

프로티언 경력(Protean Career)의 통합적 개념모형 개발

소병한*, 김지현, 송지훈**

■ 요약 ■

본 연구의 목적은 프로티언 경력(protean career)의 통합적 개념모형을 개발하는데 있다. 프로티언 경력은 불확실성이 증가하는 경력환경에서, 개인의 경력개발 과정이 가치 있고 주체적이며 주관적 경력성공을 중시하는 새로운 형태의 경력변화 개념이다. Hall(1976)에 의해 처음 도입된 이후, 개인의 '가치지향성' 과 '자기주도성' 을 중심으로 프로티언 경력태도를 측정할 수 있는 척도가 개발되었고, 이 후 대부분의 경력개발 선행연구에서 이 척도가 활용되었다. 그러나 기존의 프로티언 경력태도 구성요소는 프로티언 경력개념의 핵심요소(정체성, 적응성)를 반영하지 못하였고, 하위개념이 단일차원으로 인식되어 통계적 유의성이 일관되게 확보되지 못한 점 이외에 프로티언 경력 '태도' 만을 측정 한 한계가 존재하였다. 특히, 태도는 개인의 경력행동을 이해하고 예측할 수 있는 유용한 변인으로 연구되어 왔으나, 측정을 위한 언어적 태도(verbal attitude)는 실제 태도와 다를 수 있고, 경력인식-태도-행동 간의 불일치 등으로 인해 지속적인 프로티언 경력이 추구될 수 없다는 이론적 배경에 근거하여, 개인의 프로티언 경력이 태도에만 그치는 것이 아닌 프로티언 경력인식, 프로티언 경력행동으로까지 일관되게 실천하기 위해서는 이에 대한 종합적인 관리 및 개발이 필요하다고 할 수 있다. 이를 위해, 1976년부터 2017년까지 '웹오브사이언스'에서 'protean career'를 주제로 프로티언 경력의 구성요소를 규명한 SSCI 논문 27편을 분석하였다. 그 결과, 프로티언 경력 구성요소는 '프로티언 경력인식(정체성/적응성), 프로티언 경력태도(자기주도성/가치지향성), 프로티언 경력행동(변화관리/성찰행동)' 의 3개의 구성요소와 6개의 하위요인으로 구분·도출하였다. 이상의 연구결과를 토대로 본 연구의 기여도 및 후속 연구를 위한 시사점과 제언을 제시하였다.

**[주제어] 프로티언 경력, 프로티언 경력인식, 프로티언 경력태도, 프로티언 경력행동,
통합적 개념모형**

* 제1저자, 한양대학교 교육공학과 박사. uesuki@kcce.or.kr

** 교신저자, 한양대학교 교육공학과 부교수. psu.jihoonsong@gmail.com

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

본 연구는 불확실성이 증대되는 경력환경에서 보다 가치 있는 개인의 자발적 경력개발을 할 수 있는 방법이 무엇일까라는 물음에서 시작되었다. 현대 사회는 사회구조적 제한 등의 이유로 모두가 똑같은 객관적 경력성공(승진, 연봉 등)을 이루기 어렵다. 때문에 개인은 자신의 주체적인 경력성장 과정과 주관적 경력성공(경력만족, 직무만족 등)에 보다 큰 관심을 가져야 한다(Russo, Guo, & Baruch, 2014).

최근 9년간(2009년~2017년) 기업의 경력직에 대한 채용비율은 78.6%로 크게 증가한 반면, 신입채용 비율은 16.4% 감소하였다. 이에 대한 원인으로 경력사원은 신입사원에 비해 실무투입이 용이하고, 재교육 및 훈련비용이 크게 소요되지 않기 때문이다(한국경영자총협회, 2017). 그러나 보다 근본적인 원인은 대학을 둘러싼 대내외 사회 환경 및 기술변화에 따라, 대학과 기업 간의 미스매치(mismatch)가 더욱 증가하고 있기 때문이다(나승일, 이우성, 2015). 같은 맥락으로, ‘2008년~2015년 간 청년취업자의 학력/기술 미스매치 추이’를 분석한 결과, 대학에서 배운 전공지식과 기업에서 사용하는 업무내용 간 미스매치는 거의 매년 지속 상승하였다(황광훈, 2017). 이는, 과거의 경우 대학에서 배운 지식·정보가 개인의 직장생활에 매우 필수적인 요소였지만, 현재의 지식기반사회에서는 급변하는 사회·기술·환경 변화에 따라 대학에서 배운 지식·정보만으로는 더 이상 개인의 역량 및 경력개발을 책임질 수 없게 되었다. 이에 따라, 개인은 ‘지식의 결과(학업성적 등)’가 아닌 ‘지식의 과정(문제해결력, 창의력 등)’을 스스로 향상시킬 수 있는 능력이 요구되며, 이전보다 개인이 사회진출에 필요한 경력개발을 보다 주체적으로 관리 및 책임져야 하는 시대(Teach less, Learn more)가 되었다(Arthur, Khapova, & Wilderrom, 2005).

또한 경력을 바라보는 관점 역시 변화하고 있다. 과거에 개인의 경력(career)은 직장생활에서 경험하는 직무에 한정된 좁은 의미로 경력을 정의 하였으나(Werther & Davis, 1989), 현대는 직업 선택 전의 활동과 직업 선택 후의 활동 모두를 포함하여 학교에서 배우고 경험한 것들이 경력에 중요한 역할을 한다고 보고 있다(Hirschi, Jaensch, & Herrmann, 2017). Van maanen과 Schein(1977)에 따르면, 경력은 크게 객관적 경력(objective career)과 주관적 경력(subjective career)으로 구분되는데, 전통적 개념의 객관적 경력은 연봉, 직종, 직위 등과 같은 객관적으로 관찰 가능한 외재적 관점을 중시하는 반면, 주관적 경력은 자신의 가치와 정체성에 따른 직무만족, 경력만족과 같은 주관적 해석이 가능한 내재적 관점을 중시한다. 과거에는 객관적 경력성공을 선호했으나, 최근 경력 환경에 있어 개인의 가치실현과 일과 삶의 균형 등

심리적 측면인 주관적 경력성공을 더 중요시 여기는 경향이 높아지고 있다(Russo et al., 2014).

이러한 측면에서 Hall(1976, 2004)은 개인의 직업 선택 전의 활동에서부터 빠른 환경변화에 맞춰 주체적으로 경력을 관리해 나가면서, 개인의 가치를 중심으로 주관적 경력성공을 추구하는 새로운 형태의 경력변화를 ‘프로티언 경력(Protean Career)’으로 명명하였다. 경력환경 변화 속에서 프로티언 경력에 대한 연구가 활발해지며, 자기주도성(self-directed)과 가치지향성(value-driven)을 중심으로 ‘프로티언 경력태도(Protean Career Orientation, ‘PCO’)*’를 측정하는 척도가 개발되며(Briscoe, Hall, & Demuthm, 2006), 새로운 경력개발 연구에서 가장 중요한 개념으로 다뤄지고 있다(Baruch, 2014).

그러나 현재 “ScienceDirect”를 통해 최근 10년간(2006-2016) 프로티언 경력태도(PCO)의 측정도구를 ‘protean career attitude’, ‘protean career orientation’을 기준으로 조사·분석한 결과, 프로티언 경력개념에 대한 다음과 같은 문제점과 필요성이 발견되었다.

첫째, PCO의 하위척도인 ‘자기주도성(self-directed)과 가치지향성(value-driven)’이 단일차원으로 인식되어 통계적 유의성(집중타당도, 판별타당도 등)이 그간 일관되게 확보되지 못하였고(Briscoe, Hoobler, & Byle, 2010), 프로티언 경력개념의 핵심요소인 메타인지(정체성, 적응성), 즉 프로티언 경력인식(Protean Career Cognition, ‘PCC’)을 반영하지 못한 척도라는 비판이 남아있다(Baruch, 2014). 둘째, 기존 PCO 척도는 개인의 프로티언 경력 ‘태도’만을 측정한 한계가 있다(Baruch, 2014). 이는, 연구자가 프로티언 경력행동(Protean Career Behavior, ‘PCB’)을 직접적으로 관측할 수 없는 상황에서, 태도-행동 이론에 따라 개인의 행동을 직접적으로 이해하고 결정하는 변인으로 개인의 태도를 중시하였기 때문이다(Ajzen & Fishbein, 2005). 태도는 대상에 대한 지속적이고 일관된 주관된 평가로서 개인의 행동을 설명할 수 있다(Solomon, 2010). 그러나, 측정을 위한 개인의 ‘언어적 태도(verbal attitude)’는 개인의 실제 태도와는 다를 수 있으며, 이에 따른 언어적 태도와 행동 간의 불일치가 발생할 수 있다(Dillehay, 1973). 이에, 이를 보완하기 위하여 개인의 복잡한 태도를 설명할 수 있는 개인의 인지과정을 먼저 살펴봐야 한다는 주장이 있다(Lazarus, 1984). 인지-행동 이론에 따르면, 관찰 가능한 행동 보다는 행동을 유발하는 개인의 태도가 중요하며, 이러한 과정에서 개인의 인지가 태도와 행동을 결정하는 궁극적인 요인이라고 보았다(Bandura, 1986). 즉, 동일한 상황에서 개인에 따라 다른 반응을 보이는 이유는 개인의 인지과정 차이가 태도와 행동에 영향을 미쳤기 때문이다(Swanson & Gore, 2000). 전술(前述)한 논리라면, 개인의 행동을 예측하기 위하여 기존 ‘태도’ 대신 ‘인식’ 측면을 측정해도 된다는 주장이 발생할 수 있다. 그러나, 개인의 인식과 행동 간의 관계 역시 부조화가 존재한다. 예를 들어, 개인의 생각과 태도, 나아가 행동이 서로 일치할 수도 있지만, 불일치할 경우 인지부조화(cognitive dissonant)에 의해 개인의 행동을 합

* Protean Career Orientation은 연구자에 따라, 프로티언 경력 ‘지향성’ 혹은 ‘태도’로 변안하여 사용하고 있으나, 본 연구에서는 프로티언 경력 ‘태도’로 통일하여 사용하고자 한다.

리화하기 위한 인지적 왜곡이 발생할 수 있다(Balcetis & Dunning, 2007). 또한 개인의 ‘행동’만을 측정할 경우에는 일시적인(molecular) 행동과 행동의 전체(molar)를 동일시할 우려가 있고, 복잡한 행동 이면의 합리적인 인지체계과정과 내재한 태도를 이해하는데 한계가 있을 수 있다. 따라서 개인의 프로티언 경력을 보다 제대로 관리하기 위해서는 개인의 프로티언 경력인식, 프로티언 경력태도, 프로티언 경력행동의 일관되고 종합적인 프로티언 경력 측정도구가 개발되어야 한다.

개인의 행동을 예측할 수 있는 인식과 태도는 지난 수십 년 동안 마케팅, 사회학, 심리학 등 다양한 분야에서 논의되며 이들 간의 절차적 관계(인식→태도→행동)는 선행연구를 통해 증명되었다(예를 들어, 마케팅 분야의 인식→선호→구매, 사회학 분야의 변화인지→감정반응→행동, 심리학 분야의 Ellis ABC기법 등). 이 연구에서는 한 발 더 나가 개인의 경력인식-태도-행동의 통합순환적인 관계를 살펴보고자 한다. 왜냐하면 경력환경에서 개인은 발달론적 관점에서 개인의 경력인식, 태도, 행동이 발달해 가는 과정으로 보고, 이러한 진로발달과정이 곧 경력성숙의 단계로 보았기 때문이다(Patton & Creed, 2001). 그간 복잡한 현상을 단순하고 통제하기 쉬운 요소로 분리하는 환원주의로 인해, 개인의 경력인식, 태도, 행동은 단편적으로 연구되거나 통합적인 관계를 협소화하는 등의 문제가 존재하였다(신예덕, 2005). 특히, 개인의 경력개발 과정은 자기이해와 직업세계의 탐색, 일과 삶에 대한 가치관, 관련 태도의 형성, 경력준비를 위한 행동적인 노력 등이 각각 별개의 독립된 개념이 아닌, 누적되어 형성될 때, 개인의 일관되고 지속적인 프로티언 경력이 추구될 수 있다(소병한 외, 2017).

요컨대, 본 연구의 궁극적인 목적은 기존 단일차원(태도)의 프로티언 경력 측정도구를 비판적으로 분석하여, 프로티언 경력인식, 프로티언 경력태도, 프로티언 경력행동의 다차원적 통합모형을 도출하는데 있다. 이는 급변하는 직업 환경에서 개인의 경력관리 변화대상이 기존의 ‘경력태도’만이 아닌, ‘경력인식, 태도, 행동’ 모두가 포함되어야 일관되고 지속가능한 프로티언 경력개발을 추구할 수 있으며, 이를 통해 개인의 경력개발 과정이 보다 주체적이며 가치 있는 방향으로 구직역량을 향상할 수 있는데 필요한 기초정보를 제공하고자 한다.

2. 연구문제

위와 같은 연구 목적을 달성하기 위하여 아래와 같은 연구문제를 설정하였다.

연구문제1. 프로티언 경력의 통합적 개념은 무엇인가?

연구문제2. 프로티언 경력의 구성요소는 무엇인가?

II. 이론적 배경

1. 경력의 개념변화

경력은 시대환경에 따라 그 의미 역시 변화했다. 경력(career)의 어원은 라틴어 ‘cararia’로 마차, 길, 도로 등의 의미로 사용되어오다 1803년 처음으로 ‘직업생활의 방향, 경로’(course of a working life)의 의미로 사용되었다(Arthur & Lawrence, 1984). 프로티언 경력을 살펴보기 앞서, 경력의 형성 및 발전과정을 살펴보면, 개인측면의 경력은 전통적으로 선형적(linear)이며 나선형의 경력으로 설명되었다. 즉, 개인의 경력은 조직 내에서 성장하고 발전하며 조직 구조의 틀 안에서 그 개념이 설명되어 왔다(Schein, 1977). 그러나 새로운 환경변화에 따라 경력에 대한 개념을 개인의 결과물로 여기게 되면서 경력의 새로운 변화가 형성되었다(Arthur & Rousseau, 1996). Hall(2002)은 개인의 경력을 일생동안 직업과 관련하여 얻게 되는 모든 경험 및 지각된 일련의 태도 혹은 행동으로 정의하였다. Super(1980)는 개인의 경력에 대해 학교에서 배우고 경험하는 모든 것이 직업선택에 중요한 영향을 미치기 때문에, 직업 선택 전/후의 활동 모두를 경력으로 포함하였다. 이는 개인이 직장생활 동안 갖게 되는 모든 직무의 개념(Werther & Davis, 1989)으로만 보던 경력을 전 생애의 관점으로 확대하여, 경력을 일(job, work)에 한정짓지 않고 개인이 수행해야 할 삶의 총체적인 역할로 확대하였다. 이에 따라 경력은 개인의 교육, 경험, 진로 속에서 그 의미를 이해해야 한다고 강조하였다.

경력개념과 관련된 선행연구를 연대기별 정리·분석한 결과, 경력은 ‘직무’에만 한정되지 않고 직업선택 이전의 활동을 포함하고, 나아가 삶의 경험과 방식으로 확대하여 경력과정에서 느끼는 개인의 주관적 인식, 태도 등의 심리적 측면까지 포함된 영역으로 확대하고 있는 추세를 확인할 수 있다. 경력은 개인의 전 생애에 걸쳐 형성된 만큼 경력 환경에서 수많은 의사결정이 필요하다. 때로는 개인의 가치와 무관한 직무/직업이동 등을 경험할 수 있는데, 그럼에도 불구하고 개인은 자신의 가치에 따라 주체적인 경력정체성을 확립하고 새로운 환경에 적극적으로 적응할 수 있는 능력이 절실히 요구된다. 이렇듯, 다양한 외부 요인의 변화로 인해 경력 관리의 주체가 조직에서 개인으로 변화하게 되었고, 이에 따른 새로운 경력의 재개념이 필요하게 되었다. 이를 체계적으로 정리한 개념 중의 하나가 프로티언 경력이다(Briscoe & Hall, 2006).

2. 프로티언 경력(protean career)의 개념

과거 전통적인 경력개념으로부터 벗어나 변화하는 현대의 경력을 혁신적으로 가장 잘 설명하는 개념 중의 하나가 프로티언 경력이다. 프로티언 경력이란 1976년 Hall에 의해 처음 제시되었고, 1990년 후반부터 지식정보혁명 등에 의해 변화하는 경력환경을 더 잘 대변할 수 있는 개념으로 폭 넓은 관심과 지지를 받게 되었다(Briscoe & Hall, 2006). 프로티언(protean)의 용어는 그리스 신화 ‘프로테우스(proteus)’에서 유래된 것으로, 여러 형태로 몸을 바꿀 수 있는 변화무쌍한 능력을 메타포로 활용하면서 사용되었다. 즉, 경력환경이 불확실해 지고, 변화의 정도가 예측 불가능함에 따라 조직은 이러한 외부환경에 대응하기 위하여 개인의 경력을 더 이상 책임질 수 없게 되었다. 이에 따라, 개인은 자신의 생존과 경쟁력을 높이기 위해 조직몰입 대신 직무몰입을 높이게 되고, 개인 주도적인 지속학습과 네트워크 관계를 통해 자신의 고용능력을 추구하게 되었다.

이러한 ‘프로티언 경력’을 세분화하여 살펴보기 위해, 선행연구 분석을 통하여 프로티언 경력을 구성하는 하위요인을 분석하였다. 그 결과, 프로티언 경력태도 척도에 의해, ‘자기주도성(Self-directed)’과 ‘가치지향성(Value-driven)’의 하위요인이 프로티언 경력환경에서 가장 중요한 개념으로 다뤄지고 있었다(Briscoe, Hall, & DeMuth, 2006). 그러나 이 연구에서는 기존 프로티언 경력태도만으로는 프로티언 경력을 충분히 설명하는데 한계를 지니고 있기에, Gubler, Arnold, Coombs(2014)의 관점을 차용하여 프로티언 경력인식(PCC), 프로티언 경력태도(PCO), 프로티언 경력행동(PCB)을 ‘프로티언 경력’을 구성하는 다차원으로 확장할 수 있다.

가. 프로티언 경력인식(PCC, Protean Career Cognition)

먼저, 프로티언 경력인식(PCO)은 Hall(1976)에 의해 처음 도입되었으며, 경력관리의 주체가 조직(외부)이 아닌 개인으로 근본적인 변화가 진행됨에 따라, 성장과 자유의 핵심가치를 바탕으로 개인의 성공기준이 객관적인 가치(연봉, 지위 등)가 아닌 주관적인 가치(심리적인 만족 등)에 있음을 강조했다. 또한, 전통적인 경력은 삶(연령)의 발달 단계에 따라 경력을 어느 정도 예측할 수 있었지만, 현대는 경력을 쉽게 예측할 수 없기 때문에 지속적인 환경 변화에 적응할 수 있도록 개인의 삶을 통한 지속적인 학습을 강조하였다. 프로티언 경력인식은 개인내부 즉, 심리적(psychology) 측면을 더욱 중시하기 때문에 새로운 유사 경력개념(ex: 무경계 경력 등)과는 차별화된(Briscoe & Hall, 2006). 또한, 전통적인 경력이 ‘성공을 향한 길(the path to the top)’을 지향할 때, 프로티언 경력인식은 ‘가슴이 향하는 길(the path with a heart)’을 추구하며 개인의 ‘최고’가 아닌 ‘최선’을 통해 달성한 성취를 중요하게 여겼다(Hall & Mirvis, 1995).

Hall(2002)은 프로티언 경력인식을 추구하기 위하여 개인의 적응성(adaptability)과 정체성(identity) 2개의 메타역량이 필요하다고 주장하였다. 메타역량이란 해당 역량을 얻기 위하여 개인의 능력에 영향을 미치는 강력한 기제(mechanism)라 할 수 있는데, 프로티언 경력인식(PCC)

에 따르면 개인의 주체적인 행동과 자율성이 점차 중요해 지는 환경에서 개인은 생존을 위해 새로운 환경에 적응할 수 있어야 한다. 이에 따라, 개인은 외부로부터 제공되는 (공식적인) 훈련 및 개발 없이도 환경에서 새롭게 요구하는 반응에 대한 자기수정이 가능하다. 개인의 적응성은 자기인식 없이는 맹목적이 될 수 있고, 개인의 목표 및 가치와 일관되지 못하게 변할 수 있는 위험이 있다. 따라서 진정한 프로티언 경력인식을 추구하기 위해서는 개인의 자기 정체성(identity) 기반 위에 적응성(adaptability)이 끊임없이 상호작용하며 형성될 필요가 있다(Hall & Moss, 1998).

프로티언 경력인식은 선행연구에서 많이 다루지지 않은 반면, 프로티언 경력태도는 다수의 선행연구가 존재한다(Devos & Soens, 2008). 이에 따라 프로티언 경력인식의 개념적 통합 등의 부족으로 프로티언 경력태도를 측정하는 기존의 척도는 프로티언 경력인식을 온전히 설명하지 못하거나, 프로티언 경력인식을 무경계 경력과 동의어로서 사용하는 등(Gubler, Arnold, & Coombs, 2014) 처음 Hall(1976)에 의해 프로티언 경력이 제시된 후 40년 이상이 지나면서 프로티언 경력에 대한 개념적 재정의가 필요한 시점이다(Gubler, Arnold, & Coombs, 2014). 이렇듯, 이 연구에서는 프로티언 경력인식(PCC)의 일관되지 못한 접근을 바로잡고 프로티언 경력인식 뿐만 아니라, 프로티언 경력태도(PCO)와 프로티언 경력행동(PCP)을 포함하여 개인의 프로티언 경력을 더욱 잘 측정할 수 있도록 Gubler, Arnold와 Coombs(2014)의 관점을 기초로 재개념화하고자 한다.

<표1> 재개념화된 프로티언 경력

개념	차원	핵심요소	핵심요소 정의	관련 선행연구	기타 문헌
프로티언 경력	메타 역량 (인식)	정체성 (Identity)	자신의 필요, 동기 부여, 능력, 가치 및 관심사에 대해 명확한 인식	Hall (2002, 2004)	Briscoe & Hall(1999) McArdle, Waters, Briscoe, & Hall(2007) Briscoe, Henagan, Burton, & Murphy(2012)
		적응성 (Adaptability)	학습 환경과 변화에 적응하기 위한 인식	Hall (2002, 2004)	Briscoe & Hall(1999) Briscoe & Hall(2006) Baruch & Quick(2007) Hall, Zhu, & Yan(2002)
	일반 역량 (태도)	가치지향성 (Values-Driven)	자신의 경력 방향성과 성공의 척도에 대한 개인의 가치를 반영한 태도	Briscoe & Hall(2006) Hall(1976)	Briscoe, Hall, & DeMuth(2006) Baruch & Quick(2007) Hall & Chandler(2005)
		자기주도성 (Self-Directed)	나의 경력 변화를 주도하는 독립적인 태도	Briscoe & Hall(2006) Hall(1976)	Briscoe, Hall, & DeMuth(2006) Baruch & Quick(2007)

* 출처 : Gubler, Arnold, & Coombs(2014). 연구자 관점에서 재정리

나. 프로티언 경력태도(PCO, Protean Career Orientation)

프로티언 경력태도(PCO)는 프로티언 경력 행동에 대한 개인적 태도 혹은 심리적 지향성으로 볼 수 있다(Baruch, 2014). 프로티언 경력태도에 대한 연구는 그간 꾸준히 진행되었는데, 이는 특정 행동을 측정하기 어려운 현실에서 행동을 예측할 수 있는 예측변인으로 경력에 대한 마음가짐, 태도를 중시하였기 때문이다(Briscoe & Hall, 2006). Hall(1976)은 프로티언 경력태도가 높을수록 새로운 가능성에 마음을 열고, 경력을 지속적인 학습이 필요한 활동으로 보고 경력을 더욱 성장시킬 수 있다고 보았다. 프로티언 경력태도를 배양하기 위해서는 생물학적인 나이 보다는 경력 연령이 중요하며, 자아인식과 새로운 환경에 적응할 수 있는 능력, 그리고 다양한 관계형성을 통해 지속적인 동기부여를 제공하는 것이 중요한 요소라고 강조하였다(Inkson, 2006).

프로티언 경력태도를 좀 더 구체적으로 살펴보기 위하여 Gubler 등(2014)이 1976년부터 2013년까지 'Protean', 'Career', 'Values-driven', 'Self-directed' 키워드를 중심으로 프로티언 경력태도와 연관된 선행연구를 분석한 결과, 프로티언 경력태도 연구는 2000년 중반부터 활성화 되었으며, 다양한 연령, 문화, 산업, 국가를 대상으로 연구가 진행되어 왔다. 특히, 프로티언 경력태도의 후행요인으로 경력성공(주관적/객관적 경력성공)을 중심으로 연구가 진행되었으며, 2011년부터는 주관적 경력성공을 구체화하여 조직몰입, 직무만족 등과의 영향관계에 대한 연구가 진행되었다. 또한 일부 연구에서는 2006년 개발된 PCO 척도(Briscoe, Hall, & DeMuth, 2006)의 신뢰도와 타당도 등에 문제를 제기하며 이를 검증하는 연구가 시작되기도 하였다.

Briscoe 등(2006)이 개발한 측정도구는 프로티언 경력환경에 대한 연구를 진일보하는데 크게 기여하였지만, 프로티언 경력인식의 핵심(메타)역량인 적응성(adaptability)과 정체성(identity)에 대한 개념이 누락되었거나, 프로티언 경력태도의 하위척도인 자기주도성(self-directed)과 가치지향성(value-driven) 간 요인분석 일관성 부족 등의 문제점이 그간 지속적으로 제기되기도 하였다(Gubler, Arnold, & Coombs, 2014). 또한, 프로티언 경력태도의 선행연구는 주로 직무몰입, 만족, 개인의 성격(성실성, 개방성, 쾌활성) 등과 같은 개인의 심리 속성과의 영향관계를 주로 다루고 있어, 프로티언 경력에 대한 연구를 프로티언 경력행동으로까지 확장하고, 프로티언 경력개념의 타당성을 높일 수 있는 연구가 필요한 시점이다.

라. 프로티언 경력행동(PCB, Protean Career Behavior)

프로티언 경력의 이론적 개념(PCC)과 프로티언 경력태도(PCO)의 연구에 비해, 프로티언 경력행동(PCB)은 그간 실증연구에서 많이 간과되어 왔다. 프로티언 경력행동은 프로티언 경력인식과 프로티언 경력태도에서 상정한 요인을 바탕으로, 개인의 자기주도성과 내적가치 등이 포함된 경력행동(경로) 혹은 더 넓게 보면 학습 사이클(learning cycles)로 볼 수 있다. 즉, 프로티

언 경력행동은 경력관리 및 개발의 책임이 개인에게 있음을 인식하고 자기주도적인 태도로서 자신의 경력을 개발하는 실천적 행동이다. 개인은 자신의 프로티언 경력인식 혹은 프로티언 경력태도를 알면 알수록 더 높은 이동성 혹은 안정된 경력행동(career behavior)이 나타나게 된다(Gubler, Arnold, & Coombs, 2014). 프로티언 경력행동을 확인하는 방법은 특정한 방법과 경우(시간, 장소 등)를 고려한 후, 개인에게 회고(回顧)적인 질문을 통해 프로티언 경력인식과 프로티언 경력태도의 구성요소(identity, adaptability, self-directed, value-driven)와의 일치 여부를 확인하는 것이다. 즉, 경력행동은 특정한 행동과 상황에서 일시적으로 발생할 수도 있기 때문에 프로티언 경력행동(PCB)의 일반화를 위해서는 프로티언 경력인식과 경력태도 등을 함께 종합적으로 고려할 필요가 있다.

Reitman와 Schneer(2003)의 연구결과, 프로티언 경력경로(PCB)와 전통적인 경력경로(promised path)간의 차이점을 다음과 같이 밝히고 있다. 전통적인 경력경로는 대기업(대규모) 중심으로 진행된 약속된(promised) 경력경로로, 기업과 구성원 간의 암묵적 동의가 존재했다. 열심히 일 한만큼 기업은 개인에게 보상(연봉, 승진 등)을 제공하였다. 그러나 예측 불가능한 경력환경 변화에 따라 기업의 구조조정 및 재구조화 등이 불가피하게 되었고, 더 이상 개인에게 어떠한 약속된 경로(promised path)를 제공하지 못하게 되었다. 이에 따라 개인은 조직 보다 개인에 의해 주도되는 새로운 경력경로(Protean Path)를 선택하게 되었다.

3. 연구의 이론적 근거

인간의 경력행동을 이해하고 예측하기 위한 연구는 지난 수십 년간 연구자들의 주된 관심이었다. 태도는 인간 행동 이론의 중요한 매개역할을 하며, 인간이 무엇을 생각하고, 무엇을 행동하는지 간의 중요한 역할을 한다고 보았다(Holdershaw & Gendall, 2008). 행동연구의 중심을 차지하는 태도(attitude)의 개념은 1974년 이래로 34,000여 편 이상의 연구가 진행되었으며, 몇 가지 예외 연구를 제외하고는 태도는 행동을 예측하는 가장 유용한 변인으로 분석되었다(Krosnick, Judd, & Wittenbrink, 2005). 그러나, 1960년대부터 개인의 태도가 행동의 일관적 지지 혹은 행동의 예측타당도가 점차 유의하지 않은 연구가 나타나기 시작했다(Kraus, 1995). 특히, Wicker(1969)의 태도-행동 간의 47건의 실증연구는 태도가 행동에 깊이 관련되기 보다는 오직 외현적 행동(overt behavior)과 약간 연관된다고 주장하였다. 이후 태도가 개인의 행동을 예측할 수 있는 과학적 예측변인인지에 대해서는 학계 간의 논란이 남은 상태이다(Kraus, 1995). 이에 대한 원인으로 과거의 태도-행동 연구는 행동주의적 관점에 의해 외현적 행동(overt behavior)만을 연구의 주된 관심으로 보고, 복잡한 인간 내면의 인지과정이 생략되었을 수도 있다. 따라서, 인간의 행동을 이해하는 가장 최선의 방법은 태도뿐만 아니라, 인식적 측

면을 함께 고려해야 한다(Fishbein & Ajzen, 1975).

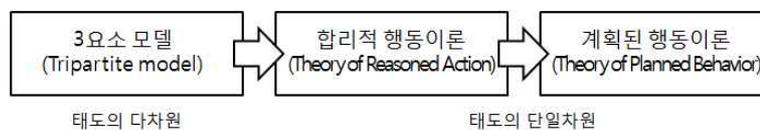
이 연구에서 상정한 개인의 프로티언 경력개발은 개인의 의도적이며 이성적인 경력인식(준비)을 통해 해당 경력에 대한 일관된 심리적인 경력태도가 형성되고, 결국 이에 따라 지속적인 경력(준비)행동이 이어질 것이라 예측하였다. 이와 같은 경력개발 과정의 흐름을 알아보기 위하여, 기대가치이론(Expectancy- Value Theory), 계획된 행동이론(Theory of Planned Behavior) 및 귀인이론(Attribution Theory)을 중심으로 개인의 경력인식, 경력태도 및 경력행동 간의 관계를 탐색하였다.

가. 기대가치이론(Expectancy-Value Theory)

기대가치이론(EVT)은 개인의 성취동기를 이해하기 위해 Atkinson(1957)에 의해 개발되었으며, 성취의 기준은 성공에 대한 기대와 주관적 가치에 의해 결정된다고 보았다. 기대(Expectancy)는 개인이 가진 목적을 달성하기 위한 자기효능감을 의미하며, 가치(Value)는 해당 목적을 개인이 얼마나 중요하게 느끼는 정도를 의미한다(Eccles, 1983). 즉, 개인은 한 대상의 속성에 대해 기대를 갖게 되고 그 속성에 가치를 부여함으로써 대상에 대한 태도가 결정된다는 입장이다(이학식, 안광호 & 하영원, 2006). 기대가치이론에서는 개인을 사려 깊은 존재로 보고 자신의 선택이 자신에게 가져다 줄 것이라 기대되는 가치에 관심을 갖는다(하규수, 2014). 이에 따라 개인은 자신의 가치와 태도, 행동에 있어 여러 대안을 고려한 후 가장 유용성이 클 것이라 기대되는 가치를 선택하게 된다. 환언하면, 개인은 더 높은 기대(신념)를 가질수록, 특정 대상에 더 높은 선호(가치)를 갖게 됨으로써 개인의 경력인식과 태도간의 관계를 설명해 주고 있다.

나. 계획된 행동이론(Theory of Planned Behavior)

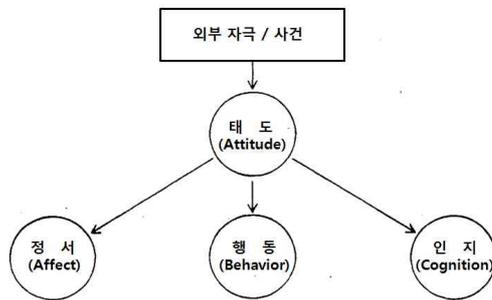
계획된 행동이론(TPB)은 개인의 인식과 태도를 통해 행동양식이 결정된다고 보는 심리사회이론이다(Ajzen, 1985). 계획된 행동이론은 개인의 태도(attitude)를 중심으로 ‘3요소 모델(Tripartite model)→합리적 행위이론→계획된 행동이론’으로 주요 개념이 발전되었다.



[그림 1] 태도이론의 주요 발전방향

‘태도’는 전통적으로 개인이 대상에 대해 갖거나 느끼는 상념과 지식 등을 의미하며 (Rosenberg & Hovland, 1960), 특정 행동을 하려고 결정하는 상황에서 대상에 대한 긍정 혹

은 부정적인 개인의 평가 정도로 볼 수 있다(Ajzen, 1991). ‘3요소 모델(Tripartite model)’에서 태도의 하위요인은 정서(affect), 행동(behavior), 인지(cognition)로 분류할 수 있다(Katz, 1960). 즉 개인의 ‘태도’는 어떤 경우라도 정서, 행동, 인지의 세 가지 하위요인으로 구성되며, 이는 태도이론(Attitude Theory)의 핵심개념으로 여겨져 왔다. 태도의 하위요인 중 정서는 긍정감정(행복, 기쁨, 편안 등)에서부터 부정감정(불편, 불행, 불쾌 등)까지 다양하게 발생하며, 행동은 지지하거나 선호하는 행동에서부터 적대 혹은 비판적인 행동까지 발생할 수 있다. 끝으로 인식 혹은 사고(thoughts)는 호의적이지 않거나 호의적인 인지활동이 존재한다. Katz(1960)에 의하면, 태도는 외부 자극에 반응하는 형태로서, 개인의 정서, 행동 및 인지가 복합적으로 반응하며 태도를 형성한다[그림2].



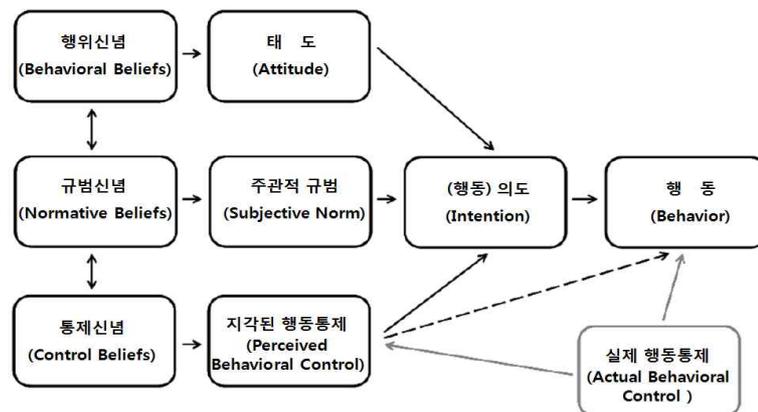
[그림 2] 태도의 3요소 모델(Tripartite model)

초기 태도의 다차원 모형은 개인의 정서, 행동, 인식을 독립적으로 규명하지 못하고 (Woodmansee & Cook, 1967), 태도-행동 간의 불일치 관계를 설명하는데 제약이 있었으며, 경험적 연구에서 다양한 반응적 종속변인과의 지나치게 높은 상관이 발생하는 등의 개념적·통계적 문제가 발생하였다(Ajzen, 2001).

이에 따라, 기존 ‘3요소 모델(Tripartite model)’의 하위요인인 ‘정서(Affect)만’을 태도의 요소로 간주하는 ‘단일차원의 모델(Unidimensional model)’이 발전하였다. 이 관점에서는 인지 요소와 행동 요소가 태도로부터 분리되어 각각 인식(신념)과 행동으로 개념화되고, 정서적 요소만 태도의 개념으로 단일화 되었다. 이 때 개인의 인지적 요소는 태도의 선행요인이며, 행동은 태도의 후행요인으로 작용하여 태도는 인지와 행동을 매개하는 역할을 하게 된다 (Ajzen, 2001). 단일차원 모델에서는 인지, 태도, 행동이 상호연관성이 있다는 사실에 기반하여, 요인들 간의 인과관계의 설명을 중시하며(Ajzen & Fishbein, 2005), 개인의 인지(신념)와 태도 간의 형성과정을 설명하기 위하여 합리적 행동이론(Theory of Reasoned Action, TRA)을 발전시켰다. 합리적 행동이론은 인간의 사고과정이 매우 합리적이기 때문에 개인의 행동을 예측

하거나 이해할 수 있다는 입장이다. 태도는 행동을 예측할 수 있는 강력한 변인이나, 겉으로 들어나지 않은 행동(Covert Behavior) 혹은 행동으로 나타날 수 없는 상황 등에서는 행동의도(Behavioral Intention)와 함께 행동을 예측하는 것이 보다 정확할 수 있다고 주장하였다(Daniel & Danuta, 2008). 행동의도는 계획을 실행하기 위해 얼마나 많은 노력을 하는지, 얼마나 강하게 행동을 시도하는지 등을 나타내는 변수이다(Ajzen, 1991). 실례로, 한 연구에서는 행동의도를 가진 개인은 53%가 실제 행동을 수행하지만, 행동의도를 가지지 않은 개인은 93%가 행동을 수행하지 않았다는 사실이 이를 뒷받침해 준다(Sheeran, 2002).

한편 합리적 행동이론은 인간의 사고과정이 매우 합리적이어서 개인의 행동을 예측할 수 있다는 가정에서 수립된 이론이지만, 개인의 의지는 의지의 불확실성이 존재하기에, 개인이 행동을 통제할 수 있다고 여기는 정도인 '지각된 행동통제감(Perceive Behavioral Control)'을 추가로 투입하여 기존 합리적 행동이론의 한계를 극복하고자, 특정행동을 실천하기 위한 개인의 의도 및 계획된(통제된) '인식→태도→행동'의 영향관계를 살펴볼 수 있는 "계획된 행동이론(Theory of Planned Behavioral, TPB)"을 제안하였다(Ajzen, 1987). 계획된 행동이론에 따르면, 개인이 어떠한 특정행동을 수행하기 위한 행동(behavior)은 노력 및 시도를 발휘하는 (행동)의도에 의해 결정되며, (행동)의도는 개인의 '태도(attitude)'에 의해 형성되고, '태도(attitude)'는 '행위신념(beliefs)'에 의해 유의한 영향을 받는다. 이처럼 행위신념과 같이 규범신념 및 통제신념은 기대가치이론에 의한 개인의 기대, 목표 등의 개인인식에 의해 형성된 신념을 의미하고, 지각된 행동통제 변수는 (행동)의도와 행동을 연결하는 결정적 변수로 볼 수 있다. 이에 따른 개념을 도식화 하면 아래와 같다.



[그림 3] 계획된 행동이론 모형(Theory of Planned Theory, TPB)

다. 귀인이론(Attribution Theory, AT)

앞서 살펴본 기대가치이론, 합리적 행동이론 등은 개인의 행동을 예측하기 위한 이론인 반면, 이 장에서 살펴볼 귀인이론(Attribution Theory)은 사소한 일상생활부터 중요한 행동, 사건까지 개인의 행동(넓게 보면 타인도 포함)을 보면서 그 행위가 왜 일어났는지의 원인에 관심을 갖는다(Weiner, 1972). 즉, 개인의 행위 혹은 사건의 결과에 대한 원인을 인지적 관점을 바탕으로 추론하는 과정이다. 귀인연구는 개인이 이를 인과적으로 설명할 수 있는 방식과 인과적 설명에 대한 믿음 간의 함의에 초점을 둔다. 이에 따라, 특정 행동의 ‘왜(why)?’ 라는 질문에 대한 개인의 ‘답변 방식’ 이 중요하다. 이는 행동의 원인을 지각하는 것이 후속적인 행동으로 이어질 수 있다는 공통가정에 기초하기 때문이다(Kelley & Michela, 1980).

이처럼, 특정 행동을 통해 그 행동을 야기한 원인을 개인은 여러 가지 원인 중에서 결정하게 되는데, 이러한 과정을 귀인추론이라 하며 이를 크게 원인소재(locus of causality), 안정성(stability), 통제위치(controllability) 세 가지 관점으로 구분하여 설명할 수 있다(Weiner, 1985). 첫째, ‘원인소재(locus of causality)’ 는 행동을 설명할 수 있는 원인을 개인 내부(기질적 귀인) 혹은 외부(상황적 귀인)에서 찾는 과정이고(Heider, 1958), 둘째, ‘안정성(stability)’ 은 행동의 원인을 시간적 일관성 차원으로 설명하며, 행동결과가 지속적이고 일관되게 매번 일어날 수 있는가?(안정성) 혹은 행동결과가 일시적인가?(비안정성)를 판단하는 기준이다. 셋째, 통제가능성(controllability)은 행동원인을 추론하여 밝혀진 원인에 대해 개인이 통제할 수 있는지 여부이다.

개인의 가치에 의해 주도적으로 경력개발을 추구하는 프로티언 경력은 개인의 이성적이고 ‘의도적’ 인 프로티언 경력인식→프로티언 경력태도→프로티언 경력행동(intentional behavior)으로 발전 및 확장하는데 반해, 이러한 세 가지 측면의 귀인추론은 개인의 ‘비의도적인’ 경력행동(unintentional behavior)으로부터 경력인식→경력태도의 형성과정을 보완적으로 설명한다. 즉, 개인의 경력행동은 ‘의도적’ 이든 ‘비의도적’ 이든 인지과정을 통해 ‘프로티언 경력인식→태도→행동’ 의 발전적인 순환과정을 거친다는 것을 의미한다. 신예덕(2004)의 연구에서는 복잡한 현상을 단순하고 통제하기 쉬운 요소들로 분리하여 연구하는 환원주의로 인하여, 개인의 인지적, 정서적, 의지적 구인들은 통합적으로 연구하지 못하고 단편적으로 연구하거나 인지적 특성과 정의적 특성을 동의어로 간주하거나 배타적 특성을 협소화하는 등의 한계가 존재한다고 밝히고 있다. 또한 Vernon(1971)의 통합모형에서는 지능의 요인을 구조화하여 일반적인 능력에서부터 특수한 능력까지, 인지, 정서, 의지 요인의 상호관계는 독립적이지 않고 연계 및 순환관계를 이루고 있다(Guilford, 1988). 따라서, 앞으로는 전인적인 관점에서 개인의 경력인식, 태도, 행동 측면을 체계적이고 통합적으로 연구할 필요가 있다.

Ⅲ. 연구방법

본 연구의 목적은 주관적 경력성공을 중시하는 새로운 형태의 경력변화 개념인 프로티언 경력에 대한 통합적 개념모형을 개발하는데 있다. 이를 위해 Devellis(2016)가 제시한 측정도구 개발절차 중 ‘개발계획 수립’을 준용하여, 프로티언 경력에 대한 개념 및 구성요소를 도출하고 개념적 통합모형을 제시하고자 한다. 또한 개념적 모형에 대한 전문가 검토를 통하여 본 연구의 개념적 통합모형을 타당화하여 확정하고자 한다.

1. 연구대상

프로티언 경력인식(PCC), 프로티언 경력태도(PCO), 프로티언 경력행동(PCB)의 개념 및 구성요소를 구명하기 위한 실증분석 준거는 다음과 같다(Torraco, 2005). 첫째, 본 연구는 Hall에 의해 처음 프로티언 경력에 대한 연구가 진행된 1976년부터 2017년까지 웹오브사이언스에서 ‘protean career’를 주제로 질적으로 우수한 SSCI 논문을 중심으로 선행연구를 조사하였다. 그 결과, 총 122개의 논문이 검색되었고, 이 중 ‘protean career’가 제목에 명시되지 않거나 공개되지 않은 논문을 제외한 후 총 31개의 논문을 분석 준거로 선정하였다. 둘째, 선정된 31개의 SSCI 논문 중 프로티언 경력 측정도구 연구나 구성요소(PCC, PCO, PCB)를 규명한 18개의 실증 연구를 중심으로 최종 선행연구 분석을 실시하였다. 끝으로, SSCI 논문에 포함되진 않지만 프로티언 경력에 관한 선행연구에서 반복적으로 인용되는 논문 중 구글 학술검색(google scholar)의 피인용수(citation) 50이상인 논문 9개를 추가로 분석하였다.

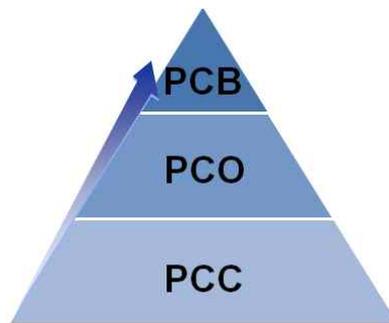
2. 프로티언 경력의 개념모형

이 연구의 개념모형은 기존 프로티언 경력을 비판적으로 재개념화한 Gubler, Arnold, Coombs(2014)에 의해 기초모형을 설계하였다. 프로티언 경력개발 모형은 아직 적합한 개념과 이론이 구체화되지 않았기 때문에, 현장에 도움될 수 있는 실체이론으로 발전 및 구축하기 위하여, Corbin과 Strauss(2008)의 ‘근거이론(grounded theory)’을 바탕으로 연구의 개념모형을 설계하였다. 앞서 이론적 배경을 통해 정의한 프로티언 경력의 구성요소별(PCC, PCO, PCB) 개념정의를 정리하면 다음과 같다.

<표 2> 프로티언 경력의 구성요소별 개념정의

구분	개념정의
프로티언 경력인식 (Protean Career Cognition)	경력관리의 주체가 개인으로 근본적으로 변화됨에 따라, 자유와 성장의 핵심가치를 바탕으로 정체성과 적응성의 (메타)인지를 강조
프로티언 경력태도 (Protean Career Orientation)	성공적인 경력에 대한 자신만의 개인적 태도 혹은 변화하는 환경에 적응하기 위한 자기주도성과 가치지향성을 강조
프로티언 경력행동 (Protean Career Behavior)	개인의 핵심가치(인식)와 경력 지향성(태도)이 포함된 경력 변화 행동 혹은 학습 사이클을 의미

또한 기대가치이론, 계획행동이론, 귀인이론에 따라, 개인의 경력인식은 태도로, 태도는 행동으로 결정되게 된다. 이에 대한 개념모형을 제시하면 아래와 같다.



[그림 4] PCC-PCO-PCB 개념모형(관계도)

3. 프로티언 경력의 통합적 문헌분석 및 개념모형 타당화

일반적인 개념 구인화 방법은 크게 연역적 접근방법과 귀납적 접근방법이 있다. 귀납적 접근방법은 먼저 실증 세계의 구체적 사실을 관찰한 뒤 이론적 개념 혹은 명제로 증명하는 방식이다. 이 연구에서는 선행이론 및 연구를 통해 밝혀진 실증연구결과 혹은 구체적 사실을 근거로 개인의 프로티언 경력에 대한 일반적인 경향성을 추론하였다. 또한 Corbin과 Strauss(2008)가 제시한 ‘근거이론(Grounded Theory)’에 따라 프로티언 선행연구의 핵심 본문내용 및 측정(설문)문항을 개방코딩, 축코딩, 선택코딩 순으로 분석하여, 핵심 개념 및 키워드를 최종 분석 및 분류하였다. 또한 개념적 모형에 대한 전문가 검토를 통하여 본 연구의 개념적 통합모형을 타당화하여 확정하였다.

IV. 연구결과

1. 프로티언 경력의 통합적 문헌분석

설정된 준거를 근거로 선정한 관련 이론 및 선행연구 고찰을 통해 도출된 구성요소는 프로티언 경력인식(PCC), 프로티언 경력태도(PCO), 프로티언 경력행동(PCB)으로 나타났다. 구성요소의 정교화 과정을 위하여 통합적 문헌고찰을 통하여 해당 선행연구에서 제시된 척도를 구성요소로 분류하고 선행연구의 본문에서 언급한 주요개념을 프로티언 경력의 요인별 하위차원(dimension)으로 구분하였다. 이에 대한 결과는 아래와 같다.

<표3> 통합적 문헌분석과 구성요소 탐색

연구자 (년도)	구성요소*	차원*	추상도향 출처	연구자 (년도)	구성요소*	차원*	추상도향 출처
Hall (1976)	PCC	PCC	-	Cao, Hirschi, & Deller(2013)	PCO - 자기주도성 - 가치지향성	PCC PCO PCB	Briscoe, Hall, & DeMuth (2006)
Hall, Mirvis (1996)	PCC - 자기주도성 - 정체성 - 적응성	PCC PCO PCB	-	Gutler, Arnold, & Coombs (2014)	PCC - 정체성 - 가치지향성 - 적응성 - 자기주도성	PCC PCO PCB	-
Chay, Aryee (1999)	PCC - 직업중심주의 - 직업성향	PCC PCO	Feldman, Weitz (1991)	Bruch (2014)	PCO - 직업만족 - 경력만족 - 조직몰입 - 자기효능감 - 성과, 자기평가	PCC PCO PCB	-
Hall (2002)	PCC - 정체성, 적응성 (자기주도성 기술, 자기변형)	PCC PCO	-	Waters et al (2014)	PCO - 자기주도성 - 가치지향성	PCO PCB	Briscoe, Hall, & DeMuth (2006)
Hall (2004)	PCO - 가치지향성 - 독립성, 책임성	PCC PCO	Briscoe, Hall (2003)	Direnzo, Greenhaus, & Weer(2015)	PCO - 자기주도성 - 가치지향성	PCC PCO	Briscoe, Hall, & DeMuth (2006)
Briscoe, Hall, & DeMuth (2006)	PCO - 자기주도성 - 가치지향성 (경력관리, 경력지향성)	PCC PCO PCB	-	Borges et al (2015)	PCO - 적응성 - 정체성 - 자기지향성 - 가치지향성	PCC PCO PCB	Briscoe, Hall, & DeMuth (2006), Oliveira et al. (2010)
Inkson (2006)	PCC - 자기주도성, 적응성 - 정체성, 가치지향성	PCC PCO PCB	Briscoe, Hall (2002)	Lin (2015)	PCO - 자기주도성 - 가치지향성	PCC PCO PCB	Briscoe, Hall, & DeMuth (2006)
Sargent, Domberger (2007)	PCO - 자기주도성 - 가치지향성	PCO PCB	Briscoe, Hall, & DeMuth (2006)	Hermann,	PCO	PCC	Baruch
De Vos, Soens	PCO - 자기주도성	PCC PCO	Briscoe, Hall, &				

연구자 (년도)	구성요소*	차원*	측정도항 출처
(2008)	- 가치지향성		DeMuth (2006)
Segeres et al(2008)	PCO - 자기주도성 (성공지향성) - 가치지향성	PCO PCB	Briscoe, Hall, & DeMuth (2006)
De Bruin, Buchner (2010)	PCO - 자기주도성 (적응성 변화적응성) - 가치지향성(자기인식)	PCO PCB	Briscoe, Hall, & DeMuth (2006)
Enache et al (2011)	PCO - 자기주도성 - 가치지향성	PCO	Briscoe, Hall, & DeMuth (2006)
Volmer, Spurk (2010)	PCO - 자기주도성 - 가치지향성	PCC PCO	Briscoe, Hall, & DeMuth (2006)
Briscoe et al (2012)	PCO - 자기주도성 (개인적 성장과 학습, 변화적응성, 직업안 전성 감소)	PCO PCB	Briscoe, Hall, & DeMuth (2006)
Girland Vigoda-Gad et, & Baruch(2012)	PCC - 자기주도성	PCO PCB	Baruch, Bell, & Gray (2005)

연구자 (년도)	구성요소*	차원*	측정도항 출처
Hirschi, & Baruch (2015)	- 직업만족 - 경력만족 - 조직몰입 - 자기효능감 - 성과, 자기평가	PCO PCB	(2014)
Porter, Woo, & Tak(2016)	PCO - 자기주도성 - 가치지향성	PCO	Briscoe, Hall, & DeMuth (2006)
Supeli, Greed (2016)	PCO - 자기주도성 - 가치지향성	PCC PCO PCB	Briscoe, Hall & DeMuth (2006)
Hirschi, Jaensch, & Hermann (2017)	PCO - 직업만족 - 경력만족 - 조직몰입 - 자기효능감 - 성과, 자기평가	PCC PCO PCB	Baruch (2014)
Hofsetter, Rosenblatt (2017)	PCO - 자기주도성 - 가치지향성	PCO	Briscoe, Hall & DeMuth (2006)

* 구성요소 : 해당 실증연구에서 프로티언 경력을 설명하기 위해 활용된 척도

** 차 원 : 해당 실증연구 본문에서 언급된 프로티언 경력 개념

통합적 문헌분석 결과, 프로티언 경력은 Hall에 의해 1976년부터 이론적인 연구가 진행되었지만, 측정도구(척도)의 개발은 그로부터 30년 후인 2006년 Briscoe, Hall, DeMuth에 의해 자기 주도성(self-directed)과 가치지향성(value-driven) 두 개 하위차원의 척도가 개발되었다. 이에 따라, 이론적인 연구가 주가 되던 기존 프로티언 경력 연구가 2000년 중반이후부터 실증연구로 본격적으로 확대되기 시작하였다(Hall, 2004). 프로티언 경력은 지난 40년 동안 경력개발 연구에서 가장 중요한 이론으로 다뤄지며(Baruch, 2014), 이들의 측정도구는 대부분의 프로티언 실증연구에서 활용하게 되었다(Gubler, Arnold, & Coombs, 2014).

그러나 최근 10년간(2006년-2016년)의 ‘protean career orientation’, ‘protean career attitude’를 기준으로 검색한 이들의 프로티언 경력태도(PCO)의 개념은 모두 Briscoe, Hall, 그리고 DeMuth(2006)의 정의를 따르면서(Herrmann, Hirschi, & Baruch, 2015), 프로티언 경력인식(PCC)과 프로티언 경력태도(PCO) 등의 용어구분이 혼재되어 실증연구의 문제점이 제기되어 왔다. 또한, 일부 연구에서는 하위차원의 EFA(exploratory factor analysis)가 명확치 않거나, 가치지향성(value-driven)에 대한 통계적 유의성이 확보되지 못하는 등의 문제점이 발생되었다(Baruch,

2014). 이에, Baruch(2014)는 단일 척도 6개 문항으로 단일화하였고, Bridgstock(2007), Baruch와 Quick(2007)은 각기 7개, 8개로 축약하여 활용한 사례 등이 있다.

통합적 문헌분석에 따른 프로티언 경력의 구성요소별(PCC, PCO, PCB) 하위요인은 [표4]와 같으며, 프로티언 경력행동(PCB)에 대한 별도의 하위요인의 측정도구는 없었지만, 유사 개념으로, 'protean career path', 'adapt to change', 'self-efficacy', 'self-evaluation', 'personal growth and learning', 'performance' 등의 개념이 지속적으로 도출되었다. 결과적으로, 해당 실증연구에서 프로티언 경력을 설명하기 위해 활용된 개념 및 척도가 '태도' 적인 측면에 국한되지 않고, 프로티언 경력의 '인식' 과 '행동' 적인 측면으로까지 개념적 설명이 이뤄지고 있다는 점이다(Inkson, 2006). 따라서, 개인의 프로티언 경력 추구정도를 정확히 진단하기 위해서는 프로티언 경력인식(PCC), 프로티언 경력태도(PCO), 프로티언 경력행동(PCB)의 3차원적 구성요소가 모두 고려되어야 함을 알 수 있다(Kraus, 1995).

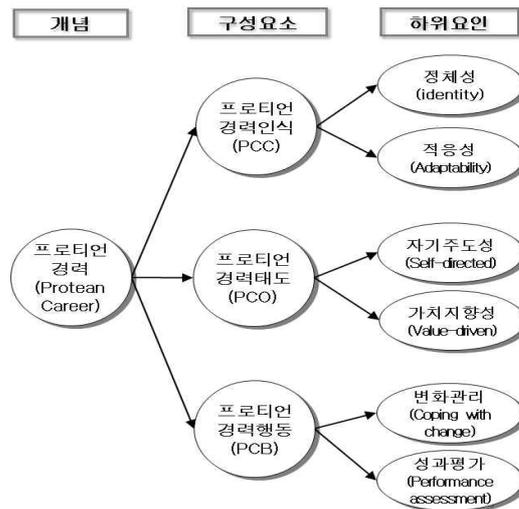
<표4> 프로티언 경력 구성요소별(PCC, PCO, PCB) 하위요인

구분	구성요소별 하위요인	반복된 공통개념
PCC	자아충족성(Self-fulfillment), 정체성(Identity), 경력방향성(Careerist orientation), 적응성(Adaptability), 자기주도성(Self-directed), 가치지향성(Value-driven), self-efficacy(자기효능감) 등	정체성(Identity), 적응성(Adaptability)
PCO	자기주도성(Self-directed), 독립성(Feels Independent), 경력 책임성(In Charge of one career), 적응성(Adaptability), 자기인식성(Self-awareness), 개인적 학습(Personal learning), 조직몰입(Organizational commitment), 가치지향성(Value-driven), 정체성(Identity), 성과성(Achievement), 개인적 성장성(Personal growth), 직무안정성 감소(Reduce Job security), 경력성공(Career success), 직무만족(Job satisfaction), 경력만족(Career satisfaction) 등	자기주도성 (Self-directed), 가치지향성 (Value-driven)
PCB	변화적응성(adapt to change), 자기평가(self-evaluation), 성과성(performance), 개인적 성장 및 학습(personal growth and learning), 자기 성과평가(Performance self-evaluation) 등	변화관리 (coping with change) 성과평가 (performance assessment)

위와 유사한 맥락으로, 국내 연구 대부분은 프로티언 경력지향성(orientation), 프로티언 경력태도(attitude)라는 개념을 통해 개인의 행동 외에도 성향이나 태도를 강조하고 있다(박용호, 한억천, 2013; 배을규 외, 2014). 이처럼 프로티언 경력을 표현하는 용어들은 연구자에 따라 다양하게 사용되고 있음에도, 대부분의 연구들이 Briscoe 등(2006)의 프로티언 경력태도 척도(protean career attitudes scale)의 하위요인인 자기주도성과 가치지향성을 활용하여 개인의 주

관적 경력성공, 직무만족과의 단편적 관계를 검증하고 있다(김시진, 김정원, 2010). 이에 따라, 프로티언 경력에 대한 명확한 개념화와 연구 확대의 필요성이 제기되고 있다(박미현, 장재윤, 2018).

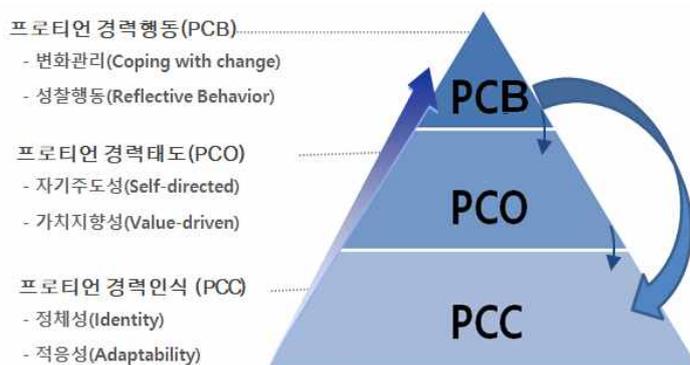
다음으로 Gubler, Arnold와 Coombs(2014)의 재개념화된 프로티언 경력을 기초로 하여, 앞서 도출된 선행연구 및 근거이론을 토대로 프로티언 경력의 구성요소 별 공통적으로 설명하는 하위요인의 핵심개념 및 키워드를 최종 분류 및 분석하였다. 이에, 프로티언 경력인식(PCC)의 하위요인은 Borges 외(2015), Chay와 Aryee(1999), Gubler 외(20014), Hall(2002), Hall과 Mirvis(1995)에 의하여 ‘정체성(identity)과 적응성(adaptability)’으로 구분할 수 있고, 프로티언 경력태도(PCO)의 하위요인은 Borges 외(2015), Briscoe 외(2012), Chay와 Aryee(1999), De Bruin과 Buchner(2010), Gubler와 동료들(2014), Segeres와 동료들(2008)에 의하여 ‘가치지향성(value-driven)’과 자기주도성(self-directed)으로 정리되었다. 끝으로, 프로티언 경력행동(PCB)의 하위요인은 Baruch(2014), Briscoe와 동료들(2012), DeBruin와 Buchner(2010), Segers와 동료들(2008)의 연구에서 공통적으로 도출된 개념을 비롯하여, 프로티언 경력을 변화적응, 자기평가, 성과 등의 행동적, 평가적 요소로 구분하는 선행연구(Supeli & Creed, 2016)에 근거하여 하위요인을 ‘변화관리(coping with change)와 수행평가(performance assessment)’로 구성하였다. 이에 따라 본 연구에서 상정한 프로티언 경력에 대한 구성요소는 프로티언 경력인식(정체성, 적응성), 프로티언 경력태도(가치지향성, 자기주도성), 프로티언 경력행동(변화관리, 성과평가)과 같으며, 구성요소에 따른 개념모형은 아래와 같다.



[그림 5] 프로티언 srudfur의 다차원적 개념(안)

2. 프로티언 경력의 개념적 타당성 검토

선행연구 및 이론적 고찰을 통해 구안된 프로티언 경력 개념모형에 대한 타당성 검증을 위하여 전문가 검토를 진행하였다. 전문가는 진로(경력)분야의 전문성과 현장 적용 가능성을 높이고자 대학 교수·학습방법을 연구하고, 진로(경력) 및 평생교육 분야 등에서 평균 10년 이상의 경력을 가진 교수 5명으로 구성하였다. 주요내용에 대한 검토결과, 첫째, 구성요소별 하위요인 관계설정 시 위계모형 대신 순환모형을 강조한 측면이 있다. 이는 개인의 프로티언 경력의 출발을 당초 경력인식 보았으나, 개인의 경력개발 과정이 반드시 인식부터 출발하는 것이 아닌 태도, 행동적인 측면으로부터 경력개발이 시작될 수도 있기 때문이다. 그러나 이는 귀인이론에 의해 원인을 추론하는 경력인식 단계를 거쳐 다시 경력태도 및 행동으로 순환되기에, 이러한 측면을 반영하여 프로티언 경력의 순환모형으로 수정하였다. 둘째, 프로티언 경력 행동 하위요인 중 성과평가(performance assessment) 대신 성찰행동(reflective behavior)으로 변경한 측면이 있다. 이는 프로티언 경력인식→태도→행동을 거치며 이뤄진 행동에 대한 성과 측면의 평가 대신, 개인 자신의 경력행동에 대한 성찰, 반추가 보다 적합하며, 정량 및 정성적인 측면을 더 포괄할 수 있다는 측면에서 이와 같이 수정하였다. 또한 셋째, 인식은 인지적/비인지적 인식으로 구분된다는 지적에 따라, 프로티언 경력인식(구성요소 및 하위요인)의 인지적 인식 구분여부를 전반적으로 재검토하였으며, 넷째, 구성요소별(3개) 하위요인과의(6개) 개념적 합성의 수렴 및 판별타당성 여부를 검토하고, 끝으로, 용어가 어렵거나 모호한 문장(경력방향, 내재적 요인, 삶의 방향(inner guidance) 등)은 순화하여 개념정의의 명확성과 간결성을 높였다. 이에 따라 검토된 통합모형과 구성요소별 하위요인의 정의를 제시하면 다음과 같다.



[그림 6] 전문가 검증을 통한 프로티언 경력의 통합적 개념모형

<표5> 프로티언 경력의 구성요소별 하위요인 개념정의

구분	하위요인	개념정의
프로티언 경력인식	정체성 (Identity)	개인의 욕구, 동기, 능력, 가치, 흥미 등 기타 개인적 정의요소를 확실히 함으로써 개인의 삶의 방향을 구분하는 인식 및 상태
	적응성 (Adaptability)	개인의 자율성과 주체성을 통해 새로운 환경에 적응할 수 있는 인식 및 상태
프로티언 경력태도	자기주도성 (Self-directed)	개인의 경력에 대한 책임과 독립성을 가지려는 일관된 태도 혹은 심리적 지향성
	가치지향성 (Value-Driven)	개인의 경력성공에 대한 판단기준 및 경력 길잡이를 제시하는 일관된 태도 혹은 심리적 지향성
프로티언 경력행동	변화관리 (Coping with change)	개인의 목표를 달성하기 위하여 변화와 혁신을 추구하는 일련의 구체적 행동(의도)
	성찰행동 (Reflective Behavior)	개인의 발달적인 맥락에서 개인성고가 향상되는 방향으로 자기행동을 성찰 및 수정

V. 결론 및 제언

이 연구는 궁극적으로 개인의 경력개발 과정이 보다 가치 있고 주체적인 방향으로 개발될 수 있도록, 기존 Briscoe, Hall 그리고 Demuth(2006)에 의해 개발된 프로티언 경력태도에 대한 개념을 비판적으로 분석하고 Gubler, Arnold 그리고 Coombs(2014)의 관점을 착안하여 프로티언 경력인식, 프로티언 경력태도, 프로티언 경력행동의 다차원적인 통합적 개념모형을 구안하는데 있다. 이에 대한 연구결과와 결론을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 프로티언 경력 개념의 요인구조를 도출하기 위하여 선행연구 및 관련이론을 검토하여, 연구자가 구안한 프로티언 경력 개념 및 요인구조에 대한 이론적 탐색을 실시하였다. 이를 통해, 프로티언 경력의 3가지 차원에 대한 구조가 잠정적으로 도출되었으며, 귀납적 방법으로 도출한 프로티언 경력 측정도구의 구성요소와 하위요인에 대한 검증을 위하여 전문가 검토를 실시하였다. 그 결과 3개의 구성요소(프로티언 경력인식(PCC) / 프로티언 경력태도(PCO) / 프로티언 경력행동(PCB)와 6개의 하위요인(정체성, 적응성 / 자기주도성, 가치지향성 / 변화관리, 성찰행동)이 도출되었다.

둘째, 이 연구는 기존 ‘프로티언 경력태도’에서 벗어나 ‘프로티언 경력인식-경력태도-경

력행동'의 다차원적인 개념을 탐색하고 이를 논의하였다. Briscoe, Hall 그리고 Demuth(2006)에 의해 개발된 '프로티언 경력' 척도는 그간 개인의 주도적이고 가치 있는 경력개발을 추구한다는 측면에서 새로운 경력개발 연구의 지평을 열었으나, 최근까지 그 개념의 개념적·통계적인 일관된 합의가 부족하였다. 이에 대한 한계를 극복하기 위한 노력으로 프로티언 개념의 핵심요소를 탐색하여, 프로티언 경력태도 이외에 '프로티언 경력인식'과 '프로티언 경력행동'을 추가하여 개인측면의 다차원적인 프로티언 경력개념 모형을 개발하였다. 이를 통해 개인이 경력인식-경력태도-경력행동 간의 균형감 있는 프로티언 경력을 개발할 수 있는 학문적·실천적 정보를 제공하였다. 이는 프로티언의 자기수준, 스스로 자신의 경력 정체성과 주도적 경력태도, 나아가 실천적 행동 측면을 성찰해 볼 수 있다는 측면에서 의미가 있다.

셋째, 통합적 개념모형의 '프로티언 경력인식→프로티언 경력태도→프로티언 경력행동'을 종합하였을 때의 한 가지 큰 특징은 개인의 진정한 경력개발을 위하여 경력인식이 경력태도로, 또 경력행동으로 발전되는지, 그리고 학습환경 및 경력환경에서의 경력인식-태도-행동이 균형적으로 성장하고 있는지 살펴보아야 한다는 것이다. 또한, 계획된 행동이론과 귀인이론에 의해 개인의 경력행동은 의도적이든 비의도적이든 인지과정을 통해 '인지→태도→행동'의 발전적인 순환과정을 거치듯, 경력개발 과정에서 개인의 정체성과 적응성을 정확하게 인식하는 것 이외에 올바른 성찰적 사고방법 역시 경력개발의 중요한 요소임을 확인 수 있다(우혜정, 김지영, 윤관식, 김우철, 2018).

또한 이 연구를 통한 시사점으로는 첫째, 프로티언 경력에 대한 다양한 개념 및 요인구조가 없는 현재, 본 연구결과를 프로티언 경력에 대한 주요 구성요소 개념과 하위요인을 추가 구성함으로써 후속연구(영향관계, 척도개발 등)를 위한 이론적 틀을 확장하는데 유용한 기초자료로 활용될 수 있다. 둘째, 개인의 프로티언 경력인식-경력태도-경력행동의 유기적인 관리·개발은 단기적으로는 실천적인 행동이 가능하고 장기적으로는 올바른 가치정립을 통한 일관된 의사결정과 행동으로 개인의 빠른 경력성장을 지원할 수 있다. 나아가, 프로티언 경력은 개인 경력에 대한 '목적'이 아닌 '목표'를 중시함으로써 경력추구 과정에서의 한 방향의 무언가를 고집하는 대신 단계적인 경력성장을 통해 궁극적으로 지향하는 개인의 목표 및 성공을 달성할 수 있게 지원할 수 있을 것이다.

셋째, 프로티언 경력의 다차원적 접근은 HRD 환경에서 조직의 성장을 위한 개인역량(competency) 강화에 유용한 기초자료가 될 수 있다. Boyatzis와 Kolb(2000)에 의하면, '역량'은 개인이 특정 역할을 수행하는데 있어, 성공적인 결과를 가져올 수 있는 개인의 내재적 특징으로, 국내에서는 지식, 기술, 태도 등의 능력단위요소로 정의한 바 있다(김진모, 2001). 프로티언 경력환경의 경력인식-태도-행동은 개인의 역량을 높이기 위한 근본적인 경력개발 방향 및 과정이 될 수 있다. HRD 환경에서는 현재 시점의 특정역할을 수행하는 개인의 역량을 중시하나, 프로티언 경력환경에서는 급변하는 경력환경에서 개인이 해당 직무의 변화에 대처하

며 스스로 성장 및 개발할 수 있는 역량을 보다 추구할 수 있다. 아울러, 기존 HRD 환경에서의 개인의 역량은 절대기준의 고성과자(high performer) 추구가 목표였으나, 프로티언 경력환경에서는 개인의 상대적 관점의 주체적인 경력관리를 통해 직무몰입, 직무만족, 자기관리, 경력성공 등을 높여(Baruch & Quick, 2007) 고성과자 뿐만 아니라 저성과자(low performer) 등 구성원(재학생, 재직자 등)의 포괄적인 역량향상에 보다 효율적으로 작용할 수 있다.

이어, 본 연구의 결과에 따른 연구의 한계 및 제언을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 이 연구에서 개발한 프로티언 경력의 통합적 개념모형은 개인측면 이외의 관계, 조직 및 외부 환경의 개념을 포함하지 못한 한계가 있다. 개인의 주체적인 경력개발 정도를 강조하는 프로티언 경력은 외부 자원을 주도적으로 활용하여 개인의 경력성장을 추구하지만, 개인 스스로의 노력뿐만 아니라 외부환경의 지원이 상호보완적으로 이뤄질 때 그 효과는 극대화될 수 있다(박용호, 한익천, 2013). 실제로 개인과 환경(조직, 직무, 상사 등)의 상호일치 적합성이 높을 경우 조직 구성원들의 심리적 임파워먼트와 혁신적 업무행동에 긍정적 영향을 미친다는 선행 연구 결과를 근거로, 많은 기업들이 조직과 조직원이 함께 성장할 수 있는 조직 내 다양성과 지속가능한 경영의 중요성이 더욱 활발히 논의되고 있다(정연화, 홍아정, 2015). 이에 따라, 프로티언 경력의 통합적 개념모형의 인지에서 행동까지의 일련의 단계에는 개인에게 도전적인 직무와 미래 경력기회에 대한 정보 제공과 지속적인 학습의 기회를 제공하는 조직, 그리고 동료, 상사, 코치, 전문가등과의 발전적 관계 확대와 같은 환경과의 상호작용이 개인의 프로티언 경력에 영향을 미칠 수 있음을 고려하는 구체적인 연구가 필요하다. 둘째, 본 연구의 목적은 다차원의 프로티언 통합적 개념모형을 개발하는데 주안점이 있어 이에 대한 측정 및 검사도구로 확장하지 못하였다. 지식, 기술 등의 변화가 빠르고 예측하기 어려운 현대의 경력 환경에서 현장에서 활용할 수 있는 실용적인 도구로의 확장이 필요하다.

참고문헌

- 김시진·김정원 (2010). 프로틴 경력태도, 무경계 경력태도 및 주관적 경력성공의 관계분석. *대경경영학회지*, 23(4), 1899-1915.
- 김은석·정철영 (2011). 대기업 사무직 근로자의 프로테우스적 경력태도와 개인 및 조직 특성의 위계적 관계. *농업교육과 인적자원개발*, 43(2), 171-189.
- 김진모 (2001). 인적자원개발을 위한 직무역량 규명: 학습지 기업을 대상으로. *한국농촌지도학회지*, 8(2), 159-177.
- 나승일·이우성 (2015). 국가기술자격 기능사 종목의 설계단위와 고용단위 분석. *한국직업자격학회*, 4(1), 1-20.
- 박미현·장재운 (2018). 프로틴 경력과 무경계 경력에 기반한 경력태도 유형 탐색: 국내 ICT 산업 종사자들을 중심으로. *인적자원개발연구*, 21(1), 1-30.
- 박용호·한억천 (2013). 기업의 학습조직 구축정도, 자기주도 학습능력, 프로틴 경력태도의 구조적 관계. *HRD연구*, 15(2), 53-79.
- 박윤희·정홍전·오미래 (2018). 프로틴 경력에 관한 통합적 문헌고찰: 국내·외 양적연구를 중심으로. *HRD연구*, 20(3), 1-35.
- 배을규·이민영·장민영·김정원 (2014). 중소기업 구성원의 프로틴 경력태도와 주관적 경력성공의 관계에서 자기주도학습 능력의 매개효과-중소기업 핵심직무능력향상 지원사업 참여업체를 중심으로. *HRD연구*, 16(1), 1-25.
- 소병한·김지현·전이제·권준용·송지훈 (2017). 신입사원의 진로준비행동이 직무만족에 미치는 영향: 직업가치의 매개효과와 기업교육훈련의 조절효과 검증. *기업교육과 인재연구*, 19(4), 155-185.
- 신예덕 (2004). 특성복합체 구인과 학업성취 관련 모형에 대한 타당화 연구. 박사학위논문. 숙명여자대학교 대학원.
- 우혜정·김지영·윤관식·김우철 (2018). 대졸 청년의 취업 전 직업가치 중요도와 취업 후 직업가치 만족도 직장만족도에 미치는 영향. *한국취업진로학회*, 8(1), 21-44.
- 이학식·안광호·하영원 (2006). 소비자행동: 마케팅 전략적 접근. 경기도: 법문사.
- 정연화·홍아정 (2015). 개인-환경적합성이 혁신적 업무행동에 미치는 영향과 심리적 임파워먼트 매개효과. *직업교육연구*, 34(4), 1-24.
- 하규수 (2014). 대학졸업생들의 중소기업 취업촉진 방안에 관한 연구. *벤처창업연구*, 9(4), 55-64.

- 황광훈 (2017). 청년층 노동시장의 미스매치와 이동. *고용이슈*, 10(3), 6-27.
- 한국경영자총협회 (2017). 2017년 신입사원 채용실태 조사. 서울: 한국경영자총협회.
- Ajzen, I. (1985). From intentions to actions: A theory of planned behavior. In J. Kaul & J. Beckmann (Eds.), *Action-control: From cognition to behavior* (pp. 11-39). New York: Heideberg.
- Ajzen, I. (1987). Attitudes, traits, and actions: Dispositional prediction of behavior in personality and social psychology. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (pp. 1-63). New York: Academic Press.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.
- Ajzen, I. (2001). Nature and operation of attitudes. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 27-58.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (2005). *The handbook of attitudes*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Widerrom, C. P. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behaviour*, 26(2), 177-202.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). *The boundaryless career*. New York: Oxford University Press.
- Atkinson, J. W. (1957). Motivational determinants of risk-taking behavior. *Psychological Review*, 64, 359-372.
- Balcetis, E., & Dunning, D. (2007). Cognitive dissonance and the perception of natural environments. *Psychological Science*, 18(10), 917-921.
- Bandura, A. (1986). The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 4(3), 359-373.
- Baruch, Y. (2014). The development and validation of a measure for protean career orientation. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(19), 2702-2723.
- Baruch, Y., & Quick, J. C. (2007). Understanding second careers: Lessons from a study of US navy admirals. *Human Resource Management*, 46(4), 471-491.
- Borges, L. F. L., De Andrade, A. L., de Oliveira, M. Z., & Guerra, V. M. (2015). Expanding and adapting the protean career management scale for university students (PCMS-U). *The Spanish Journal of Psychology*, 18, 1-13.

- Boyatzis, R. E., & Kolb, D. A. (2000). Performance, learning, and development as modes of growth and adaptation throughout our lives and careers. In M. A. Peiperl, M. b. Arthur, R. Goffee & T. Morris (Eds.), *Career frontiers: New conceptions of working lives* (pp. 76-98). New York: Oxford University Press.
- Bridgstock, R. S. (2007). *Success in the protean career: A predictive study of professional artists and tertiary arts graduates* (Unpublished Doctoral Dissertation). Queensland University of Technology, Brisbane City, Australia.
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 4-18.
- Briscoe, J. P., Hoobler, J. M., & Byle, K. A. (2010). Do “protean” employees make better leaders? The answer is in the eye of the beholder. *The Leadership Quarterly*, 21(5), 783-795.
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & DeMuth, R. L. F. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 30-47.
- Briscoe, J. P., Henagan, S. C., Burton, J. P., & Murphy, W. M. (2012). Coping with an insecure employment environment: The differing roles of protean and boundaryless career orientations. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 308-316.
- Cao, L., Hirschi, A., & Deller, J. (2013). The positive effects of a protean career attitude for self-initiated expatriates: Cultural adjustment as a mediator. *Career Development International*, 18(1), 56-77.
- Chay, Y. W., & Aryee, S. (1999). Potential moderating influence of career growth opportunities on careerist orientation and work attitudes: Evidence of the protean career era in Singapore. *Journal of Organizational Behavior*, 20(5), 613-623.
- Corbin, J., & Strauss, A. (2008). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Daniel E., & Danuta K. (2008). Theory of reasoned action, theory of planned behavior, and the integrated behavioral model. In K. Glanz, B. K. Rimer, K. Viswanath (Eds.), *Health behavior: Theory, research and practice* (pp. 67-96). San Francisco, CA: John Wiley & Sons.
- De Bruin, G. P., & Buchner, M. (2010). Factor and item response theory analysis of the protean and boundaryless career attitude scales. *Journal of Industrial Psychology*, 36(2),

1-11.

- DeVellis, R. F. (2016). *Scale development: Theory and applications* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- De Vos, A., & Soens, N. (2008). Protean attitude and career success: The mediating role of self-management. *Journal of Vocational Behavior, 73*(3), 449-456.
- Dillehay, R. C. (1973). On the irrelevance of the classical negative evidence concerning the effect of attitudes on behavior. *American Psychologist, 28*(10), 887-891.
- Direnzo, M. S., Greenhaus, J. H., & Weer, C. H. (2015). Relationship between protean career orientation and work-life balance: A resource perspective. *Journal of Organizational Behavior, 36*(4), 538-560.
- Eccles, J. (1983). Expectancies, values and academic behaviors. In J. T. Spence (Ed.), *Achievement and achievement motives* (pp. 75-146). San Francisco, CA: Freeman.
- Enache, M., Sallan, J. M., Simo, P., & Fernandez, V. (2011). Examining the impact of protean and boundaryless career attitudes upon subjective career success. *Journal of Management & Organization, 17*(4), 459-473.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to theory and research*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Grimland, S., Vigoda-Gadot, E., & Baruch, Y. (2012). Career attitudes and success of managers: the impact of chance event, protean, and traditional careers. *The International Journal of Human Resource Management, 23*(6), 1074-1094.
- Gubler, M., Arnold, J., & Coombs, C. (2014). Reassessing the protean career concept: Empirical findings, conceptual components, and measurement. *Journal of Organizational Behavior, 35*(1), 23-40.
- Guilford, J. P. (1988). Some changes in the structure-of-intellect model. *Educational and Psychological Measurement, 48*(1), 1-4.
- Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior, 26*(2), 155-176.
- Hall, D. T. (1976). *Careers in organizations*. Pacific Palisades, CA: Goodyear Publishing.
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks: Sage.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior, 65*(15), 1-13.

- Hall, D. T., & Mirvis, P. H. (1995). The new career contract: Developing the whole person at midlife and beyond. *Journal of Vocational Behavior*, 47(3), 269-289.
- Hall, D. T., & Moss, J. E. (1998). The new protean career contract: Helping organizations and employees adapt. *Organizational Dynamics*, 28(3), 22-37.
- Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. New York: Wiley.
- Herrmann, A., Hirschi, A., & Baruch, Y. (2015). The protean career orientation as predictor of career outcomes: Evaluation of incremental validity and mediation effects. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 205-214.
- Hirschi, A., Jaensch, V. K., & Herrmann, A. (2017). Protean career orientation, vocational identity, and self-efficacy: An empirical clarification of their relationship. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2(2), 208-220.
- Holdershaw, J., & Gendall, P. (2008). *Understanding and predicting human behaviour*. Paper presented at the ANZCA08: communication conference: Power & Place, Wellington, New Zealand, Massey University.
- Inkson, K. (2006). Protean and boundaryless careers as metaphors. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 48-63.
- Katz, D. (1960). The functional approach to the study of attitudes. *Public Opinion Quarterly*, 24(2), 163-204.
- Kelley, H. H., & Michela, J. L. (1980). Attribution theory and research. *Annual Review of Psychology*, 31(1), 457-501.
- Kraus, S. J. (1995). Attitudes and the prediction of behavior: A meta-analysis of the empirical literature. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 21(1), 58-75.
- Lazarus, R. S. (1984). On the primacy of cognition. *American Psychologist*, 39(2), 124-129.
- Lin, Y. C. (2015). Are you a protean talent? The influence of protean career attitude, learning-goal orientation and perceived internal and external employability. *Career Development International*, 20(7), 753-772.
- Patton, W., & Creed, P. A. (2001). Developmental issues in career maturity and career decision status. *The Career Development Quarterly*, 49(4), 336-351.
- Porter, C., Woo, S. E., & Tak, J. (2016). Developing and validating short form protean and boundaryless career attitudes scales. *Journal of Career Assessment*, 24(1), 162-181.
- Reitman, F., & Schneer, J. A. (2003). The promised path: a longitudinal study of managerial

- careers. *Journal of Managerial Psychology*, 18(1), 60-75.
- Rosenberg, M. J., Hovland, C. I., (1960). Cognitive, affective, and behavioral components of attitudes. In C. I. Hovland & M. J. Rosenberg (Eds.), *Attitude organization and change: An analysis of consistency among attitude components* (pp. 1-14), New Haven, CT: Yale University Press.
- Russo, M., Guo, L., & Baruch, Y. (2014). Work attitudes, career success and health: Evidence from China. *Journal of Vocational Behavior*, 84(3), 248-258.
- Sargent, L. D., & Domberger, S. R. (2007). Exploring the development of a protean career orientation: values and image violations. *Career Development International*, 12(6), 545-564.
- Schein, V. E. (1977). Individual power and political behaviors in organizations: An inadequately explored reality. *Academy of Management Review*, 2(1), 64-72.
- Segers, J., Inceoglu, I., Vloeberghs, D., Bartram, D., & Henderickx, E. (2008). Protean and boundaryless careers: A study on potential motivators. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 212-230.
- Sheeran, P. (2002). Intention—behavior relations: A conceptual and empirical review. *European Review of Social Psychology*, 12(1), 1-36.
- Solomon, M. R. (2010). *Consumer behaviour: A European perspective*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall Press.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298.
- Supeli, A., & Creed, P. A. (2016). The longitudinal relationship between protean career orientation and job satisfaction, organizational commitment, and intention-to-quit. *Journal of Career Development*, 43(1), 66-80.
- Swanson, J. L., & Gore, P. A. (2000). Handbook of counseling psychology. In advances in vocational psychology theory and research (pp. 233-269). San Francisco, CA: John Wiley & Sons.
- Torraco, R. J. (2005). Writing integrative literature reviews: Guidelines and examples. *Human Resource Development Review*, 4(3), 356-367.
- Van Maanen, J. E., & Schein, E. H. (1977). *Toward a theory of organizational socialization*. Cambridge, MA: Massachusetts Institute of Technology.

- Vernon, R. (1971). Sovereignty at bay: The multinational spread of US enterprises. *Thunderbird International Business Review*, 13(4), 1-3.
- Volmer, J., & Spurk, D. (2010). Protean and boundaryless career attitudes: Relationships with subjective and objective career success. *Journal for Labour Market Research*, 43(3), 207-218.
- Waters, L., Briscoe, J. P., Hall, D. T., & Wang, L. (2014). Protean career attitudes during unemployment and reemployment: A longitudinal perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 84(3), 405-419.
- Weiner, B. (1972). *Theories of motivation: From mechanism to cognition*. Chicago, IL: Markham.
- Weiner, B. (1985). An attributional theory of achievement motivation and emotion. *Psychological review*, 92(4), 548.
- Werther, W. B., & Davis, K. (1989). *Human resources and personnel management*. Singapore: McGraw-Hill Book.
- Wicker, A. W. (1969). Attitudes versus actions: The relationship of verbal and overt behavioral responses to attitude objects. *Journal of Social Issues*, 25(4), 41-78.
- Woodmansee, J. J., & Cook, S. W. (1967). Dimensions of verbal racial attitudes: Their identification and measurement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 7, 240-250.

논문접수 2019. 03. 31 / 수정 2019. 05. 10 / 게재확정 2019. 05. 20

- 송지훈: 한양대학교 교육공학과에서 석사학위를 취득하고, 미국 펜실베이니아 주립대학교에서 HRD 조직개발 분야로 석사와 박사 학위를 취득함. 미국 오클라호마주립대학교와, 텍사스주립대학교 교수로 재직 했으며, 현재 한양대학교 교육공학과 부교수로 재직 중임. 연구 관심 분야는 조직혁신, 학습조직 관련 주제임
- 소병한: 서강대학교 교육대학원에서 석사를 취득하고 한양대학교 교육공학 박사학위를 취득 함. 현재 한국전문대학교육협의회에 재직 중이며, 주요 연구관심 분야는 진로 및 경력개발, 조직몰입, 학습조직, 중도탈락 관련 주제임.
- 김지현: 한양대학교 대학원에서 교육공학 석사학위를 취득하고, 현재 인천평생교육진흥원에 재직 중임. 주요 연구관심 분야는 생애별 경력개발과 조직몰입, 학습공동체 구축 관련 주제임.

Abstract

Developing an Integrated Conceptual Model and Measurement for Protean Career

So, Byunghan (Hanyang University)

Kim, Jeehyun (Hanyang University)

Song, Jihoon (Hanyang University)

Over the years, many studies have investigated individual and organizational factors that facilitate career success because career attitude and behavior have changed dramatically in Human Resource Development (HRD) field. To Understand the related career concept in the modern, we need to point out that the ‘Protean Career’ . Because ‘Protean Career’ is more specifically identify value-driven (one’s own values) and self-directed behavior to define subjective career success. Through the comprehensive and integrated literature review, most of Protean career attitude was measured by scale of Briscoe & Hall(2006). However the protean career concept has received in the career literature, empirical research is still in its early stages. It is important to comprehensively manage the cognition, attitude, and behavior of the protean career. Therefore, from these problematic standpoints, the primary purposes of this article are developing a theoretically integrated protean career model through an integrated literature review approach. As the research results, from the theoretical perspective, protean career should be composed of three major domains including Protean Career Cognition(PCC), Protean Career Orientation(PCO), and Protean Career Behavior(PCB). Furthermore, three major domain involves six sub-factors that PCC(identity, adaptability), PCO(self-directed, value-driven), and PCB(coping with change, reflective behavior). Research limitations and further research recommendations were provided following practical and theoretical research implications of the research.

[Key word] protean career, protean career cognition, protean career orientation, protean career behavior, literature review