한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2014. Vol. 27, No. 1, 83-105

무엇이 장노년의 주관적 경력 성공에 영향을 미치고 받는가?: 시간적 관점에서 조명*

박 인 조 이 주 일†
한림대학교 심리학과

본 연구의 목적은 첫째, 과거 경력 및 조직 몰입이 주관적 경력 성공에 미치는 영향과 주도적 성격과 주관적 경력 성공 사이를 경력 및 조직 몰입이 매개하는 것을 검증하는데 있고, 둘째, 주관적 경력 성공과 미래 시간 조망 사이를 자기 효능감이 매개하는지 검토하는 데 있으며, 셋째, 주관적 경력 성공과 활동적 노년 사이를 미래 시간 조망이 매개하는 것을 검증하는 데 있다. 주경력의 직장을 은퇴한 55세 이상의 노인 144명과 이들을 포함하는 55세 이상의 직장인 400명이 연구에 참가했으며 분석을 주경력을 마친 은퇴자 144명에 대한 것과 전체 샘플에 대한 것을 나누어 했다. 결과를 요약하자면, 첫째 위계적 회귀 분석을 한 결과 경력 몰입이 주관적 경력 성공에 유의미하게 영향을 미치는 것으로 나타났고 조직 몰입은 주관적 경력 성공에서는 유의했다. 둘째, 구조방정식 모형으로 주도적 성격, 경력 몰입, 조직 몰입, 주관적 경력 성공의 관계를 살펴본 결과 주도적 성격과 주관적 경력 성공 사이를 경력 몰입 및 조직 몰입이 매개하는 것으로 밝혀졌다. 셋째, 매개 분석 결과 주관적 경력 성공과 미래 시간 조망 사이를 자기 효능감이 매개했다. 마지막으로, 매개 분석 결과 주관적 경력 성공과 활동적 노년 사이를 미래 시간 조망이 매개했다. 논의에서 시간 관점에서 경력 개발 활동, 특성으로서 주도적 성격, 경력 성공의 효과성에 대해서 다루었으며 본 연구의 시사점, 제한점, 그리고 향후 연구에 대해 제언하였다.

주요어 : 활동적 노년, 경력 몰입, 조직 몰입, 주관적 경력 성공, 미래 시간 조망, 주도적 성격, 자기 효능감

---

* 이 논문은 2012년 정부의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(NRF-2012-S1A3A2-033609). 활동적 노년의 프로젝트 팀으로서 같이 연구하며 훌륭한 조언을 해주신 장재윤, 한태영 교수님과 유경 박사님 그리고 연구 진행에 많은 도움을 준 김유리, 최연정, 두송화, 이현주, 김수진님께 감사를 드립니다. 탁월한 심사평으로 부족한 연구가 조금이라도 나아질 수 있는 기회를 준 심사위원 선생님들께도 감사드립니다.

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

www.kci.go.kr

시간에 대한 철학적 사유는 오랜 전통을 가지는데, 플라톤에게서 시간은 “수에 따라서 하늘이 규칙적으로 순환하는 운동”으로 보았고 아리스토텔레스는 “무한이 다가오는 지금이 계속되는 과정에서, 사물의 운동으로 지각되는 헤아려지는 수”라고 보았으며, 아우구스티누스에게서 시간의 흐름은 아직 없는 미래에서 현재를 거쳐 이미 지나가버린 과거로 흐르는 ‘아니 있음에로의 흐름’이다(원형준, 2010). 심리학적으로는 Frank(1939)이 시간 조망을 현재에서 미래를 파악하고 과거로 거슬러 갈 수 있는 시간구조의 체계라고 보았다. Lewin(1951)은 주어진 시간에 존재하는 개인의 심리적 과거와 미래에 대한 관점의 종합이라고 정의했다.

시간에 대한 관점을 경력 개발 활동이나 경력 성공에 적용해보자면, 개인이 사고하고 판단하는 경력 성공은 과거에 내가 어떤 사실을 가졌는지와 과거를 보는 나의 주관성에 의해서 경력이라는 개인의 역사가 성공했는지 그렇지 못했는지 평가할 수 있다. Kiesler(1971)는 직업이나 경력에 대해 더욱 몰입한 사람들이 그렇지 않은 사람들에 비해 더욱 경력 성공에 긍정적인 태도를 가진다는 것을 보였는데, 여기서 직업이나 경력에 몰입한 것은 ‘사실’이고 그러한 사실을 해석하는 본인의 현재 주관성이 경력 성공에 대한 판단을 한다. 현재 판단하는 나는 미래를 어떻게 보는가에 따라서 과거에 대한 평가와 현재의 활동이 달라질 수 있다. 미래 사건들은 실제로 존재하지 않기 때문에, 현재의 동기와 행동의 원인이 될 수 있다(Bandura, 2001).

Wallace(1956)는 미래 시간 조망을 “개념화되는 미래 시간 간격의 길이”라고 정의하였다. Zimbardo(2008)는 미래 시간 조망을 가진 사람들의 특성에 대해 심도있게 연구했는데, 이들은 긍정적 사고를 많이 하기때문에 단기적 보상을 지연할 수 있고 미래를 위해서 현재에 많은 노력을 기울인다는 것을 보였다. Carstensen, Issacowz와 Charles(1999)는 목표달성 과정에서 정서, 인지, 동기에 영향을 주는 미래시간조망의 효과성에 대해서 연구했다. 국내에서는 이성광(2007)이 성공에 대한 희망과 미래 시간 조망 사이에 높은 상관이 있음을 밝혔고 오은혜와 탁진국(2012)은 경력계획과 긍정심리자본 사이를 미래 시간 조망이 정적으로 매개한다는 것을 밝혔다. 이주일(2013)은 미래 시간 조망이 개방성, 안전애착과 생산적 노년간의 관계를 매개한다는 연구 결과를 보였다. 경력 개발이나 성공과 관련된 선행 연구들은 주로 미래 시간 조망의 연구도 현재와 미래의 틀 속에서 연구되어왔다. 따라서, 과거, 현재, 미래의 시간적인 틀을 동시에 고려하면서 경력 개발이나 성공에 대한 연구가 이루어질 필요성이 있다. 과거의 어떤 요소들이 원인이 되어서 현재의 주관적 경력 성공에 영향을 미치며 현재의 주관적 성공이 미래를 내다보는 관점과 현재 활동에 어떤 영향을 미칠 수 있는가에 대한 연구는 주관적 경력 성공에 대해 심층적으로 이해할 수 있을 것이다.

주관적 경력 성공을 촉진하는 개인적 요인을 탐색하는 연구들은, 그 대상이 주로 관리자급이었다(Boudreau, Bosewell, Judge, & Bretz, 2001; Seibert, Crant, & Kraimer, 1999). 그 이유는 첫째, 관리자 이상으로 넘어가면 일반 회사에서는 많은 인원이 퇴직하기 때문에 표본이 편파되어 연구의 타당성을 확보하기 힘들기 때문이다. 달리 말해서 경력에 성공하지 못한 종업원들이 회사를 떠나서 회사에 남아있는 경력 성공자와 비교될 수 없다. 둘째, 현

www.kci.go.kr

업에서 바쁜 임원급을 대상으로 연구하기에 현실적으로 어려움이 있다. 즉, 직위가 높은 경력 성공자를 연구 대상자로 확보하기 쉽지 않다. 이러한 이유로 전 생애적인 관점에서 경력 성공을 다룬 선행 연구는 거의 없다. 선행 연구들만 가지고 주관적 경력 성공에 대해 온전하게 설명하기에는 시점이 관리자 이상에서는 연구가 되지 않았기에 주관적 경력 성공의 선행 및 결과 변인에 대해 논하기에는 다소 부족하다. 예컨대, 중간 관리자급까지는 경력에 성공했지만 이후 리더가 되어서는 실패할 수 도 있고 또한 실패한 사람들이 회사를 옮기거나 창업을 하여 이후에는 성공할 수도 있기 때문이다. 이런 이유로, 주관적 경력 성공을 깊게 이해하기 위해서 체계적으로 연령대를 관리자급 이상으로 확대해서 연구할 필요성이 있다.

이러한 필요성들에 상응하는 본 연구의 주요 연구 물음은 다음과 같다. 첫째, 과거의 경력 몰입과 조직 몰입은 현재의 경력 성공에 어떤 영향을 미치는가? 둘째, 현재의 주관적 경력 성공은 미래에 대한 조망에 어떤 영향을 미치는가? 셋째, 미래 시간 조망은 현재의 활동에 어떤 관련이 있는가?

본 연구에서는 주관적 경력 성공에 대한 개인적 요인을 검토 위해서 연구 대상을 55세 이상으로 정하여 오랫 동안 직장 생활을 한 종업원의 주관적 경력 성공을 시간적인 틀에서 다룰 것이다. 결과 분석에서 온전하게 경력을 마무리 한 직장인을 전체 샘플에서 분리하여 분석할 것이다. 연구 목적은 첫째, 경력 몰입과 조직 몰입이 주관적 경력 성공을 예측하는지 검증하는 것이다. 경력 몰입과 조직 몰입이 주관적 경력 성공을 설명한다는 것은 선행 연구들에서 밝혀졌다(Greenhaus & Parasuraman, 1993; Carson et al, 1997). 본 연구에서는 관리자급 대상의 선행 연구의 결과를 장노년층으로 확대 했을 때 이들의 관계가 성립되는지 반복 검증할 것이다. 둘째, 과거의 경력 및 조직 몰입이 경력 성공에 미치는 영향과 주도적 성격과 주관적 경력 성공 사이를 경력 및 조직 몰입이 매개하는 것을 검토하는 것이다. 셋째, 현재의 주관적 경력 성공과 미래 시간 조망 사이에서 자기 효능감이 어떤 역할을 하는지 밝히는 것이다. 마지막으로, 현재의 활동적 노년과 주관적 경력 성공의 관계에서 미래 시간 조망이 어떻게 작용하는지 살펴보는 데 있다.

경력 몰입, 조직 몰입, 경력성공의 관계

Arthur, Hall, 그리고 Lawrence(1989)는 경력을 시간이 지남에 따라서 개인의 직장 경험이 지속적으로 펼쳐져 나가는 것으로 정의하였다. 경력은 주관적 경력 성공과 객관적 경력 성공의 두 관점에서 기술될 수 있는데, 주관적 경력 성공은 자신의 경력의 되어져 가는 것에 대한 자각을 반영하고(Stebbin, 1970), 주로 '경력 만족감'으로서 측정된다. 반면, 객관적 경력 성공은 어느 정도 관찰 가능한 직위, 위치, 상태의 변동을 반영하며(Barley, 1989), '승진의 횟수'나 '연봉 수준'으로 측정될 수 있다.

경력 성공이라는 연구 주제를 다룰 때, 개인과 조직을 분리하여 생각할 수 없다. 즉, 개인의 경력 성공은 조직에 긍정적인 영향을 미치기 때문에 이 영역에 대해 개인과 조직 둘 다 관심을 가지고 있다. 따라서 많은 연구자들은 개인의 경력 성공을 촉진시키는 개인 요인과 조직 요인을 밝히려고 노력하였다(Boudreau, Bosewell, & Judge, 2001; Judge &

www.kci.go.kr

Bretz, 1994; Seibert & Kraimer, 2001; Wayne, Liden, Kraimer, & Graf, 1999).

경력 및 조직 몰입과 경력 성공은 경력 연구에 중요한 변수로 간주된다. 경력 몰입은 객관적 경력 성공과도 관련이 있다. 왜냐하면, 경력에 몰입하는 종업원들은 조직에서 더욱 노력하고 새로운 지식이나 기술을 획득하려고 애쓰기 때문이다(Aryee & Tan, 1992; Blau, 1989). 경력 몰입은 조직에 필요한 지식이나 기술을 획득하는데 필요한 학습 동기를 예측한다(Cheng & Ho, 2001). 일반적으로 많은 노력은 높은 성과를 이끄는데(Bandura, 1993), Greenhaus와 Parasuraman(1993)은 높은 성과가 높은 급여나 승진과 같은 외적인 보상을 가져온다는 것을 보였다.

경력 몰입을 많이 하는 사람들은 덜 한 사람들보다 주관적 경력 성공을 더욱 경험할 수 있다. Kiesler(1971)는 직업이나 경력에 대해 더욱 몰입한 사람들이 그렇지 않은 사람들에 비해 더욱 경력 성공에 일관적인 태도를 가진다는 것을 밝혔다. Lee 등(2000)은 직업 몰입이 경력 만족감과 정적인 상관이 있음을 보였다. 또한 의학 도서관의 사서를 대상으로 한 연구에서 낮은 경력 몰입을 하는 사람들보다 높은 경력 몰입을 하는 사람들이 더욱 높은 경력 만족감을 보인다는 것이 밝혀졌다(Carson et al, 1997). 이러한 연구 결과들에 기반해서 다음과 같은 가설을 세웠다.

가설 1. 경력 몰입은 주관적 경력 성공에 정적으로 영향을 미칠 것이다.

Porter, Steers, 그리고 Mowday(1974)는 조직 몰입을 특정한 조직에 정체성을 가지고 관여하는 정도로 정의하였다. 그들에 따르면, 몰입은 세 가지 특징이 있는데, 첫째는 조직의 목표와 가치에 강한 신념을 가지고 받아들이는 것이고 둘째는 조직을 지지하는 많은 노력을 기울이는 것이며 셋째는 조직 구성원으로 계속 유지되고 싶다는 욕구이다. 조직 몰입이 높은 사람들은 낮은 사람들에 비해 회사를 이직하지 않으려고 한다(Kraut, 1970).

조직 몰입이 높은 사람들은 낮은 사람들에 비해 높은 경력 만족감을 가진다(Carson et al, 1997). 조직이 필요한 태도와 직무 활동을 하기 때문에 객관적인 경력 성공의 지표인 승진의 기회가 높을 수 있고 연봉도 많이 받을 수 있다(Greenhaus & Parasuraman, 1993). 조직 몰입이 높은 사람들은 조직에 필요한 노력과 활동을 하고 직무 열의가 높은 사람들이다. 일을 하는 동안 최선을 다하며 본인이 한 일에 대해서 책임을 지며 만족감을 느낀다. 따라서, 다음과 같이 가설을 세웠다.

가설 2. 조직 몰입은 주관적 경력 성공에 정적으로 영향을 미칠 것이다.

주도적 성격, 경력 몰입, 조직 몰입, 주관적 경력 성공의 관계

안정적인 개인차 변인은 태도와 행동에 영향을 미치므로 주관적 경력 성공을 결정하는데 중요한 역할을 한다(Boudreau, Bosewell, Judge, & Bretz, 2001). 사람들은 의도적이고 직접적으로 그들의 사회적 환경을 변화시킬 수 있다(Buss, 1987; Diener, Larsen, & Emmons, 1984). Bateman과 Crant(1993)는 개인차 변인의 하나로서 사람이 주도성을 연구했는데, 이는 사람이 처한 환경에서 적극성을 발휘하고 의미있는 변화가 이루어지기 전까지 인내심을

www.kci.go.kr

유지하는 것으로 정의된다. 이들의 연구에 따르면 공동체 서비스 활동에 관여하는 것과 건설적으로 환경이 변화하는 것과 정적인 상관이 있었다. Bateman과 Crant(1999)는 회귀 모형을 통한 연구에서 주도적 성격 변인이 특성의 5요인이 경력 성공을 예측하고 난 뒤에도 주관적 경력 성공과 객관적 경력 성공을 설명했다.

Bateman과 Crant(1993)의 연구 결과는 주도적 성격이 잠재적인 리더십의 지표이며 주관적 경력 성공의 중요한 개인차 변인이었다. 주도성을 가진 사람들은 경력 성공의 기회를 제공할 수 있는 환경과 직장 상황을 선택하고 만들어 내며 영향을 미칠 가능성이 높기때문에 주관적 경력 성공과 정적인 상관을 보였다(Seibert et al, 1999). 황애영과 탁진국(2011)의 연구에서 주도적 성격은 주관적 경력 성공을 예측하였고 프로틴(protean) 경력지향성이 주도적 성격과 주관적 경력 성공 사이를 매개하였다.

주도성이 높은 사람들은 상황에 적극적으로 대응하고 조직의 미션을 변혁하며 문제가 발생하면 주도적으로 발견하고 해결하려한다(Crant & Bateman, 2000). 이러한 점을 비추어 볼때, 주도적 성격이 높을수록 조직의 가치와 동일시하고 조직에 헌신하려고 하는 조직 몰입이 높을 것이다. 뿐만 아니라, 적극적인 성격은 자기 경력을 개척하고 개별해나가는 것과 관련된 경력 몰입도 높을 것으로 예측된다. 한편, 조직 몰입과 경력 몰입은 주관적 경력 성공에 정적으로 영향을 미칠 것이라고 앞서 상술했다. 따라서, 주도적 성격에 영향을 받은 경력 몰입과 조직 몰입이 주관적 경력 성공에 미칠 수 있을 것이다. 종합하여 다음과 같은 가설을 세웠다.

가설 3-1. 주도적 성격과 주관적 경력 성공 사이를 경력 몰입이 부분 매개할 것이다.

가설 3-2. 주도적 성격과 주관적 경력 성공 사이를 조직 몰입이 부분 매개할 것이다.

자기 효능감, 주관적 경력 성공, 미래 시간 조망의 관계

자기 효능감의 정의는 결과를 만들어내는데 필요한 행동을 성공적으로 할 수 있다고 확신하는 것이다(Bandura, 1977a). Bandura는 자기 효능감을 설명하는 근원 중에 과거의 성공과 실패가 중요함을 지적했다. 과거에 많은 실패를 했을 경우에 무기력한 자아가 형성될 수 있고, 성공이 많은 경우에는 자기 평가를 높여서 자기 효능감이 좋아질 수 있다. 경력 성공은 성취 혹은 긍정적 직업 관련 결과로서(Seibert, et al, 1999), 개인의 직장이나 경력 궤도에서 많은 성공에 기인한다. Day와 Allen(2004)의 연구에서 주관적 경력 성공과 자기 효능감 사이에 정적인 관계가 있다는 결과가 나타났다. 따라서, 경력에서 연속적인 경력 성공의 축적에 대한 자기 평가인 주관적 경력성공은 자기 효능감에 영향을 미칠 것으로 기대된다.

주관적 경력 성공에 영향을 받은 자기 효능감은 다시 미래 시간 조망에 영향을 미칠 가능성이 있다. 사회 인지적 경력 이론(Lent, Brown, & Hackett, 1944)에 따르면, 자기 효능감과 기대되는 결과는 미래 시간 조망과 밀접한 연관이 있는 것으로 밝혀졌다(Walker & Tracey, 2012). 사회 인지 이론은 행동, 인지, 개인 요인과 환경에서 사건이 삼자적 상호작용을 하고 서로 영향을 미친다고 설명한다. 본 연구의 틀에서는 직업 환경으로부터 성공

www.kci.go.kr

적인 경력 성공으로 높아진 자기 효능감을 가진 개인이 인지적 요소인 미래 시간 조망에 영향을 미친다는 것으로 이해할 수 있다.

미래 시간 조망은 개인의 시간이 미래에 얼마나 많이 남았는지 믿는 것이고(Cate & John, 2007), 개인의 주관적인 시간 경험에 초점을 맞추고 있다(Lang & Carstensen, 2002). Zimbardo와 Boyd(1999)는 시간 관점에 대한 그들의 연구에서 미래 시간 조망과 관련된 성격 변인들에 연구를 했는데 그 결과가 우울, 공격성, 자아 통제, 새로운 것 추구하는 것과는 부적인 상관이 있고 생기넘침, 개방성, 자존감과는 정적인 상관이 있음을 밝혔다. 성격의 다른 구성 요소로서 희망 또한 미래 시간 조망을 설명하는 중요한 요소이다(Synder, 1991). 자기 효능감은 결과에 대해서 성공할 수 있다고 확신하는 희망을 보이는 것이기 때문에, 미래 시간 조망이 높아서 스스로 많은 것을 할 수 있다는 희망을 가지고 미래를 예측하면, 주관적인 경력 성공과 그로 인해 형성된 긍정적 자기 개념인 자기 효능감이 미래 시간 조망에 영향을 미칠 수 있음을 시사한다. 이를 통해서, 다음과 같은 가설을 세울 수 있었다.

가설 4. 주관적 경력 성공과 미래 시간 조망사이를 자기 효능감이 정적으로 매개할 것이다.

활동적 노년, 미래 시간 조망, 주관적 경력 성공의 관계

세계보건기구에 따르면 활동적 노년(active aging)은 “나이가 들어서도 삶의 질을 강화하기 위해 참여, 건강, 안전(security)의 기회를 극대화하는 과정”(WHO, 2002)으로 정의된다. 활동적 노년은 건강, 소득, 그리고 경제활동을 포함한 다양한 사회활동에 참여하는 노인의 상태와 관련있고 노년의 사회활동은 WHO 기준으로 참여, 건강, 안정의 세 축으로 구성되어 있음을 알 수 있다.

Sarah와 Hellen(2011)은 활동적 노년의 세 축에서 참여에 해당하는 요인을 ‘성인학습’, ‘친구와 접촉’, ‘자원 봉사 활동’ 등 13개의 유형으로 분류했으며, Carole과 Jennifer(2002)는 ‘목적성’, ‘만족감’, ‘주도적 목표’, 및 ‘활동성’의 범주로 구분했다. 국내에서 이주일, 강연욱, 김지현, 유경(2011)은 생산적 노화 척도를 개발하였는데 포함된 요인은 ‘목표 지향적 활동하기’, ‘경력개발 활동하기’, ‘가족지원 활동하기’, ‘자원 봉사 활동하기’였다. 정병은과 이기홍(2009)은 노인이 인식하는 중요한 활동이 ‘종교모임’, ‘연고모임’, ‘자원봉사’, ‘취미활동’, ‘배움학습’, ‘경제활동’, ‘소일거리’라는 결과를 보였다. 권현수(2009)는 사회 참여 유형으로 ‘종교활동’, ‘친목모임’, ‘동창회 활동’으로 나누고 노인의 삶의 만족도를 연구하였다.

Stahl과 Patrick(2011)은 사회정서적 선택 이론(Carstensen, Isaacowitz, & Charels, 1999)과 미래 시간 조망이 신체적 활동과 관련이 있을 수 있다는 것을 지적했다. 사회적 선택 이론에 따르면 사람들은 그들의 생애가 얼마나 남았는지에 지각하는 정도에 따라서 목표와 행동의 우선 순위를 정한다. 본 연구의 관점에 이를 비추어 보자면 미래 시간 조망을 하는 수준에 따라서 현재 활동하는 정도가 달라짐을 시사한다.

Walker와 Tracey(2012)는 자신의 미래를 가치롭게 생각하며 미래의 목표를 위해 꾸준히 준비해나가는 사람들은 경력 의사결정에 효능감이 있고 미래에 대한 불안함을 덜 느낀다는

www.kci.go.kr

연구 결과를 보였다. 미래 시간 조망을 높게 가진 학생들은 낮은 학생들에 비해 보다 효과적인 학습방법을 취하고 내재적 동기로서 학습하는 것으로 나타났다(Bilde, Vansteenkiste, & Lens, 2012). 이주일(2013)은 노년의 시간 조망에서 개인차가 날 수 있고 현재의 활동성에 영향을 미친다는 연구 결과를 보였다. 65세 이상의 노인을 대상으로 한 그의 연구에서 성격 요소인 안전 애착 및 개방성이 목표 추구 활동, 경력개발활동, 가족지원활동, 사회봉사 활동을 예측하는 관계에서 미래 시간 조망이 매개하였다.

앞서 주관적인 경력 성공은 미래 시간 조망에 영향을 미칠 수 있다(Day & Allen, 2004)는 것을 검토하였다. 이뿐 아니라 주관적 경력 성공에 영향을 받은 미래 시간 조망이 활동적 노년에 영향을 미칠 수 있을 것으로 본다. 왜냐하면, 지금까지의 성공 경험으로 앞으로도 많은 기회가 주어질 것으로 여기고 자신에게 남은 시간도 넉넉할 것이라 볼 것이기 때문이다. 생산적 노년을 보내는데 있어서 미래 시간 조망이 유의한 영향을 미쳤다(이주일, 2013). 왜냐하면, 생산적 노년의 구성 개념과 활동적 노년의 구성 개념이 상반되는 것이 아니라 비슷한 면이 많이 때문에 유사하게 적용될 것이다. 즉, 주관적 성공에 영향을 받아서 미래 시간 조망이 높아진 사람들은 앞으로 본인에게 많은 시간이 남아 있고 기회들이 더 주어질 것이라고 생각하기 때문에 더욱 적극적이고 많은 활동을 할 가능성이 높을 것이다. 따라서, 가설은 다음과 같다.

가설 5. 주관적 경력 성공과 활동적 노년 사이를 미래 시간 조망이 정적으로 매개할 것이다.

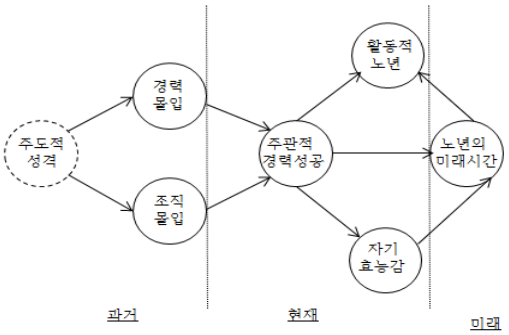


그림 1. 연구의 개념적 모형

지금까지 검토한 선행 연구들과 가설들을 기준으로 본 연구의 개념적인 모형을 제시하면 그림 1과 같다.

방 법

연구 참가자 및 자료 수집 절차

본 연구에서는 서울에 거주하며 정기적인 노동을 하고 있는 55세 이상의 남녀 400명이 참가하였다. 남자는 208명으로 전체의 52%였고 여자는 192명으로 48%였다. 정규직으로 일하는 사람들은 110(27.5%)명이고 비정규직(계약직)으로 일하는 사람들은 226(56.5%)명이며 비정규직(아르바이트)로 일하는 사람들은 64(16%)명이었다. 400명 중에서 주 경력을 은퇴한 사람들은 전체의 36%인 144명이었다. 연령대는 55~70세의 사람들이 참가했고 평균 63.1세, 표준편차 4.6세였으며 55~65세와 66~70세가 각각 200명 씩이었다. 교육수준으로는 무학 2(.5%)명, 초등학교 졸업 55(13.8%)명, 중학교 졸업 108(27%)명, 고등학교 졸업 176(44%)명, 전문대학교 졸업 16(4%)명, 대학교 졸업 51(10.3%)명, 대학원 졸업 2(.5%)명 이였고

www.kci.go.kr

정규 교육 기간에서 평균적으로 교육받은 기간은 평균 10.84년, 표준편차 2.96년이었다.

연구자들이 분석에 사용될 설문을 구성한 후, 연구 참가자의 거주 지역, 연령, 노동 형태 등의 대략적인 정보와 함께 국내에서 학술 연구 조사 회사에 자료수집을 의뢰하였다. 조사 회사는 조사원들을 교육시킨 후, 서울에 거주하는 55~70세의 노동하는 분들을 대상으로 설문하였고 설문지를 본인이 작성하게 하였으며 글을 읽기 어려운 경우에는 조사원이 읽어주고 참가자가 답변하면 받아쓰는 방식으로 진행했다. 자료 수집에 약 한 달이 소요되었으며 본 연구의 척도 외에 활동적 노년 연구를 위한 다른 연구 설문들과 함께 패키지로 설문이 이루어졌다.

측정 도구

주관적 경력 성공

주관적 경력 성공 척도로서 Greenhaus 등(1990)이 개발한 경력 만족 척도 5개 문항, Johnson(2001)의 고용가능성 5문항, 이동하(2007)의 1문항으로 구성하여 11개 중에서 신뢰도를 낮추는 한 문항을 제외한 10개 문항으로 오은혜와 탁진국(2012)이 연구하였다. 본 연구에서 이 10개 문항을 사용하였는데, 문항들이 현재형으로 되어 있어서 본 연구 설계에 맞게 과거를 돌이켜 평정할 수 있는 문장으로 교정하였다. 문항의 예로는 “나의 직장 경력을 돌이켜 볼 때 지금까지 내가 이룩한 것에 만족한다” 등이 있다. 각 문항에 5점 리커트 척도(1=전혀 그렇지 않다 ~ 5=매우그렇다)를 사용하여 측정하였다. 8개 문항의 내적 신뢰도인, Cronbach's alpha 값은 .88이었다.

조직 몰입

조직 몰입은 Mowday와 Porter(1979)가 개발하고 김원형(1993)이 번안한 척도 근간하여 본 연구의 회고적 특성에 맞게 문항을 수정하여 사용하였다. 연구에 사용된 문항의 예로는 “다른 직장보다 내가 근무하였던 직장을 선택한 것을 매우 잘한 것이라고 생각했다” 등이 있다. 각 문항에 5점 리커트 척도(1=전혀 그렇지 않다 ~ 5=매우그렇다)를 사용하여 측정하였다. 9개 문항의 내적 신뢰도인, Cronbach's alpha 값은 .86이었다.

경력 몰입

경력 몰입은 Blau(1985)가 개발하고 타당화한 척도를 탁진국(1996)이 번안하여 연구한 것을 사용했다. 본 연구에 적합하도록 문항들을 수정하였으며, 문항의 예로는 “내가 선택했던 직업들을 너무 좋아해서 결코 이직업들을 포기하지 않았을 것이다” 등이 있다. 각 문항에 5점 리커트 척도(1=전혀 그렇지 않다 ~ 5=매우그렇다)를 사용하여 측정하였다. 7개 문항의 내적 신뢰도인, Cronbach's alpha 값은 .68이었다.

주도적 성격

주도적 성격은 Bateman과 Crant(1993)가 개발한 후, Seibert 등(1999)이 10개 문항으로 단축하였는데 국내에서는 황영애와 탁진국(2010)이 번안한 척도를 사용하였다. 문항의 예로는 “나는 항상 내 삶을 향상시키기 위한 방법을 찾는다” 등이 있다. 각 문항에 5점 리커트 척도(1=전혀 그렇지 않다 ~ 5=매우그렇다)를 사용하여 측정하였다. 10개 문항의 내적 신뢰도인, Cronbach's alpha 값은 .83이었다.

www.kci.go.kr

미래 시간 조망

미래 시간 조망은 Lang과 Carstensen(1994)이 사람들의 미래 시간관을 측정하기 위해 개발한 것을 김민희(2008)가 번안한 사용한 10문항을 사용했으며, 문항의 예로는 "내 미래는 많은 기회들이 기다리고 있다" 등이 있다. 각 문항에 5점 리커트 척도(1=전혀 그렇지 않다 ~ 5=매우그렇다)를 사용하여 측정하였다. 10개 문항의 내적 신뢰도인, Cronbach's alpha 값은 .77이었다.

자기 효능감

자기 효능감 척도는 Jerusalem과 Schwarzer (1992)가 개발하고 단축한 10문항을 사용하였다. Schwarzer, Born, Iwawaki, Lee, Saito 및 Yue (1997)는 한국, 중국, 일본 등의 비교문화 연구에서 한국어로 번안하여 사용했다. 문항의 예로는 "내가 충분히 노력하면 일들을 잘 처리할 수 있다" 등이 있다. 각 문항에 5점 리커트 척도(1=전혀 그렇지 않다 ~ 5=매우그렇다)를 사용하여 측정하였다. 10개 문항의 내적 신뢰도인, Cronbach's alpha 값은 .85였다.

활동적 노년

활동적 노년 척도는 국내에서 노년 연구를 하는 프로젝트 팀이 활동적 노년을 개념화하고 요인을 탐색하여 척도를 개발하고 있는데 그 중에서 '참여' 범주에 포함되는 요인으로서 경력개발활동 명명될 수 있는 문항들만 사용하였다. 문항의 예로는 "새로운 것을 배우기 위해서 교육에 참가한다" 등이 있다. 각 문항은 5점 리커트 척도(1=전혀 그렇지 않다 ~ 5=매우그렇다)를 사용하여 측정하였다. 5개 문항의 내적 신뢰도인, Cronbach's alpha 값은 .84였다.

분석 방법

본 연구에서 사용된 변인들간의 관계를 분석하기 위해서 SPSS 19와 AMOS 20 버젼의 통계 패키지를 사용하였다. 우선, 연구에 사용된 각 척도들의 신뢰도 계수를 파악하기 위해서 SPSS를 통해서 각 척도의 신뢰도 분석을 하였다.

이후 주요 분석은 크게 1차와 2차에 걸쳐서 진행되었다. 본 연구에서 주 직장 경력을 마무리 한 대상으로 경력 성공에 영향을 미치는 변인들을 파악할 필요가 있었다. 즉, 선행 연구에서는 주로 관리자급을 대상으로 주관적 경력 성공에 대한 연구가 이루어져 왔는데 본 연구에서는 은퇴한 직장인들을 연구함으로 완전한 경력 경로를 통해서 주관적 경력 성공에 대한 연구를 할 수 있었다. 즉, 관리자급까지만 했을 경우 관리자급 이후 은퇴까지 경력 성공을 했는지 그렇지 않은지에 대해 알 수 없기 때문에 주경력 은퇴자를 대상으로 연구하여 이러한 점을 보완했다. 따라서, 1차 분석에서는 400명 중에서 주 경력을 은퇴했다고 응답한 144명이 평정한 값이 분석 자료로 활용되었다. 은퇴한 노인 144명이 평정한 자료에 기초해서 주관적 성공, 주도적 성격, 조직 및 경력 몰입의 관계를 밝히기 위해서 상관분석을 실시한 후, 위계적 회귀 분석을 하였다.

본 연구에서는 자료의 무선화를 위해서 은퇴한 사람들뿐만 아니라 직장에 다니고 있거나 재취업한 사람들을 함께 연구할 필요가 있었다. 따라서, 2차 분석에서는 연구에 참가한 전체 샘플이 사용되었고 1차 분석의 144명도 이 400명에 포함되어 있다. 400명이 평정한 자료를 바탕으로 주도적 성격, 경력 몰입, 조직 몰입 및 주관적 경력 성공의 구조모형 분석을

www.kci.go.kr

AMOS로 실시했다. 또한, 주관적 경력 성공과 미래 시간 조망 사이에서 자기 효능감이 자기 효능감이 매개하는 것을 보이기 위해서 구조 방정식 모형으로 부분 매개 모형과 완전 매개 모형을 비교하여 분석했다. 마지막으로, 경력 성공, 활동적 노년 및 미래 시간 조망의 관계를 파악하기 위해서 매개모형 분석을 적용했다.

결 과

은퇴한 직장인들(N=144) 대상의 측정 변인들간 기술 통계치와 상관 관계

144명의 주경력을 은퇴한 직장인 자료를 가지고 분석을 실행했다. 이 자료에 포함된 변인들 간의 관계를 알아보기 위해 상관분석을 실시했으며(1차 분석), 측정 변인들의 평균, 표준 편차 및 상호 상관은 표 1에 제시하였다. 주관적 경력 성공은 주도적 성격(r=.48, p< .01), 경력 몰입(r=.60, p< .01) 및 조직 몰입(r=.67, p< .01)과 정적인 상관을 보였다. 경력 몰입은 조직 몰입(r=.70, p< .01) 및 주도적 성격(r=.44, p< .01)과 정적인 상관을 보였다. 조직 몰입과 주도적 성격 또한 정적인 상관(r=.49, p< .01)을 보였다. 퇴직전 급여는 경력 몰입(r=.34, p< .01), 조직 몰입(r=.37, p< .01), 그리고 주관적 경력 성공(r=.36, p< .01)과 정적인 상관을 보였다. 회사규모와 경력 몰입(r=.24, p< .01) 및 조직 몰입(r=.24, p< .01)과 정적인 상관을 보였으나 주관적 경력 성공(r=.16, p> .05)과는 유의한 상관을 보이지 않았다. 연령과 경력 몰입과는 부적인 상관을 보였다(r=-.19, p< .05).

표 1. 변인들간 상관, 평균 및 표준 편차(N=144)

변인	평균	표준편차	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. 성별	.42	.50									
2. 연령	64.36	4.07	-.32**								
3. 피교육 연수	11.07	2.75	-.25**	-.18*							
4. 퇴직전 급여	1.88	.86	-.65**	.19*	.48**						
5. 퇴직 자발성	.45	.50	-.16	-.03	.02	.10					
6. 주도적 성격	3.09	.48	.01	-.19*	.21*	.15	-.05				
7. 경력 몰입	3.00	.48	-.12	-.17*	.24*	.31**	-.07	.44**			
8. 조직 몰입	3.10	.56	-.18*	-.11	.17	.34**	-.02	.49**	.70**		
9. 주관적경력성공	2.95	.57	-.04	-.01	.11	.37**	-.13	.48**	.60**	.67**	
10. 퇴직회사규모	1.23	.53	-.24**	.002	.20	.36**	.06	.09	.24**	.24**	.16

주 1. 1) 성별: 남성=0, 여성=1, 2) 퇴직 직전 월급: 200만원 미만=1, 200이상~400미만=2, 400이상~600미만=3, 600이상~800미만=4, 800이상~1000미만=5, 1000이 상=6, 3) 퇴직 자발성: 자발적 퇴직=0, 비자발적 퇴직=1, 3)퇴직회사규모: 100명 미만=1, 100~1000명 미만=2, 1000 ~ 10000명 미만=3, 10000명 이상=4

www.kci.go.kr

은퇴한 직장인의 주관적 성공에 영향을 미치는 성격과 몰입 변인

주관적 경력 성공에 영향을 미치는 변인들의 효과를 검증하기 위해서 위계적 회귀 분석을 실시했다. 회귀 분석 결과는 표 2에 제시하였다. 통제 변인인 피교육 연수는 주관적 경력 성공에 유의하게 영향을 미쳤다(β=.11, p< .05). 이 결과는 정규 교육 기관에서 오랫동안 교육을 받은 사람일수록 주관적으로 본인의 경력에 성공했다고 인식함을 보여준다.

회귀 모형의 2단계에 포함된 주도적 성격은 주관적 경력 성공을 유의하게 예측했다(β=.48, p< .01). 이는 주도적인 성격을 가진 사람일수록 주관적인 경력 성공이 높음을 나타낸다. 전체 모형에서 이 변인이 추가되었을 때 R^2의 변화량($\triangle R^2$=.22, p< .01)이 유의하였다. 3단계에서 경력 몰입과 조직 몰입을 투입했을 때 R^2의 변화량($\triangle R^2$=.29, p< .001)도 유의하였다. 이는 기존 2단계 모형에 대해 두 변인이 주관적 경력 성공을 29% 더 설명함을 보여준다. 경력 몰입은 주관적 경력 성공을 유의하게 예측했으며(β=.24, p< .01), 경력 몰입이 주관적 경력 성공에 효과가 있음을 보여준다. 이렇듯 경력 몰입은 주관적 경력 성공에 정적으로 영향을 미칠 것이라고 예측한 가설 1이 지지되었다. 조직 몰입 또한 주관적 경력 성공을 유의하게 예측했으며(β=.45, p< .001), 조직 몰입 또한 주관적 경력 성공에 강력한 예측 변인임을 보여준다. 조직 몰입은 주관적 경력 성공에 정적으로 영향을 미칠 것이라고 본 가설 2가 지지되었다.

전체 연구 참가자(N=400) 대상으로 측정한 변인들 간의 기술 통계치와 상관 관계

전체 연구 참가자 400명을 대상으로 2차 분석으로 실시하였으며 연구에 사용된 변인들의

표 2. 주관적 경력 성공을 예측하는 위계적 회귀 모형(N=144)

	주관적 경력 성공				
변인	β	R^2	$\triangle R^2$	F	t
1단계: 통제 변인					
성별	-.001				-.01
연령	.01				.13
피교육 연수	.02				.93
퇴직 자발성	-.14				-1.64
퇴직회사규모	.15	.05	.05	1.51	1.78
2단계: 성격변인					
주도적 성격	.48***	.27***	.21***	8.24***	6.3***
3단계: 몰입 변인					
경력 몰입	.24**				2.79**
조직 몰입	.45***	.54***	.27***	19.67***	5.28***

www.kci.go.kr

표 3. 변인들간의 상관, 평균 및 표준 편차(N=00)

변인	평균	표준 편차	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. 성별	.52	.50										
2. 연령	63.14	4.60	-.11*									
3. 피교육 연수	10.84	2.96	-.39**	-.36**								
4. 월 수입	3.59	1.55	-.06	-.46**	.42**							
5. 주도적 성격	3.09	.54	-.14**	-.25**	.28**	.33**						
6. 경력 몰입	3.06	.54	-.25**	-.23**	.36**	.32**	.52**					
7. 조직 몰입	3.15	.65	-.26**	-.22**	.36**	.36**	.56**	.76**				
8. 주관적경력성공	3.08	.66	-.20**	-.25**	.33**	.45**	.52**	.68**	.78**			
9. 미래시간조망	2.60	.50	-.06	-.33**	.18**	.37**	.47**	.35**	.38**	.42**		
10. 자기효능감	3.10	.52	-.11*	-.30**	.31**	.36**	.67**	.46**	.41**	.43**	.35**	
11. 활동적노년	2.26	.88	-.11*	-.22**	.33**	.33**	.34**	.44**	.36**	.37**	.38**	.37**

주 2. 1) 성별: 남성=0, 여성=1, 2) 월급: 100만원 미만=1, 100이상~150미만=2, 150이상~200미만=3, 200이상~250미만=4, 250이상~300미만=5, 300이상=6,

평균, 표준 편차, 상호 상관 값은 표 3에 제시하였다. 주관적 경력 성공과 피교육 연수(r=.33, p< .01), 월 수입(r=.45, p< .01), 주도적 성격(r=.52, p< .01), 경력 몰입(r=.68, p< .01), 조직 몰입(r=.78, p< .01), 미래 시간 조망(r=.42, p< .01), 자기 효능감(r=.43, p< .01)과 정적인 상관을 보였다. 주도적 성격과 경력 몰입(r=.52, p< .01), 조직 몰입(r=.56, p< .01), 미래시간 조망(r=.47, p< .01), 자기 효능감(r=.67, p< .01)과 정적인 상관을 보였다. 또한 미래 시간 조망과 자기 효능감(r=.42, p< .01) 및 주도적 성격(r=.47, p< .01)과 정적인 상관을 보였다. 활동적 노년은 주도적 성격(r=.34, p< .01), 경력 몰입(r=.44, p< .01), 조직 몰입(r=.36, p< .01), 주관적 경력 성공(r=.37, p< .01), 미래시간 조망(r=.38, p< .01), 및 자기 효능감(r=.37, p< .01)과 정적인 상관을 보였다.

주도적 성격, 경력 몰입, 조직 몰입 및 주관적 경력 성공간의 구조방정식 모형

주도적 성격, 경력 성공, 조직 몰입 및 경력 몰입의 관계를 탐색하기 위해서 경력 및 조직 몰입이 주도적 성격과 경력 성공을 매개하는 구조방정식 모형(연구모형)을 분석하였다. 주도적 성격, 경력 몰입, 조직 몰입이 독립적으로 주관적 경력 성공에 영향을 미치는 구조방정식 모형(대안모형)과 비교하였다.

또한, 연구 모형을 수정 지표인 MI (modification index)에 따라서 오차간 상간을 주어서 모형(수정모형)을 제시하였다. 각 모형의 부합도 지수를 표 4에 제시하였다. 연구 모형의 부합도 지수(CFI=.84, IFI=.84, TLI=.82, RMSEA=.07)가 대안 모형(CFI=.77, IFI=.77, TLI=.75, RMSEA=.08)의 부합도 지수보다 괜찮

www.kci.go.kr

표 4. 연구모형, 대안모형 및 수정된 연구모형의 부합도 지수(N=400)

모형	부합도 지수					
	χ^2	*df*	*RMSEA*	*CFI*	*IFI*	*TLI*
연구모형	1426.07	523	.07	.84	.84	.82
대안모형	1788.92	524	.08	.77	.77	.75
수정된 연구모형	999.90	507	.05	.91	.91	.90

다는 것을 알 수 있다. 이처럼, 연구 모형이 이 들의 관계를 더욱 잘 설명하고 있음을 알 수 있다. 하지만 절대적 부합도 지표인 CFI, IFI, TLI가 각각 .9이상이 되지 않고 상대적 부합도 지수가 .06이하가 되지 않아서 좋은 부합도를 가진 모형이라 할 수 없다. 따라서, 부합도를 높이기 위해서 MI(modification index)를 참조해서 연구 모형을 수정하였다. 수정 절차는 MI값이 높게 나온 것을 기준으로 오차변량끼리 상관을 설정하는 방식으로 이루어졌으며, 수정된 연구 모형의 통계량(χ^2=999.90, *df*=507)과 부합도 지수(CFI=.91, IFI=.91, TLI=.90, RMSEA=.05)는 표 4에 정리하였다.

수정된 연구모형에 대한 경로 계수는 그림 2에 제시하였다. 분석된 연구모형의 β 값을 보면 알 수 있듯이, 주도적 성격은 경력 몰입(β=.79, p<.01)과 조직 몰입(β=.77, p<.01)에 높게 영향을 미쳤다. 이를 통해서, 주도적 성격이 경력과 조직 몰입에 있어서 강력한 예측변인임을 알 수 있다. 경력 몰입과 조직 몰입 둘 다 주관적 경력 성공에 유의하게 영향을 미쳤다(β=.36, p<.01, β=.62, p<.01). 이처럼 주경력을 은퇴한 직장인과 계속 본 경력을 유지하며 일하고 있는 직장인 400명을 대상으로 분석했을 때도 가설 2가 지지되었다.

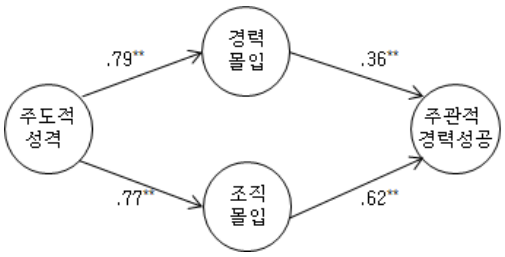


그림 2. 주도적 성격, 경력 몰입, 조직 몰입 및 주관적 성공간의 관계

주도적 성격과 주관적 경력 성공 사이를 경력 몰입이 매개할 것이라는 가설(가설 3-1)을 세웠는데, 경로 계수의 매개 효과를 검증하기 위해서 Sobel(1983) test를 실시하였고 그 결과 유의한 Z값을 보였다(Z=3.75, p<.001). 이처럼 가설 3-1이 지지되었다. 또한 Sobel test를 통해서, 주도적 성격과 주관적 경력 성공 사이의 조직 몰입의 매개 효과(가설 3-2)를 검증한 결과 통계적으로 유의하였다(Z=4.03, p<.001). 가설 3-2 또한 지지되었다.

주관적 경력 성공과 미래 시간 조망 사이에서 자기 효능감의 매개 효과

주관적 경력 성공과 미래 시간 조망 사이에서 자기 효능감의 정적인 매개 효과를 검증하기 위해서 AMOS를 이용한 구정방정식 모형으로 분석하였다. 자기 효능감의 매개 효과에 대한 결과를 그림 3에 제시하였다. 주관적 경력 성공은 자기 효능감(β=.50, p<.00)과 미래

www.kci.go.kr

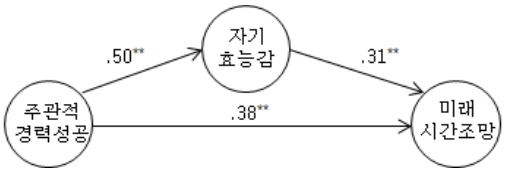


그림 3. 주관적 경력 성공과 미래 시간 조망 사이에서 자기 효능감의 매개 효과

시간 조망(β=.38, p<.00)을 정적으로 예측하였고 자기 효능감은 미래 시간 조망(β=.31, p<.00)을 정적으로 예측했다. 주관적 경력 성공과 미래 시간 조망 사이에서 자기 효능감이 어떤 방식으로 매개하는지 검증하기 위해서 완전 매개 모형과 부분 매개 모형을 비교한 통계치와 부합도 결과를 표 5에 제시하였다. 구조방정식 모형에서 권장하는 부합도 수준에 미치지 못하지만, 두 모형을 비교한 결과 상대적인 부합도인 RMSEA 값은 같고, 절대적 부합도 지수인 CFI, IFI, TLI는 부분 매개 모형이 조금 더 양호하게 나와서 부분 매개 모형이 더 적합한 모형임을 알 수 있다.

주관적 경력 성공과 미래 시간 조망사이를 자기 효능감이 정적으로 매개할 것이라는 가설 4를 검증하기 위해서, Sobel(1983) test를 실시하였다. 그 결과 유의한 Z값을 보였으며(Z=2.96, p<.01), 가설 4가 지지되었다. 부분 매개 모형에 대한 경로 계수인 독립 변인 → 매개 변인, 매개 변인 → 종속 변인, 독립 변인 → 종속 변인의 표준화 회귀 계수와 비표준화 회귀 계수 값은 표 6에 제시하였다.

주관적 경력 성공과 활동적 노년사이에서 미래 시간 조망의 매개 효과

주관적 경력 성공과 활동적 노년사이에서 미래 시간 조망의 정적인 매개 효과를 검증하였다.

미래 시간 조망의 매개 효과에 대한 결과를 그림 4에 제시하였다. 주관적 경력 성공은 미래 시간 조망(β=.54, p<.00)과 활동적 노년(β=.22, p<.00)을 정적으로 예측하였고 미래 시

표 5. 주관적 경력성공, 자기효능감, 및 미래시간조망의 관계의 완전 매개 모형 및 부분 매개 모형의 부합도 지수(N=400)

모형	부합도 지수					
	χ^2	*df*	*RMSEA*	*CFI*	*IFI*	*TLI*
완전 매개	1107.69	348	.07	.82	.82	.80
부분 매개	1068.24	347	.07	.83	.83	.81

표 6. 매개 모형의 변인간 경로계수(N=400)

경로	*b*	*SE*	β	*C.R*	*p*
주관적 경력 성공 → 자기 효능감	.40	.05	.50	7.40	.000
자기 효능감 → 미래시간조망	.45	.10	.31	4.75	.000
주관적 경력 성공 → 미래시간조망	.40	.07	.38	6.00	.000

www.kci.go.kr

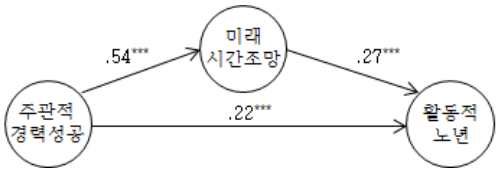


그림 4. 활동적 노년과 주관적 경력 성공의 관계에서 미래 시간 조망의 매개 효과

간 조망은 활동적 노년을(β=.27, p<.00)을 정적으로 예측했으며 통계적으로 유의하였다.

활동적 노년과 주관적 경력 성공의 관계에서 미래 시간 조망의 매개가 어떤 유형인지 탐색하기 위해서, 완전 매개 모형과 부분 매개 모형을 비교한 통계치와 적합도 결과를 표 7에 제시하였다.

구조방정식 모형에서 권장하는 부합도 수준에 미치지 못하지만, 두 모형을 비교한 결과 상대적인 부합도인 RMSEA와 절대적 부합도 지수인 CFI, IFI는 같지만 TLI가 부합도 지수가 약간 높다. 하지만, 권장할만한 부합도가 되지 못하기 때문에 수정 지수를 참조하여 오차 변량끼리 상관 관계를 설정하면서 부분 매개 모형을 수정하였다.

Brown(1997)이 권장하는 Baron과 Kenny(1986)의 매개 모형을 4단계에 걸쳐서 분석하였고 표준화된 경로 추정치를 나타내는 값들을 표 8에 제시하였다. 1단계에서 주관적 경력 성공과 활동적 노년 사이의 직접적 관계가 유의하였고(β=.37, p<.00), 2단계에서 주관적 경력 성공과 미래 시간 조망 사이에서 직접적 관계도 유의했으며(β=.54, p<.00), 3단계에서 미래 시간 조망과 활동적 노년 사이의 관계 또한 유의하였다(β=.39, p<.00). 4단계의 매개 변인인 미래 시간 조망이 포함되었을 때, 주관적 경력 성공과 활동적 노년 사이의 직접적 효과가 유의하였다. 이 4단계에 걸친 간접 효과를 검증하기 위해서 Sobel(1983) test를 실시한 결과,

표 7. 활동적 노년, 미래시간조망, 및 주관적 경력성공의 관계에서 매개 모형 부합도 지수(N=400)

모형	부합도 지수					
	χ^2	*df*	*RMSEA*	*CFI*	*IFI*	*TLI*
완전 매개	837.76	228	.08	.84	.84	.82
부분 매개	821.21	227	.08	.84	.84	.83
수정된 부분 매개	530.38	223	.06	.92	.92	.91

표 8. 주관적 경력 성공에서 활동적노년에 대한 표준화된 경로 추정치

매개 변인	1단계 P→O	2단계 P→M	3단계 M→O	4단계 New P→ O	간접적 경로 P→ M→ O	Sobel test
미래시간조망	.37***	.54***	.39***	.22***	.23***	Yes(Z=2.12*)

주 3. 1단계는 예측변인인 주관적 경력 성공(P)에서 결과 변인인 활동적 노년(O)에 대한 직접적 효과를 나타낸다. 2단계는 예측변인의 매개 변인의 미래 시간 조망에 대한 직접 효과를 나타낸다. 3단계는 매개 변인의 결과 변인에 대한 직접적 효과를 나타낸다. 4단계는 매개 변인이 포함되었을 때, 예측변인의 결과 변인에 대한 직접적 효과를 나타낸다.

www.kci.go.kr

주관적 경력 성공과 활동적 노년 사이를 미래 시간 조망이 매개한다는 것이 밝혀졌다. 이처럼, 가설 5가 지지되었다.

논 의

본 연구의 목적은 시간적인 관점에서 주관적 경력 성공에 영향을 미치고 또한 주관적 성공으로 인해서 영향을 받는 것들이 무엇인지 탐색하는 것이었다. 구체적으로 목적을 기술하자면 첫째, 경력 몰입과 조직 몰입이 주관적 경력 성공을 예측하는지 검증하는 것이었다. 둘째, 과거의 경력 및 조직 몰입이 주관적 경력 성공에 미치는 영향과 주도적 성격과 주관적 경력 성공 사이를 경력 및 조직 몰입이 매개하는 것을 검토하는 것이었다. 셋째, 현재의 주관적 경력 성공과 미래 시간 조망 사이를 자기 효능감이 매개하는 것을 밝히는 것이었다. 마지막으로, 현재의 활동적 노년과 주관적 경력 성공의 관계에서 미래 시간 조망이 어떻게 작용하는지 살펴보는 데 있었다.

연구 결과를 요약하자면, 경력 몰입과 조직 몰입이 주관적 경력 성공을 통계적으로 유의하게 설명하여 가설 1과 2를 지지했다. 주도적 성격과 경력 성공 사이를 경력 몰입 및 조직 몰입이 매개하는 것도 유의한 것으로 밝혀져 가설 3-1과 가설 3-2가 지지되었다. 이는 연구의 시간적 틀에서 주관적 경력 성공과 관련된 과거가 현재의 관계를 다룬 것이었다. 주관적 경력 성공과 미래 시간 조망 사이를 자기 효능감의 매개 효과를 분석했는데 유의한 결과가 나와서 가설 4가 지지되었다. 이를 통해서 주관적 경력 성공의 관점에서 현재의 상태가 미래를 조망하는데 어떤 역할을 하는지 고찰할 수 있었다. 또한, 미래를 내다보는 것이 현재에 어떤 영향을 미치는지 파악하기 위해서, 주관적 경력 성공과 활동적 노년사이에서 미래 시간 조망의 매개 효과를 분석한 결과, 유의미하게 나와 가설 5가 지지되었다. 이러한 결과들을 더욱 세부적으로 살펴보고 논의하자면 다음과 같다.

이러한 결과들에 대해 구체적으로 논의하자면 첫째, 조직 몰입은 주관적 경력 성공을 유의미하게 예측했다. 이는 선행 연구들(Carson, et al, 1997; Greenhaus & Parsuraman, 1993)의 조직 몰입이 주관적 경력 성공을 예측한다는 연구와 동일한 결과이다. 조직 몰입이 높은 사람들은 조직에 필요한 노력과 활동을 남다르게 함으로서, 높은 성과를 창출하고, 그 결과 객관적 성공 지표인 급여나 승진으로 이어질 수 있음을 시사한다. 조직 몰입으로 인해서, 급여의 상승이나 승진으로 과거에 객관적으로 경력에 성공했을 때, 본인의 전반적인 경력에 대해 만족감을 느끼며 주관적 경력 성공이 높다고 인식할 가능성이 높은 것으로 해석할 수 있다.

둘째, 주도적 성격과 경력 성공 사이를 경력 몰입 및 조직 몰입이 부분 매개하는 효과를 보였다. Seibert 등(1999)의 연구와 황애영과 탁진국(2011)의 연구에서 주도적 성격이 경력 성공을 예측한다는 결과를 보였는데, 본 연구를 통해서 그 둘간에 관계를 경력 및 조직 몰입이 더욱 강화시켜 준다는 것을 알 수 있다. 즉, 주도적으로 삶을 살아가는 것이 경력 및 조직 몰입을 높이고, 그로 인해 높아진 경력 및 조직 몰입은 주관적 경력 성공에 긍정적으로 영향을 미친다. 이는 주도적 성격의 사람들은 무엇을 하든지 열정적으로 하고 어디에 있든지 열심이며 그러한 결과로 주관적

www.kci.go.kr

경력 성공이 더욱 높아진다고 볼 수 있을 것이다.

셋째, 주관적 경력 성공과 미래 시간 사이를 자기 효능감이 부분 매개하는 결과를 얻었다. Day와 Allen(2004)은 주관적 경력 성공과 자기 효능감 사이에서 정적인 상관이 있다는 연구 결과를 보였는데, 본 연구에서는 주관적 경력 성공이 자기 효능감을 예측했다. 또한, 경력 의사 결정 자기 효능과 미래 시간 조망이 정적인 관련이 있듯이(Walker & Tracey, 2012), 본 연구에서 일반적인 자기 효능감이 미래 시간 조망을 정적으로 예측했다. 이러한 매개 효과를 해석하자면, 스스로 주관적으로 경력에 성공했다고 여기고 만족하는 것은 본인의 경력에서 많은 성공을 이루었다고 인지하는 것이다. 성공에 대한 자각은 자기가 잘 할 수 있다는 신념을 느끼고 그렇게 고양된 신념이 앞으로도 본인에게 많은 기회가 있고 뭔가를 할 수 있는 시간이 넉넉하다고 여기는 것으로 해석할 수 있다.

마지막으로, 주관적 경력 성공과 활동적 노년 사이를 미래 시간 조망이 부분 매개하는 것이 밝혀졌다. 주관적 경력 성공은 다른 결과와 같이 이 분석에서도 미래 시간 조망을 예측하고 미래 시간 조망은 활동적 노년 사이를 예측하였다. 이는 앞서 해석 했듯이 사람들이 주관적 경력 성공이 높으면 미래에 주어질 기회나 시간이 많다고 여기고 그에 영향을 받은 미래 시간 조망이 현재 더욱 왕성한 활동을 하게 하는 원인이 될 수 있다는 것이다.

의의 및 시사점

본 연구의 첫 번째 의의는 기존의 연구들은 경력 및 조직 몰입이 경력 성공에 미치는 영향을 연구하면서 주로 중관 관리자급 대상으로 연구가 진행되었는데, 이는 중간 관리자급 이후에 이들이 어떻게 되었는지 알 수 없다는 연구의 한계가 있다. 본 연구의 1차 분석에서 주 경력을 처음부터 끝까지 완주한 은퇴한 직장인들을 대상으로 하여 경력 성공의 선행 연구를 보완하는 연구를 할 수 있었다.

두 번째는 본 연구에서 밝혀진 변인들 간의 관계들이 아직 선행 연구에서 이루어지지 않은 결과물들이 있다. 주관적 경력 성공과 미래 시간 조망 사이를 자기 효능감이 매개하고 조절한다는 것은 본 연구를 통해서 처음 연구되었다. 자기 효능감의 성격 특성이 현재 경력에 만족하는 정도와 미래 시간을 염두하는 것에서 자기 효능감의 중요성을 시사한다. 주관적 경력 성공과 활동적 노년 사이를 미래 시간 조망이 매개한다는 결과 또한 본 연구를 통해서 처음 밝혀졌다. 활동적 노년의 개념과 측정 도구에서는 한계일 수 있지만 새로운 심리 구성개념을 연구함으로서 지평을 넓히는 계기가 되었다는 의의가 있다.

세 번째 의의는 과거, 현재, 미래의 시간 관점에서 조직 심리학에서 다소 추상적일 수 있는 철학적인 접근의 연구 물음을 가지고 시간의 이 세 측면을 통합하여 볼 수 있는 연구를 했다는 점이다. 본 연구를 통해서 과거가 현재에 어떻게 영향을 미치고 현재가 미래를 바라보는 것에 어떻게 영향을 미칠 수 있으며 다시 미래가 현재 활동에 어떤 역할을 할 수 있는지 설명해줄 수 있는 연구이다. 다소 추상적일 수 있지만 실무를 강조하는 조직 심리학 연구에서 철학적인 접근을 시도했다는 의의가 있다.

본 연구의 결과는 선발과 교육의 관점에서

www.kci.go.kr

조직 경영에 실무적인 시사점을 줄 수 있을 것이다. Bateman과 Crant(1999)의 회귀 모형을 통한 연구에서 주도적 성격 변인이 특성의 5요인이 경력 성공을 예측하고 난 뒤에도 주관적 경력 성공과 객관적 경력 성공을 설명했다는 점과 본 연구의 결과에 비추어 볼때, 주도적 성격이 직원 선발에서 하나의 지표로서 염두 될 수도 있을 것이다. 즉, 성격 측면을 고려하여 조직 몰입과 경력 몰입을 높일 것인지에 대한 교육 프로그램을 기획하고 개발할 수 있을 것이다. 또한, 종업원들의 조직에 대한 태도 교육에서 본 연구의 결과들에 기반해서, 경력 몰입과 조직 몰입이 이후 삶에서 얼마나 중요하게 작용하는지를 강조함으로서 그들의 경력 및 조직 몰입할 수 있도록 고양시킬 수 있다.

본 연구의 또 다른 실무적인 시사점은 미래 시간 조망과도 관련이 있을 수 있다. 연구 결과에서 미래 시간 조망은 현재와 미래를 잇는 다리 같은 역할을 하는 것으로 보인다. 미래 시간 조망이 높은 사람들이 더욱 낙천적이고 활동성이 많다는 것이 Savickas(1998)의 연구에서도 밝혀졌는데 멘토와 멘티와의 관계에서 힘들어하는 부하에게 상사가 미래 시간 조망을 키워주는 코칭을 함으로서 현재 직무에 더욱 열의를 가지고 임하게 리더할 수 있을 것이다. 조직적인 관점에서 종업원들이 미래 시간 조망을 높게 갖는 것은 직무 열의나 스트레스를 감소시키는데 잇점을 줄 수 있을 것이다.

제한점 및 향후 연구 과제

본 연구의 제한점은 첫째, 과거, 현재, 미래에 대한 시간 틀로서 경력 성공과 관련되는 변인들의 관계성을 보는데 있어서, 연구 참가자가 과거의 경력과 조직 몰입에 대해 회고식으로 응답했다는 것이다. 즉, 본 연구는 횡단적인 연구로서, 설문 문항들은 과거 경력을 돌이켜볼 때와 같은 문항을 넣어서 과거의 경력과 조직 몰입 정도를 측정하였다. 과거, 현재, 미래를 더욱 유기적으로 연결시키고 인과성을 명확하게 하려면 종단적인 연구를 진행할 필요가 있다. 예컨대, 현 시점에서 중간 관리자를 대상으로 경력 몰입과 조직 몰입에 대한 부분을 측정하고 20년 혹은 30년 후에 동일인을 대상으로 주관적 경력 성공을 측정함으로서 변인들 간의 관계를 더욱 정확하게 밝힐 수 있을 것이다.

두 번째는, 과거의 성격을 파악하기 위해서 주도적인 성격을 연구 주제로 넣었다. 본 연구의 틀에서 현재 연구 참가자들이 주도적인 성격을 묻는 문항들에 응답하게 함으로서 그들의 주도성을 알 수 있었다. 현재 이들의 주도성에 근거해서 과거에 주도성을 유추하였다. 이러한 연구 설계의 문제점은 연구 참가자들의 성격이 살아오면서 바뀌어서 과거에는 현재의 성격과 다를 수 있다는 것이다. 성격이 바뀌는지 그렇지 않은지에 대한 성격의 안정성 논쟁은 중요한 쟁점 중에 하나이다. 특성 이론가들은 성격이 바뀌지 않는다고 주장하고 성격 연구를 인지적으로 접근하는 학자들은 성격이 바뀔 수 있다고 주장한다. 안정적인지 가변적인지에 대한 찬반의 양끝은 연구자가 성격의 어떤 영역을 다루고 어떤 측정 도구를 사용하는지와 관련이 있다(Pervin, 1994). 특성 이론가들(Eysenck, 1993; Goldberg, 1993; McCrae & Costa, 1998)이 주로 초점 맞추는 성격 요소 중에 하나는 '내-외향 성'이고 자기 효능감이나 자존감과 같은 성격 변인은 인지적으로 접근하는 연구자들(Bandura, 1982; Mischel, 1999)이 많이 연구하는 주제이다. 본 연구에서 연

www.kci.go.kr

구한 주도성은 인지적 관점보다 특성에 더 가깝다. 즉, 성격의 가변성에 인지적 성격 요소보다는 덜 민감하다고 볼 수 있다. 비록, 주도성이 특성에 가까울지라도 연전히 특성이 바뀔 수 있기 때문에 인과성에 대한 비판을 받을 수 있다. 따라서, 주도적 성격도 경력 및 조직 몰입과 같이 종단적인 프레임에서 연구되어야 한다.

셋째, 본 연구의 활동적 노년, 미래 시간 조망, 주관적 경력 성공의 관계를 밝혔는데 활동적 노년에 대한 개념과 측정 도구가 한계가 있을 수 있다. 이주일(2013)의 생산적 노년 연구에서 경력 개발 활동 요인에 사용된 문항들과 유사한 문항이 본 연구의 활동적 노년 개념화에 사용되었다. 활동적 노년과 생산적 노년의 개념이 같은 것인지?라는 의문을 가질 수 있다. 즉, 비슷한 개념을 한 연구에서는 생산적 노년이라고 개념화하고 다른 연구에서는 활동적 노년이라고 개념화 한다는 자의성이 있었을 수 있다. 하지만, 활동적 노년의 개념은 앞서 WHO의 공표한 것에 많이 의존하고 생산적 노년, 성공적 노년과 많이 겹친다. 사실, 활동적 노년의 개념은 생산적 노년과 성공적 노년보다 더 포괄적인 개념이어서 이 틀에 포함된 요인과 같이 가는 면이 많다. 그렇지만, 여전히 개념의 모호성에 대한 어려움이 있는데, 국내에서 활동적 노년 연구를 하는 연구팀이 현재 이를 개념화하고 심리 척도를 타당화하는 작업을 하고 있기 때문에 향후 더욱 명확한 측정도구와 활동적 노년의 구성개념을 다양하게 반영하는 측정도구로서 관계를 더욱 깊게 탐색할 필요가 있다.

마지막으로, 본 연구자들이 초점을 맞추고 연구하고 싶은 최종의 목표는 과거와 현재 시간의 영향을 받아서 현재를 살고 있는 사람들의 모습이었다. 그런 점에서 과거와 미래를 본 것인데 단일 연구로 시간에 따른 현재의 다양한 측면을 다 연구할 수 없었다. 따라서, 향후 연구에서는 과거의 경력 및 조직 몰입, 현재의 경력 성공, 미래 시간 조망이 현재의 다양한 심리적 측면, 즉, 동기, 인지, 정서성과의 복잡한 관계를 연구하는 것은 의미가 있을 것이다. 예컨대, Pan과 Zhou(2013)는 경력 성공과 행복 정서간의 관계를 최근에 연구하였는데, 향후 국내의 경력 개발 연구도 다양한 현재의 모습을 다룰 필요가 있다.

참고문헌

김원형 (1993). 조직 동일시, 조직 몰입, 조직 내재화 변인들간의 탐색적 요인분석 및 확인적 요인분석에 대한 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 6(1), 12-35.

오은혜, 탁진국 (2012). 경력계획이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 긍정심리자본의 매개효과와 미래시간전망과 코칭리더십의 조절효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 9(1), 25-36.

원형준 (2010). 시간의식에 대한 철학적 고찰: M. Heidegger의 『존재와 시간』을 중심으로. 부산가톨릭대학교 석사학위논문.

이주일 (2013). 안전애착, 5요인성격, 생산적 노년에 미래 시간 관점이 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 26(2), 341-340.

탁진국 (1996). 조직구성원의 경력개발 장애요인에 대한 지각. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 24(2), 409-428.

황애영, 탁진국 (2010). 주도성이 주관적 경력

www.kci.go.kr

성공에 미치는 영향: 프로틴(portean) 경력 지향을 매개변인으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 24(2), 409-428.

Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (1989). Generating new directions in career theory: The case for a transdisciplinary approach. *Handbook of career theory, Cambridge University press*, New York, NY, 7-50.

Aryee, S., & Tan, K. (1992). Antecedents and outcomes of career commitment. *Journal of Vocational Behavior, 40*(3), 288-305.

Bandura, A. (1993). Perceived Self-Efficacy in Cognitive Development and Functioning. *Educational Psychologist 28*(2), 117-148.

Bandura, A. (2001). Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective. *Annual Review of Psychology* 52, 1-26.

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review, 84*(2), 191-215.

Barley, S. R. (1989). Careers, identities, and institutions: the legacy of the Chicago School of Sociology. *Handbook of career theory, Cambridge University Press* 41-65

Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and jobperformance: a meta analysis. *Personnel Psychology, 44*(1), 1-2

Bateman, T. S., & J. M. Crant. (1993). The proactive Component of organizational behavior: A measure and correlates, *Journal of Organizational Behavior, 14:* 103-118.

Bildea, J. d., Vansteenkisteb, M., & Lensc, W. (2011). Understanding the association between future time perspective and self-regulated learning through the lens of self-determination theory. *Learning and Instruction, 21*(3), 332-344.

Blau, G. (1985). The measurement and prediction of career commitment. J*ournal of Occupational Psychology, 58*, 277-288.

Blau, G. (1889). Testing the generalizability of a career commitment measure and its impact on employee turnover. *Journal of Vocational Behavior, 35*(1), 88-103.

Boudreau, J. W., Boswell, W. R., & Judge, T. A. (2001). Effects of Personality on Executive Career Success in the United States and Europe. *Journal of Vocational Behavior, 58*(1), 53-81.

Bretz Jr, R. D., & Judge, T. A. (1994). Person-Organization Fit and the Theory of Work Adjustment: Implications for Satisfaction, Tenure, and Career Success. *Journal of Vocational Behavior, 44*(1), 32-54.

Buss, D. M. (1987). Selection, evocation, and manipulation. *Journal of Personality and Social Psychology, 53*(6), 1214-1221.

Carstensen, L. L., Isaacowitz, D. M., & Charles, S. T. (1999). Taking time seriously: A theory of socioemotional selectivity. *American Psychologist, 54*(3), 165-181.

Cate, R. A. & John, O. P. (2007). Testing models of the structure and development of future time perspective: Maintaining a focus on opportunities in middle age. *Psychology and Aging, 22*(1), 186-201.

Cheng Eddie W. L., & Danny C. K. Ho. (2001). A review of transfer of training studies in the past decade. *Personnel Review, 30*(1), 102-118.

www.kci.go.kr

Crant, J. M. (1995). The Proactive Personality Scale and objective job performance among real estate agents. *Journal of Applied Psychology, 80*(4), 532-537.

Day, R. & Allen, T. D. (2004). The relationship between career motivation and self-efficacy with protégé career success. *Journal of Vocational Behavior, 64*(1), 72-91.

Diener, E,, Larsen, R. J., & Emmons, R. A. (1984). Person × Situation interactions: Choice of situations and congruence response models. *Journal of Personality and Social Psychology, 47*(3), 580-592.

Frank, L. K. (1939). Time perspectives. *Journal of Social Philosophy, 4,* 293-312.

Greenhaus, J. H., Parasuraman, S. & Wormley, E. M. (1990). Effects of race on organizational experience, job performance evaluation and career outcomes. *Academy of Management Journal, 33*(2), 478-493.

Greenhaus, J. H. & Parasuraman, S. (1993). Job Performance Attributions and Career Advancement Prospects: An Examination of Gender and Race Effects. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 55*(2), 273-297.

Judge, T. A., Bono, J. E. Ilies, R., & Gerhardt, M. W. (2002). Personality and leadership: A qualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology, 87*(4), 765-780.

Kiesler, Charles A. (1971). The psychology of commitment: Experiments linking behavior to belief. *Academic Press (New York)* xii,190.

Lang, F. R., & Carstensen, L. L. (1994). Close emotional relationships in late life: Further support for proactive aging in the social domain. *Psychology and Aging, 9*(2), 315-324.

Lang, F. R. & Carstensen, L. L. (2002). Time counts: Future time perspective, goals, and social relationships. *Psychology and Aging, 17*(1), 125-139.

Lee, K., Carswell, J. J., & Allen, N. J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: Relations with person- and work-related variables. *Journal of Applied Psychology, 85*(5), 799-811.

Lewin, k. (1951). Field theory in social science: selected theoretical papers (Edited by Dorwin Cartwright.). *Oxford, England: Harpers.* xx 346 pp.

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior, 14,* 224-247.

Schwarzer, R., Born, A., Iwawaki, S., Lee, Y.-M., Saito, E., & Yue, X. (1997). The assessment of optimistic self-beliefs: Comparison of the Chinese, Indonesian, Japanese and Korean versions of the General Self-Efficacy Scale. *Psychologia: An International J ournal of Psychology in the Orient, 40*(1), 1-13.

Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *The Journal of applied psychology, 84*, 217-416.

Seibert, S. E., & Kraimer, M. L. (2001). The Five-Factor Model of Personality and Career Success. *Journal of Vocational Behavior 58*(1), 1-21.

Stahl, S. T. & Patrick, J. H. (2011). Perceived

www.kci.go.kr

functional limitation and health promotion during mid- to late life: The mediating role of affect. The New School *Psychology Bulletin, 8*(2), 26-33.

Stebbins, R. A. (1970). Career: The Subjective Approach, *The Sociological Quarterly 11*(1) 32-49.

Turban1, D. B. & Dougherty T. W. (1994). Role of Protégé Personality in Receipt of Mentoring and Career Success. *Academy of management, 37*(3), 688-702.

Walker, T. L & Tracey, T. J. G. (2012). The role of future time perspective in career decision-making. *Journal of Vocational Behavior 81*(2), 150-158.

Wayne, S. J., Liden, R. C., Kraimer, M. L., & Graf I. K. (1999). The role of human capital, motivation and supervisor sponsorship in predicting career success. *Journal of Organizational Behavior, 20*(5), 577-595.

1차 원고접수 : 2013. 10. 03
2차 원고접수 : 2014. 02. 02
최종게재결정 : 2014. 02. 13

www.kci.go.kr

한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2014. Vol. 27, No. 1, 83-105

What would be a prictor and outcome of career success to senior in the frame of time?

In-Jo Park **Juil Ree**

Hallym University

The purpose of this study was first to exmine the influence of career and organizational commitment on subjective career success, and mediating role of career and organizational commitment between proactive personality and career success. Second, moderating and mediating effects of self-efficacy between subjective career success and future time perspective were exmined. Third, the mediation role of the future time perspective between active aging and subjective career success was exmined. Data was collected on 144 retired emploees above 55 years old, and 256 employees ranged from 55 to 70 years old. Results first showed that career and organizational commitment had main effect on subjective and objective career success. Second, it indicated that career and organizational commitment mediated the relationship between proactive personality and career success. Third, the results of hierarchical regression and structural equation modeling showed that self-efficacy moderated and mediated the relationship between subjective career success and future time perspective. Lastly, the results of structural eqauation modeling indicated mediating effect of futre time perspective on relationship between subjective career success and active aging. Finally, implications of the results, limitations of this study, and directions of future research were discussed.

Key words : active aing, career commitment, organizational commitment, subjective career success, objective career success, future time perspective, proactive personality, self-efficacy

www.kci.go.kr