

## Research Trend of Career Success in Korea by Content and Semantic Network Analysis

Ji-Young Lee<sup>\*</sup> (Chung-Ang University)  
Hee-Su Lee<sup>\*\*</sup> (Chung-Ang University)  
Kyoung-Su Lim<sup>\*\*\*</sup> (Chung-Ang University)

---

### ABSTRACT

The purpose of this study is to identify trends in career success research in Korea, and to provide insights into future research activities. In order to achieve the purpose, a total of 72 articles referring to career success in their title or author keyword were assessed by using content and semantic network analysis. The aspects, such as academic fields, research methods, objects, and variables were considered in the content analysis of the articles. As a result of the content analysis, it can be concluded that career success research has prominently been conducted in social sciences, and there is a transition of academic interest from business administration to education. As per the research methods, quantitative method is used the most and comparative method is also used frequently. Workplace employees are targeted the most in the research, and the number of research targeting professionals has been increased. Regarding the variables related to career success, studies, which include objective variables, are more than one with subjective variables. The related variables at the individual and organizational level have been taken in account in the research more than one at the family level. The network analysis shows the following results. There is a difference of selection of the variables according to academic fields. In business administration, job and organization related variables are preferred more than individual motivational variables are in the education field. With regards to relationship between career success variables and related variables, there is a strong relationship between career satisfaction and employability, and growth needs and career attitude. In addition, job and pay grade has strongly correlated with training and work-family conflict.

Key words: career success, research trends, content analysis, semantic network analysis

---

\* 84 Heuksuk-ro, Dongjak-gu, Seoul, Korea / E-mail: towerhrd@cau.ac.kr

\*\* corresponding author: 84 Heuksuk-ro, Dongjak-gu, Seoul, Korea / E-mail: heesu@cau.ac.kr

\*\*\* 84 Heuksuk-ro, Dongjak-gu, Seoul, Korea / E-mail: yrappa@naver.com

## 내용과 상징 네트워크 분석을 이용한 국내 경력성공 연구동향 분석

이 지 영\* (중앙대학교)

이 희 수\*\* (중앙대학교)

임 경 수\*\*\* (중앙대학교)

---

### 요 약

이 연구는 국내 경력성공 연구가 이루어진 학문분야별, 연구대상별, 연구방법별, 연구주제별 동향 분석과 경력성공에 영향을 미치는 관련변인들의 관계성을 분석함으로써 경력성공 연구의 방향을 제시하는 데 목적이 있다. 이를 위해 한국교육학술정보원의 국내학술지논문 검색서비스에서 경력성공이 포함된 연구물 중 연구목적에 적합한 논문 72편을 대상으로 내용분석법과 상징 네트워크 분석법을 활용하였다. 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 국내 경력성공 연구의 기반학문별, 연구방법별, 연구대상별, 연구변인별, 관련변인별 동향에 대해 내용분석을 통해 도출한 결과, 경력성공연구의 주요 흐름은 사회과학에서 두드러졌으며 학문적 관심이 경영학에서 교육학으로 전이되고 있었다. 연구방법에 있어서는 양적연구가 집중적으로 이루어지고 있으며 비교연구도 다양하게 수행되었다. 연구대상은 기업체 종사자 중심에서 최근에는 전문직에 대한 연구가 증대되었다. 경력성공 연구요인은 객관적 경력성공보다 주관적 경력성공요인에 대해 활발하게 논의되었으며, 관련변인은 개인과 조직차원에 대한 관심이 높았고 가정차원은 저조하였다. 둘째, 경력성공 관련변인들과의 상징 네트워크 분석 결과, 기반학문과 경력성공에 영향을 미치는 관련변인과의 관계에서 경영학은 직무 및 조직관련 변인들과, 교육학은 개인 관련된 동기변인들과 관련성이 높은 것으로 나타났다. 경력성공 요인과 관련변인들과의 관계에서는, 경력만족과 고용가능성은 성장욕구, 경력태도와 직급과 임금은 교육훈련, 직장-가정갈등과 관련성이 높은 것으로 나타났다. 이러한 연구결과를 바탕으로 경력성공 연구 분야에 있어서 시사점 및 향후 연구방향을 제안하였다.

**주요어:** 경력성공, 연구동향, 내용분석법, 상징 네트워크 분석

---

\* 중앙대학교 인적자원개발학과 박사과정, E-mail: towerhrd@cau.ac.kr

\*\* 교신저자, 중앙대학교 교육학과 교수, E-mail: heesu@cau.ac.kr

\*\*\* 중앙대학교 글로벌인적자원개발대학원 겸임교수, E-mail: yrappa@naver.com

논문투고 2016. 07. 10 / 심사일자 2016. 07. 21 / 심사완료 2016. 08. 19

## I. 서 론

노동시장의 변화는 인적자원에 대한 이동가능성을 확장시키고 경력개발의 중요성을 증대시킨다(Gerli, Bonesso, & Pizzi, 2015; Kuijpers, Schyns, & Scheerens, 2006). 오늘날 경력은 단순히 일과 관련된 것만을 의미하지 않는다. ‘경력은 삶 그 자체이다.’ 경력은 개인의 일에 근거한 경험이 전 생애에 걸쳐 연속적으로 진화하여 농축된 것이다(Arthur & Rousseau, 1996; Hall, 2002). 개인에게 있어 경력은 직업 활동을 위한 수단이자 직업생활의 성공을 판단하는 요인이다. 개인이 판단하는 경력성공에 대한 높은 만족은 경력을 통해 의도했던 결과를 긍정적으로 기대하게 하고, 더 높은 목표설정을 촉진하여 새로운 성공으로 이어질 가능성을 높여주는 선순환 구조를 이끈다(Arthur & Rousseau, 1996). 경력을 통한 만족과 성취는 삶에 대한 태도와 심리에 유의미한 영향을 줄 수 있는 것이다(천보영, 이희수, 박성민, 2012).

경력성공은 조직에서 자신의 경력개발을 위한 적극적인 대응과 성과로서 경력연구 분야에서 중요하게 다루어지고 있다(Pan & Zhou, 2015). 학문으로서 인적자원개발이 태동한 이래 경력개발은 인적자원개발 영역의 한 축을 형성한다. 조직차원에서 경력개발은 구성원들의 역량을 개발하고 그들의 헌신과 충성심을 높이며, 사기와 동기를 증진시키기 위한 체계적이고 계획적인 인적자원개발 활동으로 간주된다(Gilley & Egglund, 1989; Gilley, Egglund, & Gilley, 2002). 교육훈련과 업무경험을 통해 습득된 지식, 스킬, 능력이 축적된 인적자원은 궁극적으로 조직의 미래성과에 영향을 주기 때문이다(Ramaswami, Carter, & Dreher, 2016).

이러한 경력성공을 바라보는 관점은 시대와 상황과 학문영역에 따라 다양한 모습을 보인다. 현대 경력의 특징으로 대표되는 프로틴 경력, 무경계 경력 등 새로운 경력개념이 강조되면서 경력성공의 관점도 달라지고 있다(Briscoe, Henagan, Burton, & Murphy, 2012). 과거에는 경력을 조직 내에서의 승진과 높은 연봉수준에 국한하였다면 현재는 일에 대한 만족에서 조직경계를 넘는 시장성까지 폭넓게 고려하게 되었다(DeFillippi & Arthur, 1994; Shockley, Ureksoy, Rodopman, Poteat, & Dullaghan, 2015). Inkson(2004)에 의하면 어떠한 관점에서 경력을 바라보느냐에 따라 현재를 판단하고 미래를 계획하는 노력이 달라진다. 예를 들면, 창조 메타포(craft metaphor)는 심리적이고 행동적인 부분을 강조한 관점으로 경력을 위한 정보획득, 목표설정, 경력계획 등에 집중한다. 경로 메타포(path metaphor)인 여정으로서의 경력은 직무, 직업, 조직 간 이동과 같이 개방적인 무경계 경력태도에 집중한다. 동일한 조직에 소속되어 있어도 직장생활에 대한 만족은 다르게 인식을 할 수 있다. 직업목표, 관심분야 등이 다르므로 직원들의 경력목표와 경력흥미도 다를 수 있다(민경원, 이희수, 2015). 경력을 바라보는 관점에 따라 경력성공을 인지하는 기준이 달라질 수 있는 것이다.

경력연구도 학문 영역에 따라 학문적 편견(disciplinary bias)을 드러낸다. 학문분야에 따라 모학문에서 다루어지는 경력개념이 서로 다르고 이에 따른 연구 관심도 다르게 발달되

어 왔다. 경영학에서는 개인과 조직과의 관계에 집중한 사회학적 관점을 시작으로, 교육학에서는 개인에게 적합한 직업을 선택하고 준비하는 직업상담과 진도지도를 중심으로 발달하였다(진성미, 2013). 최근 강조되고 있는 무경계 경력개념에서는 경력이 더 이상 일 형태로 특징지어지지 않고 조직과 직무 등에 다양하게 걸친 경험의 연속성을 구성한다고 본다(Eby, Butts, & Lockwood, 2003). 따라서 변화되는 경력의 개념처럼 학문영역에서도 학문간 경계를 넘어 경력성공에 대한 접근과 실증적 검토가 다양하게 이루어질 가능성을 읽기에 충분하다.

경력에 대한 관심 증대에 따라 경력성공을 판단하는 요인의 탐색과 경력성공을 촉진하는 관련요인들과의 관련성을 규명하는 연구들이 지속적으로 수행되고 있다(Ng & Feldman, 2014; Ng, Lillian, Sorensen, & Feldman, 2005; Shockley, Ureksoy, Rodopman, Poteat, & Dullaghan, 2015; Stumpf & Tymon, 2012). 이러한 연구물의 축적은 경력성공 변인을 종합적으로 고찰하는 연구로 이어진다. 대표적으로 Ng 외(2005)는 경력성공에 대한 객관적 요인과 주관적 요인을 구분하여 각 변인들과의 관련성을 제시하였다. 이후 Ng와 Feldman(2014)은 주관적 경력성공에 영향을 미치는 변인들에 대한 메타분석을 통해 경력성공 장애물로 작용하는 변인들의 관계를 규명함으로써 연구의 지평을 확장하였다.

국내에서도 2000년대 이후 경력성공을 지향하는 관련변인들을 밝히는 연구가 증대되고 있으나(박순명, 정철영, 2014), 경력개발 활동의 최종 성과물로 대표되는 경력성공에 관해 종합적으로 분석한 연구는 미흡한 실정이다. 김보경과 정철영(2013)이 경력성공 및 성별 조절효과에 관한 메타분석을 통해 변인들의 효과 크기를 연구하였으나 임금, 승진, 경력만족에 국한하였다는 데에 한계가 있다. 그 외 경력성공은 어떠한 요인으로 다루어졌는지, 경력성공을 촉진하기 위해 연구되어 온 관련변인들은 무엇인지, 어떠한 연구방법들이 수행되어 왔는지 등 다양한 관점에서 연구동향을 고찰할 필요가 있다. 경력개발 활동의 실질적이고 가시적 성과물이라고 할 수 있는 경력성공의 연구동향을 종합적으로 분석하는 것은 향후 연구의 이정표가 될 수 있으리라 본다. 동향연구는 지금까지 해당분야의 이론적 발전이나 추이를 파악하고, 전체 흐름 속에서 특징적 변화를 확인함으로써 이론을 확장하고 발전시키는 데 중요하게 활용되었다(김진모, 전영욱, 2005; Ng et al., 2005). 국내에서 경력연구가 활발히 이루어지고 있는 점을 미뤄볼 때 경력성공 관련 연구흐름을 살펴보고 향후 중점적으로 연구되어야 할 분야를 모색해 보는 것은 의의가 있다. 나아가 경력성공 연구에서 다루어진 핵심주제 간의 상징적 구조와 연결정도를 상징 네트워크 분석을 통해 이해하고 그 의미를 추론함으로써 향후 연구의 기초자료와 방향을 제시할 수 있을 것으로 기대된다.

이 연구는 경력 분야에서의 경력성공 관련 연구동향을 분석하여 연구의 지평도를 그려보고 앞으로의 연구 좌표를 설정하려는 시도이다. 구체적으로 국내 경력성공 관련 연구들이 어떻게 이루어져 왔는지 관련 연구동향을 종합적으로 분석하여, 경력성공 연구의 방향을 제안하고자 한다. 연구의 필요성에 기초하여 한편으로는 국내 경력성공 연구가 이루어

진 학문분야별, 연구방법별, 연구대상별, 연구주제별 동향을 분석하고, 다른 한편으로는 경력성공에 영향을 미치는 관련변인들의 관계성을 분석하는 데 주안점을 둔다.

## II. 이론적 배경

### 1. 경력성공의 개념

경력성공은 개인의 경력 경험에 대한 성과로, 일 관련된 바람직한 성과에 대해 개인이 인지하는 성취를 말한다(Arthur, Khapova, & Wilderom, 2005; Hall, 2002). 경력은 일생에 걸쳐 지속되는 개인의 일과 관련된 경험의 총체이다. 그래서 일과 관련된 활동, 사건, 상황 및 일에 대한 열망, 기대, 가치, 욕구 등을 포괄한다(Greenhaus, Callanan, & Godshalk, 2000). 경력은 기본적으로 두 가지 다른 방식인 주관적 경력과 객관적 경력으로 이루어진다. 하나는 개인이 일을 통해 경험한 감각이 반영되는 주관적 경력이라면 다른 하나는 사회적 환경 속에서 이동과 상승을 통해 얻게 되는 지위, 상황, 상태를 반영한 객관적 경력이다(Khapova, Arthur, & Wilderom, 2007).

경력성공에 관한 연구는 Hughes(1937)로부터 시작된 것으로 알려져 있다. 개인은 사회구조와 유기적으로 연결되기에 개인이 경험하는 경력도 개인과 사회와의 관계, 맥락과 연결된다. 이에 경력성공을 객관적, 주관적 개념으로 이원화한 것으로 평가받는다(Heslin, 2005). Hughes에 따르면, 객관적 경력은 직접적으로 관찰가능하고 측정가능하며 검증 가능한 데 비하여, 주관적 경력은 자신의 경력 내에서 몰입된 개인에 의해 직접적으로 경험되는 것이다. 유사하게 Boudreau, Boswell과 Judge(2001)는 경력성공을 외인적 요소와 내인적 요소라는 의미로 구분하였다. 외인적 요소는 특정한 직무 제공에 대한 거부나 수락과 같이 외현적으로 알아볼 수 있는 객관적 증거들을 말한다면, 내인적 요소는 가치, 태도, 동기부여 변화와 같이 주관적으로 판단되는 증거들이다. 경력성공에 대한 결과는 이러한 과정에서 축적된 내·외적인 성과 또는 심리적 성취감으로 나타나게 된다(Judge, Cable, Boudreau, & Bretz, 1995).

주관적 경력성공은 개인의 내부적 견해와 평가로 규명된다. 개인은 다양한 경력 열망을 지닌다. 경력 열망에 따라 개인은 수입, 안정, 근무지역, 업무 대비 가정에 소비하는 시간 등과 같은 요인에 대해 다양한 가치를 갖게 된다. 성별, 인종, 직업 등 유사한 사회 환경이나 고용상황에서 주관적 경력은 중첩될 수 있겠지만, 동일한 주관적 경력 태도를 갖지는 않는다. 대조적으로 객관적 경력성공은 개인의 경력 상황에 더 실체를 두는 외재적 관점이다. 직업, 가족상황, 이동성, 수입, 직무 수준 등은 공식적으로 측정되는 사회적 역할 및 조직 내 지위와 관련되어 있다. 객관적 경력 성공은 독특한 개인의 이해보다 공유된 사회적 이해를 반영한다(Arthur, et al., 2005). 경력성공을 평가하는 기준은 경력을 바라보는 관점

과 개념에 따라 달라 질 수 있으므로 경력에 대한 객관적 기준과 주관적 측정은 개인의 중요한 경력성가로 나타날 것이다(Heslin, 2005).

개인이 인지하는 경력성공은 심리적인 만족감을 줄 뿐 아니라 자신의 업무 분야에서 전문성을 지속적으로 발휘하고 성장하려는 동기를 부여한다. 그리고 경력에 대한 전망과 만족을 긍정적으로 인지한 상태에서는 직무에 더욱 몰입하여 업무성고가 향상되고 이직률이 낮아지는 등 긍정적인 조직성과를 기대할 수 있다(김시진, 김정원, 2010; 민경원, 이희수, 2015; Judge et al., 1995; Peluchette, 1993; Xie, Xia, Xin, & Zhou, 2016). 경력성공은 자신의 직업세계에서 일을 통한 사회참여와 일에서의 성취감에 대한 성과물이자, 경력개발 노력을 지속적으로 기울이게 하는 에너지로 선순환 되는 변인임을 알 수 있다. 이에 개인의 성장과 조직성과를 증진시키는 경력개발의 활동과 메커니즘을 이해하기 위해서는 경력성공 변인에 대한 보다 심도 있는 탐구와 고찰이 중요하리라 여겨진다.

## 2. 경력성공 관점에 따른 구성요소

경력성공은 역사적으로 연봉, 승진과 같은 객관적 요인에 의해 측정되어졌다(Hall, 2002; Shockley et al., 2015). 전통적인 경력 패러다임에서는 조직에서의 위계적 구조에서 상향 이동하는 것을 성공으로 인식하는 것이 지배적이었다(Ng et al., 2005). 객관적 경력성공의 평가지표로는 위계적 지위의 획득, 조직 내 승진, 급여 인상, 업적달성에 대한 보상과 같은 외부적이고 관찰가능하고 지표화가 용이한 항목들로 구성된다(Arthur et al., 2005; Judge et al., 1995; Seibert & Kraimer, 2001). 객관적 경력성공의 대표적 모형을 제시한 Melamed (1995)는 객관적 경력성공에 영향을 주는 요인으로 인적자원변수, 경력선택변수, 기회구조변수 등을 제시하였다. 즉 인적자원변수는 능력, 교육, 결혼여부로, 경력선택변수는 직무유형, 이직의도, 직무변화로, 기회구조변수는 실업, 조직특성으로 구성되어 객관적 경력성공과의 관계를 제시하였다.

프로틴 경력태도 또는 무경계 경력태도와 같이 경력에 대한 책임과 역할이 개인에게로 이동된 현대적 관점의 경력개념이 대두됨에 따라, 조직에 소속된 구성원들은 경력이동을 단일 조직 내로 제한하지 않게 되었다. 경력개발 주체가 조직에서 개인으로 이동되었고, 개인 스스로가 자신의 가치와 시장성을 높이는 것이 중요하게 되었다(Arthur & Rousseau, 1996). 경력이동의 확장으로 경력성공 판단을 조직에 두기보다 개인이 심리적으로 만족감을 느끼는 주관적인 의미를 가지는 비객관적인 지표에 두었다(Hall, 2002; Shockley et al., 2015). 측정지표로는 경력에 대한 성취감이나 만족감 같이 심리적 요인에 의해 평가되어지는 경력만족, 직무만족, 고용가능성 등이 대표적으로 활용되고 있다(Boudreau et al., 2001; Judge et al., 1995; Seibert & Kraimer, 2001).

경력만족은 주관적 경력성공을 측정하는 데 가장 널리 활용되는 요인이다(Greenhaus,

Parasuraman, & Wormley, 1990). 사회인지경력이론(Social Cognitive Career Theory)의 확장모델에 의하면 개인적, 조직적 요인의 상호작용을 통해 경력관리행동이 촉진됨으로써 경력만족에 이를 수 있다(Barnett & Bradley, 2007). 직무만족은 업무의 중요도, 직무와 적성의 일치도, 회사에서의 성공가능성, 동료의 협조 등에 의해 판단될 수 있다(김시진, 김정원, 2010). 직무만족과 경력만족은 상호 정적인 관계를 가지기도 하지만 대립적으로 작용될 수도 있다. 자신의 전체 경력에 만족하더라도 현재의 직무에 불만족할 수 있고, 반대로 경력만족은 낮더라도 직무에 만족할 수 있기에 직무만족만으로 주관적 경력성공을 측정하는 것을 제한하기도 한다(Heslin, 2005). 고용가능성은 현재 소속되어 있는 조직 밖의 외적 시장에서 고용이 보장될 기회를 느끼는 정도로, 경력의 이동성을 외부로 확장시킨 무경계 경력 환경에서 특히 주목되고 있다(Arthur & Rousseau, 1996).

한편 객관적 경력성공과 주관적 경력성공은 별도의 분리된 개념이 아닌 상호 관련성을 가지는 요소로 보기도 한다(Ng & Feldman, 2014; Stumpf & Tymon, 2012). Judge et al.(1995)는 경력성공모델에서 객관적 경력성공은 주관적 경력성공에 영향을 미치는 순차적 관계를 가졌다고 보았다. 이에 비해 Hall(2002)은 상호 영향을 주고받는 순환의 개념으로 보았다. 두 요인과의 관련성에 대한 실증연구를 살펴보면 Ng와 Feldman(2014)이 객관적, 주관적 경력성공 요인들 간 메타분석 결과를 검토한 연구에서 연봉과 승진과 같은 객관적 경력성공 요인은 경력만족인 주관적 경력성공에 높은 상관관계가 있음을 보여주었다. 또한 Stumpf와 Tymon(2012)은 객관적 요인(직무이동, 승진, 연봉변화)이 주관적 요인(관리자, 핵심자기평가, 경력만족)에 미치는 영향을 분석한 결과, 승진과 연봉 변화는 주관적 경력성공에 정적인 영향을 미쳤으나 직무이동은 유의한 영향을 미치지 않았음을 실증적으로 제시하였다(Stumpf & Tymon, 2012).

경력성공에 대한 선행연구들을 살펴보았을 때, 경력성공에 대한 관점은 주관적, 객관적 요인으로 이원화하여 접근하는 것이 지배적이나, 학자에 따라 상호 영향을 주고받는 관련성을 가지고 있는 요인으로 보기도 한다. 또한 주도적인 경력책임을 가지는 현대에 들어서는 주관적 경력에 대한 연구로 관심이 이동되고 있음을 알 수 있다. 이러한 흐름에 의거할 때 국내 경력성공 연구는 어떠한 변인들에 초점을 두고 있는지, 어떠한 변인들과의 관련성에 관심이 높은지 다양한 측면에서 추이를 살펴보는 것은 의미가 있을 것이다.

### 3. 국내 경력성공에 관한 선행연구

국내연구를 살펴보면, 경력성공 변인은 경력개발 활동의 최종성과물로 간주하여, 선행변인과의 관계를 실증적으로 검증한 연구가 지배적이다. 경력성공에 유의미한 영향을 미치는 선행변인으로는 개인차원과 조직 및 상황차원으로 구분하여 살펴볼 수 있다. 개인차원으로는 성장욕구, 자기효능감, 과업특성, 직무적합성, 경력계획, 경력태도 등이 경력성공에 정적

인 영향을 미치는 변인으로 연구되고 있다(강승혜, 탁진국, 2014; 김시진, 김정원, 2010; 장은주, 박경규, 2004). 특히 정치적 기술, 네트워크 형성 및 네트워크 특성은 고용가능성과 승진가능성을 높이는 데 강하게 영향을 미치는 변인으로 제시되고 있다(장은주, 박경규, 2004; 전수진, 박경규, 2009).

조직차원 변인으로는 상사의 지원, 동료지원, 직무경험 다양성, 조직내 네트워크, 멘토링, 인재개발프로그램 등이 있다(강예지, 이수연, 문진희, 장지현, 2016; 권정숙, 2010; 양미림, 왕지성, 한인수, 2015). 이 중 상사의 지원과 멘토링은 경력만족, 직무만족 등 주관적 성공에 강한 영향을 미치는 변인으로 검증되었다(강예지 외, 2016; 권정숙, 2010). 경력성공에 영향을 미치는 선행변인으로 가정측면도 관심 있게 다루어지고 있다. 경력성공에 도달하는데 결혼여부, 다중역할스트레스, 가족구성원의 지원, 직장-가정갈등, 일-생활 균형은 영향을 미치는 변인으로 중요하게 고려되었다(김성남, 이규만, 2012; 유은혜, 김명옥, 2015; 이달엽, 2003).

반면에 경력성공이 또 다른 태도와 행동을 유발하는 의미 있는 매개변인으로서의 영향을 실증적으로 고찰하는 연구들도 일부 수행되고 있다. 경력성공에 대한 높은 인지는 적응행동과 경력몰입, 조직몰입을 유발하고 이직을 낮추는 등 조직성공에도 유의한 영향을 미치고 있음을 보여주었다(노관석, 홍아정, 2012; 문재승, 2013; 이재봉, 진성미, 2011). 직장경력을 마무리한 은퇴자를 대상으로 연구한 박인조와 이주일(2014)은 경력만족과 고용가능성의 주관적 경력성공이 자기효능감과 미래에 대한 긍정적 기대감을 향상시키고, 이는 다시 새로운 것을 배우기 위한 학습에 적극적으로 참여하도록 유도한다는 것을 제시하였다. 이 같은 연구결과는 현재의 주관적 경력성공에 대해 높은 만족감을 가질수록 노년을 활력 있게 보내는데 직·간접적으로 영향을 미칠 수 있음을 시사한다.

주관적 경력성공과 객관적 경력성공이 각각의 독립된 차원이 아닌 상호관련성으로 본 Stumpf와 Tymon(2012)처럼 두 변인과의 관계를 살펴보는 연구도 일부 발표되었다. 오석영과 우규휘(2014)의 제조업 근로자 대상 연구에서는 경력만족을 높게 인식하는 구성원일수록 임금수준도 높아지는 정적 상관관계를 보였는데, 이러한 결과는 주관적 경력성공을 높게 인지할수록 객관적 성공도 높아질 수 있음을 보여준다(오석영, 우규휘, 2014; 이달엽, 2003). 주관적 경력성공 변인들과의 관계성을 연구한 권정숙(2010)은 직무만족이 높을수록 경력만족도 높아진 결과를 보였다는 점에서 주관적 변인들 간에도 상호 의미 있는 관계구조를 가지고 있음을 실증적으로 검증한 연구이다.

경력성공에 대한 집단비교 연구도 꾸준히 수행되었다. 남녀관리자의 경력성공 인식차이에 대한 강혜련과 조미영(2007)의 연구에서는 남성적 특징, 남성중심의 조직문화, 직무경험 다양성, 훈련 및 개발, 직장-가정갈등 등의 변인을 통해 비교하였다. 연구결과 개인차원에서는 남성적 특징을 강하게 인식할수록 여성은 경력만족에, 남성은 직급과 경력만족에 유의하게 영향을 미쳤다. 조직차원에서 남성중심문화를 강하게 인식할수록 여성은 멘토링과 직무다양성 경험을 통해서 경력만족을 높게 인지하는 간접 효과를 보였다. 반면에 남성에게



계는 중간 경로 없이 경력만족과 직급에 직접 효과를 미치는 것으로 나타났다. 남성중심 조직문화는 경력성공과 관련하여 남성이 여성에 비해 유리한 여건을 가지고 있음을 강조하였다. 이와 같은 문화에서는 여성에게 멘토링이나 직무경험 등 경력개발을 위한 조직지원이 더욱 필요함을 제시하였다. 또한 가정차원에는 남녀 간의 뚜렷한 차이를 보였다. 직장-가정갈등은 여성에게는 근속년수에 부정적영향으로 매개하여 객관적 경력성공요인인 직급, 임금만족을 감소시켰지만, 남성에게는 경력성공 여하에 유의한 영향을 미치는 않았다. 이러한 결과는 가정과 직장생활의 양립부담은 남성보다 여성이 높게 지각하고 있으며, 양립 부담감은 여성의 경력단절과 경력정체로 이어질 수 있음을 시사한다.

이상의 경력성공에 관한 국내연구들을 살펴보면, 경력성공에 영향을 미치는 선행변인을 고찰한 연구, 경력성공이 영향을 주는 결과변인을 고찰한 연구, 경력성공 측정변인들과의 관계를 고찰한 연구, 집단간 비교연구가 주로 수행되고 있음을 알 수 있다. 하지만 그동안 국내 경력성공 연구에서의 추이나 주요 특징을 명확히 살펴보는 것은 보다 종합적인 탐구를 함으로써 가능하리라 여겨진다. 이를 통해 증대되는 경력성공 연구에 대한 기초자료와 방향을 제시하는 데 의미 있는 이정표가 될 수 있을 것이다. 이에 국내 경력성공 연구에서 이루어진 기반학문별, 연구대상별, 연구방법별, 연구변인별 종합적인 연구흐름과 경력성공에 영향을 미치는 관련변인들과의 관계성을 분석하고자 한다.

### III. 연구 방법

#### 1. 연구절차

이 연구의 목적은 증가되고 있는 국내 경력성공 연구에 대한 전반적인 특징과 연구흐름을 살펴보기 위해 경력성공 연구동향을 종합적으로 분석하고 경력성공 연구의 방향을 제안하는 데 있다. 이러한 연구 목적을 위해 분석의 토대로 내용분석법과 상징 네트워크 분석법을 활용하였다.

내용분석법은 사회과학 영역에서 중요하게 적용되고 있는 연구방법으로(Krippendorff, 2004), 많은 텍스트 단어들을 명백한 코딩 규칙에 기반하여 소수의 내용으로 범주화하여 포괄하는 체계적인 연구기법이다(Stemler, 2001). 특히 관련된 연구가 많고 동일한 주제에 대해 상이한 결과를 보이는 경향이 있는 경우에는 관련 주제에 대해서 종합적 체계적으로 분석할 목적에서 활용이 증대되고 있다(홍은선, 정진철, 2014). 한편 상징 네트워크 분석은 겉으로 드러난 지식의 주된 특성이나 공통적으로 인식되는 지식의 구조를 이해하고 해석하는 과정으로 단어 또는 상징을 연결단위로 메시지를 분석하고 도출된 특성변인들과의 관계구조를 알아내는 데 목적이 있다. 그래서 특정 주제에 대한 상징들을 얼마나 많이 공

유하는지 두 집단 간의 유의미한 공통점을 밝히는 데 유용하다. 어떤 유목도 가정하지 않고 텍스트에 존재하는 단어와 상징의 빈도와 연결 관계를 분석한다는 점에서 내용분석이나 프레임분석과도 구별된다(임경수, 이희수, 2009; Drieger, 2013).

이 연구에서는 국내 경력성공 연구가 전반적으로 어떠한 특징을 가지고 있는지 학문분야별, 연구방법별, 연구대상별, 연구주제별 동향을 도출하기 위해 내용분석법을 활용하여 자료를 분석하였고, 다음으로 경력성공 관련하여 중요하게 다루어지고 있는 연구변인들 간의 패턴을 살펴보기 위해 상징 네트워크 분석법을 활용하였다.

이 연구에서 수행한 단계적 연구절차와 내용은 아래와 같다. 첫째, 경력성공 연구동향을 살펴보기 위한 분류기준과 틀을 설계하였다. 둘째, 어떤 내용을 중심으로 분석할 것인지 단위화하고 코딩시트를 개발하였다. 셋째, 경력성공 관련 연구물을 수집하였다. 넷째, 분석틀과 단위화에 기반하여 코딩을 적용하였다. 다섯째, 결과를 통계처리하고 의미를 도출하였다. 여섯째, 경력성공 관련변인들과의 관계를 살펴보기 위해 대응분석을 활용하여 도식화하였다. 일곱째, 분석내용을 기반으로 연구결과를 해석하였다.

## 2. 자료 수집 및 선정

이 연구는 국내의 경력성공 관련 연구물을 수집하기 위해 한국교육학술정보원(www.riss.kr)의 온라인 검색서비스를 통해 자료를 검색하였다. 한국교육학술정보원의 상세검색서비스는 한국학술정보, 학술교육원, 누리미디어, 학지사, 교보문고 등 거의 모든 학술지와 각 대학 도서관내 보관물과 정보가 연계되어 자료를 제공하고 있어서 국내 학술지의 대부분을 검색할 수 있다(박순명, 정철영, 2014).

자료는 2014년 5월 3일 논문의 제목 또는 주제어를 ‘경력성공’ 이라는 키워드로, 학술지에 게재된 논문에 한하여 수집하였다. 학술지는 해당 학문분야에 권위있는 학자들이 블라인드 심사를 통해 연구물을 선별하여 게재하기 때문에(정명환, 심호석, 1996) 데이터 추출을 위한 기본 전제로 설정하였다. 이 중 중복 검색된 데이터를 제외한 총 91건의 논문이 검색되었으며, 검색된 논문 중에서 연구주제 또는 연구변인이 경력성공을 포함하고 있지 않는 등 연구목적에 맞지 않는 논문을 제외하고 총 72편을 분석대상 자료로 최종 선정하였다.

## 3. 연구 분류 기준 및 자료 분석

내용분석을 위한 연구의 분류 기준으로는 홍은석과 정진철(2014)이 경력정체 연구동향을 위해 변안하여 사용한 틀을 바탕으로 설계하였다. 대분류는 연구특성과 연구내용을 기준으로, 연구특성의 중분류는 기반학문, 연구대상, 연구방법을, 연구내용의 중분류는 성공관점, 관련변인을 설정하여 구분하였다.

연구 시기는 1990년대부터 10년 단위로 소분류 구분하였다. 학문분야별 연구동향을 살펴보기 위한 기반학문 분류는 한국연구재단의 학술연구분야 분류표를 활용하였다. 유사한 논문 주제라도 게재된 학술지가 다르면 관심분야와 관점이 다를 수 있기 때문에(박순명, 정철영, 2014) 각 학술지가 속한 학문분야를 통해 기반학문별 연구동향을 살펴보기 위해 설정하였다. 분류는 사회과학, 자연과학, 복합학 등 8개 대분류한 후, 각 학문분야별로 경영학, 교육학, 경제학 등 하위 분류에 의해 구분하였다. 연구대상은 직업별 분류를 기반으로 하였는데 한국표준직업분류표의 대분류를 기준으로 구분하였다. 연구방법은 장환영, 손지영과 하정례(2013)가 HRD 동향탐색에 활용한 양적연구, 질적연구, 이론연구로 대분류하였으며 하위분류는 박순명과 정철영(2014)이 세분화하여 범주화 한 기준을 토대로 적용하였다. 양적연구는 설문지, 패널데이터를 활용한 양적통계분석이 사용된 연구를 포함시켰으며, 질적연구는 관찰, 사례연구를, 이론적 연구는 선행연구 고찰과 같이 기존연구를 탐색한 연구를 포함시켰다. 연구내용은 성공관점과 관련변인으로 구분하였다. 성공관점은 직업성공에 관한 연구를 기반으로(Hugues, 1937) 주관적, 객관적, 주관/객관적 관점으로 중분류 하였으며, 각 관점별 측정변인으로 소분류하여 구분하였다. 관련변인은 각 논문에서 연구변인으로 설정한 변인을 중심으로 경력성공에 영향을 미치는 내인적 요소와 외인적 요소로, 하위변인은 Ng와 Feldman(2014)이 범주화하여 사용한 인구통계학적, 개인특성, 동기차원, 기술관련, 사회적 네트워크, 조직, 직무 등에 가정요인을 추가하여 설계하였다.

이 연구를 위한 자료 분석은 설계한 연구 분석 기준에 따라 최종 추출한 경력성공 관련 연구물에 코딩번호를 부여하여 정리하였다. 코딩은 연구특성과 연구내용을 대분류로 번호를 부여하고, 중분류로 기반학문, 연구대상, 연구방법, 성공관점, 관련변인을 그리고 각 중분류별 하위 항목을 소분류로 구분하여 실시하였다.

다음으로 집계된 데이터를 근거로 기반학문과 경력성공 관련변인으로 도출된 주요 변인들과의 위치를 파악해 보기 위해, 대응분석법을 적용하여 분석하였다. 대응분석법은 패턴이 비슷한 집단과 그렇지 않은 집단을 분류하는 데 있어 유용하게 활용되는 방법으로, 분할표의 행과 열의 정보를 2차원 또는 3차원상 이미지로 표현할 목적의 하나로 사용된다(노형진, 2008). 이 연구는 ‘기반학문’과 ‘경력성공 관련변인’과의 관련성, ‘경력성공 요인’과 ‘경력성공 관련변인’과의 관련성을 분석하기 위해, 각 차원을 분석의 기준으로 설정하였다. 집계는 복수회답 대응분석 자료 집계방식절차에 의해 (0, 1)형 크로스 집계표로써 코딩하여 두 차원의 공유도를 집계하였다(노형진, 2008). 결과는 대응분석을 통해 연구 변인들의 관계를 도식화하였다. 자료 분석에 사용된 통계방법은 빈도와 백분율, 대응분석이고, Microsoft Excel 2010, SPSS 20.0 프로그램을 활용하여 통계 처리하였다.

## IV. 연구 결과

### 1. 연구특성별 동향 분석

#### 가. 기반학문 현황

경력성공 관련하여 분석에 활용된 연구물은 <표 1>과 같이 총 72편으로 사회과학 67편(93.1%), 자연과학 3편(4.2%), 복합학 2편(2.8%) 순으로 나타났다. 가장 많은 비중을 차지하고 있는 분야는 사회과학 분야였고 이 중 경영학은 29편으로 경력성공 관련한 전체 연구분야에서 절반 정도 수준인 40.3%를 차지하고 있었다. 다음으로 교육학 17편(23.6%), 관광학 8편(11.1%), 심리과학 및 사회복지학 각 3편(4.2%), 경제학, 행정학, 기타사회과학 각 2편(2.8%), 정책학 1편(1.4%)이었다. 사회과학분야에 이어 자연과학 분야에서는 생활과학 2편(2.8%), 통계학 1편(1.4%)이었으며, 복합학 분야에서는 학제간연구 2편(2.8%)이었다.

〈표 1〉 기반학문별 현황 (단위: 편, %)

대분류/중분류	전체		1990년대		2000년대		2010년대		
	빈도수	전체대비	빈도수	%	빈도수	%	빈도수	%	
사회 과학	경영학	29	40.3%	1	3.4%	11	37.9%	17	58.6%
	교육학	17	23.6%	-	-	-	-	17	100.0%
	관광학	8	11.1%	-	-	3	37.5%	5	62.5%
	사회복지학	3	4.2%	-	-	2	66.7%	1	33.3%
	심리과학	3	4.2%	-	-	-	-	3	100.0%
	경제학	2	2.8%	-	-	1	50.0%	1	50.0%
	행정학	2	2.8%	-	-	1	50.0%	1	50.0%
	기타사회과학	2	2.8%	-	-	-	-	2	100.0%
	정책학	1	1.4%	-	-	-	-	1	100.0%
	소계	67	93.1%	1	1.5%	18	26.8%	48	71.6%
자연 과학	생활과학	2	2.8%	-	-	-	-	2	100.0%
	통계학	1	1.4%	-	-	-	-	1	100.0%
	소계	3	4.2%	-	-	-	-	3	100.0%
복합학	학제간연구	2	2.8%	-	-	-	-	2	100.0%
	소계	2	2.8%	-	-	-	-	2	100.0%
계	72	100.0%	1	1.4%	18	25.0%	53	73.6%	

연도별 현황을 보면 1990년대 1편(1.4%)의 연구를 시작으로 2000년대 18편(25.0%), 2010년대 53편(73.6%)으로 연구물들이 증가하고 있는 것으로 나타났다. 특히 교육학은 2010년대를 시작으로 경력성공 연구에 대한 관심을 가졌으며, 경영학 분야와 동일한 수준(각 17편)으로 연구가 수행되었다. 또한 2000년대 이전에는 사회과학분야 중심으로 연구되고 있었던 것에서, 2010년대에 들어서면서 자연과학과 복합학 등 다양한 학문분야에서 경력성공 연구가 수행되었음을 알 수 있다.

**나. 연구방법 현황**

연구방법에 따른 현황은 <표 2>와 같이 양적연구가 66편(91.7%), 이론연구 5편(6.9%), 질적연구 1편(1.4%)으로 나타났다. 양적연구 중에서는 표본을 선택하여 설문을 통해 데이터를 수집하는 연구방법인 조사연구가 56편(77.8%)으로 가장 많았으며, 집단 간 비교연구 7편(9.7%), 패널자료, 메타분석 등 2차자료 분석연구 3편(4.2%)이었다. 이론연구는 경력성공 하위요인을 재탐구한 요구분석 3편(4.2%), 개념분석 2편(2.8%)으로 나타났다. 반면에 질적연구는 현상학연구 1편(1.4%)만이 수행되었다.

경력성공 관련 연구물들의 연구방법은 상당수 양적연구를 통해 검증하고 있었으며, 집단간 비교연구도 상대적으로 높은 관심을 가지고 진행되고 있음을 알 수 있다. 이 중 성별에 대한 남녀비교연구는 3편이었고, 한·미군, 한·미 여성관리자 등 대상군 및 보유변인 수준 차이에 대한 비교연구도 3편 수행된 것으로 분석되었다.

〈표 2〉 연구방법별 현황 (단위: 편, %)

대분류	전체		1990년대		2000년대		2010년대		전체대비	
	빈도수	%	빈도수	%	빈도수	%	빈도수	%		
양적 연구	조사연구	56	77.8%	-	-	14	25.0%	42	75.0%	58.3%
	비교연구	7	9.7%	1	14.3%	2	28.6%	4	57.1%	5.6%
	2차자료분석	3	4.2%	-	-	1	33.3%	2	66.7%	2.8%
	소계	66	91.7%	1	1.5%	17	25.8%	48	72.7%	66.7%
질적 연구	현상학	1	1.4%	-	-	-	-	1	100.0%	1.4%
	사례연구	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	소계	1	1.4%	-	-	-	-	1	100.0%	1.4%
이론 연구	개념분석	2	2.8%	-	-	1	50.0%	1	50.0%	1.4%
	요구분석	3	4.2%	-	-	-	-	3	100.0%	4.2%
	소계	5	6.9%	-	-	1	20.0%	4	80.0%	5.6%
계	72	100%	1	1.4%	18	25.0%	53	73.6%	73.6%	

**다. 연구대상 현황**

연구대상별 현황 중 직업별 현황은 한국표준직업분류표(제 6차 개정)의 대분류를 기준으로 구분하였으며, 개념분석연구 2편을 제외한 총 70편을 분석에 활용하였다. 분석결과는 <표 3>과 같이, 사무종사자를 대상으로 한 연구가 27편(38.6%)으로 가장 많았으며 다음으로는 사무직, 영업판매직, 연구직 등 모든 직업군을 공통으로 연구한 기타 14편(20.0%), 서비스 종사자 12편(17.1%), 전문가 및 관련종사자 8편(11.4%), 관리자 및 군인 각 4편(5.7%), 단순노무직 1편(1.4%)으로 나타났다.

연구대상은 일반기업 및 공공기관 등에 종사하는 일반사무직 대상의 연구가 가장 두드러지게 수행되고 있었으며 교육 및 연구개발 등 전문직 종사자 및 서비스종사자의 연구가 2010년도에 들어서 증가하고 있었다. 소수이지만 단순노무직 종사자를 대상으로 한 연구(1편)도 진행되었다. 이 같이 경력성공 연구의 상당수는 조직에 소속되어 있는 구성원인 청년 및 중년층 대상을 중심으로 진행되었음을 알 수 있었다.

<표 3> 연구대상 직업별 현황 (단위: 편, %)

대분류	전체		1990년대	2000년대	2010년대	직업 상세
	빈도수	전체대비				
관리자	4	5.7%	-	3	1	공공 및 기업고위직(1), 전 직종 공통(1)
전문가 및 관련 종사자	8	11.4%	-	1	7	교육전문가 및 관련직(4), 공학전문가 및 기술직(3), 법률 및 행정전문직(1)
사무종사자	27	38.6%	1	9	17	일반사무종사자(21), 금융 및 보험사무직(6)
서비스 종사자	12	17.1%	-	3	9	운송 및 여가서비스직(12)
군인	4	5.7%	-	-	4	군인간부(2), 군인일반(2)
단순노무직	1	1.4%	-	-	1	단순노무 및 서비스일반(1)
기타	14	20.0%	-	2	12	전 직종공통(14)
계	70	100.0%	1	18	51	

다음으로 성별 현황에 대한 분석결과는 <표 4>와 같다. 남녀모두 포함하여 분석한 연구가 50편(71.4%), 여성만을 대상으로 한 연구는 12편(17.1%), 남성만을 대상으로 한 연구 5편(7.1%), 남녀를 비교한 연구는 3편(4.3%)으로 나타났다. 경력성공 관련 연구는 성별의 구별 없이 남녀모두를 대상으로 한 연구가 상당수이기는 하나, 경력성공 연구가 여성을 대상

으로 처음으로 시도되었다. 또한 2010년대에는 7편(전체 대비 10.0%)으로, 남녀모두를 대상으로 한 연구(전체 대비 54.3%) 다음으로 여성에 대한 연구가 활발하게 진행되고 있었다. 이러한 결과는 여성의 사회진출과 경력단절여성에 대한 사회적 요구 증대로 인구통계학적 특징인 여성의 경력성공에 대한 관련 요인들에 대한 관심이 집중되었기 때문으로 보인다. 또한 2010년에는 남성만을 대상으로 한 연구도 진행되었다. 직업특성 분석에서 조사된 기업고위직 및 군인간부에 대한 연구물이었는데 국내 조직내 고위직은 여성보다는 남성중심으로 구성되어 있었기 때문으로 보인다.

〈표 4〉 연구대상 성별 현황 (단위: 편, %)

대분류	전체		1990년대		2000년대		2010년대		전체대비
	빈도수	%	빈도수	%	빈도수	%	빈도수	%	
남녀모두	50	71.4%			12	24.0%	38	76.0%	54.3%
남성	5	7.1%			1	20.0%	4	80.0%	5.7%
여성	12	17.1%	1	8.3%	4	33.3%	7	58.3%	10.0%
남녀비교	3	4.3%			1	33.3%	2	66.7%	2.9%
계	70	100.0%	1	1.4%	18	25.7%	51	72.9%	72.9%

라. 경력성공 관점 현황

경력성공 관점은 주관적 경력성공, 객관적 경력성공, 주관/객관적 경력성공 모두를 검증한 연구로 구분하였으며 분석결과는 <표 5>와 같다. 분석에 활용된 자료는 주관적, 객관적 변인이 명확하게 설정된 양적연구 총 66편을 활용하였다. 분석결과 주관적 경력성공 관련 연구는 56편(84.8%), 주관/객관적 경력성공 관련 연구는 10편(15.2%)이었고, 객관적 경력성공 요인만을 다룬 연구는 진행되지 않았다. 연도별로는 주관/객관적 경력성공 연구는 2000년대 대비하여 2010년대에 감소하였으나, 이와 대조적으로 주관적 경력성공 연구는 2010년대에 크게 증대되었음을 알 수 있었다.

〈표 5〉 경력성공에 대한 관점 현황 (단위: 편, %)

대분류	전체		1990년대		2000년대		2010년대		전체대비
	빈도수	%	빈도수	%	빈도수	%	빈도수	%	
주관적	56	84.8%	1	1.8%	12	21.4%	43	76.8%	65.2%
객관적	-	-	-	-	-	-	-	-	-
주관/객관적	10	15.2%	-	-	6	60.0%	4	40.0%	6.1%
계	66	100.0%	1	1.5%	18	27.3%	47	71.2%	71.2%

경력성공 관점별로 연구에 적용된 요인의 세부현황을 살펴보면 <표 6>과 같다. 하위요인은 경력성공 실증연구 총 66편의 연구물 중에서, 각 연구에서 다루어진 개별 요인을 별도로 집계하여 총 133건을 분석하였다.

<표 6> 경력성공 요인 세부 현황 (단위: 건, %)

대분류	전체		1990년대		2000년대		2010년대		전체대비	
	빈도수	%	빈도수	%	빈도수	%	빈도수	%		
주 관 적	경력 만족	48	36.1%	-	-	13	27.1%	35	72.9%	26.3%
	고용가능성	33	24.8%	-	-	11	33.3%	22	66.7%	16.5%
	직무 만족	16	12.0%	1	6.3%	3	18.8%	12	75.0%	9.0%
	직장 만족	1	0.8%	-	-	1	100.0%	-	-	-
	삶 만족	4	3.0%	1	25.0%	-	-	3	75.0%	2.3%
	경력성공전반	12	9.0%	-	-	2	16.7%	10	83.3%	7.5%
	기타	4	3.0%	1	25.0%	2	50.0%	1	25.0%	0.8%
	소계	118	88.7%	3	2.5%	32	27.1%	83	70.3%	62.4%
객 관 적	인사고과	1	0.8%	-	-	-	-	1	100.0%	0.8%
	승진	2	1.5%	-	-	2	100.0%	-	-	-
	직급	5	3.8%	-	-	4	80.0%	1	20.0%	0.8%
	임금	7	5.3%	-	-	6	85.7%	1	14.3%	0.8%
	소계	15	11.3%	-	-	12	80.0%	3	20.0%	2.3%
계	133	100.0%	3	2.3%	44	33.1%	86	64.7%	64.7%	

분석결과 주관적 경력성공 요인은 118건(88.7%), 객관적 경력성공 요인은 15건(11.3%)이 연구되어졌다. 주관적 경력성공 요인은 경력만족 48건(36.1%), 고용가능성 33건(24.8%), 직무만족 16건(12.0%)으로 전체의 72.9%를 차지하고 있었다. 그 외 경력성공에 대한 전반적인 인식 12건(9.0%), 삶 만족 및 기타는 각 4건(3.0%)이었다. 또한 객관적 경력성공 요인으로 는 임금 7건(5.3%), 직급 5건(3.8%), 승진 2건(1.5%), 인사고과 1건(0.8%)으로 연구되었다.

**마. 경력성공에 영향을 미치는 관련변인 현황**

경력성공에 영향을 미치는 관련변인에 대한 연구는 <표 7>과 같다. 관련변인은 Ng와 Feldman(2014)이 제시한 범주화를 적용하여 구분하였으며, 각 연구에서 다루어진 개별 변인을 별도로 분리하여 집계하였다. 분석결과 경력성공에 영향을 미치는 선행변인은 총 152



건(95.0%), 결과변인은 총 8건(5.0%)이었다. 선행변인 중에 내인적 변인 73건(45.6%), 외인적 변인 79건(49.4%)으로 고른 분포를 보이고 있었다.

상세 분석결과 내인적 요소로는 개인특성 변인 32건(20.0%), 동기차원 변인 15건(9.4%), 인구통계학적 변인 14건(8.8%), 스킬차원 변인 12건(7.5%) 순으로 연구되고 있었다. 외인적 요소로는 사회적 변인 40건(25.0%), 조직차원 변인 17건(10.6%), 직무변인 15건(9.4%), 가정 변인 7건(4.4%) 순으로 나타났다. 전반적으로는 외인적 요소인 사회적 변인(25.0%)과의 관련성을 고찰한 연구가 가장 많았으며, 다음으로 내인적 요소인 개인특성(20.0%)과의 관련성을 고려한 연구가 많이 수행되고 있었다.

〈표 7〉 경력성공에 영향을 미치는 관련변인 현황 (단위: 건, %)

대분류	빈도수	%	세부 변인
선행 - 내인적	인구통계	14	8.8% 성별(5), 근속기간(2), 직급(2), 연령(1), 육아휴직경험(1), 결혼유무(1), 교육수준(1), 전공(1)
	개인특성	32	20.0% 성장육구(8), 리더십(4), 감성/사회지능(3), 자기효능감(3), 자아존중감(2), 자기주도학습능력(2), 기타(10)
	동기차원	15	9.4% 프로틴경력태도(12), 무경계경력태도(2), 경력몰입(1)
	스킬차원	12	7.5% 경력계획(5), 경력학습(2), 경력자본(2), 경력전략(1), 경력정체(1), 교육참여경험(1)
	소계	73	45.6%
선행 - 외인적	사회적변인	40	25.0% 상사지원(8), 멘토링(7), 네트워크(7), 네트워크 크기(5), 정치적기술(5), 네트워킹행동(4), 교육훈련(2), 동료지원(2)
	직무변인	15	9.4% 직무적합성(7), 직무순환(2), 직무특성(2), 직무경험다양성(1), 도전적 직무경험(1), 역할갈등(1), 역할보호성(1)
	조직차원	17	10.6% 조직지원인식(8), 조직문화(5), 인재중시(2), 유리천장(1), 정보접근(1)
	가정변인	7	4.4% 일-생활균형(2), 가정-일 갈등(2), 가족지원(2), 다중역할스트레스(1)
	소계	79	49.4%
결과	종속	8	5.0% 조직몰입(2), 경력몰입(2), 적응행동(1), 생활균형(1), 이직(1), 조직시민행동(1)
	소계	8	5.0%
계	160	100.0%	-

경력성공 관련변인간의 연도별 동향을 살펴보면 <표 8>과 같다. 1990년대에 인구통계(1건) 및 직무변인(1건)과의 관련연구를 시작으로, 2000년대에는 사회적 변인(25건), 개인특성(13건)과의 관련연구가 많이 이루어졌다. 2010년대에는 개인특성(19건), 사회적 변인 및 동기차원(각 15건), 조직차원(11건)이 많이 연구되었는데, 특히 동기차원 연구는 2010년부터 관심을 갖은 연구변인으로 나타났다. 이는 프로틴 경력태도, 무경계 경력태도, 경력몰입과 관련된 개인의 동기차원이 경력성공 연구 분야에 새롭게 등장하였음을 알 수 있다.

<표 8> 연도별 경력성공 관련변인 연구 현황 (단위: 건, %)

대분류		전체		1990년대		2000년대		2010년대		전체대비
		빈도수	%	빈도수	%	빈도수	%	빈도수	%	
선행 - 내인	인구통계	14	8.8%	1	7.1%	4	28.6%	9	64.3%	5.6%
	개인특성	32	20.0%	-	-	13	40.6%	19	59.4%	11.9%
	동기차원	15	9.4%	-	-	-	-	15	100.0%	9.4%
선행 - 외인	스킬차원	12	7.5%	-	-	3	25.0%	9	75.0%	5.6%
	사회적 변인	40	25.0%	-	-	25	62.5%	15	37.5%	9.4%
	직무변인	15	9.4%	1	6.7%	7	46.7%	7	46.7%	4.4%
결과	조직차원	17	10.6%	-	-	6	35.3%	11	64.7%	6.9%
	가정변인	7	4.4%	-	-	3	42.9%	4	57.1%	2.5%
	중속변인	8	5.0%	-	-	2	25.0%	6	75.0%	3.8%
	계	160	100.0%	2	1.3%	63	39.4%	95	59.4%	59.4%

경력성공 관련변인 간 기반학문별 동향을 살펴보면 <표 9>와 같다. 경영학에서는 경력성공을 예측하는 내인적 변인으로 성장욕구, 리더십수준, 자기효능감과 같은 개인특성 변인(13건)을 중요하게 다루었으며, 외인적 변인으로는 네트워크 등 사회적 변인(23건)에 대해 가장 많이 연구되었다.

교육학에서는 내인적 변인으로 개인특성(7건)과 동기차원(7건), 스킬차원(5건), 인구통계 변인(5건)이, 외인적 변인으로는 사회적 변인(3건)과 조직차원(2건)이 관심 있게 다루어졌다. 관광학에서는 사회적 변인(4건), 사회복지학에서는 개인특성(5건), 기타사회과학에서는 사회적 변인과 조직차원(4건)이 해당분야 내에서 가장 많이 연구되고 있었다.

〈표 9〉 기반학문별 경력성공 관련변인 연구 현황 (단위 : 건, %)

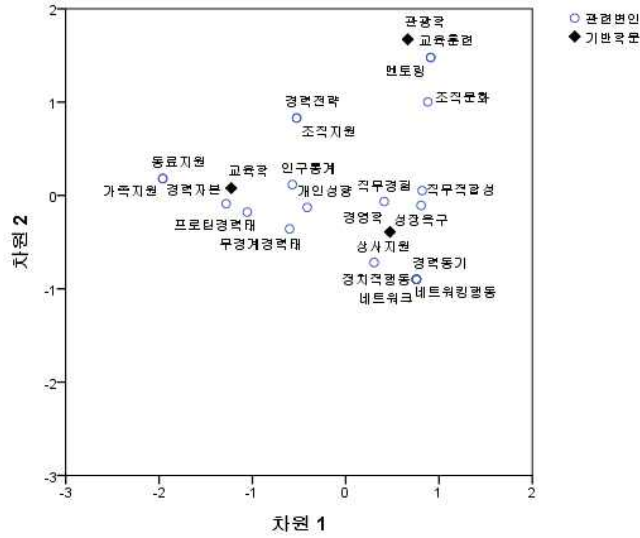
대분류	전체		사회과학					자연과학	복합학	
	빈도수	%	경영학	교육학	관광학	사회복지	기타사회			
선행 - 내인	인구통계	14	8.8%	5	5	1	1	1	1	
	개인특성	32	20.0%	13	7	2	5	3	-	2
선행 - 외인	동기차원	15	9.4%	5	7	-	1	2	-	-
	스킬차원	12	7.5%	2	5	1	-	3	1	-
선행 - 외인	사회적변인	40	25.0%	23	3	4	4	4	1	1
	직무변인	15	9.4%	9	1	2	1	2	-	-
결과	조직차원	17	10.6%	4	2	3	2	4	1	1
	가정변인	7	4.4%	3	1	1	2	-	-	-
결과	중속변인	8	5.0%	1	3	2	-	2	-	-
계		160	100.0%	65	34	16	16	21	4	4
				40.6%	21.3%	10.0%	10.0%	13.1%	2.5%	2.5%

## 2. 연구내용별 패턴 분석

### 가. 기반학문과 경력성공 관련변인과의 관계

내용분석을 통해 집계된 데이터를 근거로 대응분석을 적용하여 각 차원의 위치를 파악하였다. 각 차원은 ‘기반학문’과 ‘경력성공 관련변인’으로 설정하였다. 기반학문은 게재수가 많은 경영학, 교육학, 관광학을 설정하여 행을 이루고, 경력성공 관련변인은 빈도수가 많은 중요 변인으로 하여 열을 이루었다. 두 차원은 행수가 3개, 열수가 22개인 3×22 분할표로 집계하여 총 108개가 분석에 활용되었으며 대응분석결과는 [그림 1]과 같다.

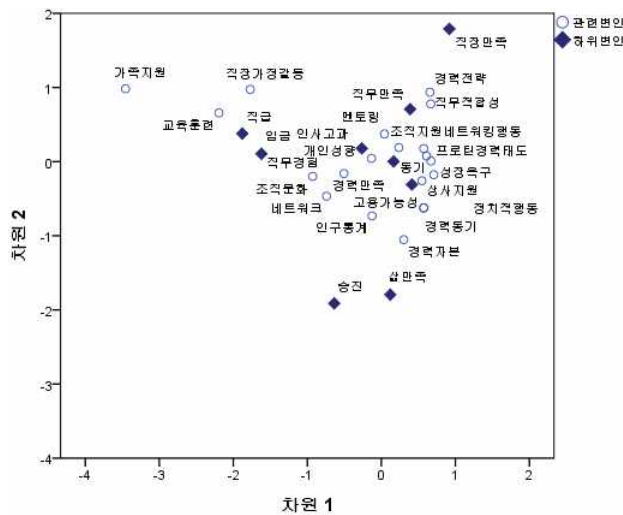
분석결과 경영학은 직무경험, 직무적합성, 네트워크, 상사지원 등이 인접한 거리에 위치하는 것으로 나타나, 직무특성 및 조직지원 등과 같은 외인적 변인이 경영학 연구분야와 관련이 높음을 알 수 있었다. 교육학은 인구통계, 가족지원, 프로틴 경력태도, 경력자본 등이 인접한 거리에 위치되었는데, 이를 통해 내인적 변인 중 동기차원의 요소와의 관련성이 높은 것으로 보여졌다. 이에 비해 관광학은 다른 학문분야와 상대적으로 멀리 위치되어 있었는데 교육훈련, 멘토링 등 외인적 변인 중 사회적 요인이 많이 선택되어 연구되는 패턴을 나타냈다.



(그림 1) 기반학문과 경력성공 관련변인들의 관계

나. 경력성공 요인과 관련변인과의 관계

다음으로 ‘경력성공 요인’과 ‘관련변인’을 두 차원으로 설정하여 관련성을 살펴보았다. 경력성공 요인으로 주관적 요인으로 경력만족, 고용가능성, 직무만족, 삶 만족을, 객관적 요인으로 승진, 직급, 임금을 설정하여 행을 이루었다. 두 차원은 행수가 7개, 열수가 22개인 7×22 크로스 집계하여 총 266개가 활용되었으며, 대응분석결과는 [그림 2]와 같다.



(그림 2) 경력성공 요인과 관련변인들의 관계

주관적 경력성공의 하위요인을 살펴보면, 경력만족은 개인성향, 성장욕구, 프로틴 경력 태도, 상사지원, 조직지원 등이 가까운 거리에 인접되어 높은 관련성이 있는 변인임을 알 수 있었다. 고용가능성은 경력만족과 가장 근접한 곳에 위치되어 있어 관련변인들과의 관계성에서도 유사한 패턴을 보였으나, 정치적 행동, 경력자본 등 사회적 네트워크 관련변인에 있어서는 경력만족보다는 고용가능성에 높은 연관성을 나타냈다.

객관적 경력성공의 하위요인을 살펴보면, 직급과 임금은 상호 근접한 거리에 위치하고 있었으며 교육훈련, 직장-가정갈등 등과 관련이 높은 것으로 나타났고, 인사고과는 멘토링, 직무경험, 조직문화 등 조직차원에서의 지원문화와 관련이 높은 것으로 보여졌다. 이에 비해 주관적 경력성공으로 직장만족, 삶 만족과 객관적 경력성공으로 승진은 상대적으로 독립된 곳에 위치되어, 다른 변인들과의 관련성이 낮은 것으로 나타났다.

## V. 논의 및 제언

이 연구는 국내 경력성공 관련 연구들을 수집하고 연구내용과 특성에 대해 전반적으로 분석함으로써 경력성공 연구동향을 분석하여 향후 연구방향과 자료를 제시하는 데 목적을 두었다. 이를 위해 국내 한국교육학술정보원에서 검색된 총 72편의 논문을 대상으로 경력성공 연구물의 특징을 살펴보고 연구변인들과의 관련성을 파악하며, 이를 토대로 경력 관련 향후 연구 방향을 제시하고자 했다. 연구결과에 기초한 논의를 전개하면 다음과 같다.

첫째, 국내 경력성공 연구의 학문분야별, 연구방법별, 연구대상별, 연구주제별 연구동향을 내용분석을 통해 도출된 결과이다. 우선, 경력성공연구의 학문적 주요 흐름은 사회과학에서 두드러지게 나타나고 있었고 학문적 관심은 경영학에서 교육학으로 옮겨가고 있었다. 이러한 결과는 경력연구가 경영학과 교육학에서 주류를 이루고 있다는 Arthur(2008)의 의견처럼 국내 경력성공 관련연구도 사회과학 분야에서 집중적으로 이루어지고 있음을 확인할 수 있었다. 또한 2000년대까지는 경영학과 관광학에서 실증적으로 검토하려는 연구가 주로 수행되었으나 2010년도에 들어서는 교육학 분야에서의 관심이 높아졌다. 이러한 결과는 박순명과 정철영(2014)에서의 국내 경력연구가 1980년대 이후부터 연구되어 왔음을 제시한 것과 비교하였을 때, 경력성공에 대한 관심은 시기적으로 늦게 촉발되었음을 알 수 있었다. 연구물 수에서 경력에 대한 전반적 연구는 기업경영활동에 초점을 둔 경영학, 관광학의 비중이 많았으나, 경력성공 연구는 경영학과 교육학이 우세한 차이를 보였다. 이러한 특징은 국내에서 경력성공에 관한 이슈는 초기 조직구성원들의 조직생활 적응과 조직 성과를 연계시키기 위한 인사 조직관리 차원에서 관심을 기울였으나, 입직 이후 개인의 경력을 발전시키고 확장시키기 위한 개인차원에서의 교육학적 관심이 더욱 증대되었음을 보여주는 결과이다. 한편 2010년대에 들어서는 경력성공연구가 자연과학과 복합학 등 다양한

학문으로 확대되어 시도되고 있었지만, 연구물 수에서 미흡한 실정이었다. 그러나 의약, 예술체육, 공학 등 보다 다양한 영역에서의 연구가 수행되고 있는 국내 경력연구의 추이를 볼 때, 경력결과인 경력성공 연구는 다양한 학문으로 이론을 발전시킬 가능성이 높을 것으로 여겨진다.

연구방법에 있어 양적연구가 질적연구에 비해 집중적으로 많이 이루어지고 있었고, 집단간 차이를 분석한 비교연구도 다양하게 수행되었다. 경력성공은 일과 관련된 경험이 축적되어 인지되는 성과로(Arthur, Khapova, & Wilderom, 2005; Hall, 2002; Judge et al., 1995), 직업의 진입과 직업을 통한 지위적, 심리적 성장을 인식하는 데에는 성별의 장애물과 문화적 장벽이 여전히 높게 작용하고 있기 때문에, 이러한 구조적 관계를 검증하고자 하는 시도가 꾸준히 이루어졌음을 유추할 수 있다. 한편 상대적으로 경력성공의 과정이나 의미를 탐색하기 위한 질적연구는 미흡하였다. 다양한 현상에 대한 종합적인 분석이나 표본설정을 통한 집단의 특성을 파악하는 데에는 양적연구방법이 효과적일 수 있으나 특정분야의 깊이 있는 의미를 발견하거나 특징적인 통찰을 발견하기 위해서는 제한이 있을 수 있다. 따라서 다양한 방법론을 적용함으로써 체계적이고 다각화된 탐구와 시도가 확대되어야 할 것이다.

연구대상에 있어서는 초기에 사무직, 서비스직 등 기업체 종사자를 대상으로 한 연구가 많았으나 차츰 전문직에 대한 연구가 증대되었다. 이는 경력성공이 주로 승진, 직무만족, 고용가능성 등의 요소를 평가 기준으로 판단했기 때문에 연구대상도 조직에서 직무경험을 쌓고 있는 청년 및 장년층 대상의 연구가 주류를 이루었음을 알 수 있다. 2010년대에 들어서는 전문직 대상의 연구가 증가되었는데, 일반적인 기업체에서 다양한 직무경험을 통한 경력개발보다는 교육 및 연구개발과 같이 특정 분야에서 고도의 직무경험을 축적하고 전문성을 발휘해야하는 전문직 종사자의 경력개발과 성과에 대한 관심이 높아졌기 때문으로 여겨진다. 또한 기업에서의 일반직 중심의 채용과 보편적 인재양성에서, 직무중심의 채용과 직무단위의 전문인력양성 추이도 반영된 결과라고 보여진다. 반면에 자영업 등 소규모 단위 업종 종사자에 대한 연구는 미흡하였는데, 베이비부머의 재취업 및 조기은퇴 등의 시대를 반영했을 때(전찬호, 진성미, 2011) 다양한 직업군으로 연구대상을 확대하여 경력성공에 대한 의미와 가치를 확장시킬 필요가 있다.

경력성공 관점에 대한 연구는 개인의 내부적 견해와 평가로 판단되는 주관적 경력성공 요인에 대한 연구가 객관적 경력성공 요인보다 더욱 집중적으로 수행되었다. 이러한 결과는 프로틴 및 무경계 경력과 같이 경력관리에 대한 책임과 주체가 개인으로 패러다임이 전환되면서(Bozionelos et al., 2016; Hall, 2002) 직위, 금전적 보상 등 조직에서의 수직적 상승에 대한 객관적 보상보다는, 경력만족과 삶의 만족 등 개인이 심리적으로 만족감을 느끼는 주관적 성취감에 대한 관심이 더 높아졌음을 보여주는 결과이다. 그리고 주관적 경력성공을 측정하는 요인으로 경력만족, 고용가능성, 직무만족이 중심으로 이루어지고 있음을 발견할 수 있었다. 해외에서는 관계만족, 재정만족(Francis-Smythe, Haase, Thomas, & Steele,

2012), 성장과 개발, 업무품질(Shockley et al., 2015) 등 경력성공에 대한 판단을 업무의 발전성 같이 구체적인 지표로 다양화하려는 시도를 하고 있는 것과 비교하였을 때, 국내에서도 보다 다양한 상황과 맥락을 고려한 측정요인의 개발과 탐구가 필요하리라 본다.

경력성공에 영향을 미치는 관련변인은 개인차원과 조직차원의 상황을 고찰한 연구가 지배적이었으며, 가정차원의 맥락을 고찰한 연구는 상대적으로 저조하였다. 이러한 결과는 경력관련 영역을 일을 통해 얻어지는 경험에 주안점을 두어 연구하였기 때문으로 보인다. 그러나 경력성공은 개인적, 조직적 그리고 사회적 규범, 행동들 간의 축적된 상호작용을 반영하는 것이고(Boudreau et al., 2001), 더욱이 일과 삶의 균형, 국가 행복지수 등이 강조되고 있는 사회 상황을 고려할 때 가족지원, 가정-직장갈등과 같이 가정 관련한 변인들은 경력성공에 대한 인식이나 경력개발활동을 촉진하거나 저해하는 데 영향을 미치는 변인으로(Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux, & Brinley, 2005; Greenhaus & Foley, 2007) 주요하게 고려될 필요성이 있다.

둘째, 기반학문 및 경력성공 하위요인과 경력성공에 영향을 미치는 관련변인들과의 연결 정도를 상징 네트워크분석을 통해 도출한 결과는 다음과 같다. 우선 기반학문과 경력성공 관련변인과의 관계에 관해서, 경영학은 경력성공을 위해 중요한 선행변인으로 개인에게 주어진 직무특성과 조직지원을 주요하게 다루고 있었으며, 교육학에서는 내인적 요소 중 동기차원을 주요하게 연구하고 있었다. 즉 경영학에서는 직무적합성을 높이기 위해 최적의 직무배치와 이동을 고려하고, 직무순환 등 다양한 경험을 통한 직무관련 경력개발을 강화시켜 궁극적으로 조직성과와 연계하려 한다는 것을 알 수 있다. 이에 비해 교육학에서는 경력개발활동을 개인이 자발적으로 계획하고 실행하는 보다 주도적인 관점에서 보고 있으며, 훈련 및 사회활동 등 개인이 주체가 된 개발활동을 중요하게 다루고 있음을 보여준다. 이러한 결과를 통해 기반학문별로 경력성공을 예측하기 위한 변인들의 중요성을 다르게 고려한다는 것을 유추할 수 있다. 이는 결국 경력성공을 높이기 위해 개인 및 조직차원에서 개입하고 지원하는 해결방안도 다른 방향으로 접근하고 있음을 유추할 수 있다. 실무적 적용에 있어 학문간의 편견을 넘어 더욱 거시적 관점에서의 다양한 지원책이 고려된다면 개인성장과 조직성과에 기폭제가 될 수 있을 것이다.

경력성공 요인과 관련변인과의 관계성을 분석한 결과, 주관적 경력성공 요인인 경력만족과 고용가능성은 개인성향, 성장욕구, 경력태도, 상사지원에서 관련이 높은 상호 유사한 패턴을 보였으나, 정치적 행동 등 사회적 네트워크에서는 고용가능성이 경력만족 요인보다 강한 연관성을 보였다. 고용가능성은 조직에서의 계약관계를 계속하여 유지할 것으로 개인이 기대하는 정도로(Bozionelos et al., 2016) 다른 사람들과의 관계성의 크기와 정도를 넓게 확장함으로써 고용가능성에 대한 기대와 만족도 증대될 가능성이 있음을 보여주는 결과이다. 또한 객관적 경력성공 요인인 직급과 임금은 교육훈련, 직장-가정갈등과 관련이 높은 것으로 나타났는데, 직급이 높아지면 임금도 상승되는 국내기업의 인사제도 특성과 승진이

후에 교육을 실시하는 경력개발제도 특성이 반영되었다고 보여진다. 이러한 결과를 통해 경력성공 요인 간에 매개 혹은 조절로 고려되는 관련변인과의 관계에 있어 중첩 혹은 분리될 수 있는 가능성을 유추할 수 있다. 경력개발을 계획하고 수행하는 과정에서 개인의 태도와 상황, 맥락에 대한 고려가 더욱 요구되어 진다.

이 연구에서는 국내 경력성공 연구의 동향을 전반적으로 확인하였고 경력성공 관련 연구조류는 어떠한 방향으로 이어지고 있는지, 연구주제와 내용 등은 상호 어떠한 특징을 지니고 있는지 검토하였다. 이를 통해 국내 경력성공 연구를 종합적으로 살펴보고 성찰의 기회를 제공했다는 데에 의의를 찾을 수 있다. 이 연구에서 나타난 결과를 기초로 경력성공 관련 연구에 주는 시사점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 개인이 경력성공에 도달하기 위해 어떠한 상호작용을 거쳐 경력성공을 이루는지 학습과 경력개발활동 측면에서의 심도 있는 연구가 더욱 요청된다. 분석결과 경력성공에 영향을 미치는 변인들의 관계성을 고려한 결과변인들에 대한 연구가 지배적인 반면, 경력성공을 이루도록 추진하는 학습이나 경력역량과 같은 경력개발 과정에 대한 연구가 미흡하였다. 경력개발은 일과 교육의 연속적인 과정으로(Kuijpers, Schyns, & Scheerens, 2006), 어떠한 과정과 활동을 통해 향상될 수 있는지를 명확히 이해함으로써, 학습을 통한 경력개발 활동이 강화될 수 있도록 노력을 더욱 기울여야 할 것이다. 따라서 개인이 최종산출물로 인지하는 결과물 뿐 아니라 경력성공을 위해 노력을 기울이는 과정측면에서 연구가 더욱 활발히 이루어져야 할 것이다. 또한 조직지원측면에서 구성원들이 성장하고 역량이 향상될 수 있도록 직무특성에 적합한 경력경로(career-path)를 구축하고 경력학습문화를 조성하는 등 선제적 육성측면에서의 경력개발기회를 적극적으로 제공해야 할 것이다.

둘째, 연구대상자의 배경과 연구방법을 다양화하여 접근할 필요가 있다. 연구대상자는 현재 직업 활동을 활발히 수행하고 있는 기업체 및 전문직에 대한 연구가 지배적이었는데 자영업 및 중장년에 대한 연구로 확장될 필요가 있다. 더욱이 조기은퇴, 베이비부머와 같은 중·장년층 재취업 등이 화두가 되고 있는 시장 환경을 고려할 때, 조직생활을 마무리하고 제2의 인생을 준비하는 중·장년에 대한 경력연구는 중요하게 탐구되어야 한다. 나아가 직업세계에서의 업무활동을 통한 경험에 국한하는 것이 아니라 재능기부와 같이 직업세계에서 축적한 개인의 재능을 사회에 환원하고 공유하는 활동도 경력관리의 연장선에서 조망되어야 할 것이다. 이러한 관점에서 장년과 중년, 그리고 노년층으로 이어지는 장기적 관점에서 경력성공을 이루는 탐구가 계속되어야 할 것이다.

셋째, 경력을 개발하고 발전시키기 위해 가정차원의 상황적 맥락을 고려한 연구가 더욱 활발히 연구될 필요가 있다. 특히 그동안 경력성공 연구 분야에서 소홀하게 다루어진 가정은 일에 집중하고 안정적인 경력개발활동을 수행하기 위해서라도 더 비중 있게 고려되어야 할 연구 영역이다. 직장-가정갈등, 일-삶의 균형, 가정-일 충실화(enrichment) 등은 경력연구 분야에서 화두가 되는 주요한 주제이다(Eby et al., 2005; Greenhaus & Foley, 2007).



따라서 일을 통해 경력성공을 경험할 수 있는 조직차원에서의 맥락 뿐 아니라, 일에 집중하고 경력관리활동을 성공적으로 수행할 수 있도록 촉진하거나 소거할 수 있는 가정의 역할과 기능(Morris, & McMillan, 2014)에 대해 더욱 활발히 연구되어야 할 것이다.

마지막으로 이 연구에 대한 제한점을 바탕으로 후속연구를 제시하면 다음과 같다. 첫째, 이 연구는 분석대상을 국내 학술지에 게재된 국내 연구물을 중심으로 분석하였기에 국내·외 범용적인 동향을 살피고 비교하는 데에는 한계를 지닌다. 경력개념에 대한 활발한 논의와 연구가 국외에서 계속되고 있는데 해외연구물들의 탐색과 비교연구가 병행된다면 국내 경력성공연구의 현재 위치와 발전방향을 위한 더 풍부한 시사점을 제공할 수 있을 것이다. 둘째, 이 연구는 연구물의 동향을 표면적으로 드러내는 데이터의 기초적 분석 단계 수준에서 수행했다는 데에 제한이 있을 수 있다. 자료 분석에 있어 다양한 분류기준, 통계적 방법이 고려되어 적용된다면 특정부분에 편중되지 않은 더욱 면밀하고 타당성이 확보된 연구결과를 기대할 수 있을 것이다.

---

참 고 문 헌

- 강승혜, 탁진국 (2014). 개인욕구가 주관적 경력성공에 미치는 영향. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 27(1), 249-266.
- 강예지, 이수연, 문진희, 장지현 (2016). 조직지원인식이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 경력계획의 매개효과 검증. **유통과학연구**, 14(2), 83-92.
- 강혜련, 조미영 (2007). 남녀관리자의 경력성공 모형 비교. **인사조직연구**, 15(2), 1-38.
- 권정숙 (2010). 조직지원인식과 상사지원인식이 주관적 경력성공에 미치는 영향. **조직과 인사관리연구**, 34(4), 87-109.
- 김보경, 정철영 (2013). 기업근로자의 경력성공 요인 및 성별조절효과에 관한 국내·외 연구 메타분석. **농업교육과 인적자원개발**, 45(2), 123-148.
- 김성남, 이규만 (2012). 경력계획, 직무적합성 및 직장·가정 갈등이 경력성공에 미치는 영향. **대한경영학회지**, 25(3), 1419-1438.
- 김시진, 김정원 (2010). 프로틴 경력태도, 무경계 경력태도 및 주관적 경력성공의 관계분석. **대한경영학회지**, 23(4), 1899-1915.
- 김진모, 전영욱 (2005). 외국의 인적자원개발 연구동향. **Andragogy Today**, 8(4), 1-37.
- 노관석, 홍아정 (2012). 직업군인의 감성지능이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 임파워먼트를 매개로. **직업교육연구**, 31(3), 109-133.
- 노형진 (2008). **SPSS 대응분석의 이론과 실제**. 서울: 한울출판사.
- 문재승 (2013). 경력계획이 적응행동에 미치는 영향: 주관적 경력성공의 매개효과. **Andragogy Today**, 16(2), 1-30.
- 민경원, 이희수 (2015). 다양성 풍토가 조직구성원의 리더-구성원 교환관계와 경력전망에 미치는 영향. **대한경영학회지**, 28(9), 2385-2405.
- 박순명, 정철영 (2014). 국내 학술지의 경력 연구 동향. **농업교육과 인적자원개발**, 46(2), 149-181.
- 박인조, 이주일 (2014). 무엇이 장노년의 주관적 경력 성공에 영향을 미치고 받는가? **한국심리학회지**, 27(1), 83-105.
- 양미림, 왕지성, 한인수 (2015). 공식적 멘토링이 경력성공, 정서적 몰입과 이직의도에 미치는 영향. **인적자원개발연구**, 18(1), 115-137.
- 유은혜, 김명옥 (2015). 비서직종사자의 일과 생활의 균형(WLB)이 정서적 몰입, 직무몰입 및 주관적 경력성공에 미치는 영향. **비서학논총**, 24(1), 51-74.
- 오석영, 우규휘 (2014). 제조업 남성 연구직의 개발지원 관계망 특성이 주관적 객관적 경력성공에 미치는 영향: 개발지원 기능의 매개효과를 중심으로. **직업교육연구**, 33(1), 245-265.
- 이달엽 (2003). 지체장애근로자의 직업성공 요인에 관한 연구. **한국사회복지학**, 55(1), 131-153.
- 이재봉, 진성미 (2011). 군 장교의 프로틴 경력지향성이 주관적 경력성공에 미치는 영향.

- 산업교육연구, 22(1), 89-112.
- 임경수, 이희수 (2009). 국가인적자원개발에 관한 언론의 관점(2000년-2007년). **HRD연구**, 11(2), 1-25.
- 장은주, 박경규 (2004). 주관적 경력성공의 결정요인에 관한 연구. **인사조직연구**, 12(2), 77-104.
- 장환영, 손지영, 하정례 (2013). 학회지 분석을 통해 HRD 이슈와 동향 탐색. **HRD연구**, 15(2), 1-22.
- 전수진, 박경규 (2009). 사회 네트워크가 고용 및 승진가능성의 지각에 미치는 영향에 있어 정보접근의 매개효과에 대한 연구. **경상논총**, 27(1), 1-27.
- 전찬호, 진성미 (2011). 경력중기 남성 사무직 베이비부머의 경력개발 학습동기에 관한 연구. **HRD연구**, 13(2), 21-43.
- 정명환, 심호석 (1996). 우리나라의 경영학 연구동향에 관한 소고: 한국경영학회지와 대한경영학회지를 중심으로. **대한경영학회지**, 13(1), 315-334.
- 진성미 (2013). 경력자본과 경력 아비투스: 경력과 일터학습. **평생학습사회**, 9(3), 73-92.
- 천보영, 이희수, 박성민 (2012). 조직과 개인특성이 직무적합성을 통해 경력몰입과 경력만족에 미치는 영향. **HRD연구**, 14(2), 47-78.
- 통계청 (2007). **한국표준직업분류 제 6차 개정판**. Retrieved from <http://kostat.go.kr/>
- 한국연구재단 (2003). **학술연구분류표**. Retrieved from <http://www.nrf.re.kr/>
- 홍은선, 정진철 (2014). 경력정체 관련 국내·외 연구동향 비교분석. **농업교육과 인적자원개발**, 46(1), 103-129.
- Arthur, M. B. (2008). Examining contemporary careers: A call for interdisciplinary inquiry. *Human Relations*, 61(2), 163-186.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 177-202.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. NY: Oxford University Press.
- Barnett, R. B., & Bradley, L. (2007). The impact of organizational support for career development on career satisfaction. *Career Development International*, 12(7), 617-636.
- Boudreau, J. W., Boswell, W. R., & Judge, T. A. (2001). Effects of personality on executive career success in the United States and Europe. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 53-81.
- Bozionelos, N., Kostopoulos, K., Van der Heijden, B., Rousseau, D. M., Bozionelos, G., Hoyland, T., & Van der Heijde, C. (2016). Employability and job performance as links in the relationship between mentoring receipt and career success: A Study in SMEs. *Group & Organization Management*, 41(2), 135-171.
- Briscoe, J. P., Henagan, S. C., Burton, J. P., & Murphy, W. M. (2012). Coping with an insecure employment environment: The differing roles of protean and boundaryless

- career orientations. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 308-316.
- DeFillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A competency based perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 307-324.
- Drieger, P. (2013). Semantic network analysis as a method for visual text analytics. *Procedia-social and Behavioral Sciences*, 79(1), 4-17.
- Eby, L. T., Butts, M., & Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 24(6), 689-708.
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature(1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 124-197.
- Francis-Smythe, J., Haase, S., Thomas, E., & Steele, C. (2012). Development and validation of the career competencies indicator(CCI). *Journal of Career Assessment*, 21(2), 227-248.
- Gerli, F., Bonesso, S., & Pizzi, C. (2015). Boundaryless career and career success: The impact of emotional and social competencies. *Frontiers in Psychology*, 6(4), 1-17.
- Gilley, J. W., & Egglund, S. A. (1989). *Principles of human resource development*. MA: Addison-Wesley.
- Gilley, J. W., Egglund, S. A., & Gilley, A. M. (2002). *Principles of human resource development*(2nd. ed.). MA: Basic Books.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2000). *Career management*(3rd. ed.). Fort Worth: Harcourt.
- Greenhaus, J. H., & Foley, S. (2007). The intersection of work and family lives. In G. Hugh, & M. Peiperl (Eds.), *Handbook of career studies*. (pp. 131-152). Thousand Oaks, CA: SAGE publications.
- Greenhaus, J., Parasuraman, S., & Wormley, W. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations and career outcomes. *The Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86.
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 113-136.
- Hughes, E. C. (1937). Institutional office and the person. *American Journal of Sociology*, 43(3), 404-413.
- Inkson, K. (2004). Images of career: Nine key metaphors. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 96-111.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48(3), 485-519.

- Khapova, S. N., Arthur, M. B., & Wilderom, C. M. (2007). The subjective career in the knowledge economy. In G. Hugh, & M. Peiperl (Eds.), *Handbook of career studies*. (pp. 114-130). Thousand Oaks, CA: SAGE publications.
- Krippendorff, K. (2004). Reliability in content analysis. *Human Communication Research, 30*(3), 411-433.
- Kuijpers, M. A., Schyns, B., & Scheerens, J. (2006). Career competencies for career success. *The Career Development Quarterly, 55*(2), 168-178.
- Melamed, T. (1995). Career success: The moderating effect of gender. *Journal of Vocational Behavior, 47*(1), 35-60.
- Morris, M. L., McMillan, H. S. (2014). Guiding HRD research in the work/life interface. In N. Chalofsky, T. Rocco, & M. Morris (Eds.), *Handbook of HRD*. (pp. 228-245). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc.
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2014). Subjective career success: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior, 85*(2), 169-179.
- Ng, T. W. H., Lillian, T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta analysis. *Personnel Psychology, 58*(2), 367-408.
- Pan, J., & Zhou, W. (2015). How do employees construe their career success: An improved measure of subjective career success. *International Journal of Selection and Assessment, 23*(1), 45-58.
- Peluchette, J. V. E. (1993). Subjective career success: The influence of individual difference, family and organizational variables. *Journal of Vocational Behavior, 43*(2), 198-208.
- Ramsawami, A., Carter, N. M., & Dreher, G. F. (2016). Expatriation and career success: A human capital perspective. *Human Relations, 1-29*. doi: 10.1177/0018726716630390
- Seibert, S. E., & Kraimer, M. L. (2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of Vocational Behavior, 58*(1), 1-21.
- Shockley, K. M., Ureksoy, H., Rodopman, O. B., Poteat, L. F., & Dullaghan, T. R. (2015). Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study. *Journal of Organizational Behavior, 37*(1), 128-153.
- Stemler, S. (2001). An overview of content analysis. *Practical Assessment, Research & Evaluation, 7*(17), 137-146.
- Stumpf, S. A., & Tymon, W. G. (2012). The effects of objective career success on subsequent subjective career success. *Journal of Vocational Behavior, 81*(3), 345-353.
- Xie, B., Xia, M., Xin, X., & Zhou, W. (2016). Linking calling to work engagement and subjective career success: The perspective of career construction theory. *Journal of Vocational Behavior, 94*(2), 70-78.