

# 기업교육강사의 셀프코칭역량이 주관적경력성공에 미치는 영향: 학습민첩성과 자기효능감의 매개효과

이윤정 · 허 군†

국립부경대학교(강사 · †교수)

## The Effect of Self-Coaching Competence of Corporate Education Instructors on Subjective Career Success: The Mediating Effect of Learning Agility and Self-efficacy

Yun-Jeong LEE · Gyun HEO†

Pukyong National University(lecturer · †professor)

### Abstract

The purpose of this study is to examine the relationship between self-coaching competence and subjective career success of corporate instructors and to empirically analyze the effects of learning agility and self-efficacy on the relationship between self-coaching competence and subjective career success. This study was conducted for instructors working as corporate education instructors in Korea, and the survey tool used a questionnaire that reflected self-coaching competence, learning agility, self-efficacy, subjective career success, and demographic characteristics as questions. The results of this study are summarized as follows. First, it was found that the self-coaching competence recognized by corporate education instructors had a direct and significant effect on subjective career success, learning agility, and self-efficacy. In addition, it was found that self-efficacy had a significant effect on subjective career success, but learning agility did not significantly affect subjective career success. Second, in the relationship between the self-coaching competence of corporate education instructors and subjective career success, learning agility did not show a significant mediating effect, and self-efficacy was found to have a significant mediating effect. The conclusions from the above research results are as follows. First, since frequent turnover of corporate education instructors makes it difficult for companies to develop human resources, the importance of corporate education instructors' self-coaching capabilities in this study is meaningful in that it leads to factors that strengthen the instructor's expertise. Third, in this study, self-efficacy had a significant positive effect on subjective career success, either directly or as a medium, indicating that self-efficacy is an important variable in maintaining the career of corporate education instructors and securing future lecture opportunities.

**Key words** : Structural equation modeling, Corporate education instructors, Self-coaching competence, Learning agility, Self-efficacy, Subjective career success.

## I. 서 론

4차 산업혁명 시대로 접어든 현대 사회는 뷰카(VUCA) 라고 하여 변동성(Volatility), 불확실성

† Corresponding author : 051-629-5970, [gyunheo@pknu.ac.kr](mailto:gyunheo@pknu.ac.kr)

\* 본 연구는 제 1저자 이윤정의 박사학위 논문의 일부를 발췌하여 수정 및 보완 하였음.

(Uncertainty), 복잡성(Complexity) 및 모호성(Ambiguity)이 커지는 급변의 시대를 맞이하고 있다(Choi and Jeong, 2021). 특히 기업에서 인적자원에 대한 관리는 기업 경쟁력의 핵심으로 인식되며, 이로 인해 많은 기업들이 인적자원의 역량 강화를 위해 지속적으로 투자하고 있는 실정이다(Lee, 2017). 따라서 기업이 주도적으로 경쟁력을 갖추기 위해서는 우수한 인재의 선발과 더불어 내부 HRD 인력의 수행업무 이외에 일부 업무를 외부전문가에게 위탁하여 기업의 해결책을 구하고 있고, 이러한 수요는 확대되고 있는 실정에 있다(Park, 2021). 이와 같은 기업교육 환경의 변화는 강사의 전문성이 더 강화되어야 하는 요인으로 작용하고 있다(Yu, 1999; Yun, 2016). 기업교육을 수행하는 강사에 관한 연구를 보면 역량과 직무에 관한 연구(Park et al., 2014; Song and Yu, 2015; Choi and Yu, 2018)를 통해 교수자로서 강사가 갖추어야 할 기술, 태도, 지식에 대한 논의가 이루어졌고, 강사의 학습조직 활동이나 대학원 진학 등 학습을 통한 자기효능감이 강의에 어떠한 영향을 미치는지 살펴봄으로써 개인 차원의 동기와 학습 효과성에 주목하는 연구도 이루어졌다(Lee and Ryu, 2015; Min, 2017; Kwon and Han, 2019). 이 같은 선행연구들을 통해 직원 역량개발을 위한 교육훈련의 중요성과 함께 교육훈련을 수행하는 강사의 자질과 역량이 교육에 미치는 영향은 매우 크다는 것을 확인할 수 있다.

교육시장에서 78% 정도의 강사들이 봉급생활자가 아닌 개인 사업자 또는 파트너 강사의 형태로 고용이 불안정한 프리랜서 강사로 활동하고 있다(Baek, 2016). 이는 인적자원개발이라는 측면과 기업교육 강사와의 연관성을 볼 때 프리랜서 형태로 활동하는 기업교육 강사의 경력관리에 대한 체계적인 연구의 필요성이 높아지고 있다(Lee, 2024)는 것을 시사한다. 그리고 기업교육 강사들에게는 현대 사회에서 나타나는 특정 조직에서 입사-승진-퇴사라는 일련의 과정을 거쳐 경력을 형성해가는 전통적인 경력 이론으로 설명하기 어

려운 새로운 경력(New career)에 대한 주목이 필요함을 의미한다(Park, 2021). 이러한 상황에서 기업교육 강사 개인이 인지하는 주관적경력성공은 학문적으로나 실무적으로도 중요하다(Lee, 2022). Ng and Feldman(2014)은 주관적경력성공을 현재를 기준으로 본 자신의 경력에 대한 만족감 등과 같은 정서적 반응뿐 아니라, 미래를 예측해 보았을 때 그 시점에서 나타나는 자신의 평가까지도 포함하는 개념으로 정의하였다. 특히 기업교육 강사에게 있어 주관적경력성공은 조직에 소속된 임금근로자에 비해 상대적으로 고용환경의 불안정성을 더 높게 인지할 수 밖에 없는 상황에서 현재 직무뿐 아니라 미래 일자리 기회 확보를 위한 일 경험과 경력개발을 통한 심리적 결과로서 중요한 의미를 가지는 개념이다(Park, 2021). 이러한 맥락에서 기업교육 강사의 주관적경력성공에 관한 연구는 중요하며 이에 본 연구는 그들의 경력유지를 촉진하고 일 확보 가능성을 높여주는 다양한 선행 변수들의 영향 관계를 규명하여 기업교육의 주체로서 기업교육강사의 경력개발을 위한 노력 및 주관적경력성공의 개념의 다양화의 토대가 되고자 한다. 나아가 기업교육 강사의 경력을 장기간 지속할 수 있는 방법을 모색하고 인적자원관리 차원에서 기업의 경쟁력 확보를 위해 기업교육 강사들이 현실적으로 강의 경력을 오랫동안 유지할 수 있는 환경 조성 및 그에 따른 시사점을 제공하고자 한다.

이러한 시사점을 제공하기 위한 연구 문제는 다음과 같다.

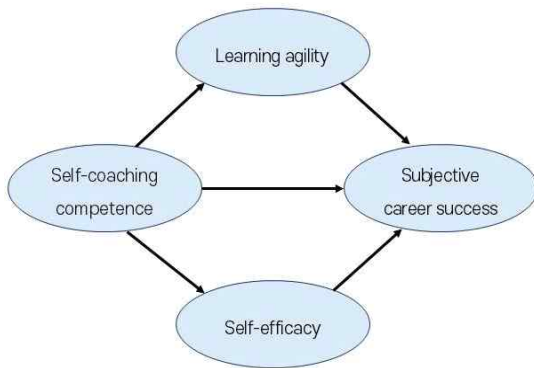
첫째, 기업교육강사의 셀프코칭역량, 학습민첩성, 자기효능감, 주관적경력성공 간의 관계는 어떠한가?

둘째, 기업교육강사의 학습민첩성과 자기효능감은 셀프코칭역량과 주관적경력성공 사이를 매개 하는가?

## II. 연구 방법

### 1. 연구 모형

본 연구는 기업교육 강사의 셀프코칭역량, 학습민첩성, 자기효능감, 주관적 경력 성공 변인 간의 구조적 관계를 분석하여 양질의 강사 확보 방법 및 이로 인한 우수한 인적자원개발 방법론을 도출하고자 한다. 이를 위하여 연구모형은 [Fig. 1]과 같은 연구 모형을 설정하였다.



[Fig. 1] Research model.

### 2. 분석 자료

본 연구를 수행하기 위해 주관적경력성공, 셀프코칭역량, 학습민첩성, 자기효능감에 관한 선행 연구를 검토하여 연구가설을 설정하였고, 이를 검증하기 위해 각 변인에 해당하는 자기보고식 설문지를 사용하여 자료를 수집하고 통계분석을 실시하였다. 설문 조사는 기존의 연구자가 알고 있는 기업교육 강사는 직접 온라인으로 설문조사를 실시하였고 그 외에는 기업 내 교육담당자, 인재개발원 교육담당자, 기업교육 컨설팅 담당자의 협조를 얻어 온라인으로 설문을 실시하였다. 본 연구의 분석에 활용된 최종 326명 응답자의 특성은 <Table 1>에 제시하였다.

### 3. 변수 설명

본 연구에서는 기업교육 강사의 주관적경력 성

공에 영향을 미치는 변인 간의 구조적 관계를 분석한다는 연구 목적에 적합한 설문지를 선행연구를 참고하여 도출하였다. 본 연구의 이론모형을 구성하고 있는 잠재변수는 총 네 개 변수로 셀프코칭역량, 학습민첩성, 자기효능감, 주관적경력성공이다. 각 잠재변수의 측정변수로 셀프코칭역량은 목표관리, 자기통찰, 동기부여, 지속적실행을, 학습민첩성은 전략적 탐색, 실험적 적용을, 자기효능감은 자신감, 자기조절 효능감, 과제난이도 선호를, 주관적경력성공은 경력성장 만족, 일 확보 가능성을 각각 측정변수로 설정하였다. 각 설문 문항의 응답은 공통적으로 Likert 5점 척도를 사용하였고, 이는 ‘1점(전혀 그렇지 않다)’, ‘2점(대체로 그렇지 않다)’, ‘3점(보통이다)’, ‘4점(대체로 그렇다)’, ‘5점(매우 그렇다)’으로 설정하였다. 분석에 사용된 변수들은 <Table 2>에 제시하였다.

#### 가. 주관적경력성공

주관적경력성공에 관한 척도는 Park and Jeong (2022)의 연구에서 활용한 측정 도구를 사용하되 최신선행연구의 경향성을 반영하여 경력성장만족, 일 확보 가능성에 대하여 주관적 경력 성공을 측정하였다. 신뢰도 분석을 위한 Cronbach's alpha를 확인한 결과, 신뢰도 계수가 .850으로 나타나 신뢰도가 있는 것으로 판단하였다.

#### 나. 셀프코칭역량

셀프코칭역량에 관한 척도는 Go(2023)가 셀프코칭역량 척도개발 및 타당화 연구에서 개발한 측정 도구를 사용하되 본연구의 대상과 지금까지의 선행연구에 사용된 문항 요인들을 전반적으로 고려하여 본 연구 목적에 맞도록 수정 보완하여 측정하였다. 신뢰도 분석을 위한 Cronbach's alpha를 확인한 결과, 신뢰도 계수가 .911로 나타나 신뢰도가 있는 것으로 판단하였다.

#### 다. 학습민첩성

학습민첩성에 관한 척도는 Park and Kim(2019), Park(2021)의 연구도구를 선택하되 최근 기업교육 강사에게는 새로운 영역에 대한 강의 콘텐츠의

&lt;Table 1&gt; General characteristics

(N=326)

Division	Variable	Frequency (number of people)	Percentage (%)
Gender	Male	80	24.5
	Female	246	75.5
Education	College	4	1.2
	University	94	28.8
	Master's degree	136	41.7
	Doctor's license	47	14.4
	Doctor's degree	45	13.8
Age	20-29	6	1.8
	30-39	53	16.3
	40-49	114	35.0
	50-59	116	35.6
	60-70	37	11.3
Career Period	In less than 3years	80	24.5
	3-5 years	47	14.4
	5-10 years	81	24.8
	10-15 years	73	22.4
	15-20 years	31	9.5
	more than 20 years	14	4.3
Previous Job	a person in charge of education	29	8.9
	Internal instructor of the company	31	9.5
	General job manager	61	18.6
	HRD Specialist Company Training Officer	8	2.5
	HRD Specialist Company Non-Training Officer	2	0.6
	University professors and instructors	138	42.3
	Student	12	3.7
	etc.	45	13.9
Average monthly income	Less than 2 million	61	18.7
	2 million - 3 million	71	21.8
	3 million - 5 million	81	26.7
	5 million - 7 million	61	18.7
	7 million - 10 million	31	9.5
	More than 10 million	15	4.6
Major lecture field	professional of work	31	9.5
	Customer Satisfaction	34	10.4
	Organizational Management and Leadership	60	18.4
	Special lecture	47	14.4
	Communication and relationships	95	29.1
	Sales	14	4.3
	Emotional care	31	9.5
	etc.	14	4.3

개발에 대한 필요성이 점점 커지고 있고 이에 민  
첩하게 대처하는 능력이 많이 요구된다고 판단하  
여 전략적 탐색, 실험적 적용에 해당하는 하위요

인을 측정하였다. 신뢰도 분석을 위한 Cronbach's  
alpha를 확인한 결과, 신뢰도 계수가 .840으로 나  
타나 신뢰도가 있는 것으로 판단하였다.

#### 라. 자기효능감

자기효능감에 관한 척도는 기업교육 강사의 자기효능감 구성요인으로 Kwon(2019) 및 Lee(2010)와 다양한 학자들(Park and Kim, 2017; Shin et al., 2015; Choi, 2015)의 연구에서 주장한 자신감, 자기조절효능감, 과제난이도 선호 세 개 영역을 설정하였다. 신뢰도 분석을 위한 Cronbach's alpha를 확인한 결과, 신뢰도 계수가 .927로 나타나 신뢰도가 있는 것으로 판단하였다.

<Table 2> Items and Reliability by Variable

Latent variable	Measurement variable	Cronbach's $\alpha$
SCS	SCS1	.850
	SCS2	
SC	SC1	.911
	SC2	
	SC3	
	SC4	
LA	LA1	.840
	LA2	
SE	SE1	.927
	SE2	
	SE3	

SCS:Subjective career success

SCS1:Satisfaction with career growth

SCS2:Possibility of securing work

SC:Self-coaching competence

SC1:Goal management

SC2:Self-insight

SC3:Motivation

SC4:Continuous execution

LA:Learning agility

LA1:Strategic exploration

LA2:Experimental application

SE:Self-efficacy

SE1:Confidence

SE2:Self-regulating efficacy

SE3:Task difficult preference

#### 4. 분석 방법

본 연구 목적을 달성하기 위하여 기술통계분석은 SPSS 29.0 프로그램을, 통계적 모델의 유의성

검증은 AMOS 29.0 프로그램을 이용하였다. 기본적인 자료분석은 SPSS 29.0 프로그램을 이용하여 기술통계 분석으로 다변량 분석을 하고, AMOS 29.0 프로그램을 사용하여 구조방정식 모델의 부합도, 측정모형과 구조모형의 검증을 통하여 모형 적합도를 검증하고 연구 문제를 바탕으로 한 통계적 유의성 검증 및 다중 매개효과 분석을 실시하였다. 모든 결과는 통계적 유의수준 .05를 기준으로 처리하였다. 자료분석의 세부방법은 다음과 같다. 첫째, SPSS 29.0 프로그램을 사용하여 연구대상자의 인구통계학적 분석과 기술통계, 상관분석을 실시하였으며, 둘째, 측정 도구는 내용 타당도 검증을 통해 신뢰도는 문항 간 내적 일치도인 Cronbach's  $\alpha$  계수를 통해 검증하였다. 셋째, 측정모형의 적합 여부를 분석한 후 초기 경로모델에 대한 모델추정 가능성(Model Identification)을 확인하였다. 넷째, 연구모형의 적합도 검증, 경로 인과성, 효과분석을 위해 AMOS를 활용하여 구조방정식모형(Structural equation model: SEM) 분석을 실시하였다. 다섯째, 학습민첩성과 자기효능감의 매개효과를 검증하기 위해 부트스트래핑(Bootstrapping) 방식을 적용하였다.

### III. 연구 결과

#### 1. 측정모형 검증

먼저 모형에 사용된 변수 간의 구조적 관계를 분석하기에 앞서 1단계로 측정모형의 검증을 진행하였다. 적합성 검증 결과는 <Table 3>과 같다.

<Table 3> Goodness of fit of measurement model

Fit index	$\chi^2$	df	SRMR	RMSEA	TLI	CFI
Result	104.411	35	.031	.078	.949	.968

설정한 모형의 절대 적합 지수인  $\chi^2$  통계값이 104.411(df=35, p=.000)로 모형이 적합하다는 영가설을 기각한다. 하지만  $\chi^2$  검증에서의 영가설의

내용은 너무 엄격해서 너무 쉽게 기각되는 경향이 있으며 그 값 또한 표본크기의 영향에 민감하기 때문에 다른 적합도 지수도 확인해야 한다 (Hooper, Coughlan and Mullen, 2008). 이에 본 연구에서는 다른 적합도 지수를 활용하여 연구모형이 자료에 잘 부합하는지 다각적으로 검토하였다. 확인결과 SRMR값은 .031, RMSEA값은 .078, TLI값은 .949, CFI값은 .968로 나타났다. Hu and Bentler(1999)에 따르면 SRMR값은 .08보다 작으면 괜찮은 적합도로 해석하고 있으며 Browne and Cudeck (1993)에 따르면 RMSEA의 값은 .08이하면 합리적인 적합도로 판단한다. 또한 TLI와 CFI는 .90보다 크면 좋은 적합도로 해석하고 있다. 따라서 본 측정모형의 적합도는 좋은 편이라고 해석할 수 있다.

## 2. 측정모형의 신뢰도 및 타당도 검증

먼저 측정모형의 신뢰도는 복합신뢰도(Composite Reliability)와 평균분산추출(Average Variance Extracted) 측정치를 <Table 4>에 제시하였다.

<Table 4> Average Variance Extraction and Composite Reliability

Latent variable	AVE	Composite Reliability
SC	.941	.998
LA	.979	.999
SE	.967	.999
SCS	.973	.999

SC:Self-coaching competence

LA:Learning agility

SE:Self-efficacy

SCS:Subjective career success

또한 Fornell and Larcker(1981)의 기준에 따르면 특정 잠재변수의 AVE는 이 잠재변수와 다른 잠재변수 사이의 상관제곱보다 높아야 판별타당도를 만족한다고 하였다. 판별타당도 추출을 위한 Fornell and Larcker 테스트 분석 결과를

<Table 5>에 나타내었다. 분석결과 대각의 수치는 AVE값이며 그 외 수치는 잠재변수간의 상관제곱값인데 잠재변수별 AVE값이 다른 잠재변수 사이의 상관계수의 제곱값보다 모두 높은 것으로 확인되었다.

<Table 5> Fornell & Larcker's test

Latent variable	SC	LA	SE	SCS
SC	<b>.941</b>			
LA	.769	<b>.979</b>		
SE	.746	.868	<b>.967</b>	
SCS	.675	.546	.672	<b>.973</b>

SC:Self-coaching competence

LA:Learning agility

SE:Self-efficacy

SCS:Subjective career success

## 3. 구조모형 검증

다음으로는 구조모형의 적합성을 확인하고 본 연구의 가설 검증 및 직접효과와 간접효과를 분석 및 확인하였다. 먼저 구조모형의 적합도를 <Table 6>에 제시하였다. 구조모형 역시  $\chi^2$  통계값을 제외한 나머지 적합도 지수가 SRMR값이 .08보다 작고 RMSEA가 .08보다 작으며 TLI와 CFI는 .90보다 크기 때문에 전체적인 적합도가 비교적 좋은 것으로 나타났다.

<Table 6> Goodness of fit of the structural model

Fit index	$\chi^2$	df	SRMR	RMSEA	TLI	CFI
Result	104.411	35	.031	.078	.949	.969

## 4. 직접효과 검증

구조모형이 적합한 것으로 확인되어 변수들 간의 영향관계를 검증하였다. 각 변수들간 직접적인 영향력과 유의도를 검증한 직접효과 분석 결과는 <Table 7>에 제시하였다.

전반적 분석 결과, 학습민첩성과 주관적 경력

성공의 경로계수를 제외하고 모든 경로계수가 유의한 것으로 나타났다. 그에 따른 모형의 검증결과는 [Fig. 2]에 제시하였다.

<Table 7> Hypothesis verification result through structural model

Path and Content	B	$\beta$	S.E.	C.R.
SC->LA	.857***	.846	.071	12.061
SC->SE	.979***	.845	.075	13.095
SC->SCS	.613***	.581	.152	4.026
LA->SCS	-.461	-.443	.310	-1.485
SE->SCS	.674**	.741	.258	2.611

B:Non-standardized Coefficient

$\beta$ :Standardized Coefficient

SC:Self-coaching competence

LA:Learning agility

SE:Self-efficacy

SCS:Subjective career success

\*\* p < .01, \*\*\* p < .001

## 5. 매개효과 검증

본 연구의 개별 간접효과의 유의성 검정은 부트스트래핑(bootstrapping)방법을 활용하였고 그 결과는 95% 신뢰구간 상한값과 하한값 사이에 0이 존재하지 않는 경우, 통계적으로 유의한 것으로 판단하였다. 각각의 매개효과 분석의 결과를 <Table 8>에 제시하였다.

<Table 8> Individual mediation effect analysis results

Path and Content	IN	S.E.	95%CI		p
			lower	upper	
SC->LA->SCS	-.395	.744	-1.692	.203	.219
SC->SE->SCS	.660**	.739	.189	1.248	.007

IN:Indirect effect estimate

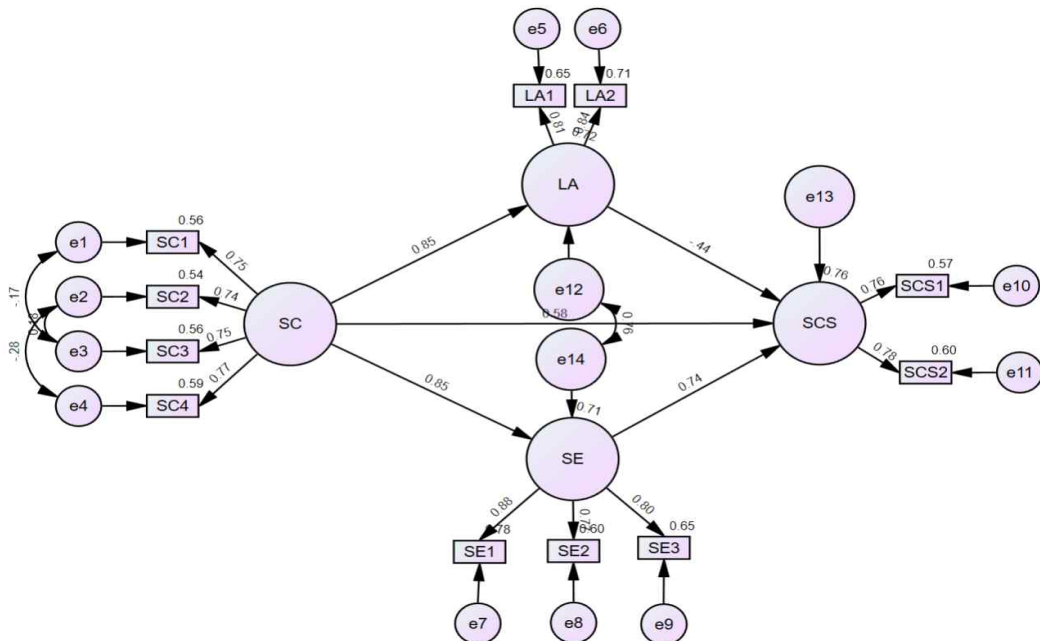
SC:Self-coaching competence

LA:Learning agility

SE:Self-efficacy

SCS:Subjective career success

\*\* p < .01



[Fig. 2] Results of structural equation modeling.

매개효과 분석 결과 첫째, 셀프코칭역량이 학습민첩성을 매개로 주관적 경력 성공에 미치는 간접효과는 통계적으로 유의미하지 않는 것으로 나타났다. 따라서 기업교육 강사의 셀프코칭역량은 학습민첩성을 매개로 주관적 경력 성공에 영향을 미칠 것이라는 가설을 기각하였다.

둘째, 셀프코칭역량이 자기효능감을 매개로 주관적 경력 성공에 미치는 간접효과는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 따라서 기업교육 강사의 셀프코칭역량은 자기효능감을 매개로 주관적 경력 성공에 영향을 미칠 것이라는 가설을 채택하였다.

#### IV. 결 론

본 연구의 목적은 기업교육 강사의 셀프코칭역량과 주관적 경력 성공과의 영향관계를 규명하고 셀프코칭역량과 주관적경력성공과의 관계에서 학습민첩성과 자기효능감의 효과를 실증적으로 분석하고자 하였다. 연구 결과 및 주요 논의사항을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 기업교육강사의 셀프코칭역량, 학습민첩성, 자기효능감, 주관적경력성공 간의 관계를 확인한결과 학습민첩성은 주관적경력성공에 직접적인 영향을 미치지 않는 것으로 나타났고 그 외 각 변인 간의 경로는 통계적으로 모두 유의미한 것으로 나타났다. 이는 기업교육 강사가 스스로 목표관리를 하고 자기 통찰을 하며 강점을 인지하고 그것을 통하여 스스로 동기 부여하며 수립한 계획을 지속적 실행하는 수준이 높으면 직접적으로 경력성장만족이나 일확보가능성이 더 높게 인식되는 것을 의미하며 자신의 직무수행에 필요한 지식과 정보를 빠르게 습득하고 개인의 성장 촉진 및 학습의 결과를 유연하게 적용하는 능력이 더 높게 인식되는 것을 의미한다. 또한 직접적으로 자신감이 향상되고 미래를 예견하고 판단하는 업무처리능력 뿐 아니라 어렵거나 도전적인 일을 적극적으로 시도하는 능력 등이 더 높

게 인식되는 것을 의미한다. 이러한 연구결과는 Ku(2019), Go(2024)의 연구와 맥을 같이하고 있다. 또한 기업교육 강사가 늘 새로운 것을 학습하고 새로운 상황변화에 맞는 해결안을 찾으려 하는 수준이 높다고 해서 직접적으로 경력성장만족이나 일확보가능성이 더 높게 인식되는 것은 아님을 의미한다. 이는 Lim(2022)의 연구결과와는 일치하지 않으며 Choi(2021)의 연구결과와 맥을 같이하고 있다. 이는 경험 속에서 학습되는 지식, 기술, 새로운 정보 등을 변화 환경에 맞춰 빠르고 적절하게 적용시킬 수 있는 학습민첩성이라는 인식을 본 연구의 대상인 기업교육 강사와 조직 내 일반적인 구성원들이 차이 나게 인식하고 있기 때문인 것으로 보인다. 즉, 기업교육 강사는 일반 조직구성원에 비해 불확실성이 더 높은 근무환경에 노출되어 있으며 새로운 상황과 경험에 대하여 동료 강사들과 소통 할 수 있는 여건도 다소 부족하여 이것이 경력성장만족이나 일확보가능성으로 직접적으로 연결되기는 어렵다고 해석된다.

둘째, 기업교육 강사가 인식하는 셀프코칭역량과 주관적경력성공과의 관계에서 학습민첩성과 자기효능감의 매개효과를 살펴보기 위한 분석 결과 셀프코칭역량이 학습민첩성을 매개로 주관적 경력성공에 미치는 간접효과는 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났고 셀프코칭역량이 자기효능감을 매개로 주관적경력성공에 미치는 간접효과는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이는 기업교육 강사가 스스로 목표관리를 하고 계획을 실행하기 전 목표 달성 시 달라질 미래의 모습을 상상하는 등의 동기부여나 실행력이 높아지면 직접적으로 자신감이 향상되어 직접적으로 경력목표달성을 위한 노력들에 만족하고 업무에 필요한 새로운 기술들을 잘 개발하며 일확보가능성이 더 높다고 인식하는 것을 의미한다. 이러한 연구결과는 셀프코칭이란 자기조절에 대한 긍정적인 은유라고 표현한 Ylvisaker(2006)의 연구내용과 맥락을 같이하며 기업교육 강사가 스스로 동



기부여를 하면서도 처한 환경이 어렵거나 곤란하더라도 이겨낼 수 있다는 믿음이 그들의 경력성장과 일확보가능성에 대한 기대를 더 증폭시켜주는 것으로 해석할 수 있다.

앞선 논의를 바탕으로 내린 결론은 다음과 같다.

먼저, 기업교육 강사의 잦은 이직은 기업의 인적자원개발 활동을 어렵게 하기 때문에 본 연구에서 기업교육 강사의 셀프코칭역량의 중요성은 강사의 전문성 강화요인으로 연결된다는 점에서 의미가 있다.

또한 본 연구에서 자기효능감은 주관적 경력성공에 직접적으로든 매개효과로든 큰 긍정적 영향을 미쳤으며 이는 기업교육 강사의 경력유지와 미래의 강의 기회 확보에 자기효능감이 중요한 변수로 작용하고 있음을 나타낸다.

이를 바탕으로 한 실무적 시사점은 다음과 같다.

첫째, 자율적이고 독립적인 환경에서 근무하는 기업교육 강사에게 있어 그들의 경력관리나 일확보가능성을 높여주기 위해서는 셀프코칭역량을 길러야 할 필요가 있다. 특히 최근 근무환경의 유연화가 더 가속화되는 현실 및 환경의 변화 속에서 셀프리더십은 더이상 개인의 몫으로만 국한되지 않고 스스로 영향력을 행사하여 본인의 사고와 행동을 바람직하게 이끌어(Kim, 2008) 조직의 체계적인 변화에 영향을 줄 수 있으므로 기업교육 강사를 통한 조직 내 우수 인재 확보에 도움을 줄 수 있을 것이다.

둘째, 기업교육 강사의 셀프코칭역량을 기르기 위해서는 강사 스스로 코칭에 대한 철학과 지식 및 스킬을 습득하고 코칭인증프로그램 이수를 통해 자격증을 취득하려는 노력이 필요하다. 코칭인증프로그램을 통한 자격증의 취득이 개인의 성과에도 도움을 줄 수도 있지만 셀프코칭역량이 그들의 학습민첩성, 자기효능감, 주관적 경력성공에 긍정적 영향을 미치는 본 연구의 결과를 볼 때 그 필요성이 증폭되며 특히 코칭은 지금까지

와는 다른 통찰력을 가지게 되어 일상생활에 있어서의 의사결정이나 대인 능력을 촉진할 수 있어(KCA, 2024) 기업교육 강사의 목표 달성에 대한 의지력 및 생산성에 긍정적 영향을 줄 수 있을 것으로 보인다.

셋째, 조직과 구성원의 성장을 돕는 주체적인 역할을 해야 하는 기업교육강사의 주관적경력성공을 높여주기 위해서는 스스로 자기효능감을 갖는 것이 중요하다고 할 것이다. 그들의 직무만족도를 높일 수 있는 방법들을 제도적으로 정비하는 것도 좋겠지만 오히려 스스로 자신을 신뢰하고 교육담당자의 까다로운 요구에 감정적으로 대응하거나 강의 만족도에 지나치게 일희일비하는 감정노동을 지양하고 계획적이고 조직적인 업무처리 및 강사 개인의 능력에 대한 믿음을 더 중요하게 생각하는 태도가 기업교육 강사들의 경력관리 및 조직 내 우수 인재 확보에 도움을 줄 것으로 생각된다.

본 연구 결과를 바탕으로 후속 연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 국내에서 기업교육 강사로 활동하는 강사를 대상으로 하였으나 통계상 명확히 규정되거나 등록되어 있는 직업군이 아니었기에 연구자가 사전에 확보한 데이터베이스에 따라 설문을 진행하여 실제 기업교육 강사의 다양한 표본을 골고루 반영하지 못한 한계점이 있다.

둘째, 본 연구에서는 주관적 경력성공에 미치는 변인으로 셀프코칭역량, 학습민첩성, 자기효능감 등 네 변인에 대해 연구하였다. 그러나 이 변인들은 선행연구의 분석 결과 주관적 경력성공에 영향을 미칠 것으로 예상되는 변인을 연구자가 구성하여 연구의 필요성을 도출하였기 때문에 본 연구의 논의나 결론을 통하여 다른 변인을 추가하여 연구를 진행한다면 보다 의미있는 시사점을 도출하는 연구를 진행할 수 있을 것으로 판단된다. 향후 본 연구는 양질의 강사 확보 방법 및 이로 인한 우수한 인적자원개발 방법론의 도출에 기여할 것으로 생각된다.

## References

- Browne MW and Cudeck R(1992). Alternative ways of assessing model fit. *Sociological methods and research*, 21(2), 230~258.
- Choi HB and Jeong JC(2021). A Study on Influencing Factors on the Learning Agility of Domestic Office Workers in Large Corporations. *Journal of Corporate Education and Talent Research*, 23(4), 113~144.  
<https://doi.org/10.46260/KSLP.23.4.5>
- Choi HS and Yu GW(2018). A Mediating Effect of Positive Psychological Capital Among the Relationship Between Empathy Ability and Job Engagement of the Corporate Training Instructors. *The Korean Journal of Educational Methodology Studies*, 30(4), 481~509.  
<http://dx-doi-org/10.17927/tkjems.2018.30.4.481>
- Choi O(2015). Multiple mediated effects of self-efficacy and academic burnout in the relation between family function and school adjustment. Chonnam National University's Ph.D. thesis.
- Choi SH(2021). The Mediating Effect of Self-efficacy in the Relationship between Social Intelligence and Career Commitment of Private Investigators. *Journal of The Korean Society of Private Security*, 20(3), 193~218.  
<http://dx-doi-org/10.56603/jksp.2021.20.3.193>
- Fornell C and Larcker DF(1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39~50.
- Go HS(2024). The Effect of a Self-Coaching Program on the Self-Efficacy, Psychological Well-Being, and Life Satisfaction of Middle-Aged Individuals. *Career Learning Coaching Research*, 6(1), 1~23.
- Go SS(2023). Development and validation of the self-coaching capability scale: the framework of self-development and growth. Kwangwoon University Ph.D. thesis.
- Hooper D, Coughlan J and Mullen M(2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53~60.
- Hu Lt and Bentler PM(1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1~55.
- KCA(2024). <https://www.kcoach.or.kr>
- Kim YS(2008). The Effect of the Self-leadership on Team-work Self-efficacy, Job satisfaction, Organizational commitment and Job performance : Focused on Deluxe Hotel's Wine & Dining, Sejong University Ph.D. thesis.
- Ku EJ(2019). The Effects of Protean Career Attitudes, Superior's Coaching, Informal Network upon Subjective Career Success of Middle-Aged Employees - Focusing on the Mediating Effects of Career Related Continuous Learning -. *Counseling Psychological Education Welfare*, 6(1), 41~60.  
<http://dx-doi-org.libproxy/10.20496/cpew.2019.6.1.41>
- Kwon IA(2019). Structural Relationships between Motivation, Self-efficacy, Satisfaction, and Performance for Learning of Corporate Education Instructors. Dankook University Ph.D. thesis.
- Kwon IA and Han SG(2019). Structural relationship among Learning Motivation, Self-efficacy, and Learning effectiveness of Corporate Education Instructors. *The Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, 19(6), 1295~1321.  
<http://dx-doi-org/10.22251/jlcci.2019.19.6.1295>
- Lee BJ and Ryu MH(2015). A Study on career biography of corporate education instructor, *Korean Journal of Adult and Continuing Education Studies*, 6(1), 53~72.
- Lee NR(2017). Economic Effects on the Investment of Education Training in Korean Companies. Korea Maritime and Ocean University Ph.D. thesis.
- Lee JB(2024). Relationship between social network and employability of freelance corporate education instructors : Focusing on the moderating effect of online network and the mediating effect of knowledge sharing. Hanseong University Ph.D. thesis.
- Lee JH(2010). An analysis of the structural relations among variables connected with organizational commitment in educating solicitors of non-life insurance company. Soongsil University Ph.D. thesis.
- Lee SY(2022). A study on factors affecting subjective career success : focusing on re-employment of middle-aged and older people. Sookmyung Women's

- University Ph.D. thesis.
- Lim HJ(2022). The Effect of Learning Agility on Subjective Career Success in Terms of Job Characteristics, Social Psychological Characteristics, and Perceived Organizational Support : Focused on Hospitality Industry Workers, Kyonggi University Ph.D. thesis.
- Min HG(2017). The Experience Meaning of Graduate Schooling of Corporate CS (Customer Satisfaction) Education Instructor. Dankook University Ph.D. thesis.
- Ng TW and Feldman DC(2014). Subjective career success: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 85(2), 169~179.
- Park BR(2021). The Structural Relationships Between Boundaryless Career Attitude, Knowledge Sharing, Career Competency and Learning Agility of Subjective Career of Freelance Corporate Instructors, Seoul National University Ph.D. thesis.
- Park BR and Jeong JC(2022). Development of Subjective Career Success Scale for Freelance Corporate Instructors. *Journal of Agricultural Education and Human Resource Development*, 54(4), 79~111. <http://dx-doi-org/10.23840/agehrd.2022.54.4.79>
- Park JY and Kim JM(2019). The Development of Workplace Learning Agility Assessment Inventory for Knowledge Workers. *The Korean Journal of Human Resource Development*, 21(4), 115~152. <http://dx-doi-org/10.18211/kjhrdq.2019.21.4.005>
- Park SH and Kim WC(2017). The Effects of Self Efficacy of National Science and Technology R&D Researchers on Job Performance and Turnover Intention : The Mediating Effects of Work Engagement. *Journal of Competency Development & Learning*, 13(1), 73~99.
- <http://dx-doi-org/10.21329/khrd.2018.13.1.73>
- Park YH, Lee HW, Yu KW and Lee JG(2014). A Study on In-house Trainers' Competencies and Educational Needs. *Journal of Corporate Education and Talent Research*, 16(1), 279~299.
- Shin EK, Cha OW and Kim JK(2015). Moderation Effects of Positive Psychological Capital in the Effects of Hotel Employees' Self-Efficacy to Job Performance. *Northeast Asia tourism research*, 11(3), 83~108.
- Song CH and Yu YM(2015). A study on Professionalism Development for HRD Facilitator - Based on Mencius Four Clues of Virtue -. *Learning Science Research*, 9(3), 170~189.
- Ylvisaker M(2006). Self-coaching: A context-sensitive, person-centred approach to social communication after traumatic brain injury. *Brain Impairment*, 7(3), 246~258.
- Yu YM(1999). Conducting a reflective study of corporate education based on the ordinary life of corporate education = Corporate education and the study of corporate education. *THE JOURNAL OF TRAINING AND DEVELOPMENT*, 6, 169~200.
- Yun MJ(2016). Effect in corporate education speech abilities and be provided for a good reputation of education of instructors. Kyung Hee University Master's Thesis.

- 
- Received : 20 January, 2025
  - Revised : 19 February, 2025
  - Accepted : 28 February, 2025