

경력정체성(Career Identity)에 대한 통합적 문헌 고찰: 국내·외 양적 연구를 중심으로*

김춘주**, 남교민***, 박은실****, 송지훈*****

■ 요약 ■

본 연구는 경력정체성에 대한 국내·외 문헌을 중심으로 연구 동향을 분석하여 HRD 관점에서 시사점과 향후 연구 방향을 탐색하고자 하였다. 이를 위하여 경력정체성을 연구한 국내·외 논문 46편을 선정하여 분석한 결과는 다음과 같다. 첫째, 직장인을 대상으로 하는 경력정체성 연구 시기는 국내와 국외에서 차이가 있었다. 둘째, 경력정체성 연구 대상은 기업체 종사자, 전문가 순서로 나타나 경력정체성이 조직에서 직무를 수행하고 전문가로 성장하는데 중요한 요소임을 알 수 있었다. 셋째, 경력정체성 측정 도구는 인지와 행동에 초점이 맞추어져 있고, 경력 목표와 방향이 다른 대상자에게 같은 측정 도구를 사용하고 있어 개념과 연구 대상에 맞는 측정 도구 개발이 필요함을 확인하였다. 넷째, 경력정체성을 중심으로 선행변수, 결과변수, 매개/조절 변수가 다양하게 연구되어 왔으며, 정(+)적인 관련이 있는 변수는 직무 자원으로 활용될 수 있음을 확인하였다. 이와 같은 연구 결과를 바탕으로 경력정체성 연구 동향을 개괄하고 경력정체성 발달을 위한 이론적·실천적 시사점을 논의하였다.

[주제어] 경력정체성, 통합적 문헌 고찰, 양적 연구

* 이 논문 또는 저서는 2021년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임 (NRF-2021S1A5C2A03088191)

** 1저자, 한양대학교 교육공학과 박사과정, momofsong@naver.com

*** 공동저자, 한양대학교 교육공학과 박사과정, trust0320@naver.com

**** 공동저자, 한양대학교 교육공학과 박사과정, kimchi121@naver.com

***** 교신저자, 한양대학교 교육공학과 교수, psu.jihoonsong@gmail.com

I. 서론

경력 환경이 예측할 수 없을 정도로 빠르게 바뀌면서, 경력 개발에 대한 개인의 관점과 조직의 지원 방식도 변화하고 있다(McDonald & Hite, 2016; 박용호 역, 2019). 프로티언 경력(protean career) 및 무경계경력(boundaryless)과 같은 새로운 경력의 개념이 대두되면서 개인이 경력 관리의 주체가 되어 자신의 가치를 중심으로 주관적 경력성공을 추구하게 되었고(소병한 등, 2019; Hall, 1976; 2004), 이들의 이탈을 막고 지속적인 몰입을 유도하기 위한 새로운 관리 방식이 필요하게 되었다(McDonald & Hite, 2016; 박용호 역, 2019). Savickas(2005)는 경력을 선택하고 추구할 때 ‘내가 누구이고 실현하고 싶은 가치가 무엇인지’와 같은 정체성에 기반을 두어야 한다고 했다. 경력 개념의 변화와 맞물려 일과 관련된 정체성이 프로티언 경력에 중요한 요인이 되므로(이상진, 2011; Verbruggen & Sels, 2008) 경력에서 정체성을 형성하고 발전시키는 방안에 대한 연구가 필요하다.

일과 관련된 정체성인 ‘경력정체성’은 Erikson(1968)의 자아정체성 개념을 경력(Career)에 적용한 것으로, Meijers(1998)는 경력정체성이 자아정체성의 하위 개념으로 직업과 관련된 경험으로부터 형성된다고 보았다. 경력정체성은 내가 누구이며 무엇이 되고 싶은지에 대한 자아관을 형성해가도록 동기 부여하는 인지적 나침반으로(Fugate et al., 2004), 개인의 경력과정에서 자신을 정의하는 방식(McArdle et al., 2007), 개인의 정체성에서 자신의 경력이 중심이 되는 정도(Verbruggen & Sels, 2008)를 의미한다. 경력정체성이 있는 사람은 경력 환경에서 자신의 가치와 목표 등 자기 인식을 명확하게 하고(김은정, 탁진국, 2019), 경력 추구에 대한 동기를 갖게 된다(Fugate et al., 2004). 종합하면 개인과 조직 모두에게 이익을 준다는 점에서, 조직의 구성원이 방향성을 가지고 개인의 가치와 관심, 역량에 따라 경력을 형성할 수 있도록 조직 차원의 전략이 필요하다(Meijers, 1998).

그런 면에서 경력정체성에 대한 국내 선행연구들은 대학생의 진로와 관련된 주요 변수의 하나로 경력정체성을 다루는데 치우쳐 있고(고숙희 등, 2020), 직장인을 대상으로 한 연구는 불과 10여 년 전부터 시작되어(이상진, 2011), 조직에서 직무를 수행하는데 경력정체성이 미치는 영향에 대한 현상을 살펴보는 데 한계가 있었다. 경력에 대한 관점이 바뀌고 전통적으로 존재했던 조직과 구성원 간의 심리적 계약이 사라지면서 조직 안에서 경력 개발을 다루는 방식이 새로워져야 함에도 불구하고(McDonald, & Hite, 2016; 박용호 역, 2019) 경력의 방향을 정하고 목표에 따라 행동하도록 만드는 데 기초가 되는 경력정체성은 중요하게 다루어지지 않았다. 이에 직장인을 대상으로 이들의 경력정체성을 살펴보는 연구는 조직 내 구성원이 자신의 경력을 개발하고, 조직이 이들의 경력을 지속적으로 관리하는 데 도움이 될 것이다.

국내·외 연구에서 직업별로 이들의 경력정체성을 측정하고 경력정체성 변인과의 관계를 검

증하려는 연구들이 지속되고 있다. Wendling과 Sagas(2022)은 기존 직업정체성 척도가(VISA; Porfeli et al., 2011) 주로 청소년과 대학생들에게 검증되고 적용되어 왔으나, 대학에 다니지 않고 노동시장에 진입한 대상과 관련 있는 항목을 통합해야 한다고 주장하였다. 측정 도구가 연구대상에 맞게 사용되는지, 경력정체성의 개념을 포괄하고 있는지 등 경력정체성을 측정하는 도구를 확인할 필요가 있다.

한편 선행 연구의 결과는 경력정체성이 조직에 영향을 주는 직무 자원의 역할을 한다는 것을 설명하고 있다. 경력정체성은 직무 자원으로서 개인의 주관적 경력성공을 예측하고(장지현, 2017), 고용가능성을 높일 뿐 아니라(Fugate et al., 2004), 조직몰입 또는 직무열의를 향상시켜(김은정, 탁진국, 2021; Lee & Eissenstat, 2018) 개인이 속한 조직에도 긍정적인 영향을 미친다. 사회적·심리적 지원이 주어지면 경력정체성이 개발되므로(권보영, 2022; 장지현, 2016) 직무 자원으로서 경력정체성을 활용하기 위해서는 경력정체성 변수와 관련된 연구가 지금까지 어떻게 진행되었는지를 전반적으로 조망하는 단계가 선행되어야 할 것이다.

본 연구에서는 직장인을 대상으로 한 국내·외 경력정체성 관련 연구를 문헌분석 준거를 기반으로 체계적으로 고찰 및 분석하여 경력정체성 연구 동향을 수행하는 것을 목적으로 한다. 구체적인 연구 문제는 다음과 같다. 첫째, 경력정체성에 관한 양적 연구 논문에서 연구 시기와 대상을 분석한다. 둘째, 경력정체성에 관한 양적 연구에 사용된 측정 도구를 분석한다. 셋째, 경력정체성에 관한 양적 연구 논문에서 경력정체성 관련 변수를 분석한다. 이를 바탕으로 경력정체성이 개인과 조직의 경력 개발 및 관리 측면에서 어떤 의미가 있는지를 파악하고, 경력정체성을 향상시키기 위한 이론적·실천적 시사점을 제시하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 경력정체성의 개념

가. 경력정체성의 정의

경력(career)은 일을 통해 얻게 되는 경험과 활동이자 지각된 일련의 태도와 행위로 일생에 걸쳐 이루어지는 것이다(Hall, 1976; 2004). 인간 생애에 걸친 경력 개발의 단계를 보여 주었던 학자로 Erikson(1968)은 정체성을 개인의 과거와 현재, 미래의 경험으로부터 발생하는 자아로 정의하고 개인과 사회적 환경의 상호작용을 강조하였다. Erikson(1968)의 정체성 연구를 기반으로 직업 또는 경력의 맥락에서 자신의 정체성을 찾는 여러 개념들이 등장하였다. 그중의 하나가 경력정체성이다.

London(1993)은 경력정체성을 사람들이 자신의 업무와 근무하는 조직에 의해 자신을 정의하는

것으로 소개했다. 이외에도 경력정체성은 개인의 가치, 역량, 관심에 따라 경력을 형성해 나갈 수 있도록 일관된 방향을 제시해 주는 의미 구조(Meijers, 1998), 특정한 작업 환경에서 자신의 행동을 조절하고 유지하도록 해 주는 인지적 나침반으로 정의되었다(Fugate et al., 2004). 자신에 대한 장점과 단점을 이해하고, 의미 있는 경험 및 인지적 활동을 통하여 경력을 형성해 가는 것(이상진, 2011), 일과 직업에 대한 의미뿐만 아니라 소명에 대해 이해하는 것까지 포함하여 미래 경력의 방향성을 설정하는 개념(장지현, 2016)으로 보기도 하였다. 정의를 종합하여 보면 경력정체성은 자신이 세운 경력 목표를 선택하고 추구하기 위한 행동을 하도록 인지적 기반을 제공하고(Fugate et al., 2004) 자신의 가치와 관심에 따라 개인이 원하는 자아와 일치된 행동을 하도록 동기를 부여하는 정서적 기반도 제공한다(Ashforth, 2001; Fugate et al., 2004). 선행 연구를 통해 본 경력정체성의 개념은 <표 1>과 같다.

<표 1> 경력정체성의 정의

연구자	정의
London(1993)	사람들이 자신의 업무와 근무하는 조직에 의해 자신을 정의하는 정도
Meijers(1998)	개인의 가치, 역량, 관심에 따라 경력을 형성해 나갈 수 있도록 일관된 방향을 제시해 주는 의미 구조
Ashforth & Fugate(2001)	‘나는 누구인가’ 또는 ‘내가 되고 싶은 사람’을 설명하는 경력 맥락에서의 자기 정의
Fugate 등(2004)	‘나는 누구인가?’라는 자신의 정체성을 특정한 작업 환경에서 찾는 것으로, 자신의 능력이나 관심, 가치에 따라서 개인이 자신의 행동을 지시하고, 조절하고, 유지하도록 돕는 인지적 나침반
Lin & Chen (2020)	개인이 자신의 개인 생활과 달리 경력의 맥락에서 자신을 정의하는 방식
Malka 등(2021)	인간 삶의 중심 구성 요소로 간주되며 개인의 만족감, 의미 및 삶의 질뿐만 아니라 다른 개인 정체성에도 영향을 미치는 것
이상진(2011)	자신에 대한 장점과 단점을 이해하고, 의미 있는 경험 및 인지적 활동을 통하여 경력을 형성해 가는 것
남중수(2014)	자신이 추구하는 가치에 따라 경력을 성장시키기 위한 인지적 방향에 대한 인식
신수진(2016)	경력 개발을 위한 목표를 설정하고 그에 따른 행동을 하도록 동기 부여하는 인지적 구조
장지현(2016)	일과 직업에 대한 의미뿐만 아니라 소명에 대해 이해하는 것까지 포함하여 미래 경력의 방향성을 설정하는 개념
김은정, 탁진국(2019)	경력 환경 속에서 명확한 자기인식을 가지고 자신의 목표와 가치, 믿음에 따라 자아상을 변화시키는 능력

경력정체성은 개인의 만족감과 의미, 삶의 질을 넘어 다른 사람의 정체성에도 영향을 미친

다(Malka et al., 2021). Meijers(1998)가 경력정체성의 형성은 개인이 내적 대화와 외적 대화를 통한 환경과의 상호작용으로 이루어진다고 했는데 개인과 환경과의 상호작용으로 태도의 변화가 생기고 경력에 대한 몰입의 정도가 달라진다고 한다(Adams & Marshall, 1996). Carson과 Bedeian(1994)은 경력정체성이 자신의 경력과 친밀한 감정적 동화를 하게 하여 경력 몰입에 도움이 된다고 했다. 이런 관점에서 개인이 경력정체성을 갖는 것은 외부 환경의 도움이 필요하고, 개인의 경력정체성 구축은 다시 환경에 영향을 끼치는 순환 구조를 거치므로 인적 자원으로서 경력정체성을 살펴 볼 필요가 있다.

나. 경력정체성과 유사 개념 비교

일과 관련된 맥락에서 자신을 정의하는 개념으로 역할정체성, 직업정체성, 조직정체성, 직업적 정체성 등이 있다. 이것은 모두 경력정체성과 같이 특별한 경력 환경에서 자신의 경험에 따라 구성되는 개념으로(이상진, 2011) 유사 개념과 다른 경력정체성의 개념을 명확하게 이해할 필요가 있다(최재현, 장지현, 2015; Fugate et al., 2004).

유사 개념으로 역할정체성(Role Identity)은 특정 역할에서 자신에 대한 관점으로(Riley & Burke, 1995) 개인의 역할에 일치하는 행동을 하도록 동기를 부여한다(Farmer et al., 2003). 직업정체성(Occupational identity)은 자신이 누구이고 직업적 존재가 되기를 원하는가에 대한 종합적인 감각으로(Kielhofner, 2002), 인간 본성의 물리적, 정서적, 인지적, 정신적 측면을 모두 포괄하는 개념으로 자신을 돌보는 일이나 생산성 있는 일, 여가 생활을 통하여 인간 생애의 시공간에 걸쳐 환경과 상호작용한다(Unruh et al., 2002). 조직정체성(Organizational identity)은 조직의 중심적이고 지속적인 특성(Albert et al., 1985)이자 다른 조직과 구별하여 ‘우리가 누구인지’에 대하여 스스로 정의하는 핵심 속성 집합으로 사람들 간에 조직정체성의 존재에 대한 동의가 없으면 존재할 수 없는 상호주관적인 구조이다(Ashforth & Mael, 1996). Hall(1968)은 전문직 정체성 또는 전문직업적 정체성(Professional Identity)을 전문직 직업성의 특성을 가지고 자신을 다른 직업인과 차별화시키는 것으로 보았다. 국내에서 ‘Professional Identity’는 ‘전문직 정체성’ 또는 ‘전문직업적 정체성’ 번역되어 전자는 ‘전문직 종사자로서 해당 직업 집단에 대해 갖는 태도와 신념’을 뜻하는 말로, 후자는 ‘다른 전문직 집단으로부터 자신을 차별화시키는 것과 관련된 주관적인 자기 개념’으로 구분하고 있다(김민지, 2017). 경력정체성과 유사 개념의 비교 결과는 <표 2>와 같다.

<표 2> 경력정체성과 유사 개념의 비교

영문(용어)	국문(용어)	개념
Role Identity	역할 정체성	특정 역할에서 자신에 대한 관점

Occupational Identity	직업(적) 정체성	자신이 누구이고 직업적 존재가 되기를 원하는가에 대한 종합적인 감각
Organizational Identity	조직 정체성	다른 조직과 구별하여 ‘우리가 누구인지’에 대하여 스스로 정의하는 핵심 속성 집합
Professional Identity	전문직 정체성	자신이 속한 직업에 대해 갖는 태도와 신념
	전문직업적 정체성	다른 전문직 집단에서 자신을 차별화시켜 스스로를 전문직업인으로 판단하는 주관적인 평가

개념들을 종합해 보면 유사 개념들은 역할 또는 직업, 조직이나 전문적 집단에서 정체성을 다루고 있다. 이와 달리 경력정체성은 경력의 맥락에서 정체성을 갖는 개념이므로 과거부터 미래의 방향까지 긴 시간 배경을 가진다는 점이 다르다(Fugate et al., 2004). 이처럼 경력정체성이 유사 개념과 시간적 배경이 다르다는 점과 함께 경력의 개념이 달라진 것도 주목할 필요가 있다. 과거에 정해진 업무 경험을 경력으로 생각했다면 이제는 경력의 개념이 일생에 걸친 업무 경험으로 확장되었으므로(장은주, 박경규, 2004) 달라진 경력의 개념에 따라 경력정체성이 현재 직장인에게 어떤 의미가 있는지 살펴보는 것은 의미가 있을 것이다.

2. 경력정체성 측정 도구

국내·외 연구에 활용된 경력정체성의 측정 도구들을 연대기 순으로 살펴보면 다음과 같다. 먼저, Holland 등(1980)은 직업적 정체성(Vocational Identity)을 자신의 목표나 관심, 재능에 대한 분명하고 안정적인 그림을 갖는 것으로 정의하고 My Vocational Situation Scale을 개발하였다. 이들은 경력 결정(career decision making)과 관련된 대부분의 어려움이 직업적 정체성 문제, 정보 또는 훈련 부족, 환경 및 개인적 장애물에 기인한다고 보고 직업적 정체성을 가질 때 올바른 의사결정을 내릴 수 있는 확신을 준다고 했다. My Vocational Situation scale은 자기역량인식(Self-Competence Identification), 직업정보이해(Understanding of Vocational Information), 자기이해(Self-Understanding)의 3개의 요인으로 구성되어 있다. 정의와 하위영역을 볼 때 직업정체성 척도는 주로 자신과 일에 대한 인지를 다루고 있음을 알 수 있다.

경력정체성은 Career Motivation Scale(London, 1983; 1993)와 Career Commitment Scale(Blau, 1989; Carson & Bedeian, 1994)의 변수로 활용되었다. London(1983)은 경력 동기(Career Motivation)를 개인의 경력정체성, 경력에 영향을 미치는 요인에 대한 통찰력, 힘든 경력 조건에 직면했을 때 회복력을 반영하는 일련의 개별 특성과 경력 결정 및 행동으로 정의하고 Career motivation Scale을 개발하였다. Career Motivation Scale은 경력탄력성(Career Resilience), 경력 통찰력(Career Insight) 및 경력정체성(Career Identity)의 3개의 요인으로 총 17문항으로 구성되었다. 이때 경력

정체성은 자신의 경력이 자신의 정체성에 얼마나 중요한지를 나타내는 것(London, 1983), 사람들이 자신의 업무와 근무하는 조직에 의해 자신을 정의하는 정도이자 동기 부여의 방향이라고 정의했다(London, 1993). London(1983)에 따르면 경력정체성은 업무 참여(Work Involvement)와 지위 상승에 대한 욕구(Desire for upward mobility)라는 두 개의 요인으로 구성되며 경력정체성이 높을수록 삶의 다른 영역보다 직업 만족도가 높다고 보았다. Career Motivation Scale에서 경력정체성에 대한 정의를 볼 때, 경력이 정체성에 미치는 영향에 대해 느끼는 것, 자신을 인지하는 것, 행동에 동기를 부여하는 것으로 인지와 행동, 정서에 대해 모두 다루고 있음을 알 수 있다.

Blau(1985)는 경력 몰입(Career Commitment)을 자신이 선택한 직업에서 일하고자 하는 동기 부여의 정도 또는 자신의 일 또는 직업에 관한 일반적 태도로 정의하고, 단일 요인으로 구성된 Career Commitment Scale을 개발했다. 이어 Carson과 Bedian(1994)은 단일 요인이 아닌 경력정체성(Career Identity), 경력계획(Career Plan), 경력탄력성(Career Resilience)의 3개의 요인으로 구성된 Career Commitment Scale을 개발하였는데 이때 경력정체성은 자신의 경력과 긴밀한 정서적 관계를 형성하는 것으로 정의하였다. Career Commitment Scale에서 경력정체성은 경력에 대한 정서와 인지 측면을 다루고 있음을 알 수 있다.

국내 경력정체성 연구에서 주로 사용된 측정 도구는 Verbruggen과 Sels(2008)의 Career Self-awareness Scale이다. 이것은 대학생 및 고등학생이 아닌 경력 상담을 받는 성인만을 대상으로 경력 자기주도성(Career Self-directedness)이 자기 인식(Self-awareness)과 적응성(Adaptability)에 의해 향상될 것으로 보았다. 이들은 Fugate와 Ashfors(2003)의 자기 인식에 대한 정의를 기반으로 강점과 약점, 가치 및 동기에 대한 인식을 측정하고자 하였는데 예시 문항으로 ‘나의 약점과 강점을 잘 알고 있다, 나의 약점에 대처하는 방법을 알고 있다, 나의 경력 개발에 긍정적인 면과 부정적인 면이 무엇인지 알고 있다’ 등이다(Verbruggen & Sels, 2008). 이들은 경력정체성을 자기 지식(Self-knowledge)을 측정한 도구(Raabe et al., 2007)와 경력통찰력을 측정하는 도구(London, 1993)에서 채택한 문항을 기반으로 하여 단일 요인으로 측정하고 있다. Career Self-awareness Scale의 경우 자신에 대해 인식하고, 이에 맞게 행동하는 측면에 초점을 맞추고 있다. 이상 내용과 같이 국내·외에서 연구된 경력 정체성 연구에는 다양한 측정 도구들이 사용되고 있는데, 경력정체성은 경력 동기나 경력 몰입의 하위 변수로 측정되기도 하고, 단독 변수로 측정되기도 하였다. 측정 도구에서 경력정체성의 개념도 인지와 행동, 정서를 모두 포괄하기도 하나 한두 가지 개념만 다루기도 하는 등 일관되지 않았다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 연구 대상 및 분석 절차

경력정체성에 대한 국내·외 연구는 30년 동안 조직 맥락에서 조직 유효성과 개인의 경력 개발에 긍정적 영향을 미치는 것으로 연구되어 왔다. 하지만 국내·외 경력정체성 실증 연구의 경우 측정 도구가 일관되지 않은 점, 경력정체성의 개념적 혼재 등의 문제로 메타 분석(Meta Analysis)방법이 적합하지 않음을 판단하고(Whittemore & Knafl, 2005), 통합적 문헌 고찰 방법을 활용하였다. 통합적 문헌 분석은 주제 및 변수에 대한 일관된 관점을 가지고 특정 연구에 대해 통합적으로 분석하는 방법이다(Torraco, 2005).

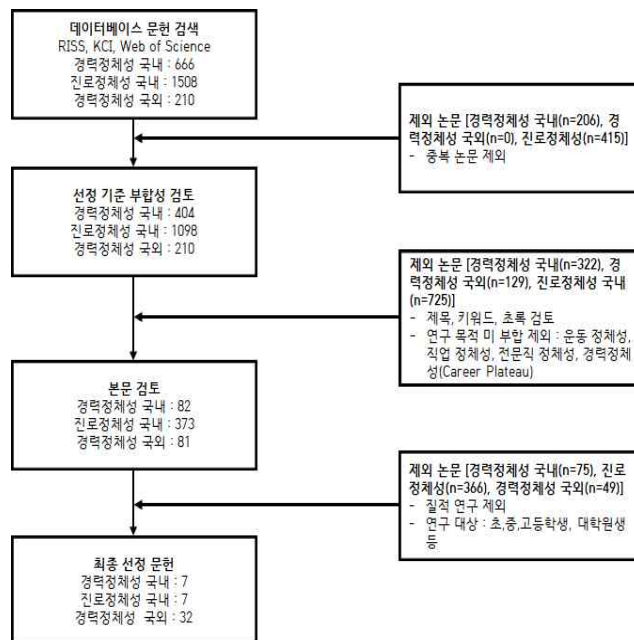
통합적 문헌 고찰의 분석 대상 논문은 동료 전문가 검토들로부터 심사를 거친 학술지 논문으로 범위를 한정하였다. HRD 분야의 시사점을 제공하기 위해서 연구 대상의 경우 국내·외 직장인, 성인들을 대상으로 진행하였다. 다만, 연구 대상이 특정 직업군을 대상으로 한 경우가 아니라 성인, 대학원생, 대학생 등으로 포함된 연구의 경우 분석 논문에 포함하였다. 본 연구의 목적의 하나인 경력정체성의 관련 요인을 밝히기 위하여 경력정체성과 관련된 요인을 실증 연구를 통해 규명한 양적 연구로 분석대상을 한정하였으며, 질적 연구 및 문헌 연구 등은 분석 대상에 포함하지 않고 수집하였다. 논문 데이터 수집 및 분석 기간은 22년 6월 ~ 9월 동안 진행되었다.

국내 문헌 자료의 수집을 위하여 국내 논문은 한국학술지인용색인(KCI), 학술연구정보서비스(RISS)에 ‘경력정체성’, ‘경력정체성’의 키워드를 입력하여 KCI 301편, RISS 375편의 논문을 추출하였다. 총 666편의 논문 중 연구 제목이 동일하거나, 학술대회 논문과 학술지 논문의 동일 여부 등을 확인하는 과정을 통해 404편 논문을 선정하였다. 그리고 동료 연구자 3인이 제목, 키워드, 초록을 검토하는 과정에서 여러 번 숙독과 의견 교환을 통해 대상 연구들을 결정하였다. 그리고 질적 연구(내러티브, 참여관찰, 면담 등), ‘정체성’만을 주제로 진행한 연구는 제외하였으며, 초록, 키워드에서 경력, 적응, 경력 단절 등과 관련하여 추출된 논문들을 제외하는 과정을 통해 82편의 논문을 선정하였다. 최종적으로 운동 정체성, 직업 정체성, 전문직 정체성, 경력정체(Career Plateau) 등 연구의 맥락과 목적에 맞지 않는 연구들의 삭제를 통해 최종 7편의 논문을 선정하였다. 단, 국내에서 ‘Career Identity’가 ‘진로정체성’으로 번역되어 선행 연구들로 분석되어 왔음을 확인하여, 진로정체성(Career identity) 검색 키워드로 입력하여 데이터를 추출하였다. 진로정체성(Career identity)의 경우 KCI 987편, RISS 521편 총 1508편의 논문이 추출되었다. 415편의 중복 제거를 통해 1098편의 논문을 확인하였다. 그리고 연구자 3인이 논문 초록, 키워드, 초록을 검토하여 373편을 추출하였으며, 연구 대상이 학생(초등학생,

중학생, 고등학생)인 양적 연구를 제외하고 최종 7편을 선정하였다.

국외 문헌 자료의 수집을 위하여 Web of Science를 활용했다. 검색창에 “career identity”의 키워드를 입력하여 국내 연구 선정 방법과 과정을 동일하게 적용하여 논문을 수집하였다. 2022년 8월 기준 국외 논문 210편 중 연구자 3인 연구자의 제목, 키워드, 초록 분석 후 81편의 논문을 추출하였으며, 양적 연구로 한정하고, 연구 대상이 학생을 제외한 연구들을 추출하여 최종 32개 국외 논문을 선정하였다. 추출된 논문을 분석하기 위하여 분석 기준을 개념 및 관련 이론(모델), 출판 연도, 연구 대상, 측정 도구, 경력정체성 변수 활용으로 나누어 엑셀 프로그램을 이용하여 정리하였다. 분석 절차를 정한 결과는 [그림 1]과 같다.

2. 분석 기준



[그림 1] 분석 절차

김진모(2004)는 분석 기준으로 연구영역(연구분야), 연구특성(연구대상, 연구방법, 자료수집방법, 통계 방법)을 설정하였는데, 연구자들은 경력정체성의 영향 요인들을 분석하기 위하여 관련 변수를 분석 기준에 추가하고, 이를 측정할 수 있는 측정 도구에 대한 부분을 포함시켰다. 다만 중요도나 시사점이 상대적으로 낮은 자료수집방법 및 통계 방법을 제외하였다. 추가로 통합적 문헌 고찰 방법의 분석 기준 선정 시 Torraco(2005), 핵심자기평가를 통합적 문헌 고찰

한 연구(김한솔 등, 2021), 심리적 주인의식과 업무몰입의 관계에 대해 분석한 연구들의(김상범 등, 2021) 선행 연구 분석 기준을 참고하여, 연구 시기와 연구 대상, 측정 도구, 관련 변수로 경력정체성의 분석 기준으로 삼았다.

특히 경력정체성의 통합적 문헌 분석을 진행할 시 본 연구 목적에 부합하도록 연구 대상을 엄격한 기준으로 분석하고자 하였다(김진모, 2004; 이승엽 등, 2019). 연구에서 활용된 기준은 다음 <표 3>와 같다. 김진모와 전영욱(2005)의 국내 및 국외의 경력 개발을 포함하여 인적자원 개발 연구의 대상을 기업체 임직원, 교육훈련담당자, 교사/교수, 기술분야 전문가, 성인교육생, 공장노동자, 기타로 7개의 기준으로 구분하였다. 박순명과 정철영(2014)는 경력 연구의 대상은 모든 분야의 직업인을 포괄한다고 보고 체계적인 직업분류가 가능한 한국직업표준분류표를 활용하여 경력 연구의 대상을 분류하였다. 경력정체성 연구의 대상도 모든 직업인을 포함한다고 보아 한국직업표준분류표를 활용한 박순명과 정철영(2014)의 틀을 기준으로 연구 대상을 분류하였다. 그리고 기타를 설정하여 실직자, 취업준비자 등을 포함할 수 있도록 분석 기준에 포함하였다(박순명, 정철영, 2014). 선행 연구들을 바탕으로 최종적으로 10개의 분석 기준을 활용하였다(김진모, 전영욱, 2005; 박순명, 정철영, 2014; 이승엽 등, 2019; 홍은선, 정진철, 2014).

<표 3> 직업군 분석 기준

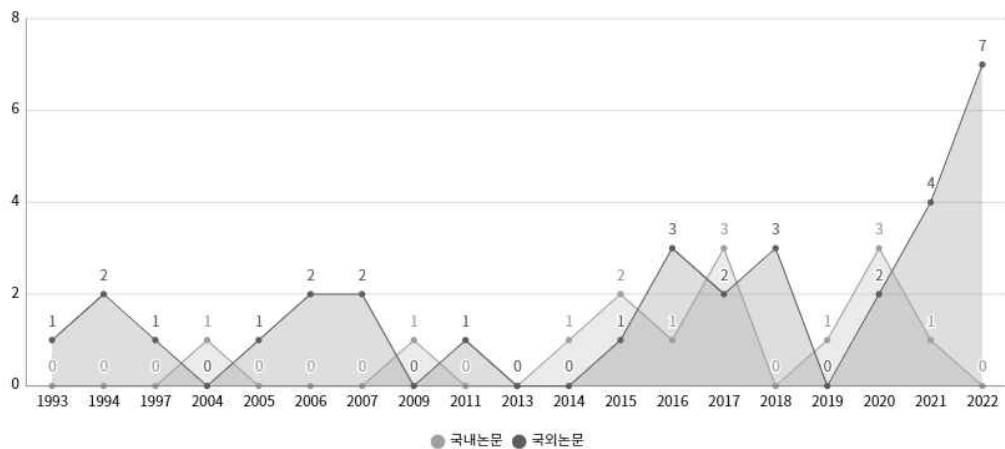
구분	직업군
1	기업체 종사자
2	전문가 및 관련 종사자
3	서비스 종사자
4	판매종사자
5	농림어업 숙련종사자
6	기능원 및 관련 기능종사자
7	장치기계조작 및 조립종사자
8	단순노무종사자
9	군인
10	기타(실직자 등 직업기준이 아닌 특정그룹)

IV. 연구결과

1. 연구 시기 및 대상

본 연구에서 선정된 논문을 시기를 분석한 결과를 살펴보면 [그림 2]과 같다. 경력정체성에

대한 양적 연구는 국내 연구가 경력정체성(Career Identity) 7편, 진로정체성(Career Identity) 7편, 국외 연구는 32편으로 총 46편이었다. 경력정체성 연구는 London(1993)의 경력 개발 연구에서 시작되었다. 국내의 진로정체성에 대한 연구는 김미정(2004) 연구부터 되어 왔고, 경력정체성은 최재현과 장지현(2015) 연구부터 본격화되었다. 국내·외 경력정체성 연도별 분포를 살펴보면 2020년 이후에 활발하게 연구가 이루어지고 있다. 그리고 해외에서 국내보다 더 많이 연구되어지고 있음을 확인할 수 있다. 사회가 급변하면서 경력에 대한 관심이 많아지고, 그에 따라 경력 관련 다양한 연구물들이 발간되고 있음을 확인할 수 있었다(박순명, 정철영, 2014). 경력정체성에 대한 연구만이 국외에서 많이 연구되어진 것이 아니라, 다른 경력 관련 연구 동향 결과에서도 이와 같은 결과가 나타난다. 김지영과 박윤희(2020) 연구에서는 만화경 경력에 대한 국내·외 연구 동향을 분석하였는데, 국내 연구 2편, 국외 연구 24편으로 국외 논문이 압도적으로 많았으며, 홍은선과 정진철(2014) 연구에서도 경력 정체(career plateau)에 대한 국내·외 연구 동향을 분석한 결과 국외 연구가 88편으로 국내 연구(58편)보다 많은 것으로 나타났다.



[그림 2] 국내외 경력정체성 연도별 분포

다음으로 직업표준 분류표 기준으로 연구 대상들을 분석한 결과는 <표 4>와 같다. 대상별로는 기업체 종사자 19편(37%), 전문가 및 관련 종사자는 15편(29%), 기타 11편(21%), 서비스 종사자 4편(8%), 기능원 및 관련 기능종사자 1편(1%), 단순노무종사자 1편(1%), 군인 1편(1%)의 순서로 연구가 이루어졌다. 기업체 종사자와 전문가 및 관련 종사자를 대상으로 한 연구가 전체 연구의 66%를 차지하므로 화이트칼라 계열인 사무직, 전문직에 종사하는 사람들 또는 특수직, 전문 지식이 필요한 직업군을 대상으로 한 연구가 많이 수행되었다는 것을 확인할 수 있다. 기업체 종사자는 전문성 역량 강화를 위해서 경력 개발에 대한 관심이 더 높으므로(이기

동, 이재훈, 2014), 경력정체성이 직무분야와 전문가로 성장함에 있어 중요한 요소임을 알 수 있다(Yang et al., 2022).

〈표 4〉 연구 대상 분석결과

구분	직업군		합계 (%)
1	기업체 종사자	고용서비스 종사자, 회계와 재정 분야, 공무원, 화이트칼라 직원, 슈퍼바이저, 점원, 데이터 입력 오퍼레이터	19 (37)
2	전문가 및 관련 종사자	컴퓨터 프로그래밍이나 엔지니어링, 간호사, 교수, 약사, 제약관련분야, IT 경력자, 의학생명과학자, 교사, 입학사정관, 영양사, 교직원, 카운슬러, 컴퓨터 분석가, 인적 자원 전문가, 사서, 진학상담교사	15 (29)
3	기타	실업자, 이직의도가 있는 재직자, 미취업자, 구직자 등	11 (21)
4	서비스 종사자	호텔종사자, 고용서비스 종사자, 간병인, 콜센터직원	4 (8)
5	기능원 및 관련 기능종사자	운동선수	1 (1)
6	단순노무종사자	트럭 운전자	1 (1)
7	군인	해군 병사	1 (1)
합계			52* (100)

* 연구 대상이 특정 직업군만을 대상으로 연구가 수행되지 않은 경우, 각 대상을 나누어 집계함

2. 경력정체성 측정 도구

국내 경력정체성 측정 도구를 분석한 결과는 다음 〈표 5〉와 같다. 본 연구에서 국내 경력정체성 논문 7편은 모두 Verbruggen과 Sels(2008)의 측정 도구를 사용하였다. 번안 과정이 자세히 나타나지 않은 연구가 3편, 이상진(2011)의 번안본을 사용한 연구가 1편, 이상진 번안본에 문항의 일부를 수정하여 사용한 연구가 3편으로 나타났다. Verbruggen과 Sels(2008)의 Career Self-awareness Scale의 원문항인 6문항을 그대로 사용한 연구는 7편 중 4편이고, 문항을 삭제하거나 수정하여 4문항 또는 5문항으로 측정한 연구는 모두 3편이었다. 국내 연구 7편 모두 Verbruggen과 Sels(2008)의 Career Self-awareness Scale을 사용하고 있는데, 연구자마다 6문항 전체를 채택하기도 하고 미

래 경력 방향과 관련이 없는 문항은 삭제하기도 하는 등 일관성이 없다.

<표 5> 국내 경력정체성 측정 도구

측정 도구		측정 도구 사용 연구	측정 문항	합계 (%)
Career Self-awareness Scale (Verbruggen, Sels, 2008)	없음	최재현, 장지현(2015), 김은정, 탁진국(2019)	6	3 (43)
		장지현(2016)	4	
	이상진(2011) 변안	문한나 등(2020)	6	1 (14)
	이상진(2011) 변안, 신수진(2016) 수정 보완	장지현(2017)	4	3 (43)
		김은정, 탁진국(2021)	6	
	이상진(2011) 변안, 남중수(2014) 수정 보완	김태우, 정재호(2020)	5	

또한 진로정체성으로 번역되었으나 성인을 대상으로 한 연구에서는 Verbruggen과 Sels(2008)의 Career Self-awareness Scale을 사용한 연구가 1편(최미미 등, 2020), Holland 등(1980)의 My Vocation Situation Scale을 사용한 연구가 4편(김문준, 2017; 김수리, 2017; 정민영, 최한나, 2015; 서혜석, 김정은, 2009), Dignan(1965)의 Ego Identity Scale을 사용한 연구가 1편(김미정, 2004) 있었다. 이 외에 진로정체감 지위 측정 도구의 타당화에 대한 연구가 1편(이보라 등, 2014) 확인되었다. 진로정체성을 측정하는 도구로 Holland 등(1980)의 My Vocation Situation Scale이 다수 사용되었음을 확인할 수 있었다. 국내 진로정체성 측정 도구를 정리한 결과는 <표 6>와 같다.

<표 6> 국내 진로정체성 측정 도구

측정 도구		측정 도구 사용 연구	측정 문항	합계 (%)
Career Self-awareness Scale (Verbruggen, Sels, 2008)	이상진(2011) 변안, 신수진(2016) 수정 보완	최미미 등(2020)	6	1 (14)
My Vocation Situation Scale (Holla)	김봉환(1997) 변안, 김태선(2003) 연구에 사용한 도구	서혜석, 김정은(2009)	18	1 (14)

nd et al., 1980)	김봉환(1997) 번안	김수리(2017), 정민영, 최한나(2015)	18	2 (29)
	정보애(2012), 오명숙(2015), 이상훈(2017) 의 연구에 사용한 도구 수정 보완	김문준(2017)	18	1 (14)
Ego Identity Scale(Digna n, 1965)	'Ego Identity Scale'의 150문항을 조은주(2001) 수정 보완	김미정(2004)	알수 없음	1 (14)

국의 경력정체성 논문 32편에서는 국내 연구와 달리 다양한 측정 도구를 사용하였다. 가장 많이 사용된 측정 도구 순으로 정리하면 다음과 같다. 첫째, Career Commitment Scale은 Blau(1989)이 개발한 것과 Carson과 Bedeian(1994)이 개발한 것 두 가지가 있다. Blau(1989)가 개발한 측정 도구의 두 항목과 Carson과 Bedeian(1994)이 개발한 측정 도구의 한 항목을 함께 사용한 연구가 1편(Kim & Kang, 2017) 있었고, Carson과 Bedeian(1994)이 개발한 문항을 사용한 연구가 8편 있었다(Phillips & Blustein, 1994; Lin & Chen, 2020).

둘째, Holland 등(1980)이 개발한 My Vocation Situation Scale을 Kim과 Kim(1997)의 번안한 것을 사용한 연구는 1편이었다(Garrison et al., 2017). 셋째, 경력정체성의 측정 도구로 London(1983, 1993, 1997)이 개발한 Career Motivation Scale가 사용되었다. Career Motivation Scale(London, 1983, 1985, 1993)의 문항을 전부 사용한 연구가 3편(Otengei et al., 2017; London, 1993; Pas et al., 2016) 있었다. 넷째, Dobrow와 Higgins(2005)이 개발한 전문직 정체성 측정 도구(Professional Identity Scale)는 단일 요인 총 4문항으로 이 측정 도구를 사용한 연구는 총 3편이었다(Praskova et al., 2015; Ma et al., 2020; Khan et al., 2022). 다섯째, 특정 대상 즉 간호사의 경력정체성 측정을 위해 개발된 측정 도구(Nursing Career Identity Scale, Professional Identity Scale for Nurses)를 사용한 연구가 두 편(Hu et al., 2022; Sun et al., 2022) 있었다.

기타 측정 도구가 제시되지 않은 연구가 1편(Zhao et al., 2022), 측정 도구의 출처 없이 일부 문항만 제시된 연구가 6편(Duan et al., 2011; González-Romá et al., 2018; Haibo et al., 2018; Lian et al., 2021; Malka et al., 2021; Phillips et al., 1994), 측정 도구의 출처는 제시되었으나 '정체성 인식과 경력 자기 효능감' 또는 '성별 불이익에 대한 믿음과 같은 여성의 특성'에 관한 문항으로 경력정체성을 측정한 연구가 두 편 있었다(Alok et al., 2021; Cheng et al., 2021).

이외에 경력정체성 측정 도구 개발 및 검증에 대한 연구가 3편(Carson & Bedeian, 1994; Wendling & Sagas, 2022; Tong & Gao, 2022), 측정 도구 비교 연구가 1편(London & Noe, 1997)인 것으로 확인되었다. 국외 경력정체성 측정 도구를 정리한 결과는 <표 7>과 같다.

<표 7> 국외 경력정체성 측정 도구

측정 도구		측정 도구 사용 연구	측정 문항	합계 (%)
Career Commitment Scale	Career Commitment Scale(Blau, 1989; Carson & Bedeian, 1994)	Kim & Kang(2017)	3	1 (3)
	Career Commitment Scale (Carson & Bedeian, 1994)	Arora & Rangnekar(2016), Carless & Bernath(2007), Coogle 등(2006), Kidd & Green(2006), Lee & Eissenstat. (2018), Lin, & Chen(2020), Phillips 등(1994), Wilk & Moynihan(2005)	12	8 (25)
My Vocation Situation Scale	My Vocation Situation Scale(Holland et al., 1980), Kim & Kim(1997) 번안	Garrison 등(2017)	18	1 (3)
Career Motivation Scale	Career Motivation Scale(London, 1983; 1993)	Otengei 등(2017)	8	1 (3)
	Career Motivation Scale(London, 1985)	London(1993)	5	1 (3)
	Career Motivation Inventory(London, & Noe, 1997), the SCP (2008), the Proactive Coping Scale (Ouwehand, 2005)	Pas 등(2016)	4	1 (3)
Professional Identity Scale (Dobrow & Higgins, 2005)		Khan 등(2022), Ma 등(2020), Praskova 등(2015)	4	3 (9)
간호사 대상	Nursing Career Identity Scale	Hu 등(2022)	21	1 (3)
	Professional Identity Scale for Nurses	Sun 등(2022)	30	1 (3)

분석 결과 국내 경력정체성으로 번역된 연구에서는 모두 Verbruggen과 Sels(2008)의 Career Self-awareness Scale을 사용하였다. 국외 연구에서는 국내 연구에 비하여 다양한 측정 도구를 사

용하였는데, 그중에서 Career Commitment Scale를 연구에 가장 많이 활용하고 있었다.

3. 경력정체성 관련 변수

경력정체성이 주로 어떤 변수와 관계가 있는지 정리한 결과는 <표 8>과 같다. 경력정체성의 선행변수와의 관계를 살펴본 연구는 국내 8편(17.4%), 국외 10편(21.7%)으로 나타났고 경력정체성의 결과변수와의 관계를 본 연구는 국내 6편(13%), 국외 14편(30.5%)으로 나타났다. 경력정체성이 매개/조절하는 변수로 쓰인 연구가 국내에서는 1편(2.1%) 있었으나 국외에서는 8편(17.4%)으로 큰 차이를 보였다.

<표 8> 경력정체성 관련 변수

구분		경력정체성의 선행변수	경력정체성의 결과변수	경력정체성이 매개/조절하는 변수	합계 (%)
국내 논문	경력정체성	5	3	0	8 (17)
	진로정체성	3	3	1	7 (14.9)
	소계 (%)	8 (17)	6 (12.8)	1 (2.1)	15 (31.9)
국외 논문	경력정체성	10	14	8	32 (68.1)
	소계 (%)	10 (21.3)	14 (29.8)	8 (17)	32 (68.1)
합계 (%)		18 (38.3)	20 (42.6)	9 (19.1)	47 (100)

가. 경력정체성의 선행변수

경력정체성과 선행변수와의 관계를 살펴본 연구는 <표 9>과 같다. 국내 7편의 논문 중 경력정체성의 선행변수를 다루고 있는 연구는 총 7편 중 5편이었다. 선행변수로는 ‘개발지원관계망(관계 강도), 심리사회지원, 역할모델링, 경력 기반 역량분석 코칭프로그램, 성별, 직무 전문성, 경력 지원’이 있었으며 모두 경력정체성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 개발지원관계망 중 관계 강도가 경력정체성에 긍정적인 영향을 나타낸다는 연구 결과가(장지현, 2016; 장지현, 2017; 최재현, 장지현, 2015) 다수 나타나 국내 연구에서는 관계 강도가 경력정체성의 중요한 선행변수로 연구되었음을 알 수 있었다.

한편, 국내 진로정체성으로 번역된 연구 7편 중 진로정체성과 선행변수와의 관계를 살펴본 연구는 3편이었다. 3편의 연구에서 진로정체성의 선행요인으로서는 ‘진로전환의 지지, 계획된 우연의 인내성, 성별(여성), 나이(24세 이상), 교육수준(대졸), 단체종목, 소명존재, 소명실행’이 있었고 모두 진로정체성에 정(+)적 영향을 미쳤다. 진로정체성의 하위 요인은 성별이나 나이, 학력에 따라 차이가 있는 것으로 밝혀졌다. 진로정체성의 하위 요인인 독특성은 24세 이상, 대졸, 단체종목에서 높게 나타났고, 자기존재의식은 여성, 24세 이상, 대졸 이상, 단체종목에서 높게 나타났으며, 안정성은 남성보다 여성이 더 높게 나타났다(김미정, 2004). 소명과 진로정체성의 관계에서 소명존재 및 소명실행은 삶의 의미를 높이며, 높은 삶의 의미는 진로정체성을 높이는 것으로 나타났다(김문준, 2017).

국의 연구에서 경력정체성의 선행변수를 다루고 있는 연구는 총 32편 중 10편이었다. 선행변수로서는 ‘나이, 리더의 겸손, 무형식 학습 참여, 업무몰입, 대리경험, 인적 자본, 심리적 자본, 고용가능성, 구직 강도, 인지된 상향 이동성, 소명, 위계적 정체, 직무 내용 정체, 상사의 대인관계 요구’가 있었다. 대부분의 변수가 경력정체성에 긍정적인 효과를 미쳤으나 부정적인 영향을 미친 변수로 위계적 정체(plateau)와 직무 내용 정체(plateau)(Lin & Chen, 2020), 상사의 대인관계 요구(Wilk & Moynihan, 2005)가 있었다. 한편, 노화가 자원 손실일 수 있지만 나이로 인해 형성된 경력정체성과 감정조절이 개인자원의 역할을 했다는 결과를 통해 ‘나이’는 경력정체성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(Kim & Kang, 2017). 이와 달리 경력 발달 단계에 따라 경력정체성은 달라지는 양상을 보였다. 즉 경력 중기에는 경력정체성이 높으나 경력 초기와 후기에는 낮아져 경력과 경력정체성 사이의 관계가 곡선 또는 U자 형태를 띠기도 하였다(Phillips et al., 1994). 경력 단계에 따라 경력정체성을 향상시켜야 하는 사람이 누구인지 파악하고 차별화하여 지원하는 것이 필요할 것이다. 국내·외 경력정체성의 선행변수를 살펴본 결과 국내 연구보다 국외 연구에서 더 다양한 변수들이 연구되었고, 국외에서만 경력정체성에 부(-)적 영향을 주는 변수들이 연구되었음을 알 수 있었다.

<표 9> 경력정체성의 선행변수

구분		변수
국내 논문	경력정체성 (5편)	• 개발지원관계망(관계 강도) 3편(장지현, 2017; 장지현, 2016; 최재현, 장지현, 2015) • 심리사회지원 3편(장지현, 2017; 장지현, 2016; 최재현, 장지현, 2015) • 역할모델링 1편(최재현, 장지현, 2015) • 경력 기반 역량분석 코칭프로그램 1편(김은정, 탁진국, 2019) • 성별 1편(장지현, 2017) • 직무 전문성 1편(문한나 등, 2020) • 경력지원 1편(최재현, 장지현, 2015)
	진로정체성 (3편)	• 진로전환의 지지 1편(김수리, 2017) • 계획된 우연의 안내성 1편(김수리, 2017) • 성별(여성) 1편(김미정, 2004) • 나이(24세 이상) 1편(김미정, 2004) • 교육수준(대졸) 1편(김미정, 2004) • 단체종목 1편(김미정, 2004) • 소명존재 1편(정민영, 최한나, 2015) • 소명실행 1편(정민영, 최한나, 2015)
국외 논문	경력정체성 (10편)	• 나이 1편(Phillips et al., 1994) • 리더의 겸손 2편(Ma et al., 2020; Khan et al., 2022) • 무형식 학습 참여 1편(Abadi et al., 2022) • 업무몰입 1편(Abadi et al., 2022) • 대리경험 1편(Otengei et al., 2017) • 인적 자본 1편(Zhao et al., 2022) • 심리적 자본 1편(Zhao et al., 2022) • 고용가능성 1편(Lin & chen, 2020) • 구직 강도 1편(Cheng et al., 2021) • 인지된 상향 이동성 1편(Cheng et al., 2021) • 소명 1편(Lian et al., 2021) • 위계적 정체 1편(Lin & Chen, 2020) • 직무 내용 정체 1편(Lin & Chen, 2020) • 상사의 대인관계 요구 1편(Wilk & Moynihan, 2005)

나. 경력정체성의 결과변수

경력정체성과 결과변수와의 관계를 정리한 결과는 <표 10>과 같다. 국내 3편의 연구에서 경력정체성은 직무열의에 정(+)적 영향을 미치거나(김은정, 탁진국, 2021) 조직몰입에 정(+)적 영향을 미쳤다(김태우, 정재호, 2020). 전직 예정자를 대상으로 한 논문에서는 경력정체성이 고용가능성에 직접적인 영향을 미치거나 경력탄력성을 매개로 고용가능성에 간접적인 영향을 주는 것으로 확인되었다(문한나 등, 2020). 한편, 진로정체성과 결과변수와의 관계를 살펴본 연구는

3편이었다. 진로정체성의 결과변수로는 ‘무경계 진로태도, 조직사회화, 직업탐색활동, 군 생활 적응’이 있었으며 모두 결과변수에 정(+)적 영향을 주는 것으로 나타났다.

국외 연구에서 경력정체성의 결과변수를 다루고 있는 연구는 총 32편 중 14편으로 나타났다. 결과변수로 ‘업무몰입, 직무만족, 직무소진, 경력 계획, 고용가능성, 경력지속 가능성, 고용상태, 직무의 질, 초과근무포함 계약근로시간, 초과근무미포함 계약근로시간, 권한 부여’가 있었으며 대부분의 결과변수에 정(+)적 영향을 주는 것으로 나타났다. 예외적으로 경력정체성이 이직의도, 경력 스트레스와 같은 부정적 변수에 부(-)적 영향을 주는 것으로 나타났다. 국내·외 경력정체성의 결과변수는 국내보다 국외에서 여러 변수들이 연구되었고, 경력정체성이 부정적 변수의 영향을 낮추는 긍정적인 역할을 하므로 경력정체성을 조직 내 직무 요구를 낮춰 주는 자원으로 활용할 수 있을 것이다.

<표 10> 경력정체성의 결과변수

구분		변수
국내 논문	경력정체성 (3편)	- 직무열의 1편(김은정, 탁진국, 2021) - 고용가능성 1편(문한나 등, 2020) - 경력탄력성 1편(문한나 등, 2020) - 조직몰입 1편(김태우, 정재호, 2020)
	진로정체성 (3편)	- 무경계 진로태도 1편(최미미 등, 2020) - 조직사회화 1편(김문준, 2017) - 직업탐색활동 1편(김문준, 2017) - 군 생활 적응 1편(서혜석, 김정은, 2009)
국외 논문	경력정체성 (14편)	- 이직의도 2편(Hu et al., 2022; Kidd & Green, 2006) - 업무몰입 1편(Lee & Eissenstat, 2018) - 직무만족 3편(Duan et al., 2011; Hu et al., 2022; Zhao et al., 2022) - 직무소진 1편(Malka et al., 2021) - 경력 스트레스 1편(Praskova et al., 2015) - 경력 계획 1편(Khan et al., 2022) - 고용가능성 2편(McArdle et al., 2007; Praskova et al., 2015) - 경력지속 가능성 1편(Alok et al., 2021) - 고용상태 1편(González-Romá et al., 2018) - 직무의 질 1편(González-Romá et al., 2018) - 초과근무포함 계약근로시간 1편(Pas et al., 2016) - 초과근무미포함 계약근로시간 1편(Pas et al., 2016) - 권한 부여 1편(London, 1993)

다. 경력정체성의 매개/조절변수

경력정체성의 매개/조절 효과를 검증한 연구는 <표 11>과 같다. 국내 경력정체성 연구에서는 이들의 관계를 밝힌 연구가 없었으나 국내 진로정체성으로 번역된 연구에서는 7편 논문 중 1편이 있었다. 1편의 연구에서 진로정체성이 삶의 의미와 주관적 안녕감 간의 관계를 부분매개 하였다(정민영, 최한나, 2015).

이와 달리 국외 연구에서는 경력정체성이 매개/조절변수로 쓰인 연구는 32편 중 8편이 있었다. 경력정체성은 ‘경력 탐색과 고용가능성, 경력 계획과 고용가능성, 경력 탐색과 경력 스트레스, 경력 계획과 경력 스트레스’의 관계를 매개하였다(Praskova et al., 2015). 즉 경력정체성은 고용가능성에 대한 더 강한 긍정적인 인식을 갖게 하고 경력 스트레스를 적게 인식하도록 했다. 또한 동일 연구에서 경력 소명이 높을수록 이러한 경력 탐색과 경력 계획, 고용가능성과 경력 스트레스를 매개하는 경력정체성의 영향력이 더 커지는 것으로 나타났다. 다른 연구에서는 경력정체성이 ‘소명과 직무소진(Lian et al., 2021), 성격 강점과 직무소진(Lian et al., 2021), 지각된 과잉 자격과 경력 스트레스(Ma et al., 2020), 지각된 과잉 자격과 경력 계획(Khan et al., 2022; Ma et al., 2020), 직장생활의 질과 업무몰입(Sun et al., 2022), 지각된 과잉 자격과 지식 공유(Khan et al., 2022), 나이와 업무몰입(Kim & Kang, 2017)’의 관계를 매개하는 것으로 나타났다. 한편 경력정체성은 ‘경력적응성과 이직의도(Haibo et al., 2018), 경력적응성과 경력만족도(Haibo et al., 2018), 경력적응성과 연소득(Haibo et al., 2018), 상사의 대인관계 요구와 부하의 감정소진(Wilk & Moynihan, 2005)’의 관계를 조절하는 것으로 나타났다. 경력정체성이 매개/조절의 역할을 한 국내·외 선행 연구를 살펴보면 국외 연구에서 다양하게 연구되었음을 알 수 있다. 특히 경력정체성은 경력 스트레스, 직무소진, 감정소진, 이직의도 등과 같은 부정적인 변수를 조절하는데 긍정적인 영향을 주는 변수임을 확인할 수 있었다.

<표 11> 경력정체성이 매개/조절하는 변수 관계

구분		변수
국내 논문	진로정체성 (1편)	삶의 의미-주관적 안녕감(정민영, 최한나, 2015)
국외 논문	경력정체성 (8편)	- 경력 탐색-고용가능성(Praskova et al., 2015) - 경력 계획-고용가능성(Praskova et al., 2015) - 경력 탐색-경력 스트레스(Praskova et al., 2015) - 경력 계획-경력 스트레스(Praskova et al., 2015) - 소명-직무소진(Lian et al., 2021) - 성격 강점-직무소진(Lian et al., 2021) - 지각된 과잉 자격-경력 스트레스 1편(Ma et al., 2020) - 지각된 과잉 자격-경력 계획 2편(Khan et al., 2022; Ma et al., 2020) - 직장생활의 질-업무몰입 1편(Sun et al., 2022) - 지각된 과잉 자격-지식 공유 1편(Khan et al., 2022) - 나이-업무몰입 1편(Kim & Kang, 2017) - 경력적응성-이직의도(Haibo et al., 2018) - 경력적응성-경력만족도(Haibo et al., 2018) - 경력적응성-연소득(Haibo et al., 2018) - 상사의 대인관계 요구-부하의 감정소진(Wilk & Moynihan, 2005)

한편, 경력정체성이 업무몰입, 고용가능성과는 정적 관계이고 이직의도, 직무소진, 경력 스트레스와는 부적 관계라는 결과는 직무 요구-자원(JD-R) 모델(Xanthopoulou et al., 2007) 관점에서 경력정체성이 조직에서 직무소진과 이직의도를 낮추고 업무몰입과 고용가능성을 높이는 직무 자원으로서의 역할을 한다고 볼 수 있다. 즉 조직에서 직장인들의 경력정체성이 향상되도록 지원한다면 개인의 경력 개발에 인지 및 정서적 기반을 제공하여 행동을 촉진함으로써(Ashforth, 2001; Fugate et al., 2004) 직장, 가정 내에서 부과되는 직무 요구를 줄일 수 있을 것이다.

V. 결론 및 논의

1. 연구 결과 요약

본 연구는 국내·외의 경력정체성 연구 중에서 직장인을 대상으로 한 양적 연구(국내 학술논문 14편, 국외 학술논문 32편)를 중심으로 통합적 문헌 고찰을 실시하였다. 주요 연구 동향 결과는 다음과 같다.

첫째, 경력정체성 연구 시기와 대상의 분석 결과는 다음과 같다. 먼저 연구 시기는 국내와 국외 차이가 있었다. 국외 연구의 경우 1990년대부터 현재까지 직장인의 경력정체성 연구가 지속적으로 이루어지고 있었으나, 국내 경력정체성 연구의 경우 이상진(2011)이 Verbruggen과 Sels(2008)의 Career Self-awareness Scale을 경력정체성 측정 도구로 번안하여 국내 연구에 적용하면서부터 시작되어 최재현과 장지현(2015) 연구부터는 다수 이루어졌다. 국내와 국외 경력정체성 연구 시기의 차이가 측정 도구의 개발 및 국내 적용과 관련이 있음을 보여주는 결과로 국내에서 지속적으로 경력정체성에 대한 연구들이 수행되어야 함을 함의한다.

다음으로 연구 대상의 분석 결과 기업체 종사자 대상 연구가 19편으로 가장 많았고, 전문가 및 관련 종사자 대상 연구가 15편으로 그 뒤를 이었다. 기업체 종사자와 전문가 및 관련 종사자를 대상으로 한 연구는 총 34편으로 전체 연구의 66%를 차지하였다. 화이트칼라 계열의 직장인을 대상으로 한 연구가 상대적으로 다수 확인된 것은 경력정체성이 직무의 전문성과 관련이 있음을 보여 주는 것으로, 전문성이 높은 집단이 경력정체성을 높게 인식하는 연구 결과(문하나 등, 2020)와 같은 맥락이다. 특히 전문가 및 관련 종사자 대상 연구는 국내와 국외 차이를 보였다. 국내에서 ‘진학 지도 상담 교사’로 국한되어 연구가 이루어졌으나 국외는 ‘간호사, 교수, 제약 관련 전문가, IT 경력자, 심리학자’와 같이 세분화되어 연구가 이루어졌다. 이러한 결과는 국내 경력정체성의 연구 대상도 국외와 같이 같은 직업군이라고 해도 여러 경력을 가진 사람을 대상으로 해야 할 필요성을 나타낸다.

둘째, 국내 경력정체성 연구 7편은 모두 동일하게 Verbruggen과 Sels(2008)의 Career Self-awareness Scale를 사용하고 있으나, 진로정체성으로 번역된 연구 7편의 측정 도구는 ‘Career Self-awareness Scale, My Vocation Situation Scale, Ego Identity Scale’을 각각 사용하고 있다. 국외 연구의 측정 도구로 가장 많이 사용된 것은 Blau(1989), Carson과 Bedeian(1994)이 개발한 Career Commitment Scale로 총 9편의 연구에서 사용되었다. 이외에 측정 도구가 제시되지 않았거나 측정 도구의 출처 없이 일부 문항만 제시된 경우, 특정한 문항을 제시한 경우 등 명확한 측정 도구의 사용을 알 수 없는 연구들이 9편이나 있어 경력정체성을 정확하게 측정할 수 있는 도구 점검 및 개발이 필요하다.

셋째, 경력정체성의 관련 변수를 분석한 결과 경력정체성의 선행변수는 총 31개(국내 11개, 국외 20개)로 국외에서 더 다양한 변수가 연구되었고, 결과변수는 총 25개(국내 9개, 국외 16개)로 결과변수 또한 국외에서 더 다양하게 연구되었다. 변수를 살펴보면 국내·외 경력정체성의 선행변수 중 빈도수가 가장 높은 변수는 관계 강도(3편), 심리사회지원(3편), 나이(2편), 지각된 과잉 자격(2편), 리더의 겸손(2편) 순으로 나타났고, 결과변수는 업무몰입(3편), 고용가능성(3편), 직무만족(3편), 이직의도(3편), 경력 계획(2편), 직무소진(2편), 경력 스트레스(2편) 순으로 나타났다. 경력정체성과 정(+)적인 관련이 있는 변수는 직무 자원으로, 경력정체성과 부(-)적인 관계가 있는 변수들은 직무 요구로, 직무 자원에 해당하는 변수가 직무 요구에 해당하는

변수보다 많은 것으로 확인되었다. 이와 같은 문헌 고찰 결과는 경력정체성을 향상시킬 수 있는 자원을 개발하고, 경력정체성을 저해하는 요인을 낮출 수 있는 조직관리 방안이 필요함을 시사한다.

2. 연구 시사점 및 한계점

본 연구의 분석 결과에 따른 시사점은 다음과 같다. 첫째, 경력정체성의 연구 대상이 확대되어야 할 필요가 있다. 경력정체성의 연구 대상이 포괄적이지 않고 화이트 칼라 계열이라고 볼 수 있는 대상을 중심으로 이루어졌는데 이는 경력 연구 동향의 결과와 일치한다. 박순명과 정철영(2014)은 이론적으로 경력 개념이 광범위하고 연구 대상도 직업 모두를 포괄하지만 실제로는 고도의 지적 작용이 필요한 직업이나 전문직을 중심으로 이루어지고 있다고 하였다. 김인숙과 김병숙(2002) 연구에서 전문직 종사자들은 경력 개발을 촉진하는 직업적 환경 속에 일과를 보내며, 그로 인해 자신의 경력을 지속적으로 관리해야 하는 의식이 더 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 경력정체성 연구의 대상도 같은 직업군이라고 해도 정교화 될 필요가 있음을 시사한다. 경력정체성은 일을 통해 자신의 목표와 가치를 이루려고 하므로 조직이 구성원의 경력 개발을 지원하고자 할 때 조직 안에서 경력정체성이 가장 필요한 사람이 누구인지 세밀히 살펴보는 연구도 필요하다. 또한 다양한 형태의 위기를 경험하고 경력정체성의 점검이 필요한 실업자 또는 미취업자, 이직의도가 있는 재직자들이 경력 정체화 되지 않고 변화하는 환경에 잘 적응할 수 있도록 경력정체성을 향상할 수 있는 연구가 있어야 할 것이다. 이와 같이 연구 대상에 대한 횡적인 확대뿐만 아니라 경력정체성은 경력 개발의 단계에서 짧은 시간에 이루어지는 것이 아니므로 지속적인 경력 개발을 위해서 시간의 흐름에 따라 경력정체성이 어떻게 달라지는지 종단적 연구를 진행할 필요가 있다.

둘째, 경력정체성에 대한 개념적 정의에 따른 측정 도구의 재검토와 타당화 연구가 필요하다. 경력정체성의 개념이 경력 맥락에서의 자기 정의 및 경력 형성의 방향을 제시하는 인지적인 면에 주로 초점이 맞추어져 있어 이에 비해 정서적인 면이나 환경과의 상호작용에 대한 개념은 중요하게 다루어지지 않았다고 볼 수 있다. 경력정체성은 자신의 삶에 의미를 갖고 만족감을 느끼는 것(Malka et al., 2021)으로 정서와도 관련이 있으며 타인과의 원활한 상호작용을 위해서 정서가 중요함에도 불구하고(Meijers, 1998), 측정 도구 문항은 인지에 초점이 맞추어져 있다. 외부와의 상호작용 면에서 경력정체성은 고용주에 대한 자부심을 표현하는 정도를 의미하고(London, 1993), 직업 및 조직에서의 인정, 리더십 역할에 대한 요구로 구성됨에도(London, 1997) 경력정체성 측정도구가 이와 같은 개념을 모두 포괄하고 있다고 보기 어렵다. 또한 경력정체성은 경력 동기 및 경력 몰입의 하위 변수로 측정되거나 단독 경력정체성 측정 도구를 사용하는 등 통일되지 않았다. 이 외에도 연구 대상의 특성에 따른 측정 도구가 사용되었는지

확인이 필요하다. My Vocation Situation Scale(Holland et al., 1980)은 고등학생과 대학생부터 근로자까지, Career Commitment Scale(Carson & Bedeian, 1994)은 다양한 직종의 근로자와 MAB 학생과 학부생을 대상으로 측정 도구를 개발했고 Career Self-awareness Scale(Verbruggen & Sels, 2008)만 직장인을 대상으로 측정 도구를 개발했다. 국내 경력정체성으로 번역된 연구 7편과 진로정체성으로 번역된 연구 1편만 Career Self-awareness Scale를 사용하여 측정 도구 개발 시의 대상과 같이 연구대상의 특성에 맞는 측정도구를 사용하였음을 확인할 수 있었다. 향후 경력정체성의 측정 도구는 유사개념과 별개로 고유한 개념을 포괄하여 연구 대상에 맞는 도구가 개발되어야 할 것이다.

셋째, 경력정체성의 관련 변수를 분석한 결과 경력정체성은 개인의 경력 개발과 조직 내 경력 관리를 위해서 직무 자원으로서 활용될 수 있는 중요한 변수임을 확인할 수 있었다. 경력정체성은 자신의 가치와 역량, 관심에 따라 경력을 형성하는데 방향을 주어 개인의 경력 개발에 긍정적인 변수로 주로 연구가 되었으나 조직구성원을 위한 자원으로서 경력정체성의 가치에 대한 부분은 소극적으로 다루어졌다. 따라서 조직구성원의 경력정체성 향상을 위한 지원방안에 대한 다양한 방법이 모색되어야 한다. Meijers(1998)가 밝힌 바와 같이 경력정체성은 개인과 환경, 즉 타인과의 관계를 통해 형성되고 환경과의 상호작용을 통해 행동의 변화가 생기므로 경력정체성 형성에 있어 환경의 역할은 매우 중요하다고 볼 수 있다. 관계 강도와 심리사회지원이 국내·외 경력정체성 선행변수 중 가장 빈도수가 높은 변수로 나타난 것도 개인과 환경의 상호작용이 중요함을 인식한 것으로 이해할 수 있을 것이다. 경력정체성은 개인 자원으로 스스로 만들어 낼 수 있는 것이 아니라 사회화를 통해 형성되고 발전되는 것이므로 상사 및 동료와의 친밀한 관계를 형성하고 심리적 안전감을 바탕으로 소통할 수 있는 조직 환경을 조성할 필요가 있다. 무엇보다 프로티언 경력 환경에서 경력정체성이 중요한 인적 자원인 이유는 경력 닻(Career anchor)과 같이 경력 추구의 과정에서 바른 결정을 할 수 있도록 가이드 역할을 해 주기 때문이다(최재현, 장지현, 2015). 즉 경력정체성은 외부 환경의 격변에도 안정적으로 경력을 추구할 수 있도록 해 주므로 중장기적으로 경력을 개발하고 관리하기 위해서는 조직 구성원의 경력정체성에 대한 지원이 필요함을 시사한다.

본 연구의 한계점은 다음과 같다. 첫째, 경력정체성은 연구 시기와 대상, 측정 도구, 관련 변수 면에서 국내와 국외 연구의 차이가 있었다. 국외 경력정체성 연구의 시기가 국내 보다 빨랐고, 국내 연구보다 다양한 연구 대상과 측정 도구, 관련 변수와의 관계를 나타냈으나 국내·외 연구에서 차이가 나는 원인을 밝히지는 못했다. 다만 다양한 문화 및 국가적 맥락에서 경력 및 경력의 속성에 차이가 있어(Inkson et al., 2007) 미국이나 유럽의 국가들은 동양의 공동체 중심 사회와는 달리 다른 집단의 요구가 아닌 개인의 관심과 목표를 중심으로 경력을 바라본다는 점을(Inkson et al., 2007) 고려할 필요가 있을 것 같다. 따라서 후속 연구에서는 국내 직장인을 대상으로 경력정체성에 대한 통합적 개념 모형 개발 및 측정 도구 개발이 이루어져

야 할 것이다.

둘째, 통합적 문헌 고찰의 방법을 사용함으로써 폭넓은 시각을 제시하였으나, 추후 실증적으로 연구 결과를 분석하는 것이 필요하다. 특히 경력정체성 양적 연구의 결과를 통합적으로 분석하여(Littell et al., 2008) 오류와 왜곡을 최소화하고 다중 결과를 분석 및 평가하기에 용이하게 하는(황성동, 2014) 메타분석을 한다면 경력정체성 관련 변수, 인과성, 효과성, 측정 도구의 객관성을 높이고 논의를 확장할 수 있을 것이다.

참고문헌

- 고숙희, 선혜영, 심미영, 탁진국 (2020). 커리어코칭프로그램이 대학생의 경력정체성과 진로결정수준에 미치는 효과. *청소년학연구*, 27(2), 73-100.
- *김문준 (2017). 청년인턴제 참여자의 진로정체감이 조직사회화에 미치는 영향에 관한 연구: 직업탐색활동의 매개효과 중심으로. *기업경영리뷰*, 8(3), 261-284. <https://doi.org/10.20434/kricm.2017.10.8.3.261>
- *김미정 (2004). 운동선수의 진로정체감에 관한 연구. *한국 스포츠 리서치*, 15(6), 1279-1288.
- 김민지 (2017). 대기업 HRD 담당자의 전문직업적 정체성과 개인-직무 적합성, 자기효능감, 경력개발지원 및 직무도전성의 구조적 관계. 박사학위논문. 서울대학교 대학원.
- 김봉환 (1997). 대학생의 진로결정 수준과 진로준비행동의 발달 및 이차원적 유형화. 박사학위논문, 서울대학교.
- 김상범, 조현정, 김우철 (2021). 심리적 주인의식과 업무몰입의 관계에 대한 국내·외 연구동향. *HRD 연구*, 23(1), 113-143.
- *김수리 (2017). 계획된 우연이 진로진학상담교사의 진로전환 및 진로정체감에 미치는 영향. *학습자중심교과교육연구*, 17(16), 623-641. <https://doi.org/10.22251/jlcci.2017.17.16.623>
- *김은정, 탁진국 (2019). 경력 기반 역량분석 코칭프로그램이 경력정체성과 경력계획에 미치는 효과. *한국심리학회지: 코칭*, 3(2), 17-39.
- *김은정, 탁진국 (2021). 경력정체성과 경력계획이 사무직 초기 경력자의 조직애착에 미치는 영향·복합적 영향-직무열의의 매개효과를 중심으로. *한국과학예술통합학회*, 39(3), 55-68. <https://doi.org/10.17548/ksaf.2021.06.30.55>
- 김인숙, 김병숙 (2002). 직장여성의 경력개발 의식분석. *한국심리학회지: 여성*, 17(2), 31-52.
- 김지영, 박윤희 (2020). 만화경 경력에 관한 국내외 연구 동향. *HRD연구(구 인력개발연구)*, 22(4), 153-179.
- 김진모 (2004). 인적자원개발 연구 동향. *농업교육과 인적자원개발*, 38(4), 115-138.
- 김진모, 전영욱 (2005). 외국의 인적자원개발 연구동향. *Andragogy Today: International Journal of Adult & Continuing Education*, 8(4), 1-37.
- 김태선 (2003). 대학생용 진로정체감 검사의 타당화 연구. 석사학위논문. 서울대학교 대학원.
- *김태우, 정재호 (2020). 직무적합성과 경력정체성이 신규공무원의 조직몰입에 미치는 영향-조직문화의 조절효과를 중심으로. *한국지역개발학회지*, 32(5), 79-104. <https://doi.org/10.22885/KRDA.2020.32.5.79>
- 김한슬, 이재영, 홍소정, 이윤수 (2021). 핵심자기평가 (Core Self-Evaluation) 통합적 문헌 고찰.

- 국내·외 양적 연구를 중심으로. *평생교육·HRD 연구*, 17(3), 25-58.
- 남중수 (2014). *대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공과 개인 및 조직 특성의 위계적 관계*. 박사학위논문. 서울대학교 대학원.
- *문한나, 박상오, 이소민 (2020). 전직 예정자의 경력정체성과 고용가능성의 관계에서 경력탄력성의 매개효과. *기업교육과 인재연구*, 22(2), 1-32.
- 박순명, 정철영 (2014). 국내 학술지의 경력 연구 동향. *농업교육과 인적자원개발*, 46(2), 149-181.
- *서혜석, 김정은 (2009). 해군 신세대병사의 진로발달과 군생활 적응 간의 관계-진로정체감, 진로결정수준, 진로준비행동을 중심으로. *청소년복지연구*, 11(2), 81-102.
- 소병한, 송지훈, 김지현 (2019). 프로티언 경력(Protean Career)의 통합적 개념모형 개발. *HRD 연구*, 21(2), 87-117.
- 신수진 (2016). *대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공과 지속학습활동, 경력정체성 및 경력적응성-프로티언 경력지향성간의 구조적 관계*. 박사학위논문. 고려대학교 대학원.
- 오명숙 (2015). *한국형에너지그림 진로지도프로그램이 진로정체감과 자기효능감 및 진로성숙도에 미치는 영향*. 박사학위논문. 선문대학교 대학원.
- 이기동, 이재훈 (2014). 조직몰입 및 전문직몰입과 이직의도의 선행요인 및 조직지원인식의 조절효과에 대한 연구: 지역특화센터 종사자를 대상으로. *경영교육연구*, 29(4), 193-221.
- *이보라, 정지희, 이정림 (2014). 한국어판 진로정체감 지위 측정도구(Vocational Identity Status Assessment; VISA-K) 타당화 연구. *상담학연구*, 15(3), 1163-1181. <https://doi.org/10.15703/KJC.15.3.201406.1163>
- 이상진 (2011). *경력 정체성과 경력 적응성이 경력 몰입에 미치는 영향*. 박사학위논문, 중앙대학교 대학원.
- 이상훈 (2017). *청년취업인턴제 참여자의 진로정체감과 고용가능성 및 조직사회화의 관계에서 직업탐색 행동과 인턴활동 만족도의 효과*. 박사학위논문. 서울벤처대학원대학교.
- 이승엽, 박진영, 최혜빈, 김채린 (2019). 국내 근로자의 경력몰입 연구동향 분석. *농업교육과 인적자원개발*, 51(4), 45-72.
- 장은주, 박경규 (2004). 주관적 경력성공의 결정요인에 관한 연구. *인사조직연구*, 12(2), 77-104.
- *장지현 (2016). 경력정체성에 대한 개발지원관계망 특성과 개발지원기능의 효과 분석. *지식경영연구*, 17(3), 23-44. <https://doi.org/10.15813/KMR.2016.17.3.002>
- *장지현 (2017). 개발지원관계망 특성, 개발지원기능, 경력정체성 및 경력몰입의 구조적 영향관계 분석. *기업교육과인재연구*, 19(2), 81-107. <https://doi.org/10.46260/kslp.19.2.4>
- *정민영, 최한나 (2015). 직장인의 소명존재 및 소명실행과 주관적 안녕감의 관계: 삶의 의미와 진로정체감의 매개효과. *상담학연구*, 16(6), 279-295. <https://doi.org/10.15703/KJC.16.6.201512.279>

- 정보애 (2012). *H-CIP 진로집단상담이 대학생의 진로정체감, 진로결정수준 및 취업불안에 미치는 효과*. 박사학위논문. 동아대학교 대학원.
- 조은주 (2001). *진로정체감에 영향을 주는 장애요인의 분석*. 석사학위논문. 부산대학교 대학원.
- *최미미, 민현주, 차희정 (2020). 고용서비스 종사자의 진로정체성과 진로탄력성이 무경계 진로 태도에 미치는 영향. *진로교육연구*, 33(3), 159-190.
- *최재현, 장지현 (2015). 개발지원관계망 특성이 개발지원기능을 매개로 경력메타역량에 미치는 영향. *직업교육연구*, 34(2), 197-225.
- 홍은선, 정진철 (2014). 경력정체 관련 국내외 연구동향 비교분석. *농업교육과 인적자원개발*, 46(1), 103-129.
- 황성동 (2014). *알기 쉬운 메타 분석의 이해*.
- *Abadi, H. A, Coetzer, A., Roxas, H. 'Banjo' , & Pishdar, M. (2022). *Informal learning and career identity formation: the mediating role of work engagement*. *Personnel Review*. Emerald. <https://doi.org/10.1108/pr-02-2021-0121>
- Adams, G. R., & Marshall, S. K. (1996). A developmental social psychology of identity: Understanding the person-in-context. *Journal of adolescence*, 19(5), 429-442. <https://doi.org/10.1006/jado.1996.0041>
- Albert, S., Whetten, D. A., Cummings, L. L., & Staw, B. M. (1985). *Organizational identity*.
- *Alok, S., Banerjee, S. & Kumar, N. (2021), "Will she stay or will she quit: determinants of career persistence and non-persistence amongst women workers of India's IT sector" , *South Asian Journal of Business Studies*. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-08-2020-0276>
- *Arora, R., & Rangnekar, S. (2016). The interactive effects of conscientiousness and agreeableness on career commitment. *Journal of employment counseling*, 53(1), 14-29. <https://doi.org/10.1002/joec.12025>
- *Arora, R., & Rangnekar, S. (2016). Towards understanding the two way interaction effects of extraversion and openness to experience on career commitment. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 16(2), 213-232. <https://doi.org/10.1007/s10775-015-9296-4>
- Ashforth, B. E. (2001). *Role transitions in organizational life: An identity-based perspective*. Mahwah.
- Ashforth, B. E., & Fugate, M. (2001). Role transitions and the life span. In B. E. Ashforth (Ed.), *Role transitions in organizational life: An identity-based perspective* (pp. 225-257). Mahwah.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. A. (1996). Organizational Identity and Strategy as a Context for th

- e Individual. *Advances in strategic management*, 13, 19-64.
- Blau, G. (1989). Testing the generalizability of a career commitment measure and its impact on employee turnover. *Journal of Vocational behavior*, 35(1), 88-103. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(89\)90050-X](https://doi.org/10.1016/0001-8791(89)90050-X)
- Blau, G. J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of occupational Psychology*, 58(4), 277-288. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1985.tb00201.x>
- *Carless, S. A., & Bernath, L. (2007). Antecedents of intent to change careers among psychologists. *Journal of Career Development*, 33(3), 183-200. <https://doi.org/10.1177/0894845306296646>
- *Carson, K. D., & Bedeian, A. G. (1994). Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of vocational Behavior*, 44(3), 237-262. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1017>
- *Cheng, G. H. L., Chan, D. K. S. & Au, W. T. (2021) Profiles of Employability and their Career and Psychological Implications among Unemployed Youth. *Applied Research Quality Life* 16, 2205-2219. <https://doi.org/10.1007/s11482-020-09869-4>
- *Coogle, C. L., Head, C. A., & Parham, I. A. (2006). The long-term care workforce crisis: Dementia-care training influences on job satisfaction and career commitment. *Educational Gerontology*, 32(8), 611-631. <https://doi.org/10.1080/03601270500494147>
- Demerouti, E. & A. B. Bakker. (2011). The job demands-resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 1-9.
- Dignan, M. H. (1965). Ego identity and maternal identification. *Journal of personality and social psychology*, 1(5), 476. <https://doi.org/10.1037/h0021861>
- Dobrow, S. R., & Higgins, M. C. (2005). Developmental networks and professional identity: A longitudinal study. *Career development international*. <https://doi.org/10.1108/13620430510620629>
- *Duan, J. J., Li, G. C., Situ, B., Tao, J. H., Deng, X., Wu, J. Y., ... & Xu, F. (2011). Survey of career identity and job satisfaction among young hospital pharmacists in Guangdong province, China. *African Journal of Pharmacy and Pharmacology*, 3(3), 386-392. <https://doi.org/10.5897/AJPP11.041>
- Erikson, E. H. (1968). *On the nature of psycho-historical evidence: In search of Gandhi*. *Daedalus*, 695-730. <https://www.jstor.org/stable/20023839>
- Farmer, S. M., Tierney, P., & Kung-McIntyre, K. (2003). Employee creativity in Taiwan: An application of role identity theory. *Academy of management Journal*, 46(5), 618-630.

- Fugate, M., & Ashforth, B. E. (2003). Employability: The construct, its dimensions, and applications. *In Academy of Management Proceedings, 2003*(1), 1-6. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2003.13792496>
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational behavior, 65*(1), 14-38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Garrison, Y. L., Lee, K. H., & Ali, S. R. (2017). Career identity and life satisfaction: The mediating role of tolerance for uncertainty and positive/negative affect. *Journal of Career Development, 44*(6), 516-529.
- *González-Romá, V., Gamboa, J. P., & Peiró, J. M. (2018). University graduates' employability, employment status, and job quality. *Journal of Career Development, 45*(2), 132-149. <https://doi.org/10.1177/0894845316671607>
- *Haibo, Y., Xiaoyu, G., Xiaoming, Z., & Zhijin, H. (2018). Career adaptability with or without career identity: how career adaptability leads to organizational success and individual career success?. *Journal of Career Assessment, 26*(4), 717-731. <https://doi.org/10.1177/1069072717727454>
- Hall, R. H. (1968). Professionalization and bureaucratization. *American Sociological Review, 33*(1), 92-104.
- Hall, D. T. (1976). *Careers in organizations*. Goodyear Publishing Company.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior, 65*(15), 1-13
- Holland, J. J., Gottfredson, D. C., & Power, P. G. (1980). Some diagnostic scales for research in decision making and personality: Identity, information, and barriers. *Journal of personality and social psychology, 39*(6), 1191. <https://doi.org/10.1037/h0077731>
- *Hu, H., Wang, C., Lan, Y., & Wu, X. (2022). Nurses' turnover intention, hope and career identity: the mediating role of job satisfaction. *BMC nursing, 21*(1), 1-11. <https://doi.org/10.1186/s12912-022-00821-5>
- Inkson, K., Dries, N., & Arnold, J. (2007). *Understanding careers*. The metaphors of working lives.
- Inkson, K., Khapova, S. N., & Parker, P. (2007). Careers in cross-cultural perspective. *Career Development International, 12*(1), 5-8.
- *Khan, J., Saeed, I., Zada, M., Nisar, H.G., Ali, A. & Zada, S. (2022), "The positive side of overqualification: examining perceived overqualification linkage with knowledge sharing an

- d career planning", *Journal of Knowledge Management*. <https://doi.org/10.1108/JKM-02-2022-0111>
- *Kidd, J. M., & Green, F. (2006). *The careers of research scientists: Predictors of three dimensions of career commitment and intention to leave science*. Personnel review. <https://doi.org/10.1108/00483480610656676>
- Kielhofner, G. (2002). *A model of human occupation: Theory and application*. Lippincott Williams & Wilkins.
- Kim, B. W., & Kim, K. H. (1997). Career decision level and career preparation behavior of the college students. *The Korean Journal of counseling and psychotherapy*, 9(1), 311-333.
- *Kim, N., & Kang, S. (2017). Older and More Engaged: The Mediating Role of Age-Linked Resources on Work Engagement. *Human Resource Management*, 56(5), 731-746. <https://doi-org-ssl.access.hanyang.ac.kr/10.1002/hrm.21802>
- *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. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21310>
- *Lian, L., Guo, S., Wang, Q., Hu, L., Yang, X., & Li, X. (2021). Calling, character strengths, career identity, and job burnout in young Chinese university teachers: A chain-mediating model. *Children and Youth Services Review*, 120, 105-776. <https://doi.org/10.1016/j.chil dyouth.2020.105776>
- *Lin, Y. C., & Chen, A. S. Y. (2020). Experiencing career plateau on a committed career journey: A boundary condition of career stages. *Personnel Review*. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2020-0192>
- Littell, J. H., Corcoran, J., & Pillai, V. (2008). *Systematic reviews and meta-analysis*. New York. <https://books.google.at/books?id=UpsRDAAAQBAJ>
- London, M. (1983). Toward a theory of career motivation. *Academy of management review*, 8(4), 620-630. <https://doi.org/10.5465/amr.1983.4284664>
- London, M. (1985). *Developing managers: A Guide to Motivating and Preparing People for Successful Managerial Careers*. San Francisco.
- *London, M. (1993). Relationships between career motivation, empowerment and support for career development. *Journal of occupational and organizational psychology*, 66(1), 55-69. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1993.tb00516.x>
- *London, M., & Noe, R. A. (1997). London's career motivation theory: An update on measurement and research. *Journal of Career Assessment*, 5(1), 61-80. <https://doi.org/10.1177/106>

907279700500105

- *Malka, M., Kaspi-Baruch, O., & Segev, E. (2021). Predictors of job burnout among fieldwork supervisors of social work students. *Journal of Social Work, 21*(6), 1553-1573. <https://doi.org/10.1177/1468017320957896>
- *McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., & Hall, D. T. T. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of vocational behavior, 71*(2), 247-264. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.06.003>.
- McDonald, K. S., & Hite, L. M. (2016). Career Development: A Human Resource Development Perspective. 박용호 역(2019). *HRD 관점에서 본 경력개발*. 박영story.
- Meijers, F. (1998). The development of a career identity. *International Journal for the advancement of Counselling, 20*(3), 191-207. <https://doi.org/10.1023/A:1005399417256>
- *Otengei, S. O., Changha, G., Kasekende, F., & Ntayi, J. M. (2017). Vicarious experience: a neglected source of career identity among indigenous hospitality graduates in Uganda. *Journal of Hospitality & Tourism Education, 29*(4), 166-178. <https://doi.org/10.1080/10963758.2017.1382364>
- Ouwehand, C. (2005). *Proactive Coping and Successful Aging. What role do resources and strategies play in the preparation for potential goal threats associated with aging?*. Utrecht University.
- *Pas, B., Eisinga, R., & Doorewaard, H. (2016). Predicting medical specialists' working (long) hours: testing a contemporary career model. *The International Journal of Human Resource Management, 27*(15), 1730-1754. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1075569>
- *Phillips, J. S., Carson, K. D., & Carson, P. P. (1994). Evolution of affective career outcomes: A field study of academic librarians. *College & Research Libraries, 55*(6), 541-549. http://doi.org/10.5860/crl_55_06_541
- Phillips, S. D., & Blustein, D. L. (1994). Readiness for career choices: Planning, exploring, and deciding. *The Career Development Quarterly, 43*(1), 63-73. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1994.tb00847.x>
- Porfeli, E. J., Lee, B., Vondracek, F. W., & Weigold, I. K. (2011). A multi-dimensional measure of vocational identity status. *Journal of adolescence, 34*(5), 853-871. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2011.02.001>
- *Praskova, A., Creed, P. A., & Hood, M. (2015). Career identity and the complex mediating relationships between career preparatory actions and career progress markers. *Journal of vocational behavior, 87*, 145-153. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.01.001>

- Raabe, B., Frese, M., & Beehr, T. A. (2007). Action regulation theory and career self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 70(2), 297-311. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.10.005>
- Riley, A., & Burke, P. J. (1995). Identities and self-verification in the small group. *Social Psychology Quarterly*, 61-73.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. Career development and counseling: *Putting theory and research to work*, 1, 42-70.
- SCP (Sociaal en Cultureel Planbureau [The Netherlands Institute for Social Research]) (2008). *Emancipation Monitor*. The Hague: SCP
- *Sun, B., Fu, L., Yan, C., Wang, Y., & Fan, L. (2022). Quality of work life and work engagement among nurses with standardised training: The mediating role of burnout and career identity. *Nurse Education in Practice*, 58, 103276. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2021.103276>
- *Tong, M., & Gao, T. (2022). For Sustainable Career Development: Framework and Assessment of the Employability of Business English Graduates. *Frontiers in Psychology*, 13, 847247-847247. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.847247>
- Torraco, R. J. (2005). Writing integrative literature reviews: Guidelines and examples. *Human resource development review*, 4(3), 356-367. <https://doi.org/10.1177/1534484305278283>
- Unruh, A. M., Versnel, J., & Kerr, N. (2002). Spirituality unplugged: A review of commonalities and contentions, and a resolution. *Canadian Journal of Occupational Therapy*, 69(1), 5-19.
- Verbruggen, M., & Sels, L. (2008). Can career self-directedness be improved through counseling?. *Journal of vocational behavior*, 73(2), 318-327. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.07.001>
- *Wendling, E., & Sagas, M. (2022). Development and Validation of the Career Identity Development Inventory. *Journal of Career Assessment*, 30(4), <https://doi.org/10.1177/10690727211063374>
- Whittemore, R., & Knafl, K. (2005). The integrative review: updated methodology. *Journal of advanced nursing*, 52(5), 546-553. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2005.03621.x>
- *Wilk, S. L., & Moynihan, L. M. (2005). Display rule“ regulators”: the relationship between supervisors and worker emotional exhaustion. *Journal of applied psychology*, 90(5), 917. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.5.917>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of perso

- nal resources in the job demands-resources model. *International journal of stress management*, 14(2), 121. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>
- Yang, C., Chen, Y., Zhao, X., & Cui, Z. (2022). Career identity and organizational identification among professionals with on-demand work. *Personnel Review*, (ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/PR-04-2019-0193>
- *Zhao, J., Wang, Z., Wang, C., Han, L., Ruan, Y., Huangfu, Z., ... & Zhou, L. (2022). Research on the Status of Intangible Cultural Heritage Bearers in the Human Capital Perspective. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.850780>

논문접수 2022. 12. 31 / 수정 2023. 03. 26 / 게재확정 2023. 05. 31

- 김춘주: 현재 한양대학교 일반대학원 교육공학과 박사과정 중에 있으며, 주요 연구 관심 분야는 역량, 조직몰입, 경력 개발 관련 주제임.
- 남교민: 현재 한양대학교 일반대학원 교육공학과 박사과정 중에 있으며, 주요 연구 관심 분야는 교수설계, 조직몰입, 조직학습 관련 주제임.
- 박은실: 현재 한양대학교 일반대학원 교육공학과 박사과정 중에 있으며, University of San Carlos 교육대학원 영어교육학과에서 석사 학위를 취득함. 주요 연구관심 분야는 경력 개발, 일의 의미, 경험학습, 그리고 학습동기 관련 주제임.
- 송지훈: 현재 한양대학교 교육공학과 교수로 재직 중이며, 2008-2015년까지 미국 오클라호마 주립대와 텍사스 주립대학교 HRD 교수로 재직하였음. 주요 연구 관심 분야는 조직개발, 지식경영, 조직창의성, 학습조직, 조직몰입 관련 주제임.

Abstract

An Integrative Literature Review of the Career Identity: Focused on Empirical Studies Published in Korea and Abroad*

Kim, Chunju (Hanyang University)

Nam, Kyomin (Hanyang University)

Park, Eunsil (Hanyang University)

Song, Jihoon (Hanyang University)

This study aimed to explore implications and future research directions from the perspective of HRD by analyzing research trends focusing on Korea and international literature on career identity. To meet the purpose, 46 Korea and international articles that studied career identity were selected and analyzed, and the results are as follows. First, there were differences in the period of career identity research targeting office workers in Korea and abroad. Second, the subjects of the career identity study appeared in the order of corporate workers, and experts, and it was found that career identity is an important factor in performing duties in organizations and growing as experts. Third, career identity measurement tools focus on cognition and behavior, and since the same measurement tool is used for subjects with different career goals and directions, it was confirmed that it is necessary to develop measurement tool suitable for concepts and research subjects. Fourth, various studies have been conducted on antecedent variables, outcome variables, and mediating/regulating variables focusing on career identity, and it was confirmed that positively related variables can be used as job resources. Based on these research results, trends in career identity research were outlined, and theoretical and practical implications for career identity development were discussed.

[Keywords] Career Identity, Integrative Literature Review, Empirical Research

* This work was supported by the Ministry of Education of the Republic of Korea and the National Research Foundation of Korea(NRF-2021S1A5C2A03088191)