기업교육과 인재연구, 제21권 제1호 (2019. 3),1~22

A Meta-Analysis on Career Success of Corporate Employees

Myungbin Choi Daeyeon Cho Yunsoo Lee

Korea University

The purpose of this study is to conduct a meta-analysis to comprehensively analyze research related to the career success of corporate workers. This study analyzed 150 papers, and the main results of the study are as follows. First, the effect size of positive psychological capital and subjective career success was the highest. Second, the effect size between career learning, self-directed learning, and informal learning and subjective career success was high. Third, protean career attitude was more positively related to the subjective career success than the boundaryless career attitude. Fourth, objective career success and subjective career success was positively related. Based on the results of the study, implications for the academic and practical of the career success of corporate employees and recommendations for future study were discussed.

Key words : Career success, Objective career success, Subjective career success, Meta analysis

www.kci.go.kr

Ⅰ. 서 론

1980년대 이후 가속화된 지식기반 사회의 도래, 정보기술의 발달, 고용시장에서의 유연성 확대, 조직 구조의 변화에 따라 경력에 대한 관점도 크게 바뀌어 왔다. 한 조직 내에서 경력을 쌓던 과거와 달리 개인의 가치관이 다양해지고 조직 간의 이동이 용이해지면서 경력은 객관적·주관적 측면을 모두 포함한 종합적인 개념으로 확대되었고, 전통적·관료적인 경력을 대신해 프로티언 경력, 무경계 경력과 같이 경력에 있어 개인의 역할이 상대적으로 강조되고 있다(Lee et al., 2016; Mulhall, 2011).

경력성공은 업무 경험의 결과로 축적된 개인의 긍정적 심리상태 및 업무 관련 성과물을 뜻하며(Arthur et al., 2005), 개인의 경력개발이 얼마나 효율적으로 이루어졌는지 판단하는 수단으로 활용할 수 있다(Seibert, Kraimer, & Liden, 2001). 전통적으로 경력 성공은 임금, 승진과 같은 외부적인 기준에 의해 평가되어 왔지만 경력환경 및 가치관의 변화와 함께 경력 성공에 대한 평가 기준은 점차 다양화되고 있다(Ng & Feldman, 2014). 경력성공은 객관적 경력성공뿐만 아니라 주관적 경력성공도 고려되어야 한다는 점은 학자들 간의 합의가 이루어졌고(예를 들어, Judge et al., 1995), 그동안의 경력성공에 관한 연구들은 주로 경력성공의 구성요소와 그 관계, 혹은 경력성공에 영향을 미치는 선행변인을 밝히는 데 초점이 맞춰졌다(Mulhall, 2011). 국내의 경우도 경력성공의 구성요소와 그 관계, 경력성공의 선행변인과 결과변인들을 밝히는 연구, 집단 간 비교연구 등이 주로 수행되어 왔다(이지영, 이희수, 임경수, 2016). 최근 국내에서는 다층모형을 활용하여 주관적 경력성공을 실증적으로 분석하는 시도(예를 들어, 이윤수, 조대연, 김재민, 2018)가 이루어지는 등 경력성공의 다차원적 특성이 여러 측면에서 주목받고 있다.

경력에 대한 관점이 변화하고 있고, 경력성공에 대한 연구가 활발히 이루어지고 있는 시점에서 그동안의 연구 성과들을 종합하고 향후 연구 방향을 모색하는 것은 개인이 어떻게 경력성공을 추구해야 하고, 조직이 어떻게 조직원의 경력성공을 전략적으로 관리해야 하는지에 대한 중요한 정보를 제공할 것이다. 국내에서 김보경과 정철영(2013)이 129편의 국내외 연구를 대상으로 메타분석을 실시했으나 당시에는 상대적으로 연구물이 충분히 축적되지 못해 국내(32편)보다는 국외 연구물(97편)에 더 초점을 두어 사실상 국내 경력성공에 대한 메타연구는 전무하다고 할 수 있고, 무엇보다도 지난 5년 사이 경력성공에 관한 국내 연구는 급격하게 증가하여 현재 국내 경력성공과 관련된 연구는 약 322편 이상으로 집계된다. 이에 본 연구는 기업 근로자의 경력성공과 관련된 국내 연구 성과들을 종합적으로 분석하고, 그 결과를 바탕으로 인적자원개발 관점에서 경력성공과 관련된 학문적·실천적 함의에 대해 논하고자 한다. 이와 같은 연구 목적을 달성하기 위해 본 연구에서 설정한 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 국내에서 연구된 경력성공(객관적 경력성공과 주관적 경력성공)과 관련된 변수들(인구통계학적 변수, 경력관련 변수, 개인 변수, 조직 변수) 간의 관계는 어떠한가?

www.kci.go.kr

둘째, 객관적 경력성공과 주관적 경력성공의 관계는 어떠한가?

Ⅱ. 이론적 배경

1. 경력성공의 개념

경력이란 개인이 전 생애에 걸쳐 일과 관련하여 얻게 되는 모든 경험의 과정이다(Arthur et al., 2005). 경력에 관한 연구는 경력을 객관적 경력과 주관적 경력으로 접근한 Hughes(1937)의 연구 이후 이 두 가지 차원에서 논의되어 왔다(Hall & Chandler, 2005; Heslin. 2005). Hughes(1937)에 의하면 객관적 경력은 직접 관찰 가능하고, 측정이 가능하며, 제3자에 의해 확인 가능한 반면, 주관적 경력은 경력에 관여하고 있는 본인만이 경험할 수 있는 것이다.

경력성공은 개인의 경력과 관련한 경험의 결과물로(Arthur et al., 2005), 경력성공 또한 객관적 차원과 주관적 차원의 성공으로 구분하여 연구되고 있다. 객관적 경력성공은 임금, 승진, 위계적 지위와 같이 관찰 가능한 객관적 지표로 측정할 수 있는 경력 성취물을 뜻하며(Judge at el., 1995), 주로 임금과 승진횟수로 측정된다(Ng et al., 2005). 초기의 경력성공 연구는 객관적 경력성공의 원인을 밝히고자 하는 연구가 주류를 이루었다(Arthur & Rousseau, 1996). 이는 한 조직 내에서의 상향 이동을 경력에서의 성공으로 간주했던 전통적인 경력 개념에서 기인한다(Mulhall, 2011). 그러나 예측 불가능하고 복잡한 요소들이 상호작용하는 현대의 경력환경은 개인의 조직 간 이동을 자유롭게 하였으며, 이러한 환경 변화와 더불어 개인의 가치관의 변화는 경력성공에 대한 평가 기준을 다양화 시켰다(Hall, 2002; Ng & Feldman, 2014). 이러한 배경에서 경력성공에 관한 연구는 경력에 대한 평가에 있어 객관적 지표보다 주관적인 측면을 강조하기 시작하였다(Heslin, 2005).

주관적 경력성공은 자신의 경력에 대한 내적인 이해와 평가이다(Arthur et al., 2005). 개인에 따라 경력에 대한 인식과 부여하는 가치 및 중요도가 다르기 때문에 객관적 관점에서 성공한 사람도 자신의 경력에 대해 회의와 불안을 느낄 수 있다(Korman, Wittig-Berman, & Lang, 1981; Nabi, 2001). 따라서 주관적 경력성공은 개인이 느끼는 심리적인 만족과 성취감이 중요한 요인이며, 주로 경력만족과 직무만족으로 측정된다(Arthur et al., 2005; Heslin, 2005; Mulhall, 2011). 최근 국내의 연구들은 경력과 직무에 대한 만족감뿐만 아니라 향후 개인의 능력을 개발할 기회 획득과 관계된 고용가능성에 대한 인식을 주관적 경력성공의 지표로 활용하고 있다(김보경, 정철영, 2013).

객관적 경력성공과 주관적 경력성공의 관련성에 대해서는 학자들 간의 이견이 존재하지만(이윤수, 조대연, 김재민, 2018), 경력성공이 객관적 경력성공과 주관적 경력성공의 두 차원으로

www.kci.go.kr

구성된다는 것에는 합의가 이루어졌다. 따라서 경력성공을 온전히 이해하기 위해서는 두 측면이 모두 고려될 필요가 있다. 이에 본 연구는 객관적 경력성공과 주관적 경력성공을 구분하여 분석 결과를 제시하고자 한다.

2. 경력성공 메타분석 검토

경력성공에 관한 연구는 주로 경력성공의 구성요소와 그들의 관계성을 고찰한 연구, 경력성공에 영향을 미치는 선행변인에 대한 연구가 수행되고 있다(Mulhall, 2011). 국내의 경우도 경력성공의 구성요소와 그 관계, 경력성공의 선행변인과 결과변인들을 밝히는 연구, 집단 간 비교연구 등이 주로 수행되고 있고(이지영, 이희수, 임경수, 2016), 특히 주관적 경력성공의 선행변인을 분석하는 연구가 계속해서 증가하고 있다. 지금까지 축적된 국내 경력성공 연구물에 대한 종합적인 검토는 경력성공 개별 연구에서 발견한 결과의 다양성을 고려할 때 향후 연구방향을 모색하고 이론 구축을 이끌기 위해 매우 중요하다고 할 수 있으며(Ng et al., 2005), 이를 위한 방법으로 메타분석은 매우 유용한 분석 방법이라고 할 수 있다.

메타분석은 분석들의 분석(analysis of analysis)으로, 단일 주제의 개별 연구들의 결과들을 효과크기라는 개념으로 표준화하여 종합적인 결과를 도출하는 연구방법을 의미한다(Glass, 1976; Smith & Glass, 1977; Whittemore & Knafl, 2005). 한 주제에 대한 연구가 상당히 축적된 경우 메타분석을 통해 그 정보를 체계적으로 압축하고 정리할 수 있으며, 특히 동일한 주제에 대한 연구결과가 서로 상이할 때 종합적인 결론을 도출하는 데 유용하게 활용될 수 있다(이현정 외, 2018).

경력성공과 관련된 메타분석 연구를 살펴보면, 먼저 Ng et al.(2005)은 임금과 승진횟수를 객관적 경력성공의 준거로, 경력만족을 주관적 경력성공의 준거로 설정하고 2003년까지 발표된 연구물 140편을 분석하여 각 경력성공의 선행변인을 밝히고, 성별의 조절효과를 분석하였다. Ng et al.(2005)은 경력성공의 선행요인을 인적자본 변인(업무경험, 교육수준, 사회자본 등), 조직지원 변인(경력지원, 훈련 및 기술개발 기회, 조직자원 등), 사회적 인구통계변인(성별, 인종, 연령, 결혼여부), 개인심리 변인(성격특성)으로 구분하는 틀을 제공하였고, 인적자본 변인과 사회적 인구통계변인은 객관적 경력성공과 더 관련되고, 조직지원 변인과 개인심리 변인은 주관적 경력성공과 더 관련됨을 보여주었다.

Ng와 Feldman(2014)은 191편의 연구물(216개의 샘플)을 대상으로 경력 장애 요인과 주관적 경력성공 간의 관계를 탐색하였다. 메타분석 결과, 성향, 동기, 사회 네트워크, 조직적 지원 관련 장애 요인은 주관적 경력성공과 부(-)적인 관련이 있었고, 인구통계학적 배경이나 기술 습득과 관련된 장애 요인들은 주관적 경력성공과 유의한 관계를 보이지 않았다. 이 연구는 Ng et al.(2005)의 연구와 달리 경력 장애 요인과 관련된 연구물에 집중했다는 점에서 의의가 있으나

www.kci.go.kr

객관적 경력성공이 경력성공을 이해하는 데 중요한 요소(Arthru et al., 2005; Heslin, 2005; Judge et al, 1995; Seibert, Crant, & Kraimer, 1999)임에도 고려되지 못했다는 한계를 갖는다.

국내에서는 김보경과 정철영(2013)이 Ng et al.(2005)의 틀을 활용하여 객관적 경력성공과 주관적 경력성공이 선행변인들과 어떤 관계를 맺는지 분석하고, 그 관계에 있어서 성별의 조절효과를 분석했다. 분석 결과, 객관적 경력성공의 임금은 인구통계 변인과, 승진횟수는 인적자본 변인과 더 관련이 있었고, 주관적 경력성공의 경력만족은 개인심리 변인과 더 관련이 있었으며, 조직지원 변인은 객관적 경력성공과 주관적 경력성공 모두와 관련이 있음이 확인되었다. 이 연구는 경력성공에 관한 국내외 129편의 논문을 대상으로 한 연구라는 점에서 의의가 있으나 당시 국내에 충분한 연구물이 축적되지 못해(총 32편의 국내 연구물이 포함되었고, 이중 학술지 논문은 7편이었다) 국내외 연구 결과를 비교하기보다는 국외 연구(97편)에 보다 초점을 둘 수밖에 없었고, 프로티언 경력태도와 같은 일부 변인들이 연구 수의 부족으로 결과에 반영되지 못해 국내 경력성공 관련 연구 경향과 연구 성과를 종합하는 데 한계가 있었다. 방법론적으로도 당시 국내 연구물은 충분하지 않았기 때문에 표본 크기가 작을 때 효과 크기가 과대추정되었을 가능성을 배제할 수 없음에도 그것을 교정해줄 수 있는 효과 크기인 Hedges' g를 사용하지 못했다. 무엇보다도 김보경과 정철영(2013)의 연구가 출판된 지 불과 5년 사이에 국내 경력성공과 관련된 연구는 폭발적인 성장을 보였고(이중 메타분석에 사용된 연구는 150편), 이는 국내 경력성공에 관한 연구들을 대상으로 한 메타분석을 통해 그동안의 성과를 종합해볼 충분한 연구가 축적되었음을 시사한다.

Ⅲ. 연구방법

1. 자료의 수집 및 선정

본 연구는 국내 기업 근로자의 경력성공과 관련된 연구들을 종합적으로 검토하기 위해 2018년 10월 학술연구정보서비스(RISS)에서 '경력성공'을 포함하는 KCI 등재지와 등재후보지 국내 학술지 논문, 박사학위논문, 석사학위논문을 검색하였다. 본 연구는 메타분석에 포함될 연구를 선정하기 위해 다음 세 가지 기준을 적용하였다. 첫째, 중복 집계된 논문과 본문에서 경력성공을 변인으로 다루지 않은 논문은 제외하였다. 예를 들어, 동일한 데이터를 사용한 동일한 저자의 학위논문과 학술지 논문이 검색된 경우 학술지 논문만 포함되었고(단, 학위논문에서 다룬 변인들이 더 많은 경우 학위논문의 상관테이블이 분석에 사용되었음), 경력성공을 논문 내 단순히 언급하기만 한 논문은 제외되었다. 둘째, 본 연구는 기업 근로자를 대상으로 경력성공을 분석하는 것이 목적이기 때문에 기업과 같은 조직에서 근로하는 직원을 대상으로 하지

www.kci.go.kr

않은 연구는 제외되었다. 예를 들어, 교사, 군인, 학교급식직원, 청소년지도사, 사회복지사, 공무원 등을 대상으로 한 연구들은 분석에서 제외되었다. 셋째, 효과 크기 계산을 위해 상관관계를 보고한 실증연구만 포함되었다. 따라서 상관관계가 보고되지 않은 실증연구나 개념연구, 문헌연구, 질적연구 등은 분석에서 제외되었다. 이와 같은 기준을 적용한 결과 최종적으로 150편(학술지 논문 66편, 학위논문 84편)이 분석대상에 포함되었다.

2. 특성변인 코딩

기준변수인 경력성공의 경우, 객관적 경력성공은 단순히 임금이나 승진을 측정한 연구물이 아니라 객관적 경력성공을 측정한 연구물만을 분석대상으로 하였다. 주관적 경력성공은 주관적 경력성공과 주관적 경력성공의 하위변인으로 측정된 경력만족, 직무만족, 고용가능성을 분석대상으로 하였다.

인구통계학적 변인은 코딩 정보가 없거나 유추할 수 없는 경우 분석에 포함시키지 않았다. 연령의 경우 연령대로 측정된 경우에는 연구마다 그 기준이 상이했기 때문에 연속변수로 사용된 연구만 분석에 활용되었다. 근속년수도 비슷한 이유로 연속변수로 코딩되어 측정된 연구만 분석에 활용되었다. 근속년수와 관련하여 현 근속기간과 총 근속기간이 모두 측정된 경우 총 근속기간을 기준으로 하였고(예를 들어, 이소영, 2013), 경력기간과 재직기간이 모두 측정된 경우에는 경력기간을 기준으로 하였다(예를 들어, 심미영, 2012). 성별은 더미코딩되지 않았거나 되었더라도 남자와 여자의 코딩 정보를 알 수 없는 경우는 제외되었고, 본 연구에서는 남자를 0으로, 여자를 1로 더미코딩하였다. 결혼여부는 기혼을 0으로, 미혼을 1로 더미코딩하였다.

경력성공과 관련하여 연구 내 사용된 개념 및 정의를 참고하여 유사용어들은 동일한 변수로 취급하였다. 예를 들어, 프로틴경력태도, 프로티언 경력태도, 프로티언 경력, 프로틴 경력지향은 모두 프로티언 경력태도로 코딩되었다. 주도적 성격과 주도성도 주도성으로 통일하였고, 정치적 행동성향, 정치행동, 정치적 기술 또한 정치적 행동성향으로 통일하였다. 일-가정 갈등과 가정-일 갈등은 모두 일 가정 갈등으로 통일하였다. 동료지원, 경력개발지원, 조직경력지원, 상사의 지원, 교육훈련 개발 기회, 공식지원, 비공식지원 등은 모두 조직지원으로 통일하였다. 일부 변인들은 하위변인 간의 상관관계에 대한 정보가 제공되었다. 예를 들어, 프로티언 경력태도, 무경계 경력태도, 셀프리더십, 정치적 행동성향, 멘토링 기능 등이 이에 해당했는데, 이러한 변수들은 Strube(1988)가 제안한대로 Fisher's z 점수로 변환한 뒤 평균한 값을 다시 상관계수로 재변환한 점수를 분석에 사용하였다.

한편, 경력성공 및 관련 개념으로 정의되지 않고 측정된 변인들은 분석에서 제외되었다. 예를 들어, 객관적 경력성공의 하위변인으로 임금을 측정한 것이 아니라 인구통계학적 변인으로 수입을 측정한 경우는 객관적 경력성공으로 간주하여 분석하지 않았다. 긍정심리자본의 경우

www.kci.go.kr

〈표 1〉 분석 변인의 개념 정리

유형	변수	개념
경력 관련 변수	프로티언 경력태도	개인 스스로가 경력성공에 대한 내재적 가치를 부여하고 주도적으로 경력을 관리해 나가는 태도(Briscoe & Hall, 2006)
	무경계 경력태도	한 조직에서의 경력 경계를 넘어 신체적, 심리적으로 다양한 경계에서 경력 기회를 탐색하는 태도(Sullivan & Arthur, 2006)
	경력계획	개인이 성취하고자 하는 경력 목표와 이를 달성하기 위한 전략을 수립하는 것(문재승, 2013)
	개인의 경력관리행동	개인이 설정한 경력목표를 달성하기 위한 경력개발 활동(문재승, 최석봉, 2012; 서균석 외, 2003)
	경력학습	경력개발을 위해 수행하는 학습활동(지성호, 2015)
	경력몰입	자신의 직업과 관련된 분야에 대한 정서적 애착(박혜영, 2015; Blau, 1985)
	경력적응성	개인의 정체성과 주변 환경이 요구하는 행동 간의 일치를 위해 노력하는 능력(신수진, 홍아정, 2013)
	경력정체성	자신의 역할이나 자질 및 목표에 대한 정확한 관점을 지니고, 본인의 자아상을 상황에 맞게 변화시킬 수 있는 능력(신수진, 홍아정, 2013)
개인 변수	셀프리더십	스스로를 리더십의 주체로 인식하고 자신의 생각과 행동을 변화시켜 자기 자신에게 영향력을 행사하는 리더십 유형(Neck & Houghton, 2006).
	긍정심리자본	조직성과에 영향을 미치는 개인의 긍정적 심리상태(Luthans, 2012).
	주도성	자신이 속한 환경에 영향을 미칠 수 있는 경향성(Bateman & Crant, 1993)
	조직몰입	조직과 조직 구성원 사이의 정서적 애착 관계(Meyer & Allen. 1991).
	정치적 행동성향	자신의 이익 극대화를 위해 타인의 이익을 희생하는 전략적 행동성향(윤하나, 탁진국, 2006; 정순여, 장은주, 이승환, 2005)
	성장욕구	조직에서 성장 및 발전하고자 하는 욕구와 관련된 개인 특성(장은주, 박경규, 2005)
	자기주도학습	스스로 학습에 대한 주도성을 가지고 학습 과정을 이끌어 나가는 활동(배을규, 박원, 이민영, 2017)
	무형식학습	일터에서 일상적으로 이루어지는 비구조화된 경험적 학습(Marsick & Watkins, 1990)
조직 변수	멘토링 기능	'멘토링이 제공하는 기능'으로 정의함
	일과 삶의 균형	일과 삶의 영역에서 역할의 갈등 없이 만족감과 긍정적 정서를 느끼는 상태(Clark, 2000)
	일 가정 갈등	일과 가정에서의 역할 수행이 양립되지 않을 때 발생하는 역할 갈등(Greenhaus & Beutell, 1985).
	직무적합성	직무요건과 개인 욕구 간의 일치 및 조화 정도(Muchinsky & Monahan, 1987)
	비공식 네트워크	'조직 내외부에서 형성된 개인적 관계의 집합체'로 정의함
	조직지원	'조직, 상사 및 동료의 공식적 · 비공식적 지원'으로 정의함
	혁신행동	자신의 업무수행이나 소속 집단 및 조직의 성과 향상에 유익한 새로운 아이디어를 창출 및 도입하고 적용하는 것(Janssen, 2004; Wang et al., 2015).

www.kci.go.kr

도 개념적으로 긍정심리자본의 하위변인으로 낙관성, 복원력, 자기효능감, 희망을 다룬 경우에만 분석하였고, 그렇지 않고 단순히 변인 이름이 유사하거나 동일한 경우에는 긍정심리자본으로 통일하지 않았다. 비공식 네트워크는 조직 내·외부에 형성된 비공식적 네트워크의 크기를 의미하는 것으로, 유사하거나 동일한 변인 이름을 가졌더라도 측정 방식이 상이했기 때문에 용어의 정의에 기반하여 Johnson(2001)의 측정도구를 사용한 연구만을 대상으로 하였다. 마지막으로 일부 변수들은 축적된 연구물 수의 부족으로 분석되지 못했다. 예를 들어, 멘토링의 경우 멘토유무는 연구수가 세 편 미만으로 분석되지 못했고, 멘토링 기능만 분석되었다.

3. 메타분석 방법

기준변수는 경력성공(객관적 경력성공, 주관적 경력성공)이고, 비교변수는 인구통계학적 변수, 경력관련 변수, 개인 변수, 조직 변수로 분류되었으며, CMA(Comprehensive Meta-Analysis) 프로그램을 활용하여 분석되었다.

1) 효과 크기 계산 및 분석

상관관계를 기반으로 한 효과 크기에는 Fisher's z, Cohen's d (표준화된 평균 차이), 그리고 Hedges'g (편향 보정 표준화된 평균 차이; Hedges, 1981)가 있다. Cohen's d는 표본 크기가 작을 때 효과 크기를 과대 추정한다는 문제점이 있고, Hedges' g는 이러한 편향을 교정요인(correction factor) J를 사용하여 교정한다. 예를 들어, 특정 연구가 다른 연구들에 비해 압도적으로 많은 표본을 사용한 연구일 경우 효과 크기는 표본이 많은 연구의 결과의 영향을 상대적으로 더 많이 받을 수 있고, 특히 연구물이 충분히 많지 않을 경우 편향은 더욱 심해질 수 있는데, Hedges' g는 이러한 문제를 교정해준다는 장점이 있다. 게다가 Hedges' g는 표준화된 값이기 때문에 표본 크기에 상관없이 연구물의 효과 크기를 비교할 수 있고, 95% 신뢰구간을 통해 효과 크기의 유의성을 검정할 수 있다(Borenstein et al., 2009). 이에 본 연구는 Hedges' g를 사용하였고, 다음 (1)에서 (3)의 계산과정을 거쳐 값을 변환하였다.

$$Fisher's\ z = 0.5 \times \ln\left(\frac{(1+r)}{(1-r)}\right) \qquad (1)$$

$$Cohen's\ d = \frac{2r}{\sqrt{1-r^2}},\ r = \frac{e^{2z}-1}{e^{2z}+1} \qquad (2)$$

$$Hedges'g = J \times d,\ J = 1 - \frac{3}{4df-1} \qquad (3)$$

www.kci.go.kr

효과 크기에 대한 해석은 Cohen(1988)의 제안에 따라 0.2이면 작은 효과 크기, 0.5이면 중간 효과 크기, 0.8이면 큰 효과 크기로 해석하였다.

2) 메타분석 모형

메타분석에서 연구모형은 고정효과 모형(fixed effect model)과 무선효과 모형(random effect model)으로 구분할 수 있다. 고정효과 모형은 모든 연구가 하나의 실제 효과 크기를 가지기 때문에 개별 연구에서 효과 크기의 차이는 표집의 오류로 인한 것이라고 가정한다. 반면, 무선효과 모형은 실제 효과 크기는 개별 연구에 따라 다르기 때문에 효과 크기의 차이가 체계적 요인 또는 무선효과로 인한 것이라고 가정한다(Borenstein et al., 2009). 예를 들어, 샘플의 인구통계학적 특성(성별, 나이, 결혼 여부 등), 산업군, 직책 등에 따라 경력성공의 효과 크기는 연구에 따라 더 크거나 작게 나타날 수 있음을 가정하는 것이 무선효과 모형이다. 따라서 본 연구는 동일한 주제에 관해 수행되더라도 각 연구는 고유한 특성을 가진다고 가정하기 때문에 무선효과 모형을 적용했다.

3) 출판편향 분석

출판편향을 검증하기 위해 Orwin의 안정성 계수와 Egger의 절편검증을 실시하였다. Orwin의 안정성 계수는 몇 편의 의미 없는 연구(예를 들어 효과크기가 -0.1과 같은 연구들)가 분석에 추가되어야 현재의 유의한 효과크기가 더 이상 유의하지 않게 변하는지 그 수를 계산하는 방법으로, 분석에 사용된 연구물보다 훨씬 많은 연구물이 추가되어야 한다면 출판편향은 없다고 간주한다. Egger의 절편검증은 정확성을 독립변수로, 표준화된 효과크기를 종속변수로 한 회귀분석으로, 절편이 유의하면 출판편향이 있는 것으로 해석한다. 분석 결과, 두 방법 모두에서 출판편향이 발생하는 관계는 없었다. 구체적으로 Egger의 절편검증에서 7개의 관계를 제외하고 절편에 대한 검증값이 유의하지 않은 것으로 분석되었다. 이들 7개는 경력만족과 프로티언 경력태도, 고용가능성과 프로티언 경력태도, 주관적 경력성공과 셀프리더십, 고용가능성과 무형식 학습, 주관적 경력성공과 경력학습, 경력만족과 조직몰입이었다. 그러나 이 관계들은 Orwin의 안정성 계수 분석 결과(효과크기의 기준을 -0.015, 결측된 연구들의 효과크기를 -0.1로 계산), 총 18편에서 108편의 연구가 필요하다는 결과가 나타났다. 이는 각 관계의 효과크기를 추정하기 위해 사용된 연구 수의 약 5.2배에서 7.7배에 달하는 훨씬 많은 수이기 때문에 출판편향이 나타났다고 보기 어려웠다.

www.kci.go.kr

Ⅳ. 연구결과

1. 인구통계학적 변수와 경력성공의 관계

성별과 객관적 경력성공, 성별과 경력만족, 근속년수와 경력만족, 근속년수와 직무만족, 근속년수와 고용가능성을 제외하고 Q값은 모두 유의했다. Q값은 개별 연구의 이질성을 보여주는 지수로, 유의할 경우 개별 연구는 이질적임을 의미하고, 따라서 본 연구에서 무선효과모형을 선택하는 것이 적합함을 지지한다. 연령은 객관적 경력성공(Hedge's g = .849), 주관적 경력성공(Hedge's g = .139) 및 그 하위변인인 경력만족(Hedge's g = .150)과 정(+)적으로 유의한 관련이 있었으나 고용가능성과는 상관관계가 유의하지 않았다. 성별은 객관적 경력성공(Hedge's g = -.705)과 부(-)적으로 유의한 상관관계를 나타낸 반면, 주관적 경력성공과의 관계는 유의하지 않았다. 결혼여부와 경력만족, 고용가능성의 상관관계는 모두 유의하지 않았다. 근속년수는 주관적 경력성공(Hedge's g = .159) 및 그 하위변인인 경력만족(Hedge's g = .181)과 정(+)적으로 유의한 관련이 있었으며, 고용가능성과의 상관관계는 부(-)적으로 유의했다(Hedge's g = -.152).

〈표 2〉 인구통계학적 변수와 경력성공 메타분석 결과

기준변수	비교변수	k	N	*r*	Hedge's g	CIL	CIU	Z	Q
객관적 경력성공	연령	7	8,927	.387	.849	.632	1.067	7.663***	131.304***
주관적 경력성공		20	11,878	.057	.139	.076	.202	4.304***	44.376**
경력만족		11	3,744	.075	.150	.085	.214	4.538***	26.224**
고용가능성		9	2,259	-.026	-.051	-.187	.084	-0.744	20.543**
객관적 경력성공	성별	5	8,235	-.332	-.705	-.757	-.649	-25.640***	5.530
주관적 경력성공		9	9,264	-.018	-.035	-.104	.035	-0.976	19.159*
경력만족		3	757	.013	.027	-.116	.170	0.365	1.822
고용가능성		6	1,629	-.046	-.091	-.254	.072	-1.092	12.889*
경력만족	결혼여부	5	1,112	-.068	-.136	-.299	.027	-1.632	7.365
고용가능성		5	1,112	-.001	-.002	-.120	.116	-0.036	2.617
주관적 경력성공	근속년수	11	2,558	.080	.159	.007	.311	2.055*	35.663***
경력만족		7	2,281	.091	.181	.098	.264	4.288***	5.834
고용가능성		3	1,029	-.076	-.152	-.275	-.029	-2.419*	1.831

k = 연구물 수, N = 표본 크기, *r* = 상관계수, Hedge's g = 효과 크기, CIL = Lower 95% Confidence Interval, CIU = Upper 95% Confidence Interval, z = z value와 z값에 대한 *p*-value, Q = Cochrane's Q test 값과 Q값에 대한 *p*-value
*p < .05, **p < .01, ***p < .001

www.kci.go.kr

이상의 내용을 정리하면 <표 2>와 같다.

2. 경력관련 변수와 경력성공의 관계

무경계 경력태도와 고용가능성, 경력계획과 객관적 경력성공, 경력적응성과 경력만족, 경력적응성과 직무만족, 경력적응성과 고용가능성, 경력정체성과 경력만족, 경력정체성과 고용가능성을 제외하고 Q값은 모두 유의했고, 이는 본 연구에서 무선효과모형을 선택하는 것이 적합함을 지지한다. 프로티언 경력태도는 주관적 경력성공(Hedge's g = .980) 및 그 하위요인인 경력만족(Hedge's g = .815), 고용가능성(Hedge's g = .905)과 정(+)적으로 관련이 있었다. 무경계 경력태도는 경력만족(Hedge's g = .379), 고용가능성(Hedge's g = .487)과 정(+)적으로 관련이 있었고, 경력계획은 객관적 경력성공(Hedge's g = .718), 주관적 경력성공(Hedge's g = .834) 및 그 하위요인인 경력만족(Hedge's g = .665), 직무만족(Hedge's g = .897), 고용가능성(Hedge's g = .810)과 정(+)적으로 유의한 상관관계를 보였다. 개인의 경력관리행동은 주관적 경력성공(Hedge's g = .648) 및 그 하위요인인 경력만족(Hedge's = .700)과 정(+)적으로 유의한 상관관계를 나타냈다. 경력학습은 주관적 경력성공(Hedge's g = 1.238) 및 그 하위요인인 경력만족(Hedge's g = .941), 고용가능성(Hedge's g = 1.182)과 정(+)적으로 유의한 상관관계를 나타냈다. 경력몰입은 주관적 경력성공(Hedge's g = 1.014) 및 그 하위요인인 경력만족(Hedge's g = 1.511), 고용가능성(Hedge's g = 1.239)과 정(+)적으로 유의한 상관관계를 나타냈다. 경력적응성은 주관적 경력성공(Hedge's g = .897) 및 그 하위요인인 경력만족(Hedge's g = .808), 직무만족(Hedge's g = .960), 고용가능성(Hedge's g = 1.056)과 정(+)적으로 유의한 상관관계를 나타냈다. 경력정체성은 주관적 경력성공(Hedge's g = .647) 및 그 하위요인인 경력만족(Hedge's g = .752), 고용가능성(Hedge's g = .846)과 정(+)적으로 유의한 상관관계를 나타냈다. 이상의 내용을 정리하면 <표 3>과 같다.

3. 개인 변수와 경력성공의 관계

정치적 행동성향과 고용가능성, 자기주도학습과 고용가능성을 제외하고 Q값은 모두 유의했고, 이는 본 연구에서 무선효과모형을 선택하는 것이 적합함을 지지한다. 셀프리더십(Hedge's g = 1.059), 긍정심리자본(Hedge's g = 1.551), 주도성(Hedge's g = .809)과 주관적 경력성공의 상관관계는 모두 정(+)적으로 유의했다. 조직몰입은 주관적 경력성공(Hedge's g = 1.076) 및 그 하위요인인 경력만족(Hedge's g = 1.167)과 정(+)적으로 유의한 상관관계를 나타냈다. 정치적 행동성향은 경력만족(Hedge's g = .718), 고용가능성(Hedge's g = .595)과 정(+)적으로 유의한 상관관계를 나타냈다. 성장욕구는 경력만족(Hedge's g = .537), 고용가능성(Hedge's g = .851)과 정

www.kci.go.kr

〈표 3〉 경력관련 변수와 경력성공 메타분석 결과

기준변수	비교변수	k	N	*r*	Hedge's g	CIL	CIU	Z	Q
주관적 경력성공	프로티언 경력태도	15	5,132	.433	.980	.708	1.251	7.065***	268.958***
경력만족		20	6,032	.376	.815	.668	.962	10.879***	129.689***
고용가능성		19	5,685	.409	.905	.711	1.099	9.154***	195.351***
경력만족	무경계 경력태도	4	822	.187	.379	.139	.618	3.096**	8.359*
고용가능성		4	822	.237	.487	.345	.628	6.750***	0.602
객관적 경력성공	경력계획	3	922	.339	.718	.482	.954	5.957***	5.688
주관적 경력성공		7	1,823	.408	.834	.732	.936	16.075***	66.236***
경력만족		13	3,936	.316	.665	.475	.855	6.858***	91.648***
직무만족		4	2,227	.409	.897	.584	1.211	5.614***	30.846***
고용가능성		6	1,351	.373	.810	.432	1.187	4.206***	50.194***
주관적 경력성공	개인의 경력관리행동	4	1,173	.310	.648	.435	.861	5.955***	8.451*
경력만족		4	602	.333	.700	.367	1.033	4.116***	10.859*
주관적 경력성공	경력학습	3	877	.524	1.238	.691	1.786	4.432***	23.313***
경력만족		4	1,450	.423	.941	.503	1.378	4.216***	41.190***
고용가능성		3	1,209	.503	1.182	.502	1.863	3.404**	50.210***
주관적 경력성공	경력몰입	3	968	.446	1.014	.268	1.760	2.664**	51.579***
경력만족		6	1,450	.604	1.511	1.226	1.796	10.391***	22.959***
고용가능성		5	1,350	.521	1.239	.718	1.761	4.658***	67.228***
주관적 경력성공	경력적응성	5	1,308	.408	.897	.538	1.256	4.900***	32.779***
경력만족		6	1,841	.376	.808	.709	.907	16.011***	3.938
직무만족		3	850	.434	.960	.811	1.110	12.574***	0.717
고용가능성		6	1,841	.468	1.056	.952	1.160	19.966***	1.499
주관적 경력성공	경력정체성	3	701	.308	.647	.260	1.034	3.279**	11.143**
경력만족		5	1,698	.353	.752	.650	.854	14.457***	1.826
고용가능성		5	1,698	.391	.846	.742	.950	16.001***	2.103

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

(+)적으로 유의한 상관관계를 나타냈다. 자기주도학습은 주관적 경력성공(Hedge's g = 1.169) 및 그 하위요인인 경력만족(Hedge's g = .728), 고용가능성(Hedge's g = .809)과 정(+)적으로 유의한 상관관계를 나타냈다. 무형식학습은 경력만족(Hedge's g = 1.304), 직무만족(Hedge's g =

www.kci.go.kr

〈표 4〉 개인 변수와 경력성공 메타분석 결과

기준변수	비교변수	k	N	*r*	Hedge's g	CIL	CIU	Z	Q
주관적 경력성공	셀프리더십	8	1,857	.464	1.059	.694	1.424	5.686***	81.478***
주관적 경력성공	긍정심리자본	3	864	.610	1.551	.946	2.156	5.026***	25.022***
주관적 경력성공	주도성	8	2,282	.376	.809	.647	.971	9.785***	21.998**
주관적 경력성공	조직몰입	3	1,404	.466	1.076	.405	1.748	3.141**	61.551***
경력만족		4	1,099	.505	1.167	.934	1.400	9.809***	8.498*
경력만족	정치적 행동성향	5	1,043	.341	.718	.465	.972	5.554***	14.265**
고용가능성		6	1,691	.287	.595	.495	.695	11.670***	5.146
경력만족	성장욕구	5	1,127	.257	.537	.074	1.000	2.273*	56.662***
고용가능성		4	728	.390	.851	.316	1.387	3.115**	31.699***
주관적 경력성공	자기주도학습	3	704	.505	1.169	.774	1.564	5.804***	10.419**
경력만족		3	658	.343	.728	.396	1.061	4.294***	8.117*
고용가능성		3	658	.378	.809	.624	.995	8.550***	2.491
경력만족	무형식학습	3	1,085	.552	1.304	1.161	1.448	17.764***	21.854***
직무만족		3	1,085	.536	1.275	.842	1.709	5.746***	18.529***
고용가능성		3	1,085	.519	1.216	.825	1.608	6.087***	15.527***

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

1.275), 고용가능성(Hedge's g = 1.216)과 정(+)적으로 유의한 상관을 나타냈다. 이상의 내용을 정리하면 <표 4>와 같다.

4. 조직 변수와 경력성공

일 가정 갈등과 경력만족, 일 가정 갈등과 직무만족, 직무적합성과 주관적 경력성공, 조직지원과 고용가능성을 제외하고 Q값은 모두 유의했고, 이는 본 연구에서 무선효과모형을 선택하는 것이 적합함을 지지한다. 멘토링 기능은 주관적 경력성공(Hedge's g = .837) 및 그 하위요인인 경력만족(Hedge's g = .879), 직무만족(Hedge's g = .785), 고용가능성(Hedge's g = .513)과 정(+)적으로 유의한 상관관계를 나타냈다. 일과 삶의 균형은 경력만족(Hedge's g = .588), 고용가능성(Hedge's g = .573)과 정(+)적으로 유의한 상관을 나타냈다. 일 가정 갈등은 경력만족(Hedge's g = -.241), 고용가능성(Hedge's g = -.362)과 부(-)적으로 유의한 상관을 나타냈다. 직무적합성 주관적 경력성공(Hedge's g = 1.290) 및 그 하위요인인 경력만족(Hedge's g = 1.058), 직

www.kci.go.kr

무만족(Hedge's g = 1.444), 고용가능성(Hedge's g = .733)과 정(+)적으로 유의한 상관을 나타냈다. 비공식 네트워크는 경력만족(Hedge's g = .453), 고용가능성(Hedge's g = .907)과 정(+)적으로 유의한 상관을 나타냈다. 조직지원은 주관적 경력성공(Hedge's g = .996) 및 그 하위요인인 경력만족(Hedge's g = 1.043), 고용가능성(Hedge's g = .651)과 정(+)적으로 유의한 상관을 나타냈다. 혁신행동과 주관적 경력성공의 상관관계는 정(+)적으로 유의했다(Hedge's g = .729). 이상의 내용을 정리하면 다음 <표 5>와 같다.

〈표 5〉 개인 변수와 경력성공 메타분석 결과

기준변수	비교변수	k	N	*r*	Hedge's g	CIL	CIU	Z	Q
주관적 경력성공	멘토링 기능	4	847	.385	.837	.407	1.266	3.817***	24.453***
경력만족		8	1.931	.398	.879	.540	1.217	5.081***	79.958***
직무만족		5	1,220	.365	.785	.487	1.092	5.014***	24.781***
고용가능성		4	757	.263	.513	.183	.909	2.948**	16.350**
경력만족	일과 삶의 균형	8	2,111	.282	.588	.383	.794	5.606***	36.110***
고용가능성		7	1,572	.276	.573	.363	.783	5.343***	28.377***
경력만족	일 가정 갈등	4	1,866	-.120	-.241	-.366	-.115	-3.750***	5.051
직무만족		5	3,470	-.179	-.362	-.463	-.261	-7.046***	8.333
주관적 경력성공	직무적합성	3	710	.545	1.290	1.065	1.516	11.202***	3.218
경력만족		8	2,362	.472	1.058	.879	1.237	11.570***	23.515**
직무만족		5	2,438	.581	1.444	.956	1.932	5.801***	90.062***
고용가능성		3	508	.348	.733	.318	1.148	3.466**	8.955*
경력만족	비공식 네트워크	6	1,793	.367	.453	.577	.995	7.359***	20.527**
고용가능성		8	2,196	.412	.907	.650	1.163	6.926***	50.096***
주관적 경력성공	조직지원	12	3,361	.444	.996	.766	1.226	8.493***	97.420***
경력만족		15	3,903	.461	1.043	.843	1.243	10.222***	107.479***
고용가능성		12	3,209	.310	.651	.497	.804	8.314***	46.438
주관적 경력성공	혁신행동	3	1,167	.338	.729	.118	1.339	2.339*	44.378***

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

5. 객관적 경력성공과 주관적 경력성공

객관적 경력성공과 주관적 경력성공의 메타분석 결과를 살펴보면, 객관적 경력성공과 주관

www.kci.go.kr

적 경력성공의 상관관계는 정(+)적으로 유의했고, 이는 객관적 경력성공이 높을수록 주관적 경력성공이 더 높은 것을 의미하며, 그 효과 크기는 컸다(Hedge's g = .887). Q값은 유의했고(Q = 121.552, p < .001), 이는 본 연구에서 무선효과모형을 선택하는 것이 적합함을 지지한다. 이상의 내용을 정리하면 다음 <표 6>과 같다.

〈표 6〉 객관적 경력성공과 주관적 경력성공 메타분석 결과

기준변수	비교변수	k	N	*r*	Hedge's g	CIL	CIU	Z	Q
객관적 경력성공	주관적 경력성공	10	4,692	.404	.887	.645	1.130	7.164***	121.552***

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

Ⅴ. 결론 및 제언

본 연구는 국내에서 수행된 경력성공과 관련된 연구물들을 중심으로 메타분석을 실시하는 것을 목적으로 하였다. 본 연구는 총 150편의 학위논문과 학술지 논문을 분석하였고, 경력성공의 선행변인들로 총 27개의 변수를 규명했으며, 구체적인 효과 크기를 계산해 국내 경력성공과 관련된 변수들 간의 관계를 보여주었다. 분석 결과를 바탕으로 시사점 및 후속연구를 위한 제언을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 긍정심리자본(예를 들어, 자아존중감, 자아효능감, 낙관주의, 회복탄력성 등)과 주관적 경력성공의 효과 크기가 가장 높은 것으로 분석되었다. 이 결과는 개인의 긍정적 정서는 직무수행에 있어 발생하는 부정적 상황에 잘 대처하게 하고, 진정한 즐거움과 보람을 찾게 하여 자신의 직무에 더 높은 만족감을 이끌어낸다는 선행연구를 뒷받침한다(Fredrickson, 2003; Peterson & Luthans, 2003; Youssef & Luthans, 2007). 긍정심리자본은 직무요구-자원 모델(Xanthopoulou et al., 2007)에서 직무열의를 향상시키고 직무소진을 감소시키는 개인적 자원(personal resources)으로 주목받아오기도 했다. 특히 경력개발 관점에서의 직무요구-자원모델(Lee et al., 2016; Lee & Eissenstat, 2018)은 직무열의가 경력만족과 경력몰입의 향상에 기여함을 이론적 · 실증적으로 지지하는데, 이는 본 연구의 결과에서 긍정심리자본이 주관적 경력성공과 높은 관련성을 갖는 것에 대한 구체적인 프로세스를 설명해준다. 한편, 긍정심리자본은 고정적 기질(fixed traits)이기보다는 상태적 특성(state-like)이기 때문에 인적 자본 및 사회적 자본과 같이 투자하고 관리한다면 변화 및 개발이 가능하다(Luthans, Luthans, & Luthans, 2004). 이는 조직 차원의 개입과 관리를 통해 조직 구성원의 긍정심리자본을 개발할 수 있음을 시사한다. 따라서

www.kci.go.kr

조직은 개인이 높은 긍정심리자본을 인식하여 자신의 직무와 경력에 몰입하고 만족할 수 있는 환경 조성을 위한 노력과 개입이 필요할 것이다.

둘째, 경력학습, 자기주도학습, 무형식학습과 주관적 경력성공 간의 효과 크기가 높게 나타났다. 이는 주관적 경력성공을 위해 학습이 얼마나 중요한지를 보여주는 결과로 조직 내 인적자원개발의 중요성과 필요성을 방증한다. 또한 학습 활동이 직무만족이나 경력만족, 고용가능성에 영향을 줄 수 있다는 선행연구의 결과와도 부합하는 결과이다(김현우, 홍아정, 2016; 배을규, 김대영, 2012; Rowden, 2002; Wang, 2007). 급변하는 오늘날의 기업 환경은 직무수행에 요구되는 지식과 기술의 전문화와 세분화를 가져왔고, 개인은 경쟁력 및 전문성 담보를 위해 지속적인 학습 노력을 요구받고 있다. 또한 개인은 조직 내외부의 노동 시장에서 자신의 고용가능성을 높이기 위해 학습을 통한 경력 개발에 많은 관심을 갖는다(신수진, 홍아정, 2013). 고용가능성은 주관적 경력성공의 한 요소로서, 지속적인 교육과 학습을 통한 직업능력의 강화는 고용가능성을 향상시켜 경력목표 달성을 가능하게 한다(Arthur & Rousseau, 1996; London & Smither, 1999). 따라서 조직에서는 조직 구성원들 간에 정보교환을 바탕으로 한 학습이 이루어질 수 있도록 하여 개인의 경력성장기회를 지원해야 할 것이다. 그러나 HRD 담당자들은 조직 구성원의 학습활동이 이직을 목적으로 하거나 직무와 무관한 영역에 집중될 수도 있음을 간과해서는 안 되고, 이러한 점에서 후속 연구는 학습의 목적이나 직무와의 연관성에 따라 야기될 수 있는 부정적인 결과에 주목함으로써 학습과 경력성공의 관계에 대한 보다 심도 있는 논의를 제공할 필요가 있다. HRD 실무자들은 보다 체계적이고 개인의 경력요구에 부합하는 다양화되고 맞춤화된 인터벤션을 고안할 필요가 있고, 이러한 경력관리 노력은 조직 내 핵심인재의 유출을 막고, 외부 우수 인력을 유인하는 데 기여할 것이다.

셋째, 무경계 경력태도 보다 프로티언 경력태도가 주관적 경력성공과 더 관련이 있었다. 이 결과는 프로티언 경력태도를 보유한 사람은 주관적 경력성공의 수준이 높고, 무경계 경력태도를 보유한 사람은 객관적 경력성공의 수준이 높다는 선행연구와 일부 부합한다(Volmer & Spurk, 2011). 무경계 경력태도는 이동성을 특징으로 한다는 점에서(Sullivan & Arthur, 2006) 현재 조직에서 경력기대를 충족시키지 못하면 적극적인 직장이동을 통해 다양한 경력개발의 기회를 확보하려고 노력하고(Arthur, Khapova, & Wilderom, 2005), 이를 통해 임금상승, 지위상승과 같은 객관적 경력성공 지표를 충족할 가능성이 높다. 한편, 프로티언 경력태도는 개인의 가치와 성장을 핵심 가치로 두고, 심리적 성공을 중시한다는 점에서(Hall, 1996) 주관적 경력성공 지표를 충족할 가능성이 높다. 그러나 국내 선행연구들은 대부분 주관적 경력성공에 초점을 두고 있어 이러한 차이를 실증적으로 규명한 연구는 부족했다. 따라서 후속연구에서는 무경계 경력태도, 프로티언 경력태도, 객관적 경력성공, 주관적 경력성공의 관계를 보다 심층적으로 조사하는 연구를 수행할 수 있을 것이다. 한편, 무경계 경력태도와 프로티언 경력태도는 경력 지향점이 다르지만 완전히 배타적이지 않을 수 있고, 경력태도라는 공통점이 있다. 따라서 최근 인적

www.kci.go.kr

자원개발 분야에 대두되고 있는 인간중심접근방법(Lee, 2018)을 적용하여 두 경력태도를 중심으로 조직구성원의 경력태도를 세분화하는 후속연구가 이루어질 수 있다. 이를 통해 다양한 유형의 경력태도를 지닌 조직구성원의 존재가 밝혀진다면 HRD 담당자는 각 유형의 조직구성원에게 맞춤화된 경력관리 인터벤션을 제공할 수 있을 것이다.

마지막으로 객관적 경력성공과 주관적 경력성공의 관계는 정(+)적으로 유의하게 관련이 있었다. 이는 객관적 경력성공과 주관적 경력성공이 상호의존적(Hall, 2002) 또는 부분적인 관련이 있다(Judge et al., 1995)는 기존 학자들의 설명과 부합한다. 예를 들어, 개인의 임금, 지위와 같은 객관적 지표가 스스로의 경력에 대한 주관적 해석에 영향을 줄 수 있다는 것이다(Arthur et al., 2005). 그러나 객관적 경력성공과 주관적 경력성공은 전혀 다른 개념(Nabi, 2001)으로 고려되기도 한다는 점에서 이러한 결과는 한국에서 경력성공을 어떻게 인식하는지에 대한 의식이 반영되었다고 해석할 수 있다. 물론 본 연구에서 객관적 경력성공을 측정한 연구들은 상대적으로 부족했고, 객관적 경력성공 지표에 대한 객관적 정보를 수집하거나 측정하는 것이 현실적으로 어렵다는 점을 감안해보면 본 연구 결과만을 토대로 한국에서는 객관적 경력성공과 주관적 경력성공은 상호의존적이라고 단정 짓는 것은 무리가 있다. 그럼에도 2018년 주52시간 근무제가 도입 및 실시되고 있고, 조직 내에서도 Work and life balance에 대한 인식이 향상됨에 따라 향후 한국에서 경력성공의 지표는 더욱 다양해지고 질적으로 변화를 겪을 여지가 다분하다. 이러한 점에서 후속연구에서는 경력성공에 대한 인식변화 및 객관적 경력성공과 주관적 경력성공에 주목하는 연구를 수행할 수 있을 것이다.

이상에서 제시된 시사점에도 불구하고 본 연구는 다음과 같은 한계점을 지닌다. 첫째, 객관적 경력성공에 대한 연구물이 상대적으로 부족하여 분석 단계에서 제외된 연구 및 변수들이 많았다. 전술하였듯이 객관적 경력성공에 대한 연구가 충분히 축적되지 않아 주관적 경력성공과의 관계를 해석하고 논의하는 데도 제한이 있었다. 둘째, 유연근무제도, 가족돌봄제도, 가정친화제도 등 Work and life balance 제도와 관련된 변수들을 사용한 연구들이 충분히 축적되지 않았거나 측정도구의 불일치 문제 등으로 분석에서 제외되었다. 이러한 변수들은 특히 주관적 경력성공과 직접적인 관련이 있을 것으로 판단된다는 점에서 향후 지속적인 관심과 연구가 필요할 것으로 보인다. 마지막으로 본 연구는 학술연구정보서비스(RISS)만을 활용하여 논문을 검색했기 때문에 국내에 출판된 모든 논문을 검색하고 분석했다고 보기 어렵다는 지적을 받을 수 있다. 후속 연구에서는 국회도서관 등 다른 논문 검색엔진을 사용하거나 참고문헌 목록을 활용하는 등 누락되는 연구물을 최소화하여 분석 대상의 대표성을 담보하는 노력이 요구된다. 그럼에도 선행 메타 연구에서 사용된 연구물 수(32편)의 약 5배(150편)에 달하는 국내 연구 논문에 초점을 두고 분석했다는 점에서 본 연구는 의의가 있다.

www.kci.go.kr

참고문헌

김보경, 정철영 (2013). 기업근로자의 경력성공 요인 및 성별조절효과에 관한 국내・외 연구 메타분석. 농업교육과 인적자원개발, 45(2), 123-148.

김현우, 홍아정 (2018). 중소기업 근로자의 무형식학습이 직무만족에 미치는 영향과 경력정체의 매개효과. 기업교육과인재연구, 18(1), 1-27.

문재승 (2013). 경력계획이 적응행동에 미치는 영향: 주관적 경력성공의 매개효과. Interdisciplinary Journal of Adult & Continuing Education, 6(2), 1-3.

문재승, 최석봉 (2012). 경력관리행동이 혁신행동에 미치는 영향-경력성과의 매개효과-. 인적자원관리연구, 19(5), 185-209.

박혜영 (2015). 항공사 객실승무원의 프로틴 경력태도가 주관적 경력성공에 미치는 영향-경력몰입의 매개효과를 중심으로-. 한국항공경영학회지, 13(1), 3-23.

배을규, 김대영 (2012). 자기주도학습 능력, 경력 정체 및 경력 만족의 관계. 대한경영학회지, 25(9), 3709-3729.

배을규, 박원, 이민영 (2017). HRD 컨설턴트의 긍정심리자본과 주관적 경력성공의 관계에 대한 자기주도학습 능력의 매개효과. 평생교육・HRD연구, 13(4), 35-63.

서균석, 박동진, 김태형, 김부희 (2003). 개인과 조직의 경력관리가 경력만족, 경력전망 및 경력몰입에 미치는 영향. 경영학연구, 32(6), 1715-1739.

신수진, 홍아정 (2013). 조직 구성원의 자기주도학습과 주관적 경력 성공의 관계에서 경력 메타역량의 매개효과. 직업능력연구, 32(2), 73-98.

윤하나, 탁진국 (2006). 주관적 경력성공에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 19(3), 325-347.

이윤수, 조대연, 김재민 (2018). 관리자 코칭 행동이 주관적 경력 성공에 미치는 영향: 횡단 다층 모형의 적용. HRD연구, 20(1), 225-247.

이지영, 이희수, 임경수 (2016). 내용과 상징 네트워크 분석을 이용한 국내 경력성공 연구동향 분석. Andragogy Today : International Journal of Adult & Continuing Education, 19(3), 1-29.

이현정, 손수경, 장유나, 홍세희 (2018). SEM 기반 메타분석의 이론 및 적용-Cheong의 접근법 중심으로. 한국심리학회지 일반, 37(1), 127-152.

장은주, 박경규 (2005). 성별에 따른 개인특성 및 사회적 자본과 주관적 경력성공과의 관계. 경영학연구, 34(1), 141-166.

정순여, 장은주, 이승환 (2005). 공인회계사의 주관적 경력성공에 관한 연구. 대한경영학회지, 18(5), 2203-2230.

www.kci.go.kr

지성호 (2015). 지속경력학습의 선행 및 결과변인과 매개효과. 한국콘텐츠학회논문지, 15(8), 564-578.

Arthur, A. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M. (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 ear*. New York: Oxford University Press.

Bateman, T. S. & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, *14*, 103-118.

Blau, G. (1985). Testing the Generalizability of Career Commitment Measure and Its Impact on Employee Turnover. *Journal of Vocational Behavior, 35*(1), 88-103.

Borenstein, M., Hedges, L. V., Higgins, J. P. T., & Rothstein, H. R. (2009). *Introduction to Meta-Anlaysis*. John Wiley & Sons, Ltd.

Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior, 69*(1), 4-18.

Clark, S. C. (2000). Work/family border theroy: A new theory of work/family balance. *Human Relations, 53*(6), 747-770.

Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences (2nd ed.)*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Fredrickson, B. L. (2003). The Value of Positive Emotions: The emerging science of positive psychology is coming to understand why it's good to feel good. *American Scientist, 91*(4), 330-335.

Glass, G. V. (1976). Primary, secondary, and meta-analysis of research. *Educational Researcher, 5*(10), 3-8.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N., J.(1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*(1), 76-88.

Hall, D. T. (1996). Protean Careers of the 21st Century. *Academy of Management Perspectives, 10*(4), 8-16.

Hall, D. T. (2002). *Careers In and Out of Organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior, 26*, 155-176.

Hedges, L. V. (1981). Distribution Theory for Glass's Estimator of Effect size and Related Estimators. *Journal of Educationl and Behavioral Statistics, 6*(2), 107-128.

Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior, 26*, 113-136.

www.kci.go.kr

Hughes, E. C. (1937). Institutional Office and the Person. *American Journal of Sociology, 43*(3), 404-413.

Janssen, O. (2004). How fairness perceptions make innovative behavior more or less stressful. *Journal of Organizational Behavior, 25*, 201-215.

Johnson, C. D. (2001). *In search of traditional and comtemporary career success*. The University of Georgia.

Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz JR, R. D. (1995). An Empirical Investigation of the Predictors of Executive Career Success. *Personnel Psychology, 48*(3), 485-519.

Korman, A. K., Wittig-Berman, U., & Lang, D. (1981). Career Success and Personal Failure: Alienation in Professionals and Managers. *Academy of Management Journal, 24*(2), 342-360.

Lee, Y. (2018). Identifying latent profiles in work to family conflict and family to work conflict. *Human Resource Development Quarterly, 29*(3), 203-217.

Lee, Y., & Eissenstat, S. J. (2018). An application of work engagement in the job demands–resources model to career development: Assessing gender differences. *Human Resource Development Quarterly, 29*(2), 143-161.

Lee, Y., Kwon, K., Kim, W., & Cho, D. (2016). Work Engagement and Career: Proposing Research Agendas Through a Review of Literature. *Human Resource Development Review, 15*(1), 29-54.

London, M. & Smither, J. W. (1999). Empowered self development and continuous learning. *Human Resource Management, 38*(1), 3-15.

Luthans, F. (2012). Psychological Capital: Implications for HRD, Retrospective Analysis, and Future Directions. *Human Resource Development Quarterly, 23*(1), 1-8.

Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons, 47*(1), 45-50.

Marsick, V., & Watkins, K. (1990). *Informal and incidental learning in the workplace*. London: Routledge.

Meyer, J. P., & Allen, N. J.(1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review, 1*, 61-98.

Muchinsky, M. P., & Monahan, J. C. (1987). What is person-environment congruence? Supplementary versus complementary models of fit. *Journal of Vocational Behavior, 31,* 173-183.

Mulhall, S. (2011). CSI: Career Success Investigation. *Irish Journal Management, 30,* 67-93.

Nabi, G. R. (2001). The relationship between HRM, social support and subjective career success among men and women. *International Journal of Manpower, 22*(5), 457-474.

Neck, C. P., & Houghton, J. D. (2006). Two decades of self-leadership theory and research. *Journal of*

www.kci.go.kr

Managerial Psychology, 21(4), 270-295.

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., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of Ojuective and Subjective Career Success: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology, 58*, 367-408.

Peterson, S. J., & Luthans, F. (2003). The positive impact and development of hopeful leaders. *Leadership & Organization Development Journal, 24*(1), 26-31.

Rowden, R. W. (2002). The relationship between workplace learning and job satisfaction in U.S. small to midsize businesses. *Human Resource Development Quarterly, 13*(4), 407-425.

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., & Liden, R. C. (2001). A Social Capital Theory of Career Success. *Academy of Management Journal, 44*(2), 219-237.

Smith, M. L., & Glass, G. V. (1977). Meta-Analysis of Psychotherapy Outcome Studies. *American Psychologist, 32*(9), 752-760.

Strube, M. J. (1988). The decision to leave an abusive relationship: Empirical evidence and theoretical issues. *Psychological Bulletin, 104*(2), 236-250.

Sullivan, S. E., & Arthur, M. B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior, 69*(1), 19-29.

Volmer, J., & Spurk, D. (2011). Protean and boundaryless career attitudes: relationships with subjective and objective career success. *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 43*(3), 207-218.

Wang, X. (2007). Learning, job satisfaction and commitment: an empirical study of organizations in China. *Chinese Management Studies, 1*(3), 167-179.

Wang, X., Fang, Y., Qureshi, I., & Janssen, O. (2015). Understanding employee innovative behavior:Integrating the social network and leader‐member exchange perspectives. *Journal of Organizational Behavior, 36*, 403-420.

Whittemore, R., & Knafl, K. (2005). The integrative review: updated methodology. *Journal of Advanced Nursing, 52*(2), 546-553.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management, 14*(2), 121-141.

Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience. *Journal of Management, 33*(5), 774-800.

www.kci.go.kr

기업 근로자의 경력성공에 관한 메타 연구

최 명 빈　　조 대 연　　이 윤 수†

고려대학교

〈 요 약 〉

본 연구는 메타분석을 통해 기업 근로자의 경력성공과 관련된 국내 연구 성과들을 종합적으로 분석하는 것을 목적으로 한다. 본 연구는 경력성공과 관련한 총 150편의 국내 연구물을 선정 및 분석하였고, 연구의 주요 결과를 정리하면 다음과 같다. 첫째, 긍정심리자본과 주관적 경력성공의 효과 크기가 가장 높은 것으로 분석되었다. 둘째, 경력학습, 자기주도학습, 무형식학습과 주관적 경력성공 간의 효과 크기가 높게 나타났다. 셋째, 무경계 경력태도 보다 프로티언 경력태도가 주관적 경력성공과 더 관련이 있었다. 넷째, 객관적 경력성공과 주관적 경력성공은 정(+)적으로 유의한 관련이 있었다. 연구결과를 바탕으로 기업 근로자의 경력성공에 대한 학문적·실천적 함의 및 후속 연구를 위한 제언을 논의하였다.

주제어 : 경력성공, 객관적 경력성공, 주관적 경력성공, 메타 분석

† 교신저자 : 이윤수, 고려대학교 사범대학 교육학과 연구교수, leoyunsoolee@gmail.com
논문접수일 : 2019. 01. 14 / 논문수정일 : 2019. 02. 13 / 게재확정일 : 2019. 03. 11

www.kci.go.kr