



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

교육학박사 학위논문

**대기업 HRD 담당자의 전문직업적 정체성과  
개인-직무 적합성, 자기효능감, 경력개발지원 및  
직무도전성의 구조적 관계**

**Structural Relationships between Professional Identity, Person-Job Fit,  
Self-Efficacy, Support for Career Development, and Job Challenge  
of HRD Practitioners in Korean Conglomerates**

2017년 2월

**서울대학교 대학원  
농산업교육과  
김민지**



대기업 HRD 담당자의 전문직업적 정체성과  
개인-직무 적합성, 자기효능감, 경력개발지원 및  
직무도전성의 구조적 관계

지도교수 김진모

이 논문을 교육학박사 학위논문으로 제출함  
2016년 10월

서울대학교 대학원  
농산업교육과  
김민지

김민지의 박사 학위논문을 인준함  
2017년 1월

위원장 \_\_\_\_\_ (인)

부위원장 \_\_\_\_\_ (인)

위원 \_\_\_\_\_ (인)

위원 \_\_\_\_\_ (인)

위원 \_\_\_\_\_ (인)



## 국문초록

# 대기업 HRD 담당자의 전문직업적 정체성과 개인-직무 적합성, 자기효능감, 경력개발지원 및 직무도전성의 구조적 관계

교육학박사 학위논문

서울대학교 대학원, 2017년

김민지

이 연구의 목적은 우리나라 대기업 HRD 담당자의 전문직업적 정체성과 개인-직무 적합성, 자기효능감 및 경력개발지원의 구조적 관계를 검증하고, 구조모형의 일부 경로에서 직무도전성의 조절효과를 구명하는 데 있다.

연구의 모집단은 대기업 HRD 담당자로, 이 연구에서는 2015년 매출액 기준 1,000대 기업의 HRD 담당자로 목표모집단을 설정하였다. 전문직업적 정체성을 측정하기 위한 도구를 개발하였고, 개인-직무 적합성, 자기효능감, 경력개발지원 및 직무도전성은 기존의 도구를 활용하였다. 자료 수집은 온라인 설문 시스템 및 우편조사를 통해 이루어졌으며, 총 84개 기업의 HRD 담당자 312명이 응답한 자료를 수집하였다. 이 중 불성실 응답자료 및 마할라노비스 이상치 자료에 해당하는 총 34개의 자료를 제외하고, 최종분석에는 84개 기업의 278명이 응답한 자료를 사용하였다. 전문직업적 정체성과 개인-직무 적합성, 자기효능감, 경력개발지원 및 직무도전성의 구조적 관계를 구명하기 위하여 AMOS 21.0을 활용하여 구조방정식 모형을 분석하였다.

이 연구를 통해 얻은 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 국내 대기업 HRD 담당자의 전문직업적 정체성을 설명하기 위해 구안된 연구모형은 주어진 경험 자료에 적합한 것으로 나타났다.

둘째, 대기업 HRD 담당자의 개인-직무 적합성, 자기효능감 및 경력개발지원은 전문직업적 정체성에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 대기업 HRD 담당자의 개인-직무 적합성과 경력개발지원은 자기효능감에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타

났다. 이는 대기업 HRD 담당자의 전문직업적 정체성을 향상시키기 위해서는 개인-직무 적합성, 자기효능감 및 경력개발지원을 향상시키려는 노력이 필요함을 의미한다.

셋째, 대기업 HRD 담당자의 개인-직무 적합성 및 경력개발지원은 자기효능감을 매개변인으로 하여 전문직업적 정체성에 유의한 간접효과를 미치는 것으로 나타났다. 즉, 개인-직무 적합성 및 경력개발지원과 전문직업적 정체성의 관계에서 자기효능감이 매개효과를 지니는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 대기업 HRD 담당자의 개인-직무 적합성 및 경력개발지원이 전문직업적 정체성의 향상으로 연계되기 위해서는 자기효능감 수준을 높이는 것이 필수적임을 시사한다.

넷째, 대기업 HRD 담당자의 직무도전성은 자기효능감과 전문직업적 정체성의 관계에서 정적 조절효과를 지니는 것으로 나타났고, 개인-직무 적합성과 전문직업적 정체성의 관계, 그리고 경력개발지원과 전문직업적 정체성의 관계에서는 정적 조절효과를 지니지 않는 것으로 나타났다. 이는 HRD 담당자들의 전문직업적 정체성을 향상시키기 위해서는 개인의 개인-직무 적합성, 자기효능감 및 경력개발지원 수준을 향상시킴과 동시에 직무도전성 수준을 적정 수준으로 유지하기 위한 노력이 요구된다는 것을 의미한다.

이와 같은 연구 결과를 토대로 제시한 제언은 다음과 같다. 첫째, 이 연구에서 개발한 전문직업적 정체성 측정 도구를 여러 분야에서 활용 및 검증하여 도구의 타당도를 확보할 필요가 있다. 둘째, 연구대상을 달리하여 전문직업적 정체성 및 선행변인의 관계에 대한 교차 타당성을 검증할 필요가 있다. 셋째, 이 연구에서의 결과를 토대로 전문직업적 정체성과 선행변인들의 구조적 관계를 재확인할 필요가 있다. 넷째, 기업 내 HRD 담당자의 수에 따른 집단을 구분하여 전문직업적 정체성의 수준과 관련 변인과의 관계에 대한 연구를 수행할 필요가 있다. 다섯째, 자기효능감과 전문직업적 정체성의 관계에서 특수 자기효능감을 구분하여 살펴볼 필요가 있다. 여섯째, HRD 담당자의 전문직업적 정체성에 영향을 미치는 변인들의 관계를 보다 종합적으로 확인하는 연구를 수행할 필요가 있다.

---

주요어: 인적자원개발, HRD 담당자, 전문직업적 정체성, 개인-직무 적합성, 자기효능감, 경력개발지원, 직무도전성

학 번: 2013-31010

# 목 차

I. 서론 .....	1
1. 연구의 필요성 .....	1
2. 연구의 목적 .....	4
3. 연구 가설 .....	4
4. 용어의 정의 .....	6
5. 연구의 제한 .....	7
II. 이론적 배경 .....	9
1. 대기업 HRD 담당자와 전문직업적 정체성 .....	9
2. 개인-직무 적합성 .....	35
3. 자기효능감 .....	41
4. 경력개발지원 .....	44
5. 직무도전성 .....	46
6. 연구 변인 간 관계 .....	50
III. 연구 방법 .....	57
1. 연구모형 .....	57
2. 연구대상 .....	58
3. 조사도구 .....	63
4. 자료수집 .....	73
5. 자료분석 .....	77



IV. 연구 결과 .....	83
1. 측정변인의 기술적 통계량 .....	83
2. 측정모형 분석 결과 .....	90
3. 연구모형의 적합도 검증 .....	93
4. 연구 변인 간 영향관계 .....	94
5. 자기효능감의 매개효과 .....	98
6. 직무도전성의 조절효과 .....	99
7. 논의 .....	110
V. 요약, 결론 및 제언 .....	119
1. 요약 .....	119
2. 결론 .....	121
3. 제언 .....	124
참고문헌 .....	127
[부록 1] 측정문항 초안 .....	145
[부록 2] 측정문항 초안 내용타당도 검증 결과 .....	147
[부록 3] 측정도구의 예비조사 및 본조사 결과 .....	151
[부록 4] 설문지 .....	161
Abstract .....	169

## 표 차례

<표 II-1> 선행연구에서 제시된 전문직업성 구성 요소 .....	13
<표 II-2> 전문가 집단 분류 .....	15
<표 II-3> 진정한 전문가와 유사전문가의 비교 .....	17
<표 II-4> 연구자별 HRD 담당자 역할 .....	18
<표 II-5> 전문직업적 정체성과 유사개념 간 비교 .....	27
<표 II-6> 전문직업적 정체성 측정 도구 .....	30
<표 III-1> 2015년 매출액 기준 1,000대 기업의 업종 분포 .....	61
<표 III-2> 조사대상 기업 .....	62
<표 III-3> 조사도구의 구성 .....	64
<표 III-4> 응답자의 일반적 특성 .....	75
<표 III-5> 응답 대상자의 소속 기업 및 기업별 응답 인원 수 .....	76
<표 III-6> 적합지수 해석 기준 .....	79
<표 IV-1> 측정변인의 일반적 특성 .....	83
<표 IV-2> 직업별 전문직업적 정체성 평균 .....	85
<표 IV-3> 변인들 간의 상관관계 .....	86
<표 IV-4> 자기효능감 측정도구의 요인적재값 및 합산된 항목 .....	87
<표 IV-5> 측정변인의 단변량 정규성과 다변량 정규성 검사결과 .....	89
<표 IV-6> 측정모형의 적합도 지수 .....	91
<표 IV-7> 측정모형의 확인적 요인분석 결과 .....	92
<표 IV-8> 측정모형의 잠재변인 간 추정된 상관계수 .....	93
<표 IV-9> 연구모형의 적합도 지수 .....	94
<표 IV-10> 변인 간 영향관계에 대한 분석결과 .....	95
<표 IV-11> 부트스트래핑을 활용한 매개효과 분석 결과 .....	98
<표 IV-12> 상호작용 지표변인 요인적재값, 측정오차 및 잠재변인 분산 도출 결과 .....	102
<표 IV-13> 상호작용모형 적합도 지수 .....	103
<표 IV-14> 변인 간 영향관계에 대한 분석결과 .....	105
<표 IV-15> 연구가설에 대한 검증결과 종합 .....	109



## 그림 차례

[그림 II-1] 개인-직무 적합성 모형 .....	37
[그림 III-1] 연구 모형 .....	58
[그림 IV-1] 측정모형의 분석 .....	90
[그림 IV-2] 대기업 HRD 담당자의 전문직업적 정체성, 개인-직무 적합성, 자기효능감, 경력개발지원의 연구모형 검증결과 .....	97
[그림 IV-3] 조절효과 측정모형의 분석 .....	100
[그림 IV-4] 직무도전성 상호작용 모형 분석 결과 .....	104
[그림 IV-5] 자기효능감과 전문직업적 정체성의 관계에서 직무도전성의 상호작용효과 그래프 .....	107
[그림 IV-6] 경력개발지원과 전문직업적 정체성의 관계에서 직무도전성의 상호작용효과 그래프 .....	108



# I. 서론

## 1. 연구의 필요성

글로벌 기업들은 장기화된 불황 속에서 위기와 시장 변화에 대응하기 위해, 양적 성장 뿐 아니라 시대의 흐름을 예측한 투자의 목표와 방향성, 효율성 같은 질적 성장에 초점을 두고 있다(이경호, 2016). 조직의 생산성 및 효율성은 조직 구성원의 역량에 의해 좌우될 수 있으며, 이에 조직은 구성원의 역량을 전반적으로 향상시키기 위한 다양한 접근을 시도한다. 이 중 인적자원개발(이하 HRD)은 조직 구성원의 역량을 향상시키는 대표적인 과정으로, 전통적으로 조직은 구성원들에게 역량 향상을 위한 교육 프로그램을 제공하거나 기업의 전략을 달성하기 위해서, 또는 개인 및 조직 전체의 변화를 주도하기 위해 HRD를 활용해 왔다. HRD는 전문성이 요구되는 실천분야이자 간학문적 지식체계로, HRD 담당자는 조직의 요구를 충족시키기 위한 응용적 전문직이라 할 수 있다(황성준, 김진모, 2011).

과거에 비해 우리나라 대기업의 조직 구조가 세분화 및 전문화되면서(채명석, 2015), 대기업 HRD 담당자들 또한 자신이 맡은 직무와 자신이 지닌 전문성에 대해 보다 구체적으로 인식할 필요가 있게 되었다. 그러나 대기업 HRD 담당자의 경우 전문성이 요구되는 전문 직업임에도 불구하고 사회제도화 수준이 전통적인 전문직인 변호사나 의사 등과 비교해 봤을 때 상대적으로 낮은 것을 확인할 수 있다. 이는 전문직으로서의 직업의 자율성과 권위에 대한 인정과 고유한 영역의 확보에 대한 사회적 동의를 아직 획득하지 못했기 때문이다(채연주, 윤세준, 2013). 그렇기 때문에 HRD 담당자들은 현 상황에서 전통적인 전문직과는 달리 사회적 제도나 인식보다는 자신들의 직업이 가지는 전문성에 대한 개인적 인식을 기반으로 정체성을 형성해야 한다. 이와 직접적으로 관련이 있는 개념이 바로 전문직업적 정체성이다.

전문직업적 정체성은 개인의 직업적 성취 뿐 아니라 조직의 성장에도 중요한 역할을 할 수 있는 요인이기 때문에 이를 향상시키기 위한 방안의 일환으로 다양한 직업군에서 관련 연구가 이루어져 왔다. 이러한 연구는 특히 전문적인 기술을 요구하지만 사회제도적인 지원이 부족한 것으로 인식되는 사회복지사나 간호사를 대상으로 많이 이루어졌다(김정희, 안혜영, 엄미란, 이미영, 2010; 정무성, 백은령, 이거

우, 2005; 차명진, 제석봉, 2009). 이는 전통적인 전문직의 경우 사회적 인식을 기반으로 전문직업적 정체성을 향상시킬 수 있지만, 사회제도적 지원이 부족한 직업군의 경우 이를 향상시키기 위해 별도로 개인의 노력이 필요하기 때문이다. HRD 담당자들의 경우도 후자에 속한다고 할 수 있으나, 현재까지 HRD 담당자를 대상으로 이루어진 연구는 주로 HRD 담당자들에게 요구되는 역량과 역할수행을 밝히는 데 초점을 두고 있었으며(박지혜, 정은정, 2014; 송영수, 2009; 황성준, 김진모, 2011), 이들을 대상으로 한 전문직업적 정체성 관련 연구는 매우 부족하다.

HRD 담당자들은 기업이 거대화됨과 동시에 높은 교육 수준과 전문적인 기술을 지니게 되었지만, 이들에 대한 국가 수준의 합의된 HRD 전문가 자격 제도 및 관련 법령이 부족하고, 또한 이들을 위한 제반 시스템이 구축되어 있지 않기 때문에 외부에서 전문직으로 인정받기 어려운 실정이다(Kahnweiler, 2009). 또한 일부 기업의 직무순환제도 등으로 인해 관련 분야를 접해보지 않은 직원이 HRD 업무를 맡게 되는 등의 사례 등이 이들을 전문직업인으로 인식하는 것을 더욱 어렵게 만들고 있다. 따라서 HRD 분야에 종사하는 사람들의 전문직업적 정체성 수준에 대해 확인하고, 이들의 전문직업적 정체성에는 어떠한 요인들이 영향을 미치는지, 그리고 이를 어떻게 향상시킬 수 있는지에 대한 고민이 필요하다.

이에 이 연구에서는 대기업 HRD 담당자들을 대상으로 이들의 전문직업적 정체성을 형성하는 데 영향을 미치는 변인들과 그 구조적 관계를 확인하고자 하였다. HRD 담당자는 기업의 규모와 관계없이 대부분의 기업에 존재하지만, 기업의 규모가 클수록 HRD 담당자들이 다른 업무와 병행하지 않고 HRD 관련 업무에만 집중될 가능성이 높다고 판단하여 이들의 전문직업적 정체성을 우선적으로 확인하는 데 중점을 두었다. 그리고 선행연구를 바탕으로 전문직업적 정체성에 영향을 미칠 수 있는 변인으로 개인 수준의 인식을 선정하였다. 전문직업적 정체성이라는 개념은 외부의 인식이나 상황을 어느 정도 반영하여 자신의 인식을 구축하는 비교적 주관적인 변수이기 때문에, 개인이 어떤 상황에 놓이게 되었을 때 이를 인식하는 방식 혹은 태도에 해당하는 자기효능감이 중요하게 영향을 미칠 수 있을 것이다. 또한 전문직업적 정체성이라는 것이 HRD 담당자라는 직업으로 인해 생기는 개인의 인식이기 때문에 개인과 HRD라는 직무 간 적합성의 영향도 살펴볼 필요가 있다.

개인의 인식 외에 조직 수준에서의 지원도 중요하게 다루어져야 한다. 조직 내에 속한 구성원의 특성상, 이들이 조직 내에서 받는 지원은 다른 전문직들이 받는 사회적 제도적 지원과 같은 역할을 할 수 있을 것으로 보인다. 조직 내에서 경력개발지원을 적극 받고 있다는 것은 그만큼 자신이 조직 내에서 크고 중요한 역할을 수행하고 있는 것이라는 생각으로 이어질 수 있기 때문이다. 즉 조직 내에서 받는 지원이 이들의 전문직업적 정체성을 향상시켜 줄 수 있을 것이다. 그리고 조직 그 자체의 생산성 향상을 위한 지원을 제공하는 것보다 개인의 능력 개발을 위한 지원을 제공하는 것이 특히 필요할 것이다. 그렇기 때문에 조직과 조직 구성원의 목표와 성과를 동시에 달성하는 데 초점을 두고 있는 경력개발지원의 영향을 이 연구에서 확인하고자 하였다.

추가적으로 HRD 담당자들이 업무를 수행하는 과정에서 자신들의 전문성을 발휘해서 특정 과업을 해결하거나 이를 위해 고민할 기회가 있는 업무가 아니라, 비전문가도 수행할 수 있는 일반적인 성격이라면 전문직업적 정체성을 형성하는 데 어려움이 발생할 수 있다(박종우, 1994). 자신이 수행하는 업무가 누구나 처리할 수 있는 수준이라는 것을 인식하고 있는 상황에서 자신을 전문직이라고 생각하는 것은 어렵기 때문이다. 이에 대기업 HRD 담당자들이 자신이 담당하고 있는 직무의 도전성 수준에 대해 어떻게 인식하고 있는지에 따라 전문직업적 정체성과 그 선행변인들의 관계가 변할 수 있고, 이러한 점이 중요하게 다루질 필요가 있다. 이에 전문직업적 정체성에 영향을 미치는 변인들의 관계에 개입할 수 있는 직무도전성의 조절효과를 검증하고자 하였다.

종합하면 이 연구에서는 대기업 HRD 담당자의 전문직업적 정체성 형성에 영향을 미치는 개인-직무 적합성, 자기효능감 및 경력개발지원의 구조적 관계를 살펴보고자 한다. 또한 이러한 관계가 대기업 HRD 담당자가 자신의 직무에 대해 인식하고 있는 직무도전성 수준에 따라 어떻게 다르게 나타나는지도 구명하고자 한다. 이를 통해 대기업 HRD 담당자의 전문직업적 정체성 수준을 향상시키기 위해서는 무엇에 중점을 두어야 하는지 확인할 수 있을 것이다. 또한 이들로 하여금 개인의 전문직업인으로서의 정체성 확립을 통한 전문성 및 성과 향상을 위한 방안을 모색하고, 이와 더불어 조직의 구성원 관리 및 개발의 방향성 설정에 시사점을 제공할 것이다.



## 2. 연구의 목적

이 연구의 목적은 우리나라 대기업 HRD 담당자의 전문직업적 정체성과 개인-직무 적합성, 자기효능감 및 경력개발지원의 구조적 관계를 검증하고, 구조모형의 일부 경로에서 직무도전성의 조절효과를 구명하는 데 있다. 이를 달성하기 위한 구체적인 연구 목표는 다음과 같다.

첫째, 대기업 HRD 담당자의 전문직업적 정체성과 개인-직무 적합성, 자기효능감, 경력개발지원 간 인과모형을 설정한다.

둘째, 대기업 HRD 담당자의 개인-직무 적합성 및 자기효능감, 경력개발지원과 전문직업적 정체성 간 영향관계를 구명한다.

셋째, 대기업 HRD 담당자의 개인-직무 적합성 및 자기효능감, 경력개발지원과 전문직업적 정체성의 관계에서 자기효능감이 갖는 매개효과를 구명한다.

넷째, 대기업 HRD 담당자의 개인-직무 적합성 및 자기효능감, 경력개발지원과 전문직업적 정체성의 관계에서 직무도전성의 조절효과를 구명한다.

## 3. 연구 가설

이 연구의 목적을 달성하기 위해 이론적 고찰을 통해 다음과 같은 연구 가설을 설정하였다.

가설 1. 대기업 HRD 담당자의 개인-직무 적합성, 자기효능감, 경력개발지원 및 전문직업적 정체성에 관한 구조모형의 적합도는 영향관계를 예측하기에 적합할 것이다.

가설 2. 대기업 HRD 담당자의 개인-직무 적합성, 자기효능감, 경력개발지원 및 전문직업적 정체성은 서로 간 유의한 영향관계가 있을 것이다.

가설 2-1. 대기업 HRD 담당자의 개인-직무 적합성은 전문직업적 정체성에 정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 2-2. 대기업 HRD 담당자의 자기효능감은 전문직업적 정체성에 정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 2-3. 대기업 HRD 담당자의 경력개발지원은 전문직업적 정체성에 정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 2-4. 대기업 HRD 담당자의 개인-직무 적합성은 자기효능감에 정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 2-5. 대기업 HRD 담당자의 경력개발지원은 자기효능감에 정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 3. 대기업 HRD 담당자의 개인-직무 적합성, 경력개발지원 및 전문직업적 정체성 간 관계에서 자기효능감은 유의한 매개효과를 가질 것이다.

가설 3-1. 대기업 HRD 담당자의 자기효능감은 개인-직무 적합성과 전문직업적 정체성 간 관계를 매개할 것이다.

가설 3-2. 대기업 HRD 담당자의 자기효능감은 경력개발지원과 전문직업적 정체성 간 관계를 매개할 것이다.

가설 4. 대기업 HRD 담당자의 직무도전성은 개인-직무 적합성, 자기효능감, 경력개발지원 및 전문직업적 정체성의 관계를 조절할 것이다.

가설 4-1. 대기업 HRD 담당자의 직무도전성은 개인-직무 적합성과 전문직업적 정체성의 관계를 조절할 것이다.

가설 4-2. 대기업 HRD 담당자의 직무도전성은 자기효능감과 전문직업적 정체성의 관계를 조절할 것이다.

가설 4-3. 대기업 HRD 담당자의 직무도전성은 경력개발지원과 전문직업적 정체성의 관계를 조절할 것이다.

## 4. 용어의 정의

### 가. HRD 담당자

인적자원개발(Human Resource Development) 담당자는 조직 구성원들을 대상으로 한 교육훈련, 경력개발, 조직개발, 성과관리 등과 같이 조직 내 인적자원의 수준을 향상시키는 것과 관련된 업무를 수행하는 자를 의미한다. 이 연구에서 HRD 담당자는 우리나라의 매출액 기준 1000대 기업의 연수원 및 HRD 부서에서 인적자원개발과 관련된 업무를 수행하는 사람을 의미한다.

### 나. 전문직업적 정체성

전문직업적 정체성(professional identity)은 직업 현장에서 구성되는 일련의 자기 이미지로, 주어진 업무와 역할을 토대로 다른 직업 집단 또는 전문직 집단으로부터 자신을 차별화시키는 것과 관련된 주관적인 자기 개념으로 정의하였다. 이 연구에서 전문직업적 정체성은 대기업 HRD 담당자가 인식한 조직 기여, 전문적 업무수행, 학술대회 참여, 윤리성, 역할 명확성, 전문적 교육훈련에 대한 인식으로, 연구자가 개발한 도구에 HRD 담당자가 응답한 점수를 의미한다.

### 다. 개인-직무 적합성

개인-직무 적합성은 개인의 요구나 선호가 직무를 통해 충족될 수 있는 정도 및 개인의 지식이나 기술, 그리고 능력이 직무에서 요구되는 것과 일치하는 정도를 의미한다. 이 연구에서 개인-직무 적합성은 최보인, 장철희와 권석균(2011)의 연구에서 개발 및 수정한 개인-직무 요구 적합성 및 능력 적합성 척도에 대기업 HRD 담당자가 응답한 점수를 의미한다.

### 라. 자기효능감

자기효능감(self-efficacy)은 목표를 달성하기 위해 요구되는 행동을 조직화하고 실행하는 능력에 대한 자신의 믿음을 의미한다(Bandura, 1997). 이 연구에서 자기

효능감은 Chen, Gully와 Eden(2001)의 일반적 자기효능감 도구를 연구자가 번역한 척도에 대기업 HRD 담당자가 응답한 점수를 의미한다.

#### **마. 경력개발지원**

조직의 경력개발지원은 구성원들로 하여금 일과 관련된 경험을 통해 자신의 직무 태도, 능력, 성과를 향상시켜 나가는 데 도움을 주기 위해 조직이 구성원들에게 제공하는 프로그램이나 프로세스를 의미한다. 이 연구에서 경력개발지원은 Sturges, Guest, Conway와 Davey(2002)가 개발한 도구를 기반으로 연구자가 번역한 형식적 경력개발지원과 무형식적 경력개발지원의 척도에 대기업 HRD 담당자가 응답한 점수를 의미한다.

#### **바. 직무도전성**

직무도전성은 자신이 수행하는 직무가 중요한 의미를 지니고, 도전적이어서 자신의 지식과 기술, 능력을 적극 활용할 것을 요구한다고 인식하는 정도를 의미한다. 이 연구에서 직무도전성은 Campbell과 Pritchard(1983), 그리고 Walsh, Taber와 Beehr(1980)이 제시한 직무도전성의 정의를 토대로 김혜경(1988)이 개발한 도구에 대기업 HRD 담당자가 응답한 점수를 의미한다.

### **5. 연구의 제한**

이 연구에서는 2015년 매출액 기준 1000대 기업의 HRD 담당자로 목표 모집단을 제한하였다. 따라서 이 연구의 결과를 우리나라 대기업 HRD 담당자 전체에 일반화하는 데에는 신중할 필요가 있다.



## II. 이론적 배경

### 1. 대기업 HRD 담당자와 전문직업적 정체성

#### 가. 전문직의 개념

전문직은 전문적인 지식이나 기술을 필요로 하는 직업으로, 일반적으로 의사, 변호사, 교수 등을 전문직으로 칭한다. 전문직과 관련된 연구는 1933년 Carr-Saunders와 Wilson의 ‘The Professions’ 에서 최초로 체계적으로 시작되었다. 여기에서는 전문직의 주된 기준을 특별한 훈련에 의해 얻어지고, 사회에 대한 봉사를 수행하기 위한 수단이며, 일반인들은 이용할 수 없는 지적인 기술(intellectual technique)으로 보았다(전병재, 안계춘, 박종연, 1995). Carr-Saunders와 Wilson의 전문직 정의에서는 지적인 기술이 중요하게 다루어지는데, 이는 전문직이 지닌 지적인 기술의 발전을 통해 전문직에 속한 사람들 및 국가가 전문직의 기준을 보장하기 위한 자격 및 면허 제도가 생기고, 이러한 제도를 통해 잠재적인 전문직 구성원들이 특별한 직업훈련을 통해 일정 수준의 지적인 기술을 얻도록 강제하는 과정을 통해 전문직이 형성되어 왔기 때문이다.

그러나 지적인 기술을 사용하는 직업이라고 해서 모두 전문직으로 분류될 수 있는 것은 아니다. Carr-Saunders와 Wilson은 전형적인 전문직은 여러 가지 복합적인 특성을 지니고 있으며, 전문직과 유사한 직업들은 이러한 복합적인 특성 중 특정 부분만이 발달한 것으로 보았다(전병재 외, 1995). 여기에서 전문직을 구성하는 여러 가지 특성의 복합체를 전문직업성(professionalism)이라 한다. 이는 국내에서 전문직업성, 전문가주의, 프로페셔널리즘, 전문직업주의 등의 용어로 번역되어 사용되고 있다. 이후 전문직과 관련된 연구에서는 전문직업성의 구성 요소를 확인하기 위한 노력을 지속적으로 기울여 왔다.

전문직업성과 관련된 초기 연구 중 대표적으로 Greenwood(1957)는 전문직으로 분류되는 직업이 지니고 있는 속성을 한 직업이 사회구조와 연결되는 방식에 초점을 두고 살펴보았다. 여기에는 (1) 체계적인 이론, (2) 권한, (3) 사회적 승인(community sanction), (4) 윤리규정(ethical codes), (5) 문화의 다섯 가지가 제시

되었다. 이는 한 전문직의 지적 토대가 전체 사회의 일부분이고, 윤리규정은 사회에 의해 전문직의 행위를 통제하기 위한 수단으로 이용되며, 전문직의 권한과 전문직에 대한 허가나 승인은 사회로부터 부여되기 때문이다(전병재 외, 1995).

이후에도 지속적으로 전문직에 종사하고 있는 사람들의 특성에 초점을 두고 전문직의 특성을 구명하고자 한 연구가 이루어졌다. 먼저 Lieberman(1956)의 경우 교육학 분야에서 전문직과 관련된 특성을 설명하면서, 특정 직업이 다음과 같은 특성을 보이는 경우 이를 전문직으로 고려할 수 있다고 하였다. 그 특성에는 (1) 해당 전문직 고유의 명확하고 핵심적인 사회적 서비스, (2) 업무수행에서의 지적기술 사용 강조, (3) 오랜 기간 동안의 전문적인 훈련, (4) 직업 집단 전체와 개인의 자율성, (5) 자율성 범위 내에서 수행된 판단에 대한 책임, (6) 서비스에 대한 강조, (7) 전문직업인 단체, (8) 윤리규정의 여덟 가지가 있다.

McCully(1962)의 경우 하나의 직업이 전문직으로 인식되기 위한 열한 가지 기준을 제시하였다. 여기에는 (1) 해당 직업만의 명확한 사회적 서비스를 수행하는 구성원들, (2) 주로 지적 기술을 기반으로 한 사회적 서비스의 수행, (3) 사회로부터 부여받은 해당 사회적 서비스 제공 권한, (4) 고등교육을 통해 습득한 공통된 지식, (5) 오랜 기간 동안의 전문적인 교육훈련 요구, (6) 선발, 교육훈련, 자격을 위해 함양하고 있어야 하는 최소 역량에 대한 확고한 기준, (7) 특정 사회적 서비스를 수행하는 것과 관련된 광범위한 자율성, (8) 특정 사회적 서비스 수행과 관련된 의사결정에 대한 책임, (9) 경제적 이득보다 사회에 대한 기여에 초점을 두는 관행, (10) 윤리규정에 따라 만들어진 행동 기준, (11) 자신들의 지식과 관련된 문헌, 연구, 회의 등에 대한 참여를 통한 지속적인 역량 개발 및 발전이 해당된다. Raskin(1987)은 이를 바탕으로 전문직에 공통적으로 적용할 수 있는 기준을 제시하였고, 여기에는 (1) 해당 직업 구성원들이 담당하고 있는 업무가 명확하게 규정되어 있는지, (2) 해당 직업에서만 제공하고 있는 서비스가 있는지, (3) 특별한 지식과 기술을 기반으로 하고 있는지, (4) 해당 직업군 내에서 명확한 윤리규정이 존재하는지, (5) 해당 서비스를 제공할 수 있는 법적 권한이 있는지, (6) 스스로의 업무 관행과 언어, 기준 등을 검토하고 있는지 여부가 포함된다.

Wilensky(1964)의 경우 전문직의 기준을 제시하지는 않았지만 당시 받아들여지

던 전문직의 특성에 대한 설명을 제시하였고, 하나의 직업이 전문직업이 되기 위해 필요한 단계를 설명하였다. 그는 모든 전문직이 (1) 업무 수행을 위한 기술적 기반 (오랜 기간 동안의 훈련을 통해 습득한 체계적인 지식 기반), (2) 업무 수행 영역의 독점성, (3) 기술 및 업무 수행 영역과 교육훈련의 연관성, (4) 업무의 가치에 대한 대중의 신념, (5) 확실한 윤리 기준, (6) 이상적인 서비스 제공에 대한 신념, (7) 업무수행 시 활용되어야 하는 지식이나 업무 관행과 관련된 사회적 합의라는 특성을 보인다고 설명하였다. Canada(1986)의 경우 Wilensky(1964)가 제시한 기준을 바탕으로 전문직으로서의 특정 직업을 검증하기 위해 활용할 수 있는 기준을 제시하였다. 여기에는 (1) 높은 수준의 몰입, (2) 오랜 기간동안 엄격하게 이루어지는 교육 과정, (3) 해당 직업 고유의 지식과 기술, (4) 자율성과 의사결정 가능성, (5) 활동적이고 응집력 있는 전문직 단체, (6) 사회적 가치와 사회에 대한 기여 인식이 포함된다.

Feit와 Lloyd(1962)와 Ritchie(1978)은 관련 선행연구에서 가장 많이 언급된 소수의 기준만을 제시하고 있다. 먼저 Feit와 Lloyd(1962)의 경우 전문직으로서의 상담직과 관련된 논의에서 관련 문헌에서 가장 많이 언급된 세 가지 기준을 제시하였다. 그들은 전문직의 특성은 (1) 윤리 기준, (2) 직업에 대한 강한 정체성, (3) 특별한 훈련으로 요약될 수 있다고 주장하였다. Ritchie(1978)의 경우 특정 직업이 전문직인지의 여부를 확인하기 위해서는 (1) 법적인 인정, (2) 교육훈련에 대한 기준, (3) 윤리적 기준의 세 가지 특성에 초점을 두고 살펴봐야 한다고 주장하였다.

한편 Hall(1968)은 전문직업성을 측정하기 위한 도구를 개발하는 과정에서, 전문직업성의 다섯 가지 특징으로 (1) 전문조직의 활용, (2) 공공서비스에 대한 신념, (3) 자기규제에 대한 신념, (4) 직업에 대한 소명의식 및 (5) 자율성을 제시하였다. 여기에서 전문조직의 활용은 업무 수행 시 요구되는 아이디어를 얻거나 의사결정을 하기 위해 공식적인 조직과 비공식적인 동료 집단을 주요 자료원으로 활용하는 것을 의미하고, 공공서비스에 대한 신념은 자신들이 수행하는 업무가 필수불가결한 것이며 자신들 뿐만 아니라 공공의 이익에도 기여한다고 보는 것을 의미한다. 자기규제에 대한 신념은 자신들의 업무를 판단하는 데 가장 적합한 사람이 동료 전문가라고 보는 관점이며, 해당 전문가 집단 내에서 업무 결과물의 질 관리가 가능하다는



것을 뜻한다. 직업에 대한 소명의식은 직업에 대한 헌신 수준과, 외적 보상이 줄어들더라도 동일한 일을 할 것이라는 생각을 말하며, 자율성은 해당 전문직이 아닌 고객들 또는 해당 전문가가 고용된 조직으로부터 받는 외부적인 압력 없이 스스로 결정을 할 수 있다는 믿음을 의미한다.

아울러 Sexton과 Whiston(1995)의 경우 선행연구를 토대로 전문직의 핵심 요소를 확인하고 이에 대한 리스트를 제시하였는데, 여기에는 (1) 전문직의 정의와 역할, (2) 지식 기반, (3) 이론적 기반, (4) 전문직 구성원, (5) 지식의 평가 및 개발이 포함되었다. Barletta(1996)는 선행연구에서 제시되었던 특성들에는 공통성이 존재한다며, 다음과 같은 특성을 지닌 직업 집단은 전문직이라고 하였다. 여기에는 (1) 고유하고, 핵심적이고, 법적으로 인정된 사회적 서비스, (2) 자율성과 책임, (3) 전문적인 수준의 자격과 교육훈련, (4) 자기규제가 가능한 전문직 협회, (5) 특정 분야의 지적 지식, (6) 명확한 역할과 서비스, (7) 명확한 윤리규정, (8) 평생직업, (9) 업무 관행, 서비스, 결과물에 대한 지속적인 평가, (10) 경제적 이익이 아닌 제공된 서비스에 대한 강조가 포함된다.

전문직업성이 우리 사회의 욕구 충족을 위해 필요한 근본적 조직 논리의 하나라고 주장한 Freidson(2007)은 전문직의 특징을 전문직업성을 토대로 이해하고자 하였다. 그는 전문직업성을 직업 구성원 스스로가 노동을 통제하는 제도적 환경으로 정의하였으며, 이는 전문직에서 노동의 통제요소가 자기 자신에 있다는 점에 착안하고 있다. 그는 전문직업성으로 인해 다른 직종과 달리 전문직에서는 지식과 숙련된 기술, 그리고 사려 깊은 판단이 요구된다고 하면서 전문직의 이상적인 모습을 묘사하였다.

위의 선행연구에서 제시된 전문직업성의 구성 요소를 요약하여 정리하면 다음 <표 II-1>과 같다.

〈표 II-1〉 선행연구에서 제시된 전문직업성 구성 요소

	<b>Greenwood (1957)</b>	<b>Lieberman (1956)</b>	<b>McCully (1962)</b>	<b>Feit &amp; Lloyd (1962)</b>	<b>Wilensky (1964)</b>	<b>Hall (1968)</b>	<b>Ritchie (1978, 1990)</b>	<b>Canada (1986)</b>	<b>Raskin (1987)</b>	<b>Sexton &amp; Whiston (1995)</b>	<b>Barletta (1996)</b>
사회적 가치 및 기여		○	○		○	○		○	○		○
전문적 업무수행	○	○	○		○			○	○	○	○
전문적 훈련요구		○	○	○	○		○	○			
자율성		○	○			○		○			○
책임		○	○								○
이상적인 서비스 제공		○			○	○					○
전문직 단체	○	○	○			○		○		○	○
윤리규정	○	○	○	○	○		○		○		○
사회적 인식	○				○						○
역할명확성			○	○	○				○	○	○
몰입								○			
지식의 지속적 발전			○						○	○	○
법적 권한	○						○		○		

전문직이 비전문직과 구분되는 속성을 구명하고자 하는 연구는 특정 관점만을 부각하여 이루어지기도 하였다. Gross(1958)는 전문직에 종사하고 있는 사람들의 태도적인 특성에 초점을 두고 전문직의 속성을 살펴보았는데, 전문직 종사자들은 직업적 행위에 있어 인성의 관여 정도가 높으며 같은 전문직 집단에 속한 동료에 대해 친밀성을 갖는 경향이 있다고 주장하였다. Goode(1960)의 경우 장기적이고 세분화된 훈련을 통한 추상적 지식체계와 사회에 대한 봉사지향성을 전문직의 두 가지 핵심적 요소로 보고 전문직의 속성을 이로부터 파생되는 여러 특성들로 구분하기도 하였다.

이러한 연구들이 전문직의 속성을 전문직과 비전문직을 이분법적으로 파악하는 시각에서 이루어졌다면, Pavalko(1988)는 기존의 연구자들이 제시했던 전문직의 속성을 종합하여 전문직과 비전문직의 구분 방식을 하나의 연속성 모형으로 제시하였다. 제시된 기준에 따르면 전문직은 (1) 이론, 지적 기술이 있고, (2) 사회적 가치와의 관련이 높으며, (3) 훈련 기간이 길고, 세분화된 훈련을 받으며, 상징에 관한 훈련을 실시하고, 과정의 하위 문화를 중요시하고, (4) 직업동기가 이타적 봉사에 있으며, (5) 직업적 자율성이 높고, (6) 직업에의 헌신도가 장기적이며, (7) 공동체 의식이 높고, (8) 윤리 강령이 고도로 발달된 직업이다. 그러나 이 모형에 따라 직업과 전문직을 구분하고자 할 때에는 각 모형에서 설명하고 있는 특징들이 극단적인 특성을 설명하고 있음을 고려할 필요가 있다. 예를 들어 전문직이 아닌 일반 직업(occupation)이라고 해서 이론과 지적 기술이 전혀 없거나 사회적 가치와의 관련이 전혀 없는 것으로 해석하기에는 무리가 있다.

전통적으로 전문직의 개념에 부합하면서 사회에서 전문직이라고 인식되는 직업은 주로 의사와 변호사, 교수에 한정되어 있었다. 즉 Pavalko(1988) 연구의 직업-전문직 연속선상에서 전문직 방향으로 극단적으로 치우쳐진 직업에 한정하여 이를 전문직으로 인식해 왔던 것이다. 그러나 최근에는 전문직의 의미가 지식을 서비스하는 직업으로까지 확대되는 경향을 볼 수 있다(Fincham, 2006). 이는 지식서비스와 관련된 직업이 급증하고, 대부분의 사람들이 고등교육의 혜택을 받는 등 특정 직업을 갖기 위해 소요되는 훈련 기간이 장기화되어 가면서 대부분의 지식서비스 관련 직업에서 특정 분야에 대한 전문성이 요구되기 때문이다. 실제로 한국표준직업분류에

서는 전문가 및 관련 종사자로 과학 전문가 및 관련직, 정보통신 전문가 및 기술직, 공학 전문가 및 기술직, 보건/사회복지 및 종교 관련직, 교육 전문가 및 관련직, 법률 및 행정 전문직, 경영/금융 전문가 및 관련직, 문화/예술/스포츠 전문가 및 관련직까지 다양한 직업군이 분류되어 있음을 확인할 수 있다.

확대된 전문직의 범주에 포함되는 직업의 경우 전통적으로 전문직으로 규정되어 왔던 의사와 변호사에 비해 조직에 소속되어 직업 활동을 수행하는 경향이 크다. 특히 대기업과 같은 거대한 조직일수록 구성원들이 전문성을 띠는 경향이 높아지는데, 이는 조직이 거대화되면서 조직의 목표를 달성하기 위해 조직 구성원들이 담당하게 되는 업무가 세분화됨에 따라 개인이 맡게 되는 직무가 집중되고 전문화되기 때문이다. 이에 확대된 전문직 관련 직업군들을 분류하고자 하는 연구들이 수행되었는데, 이 중 Fincham(2012)의 경우 선행연구에서 제시되었던 전문가 집단에 대한 분류를 기반으로 하여 이를 전문직(professions), 전문서비스직(professional services), 경영서비스직(business services), 유사전문직(quasi-professions), 지식근로자(knowledge work)의 다섯 가지로 구분하였다(〈표 II-2〉 참조).

〈표 II-2〉 전문가 집단 분류

구분	주요 분야	지식 기반	조직 형태
전문직(professions) : 전통적 엘리트 직업 집단	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 의료</li> <li>▪ 공학</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 성문화된 지식</li> </ul>	개인
전문서비스직(professional services) : 전문서비스기업 내의 엘리트 직업 집단	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 법</li> <li>▪ 회계</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 성문화된 지식</li> <li>▪ 고객 중심 서비스</li> </ul>	기업
경영서비스직(business services) : 기업 내에서 높은 지위를 지니고 있는 직업 집단 : 일부는 전문서비스기업을 기반으로 함	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ IT</li> <li>▪ 경영컨설턴트</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 성문화된 지식</li> <li>▪ 고난이도 기술</li> <li>▪ 고객 중심 서비스</li> </ul>	기업
유사전문직(quasi-professions) : 전통적인 전문직과 유사한 직업 집단 : 전문서비스기업을 기반으로 조직된 것은 아님	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ HRM</li> <li>▪ 프로젝트 관리</li> <li>▪ 홍보</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 비교적 최근 성문화된 지식</li> </ul>	조직
지식근로자(knowledge work) : 분석적인 문제 해결을 위해 필요한 지식집약적 업무를 수행하는 직업 집단	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 영업/마케팅팀</li> <li>▪ 인터넷 사업</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 고난이도 기술</li> <li>▪ 고객 중심 서비스</li> </ul>	조직기반 네트워크

출처: Fincham, R. (2012). Expert labour as a differentiated category: Power, knowledge, and organisation. *New Technology, Work and Employment*, 27(3), p. 211 일부 수정 및 재구성

Fincham(2012)는 전문성이 요구되는 노동을 위와 같이 다섯 가지로 분류하고, 이들의 각각의 특성을 설명하였다. 이들은 전통적으로 사회에서 전문직으로 인식되었던 직업군 또한 이들이 전문서비스기업을 기반으로 하고 있는지 여부와 이들은 어떠한 지식을 기반으로 업무를 수행하는지 여부에 따라 이들을 전문직과 전문서비스직, 경영서비스직으로 구분하였다. 전문서비스기업(Professional Service Firms, PSMs)은 대형 로펌이나 컨설팅펌과 같은 전문성을 요구하는 서비스를 제공하는 기업을 의미한다. 유사전문가의 경우 일반적으로 전문직으로 인식되지 않는 등 사회적으로 전문직이라는 지위를 아직 얻지는 못하였으며, 전문서비스기업에서 조직화되거나 조직 내에서 기능하는 집단이다. Fincham(2012)의 전문직 분류를 볼 때, 전통적인 전문직에 해당하는 직업군의 경우 사회적인 제도를 통해 이들 직업인을 전문직으로 규정하고 있지만, 유사전문직, 지식근로자와 같이 비교적 현대에 전문직으로 분류되기 시작한 직업군의 경우 전문직업성 뿐만 아니라 개인이 지닌 고난이도 기술이나 특정 수요가 있는 전문 서비스 등의 개인적 속성에 더 초점이 맞추어져 있음을 알 수 있다. 이러한 전문가 분류의 특성으로 미루어볼 때, 조직 내 HRD 담당자는 유사전문가로 분류될 수 있다.

채연주와 윤세준(2013)의 연구에서도 이와 유사한 분류를 확인할 수 있다. 이들은 변호사를 진정한 전문가(real professional)로, 경영컨설턴트를 유사전문가(quasi professional)로 분류하며 이들의 특징을 비교하였다(<표 II-3> 참조). 이들은 두 전문가 집단의 구조적 특성과 사회적 합의, 그리고 직업사회의 특성을 토대로 이를 분류하였다. 직업집단의 구조적 특성이나 직업사회의 특성의 경우 직업 집단이나 해당 시대의 변화에 따라 상이할 수 있지만, 사회적 합의 측면에서 볼 때 진정한 전문가의 경우 전문가임에 대해 사회적으로 합의되어 있으며 전문가임을 드러내는 노력이 불필요하다는 점에 초점을 두고 있음을 확인할 수 있다. 해당 연구에서는 경영컨설턴트를 연구 대상으로 하고 있지만, 여기에서 나타난 유사전문가의 특성은 HRD 담당자들에게도 동일하게 적용할 수 있을 것으로 판단된다. 즉 대기업 HRD 담당자의 경우 사회적으로 제도적인 장치를 통해 전문가라는 정당성을 획득하기 어렵기 때문에, 그들의 학력이나 관련 지식 습득 수준 등을 통해 이러한 전문가로서의 정당성을 스스로 주장하거나 확보해야 한다.

〈표 II-3〉 진정한 전문가와 유사전문가의 비교

	진정한 전문가(real professional)	유사전문가(quasi professional)
직업집단의 구조적 특성	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 국가가 인정하는 자격증이나 법률로 직업집단이 규정됨</li> <li>▪ 제도적으로 명확한 직업 집단이 실재(예. 직업집단 협회 등)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 직업집단의 구조적 특성이 부재</li> <li>▪ 직업집단의 실체가 상대적으로 불명확</li> </ul>
사회적 합의	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 전문가임에 대해 사회적으로 합의</li> <li>▪ 전문가임을 드러내는 노력이 불필요</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 전문가임에 대한 사회적 합의가 모호함</li> <li>▪ 전문가임을 드러내기 위한 지속적인 노력 필요</li> </ul>
직업사회의 특성	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 덜 경쟁적이고 논쟁적인 환경</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 경쟁적이고 논쟁적인 환경</li> </ul>

출처: 채연주, 윤세준(2013). 전문가들의 사회적 정체성과 친사회적 행동: 경영컨설턴트와 변호사의 비교연구. 인사조직연구, 21(1), p.148 일부 수정

종합하면, 전문직은 비교적 오랜 기간 동안 지속적인 교육훈련을 통해 습득한 특정 분야에 대한 높은 수준의 지식을 토대로 관련 전문 서비스를 제공하는 직업으로, 사회적으로 가치가 있으며 높은 수준의 윤리적 기준이 있는 직업을 의미한다.

## 나. HRD 담당자

HRD 담당자는 조직 구성원들의 교육훈련, 경력관리, 조직개발, 성과관리 등과 같이 조직 내 인적자원을 개발하는 것과 관련된 업무를 수행하는 자를 말한다(길대환, 김진모, 2009). 이들은 최근 기업 경쟁력을 발휘할 수 있는 핵심요인의 하나로 HRD의 경쟁력이 제시되면서 인적자원에 대한 투자를 통한 조직성장이 주목을 받으며 그 역할이 더욱 중시되고 있다(이진구, 김주연, 김주민, 2014).

특히 황성준과 김진모(2011)의 연구에서는 대기업 HRD 담당자들의 역할수행을 분석하기 위해 HRD 담당자의 역할 변화를 확인하였는데, Nadler(1970)가 HRD 담당자의 역할을 학습 프로그램의 개발, 운영 및 학습 촉진으로 제시한 이후 HRD 담당자들의 역할이 지속적으로 변화해 왔음을 확인할 수 있다(〈표 II-4〉 참조). 과거에는 이들의 역할이 조직 내에서의 학습과 관련된 것으로 한정되어 있었으나, 조

직 변화촉진자, 수행 컨설턴트, 프로젝트 매니저 등의 역할이 추가되면서 비즈니스 및 조직의 수행향상을 위한 역할이 새롭게 추가되었다. 이는 HRD 분야가 초기의 훈련 및 개발에서 점차 경력개발, 조직개발, 수행관리로 분야의 폭이 확대된 것처럼 HRD 담당자의 역할도 함께 확대된 것으로 볼 수 있으며, 이들의 역할이 조직의 비즈니스 성과와 밀접하게 연계되어 나타난다는 점에서 이들에게 더 많은 전문성이 요구되고 있음을 확인할 수 있다.

〈표 II-4〉 연구자별 HRD 담당자 역할

연구자 (연도)	HRD 담당자 역할
Nadler (1970)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 행정 담당자: 직원 개발자, 진행 프로그램 감독자, 관계 유지자, 조정자</li> <li>▪ 컨설턴트: 옹호자, 전문가, 자극자, 변화촉진자</li> <li>▪ 학습전문가: 학습 퍼실리테이터, 교육과정 개발자, 교수 전략가</li> </ul>
McLagan & McCullough (1983)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 평가자, 그룹 퍼실리테이터, 개인개발 상담자, 교안 작성자, 강사, T&amp;D 매니저, 마케터, 매체전문가, 요구분석자, 프로그램운영자, 프로그램설계자, 전략가, 과업분석가, 이론가, 전이촉진자</li> </ul>
Nadler & Nadler (1989)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 학습전문가: 학습 퍼실리테이터, 학습 프로그램 설계자, 교수전략 개발자</li> <li>▪ HRD 매니저: HRD 프로그램 감독자, HRD 직원 개발자, 시설 및 재정 조정자, 관계 유지자</li> <li>▪ 컨설턴트: 전문가, 옹호자, 자극자, 변화관리자</li> </ul>
Rothwell (1996)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 분석가, 개입 전문가, 평가자, 변화 관리자</li> </ul>
Gilley, Egglund, & Gilley (2002)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 학습촉진자: 평가자, 조직 촉진자, 교수자료 작성자, 교수자, 교육매체전문가, 요구분석자, 프로그램 설계자, 직무분석가, 전이촉진자</li> <li>▪ 교수설계자: 프로그램 설계자, 교수자료 작성자, 교육매체 전문가, 직무분석가, 이론가</li> <li>▪ 수행공학자</li> <li>▪ HRD 컨설턴트: 관계형성가, 의사소통가, 협력자, 영향력 행사자, 전략가, 문제해결자, 탐색가, 전략적 동반자, 체제연계자</li> <li>▪ HRD 리더: 전략적 사업동반자, 평가자, 조직의 학습, 수행, 변화체제의 관리자, 기업가, 프로젝트 리더, 운영의 리더, 학습관리자, 전략가, 문제해결자, 변화촉진자, 마케팅 전문가</li> </ul>

출처: 황성준, 김진모. (2011). 대기업 HRD 담당자의 역할수행 분석. 농업교육과 인적자원개발, 43(1), 107-136.

최근 대부분의 국내 대기업에서는 대졸 이상의 학력을 지닌 자를 채용하려는 경향을 보이고 있으며, 이에 대기업 HRD 관련 부서 또한 일반적으로 관련 분야 학사 이

상 학위 소지자 또는 동등 학위 이상의 전문지식을 갖추고 있는 사람들로 구성되고 있다. 이들은 해당 직무를 수행하기 위해 학위를 취득하는 과정 또는 입사를 위해 요구되는 능력을 갖추기 위한 각종 활동을 하는 과정에서 전문지식 뿐 아니라 해당 분야에 내재된 규범과 가치관을 습득하게 된다. 또한 HRD 담당자들을 대상으로 고등교육기관이나 전문연수기관에서 관련된 교육과정 뿐만 아니라, 대학원 수준에서 재교육의 형태로 HRD 담당자들을 대상으로 전문적인 교육과정이 운영되기도 한다. 이를 통해 심화된 수준의 전문적인 내용 습득이 가능해지고 사회적인 네트워크 구축에 도움을 줌으로써 다양한 정보채널을 활용할 수 있게 된다(이성 외, 2009).

이러한 과정은 모두 전문직업성의 관점에서 다시 살펴볼 수 있다. 이들은 인적자원개발과 관련된 성문화된 지식을 기반으로, 관련 학위 취득과 같은 전문적인 훈련을 받고, 이를 토대로 HRD와 관련된 전문적인 업무를 수행하며, 이 과정에서 전문직 단체와 같은 기능을 할 수 있는 네트워크를 구축하는 것이다. 즉 대기업 HRD 담당자들은 이러한 전문직업성 중 개인적인 속성에 해당하는 전문적 훈련요구나 전문적 업무수행과 같은 요소들을 토대로 동일 조직 내의 타 분야 구성원들 뿐만 아니라 일반적인 전문직과도 구분되는 특성을 지니게 된다. 이러한 특성에는 대표적으로 Miller(1986)와 차중석(2010) 등의 연구에서 제시된 특성이 있을 수 있다. 이들 연구에서는 전문성이 높은 것으로 판단되는 조직 구성원들은 자율성이 높고, 성취욕구가 강하며, 조직보다는 직업에 대한 몰입이 높을 수 있다고 하였다.

## 다. 전문직업적 정체성의 개념

### 1) 정체성의 개념

Erikson은 정체성을 자기 자신에 대해 비교적 일관되게 가지는 주관적 감각 및 정신적·도덕적 태도이자, 타인과의 구분을 가능하게 하는 특성으로 정의하였다(Myers, 2008). 신프로이트주의 이론가인 그는 자아의 발달이 Freud가 제시한 리비도의 발달 과정과 더불어 사회적 제도의 영향을 받으며 발달한다는 점을 강조하였는데, 여기에서 개인의 정체성이 사회적 상호작용의 결과로서 형성된다는 점을 알



수 있다.

그는 Freud의 리비도 이론을 바탕으로 심리사회적 발달의 8단계를 제시하였다. Freud가 리비도의 발달과정을 ‘전(前)성기기’ 까지만 설명했다면, Erikson은 인간이 생애 초기 몇 년이 아닌 전 생애에 걸쳐 발달한다고 주장하였다. 이는 Erikson이 최초로 제안한 ‘전 생애 발달(life-span development)’의 개념으로, 앞 단계의 발달이 이후의 연속된 단계를 예측할 수 있다는 뜻의 후생적 원리(epigenetic principle)에 따라 인간의 발달이 진행된다고 하였다. 그가 제시한 심리사회적 발달의 8단계는 유아기, 걸음마기, 학령전기, 학령기, 청년기, 성인 초기, 중년기, 노년기로 구성되어 있다. 각 단계에는 심리사회적 위기와 과제가 존재하며, 이러한 발달 과제가 어떻게 해결되느냐에 따라 개인의 특징적인 행동 패턴이 결정된다.

Erikson은 10대에서 20대까지 이어질 수 있는 청년기에는 자아정체성과 정체성 혼미의 심리사회적 위기를 경험할 수 있다고 하였다. 이는 ‘나는 누구인가?’ 라는 의문으로부터 출발하여 이에 대한 답을 찾는 과정으로, 사회에서 자신의 역할을 검증함으로써 긍정적인 자기 평가와 부정적인 자기 평가의 갈등을 극복해 나가는 과정이다. Erikson은 이러한 과정을 통해 개인은 자아에 대한 인식을 정교화 시킨 후에 정체성으로 통합시키며, 이러한 과정이 부재한 경우 자신에 대한 인식에 혼란이 발생할 수 있다고 주장하였다. 또한 이 시기에 세상 속에서 타인과 함께 존재하면서 한 개인으로서 자신에 대한 자각을 하게 되며, 개인은 정체성을 찾고 다른 친구 집단, 생활 방식, 직업 계획을 시험해 보는 등의 정체성 발전 단계를 보인다.

정체성과 관련된 Erikson의 이론을 바탕으로 Marcia(1991)는 보다 포괄적인 개인의 정체성 상태를 제시하였다(Slavin, 2005). 그는 Erikson이 제시한 정체성 획득과 정체성 혼미 사이에 유실과 유예에 해당하는 정체성 상태를 배치하여 이를 설명하였다. 그가 설명하는 성숙한 정체성 성취에는 정체성 위기의 경험 여부와 과업에 대한 몰입 여부의 두 가지 본질적인 요인이 존재한다. 이 때의 위기란 정체성과 관련된 직업적, 종교적, 정치적 이념이나 가치 등과 같은 문제에 직면했을 때 진지하게 자기탐색을 하고 있는 경우를 의미하고, 몰입은 직업 선택, 가치, 이념 등에 대한 방향 또는 우선순위가 비교적 확고하게 설정되어 있는 상태에서 이를 성취하기 위해 적극적으로 참여하는 것을 의미한다. Marcia는 이 두 요인을 기준으로 개인의

정체성 상태를 정체성 혼미(identity diffusion), 정체성 유예(identity moratorium), 정체성 유실(identity foreclosure), 정체성 성취(identity achievement)의 네 가지 범주로 구분할 수 있다고 보았다. 정체성 혼미는 위기도 몰입도 경험해 본 적이 없는 경우로, 정체성 관련 의문이나 갈등을 느끼지도 않으면서 무엇인가 성취하기 위해 적극적으로 참여하지도 않는 경우를 의미하고, 정체성 유예는 자기탐색을 위한 위기를 경험하는 중이며 어떠한 성취를 위해 노력하고 있지는 않은 경우이다. 정체성 유예의 상태에 있는 사람들은 자신의 정체성과 관련된 다양한 문제들에 직면하고 이를 해결하기 위한 고민과 갈등을 하지만, 이를 해결하기 위한 방안을 찾지 못하여 적절한 활동에 개입하지 않는다.

정체성 유실의 경우 정체성 확립을 위한 위기를 경험한 적은 없지만, 이미 정체성과 관련된 방향 또는 우선순위가 확실하게 설정되어 이를 위한 과업을 수행하고 있는 상태를 의미한다. 이들은 직업적 추구나 가치관, 이념 등과 관련한 위기를 경험하지 않은 채 부모나 타인의 권유에 따라 이에 대한 결정을 내린 사람들로, 자신의 정체성과 관련된 문제에 대해 심각한 고민을 해 본 적이 없는 경우이다. 정체성 성취의 경우 정체성 확립을 위한 위기를 경험하는 과정을 통해 직업적 방향이나 가치와 이념 등에 대한 선택과 결정을 한 후 이를 실현하는 데 필요한 활동에 참여하고 있는 상태를 의미한다.

Marcia는 Erikson이 제시한 정체성 성취와 정체성 혼미의 위기에서 보다 세분화된 정체성 상태를 제시하고 있다. 그가 제시한 정체성의 상태는 개인이 경험하는 정체성 관련 위기와 함께 위기를 해결하기 위한 방안을 확고하게 설정하고 이를 성취하기 위해 참여하는 것을 의미하며, 이러한 방안 설정 과정에서 사회적 상호작용의 영향이 개입될 수 있음을 확인할 수 있다.

## 2) 직업정체성의 개념

개인의 정체성 개념은 대상에 따라 구분될 수 있다. Ashforth와 Mael(1989)은 정체성은 개인적 정체성과 사회적 정체성으로 구성된다고 주장하면서, 개인적 정체성은 자신만의 독특한 특성을 반영하는 것이고 사회적 정체성은 자신이 속한 집단이나 조직을 통해 자신을 정의하는 것을 의미한다고 하였다. 사회정체성 이론

(social identity theory)에서는, 사람들은 소속된 조직이나 종교 집단, 성별 집단 및 동년배 집단 등과 같은 다양한 사회적 범주에 따라 자신과 타인을 분류하려는 경향이 있다고 말한다(Tajfel & Turner, 1985). 여기에서 사회적 범주는 각 범주에 속한 구성원들이 공통적으로 지니고 있는 전형적인 특성에 따라 정의될 수 있다. Ashforth와 Mael(1989)은 이러한 사회적 범주에 대한 개인의 분류가 개인으로 하여금 사회적 환경을 인지적으로 분류 및 정리하도록 하여, 사회적 환경 속에서 자기 자신과 타인을 정의하는 데 도움을 준다고 주장하였다. 즉 사회적 존재인 인간은 사회 속에서 자신에게 주어진 역할들뿐만 아니라 자신이 속한 집단의 특성으로 자신의 정체성을 확립해나가는 과정을 겪는 것이다.

사회정체성 이론 연구자들은 개인의 개인적 정체성과 사회적 정체성의 관계에 대해 지속적으로 연구해 왔다. 대표적으로 Turner(1975, 1999), Tajfel과 Turner(1979), Tajfel(1982), Turner, Hogg, Oakes, Reicher와 Wetherell(1987)과 같은 연구에서는 개인적 정체성과 사회적 정체성의 관계는 어느 한 쪽이 강해지면 다른 한 쪽이 약해지는 양상을 보인다고 주장하였다. 이는 두 정체성이 기능적 길항작용(functional antagonism)을 하는 것으로, 사람들이 자신의 개인적 정체성을 강하게 가지면 자신이 속한 집단의 규범이나 기준에 대해서는 덜 의식하게 되는 등의 모습을 보이는 것으로 확인할 수 있다. 반면 Swann, Gamaz, Seyle, Morales와 Huici(2009)나 Eidelman과 Silvia(2010) 등의 연구에서는 사람들의 개인적 정체성과 사회적 정체성이 길항작용으로 변화하기 보다는, 이 둘은 접합되어 동일한 양상으로 변화한다고 주장하였다. 즉 사회적 정체성의 일부를 내면화함으로써 개인적 정체성이 활성화되면 사회적 정체성 또한 활성화될 수 있다는 것이다.

사회정체성 이론에 따르면 개인의 사회적 정체성은 고정되어 있는 것이 아니라 시간에 따라 변하는 것이다. 개인은 여러 개의 사회적 범주들을 암묵적으로 형성하고, 사회적 정체성은 각각의 사회적 범주에 따라 다양하게 존재할 수 있다. 또한 사람들은 이러한 사회적 범주를 형성하고 자신의 집단과 다른 집단들을 구분하기 위해 사회적 범주별로 공유되는 신념이나 태도, 정서, 행동 등을 특징짓는다(Reid & Hogg, 2005). Hogg와 Mullin(1999)에 따르면 개인들은 자신이 속한 사회적 집단을 명확히 구분할 수 있게 된 이후에 어떠한 특성이나 규범을 따라야 하는지 알게 되

어 개인에 내재된 불확실성이나 불안의 수준을 낮출 수 있다.

그런데 사람들은 일을 통해 경제적 보상을 얻고 삶의 의미를 찾고자 하는 노력을 기울이기 때문에 직업을 통한 자기 자신에 대한 정의 및 직업에 대한 심리적 일체감을 의미하는 직업정체성은 사회적 정체성의 가장 대표적이고 일반적인 형태이다. 류채형(2010)은 직업정체성을 특정 직업을 가진 한 개인이 스스로 인식한 직무와 관련된 영역에서의 주체성이라고 정의하였고, 정체성의 범주를 직업생활로 한정한 개념이라고 설명하였다. 또한 유홍준 외(2015)는 직업정체성을 직업에 대한 심리적 일체감 수준과 자아상에서 직업의 중요도 수준으로 정의하였다. 일반적으로 사람들은 삶에서의 대부분의 시간을 일을 하면서 보내기 때문에, 개인이 확립하고 있는 직업정체성은 개인의 직업적 성공, 사회적 적응, 심리적 웰빙 등에 중요한 영향을 미치는 것으로 알려져 있다.

직업이라는 개념에서는 반드시 개인이 속한 조직을 전제할 필요는 없다. 그렇기 때문에 직업인으로서의 개인은 조직정체성과 직업정체성을 동시에 가질 수도 있지만, 조직과 직업은 서로 다른 대상이기 때문에 이 둘의 개념은 서로 구분될 수 있다(Bamber & Iyer, 2002). 즉 직업정체성이 높아도 조직정체성은 낮은 경우가 있다. 따라서 직업정체성의 개념을 고려할 때에는 조직정체성과 구분하여 살펴볼 필요가 있다.

직업정체성과 관련된 연구는 주로 사회학 분야에서 많이 이루어져 왔다. 그러나 선행연구에서의 직업정체성은 주로 다른 직업들과 차별화되는 특수성에 초점을 두면서 주로 전문직업적 정체성의 개념으로 한정되었던 것을 확인할 수 있다. 선행연구에 따르면 직업정체성은 비전문직을 포함하여 직업을 가지고 있는 모든 사람에게 적용될 수 있다는 점에서 전문직업적 정체성의 상위 개념으로 볼 수 있다(유홍준 외, 2015). 전문직업적 정체성의 경우 전문직 종사자에 초점을 둔 개념으로, 즉 직업에 대한 일체감을 가지고 해당 직업을 가진 자신에 대해 인식한다는 점에서 비전문직의 직업정체성과 공통점을 지니지만, 직업에 대한 구체화된 기준이나 사회의 기대치 및 인식 등을 반영한다는 점에서 차이가 있다.

### 3) 전문직업적 정체성의 개념

직업정체성은 직업을 가지고 있는 모든 사람에게 존재할 수 있는 개념이다. 직업 정체성 중 전문직 또는 유사 전문직으로 분류되는 직업을 가지고 있는 사람들에게 별도로 존재할 수 있는 직업정체성으로 전문직업적 정체성(professional identity)이 있다. 전문직업적 정체성은 연구자에 따라 직무종사자가 느끼는 주체성(Erikson, 1959), 직무종사자가 자신의 일을 보는 태도(Hall, 1968), 자신을 전문직업인으로 정의하는 것과 관련된 특성, 신념, 가치관, 동기, 경험을 포함하는 비교적 안정적이고 지속적인 집합(Greenwood & Hinings, 1993) 등으로 정의되었다.

전문직업적 정체성은 연구의 주제나 연구 분야에 따라 상이하게 정의되고 있음을 확인할 수 있었다. 전문직업적 정체성과 관련된 연구는 주로 간호학 및 학교교육 분야에서 다수 이루어졌으나, 동일 분야 내에서도 차이가 있는 것으로 나타났다. 이들의 정의는 크게 전문직업적 정체성을 해당 직업의 관점에서 보는지 또는 해당 직업을 가진 개인의 관점에서 보는지로 구분될 수 있다. 해당 직업의 관점에서 본 대표적인 예로 전문직업적 정체성을 하나의 직업군을 규정하는 특성으로 정의한 Nixon(1996)의 연구와, 사회적 인식을 기반으로 구성된 직업군의 특성으로 정의한 DeCorse와 Vogtle(1997)의 연구가 있다. 개인의 관점에서 보는 정의에는 Brooke(1994), Olsen(2010) 등이 있다. Brooke(1994)는 전문직업적 정체성을 전문직업인으로서의 자기 자신을 정의하는 것이라 하면서, 전문직업인으로서의 자기 자신은 직업 그 자체와 개인이 자신의 직업을 어떻게 받아들이는지에 따라 정의될 수 있다고 설명하였다. Olsen(2010)의 경우에도 전문직업적 정체성은 특정 시점에 한 개인이 인식하는, 개인으로서, 그리고 전문가로서의 직업인을 구성하는 요소들 간의 상호작용을 토대로 자기 자신을 어떻게 보는지를 의미한다고 설명하였다. Bruss와 Kopala(1993) 또한 전문직업적 정체성을 “해당 직업인으로서 개인의 역할과 관련된 책임감에 대한 태도, 윤리적 · 도덕적으로 행동하고자 하는 의지, 그리고 해당 직업에 대해 자부심을 느끼는 정도”로 정의하였다.

한편 연구자들은 공통적으로 전문직업적 정체성이 변하지 않는 특성인 것이 아니라 지속적으로 변화하는 것이며, 이는 개인의 특성이나 경험, 신념뿐만 아니라 해당 직업의 맥락, 동료 직업인, 지식, 기술 및 태도에 의해 영향을 받는다고 주장하고

있다(Pillen, Den Brok, & Beijaard, 2013). Olsen(2010) 또한 피드백 또는 멘토와 같은 외부, 그리고 새롭게 도전하려는 욕구와 같은 내부의 영향으로 인해 전문직업적 정체성에 변화가 생길 수 있다고 설명하였다.

이 연구에서는 사회정체성 이론에서 언급하였던 사회적 정체성의 의미와, 선행연구에서 나타난 전문직업적 정체성의 정의를 고려하여, 전문직업적 정체성을 직업 현장에서 구성되는 일련의 자기 이미지로, 주어진 업무와 역할을 토대로 다른 직업 집단 또는 전문직 집단으로부터 자신을 차별화시키는 것과 관련된 주관적인 자기 개념으로 정의하였다.

#### 4) 전문직업적 정체성과 유사개념 간 비교

전문직업적 정체성은 전문직을 다른 직업과 차별화하는 주요 특징인 전문직업성이나 전문직 종사자가 스스로에 대해 어떻게 평가하는지에 대한 정신적인 지각을 의미하는 전문직 자아개념과 유사한 의미로 사용되기도 한다. Hall(1960)의 연구에서 전문직업성을 측정하기 위해 개발한 도구를 국내에서 전문직업적 정체성을 측정하기 위한 도구로 활용하기도 하였다.

전문직업성의 경우 사회제도적인 측면에서 하나의 직업을 전문직으로 보기 위해서는 어떠한 것이 전제되어야 하는지, 또는 하나의 직업이 전문직으로 인정받기 위해서는 구성원들이 어떠한 행동을 할 필요가 있는지를 살펴보고 있는 반면 전문직업적 정체성은 이러한 특성들을 토대로 개인이 자신을 다른 직업인들로부터 차별화시킨다는 점에서 다소 차이가 있다. 이러한 개념의 차이를 토대로 판단한다면, 전문직업성의 특성들은 개인의 관점에서 인식될 때 전문직업적 정체성의 구성에 반영될 수 있을 것이다.

Hall(1968)이 제시한 전문직업성의 다섯 가지 특성인 전문조직의 활용, 공공서비스에 대한 신념, 자기규제에 대한 신념, 직업에 대한 소명의식 및 자율성의 측면에서 살펴볼 때, 전문조직의 활용이나 자기규제에 대한 신념의 경우 해당 직업군 자체가 지닌 특성에 따라 크게 좌우될 수 있지만, 해당 직업군의 업무가 필수불가결한 것이며 해당 직업군뿐 아니라 공공의 이익에도 기여한다고 보는지의 여부에 해당하는 공공서비스에 대한 신념, 직업에 대한 정서적, 규범적 몰입에 해당하는 직업에

대한 소명의식, 해당 전문가 스스로 의사결정을 할 수 있다는 믿음을 의미하는 자율성의 경우 해당 업무 수행 과정이나 직업군 자체에 대한 개인의 인식이기 때문에 이를 바탕으로 구성되는 자기 개념인 전문직업적 정체성을 의미하는 것으로 구분할 수 있다.

실제로 전문직업적 정체성 측정 도구인 Weis와 Schank(2009), Mancini et al.(2015), Hirschy et al.(2015)의 연구에서는 전문직업적 정체성 구성 요인으로 공공서비스에 대한 신념과 유사한 맥락을 지닌 윤리성, 가치적합성, 이타주의, 가치적합성 등의 요인과 정서적, 규범적 몰입과 유사한 맥락을 지닌 몰입, 동일시 등의 요인, 그리고 스스로 의사결정을 할 수 있다는 믿음과 유사한 개념을 지닌 지적투자, 확신 등의 요인을 제안하고 있음을 확인할 수 있었다.

또한 Larson(1977)은 전문직업성의 내면적 특성에 대해 말하며 이들을 인지적, 규범적, 평가적 차원으로 구분하였다. 이러한 전문직업성의 내면적 특성은 전문직업적 정체성을 구성하는 요소인 것으로 판단될 수 있다. 그는 인지적 차원의 경우 기술이나 훈련이, 규범적 차원의 경우 정향성과 윤리, 평가적 차원에서는 자율성과 특권이 중요한 요소라고 제시하였다.

전문직업적 정체성은 주로 간호학 분야에서 많이 다루어지는 전문직 자아개념과도 유사한 의미를 지닌 용어로 사용되기도 한다. 전문직 자아개념(professional self-concept)이란 전문직업에 종사하는 개인이 자기 자신에 대해 가지고 있는 느낌과 견해로 전문직 종사자 스스로에 대해 어떻게 평가하는지에 대한 정신적인 지각을 의미한다(Geiger & Davit, 1988). 선행연구에 따르면 전문직 자아개념은 해당 전문직업과 관련된 지식과 가치, 기술에 관한 자기평가를 통해 구성되며, 개인 자신의 능력, 태도 등에 대한 자아개념이 형성되어 가는 것을 의미한다고 한다. 이는 스스로 전문성을 지닌 전문직업인이라고 내리는 주관적인 평가를 의미하는 전문직업적 정체성의 개념과 유사하지만, 이에 대한 가치판단이 포함되는 개념이라는 점에서 차이가 있다. 즉 전문직 자아개념의 경우 전문직에 종사하는 자기 자신에 대한 긍정적 또는 부정적인 평가가 포함되는 것이다. 예를 들어 자기 자신을 전문성을 지닌 전문직업인이라고 인식하고 있지만 그러한 자기 자신의 행동이나 능력에 대해 부정적으로 인식하고 있다면 전문직업적 정체성은 높은 수준으로 나타나겠지만 전문직

자아개념은 비교적 낮은 수준으로 나타날 것이다.

국내 연구에서는 Professional Identity라는 변인을 사용하면서 전문직업적 정체성 또는 전문직 정체성으로 번역하고 있음을 확인하였다. 그러나 전문직 정체성의 경우 이 연구에서의 전문직업적 정체성 정의인 다른 직업 집단 또는 전문직 집단으로부터 자신을 차별화시키는 것과 관련된 주관적인 자기 개념으로 정의되기도 하지만, 전문직업인으로서 해당 직업군에 대해 갖는 태도와 신념을 의미하는 용어로 사용되기도 한다(김양이, 신은정, 2013; 최윤경, 2003; 허재경, 신영주, 2015).

전문직업적 정체성과 유사개념의 차이를 정리하면 다음 <표 II-5>와 같다. 이를 토대로 이 연구에서 확인하고자 하는 변인은 전문직업적 정체성이라는 용어로 번역되는 것이 더 적합하다고 판단하였다.

<표 II-5> 전문직업적 정체성과 유사개념 간 비교

영문	국문	개념
Professionalism	전문직업성	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 하나의 직업 집단을 전문직으로 보기 위한 전제조건</li> <li>▪ 하나의 직업 집단이 전문직으로 인정받기 위해 구성원들이 해야 하는 행동</li> </ul>
Professional Self-Concept	전문직 자아개념	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 전문직 종사자가 자기 자신에 대해 가지고 있는 느낌과 견해</li> <li>▪ 전문직 종사자인 자기 자신에 대한 가치판단 반영</li> </ul>
Professional Identity	전문직 정체성	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 전문직 종사자로서 해당 직업 집단에 대해 갖는 태도와 신념</li> </ul>
	전문직업적 정체성	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 다른 직업 집단 또는 전문직 집단으로부터 자신을 차별화시키는 것과 관련된 주관적인 자기 개념</li> </ul>

##### 5) 전문직업적 정체성 관련 변인

전문직업적 정체성에 영향을 미치는 변인들을 구명하기 위한 다양한 연구가 있었는데, 이 연구와 같은 대기업 HRD 담당자를 대상으로 한 연구는 매우 부족한 것으로 나타났다. 전문직업적 정체성 형성에 영향을 미치는 변인은 주로 개인, 직무, 조직 차원으로 구분할 수 있는데, 개인 관련 변인으로는 주로 문화적 유능감, 명성 인식, 근무 경력, 자기효능감, 전문교육효과, 학력 등이, 직무 관련 변인으로는 역할모



호성, 과업중요성, 직무의 전문성, 직무 자율성 등이 있는 것으로 나타났다(김지훈, 김경호, 2010; 강용관, 2013). 조직 차원에서는 주로 고용 형태나 물리적 환경, 보수적정성, 승진기회와 같은 인사 제도와 관련된 변인들과 함께 멘토링 경험 및 기능, 경력개발지원과 같은 교육훈련과 관련된 변인들을 확인할 수 있었다(문영주, 2007; 정무성, 백은령, 이거우, 2005; 차명진, 채석봉, 2009; 황미경, 김진학, 2006).

선행연구에 따르면 전문가들은 전문직업적 정체성을 지님으로써 업무와 관련된 자신감이나 자존감에 영향을 미치고, 궁극적으로는 직무만족이나 조직몰입과 같은 인적자원 성과 향상뿐만 아니라 업무 생산성 및 효율성 향상에 도움을 줄 수도 있다. 이는 전문직업적 정체성을 통해 자신의 직업에 대해 보다 잘 인식하게 되어 업무를 보다 잘 수행하게 되며, 전문성을 기반으로 한 자존감을 가질 수 있기 때문에 전반적인 만족감과 자신의 전문성을 활용할 수 있는 조직에 대한 몰입이 높아지기 때문인 것으로 판단된다.

실증적인 연구에서도 전문직업적 정체성은 개인의 직업적 성공 뿐 아니라 조직의 성과 향상에 대해서도 중요한 성공 요인이라는 것이 확인되어 왔다. 먼저 Hirschy(2011)와 이창호(2015), 조미영과 김선희(2015), 민원홍, 이형섭, 김현민(2010) 등의 연구에서는 전문직업적 정체성이 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것을 확인하였다. 또한 강용관, 이웅, 임유신(2015), 박종우(1994) 등의 연구에서는 조직몰입에, 이창호(2015), 김영순, 장창호(2011)의 연구에서는 조직 효과성에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

또한 전문직업적 정체성과 조직에 대한 태도 간 관계에 대한 연구들도 존재하였다. 전태준, 김지수, 조운용(2008)의 연구에서는 전문직업적 정체성 수준이 높아지면 그들의 이직 의도가 낮아진다는 것을 구명하였다. 채연주와 윤세준(2013)의 연구에서는 사회적으로 전문직업으로서의 제도화가 이루어지지 않은 직업군의 경우 전문직업적 정체성이 조직동일시의 형태로 나타나는 경우가 많은 것으로 나타나, 구성원들의 친사회적 행동을 향상시킬 수 있는 것을 확인하였다. 이는 궁극적으로 이직의도를 감소하는 데 도움을 줄 수 있을 것으로 보여, 전문직업인이라는 인식을 통해 이직하고자 하는 의도가 향상될 수도 있다는 통념과는 다른 방향으로 영향을 미

칠 수 있다는 것을 보여준다.

전문직업적 정체성을 다룬 선행연구들은 보육교직원(김현진, 정효정, 2015), 보호관찰관(민원홍, 이형섭, 김현민, 2010), 사회복지사(문영주, 2007, 문영주, 황미경, 2007; 서홍란, 이지영, 2014; 차명진과 채석봉(2009); 황미경, 김진학, 2006), 사회체육지도자(전태준(2007); 전태준, 김지수, 조운용, 2008), 여성체육인(곽선행, 이웅기, 강효민, 2009; 신혜숙, 2013), 육군 전문인력(강용관, 이민수, 임유신, 2015; 강용관, 이웅, 임유신, 2015), 청소년지도사(조미영, 김선희, 2015)를 대상으로 하고 있었다.

#### **라. 전문직업적 정체성의 측정**

전문직업적 정체성의 정의가 다양했던 만큼 이를 측정하고자 하는 도구 또한 다양하게 개발되었다. 이에 이 연구에서 측정하고자 하는 전문직업적 정체성의 정의에 맞는 측정 도구를 확인하였다. 국외 연구에서 대표적으로 개발 및 활용된 전문직업적 정체성 측정 도구를 정리하면 <표 II-6>과 같다.

〈표 II -6〉 전문직업적 정체성 측정 도구

도구명	저자	특징	문항 및 요인 수	측정 방식	요인명
Values survey	Rognstad et al. (2004)	사회화 및 전문직업적 정체성 형성을 측정	8문항 2요인	5점 리커트 척도.	이타심, 인정
Clarity of Professional Identity	Dobrow & Higgins (2005)	Super(1957)와 Markus와 Nurius(1986)의 이론을 토대로 개발	4문항 1요인 2역문항	7점 리커트 척도	전문직업적 정체성 형성
Professional Identity Scale	Adams et al. (2006)	Brown et al.(1986)의 동일시 측정 도구를 기반으로 개발	9문항 1요인 2역문항	5점 리커트 척도.	전문직업적 정체성
Nurses Professional Values Scale - Revised	Weis & Schank (2009)	전문직업적 정체성의 구성요소로 전문직 가치와 전문직 사회화를 제시	26문항 5요인	5점 리커트 척도.	규정, 활동주의, 신뢰, 전문직업성, 정의
Professional Identity Status Questionnaire	Mancini et al. (2015)	전문직업적 정체성 모형(Crocetti 외, 2008)과 사회정체성 측정 도구에서 일부 차용하여 개발	20문항 5요인	5점 리커트 척도	확신, 심층 탐색, 연습, 동일시, 재고
Professional Identity Scale	Hirschy et al. (2015)	문헌연구를 통해 개발	10문항 3요인	7점 리커트 척도	몰입, 가치적합성, 지적투자

Rognstad, Nortwedt와 Aasland(2004)는 간호학과 학생들을 대상으로 타인에게 도움을 주는 행동의 동기를 구명하기 위한 연구에서, 이들의 사회화와 전문직업적 정체성 형성과 관련된 도구를 개발하였다. 이 도구는 이타심과 인정의 두 가지 요인으로 구성되어 있으며, ‘사람들에게 유용한 일을 하고 싶다,’ ‘타인으로부터의 인정을 받아야 한다,’ ‘타인에게 도움을 주고 그들에게 피드백을 받고 싶다,’ ‘지식을 습득하고 유용한 경험을 하고 싶다’ 등의 8문항으로 구성되어 있다. 해당 연구에서는 234명의 간호학과 학생들을 대상으로 조사를 실시하였고, 신뢰도는 .64였다.

Dobrow와 Higgins(2005)는 MBA 학생들을 대상으로 멘토링 네트워크와 주관적

경력성공, 전문직업적 정체성 명확성의 관계를 확인한 연구에서 전문직업적 정체성 명확성 측정 도구를 개발하였다. 이는 7점 리커트 척도로 측정되었고, 4문항으로 구성되었다. MBA 학생 136명을 대상으로 실시한 조사에서 신뢰도는 .90인 것으로 나타났다지만 타당도에 대한 별도의 언급은 없었다. 문항에는 2개의 역문항이 포함되어 있었으며, ‘나는 명확한 경력과 전문직업적 정체성을 지니고 있다,’ ‘나는 내 직업과 정체성을 여전히 탐색하고 있다,’ 등으로 구성되었다.

Adams, Hean, Sturgis와 Clark(2006)는 간호문교육에 참여하는 학생들의 전문직업적 정체성의 잠재적인 역할을 확인하기 위한 연구에서 보건복지 분야의 학생을 대상으로 전문직업적 정체성을 측정하였다. 그들은 이를 확인하기 위해 Brown et al.(1986)가 개발한 동일시 측정 도구를 기반으로 전문직업적 정체성 도구를 개발하였다. 이 도구는 전문직업적 정체성의 한 요인으로 구성된 도구이며, 9문항으로 구성되어 있다. 문항에는 ‘나는 나와 같은 직업을 가지고 있는 사람들과 강한 유대감을 지니고 있는 것 같다.’, ‘나는 가끔 내 직업을 위해 공부한다는 사실을 숨기고 싶다’ 등이 있으며, 5점 리커트 척도로 측정되었다. 해당 연구에서 599명의 학생을 대상으로 조사를 실시하였고, 탐색적 요인분석을 실시하였으며 신뢰도는 .79인 것으로 나타났다.

위의 Adams et al.(2006)와 Dobrow와 Higgins(2005)의 연구에서 개발한 전문직업적 정체성 도구가 가장 많이 활용되고 있지만 이 연구에서 확인하고자 하는 전문직업적 정체성의 의미와 다소 차이가 있어 이를 활용하기에는 적합하지 않다고 판단하였다.

Weis와 Schank(2009)는 기존 간호학 분야에서 사용되었던 간호사 전문직 가치 도구인 NPVS를 수정하고 검증한 NPVS-R을 제시하였다. 이 도구는 26개의 문항으로 구성되어 있으며, 규정, 활동주의, 신뢰, 전문직업성, 정의의 다섯 가지 요인으로 구성되어 있다. 이들은 NPVS-R을 통해 간호사들의 전문직업적 정체성에 해당하는 전문직 가치와 전문직 사회화 수준을 측정하고자 하였다. 규정의 경우 ‘선입견을 가지지 않고 환자들을 돌본다,’ ‘의아한 상황이나 부적절한 상황에서는 강경하게 대처한다,’ ‘환자들의 도덕적·법적 권리를 보호한다’ 등의 문항으로 구성되어 있고, 활동주의의 경우 ‘간호사 협회에 적극적으로 참여한다,’ ‘간호학 연구에 참여하거나 연구

결과를 실무에 적용한다,’ 등의 문항으로 구성되어 있다. 신뢰의 경우 ‘나의 일에 대한 책임과 의무를 받아들인다,’ ‘지속적으로 스스로에 대한 평가를 한다’ 등으로, 전문직업성의 경우 ‘실무에 대한 기준을 마련한다,’ ‘동료 평가에 참여한다’ 등으로, 정의의 경우 ‘간호와 보건의에 대한 평등한 접근성을 보장해야 한다,’ ‘국민의 건강과 안전을 보호해야 한다’ 등으로 구성되었다. 총 782명을 대상으로 조사를 실시하였고, 조사 대상자는 404명의 간호대생과 80명의 간호대학원생, 298명의 간호사로 구성되어 있었다. 전체 문항의 신뢰도는 .92였고 요인별 신뢰도의 범위는 .70에서 .92까지였다.

Mancini, Caricati, Panari와 Tonarelli(2015)는 전문직업적 정체성 수준 측정 문항(Professional Identity Status Questionnaire, PISQ-5d)을 개발하기 위한 연구에서 확신(affirmation), 심층 탐색(in-depth exploration), 관습(practices), 동일시(identification with commitment), 재고(reconsideration of commitment)의 다섯 가지 요인으로 구성된 도구를 개발하였다. 다섯 가지 요인 중 동일시, 심층 탐색, 재고는 Crocetti, Rubini와 Meeus(2008)의 연구에서 제시된 전문직업적 정체성을 구성하는 요인이고, 나머지 두 요인인 확신과 관습은 사회적 정체성 이론과 관련된 문헌을 기반으로 선정 및 개발된 요인이다. 심리학 분야를 대상으로 수행된 연구였으며, 이에 문항은 확신 요인의 경우 ‘심리학자가 된다는 것이 당신에게 있어 얼마나 중요한 일인가?’, ‘심리학자인 것이 자랑스러운가?’, 심층 탐색 요인이 경우 ‘심리학자가 되는 것과 관련된 이익이나 불이익을 생각해본 적이 있는가?’, ‘다른 사람들이 이 직업에 대해 어떻게 생각하고 말하는지에 관심을 기울이는가?’ 등으로 구성되어 있다. 연습의 경우 ‘심리학 분야의 세미나나 학회에 참석한 적이 있는가?’, 동일시의 경우 ‘심리학자가 되면서 자기 자신이 누구인지 더 잘 이해하게 되었는가?’ 재고의 경우 ‘만약 직업을 바꿀 수 있다면 그렇게 할 것인가?’ 등으로 구성되어 있다. 477명의 대학생을 대상으로 5점 리커트 척도를 활용해 조사를 실시하였으며, 확인적 요인분석을 실시하였고 각 요인별 신뢰도는 심층 탐색 요인을 제외하고는 수용 가능한 수준이었던 것을 확인할 수 있었다. 그러나 이 도구의 경우 전문직업을 준비하는 학생들을 대상으로 조사가 이루어진 도구이기 때문에, 이미 해당 직업에 종사하고 있는 직업인인 HRD 담당자들의 전문직업적 정체성을 측정하기에는 어려움이 있을 것으로 판단하였다.

Hirschy et al.(2015)의 연구에서는 초기경력학생들의 사회화 모형을 검증하기 위해 전문직업적 정체성을 확인하였다. 해당 연구에서는 문헌연구를 통해 전문직업적 정체성 도구를 개발했다고 밝히고 있으며, 탐색적 요인분석을 통해 몰입(commitment), 가치적합성(value congruence), 지적투자(intellectual investment)의 세 가지 요인을 확인하였다. 몰입의 경우 3문항, 가치적합성 3문항, 지적투자 4문항으로 구성된 이 조사도구는 취직 여부가 확인된 학생 708명을 대상으로 실시한 조사에서 활용되었고, 신뢰도는 .708에서 .738인 것으로 나타났다. 해당 연구에서, 몰입은 해당 전문직에 대한 만족감과 소속감의 수준을 의미하고, 가치적합성은 개인의 신념과 해당 전문직에서 추구하는 신념이 일치하는 정도를 의미한다. 지적 투자는 개인이 자신의 전문지식과 기술을 향상시키기 위해 스스로 하는 노력을 일컫는다. 문항은 몰입의 경우 ‘나는 내 경력이 만족스럽다.’ ‘나는 은퇴할 때까지 이 분야에서 일할 것이다.’ 등으로, 가치적합성의 경우 ‘나는 이 분야의 윤리적 원칙과 기준을 알고 있다.’ ‘나는 이 전문직의 구성원으로서 윤리적 관행을 준수한다’ 등으로, 지적투자의 경우 ‘나는 우리 분야와 관련된 문헌을 자주 읽는다.’ ‘나는 우리 분야의 현재 이슈에 관심이 있다.’ 등으로 구성되어 있다.

한편 국내에서 전문직업적 정체성을 확인한 대부분의 선행연구에서는 Hall(1968)의 전문직업성 도구를 기반으로 하여 전문직업적 정체성의 도구를 개발 및 수정하여 활용하였음을 확인할 수 있었다. Hall(1968)의 연구는 11개 전문직을 대상으로 전문직업적 정체성의 구성요인과 해당 요인을 측정하는 도구를 개발하였다. 이 연구에서는 전문조직의 활용, 공공서비스에 대한 신념, 자기규제에 대한 신념, 직업에 대한 소명의식, 자율성의 5가지 요인별로 각 10개씩 총 50문항을 개발하였다. 전문조직의 활용의 경우 ‘나는 우리 분야의 논문을 체계적으로 읽는다’, ‘나는 정기적으로 지역 전문가 모임에 참여한다’ 등, 공공서비스에 대한 신념은 ‘우리 분야보다 다른 전문직들이 사회에 더 도움이 된다’, ‘나는 내 직업이 다른 그 어떤 직업보다 우리 사회에 필수적이라고 생각한다’ 등, 자기규제에 대한 신념은 ‘직업 규범을 위반한 사람은 동료들에 의해 심판받아야 한다’, ‘직업 규범을 위반한 사람에게 별다른 패널티가 주어지지 않는다’ 등, 직업에 대한 소명의식에는 ‘우리 분야에 있는 사람들은 일에 대한 진정한 소명의식을 갖고 있다’, ‘이 일을 좋아하기 때문에 이 일을 선택한

다’ 등, 자율성은 ‘일을 어떻게 해야 할지는 내 스스로 결정한다’, ‘다른 사람이 의사 결정에 책임을 지는 것이 더 편하다’ 등의 문항으로 구성되어 있다.

Snizek(1972)는 Hall(1968)이 사용한 도구를 실증적으로 재평가하는 연구를 수행하였다. Hall(1968)의 연구에서는 물리학자, 간호사, 회계사, 교사, 변호사, 사회복지사, 증권 중개인, 사서, 공학자, 인사관리자, 광고 임원의 11개 전문직을 대상으로 설문조사를 실시하였고, Snizek(1972)는 항공·원자력·화학공학자, 물리학자 및 화학자를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 그는 요인분석을 통해 Hall(1968)의 연구결과와 비교하며 보다 적합한 문항에 대한 평가를 실시하였는데, 요인적재치, 신뢰도 및 타당도를 고려하고 일부 문항을 삭제한 25문항을 제시하였다.

국내의 전문직업적 정체성과 관련된 대다수의 연구에서는 Hall(1968)과 Snizek(1972)의 도구를 기반으로 하고 있음을 확인할 수 있었다. 먼저 박종우(1994)의 연구에서 Snizek(1972)의 도구를 번역하여 사회복지사의 전문직업적 정체성을 측정하는 데 활용한 도구를 대부분의 연구에서 연구대상 전문직에 맞게 수정하여 활용하였음을 확인할 수 있었고(김현진, 정효정, 2015; 문영주, 2007; 강용관, 이민수, 임유신, 2015), 전태준, 김지수와 조운용(2008), 소인영(2012) 및 전태준(2007)의 경우 Snizek(1972)의 도구를 직접 번역하여 측정에 활용한 것으로 나타났다.

하지만 Snizek(1972)의 도구는 이를 구성하는 측정요인들 간의 특성이 전문직업적 정체성이라는 하나의 잠재변인을 측정한다기보다 서로 구분되는 하나의 변인으로 보일 수 있기 때문에 전문직업적 정체성을 측정하기에는 부적절할 수 있다. 예를 들어 직업에 대한 소명의식과 자율성의 경우 직업군이나 조직 또는 개인의 특성에 큰 영향을 받을 수 있기 때문에, 동일한 잠재변인의 측정변인이란 보다 하위요소에 해당하는 것으로 간주되어야 할 것이다.

정리하면, 기존 선행연구들에서 제시한 전문직업적 정체성 측정 도구는 이 연구에서의 전문직업적 정체성과는 다른 의미인 전문직업인으로서 해당 직업군에 대해 갖는 태도와 신념을 측정하고 있거나, 직업을 준비하는 학생들을 대상으로 하고 있어 이 연구에서의 전문직업적 정체성을 측정하기에는 적합하지 않은 것으로 판단하였다. 또한 Hall(1968)과 Snizek(1972)의 도구는 변호사나 의사와 같은 전통적인 전

문직업인만을 대상으로 하고 있어 HRD 담당자와 같은 유사전문직에 적용하는 데 어려움이 있고, 제시된 요인이 전문직업적 정체성이라는 동일한 잠재변인의 측정변인이라기 보다는 하위요소에 해당하는 것으로 보이기 때문에, 이를 활용했을 때 결과 해석에 문제가 발생할 수 있을 것으로 보인다. 이에 전문직업적 정체성 측정을 위해서 전문직과 전문직업성에 대한 이론적 고찰을 토대로 다른 직업 집단과 차별화되는 특성을 도출하여 측정도구를 개발하였다.

## 2. 개인-직무 적합성

### 가. 개인-직무 적합성의 개념

개인-직무 적합성은 개인과 환경의 적합성에 대한 연구에서부터 시작되었다. 개인과 환경의 적합성은 Lewin(1951)의 주장과 상호작용이론에 그 기반을 두고 있다. Lewin(1951)은  $B=f(P,E)$ 를 제안하며 사람의 행동은 개인과 환경에 의해 결정된다고 주장하였고, 상호작용이론에서는 행동이나 태도는 사람과 상황적 요인의 상호작용에 의해 결정된다고 주장한다(Muchinsky & Monahan, 1987). 이러한 주장들은 French, Caplan과 Harrison(1982)에 의해 개인-환경 적합성으로 개념화되었다. 개인-환경 적합성이란 개인과 환경 간의 적합성, 일치성, 유사성 또는 조화를 의미한다.

개인-환경 적합성 개념은 크게 두 가지 방법에 의해 구분된다. 먼저, 개인-환경 적합성은 가치-공급 적합성(Values-Supplies Fit, V-S Fit)과 능력-요구 적합성(Abilities-Demands Fit, A-D Fit)으로 구분할 수 있다(Caplan, 1987). 가치-공급 적합성은 환경이 개인의 요구와 가치, 동기를 공급해줄 때 발생하며, 능력-요구 적합성은 개인의 능력이 환경의 요구를 만족시킬 때 발생하는 것이다. 둘째는 유사적합성(supplementary fit)과 보완적합성(complementary fit)으로 구분하는 방법이다. 유사적합성은 개인의 요구와 환경의 필요성이 유사하거나 일치할 때 발생하며, 보완적합성은 개인의 특성이 환경에 기여하거나, 개인의 부족한 부분을 환경이 보완해줄 때 발생하는 것을 의미한다. 학자에 따라 개인-환경 적합성을 위 구분에 따라 어떻게 정의할 것인지는 합의되지 않았지만, Muchinsky와 Monahan(1987)은 개인-환경



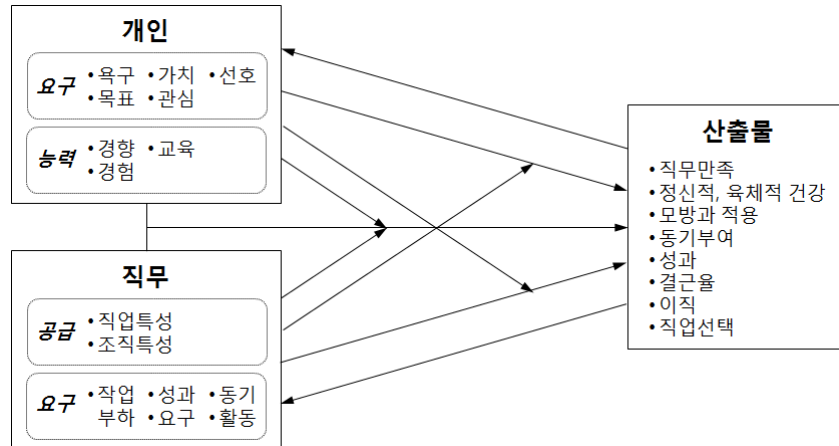
경 적합성을 개인의 능력과 환경의 요구의 보완적합성이라 정의하였고, Kristof(1996)은 가치-공급 적합성, 능력-요구 적합성 및 유사/보완적합성을 모두 포함한 보다 확장된 개념을 제안하였다.

개인-환경 적합성에서 환경은 수준에 따라 세분화될 수 있다. Kristof(1996)에 따르면 개인-환경 적합성은 일반적으로 개인-조직 적합성(person-organization fit), 개인-집단 적합성(person-group fit), 개인-직무 적합성(person-job fit), 개인-직업 적합성(person-vocation fit), 개인-개인 적합성(person-person fit)의 다섯 가지 수준으로 구분된다. 개인-환경 적합성과 관련된 연구는 이 중 개인-조직 적합성과 개인-직무 적합성의 두 개념을 중심으로 전개되어 왔다. 개인-조직 적합성은 개인과 조직의 특성에, 개인-직무 적합성은 개인과 직무의 특성에 초점을 두고 있다.

개인-직무 적합성은 일반적으로 개인이 직무에게, 그리고 직무가 개인에게 제공할 수 있는 것의 일치 수준으로 정의된다(Caldwell & O' Reilly, 1990). 또한 이는 개인의 특성과 그들이 수행하는 직무나 업무에서 나타나는 특성 간의 관계를 의미하는데(Kristof, Zimmerman, & Johnson, 2005), 개인-환경 적합성의 구분과 같이 개인-직무 적합성 또한 요구-공급 적합성일 경우 개인의 지식이나 기술, 능력이 직무에서 요구하는 것과 일치하는 수준을 의미하고, 공급-가치 적합성일 경우 개인의 요구나 선호가 그들이 수행하는 직무를 통해 충족되는 것을 의미한다. Guan et al.(2010)에 따르면 개인-직무 적합성은 궁극적으로 긍정적인 업무 관련 태도에 대한 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이외에 선행연구들에서는 개인-직무 적합성이 직무만족, 업무 생활의 질, 새로운 조직에서의 적응 수준 향상과 이직 의도 감소 등과 관계가 있는 것으로 나타나는 등(Cable & DeRue, 2002; Guan et al., 2010; Memon, Salleh, & Baharom, 2015), 개인-직무 적합성이 다양한 업무 관련 태도나 행동들과 관련된 연구가 지속적으로 수행되었다.

한편 Edward(1991)의 연구에서는 개인-직무 적합성을 개인의 능력과 직무의 요구 간 부합과 개인의 요구와 직무가 제공하는 보상의 조화의 두 가지 기본 개념으로 정의하면서, 개인-직무 적합성 모형을 제시하였다. 해당 모형에 따르면 개인과 직무가 개인의 업무 관련 태도에 직접적인 영향을 미치고, 직무와 태도의 관계에서

개인의 요구나 능력이 조절효과를 지니며, 개인과 태도의 관계에서는 직무의 공급과 요구가 조절효과를 지닌다([그림 II-1] 참조).



[그림 II-1] 개인-직무 적합성 모형

출처: Edwards, J. R. (1991). Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. London: Wiley.

이후에 수행된 많은 연구에서도 개인-직무 적합성과 직무만족, 조직몰입 등과 같은 직무태도의 관계를 확인하였다. Kristof-Brown, Zimmerman과 Johnson(2005)의 연구에서는 개인-직무 적합성을 포함한 다섯 가지 개인-환경 적합성에 대해 총 836개의 연구를 대상으로 메타분석을 실시하였다. 개인-직무 적합성의 경우 관련된 62개의 연구와 그로부터 도출된 225개의 효과크기를 활용하여 분석하였는데, 그 결과 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 해당하는 세 개의 직무 태도와 강한 상관성이 있는 것으로 나타났다. 이외에는 동료만족, 상사만족, 조직동일시, 전반적인 직무 성과, 부담, 정년보장, 이직, 조직 유인(organizational attraction), 채용의도 등과 연관이 있음을 확인할 수 있었다.

국내에서 수행된 연구 또한 개인-직무 적합성과 직무만족, 조직몰입 이직의도를 중심으로 이루어졌고, 연구대상이 매우 다양한 것을 확인할 수 있었다. 먼저 임상병

리사, 물리치료사, 방사선사, 간호사 등 5개 보건계열 전문직을 대상으로 한 이철우 (2012)의 연구와, 60세 이상의 택시운전기사를 대상으로 한 서경조와 조성숙 (2013)의 연구에서는 개인-직무 적합성이 다른 개인-환경 적합성 요인과 함께 직무만족에 유의미한 정적 영향을 미치는 것을 확인하였다. 국립공원관리공단 직원(주효진, 2013) 및 외식기업 구성원(김우진, 2013)을 대상으로 한 연구들에서는 연구 대상이 자신들이 수행하는 직무와의 적합성을 높게 인식할수록 조직몰입 수준이 유의미하게 증가하는 것을 확인하였다. 양지혜와 김종인(2013)의 연구에서는 비서의 적성, 지식, 기술 및 가치관이 비서의 업무에 적합하다고 인식할수록 이직의도가 감소하는 것을 확인하였고, 오테곤(2013)의 연구에서는 경찰관의 개인-직무 적합성이 이직의도에 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이외의 선행연구에서는 개인-직무 적합성과 조직 매력성(김민경, 이청옥, 2013; 이은진, 홍병숙, 2011)의 정적 관계가 있음을 확인하였고, 광고계 종사자들의 고용 특성을 개인-직무 적합성에 기반하여 살펴본 양병화와 서범석(2010)의 연구도 있었다.

#### 나. 개인-직무 적합성의 측정

개인-직무 적합성의 측정은 개인이 인식한 자신과 직무와의 적합 수준을 측정하는 직접적 측정과 개인의 특성과 직무의 특성을 독립적으로 측정하여 이들을 비교하는 간접적 측정으로 구분될 수 있다. 직접적 측정의 경우 개인이 인식한 수준이라는 점에서 인식된 적합(perceived fit)이며, 당사자의 주관적인 판단이 개입된다는 특징이 있다. 반면 간접적 측정의 경우 사실적 적합(actual fit)으로 볼 수 있으며 보다 객관적으로 판단할 수 있다는 장점이 있다(Kristof, 2005). 그러나 간접적 측정의 경우 독립적으로 측정된 개인과 직무 특성을 비교하여 이들 특성이 서로 부합한다는 것을 현실적으로 판단하기 위해서는 별도의 절차가 요구되며, 이렇게 판단된 개인과 직무 특성의 적합성이 현실적인 측면을 반영하지 못할 수도 있다는 한계점이 있다. 또한 객관적인 수치와 그 수치들 간의 부합 수준보다는 개인이 해당 직무를 수행하기에 적합하다고 인식하는 수준이 개인의 직무 수행과 관련된 변인들과의

관계를 설명하기에 보다 타당할 것으로 판단하여, 직접적 측정 방식을 활용한 개인-직무 적합성 측정 도구를 살펴보았다.

먼저 개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성에 대한 직원들의 인식의 관계를 확인하는 연구를 수행한 Lauver와 Kristof(2001)는 5문항으로 구성된 개인-직무 적합성 측정 도구를 개발하였다. 이 도구는 기술과 성격의 측면에서 개인-직무 적합성을 측정하였는데, 기술의 측면에서는 ‘내 능력은 현재 직무의 요구에 부합한다’, ‘나는 이 직무를 수행하기에 적합한 기술 및 능력을 가지고 있다’, ‘이 직무에서 요구하는 것과 내 기술은 잘 맞는다’의 3문항이 사용되었고, 성격 측면에서는 ‘내 성격은 이 직무와 잘 맞는다’, ‘나는 이런 유형의 업무를 수행하기에 적합한 사람이다’의 2문항이 사용되었다.

Brkich, Jeffs와 Carless(2002)의 연구에서는 개인의 지식, 기술, 능력, 요구와 가치가 직무에서의 요구사항과 부합하는 수준을 측정하기 위한 자기보고식 도구를 개발하였다. 그들은 14문항으로 구성된 개인-직무 적합성 측정 도구를 개발하여 68명의 사무직 직원을 대상으로 도구를 검증하여, 최종적으로 4개의 역문항이 포함된 9개의 문항을 도출하였다. 이 도구는 ‘모든 것을 고려해 보았을 때, 지금 직무는 나에게 적합하다’, ‘이 직무를 통해 내 목표와 요구를 충족시킬 수 있다’, ‘내 능력, 기술, 재능은 이 직무를 수행하기에 적합한 유형이다’ 등으로 구성되어 있다.

Cable과 DeRue(2002)는 Kristof(1996)와 Edwards(1991)가 제시한 개인-직무 적합성의 개념을 기반으로 하여 3문항으로 구성된 도구를 개발하였다. 이 도구는 ‘직무에서 요구하는 것과 내가 직무를 통해 얻고자 하는 것은 잘 일치한다’, ‘현재 나의 직무는 내가 원하는 직무의 특성을 지니고 있다’, ‘현재 나의 직무는 내가 직무에 기대하는 모든 것을 충족시켜 준다’로 구성되어 있고, 하나의 기업에서 측정하였을 때의 내적 일치도 계수는 .89인 것으로 나타났고, 다양한 기업으로 구성된 기업에서는 .93인 것으로 나타났다.

국내 연구에서는 주로 앞에서 제시된 도구들을 기반으로 하여 번역 및 일부 수정하여 활용하였다. 먼저 개인-직무 적합성을 요구와 능력의 측면으로 구분하여 측정 한 최보인, 장철희와 권석균(2011)의 연구를 확인할 수 있었다. 요구의 경우 Cable과 DeRue(2002)의 연구에서 사용된 3개 문항에서 보상을 물질적 보상과 심리적

보상으로 구분하여 총 5개 문항으로 측정하였고, 문항은 ‘내 현재 직무를 잘 수행할 경우 제공되는 물질적/심리적 보상은 내가 원하는 보상의 모습과 잘 일치한다.’, ‘나는 실제로 나의 직무로부터 내가 원하는 물질적/심리적 보상을 충분히 얻고 있다’, ‘종합적으로 볼 때, 나는 나의 직무로부터 내가 원하는 것을 충분히 얻고 있다’ 로 구성된다. 능력의 경우 현재 직무에서 요구하는 지식, 기능 및 능력의 수준과 개인이 인식한 수준의 일치 정도를 측정하는 4개 문항을 개발하여 측정하였다. ‘나는 현재 직무 수행에 요구되는 적합한 지식/기술·기능/능력을 보유하고 있다’, ‘종합적으로 볼 때, 나는 현재 직무와 적합성이 높은 사람이다’ 로 구성되었다. 내적 일치도 계수는 요구의 경우 .86, 능력의 경우 .84인 것으로 나타났다.

개인-직무 적합성과 과업 및 맥락 성과의 관계와 해당 관계에서의 과업 중요성과 자율성의 조절효과를 살펴본 김미희, 신유형과 문철우(2012)의 연구에서는 Cable과 DeRue(2002), Lauver와 Kristof(2001)의 연구에서 사용된 개인-직무 적합성 척도에서 3개의 문항을 도출하여 이를 측정하였다. 문항은 ‘내가 가진 지식, 기술, 능력은 내가 수행하는 직무의 요건에 잘 맞는다’, ‘나의 현재 직무는 내가 원하는 부분들을 충족시켜준다’, ‘나의 현재 직무는 나에게 잘 맞는다’ 로 구성되었으며 내적 일치도 계수는 .88이었다.

최명옥과 유태용(2005)의 연구에서는 개인-직무 적합성을 측정하기 위해 12문항으로 구성된 도구를 개발하였고, 신뢰도 분석을 통해 1개 문항을 제거한 11개 문항을 사용하였다. 내적 일치도 계수는 .89인 것으로 나타났고, 문항은 ‘내가 현재 하고 있는 직무는 내가 바랬던 직무특성을 전반적으로 갖고 있다’, ‘내 직무는 내가 평소 가진 흥미에 잘 맞는다’, ‘내 직무는 내가 추구하는 목표를 이루기에 적합하다’, ‘내 직무는 내가 가진 지식을 활용하기에 적합하다’ 등으로 구성되어, 개인적인 욕구, 능력, 성격, 가치관 등과 관련된 전반적인 측면의 개인-직무 적합성을 측정하고 있음을 확인할 수 있었다.

송민영과 백지연(2015)의 연구에서는 개인-직무 적합성과 비서의 경력변인의 관계를 확인하기 위해 최보인, 장철희, 권석균(2011) 및 최명옥, 유태용(2005)의 개인-직무 적합성 도구를 수정 및 보완하여 사용하였다. 총 6문항으로 구성된 이 도구는 ‘내 현재 직무를 잘 수행할 경우 제공되는 물질적 보상은 내가 원하는 보상과

잘 부합한다' , '내 현재 직무를 잘 수행할 경우 제공되는 심리적 보상은 내가 원하는 보상과 잘 부합한다' , '내 직무는 나의 적성에 잘 맞는다' 등을 포함하고 있다.

### 3. 자기효능감

#### 가. 자기효능감의 개념

Bandura(1977)의 사회인지이론(social cognition theory)은 환경적 요소들과 행동 결과 사이의 관계를 매개하는 인지 요인들을 설명하고 있다. 이 이론의 핵심 구성개념은 자기효능감(self-efficacy)으로, 목표를 달성하기 위해 요구되는 행동을 조직화하고 실행하는 능력에 대한 자신의 믿음으로 정의된다(Bandura, 1997). 사회인지이론에서의 자기효능감은 사람들이 자신에게 주어진 과업을 성공적으로 수행하기 위해 자신에 대해 가지는 자신감을 강조한다(Jex & Britt, 2008).

Stajkovic과 Luthans(1998)는 Bandura의 정의를 과제수행의 맥락에서 확장시켜 설명하면서, 개인이 구체적인 과제를 성공적으로 수행하기 위해 필요한 동기와 인지적 자원, 그리고 행동을 활용할 수 있다고 믿는 자신감으로 정의하였다. 이들은 자기효능감이 동기의 여러 측면에 영향을 준다고 주장하였는데, 동기에는 행동 개시, 노력, 지속성, 성공 등이 포함될 수 있다.

이후 Bandura(2001)는 자기효능감의 개념 이외에 목표 지향적 행동을 결정하는 이원적 통제 시스템을 강조하며 자기조절에 대한 이론적 연구를 발전시켰다. 그는 여기에서 목표 지향적 행동은 개인의 현재 상태와 미래 목표 사이의 긍정적인 차이를 만들어 내는 하나의 시스템과 원하는 목표에 도달하기 위해 필요한 각 단계에서 자신의 현재 수준과 목표 간의 차이를 줄이기 위해 노력하는 다른 하나의 시스템을 포함한다고 주장했다. 이를 토대로 자기효능감의 개념은 인생에 영향을 미치는 사건들을 통제할 수 있는 개인의 능력에 대한 신념 및 자기조절능력을 의미하는 것으로 확장되었다(권두승, 2006).

이후 선행연구에서는 자기효능감의 개념을 특정 상황이나 과제들 간의 상호관련성이 높은 과제영역에서 나타나는 특수적 자기효능감(specific self-efficacy)과 보

편적 상황에서의 일반적 자기효능감(generalized self-efficacy)로 구분하여 살펴보고 있다. 특수적 자기효능감의 경우 특정 영역에서, 일반적 자기효능감의 경우 삶의 모든 영역에서 축적된 성공과 실패의 경험에 의해서 좌우되는 것이다. 일반적 자기효능감은 친숙하지 않은 새로운 상황에서의 인간 행동을 성공적으로 유도하기 위한 기제로 역할하는 것으로, 개인의 경향성과 특성을 나타내기 때문에 이 연구에서는 일반적 자기효능감으로 자기효능감 변인을 살펴보고자 하였다.

Bandura(1977)는 자기효능감에 대해 최초로 정의한 이후 자기효능감의 향상에 영향을 미치는 변인과 자기효능감이 영향을 미치는 변인 등에 대해 다각적으로 연구하였다. 그에 따르면 자기효능감은 능동적 숙련, 모델을 통한 대리학습, 언어적 설득, 흥분의 네 가지 방식을 통하여 향상될 수 있다. 능동적 숙련은 특정 직무 또는 과업에 대하여 적절한 경험을 쌓는 것으로, 과거에 어떤 일을 성공적으로 수행한 경험은 앞으로도 그 일을 잘할 수 있다는 확신을 갖게 한다. 모델을 통한 대리학습은 다른 누군가가 과업을 수행하는 것을 보면서 그 과업 수행에 대한 자신감을 갖게 되는 것을 의미한다. 언어적 설득은 다른 사람이 자신에게 어떤 과업을 수행할 수 있다는 확신을 줄수록 자신감이 향상되는 것을 의미하며, 흥분은 흥분되어 어떤 과업을 수행하도록 만드는 것을 의미하지만 높은 성과를 달성한다는 보장은 없다.

이러한 자기효능감은 개인의 행동을 촉진하고, 노력의 투입과 지속력 등에 영향을 미치는 것으로 알려져 있다. Bandura(1977)에 따르면 자기효능감은 자신이 해낼 수 있다고 믿는 과업은 기꺼이 선택하려고 하는 것처럼 개인의 행동 선택에 영향을 미칠 수 있다. 또한 개인이 업무 수행을 위해 얼마나 많은 노력을 투입할 것인지, 그리고 난관에 봉착했을 때 얼마나 오랫동안 업무 수행을 지속할 것인지에 영향을 미친다. 이 외에 자기효능감은 개인의 사고 방식과 정서적 반응에 영향을 미친다.

#### 나. 자기효능감의 측정

일반적 자기효능감을 측정하기 위한 도구에는 대표적으로 Sherer et al.(1982)와 Chen, Gully와 Eden(2001)의 도구가 있다. 먼저 Sherer et al.(1982)는 일반적 자기효능감과 사회적 자기효능감의 두 요인으로 구성된 자기효능감 측정 도구를 개발

하였다. 이 중 일반적 자기효능감 측정 도구의 경우 17문항으로 구성되어 있으며, 14점 리커트 척도로 측정되었다. 문항에는 ‘별로 내키지 않는 일이라도 끝내려고 노력한다.’ ‘나는 어떤 일을 하고자 결정한 즉시 착수한다’ ‘나는 쉽게 포기한다’ 등이 있다. 해당 연구에서는 심리학 수업에 참여한 376명의 학생들을 대상으로 이 도구를 사용하여 자기효능감 수준을 측정하였으며, 그 결과 내적 일치도 계수는 .86인 것으로 나타났다. 국내에서는 양길모(1999)의 간호사 대상 연구에서 Sherer et al.(1982) 도구의 17개 문항 중 14개 문항을 번역 및 수정하여 활용하였다.

Sherer et al.(1982)의 연구는 3000회 이상 인용되는 등 많은 연구에서 활용되었으나, Chen, Gully와 Eden(2001)는 해당 도구가 자기효능감 자체를 측정하는 것이 아니라 자기효능감의 결과로 나타나는 행동 착수, 노력, 유지에 대한 자아 인식의 세 가지 영역을 측정하기 때문에 적절하지 않다는 의견을 제시하였다. 이에 그들은 일반적 자기효능감을 넓고 다양한 상황에서 무언가 성취하기 위해 요구되는 수행을 할 수 있는 능력에 대한 신념 또는 인식으로 정의하고, 이를 측정하기 위해 Chen과 Gully(1997)의 연구를 기반으로 도구를 개발하였다. 이는 총 8문항으로 구성되었으며 5점 리커트 척도로 측정되었다. 문항에는 ‘나는 내가 세운 대부분의 목표를 달성할 수 있을 것이다.’ ‘어려운 일에 직면해도 나는 이를 마무리할 수 있다는 확신이 있다.’ ‘일반적으로, 나는 나에게 중요한 결과물을 만들어낼 수 있다고 생각한다.’ 등이 있고, 두 번에 걸쳐 측정한 결과 내적 일치도 계수는 .86과 .90으로 나타났다.

권양이(2011), 최영준(2014) 등 국내의 연구에서도 Chen, Gully와 Eden(2001)이 개발한 자기효능감 도구 중 일반적 자기효능감 도구를 번역하여 활용하였다. 먼저 권양이(2011)의 연구에서는 평생교육사 관련 교과목 이수대학생 228명을 대상으로 일반적 자기효능감을 측정하였고, 내적 일치도 계수는 .81으로 나타났다. 최영준(2014)의 연구에서는 중소기업 S-OJT 훈련생 330인을 대상으로 이를 측정하였고, 예비조사 및 본조사 결과 나타난 문항 내적 일치도 계수는 각각 .912, .897인 것으로 나타났다.

Riggs와 Knight(1994)의 연구에서는 집단 성공-실패와 개인 및 집단 수준에서의 직업 관련 효능감의 수준과 결과기대의 인과적 관계를 확인하기 위한 연구에서 개인의 효능감을 측정하기 위한 도구를 개발하였다. 이 연구에서는 과업특수적 자기효



능감과 일반적 자기효능감을 모두 반영하는 자기효능감을 측정하고자 하였으며, 이에 해당하는 10개 문항을 개발하였다. 문항에는 ‘나 자신의 업무 능력에 대한 믿음이 있다.’ ‘나는 일을 아주 잘 하기 위해 필요한 모든 능력을 갖추고 있다.’ 등이 있으며, 6점 척도로 측정되었다. 이 도구는 대학의 학생 노조 직원, 교직원, 그리고 협력서비스 직원 480인을 대상으로 측정되었고, 내적 일치도 계수는 .80인 것으로 나타났다. 국내에서는 민순 외(2011)의 연구에서 번역되어 병원 간호사 134명을 대상으로 측정되었고, 내적 일치도 계수는 .90인 것으로 나타났다.

#### 4. 경력개발지원

##### 가. 경력개발지원의 개념

경력개발이란 개인이 일과 관련된 경험을 통해 자신의 직무 태도, 능력, 성과를 향상시켜 나가는 과정이며(김홍국, 2000), 조직의 경력개발지원은 이러한 경력개발을 위해 조직이 구성원들에게 제공하는 프로그램이나 프로세스를 의미한다.

일반적인 경력개발지원의 형태로는 구성원들의 경력개발을 위해 조직이 시행하는 경력개발제도(Career Development Program, CDP)가 있다. 경력개발제도는 구성원과 조직의 경력요구를 일치시키기 위해 구성원들의 장기적인 경력계획을 수립하고, 이를 달성하기 위해 관련된 교육훈련을 실시하거나 직무순환을 실시하는 것 등을 포함한다(Sturges, Guest, Conway, & Davey, 2002). 경력개발제도 외에 제도의 실질적 운영에 결정적인 영향을 미치는 멘토링과 경력조언, 비공식학습기회 제공 등과 같은 비공식적 활동을 포함한 상사의 지원 또한 조직의 경력개발지원의 범주 내에 포함될 수 있다(전현민, 이규태, 2015).

전통적인 경력개발지원이 주로 개인의 승진에 초점을 두고 있었다면, 현대의 경력시스템은 수평적 이동이나 임시적인 단기 프로젝트 부여와 같은 직원의 다양한 이동패턴을 지원하는 방식으로 확대되었다. 이처럼 경력개발지원이 확대됨에 따라 개인차원에서의 자아실현과 조직차원에서의 성과향상이라는 두 가지 목표를 달성하는 것이 보다 용이해졌으며, 이를 위해 경력 상담이나 학습, 성과 피드백등과 같은 다양한 활동들이 활용되고 있는 실정이다(Baruch, 1999).

한편 조직의 경력개발지원은 조직이나 조직 구성원 중 어느 한 쪽의 목표나 성과를 달성하는 데 초점을 두는 것이 아니라, 조직 내 인적자원의 합리적인 개발을 통해 조직의 효과성 향상과 조직 구성원의 자아실현 욕구를 동시에 충족시키는 데 초점을 두고 있다(서경민, 2010). 즉 조직 구성원의 능력을 조직 내 관련 경력기회에 부합할 수 있도록 활용함으로써 개인의 자아실현 욕구 충족과 조직의 효과성 향상을 동시에 이루고자 하는 데 목적이 있다.

## 나. 경력개발지원의 측정

경력개발지원의 측정은 주로 조직과 상사의 수준에서 제공되는 경력개발지원을 확인하는 방법으로 이루어지고 있었다. 먼저 London(1993)의 연구에서는 경력동기와 임파워먼트, 경력개발지원의 관계를 살펴보면서, 경력개발지원을 위한 측정도구를 개발하였다. 이 도구는 6점 리커트 척도의 문항 5개로 구성되어 있다. 문항은 상사가 나에게 대해 괜찮은 성과평가를 했는지, 상사가 지속적인 성과 피드백을 제공했는지, 상사가 부하 직원과 함께 성과 목표를 설정했는지, 부하 직원이 경력 계획을 세울 때 도움을 주었는지, 적절한 교육훈련을 받을 수 있도록 배려해 주었는지를 포함한다.

Sturges et al.(2002)의 연구에서는 형식적 지원과 무형식적 지원으로 구성된 10개 문항의 경력개발지원 측정도구를 개발하였다. 형식적 지원의 경우 '나는 내 경력에 도움이 되는 교육훈련을 받고 있다', '내 상사는 내 경력에 필요한 교육훈련을 받을 수 있게 해 준다', '나는 개인개발계획을 받은 적이 있다', '내가 하는 업무는 추후에 활용할 수 있도록 내 기술을 개발할 수 있게 해 준다', '내 상사는 내 성과에 대해 명확한 피드백을 제공해 준다' 등으로, 무형식적 지원의 경우 '나는 나의 경력과 관련된 유용한 조언을 받은 적이 있다', '나는 내 경력개발에 도움이 되는 사람을 직장에서 소개받은 적이 있다', '나의 경력개발에 도움을 줄 수 있는 멘토가 있다', '나의 상사가 나에게 경력에 도움이 될 사람을 소개해 준 적이 있다' 로 구성되어 있다. 이후 Barnett과 Bradley(2007)와 같은 연구에서 일부 문항을 수정하거나 형식적 경력개발지원에 해당하는 문항을 활용한 것을 확인할 수 있었다.

국내 대부분의 연구에서는 서경민(2010)의 연구에서 사용된 경력개발지원 도구를 활용하고 있었다(강용관, 이웅, 임유신, 2015; 손규태, 김진모, 2015). 이 연구는 경력개발지원을 전략적 체계성, 운영적 체계성, 성장기회, 상사지원의 네 가지 하위변인으로 구성하였다. 이 중 전략적 체계성과 운영적 체계성의 경우 Rothenbach(1982)의 도구를 번역하고 수정한 이후, 한국직업능력개발원의 ‘인적자본 기업패널 1~2차년도 조사’에서 사용된 관련 설문 문항을 종합적으로 고려하여 개발하였고, 성장기회의 경우 Iverson(1992)의 도구 5문항 중 4문항을, 상사지원의 경우 Greenhaus et al.(1990)의 9문항 중 6문항을 활용한 것으로 나타났다. 그러나 이 도구는 조직의 경력개발과 관련된 구체적인 내용을 포함하고 있어, 신입사원이 아닌 조직 내의 상황을 잘 아는 구성원들이 응답해야 할 것으로 판단된다. 특히 전략적 체계성의 경우 이 도구를 활용한 문희(2014)의 연구에서도, 조직 구성원이 이를 인식하는 데에는 어려움이 있을 것으로 판단하여 제외할 것을 확인할 수 있었다.

조직몰입과 전문직업적 정체성에 영향을 미치는 개인, 직무, 조직, 제도 수준의 변인을 확인한 강용관(2013)의 연구에서는 서경민(2010)의 도구 중 일부 문항을 발췌하여 활용한 것을 확인할 수 있었다. 해당 연구에서는 전략적 체계성 중 1문항, 운영적 체계성 중 2문항, 성장기회 중 3문항에 해당하는 총 6문항을 통해 경력개발 지원을 측정하는 것으로 나타났다.

## 5. 직무도전성

### 가. 직무도전성의 개념

직무도전성은 역할명확성, 업무정체성, 상사 피드백, 자율성, 다양성 등과 함께 직무특성의 하나로 다루어져 왔다. 직무도전성은 자신이 수행하는 직무가 중요한 의미를 지니고, 도전적이어서 자신의 기술과 능력을 적극 활용할 것을 요구한다고 인식하는 정도를 의미한다. Walsh, Taber와 Beehr(1980)은 직무도전성을 해당 직무를 통해 자신의 지식과 기술, 능력을 사용할 수 있고 이것이 증가한다고 인식하는 것이라고 정의하였다.

직무도전성은 자신이 수행하는 직무가 도전적이면서 중요한 것이라고 인식하는 정도로 정의되기도 하는데(Amabile & Gryskiewicz, 1989), 이는 직무가 다른 사람의 업무에 중대한 영향을 미치는 정도를 의미하는 과업 중요성(task significance)와 유사한 의미를 지니고 있다는 것을 알 수 있다. 또한 직무가 반복적이거나 일상적이지 않으며 자신의 능력을 개발하기 위해 새롭게 노력을 들여야 하는 정도로 정의되기도 한다는 점에서(Staines, & Quinn, 1979), 직무가 다양한 활동을 필요로 하는 정도로, 얼마나 다양한 기술과 재능을 사용할 수 있는지를 의미하는 기술 다양성(skill variety)과도 유사한 의미를 지닌다는 것을 확인할 수 있다. 그러나 직무도전성은 직무가 중요하다고 인식하는 정도와 얼마나 다양한 능력을 활용할 수 있는지의 수준과 더불어 특정 직무에서 요구하는 수준과 자신의 능력의 수준 간의 관계에서 인식되는 도전적인 정도가 함께 고려된다는 점에서 차별적인 의미를 지닌다고 할 수 있다. Medford(1986) 또한 직무도전성은 직무의 질적인 특성을 기반으로 하고 있으며, 개인 또는 직무가 독립적으로 지닌 특성이 아닌 개인과 직무의 관계에 의해 결정되는 것이라고 하였다.

직무도전성과 관련된 선행연구는 주로 직무에 대한 동기부여와 만족을 위해 개인이 직무에서 원하는 것이 무엇인지를 확인하려는 시도와 함께 수행되었다. Hackman과 Oldham(1976)은 직무특성 모델을 제시하면서 직무가 기술 다양성, 과업 정체성, 과업 중요성, 자율성, 그리고 피드백의 다섯 가지 핵심 직무 차원으로 구분될 수 있다고 주장하였다. 이후 이들은 직무도전성의 특성을 정의하며 직무도전성은 자신들이 제안한 핵심 직무 차원 중 기술 다양성과 자율성을 포함한 개념이라고 하였다(Carmeli, Cohen-Meitar, Elizur, 2007). 이와 유사한 연구에는 Walsh, Taber와 Beehr(1980)의 통합적 직무특성 모델이 있다. 여기에서는 전반적인 직무 만족에 영향을 주는 직무특성 요인을 정보 요인과 행동 요인으로 구분하여 제시하였다. 그들은 행동 요인에 해당하는 직무 다양성과 직무 자율성을 통해 직무도전성이 형성되며, 정보 요인에 해당하는 상사 피드백과 업무 피드백을 통해 업무 명확성이 형성되는데, 이러한 업무 명확성 또한 직무도전성 형성에 영향을 미친다고 주장하였다.

이외에 Medford(1986)의 연구에서는 직무도전성이 직무만족 및 직무몰입에 정적

영향을 미치는 것으로 나타났고, Kirk-Brown과 Wallace(2004)는 직무도전성이 직무만족과 소진을 예측하는 변인이라는 것을 확인하였다. 또한 Carmeli, Cohen-Meitar와 Elizur(2007)의 연구에서는 직무도전성이 조직동일시 및 업무 관련 창의적 행동을 향상시키는 것으로 나타났다.

국내 연구에서는 주로 직무만족이나 직무몰입의 관계를 통하여 직무도전성의 중요성을 확인하고 있었는데, 이외에도 경력관리, 창의적 행동, 지식공유행동 등 다양한 변인과의 관계를 구명하고자 하는 연구가 있었다. 먼저 강용관, 이민수와 임유신(2015)는 육군 전문인력의 직무도전성은 전문직업적 정체성을 매개로 조직몰입에 정적 영향을 미치는 것을 확인하였고, 컨벤션산업 미팅플래너를 대상으로 연구를 수행한 이성호와 주현식(2009) 및 안경모와 주현식(2006)은 각각 직무도전성이 내·외적 직업만족도 및 조직몰입에 미치는 정적 영향과 직무도전성이 자아효능감과 직무만족, 조직시민행동에 미치는 정적 영향이 존재하는 것을 확인하였다. 사회복지사를 대상으로 한 연구에서는 직무도전성 및 직무중요성, 직무자율성으로 측정된 직무특성이 개인의 직무몰입, 경력몰입, 조직몰입을 포함한 다중몰입과 경력관리 및 지식공유행동에 영향을 미치는 것으로 나타났다(문영주, 2011). 이 연구에서는 직무도전성만을 확인하지는 않았지만 직무도전성과 유사한 개념으로 분류되는 직무중요성 및 직무자율성을 함께 확인함으로써 직무도전성이 개인의 직무몰입, 경력몰입, 조직몰입, 경력관리행동, 그리고 지식공유행동에 영향을 미칠 수 있다는 것을 확인할 수 있다.

이외에는 임상간호사의 인지방식이 직무도전성을 매개로 창의적 행동에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타난 고명숙과 전경덕(2013)의 연구 및 항공 서비스 직원의 직무도전성이 그들의 셀프리더십인 행동전략, 자연적 보상 전략, 건설적 사고 패턴 전략에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타난 민병철과 하성욱(2013)의 연구 등을 확인할 수 있었다.

## 나. 직무도전성의 측정

Amabile과 Grysiewicz(1989)는 창의성을 향상시키는 환경의 특성으로 직무도전

성을 제시하면서, 종합적인 업무 환경을 측정하는 도구를 개발하였다. 이 중 직무도전성을 측정하는 다섯 문항이 포함되어 있는데, 이는 ‘내가 하는 일은 중요한 것 같다’, ‘내 업무는 도전적이다’, ‘내 업무는 도전적인 느낌을 준다’, ‘나의 업무는 내가 최선을 다하게끔 한다’ 등으로 구성되었다. 또한 국내에서 많은 선행연구가 이 도구를 활용한 것을 활용할 수 있었다. 먼저 임상간호사의 인지스타일과 창의적 행동의 관계에서 직무도전성의 매개효과를 살펴본 고명숙과 전경덕(2013)의 연구에서는 직무도전성을 측정하기 위해 Amabile와 Gyskiewicz(1989)의 5문항 도구를 5점 리커트 척도로 측정되었고, 내적 일치도 계수는 .805인 것으로 나타났다. 이외에 배고은(1999)과 홍지연(2007) 등의 연구에서도 해당 도구를 번역하여 활용한 것을 확인할 수 있었다.

민병철과 하성욱(2013)의 연구에서는 Amabile(1988)의 도구를 토대로 직무특성의 요인으로 직무도전성을 측정하였다. 이 도구는 Amabile와 Gyskiewicz(1989)와 유사한 도구로, ‘나의 업무는 도전적인 일이다’, ‘나는 내가 하는 일이 중요한 업무라고 생각한다’, ‘나의 업무는 내가 지닌 우수한 능력과 기술을 발휘하게 한다’, ‘나는 현재 하고 있는 업무를 통해 도전감을 느낀다’ 로 구성되었고, 내적 일치도 계수는 .85인 것으로 나타났다.

국내의 선행연구인 김혜경(1988)의 연구에서는 직무도전성을 현재 직무가 창의성을 요구하고, 자신의 지식과 기능, 능력을 향상시킬 수 있는 직무인지 여부에 초점을 두어 5개 문항을 개발하였다. 이 도구는 Campbell과 Pritchard(1983)와 Walsh, Taber와 Beehr(1980)이 제시한 직무도전성의 정의를 토대로 하고 있으며, 내적 일치도 계수는 .863인 것으로 나타났다. 문항은 ‘나의 직무는 다양한 기능과 능력을 요구한다’, ‘내 직무를 수행하는 과정에서 나의 능력과 기능을 개발, 향상시킬 기회가 많다’, ‘나의 직무는 창의력을 요구하는 직무이다’, ‘나의 직무는 적극성을 요구하는 직무이다’ 의 4문항으로, 5점 리커트 척도로 측정되었다. 이는 강용관, 이민수와 임유신(2015)의 연구에서도 활용되었다. 이들은 육군 전문인력의 직무도전성이 전문직업적 정체성을 매개로 조직몰입에 미치는 영향을 확인하기 위해 해당 도구를 활용하였고, 내적 일치도 계수는 .789으로 확인되었다.

## 6. 연구 변인 간 관계

### 가. 개인-직무 적합성과 전문직업적 정체성 간 관계

개인-직무 적합성과 전문직업적 정체성의 관계를 직접적으로 구명한 연구는 없었지만, 전문직업적 정체성과 유사한 특성을 지닌 변인들과의 관계를 통해 해당 관계를 예측할 수 있다. 먼저 강영순(2012)의 연구에서는 개인-직무 적합성과 일 가치감의 관계를 확인하였는데, 자신이 수행하고 있는 일이 가치로운 일이라고 인식하는 일 가치감은 개인이 자신의 직업을 전문직이라고 인식하고, 자신이 지닌 전문성을 활용해 해당 업무를 수행할 수 있다고 인식하는 전문직업적 정체성과 유사한 특성을 지닌다. 천보영, 이희수와 박성민(2012)의 연구에서는 조직과 개인 특성이 직무 적합성을 통해 경력몰입과 경력만족에 미치는 영향을 확인하였다. 이는 개인이 해당 직무와 관련된 경력을 향상시키기 위한 노력을 기울이고 해당 경력에 대한 만족도가 높은 경우 전문직업적 정체성을 확보할 가능성이 높다는 점을 고려할 때, 개인-직무 적합성이 전문직업적 정체성에 영향을 미칠 것으로 판단할 수 있다.

이와 더불어 임규혁, 이해영과 한주희(2012)와 정연화와 홍아정(2015)의 연구 등의 선행연구에서 개인-직무 적합성과 심리적 임파워먼트의 정적 관계가 나타난 것을 확인할 수 있었다. 심리적 임파워먼트는 일반적으로 단순한 권한 위임이나 배분을 넘어 자신의 권한을 증진시킬 수 있도록 노력을 기울임으로써 조직성과에 영향을 미칠 수 있는 변인으로 알려져 있다(정연화, 홍아정, 2015). 그러나 심리적 임파워먼트를 구성하는 네 가지 요소에는 개인이 담당하는 과업의 목적이나 요구되는 역할이 자신의 신념 및 가치관과 맞는 정도를 나타내는 의미성, 개인이 조직 내에서 얼마나 차별화된 존재인지를 지각하는 정도인 영향력, 특정 과업을 수행하기 위한 자신의 기술과 능력에 대한 믿음을 의미하는 역량, 개인이 재량권과 주도권을 가지고 자신의 행동을 자율적으로 결정할 수 있다는 믿음이나 인식을 의미하는 자기결정권이 포함된다. 이 중 의미성, 역량의 경우 전문직업성의 하위요인 중 공공서비스 인식 또는 전문직업적 정체성을 지니기 위해 요구되는 역량에 대한 인식과 유사한 개념임을 확인할 수 있다. 이에 개인-직무 적합성이 향상될수록 전문직업적 정체성을 확보할 수 있는 가능성이 높아질 것으로 판단할 수 있다.

## 나. 자기효능감과 전문직업적 정체성 간 관계

자기효능감과 전문직업적 정체성의 관계만을 살펴본 선행연구를 확인하기는 어려웠지만, 유사한 개념들을 기반으로 수행된 선행연구들을 통해 해당 관계를 예측할 수 있었다.

먼저 재활전문병원 간호사의 자기효능감과 전문직 자율성, 전문직 자아개념의 관계를 살펴본 김상희와 김남희(2016)의 연구에서는 전문직 자율성과 전문직 자아개념 및 자기효능감의 관계를 살펴보았다. 연구 결과에서는 자기효능감과 전문직 자아개념은 정적인 상관관계를 보이며( $r=.578, p<.01$ ), 자기효능감이 높을수록 전문직 자아개념도 높을 수 있다고 언급하고 있다. 자기효능감과 전문직 자율성의 관계는 분석하지 않은 것으로 나타났지만, 전문직 자율성과 전문직 자아개념의 관계가 밀접한 것으로 볼 때 자기효능감이 전문직업적 정체성과 유사한 개념인 전문직 자아개념의 수준을 향상시킬 수 있을 것으로 보인다.

먼저 지역자활센터 실무자의 자기효능감이 조직유효성에 미치는 영향을 확인한 김지훈과 김경호(2010)의 연구에서는 그들의 자기효능감이 전문직업적 정체성에 유의미한 영향을 주며, 이를 통해 조직유효성에 영향을 미칠 수 있다는 것을 확인하였다.

김소정(2007)의 연구에서는 사회복지 분야 일선종사자의 자기효능감과 집권화, 전문직 자율성의 구조적 관계를 확인하였는데, 연구결과 자기효능감과 전문직 자율성의 경로계수가 .609( $p<.01$ )인 것으로 나타나 사회복지서비스에 대한 자기효능감이 높을수록 전문직 자율성이 높아지는 것을 확인할 수 있었다.

이를 통해 자기효능감이 전문직업적 정체성에 영향을 미칠 수 있을 것으로 예측할 수 있다.

## 다. 경력개발지원과 전문직업적 정체성 간 관계

Hall(1976)은 조직의 경력개발지원을 위한 노력이 조직 구성원들의 역량을 향상시켜 조직의 경쟁력을 강화하며, 구성원들의 일체감을 유발하는 긍정적인 효과를 보



인다고 주장하였다. 이는 구성원들의 역량 향상과 그에 대한 인식 및 직업정체성 형성의 주요 선행변인인 조직동일시 등을 통해 전문직업적 정체성에 영향을 줄 수 있다는 점에서 조직의 경력개발지원이 전문직업적 정체성 수준을 향상시킬 수 있을 것으로 예측할 수 있다. 또한 Kerr et al.(1977)는 전문성을 지닌 조직 구성원들의 경력개발 욕구를 충족시켜 줌으로써 보다 효과적으로 개인에게 동기를 부여하려는 노력을 기울일 수 있다고 주장하였고, Wayne, Shore과 Liden(1997)은 조직의 지원에 대한 인식을 통해 조직동일시 수준이 향상될 수 있다는 것을 확인하였다. 강용관, 이웅과 임유신(2015)의 연구에서는 육군 전문인력의 조직인식이 전문직업적 정체성을 매개로 조직몰입에 영향을 미친다는 것을 확인하고자 하였다. 조직인식으로 살펴본 세 개의 변인 중 경력개발지원이 포함되었는데, 경력개발지원이 전문직업적 정체성을 매개로 조직몰입에 영향을 미치는 관계는 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 그러나 경력개발지원과 전문직업적 정체성의 상관관계는 유의미한 것을 확인할 수 있었고, 대상이 육군 전문인력으로 한정되어 있었던 만큼 대기업 HRD 담당자를 대상으로 관계를 확인할 필요가 있는 것으로 판단된다.

#### **라. 개인-직무 적합성과 전문직업적 정체성의 관계에서 자기효능감의 매개효과**

개인-직무 적합성과 자기효능감의 관계를 확인하기 위해 관련 선행연구를 확인하였다. 먼저 윤대혁과 김학년(2006)의 연구에서는 개인과 조직 특성의 적합성이 조직구성원의 자아존중감과 자기효능감에 정적인 영향을 미치는 것을 확인하였는데, 이러한 관계는 개인-직무 적합성에서도 유사한 과정을 통해, 즉 직무와의 적합성 인식을 통해 긍정적인 측면의 자신을 발견함으로써 자아존중감을 형성하고, 자신의 강점을 개발함으로써 자기효능감을 향상시킬 수 있는 것으로 볼 수 있다. 이와 유사하게, 신유형(2008)의 연구에서는 팀 수준에서의 개인-직무 적합성과 팀 효능감의 정적인 관계를 확인하였으며, 이러한 관계 또한 개인이 직무와 잘 맞는다고 인식할 때 이를 잘 할 수 있을 것이라는 믿음이 생겨 긍정적인 성과를 낼 것으로 예측하였기 때문에 설명할 수 있다. 이외에 최상진(2015)과 박지혜(2015)의 연구에서도 개인-직무 적합성이 자기효능감에 유의미하게 영향을 미치는 것을 확인하였다.

즉 개인-직무 적합성 수준이 높은 개인의 경우 이에 대한 개인적인 인식을 통해 보다 긍정적인 태도를 지니게 되며, 이에 보다 높은 수준의 자기효능감을 지니게 될 것으로 예측할 수 있다. 이는 개인-환경 적합성과 관련된 연구들을 대상으로 메타 분석을 실시한 Kristof-Brown et al.(2005)의 연구에서도 확인할 수 있다. 이들은 개인-직무 적합성이 높을수록 개인의 직업적인 성과에 영향을 미칠 것으로 예측했으나, 메타분석 결과 성과에 직접적으로 영향을 미치기보다 비교적 태도적인 영역에 더 큰 효과크기를 지닌다는 것을 확인할 수 있었다.

한편 자기효능감이 개인-직무 적합성에 영향을 줄 수 있다고 주장한 연구도 있었다. Hartline과 Ferrell(1996), Zellar et al.(2001) 등의 연구에서는 자기효능감이 높은 사람일수록 직무에 대한 도전과 확신감에 대한 느낌으로 직무를 즐겁게 수행하거나 개인이 조직에서 자신의 직무에 자신이 적합하다고 인지할 수 있다는 점을 들며, 자기효능감이 개인-직무 적합성에 영향을 줄 수 있다고 주장하였다. 또한 Schumacker와 Marcoulides(1998)의 연구에서도 자아효능감과 직무와 관련된 요소들이 일방적인 인과관계가 아닌 상호적인 관계라고 언급하며 다른 방향성을 지닌 관계가 존재할 수 있음을 시사하였다. 그러나 이러한 관계를 설정할 때에는 개인-직무 적합성의 정의가 개인의 지식이나 기술, 능력이 직무에서 요구하는 것과 일치하는 수준, 그리고 개인의 요구나 선호가 그들이 수행하는 직무를 통해 충족되는 것을 의미한다는 사실을 고려할 필요가 있다. 즉 개인이 특정 직무를 잘 할 수 있을 것 같은 확신감이 높다고 해서, 해당 직무의 특성이나 개인의 선호가 변하는 것이 아니기 때문에 궁극적으로 개인-직무 적합성이 향상된다고 판단하기 어렵다. 이 연구에서는 이러한 점을 고려하여 개인-직무 적합성이 자기효능감 수준에 영향을 미칠 것으로 예측하였다.

한편 개인-직무 적합성과 자기효능감, 전문직업적 정체성 간 관계를 통해 자기효능감의 매개효과를 예측할 수 있다. 즉 개인-직무 적합성이 자기효능감에 영향을 미칠 수 있고, 자기효능감은 전문직업적 정체성에 영향을 미칠 수 있으므로, 개인-직무 적합성은 자기효능감을 매개로 전문직업적 정체성에 영향을 미치는 것으로 유추할 수 있다.

#### 마. 경력개발지원과 전문직업적 정체성의 관계에서 자기효능감의 매개효과

조직의 경력개발지원을 위한 노력을 통해 조직 구성원들은 자신의 경력 목표나 직무 목표, 학구적인 목표 등에 초점을 두고 역량을 향상시킬 수 있으며, 이를 통해 조직의 경쟁력이 강화되고 구성원들의 일체감을 유발하는 등의 긍정적 효과가 발생할 수 있다. 이는 구성원들의 자기효능감과 전문직업적 정체성에 정적인 영향을 미치는 것으로 알려져 있다. 먼저 경력개발지원은 자기효능감을 향상시킬 수 있다. 이는 사회적으로 지원을 받게 되는 사람은 어떤 일을 수행하든 성공할 수 있다는 자신감이 높아질 수 있기 때문이다. 자기효능감이 조직의 경력개발지원을 통해 향상된다는 것을 확인한 연구를 찾아볼 수 있었다.

직무환경에서의 자기효능감을 예측하는 변수를 탐색적으로 살펴본 이재원(2003)의 연구에서는, 조직 차원에서의 호의적인 훈련 정책으로 인해 훈련을 받을 수 있는 기회가 많아질수록, 그리고 상사로부터의 지원을 많이 받을수록 자기효능감이 향상될 수 있다는 가설을 세우고 이를 검증하였다. 검증 결과 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으나 연구 대상이 은행으로 한정되어 있고 이들의 상관관계는 모두 .01 수준에서 유의하게 나타난 것으로 미루어 볼 때, 조직 수준에서의 경력개발지원이 자기효능감에 미치는 영향을 확인할 필요가 있을 것으로 판단하였다. 그는 상사의 지원은 피그말리온 효과에 의해 개인의 자기효능감을 높일 수 있다며, 조직 수준의 지원을 통해 개인이 성공적인 업무 수행에 대한 자신감을 가질 수 있고 보다 많은 수행성취의 경험을 가질 수 있게 되며 개인의 자기효능감을 향상시킬 수 있다는 것을 설명하였다. 임창희(2008)의 연구에서는 사회적 지원이 개인의 자기효능감 뿐만 아니라 집단의 자기효능감에도 유의미한 영향을 미친다는 것을 확인하였다.

경력개발지원 또한 개인-직무 적합성과 마찬가지로 자기효능감 및 전문직업적 정체성과의 관계를 통해 자기효능감의 매개효과를 유추할 수 있다. 즉 경력개발지원은 자기효능감을 매개로 전문직업적 정체성에 정적 영향을 미치는 것으로 예측할 수 있다.

## 바. 직무도전성의 조절효과

전문직업적 정체성과 선행변인의 관계에서 직무도전성이 지닐 수 있는 조절효과가 선행연구를 통해 구명되지는 않았지만, 전문직업적 정체성 및 선행변인들의 특성과 직무도전성의 관계를 살펴봄으로써 이러한 관계를 유추할 수 있다. 먼저 강용관(2013)에 따르면 전문직업적 정체성을 지닌 개인이 전문성을 발휘한다는 것은 자신이 지니고 있는 기술이나 지식, 능력 등을 실제 직무에 활용하는 것이다. 즉 담당 직무가 단순하고 일상적인 직무라면 이러한 전문성을 발휘하기 어렵기 때문에 전문성 활용이 요구되는 직무의 경우 일정 수준 이상의 복잡성을 지니고 있다고 볼 수 있다. 또한 자기결정이론(self-determination theory)을 기반으로 볼 때, 개인의 능력이나 자율성 욕구와 관계 욕구 및 역량 욕구를 충족시키면 개인의 잠재력 발휘나 내재적 동기 강화가 가능한지가 결정된다. 이에 따르면 동일한 수준의 개인, 직무, 조직 수준의 조건을 지니고 있더라도 과업 중요성 수준이 높아 역량 욕구를 충족시켜줄 수 있다면 더 높은 수준의 내재적 동기나 직무 성과 등을 달성할 수 있을 것이다.

자기효능감이 높은 사람의 경우 도전적인 업무 상황이 주어졌을 때 자신이 잘 해낼 수 있을 것이라는 믿음을 바탕으로 이에 임하게 되는데, 이 과정에서 도전적이지 않은 업무를 수행할 때보다 자신의 능력이나 역량에 관련된 욕구를 보다 원활히 충족시킬 수 있다. 그렇게 되면 도전적이고 중요한 업무를 원활히 수행하는 자신에 대한 믿음을 바탕으로 업무에 대한 내재적 동기를 발전시킬 수 있으며, 업무에 대한 가치 인식이 높아질 수 있다. 즉 개인의 자기효능감 수준과 직무의 도전성 수준이 상호작용을 통해 전문직업적 정체성 형성에 영향을 미칠 수 있을 가능성이 높다.

직무도전성 수준은 개인-직무 적합성이 전문직업적 정체성에 미치는 정적 영향 또한 조절할 수 있다. 자신이 수행하는 직무가 자신과 잘 맞다고 생각하는 경우 직무 수행을 통해 자신이 생각했던 목표 달성이나 능력을 발휘하고 지식을 활용하는 등과 같은 요구를 충족시킬 가능성이 높다(강영순, 2012). 여기에서 직무도전성이 낮은 경우보다 높은 경우 이러한 개인의 목표 달성, 지식 활용 등의 요구 충족을 보다 원활히 할 수 있을 것이다. 이를 통해 개인은 자신의 직무를 기반으로 한 자존감이나 직무에 대한 가치를 인식할 수 있으며, 이것이 전문직업적 정체성으로 이어질

수 있다. 종합하면 개인-직무 적합성과 직무도전성은 상호작용을 통해 전문직업적 정체성을 향상시킬 수 있을 것이다.

경력개발지원은 전문분야 종사자들의 자기개발과 성장의 욕구를 충족시켜 줌으로써 개인에게 동기를 부여하고 역량 향상 및 직업에 대한 인식에 긍정적인 영향을 미친다. 전문분야 종사자들의 자기개발과 성장의 욕구는 비전문분야 종사자들에 비해 더 큰 것으로 알려져 있고(강용관, 2013), 또한 자신이 수행하는 직무의 도전성이 낮을 때보다 높을 때 이러한 욕구가 더 커질 수 있다. 경력개발지원을 통해 높은 수준의 성장욕구를 충족시키고 전문성을 향상시키는 데 도움을 준다면, 이것이 직업에 대한 긍정적인 인식으로 이어질 수 있고 나아가 전문직업적 정체성에 영향을 미칠 수 있다. 즉 직무도전성은 경력개발지원이 전문직업적 정체성에 미치는 정적 영향을 조절할 수 있을 것이다.

박중우(1994)의 연구에서도 자신이 수행하는 직무가 전문성을 발휘할 수 있는 업무가 아니라 비전문가도 수행할 수 있는 일반적인 성격이라면 전문직업적 정체성 형성을 저하시킬 수 있다고 주장하였다. 개인이 자신의 업무와 관련된 분야에 대한 전문성을 향상시키고 싶더라도 담당하고 있는 업무가 일상적이고 단순한 작업의 반복이라면 이러한 의지가 저해된다는 것이다.

즉 직무의 특성인 직무 도전성의 수준이 전문직업적 정체성 형성 과정에 영향을 미칠 수 있는 것으로 볼 수 있다. Jex와 Bliese(1999)에 따르면 자아존중감과 과업 중요성이 상호작용을 통해 심리 및 신체적 긴장의 측면에서 부정적 반응의 수준을 낮추어 조직몰입과 직무만족에 영향을 미칠 수 있다고 하였고, Jex와 Britt(2008)에 따르면 일반적 인지능력, 직무경험 및 성실성이 직무 복잡성과의 상호작용을 통해 직무 수행과 목표설정, 그리고 동기 등에 영향을 미친다고 주장하였다.

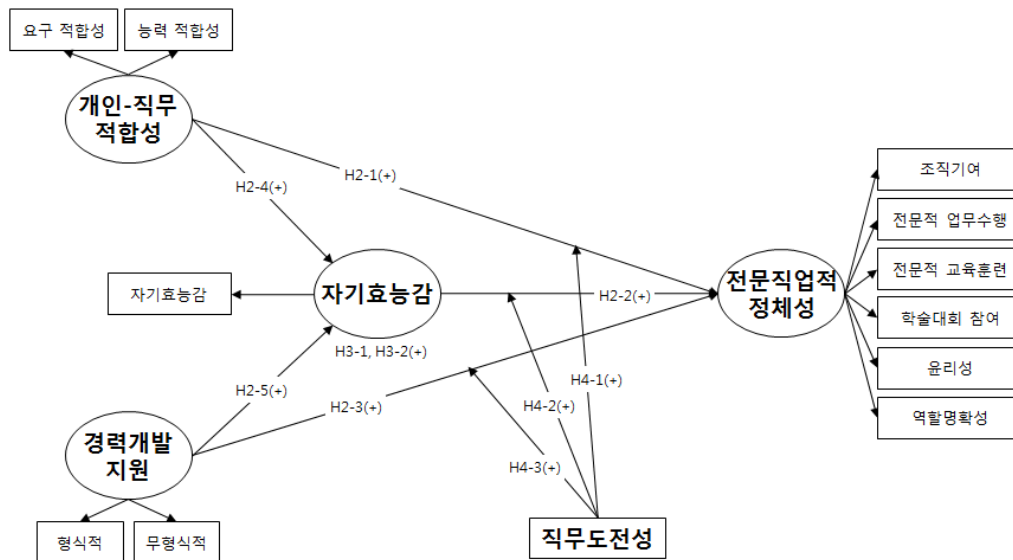
또한 김미희, 신유형과 문철우(2012)의 연구에서는 직무도전성과 유사한 과업중요성과 과업자율성이 개인-직무 적합성과의 상호작용효과를 통해 개인 및 직무 결과에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그는 과업 중요성이 직무 수행자에게 일에 대한 의미감을 경험할 수 있게 한다고 주장하였다. 종합적으로 직무도전성이 높을수록 개인-직무 적합성, 자기효능감, 경력개발지원이 전문직업적 정체성에 미치는 정적 영향이 강해질 것으로 예측할 수 있다.

### III. 연구 방법

#### 1. 연구모형

이 연구의 목적은 우리나라 대기업 HRD 담당자의 개인-직무 적합성, 자기효능감, 경력개발지원, 전문직업적 정체성의 구조적 관계와 직무도전성의 조절효과를 구명하는 데 있었다. 구체적인 연구의 목표에 따라 변인 간의 관계를 구명하기 위해서 [그림 III-1]과 같은 연구모형을 구성하였다. 연구모형에 따르면 우리나라 대기업 HRD 담당자의 개인-직무 적합성, 자기효능감, 경력개발지원은 전문직업적 정체성에 정적인 영향을 미치고, 이 관계는 직무도전성에 의해 조절될 것이다. 또한 개인-직무 적합성과 경력개발지원은 자기효능감에 직접적으로 정적인 영향을 미치고, 자기효능감을 매개로 전문직업적 정체성에 정적인 영향을 미칠 것이다.

연구모형에서 제시된 가설은 개인-직무 적합성, 자기효능감, 경력개발지원이 전문직업적 정체성에 미치는 영향(H2-1, H2-2, H2-3), 대기업 HRD 담당자의 개인-직무 적합성, 경력개발지원이 자기효능감에 미치는 영향(H2-4, H2-5), 개인-직무 적합성과 경력개발지원이 자기효능감을 매개로 전문직업적 정체성에 미치는 영향(H3-1, H3-2), 마지막으로 개인-직무 적합성, 자기효능감, 경력개발지원과 전문직업적 정체성의 관계에서 직무도전성의 조절효과(H4-1, H4-2, H4-3)로 구성되었다.



[그림 Ⅲ-1] 연구 모형

## 2. 연구대상

이 연구의 모집단은 우리나라 대기업 HRD 담당자 전체이다. 그러나 대기업에 대한 합의된 정의와 대기업 HRD 담당자에 대한 구체적인 통계자료가 존재하지 않아 목표모집단을 설정하였다. 국어사전에 따르면 대기업은 일정 규모 이상의 자산 및 종업원을 갖추고 큰 매출을 올리는 기업을 뜻하고, 중소기업기본법 제2조와 중견기업 성장촉진 및 경쟁력 강화에 관한 특별법 시행령에 따르면 중소기업 및 중견기업의 요건에 해당하지 않는 기업을 의미한다. 중소기업기본법 시행령 제3조에 따르면 중소기업은 해당 기업이 영위하는 주된 업종과 해당 기업의 평균매출액이 시행령에서 제시하고 있는 기준에 맞고, 자산총액이 5,000억 원 미만인 기업을 의미한다. 평균매출액 기준은 해당 기업의 주된 업종에 따라 차이가 있지만 400억 원 이하에서 1,500억 원 이하이다. 즉 대기업은 업종에 따라 평균매출액이 400억 원 이하에서 1,500억 원 이하이거나 자산총액이 5,000억 원 미만인 중소기업이 아닌 기업을 의미한다.

일반적으로 대기업은 상시 근로자 수나 매출액 및 자산총계를 기준으로 구분될

수 있다. 사회과학 분야의 연구에서는 일반적으로 상시 근로자 수를 기준으로 중소기업과 중견기업, 대기업을 구분하고 있다. 이 때 중소기업은 300인 미만, 중견기업은 300인 이상 1,000인 미만, 대기업은 1,000인 이상으로 설정한다. 이는 2015년 1월 1일 개정되기 전까지 중소기업기본법 시행령 제3조에서 상시 근로자 수를 기준으로 중소기업을 정의하고 있었기 때문이다. 해당 시행령에서는 일부 업종을 제외하고 상시 근로자 수 300명 미만을 중소기업의 기준으로 설정하고, 또한 상시 근로자 수가 1천명 이상인 기업은 제외하고 있었다. 그러나 개정 후의 중소기업기본법 시행령에서는 상시 근로자 수를 기준으로 하지 않고 매출액 및 자산총계를 기준으로 하고 있음을 알 수 있다.

매출액 및 자산총계를 기준으로 할 때에는 대한상공회의소에서 제공하는 매출액 및 순이익 기준 상위 1,000대 기업을 대기업으로 정의할 수 있다. 법령에서 정의하고 있는 대기업을 파악하는 데에 어려움이 있기 때문에 대기업을 대상으로 하고 있는 대다수의 연구에서는 대한상공회의소에서 제공하는 국내 상위 1,000대 기업 리스트를 목표모집단으로 활용한다. 이에 2015년 매출액을 기준으로 한 1000대 기업을 대기업으로 정의하고 해당 기업에서 근무하는 HRD 담당자를 목표모집단으로 선정하였다. HRD 담당자는 직급에 관계없이 조직 내에서 HRD나 교육 관련 부서 소속이거나 교육을 담당하는 등 인적자원개발과 관련된 업무를 수행하는 사람으로 한정하였다.

연구대상의 선정 및 표집과 관련하여 Krejcie와 Morgan(1970)은 모집단이 파악 가능할 때 적정 표집수를 제시하였으나, 이 연구에서 목표 모집단으로 설정한 매출액 기준 1000대 기업 구성원 중 HRD 담당자만의 규모와 이들의 인구통계학적 특성을 확인할 수 없기 때문에 비확률표집(non-probability sampling) 방법 중 유의표집 방법을 활용하였다. 유의표집은 표본의 대표성을 확인할 방법이 없다는 한계점이 있지만, 이를 보완하기 위해 목표모집단의 업종 분포를 고려하여 표집하였다. 유의표집은 연구자의 의도에 따라 표본이 선정되기 때문에, 적정 수준의 표본 크기에 대한 가이드라인이 별도로 존재하지 않는다. 이에 연구의 표본 크기를 자료 분석 방법, 질문지 회수율 및 유효 응답률을 고려하여 설정하였다.

먼저 이 연구의 주요 분석방법인 구조방정식에서 필요로 하는 표집의 수는 모델



의 복잡성, 크기, 통계적 검정력, 모델적합도, 다변량정규성의 충족, 추정법 등에 따라 달라진다. 배병렬(2011)에 따르면 구조방정식에서 가장 보편적으로 활용되는 추정법인 최대우도법(Maximum Likelihood, ML)은 표본의 크기가 200개 이상이어야 잘못된 결론을 도출할 위험이 낮아진다. 또한 Stevenson(2002)은 측정변인과 사례 수의 비율이 1:15를 충족할 것을 권하고 있어 이 연구의 측정변이 수의 합이 12개임을 고려할 때 180개의 표본이 필요함을 알 수 있다. 이를 고려하여 분석에 필요한 자료의 수를 최소 200개로 설정하고, 질문지 회수율과 유효 응답률을 약 70%로 예상하여 292개의 표본을 확보하고자 하였다.

또한 표본의 대표성을 확보하고 특정 기업의 편중을 배제하기 위해 기업 업종 분포와 자료 확보 가능성을 고려하여 조사대상 기업을 선정하였다. 우선 기업 업종 분포를 고려하기 위해 2015년 매출액 기준 1,000대 기업의 업종 분포를 한국표준산업분류를 기반으로 확인하였다(<표 III-1> 참조). 2015년 매출액 기준 1,000대 기업 중 절반 이상의 기업이 제조업이었고, 금융 및 보험업과 도매 및 소매업이 각각 10.8%, 10.3%를 차지하는 것으로 나타났다. 이외에 전기, 가스 증기 및 수도사업, 건설업 등과 같은 업종은 모두 5% 이하인 것을 확인할 수 있었다.

〈표 Ⅲ-1〉 2015년 매출액 기준 1,000대 기업의 업종 분포

업종(한국표준산업분류 기준)	개수	비율(%)
제조업	523	52.3
전기, 가스 증기 및 수도사업	43	4.3
건설업	50	5.0
도매 및 소매업	103	10.3
운수업	47	4.7
숙박 및 음식점업	15	1.5
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	41	4.1
금융 및 보험업	108	10.8
부동산업 및 임대업	8	0.8
전문, 과학 및 기술 서비스업	21	2.1
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	3	0.3
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	13	1.3
교육서비스업	4	0.4
보건업 및 사회복지 서비스업	12	1.2
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	9	0.9
계	1000	100.0

이후 업종 분포와 자료 확보 가능성을 고려하여 조사대상 기업을 선정하였다. 조사대상 기업별 응답가능 인원 수는 매출 순위에 따라 차등을 두었다. 이는 1,000대 기업의 매출 순위가 상위권과 중·하위권에서 수조에 이르는 큰 차이를 보이고 있어 기업 규모 및 HRD 담당자 수에도 큰 차이가 있을 것으로 판단했기 때문이다.

우선 매출 순위에 따라 기업군을 구분하였다. 1,000대 기업 리스트 중 1위에서 200위에 해당하는 기업들 중 대다수가 공정거래법상의 대규모 기업집단을 의미하는 재벌의 계열기업들인 것을 확인할 수 있었고, 201위부터 1,000위에 해당하는 기업들은 대다수가 일반 대기업인 것을 확인할 수 있었다. 매출 순위가 재벌대기업과 일반대기업을 구분할 수 있는 절대적인 기준은 아니지만, 기업군별 HRD 담당자 수의

목표 표집 수를 결정하기 위해 1위부터 200위에 해당하는 기업을 재벌대기업으로, 201위에서 1,000위에 해당하는 기업을 일반대기업으로 간주하였다.

이후 기업군별 업체당 종업원 수를 확인하였다. 반가운, 김인국, 오계택(2013)에 따르면 2009년 재벌대기업의 업체당 종업원 수는 평균 4,432명, 일반대기업의 경우 830명으로, 재벌대기업과 일반대기업의 비율이 약 5:1인 것을 확인할 수 있었고, 이를 토대로 목표 표집 수를 5:1로 설정하였다. 이에 따라 재벌대기업의 경우 기업 당 기업 당 5명, 일반대기업에 해당하는 기업의 경우 기업 당 1명을 표집하고자 하였다. 조사대상 기업의 실제 표집 수 및 목표 표집 수와 관련된 구체적인 내용은 <표 III-2>와 같다.

<표 III-2> 조사대상 기업

업종	매출 순위			목표 표집 수
	1-200위	201-1000위	계	
제조업	25	11	36(42.9%)	136(46.6%)
전기, 가스 증기 및 수도사업	3		3(3.6%)	15(5.1%)
건설업	1		1(1.2%)	5(1.7%)
도매 및 소매업	3	2	5(6.0%)	17(5.8%)
운수업	3	1	4(4.8%)	16(5.5%)
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	4	5	9(10.7%)	25(8.6%)
금융 및 보험업	12	12	24(28.6%)	72(24.7%)
교육서비스업	0	1	1(1.2%)	1(0.3%)
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	1		1(1.2%)	5(1.7%)
계	52	32	84(100.0%)	292(100.0%)

조사대상 기업 84개 중 제조업은 36개(42.9%)로 가장 많았고, 이외에 금융 및

보험업(28.6%), 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업(10.7%), 도매 및 소매업(6.0%), 운수업(4.8%) 순이었다. 금융 및 보험업과 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업이 모집단의 업종 분포에 비해 다소 많았지만, 응답가능 인원 수를 고려하면 비교적 적절한 분포를 보였다.

### 3. 조사도구

이 연구에서는 조사도구로 질문지를 사용하였다. 조사도구는 <표 III-3>과 같이 전문직업적 정체성 척도, 자기효능감 척도, 개인-직무 적합성 척도, 경력개발지원 척도, 직무도전성 척도로 구성하였으며, 그 외 인구통계학적 특성 척도가 포함되었다. 이 때 전문직업적 정체성은 연구자가 개발한 도구를 사용하였으며, 개인-직무 적합성, 자기효능감, 경력개발지원, 직무도전성은 기존의 도구를 재구성하여 사용하였다. 전문직업적 정체성 척도는 26문항, 자기효능감 척도는 8문항, 개인-직무 적합성 척도는 9문항, 경력개발지원 척도는 10문항, 직무도전성 척도는 4문항으로 구성되었으며, 인구통계학적 특성을 조사하는 7문항을 구성하였다. 인구통계학적 특성 조사도구는 선행연구를 참고하여 성별, 연령, 근속년수, HRD 분야 경력, 최종 학력, 직급, 소속으로 구성하였다. 인구통계학적 특성을 포함한 총 문항 수는 64개이다.

〈표 III-3〉 조사도구의 구성

변수		문항수	문항번호
전문직업적 정체성	조직 기여	5	I - 1~5
	전문적 업무수행	5	I - 6~10
	전문적 교육훈련	3	I - 24~26
	학술대회 참여	4	I - 11~14
	윤리성	5	I - 15~19
	역할명확성	4	I - 20~23
개인-직무 적합성	개인-직무 요구 적합성	5	II - 1~5
	개인-직무 능력 적합성	4	II - 6~9
자기효능감	자기효능감	8	III - 1~8
경력개발지원	형식적 경력개발지원	6	IV - 1~6
	무형식적 경력개발지원	4	IV - 7~10
직무도전성	직무도전성	4	V - 1~4
인구통계학적 변수	성별, 연령, 근무경력, HRD업무 수행경력, 학력, 직급, 소속	7	VI- 1~7
총 문항		64	

### 가. 전문직업적 정체성

전문직업적 정체성(professional identity)은 전문직에 종사하는 사람이 사회적 평가를 기준으로 다른 직업 집단 또는 전문직 집단과 구별되는 특성을 인식하고, 스스로 전문성을 지닌 전문직업인이라고 내리는 주관적인 평가로 정의하였다. 이 연구에서는 이러한 개념을 토대로 구인화, 측정도구 초안 작성, 예비조사의 절차를 통해 전문직업적 정체성 측정도구를 개발하였다.

## 1) 구인화

이 연구에서는 전문직업적 정체성과 관련된 측정도구 고찰 과정에서 이 연구에서 정의한 전문직업적 정체성을 측정하기 위해서는 새로운 구인이 필요하다고 판단하였다. 이 연구의 전문직업적 정체성의 정의에 따라 다른 직업 집단과 구분되는 특성을 반영하기 위해 전문직업성과 관련된 선행연구 분석을 실시하였다. 전문직업성의 구성 요소를 제시하고 있는 Greenwood(1957), Lieberman(1956), McCully(1962), Feit와 Lloyd(1962), Wilensky(1964), Hall(1968), Ritchie(1978, 1990), Canada(1986), Raskin(1987), Sexton과 Whiston(1995), Barletta(1996)의 연구를 검토하였다. 제시된 전문직업성의 구성 요소에는 사회적 가치 및 기여, 전문적 업무수행, 전문적 훈련요구, 자율성, 책임, 이상적인 서비스 제공, 전문적 단체, 윤리규정, 사회적 인식, 역할명확성, 몰입, 지식의 지속적 발전, 법적 권한 등이 있는 것으로 나타났다. 이 중 가장 많이 언급된 요소인 사회적 가치 및 기여, 전문적 업무수행, 전문적 훈련요구, 전문적 단체, 윤리규정, 역할명확성이 전문직업성의 핵심 구성 요소인 것으로 판단하였다. 또한 해당 요인들의 정의를 바탕으로 대기업 HRD 담당자들의 실무 환경에 맞게 일부 명칭을 수정하였다. 이에 사회적 가치 및 기여의 경우 조직 기여로, 전문적 단체의 경우 학술대회 참여로, 윤리규정의 경우 윤리성으로 수정하였고, 최종적으로 조직 기여, 전문적 업무수행, 전문적 교육훈련, 학술대회 참여, 윤리성, 역할명확성의 여섯 가지 요인으로 구인하였다.

연구 대상을 반영한 이들 요인의 정의는 다음과 같다. 첫째, 조직 기여란 HRD 담당자들이 HRD 서비스가 조직 및 조직 구성원에 기여한다는 믿음을 의미한다. 둘째, 전문적 업무수행은 다양한 채널을 통해 습득한 HRD 관련 전문지식을 활용한 업무수행 여부를 의미한다. 셋째, 전문적 교육훈련은 HRD 관련 전문지식을 습득하기 위해서 전문적인 교육이 필요하다는 믿음을 의미한다. 넷째, 학술대회 참여는 관련 학술대회 참여의 필요성에 대한 인식을 의미한다. 다섯째, 윤리성은 윤리적 행동의 필요성에 대한 인식을 바탕으로 한 윤리적 업무수행을 의미한다. 여섯째, 역할명확성은 HRD와 관련하여 기대되는 자신의 역할에 대한 명확한 인식을 의미한다.

## 2) 측정도구 초안 작성

우선 전문직업적 정체성과 전문직업성에 대한 국내·외 선행연구를 참고하여 각 요인별 측정도구 초안을 작성하였다. 이를 위하여 전문직업성, 전문직업적 정체성, 전문직 자아개념, 역할명확성의 개념 및 특징, 구성요소 등과 관련된 도구를 수집하였다(Arthur, 1998; Barletta, 1996; Bettencount & Brown, 1997; Hirschy, 2015; Lyons, 1971; McCully, 1961; John & Robert, 1965). 이후 각 요인별 측정 요소를 선정하고, 해당 측정요소를 측정하는 문항을 대입하였다. Walsh와 Betz(1995)에 따르면 일반적으로 최종 검사에서 하위영역별로 3~15개 정도의 문항을 구성할 것을 권고하고 있어, 이를 고려하여 하위영역별로 네 개에서 일곱 개의 측정 요소를 선정하여 문항을 작성하였다([부록 1] 참조).

이후, 개발된 문항에 대해 전문직업적 정체성을 제외한 변인들의 척도를 고려하여 Likert 5점 척도로 구성하였으며, ‘전혀 그렇지 않다(1),’ ‘그렇지 않다(2),’ ‘보통이다(3),’ ‘그렇다(4),’ ‘매우 그렇다(5)’ 로 설정하였다.

## 3) 내용타당도 검증

이 연구에서는 선행연구를 토대로 측정도구 초안을 작성하였지만, 대부분의 문항이 국외 선행연구를 참고하여 개발되었다는 점을 고려하여 개발된 측정도구 초안이 실제로 대기업 HRD 담당자가 응답하기에 적절한지, 그리고 해당 문항들이 전문직업적 정체성의 하위요인을 측정하기에 적합한지에 대하여 내용타당도를 검토받았다. 내용타당도 검증은 인적자원개발을 전공하고 관련 연구 경험이 있는 교수 3인과 교육학 박사학위 소지자이면서 대기업 HRD 담당자 경력이 3년 이상인 현장전문가 2인을 대상으로 개별 면담을 통해 이루어졌다.

먼저 전문직업적 정체성의 개념을 토대로 구인된 하위 요인의 적합성과 각 하위 요인별 측정도구 초안이 해당 요인을 측정하기에 적합한지 검토하였다. 이후 해당 문항들이 대기업 HRD 담당자들을 대상으로 측정하기에 적합한지, 그리고 해당 문항들이 실무와 관련이 있는지 검증하였다. 또한 각 요인별로 추가하거나 삭제할 문항, 그리고 수정될 필요가 있는 문항에 대한 의견을 반영하여 측정문항 초안을 수정

하였다.

전문가 대상 내용타당도 검증 결과, 문항에 대한 수정의견이 다수 도출되었다. 각 문항에서 측정하고자 하는 요소가 분명하지 않은 경우 이를 분명히 할 필요가 있다는 의견, 어색한 문장을 수정할 필요가 있다는 의견 등이 제시되었다. 또한 윤리성의 경우 현장에서 윤리규정을 염두에 둔 행동을 하기보다는 포괄적인 의미에서의 윤리성을 중시한다는 의견이 제시되었고, 역할명확성의 일부 문항은 해당 요인을 측정하기에 적합하지 않다는 의견이 제시되었다. 이러한 전문가들의 검토 의견을 반영하여 측정문항 초안을 수정하였다([부록 2] 참조).

#### 4) 예비조사

이 연구에서는 내용타당도 검증을 통해 개발된 전문직업적 정체성 측정도구 초안을 대상으로 예비조사를 실시하여 조사도구의 신뢰도 및 타당도를 검증하였다. 예비조사는 대기업 HRD 담당자 102명을 임의표집하여 실시하였다.

예비조사를 위해 수집된 자료를 토대로 측정도구의 신뢰도를 확인하기 위하여 문항내적일치도 계수(Cronbach's  $\alpha$ )를 산출하였다. 신뢰도 분석 결과 문항 전체의 내적일치도 계수는 .915로 높게 나타났다. 요인별로는 조직기여 .823, 전문적 업무수행 .822, 학술대회 참여 .838, 윤리성 .874, 역할 명확성 .828, 전문적 교육훈련 .847로 양호한 수준인 것으로 나타났다. 항목 제거 시 신뢰도가 증가하는 경우는 학술대회 참여 요인의 '나는 HRD 관련 학술대회 참여를 통해 HRD 관련 인적 네트워크를 형성할 수 있다' 와 전문적 교육훈련 요인의 '내 업무를 원활히 수행하기 위해서는 관련 전공 (적어도) 학사학위 수준의 전문성이 필요하다' 의 두 문항이었다. 그러나 일반적으로 문항내적일치도 계수가 .600 이상일 때 도구의 신뢰도가 양호하다고 판단하고 있으며, 해당 문항이 중요하다고 판단하였기 때문에 문항을 삭제하지 않기로 결정하였다([부록 3] 참조).

또한 이 연구에서의 전문직업적 정체성 도구가 대기업 HRD 담당자들의 전문직업적 정체성을 측정하기에 적합한가에 대한 구인타당도를 검증하기 위해 탐색적 요인 분석을 실시하였다. 여기에서는 주성분분석과 베리맥스 방식을 활용하여 요인구조와 문항별 요인적재값을 확인하였다. 주성분분석 결과 고유값이 1 이상인 요인이 6개



인 것으로 나타났고, 이 연구에서 설정한 요인대로 조직기여, 전문적 업무수행, 학술대회 참여, 윤리성, 역할명확성, 전문적 교육훈련의 6개 요인이 추출되었다. 요인적재값은 일반적으로 .40 이상인 경우 유의한 요인으로 간주될 수 있는데, 이 연구에서는 모든 문항의 요인적재값이 .50 이상인 것으로 나타나 이들 문항이 전문직업적 정체성을 충분히 설명해 줄 수 있다고 판단하였다. 모든 문항에서 공통성은 .50 이상의 수치를 보였고, 분산에 대한 누적 설명비율은 69.34%인 것으로 나타났다. 요인적재값, 공통성, 분산에 대한 누적 설명비율을 토대로 전문직업적 정체성의 문항이 타당하다고 판단하였고, 이를 별도의 수정 과정 없이 본조사에서 사용하였다 ([부록 3] 참조).

## 5) 본조사

본조사를 통해 개발된 26개 문항의 신뢰도를 검증하기 위해 내적일치도 계수를 산출하였고, 추후 측정모형 분석을 통한 타당도 검증을 실시하였다. 측정모형 분석 결과는 자료분석 과정에서 함께 제시되었다.

신뢰도 분석 결과 문항 전체의 내적일치도 계수는 .911로 높게 나타났고, 전체 문항 신뢰도 분석에서 문항 제거 시 신뢰도가 증가하는 경우는 없는 것으로 나타났다. 요인별 내적일치도 계수는 조직 기여가 .850, 전문적 업무수행이 .826, 학술대회 참여가 .802, 윤리성이 .898, 역할명확성이 .815, 전문적 교육훈련이 .823인 것으로 나타났다. 문항 제거 시 해당 요인의 신뢰도가 증가하는 경우는 학술대회 참여의 ‘나는 HRD 관련 학술대회 참여를 통해 HRD 관련 인적 네트워크를 형성할 수 있다’의 한 문항이 있었다. 그러나 해당 구인의 신뢰도가 이미 높은 수준이며, 문항을 제거하더라도 신뢰도가 .014로 적게 증가하기 때문에 모든 문항을 자료 분석 시 활용하였다([부록 3] 참조).

## 나. 개인-직무 적합성

개인-직무 적합성은 일반적으로 개인이 직무에게, 그리고 직무가 개인에게 제공할 수 있는 것의 일치 수준을 의미한다(Caldwell & O' Reilly, 1990). 이 연구에

서는 개인-직무 적합성을 개인의 능력이 해당 직무와 적합한지 뿐만 아니라 직업을 통해 원하는 것을 얻고 있는지와 관련된 전반적인 적합성을 살펴보고자 하였다. 이에 개인-직무 적합성 도구 중 요인이 가장 적합하게 구성된 것으로 판단되는 최보인, 장철희와 권석균(2011)의 연구에서 활용된 개인-직무 적합성 척도를 사용하였다. 이 도구는 개인-직무 요구 적합성과 개인-직무 능력 적합성 요인으로 구성되어 있다. 해당 연구에서 요구 적합성 측정 도구는 Cable과 Derue(2002)의 도구를 수정 및 번역한 것이었고, 능력 적합성의 경우 연구자들이 개발한 것이었다. 요구 적합성은 5문항, 능력 적합성은 4문항으로 구성되어 있으며 5점 리커트 척도로 측정된다.

요구 적합성의 문항의 Cable과 DeRue(2002)의 연구에서 사용된 3개 문항에서 보상을 물질적 보상과 심리적 보상으로 구분하여 총 5개 문항으로 측정된다. 문항은 '내 현재 직무를 잘 수행할 경우 제공되는 물질적/심리적 보상은 내가 원하는 보상의 모습과 잘 일치한다.', '나는 실제로 나의 직무로부터 내가 원하는 물질적/심리적 보상을 충분히 얻고 있다', '종합적으로 볼 때, 나는 나의 직무로부터 내가 원하는 것을 충분히 얻고 있다' 로 구성된다.

능력 적합성의 경우 현재 직무에서 요구하는 지식, 기능 및 능력의 수준과 개인이 인식한 수준의 일치 정도를 측정하는 4개 문항으로 측정된다. '나는 현재 직무 수행에 요구되는 적합한 지식/기술·기능/능력을 보유하고 있다', '종합적으로 볼 때, 나는 현재 직무와 적합성이 높은 사람이다' 로 구성되었다.

개인-직무 적합성 측정 도구에 역문항은 없었다. 최보인, 장철희와 권석균(2011)의 연구에서 확인한 문항 내적 일치도 계수는 요구 적합성의 경우 .86, 능력 적합성의 경우 .84인 것으로 나타나, 이 도구는 신뢰도를 확보한 것으로 볼 수 있다.

102명의 데이터를 사용한 예비조사에서는 주성분 분석과 신뢰도 분석을 실시하였다. 그 결과 도구의 설명변량은 77.17%에 고유값은 1.646-5.300로 나타났으며, 요인적재치 범위는 요구 적합성이 .778-.853, 능력 적합성이 .837-.932인 것으로 나타났다. 문항 전체의 내적일치도 계수는 .911인 것으로 나타났다. 문항제거 시 신뢰도 계수가 높아지는 문항은 없었다. 또한 세부 요인별로 살펴보았을 때 개인-직무 요구 적합성의 경우 .898, 개인-직무 능력 적합성의 경우 .934인 것으로 나타났다.

각 요인별로 살펴보았을 때에도 문항제거 시 신뢰도 계수가 높아지는 문항은 없는 것으로 나타났다. 분석 결과를 토대로 이 도구는 타당도와 신뢰도를 확보한 것으로 보고 문항을 모두 사용하여 본조사를 실시하였다.

본조사 실시 결과 전체 문항의 내적일치도 계수는 .880으로 높은 수준으로 나타났다. 또한 개인-직무 요구 적합성 요인의 경우 .868, 개인-직무 능력 적합성의 경우 .905인 것으로 나타났다. 문항제거 시 신뢰도 계수가 높아지는 문항은 없는 것으로 나타났다. 이에 개인-직무 적합성 측정도구는 신뢰도를 확보한 것으로 볼 수 있다([부록 2] 참조).

#### 다. 자기효능감

자기효능감(self-efficacy)은 자기효능감은 목표를 달성하기 위해 요구되는 행동을 조직화하고 실행하는 능력에 대한 자신의 믿음을 의미한다. 이 연구에서는 자기효능감을 8문항으로 구성된 Chen, Gully와 Eden(2001)의 도구를 사용하였다. 국내 선행연구 중 권양이(2011)와 최영준(2014)의 연구에서 이 도구를 번역하여 사용하였고, 원문을 고려하여 일부 표현을 수정한 후 조사에 활용하였다. 이 도구는 단일 변인으로 자기효능감을 리커트 5점 척도를 활용하여 측정하고 있으며, 문항은 ‘나는 내가 계획한 목표의 대부분을 이룰 수 있다,’ ‘나는 보통 내가 원하는 결과를 얻을 수 있다,’ ‘나는 도전적인 상황을 효과적으로 해낼 수 있다’ 등의 8문항으로 구성되어 있다. 해당 연구에서는 문항 내적일치도 계수를 두 번에 걸쳐 측정한 결과 .86, .90으로 높게 나타나 신뢰도를 확보하였다. 권양이(2011)의 연구에서 이 도구의 내적일치도 계수는 .81이었고, 최영준(2014)의 연구에서는 확인적 요인분석을 통해 타당도를 확보했고, 예비조사 및 본조사 결과 나타난 문항 내적일치도 계수는 각각 .912, .897로 높은 수준이었다. 즉 자기효능감 측정 도구는 타당도와 신뢰도를 모두 확보한 것으로 판단할 수 있다.

예비조사에서는 102명의 데이터를 활용하였고, 단일 요인에 대한 주성분 분석과 신뢰도 분석을 실시하였다. 요인분석 결과 자기효능감 도구의 공통성은 .495-.749, 설명변량은 61.40%, 성분행렬은 .704-.866였다. 또한 문항 내적일치도 계수를 분

석한 결과, 8개 전체 문항에 대한 내적일치도 계수는 .903으로 높은 수준을 보였다. 8번 문항 제거 시 내적일치도 계수가 높아지는 것으로 나타났지만 문항을 제거하지 않아도 조사도구의 신뢰도 수준이 적절하고 원 도구 문항 전체를 활용하는 것에도 의의가 있다고 판단하였기 때문에 이를 삭제하지 않기로 결정하였다.

이후 본조사를 통해 자기효능감 측정도구의 문항 내적일치도 계수를 분석한 결과 .908로 높은 수준을 보였고, 자기효능감 측정도구가 자기효능감 변인을 신뢰롭게 측정하고 있음을 확인할 수 있었다.

## 라. 경력개발지원

조직의 경력개발지원은 경력개발을 위해 조직이 구성원들에게 제공하는 형식적 프로그램이나 무형식적 프로세스를 의미한다. 이 연구에서는 조직의 경력관리와 조직몰입의 관계를 중단적으로 분석한 Struges et al.(2002)의 도구를 번역하여 사용하였다. 해당 도구의 번역본에 대해서는 HRD 전공 박사 2명을 대상으로 번역된 문항의 문구 중 자연스럽지 못한 표현을 검토하였다.

이 도구는 형식적 경력개발지원과 무형식적 경력개발지원의 하위변인으로 구성되어 있으며, 5점 리커트 척도로 총 10문항으로 구성되어 있다. 형식적 경력개발지원의 경우 6문항, 무형식적 경력개발지원의 경우 4문항으로 측정된다. 형식적 지원의 경우 '나는 내 경력에 도움이 되는 교육훈련을 받고 있다', '내 상사는 내 경력에 필요한 교육훈련을 받을 수 있게 해 준다', '나는 개인개발계획을 받은 적이 있다', '내가 하는 업무는 추후에 활용할 수 있도록 내 기술을 개발할 수 있게 해 준다', '내 상사는 내 성과에 대해 명확한 피드백을 제공해 준다' 등으로, 무형식적 지원의 경우 '나는 나의 경력과 관련된 유용한 조언을 받은 적이 있다', '나는 내 경력개발에 도움이 되는 사람을 직장에서 소개받은 적이 있다', '나의 경력개발에 도움을 줄 수 있는 멘토가 있다', '나의 상사가 나에게 경력에 도움이 될 사람을 소개해 준 적이 있다' 로 측정된다.

Sturges et al.(2002)의 연구에서는 해당 도구를 활용하여 측정을 두 번 실시하였는데, 신뢰도는 형식적 경력개발지원의 경우 두 번 모두에서 .77인 것으로 나타났

고, 무형식적 지원의 경우 첫 번째에서는 .80, 두 번째에서는 .81인 것으로 나타났다.

이 연구에서는 102명의 데이터를 사용한 예비조사를 통해 타당도 및 신뢰도 분석을 실시하였다. 타당도 분석 결과 도구의 설명변량은 64.42%였고, 고유값은 1.037-5.405로 나타났다. 요인적재치 범위는 형식적 경력개발지원이 .549-.705, 무형식적 경력개발지원이 .763-.825였다. 신뢰도 분석 결과, 경력개발지원 측정도구 전체의 문항 내적일치도 계수는 .903으로 높은 수준인 것으로 나타났다. 요인별로는 형식적 경력개발지원이 .842, 무형식적 경력개발지원이 .882로 경력개발지원 측정도구가 경력개발지원 변인을 측정하기에 적절한 것으로 판단하여 문항 전체를 본조사에 활용하였다.

본조사를 통해 분석한 결과 경력개발지원 문항 전체의 내적일치도 계수는 .889로 신뢰로운 수준을 보이는 것으로 나타났다. 요인별로는 형식적 경력개발지원과 무형식적 경력개발지원의 문항 내적일치도 계수가 각각 .832, .866인 것으로 나타나 경력개발지원 도구의 신뢰도를 확보한 것으로 보았다([부록 2] 참조).

#### 마. 직무도전성

직무도전성은 자신이 수행하는 직무가 도전적이라고 인식하는 정도를 의미한다. 이 연구에서는 Campbell과 Pritchard(1983), 그리고 Walsh, Taber와 Beehr(1980)이 제시한 직무도전성의 정의를 토대로 김혜경(1988)이 개발한 척도를 활용할 것이다. 이는 해당 도구가 가장 명확한 직무도전성의 정의를 토대로 측정하고 있다고 판단했기 때문이다. 해당 연구에서 신뢰도는 .863인 것으로 나타났고, 문항은 ‘나의 직무는 다양한 기능과 능력을 요구한다’, ‘내 직무를 수행하는 과정에서 나의 능력과 기능을 개발, 향상시킬 기회가 많다’, ‘나의 직무는 창의력을 요구하는 직무이다’, ‘나의 직무는 적극성을 요구하는 직무이다’의 4문항으로, 5점 리커트 척도로 측정되었다. 이는 강용관, 이민수와 임유신(2015)의 연구에서도 활용되었다. 이들은 육군 전문인력의 직무도전성이 전문직업적 정체성을 매개로 조직몰입에 미치는 영향을 확인하기 위해 해당 도구를 활용하였고, 신뢰도는 .789으로 확인되었다.

102명의 데이터를 포함한 예비조사에서 단일 요인에 대한 주성분 분석 및 신뢰도 분석을 실시하였다. 요인분석 결과 직무도전성 도구의 공통성은 .627-.726, 설명변량은 67.01%, 성분행렬은 .792-.852였다. 신뢰도 분석 결과 문항 내적일치도 계수가 .830으로 높은 수준인 것으로 나타났다. 이에 모든 문항을 본조사에서 활용하였다.

본조사의 신뢰도 분석 결과 직무도전성의 문항 내적일치도 계수가 .851인 것으로 나타났고, 문항제거 시 신뢰도 계수가 높은 경우는 없었다. 이에 직무도전성의 측정 도구는 직무도전성 변인을 적절하게 측정하고 있는 것으로 판단하였다.

#### **바. 인구통계학적 변인**

이 연구에서는 성별, 연령, 근속년수, HRD 분야 경력, 최종 학력, 직급, 소속 기업으로 인구통계학적 변인을 설정하였다. 성별의 경우 남/여, 최종 학력의 경우 고졸/전문대졸/대졸/석사/박사로, 현재 직급의 경우 사원급/대리급/과장급/차장급/부장급으로 설정하였다. 소속 기업의 경우 응답자가 서술한 내용을 바탕으로 연구자가 한국표준산업분류에 따라 분류하였다.

### **4. 자료수집**

이 연구에 필요한 자료수집은 서베이몽키의 온라인 설문시스템 및 오프라인 설문지를 활용하여 2016년 11월 3일부터 12월 5일까지 실시하였다. 예비조사의 경우 2016년 11월 3일부터 11월 10일까지 실시하였고, 본조사의 경우 2016년 11월 11일부터 2016년 12월 5일까지 실시하였다. 예비조사에서는 표집 대상으로 선정된 기업체별로 소속 직원 1인을 협력자로 섭외하여 온라인 설문 URL을 해당 기업의 협력자에게 전송하였다. 협력자가 HRD 담당자인 경우 같은 부서 소속이거나 동일 업무를 담당하는 동료 직원에게 온라인 설문 URL을 전달하였고, 협력자가 HRD 담당자가 아닌 경우 같은 기업 내 HRD 관련 부서 소속 직원 또는 사내 교육을 담당하는 직원에게 온라인 설문 URL을 전달하는 방식으로 설문을 배포하였다. 그리고

회수율을 높이기 위하여 모바일 상품권을 즉시 제공하는 방법을 활용하였다. 본조사에서도 온라인 설문지의 경우 예비조사와 동일한 방식으로 설문을 배포하였고, 이와 함께 오프라인 설문지 배포 방식을 병행하였다. 목표 표집 수인 292부를 수집하기 위해 각 기업의 협력자에게 해당 기업의 HRD 관련 부서에 재직하는 모든 HRD 담당자에게 이를 배포하도록 하였다. 온라인 설문 결과 총 287부가 회수되었다. 오프라인 설문지 수집은 다음과 같이 이루어졌다. 우선 금융대기업에 종사하고 있는 HRD 담당자들을 대상으로 실시되는 오프라인 교육에서 21부의 오프라인 설문지를 배포하였고, 7부가 회수되었다. 또한 특정 대기업 계열사 교육 담당자들을 대상으로 30부의 오프라인 설문지를 배포하였고, 25부가 회수되었다(오프라인 회수율 62.7%).

오프라인과 온라인 설문조사 결과 총 84개 기업의 312명이 응답한 자료가 회수되었고, 불성실 응답 24부를 제외하였다. 이후 마할라노비스 거리 분석( $p < .001$ )을 통해 이상치 10부를 제외하여 최종적으로 84개 기업의 HRD 담당자 278명의 자료를 분석에 활용하였다(<표 III-4> 참조).

성별의 경우 남성(57.6%)이 여성(42.4%)에 비해 많았으며, 연령은 30세 이상 40세 미만(61.9%)이 가장 많았고 다음으로 40세 이상 50세 미만(19.4%), 30세 미만(17.6%), 50세 이상(1.1%) 순이었다. 학력은 대졸(69.4%)이 가장 많았고, 다음으로 석사(22.3%), 박사(5.7%), 전문대졸(2.2%), 고졸(0.4%) 순인 것으로 나타났다. 직급은 대리급(36.3%)이 가장 많았고, 다음으로 과장급(24.1%), 차장급(18.3%), 사원급(15.5%), 부장이상급(5.8%) 순이었다. 근속년수는 5년 이상 10년 미만(33.8%)이 가장 많았고, 다음으로 10년 이상(33.1%), 3년 이상 5년 미만(21.6%), 1년 이상 3년 미만(9.7%), 1년 미만(1.8%) 순으로 나타났다. HRD 업무 수행 경력은 3년 이상 5년 미만과 5년 이상 10년 미만(각 27.7%)이 가장 많았고, 다음으로 10년 이상(18.7%), 1년 이상 3년 미만(18.4%), 1년 미만(8.3%) 순서로 나타났다.

〈표 III-4〉 응답자의 일반적 특성

구분		빈도(명)	백분율(%)
성별	남성	160	57.6
	여성	118	42.4
연령	30세 미만	49	17.6
	30세 이상 40세 미만	172	61.9
	40세 이상 50세 미만	54	19.4
	50세 이상	3	1.1
학력	고졸	1	.4
	전문대졸	6	2.2
	대졸	193	69.4
	석사	62	22.3
	박사	16	5.7
직급	사원급	43	15.5
	대리급	101	36.3
	과장급	67	24.1
	차장급	51	18.3
	부장이상급	16	5.8
근속년수	1년 미만	5	1.8
	1년 이상 3년 미만	27	9.7
	3년 이상 5년 미만	60	21.6
	5년 이상 10년 미만	94	33.8
	10년 이상	92	33.1
HRD 업무 경력	1년 미만	23	8.3
	1년 이상 3년 미만	51	18.4
	3년 이상 5년 미만	76	27.3
	5년 이상 10년 미만	76	27.3
	10년 이상	52	18.7
계		278	100.0

대기업 HRD 담당자가 속해있는 기업의 산업 유형은 한국표준산업분류로 분류해 보았을 때 제조업(67.3%)이 가장 많았고, 금융 및 보험업(11.5%), 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업(6.8%), 도매 및 소매업(5.0%), 운수업(3.2%), 전기, 가스 증기 및 수도사업(2.9%), 건설업(2.5%), 교육서비스업과 예술, 스포츠 및 여가관련



서비스업(각 0.4%)순인 것으로 나타났다.

기업별 응답 평균 인원은 약 3.3명이었다. 이를 매출 순위별로 구분해서 살펴보면, 매출 순위 1위에서 200위에 해당하는 재벌대기업의 경우 기업당 평균 4.3명이, 매출 순위 201위에서 1,000위에 해당하는 기업의 경우 기업당 평균 1.7명이 응답한 것으로 나타났다(<표 III-5> 참고).

<표 III-5> 응답 대상자의 소속 기업 및 기업별 응답 인원 수

매출 순위	1-200위			201-1,000위			계		
	기업	인원	평균	기업	인원	평균	기업	인원(%)	평균
1	25	165	6.6	11	22	2.0	36	187(67.3%)	5.2
2	3	8	2.7				3	8(2.9%)	2.7
3	1	7	7.0				1	7(2.5%)	7.0
4	3	11	3.7	2	3	1.5	5	14(5.0%)	2.8
5	3	8	2.7	1	1	1.0	4	9(3.2%)	2.3
6	4	6	1.5	5	13	2.6	9	19(6.8%)	2.1
7	12	19	1.6	12	13	1.1	24	32(11.5%)	1.3
8	0	0	0	1	1	1.0	1	1(4%)	1.0
9	1	1	1.0				1	1(4%)	1.0
계	52	225	4.3	32	53	1.7	84	278(100.0%)	3.3

주) 업종 1: 제조업, 2: 전기, 가스 증기 및 수도사업, 3: 건설업, 4: 도매 및 소매업, 5: 운수업, 6: 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업, 7: 금융 및 보험업, 8: 교육서비스업, 9: 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업

## 5. 자료분석

이 연구에서 수집된 자료는 연구의 목적에 따라 변인들 간의 관계를 구명하기 위하여 AMOS 21.0 프로그램을 이용하였다. 모든 분석에 있어 통계적 유의수준은 사회과학연구에서 일반적으로 설정하는 5%로 설정하였다.

본조사 실시 후에는 우선 관찰변인의 평균, 표준편차, 최솟값, 최댓값 등의 기술 통계량을 확인하였고, 관찰변인들 간의 상관관계를 확인하였다. 그리고 관찰변인의 다변량 정규성을 확인하였다. 측정모형 및 연구모형 분석에 앞서 단일요인으로 구성된 자기효능감의 문항 합산을 실시하였고, 타당도 검증을 위해 구조방정식 측정모형을 활용한 확인적 요인분석을 실시하였다. 이후 단일요인검증을 통해 동일방법편의가 발생했는지 확인하였다.

변인 간의 관계를 분석하기 위해서는 구조방정식 모형 분석을 실시하였다. 우선 연구모형의 적합도를 검증하고 모형 다듬기를 실시하였고, 매개효과와 조절효과를 분석하기 위해 부트스트래핑과 상호작용검증의 절차를 수행하였다. 구체적인 내용은 다음과 같다.

첫째, 관찰변인의 기술적 통계량을 분석하고, 관찰변인들 간의 상관관계를 분석하였다. 전문직업적 정체성, 개인-직무 적합성, 자기효능감, 경력개발지원의 수준을 파악하기 위하여 평균, 표준편차, 최솟값, 최댓값, 반응가능범위, 5점 환산 평균 등의 기술적 통계량을 분석하였다. 이와 함께 관찰변인들 간의 상관관계 분석을 통해 상관계수 및 유의도를 확인하였다.

둘째, 단일차원으로 구성된 자기효능감의 측정오차 문제를 해결하기 위해 문항합산(item parceling)을 하였다. 자기효능감은 단일차원으로 구성되어 있어 모형이 과소식별될 위험이 있고 조절효과 분석 시 오차분산 계산에 어려움이 발생할 수 있다. 이러한 경우 문항 수가 2-5개로 적다면 개별 문항을 모두 지표변수로 사용할 수 있지만, 자기효능감의 문항 수가 8개로 많기 때문에 문항합산을 통해 2개의 지표 변수를 형성하였다.

문항합산은 도구가 단일차원으로 구성된 경우 임의할당(random assignment)방법과 균형할당 방법(balancing assignment)을 활용할 수 있다(홍세희, 정송, 2014). 임의할당 방법은 임의로 각 지표변수에 변수를 할당하는 방법이고, 균형할당 방법은

문항합산을 하였을 때 각 지표변수의 요인계수가 유사할 수 있도록 문항별 요인계수의 크기에 따라 할당하는 방법이다. 이 연구에서는 균형할당 방법이 보다 구조방정식 모형 분석에 보다 적합하다고 판단하여 자기효능감 측정변인을 균형할당 방법을 통해 합산하였다.

셋째, 자료의 정규성을 검토하였다. 자료의 정규성 검토는 구조방정식 모형의 추정 방법과 입력 자료 등을 결정하기 위해 자료의 정규성을 검토하였다. 구조방정식은 변인들의 선형적 결합을 통해 모수를 추정하는데, 이러한 선형적 결합을 위해서는 다변량 정규성(multi-variate normality)이 확보되어야 한다. 다변량 정규성은 모든 단변량 분포가 정규분포를 따르고, 조합된 변인들의 결합분포도 정규분포를 따라야 하며 2개의 변인들이 동시에 이루는 결합분포가 모두 선형성과 등분산성을 만족해야 함을 의미한다. 현실적으로 모든 결합 빈도 분포를 살펴보는 것이 어렵기 때문에 각 변인의 단변량 분포를 통해 다변량 정규성을 확인하였다. 단변량 정규성을 검토하기 위해서는 왜도(skewness)와 첨도(kurtosis)를 활용할 것이며, 정규성의 기준으로는 Curran, West, 그리고 Finch(1996)가 제시한 왜도지표  $|3.0|$ 이내, 첨도지표  $|8.0 - 20.0|$ 이내로 설정하였다.

넷째, 단일요인검증을 통해 동일방법편의 발생 여부를 검증하였다. 이 연구에서 응답자들은 개인이 동일한 시점에 자기보고에 따른 설문조사를 수행하였기 때문에 동일방법편의가 발생할 가능성이 있다. 이에 단일요인검증(single-factor test)을 통해 동일방법편의가 발생했는지 확인하였다. Harman(1967)에 따르면 단일요인검증을 통해 동일한 방법으로 측정된 모든 문항을 설명하는 요인을 추출하고 해당 요인이 설명하는 총분산을 활용하여 동일방법편의가 발생하였는지 확인하였다. 일반적으로 50% 이상의 분산이 설명될 경우 동일방법편의가 발생한 것으로 해석할 수 있기 때문에 이 기준을 적용하여 동일방법편의 발생 여부를 검증하였다.

다섯째, 이 연구에서 설정한 잠재변인인 전문직업적 정체성, 개인-직무 적합성, 자기효능감, 경력개발지원을 측정하는 관찰변인들이 해당 잠재변인을 적합하게 측정하는지 분석하기 위해 AMOS 21.0을 활용하여 측정모형 분석을 실시하였다. 먼저 잠재변인, 관찰변인, 오차를 활용하여 잠재변인이 관찰변인을 설명하는 형태의 방정식을 구성하여 측정모형을 설정하고, 측정모형의 확인적 요인분석을 실시하였다. 여

기에서는 측정모형을 통해 도출된 모형상관행렬이 표본상관행렬에 얼마나 부합하는지 판단하기 위해 측정모형의 적합도 지수를 확인하였다. 절대적합지수, 증분적합지수, 간명적합지수를 확인하였고, 적합도 판단기준은 배병렬(2011)을 토대로 설정하였다(<표 III-6> 참조). 모형이 표본공분산행렬을 어느 정도 예측할 수 있는지를 측정하는 절대적합지수로는 오차 평균 제곱근(RMSEA), 적합지수(GFI), 조정적합지수(AGFI) 등이 활용되며, 모형이 기초모형에 비하여 어느 정도 향상되었는지 보여주는 증분적합지수로는 표준적합지수(NFI), 증분적합지수(IFI), 비교적합지수(CFI), 비표준적합지수(TLI: Tucker & Lewis Index, 비표준적합지수를 뜻하는 NNFI와 동일함)를 사용하였다. 또한 모형이 적합도에 도달하기 위해 추정모수와 자유도 간의 관계를 고려한 간명적합지수(Parsimony Adjusted Fit Indices)로는 간명비교적합지수(PCFI), 간명표준적합지수(PNFI)를 활용하였다.

<표 III-6> 적합지수 해석 기준

구분	적합도 판단 기준
절대적합지수	
GFI(Goodness of Fit Index)	≥ .90
AGFI(Adjusted Goodness of Fit Index)	≥ .90
RMSEA(Root Mean Square Error of Approximation)	≤ .08
증분적합지수	
NFI(Normed Fit Index)	≥ .90
IFI(Incremental Fit Index)	≥ .90
TLI(Tucker & Lewis Index)	≥ .90
CFI(Comparative Fit Index)	≥ .90
간명적합지수	
PRATIO(Parsimony Ratio)	≥ .50
PNFI(Parsimony NFI)	≥ .50
PCFI(Parsimony CFI)	≥ .50

출처: 배병렬. (2011). AMOS 19.0 구조방정식모델링: 원리와 실제. 서울: 청람.

이후 측정변인이 잠재변인을 신뢰롭고 타당하게 측정하고 있는지를 평가하였다. 이를 위해 요인적재값 및 통계적 검정을 통해 수렴타당도를 판단하였고, 잠재변인 간 상관을 통해 변별타당도를 확인하였다.

여섯째, 연구모형의 적합도를 검증하기 위해 AMOS 21.0 프로그램을 사용하여 구조방정식 모형 분석을 실시하였다. 구조방정식 모형 분석에서는 원자료를 입력 자료로 사용하였다. 우선 대기업 HRD 담당자의 전문직업적 정체성, 개인-직무 적합성, 자기효능감, 경력개발지원의 구조적 관계를 구명하기 위해 적합도 분석을 실시하였다. 적합도 판단기준은 측정모형 분석 시 활용하였던 것과 동일한 기준을 적용하였다.

일곱째, 매개효과의 통계적 유의성을 검증하기 위하여 AMOS 21.0 프로그램에서 제공하는 부트스트래핑을 활용하였다. 매개효과의 통계적 유의성 검증에는 Sobel 검증과 부트스트래핑이 일반적으로 활용되나, 데이터의 정규성이 확보되지 않은 상황에서 부트스트래핑이 보다 안정적으로 활용될 수 있으며, 표본의 수가 적거나 중간 정도에서도 Sobel 검증보다 오차가 작고 안정적인 매개효과 검증이 가능하다. 부트스트래핑은 모수추정치들의 표본분포를 추정하는 방법으로, 데이터가 다변량 정규성 가정을 만족하지 않는 경우 모수의 경험적 분포를 생성해 통계적 유의성을 검증한다. 따라서 이 연구에서는 부트스트래핑을 통해 매개효과의 통계적 유의성을 검증하였다. 이를 위해 매개효과의 추정치와 표준오차를 확인하였고 편향 보정된 95% 신뢰구간이 0을 포함하는지 여부를 확인하여 매개효과에 대한 가설을 검정하였다.

여덟째, 연구모형에서 직무도전성에 따른 조절효과를 검증하기 위해 구조방정식에서 상호작용항을 활용하여 조절효과를 검증하는 Ping(1996)의 방법을 활용하였다. 일반적으로 구조방정식 내의 조절효과를 검증하기 위해서는 다집단 분석을 이용한 상호작용효과를 검증하는데, 이 연구의 조절변인인 직무도전성이 연속변인이기 때문에 이를 임의적으로 이분화해야 한다는 한계점이 있다. 또한 회귀분석의 경우 구조방정식 모형에 포함된 변수들의 측정오차를 통제할 수 없기 때문에 분석 결과는 측정오차의 영향을 받게 되어 통계적 해석에 오류가 발생할 수 있다. 이에 조절변수를 잠재변수화하여 상호작용 모형을 통해 효과를 검증하는 Ping의 2단계 접근법을 사용하였다.

Ping(1996)의 2단계 접근법에서 상호작용 잠재변인에 대해 제약을 가하는 방법에는 완전제약방법(fully constrained approach)과 비제약 방법이 있다. 완전제약방법의 경우에는 상호작용 잠재변인과 지표변인 및 측정오차로부터 추정되는 모수는

모두 독립변인과 조절변인 부분에서 추정되는 모수 값을 이용하여 제약을 가하는 방법이다(홍세희, 정송, 2014). 비제약방법은 대부분의 제약을 생략하는 방법이지만, 이 연구에서는 독립변인과 조절변인의 측정변인 수가 같지 않아 비제약방법을 활용하는 데에는 어려움이 있다고 판단하였다. 따라서 이 연구에서는 완전제약방법을 활용하여 직무도전성의 조절효과를 분석하였다.

상호작용 잠재변인을 구성하기 위해 Ping의 2단계 접근법 중 1단계에 해당하는 측정모형을 추정하였다. 해당 측정모형에는 독립변인과 조절변인, 그리고 종속변인이 포함되며, 이 연구에서는 연구모형에 포함된 변인 중 조절효과에 포함되지 않는 변인도 함께 포함하여 이를 추정하였다. 또한 이를 분석하기 위해 종속변인을 제외한 독립변인과 조절변인의 측정변인들을 모두 평균중심화(mean-centering)하였다. 조절효과 측정모형을 통해 확인한 추정치를 이용하여 상호작용항을 구성하여 조절효과를 확인하는 2단계를 실시하였다.

2단계에서는 평균중심화된 독립변인과 조절변인의 측정변인을 각각 곱하여 상호작용 잠재변인의 지표변인을 만들었다. 그리고 조절효과 측정모형 분석을 통해 확인한 독립변인 및 조절변인의 분산, 그리고 이들 지표변인의 요인적재값, 오차분산을 활용하여 상호작용 지표변인의 요인적재값과 오차분산, 그리고 상호작용 잠재변인의 분산을 도출하였다. 그리고 각각의 값들을 조절효과 구조방정식 모형에 상수로 고정하였다.

여기에서 고정된 각각의 값은 다음과 같이 도출하였다(배병렬, 2011). 독립변인 X의 측정변인  $x_1$ 과 조절변인 Z의 측정변인  $z_1$ 을 곱해 만든 상호작용변인 XZ의 지표변인  $x_1z_1$ 의 경우 아래의 식을 활용하였다.  $\lambda$ 는 요인적재값을,  $\theta$ 는 오차분산을 의미한다. 여기에서 활용되는 요인적재값은 표준화되지 않은 값이다.

$$\lambda_{x_1z_1} = \lambda_{x_1}\lambda_{z_1}$$

$$\theta_{x_1z_1} = \lambda_{x_1} \text{Var}(X)\theta_{z_1} + \lambda_{z_1} \text{Var}(Z)\theta_{x_1} + \theta_{x_1}\theta_{z_1}$$

$$\text{Var}(XZ) = \text{Var}(X)\text{Var}(Z)\text{Cov}(X,Z)^2$$

이를 토대로 상호작용 모형을 개발하여 분석하였다. 이 연구에서는 전문직업적 정체성과 개인-직무 적합성, 자기효능감, 경력개발지원으로 구성된 구조모형 내에서 직무도전성의 조절효과를 확인하고자 하였기 때문에, 개인-직무 적합성, 자기효능감, 경력개발지원 및 전문직업적 정체성 간 관계는 연구모형과 동일하게 설정하였다. 여기에 직무도전성과의 상호작용항 3개와 직무도전성이 추가되었으며, 모든 외생변인 간 공분산을 설정한 후 분석을 실시하였다.

분석 결과로 도출되는 추정치를 확인하기 전에 해당 상호작용모형을 구명하기 위해 적합도 분석을 실시하였다. 적합도 판단은 측정모형과 연구모형에서 적용된 기준과 동일한 기준을 토대로 이루어졌다. 적합도 확인 이후 상호작용 잠재변인이 종속변인에 미치는 경로계수가 유의하게 나타나면 조절효과가 있는 것으로 판단하였다 (홍세희, 정송, 2014).

상호작용효과가 유의한 것으로 나타난 경우, 이에 대한 명확한 이해를 돕기 위해 선행변인이 종속변인에 대해 지니는 효과가 조절변인에 따라 어떻게 달라지는지를 확인할 수 있는 그래프를 제시하였다. 추정된 계수값을 바탕으로 다음과 같은 식을 정리하고, 이를 토대로 그래프를 그렸다.  $B$ 는 비표준화 경로계수이다.

$$\hat{Y} = B_X X + B_Z Z + B_{XZ} XZ$$

$$\hat{Y} = B_Z Z + (B_X + B_{XZ} Z) X$$

조절변인인 직무도전성( $Z$ )은 잠재변인이므로, 그래프의 기준이 되는 값은  $Z$ 평균 +1표준편차,  $Z$ 평균,  $Z$ 평균-1표준편차로 설정하였고, 표준편차는 측정모형에서 추정된 조절변인의 분산값의 제곱근을 활용하였다. 그래프의 기준이 되는 세 값을 추정된 계수값으로 도출된 식에 대입해 얻은 3개의 단순회귀선을 바탕으로 그래프를 그려, 상호작용효과를 확인하였다.

## IV. 연구 결과

### 1. 측정변인의 기술적 통계량

#### 가. 측정변인의 일반적 특성

이 연구의 분석에 사용된 전문직업적 정체성, 개인-직무 적합성, 자기효능감, 경력개발지원, 직무도전성 변인의 측정변인들의 기술적 통계량을 산출한 결과는 <표 IV-1>과 같다.

<표 IV-1> 측정변인의 일반적 특성

변인	평균	표준편차	반응가능 범위	최솟값	최댓값	5점 환산 평균
<b>전문직업적 정체성</b>	<b>101.31</b>	<b>11.87</b>	<b>26-130</b>	<b>71.00</b>	<b>130.00</b>	<b>3.90</b>
조직 기여	18.81	3.06	5-25	9.00	25.00	3.76
전문적 업무수행	19.53	3.25	5-25	10.00	25.00	3.91
학술대회 참여	14.53	2.81	4-20	5.00	20.00	3.63
윤리성	20.79	3.36	5-25	10.00	25.00	4.16
역할 명확성	16.27	2.38	4-25	9.00	20.00	4.07
전문적 교육훈련	11.38	2.27	3-15	6.00	15.00	3.79
<b>개인-직무 적합성</b>	<b>32.29</b>	<b>5.13</b>	<b>9-45</b>	<b>16.00</b>	<b>45.00</b>	<b>3.59</b>
개인-직무 요구적합성	17.49	3.40	5-25	8.00	25.00	3.50
개인-직무 능력적합성	14.80	2.62	4-20	8.00	20.00	3.70
<b>자기효능감</b>	<b>30.91</b>	<b>4.33</b>	<b>8-40</b>	<b>18.00</b>	<b>40.00</b>	<b>3.86</b>
자기효능감1	15.49	2.25	4-20	8.00	20.00	3.87
자기효능감2	15.42	2.21	4-20	8.00	20.00	3.86
<b>경력개발지원</b>	<b>35.91</b>	<b>5.99</b>	<b>10-50</b>	<b>21.00</b>	<b>50.00</b>	<b>3.59</b>
형식적 경력개발지원	22.19	3.47	6-30	13.00	30.00	3.70
무형식적 경력개발지원	13.72	3.15	4-20	4.00	20.00	3.43
<b>직무도전성</b>	<b>15.51</b>	<b>3.14</b>	<b>4-20</b>	<b>4.00</b>	<b>20.00</b>	<b>3.88</b>

전문직업적 정체성의 평균은 101.31이었으며, 5점 환산평균은 3.90인 것으로 나타났다. 전문직업적 정체성의 요인인 조직 기여의 5점 환산평균은 3.76, 전문적 업무수행의 경우 3.91, 학술대회 참여 3.63, 윤리성 4.16, 역할 명확성 4.07, 전문적



교육훈련 3.79으로 이 연구의 대상인 대기업 HRD 담당자들은 보통보다 비교적 높은 수준의 전문직업적 정체성을 갖고 있는 것으로 나타났다. 특히 윤리성과 역할 명확성에 대한 인식 수준이 높은 것으로 나타났고, 가장 낮은 수준의 인식을 보인 요인은 학술대회 참여였다. 개인-직무 적합성의 5점 환산평균은 3.59였고, 자기효능감과 경력개발지원, 직무도전성의 5점 환산평균은 각각 3.86, 3.59, 3.88로 보통 수준인 것으로 나타났다.

전문직업적 정체성을 측정하는 도구를 이 연구에서 개발하였기 때문에, 대기업 HRD 담당자의 전문직업적 정체성 수준을 타 직군과 직접적으로 비교하는 데에는 어려움이 있다. 그러나 전반적인 수준을 확인하기 위하여 타 직군을 대상으로 전문직업적 정체성을 측정한 선행연구를 확인하였다.

선행연구에서 확인된 전문직업적 정체성의 수준은 직업군과 관계없이 대부분 보통보다 높은 수준인 것을 확인할 수 있었다. 그 중 사회복지사, 요양보호사, 청소년지도사, 응급실 간호사 등의 경우 다른 직업에 비해 비교적 낮은 전문직업적 정체성을 지닌 것을 확인할 수 있었고, HRD 담당자와 함께 육군 전문인력, 변호사 등의 전문직업적 정체성 수준이 가장 높은 수준인 것을 확인할 수 있었다. 이를 보다 자세히 살펴보면 다음과 같다.

강용관(2013)의 연구에서 제시된 육군 전문인력의 전문직업적 정체성 평균은 3.93(표준편차 .43)로 높은 수준을 보였다. 정무성, 백은령, 이거우(2005)의 연구에서 제시된 장애인복지관 종사자의 전문직업적 정체성 수준은 3.78(표준편차 .41), 이현지(2015)의 연구에서 제시된 사회복지사와 요양보호사의 전문직업적 정체성 수준은 각각 3.44(표준편차 .40), 3.18(표준편차 .43)였다. 채연주와 윤세준(2013)은 경영컨설턴트와 변호사를 대상으로 이를 확인했는데, 경영컨설턴트의 경우 3.73(표준편차 .44), 변호사의 경우 3.83(표준편차 .38)인 것을 확인할 수 있었다. 조미영과 김선희(2015)의 청소년지도사 대상 연구에서는 이들의 전문직업적 정체성 수준이 평균 3.38(표준편차 .39)인 것을 확인하였다. 김정희, 안혜영, 엄미란, 이미영(2010)의 연구에서 제시된 응급실 간호사의 전문직업적 정체성 수준은 3.51(표준편차 .38)이었다. 종합하면 <표 IV-2>와 같으며, 이를 토대로 볼 때 대기업 HRD 담당자의 전문직업적 정체성 수준은 비교적 높은 편에 속하는 것으로 볼 수 있다.

〈표 IV-2〉 직업별 전문직업적 정체성 평균

출처	직업	전문직업적 정체성 평균(표준편차)
강용관(2013)	육군 전문인력	3.93(.43)
정무성, 백은령, 이거우(2005)	장애인복지관 종사자	3.78(.41)
이현지(2015)	사회복지사	3.44(.40)
	요양보호사	3.18(.43)
채연주, 윤세준(2013)	경영컨설턴트	3.73(.44)
	변호사	3.83(.38)
조미영, 김선희(2015)	청소년지도사	3.38(.39)
김정희, 안혜영, 엄미란, 이미영(2010)	응급실 간호사	3.51(.38)
(이 연구)	대기업 HRD 담당자	3.90(.46)

#### 나. 측정변인의 상관관계 분석

측정변인들 간의 상관관계는 <표 IV-3>과 같다. 전반적으로 보았을 때 개인-직무 적합성, 자기효능감, 경력개발지원 변인과 그 하위요인들은 전문직업적 정체성 변인과 그 하위요인과 통계적으로 유의한 상관관계를 가지고 있었다.

〈표 IV-3〉 변인들 간의 상관관계

상관계수	1-1	1-2	1-3	1-4	1-5	1-6
1.전문직업적 정체성						
1-1.조직기여	1					
1-2.전문적 업무수행	.333***	1				
1-3.학술대회 참여	.301***	.439***	1			
1-4.윤리성	.434***	.406***	.369***	1		
1-5.역할 명확성	.491***	.362***	.306***	.480***	1	
1-6.전문적 교육훈련	.211***	.513***	.375***	.264***	.213***	1
2.개인-직무 적합성						
2-1.개인-직무 요구 적합성	.234***	.287***	.166**	.258***	.329***	.131*
2-2.개인-직무 능력 적합성	.295***	.432***	.237***	.344***	.457***	.226***
3.자기효능감	.376***	.371***	.260***	.507***	.567***	.254***
4.경력개발지원						
4-1.형식적 경력개발지원	.298***	.433***	.237***	.315***	.342***	.357***
4-2.무형식적 경력개발지원	.290***	.312***	.252***	.233***	.235***	.321***
5.직무도전성	.272***	.414***	.330***	.401***	.446***	.202**
	<b>2-1</b>	<b>2-2</b>	<b>3</b>	<b>4-1</b>	<b>4-2</b>	<b>5</b>
2.개인-직무 적합성						
2-1.개인-직무 요구 적합성	1					
2-2.개인-직무 능력 적합성	.445***	1				
3.자기효능감	.322***	.524***	1			
4.경력개발지원						
4-1.형식적 경력개발지원	.392***	.272***	.416***	1		
4-2.무형식적 경력개발지원	.380***	.187**	.318***	.639***	1	
5.직무도전성	.345***	.409***	.352***	.321***	.244***	1

주1) \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

#### 다. 관찰변인의 다변량 정규성

관찰변인의 다변량 정규성을 확인하기에 앞서 측정모형 및 연구모형 분석 시 필요한 문항합산(item parceling)을 실시하였다. 균형할당 방법을 이용하여 자기효능감 변인의 문항합산을 실시하고자 하였고, 우선 자기효능감 측정 변인을 PASW 18.0을 활용한 탐색적 요인분석을 실시하여 요인적재값을 도출하였다(<표 IV-4> 참조). 자기효능감 측정 문항별 요인적재값의 크기는 2번 문항, 4번 문항, 6번 문항, 3번 문항, 7번 문항, 5번 문항, 1번 문항, 8번 문항 순으로 큰 것으로 나타났다.

<표 IV-4> 자기효능감 측정도구의 요인적재값 및 합산된 항목

	문항	요인적재값	합산된 항목
2	나는 어려운 일이 생겨도 이를 해결할 수 있다.	.866	자기효능감1
4	내가 노력을 기울인 일들은 대체로 성공할 수 있다.	.824	자기효능감2
6	나는 다양한 일들을 효과적으로 해낼 수 있다.	.813	자기효능감1
3	나는 보통 내가 원하는 결과를 얻을 수 있다.	.793	자기효능감2
7	나는 다른 사람들보다 일을 더 잘 할 수 있다.	.771	자기효능감1
5	나는 도전적인 상황을 성공적으로 극복할 수 있다.	.756	자기효능감2
1	나는 내가 계획한 목표의 대부분을 이룰 수 있다.	.731	자기효능감1
8	나는 힘든 일도 잘 해낼 수 있다.	.704	자기효능감2

자기효능감 측정 문항이 8개로 구성되어 있기 때문에 문항합산을 통해 균형적으로 도출할 수 있는 합산된 관찰변인의 개수는 2개 또는 4개이다. 이 연구에서는 조절효과 분석 시 도출해야 하는 상호작용항의 숫자를 고려하여 자기효능감의 관찰변인의 개수를 2개로 설정하였다. 이는 자기효능감의 관찰변인의 수가 증가하면 상호작용항의 지표변인의 수가 급격히 증가하기 때문이다. 각 측정문항을 요인적재값 순서대로 합산하여 2개의 관찰변인을 다음과 같이 생성하였다.

$$\text{자기효능감 1} = \text{문항 2} + \text{문항 6} + \text{문항 7} + \text{문항 1}$$

$$\text{자기효능감 2} = \text{문항 4} + \text{문항 3} + \text{문항 5} + \text{문항 8}$$

이후 관찰변인의 다변량 정규성을 살펴보기 위해 각 관찰변인의 왜도(skewness)와 첨도(kurtosis)를 활용하여 단변량 정규성을 활용하였다. 다변량 정규성은 모든 단변량 분포가 정규분포를 따르고, 조합된 변인들의 결합분포가 정규분포를 따르며, 각 결합분포가 모두 선형성과 등분산성을 만족할 때 그 기준을 충족시킨 것으로 본다. 이에 각 변인의 단변량 분포를 왜도와 첨도 지표로 먼저 확인하고, 다변량 첨도 지수로 다변량 정규성을 검증하였다.

우선 단변량 정규성을 확인하기 위해 왜도와 첨도 지표를 확인하였다. 경험적 기준에 따르면 왜도지표의 경우 절대값 3 이내, 첨도지표의 경우 절대값 8에서 20 이내의 경우 정규성을 확보한 것으로 본다(Curran, West, Finch, 1996). 또한 Hong과 Malik과 Lee(2003)는 왜도의 경우 절대값 2 이내, 첨도의 경우 절대값 4 이내의 기준을 만족시키면 구조방정식모형의 정상분포조건을 갖출 수 있다고 주장하였다. <표 IV-5>에서 나타난 이 연구의 왜도 절대값 지수는 .042~1.038, 첨도 절대값 지수는 .007~.704로 단변량 정규성 기준을 만족시키는 것을 확인할 수 있다. 다변량 정규성은 다변량 첨도지수가 28.898로 나타났으며, 유의수준  $p < .05$ 에서의 기각률 5.99보다 크게 나타나 데이터 정규성 가정을 만족하지 못하는 것으로 나타났다. 그러나 사회과학에서 리커트 응답 척도를 사용하는 설문도구로 데이터를 수집했을 시 다변량 정규성 가정을 충족시키지 못하는 경우가 빈번히 발생한다(Finney & DiStefano, 2006). 따라서 본 연구에서는 최대우도법을 사용하여 그대로 분석을 진행하였다.

〈표 IV-5〉 측정변인의 단변량 정규성과 다변량 정규성 검사결과

변인	최솟값	최댓값	왜도(skewness)		첨도(kurtosis)	
			지수	C.R.	지수	C.R.
<b>전문직업적 정체성</b>						
조직 기여	9	25	-0.118	-0.804	0.268	0.911
전문적 업무수행	10	25	-0.538	-3.664	-0.046	-0.158
학술대회 참여	5	20	-0.169	-1.151	-0.033	-0.111
윤리성	10	25	-0.539	-3.670	0.007	0.024
역할 명확성	9	20	-0.118	-0.805	-0.376	-1.281
전문적 교육훈련	6	15	-0.281	-1.915	-0.167	-0.567
<b>개인-직무 적합성</b>						
개인-직무 요구적합성	13	30	-0.042	-0.287	-0.229	-0.780
개인-직무 능력적합성	4	20	-0.163	-1.109	-0.274	-0.931
<b>자기효능감</b>						
자기효능감1	8	20	-0.346	-2.354	0.245	0.833
자기효능감2	8	20	-0.444	-3.019	0.499	1.698
<b>경력개발지원</b>						
형식적 경력개발지원	8	25	-0.272	-1.849	-0.096	-0.325
무형식적 경력개발지원	8	20	-0.216	-1.471	-0.048	-0.164
<b>직무도전성</b>						
직무도전성1	1	5	-0.633	-4.310	0.245	0.835
직무도전성2	1	5	-0.714	-4.861	0.060	0.204
직무도전성3	1	5	-0.464	-3.160	-0.639	-2.174
직무도전성4	1	5	-1.038	-7.068	0.704	2.398
<b>다변량 정규성</b>					28.898	10.038

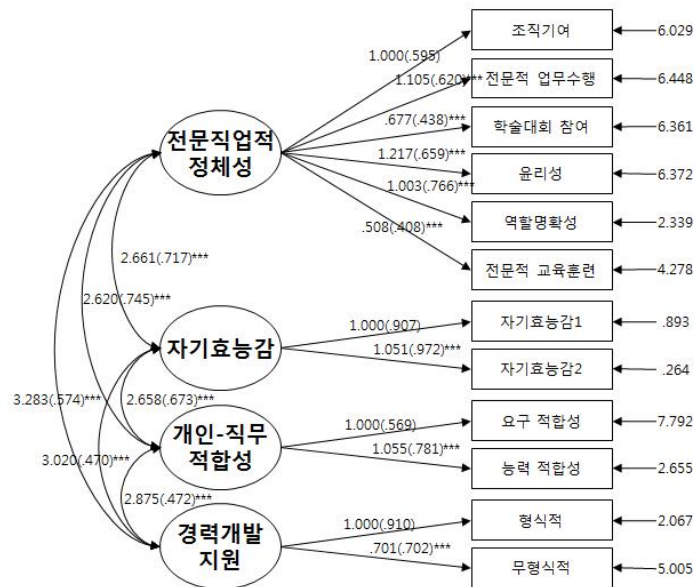
#### 라. 동일방법편의 검정

이 연구에서 응답자들은 개인이 동일한 시점에 자기보고에 따른 설문조사를 수행하였기 때문에 동일방법편의가 발생할 가능성이 있다. 단일요인검증(single-factor test)을 통해 동일방법편의가 발생했는지 확인하기 위해 이 연구에서 활용한 측정변

인 12개에 대해 주성분 분석의 방법으로 하나의 요인을 추출하였다. 그 결과 해당 요인은 총분산의 41.32%를 설명하는 것으로 확인되었다. 일반적으로 50% 이상의 분산이 설명될 경우 동일방법편의가 발생한 것으로 해석되기 때문에, 이 연구에서 측정된 문항은 동일방법편의를 우려하지 않아도 된다고 판단하였다.

## 2. 측정모형 분석 결과

관찰변인을 활용하여 측정변인이 잠재변인을 신뢰롭고 타당하게 설명하고 있는지 확인하기 위해 측정모형의 분석을 실시하였다([그림 IV-1] 참조).



[그림 IV-1] 측정모형의 분석

주1) \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

### 가. 측정모형의 적합도 분석

측정모형을 통해 도출된 모형상관행렬이 표본상관행렬에 얼마나 부합하는지 판단하기 위해서 측정모형의 적합도 지수를 확인하였다(〈표 IV-6〉 참조). 분석결과 절대적합지수는 GFI .945, AGFI .900, RMSEA .072로 나타났고, 증분적합지수는 NFI .928, IFI .956, TLI .932, CFI .956으로 나타났으며, 간명적합지수는 PRATIO .652, PNFI .605, PCFI .623인 것으로 나타났다. 모든 적합도 지수가 적합도 판단 기준을 충족시키는 것으로 나타났기 때문에 해당 모형을 토대로 타당도를 분석하였다.

〈표 IV-6〉 측정모형의 적합도 지수

구분	적합도 판단 기준	적합도 지수	해석
절대적합지수			
GFI	≥ .90	.945	적합
AGFI	≥ .90	.900	적합
RMSEA	≤ .08	.072	적합
증분적합지수			
NFI	≥ .90	.928	적합
IFI	≥ .90	.956	적합
TLI	≥ .90	.932	적합
CFI	≥ .90	.956	적합
간명적합지수			
PRATIO	≥ .50	.652	적합
PNFI	≥ .50	.605	적합
PCFI	≥ .50	.623	적합



## 나. 수렴타당도 및 변별타당도 검증

측정모형에서는 측정변인이 잠재변인을 신뢰성있고 타당성 있게 측정하는지를 평가하는 과정이 필요하다. 이에 요인적재값과 이에 대한 통계적 검정을 통해 수렴타당도를 판단하고 잠재변인 간 상관을 통해 변별타당도를 확인하였다.

〈표 IV-7〉 측정모형의 확인적 요인분석 결과

변인	비표준화계수	표준화계수	S.E	C.R.
<b>전문직업적 정체성</b>				
조직 기여 <sup>1)</sup>	1.000	.595		
전문적 업무수행	1.105	.620***	.142	7.776
학술대회 참여	0.677	.438***	.111	6.083
윤리성	1.217	.659***	.144	8.479
역할 명확성	1.003	.766***	.110	9.090
전문적 교육훈련	.508	.408***	.092	5.507
<b>개인-직무 적합성</b>				
개인-직무 요구적합성 <sup>1)</sup>	1.000	.569		
개인-직무 능력적합성	1.055	.781***	.141	7.456
<b>자기효능감</b>				
자기효능감1 <sup>1)</sup>	1.000	.907		
자기효능감2	1.051	.972***	.047	22.185
<b>경력개발지원</b>				
형식적 경력개발지원 <sup>1)</sup>	1.000	.910		
무형식적 경력개발지원	.701	.702***	.085	8.202

주1) 지표변인은 통계적 검증이 불가함

주2) \*\*\*p<.001

각 측정변인별 표준화적재값의 크기는 전문직업적 정체성의 학술대회 참여와 전문적 교육훈련을 제외한 모든 측정변인에서 .50 이상으로 양호한 수치를 보이고 있는 것으로 나타났다(〈표 IV-7〉 참조). 학술대회 참여와 전문적 교육훈련 변인의 경우 각각 .438과 .424인 것으로 나타나 비교적 낮은 수치를 보이고 있으나, .50에 가깝고 통계적으로 유의미한 것으로 나타나 수렴타당도를 확보한 것으로 가정하고

이를 분석에 사용하였다.

잠재변인간의 상관을 통해 변별타당도를 확인하였다. 측정모형의 확인적 요인분석 결과 잠재변인간의 추정된 상관계수는 전문직업적 정체성과 개인-직무 적합성, 전문직업적 정체성과 자기효능감, 자기효능감과 개인-직무 적합성의 관계를 제외한 관계에서 적정 수준의 상관관계를 보이는 것으로 나타났다. 이들을 제외한 잠재변인간 추정된 상관계수는 .470~.574로 높지 않기 때문에 이 연구의 측정모형은 보통의 변별타당도를 지니고 있다는 것을 확인할 수 있었다(<표 IV-8> 참조).

<표 IV-8> 측정모형의 잠재변인 간 추정된 상관계수

구분			추정된 상관계수
전문직업적 정체성	↔	개인-직무 적합성	.745
전문직업적 정체성	↔	자기효능감	.717
전문직업적 정체성	↔	경력개발지원	.574
자기효능감	↔	개인-직무 적합성	.673
자기효능감	↔	경력개발지원	.470
개인-직무 적합성	↔	경력개발지원	.472

### 3. 연구모형의 적합도 검증

이 연구의 첫 번째 연구목적에 따라 대기업 HRD 담당자의 전문직업적 정체성, 개인-직무 적합성, 자기효능감, 경력개발지원의 구조적 관계를 구명하기 위해 연구모형의 적합도 분석을 실시하였다. 또한 연구모형과 내포관계에 있는 경쟁모형에 대하여 카이자승( $X^2$ ) 차이 통계치 검증 및 적합도 비교를 실시하여 연구가설을 검증할 최종모형을 도출하였다.

연구모형의 적합도를 분석한 결과는 <표 IV-9>와 같다. 분석결과 절대적합지수는 GFI .945, AGFI .900, RMSEA .072로 나타났고, 증분적합지수는 NFI .928, IFI .956, TLI .932, CFI .956으로 나타났으며, 간명적합지수는 PRATIO .652, PNFI

.605, PCFI .623 인 것으로 나타났다.

〈표 IV-9〉 연구모형의 적합도 지수

구분	적합도 판단 기준	적합도 지수	해석
<b>절대적합지수</b>			
GFI	≥ .90	.945	적합
AGFI	≥ .90	.900	적합
RMSEA	≤ .08	.072	적합
<b>증분적합지수</b>			
NFI	≥ .90	.928	적합
IFI	≥ .90	.956	적합
TLI	≥ .90	.932	적합
CFI	≥ .90	.956	적합
<b>간명적합지수</b>			
PRATIO	≥ .50	.652	적합
PNFI	≥ .50	.605	적합
PCFI	≥ .50	.623	적합

모든 적합도 지수가 적합도 판단기준을 충족시키는 것으로 나타나, 대기업 HRD 담당자의 전문직업적 정체성과 개인-직무 적합성, 자기효능감, 경력개발지원의 적합도는 인과관계를 예측하기에 적합할 것으로 판단하였다.

#### 4. 연구 변인 간 영향관계

대기업 HRD 담당자의 전문직업적 정체성과 개인-직무 적합성, 자기효능감, 경력개발지원 간 정적인 직접적 영향관계가 있는지 확인하기 위해 최종모형 경로계수의 완전 표준화 추정치와 C.R.(Critical Ratio) 값을 확인하였다(〈표 IV-10〉 참조).

〈표 IV-10〉 변인 간 영향관계에 대한 분석결과

	비표준화 경로계수	표준화 경로계수	표준오차	C.R.
개인-직무 적합성 → 전문직업적 정체성	.393***	.418	.113	3.487
자기효능감 → 전문직업적 정체성	.296***	.332	.084	3.511
경력개발지원 → 전문직업적 정체성	.127**	.220	.042	2.992
개인-직무 적합성 → 자기효능감	.614***	.581	.107	5.715
경력개발지원 → 자기효능감	.127*	.195	.050	2.548

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

연구가설별 검증 결과는 다음과 같다.

가설 2-1. 대기업 HRD 담당자의 개인-직무 적합성은 전문직업적 정체성에 정적인 영향을 미칠 것이다.

대기업 HRD 담당자의 전문직업적 정체성에 대한 개인-직무 적합성의 표준화 경로계수는 .418(C.R.=3.487)로 통계적으로 유의한 것으로 나타났다(p<.001). 이에 귀무가설을 기각하고 대기업 HRD 담당자의 개인-직무 적합성이 전문직업적 정체성에 직접적으로 정적인 영향을 미칠 것이라는 연구가설을 채택하였다. 아울러 대기업 HRD 담당자의 개인-직무 적합성이 높을수록 전문직업적 정체성 수준도 높아진다는 것을 확인할 수 있었다.

가설 2-2. 대기업 HRD 담당자의 자기효능감은 전문직업적 정체성에 정적인 영향을 미칠 것이다.

대기업 HRD 담당자의 전문직업적 정체성에 대한 자기효능감의 경로계수는 .332(C.R.=3.511)이고 통계적으로 유의한 것으로 나타났다(p<.001). 따라서 대기업 HRD 담당자의 자기효능감은 전문직업적 정체성에 정적인 영향을 미치지 않을 것이라는 귀무가설을 기각하고 대기업 HRD 담당자의 자기효능감이 전문직업적 정체성에 정적인 영향을 미칠 것이라는 연구가설이 채택되었다. 이를 통해 대기업

HRD 담당자들의 자기효능감 수준이 높을수록 이들의 전문직업적 정체성의 수준도 높아짐을 확인할 수 있었다.

가설 2-3. 대기업 HRD 담당자의 경력개발지원은 전문직업적 정체성에 정적인 영향을 미칠 것이다.

대기업 HRD 담당자의 경력개발지원이 전문직업적 정체성에 미치는 영향에 대한 표준화 경로계수는 .220(C.R.=2.992)로  $p < .01$  수준에서 유의한 것을 확인할 수 있었다. 이에 대기업 HRD 담당자의 경력개발지원이 전문직업적 정체성에 직접적으로 정적인 영향을 미치지 않을 것이라는 귀무가설을 기각하고 대기업 HRD 담당자의 경력개발지원이 전문직업적 정체성에 정적인 영향을 미칠 것이라는 연구가설을 채택하였다. 이는 대기업 HRD 담당자에 대한 경력개발지원 수준이 높아질수록 이들의 전문직업적 정체성이 높아짐을 의미한다.

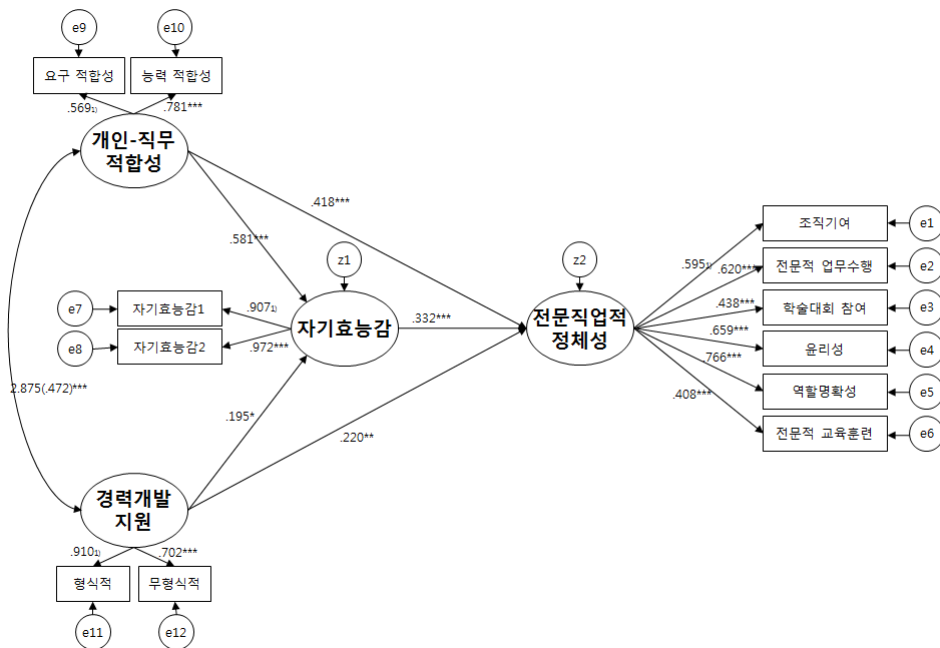
가설 2-4. 대기업 HRD 담당자의 개인-직무 적합성은 자기효능감에 정적인 영향을 미칠 것이다.

대기업 HRD 담당자의 개인-직무 적합성과 자기효능감의 표준화 경로계수는 .581(C.R.=5.715)인 것으로 나타났고,  $p < .001$  수준에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이에 대기업 HRD 담당자의 개인-직무 적합성이 자기효능감에 직접적으로 정적인 영향을 미치지 않을 것이라는 귀무가설을 기각하고 정적인 영향을 미칠 것이라는 연구가설을 채택하였다. 이 과정을 통해 대기업 HRD 담당자의 개인-직무 적합성이 높을수록 자기효능감 수준도 높아진다는 것을 확인할 수 있었다.

가설 2-5. 대기업 HRD 담당자의 경력개발지원은 자기효능감에 정적인 영향을 미칠 것이다.

대기업 HRD 담당자의 경력개발지원과 자기효능감의 표준화 경로계수를 확인한 결과, .195(C.R.=2.548)로  $p < .05$  수준에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이에 가설 2-5에 대하여 귀무가설을 기각하고 연구가설을 채택하였다. 이를 통해 대기업 HRD 담당자에 대한 경력개발지원 수준이 높아질수록 이들의 자기효능감이 높아진다는 것을 확인할 수 있었다.

종합하여 연구모형의 경로모형과 경로계수 유의도를 그림으로 살펴보면 다음 [그림 IV-2]와 같다.



[그림 IV-2] 대기업 HRD 담당자의 전문직업적 정체성,

개인-직무 적합성, 자기효능감, 경력개발지원의 연구모형 검증결과

주1) 지표변인이므로 통계적인 검증이 불가

주2) \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

## 5. 자기효능감의 매개효과

이 연구에서는 매개효과와 관련된 연구가설이 가설 3-1과 가설 3-2로 2개가 설정되어 있다. 이를 확인하기 위해 AMOS 21.0의 부트스트래핑 방법을 활용하였다. 대기업 HRD 담당자의 전문직업적 정체성과 개인-직무 적합성, 경력개발지원의 관계에서 자기효능감의 매개효과를 검증한 결과는 다음 <표 IV-11>과 같다.

<표 IV-11> 부트스트래핑을 활용한 매개효과 분석 결과

경로유형	표준화 추정치	표준오차	신뢰구간		
			하한	상한	0포함여부
개인-직무 적합성 → 자기효능감 → 전문직업적 정체성	.193*	.070	.042	.309	X
경력개발지원 → 자기효능감 → 전문직업적 정체성	.065*	.040	.001	.150	X

주1) \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

가설 3-1. 대기업 HRD 담당자의 자기효능감은 개인-직무 적합성과 전문직업적 정체성 간 관계를 매개할 것이다.

대기업 HRD 담당자의 개인-직무 적합성이 자기효능감을 매개로 전문직업적 정체성에 미치는 효과는 .193으로,  $p < .05$  수준에서 유의한 것으로 나타났다( $p = .024$ ). 또한 편향 보정된 신뢰구간 하한값은 .042, 상한값은 .309로 신뢰구간 내에 0이 포함되지 않는 것을 확인할 수 있었다. 즉 개인-직무 적합성이 자기효능감을 매개로 전문직업적 정체성에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나, 귀무가설은 기각되었고 연구가설이 채택되었다. 즉 대기업 HRD 담당자의 개인 직무 적합성은 자기효능감을 매개로 전문직업적 정체성에 간접적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다.

가설 3-2. 대기업 HRD 담당자의 자기효능감은 경력개발지원과 전문직업적 정체성 간 관계를 매개할 것이다.

대기업 HRD 담당자의 경력개발지원이 자기효능감을 매개로 전문직업적 정체성에 미치는 효과는 .065로,  $p < .05$  수준에서 유의한 것으로 나타났다( $p = .049$ ). 또한 편향 보정된 신뢰구간 하한값은 .001, 상한값은 .150으로 신뢰구간 내에 0이 포함되지 않는 것을 확인할 수 있었다. 이를 바탕으로 귀무가설은 기각되었고 연구가설이 채택되었다. 즉 대기업 HRD 담당자의 경력개발지원은 자기효능감을 매개로 전문직업적 정체성에 간접적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다.

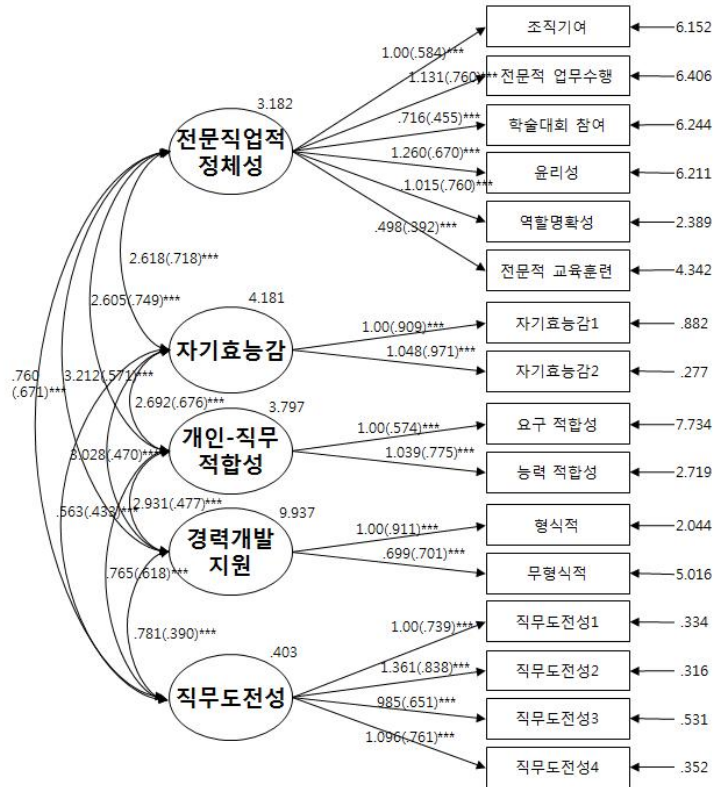
가설 2-3과 가설 3-3 모두 직접효과와 간접효과가 동시에 유의하게 나타났기 때문에 자기효능감은 개인-직무 적합성과 전문직업적 정체성의 관계, 그리고 경력개발지원과 전문직업적 정체성의 관계를 모두 부분매개한다는 것을 확인할 수 있었다.

## 6. 직무도전성의 조절효과

이 연구에서는 조절효과와 관련된 연구가설이 가설 4-1, 4-2, 4-3의 총 3개이다. 직무도전성에 따른 조절효과를 검증하기 위해 구조방정식에서 상호작용항을 활용하여 조절효과를 검증하는 Ping(1996)의 2단계 접근법을 활용하였다. 이 과정에서 완전제약방법을 통해 상호작용 잠재변인에 대한 제약을 가하였다.

상호작용 잠재변인을 구성하기 위해 Ping의 2단계 접근법 중 1단계에 해당하는 측정모형을 추정하였다. 종속변인인 전문직업적 정체성을 제외한 모든 변인들을 평균중심화하여 투입하였다. 이 연구의 조절변인은 직무도전성으로 모두 동일하기 때문에 이 측정모형에서 도출된 값을 활용하여 각각 가설분석에서 활용하였다. 측정모형을 분석한 결과는 다음과 같다([그림 IV-3] 참조).





[그림 IV-3] 조절효과 측정모형의 분석

가설 4-1, 4-2, 4-3을 검증하기 위해 개인-직무 적합성과 직무도전성, 자기효능감과 직무도전성, 경력개발지원과 직무도전성의 측정변인들을 각각 곱하여 상호작용 지표변인을 만들었고, 이에 대한 요인적재값과 측정오차 및 상호작용 잠재변인의 분산을 도출하여 조절변인 가설모형에서 이 값을 고정하였다. 이 과정에서 도출한 상호작용 지표변인의 요인적재값과 측정오차, 상호작용 잠재변인의 분산은 다음과 같다(<표 IV-12> 참조).

요인적재값과 오차분산, 분산을 고정하여 상호작용모형을 구성하였고, 이를 분석하였다. 우선 해당 상호작용모형을 구명하기 위해 해당 모형의 적합도 분석을 실시하였다(<표 IV-13> 참조). 분석결과 절대적합지수는 GFI .837, AGFI .782, RMSEA .057로 나타났고, 증분적합지수는 NFI .885, IFI .942, TLI .925, CFI

.941로 나타났으며, 간명적합지수는 PRATIO .783, PNFI .693, PCFI .737인 것으로 나타났다.

절대적합지수 GFI, AGFI, 증분적합지수 NFI를 제외한 모든 지수에서 적합도 판단기준에 부합하는 것으로 나타났고, 특히 NFI의 경우 기준치에 약간 미치지 못하는 것으로 나타났다. 그러나 본 모형은 상호작용항이 다수 포함된 모형이고, 적합도를 판단하는 기준이 절대적인 수치인 것이 아니며, 대다수의 적합지수를 충족시키는 것으로 나타났기 때문에 해당 모형을 토대로 상호작용효과를 분석하였다.

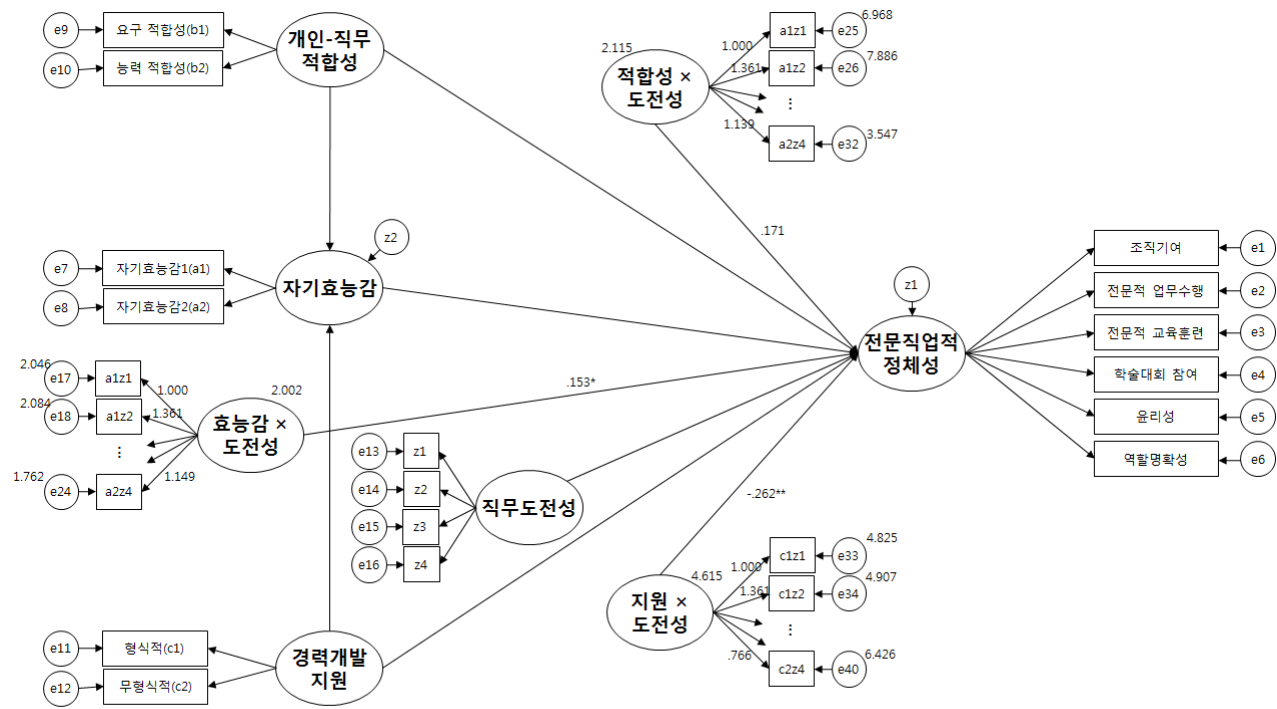
〈표 IV-12〉 상호작용 지표변인 요인적재값, 측정오차 및 잠재변인 분산 도출 결과

	측정변인	요인적재값	오차분산	분산	z와의 공분산
개인-직무 적합성(B)	요구 적합성(b1)	1.000	7.734	3.797	.765
	능력 적합성(b2)	1.039	2.719		
자기효능감(A)	자기효능감1(a1)	1.000	.882	4.181	.563
	자기효능감2(a2)	1.048	.277		
경력개발지원(C)	형식적 지원(c1)	1.000	2.044	9.937	.781
	무형식적 지원(c2)	.699	5.016		
직무도전성(Z)	직무도전성1(z1)	1.000	.334	.403	-
	직무도전성2(z2)	1.361	.316		
	직무도전성3(z3)	.985	.531		
	직무도전성4(z4)	1.096	.352		
<b>추정값</b>	<b>지표변인</b>	<b>요인적재값</b>	<b>오차분산</b>	<b>분산</b>	
개인-직무 적합성 × 직무도전성(BZ)	b1z1	1.000	6.968	2.115	-
	b1z2	1.361	7.886		
	b1z3	.985	9.193		
	b1z4	1.096	7.475		
	b2z1	1.039	3.322		
	b2z2	1.414	3.597		
	b2z3	1.023	4.618		
	b2z4	1.139	3.547		
자기효능감 × 직무도전성(AZ)	a1z1	1.000	2.046	2.002	-
	a1z2	1.361	2.084		
	a1z3	.985	3.039		
	a1z4	1.096	2.172		
	a2z1	1.048	1.668		
	a2z2	1.426	1.624		
	a2z3	1.032	2.584		
	a2z4	1.149	1.762		
경력개발지원 × 직무도전성(CZ)	c1z1	1.000	4.825	4.615	-
	c1z2	1.361	4.907		
	c1z3	.985	7.173		
	c1z4	1.096	5.120		
	c2z1	.699	6.017		
	c2z2	.951	6.531		
	c2z3	.689	8.343		
	c2z4	.766	6.426		

〈표 IV-13〉 상호작용모형 적합도 지수

구분	적합도 판단 기준	적합도 지수	해석
<b>절대적합지수</b>			
GFI	≥ .90	.837	부적합
AGFI	≥ .90	.782	부적합
RMSEA	≤ .08	.057	적합
<b>증분적합지수</b>			
NFI	≥ .90	.885	부적합
IFI	≥ .90	.942	적합
TLI	≥ .90	.925	적합
CFI	≥ .90	.941	적합
<b>간명적합지수</b>			
PRATIO	≥ .50	.783	적합
PNFI	≥ .50	.693	적합
PCFI	≥ .50	.737	적합

분석한 결과는 다음과 같다([그림 IV-4] 참조).



[그림 IV-4] 직무도전성 상호작용 모형 분석 결과

- 주 1) 모든 외생변인 간 공분산을 설정하였음
- 주 2) 경로계수를 제외한 수치는 측정모형 분석을 통해 도출된 상수를 고정한 것임

해당 모형에서 독립변인, 조절변인 및 상호작용항의 영향관계에 대한 분석 결과는 다음 <표 IV-14>와 같다.

<표 IV-14> 변인 간 영향관계에 대한 분석결과

	비표준화 경로계수	표준화 경로계수	표준오차	C.R.
개인-직무 적합성 → 전문직업적 정체성	.080	.100	.095	.840
직무도전성 → 전문직업적 정체성	1.128	.422***	.286	3.950
개인-직무 적합성×직무도전성 → 전문직업적 정체성	.205	.171	.106	1.937
자기효능감 → 전문직업적 정체성	.247	.284***	.066	3.753
직무도전성 → 전문직업적 정체성	1.128	.422***	.286	3.950
자기효능감×직무도전성 → 전문직업적 정체성	.189	.153*	.094	2.013
경력개발지원 → 전문직업적 정체성	.180	.217**	.062	2.887
직무도전성 → 전문직업적 정체성	1.128	.422***	.286	3.950
경력개발지원×직무도전성 → 전문직업적 정체성	-.213	-.262**	.072	-2.973

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

연구가설별 검증 결과는 다음과 같다.

가설 4-1. 대기업 HRD 담당자의 직무도전성은 개인-직무 적합성과 전문직업적 정체성의 관계를 조절할 것이다.

개인-직무 적합성과 전문직업적 정체성 관계에서 직무도전성의 조절효과 모형을 분석한 결과 개인-직무 적합성과 직무도전성의 상호작용항이 전문직업적 정체성에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이에 따라 대기업 HRD 담당자의 직무도전성이 자기효능감과 전문직업적 정체성의 관계에 조절효과를 가질

것이라는 가설 4-1은 기각되었다.

가설 4-2. 대기업 HRD 담당자의 직무도전성은 자기효능감과 전문직업적 정체성의 관계를 조절할 것이다.

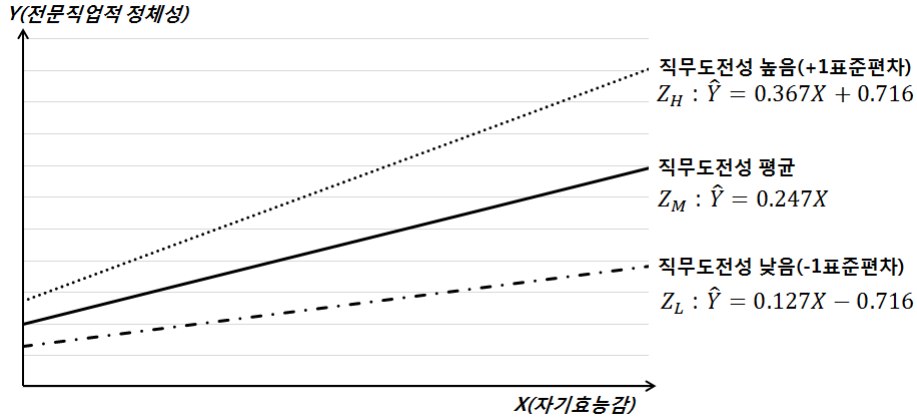
자기효능감과 전문직업적 정체성 관계에서 직무도전성의 조절효과 모형을 분석한 결과 자기효능감과 직무도전성의 상호작용이 전문직업적 정체성에 정적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이에 따라 대기업 HRD 담당자의 직무도전성이 자기효능감과 전문직업적 정체성의 관계에 정적인 조절효과를 가질 것이라는 가설 4-2는 채택되었다. 또한 조절효과분석을 통해 나타난 결과는 대기업 HRD 담당자의 직무도전성이 높을수록 자기효능감과 전문직업적 정체성의 정적인 관계가 강화되는 것으로 해석할 수 있다.

상호작용효과에 대한 명확한 이해를 위해 자기효능감의 효과가 직무도전성에 따라 어떻게 달라지는지 그래프를 통해 확인하였다. 추정된 계수값을 바탕으로 식을 정리해보면 다음과 같다.

$$\hat{Y} = 0.247X + 1.128Z + 0.189XZ$$

$$\hat{Y} = 1.128Z + (0.247 + 0.189Z)X$$

조절변인인 직무도전성(Z)은 잠재변인이므로 그래프의 기준이 되는 값은 Z평균 +1표준편차( $Z_H$ ), Z평균( $Z_M$ ), Z평균-1표준편차( $Z_L$ )을 사용하였다(홍세희, 정송, 2014). 평균중심화된 직무도전성의 평균은 0이고, 표준편차는 측정모형에서 추정된 직무도전성의 분산값인 .403을 활용하여 도출하였다( $\sqrt{Var(Z)} = .635$ ). 이에 세 값은  $Z_H = .635$ ,  $Z_M = 0$ ,  $Z_L = -.635$ 로 도출되었다. 이 세 값을 추정된 계수값으로 도출된 식에 대입하여 얻은 3개의 단순회귀선을 바탕으로 그린 그래프는 [그림 IV-5]와 같다.



[그림 IV-5] 자기효능감과 전문직업적 정체성의 관계에서  
직무도전성의 상호작용효과 그래프

그래프를 보면 자기효능감(X)이 높을수록 전문직업적 정체성(Y)은 증가하며, 이 때 직무도전성(Z)이 높을수록 자기효능감이 전문직업적 정체성에 미치는 영향이 더 큰 것을 확인할 수 있다.

가설 4-3. 대기업 HRD 담당자의 직무도전성은 경력개발지원과 전문직업적 정체성의 관계를 조절할 것이다.

경력개발지원과 전문직업적 정체성 관계에서 직무도전성의 조절효과 모형을 분석한 결과 경력개발지원과 직무도전성의 상호작용이 전문직업적 정체성에 부적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이에 따라 대기업 HRD 담당자의 직무도전성이 경력개발지원과 전문직업적 정체성의 관계에 정적인 조절효과를 가질 것이라는 가설 4-3은 기각되었다. 또한 조절효과분석을 통해 나타난 결과는 대기업 HRD 담당자의 직무도전성이 높을수록 경력개발지원과 전문직업적 정체성의 정적인 관계가 약화되는 것으로 해석할 수 있다.

상호작용효과에 대한 명확한 이해를 위해 경력개발지원의 효과가 직무도전성에

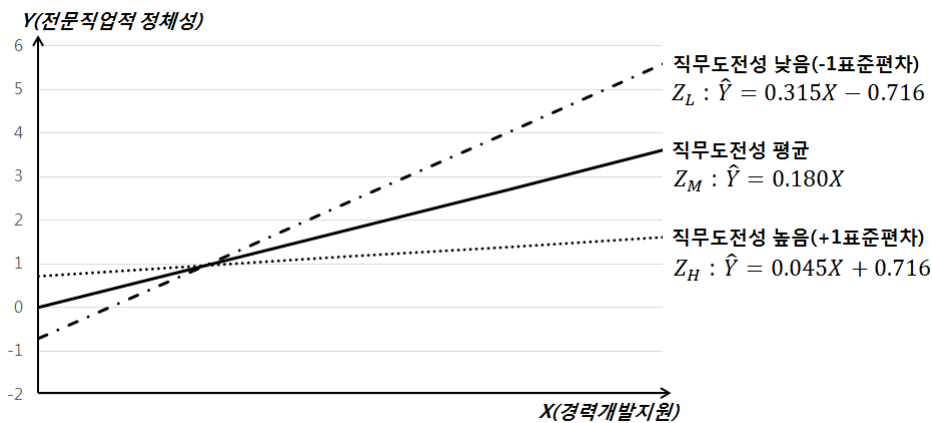


따라 어떻게 달라지는지 그래프를 통해 확인하였다. 추정된 계수값을 바탕으로 식을 정리해보면 다음과 같다.

$$\hat{Y} = 0.180X + 1.128Z - 0.213XZ$$

$$\hat{Y} = 1.128Z + (0.180 - 0.213Z)X$$

가설 4-2 검증에서와 같이 그래프의 기준이 되는 값은 Z평균+1표준편차( $Z_H$ ), Z평균( $Z_M$ ), Z평균-1표준편차( $Z_L$ )을 사용하였고, 측정모형에서 추정된 직무도전성의 분산값 .403을 통해 계산한 표준편차인 .635를 사용하였다. 세 값은  $Z_H = .635$ ,  $Z_M = 0$ ,  $Z_L = -.635$ 였고, 이를 추정된 계수값으로 도출된 식에 대입하여 3개의 단순 회귀선을 [그림 IV-6]과 같이 구하였다.



[그림 IV-6] 경력개발지원과 전문직업적 정체성의 관계에서  
직무도전성의 상호작용효과 그래프

그래프를 보면 직무도전성이 비교적 낮은 경우 경력개발지원이 부족하다면 전문 직업적 정체성이 직무도전성이 비교적 높은 경우보다 낮을 수 있지만, 경력개발지원이 증가할수록 전문직업적 정체성이 빠르게 상승한다는 것을 확인할 수 있다. 반면 직무도전성이 비교적 높은 경우는 이에 비해 전문직업적 정체성의 상승폭이 작은 것을 확인할 수 있다.

한편 해당 모형에서 조절변인인 직무도전성이 전문직업적 정체성에 통계적으로 유의미한 영향력을 미치는 것으로 나타나, 직무도전성이 독립변인으로 고려될 필요가 있는 것으로 나타났다.

이상의 연구 결과를 종합하면 <표 IV-15>와 같다.

<표 IV-15> 연구가설에 대한 검증결과 종합

가설	결과
가설 1. 대기업 HRD 담당자의 개인-직무 적합성, 자기효능감, 경력개발지원 및 전문직업적 정체성에 관한 구조모형의 적합도는 영향관계를 예측하기에 적합할 것이다.	채택
가설 2. 대기업 HRD 담당자의 개인-직무 적합성, 자기효능감, 경력개발지원 및 전문직업적 정체성은 서로 간 유의한 영향관계가 있을 것이다.	
가설 2-1. 대기업 HRD 담당자의 개인-직무 적합성은 자기효능감에 정적인 영향을 미칠 것이다.	채택
가설 2-2. 대기업 HRD 담당자의 경력개발지원은 자기효능감에 정적인 영향을 미칠 것이다.	채택
가설 2-3. 대기업 HRD 담당자의 개인-직무 적합성은 전문직업적 정체성에 정적인 영향을 미칠 것이다.	채택
가설 2-4. 대기업 HRD 담당자의 자기효능감은 전문직업적 정체성에 정적인 영향을 미칠 것이다.	채택
가설 2-5. 대기업 HRD 담당자의 경력개발지원은 전문직업적 정체성에 정적인 영향을 미칠 것이다.	채택
가설 3. 대기업 HRD 담당자의 개인-직무 적합성, 경력개발지원 및 전문직업적 정체성 간 관계에서 자기효능감은 유의한 매개효과를 가질 것이다.	
가설 3-1. 대기업 HRD 담당자의 자기효능감은 개인-직무 적합성과 전문직업적 정체성 간 관계를 매개할 것이다.	채택
가설 3-2. 대기업 HRD 담당자의 자기효능감은 경력개발지원과 전문직업적 정체성 간 관계를 매개할 것이다.	채택
가설 4. 대기업 HRD 담당자의 직무도전성은 개인-직무 적합성, 자기효능감, 경력개발지원 및 전문직업적 정체성의 관계를 조절할 것이다.	
가설 4-1. 대기업 HRD 담당자의 직무도전성은 개인-직무 적합성과 전문직업적 정체성의 관계를 조절할 것이다.	기각
가설 4-2. 대기업 HRD 담당자의 직무도전성은 자기효능감과 전문직업적 정체성의 관계를 조절할 것이다.	채택
가설 4-3. 대기업 HRD 담당자의 직무도전성은 경력개발지원과 전문직업적 정체성의 관계를 조절할 것이다.	기각

## 7. 논의

### 가. 연구 모형 전반 및 적합도

이 연구에서는 이론적 고찰을 토대로 대기업 HRD 담당자의 개인-직무 적합성, 자기효능감, 경력개발지원 및 전문직업적 정체성 간 연구모형을 설정하였고, 연구대상으로부터 수집한 데이터가 연구모형에 부합하여 영향관계를 예측하기에 적합할 것으로 가정하였다. 연구 결과 연구모형의 적합도는 영향관계를 예측하기에 적합한 것으로 나타났다. 이를 통해 대기업 HRD 담당자의 전문직업적 정체성 모형에서 개인-직무 적합성, 자기효능감과 경력개발지원은 중요한 변인임을 확인하였다. 다시 말하면 HRD 담당자의 전문직업적 정체성은 개인의 인식과 조직의 지원 뿐 아니라 자기 효능감을 통해서도 개발할 수 있는 개념임을 확인하였다. 구체적으로 설명하면 HRD 담당자의 개인-직무 적합성에 대한 인식 수준과 조직의 경력개발지원을 통해 자기효능감 수준을 향상시킬 수 있고, 이것이 개인의 전문직업적 정체성 향상으로 이어질 수 있음을 확인할 수 있었다.

또한 이 연구에서는 구조적 관계 내에서 직무도전성의 상호작용효과를 확인하기 위해 Ping의 2단계 접근법을 토대로 기존 변인들의 관계를 유지하면서 세 개의 상호작용항을 투입한 상호작용모형을 분석하였다. 상호작용모형 또한 주어진 경험 자료와 부합하는 것으로 나타났고, 기존의 구조모형 내에서 세 가지의 상호작용효과를 동시에 확인했다는 데에 의의가 있다.

### 나. 개인-직무 적합성과 전문직업적 정체성 간 관계

대기업 HRD 담당자의 전문직업적 정체성에 대한 개인-직무 적합성의 효과를 검증한 결과, 개인-직무 적합성이 전문직업적 정체성에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다( $\beta=.334, p<.01$ ).

개인-직무 적합성이 전문직업적 정체성에 정적인 영향을 미친다는 것은 개인이 자신의 직무와의 적합성을 인식함으로써, 자신이 지닌 전문성을 활용해 해당 업무를 수행하고 있다고 인식하며, 이러한 업무를 수행하기 위해서는 자신과 같은 전문성이

필요하다고 인식하게 됨을 의미한다. 또한 직무와의 적합성 인식을 통해 직무와의 동일시 뿐만 아니라 지속적으로 해당 직무를 수행하려는 경향이 강해지는 등 직무에 대한 긍정적 감정과 태도를 가지게 되어 HRD 담당자로서의 전문직업적 정체성이 향상된다고 볼 수 있다. 이는 대기업 HRD 담당자들이 인식하는 개인-직무 적합성이 전문직업적 정체성에 있어 중요한 역할을 할 수 있다는 점을 보여주고, 대기업 HRD 업무를 수행하기 위해 보다 적합한 지식이나 기술, 기능 등을 지녔다고 인식할 수 있도록 하는 조직 차원에서의 노력이 필요함을 시사한다.

#### 다. 자기효능감과 전문직업적 정체성 간 관계

대기업 HRD 담당자의 전문직업적 정체성에 대한 자기효능감의 효과를 검증한 결과, 자기효능감이 전문직업적 정체성에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다( $\beta = .404, p < .001$ ).

이는 재활전문병원 간호사와 지역자활센터 실무자를 대상으로 실시했던 선행연구들에서 개인의 자기효능감이 전문직업적 정체성 및 이와 유사한 개념인 전문직 자아개념, 전문직 자율성 등 유의한 정적 영향을 준다고 주장한 김상희와 김남희(2016), 김지훈과 김경호(2010), 김소정(2007)의 연구결과와 일치하는 결과이다. 즉 HRD 담당자의 경우에도 다른 직업군의 경우와 유사하게 자기효능감이 향상됨에 따라 전문직업적 정체성이 향상됨을 확인할 수 있다. 또한 전문직업적 정체성의 개념이 외부의 인식과 상황을 반영하여 자신의 인식을 구축하는 변수이기 때문에 외부 인식하는 방식 및 태도에 해당하는 자기효능감이 전문직업적 정체성 수준 향상에 중요한 역할을 할 수 있음을 알 수 있다.

사회정체성 이론과 관련된 선행연구들 중 접합된 정체성(fused identity)를 주장하는 선행연구들에서는 개인의 정체성을 향상시키는 요인들이 활성화될수록 자신이 속한 집단에 대한 바람직한 특질들을 부여하는 등의 방법을 통해 사회 정체성이 강화될 수 있다고 설명하고 있다(Swann, Gamaz, Seyle, Morales, & Huici, 2009; Eidelman & Silvia, 2010). 이 연구의 결과 또한 개인의 자기효능감이 높을수록 자신이 속한 직업 집단인 HRD 담당자라는 직업에 대해 윤리성이나 조직 기여도가 높

다는 등의 바람직한 인식을 부여함으로써 전문직업적 정체성이 강화될 수 있음을 보여주고 있다. 개인의 전문직업적 정체성이 높을수록 개인의 성과 뿐만 아니라 조직 성과에도 유의한 영향을 미칠 수 있다는 점과 HRD 담당자와 같은 유사전문가의 경우 전문직업적 정체성을 향상시키기 위한 별도의 방안이 필요하다는 점을 고려해 볼 때, HRD 담당자 개인의 측면에서 자기효능감을 향상시키는 것이 중요한 역할을 한다는 점을 확인할 수 있다.

#### 라. 경력개발지원과 전문직업적 정체성 간 관계

대기업 HRD 담당자의 전문직업적 정체성에 대한 경력개발지원의 효과를 검증한 결과, 경력개발지원이 전문직업적 정체성에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다( $\beta = .298, p < .001$ ).

경력개발지원과 전문직업적 정체성의 정적인 영향은 Hall(1976)이 설명한 것과 같이 조직의 경력개발지원을 위한 노력이 조직 구성원들의 역량을 향상시켜 조직의 경쟁력을 강화하며, 구성원들의 일체감을 유발하는 등의 긍정적인 효과를 보일 수 있다는 것을 보여준다. 즉 경력개발지원을 통해 구성원들의 역량 향상에 대한 긍정적인 인식과 해당 직무와의 동일시 등을 통해 전문직업적 정체성에 영향을 줄 수 있다는 것이다. 이 결과는 육군 전문인력을 대상으로 경력개발지원과 전문직업적 정체성의 관계를 확인한 강용관, 이웅, 임유신(2015)의 연구결과와는 상이하지만, 그만큼 대기업 HRD 담당자에게 경력개발지원이 더 중요한 역할을 할 수 있다는 점을 시사한다. 이는 변호사, 의사 등 전통적 전문직이 사회제도적 지원을 토대로 전문직업적 정체성을 형성하는 것처럼, HRD 담당자들은 조직의 경력개발지원을 통해 전문직업적 정체성을 형성할 수 있다는 것을 보여준다. 즉 전문직업적 정체성의 측면에서 전문직에 대한 사회제도적 지원이 수행하는 역할을 조직의 경력개발지원이 수행할 수 있다는 것이다.

#### 마. 개인-직무 적합성과 자기효능감 간 관계

대기업 HRD 담당자의 자기효능감에 대한 개인-직무 적합성의 효과를 검증한 결과, 개인-직무 적합성이 자기효능감에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다( $\beta = .533, p < .001$ ).

개인-직무 적합성이 자기효능감에 정적인 영향을 미친다는 것은 개인-직무 적합성이 높을수록 개인의 태도적인 성과에 큰 영향을 미친다는 Kristof-Brown et al.(2005)의 연구와 개인-직무 적합성이 자기효능감에 정적인 영향을 미친다는 최상진(2015)과 박지혜(2014)의 연구와 일치하는 결과이다. 윤대혁과 김학년(2006)의 연구에서는 개인-조직 적합성이 개인의 자기효능감에 정적인 영향을 미친다고 설명하였는데, 이 연구를 통해 개인-직무 적합성의 경우에도 동일하게 정적인 영향을 미친다는 것을 확인할 수 있었다. 이러한 결과는 개인이 자신이 수행하고 있는 직무와의 적합성 인식을 통해 긍정적인 측면의 자신을 발견함으로써 자기효능감에 유의한 영향을 주기 때문인 것으로 판단할 수 있다. 특히 자신이 현재 직무 수행에 요구되는 적합한 지식이나 기술, 기능 등을 가지고 있다고 인식할수록, 앞으로 자신이 수행해야 하는 일이나 처하게 될 상황 등을 효과적으로 처리할 수 있을 것이라는 믿음이 생기는 것이라고도 설명할 수 있다.

#### 바. 경력개발지원과 자기효능감 간 관계

대기업 HRD 담당자의 자기효능감에 대한 경력개발지원의 효과를 검증한 결과, 경력개발지원이 자기효능감에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다( $\beta = .273, p < .001$ ).

경력개발지원이 자기효능감을 향상시킨다는 것은 이재원(2003)의 연구에서 주장한 조직 지원이 개인의 자기효능감을 향상시킬 수 있다는 주장을 실증적으로 증명한 것으로 볼 수 있다. 그는 조직에서의 지원은 피그말리온 효과에 의해 개인의 자기효능감을 높일 수 있다며, 조직지원은 개인의 성공적인 업무 수행에 대한 자신감을 가질 수 있고, 성공적인 업무 수행과 관련된 경험이 증가하면서 자기효능감이 향상될 수 있다고 설명하였다. 그의 실증연구에서는 조직 지원과 자기효능감의 관계는

통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났는데, 이는 이 연구에서의 조직 지원이 조직 차원에서의 호의적인 훈련 정책으로 인해 훈련을 받을 수 있는 기회가 증가하는데 초점을 두고 있었기 때문으로 판단된다. 이 연구에서의 결과와 선행연구의 결과를 토대로 볼 때, 개인의 자기효능감에 정적인 영향을 미치기 위해서는 개인의 관점에서 보다 포괄적인 지원으로 인식될 수 있는 경력개발지원을 제공해 주는 것이 필요하다는 것을 알 수 있다.

### 사. 자기효능감의 매개효과

대기업 HRD 담당자의 자기효능감의 매개적 역할을 검증한 결과, 개인-직무 적합성은 자기효능감을 통해 간접적으로 전문직업적 정체성에 영향을 미치는 것으로 나타났다( $\beta=.215, p<.05$ ), 경력개발지원 또한 자기효능감을 통해 간접적으로 전문직업적 정체성에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다( $\beta=.110, p<.05$ ).

개인-직무 적합성은 전문직업적 정체성에 직접적으로 영향을 미침과 동시에 자기효능감을 통해 간접적으로도 전문직업적 정체성에 영향을 주었다. 이는 대기업 HRD 담당자들의 전문직업적 정체성 수준을 향상시키기 위해서는 이들의 지식과 기술을 적합하게 활용할 수 있는 업무를 담당하게 하여 효과적인 업무 수행이 가능하다고 인식할 수 있도록 하는 것이 중요함을 의미한다. 또한 이러한 과정을 통해 HRD 담당자들의 업무에 대한 자신감을 조성하고, 과업 수행에 필요한 자신의 기술과 능력에 대한 믿음을 향상시킴으로써 자신들이 조직 내에서 다른 직무 담당자들과 차별화되는 점을 인식할 수 있도록 함으로써 효과적으로 전문직업적 정체성 향상으로 이어질 수 있도록 하는 것이 필요하다는 것을 보여준다.

경력개발지원 또한 전문직업적 정체성에 직접적으로 영향을 미침과 동시에 자기효능감을 통해 간접적으로도 영향을 미쳤다. 이는 전문성을 지닌 조직 내 HRD 담당자들에게 경력개발지원을 통해 경력개발 욕구를 충족시킴으로써 보다 효과적으로 개인에게 동기를 부여할 수 있음을 보여준다. 동시에 이 과정을 통해 보다 효과적으로 업무를 수행할 수 있다고 믿을 수 있도록 하는 것이 필요하다는 점을 시사한다. 또한 자신이 조직 내에서 지원을 받고 있는 위치에 있음을 인식함으로써, 자신이 유

능하게 업무를 처리하는 직원이라는 믿음을 갖게 하고, 조직 내에서 자신을 필요로 한다는, 즉 자신의 업무가 조직에 유의한 영향을 미친다는 것을 인식할 수 있도록 하는 것이 중요하다는 것을 보여준다.

#### 아. 직무도전성의 조절효과

대기업 HRD 담당자의 직무도전성의 조절효과를 검증한 결과, 직무도전성은 자기효능감이 전문직업적 정체성에 미치는 정적 영향을 강화하는 것으로 나타났다( $\beta = .112, p < .05$ ). 그러나 직무도전성은 개인-직무 적합성이 전문직업적 정체성에 미치는 정적 영향을 강화하지 않는 것으로 나타났고( $\beta = .101, p = .085$ ), 직무도전성 수준이 높아질수록 경력개발지원이 전문직업적 정체성에 미치는 정적 영향을 약화시키는 것으로 나타났다( $\beta = -.169, p < .01$ ).

직무도전성이 자기효능감과 전문직업적 정체성의 관계를 통계적으로 유의하게 강화시킨다는 것은 직무도전성이 높을수록 자기효능감이 전문직업적 정체성에 미치는 영향이 커진다는 것을 의미한다. 이는 업무와 관련된 개인적인 태도와 인식이 직무도전성과의 상호작용을 통해 직무수행 동기 등에 영향을 미친다는 Jex와 Britt(2008)의 주장과 일치하는 결과이다. 즉 자기효능감이 전문직업적 정체성의 향상으로 효과적으로 이어지기 위해서는 개인이 인식하기에 도전적인 업무를 수행하는 것이 필요하다. 이는 업무를 잘 수행할 수 있는 믿음이 있더라도 해당 업무가 자신 뿐만 아니라 대부분의 사람이 원활히 수행할 수 있는 가능성이 높다면, 해당 업무가 자신만이 할 수 있는 전문적인 업무이거나 자신이 전문직업에 종사하고 있다는 인식으로 이어지기 어렵기 때문이다. 그러므로 도전적이고 중요한 업무를 수행하는 자신에 대한 믿음을 바탕으로 업무에 대한 내재적 동기를 발전시키고 가치 인식을 할 수 있도록 하여 전문직업적 정체성을 향상시킬 필요가 있다. 이에 자기효능감을 통해 개인의 전문직업적 정체성을 향상시키기 위해서는 HRD 담당자들의 직무도전성 수준을 함께 고려하는 것이 필요할 것이다.

직무도전성이 개인-직무 적합성과 전문직업적 정체성의 관계를 강화하지 못한다는 것은 과업 중요성이 개인-직무 적합성과의 상호작용효과를 통해 개인 및 직무



결과에 영향을 미친다는 김미희, 신유형과 문철우(2012)의 연구결과와는 상반된 것이다. 이는 과업의 중요성과 자율성에 초점을 두고 있었던 김미희, 신유형, 문철우(2012)의 연구와는 달리 이 연구에서는 직무도전성에 초점을 두고 있었기 때문에 판단할 수 있다. 이러한 연구결과를 통해 이들 관계에서 직무도전성의 조절효과가 나타나지 않은 이유는 다음과 같이 해석할 수 있다.

첫째, 개인이 인식한 직무도전성의 수준이 업무수행에 대한 개인의 잠재력 발휘나 내재적 동기 강화로 이어지지 않았기 때문에 개인-직무 적합성과 전문직업적 정체성에 대한 조절효과가 나타나지 않았을 수 있다. 즉 개인의 지식이나 기술이 도전성이 높은 직무를 수행하기에 적절하지 않아 직무도전성이 개인-직무 적합성과의 상호작용효과를 보이지 않은 것이다. 한편 일반적으로 표준화된 운영절차에 영향을 받는 대기업 구성원들은 그렇지 않은 사람들에 비해 업무와 관련된 의사결정 자율권이 상대적으로 낮다(김백신, 2009). 때문에 조직에 속해 있는 대기업 HRD 담당자의 특성상 업무자율성이 높지 않아 직무도전성이 개인-직무 적합성과의 상호작용을 보이지 않은 것으로도 볼 수 있다.

유지훈(2011)에 따르면 도전적인 직무가 개인의 직무열의를 향상시켜줄 수 있지만, 업무량이 과도하거나 요구되는 업무수행 속도가 개인이 감당하기 어려워지면 직무탈진으로도 이어질 수 있고, 이러한 관계가 업무 자율성 수준에 따라서 변화할 수 있다. 또한 그는 업무의 자율성이 낮은 경우 직무가 도전적이어도 직무열의를 크게 향상시키지 않고, 이러한 경우 직무도전성이 향상되면 직무탈진으로 이어질 수 있다고 주장하였다. 이를 토대로 볼 때, 이 연구의 결과는 직무도전성으로 인해 개인이 심리 및 신체적으로 부정적인 반응을 경험하게 됨으로써 개인-직무 적합성과 전문직업적 정체성의 관계를 강화하지 않은 것으로 볼 수 있다. 그러므로 직무도전성이 개인-직무 적합성과 전문직업적 정체성의 관계를 강화하는 방향으로 작용하기 위해서는 직무자율성과 같은 직무 관련 추가적인 조건을 고려할 필요가 있다.

둘째, 직무도전성이 개인-직무 적합성과 전문직업적 정체성의 관계에 대한 조절변인이 아니라 전문직업적 정체성의 선행변인이기 때문에 조절효과가 나타나지 않았을 수 있다. 실제 결과 분석에서도 개인-직무 적합성과 직무도전성의 상호작용변인은 전문직업적 정체성에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않은 것으로 나타난

반면, 직무도전성은 전문직업적 정체성에 통계적으로 유의한 영향을 갖는 것으로 나타나 직무도전성이 전문직업적 정체성에 대한 선행변인으로 간주될 수 있다는 점을 시사하였다. 즉 개인이 담당하고 있는 직무가 도전적일수록 전문직업적 정체성의 수준이 향상될 수 있다. 이는 박종우(1994)의 연구에서 나타난 개인이 수행하는 직무가 직무도전성이 낮은, 즉 비전문가도 수행할 수 있는 성격의 직무라면 전문직업적 정체성이 낮아질 수 있다는 결과와 일치하는 것이다. 따라서 대기업 HRD 담당자의 경우 직무도전성이 개인-직무 적합성과 전문직업적 정체성의 관계를 조절하기보다 전문직업적 정체성에 대한 영향요인으로 작용할 수 있음을 예측할 수 있다.

끝으로 직무도전성이 경력개발지원과 전문직업적 정체성의 관계를 통계적으로 유의하게 약화시킨다는 것은 경력개발지원과 직무도전성의 수준을 적절히 관리할 필요가 있음을 시사한다. 단순회귀식을 활용해 그린 그래프를 통해 볼 때, 직무도전성 수준이 낮은 경우는 경력개발지원의 수준이 증가할수록 전문직업적 정체성이 직무도전성 수준이 높은 경우보다 더 빠른 속도로 증가함을 확인할 수 있다. 이는 직무도전성이 낮으면서 경력개발지원을 받게 되는 경우 자신의 능력을 분명히 높일 수 있다고 인식하게 되면서, 전문직업적 정체성 수준이 더 빠르게 향상되는 것으로 설명할 수 있다. 반면 직무도전성 수준이 높은 직무를 담당하는 사람들의 경우 이미 본인들이 수행하고 있는 업무가 전문성을 요구하는 업무라고 인식하거나 경력개발지원을 제공받더라도 자신의 능력의 향상 가능성에 대한 기대감이 높지 않을 수 있다. 때문에 직무도전성이 높은 경우 경력개발지원을 통해 전문직업적 정체성을 크게 향상시키는 데에는 어려움이 있는 것이다. 이를 통해 볼 때, HRD 담당자들 중 직무도전성이 높지 않은 업무를 수행하고 있다면 경력개발지원을 통해 이들이 역량 향상에 대한 긍정적인 인식을 가질 수 있도록 함으로써 전문직업적 정체성 수준을 향상시키는 것이 필요하다.

한편 최근 인적자원개발 분야에서는 교육과정 개발과 같은 상대적으로 복잡하고 도전성이 요구되는 업무를 아웃소싱을 통해 전문가 집단에게 맡기고, 주로 운영이나 행정, 관리적인 일을 담당하는 경향이 늘고 있다. 이로 인해 이전에 비해 HRD 관련 업무가 상대적으로 도전적이지 않다고 인식하는 HRD 담당자들의 수가 증가되었을 수도 있다. 이 상황에서 이 연구 결과는 자신들의 업무가 도전적이지 않다고 인식하

는 사람들에게 경력개발과 관련된 지원을 제공하거나 관련 학습 기회를 제공하는 등의 경력개발지원이 전문직업적 정체성을 효과적으로 향상시킬 수 있는 좋은 수단이 될 수 있음을 보여준다. 즉 과거에 비해 HRD 업무를 도전적이고 창의적인 업무로 생각하기 어렵게 만든 업무 환경에서는 경력개발지원이 전문직업적 정체성을 향상시키는 데 중요한 역할을 할 수 있다는 것이다. 따라서 HRD 담당자들을 대상으로 한 경력개발지원을 적극 제공함으로써 변화하는 업무 환경에서도 보다 효과적으로 전문직업적 정체성을 형성하도록 도울 필요가 있다.

## V. 요약, 결론 및 제언

### 1. 요약

이 연구의 목적은 우리나라 대기업 HRD 담당자의 전문직업적 정체성과 개인-직무 적합성, 자기효능감 및 경력개발지원의 구조적 관계를 검증하고, 구조모형의 일부 경로에서 직무도전성의 조절효과를 구명하는 데 있었다.

연구의 모집단은 대기업 HRD 담당자이다. 이들의 수를 정확하게 파악하는 데 어려움이 있었기 때문에 2015년 코참비즈가 제공하는 매출액 기준 1,000대 기업의 HRD 담당자로 목표모집단을 설정하였다. 자료수집은 온라인 설문 시스템과 오프라인 설문지를 통해 이루어졌고, 수집기간은 2016년 11월 3일부터 12월 5일까지였다. 총 84개 기업의 HRD 담당자 312명이 응답한 자료 중 불성실 응답 24부와 마할라노비스 거리 기준 이상치 10부를 제외하고, 최종분석에는 총 84개 기업 278명이 응답한 자료가 사용되었다.

조사도구로는 대기업 HRD 담당자의 전문직업적 정체성, 개인-직무 적합성, 자기효능감, 경력개발지원, 직무도전성, 인구통계학적 문항의 여섯 영역으로 구성된 질문지가 사용되었다. 본조사에 앞서 설문지의 신뢰도와 타당도를 검증하기 위해 대기업 HRD 담당자 102명을 대상으로 예비조사를 실시하였다. 본조사에 사용된 전문직업적 정체성 척도의 내적일치도 계수( $\alpha$ )는 조직 기여 .845, 전문적 업무수행 .834, 학술대회 참여 .806, 윤리성 .898, 역할 명확성 .808, 전문적 교육훈련 .821이었다. 자기효능감 척도의 내적일치도 계수는 .911이었고, 개인-직무 적합성 척도의 경우 개인-직무 요구 적합성이 .870, 개인-직무 능력 적합성이 .905였다. 경력개발지원 척도의 내적일치도 계수는 형식적 경력개발지원이 .843, 무형식적 경력개발지원은 .872로 나타났고, 직무도전성 척도의 경우 .830으로 나타났다.

대기업 HRD 담당자의 전문직업적 정체성과 관련된 주요 변인들 간의 연구모형의 적합도를 검증하기 위해 AMOS 21.0을 사용하여 구조방정식 모형 분석을 실시하였다. 절대적합지수, 증분적합지수, 간명적합지수를 사용하여 적합도를 검증하였고, 경로계수의 통계적 유의수준은 .05였다. 또한 자기효능감의 매개효과를 검증하기 위해 부트스트래핑을 실시하였고, 직무도전성의 조절효과를 분석하기 위해 Ping의 2단계

접근법을 이용한 상호작용검증을 실시하였다.

연구결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 국내 대기업 HRD 담당자의 전문직업적 정체성을 설명하기 위해 구안된 연구모형은 주어진 경험 자료에 적합한 것으로 나타났다.

둘째, 대기업 HRD 담당자의 개인-직무 적합성과 경력개발지원은 자기효능감에 직접적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 대기업 HRD 담당자의 개인-직무 적합성과 경력개발지원은 자기효능감에 통계적으로 유의한 영향을 주었고, 이들의 개인-직무 적합성이 높을수록, 그리고 경력개발지원이 증가할수록 자기효능감 정도가 높아진다고 할 수 있다.

셋째, 대기업 HRD 담당자의 개인-직무 적합성과 자기효능감, 경력개발지원은 전문직업적 정체성에 직접적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 대기업 HRD 담당자의 개인-직무 적합성과 자기효능감, 경력개발지원은 전문직업적 정체성에 통계적으로 유의한 영향을 주었고, 이들의 개인-직무 적합성이 높을수록, 자기효능감이 높을수록, 그리고 경력개발지원이 증가할수록 전문직업적 정체성 정도가 높아지는 것을 확인할 수 있었다.

넷째, 대기업 HRD 담당자의 개인-직무 적합성과 경력개발지원은 자기효능감을 매개변인으로 하여 전문직업적 정체성에 유의한 간접효과를 미치는 것으로 나타났다. 즉 개인-직무 적합성 및 경력개발지원과 전문직업적 정체성의 관계에서 자기효능감이 매개효과를 지니는 것으로 나타났다.

다섯째, 대기업 HRD 담당자의 직무도전성은 자기효능감과 전문직업적 정체성의 관계에 조절효과를 지니는 것으로 나타났고, 개인-직무 적합성과 전문직업적 정체성, 그리고 경력개발지원과 전문직업적 정체성의 관계에서는 정적 조절효과를 지니지 않는 것으로 나타났다. 즉 직무도전성 수준이 높을수록 자기효능감이 전문직업적 정체성에 미치는 영향을 강화시키는 것으로 나타났고, 개인-직무 적합성과 전문직업적 정체성의 관계는 직무도전성 수준에 영향을 받지 않는 것으로 나타났다. 다만 경력개발지원의 경우 직무도전성 수준이 높을수록 경력개발지원이 전문직업적 정체성에 미치는 영향을 약화시키는 것으로 나타났다.

## 2. 결론

연구 결과를 바탕으로 도출한 연구의 결론은 다음과 같다.

첫째, 이 연구의 가설적 연구모형은 국내 대기업 HRD 담당자의 전문직업적 정체성, 개인-직무 적합성, 자기효능감, 경력개발지원 간 인과관계를 타당하게 예측하였다. 이를 통해 이 연구에서는 대기업 HRD 담당자의 개인-직무 적합성과 자기효능감, 경력개발지원이 전문직업적 정체성에 정적인 영향을 미치는 중요 변인임을 확인하였다.

둘째, 국내 HRD 담당자의 전문직업적 정체성 중 조직 기여에 대한 인식과 학술대회 참여의 필요성에 대한 인식을 높이기 위한 노력이 필요하다. 국내 HRD 담당자의 전문직업적 정체성 전체 수준은 비교적 높았지만, 이 중 조직 기여에 대한 인식과 학술대회 참여의 필요성에 대한 인식은 다른 요인들에 비해 상대적으로 낮았다. 조직 기여에 대한 인식은 HRD 담당자들이 수행하고 있는 업무가 조직 차원에서 보았을 때 조직 전체의 성과나 조직 구성원들의 성과 및 성장에 영향을 미친다고 인식하는 수준으로, HRD 업무의 의미성과도 연관된 요인이다. HRD 담당자들의 조직 기여에 대한 인식 수준이 낮을 경우 현재 수행하고 있는 HRD 업무에 대한 몰입과 동기가 저하되거나, 보다 의미 있는 일을 하기 위해 새로운 일과 직장을 찾고자 할 수 있다. 또한 HRD 담당자들의 학술대회 참여 필요성에 대한 인식 수준이 낮을 경우 관련 업무 분야에 대한 새로운 정보를 얻거나 관련 인적 네트워크를 형성하는 등 HRD 담당자로서의 일체감을 형성할 수 있는 기회가 줄어들게 된다. 이처럼 낮은 수준의 조직 기여에 대한 인식과 학술대회 참여 필요성에 대한 인식은 곧 HRD 담당자들의 이직이나 성과 하락 등과 직결될 수 있다.

따라서 대기업 HRD 담당자들의 조직 기여에 대한 인식과 학술대회 참여 필요성에 대한 인식을 향상시키는 것이 필수적으로 요구된다. 이들이 조직 전체에 유의미한 영향을 미친다는 인식을 높게 유지하기 위해서는, 자신들의 업무 성과에 대한 보다 구체적인 피드백을 제공하는 등의 방안을 활용할 수 있을 것이다. 또한 이들이 학술대회 참여의 필요성을 보다 인식할 수 있도록 하기 위해서는 이와 관련된 긍정적인 경험을 증가시키는 것과 더불어 관련 학술대회를 다양화하고 수준을 향상시키는 것이 필요할 것이다.

셋째, 대기업 HRD 담당자의 개인-직무 적합성과 경력개발지원은 자기효능감에 긍정적인 영향을 미친다. 이 연구에서는 국내 대기업 HRD 담당자의 개인-직무 적합성과 경력개발지원이 각각 자기효능감에 정적으로 유의한 영향을 미친다는 것을 실증하였다. 이는 직무가 개인의 심리적, 물질적 보상을 만족시켜주거나, 해당 직무가 개인의 능력을 활용하기에 적합한 직무일 때 개인의 효능감이 높아지는 것을 의미한다. 또한 조직 차원에서 제공되는 지원이 조직의 성과에만 초점을 두기보다는 개인의 경력에 초점을 둘수록 업무 수행에 대한 자신감이 향상될 수 있음을 의미한다. 따라서 대기업 HRD 담당자들의 자기효능감 수준을 향상시키기 위해서는 이들의 개인-직무 적합성을 높이려는 노력과 더불어 조직 차원에서의 경력개발지원을 제공하려는 노력을 기울일 필요가 있다.

넷째, 대기업 HRD 담당자의 개인-직무 적합성, 자기효능감, 경력개발지원은 그들의 HRD에 대한 전문직업적 정체성에 긍정적인 영향을 미친다. 이 연구의 결과에서는 개인-직무 적합성, 자기효능감, 경력개발지원이 전문직업적 정체성에 정적으로 유의한 영향을 미친다는 것을 실증하였다. 이는 전문직업적 정체성이 사회의 인식과 같은 외부적인 요인 뿐 아니라 개인의 인식과 조직의 지원 수준에도 큰 영향을 받을 수 있다는 것을 의미한다. 따라서 국내 HRD 담당자들의 전문직업적 정체성 수준을 향상시키기 위해서는 이들이 업무에서 기대하는 수준의 심리적, 물질적 보상을 만족시켜주며 이들의 능력을 활용할 수 있는 업무를 담당할 수 있도록 하는 것이 필요하다. 또한 제반 상황에서의 성공경험이나 긍정적인 경험에 보다 자주 노출될 수 있도록 함으로써 자기효능감 수준을 향상시키는 것이 중요하다. 이와 함께 HRD 담당자들의 경력개발과 관련된 제반 지원을 제공해야 한다.

다섯째, HRD 담당자의 개인-직무 적합성은 자기효능감을 매개로 전문직업적 정체성에 긍정적인 영향을 미친다. 이는 HRD 담당자들과 그들이 담당하는 업무가 잘 부합할 때 이들의 효능감이 향상됨으로써 전문직업적 정체성 수준이 높아진다는 것을 의미한다. 이에 HRD 담당자들의 개인-직무 적합성 수준을 향상시키는 데 도움이 되는 지원을 제공해 이들의 자기효능감을 강화시키고, 이를 통해 전문직업적 정체성을 제고하려는 노력을 기울여야 한다. 예를 들어 개인이 직무를 통해 충족시키고자 하는 심리적 보상의 유형을 파악하여 이를 제공할 수 있도록 하거나, 개인의

지식과 기술, 기능 등을 적절하게 활용할 수 있는 직무를 담당할 수 있도록 할 수 있다. 또한 개인의 현재 직무에 요구되는 지식과 기술, 기능 등을 향상시킬 수 있는 교육을 실시할 수 있다.

여섯째, HRD 담당자들에게 제공되는 경력개발과 관련된 지원이 자기효능감을 매개로 전문직업적 정체성에 긍정적인 영향을 미친다. 이는 경력개발지원을 통해 HRD 담당자들의 경력육구를 충족시켜줌으로써 자기효능감 수준을 향상시키고, 이를 통해 자신이 수행하고 있는 업무가 전문적인 업무이며 전문직업인인 개인으로서의 차별화된 인식을 가질 수 있게 됨을 의미한다. 따라서 국내 HRD 담당자들의 경력개발과 관련된 지원을 확대하여 이들의 자기효능감 수준을 제고하고, 이를 통해 전문직업적 정체성 수준을 향상시키려는 노력을 기울여야 할 것이다.

일곱째, 국내 대기업 HRD 담당자의 직무도전성은 자기효능감과 상호작용을 통해 전문직업적 정체성에 영향을 미친다. 연구결과를 통해 직무도전성이 높을수록 자기효능감이 전문직업적 정체성에 미치는 영향을 향상시킨다는 것을 실증하였다. 이는 개인의 전문직업적 정체성을 향상시키기 위해서는 개인의 자기효능감 수준을 향상시킴과 더불어 개인이 인식하기에 적합한 수준으로 도전적인 직무를 담당할 수 있도록 하는 것이 중요하다는 것을 보여준다. 이에 조직 차원에서는 자기효능감 수준과 함께 각 HRD 담당자에게 일정 수준의 도전성을 인식할 수 있는 업무를 배정함으로써 개인의 전문직업적 정체성을 향상시켜야 할 것이다.

여덟째, 국내 대기업 HRD 담당자의 직무도전성은 개인-직무 적합성과 전문직업적 정체성의 관계를 강화하지 않는다. 그러나 이는 향후 전문직업적 정체성과 관련된 연구에서 직무와 관련된 변인을 어떻게 설정할 필요가 있는지에 대한 이론적 토대를 제공할 수 있다는 데 의의가 있다. 예를 들어 직무도전성을 전문직업적 정체성의 주요 선행변인으로 살펴보는 등의 과정을 통해, 실천적으로 전문직업적 정체성 수준을 향상시키기 위해 개인이 인식한 직무의 도전성 수준을 높일 필요성이 있음을 알 수 있을 것이다.

아홉째, 직무도전성이 높은 집단에서보다 낮은 집단에서 경력개발지원이 전문직업적 정체성을 더 효과적으로 향상시킨다. 연구결과를 통해 도전적인 업무를 수행하는 HRD 담당자에 비해 그렇지 않은 HRD 담당자들에게 경력개발지원을 제공할 때 보



다 효과적으로 전문직업적 정체성 수준을 향상시킬 수 있음을 확인할 수 있었다. 이에 자신의 업무가 도전적이지 않다고 인식하는 HRD 담당자들을 대상으로 조직수준에서의 경력개발지원을 지속적으로 제공한다면 높은 전문직업적 정체성 수준을 확보하여 장기적으로 조직이 긍정적인 성과를 창출하는 데 기여할 수 있을 것이다.

### 3. 제언

연구 결과를 바탕으로 제언을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 이 연구에서 개발한 전문직업적 정체성 측정 도구를 여러 분야에서 활용 및 검증하여 도구의 타당도를 확보할 필요가 있다. 전문직업적 정체성의 개념은 개인의 직업생활에 있어서 매우 중요한 요인이나 이를 타당하게 측정할 수 있는 도구가 없었고, 이로 인해 그동안 전문직업적 정체성에 대한 제대로 된 개념 측정이 어려운 실정이었다. 이 연구에서 전문직업적 정체성을 측정하는 도구를 개발하였고 타당도와 신뢰도를 확인하였지만, 이를 보다 타당화하기 위해서는 HRD 담당자뿐만 아니라 전문직업적 정체성이 중요한 역할을 할 수 있는 직업군을 대상으로 한 연구에서도 활용 및 검증할 필요가 있다.

둘째, 연구대상을 달리하여 전문직업적 정체성, 개인-직무 적합성, 자기효능감 및 경력개발지원의 관계에 대한 교차 타당성을 검증할 필요가 있다. 이 연구에서는 연구대상에 대한 접근의 한계로 우리나라 대기업 중 일부 기업의 HRD 담당자를 대상으로 연구를 수행하였다. 그러나 전통적인 전문직에 해당하는 의사나 변호사와 같은 직업인들뿐만 아니라 유사전문직에 해당하는 컨설턴트 등과 같은 직업인들, 그리고 일반직업인으로 인식되는 대기업 사무직 종사자 등을 대상으로 이들의 전문직업적 정체성, 개인-직무 적합성, 자기효능감, 경력개발지원 및 직무도전성의 관계를 구명하여 이 연구의 결과와 비교한다면, 개인-직무 적합성, 자기효능감, 경력개발지원 및 직무도전성의 관계가 모든 직업인에 걸쳐 일반적으로 나타나는 현상인지, 전문직, 유사전문직, 일반직 등과 같은 구분에 따라 다르게 나타나는 현상인지, 또는 HRD 담당자들에게만 나타나는 현상인지를 확인하는 데 기여할 수 있을 것이다.

셋째, 이 연구에서의 결과를 토대로 전문직업적 정체성과 선행변인들의 구조적 관

계를 재확인할 필요가 있다. 이 연구에서는 개인-직무 적합성과 자기효능감, 경력 개발지원을 선행변인으로, 자기효능감을 매개변인으로, 직무도전성을 조절변인으로 설정하여 그 관계를 확인하였다. 직무도전성이 전문직업적 정체성에 미치는 영향과 개인-직무 적합성이 전문직업적 정체성에 미치는 영향이 매우 강한 것으로 나타나, 이를 선행변인으로 두고, 개인-직무 적합성의 매개효과와 자기효능감의 조절효과를 확인해도 의미 있는 결과를 도출할 수 있을 것으로 보인다. 이와 함께 각 HRD 담당자들이 담당하고 있는 실제 업무 난이도와 개인의 난이도 인식이 전문직업적 정체성에 미치는 영향을 확인할 필요가 있다. 직무도전성은 자신의 실제 업무 수준과 개인의 인식을 함께 고려하는 개념이기 때문에 이를 보다 정확히 측정하기 위해서는 실제 업무 수준을 반영해야 한다. 실제 업무 수준은 HRD 담당자들의 업무 중 교육과정 개발이나 기획 등과 같이 상대적으로 업무 복잡성이 높거나 개인의 주도성을 요구하는 업무 등을 기준으로 구분하고, 실제 업무 난이도와 개인의 난이도 인식, 그리고 이 둘 간의 차이 등을 살펴볼 수 있다. 이러한 실질적인 난이도 차이가 전문직업적 정체성 수준에 어떠한 영향을 주는지 확인한다면, 이를 통해 직무 도전성과 전문직업적 정체성의 관계를 토대로 한 현실적인 시사점을 확인할 수 있을 것이다.

넷째, 기업 내 HRD 담당자의 수에 따른 집단을 구분하여 전문직업적 정체성의 수준과 관련 변인과의 관계에 대한 연구를 수행할 필요가 있다. 이 연구에서 자료를 수집할 때에도 기업 내 HRD 담당자 수가 1명에서 15명 이상까지 매우 다양하게 나타났다. 이러한 경우 수행하는 HRD 업무의 내용, 역할, 환경에 대한 관점과 인식에 차이가 발생할 수 있다. 또한 HRD 담당자 수가 적은 경우 HRD 업무와 다른 업무를 함께 담당하고 있는 경우가 많아 HRD 담당자로서의 전문직업적 정체성의 수준에 차이가 있을 것이다. 따라서 이러한 특성에 따른 집단을 구분하여 전문직업적 정체성에 영향을 미치는 관련 변인에 대한 연구를 수행하고, 집단별로 어떠한 차이가 발생하는지 확인한다면 이러한 특징을 고려한 전문직업적 정체성 향상 전략을 제시할 수 있을 것이다.

다섯째, 자기효능감과 전문직업적 정체성의 관계에서 특수 자기효능감을 함께 살펴보는 것이 필요하다. 이 연구에서는 대기업 HRD 담당자 개인 수준에서의 일반적

인 특성에 초점을 두고자 하였기 때문에 일반적 자기효능감 도구만을 활용하여 전문직업적 정체성의 관계를 확인하였다. 그러나 전문직업적 정체성이 직업 및 업무수행과 관련된 인식을 확인하는 변인인 만큼 일반적 자기효능감과 직무 자기효능감을 구분하여 살펴보는 것 또한 HRD 분야의 전문직업적 정체성 향상과 관련된 시사점을 제공할 수 있을 것이다.

여섯째, HRD 담당자의 전문직업적 정체성에 영향을 미치는 변인들의 관계를 보다 종합적으로 확인하는 연구를 수행할 필요가 있다. 이 연구에서는 전문직업적 정체성과 관련하여 자기효능감, 개인-직무 정체성, 경력개발지원, 직무도전성의 영향을 확인하였지만, 전문직업적 정체성에 영향을 미칠 수 있는 관련 변인들을 모두 다루지는 못했다. 예를 들면, 이 연구에서는 개인 태도 측면의 변인으로 자기효능감만 확인하였는데, 보다 명확하고 광범위한 해석을 위해 조직동일시 등의 변인을 추가적으로 연구할 필요가 있다. 전통적 전문직과는 다르게 대기업 HRD 담당자의 경우 조직에 입사하여 HRD 담당자로 일하기 시작한 이후 자신을 전문가로 인식하게 되는 경우가 많기 때문에 직업동일시보다는 조직동일시를 통해 전문직업적 정체성을 형성할 가능성이 크기 때문이다. 또한 이 연구에서 조절변인으로 분석하였던 직무도전성을 전문직업적 정체성의 선행변인으로, 그리고 이와 함께 직무 특성에 해당하는 자율성 등의 변인도 함께 고려할 필요가 있다. 이러한 연구를 통해 보다 효과적인 조직 성과 및 HRD 성과를 향상시키기 위해 전문직업적 정체성을 향상시킬 수 있는 다양한 방안을 도출할 수 있을 것이다.

## 참고문헌

- 강영순. (2012). 개인-환경적합성과 직무수행간의 차별적 영향관계와 일가치감의 매개효과. **인적자원관리연구**, 19(4), 75-98.
- 강용관, 이민수, 임유신. (2015). 육군 전문인력의 전문가지향성 및 직무도전성이 조직몰입에 미치는 영향: 전문직업적 정체성의 매개효과. **국방연구**, 58(2), 83-112.
- 강용관, 이웅, 임유신. (2015). 육군 전문인력의 조직인식이 조직몰입에 미치는 영향: 전문직업적 정체성의 매개효과. **한국군사학논집**, 71(3), 127-156.
- 강용관. (2013). **전문직업적 정체성을 매개로 육군 전문인력의 조직몰입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구**. 미출판 박사학위논문, 서울대학교.
- 고명숙, 전경덕. (2013). 임상간호사의 인지스타일과 창의적 행동 간에 직무 도전성의 매개효과. **간호행정학회지**, 19(2), 273-281.
- 곽선행, 이웅기, 강효민. (2009). 여성 체육인의 고용형태와 전문직업적 정체성 및 작업의식의 관계. **한국체육학회지-인문사회과학**, 48(2), 105-112.
- 권두승. (2006). **성인교육자론**. 서울: 교육과학사.
- 권양이. (2011). 평생교육사 관련 교과목 이수대학생들의 일반적 자기효능감과 특수적 자기효능감에 관한 연구. **평생교육연구**, 17(1), 91-118.
- 길대환, 김진모. (2009). 기업체 HRD 담당자의 직무교육 요구분석. **농업교육과 인적자원개발**, 41(2), 153-175.
- 김미희, 신유형, 문철우. (2012). 개인-직무 적합성과 과업 및 맥락 성과: 과업 중요성과 자율성의 조절효과를 중심으로. **인사·조직연구**, 20(1), 93-128.
- 김민경, 이청옥. (2013). 개인-환경 적합성이 조직 매력성과 직무태도에 미치는 영향. **관광연구저널**, 27(4), 407-421.
- 김백신. (2009). **조직의 권한집중과 업무자율성이 직무만족에 미치는 영향: 춘천시 행정직·시설공무원을 중심으로**. 미출판 석사학위논문, 강원대학교.

- 김상희, 김남희. (2016). 재활전문병위 간호사의 전문직 자율성과 자기효능감이 전문직 자아개념에 미치는 영향요인. **한국산학기술학회논문지**, 17(1), 165-174.
- 김소정. (2007). 일선종사자의 전문직 자율성, 자기효능감, 집권화에 관한 연구. **사회복지연구**, 34, 157-179.
- 김양이, 신은정. (2013). 사회복지사와 간호사의 전문직 정체성 비교 연구. **임상사회사업연구**, 10(1), 23-49.
- 김영순, 장창호. (2011). 생활재활교사의 전문직업적 정체성이 조직효과성에 미치는 영향. **노인의료복지연구**, 3(2), 143-160.
- 김우진. (2013). 외식기업 구성원의 개인·환경적합성이 조직몰입 및 경력몰입에 미치는 영향: 조직몰입의 매개변수 역할검증을 중심으로. **외식경영연구**, 16(3), 71-88.
- 김정희, 안혜영, 엄미란, 이미영. (2010). 응급실 간호사의 소진, 업무수행, 전문직 정체성에 관한 연구. **한국직업건강간호학회지**, 19(1), 50-59.
- 김지훈, 김경호. (2010). 지역자활센터 실무자의 자기효능감이 조직유효성에 미치는 영향. **한국지역사회복지학**, 32, 107-127.
- 김현진, 정효정. (2015). 보육교직원의 전문직업적 정체성에 영향을 미치는 요인: 어린이집 원장과 보육교사를 중심으로. **한국영유아보육학**, 94, 187-210.
- 김혜경. (1988). 개인이 지각하는 직무도전성이 직무관련 태도에 미치는 영향. **비서학연구**, 8, 89-176.
- 김흥국. (2000). **경력개발의 이론과 실제**. 서울: 다산출판사.
- 류채형. (2010). **한국 여성경찰관의 직업정체성과 직무태도와의 관계에 관한 연구**. 미출판 박사학위논문, 동국대학교 대학원.
- 문영주, 황미경. (2007). 사회복지전담공무원의 멘토링 경험 및 멘토링 기능이 전문직업적 정체성에 미치는 영향. **인적자원관리연구**, 14, 93-111.
- 문영주. (2007). 사회복지전담공무원의 역할갈등, 역할보호성, 직무수행에 있어 멘

- 토유무에 따른 잠재평균분석. **한국비영리연구**, 6, 179-215.
- 문영주. (2007). 사회복지전담공무원의 역할스트레스, 전문직업적 정체성, 직무수행에 있어 멘토 유무에 따른 잠재평균분석. **사회복지연구**, 35, 93-115.
- 문영주. (2011). 사회복지사의 개인 성향, 직무 특성, 역할 특성이 경력관리와 지식공유활동에 미치는 영향: 소속기관 유형에 따른 조절효과. **한국사회복지행정학**, 13(2), 91-123.
- 문희. (2014). **경력개발지원과 주관적 경력성공의 관계에서 경력지향성의 매개효과 연구**. 미출판 석사학위논문, 이화여자대학교.
- 민병철, 하성욱. (2013). 서비스 종업원의 셀프리더십에 관한 연구: 항공 서비스 산업에의 시사점. **한국항공경영학회지**, 11(1), 75-93.
- 민순, 김혜숙, 하운주, 김은아, 김희영, 김혜정, 김영자. (2011). 병원간호사의 직무스트레스와 직무만족, 이직의도와의 관계에서 자기효능감의 조절효과. **대한경영학회지**, 24(1), 1-21.
- 민원홍, 이형섭, 김현민. (2010). 보호관찰관의 사회복지전문직 정체성이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. **보호관찰**, 10(2), 189-225.
- 박종우. (1994). **사회사업가의 전문직업적 정체성 연구**. 미출판 박사학위논문, 서울대학교.
- 박지혜, 정은정. (2014). 개념도를 통한 신입 HRD 담당자 필요 역량 탐색. **HRD 연구**, 16(4), 87-111.
- 박지혜. (2016). **개인-직무 적합성이 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구: 자기효능감의 매개효과를 중심으로**. 미출판 석사학위논문, 울산대학교.
- 반가운, 김인국, 오계택(2013). **기업의 교육훈련과 고용성과 분석: 대·중소기업 간 파급효과를 중심으로**. 서울: 한국직업능력개발원.
- 배고은. (1999). **심리적인 임파워먼트가 창의적 행동에 미치는 매개효과 연구**. 미출판 석사학위논문, 이화여자대학교
- 배병렬. (2009). **AMOS 17.0 구조방정식모델링: 원리와 실제**. 서울: 도서출판 청람.

- 배병렬. (2011). **AMOS 19 구조방정식 모델링: 원리와 실제**. 서울: 청람.
- 서경민. (2010). **기업구성원의 경력개발지원과 고용가능성에 대한 인식이 직무유효성에 미치는 영향: 조직몰입, 경력몰입의 매개효과**. 미출판 박사학위논문, 고려대학교.
- 서경조, 조성숙. (2013). 직업활동 참여노인의 개인-환경 적합성과 업무 스트레스 및 만족도: 자아효능감의 조절효과. **한국콘텐츠학회논문지**, 13(7), 248-264.
- 서홍란, 이지영. (2014). 문화적 역량이 다문화가족지원센터 사회복지사의 전문직업적 정체성에 미치는 영향. **사회과학연구**, 30(1), 153-178.
- 소인영. (2012). **무용전공인의 직업 환경, 사회적 지지와 전문직업적 정체성과의 관계**. 미출판 박사학위논문, 전북대학교.
- 손규태, 김진모. (2015). 대기업 종사자의 직무성과와 경력개발지원, 조직몰입, 경력몰입 및 조직시민행동의 인과적 관계. **농업교육과 인적자원개발**, 47(2), 137-174.
- 송민영, 백지연. (2015). 개인-조직 적합성, 개인-직무 적합성, 개인-상사 적합성이 비서의 경력변인에 미치는 영향. **비서학논총**, 24(1), 173-196.
- 송영수. (2009). ASTD 역량모델을 기반으로 한 국내 대기업 HRD 담당자의 필요 역량 인식 및 수행수준에 관한 연구. **기업교육연구**, 11(1), 97-124.
- 신유형. (2008). 팀 수준 개인-조직 및 개인-직무 적합성이 팀 수준 조직시민행동과 팀 효능감에 미치는 영향. **인사조직연구**, 16, 1-35.
- 신혜숙. (2013). 무용 전공자들의 역할 수행 및 전문직업적 정체성, 진로 결정과의 관계. **대한무용학회논문집**, 71(2), 123-139.
- 안경모, 주현식. (2006). 컨벤션산업에서 Meet Planner의 직무도전성, 자아효능감, 직무만족, 참여행동에 미치는 영향. **호텔경영학연구**, 15(5), 137-152.
- 양길모. (1999). 간호사의 임파워먼트, 업무관련 개인적 특성, 업무성과 관계. **간호행정학회지**, 5(1), 39-61.
- 양병화, 서병석. (2010). 광고인적자원의 구조와 고용특성에 관한 연구: P-J와

- P-O 적합성 모형의 적용. **광고학연구**, 21(5), 7-25.
- 양지혜, 김종인. (2013). 비서의 개인-조직적합성과 개인-직무적합성 인식이 이직 의도에 미치는 영향: LMX를 조절변수로. **비서학논총**, 22(3), 29-45.
- 오태곤. (2013). 경찰관의 개인-환경적합성과 조직몰입 및 이직의도와의 관계: 경찰서와 순찰지구대 근무자들의 인식을 중심으로. **한국경찰연구**, 12(4), 255-278.
- 유지훈. (2011). **방해성 및 도전성 스트레스가 직무탈진 및 직무열의에 미치는 영향: 직무요구-자원 모형의 적용**. 미출판 박사학위논문, 아주대학교.
- 유홍준, 유태용, 김기현, 정태인, 김월화, 신인철. (2015). **한국인의 일자리 선택과 직업가치**. 서울: 그린.
- 윤대혁, 김학년. (2006). 개인 및 조직의 퍼스넬리티 적합성이 조직구성원의 자아존중감, 자기효능감, 대인관계능력에 미치는 효과. **인적자원관리연구**, 13(2), 113-134.
- 이경호. (2016). **기업 살리고 죽이는 R&D... 도전과 혁신이 성패좌우**. 아시아경제, 2016/02/23.
- 이성, 이영민, 안재희, 이수영. (2009). 기업 인적자원개발 담당자의 전문성 인증을 위한 국가 자격 종목 개발 연구. **농업교육과 인적자원개발**, 41(2), 177-196.
- 이성호, 주현식. (2009). 컨벤션산업에서 Meeting Planner의 직무도전성이 내적 직업만족도와 외적 직업만족도, 조직몰입에 미치는 영향관계. **관광레저연구**, 21(3), 257-271.
- 이은진, 홍병숙. (2011). TV홈쇼핑업체에서 개인-환경 적합성이 조직 매력성, 몰입 및 직무 만족에 미치는 영향. **한국의류산업학회지**, 13(1), 107-115.
- 이재원. (2003). 직무환경에서의 자기효능감의 예측변수에 대한 탐색적 연구. **조직과 인사관리연구**, 27(4), 175-198.
- 이진구, 김주연, 김주민. (2014). 기업 HRD 담당자가 경험한 수행성과 문제에 관한 분석. **HRD 연구**, 16(2), 25-55.
- 이창호. (2015). 노인요양시설에서 요양보호사의 직업적 정체성이 서비스 질에 미



- 치는 영향에 대한 실증적 연구. **인적자원관리연구**, **22**, 1-21.
- 이철우. (2012). 보건계열 전문직 재직자들의 개인-환경 적합성이 경력몰입에 미치는 영향: 직무만족, 조직몰입의 매개효과. **산업경제연구**, **25**(4), 2549-2573.
- 임규혁, 이해영, 한주희. (2012). 개인-조직 적합성 및 개인-직무 적합성과 정서적 몰입 간 관계에서 심리적 임파워먼트의 매개효과. **대한경영학회지**, **25**(3), 1583-1606.
- 임창희. (2008). 부정적 감정성향과 집단자기효능감의 관계에 미치는 개인자기효능감과 사회적 지원의 매개역할. **경영연구**, **23**(1), 75-100.
- 전병재, 안계춘, 박종연. (1995). **한국사회의 전문직업성 연구**. 서울: 사회비평사.
- 전태준, 김지수, 조운용. (2008). 사회체육지도자의 전문직업적 정체성과 이직의도와의 관계에 있어 직무만족의 매개효과 검증. **한국여가레크리에이션학회지**, **32**(2), 93-104.
- 전태준. (2007). 사회체육지도자의 전문직업적 정체성과 직무만족 및 이직의도의 구조관계. **한국체육학회지-인문사회과학**, **46**(6), 369-378.
- 전현민, 이규태. (2015). 호텔 기업의 경력개발지원이 구성원들의 혁신행동에 미치는 영향. **관광연구저널**, **29**(2), 61-73.
- 정무성, 백은령, 이거우. (2005). 장애인복지관 종사자의 전문직업적 정체성 관련 요인 연구. **재활복지**, **9**(1), 19-46.
- 정연화, 홍아정. (2015). 개인-환경 적합성이 혁신적 업무행동에 미치는 영향과 심리적 임파워먼트의 매개효과. **직업교육연구**, **34**(4), 1-24.
- 조미영, 김선희. (2015). 청소년지도사의 전문직업적 정체성과 직무만족도에 관한 연구. **청소년복지연구**, **17**(4), 239-262.
- 주효진. (2013). 개인과 상사, 개인과 직무, 개인과 조직 적합성이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향분석: 국립공원관리공단 직원들을 대상으로. **지방정부연구**, **16**(4), 429-448.
- 차명진, 채석봉. (2009). 노인생활시설 사회복지사들의 직무 및 조직특성과 직무만족도의 관계에서 전문직업적 정체성의 매개효과. **한국노년학**, **29**(2),

669-682.

- 차종석. (2010). R&D 인력의 멘토링 기능과 조직몰입에 관한 연구: 경력관련 기능과 심리사회적 기능의 상호작용효과와 학위의 조절효과를 중심으로. **인적자원관리연구**, 17(2), 145-161.
- 채명석. (2015). 참여기업 중심형 인력양성 교육 프로그램에 관한 연구. **전기학회논문집**, 64(4), 337-342.
- 채연주, 윤세준. (2013). 전문가들의 사회적 정체성과 친사회적 행동: 경영컨설턴트와 변호사의 비교연구. **인사조직연구**, 21(2), 139-184.
- 천보영, 이희수, 박성민. (2012). 조직과 개인특성이 직무적합성을 통해 경력몰입과 경력만족에 미치는 영향. **HRD연구**, 14(2), 47-78.
- 최명옥, 유태용. (2005). 개인-조직, 개인-직무, 개인-상사 부합이 조직몰입, 직무만족, 이직의도에 미치는 영향. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 18(1), 139-162.
- 최보인, 장철희, 권석균. (2011). 개인-조직 적합성과 개인-직무 적합성의 효과성 연구. **조직과 인사관리연구**, 35(1), 199-232.
- 최상진. (2015). **개인-직무 적합성이 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향: 자기효능감과 결과기대의 매개효과를 중심으로**. 미출판 석사학위논문, 숭실대학교.
- 최영준. (2014). **중소기업 근로자의 체계적 현장직무 교육훈련(S-OJT) 활동과 개인 및 조직 수준 변인의 위계적 관계**. 미출판 박사학위논문, 서울대학교.
- 최윤경. (2003). **한국 상담자의 전문직 정체성과 전문업무에 관한 연구**. 미출판 박사학위논문, 연세대학교.
- 허재경, 신영주. (2015). 여성상담자의 상담자 전문직 정체성 발달경험에 관한 연구. **한국심리학회지: 여성**, 20(4), 615-639.
- 홍세희, 정송. (2014). 회귀분석과 구조방정식 모형에서의 상호작용효과 검증: 이론과 절차. **인간발달연구**, 21(4), 1-24.
- 홍지연. (2007). **간호사의 직무특성과 경력특성이 경력몰입에 미치는 영향**. 미출판 석사학위논문, 이화여자대학교.

- 황미경, 김진학. (2006). 사회복지전담공무원의 전문직업적 정체성과 멘토관계의 관련성 연구. **사회복지정책**, 25, 225-251.
- 황성준, 김진모. (2011). 대기업 HRD 담당자의 역할수행 분석. **농업교육과 인적자원개발**, 43(1), 107-136.
- Adams, K., Hean, S., Sturgis, P, & Clark, J. (2006). Investigating the factors influencing professional identity of first-year health and social care students. *Learning in Health and Social Care*, 5(2), 55-68.
- Amabile, T. M., & Grysiewicz, N. D. (1989). The creative environment scales: Work environment inventory. *Creativity Research Journal*, 2(4), 231-253.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Bamber, E. M., & Iyer, V. M. (2002). Big 5 "auditors' professional and organizational identification: Consistency or conflict?" *A Journal of Practice & Theory*, 21(2), 21-38.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York, NY: Freeman.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 1-26.
- Barletta, J. (1996). *An Examination of the Professional Status and Identity of School Counseling in Australia*. Unpublished Doctoral Dissertation, Ohio University.
- Barnett, B. R., & Bradley, L. (2007). The Impact of organisational support for career development on career satisfaction. *Career Development*

- International*, 12(7), 617–636.
- Baruch, Y. (1999). Integrated career systems for the 2000s. *International Journal of Manpower*, 20(7), 432–457.
- Bettencourt, L. A., & Brown, S. W. (1997). Contact employees: Relationships among workplace fairness, job satisfaction and prosocial service behaviors. *Journal of Retailing*, 73(1), 39–61.
- Brkich, M., Jeffs, D., & Carless, S. A. (2002). A global self-report measure of person–job fit. *European Journal Of Psychological Assessment*, 18(1), 43–51.
- Brooke, G. E. (1994). My personal journey toward professionalism. *Young Children*, 49(6), 69–71.
- Bruss, K. V., & Kopala, M. (1993). Graduate school training in psychology: Its impact upon the development of professional identity. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 30(4), 685.
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875.
- Caldwell, D. F., & O'Reilly, C. A. (1990). Measuring person–job fit with a profile–comparison process. *Journal of Applied Psychology*, 75(6), 648.
- Campbell, J. P., Pritchard, R. D. (1983). Motivation theory in industrial and organizational psychology. *Handbook of Industrial & Organizational Psychology*, 63–130.
- Canada, T. J. (1986). *Counseling: Issues of professionalism and professionalization*. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 269 669)
- Caplan, R. D. (1987). Person–environment fit theory and organizations:

- Commensurate dimensions, time perspectives, and mechanisms. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 248–267.
- Carmeli, A., Cohen–Meitar, R. A. V. I. T., & Elizur, D. (2007). The role of job challenge and organizational identification in enhancing creative behavior among employees in the workplace. *The Journal of Creative Behavior*, 41(2), 75–90.
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a new general self–efficacy scale. *Organizational Research Methods*, 4(1), 62–83.
- Crocetti, E., Rubini, M., & Meeus, W. (2008). Capturing the dynamics of identity formation in various ethnic groups: Development and validation of a three–dimensional model. *Journal of Adolescence*, 31, 207–222.
- Curran, P. J., West, S. G., & Finch, J. F. (1996). The robustness of test statistics to nonnormality and specification error in confirmatory factor analysis. *Psychological Method*, 1(1), 16–29.
- DeCorse, C. J. B., & Vogtle, S. P. (1997). In a complex voice: The contradictions of male elementary teachers' career choice and professional identity. *Journal of Teacher Education*, 48(1), 37–46.
- Dobrow, S., & Higgins, M. (2005). Developmental networks and professional identity: a longitudinal study. *Career Development International*, 10(6), 567–583.
- Edwards, J. R. (1991). *Person–Job Fit: A Conceptual Integration, Literature Review, and Methodological Critique*. London: Wiley.
- Eidelman, S., & Silvia, P. J. (2010). Self–focus and stereotyping of the self. *Group Processes & Intergroup Relations*, 13(2), 263–273.
- Erikson, E. H. (1959). Identity and the life cycle: Selected papers. *Psychological Issues*.

- Feit, S. S., & Lloyd, A. P. (1990). A profession in search of professionals. *Counselor Education and Supervision, 29*(4), 216–219.
- Fincham, R. (2006). Knowledge work as occupational strategy: comparing IT and management consulting. *New Technology, Work and Employment, 21*(1), 16–28.
- Fincham, R. (2012). Expert labour as a differentiated category: power, knowledge and organisation. *New Technology, Work and Employment, 27*(3), 208–223.
- Finney, S. J., & DiStefano, C. (2006). Non-normal and categorical data in structural equation modeling. In G. R. Hancock & R. O. Mueller (Eds.), *Structural Equation Modeling: A Second Course* (pp. 269–314). Greenwich, CT: Information Age Publishing.
- Freidson, E. (2007). **프로페셔널리즘: 전문직에 대한 사회학적 분석과 전망 (박호진 역)**. 파주: 아카넷. (원서출판 2001).
- French, J. R., Caplan, R. D., & Van Harrison, R. (1982). *The Mechanisms of Job Stress and Strain*. New York, NY: Wiley.
- Geiger, J. W. K., & Davit, J. S. (1988). Self-image and job satisfaction in varied settings. *Nursing Management, 19*, 50–58.
- Goode, W. J. (1960). Encroachment, charlatanism, and the emerging profession—psychoogy, sociology, and medicine. *American Sociological Review, 25*, 902–914.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal, 33*(1), 64–86.
- Greenwood, E. (1957). Attributes of a profession. *Social work, 2*(3), 45–55.
- Greenwood, R., & Hinings, C. R. (1993). Understanding strategic change:

- The contribution of archetypes. *Academy of Management Journal*, 36(5), 1052–1081.
- Gross, E. (1958). *Work and Society*. New York, Oxford, England: Thomas Y.
- Guan, Y., Deng, H., Bond, M. H., Chen, S. X., & Chan, C. C. H. (2010). Person-job fit and work-related attitudes among Chinese employees: Need for cognitive closure as moderator. *Basic and Applied Social Psychology*, 32(3), 250–260.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279.
- Hall, R. H. (1968). Professionalization and bureaucratization. *American Sociological Review*, 33(1), 92–104.
- Harman, D. (1967). A single factor test of common method variance. *Journal of Psychology*, 35, 359–378.
- Hartline, M. D., & Ferrell, O. C. (1996). The management of customer-contact service employees: An empirical investigation. *The Journal of Marketing*, 60(4), 52–70.
- Hirschy, A. S. (2011). Vocational identity as a mediator of the relationship between core self-evaluations and life and job satisfaction. *Applied Psychology: An International Review*, 60(4), 622–644.
- Hirschy, A. S., Wilson, M. E., Liddell, D. L., Boyle, K. M., & Pasquesi, K. (2015). Socialization to student affairs: early career experiences associated With professional identity development. *Journal of College Student Development*, 56(8), 777–793.
- Hogg, M. A., & Mullin, B. A. (1999). Joining groups to reduce uncertainty: Subjective uncertainty reduction and group identification. In D.

- Abrams (Ed.), *Social Identity and Social Cognition* (pp. 249–279). Malden, MA: Blackwell Publishing.
- Hong, S., Malik, M. L., & Lee, M. K. (2003). Testing configural, metric, scalar, and latent mean invariance across genders in sociotropy and autonomy using a non-Western sample. *Educational and Psychological Measurement, 63*(4), 636–654.
- Iverson, R. D. (1992). *Employee Intent to Stay: An Empirical Test of a Revision of the Price and Mueller Model*. Unpublished Doctoral Dissertation, University of Iowa.
- Jex, S. M., & Bliese, P. D. (1999). Efficacy beliefs as a moderator of the impact of work-related stressors: a multilevel study. *Journal of Applied Psychology, 84*(3), 349.
- Jex, S. M., & Britt, T. W. (2008). *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Kahnweiler, W. M. (2009). HRD as a profession: Current status and future directions. *Human Resource Development Quarterly, 20*(2), 219–229.
- Kerr, S., Von Glinow, M. A., & Schriesheim, J. (1977). Issues in the study of “professionals” in organizations: The case of scientists and engineers. *Organizational Behavior and Human Performance, 18*(2), 329–345.
- Kirk-Brown, A., & Wallace, D. (2004). Predicting burnout and job satisfaction in workplace counselors: The influence of role stressors, job challenge, and organizational knowledge. *Journal of Employment Counseling, 41*(1), 29.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*, 607–610.



- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology, 49*(1), 1–49.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology, 58*(2), 281–342.
- Larson S, M. (1977). The rise of professionalism. *Pediatrics, 63*(3), 360–360.
- Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit. *Journal of Vocational Behavior, 59*(3), 454–470.
- Lewin, K. (1951). *Field Theory in Social Science: Selected Theoretical Papers*. New York, NY: Harper & Brothers.
- Lieberman, M. (1956). *Education as a Profession*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- London, M. (1993). Relationships between career motivation, empowerment and support for career development. *Journal of Occupational & Organizational Psychology, 66*(1), 55–69.
- Lyons, T. F. (1971). Role clarity, need for clarity, satisfaction, tension, and withdrawal. *Organizational Behavior and Human Performance, 6*(1), 99–110.
- Mancini, M., Pagano, G., Cappellini, G., Livi, L., Rider, M., Catani, J., ... & Fallani, L. (2015). Observation of chiral edge states with neutral fermions in synthetic hall ribbons. *Science, 349*(6255), 1510–1513.
- Mancini, T., Caricati, L., Panari, C., & Tonarelli, A. (2015). Personal and social aspects of professional identity.: An extension of Marcia's

- identity status model applied to a sample of university students. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 140–150.
- McCully, C. H. (1962). The school counselor: Strategy for professionalization. *The Personnel and Guidance Journal*, 40(8), 681–689.
- Medford, M. O. (1986). *Perceived Challenge as a Determinant of Job Satisfaction and Involvement as Moderated by Individual Difference*, Unpublished Doctoral Dissertation, Charemont Graduate School, CA
- Memon, M. A., Salleh, R., & Baharom, M. N. R. (2015). Linking person–job fit, person–organization fit, employee engagement and turnover intention: A three–step conceptual model. *Asian Social Science*, 11(2), 313–320.
- Miller, D. B. (1986). *Managing Professionals in Research and Development*. San Francisco, CA: Jossey–Bass.
- Muchinsky, P. M., & Monahan, C. J. (1987). What is person–environment congruence? Supplementary versus complementary models of fit. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 268–277.
- Myers, D. G. (2016). **마이어스의 심리학** (신현정, 김비아 역). 서울: 시그마프레스. (원서출판 2015).
- Nadler, L. (1970). *Developing Human Resources*. Houston, TX: Gulf Publishing Company.
- Nixon, J. (1996). Professional identity and the restructuring of higher education. *Studies in Higher Education*, 21(1), 5–16.
- Olsen, B. (2010). *Teaching for Success: Developing Your Teacher Identity in Today's Classroom*. Boulder/London: Paradigm Publishers.
- Pavalko, R. M. (1988). *Sociology of Occupations and Professions*. DO: Peacock Publishers.

- Pillen, M. T., Den Brok, P. J., & Beijaard, D. (2013). Profiles and change in beginning teachers' professional identity tensions. *Teaching and Teacher Education, 34*, 86–97.
- Ping Jr, R. A. (1996). Latent variable interaction and quadratic effect estimation: A two-step technique using structural equation analysis. *Psychological Bulletin, 119*(1), 166.
- Raskin, P. M. (1987). *Vocational Counseling: A Guide for the Practitioner*. New York, NY: Teacher College Press.
- Reid, S. A., & Hogg, M. A. (2005). Uncertainty reduction, self-enhancement, and ingroup identification. *Personality and Social Psychology Bulletin, 31*(6), 804–817.
- Riggs, M. L., & Knight, P. A. (1994). The impact of perceived group success–failure on motivational beliefs and attitudes: a causal model. *Journal of Applied Psychology, 79*(5), 755–766.
- Ritchie, M. H. (1990). Counseling is not a profession—yet. *Counselor Education and Supervision, 29*(4), 220–227.
- Rognstad, M. K., Nortvedt, P., & Aasland, O. (2004). Helping motives in late modern society: values and attitudes among nursing students. *Nursing Ethics, 11*(3), 227–239.
- Rothenbach, W. F. (1982). Career development: Ask your employees for their opinions. *Personnel Administrator, 27*(11), 43.
- Schumacker, R. E., & Marcoulides, G. A. (1998). *Interaction and Nonlinear Effects in Structural Equation Modeling*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Sexton, T. L., & Whiston, S. C. (1995, April). *After 30 Years Isn't it Time for Counselor Education to Change?* Roundtable Discussion at the Conference of the American Counseling Association, Denver, CO.

- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). The self-efficacy scale: Construction and validation. *Psychological Reports, 51*(2), 663-671.
- Slavin, R. E. (2005). **교육심리학: 이론과 실제** (강갑원 외 역). 서울: 시그마프레스. (원서출판 2003).
- Snizek, W. E. (1972). Hall's professionalism scale: An empirical reassessment. *American Sociological Review, 37*(1), 109-114.
- Staines, G. L., & Quinn, R. P. (1979). American workers evaluate the quality of their jobs. *Monthly Labor Review, 102*, 3-12.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin, 124*(2), 240.
- Sturges, J., Guest, D., Conway, N., & Davey, K. M. (2002). A longitudinal study of the relationship between career management and organizational commitment among graduates in the first ten years at work. *Journal of Organizational Behavior, 23*(6), 731-748.
- Swann, W. B. Jr., Gamez, A., Seyle, C. D., Morales, F. J., & Huici, C. (2009). Identity fusion: The interplay of personal and social identities in extreme group behavior. *Journal of Personality and Social Psychology, 96*, 995-1011.
- Tajfel, H. (1982). Social psychology of intergroup relations. *Annual Review of Psychology, 33*(1), 1-39.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. *The Social Psychology of Intergroup Relations, 33*(47), 74.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1985). The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel & W. G. Austin (Eds.), *Psychology of Intergroup Relations* (pp. 7-24. Chicago, IL: Nelson-Hall.
- Turner, J. C. (1975). Social comparison and social identity: Some prospects

- for intergroup behaviour. *European Journal of Social Psychology*, 5(1), 1–34.
- Turner, J. C. (1999). Some current issues in research on social identity and self-categorization theories. In N. Ellemers, R. Spears, & B. Doosje (Eds.), *Social Identity* (pp. 6–34). Oxford: Blackwell.
- Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D., & Wetherell, M. S. (1987). *Rediscovering the Social Group: A Self-Categorization Theory*. Oxford: Blackwell.
- Walsh, J. T., Taber, T. D., & Beehr, T. A. (1980). An integrated model of perceived job characteristics. *Organizational Behavior and Human Performance*, 25(2), 252–267.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 40(1), 82–111.
- Weis, D., & Schank, M. J. (2009). Development and psychometric evaluation of the nurses professional values scale—revised. *Journal of Nursing Measurement*, 17(3), 221–231.
- Wilensky, H. L. (1964). The professionalization of everyone?. *American Journal of Sociology*, 70(2), 137–158.
- Zellars, K. L., Hochwarter, W. A., Perrewé, P. L., Miles, A. K., & Kiewitz, C. (2001). Beyond self-efficacy: Interactive effects of role conflict and perceived collective efficacy. *Journal of Managerial Issues*, 13(4) 483–499.

## [부록 1] 측정문항 초안

	측정요소	문항	출처	
조직 기여	업무의 중요성	우리 회사에서 HRD 업무는 중요한 업무 중 하나이다.	Barletta(1996)	
	개인에 영향	우리 회사 HRD 서비스는 조직구성원들에게 의미 있는 영향을 미친다.	Barletta(1996)	
	개인 성장에 기여	우리 회사 HRD 서비스는 조직 구성원의 성장에 많은 영향을 미친다.	Barletta(1996)	
	개인 성과에 기여	우리 회사 HRD 서비스는 조직 구성원의 업무수행에 많은 영향을 미친다.		
	조직 성장에 기여	일반적으로 HRD 업무는 조직의 성장에 많은 영향을 미친다.	Barletta(1996)	
	조직 성과에 기여	우리 회사 HRD 서비스는 조직의 장·단기 성과에 많이 기여하고 있다.		
전문적 업무수행	전문지식의 필요성	내 업무를 원활히 수행하기 위해서는 HRD와 관련된 전문적인 지식이 필요하다.	Barletta(1996)	
	실무경험의 필요성	내 업무를 원활히 수행하기 위해서는 HRD 관련 실무 경험이 필요하다.		
	전문지식 최소 요건	내 업무는 HRD 관련 지식이 없으면 수행하는 데 어려움이 있다.		
	실무경험 최소 요건	내 업무는 HRD 관련 실무 경험이 없으면 수행하는 데 어려움이 있다.		
	전문지식 기반 업무수행		나는 HRD 업무를 수행할 때 HRD와 관련된 전문적인 지식을 적절히 활용한다.	Authur(1980)
			나는 HRD 업무의 핵심을 신속히 파악하고 적절한 방법을 통해 업무를 수행한다.	Authur(1980)
	전문지식 습득		나는 외부 HRD 컨퍼런스나 워크숍 등에 참석함으로써 업무 관련 지식을 얻는다.	
			나는 HRD 관련 저서나 논문을 통해 업무 관련 지식을 얻는다.	
HRD에 대한 관심		나는 업무수행을 위해 HRD 관련 문헌을 자주 읽는다.	Hirchy(2015)	
		나는 HRD 분야의 현재 이슈에 관심이 있다.	Hirchy(2015)	
전문적 교육훈련	학위의 필요성	내 업무를 원활히 수행하기 위해서는 관련 학과의 학위가 필요하다.		
	전문교육의 필요성	내 업무를 원활히 수행하기 위해서는 오랜 기간 동안 전문교육을 받아야 한다.	McCully(1961)	
		내 업무를 원활히 수행하기 위해서는 HRD 관련 전문교육을 이수해야 한다.	Barletta(1996)	
	지속적인 교육의 필요성	내 업무를 원활히 수행하기 위해서는 HRD 관련 전문교육을 이수한 이후에도 관련 교육을 지속적으로 받아야 한다.	Barletta(1996)	
	전문교육 기반 업무수행	내가 받은 HRD 관련 교육을 기반으로 하여 업무를 수행한다.	Barletta(1996)	

	측정요소	문항	출처
학술대회 참여	중요성 인식	HRD 관련 학회에 참여하는 것이 중요하다고 생각한다.	Barletta(1996)
	역량 향상 기회 제공 인식	HRD 관련 학회에 참여함으로써 나의 역량 향상의 기회가 증가한다	Barletta(1996)
	업무 관련 서비스 제공 인식	나는 HRD 관련 학회에 참여함으로써 HRD와 관련된 종합적인 서비스를 얻을 수 있다.	Barletta(1996)
	직업 정체성 제공 인식	HRD 관련 학회에 참여하는 것은 나에게 정체성을 부여한다.	Barletta(1996)
	업무 관련 정보 제공 인식	HRD 관련 학회에 참여함으로써 HRD와 관련된 새롭고 다양한 정보를 얻을 수 있다.	
	인적 네트워크 제공 인식	HRD 관련 학회에 참여하는 것은 HRD 관련 인적 네트워크 형성에 도움이 된다.	
윤리성	윤리성 고려 여부	나는 HRD 업무와 관련된 의사결정을 할 때 윤리적인 요소를 고려한다.	Barletta(1996)
		나는 HRD 분야의 윤리적 원칙과 기준을 이해한다.	Hirchy(2015)
	윤리적 관행 준수 여부	나는 HRD 담당자로서 HRD 분야의 윤리적 관행을 준수한다.	Hirchy(2015)
	윤리적 행동의 필요성 인식	HRD 업무수행 시 윤리적 요소를 고려하는 것이 필요하다.	
	윤리규정 참조	나는 HRD 업무수행 중 윤리성과 관련된 이슈가 발생한다면 회사의 윤리규정을 참고한다.	Barletta(1996)
	개인에 대한 기여 인식	HRD 업무수행 중 윤리적인 행동을 하는 것은 나의 평판에 도움이 된다.	Barletta(1996)
	조직에 대한 기여 인식	HRD 업무수행 중 윤리적인 행동을 하는 것은 조직의 평판에 도움이 된다.	
역할명확성	재량권 인식	내게 주어진 업무상 재량권이 어디까지인지 정확히 알고 있다.	Bettencount&Brown(1997)
	의무와 책임 인식	나는 업무상 나의 의무나 책임이 무엇인지 알고 있다.	Bettencount&Brown(1997)
	계획 수립 인식	나는 업무를 어떻게 수행할지 명확히 알고 있다.	Lyons(1971)
	목표 인식	나는 내 업무의 목표가 무엇인지 정확히 알고 있다.	Bettencount&Brown(1997)
	기대 인식	나는 회사에서 나에게 기대하는 것이 무엇인지 정확히 알고 있다.	John&Robert(1965)
	평가 인식	나는 내 업무성과가 어떠한 방법이나 절차로 평가되는지 알고 있다.	Bettencount&Brown(1997)

## [부록 2] 측정문항 초안 내용타당도 검증 결과

	측정요소	문항 수정 내역		수정사항
조직 기여	업무의 중요성	前	우리 회사에서 HRD 업무는 중요한 업무 중 하나이다.	-
		後	(변경 無)	
	개인에 영향	前	우리 회사 HRD 서비스는 조직구성원들에게 의미 있는 영향을 미친다.	다른 문항들과 측정 요소가 중첩되면서 의미가 모호함
		後	(삭제)	
	개인 성장에 기여	前	우리 회사 HRD 서비스는 조직 구성원의 성장에 많은 영향을 미친다.	-
		後	(변경 無)	
개인 성과에 기여	前	우리 회사 HRD 서비스는 조직 구성원의 업무수행에 많은 영향을 미친다.	성장·성과순 배열이 측정에 용이할 것으로 보임	
	後	(순서 이동)		
조직 성장에 기여	前	일반적으로 HRD 업무는 조직의 성장에 많은 영향을 미친다.	성장·성과순 배열이 측정에 용이할 것으로 보임	
	後	(순서 이동)		
조직 성과에 기여	前	우리 회사 HRD 서비스는 조직의 장·단기 성과에 많이 기여하고 있다.	-	
	後	(변경 無)		
전문적 업무수행	전문지식의 필요성	前	내 업무를 원활히 수행하기 위해서는 HRD와 관련된 전문적인 지식이 필요하다.	-
		後	(변경 無)	
	실무경험의 필요성	前	내 업무를 원활히 수행하기 위해서는 HRD 관련 실무 경험이 필요하다.	-
		後	(변경 無)	
전문지식 최소 요건	前	내 업무는 HRD 관련 지식이 없으면 수행하는 데 어려움이 있다.	표현이 어색함	
	後	HRD와 관련된 전문적인 지식이 없으면 내 업무를 수행하는 데 어려움이 있다.		
실무경험 최소 요건	前	내 업무는 HRD 관련 실무 경험이 없으면 수행하는 데 어려움이 있다.	표현이 어색함	
	後	HRD와 관련된 실무 경험이 없으면 내 업무를 수행하는 데 어려움이 있다.		



	측정요소	문항 수정 내역		수정사항
전문적 업무수행 (계속)	전문지식 기반 업무수행	前	나는 HRD 업무를 수행할 때 HRD와 관련된 전문적인 지식을 적절히 활용한다.	개인이 주체가 되도록 일관성 있게 측정할 필요가 있음
		後	나는 내 업무를 수행할 때 HRD와 관련된 전문적인 지식을 적절히 활용한다.	
		前	나는 HRD 업무의 핵심을 신속히 파악하고 적절한 방법을 통해 업무를 수행한다.	HRD담당자 대상 문항으로 적절하지 않음
		後	(삭제)	
	전문지식 습득	前	나는 외부 HRD 컨퍼런스나 워크숍 등에 참석함으로써 업무 관련 지식을 얻는다.	구체적인 문항으로 해당 구인 측정에 적합하지 않음
		後	(삭제)	
		前	나는 HRD 관련 저서나 논문을 통해 업무 관련 지식을 얻는다.	구체적인 문항으로 해당 구인 측정에 적합하지 않음
		後	(삭제)	
	HRD에 대한 관심	前	나는 HRD 분야의 현재 이슈에 관심이 있다.	구체적인 문항으로 해당 구인 측정에 적합하지 않음
		後	(삭제)	
전문적 교육훈련	학위의 필요성	前	내 업무를 원활히 수행하기 위해서는 관련 학과의 학위가 필요하다.	측정 내용이 모호해 보다 구체적으로 제시할 필요가 있음
		後	내 업무를 원활히 수행하기 위해서는 관련 전공 (적어도) 학사학위 수준의 전문성이 필요하다.	
	전문교육의 필요성	前	내 업무를 원활히 수행하기 위해서는 오랜 기간 동안 전문교육을 받아야 한다.	기간에 초점을 두는 것은 바람직하지 않음
		後	(삭제)	
		前	내 업무를 원활히 수행하기 위해서는 HRD 관련 전문교육을 이수해야 한다.	보다 명확한 표현을 사용할 필요가 있음
		後	내 업무를 원활히 수행하기 위해서는 HRD와 관련된 전문적인 교육을 이수해야 한다.	
	지속적인 교육의 필요성	前	내 업무를 원활히 수행하기 위해서는 HRD 관련 전문교육을 이수한 이후에도 관련 교육을 지속적으로 받아야 한다.	보다 명확한 표현을 사용할 필요가 있음
		後	내 업무를 원활히 수행하기 위해서는 HRD와 관련된 전문적인 교육을 이수한 이후에도 관련 교육을 지속적으로 받아야 한다.	
	전문교육 기반 업무수행	前	내가 받은 HRD 관련 교육을 기반으로 하여 업무를 수행한다.	HRD담당자 대상 문항으로 적절하지 않음
		後	(삭제)	

	측정요소	문항 수정 내역		수정사항	
학술대회 참여	중요성 인식	前	HRD 관련 학회에 참여하는 것이 중요하다고 생각한다.	업무 관련 내용 언급 필요	
		後	내 업무와 관련하여 HRD 관련 학술대회에 참여하는 것은 중요하다.		
	역량 향상 기회 제공 인식	前	HRD 관련 학회에 참여함으로써 나의 역량 향상의 기회가 증가한다.	표현이 어색함	
		後	HRD 관련 학술대회 참여를 통해 나의 업무수행 역량이 향상될 수 있다.		
	업무 관련 서비스 제공 인식	前	나는 HRD 관련 학회에 참여함으로써 HRD와 관련된 종합적인 서비스를 얻을 수 있다.	HRD담당자 대상 문항으로 적절하지 않음	
		後	(삭제)		
직업 정체성 제공 인식	前	HRD 관련 학회에 참여하는 것은 나에게 정체성을 부여한다.	HRD담당자 대상 문항으로 적절하지 않음		
	後	(삭제)			
업무 관련 정보 제공 인식	前	HRD 관련 학회에 참여함으로써 HRD와 관련된 새롭고 다양한 정보를 얻을 수 있다.	주어 추가 및 용어 수정 필 요		
	後	나는 HRD 관련 학술대회 참여를 통해 HRD와 관련된 새롭고 다양한 정보를 얻을 수 있 다.			
인적 네트워크 제공 인식	前	HRD 관련 학회에 참여하는 것은 HRD 관련 인적 네트워크 형성에 도움이 된다.	주어 추가 및 용어 수정 필 요		
	後	나는 HRD 관련 학술대회 참여를 통해 HRD 관련 인적 네트워크를 형성할 수 있다.			
윤리성	윤리성 고려 여부	前	나는 HRD 업무와 관련된 의사결정을 할 때 윤리적인 요소를 고려한다.	개인이 주체가 되는 문항으 로 측정할 필요가 있음	
		後	나는 내 업무와 관련된 의사결정을 할 때 윤리적인 요소를 고려한다.		
		前	나는 HRD 분야의 윤리적 원칙과 기준을 이해한다.		HRD담당자 대상 문항으로 적절하지 않음
		後	(삭제)		
	윤리적 관행 준수 여부	前	나는 HRD 담당자로서 HRD 분야의 윤리적 관행을 준수한다.	-	
		後	(변경 無)		
	윤리적 행동의 필요성 인식	前	HRD 업무수행 시 윤리적 요소를 고려하는 것이 필요하다.	개인이 주체가 되는 문항으 로 측정할 필요가 있음	
		後	내 업무를 수행할 때 윤리적 요소를 고려하는 것이 필요하다.		
윤리규정 참조	前	나는 HRD 업무수행 중 윤리성과 관련된 이슈가 발생한다면 회사의 윤리규정을 참고한 다.	HRD담당자 대상 문항으로 적절하지 않음		
	後	(삭제)			

	측정요소	문항 수정 내역		수정사항
윤리성 (계속)	개인에 대한 기여 인식	前	HRD 업무수행 중 윤리적인 행동을 하는 것은 나의 평판에 도움이 된다.	'평판'이라는 표현보다 일반적인 표현 사용 필요
		後	HRD 업무수행 중 윤리적인 행동을 하는 것은 향후 나의 업무수행에 도움이 된다.	
	조직에 대한 기여 인식	前	HRD 업무수행 중 윤리적인 행동을 하는 것은 조직의 평판에 도움이 된다.	'평판'이라는 표현보다 일반적인 표현 사용 필요
		後	HRD 업무수행 중 윤리적인 행동을 하는 것은 조직의 성장에 도움이 된다.	
역할명확성	재량권 인식	前	내게 주어진 업무상 재량권이 어디까지인지 정확히 알고 있다.	-
		後	(변경 無)	
	의무와 책임 인식	前	나는 업무상 나의 의무나 책임이 무엇인지 알고 있다.	일관성 있는 부서 사용 필요
		後	나는 업무상 나의 의무나 책임이 무엇인지 정확히 알고 있다.	
	계획 수립 인식	前	나는 업무를 어떻게 수행할지 명확히 알고 있다.	해당 구인 및 변인의 개념과 맞지 않음
		後	(삭제)	
	목표 인식	前	나는 내 업무의 목표가 무엇인지 정확히 알고 있다.	-
		後	(변경 無)	
	기대 인식	前	나는 회사에서 나에게 기대하는 것이 무엇인지 정확히 알고 있다.	-
		後	(변경 無)	
평가 인식	前	나는 내 업무성고가 어떠한 방법이나 절차로 평가되는지 알고 있다.	해당 구인 및 변인의 개념과 맞지 않음	
	後	(삭제)		

## [부록 3] 측정도구의 예비조사 및 본조사 결과

### 1. 전문직업적 정체성 측정도구

#### 1) 예비조사 신뢰도 분석 결과

측정구인	문항	수정된 항목-전체 상관계수	문항제거 시 신뢰도 계수
조직 기여 ( $\alpha=.823$ )	1	.637	.782
	2	.639	.782
	3	.513	.819
	4	.622	.787
	5	.683	.770
전문적 업무수행 ( $\alpha=.822$ )	6	.575	.800
	7	.669	.772
	8	.661	.773
	9	.550	.805
	10	.630	.783
학술대회 참여 ( $\alpha=.838$ )	11	.698	.783
	12	.748	.760
	13	.736	.770
	14	.521	.862
윤리성 ( $\alpha=.874$ )	15	.711	.845
	16	.788	.828
	17	.652	.861
	18	.708	.847
	19	.666	.856
역할 명확성 ( $\alpha=.828$ )	20	.700	.767
	21	.654	.795
	22	.730	.750
전문적 교육훈련 ( $\alpha=.847$ )	23	.571	.818
	24	.638	.857
	25	.730	.771
	26	.779	.722

주1) 전체 Cronbach's  $\alpha=.915$

주2) 음영표시는 문항제거 시 해당 요인 측정도구의 신뢰도가 증가하는 문항

2) 예비조사 탐색적 요인분석 결과

측정구인	문항	공통성						
			1	2	3	4	5	6
조직기여	1	.607	.148	<b>.699</b>	.247	.052	.133	.123
	2	.679	-.039	<b>.781</b>	.121	.124	.168	.096
	3	.634	.107	<b>.517</b>	.225	.093	-.176	.515
	4	.658	.240	<b>.751</b>	.056	.050	.175	.020
	5	.664	.219	<b>.738</b>	.193	.111	-.030	.145
전문적 업무수행	6	.593	.111	-.032	.391	.149	.313	<b>.554</b>
	7	.680	.236	.177	.240	.141	.164	<b>.699</b>
	8	.751	.073	-.010	-.109	.226	.562	<b>.605</b>
	9	.614	.164	.263	-.133	.307	.250	<b>.587</b>
	10	.615	.282	.181	.320	.101	.295	<b>.550</b>
학술대회 참여	11	.719	.099	.097	.014	<b>.800</b>	.172	.174
	12	.830	-.040	-.024	-.025	<b>.887</b>	.178	.091
	13	.749	.127	.102	.110	<b>.829</b>	.136	.068
	14	.563	.160	.234	.220	<b>.630</b>	-.052	.187
윤리성	15	.737	<b>.763</b>	.109	.143	.126	-.026	.326
	16	.796	<b>.855</b>	.104	.089	.097	.054	.183
	17	.699	<b>.785</b>	.018	.282	.025	.040	.003
	18	.696	<b>.746</b>	.282	.114	.011	.216	.019
	19	.701	<b>.601</b>	.355	.118	.297	.231	.241
역할 명확성	20	.693	.229	.328	<b>.703</b>	.102	.104	.135
	21	.735	.238	.082	<b>.762</b>	.059	-.062	.289
	22	.761	.147	.095	<b>.845</b>	-.031	.067	.101
	23	.615	.070	.331	<b>.677</b>	.166	.076	-.098
전문적 교육훈련	24	.749	.124	.010	.158	.207	<b>.815</b>	-.040
	25	.716	.049	.185	.044	.110	<b>.763</b>	.288
	26	.774	.119	.234	.016	.083	<b>.788</b>	.278
고유값			8.644	2.890	1.896	1.799	1.616	1.185
설명변량			33.247	11.116	7.291	6.918	6.214	4.556
누적변량			33.247	44.363	51.654	58.572	64.786	69.342

3) 본조사 신뢰도 분석 결과

측정구인	문항	수정된 항목-전체 상관계수	문항제거 시 신뢰도 계수
조직 기여 ( $\alpha = .850$ )	1	.651	.822
	2	.722	.803
	3	.565	.846
	4	.678	.815
	5	.697	.810
전문적 업무수행 ( $\alpha = .826$ )	6	.523	.819
	7	.701	.767
	8	.663	.778
	9	.618	.792
	10	.604	.796
학술대회 참여 ( $\alpha = .802$ )	11	.661	.730
	12	.663	.730
	13	.675	.729
	14	.488	.816
윤리성 ( $\alpha = .898$ )	15	.770	.870
	16	.764	.872
	17	.751	.874
	18	.726	.880
	19	.725	.880
역할 명확성 ( $\alpha = .815$ )	20	.665	.753
	21	.627	.773
	22	.678	.748
	23	.575	.795
전문적 교육훈련 ( $\alpha = .823$ )	24	.626	.808
	25	.720	.713
	26	.692	.743

주1) 전체 Cronbach's  $\alpha = .911$

주2) 음영표시는 문항제거 시 해당 요인 측정도구의 신뢰도가 증가하는 문항

## 2. 개인-직무 적합성 측정도구

### 1) 예비조사 요인분석 결과

	문항	공통성	요인적재치	
			성분 1(고유값 5.300)	성분 2(고유값 1.646)
개인-직무 요구 적합성	1	.688	.790	
	2	.659	.778	
	3	.742	.853	
	4	.749	.800	
	5	.740	.826	
개인-직무 능력 적합성	6	.792		.866
	7	.897		.932
	8	.854		.878
	9	.824		.837

주1) 요인추출방식: 주성분분석, 회전: 베리맥스

### 2) 예비조사 신뢰도 분석 결과

측정구인	문항	수정된 항목-전체 상관계수	문항제거 시 신뢰도 계수
개인-직무 요구 적합성 ( $\alpha=.898$ )	1	.736	.878
	2	.707	.884
	3	.750	.875
	4	.783	.868
	5	.767	.872
개인-직무 능력 적합성 ( $\alpha=.934$ )	6	.797	.930
	7	.891	.899
	8	.864	.909
	9	.832	.919

주1) 전체 Cronbach's  $\alpha=.911$

3) 본조사 신뢰도 분석 결과

측정구인	문항	수정된 항목-전체 상관계수	문항제거 시 신뢰도 계수
개인-직무 요구 적합성 ( $\alpha=.868$ )	1	.675	.845
	2	.672	.845
	3	.701	.838
	4	.696	.839
	5	.718	.835
개인-직무 능력 적합성 ( $\alpha=.905$ )	6	.734	.896
	7	.830	.862
	8	.839	.861
	9	.753	.891

주1) 전체 Cronbach's  $\alpha=.880$

3. 자기효능감 측정도구

1) 예비조사 요인분석 결과

문항	공통성	요인적재치(고유값 <b>4.902</b> )
1	.535	.731
2	.749	.866
3	.628	.793
4	.679	.824
5	.571	.756
6	.660	.813
7	.595	.771
8	.495	.704



2) 예비조사 신뢰도 분석 결과

측정구인	문항	수정된 항목-전체 상관계수	문항제거 시 신뢰도 계수
자기효능감 ( $\alpha = .903$ )	1	.689	.891
	2	.807	.882
	3	.708	.889
	4	.668	.892
	5	.746	.885
	6	.773	.884
	7	.719	.888
	8	.502	.910

주1) 음영표시는 문항제거 시 해당 요인 측정도구의 신뢰도가 증가하는 문항

3) 본조사 신뢰도 분석 결과

측정구인	문항	수정된 항목-전체 상관계수	문항제거 시 신뢰도 계수
자기효능감 ( $\alpha = .908$ )	1	.648	.901
	2	.805	.888
	3	.716	.895
	4	.749	.892
	5	.680	.898
	6	.740	.893
	7	.697	.897
	8	.617	.904

#### 4. 경력개발지원 측정도구

##### 1) 예비조사 요인분석 결과

	문항	공통성	요인적재치	
			성분 1(고유값 5.405)	성분 2(고유값 1.037)
형식적 경력개발지원	1	.560		.705
	2	.688		.828
	3	.592		.668
	4	.675		.638
	5	.473		.549
	6	.529		.588
무형식적 경력개발지원	7	.719	.813	
	8	.753	.813	
	9	.715	.825	
	10	.738	.763	

주1) 요인추출방식: 주성분분석, 회전: 베리맥스

##### 2) 예비조사 신뢰도 분석 결과

측정구인	문항	수정된 항목-전체 상관계수	문항제거 시 신뢰도 계수
형식적 경력개발지원 ( $\alpha = .842$ )	1	.597	.820
	2	.567	.826
	3	.655	.811
	4	.726	.794
	5	.579	.824
	6	.610	.820
무형식적 경력개발지원 ( $\alpha = .882$ )	7	.728	.855
	8	.765	.841
	9	.722	.858
	10	.769	.840

주1) 전체 Cronbach's  $\alpha = .903$

3) 본조사 신뢰도 분석 결과

측정구인	문항	수정된 항목-전체 상관계수	문항제거 시 신뢰도 계수
형식적 경력개발지원 ( $\alpha=.832$ )	1	.578	.810
	2	.619	.802
	3	.656	.795
	4	.671	.791
	5	.562	.813
	6	.549	.817
무형식적 경력개발지원 ( $\alpha=.866$ )	7	.652	.854
	8	.753	.815
	9	.698	.836
	10	.766	.808

주1) 전체 Cronbach's  $\alpha=.889$

5. 직무도전성 측정도구

1) 예비조사 요인분석 결과

문항	공통성	요인적재치(고유값 <b>2.681</b> )
1	.697	.852
2	.627	.835
3	.631	.794
4	.726	.792

2) 예비조사 신뢰도 분석 결과

측정구인	문항	수정된 항목-전체 상관계수	문항제거 시 신뢰도 계수
직무도전성 ( $\alpha = .830$ )	1	.695	.769
	2	.634	.799
	3	.615	.805
	4	.711	.771

2) 본조사 신뢰도 분석 결과

측정구인	문항	수정된 항목-전체 상관계수	문항제거 시 신뢰도 계수
직무도전성 ( $\alpha = .851$ )	1	.639	.832
	2	.704	.807
	3	.668	.821
	4	.764	.780



## [부록 4] 설문지

### 대기업 HRD 담당자의 전문직업적 정체성에 관한 설문지

안녕하십니까?

바쁘신 중에도 소중한 시간을 내어 주셔서 깊은 감사의 말씀 드립니다. 저는 서울대학교 대학원 농산업교육과 박사과정 김민지라고 합니다.

저는 박사학위 논문으로 **대기업 HRD 담당자의 전문직업적 정체성과 개인-직무 적합성, 자기효능감, 경력개발지원 및 직무도전성의 구조적 관계**에 대한 연구를 수행하고 있습니다.

**질문지는 총 6면**이며, 응답하시는 데에 걸리는 **소요시간은 약 10분**입니다. 조사 결과는 **통계법 33조 1, 2항에 의거 연구목적**을 위한 통계분석 이외에 **절대 사용되지 않을 것**입니다.

또한, 응답하지 않은 문항이 하나라도 있으면, 그 설문지는 분석할 수 없으니 **한 문항도 빠짐없이 응답하여 주시기를 부탁드립니다.**

응답을 완료해 주신 분께는 소정의 기프트콘을 제공해 드리겠습니다. 또한 응답과 관련하여 문의사항이 있으시면, 아래 연락처로 연락해 주십시오.

끝으로 늘 건강과 행복이 가득하시기를 기원하며, 바쁘신데도 불구하고 귀중한 시간을 내주신 선생님께 깊이 감사드립니다.

2016년 11월

서울대학교 대학원 농산업교육과

박사과정 : 김 민 지

지도교수 : 김 진 모

【연구자 연락처】 김민지(핸드폰: 010-0000-0000, email: 1-----@-----.com)

1. 전문직업적 정체성

1. 다음은 귀하의 '전문직업적 정체성'에 관한 설문입니다. 각 문항에 대해 귀하의 의견과 일치하는 곳에 "v"로 표시해 주십시오.

항목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
	①	②	③	④	⑤
1. 우리 회사에서 HRD 업무는 중요한 업무 중 하나이다.					
2. 우리 회사의 HRD 서비스는 조직 구성원의 업무수행에 많은 영향을 미친다.					
3. 우리 회사의 HRD 서비스는 조직의 장단기 성과에 많이 기여하고 있다.					
4. 우리 회사의 HRD 서비스는 조직 구성원의 성장에 많은 영향을 미친다.					
5. 우리 회사의 HRD 서비스는 조직의 성장에 많은 영향을 미친다.					
6. 내 업무를 원활히 수행하기 위해서는 HRD와 관련된 전문적인 지식이 필요하다.					
7. 내 업무를 원활히 수행하기 위해서는 HRD 관련 실무 경험이 필요하다.					
8. HRD와 관련된 전문적인 지식이 없으면 내 업무를 수행하는 데 어려움이 있다.					
9. HRD와 관련된 실무 경험이 없으면 내 업무를 수행하는 데 어려움이 있다.					
10. 나는 내 업무를 수행할 때 HRD와 관련된 전문적인 지식을 적절히 활용한다.					
11. 내 업무와 관련하여 HRD 관련 학술대회에 참여하는 것은 중요하다.					
12. HRD 관련 학술대회 참여를 통해 나의 업무수행 역량이 향상될 수 있다.					
13. 나는 HRD 관련 학술대회 참여를 통해 HRD와 관련된 새롭고 다양한 정보를 얻을 수 있다.					
14. 나는 HRD 관련 학술대회 참여를 통해 HRD 관련 인적 네트워크를 형성할 수 있다.					
15. 내 업무를 수행할 때 윤리적 요소를 고려하는 것이 필요하다.					
16. 나는 내 업무와 관련된 의사결정을 할 때 윤리적인 요소를 고려한다.					
17. 나는 HRD 담당자로서 HRD 분야의 윤리적 관행을 준수한다.					
18. HRD 업무수행 중 윤리적인 행동을 하는 것은 향후 나의 업무수행에 도움이 된다.					
19. HRD 업무수행 중 윤리적인 행동을 하는 것은 조직의 성장에 도움이 된다.					
20. 나는 업무상 나의 의무나 책임이 무엇인지 정확히 알고 있다.					
21. 나는 내 업무의 목표가 무엇인지 정확히 알고 있다.					
22. 나는 회사에서 나에게 기대하는 것이 무엇인지 정확히 알고 있다.					
23. 내게 주어진 업무상 재량권이 어디까지인지 정확히 알고 있다.					
24. 내 업무를 원활히 수행하기 위해서는 관련 전공 (적어도) 학사학위 수준의 전문성이 필요하다.					
25. 내 업무를 원활히 수행하기 위해서는 HRD와 관련된 전문적인 교육을 이수해야 한다.					
26. 내 업무를 원활히 수행하기 위해서는 HRD와 관련된 전문적인 교육을 이수한 이후에도 관련 교육을 지속적으로 받아야 한다.					

## II. 개인-직무 적합성

II. 다음은 귀하의 ‘개인-직무 적합성’에 관한 설문입니다. 각 문항에 대해 귀하의 의견과 일치하는 곳에 “v”로 표시해 주십시오.

항목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이 다	그렇다	매우 그렇다
	①	②	③	④	⑤
1. 내 현재 직무를 잘 수행할 경우 제공되는 물질적 보상은 내가 원하는 보상의 수준과 잘 일치한다.					
2. 내 현재 직무를 잘 수행할 경우 제공되는 심리적 보상은 내가 원하는 보상의 수준과 잘 일치한다.					
3. 나는 실제로 나의 직무로부터 내가 원하는 물질적 보상을 충분히 얻고 있다.					
4. 나는 실제로 나의 직무로부터 내가 원하는 심리적 보상을 충분히 얻고 있다.					
5. 종합적으로 볼 때, 나는 나의 직무로부터 내가 원하는 것을 충분히 얻고 있다.					
6. 나는 현재 직무 수행에 요구되는 적합한 지식을 지니고 있다.					
7. 나는 현재 직무 수행에 요구되는 적합한 기술 및 기능을 지니고 있다.					
8. 나는 현재 직무 수행에 요구되는 적합한 능력을 지니고 있다.					
9. 종합적으로 볼 때, 나는 현재 직무와 적합성이 높은 사람이다.					



III. 자기효능감

III. 다음은 귀하의 '자기효능감'에 관한 설문입니다. 각 문항에 대해 귀하의 의견과 일치하는 곳에 "v"로 표시해 주십시오.

항목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
	①	②	③	④	⑤
1. 나는 내가 계획한 목표의 대부분을 이룰 수 있다.					
2. 나는 어려운 일이 생겨도 이를 해결할 수 있다.					
3. 나는 보통 내가 원하는 결과를 얻을 수 있다.					
4. 내가 노력을 기울인 일들은 대체로 성공할 수 있다.					
5. 나는 도전적인 상황을 성공적으로 극복할 수 있다.					
6. 나는 다양한 일들을 효과적으로 해낼 수 있다.					
7. 나는 다른 사람들보다 일을 더 잘 할 수 있다.					
8. 나는 힘든 일도 잘 해낼 수 있다.					

#### IV. 경력개발지원

IV. 다음은 귀하의 '경력개발지원'에 관한 설문입니다. 각 문항에 대해 귀하의 의견과 일치하는 곳에 "v"로 표시해 주십시오.

항목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
	①	②	③	④	⑤
1. 나는 내 경력에 도움이 되는 교육훈련을 받는다.					
2. 내 상사는 나의 경력에 필요한 교육훈련을 받을 수 있게 해 준다.					
3. 이 회사에서 성공하기 위해서 알아야 하는 것들을 배워나가고 있다.					
4. 나의 경력개발 계획을 세우는 데 도움을 받기도 한다.					
5. 나는 추후에 활용할 수 있는 기술 개발에 도움이 되는 업무를 맡고 있다.					
6. 내 상사는 나의 업무 수행 결과에 대한 명확한 피드백을 준다.					
7. 나는 나의 경력과 관련된 객관적인 조언을 받기도 한다.					
8. 나는 직장 내에서 내 경력을 개발하는 데 도움이 되는 사람을 소개받기도 한다.					
9. 나에게서는 나의 경력개발에 도움을 줄 수 있는 멘토가 있다.					
10. 내 상사는 나에게 내 경력에 도움을 줄 수 있는 사람을 소개해 주기도 한다.					

**V. 직무도전성**

V. 다음은 귀하의 '직무도전성'에 관한 설문입니다. 각 문항에 대해 귀하의 의견과 일치하는 곳에 "v"로 표시해 주십시오.

항목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
	①	②	③	④	⑤
1. 나의 직무는 다양한 기능과 능력을 요구한다.					
2. 내 직무를 수행하는 과정에서 나의 능력과 기능을 개발, 향상시킬 기회가 많다.					
3. 나의 직무는 창의력을 요구하는 직무이다.					
4. 나의 직무는 적극성을 요구하는 직무이다.					

## VI. 일반적 사항

VI. 다음은 귀하의 일반사항에 관한 설문입니다. 모든 정보는 연구의 목적으로만 사용됩니다. 귀하에게 해당하는 보기의 번호에 “v” 로 표시해 주시기 바랍니다.

1. 귀하의 성별은? (        )            ① 남자            ② 여자
  2. 귀하의 연령은? 만(        )세
  3. 귀하의 근속년수는? (        )년 (        )개월
  4. 귀하의 HRD업무 수행경력은? (        )년 (        )개월
  5. 귀하가 재직하고 있는 회사의 명칭은 무엇입니까? (계열사 포함, 분류용으로만 사용됩니다)
  5. 귀하의 최종 학력은?  
①고졸            ②전문대졸            ③대졸            ④석사            ⑤박사
  6. 귀하의 현재 직급은? (        )  
①사원급            ②대리급            ③과장급            ④차장급            ⑤부장급
- ※ 기프트콘을 전송받을 휴대폰 번호를 기입해 주세요(선택) (        )

-끝까지 응답 해 주셔서 감사합니다-



## **Abstract**

### **Structural Relationships between Professional Identity, Person-Job Fit, Self-Efficacy, Support for Career Development, and Job Challenge of HRD Practitioners in Korean Conglomerates**

**Minji Kim**

**Agricultural and Vocational Education**

**The Graduate School**

**Seoul National University**

This study aimed at figuring out structural relationships of person-job fit, self-efficacy, support for career development, and professional identity of HRD practitioners in Korean conglomerates and figuring out moderating effects of job challenge on three paths within the structural model.

The population of this study was HRD practitioners of large companies in South Korea, and HRD practitioners from the top 1,000 companies by sales were identified as the target population for the study. A professional identity scale was developed in this study, and the existing scales for person-job fit, self-efficacy, support for career development, and job challenge were used. Data were collected using an online survey system and traditional mails, and a total of 312 HRD practitioners from 84 companies participated in the survey. Among them, 34 cases including 24 incomplete cases and 10 outliers were screened out. As a result, 278 cases from 84 companies were analyzed by structural equation modeling using AMOS version 21.0.

This study resulted in the following findings.

First, the hypothesized research model was appropriate to explain the structural relationships between the variables in the data.

Second, person-job fit, self-efficacy, and support for career development had direct and positive effects on HRD practitioners' professional identity. In addition, person-job fit and support for career development directly and positively affected their

self-efficacy. It shows that efforts for enhancing self-efficacy, person-job fit, and support for career development are needed to improve each HRD practitioner's professional identity.

Third, person-job fit and support for career development indirectly affected HRD practitioners' professional identity by enhancing their self-efficacy. In other words, self-efficacy had mediating effects on relationships between person-job fit and professional identity and between support for career development and professional identity. This means that corporations should raise the level of self-efficacy of their HRD practitioners to lead person-job fit and support for career development to enhanced professional identity.

Fourth, job challenge had moderating effects on relationships between self-efficacy and professional identity and between support for career development and professional identity, while having no moderating effects on relationships between person-job fit and professional identity. These findings show that it is needed to put efforts to maintain appropriate level of job challenge as well as to enhance self-efficacy, person-job fit, and support for career development in the aim of increasing HRD practitioners' professional identity.

The study results drew the following directions for future research. First, it is needed to validate the professional identity scale developed in this study by using and examining it in various fields. Second, cross-validation of relationships between professional identity and antecedent factors should be verified by applying the model on other subjects. Third, structural relationships of professional identity and its antecedents should be restructured and reconsidered based on the results of this study. Fourth, studies on the relationships between professional identity and related factors have to be conducted after sorting research subjects based on the number of HRD practitioners per company. Fifth, with the current general self-efficacy, job-specific self-efficacy has to be considered in future research. Last, more comprehensive research on professional identity of HRD practitioners should be conducted.

---

keywords : Human Resource Development, HRD practitioner, professional identity,  
person-job fit, self-efficacy, support for career development, job challenge

*Student Number* : 2013-31010