

경력자본에 관한 연구동향 분석: 국내·외 학술지를 중심으로

박윤희¹, 이하린^{2*}, 장운민¹, 김지수¹
¹이화여자대학교 국제사무학과, ²현대모비스

An Analysis on the Research Trends of Career Capital: Focused on Journals Published in Korea and Abroad

Yoonhee Park¹, Harin Lee^{2*}, Wunmin Jang¹, Jisoo Kim¹

¹Department of International Office Administration, Ewha Womans University

²HYUNDAI MOBIS

요약 이 연구의 목적은 경력자본(career capital)에 관한 연구동향을 파악하여 향후 연구방향 및 시사점을 제시하는 것이다. 이를 위해 2022년 1월까지 수행된 국내외의 총 48편의 논문을 최종 선정하여 경력자본 연구의 동향, 목적, 대상 등을 분석하였으며, 다음과 같은 연구결과를 도출하였다. 첫째, 양적연구 대부분이 개인 수준에서 횡단연구로 이루어졌으며, 경력자본의 하위요인은 대부분 DeFillippi와 Arthur(1994)가 개발한 knowing-how, knowing-why, knowing-whom을 기반으로 하였다. 또한 자주 사용된 경력자본 관련 변인은 국제경험, 자발적/비자발적 해외주재원 파견, 인지된 성과, 경력 만족이었다. 둘째, 질적연구는 대부분 다양한 대상별로 경력개발 과정을 파악하기 위한 목적으로 실시되었다. 셋째, 이론적 연구는 경력자본 관련 개념적 틀을 제시하거나 경력자본 변인들을 살펴본 문헌 연구가 주로 수행되었다. 넷째, 실천적 연구에서는 진로자본을 활용한 진로자기관리 모형을 개발하였다. 다섯째, 경력자본 연구의 연구대상은 대부분이 근로자로 나타났으며, 연구대상의 다양성은 해외 연구가 국내연구에 비해 높았다. 여섯째, 연구대상 논문의 키워드에 대한 텍스트마이닝(워드클라우드) 분석 결과, 주요 키워드들은 글로벌 경력개발 환경에서 벌어지는 현상과 관련성이 높은 것으로 나타났다. 마지막으로 이러한 연구결과를 바탕으로 향후 연구방향 및 시사점을 제시하였다.

Abstract This study sought to explore recent research trends regarding career capital. This study selected a total of 48 articles that were published until January 2022 and analyzed research trends, samples, and research purposes, and derived the following results: First, the sub-factors of career capital were mostly based on the knowing-how, knowing-why, and knowing-whom parameters developed by DeFillippi and Arthur (1994) for quantitative studies. The most frequently used variables in quantitative research related to career capital were international experiences, self-initiated/assigned expatriate experiences, perceived performance, and career satisfaction. Second, qualitative research has been conducted to identify the career capital development process of specific study participants. Third, theoretical research has been conducted to present the conceptual frameworks related to career capital or to examine the variables related to career capital. Fourth, action research has been conducted to develop a career-self-management model using career capital. Fifth, most of the samples were workers. Finally, work cloud analysis showed that the main keywords of the articles were relevant to a global career market. Based on these results, this study presented future research implications and directions.

Keywords : Career Capital, Knowing-how, Knowing-why, Knowing-whom, Research Trends

*Corresponding Author : Harin Lee(HYUNDAI MOBIS)

email: harin.lee@aiesec.net

Received March 27, 2023

Accepted May 12, 2023

Revised April 27, 2023

Published May 31, 2023

1. 서론

급변하는 노동시장에서 개인은 고용안정성을 확보하고자 하며, 자신의 경력에서 성공을 거두기 위해 많은 노력을 기울이고 있다. 자신의 경력에서 성공하고자 하는 바람은 근로자 개인뿐 아니라 조직에도 중요하다. 왜냐하면 개인의 성공은 결국 조직의 성공과 연결되고[1], 자신의 경력을 성공적으로 인식하는 사람들은 그렇지 않은 사람들보다 자신의 경력에 보다 몰입하고[2] 조직에도 몰입하는 경향이 있기 때문이다[3]. 개인이 자신의 경력에서 성공하기 위해서는 특정한 경력자원(career resources)이 필요한데, 이 경력자원을 경력자본(career capital)으로 볼 수 있다. 이 경력자본은 개인에게 내재된 자원과 경력 성공을 이끄는 자원들의 관계로서 경력 관련 성과를 촉진할 수 있는 자원이다[4].

이러한 경력자본에 관한 논의는 경력개발 연구가 진행되면서 이루어졌으나, 본격적으로 경력자본에 대해 심도 있는 연구가 진행된 것은 해외의 경우 2005년부터이며 국내의 경우 2013년부터로 파악되었다. 고용 불안정이 심화되고 있고 개인의 경력개발에 관한 관심이 점차 높아짐에 따라 경력개발의 동력이 될 수 있는 경력자본에 관하여 다양한 측면에서 이해할 필요가 있다. 특히 경력자본에 관한 국내외 연구동향을 종합적으로 분석하여 추후 연구 방향을 논의한 연구는 거의 없는 실정이므로 국내외 경력자본 연구의 동향을 종합적으로 분석하고, 향후 경력자본 연구 방향을 탐색할 필요가 있다. 연구동향 분석 연구는 10년 또는 그 이상의 기간에 수행된 연구물들을 다양한 틀로 분석함으로써 연구 진행의 특성이나 흐름을 이해하고, 특정 준거를 기반으로 선행연구를 분석하고 해당 주제에 관한 발전 방향과 후속 연구에 대해 제언을 하기 위한 목적으로 수행된다[5].

이에 이 연구의 목적은 경력자본에 관한 국내 및 국외 논문의 연구동향을 분석함으로써 향후 연구 방향을 제시하는 것이다. 이 연구는 선행연구의 분석 결과를 기초로 경력자본에 관한 선행연구의 한계점을 파악하고 경력자본 연구에 관한 시사점을 제시함으로써 향후 연구자들이 연구해야 하는 내용과 방향을 설정하는데 도움이 될 자료를 제공할 수 있다. 특히 이 연구에서는 경력자본에 관한 선행연구물 수가 많지 않은 점을 고려하여 다양한 연구방법으로 수행된 연구들을 분석 대상으로 포함하여 연구방법의 유형을 파악하고, 연구방법의 유형별로 세부 기준을 설정함으로써 연구 동향을 파악하였다.

이 연구의 목적을 달성하기 위한 연구 문제는 다음과

같다.

첫째, 국내·외 학술지에 게재된 경력자본 연구방법의 유형은 어떠한가?

둘째, 국내·외 학술지에 게재된 경력자본 양적연구에서 연구대상, 연구 수준 및 자료수집 방법, 경력자본의 하위요인, 측정도구, 관련 변인 및 유의성 여부는 어떠한가?

셋째, 국내·외 학술지에 게재된 경력자본 양적연구 이외의 연구(질적연구, 실천적 연구, 이론적 연구)의 경우 연구대상과 연구목적은 어떠한가?

넷째, 국내·외 학술지에 게재된 경력자본에 관한 연구의 키워드들은 어떠한 특징을 가지고 있는가?

2. 이론적 배경

개인의 경력 성공에 필요한 역량을 다루는 경력자본은 오늘날 경력에 대한 인식 및 태도의 변화와 함께, 그 중요성이 확대되었다. 구체적으로 급변하는 경영환경에 따라 경력 관리의 필요성은 점차 조직에서 개인으로 전가되어 왔다[6]. 이에 따라 개인은 원하는 직장으로서의 이동을 위해 적극적으로 직무역량을 쌓고 자신의 경력을 관리하는 등 더욱 능동적으로 자신의 경력에 책임지고자 하며, 주도적으로 경력자본을 축적하고자 한다[7]. 자신의 팀 혹은 조직보다도 자기 자신과 자신의 미래에 집중하는 MZ세대의 조직 내 비중이 증가하게 되면서[8], 이러한 능동적이고 적극적인 경력설계는 더욱 두드러지게 되었으며, 경력자본 및 경력자본의 개발 과정 역시 개인과 조직으로부터 더 큰 관심을 받게 되었다.

2.1 경력자본의 개념

경력자본(career capital)이란 경력 분야에서 가치 있게 인식되는 자본으로[9], Inkson과 Arthur(2001)[4]는 경력자본을 경력 관련 성과를 촉진할 수 있는 자원 및 관계로 보았다. 비슷한 맥락에서 진성미(2013)[10]는 경력이라는 장 내에서 가치 있게 사용할 수 있는 특정 형태의 자본으로 경력자본을 정의하였다. 또한 직업 생활을 준비하는 시기는 진로로, 직업 생활을 실제로 하는 시기는 경력으로 분리되어 경력 관련 연구가 수행되어왔음을 지적하였다. 한순옥(2017)[11]은 자신에게 적합한 경력특성을 확보하고 직무 관련 역량을 개발해 나가는 태도로 경력자본을 보았다. 이상 선행연구를 종합하면 경력자본은 능력, 지식, 관계 등 개인의 경력 성공에 필요한 자본

이라고 볼 수 있다.

Arthur 외(1999)[12]는 기술 역량, 의미 역량, 관계 역량으로 구성되는 세 가지 경력역량이 서서히 축적되며 경력자본이 된다고 주장하였다. 이러한 역량적 접근은 개인의 학습과 성장을 중시하는 관점으로, 이러한 관점에 따르면 경력자본 형성을 위해선 조직 및 개인의 경력 성공을 위한 역량을 축적할 필요가 있다[13,14]. 실제로 여러 실증연구에서 가장 보편적으로 활용된 경력역량의 하위요인은 DeFillippi와 Arthur(1994)[14]의 기술 역량, 의미 역량, 관계 역량이었는데[13], 경력자본의 하위요인 역시 많은 연구에서 경력역량의 하위요인과 같은 하위요인들로 구성된 경우가 많았다[15]. 이는 경력역량이 축적되어 경력자본이 되기 때문에 동일한 하위요인들이 사용된 것으로 보인다.

한편 경력자본은 경력성공의 중요한 요소로[16], 개인의 경력성공뿐 아니라 조직의 성과에도 영향을 미치는 것으로 알려져 왔다[17]. 먼저 경력개발의 주체가 조직에서 개인으로 이동함에 따라[13], 개인은 경력자본을 활용하여 경력성공을 달성할 수 있다. Eby 외(2003)[16]는 개인이 경력자본을 더 많이 축적할 수 있도록 교육 훈련 및 네트워크 등의 경력개발 기회를 제공하는 것이 조직의 역할이라고 강조하였다. 실제로 Aytekin 외(2016)[18]의 연구에 따르면 경력자본은 연구원들의 연구 생산성에 정(+)의 영향을 미쳤으며, 연구 생산성은 경력자본과 경력만족 간의 관계에서 매개효과를 보였다. 또한 Park(2011)[19]은 국내 학교장들을 대상으로 진행한 실증연구를 통해 경력자본과 개인의 인식된 성과 간 정(+)의 관계를 확인하였다. 나아가 Hussain 외(2020)[20]은 경력자본의 하위요인인 직무 지식(Know-how)이 높을 때 리더-구성원 관계와 구성원의 혁신행동간 관계가 강화되었음을 실증적으로 입증하였다. 이러한 연구결과는 급속한 기술 변화에 따른 심화된 경쟁이 조직에 끊임없는 기술혁신을 요구하는 가운데[13], 조직원의 경력개발을 통해 조직원의 전문성을 향상할 수 있으며, 나아가 조직 혁신을 추구할 수 있음을 시사한다.

2.2 경력자본의 하위요인

경력자본 개념을 처음 제시한 DeFillippi와 Arthur(1994)[14]는 경력자본에 대한 접근방식과 구성요소를 이해하기 위한 틀을 제시하며 경력자본의 핵심역량으로 기술 역량 (knowing-how), 의미 역량 (knowing-why), 관계 역량 (knowing-whom)을 도출하였다. 즉 조직의 구성원들은 자신이 하는 일이 어떤 의미가 있고

(knowing-why), 해당 과업을 수행하는데 어떤 기술이 필요하며(knowing-how), 일의 역량 향상을 위해 누구에게 도움을 받을 수 있는지(knowing-whom)를 끊임없이 확인하며 경력을 자본과 같이 투자의 수단으로 활용하는 것이다[10]. 이렇게 개인은 저마다의 시간, 에너지, 관계에 투자함으로써 경력자본이 더 많이 축적되기를 기대한다[4].

DeFillippi와 Arthur(1994)[14]가 구분한 경력자본의 핵심역량에 따라 대부분의 선행연구에서는 경력자본의 하위요인으로 knowing-why, knowing-whom, knowing-how를 다루고 있다[15,21-23]. 먼저 'knowing-why'는 "왜 이 일을 하는가?"의 답변으로, 개인이 자신의 경력에 대해 가지고 있는 정체성과 의미 등을 말한다[4]. 또한 특정 진로로 나아가기 위한 동기부여와 자신감, 자신에 대한 확신 등을 반영하며, 일의 의미나 목적에 대한 개인의 인식과 관련이 있다[4]. 구체적으로 knowing-why는 개인에게 활력과 목표 의식을 제공하며, 개인이 자신의 업무 환경에서 직업적 정체성을 발견하고 새로운 경력 기회, 가능성, 업무 수행 개선에 주의를 기울일 수 있게 한다[12,16].

'knowing-whom'은 "누구와 함께 일하는가?"의 답변으로, 경력을 쌓는 과정에서 형성되는 다양한 인간관계를 말한다. 개인은 네트워킹 활동을 통해 새로운 기술을 습득, 개발, 유지할 수 있으며[24], 이는 고객, 가족, 친구, 지인 등 조직 내외부적 경력 관련 관계를 반영한다[14,25-27]. 다시 말해, 자신의 경력 개발에 도움이 될 수 있는 사람들로 'knowing-whom'이 구성될 수 있으며[28], knowing whom을 통해 지위와 명성을 확보하고, 나아가 새로운 기회를 포착하고 학습의 기회를 가질 수 있다[14]. 따라서 'knowing-whom'은 새로운 취업 기회 확보, 정보 교환, 평판 구축, 개인 개발 및 성과 향상 등을 촉진할 수 있다[27,29].

'knowing-how'는 "어떻게 일하는가?"의 답변으로, 경력을 쌓는 과정에서 습득하게 되는 전문 지식과 기술을 말한다[4]. 일반적으로 개인의 직무기술서에 반영되는 것으로[14,30], knowing-how는 업무 수행에 필요한 기술, 전문지식 등을 특정한 형태의 경력 자본으로 통합한 용어이다[4,14]. 따라서 knowing-how는 업무를 성공적으로 수행하는 데에 요구되는 직무기술을 이해하고 개발하는 데에 활용될 수 있으며[14] 개인의 재능 및 미래 잠재력과 관련이 있다[14,31]. 나아가 시간이 지남에 따라 서서히 축적되는 특징을 지니며[14,32], 회사의 전반적인 역량 형성에 기여하는 방법의 기초가 된다[33].

그 외에도 경력자본의 하위요인으로 Bourdieu(1986)[9]는 다음 4가지 요소를 제시한 바 있다. 먼저 경제 자본은 연봉과 같은 경력자본의 재정적인 부분으로 문화 자본, 사회 자본, 상징 자본으로 쉽게 전환된다. 사회 자본은 경제 자본과 문화 자본을 강화하는 데에 사용될 수 있는 관계, 소셜 네트워크 등을 말한다. 문화 자본은 학습 및 문화적 맥락에서 축적된 결과로 교육과 문화적 지위를 획득하며 쌓인다. 마지막으로 상징자본은 사회적 맥락에서 통용되는 규칙과 관련이 있고[9,34], 위신, 명성, 학벌 등을 통해 드러나며 사회적 자본이나 문화 자본을 경제적 자본으로 변환하는 것을 용이하게 한다[9,35].

한편 경력자본의 또 다른 하위요인으로는 ‘개인역량’, ‘사회적관계망’, ‘경제활동능력’ 등이 제시되었다. 먼저 개인역량은 직무수행에서 개인의 능력을 의미하며, 전문 지식이나 자격, 직무 분야의 추론 능력, 과거의 직무 경험, 신기술에 대한 적응능력 등이 포함된다[10]. 사회적 관계망은 사회구조 속에서 복잡하게 얽혀 상호작용하는 대인관계를 나타내기 위해 사용해 온 개념으로, 한 명 이상의 특정한 유대를 가지고 있는 관계의 집합체이다 [36,37]. 예컨대 취업과 관련된 사회적 연결망은 진로 자본에 가장 중요한 요소가 된다. 경제활동능력은 이전 세대에서 후속 세대로 전할 수 있는 금전적 형태로 드러나며, 생활비 등의 문화적, 사회적, 상징적 자본으로 전환될 수 있다[38].

3. 연구방법

3.1 분석절차 및 방법

이 연구는 국내외 경력자본에 관한 연구 동향분석을 위하여 유기용(2020)[39]의 연구에서 구분한 연구방법 분류기준과 박소연(2017)[40], 한운옥과 이영민(2019)[41] 등의 동향분석 연구를 참고하여 연구 분류 기준을 선정

하였다. 이에 따라 경력자본에 관한 논문을 양적연구, 질적연구, 이론적 연구, 실천적 연구로 분류하여 분석하였으며 구체적으로 분석대상이 되는 논문은 <Table 1>의 절차에 따라 선정되었다.

먼저 연구 기간은 지정하지 않고 2022년 1월까지 국내외 학술정보 데이터베이스에서 게재된 논문 타이틀 혹은 주제어(키워드)로 “진로자본”, “진로 자본”, “경력자본”, “경력 자본”, “Career Capital”을 사용하여 논문을 검색하였다. 이는 경력 자본은 해외에서는 “Career Capital”로 일괄 사용되고 있으나 국내에서는 연구대상의 연령을 기준으로 진로자본 혹은 경력자본으로 혼용되고 있기 때문이다. 구체적으로 연구대상 논문은 DBPIA, KCI(한국학술지인용색인), KISS, NDSL, RISS, EBSCO (Academic Search Complete, Business Source Complete, Education Source 등), ProQuest(Psycinfo, Education Database, ERIC, Applied Social Science Index and Abstracts, Social Science Database, PsycARTICLES 등)의 학술논문 데이터베이스에서 동일 조건으로 교차 검색하였고, 중복되는 논문은 삭제하였다. 국외논문은 영어를 사용하여 게재된 논문으로 한정하였으며, 국내외 논문 모두 전문이 기재된 논문만을 대상으로 하였다. 이에 따른 논문 검색 결과, 국내논문은 총 7편이 수집되었고 그중 6편이 중복으로 검색되었다. 국외 논문은 총 42편이 수집되었고 그중 15편이 중복으로 검색되어 중복된 논문들은 한 편씩을 제외하고 삭제하였으며, 그 결과 총 49편의 논문이 수집되었다.

경력자본에 관한 연구는 최근 들어 주목받기 시작하였고 양적 연구, 질적 연구 등 여러 연구방법이 활용되었으므로, 이 연구는 양적 통계분석이 수행된 양적 연구, 내러티브 등의 질적 연구, 선행연구를 고찰하는 이론적 연구, 그리고 문항개발과 역량모델링 연구와 같은 실천적 연구를 모두 분석대상에 포함하였다. 이때 “Career Capital”이 키워드로 사용되어 논문 검색 조건에 부합하

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	Title and Keywords: Career Capital	Domestic 7
			International 42
▼			
2. Confirmation of Research Purpose	Excluding literatures that do not meet the purpose of the study	Subjects appropriate for the study	Except 1 literature that is not appropriate topic for this study
Total			Domestic 6 International 42
			Total 48

였으나 문학작품에 대한 분석과 같이 이 연구목적과 부합하지 않는다고 생각되는 논문은 분석대상에서 제외하였다[42]. 그 결과 이 연구에서는 국내논문 6편, 국외논문 42편으로 총 48편의 논문이 최종적으로 선정되어 분석에 활용되었다.

3.2 분석항목

경력자본에 관한 연구는 <Table 2>와 같은 분석항목을 설정하여 각 논문을 분석하였다. 분석대상 논문 중 양적연구는 연구대상, 연구수준 및 자료수집 방법, 경력자본의 하위요인, 측정도구, 관련 변인 및 유의성 여부를 분석항목으로 설정하여 분석 결과를 제시하였으며, 질적 연구, 실천적 연구, 이론적 연구의 경우 연구대상 및 연구 목적을 중심으로 분석 결과를 제시하였다. 또한 논문의 키워드를 분석하여 새로운 통찰을 제시하고자 연구대상 논문들의 키워드를 종합하여 워드클라우드 방법을 활용한 텍스트마이닝 분석을 실시하였다. 워드클라우드 분석은 해당 자료의 핵심적인 키워드, 단어, 개념 등을 시각적, 직관적으로 명료하게 파악이 가능한 기법이다[43]. 이 연구에서는 비정형적인 텍스트 데이터를 분석하는 기법인 파이썬 프로그램을 활용하여, 연구 대상 논문의 키워드를 전처리 작업을 통해 정제된 데이터로 추출하였다. 그리고 출현 빈도수를 계산하여, 불용어를 제거하는 후처리 과정을 거쳐 텍스트 데이터로 시각화하였다.

Table 2. Analysis Items of Career Capital Trends

Category	Analysis Item
Quantitative Study	- Research Subjects - Research Level and Data Collection Method - Sub-factors of Career Capital - Measurement Tool of Career Capital - Related Variables and Significance
Non-Quantitative Study	- Research Subjects - Research Objectives
Text Mining (Work Cloud Analysis)	- Keywords

4. 연구 결과

먼저 이 연구의 최종 분석 대상인 국내·외 논문을 연도별로 살펴보면 <Table 3>과 같다. 2005년을 기점으로 국외에서는 꾸준히 경력자본에 관한 연구가 이루어져 왔으며, 후반부로 갈수록 더 활발히 연구가 이뤄졌음을 알 수 있다. 국내연구의 경우 비교적 최근에 경력자본에 관한 연구가 시작되었음을 확인할 수 있다.

국내에서 진행된 경력자본 관련 연구는 각각 평생학습 사회, 학습자중심교과교육연구, 인적자원관리연구, 노인복지연구, 한국산학기술학회논문지에 게재되어 인적자원 개발, 교육, 노인복지 등 다양한 분야에서 연구가 이뤄졌다. 국외에서 진행된 연구는 경영학 및 교육 분야에서 진행된 경우가 많았다. 구체적으로 경영학 분야로 The International Journal of Human Resource Management, Journal of Asian Finance, Economics and Business, Business & Management Studies: An International Journal 등의 학술지에 게재되었고 교육학 분야로는 International Journal of Lifelong Education, International Journal of Work-Integrated Learning 등의 학술지에 게재되었다. 그 외에도 Gender, Work and Organization, Personnel Review 등 젠더 및 응용심리학과 경영학을 함께 다루는 분야의 학술지에도 경력자본 연구들이 게재되었다.

다음으로 경력자본 관련 연구의 목적을 살펴보면, 경력개발의 측면에서 조직원이 어떻게 경력자본을 획득하는지, 혹은 획득한 경력자본을 경력개발 및 조직개발에 어떻게 활용하는지 파악하기 위한 목적으로 수행된 경우가 많았다. 가령 해외 파견 근로자, 난민, 여성 등 대상별 특수한 상황에 따른 경력자본 획득 및 활용 과정을 탐색하고자 한 연구와 업계별 혹은 문화적 차이에 따른 경력개발 과정의 차이를 경력자본의 관점에서 파악한 연구 등이 확인되었다.

구체적으로 경력자본 관련 양적연구 중 경력자본의 선행요인을 파악한 연구들은 개인의 경력개발과 조직의 성과향상을 도모하고자 하였으며[44], 그 중 일부는 해외

Table 3. Number of Domestic and International Paper by Publication Year

Category	Year															Total
	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
Domestic	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	2	1	6
International	2	2	2	2	3	1	2	4	4	3	3	5	5	2	2	42
Total	2	2	2	2	3	1	3	4	4	3	4	5	6	4	3	48

파견 주재원을 대상으로 양적연구를 수행함으로써 해외 근무라는 특수성을 반영한 경력개발 과정을 파악하고자 하였다. 가령 Haslberger(2013)[45]는 이문화 적응이 경력자본에 미치는 영향을 분석하여 이문화 적응과 경력역량의 성장 간 일치성을 파악했으며, Felker와 Gianecchini(2019)[46], Lee(2018)[47]는 국제경험과 경력자본 간의 관계를 살펴보았다. 반면 경력자본의 결과요인을 파악한 연구들의 경우, 경력만족, 경력성공, 인지된 업무성과 등과 경력자본 간의 관계를 확인하여 경력자본이 실제로 개인의 경력개발 및 업무성과로 연결되는지 확인하고자 하였다[18,19,23,48]. 추가적으로, 해외파견 주재원을 대상으로 진행된 양적연구들은 자발적으로 파견을 결정한 주재원(self-initiated expatriates)의 혁신적 업무행동 결정요인, 자발적(self-initiated) 파견과 비자발적(company-assigned) 파견이 각각 주재원의 경력자본에 미치는 영향, 해외파견 근무자들의 인지된 시장성(perceived marketability) 등을 파악하고자 했다[15,17,20].

경력자본 관련 질적연구도 양적연구와 같이 해외 파견 주재원들의 경력개발 과정을 파악하고자 한 경우가 많았다[7,49-55]. 그 외에도 난민 등 국외 이주자를 대상으로 질적 연구를 수행함으로써 이들의 경력개발 과정을 파악 및 지원하고자 하였으며 [56-58], 젠더 관점에서 여성의

경력자본 개발과정을 파악한 연구도 확인되었다[37,59-61].

다만 인간 삶을 이해하고 그 의미를 찾는 질적 연구의 특성상, 경력자본에 관한 질적연구는 대상을 구체화하여 이들에게서만 볼 수 있는 이들만의 독특한 경력개발 과정을 파악하고자 한 경우가 많았다.

반면 이론적 연구에서는 숙련된 이주자들의 경력자본을 둘러싼 현상을 조사함으로써 그들이 핵심 인적자원이 될 방법에 대해 통합된 프레임워크를 개발한 연구와[62], 국외거주자 관리와 인재 관리를 종합적으로 고려하여 글로벌 인재 관리를 정의하고 해외 근로자의 국외 거주를 전략적으로 관리하는 방법을 제시한 연구[63] 등이 수행되었다.

실천적 연구에서는 경력자본을 활용하여 진로자기관리의 개념적 모형을 개발하는데 목적을 둔 연구[64]가 수행되었다. 이상 경력자본 관련 연구의 연구대상, 목적, 결과 예시를 살펴보면 <Table 4>와 같다.

4.1 양적 연구

4.1.1 연구 대상

국내·외 양적연구 18편을 중심으로 경력자본 관련 연구의 연구대상을 살펴보면 다음 <Table 5>와 같이 다양하였다. 가장 많이 연구된 대상은 대학교 이상 졸업생

Table 4. Research Method, Research Subjective, and Research Objective of Career Capital Studies

	Author	Research Method	Research Subjective	Research Objective
1	Park(2020)	Quantitative Study	Korean workers in Financial Services	To identify the importance of each of these competencies in predicting perceived individual performance in the business workplace environment.
2	Kang & Kang(2020)	Practical Study	Women in engineering college students of Korea	To develop a career capital-based career self-management conceptual model for women in engineering college students of Korea
3	Jayashree, Lindsay, McCarthy(2020)	Qualitative Study	Women leaders working and building careers in Middle East	To address the issue of "pipeline block" frequently experienced by women seeking career advancement by taking a career capital approach
4	Petra et al.(2018)	Qualitative Study	Afghan and Syrian refugee job seekers	To explores how refugees relocate, acquire, and convert cultural, social, and economic capital when entering the Austrian labor market.
5	Park, Han, & Park(2017)	Qualitative Study	Rehabilitation Protection Recipient	To analyze changes and influencing factors in the recovery process of rehabilitation protection recipient after release from prison
6	Jin(2013)	Theoretical Study	Data and literatures on Sociological Concepts of Bourdieu	To explored the dynamic relationships between career field and individual agents using the sociological terms of Pierre Bourdieu: field, capital, and habitus.
7	Noeleen & Michael(2009)	Qualitative Study	expatriates who had returned from assignment	To explores the symbolic capital attributed to international assignments.
8	Jokinen et al.(2008)	Quantitative Study	Finnish self-initiated expatriates and company-assigned expatriates	To explores the career capital of expatriates, differentiating between self-initiated expatriates (SEs) and company assigned expatriates (AEs).

(27.6%), 기업 근로자(22.2%), 해외파견 주재원(22.2%) 순으로 나타났고, 그 외 학술위원, 대학 교수, 교장, HR 전문가, 퇴직 후 재취업한 베이비부머 등도 있었다.

Table 5. Research Trends by Quantitative Research Subjects

Research Subjectives	Number of Literature(%)	
	Domestic(%)	International(%)
Corporate workers	1(5.6%)	3(16.6%)
Expatriates		4(22.2%)
Graduates		5(27.6%)
HR experts		1(5.6%)
Faculty members		1(5.6%)
School principals		1(5.6%)
Academic commissioner		1(5.6%)
Retired and reemployed baby boomers	1(5.6%)	
Total(%)	18(100%)	

4.1.2 경력자본 연구수준 및 자료수집 방법

국내·외 양적연구 18편에서 사용된 연구방법을 연구수준 및 자료수집 방법에 따라 분석한 결과는 다음과 같다. 연구의 수준은 개인수준과 개인 및 조직수준을 포함하는 다수준연구로 분류하였고, 자료수집 방법은 한 시점을 기준으로 자료를 수집하는 횡단연구와 시간의 경과에 따라 두 시점 이상에서 자료를 수집하는 종단연구로 분류하였다. 먼저 연구의 수준 측면에서 살펴보면, 국내·외 양적연구 총 18편 중 88.9%에 해당하는 16편의 연구가 개인수준에서 수행되었고, 11.1%에 해당하는 2편의 연구가 다수준에서 수행되었다. 즉, 경력자본에 관한 양적연구에서 개인수준 연구의 비중이 매우 높았다. 자료수집 방법 측면에서 살펴보면, 전체 양적연구 18편 중 77.8%에 해당하는 14편의 논문이 횡단연구를 실시하였고, 22.2%에 해당하는 4편의 논문이 종단연구를 실시하였다. 이와 같은 내용을 종합해볼 때, 양적연구는 주로 개인수준에서 진행되며, 횡단연구를 시행하는 것으로 확인되어 다수준연구와 종단연구가 상대적으로 부족한 것을 알 수 있다.

Table 6. Sub-factors of Career Capital

Researcher	Sub-factors of Career Capital			
DeFillippi & Arthur(1994), Kim & Lee(2019)	knowing-how	knowing-why	knowing-whom	
Singh et al(2009)	human capital	agentic capital	mentoring capital	developmental network capital
Lee & Kim(2020)	individual competency	social network	economic activity capacity	

4.1.3 경력자본 하위요인 및 측정도구

경력자본에 관한 연구에서는 경력자본의 측정을 위해 <Table 6>과 같이 다양한 하위요인과 측정도구를 사용하였다. 양적연구로 수행된 총 18편의 논문 중 13편에 달하는 대다수의 논문에서 DeFillippi와 Arthur(1994) [14]가 개발하고 Inkson과 Arthur(2001)[4], Jokinen 외(2008)[17], Parker et al(2009)[27] 등에 의해 수정 및 보완된 분류 방법을 가장 많이 따르는 것으로 드러났다. 해당 분류방법은 (1) 직무 혹은 경력과 관련된 기술, 전문성, 표출적(explicit) 및 암묵적(tacit) 지식, 능력 등을 의미하는 knowing-how, (2) 경력에 관해 동기를 부여하는 것, 에너지, 목적의식, 인식 등을 의미하는 knowing-why, (3) 경력과 관련된 정보나 지식 습득 등을 위한 네트워크, 믿음, 평판, 상호 간의 의무 등 관계 일체를 의미하는 knowing-whom로 나뉜다. Singh 외(2009)[65]의 논문에서는 knowing-how를 human capital로, knowing-why를 agentic capital로, knowing-whom을 mentoring capital로 재정의하기도 하였다. 한편 양적연구 문헌 18개 중 2개에 해당하는 국내연구 중 김수연과 이희수(2019)[44]의 연구에서는 앞선 세 가지 각 기준을 방법지(knowing-how), 의미지(knowing-why), 관계지(knowing-whom)로 진성미(2013)[10]가 변안한 기준을 사용하였고, 이명하, 김고은(2020)[66]의 연구에서는 개인역량, 사회적 관계망, 경제활동능력으로 구분한 기준을 사용하기도 하였다[10,36-38].

Knowing-how, knowing-why, knowing-whom 세 가지로 구분하는 하위요인을 사용한 문헌들 대부분에서는 Jokinen(2005)[67]가 개발한 문항과, 이 문항을 활용하여 Jokinen 외(2008)[17]가 만든 문항, Khapova 외(2009)[68]의 문항 등이 측정도구로 사용되었다. 국내 논문에서는 Bakker와 Bal(2010)[69]이 개발한 문항을 김희진 외(2013)[70]가 사회적 지원, 직무자율성, 피드백, 자기개발이라는 구성요소로 번역하여 재구성한 12개 문항과, 최은영(2015)[71]이 DeFillippi와 Arthur(1994) [14], Bourdieu(1984)[9]의 진로역량 및 진로자본 개념을 바탕으로 도출하여 사회적 관계망, 경제활동 능력, 개

인역량 세 요소로 구성하여 개발한 13문항이 사용되었다.

4.1.4 경력자본 관련 변인

양적연구에서 경력자본과의 영향관계가 유의하게 나타난 변인은 다양하였다. 먼저 경력자본이 독립변인으로 사용된 경우, 경력자본과 유의한 영향관계가 나타난 변인은 직무착근도(job embeddedness), 경력만족(career satisfaction), 경력성공(career success), 인지된 개인의 업무성과(perceived individual work performance) 등이었다[18,19,44,48,65]. 경력자본은 이 변수들에 모두 유의한 정(+)의 영향을 미쳤다. 더불어 Fleisher 외 (2014)[72]의 연구에서는 개인의 경력 역량, 즉 경력 자본이 높을수록 조직문화에 기여하는 바가 높고, 조직의 역량도 향상되며 개인과 조직의 연계 수준도 올라간다는 사실이 밝혀졌다. 이를 통해 경력자본이 개인의 직무나 업무, 경력 전반에 긍정적인 영향을 미칠 뿐 아니라, 개인이 가진 경력자본의 긍정적 효과가 결국 조직으로 이어짐을 확인할 수 있다. 구체적으로, 과거 직장에서 축적한 진로자본은 재취업하더라도 직장에서 직무착근도를 높이는 데에 기여했는데[66], 이는 두 번째 해외 업무 경험이 첫 번째와 같이 경력자본의 축적에 도움이 되었다는 질적연구 결과와 일맥상통한다[52]. 즉, 한 번 쌓게 된 경력자본은 다른 조직 및 일터에서도 활용 가능한 것이다. 또한 경력자본은 경력만족, 경력성공, 인지된 개인의 업무성과와 같은 긍정적인 변인이 모두 유의미한 정(+)의 영향을 미쳤다[18,19,44,48,65]. 이는 자신이 하는 일의 의미와 방법을 알고 자신의 경력목표 달성을 도와 줄 네트워크의 수준이 높을수록, 자신의 경력에 더 만족

하고 보다 큰 성과를 낼 수 있음을 시사한다.

경력자본이 종속변인으로 사용된 경우, 경력자본과의 영향관계가 유의한 변인은 국제경험(international experience), 이문화적응의 정서적 측면(affective dimension of cross-cultural adjustment), 직무자원 등으로, 해당 변인들 모두 경력자본에 정(+)의 영향을 미쳤다[17,22,45-47,66]. 이러한 연구 결과를 통해 개인이 경력자본의 축적 및 향상을 위해 직무자원을 적극 활용할 수 있다는 사실이 드러났으며, 경력자본 발전을 위해 다양한 경험이 중요하다는 것을 알 수 있다. 구체적으로, 해외 업무경험은 주재원들의 경력자본을 높이는 데에 기여하였으며[22], 집단 내 리더와 구성원 간 사회적 교환관계의 수준이 높을수록 경력자본의 축적이 용이해졌다 [20]. 다시 말해, 팀장이 팀원의 직무상 요구를 잘 이해하고, 팀원은 팀장을 신뢰하고 따를 때 경력자본 역시 제고될 수 있는 것이다. 이러한 연구결과들을 종합했을 때, 개인의 경력자본 개발은 개인 뿐 아니라 조직의 성장 및 발전에도 매우 중요하며, 이를 위한 다양한 업무경험 및 리더와의 사회적 교환관계 수립이 중요함을 알 수 있다. 이상 경력자본을 독립변인 혹은 종속변인으로 설정한 양적연구에서의 영향변인들을 빈도순으로 제시하면 [Fig. 1]과 같다.

4.2 질적 연구

4.2.1 연구 대상

경력자본에 관한 질적연구는 국내 논문 2편, 국외 논문 21편으로 총 23편이 확인되었다. 연구대상의 경우 해외 파견 주재원, 정부간 국제기구 근무자 등 총 23편의

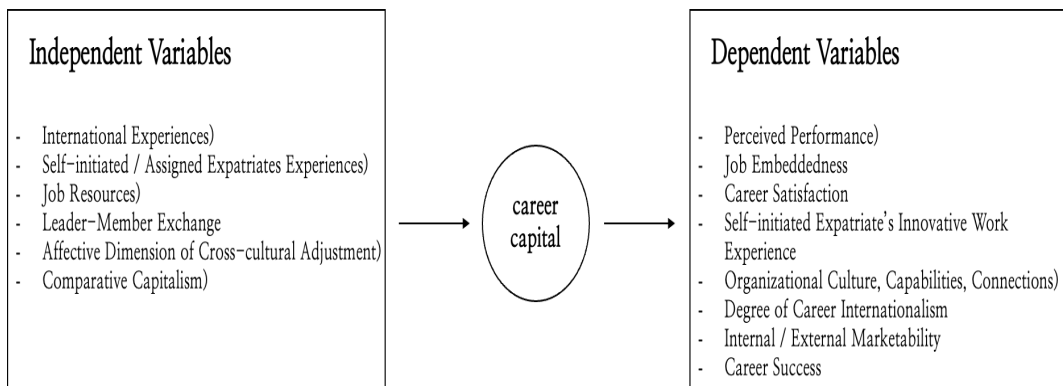


Fig. 1. Variables Related to Career Capital

연구 중 13편이 해외 근무자를 대상으로 하였다(7,21, 49-58,73]. 또한 국외 연구 중 4편이 여성을 대상으로 연구되었으며[37,59-61], 엘리트 경영리더[74], 법부보호대상자[75], 대학생[76] 등 그 외에도 연구대상은 다양하게 나타났다.

4.2.2 연구 주제

한편 경력자본에 관한 질적 연구 주제는 크게 해외 사업과제를 위해 파견된 주재원의 경력개발 과정, 난민 등 국외 이주자의 경력개발 과정, 정부간 국제기구(UN)에서 근무하는 조직원의 경력개발 과정, 젠더 관점에서 바라본 여성의 경력자본 개발 과정, 조직 내 경력자본의 역할 및 촉진 방안, 경력자본 형성 지원 과정을 파악하는 연구로 구분할 수 있다.

먼저 글로벌 사업과제를 수행하는 주재원을 대상으로 경력개발 과정을 파악한 연구는 다음과 같다. Jokinen(2010)[52]은 주재원의 경력자본 개발 과정을 파악하고자 2개의 다른 국가에서 해외 업무 경험이 있는 핀란드인을 대상으로 질적연구를 수행하였다. Doherty와 Dickmann(2009)[51]는 해외 업무 경험과 관련한 상징자본의 의미와, 경력 행동 및 관리에 상징자본이 미치는 영향을 개인 및 조직 관점에서 파악하고자 해외 근무 이후 귀환한 금융업계 주재원을 대상으로 질적연구를 수행하였다. Suutari와 Mäkelä(2007)[73]은 다수의 국제과제를 하며 글로벌 경력을 쌓아온 20명의 관리자를 대상으로 심층 면담을 진행함으로써 수차례의 해외이전을 포함하는 글로벌 경력이 관리자의 경력자본에 미치는 영향을 연구하였다. 마지막으로 Salomaa와 Mäkelä(2017)[7]는 코칭이 어떻게 주재원들의 경력자본 개발을 지원하는지 확인하고자 제약회사, 은행, 텔레커뮤니케이션 등 다양한 산업계에 종사하는 6명의 해외 업무 경험자들을 대상으로 반구조화 심층면담을 진행하였다. 해당 연구들의 결과를 종합적으로 정리하면, 해외 업무 경험은 경력자본 개발에 큰 도움이 되었으며[73] 첫 번째 해외 업무경험에서 획득한 경력자본의 전이가능성이 높았음에도 두 번째 경험도 첫 번째 경험만큼 도움 되었다. 또한, 획득된 경력자본은 다른 방식으로 전이 가능하였으며[52], 코칭은 도전적인 국제 상황 속에서 경력자본 개발에 도움이 되었다. 다만 코칭 시에 대상자의 요구, 과거 업무 경험과 이주 단계 등을 검토해야 하며 조직차원에서 코칭의 필요성을 인식할 것이 요구되었다[73].

한편 해외 파견 주재원을 대상으로 경력개발 과정을 탐색한 연구 중 경력자본 형성 관련 해외 근무 이슈 혹은

문제를 지적한 연구는 다음과 같다. 먼저 Dickmann와 Harris(2005)[50]은 영국에 본사가 있는 재무, 영업, 마케팅 분야 근로자 14명을 대상으로 조직적 프로세스, 개인의 경험, 해외업무과제의 역할을 각각 조직과 개인의 관점에서 살펴봄에 조직과 개인간 경력자본에 관한 상이한 접근법을 확인하였다. Kirk(2016)[53] 역시 글로벌 핵심인재(international talents)가 업무적 요구와 비업무적 요구간 균형점을 찾는 데에 경력자본이 미치는 영향을 파악하고자 글로벌 핵심인재를 대상으로 질적연구를 수행하였으며, 해외 파견 업무를 둘러싼 개인과 조직간 입장 차이를 확인하였다. Dickmann과 Doherty(2008)[49]는 식품 회사와 은행 중 각각 한 군데에서 해외 업무 경험이 있는 영국인 26명을 대상으로 심층면담을 진행함으로써 조직 상황에 따라 개인의 경력자본 관련 활동 및 인식에 미치는 영향이 상이함을 확인하였다. 그 외에도 Yao(2014)[55]는 중국인 주재원들이 해외 과업을 수행하며 경력자본을 개발하는 과정에서 중국 문화만의 독특한 역할을 확인하였으며, Rodriguez와 Scurry(2014)[54]은 중동지역 카타르에서 근무하는 외국인 거주자 20명을 대상으로 스스로 해외 근무를 선택한 사람들의 경력자본 개발 과정을 탐색하였다. 정부간 국제기구의 조직원의 경력개발과정을 탐구한 연구도 1편 발견되었는데, Dickmann과 Cerdin(2018)[21]은 정부간 국제기구에서 일하는 직원들의 글로벌 커리어 관리 현상을 탐구하고자 UN에서 근무하는 29명을 대상으로 반구조화 심층면담을 진행하였다.

해당 연구들의 연구결과를 종합하면, 조직과 개인간 경력자본 개발에 관한 접근법이 서로 상이함을 알 수 있다. 가령 knowing-whom은 조직이 가장 적게 관리하는 영역이었으나, 개인이 인식하기에는 가장 중요한 경력자본이었다. 또한, 조직은 오직 내부적인 네트워킹 활동에 집중하여 위계적으로 높은 직급으로부터 부하직원들을 도우라고 요청하는 편이나, 개개인은 수직·수평적인 네트워킹을 선호하며 미래 경력을 위해 친취적으로 그들의 사회적 자본을 늘리고자 하였다[50]. 나아가 국가적 특성에 따라 경력자본 획득에 관한 접근법 역시 다르게 나타났는데, 가령 knowing-whom의 관점에서 서양의 주재원은 새로운 지역에서 계약을 따는 데 집중하는 등 새로운 경력 기회에 접근하였으나 중국 주재원은 본사와의 연결을 유지하는 데에 더 노력하였다[55]. 그 외에 해외 업무과제를 통한 경력자본 축적요구는 개인의 경우엔 생애주기에 따라 달라지나 조직의 경우에는 필요에 따라 발생하므로 서로의 요구와 선호가 상이하였다.

따라서 해당 연구는 조직은 멘토링, 네트워크 등을 통해 생애주기에 따라 달라지는 요구들을 수용할 수 있어야 할 것을 지적하였다[53].

다음으로, 경력개발 관련 질적 연구 중 이주 노동자들을 대상으로 이들의 경력개발 과정을 탐색한 연구는 다음 3편이 확인되었다. 먼저 Eggenhofer-Rehart 외(2018)[56]은 난민이 오스트리아 노동시장에 진입할 때 경력자본을 어떻게 이전, 획득, 전환하는지 탐색하고자 19명의 시리아, 16명의 아프가니스탄 난민 구직자들을 대상으로 질적연구를 수행하였다. Winterheller와 Hirt(2017)[58]은 남동 유럽의 18명의 고숙련 이주자들을 대상으로 이들의 경력 패턴을 파악함으로써 숙련 이주자들이 경력개발을 위해 어떻게 경력자본을 축적 및 활용하는지 확인하였다. Kozhevnikov(2021)[57]은 지역적 차이가 숙련된 이주 노동자들의 경력자본 형성 및 발달에 미치는 영향을 알아보고자 글로벌 도시(런던)와 제2 도시(뉴캐슬)에서 근무하는 82명의 숙련된 이주 노동자들을 대상으로 반구조화 심층면담을 진행하였다. 해당 연구들의 연구결과에 따르면 많은 난민 구직자들의 경력자본이 평가절하되는 가운데 이들은 자신이 가진 여러 형태의 자본들을 최대한 활용함으로써 새로운 자본으로 전환하고자 하였다[56]. 또한 지역별 이주 노동자들을 대하는 시장의 태도가 상이하여 이들의 경력개발 과정 역시 차이를 보였다[57].

여성을 대상으로 젠더 관점에서 경력자본의 개발 과정을 탐색한 연구는 다음 4편과 같다. 먼저 Gander(2019)[60]은 각각 호주, 캐나다, 영국의 대학에서 일하는 고위 전문직들을 대상으로 반구조화 심층면담을 진행함으로써, 경제적, 사회적, 문화적, 상징 자본의 Bourdieu식 분석을 통해 대학 내 고위 전문직의 젠더 다양성 부족을 확인하였다. Duberley와 Cohen(2010)[59]은 31명의 여성 과학자들을 대상으로 심층 면담을 진행함으로써 젠더의 관점에서 경력자본을 탐색하였다. 반면 Jayashree 외(2020)[61]은 중동지역 아랍권 여성들이 경력개발 과정에서 자주 겪는 “pipeline block” 이슈를 알아보고자 중동지역에서 태어나 근무 중인 여성 리더 14명을 대상으로 반구조화 심층면담을 진행하였다. 마지막으로 Terjesen(2005)[37]은 대기업의 고위간부급 포지션을 떠나 자신만의 벤처를 시작한 10명의 여성 기업가들을 대상으로 구조화된 심층면담을 진행함으로써 이들의 경력개발과정을 파악하고자 하였다. 해당 연구들의 연구결과를 종합하면 여성들은 경력자본에 대한 접근성이 남성보다 낮고 경력 선택에도 제한적이며[59], 경력개발에

“pipeline block”을 경험하는 등 어려움을 겪고 있었다. 다만 이를 멘토링 등을 통해 극복할 수 있다고 보기도 하였다[61].

질적연구 중 조직 내 경력자본의 역할 및 촉진 방안을 파악한 연구는 다음과 같다. Jones-Morales와 Konrad(2018)[77]은 엘리트 경영리더들을 대상으로 한 심층면담을 통해 사회경제적 관점에서 엘리트 리더들의 경력개발을 지원하는 주요 요인을 찾아 엘리트 리더십을 위한 경력개발 모델을 개발하였다. Lamb와 Sutherland(2010)[34]은 경력자본을 구성하는 요소 및 경력자본 획득 과정을 파악하고자 지식근로자, 인사 담당자(human resource practitioners), 채용 담당자(recruitment specialist) 각각 6명씩을 대상으로 심층면담을 수행하였다. Kang과 Seog(2021)[78]은 한국의 여성직업 고등학교 학생들의 진로 자본을 기반으로 경력역량 요인을 개발하였으며, 이를 위해 여성직업 고등학교에서 근무하는 경력 및 교육 전문가들을 대상으로 FGI를 수행하였다. Brown 외(2020)[74]은 경력자본의 어떤 면이 조직적 역할전환을 촉진하는지, 경력자본이 어떻게 조직적 역할전환을 지원하는 데에 사용되는지, 비즈니스 리더, 조직 관리자, 조직적 역할 전환 관련 연구자들에게 주는 시사점은 무엇인지 알아보고자 영국 건설업계에서 역할전환을 근래 경험한 36명의 비즈니스 리더들을 대상으로 심층면담을 진행하였다. 해당 연구들의 연구결과에 따르면 진취성, 재능 인식, 멘토링이 이른 경력개발 기회를 제공하였으며, 특히 이른 진로 멘토링은 재능이 있는 아이에게 개인적 동기, 자존감, 이타주의, 진정성을 개발하도록 도와 경력 자본 개발의 기반을 만들어주었다[77]. 또한 감성지능, 자기 인식 등이 경력자본의 요소로 나타났으며, 경력자본은 개개인들이 과거 학습 경험을 고성과를 위해 새로운 비즈니스 환경에 적용할 때 축적되었다[35].

마지막으로 경력자본 형성 지원과 관련한 연구는 법무보호대상자를 대상으로 한 연구와 대학생을 대상으로 한 연구가 각각 1편씩 발견되었다. 먼저 박혜경 외(2017)[75]은 법무보호대상자들이 출소 후 진로자본 회복과정에서 겪는 변화 및 영향요인을 분석하고자 10명의 법무보호대상자를 대상으로 심층면담을 통해 진로주제를 분석하였다. 반면 Parrott(2019)[76]는 학생들의 퍼스널 브랜딩을 도와 이들의 경력 설계에 기여하고자 4명의 대학생을 대상으로 rich picture method를 결들인 심층면담을 진행하였다. Rich picture method는 아이디어 획득 및 현상에 대한 원인 파악을 위해 그림을 그리도록 하는 방법으로, 해당 방법론에 따르면 그림으로 표현되

는 아이콘, 기호, 밑줄, 화살표 등을 통해 개인의 사고과정을 포착할 수 있다[76].

4.3 이론적 연구

국내·외 경력자본 연구 중 이론적 연구에서는 주로 경력자본을 활용하여 개념적 틀을 제시하는 연구가 진행되었다[79,80]. 이론적 연구 7편 가운데 1편은 양적연구와 혼합된 연구로 수행되었으며, 이론적 연구 단독으로 실시된 문헌은 6편이었다. 이들은 주로 지역 고용주가 숙련된 이주자들의 인력에 대해 그들의 경력 자본을 활용할 수 있는 방법을 정의하고자 새로운 프레임워크를 개발하거나[62], 조직이 인재 관리 차원에서 국외 거주를 장려하기 위해 글로벌 인재 관리의 정의를 제시하고 동시에 향후 연구를 위한 기반을 마련하고자 이루어졌다[63].

혼합연구에 해당하는 이명하와 김고은(2020)[66]의 연구에서는 베이비부머의 재취업이 지속적 고용상태를 유지하게 하는 지점을 밝혀 새로운 직장에서의 직무차근도를 높이고자 베이비부머의 은퇴, 재취업 실태, 직무차근도에 대해 문헌을 고찰하는 이론적 연구를 실시하였다. 이때 재취업 베이비부머의 진로자본이 직무차근도에 미치는 영향을 일 가치감의 조절효과와 함께 살펴보고자 베이비부머들을 대상으로 설문조사를 통한 양적연구도 실시하였다. 이 외에 Bourdieu(1990)[81]의 이론을 바탕으로 연구 변인을 살펴보는 문헌 연구도 수행되었다[10,82].

4.4 실천적 연구

실천적 연구는 국내연구에서 1편 발견되었다. 해당연구는 진로자본을 활용한 진로자기관리 개념적 모형 개발을 목적으로 수행되었다. 구체적으로 공학계 여대생의 진로자본을 활용하여 진로를 주도적이고 효율적으로 관리할 수 있는 구성요인을 확립하고 이를 체계적인 절차에 의해 수행할 모형 개발 연구가 이루어졌다[64]. 해당모형을 통해 공학계 여대생의 진로자본 개발을 용이하게 함으로써 이들의 공학적 역량 및 진로관리 능력을 향상하고자 하였다[64].

4.5 키워드 대상 워드클라우드 분석

워드클라우드 분석은 빈도수에 따라 글자 크기를 변화시켜 인간의 인지 한계를 극복하고 새로운 인사이트 획득을 촉진하므로 본 연구에서도 연구대상 논문들이 제시

한 키워드를 추출하여 워드클라우드 분석을 실시하였다. 그 결과 129개의 키워드가 도출된 가운데, 'Career Capital(30회)', 'Expatriates(7회)', 'Career Development(6회)', 'Bourdieu(4회)', 'Career Satisfaction(4회)', 'Career Competency(3회)', International Careers(3회)', 'Self-initiated expatriates(3회)' 등의 키워드가 크게 나타났다(Fig. 2 참조).



Fig. 2. Results of Word Cloud Analysis

워드클라우드 분석을 통해 경력자본에 대한 연구가 글로벌 노동시장 환경과 관련된 경우가 많음을 알 수 있다. 이러한 현상은 오늘날 시장이 초국가적 단위로 확대됨에 따라 핵심인재의 경력개발 및 이동 범위가 확대되고 있고, 개인의 경력개발 범주도 해외로 넓어지고 있으며, 기업 차원에서의 핵심인재에 대한 수요 역시 증가하면서 경력자본에 대한 연구 키워드에 반영된 것으로 해석된다. 실제로 오늘날의 조직 구성원들은 디지털로 초연결되어 시공간을 넘나들며 근무하고 있으며, 많은 핵심인력이 해외에서 근무함으로써 경력개발을 도모하거나 심지어 신분 상승을 꾀하기도 한다. 가령 카스트 제도가 남아 있는 인도 문화권에서 신분이 낮은 사람의 경우, 해외 근무를 통해 경력개발을 하여 이를 신분 상승의 기회로 활용하기도 한다[83]. 이것이 핵심경쟁력을 지닌 해외 인력에 대한 기업의 수요와 부합되는 경우라면, 조직에서는 해외 인력 혹은 주재원에 대한 경력개발 및 관리를 더욱 체계화함으로써 경쟁력 있는 인력을 확보하고 유지할 필요가 있다.

그 외에도 career satisfaction, career success 등도 눈에 띄는데 이는 주관적 경력 성공과 밀접한 관계에 있는 경력자본의 특성 때문으로 보인다. 모든 개인은 자

신만의 경력목표가 있고, 그 목표를 달성하고자 노력하는 과정에서 경력자본을 축적하게 된다. 조직 내 인재들의 경력 성공을 지원해야 하는 조직의 입장에서 이들 이 경력자본을 축적하여 경력 성공을 달성할 수 있도록 체계적인 경력개발제도를 수립하고 맞춤형 경력 관리를 지원할 필요가 있다.

5. 결론

5.1 논의 및 결론

이 연구에서는 경력자본에 관한 국내·외 48편의 문헌을 분석하여 경력자본 관련 연구동향을 파악하였다. 연구대상이 되는 문헌에 관하여 연구방법별 연구대상, 연구 목적 및 연구 동향을 중심으로 분석하였으며, 그 결과를 요약하면 다음과 같다. 먼저 연구방법별로 양적연구는 18편, 질적연구는 23편, 이론적 연구는 7편, 실천적 연구는 1편 발견되었으며, 이 중 한 편은 이론적 연구와 양적연구가 혼합된 연구였다. 총 18편의 양적연구 중 16편이 개인 수준에서 이뤄졌으며, 14편이 횡단연구로 나타나 다수준 연구와 종단 연구가 상대적으로 부족했음을 확인하였다. 경력자본은 단기간에 축적되는 것이 아니라 여러 경험과 학습을 통해 점진적으로 쌓여가는 것이므로, 개인의 경력개발과정을 오랜 시간에 걸쳐 살펴보는 종단연구가 필요하다. 또한 개인의 경력개발은 개인 차원에서의 경력 성공뿐 아니라 조직 전반의 역량 향상에 기여하므로 다수준 연구를 통해 경력자본을 둘러싼 현상을 조직차원의 변인과 함께 살펴볼 필요가 있다.

경력자본의 하위요인의 경우 대다수의 연구가 DeFillippi와 Arthur(1994)[14]가 개발한 knowing-how, knowing-why, knowing-whom을 기반으로 하여, 경력자본의 하위요인에 대한 대다수 연구자들의 합의는 이뤄졌음을 알 수 있다. 다만 human capital, agentic capital, mentoring capital 등 해당 요인들에 대한 명칭을 다르게 설정하는 경우가 발견되어 이에 대한 연구자간 합의는 필요해 보인다. 또한, 경력역량과 경력자본이 혼용될 수 있어 통일된 용어를 사용하거나 경력자본과 경력 역량간 확실한 구분 기준을 마련해야 할 것이다. 나아가 경력자본 관련 변인의 경우, 선행요인으로는 국제경험, 해외파견, 직무자원, 미문화적응의 정서적 측면 등이 확인되었고, 결과요인으로는 직무착근도, 경력만족, 경력성공, 인지된 개인의 업무성과 등이 확인되었다. 이를 통해 경력자본의 개발은 개인과 조직의 발전에 매우

중요하며 이를 위한 다양한 업무경험 제공 및 리더와의 교환관계 수립이 필요함을 알 수 있다.

질적연구의 경우 해외 파견 주재원, 난민, 여성, 정부 간 국제기구 조직원 등 다양한 대상별 상이한 경력개발 과정을 파악하고자 한 연구가 많았다. 해외 파견 주재원을 대상으로 한 질적연구는 해외 근무라는 독특한 특성에 따라 연구의 필요성이 주목받았는데, 가령 상이한 국가 문화, 산업군 등에 따라 달라지는 경력자본 개발 과정, 해외 업무 경험의 횡수별 경력자본 축적 및 전이 수준 차이, 경력개발을 둘러싼 조직과 개인의 관점 차이 등을 확인하였다. 반면 난민과 여성을 대상으로 한 연구는 집단 내 소수라는 특성에 의해 연구 필요성이 대두되었으며, 아직까지는 소수임에도 점차 그 비중이 확대될 것을 감안하여 이들의 경력개발과정에서의 어려움을 해소하고 경력개발을 지원하기 위한 목적으로 수행되었다. 그 외에 조직 내 경력자본의 역할 및 촉진 방안을 파악하거나 경력자본 개발을 지원하는 방안을 파악하기 위한 목적으로 수행된 연구들이 확인되었다.

또한 해외 파견 주재원, 난민 등 글로벌한 경력개발 과정을 파악하고자 한 다수의 해외 질적연구와 달리, 국내 연구대상의 범위는 모두 국내에 머물렀다. 이는 다양한 인구분포를 가지는 해외 노동시장과 달리 국내 노동시장의 적은 외국인 비율에 따른 결과로 생각되므로 국내연구에서도 이주노동자를 대상으로 이들의 경력개발 과정을 연구할 필요가 있다. 특히, 조직 내 다양성 및 포용의 중요성이 확대됨에 따라 많은 기업이 다양성을 확대하고자 하는 만큼 글로벌 인재를 대상으로 한 연구를 통해 해외로부터 핵심인력을 끌어올 수 있도록 해야 할 것이다.

나아가 빠르게 성장하고 있는 신산업군 내 경력개발과정에 관한 질적 연구를 통해 낮은 경력경로로 나아가는 이들의 고충을 해결하고 성장을 지원할 필요가 있다. 구체적으로, AI, Big data 등 과학의 발전으로 새로운 직무가 신설되는 경우가 많아지면서 더욱 다양한 경력경로가 생성되고 있다. 국가 및 조직의 관점에서 이러한 신직무들은 대개 국가적 기술역량을 수반하거나, 자사 점유율은 낮으나 산업 성장률이 높아 사업적 기회가 큰 경우가 많으므로 집중적으로 지원할 필요가 있다. 이러한 국가 및 조직의 필요에도 불구하고 개인의 관점에서는 미개척된 경력경로로 나아가는 것이 큰 불안감을 야기할 수 있는 만큼, 미개척지에서 경력을 새롭게 설계 및 개발하는 과정을 파악하는 질적 연구를 수행한다면 이들의 경력자본 개발을 돕고 궁극적으로는 국가 및 기업의 경

쟁력을 강화하는 데에 기여할 수 있을 것이다.

한편 이론적 연구는 총 7편이었으며 주로 경력자본과 관련한 개념적 틀을 제시하는 연구나, Bourdieu(1990)[81]의 이론을 기반으로 변인들을 살펴본 문헌 연구 등이 확인되었다. 해외 선행연구는 경력 이론 분야에 시사점을 도출하고 후속 연구의 토대를 마련하기 위해 수행되었다. 반면 국내에서 수행된 이론적 연구는 진성미(2013)[10]의 연구와 양적연구와 혼합된 이명하와 김고은(2020)[66]의 연구로 총 2편밖에 확인되지 않았으므로, 국내 연구에서도 경력자본에 관하여 문헌연구나 선행연구를 고찰하는 등 이론적 연구가 더욱 확대될 필요가 있다.

실천적 연구는 국내연구에서 1편 발견되었는데, 해당 연구에서는 진로자본을 활용한 진로자기관리 모형을 개발하였다. 해외 선행연구에서는 개인의 가치, 직업에 대한 흥미와 능력, 사회적 네트워크를 고려하고 역량을 기술과 지식으로 세분화하여 경력자본 문항을 개발한 경우가 발견된 반면[17], 국내연구는 구체적인 대상으로 세분화하여 문항을 개발한 경우를 찾아보기 어려웠다[70,71]. 따라서 향후 국내의 조직문화나 교육환경 등의 특성을 고려하여 국내 기업 종사자나 국내 MZ세대 등을 대상으로 경력자본 문항을 세분화하여 개발하고 확대해 나갈 필요가 있다.

이처럼 국내·외 연구 전반적으로 이론적 연구나 실천적 연구는 크게 확인되지 않아, 경력자본 관련 연구는 양적 연구나 질적 연구가 많이 수행되었음을 확인할 수 있다. 이는 경력자본에 관한 연구가 최근 10년간 서서히 축적되어 왔기 때문에 이론적·실천적 연구를 수행하기 위한 연구의 축적 기간이 필요했던 것으로 추정되며, 인적 자원개발의 측면에서도 경력개발의 중요성이 점진적으로 확대되고 있는 만큼, 경력자본 형성과 관련한 과정 개발 및 프로그램 효과 분석이 필요할 것으로 보인다. 가령 기업은 급변하는 환경 속에서 생존하기 위해 더욱 예사일하게 움직여야 하며, 이에 따라 신설되는 직무들에 맞는 공수관리 및 인재육성이 중요해졌다. 이는 개인의 높은 경력개발 의지와 자신의 경력을 위해 과감하게 이직 혹은 퇴사하는 MZ세대의 특성과 맞물려[8] 경력자본 강화 프로그램을 구성할 필요성을 확대시키므로, 조직은 더욱 적극적으로 각 조직, 산업군, 직무 특성에 맞는 개인 맞춤형 경력개발 지원 프로그램을 개발하고 맞춤형 경력개발 로드맵을 설계할 필요가 있다. 또한 해당 프로그램의 효과성을 장기적인 관점에서 분석하여 개인의 경력개발 요구를 충족시켜야 할 것이다. 아직 관련한 프로그램 개

발 및 효과성 분석 연구는 발견되지 않은 만큼, 관련 사례를 연구함으로써 개인의 경력개발 및 조직의 발전에 기여할 수 있을 것이다.

다음으로 경력자본 연구의 연구대상은 대부분이 근로자로 나타났다. 구체적으로 양적연구의 경우 기업근로자, 해외파견 주재원, 졸업생의 비중이 상대적으로 높았으며, 질적연구의 경우 난민, 여성, 법무보호대상자 등 더욱 구체적인 대상 설정이 이루어졌다. 이때 경력자본에 관한 문헌 고찰을 통해 경력자본 개발과정은 대상별 상이한 경우가 확인되었으므로 추후 연구 수행 시 대상 설정에 더욱 신중을 가해야 할 것이다. 나아가 MZ세대, 외국인, 성소수자 등 노동시장에 다양성을 더할 새로운 주체들이 등장하고 있는 만큼, 이들을 대상으로도 경력자본 개발 과정을 탐구해볼 필요가 있다.

마지막으로 경력자본 연구의 목적은 경력개발의 측면에서 조직원의 경력자본 형성 및 활용 과정을 파악하고자 한 연구가 주를 이루었다. 다만 해외 연구는 주재원, 여성, 난민 등 글로벌 노동시장에 따른 구체적인 상황이 반영된 경력자본 형성 과정 파악 연구가 많았다면, 국내 연구는 공학계 여대생, 재취업 베이비부머, 법무보호대상자 등 취업 지원을 위해 진로자본 기반의 진로자기관리 모형을 개발하거나, 진로자본 획득 및 활용과정에서 중요한 요인을 분석하는 등 이들의 노동시장 진출을 돕기 위해 연구를 수행한 경우가 많았다.

5.2 시사점 및 제언

경력자본에 관한 연구동향 분석 결과를 기반으로 향후 연구 방향 및 논의점을 제시하면 다음과 같다. 첫째, 경력자본은 시간이 지남에 따라 서서히 축적되는 자원이므로 경력자본의 효과를 측정 및 확인하기 위한 중단연구가 더 수행될 필요가 있다. 나아가 Fleisher 외(2014)[72]의 연구에서 조직문화 및 조직 역량에 관한 경력자본의 효과가 확인되었던 만큼, 경력자본과 관련한 다수준 연구를 통해 조직 성과에 대한 경력자본의 효과를 재확인할 필요가 있다. 더불어 자료수집 방법 측면에서 대부분의 양적연구 논문에서 설문조사를 활용한 점을 고려했을 때, 패널데이터, 델파이기법 등 양적연구의 다양한 자료수집 방법을 활용하여 경력자본을 둘러싼 현상을 다각도에서 살펴볼 필요가 있을 것이다.

둘째, 종속변인으로서 경력자본이 사용된 경우 국제경험(International experience), 이문화적응의 정서적 측면(affective dimension of cross-cultural adjustment) 등 경험적 측면 및 정서적 측면에 관련한 변인들과 유의

한 영향 관계가 있었다. 즉, 개인의 업무 경험과 정서적 요인들이 경력자본을 축적하는 데 중요했으므로, 조직은 다양한 업무 경험 제공 및 조직원의 정서 관리를 통해 각 개인의 경력개발을 지원해야 할 것이다. 특히, 조직원의 정서를 관리하고 인적 네트워크를 넓히거나 새로운 업무 경험의 기회를 제공하는 것은 팬데믹 상황 속에서 여전히 어려울 수 있으므로 온라인 시스템을 적극 도입 및 활용하는 것이 인적자원의 체계적 관리 및 경력개발 지원에 도움이 될 것으로 판단된다.

셋째, “career capital”은 국내에서는 직업생활을 준비하는 시기와 직업생활을 실제로 하는 시기에 따라 진로자본 혹은 경력자본의 용어로 구분되어 사용되지만 국외에서는 동일한 변인 “career capital”로 사용되어 왔다. 그런데 평생직장의 형태로 조직이 담당했던 개인의 경력관리에서, 조직이 아닌 개인이 책임지는 경력관리 형태로 전환된 오늘날[84], 직업생활 여부에 따라 진로자본과 경력자본을 구분하는 것이 타당한지 연구자간 논의를 거칠 필요가 있다. 잦은 이직과 공백이 오히려 스펙의 형태로까지 인식되고[85], 직업생활을 준비하는 시기가 잦아져 진로자본과 경력자본을 명확히 구분하기 어려워졌으며, 해외연구에서는 “career capital”로 통일하여 사용 증임을 반영한 논의가 필요하다.

넷째, 경력자본 형성과정은 대상, 조직 맥락, 문화적 맥락 등에 따라 다르게 나타난다. 따라서 더욱 다양한 대상으로 경력자본 형성 및 활용 과정을 파악할 필요가 있다. 특히, 국내 연구 중에는 재외국민 혹은 외국인 등 국적이거나 근무 국가가 다른 대상으로 경력자본 형성 및 활용과정을 파악한 연구가 드물었으므로 국내에서도 이들을 대상으로 경력자본 형성 및 활용과정을 파악할 필요가 있다.

다섯째, 급변하는 노동시장에서 고용안정성을 확보하고, 경력성공을 위해 경력자본을 축적하는 것이 더욱 중요해졌음에도 해외 선행연구에 비해 국내에서 경력자본을 측정하고자 한 문항개발 연구는 상대적으로 부족한 실정이다. Jokinen 외(2008)[17]의 연구에서는 개인의 가치, 직업에 대한 흥미 및 능력, 사회적 네트워크를 고려하고 개인의 역량을 기술 및 지식으로 세분화하여 경력자본 측정 문항을 개발하였다. 따라서 추후 국내 연구에서도 경력자본 측정 문항을 국내의 조직문화나 환경을 고려한 국내 기업 종사자나 국내 MZ세대 등을 대상으로 경력자본의 측정도구를 보다 깊이 세분화하여 개발하고 확대할 필요가 있다.

한편, 이 연구 결과를 바탕으로 조직 차원의 실무적 시사점을 제시하면 다음과 같다. 먼저 이 연구는 개인의 경력 관리가 더욱 중요해진 현시점에서 경력개발에 필수적인 경력 자본에 대한 문헌연구를 수행하였다. 문헌분석 결과, 경력자본은 국제경험, 직무 자원, 멘토링[77] 등을 통해 형성될 수 있으며, 개인의 경력 만족, 경력 성공뿐 아니라 조직 역량에까지 긍정적인 영향을 미쳤으므로 경력개발을 담당하는 실무자들은 조직 구성원들이 경력자본을 형성 및 적극 활용할 수 있도록 다양한 직무 경험을 제공해야 할 것이다. 또한 여성 조직원 대상의 맞춤형 멘토링, 해외 파견 주재원 대상의 공식적인 지원 제도 등 대상별로 효과적인 경력자본 개발 과정 및 지원 방법이 상이할 수 있으므로, 대상에 따른 맞춤형 경력개발 지원 프로그램을 기획 및 운영할 필요가 있다. 나아가 국가 및 조직적으로 필요하지만 미개척된 경력경로로 경력을 개발하는 사람들의 성장 과정을 분석함으로써 이들의 성취 및 애로점을 파악하고, 경력자본 개발을 지원하는 것이 필요하다.

보다 구체적으로 국내기업이 본 연구로부터 도출된 인사이트를 활용할 수 있는 방안으로는 신입사원 입문교육을 시작할 때 경력자본의 개념을 설명하고 이들이 경력자본을 축적할 수 있는 구체적인 방안들을 사전에 제시하는 것이다. 이는 수시채용으로 전환됨에 따라 신입 입문교육이 지연되거나 축소되고 있는 많은 기업에 신입사원의 경력성공을 지원할 좋은 방안이 될 것이다. 개인에게 경력개발의 책무성이 부여되고 있는 상황에서 경력자본은 개인의 경력 성공에 있어 매우 중요한 변인임이 분명하다. 그럼에도 경력자본은 널리 알려진 변인이 아니므로 신입사원에게 경력자본의 개념을 설명하고 축적방안을 알려주는 것만으로도 조직 내에서 이들이 성장할 수 있는 동기와 계기를 마련해 줄 수 있을 것이다.

마지막으로 이 연구는 변화하는 경영환경에 따라 달라진 개인의 경력개발과정에 주목하여, 개인의 경력목표를 달성하는 데에 필요한 경력자본을 둘러싼 현상을 관련 문헌을 통해 파악하고자 하였다. 그러나 경력자본의 개념은 경력역량과 비슷한 맥락에서 사용되어 왔으며, 많은 연구에서 경력자본의 하위요인이 경력역량의 하위요인과 같은 하위요인들로 구성된 경우가 많았으므로[15], 향후 연구에서는 “경력역량”, “career competency” 등 경력역량까지 연구의 범위를 확장하여 문헌을 고찰함으로써 개인의 경력개발과정을 더욱 심도 있게 파악할 필요가 있다.

References

- [1] T. A. Judge, D. M. Cable, J. W. Boudreau, R. D. Bretz, "An empirical investigation of the predictors of career success", *Personnel Psychology*, Vol.48, No.3, pp.485-519, 1995.
DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01767.x>
- [2] H. I. Ballout, "Career commitment and career success: moderating role of self-efficacy", *Career Development International*, Vol.14, No.7, pp.655-670, 2009.
- [3] T. W. Ng, D. C. Feldman, "Subjective career success: a meta-analytic review", *Journal of Vocational Behavior*, Vol.85, No.2, pp.169-179, 2014.
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.06.001>
- [4] K. Inkson, M. Arthur, "How to be a successful career capitalist", *Organizational Dynamics*, Vol.30, No.1, pp.48-61, 2001.
DOI: [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(01\)00040-7](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(01)00040-7)
- [5] M. Shon, J. Jeong, Y. H. Kim, "Research subject change trend analysis of "Journal of Educational Information and Media Studies": Network text analysis of the last 20 years", *Journal of Korean Association for Educational Information and Media*, Vol.22, No.1, pp.31-53, 2016.
DOI: <https://doi.org/10.15833/KAFIAM.22.1.031>
- [6] S. C. Wong, R. M. Rasdi, B. Abu Samah, N. W. Abdul Wahat, "Promoting protean career through employability culture and mentoring: Career strategies as moderator", *European Journal of Training and Development*, Vol.41, No.3, pp.277-302, 2017.
DOI: <https://doi.org/10.1108/EJTD-08-2016-0060>
- [7] R. Salomaa, L. Mäkelä, "Coaching for career capital development: a study of expatriates' narratives", *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, Vol.15, No.1, pp.114-132, 2017.
- [8] T. H. Lim. (2018). *People born in 1990 are coming*. Whale Book.
- [9] P. Bourdieu. (1986), 'The Forms of Capital,' in *Handbook of Theory and Research for Sociology of Education*, ed. J.G. Richardson, New York: Greenwood Press, pp. 241-258.
- [10] S. Jin, "Career Capital and Career Habitus: Career and Workplace Learning", *Journal of Lifelong Learning Society (JLLS)*, Vol.9, No.3, pp.73-92, 2013.
- [11] S. O. Han, *A analysis on career adaptability and the recovery processes of career capital for career capital-damaged experiencers*, *Career Well-Being According to Work Value, Career Coping Behavior*, Ph.D dissertation, Kyonggi University of Vocation, Gyeonggi-do, Korea, pp.1-176, 2017.
- [12] Arthur, M., Inkson, K., & Pringle, J. (1999). *The new careers: Individual action and economic change*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- [13] J. Y Lee, H. S. Lee, "Validation of the Career Competencies Scale for Korean Employees.", *The Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction (JLCCI)*, Vol.19, No.9, pp.275-296, 2019.
DOI: <https://doi.org/10.22251/jlcci.2019.19.9.275>
- [14] 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.
DOI: <https://doi.org/10.1002/job.4030150403>
- [15] L. Mäkelä, V. Suutari, C. Brewster, M. Dickmann, M. C. Tornikoski, "The impact of career capital on expatriates' perceived marketability", *Thunderbird International Business Review*, Vol. 58, No.1, pp.29-40, 2016.
DOI: <https://doi.org/10.1002/tie.21742>
- [16] L. T. Eby, M. Butts, A. Lockwood, "Predictors of success in the era of the boundaryless career", *Journal of Organizational Behavior*, Vol.24, No.1, pp.689-708, 2003.
DOI: <https://doi.org/10.1002/job.214>
- [17] T. Jokinen, C. Brewster, V. Suutari, "Career capital during international work experiences: Contrasting self-initiated expatriate experiences and assigned expatriation", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol.19, No.6, pp.979-998, 2008.
DOI: <https://doi.org/10.1080/09585190802051279>
- [18] I. Aytekin, N. Erdogmus, O. Erdil, A. E. Akgün, "Academicians' Career Capital and Career Satisfaction: The Mediation Effect of Research Productivity", *Educational Sciences: Theory and Practice*, Vol.16, No.6, pp.1921-1945, 2016.
- [19] Y. H. Park, "The intelligent career framework as the basis for enhancing performance", *Interdisciplinary Journal of Adult & Continuing Education*, Vol.14, No.1, pp.187-212.
- [20] T. Hussain, P. Iren, J. Rice, "Determinants of innovative behaviors among self-initiated expatriates", *Personnel Review*, Vol.49, No.2, pp.349-369, 2020.
DOI: <https://doi.org/10.1108/PR-09-2018-0321>
- [21] M. Dickmann, J. Cerdin, "Exploring the development and transfer of career capital in an international governmental organization", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol.29, No.15, pp.2253-2283, 2018.
DOI: <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1239217>
- [22] M. Dickmann, V. Suutari, C. Brewster, L. Mäkelä, J. Tanskanen, C. Tornikoski, "The career competencies of self-initiated and assigned expatriates: Assessing the development of career capital over time", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol.29, No.16, pp.2353-2371, 2018.
DOI: <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1172657>
- [23] E. Houldsworth, R. McBain, C. Brewster, "One MBA? How context impacts the development of post-MBA career outcomes", *European Management*

- Journal*, Vol.37, No.4, pp.432-441, 2019.
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.emi.2019.01.001>
- [24] M. C. Higgins, K. E. Kram, "Reconceptualizing mentoring at work: A developmental network perspective" *Academy of Management Review*, Vol.26, No.2, pp.264-288, 2001.
DOI: <https://doi.org/10.5465/amr.2001.4378023>
- [25] N. Nohria. (1992). Is a network perspective a useful way of studying organizations? In N. Nohria & R. G. Eccles(Eds.), *Nextwork and organizations*. Harvard Business School Press.
- [26] P. Parker, & M. B. Arthur. (2000). Careers, organizing, and community. In M. A. Periperl, M. B. Arthur, R. Goeffe, & T. Morris (Eds.), *Career frontiers: New Conceptions of Working Lives*.
- [27] P. Parker, S. N. Khapova, M. B. Arthur, M. B. "The intelligent career framework as a basis for interdisciplinary inquiry", *Journal of Vocational Behavior*, Vol.75, No.3, pp.291-302, 2009.
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.001>
- [28] C. Jones, R. J. DeFillippi, "Back to the future in film: Combining industry and self-knowledge to meet the career challenges of the 21st century", *Academy of Management Perspectives*, Vol.10, No.4, pp.89-103, 1996.
DOI: <https://doi.org/10.5465/ame.1996.3145322>
- [29] M. B. Arthur, "The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry", *Journal of organizational behavior*, Vol.15, No.4, pp.295-306, 1994.
- [30] H. Gunz, M. Evan, M. Jalland, "Career boundaries in a 'boundaryless' world", *Career frontiers: New conceptions of working lives*, pp.24-53, 2000.
- [31] A. S. Miner, "Structural evolution through idiosyncratic jobs: The potential for unplanned learning", *Organization Science*, Vol.1, No.2, pp.195-210, 1990.
DOI: <https://doi.org/10.1287/orsc.1.2.195>
- [32] A. Bird. (1996). Careers as repositories of knowledge: Considerations for boundaryless careers. In M. B. Arthur & D. M. Rousseau (Eds.), *The boundaryless career: A new employment principle in a new organizational era* (pp. 150-168). Oxford University Press.
- [33] R. R. Nelson, & S. G. Winter. (1982). *An evolutionary theory of economic change*. Belknap / Harvard University Press.
- [34] M. Lamb, M. Sutherland, "The components of career capital for knowledge workers in the global economy", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol.21, No.3, pp.295-312, 2010.
DOI: <https://doi.org/10.1080/09585190903546839>
- [35] H. J. Gergs, "Economic, social, and symbolic capital: new aspects for the development of a sociological theory of the market", *International Studies Management & Organization*, Vol.33, No.2, pp.22-48, 2003.
DOI: <https://doi.org/10.1080/00208825.2003.11043680>
- [36] K. O. Rhee, W. S. Lee, "Social Indicators on Aging and Caring for the Aged", *Korea Institute for Health and Social Affairs*, Vol.11, No.1, pp.25-41, 1991.
- [37] S. Terjesen, "Senior women managers' transition to entrepreneurship Leveraging embedded career capital", *Career Development International*, Vol.10, No.3, pp.246-259, 2005.
DOI: <https://doi.org/10.1108/13620430510598355>
- [38] A. Iellatchitch, W. Mayrhofer, M. Meyer, "Career fields a small step towards a grand career theory?", *International Journal of Human Resource Management*, Vol.14, No.5, pp.728-750, 2003.
DOI: <https://doi.org/10.1080/0958519032000080776>
- [39] K. Yoo (2020). A Review of the Trends in the Research Published in Journals of the Academy of Human Resource Development, pp. 3~23. *The HRD Book 3: HRD of the transition period*, Read the Flow of Research. The Korean Association of Human Resource Development.
- [40] S. Park, "A review of the trends in the HRD evaluation research in Korean journals from 2007 to 2016", *The Korean Society for Human Resource Development*, Vol.19, No.2, pp.1-27, 2017.
DOI: <https://doi.org/10.18211/kjhrdq.2017.19.2.001>
- [41] W. O. Han, Y. M. Lee, "Trend Analysis of Research on Woman and Career Discontinuity in Korea", *Institute of Social Sciences Chungnam National University*, Vol.30, No.1, pp.27-43, 2019.
- [42] Y. Hong, J. Chang, "The research for hierarchical empathy and the symbols of desires -focused on Ae Ran Kim's novels", *The Journal of Literary Creative Writing*, Vol.13, No.1, pp.125-149, 2014.
- [43] W. J. Lee. (2021). A Study on Data Cleansing Techniques for Word Cloud Analysis of Text Data. *The Journal of the Convergence on Culture Technology (JCCT)*, 7(4), 745-750.
DOI: <https://doi.org/10.17703/JCCT.2021.7.4.745>
- [44] S. Y. Kim, H. S. Lee, "The Structural Relationships among Job Resources, Goal Orientation, Shared Leadership, and Career Capital of Corporate Employees in Korea", *Korean Academy of Human Resource Management*, Vol. 26, No.2, pp.23-46, 2019.
DOI: <https://doi.org/10.14396/jhrmr.2019.26.2.23>
- [45] A. Halsberger, "Does cross-cultural adjustment coincide with career capital growth? Evidence from Vienna, Austria", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol.24, No.4, pp.791-805, 2013.
DOI: <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.700170>
- [46] J. Felker, Gianecchini, "Influence of pre-graduation international experiences on early career internationalization: The mediation effect of career capital", *European Management Journal*, Vol.33, No.1, pp.60-70, 2015.
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.emi.2014.07.001>
- [47] P. Y. Lee, "How to develop dynamic capabilities in

- multiunits: The roles of international experience and career capital", *Management Decision*, Vol.56, No.2, pp.344-357, 2018.
DOI: <https://doi.org/10.1108/MD-11-2016-0854>
- [48] Y. H. Park, "Career competencies and perceived work performance", *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, Vol.7, No.6, pp.317-326, 2020.
DOI: <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.317>
- [49] M. Dickman, N. Doherty, "Exploring the Career Capital Impact of International Assignments within Distinct Organizational Contexts", *British Journal of Management*, Vol.19, No.2, pp. 145-161, 2008.
DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2007.00539.x>
- [50] M. Dickman, H. Harris, "Developing Career Capital for Global Career: The Role of International Assignments", *Journal of World Business*, Vol.40, No.4, pp.399-408, 2005.
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2005.08.007>
- [51] N. Doherty, M. Dickmann, "Exposing the Symbolic Capital of International Assignments", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol.20, No.2, pp.301-320, 2009.
DOI: <https://doi.org/10.1080/09585190802670664>
- [52] T. Jokinen, "Development of Career Capital Through International Assignments and Its Transferability to New Contexts", *Thunderbird International Business Review*, Vol.52, No.4, pp.325- 336, 2010.
DOI: <https://doi.org/10.1002/tie.20351>
- [53] S. Kirk S. "Career capital in global Kaleidoscope Careers: the role of HRM", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol.27, No.6, pp.681-697, 2016.
DOI: <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1042896>
- [54] J. K. Rodriguez, T. Scurry, "Career capital development of self-initiated expatriates in Qatar: cosmopolitan globetrotters, experts and outsiders", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol.25, No.7, pp.1046-1067, 2014.
DOI: <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.815254>
- [55] C. Yao, "The impact of cultural dimensions on Chinese expatriates' career capital", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol.25, No.5, pp.609-630, 2014.
DOI: <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.792862>
- [56] P. M. Eggenhofer-Rehart, M. Latzke, K. Pernkopf, D. Zellhofer, W. Mayrhofer, J. Steyrer, "Refugees' career capital welcome? Afghan and Syrian refugee jobseekers in Austria", *Journal of Vocational Behavior*, Vol.105, pp.31-45, 2018.
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.01.004>
- [57] A. Kozhevnikov, "Career capital in global versus second-order cities: Skilled migrants in London and Newcastle", *Human Relations*, Vol.74, No.5, pp.705-728, 2021.
DOI: <https://doi.org/10.1177/0018726720952857>
- [58] J. Winterheller, C. Hirt, "Career patterns of young highly skilled migrants from Southeast Europe in Austria Investigating accumulation and use of career capital", *Personal Review*, Vol.46, No.2, pp.222-236, 2017.
DOI: <https://doi.org/10.1108/PR-05-2015-0148>
- [59] J. Duberley, L. Cohen, "Gendering career capital: An investigation of scientific careers", *Journal of Vocational Behavior*, Vol.76, No.2 pp.187-197, 2010.
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.09.005>
- [60] M. Gander M, "Let the right one in: A Bourdieusian analysis of gender inequality in universities' senior management", *Gender Work Organ*, Vol.26, No.2, pp.107-123.
DOI: <https://doi.org/10.1111/gwao.12327>
- [61] P. Jayashree, V. Lindsay, G. McCarthy, "Career capital development of women in the Arab Middle East context: Addressing the pipeline block", *Personnel Review*, Vol.50, No.4, pp.1253-1278, 2020.
DOI: <https://doi.org/10.1108/PR-10-2018-0436>
- [62] J. Zikic, "Skilled migrants' career capital as a source of competitive advantage: Implications for strategic HRM", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol.26, No.10, pp.1360-1381, 2015.
DOI: <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.981199>
- [63] J. L. Cerdin, C. Brewster, "Talent management and expatriation: Bridging two streams of research and practice", *Journal of World Business*, Vol.49, No.2, pp.245-252, 2014.
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2013.11.008>
- [64] C. Kang, J. R. Kang, "Conceptual model development for Career Self-Management based on Career Capital: For Women in Engineering in College", *Korean Association for Learner-Centered Curriculum and Instruction*, Vol.20, No.10, pp.167-186, 2020.
DOI: <https://doi.org/10.22251/ilcci.2020.20.10.167>
- [65] R. Singh, B. R. Ragins, P. Tharenou, "What matters most? The relative role of mentoring and career capital in career success", *Journal of Vocational Behavior*, Vol.75, No.1, pp.56-67.
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.03.003>
- [66] M. Lee, G. Kim, "The Effects of Career Capital on Job Embeddedness of Re-employed Baby Boomers - Moderating Effects of Perceived Value of Work", *Korean Society of Gerontological Social Welfare*, Vol.75, No.4, pp.33-59, 2020.
DOI: <https://doi.org/10.21194/kjgsw.75.4.202012.33>
- [67] T. Jokinen, "Global leadership competencies: a review and discussion", *Journal of European Industrial Training*, Vol.29, No.3, pp.199-216, 2005.
DOI: <https://doi.org/10.1108/03090590510591085>
- [68] S. Khapova, M. Arthur, C. Fleisher, "Employee's meanings work, career investments and organizational learning", *Academy of Management*, pp.1-18, 2009.
- [69] A. B. Bakker, M. P. Bal, "Weekly work engagement

- and performance: A study among starting teachers", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol.83, No.1, pp.189-206, 2010.
DOI: <https://doi.org/10.1348/096317909X402596>
- [70] H. Kim, S. Hyun, I. S. Kim, "Examining the Relationships among Hotel Employees' Job Demands, Job Resources, Work Engagement, Self Efficacy, and Department Performance", *The Tourism Sciences Society of Korea*, Vol.27, No.8, pp.33-53, 2013.
- [71] E. Y. Choi, *Effects of Baby Boomers' Career Capital on Career Well-Being According to Work Value, Career Coping Behavior*, Ph.D dissertation, Kyonggi University of Vocation, Gyeonggi-do, Korea, pp.1-168, 2015.
- [72] C. Fleisher, S. N. Khapova, P. G. Jansen, "Effects of employees' career competencies development on their organizations: does satisfaction matter?" *Career Development International*. Vol.19, No.6, pp.700-717, 2014.
- [73] V. Suutari, K. Mäkelä, "The career capital of managers with global careers", *Journal of Managerial Psychology*, Vol.22, No.7, pp.628-648, 2007.
- [74] C. Brown, T. Hooley, T. Wond, "Building career capital: developing business leaders' career mobility", *Career Development International*, Vol.25, No.5, pp.445-459, 2020.
DOI: <https://doi.org/10.1108/CDI-07-2019-0186>
- [75] H. G. Park, S. O. Han, S. Y. Park, "A Study on the Recovery Process of Career Capital for Rehabilitation Protection Recipient", *The Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, Vol.18, No.12, pp.400-413, 2017.
DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2017.18.12.400>
- [76] P. Parrot, "Rich pictures in qualitative research in higher education: The student as consumer and producer in personal branding", *International Journal of Work-Integrated Learning, Special Issue*, Vol.20 No.2, pp.171-187, 2019.
- [77] J. Jones-Morales, A. M. Konrad, "Attaining elite leadership: career development and childhood socioeconomic status", *Career Development International*, Vol.23, No.3, pp.246-260 2018.
DOI: <https://doi.org/10.1108/CDI-03-2017-0047>
- [78] C. K. Kang, C. H. Seog, "Development of Career Competency Factors Based on the Career Capital of Female Vocational High School Students in Korea". *Journal of Asia Pacific Counseling*, Vol.11, No.1, pp.55-74, 2021.
DOI: <https://doi.org/10.18401/2021.11.1.4>
- [79] N. Y. Aksakal, "Career Capital as a Component Human Capital: A Theoretical Model Proposal to The Intellectual Capital", *Business & Management Studies: An International Journal*, Vol.8, No.5, pp.3772-3794, 2020.
DOI: <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v8i5.1656>
- [80] S. Tempest, C. Coupland, "Lost in time and space: Temporal and spatial challenges facing older workers in a global economy from a career capital perspective", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol.28, No.15, pp.2159-2183, 2017.
DOI: <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1128455>
- [81] P. Bourdieu. (1990). In other words: An invitation to reflexive sociology. Stanford University Press.
- [82] J. Mao, Y. Shen, "Identify as career capital: enhancing employability in the creative industries and beyond", *Career Development International*, Vol.25, No.2, pp.186-203, 2020.
DOI: <https://doi.org/10.1108/CDI-01-2019-0025>
- [83] R. Valk, M. L. Engen, M. Velde "International Careers and Career Success of Indian Women in Science and Technology: The Importance of Career Capital and Organizational Capital." *South Asian Journal of Human Resources Management*, Vol1, No.2, pp.175-205, 2014.
DOI: <https://doi.org/10.1177/2322093714549107>
- [84] Y. Park, U. Han, "The Effect of Protean Career Attitude and Boundary-less Career Attitude on Organizational Commitment", *Journal of Competency Development & Learning*, Vol.10, No.3, pp.33-62, 2015.
- [85] Chosun Ilbo. (2022.08.22.) "I've been Working for the Same Company for 5 Years, Am I Lagging Behind?" https://www.chosun.com/economy/market_trend/2022/08/22/OJMRPORRCBAVTM6GG2DYFQXXL74/?utm_source=naver&utm_medium=referral&utm_campaign=naver-news

박 윤 희(Yoonhee Park)

[정회원]



- 2018년 3월 ~ 현재 : 이화여자대학교 국제사무학과 부교수

<관심분야>

HRD 인적자원개발, 교육훈련, 경력개발, 프로그램개발, 성과관리

이 하 린(Harin Lee)

[정회원]



- 2021년 8월 : 이화여자대학교
국제사무학과 (국제사무학 석사)
- 2021년 10월 ~ 현재 : 현대모비스
재직

<관심분야>

HRD, HRM, R&D 교육

장 운 민(Wunmin Jang)

[준회원]



- 2023년 2월 : 이화여자대학교
국제사무학과 (국제사무학 석사)

<관심분야>

HRD, 경력개발, 성인교육

김 지 수(Jisoo Kim)

[준회원]



- 2022년 3월 ~ 현재 : 이화여자대
학교 국제사무학과 석사 재학 중

<관심분야>

HRD 분야 전반