

구성원의 자기주도학습이 주관적 경력성공에 미치는 영향과 리더-구성원 교환관계(LMX)의 조절 효과*

최세영 (중앙대학교)**·진성미 (중앙대학교)***

국문 요약

변화하는 경력 환경에서 구성원들의 자기주도적 경력 개발의 중요성이 높아지고 있으며, 조직또한 구성원들간의 효과적 의사소통 및 리더십을 통해 구성원들이 인식하는 경력 성공의 심리적 성취감을 높이는 노력이 필요하다. 이 연구에서는 구성원의 자기주도학습이 주관적 경력성공에 어떠한 영향이 미치는지 살펴보고, 자기주도학습이 주관적 경력성공에 미치는 영향 관계에서 리더-구성원 교환관계(LMX)의 조절효과를 검증하는 것을 목적으로 하였다. 이를 위해 재직중인 성인을 대상으로 설문을 실시하였으며, 총 218부의 설문 응답 자료를 분석한 결과 인지적 영역, 정의적 영역, 행동적 영역 세부 변인 모두 주관적 경력성공에 긍정적인 영향을 주었다. 또한 리더-구성원 교환관계(LMX)는 자기주도학습과 주관적 경력성공 간의 관계에서 조절효과가 있는 것으로 나타났다. 즉, 자기주도학습의 수준이 높은 집단일수록 더욱더 경력성공에 만족감을 느끼고 고용가능성과 안정감을 느낀다는 것을 확인하였다.

이러한 연구 결과는 조직에서는 구성원들의 자기주도학습을 촉진하여 주관적 경력성공을 높일 수 있는 방안을 적극적으로 모색하고, 구성원들의 특성을 고려한 리더-구성원 관계 구축을 통해 구성원들의 심리적 경력 성공을 지원할 필요가 있다는 점을 시사한다.

주제어 : 자기주도학습, 주관적 경력성공, 리더-구성원 교환관계(LMX).

* 본 논문은 2019학년도 최세영의 석사 논문을 수정·보완 및 요약한 것임.

** 제1저자, 중앙대학교 인적자원개발학과 석사; E-mail: hero.csy85@gmail.com.

*** 교신저자, 중앙대학교 교육학과 교수, 서울특별시 동작구 흑석로 84 중앙대학교; E-mail: sungmi@cau.ac.kr; Tel: 02-820-5841; Fax: 02-820-5841.

1. 서론

변화하는 고용 및 직업 환경에의 주도적인 적응과 경력개발이 요구되며, 이러한 경력 개념을 의미하는 프로티언 경력(protean career) 실현을 위해서는 경력 주체 스스로가 정체성을 변화시키고 자기주도적인 경력 개발을 위한 학습을 수행해야 한다(Briscoe & Hall, 2006). 이는 경력 목표를 설정하고 그것을 토대로 자신의 경력을 끊임없이 관리하고 개발해야 하는 현실의 요구들(탁진국, 1999; Hall, 2004)에 대한 대응이며, 조직 내 구성원들은 자신의 경력개발에 관심을 가지고 스스로 대처해야 하는 상황에 직면하게 된 것이다.

경력 개념의 인식 변화는 개인의 경력성공에 대한 의미와 가치 변화에도 영향을 미쳤다. 개인의 경력 성공에 대한 개념에는 연봉이나 지위와 같은 준거들에 의한 객관적인 경력 성공 뿐 아니라, 일을 통해 얻은 직무와 관련된 긍정적인 심리적 성취, 즉 주관적인 경력성공과 만족감이 모두 중요하며, 자신의 경력에 대해 만족감이 높아지면 더 큰 경력을 목표로 설정하여 새로운 경력성공에 도전하게 한다(김보경·정철영, 2013). 경력 환경 변화에 따라 종신고용이 무너지면서 한 조직에서 높은 연봉, 빠른 승진, 평가 등의 객관적인 요소보다 고용시장에서 자신의 능력을 인정받을 수 있는 경력으로 발전을 시키거나, 개인의 가치관과 심리적 만족도 등 자신이 중요하다고 생각하는 주관적 성공을 중심으로 경력을 발전시켜 나아가려는 특성이 더욱 강화되고 있다(Hall & Mirvis, 1995, Nabi, 2001, Rodrigues & Guest, 2010).

그리고 이러한 주관적 경력성공을 위해서는 구성원 자신의 주도적 경력 개발을 위한 구성원의 자기주도적인 학습 노력이 필수적이라 할 수 있다. 변화하는 경력 환경에 적응하고 자기주도적 경력을 실현하기 위해서는 개인의 자기주도적인 학습 노력은 필수적이다(Hall, 2004). 이러한 구성원의 자기주도학습 노력은 개인의 노력 뿐 아니라 조직에서도 자기주도학습의 중요성을 인지하고 이를 개발하여 체계적으로 지원할 필요를 제기한다. 아무리 뛰어난 구성원일지라도 시스템이 제대로 구축되지 않은 상황에서는 본인의 역량을 효과적으로 발휘할 수 없듯이(Rummler & Brache, 1995), 자기주도학습능력이 높은 구성원일지라도 조직 내 학습 시스템이 제대로 구축되지 않은 상황에서는 학습이 제대로 이루어지기 어려울 수 있다(배을규 등, 2012).

조직 측면에서도 경력개발은 조직과의 상호작용 과정을 통해 개인과 조직 모두에게 이득을 가져다준다(장원섭, 2011). 조직 내에서 개인의 경력개발을 위해 적극적으로 대응하여 좋은 성과로서의 의미로 이어지면 경력성공을 이루게 되며(Pan & Zhou, 2015), 주관적 경력성공은 개인, 그리고 조직 모두에게 효과가 있으며 긍정적인 조직문화를 형성하는 데에도 영향을 미친다(Peluchette, 1993). 반면, 조직에서 수행중인 직무에서 흥미를 잃게 되면, 책임성과 자율성을 상실하거나 추후 경력에 대한 발전가능성 및 승진가능성이 낮아진다는 인식으로 연결되어, 조직 소속감 결여, 직무수행 동기 저하, 사기저하, 낮은 직무만족 등 부정적 결과로 이어지게 된다(문인오, 2010; 백주현, 2017).

주관적 경력성공이 개인에게 더 큰 만족감을 주는 시대로 변화하면서 기업에서도 조직과 개

인의 성공과 발전을 위해 함께 일하는 구성원들 간의 건설적인 관계의 유용성에 대해 주목하였다. 구성원 개별 능력의 합에만 의존하는 것이 아닌 관계의 힘을 통해 상호 간의 협력이 중요하다는 입장이다(홍혜승, 2016). 이렇듯 구성원의 주관적 경력성공은 조직 내에서의 사회 실체인 리더와 구성원과의 관계와 관련을 가지며, 리더를 향한 구성원의 신뢰는 직무에 대한 태도, 행동 및 성과 등 많은 부분에서 긍정적인 영향을 나타내며(문형구 등, 2011; Dirks & Ferrin, 2001), 갈등을 줄이는 역할을 한다(Lewicki et al., 2006).

개인과 조직간 관계에서도 리더와 구성원 사이에서의 상호적 신뢰와 존경, 의무감을 바탕으로 둔 리더-구성원 교환관계(LMX)는 구성원이 맡고 있는 역할에 대한 성과와 부가적인 역할에서 오는 성과를 모두 촉진시키는 것으로 밝혀졌으며(Wayne et al., 1997), 조직이 구성원의 공헌을 인정하고 지원해줌으로써 구성원은 자신의 역할에 강한 몰입을 하고 직무에 만족감을 느끼는 것으로 검증되었다(Susskind et al 2000; 전무경 등, 2002). 이러한 선행 연구들은 리더-구성원 관계가 조직구성원들의 경력에 대한 만족감과 성공을 촉진하는 요인이 된다는 점을 시사한다. 그리고 조직 차원에서의 리더-구성원 교환관계는 구성원의 자기주도학습 능력을 통해 형성된 주관적 경력성공을 더욱 강화하는 맥락적 배경이 될 것으로 예측된다.

이러한 배경에서 이 연구는 자기주도적 경력 개발의 중요한 필요조건으로서의 자기주도학습 역량이 주관적 경력성공에 영향을 미치는 지 확인하고 자기주도학습이 주관적 경력성공에 미치는 영향 관계에서 조직내 리더-구성원 교환관계(LMX)가 조절 효과를 가지는 지 검증하고자 한다. 이를 통해 조직에서는 어떻게 조직 구성원의 경력개발을 지원하고 촉진해야 하는지에 대한 실천적 시사점들을 도출하고자 한다.

II. 이론적 배경

2.1 자기주도학습의 특성

자기주도학습 이론은 학자들마다 조금씩 다르게 정의하고 있으며 두 가지 측면으로 나뉜다. 학습에서의 자기주도성과 학습자의 자기주도성 가운데 어디에 더 초점을 맞추느냐에 따라 달라진다. 먼저 자기주도학습이 일어나는 단계와 그것에 필요한 능력에 관심을 둔 학습에서의 자기주도성 관점의 대표 학자인 Knowles(1975)는 학습자가 스스로 주도권을 가지고 자신의 학습 요구를 파악하여 목표를 설정하고 학습을 위한 자원을 활용하여 학습 전략을 세워 실행하며 학습 결과를 평가하는 과정을 자기주도적 학습으로 개념화하였다.

반면에 학습에 대한 태도를 중시하는 자기주도성 연구의 대표 학자인 Gugliemino(1977)는 자기주도학습능력을 학습자 자아개념, 자기 주도를 위한 준비도, 학습 습관 등에 초점을 두어 개인적인 특성으로 보았다. Brookfield(1985)는 학습자가 개인의 자율성, 자유의지, 역량을 토대로 학

습의 경험을 계획하고 관리하며 다양한 의사결정에 대하여 통제권을 유지해가면서 학습을 추진하는 것으로 보았다.

마지막으로 학습에서의 자기주도성과 학습자의 자기주도성 측면을 통합하여 학습의 과정, 학습자의 개인적 특성, 학습 환경에 대한 복합적 이해에 관심을 둔 통합적 관점의 대표 학자인 Long(1992)은 타인에 감독에 의한 것이 아니라 학습자 스스로 학습을 통제, 관리하고 인지적 행동에 의존하는 인지적 과정으로 자기주도학습을 정의한 바 있다(Long, 1992).

결국 자기주도학습은 학습자의 전인적 활동으로, 자신의 지식과 생각을 토대로 학습과정을 관리, 감독하고 평가하는 인지적 영역과 학습동기를 유발하고 자아의 개념이 관여하는 정의적 영역을 포함하고 있으며, 마지막으로 실제 학습활동을 실행하고 학습 자원 및 환경을 관리하는 행동적 영역까지 포괄하는 개념으로 보아야 한다.

최근 자기주도학습에 대한 연구는 인적자원개발에 적용하는 것에 관심을 보이고 있다(Merriam et al., 2007). 자기주도학습은 학습자 본인의 요구에 맞게 주도적으로 학습할 수 있고 학습시간을 자유롭게 조절할 수 있으며 기술이나 지식을 수시로 업데이트 할 수 있다는 장점이 있기 때문이다. 자기주도학습 준비 상태와 정도에 따라 직무 성과에 미치는 영향이 달라질 수 있으며(Guglielmino, 1977), 학습에서 발생하는 사회적 환경에 대한 지식은 자기주도학습을 이해하는데 결정적인 영향을 미친다(Brockett, 1985).

이러한 주장들에 대한 실증적 검토를 위한 연구들이 다수 수행되었다. Tims와 동료들(2012)은 자기주도학습에 대한 지각도가 높은 구성원일수록 학습과 성장의 방법을 찾고, 문제 해결에 대해 적극적으로 참여하여 직무수행 증진 자원을 확보한다고 하였다. 국내 선행연구들에서 높은 자기주도성은 높은 업무집중도나 자기만족감에 영향을 주며(김교식, 2004), 자기주도학습을 통해 직무만족과 조직몰입을 높인다고 보고되었다(최우성·문소령, 2013). 또한 자기주도학습능력은 경력계획과 경력만족 간의 관계에서 조절효과가 나타나는 것으로 나타났다(이형우 등, 2014). 이를 바탕으로 이 연구에서는 최근의 주도적 학습의 변화를 반영하여 인지적 영역, 정의적 영역, 행동적 영역을 자기주도학습의 세부 요인으로 정의하고 측정하였다.

2.2 주관적 경력성공

경력성공은 개인의 경력경험의 결과물로 긍정적인 심리상태 및 일과 관련된 산출물을 의미한다(Judge et al., 1995). 경력성공은 판단하는 주체에 따라 주관적 경력성공과 객관적 경력성공으로 구분하는데(Jaskolka et al., 1985) 주관적 경력성공은 내 스스로가 만족감과 성취감을 통해 판단하여 평가를 하는 것이고, 객관적 경력성공은 객관적인 지표를 바탕으로 임금이나 승진과 같이 측정 가능한 경력 성취를 의미한다. 하지만 주관적 경력성공이 개인에게 더 큰 만족감을 주는 시대로 변화하면서 객관적 경력성공보다 더 가치있게 인식되고 있다(신수진·홍아정, 2013; Nabi, 2001).

주관적 경력성공은 객관적 경력성공의 개념에 비해 복잡하고 다차원적으로 인식된다

(Gatticker, & Larwood, 1986; Nabi, 2001). 개인들은 각자가 추구하는 가치에 따라 서로 다른 경력 목표를 세워 임금, 고용안정, 승진, 직무 등에 다른 중요도를 부여하기 때문에 경력성공의 지향점이 달라진다(남중수, 2014). 이처럼 주관적 경력성공은 개인 목표와 기대에 대한 성공 느낌을 스스로가 반영하기 때문에 중요하게 다루어질 필요가 있다(Seibert et al., 2001).

주관적 경력성공의 개념은 다양한 학자에 의해 정의되었다. 주관적 경력성공을 업무 역할과 조직 내 네트워크 관계 등에서 오는 개인적인 느낌의 내적 지각과 현재 담당 업무의 업적, 높은 보상, 성공적인 승진과 같은 외적 지각을 통합 개념으로 보는 Gatticker & Larwood(1986)와 달리, Greenhaus et al.(1990)은 이를 객관적 평가에서 오는 높은 임금과 승진 등의 성취감보다 업무 과정에서 느껴지는 심리적 성취감과 인간관계에서의 성공 등의 스스로의 만족이라고 정의하였다. 이를 확장하여 Peluchette(1993)는 주관적 경력성공이란 본인이 느끼는 심리적 만족감과 조직의 성과 향상을 위한 개인의 동기부여 수준을 포괄한 것이라 보았으며, 이를 생애 전반에 걸친 영역을 포함하는 개념으로 보기도 한다(Heslin, 2005).

이처럼 연구자들이 언급하는 주관적 경력성공의 개념은 공통적으로 개인의 경력에 대한 만족감과 성취감의 감정을 포함하고 있으며, 일과 관련된 경험으로써 주관적 경력성공의 대표적인 세부 변인은 Greenhaus et al.(1990)이 제시한 경력만족이다. 경력만족은 생애 전반적인 영역에서 누적된 경력 경험과 경력 기회, 발전가능성에 대한 만족도를 의미한다(이진규 · 박상로, 1995). 고용가능성 또한 주관적 경력성공의 대표적인 세부 변인이다. 고용가능성은 그들의 현재 소속된 조직에서나 외부의 노동시장에서 고용이 보장될 수 있다고 느끼는 정도이다(Eby et al., 2003). 즉 고용가능성은 취업할 가능성보다는 고용 기회와 관련된 역량에 대해 느끼는 정도라고 볼 수 있다.

주관적 경력성공은 다양한 변인들이 상호간 복합적이고 다차원적인 영향을 미치므로(Anderson et al., 1981), 선행연구들은 대개 통합적 관점으로 주관적 경력성공과 선행연구와의 관계를 고찰하였다(김보경 · 정철영, 2013; Ng et al., 2005). 주관적 경력성공에 영향을 주는 변인은 개인차원과 조직차원으로 크게 구분되며, 개인 차원에서의 특성에는 인구통계학적 변인, 인적 변인, 동기요인변인이 해당된다(Judge et al., 1995). 반면 조직 차원에서의 특성에는 조직의 규모, 조직의 발전여부, 조직 산업 분야 및 지역이 해당된다. 주관적 경력성공에 대한 메타연구(Ng et al., 2005)에 따르면, 경력만족에 긍정적으로 미치는 영향을 살펴본 결과 개인의 인구통계학적 변인으로는 연령, 성별 등이며, 인적자본 변인으로는 교육 수준, 근무시간, 조직 재직기간, 경력 계획 등에 해당되며, 조직지원변인으로는 경력개발 지원과 상사의 지원이 해당되고, 개인심리 변인으로는 성실성, 외향성, 경험에 대한 개방성, 통제의 위치 등이 있다. 한편 국내에서도 대기업 사무직 근무 중인 285명을 대상으로 주관적 경력성공과 직급별 관계에 관한 연구를 개인과 조직 특성에 대해 진행하였으며, 연구 결과는 개인특성 중 성실성과 주도성, 경력관리 행동, 경력 적응성과 경력 정체성, 개인과 직무의 적합성과 개인과 조직의 적합성은 주관적 경력성공에 유의미한 영향을 보이는 것으로 나타났으며(남중수, 2014), 조직 특성 변인 중 조직지원, 조직에서의 경력관리가 주관적 경력성공에 유의미한 영향을 보이는 것으로 나타났다. 이러한 선행연구들의

결과를 바탕으로 이 연구에서는 최근의 고용 변화를 반영하여 경력만족과 고용가능성을 주관적 경력성공의 세부 요인으로 정의하고 경력성공을 측정하고자 한다.

2.3 리더-구성원 교환관계(LMX)

리더-구성원 교환관계(LMX: leader-member exchange)는 대표적인 사회적 교환관계로 역할 형성이론(role making theory)과 사회적 교환이론(social exchange theory)에 기반을 두었다(Dansereau et al., 1975). 이 이론의 기반 모델은 수직적 쌍연결(VDL)모델로서, 리더-구성원 관계는 리더와 구성원들 간의 집단적인 관계보다는 리더와 구성원 간의 개별적인 관계로 구별되는 이원적 관계를 이루고 있다는 것이다(Dienesch & Liden, 1986). 이 모델은 집단 내 구성원들을 상대적으로 비교한 뒤 조직에서 능력이 뛰어나고 집단 공헌도가 높고, 리더와 구성원 간 욕구가 일치하여 동질의 특성을 공유하는 집단을 내집단(within-group)으로, 그 외 집단을 외집단(between-group)으로 나누어 리더가 각기 집단에 대해 다른 영향력을 미치는 리더십 모습이다(Dansereau et al., 1975). 이러한 수직적 쌍연결(VDL) 이론을 기반으로 발전한 리더-구성원 교환관계(LMX)는 리더와 구성원 개개인들 간의 서로 다른 차별적인 관계를 맺는다. 구성원들 역시 리더에 대한 지각하는 내용이 서로 다를 수 있다(Graen et al., 1982).

이러한 수직적 쌍연결(VDL) 이론이 주로 내집단과 외집단의 차이를 중심으로 연구했던 것과 달리, 리더-구성원 교환관계(LMX) 이론은 리더-구성원의 교환관계의 질이 리더, 구성원, 그리고 조직의 성과와 어떤 연관성을 가지고 있는가에 초점을 맞추고 있다(김성훈, 2012). 리더-구성원 교환관계(LMX)를 높게 인식하는 구성원은 리더로부터 신뢰, 정서적 지원, 다양한 보상 등 긍정적인 이득을 받게 되며, 나아가 경력 개발을 위한 기회에도 적극적인 지원을 해준다(정진경, 2017; Graen et al., 1982; Kacmar et al., 2003).

리더-구성원 교환관계(LMX)는 개개인별 쌍의 관계에 있는 구성원이 3단계를 거치면서 역할 관계를 형성해간다(Graen & Cashman, 1975). 첫 번째는 역할수락(role taking)단계로 리더가 구성원에게 업무에 관련된 요구 사항이나 업무를 할당함으로써 역할을 맡긴다. 역할을 맡기는 과정에서 부정적인 관계가 형성되어도 구성원은 역할을 받고 이에 대한 행동으로 옮긴다. 두 번째는 역할형성(role making)단계로 리더는 구성원이 기존에 맡고 있는 업무 이외 부가적인 업무를 수행할 수 있는 기회를 제공한다. 구성원이 이런 기회를 받아들여지게 되면 리더와 구성원과의 관계는 점점 더 높은 질의 리더-구성원 교환관계(LMX)로 발전하게 된다. 세 번째는 역할일상화(role routinization)단계이며 역할 정립이 성숙해지는 단계이며, 서로에 대해 기대가 높아졌기 때문에 부가적인 업무에 대해 협력을 하게 되며 리더와 구성원 간에 긍정적인 교환관계를 지속적으로 유지시켜 나가게 된다.

리더-구성원 교환관계(LMX)를 평가하기 위한 구성요소의 측정도구들은 다양하게 개발되어왔으며, 학자들과 관점에 따라 조금씩 다르게 표현되고 있지만 모두 유사한 개념을 의미하고 있다. 이 연구에서는 다양한 구성요소 중 Liden & Maslyn(1998)이 개발한 정신적 유대감(affect), 충성

심(loyalty), 공헌 의욕(contribution), 전문성 존경(professional respect)의 4가지를 세부 변인으로 보았다.

먼저 정신적 유대감(affect)은 리더와 구성원이 공식적인 직무와 별개로 서로가 인간적인 매력에 형성된 개인적인 감정의 정도이다. Dienesch & Liden(1986)은 정서적 친밀감을 인간적인 매력을 바탕으로 한 구성원들 간의 상호적인 친밀감이라고 정의하였다. 정신적 유대감(affect)이 높으면 리더와 구성원 간의 교환관계 수준에 큰 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다(Harris et al., 2011). 충성심(loyalty)은 자신의 목적을 위해 리더와 구성원들이 공개적으로 서로의 행동과 특징을 지원하는 정도이다. 다양한 상황 속에서 지속적인 신뢰를 통해 구성원이 리더에게 보이는 충성심이며 리더의 보호에 대한 보답이다. Dienesch & Liden(1986)은 서로에 대한 충성이 리더와 구성원 간의 관계에 있어 유지 보수와 발전에 핵심적인 역할을 할 것이라 하였다.

공헌 의욕(contribution)은 구성원이 공식적 역할을 넘어서 추가적으로 하는 노력을 말하며, Dienesch & Liden(1986)은 이를 각자 다른 구성원들이 서로의 목표가 명확하지 않더라도 업무와 관련된 행위들의 양 방향과 질의 인식이라고 정의하였다. 리더와 구성원이 공통적인 목표를 달성하기 위해 노력하는 활동의 정도로 활동 수준에 따라 리더에게 추가적인 노력을 기울이면 리더가 그 활동에 대해 보상이나 긍정적인 기회를 제공한다. 제공하는 보상이나 기회에 정도에 따라 구성원의 공헌 의욕의 수준은 달라진다. 공헌 의욕은 리더-구성원 교환관계(LMX)의 발전을 위한 주요 구성요소이다. 마지막으로, 전문성 존경(professional respect)은 리더의 업무 능력에 대한 구성원의 신뢰의 정도를 의미하며, Dienesch & Liden(1986)의 이론에 의하면 정신적 유대감, 충성심, 공헌 의욕 이외에 다른 차원들의 가능성을 인정하였고 이러한 것에는 서로 간의 믿음(trust)과 존경(respect), 개방성(openness), 정직성(honesty)이 포함될 수 있다고 하였다.

2.4 연구 변인들간의 관계

자기주도학습과 주관적 경력성공 간의 관계에 대한 선행 연구들은 성인학습자의 자기주도학습이 경력성공에 정적인 영향을 가짐을 보고하였다(박세송, 2012, 배을규 등, 2014). 자기주도학습의 매개효과를 검증한 연구(배을규 등, 2014)에서는 프로티언 경력태도가 주관적 경력성공에 직접적으로 영향을 주기도 하지만, 자기주도학습 능력을 매개효과로 주관적 경력성공에 간접적인 영향을 주기도 한다는 것을 확인하였다. 이러한 선행연구들을 통해 개인의 자기주도학습 능력에 의해 주관적 경력성공에 대한 만족도가 높아질 수 있음을 예측해볼 수 있다. 이상의 연구 결과와 논의를 토대로 다음과 같은 <가설 1>을 설정하였다.

가설1. 자기주도학습은 주관적 경력성공에 정(+)적 영향을 미칠 것이다.

한편, 리더-구성원의 교환관계가 자기주도학습과 주관적 경력성공 간의 관계에서 어떤 역할을 하는가는 조직 내에서 리더와 구성원의 교환관계가 중요해진 배경, 즉 리더와 구성원 간의 사회

적 관계가 구성되면서 구성원이 조직과 업무에 대한 긍정적인 태도와 행동을 보일 것이라는 기대에 근거한다. 조직과 구성원의 관계는 경제적-사회적 교환이 상호 중복되어 형성되어 있으며, 상호간 신뢰에 기반한 사회적 교환관계는 상호호혜성의 규칙 하에 효과적인 직무수행과 구성원간의 긍정적인 태도를 창출한다는 것이다(Cropanzano & Mitchell, 2005).

리더-구성원 교환관계(LMX) 연구는 리더가 각기 다른 구성원들과의 관계에서 각기 다른 관계로 발전시키는 경향이 있다고 보았다(Graen & Uhl-Bien, 1995). 리더-구성원 교환관계(LMX) 이론에 따르면 하나의 조직 안에서 다양한 수준의 리더와 구성원들 간의 관계가 형성되게 되고, 이 관계의 수준에 따라 보상되는 물질적 자원, 정보, 지원의 정도가 다르게 나타난다(Liden et al., 2006). 또한 리더-구성원 교환 관계를 통해 리더와 구성원들은 정신적 유대감이 형성된다. 선행연구들에 의하면 높은 질의 리더-구성원 교환관계(LMX)는 구성원의 부정적인 감정을 낮춘다고 하였다(김은혜, 2017; Graen & Uhl-Bien, 1995).

리더-구성원 교환관계(LMX)를 높게 인식하는 구성원은 리더로부터 신뢰, 정신적 지원, 다양한 보상 등 긍정적인 이득을 받게 되며, 나아가 경력 개발을 위한 기회에도 적극적인 지원을 해준다(정진경, 2017; Graen et al., 1982; Kacmar et al., 2003). 반면 리더-구성원 교환관계(LMX)를 낮게 인식하는 구성원은 공식적인 고용계약을 기반으로 다른 구성원이 비해 상대적으로 제한된 자원, 권한 등을 받게 된다. 리더와 구성원의 교환관계 수준이 높은 경우, 구성원으로 하여금 낮은 교환관계 수준에 있는 구성원에 비해 보다 더 많은 양의 정보나 자원 및 보상이 주어지기 때문에(Graen et al., 1990; Kacmar et al., 2003), 개선과제를 효율적으로 해결하고 과업 완수의 완결성이 높아지게 된다(김은혜, 2017; Gerstner & Day, 1997; Mueller & Lee, 2002). 이러한 이론적 논의는 LMX가 비단 직무와 관련된 문제해결이나 개선 뿐 아니라 높은 수준의 자원과 보상인식을 기반으로 자신의 경력에 대한 긍정적 인식과 만족을 형성하여 결국 주관적 경력성공을 조형할 수 있을 것으로 판단할 수 있다. 추가적으로 이러한 관계성은 전술한 자기주도학습 능력을 통해 형성된 주관적경력성공을 더욱 강화하는 맥락적 조건을 형성할 것으로 예측가능하다. 이상의 이론적 논의와 실증연구결과, 추론을 토대로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설2. LMX는 주관적 경력성공에 정(+)-적 영향을 미칠 것이다.

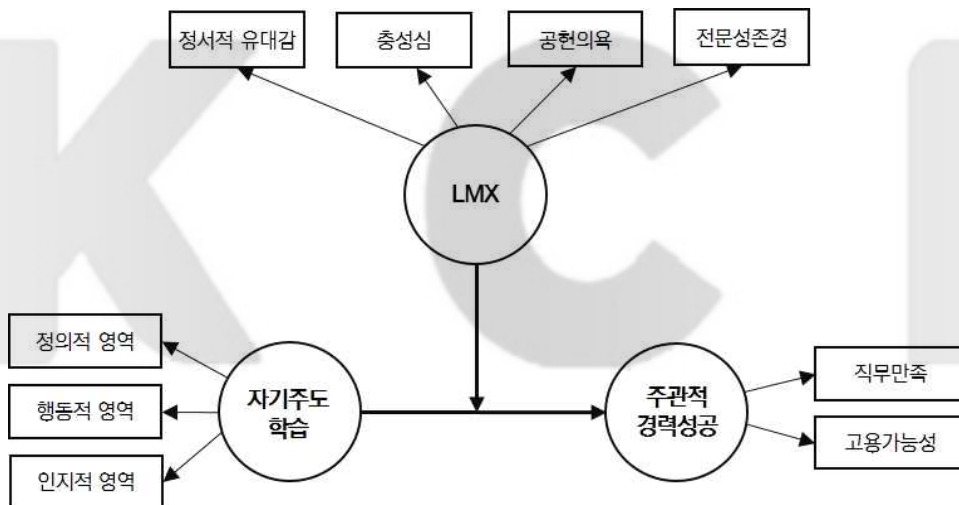
가설3. 자기주도학습과 주관적 경력성공 간 영향관계에서 LMX는 조절효과를 지닐 것이다.

III. 실증연구

3.1 연구모형

이 연구는 주관적 경력성공에 미치는 학습 차원의 변인으로서 자기주도학습을 독립변인으로 고려하여 자기주도학습이 주관적 경력성공에 미치는 영향을 실증하고자 하였다. 또한 자기주도학습과 주관적 경력성공 간 영향관계에서 LMX의 조절효과를 파악함으로써 조직 구성원의 성공적 경력관리 및 개발에 관한 시사점을 제시하는데 목적을 두었다. 선행연구 검토 결과를 기반으로 이 연구에서 설정한 연구모형은 다음 <그림 1>과 같다.

<그림 1> 연구모형



3.2 측정도구

연구모형 실증분석을 목적으로 응답자료를 수집하기 위한 설문지는 응답자의 개인적 특성 파악을 위한 8개의 인구통계학적 변인에 관련된 문항과 이 연구에서 수립한 연구모형에 포함된 구인을 측정하기 위한 연구변인 측정 문항으로 구성하였다. 측정문항의 경우 모두 5점 Likert 척도로 구성하였다. Likert 척도의 경우 질적 척도인 순서척도(ordinal scales)이지만, 특정 점수 이상의 Likert 척도는 양적척도로써 충분히 기능할 수 있다는 선행연구 결과에 기반하여(Boomsma, 1987; Wang & Wang, 2012), 이 연구에서도 Likert 척도 연속척도로 간주하여 분석을 진행하였다. 이후 각 연구변인 측정도구에 대한 정보는 다음과 같다. 먼저 자기주도학습을 측정하기 위한 측정도구는 배을규·이민영(2010)이 개발한 자기주도학습 측정도구를 이용하였다. 해당도구는

인지적 영역, 정의적 영역, 행동적 영역 등 총 3개 하위척도, 21개의 문항으로 구성되어 있다. 대표 문항으로는 ‘나는 학습을 효율적으로 할 수 있는 방법과 절차 등을 고민한다.’, ‘나는 무엇이든지 새로운 것을 학습하는 것이 즐겁다.’, ‘나는 학습을 하면서 모르는 것이 있으면 그냥 지나치기 보다는 알 수 있는 다른 방법을 찾아본다.’ 등이 있다.

다음으로 리더-구성원 교환관계의 질을 진단하기 위해서 Liden & Maslyn(1998)이 개발한 측정도구를 사용하였다. 해당 측정도구는 정신적 유대감과 충성심, 공헌 의욕, 전문성 존경의 4개 하위 척도로 구성되어 있으며, 총 11개의 하위 문항으로 이루어져 있다. 대표 문항으로는 ‘나는 리더와 함께 일하는 것이 즐겁다.’, ‘나는 자신의 업무에 대한 리더의 능력과 지식에 대해 존경심을 가지고 있다.’ 등이 있다.

주관적 경력성공은 Greenhaus et al.(1990)이 개발한 경력만족 측정도구와 Johnson(2001)이 개발한 고용가능성 측정도구를 2가지 요인으로 하여 주관적 경력성공 측정도구로 사용하였다. 경력만족의 측정도구는 Greenhaus et al.(1990)이 개발한 5개 문항과 고용가능성의 측정도구는 Johnson(2001)이 제시한 7개의 항목 중 5개의 문항을 번안하여 주관적 경력성공의 측정도구로 이용한 장은주(2003)의 측정도구를 사용하였다. 대표적인 문항으로는 ‘나의 직장경력을 돌이켜 볼 때 나는 지금까지 내가 이룩한 것(성과)에 만족한다.’, ‘나는 내 분야에서 시대에 뒤떨어지지 않는 능력과 기술을 갖추고 있다.’ 등이 포함된다.

한편 이 연구에서는 각 측정문항에 대한 항목묶음(item parceling)을 실시하였다. 항목묶음 사용하는 경우 측도의 신뢰도 증가, 비정규분포 문제 보완, 추정의 안정성 제고, 모델 적합도 지수 개선 등 다양한 효과가 있는 것으로 알려져 있다(우종필, 2015; 조현철·강석후, 2007). 항목묶음 방식의 경우 연구변인을 측정하기 위한 각 측정문항들에 대하여 동일한 개념끼리 평균을 산출하는 하는 다차원 접근법(approaches to multi-dimensionality)을 적용하였다.

3.3. 자료수집과 분석방법

이 연구의 대상은 국내 기업 조직에 근무하고 있는 조직 구성원이며, 이들을 대상으로 비확률 표집방법 중 편의표집방법을 활용하여 설문조사 대상자를 표집하였다. 이후 온라인(이메일/모바일) 및 오프라인을 통해 2018년 10월 1주부터 11월 1주까지 약 4주간 설문조사를 수행하였고, 총 218부의 설문조사 응답자료를 수집하였다.

수집된 자료는 SPSS 23.0과 AMOS 23.0 소프트웨어를 사용하여 통계분석을 하였다. 설문 응답자의 인구통계적 분포를 확인하기 위하여 빈도분석을 실시하였고, 평균과 표준편차, 왜도와 첨도 등에 대한 기술통계분석을 통해 연구 변인의 수준을 파악하였다. 이후 Anderson과 Gerbing(1988)의 방식에 따라 2단계 구조방정식 모형 검증을 진행하였다. 1단계는 이 연구에서 설정한 잠재변인 측정모형의 적절성을 확인하기 위한 신뢰도와 타당도 평가이다. 2단계는 연구 모형 분석을 통한 가설검증이다.

조절변수의 조절효과 검증은 최근 구조방정식 모형에서 조절효과를 검증하기 위하여 권고되

고 있는 비제약 상호작용효과 검증방법을 활용하였다(Marsh et al., 2004). 비제약 상호작용효과 검증방법은 독립변인과 조절변인, 상호작용항 잠재변인을 외생변수로 설정하고 종속변인을 내생변수로 설정하여 경로를 검증하는 방법이다. 이때 독립변인과 조절변인의 절편은 0으로 제약하고, 상호작용 잠재변인의 평균과 독립변인 및 조절변인 간 공분산 값을 동일하게 제약한다. 이때 상호작용항 잠재변인이 종속변인에 유의한 영향을 미치는 경우 조절효과가 존재하는 것으로 판단한다(홍세희·정송, 2014). 이 연구에서는 상호작용항 잠재변인을 구성하기 위하여 독립변인과 조절변인의 하위척도 수를 맞추기 위한 개념영역 대표성 방법을 활용하여 항목묶음을 실시하였고, 이후 독립변인과 조절변인 지표변수 간 쌍별결합 방식을 적용하여 상호작용항 잠재변인을 구성하는 관측지표를 계산하였다(Jackman et al., 2011). 한편 상호작용항 변인 구성에서 발생할 수 있는 다중공선성 문제는 상호작용모형에 투입된 독립변인과 조절변인을 표준화하여 해소하였으며 분석에는 표준화된 값을 활용하였다. 또한 이 연구에서는 동일방법편의에 의한 영향을 확인하기 위하여 Harman의 단일요인검증을 수행하였으며(Harman, 1967), 분석 결과 한 개의 요인이 설명하는 총 분산이 판단 기준인 50% 이하여서(33.76%), 동일방법편의 문제는 크지 않은 것으로 나타났다.

IV. 실증분석 결과

4.1 응답자의 특성

설문 응답자들의 인구통계학적 변인에 따른 분포 현황은 다음 <표 1>과 같다. 성별의 경우, 여성이 139명(63.8%), 남성이 79명(36.2%)이었고, 총 직장 경력을 살펴본 결과 5~10년 미만이 90명(41.3%)으로 가장 많았으며, 직급 분포의 경우 주임/대리급이 83명(38.1%)으로 가장 많았다. 현재 소속되어 있는 팀의 팀장과 근무한 기간을 확인한 결과 1~3년 미만이 79명(36.2%)으로 가장 많았으며, 그 다음으로 1년 미만 53명(24.3%) 순이었다. 나머지는 5년 이상 46명(21.1%), 3~5년 미만 39명(17.9%), 기타 1명(0.5%) 등으로 나타났다. 설문 응답자가 현재 근무하고 있는 조직의 규모를 묻는 문항에는 100명 이하가 90명(41.3%)으로 가장 많았고, 그 다음으로 1,000명 이상 59명(27.1%)이었으며, 나머지는 101명~300명 48명(22.0%), 501~1,000명 11명(5.0%), 301~500명 10명(4.6%) 등의 순으로 나타났다. 근무하는 조직의 산업군별 분포를 확인한 결과 교육/컨설팅과 제조업이 동일하게 53명(24.3%)으로 가장 많았고 그 다음으로 유통/서비스업 43명(19.7%), 기타 38명(17.4%), 공기업/비영리기업 19명(8.7%), 금융/보험업 12명(5.5%) 등의 순으로 나타났다.

<표 1> 응답자의 특성

항목		빈도	백분율	항목		빈도	백분율
성별	남성	79	36.2	직책	팀원	175	80.3
	여성	139	63.8		팀장	43	19.7
	전체	218	100.0		전체	218	100.0
총 경력	1년 미만	3	1.4	소속팀 근무기간	1년 미만	42	19.3
	1~3년 미만	11	5.0		1~3년 미만	73	33.5
	3~5년 미만	26	11.9		3~5년 미만	41	18.8
	5~10년 미만	90	41.3		5년 이상	61	28.0
	10년 이상	88	40.4		기타	1	0.5
	전체	218	100.0		전체	218	100.0
직급	사원	50	22.9	기업규모	100명 이하	90	41.3
	주임/대리	83	38.1		101~300명	48	22.0
	과장	49	22.5		301~500명	10	4.6
	차장/부장	32	14.7		501~1,000명	11	5.0
	임원 이상	4	1.8		1,000명 이상	59	27.1
	전체	218	100.0		전체	218	100.0
팀장과 근무한 기간	1년 미만	53	24.3	산업군	공기업/비영리	19	8.7
	1~3년 미만	79	36.2		교육/컨설팅	53	24.3
	3~5년 미만	39	17.9		금융/보험업	12	5.5
	5년 이상	46	21.1		유통/서비스업	43	19.7
	기타	1	0.5		제조업	53	24.3
	전체	218	100.0		기타	38	17.4
					전체	218	100.0

4.2 연구변인의 기술통계 및 상관관계 분석결과

기술통계 분석을 하여 변인의 평균과 표준편차, 왜도, 첨도를 검토하였다. <표 2>에 나타난 기술통계 분석결과를 살펴보면, 자기주도학습, LMX, 주관적 경력성공 변수들의 평균은 최소 3.148에서 최고 3.852, 표준편차는 최소 .677에서 최고 1.015 사이에 분포하고 있었다. 왜도는 절댓값이 최소 .243에서 최고 1.456, 첨도는 최소 .007에서 최고 2.635의 값으로 나타났다. 이는 비정규성 문제가 있는 것으로 여겨지는 왜도 3, 첨도가 10보다 작아 비정규성 문제는 크지 않을 것으로 나타났다(Kline, 2005).

상관관계 분석의 경우 Pearson 상관계수 도출을 통해 변인 간 상관정도를 확인하였다. 분석결과 모든 변인 간 상관계수는 양수로서 변인 간 정적 상관관계를 나타냈으며, 소수의 특정 변인 간 관계를 제외한 대부분의 상관계수는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 한편, 특정 변인 간

상관계수가 0.7이상으로 나타나, 높은 상관관계로 인한 계수 추정의 문제를 발생시키는 다중공선성 존재 여부 검토가 요청되었다. 따라서 이 연구에서는 다중공선성을 파악하기 위하여 분산팽창지수($VIF=1/(1-R_k^2)$)를 별도로 도출한 결과, 1.042로 나타났고, 이는 다중공선성 판단 기준인 10이하의 값으로서 최종적으로 다중공선성의 문제는 없는 것으로 판단하였다(El-Fallah, & El-Sallam, 2011).

<표 2> 주요 변인의 기술통계 및 상관관계 분석결과

변인		자기주도학습			LMX				주관적 경력성공	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
자기주도 학습	1	1								
	2	.643**	1							
	3	.648**	.816**	1						
LMX	4	.168*	.242**	.205**	1					
	5	.133	.154*	.105	.768**	1				
	6	.243**	.220**	.157*	.578**	.609**	1			
	7	.074	.132	.053	.704**	.680**	.571**	1		
주관적 경력성공	8	.563**	.518**	.481**	.263**	.202**	.272**	.122	1	
	9	.536**	.535**	.481**	.271**	.262**	.323**	.134*	.680**	1
평균		3.739	3.852	3.675	3.148	3.443	3.573	3.335	3.150	3.298
표준편차		.708	.774	.784	.952	.954	.858	1.015	.812	.788
왜도		-1.141	-1.133	-1.304	-.397	-.758	-.583	-.597	-.243	-.267
침도		1.957	1.287	2.019	.007	.336	.743	.057	-.085	.390

* $p<.05$, ** $p<.01$

(변인명: 1.정의적 영역, 2.행동적 영역, 3.인지적 영역 4.정서적 유대감, 5.충성심, 6.공헌의욕, 7.전문성 존경, 8.경력만족, 9.고용가능성)

4.3 측정모형 평가

측정모형을 평가하고자 확인적 요인분석을 실시하였으며(<그림 2>참조), 결과 값을 바탕으로 신뢰도와 타당도를 평가하였다. 측정 모형에 대해 사전에 규정된 분석 준거를 없이 탐색적인 접근법을 취하는 탐색적 요인분석과는 달리 확인적 요인분석은 사전에 개발된 척도 그대로 모형에 반영하고 측정이 잘 이루어졌는지 확인하는 방법이다(심준섭, 2015). 즉, 척도개발과 같이 탐색적 요인구조를 도출할 경우에는 탐색적 요인분석이 사용되며, 반대로 기 개발된 측정도구를 토대로 특정 가설 검증의 경우 확인적 요인분석이 사용된다(Hurley et al., 1997).

이 연구에서 신뢰도를 검토하기 위해서 전통적인 내적일관성 지표인 Cronbach's α와 추출된 분산평균(average variance extracted), 합성신뢰도(composite reliability)를 각각 확인하였다. 타당도 평가의 경우 수렴 타당도, 판별 타당도, 법칙 타당도를 각각 확인하였다. 신뢰도 검증 결과, 자기주도학습 Cronbach's α 계수 .945, LMX .944, 주관적 경력성공 .920으로 나타나 일반적인 내

적일관성 판단 기준인 0.7 이상을 충족하는 것으로 나타났다. 추출된 분산평균의 경우 자기주도 학습 .717, LMX .658, 주관적 경력성공 .680으로 도출되어 모든 변인이 판단 기준인 0.5 이상이 었다(Bagozzi & Yi, 1988). 합성신뢰도 측정결과 자기주도학습 .883, LMX .884, 주관적 경력성공 .810으로 나타나 0.6 이상 값을 보여 해당 변인들의 신뢰도는 적절한 것으로 확인되었다(Gefen, 2003). 이러한 결과를 종합할 때, 해당 측정모형의 신뢰도는 적절한 것으로 판단하였다.

수렴 타당도를 평가하기 위해서 각 측정변인이 잠재변인을 설명하는 표준화적재치가 모두 0.6 이상으로 통계적으로 유의한 것으로 나타나($p < .001$), 수렴 타당도는 적절한 수준이었다(Hair et al., 2010).

<표 3> 측정모형 평가 결과

변인		<i>factor loading</i>	<i>std. factor loading</i>	<i>t</i>	<i>Cronbach's α</i>	<i>AVE</i>	<i>CR</i>
자기주도 학습	정의적 영역	1.000	.908	-	.945	.717	.883
	행동적 영역	.989	.888	17.133			
	인지적 영역	.738	.734	12.974			
LMX	정서적 유대감	1.008	.879	16.041	.944	.658	.884
	충성심	1.000	.870	-			
	공헌의욕	.715	.692	11.133			
	전문성 존경	.967	.791	13.905			
주관적 경력성공	직무만족	1.000	.815	-	.920	.680	.810
	고용가능성	1.007	.835	10.646			

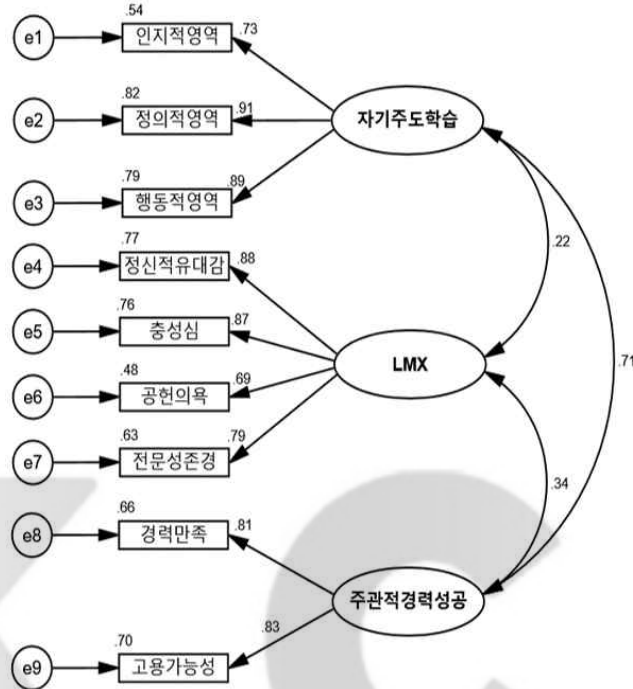
$\chi^2=54.186(df=24)$, NFI .953 TLI .960, CFI .973, GFI .948, AGFI .903, RMSEA .076, SRMR .053

다음으로 진행된 판별 타당도 평가는 평균추출분산 검증방법을 활용하였다(Fornell & Larcker, 1981). 이는 각 변인 간 상관관계 계수 값과 추출된 분산평균의 제곱근 값을 비교하는 것으로, 판별 타당도는 상관계수 값이 추출된 분산평균 제곱근 값보다 작아야 담보될 수 있다. 분석결과 모든 변인 간 상관계수보다(.223~.710), 각 변인의 추출된 분산평균 제곱근 값이 더 높은 것으로 나타나(.811~.847), 결과적으로 이 연구에서 선정한 연구변인 간 판별타당도는 적절한 것으로 판단할 수 있었다.

<표 4> 판별타당도 분석 결과

구분		상관계수	추출된 분산평균 제곱근($\sqrt{AVE}$)	
자기주도학습 ↔	주관적경력성공	.710	자기주도학습	.847
			주관적경력성공	.825
자기주도학습 ↔	LMX	.223	자기주도학습	.847
			LMX	.811
L, MX ↔	주관적경력성공	.338	LMX	.811
			주관적경력성공	.825

<그림 2> 확인적 요인분석 결과



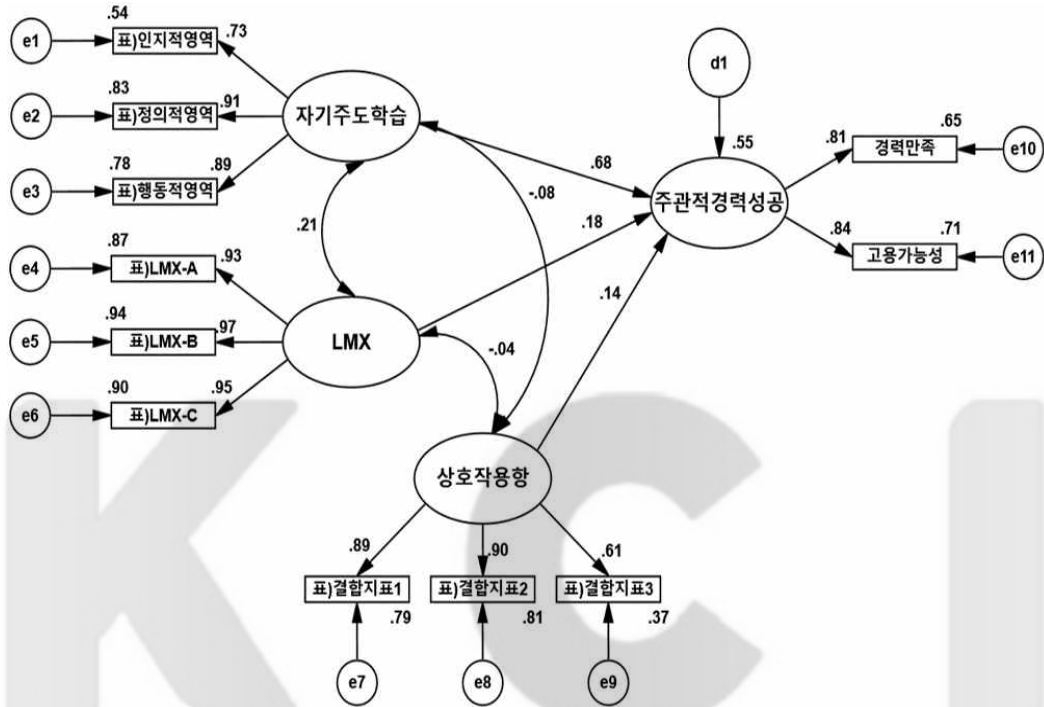
4.4 구조모형 검증

이 연구에서 설정한 구조모형을 검증하기 위하여 독립변인인 자기주도학습과 종속변인인 주관적 경력성공의 영향관계를 파악하고, 이후 두 변인 간 영향관계에서 LMX의 조절효과를 확인하기 위하여 상호작용 분석 구조모형을 설정하였다.

분석 결과는 <표 5>와 같다. 먼저 모형적합도 지수를 분석 결과 NFI .948, TLI .968, CFI .973, RESEA .068, SRMR .050 등으로 나타나 모형의 적합도는 적절한 것으로 나타났다(Kline, 2005). 분석결과 독립변인인 자기주도학습은 종속변인인 주관적 경력성공에 통계적으로 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다($b=.489$, $\beta=.382$, $p<.001$). 따라서 조직 구성원의 자기주도학습 수준이 증가할 경우 주관적 경력성공이 증가할 것으로 예측되었다. 조절변인인 LMX 또한 주관적 경력성공에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나($b=.122$, $\beta=.180$, $p<.05$), 리더와의 교환관계 수준이 증가할수록 해당 조직 구성원의 주관적 경력성공이 증가할 것으로 파악할 수 있었다. 한편, 자기주도학습과 LMX의 상호작용항은 주관적 경력성공에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나($b=.078$, $\beta=.140$, $p<.05$), 자기주도학습과 주관적 경력성공 영향관계에서 LMX는 조절효과가 존재하는 것으로 확인되었다. 독립변인과 종속변인간 회귀계수 부호, 조절변인과 종속변인간 회귀계수 부호, 상호작용항과 종속변인 간 회귀계수 부호를 종합적으로 검토한 결과 자기주도학

습과 주관적 경력성공 간 영향관계에서 LMX는 강화조절효과가 존재하는 것으로 나타났다.

<그림 3> 상호작용 구조방정식 모형



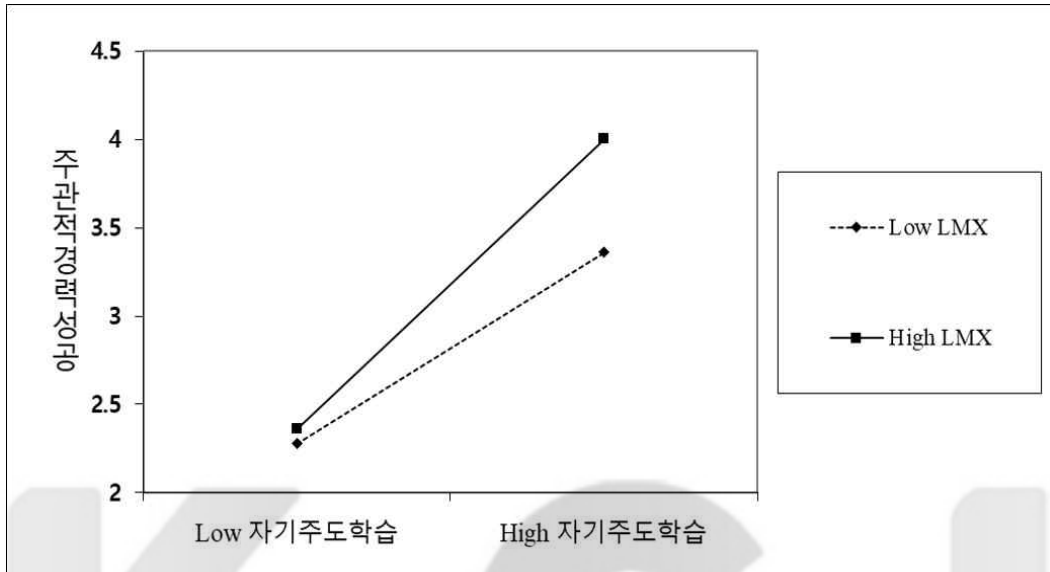
또한, 단순기울기 비교 그래프를 통해 구체적 조절효과를 확인한 결과는 다음 <그림 4>과 같다. LMX가 낮은 집단보다 LMX가 높은 집단에서 자기주도학습이 주관적 경력성공에 미치는 정적 영향이 더욱 커지는 것을 확인할 수 있었다.

<표 5> 연구변인 간 영향관계 검증결과

경로			<i>b</i>	β	<i>standard error</i>	<i>t</i>
자기주도학습	→	주관적 경력성공	.489	.682	.054	9.022***
LMX	→	주관적 경력성공	.122	.180	.041	2.946*
상호작용항	→	주관적 경력성공	.078	.140	.035	2.248*

* $p < .05$, *** $p < .001$

<그림 4> LMX의 단순기울기 그래프 도출 결과



추가적으로, 이 연구에서 조절변수로 선정된 LMX의 하위척도인 정서적유대감, 충성심, 공헌 의욕, 전문성 존경 등 LMX의 다양한 반영적 형태에 따른 조절효과를 세부적으로 살펴보기 위하여 자기주도학습과 주관적 경력성공 간 영향관계에서 LMX 하위척도별 조절효과를 분석한 결과는 다음 <표 6>과 같다. 먼저 Model1은 자기주도학습과 주관적 경력성공 간 정신적 유대감의 조절효과를 분석하기 위한 상호작용모형이다. 해당 모형 분석결과, 자기주도학습($b=.498, \beta=.685, p<.001$)과 정신적유대감($b=.123, \beta=.170, p<.001$) 모두 주관적 경력성공에 정적 영향을 미쳤으며, 상호작용항 역시 주관적 경력성공에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나($b=.068, \beta=.108, p<.05$) 자기주도학습과 주관적 경력성공 간 정신적 유대감은 조절효과가 존재하는 것으로 나타났다. 다음으로 Model2는 자기주도학습과 주관적 경력성공 간 충성심의 조절효과를 분석하기 위한 상호작용모형이다. 분석결과, 자기주도학습($b=.496, \beta=.692, p<.001$)과 충성심($b=.152, \beta=.212, p<.001$) 모두 주관적 경력성공에 정적 영향을 미쳤으며, 상호작용항 역시 주관적 경력성공에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나($b=.076, \beta=.141, p<.05$) 자기주도학습과 주관적 경력성공 간 충성심은 조절효과가 존재하는 것으로 나타났다. Model3은 자기주도학습과 주관적 경력성공 간 공헌의욕의 조절효과를 분석하기 위한 상호작용모형이다. 해당 모형 분석결과, 자기주도학습($b=.494, \beta=.669, p<.001$)과 공헌의욕($b=.267, \beta=.253, p<.001$)은 모두 주관적 경력성공에 정적 영향을 미쳤지만, 상호작용항의 경우 주관적 경력성공에 미치는 영향이 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타나($b=.071, \beta=.064, n.s.$) 결과적으로 자기주도학습과 주관적 경력성공 간 공헌의욕은 조절효과가 없는 것으로 확인되었다. 마지막으로 Model4는 자기주도학습과 주관적 경력성공 간 전문성존경의 조절효과를 분석하기 위한 상호작용모형이다. 분석결과, 자기주도

학습($b=.499$, $\beta=.689$, $p<.001$)은 주관적 경력성공에 통계적으로 유의한 정적 영향을 미쳤으나, 조절변인인 전문성 존경의 경우 주관적 경력성공에 유의한 영향을 미치지 않았다($b=.051$, $\beta=.075$, n.s.). 그러나 자기주도학습과 전문성 존경 상호작용항의 경우 주관적 경력성공에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나($b=.083$, $\beta=.128$, $p<.05$) 자기주도학습과 주관적 경력성공 간 전문성 존경은 조절효과가 존재하는 것으로 확인되었다.

<표 6> LMX 하위척도별 조절효과 검증결과

구분	Model1			Model2			Model3			Model4		
	b	β	t	b	β	t	b	β	t	b	β	t
자기주도학습(A)	.498	.685	8.886***	.496	.692	9.128** *	.494	.669	8.907***	.499	.689	9.080***
정신적유대감(B)	.123	.170	2.654***									
충성심(C)				.152	.212	3.372** *						
공헌의욕(D)							.267	.253	3.464***			
전문성존경(E)										.051	.075	1.225
상호작용1(A×B)	.068	.108	1.706*									
상호작용2(A×C)				.076	.141	2.237*						
상호작용3(A×D)							.071	.064	.972			
상호작용4(A×E)										.083	.128	1.993*

* $p<.05$, *** $p<.001$

V. 결론

이 연구는 자기주도학습이 주관적 경력성공에 미치는 영향관계를 파악하고, 리더-구성원 교환 관계(LMX)의 조절효과를 실증적으로 확인하고 검토하여 개인과 조직의 경력개발에 시사점을 제공하고자 하였다. 연구 결과는 다음과 같다.

첫째, 자기주도학습과 주관적 경력성공의 상관관계를 분석한 결과 인지적 영역과 정의적 영역, 행동적 영역 모두 주관적 경력성공을 증가시키는 정(+)의 영향을 확인하였다. 즉 인지적, 정의적, 행동적 영역이 높을수록 주관적 경력성공 향상에 긍정적인 효과를 가진다. 상대적으로 인지적 영역이 정의적, 행동적 영역보다 주관적 경력성공에 미치는 영향이 높았다. 특히 세부 변인 중 학습과정 관리, 학습결과 평가인 인지적 영역이 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 자기주도학습의 세부 변인인 인지적, 정의적, 행동적 영역의 수준이 높은 집단일수록 더욱더 경력성공에 만족감을 느끼고 고용가능성에 안정적인 심리감을 느낀다는 것을 연구를 통해 알 수 있었다. 이 결과는 수도권의 일반 기업 및 공공기관에 근무하는 사무직 근로자 대상으로 진행된 신수진·홍아정(2013)의 선행 연구에서도 자기주도학습이 높은 개인은 주관적 경력성공을 높게

인식한다는 연구결과와 맥을 같이 한다.

둘째, 자기주도학습과 주관적 경력성공에서 리더-구성원 교환관계(LMX)의 조절효과를 확인해보면, 자기주도학습이 높은 경우 리더-구성원 교환관계(LMX)는 주관적 경력성공 관계에서 조절효과를 나타내는 것으로 나타났다. 또한 조절변인인 리더-구성원 교환관계(LMX)의 하위 척도인 정신적유대감, 충성심, 공헌의욕, 전문성 존경에 따른 조절효과 분석에서는 공헌의욕을 제외한 나머지 조절변인 모두 조절효과가 존재하였다.

이러한 연구 결과는 개인과 조직의 경력개발 및 관리에 있어 세 가지 실천적 시사점을 제공한다. 첫째, 개인의 경력성공을 위해서는 경력주체인 구성원 스스로가 자기주도학습 능력을 갖추기 위해 노력할 필요가 있다는 점을 재확인하였다. 자기주도학습은 단순히 타인의 도움 없이 스스로 학습을 해 나아가는 소극적 의미를 넘어, 세부적인 학습의 전 과정에서 적절한 자원들을 활용하고 학습 전략들을 수행하는 것을 의미한다. 이를 위해서는 조직 내에서 주어진 업무 외에도 다양한 프로젝트에 자발적으로 참여하여 경력 개발에 필요한 학습을 통해 도움이 되는 네트워크를 확대해 나갈 필요성이 있다. 또한 개인의 경력 성공을 위해 주도적인 학습이 가능한 환경으로 변화할 수 있도록 끊임없는 노력이 필요하다.

둘째, 경력 환경과 개인-조직의 상호 관계의 변화에 따라 조직은 구성원들의 자기주도학습을 활성화할 수 있는 시스템을 구축하여 이를 장려하는 문화를 조성하고 제도적으로 적극 지원하는 것이 중요하다. 조직 구성원들의 지속적인 학습을 통해 자신의 성장과 발전에 대한 긍정적인 결과물만 창출하는 것이 아니라 동시에 업무에 몰입하는 노동력과 낮은 이직률, 조직의 경쟁력 강화로 이어질 수 있다. 기업에서는 학습 시스템을 구축하기 위해 구성원들은 본인의 직무와 관련하여 어떠한 학습이 필요한지 요구 분석을 통하여 공식적인 교육 훈련뿐만 아니라 자발적으로 구성원들이 일과 학습을 연계하여 학습할 수 있는 조직에서의 지원이 필요하다. 그리고 언제, 어디서나 학습할 수 있도록 온라인 교육을 도입하여 교육에 대한 환경적인 불편함이 들지 않도록 구축해주는 것이 중요하다. 업무적으로는 개인들에게 새로운 과업을 부여하여 학습 동기를 유발하도록 유도하고, 개선 과제를 해결하기 위한 제도를 활성화함으로써 다양한 경험과 기회를 주어 구성원들의 네트워크를 확대할 수 있는 기회를 주는 것이 중요하다.

셋째, 이 연구는 리더의 확실적인 리더십이 아닌 각자 다른 성향을 가진 구성원들을 개개인별로 다른 방식의 리더십을 통해 관계의 질을 높이는 것이 필요하다는 점을 시사한다. 즉, 리더와 구성원이 서로 좋은 관계를 맺고 효과적인 리더의 코칭을 통해 구성원이 긍정적인 효과가 전달되면 구성원의 경력에 대한 주관적 성공감은 높아질 것이며, 이는 장기적으로는 조직에게도 더 좋은 성과를 나타내기 위한 공헌 의욕을 증가시킬 것이다.

한편, 이 연구는 결과의 해석과 관련하여 몇 가지 제한점을 가지며 이는 후속 연구에서 더 보완되어야 할 것이다. 첫째, 표집된 대상의 40%이상이 10년 이상의 경력을 보유하고 있어 주관적 경력성공에 대한 인식이 상대적으로 더 높았을 수 있다. 경력 연한에 따라 자기주도학습과 주관적 경력성공의 양상이 다르게 나타날 수 있다는 점을 고려할 때, 추후 연구에서는 이에 따른 표집을 구분하여 집단별 차이를 확인하는 것도 유의미할 것이다. 또한, 성별 분포에서 상대적으로

여성의 비율(63%)이 높았는데, 이는 여성이 더욱 주관적 경력성공을 중요시한다는 기존 이론들을 참고할 때, 이후 연구에서는 여성과 남성의 차이나 경력 환경에 따른 차이를 확인할 수 있는 연구가 필요하다고 하겠다. 둘째, 이 연구에서 연구변인 측정을 위해 사용된 측정도구의 경우, 국내 조직 맥락에 적합한가를 검토하기 위한 추가적인 타당도 검토가 향후 필요할 것이다. 대표적으로 요인의 구성을 탐색적으로 파악하는 탐색적요인분석을 통해 기존의 요인 및 새로운 요인의 구성을 확인하거나 문항반응이론을 적용한 분석을 통해 문항의 반응과 피험자의 능력을 동시에 고려한 다양한 타당도 차원을 검토함으로써 국내 조직 맥락에 적합한 자기주도학습, LMX, 주관적 경력성공 측정문항을 구명할 수 있을 것이다.

이 연구의 해석에서 우리 조직문화에서 재고해보아야 할 점은 조직 내 리더-구성원 교환관계(LMX)가 구성원의 자기주도학습의 긍정적 기능에 유의미하다는 결과이다. 국외 선행연구들에 의하면 리더-구성원 교환관계(LMX) 질이 높을 때, 리더가 구성원에게 권한 위임하거나 새로운 직무에 대한 기회를 제공하는 행위는 업무 성과를 향상시킨다는 연구결과가 많다. 반면 국내 선행연구들에 의하면 조직 문화 특성상 권한 위임이나 새로운 직무에 대한 기회를 제공하는 행위는 제도적 측면이기 때문에 리더의 많은 개입이 쉽지 않다. 오히려 한국의 리더들은 구성원들에게 칭찬이나 관계의 정에 의한 관리 같은 감성을 활용한 방법을 많이 활용한다(김성훈, 2012). 그리하여 기업의 의사결정권자들과 HRD 담당자들은 높은 리더-구성원 교환관계(LMX) 형성을 위한 교육 프로그램을 구축하고 리더-구성원 교환관계(LMX) 형성 관리 등을 통하여 높은 리더-구성원 교환관계(LMX) 형성을 위하여 꾸준한 노력을 해야 할 것이다.

참고문헌(References)

- 김교식(2004), **학습에 대한 자기주도성이 직무태도에 미치는 영향**, 석사학위논문, 고려대학교 대학원.
- 김보경·정철영(2013), “기업근로자의 경력성공 요인 및 성별조절효과에 관한 국내·외 연구 메타분석”, **농업교육과 인적자원개발**, 45(2), 123-148.
- 김성훈(2012), **LMX와 직무수행의 관계에 대한 매개 및 조절효과 검증: 자아개념 및 부하저항의 매개효과와 임파워링 리더행동의 조절효과**, 박사학위논문, 제주대학교 대학원.
- 김은혜(2017), **캐디의 감정노동과 직무탈진의 관계에서 LMX의 조절 역할**, 박사학위논문, 중앙대학교 대학원.
- 남중수(2014), **대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공과 개인 및 조직특성의 위계적 관계**, 박사학위논문, 서울대학교 대학원.
- 문인오(2010), “간호사의 경력관리, 경력정체, 경력만족이 경력몰입에 미치는 영향에 관한 구조모형”, **간호행정학회지**, 16(2), 180-189.
- 문형구·최병권·내은영(2011), “국내신뢰 연구의 동향과 향후 연구방향에 대한 제언”, **경영학연구**, 40(1), 139-186.
- 박세송(2012), **성인학습자의 경력계획이 자기주도학습 능력과 주관적 경력성공 지향성에 미치는 영향**, 석사학위논문, 중앙대학교 대학원.
- 박재춘·김성환. (2015), “LMX, 리더 도덕성, 지각된 팀효능감 및 조직시민행동의 관계”, **한국콘텐츠학회**

- 논문지, 15(4), 420-430.
- 배을규 · 유은영 · 이형우 · 김대영(2012), “공공도서관 구성원이 인식한 조직학습준비도가 자기주도학습능력에 미치는 영향”, **산업교육연구**, 25(1), 77-101.
- 배을규 · 이민영(2010), “HRD 기업 구성원의 자기주도학습능력 측정도구 개발 연구”, **HRD연구**, 12(3), 1-26.
- 배을규 · 이민영 · 장민영 · 김정원(2014), “중소기업 구성원의 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공의 관계에서 자기주도학습 능력의 매개효과: 중소기업 핵심직무능력향상 지원 사업 참여업체를 중심으로”, **HRD연구**, 16(1), 1-25.
- 백주현(2017), **대기업 사무직 근로자의 경력정체와 경력개발지원인식이 경력적응성을 매개하여 주관적 경력성공에 미치는 영향**, 박사학위논문, 숭실대학교 대학원.
- 신수진 · 홍아정(2013), “조직구성원의 자기 주도 학습과 주관적 경력성공의 관계에서 경력 메타역량의 매개효과”, **직업교육연구**, 32(2), 73-98.
- 심준섭(2015), “행정학 및 정책학 연구에서 확증적 요인분석의 경향과 쟁점: 탐색적 요인분석과의 비교를 중심으로”, **정책분석평가학회지**, 25(2), 247-278.
- 우종필(2015), “구조방정식 모델에서 다차원성 개념의 항목목록 편향에 대한 연구”, **경영학연구**, 44(4), 1131-1147.
- 이진규 · 박상로(1995), “경력정체인식과 통제위치에 따른 직무만족과 경력만족 및 이직의도”, **경영논총**, 39(1), 329-353.
- 이형우 · 주현미 · 박한규(2014), “경력계획과 경력만족간의 관계에서 자기주도학습능력의 조절효과”, **한국비즈니스리뷰**, 7(2), 1-17.
- 장은주(2003), **주관적 경력성공의 영향요인에 관한 연구**. 박사학위논문, 서강대학교 대학원.
- 장원섭(2011), **인적자원개발 이론과 실천**, 서울: 학지사.
- 전무경 · 지성구 · 남영호(2002), “사회적 교환관계가 종업원의 직무태도에 미치는 영향에 관한 연구”, **대한경영학회지**, 32(1) 237-265.
- 정진경(2017), **리더의 감성지능이 구성원의 태도 및 행동에 미치는 영향 : 리더의 코칭, LMX의 매개효과를 중심으로**, 박사학위논문, 경기대학교 대학원.
- 조현철 · 강석후(2007), “구조방정식 모델에서 항목목록이 인과 모수의 검정과 적합도 평가에 미치는 영향”, **마케팅과학연구**, 17(3), 133-153.
- 최우성 · 문소령(2013), “외식업체 종사원이 지각하는 자기주도학습이 직무성공에 미치는 영향: 멘토링의 조절효과를 중심으로”, **Tourism Research**, 38(3), 117-135.
- 탁진규(1999), “21세기 산업 및 조직심리학의 과제와 전망”, **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 12(2), 39-59.
- 홍세희 · 정송(2014), “회귀분석과 구조방정식 모형에서의 상호작용효과 검증: 이론과 절차”, **인간발달연구**, 21(4), 1-24.
- 홍혜승(2016), **조직 내 사회적 관계가 구성원의 조직행태에 미치는 영향: 리더-구성원의 교환관계와 사회적 네트워크를 중심으로**, 박사학위논문, 성균관대학교 대학원.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W.(1988), “Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach”, *Psychological Bulletin*, 103(3), 411-423.
- Anderson, J. C., Milkovich, G. T., & Tsui, A.(1981), “A model of intra-organizational mobility”, *Academy of Management Review*, 6(4), 529-538.
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y.(1988), “On the evaluation of structural equation models”, *Journal of the*

- Academy of Marketing Science*, 16(1), 74-94.
- Boomsma, A.(1987), "The robustness of maximum likelihood estimation in structural equation models", In P. Cuttance & R. Ecob (Eds.), *Structural modeling by example: Applications in educational, sociological, and behavioural research* (pp. 160 - 188). Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T.(2006), "The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications", *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 4-18.
- Brockett, R. G.(1985), "The relationship between self-directed learning readiness and life satisfaction among older adults", *Adult Education Quarterly*, 35(4), 210-219.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S.(2005), "Social exchange theory: An interdisciplinary review", *Journal of Management*, 31(6), 874-900.
- Dansereau Jr, F., Graen, G., & Haga, W. J.(1975), "A vertical dyad linkage approach to leadership within formal organizations: A longitudinal investigation of the role making process", *Organizational Behavior and Human Performance*, 13(1), 46-78.
- Dienesch, R. M., & Liden, R. C.(1986), "Leader-member exchange model of leadership: A critique and further development", *Academy of Management Review*, 11(3), 618-634.
- Dirks, K. T., & Ferrin, D. L.(2001), "The role of trust in organizational settings", *Organization Science*, 12(4), 450-467.
- Eby, L. T., Butts, M., & Lockwood, A.(2003), "Predictors of success in the era of the boundaryless career", *Journal of Organizational Behavior*, 24(6), 689-708.
- El-Fallah, M., & El-Sallam, A.(2011), "Estimation methods for multicollinearity problem combined with high leverage data points", *Journal of Mathematics and Statistics*, 7(2), 129-136.
- Fornell, C., & Larcker, D. F.(1981), "Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error", *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Gattiker, U. E., & Larwood, L.(1986), "Subjective career success: A study of managers and support personnel", *Journal of Business and Psychology*, 1(2), 78-94.
- Gefen, D.(2003), "Assessing unidimensionality through LISREL: An explanation and an example", *Communications of the Association for Information Systems*, 12(2), 23-47.
- Gerstner, C. R., & Day, D. V.(1997), "Meta-Analytic review of leader-member exchange theory: Correlates and construct issues", *Journal of Applied Psychology*, 82(6), 827.
- Graen, G. B., & Cashman, J. F.(1975), "A role-making model of leadership in formal organizations: A developmental approach", *Leadership Frontiers*, 8(1), 143-165.
- Graen, G. B., Novak, M. A., & Sommerkamp, P.(1982), "The effects of leader-member exchange and job design on productivity and satisfaction: Testing a dual attachment model", *Organizational Behavior and Human Performance*, 30(1), 109-131.
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M.(1995), "Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective", *The Leadership Quarterly*, 6(2), 219-247.
- 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.

- Guglielmino, L. M.(1977), *Development of the self-directed learning readiness scale*, Doctoral Dissertation, Athens, Georgia: University of Georgia.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L.(2010), *Multivariate data analysis (Vol. 7)*, Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Hall, D. T.(2004), "The protean career: A quarter-century journey", *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1-13.
- Hall, D. T., & Mirvis, P. H.(1995), "The new career contract: Developing the whole person at midlife and beyond", *Journal of Vocational Behavior*, 47(3), 269-289.
- Harman, H.(1967), *Modern factor analysis*, Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Harris, K. J., Harvey, P., & Kacmar, K. M.(2011), "Abusive supervisory reactions to coworker relationship conflict", *The Leadership Quarterly*, 22(5), 1010-1023.
- Heslin, P. A.(2005), "Conceptualizing and evaluating career success", *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 113-136.
- Hurley A. E., Scandura, T. A., Schriesheim, C. A., Brannick, M. T., Seers, A., Vanderberg, R. J., & Williams L. J.(1997), "Exploratory and confirmatory factor analysis: Guidelines, issues, and alternatives", *Journal of Organizational Behavior*, 18, 667-683.
- Jackman, M. A., Leite, W. L., & Cochrane, D. J.(2011), "Estimating latent variable interactions with the unconstrained approach: A comparison of methods to form product indicators for large, unequal numbers of items", *Structural Equation Modeling*, 18(2), 274-288.
- Jaskolka, G., Beyer, J. M., & Trice, H. M.(1985), "Measuring and predicting managerial success", *Journal of Vocational Behavior*, 26(2), 189-205.
- Johnson, C. D.(2001), *In search of traditional and contemporary career success: What is an African American male to do?*, Doctoral dissertation, Athens, Georgia: University of Georgia.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz Jr, R. D.(1995), "An empirical investigation of the predictors of executive career success", *Personnel Psychology*, 48(3), 485-519.
- Kacmar, K. M., Witt, L. A., Zivnuska, S., & Gully, S.(2003), "The interactive effect of leader-member exchange and communication frequency on performance ratings", *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 764-772.
- Knowles, M. S.(1975), *Self-directed learning: A guide for teachers and learners*, New York: Association Press.
- Kline, R. B.(2005), *Principles and practice of structural equation modeling*, NY: Guilford Press.
- Lewicki, R. J., Tomlinson, E. C., & Gillespie, N.(2006), "Models of interpersonal trust development: Theoretical approaches, empirical evidence, and future directions", *Journal of Management*, 32(6), 991-1022.
- Liden, R. C., Erdogan, B., Wayne, S. J., & Sparrowe, R. T.(2006), "Leader-member exchange, differentiation, and task interdependence: implications for individual and group performance", *Journal of Organizational Behavior*, 27(6), 723-746.
- Liden, R. C., & Maslyn, J.(1998), "Multidimensionality of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development", *Journal of Management*, 24(1), 43-72.
- Long, H. B.(1992), *Philosophical, psychological and practical justifications for studying self-directions in learning*, In *Self-Directed Learning: Application and Research* (eds.) by H.B. Long & Associates.

- Norman, OK: Oklahoma Research Center for Continuing Professional and Higher Education, University of Oklahoma, pp.9-24.
- Marsh, H. W., Wen, Z., Nagengast, B., & Hau, K. T.(2004), "Structural equation models of latent interaction: Evaluation of alternative estimation strategies and indicator construction", *Psychological Methods*, 9(3), 275-300.
- Merriam, S. B., Caffarella, R. S., & Baumgartner, L. M.(2007), *Learning in adulthood: A comprehensive guide (3rd ed.)*, San Francisco: Jossey-Bass.
- Mueller, B. H., & Lee, J.(2002), "Leader-member exchange and organizational communication satisfaction in multiple contexts", *The Journal of Business Communication*, 39(2), 220-244.
- Nabi, G. R.(2001), "The relationship between HRM, social support and subjective career success among men and women", *International Journal of Manpower*, 22(5), 457-474.
- Ng, T. W., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C.(2005), "Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis", *Personnel Psychology*, 58(2), 367-408.
- Pan, J., & Zhou, W.(2015), "How do employees construe their career success: An improved measure of subjective career success", *International Journal of Selection and Assessment*, 23(1), 45-58.
- Peluchette, J. V. E.(1993), "Subjective career success: The influence of individual difference, family, and organizational variables", *Journal of Vocational Behavior*, 43(2), 198-208.
- Rodrigues, R. A., & Guest, D.(2010), "Have careers become boundaryless?", *Human Relations*, 63(8), 1157-1175.
- Rummler, G. A., & Brache, A. P.(1995), *Improving Performance: How To Manage the White Space on the Organization Chart*, San Francisco: Jossey-Bass.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Liden, R. C.(2001), "A social capital theory of career success", *Academy of Management Journal*, 44(2), 219-237.
- Susskind, A. M., Borchgrevink, C. P., Kacmar, K. M., & Brymer, R. A.(2000), "Customer service employees' behavioral intentions and attitudes: An examination of construct validity and a path model", *International Journal of Hospitality Management*, 19(1), 53-77.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D.(2012), "Development and validation of the job crafting scale", *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173-186.
- Wang, J., & Wang, X.(2012), *Structural equation modeling: Applications using Mplus*, Chichester, England: John Wiley.
- 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.

The Journal of Employment and Career Vol. 9, No. 2 - June 2019

The Influence of Self-Directed Learning on Subjective Career Success and the moderating effects of Leader-Member Exchange(LMX)

Se-Young Choi

Chung-Ang University, Seoul, Korea

Sung-Mi Jin*

Chung-Ang University, Seoul, Korea

Abstract

In changing career environment, the importance of self-directed career development is increasing, and it is necessary to enhance the career success of the members in the organization through effective communication and leadership among the members. The purpose of this study is to examine the effect of self-directed learning on the success of subjective career and to test the moderating effect of LMX on the influence of self-directed learning on subjective career success. For this purpose, the survey was conducted for adults with work experience and a total 218 questionnaire responses were analyzed. Cognitive domain, positive domain, and behavioral domain were all positively related to subjective career success. In addition, the LMX has a moderating effect on the relationship between self-directed learning and subjective career success. In other words, the higher the level of self-directed learning, the more satisfied the career success, the better the possibility of employment and the feeling of security.

The results of this study suggest that the organization should actively seek ways to increase the subjective career success by promoting the self-directed learning of the members, and to support the psychological career success of the members through constructing the leader-member relationship considering the characteristics of the members.

Key Words : Self-directed learning, Subjective career success, Leader-member exchange (LMX).

*Corresponding Author. Associate Professor, Department of Education, Chung-Ang University, Heokseok-ro 84, Dongjak-gu, Seoul, Korea, 06974; E-mail: sungmi@cau.ac.kr; Tel: +82-2-820-5841; Fax: +82-2-827-0944.