

주도성 및 개방성과 시간조망 및 프로틴 경력지향이 미래경력설계에 미치는 영향

김 수 진

이 주 일[†]

한림대학교 심리학과

본 연구의 목적은 베이비부머의 미래경력설계에 영향을 미칠 수 있는 심리적 요인들을 분석하는데 있다. 미래경력설계는 경력계획, 경력개발, 활동적 노년의향으로 구성하였다. 성격-신념-행동 모형을 바탕으로, 세 가지 미래경력설계에 영향을 미치는 성격특성으로는 주도성과 경험에 대한 개방성을 선정하였고, 두 성격특성과 미래경력설계 사이에서 매개변인으로 작용하는 신념 요인으로는 프로틴 경력지향, 미래시간조망, 그리고 경력미래시간조망을 선정하였다. 미래경력설계와 성격 변인 사이의 신념 요인들의 매개 효과를 알아보기 위하여 다중 매개 분석을 하였다. 현직에서 일하고 있는 베이비부머 203명의 데이터를 분석한 결과는 다음과 같다. 첫째, 프로틴 경력지향, 미래시간조망, 경력미래시간조망 모두 주도성과 개방성, 두 가지 성격특성과 경력계획 사이에서 완전 매개 효과를 보였다. 둘째, 두 가지 성격특성과 경력개발 사이에서 프로틴 경력지향과 경력미래시간조망은 부분매개를 보였다. 셋째, 주도성과 활동적 노년의향 사이에서는 미래시간조망과 경력미래시간조망은 부분매개효과를 보였으나, 개방성과 활동적 노년의향 사이에서는 세 가지 신념 모두 매개효과를 보였다. 본 연구의 결과는 노년의 경력 관리에 있어 성격특성과 신념이 미치는 효과를 밝혔으며, 동시에 베이비부머의 경력 관리 행동이 성격-신념-행동의 모형에 따라 이루어짐을 발견하였다. 종합적으로 베이비부머들의 노년기 경력관리에 심리적 특성이 중요함을 강조하였다.

주요어 : 주도성, 개방성, 프로틴 경력지향, 시간조망, 경력계획, 경력개발, 활동적 노년의향, 베이비부머

[†] 교신저자 : 이주일, 한림대학교 심리학과, jilee@hallym.ac.kr, 033-248-1723

베이비붐 세대란 출생률이 급격히 증가한 특정시기에 태어난 인구집단을 말한다. 한국의 베이비부머들은 1955년생에서 1963년 생으로, 한국전쟁 직후에 출생하여 전체 인구의 약 700만 명에 이른다(삼성 경제연구소, 2010). 베이비부머들은 2010년에 55세를 기점으로 쉰 물 은퇴를 시작한 이후, 지속적인 사회적 관심의 대상이 되었다.

대량 은퇴와 맞물린 베이비부머들의 고령화는 사회적 비용 증가에 대한 우려를 낳았다. 남순현과 김미혜는(2014)는 베이비부머들의 가장 어린 나이에 해당되는 1963년생들이 65세가 되는 2028년에 노인 인구가 천만 명으로 증가할 것으로 예상하였다. 또한 베이비부머들의 노령층 유입은 생산인구감소, 연금재정의 문제, 노인복지와 같은 사회적 비용 지출 증가로 이어질 것으로 예상하고 있다(손유미, 2014). 문제는 한국인들은 평균 수명에 비해 너무 일찍 퇴직 한다는 것이다. 한국인의 평균수명이 82세인 것에 비해(통계청, 2014), 평균 퇴직연령은 55세밖에 되지 않는다(오병철, 2012). 55세에 퇴직하여, 거의 100세까지 살아야 하는 베이비부머들의 앞으로의 삶은 녹록치 않다. 현재 한국의 정책적, 경제적 상황을 고려한다면 젊은 은퇴자들을 위한 사회보장 시스템은 부실한 상황이기 때문이다. 노인 인구 1000만 시대의 베이비부머들은 퇴직 후 어떤 삶을 살아야 할까?

평균 수명은 증가하나 퇴직 연령은 더 젊어지는 것, 이것을 퇴직 연령의 역설이라고 한다(한국고용정보원, 2011). 퇴직 연령의 역설은 베이비부머들을 노동시장으로 다시 불러들이고 있다. 베이비부머를 포함한 만 50-65세의 취업자 규모가 최근 14년간 연평균 1.4% 증가하고 고용률은 4.4% 증가하여 현재는 70.6%를

기록하였다(현대경제연구원, 2015). 이들 중 일 을 하는 동기 대부분이 ‘생활비와 당장 수입이 필요해서’와 같은 생계형이 91.1%를 차지 하였다(현대경제연구원, 2015). 베이비부머들 중 67.2%가 노후에도 경제활동 지속 의사를 나타내었다(보건사회연구원, 2010). 게다가 중 고령자들의 임금근로자는 ‘근로조건 만족’이나 ‘안정적인 일자리’와 같은 자발적인 일자리 선택 동기보다는 ‘원하는 일자리 없음’, ‘생활비 등 당장 수입이 필요해서’와 같은 비자발적 일자리 선택 동기가 많았다(현대경제연구원, 2015).

누구나 퇴직 이후에 여유로운 생활을 보내고 싶어 한다. 하지만 대부분의 베이비부머들은 노후 재정준비에 취약하기 때문에 생계를 위해서 어쩔 수 없이 퇴직 후 노동시장에 뛰어들고 있다(삼성 경제연구소, 2010). 퇴직 후 노동을 해야 하는 것은 필연적이나, 경력연장이 단순 생계를 위한 비자발적 일자리 선택 동기보다는 삶의 질 증진과 같은 자발적 일자리 선택 동기가 많아져야 할 것이다.

은퇴한 베이비부머들에 대한 사회적 이슈는 생산인구의 감소, 세수감소, 복지비용 증가와 같은 경제적인 문제점에 주로 초점이 맞추어져 왔다. 이러한 문제점을 해결하기 위한 방법으로는 주로 임금 피크제와 같은 사회 경제적 제도 개선과 정책적 관점에서 논의되어져 왔다.

본 연구는 기존의 사회적 측면에서 개인의 특성으로 문제의식을 좁혀와 베이비부머 개인이 은퇴 이후에 재취업과 같은 경력 연장에 필요한 행동을 하는 특성을 미래경력설계라고 새로 명명하였다. 미래경력설계는 기존의 경력 관리 개념들인 경력계획, 경력개발, 활동적 노년의향으로 선정하였다. 경력계획과 경력개

받은 현재 경력경로 상에서 조만간 마주치게 될 미래에 자신의 경력을 어떻게 준비할지에 대해 계획을 세우고 이에 필요한 노력을 하는 것이다. 또한 활동적 노년 의향은 현재 경력에서 은퇴한 이후 노년기 삶을 어떻게 준비하고 대처할지에 대한 물음이다. 그렇기 때문에 곧 노년을 마주하게 될 베이비부머들에게 미래를 준비하는 현재의 노력인 이 세 가지 요인들이 중요하다고 보았다. 본 연구의 주요 목적은 미래경력설계에 영향을 미치는 요인들을 구조화하여 모형을 만들고 분석하는 것이다. 본 연구는 Wakefield(1989)의 다층 모형인 성격-신념-행동 모형을 참고하여 연구모형을 설계하였다. Wakefield(1989)의 다층 모형은 행동으로 이르는 인간의 특성 중 가장 기저에는 성격이 자리하고 성격은 신념이라는 중간 매개를 통하여 최종적으로 행동에 영향을 미친다는 것이다. 본 연구는 다층 모형을 참고하여, 미래경력설계에 영향을 미치는 기저 요인에 성격이 있을 것이며, 신념 요인이 성격과 미래경력설계 사이를 매개할 것으로 예견하였다.

미래경력설계의 첫 번째 요인인 경력계획은 개인이 경력 목표를 설정하고 그 목표를 달성하기 위해 수립하는 행동과정과 수단을 의미한다(Gould, 1979). Gould(1979)의 경력계획 모형에 따르면 경력 목표를 세운 개인은 그것을 성취하기 위해 노력하는데, 이러한 노력은 더 나은 수행을 이끌고 최종적으로 자아존중감이거나 경력몰입과 같은 긍정적인 심리상태에 도달한다고 하였다. 김희경(2005)은 경력계획 모형에서 목표설정과 경력계획을 동일하게 보고, 경력계획의 속성을 검증하였다.

미래경력설계의 두 번째 요인인 경력개발이란 조직 안에 있는 개인은 자신의 경력목표를

갖고 이를 달성하기 위해서 노력하게 되는데, 이 과정에서 개인이 세운 경력목표를 달성할 수 있도록 개인과 조직이 상호 노력해 나가는 것이다(Hall, 1976: 탁진국, 1996에서 재인용). 경력계획(career planning)은 개인적인 활동이며, 경력개발(career development)은 조직에서 이루어지는 활동이지만, 많은 연구에서 상호 보완적인 개념으로 쓰인다(Aryee, & Deborah, 1992).

앞서 소개한, 비슷한 개념인 경력계획과 경력개발을 구분할 필요가 있다. 본 연구에서 사용한 경력계획은 개인이 세운 경력계획의 속성을 말하며(김희경, 2005), 경력개발은 경력계획을 실천하는 적극적인 행위로 보았다. Gould(1979)의 경력계획 모형을 따라서 경력계획을 경력목표로, 경력개발을 경력목표를 위한 실천으로 구분하였다. 예를 들어, 재취업을 위하여 경력계획을 세우고 경력개발을 실행한 베이비부머들은 재취업에 성공을 할 것이며, 자아존중감도 획득할 것이다. 자아존중감의 획득은 더 높은 경력 목표를 향하여 노력하게 만들 것이다.

한편, 미래경력설계의 마지막 요인으로 활동적 노년 의향을 설정하였다. 활동적 노년은 베이비부머가 미래에 활동적 노년 활동을 하고자 하는 욕구로, 일을 계속 하고 있는 현재의 삶이 아닌, 은퇴 이후에 활동적 삶을 보내고자 하는 의향을 말한다. 경력계획과 경력개발은 노년 이후의 경력성공을 위한 목표설정과 생산성에 중점을 둔 반면, 활동적 노년 의향은 전반적인 노년 생활에 대한 포괄적 의미를 상징한다고 볼 수 있다. 최근 전 세계의 노령화의 추세에 따라, 노년 이후의 경력 연장을 위한 활동적 노년의 개념이 도입되었다(WHO, 2002). 활동적 노년이란 나이가 들어서도 삶의 질을 높이기 위하여 참여(participation),

건강(health), 안전(safety)이 극대화하는 과정이다(WHO, 2002). 활동적 노년은 노동과 생산성의 한계를 극복한 개념이다. 기존의 성공적 노년과 생산적 노년은 노년의 일과 경력에 초점을 맞춘 반면, 활동적 노년은 더 다양한 개념을 포괄하고 있다(유경, 이주일, 장재윤, 한태영, 2014). 활동적 노년은 신체적으로 건강하고 노동시장에 참여한다는 의미를 넘어서 사회적, 경제적, 문화적, 영적 문제에 지속적으로 참여한다는 것을 의미한다(유경 등, 2014). 활동적 노년의 참여 활동은 경력개발, 가족지원활동, 일상적 사교활동, 적극적 사교활동, 여가생활, 종교활동, 봉사활동을 포함한다. 이러한 ‘활동적 노년’은 노년기의 삶을 만족을 예측하였다(유경 등, 2014).

본 연구에서는 미래경력설계를 실천하는 베이비부머들이 제 2의 인생설계(Laslett, 1991)를 성공적으로 달성할 것이라 보고, 미래경력설계에 영향을 미치는 성격특성, 경력관점, 시간관점과 같은 요인들의 관계를 탐색하였다.

위의 각 변인들 간의 정립을 위해서 다층모형을 기초로 연구모형을 구조화 하였다. Wakefield(1989)의 다층 모형은 인간 행동을 유

발시키는 과정을 3가지로 층으로 나누었다. 즉, 사람의 행동을 겉 표면으로 보고 그 표면에 이르기까지의 정신과정을 설명하였다. 행동 표면에 이르는데 가장 가까이에 위치하고 있는 것은 ‘신념’과 ‘욕구’와 같은 내적 상태이다. 이는 사람의 정신 표상(mental representations)으로 구체적인 의미를 상징화하고 행동을 직접적으로 설명해주는 요인이다. 정신 표상 아래층에는 ‘성격의 5요인’과 같은 성격 특성이 위치한다. Wakefield(1989)는 성격 특질은 행동에 영향을 주지만 신념과 욕구를 동기화 시켜 간접적인 영향을 준다고 제안하였다.

이런 논의에 기반을 두어 본 연구에서는 표면에 해당하는 행동을 미래경력설계(경력개발, 경력계획, 활동적 노년 의향)로, 신념에 해당되는 중간층을 프로틴 경력지향, 미래시간조망, 경력미래시간조망으로, 성격특질에 해당하는 가장 안쪽에는 주도성과 개방성을 선정하였다. 즉, 주도성과 개방성은 신념에 해당하는 프로틴 경력지향과 시간조망에 영향을 줄 것이며, 프로틴 경력지향과 시간조망은 미래경력설계에 영향을 줄 것이다.

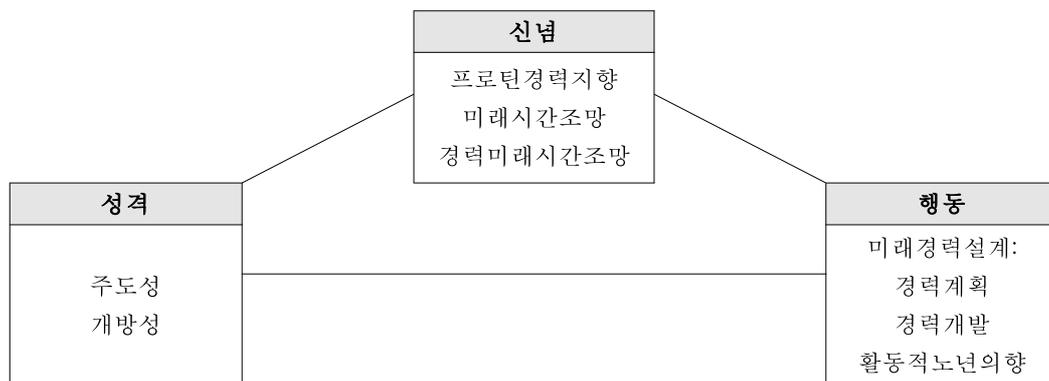


그림 1. 성격, 신념, 행동 간의 관계: 다층 모형의 적용

미래경력설계의 효과성

Hall(1986)은 경력계획을 통해 개인은 자아, 기회, 통제, 선택, 결과를 깨닫고, 경력과 관련된 목표를 확인할 수 있다고 제안하였다. 그리고 또한 경력계획은 경력목표를 얻기 위한 일련의 단계들과 기회, 방향을 제공해 주는 경험, 교육 등을 갖게 하는 과정으로 중요한 역할을 한다(Hall, 1986). Gould(1979)의 연구에 따르면 경력계획은 경력몰입, 급여, 조직 적응, 자아존중감과 정적인 관계가 있었다. 또한 Zikic과 Klehe(2006)는 경력계획이 실업상태 근로자들의 재고용 질을 예측한다고 밝혔다.

Aryee와 Deborah(1993)는 비교횡문화적 연구를 통하여 Gould(1979)의 모형이 영미 문화권이 아닌 다른 문화권에도 일반화 될 수 있음을 검증하였다. Aryee와 Deborah(1992)는 경력환경의 복잡성이 개인의 경력계획에 영향을 주고, 최종적으로 경력계획은 개인에게 급여와 승진, 심리적 성장을 가져 온다고 주장하였다. 국내의 연구들에서도 경력계획이 경력몰입과 직무만족을 유의미하게 예측하였다(오은혜, 탁진국, 2012; 이동하, 탁진국, 2008).

최근 들어 베이비부머 혹은 중장년들을 대상으로 경력개발의 중요성이 강조되고 있다. 조직 내에서 경력 성공과 경력 정체성의 위기를 동시에 겪고 있는 베이비부머들의 역설을 해결하기 위하여 이 세대만을 겨냥한 경력개발 프로그램을 실행할 것이 제안되기도 하였다(Callanan & Greenhaus, 2008). 조직 내에서 경력 전환에 성공한 중장년 근로자들은 경력전환의 필요 요건으로 적응능력, 지속적인 학습과 역

량증대, 적극적인 직무 네트워크 구축의 중요성을 제시하였다(김나형, 진성미, 2014). 전찬호와 진성미(2011)는 사무직 베이비부머 남성들의 현재 경력개발 동기를 현재 직무 역량 강화와 현재의 직무 기술을 활용한 은퇴 이후의 미래 경력을 위한 것으로 구분하였다. 이 현주와 한태영(2014)의 연구에서는 퇴직에 대한 중장년 근로자들의 두려움 극복과 고용가능성을 높이기 위하여 주도적으로 경력행동을 할 것을 제안하였다.

활동적 노년 활동은 노년기의 질과 밀접한 관련이 있다. 노년기에는 경제활동, 자원봉사, 여가활동, 종교활동 등과 같은 다양한 활동을 통하여 성공적인 노화에 도달할 수 있다. 모든 노인들이 일만 원하는 것은 아니며, 개인의 가치관, 삶의 태도, 건강, 경제적 능력 등에 따라 노후 생활이 차별적으로 다시 설계될 수 있다(강은나, 김혜진, 김영선, 2012). 즉, 최근 들어 노년기의 경제적인 측면만을 강조하던 것에서 시야를 확장시켜 다양한 측면에 초점을 두어 건강상태, 사회적 관계, 사회적지지, 여가활동 등 실질적으로 노인들의 삶에 필요한 부분에 대한 관심이 증가하고 있음을 알 수 있다(Mloenkopf & Walker, 2007; 유경 등, 2014에서 재인용).

퇴직 후 베이비부머들이 노동시장에 성공적으로 다시 진입하기 위해서는 경력계획과 경력개발이 반드시 필요하며, 행복한 노년을 위해서도 활동적 노년의향의 필요성이 선행 연구에서 입증되었다(두송화, 장재윤, 이주일, 2014). 베이비부머들은 급변하는 경제환경을 몸소 체험하였으며, 이전 세대와는 다르게 적극적인 성향을 가지고 있다(한경혜, 2010). 이러한 특성들 때문에 이들은 사회의 변화에 적응하기 위하여 경력계획과 경력개발을 통한

1) 미국의 베이비부머들은 제 2차 세계대전 이후에 출생한 이들로 한국의 베이비부머와 연령대가 다르다.

높은 고용가능성과 활동적 노년의향을 가지고 있을 것으로 예상하였다.

미래경력설계에 대한 주도성과 개방성의 효과

미래경력설계를 이끄는, 가장 기저에 자리 잡고 있는 성격특성으로는 주도성과 성격의 5요인 중에 하나인 경험에 대한 개방성(이하, 개방성)을 선정하였다. 주도성은 상황의 힘에 구속 받지 않고 환경을 변화시키는 특성을 말한다(Batman & Crant, 1993). 주도성과 경력의 관계는 선행연구들에서 검증되었는데, 성격의 5요인보다 경력성공을 더 잘 예측하는 것으로 나타났다(Batman & Crant, 1993).

주도성은 승진과 급여 상승과 정적인 상관을 보였으며(Seibert, Crant, & Kraimer, 1999), 주관적 경력성공을 유의미하게 예측하였다(황애영, 탁진국, 2011; 이동하, 탁진국, 2008; Seibert, Crant, & Kraimer, 1999). 주도성은 경력 의사결정 자기효능감, 경력미결정, 경력성숙을 유의미하게 설명하였다(반재곤, 2014). 주도성을 가진 사람은 원하는 변화를 일으킬 때까지 인내하고 노력한다. 이러한 속성 때문에 주도성은 구체적인 경력계획과 적극적인 경력개발 행동, 그리고 활동적 노년 의향에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

미래경력설계 행동에 영향을 미칠 것으로 예상되는 두 번째 성격 특성으로 개방성을 들 수 있다. 개방성은 상상력이 풍부하고 심미에 민감하며, 호기심이 많고, 독립적으로 사고하며, 새로운 생각, 경험, 독특한 지각을 잘 수용하는 특성이다(McCrae & Costa, 1985). 개방성과 경력을 연구한 사례는 많지 않다. 하지만 새로운 생각, 경험을 선호하는 특성으로 직무 자체 보다는 환경의 변화 적응에 더 관련이

있다(Thoresen, Bradley, Bliese, & Thoresen, 2004). 선행 연구들에서도 개방적인 사람들이 창의적이고 변화를 더 쉽게 받아들이며(LePine, Colquitt & Erez, 2000), 변화에 관대하고 호기심을 보이는 경향을 보였다(Pulakos, Schmitt, Dorsey, Arad, Hedge, & Borman, 2002). Thoresen 등(2004)의 연구에서도 또한 개방성이 직무 유지기 보다는 직무 변환기에 종업원들의 수행을 더 잘 예측하는 것으로 나타났다. 특히, 노년을 대상으로 한 이주일(2013)의 연구에서는 성격의 5요인 중에서 개방성이 일관적으로 가장 강력하게 생산적 노년을 예측하는 것으로 나타났다. 이상의 결과를 종합하면, 환경의 변화와 적응과 밀접한 관련 있는 개방성의 특성은 은퇴 이후의 경력 변환기에 있는 베이비부머들에게 의미가 있는 변인일 것이다.

이러한 선행연구들을 토대로 주도성은 일관되게 경력 관련 변인을 긍정적으로 예측해 온 만큼 베이비부머들에게도 적극적인 심리적 기제로써 미래경력설계를 하도록 작용할 것이다. 또한 개방성의 경우도 베이비부머의 퇴직 이후의 성공적인 경력 변화에 긍정적인 영향을 줄 것이다.

미래경력설계에 대한 프로틴 경력지향과 미래 시간조망, 경력미래시간조망의 효과

프로틴 경력은 경력의 목표를 심리적 성공에 두고, 경력 형태가 조직이 아닌 개인에 의해서 주도되는 것을 말한다(Hall, 1996). 프로틴 경력은 급변하는 한국사회를 체험해온 베이비부머들과 관련성이 있다. 한국사회가 IMF체제를 경험하기 이전의 조직생활을 하던 대부분의 개인은 평생 고용을 보장해주는 단일 조직 안에서 안정적으로 경력 발달을 추구할 수 있

었다. 그러나 IMF이후, 한국사회의 조직은 더 이상 개인에게 안정적인 경력발달을 제공해주지 않았다. 베이비부머들은 IMF의 전후를 모두 경험한 세대로, 이들은 IMF가 불러온 비자발적 퇴직, 종신고용과 평생직장의 붕괴를 경험하였다(한경혜, 2010). 프로틴 경력은 불안정 고용시대에 살아남는데 특히 요구되는 개인적 경력특성이다. IMF 이후 베이비부머들이 겪게 된 사회적 특성으로 인해 많은 베이비부머들은 프로틴 경력을 지향해 왔을 것이며, 그렇지 않더라도 불안정한 노후를 위해서는 프로틴 경력 지향적 삶을 추구해야 할 것으로 보인다.

프로틴 경력지향은 자기관리행동에 정적인 영향을 주었으며, 경력통찰, 지각된 고용가능성, 경력 만족과 정적인 상관을 보였다(De Vos & Soens, 2008). Briscoe, Hall, 그리고 Demuth (2006)는 MBA 학생들을 대상으로 프로틴 경력 지향 척도를 개발하고, 이 척도를 사용하여 프로틴 경력지향이 주도성, 개방성, 경력확신과 유의미한 정적 상관이 있음을 확인하였다. 또한, 프로틴 경력은 주관적 경력성공과 밀접한 관련이 있었다(황애영, 탁진국, 2011; Volmer & spurk, 2011). 실업자를 대상으로 한 12개월 동안의 종단 연구에서 프로틴 경력지향이 실업자의 자존감, 직업 탐색행동, 지각된 경력 성장의 경험에 영향을 끼치는 것으로 나타났다(Waters, Briscoe, Hall, & Wang, 2014).

기존의 경력 발달은 연령의 증가와 함께 조직에 의해 자연스럽게 이루어진 반면, 프로틴 경력에서의 경력발달은 연령별로 경력개발이 저절로 이루어지는 것이 아니라 개인 스스로 주도적으로 추구할 것을 권장한다(Hall, 1996). 프로틴 경력이 불안정 고용 시대에서 생겨난 개념인 만큼, 개인에게 기대하는 경력의 기능

은 고용안정성이 아닌 고용가능성이며, 고용가능성은 자신이 스스로 주도적이고 자신의 가치를 지향하는 프로틴 경력에 의해 향상된다. 프로틴 경력의 특징은 개인의 가치에 주도되는 만큼 개인적인 가치관 차이에 중점을 둔다(Hall, 1996). 이러한 측면에서 접근해 본다면, 자신의 가치대로 경력을 주도해온 베이비부머들이라면 충분히 뚜렷한 경력계획과 경력개발을 하고 있을 것으로 예상할 수 있다.

미래경력설계 행동을 이끄는 또 다른 신념은 미래시간조망이다. 미래시간조망은 개인의 주관적인 시간 경험으로 자신의 미래시간이 얼마나 남았는가에 대한 개인의 지각이다(Lang & Carstensen, 2002). 중장년층이 미래에 대해서 낙관적인 관점을 갖는다는 것은 경력개발 탐색에 있어 중요한 요소이다(박인조, 이주일, 2014; 이주일, 2013). 이주일(2013)의 연구에서는 자신의 삶이 아직도 많이 남아있을 것이라고 믿는 노인들이 생산적 노년에 대한 욕구가 있을 것으로 보았다. 연구 결과, 미래시간조망이 개방성과 생산적 노년 사이를 유의미하게 매개하는 것을 밝혀내었다. 오은혜와 탁진국(2012)의 연구에서도 경력계획과 미래시간조망 간에 정적인 관련성이 보였다. 박인조와 이주일(2014)의 연구에서는 미래시간조망이 활동적 노년을 유의미하게 예측하였다. 다수의 선행연구를 통하여 미래시간조망과 미래경력설계는 밀접한 관련성이 있음을 확인할 수 있다.

다층 모형의 마지막 신념으로 설정한 요인은 경력미래시간조망이다. 박인조(2015)는 경력개발의 기회지각과 미래시간조망을 접목하여 경력미래시간조망을 개념화 하였다. 경력미래시간조망은 미래의 경력에 대한 긍정적인 기대를 뜻하는 것으로 미래시간조망에 경력을

특화시킨 개념이다. 박인조(2015)는 미래의 자신의 경력이 가치가 있고 관련된 기회가 많다고 지각할수록 새로운 지식과 기술을 쌓기 위해서 노력할 것이라고 제안하였으며, 경력 미래시간조망이 경력개발활동을 유의하게 예측한다는 것을 확인하였다. 미래경력을 가치 있게 평가하는 사람일수록 미래경력을 위하여 경력계획을 세우고 경력개발을 하며, 활동적 노년을 보내려는 의향을 가지고 있을 것으로 예상하였다.

베이비부머의 주도성, 개방성과 미래경력설계 사이에서의 프로틴 경력지향, 미래시간조망, 경력미래시간조망의 매개효과

Multilayerd Model을 참고하여 매개모형을 구조화하였다. Wakefield(1989)의 가정에 의하면, 가장 기저에 있는 성격이 신념을 매개로 하여 행동에 영향을 준다고 볼 수 있을 것이다 성격특성인 주도성과 개방성은 신념에 해당되는 프로틴 경력지향, 미래시간조망, 경력미래시간조망을 매개로 행동에 해당되는 미래경력설계에 영향을 줄 것이다. 이동하와 탁진국(2008)의 연구에서 주도성은 경력계획을 매개로 하여 주관적 경력성공을 예측한다는 것을 밝혀내었으며, 박인조와 이주일(2014)의 연구에서는 주관적 경력 성공이 미래시간조망을 매개로 하여 활동적 노년을 예측하였다. 황애영과 탁진국(2011)의 연구에서는 프로틴 경력이 주도성과 주관적 경력성공을 매개하였다. 각 개념과 선행연구를 종합하여, Multilayerd Model을 적용한 최종 매개모형을 설정하였다. 이상의 논의를 토대로 한 본 연구모형의 가설을 다음과 같다.

가설 1. 신념특성은 성격특성과 경력계획사이를 매개할 것이다.

가설 2. 신념특성은 성격특성과 경력개발사이를 매개할 것이다.

가설 3. 신념특성은 성격특성과 활동적 노년 의향 사이를 매개할 것이다.

방 법

연구대상

본 연구의 설문은 전문 조사 대행업체에 의뢰하여 진행되었다. 1955년생부터 1963년생까지 2015년 기준, 53세부터 61세까지, 현재 일을 하고 있는 총 203명의 데이터가 수집되었다. 남성이 121명으로 여성 82명보다 더 많았다. 직종은 회사원(48.3%)이 가장 많았고 자영업(17.7%) 전문직(12.3%) 서비스업(11.8%)이 그 뒤를 이었다. 근속연수는 20-30년 미만(41.4%)이 가장 많았고, 30년 이상(22.2%), 10-20년 미만(22.2%)이 그 다음으로 많았다. 월 평균 소득으로는 500만 원 이상(24.6%)이 가장 많았고, 100-200만 원 미만(23.6%), 400-500만 원 이상(17.7%), 200-300만 원 미만(16.7%)순으로 나타났다. 교육수준으로는 대학교 졸업(59.6%)이 가장 많았다. 그 다음 순으로 고등학교졸업(25.6%), 대학원 졸업 이상(13.3%)순으로 나타났다.

측정도구

주도성

Bateman과 Crant(1993)가 개발하여 Seibert 등(1999)이 10문항으로 축소시킨 후 황애영과 탁

진국(2010)이 번안한 척도를 사용하였으며, 총 5점 척도이다. 대표 문항으로는 “나는 항상 내 삶을 향상시키기 위한 방법을 찾는다.”가 있다. 본 연구의 내적일치도 계수(Cronbach's α)는 .85였다.

경험에 대한 개방성

Goldberg(1999)의 IPIP(International Personality Item Pool)를 유태용 등(2006)이 번안한 성격의 5요인 척도 중 개방성 10문항만을 사용하였으며, 총 5점 척도이다. 대표 문항으로는 “상식이나 어휘를 많이 아는 편이다.”가 있다. 본 연구의 내적일치도 계수 (Cronbach's α)는 .81이었다.

프로틴 경력지향

황애영과 탁진국(2011)이 국내에 맞게 번안한 Briscoe 등(2006)이 개발한 ‘프로틴 경력지향 태도 척도’ 14문항을 사용하였으며, 총 5점 척도이다. 대표 문항으로는 “나는 내 경력에 책임이 있다”이다. 본 연구의 내적일치도 계수 (Cronbach's α)는 .89였다.

미래시간조망

Lang과 Carstensen(1994)이 개발하고 김민희(2003)가 번안한 10문항을 사용하였으며, 총 5점 척도이다. 대표문항으로는 “내 미래에는 많은 기회들이 기다리고 있다”가 있다. 본 연구의 내적일치도 계수(Cronbach's α)는 .89였다.

경력미래시간조망

박인조(2015)가 개발한 경력미래시간조망을 사용하였으며, 문항 수는 9문항이며, 총 5점 척도이다. 대표 문항으로는 “앞으로 나의 미래 경력에서 많은 기회가 나를 기다리고 있다.”이

다. 본 연구의 내적일치도 계수(Cronbach's α)는 .87이었다.

경력계획

Steer(1984)가 개발하고 국내의 김희경(2005)이 번안한 척도 9문항을 사용하였으며, 총 5점 척도이다. 경력 계획의 속성을 측정하는 것으로 도전성, 구체성, 자율성 이 세 가지로 분류된다. 구체성의 대표문항으로는 “나의 경력 계획은 구체적이어서 무엇을 해야 할지를 확실하게 알 수 있다.”이다. 도전성의 대표 문항으로는 “나의 경력계획은 달성하기 매우 어렵지만 해볼 만하다”가 있다. 자율성의 대표 문항은 “나는 나의 경력계획을 결정하는 재량권이 거의 없다(역)”가 있다. 본 연구의 내적일치도 계수(Cronbach's α)는 .89였다.

경력개발

신영숙(2010)이 개발한 경력개발척도를 사용하였다. 총 9문항으로 총 5점 척도이다. 대표 문항으로는 “나는 현재 경력에서 만족스러운 점을 탐색한다.”이다. 본 연구의 내적일치도 계수(Cronbach's α)는 .89였다.

활동적 노년의향

유경 등(2014)이 개발한 활동적 노년의 세 가지 척도 중 참여 척도만을 사용하였다. 참여 척도를 미래에 하고자 하는 의향으로 문항을 바꾸었다. 참여 척도에서는 자기개발활동, 적극적 사교활동, 여가활동, 봉사활동 등 총 18문항을 사용하였으며, 총 5점 척도이며, 대표 문항으로는 “새로운 것을 배우기 위하여 교육에 참가할 것이다.”가 있다. 본 연구의 내적일치도 계수(Cronbach's α)는 .92였다.

자료분석

성격(주도성, 개방성)-신념(프로틴 경력지향성)-행동(미래경력설계: 경력계획, 경력개발, 활동적 노년의향) 변인들 간의 상관관계를 알아보기 위하여 SPSS 21의 Pearson 적률 상관 분석을 사용하였다. 미래경력설계에 대한 주효과 분석을 위하여 위계적 중다회귀분석을 사용하였다. Preacher와 Hayes의 SPSS Macro를 사용하여 프로틴 경력지향, 미래시간조망, 경력미래시간조망의 다중매개분석을 실시하였다. 이 분석방법은 여러 매개변인을 동시에 고려하여 직접효과와 간접효과를 확인할 수 있다 (Preacher & Hayes, 2008). 매개효과와 유의성을 검증하기 위해서는 부트스트래핑(Bootstrapping) 방법을 사용하였다. 부트스트래핑 방법은 정규성에 자유롭기 때문에 Sobel 테스트보다 검증력이 높다(Shrout & Bolger, 2002). 부트스트래

핑은 간접효과의 표준오차를 추정하는 방법이다. 본 연구는 간접효과에 대한 신뢰구간 95% 기준으로 0을 포함하지 않으면 .05수준에서 통계적으로 유의미한 것으로 보았다.(Shrout & Bolger, 2002). 본 연구에서는 수집된 203개의 데이터에서 1,000개의 표본을 생성하였다. 신뢰구간 95%에서 간접효과의 유의도를 검증하였다.

결 과

주요 변인들의 상관분석

변인들 간의 관계성을 알아보기 위하여 상관관계 분석을 실시하였다. 미래경력설계와 유의미한 상관을 보이는 인구통계학적 변인들(성별, 연령, 근속연수, 월평균소득, 학력, 교육

표 1. 주요 변인들의 평균과 표준편차 및 상관계수

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. 월평균소득										
2. 주관적건강상태	.22**									
3. 주도성	.26***	.32***								
4. 개방성	.24**	.11	.51***							
5. 프로틴경력	.19**	.22**	.68***	.46***						
6. 미래시간조망	.18*	.32***	.58***	.48***	.47***					
7. 경력미래시간조망	.25***	.30***	.56***	.41***	.54***	.74***				
8. 경력계획	.20**	.27***	.57***	.42***	.64***	.64***	.72***			
9. 경력개발	.29***	.24**	.63***	.46***	.65***	.57***	.70***	.74***		
10. 활동적노년의향	.26***	.27***	.56***	.34***	.47***	.58***	.60***	.60***	.67***	
평균	3.94	3.19	3.51	3.30	3.56	3.18	3.32	3.41	3.44	3.61
표준편차	1.60	.86	.49	.47	.47	.64	.58	.46	.54	.54

n=203 *p<.05, **p<.01, ***p<.001

비부담, 부모부양부담, 주관적 건강상태)과 주변인들인 미래경력설계(경력계획, 경력개발, 활동적 노년의향), 성격특성(주도성, 개방성), 신념(프로틴 경력지향, 미래시간조망, 경력미래시간조망)의 상관을 보았다.

인구통계학적 변인들 중 주요 변인들과 유의미한 상관을 보인 변인은 월평균 소득과 주관적 건강상태로 나타났다. 인구통계학적 변인들을 제외한 변인들인 성격특성, 프로틴 경력지향, 미래시간조망, 경력미래시간조망, 미래경력설계 사이에는 높은 정적상관을 나타내었다.

미래경력설계에 대한 성격특성과 신념요인의

주효과 분석

매개효과를 검증하기에 앞서서 성격특성과 신념이 미래경력설계에 영향을 미치는 정도를 알아보기 위하여 위계적 중다 회귀분석을 실시하였다. 예측변인을 성격특성과 신념으로 준거변인으로 미래경력설계를 투입하였다. 성격 특성과 신념의 관계를 알아보기 위하여 마지막으로 성격특성을 예측변인으로 준거변인을 신념으로 투입하였다. 1단계에서는 인구통계학적변인인 성별, 연령, 근속연수, 월평균소득, 학력, 교육비부담, 부모부양여부, 주관적 건강상태를 통제변인으로 투입하였다.

먼저, 성격변인과 신념요인의 주효과 분석

표 2. 미래경력설계에 대한 주도성과 개방성의 효과

단계	예 측 변 인	종속변인: 경력계획			
		β	t	R^2	ΔR^2
1	통 제 변 인			.11**	
2	주도성	.43	5.76***	.38***	.27***
	개방성	.22	3.06**		
단계	예 측 변 인	종속변인: 경력개발			
		β	t	R^2	ΔR^2
1	통 제 변 인			.14***	
2	주도성	.48	6.63***	.43***	.29***
	개방성	.19	2.82**		
단계	예 측 변 인	종속변인: 활동적 노년의향			
		β	t	R^2	ΔR^2
1	통제변인			.16***	
2	주도성	.49	6.28***	.37***	.21***
	개방성	.08	1.07		

$n=203$ * $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$ 주. 통제변인: 성별, 연령, 근속연수, 월평균소득, 학력, 교육비부담, 부모부양여부, 주관적 건강상태

표 3. 미래경력설계에 대한 프로틴경력지향과 경력미래시간조망의 주효과

단계	예측변인	종속변인: 경력계획			
		β	t	R^2	ΔR^2
1	통제변인			.11**	
	프로틴경력	.33	5.94***		
2	미래시간조망	.18	2.59*	.64***	.53***
	경력미래시간조망	.42	5.67***		

단계	예측변인	종속변인: 경력개발			
		β	t	R^2	ΔR^2
1	통제변인			.14***	
	프로틴경력	.37	6.62***		
2	미래시간조망	.03	.34	.62***	.48***
	경력미래시간조망	.46	6.19***		

단계	예측변인	종속변인: 활동적 노년의향			
		β	t	R^2	ΔR^2
1	통제변인			.16***	
	프로틴경력	.16	2.37*		
2	미래시간조망	.29	3.32**	.46***	.30***
	경력미래시간조망	.25	2.80**		

$N=203$ * $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$ 주. 통제변인: 성별, 연령, 근속연수, 월평균소득, 학력, 교육비부담, 부모부양여부, 주관적 건강상태

에 앞서서, 1단계에 투입한 통제변인 중, 미래 경력설계에 유의미한 영향력을 나타낸 변인은 주관적 건강과 월평균 소득이었다. 주관적 건강은 경력계획($\beta=.24, p=.001$), 경력개발($\beta=.18, p=.007$), 활동적 노년의향($\beta=.42, p=.002$) 모두 유의미한 영향을 미쳤다. 월 평균 소득의 경우에는 경력개발($\beta=.23, p=.008$)과 활동적 노년의향($\beta=.29, p=.001$)에만 유의미한 영향을 미쳤다. 이는 스스로 건강하다고 느낄수록 미래경력설계를 하며, 소득이 높을수록 경력개발과 활동적 노년을 보내고자 하는 의향 또한 높은 것으로 볼 수 있다. 성격특성이 미

래경력설계에 미치는 영향에서, 주도성($\beta=.43, p<.001$)과 개방성($\beta=.22, p=.003$)은 경력계획에 유의미한 영향을 미쳤고, 경력개발에 대해서도 주도성($\beta=.48, p<.001$)과 개방성($\beta=.19, p=.005$) 모두 유의미한 영향을 나타내었다. 그러나 활동적 노년의향에 대해서 주도성($\beta=.49, p<.001$)은 유의미한 영향을 보였으나, 개방성($\beta=.08, p=.29$)은 유의미한 영향을 나타내지 않았다.

두 번째로 미래경력설계에 영향을 미치는 신념 요인들을 보자면, 경력계획에 대한 프로틴 경력지향($\beta=.33, p<.001$)은 유의미한 영향

표 4. 프로틴경력지향, 미래시간조망, 경력미래시간조망에 대한 주도성과 개방성의 주효과

단계	예측변인	종속변인: 프로틴경력			
		β	t	R^2	ΔR^2
1	통제변인			.11**	
2	주도성	.59	8.71***	.49***	.384***
	개방성	.17	.18**		
단계	예측변인	종속변인: 미래시간조망			
		β	t	R^2	R^2
1	통제변인			.17***	
2	주도성	.39	5.37***	.42***	.25***
	개방성	.26	3.66***		
단계	예측변인	종속변인: 경력미래시간조망			
		β	t	R^2	R^2
1	통제변인			.14**	
2	주도성	.39	5.19***	.37***	.22***
	개방성	.20	2.82**		

$n=203$ * $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$ 주. 통제변인: 성별, 연령, 근속연수, 월평균소득, 학력, 교육비부담, 부모부양여부, 주관적 건강상태

을 나타내었고, 미래시간조망($\beta=.18, p=.01$)과 경력미래시간조망($\beta=.42, p<.001$) 또한 유의미한 영향을 나타내었다. 경력개발에 대해서는 프로틴 경력지향($\beta=.37, p<.001$)과 경력미래시간조망($\beta=.46, p<.001$)이 유의미한 영향을 미쳤다. 하지만 미래시간조망($\beta=.03, p=.734$)은 유의미한 영향을 나타내지 않았다. 마지막으로 활동적 노년의향에 대해서는 프로틴 경력지향($\beta=.16, p=.019$), 미래시간조망($\beta=.29, p=.001$), 경력미래시간조망($\beta=.25, p=.006$) 모두 유의미한 영향을 나타내었다.

마지막으로 매개변인 프로틴 경력지향과 미래시간조망, 경력미래시간조망에 대한 주도성과 개방성의 주효과를 보기 위하여 주도성과

개방성을 독립변인으로 세 신념을 종속변인으로 한 위계적 중다 회귀분석을 실시하였다. 프로틴 경력지향에 대하여 주도성($\beta=.59, p<.001$)과 개방성($\beta=.17, p=.009$)의 효과도 유의하였다. 미래시간조망에 대한 주도성($\beta=.39, p<.001$)과 개방성($\beta=.26, p<.001$)의 효과는 유의미하였다. 경력미래시간조망에 대한 주도성($\beta=.39, p<.001$)과 개방성($\beta=.20, p=.005$)의 주효과도 유의하였다.

주도성, 개방성과 미래경력설계 사이에서의 프로틴경력지향 및 시간조망의 매개효과(그림 2-7)

첫째, 두 성격특성과 경력계획 사이에서 세

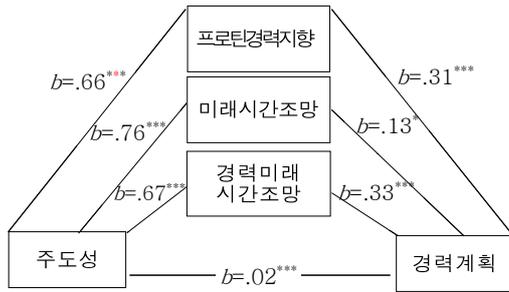


그림 2. 주도성과 경력계획 사이에서의 프로틴경력 지향 및 시간조망의 매개효과 (* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$)

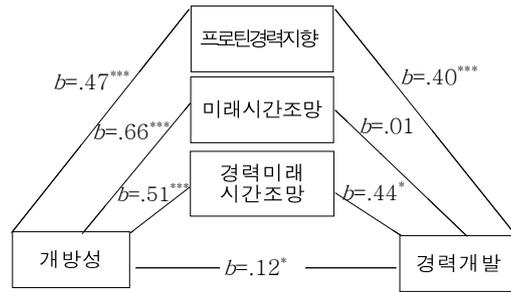


그림 5. 개방성과 경력개발 사이에서의 프로틴 경력 지향 및 시간조망의 매개효과 (* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$)

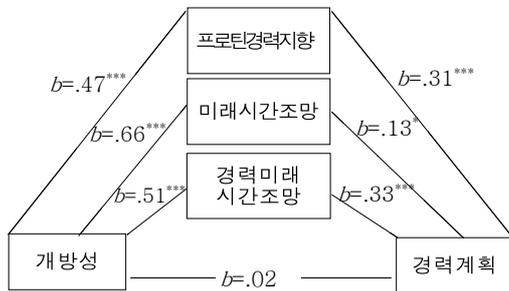


그림 3. 개방성과 경력계획 사이에서의 프로틴경력 지향 및 시간조망의 매개효과 (* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$)

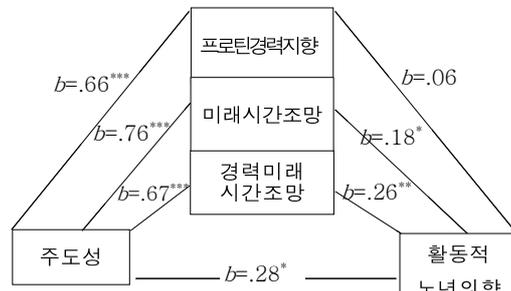


그림 6. 주도성과 활동적 노년의향 사이에서의 프로틴 경력지향 및 시간조망의 매개효과 (* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$)

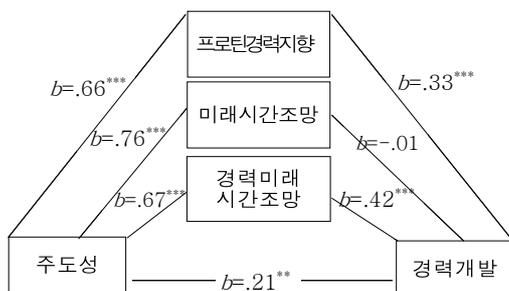


그림 4. 주도성과 경력개발 사이에서의 프로틴경력 지향 및 시간조망의 매개효과 (* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$)

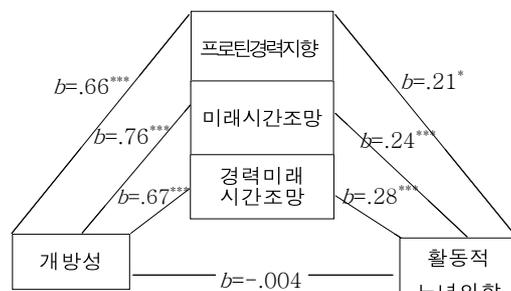


그림 7. 개방성과 활동적 노년의향 사이에서의 프로틴 경력지향 및 시간조망의 매개효과 (* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$)

신념의 매개효과에 대한 결과이다. 주도성은 프로틴 경력지향($b=.66, p<.001$), 미래시간조망($b=.76, p<.001$), 경력미래시간조망($b=.67, p<.001$)에 유의미한 영향을 주었으며, 프로틴 경력지향($b=.31, p<.001$), 미래시간조망($b=.13, p=.01$), 경력미래시간조망($b=.33, p<.001$) 또한 경력계획에 유의미한 영향을 주었다. 하지만, 주도성($b=.02, p=.74$)은 경력계획에 직접적으로 유의미한 영향을 주지 않았다. 개방성은 프로틴 경력지향($b=.47, p<.001$), 미래시간조망($b=.66, p<.001$), 경력미래시간조망($b=.51, p<.001$)에 유의미한 영향을 주었으며, 프로틴 경력지향($b=.31, p<.001$), 미래시간조망($b=.13, p=.01$), 경력미래시간조망($b=.33, p<.001$)은 경력계획에 유의미한 영향을 주었다. 하지만, 경력계획에 대한 개방성($b=.02, p=.72$)의 직접효과는 유의미하지 않았다. 이로써, 주도성과 개방성 이 두 개의 성격특성 모두와 경력계획 사이에서 세 가지 신념 변인들이 모두 완전 매개하는 것으로 알 수 있다.

둘째, 두 성격특성과 경력개발 사이의 세 신념의 매개효과에 대한 결과이다. 주도성($b=.21, p=.004$)은 경력개발에 유의미한 영향을 주었다. 주도성과 경력개발 사이에서는, 프로틴 경력지향($b=.33, p<.001$)과 경력 미래시간조망($b=.42, p<.001$)은 경력개발에 유의미한 영향을 주었으나, 미래시간조망($b=-.01, p=.88$)은 경력개발에 유의미한 영향력을 보이지 않았다. 개방성과 경력개발 사이에서 먼저, 개방성은 경력개발($b=.12, p=.049$)에 유의미한 영향을 미쳤다. 프로틴 경력지향($b=.40, p<.001$)과 경력 미래시간조망($b=.44, p=.04$)은 경력개발에 유의미한 영향을 주었다. 하지만 미래시간조망($b=.01, p=.90$)은 경력개발에 유의미한 영향을 주지 않았다. 이러한 결과는 주도성과 개방성

이 두 가지 성격특성과 경력개발 사이에서 세 가지 신념은 부분 매개하는 것으로 나타났으며, 미래시간조망은 매개효과가 없는 것으로 나타났다.

마지막으로 두 개의 성격특성과 활동적 노년의향에 대한 세 가지 신념의 매개효과이다. 주도성은 활동적 노년의향($b=.28, p=.002$)에 직접적으로 영향을 주었다. 프로틴 경력지향($b=.06, p=.47$)은 활동적 노년의향에 유의미한 영향을 미치지 않았으나, 미래시간조망($b=.18, p=.01$)과 경력미래시간조망($b=.26, p=.002$)은 활동적 노년의향에 유의미한 영향을 미쳤다. 이는 프로틴 경력지향은 매개효과가 없으며, 미래시간조망과 경력미래시간조망은 주도성과 활동적 노년의향에 부분 매개하는 결과이다. 개방성과 활동적 노년의향 사이에서 개방성은 활동적 노년의향($b=-.004, p=.95$)에 직접적으로 유의미한 영향을 미치지 않았다. 프로틴 경력지향($b=.21, p=.01$), 미래시간조망($b=.24, p<.001$), 경력미래시간조망($b=.28, p<.001$)은 활동적 노년의향에 유의미한 영향을 미쳤다. 이로써, 개방성과 활동적 노년의향 사이에서 세 가지 신념은 완전 매개하는 것으로 나타났다. 두 성격특성과 활동적 노년의향 사이의 상이한 결과는 주도성과 개방성이 경력계획과 경력개발에서는 같은 패턴으로 영향을 주었으나 활동적 노년의향에서는 다른 패턴을 보이는 결과라 할 수 있다.

매개효과의 통계적 유의성을 검증하기 위하여 SPSS macro bootstrapping을 이용하였다. 첫째, 주도성과 개방성 두 성격특성과 경력계획 사이에서 세 가지 신념의 간접효과는 신뢰구간 사이에 0을 포함하지 않았으므로 매개효과의 유의성이 검증되었다.

둘째, 주도성과 개방성 두 성격특성과 경력

표 5. 매개효과의 부트스트래핑 결과

독립변인	매개변인	종속변인	직접효과	간접효과(95% 신뢰구간)	총효과
주도성	프로틴경력지향	경력계획		.20(.38,.66)	.22
	미래시간조망		.02	.10(.02,.78)	.12
	경력미래시간조망			.22(.14,.32)	.32
개방성	프로틴경력지향	경력개발		.15(.09,.21)	.17
	미래시간조망		.02	.08(.02,.16)	.10
	경력미래시간조망			.17(.10,.25)	.19
주도성	프로틴경력지향	경력개발		.21(.11,.32)	.42
	미래시간조망		.21**	-.01(-.10,.07)	.20
	경력미래시간조망			.28(.17,.41)	.49
개방성	프로틴경력지향	활동적 노년의향		.19(.12,.27)	.31
	미래시간조망		.12*	00(-.08,.07)	.12
	경력미래시간조망			.22(.14,.33)	.22
주도성	프로틴경력지향	활동적 노년의향		.04(-.09,.17)	.32
	미래시간조망		.28**	.14(.01,.27)	.42
	경력미래시간조망			.18(.07,.30)	.46
개방성	프로틴경력지향	활동적 노년의향		.10(.02,.19)	.096
	미래시간조망		-.004	.16(.05,.28)	.156
	경력미래시간조망			.15(.06,.26)	.146

n=203 *p<.05, **p<.01, ***p<.001

개발 사이에서의 프로틴 경력지향, 경력 미래 시간조망의 매개효과는 유의성이 검증되었다. 하지만, 미래시간조망의 매개효과는 신뢰구간 사이에 0이 포함되었으므로 미래시간조망의 매개효과의 유의성이 검증되지 않았다.

마지막으로 주도성과 활동적 노년의향 사이에서 미래시간조망과 경력미래시간조망의 매개효과 또한 검증되었으며, 프로틴 경력지향의 매개효과는 통계적으로 유의하지 않았다. 개방성과 활동적 노년의향 사이에서 세 가지 신념모두 유의미하게 간접효과가 검증되었다.

논 의

평균 수명의 연장으로 은퇴 이후의 노후 설계가 주목받고 있다. 본 연구는 현재의 경력 계획과 경력개발 그리고 활동적 노년의향이 베이비부머의 성공적인 노후 경력으로 이끌 수 있을 것으로 보았다. 이 세 가지 특성을 미래경력설계라고 명명하고, 성공적인 경력 설계에 이르기까지의 개인적인 특성을 분석하였다. 개인적인 특성을 성격특성과 신념특성으로 구분하여 선정하였으며, 먼저 각각의

성격특성들과 신념특성들이 미래경력설계에 미치는 영향을 보고자 하였으며, 그 다음 Wakefield(1989)의 다층 모형을 참고하여, 성격특성과 미래경력설계 사이에 신념요인들의 매개 효과를 살펴보았다.

분석한 결과는 다음과 같이 요약할 수 있다. 첫째, 경력계획에 대해서 프로틴 경력지향, 미래시간조망, 경력미래시간조망이 성격특성(주도성, 개방성)과 경력계획 사이를 완전 매개하는 것으로 나타났다. 이는 경력계획에 대한 주도성과 개방성의 직접효과가 나타나지 않았기 때문이다. 이러한 결과는 개인의 주도성과 개방성은 프로틴 경력지향과 미래시간조망, 경력미래시간 조망에 영향을 주고, 이러한 신념들을 통하여 경력계획 행위를 하게 됨을 의미한다. 성격특성 자체로 경력계획에 직접적으로 영향을 주기보다는, 경력 신념인 프로틴 경력지향과, 경력미래시간조망을 매개로 간접적으로 미래경력설계에 영향을 준다고 해석된다.

둘째, 프로틴 경력지향과 경력미래시간조망은 두 성격특성과 경력개발 사이를 부분 매개하는 것으로 나타났다. 하지만 미래시간조망은 매개효과를 나타내지 않았다. 경력개발활동을 직접 실천하기 위해서는 미래에 대한 전반적인 시각인 미래시간조망보다는 경력과 직접 관련되는 경력미래시간조망이 경력개발행위에 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 또한 일반적인 광의인 미래시간조망과 경력미래시간조망의 차이점이 드러난 결과인 동시에 경력미래시간조망의 효과성을 밝혔다고 볼 수 있다. 이 결과는 프로틴 경력을 지향해온 개인은 다양한 형태의 경력개발을 할 것이라는 예상과 일치하였다. 본 연구 결과는 조직 환경에 영향을 받기 보다는 자신의 가치관에 따라 주도적으로 경력을 쌓아온 베이비부머들은

꾸준히 경력개발을 주도적으로 해왔으며, 이를 기반으로 성공적인 노후 경력을 달성할 것으로 예상된다.

셋째, 활동적 노년의향에 대한 신념의 매개효과에서 주도성과 개방성이 다소 다른 결과를 나타냈다. 주도성과 활동적 노년의향 사이에서는 미래시간조망과 경력미래시간조망은 유의미한 부분매개를 보였으나, 프로틴 경력지향은 매개효과를 보이지 않았다. 하지만 개방성과 활동적 노년의향 사이에서는 신념특성이 완전매개를 나타내었다. 주도성과 활동적 노년의향 사이에서 프로틴 경력지향의 매개효과가 검증되지 않은 이유는 활동적 노년의향에 대한 주도성의 주효과가 너무 크기 때문인 것으로 보인다. 반면, 개방성과 활동적 노년의향 사이에서는 신념특성의 완전매개효과가 나타났다. 이주일(2013)의 연구에는 개방성이 미래 시간조망을 매개하여 직간접적으로 노인들의 생산적 활동을 유의미하게 설명하였다. 본 연구에서는 추가로 개방성과 활동적 노년지향 사이에 미래시간조망 뿐만이 아닌 프로틴 경력지향과 경력미래시간조망의 매개효과를 밝혀내었다. 이를 통해 개방성은 경력과 관련하여 많이 연구되지 않았지만, 노년기의 경력과 중요하게 관련되는 변인임을 확인하였다. 주도성 또한 선행연구들과 마찬가지로 경력에 중요함을 다시 한 번 검증하였다(황애영, 탁진국, 2011; 이동하, 탁진국, 2008; Seibert, Crant, & Kraimer, 1999).

다층 모형에 기초한 본 연구모형 검증을 통하여, ‘성격-신념-행동’ 기제의 적합성을 확인하여 미래경력설계 행동을 이끄는 기저 원인에 성격-신념이 있음을 확인하였다. 이를 확장하여 해석해보면, 미래경력설계 행위로 이어지기까지에는 가장 깊숙이에는 주도성과 개방

성이라는 성격특성이 자리 잡고 있으며, 이러한 성격특성들이 간접적으로 시간조망이나 프로틴 경력지향 같은 신념특성에 영향을 주어 미래경력설계 행위로 이어지는 모형을 형성 검증될 수 있음을 확인하였다.

본 연구진의 연구 모형에 대하여 다음과 같은 추가 논의가 있을 수 있다. 모형의 신념, 경력 변인이 매개 변인의 위치에 타당성을 확보하기 위하여 선행연구들을 근거로 들었으나 각 선행연구들(이동하, 탁진국, 2008; 황애영, 탁진국, 2011; 박인조, 이주일, 2014) 종합해보면 완벽하게 모형에 들어 맞지 않는다. 문제는 경력계획에서 미래시간조망으로 가는 경로 혹은 미래시간조망에서 경력계획으로 가는 경로가 혼란스러울 수 있다. 경력계획은 현재 하고 있는 일, 현재의 경력에서 어떻게 할지를 준비하고 대비하는 것과 미래에 닦칠 일을 준비하고 대비하는 것을 나눌 수 있을 것이다. 본 연구진들이 설정한 경력계획은 미래 경력에서 준비하고 대비할 것을 준비하는 것이었다. 따라서 미래시간조망이 클수록 미래경력에 대한 대비를 많이 할 것으로 설정하였다. 한편 기존 연구들로 볼 때 경력계획을 많이 할수록 미래시간조망이 커질 수 있다는 가정도 성립하는데 이 부분은 추후 연구해볼 필요가 있다.

베이비부머와 프로틴경력지향, 미래시간조망, 경력미래시간조망

본 연구결과는 베이비부머의 경력계획과 경력개발, 활동적 노년의향에 대하여 성격특성과 프로틴 경력지향, 시간조망이 미치는 효과를 밝혔다. 프로틴 경력지향의 경우 국내에서의 경험연구가 많지 않은 실정에서 프로틴 경

력지향이 은퇴 후 노년의 경력 설계에 유의한 영향을 미친다는 결과에 주목할 필요가 있다. 조직이 더 이상 개인에게 정년을 보장 할 수 없는 불안정적인 노동시장에서 근로자에게 유용한 개념으로 프로틴 경력이 등장했다. 이러한 프로틴 경력지향의 등장은 우리나라의 베이비부머들의 경험과 밀접한 연관을 지어볼 수 있다. IMF를 경험하기 이전 한국사회는 정년이 보장하는 안정적인 사회였으나, IMF 이후 노동의 유연화가 본격적으로 시작되었다. 이 시점에서 가장 많은 영향을 받은 세대가 바로 베이비붐 세대이다. 베이비부머들은 안정된 노동시장과 불안정한 노동시장을 모두 겪은 세대들이다. 불안정한 노동시장에서 살아남기 위해 가져야할 경력 지향성이 프로틴 경력이다. 베이비부머들이 마주친 현실과 프로틴 경력지향의 등장은 일치되는 부분이 있다. 이러한 특성들 때문에 프로틴 경력지향을 베이비부머와 연관시켜 연구하여 그 결과를 분석하는 것은 의미 있는 일로 생각된다.

본 연구는 또한 제 1의 인생을 마감하고 제 2의 인생을 살아가는 베이비부머들에게 미래시간조망의 중요성을 살펴보았다. 제2의 인생이 대부분 노동시장의 재 편입으로 이루어진다는 점을 미루어 보았을 때, 경력미래시간조망을 갖는 것은 중요하다. 본 연구에서 살펴본 프로틴 경력지향, 미래시간조망, 경력미래시간조망, 이 세 가지 신념들은 노년기의 경력에서 미래에 대한 신념이 얼마나 중요한지, 그리고 현재까지의 경력지향성이 미래경력설계 행위로 이어질 수 있음을 발견하는 결과이기도 하다.

활동적 노년과 관련하여, 경력 관련 변인인 프로틴 경력지향과 경력미래시간조망이 활동적 노년의향에 유의미한 영향력을 나타내었다.

이는 자신의 경력에 대해서 주도적이고 가치 지향적인 신념과 미래 경력에 대한 긍정적인 신념이 활동적 노년지향을 예측하는 것으로, 경력에 대한 긍정적 신념과 활동적 노년 의도와 밀접한 관계성을 나타낸다고 볼 수 있다.

연구의 의의 및 한계점

베이비부머를 포함한 중장년의 노후에 대한 연구는 주로 사회복지, 재무적 관점과 같은 거시적 또는 사회제도적 측면에서 주로 이루어지는 현실에서 본 연구는 개인적인 심리특성에 주목한 점에서 첫 번째 의의가 있다. 노후복지가 부족한 한국에서 은퇴 이후에 생계유지를 위해서 미래경력설계와 같은 개인의 노력이 필요할 수밖에 없다.

이 연구의 두 번째 의의는 퇴직 후에 긴 인생을 다시 시작해야 하는 베이비부머들에게 노후 설계를 하도록 하는 심리적 특성들을 밝힌 것이다. 특히 성격의 5요인 중에서 청년층에게는 성실성이 중요한 반면에 노인층에게는 개방성이 중요한 변인임을 검증하였다. 대학생에게는 삶의 만족도에 개방성이 유의한 효과가 없는 것에 반해(차경호, 2001), Stephan (2009)의 연구에서는 개방성이 노인층의 삶의 만족을 유의하게 설명하였다. 수행 측면에서 보면, 성실성이 대학생들의 학업 수행과 밀접한 관련이 있는 것으로 나타난 것에 비해(유태용, 1999; Connor & Paunonen, 2007), 이주일 (2013)의 연구에서는 성격의 5요인 중에서 개방성이 일관되게 생산적 노년을 유의하게 예측했다. 본 연구는 경력의 지속과 활동적 노년에 개방성이 중요한 변인임을 밝힌 것이다.

실무적 의의로는, 본 연구의 결과를 바탕으로 경력 후기의 베이비부머의 프로틴 경력지

향과 경력미래시간조망이 미래경력설계에 중요한 자산이 될 수 있음을 밝힌 것에 있다. 종업원들은 경력 초기에서부터 주도적이고 가치 지향적으로 경력개발을 행하며 미래의 경력에 긍정적인 관점을 가질 것을 제안한다. 교육 영역으로 들어가서 조직에서는 종업원들에게 직무 훈련뿐만 아니라 미래시간조망과 경력 미래시간 조망, 프로틴 경력지향과 같은 신념을 향상시키는 프로그램을 실행할 것을 제안한다.

연구를 위하여 비교적 적은 수인 203명만을 표집 하였다. 또한 학력과 소득이 평균 베이비부머들 보다 높은 것을 확인 할 수 있었으며 직군도 사무직이 압도적으로 많았다. 이로써, 본 연구의 표본이 사회경제적 위치가 높은 것으로 파악된다. 적은 표본수와 다소 편향된 표집으로 인하여 본 연구의 결과를 전체 베이비부머로 일반화 할 수 없을 것으로 보인다. 추후 연구에서는 더 많은 표본을 수집하거나, 모집단 연구를 통하여 사회경제적 특성에 따른 차이도 검증할 것이 필요해 보인다.

본 연구에서 다루었던 성격-신념-행동 특성이 베이비부머들에게만 해당되는 것은 아닐 것이다. 베이비부머들뿐만 아니라 다른 세대에 이 이러한 행동 특성이 어떠한 형태로 드러나는지에 대해 추가로 연구할 필요성이 있다. 그리고 마지막으로, 본 연구에서 다루었던 성격특성, 경력지향, 미래시간조망과 미래경력설계가 다른 세대와 다른지를 확인하기 위한 비교연구를 할 것을 제안한다. 이러한 논의의 연장으로, 본 연구는 베이비부머가 관심이었지만 베이비부머들이 이미 노년기에 들어서고 있으므로, 베이비부머의 경험은 일반적인 노년기에 경험하는 내용들과 중복될 수 있을 것이다. 추후 베이비부머와 그 외 노인들에 대

한 비교연구를 통해 차이점이 있는지를 분석할 수 있을 것이다. 본 연구는 그런 시작을 위한 연구로서 의미를 가진다고 생각한다.

참고문헌

- 강은나, 김혜진, 김영선 (2012). 베이비부머의 노년기 근로지속의사 및 근로형태에 관한 연구. 노년복지연구, 55(단일호), 159-182.
- 김나형, 진성미 (2013). 중장년층 경력전환에서의 경력 적용에 대한 연구. 한국 HRD연구, 8(1), 28-53.
- 김민희 (2003). 노년기 정서경험과 정서조절의 특징. 서울대학교 대학원 석사학위 논문
- 김희경 (2005). 경력계획의 속성이 경력 만족, 경력 몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 서울대학교 대학원 경영학과 석사학위논문.
- 남순현, 김미혜 (2014). 베이비부머의 여가중심 라이프스타일, 은퇴준비 및 부부 여가활동이 삶의 만족도에 미치는 영향. 한국노년학, 34(1), 183-203.
- 두송화, 장재운, & 이주일 (2014). 일중심성이 중고령자의 활동적 노년에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 27(3), 565-586.
- 박인조, 이주일 (2014). 무엇이 장노년의 주관적 경력 성공에 영향을 미치고 받는가?: 시간적 관점에서 조명. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 27(1), 83-105.
- 박인조 (2015). 경력 미래시간 조망이 경력 결정과 활동에 미치는 영향. 한림대학교 대학원 박사학위 논문.
- 반재곤 (2014). 미래시간조망이 대학생의 경력선택에 미치는 영향: 미래시간조망 효과의 양적 및 질적 분석. 한림대학교 대학원 석사학위 논문.
- 보건사회연구원 (2010). 베이비부머의 생활실태 및 복지욕구에 관한 조사, 서울: 한국보건사회연구원
- 삼성 경제연구소 (2010). 베이비붐 세대 은퇴의 파급효과와 대응방안. 서울: 서울삼성경제연구소.
- 손유미 (2014). 베이비붐 세대의 일자리 현황과 과제. THE HRD REVIEW 5월호. 32-51.
- 신영숙 (2010). 경력계획 실천을 위한 행동 방향 개발. HRD 연구 (구 인력개발연구), 12(1), 65-85.
- 오병철 (2012). 베이비붐 세대 남성 직장인들의 퇴직 태도, 노후준비, 노년기 사회참여의향. 한서대학교 박사학위논문.
- 오은혜, 탁진국 (2012). 경력계획이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 긍정심리자본의 매개효과와 미래시간전망과 코칭리더십의 조절효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 25(4), 727-748.
- 유 경, 장재운, 한태영, 이주일 (2014). 활동적 노년 척도의 타당화 연구. 한국노년학, 34(3), 613-630
- 유태용 (1999). 성격의 5요인과 학업수행간의 관계. 인문사회과학논문집, 28, 197-214
- 유태용, 한태영, 안상수, 신강현, 한영식, 탁진국, 노혜미 (2006). 성격이 실직자들의 행동, 생애만족 및 정신건강에 미치는 영향. 한국심리학회지: 건강, 11(1), 107-124.
- 이동하, 탁진국 (2008). 주도성과 핵심자기평가가 경력성공에 미치는 영향에 관한 연구: 경력계획을 매개변인으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 21(1), 83-103.

- 이주일 (2013). 안전애착, 5 요인성격, 생산적 노년에 미래 시간 관점이 미치는 영향. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 26(2), 341-370.
- 이현주, 한태영 (2014). 중장년 근로자의 퇴직 후 경력을 위한 주도적 경력행동에 관한 연구. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 27(1), 221-248.
- 전찬호, 진성미 (2011). 경력중기 남성 사무직 베이비부머의 경력개발 학습동기에 관한 연구. *HRD 연구(구 인력개발연구)*, 13(2), 21-43.
- 차경호 (2001). 대학생들의 성격특성과 삶의 만족도. *한국청소년상담복지개발원, 청소년상담연구*, 9, 7-26.
- 탁진국 (1993). 경력 개발 지향적 조직으로의 변화. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 6(1), 129-142.
- 통계청 (2014). 경제활동인구조사 고령층 부가조사
- 통계청 (2014). 생명표, 국가승인통계 제10135호
- 한경혜 (2010). 한국의 베이비부머: 라이프코스 와 생활세계에 대한 이해. *한국노년학회 춘계학술발표대회 기조연설*.
- 한국고용정보원 (2011). 베이비붐 세대의 직업 생애사와 고용정책. 서울: 한국고용정보원
- 황애영, 탁진국 (2011). 주도성이 주관적 경력 성공에 미치는 영향: 프로틴(protean) 경력 지향을 매개변인으로. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 24(2), 409-428.
- 현대경제연구원 (2015). 중고령자 일자리 구조와 시사점. 서울: 현대경제연구원.
- Aryee, S., & Debrah, Y. A. (1992). Career planning an examination of individual non-work and work determinants. *International Journal of Human Resource Management*, 3(1), 85-104.
- Aryee, S., & Debrah, Y. A. (1993). A cross cultural application of a career planning model. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 119-127.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103-118.
- 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.
- Callanan, G. A., & Greenhaus, J. H. (2008). The baby boom generation and career management: A call to action. *Advances in Developing Human Resources*, 10(1), 70-85.
- 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
- Goldberg, L. R. (1999). A broad-bandwidth, public domain, personality inventory measuring the lower-level facets of several five-factor models. *Personality psychology in Europe*, 7(1), 7-28.
- Gould, S., (1979). Characteristics of career planners in upwardly mobil occupations. *Academy of Management Journal*, 22(3), 539-550.
- Hall, D. T. (1986). *Career development in organizations*. Jossey-Bass Inc Pub.
- Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *The Academy of Management Executive*, 10(4), 8-16.

- Lang, F. R., & Carstensen, L. L. (1994). Close emotional relationships in late life: further support for proactive aging in the social domain. *Psychology and aging*, 9(2), 315-324.
- Lang, F. R., & Carstensen, L. L. (2002). Time counts: future time perspective, goals, and social relationships. *Psychology and aging*, 17(1), 125-139.
- Laslett, P. (1991). *A fresh map of life: The emergence of the third age*. Harvard University Press.
- LePine, J. A., Colquitt, J. A., & Erez, A. (2000). Adaptability to changing task contexts: Effects of general cognitive ability, conscientiousness, and openness to experience. *Personnel Psychology*, 53(3), 563-593.
- McCrae, R. R., & Costa Jr, P. T. (1985). Openness to experience. *Perspectives in personality*, 1, 145-172.
- O'Connor, M. C., & Paunonen, S. V. (2007). Big Five personality predictors of post-secondary academic performance. *Personality and Individual Differences*, 43(5), 971-990.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior research methods*, 40(3), 879-891.
- 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.
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of applied psychology*, 84(3), 416-427.
- Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: new procedures and recommendations. *Psychological methods*, 7(4), 422-445.
- Steer, R. M., (1984). *Introduction to Organizational Behavior* 2nd ed. Glenview, Illinois: Foreman and company.
- Stephan, Y. (2009). Openness to experience and active older adults' life satisfaction: A trait and facet-level analysis. *Personality and Individual Differences*, 47(6), 637-641.
- Thoresen, C. J., Bradley, J. C., Bliese, P. D., & Thoresen, J. D. (2004). The big five personality traits and individual job performance growth trajectories in maintenance and transitional job stages. *Journal of applied psychology*, 89(5), 835-853.
- Volmer, J., & Spurk, D. (2011). Protean and boundaryless career attitudes: Relationships with subjective and objective career success. *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, 43(3), 207-218.
- Wakefield, J. C. (1989). *Levels of explanation in personality theory. In Personality psychology: Recent trends and emerging directions* (pp. 333-346). New York: Springer-Verlag.
- 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.
- WHO. (2002). *Active Ageing: A policy Framework*. Geneva:WHO.
- Zikic, J., & Klehe, U. C. (2006). Job loss as a

김수진 · 이주일 / 주도성 및 개방성과 시간조망 및 프로틴 경력지향이 미래경력설계에 미치는 영향

blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 391-409.

1차 원고접수 : 2016. 02. 28

2차 원고접수 : 2016. 05. 23

최종게재결정 : 2016. 05. 24

Effects of Proactive personality, Openness to experience, Future time perspective, Protean career orientation on Future career design

Sujin Kim

Juil Rie

Hallym University

The Purpose of this study is to analyze psychological factors which be able to have an effect on Future career design. In our study, Future career design is consisted of Career planning, Career development, and Active-ageing. Based on personality-beliefs-behavior model, proactive personality and openness to experience are selected. as personality traits that have an effect on Future career design. Protean career orientation and Career future time perspective which are belief variables are chosen as mediation factors between two personalities and Future career design. In order to demonstrate mediation effects of beliefs factors, between Future career design and personalities, multi mediation analysis is used. Followings are results of analysis of data for 203 baby boomers having a jobs. First, protean career orientation, future time perspective, career future time perspective have full mediation effects, between two personalities and career plan. Second, protean career orientation and career future time perspective have partial mediation effects, between two personalities and career development. Third, between proactive personality and active ageing intention, future time perspective and career future time perspective have partial mediation effects. On the other hand, between openness to experience and active ageing intention, there are full mediation effects of 3 belief factors. As a result, our study demonstrate effects of personality factors and mediating factors of 3 beliefs for Future career designs. Our research also suggests that career management behavior be organized by personality-belief-behavior model. Lastly, this study suggests importance of psychological traits in career design for aged baby boomers.

Key words : Proactive personality, Openness to experience, Protean career, Time perspective, Career planning, Career development, Active ageing intention, Baby boomers