

## 자기효능감이 경력몰입에 미치는 영향: 경력정체성의 매개효과와 목표난이도의 조절된 매개효과

# The Effect of Self-Efficacy on Career Commitment: Mediating Effects of Career Identity and Conditional Effects of Goal Difficulty

이나연<sup>1</sup>, 조현정<sup>1\*</sup>, 김우철<sup>2</sup>

<sup>1</sup>한국기술교육대학교 테크노인력개발전문대학원, <sup>2</sup>한국기술교육대학교 HRD학과

Nayeon Lee<sup>1</sup>, Hyunjeong Jo<sup>1\*</sup>, Woocheol Kim<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Techno-HRD Graduate School, KOREATECH, Cheonan 31253, Korea

<sup>2</sup>Department of Human Resource Development, KOREATECH, Cheonan 31253, Korea

### [ 요약 ]

본 연구에서는 국내 기업 근로자의 자기효능감, 경력정체성, 경력몰입의 관계에서 목표난이도에 따른 조건부 효과를 확인하는 것을 목적으로 하였다. 이를 위해 국내 기업 근로자 500명을 대상으로 자기효능감, 경력정체성, 경력몰입, 목표난이도를 측정하기 위해 설문을 실시하였으며, Mplus와 SPSS PROCESS Macro를 사용하여 자료를 분석하였다. 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 자기효능감이 경력정체성과 경력몰입에 정(+)적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 경력정체성이 경력몰입에 정(+)적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 자기효능감과 경력몰입의 관계에서 경력정체성의 매개효과는 목표난이도의 수준에 따라 조절된 매개효과가 유의한 것으로 나타났다. 이상의 연구결과를 바탕으로 학문적 및 실천적 시사점을 제시하였다.

### [ Abstract ]

This study aimed to confirm the conditional effect of goal difficulty on the relationship between self-efficacy, career identity, and career commitment of workers in domestic companies. A survey targeting 500 employees of domestic companies was conducted to measure self-efficacy, career identity, career commitment, and goal difficulty. Data were analyzed using MPlus and SPSS PROCESS Macro. The results are as follows. First, self-efficacy was found to have a significant positive effect on career identity and career commitment. Additionally, career identity was found to have a significantly positive effect on career commitment. Second, the mediating effect of career identity on the relationship between self-efficacy and career commitment was significant and moderated by the level of goal difficulty. Based on the above research results, the academic and practical implications are presented.

**Key Words:** Career commitment, Career Identity, Goal difficulty, Self-efficacy

<http://dx.doi.org/10.14702/JPEE.2023.649>



This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

**Received** 30 November 2023; **Revised** 7 December 2023

**Accepted** 13 December 2023

**\*Corresponding Author**

E-mail: [hjjo0103@koreatech.ac.kr](mailto:hjjo0103@koreatech.ac.kr)

## I. 서론

기업의 생성 및 소멸 주기가 짧아지면서 경력과 고용의 패턴 변화 또한 가속화되고 있다[1-4]. 고용불안정성이 증가함에 따라 과거의 평생직장 개념은 사라지는 중이며, 변화하는 노동시장에 대처하기 위해서는 개인의 경력관리가 필수적이다[5-7]. 그중 경력몰입은 자신의 경력을 유지, 발전시켜 나가기 위해 중요한 개념으로[8,9], 자신이 원하는 경력에 대해 애착심을 가지는 것으로 정의된다[10]. 불확실성이 높은 경력 환경에서 개인들은 스스로 자신의 경력에 책임을 지고 성공적인 경력 관리를 위해 노력할 필요가 있다[11]. 이러한 관점에서 직업적 의미와 지속성의 중요한 원천인 경력몰입[10]에 대한 관심이 높아지고 있다[12]. 또한 경력몰입의 선행요인이자 경력 계획의 동기부여와 방향성을 제시하는 경력정체성이 어떻게 형성하고 발달되는지에 대해 살펴볼 필요가 있다[1].

경력정체성은 특정 직업 또는 조직으로부터 형성되기보다는 개인적 가치, 동기, 경력 관심으로 형성되며[13], 불안한 경력 환경 속에서 자신의 가치와 믿음, 목표에 따라 자아상을 변화시키는 능력으로 정의된다[14]. 더욱이 실업과 같은 경력 이동의 경우 경력정체성은 목표설정과 의사결정시의 가이드로써 경력 기회를 탐색하는데 중요하게 작용한다[15]. 개인은 자신의 경험에 대한 성찰을 통해 유용하고 가치 있는 경력정체성을 만들어 갈 수 있으며, 환경과의 상호작용 속에서 지속적으로 성장해 나간다[16,17]. 자신의 가치에 기반한 경력정체성을 확립함으로써 개인의 업무와 경력에 대한 가치가 일치할 때 경력몰입이 증대될 수 있다[18]. 따라서 개인이 자신의 경력에 의미를 부여하고 가치를 추구하는 태도는 경력몰입에 영향을 미치며, 자기주도적으로 경력을 관리하는 사람은 자신의 경력 목표를 수립하고 체계적으로 경력을 관리함으로써 경력몰입을 제고하게 된다[19,20]. 이때 자기효능감은 직업과 관련된 흥미와 관심이 행동으로 이어지는데 중요한 역할을 수행한다[21,22].

자기효능감은 어떤 특정 행동을 성공적으로 수행할 수 있다고 믿는 자기 신념을 의미한다[23]. 자기효능감이 높은 조직구성원은 자기효능감 수준이 낮은 조직구성원에 비해 성과가 높게 나타나고 어려운 직무나 과제에 대해 정면으로 대응하며 어려움을 잘 극복해 낼 뿐 아니라 일에 대한 동기부여도 높다[24]. 즉, 성공하려는 욕구와 스스로 노력하고자 하는 의지가 강하기 때문에 경력몰입이 강화될 수 있다[25]. 또한 자기효능감이 높을수록 긍정적 직업정체성을 형성하며, 어려운 상황을 직면하였을 때 전문가로서 의식이 높은 것으로 나타났다[26]. 따라서 조직구성원의 경력정체성에 영향을

미치는 요인으로써 자기효능감에 대한 연구의 필요성이 제기되지만[27], 선행연구는 대학생의 진로정체성과 특정 직업 정체성에 치우쳐 있다[28]. 이에 본 연구는 조직구성원을 대상으로 자기효능감, 경력정체성, 경력몰입의 구조적 관계를 밝히고자 한다.

더 나아가 본 연구는 자기효능감이 경력정체성을 거쳐 경력몰입에 미치는 영향에 목표난이도의 조절된 매개효과를 실증하고자 한다. 선행 연구에서는 도전적이고 어려운 목표가 그렇지 않은 목표보다 성과와 깊은 관련이 있음을 확인할 수 있다[29-31]. 따라서 경력개발 목표의 난이도가 높을수록 목표달성을 위하여 구체적인 전략과 방법을 고안할 가능성이 크다[32,33]. 목표난이도는 달성이 가능한 일이지만 실행하기 어려운 정도의 목표설정 수준의 상태를 의미하며[32], 어려운 목표일수록 도전의식을 불러일으키고 이를 달성했을 때 큰 성취감을 얻을 수 있다[34]. 일반적으로 목표난이도가 높은 사람이 성과가 높게 나타났다는 연구가 많은 편이지만, 목표의 수준이 지나치게 어려운 경우 개인들이 수용하지 않으면 성과가 오히려 낮아질 수 있다는 연구들도 존재한다[35]. 이는 목표난이도의 수준에 따라 성과에 영향을 미친다는 것을 의미한다[36]. 이러한 측면에서 자기효능감이 경력정체성을 매개로 경력몰입에 미치는 영향에 있어서 목표난이도의 조절된 매개효과를 가정할 수 있다.

구체적인 경력 목표와 명확한 경력 계획을 가지고 있는 조직구성원들은 자신의 경력에 몰입할 가능성이 높다[5]. 따라서 본 연구에서는 조직구성원의 경력정체성, 자기효능감, 경력몰입 간 관계의 메커니즘을 규명하고자 한다. 또한, 자기효능감이 경력정체성을 매개로 경력몰입에 미치는 영향에 있어 목표난이도의 조건부 효과를 검증하여 HRD 분야에 학문적·실무적 시사점을 제공하고자 한다. 연구의 목적을 달성하기 위해 설정한 본 연구의 연구문제는 다음과 같다.

연구문제1. 조직구성원의 자기효능감, 경력정체성, 경력몰입 간의 직접효과는 어떠한가?

연구문제2. 조직구성원의 자기효능감이 경력정체성을 매개로 경력몰입에 미치는 간접효과는 목표난이도의 수준에 따라 달라지는가?

## II. 이론적 배경

### A. 연구 변인의 주요개념

#### 1) 자기효능감

인간의 행동을 변화시키는 요인 중 가장 중요하게 대두되

고 있는 개념은 자기효능감이라고 할 수 있다[29]. 인간은 자신이 원하는 목표를 성취할 수 있다는 믿음이 있고, 목표달성 행동을 통해서 자신이 원하는 바를 만족시킬 수 있다고 느낄 때 동기가 형성된다[37]. 또한 자기효능감은 개인이 난관을 스스로 조절할 수 있는 자기조절적 능력으로도 볼 수 있다[38]. 즉, 조직구성원이 많은 난관을 극복하고 성장하기 위해서는 심리적 요인인 자기효능감이 필수적 요소라 할 수 있다[39]. 자기효능감이 중요한 이유는 과업 달성에 필요한 행동을 하기 위해 들여야 하는 노력의 양을 가늠할 수 있고, 어려움에 직면했을 때에도 인내심을 갖고 노력할 수 있도록 하기 때문이다[40]. 자기효능감은 행동과 관련한 개인의 능력에 대한 동기를 투영하므로 자기효능감이 높은 사람은 자신의 능력을 믿으면서 힘들고 어려운 과업을 성취로 이끌기 위해 더 많은 시간과 노력을 투자한다[41]. 본 연구에서는 자기효능감을 다양하고 도전적인 상황에서 발생하는 과업을 성공적으로 수행할 수 있다는 개인의 능력에 대한 믿음으로 정의한다[29].

## 2) 경력정체성

경력정체성(career-identity)은 개인의 동기, 관심, 경력 역할수행 역량과 관련된 의미 구조로써, 경력 경험 및 열망에 대해 일관된 방향을 제시한다[17]. 경력정체성은 경력 환경에서 나는 누구인지, 자신의 목표, 성격, 가치, 믿음 등을 포함하는 개념으로 특별한 직업 환경에서 역할정체성, 직업 정체성, 진로정체성 등과 같이 자신의 경험에 따라 구성되는 개념이다[16,42]. 정체성 분류 이론의 관점에서 경력정체성은 조직구성원의 경력 환경에서 개인의 관심, 가치, 능력에 따라 경력 기회를 향해하는 인지적 나침반과 같다[3]. 또한 경력정체성의 발달과 관련하여 처음 직장 생활을 접해보는 조직구성원의 정체성이 미약하지만 혼돈의 상태는 아닌 것으로 설명하고 있다[43]. 이와 같이 경력정체성은 개인의 자아실현에 중요한 개념이다[44]. 경력정체성은 개인의 가치, 역량, 동기 등과 같이 주관적인 것으로 고려되고 있으며, 개인이 추구하는 가치의 명확성, 자신의 강점 등으로 파악할 수 있다[3]. 따라서 직업 세계에서 삶의 여러 가지 경험들은 인지적 활동을 통해 새로운 의미를 형성하게 된다. 자신과의 내적 대화를 통한 인지적 활동 및 타인과의 대화는 새로운 동기 부여를 불러올 수 있으며, 이러한 활동들이 인생을 살아가면서 순환적으로 작용하여 개인의 경력정체성을 확립해 간다[17]. 본 연구에서 경력정체성은 개인의 장단점을 파악하고, 의미있는 경험과 인지적 활동을 통한 경력을 형성해 가는 것을 의미한다[16].

## 3) 경력몰입

경력몰입은 개인의 동기 부여와 행동 변화에 영향을 미치는 중요한 변수로써, 경력몰입이 높은 개인은 조직 내에서 업무가 자신의 경력 성장에 도움이 될 경우 자신의 경력과 직무를 그만 두려는 성향이 상대적으로 낮으며 보다 큰 성과를 창출하는 것으로 나타났다[45,46]. 개인들은 자신의 경력에서 의미 있는 일들을 경험할수록 경력몰입이 증대되고 현재의 경력 유지를 위해 보다 정서적인 애착을 하게 된다[47]. Hall은 경력몰입에 대해 자신이 선택한 직업에서 일하고자 하는 동기부여의 정도로 정의하였으며[7], 조직에서 개인이 심리적 경력 성공을 느끼는 과정이론을 개발하였다[48]. 개인적, 상황적, 행동적 요소가 경력몰입에 영향을 미치고 있음을 언급하였으며, 이러한 요소들이 단순한 합의 개념이 아님을 강조하였다[49]. 또한 Blau는 경력몰입에 대해 개인이 자신의 직업 또는 직업에 대해 가지는 태도로 정의하고, 모든 직종에 적용될 수 있다고 하였다[46]. 개인의 경력에 대한 가치가 조직에서 실현될 때 경력몰입이 이루어진다[50,51]. 이는 조직 차원에서 구성원들의 지속적인 성장을 위해 중요하다[51]. 조직의 지원은 구성원들에게 경력 성장의 계기로 작용할 수 있으며[52], 구성원들의 경력 변경의도를 감소시켜 자신의 경력에 대해 더욱 몰입할 수 있도록 돕는다[53]. 본 연구에서 경력몰입은 자신의 일과 직업에 대한 관심과 애착, 그리고 그 일과 직업을 지속하고자 하는 긍정적 심리 상태로 정의하였다[16,46,54].

## 4) 목표난이도

경력개발에 관한 많은 연구는 목표를 효과적으로 설정하는 방법과 목표를 달성하는 방법에 초점을 맞추고 있다[55]. 이는 구성원의 난이도가 높은 목표가 그렇지 않은 목표보다 더 많은 노력을 투입하게 되어 높은 수준의 성과를 가져온다는 관점을 기반으로 한다[56]. 기존 연구에서는 도전적인 직무를 부여받은 조직구성원일수록 성과에 영향을 미치는 행동을 더 많이 하는 것으로 나타났다[57]. 또한 도전적인 직무를 배정받은 구성원들이 그렇지 못한 구성원보다 이후에 업무수준과 경력성취에서 더 성공적인 결과를 얻은 것으로 나타났다[58]. 행동에 높은 수준의 동기를 부여하고, 성과를 향상시키기 위한 새로운 전략 요구에 대응하기 위해서는 높은 목표 수준이 원하는 결과를 달성하기 위한 노력과 전략을 투입하도록 장려하기 때문이다[59]. 따라서 본 연구에서는 직무에서의 목표난이도 수준에 따라 경력행동에 차이가 있을 것으로 보고, 목표난이도를 근로자가 조직 내에서 맡고 있는 직무에 대한 어려움의 인식 정도로 정의한다.

### 5) 주요 변인간의 관계

자기효능감은 행동과 관련한 개인의 능력에 대한 동기를 투영하므로 자기효능감이 높은 사람은 자신의 능력에 대한 신념을 지닌 채, 힘들고 어려운 과업을 성취로 이끌기 위해 더 많은 시간과 노력을 투자한다[41]. 성공적인 경험으로 인해 자기효능감의 수준이 높은 개인은 특정 과업에서 요구되는 행동을 성공적으로 수행할 수 있다는 믿음을 보유하고 있다[60]. 따라서 자기효능감이 높은 사람은 그렇지 않은 사람에 비해 어려움을 회피하지 않고, 인내심과 꾸준한 노력을 바탕으로 더 많은 성취를 얻게 되며, 이러한 성공경험은 자기효능감을 더 높게 되므로 긍정적인 영향을 미친다[61,62]. 선행연구에서 자기효능감은 탐정업종사자의 업무수행에 있어 경력에 몰입할 수 있는 원동력이 되는 것으로 나타났다[63]. 그리고 경찰공무원과 소방공무원을 대상으로 한 연구에 따르면 자기효능감이 높은 직원이 다양한 기술을 접하거나 발휘할 수 있는 근무 여건에서 더욱 경력에 몰입하여 집중하고 업무를 수행할 수 있는 상승효과가 발생한다고 강조하였다[64]. 유아교사의 자기효능감이 높을수록 긍정적 직업정체성을 형성하며 교사가 어떤 상황을 직면하였을 때 스스로 잘 할 수 있다고 믿을수록 교육전문가로서 의식이 높은 것으로 해석할 수 있다[65]. 간호대학생을 대상으로 한 연구에서는 자기효능감을 강화시켜야 진로정체성이 높게 나타났다[27]. 지역자활센터 실무자를 대상으로 한 연구에서 자기효능감은 직업정체성에 유의한 영향을 미쳐 자기효능감이 높은 구성원은 원하는 목표를 성취하기 위해 많은 노력을 기울이며 경력에 대한 정체성을 가져 과업을 성공적으로 수행할 수 있는 것으로 해석할 수 있다[66].

경력정체성은 자신의 경험에 대한 성찰을 통해 유용하고 가치 있는 것을 만들어 낼 수 있으며, 환경과의 상호작용 속에서 지속적으로 성장해 나간다. 개인들은 자신의 업무와 경력에 대한 가치가 일치할 때 경력몰입이 증대될 수 있다[18]. 삶 전체에서 지속적으로 발전시켜 나가는 과정인 경력과 이에 대한 몰입은 단순히 직업적 의미 이상의 중요성을 가지고 있기 때문에 경력몰입은 항상 개인의 경력에 대해 추구하는 가치를 포함하고 있다[19]. 따라서 개인이 자신의 경력이나 직업에 대해 의미를 부여하고 가치를 추구하는 태도인 경력정체성은 경력몰입에 영향을 미칠 수 있다[16]. 또한 개인과 환경 간의 상호작용을 통해 형성되며, 개인의 경력정체성에 따라 경력몰입과의 관계도 달라진다[67].

개인의 일상에서 직업은 상당히 높은 비중을 차지하고 있으며[68], 개인은 본질적으로 성공하고자 하는 욕구를 가지고 있기 때문에, 도전적인 업무에 직면하면 더욱 노력을 기울이게 된다[29,57]. 이에 대해 Locke와 Latham은 목표에 대

한 몰입이 목표의 난이도에 비례한다고 보았으며, 보다 어려운 목표가 목표달성을 위해 몰입하게 만든다고 하였다[69]. 이는 보다 어렵고 구체적인 목표 수준을 가질수록 더 높은 수준의 직무 수행을 하게 된다는 것이다. 즉, 목표가 어려울수록 목표를 달성하기 위해 더 몰입하여 구체적인 행동을 한다는 것을 의미한다. 선행연구에서도 조직에서 도전적인 직무를 부여받은 구성원은 새로운 학습이나 자기개발을 촉진하고[70-72], 업무수준이나 경력성취에 있어서도 더 성공적인 것으로 나타났다[58,70]. 이는 어려운 목표가 개인에게 도전의식을 고취시키고 이를 성취하는데 필요한 전략을 발휘하여 자신의 경력에 대해 더욱 몰입할 수 있다. 비록 아직까지는 목표난이도의 조건부 효과를 실증한 연구를 확인하기 어렵지만, 이상의 논의에 비추어본다면 조직구성원의 자기효능감이 경력정체성을 매개하여 경력몰입에 미치는 효과가 목표난이도의 수준에 따라 달라지는 조절된 매개효과가 나타날 것이라 추론할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 자기효능감이 경력정체성을 매개로 하여 경력몰입에 미칠 수 있는 영향을 확인하고자 한다. 또한, 목표난이도의 조절된 매개효과에 초점을 맞추어 이를 검증하고자 한다.

## III. 연구방법

### A. 연구 모형

선행연구를 바탕으로 구성된 자기효능감, 경력정체성, 경력몰입 간의 구조적 관계에서 목표난이도의 조절된 매개효과(moderated mediation effect)를 탐색하는 연구 목적을 달성하기 위해 그림 1과 같은 연구 모형을 설정하였다.

### B. 연구대상 및 자료수집

본 연구는 국내 기업 정규직 근로자의 자기효능감이 경력정체성을 매개로 경력몰입에 미치는 영향과 목표난이도의 조절된 매개효과를 분석하기 위하여 2022년 10월 17일부터 2022년 10월 21일까지 온라인 설문조사를 통하여 총 500명의 응답을 수집하여 본 연구의 분석에 활용하였다. 본 연구 대상의 인구통계학적 특성은 다음과 같다. 설문조사에 참여한 총 500명 중 성별은 남성 250명(50.0%), 여성 250명(50.0%)인 것으로 나타났다. 연령은 30대 미만 32명(6.4%), 30대 137명(27.4%), 40대 209명(41.8%), 50대 101명(20.2%), 60대 이상 21명(4.2%)인 것으로 나타났다. 직무는 기획/전략 47명(9.4%), 영업/마케팅 40명(8.0%), 인사/교육/노무 53명

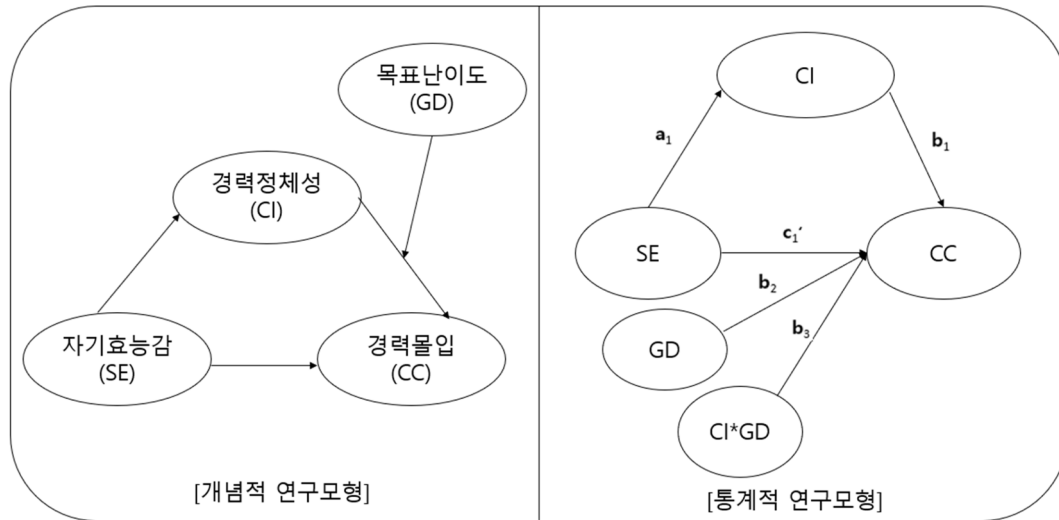


그림 1. 연구모형  
Fig. 1. Research model.

(10.6%), 생산관리 51명(10.2%), 재무/회계 88명(17.6%), 고객관리/서비스 73명(14.6%), 총무/법무 35명(7.0%), 연구/개발 52명(10.4%), IT/정보 32명(6.4%), 기타 29명(5.8%)인 것으로 나타났다. 직급은 사원/주임급 111명(22.2%), 대리/선임급 107명(21.4%), 과장/책임급 120명(24.0%), 차장/수석급 51명(10.2%), 부장급 68명(13.6%), 임원 이상 43명(8.6%)인 것으로 나타났다.

C. 측정도구

본 연구에서 사용된 측정도구는 선행연구에서 타당도와 신뢰도가 검증된 도구를 활용하였으며, 모든 도구는 Likert 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 구성되었다. 설문지는 인구통계학적 변인과 자기효능감, 경력정체성, 경력몰입, 목표난이도를 묻는 문항들로 구성하였다. 자기효능감의 측정도구는 Chen과 Gully, Eden이 개발하고 최영준이 번안한 8문항으로 ‘나는 많은 난관에 부딪혀도 성공적으로 극복할 수 있을 것이다’와 같은 문항으로 구성되어 있다 [73,74]. 선행연구에서[74] Cronbach' α는 .897, 본 연구에서는 Cronbach' α는 .906으로 나타났다. 목표난이도의 측정도구는 Wright이 개발한 5문항을 역번역기법(back translation)을 사용하여 원문항과 번역된 문항 사이의 일치도를 확보하고자 하였다[75-77]. ‘나의 업무와 관련된 목표는 많은 노력을 필요로 한다’와 같은 5문항으로 구성되어 있으며, 선행연구에서[75] Cronbach' α는 .833, 본 연구에서 Cronbach' α는 .769로 나타났다. 경력정체성은 Verbruggen과 Sels가 개발하고, 이상

진이 번안한 6문항으로 ‘나는 나의 경력과 인생에 있어 가치 있는 것이 무엇인지 잘 알고 있다’와 같은 문항들로 구성되어 있다[16,78]. 선행연구[16]의 Cronbach' α값은 .83, 본 연구에서 Cronbach' α는 .844로 나타났다. 경력몰입의 측정도구는 Blau가 개발하고, 이상진이 번안한 7문항이며, ‘내 현재 직업은 평생직업으로써 매우 이상적이다’와 같은 문항들로 구성되어 있다[16,79]. 선행연구에서[16] Cronbach' α는 .90이며, 본 연구에서 Cronbach' α는 .773으로 나타났다.

D. 분석방법

본 연구에서 설정한 조건부 효과 연구모형을 검증하기 위한 구체적인 분석 방법은 아래와 같다. 첫째, 본 연구에서 사용한 변수들에 대한 동일방법편의, 측정도구의 신뢰도 및 상관관계, 정규성 등을 확인하여 예비 분석을 실시하였다.

둘째, 측정모형 평가에서 전반적인 적합도를 검증할 때 자료의 비정규성에 강건한 Satorra-Bentler  $\chi^2$ , CFI, TLI, SRMR, RMSEA를 평가 기준으로 선정하였다. CFI, TLI는 .90 이상, SRMR은 .08 이하, RMSEA는 .08 이하이면 허용할만한 적합도로 판단한다[80,81]. 또한 측정모형에서 잠재적인 부적해 존재 여부를 확인하기 위해 모형의 개별 모수 추정치의 크기와 방향 및 오차분산을 확인하였다.

셋째, 본 연구의 연구모형은 Hayes의 조건부과정 모형 중 Model 14에 해당하는 조건부 간접효과를 포함하고 있으므로 [82] PROCESS Macro v 4.1 for SPSS와 Mplus 8.4를 활용하여 연구모형을 검증하였다.

## IV. 연구결과

### A. 예비 분석

첫째, 연구모형을 검증하기에 앞서 예비분석으로 동일 방법편의, 상관관계, 정규성 및 신뢰도를 분석하였다. 먼저 동일방법편의 이슈를 확인하기 위해 구조방정식 모형을 활용하여 단일요인모형의 전반적인 적합도 지수를 확인하였다. 단일요인모형의 적합도 지수는 Satorra-Bentler  $\chi^2$  (299)=2557.420,  $p<.001$ , CFI=.603, TLI=.568, SRMR=.112, RMSEA=.123으로 나타났다. 즉, 모든 적합도 지수가 최소 기준치에 미달하는 것으로 나타났다. 따라서 본 연구에서는 동일방법편의로 인한 주요한 이슈가 없는 것으로 판단하였다.

둘째, 주요 변수들의 정규성을 가정하기 위해 왜도와 첨도값을 확인하였다. 단변량 정규성은 왜도(<3)와 첨도(<7)의 절대값을 통해 가정할 수 있으며, 다변량 정규성은 단변량의 정규성을 통해 가정할 수 있다[87]. 그러나 본 연구에서는 여전히 자료의 비정규성의 가능성이 존재할 수 있음을 고려하여 모형추정방법에 강건한 최대우도법을 활용하여 모형의 전반적인 적합도와 추정치를 분석하였다.

셋째, 잠재변수 간 상관관계인 자기효능감, 경력정체성, 목표난이도, 경력몰입 간의 상관은 표 1에 제시한 바와 같이 모두 유의미한 것으로 나타났고( $p<.001$ ), 상관계수의 크기도 모두 .85보다 낮으므로 다중공선성에 주요한 문제는 없는 것으로 판단하였다[83]. 또한 신뢰도 계수는 자기효능감 .906, 경력정체성 .844, 목표난이도 .769, 경력몰입 .773로 나타나 최소 기준치인 .7이상으로 신뢰도가 확보된 것으로 판단하였다[84].

### B. 측정모형 분석

본 연구에서 설정한 측정모형의 확인적 요인분석을 통해 측정모형의 전반적인 적합도 지수를 살펴보고 잠재적 부

적해 여부를 확인하였다. 측정모형의 확인적 요인분석 결과, 경력몰입 1번, 3번, 7번 문항과 목표난이도 5번이 최소 요

표 2. 측정모형의 전반적 적합도 지수

Table 2. Overall fit indices of the measurement model

Satorra-Bentler(SB) $\chi^2$	df	CFI	TLI	SRMR	RMSEA
340.976, $p<.001$	203	.966	.962	.043	.037

표 3. 잠재변인 간 타당도 분석결과

Table 3. Validity analysis results between latent variables

변인	B	SE	$\beta$	t	CR
자기효능감1	1	-	.674	-	
자기효능감2	1.197	0.076	.762	15.805***	
자기효능감3	1.128	0.075	.734	15.132***	
자기효능감4	1.358	0.090	.750	15.088***	0.949
자기효능감5	1.314	0.084	.803	15.682***	
자기효능감6	1.268	0.090	.752	14.132***	
자기효능감7	1.197	0.088	.710	13.676***	
자기효능감8	1.225	0.089	.741	13.714***	
경력정체성1	1.000	-	.631	-	
경력정체성2	1.194	0.093	.664	12.810***	
경력정체성3	1.177	0.087	.692	13.573***	0.844
경력정체성4	1.220	0.093	.698	13.185***	
경력정체성5	1.421	0.097	.735	14.619***	
경력정체성6	1.293	0.091	.716	14.188***	
목표난이도1	1.000	-	.720	-	
목표난이도2	1.220	0.082	.744	14.938***	0.844
목표난이도3	1.124	.083	.701	13.563***	
목표난이도4	1.254	.086	.733	14.606***	
경력몰입2	1.000	-	.571	-	
경력몰입4	1.629	0.143	.687	11.369***	0.869
경력몰입5	1.886	0.164	.820	11.466***	
경력몰입6	1.623	0.147	.731	11.013***	

\*\*\* $p<.001$

표 1. 잠재변인 간의 기술 통계 및 상관관계

Table 1. Descriptive statistics and correlations among latent variables (N=500)

잠재변인	M	SD	$\alpha$	1	2	3	4
1. 자기효능감(SE)	3.589	0.592	.906	1			
2. 경력정체성(CI)	3.709	0.527	.844	.607***	1		
3. 목표난이도(GD)	3.396	0.672	.769	.431***	.377***	1	
4. 경력몰입(CC)	3.074	0.782	.773	.350***	.361***	.336***	1

\*\*\* $p<.001$ , M=평균, SD=표준편차,  $\alpha$ =Cronbach's alpha

표 4. HTMT 판별타당도 분석결과

Table 4. HTMT Results of discriminant validity analysis

잠재변인	자기효능감	경력정체성	목표난이도	경력몰입
자기효능감(SE)	1			
경력정체성(CI)	.690	1		
목표난이도(GD)	.417	.440	1	
경력몰입(CC)	.496	.454	.413	1

인 부하량 기준인 .5에 미달하여[85] 이 문항들을 제거하고 확인적 요인분석을 재 실시하였다. 최종 분석결과는 Satorra-Bentler(SB)  $\chi^2(203)=340.976, p<.001$  값이 통계적으로 유의한 것으로 나타나 모형이 자료와 완벽하게 적합함을 의미하는 영가설이 기각된 것으로 확인되었다. 그러나 CFI, TLI, SRMR, RMSEA는 모두 기준치를 충족한 것으로 나타났다(표 2 참고). 또한 측정모형 내 잠재적 부적해 여부를 검토한 결과, 모든 요인부하량이 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다( $p<.001$ ), 음오차 분산도 존재하지 않아 문제가 없는 것으로 판단하였다. 따라서 본 연구에서 설정한 측정모형이 적합한 것으로 판단하였다. 다음으로 타당도를 평가하기 위해 표준화 계수를 확인한 결과, 모든 표준화 요인적재량이 .5 이상, CR값이 .7 이상으로 나타나 수렴타당도는 확보된 것으로 판단하였다[89](표 3 참고). 다음으로 HTMT를 통해 판별타당도를 확인한 결과 모두 .85 이하로 판별타당도가 있는 것으로 판단하였다[88](표 4 참고).

C. 연구모형의 조건부 효과와 연구문제 검증

본 연구에서 연구모형은 조건부 간접효과를 포함하는 모델이며 Hayes가 제시한 조건부 효과 모형 중 Model 14번에 해당한다[82]. 자기효능감이 경력정체성을 통해 경력몰입에 미치는 간접적인 영향이 목표난이도에 의해 조절되는 조건부 간접효과(ω)의 회귀식은 아래와 같다.

조건부 간접효과 검증(conditional indirect effect):

$$W_{GD} = a_1 (b_1 + b_3 \times GD) = a_1 \times b_1 + a_1 \times b_3 GD$$

$$a_1 = SE \rightarrow CI, b_1 = CI \rightarrow CC, b_2 = GD \rightarrow CC,$$

$$b_3 = CI \times GD \rightarrow CC, c_1' = SE \rightarrow CC$$

연구모형의 잠재변인간 직접효과 분석결과는 표 5에 제시한 바와 같다. 자기효능감, 경력정체성, 경력몰입, 목표난이도 간의 관계에서 자기효능감( $a_1=.540, 95\% CI [.477, .602]$ )이 경력정체성에 정적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다, 자기효능감( $c_1'=.185, 95\% CI [.049, .322]$ )이 경력몰입,

표 5. 연구모형의 직접효과 검증

Table 5. Testing direct effects of the research model

Direct effect	B	SE	p	95% LLCI	95% ULCI
SE→CI( $a_1$ )	0.540*	0.031	.000	0.477	0.602
SE→CC( $c_1'$ )	0.185*	0.069	.007	0.049	0.322
CI→CC( $b_1$ )	0.308*	0.076	.001	0.158	0.458
GD→CC( $b_2$ )	0.204*	0.053	.001	0.099	0.309
CI×GD→CC( $b_3$ )	0.228*	0.076	.003	0.071	0.373

SE: 자기효능감; CI: 경력정체성; GD: 목표난이도; CC: 경력몰입; LLCI; lower limit confidence interval; ULCI= upper limit confidence interval; Bootstrap sample for percentile bootstrap=5,000; \*This 95% CI does not include zero.

경력정체성( $b_1=.308, 95\% CI [.158, .458]$ )이 경력몰입, 목표난이도( $b_2=.204, 95\% CI [.099, .309]$ )는 경력몰입에 정적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 경력정체성과 목표난이도의 상호작용( $b_3=.228, 95\% CI [.071, .373]$ ) 또한 경력몰입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

다음으로 연구모형의 조건부 간접효과를 분석한 결과를 표 6에 제시하였다. 자기효능감과 경력몰입의 관계에서 경력정체성의 매개효과가 목표난이도에 의해 조절되는지 여부를 조건부 간접효과 분석을 통해 확인하였다. 그 결과, 목표난이도 수준이 -.646(16%)으로 낮을 때는 조건부 간접효과가 유의하지 않았지만, .104(50%) 이상의 중위값 수준 이상부터는 조건부 간접효과가 유의하였다. 목표난이도에 대한 간접효과의 차이인 조절된 매개효과를 분석한 결과 조절된 매개지수가 통계적으로 유의한 것으로 나타났다( $a_1b_3=.120, 95\% CI [.010, .233]$ ).

목표난이도 수준에 따라 조건부 간접효과의 유의성이 달라지는 구간이 있어 추가로 Johnson-Neyman 방법을 활용하여 경력정체성과 경력몰입의 관계에서 목표난이도의 조건부 간접효과를 세부적으로 분석하였다. 수준별로 경력정체성의

표 6. 연구모형의 조건부 간접효과 검증

Table 6. Testing Conditional indirect effects of the research model

조건부 효과	B	SE	LLCI	ULCI	
조건부					
간접효과	GD=-.646(16%)	0.164	0.088	-0.008	0.337
( $a_1b_1+a_1b_3$ GD)	GD=.104(50%)	0.331	0.077	0.180	0.483
	GD=.604(84%)	0.443	0.091	0.262	0.623
조절된 매개효과 (조절된 매개지수= $a_1b_3$ )	0.120	0.055	0.010	0.233	

GD: 목표난이도; LLCI; lower limit confidence interval; ULCI= upper limit confidence interval; Bootstrap sample for percentile bootstrap=5,000; \*This 95% CI does not include zero.

표 7. Johnson-Neyman 분석결과

Table 7. Johnson-Neyman analysis results

목표난이도	Effect	SE	95% LLCI	95% ULCI
-2.146	-.169	.177	-.517	.178
-1.958	-.127	.164	-.450	.195
-1.771	-.085	.151	-.383	.211
-1.583	-.044	.139	-.317	.229
-1.396	-.002	.127	-.252	.248
-1.208	.039	.116	-.189	.267
-1.021	.081	.105	-.126	.288
-.833	.122	.096	-.066	.312
-.646	.164	.088	-.008	.337
-.617	.171	.087	.000	.342
-.458	.206	.081	.045	.367
-.271	.248	.077	.095	.400
-.083	.289	.076	.140	.439
.104	.331	.077	.180	.483
.291	.373	.080	.214	.532
.479	.415	.086	.244	.585
.666	.457	.094	.271	.642
.854	.498	.103	.294	.702
1.041	.540	.114	.316	.764
1.229	.582	.125	.336	.828
1.416	.624	.137	.355	.893
1.604	.665	.149	.372	.958

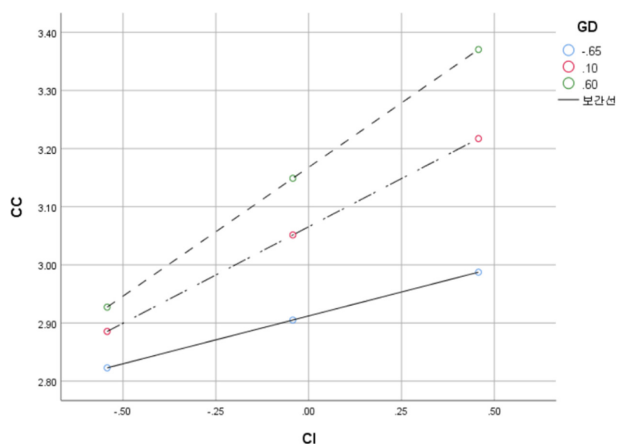


그림2. 조건부 간접효과 그래프

Fig. 2. Conditional Indirect effects of the research model Graph.

매개효과 신뢰구간 표 7을 살펴보면, 목표난이도가 낮은 수준(M=-.646, .104)에서는 유의하지 않았으나, 목표난이도가 일정수준 이상(>-.458)이 되면, 자기효능감이 높아질수록 경력정체성을 매개하여 경력몰입에 미치는 정(+)적 영향력이

커지게 된다. 목표난이도 수준에 따른 조건부 간접효과의 차이를 그래프로 표현하면 그림 2와 같다.

이상의 연구모형의 분석 결과를 바탕으로 본 연구에서 설정한 연구문제를 검정하였다. 연구문제 검정 결과, 연구문제 1과 관련하여 조직구성원의 자기효능감은 경력정체성과 경력몰입에 정적인 영향을 미치고 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 그리고 경력정체성이 경력몰입에 정적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 확인하였다. 연구문제 2와 관련해서는 조직구성원의 자기효능감과 경력몰입 간 관계에서 경력정체성의 매개효과가 목표난이도에 의해 조절되는지를 살펴보고, 조절된 매개효과가 통계적으로 유의한 것을 확인하였다. 자기효능감은 경력정체성을 매개하여 경력몰입에 영향을 미치는데, 목표난이도가 높을수록 정(+)의 매개효과가 증가하였고, 목표난이도의 수준에 따라 통계적 유의성이 변화하는 지점을 확인할 수 있었다.

## V. 결론 및 시사점

본 연구는 국내기업 정규직 근로자 500명을 대상으로 자기효능감이 경력정체성을 통해 경력몰입에 미치는 매개효과를 목표난이도가 조절하는지 확인하기 위해 조절된 매개효과 분석을 진행하였다. 본 연구에 나타난 결과에 대한 논의는 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서 근로자의 자기효능감은 경력몰입에 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 자기효능감이 높을수록 조직구성원의 경력몰입 수준이 제고되는 것으로 확인되었다. 이는 선행연구와 유사한 결과로[61,64], 개인은 자기효능감의 수준이 높을수록 자신의 경력을 발전시키고, 경력에 더욱 몰입할 수 있다[8,9]. 또한 자기효능감은 경력정체성에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 앞서, 다수의 선행연구에서 입증되었듯이[27,66], 자기효능감이 높은 구성원은 경력정체성을 강화하여 자기주도적으로 경력을 관리해나가고 경력목표를 세운다. 조직구성원의 경력정체성이 경력몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 선행연구에서 구성원의 경력정체성과 경력몰입은 정(+)적인 영향관계가 있음이 실증된 것과 동일한 결과이다[1]. 조직구성원이 경력에 대한 방향성을 가지고 개인의 가치와 관심, 역량에 따라 경력을 형성하고 발전시키면 자신의 일과 직업에 대한 관심과 애착이 높아지는 경력몰입으로 이어지게 된다.

둘째, 자기효능감이 경력정체성을 매개하여 경력몰입에 유의한 영향을 미치는 것을 확인하였다. 즉, 자기효능감이 높은 조직구성원이 경력환경에서 자신의 가치와 목표 등 자기



인식을 명확하게 하고[21,22], 경력 추구에 대한 동기를 갖게 되면, 자신의 경력에 몰입할 가능성이 높아진다는 것을 의미한다. 이러한 연구 결과는 자기효능감이 높은 개인이 경력에 대한 정체성을 가지고 자신의 일과 직업에 대한 필요한 지식과 기술을 개발하고 학습하고자 하는 동기수준이 높고 더 많은 노력을 기울여 경력에 몰입하게 된다는 선행연구와도 일치하는 결과이다[27].

셋째, 자기효능감과 경력몰입의 관계에서 경력정체성의 매개효과는 목표난이도에 의해 유의하게 조절되는 것을 확인하였다. Johnson-Neyman 방법을 통해 추가로 분석한 결과, 목표난이도의 수준이 아주 낮은 경우( $<-1.583$ , 1=전혀 그렇지 않다, 2=그렇지 않은 편이다)에는 효과가 유의하지 않다가 목표난이도가 일정 수준 이상이 되면( $>-.458$ ) 자기효능감이 경력정체성을 통해 경력몰입에 미치는 간접효과가 유의해지는 것으로 확인하였다. 조직구성원의 목표난이도에 대한 연구는 지금까지 활발히 진행되지 않았으나, 본 연구를 통해 조직구성원의 수행하는 직무에 대한 목표난이도의 수준에 따라 자기효능감이 높을수록 경력정체성을 경유하여 경력몰입에 미치는 정(+)의 영향이 강화되는 효과가 입증되었다. 이러한 결과는 조절효과를 연구한 선행연구[29-31]에서 나아가 조절된 매개효과의 유의성까지 살펴본 것으로 그 의미가 있다. 조직구성원의 성공적인 경력개발을 위해서는 직무에서 목표난이도를 높이고 경력에 몰입할 수 있도록 도전적인 직무기회가 제공되어야 할 필요가 있다. 개인적 차원에서 목표는 중요한 경력성취의 동기요인으로 작용하며, 목표의 설정은 행동의 방향을 안내하고 구조화한다. 또한 목표를 설정하면 목표달성을 위해 노력을 지속하게 하고 목표달성에 필요한 기술이나 전략을 방해하는 요인에 대한 극복 방법을 탐색하게 한다[29]. 개인은 높은 목표 설정을 통해 더 높은 성과와 보상을 얻을 수 있다. 또한 도전적인 목표 설정은 개인으로 하여금 경력관리를 하게 함으로써 원하는 결과를 성취할 수 있다는 측면에서 개인적 차원의 중요한 경력개발 요소이다. 본 연구에 나타난 결과에 대한 학문적, 실무적 시사점은 다음과 같다.

첫째, 학문적 의미로서 본 연구는 조직구성원의 자기효능감이 경력정체성과 경력몰입에 미치는 영향을 탐색하는 과정에서 목표난이도의 조절된 매개효과를 검증한 연구이다. 본 연구결과는 목표난이도와 관련된 다양한 선행요인 및 결과요인 탐색에 대한 후속연구를 촉발하는 마중물의 의미를 가진다.

둘째, 지금까지의 연구들은 특정 직업계층과 대학생의 전공 관련 연구였으나[28], 국내 조직구성원을 대상으로 한 연구가 상대적으로 활발히 진행되지 못하였다. 이에 조직구성

원의 경력개발환경을 반영한 다양한 연구의 필요성이 제기되었으며, 본 연구를 통해 자기효능감과 경력정체성간의 직접적인 관계가 규명되었다.

셋째, 실무적인 의미로서 자기효능감이 높은 조직구성원은 업무에 높은 열정을 가지고 전념하는 정도도 크기 때문에 자기효능감이 경력정체성을 형성하는데 긍정적인 영향을 미치고, 자신의 일이나 업무에 열정을 전념할 때 경력정체성은 더욱 향상될 수 있다. 조직구성원의 심리적 특성 또는 내재적 동기인 자기효능감을 향상하기 위해 조직에서는 정서 지원 프로그램, 멘토링 지원, 경력개발사례 타운홀 미팅 등을 활용할 수 있을 것이다.

넷째, 조직에서 구성원이 경력정체성과 경력몰입을 향상할 수 있는 방법을 강구하여야 한다. 경력몰입을 위해서는 경력정체성을 향상할 수 있는 업무 환경을 만들고 지원해줌으로써, 조직 내외에서 직무별, 직급별로 필요하고 적용 가능한 경력교육프로그램을 설계, 활용할 필요가 있다.

이상과 같이 논의된 긍정적인 연구결과와 시사점에도 불구하고 본 연구는 다음과 같은 한계점을 가진다. 첫째, 본 연구는 국내기업 정규직 근로자를 대상으로 실증연구를 수행하였기에 후속 연구에서는 근로자의 경력이나 직급, 직무 등에 따라 차이가 있는지 다집단 분석을 시도하는 등 근로자의 특성을 고려하여 연구를 진행할 필요가 있다. 또한 자기보고식 설문조사를 통해 연구를 진행하였기 때문에 설문 응답이 개인의 경험이나 감정에 따라 편향될 가능성이 있다.

둘째, 본 연구에서는 조직구성원 개인이 인식한 목표난이도를 측정 및 분석의 대상으로 하였기에, 개인, 팀, 부서 등 여러 수준(level)로 이루어진 다수준 시스템(multilevel system)인 조직의 문제와 결부되어 연구가 진행되지는 못하였다. 즉, 팀, 부서, 조직에 따른 목표수준과 구성원이 인식하는 목표수준의 차이가 결과에 영향을 미칠 수 있으므로 향후에는 이를 고려한 연구가 수행될 필요가 있다.

마지막으로, 경력 관련 연구에서 변인의 확대가 이루어진다면 더욱 의미 있는 학문적 토대를 구축할 수 있을 것이다. 예를 들어 경력 관련 부정적인 변수인 경력정체(career plateau)를 포함하여 연구한다면 보다 통합적인 시각에서 구성원의 경력을 살펴볼 수 있다. 후속 연구에서 이러한 점이 보완되어 진행된다면 더욱 설득력 있는 연구가 될 것이다.

## 감사의 글

이 논문은 2020년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임 (NRF-2020S1A3A2A02091529).

## 참고문헌

- [1] J. H. Chang, "Analysis of the gender effect in developmental network characteristics and developmental functions for career identity and career commitment," *Journal of Corporate Education and Talent Research*, vol. 19, no. 2, pp. 81-107, 2017.
- [2] J. H. Choi, J. W. Kang, and D. Y. Cho, "Structural relationship between kaleidoscope career model, job satisfaction, employee engagement, and perceived job performance: Multi-group analysis of career criteria," *The Korean Journal of Human Resource Development Quarterly*, vol. 24, no. 1, pp. 237-267, 2022.
- [3] M. Fugate, A. J. Kinicki, and B. E. Ashforth, "Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications," *Journal of Vocational Behavior*, vol. 65, no. 1, pp. 14-38, 2004.
- [4] D. T. Hall and D. E. Chandler, "Psychological success: When the career is a calling," *Journal of Organizational Behavior*, vol. 26, no. 2, pp. 155-176, 2005.
- [5] K. H. Na, "The mediating role of career commitment in the relationship between career planning and career success," *Journal of CEO and Management Studies* vol. 18, no. 1, pp. 47-67, 2015.
- [6] H. D. Seo, Y. H. Cho, and Y. H. Cho, "A study on the relationship between employability and organizational commitment, job involvement and turnover intention," *Journal of Organization and Management*, vol. 33, no. 3, pp. 27-62, 2009.
- [7] D. J. Hall, S. T. Threlkeld, C. W. Burns, and P. H. Crowley, "The size-efficiency hypothesis and the size structure of zooplankton communities," *Annual Review of Ecology and Systematics*, vol. 7, pp. 177-208, 1976.
- [8] S. J. Lee and H. S. Lee, "A study on the career anchor's effect on the career commitment," *Korea Lifelong Education & HRD Institute*, vol. 5, no. 4, pp. 1-27, 2009.
- [9] B. Y. Cheon, H. S. Lee, and S. M. Park, "The impact of organizational and personal characteristics on the person-job fit, career commitment and career satisfaction," *The Korean Journal of Human Resource Development Quarterly*, vol. 14, no. 2, pp. 47-78, 2012.
- [10] S. M. Colarelli and R. C. Bishop, "Career commitment: Functions, correlates, and management," *Group & Organization Studies*, vol. 15, no. 2, pp. 158-176, 1990.
- [11] S. E. Sullivan and Y. Baruch, "Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration," *Journal of Management*, vol. 35, no. 6, pp. 1542-1571, 2009.
- [12] M. K. Jang and Y. M. Lee, "Meta-analysis on the antecedents and outcomes of career commitment in Korea," *Institute of Social Science*, vol. 62, no. 2, pp. 75-102, 2023.
- [13] J. P. Briscoe, D. T. Hall, and R. L. F. DeMuth, "Protean and boundaryless careers: An empirical exploration," *Journal of Vocational Behavior*, vol. 69, no. 1, pp. 30-47, 2006.
- [14] E. J. Kim and J. K. Tak, "The effect of coaching program analyzing competency based on job experiences on career identity and career planning," *Korean Journal of Coaching Psychology*, vol. 3, no. 2, pp. 17-39, 2019.
- [15] S. M. Schor, M. P. Sabiers, J. C. Hall, and U. Anakwe, "A management skills course: Did it really make a difference?," *Performance Improvement Quarterly*, vol. 13, no. 3, pp. 5-22, 2000.
- [16] S. J. Lee, *A study of career identity and career adaptability's effects on career commitment*, Ph. D. dissertation, Chung-Ang University, Seoul, 2011.
- [17] F. Meijers, "The development of a career identity," *International Journal for the Advancement of Counselling*, vol. 20, no. 3, pp. 191-207, 1998.
- [18] K. J. Lauver and A. Kristof-Brown, "Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit," *Journal of Vocational Behavior*, vol. 59, no. 3, pp. 454-470, 2001.
- [19] H. A. Bosma and E. S. Kunnen, "Determinants and mechanisms in ego identity development: A review and synthesis," *Developmental Review*, vol. 21, no. 1, pp. 39-66, 2001.
- [20] D. R. King, D. R. Dalton, C. M. Daily, and J. G. Covin, "Meta-analyses of post-acquisition performance: Indications of unidentified moderators," *Strategic Management Journal*, vol. 25, no. 2, pp. 187-200, 2004.
- [21] D. H. Kim, "Structural relationships between career anxiety, job search self-efficacy, grades, academic achievement, peer relationships, and career plans in university students," *Journal of Digital Convergence*, vol. 42, no. 1, pp. 101-121, 2022.

- [22] L. K. Deer, K. Gohn, and T. Kanaya, "Anxiety and self-efficacy as sequential mediators in US college students' career preparation," *The Journal of Education*, vol. 60, no. 2, pp. 185-197, 2018.
- [23] A. Bandura, *Self-efficacy: The exercise of control*, New York: Freeman, 1997.
- [24] Y. Theodorakis, "The influence of goals, commitment, self-efficacy, and self-satisfaction on motor performance," *Journal of Applied Sport Psychology*, vol. 8, no. 2, pp. 171-182, 1996.
- [25] M. S. Kim and Y. G. Kim, "The analysis of mediating roles of work-family conflict in the relationship between career commitment and its antecedents among married working women in hospitality industry," *International Journal of Tourism and Hospitality Research*, vol. 27, no. 6, pp. 219-240, 2013.
- [26] M. H. Sook and N. H. Kim, "The relationships among self-efficacy, happiness, and job identity of early childhood teachers," *The Korean Society for Eco Early Childhood Education & Care*, vol. 18, no. 3, pp. 241-266, 2019.
- [27] M. Y. Kim, J. S. Jung, and C. U. Yang, "Influence of academic stress, career identity and self efficacy on adjustment to college life among nursing students," *Korean Association for Learner-Centered Curriculum and Instruction*, vol. 20, no. 6, pp. 1267-1284, 2020.
- [28] S. H. Go, J. K. Tak, M. Y. Shim, and H. Y. Seon, "The effects of career coaching program on career identity and career decision level," *Korean Journal of Youth Studies*, vol. 27, no. 2, pp. 73-100, 2020.
- [29] S. M. Woo, "The structural relationship between proactive career behavior and predictive factors of female workers: based on social cognitive career theory and goal setting theory," *The Women's Studies*, vol. 110, no. 3, pp. 63-91, 2021.
- [30] J. H. Woo and J. W. Kim, "A study on the effect of management-by-objectives on organizational effectiveness - focusing on moderating effect of interactional justice -", *Korean Corporation Management Review*, vol. 15, no. 3, pp. 89-109, 2008.
- [31] J. P. Choi, "A study on influence efficacy of MBO could have upon organizational effectiveness," Ph. D. dissertation, Pai chai University, Daejeon, 2007.
- [32] J. M. Diefendorff and G. A. Seaton, Work motivation. In J. D. Wright (Ed.), *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 2nd ed., pp. 680-686, Oxford: Elsevier, 2015.
- [33] C. C. Pinder, *Work motivation in organizational behavior*, 2nd ed., New York: Psychology Press, 2008.
- [34] G. P. Lath and K. N. Wexley, *Increasing productivity through performance appraisal*, 2nd ed., Reading, Mass: Addison-Wesley, 1994.
- [35] H. P. Sims Jr. and P. Lorenzi, *The new leadership paradigm: Social learning and cognition in organizations*, Sage Publications, Inc, 1992.
- [36] J. R. Hollenbeck and H. J. Klein, "Goal commitment and the goal- setting process: Problems, prospects, and proposals for future research," *Journal of Applied Psychology*, vol. 72, no. 2, pp. 212-220, 1987.
- [37] M. Drafke, *The Human Side of Organizations*, 10th ed., Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall, 2009.
- [38] C. Lee, Y. J. Choi, and J. Y. Paek, "The relationship between training transfer and the related variables of the S-OJT trainees in small-medium sized enterprises," *The Journal of Vocational Education Research*, vol. 32, no. 5, pp. 47-68, 2013.
- [39] Y. G. Kim, "The research that self-competency influences on the management by objective and the satisfaction of an university life," Master's thesis, Daejeon University, 2013.
- [40] A. Bandura, *Guide for constructing self-efficacy scales*. In F. Pajares & T. Urdan (Eds.), *Self-efficacy beliefs of adolescents*, Greenwich, CT: Information Age Publishing, pp. 307-337, 2006.
- [41] A. M. Schmidt and R. P. DeShon, "The moderating effects of performance ambiguity on the relationship between self-efficacy and performance," *Journal of Applied Psychology*, vol. 95, no. 3, pp. 572-581, 2010.
- [42] C. J. Kim, K. M. Nam, E. S. Park, and J. H. Song, "An integrative literature review of the career identity: Focused on empirical studies published in Korea and abroad," *The Korean Journal of Human Resource Development Quarterly*, vol. 25, no. 2, pp. 189-223, 2023,
- [43] J. E. Marcia, "Identity in adolescence," in J. Adelson (Ed.), *Handbook of Adolescent Psychology*. New York: Wiley, 1980.
- [44] D. T. Hall, "Careers in and out of organizations," Thous

- and Oaks, California:Sage Publications, 2002.
- [45] S. Aryee and K. Tan, "Antecedents and outcomes of career commitment," *Journal of Vocational Behavior*, vol. 40, no. 3, pp. 288-305, 1992.
- [46] G. J. Blau, "The measurement and prediction of career commitment," *Journal of Occupational Psychology*, vol. 58, no. 4, pp. 277-288, 1985.
- [47] S. Aryee, Y. W. Chay, and J. Chew, "An investigation of the predictors and outcomes of career commitment in three career stages," *Journal of Vocational Behavior*, vol. 44, no. 1, pp. 1-16, 1994.
- [48] D. T. Hall, "A theoretical model of career sub identity development in organizational settings," *Organizational Behavior and Human Performance*, vol. 6, no. 1, pp. 50-76, 1971.
- [49] M. London, "Toward a theory of career motivation," *Academy of Management Review*, vol. 8, no. 4, pp. 620-630, 1983.
- [50] J. S. Song and T. Y. Yoo, "The effects of person-organization value fit on person's attitude and behavior," *Korean Society for Industrial and Organizational Psychology*, vol. 18, no. 2, pp. 361-384, 2005.
- [51] J. P. Meyer and E. R. Maltin, "Employee commitment and well-being: A critical review, theoretical framework and research agenda," *Journal of Vocational Behavior*, vol. 77, no. 2, pp. 323-337, 2010.
- [52] Y. S. Hyun, "The moderated effects of SDL and social supports on the relationship between career plateau and career planning," *The Korean Journal of Human Resource Development*, vol. 12, no. 2, pp. 45-65, 2010.
- [53] K. S. Suh, T. J. Park, T. H. Kim, and B. H. Kim, "The Effects of individual and organizational career management on career satisfaction, prospect, and commitment," *Korean Management Review*, vol. 32, no. 6, pp. 1715-1739, 2003.
- [54] K. E. Lee, "Determinants of Career Commitment and Its Influences on Employees' Attitudes," Ph. D. dissertation, so gang University, Seoul, 2000.
- [55] N. E. Amundson, L. M. Mills, and B. A. Smith, "Incorporating chaos and paradox into career development," *Australian Journal of Career Development*, vol. 23, no. 1, pp. 13-21, 2014.
- [56] S. Gauggel and S. Fischer, "The effect of goal setting on motor performance and motor learning in brain-damaged patients," *Neuropsychological Rehabilitation*, vol. 11, no. 1, pp. 33-44, 2001.
- [57] A. Carmeli, R. Cohen-Meitar, and D. Elizur, "The role of job challenge and organizational identification in enhancing creative behavior among employees in the workplace," *The Journal of Creative Behavior*, vol. 41, no. 2, pp. 75-90, 2007.
- [58] E. Irene, D. Pater, E. M. Annelies, Van Vianen, N. Myriam Bechtoldt, and U. C Klehe, "Employees' challenging job experiences and supervisors' evaluations of promotability," *Personnel Psychology*, vol. 62, no 2, pp. 297-325, 2009.
- [59] E. A. Locke and G. P. Latham, *New developments in goal setting and task performance*, New York, NY: Routledge, 2013.
- [60] H. K. Hong, K. Y. Chung, and W. H. Kim, "Effects of self-efficacy on job embeddedness, innovation behaviors, and organizational citizenship behavior - the moderating effect worked mainly in the form-," *International Journal of Contents*, vol. 12, no. 5, pp. 415-430, 2012.
- [61] J. E. Lee and H. C. Lee, "The effect of sense of calling on career commitment in casino employees: Focused on the moderating effects of self-efficacy," *International Journal of Tourism and Hospitality Research*, vol. 32, no. 1, pp. 141-151, 2018.
- [62] 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, 2016.
- [63] S. H. Choi, "The mediating effect of self-efficacy in the relationship between social intelligence and career commitment of private investigators," *Journal of the Korean Society of Private Security*, vol. 20, no. 3, pp. 193-218, 2021.
- [64] H. S. Lee, "A study on the determinants variables of career commitment to the police officers and fire officers," *The Police Science Journal*, vol. 6, no. 2, pp. 39-61, 2011.
- [65] H. S. Im and N. H. Kim, "The relationships among self-efficacy, happiness, and job identity of early childhood teachers," *The Journal of Eco Early Childhood Education & Care*, vol. 18, no. 3, pp. 241-266, 2019.
- [66] J. H. Kim and K. H. Kim, "The study of the relationship between self-efficacy and organizational effectiveness-focus on the mediate effects of professional identity -,"

- Journal of Community Welfare*, no. 32, pp. 107-127, 2010.
- [67] G. R. Adams and S. K. Marshall, "A developmental social psychology of identity: Understanding the person-in-context," *Journal of Adolescence*, vol. 19, no. 5, pp. 429-442, 1996.
- [68] J. H. Chang, "The effects of developmental network characteristics and developmental functions on career identity," *Knowledge Management Research*, vol. 17, no. 3, pp. 23-44, 2016.
- [69] E. A. Locke and G. P. Latham, *A theory of goal setting & task performance*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1990.
- [70] A. Carmeli, R. Cohen-Meitar, and D. Elizur, "The role of job challenge and organizational identification in enhancing creative behavior among employees in the workplace," *The Journal of Creative Behavior*, vol. 41, no. 2, pp. 75-90, 2007.
- [71] P. Preenen, A. Van Vianen, and I. De Pater, "Challenging tasks: The role of employees' and supervisors' goal orientations," *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 23, no. 1, pp. 48-61, 2014.
- [72] P. Preenen, S. Verbiest, A. Van Vianen, and E. Van Wijk, "Informal learning of temporary agency workers in low-skill jobs: The role of self-profiling, career control, and job challenge," *Career Development International*, vol. 20, no. 4, pp. 339-362, 2015.
- [73] G. Chen, S. M. Gully, and D. Eden, "Validation of a new general self-efficacy scale," *Organizational Research Methods*, vol. 4, no. 1, pp. 62-83, 2001.
- [74] Y. J. Choi, *The Hierarchical Linear Relationship among Structured On-the-Job Training Activities, Individual Level Variables, and Organizational Level Variables of Workers in Small and Medium-Sized Enterprises*, Dissertation for the Doctor of Philosophy in Education in the Graduate School of Seoul National University, Korea, 2014.
- [75] B. E. Wright, "The role of work context in work motivation: A public sector application goal and social cognitive theories," *Journal of Public Administration Research and Theory: J-PART*, vol. 14, no. 1, pp. 59-78, 2004.
- [76] J. Y. Kim and W. C. Kim, "An impact of protean career attitude on career satisfaction and task performance: mediating role of employee engagement," *Journal of Corporate Education and Talent Research*, vol. 22, no. 3, pp. 147-177, 2000.
- [77] W. Maneesriwongul and J. K. Dixon, "Instrument translation process: a methods review," *Journal of Advanced Nursing*, vol. 48, no. 2, pp. 175-186, 2004.
- [78] M. Verbruggen and L. Sels, "Can career self-directness be improved through counseling?," *Journal of Vocational Behavior*, vol. 73, no. 2, pp. 318-327, 2008.
- [79] G. J. Blau, "Testing generalizability of a career commitment measure and its impact on employee turnover," *Journal of Vocational Behavior*, vol. 35, no. 1, pp. 88-103, 1989.
- [80] M. W. Browne and R. Cudeck, "Alternative ways of assessing model fit," *Sociological Methods & Research*, vol. 21, no. 2, pp. 230-258, 1992.
- [81] L. T. Hu and P. M. Bentler, "Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives," *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, vol. 6, no. 1, pp. 1-55, 1999.
- [82] A. F. Hayes, "An index and test of linear moderated mediation," *Multivariate Behavioral Research*, vol. 50, no. 1, pp. 1-22, 2015.
- [83] J. C. Nunnally, *Psychometric methods*, NY: Mac Graw-Hill, 1978.
- [84] R. B. Kline, *Principles and practice of structural equation modeling*, Fourth Edition (H. S. Lee, Trans.). Original work published 2016, 2016.
- [85] H. Kaiser, "An index of factorial simplicity," *Psychometrika*, vol. 39, no. 1, pp. 31-36, 1974.
- [86] J. M. Kishiton and K. F. Widaman, "Unidimensional versus domain representative parceling of questionnaire items: An empirical example," *Educational and Psychological Measurement*, vol. 5, no. 3, pp. 757-765, 1994.
- [87] R. B. Kline, *Principles and practice of structural equation modeling*, NY: The Guilford Press, 2015.
- [88] J. Henseler, C. M. Ringle, and M. Sarstedt, "A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling," *Journal of the Academy of Marketing Science*, vol. 43, no. 1, pp. 115-135, 2015.
- [89] N. K. Malhotra, *Marketing research: an applied orientation*, Pearson, Sixth Edition, 2020.



**이 나 연 (Nayeon Lee)\_정회원**

2021년 2월 : 중앙대학교 인적자원개발학과 석사  
2022년 3월 ~ 현재 : 한국기술교육대학교 인력개발학과 박사과정  
<관심분야> HRD, 경력개발, 주관적 경력성공 등



**조 현 정 (Hyunjeong Jo)\_정회원**

2019년 2월 : 한국기술교육대학교 인력개발학과 석사  
2022년 2월 : 한국기술교육대학교 인력개발학과 박사 수료  
<관심분야> 직원몰입, 경력개발, 리더십, 일터학습, 직업교육훈련



**김 우 철 (Woocheol Kim)\_종신회원**

2014년 5월 : Pennsylvania State University, Ph.D. (HRD박사)  
2015년 3월 ~ 2021년 2월 : 한국기술교육대학교 조교수  
2021년 3월 ~ 현재 : 한국기술교육대학교 부교수  
<관심분야> 직원몰입, 리더십, 경력개발, 직업교육훈련, 성과향상