

조직구성원의 관계성과 번영감이 경력개발에 미치는 영향

주규하*

요약

본 연구는 조직구성원의 관계성, 번영감이 경력개발에 미치는 영향을 분석했다. 관계성, 번영감, 경력개발에 대한 이론적 논의들을 토대로 연구모형과 연구가설을 설정했다. 설문지 데이터 305부를 바탕으로 SPSS 18.0과 AMOS 18.0을 사용하여 분석했다. 구조방정식 모형을 통해 가설을 검증했다.

연구결과는 다음과 같다. 첫째, 조직구성원의 관계성은 번영감에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 번영감은 경력개발에 직접적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 관계성이 경력개발에 미치는 영향은 통계적으로 유의하지 않게 나타났다. 마지막으로 본 연구의 의의와 제한점들에 관해서 논의했다.

The Effects of Individual Relationship and Thriving on Career Development

Gyu-Ha Joo*

ABSTRACT

The purpose of this research is to investigate the effects of individual relationship and thriving on career development. On the basis of theoretical linkages between the constructs, a conceptual model and hypotheses were established. A total of 305 data collected from field survey were analyzed for this research by using SPSS 18.0 and AMOS 18.0. This research verified the hypotheses by using structural equation model.

The following is a summary of the results. First, individual relationship was positively related to thriving. Second, thriving was positively related to career development. Lastly, individual relationship was not related to career development. Theoretical and practical implications are discussed.

Key Words : Career Development, Learning, Vitality, Positive Regard, Mutuality

* 동서대학교 교양교육원 (✉ spacedust@naver.com)

· 제1저자(First Author) : 주규하 · 교신저자(Correspondent Author) : 주규하

· 접수일(2013년 9월 29일), 수정일(1차 : 2013년 10월 11일), 게재확정일(2013년 10월 14일)

1. 서론

오늘날 많은 경영자들은 훌륭한 성과를 창출해 내는 인적자원의 역량에 조직 지속가능성이 결정된다 믿고 조직구성원의 경력개발에 집중하고 있다. 조직구성원은 급격한 고용환경의 변화 속에서 평생직장이 아닌 평생직업을 실현하기 위해 스스로 경력개발에 몰두하고 있다. 조직구성원의 경력개발은 조직과 개인에게 모두 중요한 의미를 가지고 있기 때문에 많은 연구가 이루어지고 있다.

경력개발연구는 조직차원의 지원을 통해 조직구성원의 경력개발을 유도하려는 연구와 조직구성원이 스스로 경력개발을 위해 노력해야하는 방안들에 대한 연구로 크게 구분해 볼 수 있다. 경력개발 행동은 변화에 적응하고 스스로 개척하는 주도성이 요구되는 행동이라는 관점에서 자발적이고 적극적인 경력개발이 실행되도록 하는 개인적 요인을 탐구할 필요가 있다[1][2][3].

조직구성원은 사회적 교환관계를 이루고 있기 때문에 상사와 동료로부터 개발지원관계를 형성할 수 있다[4][5]. 그러나 상사의 개발지원은 조직차원의 지원으로 간주할 수 있기에 본 연구는 동료와의 관계성에 초점을 맞추었다.

변영감은 학습과 활력이 병합된 개념으로 조직구성원의 인지적, 정서적 차원의 상태로 조직에 효과적인 자원을 스스로 생성해낸다. 변영감은 사회적 배태성이 있기 때문에 육성개발이 가능하다는 특징이 있다[6][7]. 변영감은 성격처럼 개인적 기질이 아닌 일정 시점의 비영구적 속성으로 관계성의 영향을 받을 수 있다. 아울러 변영감의 개념에 비춰보았을 때 경력개발의 새로운 선행요인이 될 수 있으며, 변영감의 연구가 시작단계에 있다는 점에서 연구의 확장에 기여하는 의의가 있다고 볼 수 있다.

본 연구는 조직구성원 개인적 관점에서 경력개발의 원동력을 규명하고자 한다. 관계성, 변영감,

그리고 경력개발의 영향관계를 실증적으로 검증하여 이론적 함의와 실무적 시사점을 제공하는데 목적이 있다.

II. 이론적 배경 및 가설설정

2.1 관계성

두 사람의 행동, 감정, 사고가 호혜적이며 인과적으로 서로 연결되어 있을 때 사람들은 상호의존적이 되는데, 이러한 상태에서 인과적 상호연결의 강도, 빈도, 다양성, 그리고 지속성의 정도를 관계성이라고 한다[8]. 사람은 본능적으로 사회적인 존재일 뿐만 아니라 관계성은 감정, 사고방식, 행동양식의 변화를 야기 시키고, 업무수행방법을 이해하는데 가장 기초가 된다[9][10][11][12].

사회적 교환이론에 따르면 조직구성원 간의 관계성은 가치 있는 자원을 주고받음으로써 형성 및 유지된다. 개인이 기대한 비용과 효익을 기준으로 관계성의 질이 달라지는데, 긍정적 존중과 호혜성에 대한 주관적 경험이 중요하게 작용한다. 긍정적 존중은 다른 조직구성원이 자신에 대해 알고 있거나 존경받고 있다는 느낌이며, 호혜성은 교환관계의 조직구성원과 함께하는 공유 활동 및 상호작용 방식을 의미한다[13][14].

조직구성원의 관계성은 긍정적 존중과 호혜성의 지각에 따라 달라지며, 강한 관계성은 개인의 업무나 문제해결 방법에서 나타날 수 있는 오류를 찾아내 수정할 수 있도록 도와주고, 보다 좋은 방향에 대한 조언을 아끼지 않도록 해준다. 또한 감정표현을 더욱 잘 할 수 있게 해 서로를 더 이해할 수 있게 해줌으로써 신뢰와 지원을 굳건하게 해준다[10]. 관계성은 조직구성원의 심리적 상태와 행동의 변화를 가져올 수 있는 중요한 요인으로 볼 수 있다.

2.2 번영감(thriving)

조직성과의 결정요인으로 인적자원의 중요성이 대두되면서 조직구성원의 학습과 활력에 대한 연구가 활발히 진행되어 왔다. 학습은 조직구성원의 업무능력을 성장시키고 조직이 요구하는 개인행동을 유도하고 유지시켜준다는 점에서, 활력은 창의성 발현과 조직을 생기 넘치도록 해준다는 점에서 중요하게 다루어져 왔다[15][16].

이 두 개념은 매우 중요한 의미를 가지고 있지만 조직구성원의 총체적인 상태와 연결시켜 볼 때 한계점을 가지고 있다. 활력 없이 학습만이 존재하는 경우 흥미와 에너지가 사라져 조직구성원이 소진상태로 접어들 수 있다. 반대로 학습 없이 활력만 존재하는 경우 성장동력 부족으로 개인성과가 부진해지고 조직 내에서 쇠퇴하게 될 수 있다 [17][6].

Spreitzer et al.(2005)은 이러한 한계점을 극복할 수 있는 번영감이 조직구성원에게 필요하다고 했다. 번영감은 인지적 차원인 학습과 정서적 차원인 활력이 병합된 경험을 말한다. 번영감을 조직사회에 배태된 특징이 있으며, 번영감을 가질 때 개인 및 조직에 긍정적인 효과가 일어날 수 있다[7].

관계성은 조직구성원 간 정보, 기술, 노하우 등을 전이시키고 감정표현을 자유롭게 만들어 주어 교환관계에 있는 조직구성원의 번영감을 자극시킬 수 있다. 사회적 배태성을 가지고 있는 번영감은 조직환경을 통한 육성이 가능하다는 점에서도 교환관계의 조직구성원으로부터 직·간접적인 영향을 받을 수 있다. 위와 같은 논의로 다음과 같은 가설을 설정한다.

가설 1 : 관계성은 번영감에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

2.3 경력개발

경력개발은 조직구성원이 업무와 관련하여 습득하게 되는 경험을 통해 자신을 개발시켜 나가는 총체적인 과정이다. 조직구성원은 경력개발을 통해 역량을 강화시키고 조직생활의 질을 향상시킬 수 있는데, 이를 위해서는 정보수집, 경력기회탐색, 자신의 성과와 역량에 대한 피드백 추구 등과 같은 적극적이고 긍정적인 심리적 상태가 수반되어야 한다. [18][19].

번영감이 충분한 조직구성원은 경력개발에 도움이 되는 지식과 기술을 획득하기 위한 기회를 더욱 찾으려고 노력하기 때문에 번영감은 경력개발에 영향을 미치게 된다[6]. 직무공고나 멘토링 등으로 경력개발을 강화시킬 수 있다[20]. 직무공고에 스스로 지원하기 위해서는 활력감이 필요하며 직무에 필요한 학습감이 요구된다. 상사와 부하의 1:1 관계가 형성되는 멘토링은 학습감과 더불어 활력감을 향상시킬 수 있는데, 이와 같은 기존 경력개발 관리기법에는 번영감의 구성요인들이 내재되어 있다고 볼 수 있다. 경력개발에 대한 번영감의 직·간접적 효과는 아직 다방면에서 진행되지 않아 일반화의 한계가 있지만 번영감이 강할수록 경력개발을 스스로 할 것이라고 추론해 볼 수 있다.

경력개발은 관계적 요인에 의해서도 영향을 받는 것으로도 알려져 있다. Kram and Isabella(1985)는 동료관계를 정보 동료(information peer), 동업 동료(collegial peer), 특별한 동료(special peer)의 연속체로 보았는데 관계성이 약한 정보 동료의 경우 일과 조직에 관한 정보만을 교환할 뿐이지만, 특별한 동료에 가까워질수록 정보공유, 경력 전략화, 직무관련 피드백, 감정적 지원 등 보다 다양한 개발 기능이 이루어진다고 했다. 게다가 관계성은 조직 내 지위와 같은 외적 경력성공뿐만 아니라 내적 경력성공에 영향을 미친다[21][4].

특히 동료는 나이나 조직 내 권력수준 등이 비슷한 상황이기 때문에 수직적 관계있는 상사, 멘토 등과는 다르게 양방향적 관계를 가지고 상호작용을 한다. 동료와의 이해가 깊고 공감대가 강하게 형성되어 있다면 경력개발에 필요한 정보와 도움을 주고받을 수 있을 수 있다. 변영감과 관계성이 경력개발에 필요한 잠재력을 가지고 있는 것으로 볼 수 있기 때문에 다음과 같은 가설을 설정한다.

가설 2 : 변영감은 경력개발에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3 : 관계성은 경력개발에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

III. 가설검증 및 분석결과

3.1 조사방법 및 표본

본 연구의 가설을 검증하기 위해서 경기도 및 부울경 지역에 위치한 대형조선소, 자동차 제조전문기업 등을 대상으로 자료를 수집했다. 2013년 6월에서 9월까지 Likert 6점 척도의 설문지를 이용하여 조직구성원의 인식과 심리적 상태를 측정했다. 동일방법편의를 줄이기 위해 상사가 부하의 경력개발정도를 평가하도록 했다.

표본의 특징을 살펴보면, 남성 220명(72.1%), 여성 85명(27.9%)으로 남성이 많이 나타났다. 연령은 20대 90명(29.5%), 30대 161명(52.8%), 40대 53명(17.4%), 50대 이상 1명(0.3%)으로 나타나 20대와 30대가 82.3%로 대부분을 차지했다. 학력은 고졸 8명(2.6%), 전문대졸 24명(7.9%), 대졸 260명(85.2%), 석사 13명(4.3%)로 나타났다. 직급은 사원 148명(48.5%), 대리 112명(36.7%), 과장 35명(11.5%), 차장

8명(2.6%), 부장 2명(0.7%)로 사원과 대리가 85.2%를 차지하고 있었으며, 고위직급의 경우 임원의 평가로 측정되었다.

3.2 조작적 정의 및 신뢰성 분석

본 연구에 사용된 측정도구의 신뢰성을 검증하기 위해 Cronbach's α 계수를 이용했다. 관계성은 조직 내 대인관계의 경험으로 긍정적 존중과 호혜성으로 구성되어 있다. 긍정적 존중은 “동료들이 나를 이해한다고 느낀다.” 등 3문항으로, 호혜성은 “나와 나의 동료 사이에는 공감대가 있다.” 등 4문항으로 측정했다[13]. 신뢰도는 각 .855, .850으로 나타났다.

변영감은 활력감과 학습감이 병합된 심리적 상태에서 활력감과 학습감으로 구성되어 있다. 활력감은 “업무를 통해 나의 의식이 깨어 있음을 느끼게 된다.” 등 7문항으로, 학습감은 “나는 업무와 관련된 내용을 지속적으로 학습해 나간다.” 등 9문항으로 측정했다[6]. 신뢰도는 각 .904, .872로 나타났다.

경력개발은 자신의 성장을 위해서 필요한 기술을 습득하는 것으로 “나의 팀원은 미래의 경력에 필요한 기술을 개발하는데 노력하는 편이다.” 로 총 4개의 문항으로 측정했다[22]. 신뢰도는 .892로 나타났다. 모든 변수들의 Cronbach's α 가 .7 이상으로 나타나 신뢰성을 확보했다고 볼 수 있다.

3.3 타당성 분석

측정도구의 타당성을 검증하기 위해서 확인적 요인분석을 실시했다. 표준화 회귀계수 .7 미만, SMC(Squared Multiple Correlation) .5 미만의 부적합한 문항을 제거한 후의 결과는 <표 1>과 같다.

모든 변수의 표준화 회귀계수는 .7 이상이며

표 1. 확인적 요인분석 결과
Table 1. Confirmatory Factor Analysis

요인	측정 변수	비표준 계수	S.E.	C.R.	P	표준화 계수	AVE	개념 신뢰도
긍정적 존중	존중1	1.000	-	-	-	.805	.698	.874
	존중2	1.029	.068	15.103	.000	.838		
	존중3	1.033	.071	14.470	.000	.799		
호혜성	호혜성1	1.000	-	-	-	.772	.633	.838
	호혜성2	1.107	.083	13.390	.000	.797		
	호혜성3	1.084	.081	13.448	.000	.801		
활력감	활력감1	1.000	-	-	-	.872	.702	.922
	활력감2	1.054	.053	19.978	.000	.856		
	활력감3	1.010	.057	17.649	.000	.798		
	활력감4	1.140	.056	20.483	.000	.867		
	활력감5	1.061	.053	20.147	.000	.860		
학습감	학습감1	1.000	-	-	-	.760	.628	.922
	학습감2	1.042	.078	13.359	.000	.748		
	학습감3	.875	.068	12.835	.000	.722		
	학습감4	1.069	.074	14.414	.000	.799		
	학습감5	.953	.070	13.525	.000	.756		
	학습감6	.892	.065	13.725	.000	.766		
	학습감7	.952	.068	14.000	.000	.779		
경력개발	경력1	1.000	-	-	-	.778	.719	.911
	경력2	1.090	.074	14.736	.000	.804		
	경력3	1.102	.069	16.011	.000	.865		
	경력4	1.087	.070	15.623	.000	.845		

AVE는 .5를 상회하고 있다. 개념신뢰도 또한 .7 이상으로 나타나 집중타당성의 기준치를 충분히 만족시키고 있었다[23]. 따라서 잠재변수를 측정하는 관측변수들의 일치성이 확보되었다고 볼 수 있었다.

표 2. 상관관계분석 결과
Table 2. Correlation Analysis

구분	평균	표준 편차	긍정적 존중	호혜성	활력감	학습감	경력개발
긍정적 존중	4.2	.81		.332	.198	.175	.161
호혜성	4.1	.85	.577		.181	.237	.191
활력감	3.7	.93	.445	.425		.321	.154
학습감	4.1	.73	.418	.487	.566		.265
경력개발	4.1	.79	.401	.437	.392	.514	

* N=305, 모든 상관관계는 p<.001, 대각선 위쪽은 구성개념 간 상관계수의 제곱

<표 1>의 AVE가 <표 2>의 상관계수 제곱 보다 크기 때문에 판별타당성이 있는 것으로 볼 수 있었다. <표 2>에서 잠재변수들 간 상관관계의 방향성 및 유의성이 적합하게 나타나 법칙타당성이 확보된 것으로 볼 수 있었다. 모형의 적합도는 $\chi^2=392.245(DF=199, p=.000)$, RMR=.040, GFI=.897, CFI=.956, RMSEA=.057, TLI=.949로 나타나 전반적인 적합도 기준을 만족하고 있는 것으로 볼 수 있었다.

3.4 가설검증 결과

구조방정식모형을 통해 본 연구에서 설정한 가설을 검증했다. 모형의 적합도는 $\chi^2=37.958(DF=17, p=.002)$, RMR=.023, GFI=.969, CFI=.982, RMSEA=.064, TLI=.971로 일반적인 적합도 기준을 충족시키는 것으로 나타났다. 연구가설의 검증결과는 <표 3>과 같다.

관계성은 번영감에 통계적으로 유의미한 영향(비표준화 계수 .736, p<.001)을 미치는 것으로 나타나 가설 1은 채택되었다. 번영감은 경력개발에 통계적으로 의미 있는 영향(비표준화 계수 .519, p<.001)을 미치는 것으로 나타나 가설 2는 채택되었다. 관계성은 경력개발에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것(비표준화 계수 .211, p=.108)으로 나타나 가설 3은 기각되었다.

표 3. 가설검증 결과
Table 3. Hypotheses Testing Results

가설	경로	표준화 회귀계수	비표준화 회귀계수	S.E.	C.R.	가설
1	관계성 → 번영감	.763	.736	.092	7.994	채택
2	번영감 → 경력개발	.483	.519	.141	3.691	채택
3	관계성 → 경력개발	.204	.211	.131	1.605	기각

IV. 결론

본 연구는 조직구성원의 관계성, 번영감, 경력개발의 영향관계를 규명하여 학문적, 실무적 시사점을 제공하고자 했다. 연구결과를 바탕으로 함의점을 도출하면 다음과 같다.

첫째, 관계성은 번영감에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 사회적 교환이론에 따라 강한 관계성은 조직구성원 상호 간 정보교환, 문제해결, 조언, 감정표출 등을 더욱 활성화시켜주기 때문에 번영감을 촉진시키는 것으로 볼 수 있다. 번영감은 사회적으로 배태된 특징을 가지고 있어 관계성의 강도에 번영감이 변할 수 있음을 의미한다. 조직관리자는 조직구성원의 관계성을 강화시키는데 집중해야 할 것이며, 팀 빌딩 프로그램은 여러 기법 중 하나가 될 수 있다.

둘째, 번영감은 경력개발에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 번영감이 강한 조직구성원은 스스로 경력을 개발해 나가는 것으로 볼 수 있다. 조직적 차원에서 경쟁우위를 강화시키기 위해 조직구성원 스스로 역량을 키워나가기를 원하고 있으며, 개인적 차원에서 고용환경의 불안정성을 극복하고 평생 직업을 유지하고자 하는 상황에서 자발적 경력개발에 번영감이 미치는 영향에 주목할만한 가치가 있다고 할 수 있다. 번영감을 개발하고 유지해야 할 필요성을 실증연구를 통해 검증했는데 본 연구의 의의가 있다.

셋째, 관계성은 경력개발에 직접적인 영향을 미치지 않았다. 단순히 관계성만 강하다고 해서 경력개발을 이루어지는 것이 아님을 의미한다고 볼 수 있다. 즉 경력개발에는 번영감과 같은 조직구성원의 인지적, 정서적 차원의 무엇이 요구된다고 볼 수 있다. 따라서 조직관리자는 관계성 강화기법을 더욱 심층적으로 관리해야하며, 조직구성원은 경력개발에 대한 목표의식과 의지를 가지고 노력을 해

야 함을 시사하고 있다.

마지막으로 본 연구의 한계점과 향후방향은 다음과 같다. 첫째, 관계성이 경력개발에 미치는 영향이 유의하지 않았다는 결과는 의미 있는 해석을 가능하게 해주지만, 부하에 대한 상사의 주관적 평가에만 측정을 의존했다는 한계점을 가지고 있다. 향후 연구에서 객관적 자료를 활용하여 관계성과 경력개발의 관계를 연구해 볼 필요가 있다. 둘째, 설문지에만 의존한 방법론적 한계로 질적 연구를 통해 연구의 완성도를 높일 필요가 있다. 셋째, 횡단적 연구에 따른 제한된 결과를 가지고 있다. 관계성과 번영감은 시간적 변화에 따라 달라질 수 있기 때문에 종단적 연구를 통해서 심도 있는 연구로 이어질 필요가 있다.

참고문헌

- [1] Lee Ki-Eun, "Antecedents and Outcomes of Career Planning," *Journal of Industrial Economics and Business*, Vol. 21, No. 2, pp.783-803, 2008.
- [2] J. R. Crawshaw, R. V. Dick, and F. C. Brodbeck, "Opportunity, Fair Process and Relationship Value: Career Development as a Driver of Proactive Work Behaviour," *Human Resource Management Journal*, Vol. 22, No. 1, pp.4-20, 2012.
- [3] Z. King, "Career Self-Management: Its Nature, Causes and Consequences," *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 65, No. 1, pp.112-133, 2004.
- [4] K. E. Kram, and L. A. Isabella, "Mentoring Alternatives: The Role of Peer Relationships in Career Development," *Academy of Management Journal*, Vol. 28, No. 1, pp.110-132, 1985.
- [5] S. E. McManus, and J. E. A. Russell, "New Directions for Mentoring Research: An Examination of Related Constructs," *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 51, No. 1, pp.145-161, 1997.

- [6] C. Porath, G. Spreitzer, C. Gibson, and F. G. Garnett, "Thriving at Work: Toward Its Measurement, Construct Validation, and Theoretical Refinement," *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 33, No. 2, pp.250-275, 2012.
- [7] G. Spreitzer, K. Sutcliffe, J. Dutton, S. Sonenshein, and A. M. Grant, "A Socially Embedded Model of Thriving at Work," *Organization Science*, Vol. 16, No. 5, pp.537-549, 2005.
- [8] M. S. Clark, and H. T. Reis, "Interpersonal processes in close relationships," *Annual Review of Psychology*, Vol 39, No. -, pp.609-672, 1998.
- [9] R. F. Baumeister, and M. R. Leary, "The Need to Belong: Desire for Interpersonal Attachments as a Fundamental Human Motivation," *Psychological Bulletin*, Vol. 117, No. 3, pp.497-529, 1995.
- [10] D. Brueller, and A. Carmeli, "Linking Capacities of High-Quality Relationships to Team Learning and Performance in Service Organizations," *Human Resource Management*, Vol. 50, No. 4, pp.455-477, 2011.
- [11] H. T. Reis, "Steps Toward the Ripening of Relationship Science," *Personal Relationships*, Vol. 14, No. 1, pp.1-23, 2007.
- [12] J. P. Stephens, E. Heaphy, and J. E. Dutton, "High-Quality Connections," In K. S. Cameron, and G. M. Spreitzer(Eds.), *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*, pp.385-399, Oxford University Press, Inc., 2012.
- [13] A. Carmeli, D. Brueller, and J. E. Dutton, "Learning Behaviours in the Workplace: The Role of High-quality Interpersonal Relationships and Psychological Safety," *Systems Research and Behavioral Science*, Vol. 26, No. 1, pp.81-98, 2009.
- [14] P. D. Lynch, R. Eisenberger, and S. Armeli, "Perceived Organizational Support: Inferior Versus Superior Performance by Wary Employees," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 84, No. 4, pp.467-483, 1999.
- [15] Im Chang-Hee, *Organizational Behavior*, Bnmbooks, 2008.
- [16] M. S. Cole, H. Bruch, and B. Vogel, "Energy at Work: A Measurement Validation and Linkage to Unit Effectiveness," *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 33, No. 4, pp.445-467, 2012.
- [17] G. Spreitzer, C. L. Porath, and C. B. Gibson, "Toward Human Sustainability: How to Enable More Thriving at Work," *Organizational Dynamics*, Vol. 41, No. 2, pp.155-162, 2012.
- [18] Kim Heung-Gook, "An Exploratory Study on Career Development Systems in Korean Business," *Journal of Organization and Management*, Vol. 19, No. -, pp.233-258, 1995.
- [19] A. D. Vos, K. Dewettinck, and D. Buyens, "The Professional Career on the Right Track: A Study on the Interaction between Career Self-Management and Organizational Career Management in Explaining Employee Outcomes," *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 18, No. 1, pp.55-80, 2009.
- [20] Y. Baruch, "Career Development in Organizations and Beyond: Balancing Traditional and Contemporary Viewpoints," *Human Resource Management Review*, Vol. 16, No. 2, pp.125-138, 2006.
- [21] N. Bozionelos, "Intra-Organizational Network Resources: Relation to Career Success and Personality," *The International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 11, No. 1, pp.41-66, 2003.
- [22] T. M. Welbourne, D. E. Johnson, and A. Erez, "The Role-Based Performance Scale: Validity Analysis of a Theory-Based Measure," *Academy of Management Journal*, Vol. 41, No. 5, pp.540-555, 1998.
- [23] Moon Soo-Back, *Basic Concepts and Applications of Structural Equation Modeling with AMOS 17.0*, Hakjisa, 2009.

저자소개



주규하(Gyu-Ha Joo)

2009년 부산대학교 대학원 경영학과
(경영학석사)

2011년 부산대학교 대학원 경영학과
(경영학박사 수료)

2012년~현재 동서대학교 초빙전임강사
※ 관심분야: 동기부여, 리더십, 조직문화