

무경계 경력에 관한 통합적 문헌고찰: 2010년-2021년 국내·외 양적연구를 중심으로

김다혜, 박윤희*
이화여자대학교 국제사무학과

An Integrative Literature Review of Boundaryless Career: Focused on Empirical Studies Published in Korea and Abroad from 2010 to 2021

Da-Hye Kim, Yoon-Hee Park*

Department of International Office Administration, Ewha Womans University

요약 본 연구의 주요 목적은 국내·외 양적연구를 중심으로 무경계 경력에 관한 통합적 문헌 고찰을 실시함으로써 연구의 동향을 분석하고, 향후 연구 방향을 제시하는데 있다. 이를 위해 Torracco(2005, 2016)가 제시한 통합적 문헌 분석 연구수행 절차 및 방법에 따라 2010년부터 2021년 6월까지를 기준으로 국내·외 학술정보 데이터베이스에서 무경계 경력을 제목 및 주제어로 검색하였다. 검색된 논문 중 최종적으로 분석에 활용된 논문은 총 26편(국내논문 11편, 국외논문 15편)이며, 다음과 같은 주요 연구결과를 도출하였다. 첫째, 무경계 경력에 관한 연구는 2010년 이후 현재까지 꾸준히 진행되고 있다. 둘째, 연구 분야 측면에서는 인적자원개발 및 관광, 경영, 심리 등 다양한 학문분야에서 무경계 경력 연구가 이루어졌다. 셋째, 연구대상은 주로 근로자 및 대학생으로 나타났다. 넷째, 연구 방법 측면에서는 대부분 횡단연구가 이루어졌으므로 앞으로는 종단연구로도 무경계 경력 연구를 진행할 필요가 있다. 다섯째, 무경계 경력은 독립변인으로 가장 많이 활용되었다. 여섯째, 무경계 경력이 독립변인으로 쓰였을 때 가장 많이 사용된 종속변인은 주관적 경력성공이었다. 본 연구에서는 이러한 연구 결과를 바탕으로 향후 연구의 방향 및 시사점을 제시하였다.

Abstract The purpose of this study was to analyze research trends by conducting an integrative literature review on boundaryless careers with emphasis on empirical studies published in Korea and abroad. The title and keywords related to boundaryless careers were used to search the literature in academic information databases from January 2010 to June 2021 using Torracco's integrative literature review guidelines (2005, 2016). A total of 26 articles were subjected to analyze and the results were as follows. First, empirical studies on boundaryless careers have been conducted since 2010 in Korea and abroad. Second, studies of boundaryless careers have been conducted in various academic disciplines (e.g., tourism, business administration, psychology, and human resource development). Third, study subjects were mainly employees and university students. Fourth, cross-sectional designs were used in preference to longitudinal designs. Fifth, boundaryless career was usually used as an independent variable and subjective career success as a dependent variable. Based on the results obtained, we suggest future research directions and implications.

Keywords : Boundaryless, Career, Integrative Literature Review, Empirical Research, Trends of Research

본 논문은 2021년도 한국콘텐츠학회 종합학술대회에서 발표한 논문을 수정 및 보완한 것임.

*Corresponding Author : Yoon-Hee Park(Ewha Womans Univ.)

email: yoonhpark@ewha.ac.kr

Received October 6, 2021

Revised November 12, 2021

Accepted February 4, 2022

Published February 28, 2022

1. 서론

현대사회의 급격한 경영환경 변화는 경력개발의 주체를 조직 중심에서 개인 중심으로 옮겨놓았다. 많은 조직에게 있어 외부 경영환경의 변화는 미래에 대한 불안정성을 증가시켰고, 이에 대응하기 위한 방안으로 각 기업들은 인수합병 및 정리해고 등을 실행하며 계층구조를 점차 간소화 하였다. 그에 따른 노동시장 불안정성의 증가로 조직은 직원의 종신 고용을 보장하지 못하게 되었고, 장기적인 고용관계를 대가로 조직에 충성하는 직원들의 심리적 계약에도 변화가 나타나게 되었다[1].

더불어 4차 산업혁명의 도래로 인한 첨단 기술의 발전은 미래의 직업 환경을 매우 새롭고 예측하기 힘든 양상으로 재편할 것으로 많은 학자들은 예상하고 있다[2]. 2018년 미래 일자리 보고서(2018 future of jobs report)에 의하면, 주요 20개국에서 2022년까지 7,500만 개의 일자리가 없어지고, 1억 3천 3백만 개의 새로운 직업이 창출된다고 하였다. 이를 뒷받침하듯 최근 디지털 플랫폼을 통해 산업현장에서는 필요시에 임시로 계약을 맺어 일하는 '긱 워커(gig worker)'의 비중이 늘어나고 있고, 이러한 시대적 흐름에서 더 이상 평생직장이라는 개념은 무의미 해지고 있다.

이와 같이 경력에 대한 개인의 인식 변화가 나타남과 동시에 경력과 관련한 연구에 있어서도 고용 불확실성과 업무의 무경계 등에 대응할 수 있도록 현대적인 관점의 개인 주도적인 경력 개념이 등장하였다[3]. 프로티언 경력[4]과 무경계 경력[5]이 대표적으로 대두된 개념인데, 이들은 뉴 커리어(new career)라 칭해지고 있다. 새롭게 대두된 이러한 경력 개념은 개인이 경력 개발에 대해 조직이 아닌 개인의 소명과 직업가치에 의해 개인의 경력을 설계해 나가는 것을 뜻한다[6]. 다시 말해 개인이 자신의 경력 개발에 있어 주도적인 자세를 가지고 조직과 직무, 직업에 경계 없이 경력 변화를 꾀하는 것이라고 할 수 있다. 이 중에서도 무경계 경력은 기존에 속했던 조직의 경계를 넘어 다른 조직에서 기회를 획득하고 활발하게 경력을 개발하는 것을 나타내는데[7], 자신의 경력을 위해 자유롭고 적극적으로 경력 목표를 추구하는 현대적 경력 관점에서 특히 주목할 필요가 있는 개념이다.

무경계 경력에 관한 연구는 1990년대 중반을 기점으로 하여 개념에 대한 학문적인 논의가 시작되었는데, 무경계 경력태도를 측정할 수 있는 도구가 개발되면서 실증연구가 본격적으로 진행되었다. 하지만 아직까지 무경계 경력에 관한 연구동향을 통합적이고 체계적으로 분석

한 연구는 거의 이루어지지 않았다. 변화된 고용환경 및 개인의 주체적인 경력관리가 중요해진 작금의 시점에서 현재까지 수행된 국내·외 무경계 경력에 관한 연구를 종합적으로 검토하고 다양한 관점에서 연구동향을 고찰하는 것은 매우 의미 있는 작업이라고 할 수 있다. 이를 통해 무경계 경력 관련 선행연구들의 현황 및 특징을 파악하여 시사점을 도출하고, 향후 연구의 방향성을 제시할 수 있다.

따라서 본 연구에서는 국내·외 양적연구를 중심으로 무경계 경력에 관한 통합적 문헌고찰을 실시하여 선행연구를 분석하고 검토함으로써 향후 연구 방향 및 시사점을 제시하는 것을 목적으로 한다. 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 국내·외 학술지에 게재된 무경계 경력에 관한 양적연구 논문에서 연구대상, 연구방법, 측정도구는 어떠한가?

둘째, 국내·외 학술지에 게재된 무경계 경력에 관한 양적연구 논문에서 무경계 경력관련 변인 및 영향관계는 어떠한가?

2. 이론적 배경

2.1 무경계 경력의 개념

무경계 경력(boundaryless career)이란 조직 내에서의 경력 한계를 벗어나 경력의 유지와 개발을 위해 자유롭게 조직을 선택하는 것을 의미하는데, 이 개념은 Arthur와 Rousseau(1996)가 쓴 'The boundaryless career'라는 저서를 통해 처음 소개되었다[8]. 즉, 개인의 경력이 직무나 직업, 조직 등의 요인에 의해 한정되지 않고, 개인이 무경계적으로 다양한 환경에서 다양한 업무를 수행함으로써 경력기회를 갖고 경력목표를 추구하는 것을 의미한다[9]. 또한 Eby et al.(2001)은 무경계 경력을 조직 간의 이동을 통해 경력을 이어 나가는 것으로 보았다. 이는 전통적인 경력 개념과는 정반대라고 볼 수 있는데, 전통적인 경력이 직업의 안정성을 토대로 하여 개인과 조직의 심리적 계약을 전제로 하나의 조직 안에서 경력개발을 해 나가는 것을 의미했다고 한다면, 새로운 관점인 무경계 경력에서는 고용 가능성을 토대로 하여 다양한 조직 간 이동을 하는 경력 경로로 범위가 확장되었다. 또한 전통적 경력에서는 성공의 측정 도구로서 객관적 지표인 임금이나 승진, 지위를 따르고, 경력관리의 책임은 조직이 졌으며, 경력개발단계의 이정표는

연령에 있었다. 하지만 무경계 경력 관점에서는 성공의 측정 도구로 주관적 지표인 심리적으로 의미가 있는 일을 따르고, 경력관리의 책임은 개인에게 두며, 경력개발 단계의 이정표는 학습에 둔다. 종합하자면, 현대적 경력 개념인 무경계 경력은 경직적인 전통적 경력 개념에 비해 유연하고 가변적이며 탄력적이다[10].

Arthur와 Rousseau(1996)에 의하면 이러한 무경계 경력의 특성은 크게 6가지로 구분될 수 있다. 첫째, 무경계 경력에서 개인은 하나의 조직에만 자신의 경력을 한정하지 않고, 조직 간 수평적 이동을 반복하며 경력을 쌓는 특징이 있다. 둘째, 무경계 경력의 주체는 그들의 시장가치를 통해 조직 간 수평적 이동을 가능하게 한다. 즉 고용 시장에서 인정받아 높은 고용 가능성으로 조직 이동을 하게 되는 능력이 중요하다. 셋째, 무경계 경력은 조직 외부의 정보나 네트워크에 의존적이다. 이는 과거에 지인에 의존했던 네트워크가 현재는 각종 취업포털 및 인터넷 사이트와 같은 조직 외부 정보망으로 연결됨을 뜻한다. 넷째, 위계질서와 승진원칙과 같은 수직적인 전통적 조직의 경력 경계가 무너진다. 기업환경의 글로벌화와 급격한 변화는 기존에 존재하지 않던 직무 및 기술을 필요로 하는데, 조직은 이에 따라 경력자 및 외부 전문가를 채용하면서 전통적인 조직에서와는 달리 위계질서보다 과업을 더 중시하는 것을 의미한다. 다섯째, 가족 및 개인적인 사유로 인해 기존의 경력 기회를 거부할 수 있다. 과거에는 조직의 일이 가족이나 개인의 일보다 우선시 되었지만 이제는 개인의 행복이라는 가치를 우선하여 경력을 포기하기도 하는 시대로 변화하였음을 의미한다. 여섯째, 무경계 경력의 주체는 구조적 제약에서 자유롭기 위해 스스로 경력 행위자로서 인지하고 결정해야 한다. 요약하자면, 무경계 경력의 특성은 전통적 개념의 경력 특성보다 개인성과 독립성을 지녔다고 할 수 있다.

무경계 경력에 관한 선행연구에서는 개인의 구체적인 행동보다는 개인의 태도(attitude)나 성향(orientation)을 강조하여 '무경계 경력태도' 또는 '무경계 경력지향'이라는 용어를 혼용하여 사용하고 있다[3]. 즉, 학자에 따라 무경계 경력을 표현하는 용어들은 다양하게 사용되고 있다.

2.2 무경계 경력의 하위요인

선행연구에서는 무경계 경력의 하위 구성 요소를 살펴 보기 위해 이동성에 초점을 맞춘 논의가 이루어져 왔으며, Sullivan과 Arthur(2006)는 무경계 경력의 특성을 제대로 반영하기 위해서 심리적 이동성과 물리적 이동성

모두를 동시에 고려해야 한다고 하였다. 여기서 심리적 이동성이란 조직 내·외부와 상호작용을 통해 자신에게 이익이 발생할 것으로 예상되는 새로운 상황을 경험할 수 있는 기회를 추구하려는 것이고, 물리적 이동성은 직무, 직업, 조직, 국가를 이동하는 것을 의미한다[11-13]. 이러한 주장을 근거로 하여 Briscoe, Hall, DeMuth(2006)는 무경계 경력태도의 하위요인으로 심리적 이동성을 대변하는 무경계 사고방식(boundaryless mind-set)과 물리적 이동성을 대변하는 조직이동선호(organizational mobility preference) 2가지를 제시하였다.

먼저 무경계 사고방식은 조직의 경계를 넘어 실제적이고 물리적으로 다른 곳에서 일할 수 있는 태도를 나타내는 것으로 업무 관련 관계를 맺음을 추구하는 정도를 뜻한다[14]. Akkermans와 Kubasch(2017)에 의하면 무경계 사고방식을 지닌 사람은 자신의 경력에 대해 강력한 통제력을 가지고 자신의 전문성 향상을 위해 조직, 직무, 직업의 경계를 넘어서는 특징을 가진다. 즉, 무경계 사고방식은 새로운 상황이나 경험을 위해 경계를 초월하여 업무와 관련한 관계를 맺는 개인의 심리적인 성향에 초점을 맞춘다고 할 수 있다.

둘째, 조직이동선호는 고용주들 사이를 이동하고자 하는 태도로 고용 상의 유동성을 선호하는 정도를 의미한다[14]. Volmer와 Spurk(2011)는 조직이동선호가 심리적 경향성을 넘어 실제적으로 다른 직업, 직무, 조직 사이에서 이동하는 것이라고 하였고, Briscoe, Hall, DeMuth(2006)는 조직이동선호가 높으는 사람은 여러 직장에서 경력을 이어 나가는 것에 만족감을 느낀다고 하였다. 즉 조직이동선호는 개인이 조직의 경계를 뛰어 넘어 실질적이고 물리적으로 이동할 수 있는 기능성에 초점을 맞춘다고 할 수 있다.

선행연구에서의 무경계 경력 하위 요인 구성을 살펴보면 이규형, 이영면(2015)은 무경계 경력태도가 직장이동에 미치는 영향에 대해 분석한 연구에서 무경계 경력을 무경계 사고방식과 조직이동선호라는 두 요소로 구성하였다. 프로티언 경력태도와 무경계 경력태도가 조직몰입에 미치는 영향을 연구한 박용호, 한억천(2015)도 무경계 사고방식과 조직이동선호를 무경계 경력의 두 하위요소로 구성하였다. 그 외의 선행연구들에서도 Briscoe, Hall, DeMuth(2006)의 구분에 따라 무경계 사고방식과 조직이동선호의 두 구성요소를 무경계 경력의 하위요인으로 구성하였다[12,15-17]. 하지만 무경계 경력을 무경계 사고방식 또는 조직이동선호라는 단일 요소로 구성한 선행연구도 있었다[18-22].

3. 연구방법

3.1 분석절차 및 방법

본 연구는 국내·외 양적연구를 중심으로 무경계 경력에 관한 연구들을 통합적으로 검토하고 고찰하고자 하였다. 논문 분석을 위한 방법론적 측면에서 Torracco(2005, 2016)의 통합적 문헌 분석 연구 수행 절차를 준용하였다. 분석대상 논문은 Table 1과 같은 절차로 선정되었다.

분석대상을 수집하기 위해 2021년 6월 시점을 기준으로 국내·외 학술정보 데이터베이스를 사용하였다. RISS, DBpia, NSDL, KCI(한국학술지인용색인), Google 학술검색, EBSCO, Proquest 등의 데이터베이스를 활용하였고 논문의 제목 및 주제어로 ‘무경계 경력’, ‘무경계 경력태도’, ‘무경계 경력지향’, ‘boundaryless career’, ‘boundaryless career attitude’, ‘boundaryless career orientation’을 사용하여 검색하였다. 국내 논문은 KCI에 공식적으로 등재된 학술지, 국외 논문은 ‘English’, ‘full text’, ‘peer reviewed journal’로 설정하여 동일 조건으로 교차 검색하였고, 중복 논문은 삭제하였다. 무경계 경력에 관한 연구는 우리나라에서 2010년 김시진, 김정원의 연구를 기점으로 실증적인 연구가 진행되었기에 최근의 연구동향을 분석하기 위하여

2010년 1월부터 2021년 6월까지의 논문들을 분석대상으로 선정하였다. 이 과정에서 수집된 논문은 국내논문 17편, 국외논문 47편으로 총 64편이었다. 이후 연구자가 검색 및 수집을 재실시하여 무경계 경력과 관련된 논문의 누락이 없는지 추가 확인을 거쳤다.

다음으로 무경계 경력과 관련한 연구에는 양적 연구, 질적 연구, 메타 분석, 측정도구 타당화와 같은 다양한 연구기법들이 사용되었는데, 본 연구에서는 설문조사를 활용하여 양적 통계 분석으로 진행한 연구를 양적 연구로 분류하여 분석 대상으로 선정하였다. 이러한 과정을 통해 무경계 경력 관련 국내 논문 11편, 국외 논문 15건으로 총 26편의 논문을 최종적으로 선정하여 분석에 활용하였다.

이 연구에서 최종적으로 선정된 논문을 연도별로 정리하면 Table 2와 같다. 국내 무경계 경력 양적 연구는 총 11편으로, 2015년에 가장 많은 연구(3편)가 진행되었고, 경영학 분야의 학회지에 가장 많이 게재되었다. 그 외에 관광학, 심리학, 사회복지학, 복합학 등의 분야에서도 논문이 게재되었다. 국외 연구는 Journal of Vocational Behavior(6편), Career Development International(3편), Journal of Career Assessment(1편), The International Journal of Human Resource management(1편), European management journal(1편), Public

Table 1. Study Selection Process

Process	Selection method of literature	Selection criteria of literature	Total
1. Literature search	Setting on the title and key words for searching literature from Korean and foreign DBs	<ul style="list-style-type: none"> •Title and Key words - 무경계 경력 - 무경계 경력태도 - 무경계 경력지향 - boundaryless career - boundaryless career attitude - boundaryless career orientation 	Domestic 17 International 47
▼			
2. Classification of literature based on quantitative research	Distinguishing between quantitative and non-quantitative literature	<ul style="list-style-type: none"> •Quantitative literature - Research conducted through quantitative statistical analysis using survey and panel data •Non-quantitative literature - Excluding qualitative research, literature research, development of measurement tools, etc. 	Domestic 11 International 15
Total			26

Table 2. Number of domestic and international papers by publication year

Category	Year												Total
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
Domestic	1	0	1	0	0	3	1	1	0	0	2	2	11
International	0	2	2	1	2	1	2	2	0	2	0	1	15
Total	1	2	3	1	2	4	3	3	0	2	2	3	26

Personnel Management(1편), Zagreb International Review of Economics & Business(1편), Journal for Labour Market Research(1편)으로 주로 인적자원개발 분야에서 연구가 진행되었음을 알 수 있었다.

3.2 분석 항목

무경계 경력에 관한 연구동향 분석은 국내·외 양적연구 26편에 대하여 Table 3과 같이 연구대상, 무경계 경력을 측정하는 측정도구, 무경계 경력 연구에 사용된 변인(독립변인, 종속변인, 매개 혹은 종속변인)과 연구결과인 변인 간의 영향관계를 분석항목으로 설정하여 분석 결과를 제시하였다.

Table 3. Analysis items of boundaryless career research trends

1	Research subjects and research methods
2	Measurement tool for boundaryless career
3	Boundaryless career-related variables
4	Influence relationship between boundaryless career and related variables

4. 연구결과

4.1 무경계 경력의 연구 대상 및 연구 방법

경력에 관한 연구의 대상은 광범위하고 모든 분야의 직업인을 포괄하며, 직업별 동향을 통해 특별한 경력이

수가 제기되어 있는 직업에 대한 연구의 진행상황을 살펴볼 수 있다[23, 24]. 무경계 경력 관련 연구의 대상은 대부분 근로자와 대학생으로 이루어졌다. 분석 대상인 총 26편의 논문 중 근로자를 대상으로 연구된 논문은 22편으로 전체의 85%를 차지하였고, 대학생을 대상으로 한 논문은 3편(12%), 구직 중인 무직자를 대상으로 한 연구가 1편(4%)으로 확인되었다.

무경계 경력을 연구한 국내·외 논문에서 사용한 연구 방법은 Table 4와 같다. 연구 방법은 크게 한 시점에서 자료를 수집한 횡단연구와 두 시점에서 자료를 수집한 종단연구로 구분하였는데, 국외 연구에서는 7%의 연구가 종단연구로 진행된 것을 확인할 수 있었다. 반면, 국내 연구에서는 종단연구로 진행된 연구가 한 건도 존재하지 않았고, 모두 횡단 연구만이 진행되었음을 알 수 있다.

Table 4. Research methods for boundaryless career

Category		Domestic (%)	International (%)	Total (%)
Data collection method	Cross-sectional study	11 (100)	14 (93)	25 (96)
	Longitudinal study	0 (0)	1 (7)	1 (4)
Total		11(42)	15(58)	26(100)

4.2 무경계 경력 측정도구

무경계 경력 연구의 측정도구는 Briscoe, Hall, DeMuth(2006)에 의해 개발된 무경계 경력태도 척도(boundaryless career attitude scale) 1가지를 사용한다. 이 측정도구는 2개의 하위 요인으로 구성되어 있

Table 5. Measurement tool for boundaryless career

Sub-factors	Measurement questions
boundaryless mind-set	1. I seek work where I can learn new things.
	2. I like project-based work with people from multiple external organizations.
	3. I enjoy work that requires me to work outside of my company.
	4. I like to work with other departments beyond my own department.
	5. I like work with external stakeholders related to the company.
	6. I enjoy working and interacting with people from various companies.
	7. I have had experience looking for opportunities to work for other companies in the past.
	8. I am more powerful when I have new experiences or are given new situations.
organizational mobility preference	1. I prefer the stability of being able to work continuously in one organization.
	2. If I can't work in my current organization, I will be very frustrated.
	3. I prefer to stay with a familiar company rather than look for employment opportunities elsewhere.
	4. If the company guarantees lifetime employment, I would never consider changing jobs.
	5. If I can do what I want, I am willing to work for only one organization.

며, 무경계적 사고방식 8문항과 조직이동선호 5문항으로 총 13문항의 측정 척도로 구성되어 있는데 Table 5와 같다. 국내 논문에서는 많은 연구자들이 무경계 경력태도 척도의 13문항을 번안해서 사용하였으며, 연구 상황에 적합하게 수정·보완하거나 몇 가지 문항만 번안하여 사용하기도 하였다.

4.3 무경계 경력 관련 변인 및 영향관계

무경계 경력이 어떠한 변인으로 설계되었는지 살펴보면 Table 6과 같다. 무경계 경력 관련 변인은 국내 및 국외 연구 모두에서 독립변인으로 가장 많이 사용되었으며, 이는 전체의 약 69%를 차지한다. 종속변인으로 사용된 연구는 국내에서는 없었으며, 국외에서는 7건의 연구가 수행되었다. 이외에 조절변인으로 사용한 연구는 국내에서만 1편(4%)이 있었고, 매개변인으로 사용한 연구는 없는 것으로 확인되었다.

Table 6. Use of boundaryless career-related variables

Category	Variables				Total (%)
	Independent	Dependent	Mediator	Moderator	
Domestic	10	0	0	1	11(42)
International	8	7	0	0	15(58)
Total (%)	18 (69)	7 (27)	0 (0)	1 (4)	26 (100)

4.3.1 무경계 경력이 독립변인인 경우

무경계 경력을 독립변인으로 설정하여 설계된 양적 연구들을 보면, 몇 가지 특징을 살펴볼 수 있는데, 그 특징은 다음의 4가지로 정리할 수 있다.

첫째, 무경계 경력이 독립변인으로 사용된 연구는 총 18편으로, 이 중 국내연구는 10편, 국외연구는 8편으로 확인되었다. 이 연구들 중 자료수집방법에 있어 종단으로 진행된 연구는 한 편도 존재하지 않았고, 모두 횡단으로 연구가 진행된 것을 확인할 수 있다.

둘째, 무경계 경력이 독립변인으로 사용된 경우, 국내·외 연구 모두에서 종속변인으로 ‘주관적 경력성공’을 가장 많이 사용하였다. 주관적 경력성공의 하위변인으로 경력만족을 가장 많이 사용하였는데, 학자에 따라 직무만족, 고용가능성, 삶의 만족, 경력몰입(career commitment) 등을 포함하였다. 한편, 주관적 경력성공을 경력성공의 하위요인으로 사용한 연구도 있었고, 대부분의 연구에서 주관적 경력성공의 하위요인으로 사용

한 직무만족을 하나의 종속변인으로 사용한 연구도 있었다. 경력만족, 직무만족, 고용가능성 등을 하위요인으로 사용한 주관적 경력성공, 경력성공의 하위요인으로서의 주관적 경력성공, 직무만족이 종속변인으로 쓰인 경우 등 3가지 경우에 해당하는 연구는 총 8편으로 전체 연구의 44%를 차지했다. 기타 종속변인으로는 ‘객관적 경력성공’, ‘직장이동’, ‘조직몰입’, ‘역량’, ‘조직성과’, ‘외부 지원추구(external support seeking)’, ‘능동적 대처(active coping with change)’, ‘진로역량(career competencies)’, ‘직업가치(work value)’, ‘구직강도(search intensity)’, ‘재취업 제약(reemployment constraints)’ 등이 있었다. 무경계 경력이 독립변인일 때 주관적 경력성공이 종속변인으로 사용된 경우의 영향관계를 나타낸 연구결과는 Table 7과 같다.

셋째, 무경계 경력이 독립변인으로 사용된 경우, 국내 연구에서는 매개변인으로 ‘네트워크행동’이 3편에서 사용되었으며, ‘경력전략’이 1편에서 사용되었다. 그리고 조절변인으로는 ‘조직신뢰’가 사용되었다. 국외연구에서는 ‘경력관리행동’, ‘잡 크래프팅’이 매개변인으로, ‘상사 지원인식’이 조절변인으로 활용되었다.

넷째, 무경계 경력과 함께 독립변인으로 가장 많이 연구된 변인은 ‘프로티언 경력(protean career)’이었다. 무경계 경력이 단독 독립변인으로 활용된 연구는 8건이고, 다른 독립변인이 함께 연구된 경우는 10건이 있었는데, 이 중 프로티언 경력이 9건으로 90%를 차지했다. 이상으로 무경계 경력이 독립변인으로 사용된 연구들의 설정한 변인들과 연구결과를 Fig. 1과 같이 도식화하여 제시하였다.

국내연구에서는 무경계 경력이 독립변인으로 쓰였을 때, 종속변인으로 ‘주관적 경력성공’이 사용된 경우가 많았는데, 무경계 경력과 주관적 경력성공의 하위요인에 따라 영향관계의 결과가 다르게 나타났다. 무경계 경력태도의 하위변인 중 무경계적 사고방식은 주관적 경력성공의 하위요인들에 유의하게 정(+)의 영향을 미친다는 것이 확인되었다[25]. 또한 무경계 경력태도가 주관적 경력성공의 하위요인 중 경력만족과 직무만족에만 유의하게 정(+)의 영향을 미친다는 결과가 있었고[18], 고용가능성에만 정(+)의 영향을 미친다는 연구결과도 확인할 수 있었다[19].

국내연구에서 무경계 경력이 독립변인으로 쓰였을 때 주관적 경력성공 이외에도 직장이동, 조직몰입, 역량, 직무만족, 경력몰입 등이 종속변인으로 사용되었다. 종속변인으로 조직몰입이 사용된 경우는 3건이 존재하는데

Table 7. When boundaryless career is used as an independent variable

Author (year)	Main variables				Key findings
	Independent	Dependent	Mediator	Moderator	
Kim, Kim (2010)	①Protean career attitude ②Boundaryless career attitude	①Subjective career success -Career satisfaction -Job satisfaction -Employability	-	-	•Boundaryless career attitude has a positive(+) effect on career satisfaction and job satisfaction.
Ha, Song (2012)	①Boundaryless career attitude - Boudaryless mind-set	①Subjective career success -Career satisfaction -Employability	①Career strategy	-	•Boundaryless mind-set has a positive(+) effect on employability •Career strategy is completely mediated in the relationship between boundaryless mind-set and career satisfaction.
Ko (2016)	①Protean career attitude ②Boundaryless career attitude - Boudaryless mind-set - Organizational mobility preference	①Subjective career success -Career satisfaction -Employability -Life satisfaction	-	-	•Boundaryless mind-set has a positive(+) effect on subjective career success
Nikandrou, Galanaki (2016)	①Boundaryless career orientation -Physical mobility -Psychological mobility	①Career outcome -Career satisfaction -Career advancement	①Career management behavior	-	•Psychological mobility has a positive(+) effect on career satisfaction and career development. •Physical mobility has a negative(-) effect on career satisfaction.
Lee (2020)	①Protean career attitude ②Boundaryless career attitude	①Job satisfaction ②Career commitment	-	-	•Boundaryless career attitude has a positive(+) effect on job satisfaction and career commitment.
Choi (2021)	①Boundaryless career attitude	①Career success -Subjective career success -objective career success	①Networking behavior	-	•Boundaryless career attitude has a positive(+) effect on subjective career success, and networking behavior is completely mediated them.
Kundi, Hollet-Haudebert, Peterson (2021)	①Protean career attitude ②Boundaryless career attitude	①Subjective career success -Career commitment -Career satisfaction	①Job crafting	-	•Boundaryless career attitude has a positive(+) effect on career commitment and career satisfaction. •Job crafting is mediated in the relationship between boundaryless career attitude and subjective career success.
Chung, Ko (2021)	①Boundaryless career attitude - Boudaryless mind-set - Organizational mobility preference	①Organizational performance -Job satisfaction -Career commitment	①Networking behavior	-	•Boundaryless career attitude has a positive(+) effect on job satisfaction. •Boundaryless career attitude has a negative(-) effect on career commitment. •Networking behavior is completely mediated in the relationship between boundaryless career attitude and job satisfaction, career commitment.

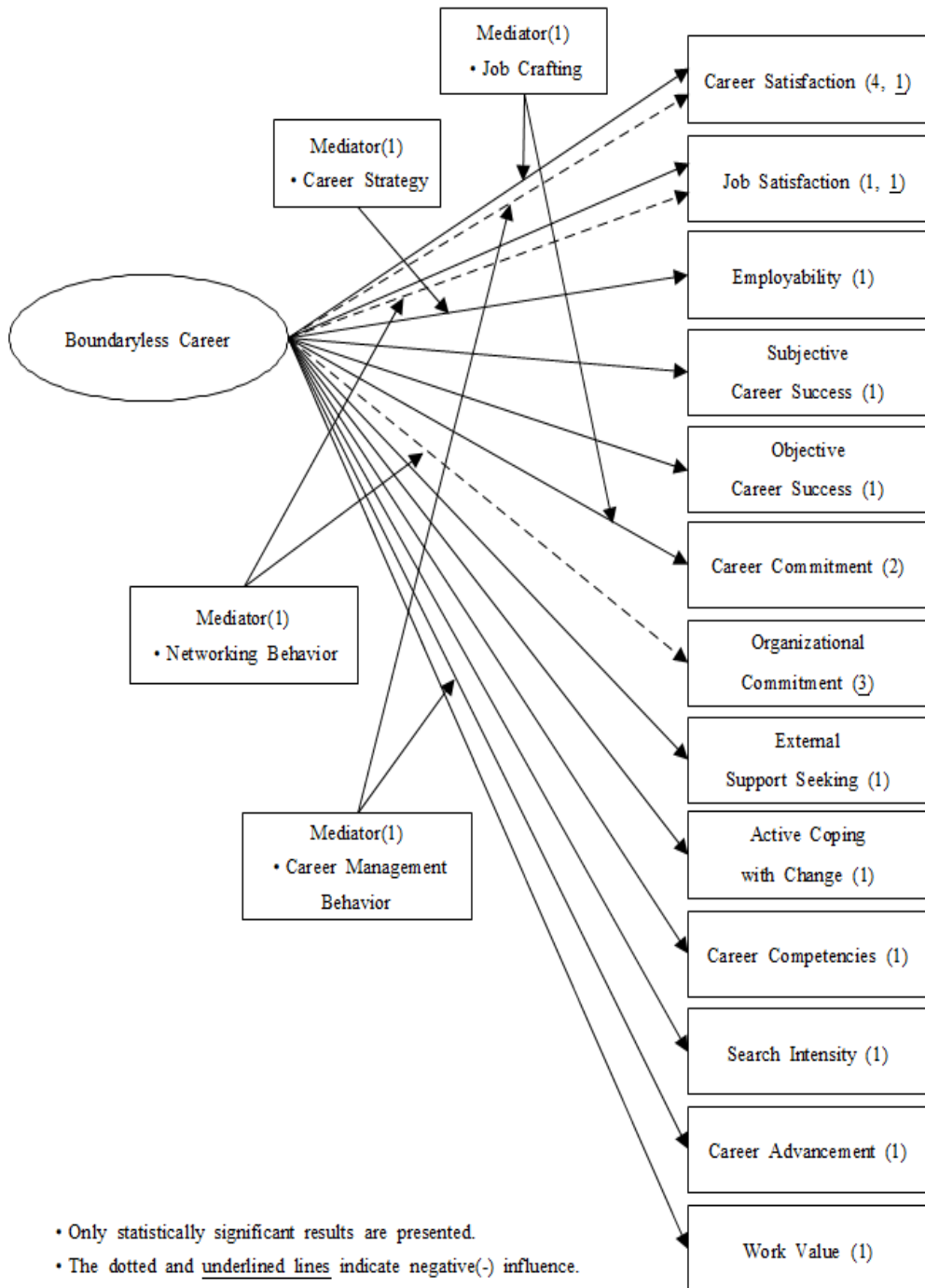


Fig. 1. Relationship between variables when boundaryless career is used as an independent variable

모두 무경계 경력이 조직몰입에 유의한 부(-)적 영향을 미치는 것을 밝혀냈다[16,17,26]. 역량, 직무만족, 경력 몰입이라는 종속변인들에는 정(+)의 영향을 미쳤다[27,28]. 또한 직장이동이 종속변인으로 사용된 경우에는 무경계 경력의 하위변인 중 조직이동선호는 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다[29].

국외연구에서는 무경계 경력이 독립변인으로 쓰였을 때 종속변인으로 상당히 다양한 변인들이 활용되었다. 먼저, 국내연구에서 가장 많이 연구되었던 주관적 경력 성공을 종속변인으로 사용한 연구가 1건 있었는데, 이 연구에서는 주관적 경력성공의 하위요인으로 경력몰입과 경력만족을 사용하였다. 그리고 무경계 경력태도가 경력 몰입 및 경력만족에 유의한 정(+)의 영향을 미침을 밝혀 내었다[30]. Volmer와 Spurr(2011)[31]는 종속변인으로 객관적 경력성공을 활용하였는데, 이 연구에서 무경계 경력 측정은 하위요인 중 하나인 조직이동선호만을 사용하여 이루어졌다. 그리고 조직이동선호가 객관적 경력성공의 하위변인인 연봉(annual salary)에 정(+)의 영향을 미친다는 것을 확인할 수 있었다.

Colakoglu(2011)[32]의 연구에서는 무경계 경력이 단독 독립변인으로 쓰였는데, 이는 진로 역량의 하위요인 중 의미지(knowing-why)와 방법지(knowing-how)에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, Abessolo, Hirschi, Rossier(2017)[33]는 무경계 경력이 직업가치에 정(+)의 영향을 미친다는 것을 밝혀냈다.

Cakmak-Otluoglu(2012)[34]는 무경계 경력의 하위변인 중 조직이동선호가 조직몰입에 부(-)의 영향을 미치는 것을 확인하였다. 무경계 경력의 하위요인 중 심리적 이동성만을 독립변인으로 측정한 Vansteenkiste, Verbruggen과 Sels(2013)[35]의 연구에서는 구직 강도에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 다른 연구에서는 성과와 경력성공에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타냈다[36]. Nikandrou와 Galanaki(2016)[15]는 무경계 경력의 심리적 이동성은 경력만족과 경력향상에 정(+)의 영향을 미치고, 물리적 이동성은 경력만족에 부(-)의 영향을 미친다는 것을 확인하였다.

4.3.2 무경계 경력이 종속변인인 경우

무경계 경력을 종속변인으로 하여 설계된 양적 연구들을 보면, 몇 가지 특징을 찾을 수 있는데, 그 특징은 다음의 3가지로 정리할 수 있다.

첫째, 무경계 경력이 종속변인인 연구는 총 7편(27%)이며, 이 중 국내연구는 한 건도 존재하지 않았다. 국외

연구 7편 중 1편은 중단연구로 진행되었고, 나머지 6편은 모두 횡단연구로 진행된 것을 확인할 수 있었다.

둘째, 무경계 경력이 종속변인으로 사용된 경우 다양한 독립변인들이 활용되어 그 영향 관계에 대한 연구가 이루어졌다. 특히 무경계 경력을 독립변인으로 활용한 연구에서는 무경계 경력을 개인의 경력 요인 중의 하나로서 주관적 경력성공이나 직무만족과 같은 개인차원의 종속변인에 미치는 영향관계를 살펴보았다. 하지만 무경계 경력이 종속변인으로 활용된 연구에서는 성격(personality)과 같은 개인적 차원 및 조직적 경력관리와 같은 조직적 차원의 변인이 함께 사용되어 무경계 경력에 미치는 영향을 탐색하였다.

셋째, 무경계 경력이 종속변인으로 사용된 경우 4편의 연구에서 매개변인이 존재하였는데 변인들은 다양하게 나타났다. 활용된 매개변인으로는 기업가적 기민성, 동기적 성향, 자기규제 동기, 고용가능성, 사회적 자본이 있다. 이어서 조절변인이 포함된 연구 1편에서는 성별이 조절 변인으로 활용된 것을 확인할 수 있었다. 이상 무경계 경력이 종속 변인으로 사용된 연구들의 설정한 변인들과 연구결과를 Table 8과 같이 정리하였고, Fig. 2에서 도식화하여 제시하였다.

무경계 경력에 영향을 미치는 선행변인들은 개인 특성, 개인관련, 조직관련, 관계, 업무의 5가지 차원으로 구분하여 살펴보고자 한다.

먼저 개인 특성 변인으로는 근속년수, 성별, 주도성(proactivity), 성격이 있었다. DeCaluwe, Van Dooren, Delafortry, Janvier[20]의 연구에서는 근로자의 근속년수가 높아질수록 무경계적 사고방식이 낮아지는 부(-)의 영향을 확인할 수 있었다. 그리고 연령은 무경계적 사고방식에 유의한 영향을 미치지 않았지만, 성별은 정(+)의 영향을 미친다는 것을 확인하였는데, 여성이 남성보다 더 무경계적 사고방식을 가지는 것으로 나타났다. 또한 주도성은 무경계 경력에 정(+)의 영향을 미치고, 기업가적 기민성이 이들의 영향 관계를 부분 매개하는 것을 확인할 수 있었다[21]. Kaspi-Baruch(2016)[37]는 성격을 5가지 하위요인으로 구분하여 무경계 경력의 선행 변인으로서의 영향관계를 확인하였는데, 이 중 외향성, 개방성, 친화성, 성실성의 4가지 요인이 무경계 경력에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 학습목표 지향(learning goal orientation)이라는 변인이 외향성과 성실성에 부분매개 효과가 있음을 확인할 수 있었다. 반면 신경성은 무경계 경력에 부(-)의 영향을 미치는데 성과목표지향(performance goal orientation)이 이들의 관계를 매개함을 밝혀내었다.

Table 8. When boundaryless career is used as a dependent variable

Author (year)	Main variables				Key findings
	Independent	Dependent	Mediator	Moderator	
Okurame, Fabunmi (2014)	①Mentoring	①Boundaryless career orientation -Physical mobility -Psychological mobility	-	①Gender	<ul style="list-style-type: none"> •Mentoring did not significantly affect boundaryless career. •Moderating effect of gender(female) on the relationship between mentoring and psychological mobility
De Caluwe, Van Dooren, Delafortry, Janvier (2014)	①Individual characteristics -Job tenure -Age - gender ②Labor market position -employment regime -education -previous effort to move ③Organizational Career Management(OCM) -OCM competency -OCM social network ④Person-Environment(PE) fit - Person-Job fit - Person-Organization fit - Person-Group fit - Leader-Member Exchange(LMX) ⑤Individual Career Management(ICM) -ICM internal -ICM external	①Boundaryless mind-set	-	-	<ul style="list-style-type: none"> •Job tenure has a negative(-) effect on boundaryless mind-set, gender has a positive(+) effect on boundaryless mind-set. •Employment regime, education, previous effort to move have a positive(+) effect on boundaryless mind-set. •Organizational Career Management(OCM) did not significantly affect boundaryless mind-set. •Among sub factors of Person-Environment(PE) fit, Person-Job fit and Leader-Member exchange(LMX) relationship have a positive(+) effect on boundaryless mind-set. •Individual Career Management(ICM) internal did not have a significant effect on boundaryless mind-set, and Individual Career Management(ICM) external had a positive(+) effect.
Uy, Chan, Sam, Ho, Chernyshenko (2015)	①Proactivity	①Boundaryless mind-set ②Career adaptability	①Entrepreneurial alertness	-	<ul style="list-style-type: none"> •Proactivity has a positive(+) effect on boundaryless mind-set. •Entrepreneurial alertness partially mediates proactivity and boundaryless mind-set.
Kaspi-Baruch (2016)	①Personality - Neuroticism - Extraversion - Openness - Agreeableness - Conscientiousness	①Protean career orientation ②Boundaryless career orientation	①Motivational orientation -Learning Goal Orientation(LGO) -Performance Goal Orientation(PGO)	-	<ul style="list-style-type: none"> •Among the sub factors of personality, neuroticism has a negative(-) effect on boundaryless career, and extraversion, openness, agreeableness, conscientiousness have a positive(+) effect.
Hofstetter, Rosenblatt (2017)	①Work importance ②Work alternatives	①Physical boundaryless career attitude ②Protean career attitude	①Self-regulation -Promotion motives -Prevention motives	-	<ul style="list-style-type: none"> •Work importance has a positive(+) effect on physical boundaryless career attitude, and promotion motives mediates them. •Work importance has a negative(-) effect on physical boundaryless career attitude, and prevention motives mediates them.
Lo Presti, Manuti, Briscoe (2019)	①Organizational Citizenship Behavior(OCB)	①Psychological contracts ②Boundaryless career attitude ③Protean career attitude	-	-	<ul style="list-style-type: none"> •Organizational Citizenship Behavior(OCB) has a positive(+) effect on boundaryless mind-set. •Organizational Citizenship Behavior(OCB) has a negative(-) effect on organizational mobility preference.
Rodrigues, Burtler, Guest (2019)	①(Prior to graduation) Core self-evaluations(CSEs)	(One year after graduating) ①Boundaryless career attitude ②Protean career attitude	①Perceived employability ②Social capital	-	<ul style="list-style-type: none"> •(Prior to graduation) Core self-evaluations(CSEs) has negative(-) effect on (One year after graduating) boundaryless career attitude., and perceived employability mediates them.

Table 9. When boundaryless career is used as a moderator variable

Author (year)	Main variables				Key findings
	Independent	Dependent	Mediator	Moderator	
Won, Tak (2017)	①Organizational change	①Job stress	①Job Insecurity	①Boundaryless career attitude	No moderating effect of boundaryless career attitude on the relationship between job insecurity and job stress.

개인관련 변인들로는 고용형태, 교육수준, 경력전환 지원경험, 개인경력관리, 조직시민행동 등이 있었다. 고용형태와 교육수준 및 경력전환 지원경험은 무경계적 사고방식에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 개인-업무 적합성(person-job fit) 역시 무경계적 사고방식에 정(+)의 영향을 미침을 확인할 수 있었다. 개인경력관리와 관련하여서는 근로자가 현재 조직 내부에서의 이동을 고려하는 내부적 개인경력관리는 무경계적 사고방식에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났지만 조직 외부로의 이동성을 고려하는 외부적 개인경력관리에는 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다[20]. 조직시민행동이 독립변인으로 쓰인 연구에서는 무경계적 사고방식에는 정(+)의 영향, 조직이동성선행에는 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났[38]. Rodrigues, Butler, Guest(2019)[39]는 종단연구를 통해 대학교 졸업반 학생들을 대상으로 핵심자기평가(core self evaluations)를 먼저 측정하고, 졸업 1년 후 무경계 경력지향을 측정하였다. 그 결과 핵심자기평가는 무경계 경력지향에 고용가능성을 매개변인으로 하였을 때 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것을 확인하였다.

조직관련 변인으로는 멘토링 지원이 포함되었는데, 여성 근로자는 조직 차원에서 높은 수준의 멘토링 지원을 받을수록 무경계적 사고방식 수준이 높아지는 영향 관계에 있어서 조절효과를 가지는 것으로 확인되었다[12].

관계적 차원의 선행변인인 리더-구성원 교환관계(LMX: Leader-Member Exchange)는 무경계적 사고방식에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 리더와의 왜곡된 관계가 근로자의 심리적 이동성을 높인다는 것을 확인할 수 있었다[20].

업무적 차원의 선행변인으로는 업무중요도, 업무대안이 있었다. Hofstetter, Rosenblatt(2017)[40]의 연구에 의하면 업무 중요도는 물리적 무경계 경력에 승진 동기라는 변인의 매개를 통해 정(+)의 영향을 미치고, 예방동기라는 변인의 매개를 통해 부(-)의 영향을 미치며, 업무대안과는 유의한 영향관계가 없음을 밝혀내었다.

4.3.3 무경계 경력이 조절변인인 경우

무경계 경력이 매개변인으로 활용된 연구는 없었고, 조절변인으로 활용된 연구는 국내 연구 1건이었다. 무경계 경력을 조절변인으로 사용한 원용재, 탁진국(2017)[41]의 연구에서 독립변인으로 사용한 변인은 '조직변화'이고, 종속변인으로 사용한 변인은 '직무 스트레스'였는데, 이 관계에서 무경계 경력은 조절효과가 없는 것으로 확인되었다. 무경계 경력이 조절변인으로 쓰인 연구의 영향관계를 나타낸 연구결과는 Table 9과 같다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 4차 산업혁명 및 급격한 경영환경의 변화로 인해 새롭게 대두된 커리어 개념인 무경계 경력에 관해 통합적 문헌 고찰을 함으로써 향후 연구의 방향을 제시하고자 하였다. 이를 위하여 국내에서 무경계 경력에 관한 연구가 실증적으로 시작된 2010년 시점부터 2021년 현재까지 국내 및 국외의 양적연구를 선정하여 총 26편에 대한 분석을 실시하였다. 본 연구의 주요 결론 및 시사점은 다음과 같다.

첫째, 무경계 경력에 관한 양적 연구는 2010년 이후 2018년을 제외하고는 현재까지 국내를 비롯하여, 미국, 영국, 벨기에, 이탈리아, 이스라엘, 나이지리아, 싱가포르 등 국외에서도 지속적으로 진행되어왔다. 이는 여러 나라에서 무경계 경력의 영향관계에 대한 연구에 꾸준한 관심을 가지고 있다는 것을 나타낸다.

둘째, 연구 분야 측면에서는 다양한 학문에서 연구가 이루어지고 있었는데, 이는 경계를 두지 않는 새로운 경력 개념인 무경계 경력에 대해 다분야적인 관심이 높다는 것을 의미한다. 특히 국외에서는 경영학, 경제학, 사회학, 심리학과 같은 사회과학 분야를 중심으로 연구가 이루어졌다면, 국내에서는 경영학, 경제학, 심리학, 관광학, 사회복지학, 복합학 등 국외의 연구보다 더욱 다양한 분야에서 연구가 진행되고 있는 것으로 나타났다. 향후

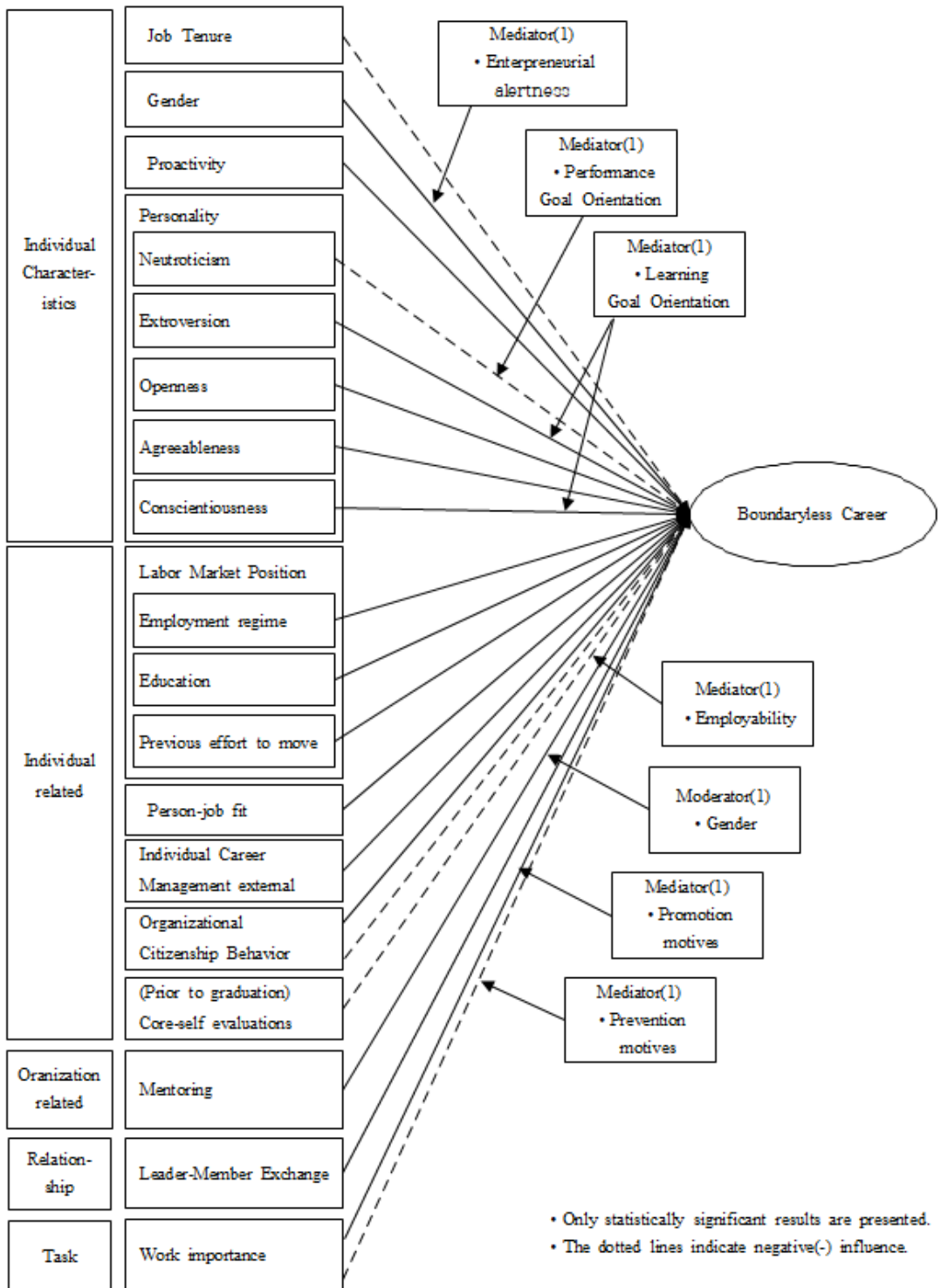


Fig. 2. Relationship between variables when boundaryless career is used as a dependent variable

연구에서는 이러한 다양한 학문 분야 간의 융합 연구 및 학문 분야 별로 세분화된 무경계 경력 이슈를 활발히 연구할 필요가 있다.

셋째, 무경계 경력 연구에서의 연구 대상은 주로 기업 소속의 과학자, 엔지니어 및 사무직 근로자, 공무원, 보육교사와 같은 피고용인과 대학생을 중심으로 진행되었음을 확인할 수 있었다. 향후 연구에서는 피고용인 중에서도 더욱 세분화 된 집단인 독립 근로자, 여성 근로자, 비정규직 근로자 등 대상자를 다양하게 확대하여 특정 조직에 편중되지 않는 연구가 수행되는 것이 바람직할 것으로 보인다.

넷째, 연구방법 측면에서는 무경계 경력에 관한 연구 대부분이 횡단연구로 진행되고 1건 만이 종단연구로 진행되었음을 확인하였다. 특히 이는 국외 연구에서 이루어진 것으로, 국내 연구 중에서는 종단연구를 단 1편도 찾아볼 수 없었다. 따라서 향후 연구에서는 선행요인이 무경계 경력 태도에 미치는 영향이나 무경계 경력 태도가 결과 요인에 미치는 영향 연구를 수행할 때, 변수들의 측정 시기를 달리함으로써 동일방법편의(common method bias)를 피할 수 있도록 종단연구를 실시할 필요가 있다.

다섯째, 무경계 경력은 독립 변인으로 가장 많이 사용되었다(국내·외 전체 연구의 69%). 종속 변인으로 사용된 연구는 국내에는 없었고 국외에서만 7건이 있었는데, 국내에서도 무경계 경력을 종속 변인으로 사용한 연구를 실시함으로써 어떠한 요인들이 무경계 경력태도 또는 무경계 경력지향에 영향을 미치는지에 대해 파악할 필요가 있다. 예를 들어, 개인의 가치관이나 가정적인 상황과 같은 개인 관련 요인을 고려하거나 조직 문화, 환경에 따른 조직 관련 요인을 고려하여 이러한 요인들이 무경계 경력에 어떠한 영향을 미치는지에 관해 연구할 필요성이 있다. 이외에 무경계 경력이 매개 변인으로 사용된 연구는 국내·외 모두 한 건도 없었는데, 무경계 경력을 매개 변인으로 설정하여 그 선행요인과 결과요인이 무엇인지에 대해 심층적으로 분석하는 연구가 수행될 필요가 있다. 무경계 경력이 독립 변인이었을 때 종속 변인으로 개인에게 미치는 영향 요인인 주관적 경력성공이 많이 연구되었으므로, 개인의 행동이지만 조직에 미치는 영향(예: 조직몰입, 조직성과, 경력몰입 등)들과의 영향 관계를 분석한다면 무경계 경력이 실제 조직 내에서 효과성을 제고하는데 기여하도록 활용될 수 있을 것이다. 그 밖에 조절 변인으로 사용된 연구는 국내에만 1건 있었다. 따라서 향후 연구에서는 무경계 경력이 변인들 간의 관

계를 조절하는 변인으로 사용될 때 어떠한 역할을 하는지에 대해 분석하여 무경계 경력의 역할에 대한 이해의 폭을 넓히는 것이 필요하다.

여섯째, 무경계 경력이 독립변인으로 사용되었을 때 '주관적 경력성공'이 종속 변인으로 가장 많이 사용되었고, 이 외에 직무만족, 조직몰입, 역량, 경력몰입 등이 종속 변인으로 연구되었다. 무경계 경력이 종속 변인으로 사용된 경우에는 독립 변인으로는 '멘토링 지원', '노동시장 포지션', '조직적 경력관리', '개인-환경 적합성', '개별 특성', '개인 경력관리', '주도성', '성격', '업무중요도', '업무대안', '조직시민행동', '(졸업 전) 핵심자기평가'와 같은 다양한 변인들이 사용되었다.

이상과 같이 살펴본 무경계 경력에 관한 통합적 문헌고찰 결과를 바탕으로 제한점 및 향후 연구 방향을 제시하면 다음과 같다. 첫째, 본 연구에서는 분석대상 논문을 선정함에 있어 양적연구만을 포함하고 문헌 연구, 측정 도구 개발, 질적 연구 등은 제외하였다. 또한 학위논문 및 단행본 등도 제외하였다. 따라서 향후 연구에서 무경계 경력 연구 동향을 분석하기 위해 질적 연구도 함께 포함한다면 보다 심층적인 연구 결과를 도출할 수 있을 것으로 기대된다.

둘째, 무경계 경력과 관련한 실증연구는 2010년을 기점으로 측정도구가 개발되면서 시작되었기 때문에 아직 연구의 수가 충분하지 않다는 한계가 있다. 따라서 향후 연구 결과들이 더욱 축적되어 사례의 확보가 충분해진 상황에서 연구동향을 분석해 볼 필요가 있다.

셋째, '무경계 경력'에 대한 명확한 개념적 정의 및 측정도구의 재검토가 이루어져야 한다. 선행연구 분석에서 알 수 있듯이, 무경계 경력을 표현하는 용어는 무경계 경력태도, 무경계 경력지향 등 연구자에 따라 다양하게 혼용되어 그 의미에 모호성을 주고 있다. 또한 무경계 경력태도의 측정도구는 대체로 Briscoe, Hall, DeMuth(2006)[14]가 개발한 무경계 경력태도 척도를 사용하여 두 가지 하위요인인 무경계적 사고방식과 조직이동선호를 측정하였는데, 일부 연구[18-22,36]에서는 하위 요인 중 무경계적 사고방식 척도만을 활용하거나 조직이동선호 척도만을 활용하여 무경계 경력을 측정하였고 연구 상황에 따라 임의로 연구자가 수정하여 측정[27]하기도 하였다. 한 개념의 연구가 발전하기 위해서는 측정도구에 대한 합의가 선행되어야 한다[42]. 따라서 국내 상황에 맞도록 무경계 경력 측정도구에 대한 타당화 연구가 추가적으로 진행될 필요가 있다.

넷째, 무경계 경력의 긍정적인 측면뿐 아니라 부정적

인 측면에도 초점을 둔 연구가 진행될 필요가 있다. 무경계 경력의 영향관계에 대한 연구에서 종속변인으로는 주관적 경력성공, 조직몰입 등과 같은 긍정적인 변인과의 관계가 주로 연구되었다. 이처럼 선행 연구에서는 무경계 경력을 경계 없이 다양한 환경에서 개인이 자신의 직무기회를 찾고 경력을 쌓아가는 태도에 초점을 맞추고 있다. 하지만 향후 연구에서는 무경계 경력의 부정적인 영향에 대해서도 관심을 가져야 한다.

다섯째, 무경계 경력에 대한 이해도를 높이기 위해 다양하고 세분화된 집단 및 상황을 고려하여 연구를 수행할 필요가 있다. 연구 대상에 따라 무경계 경력태도를 가지고 있다고 할지라도 부정적인 결과를 나타낼 수 있기 때문이다. 예를 들어 여성 근로자는 남성 근로자에 비해 상대적으로 업무적인 차별을 받는 등 부정적 경험을 할 수 있다. 또한 소속 없이 독립적으로 일하는 프리랜서 및 외국인 근로자와 같은 세분화된 집단을 대상으로 한 연구에서는 무경계 경력태도를 지니고 있다고 하더라도 기존의 결과와는 다른 새로운 연구 결과가 나타날 수 있다.

여섯째, 무경계 경력에 관한 양적 연구 중 국외연구는 대부분 미국, 영국, 벨기에, 이탈리아 등 서구권 국가에서 이루어졌다. 하지만 개인의 경력에 관해 사회적 영향 받는 비서구권 국가에서도 연구가 활발히 진행될 필요가 있다[43]. 그리하여 이러한 서구권 국가와 비서구권 국가 간의 비교 연구가 이루어진다면 무경계 경력에 관한 국가 및 문화적 차이를 이해하는데 도움을 줄 것으로 판단된다.

일곱째, 무경계 경력은 단순한 경력 개념의 변화를 넘어서 패러다임의 전환을 나타내므로 시간적 차이를 둔 종단자료를 활용한 연구도 수행해야 할 것이다. 앞서 살펴본 선행 연구에서는 대부분의 연구가 횡단연구로 진행된 것을 확인할 수 있었다. 국외에서 1건만이 존재하였고, 국내에서는 종단으로 실시한 연구가 전무한 것으로 나타났다. 하지만 시간에 따른 연구대상자들의 태도와 인식 그리고 영향의 변화 추이를 면밀하게 살펴보고 분석하기 위한 종단연구가 활발히 이루어질 필요성이 있다.

기술의 혁신과 코로나 19라는 환경의 변화로 근로자들은 자발적이든 비자발적이든 경력의 이동을 요구받고 있고, 조직은 더 나은 근무기회를 찾아 떠나는 핵심 인재를 보유하기 위해 노력을 기울일 수밖에 없다. 이러한 상황에서 본 연구의 결과를 기초로 개인 차원과 조직 차원의 실무적 시사점을 제시하면 다음과 같다. 먼저, 개인 차원에서는 평생직장의 개념이 사라진 상황을 인식하고 스스로 고용가능성을 길러 조직 내부 및 외부에서 다양

한 경력기회를 확보하고, 자신에게 의미 있는 일을 찾으며, 경력목표를 추구하는 태도가 필요하다.

그리고 조직 차원에서는 구성원들의 경력목표와 조직의 전문성 필요 방향을 일치시켜 나갈 수 있도록 무경계 경력 태도를 지닌 인재들을 조직 내부에서 육성하고 이동할 수 있도록 지원하는 전략을 수립할 필요가 있다. 또 HRD 담당자들은 무경계 경력 패러다임을 바탕으로 조직구성원들이 새로운 형태의 직무 및 사업 분야로 진출할 수 있도록 구성원들의 경력경로와 경력개발 방향을 설계하는 것이 필요하다. 아울러 무경계 경력을 지향하는 개인은 전문성 향상을 위해 노력하고 조직 간 수평적 이동을 통해 경력을 쌓아가는 특징을 가지고 있다. 따라서 조직에서는 이들이 전문성을 기를 수 있도록 적극적인 교육훈련 및 학습의 기회를 제공하고, 전문성을 증시하는 인재육성 조직문화 조성이 요구된다.

References

- [1] D. T. Hall, J. E. Moss, "The new protean career contract: Helping organizations and employees adapt", *Organizational dynamics*, Vol.26, No.3, pp.22-37, 1998. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(98\)90012-2](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(98)90012-2)
- [2] M. H. Park, J. Y. Chang, "Investigation on the types of career attitudes based on protean career and boundaryless career: Focused on the employees of domestic ICT industry", *Korean Association of Human Resource Development*, Vol.21, No.1, pp.1-30, 2018. DOI: <https://doi.org/10.24991/KJHRD.2018.3.21.1.1>
- [3] M. Gubler, J. Arnold, C. Coombs, "Reassessing the protean career concept: Empirical findings, conceptual components, and measurement", *Journal of Organizational Behavior*, Vol.35, No.1, pp.23-40, 2014. DOI: <https://doi.org/10.1002/job.1908>
- [4] D. T. Hall, *Careers in and out of organizations*, Thousand Oaks, CA: Sage, 2002.
- [5] M. B. Arthur, "The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry", *Journal of Organizational Behavior*, Vol.15, No.4, pp.295-306, 1994.
- [6] E. S. Park, D. Y. Cho, "Research trends of work values: A focus on articles published in Korea from 2008 to 2018", *The Korean Journal of Human Resource Development Quarterly*, Vol.20, No.4, pp.1-27, 2018. DOI: <https://doi.org/10.18211/kihrrdq.2018.20.4.001>
- [7] M. B. Arthur, D. M. Rousseau, *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*, NY: Oxford University Press, 1996.
- [8] S. E. Sullivan, Y. Baruch, "Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future

- exploration”, *Journal of Management*, Vol.35, No.6, pp.1542-1571, 2009.
DOI: <https://doi.org/10.1177/0149206309350082>
- [9] R. J. DeFillippi, M. B. Arthur, “The boundaryless career: A competency-based perspective”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol.15, No.4, pp.307-324, 1994.
- [10] P. McDonald, K. Brown, L. Bradley, “Have traditional career paths given away to protean one, Evidence from senior managers in the Australian public sector”, *Career Development International*, Vol.10, No.2, pp.109-129, 2005.
DOI: <https://doi.org/10.1108/13620430510588310>
- [11] D. Y. Kim, M. Y. Lee, M. S. Kim, “Protean career attitude and boundaryless career attitude: Validation and correlation meta analysis”, *The Korean Journal of Human Resource Development Quarterly*, Vol.21, No.4, pp.87-114, 2019.
DOI: <https://doi.org/10.18211/kjhrdq.2019.21.4.004>
- [12] D. E. Okurame, R. Fabunmi, “Protean and boundaryless careers: Exploring the role of mentoring and gender in the context of a major African country”, *Career Development International*, Vol.19, No.1, pp.73-100, 2014.
DOI: <https://doi.org/10.1108/CDI-03-2013-0033>
- [13] S. E. Sullivan, M. B. Arthur, “The evolution of the boundaryless career concept: examining physical mobility”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol.69, No.1, pp.19-29, 2006.
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.001>
- [14] J. P. Briscoe, D. T. Hall, R. L. F. DeMuth, “Protean and boundaryless careers: An empirical exploration”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol.69, No.1, pp.30-47, 2006.
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.003>
- [15] I. Nikandrou, E. Galanaki, “Boundaryless career and career outcomes: the mediating role of individual career management behaviors”, *Zagreb International Review of Economics & Business*, Vol.19, No.-, pp.71-98, 2016.
DOI: <https://doi.org/10.1515/zireb-2016-0014>
- [16] T. Li, S. J. Chung, “The effect of boundaryless career attitude on organizational commitment: The mediating effect of organizational trust”, *Korean Business Education Review*, Vol.35, No.1, pp.201-225, 2020.
DOI: <https://doi.org/10.23839/kabe.2020.35.1.201>
- [17] H. I. Chung, J. S. Ko, “The effect of boundaryless career attitude on organizational commitment: The mediating effect of organizational performance and the mediating effect of networking behavior”, *Journal of Industrial Economics and Business*, Vol.34, No.2, pp.485-504, 2021.
DOI: <https://doi.org/10.22558/iejeb.2021.4.34.2.485>
- [18] S. J. Kim, J. W. Kim, “Empirical relationships among protean career attitude, boundaryless career attitude and subjective career success”, *Korea Journal of Business Administration*, Vol.23, No.4, pp.1899-1915, 2010.
- [19] J. W. Ha, H. D. Song, “The mediating effect of career strategies in the relationship between boundaryless career attitude and subjective career success”, *Journal of Corporate Education and Talent Research*, Vol.14, No.2, pp.1-24, 2012.
- [20] C. De Caluwe, W. Van Dooren, A. Delafortry, R. Janvier, “Mind-sets of boundaryless careers in the public sector: The vanguard of a more mobile workforce”, *Public Personnel Management*, Vol.43, No.4, pp.490-519, 2014.
DOI: <https://doi.org/10.1177/0091026014528479>
- [21] M. A. Uy, K. Y. Chan, Y. L. Sam, M. H. Ho, O. S. Chernyshenko, “Proactivity, adaptability and boundaryless career attitudes: the mediating role of entrepreneurial alertness”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol.86, No.-, pp.115-123, 2015.
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.005>
- [22] S. H. Choi, “The study on the relationship between boundaryless career attitude, networking behavior and career success”, *Journal of Digital Convergence*, Vol.19, No.2, pp.203-213, 2021.
DOI: <https://doi.org/10.14400/JDC.2021.19.2.203>
- [23] J. Y. Kim, Y. H. Park, “Research trends in kaleidoscope of Korea and abroad”, *The Korean Journal of Human Resource Development Quarterly*, Vol.22, No.4, pp.153-179, 2020.
DOI: <https://doi.org/10.18211/kjhrdq.2020.22.4.007>
- [24] S. M. Park, C. Y. Jung, “Trends in career research of Korea”, *Journal of Agricultural Education and Human Resource Development*, Vol.46, No.2, pp.149-181, 2014.
DOI: <https://doi.org/10.23840/agehrd.2014.46.2.149>
- [25] Y. S. Ko, “The effect of adult learner’s protean career and boundaryless career on the subjective career success”, *The Korean Society of Science & Art*, Vol.26, No.-, pp.13-29, 2016.
DOI: <https://doi.org/10.17548/ksaf.2016.12.26.13>
- [26] Y. H. Park, U. C. Han, “The effect of protean career attitude and boundaryless career attitude on organizational commitment”, *Journal of Competency Development & Learning*, Vol.10, No.3, pp.33-62, 2015.
- [27] S. G. Kong, S. Y. Oh, “Boundaryless career influencing chef’s competency, career success, and job performance in the hotel industry”, *Journal of Hospitality and Tourism Studies*, Vol.17, No.6, pp.131-150, 2015.
- [28] S. J. Lee, “Influence of protean career attitude and boundaryless career attitude on job satisfaction and career commitment”, *Korean Journal of Childcare and Education*, Vol.16, No.4, pp.51-71, 2020.
DOI: <https://doi.org/10.14698/jkce.2020.16.04.051>
- [29] K. H. Lee, Y. M. Lee, “The impact of boundaryless career attitude on inter-firm mobility - comparing Korean companies and foreign MNCs in Korea”, *Journal of Human Resource Management*, Vol.22, No.4, pp.225-246, 2015.
DOI: <https://doi.org/10.14396/jhrmr.2015.22.4.225>

- [30] Y. M. Kundi, S. Hollet-Haudebert, J. Peterson, "Linking protean and boundaryless career attitudes to subjective career success: A serial mediation model", *Journal of Career Assessment*, Vol.29, No.2, pp.263-282, 2021.
DOI: <https://doi.org/10.1177/1069072720959782>
- [31] J. Volmer, D. Spurk, "Protean and boundaryless career attitudes: relationships with subjective and objective career success", *Journal for Labour Market Research*, Vol.43, No.3, pp.207-218, 2011.
DOI: <https://doi.org/10.1007/s12651-010-0037-3>
- [32] S. N. Colakoglu, "The impact of career boundarylessness on subjective career success: The role of career competencies, career autonomy, and career insecurity", *Journal of vocational behavior*, Vol.79, No.1, pp.47-59, 2011.
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.09.011>
- [33] M. Abessolo, A. Hirschi, J. Rossier, "Work values underlying protean and boundaryless career orientations", *Career Development International*, Vol.22, No.3, pp.241-259, 2017.
DOI: <https://doi.org/10.1108/CDI-10-2016-0167>
- [34] K. O. Cakmak-Otuoglu, "Protean and boundaryless career attitudes and organizational commitment: The effect of perceived supervisor support", *Journal of Vocational Behavior*, Vol.80, No.3, pp.638-646, 2012.
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.03.001>
- [35] S. Vansteenkiste, M. Verbruggen, L. Sels, "Being unemployed in the boundaryless career era: Does psychological mobility pay off?", *Journal of Vocational Behavior*, Vol.82, No.2, pp.135-143, 2013.
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.11.007>
- [36] J. P. Briscoe, S. C. Henagan, J. P. Burton, W. M. Murphy, "Coping with an insecure employment environment: The differing roles of protean and boundaryless career orientations", *Journal of Vocational Behavior*, Vol.80, No.2, pp.308-316, 2012.
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.12.008>
- [37] O. Kaspi-Baruch, "Motivational orientation as a mediator in the relationship between personality and protean and boundaryless careers", *European Management Journal*, Vol.34, No.2, pp.182-192, 2016.
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.emj.2015.10.004>
- [38] A. Lo Presti, A. Manuti, J. P. Briscoe, "Antecedents of protean and boundaryless career orientation: The role of core self-evaluations, perceived employability and social capital", *Career Development International*, Vol.24, No.2, pp.127-145, 2019.
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.11.003>
- [39] R. Rodrigues, C. L. Butler, D. Guest, "Organizational citizenship behaviors in the era of changing employment patterns: The complementary roles of psychological contracts and protean and boundaryless careers", *Journal of Vocational Behavior*, Vol.110, No.PA, pp.1-11, 2019.
DOI: <https://doi.org/10.1108/CDI-05-2018-0137>
- [40] H. Hofstetter, Z. Rosenblatt, "Predicting protean and physical boundaryless career attitudes by work importance and work alternatives: regulatory focus mediation effect", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol.28, No.15, pp.2136-2158, 2017.
DOI: <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1128465>
- [41] Y. J. Won, J. K. Tak, "The effect of organizational change on job stress: The mediating role of job insecurity and moderating effects of boundaryless career attitude", *The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, Vol.30, No.4, pp.563-587, 2017.
DOI: <https://doi.org/10.24230/ksiop.30.4.201711.563>
- [42] M. K. Kim, J. S. Moon, "Trends in career success research of Korea", *Korean Journal of Resources Development*, Vol.21, No.4, pp.221-261, 2018.
DOI: <https://doi.org/10.24991/KJHRD.2018.12.21.4.221>
- [43] S. E. Sullivan, "The changing nature of careers: A review and research agenda", *Journal of Management*, Vol.25, No.3, pp.457-484, 1999.
DOI: <https://doi.org/10.1177/014920639902500308>

김 다 혜(Da-Hye Kim)

[정회원]



- 2019년 3월 ~ 현재 : 이화여자대학교 대학원 국제사무학과(박사수료)

<관심분야>

경력, 경력개발

박 윤 희(Yoon-Hee Park)

[정회원]



- 2009년 8월 : The Ohio State University Human Resource Development (Ph. D.)
- 2018년 3월 ~ 현재 : 이화여자대학교 국제사무학과 (여성인력개발 전공) 부교수

<관심분야>

인적자원개발, 교육훈련, 경력개발, 프로그램개발, 성과관리