

국내 인적자원개발 학회지 분석을 통해 본 경력개발 연구 동향

임한려¹⁾, 정철영²⁾

요 약

이 연구의 목적은 2005년부터 2014년까지 10년 간 국내의 주요 인적자원개발 학회지 분석을 통해 경력개발 연구 동향을 분석하는 것이다. 이를 위해 2005년부터 2014년 9월까지 인적자원개발 연구와 관련된 국내 14개의 학회지의 총 223편의 경력개발 연구 논문을 선정하여 연구 동향을 분석하였다.

이 연구의 주요한 연구결과로는 첫째, 최근 10년간 경력개발 연구의 수가 빠르게 증가하였으며, 둘째, 연구주제로 조직차원의 경력관리에 대한 논문이 가장 높은 비율을 차지하고 있었다. 셋째, 연구대상은 조직 내 근로자를 대상으로 하는 연구가 가장 많았고, 넷째, 양적연구 중에서도 조사연구를 도구방법으로 주로 실시하고 있었다.

이와 같은 결과를 토대로 내린 결론은 다음과 같다. 첫째, 경력개발 연구에서 연구대상, 연구방법의 확장이 필요하다. 둘째, 경력개발 연구주제에 대한 통합된 분류체계를 마련하는 연구가 필요하다. 경력개발 연구의 현황을 파악하고, 향후 연구의 방향을 설정할 수 있기 때문이다. 셋째, 개인적 관점의 경력개발 연구를 확대하여 수행함으로써 조직적 관점에 편중되어 있는 경력개발 연구를 개인과 조직의 조화를 이루는 경력개발 연구로 발전시켜야 한다.

핵심 되는 말 : 경력개발, 경력개발 연구, 경력개발 연구 동향

1) 교신저자: 서울대학교 농·산업교육학과 석사과정, E-mail: imhanryeo@gmail.com

2) 서울대학교 농·산업교육학과 교수, E-mail: cyjung@snu.ac.kr

I. 서론

1. 연구의 필요성

평생고용의 개념이 사라지고, 직업 세계에서 경쟁이 가열화 되는 사회에서 개인은 자신의 경력을 능동적이며 적극적으로 계획·실천해 갈 수밖에 없어졌다. 개인에게 경력개발이 자신의 희망과 적성에 맞는 직무를 통하여 자신의 능력을 발휘함으로써 자아실현의 욕구를 달성하는 것이라면, 기업의 입장에서 경력개발은 경영자원인 인적자원의 능력과 자질을 기업의 필요성에 적용함으로써 기업의 경쟁력을 증대시키는 수단이 된다(정용권, 2009). 따라서 기업은 조직의 경쟁력 증대와 개인의 경력 발전을 위해 다양한 경력개발 제도를 시행하고 있다.

그러나 이기성(2006)은 개인과 기업의 경력개발에 대한 인식 및 정확한 이해가 부족하다는 문제점을 지적했다. 조직에서 아무리 좋은 경력개발제도를 지원해주더라도 개인이 경력개발의 중요성을 인식하지 못해서 적극적으로 참여하지 않는다면 무용지물이다. 조직도 경력개발에 대한 이해를 바탕으로 개인에게 효율적인 경력개발제도를 제공할 수 있어야 한다. 이러한 점에서 경력개발 연구는 그동안 경력개발에 대한 이해를 높이고, 효과적인 경력개발을 위한 기초를 마련하는 토대를 제공해 왔다. 경력개발 연구는 꾸준히 수행되어 왔으며(김진모, 2004) 개인의 욕구와 조직의 욕구가 조화를 이루기 위한 방안을 고안하기 위한 수단이자, 일 경험을 통한 인간의 학습과 발달을 이해하는데 도움을 주었다. 또한 ‘보다 높은 수행(Swanson, 2001)’이라는 산업 현장의 수행개선의 요구를 달성하는데 필요한 이론 및 근거를 제시해 왔다.

한편 축적된 연구 성과를 검토하고 연구에서 다루어진 대상, 주제 및 방법 등을 분석함으로써 연구들의 전반적인 동향을 파악하는 것은 앞으로 연구가 나아가야 할 방향성을 제시하는 데 있어 매우 의미 있는 일이다(최동선, 2005). 특히 직업세계와 노동시장의 변화와 수명연장에 따른 경력개발의 중요성이 증대되고 있는 시점에서 경력개발 연구 또한 그 중요성이 증대되고 있기 때문에, 경력개발 연구 동향을 파악하여 경력개발 연구가 나아가야 할 방향성을 제시하는 것이 필요하다.

그런데 국내에서 경력개발 연구동향을 분석한 연구는 탁진국(1996)의 연구 외에 진행된 연구가 없으며, 김진모(2004)의 경우 인적자원개발의 하위 영역 중의 하나로써 경력개발 연구동향을 분석했기 때문에 경력개발 연구주제별 동향만을 밝혔을 뿐, 경력개발 연구동향에 관한 심층적인 분석을 실시하지 못했다. 그러므로 본 연구에서는 최근 10년간 국내에서 발행된 14개의 인적자원개발 분야의 학회지에 발표된 경력개발 연구의 동향을 살펴봄으로써 경력개발 연구의 현재를 진단하고, 경력개발 연구가 나아가야 할 방향을 제시하고자 한다. 학회지는 그 학문 분야의 이론적 및 실제적 관심을 비추어 주는 거울이며 이론체계와 연구방법의 전환 방향을 알려주는 등대이자 동시에

그것들이 변화·발전하여 온 발자취를 담고 있는 역사적 기록이라는 점에서 해당 학문에 중요한 의미를 갖기 때문이다(김계원, 2001).

경력개발에 관한 연구는 다양한 학문 분야에서 이루어지고 있지만(Arthur, 1989), 개인이 자신의 직무관련 태도, 능력 및 성과를 향상시켜 나가는 과정이자 조직이 인간행동을 계획적으로 변화시키는 활동이라는 점에서 국내에서는 주로 경영학, 교육학, 심리학의 인적자원개발 분야에서 경력개발 연구가 수행되어 왔다(김진모, 2004). 이에 따라 본 연구는 2005년부터 2014년 9월까지 최근 10년간 인적자원개발과 긴밀한 관련성이 있다고 판단되는 교육학, 경영학, 심리학 분야의 14개 학술지에 발표된 경력개발 연구를 분석하여 경력개발 연구의 동향을 탐색할 것이다. 이 연구의 결과는 연구자에게는 경력개발 연구가 나아가야 할 방향을 제시하고, 현장의 산업교육 전문가와 성인 학습자에게는 경력개발을 통한 개인과 조직의 경쟁력 증대에 관한 시사점을 제시할 것이다.

II. 이론적 배경

1. 경력개발의 개념

1) 경력의 개념

‘경력(career)’은 학자에 따라 다양하게 정의되고 있다. Super(1957)는 그의 저서에서 개인은 일생동안 자신의 일에서 발생하는 문제들을 조정하는 경험을 갖게 되며, 이 과정에서 개인이 일생동안 경험하게 되는 역할들의 순차적인 조합을 경력이라고 정의했다. Hoyt(1974)는 경력을 한 개인이 자신의 일생을 통해 수행하게 되는 일의 총체로 보았으며, Hall(1976)은 한 개인이 일생을 두고 일과 관련하여 얻게 되는 경험 및 활동에서 지각된 일련의 태도와 행위로 경력을 설명하였다. 정철영(1999)은 경력이란 개인이 일생동안 수행하는 일의 총체이며, 진로라는 용어로도 사용될 수 있다고 하였다. 이렇게 정의한 학자들은 경력의 개념을 넓은 의미에서 한 개인이 일생에 걸쳐 일과 관련하여 얻게 되는 모든 경험의 총체로 보았다. 그러므로 광의의 의미에서 경력은 직업생활뿐만 아니라 학교에서 배우고 경험한 것들도 포함되며 더 넓게는 사회와 가정에서 일과 관련하여 경험한 모든 것들을 포함한다.

반면 협의의 의미에서 경력은 개인이 직업을 가진 이후, 조직생활을 수행하는 과정에서 변화하는 직무상의 경험과 활동과 관련된 일련의 행위와 태도로 볼 수 있다. 여기에는 수직적·수평적 이동의 개념이 모두 포함된다(이용환 외, 2009). 협의의 의미에

서 경력을 정의한 학자로 Van Mannen(1977)은 경력을 직무활동 과정에서 책임의 증가, 승진에 따른 영향력의 증대, 보수액의 증가 등이 연속되는 역할과 경험의 변화과정으로부터 형성되어지는 조직화 과정으로 정의했다. Flipo(1980)는 상이하면서도 연관성 있는 직무활동의 연속을 경력이라고 설명하면서 경력은 개인의 생애에 의미를 부여할 수 있는 근로활동이라고 정의하였다.

이상의 내용을 종합하면 협의의 의미에서 경력은 개인의 직업생활과 관련된 행위와 태도라고 할 수 있으며, 광의의 의미에서 경력은 개인의 생애 전반에 걸쳐 경험하게 되는 일의 총체이자 가정, 학교, 직업생활 등 삶의 전 영역과 관련된 행위와 태도를 포함하는 개념으로 설명할 수 있다.

2) 경력개발의 개념

경력개발(career development)은 ‘경력’이라는 용어와 ‘개발’이라는 용어의 합성어로 교육학, 경제학, 심리학 등의 학문 분야와 학자에 따라 다양하게 정의 된다(이찬 외, 2008). ‘개발’의 사전적 의미는 ‘지식이나 재능 따위를 발달하게 함’인데 Hall(1984)은 인력개발과 관련하여 개발의 개념을 개인차원과 직무차원으로 구분하여 정의하였다. 개인차원에서는 단기적으로는 직무에 대한 태도(attitude)를 말하며, 장기적으로는 개인의 정체감(identity)을 높이는 것을 말한다. 직무차원에서는 단기적으로는 성과(performance)를 높이는 것을 의미하고 장기적으로는 직무환경에 변화에 대한 적응력(adaptability)을 높이는 것을 의미한다(이용환 외, 2009). 이러한 관점에서 경력개발은 개인이 직무에 대한 태도 및 정체감을 형성하는 것과 직무수행의 성과를 높이며 직무환경 변화에 대응하는 능력을 향상하는 포괄적인 개념이라고 설명할 수 있다.

경력개발도 광의의 개념과 협의의 개념으로 구분될 수 있다. 경력개발을 광의의 개념에서 본 Sears(1982)은 경력개발이란 개인의 진로에 영향을 주면서 심리적, 사회적, 교육적, 경제적, 신체적 요소들과 기회요소들이 서로 상호작용하는 평생의 과정이라고 설명했다. 한국진로교육학회(1999)에서도 개인이 자기의 진로목표에 접근해 가고 목표를 달성해 가는 과정이라고 정의했다. 김홍국(2000)은 한 개인이 일생에 걸쳐 일과 관련하여 얻게 되는 경험을 통해 자신의 직무관련 태도, 능력 및 성과를 향상시켜 나가는 과정으로 보았다.

협의의 의미에서 Alpin & Darlene(1978)은 조직이 구성원 개개인의 경력을 조직 내에서 개발하도록 격려하며 그 과정에서 조직의 목표달성에 필요한 능력을 개발하기 위한 제도라고 설명했으며, Gilley(1986)은 종업원으로 하여금 자신의 능력과 관심사가 무엇인지 알도록 하고 미래의 경력경로를 조사하여 개인의 성장을 위한 조직의 욕구를 조화시켜 가도록 하는 과정을 경력개발로 보았다. 김홍국(1995)은 협의의 의미로도 경력개발을 정의했는데, 경력개발이란 조직이 구성원 개개인의 경력을 조직 내에서

개발하도록 노력하며 그 과정에서 조직의 목표달성에 필요한 능력을 개발하기 위한 제
도라고 정의했다.

이상을 종합했을 때, 경력개발은 개인 차원에서는 개인이 일과 관련된 경험을 통해
자신의 직무관련 태도 및 정체감을 형성하는 것이고, 직무수행의 성과를 높이고 직무
변화에 대한 적응력을 높이는 과정이다. 또한 조직 차원에서는 개인육구와 조직목표
를 함께 달성해 나가고자 하는 일련의 과정이다.

2. 경력개발의 접근관점과 주요이론

경력개발에 대한 접근관점은 학문별로, 학자별로 상이하나, 주로 Gutteridge &
Office와 Feldman의 접근관점에 따라 경력개발 연구가 수행되고 있다(김홍국, 2000;
탁진국, 1996). 따라서 Gutteridge & Office와 Feldman이 제시한 경력개발의 접근관점
을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 우선 Gutteridge & Office(1983)는 경력개발의
주체가 누구인가에 따라 접근관점을 개인적 관점과 조직적 관점으로 구분하였다. 개
인적 관점에서 경력개발은 자신의 경력을 관리하는 측면보다는 계획하는데 초점이 맞
추어져 있기 때문에 개인적 관점을 경력계획적 관점이라고도 한다. 반면 조직적 관점
에서는 조직의 목표 달성을 위한 인적자원의 효율적 관리를 중시하며, 이를 경력관리
적 관점이라고도 한다.

Feldman(1988)은 경력개발에 대한 네 가지 접근관점을 제시했다. 첫째, 개인적 관점
과 조직적 관점이다. 개인적 관점은 정직한 자기진단을 바탕으로 경력정보를 탐색하
고, 이 과정에서 자신의 선호하는 방향으로 현실적 생애계획을 설정하여 직업을 선택
하고 조직을 선택하는 문제를 주요 관심영역으로 한다. 반면 조직적 관점은 인적 자
원의 효율적 관리를 목표로 하며, 인사관리의 거의 모든 기능이 직접·간접으로 관계되
어 있다(김홍국, 2000). 둘째, 객관적 경력과 주관적 경력이다. 객관적 경력이란 실제
관찰 가능한 사실과 관계된 경력을 의미하며, 주관적 경력은 자신과 관계된 경력 사
실에 대해 느끼는 감정이 태도를 의미한다. 셋째, 단기적 고려와 장기적 고려에 대한
관점이다. 개인과 조직은 경력과 관계된 의사결정을 하는데, 경력과 관련하여 눈앞의
이익에 쫓기는 의사결정을 하는 경우를 단기적 고려이고, 경력과 관계된 어떤 사안의
결과를 장기적 관점에서 종합적으로 판단하여 결정하는 것을 장기적 고려라고 설명한
다. 마지막으로 이론 중심과 실무 지향의 관점이 있다. 경력개발 연구는 때로는 이론
쪽에 비중이 높게 두고 모형이나 이론을 실증적으로 검증하는 데 주력하기도 하고,
그런가 하면 경력경로의 설정 절차에 대한 구체적 방안 제시에 깊이 파고드는 연구
등 경력관리의 실제(practice) 방향을 맞추고 있는 연구도 있다(김홍국, 2000).

Feldman이 제시한 네 가지 관점 중 개인적 관점과 조직적 관점은 Gutteridge & Office의 접근관점과 같기 때문에 본 연구에서는 Feldman이 제시한 접근관점을 경력개발의 접근관점으로 설정하고 연구를 수행했다.

경력개발의 주요이론은 경력개발의 접근관점과 관련이 있으며, 경력개발의 연구주제를 분류하는 토대가 된다. 김홍국(2000)은 경력개발의 이론이 다루는 수준(level)이 개인 단위냐, 조직 또는 사회 전체이냐를 구분하여 개인적 이론과 조직적 및 사회적 이론으로 구분하였다. 또한 구조적 내용(content)을 중심으로 한 것인지 아니면 시간 변화나 관련 요소들 간의 절차와 관계된 과정(process)을 중심으로 한 것인지를 기준으로 경력개발 이론을 분류하였다. 이용환 외(2009)는 김홍국(2000)과는 구분되는 방식으로 경력개발의 주요이론을 개인적 관점과 조직적 관점 중 어떤 관점에서 경력개발을 다루는지에 따라 개인적 관점의 이론과 조직적 관점의 이론으로 분류하였다(이용환 외, 2009).

3. 경력개발 연구동향

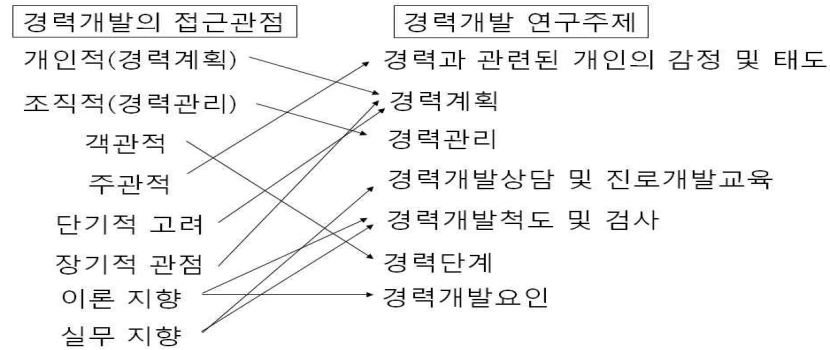
경력개발 연구동향에 관한 국내·외의 연구들 중에서 Russell(1991)과 탁진국(1996)은 경력개발의 접근관점에 따른 이론을 기반으로 경력개발 연구주제를 분류하였다. Russell(1991)은 경력개발 연구주제를 경력개발프로그램의 유형, 경력단계에서의 관련 주제, 특정 집단에 관한 경력개발의 세 가지 범주로 나누고, 경력개발 프로그램의 하위 주제로 경력상담, 멘토제도, 직무순환, 평가기관을 선정했으며, 경력단계별 주제로는 초기경력, 중간경력, 말기경력을 제시했다. 또한 특정 집단을 위한 경력개발로는 우수집단(fast-track employee), 해고자 관리제도(outplacement), 여성과 소수집단 종업원을 분류하여 경력개발 연구동향을 분석했다.

탁진국(1996)은 이후 Russell이 마련한 범주에 Russell이 다루지 않았으나 새롭게 등장한 경력개발과 관련된 주제인 경력몰입, 경력미결정, 경력성공, 경력개발 관련 척도라는 주제를 추가하여 조직에서의 경력개발에 관한 국외 학술지의 연구 동향을 제시했다.

또한 김진모(2004)는 경력개발 연구동향을 분석하기 위해 경력개발 연구주제를 분야에 따라 경력개발 제도, 경력개발 태도, 상담, 척도/검사, 경력개발 단계 및 요인, 진로교육/직업교육, 기타로 분류하여 제시했다.

본 연구를 수행하기 위해 경력개발 접근관점 및 주요이론과 경력개발 연구 동향에 관한 선행연구를 고찰한 결과, 경력개발 연구의 주제를 분류하는 것은 연구자마다 차이가 있고, 시대마다 달라진다는 것을 알 수 있었다. 그러나 학자들은 주로 경력개발 연구주제를 경력개발의 접근관점에 따라 분류하고 있었다(김홍국, 2000; 탁진국, 1996). 그러므로 본 연구에서는 김홍국(2000), 탁진국(1996)이 활용한 Feldman(1988)의

경력개발의 접근관점에 따라 경력개발 연구주제들을 분류하고, 경력개발 연구동향을 살핀 선행연구에 제시한 연구주제별 세부 연구내용을 재분류하여 경력개발 연구주제를 분석하기 위한 분석 틀로 [그림 II-1]과 <표 II-1>을 도출하였다.



[그림 II-1] 경력개발 접근관점에 따른 경력개발 연구주제

<표 II-1> 경력개발 연구주제별 세부 연구내용

경력개발 연구주제	세부 연구내용
1. 경력과 관련된 개인의 감정 및 태도	객관적 경력, 주관적 경력, 경력성공, 경력몰입, 경력미결정 등
2. 경력계획	직업선택, 직장선택, 직무선택, 경력자기개발 등
3. 경력관리	Outplacement, 멘토링 등의 조직 내 경력개발제도
4. 경력개발상담 및 진로개발교육	진로개발교육, 경력개발상담, 취업지원상담 등
5. 경력개발척도 및 검사	경력개발척도, 검사
6. 경력단계	생애단계, 경력단계 등
7. 경력개발요인	경력개발 촉진요인, 경력개발 저해요인 등

III. 연구방법

1. 연구대상

본 연구의 대상은 김진모(2004)의 연구에서 인적자원개발 관련 주요학문 분야인 경영학, 교육학, 심리학 분야에서 인적자원개발 연구와 긴밀한 관련성이 있다고 판단하여 선정한 경영학 관련 학회지로 KBR(한국경영학회), 인적자원관리연구(한국인적자원

관리학회), 교육학 관련 학회지로 HRD연구(한국인력개발학회), 교육공학연구(한국교육공학학회), 교육학연구(한국교육학회), 기업교육연구(한국기업교육학회), 농업교육과 인적자원개발(한국농산업교육학회), 산업교육연구(한국산업교육학회), Andragogy Today(한국성인교육학회), 직업교육연구(한국직업교육학회), 평생교육학연구(한국평생교육학회), 심리학 관련 학회지로 한국 심리학회지: 산업 및 조직(한국산업및조직심리학회)의 총 12개의 학회지에 경력개발 연구와 관련이 있다고 판단되는 교육학 분야의 진로교육연구(한국진로교육학회)와 경영학 분야의 인적자원관리연구(한국인적자원관리학회)를 추가한 총 14개의 학회지의 2005년 1월부터 2014년 9월까지 게재된 성인을 대상으로 수행된 경력개발 연구논문이다.

경력개발 연구와 관련된 최근의 연구동향을 살피기 위해 최근 10년을 기준으로 하였으며, 김진모(2004)가 제시한 인적자원개발 관련 12개의 주요 학회지 2개의 학회지를 추가하였다. 총 14개의 학회지에서 2005년 1월부터 2014년 9월까지 발표된 논문은 총 4,196개였으며, 선정과정을 거쳐 223개의 연구논문을 선정하였다. 연구대상 논문의 세부 선정기준은 연구영역과 연구대상이었는데, 먼저 연구영역은 4,196개의 각 논문들의 제목과 초록을 보고 그 논문의 내용을 대표할 수 있다고 판단되는 주제를 추출하여 경력개발 연구를 선정하였고, 성인을 대상으로 한 경력개발 연구가 아닌 유치원에서 고등학교까지의 정규교육과정 및 학령기 인구를 대상으로 하는 논문은 제외하였다. 선정된 논문은 223개였으며, 이들이 차지하는 비율은 전체의 약 5.3%였다.

2. 연구절차

본 연구는 일종의 내용분석(content analysis) 연구(Anderson, 1997)에 해당한다. 문헌연구는 문헌에 기초한 연구방법인데(김종서, 1986) 어떤 발견이나 결론을 도출하기 위하여 기존의 연구를 분석, 요약, 평가하는 통합적 방법, 자료 발견의 범위를 넘어서 연구자가 숙고하고 합리적인 사고를 통하여 일반화를 넓게 하는 철학적 방법, 비교적 장기간에 걸친 어떤 상태의 변화에 대한 설명을 인과 관계라는 입장에서 연구하는 역사적 방법으로 나눌 수 있다(나승일, 1998).

기존의 연구동향 연구는 대부분 내용분석 방법을 채택하고 있다(김진모, 2004; 나승일, 1998; 장환영, 2014; 정지은, 2013). 선행연구의 연구방법에 근거했을 때 국내 주요 14개 학회지에 실린 경력개발 연구를 분석하여 연구동향을 살피고, 경력개발 연구에 시사점을 제시하려는 본 연구의 목표에 내용분석 방법이 적합하다고 판단되어 내용분석 방법을 채택하여 연구를 수행하였다(<표 III-1> 참조).

<표 III-1> 연구 절차

연구대상 선정준거 설정
김진모(2004)가 인적자원개발 연구 동향을 분석하기 위해 선정한 12개의 학술지에 진로교육연구(한국진로교육학회), 인적자원관리연구(한국인적자원개발학회)를 추가하여 총 14개의 학회지에서 최근 10년 사이에(2005-2014.9) 게재된 경력개발 연구
↓
자료 수집
학술교육학술정보원(www.riss.kr), 한국학술정보원(kiss.kstudy.com), 국가전자도서관(www.dlibrary.go.kr), DBpia(http://www.dbpia.co.kr)를 통해 2005년부터 2014년 9월까지 발행된 14개 학술지의 모든 논문을 수집
↓
연구대상 선정
성인을 대상으로 한 경력개발 연구로 한정
↓
내용분석 분석준거 설정
인적자원개발과 관련된 연구동향을 살핀 선행연구를 고찰하여 내용분석 틀 마련 (연구주제, 연구특성, 연구자특성)
↓
자료 분석
내용분석 분석준거에 따라 SPSS 21.0프로그램과 Microsoft Excel 2013 프로그램을 사용하여 빈도와 백분율, 교차분석
↓
결론 도출

3. 연구의 분석 틀

본 연구의 분석 틀은 김진모(2004)가 제시한 연구동향 분석 틀을 기본으로 하되, 인적자원개발 연구의 연구동향을 살핀 다른 선행연구를 추가로 고찰하여 내용분석 틀을 마련하였다.

Klein(1997. 2002)은 연구의 분석틀(analysis framework)로서 세 가지를 선정하였다. 첫째, 어떤 내용에 관한 연구인가 하는 연구내용, 둘째, 어떻게 연구되는가 하는 연구방법, 셋째, 어떤 배경의 연구자들이 연구를 하는지에 대한 연구자 소속에 관한 것이다. Swanson(2010)은 인적자원개발론에서 연구내용을 다시 연구주제와 HRD 프로세스의 두 가지로 나누어서 제시했고, 김진모(2004)는 선행연구에서 연구의 분석 틀을 연구주제와 연구특성으로 제시했는데 연구특성은 연구방법, 자료수집방법, 자료분석방법을 포함한다. 나승일(1998), 이지연, 이건남(2003), 정지은(2013)은 연구주제와 연구특성 외에 연구자의 특성을 포함한 분석 틀을 제시했는데 연구자의 특성은 연구자 소속

기관과 저자 수를 설명한다. 여기에 정재삼(2014)은 자료의 종류를 포함하여 인적자원 개발과 관련된 3개의 학술지의 연구를 비교 분석했다.

이에 따라 본 연구에서는 연구주제와 연구특성 외에 연구자특성을 추가하여 연구대상의 특성을 살펴보고자 했으며, 자료의 종류라는 기준을 추가하여 자료의 유형을 분석했다.

다음은 선행연구를 종합하여 도출한 본 연구의 분석 틀이다(<표 III-2>).

<표 III-2> 연구의 분석 틀

구분		내용	
연구내용 (연구주제)		경력에 대한 개인의 감정 및 태도	
		경력계획	
		경력관리	
		경력개발	
		상담 및 진로개발 교육	
		경력개발 척도 및 검사	
		경력단계	
		경력개발 영향요인	
		기타	
연구특성	연구대상	조직 내 근로자	
		대학생	
		여성	
		장애인	
		중장년 및 고령층	
		새터민	
		기타	
	연구방법	양적연구	문헌연구
			조사연구
			실험연구
		질적연구	문화기술연구
			개발연구
			사례연구
	자료유형	횡단자료	
		종단자료	
	자료수집	설문지	
		인터뷰	
		조직내부자료	
		관찰	

		실험			
		전문가협의회			
		기타			
자료분석 방법	양적분석	기술통계	빈도/백분율		
			평균/표준편차		
		추리통계	인관관계분석	상관분석	
				회귀분석	
				요인분석	
				판별분석	
				경로분석/구조방정식	
		집단비교		t-검증	
				ANOVA(F-검증)	
				MANOVA	
				χ^2 검증	
		질적분석			
연구자특성	저자 수				
	연구자의 소속				

연구주제의 분석 틀은 선행연구를 고찰하여 도출하였다([그림 II-1], <표 II-1>참조). 연구특성은 연구대상, 연구방법, 자료유형, 자료수집, 자료분석으로 구분하였는데 연구의 대상은 Russell(1991)이 제시한 여성과 소수집단(장애인, 새터민)과 고령화 사회라는 사회적 특성을 반영하여 중장년 및 고령층을 포함하여 구분하였다. 연구방법은 Crowl(1996)과 나승일(2001)이 제시한 분류체계에 따라 크게 양적 연구와 질적 연구와 나누고, 김진모(2004)의 분류체계에 따라 양적연구는 다시 문헌연구, 조사연구, 시험연구로, 질적 연구는 문화기술연구, 개발연구, 사례연구로 세분화하였다. 문화기술 연구에는 역사연구가 포함되었다. 자료유형은 횡단적 자료와 종단적 자료로 분류했으며, 자료수집방법은 설문지, 인터뷰, 조직 내부 자료, 관찰/녹음/기록, 실험, 전문가협의회의, 문헌으로 분류하였다. 김진모(2004) 연구에서는 조직 내부 자료에 문헌을 포함하고 있었는데, 이것을 따로 한 항목으로 분류하였고, 델파이 방법은 전문가협의회의에 포함시켰다. 자료분석방법은 통계를 사용한 방법과 질적으로 분석한 방법으로 분류했는데, 통계를 사용한 방법은 크게 기술통계와 추리통계로 나누었다. 기술통계는 다시 빈도/백분율, 평균/표준편차로 나누었으며, 추리통계는 상관분석, 회귀분석, 요인분석, 판별분석, 경로분석/구조방정식, t-검증, ANOVA, MANOVA, χ^2 등으로 나누었다. 연구자의 특성은 기존 선행연구의 분석준거에 따라 연구자가 소속기관과 논문저자의 수를 기준으로 분석준거를 설정하였다.

4. 자료의 수집 및 분석

본 연구에서 설정한 분석대상의 준거를 바탕으로 2014년 9월 28일부터 10월 5일까지 학술교육학술정보원(www.riss.kr), 한국학술정보원(kiss.kstudy.com), 국가전자도서관(www.dlibrary.go.kr), DBpia(http://www.dbpia.co.kr)를 활용하여 14개 학회지를 검색하였다. 발행연도는 2005년부터 2014년 9월 사이에 발간된 학회지를 대상으로 하였으며, 온라인상 열람 가능한 학회지에 게재된 논문으로 총 4,196개의 자료가 수집되었다. 이 중 설정한 준거를 바탕으로 총 223편의 논문을 최종 선정하였다.

먼저 4,196개의 논문 중에서 McLagan(1989)이 제시한 인적자원 수레바퀴의 2개의 주요영역 중 교육훈련과 개발, 경력개발, 조직개발을 포함하는 인적자원개발 분야의 연구만을 추출한 후, 추출된 논문 중 성인을 대상으로 하며 제목과 초록의 키워드가 경력개발 연구주제에 포함된다고 판단되는 경력개발 연구만을 본 연구의 연구대상으로 선정했다.

연구대상으로 선정된 223개의 자료는 사전에 설정한 분석준거에 따라 가장 잘 부합하는 영역에 코딩하는 방식을 택했다. 다만 하나의 연구물이 복수의 영역에 해당되는 경우, 분석준거 별로 다르게 적용하여 코딩하는 방식을 취했다. 연구주제의 경우, 한 논문의 주제가 2개 이상 추출되는 경우에는 논문 전문을 보고 논문의 내용을 가장 잘 대표할 수 있다고 판단되는 주제로, 단위연구가 하나의 분류범주에만 분류되도록 하였다. 연구방법의 경우 연구방법의 세부방법과 자료수집, 자료분석방법은 중복을 허용하여 코딩했다. 연구자의 특성 중 저자의 소속기관이 서로 다를 경우 교신저자를 기준으로 소속기관을 코딩했으며 중복을 허용하지 않았다. 223개의 논문을 대상으로 총 3번의 검토를 반복한 뒤 SPSS 21.0과 Microsoft Excel 2013 프로그램을 사용하여 빈도분석과 교차분석을 실시하여 통계 처리하였다.

IV. 연구결과

1. 연구대상의 일반현황

14개 주요 학회지의 총 4,196개의 논문 중 경력개발 연구는 223개로써 5.3%의 비율을 차지했다(<표 IV-1> 참조). 김진모(2004)가 1980년부터 2004년 3월까지 발표된 12개 학회지의 총 4,008편의 논문을 분석하여 밝힌 경력개발 연구의 수가 40개(1%)라는 것과 비교했을 때, 최근 10년간 경력개발 연구의 수가 빠르게 증가했음을 알 수 있다.

<표 IV-1> 인적자원개발 관련 학회지에 발표된 경력개발 관련 논문 수(단위: 편, %)

학회지	총 논문 수	연구의 대상 논문 수	비율(%) *
HRD연구(한국인력개발학회)	208개	32개	15.3
인적자원관리연구 (한국인적자원관리학회)	488개	24개	4.7
KBR(한국경영학회)	649개	5개	0.7
인적자원개발연구 (한국인적자원개발학회)	90개	3개	3.3
교육공학연구 (한국교육공학회)	314개	-	0
교육학연구(한국교육학회)	317개	7개	2.2
기업교육연구 (한국기업교육학회)	126개	8개	6.3
농업교육과 인적자원개발 (한국농산업교육학회)	326개	21개	6.4
산업교육연구 (한국산업교육학회)	79개	7개	8.8
Andragogy Today (한국성인교육학회)	274개	16개	5.8
직업교육연구 (한국직업교육학회)	401개	38개	9.4
진로교육연구 (한국진로교육학회)	332개	35개	10.5
평생교육학연구 (한국평생교육학회)	302개	2개	0.6
한국 심리학회지: 산업 및 조직 (한국산업및조직심리학회)	290개	26개	8.9
계	4,196	223개	5.3

주)2005년~2014.9월까지 발표된 논문

최근 10년간 발간한 학회지 중 경력개발 연구의 비율이 높은 상위 5개의 학회지는 HRD연구(한국인력개발학회), 진로교육연구(한국진로교육학회), 직업교육연구(한국직업교육학회), 한국 심리학회지: 산업 및 조직(한국산업및조직심리학회), 산업교육연구(한국산업교육학회)였다. HRD연구(한국인력개발학회)는 208개 중 32개(15.3%)로 가장 높은 비율의 경력개발 연구가 게재되었으며, 진로교육연구(한국진로교육학회)는 총 322개의 논문 중 35개(10.5%), 직업교육연구(한국직업교육학회)는 401개 중 38개(9.4%), 한국 심리학회지: 산업 및 조직(한국 산업 및 조직심리학회)는 290개 중 26개(8.9%), 산업교육연구(한국산업교육학회) 79개 중 7개(8.8%)였다. 반면 교육공학연구(한국교육공학회)에서는 단 한건도 없었다. KBR(한국경영학회)는 총 649개 중 5개(0.7%), 교육

학연구(한국교육학회)는 317개 중 7개(2.2%), 인적자원관리연구(한국인적자원관리학회)는 총 90개 중 3개(3.3%)의 비율로 경력개발 연구가 거의 게재되지 않았다. 연도별로 비교해 보면 2010년과 2012년 2008년이 각각 35편, 30편, 28편으로 경력개발 관련 연구의 수가 많이 발표된 연도에 속한다. 2005년, 2006년, 2007년은 13, 14, 17편을 기록하고 있는데 2008년을 기준으로 경력개발 연구가 약 2배가량 증가했음을 보여준다(<표 IV-2> 참조).

<표 IV-2> 연도별, 학회지별 논문 수

(단위: 편, %)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	계 (%)
KBR (한국경영학회)	1	2						2			5 (2.2%)
HRD연구 (한국인력개발학회)			1	4	7	4	3	3	7	3	32 (14.3%)
인적자원관리연구 (한국인적자원관리학회)			7	4	1	4	3	4	1		24 (10.8%)
인적자원개발연구 (한국인적자원개발학회)	1								1	1	3 (1.3%)
교육학연구 (한국교육학회)	1	1		2			1	1	1		7 (3.1%)
기업교육연구 (한국기업교육학회)	1			1	1	1		3	1		8 (3.6%)
농업교육과 인적자원개발 (한국농산업 교육학회)	1	1	2	5	2	3	1	2	3	1	21 (9.4%)
산업교육연구 (한국산업교육학회)		1	1		1	1	2		1		7 (3.1%)
Andragogy Today (한국성인교육학회)	2	1	3		1	1	2	3	2	1	16 (7.2%)
직업교육연구 (한국직업교육학회)	1	2		2	6	8	9	5	3	2	38 (17.0%)
진로교육연구 (한국진로교육학회)	1	1	1	6	3	9	4	6	1	2	34 (15.2%)
평생교육학연구 (한국평생교육학회)				1			1				2 (0.9%)
한국 심리학회지: 산업 및 조직 (한국산업 및 조직심리학회)	4	5	2	3	1	4	1	1	2	3	26 (11.7%)
계	13	14	17	28	23	35	27	30	23	13	223 (100%)

2. 경력개발 연구의 연구주제

경력개발 연구의 연구주제별 동향을 보면 <표 IV-3>과 같다. 조직의 관점에서 실시하는 Outplacement, Mentoring 등의 경력개발제도를 포함하는 조직차원의 경력관리에 대한 논문이 60편(26.9%)로 가장 많았다. 다음으로는 경력에 대한 개인의 감정 및 태도 관련 논문은 48편(21.5%)로 높은 비율을 차지했다. 경력단계와 경력개발상담 및 진로개발 교육 논문은 각각 27편(12.1%)와 26편(11.7%)이며, 개인적 관점에서 접근하는 경력계획이 25편(11.2%)이었다. 뒤를 이어 경력개발과 관련된 요인에 관한 연구는 16편(7.2%), 경력개발척도 및 검사 연구는 13편(5.8%)으로 다소 낮은 수치를 나타냈다. 경력개발 연구이지만 위의 7가지 주제에 포함되지 않는 논문들도 있었는데, 기타에 속하는 논문으로는 경력단절여성 취업지원을 위한 취업설계사 운영 및 활성화 방안이나 커리어코치의 역량 도출 및 분류에 관한 연구 등이 있었다.

<표 IV-3> 경력개발 연구의 연구주제별 분석 결과

(단위: 편, %)

학회지	2005 - 2014(9월)								계 (%)
	경력에 대한 개인의 감정 및 태도	경력 계획	경력 관리	경력 개발 상담 및 진로개발 교육	경력 개발 척도 및 검사	경력 단계	경력 개발 영향 요인	기타	
KBR (한국경영학회)	3	1				1			5 (2.2)
HRD연구 (인력개발학회)	7	2	12	2	1	5	3		32 (14.35)
인적자원관리연구 (인적자원관리학회)	6	2	9	1		3	3		24 (10.76)
직업교육연구 (한국직업교육학회)	8	2	8	7	1	7	3	2	38 (17.04)
인적자원개발연구 (한국인적자원개발 학회)			3						3 (1.35)
교육학연구 (한국교육학회)	1		1	1	2	1	1		7 (3.14)
기업교육연구 (한국기업교육학회)	2	2	2			1		1	8 (3.59)
산업교육연구 (한국산업교육학회)	2		5						7 (3.14)
Andragogy Today (한국성인교육학회)	3	2	7	1		1	2		16 (7.17)
진로교육연구 (한국진로교육학회)	1	5	6	11	4	4	2	1	34 (15.25)
평생교육학연구 (한국평생교육학회)		1				1			2 (0.90)

농업교육과 인적자원개발 (한국농산업교육 학회)	3	3	2	3	4	1	2	3	21 (9.42)
한국 심리학회지: 산업 및 조직 (한국산업및 조직심리학회)	12	5	5		1	3			26 (11.66)
계	48 (21.5)	25 (11.2)	60 (26.9)	26 (11.7)	13 (5.8)	27 (12.1)	16 (7.2)	7 (3.6)	223 (100)

연구주제별로 살펴보면, 경력에 대한 개인의 감정 및 태도를 연구한 논문은 주로 한국 심리학회지: 산업 및 조직(한국산업및조직심리학회)에 실려 있었다.

경력계획에 관하여 가장 많은 논문을 게재한 학회지는 진로교육연구(한국진로교육학회)와 한국 심리학회지: 산업 및 조직(한국산업및조직심리학회)이었다. 개인의 경력과 관련된 내용이었으며 주로 내용이론에 근거한 개인적 관점의 논문이 진로교육연구(한국진로교육학회)에 게재되었다. 반면 산업교육연구(한국산업교육학회)에는 한 편도 게재 되어 있지 않았다.

경력관리와 관련된 논문은 KBR(한국경영학회)와 평생교육학연구(한국평생교육학회)지를 제외하고는 모두 1편 이상씩의 논문을 게재하고 있었다. 특히 HRD연구(인력개발학회)의 경우 다른 주제와 비교하여 경력관리 주제가 높은 비율로 나타났다.

경력개발상담 및 진로개발 교육에 관한 연구가 실린 학회지는 14개 학회지 중 7개였다. 진로교육연구(한국진로교육학회)의 경우 진로교육연구(한국진로교육학회)에 학령기 인구를 대상으로 한 진로상담 및 진로개발 교육에 관한 연구는 많이 게재되어 있었으나, 성인을 대상으로 한 경력개발상담과 진로개발 교육에 관한 연구는 거의 이루어지지 않고 있었다.

경력개발척도 및 검사에 관한 연구가 게재된 학회지는 총 6개이며, 주로 경력개발과 관련된 지표를 측정하는 척도와 검사에 관한 연구가 실려 있었는데 진로교육과 관련한 진로검사 및 척도 개발과 비교했을 때 상대적으로 경력개발척도 및 검사 분야의 연구가 높게 나타났다.

생애단계를 포함하는 경력단계에 관한 연구는 직업교육연구(한국직업교육학회)에 7편 게재되어 있었고, 한국 심리학회지: 산업 및 조직(한국산업및조직심리학회)에도 게재되어 있었다.

경력개발 영향요인에 관한 연구는 경력개발제도를 시행하는 기업의 차원에서 경력개발 영향요인을 살펴 본 연구가 포함되어 있었다.

농업교육과 인적자원개발(한국농산업교육학회)지와 직업교육연구(한국직업교육학회), 기업교육연구(한국기업교육학회), 진로교육연구(한국진로교육학회)에서 분석준거

로 판단하기 어려운 주제의 논문들이 추출되었고, 경력개발과 관련은 있으나 세부주제와는 관련성이 낮아 기타로 분류하였다.

3. 경력개발 연구의 연구특성

1) 연구대상

연구대상을 분석한 결과, 조직 내 근로자가 111편(49.8%)으로 가장 높게 나타났으며 대학생이 32편(14.3%)으로 나타났다. 기타에 속하는 연구대상이 30편(13.5%)으로 비교적 높은 비중을 차지하고 있는데 분류한 연구대상으로 분류하기 어려운 실직자, 제대군인, 무형문화재보유자, 독립근로자, 남녀 모두를 포함하는 구직자를 기타로 분류했기 때문이다. 특히 제대군인을 대상으로 하는 경력개발 연구의 수가 높았다. 또한 실직자나 구직자를 대상으로 한 경력개발 연구도 비교적 많은 것으로 나타났다.

여성과 장애인 새터민 등 Russell(1991)이 제시한 경력개발의 특정 집단에 대한 연구는 적은 편이다. 여성을 대상으로 한 연구는 25편(11.2%)인데 조직 내 근로자에 대한 연구 중 조직 내 여성을 위한 연구는 여성 항목에 포함했음에도 불구하고, 조직 내 근로자의 4분의 1 가량 밖에 되지 않는 수치를 보인다. 또한 장애인의 경력개발에 관한 연구는 단 한 편뿐이었고, 새터민에 관한 연구도 5편(2.2%)이었다. 중장년 및 고령층에 대한 연구는 19편(8.5%)로 나타났는데, 여성과 비교해서도 낮은 수치를 보이고 있다. 분석 결과를 바탕으로 보았을 때, 취약계층에 대한 경력개발 연구가 잘 이루어지지 않고 있으며, 연구의 대상이 조직 내 근로자로 편중되어 있었다(<표 IV-4> 참조).

<표 IV-4> 연구대상 분석 결과

(단위: 편, %)

연구대상	빈도	계(%)
조직 내 근로자	111	49.8
대학생	32	14.3
여성	25	11.2
장애인	1	0.4
중장년 및 고령층	19	8.5
새터민	5	2.2
기타	30	13.5
계	223	100.0

2) 연구방법

연구방법을 살펴보면 양적연구가 172편(77.1%)이며 질적연구는 40편(17.9%)이고, 양적연구와 질적연구를 혼합하여 수행한 혼합연구는 11편(4.9%)로 나타났다. 대부분의 연구가 양적연구로 이루어졌음을 알 수 있다. 양적연구 중에서도 조사연구는 138편(60.5%)으로 가장 많이 수행되었으며, 다음으로 문헌연구가 26편(11.4%)으로, 실험연구가 12(5.3%)로 수행되었다. 문헌연구와 조사연구를 동시에 수행한 연구 5편은 중복하여 계산하였다.

질적연구의 방법으로 문화기술적연구인 구조화면접법, 심층대화면접, 사례연구, 내러티브 탐구, 생애사 접근방법 등이 사용되었는데 질적연구 중 사례연구는 36편(15.8%)으로 가장 많이 사용되었고, 개발연구는 14편(6.1%)으로 전체 연구 중에서는 낮은 비율이었지만 질적연구 40편중에서는 꽤 높은 비중을 차지하고 있었다. 이외에 문화기술연구를 수행한 연구도 2편(0.9%)이 있었다(<표 IV-5>, <표 IV-6> 참조).

<표 IV-5> 연구방법 분석 결과

(단위: 편, %)

연구방법	빈도	계(%)
양적연구	172	77.1
질적연구	40	17.9
혼합연구	11	4.9
계	223	100.0

<표 IV-6> 세부 연구방법 분석 결과

(단위: 편, %)

세부 연구방법	빈도	계(%)
문헌연구	26	11.4
조사연구	138	60.5
실험연구	12	5.3
문화기술연구	2	0.9
개발연구	14	6.1
사례연구	36	15.8
계	228	100.0

3) 자료수집방법

경력개발 연구의 자료수집방법으로 가장 많이 사용된 자료수집방법은 설문지를 이용한 경우가 132편(60.0%)로 총 연구대상 논문의 수의 절반 이상이 넘는 높은 비율을 차지했다. 다음은 조직내부자료를 활용한 연구였는데 38편(17.3%)이었고, 조직내부자료는 한국직업능력개발원의 인적자본기업패널(HCCP) 등의 각종 패널자료를 포함하고

있다. 1차, 2차 문헌자료를 수집하여 수행한 연구는 35편(15.9%)이었고, 인터뷰 자료를 수집한 연구는 34편(15.1%)이었다. 실험을 통한 자료수집 방법은 6편(2.6%)으로 낮은 비율을 차지하고 있었고 관찰을 통한 자료수집방법은 단 1편(0.5%)뿐이었다(<표 IV-7> 참조).

<표 IV-7> 자료수집방법 분석 결과

(단위: 편, %)

자료수집방법	빈도	계(%)
설문지	132	60.0
*인터뷰	34	15.1
조직내부자료	38	17.3
**관찰	1	0.5
실험	13	5.9
***전문가협의회	6	2.7
문헌	35	15.9
계	259	100.0

두 가지 이상의 자료수집방법을 사용한 논문은 총 36편으로 중복 계산함

*인터뷰에 포커스 그룹 인터뷰(FGI), 면담을 포함하였음.

**관찰에 녹음을 포함하였음.

***전문가협의회에 델파이연구에서의 자료수집을 포함하였음.

4) 자료유형

자료유형을 분석한 결과 횡단자료가 206편(92.4%)로 대부분의 비중을 차지하였다. 연도별로 자료유형을 분석한 결과, 2007년 횡단자료와 종단자료를 혼합하여 수행한 연구를 시작으로 2008년부터 종단자료를 활용한 연구가 매년 수행되고 있으며(2014년은 9월까지의 자료만을 대상으로 하였으므로 제외) 종단자료를 활용한 연구의 수는 10편(4.5%)으로 약소하나 점차 증가하고 있다는 점을 알 수 있다. 종단 자료의 경우 패널자료를 사용했으며, 자료로 활용된 패널들은 한국직업능력개발원의 인적자본기업패널(HCCP)과 한국고용정보원의 대졸자직업이동경로조사(GOMS), 한국직업능력개발원의 한국교육고용패널(KEEP), 커리어넷 데이터 등이다. 횡단자료와 종단자료를 혼합하여 사용한 연구는 총 7편(3.1%)인데 연도별로 살펴보면 2007년도에 1편, 2009년도에 1편, 2013년도에 1편이 수행되었다(<표 IV-8> 참조).

<표 IV-8> 자료유형 분석 결과

(단위: 편, %)

자료유형	빈도	계(%)
횡단	206	92.4
종단	10	4.5
혼합	7	3.1
계	223	100.0

5) 자료분석방법

자료분석방법은 크게 통계방법을 이용한 자료분석방법과 통계를 사용하지 않은 자료분석방법이 사용 되었다. 다양한 통계방법 중 회귀분석방법이 79편(16.7%)로 가장 많이 사용되었으며, 기술통계의 평균/표준편차가 66편(13.9%), 상관분석이 64편(13.5%)로 사용되었다. 기술통계의 빈도/백분율은 59편(12.4%)로 사용되었고, 도구개발이나 검사의 타당성에 관한 연구에서 요인분석이 40편(8.4%)사용되었다. 경로분석/구조방정식 방법도 24편(5.1%)으로 점점 증가하는 추세를 보이고 있으며, 판별분석방법을 활용한 논문도 1편(0.2%)있었다. 집단비교를 위한 t-검증이 31편(6.5%), F-검증이 30편(6.3%) 이용되었으며 카이제곱 검증도 7편(1.5%)사용되었다. 기타 방법으로는 군집분석과 사회네트워크모형분석 등의 방법을 사용한 논문이 11편(2.3)이었다. 통계를 사용하지 않고 분석한 질적분석법은 60편(12.7%)으로써 통계를 사용한 자료분석방법(87.3%)에 비해서는 매우 낮은 수치이지만 통계를 사용한 세부 방법들과는 비슷한 수치로 질적분석방법도 사용되고 있었다(<표 IV-9> 참조).

<표 IV-9> 자료분석방법 분석 결과

(단위: 편, %)

자료분석방법			빈도	계(%)
기술통계	빈도/백분율		59	12.4
	평균/표준편차		66	13.9
추리통계	인과관계분석	상관분석	64	13.5
		회귀분석	79	16.7
		요인분석	40	8.4
		판별분석	1	0.2
		경로분석/구조방정식	24	5.1
	집단비교	t-검증	31	6.5
		ANOVA(F-검증)	30	6.3
		MANOVA	2	0.4

		X ² 검증	7	1.5
	기타	기타	11	2.3
질적분석			60	12.7
계			474	100.0

4. 경력개발 연구의 연구자의 특성

연구자의 특성 중 저자의 수는 2인이 수행한 연구가 105편(47.1%)으로 가장 높은 비율을 차지했다. 뒤를 이어 1인이 수행한 단독연구의 수가 68편(30.5%)이었다. 3인 이상은 29편(13.0%)이었고, 4인은 12편(5.4%)이었으며 5인 이상의 저자가 공동으로 연구한 연구는 9편(4.0%)이었다. 연구자의 소속은 대학교인 경우가 178편(79.4%)로 매우 높은 비중을 차지하고 있었다. 연구기관은 24편(10.8%), 공공기관은 19편(8.5%)이었으며, 연구자의 소속기관이 제시되어 있지 않은 경우 기타로 코딩했는데 연구자의 소속이 밝혀지지 않은 논문은 2편(.9%)이었다.(<표 IV-10> 참조).

<표 IV-10> 연구자의 특성 분석 결과

(단위: 편, %)

구분			빈도	계(%)
저자의 수	단독연구	1인	68	30.5
	공동연구	2인	105	47.1
		3인	29	13.0
		4인	12	5.4
		5인 이상	9	4.0
	총계		223	100
연구자 소속	초·중·고등학교		0	0
	대학교		178	79.4
	연구기관		24	10.8
	공공기관		19	8.5
	기타		2	0.9
	총계		223	100.0

V. 논의 및 결론

직업세계와 노동시장의 변화와 수명연장에 따른 경력개발의 중요성이 증대되고 있는 시점에서 경력개발 연구의 중요성도 증대되고 있으며, 관련 연구의 수도 증가해 왔다. 그러나 그동안의 경력개발 연구의 전반적인 동향을 파악하여 축적된 연구의 성과를 검토하고, 분석하는 연구 동향에 관한 연구는 거의 이루어지지 않고 있었다. 따라서 본 연구는 국내 인적자원개발 학회지 분석을 통해 경력개발 연구의 동향을 파악하여 경력개발 연구에 시사점을 제시하고자 하였다. 이 연구의 분석대상은 2005년부터 2014년 9월까지 인적자원개발과 관련된 경영학, 교육학, 심리학 분야의 총 14개의 학술지에 게재된 성인을 대상으로 한 경력개발 연구 223편이었으며, 연구주제별, 연구특성별, 연구자특성별 내용분석을 실시하였다.

본 연구의 의의 및 시사점은 다음과 같다.

첫째, 최근의 경력개발 연구의 동향을 파악함으로써 그동안 경력개발 연구의 성과를 확인하고, 연구가 미진한 부분을 찾아 향후 경력개발 연구를 발전시키는데 필요한 기초자료로써 활용할 수 있다.

둘째, 산업현장에서 성인학습 및 수행개선과 관련된 경력개발제도의 효과성을 검증한 경력개발 연구를 바탕으로, 산업교육 담당자는 적극적으로 경력개발제도를 시행하여 근로자의 수행의 개선을 도모할 수 있다. 또한 개인은 경력개발을 통해 성장할 수 있다는 사실을 인지하고 경력개발에 적극적으로 참여함으로써 개인 능력을 개발시키고, 기업의 경쟁력 제고에 기여할 수 있을 것이다.

본 연구의 결과를 토대로 도출한 논의 및 결론은 다음과 같다.

첫째, 인적자원개발 분야 학회지에서 경력개발 연구의 수가 꾸준히 증가하고 있다. 2004년부터 2008년까지의 5년간 ASTD 국제학술대회에서 발표된 내용을 중심으로 HRD의 동향을 분석한 오현석(2009)의 연구에 따르면, ASTD의 연도별 발표 트랙 및 세션 구성에서 경력개발 및 인재관리(Career Planning and Talent Management) 분야가 2004년 17개, 2005년 16개, 2006년 19개, 2007년 21개, 2008년 27개로 꾸준히 증가해 왔다. 한국도 세계 HRD의 트렌드에 따라 HRD 분야에서 경력개발을 중시하는 경향이 나타나고 있으며, 이에 따라 경력개발과 연구가 점점 증가해왔다고 볼 수 있다.

둘째, 경력개발 연구가 연구대상과 연구특성, 연구자 특성 모두 어느 한쪽에 편중되어 있다는 한계가 있었다. 연구대상과 연구방법, 연구자특성의 편중은 연구의 발전을 저해하며, 현실의 다양한 현상을 설명하지 못한다는 문제점이 있다. 그러므로 이를 해결하기 위해서 경력개발 연구에서 연구대상, 연구방법, 연구자 특성이 보다 다양화 될 필요가 있다. 연구대상의 경우 고용 취약계층 및 고령화 사회를 대비한 중장년 및 노년층에 대한 연구가 부족했으며, 주로 양적연구를 기반으로 한 연구가 수행되고 있었다. 경력개발의 특성상 개인에 대한 이해와 통찰이 수반된 연구에 보다 현실을 잘 반

영하는 연구결과가 도출될 수 있으므로, 양적연구와 질적연구를 혼합하여 양적연구의 단점을 보완하는 것이 필요하다. 또한 ‘경력’이 ‘개인의 생애에 걸친 일 경험’이라는 의미에서 종단자료를 활용한 연구도 수행되어야 할 것이다. 통계방법도 편중되어 있는데, 회귀분석이나 구조방정식으로 자료를 분석하더라도 연구결과에 대한 다차원적 접근을 통해서 깊이 있고 풍부한 해석이 담긴 의미를 도출한다면 경력개발의 발전에 기여할 수 있을 것이다. 자료의 수집방법 또한 설문지를 이용한 자료수집방법이 전체의 60%로 절반 이상으로 편중되어 있었는데, 설문조사를 통해 수집하기 어려운 내용의 경우 인터뷰 등으로 보완하여 자료를 수집함으로써 설문지에서 표현하지 못한 심층적인 해석을 담아냄으로써 연구결과와 활용도를 높일 수 있다.

셋째, 경력개발 연구의 접근관점이 주로 조직적 관점에 집중되어 있었다. 경력이 인생의 전 생애를 포괄하는 일과 관련된 경험의 총체라는 관점에서 보았을 때 경력개발은 개인의 학습과 발전을 강조하고 있다. 그러나 연구결과, 여전히 조직적 관점에서 조직의 성과를 위한 경력개발과 관련한 연구가 더 많이 수행되고 있었다. 경력관리와 경력계획의 관계를 다룬 연구도 거의 없었다. 개인의 발전과 조직의 목표 달성이라는 두 가지 목표가 조화를 이룰 때, 비로소 경력개발의 본래의 목표를 달성할 수 있다 (Walton, 1999). 그러므로 경력개발이 추구하는 개인의 발전과 조직의 목표 달성이라는 두 가지 목표가 조화를 이루며, 경력개발을 통한 학습과 개인의 발전을 효과적으로 지원할 수 있는 경력개발 연구가 향후 수행되어야 할 것이다.

넷째, 경력개발 연구를 분류하는 체계가 확립되어 있지 않았다. 특히 연구자에 따라 경력개발 연구의 주제를 분류하는 기준이 달랐다. 연구자가 임의적으로 연구주제 및 영역을 구분할 수도 있지만, 학문적 관점에서 통합된 지식 분류체계는 학문공동체의 소통과 학문의 발전을 돕는다. 그러므로 향후 경력개발의 영역을 분류하는 체계 마련을 위한 논의가 필요하다.

참고문헌

- 김계원, 정종진, 권희영, 이윤주, 김춘경. (2011). 상담심리학의 최근 연구동향: 상담 및 심리치료학회지 게재논문 분석. **한국심리학회지: 상담 및 심리치료**, 23(3), 521-542.
- 김중서. (1986). **평생교육론의 발전방향**. 서울대학교 사범대학 교육연구소.
- 김진모. (2004). 인적자원개발 연구 동향. **농업교육과 인적자원개발**, 36(4), 115-138.
- 김충기, 김현옥. (2000). **진로교육과 진로상담**. 서울: 동문사.

- 김홍국. (1995). 한국기업 경력개발제도의 조건분석. **인사관리연구**, 19, 233-258.
- 김홍국. (2000). **경력개발의 이론과 실제**. 서울: 다산출판사.
- 권대봉. (2003). **인적자원개발의 개념 변천과 이론에 대한 종합적 고찰**. 서울: 원미사.
- 나승일. (1998). 직업교육연구의 내용 및 방법론 분석. **직업교육연구**, 17(2), 195-215.
- 나승일. (2001). 실업교과교육 연구의 종합분석. **농업교육과 인적자원개발**, 33(3), 31-57.
- 오현석. (2009). **ASTD 인적자원개발 트렌드**. 서울: 학지사.
- 이기성. (2006). 이기성. "한국 기업의 경력개발제도 운영 현황과 개선 방향 탐색. **Andragogy Today: International Journal of Adult & Continuing Education**, 9(2), 173-192.
- 이용환. (2009). **산업인력개발학**. 파주: 교육과학사.
- 이종상(1996). **경력개발제도에 관한 실증적 연구**. 동국대학교 미출판 석사학위논문.
- 이지연, & 이건남. (2003). "進路教育研究"의 연구 동향. **진로교육연구**, 16(2), 1-24.
- 이찬 외. (2008). 사무직 근로자의 경력개발 지원 현황 및 요구 분석. **농업교육과 인적자원개발**, 40(2), 189-220.
- 유기현. (1992). **인간 관계론**. 서울: 무역경영사.
- 정지은. (2013). 진로교육연구 학술지의 연구 동향, **진로교육연구**, 26(1), 1-20.
- 정재삼. (2014). **학회지 분석을 통해 본 HRD 이슈와 동향 탐색**. 한국기업교육연구 춘계학술대회 발표자료집
- 정용권, 김진모. (2009). 기업체 근로자의 경력개발 프로그램 요구분석. **산업교육연구**, 22(1), 1-27.
- 정철영. (1999). **진로지도**. 한국직업능력개발원(편), **직업훈련 대사전**. 한국직업능력개발원
- 장환영. (2013). 학회지 분석을 통해 본 HRD 이슈와 동향 탐색. **HRD연구(구 인력개발연구)**, 15(2), 1-22.
- 최동선. (2005). 직업진로지도 관련 연구동향. 한국직업능력개발원 정책연구동향 분석.
- 탁진국. (1996). 조직에서의 경력개발에 관한 최근의 연구 동향. **인문사회과학논문집**, 25(단일호), 213-229.
- Arthur, M. B., Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (Eds.). (1989). *Handbook of career theory*. Cambridge University Press.

- Alpin, J.C.& Gester, D.K.(1978). *Career Development: An Integration of Individual and Organizational Needs*. Personnel (Mar, Apr.)
- Crowl, T. K. (1996). *Fundamentals of educational research*. Madison: Brown & Benchmark.
- Feldman, D. C. (1988). *Managing careers in organizations*. Glenview, IL: Scott, Foresman.
- Gutteridge, T. G., & Otte, F. L. (1983). Organizational career development: What's going on out there?. *Training & Development Journal*.
- Gerard, H. B., & Hoyt, M. F. (1974). Distinctiveness of social categorization and attitude toward ingroup members. *Journal of Personality and Social Psychology*, 29(6), 836.
- Gutteridge, T. G., Otte, F. L., & Williamson, B. (1983). *Organizational career development: State of the practice*. ASTD Press, American Society for Training and Development.
- Gilley, J. W., & Moore, H. L. (1986). Managers as career enhancers. *Personnel Administrator*, 31(3), 51-59.
- Holton, E. F. (2000). On the nature of performance and learning in human resource development. *Advances in Developing Human Resources*, 2(3), 60-64.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers (Vol. 1)*. New York: Harper & Row.
- Holton, E. F. (2000). On the nature of performance and learning in human resource development. *Advances in Developing Human Resources*, 2(3), 60-64.
- Hall, D. T. (1976). *Careers in organizations*. Santa Monica, CA: Goodyear Publishing Company.
- Klein, M. (1997). *The psycho-analysis of children*. Random House.
- Maanen, J. V. (1977). *Organizational careers: Some new perspectives*. London: Wiley.
- Merikangas, K. R., He, J. P., Burstein, M., Swanson, S. A., Avenevoli, S., Cui, L., ... & Swendsen, J. (2010). Lifetime prevalence of mental disorders in US adolescents: results from the National Comorbidity Survey Replication - Adolescent Supplement (NCS-A). *Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry*, 49(10), 980-989.
- McLagan, P. A. (1989). *Models for HRD practice: The models*. American Society for Training and Development.

Russell, J. E. (1991). Career development interventions in organizations. *Journal of Vocational Behavior*, 38(3), 237-287.

Sears, S. (1982). A definition of career guidance terms: A National Vocational Guidance Association perspective. *Vocational Guidance Quarterly*, 31(2), 137-143.

Walton, John. (1999). *Strategic human resource development*. London: Prentice Hall.

Women's way of knowing. D. Carrington-Smith, D. *How do Women Change as a Result of Learning and Gaining Knowledge in Literacy Classes*.

Werther, W. B. JR., Davis, K. (1989). *Human Resources and Personnel Management*. 3th Ed. USA. McGraw-Hill, Inc.

■ 최초 접수일 : 2015년 1월 9일

■ 논문 심사일 :

- 1차 외부심사일 : 2015년 2월 9일 ~ 2월 16일

- 2차 편집위심사일 : 2015년 2월 23일

■ 게재확정일 : 2015년 2월 25일

Abstract

Career Development Research Trends through analysis of domestic Human Resources Development Academic Journals

Hanryeo Lim, Chulyoung Jung

The purpose of this study was to identify the trends of career development research through analysis of the major domestic human resources development academic journal for 10 years from 2005 to 2014. To draw the results, I selected 223 career development research papers of 14 domestic academic journals related to the human resources development research and analyzed research trends from 2005 to September, 2014.

The principal results of this study were; First, the number of career development research has been increased dramatically within latest decade, second, papers focused on researching organizational career management have been the largest proportion, third, researches whose objects are laborers within an organization were prevalent and fourth, among quantitative researches survey research has been implemented as means.

These are conclusions of this study. First, career development researches whose objects and method of study need to broaden. Second, researches that prepare integrated classification system about the topic of career development research are needed. Because we could figure out the trends of career development research and set the route for future researches. Third, career development researches using personal perspective should be conducted.

Key words : *Career development, Career development research, Career development research trends*