

은퇴자의 긍정심리자본이 재취업의도에 미치는 영향에 관한 연구* †

권 혁 채(제1저자)

승실대학교 대학원 프로젝트경영학과 (박사)

김 현 화(공동저자)

승실대학교 대학원 프로젝트경영학과 (박사과정)

조 동 혁(교신저자)

승실대학교 경영학부 (교수)

A Study on the Effect of Positive Psychological Capital on the Re-employment Intention of Retirees

Kwon, Hyeok Chae(First Author)

Program in Project Management, Soongsill University (Ph.D.)

Kim, Hyeon Hwa(Co-Author)

Program in Project Management, Soongsill University (Doctoral student)

Jo, Dong Hyuk (Corresponding Author)

Dept. of Business Administration, Soongsill University (Professor)

* 본고는 권혁채의 2021도 박사학위 논문 「경력코칭 기반 긍정심리자본이 은퇴이후의 재취업의도에 미치는 영향에 관한 연구」의 일부를 발췌하여 재작성한 것임

† 본고는 한국서비스경영학회 2021년 춘계학술발표대회에서 발표한 내용을 기반으로 재작성한 것임

Abstract

Recently, as the industrial structure and working environment change due to the structural deepening of low birthrates and aging and the rapid development of information technology in our society, discussions on the reemployment of retirees can be very important. Therefore, we sought to carry out empirical testing on the path that leads to the re-employment intentions from the positive psychological capital of the retiree in this study. It was shown in the research result that as positive psychological capital, self-efficacy and hope have a positive impact on career planning and self-efficacy and optimism have a positive impact on career commitment relationships. In addition, career planning was shown to have a positive impact on career commitment and re-employment intentions. And in the relationship between career planning and career commitment and re-employment intentions, social support was shown to have a moderating effect. Through this study, we intend to provide theoretical support and foundation for the proactive and systematic career development and the resulting career success of the retiree.

Keywords : Career Coaching, Positive Psychological Capital, Career Planning, Career Commitment, Re-employment Intention

접수일(2021년 07월 27일), 수정일(2021년 08월 13일), 게재확정일(2021년 09월 04일)

I. 서론

최근 우리 사회의 급속한 저출산·고령화 추세는 심화되고, 정보기술의 급속한 발전으로 인해 산업구조 및 노동시장의 유연화와 일자리의 불일치 등 다양한 변화에 따라 개인의 전 생애 과정을 통하여 경력개발과 생애 주기를 고려한 경력성공에 대한 새로운 관점이 대두되고 있다(탁진국, 2019).

오늘날 기업조직은 변화하는 경영환경에 적응하고, 경쟁우위 확보를 위해 지속해서 변화와 혁신을 추구하고 있으며, 이로 인하여 노동환경에서 구조조정 및 조기퇴직의 문화가 확산하고 고용불안정성이 증대되고 있는 현실이다(박종우, 2007). 경제적 노

후준비를 충분히 하지 못한 상태에서 퇴직하는 은퇴자의 경제적 노후준비에 기여하고, 나아가 심리적으로도 건강하고 활기찬 삶의 의미와 가치를 높이기 위해 은퇴 후 30년 이상의 새로운 경력준비를 위하여 개인의 인식 변화와 제도적인 지원이 구체화되어야 하는 재취업문제에 관한 논의는 매우 중요하다고 할 수 있다(강경란과 박철우, 2017).

그러므로, 해고와 이직이 늘어나 평생직장에서 평생직업 시대로 변화와 불확실한 일자리 직장일 때 경력설계, 변화와 이직, 은퇴 시기 그리고 은퇴 후해야 할 일 등과 같은 다양한 이슈에 대한 경력코칭이 필요하다(탁진국, 2019). 따라서 재취업의 노력은 국가정책에만 의존해서는 해결할 수 없고 구직자의 적극적인 구직활동 및 취업 의도를 높여야만 취업률이 높아지는 현상(Caplan et al., 1989)이나, 재취업에 관한 선행연구는 개인의 근로 경험, 실업급여, 직업훈련, 재취업 희망 여부 등 개별적 특성요인에 관한 연구가 대부분이며(라진구, 2008; 손정현과 이영민, 2011), 경력코칭 기반의 심리적 특성인 긍정심리자본(Positive Psychological Capital)이 은퇴 이후의 재취업의도(Re-employment Intention)에 이르는 구조적 경로에 관한 연구는 매우 부족한 실정이다.

따라서 본 연구는 선행연구의 한계점을 극복하고 문헌연구를 통하여 재취업예정자의 경력성공을 위해 심리적 특성인 긍정심리자본, 경력개발 관련 경력계획 및 경력몰입의 개념과 세부요인을 검토하고 이를 바탕으로 구조적 영향 관계와 이들 관계에서 사회적 지지의 조절적 관계를 실증적으로 분석하고자 한다. 본 연구를 통해 은퇴자의 경력성공에 이르는 경로를 규명함으로써, 은퇴자의 주도적이며 체계적인 경력개발과 이를 통한 경력성공을 위한 방향성을 제시하고자 한다.

II. 이론적 배경

2.1 경력코칭

경력의 어원은 라틴어로서 ‘경주로’ 혹은 ‘전속력으로 달림’이라는 뜻으로 우리나라 말로 경력(經歷)은 ‘여러 가지 일을 겪어 지내 옴’이라는 사전적인 정의가 가능하며 ‘커리어’를 ‘진로’로 번역하기도 하고 ‘경력’으로 번역하기도 한다(한국고용정보원, 2018). 코칭의 개념은 스포츠뿐 아니라 청소년 및 성인교육 등의 교육학, 상담학, 심리학, 임상심리와 조직심리, 경영학 그리고 HRD 분야 등 다양한 분야에서 폭넓게 논의됐기에 이제는 새로운 현상은 아니다(McLean et al., 2005). 본 연구에서는 혼재된

관련 용어를 ‘커리어’는 ‘경력’으로, ‘커리어코칭’은 ‘경력코칭’으로 통일하고, 경력을 ‘생애 전 과정에 걸쳐서 이루어지는 광의의 개념’으로, 경력코칭은 ‘코치(전문가)가 개인의 직업과 경력개발에 성공할 수 있도록 돕고 지원하는 과정’으로 정의하고자 한다.

경력코칭은 일과 관련된 이슈에 대해 개인과 조직의 발달 및 변화를 촉진함으로써 효과적인 행동을 끌어내는 상호작용 과정이라고 정의하였으며(Bench, 2003), 직업 찾기, 직업개발, 삶의 목적 및 만족 그리고 일과 개인적 삶의 균형 등을 찾고자 하는 고객들을 도와주는 것이라고 하였다(박정영, 2009).

경력코칭은 코칭의 분야와 진로지도의 두 분야가 합쳐진 개념으로 직업이나 경력과 관련된 코칭의 영역으로 비즈니스 코칭의 일부이기도 하면서 개인의 경력이 관리가 중요해지면서 경력코칭은 독립된 코칭 영역으로 대두되었다(이소희 등, 2014). 또한, 경력코칭 분야를 세부적으로 나누면, 여성을 위한 경력코칭, 임원 경력코칭, 산업 내 특수 분야 경력코칭, 직장인 경력코칭 및 면접 코칭, 그리고 생애경력설계 코칭, 진로 전환 코칭, 은퇴준비 코칭 등이 포함된다(탁진국, 2019).

경력코칭의 목적은 경력과 직업 상황에서 피코치들이 자신의 경력을 더욱 잘 인식하고, 더욱 향상되는 경력선택을 하게 하여 이전보다 가치 있고 생산적인 직업인이 되도록 피코치의 발전을 돕는 것이라고 보았다(Hube, 1996). 경력코칭은 경력개발을 위한 코칭이며, Bench(2003)는 경력코칭에 관하여 일과 관련된 문제에 대해 개인과 조직의 발전과 변화를 촉진함으로써 효과적 행동을 끌어내는 상호작용 과정으로 정의하였고, Chung & Gfroerer(2003)은 개개인이 일과 관련된 고민을 해결하고, 이들이 인생에서 원하는 것을 이룰 수 있도록 도와주는 것으로 정의했다.

따라서, 은퇴 후 30년 이상의 새로운 경력 준비를 위하여 개인의 인식 변화와 제도적인 지원은 구체화 되어야 하며(강경관과 박철우, 2017), 해고와 이직이 늘어나 평생직장에서 평생직업 시대로의 변화와 불확실한 환경의 직장이면 경력설계, 변화와 이직, 은퇴 시기, 은퇴 후에 할 일 등과 같은 다양한 이슈 대한 경력코칭은 필요하다(탁진국, 2019).

2.2 긍정심리자본

긍정심리자본은 긍정심리학의 영향을 받아 개념화되었으며, 심리적 자본(Psychological Capital)은 Seligman(1998)에 의해 처음 언급되었다. 긍정심리학은 부정적인 측면의 제거보다는 긍정적 측면의 강화에 더 많은 관심을 지니고(권석만, 2008), 긍정심리학에 기반을 두고 있는 긍정심리자본은 인간의 행복과 관련된 실천적 역량의 필요성을 제기한다(김강훈 등, 2012).

Luthans(2002)에 의해 제안 및 발전된 긍정심리자본은 전통적인 경제자본, 인적자

본 및 사회자본 등과 차별화된 새로운 개념의 자본으로 ‘개인이 발전을 추구하는 긍정적인 심리상태’라고 정의하였으며, 또한, Luthans et al.(2007)은 긍정심리자본을 개인이 직면한 어려움을 해결하고 현재와 미래를 긍정적인 시각을 갖고 노력하는 개인의 긍정적인 심리상태로 정의하고, 자기효능감, 희망, 낙관주의, 회복탄력성을 하위요인으로 보았다. 긍정심리자본의 연구가 진행되면서 자기효능감, 희망, 낙관주의, 회복탄력성 등의 변인들은 각 개인의 성취와 성공을 향한 긍정적 인지 상태라고 하는 공통점으로서 업무나 목표달성을 위해 개인의 긍정적 동기를 부여하고 결과 변인에도 긍정적 기여가 동일시되며 이것의 네 가지 변인들은 통합되어서 긍정심리자본으로 정립되었다(Luthans et al., 2005; Stajkovic, 2006).

긍정심리자본의 실행요인으로 자기효능감은 캐나다의 심리학자 Bandura(1977)가 제시한 개념으로, 개인의 행동 변화를 설명하고 예측하기 위한 인지적 관점에서 “개인이 주어진 과제를 성공적으로 수행할 수 있다는 가능성에 대한 신념”으로 정의될 수 있으며, 구체적인 상황에서의 자신감(Self-confidence)으로 볼 수 있다(Bandura, 1977). 또한 “구체적인 과제를 해결하기 위해 설정된 수행기준에 도달하기 위해 다양한 지식과 기술을 상황에 맞게 조직하고 행동으로 옮기는 자신의 능력에 대한 믿음”이라고 정의하였다(Bandura, 1977, 1986, 1989). 자기효능감은 긍정적 인식과 감정, 사회적 분위기, 심리적 요인을 통해 본인의 행동 범위를 넓힐 수 있도록 하는 심리적 자극과 환기 등의 간접적인 방식으로 발현되기도 하고, 긍정적인 피드백과 사회적 지지, 경력과 존경 등 긍정적인 사회적 영향력을 통해 직접 표출되기도 한다(Luthans & Avolio, 2003).

긍정심리자본의 실행요인으로 희망은 원하는 것의 목표성취와 계획을 성공적으로 이루어질 수 있다는 믿음에서 시작된다. 희망이론을 정립한 Snyder et al.(2002)은 긍정적 동기부여 상태가 희망이라고 하였으며, 희망이란 성공적인 의지, 목표를 향한 에너지와 성공적 경로, 목적 달성을 위한 계획 등이 상호작용하여 파생된 인지적 기반을 둔 긍정적 동기부여 상태이다(Avey et al., 2008; 이한석과 이영균, 2019). 희망은 목표의 수립에 명확성을 부여하며 실현 가능한 계획을 수립하게 하고 이루고자 하는 목표를 향해서 자기 스스로 동기를 부여할 수 있으므로 희망수준이 높은 사람들은 학업 또는 외부활동 등의 다양한 분야에서 성공적인 결과를 이루는데 이러한 성취과정에서의 성공적 결과는 궁극적으로 자아존중감이나 심리적 안녕감 등을 배가시킨다(Snyder et al., 2002; 조운서와 강순희, 2015).

긍정심리자본의 실행요인으로 낙관주의는 Seligman(1998)에 의해 시작되었으며, 다양한 난관과 좌절에도 불구하고 미래는 궁극적으로 좋아질 것이라고 강력하게 믿는 신념으로 어떤 일에 도전했다가 실패했을 때 좌절하는 것이 아니라, 실패한 원인을 파악하여 다시 재도전해 보고자 하는 마음가짐을 의미한다(Seligman, 1998; Luthans

et al., 2007). Scheier & Carver(1992)은 낙관주의를 미래에 반드시 좋은 일이 많이 생길 것이며 좋지 않은 일은 잘 생기지 않을 것으로서 즉, 앞으로 발생하게 될 상황이 좋지 않은 일보다 좋은 일들이 반드시 일어날 것이라는 미래에 대한 개인 기대감으로 다양한 난관과 역경에도 불구하고 긍정적이며 극복의 신념으로 일관된 성격특성으로 정의하였다(조운서와 강순희, 2015).

긍정심리자본의 실행요인으로 회복탄력성은 같은 의미로 복원력이라고도 하며, 갈등, 역경 그리고 실패 등으로부터 이전의 원상태로 돌아오는 것이다. 또한, 정반대되는 긍정적인 사건이나 과정 및 증가한 책임감으로부터도 원래의 상태로 되돌아오는 역량이라 정의하였다(Luthans, 2002). 즉 회복탄력성은 정상 상태로의 회복뿐만 아니라 높은 수준 이상으로 나가려는 의지이며, 난관과 역경을 극복하고 다시 회복하는 능력과 어려운 일조차도 긍정적으로 인지하는 것을 의미한다(김동철과 김대건, 2012).

Luthans et al.(2007)은 개별적인 심리적 변수들이 다차원적인 심리를 구성하면서 상호작용을 통해서 더 큰 심리적 자원으로 형성하게 되는 심리적 자원이론에 따라 긍정심리자본 개념의 타당성을 설명하였다. 즉, 자기효능감, 희망, 낙관주의, 회복탄력성 등의 긍정적 개념들을 개별적으로 이해하기보다는 상호 영향을 주는 통합적인 심리자원으로 이해할 때 개별 변수들의 결합으로 역동을 일으키면서 개인의 행동이나 동기부여를 더욱 쉽게 설명할 수 있게 되며(Luthans et al., 2007), 최근 실증연구에서 긍정심리자본의 하위요인들이 상호작용과 결합하여 하나의 핵심요인으로 직무에 대한 태도나 성과에 더 큰 영향력이 나타나고 있다고 한다(이한석과 이영균, 2019).

2.3 경력계획 및 경력몰입

경력계획은 조직의 경력개발 차원에서 이루어지는 것으로 이는 개인의 경력계획 활동 및 조직의 경력관리 활동이 결합하여 얻어지는 결과로 본 연구에서는 개인 차원에서 이루어지는 경력개발을 경력계획 대상으로 한다. 즉 개인은 경력계획을 통해서 자기 자신의 직업선택, 조직선택, 직무배치 선택, 관련된 경력개발에 대한 정보를 수집하여 경력목표를 달성하기 위해서 스스로 노력하게 된다(배을규 등, 2020). 경력의 연구전문가인 Hall(1976)은 “경력이란 한 사람이 전 생애 과정을 통해 차지하게 되는 지위, 직무와 관련된 경험 및 태도”로 정의하였으며, 또한, 경력계획을 스스로 자신의 경력목표를 계획 및 실천할 때 개인 자신이 주체가 되어 목표설정을 위해서 준비하는 것으로 정의하였으며(Hall, 1971), 경력개발을 위해서 개인 스스로 관련 정보를 탐색하며 전략을 수립 및 실행하여 경력목표를 달성하는 행동으로서 정의하였다(Gould, 1979). 경력개발은 한 개인이 일생에 걸쳐 일과 관련하여 얻게 되는 경험을 통해서

자신의 직무 관련 태도, 능력 및 성과를 향상해 나가는 과정이며, 경력계획은 조직구성원 개인이 구체적이고, 도전적이고 자율적으로 원하는 경력목표를 수립하는 활동이다(원상봉과 이지현, 2011).

또한, 경력몰입은 자신이 특정 분야에서 전문성을 지니며 업무를 수행하는 직업 분야에서 심리적 애착은 물론 현재의 전문분야에 관련된 직무를 지속해서 유지하기 위해 노력하는 심리적 상태를 의미한다(Hall, 1971; Blau, 1985; 나기현, 2015). 경력에 대한 몰입은 개인에게 자신의 역량개발의 중요한 동기부여 요인이 되며, 전통적인 심리적 계약 관계가 무너짐에 따라 경력몰입은 개인에게 직업을 유지해 나가는 중요한 원천으로 자리 잡고 있다(강인주와 정철영, 2015). 경력몰입 개념은 Hall(1971)에 의하여 처음 등장하였으며, Hall(1976)은 경력에 관해서 ‘개인이 일생을 걸친 일과 관련된 경험과 활동의 연속’이라고 정의하면서 전문가는 물론 경력을 쌓는 모든 사람에게 적용되는 개념으로 변화하였다. 경력몰입은 사회 환경의 변화에 따라 평생직장에서 평생직업으로 개념으로 전환되는 과정에서 개인의 전문성이 요구되는 중요한 개념으로 개인은 자신의 경력에 몰입하면서 직업의 의미와 계속성을 유지할 수 있는 동시에 자신의 직업 전문성은 물론이며 조직 내에서도 높은 성과를 획득할 수 있는 것이다(김대영과 이수영, 2020).

이에 본 연구에서는 경력계획은 경력에 관하여 자신의 목표를 성취하기 위해서 경력의 목표를 설정 및 목표를 달성하기 위한 행동의 과정으로, 경력몰입은 자신의 직업 또는 경력에 대해 애착을 갖고 경력분야에서 지속해서 수행하고자 하는 일반적인 태도로 정의하며, 이러한 개념을 근거로 실증분석의 연구를 하고자 한다.

2.4 사회적 지지

인간의 삶은 혼자가 아닌 인간관계의 바탕에서 이루어지며, ‘인간은 사회적 존재이다’라고 말한 아리스토텔레스의 주장과 같이 인간은 타인과의 상호작용과 인간관계 속에서 기본적인 욕구로 살아가는 사회적 존재인 것이다. 인간은 사회라는 조직에서 네트워크(Social Network)를 통하여 관계를 형성하며 살아가고 있고 이를 통하여 받게 되는 지원을 사회적 지지(Social Support)라고 한다(정주환과 양동우, 2018).

사회적 지지에 관한 관심과 연구는 1970년대 중반에 Cobb(1976)의 논문이 발표되고 예방심리학의 관심 및 집중되면서 보급과 확산하였다. 사회적 지지는 한 개인이 타인에게서 받는 긍정적인 도움이나 자원 및 타인으로부터 받게 되는 관심, 인정, 존중 등의 정신적인 지원뿐만 아니라 물질적인 지원을 포괄하는 개념이다(Cohen & Hoberman, 1983; 이상훈 등, 2014).

사회적 지지와 관련된 개념들이 점차 정립되면서 1970년대 이후 사회적 지지의 하

위영역들을 구분하기 시작하였는데(조혜신, 2018), 대표적인 학자로 House(1981)는 사회적 지지의 하위요인으로 정서적 지지, 물질적 지지, 주위 환경에 대한 정보적 지지, 자기 자신에 대한 긍정적인 평가적 지지의 네가지 유형으로 분류하였다.

또한, 사회적 지지의 영역과 지지원(Resource)은 매우 중요하며, 이와 관련해서 House(1981)는 동료, 가족, 친척, 은사, 전문가 등을, Kaplan et al.(1977)은 위기 상황에서는 전문가나 배우자의 지지를, Cobb(1976)은 사회적 지지의 근원으로 가족과 직장동료가 가장 영향력이 크다고 하였다.

따라서, 본 연구는 선행연구의 이론을 근거로 사회적 지지는 단일변인으로 하고, 지원 대상으로는 가족과 친척 그리고 친구와 동료를 중심으로 하며, 사회적 지지를 가족, 친척, 친구, 동료 등 대인관계에서 얻을 수 있는 사랑, 존중, 인정 등의 긍정적 자원으로 정의하고, 이러한 개념을 근거하여 실증분석의 연구를 하고자 한다.

2.5 재취업의도

취업의 의미는 근로자가 직장에서 근로를 제공하는 그 대가로 금품을 받는 행위이며, 재취업의 의미는 퇴직, 또는 은퇴 후에 어떤 이유로든 다시 노동시장에 재진입하는 것을 말한다(라진구, 2008). 따라서 재취업의도는 재취업에 대한 개인의 심리적인 반응상태로서, 직장에서 퇴직한 이후 새로이 노동시장에 재진입하려는 의도 또는 생각이라고 볼 수 있다.

재취업의 경우 장년층은 현재보다 더 나은 조건의 일자리로 옮기는 전직의 하나의 과정이라 할 수 있겠지만, 중년층에게는 재취업은 전직의 의미보다는 수입을 지속하며, 심리적 안정감과 자아정체감 및 대인관계 형성 등 삶의 활력을 유지하는 것 외에도 삶의 질과 관련된 측면의 경향이 많다고 한다(이웅목과 유기웅, 2017). 최근 노동환경의 변화에 따른 베이비부머들의 재취업에 대하여 평균 수명의 증가로 인하여 고령화가 심화하면서 은퇴 이후 재취업비율이 증가하고 있으며, 우리나라 50대~60대 은퇴자 10명 중 8명이 재취업하는 것으로 나타났다고 한다(미래에셋은퇴연구소, 2019).

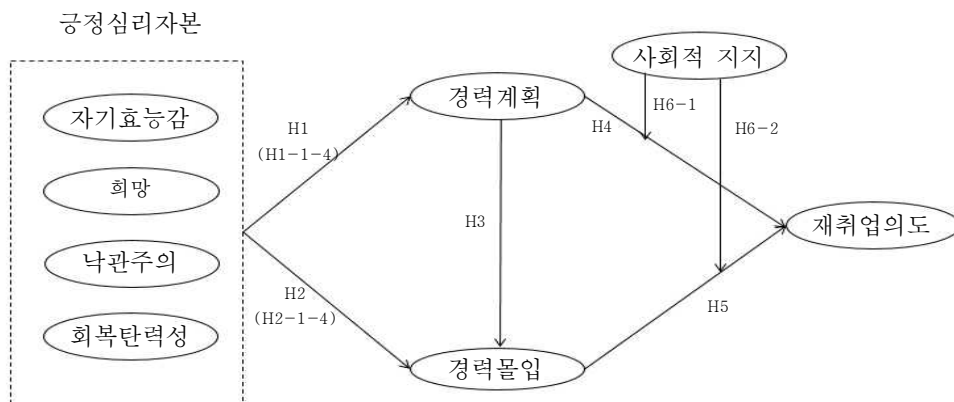
따라서, 본 연구는 재취업의도를 주가 되는 일자리, 직장에서 퇴직한 이후 새로이 노동시장에 재진입하려는 것으로 정의하며 선행연구의 부족과 미진했던 부분을 파악하여 실증분석의 연구를 하고자 한다.

Ⅲ. 연구 설계

3.1 연구모형

본 연구는 재취업예정자가 경력코칭 기반 긍정심리자본이 은퇴이후의 주관적 경력 성공을 위해 재취업의도에 미치는 영향에 대해 구조적 관계를 실증적으로 검증하는데 주된 목적이 있다. 이와 같은 연구목적을 위해서 독립변수로 긍정심리자본의 자기효능감, 희망, 낙관주의, 회복탄력성을 설정하고, 종속변수로 재취업의도를 설정하였다. 그리고 매개변수로 경력계획과 경력몰입을 설정하였으며, 경력계획 및 경력몰입이 재취업의도와와의 관계에서 사회적 지지의 조절효과를 검증하며, 본 연구의 목적을 달성하기 위하여 <그림 1>의 연구모형과 같이 연구가설을 설정하였다.

<그림 1> 연구모형



3.2 연구가설 설정

긍정심리자본과 경력계획의 선행연구로는 긍정심리자본의 자기효능감, 회복탄력성, 낙관주의는 경력계획에 유의한 정(+)의 영향을 미치며(정지아, 2017), 회복탄력성은 실패와 역경에 대한 회복탄력성 수준이 높을수록 경력계획을 구체적으로 계획한다고 하였으며, 대학생이 미래 경력에 있어 경력계획을 세울 때 긍정심리자본을 가지고 있다고 인식할수록 더욱 도전적이고 구체적으로 경력계획을 세운다고 밝혔다(전수진과 나정미, 2013). 긍정심리자본과의 경력몰입의 선행연구에서 서연희(2020)는 체조지도자의 긍정심리자본과 경력몰입의 구조 관계에서 긍정심리자본이 경력몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났으며 체조지도자의 긍정심리자본의 중요성을 인지하고 직무 스

트레스 감소를 위한 직무환경 개선이 필요하다고 하였다.

또한, 긍정심리자본은 개인 스스로 경력계획을 수립하고 이를 달성하는 데 영향을 준다는 것이 다수의 연구에서 지지 되었으며(한희승과 이근모, 2016; 정지아, 2017), 경력몰입의 구조 관계에서도 긍정적인 영향을 미친다고 하였다(최소연과 장현숙, 2012; 서연희, 2020).

이에 본 연구는 Luthans 등으로부터 많은 연구가 이루어진 긍정심리자본의 실행요인으로 자기효능감, 희망, 낙관주의, 회복탄력성과 경력계획 그리고 경력몰입 간의 관계를 규명하고자 한다.

가설 1: 긍정심리자본의 실행요인은 경력계획에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2: 긍정심리자본의 실행요인은 경력몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

경력계획과 경력몰입의 선행연구를 살펴보면, 여성관리자의 경력선택과정 연구에서 여성의 경력계획이 경력몰입에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 확인하였으며(김성국 등, 1998), 이는 경력계획이 성공적으로 진행되면 경력몰입과 경력만족 등에 긍정적인 영향을 미치며(성소영, 2019), 근로 상황에서도 경력계획이 경력성공(고용가능성, 경력몰입)에 영향을 주며, 경력계획과 고용가능성의 관계 및 경력계획과 재취업 의도 간의 관계에서 실업자 직업훈련생의 고용가능성(정선정과 정진철, 2014), 민간기업과 공공기관 구성원의 경력만족 및 경력몰입에 긍정적으로 미친다고 하였으며(배을규 등, 2020), 경력몰입과 재취업의도의 선행연구를 살펴보면, 한영식 등(2006)은 구직 동기요인은 고용몰입, 경제적 어려움 및 경력계획 그리고 성취욕구에서 정적으로 유의한 관련성을 있다고 하였다.

가설 3: 경력계획은 경력몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 4: 경력계획은 재취업의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 5: 경력몰입은 재취업의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

사회적 지지의 선행연구를 살펴보면, 경력설계와 경력몰입에 관련된 무경계 경력과 프로틴경력의 공통점은 경력관리의 책임 주체를 개인으로 보며, 스스로 경력을 관리해야 한다는 점으로서(정주환과 양동우, 2018), 사회적 지지는 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 변수로 구성원들이 쉽게 조직에 적응할 수 있도록 도움을 주어 조직 몰입도를 높여주며(임숙빈 등, 2015), 사회적 지지는 신규간호사의 자존감을 증가시키며 이직의도를 낮추며, 성공적인 역할 수행과 조직의 환경적응에 도움을 준다(Wangensteen et al., 2008)고 하였다. 강인주와 정철영(2015)은 대기업 사무직 근

로자의 경력학습, 조직지원인식, 경력동기, 조직몰입 및 고용가능성과 이직의도와 관계에 관한 연구를 통하여 경력학습은 대기업 사무직 근로자의 이직의도에 정(+)의 유의적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 사회적 지지와 이직의도와 관계에서는 고용가능성이 조절효과가 있다고 하였다(정주환과 양동우, 2018).

가설 6: 사회적지지는 경력계획 및 경력몰입이 재취업의도 관계에서 조절적 영향을 미칠 것이다.

3.3 자료수집 및 분석방법

본 연구는 연구목적 달성과 가설을 검증하기 위하여 설문조사를 통해 자료를 수집하고 실증적으로 분석하여 가설들을 검증하였다. 연구의 대상은 경력코칭을 받은 은퇴자(재취업예정자) 대상으로 설문조사를 진행하였다.

<표 1> 변수의 측정문항

변수	측정문항	관련연구
자기효능감	일(역할) 수행 자신감 역(역할)의 이해도 목표설정 자신감 목표달성 노력 정도	Bandura(1977), Snyer et al.(2002), Luthans & Avolio(2003), Luthans et al.(2007), 김동철과 김대건(2012), 조운서와 강순희(2015), 이한석과 이영균(2019)
희망	목표달성의 기대 목표달성의 방법 목표달성의 열정 문제해결의 방법에 대한 기대 정도	
낙관주의	불확실상황에서 최상의 결과기대 일에 있어서 좋은 면 어려운 일 만났을 때 극복 해결 미래의 전망 낙관적 기대	
회복탄력성	일할 때 에너지 충만함 느낌 일(역할)은 활력과 강인 정도 일 할 때 행복감 일할 때 자부심을 느끼는 정도	

경력계획	경력에 대한 계획 경력목표의 설정 경력목표 달성 전략 경력목표 달성 계획의 정도	Hall(1971), Hall(1976), Gould(1979), Aryee & Tan(1992), 강인주와 정철영(2015), 김대영과 이수영(2020)
경력몰입	직업(경력)에 대한 불만 직업(경력)의 이상적 직업(경력) 선택의 후회 직업(경력)의 지속 정도	
사회적지지	가족과 나의 고민문제 이해 가족에 대한 상호의지 정도 지인(친구, 동료)과 고민문제 이해 지인(친구, 동료)과 상호의지 정도	Cobb(1976), House(1981)
재취업의도	재취업의 노력 재취업 기회의 도전 재취업의 사전준비 재취업의 교육·상담 및 참여 정도	Van Hooft & Jong(2009), 강인주와 정철영(2015), 이한석과 이영균(2019)

설문 문항은 선행연구를 바탕으로 본 연구의 목적에 맞게 수정과 보완하는 것으로 <표 1>과 같이 개발하였다. 긍정심리자본은 Luthans & Avolio(2003), Luthans et al.(2007), 조운서와 강순희(2015), 이한석과 이영균(2019)의 연구를 참고하여 자기 효능감 4개 문항, 희망 4개 문항, 낙관주의 4개 문항, 회복탄력성 4개 문항으로 개발하였다. 또한 Hall(1971), Aryee & Tan(1992), 강인주와 정철영(2015), 김대영과 이수영(2020)의 연구를 참고하여 경력계획 4개 문항 및 경력몰입 4개 문항을 개발하였으며, Cobb(1976), House(1981)의 연구를 참고하여 사회적지지 4개 문항과 Van Hooft & Jong(2009), 강인주와 정철영(2015), 이한석과 이영균(2019)의 연구를 참고하여 재취업의도 4개 문항을 개발하였다.

수집된 설문지는 총 379부이며 이 중 불성실 응답 22부를 제외한 357부를 유효표본으로 실증연구를 위한 표본으로 선정하고 통계프로그램인 SPSS 24.0과 AMOS 24.0을 사용하여 분석하였다.

IV. 분석결과

4.1 표본의 특성

본 연구 표본의 특성분석을 위해 빈도분석을 하였다. 분석결과, 표본 응답자의 연령은 30대 4.2%(15명), 40대 13.7%(49명), 50대 43.7%(156명), 60대 37.5%(134명), 70대 이상 0.8%(3명)이며, 40에서 60대가 94.9%(339명)로 활동적인 장년이 가장 높은 비중을 차지하는 것으로 나타났다. 직업은 대분류 기준을 적용하였으며, 관리자 140명(39.2%)과 전문가 및 관련 종사자 그리고 사무종사자가 각각 83명(23.2%)으로 높은 비중을 차지하고 있으며, 근속연수는 30~40년이 153명(42.9%)과 20~30년이 93명(26.1%)이며, 10~20년 그리고 40년 이상이 각각 39명(10.9%), 10년 미만 33명(9.2%) 순으로 응답자 중 활동적인 장년의 높은 비중과 연관됨을 확인하였다. 재취업 준비 기간으로 1~3년이 158명(44.3%)과 1년 미만이 127명(35.6%)으로 재취업을 위한 준비 기간은 대체로 3년 미만이 285명(79.9%)으로 나타났다.

4.2 신뢰성 및 타당성 검증

본 연구의 설정된 연구가설을 실증분석하고자 구조방정식 모형분석을 적용하여 결과를 분석하고 가설을 검증하였다. 측정모형 및 구조모형의 적합성, 신뢰성 및 타당성을 확인하기 위해 요인분석을 실시하였다. 그 결과는 <표 2>, <표 3>과 같다.

<표 2> 측정모형의 적합도 검증 결과

구분	χ^2	χ^2/df	RMSEA	AGFI	CFI	TLI
측정모형	657.169	2.169	.057	.853	.926	.927
평가기준	$p \geq .01$	$1.0 \leq \chi^2/df \leq 3.0$	$\leq .08$	$\geq .8$	$\geq .9$	$\geq .9$

<표 3> 구조모형 적합도 검증 결과

구분	χ^2	χ^2/df	RMSEA	AGFI	CFI	TLI
구조모형	657.413	2.141	.057	.855	.927	.916
평가기준	$p \geq .01$	$1.0 \leq \chi^2/df \leq 3.0$	$\leq .08$	$\geq .8$	$\geq .9$	$\geq .9$

본 연구의 측정모형과 구조모형의 적합도 검증결과 모두 권장수준에 충족하므로 적합하다고 판단되므로 측정모형의 타당도를 검증하기 위하여 집중타당성과 신뢰성을 검증하고자 하였으며, <표 4>와 같이 권장수준을 충족된 것으로 확인되어 전체적으로 집중타당성과 신뢰성을 확보했다고 판단할 수 있다.

<표 4> 집중타당성 및 신뢰성 검증결과

잠재변인	관측 변인	비표준 화추정	표준 오차	C.R	개념 신뢰도	분산추출 지수	Crb. alpha
자기효능감	효능감1	1.000			.919	.741	.835
	효능감2	.852	.059	14.331			
	효능감3	.892	.065	13.773			
	효능감4	.878	.062	14.123			
희망	희망1	1.000			.904	.702	.823
	희망2	.897	.070	12.750			
	희망3	1.264	.086	14.681			
	희망4	.940	.073	12.856			
낙관주의	낙관주의1	1.000			.866	.684	.729
	낙관주의2	1.008	.091	11.137			
	낙관주의4	.891	.092	9.685			
회복탄력성	회복탄력1	1.000			.889	.669	.806
	회복탄력2	.897	.078	11.504			
	회복탄력3	.958	.067	14.212			
	회복탄력4	.797	.067	11.814			
경력계획	경력계획1	1.000			.884	.657	.808
	경력계획2	.861	.066	12.987			
	경력계획3	.923	.077	12.053			
	경력계획4	.937	.079	11.937			
경력몰입	경력몰입1	1.000			.910	.718	.812
	경력몰입2	1.008	.073	13.869			
	경력몰입3	.756	.067	11.213			
	경력몰입4	.869	.066	13.138			
재취업의도	재취업1	1.000			.927	.761	.882
	재취업2	.731	.043	17.154			
	재취업3	.919	.045	20.489			
	재취업4	.776	.048	16.193			

또한, 측정모형의 판별타당성 검증결과 변수 간 상관계수 중 가장 큰 값은 .794(자기효능감-희망)이며, 이것의 제곱인 결정계수는 .630(.794 $\times$.794)인데 비해 가장 작은 평균분산추출값(AVE)은 .657로 상관계수 제곱 값보다 큰 값을 가지고 있으므로 판별타당성이 확보되었다고 할 수 있다.

4.3 가설검증결과

경력코칭을 받은 재취업예정자를 대상으로 은퇴 이후의 긍정심리자본, 경력계획, 경력몰입 및 재취업의도 간의 구조적 관계에 관한 연구의 가설검증을 위하여 구조모형의 경로계수 분석을 통해서 가설검증을 하였으며 검증결과는 다음과 같다.

먼저 긍정심리자본과 경력계획 간의 관계에서 자기효능감은 경력계획에 계수값(β) = .391 (C.R. = 3.442, p = .000), 희망은 경력계획에 계수값(β) = .458 (C.R. = 3.217, p = .001), 낙관주의는 경력계획에 계수값(β) = -.124 (C.R. = -.728, p = .466), 회복탄력성은 경력계획에 계수값(β) = -.011 (C.R. = -.100, p = .920)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 H1-1, H1-2는 채택되고, H1-3, H1-4는 기각되었다. 또한, 긍정심리자본과 경력몰입 관계에서 자기효능감은 경력몰입에 계수값(β) = .313 (C.R. = 3.218, p = .001), 희망은 경력몰입에 계수값(β) = -.017 (C.R. = -.139, p = .889), 낙관주의는 경력몰입에 계수값(β) = .427 (C.R. = 2.902, p = .004), 회복탄력성은 경력몰입에 계수값(β) = .051 (C.R. = .549, p = .583)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 H2-1, H2-3은 채택되고, H2-2, H2-4는 기각되었다.

다음은 매개변인인 경력계획과 경력몰입 간의 관계에서 계수값(β) = .244 (C.R. = 3.523, p = .000)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 H3는 채택되었다. 또한, 매개변인인 경력계획, 경력몰입 및 종속변인인 재취업의도 간의 구조적 관계에 있어서 경력계획은 재취업의도에 계수값(β) = .662 (C.R. = 5.963, p = .000), 경력몰입은 재취업의도에 계수값(β) = .167 (C.R. = 1.525, p = .127)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 H4은 채택되고, H5는 기각되었다. 따라서 긍정심리자본과 경력계획 및 경력몰입 간의 관계 그리고 경력계획 및 경력몰입과 재취업의도 간의 분석결과와 연구가설검증을 요약하여 구조모형의 경로계수 분석결과를 정리하면 <표 5>와 <표 7>과 같다.

<표 5> 구조모형의 경로계수 분석결과

경로			경로계수	표준오차	C.R(t)
자기효능감	→	경력계획	.391	.114	3.442**
희망			.458	.142	3.217**
낙관주의			-.124	.170	-.728
회복탄력성			-.011	.113	-.100
자기효능감	→	경력몰입	.313	.097	3.218**
희망			-.017	.121	-.139
낙관주의			.427	.147	2.902**
회복탄력성			.051	.093	.549
경력계획	→	경력몰입	.244	.069	3.523**
경력계획	→	재취업의도	.662	.111	5.963**
경력몰입			.167	.109	1.525

*p<.05 ; **p<.01 ; ***p<.001

매개변인인 경력계획, 경력몰입과 종속변인인 재취업의도 관계에서 사회적 지지의 조절효과 검증을 위해서 조절회귀분석을 수행하여 검증하였다. 검증결과 매개변인인 경력계획 및 경력몰입이 종속변인인 재취업의도 간에 사회적 지지가 조절적 관계에 있어서 경력계획은 재취업의도에 계수값(β) = .067 (C.R. = 7.379, p = .000), 경력몰입은 재취업의도에 계수값(β) = .059 (C.R. = 6.165, p = .000)의 사회적 지지의 조절적 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 H6-1, H6-2 모두 채택되었다. 사회적 지지의 조절효과 분석결과와 연구가설 검증을 요약하여 구조모형의 경로계수 분석결과를 정리하면 <표 6>과 <표 7>과 같다.

<표 6> 사회적 지지의 조절효과 분석결과

매개변인	조절변인	종속변인	β	t값
경력계획	사회적 지지	재취업의도	.067	7.379
경력몰입			.059	6.165

<표 7> 연구가설 검증결과

연구가설	경로			검증결과
H1-1	자기효능감	→	경력계획	채택
H1-2	희망			채택
H1-3	낙관주의			기각
H1-4	회복탄력성			기각
H2-1	자기효능감	→	경력몰입	채택
H2-2	희망			기각
H3-3	낙관주의			채택
H3-4	회복탄력성			기각
H3	경력계획	→	경력몰입	채택
H4	경력계획	→	재취업의도	채택
H5	경력몰입			기각
H6-1	경력계획	→ (사회적 지지)	재취업의도	채택
H6-2	경력몰입			채택

V. 결 론

본 연구는 국내 경력코칭을 받은 재취업예정자의 은퇴 이후 긍정심리자본, 경력계획 및 경력몰입 그리고 재취업의도 간의 구조적 관계를 실증적으로 분석하고자 하였다. 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 긍정심리자본의 실행요인 중 자기효능감 및 희망은 경력계획의 관계에서 긍정적인 영향을 미치지만, 낙관주의 및 회복탄력성은 경력계획의 관계에서 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 둘째, 긍정심리자본의 실행요인 중 자기효능감과 낙관주의는 경력몰입의 관계에서 긍정적인 영향을 미치지만, 희망 및 회복탄력성은 경력몰입의 관계에서 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 셋째, 경력계획은 경력몰입 및 재취업의도의 관계에서 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 경력몰입은 재취업의도 관계에서 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

넷째, 경력계획 및 경력몰입이 재취업의도 간의 관계에서 사회적 지지의 조절적 역할에 대한 검증에서 사회적 지지는 조절적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이러한 연구결과는 긍정심리자본의 실행요인이 경력계획과 경력몰입에 긍정적인 영향을 미친다는 Luthans et al.(2007), 한희승과 이근모(2016), 박보겸과 이경님(2019)의 연구결과와 일치하는 것으로, 본 연구를 통하여 긍정심리자본은 자신의 역량 발휘에 긍정적인 태도를 높여주고 부정적인 감정을 감소시켜 주어 경력계획과 경력몰입에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있었다. 그러나 회복탄력성은 경력계획 및 경력몰입에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 이는 재취업예정자가 현재 또는 가까운 미래에 과도한 스트레스에 노출된 상황으로 서로 간의 미약한 관계에서 영향을 미치지 않는 것을 의미하며, 긍정심리자본의 인식을 강화할 필요가 있다.

또한, 경력계획은 경력몰입과 재취업의도에 긍정적인 영향을 미치며, 경력몰입은 재취업의도 간의 관계에서 영향을 미치지 않는 것은 경력계획이 개인의 목표를 설정하고 달성을 위해 지속적인 계획과 전략 수립을 바탕으로 개인의 성장을 의미하지만, 경력몰입은 자신의 직업 또는 경력에 대해 애착을 두고 경력분야에 지속해서 유지하고자 하는 태도로서 재취업의도에 긍정적인 영향은 경력계획보다 낮다고 볼 수 있어 새로운 직무의 탐색과 구체적인 계획 및 실행 그리고 도전을 위한 강화 인식을 새롭게 할 필요가 있다.

그리고 사회적 지지는 경력계획 및 경력몰입이 재취업의도 간의 관계에서 조절적 영향을 미치는 것은 한 개인이 타인으로부터 받는 긍정적인 도움이나 자원으로써 받게 되는 사랑, 관심, 인정 및 존중 등의 정신적 지원은 은퇴 이후 재취업예정자의 경력성공을 위한 무한한 자원인 것이다.

기존의 긍정심리자본 관련 선행연구는 학생과 재직자를 중심으로 진로 관점과 직무성과 간의 관점에 초점을 맞춘 연구가 집중하였다면, 본 연구에서는 은퇴자의 긍정심리자본과 재취업의도에 이르는 구조적 경로를 규명함으로써, 은퇴자의 주도적이며 체계적인 경력개발과 이를 통한 경력성공을 위한 방향성을 제시하였다는 점이다.

따라서 중장년 은퇴자의 경제적 노후준비와 심리적 안정 그리고 건강하고 활기찬 삶의 가치를 위하고, 전 생애 과정을 통한 경력개발은 경력성공 중요한 요건으로 조직 및 개인뿐만 아니라 국가적 차원에서도 사회적 지지의 논의는 매우 중요하다.

이러한 이론적 시사점은 은퇴자는 경력성공에 관한 긍정적인 인식을 바탕으로 자신에 맞는 경력계획 설정 및 실행 역량을 강화하고, 이러한 경력계획 활동이 사회적 지지를 더 할 때 재취업의 가능성을 높일 수 있다고 볼 수 있다.

따라서 본 연구를 통하여 은퇴자의 경력성공에 이르는 경로를 규명함으로써, 은퇴자의 주도적이며 체계적인 경력개발과 이를 통한 경력성공을 위한 방향성을 제시하였

다는 점에서 본 연구의 의의라 할 수 있다. 또한, 본 연구는 은퇴자의 심리적 특성의 경로를 실증분석하였는데, 향후 연구에서는 개인의 심리적 특성과 다양한 개인적 및 직업적 특성 등 관점에서 양쪽 관점을 비교 연구를 해본다면 좀 더 의미 있는 연구가 될 수가 있을 것이다.

참고문헌

- 강경란, 박철우 (2017), 경력지향성이 창·재취업의도에 미치는 영향연구: 사회적자본의 매개효과를 중심으로, *벤처창업연구*, 12(5), 177-189.
- 강인주, 정철영 (2015), 대기업 사무직 근로자의 이직의도와 경력학습, 고용가능성, 조직몰입 및 경력몰입의 관계, *농업교육과 인적자원개발*, 47(2), 149-175.
- 권석만 (2008), *긍정심리학*, 17, 서울: ㈜학지사.
- 김강훈, 김정기, 박상만 (2012), *긍정심리자본*, 서울: 렉스미디어.
- 김대영, 이수영 (2020), 중소기업 초기 경력자의 만화경 경력 태도, 경력 계획, 경력 몰입의 관계, *직업능력개발연구*, 23(1), 1-37.
- 김동철, 김대진 (2012), 긍정조직행태 주요 요인 간 관계에 관한 연구: 진성리더십, 심리적 자본, 심리적 주인의식을 중심으로, *한국행정학보*, 46(4), 27-51.
- 김성국, 이용주, 박경희 (1998), 여성관리자의 경력선택과 문제점-경력계획 접근법을 중심으로, *한국인사조직학회 발표논문집*, 64-85.
- 나기현 (2015), 경력계획과 경력성공의 관계에 미치는 경력몰입의 매개역할, *전문경영인연구*, 18(1), 47-67.
- 라진구 (2008), *고령자 재취업 및 직종 선택의 결정요인과 정책에 관한 연구*, 박사학위, 서울시립대학교 대학원.
- 미래에셋은퇴연구소 (2019), *5060 일자리 노마드족이 온다: 5060 퇴직자의 재취업 일자리 경로분석*, 서울: 미래에셋은퇴연구소.
- 박보검, 이경남 (2019), 어린이집 조직건강성과 영아교사의 긍정심리자본 및 소진이 경력몰입에 미치는 영향, *코칭연구*, 12(5), 5-25.
- 박정영 (2009), 코칭학의 유형분류를 위한 기초적 접근-코칭형태분류를 중심으로, *코칭연구*, 2(1), 61-77.
- 박종우 (2007), 경영관리능력과 품질경영수준 간의 관계에 관한 연구, *한국생산관리학회지*, 18(1), 129-149.
- 배을규, 김대영, 이윤진, 강선희 (2020), 경력단절여성의 사회적 지지, 하향 취업 의향과 적극적 구직 행동의 관계에 대한 경력 계획의 조절된 매개 효과, *Andragogy Today*, 23(1), 1-29.
- 성소영 (2019), 공연예술단체 단원의 주도적 경력계획이 경력만족 및 경력몰입에 미치는 영향, *대한무용학회논문집*, 77(5), 151-166.
- 손정현, 이영민 (2011), 중고령 여성인력의 취업 결정요인 분석, *인적자원관리연구*, 18(4), 69-88.

- 서연희 (2020), 제조지도자의 긍정심리자본과 경력몰입, 직무만족의 구조관계, *한국체육과학회지*, 29(1), 265-278.
- 원상봉, 이지현 (2011), 리더의 코칭리더십이 구성원의 경력계획 및 태도에 미치는 영향에 대한 연구, *한국실천교육학회논문지*, 3(2), 147-157.
- 이상훈, 변미희, 여인주 (2014), 컨벤션산업종사자의 역할스트레스요인이 이직의도에 미치는 영향, *MICE 관광연구 (구 컨벤션연구)*, 37(0), 135-156.
- 이소희, 길영환, 도미향, 김혜연 (2014), *코칭학개론*, 서울:도서출판 신정.
- 이웅목, 유기웅 (2017), 퇴직한 중년남성의 재취업과정 탐색, *사회과학연구*, 28(2), 59-78.
- 이한석, 이영균 (2019), 신중년의 긍정심리자본이 재취업의지에 미치는 영향, *디지털융복합연구*, 17(5), 33-40.
- 임숙빈, 이미영, 김세영 (2015), 일개 종합병원 간호사의 조직몰입, 간호업무환경, 사회적지지, *간호행정학회지*, 21(1), 1-9.
- 전수진, 나정미 (2013), 대학생의 셀프리더십이 긍정심리자본과 경력계획에 미치는 영향, *관광경영연구*, 17(3), 319-342.
- 정선정, 정진철 (2014), 실업자 직업훈련생의 사회심리적 특성과 훈련프로그램 특성, 학습몰입 및 경력계획이 고용가능성에 미치는 영향, *농업교육과 인적자원개발*, 46(4), 61-89.
- 정주환, 양동우 (2018), 중소기업 사무직 근로자의 프로틴 경력태도, 사회적지지, 경영자에 대한 신뢰가 이직의도에 미치는 영향, *한국창업학회 춘계학술대회발표집*, 2018, 20-49.
- 정지아 (2017), 대학생의 긍정심리자본이 전공만족도와 경력계획에 미치는 영향에 관한 연구, *서비스경영학회지*, 18(1), 217-244.
- 조운서, 강순희 (2015), 긍정심리자본, 조직풍토, 수행직무특성, 조직유효성의 구조적 관계분석, *진로교육연구*, 28(3), 123-153.
- 조혜신 (2018), *사회적지지가 특수교사의 교직적응탄력성에 미치는 영향*, 박사학위논문, 대구대학교 대학원.
- 최소연, 장현숙 (2012), 다문화가족지원센터 사회복지사의 업무관련특성과 소진 및 이직의도의 관계, *한국지역사회복지학*, 43, 297-318.
- 탁진국 (2019), *코칭심리학*, 서울: ㈜학지사.
- 한국고용정보원 (2018), *신중년 경력개발 상담자를 위한 역량강화서: 이제는 신중년으로(路)*, 충북: 한국고용정보원.
- 한영석, 탁진국, 한태영, 김미희, 유태용, 김태은, 최종길 (2006), 장년층 구직자의 구

- 직강도에 대한 재취업 제한요건의 영향: 구직효능감과 경력계획의 매개효과, *한국심리학회 학술발표논문집*, 2006(1), 474-475.
- 한희승, 이근모 (2016), 체육계열학과 대학생들의 긍정심리자본과 경력계획 및 취업 준비행동의 관계에 관한 연구, *한국체육학회지*, 55(3), 59-69.
- Aryee, S., & Tan, K. (1992), Antecedents and outcomes of career commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 40(3), 288-305.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S. & Luthans, F. (2008), Can positive employees help positive organizational change, Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors, *Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70.
- Bandura, A. (1977), Self-efficacy ; Toward a Unifying Theory of Behavioral Change, *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1986), Social Foundational of Thought and Action: A Social Cognitive Theory, Englewood Cliffs, N. J. Prentice-hall. Inc., USA.
- Bandura, A. (1989), Human Agency in Social Cognitive Theory, *Am Psychol*, 44(9), 1175-1184.
- Bench, M. (2003), *Career coaching*, Mountain View, CA: Davis Black Publishing.
- Blau, G. (1985), The measurement and prediction of career commitment, *Journal of Occupational Psychology*, 58(4), 277-288.
- Caplan, R. D., Vinokur, A. D., Price, R. H., & Van Ryn, M. (1989), Job seeking reemployment, and mental health: A randomized field experiment in coping with job loss, *Journal of Applied Psychology*, 74(5), 759-769.
- Chung, Y. B., & Gfroerer, M. C. A.(2003), Career coaching: Practice, training, professional, and ethical issues, *The Career Development Quarterly*, 52(2), 141-152.
- Cobb, S. (1976), Social support as a moderator of life stress, *Psychosomatic Medicine*, 38(5), 300-314.
- Cohen, S., & Hoberman, H. M. (1983), Positive events and social supports as buffers of life change stress 1, *Journal of applied social psychology*, 13(2), 99-125.
- Gould, S. (1979), Characteristics of career planners in upwardly mobile occupations, *Academy of Management Journal*, 22(3), 539-550.
- Hall, D. T. (1971), A Theoretical Model of Career Sub-identity Development in

- Organizational Settings, *Organization Behavior and Human Performance*, 6(1), 50–76.
- Hall, D. T. (1976), *Careers in organizations*, Pacific Palisades, CA: Goodyear Publishing.
- Hube, K. (1996), A coach may be the guardian angel you need to rev up your career, *Money*, 25(12), 43–45.
- House, J. S. (1981), *Work, stress and social support, and Health: The promise and The Problems*, Reading, MA: Addison Wesley Pub. Co. 31.
- Kaplan, H. B., Cassel, J. C., & Gore, S. (1977), Social support, and health, *Medical Care*, 15(5), 47–58.
- Luthans, F. (2002), The need for and meaning of positive organizational behavior, *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(6), 695–706.
- Luthans, F., & Avolio, B. J. (2003), *Authentic leadership development*, New York: Positive organizational scholarship.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W. (2005), The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance, *Management and Organization Review*, 1(2), 247–269.
- Luthans, F., Youssef C. M., & Avolio, B. J. (2007), *Psychological capital*, New York: Oxford University Press.
- McLean, G. N., Yang, B., Kuo, M. C., & Tolbert, A. S. (2005), Development & Initial Validation of an Instrument Measuring Managerial Coaching Skill, *Human Resource Development Quarterly*, 16(2), 157–178.
- Scheier, M. F., Carver, C. S. (1992), Effect of optimism on psychological and physical well-being: Theoretical overview and empirical update, *Cognitive Therapy and Research*, 16, 201–228.
- Seligman, M. E. (1998), *Building human strength: Psychology's forgotten mission*, New York: American Psychological Association.
- Snyder, C. R., Rand, K. L., & Sigmon, D. R. (2002), *Hope theory, Handbook of positive psychology*, NY: Oxford University Press.
- Stajkovic, A. D. (2006), Development of a core confidence–higher order construct, *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1208.

- Van Hooft, E. A., & De Jong, M. (2009), Predicting job seeking for temporary employment using the theory of planned behaviour, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(2), 295–316.
- Wangensteen, S., Johansson, I. S., & Nordström, G. (2008), The first year as a graduate nurse—an experience of growth and development, *Journal of Clinical Nursing*, 17(14), 1877–1885.

*** 저자소개 ***

· **권 혁 채(khcok007007@naver.com)**

승실대학교에서 경영학 박사를 취득하고, 현재 (주)휴먼리소스코리아에 재직 중이다. 주요 연구 및 관심 분야는 프로젝트경영, 경력코칭, 전략경영 등이다.

· **김 현 화(hhk624@hanmail.net)**

승실대학교 프로젝트경영학과 박사과정에 재학 중이며, 주요 연구 및 관심 분야는 상담심리, 진로상담, 아동복지 등이다.

· **조 동 혁(joe@ssu.ac.kr)**

현재 승실대학교에서 경영학부 조교수로 재직 중이며, 주요 강의 및 연구 분야는 생산관리, 서비스 운영관리, 공급체인경영, 품질경영, 기술경영 등이다.