산이 36.56%로 나타났다. 어떤 하나의 변인이 공변량의 대부분을 설명하는 수준인 50%보다 작은 것으로 확인되어 동일방법편의에 의한 오류는 우려하지 않아도 되는 것으로 판단하였다(Podsakoff & Organ, 1986).

이 연구에서는 연구모형을 실증적으로 검증하기 위하여 수집한 설문자료를 바탕으로 통계분석 프로그램인 SPSS 18.0과 Mplus 7.0을 사용하였다. 첫째, 연구대상의 인구통계적 특성에 대한 빈도와 백분율을 산출하였다. 둘째, 측정모형의 집중타당도, 판별타당도를 파악하기 위한 확인적 요인분석을 실시하였고, 적합도 지수를 통해 구조모형의 부합도를 평가하였다. 셋째, 측정변인들의 특성을 파악하기 위하여 평균과 표준편차를 산출하고, 왜도와 첨도를 확인하여 정규성을 검증하였다. 넷째, 구조방정모형으로 잠재변인들 간의 인과관계에 대한 구조를 검증하고, 잠재변인 간 총 효과, 직접효과, 간접효과를 분해하여 평가하였다. 매개효과는 부트스트랩핑(5,000번) 방식으로 .05수준에서 통계적 유의성을 검증하였다.

IV. 연구 결과

1. 기술통계 및 상관분석

이 연구의 구조방정식 모형을 검증하기에 앞서 측정변인의 정상분포를 확인하였다. 변인들의 평균은 최소 3.31에서 최고 3.90이었으며, 표준편차는 최소 .55에서 최고 .74였다. 왜도는 절대값 최소 .008에서 최대 .631로 나타났으며, 첨도는 절대값 최소 .070에서 .469로 나타나 표준 왜도가 3보다 작고 표준첨도가 10보다 작아 정규성을 보이는 것으로 확인하였다(Kline, 2011).

〈표 4〉 기술통계 분석결과

구분	평균	표준편차	왜도	첨도	
직무도전성	3.60	.63	-.300	.469	
성장기회	3.31	.74	-.557	-.254	
경력내적통제소재	3.72	.66	-.229	.116	
경력 역량	의미역량	3.65	.60	-.631	.444
	기술역량	3.77	.55	-.317	.161
	관계역량	3.65	.66	-.325	-.227
적응 수행	창의적 문제해결	3.57	.64	.093	-.188
	위기/불확실성관리	3.90	.60	-.452	.139
	직무스트레스관리	3.50	.63	.008	-.070

측정변인들 간의 상관관계 분석결과, 모든 변인들이 $r=.213\sim.728(p<.01)$ 에서 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

〈표 5〉 상관관계 분석결과

구분	1	2	3	4	5	6	7	8	9
직무도전성	1								
성장기회	.447**	1							
경력내적통제소재	.525**	.284**	1						
경력 역량	의미역량	.477**	.429**	.339**	1				
	기술역량	.522**	.353**	.443**	.728**	1			
	관계역량	.457**	.279**	.339**	.613**	.661**	1		
적응 수행	창의적 문제해결	.545**	.328**	.528**	.452**	.530**	.464**	1	
	위기/불확실성관리	.448**	.272**	.454**	.499**	.566**	.480**	.581**	1
	직무스트레스관리	.429**	.213**	.335**	.433**	.448**	.510**	.514**	.524**

** $p<.01$

변인들 간의 상관관계가 $r=.8$ 미만으로 다중공선성의 우려가 없는 것으로 판단되었으나 관

측변인 간의 다중공선성을 공차한계(tolerance)와 분산팽창지수(VIF)를 통해 확인하였다. 결과는 공차한계=.553~.762, VIF=1.313~1.907로 나타나, 공차한계가 .1보다 크고 VIF가 10보다 작아 기준을 충족한 것으로 확인하였다(Kline, 2011).

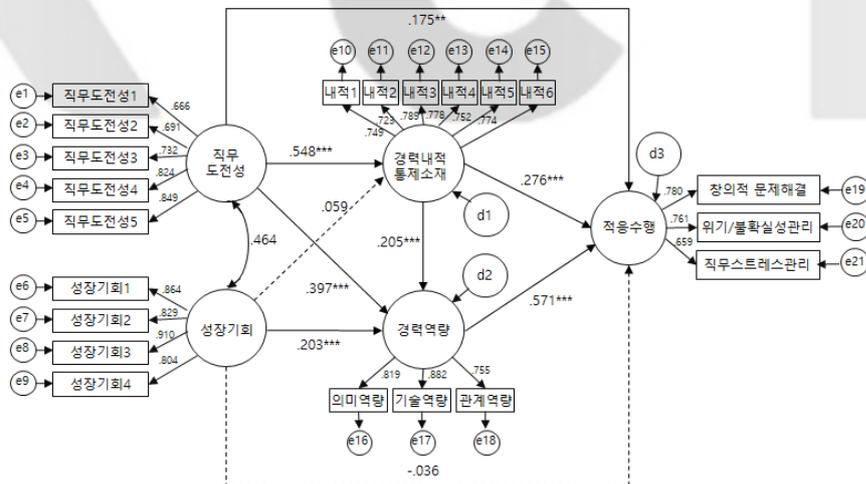
2. 구조모형 검증

관측변인들의 타당도 분석과 확인적 요인분석의 적합도 지수가 기준을 충족하는 것으로 판별되어 각 변인 간의 경로관계가 확정된 연구모형에 대한 적합도를 검증하였다. 확인결과 추정치의 정확성을 만족하는 것으로 나타나 연구 자료를 적합하게 설명하는 것으로 판단하였다.

<표 6> 연구모형의 적합도 지수

적합도	χ^2	df	p	SRMR	CFI	TLI	RMSEA
기준값	-	-	-	.08 이하	.9 이상	.9 이상	.1 이하
측정값	559.690	179	.000	.056	.921	.907	.075(.068~.083)

모형검증을 위해 연구모형의 경로계수를 추정한 구조모형의 분석결과는 [그림 2]와 같다.



[그림 2] 경로분석 결과

구조방정식 모형을 이용하여 직무도전성, 성장기회와 경력내적통제소재, 경력역량, 적응수행 간의 영향관계를 검증하였다. 분석결과 직무도전성이 경력내적통제소재에 미치는 표준화 경로

계수는 .548($t=7.726$, $p<.001$)로 통계적으로 유의한 정적인 효과가, 경력역량에 미치는 표준화 경로계수는 .397($t=5.528$, $p<.001$)로 통계적으로 유의한 정적인 효과가 있었으며, 적응수행에 미치는 표준화 경로계수는 .175($t=2.632$, $p<.01$)로 통계적으로 유의한 정적인 효과가 나타났다.

성장기회가 경력내적통제소재에 미치는 표준화 경로계수는 .059($t=1.028$, $p>.05$)로 통계적으로 유의하지 않는 것으로 나타났고, 적응수행에 미치는 표준화 경로계수는 -.036($t=-.728$, $p>.05$)로 통계적으로 유의하지 않는 것으로 나타났다. 경력역량에 미치는 표준화 경로계수는 .203($t=3.727$, $p<.001$)로 통계적으로 유의한 정적인 효과가 나타났다.

경력내적통제소재가 경력역량에 미치는 표준화 경로계수는 .205($t=3.308$, $p<.001$)로 통계적으로 유의한 정적인 효과가, 적응수행에 미치는 표준화 경로계수는 .276($t=4.755$, $p<.001$)로 통계적으로 유의한 정적인 효과가 나타났다. 그리고 경력역량이 적응수행에 미치는 표준화 경로계수는 .571($t=8.434$, $p<.001$)로 통계적으로 유의한 정적인 효과가 나타났다. 특히 적응수행에 미치는 경로계수가 가장 높아 경력역량이 적응수행에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

<표 7> 잠재변인 간 경로계수 분석결과

경로	비표준화 계수	표준화 계수	표준오차 (S.E)	t-value	
직무도전성 →	경력내적통제소재	.771	.548	.100	7.726***
	경력역량	.394	.397	.071	5.528***
	적응수행	.177	.175	.067	2.632**
성장기회 →	경력내적통제소재	.058	.059	.056	1.028
	경력역량	.141	.203	.038	3.727***
	적응수행	-.026	-.036	.035	-.728
경력내적통제소재 →	경력역량	.144	.205	.044	3.308***
	적응수행	.198	.276	.042	4.755***
경력역량 →	적응수행	.582	.571	.069	8.434***

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

다음으로 직무도전성, 성장기회와 적응수행의 관계에서 경력내적통제소재와 경력역량의 매개효과 유의성을 <표 8>과 같이 검증하였다. 직무도전성과 적응수행 관계에서의 매개효과를 살펴보면, 직무도전성이 경력내적통제소재, 경력역량을 이중매개로 적응수행에 미치는 간접효과는 표준화 경로계수 .064(.011~.117)이며 통계적으로 유의한 정적인 이중매개효과가 있는 것으로 나타났다. 직무도전성이 경력내적통제소재를 매개로 적응수행에 미치는 간접효과가 표준화 경로계수 .151(.078~.224)이며 통계적으로 유의한 정적인 매개를 하는 것으로 나타났다. 직무도전성이 경력역량을 매개로 적응수행에 미치는 간접효과는 표준화 경로계수 .227(.128~.325)이며 통계적으로 유의한 정적인 매개를 하는 것으로 나타났다.

성장기회와 적응수행 관계에서, 성장기회가 경력내적통제소재와 경력역량을 이중매개로 적

응수행에 미치는 간접효과는 표준화 경로계수 .007(-.011~.025)이며 이중매개효과가 통계적으로 유의하지 않는 것으로 나타났다. 성장기회가 경력내적통제소재를 매개로 적응수행에 미치는 간접효과는 표준화 경로계수 .016(-.022~.054)이며 매개효과가 통계적으로 유의하지 않는 것으로 나타났다. 그러나 성장기회가 경력역량을 매개로 적응수행에 미치는 간접효과는 표준화 경로계수 .116(.034~.198)이며 통계적으로 유의한 정적인 매개효과가 있는 것으로 나타났다.

<표 8> 간접효과 추정치 및 효과분해

경로		비표준화 계수	표준화 계수	표준오차 (S.E)	95% 신뢰구간	
					하한값	상한값
직무도전성→ 적응수행	직무도전성→경력내적통제소재→적응수행	.121	.151	.031***	.078	.224
	직무도전성→경력역량→적응수행	.181	.227	.043***	.128	.325
	직무도전성→경력내적통제소재→경력역량→적응수행	.051	.064	.022*	.011	.117
	총 간접효과	.353	.442	.051***	.334	.549
	총 직접효과	.140	.175	.068*	.018	.332
	총 효과	.492	.616	.073***	.481	.752
성장기회→ 적응수행	성장기회→경력내적통제소재→적응수행	.012	.016	.015	-.022	.054
	성장기회→경력역량→적응수행	.089	.116	.032**	.034	.198
	성장기회→경력내적통제소재→경력역량→적응수행	.005	.007	.007	-.011	.025
	총 간접효과	.106	.139	.034**	.053	.225
	총 직접효과	-.028	-.036	.043	-.147	.075
	총 효과	.078	.103	.053	-.032	.237

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

종합적으로 이 연구에서 설정한 연구의 가설 검증결과는 <표 9>와 같다.

<표 9> 연구가설 검증결과

연구 가설	채택여부
가설1. 직무도전성은 적응수행에 정(+)의 영향을 미칠 것이다	채택
가설2. 직무도전성은 경력내적통제소재에 정(+)의 영향을 미칠 것이다	채택
가설3. 직무도전성은 경력역량에 정(+)의 영향을 미칠 것이다	채택
가설4. 성장기회는 적응수행에 정(+)의 영향을 미칠 것이다	기각
가설5. 성장기회는 경력내적통제소재에 정(+)의 영향을 미칠 것이다	기각
가설6. 성장기회는 경력역량에 정(+)의 영향을 미칠 것이다	채택
가설7. 경력내적통제소재는 적응수행에 정(+)의 영향을 미칠 것이다	채택
가설8. 경력내적통제소재는 경력역량에 정(+)의 영향을 미칠 것이다	채택
가설9. 경력역량은 적응수행에 정(+)의 영향을 미칠 것이다	채택
가설10. 직무도전성과 적응수행 관계에서 경력내적통제소재, 경력역량은 매개효과가 있을 것이다	채택
가설11. 성장기회와 적응수행 관계에서 경력내적통제소재, 경력역량은 매개효과가 있을 것이다	일부채택

V. 논의 및 결론

이 연구는 개인성장과 조직발전을 위한 경력개발 측면에서 구성원들이 인식하는 직무도전성, 성장기회와 경력내적통제소재, 경력역량, 적응수행 간의 직·간접적인 영향관계를 파악하는데 목적을 두었다. 이를 통해 나타난 연구결과에 기초한 논의 및 결론은 다음과 같다.

첫째, 연구변인들 간의 직접효과를 살펴본 결과, 직무도전성은 경력내적통제소재, 경력역량, 적응수행에 모두 유의한 정(+)적 영향을 주는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직무도전성을 제공받을수록 개인의 내·외적 동기, 경력 성취감(강용관, 이민수, 임유신, 2015; 김민지, 2017; 이성호, 주현식, 2009; 이의중, 조영삼, 심원술, 2016; De Pater et al., 2009), 경력역량과 자발적 학습(문영주, 2011; Haslberger, 2013; Jokinen, Brewster, & Suutari, 2008; Kong & Yan, 2014; Preenen et al., 2011), 직무성과(Carmeli, Cohen-Meitar, & Elizur, 2007; De Pater et al., 2009)에 영향을 미친다는 연구결과와 같은 맥락을 가진다. 부여된 과업이 익숙하게 해오던 업무가 아니라 새롭고 중요하다는 인식은 개인의 도전욕구와 성취욕구를 자극하여, 경력성장에 대한 낙관과 자신감을 높여줄 수 있음을 의미한다. 또한 도전적 직무를 성공적으로 수행하기 위해서는 자신이 가지고 있는 지식과 정보, 기술을 최대한 끌어내고 새롭게 노력을 기울여야 하므로(Jokinen, Brewster, & Suutari, 2008) 학습과 개발활동을 촉진하고 지식과 정보를 확보하기 위한 인적 네트워크 활동에 더 많은 노력을 기울이게 도와주며, 불확실성에 대한 불안감이나 스트레스를 극복하기 위한 자기관리와 창의적이고 유연한 행동을 이끈다는 것을 보여준다.

성장기회는 경력역량에는 정(+)적인 직접효과를 보였으나 다른 변인에는 통계적으로 유의한 직접효과를 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 성장기회와 같은 경력지원환경에 대한 긍정적 인식은 경력개발에 필요한 경력역량을 향상시키는 데 영향을 미쳤던 연구(Kong, Cheung, & Song, 2012; Kuijpers, Meijers, & Gundy, 2011)를 지지하는 결과이다. 교육훈련 프로그램과 제도를 통해 구성원들의 성장에 도움이 되는 경력역량이 향상될 수 있음을 보여준다. 그러나 경력내적통제소재, 적응수행에는 유의한 영향을 미치지 않았는데, 이러한 결과는 다수의 구성원들을 대상으로 프로그램을 제공하고, 교육내용도 조직에서 공통적으로 필요한 기본소양, 리더십, 직무능력 등에 초점을 두어 운영하는 국내 대기업 교육제도의 특징 때문으로 보인다. 대중적인 교육프로그램은 개개인의 욕구를 충족시켜 주기에는 내용과 방법에 한계가 있어, 구성원의 경력개발에 대한 자발적인 의지, 실질적인 직무행동을 변화시키는 데에는 제한적이었던 것으로 판단된다. 공식적 프로그램에 대한 인식이 과업수행에서의 피로감을 해소하는 리플레쉬로 여기거나 수동적인 태도를 보이는 경향이 일부 반영되었을 가능성도 고려할 수 있다.

경력내적통제소재는 경력역량과 적응수행에, 경력역량은 적응수행에 각각 유의한 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 내적통제를 가질수록 경력계획과 의사결정에

대한 준비를 적극적으로 수행하고(현영섭, 2010; Hsiao, Lee, & Chen, 2016; Lease, 2004) 지식 생성활동, 학습활동과 문제해결에 있어 더욱 적극적인 태도를 보였던 연구(이형초, 최정윤, 1993; 장용선, 2006; 주영주, 김나영, 김가연, 2010)를 부분적으로 지지하는 결과이다. 경력내적 통제소재는 경력성공을 스스로 이끌 수 있다는 높은 신념으로 경력적 정체성과 목표를 설정하고, 경력에 필요한 학습과 활동을 촉진하는 데 영향을 미칠 뿐 아니라 환경변화에 적절하게 적응하고 스트레스 상황에서도 효과적으로 대처하는 행동을 이끈다는 것을 의미한다. 경력역량이 적응수행에 미치는 영향은 성과나 직무행동을 이끌었던 연구(박용호, 2011; 이지영, 2018; Akkermans & Tims, 2017; Beheshtifar & Zare, 2013)를 부분적으로 지지하며, 자원습득능력이나 경력지속학습이 성과행동과의 긍정적 관계를 보였던 연구(김주현, 문영주, 2014; Rowold, Hochholdinger, & Schilling, 2008; Zhao, Liu, & Zhou, 2016)와 같은 맥락을 가진다. 이러한 결과는 지식, 기술, 관계의 질을 향상시키는 학습과 개발활동은 수행수준 증대에 영향을 미칠 수 있음을 보여준다.

둘째, 개인자원으로서 경력내적통제소재, 경력역량은 직무자원이 적응수행에 영향을 미치는 과정에 있어 간접적인 영향관계를 가지는 것으로 나타났다. 우선, 직무도전성과 적응수행 관계에서 경력내적통제소재와 경력역량은 유의한 이중매개효과가 있는 것으로 확인되었다. 이는 직무 관련하여 전문성이 축적되는 과정에서 경력자원은 중요한 개인자원으로 작용한다는 것을 의미한다. 경력내적통제소재는 주도적 경력개발을 이끄는 경력역량에 영향을 미치는 심리적 매개변인으로 작용하여, 궁극적으로 성과행동을 자발적으로 수행하도록 도와준다는 역할을 할 수 있음을 보여준다.

성장기회와 적응수행 관계에서 경력내적통제소재와 경력역량에 대한 이중매개효과는 나타나지 않았으나, 경력역량을 통한 매개효과는 존재하는 것으로 확인되었다. 경력 자아개념은 단순히 교육훈련에 참가하거나 교육제도에 대해 긍정적으로 인식한다고 해서 강화되기 보다는 실질적인 일을 통해 자극될 수 있음을 의미한다. 특히 성장기회는 적응수행에 직접적으로 영향을 미치지 않았지만 경력역량의 간접경로를 통해서도 유의한 영향이 나타났다. 이는 유연하고 창의적 업무를 효율적으로 수행하는 데 있어 경력개발에 주도성을 지닌 구성원이 더욱 적극적으로 참여한다는 것을 보여주는 결과이다. 개인의 자발적 직무행동을 이끌기 위해서는 일을 통해 성장하고자 하는 경력열망, 학습욕구를 자극하는 것이 필요하고, 구성원 관점에서 학습을 통한 자아실현과 경력개발을 이루는 과정에서 개인목표가 조직목표와 합의될 수 있도록 인적 자원개발측면에서의 연계전략이 필요함을 시사한다.

이상의 결과를 통해 다음과 같은 이론적, 실무적 시사점을 도출하였다. 먼저 이론적 시사점으로서 이 연구는 직무도전성, 성장기회와 경력내적통제소재, 경력역량, 적응수행 간의 관계를 통합적으로 제시하였다. 직무도전성과 성장기회와 각 변인과의 직접 경로를 구명하였으며 경력내적통제소재와 경력역량의 이중매개로 적응수행에 미치는 간접 경로를 검증함으로써 각 변

인간의 영향관계를 투입, 과정, 산출의 관점에서 제기하였다는 면에서 이론적 의의를 갖는다. 또한 공식적, 비공식적인 직무자원과 개인자원이 성과행동과 어떠한 관계를 가지는지 직무요구-자원이론의 개념적 토대를 기반으로 검토한 것으로, 경력연구와 인적자원개발 연구를 이론적으로 확장하고 실증적으로 검증하였다는 의의를 찾을 수 있다.

연구결과를 통한 실천적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 구성원은 경력에 대해 보다 자기목표와 주체성을 가지고 주체적이고 능동적으로 개발활동을 수행할 필요가 있다. 경력내적통제소재와 경력역량은 적응수행을 예측하는 선행변인으로써 나타났는데, 불안정한 고용시장에서 경력개발에 대한 의지와 노력이 성과로서 유의미하게 작용되도록 하는 개인자원으로써 의미를 갖는다. 직업적 성취감과 전문성을 발휘하기 위해서는 경력개발에 대한 동기와 신념을 가지고, 자신의 지식, 기술, 인적 네트워크를 적극 활용하여 잠재된 시장성을 확장해 나가야 할 것이다.

둘째, 새롭고 다양한 직무경험을 통해 성취감과 성장을 자극할 수 있도록 육성관점에서 직무를 체계적으로 부여하고 평가하는 제도적인 지원이 필요하다. 직무도전성은 적응수행에 미치는 효과가 가장 높았던 경력역량에 큰 효과를 미친 선행변인이었으며, 개인자원을 증대시키는 데에도 영향을 미친 변인이었다. 구성원들의 성과행동을 강화하기 위해서는 성장기회에 대한 인식보다는 실질적인 도전적 직무를 통한 동인이 중요함을 보여준다. 인적역량을 최대한 활용하기 위해서 조직차원에서 구성원들이 경력성장 기회를 갖게 하는 직무지원이 필요하다.

셋째, 일터에서 경력성장에 대한 발전과 의미 있는 교차점을 발견할 수 있도록 경력개발을 장려하는 조직문화 조성과 제도적 지원이 요청된다. 구성원의 경력역량은 일세계에서 직무전문가로 인정받을 수 있는 직무행동을 높이는 데 가장 큰 영향을 미치는 변인으로 확인되었다. 유연하고 창의적 업무를 효율적으로 수행하기 위해 경력역량을 갖춘 구성원이 확보되어야 하며, 이들이 경력개발을 통해 성장할 수 있도록 조직차원의 지원이 요구됨을 시사한다. 공식적 제도와 프로그램이 구성원들의 성장욕구나 직무능력 개발에 도움 될 수 있도록 직무와 연계되거나 직무별로 분화하여 확대 운영할 필요가 있으며, 구성원들의 적극적인 참여를 독려하기 위한 마케팅 측면에서의 전략도 고려되어야 할 것이다.

이상의 연구결과와 시사점을 토대로 후속연구를 제안하고자 한다. 첫째, 이 연구는 금융업 구성원을 대상으로 모집단을 선정하였기에 연구결과의 일반화에는 한계를 가진다. 업종이나 직종, 조직 등을 다양화하여 타당성을 더욱 확보할 필요가 있다. 둘째, 개인 및 직무특성 등에 미치는 영향력에 대한 검토가 요구된다. 변인들 간의 영향관계는 성별, 근무기간, 부서, 직종 등 인구사회학적 특성에 의해 영향을 받을 수 있으므로 추후 연구에서는 관련변인들의 영향력을 고려하여 검증되어야 한다. 셋째, 성과행동으로서 적응수행에 초점을 두고 개인이 주관적으로 인지하는 조직차원의 지원변인과 개인특성 변인의 일부 변인만을 설정하여 영향관계를 검토하였다. 가정, 직무, 조직상황 등 관련된 경력요인들이 더욱 고려된다면 성과행동을 촉진하는 다양한 양상과 풍부한 시사점을 제공할 수 있을 것이다.

참고문헌

- 강문실 · 김윤숙 (2016). 서비스 산업의 사회적 자본과 적응수행과의 관계에서 조직몰입의 매개 효과. *상업교육연구*, 30(5), 153-177.
- 강예지 · 이수연 · 문진희 · 장지현 (2016). 조직지원인식이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 경력 계획의 매개효과 검증. *유통과학연구*, 14(2), 83-92.
- 강용관 · 이민수 · 임유신 (2015). 육군 전문인력의 전문가지향성 및 직무도전성이 조직몰입에 미치는 영향: 전문직업적 정체성의 매개효과. *국방연구*, 50(2), 83-112.
- 권석균 · 오승희 · 최보인 (2016). 자발적 동기의 활성화: 핵심직무특성과 변혁적 리더십의 영향과 성과행동. *조직과 인사관리연구*, 40(2), 31-58.
- 김민지 (2017). 대기업 HRD 담당자의 전문직업적 정체성과 개인-직무적합성, 자기효능감, 경력 개발지원 및 직무도전성의 구조적 관계. 박사학위논문. 서울대학교 대학원.
- 김세화 · 심덕섭 · 김형진 (2017). 지원적 리더십이 내재적 동기부여 및 직무성공에 미치는 영향: 자기효능감의 조절된 매개효과 검증. *대한경영학회지*, 30(9), 1535-1558.
- 김영태 (2013). 대학생의 진로내외통제소재가 진로결정효능감에 영향을 미치는 요인 연구. *한국산학기술학회논문지*, 14(1), 5488-5496.
- 김정환 (2009). 통제소재, 자기효능감, 미래지향 성취목표목표 및 실제지능과 학업성취도와 인과관계 분석. *학습자중심교과교육연구*, 9(3), 181-205.
- 김주현 · 문영주 (2014). 사회복지기관 종사자의 목표지향성이 과업수행, 맥락수행, 적응수행에 미치는 영향: 경력관련 지속적 학습(CRCL)의 매개효과를 중심으로. *사회복지연구*, 45(4), 381-413.
- 김현근 · 안성익 (2016). 경력성장기회, 역할과부하, 심리적 자본이 일-가정균형만족에 미치는 영향에 관한 연구: 직무요구-자원이론을 중심으로. *기업경영연구*, 23(4), 125-153.
- 문영주 (2011). 사회복지사의 개인 성향, 직무 특성, 역할 특성이 경력관리와 지식공유활동에 미치는 영향: 소속기관 유형에 따른 조절효과. *한국사회복지행정학*, 13(2), 91-123.
- 문재승 (2013). 경력계획이 적응행동에 미치는 영향: 주관적 경력성공의 매개효과. *Andragogy Today: International Journal of Adult & Continuing Education*, 16(2), 1-30.
- 박소희 (2016). 변혁적 리더십이 적응수행에 미치는 영향: 학습조직의 조절효과 중심으로. *HRD연구*, 18(4), 1-23.
- 박용호 (2011). 성과향상에 영향을 미치는 기본 틀로서의 인텔리전트 경력모델. *Andragogy Today: International Journal of Adult & Continuing Education*, 14(1), 187-212.

- 박용호 · 한억천 (2013). 기업의 학습조직 구축정도, 자기주도 학습능력, 프로티언 경력태도의 구조적 관계. *HRD연구*, 15(2), 53-79.
- 배규환 · 최우재 (2017). 조직공정성은 구성원들의 적응수행을 높이는가?: 조직냉소주의의 조절 효과를 중심으로. *대한경영학회지*, 30(7), 1283-1308.
- 서경민 (2010). 기업구성원의 경력개발지원과 고용가능성에 대한 인식이 직무유효성에 미치는 영향: 조직몰입, 경력몰입의 매개효과. 박사학위논문. 고려대학교 대학원.
- 손규태 · 김진모 (2015). 대기업 종사자의 직무성과와 경력개발지원, 조직몰입, 경력몰입 및 조직시민행동의 인과적 관계. *농업교육과 인적자원개발*, 47(3), 139-174.
- 심상욱 · 김형일 (2004). 귀인훈련이 지체부자유의 학습된 무력감과 통제소재에 미치는 영향. *특수아동교육연구*, 6(2), 1-24.
- 안경모 · 주현식 (2006). 컨벤션산업에서 Meet Planner의 직무도전성, 자아효능감, 직무만족, 참여행동에 미치는 영향. *호텔경영학연구*, 15(5), 137-152.
- 안효정 · 장지현 · 장원섭 (2017). 일의 의미 인식이 경력지향성과 경력개발 준비행동에 미치는 영향: 국내 K항공사 객실승무원에 대한 분석. *HRD연구*, 30(5), 1-27.
- 이성호 · 주현식 (2009). 컨벤션산업에서 Meeting Planner의 직무도전성이 내적 직업만족도와 외적 직업만족도, 조직몰입에 미치는 영향관계. *관광레저연구*, 21(3), 257-271.
- 이의중 · 조영삼 · 심원술 (2016). 직무요구, 직무통제, 사회적 지원의 이론적 모형을 통한 목표지향성과 동기유발의 관계 연구. *조직과 인사관리연구*, 40(3), 1-29.
- 이준혁 · 전정호 (2016). 고용가능성이 경력성장기회를 매개로 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향: 외부유연성을 중심으로. *인적자원연구*, 23(1), 47-67.
- 이지영 (2018). 경력역량, 고용가능성, 적응수행, 조직몰입 간의 구조관계 분석. 박사학위논문. 중앙대학교 대학원.
- 이형초 · 최정윤 (1993). 통제소재와 사회적 문제해결과의 관계. *Korean Journal of Clinical Psychology*, 12(2), 152-160.
- 장용선 (2006). 조직구조 지각, 임파워먼트, 통제위치가 지식활동에 미치는 영향에 관한 연구: 금융기관을 중심으로. *경영연구*, 21(2), 117-151.
- 조은정 · 이기학 (2004). 아동기의 정서적 학대 경험이 대인관계 문제해결능력에 미치는 영향: 자기효능감과 통제소재를 매개변인으로. *상담학연구*, 5(3), 583-595.
- 주영주 · 김나영 · 김가연 (2010). 사이버교육생의 자기효능감, 내적통제소재, 조직의 지원, 몰입, 만족도 및 학습지속의향간의 구조적 관계 규명. *교육공학연구*, 26(1), 25-55.
- 지성호 · 강영순 (2010). 목표지향성과 혁신행동의 관계에서 지속학습활동의 매개효과. *한국자료*

분석학회, 14(5), 2745-2759.

- 진성미 (2009). 경력 역량 탐색을 위한 평생학습의 시사. *평생학습사회*, 5(2), 21-44.
- 천보영 · 이희수 · 박성민 (2012). 조직과 개인특성이 직무적합성을 통해 경력몰입과 경력만족에 미치는 영향. *HRD연구*, 14(2), 47-78.
- 최석봉 · 문재승 (2012). 주관적 경력성공이 적응행동에 미치는 영향: 일반적 자기효능감 매개. *산업경제연구*, 25(4), 2721-2749.
- 현영섭 (2010). 경력정체와 경력계획 간의 관계에 학습에 대한 자기주도성 및 사회적 지원의 조절 효과. *HRD연구*, 12(2), 45-65.
- Akkermans, J., Schaufeli, W. B., Brenninkmeijer, V., & Blonk, R. W. B. (2013). The role of career competencies in the job demands-resources model. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 356-366.
- Akkermans, J., & Tims, M. (2017). Crafting your career: How career competencies relate to career success via job crafting. *Applied Psychology*, 68(1), 168-195.
- Alagaraja, M. (2017). IHRD and learn management. In T. Garavan, A. McCarthy, & R. Carbery (Eds.), *Handbook of international human resource development* (pp. 232-248). Northampton, MA: Edward Elgar Publishing.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal Occupational Health Psychol*, 22(3), 273-285.
- Beheshtifar, M., & Zare, E. (2013). Relationship between competencies career and organizational success. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(1), 834-842.
- Benschop, Y., Halsema, L., & Schreurs, P. (2001). The division of labour and inequalities between the sexes: An ideological dilemma. *Gender, Work, & Organization*, 8(1), 1-18.
- Borman, W. C., Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt, & W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 71-98). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Brown, S. P., & Peterson, R. A. (1994). The effect of effort on sales performance and job satisfaction. *The Journal of Marketing*, 58(2), 70-80.
- Brown, C., Reedy, D., Fountain, J., Johnson, A., & Dichiser, T. (2000). Battered women's career decision making self-efficacy: Further insights and contributing factors. *Journal of Career Assessment*, 8(3), 251-265.
- Calarco, H. N. (2016). *Measuring the relationship between adaptive performance and job satisfaction*. Unpublished doctoral dissertation. Middle Tennessee State University.

- Campion, M. C., Ployhart, R. E., & MacKenzie, Jr. W. I. (2014). The state of research on situational judgment tests: A content analysis and directions for future research. *Human Performance, 27*(4), 283-310.
- Carmeli, A., Cohen-Meitar, R., & Elizur, D. (2007). The role of job challenge and organizational identification in enhancing creative behavior among employees in the workplace. *The Journal of Creative Behavior, 41*(2), 75-90.
- Charbonnier-Voirin, A., Akreimi, A. El., & Vandenberghe, C. (2010). A multilevel model of transformational leadership and adaptive performance and the moderating role of climate for innovation. *Group & Organization Management, 35*(6), 699-726.
- Cobb-Clark, D. A. (2015). Locus of control and the labor market. *IZA Journal of Labor Economics, 4*(1), 1-19.
- DeFillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A competency based perspective. *Journal of Organizational Behavior, 15*(4), 307-324.
- De Pater, I. E., Van Vianen, A. E., Bechtoldt, M. N., & Klehe, U. C. (2009). Employees' challenging job experiences and supervisor' evaluations of promotability. *Personnel Psychology, 62*(2), 297-325.
- Duffy, R. D., & Dik, B. J. (2009). Beyond the self: External influences in the career development process. *The Career Development Quarterly, 58*(1), 29-43.
- Francis-Smythe, J., Haase, S., Thomas, E., & Steele, C. (2012). Development and validation of the career competencies indicator(CCI). *Journal of Career Assessment, 21*(2), 227-248.
- Gagne, M., & Deci, EL. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior, 26*(4), 331-362.
- 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.
- Griffin, B., & Hesketh, B. (2003). Adaptable behaviours for successful work and career adjustment. *Australian Journal of Psychology, 55*(2), 65-73.
- Griffin, M. A., Neal, A., & Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of Management Journal, 50*(2), 327-347.
- Guan, Y., Wang, Z., Dong, Z., Liu, Y., Yue, Y., Liu, H., Zhou, W., & Liu, H. (2012). Career locus of control and career success among chinese employees: A multidimensional approach. *Journal of Career Assessment, 21*(2), 295-310.

- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology, 60*(2), 159-170.
- Haase, S. (2007). *Applying career competencies in career management*. Unpublished doctoral dissertation. Coventry University.
- Harris, K. J., & Kacmar, K. M. (2018). Is more always better? An examination of the nonlinear effects of perceived organizational support on individual outcomes. *The Journal of Social Psychology, 158*(2), 187-200.
- Haslberger, A. (2013). Does cross-cultural adjustment coincide with career capital growth? Evidence from Vienna, Austria. *The International Journal of Human Resource Management, 24*(4), 791-805.
- Hirschi, A. (2012). The career resources model: An integrative framework for career counsellors. *British Journal of Guidance & Counselling, 40*(4), 369-383.
- Hsiao, C., Lee, Y., & Chen, H. (2016). The effects of internal locus of control on entrepreneurship: The mediating mechanisms of social capital and human capital. *The International Journal of Human Resource Management, 27*(11), 1158-1172.
- Iverson, R. D. (1992). *Employee intent to stay: An empirical test of a revision of the price and mueller model*. Unpublished doctoral dissertation. University of Iowa.
- Jawahar, I. M. (2012). Mediating role of satisfaction with growth opportunities on the relationship between employee development opportunities and citizenship behaviors and burnout. *Journal of Applied Social Psychology, 42*(9), 2257-2284.
- Jokinen, T., Brewster, C., & Suutari, V. (2008). Career capital during international work experiences: Contrasting self-initiated expatriate experiences and assigned expatriation. *International Journal of Human Resource Management, 19*(6), 979-998.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed.). New York, NY: Guilford Press.
- Kong, H., Cheung, C., & Song, H. (2012). From hotel career management to employees' career satisfaction: The mediating effect of career competency. *International Journal of Hospitality Management, 33*(1), 76-85.
- Kong, H., & Yan, Q. (2014). The relationship between learning satisfaction and career competencies. *International Journal of Hospitality Management, 41*(6), 133-139.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., Henrica, C., & Van der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 53*(8), 856-866.

- Kuijpers, M. A., Schyns, B., & Scheerens, J. (2006). Career competencies for career success. *The Career Development Quarterly, 55*(2), 168-178.
- Kuijpers, M., Meijers, F., & Gundy, C. (2011). The relationship between learning environment and career competencies of students in vocational education. *Journal of Vocational Behavior, 78*(1), 21-30.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support a meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management, 43*(6), 1854-1884.
- Latzke, M., Schneidhofer, T. M., Pernkopf, K., Rohr, C., & Mayrhofer, W. (2015). Relational career capital: Towards a sustainable perspective. In A. De Vos, & B. I. J. M. Van der Heijden (Eds.), *Handbook of Research on Sustainable Careers* (pp. 50-66). Northampton, MA: Edward Elgar Publishing.
- Lease, S. H. (2004). Effect of locus of control, work knowledge and mentoring on career decision-making difficulties: Testing the role of race and academic institution. *Journal of Career Assessment, 12*(3), 239-254.
- McDonald, K. S., & Hite, L. M. (2016). *Career development: A human resource development perspective*. New York, NY: Routledge.
- Meier, K. J., Favero, N., & Compton, M. (2016). Social context, management and organizational performance: When human capital and social capital serve as substitutes. *Public Management Review, 18*(2), 258-277.
- Michaeli, Y., Dickson, D. J., & Shulman, S. (2018). Parental and nonparental career-related support among young adults antecedents and psychosocial correlates. *Journal of Career Development, 45*(2), 150-165.
- Millar, R., & Shevlin, M. (2007). The development and factor structure of a career locus of control scale for use with school pupils. *Journal of Career Development, 33*(3), 224-249.
- Mumford, M. D., Baughman, W. A., Threlfall, K. V., Uhlman, C. E., & Costanza, D. P. (1993). Personality, adaptability, and performance: Performance on well-defined problem solving tasks. *Human Performance, 6*(3), 241-285.
- Murphy, S. E., & Ensher, E. A. (2001). The role of mentoring support and self-management strategies on reported career outcomes. *Journal of Career Development, 27*(4), 229-246.
- Ng, T. W. H., Sorensen, K. L., & Eby, L. T. (2006). Locus of control at work: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior, 27*(8), 1057-1087.
- Nguyen, H., Johnson, A., Collins, C., & Parker, S. K. (2017). Confidence matters: Self-efficacy

- moderates the credit that supervisors give to adaptive and proactive role behaviours. *British Journal of Management*, 28(2), 315-330.
- Nouri, H., & Parker, R. J. (2013). Career growth opportunities and employee turnover intentions in public accounting firms. *The British Accounting Review*, 45(2), 138-148.
- Pekrun, R., Elliot, A. J., & Maier, M. A. (2006). Achievement goals and discrete achievement emotions: A theoretical model and prospective test. *Journal of Educational Psychology*, 98(3), 583-597.
- Perry, J. C., Liu, X., & Griffin, G. C. (2011). The career locus of control scale for adolescents: Further evidence of validity in the United States. *Journal of Career Development*, 38(2), 167-185.
- Plomp, J., Tims, M., Akkermans, J., Khapova, S. N., Jansen, P. G. W., & Bakker, A. B. (2016). Career competencies and job crafting: How proactive employees influence their well-being. *Career Development International*, 21(6), 587-602.
- Podsakoff, P. M., & Organ, D. W. (1986). Self-reports in organizational research: Problems and prospects. *Journal of Management*, 12(4), 531-544.
- Poon, J. M. (2013). Relationships among perceived career support, affective commitment, and work engagement. *International Journal of Psychology*, 48(6), 1148-1155.
- Preenen, P. T., De Pater, I. E., Van Vianen, A. E., & Keijzer, L. (2011). Managing voluntary turnover through challenging assignments. *Group & Organization Management*, 38(3), 308-344.
- Preenen, P., Van Vianen, A., & De Pater, I. (2014). Challenging tasks: The role of employees' and supervisors' goal orientations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(1), 48-61.
- Preenen, P., Verbiest, S., Van Vianen, A., & Van Wijk, E. (2015). Informal learning of temporary agency workers in low-skill jobs: The role of self-profiling, career control, and job challenge. *Career Development International*, 20(4), 339-362.
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 612-624.
- Pulakos, E. D., Schmitt, N., Dorsey, D. W., Arad, S., Borman, W. C., & Hedge, J. W. (2002). Predicting adaptive performance: Further tests of a model of adaptability. *Human Performance*, 15(4), 299-323.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of

- reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1-28.
- Rowold, J., Hochholdinger, S., & Schilling, J. (2008). Effects of career-related continuous learning: A case study. *The Learning Organization*, 15(1), 45-57.
- Schaufeli, W. G., Bakker, A. B., & Rhenen, W. V. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30(7), 893-917.
- Shoss, M. K., Witt, L., & Vera, D. (2012). When does adaptive performance lead to higher task performance? *Journal of Organizational Behavior*, 33(7), 910-924.
- Van den Broeck, A., Cuyper, N. D., Witte, H. D., & Vansteenkiste, M. (2010). Not all job demands are equal: Differentiating job hindrances and job challenges in the job demands-resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(6), 735-759.
- Weer, C. H., & Greenhaus, J. H. (2017). Managers' assessments of employees' organizational career growth opportunities: The role of extra-role performance, work engagement, and perceived organizational commitment. *Journal of Career Development*, 1-16.
- Weng, Q., McElroy, J. C., Morrow, P. C., & Liu, R. (2010). The relationship between career growth and organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 391-400.
- Zhou, W., Guan, Y., Xin, L., Mak, M. C. K., & Deng, Y. (2016). Career success criteria and locus of control as indicators of adaptive readiness in the career adaptation model. *Journal of Vocational Behavior*, 94(1), 124-130.
- Zhao, S., Liu, Y., & Zhou, L. (2016). How does a boundaryless mindset enhance expatriate job performance? The mediating role of proactive resource acquisition tactics and the moderating role of behavioural cultural intelligence. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-25.

논문접수 2018. 06. 25 / 수정 2018. 08. 05 / 게재확정 2018. 08. 15

- 이지영: 중앙대학교 대학원에서 HRD전공으로 박사학위를 취득하였고 현재 한국기술교육대학교 IPP센터에서 연구교수로 재직 중임. 주요 연구관심 분야는 인적자원개발, 경력개발, 평생교육, 현장실습 등임.
- 이희수: 중앙대학교 일반대학원 원장, 사범대학 교육학과 교수, 한국평생교육학회 회장으로 재직 중임. 주요 연구관심 분야는 인적자원개발, 평생교육, 사회적 네트워크 등임.

Abstract

The influence of the job challenge and growth opportunity on adaptive performance: Dual mediation effect of career internal locus of control and career competencies

Lee, Ji-Young (Korea University of Technology and Education)

Lee, Hee-Su (Chung-Ang University)

The purpose of this study is to explore the roles of job and personal resources in order to promote effective performance behavior based on JD-R theory in terms of individual growth and organizational development. In this end to examine the effects of job challenge, growth opportunity as a job resource on adaptive performance through dual mediation of career internal locus of control, career competencies. Data from 375 workers in domestic financial corporations had been gathered and analyzed through SPSS 18.0 and Mplus 7.0 in order to verify the hypothesized research model. The results of the study are as follows. First, job challenge had direct positive effect on all variables. Growth opportunity had direct positive effect on career competencies, yet on neither career internal locus of control nor adaptive performance. And career internal locus of control had a direct effect on career competencies and on adaptive performance. Career competencies had a direct effect on adaptive performance. Second, career internal locus of control, career competencies played as a dual mediation effect in the relationship between job challenge and adaptive performance. There was no dual mediation effect in the growth opportunity and adaptive performance relationship, but it was found that there was a mediation effect through career competencies. Based on the results of the study, implication for career development were suggested.

[Keywords] Job challenge, Growth opportunity, Career internal locus of control, Career competencies, Adaptive performance, J-R