creative commons
COMMONS DEED

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

dCollection

박사학위논문

뷰티종사자의 프로티언 경력태도가 주관적 경력성공에 미치는 영향

-자기효능감과 경력몰입의 매개효과-

HANSUNG UNIVERSITY

2026년

한 성 대 학 교 대 학 원

미 디 어 디 자 인 학 과

뷰티디자인매니지먼트전공

김 경 원

HANSUNG
UNIVERSITY

박 사 학 위 논 문
지도교수 권오혁

뷰티종사자의 프로티언 경력태도가 주관적 경력성공에 미치는 영향

-자기효능감과 경력몰입의 매개효과-

The Impact of Protean Career Attitude on Subjective Career Success among Beauty Industry Workers
-Focusing on the mediating effects of self-efficacy and career commitment-

HANSUNG UNIVERSITY

2026년 6월 일

한 성 대 학 교 대 학 원

미 디 어 디 자 인 학 과

뷰티디자인매니지먼트전공

김 경 원

박 사 학 위 논 문
지도교수 권오혁

뷰티종사자의 프로티언 경력태도가 주관적 경력성공에 미치는 영향

-자기효능감과 경력몰입의 매개효과-

The Impact of Protean Career Attitude on Subjective Career Success among Beauty Industry Workers
-Focusing on the mediating effects of self-efficacy and career commitment-

HANSUNG UNIVERSITY

위 논문을 뷰티디자인학 박사학위 논문으로 제출함

2026년 6월 일

한 성 대 학 교 대 학 원

미 디 어 디 자 인 학 과

뷰티디자인매니지먼트전공

김 경 원

김경원의 뷰티디자인학 박사학위 논문을 인준함

2026년 6월 일

심사위원장 한 혜 련 (인)

심 사 위 원 최 에스더(인)

심 사 위 원 이 종 숙 (인)

심 사 위 원 전 종 찬 (인)

심 사 위 원 권 오 혁 (인)

HANSUNG UNIVERSITY

국 문 초 록

뷰티종사자의 프로티언 경력태도가 주관적 경력성공에 미치는 영향 -자기효능감과 경력몰입의 매개효과-

한 성 대 학 교 대 학 원
미 디 어 디 자 인 학 과
뷰 티 디 자 인 매 니 지 먼 트 전 공
김 경 원

뷰티산업은 지속적인 성장과 함께 경쟁이 심화되고 있으며, 이러한 경쟁의 심화와 함께 뷰티서비스의 인적자원에 대한 중요성도 커지고 있다. 뷰티서비스는 개인의 전문성과 경험을 기반으로 고객의 내·외적 미적 욕구를 충족시키는 대표적인 인적 서비스 산업이다. 과거에는 기술 중심의 경쟁이 이루어졌으나 최근에는 가격 경쟁이 심화되면서 서비스의 차별화와 고객 중심 경영의 중요성이 더욱 강조되고 있다. 이러한 산업 환경 변화로 뷰티서비스의 인적자원에 대한 의존도는 지속적으로 높아지고 있다.

이와 같은 변화 속에서 뷰티종사자는 조직에 의존하기보다 스스로 경력을 설계하고 관리하는 자기주도적 경력개발 역량을 갖출 필요가 있다. 특히 급변하는 현대사회에서는 개인의 가치와 목표를 중심으로 경력을 개발하는 프로티언 경력태도(Protean Career Attitude)가 중요한 경력관리 전략으로 주목받고 있다.

이에 본 연구는 뷰티종사자의 프로티언 경력태도가 주관적 경력성공에 미치는 영향을 규명하고, 이 과정에서 자기효능감과 경력몰입의 매개효과를 검증함으로써 자기주도적 경력개발의 중요성을 실증적으로 확인하고자 하였다.

이를 위해 서울·경기 지역의 뷰티서비스 종사자를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 수집된 자료는 SPSS Ver. 29.0과 AMOS Ver. 29.0을 활용하여 신뢰도와 타당성을 검증하고, 변수 간 영향관계와 매개효과를 분석하였다.

분석 결과, 모든 측정변수의 Cronbach's α 값이 기준치를 충족하여 신뢰성이 확보되었으며, 탐색적 요인분석을 통해 타당성 또한 검증되었다. 상관관계 분석에서는 프로티언 경력태도의 자기주도성과 가치지향성이 자기효능감, 경력몰입 및 주관적 경력성공(직무만족과 삶의 만족)과 모두 유의한 정적 상관관계를 나타냈다. 또한 자기효능감은 경력몰입과 주관적 경력성공에, 경력몰입 역시 주관적 경력성공과 유의한 정적 상관관계를 나타냈다.

구조방정식 모형 분석 결과, 프로티언 경력태도는 자기효능감과 경력몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미쳤으며, 자기효능감과 경력몰입 역시 주관적 경력성공에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 프로티언 경력태도가 주관적 경력성공에 미치는 직접효과는 통계적으로 유의하지 않아 해당 가설은 기각되었다.

부트스트래핑을 통한 매개효과 검증 결과에서는 자기효능감과 경력몰입의 간접효과가 모두 유의한 것으로 확인되었으며, 신뢰구간에 0이 포함되지 않아 완전매개효과가 검증되었다. 즉, 프로티언 경력태도는 주관적 경력성공에 직접적인 영향을 미치기보다 자기효능감과 경력몰입을 통해 간접적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이는 뷰티종사자의 주관적 경력성공이 단순히 자기주도적인 경력태도만으로 이루어지는 것이 아니라, 자신의 능력에 대한 신념인 자기효능감과 경력에 대한 심리적 몰입이 함께 형성될 때 더욱 향상될 수 있음을 시사한다. 따라서 뷰티산업 현장에서는 종사자의 자기효능감과 경력몰입을 증진시킬 수 있는 교육 및 경력개발 프로그램을 적극적으로 마련할 필요가 있다.

본 연구는 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공 간의 관계를 자기효능감과 경력몰입의 매개과정을 통해 실증적으로 규명하였다는 점에서 학문적·실무적 의의를 갖는다. 향후 연구에서는 다양한 지역과 직무 분야를 포함한 표본을 대상으로 연구를 확대하고, 조직지원, 심리적 자본, 직무자율성 등 다양한 변인을 함께 고려하여 뷰티종사자의 경력개발 메커니즘을 보다 심층적으로 규명할 필요가 있다.

【주요어】 프로티언 경력태도, 자기효능감, 경력몰입, 주관적 경력성공, 뷰티종사자

목 차

제 1 장 서 론 ····· 1

제 1 절 연구의 배경 및 필요성 ····· 1

제 2 절 연구목적 ····· 4

제 3 절 연구문제 ····· 5

제 4 절 연구 범위 및 구성 ····· 6

제 2 장 이론적 배경 ····· 8

제 1 절 프로티언 경력태도 ····· 8

1. 프로티언 경력태도의 개념 ····· 8

2. 프로티언 경력태도의 구성요소 ····· 13

가. 자기주도성 ····· 13

나. 가치지향성 ····· 14

3. 프로티언 경력태도의 선행연구 ····· 15

제 2 절 주관적 경력성공 ····· 18

1. 주관적 경력성공의 개념 ····· 18

2. 주관적 경력성공의 구성요소 ····· 21

가. 직무만족 ····· 22

나. 삶의만족 ····· 23

3. 주관적 경력성공의 선행연구 ····· 23

HANSUNG UNIVERSITY

제 3 절 자기효능감 ····· 26
1. 자기효능감의 개념 ····· 26
2. 자기효능감의 선행연구 ····· 28
제 4 절 경력몰입 ····· 30
1. 경력몰입의 개념 ····· 30
2. 경력몰입의 선행연구 ····· 32

제 3 장 연구설계 및 방법 ····· 35

제 1 절 연구모형 ····· 35
제 2 절 연구가설 ····· 36
제 3 절 변수의 조작적 정의 ····· 37
1. 프로티언 경력태도 ····· 37
2. 주관적 경력성공 ····· 38
3. 자기효능감 ····· 39
4. 경력몰입 ····· 40
제 4 절 조사대상 및 측정도구 ····· 41
1. 조사대상 ····· 41
2. 측정도구 ····· 42
제 5 절 자료 분석 방법 ····· 43

HANSUNG UNIVERSITY

제 4 장 연구 결과 및 고찰 ····· 45

제 1 절 인구통계학적 특성 ····· 45
제 2 절 기술통계 분석 ····· 47
1. 프로티언 경력태도 ····· 47
2. 자기효능감 ····· 48
3. 경력몰입 ····· 49
4. 주관적 경력성공 ····· 49
제 3 절 측정도구의 타당도와 신뢰도 분석 ····· 50
1. 프로티언 경력태도 ····· 51
2. 자기효능감 ····· 53
3. 경력몰입 ····· 54
4. 주관적 경력성공 ····· 54
제 4 절 상관관계 분석 ····· 56
제 5 절 인구통계학적 특성에 따른 변수들의 차이 분석 ····· 58
제 6 절 가설검증 ····· 67
1. 확인적 요인분석 ····· 67
가. 프로티언 경력태도 ····· 68
나. 자기효능감 ····· 71
다. 경력몰입 ····· 74
라. 주관적 경력성공 ····· 76
마. 측정 모형 ····· 79
2. 구조모형 검증 ····· 82

HANSUNG UNIVERSITY

3. 최종모형에 의한 연구가설 검증 ····· 85
4. 매개효과 검증 ····· 88

제 5 장 결 론 ····· 92

제 1 절 연구의 결과 요약 ····· 92
제 2 절 연구의 논의 및 시사점 ····· 93
제 3 절 연구의 한계점 및 제언 ····· 94

참 고 문 헌 ····· 96

부 록 ····· 108

ABSTRACT ····· 112

HANSUNG UNIVERSITY

표 목 차

[표 2-1] 프로티언 경력태도의 정의 ····· 10
[표 2-2] 전통적 조직중심 경력과 프로티언 경력의 특성 비교 ····· 12
[표 2-3] 자기주도성 경력관리의 주요 특성 ····· 14
[표 2-4] 가치지향성 경력관리의 주요 특성 ····· 15
[표 2-5] 프로티언 경력태도의 선행연구 ····· 17
[표 2-6] 객관적 경력성공과 주관적 경력성공 관련 요약 ····· 20
[표 2-7] 주관적 경력성공의 정의 ····· 21
[표 2-8] 주관적 경력성공의 구성요소 ····· 22
[표 2-9] 주관적 경력성공의 선행연구 ····· 25
[표 2-10] 자기효능감의 정의 ····· 27
[표 2-11] 자기효능감의 선행연구 ····· 29
[표 2-12] 경력몰입의 정의 ····· 31
[표 2-13] 경력몰입의 선행연구 ····· 34
[표 3-1] 변수의 조작적 정의 ····· 41
[표 3-2] 조사대상 및 자료수집 ····· 42
[표 3-3] 측정도구의 구성 ····· 43
[표 4-1] 인구통계학적 특성 ····· 46
[표 4-2] 프로티언 경력태도의 기술통계 분석 ····· 48
[표 4-3] 자기효능감의 기술통계 분석 ····· 48
[표 4-4] 경력몰입의 기술통계 분석 ····· 49
[표 4-5] 주관적 경력성공의 기술통계 분석 ····· 50
[표 4-6] 프로티언 경력태도의 요인분석 및 신뢰도 ····· 52
[표 4-7] 자기효능감의 요인분석 및 신뢰도 ····· 53
[표 4-8] 경력몰입의 요인분석 및 신뢰도 ····· 54
[표 4-9] 주관적 경력성공의 요인분석 및 신뢰도 ····· 55
[표 4-10] 프로티언 경력태도, 자기효능감, 경력몰입, 주관적 경력성공 간의 상관분석 ····· 57
[표 4-11] 인구통계학적 특성에 따른 프로티언 경력태도 요인 간 차이 ····· 60

[표 4-12] 인구통계학적 특성에 따른 자기효능감과 경력몰입 요인 간 차이63
[표 4-13] 인구통계학적 특성에 따른 주관적 경력성공요인 간 차이 ····· 66
[표 4-14] 프로티언 확인적 요인분석 모형의 적합도 지수 ····· 69
[표 4-15] 프로티언 경력태도의 확인적 요인분석 결과 ····· 70
[표 4-16] 프로티언 경력태도의 상관관계 ····· 70
[표 4-17] 자기효능감의 확인적 요인분석 모형의 적합도 지수 ····· 72
[표 4-18] 자기효능감의 확인적 요인분석 결과 ····· 73
[표 4-19] 경력몰입의 확인적 요인분석 모형의 적합도 지수 ····· 74
[표 4-20] 경력몰입의 확인적 요인분석 결과 ····· 75
[표 4-21] 주관적 경력성공의 확인적 요인분석 모형의 적합도 지수 ····· 76
[표 4-22] 주관적 경력성공의 확인적 요인분석 결과 ····· 77
[표 4-23] 주관적 경력성공의 상관관계 ····· 77
[표 4-24] 측정모형의 적합도 지수 ····· 79
[표 4-25] 잠재변수들 간의 상관관계 ····· 80
[표 4-26] 가설적 구조모형의 적합도 지수 ····· 84
[표 4-27] 두 가지 가설적 구조모형 비교 ····· 84
[표 4-28] 최종모형의 경로계수와 유의성 검증 ····· 86
[표 4-29] 프로티언 경력태도, 자기효능감, 경력몰입, 주관적 경력성공 간의 영향관계 검증 결과 ····· 86
[표 4-30] 매개모형의 총효과, 직접효과, 간접효과 ····· 89
[표 4-31] 자기효능감 및 경력몰입의 매개효과 검증 결과 ····· 90

그 림 목 차

[그림 1-1] 연구의 구성 ····· 7
[그림 3-1] 연구모형 ····· 35
[그림 4-1] 프로티언 경력태도의 확인적 요인분석 모형 ····· 71
[그림 4-2] 자기효능감의 확인적 요인분석 모형 ····· 73
[그림 4-3] 경력몰입의 확인적 요인분석 모형 ····· 75
[그림 4-4] 주관적 경력성공의 확인적 요인분석 모형 ····· 78
[그림 4-5] 측정모형에 확인적 요인분석 모형 ····· 81
[그림 4-6] 연구모형 경로계수 ····· 82
[그림 4-7] 경쟁모형 경로계수 ····· 82
[그림 4-8] 최종 선정 구조모형 경로계수 ····· 85

HANSUNG UNIVERSITY

제 1 장 서 론

제 1 절 연구의 배경 및 필요성

최근 뷰티산업은 외모 관리에 대한 관심 증가와 삶의 질 향상에 대한 요구가 커지면서 지속적으로 성장하고 있다. 뷰티서비스는 단순히 기술을 제공하는 데 그치지 않고, 고객의 미적 욕구와 심리적 만족을 함께 충족시켜야 하는 서비스 산업으로 변화하고 있다. 이에 따라 뷰티 관련 산업은 치열한 경쟁 환경 속에서 고객 중심의 서비스와 전문 인력의 역량을 더욱 중요하게 인식하고 있다.

기술 중심이던 과거와 달리 가격 경쟁으로 인한 양극화 현상이 나타나고 있으며, 이에 따라 뷰티서비스는 인적자원에 대한 의존도가 높아지고 있어 급변하는 고용 환경과 불확실성이 증대되는 현대사회에서는 조직이 제공하는 객관적 경력성공만으로 개인의 경력 발전을 충분히 설명하기에 한계가 있다(Arthur & Rousseau, 1996; Heslin, 2005). 경력에 관한 연구에서도 조직이 부여하는 객관적 성과보다 개인의 가치 실현과 만족을 중시하는 주관적 경력성공에 주목하고 있다(최지현, 2022; 연안나·김은경, 2023). 특히 대기업 중심의 제한된 고용 구조, 경력직 채용의 확대, 대학 교육과 산업 수요 간의 미스매치 심화로 인해 개인은 자신의 경력개발을 주체적으로 관리해야 하는 상황에 직면하고 있다(한국경영자총협회, 2017; 나승일·이우성, 2015).

이와 더불어 산업의 선진화와 노동시장의 유연화로 전문 직군의 세분화, 부서 통합, 임시직 등 다양한 고용 형태가 도입되면서 개인은 더 이상 종신고용이라는 안정성을 기대하기 어려운 환경에 놓이게 되었다(채신석, 2019). 이는 경력 환경의 불확실성이 증가하면서 조직이 개인의 경력을 전적으로 책임질 수 없는 현실이 도래하였음을 의미한다(소병한 외, 2019).

이러한 변화 속에서 개인의 가치와 목표를 중심으로 스스로 경력을 설계하고 관리하는 태도의 중요성이 강조되고 있다. 프로티언 경력태도는 개인이 중요하게 여기는 가치에 따라 스스로 경력을 결정하고 책임지는 태도로서, 변화하는 환경 속에서도 효과적으로 적응하며 심리적 성공을 추구하는 경력 태

도를 설명한다(최지혜 외, 2022). 선행연구에 따르면 프로티언 경력태도를 지닌 개인은 지속적인 학습을 기반으로 자율성을 추구하며, 주관적 경력성공 또는 소명의식을 경력성공의 판단 준거로 삼는다.

또한 프로티언 경력태도를 가질수록 지식과 기술을 습득하려고 노력하고, 그 과정에서 직업적 자기효능감이 향상되며, 이를 통해 주도적 경력행동을 하게 된다고 하였다(김은빈, 2022). 프로티언 경력태도를 지닌 개인은 자신이 설정한 가치 기준에 따라 경력을 주도적으로 관리하고, 그 가치에 의미를 부여함으로써 자신의 경력에 더욱 몰입하게 된다. 또한 스스로 자신의 경력을 주도적으로 발전시켜 나가려는 능력은 직무 수행 능력과 심리적 만족감을 촉진시키는 중요한 핵심 요소로서(김민조, 2024), 경력에 관한 목표를 스스로 달성하고 만족감을 느끼며 더 높은 경력 목표를 향해 새로운 성공에 도전할 수 있는 동기를 얻게 된다. 더욱이 경력태도는 자기효능감의 상승과 경력몰입이 맞물리면서 자기 발전으로 이어지고, 이러한 과정이 주관적 경력성공에 유의미한 영향을 미치는 것으로(김진원, 2022; 김민조, 2024), 주관적 경력성공이 개인의 동기부여와 조직 성과에 미치는 영향을 이해하는 요인으로 매우 중요하다(최지현, 2022).

이러한 변화는 뷰티산업에서도 예외가 아니다. 과거 뷰티 관련 전문가는 일상적 용모 관리 기술을 수행하는 기능사의 역할로 인식되었으나, 최근에는 인간의 아름다움과 건강을 책임지는 종합예술 산업의 전문 인력으로 그 역할의 범위가 확대되고 있다.

더불어 뷰티산업은 학문, IT산업, 관광, 감성, 의료 등과 융·복합되며 지속가능한 성장을 이루고 있다. 이처럼 시장의 확장과 산업 구조의 변화는 뷰티 전문가에게 보다 다양한 역량과 높은 수준의 인적 요건을 요구하고 있다(김현정, 2021; 심민지, 2025). 이러한 환경 변화 속에서 개인의 경력개발 방식 또한 중요한 논의 주제로 부상하고 있다.

그러나 뷰티산업 관련 전문가들은 여전히 조직 중심의 프랜차이즈 혹은 중·대형 숍의 자체 커리큘럼을 이수해야만 디자이너로 승급되는 구조에 의존하고 있다. 뷰티숍 프랜차이즈 매장에서는 각 매장의 경영자에 의한 교육이 이루어지고, 직영점은 본사가 교육 관련 업무를 직접 운영하며 동일한 강사에

의해 통일된 교육이 제공된다. 또한 실무 교육은 현장에서 오프라인 집체교육이나 미용 재료상과 연계된 형태로 이루어지고 있어, 숍 외 교육을 받기 위해서는 개인이 시간과 비용을 부담해야 하는 현실에 놓여 있다(김민석, 2021).

그뿐만 아니라 자기주도적 태도로 경력을 개발하려는 미용 전문가의 노력과 학습은 사회적으로나 조직적 차원에서 충분히 인정받지 못하는 경우도 빈번하다. 대형 뷰티숍의 경우 교육의 다양성 확보를 위해 외부 강사를 초빙하거나 직장 내 재교육을 반복하는 교육시스템은 자기효능감 저하와 경력몰입에 부정적인 영향을 미칠 가능성이 있다(김은빈, 2022; 김민조, 2024).

그러나 자체 커리큘럼을 이수하지 않은 경우, 개인의 실력이 충분함에도 경력 인증이 부족하다는 평가를 하기도 한다. 이는 경력 초기 미용인들이 자기효능감의 상실로 인하여 전문인으로 성장하는 과정에서 자기주도적 경력개발에 대한 자신감이 저하되는 문제를 경험하고 있다(김민석, 2021).

이는 뷰티종사자들이 직장 내 정해진 교육시스템을 벗어나 외부 교육기관이나 새로운 브랜드 교육시스템을 찾게 되는 배경으로 작용하고 있다.

따라서 뷰티종사자들의 경력 향상을 위해서는 더 이상 직장 내 교육시스템에만 의존할 수 없으며, 경력 발전을 위해 보다 적극적이고 주도적인 태도를 가질 필요가 있다. 이는 자신의 경력을 관리하려는 주관적 태도가 빠르게 변화하는 현대사회에서 중요하게 요구되고 있음을 보여준다. 또한 가치지향적 경력의 필요성이 강조되는 프로티언 경력태도는 현대 뷰티산업에서 핵심 요소로 인식될 필요가 있음을 시사한다(남연정, 2024; 심민지, 2025).

제 2 절 연구의 목적

뷰티산업 분야에서는 변화하는 경력개발 환경 속에서도 프로티언 경력태도와 개인의 경력 결과 간의 관계를 다룬 연구가 아직 부족한 실정이다.

특히 프로티언 경력태도가 개인의 경력성공으로 이어지는 과정에서 어떠한 심리적 요인이 작용하는지에 대한 논의는 충분히 이루어지지 못하고 있다.

이에 본 연구는 뷰티종사자를 대상으로 프로티언 경력태도가 주관적 경력성공에 미치는 영향을 살펴보고, 그 과정에서 자기효능감과 경력몰입이 어떠한 매개 역할을 하는지를 분석하고자 한다.

또한 프로티언 경력태도가 변화하는 사회 환경 속에서 개인의 역량에 대한 인식과 경력태도에 어떠한 영향을 미치는지를 확인하고, 이러한 과정이 자기효능감과 경력몰입을 통해 주관적 경력성공으로 이어지는 구조를 살펴보고자 한다.

이를 바탕으로 뷰티산업 환경에서 개인의 자기주도적인 경력관리 태도가 내적 성장과 주관적 경력성공으로 연결되는 과정을 설명하고 아울러 실무적 측면에서도 자기주도적 경력관리의 중요성을 제시하고, 기존의 교육 중심 경력개발 방식에서 나아가 스스로 경력을 관리하는 방향의 필요성을 제시하고자 한다.

나아가 본 연구는 뷰티종사자의 경력개발과 전문성 향상을 위한 기초자료를 제공하고, 관련 연구의 확장에 목적이 있다.

제 3 절 연구 문제

본 연구는 프로티언 경력태도가 주관적 경력성공에 미치는 영향을 규명하고 자기효능감과 경력몰입이 어떠한 매개 요인으로 작용하는지 살펴보고자 다음과 같이 연구 문제를 설정하였다.

[연구문제 1] 뷰티종사자의 프로티언 경력태도는 자기효능감에 어떠한 영향을 미치는가?

[연구문제 2] 뷰티종사자의 자기효능감은 주관적 경력성공에 어떠한 영향을 미치는가?

[연구문제 3] 뷰티종사자의 프로티언 경력태도는 주관적 경력성공에 어떠한 영향을 미치는가?

[연구문제 4] 뷰티종사자의 프로티언 경력태도는 경력몰입에 어떠한 영향을 미치는가?

[연구문제 5] 뷰티종사자의 경력몰입은 주관적 경력성공에 어떠한 영향을 미치는가?

[연구문제 6] 뷰티종사자의 자기효능감은 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공 간의 관계를 매개하는가?

[연구문제 7] 뷰티종사자의 경력몰입은 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공 간의 관계를 매개하는가?

HANSUNG UNIVERSITY

제 4 절 연구의 구성

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 내용은 총 5장으로 구성하였으며, 연구의 구성은 [그림 1-1]과 같다.

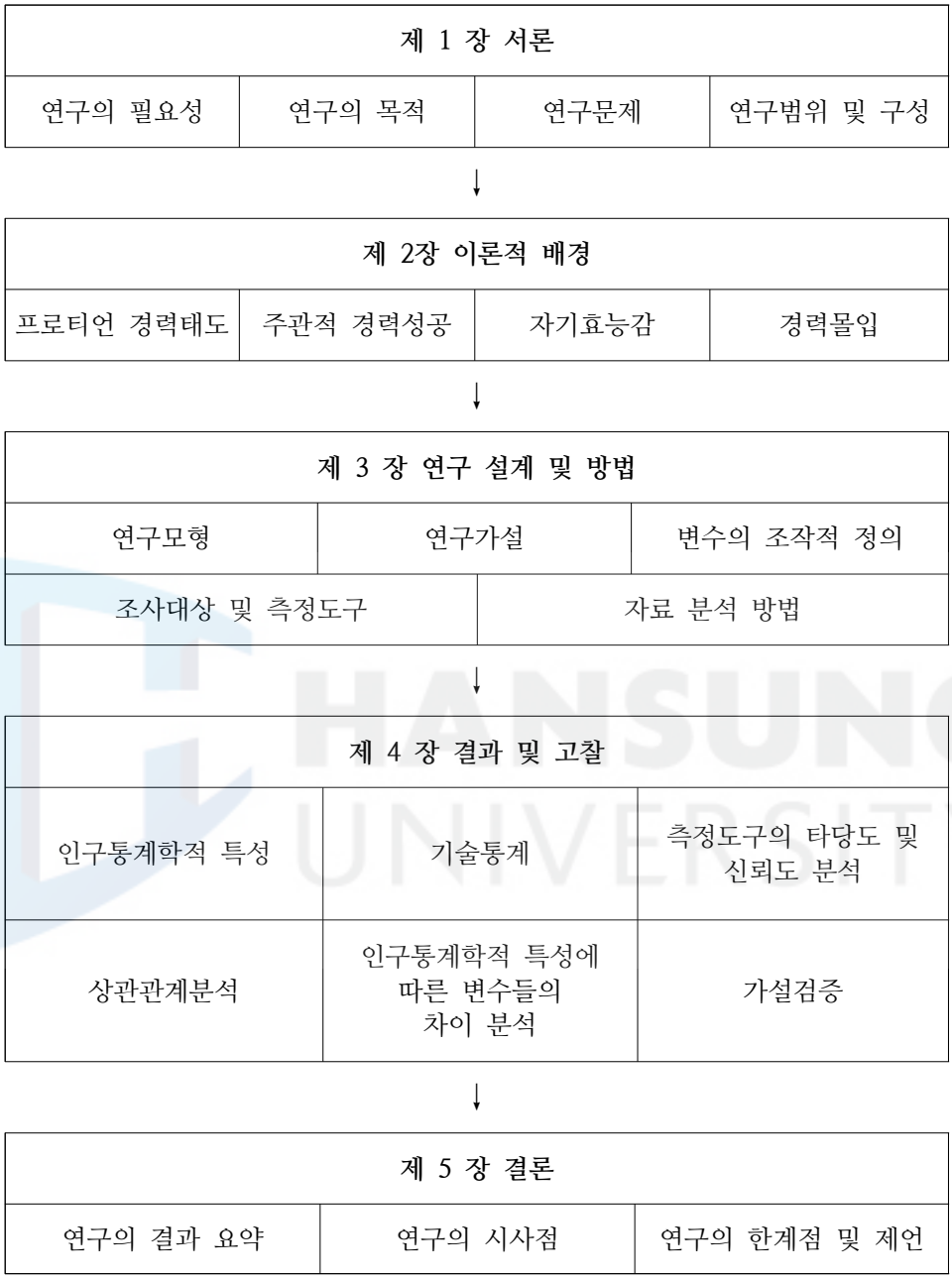
첫째, 연구의 배경과 연구의 필요성을 도출하고, 이에 따라 연구 목적과 연구 문제를 설정하였다.

둘째, 선행연구를 고찰하여 이론적 배경을 바탕으로 주요 개념 및 변수들을 정리하고, 변수 간 관계 설정에 필요한 이론적 틀을 구성하였다.

셋째, 연구대상 선정, 설문 자료수집 절차, 측정 도구의 선정 및 조작적 정의, 분석방법 등을 상세히 기술하였으며, 실증분석을 위한 연구모형과 연구가설을 설정하였다.

넷째, 수집된 자료를 바탕으로 실증분석을 수행하였다. 본 연구에서는 뷰티종사자의 경력태도 및 경력 성과 분석을 위하여 구조방정식(AMOS) 방법론을 활용하였으며, 1차 요인의 신뢰도 및 타당성 평가, 2차 요인의 생성과 모형평가, 구조모형 분석 및 가설검증을 단계적으로 수행하였다.

다섯째, 연구 결과를 요약하고, 이론적·실무적 함의를 제시하였으며, 본 연구의 한계점과 향후 연구 방향을 논의하였다.



[그림 1-1] 연구의 구성

HANSUNG UNIVERSITY

제 2 장 이론적 배경

제 1 절 프로티언 경력태도(Protean Career Attitude)

1. 프로티언 경력태도의 개념

프로티언(Protean)이라는 어원은 그리스 신화에 등장하는 신 프로테우스(Proteus)에서 유래된 개념으로, 환경 변화에 따라 자유롭게 형태를 변화시키는 존재를 의미한다. 경력 이론에서의 프로티언은 조직이나 외부 환경이 아닌 개인 스스로 자신의 경력을 자기주도적으로 관리하고 책임지는 개념이라고 하였다(Hall, 1976; 김성곤, 2023).

프로티언 경력의 개념은 개인이 조직에 의존하기보다 자신의 신념과 믿음을 자기주도적으로 설계하고 이루어 나가려 노력하려는 태도로(심민지, 2025; 윤재연, 2022), Hall(1976, 2002)에 의하여 처음 제시된 내용과도 같다. 경력 관리의 주체가 조직이 아닌 개인으로 변화되고, 자유와 성장의 핵심 가치를 기반으로 한다. 또한 성공의 기준이 지위나 연봉과 같은 객관적 가치가 아니라, 심리적 만족과 같은 주관적 가치에 있다는 점을 강조하였다. 즉, 프로티언 경력을 추구하는 개인은 조직 내에서의 높은 직급과 연봉만을 기대하기보다, 인생에서 자신이 중요하게 여기는 개인적 가치와 목표를 추구하며, 자유와 성장의 욕구를 기반으로 자아실현을 통한 주관적이고 심리적인 성공을 궁극적 경력 목표로 삼는다고 하였다(소병한, 2019).

한편, 디지털화 및 업무 자동화 시스템의 발전으로 급변하는 현대사회에서는 경력 경로가 비선형적이고 불안정해지면서 조직 중심의 경력관리에만 의존하기 어려워졌다. 이러한 환경 변화는 개인의 방향성 설정과 자기주도성을 더욱 강조하게 하였고(Steiner et al., 2019), 고용주가 더 이상 안정적인 일자리를 보장하기 어려운 상황에서 개인의 고용가능성을 향상시키는 핵심 기제로 프로티언 경력이 주목받게 되었다(Hall & Mirvis, 1995). 이에 자신이 추구하는 가치에 따라 경력을 개발하고 관리하는 태도로서 자기주도적 경력관

리가 더욱 요구되고 있다(김성곤, 2023).

이러한 맥락에서 등장한 프로티언 경력태도는 경력 변동의 과정을 전문성 확장과 개발을 위한 학습 과정으로 인식하고, 조직의 성공에만 몰두하기보다 개인의 전 생애를 조망하며 지속적인 학습을 수행하는 태도라고 제시하였다.

지혜순(2023)은 프로티언 경력태도를 조직 내 성공에 한정하지 않고, 개인의 전 생애를 바라보며 지속적인 학습과 성장을 추구하는 태도라고 설명하였다. 이러한 태도를 지닌 개인은 자신이 습득한 경력이 타인에게 어떻게 비치는지보다 자신이 진정으로 원하는 내면의 가치 기준을 중요하게 여긴다.

프로티언 경력태도는 1990년대 후반부터 변화하는 경력환경을 설명할 수 있는 개념으로 주목받기 시작하였다. 이는 자유와 성장 욕구, 개인적 가치와 연계된 목표를 바탕으로 심리적 성공을 경력 목표로 삼는 경향을 보이며, 빠르게 변화하는 현대사회에서 점차 관심과 지지를 받고 있다(이나라, 소병한, 2019).

즉, 프로티언 경력태도는 개인이 자신의 경력을 조직에 의존하지 않고 주도적으로 관리하려는 태도이며, 개인의 가치와 신념을 경력 선택의 판단 기준으로 삼는 개념이다. 또한 개인이 스스로 경력을 개발하고 자신의 경력에 대한 주도적인 책임자로 인식하기 때문에 높은 심리적 만족감을 추구하는 특징이 있다고 하였다(Briscoe & Hall, 2006).

이에 프로티언 경력태도의 정의를 [표 2-1]에 정리하였다.

[표 2-1] 프로티언 경력태도의 정의

연구자	정 의
심민지(2025)	개인이 심리적 성공에 초점을 맞추어 목표를 설정하고 관리하는 것
은혜량(2024)	환경 변화에 능동적으로 대응하며 개인의 가치관을 중심으로 경력을 개발하는 태도
임소이(2024)	개인이 주도적으로 계획 및 관리하는 경력으로, 개인이 생각하고 느끼는 심리적인 만족 등 내적 가치를 주요하게 여기는 가치지향적이면서 주도적인 경력관리
김성곤(2023)	자신이 추구하는 가치에 대한 경력을 개발 및 관리하는 태도
윤재현(2022)	개인의 가치를 바탕으로 자기 주도적인 경력관리와 경력개발의 한 형태
김은빈(2022)	심리적 성공을 바탕으로 스스로 경력목표 및 경력을 관리하는 태도
가혜영(2019)	개인의 신념을 중심으로 의사결정을 내리며 주관적 경력성공을 추구하는 심리적 태도
소병한(2019)	급변하는 고용 환경 속에서 가치지향성과 자기주도성을 바탕으로 경력을 스스로 관리하는 태도
유수란(2018)	개인적 가치, 자기 주도적 경력을 관리해 가는 심적 경향, 사고방식 및 태도
Hall(1976)	개인이 자신의 요구에 적합하도록 자신의 업무, 조직, 직종 등을 변화시키는 경력으로 개인의 경력선택과 자기달성을 위한 노력을 통해 재형성됨
Briscoe & Hall(2006)	경력지향성으로 초점, 개인의 목표 및 의미있는 가치를 추구, 자기주도적, 가치지향적
Hall & Chandler(2005)	개인의 주관적 인식, 심리적 성공인 주관적 경력성공

출처: 선행연구를 바탕으로 재구성.

선행연구에서 나타난 정의에 대하여 종합해 보면 프로티언 경력태도는 경력관리에서 벗어나 개인 스스로가 자신의 가치와 신념을 바탕으로 하여 주도적으로 설계하고 관리하는 태도라 할 수 있다.

특히, 프로티언 경력태도를 지닌 개인은 타인의 시선이나 외적 기준보다는 내면의 가치를 의사결정의 핵심 지표로 삼으며(지혜순, 2023), 이들은 '일 중

심 자아(work-self)'에서 벗어나 '총체적 자아(whole-self)' 개념을 바탕으로 주도적이고 책임감 있는 경력관리를 실천하고, 결과적으로 높은 심리적 만족감을 추구하게 된다(이나라, 2022). 이러한 관점에서 프로티언 경력태도는 경력개발의 주도권을 조직에서 개인으로 전환하며, 시공간의 제약을 넘어 경력설계의 유연한 확장 가능성을 제시한다(김시진, 김정원, 2010).

또한, 프로티언 경력태도는 전통적 조직 중심 경력과 주관적·주도적 경력으로 비교할 수 있다. 전통적 조직 중심의 경력 환경은 급격한 기술 발전과 산업 구조의 변화, 업무 유연성 확대 등으로 인해 예측이 어렵고 유동적이며 다방향적인 경력 형태로 전환되고 있다(Arthur & Rousseau, 1996). 기존의 선행연구에서 경력의 개념은 조직에 의하여 방향성이 설정되고 운영되었으나, 이제는 이러한 기존 인식과 차별화되어 개인이 경력에 관한 주도권을 갖고 스스로 설계하며 책임지는 새로운 인식으로서 프로티언 경력태도를 고려하게 되었다.

한편, 수직적 위계 구조 안에서 승진을 지향하는 전통적 경력과 달리, 프로티언 경력태도는 개인의 주도적 내적 가치와 자아실현에 초점을 맞춤으로써 궁극적으로 심리적 성취인 주관적 경력성공을 실현하는 데 그 본질적 목적이 있다(Briscoe & Hall, 2006). 이에 전통적 조직 중심 경력과 프로티언 경력의 특성 비교를 [표 2-2]에 정리하였다.

[표 2-2] 전통적 조직중심 경력과 프로티언 경력의 특성 비교

구분	전통적인 조직중심 경력	프로티언 경력
핵심가치	상위계층으로의 이동과 성취	자유와 개인적 성장
목표	승진, 연봉 인상	심리적 성공
심리적 계약관리	헌신과 직업안정	유연성과 고용가능성
경력의 관리책임	조직 주도적	개인 주도적
전문성 방향	직무 중심의 노하우(Know-how)	학습 중심의 런하우(learn-how) 확장
자기개념	일 중심 자아(work-self)	총체적 자아 중심 (whole-self)
몰입대상	조직몰입	전문적 경력몰입, 직무만족
이동가능성	수직적 상승이동	수평적 이동
경력경로	단선적	복합적
경력 단계	생애 발달 단계 연대기적 나이	단기 학습 단계의 연속, 경력 나이
개발방식	조직의 공적인 훈련에 의존	자기 주도적 지속 학습, 관계구축 및 직무 경험에 의존

출처: 선행연구를 바탕으로 재구성.

위와 같은 맥락에서 프로티언 경력은 직업사회와의 융화를 통해 형성되며, 직업 기회가 글로벌 차원에서 더욱 역동적으로 변화함에 따라 국가 차원의 고용 안정성은 점차 감소하고 있는 것으로 논의되었다(김성곤, 2023).

이는 더 이상 조직에 의존하지 않고 스스로 경력에 관한 발전의 주체가 되어 추진해 가야 할 과제로 해석된다.

2. 프로티언 경력태도의 구성요소

프로티언 경력태도는 승진이나 보상과 같은 외적 성과보다 개인의 심리적 가치와 목표를 중심으로 내적 기준을 중요시하는 태도로 정의하였고(은혜량, 2024) 프로티언 경력을 구성하는 주요 요소를 도출하였으며, 이를 통하여 자기주도성(self-directedness)과 가치지향성(values-driven)이 프로티언 경력태도의 중요한 하위요인으로 논의되었다. 특히 자기주도성과 가치지향성은 프로티언 경력태도의 필수적 하위 차원으로서 상호보완적으로 작용하며, 두 요인이 균형을 이룰 때 개인은 진정한 의미의 프로티언 경력을 형성할 수 있다고 시사하였다(Briscoe, Hall, & DeMuth, 2006).

가. 자기주도성(Self-directedness)

자기주도성은 경력관리의 주도적 책임이 조직이 아닌 개인에게 있음을 인식하고, 스스로의 의지에 따라 경력을 설계하고 관리해 나가는 능동적인 태도를 의미한다(Briscoe & Hall, 2006). 이는 단순한 행동 양식을 넘어 성인으로서 자기주도적 역할로 이행하고 자신의 결정에 대해 고도의 책임감을 갖게 되는 정서적 성숙 과정을 포함한다(Knowles et al., 2005).

자기주도성이 높은 개인은 자율성과 독립성을 지닌 성향을 바탕으로 자신의 경력 목표를 명확하고 구체적으로 설정하며, 조직의 경계에 국한되지 않는 자율적 경력 이동성을 나타낸다(Arthur et al., 2005).

이에 Hall(1976)은 조직 구성원들이 자기 충족과 경력 성장을 위하여 자신의 진로를 결정할 수 있는 잠재적 통로를 능동적으로 탐색한다고 보았다.

또한, King(2004)은 이러한 과정에서 개인이 경력관리에 대한 강한 통제력을 바탕으로 조직의 외부 지원 없이도 체계적인 경력 계획을 구축하고 높은 경력몰입도를 보인다고 분석하였다.

반면 자기주도성이 낮은 경우 환경 변화에 적응하려 하지 않고 경력상의 난관에 부딪혔을 때 쉽게 포기하려는 태도를 보인다(이경은, 2016). 특히 현대사회는 개인이 새로운 역량을 습득하고 변화에 적응하기 위한 태도로 자기

주도성의 중요성을 더욱 강조하고 있다(은혜량, 2025). 프로티언 경력태도의 하위요인 중 자기주도성과 관련된 주요 특성을 [표 2-3]에 정리하였다.

[표 2-3] 자기주도성 경력관리의 주요 특성

핵심요소	주요 특성	연구자
내적성취	직무 수행을 통하여 심리적 만족감 성취	임소이(2025)
가치탐색	개인의 삶과 정체성에 부합하는 과업과 직업 탐색	은혜량(2025)
전략수립	경력관리의 우선순위 결정 및 체계적 경로 설계	심민지(2025)
변화적응	경력 변화에 대한 유연한 태도 및 적극적 관리	이나라(2022)
관계구축	여러 방면에 네트워크를 형성하여 발전적 관계 수립	김희선(2019)
역량개발	교육 훈련 및 지속적인 자기계발을 통한 전문성 확보	HalL (2004)

출처: 선행 연구를 바탕으로 재구성.

나. 가치지향성(Value orientation)

가치지향성이란 경력 관련 의사결정을 내릴 때 임금, 지위, 권력 등 외적인 기준보다 개인의 고유한 내적 가치와 심리적 기준을 우선시하는 경향을 의미한다(Briscoe, Hall & DeMuth, 2006). 가치지향적 태도가 높은 개인은 자신의 가치관을 경력성공의 핵심 척도로 삼으며, 의사결정 과정에서 타인의 평가나 조직의 가치보다 자신의 내부 지침(Internal Compass)에 의존한다(Briscoe & Finkelstein, 2009).

가치지향성은 개인이 자신의 욕구, 동기, 정체성을 인식하는 정도와 관련되며, 이는 경력 선택과 성공 판단의 심리적 기준으로 작용한다(강희승, 2018).

Arthuret al., (2005)은 가치지향성이 높은 개인이 조직 내 수직적 상승만을 추구하기보다 자신의 고유성에 기반한 수평적·전이적 성장을 지향한다고 보았다. 이러한 특성은 변화하는 조직 환경 속에서 외부 압력에 쉽게 흔들리

지 않고, 자신의 기준에 따라 판단하고 문제를 해결할 수 있는 심리적 토대가 된다(Briscoe & Finkelstein, 2009).

또한 가치지향성은 개인의 주관적 가치관을 명확히 함으로써 자신이 원하는 분야에서 지속적으로 발전할 수 있도록 경력경로(Career Path)의 방향성을 제시한다. 이는 궁극적으로 경력만족과 심리적 안녕감에 긍정적인 영향을 미친다(임종국, 2020). 기존 연구들이 주로 자기주도적 행동에 초점을 두어 왔다면, 개인의 전 생애에 걸친 성장과 내재적 만족을 이해하기 위해서는 가치지향성에 대한 고려가 필수적이다(임소이, 2025).

이에 프로티언 경력태도의 하위요인 중 가치지향성과 관련된 주요 특성을 [표 2-4]에 정리하였다.

[표 2-4] 가치지향성 경력관리의 주요 특성

핵심 요소	주요 특성	연구자
방향성 제시	전 생애적 관점에서 지속 가능한 경력 경로 설계 지원	Hall(2004)
성공지표	수직적 상승보다 개인의 고유성에 기반한 주관적 성공 지향	Arthur et al.(2005)
의사결정	조직의 요구보다 개인의 정체성과 내부 지침에 따른 결정	Briscoe & Finkelstein(2009)
판단기준	외적 보상(임금, 지위)보다 내적 가치 및 심리적 기준 우선	임소이(2025)

출처: 선행연구를 바탕으로 재구성.

3. 프로티언 경력태도의 선행연구

프로티언 경력태도에 관련된 실증연구는 경력 이론이 새로운 패러다임으로 전환됨에 따라 국내외에서 활발히 이루어져 왔다. 특히 2000년대 중반부터 다양한 연령, 문화, 산업, 국가를 대상으로 한 연구가 확대되면서 프로티언 경력태도에 대한 실증적 검증이 이루어지고 있다(소병한, 2019). 연구 초반에는 가치지향성과 자기주도성을 기반으로 한 이원적 모델 검증이 주로 이루어

졌으나, 점차 개인의 내적 심리요인과 조직성과 간의 관계를 분석하는 방향으로 확장되었다. 또한 인구통계학적 특성에 따른 프로티언 경력태도의 차이를 분석함으로써, 해당 개념이 사회적 맥락에 따라 다르게 발현될 수 있음을 규명하였다(김성곤, 2023; 은혜량, 2024).

프로티언 경력태도 수준이 높은 사람일수록 자신의 직무를 개인 경력의 흐름 속에서 유의미한 자산으로 인식한다고 하였다. 또한 외적인 압력에 의한 것이 아니라 스스로 선택하고 수용한 결과로서 직무와 경력몰입에 긍정적인 효과를 나타낸다고 규명하였다(이나라, 2022; 김민조, 2024). 이러한 연구결과는 프로티언 경력태도가 개인의 내적 심리요인과 관련될 수 있음을 보여주며, 본 연구의 이론적 근거를 제공한다.

박진호(2020)는 프로티언 경력태도가 개인의 자기주도학습 능력이나 조직 차원의 경력개발 지원과 결합할 때 주관적 경력성공의 체감도가 더욱 높아진다는 점을 밝혔다. 변향미(2015)는 본 연구의 매개변수인 경력몰입이 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공 사이에서 긍정적인 매개효과를 나타낸다는 점을 입증하였고, 신소연과 탁진국(2017)은 일의 내적 의미가 프로티언 경력태도를 바탕으로 성공적으로 이루어져 가는 과정의 구조를 실증하였다.

또한, 김지은, 김미경(2022)의 연구에서도 프로티언 경력태도는 기업인으로서의 정신 및 고용가능성 인식을 강화하여 변화하는 노동시장에서 개인이 주체적인 성취를 거둘 수 있도록 돕는 결정적 요인으로 제시되었다.

이러한 선행연구를 보면 직업의 불확실한 현실 속에서 개인이 조직에 의존하지 않고, 스스로 중심이 되어 경력개발의 내면적 가치와 성장을 구축하려는 심리적 역량으로서 프로티언 경력태도가 실증되고 있음을 뒷받침한다. 이에 프로티언 경력태도에 관한 주요 선행연구를 [표 2-5]에 제시하였다.

[표 2-5] 프로티언 경력태도의 선행연구

구분	연구자	선행연구
국내선행연구	심민지(2025)	급변하는 노동시장에서 프로티언 경력태도가 개인의 전략적 경로 설계와 적응력에 미치는 영향 고찰
	임소이(2025)	프로티언 경력태도가 내적 성취감과 심리적 기준을 통해 주관적 경력성공에 미치는 경로 실증
	은혜량(2025)	유연한 경력 변화와 적극적 관리가 프로티언 경력태도 형성에 미치는 영향 분석
	남연정(2024)	자기주도성과 가치지향성이 직무만족, 직무몰입 및 주관적 경력성공에 미치는 유의한 영향 입증
	윤혜신(2023)	공무원의 인적자원개발은 프로티언 경력태도에 영향을 미침
	가혜영(2019)	프로티언 경력태도가 고용가능성을 향상시키고 창업의도에 긍정적인 영향을 미침을 실증
국외선행연구	Hall 외(2018)	자아정체성과 적응 기제, 주체적 에이전시가 개인의 성공 및 조직 내 태도에 미치는 통합적 영향 분석
	Kaspi-Baruch(2016)	개인 성격과 프로티언 경력태도의 관계를 동기부여 기제를 통해 실증적으로 규명
	Briscoe 외(2015)	구직 행동 및 경력 성과에 대한 적극적 대처와 정체성 인식의 영향력 차이 실증
	Briscoe 외(2010)	프로티언 경력태도를 지닌 리더가 부하직원에게 변혁적 리더로서 긍정적 평가를 받음을 확인
	Briscoe 외(2006)	자기주도적, 가치지향적 측정을 위한 프로티언 경력태도 지표 개발 및 이론적 기틀 마련

출처: 선행연구를 바탕으로 재구성.

본 연구에서는 여러 선행연구를 토대로 프로티언 경력태도가 공통적으로 지니는 의미에 주목하였다. 즉, 프로티언 경력태도는 개인이 경력의 주도권을 스스로 갖고 자신의 가치 방향을 실현해 나가려는 심리적 기반으로 볼 수 있다. 이러한 태도는 개인의 내적 효능감을 촉진하는 동시에 경력에 대한 주관적 몰입 수준을 심화시키며, 궁극적으로 주관적 경력성공의 실현을 가능하게 하는 기초가 될 것으로 사료된다.

제 2 절 주관적 경력성공(Subjective Career Success)

1. 주관적 경력성공의 개념

주관적 경력성공이란 개인이 전 생애에 걸쳐 자신이 원하는 방향에 따라 직업적 경로를 설계하고, 그 과정에서 축적된 유무형의 긍정적인 결과를 달성하는 것을 의미한다(Arthur et al., 2005). 경력성공에 대한 학술적 논의는 오랫동안 연구자들의 주요 관심 대상이 되어 왔으며(Heslin, 2005), 과거에는 경력을 단순히 특정한 직무 혹은 직업의 틀 안에서 이해하는 경향이 강했다.

그러나 현대사회에 이르러서는 이를 개인이 쌓아온 일련의 '경험적 축적'으로 바라보는 관점이 지배적으로 변화되었고, 이에 따라 경력성공을 평가하는 준거 역시 조직 중심의 객관적 지표에서 개인의 가치와 내적 만족을 중시하는 주관적 지표로 그 중심축이 이동하고 있다(Dries et al., 2008).

전통적으로 경력의 의미는 승진, 임금 수준, 사회적 지위, 학력 등 외부에서 관찰가능한 '객관적 경력성공(objective career success)'에 집중되어 있었다(Arthur et al., 2005). 급속한 직업 환경의 변화로 인해 과거와 같은 안정적인 고용 관계가 무너지고, 조직 내에서의 수직적 상승이나 높은 경력 성과를 지속적으로 유지하는 것이 점차 어려워지고 있다(신수진, 2016).

이러한 변화는 경력관리의 주체를 조직에서 개인으로 전환하였으며(Hall & Mirvis, 1995), 성공의 기준 또한, 타인의 평가보다는 개인이 자신의 경력을 수행하며 느끼는 성취감과 심리적 만족도인 '주관적 경력성공(subjective career success)'을 더욱 강조하게 만들었다(박진호, 2019).

한편, 사회적으로 평생직장이라는 인식과 기대가 사라지고 일과 사생활의 조화를 다각적인 근로 방법으로 확대해 가는 현실 속에서, 개인이 스스로 인지하는 주관적 경력성공의 가치는 과거보다 더욱 강조되고 있다. 이는 개인이 현재까지의 성공 정도를 스스로 평가하는 내재적 관점을 의미하며, 일과 일 외의 영역에서 얻는 만족감과 성취감을 포괄하는 긍정적인 심리적 상태라 할 수 있다(최지혜, 최지수 & 김준희, 2022).

이에 Hofmans et al.(2008)은 주관적 경력성공을 단순한 결과에 대한 평

가로만 보지 않고, 성공을 이루어내기까지의 과정과 미래에 대한 전망까지 모두 탐색하는 포괄적인 개념으로 정의하였다. 따라서 주관적 경력성공은 개인에게 정서적 해석의 기준이 되며, 현재의 성공을 과거의 성취 및 미래의 기대감과 연결 짓는 상호순환적 과정을 포함한다(Greenhaus et al., 1990).

이와 관련하여 학계에서는 주관적 경력성공을 측정하기 위해 다양한 척도를 발전시켜 왔다. 대표적인 측정 도구로는 첫째, 대인관계, 재정, 직업, 계층적 성공, 인생 성공의 5가지 차원을 통해 경력성공을 다차원적으로 접근한 Gattiker와 Larwood(1986)의 '경력성공 인식 척도'가 있다. 둘째, 전반적인 경력과 수입, 발전 가능성 등 개인의 경력 목표 달성 정도를 평가하는 Heslin(2005)의 '직무만족 척도'가 있으며, 셋째로는 동료와의 비교와 타인의 인정을 포함하여 개인의 전반적인 성공 인식을 측정하는 Turban과 Dougherty(1994)의 '인지된 경력성공 척도'가 활용되고 있다.

종합해 보면, 주관적 경력성공은 개인이 주체가 되어 자신의 경력과 직무에 관한 성취감과 만족감을 통합적으로 인식하는 것이라 할 수 있다(신소영 & 이수용, 2017). 이에 남중수(2014)는 이를 개인의 정서와 판단이 개입된 해석적 평가 기준으로 보았으며, 배을규 et al.(2019)는 생애 전반에 걸쳐 스스로 얻게 되는 만족감뿐만 아니라 미래 고용시장에서 자신의 능력에 대해 갖는 믿음까지를 포함하는 개념으로 정의하였다. 이러한 논의는 객관적 성공과 주관적 성공이 상호보완적으로 영향을 미치면서도(Hall, 2002), 현대 사회에서는 개인의 내재된 목표와 욕구를 실현하는 주관적 성공의 가치가 더욱 독립적이고 핵심적인 위치를 점하고 있음을 시사한다(Abele & Spurk, 2009).

주관적 경력성공과 객관적 경력성공 관련 요약을 [표 2-6]에, 주관적 경력성공의 정의를 [표 2-7]에 정리하였다.

[표 2-6] 객관적 경력성공과 주관적 경력성공 관련 요약

구분	객관적 경력성공	주관적 경력성공
핵심가치	관찰 가능 결과	심리적 만족
이동구조	수직적	수평적
성공목표	승진, 이동, 급여에 대한 열망	가치, 태도, 동기 및 일과 삶의 균형 충족
평가특성	가시적, 정량적, 단기적 성과 중심	비가시적, 정성적, 장기적 경험 중심
경력경로	직선형(Linear) 및 수직적 이동	순환적(Cyclical) 및 수평적·다차원적 이동
계약관리	고용안정성	고용가능성
주요 연구자	Heslin(2005) Arthur et al.(2005)	은혜량(2025) 임소이(2025), Hall(2002)

출처: 선행연구를 바탕으로 재구성.

앞에서 살펴본 바와 같이 객관적 경력성공과 주관적 경력성공은 양립할 수 없는 관계가 아니라, 서로의 한계점을 보완하는 관계라 하겠다.

그러나 현대의 변화하는 경력 패러다임에서는 주관적 경력성공의 비중과 독립성이 더욱 강조되고 있다(은혜량, 2025; 임소이, 2025).

특히 조직의 안정적 고용 보장이 약화된 환경에서 개인이 느끼는 심리적 성취감과 고용가능성은 경력 지속성을 결정짓는 핵심 기제로 작용하며, 이는 본 연구에서 프로티언 경력태도의 최종적인 결과 변수로 주관적 경력성공을 설정한 이론적 당위성을 제공한다.

[표 2-7] 주관적 경력성공의 정의

연구자	정 의
이신주(2023)	자신과 관련된 경력, 경력 사실에 대하여 느끼는 감정이나 태도, 개인이 느끼는 심리적 만족감과 성취감
최지현(2022)	일 영역과 비일 영역에서 자신의 욕구와 가치를 고려하여 경력을 판단하는 자기평가, 긍정적 인식
박보람(2021)	일과 삶의 조화에 대한 만족감 또는 미래, 일의 확보 가능성에 대한 개인 평가
박진호(2019)	일과 관련하여 개인의 누적된 심리적 만족
Ghosh & Reio(2013)	주관적 평가가 아닌 정서적 측면
Colakoglu(2011)	개인의 성취와 직무만족감에 스스로 지각하는 평가
Gattiker & Larwood(1988)	개인이 지각하는 업적, 재정적 성공 등 외적성공 및 직무역할, 대인관계 성공인 내적 지각의 통합개념

출처: 선행연구를 바탕으로 재구성.

2. 주관적 경력성공의 구성요소

주관적 경력성공의 하위 구성요소는 연구자의 관점과 시대적 흐름에 따라 매우 다차원적으로 논의되어 왔다(Gunz & Heslin, 2005; Ng & Feldman, 2014). 초기 연구들은 주로 직무나 경력에 대한 만족도에 국한되었으나, 최근에는 생애 전반의 성공(life success)과 고용가능성, 심리적 웰빙까지 그 범위가 확장되는 추세이다(은혜량, 2025).

이에 본 연구자는 여러 선행연구를 기반으로 다른 변인들과의 차별성을 확보하고 주관적 경력성공의 핵심 요인을 검토한 결과, '직무만족'과 '삶의만족'이라는 두 가지 요소로 구성하였다. 이에 주관적 경력성공의 구성요소에 관한 내용을 [표 2-8]에 정리하였다.

[표 2-8] 주관적 경력성공의 구성요소

하위요인	구성요소	연구자
직무만족	경력 목표 달성 정도에 대한 주관적 충족 상태	박종준(2024)
삶의만족	경력을 통한 인생의 성공적 인식 및 지향하는 삶과의 일치성	임소이(2025)

출처: 선행연구를 바탕으로 재구성.

가. 직무만족 (Job Satisfaction)

직무만족은 주관적 경력성공을 평가하는 가장 대표적이고 보편적인 지표로서, 개인이 자신의 경력 전반에 걸쳐 설정한 목표와 내적 기준이 얼마나 충족되었는지를 스스로 인지하는 상태를 의미한다(Heslin, 2005).

Greenhaus 등(1990)은 직무만족을 일과 관련된 경험으로부터 얻은 내적 인식과 외적 지각이 통합된 결과물로 정의하였으며, 이는 개인이 현재 수행하는 직무의 성과나 재정적 성공뿐만 아니라 미래의 발전 가능성까지 포괄하는 개념이다(Gattiker & Larwood, 1986).

최근 발표된 연구에서는 개인 스스로가 제공하는 주관적 경력 자산에 관한 내적 평가의 핵심 지표로서 직무만족의 역할이 중요하다고 확인되었다(박종준, 2023, 이효인, 2025). 이는 단순히 현재 직장에서 느끼는 일시적인 만족을 넘어, 개인이 추구하는 장기적인 경력 경로가 올바르게 진전되고 있는지에 대한 총체적인 평가를 의미한다(Judge et al., 1995).

특히, 유연한 경력 태도를 중시하는 현대사회에서 직무만족은 개인이 자신의 가치를 실현하고 있음을 보여주는 결정적 지표가 되며, 이는 다양한 고용형태와 직업 전환 속에서도 변하지 않는 경력성공의 필수 요건으로 간주된다(Abele & Spurk, 2009; 남연정, 2024).

나. 삶의만족(Life Satisfaction)

삶의만족은 경력에서의 성취가 개인의 생애 전반으로 전이(spill-over)되어 나타나는 심리적 안녕감과 정서적 충족 상태를 의미한다(은혜량, 2025).

이는 객관적인 지위나 타인의 시각과는 독립적으로, 개인이 자신의 경력 수행 과정을 통해 인생 전반에 대해 느끼는 보람과 완성도를 포함하는 개념이다(Hall, 2002). 즉, 자신의 정서와 판단에 근거하여 현재까지 쌓아온 경력적 자산이 가치 있다고 믿으며, 이것이 개인의 삶을 얼마나 풍요롭게 만드는가에 대한 주관적 확신을 의미한다(배을규 et al., 2019).

현대의 경력성공은 직장 내의 보상에 만족하는 것에 그치지 않고, 개인 스스로가 추구하는 삶의 가치와 일치하는지에 관한 결과가 주관적 경력 성취를 확정 짓는 핵심 경로로 작용한다(임소이, 2025). 이에 주관적 경력성공은 인간관계, 일과 삶의 균형 등 경제적 성취를 넘어 생애 전반의 다차원적인 만족을 모두 포함해야 한다고 주장하였다(Waters et al., 2014).

주관적 경력성공은 단순히 업무에 몰입하는 상태나 능력을 믿는 효능감을 넘어, 경력의 결과로 도출되는 인생 전반의 성공 인식과 자부심을 의미한다.

최지현, 김준희(2022)는 개인의 경력이 자신이 지향하는 삶의 모습과 일치하고, 삶의 만족이 성공적 인생이라고 평가하는 성공 지표로 작용한다고 믿는다는 점에서 경력몰입이 의미하는 업무 중심의 성향과 차별화되며, 인생 전반에 걸친 변수로서 이론적 가치가 매우 높다.

3. 주관적 경력성공의 선행연구

개인이 경력의 모든 결정과 평가를 객관적 기준이 아닌 개인의 심리적 성공 상태로 평가하고, 내부의 기준에 따라 인식하는 것을 주관적 경력성공이라 한다.

Hall(1990)은 직급 상승에 관한 성공을 기존의 모델에서 탈피하여, 보상이나 외적 지표 중심이 아니라 개개인이 실감하는 심리적 성취와 보람이라는 관점에서 자신의 경력을 바라볼 것을 제시하며 주관적 경력성공으로의 인식 변화를 제시하였다. 해당 개념을 개별 주체가 자신의 직업적 성공에 스스로

진단하며 경험한다는 의미와 만족감으로 정의하였고, 생활 환경별로 다각적인 상대적 가치 평가 체계를 지닌다는 점을 분명히 하였다(Heslin, 2005).

국내 연구에서도 은혜량(2025)과 한여정(2018)은 종신 고용 체제의 붕괴와 경력에 관한 평가 척도의 다변화 현상에 주목하며, 내적인 기준에 따른 평가가 외적 보상을 능가하는 경력 연구 분야의 중추적인 분석 관점으로 평가받는 핵심적 흐름이 되었고, 주관적 경력성공의 입지와 위상이 공고해졌음을 강조하였다.

이러한 맥락에서 Greenhaus(1990)는 주관적 경력성공의 다차원적 측정 지표와 관련하여, 선택한 경력 경로에 대한 긍정적 태도인 '삶의만족'을 핵심으로 보았으며, 박진호(2019)는 당면한 업무에서 얻는 보람인 직무만족의 중요성을 언급하였다. 그리고 은혜량(2025)은 고용가능성, 삶의만족도 등 4개의 하위요인을 도출하여 직무 및 경력에 대한 만족도와 그 타당성을 학술적으로 뒷받침하였다.

또한, 주관적 경력성공을 유발하는 선행요인으로 프로티언 경력태도의 영향력이 지속적으로 확인되고 있다.

이에 연안나, 김은경(2023)과 배을규, 강선희(2020)의 연구에서 자기주도적으로 자신의 경력을 관리하는 행위는 주관적 성공을 높이는 매우 유의미한 정적 상관성의 변수로 나타났다. 내면적 가치와 지속적 노력이 개인에게 필요한 프로티언 경력태도를 기반으로 하여 주관적 경력성공을 만들어내는 중요한 과제임을 확인하였다. 이러한 결과로 보아 여러 실증적 연구가 시사하는 바에 비추어 볼 때, 뷰티종사자와 같이 자율적 전문성이 요구되는 직업에서 무엇보다 중요한 의미를 갖는다. 이에 주관적 경력성공에 관한 선행연구를 [표 2-9]에 정리하였다.

[표 2-9] 주관적 경력성공의 선행연구

구분	연구자	선행연구
국내선행연구	심민지(2025)	급변하는 사회에서 개인의 전략적 진로 구상과 유연성이 주관적 경력성공의 핵심
	임소이(2025)	호텔 종사자에게서 긍정심리자본이 프로티언 경력태도를 높이고, 자기주도성이 주관적 경력성공과 조직웰빙에 중요한 영향을 검증
	은혜량(2025)	주관적 경력성공을 직무만족, 삶의만족, 고용가능성, 심리적 성공 요인으로 구성하고 예술 및 전문 직군의 유효성 검증
	남연정(2024)	자기주도성과 가치지향성이 직무만족 및 심리적 성취를 포함한 주관적 경력성공에 미치는 정적인 영향을 입증함
	김지은·김미경(2022)	주도적인 커리어 행동이 지각된 고용가능성을 높여 현대적 의미의 주관적 경력성공을 견인함을 밝힘
	가혜영(2019)	프로티언 경력태도가 고용가능성을 높이고 주체적인 성취감을 고취시켜 주관적 경력성공에 기여함을 실증
국외선행연구	Kaspi-Baruch(2016)	개별 성격요인 및 프로티언 경력태도가 주관적 성공에 이르는 경로, 동기부여 경로의 매개성 검증
	Briscoe et al.(2015)	적극적 대처와 정체성 인식이 구직 행동, 직무성과, 그리고 심리적 웰빙을 포함한 주관적 경력성공에 미치는 차등적 영향 실증
	Çakmak-Otluoğlu(2012)	자기주도적 경력태도가 조직몰입을 강화하며, 내재적 가치 지향성이 주관적 직무만족에 미치는 중요성을 강조함
	Briscoe et al.(2010)	프로티언 경력태도를 지닌 리더가 조직 구성원의 심리적 성취감과 주관적 성공 인식에 긍정적인 영향을 미침을 확인
	Briscoe et al.(2006)	프로티언 경력태도의 측정 지표를 개발하여, 외적 보상보다 내적 가치를 중시하는 주관적 성공 연구의 이론적 기틀을 마련함

출처: 선행연구를 바탕으로 재구성.

이러한 논의를 바탕으로 뷰티종사자가 인지하는 주관적 경력성공의 실질적인 영향 요인을 실증적으로 규명하고자 한다.

제 3 절 자기효능감(Self-efficacy)

1. 자기효능감의 개념

Bandura(1977)는 자기효능감은 특정한 성과를 달성하기 위해 요구되는 행동을 계획하고 수행할 수 있다고 개인이 지각하는 자신의 능력에 대한 주관적 신념을 의미한다. Bandura의 사회인지 이론에서 자기효능감은 개인의 행동 선택, 노력의 지속성, 과제 수행 수준을 설명하는 핵심 개념으로 제시되었다. 자기효능감은 주로 성취경험, 대리경험, 언어적 설득, 정서적·생리적 상태를 통해 형성된다. 성취경험은 개인이 실제 과제를 성공적으로 수행한 경험을 의미하며, 자기효능감을 형성하는 가장 강력한 요인으로 볼 수 있다. 이는 개인이 보유한 객관적인 기술이나 역량의 수준 자체를 의미하기보다는, 복합적인 상황 속에서 자신의 능력을 특정 상황에 적용할 수 있다고 믿는 인지적 판단에 가깝다. 여러 상황에 적용할 수 있는 일반적 자기효능감 개념이 제시되었다(Sherer et al., 1982).

자기효능감의 수준이 높은 사람일수록 도전 과제를 위협으로 인식하기보다 성취의 기회로 해석하며, 실패나 난관에 직면하더라도 자신의 능력을 부정하기보다는 노력을 지속하고 전략을 조정함으로써 목표 달성을 향해 나아가는 경향을 보인다(임소이, 2025; 한은혜, 2023). 이를 효능 기대와 결과 기대라고 하는데, 서로 관련이 있는 것으로 보이지만 각각 독립적으로 반응하여 판단에 영향을 미친다고(Bandura, 1977)는 설명하였다. 효능 기대와 결과 기대가 모두 높은 경우 개인은 과제 수행에 적극적으로 참여하지만, 두 기대가 모두 낮은 경우 과제 회피나 중도 포기의 가능성이 높아진다(김선화 et al., 2025).

최근 경력 연구 및 심리적 자본 연구에서는 자기효능감을 고정된 성격 특성이 아니라, 환경과의 상호작용 속에서 형성되고 강화될 수 있는 상태적(state-like) 심리 자원으로 이해하고 있다(Luthans, 2007).

더불어 자기효능감은 일반적인 자신감과는 구별되는 개념으로, 자신감이 신념이나 확신의 강도를 의미한다면 자기효능감은 특정 과업을 성공적으로 수행할 수 있다는 인지된 능력 수준에 대한 구체적 신념을 의미한다(Bandura, 1977).

사회학습이론의 핵심 개념으로서 자기효능감은 개인이 주어진 상황에서 요구되는 행동을 성공적으로 이행할 수 있음을 인식하는 자기 신념이며, 이러한 신념은 개인의 감정, 동기, 사고 및 행동을 조절하는 중요한 내적 기제로 작용한다(Bandura, 1986).

이는 개인이 자신의 방법으로 자기효능감의 핵심을 인지하고 평가하여 나타난 결과를 반영하는 인지적 신념이라 할 수 있으며, 미래지향적 역량 여부를 추측하는 핵심으로 분석될 수 있다. 더불어 자기효능감이 동기와 결과의 원인을 결정하는 주요 변인으로, 여러 직종의 직무 환경과 심리적 흐름의 관계 속에서 학문적 유효성이 규명되는 실증연구가 계속되고 있다.

게다가 Luthans(2007)는 자기효능감을 긍정적 심리자본의 주요 핵심으로 인지하고, 여러 환경 속에서도 목표 달성을 향한 성과와 결실을 이루어내는 주요 평가 요인임을 의미하였다. 이에 자기효능감의 정의를 [표 2-10]에 정리하였다.

[표 2-10] 자기효능감의 정의

연구자	정 의
박향진, 유소연(2024)	다양한 표현에도 불구하고 공통적인 핵심은 '나는 해낼 수 있다'라는 실행 기대
이주미(2023)	진로 또는 직업과 관련해 특정 행동이나 수행해야 하는 것을 성공리에 마무리할 수 있다고 여기는 자기 자신에 대한 자기 신념
최찬주(2020)	자기효능감은 스트레스 상황에 대한 대처 기대를 높여 삶의 질 향상, 직접 기여보다 심리적 기대
Martocchio(1994)	동기와 인지적 행동을 변화시키는 능력에 대한 믿음
Bandura(1982)	진로 결정 시 작동하는 개인적 신념이나 믿음을 뜻함
Bandura(1977)	자기효능감은 목표 달성 및 상황 극복에 필요한 행동 수행 가능성에 대한 신념

출처: 선행연구를 바탕으로 재구성.

본 연구자는 이러한 핵심적 신념을 기반으로 한 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공의 관계에서 자기효능감이 어떠한 매개 역할을 하는지 검증하려 한다.

2. 자기효능감의 선행연구

선행연구에 따르면 자기효능감이 높은 사람일수록 조직 구성원의 직무 성과와 행동에 중요한 영향을 미치는 변수로서 도전적인 목표를 설정하고, 과업 수행 과정에서 효율적인 대처 방법을 설정하며 지속적으로 노력하는 경향이 나타난다고 논의하였다(권혁기, 박봉규, 2010).

이에 목표 달성을 통한 정서 경험은 다시 긍정적으로 자기효능감을 강화하는 효과를 가져오는 것으로 보고되었다(서동미, 2009; 허은진, 2012).

한편, 박세진(2023)은 보통 사람들이 직무 수행 중 발생하는 스트레스를 이직을 유도하는 부정적 요인으로 경험하지만, 그럼에도 자기효능감이 개인의 심리적 완화 요인으로서 이직으로 직결되는 부정적 결과를 감소시키는 역할을 수행하고 있음을 확인하였다. 그리고 민현홍·김재호(2014)는 내적 동기가 교육적 흐름의 수준을 향상시키는 중요한 역할을 하고 있다고 강조하였고, 한은혜(2023)는 자기효능감에서 개인 스스로의 내적 가치관을 바탕으로 형성된 지적 수준이 자기주도적 학습을 이루는 과정에서 발생하는 긍정적 매개효과를 입증하였다.

자기효능감에 관한 이러한 학술적 의미는 많은 연구들에서 개인의 태도와 성과의 관계를 이루어 가는 과정을 구체화하고 있음을 시사한다.

또한, Li(2018)는 자기효능감이 심화된 심리적 자본이 전문인들의 건강한 삶의 과정에서 활성화되는 긍정적 영향을 입증하였다. Bandura(1977)는 환경적 조건이 사람들의 행동에 따라 쉽게 결정되는 것이 아니라 스스로가 인식하는 지적 요인과 동기 형성 과정에 대한 기대로 조금씩 다르게 조절된다고 논의하였다. 이는 자기효능감이 스스로 생각하고 판단하는 과정에서 개인의 행동과 성과에 정(+)의 영향을 미치는 중요한 핵심 요인으로 판단되고 있음을 의미한다. 손학비(2024)는 신체적 자기효능감이 개인의 열정과 심리적 만족감의 관계에서 매개효과가 있음을 시사하여 본 연구와 유사한 관련이 있다. 이는 기술적 숙련도와 감성이 통합되어 인생의 최고 만족을 보장할 수 있는 요인임을 시사하였다.

따라서 자신의 능력을 믿고 평가해 가는 과정을 스스로 관리하고 개척하

는 의지는 프로티언 경력태도를 강화하고, 현실적인 직무만족과 삶의만족으로 다가가는 핵심적 자료가 된다고 하겠다. 이에 자기효능감에 관한 선행연구를 [표 2-11]에 정리하였다.

[표 2-11] 자기효능감의 선행연구

구분	연구자	선행연구
국내선행연구	강신구(2025)	학습 지속 의지를 결정짓는 심리적 자신감 및 내재적 동기 유발 기제로서의 역할 실증
	박수미(2025)	프로티언 경력태도와 자기효능감이 주관적 경력성공과 고용가능성에 긍정적 영향을 미침
	박현지, 송지훈(2024)	나르시시즘과 경력성공 관계에서 자기효능감의 매개효과를 증명
	박세진(2023)	직무 스트레스 상황에서 이직 의도를 억제하는 심리적 완충 및 회복탄력성 기능 확인
	한은혜(2023)	내적 영성과 셀프리더십 사이에서 자기효능감의 유의미한 매개효과 입증
	김은빈(2022)	직무자율성, 프로티언 경력태도, 직업적 자기효능감, 목표지향성, 주도적 경력행동의 구조적 관계를 증명
국외선행연구	Li(2018)	심리적 자본(효능감 등)이 근로자의 웰빙과 성과에 미치는 매개효과 검증
	Luthans(2007)	자기효능감을 긍정심리자본의 핵심 요소로 정의하고 목표 달성 동기와의 관계 규명
	Bandura(1977)	자기효능감 개념의 정립 및 과업 수행 능력에 대한 주관적 신념 체계 실증

출처: 선행연구를 바탕으로 재구성.

본 연구에서는 여러 선행연구를 토대로 자기효능감을 개인이 목표한 성취를 실현할 수 있도록 하는 내적 능력 인식으로 정의하고(이영광, 지은구, 2017), 자기효능감이 다른 심리적 요인과의 관계를 통해 주관적 경력성공에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하고자 한다.

제 4 절 경력몰입(Career commitment)

1. 경력몰입의 개념

경력몰입은 자신이 선택한 직업에서 일하고자 하는 동기부여의 정도를 말하며, 경력을 계속 유지하고자 하는 적극적 의지이다(Hall, 1971).

개인이 자신의 직업적 생애 전반에 해당하는 시간 동안 부여하는 심리적 유대감과 목표 달성을 위한 지속적인 노력의 총합을 의미하며(Blau, 1985), 개인에게 역량 개발을 촉진하게 하는 핵심적 동기요인이며, 전통적 고용계약 관계가 무너지고 있는 상황에서 직업을 유지하게 하는 중요한 원천이 된다(서경민, 2010).

이는 단기적 과업 수행을 중심으로 정의되는 직무와는 다른 차원의 개념으로 이해할 수 있다(Colarelli & Bishop, 1990). 개인의 내적인 목표설정을 추구하는 개념인 경력몰입은 외적 목표설정의 성격을 지닌 조직몰입과 구분된다(이수광, 2005).

더욱이 특정 조직에 대한 충성도를 의미하는 조직몰입(organizational commitment)과는 차별화되는 개념으로, 개인이 선택한 전문 분야나 직업 자체에 대해 갖는 애착과 정체성 인식에 초점을 맞춘다(송민영, 2021).

이러한 맥락에서 고용안정을 보장받을 가능성이 점차 낮아지고 있는 현대의 상황 속에서, 개인이 내적으로 설정한 경력 목표에 몰입해야만 직업의 의미와 지속 가능성을 유지할 수 있기 때문에 개인적 차원에서 경력몰입은 매우 중요하다고 볼 수 있다(Carson & Bedeian, 1994, Goulet & Singh, 2002). 개인이 직업적 지속 경험을 통해 업무 활동에 대한 정서적 유대감이 강해질수록 경력몰입 역시 높아진다고 보았다(Aryee, Chay, & Chew, 1994). 즉, 경력몰입은 일에 대한 심리적 몰입도이며, 그 수준이 낮을 경우 다른 직업으로의 경력 변화를 추구하게 된다고 설명한다(이상진, 2011).

더불어 Hall(1971)은 경력몰입을 개인 스스로가 설정한 목표에 지속적으로 관여하는 정도로 보았다. 특히 프로티언 경력 환경에서는 조직이 제공하는 안정성보다 개인이 주도적으로 자신의 가치를 실현하려는 심리적 요인이 경력몰입의 핵심이 된다고 하였다. 다시 말해, 뷰티산업과 같이 고도의 전문 기술이 중요하게 작용하는 분야에서의 경력몰입은 전문가로서의 자부심을 이어가고, 변화하는 트렌드에

끊임없이 대응하며 자기계발을 지속하게 만드는 '내적 에너지'의 근원이 된다고 하겠다(박수미, 2025). 경력몰입은 심리적 주요 선행요인으로서 개인의 직업에 대한 호의적 정서 반응을 강화하여 현재 조직에 대한 정서적 긍정 상태를 높이고, 장기적으로 경력 발전을 지속하려는 의지를 촉진한다고 하였다(Blau, 1985).

또한 경력몰입이란 전 생애에 걸쳐 개인이 선택한 직무와 관련된 활동에 관한 정서적 유대를 가지고, 경력 발전에 대한 태도와 전문적 지식을 습득하고 실천과 더불어 목표를 달성하고자 하는 동기의 활성화 정도를 의미한다(김진원, 2022).

이를 종합해 보면 연령과 교육 수준이 높고 경력 기간이 긴 전문인의 경우, 장기간에 걸쳐 축적된 경험과 전문 지식을 보유하고 있어 강한 경력 정체성과 경력에 대한 몰입으로 이어진다고 논의하였으며 끊임없는 자기발전의 결과라고 볼 수 있다. 이에 경력몰입의 정의를 [표 2-12]에 정리하였다.

[표 2-12] 경력몰입의 정의

연구자	정 의
최혜림(2022)	자신의 내재적 목표와 관련된 경력에 대한 애착으로 경력 관련 목표를 계획하고 실행하기 위하여 노력하려는 의지
박나래(2022)	직종이나 직업에 대한 애착과 정서적 유대감을 가지고 지속적으로 관련된 일을 하고자 하는 태도의 정도
배선미(2021)	개인의 내적 목표와 관계된 자신의 경력목표에 애착을 가지고 동일시하며, 경력목표를 달성하기 위해 자신의 경력 유지를 지속적으로 하고자 하는 의지
변향미(2015)	전 생애에 걸쳐 개인이 선택한 일과 활동에 애착을 가지고 경력을 개발하기 위한 태도와 전문 지식을 습득하고 실천하는 동시에 목표를 달성하고자 하는 동기부여의 정도를 의미
Herachwati & Rachma(2018)	개인이 선택한 경력 역할을 계속하여 수행하려는 내적 동기부여 정도
Aryee, Chay & Chew(1994)	개인은 직업적 경험을 쌓으면서 일을 지속하기 위한 정서적 애착이 강해지고 경력몰입이 강해짐

출처: 선행연구를 바탕으로 재구성.

2. 경력몰입의 선행연구

경력몰입에 관한 선행연구는 1980년대에는 경력몰입의 개념 정립에 기반한 연구가 주를 이루었고, 실증연구는 1990년대에 본격적으로 활성화되기 시작하였다(이상진, 2011).

경력몰입은 개인이 보유한 경력 관련 태도가 실질적 성과로 나타나면서 인식되는 과정을 설명하는 데 있어 핵심적인 심리 요인으로 논의되었다.

최근 연구들을 보면 경력몰입은 단순한 직무몰입에 국한되는 것이 아니라, 개인의 경력 태도와 성과 간의 유의성을 실질적으로 매개하는 역할을 거듭 도출하고 있다. 국외 연구를 보면, Colarelli와 Bishop(1996)은 경력몰입 수준이 높은 사람은 자신이 가지고 있는 기술 습득에 관한 역량에 더욱 적극적으로 관여한다고 하여 발전된 역량의 확장과 지속 가능한 직무 성과로 이어지는 것을 확인하였다. 박수미(2025)는 뷰티 전문가 대상의 연구에서 빠르게 변화하는 환경 속에서도 경력몰입이 높을수록 자신의 직무를 긍정적으로 평가하고, 고용가능성 향상에 관한 임무도 자기주도적으로 수행하는 현상을 설명하였다. 이는 경력몰입이 외적 변화에 대한 회피적 행동 성향이 아닌, 경력에 관한 지속성을 이루려는 지적 자원임을 시사한다.

경력몰입의 매개효과를 검증한 김진원(2022)은 프로티언 경력태도와 직무만족 간의 관계에서 경력몰입이 긍정적 매개변수로 타당함을 확보하였다. 스스로가 자기주도적 경력태도를 높게 평가하고 인지할수록 직무몰입 수준이 높아지고, 경력 관련 긍정적 평가로 이어지는 지속 가능한 결과를 확인하였다. 김민조(2023)는 스스로의 경력개발에 있어서 주관적 경력성공에 미치는 상관관계에 경력몰입의 매개효과가 있음을 입증하였고 객관적 시각에서의 의미보다 개인이 주관적으로 인식하는 경력에 관한 몰입 의도가 크게 반응할 것이라고 시사하였다.

또한, 경력몰입의 역할은 직종과 직무에 따른 특성에 관한 연구에서도 지속적으로 확인되었다. 이는 전문직의 활동 범위에서 경력몰입이 순간의 성과를 넘어 지속 가능한 경력의 연결성으로서 직업 정체성 유지에 핵심 변인임을 의미한다.

경력몰입의 선행요인을 규명한 연구들은 사회복지, 간호, 외식산업, 공공부문 등 다양한 직군을 대상으로 수행되었다. 사회복지사를 대상으로 한 연구에서는 임파워먼트 수준이 높을수록 경력몰입이 강화되는 경향이 확인되었으며(강종수, 2012), 간호사를 대상으로 한 연구에서도 삶의만족이 높을수록 경력몰입 수준이 높게 나타났다. 외식산업 종사자의 경우 직무적합성, 조직적합성, 상사와의 적합성이 경력몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고되었고(김우진, 2013), 경찰공무원을 대상으로 한 연구에서는 자기효능감과 직무적합성, 조직후원인식이 높을수록 경력몰입이 강화되는 것으로 나타났다(이하섭, 2011). 이는, 경력몰입이 독립변수인 프로티언 경력태도가 주관적 경력성공으로 전개되는 경로에서 실질적 영향력을 발휘하는 매개변수로 설명될 수 있다. 개인이 자신의 직업을 순간의 직무가 아닌 지속 가능성을 두고 발전시킬 수 있는 경력의 발판으로 인식하고, 그러한 과정에 깊게 관여할수록 경력에 대한 만족과 성공 인식이 보다 명확해진다고 설명할 수 있다.

이러한 점에서 경력몰입은 본 연구 변수로서 이론적 정합성과 경험적 타당성을 동시에 보여줄 수 있는 핵심 매개 개념이라 해석할 수 있다. 이에 경력몰입에 관한 선행연구를 [표 2-13]에 정리하였다.

[표 2-13] 경력몰입의 선행연구

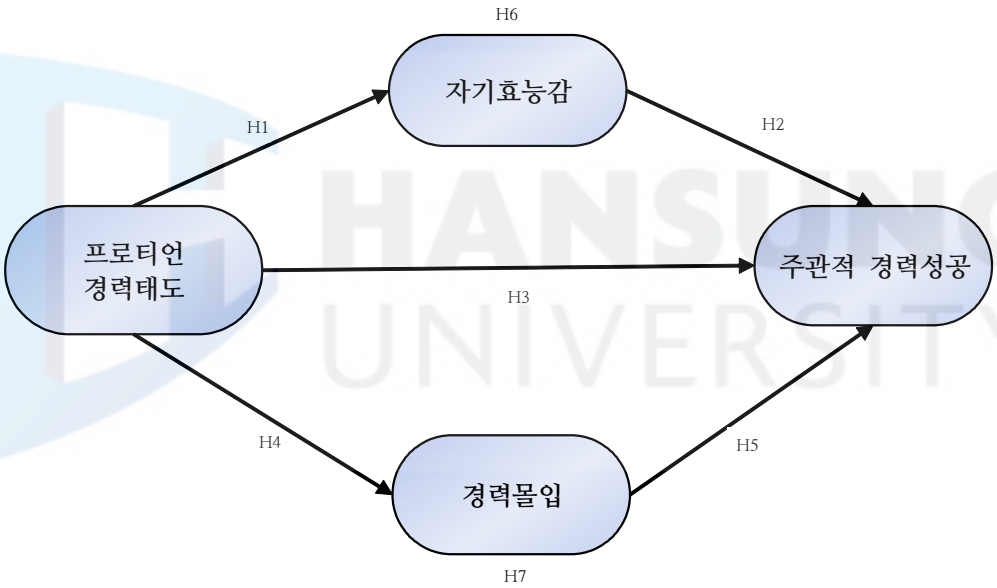
구분	연구자	선행연구
국내선행연구	박수미(2025)	뷰티종사자의 경력몰입이 환경 변화 대응과 고용가능성 향상에 기여함을 실증
	김민조(2024)	경력개발지원과 주관적 경력성공과의 관계에서 경력몰입의 매개효과 확인
	김진원(2022)	프로티언 경력태도와 직무만족 간 관계에서 경력몰입의 매개 역할 규명
	송민영(2021)	인사시스템 인식이 혁신행동으로 전이되는 과정에서 경력몰입의 핵심 역할 제시
	박혜영(2015)	승무원의 프로티언 경력태도가 주관적 경력성공의 관계에서 경력몰입의 매개효과를 검증
국외선행연구	Colarelli & Bishop(1996)	경력몰입이 기술 습득과 자기 계발을 촉진하고 장기적 경력 성과로 연결됨을 검증
	Colarelli & Bishop(1990)	경력몰입을 단기적 직무 수행과 구별되는 장기적 경력 개념으로 제시
	Aryee & Tan(1992)	경력몰입이 직업 관련 정서적 유대와 경력 지속 의지를 강화함을 규명
	Blau(1985)	경력몰입을 특정 직업에 대한 심리적 유대와 장기적 헌신으로 개념화
	Hall(1971)	경력몰입을 개인이 설정한 경력 목표에 대한 몰입 수준으로 정의

출처: 선행연구를 바탕으로 재구성.

제 3 장 연구설계 및 방법

제 1 절 연구모형

본 연구는 뷰티종사자를 대상으로 프로티언 경력태도가 주관적 경력성공에 미치는 영향 관계에서 자기효능감과 경력몰입의 매개효과를 검증하기 위해 [그림 3-1]과 같이 연구모형을 설정하였다.



[그림 3-1] 연구모형

제 2 절 연구가설

본 연구는 앞서 제시한 연구문제를 바탕으로 프로티언 경력태도가 주관적 경력성공에 미치는 영향에서 자기효능감과 경력몰입의 매개효과를 검증하기 위함이다. 이러한 연구목적을 달성하기 위해 그림 3-1과 같은 연구모형을 설정하였다.

가설 1. 프로티언 경력태도는 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 자기효능감은 주관적 경력성공에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3. 프로티언 경력태도는 주관적 경력성공에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 4. 프로티언 경력태도는 경력몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 5. 경력몰입은 주관적 경력성공에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 6. 자기효능감은 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공 간의 관계에서 매개효과를 가질 것이다.

가설 7. 경력몰입은 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공 간의 관계에서 매개효과를 가질 것이다.

HANSUNG UNIVERSITY

제 3 절 변수의 조작적 정의

1. 프로티언 경력태도 (Protean Career Attitude)

프로티언 경력태도는 Hall(1976, 2002)에 의해 제시된 개념으로, 경력관리의 주도권이 조직이 아닌 개인에게 있음을 전제로 한다. 이는 개인이 조직이나 외부 환경의 기준에 의존하지 않고, 자유와 성장이라는 핵심 가치를 바탕으로 자신의 경력을 스스로 설계하고 관리하려는 경력 인식을 의미한다(윤재연, 2022; 은혜량, 2024). 경력성공의 기준 또한 지위나 연봉과 같은 객관적 성과보다 심리적 만족과 의미 인식과 같은 주관적 기준에 두고 있음을 강조한다.

Briscoe와 Hall(2006)은 프로티언 경력태도를 개인의 내면적 성향에 국한된 개념이 아니라, 실제 경력관리 행동과 의사결정을 이끄는 심리적 지향성으로 보았으며, 그 핵심 구성요소로 자기주도성과 가치지향성을 제시하였다. 자기주도성은 경력 관리의 책임이 개인에게 있음을 인식하고, 스스로 경력 목표를 설정하며 변화하는 환경에 능동적으로 대응하려는 태도를 의미한다. 가치지향성은 경력 관련 의사결정에서 임금이나 지위와 같은 외적 보상보다 개인의 내적 가치와 신념을 판단기준으로 삼는 경향을 의미한다. 이 두 요인은 상호보완적으로 작용하며, 균형을 이룰 때 개인은 진정한 의미의 프로티언 경력태도를 형성하게 된다.

선행연구를 바탕으로 본 연구에서는 프로티언 경력태도(protean career attitude)를 조직이나 외부에서 제시하는 경력경로에 의존하기보다 개인의 가치와 자기주도성을 기반으로 스스로 경력을 설정하고 관리하며 발전시키려는 성향으로 조작적 정의하였다.

2. 주관적 경력성공 (Subjective Career Success)

주관적 경력성공은 개인이 자신의 경력을 외부에서 부여되는 객관적 기준이 아니라, 스스로 설정한 내적 기준에 따라 평가하고 인식하는 심리적 성공 상태를 의미한다(Hall, 2002, Heslin, 2005; 이신주, 2023). 이는 승진, 임금, 지위와 같은 가시적인 성과를 넘어, 개인이 자신의 경력 수행 과정에서 느끼는 성취감과 만족감, 그리고 삶 전반에 대한 긍정적 인식을 포함하는 개념이다.

선행연구에 따르면 주관적 경력성공은 단일한 결과가 아니라, 개인이 축적해 온 경력 경험과 이에 대한 주관적 해석이 결합된 다차원적 인식으로 이해된다(Greenhaus et al., 1990; Abele & Spurk, 2009). 이러한 관점에서 주관적 경력성공은 현재의 경력 상태에 대한 평가뿐만 아니라, 과거의 성취 경험과 미래 경력에 대한 기대를 함께 반영하는 순환적 특성을 지닌다(Hofmans et al., 2008).

본 연구에서는 선행연구의 논의를 종합하여, 주관적 경력성공을 직무만족과 삶의만족의 두 가지 하위 차원으로 접근하였다. 직무만족은 개인이 자신의 경력 목표 달성 정도와 경력 전반의 진전 상태에 대해 느끼는 주관적 충족감을 의미하며(Heslin, 2005), 삶의만족은 경력을 통해 형성된 성취감이 개인의 생애 전반으로 확장되어 나타나는 심리적 안녕감과 삶에 대한 긍정적 평가를 의미한다(Hall, 2002; 은혜량, 2025).

즉, 본 연구에서의 주관적 경력성공(Subjective Career Success)에 대한 조작적 정의는 뷰티종사자가 자신의 경력을 통해 얼마나 만족과 의미를 경험하고 있으며, 그 경력이 자신이 지향하는 삶의 방향과 얼마나 일치한다고 인식하는지를 종합적으로 반영하는 결과 변수로 정의하였다.

3. 자기효능감 (Self-Efficacy)

자기효능감은 개인이 특정한 성과를 달성하기 위해 요구되는 행동을 계획하고 수행할 수 있다고 지각하는 자신의 능력에 대한 주관적 신념을 의미한다(Bandura, 1977). 이는 개인이 보유한 객관적인 기술이나 역량의 수준 자체가 아니라, 복합적인 상황 속에서 자신의 자원을 얼마나 효과적으로 동원하고 조절하여 목표를 달성할 수 있는지에 대한 인지적 판단과 실행 가능성에 대한 확신을 포함한다(Bandura, 1986; 박세진, 2023).

선행연구에 따르면 자기효능감은 도전적 과제를 위협이 아닌 성취의 기회로 인식하게 하며, 실패나 장애 상황에서도 노력을 지속하고 전략을 조정하도록 하는 핵심적인 심리적 기제로 작용한다(Bandura, 1977; 임소이, 2025).

또한, 자기효능감은 고정된 성격 특성이 아니라, 환경과의 상호작용 속에서 형성되고 강화될 수 있는 상태적 심리 자원으로 이해되며(Luthans, 2007), 개인의 행동 선택과 과제 지속성, 회복 과정에 중요한 영향을 미친다.

본 연구에서는 선행연구의 논의를 바탕으로 자기효능감(Self-Efficacy)을 개인이 자신의 역량을 인식하고, 목표한 성취를 실현할 수 있다고 믿는 내적 능력 인식의 정도로 조작적으로 정의하였다. 이는 개인이 직무 수행 과정에서 직면하는 어려움이나 변화 속에서도 자신의 능력을 신뢰하고, 경력 목표를 지속적으로 추구하도록 하는 심리적 토대를 의미한다.

즉, 본 연구에서의 자기효능감은 프로티언 경력태도가 경력몰입과 주관적 경력성공으로 전개되는 과정에서, 개인이 자신의 행동을 조절하고 성취 가능성을 유지하도록 하는 핵심적인 매개 심리 요인으로 정의하였다.

4. 경력몰입 (Career Commitment)

경력몰입은 개인이 자신이 선택한 직업 또는 전문 분야에 대해 느끼는 심리적 유대감과 정체성 인식의 정도를 의미하며, 해당 경력을 지속적으로 유지하고 발전시키고자 하는 내적 헌신 상태를 말한다(Hall, 1971). 이는 단기적인 직무 수행이나 조직에 대한 충성심을 넘어, 개인이 자신의 직업적 생애 전반에 걸쳐 설정한 경력 목표에 지속적으로 관여하고자 하는 심리적 태도를 포함한다(송민영, 2021).

선행연구에 따르면 경력몰입은 조직몰입과 구분되는 개념으로, 특정 조직이 아닌 개인이 선택한 직업과 경력 자체에 대한 애착과 몰입을 중심으로 형성된다(Colarelli & Bishop, 1990). 특히 고용 안정성이 약화된 현대의 직업 환경에서 경력몰입은 개인이 외부 환경 변화에도 불구하고 자신의 전문성을 유지하고 경력 정체성을 지속시키는 핵심적인 심리 자원으로 기능한다(이수광, 최우성, 2005).

선행연구를 종합해 보면 경력몰입(career commitment)은 자신의 직업이나 전문 분야에 관하여 심리적 애착을 동일시하며 지속적으로 관여하는 정도라고 조작적 정의하였다. 이는 해당 경력을 자신의 삶에서 중요한 영역으로 인식하고, 지속적인 자기 계발과 전문성 향상을 통해 경력을 발전시키고자 하는 의지와 헌신의 정도를 포함하는 개념이다.

특히, 뷰티산업과 같이 전문 기술과 개인 역량의 축적이 중요한 직업 맥락에서 경력몰입은 프로티언 경력태도가 주관적 경력성공으로 이어지는 과정에서 핵심적인 매개 요인으로 기능한다. 본 연구 변수들의 조작적 정의를 다음과 같이 [표 3-1]에 정리하였다.

[표 3-1] 변수의 조작적 정의

변수	개 념	연구자
프로티언 경력태도	자신의 가치와 심리적 기준으로 경력을 스스로 계획하고 관리하려는 태도	Briscoe & Hall (2006)
주관적 경력성공	개인이 자신의 경력에 대해 만족과 성취를 느끼며 삶의 방향과의 일치 속에서 인식하는 심리적 성공 상태	Heslin (2005)
자기효능감	목표한 성과를 달성하기 위해 필요한 행동을 성공적으로 수행할 수 있다고 믿는 자신의 능력에 대한 신념	Bandura (1977)
경력몰입	자신의 경력을 중요한 삶의 영역으로 인식하고 지속적으로 발전시키려는 애착과 헌신의 정도	Aryee & Tan (1992)

출처: 선행연구를 바탕으로 재구성.

제 4 절 조사대상 및 측정도구

1. 조사대상

본 연구는 뷰티산업에 종사하는 성인 남녀를 대상으로 하였으며, 뷰티산업은 전통적인 조직 중심의 경력관리 체계보다는 개인의 역량 개발과 가치 판단에 따라 경력 선택과 이동이 이루어지는 특성이 강한 분야로, 개인의 자기주도적 경력관리 태도가 두드러지게 나타나는 직업군으로 볼 수 있다.

이러한 특성은 프로티언 경력태도의 개념을 실증적으로 검증하기에 적합한 연구 환경을 제공한다는 관점에서 분석 대상으로 선정하였다.

자료수집을 위하여 서울 및 경기도 지역에서 근무하는 헤어, 메이크업, 피부, 네일 관련 산업 종사자를 대상으로 편의표본추출(convenience sampling) 방식을 사용하였다. 본 설문조사에 앞서 설문 문항의 신뢰도 및 타당도에 대한 적합성을 검토하기 위하여 30부의 설문지를 대상으로 사전조사를 실시하였다. 서울 및 경기도 지역에서 근무하는 뷰티 관련 업무 종사자를 대상으로 2025년 12월 10일부터 12월 20일까지 약 10일간 온라인과 서면조사로 실시하였다.

사전조사 결과를 바탕으로 문항의 명확성과 측정구성의 적합성을 검토한 후 일부 문항을 수정·보완하였으며, 본조사와 동일한 조사 방법으로 2025년 12월 20일부터 2026년 1월 30일까지 약 40일 동안 총 560부를 배부하고 550부를 회수하였으며 결측 2부를 제외한 548부를 분석하였다. 내용은 [표 3-2]에 정리하였다.

[표 3-2] 조사대상 및 자료수집

절 차	구 성
조사대상	서울·경기도 지역에서 근무하는 뷰티종사자
자료수집	온라인 배포 및 수집, 자기보고식 설문지
조사기간	2025년 12월 20일부터 2026년 1월 30일까지 (약 40일)
설문지 배포 및 회수	배포: 560부 회수: 550부 통계분석에 활용된 설문지: 548부

2. 측정도구

본 연구의 자료수집을 위한 측정도구의 구성은 다음과 같다. 인구통계학적 특성은 은혜량(2025)의 연구에서 7문항, 독립변수인 프로티언 경력태도의 측정도구는 자기주도성과 가치지향성의 문항으로 은혜량(2025), 배을규(2020)의 측정도구를 참고하여 12문항으로 구성하였다. 종속변수인 주관적 경력성공은 이효인(2025), 박종준(2024)의 측정 도구를 사용하여 10문항, 매개변수인 자기효능감은 박세진(2023)의 측정 도구로 5문항, 매개변수인 경력몰입은 김민조(2024), 송민영(2021)의 측정 도구로 4문항을 사용하였다. 본 연구에 활용된 측정도구의 구성은 [표 3-3]에 정리하였다.

[표 3-3] 측정도구의 구성

구 분	문 항	출 처
인구통계학적 특성	7문항	은혜량(2025)
프로티언 경력태도	12문항	은혜량(2025), 배을규(2020)
주관적 경력성공	10문항	이효인(2025), 박종준(2024)
자기효능감	5문항	박세진(2023)
경력몰입	4문항	김민조(2024), 송민영(2021)
계	총 38문항	

제 5 절 자료 분석 방법

본 연구에서 수집된 자료는 데이터 코딩(Data coding)과 데이터 정제(Data cleaning: 설문 응답 누락 및 코딩 상의 오류 보정)의 과정을 거쳐 최종 분석 자료로 활용하였다.

먼저 빈도분석, 신뢰도 분석, 탐색적 요인분석, 독립표본 t 검정 및 일원배치 분산분석, 상관관계 분석을 통한 각 요인별 측정변수의 적합성 판단 등을 위해 SPSS Ver. 29.0 통계패키지를 사용하였다. 또한, 각 변수들의 매개효과 즉, 직·간접적인 인과관계를 분석하기 위해 구조방정식 모형을 활용하였다. 이를 위해 AMOS Ver. 29.0 통계프로그램을 사용하였다. 구체적인 내용은 다음과 같다.

첫째, 표본의 인구통계학적 특성을 파악하기 위하여 빈도분석(Frequency Analysis)을 사용하였다.

둘째, 연구에서 제시한 주요 변수들의 신뢰성을 검증하기 위해 Cronbach's α 계수를 이용한 내적 일관성 검증방법을 사용하였고, 구성 타당성 검증을 위해 요인분석(Factor Analysis)을 사용하였다.

셋째, 인구통계학적 특성에 따른 각 변수들의 차이를 분석하기 위해 독립표본 t 검정(t-test)과 일원배치분산분석(One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA)을 실시하였다.

넷째, 프로티언 경력태도, 자기효능감, 경력몰입, 주관적 경력성공 간의 관계를 알아보기 위해 상관관계 분석(Pearson's correlation analysis)을 실시하였다.

다섯째, 탐색적 요인분석을 기초로 확인적 요인분석(Confirmatory Factor Analysis)을 실시한 후 측정모형을 평가하였으며, 또한, 잠재요인들 간의 상관관계를 검증하기 위하여 연구개념 전체를 대상으로 집중타당성(Convergent validity)과 판별타당성(Discriminant validity) 분석을 실시하였다.

여섯째, 가설검증을 위해서 독립변수인 프로티언 경력태도와 매개변수인 자기효능감, 경력몰입 그리고 종속변수인 주관적 경력성공의 영향관계를 파악하기 위해 구조방정식 분석을 통해 연구모형과 경쟁모형을 비교 검증하였다.

또한, 연구모형과 경쟁모형은 서로 내재적(Nested) 모형인 경우이므로 차이 검증과 적합도 비교를 실시하여 모형 비교를 하였으며, 매개효과의 유의성 검증을 위해 Bootstrap 방법 중 Bias-corrected percentile 방법을 실시하였다.

모든 통계분석은 유의수준 $p < 0.05$ 수준에서 실시되었다.

제 4 장 연구 결과 및 고찰

제 1 절 인구통계학적 특성

본 연구는 뷰티산업에 종사하는 구성원 548명을 대상으로 하였고, 인구통계학적 특성을 알아보기 위하여 빈도분석을 실시한 결과 응답자의 성별은 여성 437명(79.7%), 남성 111명(20.3%)으로 여성의 비율이 높은 것으로 나타났으며, 연령은 40대 214명(39.1%), 50대 이상 132명(24.1%), 30대 111명(20.3%), 20대 91명(16.6%) 순으로 나타났다.

최종 학력은 고등학교 졸업 179명(32.7%), 4년제 대학교 졸업 142명(25.9%), 대학원 졸업(수료) 118명(21.5%), 2/3년제 대학교 졸업 109명(19.9%) 순으로 나타났으며, 세부 전공은 헤어 324명(59.1%), 메이크업 69명(12.6%), 피부 69명(12.6%)는 같은 순으로 나타났다. 기타 49명(8.9%), 네일 37명(6.8%) 순으로 나타났다.

근속연수는 10년 이상 327명(59.7%), 5~10년 미만 147명(26.8%), 3~5년 미만 56명(10.2%), 3년 미만 18명(3.3%) 순으로 나타났으며, 직책은 원장 228명(41.6%), 기타 112명(20.4%), 디자이너 75명(13.7%), 관리자 68명(12.4%), 스텝 65명(11.9%) 순으로 나타났다. 끝으로 직원 수는 6명 미만 200명(36.5%), 1인 숍 155명(28.3%), 6~10명 미만 107명(19.5%), 10명 이상 86명(15.7%) 순으로 나타났다. 위와 같이 인구통계학적 특성의 결과를 [표 4-1]로 정리하였다.

[표 4-1] 인구통계학적 특성

		N	%
성별	남성	111	20.3
	여성	437	79.7
계		548	100.0
연령	20대	91	16.6
	30대	111	20.3
	40대	214	39.1
	50대 이상	132	24.1
계		548	100.0
최종학력	고등학교 졸업	179	32.7
	2/3년제 대학교 졸업	109	19.9
	4년제 대학교 졸업	142	25.9
	대학원 졸업(수료)	118	21.5
계		548	100.0
세부전공	헤어	324	59.1
	메이크업	69	12.6
	피부	69	12.6
	네일	37	6.8
	기타	49	8.9
계		548	100.0
근속연수	3년 미만	18	3.3
	3~5년 미만	56	10.2
	5~10년 미만	147	26.8
	10년 이상	327	59.7
계		548	100.0
직책	스텝	65	11.9
	디자이너	75	13.7
	관리자	68	12.4
	원장	228	41.6
	기타	112	20.4
계		548	100.0
직원 수	1인	155	28.3
	2~6명 미만	200	36.5
	6~10명 미만	107	19.5
	10명 이상	86	15.7
계		548	100.0

HANSUNG UNIVERSITY

제 2 절 기술통계

개별 변수들의 측정 항목들에 대한 정규성을 검증하기 위해 기술통계 분석을 실시하였다. 이는 왜도와 첨도를 활용한 일변량 정규성으로 검정이 가능하며, 왜도 절댓값 3 이상, 첨도 절댓값 8 이상이 없으면 정규성을 가지는 것으로 판단할 수 있다(신건권, 2013).

1. 프로티언 경력태도

프로티언 경력태도의 정규성을 확인하기 위해 왜도와 첨도를 측정한 결과는 [표 4-2]와 같다. 검증 결과 왜도는 -.864~-.376(절댓값<3), 첨도는 -.056~2.021(절댓값<8)의 값을 보여 정규성을 갖는 것으로 확인하였다.

프로티언 경력태도에 대한 기술통계 분석결과, “나는 나의 경력의 성공 여부는 내가 어떻게 주도하느냐에 달려 있다고 생각한다.”가 4.27로 가장 높은 평균치를 보이고 있으며, 다음으로는 “나는 나의 경력과 관련된 중요한 의사 결정은 내 스스로 주도한다.”가 4.20으로 나타났다. 반면에 “나는 현재 이곳이 장기적으로 나의 경력개발에 도움이 되지 않는다면 떠날 의향이 있다.”는 4.00으로 상대적으로 가장 낮게 나타났다. 결과는 [표 4-2]와 같다.

[표 4-2] 프로티언 경력태도의 기술통계 분석

문 항	평균	표준편차	왜도	첨도
프로티언 경력태도_1	4.16	.686	-.864	2.021
프로티언 경력태도_2	4.20	.697	-.750	1.098
프로티언 경력태도_3	4.16	.711	-.524	.196
프로티언 경력태도_4	4.15	.668	-.376	-.056
프로티언 경력태도_5	4.27	.660	-.680	.930
프로티언 경력태도_6	4.04	.677	-.408	.542
프로티언 경력태도_7	4.11	.679	-.499	.445
프로티언 경력태도_8	4.00	.791	-.691	.689
프로티언 경력태도_9	4.14	.741	-.702	.607
프로티언 경력태도_10	4.13	.721	-.651	.666
프로티언 경력태도_11	4.18	.656	-.529	.585
프로티언 경력태도_12	4.07	.698	-.784	1.500

2. 자기효능감

자기효능감의 정규성을 확인하기 위해 왜도와 첨도를 측정한 검증 결과는 왜도는 -.826~-.473(절댓값<3), 첨도는 .102~1.008(절댓값<8)의 값을 보여 정규성을 갖는 것으로 확인하였다.

자기효능감에 대한 기술통계 분석 결과, “나는 내가 할 수 있는 일과 그렇지 않은 일을 판단할 수 있다.”가 4.32로 가장 높은 평균치를 보이고 있으며, 다음으로는 “나는 나의 목표를 세우고 그것에 비추어서 일의 진행 상태를 확인할 수 있다.”가 4.29로 나타났다. 반면에 “나는 나의 일이 잘못되었다고 생각되면 빨리 바로잡을 수 있다.”는 4.19로 상대적으로 가장 낮게 나타났다. 결과는 [표 4-3]과 같다.

[표 4-3] 자기효능감의 기술통계 분석

문항	평균	표준편차	왜도	첨도
자기효능감_1	4.32	.676	-.826	1.008
자기효능감_2	4.23	.688	-.675	.556
자기효능감_3	4.29	.688	-.671	.111
자기효능감_4	4.20	.708	-.621	.433
자기효능감_5	4.19	.671	-.473	.102

3. 경력몰입

경력몰입의 정규성을 확인하기 위해 왜도와 첨도를 측정한 검증 결과는 왜도는 -.807~-.633(절댓값<3), 첨도는 .788~2.116(절댓값<8)의 값을 보여 정규성을 갖는 것으로 확인하였다.

경력몰입에 대한 기술통계 분석결과, “나는 향후에도 계속해서 현재 직업에 관련된 경력을 쌓고 싶다”가 4.17로 가장 높은 평균치를 보이고 있으며, 반면에 “나는 현재 직업에 불만을 느끼지 않는다.”는 3.94로 상대적으로 가장 낮게 나타났다. 결과는 [표 4-4]와 같다.

[표 4-4] 경력몰입의 기술통계 분석

문항	평균	표준편차	왜도	첨도
경력몰입_1	3.94	.680	-.807	2.091
경력몰입_2	4.17	.716	-.691	.893
경력몰입_3	3.97	.731	-.633	.788
경력몰입_4	4.02	.653	-.732	2.116

4. 주관적 경력성공

주관적 경력성공의 정규성을 확인하기 위해 왜도와 첨도를 측정한 검증 결과는 왜도는 -.788~-.482(절댓값<3), 첨도는 .110~1.811(절댓값<8)의 값을 보여 정규성을 갖는 것으로 확인하였다.

주관적 경력성공에 대한 기술통계 분석결과, “나는 나의 업무수행 능력을 인정받는 정도에 대해 직무만족을 느낀다.”가 4.32로 가장 높은 평균치를 보이고 있으며, 다음으로는 “나는 직장에서 “중요한 인물”(알아주는 사람)이 될 수 있는 기회에 대해 직무만족을 느낀다.”가 4.31로 높게 나타났다. 반면에 “나는 나의 소득 수입에 관련 목표 달성에 있어서 내가 해온 것들에 만족한다.”는 3.93으로 상대적으로 가장 낮게 나타났다. 결과는 [표 4-5]와 같다.

[표 4-5] 주관적 경력성공의 기술통계 분석

문항	평균	표준편차	왜도	첨도
주관적 경력성공_1	4.32	.696	-.788	.399
주관적 경력성공_2	4.11	.686	-.526	.672
주관적 경력성공_3	3.97	.678	-.679	1.811
주관적 경력성공_4	4.05	.736	-.500	.110
주관적 경력성공_5	4.31	.681	-.736	.368
주관적 경력성공_6	4.11	.662	-.580	1.182
주관적 경력성공_7	4.02	.670	-.647	1.403
주관적 경력성공_8	3.95	.699	-.548	.645
주관적 경력성공_9	3.93	.715	-.540	.519
주관적 경력성공_10	4.07	.674	-.482	.546

제 3 절 측정도구의 타당도와 신뢰도 분석

타당성(Validity)은 연구자가 측정하고자 하는 개념 혹은 속성을 측정하기 위해 개발한 측정 도구가 그 개념과 속성을 얼마나 정확하게 측정했는지를 의미하는 것이다(김계수, 2013).

본 연구에서는 타당성 검증 방법으로 개념적 타당성을 평가하는 방법인 요인분석(Factor Analysis)을 실시하였다. 또한, 신뢰성 검증을 위해 한 요인 내에서 변수들 간의 상관관계, 즉 내적 일관성(Internal Consistency Reliability)을 통한 Cronbach's α 계수를 이용하여 측정하였다. 신뢰성(Reliability)은 연구자가 연구문제와 관련하여 실시한 설문조사에 대해 그 조사를 반복하여 측정한다고 가정할 때, 그 결과가 원래 측정치와 얼마나 일치하는가를 나타내는 척도이다(노경섭, 2018). 신뢰성을 측정하는 다양한 방법 중에서 가장 많이 사용되는 방법은 Cronbach's α 계수를 이용하여 측정하는 내적 일관성 방법이다. 이는 동일한 개념을 측정하기 위하여 여러 개의 항목을 이용하는 경우 신뢰성을 저해하는 항목을 제거시킴으로써 측정 도구의 신뢰도를 높이기 위한 방법으로 Cronbach's α 계수는 0에서 1 사이의 값을 가진다.

따라서 연구자의 판단에 따라 Cronbach's α 계수의 크기를 저해하는 항목들을 제거함으로써 신뢰도를 높게 만들 수 있다(송지준, 2013).

1. 프로티언 경력태도

프로티언 경력태도는 척도 순화과정을 통하여 1개 문항이 제거되었다. 전체 분산 설명력은 57.730%를 설명하고 있다. 그리고 KMO 표준 적합도는 .886로 나타났으며, Bartlett 구형성 검정결과 χ^2=2662.078, p<.001로 나타나 요인분석이 적합한 것으로 나타났다. 또한, 전체 요인값이 모두 .538 이상으로 보여 타당성이 보장되고 있는 것으로 나타났다.

선행연구를 바탕으로 본 연구에서는 프로티언 경력태도의 하위요인을 자기주도성, 가치지향성으로 명명하였다. 이들 요인의 신뢰도 분석결과 Cronbach's α가 자기주도성 .864, 가치지향성 .782로 나타나 모든 요인에서 적정 신뢰도가 있는 것으로 나타났다. 결과는 [표 4-6]과 같다.

HANSUNG UNIVERSITY

[표 4-6] 프로티언 경력태도의 요인분석 및 신뢰도

	자기 주도성	가치 지향성
나는 나의 정체성을 이해하고 이에 따른 태도를 지니려 한다.	.826	
나는 나의 경력과 관련된 중요한 의사 결정은 내 스스로 주도한다.	.783	
나는 나의 경력 목표를 달성하기 위해 필요한 역량을 스스로 개발하려고 노력한다.	.731	
나는 나의 새로운 경력개발과 기회를 찾기 위해 필요한 정보, 지식, 기술 등은 스스로 배우려 한다.	.707	
나는 나의 경력의 성공 여부는 내가 어떻게 주도하느냐에 달려 있다고 생각한다.	.643	
나는 나의 경력개발을 위해 주변의 모든 자원을 주의 깊게 활용하려 한다.	.538	
나는 나의 경력개발 과정에서 주변이 원하는 방향 보다 나의 심리적 만족(성공)을 추구한다.		.789
나는 나의 직업적 선택이 내 삶의 의미와 일치하는지를 중요하게 생각한다.		.756
나는 내가 하는 일을 통해 내 삶의 가치를 충족시키는 것을 중요하게 여긴다.		.718
나의 경력은 다른 사람이 어떻게 생각하는가 보다는 내가 어떻게 느끼는가를 더 중요하게 생각한다.		.583
나는 현재 이곳이 장기적으로 나의 경력개발에 도움이 되지 않는다면 떠날 의향이 있다.		.554
합계	3.378	2.972
% 분산	30.709	27.021
% 누적	30.709	57.730
Cronbach's α	.864	.782
KMO=.886 Bartlett's Test of Sphericity=2662.078 df=55 sig.=.000		

2. 자기효능감

자기효능감의 전체 분산 설명력은 67.670%를 설명하고 있다. 그리고 KMO 표준 적합도는 .828로 나타났으며, Bartlett 구형성 검정결과 χ^2=1448.052, p<.001로 나타나 요인분석이 적합한 것으로 나타났다. 또한, 전체 요인값이 모두 .776이상으로 보여 타당성이 보장되고 있는 것으로 나타났다. 신뢰도 분석결과 Cronbach's α가 .880로 나타나 적정 신뢰도가 있는 것으로 나타났다. 결과는 [표 4-7]과 같다.

[표 4-7] 자기효능감의 요인분석 및 신뢰도

	요인 적재값
나는 나의 목표를 세우고 그것에 비추어서 일의 진행 상태를 확인할 수 있다.	.851
나는 나의 어려운 상황을 극복할 수 있는 능력이 있다.	.844
나는 나의 일에 대한 계획을 잘할 수 있다.	.837
나는 나의 일이 잘못되었다고 생각되면 빨리 바로잡을 수 있다.	.803
나는 내가 할 수 있는 일과 그렇지 않은 일을 판단할 수 있다.	.776
합계	3.383
% 분산	67.670
% 누적	67.670
Cronbach's α	.880
KMO=.828 Bartlett's Test of Sphericity=1448.052 df=10 sig.=.000	

3. 경력몰입

경력몰입의 전체 분산 설명력은 69.935%를 설명하고 있다. 그리고 KMO 표준 적합도는 .818로 나타났으며, Bartlett 구형성 검정결과 χ^2=950.910, p<.001로 나타나 요인분석이 적합한 것으로 나타났다. 또한, 전체 요인값이 모두 .819이상으로 보여 타당성이 보장되고 있는 것으로 나타났다. 신뢰도 분석결과 Cronbach's α가 .856로 나타나 적정 신뢰도가 있는 것으로 나타났다. 결과는 [표 4-8]과 같다.

[표 4-8] 경력몰입의 요인분석 및 신뢰도

	요인 적재값
나는 나의 현재 직업은 평생직업으로서 이상적이다.	.858
나는 시간을 되돌린다 해도 지금의 직업을 선택할 것이다.	.843
나는 향후에도 계속해서 현재 직업에 관련된 경력을 쌓고 싶다.	.824
나는 현재 직업에 불만을 느끼지 않는다.	.819
합계	2.797
% 분산	69.935
% 누적	69.935
Cronbach's α	.856
KMO=.818 Bartlett's Test of Sphericity=950.910 df=6 sig.=.000	

4. 주관적 경력성공

주관적 경력성공은 척도 순화과정을 통하여 1개 문항이 제거되었다. 전체 분산 설명력은 64.851%를 설명하고 있다. 그리고 KMO 표준 적합도는 .887로 나타났으며, Bartlett 구형성 검정결과 χ^2=2489.335, p<.001로 나타나 요인분석이 적합한 것으로 나타났다. 또한, 전체 요인값이 모두 .556이상으로

보여 타당성이 보장되고 있는 것으로 나타났다. 선행연구를 바탕으로 본 연구에서는 주관적 경력성공의 하위요인을 직무만족, 삶의만족으로 명명하였다.

이들 요인의 신뢰도 분석결과 Cronbach's α가 직무만족 .890, 삶의만족 .802로 나타나 모든 요인에서 적정 신뢰도가 있는 것으로 나타났다. 결과는 [표 4-9]와 같다.

[표 4-9] 주관적 경력성공의 요인분석 및 신뢰도

	직무만족	삶의만족
나는 나의 승진 관련해서 목표 달성해 온 것들에 만족한다.	.863	
나는 나의 소득 수입에 관련 목표 달성에 있어서 내가 해온 것들에 만족한다.	.859	
나는 나의 새로운 역량 개발 관련 목표 달성에 있어서 내가 해온 것들에 만족한다.	.806	
나는 나의 목표 달성에 있어서 내가 해온 것들에 대해 전반적으로 만족한다.	.681	
나는 나의 업무수행 능력을 인정받는 정도에 대해 직무만족을 느낀다.		.782
나는 나 자신의 방식대로 업무수행을 할 수 있는 기회에 대해 직무만족을 느낀다.		.731
나는 직장에서 "중요한 인물"(알아주는 사람)이 될 수 있는 기회에 대해 직무만족을 느낀다.		.720
나는 나의 현재 직업이 평생직업으로서 이상적이라고 생각한다.		.623
나는 때때로 반복되지 않는 다양한 일을 할 수 있다는 것에 대해 직무만족을 느낀다.		.556
합계	3.058	2.779
% 분산	33.977	30.874
% 누적	33.977	64.851
Cronbach's α	.890	.802
KMO=.887 Bartlett's Test of Sphericity=2489.335 df=36 sig.=.000		

제 4 절 상관관계 분석

상관관계 분석은 연구하고자 하는 변수들과의 관련성을 분석하기 위해 사용하는 것으로, 하나의 변수가 다른 변수와 관련성이 있는가에 여부와 관련성이 있다면 어느 정도 관련성을 가지고 있는가를 알아보기 위해 사용했다(김계수, 2013).

한 변수의 값이 증가할 때 다른 변수의 값도 같이 증가한다면 두 변수는 양(Positive)의 상관관계가 있다고 하고, 한 변수의 값이 증가할 때 다른 변수의 값이 감소한다면 이 변수들의 관계는 음(Negative)의 상관관계가 있다고 한다. 두 변수 간 상관관계의 크기가 정의 방향 혹은 부의 방향으로 커질수록 +1.0 혹은 −1.0에 가깝게 나타난다. 두 변수 간에 상관관계가 전혀 존재하지 않으면 계수의 값은 0이 된다(구동모, 2013). 상관계수의 절대 값이 0.2 이하이면 상관관계가 없거나 무시해도 좋은 수준이며, 0.4 정도이면 약한 상관관계, 0.6 이상이면 강한 상관관계로 볼 수 있다(유치연, 2019).

탐색적 요인분석과 신뢰도 분석 과정을 거쳐 타당성과 신뢰성이 검증된 측정변수를 대상으로 한 기술 통계량을 살펴보면, 표준편차는 .519 이상으로 나타났으며 평균값은 3.99 이상으로 모두 적정 수준으로 나타났다. 세부적인 내용으로는 프로티언 경력태도에서 자기주도성 4.16, 가치지향성 4.11 순으로 나타났으며, 자기효능감은 4.15, 경력몰입은 3.99로 나타났다. 그리고 주관적 경력성공에서는 직무만족 4.25, 삶의만족 4.02 순으로 나타났다.

본 논문에서는 프로티언 경력태도와 자기효능감, 경력몰입, 주관적 경력성공 간의 관계를 알아보기 위하여 상관관계 분석을 실시하였다.

먼저, 프로티언 경력태도의 자기주도성은 동일변수의 가치지향성(r= .663, $p<.001$)과 자기효능감(r= .657, $p<.001$) 및 경력몰입(r= .593, $p<.001$)과 양(+)의 상관관계가 존재하였다. 또한, 주관적 경력성공의 직무만족(r= .591, $p<.001$)과 삶의만족(r= .494, $p<.001$)과도 양(+)의 상관관계가 존재하였다.

이어서, 프로티언 경력태도의 가치지향성은 자기효능감(r=.603, $p<.001$) 및 경력몰입(r= .592, $p<.001$)과 양(+)의 상관관계가 존재하였으며, 주관적 경력성공의 직무만족(r= .603, $p<.001$)과 삶의만족(r= .520, $p<.001$)과도 양(+)의 상관관계가 존재하였다.

자기효능감은 경력몰입(r= .678, p<.001)과 양(+)의 상관관계가 존재하였으며, 주관적 경력성공의 직무만족(r= .624, p<.001)과 삶의만족(r= .611, p<.001)과도 양(+)의 상관관계가 존재하였다.

경력몰입은 주관적 경력성공의 직무만족(r= .633, p<.001)과 삶의만족(r= .594, p<.001)과도 양(+)의 상관관계가 존재하였으며, 끝으로 주관적 경력성공의 직무만족은 삶의만족(r= .568, p<.001)과 양(+)의 상관관계가 존재하였다.

프로티언 경력태도와 자기효능감 및 경력몰입, 주관적 경력성공 간의 상관관계는 최대 r= .678로 변수들 간의 독립성을 우려할 수준은 아닌 것으로 판단되었다. 결과는 [표 4-10]과 같다.

[표 4-10] 프로티언 경력태도, 자기효능감, 경력몰입, 주관적 경력성공 간의 상관분석

		프로티언 경력태도		자기 효능감	경력 몰입	주관적 경력성공	
		자기 주도성	가치 지향성			직무 만족	삶의 만족
프로티언 경력태도	자기 주도성	1					
	가치 지향성	.663***	1				
자기효능감		.657***	.603***	1			
경력 몰입		.593***	.592***	.678***	1		
주관적 경력성공	직무 만족	.591***	.603***	.624***	.633***	1	
	삶의 만족	.494***	.520***	.611***	.594***	.568***	1
평균		4.16	4.11	4.15	3.99	4.25	4.02
표준편차		.527	.528	.519	.598	.564	.581

***p<.001

제 5 절 인구통계학적 특성에 따른 변수들의 차이 분석

인구통계학적 특성에 따른 프로티언 경력태도와 자기효능감, 경력몰입 그리고 주관적 경력성공의 정도에 차이가 존재하는지를 알아보기 위하여 성별은 독립표본 t 검정을 실시하였고, 연령, 최종학력, 세부전공, 근속연수, 직책, 직원 수는 일원배치 분산분석(One-way ANOVA)을 실시하였다.

1. 인구통계학적 특성에 따른 프로티언 경력태도 요인의 차이분석

인구통계학적 특성에 따른 프로티언 경력태도 요인에 차이가 존재하는지를 검정한 결과는 [표 4-11]과 같다.

인구통계학적 특성에 따른 프로티언 경력태도와 자기효능감, 경력몰입 그리고 주관적 경력성공의 정도에 차이가 존재하는지를 알아보기 위하여 성별은 독립표본 t 검정을 실시하였고, 연령, 최종학력, 세부전공, 근속연수, 직책, 직원 수는 일원배치 분산분석(One-way ANOVA)을 실시하였다.

분석결과 인구통계학적 특성인 연령, 최종학력, 세부전공, 근속연수, 직책에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 연령에서는 자기주도성 (F=6.596, p<.001)과 가치지향성 (F=3.312, p <.05) 모두 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며, 최종학력에서도 자기주도성(F=7.069, p<.001)과 가치지향성 (F=3.938, p <.01) 모두 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다.

세부전공에서는 자기주도성 (F=3.297, p <.01)이 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며, 근속연수에서는 자기주도성 (F=7.629, p<.001)과 가치지향성(F=2.900, p <.05) 모두 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다.

직책에서는 자기주도성 (F=6.255, p<.001)과 가치지향성 (F=3.402, p <.01) 모두 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다.

세부적으로 살펴보면, 첫째, 프로티언 경력태도의 하위요인인 자기주도성과 가치지향성 모두 40대와 50대 이상이 20대와 30대 연령대에 비해 높게 인지하는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 주도적인 경력태도로 자기효능감과 경력몰입의 높은 40~50대는 변수 간의 경험을 다양하게 경험한 연령대로서

경험이 부족한 20~30대보다 높게 인지된 결과로 보여진다.

둘째, 프로티언 경력태도의 하위요인인 자기주도성은 4년제 대학교 졸업자와 대학원 졸업(수료)자가 고등학교 졸업 및 2/3년제 대학교 졸업자에 비해 높게 인지하는 것으로 나타났으며, 가치지향성은 4년제 대학교 졸업자가 다른 최종 학력 군에 비해 높게 인지하며, 특히 2/3년제 대학교 졸업자에 비해 높게 인지하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 기존에 전통적 경력태도에 한정된 실무자들보다 스스로 자기 경력을 주도한 사람들의 만족도가 높다는 것을 의미하는 것으로 보여진다.

셋째, 프로티언 경력태도의 하위요인인 자기주도성은 세부 전공에 따라 유의한 차이가 나타났고 특히 네일 전공이 기타 전공에 비해 높게 인지하는 것으로 나타났다. 네일은 1인 숍의 형태인 곳이 많고 개인 경력 중심의 경력개발이 높은 전공으로 스스로 설계하고 관리하려는 태도를 높게 인식한 것으로 보인다.

넷째, 프로티언 경력태도의 하위요인인 자기주도성은 3년 이상 근속자가 3년 미만 근속자에 비해 높게 인지하는 것으로 나타났으며, 가치지향성은 10년 이상 근속자가 다른 근속자에 비해 높게 인지하며, 특히 3년 미만 근속자에 비해 높게 인지하는 것으로 나타났다. 이는 근속연수와 직책이 높아지면서 가치 인식과 책임감이 높아지기 때문으로 해석할 수 있다.

다섯째, 프로티언 경력태도의 하위요인인 자기주도성과 가치지향성은 스텝을 제외한 모든 직책에서 높게 인지하는 것으로 나타났다. 이 또한 스텝의 경우 직장에서 주어진 시스템에 의해 스스로 판단하고 실행할 수 없는 현실에 놓여 있음을 보여주는 결과로 해석된다.

[표 4-11] 인구통계학적 특성에 따른 프로티언 경력태도 요인 간 차이

		자기주도성	가치지향성
성별	남성	4.02 ± .55	4.03 ± .52
	여성	4.20 ± .51	4.12 ± .52
	t-value(p)	.087(.769)	.091(.763)
연령	20대	4.02a ± .63	4.01a ± .71
	30대	4.05a ± .52	4.01a ± .52
	40대	4.22b ± .44	4.15b ± .45
	50대 이상	4.27b ± .53	4.17b ± .48
	F-value(p)	6.596***(.000)	3.312*(.020)
최종학력	고등학교 졸업	4.10a ± .58	4.05ab ± .54
	2/3년제 대학교 졸업	4.03a ± .51	4.02a ± .54
	4년제 대학교 졸업	4.23b ± .46	4.20c ± .48
	대학원 졸업(수료)	4.31b ± .48	4.16bc ± .52
	F-value(p)	7.069***(.000)	3.938**(.008)
세부전공	헤어	4.14ab ±.53	4.10 ± .51
	메이크업	4.26bc ±.53	4.18 ± .56
	피부	4.19bc ±.47	4.05 ± .52
	네일	4.35c ± .40	4.25 ± .44
	기타	3.99a ± .57	4.03 ± .59
	F-value(p)	3.297*(.011)	1.564(.183)
근속연수	3년 미만	3.75a ± .63	3.85a ± .80
	3~5년 미만	4.05b ± .70	4.02ab ± .72
	5~10년 미만	4.09b ± .51	4.07ab ± .54
	10년 이상	4.24b ± .47	4.15b ± .45
	F-value(p)	7.629***(.000)	2.900*(.034)
직책	스텝	3.88a ± .69	3.90a ± .74
	디자이너	4.14b ± .46	4.12b ± .44
	관리자	4.17b ± .52	4.08b ± .48
	원장	4.25b ± .45	4.17b ± .45
	기타	4.16b ± .54	4.10b ± .56
	F-value(p)	6.255***(.000)	3.402**(.009)
직원 수	1인 숍	4.25 ± .47	4.15 ± .46
	6명 미만	4.11 ± .52	4.08 ± .54
	6~10명 미만	4.11 ± .56	4.10 ± .56
	10명 이상	4.19 ± .55	4.11 ± .56
	F-value(p)	2.281(.078)	.547(.650)
	N=548		

*p <.05, **p <.01, ***p<.001 M: Mean, SD: Standard Deviation, Duncan.: a<b<c

2. 인구통계학적 특성에 따른 자기효능감과 경력몰입의 차이분석

인구통계학적 특성에 따른 자기효능감과 경력몰입에 차이가 존재하는지를 검정한 결과는 [표 4-12]와 같다. 분석결과 인구통계학적 특성인 연령, 최종학력, 세부전공, 근속연수, 직책, 직원 수에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 연령에서는 자기효능감(F=12.286, p<.001)과 경력몰입(F=6.851, p<.001) 모두 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며, 최종학력에서는 자기효능감(F=8.526, p<.001)이 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다.

세부전공에서는 자기효능감(F=4.201, p <.01)만 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며,경력몰입은 유의한 차이가 나지 않았다. 근속연수에서는 자기효능감(F=17.474, p<.001)과 경력몰입(F=9.790, p<.001) 모두 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 직책에서는 자기효능감(F=13.502, p<.001)과 경력몰입(F=7.208, p<.001) 모두 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 끝으로 직원 수에서는 자기효능감(F=3.073, p <.05)과 경력몰입(F=2.984, p <.05) 모두 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다.

세부적으로 살펴보면, 첫째, 자기효능감은 40대와 50대 이상이 다른 연령대에 비해 높게 인지하며, 특히 20대에 비해 높게 인지하는 것으로 나타났으며, 경력몰입은 40대가 다른 연령대에 비해 높게 인지하며, 특히 20대에 비해 높게 인지하는 것으로 나타났다. 둘째, 자기효능감은 4년제 대학교 졸업자와 대학원 졸업(수료)자가 고등학교 졸업 및 2/3년제 대학교 졸업자에 비해 높게 인지하는 것으로 나타났다. 셋째, 세부 전공에서는 자기효능감만 유의한 차이를 나타내고 경력몰입은 유의한 차이가 나타나지 않았다. 자기효능감은 네일 전공이 4.45로 기타 전공에 비해 높게 인지하는 것으로 나타났다. 세심한 기술력과 직무 성과가 바로 나타나는 특성으로 자신의 능력에 대한 믿음이 높게 나타나는 것으로 해석할 수 있다. 반면 경력몰입은 세부 전공에 따라 전공별 차이가 있음을 설명하기는 어려운 것으로 해석된다. 넷째, 자기효능감과 경력몰입 모두 5년 이상 근속자가 5년 미만 근속자에 비해 높게 인지하는 것으로 나타났다. 이러한 결과로 프로티언 경력태도에 관한 자기주도적 성공을 경험한 사람과 그렇지 못한 경험이 부족한 뷰티종사자들의 결과로 해석된다.

다섯째, 자기효능감과 경력몰입 모두 스텝을 제외한 모든 직책이 높게 인지하는 것으로 나타났다. 여섯째, 자기효능감은 1인 숍과 6~10명 미만 숍이 다른 직원 수에 비해 높게 인지하며, 특히 10명 이상 규모의 숍에 비해 높게 인지하는 것으로 나타났으며, 경력몰입은 1인 숍이 다른 직원 수에 비해 높게 인지하며, 특히 6명 미만 규모의 숍에 비해 높게 인지하는 것으로 나타났다. 이러한 결과로 보아 조직적인 경력태도 보다 스스로 성취해 나아가는 조직에서 경력몰입에 대한 본 연구의 유의미한 결과로 해석된다.

HANSUNG UNIVERSITY

[표 4-12] 인구통계학적 특성에 따른 자기효능감과 경력몰입 간 차이

		자기효능감	경력몰입
성별	남성	4.18 ± .52	4.02 ± .55
	여성	4.26 ± .57	4.02 ± .58
	t-value(p)	.983(.322)	.190(.663)
연령	20대	3.97a ± .75	3.84a ± .88
	30대	4.17b ± .52	3.93b ± .55
	40대	4.32c ± .45	4.13c ± .40
	50대 이상	4.39c ± .53	4.06bc ± .55
	F-value(p)	12.286***(.000)	6.851***(.000)
최종학력	고등학교 졸업	4.16a ± .60	3.96 ± .61
	2/3년제 대학교 졸업	4.10a ± .60	3.96 ± .66
	4년제 대학교 졸업	4.40b ± .42	4.08 ± .46
	대학원 졸업(수료)	4.33b ± .55	4.11 ± .56
	F-value(p)	8.856***(.000)	2.404(.067)
세부전공	헤어	4.22b ± .58	4.01 ± .57
	메이크업	4.36bc ± .48	4.06 ± .53
	피부	4.28bc ± .53	4.12 ± .48
	네일	4.45c ± .47	4.13 ± .62
	기타	4.02a ± .53	3.88 ± .73
	F-value(p)	4.201**(.002)	1.637(.164)
근속연수	3년 미만	3.73a ± .67	3.80a ± .68
	3~5년 미만	3.90a ± .75	3.66a ± .83
	5~10년 미만	4.22b ± .56	4.05b ± .58
	10년 이상	4.35b ± .47	4.09b ± .49
	F-value(p)	17.474***(.000)	9.790***(.000)
직책	스텝	3.82a ± .74	3.70a ± .82
	디자이너	4.20b ± .45	3.94b ± .53
	관리자	4.34b ± .57	4.10b ± .44
	원장	4.36b ± .46	4.11b ± .51
	기타	4.23b ± .57	4.05b ± .57
	F-value(p)	13.502***(.000)	7.208***(.000)
직원 수	1인 숍	4.32b ± .51	4.12b ± .49
	6명 미만	4.21ab ± .52	3.94a ± .62
	6~10명 미만	4.30b ± .56	4.06ab ± .52
	10명 이상	4.12a ± .70	4.03ab ± .67
	F-value(p)	3.073*(.027)	2.984*(.031)
	N=548		

*p <.05, **p <.01, ***p<.001 M: Mean, SD: Standard Deviation, Duncan: a<b<c

3. 인구통계학적 특성에 따른 주관적 경력성공 요인의 차이분석

인구통계학적 특성에 따른 주관적 경력성공 요인에 차이가 존재하는지를 검정한 결과는 [표 4-13]과 같다. 분석결과 인구통계학적 특성인 연령, 최종학력, 세부전공, 근속연수, 직책에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다.

대부분의 요인에서는 성별에 따른 차이가 유의하지 않았으나 주관적 경력성공의 삶의만족은 남성에 비해 여성이 자신의 경력을 통해 인지하는 삶의 만족이 높게 인식하는 것으로 해석된다.

연령에서는 직무만족(F=12.158, p<.001)과 삶의만족(F=5.901, p <.01) 모두 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며, 최종학력에서는 직무만족(F=5.924, p <.01)이 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다.

세부전공에서는 삶의만족(F=2.644, p <.05)이 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며, 근속연수에서는 직무만족(F=13.887, p<.001)과 삶의만족(F=9.529, p<.001) 모두 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다.

직책에서는 직무만족(F=11.379, p<.001)과 삶의만족(F=10.001, p<.001) 모두 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다.

세부적으로 살펴보면, 첫째, 주관적 경력성공의 하위요인인 직무만족은 40대와 50대 이상이 20대와 30대 연령대에 비해 높게 인지하는 것으로 나타났으며, 삶의만족은 40대가 다른 연령대에 비해 높게 인지하며 특히 20대에 비해 높게 인지하는 것으로 나타났다. 둘째, 주관적 경력성공의 하위요인인 직무만족은 4년제 대학교 졸업자와 대학원 졸업(수료)자가 고등학교 졸업 및 2/3년제 대학교 졸업자에 비해 높게 인지하는 것으로 나타났다. 셋째, 주관적 경력성공의 하위요인인 직무만족은 통계적으로 차이가 유의하지 않았으나 삶의만족은 네일 전공이 다른 전공에 비해 4.20으로 높게 인지하는 것으로 나타났으며, 기타 전공이 3.80으로 가장 낮게 나타났다. 다른 요인분석들과 마찬가지로 개인 중심의 운영 기술력이 높은 분야라고 해석할 수 있다.

넷째, 주관적 경력성공의 하위요인인 직무만족은 5년 이상 근속자가 다른 근속자에 비해 높게 인지하며, 특히 3년 미만 근속자에 비해 높게 인지하는 것으로 나타났으며, 삶의만족은 5년 이상 근속자가 다른 근속자에 비해 높게

인지하는 것으로 나타났다.

다섯째, 주관적 경력성공의 하위요인인 직무만족은 원장이 다른 직책에 비해 높게 인지하며 특히 스텝에 비해 높게 인지하는 것으로 나타났다. 또한, 삶의만족은 관리자가 다른 직책에 비해 높게 인지하며 특히 스텝에 비하여 높게 인지하는 것으로 나타내고 있다.

HANSUNG UNIVERSITY

[표 4-13] 인구통계학적 특성에 따른 주관적 경력성공 요인 간 차이

		직무만족	삶의만족
성별	남성	4.10 ± .52	3.91 ± .65
	여성	4.16 ± .51	4.01 ± .58
	t-value(p)	1.076(.300)	5.194*(.023)
연령	20대	3.95a ± .72	3.83a ± .82
	30대	4.02a ± .45	3.89ab ± .67
	40대	4.28b ± .40	4.10c ± .45
	50대 이상	4.19b ± .51	4.02bc ± .51
	F-value(p)	12.158***(.000)	5.901**(.001)
최종학력	고등학교 졸업	4.10a ± .58	3.99 ± .71
	2/3년제 대학교 졸업	4.02a ± .53	3.89 ± .58
	4년제 대학교 졸업	4.25b ± .42	4.05 ± .47
	대학원 졸업(수료)	4.24b ± .47	4.02 ± .53
	F-value(p)	5.924**(.001)	1.547(.201)
세부전공	헤어	4.12 ± .54	3.99abc ± .62
	메이크업	4.26 ± .41	3.97ab ± .60
	피부	4.15 ± .48	4.05bc ± .43
	네일	4.27 ± .39	4.20c ± .38
	기타	4.09 ± .60	3.80a ± .68
	F-value(p)	1.651(.160)	2.644*(.033)
근속연수	3년 미만	3.63a ± .67	3.63a ± .69
	3~5년 미만	3.91b ± .68	3.67a ± .88
	5~10년 미만	4.12c ± .50	3.99b ± .61
	10년 이상	4.23c ± .44	4.01b ± .49
	F-value(p)	13.887***(.000)	9.529***(.000)
직책	스텝	3.80a ± .69	3.63a ± .81
	디자이너	4.08b ± .36	3.92b ± .64
	관리자	4.22bc ± .54	4.15c ± .56
	원장	4.26c ± .43	4.10bc ± .46
	기타	4.15bc ± .54	3.94b ± .58
	F-value(p)	11.379***(.000)	10.001***(.000)
직원 수	1인 숍	4.21 ± .51	4.09 ± .54
	6명 미만	4.11 ± .52	3.95 ± .62
	6~10명 미만	4.15 ± .48	4.00 ± .55
	10명 이상	4.16 ± .57	3.89 ± .65
	F-value(p)	1.023(.382)	2.512(.058)
	N=548		

*p <.05, **p <.01, ***p<.001 M: Mean, SD: Standard Deviation, Duncan.: a<b<c

이는 뷰티종사자의 경력에서는 경험과 근무환경에 따라 다르게 나타났으며 연령이 높고 근속연수가 높을수록 프로티언 경력태도, 자기효능감, 경력몰입 주관적 경력성공에 관하여 높게 평가되는 것으로 나타났다. 이는 경험에 따라 경력이 쌓일수록 자신의 성공 여부나 경력에 대한 인식이 높아지고 스스로의 경력을 관리하려는 태도와 자신감이 높아지는 것으로 해석된다. 그리고 학력이 높을수록 자기주도성 자기효능감 직무 만족에 대해 높이 평가하였고 세부전공에서는 네일 전공자가 높게 나타났다. 이는 개인 기술력이 직접 나타나는 1인숍으로 개인의 기술력이 비교적 빠르게 인식되는 분야임을 나타낸다.

결과를 종합해 보면 직업에 관한 경험이 높을수록 대부분의 요인을 높게 평가하는 것으로 나타났다. 또한 뷰티종사자의 경력성공이 태도로만 판단되는 것이 아닌 연령, 경험, 경력, 전공, 학력 그리고 직책에 영향을 받는다는 결과로 보인다. 이에 경험이 다소 부족한 20대, 30대, 혹은 스텝들에게 다양한 경험과 기회의 필요성을 시사한다.

제 6 절 가설의 검증

본 연구는 가설의 검증과 더불어 전체적인 연구모형의 분석을 통해 연구가설에 대한 포괄적인 분석을 진행하기 위하여 구조방정식모형으로 평가하고자 하였다. 회귀분석을 통한 가설의 검증은 가설에서 명시된 독립변수와 종속변수 간 인과관계를 검증하는 데 의의가 있지만, 전체적인 변수 간의 인과관계를 분석하기 위해 연구모형의 구조적 관계에서 변수 간 관계를 재검토할 필요가 있기 때문이다(최재우, 2015). 즉, 구조모형의 분석을 통한 인과관계의 변화를 복합적으로 검토하여 모형구조 속에서 반영된 인과관계를 확인하고자 하였다.

1. 확인적 요인분석

본 연구는 프로티언 경력태도, 자기효능감, 경력몰입, 주관적 경력성공에 대한 측정의 적절성을 살펴보기 위해 먼저 측정모형을 분석하는 확인적 요인

분석(CFA)를 실시한 후, 구조모형을 검증하는 구조방정식 모형 분석을 하는 2단계 접근을 실시하였다(Anderson & Gerbing, 1988). 모수 추정은 최대우도법(ML: Maximum Likelihood)을 사용하였다.

확인적 요인분석은 모델을 구성하는 특정 모수의 추정치를 얻을 수 있을 뿐만 아니라 모델의 전반적인 적합도 평가를 통해 척도의 신뢰성과 타당성 검증과 함께 측정모델의 적합도를 평가할 수 있다(배병렬, 2011).

확인적 요인분석에서는 측정모형과 확인적 요인분석 모형으로 평가한다. 측정모형에서는 하위 요인의 집중타당도와 판별 타당도를 평가하며, 확인적 요인분석 모형에서는 모형 타당도를 검정한다(정효숙, 2017).

집중타당도는 표준화 계수 β가 .50 이상이며, 통계적으로 유의한 경우 집중타당도가 있는 것으로 판정하며, AVE(Average Variance Extracted)가 .50 이상 및 CR(Construct Reliability) 값이 .70 이상인 경우 하위 요인의 집중타당도가 있는 것으로 판정한다(정효숙, 2017). 그리고 하위요인간 판별 타당도는 AVE 값이 상관계수의 제곱보다 큰 경우 판별 타당도가 있다고 판정할 수 있다.

가. 프로티언 경력태도

프로티언 경력태도의 확인적 요인분석 결과, 측정모형의 적합도 지수는 [표 4-14]와 같다. 측정모형은 적합도는 χ^2=115.297(df=23, p<.001)은 유의미하였다. 하지만 χ^2은 엄격하게 다변량 정규분포에 영향을 받으므로, 다변량 정규분포의 위반에 영향을 받지 않는 RMSEA= .076, GFI= .956, RMR= .018, TLI= .936, CFI= .959, IFI= .959, NFI= .950 등을 살펴보면 측정모형이 양호한 적합도를 나타낸다고 해석할 수 있다.

[표 4-14] 프로티언 경력태도의 확인적 요인분석 모형의 적합도 지수

적합도 지수	x^2	RMSEA	GFI	RMR
기준	확률값 .05 이상	.08 이하	.9 이상	.05 이하
측정모형	115.297 (df=23, p=.000)	.076	.956	.018
적합도 지수	TLI	CFI	IFI	NFI
기준	.9 이상	.9 이상	.9 이상	.9 이상
측정모형	.936	.959	.959	.950

프로티언 경력태도를 구성하는 요인은 자기주도성, 가치지향성 총 2개 요인 11개 문항으로 구성되어 있다. 문항 중 최종 문항에서 제시된 높은 적합도를 생성하기 위해, 최초 문항에서 측정변수가 잠재변수를 얼마나 설명하고 있는가를 판단할 때 사용하는 지표인 SMC(Squared Multiple Correlation)값이 0.4 이하를 기준으로 하나씩 제거하는 과정을 반복적으로 실시하였다(송지준, 2013). 이 과정에서 2개 문항을 제거하고 모형 타당성과 요인을 구성하는 측정변수들의 추정치를 통하여 모형의 적합도 평가를 진행하였다.

확인적 요인분석 결과는 [표 4-15]와 같다. 자기주도성의 측정문항에 대한 집중타당도를 측정한 결과 모든 문항에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났으며, 또한, 표준화 계수가 β= .649 이상으로 나타나 집중타당도가 있는 것으로 나타났다. 이어서 가치지향성의 측정문항에 대한 집중타당도를 측정한 결과 모든 문항에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났으며, 또한, 표준화 계수가 β= .652 이상으로 나타나 집중타당도가 있는 것으로 나타났다.

[표 4-15] 프로티언 경력태도의 확인적 요인분석 결과

	측정문항	B	β	S.E.	C.R.
자기주도성	pro_1	1.000	.649		
	pro_2	1.100	.703	.062	17.766***
	pro_3	1.225	.767	.084	14.629***
	pro_4	1.213	.809	.081	14.915***
	pro_5	.979	.661	.077	12.742***
	pro_6	1.001	.658	.077	13.018***
가치지향성	pro_9	1.000	.652		
	pro_10	1.155	.774	.082	14.129***
	pro_11	1.081	.796	.075	14.317***

***p<.001

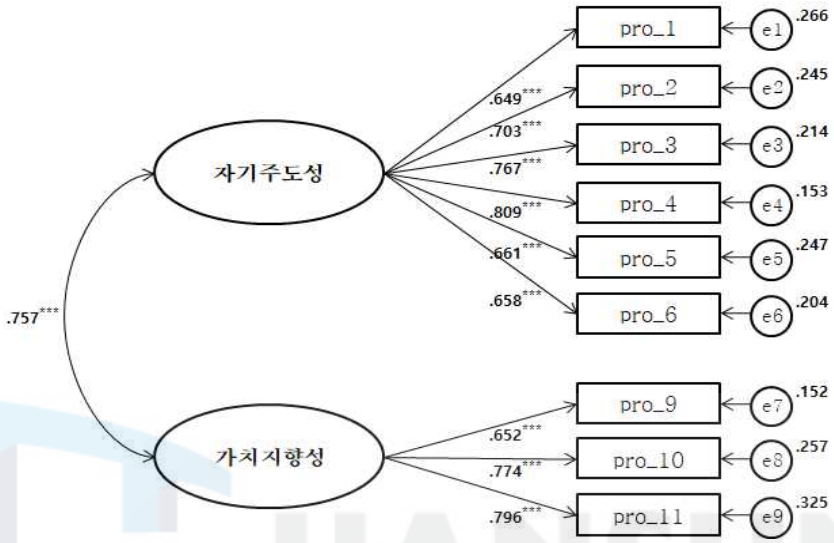
본 연구에서는 판별타당도 검증방법을 통하여 상관계수제곱과 추출된 AVE(Average variance extracted)를 비교하여 [표 4-16]과 같이 제시하였다. 그 결과 모든 잠재변수들 간에는 통계적으로 유의한 상관이 있는 것으로 나타났으며, 평균분산추출(AVE)값이 잠재변수간의 상관계수의 제곱보다 크게 나타나므로 판별타당성이 있다고 판단할 수 있다(김계수, 2013).

[표 4-16] 프로티언 경력태도의 상관관계

	자기주도성	가치지향성	AVE	CR
자기주도성	-	.757***	.678	.926
가치지향성	-	-	.727	.888

***p<.001

프로티언 경력태도에 대한 확인적 요인분석 결과 측정모형은 [그림 4-1]과 같다.



주: 추정치는 표준화된 자료임.

[그림 4-1] 프로티언 경력태도의 확인적 요인분석 모형

나. 자기효능감

자기효능감의 확인적 요인분석 결과, 측정모형의 적합도 지수는 [표 4-17]과 같다. 측정모형은 적합도는 x^2=18.419(df=2, p<.001)은 유의미하였다. 하지만 x^2 검정은 엄격하게 다변량 정규분포에 영향을 받으므로, 다변량 정규분포의 위반에 영향을 받지 않는 RMSEA= .077, GFI= .987, RMR= .008, TLI= .943, CFI= .989, IFI= .989, NFI= .987 등을 살펴보면 측정모형이 양호한 적합도를 나타낸다고 해석할 수 있다.

[표 4-17] 자기효능감의 확인적 요인분석 모형의 적합도 지수

적합도 지수	x^2	RMSEA	GFI	RMR
기준	확률값. 05 이상	.08 이하	.9 이상	.05 이하
측정모형	18.419 (df=2, p=.000)	.077	.987	.008
적합도 지수	TLI	CFI	IFI	NFI
기준	.9 이상	.9 이상	.9 이상	.9 이상
측정모형	.943	.989	.989	.987

자기효능감은 5개 문항으로 구성되어 있다. 모형 타당성과 요인을 구성하는 측정문항들의 추정치를 통하여 모형의 적합도 평가를 진행하였다.

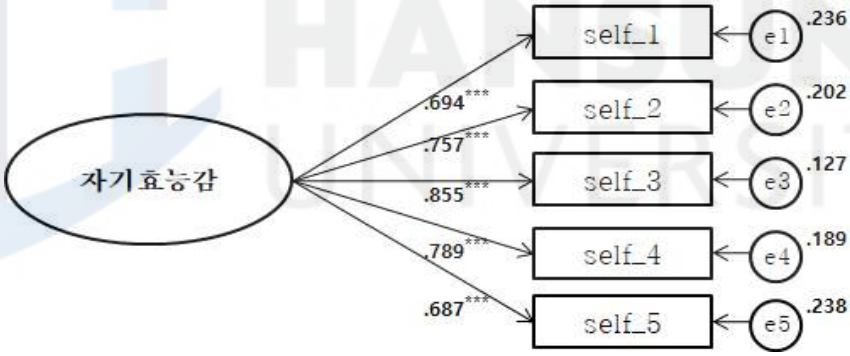
확인적 요인분석 결과는 [표 4-18]과 같다. 측정문항에 대한 집중타당도를 측정한 결과 모든 문항에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났으며, 또한, 표준화 계수가 β= .687 이상으로 나타나 집중타당도가 있는 것으로 나타났다.

[표 4-18] 자기효능감의 확인적 요인분석 결과

	측정문항	B	β	S.E.	C.R.
자기효능감	self_1	1.000	.694		
	self_2	1.112	.757	.061	18.173***
	self_3	1.255	.855	.080	15.680***
	self_4	1.191	.789	.080	15.799***
	self_5	.984	.687	.072	13.692***

*** $p<.001$

자기효능감에 대한 확인적 요인분석 결과 측정모형은 [그림 4-2]와 같다.



주: 추정치는 표준화된 자료임.

[그림 4-2] 자기효능감의 확인적 요인분석 모형

다. 경력몰입

경력몰입의 확인적 요인분석 결과, 측정모형의 적합도 지수는 [표 4-19]와 같다. 측정모형은 적합도는 χ^2=8.857(df=2, p <.05)은 유의미하였다. 하지만 χ^2은 엄격하게 다변량 정규분포에 영향을 받으므로, 다변량 정규분포의 위반에 영향을 받지 않는 RMSEA= .079, GFI= .992, RMR= .008, TLI= .978, CFI= .993, IFI= .993, NFI= .991 등을 살펴보면 측정모형이 양호한 적합도를 나타낸다고 해석할 수 있다.

[표 4-19] 경력몰입의 확인적 요인분석 모형의 적합도 지수

적합도 지수	χ^2	RMSEA	GFI	RMR
기준	확률값. 05 이상	.08 이하	.9 이상	.05 이하
측정모형	8.857 (df=2, p=.012)	.079	.992	.008
적합도 지수	TLI	CFI	IFI	NFI
기준	.9 이상	.9 이상	.9 이상	.9 이상
측정모형	.978	.993	.993	.991

경력몰입은 4개 문항으로 구성되어 있다. 모형 타당성과 요인을 구성하는 측정문항들의 추정치를 통하여 모형의 적합도 평가를 진행하였다.

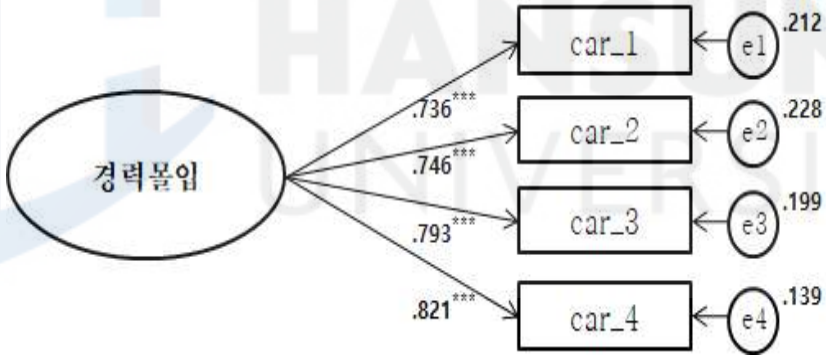
확인적 요인분석 결과는 [표 4-20]과 같다. 측정문항에 대한 집중타당도를 측정한 결과 모든 문항에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났으며, 또한, 표준화 계수가 β= .736 이상으로 나타나 집중타당도가 있는 것으로 나타났다.

[표 4-20] 경력몰입의 확인적 요인분석 결과

	측정문항	B	β	S.E.	C.R.
경력몰입	car_1	1.000	.736		
	car_2	1.067	.746	.066	16.208***
	car_3	1.157	.793	.068	17.117***
	car_4	1.071	.821	.061	17.575***

***$p<.001$

경력몰입에 대한 확인적 요인분석 결과 측정모형은 [그림 4-3]과 같다.



주: 추정치는 표준화된 자료임.

[그림 4-3] 경력몰입의 확인적 요인분석모형

라. 주관적 경력성공

주관적 경력성공의 확인적 요인분석 결과, 측정모형의 적합도 지수는 [표 4-21]과 같다. 측정모형은 적합도 계수 χ^2=187.050(df=26, p<.001)은 유의미하였다. 하지만 χ^2은 엄격하게 다변량 정규분포에 영향을 받으므로, 다변량 정규분포의 위반에 영향을 받지 않는 RMSEA= .071, GFI= .929, RMR= .021, TLI= .910, CFI= .935, IFI= .935, NFI= .925 등을 살펴보면 측정모형이 양호한 적합도를 나타낸다고 해석할 수 있다.

[표 4-21] 주관적 경력성공의 확인적 요인분석 모형의 적합도 지수

적합도 지수	χ^2	RMSEA	GFI	RMR
기준	확률값. 05 이상	.08 이하	.9 이상	.05 이하
측정모형	187.050 (df=26, p=.000)	.071	.929	.021
적합도 지수	TLI	CFI	IFI	NFI
기준	.9 이상	.9 이상	.9 이상	.9 이상
측정모형	.910	.935	.935	.925

주관적 경력성공을 구성하는 요인은 직무만족, 삶의만족 총 2개 요인 10개 문항으로 구성되어 있다. 모형 타당성과 요인을 구성하는 측정변수들의 추정치를 통하여 모형의 적합도 평가를 진행하였다.

확인적 요인분석 결과는 [표 4-22]와 같다. 직무만족의 측정문항에 대한 집중타당도를 측정한 결과 모든 문항에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났으며, 또한, 표준화 계수가 β= .642 이상으로 나타나 집중타당도가 있는 것으로 나타났다. 이어서 삶의만족의 측정문항에 대한 집중타당도를 측정한 결과 모든 문항에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났으며, 또한, 표준화 계수가 β= .755 이상으로 나타나 집중타당도가 있는 것으로 나타났다.

[표 4-22] 주관적 경력성공의 확인적 요인분석 결과

	측정문항	B	β	S.E.	C.R.
직무만족	sub_1	1.000	.642		
	sub_2	1.087	.708	.082	13.335***
	sub_3	.984	.648	.079	12.468***
	sub_4	1.097	.666	.086	12.736***
	sub_5	1.042	.683	.080	
삶의만족	sub_7	1.000	.755		
	sub_8	1.184	.856	.058	20.417***
	sub_9	1.169	.826	.059	19.673***
	sub_10	1.126	.844	.056	20.129***

***$p<.001$

본 연구에서는 판별타당도 검증방법을 통하여 상관계수제곱과 추출된 AVE(Average variance extracted)를 비교하여 [표 4-23]과 같이 제시하였다.

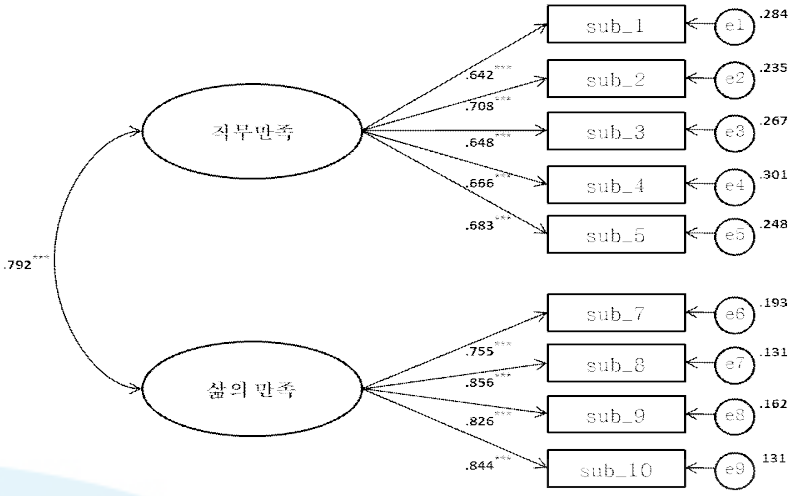
그 결과 모든 잠재변수들 간에는 통계적으로 유의한 상관이 있는 것으로 나타났으며, 평균분산 추출 (AVE) 값이 잠재 변수간의 상관계수의 제곱보다 크게 나타나므로 판별타당성이 있다고 판단할 수 있다(김계수, 2013).

[표 4-23] 주관적 경력성공의 상관관계

구 분	직무만족	삶의만족	AVE	CR
직무만족	-	.792***	.627	.894
삶의만족	-	-	.814	.946

***$p<.001$

주관적 경력성공에 대한 확인적 요인분석 결과 측정모형은 [그림 4-4]와 같다.



주: 추정치는 표준화된 자료임.

[그림 4-4] 주관적 경력성공의 확인적 요인분석모형

마. 측정모형

측정모형의 확인적 요인분석 결과, 측정모형의 적합도 지수는 [표 4-24]와 같다. 측정모형은 적합도 계수 χ^2=242.353(df=59, p<.001)은 유의미하였다. 하지만 χ^2은 엄격하게 다변량 정규분포에 영향을 받으므로, 다변량 정규분포의 위반에 영향을 받지 않는 RMSEA= .075, GFI= .937, RMR= .015, TLI= .942, CFI= .956, IFI= .956, NFI= .943 등을 살펴보면 측정모형이 양호한 적합도를 나타낸다고 해석할 수 있다.

[표 4-24] 측정모형의 적합도 지수

적합도 지수	χ^2	RMSEA	GFI	RMR
기준	확률값. 05 이상	.08 이하	.9 이상	.05 이하
측정모형	242.353 (df=59, p=.000)	.075	.937	.015
적합도 지수	TLI	CFI	IFI	NFI
기준	.9 이상	.9 이상	.9 이상	.9 이상
측정모형	.942	.956	.956	.943

본 연구에서는 판별타당도 검증방법을 통하여 상관계수 제곱과 추출된 AVE(Average variance extracted)를 비교하여 [표 4-25]와 같이 제시하였다. 그 결과 모든 잠재변수들 간에는 통계적으로 유의한 상관이 있는 것으로 나타났으며, 평균분산추출(AVE)값이 잠재변수 간의 상관계수의 제곱보다 크게 나타나므로 판별타당성이 있다고 판단할 수 있다(김계수, 2013).

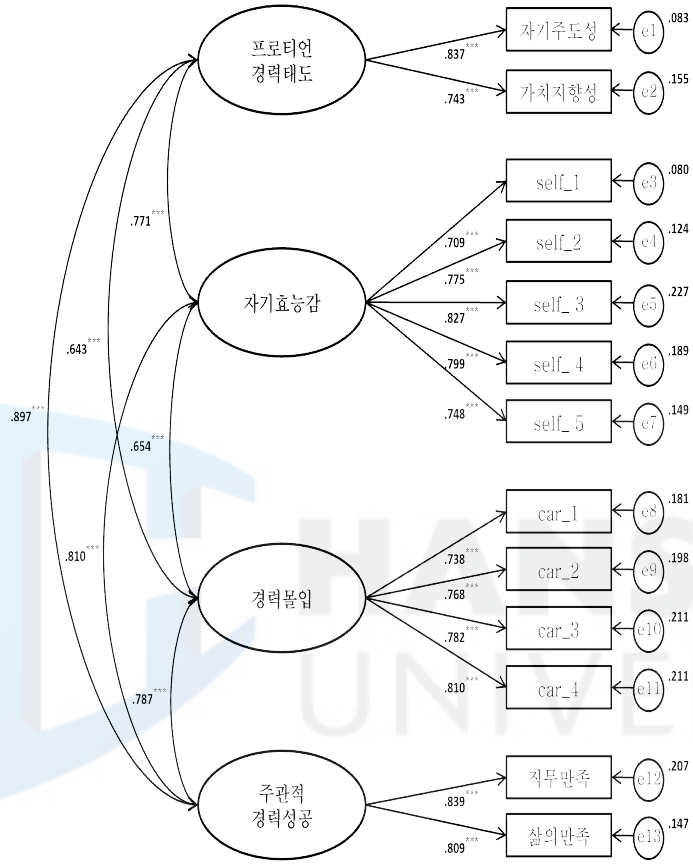
[표 4-25] 잠재변수들 간의 상관관계

구 분	프로티언 경력태도	자기효능감	경력몰입	주관적 경력성공	AVE	CR
프로티언 경력태도	-	.771***	.643***	.897***	.840	.913
자기효능감		-	.654***	.810***	.869	.930
경력몰입			-	.787***	.760	.940
주관적 경력성공				-	.756	.925

***p<.001

HANSUNG UNIVERSITY

측정모형에 대한 확인적 요인분석 결과의 측정모형은 [그림 4-5]와 같다.

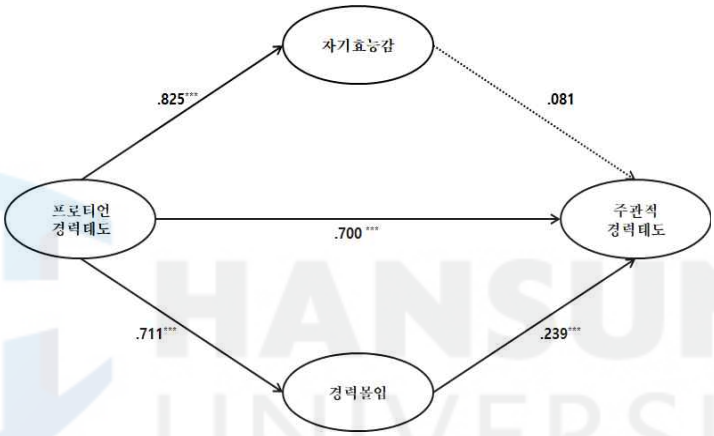


주: 추정치는 표준화된 자료임.

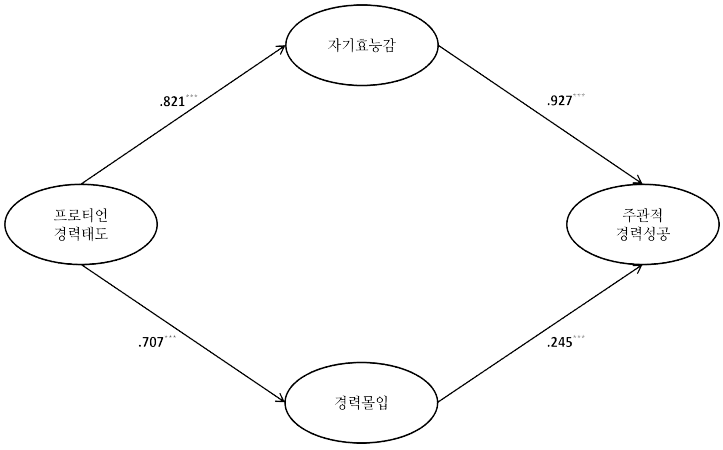
[그림 4-5] 측정 모형의 확인적 요인분석 모형

2. 구조 모형 검증

가설적 연구모형의 적합도 평가 과정에서 적합도를 만족하지 못하는 경우 다른 제안 모형을 제시할 수 있는 여지를 마련하기 위해서(김계수, 2013), 본 연구에서는 2가지 가설적 구조모형을 설정하였다. 2가지 각각에 대한 가설적 구조모형의 결과와 적합도 지수는 [그림 4-6], [그림 4-7]과 [표 4-26]에 제시하였다.



[그림 4-6] 연구모형 경로계수



[그림 4-7] 경쟁모형 경로계수

2가지 가설적 구조의 적합도 결과는 [표 4-26]과 같이 각각의 구조모형은 모두 적합도가 전반적으로 양호하게 나타났다. 세부적으로 살펴보면, 2가지 가설적 구조모형의 RMSEA는 .069~.078, GFI는 .932~.945, RMR은 .017~.018, TLI는 .937~.951, CFI는 .952~.963, IFI는 .952~.963, NFI는 .938~.950으로 나타났다. 그리고 2가지 가설적 구조모형은 모두 서로 위계적(Nested) 관계에 있어 모형비교를 위해 χ^2 차이 검증도 실시하였다. 최종모형 선정과정은 각각의 모형의 적합도 지수와 χ^2 차이검증이 함께 고려되었다.

연구모형과 경쟁모형의 차이를 살펴보면, 연구모형은 프로티언 경력태도가 주관적 경력성공에 직접적인 영향을 미치는 경로를 포함한 부분매개모형으로 설정하였다. 반면 경쟁모형은 프로티언 경력태도가 주관적 경력성공에 직접적으로 영향을 미치기보다는 자기효능감과 경력몰입을 통해 간접적으로 영향을 미치는 완전매개모형으로 설정하였다. 즉, 연구모형은 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공 간의 직접효과와 간접효과를 모두 포함한 모형이며, 경쟁모형은 직접경로를 제외하고 자기효능감과 경력몰입의 매개경로를 중심으로 변수 간 관계를 설명하는 모형이다.

두 모형의 모두 전반적으로 적합도 기준을 충족하였으나, 경쟁모형의 적합도 지수가 연구모형보다 상대적으로 우수하게 나타났으며 구체적으로 경쟁모형은 연구모형에 비해 χ^2 값이 낮고, RMSEA가 .078에서 .069로 감소하였다. GFI, TLI, CFI, IFI, NFI 값도 더 높게 나타난 것으로 프로티언 경력태도가 주관적 경력성공에 직접적으로 영향을 미치기보다는 자기효능감과 경력몰입을 통해 간접적으로 영향을 미치는 구조가 더 적합한 것으로 판단하였다.

[표 4-26] 가설적 구조모형의 적합도 지수

적합도 지수	기준	연구모형	경쟁모형
x^2	확률값 .05 이상	261.594 (df=60, p=.000)	212.387 (df=59, p=.000)
RMSEA	.08 이하	.078	.069
GFI	.9 이상	.932	.945
RMR	.05 이하	.017	.018
TLI	.9 이상	.937	.951
CFI	.9 이상	.952	.963
IFI	.9 이상	.952	.963
NFI	.9 이상	.938	.950

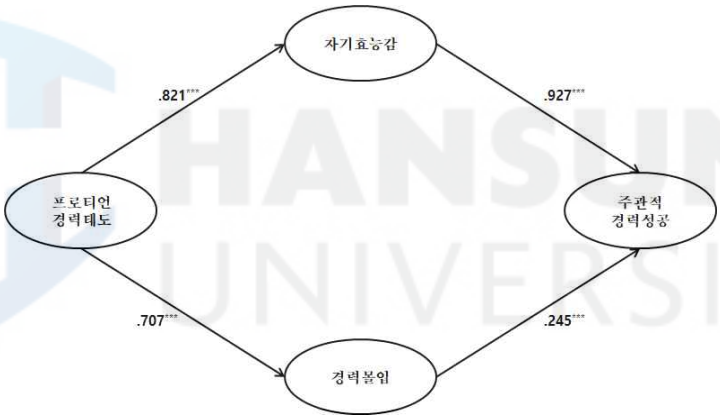
2가지 가설적 구조모형에 대해 상대적으로 더 우수한 것으로 비교 검증한 결과는 [표 4-27]과 같다. 최종적으로 가장 우수한 것은 경쟁모형으로 나타났다. 구체적으로 살펴보면, 연구모형과 경쟁모형에서 두 모형의 x^2 차이는 49.207로 이는 자유도(df) 차이가 1에서 유의확률 .05수준의 x^2 분포 임계치 3.84보다 큰 값을 나타내어 통계적으로 유의한 차이가 존재하였다. 따라서 경쟁모형이 연구모형보다 더 우수한 것으로 나타나 경쟁모형을 채택하였다.

[표 4-27] 두 가지 가설적 구조모형 비교

모형 비교	*df* 차이	x^2 차이	우수모형
연구모형-경쟁모형	1	49.207	경쟁모형

3. 최종모형에 의한 연구가설 검증

최종 선정된 경쟁모형에서 가정한 경로들의 개별 직접 경로계수는 [그림 4-8]과 같으며, 모수 추정치는 [표 4-28]과 같다. 경쟁모형에서 가정한 경로들의 개별 직접경로 계수를 보면, 프로티언 경력태도는 자기효능감(β= .821, p<.001)과 경력몰입(β= .707, p<.001)에 직접효과가 통계적으로 유의하였으며, 자기효능감은 주관적 경력성공에 직접효과가 통계적으로 유의하였으며(β= .927, p<.001), 경력몰입 역시 주관적 경력성공에 직접효과가 통계적으로 유의하였다(β= .245, p<.001).



[그림 4-8] 최종 선정 구조모형 경로계수

구조방정식에서 다중상관자승치(SMC: Squared Multiple Correlation, R-square)란 외생변수가 내생변수에 의해 설명되는 정도를 나타낸다. 이 모형에서 자기효능감에 영향을 주는 프로티언 경력태도가 설명하는 변량은 67.4%이며, 경력몰입에 영향을 주는 프로티언 경력태도가 설명하는 변량은 50.0%이다. 또한, 주관적 경력성공에 영향을 주는 모든 변수들이 설명하는 변량은 69.0%로 나타났다.

[표 4-28] 최종모형의 경로계수와 유의성 검증

			비표준화 계수	표준화 계수	*S.E.*	*C.R.*	SMC
프로티언	→	자기효능감	.957	.821	.067	14.305***	.674
경력태도	→	경력몰입	.875	.707	.065	13.563***	.500
자기효능감	→	주관적	.816	.927	.074	10.953***	.690
경력몰입	→	경력성공	.203	.245	.046	4.453***	

*** $p<.001$

뷰티산업에 종사하는 구성원이 지각하는 프로티언 경력태도와 자기효능감 및 경력몰입, 주관적 경력성공 간의 영향관계를 검증한 결과는 [표 4-29]에 제시하였으며, 검증된 결과는 다음과 같다.

[표 4-29] 프로티언 경력태도, 자기효능감, 경력몰입, 주관적 경력성공 간의 영향관계 검증 결과

연구 가설		지지 여부
가설 1	프로티언 경력태도는 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
가설 2	자기효능감은 주관적 경력성공에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
가설 3	프로티언 경력태도는 주관적 경력성공에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각
가설 4	프로티언 경력태도는 경력몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
가설 5	경력몰입은 주관적 경력성공에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택

연구 결과의 가설 1은 프로티언 경력태도가 자기효능감에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 채택되었다. 이는 김은빈(2022)의 연구에서 프로티언 경력태도가 자기효능감으로 인한 경력 관련 행동을 촉진하는 심리적 요인으로 본다고 하였는데 자기효능감과 밀접한 관계가 있는 것으로 나타났으며, 프

로티언 경력태도가 자기효능감과 관계가 있으며 경력 관련 행동으로 이어지는 과정에서 심리적인 작용은 매우 중요하다고 하여 본 연구를 지지한다.

이러한 결과는 프로티언 경력태도가 단순히 경력관리에 관한 태도에 국한된 것이 아닌 자신의 능력에 대한 궁극적 믿음으로 전환되는 심리적 기반이라고 할 수 있다. 그리고 뷰티산업은 기술 변화와 다양한 고객 반응에 대응하는 직종에서 자신의 가치와 목표에 의한 경력을 주도적으로 관리하는 태도는 자기효능감을 높이는 데 중요한 요소임을 확인하였다.

가설 2는 자기효능감이 주관적 경력성공에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 채택되었다. 최순호(2021)의 연구에서 자기효능감이 주관적 경력성공에 정(+)의 영향을 미치는 것으로, 자신의 능력을 신뢰할수록 경력 성과를 정적으로 인식한다고 하였고, 유재화(2013)의 연구에서도 자기효능감이 주관적 경력성공에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타나 본 연구를 지지한다. 따라서 자기효능감은 주관적 경력성공을 직접 예측하는 핵심적 심리요인으로 해석된다.

가설 3은 프로티언 경력태도는 주관적 경력성공에 정(+)의 영향을 미친다는 가설은 최종 경쟁모형에서 직접 영향이 확인되지 않아 기각되었다.

이는 프로티언 경력태도가 주관적 경력성공에 직접 영향을 미치지는 않으나 자기효능감과 경력몰입을 통해서 주관적 경력성공에 유의한 영향을 미치는 것으로 프로티언 경력태도가 독립적으로 주관적 경력성공이 형성되기보다는 자신의 능력에 대한 믿음과 경력에 대한 몰입이 작용할 때 주관적 경력성공으로 이어질 수 있음을 나타내고 있다.

가설 4는 프로티언 경력태도가 경력몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 채택되었다. 이는 프로티언 경력태도는 경력에 대한 심리적 동일시와 헌신 수준을 높이는 요인으로 반복 검증되면서 영향을 미치는 것으로 나타났다. 김진원(2022)의 연구에서는 프로티언 경력태도가 경력몰입을 유의하게 예측하였으며, 경력몰입은 직무만족 및 주관적 경력성공으로 이어지는 매개역할을 수행하였다.

가설 5는 경력몰입이 주관적 경력성공에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 채택되었다. 이는 경력몰입 수준이 높을수록 개인이 자신의 경력성과를 긍정적으로 인식한다는 것을 의미한다. 이러한 결과는 주관적 경력성공과

경력몰입 간의 긍정적 관계를 검증한 송민영(2021), 김민조(2024) 선행연구와 맥락을 같이한다. 따라서 본 연구 결과는 경력몰입이 주관적 경력성공을 높이는 중요한 심리적 요인임을 확인한 결과로 해석할 수 있다.

프로티언 경력태도의 촉진을 위해서는 기업에서 정해진 기술에만 의존하기보다 스스로의 목표와 가치지향적인 경력관리와 태도, 그리고 다양한 학습에 따른 성취 경험에 기회를 제공할 필요가 있음을 의미한다. 이러한 경험은 자기효능감과 경력몰입을 향상시키는 동시에 주관적 경력성공에 이르게 하는 중요한 요인임을 시사한다.

4. 매개효과 검증

자기효능감과 경력몰입의 매개효과를 검증하기 위하여 구조방정식모형을 활용한 공분산구조분석으로 독립변수가 종속변수에 미치는 직접효과, 독립변수가 종속변수에 미치는 영향을 경로의 곱으로 나타나는 간접효과, 그리고 총 효과를 분석하였으며, 간접효과는 독립변수가 종속변수에 미치는 영향이 하나 이상의 매개변수에 의해 매개되는 것을 의미한다(박미은, 2019). 여기서 최종모형의 매개효과 유의성 검증을 위해 부트스트래핑법(Bootstrapping Method)을 활용하였다.

부트스트래핑법은 매개효과의 통계적 유의도를 검증하는 방법으로, 모집단의 분포에 대해 모수적 가정을 하지 않고 표본자료를 바탕으로 모수를 추정하기 때문에 다변량 정규분포에 대한 가정으로부터 자유롭다는 장점을 갖는다(김계수, 2013). 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공 간의 영향 관계에서 자기효능감과 경력몰입의 매개효과를 파악하기 위한 구조방정식모형의 결과는 다음과 같다.

최종모형의 총효과, 직접효과, 간접효과는 [표 4-30]과 같다. 최종모형의 매개효과 유의성 검증을 위해 Bootstrap 방법 중 Bias-corrected percentile method를 실시하였다. 그 결과 Bias-corrected percentile method를 이용한 뷰티산업에 종사하는 구성원이 지각하는 프로티언 경력태도가 주관적 경력성공에 미치는 영향에 있어서 자기효능감과 경력몰입의 매개효과 검정 결과는 신뢰구간이 0을 포함하지 않아(.874, .997), 자기효능감과 경력몰입의 매개효과는 유의한 것으로 나타났다.

[표 4-30] 매개모형의 총효과, 직접효과, 간접효과

구 분		프로티언 경력태도	자기효능감	경력몰입
자기효능감	총 효과	.821*** (.746, .883)		
	직접효과	.821*** (.746, .883)		
	간접효과			
경력몰입	총 효과	.707*** (.579, .797)		
	직접효과	.707*** (.579, .797)		
	간접효과			
주관적 경력성공	총 효과	.935** (.874, .997)	.927*** (.759, 1.083)	.245*** (.095, .368)
	직접효과		.927*** (.759, 1.083)	.245*** (.095, .368)
	간접효과	.935** (.874, .997)		

*** $p<.001$ 주. N=548, Bootstrap=200번, 추정치는 표준화된 자료임

매개효과 검증 결과, 프로티언 경력태도는 자기효능감과 경력몰입에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 자기효능감과 경력몰입은 주관적 경력성공에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 프로티언 경력태도가 주관적 경력성공에 미치는 직접효과는 최종모형에서 유의하지 않은 것으로 나타났고, 자기효능감과 경력몰입을 통한 간접효과만 유의한 것으로 확인되었다. 이는 프로티언 경력태도가 주관적 경력성공을 직접적으로 높이는 것이 아니라, 자기효능감과 경력몰입을 통해서만 주관적 경력성공에 영향을 미친다는 것을 의미한다. 따라서 본 연구의 최종모형은 자기효능감과 경력몰입이 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공 간의 관계를 완전매개하는 구조로 해석할 수 있다.

뷰티산업에 종사하는 구성원이 지각하는 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공 간의 영향 관계에서 자기효능감과 경력몰입의 매개효과를 검증한 결과는 [표 4-31]에 제시하였으며, 검증된 결과는 다음과 같다.

[표 4-31] 자기효능감 및 경력몰입의 매개효과 검증 결과

연구가설		지지 여부
가설 6	자기효능감은 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공 간의 관계에서 매개효과를 가질 것이다.	채택
가설 7	경력몰입은 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공 간의 관계에서 매개효과를 가질 것이다.	채택

연구 결과의 가설 6의 매개효과 검증은 자기효능감이 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공 간의 관계에서 매개효과가 있는 것으로 나타나 채택되었다. 이는 프로티언 경력태도가 주관적 경력성공에 직접적으로 영향을 미치기보다는 자기효능감을 높이는 과정을 통해 주관적 경력성공으로 이어진다는 것을 의미한다. 김은빈(2022)는 프로티언 경력태도와 직업적 자기효능감이 매개변인으로 작용하여 주도적 경력행동에 영향을 미치는 구조를 확인하였다.

즉, 프로티언 경력태도를 지닌 개인은 자신의 경력을 스스로 관리하고 발전시킬 수 있다는 믿음을 형성하게 되며, 이러한 자기효능감은 주관적 경력성공 인식을 높이는 심리적 경로로 작용한다고 볼 수 있다. 따라서 본 연구 결과는 가설 6을 지지하는 결과로 해석할 수 있다.

가설 7은 경력몰입이 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공 간의 관계에서 매개효과가 있는 것으로 나타나 채택되었다. 김민조(2024)의 연구에서도 경력개발지원이 경력성과로 이어지는 과정에서 경력몰입의 매개효과가 확인되어, 경력몰입은 개인의 경력성과를 설명하는 중요한 심리적 요인으로 볼 수 있다.

이는 프로티언 경력태도가 높을수록 개인의 경력몰입이 높아지고, 높아진 경력몰입이 주관적 경력성공 인식으로 이어진다는 것을 의미한다. 김진원(2022)은 프로티언 경력태도와 직무만족 간의 관계에서 경력몰입의 매개효과를 확인하였으며, 이재봉(2012)은 프로티언 경력태도가 주관적 경력성공 및

조직효과성에 미치는 영향에서 경력몰입의 매개효과를 검증하였다.

따라서 본 연구 결과는 경력몰입이 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공 간의 관계를 설명하는 중요한 매개변수임을 확인하였으며, 가설 7을 지지하는 결과로 해석할 수 있다.

HANSUNG UNIVERSITY

제 5 장 결 론

제 1 절 연구의 결과 요약

본 연구는 프로티언 경력태도가 주관적 경력성공에 미치는 영향과 자기효능감 및 경력몰입의 매개효과를 검증함으로써 뷰티종사자의 자기주도적 경력개발과 심리적 경력성공 형성과정을 실증적으로 검증하고자 하였다. 이를 위해 서울·경기 지역에 근무하는 뷰티서비스 분야의 종사자를 대상으로 연구를 진행하였다. 주요 결과는 다음과 같다.

첫째, 프로티언 경력태도와 자기효능감, 경력몰입, 주관적 경력성공 간의 상관관계를 분석한 결과, 프로티언 경력태도의 자기주도성과 가치지향성은 자기효능감, 경력몰입, 주관적 경력성공의 직무만족 및 삶의 만족과 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

둘째, 자기효능감은 경력몰입과 주관적 경력성공의 직무만족 및 삶의 만족과 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 경력몰입은 주관적 경력성공의 직무만족 및 삶의 만족과 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

셋째, 각 변수 간의 영향관계 검증 결과, 프로티언 경력태도는 자기효능감에, 자기효능감은 주관적 경력성공에, 프로티언 경력태도는 경력몰입에, 경력몰입은 주관적 경력성공에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 해당 가설들이 채택되었다. 그러나 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공의 직접적인 영향 관계는 기각되었다.

넷째, 최종모형의 매개효과 유의성 검증을 위해 부트스트래핑 방법 중 Bias-corrected percentile method를 이용한 결과, 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공 간의 관계에서 자기효능감의 매개효과는 신뢰구간이 0을 포함하지 않아 유의한 것으로 나타났다. 따라서 자기효능감의 매개효과에 관한 가설은 채택되었다.

다섯째, 경력몰입의 매개효과에 관한 가설도 채택되었다. 이는 뷰티종사자가 자신의 경력을 스스로 관리하려는 태도를 가지고 있더라도 주관적 경력성

공에 직접적인 영향을 미치는 것이 아니라, 자기효능감과 경력몰입을 통해 주관적 경력성공에 영향을 미친다는 것을 의미한다. 즉, 프로티언 경력태도는 주도적으로 경력을 설계하는 태도라 하더라도 자신의 능력에 대한 믿음과 경력몰입이 함께 형성될 때 주관적 경력성공으로 연결될 수 있음을 보여준다.

결론을 종합하면, 본 연구는 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공 간의 관계를 규명하고, 자기효능감과 경력몰입의 매개효과를 검증하였다. 또한 뷰티종사자의 경력성공을 위해 프로티언 경력태도라는 변수도 중요하지만, 이를 실질적인 성과로 이어주는 자기효능감과 경력몰입의 역할이 매우 중요함을 확인하였다.

따라서 뷰티산업 현장에서는 종사자의 자기주도적 경력개발을 지원하는 것과 함께, 자기효능감과 경력몰입을 강화할 수 있는 구체적인 교육 및 경력관리 체계를 마련할 필요가 있다. 특히 자기효능감 향상을 위해서는 종사자들이 실제 업무 현장에서 성취경험을 축적할 수 있도록 단계별 기술 목표, 헤어스타일 완성 프로젝트, 작품 발표, 고객만족 목표 달성 등 구체적인 과제를 제공하고, 목표 달성에 따른 인정과 보상을 통해 자신의 능력에 대한 긍정적 신념을 형성하도록 지원해야 한다. 또한 경력몰입을 높이기 위해서는 뷰티종사자가 자신의 직업에 대한 자부심과 장기적인 경력목표를 가질 수 있도록 전문분야별 경력경로 제시, 멘토링, 교육참여 기회, 장기근속자에 대한 보상체계 등을 마련할 필요가 있다.

이러한 점에서 본 연구는 뷰티종사자의 경력성공을 위한 실질적 방향으로 성취경험 기반의 자기효능감 강화와 장기적 경력몰입 지원의 필요성을 제시한다.

제 2 절 연구의 논의 및 시사점

본 연구는 프로티언 경력태도가 주관적 경력성공에 미치는 영향 관계에서 자기효능감과 경력몰입의 매개효과 검증을 통해 다음과 같은 시사점을 제시하였다.

첫째, 프로티언 경력태도는 다양한 분야에서 검증되었으나 자기주도적 기술 향상과 전문성이 요구되는 뷰티종사자를 대상으로 한 연구는 아직 충분히

이루어지지 못하였다. 뷰티종사자는 전문 직종임에도 불구하고, 현장에서 전통적 교육 및 경력개발 방식에 의존하는 경향으로 인해 자기주도적 경력개발에 대한 인식이 상대적으로 부족하였음을 시사한다.

이에 본 연구는 뷰티종사자가 스스로 자기효능감을 바탕으로 도전하고 능동적으로 수행해야 한다는 관점에서 프로티언 경력태도, 자기효능감, 경력몰입, 주관적 경력성공 간의 직·간접효과를 검증하였다는 점에서 학문적 의의가 있다.

둘째, 뷰티종사자의 주관적 경력성공 향상을 위해서는 조직이나 교육시스템에만 집중하기보다 개인의 목표와 가치를 바탕으로 삶의 만족을 향상시킬 수 있음을 확인하였다.

셋째, 기존의 뷰티산업 연구는 기술 중심과 서비스에 관한 연구에 집중되었으나, 본 연구는 경력개발 관점에서의 관계를 검증하였다는 점에서 차별성이 있다. 프로티언 경력태도가 주관적 경력성공에 미치는 영향 관계에서 자기효능감과 경력몰입을 통해 간접적으로 영향을 미친다는 점을 확인하였고, 결과가 형성되는 과정에 관한 설명력을 확장하였다는 점에서 학문적 의의가 있다.

넷째, 뷰티종사자의 자기효능감과 경력몰입을 통하여 주관적 경력성공을 향상시킬 수 있으며, 스스로 설계하고 발전시키는 지속 가능한 경력관리 교육의 필요성을 제시하여 뷰티종사자의 전문성 개발과 주관적 경력성공을 위한 기초자료로서 가치가 있음을 시사한다.

결과적으로 프로티언 경력태도는 주도적으로 경력을 설계하는 태도라 하더라도, 자신의 능력에 대한 믿음과 경력몰입이 함께 형성되지 않는다면 주관적 경력성공에 직접적인 영향을 주기 어렵다는 것을 의미한다. 이는 뷰티종사자의 주관적 경력성공이 단순히 자기주도적 태도만으로 형성되기보다 자신의 능력에 대한 신념과 경력에 대한 몰입이 함께 작용할 때 강화될 수 있음을 보여준다.

이러한 태도의 향상을 위하여 뷰티종사자가 스스로를 믿고 경력에 몰입하기 위해서는 특정 직장의 교육시스템에만 의존하지 않고, 다양한 교육시스템을 경험하고 참여할 수 있도록 직장에서 시간적·경제적 지원을 제공하고 외부 교육 경험을 경력으로 인정해 주는 것이 필요하다. 또한 스스로 참여하고 주도적으로 경력을 설계할 수 있는 환경을 지원한다면, 프로티언 경력태도는 주관적 경력성공에 이르는 중요한 기반이 될 것으로 사료된다.

따라서 뷰티산업 현장에서는 뷰티종사자가 타인의 평가나 조직의 기준에만 의존하기보다 자신의 욕구와 정체성을 바탕으로 경력의 방향을 설정하고, 스스로의 성장과 성취를 긍정적으로 인식할 수 있도록 지원할 필요가 있다. 또한 뷰티종사자의 전문성과 자기주도적 경력개발 노력이 사회적으로 긍정적으로 인정받을 수 있도록 산업적·사회적 인식 개선도 함께 이루어져야 한다.

제 3 절 연구의 한계점 및 제언

본 연구는 뷰티종사자들의 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공과의 관계에 관한 기초연구로서 다양한 변수와의 관계를 검증하지 못한 한계점이 있다. 또한 서울·경기 지역의 뷰티종사자를 대상으로 한정하였기 때문에 일반화하기에는 한계점이 있다.

향후 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공에 관하여 다양한 변수와 하위요인을 활용하고, 직무와 경력을 포함한 근속연수나 집단 간의 차이 분석을 바탕으로 연구 대상을 다양한 지역으로 확대하여 연구한다면 더욱 깊이 있는 연구가 될 것이라 기대해 본다.

참 고 문 헌

1. 국내문헌

가혜영. (2019). 대학생의 프로티언 경력태도가 고용가능성과 창업의도에 미치는 영향에 관한 연구. 중앙대학교 대학원 박사학위논문.

강신구. (2025). 무용지도자의 변혁적 지도성, 도덕적 지도성과 학습자의 자기효능감, 무용지속의도 간의 구조적 관계 분석. 세종대학교 대학원 박사학위논문.

강종수. (2012). 사회복지조직에서의 임파워먼트가 소진과 경력몰입에 미치는 영향. 『한국콘텐츠학회논문지』, 12(5), 213-226.

강지연, 송영수. (2019). 국내 기업 직장인의 프로티언 경력태도, 경력연계학습(CRCL), 경력성공의 구조적 관계. 『농업교육과 인적자원개발』, 51(3), 73-102.

강희승. (2018). 근로자의 종사상 지위가 프로티언 경력태도에 미치는 영향. 경기대학교 행정·사회복지대학원 석사학위논문.

구동모. (2013). 『연구방법론』. 파주: 학현사.

권도희. (2014). 평생교육기관 종사자의 프로티언 경력태도가 직무효능감에 미치는 영향. 고려대학교 대학원 석사학위논문.

권태성. (2018). 일학습병행제 학습근로자의 조직지원인식, 직무만족, 경력몰입 및 정서적 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향. 한국기술교육대학교 대학원 박사학위논문.

권혁기, 박봉규. (2010). 변혁적 리더십과 자기효능감이 직무만족에 미치는 영향: 일몰입과 조직몰입의 매개효과. 『인적자원관리연구』, 17(2), 203-218.

김계수. (2013). 『구조방정식 모형 분석』. 서울: 한나래아카데미.

김민석. (2021). 미용실 종사자의 교육만족도와 교육요구도가 직무적용만족도, 이직요인에 미치는 영향. 원광대학교 일반대학원 박사학위논문.

김민조. (2024). 경력개발지원이 경력성과에 미치는 영향: 경력계획실천행동과 경력몰입의 매개효과와 경력메타역량의 조절효과. 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.

김보경, 정철영. (2013). 기업근로자의 경력성공 요인 및 성별조절효과에 관한 국내·외 연구 메타분석. 『농업교육과 인적자원개발』, 45(2), 123-148.

김선화, 최주경, 현영섭, 신은경. (2025). 성인중기 대학생의 디지털역량이 학습몰입에 미치는 영향: 자기효능감 매개효과. 『교육문화연구』, 31(1), 529-550.

김성곤. (2023). 교육 서비스 기업 종사자의 직업 가치관과 잡 크래프팅이 프로티언 경력태도에 미치는 영향: 긍정심리자본의 매개효과를 중심으로. 차의과학대학교 대학원 박사학위논문.

김시진, 김정원. (2010). 프로티언 경력태도, 무경계 경력태도 및 주관적 경력성공의 관계분석. 『대한경영학회지』, 23(4), 1899-1915.

김연근. (2015). 공무원의 경력몰입에 미치는 영향요인에 관한 연구. 원광대학교 대학원 박사학위논문.

김우진. (2013). 외식기업 구성원의 개인·환경적합성이 조직몰입 및 경력몰입에 미치는 영향: 조직몰입의 매개변수 역할검증을 중심으로. 『외식경영연구』, 16(3), 71-88.

김유니, 진성미. (2023). 대학 교직원의 조직학습역량이 조직 혁신성에 미치는 영향: 조직몰입의 매개효과와 프로티언 경력태도의 조절효과. 『실천공학교육논문지』, 15(3), 729-738.

김은빈. (2022). 사무직 근로자의 직무자율성, 프로티언 경력태도, 직업적 자기효능감, 숙달목표지향성과 주도적 경력행동 간의 구조적 관계. 부산대학교 대학원 박사학위논문.

김은석. (2011). 대기업 사무직 근로자의 프로테우스적 경력태도와 개인 및 조직특성의 위계적 관계. 서울대학교 대학원 박사학위논문.

김정인, 가혜영. (2018). 전문대학생의 프로티언 경력태도가 창업의도에 미치는 영향: 고용가능성과 기업가정신의 매개 및 실습경험의 조절효과. 『벤처창업연구』, 13(6), 89-101.

김지영, 김우철. (2020). 프로티언 경력태도가 직무만족과 과업성과에 미치는 영향: 직원몰입의 매개효과를 중심으로. 『기업교육과인재연구』, 22(3), 147-177.

김지은, 김미경. (2022). 환대산업 전공 대학생의 프로티언 경력태도가 지각된 고용가능성에 미치는 영향: 주도적 커리어 행동의 매개효과. 『호텔관광연구』, 24(6), 5-20.

김진원. (2022). 평생교육 강사의 프로티언 경력태도가 직무만족에 미치는 영향. 한서대학교 대학원 박사학위논문.

김현정. (2021). 뷰티 서비스전문가의 자기관리 측정모델 개발. 한성대학교 대학원 박사학위논문.

김희선. (2019). 여성 창업가의 진로전환 경험에 관한 질적 사례연구. 한국상담대학원대학교 석사학위논문.

나승일, 이우성. (2015). 국가기술자격 기능사 종목의 설계단위와 고용단위 분석. 『한국직업자격학회』, 4(1), 1-20.

남연정. (2024). 소상공인 피부미용 종사자의 프로티언 경력태도가 주관적 경력성공과 경영성과에 미치는 영향. 동명대학교 대학원 석사학위논문.

남중수. (2014). 대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공과 개인 및 조직특성의 위계적 관계. 서울대학교 대학원 박사학위논문.

노경섭. (2019). 『논문통계분석: SPSS & AMOS』. 서울: 한빛미디어.

민현홍, 김재호. (2014). 자기주도적 진로교육프로그램이 초등학생의 진로자기효능감에 미치는 효과. 『실과교육연구』, 20(1), 105-125.

문재승, 최석봉. (2012). 경력관리행동, 조직경력개발지원 및 경력성과가 조직몰입에 미치는 영향. 『경영교육연구』, 27(5), 431-457.

박나래. (2022). 대기업 근로자들의 무형식학습이 학습전이에 미치는 영향: 경력몰입과 전이의도의 매개효과를 중심으로. 고려대학교 대학원 석사학위논문.

박미은. (2019). 뷰티헬스케어행동, 미적 이미지가 외모에 대한 사회문화적 태도와 심리적 영향의 관계에 미치는 연구. 영산대학교 대학원 박사학위논문.

박보람. (2021). 프리랜서 기업교육 강사의 무경계 경력태도, 지식공유, 경력역량 및 학습민첩성과 주관적 경력성공의 구조적 관계. 서울대학교 대학원 박사학위논문.

박세진. (2023). 물리치료사의 직무스트레스, 조직몰입, 자기효능감이 이직의도에 미치는 영향. 남부대학교 대학원 박사학위논문.

박수미. (2025). 뉴노멀 시대 판매환경 변화가 뷰티어드바이저의 조직지원인식, 조직몰입, 경력몰입 및 고용가능성에 미치는 영향: 인지적 유연성의 매개효과를 중심으로. 동국대학교 일반대학원 박사학위논문.

박종준. (2024). 민간경비원의 경력태도가 직무성과에 미치는 영향. 경기대학교 대학원 박사학위논문.

박진호. (2019). 조리전공자의 프로티언 경력태도가 주관적 경력성공과 창업의도에 미치는 영향. 호남대학교 대학원 박사학위논문.

박향진, 유소연. (2024). 노인의 우울, 사회적 지지 및 자기효능감이 심리적 안녕감에 미치는 영향. 『The Journal of the Convergence on Culture Technology』, 19(5), 1-9.

박현지, 송지훈. (2024). 나르시시즘과 경력성공의 관계: 자기효능감과 심리적 안전감의 조절된 매개효과. 『산업관계연구』, 34(2), 169-198.

박혜영. (2015). 항공사 객실승무원의 프로티언 경력태도가 주관적 경력성공에 미치는 영향: 경력몰입의 매개효과를 중심으로. 『한국항공경영학회지』, 13(1), 3-23.

배병렬. (2017). 『Amos 24 구조방정식 모델링』. 서울: 청람.

배선미. (2021). 이러닝 학습자의 학습전이와 경력몰입의 관계에서 직무만족의 매개효과. 경북대학교 교육대학원 석사학위논문.

배을규, 강선희. (2020). 평생교육사의 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공의 관계에서 무형식 학습활동의 매개효과. 『Andragogy Today』, 23(3), 53-85.

배을규, 이민영, 김대영. (2014). 문화예술교육 전문 인력의 프로티언 경력태도가 직무만족에 미치는 영향: 자기주도 학습능력의 조절 효과. 『Andragogy Today』, 17(1), 91-113.

백주현. (2017). 대기업 사무직 근로자의 경력정체와 경력개발지원인식이 경력적응성을 매개하여 주관적 경력성공에 미치는 영향. 숭실대학교 대학원 박사학위논문.

변향미. (2015). 평생교육 강사의 프로티언 경력태도와 경력몰입의 관계에 대한 무형식 학습 활동의 매개효과. 인하대학교 교육대학원 석사학위논문.

서경민. (2010). 기업구성원의 경력개발지원과 고용가능성에 대한 인식이 직무 유효성에 미치는 영향: 조직몰입, 경력몰입의 매개효과. 고려대학교 대학원 박사학위논문.

서동미. (2009). 자기효능감 수준과 성격 6요인이 직무스트레스에 미치는 영향. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.

소병한. (2019). 프로티언 경력(protean career)의 통합적 개념모형과 측정 도구 개발. 한양대학교 대학원 박사학위논문.

소병한, 김지헌, 송치훈. (2019). 프로티언 경력(Protean Career)의 통합적 개념모형 개발. 『HRD연구』, 21(2), 87-117.

손학비. (2024). 무용전공 중국유학생의 열정이 심리적 행복감에 미치는 영향과 신체적 자기효능감의 매개효과 연구. 단국대학교 대학원 석사학위논문.

송민영. (2021). 몰입형 인사시스템이 혁신적 업무행동에 미치는 영향. 동국대학교 대학원 박사학위논문.

송지준. (2013). 『논문작성에 필요한 SPSS/AMOS 통계분석방법』. 서울: 21세기사.

신건권. (2013). 『Amos 20 통계분석 따라하기』. 서울: 청람.

신소연, 탁진국. (2017). 내적 일의 의미, 자기주도적 경력태도, 주관적 경력성공의 관계: 경력지원 멘토링의 조절효과. 『한국심리학회지: 산업 및 조직』, 30(1), 1-24.

신소영. (2017). 프로티언 경력태도가 무형식학습 활동을 매개로 주관적 경력성공에 미치는 영향. 연세대학교 대학원 석사학위논문.

신소영, 이수용. (2017). 프로티언 경력태도가 무형식학습 활동을 매개로 주관적 경력성공에 미치는 영향: 서울지역 호텔 및 외식업 종사자를 중심으로. 『HRD연구』, 19(4), 95-121.

신수림. (2014). 산업체 종사자의 주관적 경력성공과 고용안정성, 조직경력관리지원, 프로티언 경력태도, 프로티언 경력관리행동의 인과적 관계. 서울대학교 대학원 박사학위논문.

신수진. (2016). 대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공과 지속적인 활동, 경력정체성 및 경력적응성, 프로티언 경력지향성 간의 구조적 관계. 고려대학교 대학원 박사학위논문.

심미영. (2012). 프로티언 경력지향성과 경력성공: 경력개발의 역할. 고려대학교 경영대학원 박사학위논문.

심민지. (2025). 미용종사자의 잡크래프팅이 프로티언 경력태도에 미치는 영향. 동명대학교 대학원 석사학위논문.

연안나, 김은경. (2023). 재직 여성의 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공의 관계에서 경력계획의 매개효과. 『성인계속교육연구』, 14(3), 63-86.

오경현. (2010). 교육 프로그램이 종사자의 직무만족과 기업성과에 미치는 영향. 서경대학교 대학원 박사학위논문.

유수란. (2018). 평생교육강사의 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공의 관계에서

셀프리더십의 매개효과. 인하대학교 교육대학원 석사학위논문.
유재화. (2013). 직장인의 정서지능과 주관적 경력성공의 관계: 일반적 자기효능감의 매개효과. 성균관대학교 석사학위논문.
유치연. (2019). 한국 내 외국인 투자기업 직원의 직무스트레스와 조직유효성 간의 관계: 의사소통 풍토의 조절효과. 『경영컨설팅연구』, 19, 135-145.
윤재연. (2022). 일학습병행 훈련프로그램 및 개인 특성이 고용가능성에 미치는 영향. 서경대학교 대학원 박사학위논문.
윤혜신. (2023). 공무원의 인적자원개발이 자기개발 동기, 인적자원관리 추진강도, 프로티언 경력태도를 매개로 공직가치 내재화에 미치는 영향. 동덕여자대학교 교육대학원 박사학위논문.
은혜량. (2025). 직업무용수의 그릿과 프로티언 경력태도 및 주관적 경력성공의 관계. 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.
은혜량. (2025). 직업무용수의 그릿과 프로티언 경력태도 및 주관적 경력성공의 관계. 『무용역사기록학』, 76, 191-214.
이나라. (2022). 뷰티서비스종사자의 조직공정성이 혁신행동에 미치는 영향: 프로티언 경력태도와 긍정심리자본의 매개효과. 차의과학대학교 일반대학원 박사학위논문.
이경은. (2016). 저비용항공사(LCC)의 에어스케이프와 브랜드 인식, 주관적 경력성공 간 구조관계 연구: 프로티언 경력태도의 조절효과. 경희대학교 대학원 박사학위논문.
이상식. (2024). 의료기관 종사자의 역할스트레스와 감정노동이 경력몰입과 이직의도에 미치는 영향. 부산대학교 대학원 박사학위논문.
이상용. (2024). 사무직 초기경력자의 경력정체성이 주관적 경력성공에 미치는 영향. 숭실대학교 대학원 박사학위논문.
이상진. (2011). 경력 정체성과 경력 적응성이 경력몰입에 미치는 영향. 중앙대학교 대학원 박사학위논문.
이수광. (2005). 리더십 동질화에 관한 탐색적 연구. 『관광연구저널』, 19(2), 179-188.
이수광, 최우성. (2005). 호텔종사원에 있어 개인특성과 경력몰입의 관계에 있어 사회적 지원의 조절효과에 관한 연구. 『관광경영연구』, 25, 241-263.

이신주. (2023). 보육교사 일-삶 균형(WLB)이 주관적 경력성공 및 경력몰입에 미치는 영향. 『학습자중심교과교육연구』, 23(13), 573-589.

이영광, 지은구. (2017). 자기효능감척도 개발 연구. 『한국사회과학연구』, 36(1), 5-31.

이주미. (2023). 자아탄력성과 진로준비행동의 관계에서 진로결정자기효능감의 매개효과: 무용 전공 대학생을 대상으로. 『한국무용교육학회지』, 34(3), 269-290.

이재봉. (2012). 군 간부의 프로티언 경력태도가 주관적 경력성공 및 조직효과성에 미치는 영향: 경력몰입의 매개효과. 중앙대학교 대학원 박사학위논문.

이재정, 정면숙. (2018). 경력성공에 대한 최근 연구동향 분석. 『인문사회 21』, 9(5), 337-349.

이하섭. (2011). 경찰공무원과 소방공무원의 경력몰입 결정요인에 관한 연구. 『경찰학논총』, 6(2), 39-61.

이효인. (2025). 프로티언 경력태도가 이직의도에 미치는 영향. 수원대학교 대학원 박사학위논문.

임소이. (2025). 호텔 종사자의 긍정심리자본이 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공, 조직웰빙에 미치는 영향. 경희대학교 대학원 박사학위논문.

임소이, 서원석. (2025). 긍정심리자본이 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공, 조직웰빙에 미치는 영향: 호텔 종사자 대상 연구. 『관광학연구』, 49(5), 165-189.

임종국. (2020). 베트남 진출 대기업 구성원의 프로티언 경력태도와 사회문화적 관점의 셀프리더십 관계: 베트남 현채인과 국내직원 비교. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.

임효검. (2022). 중국대학의 혁신창업 교육이 기업가적 의도에 미치는 영향. 계명대학교 대학원 박사학위논문.

정유진. (2016). 대졸 초기경력자의 조직경력개발지원 인식이 직무성과에 미치는 영향: 경력몰입의 매개효과. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.

정효숙. (2017). 다문화가족의 관광동기와 관광지선택속성이 행동의도에 미치는 영향 비교분석: 베트남, 중국, 필리핀. 경희대학교 대학원 박사학위논문.

조임주. (2020). 서울 소재 4년제 대학생의 프로티언 경력태도와 고용가능성의 관계. 고려대학교 대학원 석사학위논문.

조형래. (2018). 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공 및 진로성숙도의 관계. 서

울과학종합대학원대학교 박사학위논문.

지혜순. (2023). 고용위기지역 제조업 중장년 근로자의 고용가능성 인식과 경력탄력성, 프로티언 경력태도, 무경계 경력태도의 구조적 관계 분석. 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.

채신석. (2019). 프로티언 경력태도가 학습목표지향성과 직무만족 그리고 성과에 미치는 영향. 『호텔관광연구』, 21(1), 94-114.

최순호. (2021). 민간탐정사의 사회적 지능이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 직업적 자기효능감의 매개효과. 『한국공안행정학회보』, 30(3), 315-344.

최재우. (2015). 여행사 관리자의 리더십과 종사자의 개인주도성이 심리적 자본과 조직유효성에 미치는 영향. 경기대학교 대학원 박사학위논문.

최지현. (2022). 주관적 경력성공의 측정 도구 개발: 일-비일 균형이론과 ERG 이론의 통합 및 적용. 고려대학교 대학원 박사학위논문.

최지혜, 최지수, 김준희. (2022). 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공의 관계에 대한 메타분석. 『HRD연구』, 24(2), 1-34.

최찬주. (2020). 노인의 여가활동 만족이 심리적 안녕감에 미치는 영향: 자기효능감과 대인관계 능력의 매개효과. 칼빈대학교 대학원 박사학위논문.

최해수. (2005). 개인과 조직의 경력관리가 호텔직원의 삶의 만족과 경력몰입에 미치는 영향. 세종대학교 대학원 박사학위논문.

최혜림. (2022). 평생교육강사의 셀프리더십과 경력몰입 관계에서 학습민첩성의 매개효과. 경북대학교 교육대학원 석사학위논문.

표시연. (2025). BL 기반 전공 영어학 수업에서 학업 성취도의 예측 변수로서 자기효능감과 자기조절학습전략. 『외국학연구』, 71, 167-190.

한국경영자총협회. (2017). 『2017년 신입사원 채용실태 조사』. 서울: 한국경영자총협회.

한여정. (2018). 호텔 직원의 사회지능, 직무열의, 경력만족, 발언행동 간의 구조적 관계: 향상초점의 조절된 매개효과를 중심으로. 세종대학교 대학원 박사학위논문.

한은혜. (2023). 영성지능이 영역초월행동과 셀프리더십에 미치는 영향. 인천대학교 대학원 박사학위논문.

허은진. (2012). 공식적 멘토링에서 멘토의 자기효능감과 목표지향성이 멘토의 몰입에 미치는 영향. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.

2. 국외문헌

Arthur, M. B. (2008). Examining contemporary careers: A call for interdisciplinary inquiry. Human Relations, 61(2), 163-186.

Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). A career lexicon for the 21st century. Academy of Management Perspectives, 10(4), 28-39.

Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in a boundaryless career world. Journal of Organizational Behavior, 26(2), 177-202.

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

Aryee, S., Chay, Y. W., & Chew, J. (1994). An investigation of the predictors and outcomes of career commitment in three career stages. Journal of Vocational Behavior, 44(1), 1-16.

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

Blau, G. J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. Journal of Occupational Psychology, 58(4), 277-288.

Briscoe, J. P., & Finkelstein, L. M. (2009). The new career and organizational commitment: Do boundaryless and protean attitudes make a difference? Career Development International, 14(3), 242-260.

Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). Special section on boundaryless and protean careers: Next steps in conceptualizing and measuring boundaryless and protean careers. Journal of Vocational Behavior, 69(1), 1-3.

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.

Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The protean career: A career of the 21st century. Academy of Management Executive, 20(3), 6-16.

Briscoe, J. P., Hall, D. T., & DeMuth, R. L. F. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. Journal of Vocational Behavior, 69(1), 30-47.

Briscoe, J. P., Hoobler, J. M., & Byle, K. A. (2010). Do protean employees make better leaders? The answer is in the eye of the beholder. The Leadership Quarterly, 21(5), 783-795.

Carson, K. D., & Bedeian, A. G. (1994). Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. Journal of Vocational Behavior, 44(3), 237-262.

Çakmak-Otluoğlu, K. Ö. (2012). Protean and boundaryless career attitudes and organizational commitment: The effects of perceived supervisor support. Journal of Vocational Behavior, 80(3), 638-646.

Colakoglu, S. N. (2011). The impact of career boundarylessness on subjective career success: The role of career competencies, career autonomy, and career insecurity. Journal of Vocational Behavior, 79(1), 47-59.

Colarelli, S. M., & Bishop, R. C. (1990). Career commitment: Functions, correlates, and management. Group & Organization Studies, 15(2), 158-176.

Dries, N., Pepermans, R., & Carlier, O. (2008). Career success: Constructing a multidimensional model. Journal of Vocational Behavior, 73(2), 254-267.

Gattiker, U. E., & Larwood, L. (1988). Predictors for managers' career mobility, success, and satisfaction. Human Relations, 41(8), 569-591.

Ghosh, R., & Reio Jr., T. G. (2013). Career benefits associated with mentoring for mentors: A meta-analysis. Journal of Vocational Behavior, 83(1), 106-116.

Goulet, L. R., & Singh, P. (2002). Career commitment: An examination and an extension. Journal of Vocational Behavior, 61(1), 73-91.

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.

Gunz, H., & Heslin, P. A. (2005). [Title to be confirmed].

Hall, D. T. (1971). A theoretical model of career subidentity development in organizational settings. Organizational Behavior and Human Performance, 6(1), 50-76.

Hall, D. T. (1976). Careers in organizations. Pacific Palisades, CA: Goodyear Publishing.

Hall, D. T. (2002). Careers in and out of organizations. Thousand Oaks, CA: Sage.

Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. Journal of Vocational Behavior, 65(1), 1-13.

Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. Journal of Organizational Behavior, 26(2), 155-176.

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.

Hall, D. T., & Moss, J. E. (1998). The new protean career contract: Helping organizations and employees adapt. Organizational Dynamics, 26(3), 22-37.

Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. Journal of Organizational Behavior, 26(2), 113-136.

Hofmans, J., Dries, N., & Pepermans, R. (2008). The career satisfaction scale: Response bias among men and women. Journal of Vocational Behavior, 73(3), 397-403.

Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. Personnel Psychology, 48(3), 485-519.

Kaspi-Baruch, O. (2016). Motivational orientation as a mediator in the relationship between personality and protean and boundaryless careers. European Management Journal, 34(2), 182-192.

King, Z. (2004). Career self-management: Its nature, causes and consequences. Journal of Vocational Behavior, 65(1), 112-133.

Knowles, M. S., Holton, E. F., & Swanson, R. A. (2005). The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development. Boston, MA: Elsevier.

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. Personnel Psychology, 60(3), 541-572.

Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2014). Subjective career success: A meta-analytic review. Journal of Vocational Behavior, 85(2), 169-179.

Russo, M., Guo, L., & Baruch, Y. (2014). Work attitudes, career success and health: Evidence from China. Journal of Vocational Behavior, 84(3), 248-258.

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.

Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. Journal of Management, 35(6), 1542-1571.

부 록

[설 문 지]

본 연구는 뷰티종사자의 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공에 관한 설문으로 뷰티산업 종사자들의 전문성 향상과 효율적인 인적자원 관리를 위한 기초자료를 마련하고자 기획되었습니다.

귀하께서 응답해 주신 소중한 정보는 통계법 제33조에 의거 하여 보장되며, 오직 학술적인 연구 목적으로만 소중하게 사용될 것을 약속드립니다.

잠시 시간을 내어 응답해 주신다면, 연구의 완성도를 높이고 뷰티산업의 발전에 큰 밑거름이 될 것입니다. 다시 한번 협조에 깊은 감사를 드립니다.

한성대학교 일반대학원
미디어디자인학과 뷰티디자인매니지먼트전공
연구자: 김경원
지도교수: 권오혁
jungeun0296@hanmail.net

HANSUNG UNIVERSITY

- ❖ 프로티언 경력태도: “**어떻게 살겠다**”라는 태도적 방향성
- ❖ 자기효능감: “**나는 할 수 있다**”라는 심리적 신념
- ❖ 경력몰입: “**나는 노력하겠다**”라는 행동적 헌신
- ❖ 주관적 경력성공: “ **나는 성공하고 있다**”라는 결과적 인식

***일반적 특성에 관한 문항입니다.**

1. 귀하가 성별은?
   ① 남자 ② 여자

2. 귀하의 연령은 어떻게 되십니까?
   ① 20대 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 이상

3. 귀하의 학력을 선택해 주세요
   ① 고등학교 졸업 ② 2/3년제 대학교 졸업 ③ 4년제 대학교 졸업 ④ ⑤ 대학원 졸업(수료)

4. 귀하의 전공을 선택해 주세요.
   ① 헤어 ② 메이크업 ③ 피부 ④ 네일 ⑤ 기타

5. 귀하의 근속년수를 선택해 주세요.
   ① 3년 미만 ② 3년~5년 미만 ③ 5년~10년 미만 ④ 10년 이상

6. 귀하의 직무를 선택해 주세요.
   ① 스텝 ② 디자이너 ③ 관리자 ④ 원장 ⑤ 기타

7. 귀하가 속한 숍의 직원 수를 선택해 주세요.
   ① 1인 ② 6명 미만 ③ 6명~10명 미만 ④ 10명 이상

HANSUNG UNIVERSITY

Ⅰ. 프로티언 경력태도에 관한 문항입니다.

	문 항	전혀 그렇지 않다.	그렇지 않다.	보통이다	그렇다	매우 그렇다.
1	나는 나의 정체성을 이해하고 이에 따른 태도를 지니려 한다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 나의 경력과 관련된 중요한 의사 결정은 내 스스로 주도한다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 나의 새로운 경력개발과 기회를 찾기 위해 필요한 정보, 지식, 기술 등은 스스로 배우려 한다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 나의 경력 목표를 달성하기 위해 필요한 역량을 스스로 개발하려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 나의 경력의 성공 여부는 내가 어떻게 주도하느냐에 달려 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 나의 경력개발을 위해 주변의 모든 자원을 주의 깊게 활용하려 한다.	①	②	③	④	⑤
7	나는 나의 경력 선택 시 나의 개인적 가치와 신념을 가장 중요하게 고려한다.	①	②	③	④	⑤
8	나는 현재 이곳이 장기적으로 나의 경력개발에 도움이 되지 않는다면 떠날 의향이 있다.	①	②	③	④	⑤
9	나는 나의 경력개발 과정에서 주변이 원하는 방향 보다 나의 심리적 만족(성공)을 추구한다.	①	②	③	④	⑤
10	나는 나의 직업적 선택이 내 삶의 의미와 일치하는지를 중요하게 생각한다.	①	②	③	④	⑤
11	나는 내가 하는 일을 통해 내 삶의 가치를 충족시키는 것을 중요하게 여긴다.	①	②	③	④	⑤
12	나의 경력은 다른 사람이 어떻게 생각하는가 보다는 내가 어떻게 느끼는가를 더 중요하게 생각한다.	①	②	③	④	⑤

HANSUNG UNIVERSITY

Ⅱ. 주관적 경력성공에 관한 문항입니다.

	문 항	전혀 그렇지 않다.	그렇지 않다.	보통이다	그렇다.	매우 그렇다.
1	나는 나의 업무수행 능력을 인정받는 정도에 대해 직무만족을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 나 자신의 방식대로 업무수행을 할 수 있는 기회에 대해 직무만족을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 나의 현재 직업이 평생직업으로서 이상적이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 때때로 반복되지 않는 다양한 일을 할 수 있다는 것에 대해 직무만족을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 직장에서 “중요한 인물”(알아주는 사람)이 될 수 있는 기회에 대해 직무만족을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 나의 경력에 있어서 내가 해온 것들에 대해 전반적으로 만족한다.	①	②	③	④	⑤
7	나는 나의 목표 달성에 있어서 내가 해온 것들에 대해 전반적으로 만족한다.	①	②	③	④	⑤
8	나는 나의 승진 관련해서 목표 달성해 온 것들에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
9	나는 나의 소득 수입에 관련 목표 달성에 있어서 내가 해온 것들에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
10	나는 나의 새로운 역량 개발 관련 목표 달성에 있어서 내가 해온 것들에 만족한다.	①	②	③	④	⑤

Ⅲ. 다음은 자기효능감에 관한 문항입니다.

	문 항	전혀 그렇지 않다.	그렇지 않다.	보통이다	그렇다.	매우 그렇다.
1	나는 내가 할 수 있는 일과 그렇지 않은 일을 판단할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 나의 어려운 상황을 극복할 수 있는 능력이 있다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 나의 목표를 세우고 그것에 비추어서 일의 진행 상태를 확인할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 나의 일에 대한 계획을 잘할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 나의 일이 잘못되었다고 생각되면 빨리 바로잡을 수 있다.	①	②	③	④	⑤

Ⅳ.다음은 경력몰입에 관한 문항입니다.

	문 항	전혀 그렇지 않다.	그렇지 않다.	보통이다	그렇다.	매우 그렇다.
1	나는 현재 직업에 불만을 느끼지 않는다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 향후에도 계속해서 현재 직업에 관련된 경력을 쌓고 싶다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 시간을 되돌린다 해도 지금의 직업을 선택할 것이다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 나의 현재 직업은 평생직업으로서 이상적이다.	①	②	③	④	⑤

ABSTRACT

The Impact of Protean Career Attitude on Subjective Career Success among Beauty Industry Workers -Focusing on the mediating effects of self-efficacy and career commitment-

Kim, Gyung-Won

Major in Beauty Design Management

Dept. of Media Design

The Graduate School

Hansung University

The beauty industry has continued to grow through ongoing development. As beauty services are technical services based on individual experience and professional expertise that are expected to satisfy customers' internal and external aesthetic needs, the industry has increasingly shifted toward customer-centered management in an intensely competitive market. Unlike the past, when technical skills were the primary competitive factor, price competition has led to market polarization, resulting in a greater dependence on human resources in the beauty service industry.

Under these circumstances, beauty industry workers need to manage their careers more actively and independently in order to achieve career development. As value-driven careers have become increasingly important

in today's rapidly changing society, protean career attitude has emerged as a key factor that deserves greater attention in the modern beauty industry.

In this context, this study aimed to investigate how beauty industry workers' protean career attitude affects subjective career success and to identify the importance of self-directed career development by examining the mediating effects of self-efficacy and career commitment. For this purpose, a questionnaire survey was conducted with beauty service workers in Seoul and Gyeonggi Province. Based on previous studies on the research variables, the measurement instruments were established before the collected data were analyzed using SPSS 29.0 and AMOS 29.0. The validity and reliability of the measurement instruments were then examined, followed by an analysis of the relationships among the variables and their mediating effects. The findings are as follows:

All factors met the acceptable criteria for Cronbach's α, confirming the reliability of the measurement instruments. Their validity and reliability were further verified through exploratory factor analysis and reliability analysis. Correlation analysis showed that the self-directedness and value-driven orientation of protean career attitude were positively correlated with self-efficacy, career commitment, and the job satisfaction and life satisfaction dimensions of subjective career success. Self-efficacy was also positively correlated with career commitment and with the job satisfaction and life satisfaction dimensions of subjective career success. In addition, career commitment showed positive correlations with both job satisfaction and life satisfaction within subjective career success.

The parameter estimates for the direct path coefficients in the final competing model indicated that protean career attitude had statistically significant direct effects on self-efficacy and career commitment. Furthermore, the direct effects of self-efficacy and career commitment on

subjective career success were also statistically significant.

The analyses of the relationships among the variables revealed that protean career attitude positively influenced self-efficacy and career commitment, while self-efficacy and career commitment each had positive effects on subjective career success. Accordingly, these hypotheses were supported. However, the direct relationship between protean career attitude and subjective career success was not statistically significant and was therefore rejected.

Bootstrapping analysis conducted to verify the significance of the mediating effects in the final model showed that the mediating effects of self-efficacy and career commitment were statistically significant because their confidence intervals did not include zero.

Therefore, protean career attitude did not have a direct effect on subjective career success. Instead, only its indirect effects through self-efficacy and career commitment were statistically significant, confirming a full mediation model.

These findings suggest that protean career attitude alone does not directly lead to subjective career success. Rather, subjective career success is achieved through the mediating roles of self-efficacy and career commitment. In other words, while a self-directed attitude toward career management alone is not sufficient, subjective career success can be enhanced only when it is accompanied by confidence in one's own abilities and psychological commitment to one's career.

It is expected that future studies on protean career attitude will include a wider range of variables and regions, thereby contributing to the sustainable development of the beauty industry.

【Keywords】 Protean Career Attitude, Self-Efficacy, Career Commitment, Subjective Career Success, Beauty Industry Workers