

주관적 경력성공에 관한 통합적 문헌 분석 연구: 국내학술지를 중심으로(2014~21년)

임체리* · 박윤희** (이화여대)

■ 요약 ■

이 연구의 목적은 주관적 경력성공에 관한 주제에 대해 Torracco(2005)가 제시한 통합적 문헌고찰 방법을 활용하여 국내학술지 내용을 분석하여 향후 연구방향에 대한 시사점을 제시하는 것이다. 이를 위해 이 연구에서는 주관적 경력성공에 관한 키워드로 2014년부터 2021년 5월까지 국내 학술지에 게재된 47편의 양적연구를 대상으로 통합적 문헌분석을 실시하였으며 결과는 다음과 같다. 첫째, 주관적 경력성공의 연구는 직장인을 대상으로 한 연구가 93%를 차지하였다. 둘째, 주관적 경력성공은 교육학(22편, 47%) 경영학(9편, 19%)과 HRD(8편, 17%) 분야 순으로 연구가 이루어졌다. 셋째, 주관적 경력성공은 전체 47편 논문에서 단 2편만이 독립변인으로 사용되었고, 1편만이 조절변인으로 사용되었으며, 나머지 44편은 종속변인으로 사용되었다. 넷째, 주관적 경력성공의 구성요소로는 경력만족(38개), 직무만족(27개) 및 고용가능성(28개)을 주로 사용하였다. 경력만족을 측정하는 도구로는 Greenhaus 등(1990)의 조사도구가 주로 사용되었고, 직무만족은 Mobley, Jaret, Marsh와 Lim(1994)의 측정도구가 주로 사용되었으며, 고용가능성은 Johnson(2001)의 측정도구가 주로 사용된 것으로 나타났다. 이 연구의 결과에 따라 향후 연구를 위한 시사점을 제시하면 다음과 같다. 주관적 경력성공은 향후 변인들 간의 관계 확장을 위해 다양한 변인과 함께 연구가 이루어져야 하며, 주로 사용되는 구성요소 중 고용가능성은 외재적 고용가능성과 내재적 고용가능성으로 나누어 보다 심도 있는 연구를 진행할 필요가 있다. 측정도구 역시 주로 해외 학자들의 측정도구를 사용하였으므로 국내의 경력 패러다임과 고용시장을 고려한 한국형 주관적 경력성공 측정도구의 개발과 사용이 필요하다.

[주제어] 주관적 경력성공, 통합적 문헌 고찰

* 제1저자, 이화여자대학교 국제사무학과 석사, imcheri3310@naver.com

** 교신저자, 이화여자대학교 국제사무학과 교수, yoonhnpark@ewha.ac.kr

I. 서론

조직 환경의 변화에 따라 경력에 대한 관심은 조직 중심에서 개인 중심으로 변화하고(Kostal & Wiemik, 2017) ‘평생직장’ 대신 ‘평생 고용가능성’으로 직업 패러다임이 바뀌면서(진성미, 2009) 경력에 대한 인식과 경력개발의 관점도 변화하기 시작했다. 또한, 사회의 고용 불안정성, 급격하게 변화하는 조직 내 환경에서 개인은 자신의 경력을 관리해야 할 필요성이 높아졌고 현실적인 경력 욕구도 증대되었다.

이러한 경력 패러다임의 변화로 인해 단계적이고 선형적인 개발경로, 전통적인 조직 내에서의 경력개발에 의존하기보다는(김동윤·진성미, 2018) 개인이 스스로 경력경로를 개발하고 관리하기 시작했다(Wong & Rasdi, 2015). 이와 더불어 조직 내에서 승진이나 임금 상승과 같은 기회가 줄어들고(Presti & Pluviano, 2016) 구성원들은 자신의 일과 업무 수행을 통해 얻게 되는 경력성공을 중요시 여기게 되면서(Chudzikowski, 2012) 경력성공에 대한 관심과 관점의 변화도 생겨났다.

경력성공이란 자신의 직무경험을 통해 획득한 것으로 긍정적인 심리적 결과 또는 일과 관련된 성취로 정의된다(Judge et al., 1999). 경력성공은 객관적 경력성공과 주관적 경력성공으로 구분되는데 객관적 경력성공은 업무활동, 직무수행의 결과로 얻게 되는 임금 인상, 승진과 같은 수단적 보상이나 직위, 직종, 연봉 등의 조건에 따른 성공을 의미하며 주관적 성공은 일과 관련된 목표나 기대에 대한 스스로의 평가 또는 경력만족, 직무만족, 고용가능성, 업무성취감 등으로 측정되는 것을 의미한다(고윤승, 2016; Presti & Pluviano, 2016; Seibert & Kraimer, 2001). 경력성공 관련 연구는 2000년대 후반부터 본격적으로 시작되어 양적 측면에서 증가하고 있는 추세이며(김미경·문재승, 2018) 주로 경영학과 교육학 분야에서 선행 변인들을 규명하는 연구와 연구동향을 살펴본 연구들이 주류를 이루고 있다(이지영·이희수·임경수, 2016, 이재정·정면숙, 2018).

경력 패러다임의 변화와 더불어 경력성공에 대한 인식과 관점이 개인의 가치와 목적으로 바뀌면서 이전에는 가시적 경력성공에 초점을 두었다면 현대 사회의 구성원들은 개인 경력에 대한 만족감, 성취감 등의 주관적인 기준에 의하여 평가하는 경향이 증가하고 있다(배을규·박상오·박태연, 2019; 최명빈·조대연·이윤수 2019; Aryee et al., 1994; Nabi, 2000). 따라서 주관적 경력성공에 대한 관심이 증가하였고 주관적 경력성공의 변인 관계를 탐구하는 연구(김동윤·진

성미, 2018; 신소연·탁진국, 2017), 개인의 만족 및 성취감과 같은 개인 경력개발 과정의 결과 변인적 측면에서의 연구가 이루어지고 있다(김유진, 2020, Spurk et al., 2019).

주관적 경력성공을 측정하는 구성요소를 살펴보면 많은 선행연구에서 직무만족과 경력만족을 주관적 경력성공의 중요한 요소로 보고, Gatticker과 Larwood(1986), Seibert와 Kraimer(2001) 등의 학자들이 연구를 진행하였다. 하지만, 경력의 관점이 변화되면서 Heslin(2005)은 경력의 경계가 생애 전체로 확대되어 일과 삶의 조화가 주관적 경력성공의 중요한 요소로 부각되고 있으므로 삶의 만족을 주요 구성요소로 포함시켜야 된다고 주장하였다. 국내 선행연구에서도 직무만족과 경력만족을 주관적 경력성공의 하위요인으로 두어 연구를 진행하였으나 최근에는 불안정한 국내 고용환경에 따라 고용시장에서의 고용가능성이 주관적 경력성공의 주요 구성요소로 포함하고 있는 추세이다(강승혜, 탁진국, 2014; 김병숙, 이희수, 송영선, 이재은, 이찬 2016). 김승재(2017)의 국내 박사 학위논문과 학술지 논문 연구 분석에서도 5년간(2012년~2016년) 주관적 경력성공의 구성요소로 사용되었던 변인을 알아보기 위해 분석을 실시한 결과 경력만족 다음으로 많이 활용되고 있는 구성요소는 고용가능성이라고 하였다.

개인 중심과 관점으로만 평가하는 주관적 경력성공에 대한 관심이 급증하는 상황에서 주관적 경력성공에 대한 변인 관계 연구는 이루어지고 있지만 경력성공이 아닌 주관적 경력성공만을 주제로 한 종합적 분석은 미비한 실정이다. 따라서 지금까지 수행된 주관적 경력성공에 대한 연구를 통합적으로 접근하여 파악하고 분석할 필요가 있다.

따라서 이 연구의 목적은 Torraco(2016)가 제시한 통합적 문헌 고찰 방법을 활용하여 주관적 경력성공에 관한 국내학술지 논문을 중심으로 주관적 경력성공의 연구분야, 변인 유형, 구성요소, 측정도구를 분석함으로써 향후 연구방향을 제시하는 것이다.

II. 이론적 배경

1. 주관적 경력성공에 대한 정의

주관적 경력성공은 일반적으로 한 개인의 주관적인 판단과 자신의 경력에 대한 평가로 정의될 수 있다(Arthur, Khapova & Wilderom, 2005). 또한, 주관적 경력성공은 개인이 경력을 통

해 느끼는 내적 인식과 현재 직무 성공에 대한 외적 인식을 통합한 개념이며(Gattiker & Larwood, 1986), 개인의 경력에 대한 자신의 평가, 진행과정, 의미, 미래 전망을 탐구하는 것을 의미한다(Hosmans, Dries & Pepermans, 2008). Judge와 Hulin(1991)은 주관적 경력성공을 일에 대한 만족감, 상사 또는 동료와의 관계, 임금, 승진기회 등에 대한 만족 및 평가라고 정의하였고 Nabi(2001)은 개인의 직무와 경력에서의 지각된 성과, Greenhaus et al.(1990)은 개인의 경력성공에 있어서 경력이나 업무 과정에서 느끼는 성취감, 대인관계의 성공 등에 대한 스스로의 만족이라고 정의했다. Heslin(2005)은 주관적 경력성공을 사회구조와 연계하여 타인과의 비교를 통해 느끼는 자기 만족감이라고 했으며, Betz와 Fitzgerald(1987)도 주관적 경력성공은 동료와 자신과의 비교를 통해 자신이 얼마나 발전했고, 자기 도전을 통한 성취감, 역량 향상이 되었는지에 대한 스스로의 평가를 모두 포함한다고 하였다.

자신의 경력에 대한 평가는 자기기준의 평가와 타인기준의 평가로 구분해볼 수 있는데 여기서 개인기준의 평가란 경력성공을 자신의 포부, 과거의 경험, 자신의 미래, 목표 등과 현재의 경력 성공을 비교하는 것을 말하며(Abele & Spurk, 2009) 타인기준 평가는 자신의 경력에 대한 성취결과를 다른 사람들과 비교하여 평가하는 것을 의미한다(Heslin, 2003).

국내연구에서 윤은혜(2015)는 주관적 경력성공을 현재 속해 있는 조직과 이전의 개인경력까지 모두 포함하여 스스로 평가하는 주관적 개념이라고 하였다. 김희령(2015)은 개인적 가치와 인식에 따라 자신의 경력을 스스로 평가한 결과라고 하였고 박시현(2015)은 자신의 경력이 진행되어온 과정, 업무성취감, 대인관계의 만족감에 대한 자기보고라고 정의했다.

국내외 학자들의 정의를 살펴보면 주관적 경력성공은 개인의 가치, 인식, 자신 평가와 같이 경력성공에 대한 평가 주체는 '자신'이 된다. 평가의 대상은 경력, 업무, 직무역할, 대인관계, 경험 등으로 조직 안에서의 이루어지는 요소들과 자신의 전반적인 경험에 대하여 평가한다. 또한, 이 대상들에 대해서는 만족감, 성취감 등이 성공여부를 판단하는 지표가 되며 결국 '자신'의 심리적 기준에 따른다는 것을 발견할 수 있다. 종합해보면 주관적 경력성공은 개인에 대한 경력, 업무, 대인관계, 경험 등을 스스로 느끼는 만족감, 성취감을 지표로 하고 이에 대하여 스스로 평가하는 개념으로 정리할 수 있다.

2. 주관적 경력성공의 구성요소

주관적 경력성공은 경력 전반에 대해서 또는 조직 내에서의 직무수행 과정에서 스스로 느끼

는 심리적 지표에 따라 평가하는 개념으로 개인이 인식하고 느끼는 만족감 또는 성취감의 따라서 평가기준이 다르다. 이 때문에 많은 선행연구에서 직무만족과 경력만족을 중요한 구성요소로 보았는데 대표적으로 Heslin(2005)의 연구에서 주관적 경력성공은 직무만족과 경력만족을 구성요소로 하여 주관적 경력성공을 측정하였고 Gatticker과 Larwood(1986)도 주관적 경력성공은 경력만족과 직무만족으로 구분하였다. Seibert와 Kraimer(2001)도 경력만족과 직무만족은 주관적 경력성공 평가의 중요한 요소임을 강조하였다.

신수림(2014)은 주관적 경력성공의 구성요소를 밝혀내기 위한 연구를 진행했는데 연구결과에 따르면 경력만족, 직무만족 이외의 고용가능성도 많이 사용되고 있음을 발견하였다. 김승재(2017)의 연구에서도 2012~2016년간 국내 박사 학위논문과 학술지 논문을 중심으로 주관적 경력성공의 구성요소를 분석하였는데 34편 논문 중 2편을 제외하고는 경력만족을 구성요소로 포함시켰으나 직무만족을 구성요소로 포함한 논문은 6편 밖에 되지 않았다. 오히려 고용가능성을 구성요소로 포함 시킨 논문이 20편으로 신수림(2014) 연구와 동일하게 고용가능성이 많이 사용되고 있음을 밝혔다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구절차

본 연구에서는 연구목적을 달성하기 위해 HRD 분야의 주제를 연구하고 비교 분석하는데 유용한 것으로 채택되어 온 Torraco의 통합적 문헌고찰 방법(Torraco, 2005)으로 연구를 진행하였다(김태성 외, 2017).

Torraco의 통합적 문헌고찰은 관심 있는 개념 또는 현상에 대해 연구자의 이해를 도모하고 연구결과에 풍부한 시사점을 제공하는 문헌 고찰의 연구방법으로 실증연구와 비실증연구를 동시에 다루는 장점이 있다(Whittemore & Knaf, 2005). 또한, 통합적 문헌고찰은 연구하고자 하는 주제나 대상을 연구방법과 범주에 제한시키지 않고 확장된 방법으로 분석하기 때문에 새로운 결과에 대해 보다 포괄적인 통찰을 제공할 수 있다(Whittemore & Knaf, 2005). 통합적 문헌 고찰은 새로운 틀이나 일관된 관점을 가지고 특정 연구 주제에 대해 통합적으로 분석하는

방법으로 오랫동안 연구가 진행되어온 주제에 대해 새로운 관점으로 분석할 때, 또는 새롭게 주목받는 분야에 대한 연구주제에 대해 통합적으로 문헌을 고찰하고자 할 때 유용한 방법이다 (Torraco, 2005). 이 방법은 기존의 지식을 비판적이고 체계적으로 분석하여 통합적 이해를 돕고 주제의 지속적 발전을 위한 지식 기반을 확장시킨다(Torraco, 2005).

Torraco(2005)가 제시한 통합적 문헌 고찰의 연구절차는 첫째, 연구 주제를 규명하고 둘째, 이에 대해 분석하고 셋째, 분석한 것을 종합하여 넷째, 결과를 제시하는 4가지 단계로 구성된다. 본 연구는 이와 같은 절차로 진행하였다. 우선적으로 연구 주제를 규명하기 위해 선행연구를 검토하고 분석절차를 설정하였으며 연구 주제에 따른 분석을 위해 관련 문헌을 수집, 분석 대상 선정 및 분석항목 기준을 설정하였다. 다음으로는 설정한 분석 대상과 항목의 기준에 따라 분석을 실시하였으며 마지막으로 분석한 내용을 정리 및 기술하여 결과를 제시하였다. 분석 절차의 요약은 아래의 <표 1>과 같다.

<표 1> 연구절차

단계	구분
1단계	선행연구 검토 및 분석절차 설정
2단계	문헌 수집, 분석대상 선정 및 분석항목 기준설정
3단계	설정된 기준에 따라 분석 시행
4단계	분석 내용 정리 및 기술을 바탕으로 결과 제시

2. 자료수집 및 분석방법

본 연구는 주관적 경력성공을 주제로 한 국내문헌을 수집하기 위해 RISS, KISS, DBPIA, eArticle, 스크라, 교보문고 등의 학술논문 데이터베이스에서 '주관적 경력성공'이라는 키워드를 띄어쓰기 포함하여 검색을 실시하였으며 '주관적 경력성공'을 주제로 사용한 논문만을 분석 대상으로 수집하였다. 주관적 경력성공에 관한 국내 최신 연구동향 파악과 국내 고용환경의 불안정성에 따른 주관적 경력성공에 관한 구성요소를 살펴보기 위해 2014년부터 2021년 5월까지 국내 학술지에 게재된 논문만을 수집하였다. 이 중 주관적 경력성공의 사용되는 변인의 유형 파악, 구성요소 및 측정도구 등을 알아보기 위해 양적연구만 분석하였다. 또한, 주관적 경력성공과 함께 사용된 변인 및 논문 주제가 다른 논문은 동일한 연구자가 진행하였더라도 선정 기준 논문에 포함시켰다. 이러한 과정을 거쳐 본 연구는 총 47편의 논문을 최종적으로 선정하였

으며 선정된 논문은 제목, 저자, 년도, 연구분야, 연구대상, 변인의 유형 및 관계, 구성요소, 측정도구 항목별로 정리하였고 정리한 내용을 토대로 분석을 진행하였다.

3. 분석대상 및 분석항목

본 연구에서 2014년부터 2020년 6월 기준으로 수집된 ‘주관적 경력성공’을 주제로 한 국내 학술지 양적연구는 총 47편으로 2014년에는 2편 연구가 진행되었고 이후 점차 증가하여 2018년에는 9편의 연구가 게재되었다. 2019년에는 2018년보다는 적은 연구가 이루어졌지만 2020년 10편의 연구가 진행되었다. 2021년 상반기에는 총 2편에 국내 학술지에 게재되었다. 자세한 내용은 <표 2>와 같다.

<표 2> 분석대상 논문 편수

구분	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021(상)	합계
논문편수	2	6	5	6	9	6	10	2	47

국내 학술지의 게재된 주관적 경력성공에 대한 연구를 분석하기 위한 항목으로는 연구대상, 연구 분야, 변인의 유형과 함께 연구되는 주 변인들, 구성요소와 측정도구로 설정하였으며 연구대상은 직종, 직무, 종사하는 분야 등으로 구분하며, 연구 분야는 주로 어느 학문분야에서 주관적 경력성공에 대한 연구가 이루어지는지 파악하기 위함으로 경영학, 교육학 등과 같은 분야를 말한다. 변인의 유형은 독립, 종속, 매개, 조절변인을 의미한다. 또한, 주관적 경력성공의 구성요소로 경력만족, 직무만족 그리고 국내에서 자주 사용되는 고용가능성과 그 외의 구성요소를 살펴보고 주로 사용되는 측정도구를 알아보았다. 분석 항목은 아래 <표 3>과 같다.

<표 3> 분석항목 및 내용

항목	내용
연구대상	직종, 산업 분야, 직업 등
연구분야	교육학, 경영학 등 학문적 분야
변인의 유형	독립, 종속, 매개, 조절 및 관련 변인들
구성요소와 측정도구	변인들의 하위요인 및 요인들의 측정도구

IV. 결과분석

1. 연구대상

2014년부터 2021년 5월까지 국내 학술지에 게재된 양적 연구 47편을 분석한 결과 주관적 경력성공에 관한 연구의 대상은 주로 직장인으로 이루어졌다. 논문에 따라 연구대상을 포괄적으로 제시한 연구도 있었고 직종, 산업 분야, 직업 등 상세히 제시한 연구도 있었다. 우선적으로 포괄적인 범위로 살펴보면 직장인을 대상으로 한 연구는 총 44편(93.5%)이었으며 학습자를 대상으로 한 연구는 3편(6.5%)으로 분석되었다. 직장은 직업, 산업 등으로 나뉘어 구분하면 직업별로는 HRD 전문가, 비서, 영업 관리자와 보험 설계사, 교사, 강사, 연구원 등이 있었으며 산업별로는 항공사, 카지노, 호텔, 외식업 등이 있었고 그 외로는 여성근로자, 중소기업 종사자 등이 있었다. 학습자를 대상으로 한 3편 연구대상은 대학생, 사이버대학교 성인학습자와 성인교육 훈련과정에 있는 학습자가 있었다.

2. 연구분야

국내 학술지에 게재된 주관적 경력성공을 주제로 한 양적연구 47편을 분석한 결과 교육한 분야에서 수행한 연구는 총 22편(47%)으로 가장 많았으며 한국농산업교육, 산업교육연구, 취업진로, 상업교육, 유아교육 등의 학회지에 게재되었다. 다음으로는 경영학 분야에서 총 9편(19%) 연구가 이루어졌으며 리더십 분야를 포함한 HRD 분야에서는 총 8편(17%)의 연구가 진행되었다. 경영학 분야는 기업경영 연구, 경영, 호텔경영, 비서·사무경영 연구 등의 학회지등에 게재되었다. HRD 분야는 조직과 인사관리연구, 평생교육·HRD연구, 인적자원개발 연구, 리더십 연구 등의 학회지에 게재되었으며 이 외 8편(17%)의 논문이 한국심리학회, 한국콘텐츠학회, 한국과학예술통합학회, 한국체육과학회 등에 게재되었다. 자세한 내용은 <표 4>와 같다.

〈표 4〉 주관적 경력성공의 연구 분야

구분	교육학	경영학	HRD	기타	합계
논문편수	22	9	8	8	47
비율(%)	47	19	17	17	100

3. 변인의 유형 및 관련 변인들

여기서는 주관적 경력성공이 독립변인, 종속변인, 매개변인, 조절변인 중 어느 변인으로 사용되었는지 분석하는 동시에 주관적 경력성공과 관련된 변인들에 대해 살펴보았다. 주관적 경력성공은 2014년부터 2021년 5월까지 국내 학술지에 게재된 47편 양적연구에서 단 2편만이 독립변인으로 사용되었으며 44편 모두 종속변인으로 사용되었고 1편의 논문만 조절변인으로 사용되었다. 주관적 경력성공이 독립변인으로 사용되었을 때 종속변인은 '삶의 만족'과 '직무성과 및 적응수행'이 있었다. 자세한 내용은 <표 5>와 같다.

<표 5> 주관적 경력성공이 독립변인으로 사용된 연구

연구자 (년도)	종속변인	연구결과
김나정, 차종석 (2018)	①삶의 만족	· 주관적 경력성공은 삶의 만족에 정(+의 영향을 미침.
김유진 (2020)	①직무성과 ②직무수행	· 주관적 경력성공의 하위요인인 직무만족은 직무성과와 직무수행에 정(+의 영향을, 고용가능성은 직무성과와 직무수행에 유의한 영향을 미치지 않음.

주관적 경력성공이 종속변인으로 사용되었을 때 어떠한 변인들이 독립변인으로 사용되었는지 분석한 결과, 프로티언 경력태도를 독립변인으로 한 연구는 13편으로 가장 많았으며, 그 중 프로티언 경력태도를 단독 독립변인으로 사용한 논문은 8편, 프로티언 경력과 무경계 경력을 독립변인으로 한 논문 1편, 상사의 코칭과 비공식적 네트워크 독립변인과 함께 사용된 논문 1편, 경력계획과 함께 사용된 논문 1편으로 분석되었다. 다음으로는 경력계획을 독립변인으로 한 연구가 3편으로 이중 한편은 프로티언 경력태도와 함께 사용되었다.

경력과 관련된 변인을 독립변인으로 한 논문은 경력정체(1편) 경력장애요인(1편)이 있었고 조직과 관련된 변인으로는 경력정체 독립변인과 함께 사용된 조직지원(1편), 조직지원인식(1편), 상사와 관련된 논문은 코칭행동(1편), LMX(1편), 리더십과 관련된 변인은 셀프 리더십(2편), 변혁적 리더십(1편)이 있었다. 그리고 학습 및 교육과 관련된 변인을 독립변인으로 설정한 논문은 자기주도학습(1편), 지속학습활동(1편), 학습민첩성(1편)과 교육 훈련과정(1편), 평생

학습참여(1편)이 있었으며 심리적 측면과 관련된 변인은 삶의 만족(1편), 내적일의 의미(1편), 긍정심리자본(2편), 핵심자기평가(1편), 교수효능감(1편), 마인드셋(2편)이 있었다. 다음으로 삶과 관련된 변인으로는 일과 생활의 균형을 독립변인으로 설정한 논문 4편, 일과 가정의 갈등 1편이 있었고 그 외에 브랜드 인식을 독립변인으로 한 논문 1편, 브랜드 태도 1편이 있었다. 이에 대해 자세한 내용은 아래의 <표 6>과 같다.

<표 6> 주관적 경력성공이 종속변인으로 사용된 연구

연구자(년도)	독립변인	연구결과
신수림, 정진철 (2014)	①조직경력관리지원 ②프로틴 경력태도 ③프로틴 경력관리행동	· 조직경력관리, 프로틴 경력태도, 프로틴 경력관리 행동은 주관적 경력성공에 정(+)의 영향을 미침.
지성호, 강영순 (2014)	① 다차원 셀프리더십	· 다차원 셀프리더십 중 행동지향전략은 한국인의 주관적 경력성공에 정(+)의 영향을 미치며 자연보상전략은 중국인의 주관적 경력성공에 정(+)의 영향을 미침.
김병숙, 이희수, 송영선 (2015)	①프로틴 경력태도	· 프로틴 경력태도는 주관적 경력성공에 정(+)의 영향을 미침.
김선자, 최성우 (2015)	①평생학습 참여 경험 ②프로티언 경력태도	· 평생학습 참여 경험 유무가 주관적 경력성공에 유의한 영향을 미침 · 프로티언 경력태도는 주관적 경력성공에 정(+)의 영향을 미침.
박혜영 (2015)	①프로틴 경력태도	· 프로틴 경력태도는 주관적 경력성공에 유의미한 영향을 미치지 않음.
배을규, 이민영, 장민영, 김정원 (2015)	①프로티언 경력태도	· 프로티언 경력태도는 주관적 경력성공에 정(+)의 영향을 미침.
유은혜, 김명옥 (2015)	①일과 생활의 균형	· 일과 생활의 균형 중 일과 성장의 균형만 주관적 경력성공에 정(+)의 영향을 미침.
지성호, 강영순 (2015)	①셀프리더십 구성개념	· 셀프리더십 구성개념 중 건설적 사고와 행동지향은 주관적 경력성공에 정(+)의 영향을 미쳤으나 자연보상은 유의한 영향을 미치지 않음.
강예지, 이수연, 문진희, 장지현 (2016)	①조직지원인식	· 조직지원인식은 주관적 경력성공에 정(+)의 영향을 미침.
고윤승 (2016)	① 프로틴 경력태도 ② 무경계 경력태도	· 프로틴 경력태도는 주관적 경력성공에 유의미한 영향을 미치지 않으므로 다른 연구와 상반된 결과가 나타남. · 무경계 경력태도는 주관적 경력성공에 정(+)의 영향을 미침.

연구자(년도)	독립변인	연구결과
이정은 (2016)	①브랜드 인식	· 브랜드 인식 중 브랜드몰입은 주관적 경력성공에 정(+)의 영향, 브랜드 시민행동은 주관적 경력성공의 하위요인인 경력만족에만 유의한 영향, 브랜드 신뢰는 직무만족에 부(-)의 영향을 미침.
이정은, 김태훈, 변정우(2016)	①브랜드 태도	· 브랜드 인식은 주관적 경력성공의 하위요인인 직무만족에 모두 정(+)의 영향을 미치나 경력만족에는 브랜드몰입과 브랜드시민행동만이 유의한 영향을 미침.
이재은, 이찬 (2016)	①핵심자기평가	· 핵심자기평가는 주관적 경력성공에 정(+)의 영향을 미침.
배을규, 박원, 이민영 (2017)	①긍정심리자본	· 긍정심리자본은 주관적 경력성공에 정(+)의 영향을 미침.
신소연, 탁진국 (2017)	①내적 일의 의미 ②자기주도적 경력태도	· 내적 일의 의미와 자기주도적 경력태도는 주관적 경력성공에 정(+)의 영향을 미침.
신소영, 이수용 (2017)	①프로티언 경력태도	· 프로티언 경력태도는 주관적 경력성공에 정(+)의 영향을 미침.
신재민, 이희수 (2017)	①일과 삶의 균형	· 일과 삶의 균형 중 일과 성장의 균형만이 주관적 경력성공에 정(+)의 영향을 미침.
엄혜경, 성상현 (2017)	① 일-가정 갈등 ② 가정-일 갈등	· 일-가정 갈등은 주관적 경력성공의 부(-)의 영향을 미치며 가정-일 갈등은 주관적 경력성공의 하위요인인 경력만족에만 부(-)의 영향을 미침.
조형래, 박용호 (2017)	①프로티언 경력태도	· 프로티언 경력태도는 주관적 경력성공에 정(+)의 영향을 미침.
최준원 (2017)	①변혁적 리더십	· 변혁적 리더십은 주관적 경력성공에 정(+)의 영향을 미침.
김동윤, 진성미 (2018)	①경력계획	· 경력계획은 주관적 경력성공에 정(+)의 영향을 미침.
김택진, 이희수 (2018)	①학습민첩성	· 학습민첩성 중 성찰추구, 성장지향, 행동변화는 주관적 경력성공에 정(+)의 영향을 미침.
문동원, 라세립, 김윤호 (2018)	①직무순환 경험특성	· 직무순환 경험특성 중 자발적 직무순환경험은 주관적 경력성공에 정(+)의 영향을, 빈번한 직무순환경험은 부(-)의 영향을 미침.
임채경, 정태연 (2018)	①경력계획	· 경력계획은 주관적 경력성공에 정(+)의 영향을 미침.
유수란, 배을규, 이민영 (2018)	①프로티언 경력태도	· 프로티언 경력태도는 주관적 경력성공에 정(+)의 영향을 미침.
이소담, 이소연 (2018)	①일과 삶의 균형	· 일과 삶의 균형은 주관적 경력성공에 정(+)의 영향을 미침.
이윤수, 조대연, 김재민 (2018)	①관리자 코칭 행동	· 조직원이 인식하는 관리자의 코칭행동은 주관적 경력성공에 정(+)의 영향을, 관리자가 인식하는 관리자 코칭 행동은 주관적 경력 성공에 유의한 영향을 미치지 않음.

연구자 (년도)	독립변인	연구결과
임채경, 정태연 (2018)	①경력계획	· 경력계획은 주관적 경력성공에 정(+)의 영향을 미침.
김대영 (2019)	①일학습병행 훈련과정	· 일학습병행 훈련과정 이수여부는 주관적 경력성공에 정(+)의 영향을 미침.
구은정 (2019)	① 프로틴 경력태도 ② 비공식적 네트워크 ③ 경력연계학습 ④ 상사의 코칭	· 프로틴 경력태도, 비공식적 네트워크, 경력연계학습은 주관적 경력성공에 정(+)의 영향을 미침. · 상사의 코칭은 주관적 경력에 유의한 영향을 미치지 않음.
배을규, 이다애, 이민영 (2019)	①핵심자기평가	· 핵심자기평가는 주관적 경력성공에 정(+)의 영향을 미침.
이상호 (2019)	① 지속학습활동	· 지속학습활동은 주관적 경력성공에 정(+)의 영향을 미침.
최세영, 진성미, (2019)	①자기주도학습	· 자기주도학습은 주관적 경력성공에 긍정적인 영향을 미침.
박상오, 김대영 (2020)	①프로티언 경력태도	· 프로티언 경력태도는 주관적 경력성공에 정(+)의 영향을 미침.
박혜영, 김효선 (2020)	①WLB (Work-Life Balance) ② 조직몰입	· WLB와 조직몰입은 주관적 경력성공에 모두 긍정적인 영향을 미침.
배을규, 강선희 (2020)	① 프로티언 경력태도	· 프로티언 경력태도는 주관적 경력성공에 유의미한 영향을 미침.
윤지혜, 김명옥 (2020)	①경력장애요인	· 경력장애요인 중 개인특성장에는 주관적 경력성공에 부(-)의 영향을 미쳤으나 직무특성장애와 상사특성장애는 주관적 경력성공에 유의한 영향을 미치지 않음. · 경력장애요인 중 조직특성장애는 주관적 경력성공의 하위요인인 경력만족에 부(-)의 영향을, 사회특성장애는 고용가능성에 부(-)의 영향을 미침.
이신주 (2020)	① 프로틴 경력태도	· 프로틴 경력태도 중 자기주도성이 주관적 경력성공의 경력만족, 고용가능성에 유의미한 영향을 미치며 가치지향성은 고용가능성에 유의미한 영향을 미침.
탁정화 (2020)	① 교수효능감 ②공정심리자본	· 교수효능감, 긍정심리자본 모두 주관적 경력성공의 정(+)적 상관관이 있는 것으로 나타남
탁정화 (2020)	① 마인드셋	· 고정 마인드셋은 주관적 경력성공의 부(-)적 영향을 미침
황보선, 정경희, 유광길 (2020)	① 경력계획 ②프로틴 경력태도	· 경력계획과 프로틴 경력태도 모두 주관적 경력성공에 유의미한 영향을 미침.
탁정화 (2021)	① 마인드셋 프로파일	· 마인드셋 프로파일 유형은 주관적 경력성공에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 유형에 따라 차이가 있는 것으로 나타남

주관적 경력성공이 조절변인으로 사용된 논문은 1편이며 자세한 내용은 <표 7>과 같다.

<표 7> 주관적 경력성공이 조절변인으로 사용된 연구

연구자 (년도)	①독립변인 ②종속변인	연구결과
김희정, 정면숙 (2021)	①심리적 계약위반 ②조직몰입, 조직시민행동	· 주관적 경력성공의 단순효과는 유의미하지만 심리적 계약위반과 조직몰입의 관계에서 조절효과는 없는 것으로 나타남

4. 구성요소와 측정도구

가. 주관적 경력성공의 구성요소

수집된 47편 논문에서 주관적 경력성공의 구성요소는 크게 경력만족, 직무만족, 고용가능성 및 기타변인으로 나뉜다. 경력만족을 구성요소로 포함한 논문은 총 38편으로 전체 논문의 80%가 경력만족을 주관적 경력성공을 측정하는 구성요소로 보았다. 고용가능성을 구성요소로 포함시킨 논문은 총 28편으로 전체의 59%, 직무만족을 구성요소로 본 논문은 20편으로 전체의 42%가 주관적 경력성공을 측정하는 요소로 보았다.

경력만족, 직무만족과 고용가능성 이외의 변인을 사용한 논문은 총 11편으로, 삶의 만족을 구성요소로 포함시킨 논문 2편, 포괄적인 의미의 경력성공을 구성요소로 한 논문 1편, 정, 일의 질, 일의 의미, 영향력, 진정성, 만족 개인생활, 성장 및 발전을 구성요소로 한 논문 5편, 일과 생활의 균형이 1편, 성취감, 지식과 기술습득 1편, 조직몰입을 구성요소로 포함시킨 1편의 논문이 있었다. 주관적 경력성공의 구성요소를 분석한 내용은 아래 <표 8>과 같다.

<표 8> 주관적 경력성공의 구성요소

연구자(년도)	구성요소			
	경력만족	직무만족	고용가능성	기타
신수림, 정진철 (2014)	●	●		
지성호, 강영순 (2014)	●			
유은혜, 김명옥 (2015)	●		●	

연구자(년도)	구성요소			
	경력만족	직무만족	고용가능성	기타
김병숙, 이희수, 송영선 (2015)	●		●	
지성호, 강영순 (2015)	●			
배을규, 이민영, 장민영, 김정원 (2015)	●	●	●	
김선자, 최성우 (2015)	●	●		삶의 만족
박혜영, 김효선 (2015)	●		●	
이재은, 이찬 (2016)	●		●	
고윤승 (2016)	●		●	삶의 만족
이경은 (2016)	●	●		
이경은, 김태훈, 변정우(2016)	●	●		
강예지, 이수연, 문진희, 장지현 (2016)	●	●		
배을규, 박원, 이민영 (2017)	●	●	●	
신소연, 탁진국 (2017)	●			
조형래, 박용호 (2017)	●			
최준원 (2017)	●			
신재민, 이희수 (2017)	●		●	
엄혜경, 성상현 (2017)	●	●		
신소영, 이수영 (2017)	●	●	●	
김나정, 차종석 (2018)				경력성공 7개 차원(경제적 안정, 경제적 성취, 독립적 근로, 우회적 사회관계, 사회적 영향력, 학습과 개발, 일과 삶의 균형)
이윤수, 조대연, 김재민 (2018)	●	●		
최세영, 진성미 (2018)	●		●	
이소담, 이승연 (2018)				정, 일의 질, 일의 의미, 영향력, 진정성, 만족, 개인생활, 성장 및 발전
김동윤, 진선미 (2018)	●		●	
임채경, 정태연 (2018)	●		●	

연구자(년도)	구성요소			
	경력만족	직무만족	고용가능성	기타
문동원, 라세립, 김윤호 (2018)	●		●	
유수란, 배을규 이민영 (2018)	●	●	●	
김택진, 이희수 (2018)	●		●	
이상호(2019)	●	●	●	
김대영(2019)	●	●	●	
구은정(2019)		●	●	일과 생활의 균형
김대영, 박상오(2019)	●	●	●	
배을규, 이다애, 이민영 (2019)	●	●	●	
박종철, 권봉현 (2019)	●		●	
김유진(2020)		●	●	
윤지혜, 김명옥(2020)	●		●	
김대영, 박상오(2020)	●	●	●	
황보선, 정경희 유광길(2020)	●		●	삶의 만족, 성취감, 지식과 기술 습득
박혜영, 김효선(2020)	●		●	
이수연, 김효선(2020)		●		조직몰입
배을규, 강선희(2020)	●	●	●	
이신주(2020)	●		●	
탁정화(2020)				정, 일의 질, 일의 의미, 영향 력, 진정성, 만족, 개인생활, 성장 및 발전
탁정화(2020)				정, 일의 질, 일의 의미, 영향 력, 진정성, 만족, 개인생활, 성장 및 발전
탁정화(2020)				정, 일의 질, 일의 의미, 영향 력, 진정성, 만족, 개인생활, 성장 및 발전
김희정, 정면숙(2021)				정, 일의 질, 일의 의미, 영향 력, 진정성, 만족, 개인생활, 성장 및 발전
합계	38	20	28	11

나. 주관적 경력성공의 측정도구

주관적 경력성공에서 경력만족을 측정하는 도구는 Greenhaus et al.(1990)로 경력만족을 구성요소로 보고 진행한 37편의 연구가 이 측정도구를 사용하였으며 1편의 논문만이 남중수(2014) 측정도구를 사용하였다. 직무만족을 측정할 때 사용한 도구는 연구자마다 다르며 직무만족을 하위요인으로 사용한 21편 논문에서는 Mobley et al.(1994)를 사용한 논문 10편, Smith et al.(1969)의 측정도구를 사용한 논문 3편, Brayfield와 Rothe(1951)의 측정도구를 사용한 논문 1편, Thompson와 Phua(2012)의 측정도구를 사용한 논문 1편, Curry et al.(1986)의 측정도구를 사용한 논문 1편, 장원섭 외(2007)의 측정도구 1편 등이 있었다. 고용가능성은 26편의 논문이 Johnson(2001)의 측정도구를 사용하였으며 남중수(2014), Arthur, Khapova와 Wilderom(2005)의 측정도구를 사용하였다. 주관적 경력성공의 주요 측정도구를 정리한 내용은 아래 <표 9>와 같다.

<표 9> 주관적 경력성공의 주요 측정도구

구분	구성요소	측정도구
1.	경력만족	Greenhaus et al.(1990)
2.	직무만족	Mobley, Jaret, Marsh & Lim(1994), Smith et al.(1969)
3.	고용가능성	Johnson(2001)

V. 결론 및 제언

본 연구는 주관적 경력성공에 관한 문헌 고찰 연구로 2014년부터 2021년 5월까지 국내 학술지에 게재된 47편의 양적연구를 대상으로 Torraco(2016)의 통합적 문헌 고찰 방법을 활용하여 연구대상, 연구 분야, 변인의 유형과 다른 변인들과의 관계, 구성요소 및 측정도구를 분석항목으로 설정하고 분석하였다. 본 연구를 통해 주관적 경력성공과 관하여 다음과 같은 결론이 도출되었다.

첫째, 주관적 경력성공의 연구는 주로 직장인을 대상으로 이루어졌으며 이는 전체의 연구의 93%를 차지하며 성인학습자를 포함한 학습자를 대상으로 한 연구는 3편에 그쳤다. 이는 주관

적 경력성공이 일을 통해 느끼는 스스로에 대한 평가에 관한 것으로 직무경험과 직장경험이 있는 사람이 주관적으로 평가할 수 있는 개념이기 때문이다. 본 연구에서 살펴본 학습자와 관련된 연구 중 두 편의 연구는 성인 교육과정 중에 있는 성인학습자를 대상으로 진행하였다. 한 편의 연구는 대학생을 대상으로 하였는데 이는 진로지도 프로그램이 취업 이후의 경력관리 문제에 관한 것으로 대학생의 프로티언 경력태도가 주관적 경력성공에 미치는 영향을 실증적으로 규명한 것이다.

둘째, 주관적 경력성공은 교육학 분야에서 가장 많은 연구가 진행되었으며 다음으로는 경영학과 HRD 분야의 연구가 활발히 진행되었다. 47편 논문 중 교육학 분야의 연구는 22편(47%) 경영학 분야의 연구는 총 9편(19%)이 진행되었으며 HRD 분야에서는 총 8편(17%)의 연구가 진행되었다. 이는 주관적 경력성공이 교육학, 경영학, HRD 관점에서 분석되고 있으며 HRD 역시 독립된 학문 영역으로서 교육학, 경영학의 체제 이론 등을 토대로 학제적 접근에 근거하고 있기 때문에(Swanson & Holton, 2001) 주관적 경력성공의 연구 분야가 다양하게 나타난 것으로 볼 수 있다.

셋째, 주관적 경력성공은 47편 양적연구 중에서 단 2편만이 독립변인으로 사용되었으며 44편의 논문은 종속변인으로 사용되었으며 1편의 논문만이 조절변인으로 사용되었다. 독립변인으로 설정된 주관적 경력성공은 삶의 만족, 직무성과와 직무수행과 영향관계를 가지며 종속변인으로 설정한 주관적 경력성공은 크게 프로티언 경력태도, 경력, 조직, 상사, 리더십, 학습과 교육, 심리, 생활과 과정 등과 영향관계가 있음이 분석되었다. 이 중 프로티언 경력태도를 독립변인으로, 주관적 경력성공을 종속변인으로 하는 연구가 가장 많이 진행되었다. 이는 주관적 경력성공이 선행요인이나 상황을 통해 느끼는 내적인식이기 때문으로 해석된다. 또한, 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공 간의 관계에 대한 선행 연구에서 경력성공을 지각하기 위해서는 프로티언 경력태도가 필요함을 논의하였고(Briscoe & Hall, 2007) 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공 사이에 강한 상관관계가 있음(김병숙·이희수·송연선, 2015)을 밝혀냈기 때문이라고 해석할 수 있다.

넷째, 주관적 경력성공의 구성요소로는 경력만족, 직무만족, 고용가능성을 주로 사용하며 그 중 경력만족은 38편의 논문에서 구성요소로 사용하였으며 다음은 고용가능성(28편), 직무만족(20편) 순이며 이 외에도 삶의 만족, 일과 생활의 균형 등과 같은 요소를 주관적 경력성공의 구성요소로 포함시켰다. 국내학술지 논문에서는 고용가능성이 경력만족, 직무만족과 함께 주관

적 경력성공의 주요 하위요인으로 사용되고 있었는데 이는 김승재(2017), 신수림과 정진철(2014)의 연구와 같은 결과를 보여주었다. 김승재(2017)는 고용가능성은 해외와 달리 국내에서 더욱 많이 활용되는 요인이라고 하였으며 이는 최근까지 한국의 불안정한 고용 환경에 따라 고용안정성이 크게 떨어졌기 때문이라고 볼 수 있다(강승혜·탁진국, 2014; 김병숙·이희수·송영선; 신수진, 2016; 이재은·이찬, 2016). 경력만족을 측정하는 도구로는 Greenhaus et al.(1990)를 주로 사용하였으며 직무만족의 측정도구로는 Mobley et al.(1994)의 측정도구를, 고용가능성은 Johnson(2001)의 측정도구를 주로 사용하였다.

본 연구의 결론을 기초로 향후 연구 방향 및 논의점을 다음과 같이 제시할 수 있다.

첫째, 주관적 경력성공이 프로티언 경력태도 이외의 다른 변인과의 관계 확장이 필요하다. 주관적 경력성공은 주로 종속변인으로 사용되었으며 프로티언 경력태도가 주관적 경력성공에 미치는 영향에 관한 연구가 진행되었다. 특히, 긍정적인 프로티언 경력태도는 자기주도성을 자극하여 주관적 경력성공으로 이어진다고 하였는데(김지석·오석영, 2017; 박혜영, 2015) 부정적 프로티언 경력태도 또는 다른 경력태도와 주관적 경력성공의 관계에 대한 연구는 찾아볼 수 없었다. 또한, 기존 대부분의 연구는 주관적 경력성공을 최종 목적으로 취급하였으나 최근 사회는 자신의 경력을 지속적으로 개발하는 추세이다. 따라서 실제로 주관적 경력성공이 향후 조직이나 삶 등에 미치는 영향에 관한 연구의 필요성도 제기된다.

둘째, 주관적 경력성공의 구성요소에 대한 명확한 개념화가 이루어져야 한다. 경력만족, 직무만족과 고용가능성이 국내학술지에서 주관적 경력성공의 하위요인으로 주로 사용되지만 김승재(2017)는 직무만족과 주관적 경력성공과는 구분되는 개념이며 직무만족은 직무에 대한 만족감이기 때문에 자신의 경력자체에 대해 만족하더라도 직무에 대한 만족도는 낮을 수 있다고 주장하였다. 따라서 그의 연구에서는 고용가능성이 직무만족보다는 타당한 구성요소라고 하였다. 하지만, 국내외 연구에서 경력만족과 직무만족은 주관적 경력성공의 구성요소로 사용되므로 직무만족, 경력만족, 주관적 경력성공의 관계에 대해 보다 면밀한 분석이 필요하다. 또한, Heslin(2005)는 경력성공은 삶의 만족과 밀접한 관계가 있다고 주장하였고 김선자와 최성우(2015), 고윤승(2016), 황보선, 정경희와 유광길(2020) 등 국내학술지 논문에서도 삶의 만족을 주관적 경력성공의 구성요소로 포함시킨 논문을 찾아볼 수 있었다. 향후 연구에서는 삶의 만족이 주관적 경력성공의 하위요인으로 타당한지에 대해 분석할 필요가 있다.

셋째, 주관적 경력성공의 측정도구에 대한 재검토 및 타당성 연구가 필요하다. 경력만족을

측정한 도구로는 Greenhaus et al.(1990)의 측정도구가 주로 사용되었고, 직무만족은 Mobley et al.(1994)와 Smith et al.(1969)의 측정도구가 사용되었으며, 고용가능성은 Johnson(2001)의 측정도구가 주로 사용되었다. 다른 2편의 연구에서 남중수(2014)가 개발한 주관적 경력성공의 척도가 경력만족, 고용가능성을 측정하는 도구로 사용되었는데, 그는 주관적 경력성공의 측정은 개인이 가진 다양한 가치를 풍부하게 포함하면서도 과도한 측정을 피해야한다고 주장하며 측정도구를 개발하여 사용하였다. 따라서 현재 주관적 경력성공 연구에서 사용하고 있는 경력만족, 직무만족 및 고용가능성에 관한 측정도구가 타당한지, 그리고 우리나라 상황에서 사용하는데 적합한지에 대한 검토가 필요하다.

참고문헌

- 강승혜, 탁진국(2014). 개인육구가 주관적 경력성공에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 27(1), 249-266.
- 강예지, 이수연, 문진희, 장지현(2016). 조직지원인식이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 경력 계획의 매개효과 검증. 유통과학연구, 14(2), 83-92.
- 고윤승(2016). 성인학습자의 프로틴 경력과 무경력 경력의 주관적 경력성공에 미치는 영향. 한국과학예술융합학회, 26, 13-29.
- 구은정(2019). 중년층 직장인의 프로틴 경력태도, 상사의 코칭, 비공식적 네트워크가 주관적 경력성공에 미치는 영향-경력연계학습의 매개효과를 중심으로. 상담심리교육복지, 6, 41-60.
- 김나정, 차종석(2018). 다차원 주관적 경력성공에 대한 인식과 삶의 만족의 관계. 조직과 인사 관리연구, 42, 81-111.
- 김동윤, 진성미(2018). 직장인의 경력계획이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 개인-조직적합성과 개인-직무적합성의 매개효과. 직업교육연구, 37(1), 31-53.
- 김대영(2019). 일학습병행 훈련과정의 주관적 경력 성공에 미치는 영향: 프로티언 경력 태도의 매개 효과. 교육문화연구, 25(1), 203-223.
- 김대영, 박상오(2019). 중소기업 초기 경력자의 LMX, 무형식 학습 활동, 주관적 경력 성공의 관계: LMX의 조절된 매개 효과. HRD 연구 (구 인력개발연구), 21(2), 31-59.
- 김대영, 박상오(2020). 중소기업 초기 경력자의 프로티언 경력 태도와 주관적 경력 성공의 관계에 대한 LMX와 학습조직의 조절된 조절 효과. 교육문화연구, 26(2), 947-977.
- 김미경, 문재승(2018). 국내 학술지의 경력성공 연구 동향과 연구방향 제언. 인적자원개발연구, 21(4), 221-261.
- 김병숙, 이희수, 송영선(2015). 서울시 여성인력개발기관 종사자의 프로틴 경력태도와 주관적 경력성공의 관계에서 경력연계학습의 매개효과. 직업교육연구, 34(4), 25-50.
- 김선자, 최성우(2015). 초등 교사의 평생학습 참여 경험, 프로티언 경력 태도 및 주관적 경력 성공 간의 관계. 평생교육·HRD 연구, 11(1), 71-94.
- 김승재(2017). 제조업 L사 연구개발 인력의 주관적 경력성공과 직무열의와의 관계, 석사학위 논문. 고려대학교.
- 김유진(2020). 주관적 경력성공이 직무성과 및 적응수행에 미치는 영향: 직장인전문성개발의 매개효과. 직업교육연구, 39(2), 133-158.

- 김태성, 장지현, 백평구(2017). 국내 조직문화 연구의 조직에 대한 관점과 공헌 수준 분석: 기업 맥락에서의 조직문화 연구에 대한 통합적 문헌 검토. *기업교육과 인재연구*, 19, 1-21.
- 김택진, 이희수(2018). 학습민첩성이 주관적 경력성공, 무경계 경력태도에 미치는 영향과 조직 공정성의 조절효과. *한국경영학회 통합학술발표논문집*, 1167-1193.
- 김희정, 정면숙(2021). 주관적 경력성공의 조절효과를 통한 심리적 계약위반이 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향. *인문사회*, 21(2), 2873~2885.
- 김희령(2015). 대기업 기혼여성 근로자의 일-가족 갈등, 유리천장지각, 조직경력관리지원이 주관적 경력성공에 미치는 영향, 석사학위논문. 서울대학교.
- 권민경(2011). 경력계획과 주관적 경력성공의 관계에서 혁신행동의 매개효과, 석사학위논문. 고려대학교.
- 남중수(2014). 대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공과 개인 및 조직 특성의 위계적 관계, 박사학위논문. 서울대학교.
- 문동원, 라세림, 김윤호(2018). 첨단기업 근로자 직무순환 경험특성이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 직무순환 인식의 매개효과를 중심으로. *한국콘텐츠학회논문지*, 18(4), 357-368.
- 박종철, 권봉헌(2019). 호텔기업 구성원의 경력정체, 조직경력개발지원, 주관적 경력성공, 이직의도 간의 구조적 관계에 관한 연구. *호텔리조트연구*, 18(4), 63-81.
- 박혜영(2015). 항공사 객실승무원의 프로틴 경력태도가 주관적 경력성공에 미치는 영향-경력몰입의 매개효과를 중심으로. *한국항공경영학회지*, 13(1), 3-23.
- 박혜영, 김효선, 김대성, 안소희, 이재연, 윤상후, 이현숙(2020). 항공사 객실승무원의 일-삶 균형 (WLB) 이 조직몰입, 주관적 경력성공, 이직의도에 미치는 영향. *Journal of Digital Convergence*, 18(4), 211-219.
- 배을규, 강선희(2020). 평생교육사의 프로틴 경력태도와 주관적 경력성공의 관계에서 무형식 학습활동의 매개효과. *Andragogy Today*, 23, 53-85.
- 배을규, 박상오, 박태연(2019). 주관적 경력성공 선행변인에 대한 네트워크 분석. *평생교육·HRD 연구*, 15(4), 47-79.
- 배을규, 박원, 이민영(2017). HRD 컨설턴트의 긍정심리자본과 주관적 경력성공의 관계에 대한 자기주도학습 능력의 매개효과. *평생교육·HRD 연구*, 13(4), 35-63.
- 배을규, 이다애, 이민영(2019). 카지노 딜러의 핵심자기평가와 주관적 경력성공의 관계: 무형식 학습 활동의 매개효과를 중심으로. *관광경영연구*, 88, 41-63.
- 배을규, 이민영, 장민영, 김정원(2015). 중소기업 구성원의 프로틴 경력태도, 자기주도학습 능력, 주관적 경력성공의 구조적 관계-중소기업 핵심직무능력향상 지원사업 참여업체 구성원들을 중심으로. *한국 HRD 연합회 연합학술대회지*, 133-152.

- 신수림, 정진철(2014). 산업체 종사자의 주관적 경력성공과 고용안정성, 조직경력관리지원, 프로틴 경력태도, 프로틴 경력관리행동의 인과적 관계. 한국농산업교육학회, 26(2), 183-213.
- 신수진(2016). 대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공과 지속학습활동, 경력정체성 및 경력 적응성, 프로티언 경력지향성간의 구조적 관계, 박사학위논문. 고려대학교.
- 신소연, 탁진국(2017). 내적 일의 의미, 자기주도적 경력태도, 주관적 경력성공의 관계-경력지원 멘토링의 조절효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 30(1), 1-24.
- 신소영, 이수용(2017). 프로티언 경력태도가 무형식학습 활동을 매개로 주관적 경력성공에 미치는 영향: 서울지역 호텔 및 외식업 종사자를 중심으로. HRD 연구 (구 인력개발연구), 19(4), 95-121.
- 신재민, 이희수(2017). 여성의 일-삶 균형과 주관적 경력성공 관계에서 자아탄력성의 매개효과. 학습자중심교과교육연구, 17, 541-565.
- 엄혜경, 성상현(2017). 일-가정 갈등 그리고 가정-일 갈등이 기혼여성관리자의 주관적 경력성공에 미치는 영향. 여성연구, 35-70.
- 오진주, 김진모(2014). 조직사회화의 영향요인에 관한 통합적 문헌고찰. 농업교육과 인적자원 개발, 46(1), 151-180.
- 유수란, 배을규, 이민영(2018). 평생교육강사의 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공의 관계에서 셀프리더십의 매개효과. 직업교육연구, 37(6), 85-104.
- 유은혜(2015). 비서직 종사자의 일과 생활의 균형(Work-Life Balance)이 정서적 몰입, 직무몰입 및 주관적 경력성공에 미치는 영향, 석사학위논문. 이화여자대학교.
- 유은혜, 김명옥(2015). 비서직종사자의 일과 생활의 균형 (WLB) 이 정서적 몰입, 직무몰입 및 주관적 경력성공에 미치는 영향. 비서·사무경영연구, 24(1), 51-74.
- 윤지혜, 김명옥(2020). 비서직종사자가 인지하는 경력장애요인이 주관적 경력성공에 미치는 영향에 관한 연구-프로티언 경력태도의 조절효과를 중심으로. 비서·사무경영연구, 29(1), 77-100.
- 이경은(2016). 저비용항공사 에어스케이프, 브랜드 인식, 주관적 경력성공 간 구조적 관계. 관광연구저널, 30(7), 157-174.
- 이경은, 김태훈, 변정우(2016). 저비용항공사 종사원의 브랜드 태도와 주관적 경력성공의 관계 연구. 호텔경영학연구, 25(2), 37-58.
- 이상호(2019). 기업 HRD 담당자의 지속학습활동과 주관적 경력성공의 관계에서 사회적 자본의 조절효과. 휴먼웨어 연구, 2(1), 29-57.
- 이소담, 이승연(2018). 보육교사의 일-삶 균형과 주관적 경력성공의 경향 및 관계. 어린이미디어연구, 17(1), 185-213.

- 이수연, 김효선(2020). 여성근로자의 경력개발에 대한 조직의 지원과 주관적 경력성공 간의 관계에 관한 연구: 자기효능감의 매개효과를 중심으로. *미래교육연구*, 10(1), 57-83.
- 이신주(2020). 보육교사의 프로틴 경력태도가 주관적 경력성공과 경력몰입에 미치는 영향. *학습자중심교과교육연구*, 20, 611-631.
- 이윤수, 조대연, 김재민(2018). 관리자 코칭 행동이 주관적 경력 성공에 미치는 영향: 횡단 다층 모형의 적용. *HRD 연구 (구 인력개발연구)*, 20(1), 225-247.
- 이지영, 이희수, 임경수(2016). 내용과 상징 네트워크 분석을 이용한 국내 경력성공 연구동향 분석. *Andragogy Today*, 19(3), 1-29.
- 이재은, 이찬(2016). 사무직 근로자의 핵심자기평가와 주관적 경력성공의 관계. *농업교육과 인적자원개발*, 48(1), 97-127.
- 이재정, 정면숙(2018). 경력성공에 대한 최근 연구동향 분석. *인문사회21*, 9(5), 337-349.
- 장은주, 박경규(2004). 주관적 경력성공의 결정요인에 관한 연구. *인사·조직연구*, 12(2), 77-104.
- 임채경, 정태연(2018). 직장인의 경력계획이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 자기효능감과 회복탄력성의 매개효과를 중심으로. *한국심리학회지: 코칭*, 2(2), 63-78.
- 조형래, 박용호(2017). 대학생의 진로성숙도가 프로틴 경력태도와 주관적 경력성공에 미치는 영향. *한국콘텐츠학회논문지*, 17(9), 212-224.
- 지성호, 강영순(2014). 셀프리더십과 주관적 경력성공의 관계에서 감정활용능력의 조절효과: 한국인과 중국인을 대상으로. *상업교육연구*, 28(6), 159-185.
- 지성호, 강영순(2015). 셀프리더십 구성개념의 위계와 주관적 경력성공과의 구조적 관계. *리더십연구*, 6, 24-44.
- 진성미(2009). 경력 역량탐색을 위한 평생학습의 시사. *평생학습사회*, 5(2): 21-44.
- 최명빈, 조대연, 이윤수(2019). 기업 근로자의 경력성공에 관한 메타 연구. *기업교육과 인재연구*, 21(1), 1-22.
- 최세영, 진성미(2019). 구성원의 자기주도학습이 주관적 경력성공에 미치는 영향과 리더-구성원 교환관계 (LMX)의 조절 효과. *취업진로연구*, 9(2), 143-167.
- 최준원(2017). 변혁적 리더십이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 분배, 절차, 상호작용 공정성의 매개효과 고려. *기업경영연구 (구 동림경영연구)*, 73, 63-95.
- 탁정화(2020). 유아교사의 교수효능감, 긍정심리자본이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 성장 마인드셋의 조절된 매개효과. *인지발달중재학회지*, 11, 151-173.
- 탁정화(2020). 유아교사의 마인드셋과 주관적 경력성공의 관계에서 긍정심리자본의 다중매개효과. *생태유아교육연구*, 19(4), 133-160.
- 탁정화(2021). 유아교사의 마인드셋 프로파일에 따른 주관적 경력성공과 교수효능감의 차이. *유아교육연구*, 41(1), 87-108.

- 황보선, 정경화, 유광길(2020). 태권도 행정기관 직원의 경력계획, 프로틴 경력태도 및 주관적 경력성공의 구조관계. *한국체육과학회*, 29(2), 611-624.
- 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.
- Aryee, S., Chay, Y. W., & Tan, H. H. (1994). An examination of the antecedents of subjective career success among a managerial sample in Singapore. *Human relations*, 47(5), 487-509.
- 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.
- Chudzikowski, K. (2012). Career transitions and career success in the 'new' career era. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 298-306.
- Swanson, R. A., Holton, E., & Holton, E. F. (2001). *Foundations of human resource development*. Berrett-Koehler Publishers.
- Gattiker, U. E., & Larwood, L. (1986). Subjective career success: A study of managers and support personnel. *Journal of Business and Psychology*, 1(2), 78-94.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2000). *Career management* (3rd ed.). Fort Worth, TX: The Dryden Press.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86.
- Heslin, P. A. (2003). Self and other referent criteria of career success. *Journal of Career Assessment*, 11(3), 262-286.
- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 113-136.
- Hofmans, J., Dries, N., & Pepermans, R. (2008). The Career satisfaction scale: Response bias among men and women. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 397-403.
- Johnson, C. D. (2001). *In search of traditional and contemporary career success*. The University of Georgia Ph. D. Thesis dissertation.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel psychology*, 52(3), 621-652.
- Judge, T. A., & Hulin, C. (1991). *Job satisfaction and subjective well-being as determinants of job adaptation*. New York, NY: Cornell University CAHRS Working Paper Series.

- Kostal, J. W., Wiernik, B. M. (2017). A meta-analytic investigation of demographic differences in protean, boundaryless, and proactive career orientations. *Career Development International*, 22(5), 520-545.
- Nabi, G. R. (2001). The relationship between HRM, social support and subjective career success among men and women. *International journal of manpower*.
- Presti, A., & Pluviano, S. (2016). Looking for a route in turbulent waters: Employability as a compass for career success. *Organizational Psychology Review*, 6(2), 192-211.
- Seibert, S. E., & Kraimer, M. L. (2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of vocational behavior*, 58(1), 1-21.
- Spurk, D., Hirschi, A., & Dries, N. (2019). Antecedents and outcomes of objective versus subjective career success: Competing perspectives and future directions. *Journal of Management*, 45(1): 35-69.
- Torraco, R. J. (2005). Writing integrative literature reviews: Guidelines and examples. *Human Resource Development Review*, 4(3), 356-367.
- Torraco, R. J. (2016). Writing integrative literature reviews: Using the past and present to explore the future. *Human Resource Development Review*, 15(4), 404-428.
- Whittemore, R., & Knafl, K. (2005). The integrative review: Updated methodology. *Journal of Advanced Nursing*, 52(5), 546-553.
- Wong, S. C., & Rasdi, R. M. (2015). Predictors of protean career and the moderating role of career strategies among professionals in Malaysian Electrical and Electronics (E & E) Industry. *European Journal of Training and Development*, 39(5), 409-428.

ABSTRACT

**An Integrative Literature Review of Subjective Career Success:
Focused on Quantitative Studies Published in Korea**

Cheri Im*, Yoonhee Park(Ewha Womans University)**

The purpose of this study was to explore recent research trends about subjective career success by conducting an integrative literature review. Focusing on empirical studies published in Korea, This study followed Torraco's guidelines(2016) of conducting an integrative literature review and selected 47 quantitative studies that were published between 2014 and May 2021. This study drew out following results. First, research on subjective career success accounted for 93% of research on office workers. Second, the previous studies have been conducted in the pedagogy and business administration, and HRD. Third, the two of studies used as the independent variable and only one study used it as the moderating variable. The remaining studies used the subjective career success as the dependent variable. Finally, the main components of subjective career success were career satisfaction, job satisfaction, and employability. Based on the results, this study suggested future research directions and implications.

[Keywords] Subjective Career Success, An Integrative Literature Review