

http://dx.doi.org/10.17703/JCCT.2021.7.3.425

JCCT 2021-8-49

문화콘텐츠산업 인력의 프로티언 경력 태도, 무형식 학습 활동 및 경력 몰입의 구조적 관계

Structural Relationships among Protean Career Attitude, Career Commitment and Informal Learning Activity: Focusing on Workers in Cultural Contents Industry

이형우*, 김만수**, 김정원***

Hyoungwoo Lee*, Mansoo Kim**, Jungwon Kim***

요약 본 연구는 문화콘텐츠산업 인력의 프로티언 경력 태도와 경력 몰입의 관계에서 무형식 학습 활동의 매개효과를 검증하는 것이다. 이를 위하여 Briscoe, Hall과 DeMuth[21]의 프로티언 경력 태도 측정도구와 Choi[23]의 무형식 학습 활동 측정도구 및 Blau[33]의 경력 몰입 측정도구를 사용하여, 문화콘텐츠산업 인력을 대상으로 설문 조사를 실시하였다. 회수 된 총 295부 중 불성실하게 응답하였다고 판단한 8부를 제외하고 총 287부를 결과분석에 활용하였다 (유효 자료율: 68.2%). 연구 결과, 첫째, 문화콘텐츠산업 인력의 프로티언 경력 태도는 경력 몰입에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 문화콘텐츠산업 인력의 무형식 학습 활동은 프로티언 경력 태도와 경력 몰입의 관계에서 부분매개 하는 것으로 나타났다. 이상의 연구 결과를 토대로 문화콘텐츠산업 인력의 프로티언 경력 태도, 무형식 학습 활동 및 경력몰입의 증대를 위한 이론적 논의 및 실천적 시사점을 제안하였다.

주요어 : 문화콘텐츠 산업, 프로티언 경력 태도, 무형식 학습 활동, 경력 몰입, 매개효과

Abstract The purpose of this study was to examine the mediating effects of Informal Learning Activity on the relationship between Cultural Contents Industry Workers' Protean Career Attitude and Career Commitment. The results of this study were as follows: First, Protean career attitude of cultural contents industry workers had positive effect on career commitment. Second, Informal learning activity of cultural contents industry workers had partial mediating effect on the relationship between protean career attitude and career commitment. Based upon these results, several suggestions were suggested to promote cultural contents industry workers' protean career attitude, career commitment, and informal learning activity.

Key words : Cultural contents industry, Protean career attitude, Informal learning activity, Career commitment, Mediated effect

*정희원, 삼성 멀티캠퍼스 책임 컨설턴트 (제1저자)
**정희원, 인하대학교 교육학과 박사과정 (교신저자)
***정희원, 인하대학교 교육학과 박사수료 (참여저자)
접수일: 2021년 7월 30일, 수정완료일: 2021년 8월 5일
게재확정일: 2021년 8월 8일

Received: July 30, 2021 / Revised: August 5, 2021

Accepted: August 8, 2021

*Corresponding Author: ms2405@hanmail.net

Dept. of Education, Inha Univ, Korea

I. 서론

문화콘텐츠산업은 새로운 부가가치를 창출하는 산업으로 국가 경제 및 타 산업에 미치는 영향력은 인터넷의 확산과 IT산업의 비약적인 발달과 함께 지속적으로 증가하고 있다[1]. 나아가 문화콘텐츠산업 육성에 대한 중요성이 강조되면서 출판, 만화, 영화, 음반, 게임 등과 같은 문화콘텐츠의 기획, 제작, 유통 및 소비 등과 관련된 서비스 제공 업무를 수행하는 문화콘텐츠 산업 인력의 역할이 점차 부각되고 있으며, 경제적 과급효과의 극대화 및 지속가능한 생태계 조성 측면에서 문화콘텐츠 관련 인적자원의 역량 개발 요구도 함께 높아지고 있다[2].

문화콘텐츠산업은 지식, 정보와 더불어 무엇보다 창의력이 강조되는 창의력 집약적 산업이기 때문에 문화콘텐츠 인력에 대한 전문성 개발은 개인적 성장 뿐만 아니라 문화콘텐츠산업 전반의 질적수준 향상에 있어서도 중요한 이슈로 작용될 수 있다[3]. 따라서 4차 산업혁명 및 디지털 뉴딜의 확대에 적절하게 대응할 수 있도록 중장기적 관점에서 체계적인 인재육성을 추진할 필요가 있다[4, 5].

그러나 문화콘텐츠 관련 정규 교육기관의 전문인력 양성 체제 부실과 사설 교육기관의 기능적 기술 습득을 중심으로한 운영으로 인하여 현장에서 요구하는 역량을 갖추지 못한 인력이 배출되고 있으며[5], 재직자를 대상으로 한 체계적인 교육훈련의 제공 또한 미흡한 상황이다[6]. 그럼에도 불구하고 문화콘텐츠산업 전문 인력으로서 우수한 업무수행을 위한 전문성을 갖추고, 나아가 효과적인 경력개발을 도모하기 위해서는 자율성과 주도성을 바탕으로 자기주도적으로 경력을 계획 및 개발하는 프로티언 경력 태도에 주목할 필요가 있다[7].

일반적으로 프로티언 경력 태도를 갖춘 개인은 승진과 연봉 및 지위 상승 등과 같은 객관적 지표보다는 만족, 성취, 배움과 발전 및 자아실현 등과 같은 심리·주관적 경력 성공을 추구하는 경향이 있다[8]. 나아가 경력을 바라보는 관점 또한 타인에 의한 평가보다는 스스로의 인식을 우선시 하기 때문에 자신의 직무에 대한 만족 및 경력 목표에 대한 애착을 바탕으로 자신의 직업이나 직무를 지속하고자 하는 동기에도 영향을 주게 된다[9]. 실제 다수 연구들은 프로티언 경력 태도가 경력 몰입에 정적인 영향을 미치고 있음을 보고하고 있다[10-12].

한편, 프로티언 경력 태도를 지닌 개인은 경력목표를 달성하고, 경력환경 변화에 효과적으로 대응하기 위해 필요한 지식 및 기술의 내재화를 위하여 자기주도적으로 학습하는 경향이 있다[13]. 특히, 대부분이 중소기업이고, 역량 개발 지원이 어려운 문화콘텐츠산업 인력은 현업에서 업무를 수행하면서 필요한 지식, 기술을 습득하고, 동료, 관계자, 전문가와의 교류 및 상호 협력을 통해 새로운 아이디어를 만들고 업무 노하우를 쌓아가며 자연스럽게 학습한다[6, 14]. 다시 말해, 조직의 공식적인 교육 지원을 받기 어려운 문화콘텐츠산업 인력은 자기주도적으로 경력을 관리하고자 하는 프로티언 경력 태도를 가지면 자율성과 주도성을 바탕으로 무형식 학습 활동이 촉진된다는 것이다. 그리고 이처럼 프로티언 경력 태도에 의해 무형식 학습 활동이 촉진되면, 개인은 경력에 도움이 된다고 느끼게 될 것이고, 더욱 자신의 경력에 몰입할 수 있을 것이다[15].

이상의 논의를 종합하면, 프로티언 경력 태도는 무형식 학습 활동을 매개로 경력 몰입에 영향을 미칠 수 있다고 예상해 볼 수 있다. 즉, 프로티언 경력 태도를 가진 개인이 경력 몰입을 인식하는 데 있어, 무형식 학습 활동이 중요 요소로 작용할 수 있다는 것이다. 무형식 학습 활동은 개인의 자율성과 주도성을 기반으로 이루어지는 학습 활동이기 때문에, 개인의 긍정적 가치 형성 및 만족감에 영향을 미칠 수가 있다. 특히, 근래의 경력 개발은 조직 보다는 개인을 중심으로 이루어지고 있고, 개인들과 관련된 상황적 요인을 고려하는 것이 중요하기 때문에, 경력 개발 관련 변인과 함께 무형식 학습 활동을 살펴보는 것은 중요하다[16].

따라서 이 연구는 문화콘텐츠산업 인력의 프로티언 경력 태도와 경력 몰입의 관계, 그리고 이들 관계에서 무형식 학습 활동의 매개 효과를 검증하고자 한다. 그리고 연구 결과를 바탕으로 각 변인 간의 관계에 대한 이론적 논의와 실천적 시사점을 제시하고자 한다.

II. 이론적 배경 및 가설 설정

1. 프로티언 경력 태도와 경력 몰입의 관계

과거의 전통적인 경력개발은 장기적인 고용 관계를 중심으로 조직에 의해 정해진 선형적인 경력 경로에 따라 조직 구성원의 능력을 향상시키는데 초점을 두었다[17]. 그러나 노동시장의 유연화와 기업의 다운사이징

및 글로벌화 등 조직을 둘러싼 급격한 사회경제적 변화로 인하여 평생직장의 개념은 평생직업 또는 고용가능성으로 대체되고 있으며[7], 더 이상 조직구성원의 경력개발을 조직이 전적으로 책임지기 어려운 상황에 직면하는 과정에서 새로운 경력개념으로 프로티언 경력이 등장하게 되었다[18, 19].

프로티언 경력은 경력개발과 관련된 새로운 접근 방법으로 오늘날 현대 사회의 환경이 개인의 주도성을 중요시한다는 점을 고려하였을 때 그 중요성은 최근 더욱 부각되고 있다[20]. 특히 Briscoe et al(2006)[21]에 의하여 프로티언 경력 태도 측정도구가 개발된 이후 프로티언 경력 태도에 대한 연구들은 개념적인 논의에서 벗어나 실증 연구로 확장되었다[7]. 이러한 과정에서 프로티언 경력 태도는 개인이 일생에 걸쳐 경험하는 일 관련 활동들에 대한 감정적인 유대감이나 태도를 의미하는 경력 몰입에 정적인 영향을 주는 것으로 확인되었는데[10], 고종식(2014)[11]은 기업재직자(사무직)를 대상으로 프로티언 경력 태도의 구성요인인 자기주도성과 가치지향성이 직무만족과 조직몰입에 정적인 영향을 미치며, 경력 몰입은 프로티언 경력 태도와 직무만족의 관계를 부분 매개, 프로티언 경력 태도와 조직몰입의 관계를 완전 매개하는 것을 확인하였다. 사회복지사를 대상으로 경력 몰입 결정요인에 대한 다층분석을 실시한 전희정과 이동영(2016)[12]은 개인 수준에서 프로티언 경력이 경력 몰입에 영향을 미치는 것을 확인하였으며, 이신주(2020)[22]는 보육교사의 자기주도성과 가치지향성이 높을수록 경력에 대한 자아정체성을 인식하고 자기주도적으로 경력을 관리함으로써 경력에 몰입한다는 것을 보고하였다.

이러한 연구 결과를 통해 프로티언 경력 태도를 지닌 개인일수록 자신의 일에 대한 전문성과 주도적인 경력개발을 추구하는 과정에서 경력과 관련된 목표를 성취하고 나아가 경력에 몰입하게 하는 중요한 요인임을 예상할 수 있다. 이에, 상기 논의된 내용을 바탕으로 아래와 같은 가설을 설정하였다.

가설1 : 문화콘텐츠산업 인력의 프로티언 경력 태도는 경력 몰입에 정적 영향을 미칠 것이다.

2. 프로티언 경력 태도와 경력 몰입의 관계에서 무형식 학습 활동의 매개효과

일터학습 유형 중 하나인 무형식 학습은 일터에서의 환경, 맥락속에서 개인이 경험하고, 성찰하는 가운데 일어나는 학습을 의미한다[23]. 형식 학습이 계획되고 구조화된 교육 프로그램을 통해 교수자로부터 지식, 기술이 전달되는 방식이라면, 무형식 학습은 개인이 업무를 수행하면서 필요한 지식, 기술을 주도적으로 학습한다는 점에서 차이가 있다[24]. 구체적으로 업무를 수행하는 상황에서 개인이 당면한 문제를 해결하기 위한 자신만의 학습 전략과 방법을 획득하게 되는 것이다[25]. 특히, 개인이 학습의 주체가 되어 일상적인 업무를 수행하는 과정에서 동료와의 대화, 타인과의 상호작용, 업무 경험에 대한 자기성찰 및 외부 탐색과 같은 다양한 실천행동을 통해 무형식 학습이 발생하며[23], 경력개발을 위한 주요 학습활동으로 무형식 학습이 더욱 강조되고 있다는 점을 고려하였을 때[8], 프로티언 경력 태도는 무형식 학습 활동을 촉진할 수 있는 중요한 요인임을 예측할 수 있다. 실제로 일학습병행 이수자를 대상으로 실시한 김대영과 이형우(2020)[26]의 연구와 호텔 외식업 종사자를 대상으로 한 신소영과 이수영(2017)[28]의 연구에서 프로티언 경력 태도는 무형식 학습 활동에 정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

한편, 개인은 무형식 학습을 통해 자신의 직무와 경력 및 조직에 대한 인식에 변화를 가져오게 되는데, 이는 무형식 학습을 통해 업무와 관련된 사건 및 문제들을 해결해나가는 과정에서 자기효능감의 증가와 더불어 자신의 직무와 경력에 대한 의미가 확장되기 때문이다[27]. 실제로 중소기업 근로자를 대상으로 수행된 연구에서 활발한 무형식 학습을 하는 개인은 그렇지 않은 개인보다 직무 몰입과 경력 몰입에 대한 인식수준이 상대적으로 높게 나타났으며[29-31], 항공사 승무원의 경우 무형식 학습 활동의 세 가지 하위요인 중 타인과의 학습과 자기성찰이 경력 몰입에 정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다[32].

형식 학습에 대한 참여 기회가 제한적이며, 주로 업무 수행 중 자기 성찰과 타인과의 상호작용을 통하여 역량을 개발하는 문화콘텐츠산업 인력의 특성을 고려하였을 때, 개인이 주체가 되어 일터에서의 경험을 바탕으로 학습하는 무형식 학습이 중요하게 작용할 수 있다. 따라서 아래의 가설과 같이 무형식 학습 활동의 촉진 및 결과를 확인하고자 한다.

가설2 : 문화콘텐츠산업 인력의 무형식 학습 활동은 프로티언 경력 태도와 경력 몰입의 관계를 매개할 것이다.

III. 연구방법

1. 연구모형

본 연구는 문화콘텐츠산업 인력의 프로티언 경력 태도와 경력 몰입의 관계에서 무형식 학습 활동의 매개효과를 검증하기 위하여 그림 1과 같이 연구모형(proposed model)을 설정하였다.

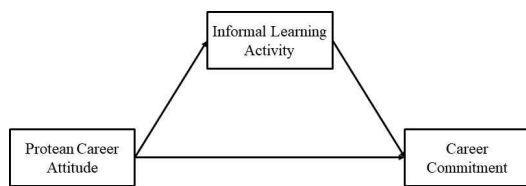


그림 1. 연구모형
Figure 1. Proposed model

2. 자료수집 및 연구대상

연구대상의 모집단은 문화콘텐츠산업 인력으로 2018년 기준 사업체 수는 총 105,310개이며 종사자 수는 667,437명이다[5]. 그러나 모집단 전체를 대상으로 설문 조사를 하는 것은 현실적으로 어렵기 때문에, 연구대상 표본 수를 산정한 후, 설문 조사를 실시하였다. G*POWER 3.1 프로그램을 활용하여 유의수준(α) .05, 효과크기 .15, 통계적 검정력 .95, 예측변수 3개를 기준으로 계산한 결과, 최소 필요 표본 수는 119명으로 확인되었다. 이에 문화콘텐츠 관련 커뮤니티 이용자 및 관련 기업 인사 담당자의 도움을 받아 설문 참여 의사를 밝힌 총 421명을 대상으로 설문지를 배부한 후 295부를 회수하였고, 그 중 불성실하게 응답하였다고 판단한 8부를 제외 한 287부를 최종 분석에 활용하였다(유효 자료율: 68.2%). 본 설문의 응답자 특성 중 성별은 남성이 166명(57.8%), 여성이 121명(42.2%)으로 나타났다. 연령은 20대 87명(30.3%), 30대(42.5%), 40대 이상(27.2%)이었으며, 경력은 3년 미만 46명(16.0%), 3년 이상 5년 미만 87명(30.3%), 5년 이상 10년 미만 95명(33.1%), 10년 이상 59명(20.6%)으로 나타났다. 직무는 기획 71명(24.7%), 제작 92명(32.1%), 경영관리 69명(24.0%), 연구개발 27명(9.4%), 마케팅/사업 28명(9.8%)으로 나타났다.

3. 측정도구 구성

연구모형 검증을 위하여 인구통계학적 특성과 각 변인 별 측정도구를 활용하여 설문지를 구성하였다. 모든 측정도구는 원 문항을 번안하되 학계 전문가 2인과 현장 전문가 2인의 검토를 거쳐 문화콘텐츠산업 맥락에 부합하도록 수정, 보완 하였다. 모든 문항은 리커트 5점 척도(1= 전혀 그렇지 않다 ~ 5=매우 그렇다)로 측정하였으며 변인별 측정도구의 구성은 다음과 같다.

3.1 프로티언 경력 태도

독립변수인 프로티언 경력 태도의 측정을 위하여 Briscoe, Hall과 DeMuth(2006)[21]의 프로티언 경력 태도 척도를 활용하였다. 하위요인은 자기주도적 경력 관리 8개 문항과 가치지향적 태도 6개 문항으로 구성되어 있다(예: 나는 나의 경력을 스스로 책임진다, 조직이 아닌 나의 우선순위에 따라 경력의 방향을 설정한다).

3.2 무형식 학습 활동

매개변수인 무형식 학습 활동의 측정을 위해 Choi (2009)[23]의 무형식 학습 활동 측정도구를 활용하였다. 하위요인은 외부 탐색 4개 문항, 자기 성찰 4개 문항, 타인과의 학습 4개 문항으로 구성되어 있다(예: 업무 수행을 위한 상사, 동료와 적극적으로 논의한다, 어려운 업무 상황을 해결하기 위해 과거의 경험을 반추한다, 지식 획득을 위해 관련 서적 또는 전문 잡지를 읽는다).

3.3 경력 몰입

종속변수인 경력 몰입의 측정을 위해 Blau(1988)[33]의 경력 몰입 측정 도구를 활용하였다. 본 척도는 단일 요인 7개 문항으로 구성되어 있다(예: 나는 향후에도 계속해서 현재 직업과 관련된 경력을 쌓고 싶다).

4. 타당도 및 신뢰도 검증

문화콘텐츠산업 인력의 프로티언 경력 태도, 무형식 학습 활동 및 경력 몰입을 측정하기 위해 활용한 척도의 타당성 검증을 위하여 확인적 요인 분석을 실시한 결과는 아래의 표 1과 같다.

최초 분석 결과, $\chi^2=114.216(p<.001)$, RMR=.085, GFI=.735, NFI=.815, CFI=.712, RMSEA=.12로 나타나 모형 적합도 기준인 RMR .05 이하, GFI, NFI, CFI .9 이상, RMSEA .1 이하를 충족하지 못하였다. 따라서, 표준화 회귀계수 .6

미만, 문항 수정 지수(modification index) 10을 초과할 경우 부적합한 문항(경력 몰입 2번, 3번, 7번)으로 판단하고, 이 문항들을 제거한 후 확인적 요인분석을 재실시하였다.

그 결과, $\chi^2=83.253(p<.001)$, RMR=.005, GFI=.944, NFI=.923, CFI=.943, RMSEA=.096으로 모형 적합도는 권장 기준을 만족하는 것으로 나타났다. 또한, 신뢰도 분석 결과 프로티언 경력 태도 .903, 무형식 학습 활동 .886, 경력 몰입 .791로 양호하게 나타났으며, 분산추출 지수는 모든 변수에서 .5 이상, 개념 신뢰도 .7 이상으로 나타나 연구 모형에 대한 내적 일관성과 집중 타당성이 확보되었다고 판단하였다[34].

표 1. 확인적 요인 분석 결과

Table 1. Confirmatory factor analysis result

Variables	Items	Estimate	S.E.	t	CR	AVE
Protean Career Attitude	PCA1	.870	-	-	.782	.651
	PCA2	.583	.095	7.504***		
Informal Learning Activity	ILA1	.845	-	-	.846	.651
	ILA2	.761	.066	12.859***		
	ILA3	.589	.083	9.776***		
Career Commitment	CC1	.738	-	-	.903	.702
	CC2	.687	.070	11.366***		
	CC3	.916	.084	11.912***		
	CC4	.723	.071	8.468***		
χ^2						
83.253***		.005	.944	.923	.943	.096

Note. *** $p<.001$

IV. 연구결과

1. 변인별 수준과 상관관계

문화콘텐츠산업 인력의 프로티언 경력 태도, 무형식 학습 활동 및 경력 몰입에 대한 인식 수준과 각 변인 간의 관계를 파악하기 위하여 기술 통계와 상관관계 분석한 결과는 표 2와 같다. 인식 수준을 분석한 결과 프로티언 경력 태도가 4.25로 가장 높게 나타났으며, 무형식 학습 활동이 4.05, 경력 몰입 3.88의 순으로 나타났다. 그리고 상관관계를 분석한 결과 무형식 학습 활동과 경력 몰입이 .595($p<0.01$), 프로티언 경력 태도와 무형식 학습 활동이 .528($p<0.01$), 프로티언 경력 태도와 경력 몰입이 .449($p<0.01$) 순으로 나타났다.

표 2. 변인 간 상관관계

Table 2. Correlations between the variables

Variables	M	S.D	1	2	3
1. PCA	4.25	.691	1		
2. ILA	4.05	.747	.528**	1	
3. CC	3.88	.787	.449**	.595**	1

Note. ** $p<.01$

PCA = Protean Career Attitude

ILA = Informal Learning Activity

CC = Career Commitment

2. 가설 검증

구조 방정식 모형을 활용하여 문화콘텐츠산업 인력의 프로티언 경력 태도, 무형식 학습 활동 및 경력 몰입 간의 영향 관계를 살펴보았다. 그리고 연구 모형(부분 매개 모형)의 우수함을 확인하고자, 경합 모형(완전 매개 모형)과의 비교를 실시하였으며 그 결과는 표3과 같다. 연구 모형과 경합 모형 간의 자유도(df) 값 차이는 1이었으며, χ^2 값의 차이는 4.955로 임계치인 3.841을 초과하였으며, 각 모형에 대한 차이는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이에 본 연구는 모형 간의 적합도를 고려하여 연구 모형(부분 매개 모형)을 최종 모형으로 선정하였다.

표 3. 모형 적합도 비교

Table 3. Comparison of model fit

Variables	χ^2	df	RMR	GFI	NFI	CFI	RMSEA
Proposed model (Patial mediation)	83.253 ($p<.001$)	23	.050	.944	.923	.943	.096
Alternative Model (Full mediation)	88.208 ($p<.001$)	24	.051	.941	.919	.939	.097

최종 모형(부분 매개 모형)에 대한 각 변수 간 영향 관계를 분석한 결과는 표 4에 제시하였다. 프로티언 경력 태도가 무형식 학습 활동에 미치는 영향은 .699($p<.001$)로 나타났다. 무형식 학습 활동이 경력 몰입에 미치는 직접효과는 .589($p<.001$)이었으며, 프로티언 경력 태도가 경력 몰입에 미치는 직접효과는 .218($p<.001$)로 나타났다. 나아가 프로티언 경력 태도가 무형식 학습 활동을 경유하여 경력 몰입에 미치는 간접효과는 .411($p<.01$)로 나타났으며, 부트스트래핑 방법을 활용하여 매개 효과의 유의성을 검증한 결과 95% 신뢰구간의 상, 하한값이 .233과 .652로 0을 포함하지 않아 유의한 것으로 검증되었다(그림 2 참고).

표 4. 프로티언 경력 태도와 경력 몰입의 관계에 대한 무형식 학습 활동의 총효과, 직접효과 및 간접효과

Table 4. Total, Direct, and Indirect Effects of Informal Learning Activity between Protean Career Attitude and Career Commitment

Independent variables	Dependent variables	Direct effect	Indirect effect	Total effect
PCA	ILA	.699***	-	.699***
ILA	CC	.589***	-	.589***
PCA	CC	.218***	.411**	.629**

Note. ** $p < .01$; *** $p < .001$

PCA = Protean Career Attitude

ILA = Informal Learning Activity

CC = Career Commitment

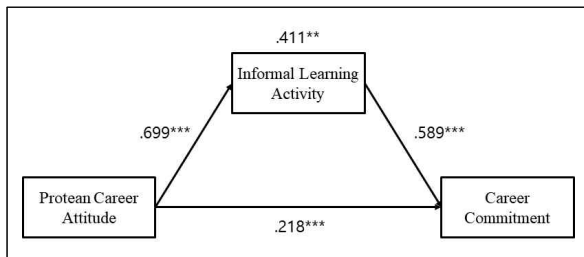


그림 2. 연구모형의 매개효과

Figure 2. Mediating Effect of the Proposed Model

V. 결론 및 제언

이 연구의 결과를 토대로 다음과 같은 논의를 제시할 수 있다.

첫째, 문화콘텐츠산업 인력의 프로티언 경력 태도는 경력 몰입에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 자신의 경력에 대해 자기주도적이고, 가치지향적인 태도를 지닌 문화콘텐츠산업 인력은 본인의 경력에 대한 지속적 발전 의지, 정서적 만족감 등에 대해 긍정적으로 인식한다는 것을 의미한다. 이 같은 연구 결과는 프로티언 경력 태도가 경력 몰입에 정적인 영향을 미친다는 선행연구[10-12]와 같은 맥락으로 이해할 수 있고, 그동안 주로 논의되지 않았던 문화콘텐츠산업 인력의 프로티언 경력 태도와 경력 몰입의 관계를 실증하였다는 데 그 의의가 있다.

문화콘텐츠산업 인력의 프로티언 경력 태도가 경력 몰입에 정적인 영향을 미친다는 이 연구의 결과는 문화콘텐츠산업 인력에게 있어 개인이 주도하는 경력 개발이 중요하다는 것을 의미한다. 따라서 문화콘텐츠산업 인력들은 지속적인 자기 개발을 통해 전문성을 개발하여 높은 품질의 문화콘텐츠를 기획, 개발하는 등 스스

로의 경력 관리를 할 수 있어야 한다. 이를 위해 관련 학회, 컨퍼런스, 세미나에 참여하고, 학위 과정 진학을 통해 문화콘텐츠 트렌드를 파악하여 실무에 적용하는 등 자발적인 학습을 통한 경력 개발에 적극적이어야 한다.

둘째, 문화콘텐츠산업 인력의 프로티언 경력 태도가 경력 몰입에 영향을 미치는 관계에서 무형식 학습 활동의 매개효과를 살펴본 결과, 무형식 학습 활동은 프로티언 경력 태도와 경력 몰입의 관계를 부분 매개하는 것으로 나타났다. 즉, 문화콘텐츠산업 인력의 프로티언 경력 태도는 경력 몰입에도 직접 영향을 미치기도 하지만, 무형식 학습 활동을 통해 간접적으로 영향을 미치기도 한다는 것이다. 이는 전술한 프로티언 경력 태도와 경력 몰입의 관계를 분석한 연구, 프로티언 경력 태도와 무형식 학습 활동의 관계[26, 28], 무형식 학습 활동과 경력 몰입의 관계[29, 30, 32]의 연구 결과와 일치한다. 그러나 이 연구는 그동안 개별적으로 이루어져 오던 프로티언 경력 태도, 무형식 학습 활동, 경력 몰입을 구조적 관계로 보고 무형식 학습 활동의 매개 효과를 검증함으로써, 문화콘텐츠산업 인력의 경력 개발에서 무형식 학습 활동이 가지는 중요성을 입증했다는 데 의의를 가진다. 문화콘텐츠산업 인력의 경력 개발을 촉진하기 위해서는 활발한 무형식 학습 활동이 필요한데, 이를 위해서는 조직 내, 외 동료, 관계자, 전문가들과 교류를 활발히 할 수 있는 공식적, 비공식적 업무 회의나 모임에 적극적으로 참여하고, 업무 노하우나 고민, 애로 사항 등을 공유하는 활동이 이루어져야 할 것이다 [35]. 이는 문화콘텐츠산업 인력 개인들의 노력도 필요하지만, 문화콘텐츠산업 관계 기관들의 지원 체계 구축도 요구된다. 즉, 문화콘텐츠산업 인력 간 상호작용을 통한 자연스러운 학습 기회를 지속적으로 찾을 수 있는 학습 환경 구축이 필요하다. 예를 들면, 문화콘텐츠산업 전문가들을 멘토 팀으로 구성하고, 멘토링을 필요로 하는 문화콘텐츠산업 인력의 신청을 받아, 분야별, 경력별로 매칭하는 ‘문화콘텐츠 멘토링 제도’의 구축은 문화콘텐츠산업 인력의 경력 개발 향상에 도움이 될 것이다.

본 연구는 문화콘텐츠산업 인력의 프로티언 경력 태도와 경력 몰입의 관계에 대한 무형식 학습 활동의 매개효과를 검증하고, 분석결과에 기반하여 시사점을 제시하였지만, 몇 가지 한계점이 있으며, 향후 연구를 위한 제언은 다음과 같다. 본 연구는 문화콘텐츠산업 인

력의 프로티언 경력 태도, 무형식 학습 활동 및 경력 몰입을 자기보고식 설문 방식으로 동일 시점 측정된 횡단 연구이기 때문에 동일 방법 편이가 발생할 가능성이 있다[36]. 따라서 후속 연구에서는 각 변수의 측정 시점을 달리하거나 구체적인 업종, 사업형태, 지역 등에 따라 세분화하여 설문 자료를 수집할 필요가 있다. 특히, 본 연구에서 활용한 변인인 프로티언 경력 태도, 무형식 학습 활동 및 경력 몰입 수준은 개인이 처한 맥락이나 시간의 흐름에 따라 변하는 내재적 심리 상태이기 때문에 향후 연구에서는 종단적 연구 설계를 통한 연구 수행도 필요할 것이다.

References

- [1] Korea Creative Content Agency, 2020 Contents Industry Mid-to Long-term Market Forecast, 2020.
- [2] Korea Creative Content Agency, 2020 Survey on Creative Labor of the Korean Cultural and Creative Industry, 2020
- [3] S.J. Bae, S.E. Seo, and B.M. Lee. "Status and Prospects of Cultural Content Training Programs Status and Prospects of Cultural Content Training Programs," *Humanities Contents*, Vol. 27, pp. 61-85, December 2012.
- [4] T.H. Kim, H.N. Jo, and H. Choi. "A Study on Development and Status of Educating Culture Content Specialists," in *Proc. 5th The Korea Contents Society*, pp. 672-676, September 2007.
- [5] Design·Cultural Contents, 2020 Analysis Report on the Status of Design and Cultural Content Industry Personnel, 2020
- [6] Korea Creative Content Agency, 2020 Survey on Creative Labor of the Korean Cultural and Creative Industry.
- [7] D.Y. Kim, M.Y. Lee, and M.S. Kim. "Protean Career Attitude & Boundaryless Career Attitude: Validation and Correlation Meta Analysis," *The Korean Journal of Human Resource Development Quarterly*, Vol. 21, No. 4, pp. 87-114, November 2019. DOI : <https://doi.org/10.18211/kjhrdq.2019.21.4.004>
- [8] The Korean Society For Human Resource Development, *Career Development*, 2018.
- [9] S.J. Kim, and J.W. Kim, "Empirical Relationships Among Protean Career Attitude, Boundaryless Career Attitude and Subjective Career Success," *Korean Journal of Business Administration*, Vol. 23, No. 4, pp. 1899-1915, March 2010.
- [10] H.Y. Park, "Study on the Impact of the Protean Career Attitude on the Subjective Career Success of Airline Flight Attendants," *Journal of the Aviation Management Society of Korea*, Vol. 13, No. 1, pp. 3-23, February 2015.
- [11] J.S. Ko, "The Influence of Protean Career Attitude on Job Satisfaction and Organizational Commitment," *Korean Business Education Review*, Vol. 29, No. 2, pp. 86-108, April 2014.
- [12] H.J. Jeon and D.Y. Lee, "Multilevel Analysis Study on Determinants of Career Commitment among Social Workers," *The Journal of the Korea Contents Association*, Vol. 16, No. 1, pp. 190-203, January 2016. <http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2016.16.01.190>
- [13] E.K. Bae, M.Y. Lee, and D.Y. Kim. "Moderating Effects of Arts and Culture Education Professional's Self-Directed Learning Ability on the Relationship Between Protean Career Attitude and Career Satisfaction," *Andragogy Today: Interdisciplinary Journal of Adult & Continuing Education*, Vol. 17, No. 1, pp. 91-113, February 2014. DOI : <http://doi.org/10.22955/ace.17.1.201402.91>
- [14] H.Y. Kim, and T. Kim, "The Effect of Clan Culture on Market Culture of Public Organization Focusing of Mediating Effect of Women Leader's Position and Carrier," *The Journal of the Convergence on Culture Technology*, Vol. 6, No. 2, pp. 271-280, May 2020. DOI : <https://doi.org/10.17703/JCCT.2020.6.2.271>
- [15] E.K. Bae, and S.H. Kang. "Mediating Effects of Informal Learning Activity on the Relationship between Protean Career Attitude and Subjective Career Success in Lifelong Educators," *Andragogy Today: Interdisciplinary Journal of Adult & Continuing Education*, Vol. 23, No. 3, pp. 53-85. August 2020. DOI : <https://doi.org/10.22955/ace.23.3.202008.53>
- [16] S.J. Hwang, and J.G. Lee, "Structural Relationships among Leader-Member Exchange (LMX), Career Commitment and Informal Learning Activity: Focusing on Workers in Small and Medium Sized Companies," *Journal of Corporate Education and Talent Research*, Vol. 22, No. 3, pp. 61-87. September 2020. DOI : <https://doi.org/10.46260/KSLP.22.3.3>
- [17] Baruch, Y. and Vardi, Y. "A Fresh Look at the Dark Side of Contemporary Careers: Toward a Realistic Discourse," *British Journal of Management*,

- Vol. 27, pp. 355–372. 2016. DOI : <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12107>
- [18]Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- [19]Dries, D., Van Acker, D., and Verbruggen, M. “How ‘boundaryless’ are the careers of high potentials, key experts and average performers?.” *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 81, No. 2, pp. 271–279, October 2012.
- [20]Y.H. Park, and U.C. Han, “The structural relationship among learning organization, self-directed learning ability, and protean career attitude in business organization,” *The Korean Journal of Human Resource Development Quarterly*, Vol. 15, No. 2, pp. 53–79. May 2013.
- [21]Briscoe, J. P., Hall, D. T., and DeMuth, R. L. F, “Protean and boundaryless careers: An empirical exploration,” *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 69, No. 1, pp. 30–47. August 2006. DOI : <https://doi.org/doi:10.1016/j.jvb.2005.09.003>
- [22]S.J. Lee, “Influence of Protean Career Attitude and Boundaryless Career Attitude on Job Satisfaction and Career Commitment in Daycare Teachers,” *Korean J of Childcare & Education*, Vol. 16, No. 4, pp. 51–71. August 2020. DOI <https://doi.org/10.14698/jkcce.2020.16.04.051>
- [23]W.J. Choi, “Influences of Formal Learning, Personal Characteristics, and Work Environment Characteristics on Informal Learning among Middle Managers in the Korean Banking Sector,” Unpublished doctoral dissertation, Ohio State University. 2009.
- [24]Peeters, J., De Backer, F., Buffel, T., Kindekens, A., Struyven, K., Zhu, C., and Lombaerts, K., “Adult learners’ informal learning experiences in formal education setting,” *Journal of Adult Development*, Vol. 21, No. 3, pp. 181–192. July 2004. DOI : <https://doi.org/10.1007/s10804-014-9190-1>
- [25]Cseh, M., Marsick, V.J., Watkins, K. E., “Re-conceptualizing Marsick and Watkins’ Model of Informal and Incidental Learning in the Workplace,” *Academy of Human Resource Development 1999 conference proceedings*. 1999
- [26]D.Y. Kim, and H.W. Lee, “Relationships of Person-Job Fit, Protean Career Attitude, and Informal Learning Activity for Korean Work-Learning Dual System Completers: The Conditional Process Analysis of Leader-Member Exchange,” *Journal of Vocational Education & Training*, Vol. 23, No. 2, pp. 111–147. July 2020.
- [27]The Korean Society For Human Resource Development, *Workplace Learning*, 2016.
- [28]S.Y. Shin, and S.Y. Lee, “A Study on the effects of protean career attitude on the subjective career success, being mediated by the informal learning activities: Focused on employees in hotel and food services area,” *The Korean Journal of Human Resource Development Quarterly*, Vol. 19, No. 4, pp. 95–121. November 2017. DOI : <https://doi.org/10.18211/kjhrdq.2017.19.4.004>
- [29]K.S. Yoon, and J.M. Kim, “The Relationship among Job Involvement, Work Load, Informal Learning, and Job Self-Efficacy of Workers in Small and Medium Sized-Enterprises,” *Journal of Agricultural Education and Human Resource Development*, Vol. 48, No. 1, pp. 129–148. March 2016. DOI : <https://doi.org/10.23840/agehrd.2016.48.1.129>
- [30]J.W. Lim, and C. Chan, “The Relationship among Workplace Learning, Career Commitment, and Organizational Commitment in Small and Medium Businesses,” *Journal of Agricultural Education and Human Resource Development*, Vol. 42, No. 4, 223–248. December 2010. DOI : <https://doi.org/10.23840/agehrd.2010.42.4.223>
- [31]Jin, X., “A Study on the Way to Improvement of Career Commitment and Life Satisfaction among Chinese Students Who Study in Korea,” *International Journal of Advanced Culture Technology*, Vol. 8, No. 4. pp. 39–50, 2020. DOI : <https://doi.org/10.17703/IJACT.2020.8.4.39>
- [32]J.S. Han, Y.K. Kang, and J.H. Yoon, “The Mediating Effects of Informal Learning Activity on the Relationship between Airline Crews’ LMX(Leader-Member Exchange) and Career Commitment” *Journal of Tourism and Leisure Research*, Vol. 27, No. 9, 259–278. September 2015.
- [33]Blau, G, “Further exploring the meaning and measurement of career commitment,”. *Journal of Vocational Behavior*, 32(3), 284–297. 1988. DOI : [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(88\)90020-6](https://doi.org/10.1016/0001-8791(88)90020-6)
- [34]K.S. Kim, *NEW AMOS 16.0 Structural Equation Model Analysis*, 2007.
- [35]Y.H. Park, *A Career Development a Human Resource Development Perspective*, 2019.
- [36]Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Lee, J, and Podsakoff, N. P, “Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies,” *Journal of Applied Psychology*. 88(5). 879–903. October 2003.