

메타인지와 비공식네트워크가 경력적응성에 미치는 영향과 지속경력학습의 매개효과

이가람*·진성미**

*숙명여자대학교 · **중앙대학교

요 약

이 연구의 목적은 대기업 사무직 근로자가 보유한 메타인지, 비공식네트워크 자본과 경력 적응성의 관계에서 지속경력학습의 매개효과를 검증하는데 있다. 이를 위해 국내 대기업 사무직 근로자를 대상으로 온라인 설문조사를 진행하였다. 유효성 검증을 통하여 총 224개의 설문자료를 연구에 활용하였으며, 수집된 자료는 구조방정식 모형분석을 실시하여 분석하였다. 연구를 통해 도출된 결과는 다음과 같다. 첫째, 대기업 사무직 근로자의 메타인지는 경력 적응성에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으나 비공식네트워크는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 둘째, 대기업 사무직 근로자의 메타인지와 비공식네트워크는 지속경력 학습에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 대기업 사무직 근로자의 메타인지와 경력적응성의 관계에서 지속경력학습은 부분 매개하는 것으로 나타났다. 넷째, 대기업 사무직 근로자의 비공식네트워크 자본과 경력적응성의 관계에서 지속경력학습이 완전 매개하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 개인이 보유한 메타인지와 비공식네트워크 자본이 지속경력 학습의 유발과 밀접한 관련이 있고, 이러한 활동을 촉진함으로써 경력적응성 함양에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 시사한다.

※ 주제어 : 대기업 사무직 근로자, 경력적응성, 메타인지, 비공식네트워크, 지속경력학습

*숙명여자대학교 박사과정

**중앙대학교 교육학과 부교수

■ 이 논문은 이가람(2022년)의 석사학위 논문을 수정·보완하였음

■ 교신저자: 진성미(sungmi@cau.ac.kr)

I. 서론

팬데믹 상황이 장기간 지속되면서 경영 환경과 노동시장은 빠른 속도로 변화하고 있다. 사회적 거리두기로 인한 언택트와 언맨드 산업¹⁾이 급부상했고, 4차 산업혁명이 가속화되면서 새로운 직업군의 비중도 증가하고 있다. 실제로 2025년까지 약 7,500만개의 일자리가 AI·로봇에 의해 대체되며, 신종직업의 비중이 증가할 것이라고 한다(세계경제포럼, 2020). 빠르게 변화하는 직업 환경으로 인해 이직과 경력에 있어 개인의 책임이 증가하였으며, 다양한 직업 환경에 적응할 수 있는 경쟁력 및 전문 능력이 중요하게 대두되고 있다(Tolentino et al., 2014).

상대적으로 안정적인 직업군이라 여겨지는 대기업 사무직 근로자에게도 경력에 대한 적응력은 중요한 의미를 갖는다. 4차 산업 시대를 맞아 기업들이 선도적으로 미래 혁신을 위한 조직 개편을 시행하고 있으며, 조직구성 변경에 따른 직업적 발달과업 및 업무 전환에 대처하기 위한 적응역량이 필요하게 되었다. 첫째, 실제로 많은 대기업에서 Big data 센터, IoT 개발부서 등 신조직이 신설되었으며 기존과는 다른 일자리들이 생겨나고 있다. 둘째, 조직의 비효율 요인으로 꼽히는 업무 능력과 전문성의 부족(조창현, 최무현, 2008)을 해결하기 위해 기업이 성과 중심의 임금체계에 개편과 인사를 단행하고 있다. 이에 따라 성과와 직결되는 역량의 개발이 요구되고 심리적 부담을 극복할 수 있는 힘이 필요하게 되었다. 이와 함께 삶과 행복의 측면이 강조되면서 주관적 경력개발과 개인 차원의 준비가 더욱 중요해지고 있으며, 변화하는 경력에 대한 경력 주체의 적응은 그 중요성이 더욱 높아지고 있다.

경력적응성에 관한 선행 연구들은 경력적응성에 영향을 미치는 변인을 크게 개인의 특성과 외부 환경 요인으로 구분하고 있다. 개인의 특성 변인으로는 목표지향성(배성아, 김수영, 2019), 주도성(최안나, 탁진국, 2021) 등이 연구되었으며, 외부 환경 변인은 회사 및 상사의 지원(Ito & Brotheridge, 2005), 사회적 지지(정지은, 정철영, 2015) 등이 다루어졌다. 그러나 비즈니스 환경변화에 따라 경력은 보다 다양하고 동태적인 것으로 인식되고 있다(Sullivan & Baruch, 2009). 사회적 지원이 노동시장의 변화 속도를 따라가지 못하고 조직은 필요인력을 신속하게 확보하기 위해 아웃소싱, 비정규직 확대 등 다양한 고용 형태를 도입하였다. 이러한 상황에서 경력에 대한 책임은 국가와 조직이 아닌 개인에게 있고(Hall, 1976) 경력적응성 연구에 있어 개인 특성 변인의 중요성이 더욱 강조되고 있다. 또한 성인의 경력개발에 있어 중요한 사회문화적 관계망 역시 주관적인 측면에 초점이 맞춰지고 있다(송수중, 정철영, 2018).

경력적응성 연구에 있어 최근 주목받는 개인의 특성 변인 중 하나가 메타인지이다. 메타인지는 자기 자신의 인지과정에 대한 지식과 그 산물토(Flavel, 1976) 주어진 상황에 맞게 자신의 요구를 조절하고, 적응적으로 대처하기 위한 접근 방안을 모색하여 실행하게 하는 개인의 능력

1) 언맨드(Unmanned) 산업 : 무인화 된 산업, 로봇이 인간의 노동력을 대체하는 것을 예로 들 수 있다.

과 밀접한 관련이 있다(Lester & Garofalo, 1985). 지금까지 많은 경력적응성 연구는 성인기 이전의 학생을 대상으로 진행 된 만큼 경력보다는 진로라는 용어를 사용하고 자율성/지향성 등 선천적 성격 특성에 집중된 측면이 있다. 그러나 본 연구에서는 경력을 진행해가는 과정에 있는 성인기 근로자를 대상으로 하기때문에 경력적응성 함양의 선행요인에 차이를 두고자 한다. 메타인지는 경험을 통해 학습되는 후천적 산물로 현재까지의 경력이 반영되는 만큼 경력개발에 있어 필요한 역량을 함양하는데 중요 변인으로 다룰 필요가 있을 것이다.

또한 성인의 경력개발 및 적응수행과 관련된 중요한 환경적 변인으로 비공식적 네트워크를 들 수 있다. 비공식네트워크란 조직의 내외부에서 형성하는 인간관계의 폭과 다양성, 정기적 모임의 정도를 포함하는 주관적인 관계를 의미한다(장은주, 2002). 대인관계에 의존하는 한국에서 경력개발을 위해 발전적인 지원을 얻고자 하는 경우 개인은 주관적인 관계에 의존하는 경향이 있다(Kram, 1985). 실제로 개인은 조직 범위를 넘는 다양한 수준의 네트워킹을 통해 정보를 교환하고 경력에 필요한 역량을 개발할 수 있다(김나형, 진성미, 2013). 급변하는 노동시장에서 미래 안정적인 경력생활을 위해 특정 직군이나 기업의 범위를 넘어 확장된 네트워크를 구축해야 하며(Higgins & Kram, 2001) 이것은 대기업 사무직 근로자도 예외일 수 없다. 따라서 비공식네트워크 역시 대기업 사무직 근로자의 경력적응성 함양에 있어 주요한 영향을 미치는 요소임을 유추할 수 있었다.

급변하는 환경에서 생애 전반에 걸쳐 요구되는 역량과 개개인의 전문성에는 차이가 있고 경력 단계에 따라 상당한 훈련 과정이 요구된다(Hall & Mirvis, 1995). 이러한 변화에 대응하여 시의적절하게 개인의 역량을 활용하려면 각 시점에서 필요한 인지 역량을 확보해야 한다. 또한 사회적 관계망을 구성하고 선택하는 개인의 기준도 경력 환경에 맞춰 지속적으로 수정되어야 한다. 따라서 적응수행을 통해 삶의 질을 향상하기 위해서는 끊임없이 학습하고 전략적으로 접근할 필요가 있다(De Cuyper, Bernhard-Oettel, Berntson, Witte, & Alarco, 2008). 이렇게 변화하는 환경에서 필요한 새로운 기술이나 지식을 함양하기 위해 학습을 계획하고, 참여하며, 배운 바를 직무에 적용하는 과정을 지속적 학습활동, 또는 지속경력학습이라 한다(London & Mone, 1999). 여러 선행연구를 통해 경력을 개발해나가는 과정에서 학습이 필수적이며, 경력 성공과 직결됨이 확인되었다(Noe, Wilk, Mullen, & Wanek, 1997). 개인은 지속 경력학습을 통해 직무에 대한 유능성 인식과 조직에서의 성장에 기여하는 행동을 할 수 있기 때문이다(지성호, 강영순, 2012). 나아가 학습지속성에 영향을 미치는 자기주도 학습과, 프로틴 경력태도가 경력적응성에 유의미한 영향을 미침이 확인되었다(신수진, 2016). 경력적응성을 높이려는 개인에게 경력 학습이 필수적이며, 경력적응성을 높여 개인이 인적자원으로서의 가치를 확보하는 것은 성공적인 경력 생활과 행복한 삶을 영위하는 차원으로 이해할 수 있을 것이다(김시진, 김정원, 2010; Hall & Mirvis, 1995).

본 연구에서는 대기업에 종사하고 있는 사무직 근로자를 대상으로 경력적응성에 있어 메타인지, 비공식네트워크의 영향을 실증적으로 확인하고, 메타인지, 비공식네트워크와 경력 적응성의 개인-경력의 관계에 있어 지속경력학습 활동의 매개효과를 검증하고자 한다. 이를 통해 N차 업무 전환이 필수가 된 경력 환경에서 성공적인 경력관리와 행복한 삶을 영위하고자 하는 대기업 근로자들에게 경력개발을 위한 실천적 시사점을 도출하고자 하였다.

II. 이론적 배경

1. 메타인지

메타인지는 서술지식, 절차지식, 전략지식 세가지 요소를 포함하는 개념으로 서술지식은 학습 분야에 대해 자신이 보유한 지식과 능력을 아는 능력이다. 절차지식은 자신의 이해도를 인식하는 것이며, 전략지식은 지식습득을 위해 어떤 방법을 선택해야 하는지 아는 능력이다 (Flavell, 1976). '아는 것'이라는 개념을 포함하고 있는 만큼 메타인지는 전략적인 학습을 위해 활용되는 수단적 측면에서 연구의 소재로 많이 다루어졌다. 실제로 메타인지에 대한 초기 연구들은 교육과 관련하여 학업 성취에 미치는 영향을 많이 다루고 있다(조혜선, 2020), 그러나 최근에 와서는 학습 뿐 아니라 진로, 감정 대응, 적응수행에 이르기까지 많은 분야에서 메타인지에 대한 연구를 확인할 수 있다. 대학생을 위한 진로 연구에 활용될 수 있는 메타인지 척도에 대한 연구(김태승, 이동혁, 2021)부터 코로나로 가중되고 있는 우울에 관한 메타인지의 영향 연구(문중훈, 원영식, 2020), 엘리트 운동선수의 적응수행과 메타인지의 상관관계 분석 연구(장태석, 윤서진, 2021)에 이르기까지 메타인지는 광범위한 분야의 연구에서 중요하게 다루어지고 있다.

급변하는 노동시장에서 개인은 삶 전반에 걸쳐 다양한 문제를 경험하게 되며 이 과정에서 인지 역량을 활용하게 된다. 메타인지는 문제해결 접근과 사고에 영향을 주는 지배적인 변인 중 하나로 상황인식과 해결과정의 순환 구조속에서 새로운 정보를 통합하는 모든 단계에 중요한 영향을 미친다(Livingston, 2003). 또한 적절한 목표를 세우고 이를 달성하기 위한 계획을 수립하는 데에도 중요한 요소이다(Sternberg, 1984). 그러므로 적절하게 메타인지를 활용하지 못하는 경우 학업과 직장생활에 지장이 생길 뿐만 아니라 잘못된 선택을 할 가능성이 높아진다(Fernandez-Duque, Baird, & Posner, 2000). 따라서 미래를 준비하고 경력을 개발하고자 하는 성인을 대상으로 하는 연구에 있어 인지과정에 대한 지식과 메타인지적 경험요소 모두를 아우르는 통합적인 개념으로 메타인지에 주목할 필요가 있다.

2. 비공식네트워크

사회적관계 네트워크란 주관적 인간관계가 확산하여 형성되는 사회적인 네트워크로 사회 연결망 또는 소셜 네트워크와 동일한 개념으로도 사용된다. 즉, 비공식네트워크는 개인들이 자발적으로 결성한 조직 내의 사적인 모임이자 개개인의 필요와 만족을 위해 조직의 공식적 목표나 과업과는 별개로 자연적으로 형성된 개인적 관계의 집합체이다(정선정, 2015). 사회적 관계는 공식적인 네트워크와 비공식네트워크로 구분되는데 전자는 조직 내에서의 상하수직적 관계와 같이 의도적으로 조정된 사람들의 관계를 말하며 후자인 비공식네트워크는 조직 내·외를 모두 포함한 상호 친밀한 개인의 감정에 따른 관계로 정의할 수 있다(한수진, 나기환, 2015). 비공식네트워크의 특성을 주관적이며, 다양하고 확장성을 가진 것으로 인식하는 이유이다(이유우, 2020).

개인은 비공식네트워크를 통해 사회적 정체감을 유지하고 정서적 지지, 물질적 보조, 서비스, 정보 및 새로운 접촉 기회 등을 제공받는다(정선정, 2015; 하성욱, 장주, 2015). 경력 역시 이러한 상호작용을 통한 사회자본의 산출물이자 개인의 삶 속에서 상호작용을 통해 연계 되는 생애 구조의 한 요소이다(Higgins & Kram, 2001). 이러한 이유로 경력에 있어 사회적 네트워크 자원을 다룬 여러 선행 연구들을 확인할 수 있다. 주관적 경력성공에 대한 메타연구에서 비공식네트워크를 가진 사람은 그렇지 못한 사람에 비해 빈번한 경력 기회를 포착하고 자신의 고용가능성을 높게 인지하였다(Ng & Feldman, 2014). 또한 중년 근로자를 대상으로 한 연구 결과에서도 비공식적 네트워크는 경력학습을 통해 경력 성공을 매개하는 것으로 나타나 성공적으로 미래 경력을 준비해 나갈 수 있는 방법으로 제시되었다(이유우, 2020).

최근 업(業)의 경계가 모호해지고 산업 간 이동이 빈번해지면서 한정된 조직을 넘어 외부로 까지 경력의 범위가 확장되고 있다. 그러므로 성인의 경력 연구에 있어 인간 관계의 확장과 다양성을 포함하는 개념인 비공식네트워크는 중요한 요인이라 할 수 있을 것이다(장은주, 2002; 정선정, 2015; 하성욱, 장주, 2015).

3. 지속경력학습

직무에 적용되는 새로운 기술이나 지식을 끊임없이 추구하고 학습하는 행동을 지속 경력학습 행위라고 한다(Tannenbaum, 1997). 또한 경력학습활동은 개인 주도의 장기적 관점에서 경력의 효율성을 높이기 위해 학습을 계획하고, 다양하게 참여하며, 배운 바를 직무에 적용하는 개발과정(London & Mone, 1999)으로도 정의된다. 따라서 지속적인 경력학습 활동은 현재에 국한되지 않고 미래의 예상되는 변화나 과제를 위한 준비를 포괄하는, 장기적인 관점에서

인식할 수 있다(Noe et al., 1997).

지속경력학습은 다음의 세 가지 구성요소로 구분할 수 있다. 첫째는 현재와 이상적 수준과의 차이에 대해 정보를 수집하는 자기평가이다. 업무 환경의 변화를 제대로 인식하고 문제를 해결을 위해 변화를 수용하는 과정인 자기평가는 앞서 언급한 메타인지와도 연결된다. 또한 개인은 타인과의 소통 및 피드백을 통해 자신을 인식하고 지속적으로 학습을 촉진하게 되므로 네트워크 자본 역시 자기평가와 연관된다(한수진, 나기환, 2015). 두 번째 요소는 직무경험으로 개인은 직무 확대와 순환, 직무 수행 중의 상호작용을 통해 경력과 연계된 지식과 기술을 강화할 수 있다. 도전적 경험을 통해 미래의 경력변화에 대응할 수 있는 힘이 길러지며 이러한 측면에서 직무경험을 통한 학습은 경력개발을 위한 주요 수단으로도 간주된다(강인주, 2015; 송수중, 정철영, 2018). 마지막으로 개인의 성장과 전문성 향상을 위해 다양한 훈련에 참여하는 것들을 들 수 있다(London & Mone, 1999). 이전에 많은 교육 훈련 프로그램들은 국가와 기업에 의해 제공되었으나 개인의 주도적인 학습이 강조되면서 자신의 주관적인 경력 목표 및 계획에 적합한 프로그램을 찾아서 참여하는 경향을 갖게 되었다(이성중, 유태용, 2013). 개인은 기술의 발전에 따라 생성되는 온라인, 줌 등의 다양한 학습도구를 활용하기도 하고, 관련된 전문 자료를 구독하기도 한다. 특히 팬데믹으로 기존의 방법에 더해 비대면, 무형식 학습의 영역이 급속히 확장되면서 지속적 경력학습이 의미하는 범위 역시 확장되고 있다.

경력학습의 구성요소에 있어 일부 학자는 직무경험과 교육훈련 참여만을 채택하기도 한다. 그러나 현재의 노동시장에서 무경계 경력과 주관적 개발의 측면이 강조되는 만큼 조직차원의 공식적인 학습 및 경험 뿐만 아니라 개인 차원의 학습과 직무 경험을 포함한 통합적 개념으로 지속적인 경력학습을 이해할 필요가 있다(London & Mone, 1999).

4. 경력적응성

경력적응성은 직업적 발달에서 현재 및 앞으로 예상되거나, 예상되지 않는 과제에 대처하기 위한 개인의 자원이자 준비도이다(Savickas, 1997). 급격하게 변하는 업무 환경에 적응하는 개인의 능력으로 적응능력, 적응수행, 적응행동 등의 유사 개념으로 연구되기도 하였다. 경력적응성의 개념은 진로발달이론에서 그 시작을 확인해 볼 수 있다. 진로발달의 개념은 노동시장 변화에 따라 개인이 진로를 형성해 나가는 방향에 초점을 두게 되면서 진로구성주의 이론으로 발전하였다(이유우, 2020; 탁진국, 임그린, 이은주, 2015). 경력적응성은 현재와 미래 경력에서 당면하게 되는 과제에 필요한 개인의 심리적, 사회적 자산으로서(송수중, 정철영, 2018) 진로구성주의이론의 한 개념으로 이해되었다(유지연, 신효정, 2019).

그러나 기술의 발전이 가속화되면서 노동시장의 변화 시점을 예측하기 어렵고 새로운 환경

에 요구되는 역량 역시 그 범위가 확대되었다. 생애 전반에 걸쳐 개인은 경력과 관련하여 일자리 확보와 고용 안정성의 위기를 반복해서 경험하며 적응성, 유연성, 민첩성 등 어떠한 환경에서도 적응할 수 있는 개인의 태도 역시 개발하도록 끊임없이 요구받았다. 이러한 이유로 Savickas(1997)는 진로구성주의이론을 바탕으로 개인의 특성을 진로와 연계시키는 단순한 모형에서 벗어나, 능동적 태도 및 행동을 강조하였다.

경력적응성 연구에 있어 적응을 순차적인 과정으로 설명한 경력적응모형이론 역시 중요한 개념이다. 이는 경력적응성의 4가지 하위 요소인 관심, 통제, 호기심, 확산과 연계해 이해할 수 있다(탁진국 외, 2015). 경력적응모형의 첫 번째 과정은 적응준비로 진로 관련 상황에서 적응적 행동 수행을 이끄는 기반이다(Tolentino et al., 2014). 변화 의지를 강화시키고 동기를 부여하는 내적인 심리적 특질(이유우, 2020)로 관심과 호기심의 요소와 연결 할 수 있다. 두 번째 적응자원은, 직업생활에서의 문제를 해결하기 위한 조절 역량을 말하며 통제의 개념으로 볼 수 있다(신수진, 2016; 유지현, 신호정, 2019). 직업의 선택과 진행에 요구되는 확산은 적응준비와 적응자원의 관점에서 이해할 수 있다(Brown, Bimrose, Barnes, & Hughes, 2012). 셋째로, 적응반응은 개인의 인식과 행동이 표출되는 것이며, 마지막 네 번째 과정은 이전 단계의 결과이다. 모형이론에서 경력적응성은 목표를 성취하기 위한 전략과 행동을 형성하는 자기 조절적 강점 또는 역량으로 이해할 수 있다(유지연, 신호정, 2019).

생애 전반에 걸쳐 개인은 경력과 관련하여 일자리 확보와 고용 안정성의 위기를 반복해서 경험하며, 경력생활과 연관된 직무 기술 및 지식 뿐 아니라 생산성/적응성/유연성/민첩성 등의 역량을 개발하도록 끊임없이 요구받는다. 이러한 적응특성을 개발한 개인은 경력전환 시기에 성공적으로 대처할 수 있다(Brown et al., 2012). 따라서 경력적응성은 개인의 성공적인 경력생활을 영위하기 위한 역량개발 연구에 있어 매우 중요한 변수일 것이다.

5. 메타인지, 비공식네트워크, 경력적응성과 지속경력학습의 관계

가. 메타인지, 비공식네트워크, 지속경력학습과 경력적응성의 관계

고용시장의 불확실성과 급격한 변화는 개인들에게 경제적 위기와 심리적 고통을 초래한다(강인주, 2015). 개인이 경력적응성을 높이려는 이유는 사회적 요구를 충족시키고 행복을 유지하기 위함(이유우, 2020)으로 이러한 목적은 개인직무적합이론과 연결하여 이해할 수 있다. 개인직무적합성은 직무에 부합되는 개인의 능력인 수요-능력의 적합성과 개인의 가치가 직무에 의해 충족되는 욕구-공급적합성의 두 차원을 포함하는 개념이기 때문이다(Kristof-Brown & Guay, 2011). 전자는 무경계성이 강화된 노동환경에서 고용가능성을 확보하고 필요 인재가 되기 위해 직무에서 요구되는 역량을 갖추는 노력이라는 점에서, 후자는 개인의 욕구에 충족되

는 직무를 탐색하여 경력 만족을 높이는 태도로서 경력적응성의 개념과 연결된다(유지연, 신호정, 2019; 장은주, 2002).

변화로 인해 직면하게 되는 문제 해결에 있어 메타인지는 스스로의 사고과정과 수행태도를 주도적으로 판단하여 상황에 맞게 적절한 접근 방안을 모색하고 실행할 수 있도록 하는 중요한 요소이다(Livingston, 2003). 메타인지의 요소 중 서술지식과 절차지식은 현재와 앞으로의 경력생활에 활용할 수 있는 자신의 역량과 위치를 인식할 수 있도록 한다. 전략지식은 지금까지의 경력 경험을 바탕으로 현재 및 앞으로 직면하게 되는 경력문제에 대응하기 위한 가장 좋은 선택을 할 수 있도록 돕는다. 또한 메타인지는 개인의 상호작용에도 긍정적인 영향을 미치기 때문에 조직과 팀으로 운영되는 사회적인 관계 형성에 있어서도 중요하다. 현대의 경력생활에 있어 협업과 팀 활동이 강조되고 있는 만큼 메타인지는 경력적응성 함양에 필요한 중요한 변인이라 할 수 있을 것이다. 메타인지능력과 수행에 대한 선행연구에서 메타인지는 자기주도 능력과 친밀한 관계 형성에 긍정적인 영향을 주며 이를 통해 경력 만족을 증진시키는 요인임이 확인된 바 있다(이지혜, 2009; 조혜선, 2020; Lester & Garofalo, 1985). 개인직무적합이론과 메타인지 각 요소에 대한 이해를 바탕으로 메타인지가 적응역량을 높여 심리적 부담감을 극복하고 경력생활에서 행복감을 느끼도록 하는 요인으로 작용함을 이해해 볼 수 있다(김지원, 2019; 유지연, 신호정, 2019).

비공식네트워크 역시 고용 안정과 경력 만족에 영향을 미친다. 선행 연구에서 큰 비공식네트워크를 가진 사람은 더 많은 경력 기회를 포착할 수 있는 것으로 나타났으며, 고용과 관련된 정보를 얻는데 활용함으로써 경쟁력을 갖게 되는 것으로 확인되었다(Higgins & Kram, 2001; Ng & Feldman, 2014). 특히 대인관계가 중시되는 한국은 경력개발에 있어 개인적 관계에 의존하는 경향이 매우 크다(하성욱, 장주, 2015; Kram, 1985). 최재현과 장지현(2015)이 국내 기업 근로자를 대상으로 진행한 연구에서 개발지원관계망이 경력메타역량에 정적인 영향을 미치는 것을 확인할 수 있다. 경력메타역량은 경력적응성과 경력정체성을 포함하는 개념이다(최재현, 장지현, 2015). 특히 친밀성이 강할수록 경력과 관련된 정보 및 자원의 접근성이 높아질 뿐 아니라 높은 수준의 심리, 사회적 지원을 받게 됨을 확인할 수 있다. 이러한 결과는 비공식네트워크가 경력 적응성에 중요한 영향을 미친다는 주장을 지지하는 근거라 할 수 있을 것이다(송수중, 정철영, 2018; 이유우 2020).

나아가 비공식네트워크는 주관적인 관계망으로 공식적인 네트워크에 비해 개인의 성향과 관심이 더 반영되어있다. 경력에 있어 주관적 가치에 기반한 개인의 준비도인 경력적응성의 하위 요소 중 2가지가 관심, 호기심인 것과는 무관하지 않다(Savickas, 1997). 무경계 경력환경에서 각 개인에게 부합하는 경력을 선택하고 준비하는 활동에는 심리적 이동성이 포함되는데 심리적 이동성은 네트워크를 기반으로 하여 조직의 경계를 뛰어넘어 일과 연관된 관계를 창출하

거나 추구하고자 하는 태도이다(Baker, 1994). 이러한 개념은 경력적응성과 유사한 의미를 지니며, 비공식네트워크가 경력적응성 함양에 주요 변인임을 뒷받침하는 근거로 볼 수 있다.

지속경력학습과 경력적응성과의 관계는 경력학습이 주관적 경력성공에 미치는 영향을 연구해 봄으로써 유추해 볼 수 있다. 주관적 경력성공은 고용가능성과 경력-삶의 만족을 포함하는 개념으로(김시진, 김정원, 2010) 경력적응성 함양의 목적에 부합하기 때문이다. 고용안정성이 낮고 경직된 노동시장에서 오래 많이 배운 사람일수록 더 쉽게 고용될 수 있는 만큼, 지속적인 경력학습은 고용가능성을 높이기 위한 수단으로 계속해서 강조되고 있다(강인주, 2015; 신수진, 2016). 조직원들의 지속적인 학습활동은 자신의 경력성공에 대한 긍정적인 인식도 향상시킬 수 있다(이성중, 유태용, 2013). 경력성공을 저해하는 요인에 대한 메타연구에서는 훈련과 개발 활동에 대한 낮은 참여율이 경력 만족에 있어 부의 영향을 미치는 것으로 확인되었다(Ng & Feldman, 2014). 이러한 선행연구들은 경력성공을 인식하게 하는 심리적 만족에 지속적 경력학습이 직접적인 영향을 미친다는 것을 보여준다.

지속경력학습과 경력적응성은 개인의 주관적 경력성공에 영향을 미치는 변인으로, 학자들이 정의한 지속경력학습과 경력적응성의 개념을 살펴보면 주도성, 지속성, 적합성, 미래 준비와 같은 개념이 공통적으로 포함된다. 이러한 유사성으로 인해 경력환경에 대응하기 위한 개인의 노력을 다루는 연구에서 두 변인이 함께 연구되기도 하였다(강인주, 2015; 최안나, 탁진국, 2021). 지속적 경력학습과 경력적응성의 관계를 직접적으로 연구한 사례에서도 조직 내 다양한 형태의 지속적 학습활동이 개인의 경력적응성에 중요한 변인이며 지속적 학습활동을 매개하여 경력적응성을 높일 수 있게 하는 것으로 확인되었다(송수중, 정철영, 2018). 즉, 현재와 미래의 경력 과제에 대응하기 위한 적응역량인 경력적응성과 경력개발의 과정에서 수반되는 노력인 지속경력학습은 보유자원과 가치 향상의 가공과정으로 이해해 볼 수 있을 것이다.

나. 메타인지, 비공식네트워크, 경력적응성의 관계에서 지속경력학습의 매개효과

경력적응성을 높이기 위해 근로자들은 자신들의 요구에 따라 필요한 활동을 선택하고 부족한 능력을 개발하고자 학습을 진행하였다(지성호, 강영순, 2012). 경력개발은 생애 전반에 걸쳐 진행되는 장기적 활동인 만큼 경력단계와 노동시장 변화에 따라 요구되는 역량에는 차이가 있다. 또한 개개인의 경력수준에 차이가 있고 추구하는 목표가 다르기 때문에(Hall & Mirvis, 1995) 성공적인 경력학습 및 지속성을 높이는 요인에 대해 많은 연구가 진행되었다.

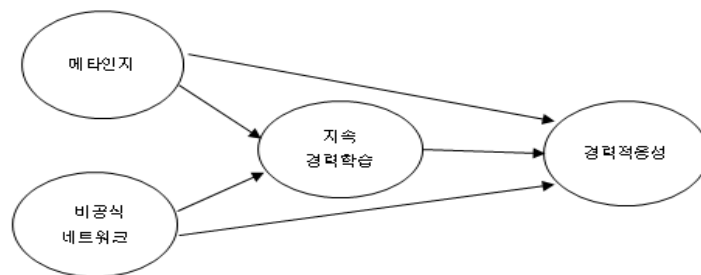
학습을 촉진시키는 개인 차원의 요인으로 학습자의 주관적인 성향과 특성이 많이 연구되는데(이지혜, 2009) 인내력/근면/성취/자극 추구하고 같은 선천적 기질요인의 개념도 일부 포함되어 있음을 확인할 수 있다. 그러나 성인 학습자의 경력학습은 경력목표와 기준이 주관적이며 경력에 따라 변경될 수 있는 만큼(송수중, 정철영, 2018; 신수진, 2016) 경험 기반의 변화 특

성 중심으로 연구할 필요가 있다. 메타인지는 훈련을 통해 강화되는 후천적 특성요인이자 학습 과정에서 이해, 수행, 평가, 통제, 조절을 돕는 경험의 하위요소로 학습에 영향을 끼치는 중요한 요소이다(이지혜, 2009). 지속경력학습 요소인 자기평가는 자신의 전문 역량과 경력상황을 아는 것으로 메타인지의 서술지식 및 절차지식과 밀접하게 연관된다. 직무경험과 교육훈련참여 역시 필요한 직무를 인지하고 가장 좋은 훈련을 선택하는 노력인 만큼 메타인지의 전략지식과 직접적인 연관이 있다. 그러므로 메타인지가 경력개발의 각 시점에서 학습을 촉진하여 경력적응성을 높이는데 도움을 줄 것이라 유추할 수 있다.

개인차원의 관심과 필요에 따라 구축되는 비공식 네트워크 역시 학습의 동기부여 요소이다. 비공식 네트워킹 행동은 개인의 정보 접촉, 흡수 그리고 사용을 직접적으로 도움으로써(김나형, 진성미, 2013; Hall & Mirvis, 1995) 학습자들의 지속적 학습을 유도하는 것으로 나타났다(한수진 외, 2013). 기업 근로자를 대상으로 한 연구에서 네트워크이동성을 포함하는 무경계 경력태도가 자기주도 학습에 긍정적인 영향을 미치며 자기주도학습을 매개로 경력성공을 제고하는 요인이었(지성호, 강영순, 2012). 공공기관 사무직 근로자를 대상으로 한 연구 결과에서는 조직의 내부와 외부에 형성되어 있는 직업·사회적 네트워크 범위가 현재 또는 미래의 직업적 발달과 적응에 필요한 능력을 배양하는 데 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다(송수중, 정철영, 2018). 이와 같은 이론 연구와 실증연구의 결과를 통해 메타인지 및 비공식네트워크라는 개인의 심리사회적 자본이 지속경력학습을 매개하여 경력적응성을 높일 것이라 유추할 수 있다.

III. 연구방법

1. 연구모형



[그림 1] 연구모형

대기업 사무직 근로자의 메타인지, 비공식네트워크 수준과 경력 적응성과의 구조적 관계를 실증하고 지속경력학습의 매개효과를 검증하기 위해 [그림 1]과 같이 연구모형을 구성하였다.

2. 연구대상

제시된 연구모형을 실증하고자 국내 대기업 사무직 근로자를 대상으로 편의 표집 하였으며, 표본 집단을 대상으로 2022년 4월 말부터 5월 초까지 약 2주 온라인 설문 조사를 수행하였으며, 회수된 260개의 자료 중 불성실한 응답을 제외하고 최종 224부의 설문 응답을 바탕으로 통계분석을 진행하였다.

설문에 참여한 조사응답자의 인구통계학적 변인에 따른 분포 현황은 다음과 같다. 먼저 성별의 경우 남성 127명(56.7%), 여성 97명(43.3%)으로 남성이 여성보다 다소 많았다. 연령의 경우에는 30대와 40대가 182명, 비중 81.3%로(30대 51.8%, 40대 29.5%) 대부분을 차지하였으며, 20대 19명(8.5%), 50대 이상 23명(10.3%)으로 나타났다. 응답자의 학력은 대기업 사무직 근로자를 대상으로 한 만큼 4년제 대학 이상 졸업자가 203명(90.6%)으로 가장 많았다. 이외전문대 졸업자는 17명(7.6%)으로 나타났으며 고졸이하 인력은 부재하였다. 직급으로는 대리 54명(24.1%), 과장 56명(25.0%), 차장 35명(15.6%) 이었으며 근무경력 3년 이하의 사원은 13명(5.8%), 부장 이상은 40명(17.8%), 기타 응답은 11.6%로 확인되었다.

3. 측정도구

가. 메타인지

연구 대상이 성인 근로자임을 고려하여 조혜선(2020)이 한국 성인을 대상으로 타당성을 검증한 척도를 사용하였다. 메타인지는 인지과정에 대한 지식과 인지활동에 대한 모니터링 및 통제로 구성된 메타인지적 경험을 통합한 개념이다(Flavell, 1976). 본 연구에서는 메타인식 8문항(예. 나는 내가 잘하는 것을 알고 있다), 모니터링 4문항(예. 나는 내가 처한 상황에 대해 스스로 평가해 본다), 메타통제 8문항(예. 나는 내가 모르는 부분에 대해서는 선부르게 결정하지 않는다), 총 20개 문항으로 구성된 기존의 도구를 그대로 적용하였다.

나. 비공식네트워크

비공식 네트워크는 근로자가 조직 내외부에서 사회적 정체감을 유지하고 정서적 혹은 물질적 지원, 정보 및 새로운 접촉 및 노출 기회 등을 제공 받는 개인적 관계의 네트워크를 말한다. 본 연구에서는 Johnson(2001)이 개발하여 이유우(2020)가 변안한 도구에 응답한 점수를

통해 측정하였다. 측정도구는 비공식네트워크의 확장성에 대한 3문항, 다양성에 대한 4문항, 총 7개의 문항으로 구성되었으며 리커트 5점 척도로 평가하도록 하였다.

다. 지속경력학습

지속경력학습은 변화하는 조직환경에서 새로운 지식과 기술을 개발하기 위해 활동을 계획하고 학습에 참여하며 이를 직무에 적용하는 개인의 자발적 개발 행동이다(London & Mone, 1999). 지속학습활동의 측정도구는 Hurtz(2002)와 Han(2003)이 개발하고 신수진(2016)이 번안하여 연구에 활용한 도구를 수정, 보완하여 사용하였다. 이 도구는 국내에 소개된 이후 다수의 지속학습활동 연구(예를 들어, 김정수, 유태용, 2009; 김지혜, 한태영, 2011; 김태홍, 한태영, 2009; 최용암, 2014)에서 활용되는 도구이다. 측정도구는 자기 평가(예. 업무상 나의 강점과 약점을 파악하기 위해 시간을 할애했다) 5문항, 직무 경험(예. 나보다 경험이 많은 사람과 함께 일하면서 새로운 지식이나 스킬을 배웠다) 5문항, 교육훈련 프로그램 참여 3문항(예. 직무나 경력개발에 필요한 외부 워크샵이나 교육 프로그램에 참가한다), 총 3개 범주의 13문항으로 구성되어 있다.

라. 경력적응성

경력적응성은 직업적 역할에 있어 현재와 미래의 문제를 해결하기 위한 개인의 준비도 및 심리사회적 자원 또는 역량을 의미한다. 이 연구에서 경력적응성은 Savickas(1997)가 개발하고 탁진국 외(2015)이 한국 근로자의 실정에 맞게 타당도를 높인 번안 도구에 응답한 점수를 의미한다. 측정도구는 관심(예.내가 해야 할 교육 및 직업 선택에 대해 인식한다), 통제(예. 내 행동에 대해 책임을 진다), 호기심(예. 개인적으로 성장할 기회를 찾는다), 확신(예. 과제를 효율적으로 처리한다)의 4가지 요소와 그 하위 4개의 문항, 총 16개의 문항으로 구성되어 있다.

4. 자료의 분석

본 연구의 목적은 메타인지와 비공식네트워크가 경력적응성에 미치는 영향관계에 있어 지속경력학습의 매개효과를 검증하는 데 있다. 연구목적에 달성하고자 대표적인 사회조사 방법 중 하나인 설문조사를 수행하였으며, 수집된 설문응답 자료는 통계분석 소프트웨어인 SPSS 23.0 과 AMOS 23.0을 활용하여 분석하였다.

첫 번째로 설문응답자의 인구통계학적 변인에 의한 분포를 확인하기 위해 빈도분석을 실시하였다. 둘째, 설문응답자의 각 연구변인에 따른 분포 특성, 응답 경향 및 수준을 확인하기 위해 기술통계 분석을 진행하였다. 셋째, 측정도구의 신뢰도 및 타당도 검증을 위해 확인적 요인

분석을 수행하였다. 넷째, 연구변인 간의 상관관계를 파악하기 위해 Pearson 상관계수를 도출하였다. 다섯째, 변인 간 영향관계를 살펴보기 위하여 잠재변인 경로분석을 실시하였다. 잠재변인 경로분석을 통해 변인 각각의 영향관계와 매개변인에 대한 매개효과를 검증하였다. 경로분석의 경우 총 5,000회의 Bootstrapping을 수행하였고, 도출된 매개효과(간접효과)에 대해 bias-corrected 95% 설정한 신뢰구간을 통해 통계적 유의성을 검증하였다.

마지막으로, 연구변인을 측정하기 위한 수단으로 모두 자기보고식 설문조사를 수행하였기 때문에 동일방법편의 검증을 수행하였다. Harman의 단일요인검증법을 수행한 결과 25.025%로 도출되었고 이는 동일방법편의가 존재할 것으로 판단되는 기준인 50%이하이다. 따라서 동일방법편의 문제는 우려할 만한 수준이 아닌 것으로 판단 할 수 있었다(홍세희, 2015).

IV. 연구결과

1. 변인의 기술통계 분석

본 연구의 잠재변인인 경력적응성, 메타인지, 비공식네트워크, 지속경력학습의 관찰변인에 대한 기술통계량을 분석하고 구조 방정식 기본 가정인 변인의 다변량 정규성 충족여부를 확인하기 위하여 왜도와 첨도의 절댓값을 도출한 결과는 <표 1>과 같다.

<표 1> 기술통계 분석 결과

구분	평균	표준편차	왜도	첨도	
메타인지	메타인식	3.811	.482	-.537	1.226
	모니터링	3.935	.473	-.303	.541
	메타통제	3.959	.401	-.101	1.373
	전체	3.902	.375	-.424	1.703
비공식네트워크	확장성	3.293	.720	-.093	.182
	다양성	3.359	.774	-.263	-.161
	전체	3.332	.712	-.207	.032
지속경력학습	자기평가	3.301	.627	.049	-.186
	직무경험	3.201	.637	.140	.056
	교육훈련프로그램참여	2.967	.989	-.026	-.429
	전체	3.156	.636	.100	-.175
경력적응성	관심	3.807	.633	-.566	.729
	통제	4.080	.560	-.193	.024
	호기심	3.737	.588	-.233	-.021
	확신	3.712	.577	-.541	1.324
	전체	3.834	.479	-.252	.149

각 변인의 표준편차의 경우 최소 .375에서 최고 .989의 범위로 나타났다. 또한 정규성 확인 결과 왜도의 절댓값 범위는 .026~.566, 첨도 절댓값 범위는 .021~1.703으로 나타나 자료의 비정규성 문제가 크지 않음을 확인할 수 있었다(Kline, 2010).

2. 측정모형 평가

가. 연구모형의 직접적인 실증분석에 앞서 측정모형을 평가하였다, 먼저, 신뢰도 평가는 문항 간 내적일관성을 검토할 수 있는 판단 지표인 Cronbach` α 와 합성신뢰도(composite reliability)를 검토하였다. Cronbach α 를 살펴본 결과 메타인지 .852, 비공식네트워크 .859, 지속경력학습 .869, 경력적응성 .904로 나타나 모든 변인이 일반적인 신뢰도 판단기준인 .7 이상을 충족하였다(Murphy & Davidshofer, 1988). 합성신뢰도를 도출한 결과에서는, 메타인지 .720, 비공식네트워크 .870, 지속경력학습 .819, 경력적응성 .828로, 모든 변인에서 적절성 판단 기준인 .6을 상회하였다. 이상의 결과를 종합하였을 때 해당 측정모형의 신뢰도는 적절한 것으로 판단하였다. 측정모형 평가 결과는 <표 2>와 같다.

<표 2> 측정모형 평가 결과

변인		B	β	t	α	AVE	CR
메타인지	메타인식	1.659	.801	7.898	.852	.466	.720
	메타통제	1.000	.581	-			
	모니터링	1.316	.648	9.182			
비공식 네트워크	다양성	1.000	.830	-	.859	.771	.870
	확장성	1.036	.923	11.714			
지속경력학습	교육훈련프로그램참여	1.680	.723	9.571	.869	.605	.819
	자기평가	1.000	.679	-			
	직무경험	1.365	.912	10.782			
경력적응성	관심	1.000	.730	-	.904	.545	.828
	통제	.878	.725	10.166			
	호기심	.948	.745	10.432			
	확신	.942	.755	10.346			

주1) B=비표준화요인적재치, β =표준화요인적재치, α =Cronbach alpha

주2) 합성신뢰도(CR): $(\sum \text{표준화적재치}^2) / ((\sum \text{표준화적재치}^2) + (\sum \text{측정오차}))$

주3) 추출분산평균(AVE) = $(\sum \text{표준화적재치}^2) / ((\sum \text{표준화적재치}^2) + (\sum \text{측정오차}))$

타당도 평가 결과에 있어서는 먼저 수렴타당도의 평가를 위해 관측변인의 표준화 적재치를 확인하였다. 모든 관측변인은 표준화 적재량이 .5 이상으로 적재되었으며, $p < .001$ 수준에서 유의한 것으로 나타나 수렴타당도는 적절한 것으로 확인되었다. 다음으로 판별타당도 검증을 위해 일차적으로 평균추출분산 검증방법을 활용하였다.

먼저 변인 간 상관계수를 확인하여 <표 3>과 같은 결과를 확인하였다. 비공식네트워크는 메타인지와 .525, 지속경력학습과 .571, 경력적응성과 .603 수준에서 통계적으로 유의한 정적 상관관계를 보였다. 메타인지는 지속경력학습과 .433, 경력적응성 .874 수준에서 통계적으로 유의한 정적 상관관계를 보였다. 그리고 지속경력학습은 경력적응성과 .707 수준에서 통계적으로 유의한 정적 상관관계를 보였다. 이후 판별타당도 검증 결과 각 변인의 상관계수가 .433 ~.874 범위로 나타났으며, 이는 전반적으로 각 변인의 평균추출분산 제곱근 값 범위인 .683 ~.879보다 작은 값으로 나타났다. 다만 메타인지와 경력적응성의 경우 상관계수 값이 평균추출분산 값보다 높게 나타나 추가적인 타당도 검증이 필요하였다.

한편, 상관관계 분석결과 특정 변인 간 상관계수가 .7 이상으로 높게 나타나 다중공선성 여부를 확인하기 위하여 외생변인들의 공차한계와 분산팽창지수를 확인하였다. 분석 결과 각 변인의 공차는 .709~.832로 나타났고, 분산팽창지수는 1.201~1.411의 값을 보여 연구변인들이 다중공선성 판단 기준인 분산팽창지수 5 이하인 것으로 확인되었다(Kock & Lynn, 2012). 따라서 본 연구의 연구변인 간 다중공선성 문제 발생가능성은 낮은 것으로 확인되었다.

<표 3> 변인 간 상관관계 및 판별타당도 분석결과

구분	AVE	1	2	3	4
1. 비공식네트워크	.771	(.878)			
2. 메타인지	.466	.525	(.683)		
3. 지속경력학습	.605	.571	.433	(.778)	
4. 경력적응성	.545	.603	.874	.707	(.739)

주) 상관행렬 대각선의 괄호 안 수치는 추출된분산평균의 제곱근 값을 나타냄. 모든 상관계수는 p<.01 수준에서 통계적으로 유의함

추가적인 판별타당도 검증을 위해 $r \pm 2SE$ 방법을 적용한 결과는 다음 <표 4>와 같다. 분석결과 모든 잠재변인 간 상관관계 $\pm 2SE$ 범위에서 1을 포함하지 않는 것으로 나타나, 판별타당도가 존재하는 것으로 확인되었다.

<표 4> 판별타당도 검증결과($r \pm 2SE$ 방법)

잠재변인 간 상관관계		SE	$r-2SE$	$r+2SE$	1 포함여부
비공식네트워크 ↔ 메타인지		.016	.493	.557	미포함
비공식네트워크 ↔ 지속경력학습		.028	.515	.627	미포함
경력적응성 ↔ 비공식네트워크		.03	.543	.663	미포함
메타인지 ↔ 지속경력학습		.01	.413	.453	미포함
경력적응성 ↔ 메타인지		.016	.842	.906	미포함
경력적응성 ↔ 지속경력학습		.023	.661	.753	미포함

주) r=상관계수, SE=표준오차Standard Error

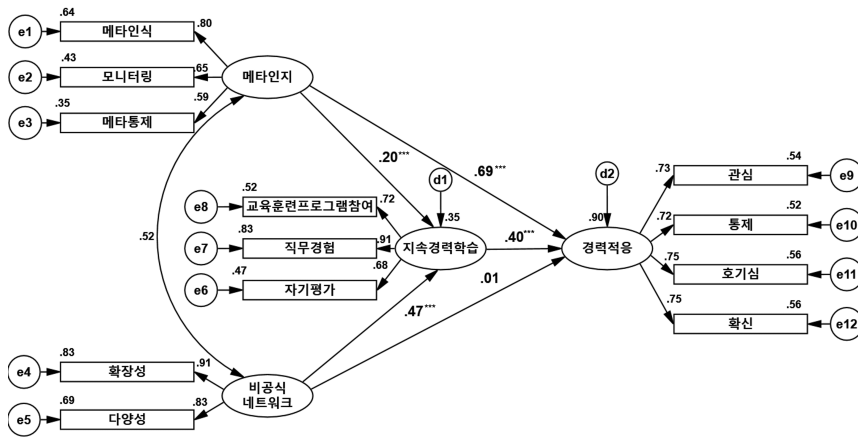
3. 구조모형 검증 및 변인 간 영향관계

측정모형의 검증을 통해 측정도구의 유효성을 확인하였기에 구조모형 검증을 실시하였다. 구조 방정식모형을 이용하여 설정한 구조모형의 전반적인 적절성 평가를 위해 모형적합도 지수를 검토하였다. 주요 항목을 살펴본 결과 $\chi^2=124.230$, $df=45$, RMSEA .088, CFI .943, TLI .916, SRMR .056으로 나타났다. 이는 모형의 수용조건을 충족시키는 결과이므로 본 연구에서 설정한 연구모형은 적합한 것으로 판단하였다(Kline, 2010).

<표 5> 변인 간 영향관계 검증 결과

구분	비표준화 계수	표준화 계수	표준 오차	t
메타인지 → 지속경력학습	.354	.196	.168	2.103***
비공식네트워크 → 지속경력학습	.312	.467	.061	5.074***
메타인지 → 경력적응성	1.363	.695	.218	6.240***
지속경력학습 → 경력적응성	.434	.400	.083	5.230***
비공식네트워크 → 경력적응성	.008	.011	.054	.147

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



[그림 2] 잠재변인 경로분석 결과

구조모형을 바탕으로 이 연구에서 설정한 연구변인 간 영향관계를 파악하기 위하여 잠재변인 경로분석을 실시한 결과를 정리하면 <표 5>, [그림 2]와 같다. 메타인지(B=.354, $\beta = .196$, $p < .001$)와 비공식네트워크(B=.312, $\beta = .467$, $p < .001$)는 모두 지속경력학습에 통계

적으로 유의한 정적영향을 미치는 것으로 나타났다. 다음으로 메타인지($B=1.363, \beta=.695, p<.001$)와 지속경력학습($B=.434, \beta=.400, p<.001$)은 경력적응성에 통계적으로 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 비공식네트워크의 경우 경력적응성에 미치는 영향이 통계적으로 유의하지 않았다($B=.008, \beta=.011, n.s.$).

따라서 조직구성원의 메타인지 수준 증진과 비공식네트워크 수준이 높아지는 경우 지속경력학습 수준이 증가할 가능성이 높은 것으로 확인되었다. 또한 메타인지 수준이 증가하거나 지속경력학습 수준이 증가하는 경우 경력적응성 수준이 증가할 것으로 나타났다.

4. 매개효과의 통계적 유의성 검증

측정모형의 각 변수 간 경로의 간접효과에 대한 통계적 유의성 검증을 위한 매개효과 검증 결과는 다음 <표 6>과 같다. 먼저 메타인지는 경력적응성에 직접적으로 정적 영향을 미쳤으며 ($\beta=.695, p<.001$), 지속경력학습을 통한 매개(간접)효과도 유의한 것으로 나타나($\beta=.078, p<.001$), 메타인지와 경력적응성의 영향관계에서 지속경력학습은 부분 매개효과가 있는 것으로 확인되었다. 즉, 메타인지는 독립적으로도 경력적응성에 영향을 미치지만, 메타인지는 지속경력학습에 영향을 미쳐 지속경력학습이 결국 경력적응성으로 이어지도록 역할을 한다.

다음으로 비공식네트워크의 경우 경력적응성에 직접적으로도 유의한 정적 영향을 미치지 않았지만($\beta=.011, n.s.$), 지속경력학습을 통한 매개(간접)효과는 유의한 것으로 나타나($\beta=.187, p<.001$), 비공식네트워크와 경력적응성 영향관계에서 지속경력학습은 완전 매개효과가 있는 것으로 확인되었다. 즉, 비공식네트워크를 증가시켜 경력적응성의 수준을 향상시키려면 지속경력학습 기회를 필수적으로 제공해야 함을 알 수 있었다.

<표 6> 총 효과, 직접효과, 간접효과 분석 결과

			총 효과	직접효과	간접효과
메타인지	→	지속경력학습	.196*	.196*	-
비공식네트워크	→	지속경력학습	.467***	.467***	-
메타인지	→	경력적응성	.773***	.695***	.078***
지속경력학습	→	경력적응성	.400***	.400***	-
비공식네트워크	→	경력적응성	.198	.011	.187***

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

V. 결론

본 연구의 목적은 급변하는 현대의 경력환경에서 대기업 사무직 근로자의 성공적인 경력개발과 관리에 도움이 될 경력적응성 함양에 있어 메타인지와 비공식네트워크의 구조적 관계를 검증하고 지속경력학습의 매개효과를 확인하는 데 있었다. 연구의 결과를 토대로 다음과 같은 시사점을 확인할 수 있었다.

첫째, 이 연구는 대기업 사무직 근로자의 메타인지가 경력적응성에 미치는 정적 영향을 실증적으로 검증하였다. 또한 메타인지와 경력적응성의 관계에서 지속경력학습의 부분 매개효과 유의성도 확인하였다. 이러한 결과는 많은 경력적응성 연구에서 지지되어 온 개인 기질·성격적 자본의 유효성을 뒷받침한다(정지은, 정철영, 2015; 최안나, 탁진국, 2021). 사회적 환경 변화에 대응하기 위해 개인은 역량을 개발하고자 노력하며, 이러한 경력 발전의 기반이 되는 것이 경력적응성이다. 개인은 적응을 통해 직업 안정성을 확보하여 경제적 위기와 심리적 고통에서 자유로울 수 있다(이유우, 2020; 장은주, 2002). 그러므로 경력적응성을 높이고 고용 가능성을 증대시키려는 노력은 성공적인 경력성공에 있어 주요한 선행 요건일 것이다.

경력생활에서의 행복을 위해 개인은 노동시장에서의 적합성을 높여야 한다. 즉 직업과 사회적 요구에 부합하는 필수 인재가 되어야 하며 동시에 개인의 주관적 가치에 맞는 최선의 직업을 선택해야 경력생활에서 만족을 느낄 수 있다. 이러한 관점은 개인-직무 적합성의 개념과 밀접하게 관련된다. 개인-직무 적합성은 필요와 개인의 능력부합, 공급과 개인 욕구의 부합 두 가지로 구분되며(김지원, 2019), 두 요소는 경력적응성을 높여 행복한 경력생활을 만들고자 하는 개인의 노력과 일맥상통한다. 경력시장의 불확실성에 대응하여 적합성을 높이는 과정에서 메타인지는 명확한 자기 인식을 통해 필요한 역량을 확인하고 개발할 수 있도록 돕는다. 또한 자신의 목표와 가치를 명확히 인식하여 경력의 방향을 설정하는 과정에도 활용된다. 그러므로 경력개발을 위한 개인의 노력에 있어 메타인지는 매우 중요한 요소일 것이다.

연구 결과에서 메타인지는 그 자체로도 경력적응성에 영향을 미치지만, 지속경력학습을 통해서도 유효성을 나타냈다. 이러한 사실은 메타인지의 하위 요소들이 학습의 지속성과 몰입을 강화하는 요인이라는 선행 연구의 주장과도 일치한다(이지혜, 2009). 개인 경력개발을 위한 학습의 시작이 자신의 역량에 대한 정확한 진단과 평가로부터 출발하는 만큼 메타인지를 활용한 학습효율의 제고는 경력적응성 함양에 도움이 될 것이다. 메타인지는 학습에 있어 주요한 안내자로 학습과정 전 단계에서 학습내용과 전략을 판단하여 수정·보완하는데 활용되며, 이를 통해 학습자는 몰입을 경험하고 학습을 지속하게 하게 된다(강인주, 2015; 이성중, 유태용, 2013; 이지혜, 2009). 나아가 이러한 학습경험과 훈련은 메타인지를 강화시키게 되므로 지속경력학습과 메타인지는 상호 보완적완 관계로도 이해할 수 있을 것이다. 그러므로 생애 전반에

마주하게 되는 직업적 변화에 적절히 대응하고자 하는 대기업 사무직 근로자는 개인의 인지 자본을 보다 적극적으로 개발하고 활용할 필요가 있다.

또한 대기업 근로자는 기업에서 제공하는 평가지표와 상사나 동료로부터의 피드백과 같이 조직의 기준에 따라 개인의 역량을 판단하는 경우가 많다(강인주, 2015). 그러나 과거와 달리 개인의 경력 목표와 선택의 기준에 있어 주관적인 측면이 강조되는 만큼 기업이나 타인을 통한 자료에 의존하기보다 스스로의 성찰과 인식을 통해 경력을 준비할 필요가 있다. 이러한 노력이 수반되어야 조직의 기준이 변하거나, 직무 전환 등 경력 과정에서 직면하게 되는 다양한 도전 과제에 탄력적으로 적응할 수 있을 것이다. 개인의 경력개발에 있어 철저한 자기평가를 바탕으로 한 자발적이고 선별적인 자세가 필요한 이유이다.

둘째, 대기업 사무직 근로자의 경력적응성에 비공식네트워크가 미치는 영향은 통계적으로 유의하지 않았다. 이러한 결과는 대기업 근로자의 경우 상대적으로 현 직장에 안주하고자 하는 성향이 높고 직장 내부의 네트워크 범위가 넓어 조직의 관계망에 의존하는 경우가 많기 때문으로 생각해 볼 수 있다(신수진, 2016). 그러나 연구 결과에서 지속경력학습이 비공식네트워크와 경력적응성의 관계에 있어 완전 매개하는 것으로 나타났다. 이러한 대기업 사무직 근로자가 경력학습을 병행하여 다양하고 확장된 관계망을 구축함으로써 직업적 발달과업과 전환, 심리적 인 대응성을 높일 수 있다는 것을 의미한다.

급변하는 노동시장에서 대기업의 평균 근속연수는 지속 짧아지는 추세이며, 경력의 마지막까지 생존을 보장받기 어려워졌다. 경력에 있어 경계가 사라지고 특정 직군이나 기업의 범위를 넘어 다양하고, 확장된 네트워크를 구축해야 성공할 수 있는 만큼(최재현, 장지현, 2015) 비공식네트워크의 가치는 개인 경력에서의 필요와 그 합치성이 증가하고 있다. 비공식네트워크는 조직을 벗어나 다양하고 새로운 지식과 정보, 경험을 얻도록 도와 개인의 경력 범위를 확장시켜주는 사회적 자본이기 때문이다(이유우, 2020). 그러나 연구 결과와 같이 비공식네트워크의 구축이 경력적응성 함양으로 직결된다고 보기는 어렵다. 네트워크의 범위가 확장되고 다양해지더라도 경력 개발과정에서 필요한 자원을 확보하지 못할 수 있기 때문이다. 비공식네트워크가 경력적응성에 유의하게 작용하기 위해서는 경력과 연계한 의식적인 노력이 필요하며 이러한 관점에서 지속경력학습의 완전 매개효과는 주목할 만한 결과이다.

경력학습은 다양한 형태, 무형식의 경험을 통해 이루어지는데 이러한 학습의 바탕은 상호작용이다. 비공식네트워크는 주관적 성향이 강한 상호작용 관계망으로 주관적 경력가치에 부합하는 다양한 경험학습을 제공한다. 통합된 노동시장에서 경력개발 학습은 그 형식과 범위, 수단의 제한없이 확대되고 다양화되었다. 비공식네트워크는 개인을 변화에 노출시킴으로써 경험해보지 못한 학습에 대한 접근성을 높이기 때문에 경력개발 학습의 유발과 촉진에 긍정적으로 영향을 미친다. 이러한 점에서 비공식네트워크는 학습을 촉진하는 사회적 자본으로서 지속성을

강화하는 요인일 것이다(최재현, 장지현, 2015). 사무직이라는 동일성을 가진 공공기관 근로자를 대상으로 한 연구에서도 비공식네트워크를 포함한 사회적 관계 자본은 지속적 학습활동을 통해 경력적응성에 완전매개 하는 것으로 나타나 본 연구 결과와 일치하였다(송수종, 정철영, 2018). 사회적 관계망은 학습 그 자체를 촉진시키기도 하지만, 학습을 통해 경력목표에 있어 도움이 될 관계를 선별하고 필요한 정보를 습득할 수 있도록 돕는다. 따라서 대기업 사무직 근로자는 자신의 성공적 경력을 추구해나가는 나감에 있어 주도적으로 사회적 관계망의 범위와 질을 높여야 하며 지속적인 훈련과 학습의 노력을 병행해야 할 것이다.

본 연구는 특정 기업을 중심으로 진행된 만큼 대기업 사무직 전체 근로자로 연구 결과를 일반화하기에는 한계가 있다. 경력 변화 맥락에 따른 새로운 경력 요구에 기반하여 메타인지와 비공식네트워크의 영향을 지속해서 연구할 필요가 있을 것이다. 경력적응성 척도에 대한 선행 연구(탁진국 외, 2015)에서 성별, 직업, 연령 등에 따라 경력적응성에 차이가 있다고 밝혀진 바와 같이 경력 관련 변인들의 맥락적 특성들이 개인의 경력 전개에 어떤 영향을 미치는지 보다 구체적이고 다양한 대상에 대한 연구가 이루어져야 할 것이다. 또한 본 연구에서 활용된 비공식네트워크 척도의 경우 다양성과 확장성으로 하위요소를 구분하였으나 선행연구에서는 네트워크의 강도 역시 중요하게 다루고 있는 만큼 이 부분도 숙고해야 할 것이다.

본 연구를 통해 확인할 수 있듯 대기업 사무직 근로자가 생애 전반에 마주하게 되는 직업적 변화에 적절히 대응하기 위해서는 개인의 역량과 경력 자원을 보다 적극적으로 개발하고 활용해야 할 필요가 있다. 대기업의 경우 직무 순환, T/F 참여, 조직 개편 등 다양한 경력 이슈를 접하게 되며, 여러 조직간 협업을 진행하는 만큼(신수진, 2016) 상대적으로 활발한 지식 공유와 관계 형성의 기회가 많다. 경력주체로서 개인은 이러한 경력 개발을 위한 조직내 여러 여건을 적극적으로 활용하면서 지속적인 경력 학습을 통해 현재 또는 미래의 경력을 위한 역량을 개발하는 것에 노력을 기울여야 할 것이다.

참고문헌

- 강인주. (2015). 대기업 사무직 근로자의 이직의도와 경력학습, 경력동기, 조직지원인식, 조직몰입, 경력몰입 및 고용가능성의 관계. [미출판 박사학위논문], 서울대학교.
- 김나형, 진성미. (2013). 중장년층 경력전환에서의 경력적응에 대한 연구. **한국 HRD연구**, 8(1), 28-53.
- 김시진, 김정원. (2010). 프로틴 경력태도, 무경계 경력태도 및 주관적 경력성공의 관계분석. **대한경영학회지**, 23(4), 1899-1915.
- 김지원. (2019). 재취업 산재근로자의 직무적합성이 일자리만족도 및 자발적 이직에 미치는 영향. **한국행정학회**, 53(2), 211-248.
- 배성아, 김수영. (2019). 대학생의 숙달목표지향성과 진로적응성과의 관계에서 대학생활 적응의 매개효과. **학습자중심교과교육연구**, 19(5), 61-80.
- 송수중, 정철영. (2018). 공공기관 사무직 근로자의 사회적 네트워크 자본과 경력적응성의 관계 : 지속적 학습활동의 매개효과. **농업교육과 인적자원개발**, 50(2), 151-178.
- 신수진. (2016). 대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공과 지속학습활동, 경력정체성 및 경력적응성, 프로티언 경력지향성간의 구조적 관계. [미출판 박사학위논문], 고려대학교, 서울.
- 유지연, 신호정. (2019). 진로적응성 연구의 문헌고찰: 진로구성주의 이론의 진로적응모형을 중심으로. **진로교육연구**, 32(2), 1-24.
- 이성중, 유태용. (2013). 지속학습활동이 조직몰입과 일몰입에 미치는 영향: 고용경쟁력의 매개효과를 중심으로. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 26(1), 47-72.
- 이유우. (2020). 은행권 중년 남성 근로자의 외부고용가능성과 일능력, 비공식네트워크, 기업가정신, 경력적응성의 구조적 관계에서 연령차별인식의 조절된 매개효과. [미출판 박사학위논문], 서울대학교.
- 이지혜. (2009). 자기결정성 학습동기, 메타인지, 자기주도적 학습능력 및 학습몰입과 학업성취간의 구조적 관계 분석. [미출판 박사학위논문], 충북대학교, 청주.
- 장은주. (2002). 주관적 경력 성공의 영향 요인에 관한 연구. [미출판 박사학위논문], 서강대학교, 서울.
- 정선정. (2015). 중장년 실업자 훈련생이 인식하는 훈련서비스 품질과 심리적 안정감, 비공식적 네트워크 및 고용가능성의 관계. **직업교육연구**, 34(6), 115.
- 정지은, 정철영. (2015). 대학생의 진로적응성과 사회적 지지, 자아존중감 및 자기주도 학습의 인과적 관계. **농업교육과 인적자원개발**, 47(1), 79-96.
- 조창현, 최무현. (2008). 한국 공무원의 주관적 경력성공 요인에 관한 실증분석. **한국행정논총**, 47(1), 311-338.
- 조혜선. (2020). 메타인지 척도의 개발과 타당화. [미출판 박사학위논문]. 충북대학교, 청주.
- 지성호, 강영순. (2012). 목표지향성과 혁신행동이 관계에서 지속학습활동의 매개효과. **Journal of Korean Data Analysis Society**, 14(5), 2745-2759.
- 최안나, 탁진국. (2021). 직장인의 주도성이 경력적응성에 미치는 영향에서 프로틴 경력태도의 매

- 개효과와 자기 주도학습능력의 조절효과. *지역과 세계*, **45**(3), 219-248.
- 최재현, 장지현. (2015). 개발지원관계망 특성이 개발지원기능을 매개로 경력메타역량에 미치는 영향. *직업교육연구*, **34**(2), 197-225.
- 탁진국, 임그린, 이은주. (2015). 경력적응성 척도의 타당화 검증. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, **28**(4), 591-608.
- 하성욱, 장주. (2015). 내부와 외부 네트워킹 행위가 고용가능성과 경력만족에 미치는 영향: 여성 외부 네트워킹 행위의 효과를 중심으로. *조직과 인사관리연구*, **39**(3), 29-57.
- 한수진, 강소라, 이종원. (2013). 내, 외집단 형성 및 관계강도가 지식이전 및 성과에 미치는 효과, *산학기술학회지*, **14**(9), 4227-4239.
- 한수진, 나기환. (2015). 신입사원의 사회적 비공식 / 공식 네트워크가 개인의 흡수역량과 학습 전이에 미치는 영향. *대한경영학회지*, **28**(7), 1835-1857.
- 홍세희. (2015). 구조방정식 모형의 다양한 모형. *에스앤엠 리서치 그룹*.
- Baker, W. E.(1994), *Networking smart: How to build relationships for personal and organizational success*. New York, NY: MacGraw-Hill.
- Brown, A., Bimrose, J., Barnes, S. A., & Hughes, D. (2012). The role of career adaptabilities for mid-career changers. *Journal of Vocational Behavior*, **8**(3), 754-761.
- De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Bertson, E., DE Witte, H., & Alarco, B. (2008). Employability and employees' well-being: Mediation by job insecurity. *Applied Psychology: An International Review*, **57**(3), 488-509.
- Fernandez-Duque, D., Baird, J. A., & Posner, M. I. (2000). Executive attention and metacognitive regulation. *Consciousness and Cognition*, **9**(2), 288-307.
- Flavell, J. H. (1976). Metacognitive aspects of words the problem solving. In L. Resnick(Ed), *The Nature of Intelligence*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Hall, D. T. (1976). *Careers in Organizations*. Glenview, IL: Scott Foresman.
- Hall, D. T., & Mirvis, P. H. (1995). The new career contact: Developing the whole person at midlife and beyond. *Journal of Vocational Behavior*, **47**(3), 269-289.
- Higgins, M. C., & Kram, K. E. (2001). Reconceptualizing mentoring at work: A developmental network perspective. *Academy of Management Review*, **26**(2), 264-288.
- Ito, J. K., & Brotheridge, C. M. (2005). Does supporting employees' career adaptability lead to commitment, turnover, or both? *Human Resource Management*, **44**(1), 5-19.
- Kline, R. B. (2010). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York, NY: Guilford Press.
- Kock, N., & Lynn, G. (2012). Lateral collinearity and misleading results in variance-based SEM: An illustration and recommendations. *Journal of the Association for Information Systems*, **13**(7), 546-580.
- Kram, K. E. (1985). *Mentoring at work: Developmental relationships in organizational life*. Glenview,

IL: Foresman.

- Kristof-Brown, A., & Guay, R. P. (2011). Person-environment fit. In APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol 3: *Maintaining, expanding, and contracting the organization*. (pp. 3-50). American Psychological Association.
- Lester, Jr. F. K., & Garofalo, J. (1985). Metacognition, cognitive monitoring, and human performance. *Journal for Research in Mathematics Education*, 16(3), 163-176.
- Livingston, J. A. (2003). Metacognition: An overview. *ERIC Document Reproduction Service*. ED474273.
- London, M., & Mone, E. M. (1999). Continuous learning. In D. R. Ingen, & E. D. Pulakos(Eds.), *The changing nature of performance*. (pp. 119-153). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2014). Subjective career success: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 85(2), 169-179.
- Noe, R. A., Wilk, S. L., Mullen, E. J., & Wanek, J. E. (1997). Employee development: In construct definition and investigation of antecedents. In J. K. Ford, S. Kozlowski, K. Kraiger, E. Salas, & M. Teachout (Eds.), *Improving training effectiveness in work Organizations*. (pp. 153-189). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Saadia zahidi, Vesselina Ratcheva, Guillaume Hingel, & Sophie Brown. (2020. 11. 10). *The future of jobs report 2020*. World Economic Forum. www.weforum.org.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259.
- Sternberg, R. J. (1984). Toward a triarchic theory of human intelligence. *Behavioral and Brain Sciences*, 7(2), 269-287.
- Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: Critical review and agenda for future exploration. *Journal of Management*, 35(6), 1452-1571.
- Tannenbaum, S. I. (1997). Enhancing continuous learning: diagnostic findings from multiple companies. *Human Resource Management*, 36(4), 437-452.
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 39-48.

- 최초접수일: 2022년 8월 15일
- 논문심사일:
 - 1차 외부심사일: 2022년 8월 15일-30일
 - 2차 편집위심사일: 2022년 9월 5일
- 게재확정일: 2022년 9월 27일

Abstract

Effects of Meta-cognition and Boundaryless Network on Career Adaptability and Mediating Role of Continuing Career Learning

Kharam Lee* · Sungmi Jin**

*Sookmyung Women's University · **Chung-Ang University

The purpose of this study is to explore the mediating effect of continuous career learning in the correlation between metacognition and boundary-less network, on individual career adaptability. For this purpose, survey data via online were collected from 224 office workers working at major companies. The collected response data were analyzed using descriptive statistics, reliability, and structural equation model analysis using SPSS 23.0 and AMOS 23.0.

The results of the study are as follows. First, metacognition of workers in large corporations had a positive effect on career adaptability, but boundaryless network did not have a significant effect. Second, metacognition and boundaryless network were found to have a positive effect on continuing career learning. Third, continuous career learning was found to partially mediate in the relationship between metacognition and career adaptability. Fourth, continuous career learning completely mediates the relationship between boundaryless network, and career adaptability of office workers in large corporations. These results suggest that individuals' metacognition and boundaryless network are closely related to continual career learning and have a positive effect on the development of career adaptability by facilitating these activities.

※ Key words : Career adaptability, Meta-cognition, Boundary-less network, Continuous career learning, Office workers in major company