

태권도 사범의 경력관리행동에 따른 경력성과와 혁신행동의 구조적 관계*

이상호**(강남대학교 교수)

국문초록

본 연구는 경력관리행동, 경력성과, 혁신행동의 관계에 대한 이론적 논의를 제공하고, 태권도장 경영에 효과적으로 적용할 수 있는 태권도 사범들의 경력관리행동이 미치는 영향을 확인하고자 하였다. 이를 통해 태권도 사범들의 전문성 향상과 경력개발을 위한 실천적 시사점을 제공하고자 하였다. 연구를 진행하기 위해 2019년 12월 약 한 달 간 태권도 사범들을 모집단으로 국내 태권도장에 근무하고 있는 태권도 사범과 1년 이내 태권도 사범 근무를 했던 경험이 있는 대학생 250명을 대상으로 설문을 실시하였다. 설문에 불성실하게 응답하거나 이중 응답 등 분석에 사용할 수 없다고 판단되는 9개를 제외한 241개의 데이터를 분석에 사용하였다. 자료처리는 빈도분석, 신뢰도분석, 상관관계분석을 위해 SPSS 18버전을 이용하였고, 확인적 요인분석과 구조방정식 모형을 도출하기 위해 AMOS 18버전을 이용하였다. 분석 결과 첫째, 태권도 사범의 경력관리행동은 경력성과에 영향을 미칠 것이라는 가설 1의 분석 결과 통계적으로 유의성이 검증되어 채택되었다. 둘째, 태권도 사범의 경력관리행동은 혁신행동에 영향을 미칠 것이라는 가설 2의 분석 결과 통계적으로 유의성이 검증되어 채택되었다. 셋째, 태권도 사범의 경력성과는 혁신행동에 영향을 미칠 것이라는 가설 3의 분석 결과 통계적으로 유의성이 검증되어 채택되었다.

주제어 : 경력관리행동, 경력성과, 혁신행동

* 이 논문은 2018학년도 강남대학교 교내연구비 지원에 의해 수행되었음.

** run2025@gmail.com

I. 서 론

급변하는 노동환경의 변화로 인해 개인은 직업안정성을 보장받기 어려운 상황에 놓여있다. 이러한 상황은 경력에 대한 패러다임 변화를 가져오고 이로 인해 과거처럼 조직에 의하여 수동적인 경력관리가 아닌 개인이 주체로 경력을 개발하는 경향을 증가시켰다. 이처럼 최근의 경력개발과 관리 주체는 점차 개인으로 변하고 있고 개인이 자신의 경력을 관리할 책임을 가지게 되었다(De Vos, Dewettinck & Buyen, 2009). 이는 개인이 스스로 경력관리에 주도적, 적극적으로 참여하고 자신의 경력개발에 주체적 역할을 담당하게 되었다는 것을 의미한다.

이와 더불어 대한상공회의소(2005)에서는 경력개발 주체가 회사주도형에서 개인주도형으로 변화되고 있다는 경향을 보여주고 있다. 다른 많은 경력관리 연구들에서도 변화하는 환경에 적응하기 위해 개인의 주체적이고 능동적인 행동과 개인의 성장과 만족을 높일 수 있는 경력개발 노력의 필요성을 강조하고 있다(신영숙, 2010). 이처럼 경력관리의 중요성이 점차 커지고 있고 경력개발과 관리를 위하여 노력하는 실제적인 행위를 의미하는 경력관리행동의 중요성이 점차 증대되고 있다. 이러한 현상과 맞물려 최근 경력관리의 실제적인 행동을 다루는 연구들이 차츰 증가하고 있다.

경력관리행동은 개인이 경력계획을 수립하고 경력전략의 추진과 같은 자신의 경력목표를 달성을 위한 행동을 의미한다. 즉, 계획의 수립과 실행은 자신을 위하여 환경에 적극적으로 영향을 미친다는 것을 의미한다(Raabe et al., 2007). 실제로 이러한 연구들에서는 경력관리행동이 경력만족이나 경력몰입 궁극적으로 경력성공과 긍정적인 관계가 있음을 나타내어(Eby, Butts & Lockwood, 2003; Seibert, Kraimer & Crant, 2001) 경력성공에 있어 경력관리행동이 중요요인임을 시사하고 있다.

경력성공은 일과 관련된 경험의 결과로서 한 개인이 축적한 긍정적인 심리

적 성취나 일과 관련된 성과라 할 수 있다(Judge, Cable, Boudreau, & Bretz, 1995). 그 동안 경력성과는 사회적 지위, 연봉, 명성 등을 경력성과의 기준으로 인식하고 있고, 객관적인 측면에 초점을 맞추었다(Nabi, 2001). 그러나 많은 연구자들은 경력성과에 관하여 보다 종합적인 이해와 실무적 유용성을 위해서는 주관적 경력성과 또한 고려하는 것이 중요하다고 하였다(Abele & Spurk, 2009).

앞서 언급한 바와 같이 경력관리행동은 환경 변화에 수동적으로 반응하기 보다 원하는 방향으로 스스로 이끌어 가는 행동 즉, 적극적 행동을 의미한다(King, 2004; Orpen, 1994). 따라서 경력관리행동 수준이 높은 사람은 적극성이 높다고 해석할 수 있다. 적극성이 높은 사람은 과업을 수행하는데 있어 높은 수준을 추구하고 주변 환경을 변화하고자 하는 의지가 있다. 이러한 적극성은 성취욕구가 강한 사람의 중요한 특성 가운데 하나다(이인석, 1999). 이에 적극성이 강한 사람은 성취욕구도 높을 가능성이 있다. 성취욕구가 강한 사람은 일반적으로 적절한 수준의 위험을 선택하고 결과에 대하여 즉각적인 피드백을 바란다. 또한 과업성과에 만족하고 과업의 완수를 위하여 전념하고 몰두한다(이인석, 1999). 이러한 특성을 가지는 사람은 자신의 업무와 관련된 새로운 아이디어를 발견하고 실행하는 혁신행동을 수행할 가능성이 높다(McClennand, 1972). 이는 과업에서 요구된 수준이 높을수록 새로운 아이디어를 만들거나 도입할 가능성이 높고 이를 위해 위험을 감수하기 때문이다. 따라서 관리경력행동은 혁신행동을 예측하는데 중요한 변인으로 작용할 것이다.

그동안 경력관리행동과 관련한 선행연구들에서는 경력관리행동을 독립변인이나(Noe, 1996; Orpen, 1994) 매개변인(Abele & Wiese, 2008; De Vos & Soens, 2008)으로 설정하여 연구를 진행하였으나 다양한 대상으로 연구가 부족하고 대부분 국외에서 연구가 진행되어 국내 노동환경에 대한 연구는 미흡하다고 볼 수 있다. 이와 더불어 스포츠 분야에서 경력패러다임을 반영한 연구가 진행된 바 없으며, 특히 스포츠 분야에서 특수한 전문직으로 분류되는 태권도 사범을 대상으로 진행된 경력관련 연구가 매우 부족한 실정이다. 이에 본 연구에서는 태권도 사범의 경력관리행동에 따른 경력성과와 혁신행동의 관

계를 살펴보고자 한다. 이를 통해 경력관리행동, 경력성과, 혁신행동의 관계에 대한 이론적 논의를 제공하고, 태권도장 경영에 효과적으로 적용할 수 있는 태권도 사범들의 경력관리행동이 미치는 영향을 확인함으로써 태권도 사범들의 전문성 향상과 경력개발을 위해 실천적 시사점을 제공하고자 한다.

본 연구에서의 목적을 달성하기 위한 연구모형과 연구가설은 다음과 같다.

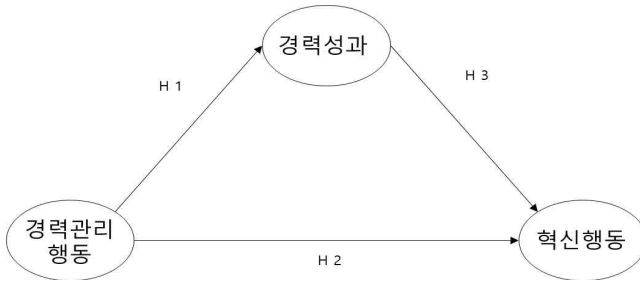


그림 1. 연구모형

연구가설 1: 태권도 사범의 경력관리 행동은 경력성과에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

연구가설 2: 태권도 사범의 경력관리 행동은 혁신행동에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

연구가설 3: 태권도 사범의 경력성과는 혁신행동에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 태권도 선수들의 경력관리행동에 따른 경력성과와 혁신행동의

표 1. 연구대상의 인구통계학적 특성

(N=241)

		빈도(N)	퍼센트(%)
성별	남	129	53.5
	여	112	46.5
학년	1학년	65	27.0
	2학년	83	34.4
	3학년	49	20.3
	4학년	44	18.3
근무기간	1년 미만	47	19.5
	1~3년	97	40.2
	4~6년	67	27.8
	7년 이상	30	12.4
월소득	100만원 미만	27	11.2
	101~150만원	144	59.8
	151~200만원	37	15.4
	201만원 이상	33	13.7

구조적 관계에 관한 연구이다. 연구를 진행하기 위해 2019년 12월 약 한 달 간 태권도 사범들을 모집단으로 서울 및 경기 지역에 소재한 4년제 대학의 태권도학과 재학생 중 태권도장에 근무하고 있는 태권도 사범과 1년 이내 태권도 사범 근무를 했던 경험이 있는 대학생 250명을 대상으로 설문을 실시하였다. 설문에 불성실하게 응답하거나 이중 응답 등 분석에 사용할 수 없다고 판단되는 9개를 제외한 241개의 데이터를 분석에 사용하였다.

2. 조사도구

태권도 선수들의 경력관리행동에 따른 경력성과와 혁신행동의 구조적 관계에 대한 본 연구의 측정도구는 경력관리행동에 대한 문항으로 Gould(1979)와 Orpen(1994)이 개발한 척도를 중심으로 조영아(2015)가 사용한 척도를 수정, 보완하여 사용하였다. 경력성과에 대한 측정도구는 Greenhaus(1990)가 개발한 척도를 중심으로 고현철(2003)가 사용한 척도를 수정, 보완하여 사용하였다. 혁신행동에 대한 측정도구는 Jassen(2000)이 개발한 척도를 중심으로 양동민

과 심덕섭(2013)가 사용한 척도를 수정, 보완하여 사용하였다. 경력관리행동은 4개요인 16개 문항, 경력성과는 2개요인 11개 문항, 혁신행동은 단일요인 5개 문항으로 구성되었다. 인구통계학적 특성은 성별, 학년, 근무기간, 근무당시 월 소득으로 구성하였다.

3. 조사도구의 타당도 및 신뢰도

이 연구는 측정 항목에 대해 각 연구단위별로 단일차원성 검증을 하고자 확인적 요인분석을 통해 집중타당도를 확인하였다(김계수, 2006). 각 단계별 항목 구성에 대하여 최적의 상태를 도출하고자 적합도를 평가하였고, <표 2>와 같이 $\chi^2 = 2.857$, $df = 440$, $p = .000$, $TLI = .859$, $CFI = .875$, $RMSEA = .088$ 로 나타났다. GFI의 값은 .8이상일 경우 충분한 설명력을 가진다(Netemeyer, Boles, McKee & McMurrian, 1997). 이에 본 연구에서 나타난 지수들은 기준치에 충족하여 수용이 가능하다.

각 변인의 항목의 표준화된 요인부하량은 .5 이상으로 나타나 통계적으로 유의하게 나타났다. 집중타당성을 조사하기 위해 개념신뢰도와 AVE값을 계산한 결과 모든 값들이 일반적인 기준($CR = .70$, $AVE = .50$)을 충족하여 집중타당성을 가지는 것으로 해석할 수 있다(Hair, Babin, Black, Andreson & Tatham, 2006). 신뢰도 분석을 실시하기 위하여 Cronbach's α 계수로 내적일관성을 살펴본 결과 모든 요인에서 .8 이상의 신뢰수준이 나타났다(Van de Ven, Ferry, 1979).

4. 자료처리방법

연구를 위해 수집된 데이터 중 응답내용이 성실하지 못하거나 신뢰성이 없다고 판단된 설문지를 제외한 241부의 데이터를 분석에 이용하였다. 먼저 빈도분석, 신뢰도분석, 상관관계분석을 위해 SPSS 18버전을 이용하였고, 확인적 요인분석 및 구조방정식 모형을 도출하기 위해 AMOS 18버전을 이용하였다.

표 2. 확인적 요인분석 결과

요인	문항	Estimate	S. Estimate	S.E.	C.R.	α	C.R	AVE
경력관리행동	경력 전략 실행 행동	1	.921					
	사내친분	.880	.880	.045	19.463	.895	.898	.692
	사외친분	.851	.791	.053	16.062			
	성과인지	.693	.634	.062	11.209			
	지식기술향상	1	.800					
	특성역량검토	.871	.792	.049	17.837	.917	.919	.739
	자기분석	1.011	.872	.066	15.337			
	정보수집	1.068	.906	.067	15.994			
	대안검토	1	.768					
	장기목표설정	1.122	.899	.074	15.268	.918	.943	.804
	단기목표설정	1.051	.894	.069	15.183			
	계획수립	1.139	.884	.076	14.979			
	전략수립	1	.613					
	성과관리	1.319	.802	.136	9.707	.850	.834	.561
	목표계획점검	1.434	.782	.15	9.549			
	과정점검	1.638	.879	.16	10.228			
경력성과	성과만족	1	.838					
	경력목표만족	1.101	.850	.067	16.439	.933	.905	.656
	경제적 만족	1.032	.884	.059	17.519			
	승진진급만족	1.039	.870	.061	17.084			
	기술개발만족	1.069	.856	.064	16.637			
	기대이상노력	1	.667					
	경력애착	1.344	.754	.09	14.954	.912	.935	.708
	자랑스러움	1.455	.792	.133	10.964			
	능력발휘	1.647	.915	.134	12.308			
	탁월한선택	1.619	.903	.133	12.193			
혁신행동	능력활용기회	1.329	.686	.137	9.671			
	아이디어개발	1	.747					
	독창성고안	.988	.738	.087	11.396	.885	.898	.639
	아이디어지원	1.038	.859	.077	13.424			
	아이디어공감	1.08	.774	.09	12.015			
	아이디어후원	.959	.786	.078	12.216			

Ⅲ. 연구결과

1. 상관관계분석 결과

판별타당성과 관련해 Fornell과 Larcker(1981)는 두 요인을 대상으로 각 요인에 대해 AVE값이 두 변인의 상관관계수 제곱합보다 클 경우 두 변인 간 판별타당성이 있다고 제안하였다. 이에 3개 변인의 하위요인 간 상관관계 값이 각 요인 간의 상관관계제곱 값에 해당되는 평균분산추출 값보다 작은 수치로 나타나 요인들에 대한 판별타당성을 확보한 것으로 해석할 수 있다<표 3>.

표 3. 요인 간 상관관계분석 결과

	m	sd	a	b	c	d	e	f	g
a	4.207	.811	1						
b	3.862	.838	.508**	1					
c	4.316	.750	.570**	.491**	1				
d	4.035	.655	.586**	.603**	.904**	1			
e	3.239	.918	.443**	.510**	.302**	.472**	1		
f	3.840	.733	.548**	.441**	.455**	.553**	.673**	1	
g	3.961	.669	.579**	.500**	.563**	.593**	.517**	.643**	1

**p<.01

a-경력전략실행행동, b-경력탐색행동, c-경력계획행동, d-경력평가행동, e-경력만족, f-경력몰입, g-혁신행동

2. 정규성 검증

본 연구에서는 측정모형과 구조모형의 추정을 최대우도법으로 설정하여 단변량 정규성의 검증방법으로써 왜도와 첨도를 분석하였다. 그 결과 왜도는 -1.775 ~ -.073 값의 범위를 보이고 있고, 첨도는 -2.753 ~ .719값의 범위를 보이고 있다. 이러한 결과 West, Finch와 Curran(1995)의 연구에서 제시한 왜도 ± 2 , 첨도 ± 4 기준을 만족하여 정규성을 충족한 것으로 해석할 수 있다.

표 4. 정규성 검증 결과

factor	왜도		첨도	
	statistic	S.E.	statistic	S.E.
경력전략실행행동	-1.775	.157	2.028	.312
경력탐색행동	-.793	.157	.719	.312
경력계획행동	-1.479	.157	2.753	.312
경력평가행동	-1.226	.157	2.713	.312
경력만족	-.073	.157	-.522	.312
경력몰입	-.389	.157	.223	.312
혁신행동	-.387	.157	-.154	.312

3. 적합도 검증

연구에서 설정한 연구 모형을 검증하기 위해 구조방정식모형분석으로 전반적인 모형적합도를 추정하였다. 구조모형의 모수는 최대우도법을 이용하였다. 적합도 검증 결과는 $\chi^2 = 270.427(p = .000)$, $df = 41$, $GFI = .839$, $AGFI = .741$, $RMR = .066$, $TLI = .831$, $RMSEA = .093$, $CFI = .874$ 로 나타났다. 일반적으로 모델의 전체적인 적합도를 평가하는 지표로 GFI , $AGFI$, NFI , CFI 가 .8이상이고, RMR 은 .08 이하일 때 수용가능한 수준의 모델로 평가할 수 있다(Bagozzi & Yi, 1988; 김계수, 2006). 그러나 $AGFI$ 가 임계치에 조금 미치지 못하는 것으로 나타났는데 GFI 와 $AGFI$ 는 표본 특성에 기인하여 비일관성에 영향을 받을 수 있어 표본특성으로부터 자유로운 CFI (comparative fit index)를 권고하는 추세이다(송지준, 2012). 이에 연구에서 설정한 연구 가설과 연구모형은 실증자료를 설명하는데 있어 무리가 없을 것으로 판단된다.

표 5. 연구모형의 적합도 검증 결과

	GFI	AGFI	RMR	TLI	CFI
분석 결과	.839	.741	.066	.831	.874
허용 수준	.8-.9 이상	.8-.9 이상	.05-.08 이상	.8-.9 이상	.8-.9 이상

4. 가설검증

연구에서 사용된 변인들의 인과관계를 분석하고 연구가설 H1부터 H3을 검증, 분석하여 다음 <표 6>과 같은 결과가 나타났다. 첫째, 태권도 사범들의 경력관리행동은 경력성가에 영향을 미칠 것이라는 가설 1의 분석 결과는 경로계수가 .987, t값이 7.367로 나타났다($p<.001$). 둘째, 태권도 사범들의 경력관리행동은 혁신행동에 영향을 미칠 것이라는 가설 2의 분석 결과는 .324, t값이 2.821로 나타났다($p<.01$). 셋째, 태권도 사범들의 경력성가는 혁신행동에 영향을 미칠 것이라는 가설 3의 분석 결과는 경로계수가 .552, t값이 6.338로 나타났다($p<.001$).

표 6. 가설 검증결과

가설	경로	Estimate	S.E.	C.R.	여부
H 1	경력관리행동→경력성과	.987	.134	7.367***	채택
H 2	경력관리행동→혁신행동	.324	.115	2.821**	채택
H 3	경력성과→혁신행동	.552	.087	6.338***	채택

** $p<.01$, *** $p<.001$

IV. 논의

본 연구는 태권도 사범의 경력관리행동에 따른 경력성과와 혁신행동의 구조적 관계를 심층적으로 규명하고자 하였다. 이러한 문제의 검증을 위해 구조방정식 모형을 통해 분석하였고, 도출된 연구결과를 바탕으로 논의는 다음과 같다.

첫째, 태권도 사범의 경력관리행동은 경력성가에 영향을 미칠 것이라는 가설 1의 분석 결과 통계적으로 유의성이 검증되어 채택되었다. 이와 관련하여

Arthur 등(2005)과 Ng et al.(2005)는 경력관리 수준이 높은 사람이 외부로부터 본인의 경력의사결정에 대해 수동적이지 않고 스스로 목표를 성취할 기회를 증가시키려 한다고 하였다. 즉, 경력관리행동이 높은 사람은 경력을 성공적으로 느끼고 실제로도 경력에서 높은 성과를 달성할 가능성이 높다고 볼 수 있다. 더불어 Seibert, Crant와 Kraimer(1999)는 경력관리에 적극적인 사람이 경력성과를 달성하기 위한 가능성을 높일 여지가 있는 업무환경을 선택한다고 하여 본 연구와 맥락을 같이하는 것으로 나타났다. 높은 수준의 경력관리행동을 하는 사람들은 그들의 직무범위를 변경하거나, 희망하는 지위 또는 직무로 이행할 수 있는 기회를 찾는다(Crant, 2000). 경력관리행동은 경력성과 측면에서 긍정적인 결과를 가져올 수 있고, 고용과 개발의 기회를 증가시켜 경력상의 진보(career advancement)도 가져올 수 있다. 이와 더불어 Seibert, Kraimer와 Crant(2001)는 상향지향의 경력을 개발하고자하는 의도가 높은 사람이 더 높은 승진과 급여상승을 가져온다고 하였다. 즉, 경력관리행동이 높은 사람은 자신이 선호하는 직무에서 적극적으로 기회를 탐색하고 포착하고자 한다는 것이다. 이는 태권도를 전공한 사범들이 본인의 업무에 대한 목표의식을 가지고 보다 많은 노력을 가짐으로써 성과를 높여야한다는 것을 시사한다. 태권도 사범은 교육서비스 제공자로서 인식을 가지고 책임감을 가져야 한다. 이를 통해 객관적 경력성과와 주관적 경력성과를 높여 자신의 업무에 긍정적이고 미래지향적인 성과를 달성할 수 있을 것이다.

둘째, 태권도 사범의 경력관리행동은 혁신행동에 영향을 미칠 것이라는 가설 2의 분석 결과 통계적으로 유의성이 검증되어 채택되었다. 즉, 경력관리행동이 높은 사람은 혁신행동을 위한 적극성이 높다고 해석할 수 있다. 이러한 적극성은 성취욕구가 높은 사람의 중요한 특성이기도 하다(이인석, 1999). 이에 적극성이 뛰어난 사람은 성취욕구도 뛰어날 가능성이 높다. 성취욕구가 뛰어나다는 것은 일반적으로 적절한 수준의 위험을 선택하고 결과에 대해 즉각적인 피드백을 원한다. 또한 과업성과에 만족하여 과업의 완수를 위하여 전념하고 몰두한다(이인석, 1999). 경력관리행동과 혁신행동은 직접적으로 변인 간의 관계를 밝힌 연구는 아직 이루어지지 않았으나 경력관리행동이 높은

사람들에게 나타나는 적극성, 성취욕구가 혁신행동(박경규, 이인석 2000; 이연택, 이도연, 김종우, 2007)에 긍정적인 영향이 있다는 선행연구들이 본 연구의 결과와 맥락을 같이 하는 것으로 알 수 있다. 이는 태권도 사범보다 태권도장 경영자 측면에서 시사점을 제공할 수 있다. 경력관리행동은 개인의 경력 목표와 전략에 따라서 조직 안과 밖에서 경력을 심화하는 것으로 구분할 수 있다(Kossek et al., 1998; Noe, 1996). 즉, 두 가지 목적을 가질 수 있기 때문에 의도에 따라 서로 다른 활동이 필요할 것이다(Sturges et al., 2002). 혁신행동은 현재 몸담고 있는 태권도장의 경영적 측면에서 도움이 되는 행위이므로 태권도장 경영자는 조직내부에서 태권도 사범이 경력관리를 위한 지원시스템을 마련해야 할 것이다.

셋째, 태권도 사범의 경력성과는 혁신행동에 영향을 미칠 것이라는 가설 3의 분석 결과 통계적으로 유의성이 검증되어 채택되었다. 이와 관련하여 Amabile(1998)은 혁신행동이 나타나기 위해서는 내재적인 욕구인 내적인 동기 유발이 필요하다고 하였다. 즉, 일에 대한 흥미, 만족과 일 그 자체의 도전으로 동기부여가 된다면 혁신행동의 시작인 창의성이 발현 될 수 있다는 것이다. 일에 대한 만족이나 성취감과 같은 자신의 직무에서 경험하는 긍정적 감정은 내재적 동기를 유발하고, 이는 창의적 성과로 연결될 수 있다. 또한, 직무와 관련된 지식과 기술적 능력은 문제의 발견과 해결에 직접 연결이 되므로 혁신행동과 밀접한 관련이 있다(Amabile, 1988, 1998). 태권도장에서 필요한 혁신은 교육서비스 제공을 위해 유익한 새로운 프로그램을 개발하여 실행하는 것이므로 이와 관련된 지식이 없다면 불가능하다. 이런 점은 경력성과의 요소와 직접적 관련성을 가진다. 즉, 직무에 대한 자신감, 인정과 자신의 개발노력에 의하여 확보된 직무관련 지식이나 기술은 자신의 분야에 대한 전문성을 가지고 있다고 볼 수 있다. 이는 해당 분야의 직무를 수행하기 위해 필요한 지식과 기술에 대하여 자신감이 있다는 것이다. 이러한 전문성은 혁신행동에 영향을 줄 수 있는 중요한 요인으로 간주되어 높은 경력성과를 가진 태권도 사범은 혁신행동을 잘 수행할 수 있을 것으로 기대할 수 있다. 자아 일관성이론(self-consistency theory)(Korman, 1970, 1976)은 다른 조건이 동

일하다면, 사람들은 인지적 균형 또는 일관성을 극대화하는 행동을 추구할 것이고, 여기에 만족할 것이라 가정한다. 따라서 사람들은 자기이미지와 일치된 행동을 하고자 하고, 직무에 있어 자신이 추구하는 이미지를 유지하고자 할 것이다. 이러한 관점에서 경력을 성공적으로 지각하는 태권도사범은 성공적인 이미지와 일치된 방향으로 행동할 것이다. 구체적으로 높은 경력성과를 지각하는 태권도 사범은 성공적인 자기이미지를 유지하고자 하는 동기를 가지고, 업무를 일상수준이 아닌 더 높은 수준으로 수행하거나 더 나은 방법으로 개선하기 위해 노력할 것으로 볼 있을 것이다. 이에 태권도장에서는 태권도 사범과 경영자가 지속적인 커뮤니케이션을 통해 적절한 업무시스템을 공유하고 교육서비스를 제공하여 경력성과를 높일 수 있도록 해야 할 것으로 판단된다. 이는 곧 태권도 사범의 혁신행동을 가져와 궁극적으로 태권도장 경영을 위한 혁신적인 업무행동을 가져올 것으로 예상할 수 있다.

V. 결론 및 제언

1. 결론

본 연구는 경력관리행동, 경력성과, 혁신행동의 관계에 대한 이론적 논의를 제공하고, 태권도장 경영에 효과적으로 적용할 수 있는 태권도 사범들의 경력관리행동이 미치는 영향을 확인하고자 하였다. 이를 통해 태권도 사범들의 전문성 향상과 경력개발을 위한 실천적 시사점을 제공하고자 하였다. 연구를 진행하기 위해 2019년 12월 약 한 달 간 태권도 사범들을 모집단으로 국내 태권도장에 근무하고 있는 태권도 사범과 1년 이내 태권도 사범 근무를 했던 경험이 있는 대학생 250명을 대상으로 설문을 실시하였다. 설문에 불성실하게 응답하거나 이중 응답 등 분석에 사용할 수 없다고 판단되는 9개를 제외한 241개의 데이터를 분석에 사용하였다. 자료처리는 빈도분석, 신뢰도분석,

상관관계분석을 위해 SPSS 18버전을 이용하였고, 확인적 요인분석과 구조방정식 모형을 도출하기 위해 AMOS 18버전을 이용하였다. 분석 결과 첫째, 태권도 사범의 경력관리행동은 경력성과에 영향을 미칠 것이라는 가설 1의 분석 결과 통계적으로 유의성이 검증되어 채택되었다. 둘째, 태권도 사범의 경력관리행동은 혁신행동에 영향을 미칠 것이라는 가설 2의 분석 결과 통계적으로 유의성이 검증되어 채택되었다. 셋째, 태권도 사범의 경력성과는 혁신행동에 영향을 미칠 것이라는 가설 3의 분석 결과 통계적으로 유의성이 검증되어 채택되었다. 이러한 결과를 통해 태권도장에서는 태권도 사범과 경영자가 지속적인 커뮤니케이션으로 적절한 업무시스템을 공유하고 교육서비스를 제공하여 경력성과를 높일 수 있도록 해야 할 것으로 판단된다. 이는 곧 태권도 사범의 혁신행동을 가져와 궁극적으로 태권도장 경영을 위한 혁신적인 업무행동을 가져올 수 있을 것이다.

2. 제언

본 연구는 몇 가지 한계점을 가지며 이를 통해 향후 연구방향에 대해 제시하고자 한다. 먼저 현재 대학생들을 중심으로 태권도장 사범 전 경력자와 현 경력자를 대상으로 조사하기 하였지만 대학생이 아닌 일반 성인태권도 사범을 대상으로 표본을 확보하지 못하였다. 또한 경력관리행동과 경력성과의 설문항목의 경우에는 태권도 사범과 같은 교육서비스제공자에게 맞춘 객관적인 척도가 개발되지 않은 이유로 응답자의 주관적 성향에 달라질 수 있다는 한계점이 존재한다.

따라서 향후 후속연구에서는 주요 변수에 대한 객관적인 측정도구의 개발과 함께 경력관리행동, 경력성과, 혁신행동의 일반적 관계를 밝히기 위해 체육분야의 다른 종목 지도자의 표본을 수집하여 비교 연구하는 것을 차후 과제로 삼고자 하다. 그리고 전체 태권도 사범이 아닌 겨루기, 품새, 시범 등 전문 분야에 따른 비교를 통해 각 분야의 특성에 맞는 효율적인 방안을 제시할 수 있을 것으로 판단된다.

참고문헌

- 고현철(2003). **연구개발 조직구성원의 이중몰입에 관한 연구-조직몰입과 경력몰입을 중심으로**, 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 김계수(2006). **AMOS 구조방정식 모형분석**, 한나래.
- 대한상공회의소(2005). **경력개발제도의 운영 사례와 시사점**. 대한상공회의소.
- 박경규, 이인석(2000). 기업의 세계화에 따른 경영관리상의 새로운 패러다임: 패러다임 전환을 위한 혁신행동을 중심으로, **인사관리연구**, 24(1), 59-85.
- 송지준(2012). **SPSS/AMOS 통계분석방법**. 서울: 21세기사.
- 신영숙 (2010). 경력계획 실천을 위한 행동 문항 개발. **HRD연구**, 12(1), 65-85.
- 양동민, 심덕섭(2013). 변혁적 리더십이 역할행동, 조직시민행동 및 혁신행동에 미치는 영향. **경영학연구**, 42(1), 121-152.
- 이연택, 이도연, 김중우(2007). 개인특성과 사회적교환관계가 호텔종사자의 혁신행동에 미치는 영향, **대한경영학회지**, 20(4), 1821-1848.
- 이인석(1999). 혁신행동의 선행요인에 관한 실증 연구. **인사관리연구**, 23(1), 89-113.
- 조영아 (2015). 대기업 사무직 근로자의 경력관리행동과 핵심자기평가, 지각된 규범, 결과기대 및 실행의지의 구조적 관계. 미간행 박사학위논문. 서울대학교 대학원.
- Abele, A. E. & Spurk, D. (2009). The Longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 53-62.
- Abele, A. E., & Wiese, B. S. (2008). The nomological network of self-management strategies and career success. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(4), 733-749.
- Amabile, T. M. (1988). A model of creativity and innovation in organizations. in B. M. Staw & L. L. Cummings(Eds), *Research in Organizational Behavior*, 10, 123-167, Greenwich, CT: JAI Press.
- Amabile, T. M. (1998). How to kill creativity, *Harvard Business Review*,

September-October, 77-87.

- Arnold, J. & Cohen, L. (2008). The psychology of careers in industrial and organizational settings, *A critical but appreciative analysis In International Review of industrial and organizational psychology, 23*, 1-44. Edited by Hodgkinson, G. P. and Ford, J.K., John Wiley and Sons.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N. & Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in a boundaryless career world, *Journal of Organizational Behavior, 26*, 177-202.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior, 26*, 177-202.
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y.(1988). On the Evaluation of Structural Equation Models. *Journal of the Academy of Marketing Science, 16*(1), 74-94.
- Barnett, B. R., & Bradley, L. (2007). The impact of organisational support for career development on career satisfaction. *Career Development International, 12*(7), 617-639.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations, *Journal of Management, 26*(3), 435-462.
- De Vos, A., & Soens, N. (2008). Protean attitude and career success: The mediating role of self-management. *Journal of Vocational Behavior, 73*(3), 449-456
- De Vos, A., Dewettinck, K. & Buyens, D. (2009). The professional career on the right track: A study on the interaction between career self-management and organizational career management in explaining employee outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 18*(1), 55-80
- Dries, N., R. Pepermans and O. Carlier. 2008. Career success: Constructing a multi dimensional model. *Journal of Vocational Behavior. 73*, 254-267.
- Eby, L. T., Butts, M., & Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of

- the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 689-708.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Gould, S. (1979). Characteristics of career planners in upwardly mobile occupation. *Academy of Management Journal*, 22(3), 539-550
- Greenhaus, J. H. (1990). Effects of Race on Organizational Experiences: Job Performance Evaluations and Career Outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multi variate Data Analysis. 6th Ed.*, Prentice Hall, New Jersey.
- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*. 26, 113-136.
- Hilton, T. L. & Dill, W. R. (1962). Salary growth as a criterion of career progress. *Journal of Applied Psychology*. 46, 153-158.
- Jassen, O. (2000). Job demand, perceptions of effort-reward fairness and innovation work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 287-302
- 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, 485-519.
- King, Z. (2004). Career self-management: Its nature, causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 112-133.
- Kline, R. B. (1998). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. New York: The Guilford Press.
- Korman, A. K. (1970). Toward an hypothesis of work behavior, *Journal of Applied Psychology*, 54, 31-41.
- Kossek, E. E., K. Roberts, S. Fisher & B. Demarr. (1998). Career

- self-management: A quasi-experimental assessment of the effects of ataining intervention. *Personnel Psychology*, 51, 935-962.
- Kossek, E. E., Roberts, K., Fisher, S., & Demarr, B. (1998). Career self-management: A quasi-experimental assessment of the effects of a training intervention. *Personnel Psychology*, 51, 935-962.
- McClenmand, D. C. (1972). *Theories of Motivation*, Rand McNally, Chicago.
- Nabi, G. R. 2001. The relationship between HRM, social support, and subjective careers uccess among men and women. *International Journal of Manpower*, 22(5), 457-474.
- Netemeyer, R. G., Boles J. S., McKee, D. O., & McMurrian, R. (1997). An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context. *Journal of Marketing*, 61(3), 85-98.
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L. & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success, A meta-analysis, *Personnel Psychology*, 58, 367-408.
- Noe, R. A. (1996). Is career management related to employee development and performance. *Journal of Organizational Behavior*, 17(2), 119-133.
- Orpen, C. (1994). The effects of organizational and individual career management on career success. *International Journal of Manpower*, 15(1), 27-37.
- Raabe, B., M. Frese & T. A. Beehr. (2007). Action regulation theory and career self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 297- 311.
- Seibert, S. E., & Kraimer, M. L. (2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 1-2.
- Seibert, S. E., Crant, J. M. & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 416- 427.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M. (2001). What do proactive people do?: A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology*, 54, 845-875.
- Sturges, J., Guest, D., Conway, N. & Davey, K. M. (2002). A longitudinal study of

- the relationship between career management and organizational commitment among graduates in the first ten years at work. *Journal of Organizational Behavior*. 23, 731-748.
- Sullivan, S. E. (1999). The changing nature of careers: A review and research agenda. *Journal of Management*, 25(3), 457-484.
- Thorndike, R. L. (1963). The prediction of vocational success. *Vocational Guidance Quarterly*. 11, 179-187.
- Van de ven, A., & Ferry, D. (1979). *Measuring and assessing organizations*. John Wiley, New York.
- West, S. G., Finch, J. F., & Curran, P. J. (1995). *Structural equation models with nonnormal variables: Problems and remedies*. In R. Hoyle(Ed.), *Structural equation modeling: Concepts, issues and applications*, (pp. 56-75), Newbury Park, CA: Sage.

ABSTRACT

Structural Relationship between Career Performance and Innovation Behavior according to Career Management Behavior of Taekwondo Teachers

Lee, Sangho(Kangnam Univ.)

This study provides theoretical discussion on the relationship between career management behavior, career performance, and innovative behavior, and aims to identify the effects of career management behavior of Taekwondo instructors, which can be effectively applied to Taekwondo field management. Through this, this study aims to provide practical implications for the improvement of professionalism and career development of Taekwondo teachers. In order to conduct the study, a survey was conducted on 250 college students who worked in Taekwondo training center in Korea and Taekwondo training center within a year as a population of Taekwondo teachers for about a month in December 2019. 241 data were used for analysis, excluding 9 that were judged to be unfaithful to the survey or not to be used for analysis such as double response. SPSS 18 version was used for frequency analysis, reliability analysis, and correlation analysis, and AMOS 18 version was used to derive confirmatory factor analysis and structural equation model. First, the results of the analysis of Hypothesis 1 that Taekwondo instructors' career management behavior will affect career performance were statistically significant and adopted. Second, the result of Hypothesis 2 that career management behavior of Taekwondo instructors will affect innovative behavior was statistically significant and adopted. Third, the results of Hypothesis 3 that Taekwondo instructors' career performance will affect innovative behavior were statistically significant and adopted.

Key words: career management behavior, career outcomes, innovative behavior

논문투고일 : 2020.03.30.

심 사 일 : 2020.04.10.

심사완료일 : 2020.04.30.