

The Influence of Protean Career Attitude and Career Commitment on Job Satisfaction of Lifelong Education Instructors: Moderated Mediation Effect of Growth Mindset

평생교육 강사의 프로티언 경력태도와 경력몰입이 직무만족에 미치는 영향: 성장 마인드셋의 조절된 매개효과

Jin Won Kim¹, Chang Seek Lee²

김진원¹, 이창석²

¹ Doctor, Pyeongtaek City, Korea, wlsdnjs83@korea.kr

² Professor, Dept. of Social Welfare, Hanseo University, Korea, Lee1246@hanmail.net

Corresponding author: Chang Seek Lee

Abstract: This study aims to examine the moderated mediation effect of the growth mindset on the mediating effect of career commitment in the relationship between protean career attitude and job satisfaction of lifelong education instructors, and thus provide basic data for enhancing their job satisfaction. The participants for this study were limited to Chungcheongnam-do, and the participants were 207 instructors attending lifelong educational institutions, and the sample of the survey was purposively selected. For the analysis, SPSS PC+ Win.25.0 and PROCESS macro 4.1 were used, and frequency analysis, reliability analysis, correlation analysis, moderated mediation effect analysis and bootstrap method were performed. As a result of the study, first, there is a positive and significant correlation between protean career attitude, career commitment, growth mindset, and job satisfaction. Second, the moderated mediation effect of the growth mindset on the relationship between protean career attitude and job satisfaction through career commitment was verified. The protean career attitude of lifelong education instructors affects job satisfaction, and the growth mindset increases the effect of the protean career attitude → career commitment → job satisfaction. It was poeposed to enhance job satisfaction by using the growth mindset of lifelong education instructors.

Keywords: Protean Career Attitude, Caree Commitment, Job Satisfaction, Growth Mindest, PROCESS Macro, Moderated Mediation Effect

요약: 본 연구는 평생교육교사의 프로티언 경력태도와 직무만족의 관계에서 경력몰입의 매개영향에 대한 성장 마인드셋의 조절된 매개효과를 규명하여 직무만족 제고를 위한 기초자료를 제공하는데 목적이 있다. 본 연구의 대상자는 충청남도로 한정하였으며, 조사대상은 평생교육기관에 근무 중인 강사 207명으로 유의표집하였다. 분석은 SPSS PC+ Win.25.0과 PROCESS macro 4.1을 사용하였으며 빈도분석, 신뢰도분석, 상관분석, 조절된 매개효과분석, 부트스트랩 방법을 시행하였다. 연구 결과 첫째, 프로티언 경력태도, 경력몰입, 직무만족, 성장 마인드셋 간에는 유의한 정적 상관관계가 있었다. 둘째, 프로티언 경력태도와

Received: February 24, 2023; 1st Review Result: April 11, 2023; Accepted: May 31, 2023

로몰입을 통한 직무만족의 관계에서 성장 마인드셋의 조절매개효과를 검증하였다. 평생교육교사의 프로티언 경력태도는 직무만족에 영향을 미치며, 성장 마인드셋은 프로티언 경력태도 → 경력몰입 → 직무만족의 효과를 높인다. 평생교육교사의 성장 마인드셋을 활용하여 직무만족을 높일 수 있는 방안을 제언하였다.

핵심어: 프로티언 경력태도, 경력몰입, 직무만족, 성장마인드, PROCESS macro, 조절매개효과

1. 서론

국가평생교육통계 자료[1]에 따르면, 전국 226개 기초자치단체 중 평생학습 도시는 188개(83.2%)이고, 지방자치단체가 평생학습관 501개소 중 182개소(36.3%)를 운영하고 있다. 2020년 전국에서 운영된 평생교육 프로그램 수는 총 281,420개이고, 프로그램에 참여한 학습자 수는 24,397,282명, 평생교육법에 근거한 기관에서 활동하는 강사 수는 총 81,286명이다. 평생교육 강사들은 특성상 프리랜서 활동으로 인해 전문성을 향상을 위한 조직적 관리나 연수기회 등이 부족한 실정이며, 강사의 채용 및 고용은 장기적 고용 활동으로 이어지지 않고 있고, 환경의 불안정성으로 계약 해지 또는 완료되는 경우가 발생하게 된다. 평생교육 강사는 학습을 주도하고 자신의 역량개발을 위해 노력하며, 경력에 대한 정체성을 가질 수 있도록 노력해야 한다[2]. 이런 맥락에서 평생교육 강사는 스스로 본인의 경력을 관리하고 전문성 개발을 위해 지속적인 노력을 기울여야 한다. 즉, 평생교육 강사는 프로티언 경력태도를 갖출 필요가 있다[3].

또한, 강사의 직무만족이 낮아지면 프로그램 운영에 부정적 영향을 미치며, 개인적 측면에도 영향을 미치는 요인으로 높은 직무만족은 프로그램의 질적 수준을 향상 시키고 이는 프로그램에 참여하는 학습자에게 영향을 미치기 때문에 평생교육 강사의 직무만족에 대한 연구가 필요하다.

기존, 프로티언 경력태도에 대한 연구는 주관적 경력성공, 무경계 경력태도가 대부분이었으며, 특히 평생교육 영역에서 프로티언 경력태도에 대한 연구는 부족한 실정이다. 이에 직무만족, 경력몰입 이외에 성장 마인드셋 변인을 포함하여 연구의 다양성을 확보하고자 하였다.

2. 이론적 배경

2.1 프로티언 경력태도가 직무만족에 미치는 영향

프로티언 경력은 그리스 신화 속 바다의 신 ‘프로테우스(proteus)’에서 따온 용어로 변화하는 고용환경에 맞춰 개인 역시 자유자재로 변화가 가능한 능력으로[4], 다변화한 직업환경 적응을 위한 핵심가치로 이를 통해 경력을 성공적으로 관리할 수 있다고 주장한다[5]. 프로티언 경력태도를 지닌 개인은 자기만족을 중시하며, 자신의 직업에 종사하는 이유를 고민하며, 자신의 가치준거에 따르는 것에 중점을 둔다[6]. 즉, 가치관과 환경의 변화에 적응하는 능력을 프로티언 경력이라 하며[7], 개인이 심리적 성공을 추구하고 경력에 책임지는 태도를 경력태도라 하였다[8]. 따라서 프로티언 경력태도는 자신의 가치에 초점을 두고 조직의 목표가 아닌 나 자신의 가치에 맞게 목표를 맞추는 것이다.

프로티언 경력태도는 네 가지 주요 특징으로 설명된다[9]. 첫째, 개인의 주도성과 책임을 강조하고, 개인의 정체성 확립을 경력관리에 있어 중요하게 생각한다. 프로티언 경력태도는 자신에 대해 정확한 인식을 통해 정체성을 확립하고 자신이 원하는 방향으로 경력을 쌓아가는 특징이 있다. 둘째, 강한 적응력을 가지고 있다. 현대 사회의 다양한 변화 속에서도 자신의 경력 성공과 개발을 위해 적극성 및 주도성을 가지고 환경에 강한 적응성을 갖게 된다. 셋째, 지속적으로 학습하고 학습하는 방법을 익히는 것을 중시한다. 최근 경영환경은 예측 불가능성과 변화 속도가 빠른 것을 특징으로 갖고 있으므로, 자신의 역량을 지속적으로 향상시키고 학습하는 방법을 익히는 것이 무엇보다 중요하다. 넷째, 타인과의 상호작용을 통한 동반성장을 강조한다.

국내 연구에서는 프로티언 경력태도를 개인이 가치 기준에 따라 경력 선택·관리하고, 이런 성향이 있는 사람은 자기주도성이 강하게 나타난다고 하였다[10]. 프로티언 경력태도를 개인의 정서 방향과 크기, 일괄된 인식과 신념, 경력에 대한 심적 경향으로 제시하였고[11], 프로티언 경력태도를 자기주도적 경력개발 과정으로 사용하고 변화를 학습 기회로 인식하고, 직종, 직위, 직무 등을 유연하게 변화시켜야 한다고 하였다[12].

연구자들의 프로티언 경력태도에 대한 개념을 살펴보면 경력개발을 위한 자기주도적인 노력이 필요하며, 조직에서 개인 중심, 개인의 심리적 성공, 가치에 가치를 둔다는 공통점이 있다. 다시 말해, 프로티언 경력태도는 본인이 느끼는 심리적인 만족감과 내적 가치가 외적인 요소보다 중요하게 여겨지며, 이를 토대로 조직이 아닌 개인이 주도적으로 경력을 관리해 나가는 사고방식과 태도라 할 수 있다[3].

한편 프로티언 경력태도가 영향을 미치는 변인 중 하나가 직무만족이다. 직무만족은 개인이 직무에 대해 만족하게 말하게 되는 생리적·환경적·심리적 상황의 조화라고 하였다. 이후 직무만족은 개인 직무와 관련된 감정의 균형 상태에서 기인된 태도 또는 감정의 조화라고 하였다. 또한, 직무 수행의 결과로 유쾌하고 긍정적인 상태 또는 개인이 갖는 일련의 태도라고 하였다[13].

한편, 직무만족은 개인적 특성, 직무환경, 직무 자체로 나누어 정의할 수 있다. 먼저, 개인적 특성에 따른 직무만족은 연령, 성별, 직업적 흥미 정도, 직무 경험, 직위, 성격 등 직무만족에 영향을 주는 개인적 특성을 의미한다. 즉, 성취욕구가 높은 사람은 문제해결력과 고도의 기술을 요구하는 업무를 통해 직무만족을 성취하는 경향이 있고, 연령이 높은 사람이 직무만족이 높다는 연구 결과를 제시하였다[14].

다음으로 직무환경을 직무만족의 요인으로 보는 경우인데, 근로 조건, 보수, 근무환경, 직업의 안정성, 조직의 규칙과 절차, 관리 감독의 스타일 등이 있다[14]. 또한, 급여 만족도, 근무환경의 만족도 및 승진, 상사와 동료 사이의 관계에 따른 만족이 직무만족으로 나타난다[15]. 이는 직무만족이 직무 수행과정에 따른 근로 조건, 인간관계 등 여러 요소를 포함하는 개념으로 보았다.

마지막으로 직무 자체를 업무 자체의 직무평가와 역할에 초점을 두고 개인이 실행하는 역할에 대한 감정 상태로 정의된다[16]. 자신의 업무를 좋아하고 높은 가치를 부여해 업무에 대한 긍정적 정서로 나타나는 것이다[17].

이처럼 직무만족은 긍정적 태도 혹은 정서 상태로 직무와 직무에 대한 평가로 이해되고 있으며, 직무환경의 만족까지도 개념의 범위를 포함하여 정의하고 있다. 이 중 업무량, 직무시간을 고려했을 때 개인이 느끼고 만족하는 정당하고 합당한 보상체제로서 임금 수준을 임금에 의한 보상으로 지칭한다. 따라서 본 연구에서는 직무만족은 ‘평생교육 강사의 직무에 대한 긍정적 태도로서 경험하게 되는 만족, 감정 상태를

직무만족'이라 정의하기로 한다.

2.2 경력몰입의 매개효과

경력몰입은 자신이 선택한 직업에서 일하고자 하는 동기부여의 정도를 말하며, 경력을 계속 유지하고자 하는 적극적 의지이다[18]. 경력에 몰입한다는 것은 자신의 일생에서 경력을 개발하는 과정으로 의미 있는 개념이 될 수 있으며, 조직의 성과측면에서 중요성을 가진다고 할 수 있다[19]. 장기적인 부분에서 개인의 주관적 인식으로 다양한 직무들을 포괄하며, 단기적인 부분에서 개인이 수행하는 과업을 의미하는 직무와는 구분된다. 또한, 개인의 내적인 목표설정을 추구하는 개념인 경력몰입은 외부적 목표 설정의 성격을 지닌 조직몰입과는 구분된다[19].

경력몰입은 직업적 목표를 추구하고 상황을 대처하는 능력이며, 특정 분야에서 일에 대한 정체성의 표현이라 할 수 있다. 개인은 직업적 경험을 쌓으면서 일을 지속하기 위한 정서적 애착이 강해지고 경력몰입이 강해진다. 또한, 경력몰입은 일에 대한 심리적 몰입도이며, 낮은 경우 다른 직업으로 경력 변화를 모색하게 된다[20].

종합해 보면 경력몰입이란, 전 생애에 걸쳐 개인이 선택한 일과 활동에 애착을 가지고 경력을 개발하기 위한 태도와 전문 지식을 습득하고 실천하는 동시에 목표를 달성하고자 하는 동기 부여의 정도를 의미한다[21].

2.3 성장 마인드셋의 조절효과

마인드셋은 개인의 능력이나 지능에 대한 신념[22]으로 고정 마인드셋이 높은 사람과 낮은 사람은 성취기준, 목표지향, 귀인전략, 도전과 좌절, 과제 난이도 선호에 대한 생각 등 많은 차이가 있다.

고정 마인드셋은 자신의 자질과 재능은 변하지 않는다고 생각하는 마음가짐을 의미하고, 그 반대로 성장 마인드셋은 자신의 재능과 지능은 노력으로 얼마든지 향상될 수 있다고 믿는 마음가짐을 의미한다. 상대적으로 고정 마인드셋이 강한 사람은 자기가 익숙한 분야만을 하려는 경향이 있고, 실패 자체를 두려워하기 때문에 새로운 과제를 회피하게 된다. 반면, 성장 마인드셋이 상대적으로 강한 사람은 실패에서 배운다고 생각하고 더 열심히 노력하는 경향이 있으며, 실패를 두려워하지 않고 도전 자체를 즐기게 된다[23].

한편, 본 연구는 평생교육 강사의 프로티언 경력태도와 경력몰입이 직무만족에 긍정적 영향을 미칠 것이라는 예측과 함께 성장 마인드셋이 이들 변인 간 관계를 매개 및 조절할 것인지에 대해 주목하였다.

먼저 경력몰입은 자신이 선택한 직업에서 일하고자 하는 동기부여 정도로서 자신의 직종 또는 직업에 대한 일반적 태도로 설명된다[24]. 이러한 경력몰입이 다양한 변인간 연구에서 매개역할을 하는 것으로 보고되었다. 즉, 군 간부를 대상으로 한 연구에서 프로티언 경력태도가 조직효과성과 주관적 경력성공에 미치는 영향에서 경력몰입이 통계적으로 유의미한 매개효과를 갖는다고 보고되었다[25]. 또한 프로티언 경력태도 및 조직경력관리지원과 경력만족 및 직무성과 간 관계에서 직원몰입이 유의미한 매개효과를 가졌다고 보고하였다[26]. 이러한 연구 결과를 볼 때 평생교육 강사를 대상으로 경력몰입이 프로티언 경력태도와 직무만족 간 관계에서 매개효과가 예측되어 이를 검증하고자 한다.

성장 마인드셋(growth mindset)은 인간의 능력과 지능은 노력과 학습을 통하여 변화시킬 수 있다는 믿음을 의미한다[22]. 성장 마인드셋이 높은 사람은 실패를 통하여 학습한다고 생각하고 더 열심히 노력하는 경향이 있으며, 실패를 두려워하지 않고 도전 자체를 즐긴다[23]. 이러한 성장 마인드셋은 유사한 변인 간 관계를 조절하는 것으로 보고되었다[27]. 따라서 프로티언 경력태도와 경력몰입과의 관계가 성장 마인드셋의 수준에 따라 달라질 것으로 예측된다. 나아가서 프로티언 경력태도 → 경력몰입 → 직무만족의 경로가 평생교육 강사의 성장 마인드셋에 따라 다를 것으로 예측되어 성장 마인드셋의 조절 매개효과를 검증하고자 하였다.

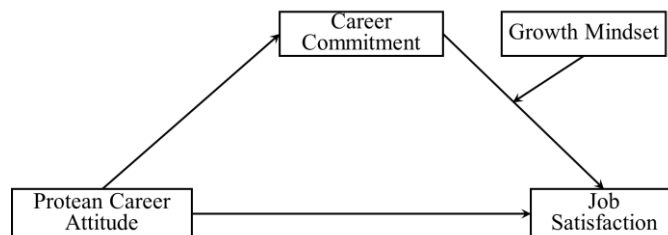
한편 프로티언 경력태도가 경력몰입을 경유하여 직무만족에 이르는 인과적 경로에서 성장 마인드셋이 조절된 매개효과를 갖는지 검증한 연구는 찾아보기 어렵다. 그러나 성장 마인드셋의 조절효과를 다른 연구들을 통해 긍정적인 효과를 더욱 강화시키는 점에 기초하여 프로티언 경력태도가 직무만족으로 연결되는 과정에 영향을 미칠 것으로 예측된다. 또한, 프로티언 경력태도, 경력몰입 및 직무만족에 이르는 인과적 경로에서 성장 마인드셋이 조절된 매개효과를 갖는지에 대해서도 검증하고자 한다.

따라서 본 연구는 평생교육 강사의 프로티언 경력태도가 직무만족에 미치는 영향에서 경력몰입의 매개효과를 성장 마인드셋이 조절 매개하는지를 검증하여 평생교육 강사의 직무만족 증진을 위한 기초 자료를 제공하는데 목적이 있다.

3. 연구 방법

3.1 연구모형

프로티언 경력태도가 경력몰입을 경유하여 직무만족에 이르는 경로에서 성장 마인드셋의 조절된 매개효과 검증을 위해 Hayes[28]가 제안한 SPSS PROCESS macro의 14번 모델을 적용하여 [그림 1]과 같은 연구모형을 설정하였다.



[그림 1] 연구모형

[Fig. 1] Research Model

3.2 연구대상 및 자료수집 방법

본 연구 조사를 위한 대상 지역은 충청남도로 한정하였고, 조사대상은 평생교육기관에 출강하는 강사이며, 조사대상의 표집은 유의표집하였다. 본 연구의 목적을 달성하기 위한 조사대상자 수 산출은 G*Power analysis program을 활용하여 분석하였다. 해당 프로그램에 조절된 매개효과 대상자 산출 기준은 제시되어 있지 않으므로, 상관관계 분석과

회귀분석에 필요한 샘플 수를 각각 산출하였고, 둘 중 더 많은 인원을 조사대상자 산출 근거로 제시하였다. 상관관계 분석에 필요한 조사대상자는 Cohen[29]이 제시한 중간 상관관계수 .3, 유의수준 .05, 검정력 .95로 지정하여 분석하였고, 이 결과 총 138명이 산출되었다. 다음으로 회귀분석에 필요한 조사대상자는 중간의 효과크기(effect size) .15, 유의수준 .05, 검정력 .95로 지정하여 분석한 결과, 총 129명이 산출되었다.

산출된 조사대상자 수 138명에서 중도탈락률 10%(14명)를 고려하면, 본 연구에서는 최소 152명의 대상자를 필요로 한다. 이를 근거로 본 연구의 대상자를 210명으로 설정하였고, 분석에 활용된 대상자 수는 207명으로 충분한 표본이 확보되었다.

3.3 조사도구

3.3.1 프로티언 경력태도

프로티언 경력태도는 Briscoe, Hall과 Demuth[30]의 척도로 측정하였다. 이 척도는 2개의 하위 요인으로 구분되는데, 자기주도적 경력관리 요인 8문항, 가치지향적 태도 요인 6문항 총 14문항으로 구성되어 있다. 각 문항의 응답 범주는 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’부터 ‘매우 그렇다(5점)’까지 5점 Likert 척도로 구성되어 있다. 자기주도적 경력관리 요인의 합계 점수는 최소 8점에서 최대 40점까지 분포하는데, 이 합계 점수가 높을수록 자기주도적으로 경력을 관리하면서 이 경력을 향상시키려는 태도의 수준이 높은 것을 의미한다. 가치지향적 태도 요인의 합계 점수는 최소 6점에서 최대 30점까지 분포하는데, 이 합계 점수가 높을수록 경력에 대해서 자신의 가치에 따른 미래지향적 태도의 수준이 높은 것을 의미한다. 본 연구에서 자기주도적 경력관리 요인의 신뢰도 Cronbach α 는 .885, 가치지향적 태도 요인의 신뢰도 Cronbach α 는 .824였고, 전체 프로티언 경력태도 신뢰도 Cronbach α 는 .886으로 높은 편이었다.

3.3.2 경력몰입

경력몰입은 Blau가 개발하고 이상진[20]이 번안한 척도로 측정하였다. 이 측정 도구는 총 7개의 문항으로 설문문이 구성되어 있다. 각 문항의 응답 범주는 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’부터 ‘매우 그렇다(5점)’까지 5점 Likert 척도로 구성되어 있다. 경력몰입의 합계 점수는 최소 7점에서 최대 35점까지 분포하는데, 이 합계 점수가 높을수록 경력몰입의 수준이 높은 것을 의미한다. 본 연구에서 경력몰입의 신뢰도 Cronbach α 는 .831이었다.

3.3.3 성장 마인드셋

성장 마인드셋은 Dweck이 개발을 한 뒤에 Lee, Park, Hwang[27]이 이를 번안해 수정한 척도로 측정하였다. 이 측정 도구는 총 8개의 문항으로 설문문이 구성되어 있다. 각 문항의 응답 범주는 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’부터 ‘매우 그렇다(5점)’까지 5점 Likert 척도로 구성되어 있다. 성장 마인드셋의 합계 점수는 최소 8점에서 최대 40점까지 분포하는데, 이 합계 점수가 높을수록 성장 마인드셋의 수준이 높은 것을 의미한다. 본 연구에서 성장 마인드셋의 신뢰도 Cronbach α 는 .744였다.

3.3.4 직무만족

직무만족은 미네소타 산업관계 연구소에서 개발하고 박아이린[31]이 수정하여 사용한 Minnesota Satisfaction Questionnaire를 연구자가 번안하여 측정하였다. 이 측정 도구는 <표

III-5>와 같이 2개의 하위 요인으로 구분되는데, 직무내재적 요인에 12문항, 직무외재적 요인에 8문항, 총 20문항으로 설문이 구성되어 있다. 각 문항의 응답 범주는 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’부터 ‘매우 그렇다(5점)’까지 5점 Likert 척도로 구성되어 있다. 직무내재적 요인의 합계 점수는 최소 12점에서 최대 60점까지 분포하는데, 이 합계 점수가 높을수록 직무내재적 요인에 의한 만족도 수준이 높은 것을 의미한다. 직무외재적 요인의 합계 점수는 최소 8점에서 최대 40점까지 분포하는데, 이 합계 점수가 높을수록 직무외재적 요인에 의한 만족도 수준이 높은 것을 의미한다. 본 연구에서 직무내재적 요인의 신뢰도 Cronbach α 는 .914, 직무외재적 요인의 신뢰도 Cronbach α 는 .883이었고, 전체 직무만족 신뢰도 Cronbach α 는 .936이었다.

3.4 자료분석

본 연구는 SPSS PC+ Win ver. 25.0와 SPSS PROCESS macro ver. 3.5를 활용하여 분석하였다. 적용된 통계기법은 빈도분석, 신뢰도 분석, 상관분석이었다. 그리고 조절된 매개효과 검증에 위해서 SPSS PROCESS macro 14번 모델을 적용하였으며, 검증은 부트스트랩 방법을 활용하였다. 신뢰 수준은 95%, 샘플 수는 5,000개로 설정하였고, 조건부 효과 분석 시 조건은 3개를 주었고(M, M \pm SD), Johnson-Neyman의 조명등 분석법을 활용하여 조절변수에 따른 조건부 효과 유의성 영역을 파악하였다.

4. 연구 결과

4.1 상관관계 분석

프로티언 경력태도, 경력몰입, 성장 마인드셋, 직무만족 간 상관관계를 파악하기 위해 Pearson의 상관분석을 실시했다. 그 분석 결과는 [표 1]과 같다. 프로티언 경력태도, 경력몰입 및 직무만족 간에는 정적인 유의미한 상관관계가 있었다. 성장 마인드셋은 경력몰입과 유의미한 정적 상관관계가 있었으나 프로티언 경력태도 및 직무만족과는 유의미한 상관관계가 없었다. 경력몰입과 직무만족의 상관계수가 가장 높았고($r=.532$, $p<.01$), 다음으로 프로티언 경력태도와 직무만족($r=.529$, $p<.01$)의 상관계수가 두 번째로 높았다. 주요 변인들의 기술통계 분석 결과 프로티언 경력태도, 경력몰입, 성장 마인드셋, 직무만족의 평균은 모두 중간 점수인 3점을 상회하였고, 경력몰입이 평균 4.0856점으로 가장 높았다.

[표 1] 상관분석 및 기술통계 결과

[Table 1] Results of Correlation Analysis and Descriptive Statistics

Classification	Protean career attitude	Career commitment	Growth mindset	Job satisfaction
Protean career attitude	1			
Career commitment	.323**	1		
Growth mindset	.054	.240**	1	
Job satisfaction	.529**	.532**	.084	1
M	3.8292	4.0856	3.4601	3.9536
SD	.54895	.7368	.59177	.60758

4.2 성장 마인드셋의 조절된 매개효과

프로티언 경력태도, 경력몰입 및 직무만족의 관계에서 성장 마인드셋의 조절된 매개효과를 검증하기 위해서 SPSS PROCESS macro 14번 모델을 적용하여 분석하였다. 조절된 매개효과 분석을 위해 부트스트랩을 적용했다. 신뢰수준은 95%, 샘플 수는 5,000개로 설정하였으며, 분석 결과는 [표 2], [그림 2]와 같다.

프로티언 경력태도는 경력몰입에 유의한 영향을 미쳤으나(.4334, $p < .001$), 경력몰입은 직무만족에 유의한 영향을 미치지 않았다(-.1367, $p > .05$). 독립변수인 프로티언 경력태도는 직무만족에 유의한 영향을 주었으나(.4343, $p < .001$), 조절변수인 성장 마인드셋은 직무만족에 부적 영향을 미쳤다(-.6434, $p < .05$). 경력몰입과 성장 마인드셋의 상호작용항은 직무만족에 유의한 영향(.1442, $p < .05$)을 미쳐 조절효과가 있었다. 상호작용항의 추가에 따른 R2의 증가량도 유의미하였다($\Delta R^2 = .0125$, $p < .05$). 즉, 프로티언 경력태도가 경력몰입을 거쳐 직무만족으로 가는 경로에서 성장 마인드셋은 경력몰입과 직무만족의 관계를 조절하였다.

성장 마인드셋에 따른 경력몰입의 조건부 효과의 분석을 위해서 성장 마인드셋 값에 따라서 3개 조건(M, $M \pm 1SD$)을 주었고, 성장 마인드셋 값이 2.8684(M-1SD), 3.4601(M)과 4.0519(M+1SD) 영역에서 조건부 효과는 모두 유의미하였다.

조절변수인 성장 마인드셋에 따른 경력몰입의 조건부 효과가 구체적으로 어느 영역에서 유의미한지 검증하기 위해서 조명등 분석인 Johnson-Neyman 방법을 적용해 분석을 실시하였다. 성장 마인드셋 값이 2.1801보다 큰 영역에서는 경력몰입의 조건부 효과가 유의미하였고, 조사대상자의 86.37%가 유의미한 영역에 해당되었다. 그러나 성장 마인드셋 값이 2.1801 이하인 영역에서는 경력몰입의 조건부 효과가 유의하지 않았다. 즉, 성장 마인드셋이 2.1801보다 높은 영역에서 경력몰입의 조건부 효과는 유의미하였고, 성장 마인드셋 증가할 때 직무만족에 대한 경력몰입의 조건부 효과가 증가하였다.

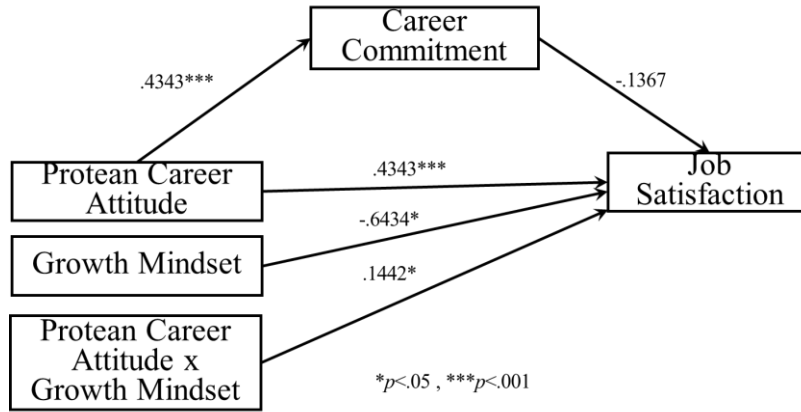
[표 2] 성장 마인드셋의 조절된 매개효과 분석

[Table 2] Analysis of Moderated Mediation Effect of Growth Mindset

Variables	coefficient	se	t value	p	LLCI*	ULCI**
Mediating variable model(DV: Career commitment)						
Constant	2.4621	.3432	7.0693	.0000	1.7495	3.1027
Protean career attitude	.4334	.0887	4.8847	.0000	.2585	.6083
Dependent variable model (DV: Job satisfaction)						
Constant	3.0224	.9953	3.0368	.0027	1.0600	4.9848
Protean career attitude	.4343	.0617	7.0401	.0000	.3127	.5560
Career commitment	-.1367	.2298	-.5950	.5525	-.5900	.3165
Growth mindset	-.6434	.2911	-2.2101	.0282	-1.2714	-.0694

Career commitment × Growth mindset	.1442	.0680	2.1191	.0353	.0100	.2783
Test of highest order unconditional interaction						
Interaction item	R2		F		p	
Career commitment× Growth mindset	.0125		4.4908		.0353	
Conditional effects of the focal predictor at values of the moderator						
Growth mindset	Effect	se	t value	p	LLCI*	ULCI**
2.8684(M-1SD)	.2767	.0559	4.9545	.0000	.1666	.3869
3.4601(M)	.3620	.0484	7.4855	.0000	.2667	.4574
4.0519(M+1SD)	.4474	.0693	6.4572	.0000	.3107	.5840
Conditional effect of focal predictor at values of the moderator						
Growth mindset	Effect	F	t value	p	LLCI*	ULCI**
1.8750	.1335	.1082	1.2337	.2187	-.0799	.3470
2.0313	.1561	.0988	1.5798	.1157	-.0387	.3509
2.1801	.1775	.0900	1.9718	.0500	.0000	.3550
			⋮			
			⋮			
			⋮			
5.0000	.5840	.1245	4.6914	.0000	.3386	.8295.
Direct effect of X on Y						
Effect	se	t value	p	BootLLCI*	BootULCI**	
.4343	.0617	7.0401	.0000	.3127	.5560	
Conditional indirect effects of X on Y						
Growth mindset	Effect	BootSE	BootLLCI*	BootULCI**		
2.8684(M-1SD)	.1199	.0396	.0508	.2052		
3.4601(M)	.1569	.0416	.0829	.2451		
4.0519(M+1SD)	.1939	.0509	.1032	.3029		
Index of moderated mediation						
Index	BootSE	BootLLCI*	BootULCI**			
.0625	.0312	.0067	.1284			

*LLCI= The lower bound within the 95% confidence interval
**ULCI= The upper bound within the 95% confidence interval

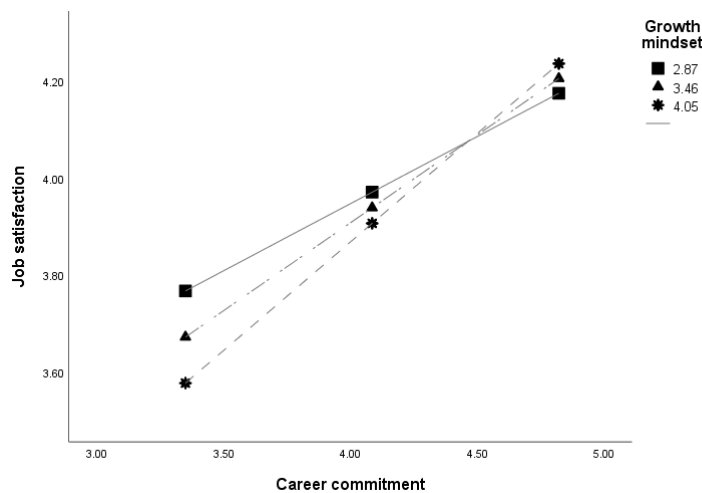


***p<.001, *p<.05

[그림 3] 조절된 매개효과 모형에서 성장 마인드셋의 조절효과 통계모형

[Fig. 3] Statistical Model of the Moderating Effect of Growth Mindset in the Moderated Mediating Effect Model

성장 마인드셋을 상, 중, 하의 3개 집단으로 나누어 경력몰입의 조건부 효과를 그래프로 그려 시각화한 결과를 제시하면 [그림 3]와 같다. 성장 마인드셋의 3가지 조건(M±SD, M)에서 모두 경력몰입이 증가할수록 직무만족도 증가하였다. 경력몰입의 증가에 따라 직무만족이 증가하는 기울기는 성장 마인드셋이 높은 집단이 낮은 집단보다 더 가파른 것으로 나타났다. 즉, 경력몰입 증가하면 직무만족이 증가하는데 성장 마인드셋이 높은 사람의 직무만족이 더 급격하게 증가한다는 것이다.



[그림 4] 조절된 매개효과 모형에서 성장 마인드셋의 조절효과

[Fig. 4] The Moderating Effect of Growth Mindset in the Moderated Mediating Effect Model

성장 마인드셋의 조건부 간접효과를 분석한 결과, 프로티언 경력태도와 직무만족의 직접효과는 .4343(p<.001)으로 유의하였고, 프로티언 경력태도 → 경력몰입 → 직무만족의 조건부 간접효과는 조절변수인 성장 마인드셋의 값이 M-1SD(2.8684), M(3.4601), 그리고 M+1SD(4.0519)까지 모두 유의하였다. 즉, 성장 마인드셋이 낮거나

평균이거나 높을 때, 프로티언 경력태도가 경력몰입을 매개로 직무만족에 미치는 영향에서 성장 마인드셋은 조절 매개하였다. 이는 프로티언 경력태도가 경력몰입을 경유하여 직무만족에 미치는 영향을 성장 마인드셋이 상승시키는 조절효과를 함을 의미한다.

성장 마인드셋의 조절된 매개지수는 .0625이었고 95%의 신뢰구간(CI)에서 하한값(.0067)과 상한값(.1284) 사이에 0을 포함하지 않아 조절된 매개효과가 검증되었다.

5. 결론

평생교육 강사를 연구 대상으로 한 본 연구는 평생교육 강사의 프로티언 경력태도가 직무만족에 미치는 영향에서 경력몰입의 매개효과, 그리고 성장 마인드셋의 조절 및 조절된 매개효과를 검증하고자 수행되었다. 본 연구의 결과를 중심으로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 주요 변인 간의 상관관계를 분석한 결과, 프로티언 경력태도, 경력몰입 및 직무만족 간에는 유의미한 상관관계가 있었다. 이러한 연구 결과는 프로티언 경력태도와 경력몰입은 정적 상관이 있고[21][25], 경력몰입과 직무만족과는 정적 상관이 있다는 연구 결과[26]와 일치하였다. 따라서 평생교육 현장에서 이루어지는 평생교육 강사들의 직무만족을 위한 여건은 프로티언 경력태도와 경력몰입을 향상시키는 데에 주안점을 두어야 할 것이다.

둘째, 프로티언 경력태도와 직무만족 간의 관계에서 경력몰입에 대한 성장 마인드셋의 조절된 매개효과를 규명한 결과, 성장 마인드셋은 프로티언 경력태도가 경력몰입을 경유하여 직무만족에 미치는 영향에서 조절된 매개효과가 검증되었다. 성장 마인드셋이 높아질수록 프로티언 경력태도와 직무만족의 관계에서 경력몰입의 조건부 간접효과는 점점 증가하였다. 즉, 프로티언 경력태도가 경력몰입을 경유하여 직무만족에 미치는 영향은 성장 마인드셋에 의존하고 있었다. 그러므로 평생교육 강사의 직무만족을 높이기 위해서는 프로티언 경력태도 → 경력몰입 → 직무만족의 경로에 대하여 성장 마인드셋을 증가시키는 방안 모색이 필요하다.

한편, 본 연구의 결과를 토대로 후속 연구와 실천을 위한 제언하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구의 대상은 충남 지역으로 한정하였는데, 타 지역에서 활동하는 평생교육 강사를 대상으로 분석하였을 경우 그 결과에 있어 편차가 발생할 수 있다. 따라서 후속 연구에서는 대상 지역을 확대하여 연구할 필요가 있다.

둘째, 연구방법과 관련하여 본 연구는 설문조사의 한 가지 방법만을 적용하였기 때문에 평생교육 강사에 대한 구체적 내용, 세부적인 이유 등 등에 대해서는 충분히 파악하지 못했다. 따라서 후속 연구에서는 다양한 분석 자료수집 방법을 활용하여 세부적인 자료를 수집하고 풍부한 논의가 이루어질 수 있도록 연구 설계를 할 필요가 있다.

셋째, 본 연구 결과에 기초할 때 향후 수행이 필요한 연구의 과제 중 하나로서 평생교육 강사의 직무만족에 대한 영향력을 더욱 폭넓게 검증하기 위해 다양한 매개변인과 조절변인을 활용한 추가 연구가 필요하다.

References

- [1] <https://kess.kedi.re.kr/index>, Dec 27 (2022)
- [2] K. Lee, A study on self-directed learning of instructors at women's lifelong education institutions, Soongsil University, Master Thesis (2010)
- [3] S. Yu, Mediating Effect of Self-Leadership in the Relationship between Protean Career Attitude and Subjective Career Success of Lifelong Education Instructors, Inha University, Master Thesis, (2018)
- [4] S. Y. Han, A study on the relationship between high-performance human resource management of airlines and cabin crew's career success and job performance, Mediating Effects of Career Management and Protein Career Attitude, Kyonggi University, Doctoral Dissertation, (2016)
- [5] J. P. Briscoe, D. T. Hall, The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications, (2006), Vol.69, No.1, pp.4-18.
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.002>
- [6] R. J. DeFillippi, M. B. Arthur, Boundaryless contexts and careers: A competency-based perspective, *Journal of Organizational Behavior*, (1994), Vol.15, No.4, pp.307-324.
DOI: <https://doi.org/10.1002/job.4030150403>
- [7] D. T. Hall, *Careers in organizations*, Goodyear, (1976)
- [8] I. S. Kim, M. Jeong, The Effect of Protein Career Attitude on Job Satisfaction of Lifelong Education Workers: Focusing on the Mediating Effect of Organizational Support and Family Support, *Soonchunhyang Journal of Humanities*, (2017), Vol.36, No.1, pp.67-95.
UCI: G704-SER000013584.2017.36.1.003
- [9] D. T. Hall, Protean careers of the 21st century, (1996), Vol.10, No.4, pp.8-16.
DOI: <https://doi.org/10.5465/ame.1996.3145315>
- [10] S. J. Kim, J. W. Kim, Empirical Relationships Among Protean Career Attitude, Boundaryless Career Attitude and Subjective Career Success, *Korean Journal of Business Administration*, (2010), Vol.23, No.4, pp.1899-1915.
UCI: G704-000789.2010.23.4.003
- [11] S. R. Shin, Subjective career success and employment stability of industrial workers, organizational career management support, protein career attitude, causal relationship between protein career management behavior, Seoul National University, Doctoral Dissertation, (2014)
- [12] H. Lee, Effects of Emotional Intelligence of Enterprise Members on Organizational Citizenship Behavior and Turnover Intention via Protean Career Attitude, Soongsil University, Doctoral Dissertation, (2014)
- [13] G. Y. Park, S. Y. Jeong, W. S. Seo, The Effect of fun leadership behaviors on job satisfaction and customer orientation of hotel employees, *Journal of Tourism and Leisure Research*, (2013), Vol.25, No.3, pp.223-236.
UCI: G704-000823.2013.25.3.018
- [14] C. H. Lee, A Study on the Impact of Occupational Identity on the Quality of Service of Long-Term Care Workers in Nursing Homes - The Mediation Effect of Job Satisfaction -, *Journal of Human Resource Management Research*, (2015), Vol.22, No.3, pp.1-21.
DOI: <https://doi.org/10.14396/jhrmr.2015.22.3.1>
- [15] P. R. Yuk, J. Y. Lee, An Effect of Perceived Organizational Justice and Role Stress on Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention of Casino Employees, *Journal of Tourism and Leisure Research*, (2012), Vol.24, No.2, pp.233-252.
UCI: G704-000823.2012.24.2.001
- [16] V. H. Vroom, *Work and motivation*, Wiley, (1964)
- [17] H. J. Arnold, D. C. Feldman, *Managing individual and group behavior in organizations*, McGraw-Hill, (1983)
- [18] D. T. Hall, A theoretical model of career subidentity development in organizational settings, *Organizational Behavior and Human Performance*, (1971), Vol.6, No.1, pp.50-76.

DOI: [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(71\)90005-5](https://doi.org/10.1016/0030-5073(71)90005-5)

- [19] W. S. Choi, Effects of Job Characteristics on Career Commitment and Employees' Attitude in Hotel Employees -On the Moderating Effect of the Employment Type-, *Journal of Tourism and Leisure Research*, (2005), Vol.17, No.3, pp.77-95.
UCI: G704-000823.2005.17.3.012
- [20] S. J. Lee, Effects of Career Identity and Career Adaptability on Career Commitment, Chung-Ang University, Doctoral Dissertation, (2011)
- [21] H. M. Byun, Mediating Effect of Informal Learning Activities on the Relationship between Protean Career Attitude and Career Commitment of Lifelong Education Instructors, Inha University, Master Thesis, (2015)
- [22] C. S. Dweck, *Mindset: The New Psychology of Success*, Random House Publications, (2006)
- [23] J. S. Hyun, C. J. Park, Influence of learning on the divide-and-combine principle and state model on contradictory problem solving and growth mindset, *Knowledge Management Research*, (2013), Vol.14, No.4, pp.19-46.
DOI: <https://doi.org/10.15813/kmr.2013.14.4.002>
- [24] G. J. Blau, The measurement and prediction of career commitment, (1985), Vol.58, No.4, pp.277-288.
DOI: <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1985.tb00201.x>
- [25] J. B. Lee, The Effects of Military Officers' Protean Career Attitude on Subjective Career Success and Organizational Effectiveness: Mediating Effect of Career Commitment, Chung-Ang University, Doctoral Dissertation, (2012)
- [26] J. Y. Kim, Protean Career Attitude and Organizational Career Management Support's Effects on Career Satisfaction and Job Performance: Focusing on the Mediating Effect of Employee Engagement, Korea University of Technology and Education, Doctoral Dissertation, (2020)
- [27] C. S. Lee, S. U. Park, Y. K. Hwang, The Structural Relationship between Mother's Parenting Stress and Child's Well-being: The Mediating Effects of Mother's Growth Mindset and Hope, *Indian Journal of Science and Technology*, (2016), Vol.9, No.36, pp.1-6.
DOI: <https://doi.org/10.17485/ijst/2016/v9i36/102702>
- [28] A. F. Hayes, *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*, Guilford publications, (2017)
- [29] J. Cohen, *Statistical power analysis for the behavioral sciences—second edition*, Academic press, (2013)
- [30] J. P. Briscoe, D. T. Hall, R. L. F. DeMuth, Protean and boundaryless careers: An empirical exploration, (2006), Vol.69, No.1, pp.30-47.
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.003>
- [31] I. Park, Validity Analysis of Items and Scales of MSQ Job Satisfaction Test, Seoul National University, Master Thesis, (2005)