

경력 미래시간 조망, 직무 태도, 및 경력 개발 활동의 관계*

박 인 조

연세대학교 심리학과

이 주 일†

한림대학교 심리학과

본 연구의 주요 목적은 경력 미래시간 조망이 종업원들의 직무 태도 변인인 직무 자기효능감, 경력 몰입, 조직 몰입, 이직 의도와 경력 개발활동에 미치는 영향을 탐색하는 것이었다. 부가적으로 경력 미래시간 조망의 집단간 차이 및 직무 태도 변인들과의 관계를 밝히고자 하였다. 50명 이상의 사업장에서 전일제로 일하는 종업원 400명이 본 연구에 참가하였고 자료 수집은 국내 온라인 자료수집 회사를 통해서 이루어졌다. 경로분석, 매개 분석, 일원변량 분석, 및 다중집단 분석이 본 연구에서 사용되었다. 본 연구에서 경로 모형 분석을 통하여, 경력 미래시간 조망은 직업 자기효능감, 조직 몰입, 경력 몰입, 이직 의도, 및 경력 개발활동에 직접적으로 영향을 미친다는 것을 밝혀졌다. 또한, 경력 미래시간 조망과 이직 의도 사이에 직무 태도인 조직 몰입과 경력 몰입이 매개한다는 것이 밝혀졌다. 부가적으로, 직급과 연령대의 다중 집단 분석을 통해서, '경력미래→경력몰입'과 같이 집단별로 차이나는 경로가 있다는 것이 확인되었다. 논의에서 이직을 설명하는 모형으로서 연구 의의, 경력 미래시간 조망이 직무 태도에 미치는 영향에 대한 이론적 함의, 인사 및 교육 부서에서 종업원의 경력 미래시간 조망에 근거한 사원 선발이나 경력 미래시간 조망 증진 프로그램이 조직에 가져다 줄 유익함에 대해서 다루었다.

주요어 : 경력 미래시간 조망, 직무 자기효능감, 경력 몰입, 조직 몰입, 이직 의도, 경력 개발활동

* 본 연구는 두 소스로부터 재정 지원을 받았음:

이 논문은 2012년 정부의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(NRF-2012-S1A3A2-033609).

이 논문은 정부(교육과학기술부)의 재원으로 한국연구재단(BK21플러스 사업)의 지원을 받아 연구되었음.

본 연구는 박인조의 박사학위 논문 연구 3의 자료와 내용으로 구성되었음.

† 교신저자 : 이주일, 한림대학교 심리학과, jilee@hallym.ac.kr

Care와 John(2007)은 미래지향적인 사람들을 미래시간 조망이 높은 사람들이라고 보았다. 이들은 미래시간 조망을 개인이 미래에 시간이 얼마나 남았는지 믿는 것과 어떻게 시간을 지각하는 지로 개념화했다. 미래시간 조망은 삶의 여러 측면과 관련될 뿐만 아니라 조직 심리학의 경력과 관련된 영역에도 영향을 미친다. 특히, 미래시간 조망은 경력과 관련된 직무 태도 변인들과 경력 활동에 영향을 미친다.

Bandura(1977)는 자기효능감을 일반적인 자기효능감에서 영역 특정한 자기효능감을 구분하여 개념화했다. 예컨대, 심리학을 잘 할 수 있다는 자기효능감이 높은 사람이 반드시 음악을 잘 할 수 있다는 자기효능감이 높지 않을 수도 있다. 따라서, 심리학 영역과 음악 영역 특정성을 구분하고 측정해야 한다는 것을 알 수 있다. 미래시간 조망은 모든 영역을 아우르는 일반적인 관점이다. 일반적인 자기효능감에서 영역 특정한 자기효능감이 구분되듯이 영역에 따라서 미래시간 조망을 이해할 수 있을 것이다.

조직에서 탁월한 성과를 내고 상사와 부하들에게 인정받는 40대 후반 나이의 A라는 노총각 부장이 있다고 가정해 보자. A는 자신이 조직에서 업무적으로 인정받고 훌륭한 성과를 내기 때문에 미래에 자신의 경력에서 많은 기회가 있고 미래 자신의 경력이 가치가 높다고 생각할 것이다. 하지만, A는 나이가 들어가면서 신체적인 노화가 진행되고 매력이 감소함으로 미래에 결혼할 수 있는 기회가 없다고 생각하고 그러한 회의적인 판단의 자기 합리화로 결혼에 대한 가치를 낮게 매길 수 있을 것이다. A는 경력 미래시간 조망은 높지만 결혼 미래시간 조망은 낮을 수 있다. 또 다른

예로 매력적인 외모를 가지고 있지만, 학점은 D 이상 받은 적이 없는 4학년 여대생이 있다고 가정하자. 이 학생은 외모가 남자들이 선택하는 유형이기에 마음만 먹는다면 결혼은 쉽게 할 수 있을 것이라고 생각한다. 하지만, 자신의 전공을 살려서 경력을 쌓아가는 것은 저조한 학점으로 인해서 불리할 것이라 판단할 것이다. 이 여학생은 결혼에 대한 미래시간 조망은 높은 반면, 경력에 대한 미래시간 조망은 낮을 것이다. A는 경력 영역의 미래시간 조망이 높고 B는 결혼 영역의 미래시간 조망이 높다고 할 수 있지만, 이 두 사람이 일반적인 미래시간 조망이 높은지 낮은지는 가늠하기 어렵다. 이러한 점에 비추어 볼 때, 일반적인 미래시간 조망에서 영역 특정한 미래시간 조망이 구분될 수 있을 것이다.

Zacher와 Frese(2009)는 미래시간 조망이 일반적인 것에서 직업 영역에 특정한 것으로 구분할 수 있다고 가정하였다. 그들은 직업에 국한된 미래시간인 '직업 미래시간 조망' 척도를 개발하고 타당화하였다. 이 척도는 Carstensen과 Lang(1996)의 척도에 기반하여 두 개의 하위 요인인 '기회'와 '남은 시간'에 따라서 문항들을 만들고 타당화했다. 직업 미래시간 조망이 높은 사람들은 앞으로 자신이 직업 생활을 할 수 있는 기회가 많고 직장 생활을 할 수 있는 시간이 많이 남아있다고 여기는 사람들이다. Zacher와 Frese의 직업 미래시간 조망 개념은 직장을 가진 종업원을 대상으로 연구할 수 있는 개념이다. 따라서, 직장이 없는 대학생이나 퇴직한 사람들을 대상으로는 사용할 수 없다. 조직 심리학 연구 분야에서 직장에 다니는 종업원뿐만 아니라 직장을 가지고 있지 않는 사람들까지 포괄적으로 연구할 수 있는 개념이 필요하고, 인생에서 직장

생활과 구분되지만 이를 포함한다고 볼 수 있는 경력 영역이 있음을 지적하며, 박인조(2015)는 경력 미래시간 조망을 개념화하고 척도를 제작하여 타당화하였다.

경력과 관련한 국내 연구로서 오은혜와 탁진국(2012)은 일반적인 미래시간 조망이 경력 계획과 긍정 심리자본 사이를 조절하는 것을 밝혔다. 해외에서는 일반적인 미래시간 조망이 직무 태도와 경력 개발 활동에 영향을 미친다는 선행 연구들이 이루어진 바 있다(Bedeian, Kemery, & Pizzolatto, 1991; Betts, 2013; Ortiz, 2011). 이러한 연구들에서 개인이 가진 시간에 대한 조망이 본인의 일이나 경력 관련 행동에 긍정적인 영향을 미친다는 결과를 얻었다. 하지만, 경력이라는 영역 특정한 시간 조망이 직무 태도와 경력 행동에 어떤 영향을 미치는지는 아직 이루어지지 않았다. 삶에 대한 일반적인 미래시간 조망과 구분하여서, 경력이라는 특정한 미래시간 조망이 직무 태도와 경력 활동에 미치는 영향을 연구하는 것은 직무와 경력 활동에 대한 설명력을 높일 것으로 본다. 따라서, 경력 미래시간 조망이 직업과 관련된 태도와 행동에 어떤 영향을 미치는지 연구할 필요성이 있다.

본 연구의 주요 목적은 경력 미래시간 조망이 직무 태도와 경력 개발활동에 미치는 영향을 밝히는데 있다. 본 연구에서 직무 태도는 직업 자기효능감, 경력 몰입, 조직 몰입, 이직 의도의 변인들을 사용할 것이고 직장인을 대상으로 자료를 수집할 것이다. 또한, 직업 자기효능감이 다른 직무 태도에 미치는 영향도 탐색할 것이다. 부가적으로 경력 미래시간 조망의 특성을 더욱 세밀하게 알아보기 위해서, 회사의 직급별 혹은 연령에 따라서 경력 미래시간 조망이 어떻게 차이나는지, 경력 태도와

경력 개발활동에 어떻게 관여하는지, 그리고 직급이나 연령 집단별로 탐색된 경로모형에서 회귀 계수가 차이 나는지 등을 탐색할 것이다.

경력 미래시간 조망에 대한 접근: 낙관성, 자기, 및 동기

본 연구에서는 경력 미래시간 조망이 직무 태도와 경력 행동에 정적인 영향을 미칠 것으로 가정한다. 경력 미래시간 조망이 왜 이러한 영역에 중요한 기능을 하는지에 대한 물음을 가질 수 있다. 우선 경력 미래시간 조망이 직무 태도와 경력 행동에 영향을 미치는 기제에 대해서 분석해볼 필요가 있다. 따라서, 경력 미래시간 조망에 대한 이론적인 접근으로서 낙관성, 자기(self), 그리고 동기에 대해 살펴보고자 한다. 즉, 이 세 개념의 관점에서 경력 미래시간 조망이 직무 태도와 경력 행동에 어떻게 관여할 수 있을지 논의하고자 한다.

Care와 John(2007)에 따르면 미래시간 조망을 낙관성으로 접근하는 것은 기회 차원과 연관시키는 것이다. 미래시간 조망이 높은 사람들은 낙관성이 높은 사람들처럼 미래에 많은 기회가 있을 것이라고 긍정적인 기대를 한다. 예컨대, 미래시간 조망이 높은 사람들은 “내 미래의 인생에서 많은 기회가 나를 기다리고 있다” 문항에서 높은 점수에 평정할 것이다. 낙관적인 사람들이 좋은 일들이 일어날 것이라고 기대하기 때문에 낙관성이 높은 사람들도 이러한 긍정적인 기대를 묻는 것들에 대해서 긍정적으로 반응할 것이다.

본 연구자들은 미래시간 조망이 낙관성의 속성을 가지듯이, 경력 미래시간 조망도 낙관성의 측면을 지니고 있다고 본다. 즉, 경력 미

래시간 조망이 높은 개인은 자신이 미래에 추구하거나 획득할 경력이 잘 될 것이라고 기대하는 긍정적 신념을 지닐 것으로 본다. 이러한 경력 미래시간 조망의 낙관적인 속성이 종업원이 직무와 관련하여 긍정적인 태도를 갖고 행동하게 하는데 정적인 영향을 미칠 것으로 기대한다.

또한 경력 미래시간 조망은 자기(self)가 가지는 긍정적인 기능과 연관되어 있을 것으로 본다. 가능한 자기(possible self)는 개인이 미래에 되기를 원하는 모습이며, 자기에 대해 두 가지 가정을 한다(Seginer, 2009). 즉, 자기는 다면적인 현상이며(Markus, Cross, & Wurf, 1990), 목표로 방향지워진 행동을 부추기는 능력이 있다는 것이다(Markus & Ruvo, 1989). Markus와 Nurius(1986)에 따르면 가능한 자기는 개인이 자신의 잠재성과 미래에 대해 어떻게 생각하는가에 해당한다. 이러한 생각은 현실적 자기, 이상적 자기, 두려운 자기의 측면으로 나누어지는데, 개인의 포부, 희망, 목표, 공포로서 표현된다. 본 연구자는 경력 미래시간 조망이 높은 사람들이 '가능한 자기'의 측면인 포부, 희망, 목표와 연합되어 있다고 본다. 그러면 경력 미래시간 조망이 이러한 측면이 있다면 이들은 어떤 방식으로 태도와 행동에 관여하는가?

가능한 자기는 사회 문화적 혹은 역사적 맥락에서 형성되며 일단 가능한 자기가 형성되면 동기적, 평가적 시뮬레이션 기능을 가진다. 가능한 자기는 개인의 미래 행동에 이점을 부여하는데, 미래에 대한 포부, 희망, 공포의 관점에서 지금의 자기를 평가할 수 있는 기회를 주고, 과제를 성취하는 과정에서 필요한 자원이나 행동을 상상하게 함으로서 미래의 희망과 계획을 촉진하기 때문이다(Markus, Cross, &

Wurf, 1990). 여러 가지 다른 시나리오를 상상해봄으로서 사람들은 자신들의 계획, 희망 혹은 목표의 가능성 정도를 평가할 수도 있다(Markus, Cross, & Wurf, 1990).

Strauss, Griffin 및 Parker(2012)는 미래 일에 대한 명료한 자기 개념이 미래시간 조망에 대해서 자기적 접근을 따르고 있다고 간주했다. 그들은 미래 일에 대한 명료한 자기 개념을 개인이 미래에 되기를 인지적으로 희망하는 가능한 자기에 관한 희망에 기초하고 있다고 여긴다(Markus & Nurius, 1986). 본 연구에서는 일에 대한 명료한 자기 개념을 개인이 가지고 있듯이, 경력에 대한 명료한 자기 개념을 개인이 가지고 있으며 이는 동기적 속성을 보일 것으로 전제한다. Oyserman과 Markus(1990)에 따르면 가능한 자기는 "개인이 자신의 행동을 통제하고 방향 지을 때 사용할 수 있는 동기적 자원들을 구성한다"고 주장할 수 있다. 자기는 목표 지향적인 행동과 자기 개발활동을 동기화 한다(Hoyle & Sherrill, 2006; Markus & Nurius, 1986). 미래에 자신이 가질 경력에 대한 명료성은 개인에게 목표를 설정하고 추구하는 전략들을 창출하게 함으로서(Strauss, Griffin, & Parker, 2012), 직무 태도와 경력 개발활동을 돕는 순기능적 역할을 할 것이다.

다음으로, 경력 미래시간 조망이 가지는 동기적인 측면에 대해서 논의해 보겠다. Nuttin과 Lens(1985)는 미래시간 조망의 동기적 속성과 관련하여 능동/동기적 측면과 인지/상상적 측면의 두 관점에 대해 주목하였다. 능동/동기적 속성을 가진 미래시간 조망은 현재의 활동과 동기적 목표 사이를 잇는 '수단-방법 체인' 구조를 형성한다(Seginer, 2009). 이러한 관점에서 보면, 조직에서 종업원들이 경력 개발활동을 하는 것은 승진에 도움이 되기 때문에 교

육과 같은 경력 개발활동을 할 필요성을 느끼고 이에도 적극적으로 참여하는 것이다. 달리 말해서, 목표를 성취하는데 관련된 활동을 촉진할 수 있는 수단-방법 활동으로 경력 개발 활동을 할 수 있다.

이와 같이 Nuttin과 Lens는 미래시간 조망과 성취 동기간의 관련성을 이론적으로 연결시켰고, Wigfield와 Eccles(2002)는 학생들의 학급 상황에서 동기와 연합된 미래시간 조망의 중요성을 강조하였다. 다른 동기 연구자들도 미래시간 조망이 가진 동기적 속성을 고려하였다. Gjesme(1979)는 높은 미래시간 조망을 가진 학생들이 높은 성취 동기와 연합되어 있다는 것을 밝혔다. 본 연구의 관점에서 높은 경력 미래 지향성 혹은 경력 미래시간 조망을 가지는 개인은 높은 성취 동기를 가지며 이로 인한 결과로서 직무태도가 좋아지고 경력개발활동 또한 많이 할 것으로 기대한다.

경력 미래시간 조망과 직무 태도 및 경력 개발활동간 관계

본 연구에서는 경력 미래시간 조망이 직무 태도와 경력 개발활동에 미치는 영향에 대해서 탐색하고자 했다. 종업원들을 대상으로 하여 직무 태도와 경력 행동 중에서 경력 개발 활동에 초점을 맞추었다. 본 연구에서 중점을 둔, 태도 변인과 경력 행동 변인은 직업 자기 효능감, 조직 몰입, 경력 몰입, 이직 의도, 및 경력 탐색활동이었다.

직업과 관련된 과업에 대해 잘 할 수 있다는 확신과 신념을 직업 자기효능감이라고 한다(Rigotti, Schyns, & Mohr, 2008). 자기효능감은 미래시간 조망과 관련되어 있는데, 미래시간 조망이 높은 사람들은 미래의 목표에 대해 중

요하게 여기며 그 목표를 이루기 위한 기술을 개발하려고 열심히 일한다. 미래에 가지게 될 경력이 가치있고 개인에게 많은 기회를 줄 거라고 지각하는 사람들은 새로운 지식/기술을 쌓기 위해서 더 많이 노력할 것이다. 또한, 경력 미래시간 조망으로 인해서 직업과 관련된 경력이 숙련될수록 사람들은 더욱 직업에 대한 자기효능감이 높아지는 계기가 될 것이다.

앞서 논의하였듯이 경력 미래시간 조망이 높은 사람들은 낙관적인 성향을 가질 것으로 본 연구자들은 간주한다. 낙관적인 사람들은 미래에 좋은 일들이 일어날 것이라고 기대하는 경향이 있다(Busseri, Malinowski, & Choma, 2013). 경력 미래시간 조망이 높은 사람들은 일에 대한 낙관성이 있고 직무 상황에 대한 평가를 좋게 할 가능성이 있다. 즉, 경력 미래시간 조망이 높은 사람들은 자기가 맡은 직무나 관련된 일들을 잘 할 수 있다는 자신감이 높을 것이다. 따라서, 경력 미래시간 조망이 직업 자기효능감을 예측할 것으로 보인다.

미래 목표들과 동기화 된 행동은 외적 동기에 가깝다(e.g., Deci, 1975; Lepper & Greene, 1978). 동기의 양적 접근에서 어떤 사람이 목표를 설정하는 것은 그것을 이루기 위해서 개인을 동기화시킬 수 있다. 이러한 행동의 도구는 목표들의 수가 증가하면서 늘어나며 그 결과로 높은 미래시간 조망을 가질 수 있게 된다(Lens, Paixao, Herrera, & Grobler, 2012). 달리 말해서, 외적인 동기를 높게 가지는 개인은 미래시간 조망이 함께 높아질 수 있다는 것이다. 본 연구의 관점에서 경력 미래시간 조망이 높은 개인은 그것을 성취하기 위해 외적 동기화될 수 있고 현재 속한 조직에서 좋은 성과를 내기 위해서 조직 몰입을 많이 할 수 있다.

만약, 종업원들이 현재 일하고 있는 직장이 그들의 목표를 이루는데 필요한 기술/지식/일에 대한 경험을 제공하기에 좋은 환경이라고 간주한다면, 경력 미래시간 조망이 조직 몰입을 예측할 것으로 기대된다(Bedeian, Kemery, & Pizzolatto, 1991). 현재의 직장이 그들의 미래 경력에 유용하지 않다고 인식할지라도, 동료나 상사로부터 좋은 평판을 얻기 위해서 열심히 일하고 조직에 몰입하는 것은 다음 경력 단계로 옮기는데 중요하다. 이러한 점을 고려할 때, 경력 미래시간 조망이 높은 사람들은 그들의 현재 조직에 몰입할 것이라고 기대된다.

경력 몰입은 사람들이 그들의 경력에 대해서 가지는 일에 대한 몰입의 형태다(Morrow, 1993). 경력 몰입은 조직 몰입과 구분되는 개념이고 그것보다 더 일반적이라고 할 수 있다(Chang, 1999). 사람들은 종종 동일한 경력을 유지하면서도 조직을 옮기기도 하지만, 같은 조직 안에서 그들의 경력 목표를 바꾸는 것은 드문 일이다. 특히, 현대 사회에 들어 더 이상 직장이 평생 직장으로 고려되지 않는 상황에서, 사람들은 조직보다 그들의 경력을 우선시하는 경향이 있다. 본 연구에서는 경력 미래시간 조망이 경력 몰입을 증가시킬 것이라고 본다. 현재에 초점을 맞추는 쾌락적인 개인들과는 달리, 미래 지향적인 개인들은 그들의 장기적인 목표에 주목하고 그들의 목표를 달성하기 위해서 현재의 즐거움을 희생하며, 미래를 계획하고 상상하는 활동을 한다(Nuttin & Lens, 1985). 미래를 계획하는 것이 경력과 관련된 경우에, 경력 미래시간 조망이 높은 개인들은 그들의 장기적인 경력 목표에 강하게 몰입할 것이다.

본 연구에서는 경력 미래시간 조망이 경력

탐색행동에 정적으로 영향을 미칠 것으로 본다. 경력 탐색행동은 자기 효능감이나 자신의 노력이 좋은 결과를 가져올 것이라는 기대가 높을수록 직업에 대한 다양한 탐색활동을 한다(이보람, 2013). 앞서 경력 미래시간 조망에 대한 접근으로서 낙관성을 다룰 때, 경력 미래시간 조망이 높은 사람들은 미래에 대해 더욱 낙관적으로 기대할 것이라는 점에 대해서 논의하였다. 경력 미래시간 조망이 높은 개인들은 그들의 장기적인 경력 목표를 이루거나 자신에게 더욱 적합한 경력을 쌓아가기 위해 활발하게 경력 개발활동을 할 것이다. 지금까지 논의를 종합하여, 아래와 같은 가설을 세웠다.

가설 1. 경력 미래시간 조망은 직업 자기효능감, 조직 몰입, 경력 몰입, 경력 개발활동에 영향을 미칠 것이다.

직업 자기효능감은 개인의 경력에 대한 몰입과 정적으로 관련되어 있다. 경력 몰입에 대한 선행 연구들은 효능감과 경력 몰입과의 정적인 관계에 대해서 밝혔다(Aryee & Tan, 1992; Blau, 1989). Cherniss(1991)는 자기 자신이 더욱 유능하다고 지각하면 할수록, 더욱 경력과 경력 영역에서 기술을 개발하는 것에 초점을 두어서 경력 몰입을 높인다고 제안하였다.

직업 자기효능감이 높은 사람들은 자기 일에 대해서 자신감이 있기 때문에 낮은 사람들에게 비해서 자신의 경력을 계속 유지하려할 것이다. 또한, 자신의 경력에서 성공하기 위해서 더욱 몰입할 것이다. 따라서, 본 연구에서는 직업 자기효능감과 경력 몰입이 정적으로 관련되어 있을 것으로 기대한다.

직업 자기효능감은 조직 몰입과 정적인

관련이 있을 것으로 기대된다. 선행 연구들(Mathieu & Zajac, 1990; Schyns & Collani, 2010)은 자기효능감이 조직 몰입의 하위 요인 중에 하나인 감정적 몰입에 영향을 미친다는 것을 밝혔다. 선행 연구에 따르면, 종업원들이 그들의 일을 하는데 유능하다고 여긴다면, 그들에게 그러한 일을 제공한 조직에 더욱 몰입한다. 즉, 직업 자기효능감이 높은 사람들이 낮은 사람들에 비해서 조직 몰입을 높게 할 것으로 기대할 수 있다.

Hacket과 Betz(1984)는 자기효능감이 낮은 사람들은 높은 사람들에 비해서 경력과 관련된 성공에 대한 기대가 낮아서 경력 개발 활동과 성취 관련된 일을 적게 한다고 주장한다. 반대로, 자기효능감이 높은 사람들은 경력 개발 활동과 성취 활동에 적극적으로 참여한다는 것을 시사한다. 따라서, 개인이 종사하는 직업에 대한 자기효능감이 높을 때, 경력 개발 활동을 활발하게 할 것으로 기대할 수 있다. 직업 자기효능감과 경력 몰입, 조직 몰입, 및 경력 개발 활동과의 관계를 종합하여, 다음과 같은 가설을 세웠다.

가설 2. 직업 자기효능감은 경력 몰입, 조직 몰입, 경력 개발활동에 영향을 미칠 것이다.

본 연구에서는 직무 태도의 여러 변인들이 어떻게 역동적으로 관련있을지에 대해서도 관심을 가진다. 조직 몰입, 경력 몰입, 직무 스트레스와 같은 직무 태도 변인들이 유의하게 이직 의도와 같은 직무 태도를 예측한다고 경험적인 연구에서 밝혀졌다. 간호사에 대한 선행 연구들(Hayes et al., 2006; Tourangeau & Cranley, 2006)과 건설 회사 종업원들(Park, Raymond, Christie, & Sype, 2014)에 대한 연구에

서는 조직 몰입이 이직 의도에 부적으로 관련 된다는 것을 밝혔다. Aryee와 Tan(1992)은 경력 몰입이 부적으로 이직 의도를 예측한다는 것을 자신들의 모형에서 검증했다. 간호사의 직무 태도와 은행원들에 대한 종단 연구에서도 경력 몰입과 이직 의도의 관계가 지지되었다(Blau, 1989). 앞서 논의하였듯이, 미래지향적인 종업원은 그들의 경력과 조직에 더욱 몰입하는 경향이 있을 것이라고 기대된다. 이러한 점들을 고려할 때, 경력 미래시간 조망이 경력 몰입과 조직 몰입을 통해서 이직 의도를 줄어줄게 할 것이라고 본다. 따라서, 다음과 같은 가설을 세웠다.

가설 3. 경력 미래시간 조망은 이직 의도에 간접적으로 영향을 미칠 것이다.

가설 4. 경력 미래시간 조망과 이직 의도 사이를 조직 몰입 및 경력 몰입이 매개할 것이다.

방 법

조사 대상자 및 절차

본 연구에는 다양한 영역에서 전일제로 고용되어서 일하는 종업원 400명이 참가하였다. 인구통계학적 특성에 대한 자세한 분류는 표 1에 제시하였다. 400명 중에서 292명(73%)가 남자였고 108명(27%)이 여자였다. 평균 나이는 42.28(SD=9.29)이었으며 만 23세부터 59세 사이의 범위에 있는 사람들이었고 평균 10.91년(SD=7.25) 동안 회사에서 근무경력이 있었다. 1명(.3%)이 중졸자였고 44명(11%)이 고졸자였으며 55명(13.9%)이 전문대졸자였고 251명

(62.8%)이 대학졸업자였고 49명(12.3%)이 대학원 졸업자 이상이었다. 참가자들의 근무하는 직장별로는 생산/제조업이 70명(17.5%), 판매/영업이 49명(12.3%), 홍보/마케팅이 13명(3.3%), 재무/경리가 49명(12.3%), 법무/감사가 5명(1.3%), 인사/노무가 14명(3.5%), 경력전략이 28명(7%), 총무부가 29명(7.3%), 연구개발이 53명(13.3%), 고객지원이 30(7.5%), 기타가 60명(15%)이었다. 직급에 따라서는 116명(29%)이 평사원급, 76명(19%)이 대리급, 68명(17%)가 과장급, 54명(13.5%)가 차장급, 86명(21.5%)가 부장급이었다. 회사 규모로는 167명(41.8%)이 50-100명 규모, 137명(34.4%)이 100-500명 규모, 31명(7.8%)이 500-1000명 규모, 44명(11%)이 1000-10000명 규모, 21명(5.3%)가 100000명 이상 규모의 회사에 재직하고 있었다.

본 연구에서는 “장훈장학회로부터 후원을 받아 (주)인바이트(www.invight.co.kr)에서 자료를 수집하였다”. 인바이트에서 패널 구성원에게 “본인이 사기업에 종사하고 있다면 설문에 응답해주시시오”라고 이메일로 요청하였으며, 이메일에서 본 연구의 목적에 대해서 간략하게 안내하였다. 몇 가지 질문으로 응답자를 선별하였는데, 직업을 물어보는 질문에서 대학원생, 주부, 무직으로 응답하거나 직급이 임원 이상이거나, 회사 규모가 50명 미만이거나 공기업에 종사한다고 응답했을 경우 조사 대상에서 제외되었다.

측정 도구

경력 미래시간 조망

경력 미래시간 조망은 박인조(2015)가 개발하고 타당화한 척도를 사용하였다(부록 1 참고). 기회, 유인가, 연결성 각각에서 3문항씩 9

문항으로 구성되어 있는 척도이다. 박인조의 연구에서 기회, 요인가, 연결성, 전체합에 대한 Cronbach's α 값은 각각 .88 .73 .68 .77이었다. 9문항에 대한 내용 타당도는 Rasch 모형을 통해 보증되었으며 확인적 요인 분석을 통해서 3요인 구조에 대해서 확증되었다. 그의 연구에서, 교차, 변별, 수렴, 및 증분 타당도 또한 검증되었다. 기회 요인 문항의 예는 “나의 미래 경력은 가능성들로 가득차 있다”이고 유인가 요인의 예는 “내게는 앞으로 이루어나갈 경력이 지금 유지하고 있는 것보다 더 중요하다”이며, 연결성 요인 문항의 예는 “나는 사람들이 미래의 본인 경력을 위해 노력해야 한다고 본다”이다. 평정자들이 1점(전혀 그렇지 않다)에서 7점(매우 그렇다)의 7점 척도에서 응답하도록 반응 형식이 구성되어 있다. 본 연구에서 기회, 유인가, 연결성, 총점에 대한 내적 신뢰도는 각각 .89, .81, .83, .89였다.

직업 자기효능감

직업 자기효능감은 Rigotti 등(2008)이 개발한 직업 자기효능감(Occupational self-efficacy scale)으로 측정하였다. 문항의 예는 “직장에서 어려움을 겪을 때 나의 능력을 신뢰할 수 없기 때문에 가만히 있다”이다. 본 척도는 6개의 문항으로 구성되어 있고 1점(전혀 그렇지 않다)에서 6점(매우 그렇다)의 6점 척도상에서 응답하도록 구성되어 있다. 본 연구에서는 내적 신뢰도인, Cronbach's α 값은 .68이었다.

조직 몰입

조직 몰입은 Allen과 Mayer(1990)가 개발하고 타당화한 척도를 사용하였다. 정서적 몰입, 유지적 몰입, 규범적 몰입의 세 차원의 총 18문항으로 구성되어 있다. 국내에서는 이재은

(2007)의 연구에서 사용한 문항들을 그대로 사용하였다. 연구에 사용된 문항의 예로는 “나는 현재 조직에 강한 소속감이 없다”, “현재 내가 직장을 그만둔다면 조직에 대해 죄책감을 가질 것 같다” 등이 있다. 각 문항에 5점 리커트 척도(1=전혀 그렇지 않다 ~ 5=매우그렇다)를 사용하여 측정하였다. 본 연구에서는 내적 신뢰도인, Cronbach's alpha 값은 .75였다.

경력 몰입

경력 몰입은 Blau(1985)가 개발하고 타당화한 척도를 탁진국(1996)이 번안하여 연구한 것을 사용했다. 본 연구에 적합하도록 문항들을 수정하였으며, 문항의 예로는 “내가 선택했던 직업들을 너무 좋아해서 결코 이 직업들을 포기하지 않았을 것이다” 등이 있다. 각 문항에 5점 리커트 척도(1=전혀 그렇지 않다 ~ 5=매우 그렇다)를 사용하여 측정하였다. 본 연구에서는 내적 신뢰도인, Cronbach's alpha 값은 .81이었다.

이직 의도

이직 의도는 Michael과 Spector(1982)가 개발한 단축형 이직 의도 척도를 사용하였다. 총 3 문항으로 구성되어 있으며 문항의 예는 “나는 직장을 그만둘 것을 심각하게 고려하고 있다”였다. 각 문항은 5점 리커트 척도(1=전혀 그렇지 않다 ~ 5=매우 그렇다)를 사용하여 측정하였다. 본 연구에서는 내적 신뢰도인, Cronbach's alpha 값은 .87이었다.

경력 개발활동

경력 개발활동은 신영숙(2010)이 개발하고 타당화한 경력계획 실천을 위한 행동 척도를 사용하였다. 자기진단, 목표설정, 탐색활동, 대

안검토, 행동계획 수립, 개발활동의 6개 하위 요인에서 28개 문항으로 구성되어 있다. 본 연구자들은 신영숙이 개발한 척도의 문항을 살펴서 경력 개발활동에 적합한 문항들로 구성된 것이 탐색활동과 개발활동 요인에 포함된 것이라는 것에 합의하였다. 따라서, 본 연구에서는 탐색활동과 개발활동의 9문항을 사용하였다. 탐색활동의 문항 예로는 “나의 경력에 영향을 미칠만한 중요한 요구조건(예: 급여, 근무지 등)이 무엇인지를 파악한다”, 개발활동의 예로는 “나는 관심분야를 정해 교육훈련 등 자기개발에 힘쓴다”가 있다. 평가자는 5점 리커트 척도(1=전혀 그렇지 않다 ~ 5=매우 그렇다)에서 응답하도록 반응 약식이 갖추어져 있다. 본 연구에서는 탐색활동, 개발활동, 총점에 대한, 내적 신뢰도인, Cronbach's alpha 값은 각각 .76, .84, .87이었다.

분석 방법

연구에 사용된 각 척도들의 신뢰도 계수를 파악하기 위해서 SPSS 20을 통해서 각 척도의 신뢰도 분석을 하였다. 집단간(예컨대, 연령대)의 경력 미래시간 하위 요인 및 총점에서 차이가 나는지를 알아보기 위해서, 일원 변량분석(one-way ANOVA)을 실시했다. 경력 미래시간 조망에 선행 변인으로서 성격 변인의 역할을 살펴보기 위해서 회귀분석을 실행했다.

모형을 탐색하기 위해서 경로 분석을 하였으며, AMOS 20 패키지를 통해서 구조방정식의 최대우도법을 활용하였다(Arbuckle, 2000). 가설에 기초해서 변인들간의 관계를 설정한 경로모형을 만들고 모형에 대한 적합도를 TLI, CFI, RMSEA 지표로 확인했다. 다음으로 매개 효과를 검증하기 위해서, Preacher와 Hayes

(2008) 그리고 Tayler, Mackinnon 및 Tein (2008)가 권고하는 분석절차를 따랐다. Bootstrapping 2000번을 실시하고 편향교정 신뢰구간을 95%로 설정하였다. 편향교정 신뢰구간은 95%의 신뢰구간에서 0을 포함할 경우 $\alpha=.05$ 수준에서 영가설을 받아들이는 즉, 신뢰구간에서 0을 포함하지 않으면 매개 효과가 있다는 기준을 따랐다(Shrout & Bolger, 2002).

직급과 연령대에 따라서 다중집단 경로 모형 분석을 실시하였다. 직급을 사원과 대리인 사원 직급으로 범주화하고 과장, 차장, 부장은 관리자 직급으로 범주화하였다. 연령대는 20대와 30대는 청년층으로, 40대와 50대는 중장년층으로 범주화하여 경로모형에서 각각의 회귀 계수가 차이 나는지를 분석하였다.

결 과

측정 변인들간 기술 통계치와 상관 관계

표 1에 변인들 간의 상관과 기술적 통계치를 제시하였다. 경력 미래시간 조망은 조직몰입($r=.29, p<.01$), 경력 몰입($r=.30, p<.01$), 직업 자기효능감($r=.60, p<.01$), 경력 개발활동($r=.53, p<.01$)과 유의미한 정적인 상관을 가졌다. 직업 자기효능감은 조직 몰입($r=.34, p<.01$), 경력 몰입($r=.60, p<.01$), 경력 개발활동($r=.51, p<.01$)과 정적인 상관을 보였고 이직의도($r=-.13, p<.01$)와는 부적인 상관을 보였다. 이직 의도는 조직 몰입($r=-.42, p<.01$), 경력 몰입($r=-.25, p<.001$)과도 부적인 상관을 보였다. 조직 몰입은 경력 몰입($r=.43, p<.01$) 및 경력 개발활동($r=.26, p<.01$)과 정적인 상관을 보였다.

경력 미래시간 조망의 집단간 비교

경력 미래시간 조망과 하위 요인의 특성을 상세하게 파악하기 위해서, 연령대, 직급 그리고 성별에 따른 분석을 하였다. 연령대 별로 평균 차이를 표 2에 제시하였다. 연령대 별로 경력 미래시간 조망의 기회 요인에서 차이가 있었다($F(3,339)=2.67, p<.05$). 표 2에서와 같이 30대가 다른 연령대에 비해서 기회 점수가 높다는 것을 알 수 있다. 이는 30대의 직장인이 다른 연령대에 비해서 미래에 주어질 경력 기회를 높게 지각하고 있음을 시사한다.

직급 별로 평균 차이를 표 3에 제시하였다. 직급 별로 경력 미래시간 조망의 유인가($F(3,339)=2.62, p<.05$), 연결성($F(3,339)=3.33, p<.05$) 요인과 경력 미래시간 조망의 총점($F(3,339)=3.31, p<.05$)에서 차이가 있었다. 표 3에서와 같이 유인가에서는 직급이 올라갈수록 대체적으로 그 값이 높게 나타났다. 연결성에서는 차장급이 가장 높았고 사원급이 가장 낮았다. 경력 미래시간 조망의 총점에서는 차장/부장의 관리자급이 다른 직급에 비해서 그 값이 더 높았다. 이는 차장/부장의 관리자급이 현재 활동하는 것이 본인의 미래 경력과 연결되어 있다는 인식이 높다는 것을 시사한다.

성별에 따른 경력 미래시간 조망 총점, 기회, 유인가, 연결성에 대한 평균값과 패턴을 표 4에 각각 제시하였다. 경력 미래시간 조망의 기회 요인에서 남녀 간에 평균 차이가 나타났다($F(1,339)=6.74, p<.05$), 이는 남성 종업원이 여성 종업원보다 미래 경력 기회를 높게 지각하는 것이 높음을 나타낸다. 또한, 경력 미래시간 조망의 총점에서도 두 집단이 차이가 났다($F(1,339)=4.97, p<.05$). 따라서, 남성

표 1. 변인들간 상관, 평균 및 표준 편차 (N=400)

변인	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. 연령	-												
2. 성별	-.28**	-											
3. 결혼	-.51**	.26**	-										
4. 재직기간	.74**	-.34**	-.44**	-									
5. 조직몰입	.18**	-.05	-.17**	.12*	-								
6. 경력몰입	.13*	-.04	-.13*	.12*	.43**	-							
7. 이직의도	-.26**	.05	.16**	-.21**	-.42**	-.26**	-						
8. 직업효능	.12*	-.11**	-.11*	.13*	.34**	.32**	-.13**	-					
9. 경력개발	.06	-.11**	-.13**	.11*	.26**	.53**	-.07*	.51**	-				
10. 기회	-.07	-.13**	-.07	-.03	.28**	.42**	-.10*	.54**	.33**	-			
11. 가치	.03	-.07	-.01*	.06	.21**	.16**	.14**	.45**	.33**	.44**	-		
12. 연결성	-.01	-.07	-.08	.05	.23**	.14**	.14**	.51**	.44**	.54**	.64**	-	
13. 경력미래	-.02	-.11	-.10*	.03	.29**	.30**	.06	.60**	.53**	.81**	.82**	.87**	-
평균	40.28	1.27	1.25	10.91	2.98	3.14	3.60	3.87	3.39	4.26	4.74	5.23	4.74
표준편차	9.29	.45	.43	7.25	.45	.71	.60	.60	.57	1.22	1.04	1.09	.93

주 2-1. 남=1, 여=2; 기혼=1, 미혼=2; 직업효능=직업 자기효능감, 경력미래=경력 미래시간 조망, 경력개발=경력 개발활동

표 2. 연령 별 경력 미래시간 조망의 평균 차이

	20대(N=74)		30대(N=128)		40대(N=132)		50대(N=66)		F
	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	
기회	4.14	1.16	4.48	1.22	4.25	1.18	4.00	1.30	$F(3,399)=2.67^*$
유인가	4.53	.85	4.85	1.07	4.76	1.07	4.69	1.08	$F(3,399)=1.59$
연결성	5.18	.91	5.25	1.16	5.29	1.14	5.11	1.06	$F(3,399)=.46$
경력미래	4.62	.76	4.86	.99	4.76	.98	4.60	.85	$F(3,399)=1.71$

주. 경력미래=경력 미래시간 조망

표 3. 직급 별 경력 미래시간 조망의 평균 차이

	사원(N=116)	대리(N=76)	과장(N=68)	차장(N=54)	부장(N=86)	F
기회	4.05(1.33)	4.40(.97)	4.19(1.38)	4.33(1.21)	4.43(1.09)	$F_{(4,399)}=1.70$
유인가	4.53(1.08)	4.87(1.03)	4.60(1.15)	4.90(.85)	4.90(.95)	$F_{(4,399)}=2.62^*$
연결성	4.97(1.20)	5.27(1.08)	5.19(1.23)	5.57(.84)	5.34(.90)	$F_{(4,399)}=3.33^*$
경력미래	4.52(1.02)	4.85(.86)	4.66(1.10)	4.93(.78)	4.89(.71)	$F_{(4,399)}=3.31^*$

주. 괄호안은 표준 편차, 경력미래=경력 미래시간 조망

표 4. 성별에 따른 경력 미래시간 조망의 평균 차이

	남자(N=292)		여자(N=108)		F
	평균	표준편차	평균	표준편차	
기회	4.36	1.23	4.00	1.15	$F_{(1,399)}=6.74^{**}$
유인가	4.78	1.05	4.61	.98	$F_{(1,399)}=2.05$
연결성	5.27	1.11	5.10	1.03	$F_{(1,399)}=2.01$
경력미래	4.80	.65	4.57	.84	$F_{(1,399)}=4.97^*$

종업원이 여성 종업원보다 더 경력 미래시간 조망을 높게 지각한다는 것을 알 수 있다.

경로 모형 탐색

본 연구에서 가설들은 최대 우도법(maximum

likelihood estimation)을 통한 경로모형 분석법으로 검토하였다(AMOS 20; Arbuckle, 2011). 적합도 지수는 $\chi^2(4, N = 400) = 101.08, p < .001, CFI = .96, TLI = .85, RMSEA = .13$ 을 나타내었다. Hu와 Bentler(1999)의 기준에서, 연구 모형으로서 받아들이기 어려운 적합성

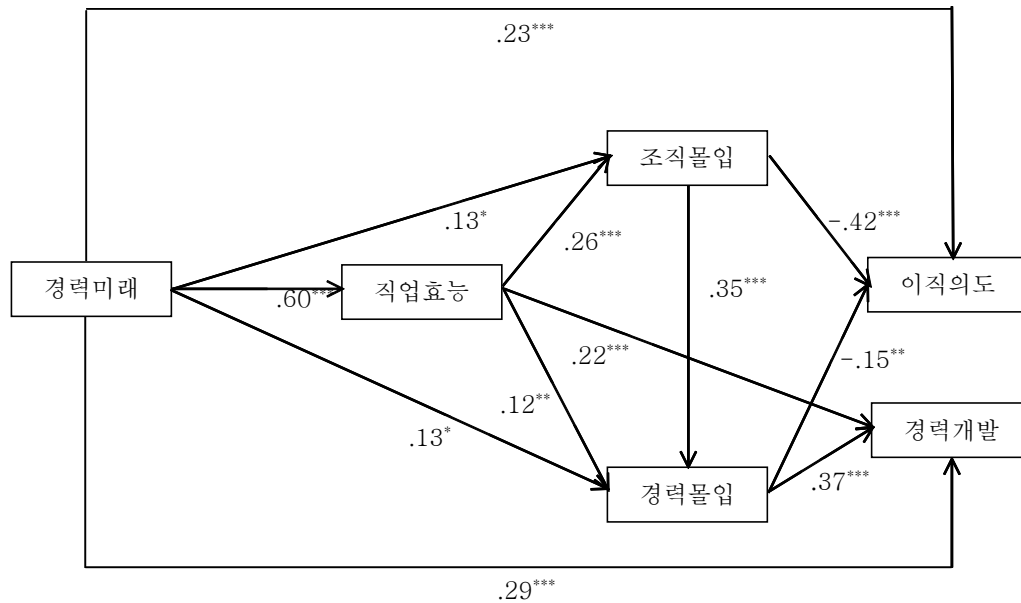


그림 1. 경력 미래시간 조망, 무 태도 변인들, 및 경력개발 활동의 구조적인 관계 모형

을 보였다. 경력 모형을 그림 1에 제시하였다.

가설에서는 경력 미래시간 조망이 이직의도를 간접적으로 예측한다고 하였지만, 모형의 적합성을 높이기 위해서 경력 미래시간 조망이 이직의도를 예측하는 경로를 추가하였다. Aryee와 Tan(1992)은 조직 몰입이 경력 몰입을 유의하게 예측한다는 것을 밝혔기 때문에 본 연구에서도 조직 몰입과 경력 몰입간의 관계를 설정하였다. 이렇게 하여 적합도 지수는 $\chi^2(3, N = 400) = 8.20$, CFI = .99, TLI = .96, RMSEA = .07을 나타내었으며 Hu와 Bentler의 기준에서 받아들일만한 모형이 되었다.

경력 미래시간 조망은 조직 몰입($\beta = .13, p < .05$), 직업 자기효능감($\beta = .60, p < .001$), 경력 몰입($\beta = .13, p < .05$) 및 경력 개발활동($\beta = .12, p < .05$)을 정적으로 예측하였다. 이는 경력 미래시간 조망이 높을수록 조직 몰입,

직업 자기효능감, 경력 몰입이 높고 경력 개발활동을 많이 한다는 것을 의미한다. 경력 미래시간 조망이 경력 태도와 경력 행동에 순기능적인 역할을 한다는 것을 시사한다. 따라서, 가설 1 “경력 미래시간 조망은 직업 자기효능감, 조직 몰입, 경력 몰입, 경력 개발활동에 영향을 미칠 것이다”가 지지되었다.

직업 자기 효능감은 조직몰입($\beta = .13, p < .05$), 경력 몰입($\beta = .12, p < .05$) 그리고 경력 개발활동($\beta = .22, p < .01$)을 정적으로 예측하였다. 이는 직업 자기효능감이 높을수록 조직 몰입과 경력 몰입이 높고 경력 개발활동을 많이 한다는 것을 나타낸다. 가설 2에서 “직업 자기효능감은 경력 몰입, 조직 몰입, 경력 개발활동에 영향을 미칠 것이다”라고 기대했는데 지지되었다.

조직 몰입($\beta = -.42, p < .001$)과 경력 몰입($\beta = -.15, p < .01$)은 각각 이직의도를 부적으

로 예측하였다. 이는 조직몰입과 경력몰입이 높을수록 이직의도가 낮아진다는 것을 의미한다. 조직 몰입은 경력몰입을 정적으로 예측하였으며($\beta = .35, p < .001$), 이러한 결과는 조직 몰입이 높아질수록 경력몰입도 높아진다는 것을 의미한다. 경력몰입은 경력 개발활동을 정적으로 예측하였으며($\beta = .37, p < .001$), 이는 경력몰입이 높을수록 경력 개발활동을 많이 한다는 것을 보여준다.

매개 효과 분석

매개 효과 분석을 위해서, 여러 방법론 연구자들(Preacher & Hayes, 2008; MacKinnon, Lockwood, & Williams, 2004)은 검증력을 높이고 일종 오류를 줄이기 위한 방법으로 부트스트래핑(bootstrapping)을 추천한다. 경력 미래시간 조망과 이직 의도 사이에서 직무 태도 변인의 간접 효과를 검증하기 위해서 Preacher와 Hayes(2008)이 추천하는 2000번의 부트스트래핑 방법을 통하여 분석하였다. 매개 변인들의 효과성 검증 결과를 표 5에 제시하였다.

‘경력미래→조직몰입→이직의도’는 95%의 신뢰구간에서 0을 포함하고 있지 않았다. 경력 미래시간 조망과 이직의도 사이를 조직 몰입이 매개한다는 것을 알 수 있다. 경력 미래시간 조망이 높을수록 조직몰입을 통해서 이직의도가 간접적으로 작아진다는 것을 알 수 있다. 본 모형에서 경력 미래시간 조망이 이직의도를 예측하기 때문에 부분 매개 효과가 있음을 알 수 있다. ‘경력미래→경력몰입→이직의도’는 95%의 신뢰구간에서 0을 포함하지 않았기 때문에 매개 효과가 있으며, 이는 경력 미래시간 조망이 경력 몰입을 통해서 이직의도에 간접적으로 영향을 미침을 나타낸다. 따라서, “경력 미래시간 조망과 이직 의도 사이를 조직 몰입 및 경력 몰입이 매개할 것이다” 것이라고 기대한 가설 4가 지지되었다.

‘직업효능→경력몰입→이직의도’는 95%의 신뢰구간에서 0을 포함하기 때문에 직업효능감과 이직의도 사이에 경력몰입의 매개 효과는 확인되지 않았다고 볼 수 있다. ‘조직몰입→경력몰입→경력개발’은 95%의 신뢰구간에서 0을 포함하였고, 이는 조직몰입과 경력개발

표 5. 경력 미래시간 조망, 직무 태도 변인들, 및 경력개발 활동 간의 매개 효과 검증

직접 효과			간접 효과			
	β	<i>SE</i>		Point estimate	95% C.I.	
					Lower	Upper
경력미래→조직몰입	.13	.03	경력미래→조직몰입→이직의도	-.28	-.41	-.17
경력미래→경력몰입	.13	.04	경력미래→경력몰입→이직의도	-.76	-.91	-.59
직업효능→조직몰입	.26	.04	직업효능→조직몰입→이직의도	-.04	-.12	.06
직업효능→경력몰입	.12	.07	직업효능→경력몰입→이직의도	-.55	-.62	-.48
조직몰입→경력몰입	.35	.11	조직몰입→경력몰입→경력개발	.07	.02	.12

주. 경력미래=경력 미래시간 조망, 직업효능=직업 자기효능감.

사이를 경력몰입이 매개한다는 것을 의미한다. 조직몰입이 경력몰입을 통해서 경력개발 활동에 간접적으로 영향을 미친다고도 볼 수 있다.

다중집단 분석

경력 미래시간 조망이 특정한 집단에 따라서 변인들에 다르게 영향을 미치는지 탐색하기 위해서, 직급별과 연령별 집단을 나누어 다중집단 분석을 실시했다. 직급별 다중집단 비교를 위해서 사원과 대리를 '사원직급'으로 범주화하고 과장, 차장, 부장을 '관리자 직급'으로 범주화했다. 본 연구에서는 경력과 관련된 시간 조망을 다루기 때문에 경력 미래시간 조망에서 경력 몰입으로 가는 경로를 대표적으로 제약했다. 그림 1의 모형에서 경력 미래

시간 조망에서 경력 몰입 경로를 제약한 '제약모형'과 아무 제약을 가하지 않은 '무제약 모형'의 χ^2 값을 비교하였으며, 그 결과 제약모형과 무제약 모형에 차이가 있었다($\Delta\chi^2(2) = 301.59, p < .001$). 제약모형은 직급의 상하집단 간에 경로 계수에서 차이가 없다는 것으로 가정되고 무제약 모형으로 차이가 있다는 것으로 가정된다. 두 모형의 적합도를 비교했을 때 무제약모형의 적합도는 $CFI = .99, RMSEA = .05$ 로서, 제약모형의 $CFI = .54, RMSEA = .31$ 의 적합도 보다 더 낮다. 따라서, 직급의 집단간 차이가 있다는 무제약 모형을 채택하였다.

무제약 모형의 상하 직급간의 경로 계수를 표 6에 제시하였다. 상하위 직급별 경로 분석에서 '직업효능→경력몰입' 경로는 두 집단 모두 유의하지 않았다(사원 직급: $\beta = .13, p >$

표 6. 경력 미래시간 조망에서 경력 몰입 경로의 무제약 모형의 직급 집단별 경로계수

	사원 직급 (N=192)		관리자 직급 (N=208)	
	β	S.E.	β	S.E.
경력미래→경력개발	.32***	.04	.24***	.04
경력미래→직업효능	.63***	.06	.56***	.04
경력미래→경력몰입	.07	.06	.18*	.06
경력미래→조직몰입	.07	.04	.17*	.04
경력미래→이직의도	.24***	.06	.24***	.07
직업효능→조직몰입	.30***	.06	.23***	.06
직업효능→경력개발	.23**	.06	.20***	.06
직업효능→경력몰입	.13	.10	.12	.09
조직몰입→경력몰입	.31***	.11	.37***	.10
조직몰입→이직의도	-.43***	.15	-.39***	.15
경력몰입→경력개발	.30***	.05	.45***	.04
경력몰입→이직의도	-.04	.09	-.25***	.09

주. 경력미래=경력 미래시간 조망, 직업효능=직업 자기효능감, 경력개발=경력 개발활동

.05, 관리자 직급: $\beta = .12, p > .05$). '경력미래→경력몰입' 경로에서는 관리자 직급에서는 유의하였지만 사원 직급에서는 유의하지 못했다(사원 직급: $\beta = .07, p > .05$, 관리자 직급: $\beta = .18, p < .05$). '경력미래→조직몰입' 경로에서도 관리자 직급에서는 유의하였지만 사원 직급에서는 그렇지 못했다(사원 직급: $\beta = .07, p > .05$, 관리자 직급: $\beta = .17, p < .05$). 또한, '경력몰입→이직의도' 경로에서도 사원 직급에서는 유의하지 못했고 관리자 직급에서는 유의하였다(사원 직급: $\beta = -.04, p > .05$, 관리자 직급: $\beta = -.25, p < .001$). 이 외에 다른 경로들은 두 집단 모두 유의하게 나타났다.

연령에 따른 다중집단 비교를 위해서 20대와 30대를 '청년층'으로 범주화하고 40대와 50대를 '중장년층'으로 범주화했다. 연령의 상하위 다중집단 비교에서와 같이, 그림 1의 모형

에서 경력 미래시간 조망에서 경력 몰입 경로를 제약한 '제약모형'과 아무런 제약을 가하지 않은 '무제약' 모형의 χ^2 값을 비교하였으며, 그 결과 제약모형과 무제약 모형에 차이가 있었다($\Delta\chi^2(2) = 292.67, p < .001$). 제약모형은 연령의 상하집단 간에 경로 계수에서 차이가 없다는 것으로 가정되고 무제약 모형은 차이가 있다는 것으로 가정된다. 두 모형의 적합도를 비교했을 때 무제약모형의 적합도는 CFI = .99, RMSEA = .06으로서, 제약모형의 CFI = .57, RMSEA = .33의 적합도 보다 더 낮다. 따라서, 연령의 집단간 차이가 있다는 무제약모형을 채택하였다.

무제약 모형의 상하 연령간의 경로 계수를 표 7에 제시하였다. 청년층 대 중장년층 별 경로 분석에서 '직업효능→경력몰입' 경로는 두 집단 모두 유의하지 않았다(청년층: $\beta =$

표 7. 경력 미래시간 조망에서 경력 몰입 경로 무제약 모형의 연령 집단별 경로계수

	청년층 (N=202)		중장년층 (N=198)	
	β	S.E.	β	S.E.
경력미래→경력개발	.28***	.04	.24***	.04
경력미래→직업효능	.63***	.04	.56***	.04
경력미래→경력몰입	.14	.06	.18*	.06
경력미래→조직몰입	.17*	.04	.17*	.04
경력미래→이직의도	.28***	.06	.24***	.07
직업효능→조직몰입	.17*	.06	.23***	.06
직업효능→경력개발	.16*	.07	.20***	.06
직업효능→경력몰입	.12	.10	.12	.09
조직몰입→경력몰입	.31***	.11	.37***	.10
조직몰입→이직의도	-.45***	.12	-.39***	.15
경력몰입→경력개발	.40***	.05	.45***	.04
경력몰입→이직의도	-.14*	.08	-.25***	.09

주. 경력미래=경력 미래시간 조망, 직업효능=직업 자기효능감, 경력개발=경력 개발활동

.12, $p > .05$, 중장년층: $\beta = .12$, $p > .05$). ‘경력미래→경력몰입’ 경로에서 청년층에서는 유의하지 않았고 중장년층에서는 유의하게 나타났다(청년층: $\beta = .14$, $p > .05$, 중장년층: $\beta = .18$, $p < .05$). 이 외에 다른 경로들에서는 두 집단 모두 유의하였다.

논 의

본 연구의 주요 목적은 경력 미래시간 조망이 직무 태도와 경력 개발활동에 미치는 영향을 검증하는 것이었다. 경로 모형을 통한 결과에서 경력 미래시간 조망은 직업 자기효능감, 조직 몰입, 경력 몰입, 이직 의도, 및 경력 개발활동을 직접적으로 예측하였다. 두 번째 목적은 경력 미래시간 조망과 이직 의도 사이에 직무 태도인 조직 몰입과 경력 몰입이 매개하는 것을 검토하는 것이었으며, 이 둘 사이를 각각 조직 몰입과 경력 몰입이 매개하였다. 세 번째 목적은 각 변인들을 가설에 따라서 경로 모형을 구축하고 집단에 따라서, 경로가 차이나는지 탐색하는 것이었다. 추가적으로 직급과 연령대의 다중집단 분석을 통해서, ‘경력미래→경력몰입’과 같이 집단별로 차이나는 경로가 있음을 확인할 수 있었다.

가설 1에서 “경력 미래시간 조망은 직업 자기효능감, 조직 몰입, 경력 몰입, 경력 개발활동에 영향을 미칠 것이다”라고 보았으며 이는 경로모형에서 지지되었다. 경력 미래시간 조망이 높은 사람들은 미래의 자기 목표를 중요하게 여기고 목표를 성취하기 위해서 열심히 일하는 경향이 있을 것이다. 이러한 태도와 노력은 새로운 지식과 기술의 습득, 그리고 자기 효능감을 높이도록 이끌 수 있다(Walker

& Tracey, 2012). Parker와 Collins(2010)는 미래 지향적인 관리자가 경력 계획을 많이 하여 경력에 몰입된다는 것을 설명했다. Oritz(2012)는 미래시간 조망이 개인의 조직 몰입 수준에 영향을 미친다는 것을 밝혔다. 이러한 점들을 감안할 때, 경력 미래시간 조망이 높은 사람들은 그들 직업에 대해 확신이 높고, 그들 직업에 대해서 더욱 긍정적인 태도를 가지고 현재 구성원으로 있는 조직에 높은 몰입을 하는 경향이 있을 것이다.

경력 분야 연구자들(Marko & Savickas, 1998; Ringle & Savickas, 1983; Savickas, 1991, Savickas, Silling & Schwartz, 1984)은 미래시간 조망이 경력 개발에 중요하다고 주장한다. 왜냐하면, 미래시간 조망은 행동을 조절하고 목표와 기대를 수립하며 동기화하고 모니터링한다(Husman & Shell, 2008). 미래의 경력에 대해서 가치롭게 여기고 많은 기회가 열려 있다고 보며 현재 활동과 미래 경력에 연결된다고 지각하는 정도가 높은 경력 미래시간 조망의 사람들은 현재 직무와 관련된 목표를 설정하고 능력을 개발하고 관리함으로서 경력 개발활동을 많이 한다는 것을 의미한다.

가설 2는 “직업 자기효능감은 경력 몰입, 조직 몰입, 경력 개발활동에 영향을 미칠 것이다”였고 이는 지지되었다. 종업원들이 자기 자신이 유능하다고 지각할수록 경력에 더욱 몰입하기 때문에, 자기 효능감은 경력 몰입에 영향을 미친다(Cherniss, 1991). 가설 2에 대한 결과는 자기 효능감이 공공 부문 종업원들의 경력 몰입에 영향을 미치고 감정적 조직 몰입에도 영향을 미친다는 선행 연구와 맥을 같이 한다(Mathieu & Zajac, 1990). 경력 몰입과 조직 몰입에 대한 직업 자기 효능감의 역할에 대한 본 연구의 결과를 고려할 때, 만약 종업원들

이 주어지는 과업을 잘 수행할 수 있다고 믿는다면 그들을 더욱 경력과 조직에 몰입하고 경력 개발활동을 활발하게 할 것이라는 것을 시사한다.

가설 3에서는 “경력 미래시간 조망은 이직 의도에 간접적으로 영향을 미칠 것이다”라고 보았다. 경로모형의 구축과정에서 경력 미래시간 조망이 이직 의도에 직접적으로 영향을 미친다는 것을 확인하였다. 결과에서 언급하였듯이, 경력 미래시간 조망과 이직의도간 상관분석에서는 관계가 유의하지 못했는데($r = .06, p > .05$), 경로 모형에서는 유의하였다($\beta = .23, p < .001$). 이는 모형에 포함된 다른 변인들이 억제 효과(suppression effect)를 나타내었을 가능성이 있음을 보여준다. 억제 변인(suppressor variable)은 모형에 추가됨으로서 다른 변인의 예측 타당성을 높일 수 있다(Tzelgov & Henik, 1991). 본 모형에서는 조직 몰입, 직업효능감, 경력몰입, 경력 개발활동이 경력 미래시간 조망과 이직 의도 사이에서 억제 변인으로서 역할을 했을 수 있다. 즉, 이러한 변인들이 모형에 포함됨으로서 경력 미래시간 조망의 이직 의도에 대한 예측력을 높였을 것이다.

가설 4에서 “경력 미래시간 조망과 이직 의도 사이를 조직 몰입 및 경력 몰입이 매개할 것이다”를 검증하였다. 본 연구에서 가설 2에 대한 예측과 선행 연구를 토대로 조직 몰입 및 경력 몰입이 이직 의도와 부적인 연합 관계(Aryee & Tan, 1992)라는 점을 비추어 보았을 때, 연구자들은 경력 미래시간 조망이 이직에 간접적으로 영향을 미칠 것으로 보았다. 본 연구의 결과인 조직 몰입과 경력 몰입을 통해서 경력 미래시간 조망이 이직 의도에 영향을 미친다는 것은 경력 미래시간 조망이 높은 중

업원들이 경력과 조직에 더욱 몰입하고 그래서 이직하려는 의도가 낮아질 수 있다는 점을 시사한다.

본 연구에서 직급과 연령에 따라서 경력 미래시간 조망에서 차이가 나는지 탐색적으로 살펴보았다. 연령에 따른 경력 미래시간 조망의 총점에서는 20, 30, 40, 50대 별로 차이가 없었지만, 경력 미래시간 조망의 기회 요인에서는 변량분석에서 차이가 있었다. 평균값에서 30대가 가장 기회를 높게 지각하고 50대가 가장 낮게 지각한다. 20대보다 30대가 더욱 높다는 것은 흥미로운데 30대에서 어느 정도 경력에 적응하고 본인에게 필요한 자질과 기술을 갖추어 나가면 본격적인 경력 개발과 관리활동을 하기 때문이고 20대에는 조직에 적응한지 얼마되지 않아서 자기가 맡은 직무나 경력에 대해 탐색하고 확신을 가지지 못하기 때문에 이러한 결과가 나왔을 가능성이 있다. Levinson(1986)은 30대에 자신의 꿈을 달성하려는 욕구가 강해져서 후반에 정점을 이룬다고 보았다. 이러한 점에 비추어 볼 때, 30대가 미래 시간 조망의 기회 점수가 높은 것이 자연스럽게 해석된다.

직급별로는 사원, 대리, 차장, 과장, 부장으로 나누어서 경력 미래시간 조망의 차이를 분석했는데, 총점에서 사원과 과장이 낮은 평균 점수를 보였고 대리, 차장, 부장이 높은 점수를 보였다. 조직에서 대리는 사원급에서 과장으로 진급하려는 단계이고 차장과 부장은 임원을 기대하는 경력 단계이다. 반면, 사원에서 대리가 되고 과장에서 차장이 되는 경우 국내의 여러 조직에서 시간이 지남에 따라 자연스럽게 승진이 이루어진다. 정리하자면, 대리, 차장, 부장급은 수직적으로 경력 이동을 기대하고 사원과 과장은 다소 수직적임을 보인다.

본인의 경력 이동에서 도전성이 요구되는 수직적 경력 이동의 기로에 있는 사람들이 경력 미래시간 조망이 높다는 것을 시사한다. 사원과 과장 직급에 비해서 대리, 차장 부장 직급에서 경력 미래시간 조망의 유인가 요인 값이 높았다. 연령대와는 다르게, 직급 별로는 경력 미래시간 조망에서 경력 기회와 관련해서는 유의한 차이를 보이지 않았다.

직급별 다집단 분석에서 사원 직급에서는 경력미래→경력몰입, 경력미래→조직몰입, 경력몰입→이직의도 경로가 유의하지 않았지만 관리자 직급에서는 유의하였다. 이러한 결과는 경력 미래시간 조망과 경력 몰입 및 조직몰입의 관계와 경력 몰입과 이직 의도의 관계가 직급이 조절한다는 것을 나타낸다. 직급이 높은 사람들이 낮은 사람들에 비해서 경력 미래시간 조망이 높을 때 경력 몰입과 조직 몰입이 높고, 경력 몰입이 높을 때 이직 의도가 낮을 수 있음을 시사한다. 연령별 다집단 분석에서 경력미래→경력몰입의 경로에서 청년층에서는 유의하지 않았는데 중장년층에서는 유의하였다. 경력 미래시간 조망과 경력 몰입 사이에서 나이가 조절한다는 것을 알 수 있다. 즉, 나이가 많은 사람들이 낮은 사람들과 비교해서, 경력 미래시간 조망이 높을 때 더욱 경력 몰입이 높음을 시사한다. 직급과 연령에 대한 이러한 조절 효과는 본 연구에서 보이는 흥미로운 결과이다. 청년층에서는 시간적으로 경력 기회가 많이 남아있다고 간주하기 때문에 경력 미래시간 조망이 경력 몰입에 효과적으로 작용하지 않았을 수 있다. 반면, 나이가 들어가면서 경력과 관련된 시간이 중요하게 작용하기 때문에 이러한 결과가 나왔을 수도 있을 것이다. 향후 연구에서 경력 미래시간 조망과 직무 태도와 관계를 좀 더

세밀하게 밝히기 위해서 관련기제나 변인이 어떤 것이 있는지 깊게 연구하여 밝힐 필요가 있다.

본 연구의 시사점은 첫째, 이직을 설명하는 모형으로 경력 미래시간 조망과 직무 태도 변인을 포함시켜서 연구했다는 점이다. 전통적으로 이직 연구는 종업원의 감정(Mobley, 1977), 행동적 의사결정(Lee & Mitchell, 1994), 그리고 내포성(Mitchell, Holteon, Lee, Sablinski, & Erez, 2001)에 초점을 맞추어 연구되어졌다. 본 연구에서 직업 자기효능감, 경력 몰입, 조직 몰입을 통하여 경력 미래시간 조망이 이직 의도에 영향을 미칠 수 있음을 알 수 있다.

둘째, 직업 자기효능감, 경력 몰입, 경력 개발활동과 같은 경력 관련 변인에 시간의 관점이 어떻게 영향을 미치는지 연구되지 않았는데, 본 연구에서 경력 미래시간 조망을 통해서 연구의 장을 열었다. 즉, 미래 시간 조망이 경력 의사결정과 관련이 있다는 연구는 몇 몇 있지만(Walker & Tracey, 2012; Savickas, Silling, & Schwartz, 1984), 조직 행동에 미래시간 조망을 다룬 연구는 본 연구가 처음이다. 미래 시간 조망이 강한 동기적 측면을 가지고 있기 때문에(Carstensen, 2006; Cate & John, 2997), 직업 자기효능감, 조직 몰입, 및 경력 개발활동에 영향을 미쳤을 것으로 보인다. 따라서, 경력 미래시간 조망을 경력과 관련된 직무 태도와 활동에서 선행 변인으로 고려할 필요가 있다는 것을 시사한다.

선행 연구와 본 연구의 결과에 비추어 볼 때, 경력 미래시간 조망이 높은 사람들은 조직과 직업의 세계에서 긍정적인 기능이 있다는 것을 알 수 있다. 이들은 자신이 추구하는 경력에 대해 낙천적이고 긍정적인 자아를 가지고 조직에 대한 태도가 바람직하고 종사하

는 일에 대한 자신감이 높으며 적극적으로 경력을 추구하는 행동을 한다는 것을 시사한다. 이러한 점을 고려할 때, 경력 미래시간 조망이 높은 사람들은 낮은 사람들에 비해서, 앞으로 경력이나 조직에서 성공할 기회도 많을 것으로 기대된다.

셋째, 직무 자기효능감이 높은 사람들은 조직과 개인에게 유익함을 줄 수 있다는 시사점을 가진다. 종업원이 행하는 일에 대해서 자신감이 있고 스스로 잘 한다고 믿는 것이 조직에 대한 태도와 본인이 추구하는 경력에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 본 연구의 결과는 보여주고 있다. 반대로 본인이 맡은 일을 스스로 잘 알 수 없다고 믿는 사람은 자신을 둘러싼 환경과 추구하는 직업에 대해서 몰입하지 못하고 활동 수준도 낮을 것이라는 것을 말해준다. 이 연구 결과를 통해서 경력 미래시간 조망이 높음으로 인해서 가지는 이점과 마찬가지로 직무에 대한 자신감이 높은 것이 조직과 개인에 큰 유익을 줄 수 있다는 것을 시사한다.

넷째, 실무적 시사점으로서 만약 조직이 경력 미래시간 조망이 높은 입사 후보자들을 선발한다면 조직에 유익함을 줄 수 있을 것이다. 왜냐하면, 본 연구의 결과에 따르면 이들은 조직에 몰입하고 직간접적으로 이직 의도가 낮기 때문이다. 또한, 경력 미래시간 조망이 경력 몰입을 유의하게 예측했는데, 경력 몰입이 일하는 시간, 직무 관여, 전문성과 같이 조직에서 생산적인 행동에 기여하기 때문에 경력 몰입을 높이는 것이 조직에 긍정적인 영향을 준다(Kaldenber, Becker, & Zvonkovic, 1995). 인사 부서에서 선발 평가 도구로 사용할 수 있는 하나의 준거로서 경력 미래시간 조망을 포함한다면 더욱 조직에 도움이 될 수 있는

후보자를 선발할 수 있을 것이다. 조직에서 이미 소속되어 일하고 있는 종업원을 대상으로는 교육 부서에서 경력 미래시간 조망 증진 프로그램을 개발하고 운영한다면 종업원들을 더욱 경력 영역에서 미래지향적으로 만들고 나아가 조직 및 경력 관련 태도와 행동에 정적으로 영향을 미쳐서 회사에 생산적인 결과를 가져다 줄 수 있을 것이다.

본 연구의 한계는 첫째, 이직을 설명하는 모형에서 실질적인 이직을 다룬 것이 아니라 이직에 대한 태도인 이직 의도를 다루었다는 점이다. 즉, 이직 의도를 가진 사람이 실제로 이직할지 그렇지 않을지는 본 연구에서는 확인할 수 없다. Mobely(1977)는 그의 이론적 모형에서 이직과 이직 의도를 구분했다. 이직은 조직을 떠나는 것이고 이직 의도는 회사를 떠나려는 의도가 높은 것을 의미한다. 하지만, 선행 연구에서는 이직 의도가 높으면 이직으로 이어지는 경향이 높다는 것을 밝혔다(Fishbein & Ajzen, 1975). Steel과 Ovalle(1984)는 이직과 이직 의도간에 .50의 상관을 보인다는 것을 밝혔다. 비록 이론적으로 이직과 이직 의도가 관련이 높다고 할지라도, 본 연구에서 경력 미래시간 조망의 영향을 받은 이직 의도가 이직으로 이어질지는 알 수 없다. 따라서 향후 연구에서는 이직 의도뿐만 아니라 이직을 포함한 설계의 연구를 할 필요가 있다.

다음으로, 본 연구 전체의 관심은 경력 미래시간 조망의 예측 변인으로서의 역할과 관련이 있는데, 연구 방법의 한계가 있다. 즉, 한 번의 설문 연구로는 예측 변인과 결과 변인 사이의 인과성을 말하기에는 통계적인 한계가 있다. 경력 미래시간 조망이 본 연구에서 다루어진 변인을 예측한다는 것을 더욱 신

되도록 보이게 위해서는 종단적인 방법이나 실험 연구 방법을 통해서 밝혀야 한다. 즉, 향후 연구에서는 경력 미래시간 조망을 측정하고 어느 정도의 시간이 지난 후에 결과 변인을 측정하는 종단적 설계나, 경력 미래시간 조망을 교육이나 실험 프로그램으로 처치하고 난 후에 결과 변인이 어떻게 변화되는지 검증하는 방법이 필요하다.

참고문헌

- 박인조 (2015). 경력 미래시간 조망이 경력 결정 및 경력 행동에 미치는 영향. 한림대학교 대학원 박사학위논문.
- 박인조, 이주일 (2014). 무엇이 장노년의 주관적 경력 성공에 영향을 미치고 받는가?: 시간적 관점에서 조명. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 27(1), 83-105.
- 신영숙 (2010). 경력계획 실천을 위한 행동 (behavior) 문항 개발. HRD 연구(구 인력개발연구), 12(1), 65-85.
- 이주일 (2013). 안전애착, 5요인성격, 미래시간 관점이 생산적 노년에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 26(2), 341-370.
- 오은혜, 탁진국 (2012). 경력계획이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 긍정심리자본의 매개효과와 미래시간전망과 코칭리더십의 조절효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 25(4), 727-748.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
- Aryee, S., & Tan, K. (1992). Antecedents and outcomes of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 1992, 40, 288-305.
- Bedeian, A., Kemery, E., & Pizzolatto, A. (1991). Career commitment and expected utility of present job as predictors of turnover intentions and turnover behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 39, 331-343.
- Blau, G. J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of occupational Psychology*, 58(4), 277-288.
- Blau, G. (1989). Testing generalizability of a career commitment measure and its impact on employee turnover. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 88-103.
- Busseri, M. A., Malinowski, A., & Choma, B. L. (2013). Are optimists oriented uniquely toward the future? Investigating dispositional optimism from a temporally-expanded perspective. *Journal of Research in Personality*, 47(5), 533-538.
- Carstensen, L. L., Isaacowitz, D. M., & Charles, S. T. (1999). Taking time seriously: A theory of socio-emotional selectivity. *American Psychologist*, 54, 165-181.
- Carstensen, L. L., & Lang, F. R. (1996). *Future time perspective scale*. Unpublished manuscript, Stanford University.
- Cate, R. A., & John, O. P. (2007). Testing models of the structure and development of future time perspective: maintaining a focus on opportunities in middle age. *Psychology and Aging*, 22(1), 186-201.
- Chang, E. (1999). Career commitment as a

- complex moderator of organizational commitment and turnover intention. *Human Relations*, 52(10), 1257-1278.
- Cherness, C. (1991). Career commitment in human service professionals: A biographical study. *Human Relations*, 44(5), 419-437.
- Deci, E. (1975). *Intrinsic motivation*. New York, London.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Gjesme, T. (1979). Future time orientation as a function of achievement motives, ability, delay of gratification, and sex. *The Journal of Psychology*, 101(2), 173-188.
- Hayes, L. J., O'Brien-Pallas, L., Duffield, C., Shamian, J., Buchan, J., Hughes, F., Laschinger, H. K. S., North, N., Stone, P. W. (2006). Nurse turnover: a literature review. *International Journal of Nursing Studies* 43, 237-263.
- Hoyle, R. H., & Sherrill, M. R. (2006). Future Orientation in the Self System: Possible Selves, Self Regulation, and Behavior. *Journal of Personality*, 74(6), 1673-1696.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- Husman, J., & Shell, D. F. (2001). The Multivariate Dimensionality of Personal Control and Future Time Perspective Beliefs in Achievement and Self-Regulation. *Contemporary Educational Psychology*, 26(4), 481-506.
- James, W. (1910). *The Varieties of Religious Experience*. Library of Alexandria.
- Kaldenberg, D. O., Becker, B. W., & Zvonkovic, A. (1995). Work and commitment among young professionals: A study of male and female dentists. *Human Relations*, 48, 1355-1377.
- Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (1994). An alternative approach: The unfolding model of voluntary employee. *Academy of Management Review*, 19: 51-89.
- Lens, W., Paixao, M. P., Herrera, D., & Grobler, A. (2012). Future time perspective as a motivational variable: Content and extension of future goals affect the quantity and quality of motivation. *Japanese Psychological Research*, 54(3), 321-333.
- Lepper, M. R., & Greene, D. E. (1978). *The hidden costs of reward: New perspectives on the psychology of human motivation*. Lawrence Erlbaum.
- Levinson, S. E. (1986). Continuously variable duration hidden Markov models for automatic speech recognition. *Computer Speech & Language*, 1(1), 29-45.
- MacKinnon DP, Lockwood CM, Williams J. (2004). Confidence limits for the indirect effect: Distribution of the product and resampling methods. *Multivariate Behavioral Research*. 39: 99-128.
- Marko, K. W., & Savickas, M. L. (1998). Effectiveness of a career time perspective intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 52(1), 106-119.

- Markus, H., Cross, S., & Wurf, E. (1990). *The role of the self-system in competence*. Markus, Hazel; Cross, Susan; Wurf, Elissa Sternberg, Robert J. (Ed); KolligianJohn, Jr. (Ed), Competence considered. New Haven, CT, US: Yale University Press, xv, 420, 205-225.
- Markus, H., & Nurius, P. (1986). Possible selves. *American psychologist*, 41(9), 954.
- Markus, H., & Ruvalo, A. (1989). *Possible selves: Personalized representations of goals*. (pp.211-241). Hillsdale, NJ, England: Lawrence Erlbaum Associates, Inc, viii, 509.
- Mathieu, J., & Zajac, D. A. (1990). Review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- Michaels, C. E., & Spector, P. E. (1982). Causes of employee turnover: A test of the Mobley, Griffeth, Hand, and Meglino model. *Journal of Applied Psychology*, 67: 53-59.
- Miller, R. B., & Brickman, S. J. (2004). A model of future-oriented motivation and self-regulation *Educational Psychology Review*, 16(1), 9-33.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablynski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44: 1102-1121.
- Mobley, W. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2) 237-240.
- Morrow, P. (1993). *The theory and measurement of work commitment*. Greenwich: Jay Press Ltd.,
- Nuttin, J. (1984). Motivation, planning, and action. Hillsdale, NJ.
- Nuttin, J., & Lens, W. (1985). *Future time Perspective and Motivation: Theory and Research Method*, Leuven University Press, Leuven, Belgium.
- Oyserman, D., & Markus, H. (1990). Possible selves in balance: Implications for delinquency. *Journal of Social Issues*, 46(2), 141-157.
- Park, H. Y., Christie, R. L., & Sype, G. E. (2014). *Organizational Commitment and Turnover Intention in Union and Non-Union Firms*. SAGE Open, 4(1), 2158244013518928.
- Parker, S. K. & C. G. Collins (2010), Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors, *Journal of Management*, 36, 633-662.
- Tzelgov, J., & Henik, A. (1991). Suppression situations in psychological research: Definitions, implications, and applications. *Psychological Bulletin*, 109(3), 524.
- Rigotti, T., Schyns, B. & Mohr, G. (2008). A short version of the Occupational self-efficacy scale. Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, 16, 238-255.
- Ringle, P. M., & Savickas, M. L. (1983). Administrative leadership: Planning and time perspective. *The Journal of Higher Education*, 649-661.
- Savickas, M. L. (1991). The Meaning of Work and Love: Career Issues and Interventions. *The Career Development Quarterly*, 39(4), 315-324.
- Savickas, M. L., Silling, S. M., & Schwartz, S. (1984). Time perspective in vocational

- maturity and career decision making. *Journal of Vocational Behavior*, 25(3), 258-269.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4(3), 219.
- Schyns, B. & Collani, G. v. (2002). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11, 219-241.
- Seginer, R. (2009). *Future orientation*. Springer.
- Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: new procedures and recommendations. *Psychological Methods*, 7(4), 422.
- Steel, R. P., & Ovalle, N. K. (1984). A review and meta-analysis of research on the relationship between behavioral intentions and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 69, 673-686.
- Strauss, K., Griffin, M. A., & Parker, S. K. (2012). Future work selves: How salient hoped-for identities motivate proactive career behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 580-598.
- Teahan, J. E. (1958). Future time perspective, optimism, and academic achievement. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 57(3), 379.
- Tourangeau, A. E., Cranley, L. A. (2006). Nursing intention to remain employed: understanding and strengthening determinants. *Journal of Advanced Nursing*, 55, 497-509.
- Tzelgov, J., & Henik, A. (1991). Suppression situations in psychological research: Definitions, implications, and applications. *Psychological Bulletin*, 109(3), 524.
- Walker, T. L., & Tracey, T. J. (2012). Perceptions of occupational prestige: Differences between African American and White college students. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 76-81.
- Wigfield, A., & Eccles, J. S. (2002). The development of competence beliefs, expectancies for success, and achievement values from childhood through adolescence. *Development of Achievement Motivation*, 91-120.
- Zacher, H., & Frese, M., (2009). Remaining time and opportunities at work: Relationships between age, work characteristics, and occupational future time perspective. *Psychology and Aging*, 24(2), 487-493.

1차 원고접수 : 2015. 03. 02

2차 원고접수 : 2015. 07. 03

최종게재결정 : 2015. 07. 28

The influences of career future time perspective on job attitudes and career behaviors

In-Jo Park

Yonsei Univeristy

Juil Rie

Hallym University

This study investigated the impacts of career future time perspective on occupational self-efficacy, organizational commitment, career commitment, turnover intention, and career development. Data was collected from full-time employees ($N = 400$) working at various private companies through online survey. The results from path model showed that career future time perspective influenced occupational self-efficacy, organizational commitment, career commitment, turnover intention, and career development. Additionally, the results from multi-group analysis indicated that the path from career future time perspective to career commitment was different along with age and job title. The results of this study suggested that career future time perspective has predictive role in job attitudes and career behavior among employees.

Key words : career future time perspective, occupational self-efficacy, organizational commitment, career commitment, turnover intention, career development

부록 1.
경력 미래시간 조망 척도

기회

1. 앞으로 나의 미래 경력에서 많은 기회가 나를 기다리고 있다.
2. 나의 미래 경력은 가능성들로 가득차 있다.
3. 나의 미래 경력은 성공할 가능성이 많다.

유인가

4. 내게는 앞으로 이루어나갈 경력이 지금 유지하고 있는 것보다 더 중요하다.
5. 나는 미래 지향적인 경력 목표를 정하는 것이 단기적으로 세우는 것 보다 더 중요하다.
6. 나는 현재의 삶을 즐기는 것보다 미래 경력을 위해서 사는 것이 더 필요하다.

연결성

7. 나는 미래의 경력 성공을 위해서 오늘 한걸음씩 나아가야 한다.
8. 나는 사람들이 미래의 본인 경력을 위해 노력해야 한다고 본다.
9. 나는 미래 경력을 위해서 현재 개발활동을 할 필요가 있다.