

# 경력정체성에 대한 개발지원관계망 특성과 개발지원기능의 효과 분석

## The effects of developmental network characteristics and developmental functions on career identity

장지현 (Jihyun Chang) FMASSOCIATES BUSINESS ACADEMY

### ABSTRACT

This study examined the cause-and-effect relationships among developmental network characteristics, developmental functions, and career identity. The study analyzed the data of employees with more than two years of experience and a college degree or over qualifications, from domestic companies. For analysis, the structural equation model was applied.

Most of all, it was substantiated that the structural relationships among the developmental network characteristics, developmental functions, and career identity. The specific results were as follows. First, tie strength had a positive effect on all of developmental functions but psychosocial support mediated the relationship between the tie strength and career identity. Second, an indirect relationship between indicators of network diversity and identity was not found or the indirect relationship was very weak.

*Keywords: developmental network characteristics, developmental functions, career identity, career development, knowledge management*

## 1. 서론

과학기술의 진보와 정보화 사회로의 가속화는 기업들로 하여금 그 어느 때보다 새로운 지식을 창출하고 혁신을 추구함으로써 생존을 위해 경주하게 하였다. 기업은 지속적인 경쟁력 확보를 위해 기업 내 지식의 공유를 활성화하고 단순 정보 공유를 넘어 통합과 재창조를 통해 지식을 창출하는 학습 과정이 선순환적으로 잘 이루어지도록 함으로써 효과적인 지식경영을 위

한 노력을 기울일 필요가 있게 되었다(김창식·곽기영, 2015).

기업을 둘러싼 환경의 변화는 기업에 종사하는 개인의 경력 환경에도 변화를 가져왔다. 평생직장의 보장과 수직적인 경력 성장은 더 이상 보장되지 않고 한 때 승승장구하던 조직과 각광 받던 직업들이 사라지고 새로운 조직과 직업들이 부상하는 현상 역시 가속화되고 있다. 이러한 현실 속에서 개인은 생존을 위해 스스로 자신의 일과 직업을 관리하고 발전시키거나 예기

치 않은 상황에서 새로운 일과 직업, 그것을 둘러싸고 있는 경력 환경에 유동적으로 적응해야 하는 상황에 직면해있다(Arthur & Rousseau, 1996; Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004; Hall, 1996, 2004; Hall & Chandler, 2005). 심지어 현재의 경력 환경은 개인의 일과 직면한 상황에서의 변화와 발전을 능동적으로 주도하는 능력도 요구한다(Fugate et al., 2004; Seibert, Kraimer, & Crant, 2001).

개인의 노력과 책임이 강조되는 새로운 경력 환경에서 지속적인 성장과 발전을 위해 요구되는 중요한 경력 역량 중 하나가 경력정체성이다. 경력정체성은 왜 그렇게 해야 하는가에 대한 의미를 아는 역량으로 일과 직업에 대한 의미와 가치를 알고(진성미, 2013) 경력에 대한 동기 부여와 미래 경력에 대한 방향성을 제시해주는 역할을 한다(Fugate et al., 2004). 그리고 분명한 경력정체성을 가지고 있는 사람은 경력과 관련하여 자신의 가치, 경력 및 삶의 목표, 자신의 재능과 가능성에 대해 매우 명확한 관점과 태도를 가지고 있다. 때문에 경력정체성은 자기주도적인 경력 관리를 가능하게 하고, 궁극적으로 경력 변화의 고용가능성을 증대시키는 다양한 경력 행동(직무몰입, 경력만족 등)의 선행요인으로 작용한다(Fugate et al., 2004; Nazar & van der Heijden, 2012).

경력정체성의 형성과 발달은 사람들과의 인지적이고 행동적인 상호작용을 통한 사회적 학습과정을 통해 이루어진다. 왜냐하면 경력정체성은 개인 단독에 의해 구성되는 것이 아니라 관련된 다른 사람들과 상호작용을 한 결과로서 나타나고 존재하기 때문이다(LaPointe, 2010). Meijers(1998)에 의하면, 경력정체성은 개인들이 자신의 동기를 경력 역할과 행동으로 연결하는 의미 구조이다. 그런데 이러한 의미 구조는 단순히 경험의 축적으로 형성되는 것이 아니다. 일에서의 자아와 일, 일과 관련한 정보들이 나와 다른 사람들에게 어떤 의미가 있는지에 대한 해석을 필요로 하고,

이 때에 자신과의 내적 대화와 다른 사람들과의 외적 대화가 융합되어야 비로소 행동에 대한 동기로 연결되는 의미 구조가 되는 것이다(Meijers, 1998; Meijers & Lengelle, 2012)

경력정체성이 관계적 맥락에서 형성되고 발달한다는 것은 일터학습에 대한 다양한 관점에서 논의되어 왔다. 사회문화적 관점에서 실행공동체에 대한 논의는 공동체에서 합법적 주변적 참여와 실천을 통해 신입 구성원이 다른 구성원들과의 관계와 상호작용 속에서 공동체의 중심인으로서 정체성을 찾아가는 상황적 학습 과정을 설명하였다(Baker & Lattuca, 2010; Lave & Wenger, 1991). 다수의 멘토링 양자 관계 연구는 프로테제(protégé)가 멘토와의 관계를 통해 어떻게 개발지원을 받으며, 어떻게 학습하고 조직에 동화되어 가는지에 대해 논의하고 검토하였다(Allen, Day, & Lentz, 2005; Burke & McKeen, 1997; Fagenson-Eland, Marks, & Amendola, 1997; Noe, 1988; Scandura, 1992; Scandura & Ragins, 1993; Scandura & Viator, 1994; Wu, Foo, & Turban, 2008). 그리고 Higgins & Kram(2001)이 경력 환경의 변화에 따라 멘토링 개념을 사회 관계망의 관점에서 ‘개발지원관계망(developmental network)’으로 재개념화하면서, 개발지원자들과의 동시다발적 관계를 통해 직업 또는 경력에 대한 정체성을 형성, 발달시켜나가는 것에 대한 논의와 검토도 전개되어 왔다(최재현·장지현, 2015; Baker & Lattuca, 2010; Dobrow & Higgins, 2005; Verbruggen & Sels, 2008).

그러나 사람들이 구체적으로 어떻게 관계를 맺는지에 대한 관계 맺음의 구조와 형태는 물론 그것의 직접적 효과라고 할 수 있는 사회적 상호작용을 동시에 고려하면서 경력정체성이 어떻게 이루어지는지에 대한 논의와 검토는 매우 부족했다. 실행공동체에 대한 연구는 사회적 관계가 구성원의 정체성 발달에 매우 중요하다는 점을 강조했지만, 구체적으로 구성원들

이 어떻게 사회적 관계를 맺으며 상호작용을 하는지에 대해서는 밝히지 못하였다는 한계가 있었다. 멘토링 양자 관계 연구는 전통적 위계 관계 구조 속에서 상사와 같은 전통적 멘토와의 일대일 관계에 제한되어 동료, 조직 외 지인 등 다양한 개발지원자들과 동시다발적 관계를 통해 경력개발을 도모해야 하는 경력 환경의 변화를 반영하지 못하였다. 사회 관계망의 관점에서 다양한 개발지원자들과의 관계를 고려한 관계망 연구도 있지만 관계망의 다양한 특성 지표들을 고려하지 못하였거나 관계망 특성과 정체성의 관계에서 과정 또는 매개 역할을 할 수 있는 상호작용의 내용을 포함하지 못하였다는 한계가 있었다.

따라서 이 연구는 개발지원관계망의 관점에서 개발지원관계망의 다양한 특성 지표들은 물론 상호작용의 내용을 포함하여 경력정체성과의 구조적 영향 관계 모형의 타당성을 검토하였다. 물론 최근에 경력정체성과 경력적응성으로 구분한 경력메타역량을 준거 변수로 개발지원관계망 특성, 상호작용의 내용인 개발지원기능(developmental functions)의 효과를 검토한 실증 연구가 있었다(최재현·장지현, 2015). 그러나 최재현·장지현(2015)의 연구는 개발지원관계망 특성, 개발지원기능, 경력정체성 간 관계에서 직접 경로와 간접 경로를 동시에 검토하지 못했고, 개발지원기능의 하위 요인들 중 어떠한 요인이 경력정체성에 대해 상대적으로 더 중요할 수 있는지에 대해서는 살펴보지 못했다. 이에 이 연구는 구조방정식을 적용함으로써 구성개념들 간 직·간접 효과를 검토하고 경력정체성에 대한 개발지원기능 하위 요인들의 상대적 효과도 검토하였다.

## II. 이론적 배경

### 2.1 개발지원관계망과 경력정체성

경력을 관리하고 개발하는 과정은 경력에 대한 반

복적이고 연속적인 의사결정의 과정이고(Greenhaus, Callanan, & Godshalk, 2000), 경력에 대한 의사결정은 사회적인 과정을 통해 이루어진다(Fletcher, 1996; Hall & Kahn, 2002; Higgins, 1996, 2001). 이 과정에서 경력정체성은 경력에 대한 동기, 목표 설정, 방향성을 잡아주는 역할을 함으로써(Meijers, 1998) 경력을 자기주도적으로 관리하고 개발하도록 이끌고, 궁극적으로 능동적인 경력 행동의 동인이 된다(Fugate et al., 2004; Nazar & van der Heijden, 2012). 이러한 경력정체성은 일 경험에 의미를 부여하는 과정으로서(Meijers, 1998; Meijers & Lengelle, 2012) 개인 단독에 의해 구성되는 것이 아니라 관련된 다른 사람들과 지속적인 대화와 상호작용을 통해 개발된다(LaPointe, 2010).

그러므로 관계적 맥락에서 경력정체성이 어떻게 형성되고 발달하는지에 대한 좀더 구체적인 탐구가 필요하다. 그동안 몇몇 멘토링 양자 관계 연구는 멘토링 관계 경험과 관계의 질이 직업 정체성에 도움이 될 수 있다는 점을 보여주었다(문영주·황미경, 2007; Covaleski et al., 1998; Lyons & Perrewew, 2014). 그러나 일터에서 사람들은 다수의 개발지원자들과의 관계 맺음을 통해 경력적 성장과 발전을 도모하고 있다(Higgins, 2001; Higgins & Kram, 2001; Dobrow & Higgins, 2005). 이에 따라 관계망의 관점에서 멘토링 관계를 개념적으로 확장할 필요성이 제기되었고, Higgins & Kram(2001)은 이러한 관계망을 ‘개발지원관계망’이라고 정의하였다. 그리고 Baker & Lattuca(2010)는 직업 정체성을 형성해나가는 과정에 대해 개발지원관계망의 관점에서 탐구할 수 있는 가능성을 논의한 바 있다. 그들은 대학원 박사과정생들이 교수가 되기까지 대학원의 동료, 교수들과의 다양한 관계 맺음 속에서 그들과 상호작용을 함으로써 교수로서의 규범과 역할 등을 학습하고 정체성을 발달시킨다고 설명하였다.

개발지원관계망이 경력정체성의 형성과 발달에 어떠한 이득을 가져올 것인가에 대해서는 관계망의 구조 및 형태 특성에 대한 배태성(embeddedness)과 다양성(diversity)의 관점에서 논의할 수 있다(김민정·오홍석·김민수, 2006; 장지현·장원섭, 2009; 최재현·장지현, 2015; Adler & Kwon, 2002). 먼저 Granovetter(1973)의 ‘약한 연결의 강점’과 Burt(1992)의 ‘구조적 틈새 이론’의 논의는 관계망의 다양성이 개인과 조직에 긍정적 결과를 가져올 수 있다는 논리의 중심에 있다. 관계망의 다양성은 관계망 내 연결들이 서로서로 덜 연결되어 중복되지 않고 더 넓은 범위를 가지고 있는 관계망의 특성이다(김민정 외, 2006; 장지현·장원섭, 2009). 이러한 다양성은 관계망으로부터 중첩되지 않은 새로운 정보 및 자원 접근성이라는 사회적 자본의 이득을 가져온다고 주장된다. 이러한 논리를 바탕으로 Dobrow & Higgins(2005), Higiins(2001)의 실증적 검토가 개발지원관계망의 다양성과 경력정체성 간의 긍정적 관계 가능성을 뒷받침 해주었다.

다른 한편, 관계망의 다양성과 함께 경력 발전에 긍정적 영향을 미칠 수 있는 또 다른 관계망의 특성은 배태성이다. 배태성은 친밀하고 밀접한 관계 및 관계망의 특성으로 상호호혜의 신뢰와 규범으로 강하게 연결된 관계들의 특성이다(김민정 외, 2006; 장지현·장원섭, 2009). 친밀한 사람들과 배태된 관계는 기꺼이 돕고 자 하는 동기가 발현되어 양질의 정보와 암묵적 지식 및 자원의 공유를 가능하게 한다(Coleman, 1987). 또한 친밀한 관계에서는 속 깊은 대화를 통해 상호 의미 형성의 과정을 경험하게 하여 생각하는 방식과 관점의 변화까지 가능하게 할 수 있다. 경력정체성의 발달이 자신의 내적 대화와 다른 사람들과의 외적 대화 만나 의미를 구성하는 과정이라는 점(Meijers, 1998; Meijers & Lengelle, 2012)에서 상대방과의 깊고 친밀한 관계는 경력정체성 발달에 중요한 전제 조건일 수

있다. 이렇듯 개발지원자들과의 관계강도와 경력정체성 간의 긍정적 관계는 친밀도와 접촉빈도가 경력만족에 대해 긍정적 효과를 나타냈다는 Wu et al. (2008)의 멘토링 양자 관계 연구가 간접적으로 지지한다. 멘토들과의 자발적이고 능동적 접촉이 경력 만족의 향상으로 이끌었다는 연구결과를 제시한 Blickle, Witski, & Schneider(2009)의 연구 역시 관계강도와 경력정체성 간의 긍정적 관계를 간접적이거나 유추할 수 있게 한다. 왜냐하면, 경력정체성은 능동적인 경력 행동의 선행 요인으로서 경력몰입과 경력만족 등 심리적 경력 성공으로 이끈다고 주장되기 때문이다(Fugate et al., 2004; Nazar & van der Heijden, 2012; Verbruggen & Sels(2008).

정리하면, 관계망의 다양성과 배태성은 각각 경력정체성의 형성과 발달에 도움이 될 수 있다. 두 가지 양면의 특성은 상호 독립적으로 양립 가능하다고 주장되며(Adler & Kwon, 2002), 관계망 연구들은 이에 따라 두 가지 측면의 특성들을 함께 검토하고 있다. 그리고 Higgins & Kram(2001)은 다양하고도 배태된 강한 관계망을 갖고 있는 프로테제의 경력정체성 수준이 높을 것이라는 가설적 명제를 제시한 바 있다.

## 2.2 개발지원관계망 특성과 경력정체성 간의 관계에서 개발지원기능의 매개

관계망 특성과 경력정체성 간의 관계는 직접적 관계가 아닌 간접적 관계일 수 있다. 사회적 관계망에 내재되어 있는 사회적 자본의 효과는 개인이나 조직의 성과에 대해 직접적으로 영향을 미치는 것이 아니라 성과를 달성하는데 도움이 되도록 정보 및 지식의 제공, 자원의 접근성, 사회적 지지 등 기회를 제공하는 방식으로 나타날 수 있다(Adler & Kwon, 2002). 그러므로 관계망의 구조 및 형태가 성과에 영향을 미치는데 있어서 어떠한 경로를 통해 간접적으로 영향을 미치는지에 대한 탐색이 필요하다(강석민·김대원, 2014).



개인의 경력 성과를 결정 짓는데 중요한 경력 역량으로서 경력정체성의 형성과 발달 역시 개발지원자들과의 관계 맺음 그 자체에 의해 결정되지 않을 것이다. 개발지원관계망과 경력정체성 간의 관계에서 개발지원자들과의 상호작용이 이러한 과정을 설명하는 매개 변수의 역할을 할 것이다. 상호작용의 과정에는 관계 맺음이 우선하고 경력정체성의 형성과 발달은 상호작용의 직접적 결과이기 때문이다. 멘토와의 관계강도와 관계의 질에 따라 개발지원기능의 양과 질이 달라질 수 있다는 멘토링 연구(Allen et al., 2005; Wu et al., 2008)와 관계망의 관점에서 개발지원자들과의 관계망 특성에 따라 개발지원기능의 양과 질적 수준이 다르게 나타나고 있음을 보여주는 개발지원관계망 연구(김민정 외, 2006; 장지현, 2010; 장지현·장원섭, 2009)가 개발지원관계망 특성과 개발지원기능 간의 인과관계를 지지한다. 개발지원기능과 경력정체성 간의 인과관계는 경력정체성의 형성과 발달이 사회적 상호작용을 통해 이루어진다는 논의(Meijers, 1998; Meijers & Lengelle, 2012)와 더불어 Verbruggen & Sels(2008)의 실증 연구가 뒷받침하였다.

그런데 경력정체성에 대한 개발지원기능의 효과는 개발지원기능의 내용에 따라 다르게 나타날 수 있다. Higgins(2001)는 다양한 사람들과의 상호작용은 정보 획득 및 자원 접근성에서의 이득뿐만 아니라 다양한 관점을 가지고 있는 사람들과의 대화와 접촉을 통해 생각하는 방식의 전환도 가능하다고 보았다. 이에 따라 Higgins(2001)은 경력지원과 심리사회적 지원의 내용으로 나누어 관계망 효과를 분석함으로써 경력지원의 도구적 관계망이 경력 이동의 실질적인 경력 변화 가능성에 직접적으로 긍정적 영향을 미치는 반면, 심리사회적 지원의 관계망은 자기확신의 인지적 변화에 직접적인 긍정적 영향을 미친다는 것을 확인하였다. 그의 이러한 연구 결과는 심리사회적 지원이 경력지원보다 경력정체성에 긍정적일 수 있음을 시사한다.

경력 상담을 받은 내담자들이 경력정체성과 경력적응성의 향상을 경험했다는 Verbruggen & Sels(2008)의 연구 또한 경력정체성에 대한 심리사회적 지원의 긍정적 효과를 지지한다. 상담은 상담자와 내담자 간의 신뢰로운 관계를 바탕으로 생각과 감정을 나누는 적극적인 대화를 통해 이루어진다. 개발지원자들로부터 제공되는 심리사회적 지원 역시 정서적인 보살핌과 우정, 진심 어린 충고 또는 조언을 제공하는 것이기 때문에(Kram, 1985) 경력정체성의 향상에 기여할 수 있다는 점을 뒷받침한다.

반면에 경력지원은 도전적 업무 부여, 다양한 경력 기회들에 대한 노출과 가시화, 경력에 대한 코칭을 제공하여(Kram, 1985) 정보에 대한 불확실성을 줄임으로써 경력 변화에 대한 두려움을 없애고 다양한 경력 대안들을 접하게 함으로써 실질적인 경력 변화의 가능성을 높일 수 있다(Higgins, 2001). 더구나 같은 공동체나 조직에 속하지 않은 사람들로부터의 경력 지원은 다양한 관점에서 생각하는 방식에의 변화를 가져올 수도 있다. 왜냐하면 같은 배경의 사람들과 달리 다른 배경을 가지고 있는 사람들은 다른 관점과 인지적 자원을 가지고 있기 때문에 그들과의 상호작용은 생각의 전환과 생각하는 방식에 변화를 야기할 수 있기 때문이다(Hambrick, 1994). 그러나 정체성의 형성 및 변화는 깊은 유대감의 관계에서 좀더 빈번하고 속 깊은 대화를 통해 개인의 의미 부여와 내적 변화로부터 비롯될 수 있다(Higgins & Kram, 2001). 그러므로 무엇보다 양질의 심리사회적 상호작용이 더 중요할 것이라고 볼 수 있다.

그리고 심리사회적 지원이 질적으로 얼마나 잘 이루어지느냐는 배태된 관계로부터 비롯될 가능성이 높다. 실증적으로 심리사회적 지원의 질적 수준은 보다 친밀한 관계(장지현·장원섭, 2012; 최재현·장지현, 2015)와 조직 외 관계가 많을 때(장지현·장원섭, 2012) 더 높게 나타났다. 즉 관계강도와 관계망범위는 심리사회적

지원에 대해 긍정적 효과를 가져올 수 있다. 그런데 심리사회적 지원에 대한 관계강도 효과는 멘토링 연구에서나 관계망 연구에서나 상대적으로 매우 강한 긍정적 효과를 나타낸 반면, 관계망범위 효과는 다소 약한 긍정적 효과를 나타내거나 유의미한 효과를 나타내지 않는 등 다소 일관되지 않은 분석 결과를 보고하였다.

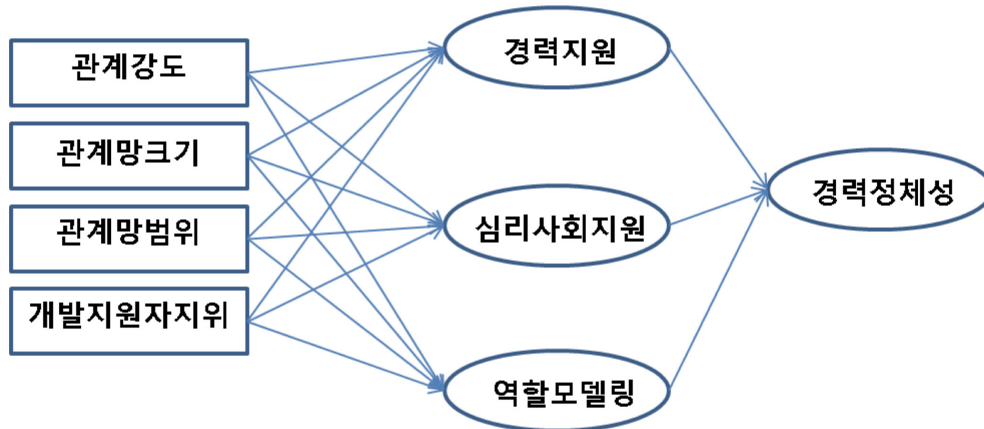
종합하면, 심리사회적 지원의 질적 수준은 강한 연결의 관계들로부터 향상되며, 향상된 심리사회적 지원은 경력 정체성을 좀 더 공고히 할 수 있다는 추측이 가능하다. 그러나 관계망범위 효과는 실증적 선행 연구에서 다소 약하게 나타나거나 유의하지 않았으므로 심리사회적 지원을 통해 경력 정체성에 대해 긍정적으로

작용할 것인지에 대해서는 좀 더 면밀한 검토가 필요하다.

### III. 연구방법

#### 3.1 연구모형

이 연구는 경력정체성에 대한 개발지원관계망과 개발지원기능의 효과가 어떻게 나타나는지를 살펴보았다. 구체적으로 이 연구가 답을 찾고자 하는 연구문제는 다음과 같았다. 개발지원관계망 특성, 개발지원기능, 경력정체성의 구조적 영향 관계는 어떻게 나타나는가?



<그림 1> 제안된 연구모형

상기 연구문제에 대해 실증적 검토를 하고자, 이 연구는 문헌들을 토대로 설정한 다음 [그림 1]과 같은 가설 모형을 검증하였다.

#### 3.2 분석자료

이 연구는 국내 상시 근로자 300인 이상의 중견기업과 대기업 18개 기업 종사자들의 자료를 분석하였다. 18개 기업이 속해 있는 산업은 제조업, 건설업, 전기업, 통신서비스업, 금융보험업, 운수업, 음식점업, 사업시설

관리업 등 다양하였다. 그리고 분석 대상자들은 2-3년제 대학 졸업 이상의 학력을 가지고 있었고, 최소 2년 이상의 경력이 있는 사람들이었다. 일 경험을 통해 경력 가치와 방향성 등에 대한 인식을 하는데 어느 정도의 시간이 필요하고 국내 중견기업과 대기업에서 대졸 신입 사원이 실제 업무를 게시하는 시점과 경력직 채용에서 요구하는 경력 연한이 약 2년 정도라는 점을 고려하였다.

조사 시기는 2014년 8월 20일부터 9월 19일까지였

다. 설문지 배포는 오프라인과 온라인을 병행하였고, 251명으로부터 응답을 받았다. 이 중에서 불성실하게 응한 몇 부를 제외하고 최종적으로 총 243명의 자료를 분석하였다.

분석 대상의 일반적인 특성은 다음과 같았다. 남성이 63.4%, 여성이 36.6%로 남성이 조금 더 많았다. 연령대는 30대가 63.2%로 가장 많았고, 20대는 20.9%, 40대 이상도 15.9%를 차지하였다. 학력은 4년제 대학 졸업자가 71.7%로 대다수를 차지하였다. 석사 이상의 학력도 20.1%에 달했다. 2-3년제 대학 졸업자는 8.2%로 상대적으로 적은 비율은 나타냈다. 경력 기간은 2-5년 미만인 43.8%, 5-10년 미만이 32.0%로 10년 미만의 경력자가 75.8%를 차지했다. 10~15년 미만은 13.8%, 15년 이상도 10.4%로 10년 이상의 경력자도 24.2%나 되었다. 직급별로도 살펴보았는데, 사원, 대리, 과장, 차부장급 각각 27.2%, 30.5%, 27.6%, 14.7%로 비교적 고르게 분포되어 있었다. 속해 있는

기업의 산업별 분석 대상자의 분포는 제조업이 64.6%로 과반수를 차지하였고, 그 외 서비스업이 35.4%였다. 기업 규모별 분석 대상자의 분포는 300~999인, 1,000~2,999인, 3,000~9,999인, 10,000인 이상 기업에 각각 23.5%, 38.7%, 15.2%, 22.2%가 종사하고 있었다.

### 3.3 변수

#### 3.3.1 조사도구의 구성 및 측정 내용

이 연구에서 분석에 포함된 변수들의 유형과 측정 내용 및 방법은 <표 1>에 정리하여 제시하였다. 개발지원관계망 특성의 관계망 지표들은 각각 하나의 관찰변수로 측정되었다. 개발지원기능은 경력지원, 심리사회지원, 역할모델링의 세 잠재변수로 구성되었으며, 경력정체성은 하나의 잠재변수로 구성되었다. 개발지원관계망 특성, 개발지원기능, 경력정체성이 각각 어떻게 구성되고 측정되었는지에 대해서는 다음에서 좀더 구체적으로 기술하였다.

<표 1> 변수 유형과 측정 내용 및 방법

구분	잠재변수	관찰변수	측정 내용 및 방법
개발지원관계망 특성	관계강도	Close	개발지원자들과의 친밀도(5점 리커트 척도) 평균
	관계망크기	Size	개발지원자 수(자연 로그 값)
	관계망범위	Range	개발지원자들 중 다른 조직에 소속된 개발지원자 비율
	개발지원자지위	Posit	응답자보다 개발지원자의 지위가 높은 경우 1, 동일한 경우 0, 낮은 경우는 -1로 응답하게 한 값들의 평균
개발지원기능	경력지원(CS)	cs1	직책, 경력진로에 대한 조언
		cs2	미래 경력발전에 도움이 되는 사람들과의 접촉 기회 제공
		cs3	성과에 대한 지원과 피드백
		cs4	직장생활과 업무수행방법에 대한 정보 제공
		cs5	직장생활 및 업무수행에 대한 새로운 학습 지원
	심리사회지원(PS)	ps1	나의 관심과 고민 등에 대한 공감과 지지
		ps2	취미생활 공유 및 식사 초대
		ps3	내 이야기에 대한 공감과 경청
		ps4	나에 대한 인간적인 존중
		ps5	내가 털어놓은 이야기들에 대해 비밀 유지
	역할모델링(RM)	rm1	이 분의 직장생활 방법을 닮고자 노력
		rm2	이 분을 존경함
		rm3	이 분의 직장생활 태도와 가치관에 동의함

경력정체성	경력정체성(CI)	ci1	경력개발을 위해 긍정적인 면과 부정적인 면을 잘 알
		ci2	경력과 인생에 있어 가치 있는 것이 무엇인지 잘 알
		ci3	삶에서 에너지와 동기를 부여해주는 것이 무엇인지 잘 알
		ci4	직업에 있어서 가치 있고 중요한 것이 무엇인지 잘 알

**1) 개발지원관계망 특성**

이 연구는 ‘자아 중심 관계망 분석’을 하였다. 자아 중심 관계망 분석은 중심이 되는 개인과 관계 맺고 있는 사람들에 대한 정보를 수집하여 중심 개인을 둘러싼 관계망의 구조 및 형태를 파악하는 분석법이다(김용학, 2007; 손동원, 2002). 그리고 이 연구는 여타의 자아 중심 관계망 연구에서와 같이 관계망 특성 지표들을 측정하기 위하여 ‘이름 적기’ 질문법을 적용하였다. 개발지원자의 정의는 일과 직장생활에서 도움을 주거나 영향을 미치는 사람으로서 이 연구는 응답자들로 하여금 이에 해당하는 개발지원자들을 7명까지 지명하게 하였다. 그리고 나서 개발지원자들 각각에 대해 관계망 지표 문항에 응답하게 하였다. 배태성의 대표적인 지표로 이 연구는 개발지원자와의 관계강도를 ‘1=전혀 친밀하지 않다’ 부터 ‘5=매우 친밀하다’ 까지 중 친밀한 정도를 응답하게 하였고, 응답한 값들의 평균을 계산하여 사용하였다. 다양성의 지표로는 관계망크기, 관계망범위, 개발지원자의 지위를 포함하였다. 관계망크기는 응답자가 개발지원자의 명수를 직접 기입하게 하였고, 정규 분포를 위해 자연로그를 취한 값을 사용하였다. 관계망범위는 개발지원자로 지명한 사람들 중 같은 조직에 속해있지 않은 사람들의 비율로 계산하였다. 개발지원자지위는 지명한 개발지원자들의 상대적인 지위를 응답하게 하여 평균 값을 사용하였다. 개발지원자의 지위는 자신보다 높으면 1, 자신과 비슷하면 0, 자신보다 낮으면 -1로 응답하게 하였다.

**2) 개발지원기능**

개발지원기능은 경력지원, 심리사회지원, 역할모델링의 하위 요인으로 잠재변수를 구분하였다 경력지원은

경력 관련 정보 제공과 학습 지원, 일에 대한 조언과 피드백, 경력 기회에 대한 노출 및 가시화 등의 내용을 포함한다. 심리사회지원은 우정, 상담, 심리적 지지와 인간적 유대감의 내용을 담고 있다. 역할모델링은 개발지원자를 존경하고 닮고자 노력하는 것을 의미한다.

멘토링을 개발지원관계망으로 재개념화하는데 공헌하였던(Higgins & Kram, 2001) Kram은 그의 저서 「mentoring at work」 (Kram, 1985)에서 멘토들이 제공하는 지원의 내용을 경력지원과 심리사회지원으로 구분하여 제시하였다. 이에 따라 Noe(1988) 등이 멘토링 과정에서 제공되는 지원을 이 두 가지로 구분하여 도구를 개발하였고, 수많은 멘토링 연구가 두 요인으로 구분하는 것을 따랐다. 그러나 Scandura(1992)와 Scandura & Ragins(1993)는 심리사회지원의 하위 요인으로 포함되어 있던 역할모델링을 심리사회지원과 구분되는 또 하나의 요인으로 구분하였고, 실증적으로 탐색적 요인분석과 확인적 요인분석을 통해 개발지원기능이 세 개의 하위 요인으로 구분된다는 것을 규명하였다. 멘토링 연구를 메타 분석한 연구에서도 이들의 측정도구가 가장 많이 사용되어 왔다고 밝힌 바 있다.

이 연구 역시 Scandura(1992)와 Scandura & Ragins(1993)를 따라 개발지원기능을 경력지원, 심리사회지원, 역할모델링으로 구분하였다. 그리고 이 연구는 응답자들이 지명한 각각의 개발지원자들에 대해 개발지원기능을 측정하는 13개 문항을 응답하게 하였다. 경력지원, 심리사회지원, 역할모델링을 측정하는 관찰변수들은 각각 5개, 5개, 3개 문항이었다. 각 문항은 ‘1=전혀 그렇지 않다’ 부터 ‘5=매우 그렇다’ 까지 5점 리커트 척도를 적용하였다. 그리고 각 문항별로 지명



개발지원자들에 대한 응답의 평균을 구하여 관찰변수의 값으로 적용하였다.

### 3) 경력정체성

Verbruggen & Sels(2008)는 Hall(2004, 2006)이 경력을 추구하는데 있어서 필요한 경력역량으로 경력정체성과 경력적응성을 제시한 것을 따르며 이 두 가지 구성개념에 대한 척도를 개발하였다. 그들은 탐색적 요인분석을 통해 요인들이 잘 구분되는가를 확인하면서 요인부하량을 .4의 관대한 기준으로 이에 이르지 못한 문항들만을 제거하였다. 이 기준에 의해 경력정체성의 6개 문항들은 어느 한 문항도 제거되지 않은 상태로 사용되었다. 종단 연구를 위해 3차에 걸쳐 반복 측정하였는데 신뢰도는 크롬바하 알파 값 .78에서 .82까지 양호한 값을 나타냈다.

그러나 이 연구에서 확인적 요인분석 결과, ‘나는 나의 강점과 약점을 잘 안다’와 ‘나는 내 약점에 대해 대처하는 방법을 잘 안다’ 문항이 분석에 사용된 4개의 문항들과 달리 요인부하량이 .5에 미치지 못하여 경력정체성이라는 하나의 요인으로서 집중타당성을 저해하였다. Verbruggen & Sels(2008)가 개발한 척도는 본래 Fugate & Ashforth(2003)와 Hiebert & Bezanson(1999)의 정의에 기초하여 자기지식(self-knowledge)을 측정하는 도구(Raabe, Frese, & Beehr, 2007)와 경력통찰력(career insight)을 측정하는 도구(London, 1993)에서 5개의 문항을 채택하고 하나의 문항을 추가하여 만들었다. 여기서 자기지식은 현재의 자기 자신을 아는 것(who I am)과 관련한 것이고, 경력통찰력은 자기 자신이 되고자 하는 모습(whom I want to become)과 관련한 것으로 볼 수 있다. Verbruggen & Sels(2008)가 개발한 경력정체성 측정도구에서 좋지 못한 요인부하량을 나타낸 2개의 문항은 현재의 자기 자신을 아는 것에 해당하는 문항으로 나머지 4개의 문항 내용과 구분된다. 응답자들

은 4개의 문항에 대한 인식과 제거된 2개의 문항에 대한 인식을 달리 했을 것이라 판단되며 그 결과로 확인적 요인분석에서 좋지 못한 요인부하량을 나타낸 것으로 보인다. 이에 따라 이 연구는 해당 2개의 문항을 제외하고 경력에 대한 가치와 동기 등 미래 경력방향성에 초점이 맞춰져 있는 4개 문항을 경력정체성을 측정하는 관찰변수로 선정하였다. 측정은 ‘1=매우 그렇지 않다’ 부터 ‘5=매우 그렇다’ 까지 5점 리커트 척도를 적용하였다.

### 3.3.2 변수의 기술통계 및 상관분석 결과

이 연구는 분석한 자료의 특성을 파악하기 위해 구조방정식을 적용하기에 앞서 변수들의 기술통계 분석과 상관 분석을 실시하였다(<표 2>). 관찰변수들의 평균과 표준편차에서 특이 사항은 없었으며, 편포도와 첨도를 검토한 결과, 각 관찰변수 자료들의 정규성에는 문제가 없는 것으로 확인하였다. 상관 분석 결과, 준거 변수에 해당하는 경력정체성의 관찰변수들이 대체로 경력지원, 심리사회지원, 역할모델링의 관찰 변수들과 유의한 상관을 나타냈는데 상대적으로 심리사회지원의 관찰변수들과 좀더 높은 상관이 있는 것으로 나타났다. 관계망 지표들 중에서는 관계강도가 개발지원 기능 관찰변수들과는 좀더 유의하게 높은 상관을 나타냈다. 관계강도 역시 상대적으로 심리사회지원 관찰변수들과 높은 상관이 있었다. 마지막으로 각 잠재변수들의 해당 관찰변수들이 유의하게 상호 가장 높은 상관을 보였다. 경력지원의 관찰변수들은 .516 이상, 심리사회지원은 .513 이상, 역할모델링은 .669 이상의 상관을 나타냈다.

### 3.4 분석방법 및 절차

이 연구는 분석하고자 하는 변수들 간의 구조모형을 검증하기 위해 Anderson & Gerbing(1988)의 2단계 접근법을 따랐다. 분석을 위해 이 연구는 AMOS 21

통계 프로그램을 사용하였다. 분석방법과 절차는 다음과 같았다.

첫째, 측정모형을 통해 확인적 요인분석을 실시하였다. 여기서 이 연구는 잠재변수들이 각각 관찰변수들에 의해 잘 측정되었는지와 신뢰할 수 있는지, 잠재변수들이 서로 잘 구분되었는지를 확인함으로써 구성개념의 집중타당성과 판별타당성을 검증하였다. 먼저 측정모형이 적합한지를 판단하기 위해 절대적 적합도 지수로서  $\chi^2$  값을 검토하였다. 그러나  $\chi^2$  검증은 표본수에 민감하여 모형의 적합도를 판단하는데 있어서 절대적 지수로 고려하지 않는 것이 바람직하다고 권고된다(설현수, 2003; Marsh, Balla, & McDonald, 1988; Bentler, 1990, pp.238; Bollen, 1990).  $\chi^2$  값의 문제점을 보완한 절대적합도지수로서 RMSEA와, 각각의 장담점을 가지고 있는 또 다른 상대적 적합도 지수로서 TLI와 CFI 값을 확인하였다(우종필, 2012, p363;

Hong, 2000). 모형의 적합도를 확인한 후에는 집중타당성을 검증하기 위해 잠재변수를 측정하는 관찰변수들의 요인부하량을 확인하였고, 평균분산추출(AVE)와 개념신뢰도를 계산하였다. 판별타당성 검증을 위해서는 측정모형에서 가장 상관이 높은 것으로 확인된 잠재변수들의 쌍을 확인하여 상관계수의 제곱 값을 잠재변수 각각의 AVE 값과 비교하여 두 잠재변수가 잘 구별되었는지를 검토하였다.

둘째, 선행연구를 토대로 제안된 구조모형을 검증하였다. 구조모형을 추정함으로써 이 연구는 변수들 간의 구조 관계가 성립되는지를 검토하였다. 이를 위해 이 연구는 먼저 측정모형 검증에서와 같이  $\chi^2$  값과 RMSEA, TLI와 CFI 값을 통해 모형의 적합도를 검토하였고, 다음으로 통계적으로 유의한 경로 계수와 직·간접 효과와 총 효과의 크기를 확인하였다.

<표 2> 관찰변수들의 기술통계 및 상관분석 결과

	평균	SD	편포도	첨도	1	2	3	4	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1. ci3	3.780	.679	.341	.245																				
2. ci4	3.750	.758	.470	.107	.489***																			
3. ci5	3.900	.743	.509	.635	.260***	.492***																		
4. ci6	3.840	.710	.254	.035	.280***	.434***	.464***																	
6. close	4.240	.550	.341	.677	.065	.146*	.040	.118																
7. size	2.017	.714	.291	1.181	-.051	.002	.045	.055	-.120															
8. range	0.339	.281	.415	.720	.088	.136*	-.016	.029	.165**	-.110														
9. posit	0.289	.362	.102	.314	.050	.101	.064	-.018	-.019	-.160*	-.041													
10. cs1	3.380	.729	.010	.014	.287***	.218**	.182**	.244***	.376***	-.117	.092	.116												
11. cs2	2.879	.746	.084	.300	.227***	.144*	.120	.169**	.316***	.064	-.045	.019	.617***											
12. cs3	3.118	.744	.495	.925	.243***	.267***	.241***	.214**	.281***	-.080	-.081	.178**	.516***	.579***										
13. cs4	3.266	.689	.273	.999	.196**	.167**	.272***	.246***	.305***	-.102	-.138*	.120	.587***	.535***	.630***									
14. cs5	3.038	.768	.208	.457	.267***	.203**	.200**	.203**	.271***	-.143*	-.079	.117	.517***	.591***	.695***	.694***								
15. ps1	3.711	.719	.301	.082	.255***	.368***	.233***	.315***	.491***	-.233**	.172**	.048	.512***	.349***	.463***	.476***	.425***							
16. ps2	3.853	.801	.430	.161	.196**	.266***	.169**	.192**	.491***	-.101	.179**	.071	.364***	.178**	.292***	.351***	.222***	.589***						
17. ps3	4.034	.647	.351	.302	.266***	.349***	.251***	.317***	.518***	-.028	.171**	.019	.456***	.246***	.365***	.420***	.310***	.704***	.644***					
18. ps4	4.272	.600	.473	.529	.181**	.297***	.285***	.261***	.532***	.037	.063	.063	.344***	.227***	.308***	.338***	.263***	.583***	.544***	.738***				
19. ps5	4.074	.686	.279	.747	.196**	.236***	.236***	.200**	.509***	-.123	.183**	.059	.373***	.233***	.297***	.350***	.338***	.612***	.513***	.635***	.678***			
20. rm1	3.488	.694	.207	.615	.147*	.122	.263***	.141*	.266***	-.126*	-.051	.203**	.358***	.260***	.355***	.459***	.454***	.396***	.261***	.388***	.391***	.440***		
21. rm2	3.550	.772	.162	.114	.226***	.207**	.294***	.202**	.361***	-.072	.069	.136*	.409***	.254***	.362***	.502***	.434***	.447***	.335***	.454***	.444***	.513***	.669***	
22. rm3	3.594	.725	.013	.094	.215**	.184**	.245***	.275***	.361***	-.074	.057	.065	.416***	.320***	.368***	.491***	.415***	.510***	.264***	.499***	.486***	.560***	.699***	.682***

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

## IV. 연구결과

### 4.1 측정모형 검증 결과

이 연구는 구조모형 분석에 앞서 잠재변수들에 대한 측정모형의 타당도와 신뢰도를 살펴보았다. 분석결과, <표 3>에서 확인할 수 있는 바와 같이 측정모형의  $\chi^2$  값이 252.874이었고 .001의 수준에서 통계적으로 유의하였다. 그러나  $\chi^2$  값은 표본 크기와 모형의 복잡성 등에 영향을 받아 평가설을 기각할 가능성이 높기 때문에 각각의 장단점을 가지고 있는 다양한 적합도 지수를 검토하였다. TLI 값은 .923, CFI 값은 .936으로 나타나 .9 이상의 양호한 값을 나타냈고, RMSEA 값도

.072로 .08 이하의 값을 나타내 이 모형은 적합하다고 판단할 수 있었다.

다음으로 이 연구는 요인부하량과 평균분산추출(AVE), 개념신뢰도를 확인하였다. 표준화 요인부하량이 .5 이상 .95 이하이면 좋고, AVE 값은 .5 이상, 개념신뢰도는 .7 이상이면 집중타당성이 있다고 간주할 수 있는데(우종필, 2012, p165, p170), 이 연구의 측정모형은 이를 모두 충족하는 것으로 나타났다. <표 3>에서 확인할 수 있는 바와 같이, 잠재변수들에 대한 관찰변수들의 표준화 요인부하량은 .550에서 .880의 범위에 있었다. AVE 값은 최하 .583이었으며, 개념신뢰도는 .846 이상으로 모두 적합한 수치를 나타냈다.

<표 3> 측정모형 타당도 및 신뢰도 검증 결과

잠재변수	관찰변수	비표준화계수	표준화계수	S.E.	AVE	개념신뢰도
경력지원(CS)	cs1	.807***	.705	.068	.733	.932
	cs2	.828***	.707	.070		
	cs3	.924***	.791	.067		
	cs4	.887***	.821	.061		
	cs5	1.000	.83			
심리사회지원(PS)	ps1	.087***	.796	.084	.773	.944
	ps2	.059***	.696	.096		
	ps3	1.080***	.88	.075		
	ps4	.925***	.812	.070		
	ps5	1.000	.768			
역할모델링(RM)	rm1	.902***	.808	.063	.802	.924
	rm2	1.011***	.814	.070		
	rm3	1.000	.857			
경력정체성(CI)	ci3	.867***	.550	.132	.583	.846
	ci4	1.364***	.774	.174		
	ci5	1.099***	.636	.152		
	ci6	1.000	.606			

\*\*\*p<.001

또한 이 연구는 측정모형의 집중타당성과 함께 잠재변수들 간 판별타당성이 있는지를 살펴보았다. 판별타당성을 검증하기 위해서는 모든 변수들 간 검증이 어

렵기 때문에 대표적으로 개념적으로 유사하거나 상관이 가장 높은 잠재변수의 쌍을 선택해서 확인하면 된다(우종필, 2012, p172). 이 연구에서 잠재변수들 간 가

장 상관의 높은 쌍은 심리사회지원(PS)과 역할모델링(RM)이었고 이 잠재변수들 간 상관은 측정모형 분석 결과, .660이었다. 그리고 이 두 잠재변수의 AVE 값이 상관계수의 제곱보다 크다면 판별타당성이 있다고 판단할 수 있는데(우종필, 2012, p170, p173), 심리사회지원과 역할모델링 각각의 AVE 값은 .773과 .802였고 이 잠재변수들 간 상관계수의 제곱은 .436이므로 이를 충족하였다.

#### 4.2 연구모형 검증 결과

선행연구를 검토하여 제안된 구조모형이 적합한지를 판단하기 위하여 이 연구는 먼저 모형의 적합도 지수를 확인하였다. 분석 결과(<그림 2>), 가장 대표적인 절대 적합도 지수로서  $\chi^2$  값은 자유도 183에서 399.296이었으며 .001의 수준에서 통계적으로 유의하게 나타났다. 이러한 결과는 연구모형이 분석 자료에 적합하다는 영가설을 기각하는 것이다. 그러나  $\chi^2$  값은 표본의 크기가 크거나 모델이 복잡할 경우 유의하게 나타날 수 있다는 문제가 지적된다(우종필, 2012, p363; Hong, 2000; Kline, 2011). 따라서 이 연구는 RMSEA 값과 TLI와 CFI 값도 확인하였다. 분석 결과, TLI, CFI, RMSEA는 각각 .887, .910, .070으로 나타났다. TLI와 CFI는 .9 이상, RMSEA는 .08 이하이면 양호한 적합도로 판단할 수 있는데 CFI와 RMSEA 값은 이 기준을 충족하였다. TLI 값이 .9의 기준을 약간 못 미치는 했지만, TLI와 비슷한 수치를 제공하는 CFI는 모델의 복잡성에 덜 민감하다는 장점이 있으며 RMSEA와 함께 표본 크기에 영향을 가장 덜 받는 것으로 평가되므로(우종필, 2012, p368, p372) 이 연구의 분석 모형은 비교적 적합하다고 판단할 수 있었다.

구조모형에서 통계적으로 유의한 경로와 경로 계수들에 대한 분석 결과는 <그림 2>와 <표 4>에 제시하였다. <그림 2>는 분석 결과를 간명하게 보여주기 위해 도식화한 것으로 통계적으로 유의하게 나타난 경로

들과 경로 계수만을 나타냈다.

먼저, 관계망 특성 중 배태성에 해당하는 관계강도는 모든 개발지원기능(경력지원, 심리사회지원, 역할모델링)에 대해 .001이 수준에서 정적 방향으로 강력하게 영향을 미치고 있었다. 가장 강력하게 긍정적 효과를 나타낸 것은 심리사회지원이었고(.596), 다음으로 역할모델링(.384)과 경력지원(.374)에 대해 비슷한 수준으로 긍정적 효과를 나타냈다. 이러한 분석 결과는 개발지원자들과 친밀할수록 그들에게서 경력지원과 심리사회지원을 더 잘 받을 뿐만 아니라 개발지원자에 대한 역할모델링을 좀더 활발히 한다는 것을 의미한다.

관계망의 다양성 지표로서 관계망크기, 관계망범위, 개발지원자지위의 효과는 다양한 분석 결과를 보여주었다. 관계망크기는 개발지원기능 중 어떠한 잠재변수에 대해서도 통계적으로 유의한 경로가 나타나지 않았다. 관계망범위는 경력지원에 대해 .05의 수준에서 통계적으로 유의한 효과를 나타냈는데 효과의 방향은 정적 방향이 아닌 부적 방향을 나타냈다. 이러한 결과는 조직 외 개발지원자가 많은 것보다 조직 내 개발지원자가 많은 경우 좀더 경력지원을 잘 받을 수 있다는 것을 의미한다. 즉 경력지원을 더 잘 받기 위해서는 조직 외 개발지원자들과의 관계보다 조직 내 개발지원자들과의 관계에 집중하는 것이 유리할 수 있음을 내포한다고 볼 수 있다. 개발지원자들의 지위는 경력지원과 역할모델링에 대해서 각각 .05와 .01의 수준에서 정적 효과를 나타냈다. 이러한 결과는 개발지원자들의 지위가 상대적으로 높을수록 경력지원을 더 잘 받고, 역할모델링을 좀더 활발히 한다는 것을 의미한다.

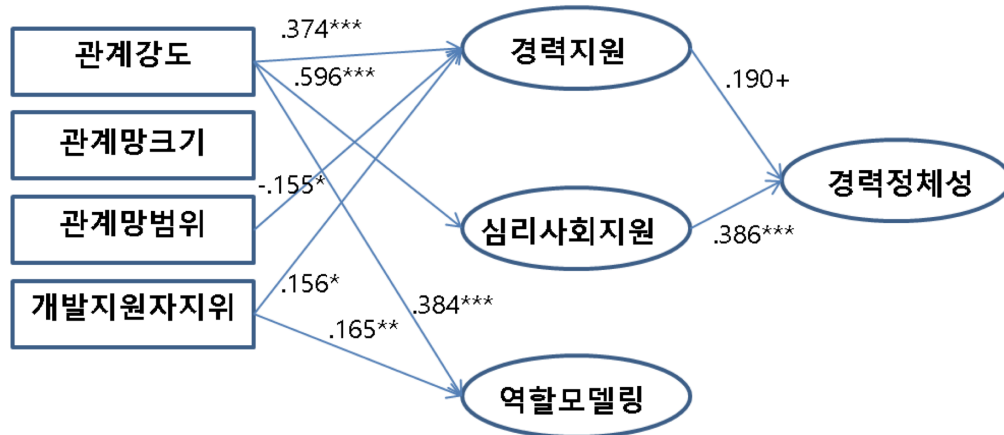
정리하면, 관계망의 다양성은 지표에 따라 개발지원기능에 대한 효과가 다르게 나타날 수 있다는 것이다. 개발지원자지위는 경력지원과 역할모델링에 대해 긍정적 영향을 미치는 반면, 관계망범위는 경력지원에 대해 부정적 영향을 미칠 수 있다는 것을 분석 결과를 통해



확인하였다.

다음으로 개발지원기능의 경력정체성에 대한 분석 결과를 살펴보면, 개발지원기능 중 심리사회지원이

.001의 수준에서 강력한 정적 효과를 나타냈다. 역할 모델링은 유의한 효과가 나타나지 않았고, 경력지원은 .1의 미미한 수준에서만 정적 효과를 나타냈다.



<그림 2> 연구모형 검증 결과<sup>12</sup>

$\chi^2 = 399.296$ (Df=183, p=.000), TLI=.887, CFI=.910, RMSEA=.070

(\*: p < 0.05, \*\*: p < 0.01, \*\*\*: p < 0.001)

이 연구는 궁극적으로 개발지원관계망 특성, 개발지원기능, 경력정체성 간의 매개 모형을 검증하고자 하였다. 이를 위해 이상에서 살펴본 관계망 특성이 개발지원기능에 대해 나타낸 효과와 개발지원기능이 경력정체성에 대해 나타낸 효과 분석 결과를 종합하여 분석하였다. 그리고 경력정체성에 대한 관계망 특성의 간접효과를 확인함으로써 관계망 특성과 경력정체성 간의 매개 구조 관계를 살펴보았다. 분석 결과를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 관계망 특성 중 배태성의 대표적 지표인 관계강도는 매개 변수인 개발지원기능의 모든 변수들에 대해 긍정적으로 영향을 미치지만, 심리사회지원과 미미한 수준에서 경력지원을 매개로 간접적으로 경력정체성에 대해 영향을 미친다고 볼 수 있다. 그리고 경력정체성에 대한 관계강도의 간접효과가 .301로 .001의 수준에서 통계적으로 유의하게 나타나 관계강도와 경력정체성 간의 간접적 관계가 성립되는 것으로 확인되었다.

<sup>1</sup> 그림에 제시된 계수는 표준화 계수이다. 분석 결과를 간명하게 보여주기 위해 통계적으로 유의하지 않은 계수와 해당 경로는 그림에 포함하지 않았다. 분석된 경로 계수는 <표>에서 확인할 수 있다. 잠재변수에 대한 개별 관찰변수들의 집단타당성과 판별타당성은 측정모형 검증에서 이미 확인하였으므로 이에 대한 분석 결과 또한 제시하지 않았다. 주요 연구 결과에 해당하지 않는 외생변수 간 또는 오차 간 공상관 분석 결과 역시 그림에 포함하지 않았다.

<sup>2</sup> 개발지원기능에 대한 산업 간 차이와 성별과의 공상관이 통계적으로 유의하였기 때문에 분석에서 산업을 통제하였다. 기업 규모와 경력기간, 학력 등 다양한 요인들에 대해서도 검토하였으나 분석 결과에 영향을 미치지 않았으므로 모형의 간명성을 위해 이 요인들은 통계 요인으로 포함하지 않았다. 그리고 개발지원기능들에 해당하는 경력지원, 심리사회지원, 역할모델링은 상호 독립적으로 이루어지는 현상이 아니며 상호 높은 상관이 있다고 보고하는 선행연구들(Kammeyer-Mueller & Judge, 2008; Lankau & Scandura, 2002; Thomas & Kram, 1988)을 바탕으로 이 세 잠재변수들에 대한 오차들 간 공상관을 허용하였다. 개발지원기능들의 오차들은 개발지원관계망 특성에 의해 설명되어지지 않은 오차에 해당한다. 실제로 분석 모형을 검토하는 과정에서 개발지원기능들 간 공상관을 허용하지 않는 모형의 적합도는 공상관을 허용한 모형에 비해 극명하게 적합도가 좋지 않게 나타났다.

<표 4> 추정된 표준화 경로 계수 및 효과 크기

경로	직접효과	간접효과	총효과
관계망 특성 → 개발지원기능			
관계망강도 → 개발지원기능			
관계망강도 → 경력지원	.374***		.374***
관계망강도 → 심리사회지원	.596***		.596***
관계망강도 → 역할모델링	.384***		.384***
관계망크기 → 개발지원기능			
관계망크기 → 경력지원	-.050		-.050
관계망크기 → 심리사회지원	.007		.007
관계망크기 → 역할모델링	-.033		-.033
관계망범위 → 개발지원기능			
관계망범위 → 경력지원	-.155*		-.155*
관계망범위 → 심리사회지원	.089		.089
관계망범위 → 역할모델링	-.034		-.034
개발지원자지위 → 개발지원기능			
개발지원자지위 → 경력지원	.156*		.156*
개발지원자지위 → 심리사회지원	.082		.082
개발지원자지위 → 역할모델링	.165**		.165**
개발지원기능 → 경력정체성			
경력지원 → 경력정체성	.190+		.190+
심리사회지원 → 경력정체성	.386***		.380***
역할모델링 → 경력정체성	-.001		-.001
관계망 특성 → 경력정체성			
관계망강도 → 경력정체성			.301**
관계망크기 → 경력정체성			-.007
관계망범위 → 경력정체성			.005
개발지원자지위 → 경력정체성			.061+

+p<.10, \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

둘째, 다양성의 지표들과 경력정체성 간의 간접적 관계는 성립되지 않거나 매우 약한 간접적 관계를 가지고 있는 것으로 나타났다. 관계망크기는 개발지원기능에 유의미한 효과를 나타내지 않음으로써 경력정체성과 간접적 관계가 성립되지 않았다. 관계망범위는 경력지원에 대해 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

그러나 정작 관계망범위는 경력정체성에 대해 간접적으로 영향을 미치지 못하는 것으로 볼 수 있었다. 경력정체성에 대한 관계망범위의 간접 효과가 통계적으로 유의하지 않았기 때문이다. 개발지원자지위는 경력지원과 역할모델링에 대해 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났지만 경력정체성에 대한 간접 효과는 .1의 수준

에서만 유의하였다.

## V. 결론 및 논의

단순 정보 및 지식의 공유와 교환을 넘어 지식의 통합 과정을 통해 새로운 지식의 창출과 혁신을 도모하는 기업의 노력은 치열한 경쟁 속에서 살아남기 위함이다. 기업에서 조직과 구성원 개인들의 관계망은 지식의 공유와 통합, 창출 등 지식경영을 효과적으로 촉진한다(강석민·김대원, 2014; 김창식·곽기영, 2015). 이러한 점에서, 이 연구는 사회 관계망의 관점에서 기업 구성원 개인들의 성장과 발전을 위해 개발지원관계망이 어떻게 기여하고 있는지를 살펴보고자 하였다.

구체적으로 이 연구는 개발지원관계망 특성, 개발지원기능, 경력정체성 간의 구조적 영향 관계를 실증적으로 검토하였다. 연구문제에 대한 실증적 검토를 위해 이 연구는 국내 300명 이상의 중견 기업과 대기업에 종사하면서 2-3년제 대학 이상의 학력을 가지고 있고, 2년 이상 경력을 가지고 있는 종사자들의 자료를 분석하였다. 분석 모형은 구조방정식이었다.

이 연구의 연구문제는 ‘개발지원관계망 특성, 개발지원기능, 경력정체성 간의 관계는 구조적으로 어떻게 나타나는가?’ 였다. 분석 결과에 대한 결론 및 논의는 다음과 같다. 첫째, 이 연구는 배태성의 대표적 지표인 관계강도가 모든 개발지원기능에 대해 긍정적 영향을 미치고, 특히 관계강도는 심리사회지원을 통해 간접적으로 긍정적 영향을 미칠 수 있다는 점을 밝혔다. 경력지원도 미미한 수준이었지만 경력정체성에 대해 매개 역할을 한다고 볼 수 있었다. 이러한 결과는 멘토링 양자 간의 관계강도가 경력만족에 대해 경력지원을 매개로 경력만족에 긍정적으로 영향을 미쳤다고 보고한 Wu et al.,(2008)의 연구를 부분적으로 지지한다. 그러나 멘토링 연구는 다양한 개발지원자들과의 관계를

고려하지 못하고 전통적 개념에서의 멘토링 일대일 관계에 제한되어 있었다는 한계가 있었다. 게다가 Wu et al.,(2008)의 연구에서 준거 변수는 경력정체성이 아닌 경력만족이었다. Higgins & Kram(2001)는 경력 결과가 무엇이나에 따라 관계망의 사회적 자본의 효과가 다르게 나타날 수 있다고 주장한 바 있다. 그들은 개발지원관계망과 경력결과들의 관계에 대한 명제들을 제시하면서 정체성은 다양하면서도 강한 연결의 관계망에 의해 긍정적 효과를 얻을 수 있다고 주장하였다. 최재현·장지현(2015)의 연구는 단계적으로 회귀분석을 적용함으로써 동일한 연구모형을 검증하였다. 분석 결과, 관계강도만이 경력지원, 심리사회지원, 역할모델링 각각에 의해 간접적으로 경력정체성에 긍정적 영향을 미칠 것이라는 결론을 제시하였다. 그러나 그들의 연구는 분석모형의 한계로 인하여 세 개발지원기능을 동시에 매개 변수로 고려함으로써 상대적인 효과를 비교하지 못하였고, 매개 모형에서의 직접 효과와 간접 효과를 검증할 수 없었다는 한계가 있었다.

둘째, 다양성의 지표들과 경력정체성 간의 간접적 관계는 매우 약한 간접적 관계가 있거나 성립되지 않는 것으로 나타났다. 관계망크기는 개발지원기능과 경력정체성에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 관계망범위는 경력지원에 대해서는 부정적 효과를 나타냈지만 이러한 효과가 경력정체성까지 미치지지는 못하였다. 개발지원자의 지위는 경력지원과 역할모델링에 긍정적 영향을 미쳤지만 경력지원만이 미미한 수준에서 경력정체성과의 관계를 매개하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 Higgins & Kram(2001)가 강한 연결 뿐만 아니라 범위가 넓은 다양한 관계망이 정체성에 긍정적 영향을 미칠 것이라고 제시한 명제와, Dobrow & Higgins(2005)와 Higgins(2001)의 연구에서 관계망의 다양성이 경력정체성에 긍정적이라는 분석 결과와 다소 상이하다고 할 수 있다. 그러나 Dobrow & Higgins(2005)는 낮은 밀도를 다양성의 지표로 보

았다는 문제점이 있었다. 밀도는 관계망 내에 관계들이 얼마나 밀접하게 연결되어있는가를 볼 수 있는 배태성의 지표일 뿐, 관계망이 얼마나 외부와 연결되어있는지를 볼 수 있는 다양성의 지표라고 볼 수 없다. Higgins(2001)는 이 연구가 기업 조직의 범위 다양성을 관계망범위로 적용한 것과는 달리 가족, 직장, 학교 등의 범위 다양성을 관계망범위 지표로 사용했다는 점과 개발지원관계망을 경력지원 관계망과 심리사회지원 관계망으로 구분하여 검토하였다는 점 때문에 연구 결과를 비교 논의하기가 어려웠다. 그러므로 이 연구와 더불어 앞으로 경력정체성에 대한 관계망 다양성의 효과를 검토하는 실증적 연구가 좀 더 충실히 이루어질 필요가 있다.

개인 및 조직 성과에 대한 관계망 다양성의 긍정적 효과를 지지하는 이론적 논의에도 불구하고 그동안 다양성의 지표로서 관계망범위의 효과는 실증적 검토에서 다소 일관적으로 나타나지 않았다. 이 연구에서 관계망범위가 경력정체성에 대해 별다른 영향을 미치지 못하고 경력지원에 대해 부정적 효과를 나타냈던 분석 결과와 관련하여 좀 더 논의하자면, 첫째, 관계망범위가 다르게 측정됨으로써 분석 결과와 해석이 달라질 수 있다는 점을 생각해볼 필요가 있다. 다양성의 지표로서 관계망범위는 연구자의 관심이 되는 분석 단위가 무엇이냐에 따라 상대적으로 다른 의미를 갖는다(Adler & Kwon, 2002). 조직 단위를 기준으로 관계망범위를 측정한 김민정 외(2006)는 관계망범위가 경력지원과 심리사회지원 모두에 긍정적이었던 연구 결과를 제시함으로써 다양성의 긍정적 효과를 지지하였다. 그러나 김민정 외의 연구는 육·해·공군과 군 관련 기관이라는 매우 유사한 성격의 4개 기관을 범주로 그 범주 내 다양성으로서 관계망범위를 측정하여 분석하였다. 이에 반해 초기 경력자들의 개발지원관계망 효과를 분석했던 장지현·장원섭(2009)의 연구는 기업 조직을 기준으로 관계망범위 효과를 검토하였는데 이 연

구에서 경력지원과 역할모델링에 대한 관계망범위의 효과는 부정적으로 나타났다. 이렇듯 김민정 외의 연구와 장지현·장원섭의 연구에서 개발지원기능에 대한 관계망범위 효과가 상이하게 나타난 것은 관계망범위의 분석 단위였던 조직의 특성과 범주가 다르므로 인한 것일 수 있다. 둘째, 또 다른 가능성은 연구의 분석 대상이 다르므로 인한 것일 수 있다. 김민정 외의 연구는 군 관리자를 대상으로 한 연구인 반면, 장지현·장원섭의 연구는 초기 경력자를 대상으로 한 연구라는 차이가 있었다. 초기 경력자는 조직 내 일과 직장생활에 대해 집중적으로 학습하고 적응해야 하지만, 경력 중기 단계에 위치한 관리자는 조직 내에 공유되지 않는 차별적 정보와 자원 획득을 통해 자신의 경력 발전과 조직에 기여해야 할 사람들이다(장지현·장원섭, 2009; 장지현, 2010). 따라서 초기 경력자는 조직 내 개발지원자들과의 관계가 더 중요할 수 있는 반면, 경력 중기 단계의 관리자는 조직 외 다양한 관계가 더 중요할 수 있다. 그런데 이 연구의 대상도 대다수가 초기 경력자들로 구성되어 있다는 점에서 경력지원에 대한 관계망범위 효과가 부정적으로 나타났을 수 있다. 이 연구의 분석 대상은 2~5년 미만의 경력자가 43.8%나 되고 5~10년 미만이 32.0%로 10년 미만의 경력자가 75.8%를 차지하여 비교적 중기 이전의 경력에 집중되어 있었다. 게다가 현 직장이 첫 직장인 사람의 비율도 약 70%나 되기 때문에 주로 조직 내 관계에서 개발지원을 받으며 경력정체성을 형성시켜왔을 것이라는 점 또한 분석 결과에 영향을 미쳤을 가능성이 있다. 마지막으로 또 다른 가능성은 이 연구에서 측정한 경력지원의 내용이 다양성으로부터 얻을 수 있는 사회적 자본의 이득을 담아내지 못했기 때문일 수 있다. 이 연구에서 사용한 개발지원기능 척도는 주로 멘토링 연구에서 사용된 것으로 조직 내 멘토와의 양자 관계에서 얻게 되는 지원의 내용으로 제한되어 있다. 이러한 점이 경력 지원에 대한 관계망범위 효과가 부정적으로 나타나



게 된 원인으로 작용했을 수 있다.

이 연구는 경력정체성의 형성과 발달을 위해서는 특히 개발지원자들과의 친밀한 관계와 심리사회적 지원이 중요하다는 점을 밝혔다. 이로써 경력 개발을 위해 개인이 어떠한 노력을 해야 하는지는 물론, 기업이 구성원들의 경력개발을 위해 어떻게 개입할 수 있는지에 대한 시사점을 제공하였다. 기업은 근로자들의 경력정체성 향상을 위해 구성원들 간 친밀한 관계 형성을 도모하고 정보 및 지식의 공유 뿐만 아니라 심리정서적으로 상호 활발히 소통할 수 있는 일터가 되도록 조직문화 형성과 제도적인 장치를 마련해줄 필요가 있다.

이렇듯 이 연구는 개발지원관계망과 개발지원자들과의 상호작용이 경력정체성의 형성과 발달에 어떻게 기여할 수 있는지를 밝힘으로써 학문적 기여와 실천적 가능성을 제시하였다는 의의가 있지만, 몇 가지 한계를 가지고 있었다. 첫째, 국내 중견기업과 대기업에 종사하는 근로자들을 대상으로 한 분석이었기 때문에 다른 대상들에 대해서도 실증적 검토가 필요하다. 중소기업에 종사하거나 독립근로자들에 대한 검토는 물론 취업을 준비하고 있거나 경력 단절을 경험하고 있는 사람들의 개발지원관계망과 경력정체성에 대한 후속 연구도 이루어질 필요가 있다. 둘째, 이 연구는 관계망범위의 분석 기준을 조직으로 하였지만, 차후에는 부서 단위 또는 직무 분야 단위에서의 다양성으로서 관계망범위 효과도 검토될 필요가 있겠다. 이 연구에서는 경력 정체성에 대한 관계망범위 효과가 확인되지 않았고 경력지원에 대한 부정적 효과만을 확인하였지만 조직 간 다양성이 아니라 부서 간 또는 직무 간 다양성으로 관계망범위가 측정된다면 다른 분석 결과를 얻을 수도 있을 것이다. 셋째, 경력 발달 단계에 따라 관계망 지표의 효과가 어떻게 다르게 나타나는지에 대한 심층적 검토가 필요하다. 그동안 관계망범위 효과가 일관적으로 나타나지 않은 것은 경력 발달 단계가 다른 대상을 분석했기 때문일 가능성도 있기 때문이

다. 따라서 동일한 연구모형에 대해 경력단계별로 어떻게 다른 결과가 나타나는지에 대한 후속 연구가 필요하다. 넷째, 개발지원기능에 대한 재정의와 척도 개발이 이루어질 필요가 있다. 앞서 논의하였듯 오늘날의 경력 환경은 다수의 개발지원자들을 필요로 하게 만들었으며 그들로부터 얻게 되는 개발지원의 내용 또한 다른 관점에서 재검토될 필요가 있다(Cotton, Shen, & Livne-Tarandach, 2011; Scandura, 1992). 이에 따라 사회적 자본으로부터 얻을 수 있는 다양성의 이득을 내포하는 측정 문항들이 개발지원기능 척도에 포함되어야 할 것이다.

## 참고문헌

### [국내 문헌]

1. 강석민·김대원 (2014), 기술협력 네트워크에서의 사회적자본, 지식활용, 제품혁신성과의 관계에 대한 실증연구, 지식경영연구, 15(4), 207-221.
2. 김민정·오홍석·김민수 (2006), 조직 내 개인의 멘토링 네트워크 특성이 멘토링 기능에 미치는 영향에 관한 연구, 한국심리학회지 산업 및 조직, 19(2), 229-258.
3. 김용학 (2007), 사회 연결망 분석, 서울: 박영사.
4. 김창식·곽기영 (2015), 조직구성원의 네트워크 위치가 지식공유에 미치는 영향. 지식경영연구, 16(2), 67-89.
5. 문영주·황미경 (2007), 사회복지전담공무원의 멘토링 경험 및 멘토링 기능이 전문직업적 정체성에 미치는 영향, 인적자원관리연구, 11, 93-111.
6. 설현수 (2003), 구조방정식 모형에서 검증의 문제점 및 대안탐색, 교육평가연구, 16(1), 105-123.
7. 손동원 (2002), 사회네트워크분석, 서울: 경문사.
8. 우종필 (2012), 구조방정식모델 개념과 이해, 서울: 한나래출판사.
9. 장지현·김민영·장원섭 (2010), 경력단절 여성의 구직경로가 성공적인 노동시장 재진입에 미치는 영향: 학력에 따른 차이를 중심으로, 여성연구, 78(1), 31-76.
10. 장지현·장원섭 (2009), 초기 경력자의 멘토링 기능에 대한 멘토링 관계망 특성과 조직 요인 효과, 직업능력개발연구, 12(3), 1-25.
11. 장지현 (2010), 조직사회화에 대한 개발지원관계망 특성과 개발지원기능의 효과 분석, 박사학위논문, 연세대학교 대학원.
12. 장지현·장원섭 (2012), 성별과 학력이 개발지원 관

계망 특성을 매개로 개발지원 기능에 미치는 영향, HRD 연구 (구 인력개발연구), 14(1), 27-46.

13. 진성미 (2013), 경력 자본과 경력 아비투스 : 경력과 일터학습, 평생학습사회, 9(3), 73-92.
14. 최재현·장지현 (2015), 개발지원관계망 특성이 개발지원기능을 매개로 경력메타역량에 미치는 영향, 34(2), 197-225.
- 15.

### [국외 문헌]

1. Adler, P. S., and Kwon, S.-W. (2002), Social capital: prospects for a new concept, *Academy of Management Review*, 27(1), 17-40.
2. Allen, T., Day, R., and Lentz, E. (2005), The role of interpersonal comfort in mentoring relationships, *Journal of Career Development*, 31(3), 155-169.
3. Allen, T. D., Eby, L. T., O'Brien, K. E., & Lentz, E. (2008), The state of mentoring research: A qualitative review of current research methods and future research implications, *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 343-357.
4. Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988), Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach, *Psychological bulletin*, 103(3), 411.
5. Arthur, M.B., & Rousseau, D.M. (1996), The boundaryless career as a new employment principle, In M.B. Arthur & D.M. Rousseau, *The boundaryless career*, New York: Oxford University Press.
6. Baker, V. L. & Lattuca, L. R. (2010), *Developmental networks and learning: toward*

- a interdisciplinary perspective on identity development during doctoral study, *Studies in Higher Education*, 35(7), 807-827.
7. Bentler, P. M. (1990), Comparative fit indexes in structural models, *Psychological bulletin*, 107(2), 238.
  8. Blickle, G., Witzki, A. H., and Schneider, P. B. (2009), Self-initiated mentoring and career success: a predictive field study, *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 94-101.
  9. Bollen, K. A. (1990), Overall fit in covariance structure models: two types of sample size effects, *Psychological bulletin*, 107(2), 256.
  10. Burke, R. J., and McKeen, C. A. (1997), Benefits of mentoring relationships among managerial and professional women: a cautionary tale, *Journal of Vocational Behavior*, 51 (1), 43-57.
  11. Burt, R. S. (1992), *Structural holes: the social structure of competition*, Harvard University Press, Cambridge, MA.
  12. Coleman, J. S. (1987), Families and schools, *Educational Researcher*, 16, 32~38.
  13. Covaleski, M. A., Dirsmith, M. W., Heian, J. B., & Samuel, S. (1998), The calculated and the avowed: Techniques of discipline and struggles over identity in Big Six public accounting firms, *Administrative Science Quarterly*, 293-327.
  14. Cotton, R. D., Shen, Y., & Livne-Tarandach, R. (2011), On becoming extraordinary: The content and structure of the developmental networks of Major League Baseball Hall of Famers, *Academy of Management Journal*, 54(1), 15-46.
  15. Dobrow, S. R., and Higgins, M. C. (2005), Developmental networks and professional identity: a longitudinal study, *Career Development International*, 10, 567-583.
  16. Fagenson-Eland, E. A., Marks, M. A., and Amendola, K. L. (1997), Perceptions of mentoring relationships, *Journal of Vocational Behavior*, 51(1), 29-42.
  17. Fletcher, J. K. (1996). *A relational approach to the protean worker*. DT Hall & Associates, *The career is dead: Long live the career*, 105-131.
  18. Fugate, M., & Ashforth, B. E. (2003), Employability: the construct, its dimensions, and applications, In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2003, No. 1, pp. J1-J6), Academy of Management.
  19. Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004), Employability: Apsycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14-38.
  20. Granovetter, M. S. (1973), The strength of weak ties, *American Journal of Sociology*, 1360-1380.
  21. Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., and Godshalk, V. M. (2000), *Career management* (3<sup>rd</sup> ed.), Thomson South-Western, Mason, OH.
  22. Hall, D. T. (1996), Protean careers of the 21st century, *Academy of Management Executive*, 10(4), 8-16.
  23. Hall, D. T. (2004), The protean career: A quarter-century journey, *Journal of Vocational*

- Behavior, 65(1), 1-13.
24. Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005), Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 155-176.
25. Hambrick, D. C. (1994), What if the Academy actually mattered?, *Academy of Management Review*, 19(1), 11-16.
26. Hiebert, B., & Bezanson, L. (1999), Making waves, *Career development and public policy*, Ottawa: Canadian Career Development Foundation.
27. Higgins, M. C. (2001), Changing careers: The effects of social context, *Journal of Organizational Behavior*, 22(6), 595-618.
28. Higgins, M. C., and Kram, K. E. (2001), Reconceptualizing mentoring at work: a developmental network perspective, *Academy of Management Review*, 26(2), 264-288.
29. Hong, Se-Hee (2000), The criteria for selecting appropriate fit indices in structural equation modeling and their rationales, *Korean Journal of Psychology: General*, 19(1), 161-177.
30. Kammeyer-Mueller, J. D., and Judge, T. A. (2008), A quantitative review of mentoring research: test of a model, *Journal of Vocational Behavior*, 72(3), 269-283.
31. Kline, R. B. (2011), *Principles and practice of structural equation modeling*, New York: The Guilford Press.
32. Kram, K. E. (1985), *Mentoring at work: Developmental relationships in organizational life*, Scott, Foresman, Glenview, IL.
33. LaPointe, K. (2010), Narrating career, positioning identity: Career identity as a narrative practice, *Journal of Vocational Behavior*, 77, 1-9.
34. Lave J. & E. Wenger (1991), *Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation*, Cambridge: Cambridge University Press.
35. Lyons, L., & Perrewé, P. (2014), Examination of the interpersonal predictors of mentoring relational quality, *Career Development International*, 19(4), 381-403.
36. Meijers, F. (1998), The development of a career identity, *International Journal for the Advancement of*
37. *Counseling*, 20, 191-207.
38. Meijers, F. & Lengelle, R. (2012), Narratives at work: the development of career identity, *British Journal of Guidance & Counselling*, 40(2), 157-176.
39. Marsh, H. W., Balla, J. R., & McDonald, R. P. (1988), Goodness-of-fit indexes in confirmatory factor analysis: The effect of sample size, *Psychological bulletin*, 103(3), 391.
40. Nazar, G. & van der Heijden, B. I.J.M. (2012), Career identity and its impact upon self-perceived employability among Chilean male middle-aged managers, *Human Resource Development International*, 15(2), 141-156.
41. Noe, R. A. (1988), An Investigation of The Determinants of Successful Assigned Mentoring Relationships, *Personnel Psychology*, 41(3), 457-479.

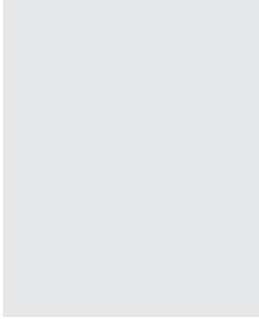


42. Raabe, B., Frese, M., & Beehr, T. (2007), Action regulation theory and career self-management, *Journal of Vocational Behavior*, 70(2), 297-311.
43. Scandura, T. A. (1992), Mentorship and career mobility: an empirical investigation, *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 169-174.
44. Scandura, T. A., and Ragins, B. R. (1993), The effects of sex and gender role orientation on mentorship in male-dominated occupations, *Journal of Vocational Behavior*, 43(3), 251-265.
45. Scandura, T. A., and Viator, R. E. (1994), Mentoring in public accounting firms: an analysis of mentor-protégé relationships, mentorship functions, and protégé turnover intentions, *Accounting, Organizations and Society*, 19(8), 717-734.
46. Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2001), A social capital theory of career success, *Academy of Management Journal*, 44(2), 219-237.
47. Thomas, D. A., & Kram, K. E. (1988), Promoting career-enhancing relationships in organizations: the role of the human resource professional, *The human resource professional and employee career development*, 49, 66.
48. Verbruggen, M., & Sels, L.(2008), Can career self-directness be improved through counseling? *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 318-327.
49. Wu, P.-C., Foo, M.-D., and Turban, D. B. (2008), The role of personality in relationship closeness, developer assistance, and career success, *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 440-448.

---

● 저 자 소 개 ●

---



**장 지 현 (Jihyun Chang)**

소속: FMASSOCIATES BUSINESS ACADEMY 원장,

연세대학교 교육연구소 객원연구원

연락주소: 서울 양천구 목동서로 70 목동2단지아파트 201동 402호

연락전화: 010-8005-6250

이메일: jchang0305@gmail.com