ISSN 2288-4866 (Print)
ISSN 2288-4882 (Online)
https://www.jiisonline.org
J Intell Inform Syst 2024 December: 30(4): 151~180 http://dx.doi.org/10.13088/jiis.2024.30.4.151

지식기반 긱워커의 프로티언 경력태도와 무경계 경력태도가 고용가능성에 미치는 영향*

황다휘
한성대학교 일반대학원 지식서비스 & 컨설팅학과
(hym3402@gmail.com)

이형용
한성대학교 경영학부
(leemit@hansung.ac.kr)

본 연구는 디지털 및 정보기술의 발전과 장기적인 경제 불황에 따라 급속히 성장하는 긱 이코노미 환경에서 지식기반 긱워커의 경력관리와 고용가능성 인식 향상 메커니즘을 탐구하였다. 경력 자본 이론을 기반으로, 프로티언 경력태도와 무경계 경력태도가 고용가능성 인식에 미치는 영향을 분석하고, 이들 관계에서 커리어 크래프팅의 매개효과와 목표 난이도의 조절효과를 검증하였다. IT, 디자인, 교육 분야에서 활동하는 지식기반 긱워커 576명을 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 수집된 데이터를 PLS-SEM(부분 최소자승 구조방정식 모형) 분석을 통해 검토하였다. 분석 결과, 프로티언 경력태도와 무경계 경력태도 모두 고용가능성 인식에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 커리어 크래프팅은 이러한 관계를 매개하는 역할을 하였으며, 목표 난이도의 조절효과는 무경계 경력태도와 커리어 크래프팅 간 관계에서만 유의미한 결과를 보였다. 본 연구는 경력 자본 이론을 지식기반 긱워커라는 새로운 맥락에 적용함으로써 이론의 외연을 확장하였다. 아울러, 긱워커들이 프로티언 경력태도와 무경계 경력태도를 함양하고, 적극적인 커리어 크래프팅을 수행하며, 도전적인 목표를 설정하는 과정을 통해 고용가능성 인식을 향상시킬 수 있음을 실증적으로 입증하였다. 이를 통해 긱워커의 고용가능성 인식 제고를 위한 효과적인 경력관리 전략의 기틀을 마련하였다. 본 연구는 지식기반 긱워커가 경력 자본을 효과적으로 개발하고 활용하여 경력 관리 및 고용 안정성을 강화할 수 있도록 돕는 실무적 시사점을 제공한다. 긱워커가 자신의 경력 자본을 기반으로 지속 가능한 경력을 설계하고 관리하며, 변화하는 시장 환경 속에서 경쟁력을 유지할 수 있는 구체적인 방향성을 제안한다.

주제어 : 긱워커, 프로티언 경력태도, 무경계 경력태도, 커리어 크래프팅

논문접수일 : 2024년 10월 31일 논문수정일 : 2024년 12월 5일 게재확정일 : 2024년 12월 5일
원고유형 : 학술대회 Fast Track 교신저자 : 이형용

1. 서론

최근 몇 년간 전 세계 노동 시장은 급속한 변화를 맞이하고 있으며, 그 중심에는 긱 이코노미(Gig Economy)가 자리하고 있다. 긱 이코노미는 프리랜서, 단기계약 또는 임시직 등의 형태로 유연한 근무 방식을 특징으로 하며, IT, 디지털 기술 발전과 함께 그 규모가 급속히 확대되고 있다. 또한 Huang et al.(2020)의 연구에 따르면, 경제 불황과 고용시장의 불안정은 긱 이코노미의 진입을 가속화하며, 긱워커(Gig Worker)들이 유입되는 주된 요인으로 보았다. 이에 따라 조직들은 빠르게 변하는 경제 환경에서 살아남기 위해 전문성과 유연성을 갖춘 긱워커의 고용을 확대하고 있다. 이는 단순한 인력 수급을 넘어, 조직의 혁신과 경쟁력 향상에도 크게 기여하고 있다.

* 이 연구는 한성대학교 교내연구비 지원과제임

전 세계적으로 긱 이코노미의 성장세는 더욱 더 두드러지고 있다. 미국 노동통계국(BLS) 자료에 의하면, 2023년 기준 10.6백만 명의 독립 계약자가 긱 이코노미에서 활동하고 있으며, 약 16~17%의 성장 속도를 보이고 있다. 한국 역시 이러한 글로벌 트렌드에서 예외가 아니다. 통계청 자료 '경제활동인구조사 근로형태별 부가 조사'를 보면, 2023년 8월 기준 '특수형태근로종사자' 수는 226만 9천 명으로, 2022년 대비 20만 3천 명(9.8%) 증가를 보였다.

긱 경제는 기술 발전과 디지털 플랫폼의 확산으로 빠르게 성장하고 있으며, 이 중심에는 지식기반 긱워커가 있다. 이들은 IT, 디자인, 컨설팅, 교육 등 전문성과 고급 지식을 바탕으로 다양한 프로젝트에 참여하는 독립 계약자를 뜻하며, 전통적인 고용 형태를 벗어나 자유롭게 일하면서도 높은 수준의 전문성과 유연성을 바탕으로 조직의 혁신과 경쟁력 향상에 기여한다(Vallas & Schor, 2020). 특히 지식기반 긱워커와 정규직 근로자 간의 협업은 조직 내 지식이 공유되고 창의성이 발휘되는 데 큰 도움이 된다. 이들은 복잡한 문제를 해결하는 데 중요한 역할을 맡으며, 조직은 이러한 긱워커와 정규직 인력을 전략적으로 배치해 혁신과 발전을 촉진할 수 있다.

그러나 긱워커들은 고용 불안정성으로 인해 심리적 불안과 경제적 어려움을 겪고 있다. 이는 일 만족도, 경력 발전, 경력 성공 등에 부정적인 영향을 미칠 수 있다. Huang et al.(2020)는 경제 불황과 고용 시장의 불안정성으로 많은 근로자가 긱 이코노미에 유입되며, 이는 긱이코노미 내에서의 경쟁을 심화시킨다고 한다. 이는 긱워커들의 장기적인 고용 안정성을 불확실하게 만들 수 있다. 이러한 맥락에서 긱워커들이 자신의 고용가능성 인식을 어떻게 관리하고 발전시키는지가 중요한 연구 과제로 떠오르고 있다.

고용가능성 인식(Perceived Employability)은 개인이 노동시장에서 성공적으로 일자리를 찾고 유지할 수 있다고 느끼는 주관적인 신념을 뜻하며, 긱워커들이 자신의 경력을 성공적으로 관리하고, 지속적으로 경력을 개발하는데 중요한 역할을 한다(Rothwell & Arnold, 2007). 긱워커들은 고용가능성 인식이 높을수록 불안정한 고용 환경에서도 심리적 안정을 유지하며, 더 나은 경력 기회를 모색할 수 있다. 반면, 고용가능성 인식이 낮을 경우 경력 불안과 낮은 직업 만족도를 경험할 가능성이 높아진다. 따라서 긱워커들이 고용가능성 인식을 높이는 것은 심리적 안정과 경력 성공에 매우 중요한 요소이다. 이를 위해 긱워커들은 경력 자본을 효과적으로 개발하고 활용할 필요가 있다.

경력자본 이론(DeFillippi & Arthur, 1994)에 따르면, 개인 경력 성공을 Knowing-Why, Knowing-How, Knowing-Whom을 통해 설명한다. 이론의 맥락에서 지식기반 긱워커의 경력관리에서 프로티언 경력태도와 무경계 경력태도가 중요한 역할을 할 것으로 예상된다(Arthur & Rousseau, 2001; Hall, 2004). 이러한 태도는 변화하는 경제 환경속에서 긱워커가 적응해 나가고, 자기 주도적으로 경력을 관리하는데 필요한 경력자본의 각 요소를 효과적으로 발전시킬 것이다. 하지만, 시시각각 바뀌는 긱 이코노미 환경에서 고용가능성 인식을 높이는데 경력태도만으로는 충분치 않다. 경제 불확실성과, 변화하는 시장 요구에 대응해야 하는 상황에 직면해 있는 긱 워커들은 자신의 경력자본을 적극적으로 개발을 해야 한다(Ashford et al., 2018). 이를 위해 커리어 커리어 크래프팅(Career Crafting)과 목표 난이도(Goal Difficulty)의 역할이 중요해질 것이다. 자신의 경력자본을

능동적으로 구축하고 관리하는 과정인 커리어 크래프팅(Tims & Akkermans, 2020)은 경력태도와 고용가능성 인식 사이를 매개할 가능성이 높다. 더불어 목표 난이도는 이러한 과정을 조절하는 요인으로 작용하여 개인의 능동적 경력 관리 과정을 더욱 이해하는데 기여할 것이다. 하지만 지금까지 긱워커에 부합하는 경력태도와 관련 변수에 대한 연구는 매우 제한적이다(Akkermans & Kubasch, 2017).

기존 연구들은 긱워커들의 특수한 업무환경, 고용 환경, 경력관리 특성을 충분히 반영하지 않고 정규직 근로자를 대상으로 고용가능성 인식을 분석했다는 한계가 있다. Forrier and Sels(2003)과 Rothwell and Arnold(2007)의 연구들은 고용가능성 인식의 중요성은 강조했지만, 긱워커에 대한 맥락적인 이해가 부족하다. 이렇듯, 경력자본 이론의 핵심요소가 되는 경력태도가 긱워커의 고용가능성 인식에 어떠한 영향을 미치는지, 이 관계에서 커리어 크래프팅과 목표 난이도가 어떤 역할을 하는지에 대한 연구의 공백이 있다. 커리어 크래프팅과 목표 난이도를 통해 경력자본 이론의 외연을 확장함으로써 긱워커의 능동적 경력 관리 과정과 이론의 유연성과 적용 범위가 넓어질 것이다.

이에 따라 본 연구의 궁극적인 목표를 다음과 같이 정리하여 제시한다. 첫째, 지식기반 긱워커의 경력자본 구축 매커니즘을 규명한다. 프로티언 경력태도와 무경계 경력태도가 경력자본의 핵심요소 발전에 어떻게 기여하는지를 탐구한다. 둘째, 긱 이코노미 환경에서, 긱워커의 고용가능성 인식 향상을 위한 효과적인 경력 관리 전략을 알아본다. 커리어 크래프팅의 매개 역할과 목표 난이도의 조절효과의 분석을 통해, 경력자본 구축과 고용가능성 인식 간의 관계를 규명한다. 셋째, 긱워커의 맥락으로 경력자본 이론의 적용 범위를 확장하여, 긱워커의 경력 관리와 고용 가능성 인식 문제를 설명할 수 있도록 발전시킨다. 이를 통해, 긱 이코노미 시대에서 새로운 경력 관리 모델을 제시하고자 한다.

2. 기존 문헌 연구

본 연구는 경력자본 이론(Career Capital Theory)을 기반으로 긱워커의 경력 관리와 고용가능성 인식을 탐구한다. 경력자본 이론은 개인이 경력을 성공적으로 개발하기 위해 필요한 세 가지 자원인 Knowing-Why, Knowing-How, Knowing-Whom으로 구성된다(Arthur et al., 2005). Knowing-Why는 개인의 동기와 가치관을 반영하며, 경력 목표와 자율적 동기를 강화한다(DeFillippi & Arthur, 1994). Knowing-How는 경력 개발을 위한 전문 지식과 기술을 의미하며, 다양한 경험을 통해 축적된다(Sullivan & Arthur, 2006). Knowing-Whom은 사회적 네트워크와 관계를 통해 기회를 창출하고, 피드백과 협력을 얻는다(Akkermans & Tims, 2017). 본 연구는 긱워커의 경력 행동에 있어 각 자원이 어떻게 기여하는지를 경력자본 이론을 바탕으로 탐구하며, 특히 긱 이코노미에서 경력자본의 균형적 개발이 고용가능성 인식에 미치는 영향을 분석한다.

2.1. 지식기반 긱워커의 개념 및 특성

긱워커는 “서비스 분야에서 독립적인 계약자나 프리랜서로 임시직을 수행하는 사람, 긱 이코노미 종사자”로 정의된다(Watson et al., 2021). 긱워커는 미국의 독립계약자(independent contractor)와

유사한 개념이며, 과거에는 광범위한 한시적 노동 제공자(contingent worker)로 통칭되었으나, 최근에는 디지털 노동 플랫폼을 기반으로 단기계약 형태의 서비스를 제공하는 독립노동자를 의미하는 개념으로 자리잡고 있다(방승천, 2023). 이러한 긱워커들은 링크드인(LinkedIn)과 같은 채용 대행 플랫폼을 통해 장·단기 고용을 원하는 사람들과는 달리, 단기적인 긱워크(gig work)에 주로 집중하는 특징이 있다. 특히, 긱워커 중 전문적인 서비스 영역을 보유한 독립계약자들은 온라인 프리랜싱(online freelancing) 영역에서 별도로 분류되기도 한다(Wu & Huang, 2024; 방승천, 2023).

Pénin & Helmchen(2011)은 주문형 노동을 제공하는 클라우드 소싱에 주목했으며, 클라우드 소싱을 통해 프로젝트에 참여하는 사람들이 긱워커와 유사한 특성을 지니고 있다고 설명했다. 2000년대에 들어 디지털 플랫폼의 발전과 평생직장 개념의 변화로 인해, 플랫폼을 기반으로 한 긱워크가 여가 시간에 수행하는 부업이 아닌 하나의 직업으로 자리 잡았다는 주장도 제기되었다(Wu & Huang, 2024). 코로나-19의 확산으로 인해 원격 근무와 본업 이외의 부업에 대한 관심이 증가했으며, 이로 인해 다양한 긱워커들이 프로젝트에 따라 디지털 일감(microwork)을 받아 업무를 수행하면서 많은 수익을 창출했다(이서연, 장영훈, 2022).

긱 이코노미는 과거의 프리랜서(freelancer) 활동이 초연결 평판 구조를 통해 효율화 된 형태이며, 그 핵심에는 플랫폼 기업의 존재가 있다(박수경, 이봉규, 2018). 맥킨지(McKinsey)는 긱 이코노미가 2025년까지 전 세계 GDP의 2%에 해당하는 2조 7천억 달러에 이를 것으로 전망했으며, 약 5억 4천만 명의 인구가 긱 이코노미의 혜택을 받을 것으로 예상했다. 미국에서는 많은 사람들이 아마존 메케니컬 터크(Amazon Mechanical Turk)와 태스크래빗(Task Rabbit)과 같은 플랫폼에 자원 공급자로 참여하고 있으며, 이러한 플랫폼을 생계수단으로 활용하는 경우가 점점 늘어나고 있다. 또한, 긱 이코노미는 단순한 생활 밀착형 서비스에서 벗어나 변호사 서비스, 의료 서비스, 교육 서비스 등의 지식 기반 서비스로도 확대되고 있다(Fieseler et al., 2019; 박수경, 이봉규, 2018). 이러한 지식기반 서비스의 확대는 지식기반 긱워커들의 활발한 활동으로 인해 이루어졌다. 지식기반 긱워커들은 IT, 디자인, 교육 등 전문적인 지식과 기술을 바탕으로 다양한 분야에서 활동하며, 각자의 분야에서 중요한 역할을 수행하는 독립적인 전문가들이다(Vallas & Schor, 2020). 이들은 전문성과 자율성을 바탕으로 시장에서 독립적으로 성공적인 경력을 쌓아가고 있으며(Spreitzer et al., 2017), 디지털 플랫폼을 통해 자신만의 서비스를 제공하며 새로운 기회를 지속적으로 탐색하고 있다(Ashford et al., 2018). 다음에서는 이러한 지식기반 긱워커들이 활동하는 주요 분야인 IT, 디자인, 교육 분야에 대해 자세히 살펴보고자 한다.

IT 분야의 지식기반 긱워커들은 프로그래밍, 웹 개발, 사이버 보안 등 다양한 기술 분야에서 프리랜서나 계약직으로 일하고 있으며, 업워크(Upwork), 피버(Fiverr), 프리랜서 닷컴(Freelancer.com) 등을 통해 전 세계 고객들과 연결되어 있다. 이들은 다양한 프로젝트를 통해 기술과 경력의 폭을 넓히고 있으며, 디지털 환경에서의 수익 창출을 극대화하고 있다(김승래, 2021). 웹디자인 분야의 긱워커들은 그래픽 디자인, 웹 디자인, UX/UI 디자인 등에서 활동하며, 비핸스(Behance)와 같은 플랫폼을 통해 작품을 공유하고 포트폴리오를 구축해 더 많은 기회를 창출하고 있다(Vallas &

Schor, 2020). 교육 분야의 긱워커들은 주로 온라인 교육 플랫폼을 통해 지식과 경험을 전달하며, 전통적인 교사와는 다른 형태로 학습자들과 상호작용하고 있다. 예를 들어, 유데미(Udemy)와 코세라(Coursera)와 같은 플랫폼에서는 긱워커들이 자신의 전문 지식을 바탕으로 강의를 개설하고, 전 세계 수강생들에게 교육을 제공하고 있다. 이들은 자신의 분야에서 쌓은 지식을 바탕으로 교육 콘텐츠를 제작하며, 이는 긱 이코노미 내에서 중요한 수익 창출의 방법으로 자리 잡고 있다(Vallas & Schor, 2020).

지식기반 긱워커들은 긱 이코노미의 핵심적인 주체로서 그 역할과 중요성이 지속적으로 확대될 것으로 예상된다. IT, 디자인, 교육을 비롯한 다양한 분야에서 이들은 디지털 플랫폼과의 상호작용을 통해 지속적인 성장과 발전을 이루고 있으며, 긱 이코노미의 중요한 구성원으로 자리 잡고 있다. 이들은 자신의 전문성과 창의력을 바탕으로 시장의 요구에 맞춰 유연하게 대처하며, 긱 이코노미에서의 성공적인 경력을 지속적으로 쌓아가고 있다(박수경, 이봉규, 2018).

2.2. 프로티언 경력태도

프로티언 경력 태도(Protean Career Attitude)는 개인이 추구하는 가치나 관심에 따라 경력을 스스로 개발하고 관리할 수 있는 능력을 의미한다(Hall ,1976). ‘프로티언(protean)’이라는 용어는 그리스 로마 신화에 등장하는 바다의 신 프로테우스(Proteus)에서 유래하였으며, 이는 상황에 따라 모습을 바꿀 수 있는 능력을 상징한다(Hall, 1996). Hall (2004)은 이러한 개념을 도입하여 새로운 경력 패러다임으로 제시하였다. Hall and Chandler(2005)는 프로티언 경력태도를 개인이 심리적 성공에 초점을 맞추어 경력 목표를 설정하고 관리하는 것으로 정의하였다. 경력자본 이론에 따르면 프로티언 경력태도는 Knowing-Why와 밀접하게 연관된다. 개인의 정체성과 동기를 반영하는 Knowing-Why는 프로티언 경력태도의 가치지향성과 자기주도성을 통해 발현되며, 이는 개인이 자신의 경력 목표와 가치를 명확히 인식하고 추구하는 과정에서 중요한 경력자본으로 작용한다(DeFilippi & Arthur, 1994). Briscoe et al. (2006)은 이를 자신에게 의미 있는 목표와 가치를 추구하며, 스스로 경력을 주도하는 태도로 설명하였다.

프로티언 경력태도는 크게 두 가지 구성 요소로 나뉜다. 첫째, 자기주도적 경력관리 태도(Self-directed career management attitude)로, 개인이 경력을 스스로 설계하고 관리하며, 그 책임이 자신에게 있음을 인식하고 꾸준히 학습하며 경력을 관리하는 태도이다(Briscoe et al., 2006). 이는 불확실성이 증가하는 노동 시장에서 개인이 자신의 커리어를 능동적으로 제어하고, 경력 개발을 위한 기회를 적극적으로 탐색하는데 도움을 준다(Akkermans & Kubasch, 2017). Fugate et al.(2004)은 이러한 자기주도적 태도가 지속적인 학습과 네트워킹을 통해 최신 기술과 정보를 습득하게 하여 경력 개발의 기회를 확장한다고 설명하였다. 둘째, 가치지향적 경력관리 태도(Values-driven career management attitude)로, 승진, 임금, 권력 등의 외적 보상보다 내적 가치를 추구하는 정도를 의미한다(Briscoe et al., 2006). 내적 가치는 지적 성장, 창조력 증진, 잠재력 발휘 등을 포함하며, 이는 개인이 추구하는 비전과 심리적 만족을 중심으로 경력을 관리하도록 동기를 부여한다(Briscoe & Finkelstein, 2009).

프로티언 경력태도는 고용가능성 인식을 강화하는 데 중요한 역할을 한다. 고용가능성 인식은

개인이 노동시장에서 새로운 고용 기회를 얻고 이를 유지할 수 있는 능력에 대한 주관적 평가를 뜻하며, 이는 현대의 불확실한 경제 환경에서 특히 중요한 요소로 간주된다(Rothwell & Arnold, 2007). 자기주도적 태도는 개인이 지속적으로 자신의 역량을 개발하고 변화하는 시장 요구에 적응할 수 있도록 돕는다. 이는 경력 관리 과정에서 개인이 자신의 목표를 명확히 설정하고 이를 달성하기 위한 주도적인 행동을 통해 경력의 통제력을 높이고 자신감을 강화하며, 이러한 과정이 고용가능성 인식의 향상으로 이어진다(박숙정, 2022). 예를 들어, 학습과 네트워킹을 통해 최신 기술과 정보를 습득하면 고용가능성이 높아질 수 있다. 또한, 가치지향적 태도는 내적 만족을 추구함으로써 경력에 대한 긍정적인 태도를 유지하며, 이는 자신의 가치를 명확히 인식하고 노동 시장에서 자신감을 가지도록 한다(De Vos & Soens, 2008).

Yi-Chun and Lin(2015)의 연구는 프로티언 경력태도의 핵심 구성요소인 자기주도성과 가치지향성이 고용가능성 인식 향상에 유의미한 영향을 미친다는 것을 실증적으로 입증했다. Park et al.(2022)는 프로티언 경력태도가 외부 고용가능성 인식을 강화한다고 보고했는데, 이는 긱워커와 같이 자율적인 경력 관리가 요구되는 직군에서 더욱 중요한 의미를 지닌다. 이러한 연구 결과들은 급변하는 현대 경제 환경에서 개인의 주도적 경력 관리 역량이 갖는 중요성을 보여준다. 이렇듯 프로티언 경력태도는 현대 사회의 불확실하고 역동적인 환경 속에서 개인이 자신의 경력을 자율적이고 전략적으로 관리할 수 있게 하는 핵심적인 경력 패러다임으로 부상했다(Wiernik & Kostal, 2019). 이러한 태도는 전통적인 조직 중심의 경력 성공 대신 개인의 고유한 가치와 심리적 만족을 우선시하며, 지속적인 고용가능성 인식 향상을 통해 장기적인 경력 성공과 직업 안정성을 확보하는 데 초점을 맞춘다.

2.3. 무경계 경력태도

무경계 경력태도(boundaryless career attitude)는 개인이 자신의 경력을 특정 조직에 국한하지 않고, 조직의 경계를 넘어 다양한 환경에서 경험을 쌓으며 경력을 개발해 나가는 태도를 의미한다(Arthur & Rousseau, 2001; Sullivan & Arthur, 2006). 이는 전통적인 조직 내 경력 개념에서 벗어나 개인의 자율성과 유연성을 중시하는 현대적 경력 관리 방식이다. 이러한 개념은 기업의 비정규직 확대와 아웃소싱 증가 등 고용 유연화 전략으로 인해 고용 불안이 심화되면서 등장하였다(원용재, 탁진국, 2017). 조직 구성원들은 한 조직에 의존하기보다는 자신의 전문성을 강화하여 경력을 발전시키는 데 더 많은 관심을 기울이게 되었으며(Kundi et al., 2021), 이는 자연스럽게 외부에서 더 나은 고용 기회를 찾으려는 노력으로 이어졌다(Hirschi & Koen, 2021).

무경계 경력태도를 지닌 개인은 조직의 경계를 넘어 외부 네트워크를 적극 활용하고, 수직적인 승진이나 연봉 상승보다는 자신이 추구하는 일의 가치와 의미를 중시한다(Arthur & Rousseau, 2001). 경력자본 이론에서 무경계 경력태도는 Knowing-How와 Knowing-Whom 차원을 강화하는데 기여한다. 다양한 조직과 역할을 경험하면서 축적되는 전문성과 기술(Knowing-How), 그리고 조직 경계를 넘어선 네트워크 구축(Knowing-Whom)은 무경계 경력태도를 가진 개인이 지속적으로 발전시키는 핵심적인 경력자본이다(DeFillippi & Arthur, 1994; Sullivan & Arthur, 2006). 또한, 조직 내 고용 안정성

보다는 외부 노동시장에서의 개인 가치 향상을 중요하게 생각하며(Briscoe & Finkelstein, 2009), 자신의 경력에 대한 통제권을 강화하고자 한다. 이들은 자신의 가치관에 따라 경력을 주도적으로 관리하고, 다양한 조직과 직무를 경험함으로써 전문성을 향상시키는 데 초점을 둔다(Briscoe & Hall, 2006).

무경계 경력태도는 심리적 이동성과 물리적 이동성의 두 가지 구성요인으로 이루어진다(Briscoe et al., 2006). 심리적 이동성은 조직의 경계를 넘어 다양한 사람들과 관계를 맺고 정보를 습득하며, 자율적으로 경력을 개발하려는 태도를 의미한다(Volmer & Spurk, 2011). 이는 특정 조직이나 부서의 경계를 초월하여 다양한 분야의 사람들과 교류하고 유대감을 형성함으로써 전문성을 쌓고 경력을 발전시키는 특징을 가진다(Porck et al., 2020). 이러한 심리적 이동성은 개인의 경력 적응성을 높여 급변하는 노동 시장에서의 경쟁력을 강화하는 데 기여한다(De Vos & Soens, 2008). 반면, 물리적 이동성은 조직 간 이동을 통해 새로운 기회를 추구하고자 하는 능력과 태도를 포함한다(Briscoe & Finkelstein, 2009). 물리적 이동 성향이 강한 사람들은 다양한 조직에서 일하며, 더 나은 근무 조건과 기회가 주어지면 언제든지 조직을 떠날 준비가 되어 있다. 이는 개인이 자신의 경력 목표를 달성하기 위해 조직의 경계를 넘어 적극적으로 이동하는 행동으로 나타나며, 글로벌화된 노동 시장에서 특히 중요하다(Briscoe & Finkelstein, 2009).

무경계 경력태도는 지식기반 긱워커들에게 특히 중요하다. 지식기반 긱워커들은 IT, 디자인, 교육 등 전문적인 지식과 기술을 바탕으로 다양한 프로젝트에 참여하며, 디지털 플랫폼을 통해 자신만의 서비스를 제공하고 새로운 기회를 지속적으로 탐색한다(Ashford et al., 2018). 이들은 전통적인 조직의 틀에 얽매이지 않고 조직의 경계를 넘어 다양한 경험과 기회를 추구하기 때문에, 무경계 경력태도의 핵심 요소인 자율성, 유연성, 네트워크 확장 등이 이들의 경력 관리에 핵심적인 역할을 한다. 특히, 지식기반 긱워커들은 자신의 전문성을 강화하여 시장에서의 경쟁력을 높이고자 하며, 이를 위해 다양한 조직과의 협업과 프로젝트 참여를 중요시한다(Spreitzer et al., 2017).

무경계 경력태도는 개인의 고용가능성 인식과 밀접한 관련이 있다. 고용가능성 인식은 개인이 노동 시장에서 자신의 가치와 취업 기회에 대해 주관적으로 평가하는 정도를 의미한다(Fugate et al., 2004). 또한 Guan et al.(2019)의 연구에 따르면, 무경계 경력태도를 지닌 개인들은 다양한 조직과 역할에서의 경험을 통해 자신의 기술과 지식을 지속적으로 확장하며, 이는 결과적으로 그들의 고용가능성 인식을 높이는 데 기여한다. 동시에, 높아진 고용가능성 인식은 개인이 더 적극적으로 경계를 넘나드는 경력 기회를 추구하도록 동기를 부여하여, 무경계 경력태도를 더욱 강화하는 상호 보완적 관계를 형성한다.

무경계 경력태도는 현대의 복잡하고 예측 불가능한 노동 시장에서 개인이 자신의 경력을 지속적으로 발전시키기 위한 효과적인 전략으로 여겨진다(Guan et al., 2019). 조직에 의존하기보다는 스스로의 책임을 중시하며, 경력 성공의 기준을 승진이나 보상이 아닌 심리적으로 의미 있는 일과 자아실현, 성취감 등 주관적 지표에 둔다(Akkermans & Kubasch, 2017). 이러한 경향은 특히 지식기반 긱워커들에게 중요하며, 이들의 경력 만족도와 직업 안정감을 높이는 데 기여한다.

2.4. 고용가능성 인식

고용가능성 인식은 개인이 노동시장에서 새로운 고용 기회를 얻고 이를 유지할 수 있는 가능성을 스스로 평가하는 것을 의미한다(McQuaid & Lindsay, 2006). 이는 개인의 특성, 환경, 그리고 노동시장의 변동성을 종합적으로 고려하는 개념으로, 개인이 가진 역량 뿐만 아니라 시장에서 요구되는 자질까지 아우르는 포괄적 접근이 필요하다(Thijssen, et al., 2008) 고용가능성과 고용가능성 인식은 밀접하게 연관되어 있지만 구별되는 개념이다. 고용가능성은 개인이 노동시장에서 고용을 획득하고 유지할 수 있는 객관적인 능력과 자질을 의미하는 반면, 고용가능성 인식은 이에 대한 주관적 평가를 나타낸다(Vanhercke et al., 2014).

Berntson et al.(2008)에 따르면, 고용가능성은 실제 개인의 능력과 노동시장 조건을 반영하는 반면, 고용가능성 인식은 이러한 요소들에 대한 개인의 주관적 해석과 평가를 반영한다. 따라서 높은 고용가능성을 가진 개인이라도 낮은 고용가능성 인식을 가질 수 있으며, 그 반대의 경우도 가능하다. 따라서 고용가능성 인식은 단순히 현재 직무를 유지하는 것에서 나아가 실현 가능한 직무를 새로 확보할 수 있는 능력을 의미한다(Hillage & Pollard, 1998). 고용가능성을 개인의 진로 개발 차원에서 확장하여 연구하거나, 자기보고식 측정 방법을 통해 다양한 관점에서 고용가능성 인식에 접근하는 연구들이 활발하게 이루어지고 있다(Rothwell & Arnold, 2007). 전반적으로 고용가능성 인식은 주관적 인지의 차원에서 접근되고 있으며, 이를 바탕으로 고용 준비와 능력 향상에 대한 평가가 이루어진다(Donald et al., 2024)

고용시장이 내부인지 외부인지에 따라 고용가능성 인식에 대한 연구는 다른 관점을 제시하고 있다. Johnson(2001)은 고용가능성 인식을 외부 고용시장에 한정하여 “현재 소속된 조직을 떠나 다른 조직에서 고용될 기회가 얼마나 보장되는지를 인식하는 것”으로 정의했다. 반면 Rothwell & Arnold(2007)은 고용가능성 인식을 외부 고용시장에서의 지식과 기술과 같은 자산을 기반으로 정의하여, 주로 외부 이동성을 중시하는 좁은 개념으로 설명했다. 이에 반해 Groot and De Brink(2000)은 고용가능성 인식을 내부 및 외부 고용시장 모두에서 고용을 유지할 수 있는 능력으로 정의했으며, Forrier and Sels(2003)은 고용시장 변화에 대응할 수 있는 직무 기회를 포괄적으로 보고자 했다. 이는 조직 내·외부의 다양한 기회를 통해 고용가능성 인식을 높일 수 있다는 통합적 시각을 반영한 것이다. 국내 연구에서도 강인주(2020)는 고용가능성 인식을 경제적, 사회적 관점에서 노동시장 내외에서 발생하는 다양한 직무 기회를 확보할 수 있는 능력으로 보고 있으며, 이지영(2018)은 고용가능성 인식을 조직 내부와 외부에서 고용 기회를 얻고 이를 유지할 수 있는 능력으로 인식하고, 내부 유연성과 외부 이동성의 두 가지 하위 요인으로 나누어 분석하였다.

고용가능성 인식은 현대의 경력 패러다임인 무경계 경력(boundaryless career)과 프로티언 경력(protean career)과도 깊은 연관이 있다. Arthur (1994)는 무경계 경력을 통해 노동자들이 특정 조직에 얽매이지 않고 다양한 조직에서 경력을 확장하는 방식이 중요해졌다고 설명했다. 이러한 무경계 경력의 특징은 고용가능성 인식에서 외부 이동성을 중시하게 만들며, 이는 경력의 이동성과 외부 고용시장에 대한 의존성을 높이는 방향으로 연결된다. 한편, Hall(1996)은 프로티언

경력에서 경력 관리의 주도권이 개인에게 있다는 점을 강조하며, 개인이 스스로 경력을 관리하고 개발하는 능력이 고용가능성 인식을 높이는 중요한 요인임을 설명했다. Briscoe et al.(2006)도 스스로의 경력을 관리하는 과정에서 고용가능성 인식을 지속적으로 높일 수 있다고 주장했다.

고용가능성 인식은 노동시장에서 개인이 새로운 고용 기회를 획득하고 유지할 수 있는 능력에 대한 평가로서, 개인의 역량, 사회적 자본, 경력 개발 활동 등 다양한 요소들이 영향을 미친다. 고용가능성 인식은 무경계 경력 및 프로티언 경력과 같은 새로운 경력 패러다임과 연결되며, 스스로의 경력을 자율적으로 관리하고 발전시키는 데 중요한 역할을 한다. 이러한 경력 관리 방식은 앞으로 더욱 확장될 것이며, 특히 디지털 시대와 노동시장 변화에 따라 고용가능성 인식은 더욱 중요하게 연구되어야 할 주제이다.

2.5. 커리어 크래프팅

커리어 크래프팅 개념을 이해하기 위해서는 먼저 근로자가 자신의 업무를 주도적으로 수행하는 잡 크래프팅의 개념을 파악해야 한다. 잡 크래프팅은 개인이 직무 영역을 스스로 조정하고 개선하는 과정으로, 최근에는 급변하는 경영환경과 개인의 욕구가 중시됨에 따라 더욱 주목받고 있다(Wrzesniewski & Dutton, 2001). 이는 개인이 직무의 과업(Task), 관계(Relationship), 인지적 측면(Cognitive Aspect)을 자발적으로 변화시키는 활동으로 정의되며(Slemp & Vella-Brodrick, 2013), 업무 몰입, 혁신 행동, 직무 성과 향상에 효과적이라는 연구 결과가 다수 존재한다(임수원, 박윤희, 2019; Afsar et al., 2019).

그러나 잡 크래프팅은 현재 직무 중심의 변화에 초점을 맞추는 한계가 있어, 경력 전반을 아우르는 장기적이고 지속 가능한 관리 행동에는 적합하지 않다(Tims & Akkermans, 2020). 경력은 과거, 현재, 미래가 유기적으로 연결된 지속적 과정이며(Arthur et al., 2005), 현대의 경력 환경은 급격한 기술 변화와 노동시장의 유연화로 더욱 복잡해지고 있다(Akkermans & Kubasch, 2017). 이에 따라 개인의 주도적 경력 관리가 더욱 중요해지고 있으며(Hirschi & Koen, 2021), 특히 De Vos et al.(2020)은 지속가능한 경력을 위해서는 개인이 자신의 경력을 능동적으로 설계하고 관리해야 함을 강조했다.

이러한 연구들은 경력 개발을 위한 주도적인 행동 설명에는 한계가 있어 왔으며, 보다 포괄적인 접근이 필요한 상황이다(Lee et al., 2021). 실증 연구를 통해 잡 크래프팅이 경력 만족과 고용가능성을 향상시킬 수 있다는 점이 입증되었지만, 여전히 직무 중심의 행동에 치중되어 경력 개발 행동에 대한 이해는 부족한 실정이다(Tims & Akkermans, 2020). De Vos등(2019)은 커리어 크래프팅을 개인-경력 적합성을 높여 경력 성공을 달성하기 위한 능동적인 행동으로 정의하였다. Tims and Akkermans(2020)는 이를 확장하여 개인이 경력을 관리하고 최적의 적합성을 달성하기 위한 행동으로 설명했다. 이는 DeFillippi and Arthur(1994)가 제시한 경력자본 이론 중 'knowing-how'와 'knowing-whom' 자본 개발과 같은 맥락으로, 커리어 크래프팅을 통해 개인은 현재 직무에서 요구되는 기술과 네트워크를 넘어 미래 경력에 필요한 전문성과 사회적 자본을 체계적으로 개발할 수 있다. 또한 Parker et al.(2010)이 제시한 주도적 행동의 특성을 경력 맥락에 적용한 것으로, 개인이 자신의 경력을 능동적으로 설계하고 발전시키는 과정을 포함한다.

이러한 커리어 크래프팅의 효과를 보다 구체적으로 이해하기 위해, 이를 구성하는 주요 하위요인을 살펴볼 필요가 있다. 커리어 크래프팅은 관계 경계 변경, 관계 자원 활용, 긍정적 경력 의미 성찰, 과업 경계 확장의 네 가지 하위요인으로 구성된다(임수원 등, 2022). 관계 경계 변경은 개인의 사회적 자원과 인간관계 영역을 자신이 원하는 경력 방향으로 확장하기 위한 행동을 의미하며, 이는 경력 기회의 발견과 확장으로 이어질 수 있다(Tams & Arthur, 2010). 관계 자원 활용은 현재 보유한 사회적 자원을 통해 경력개발을 위한 피드백과 코칭을 받는 활동으로, King(2004)의 경력 자기관리 행동과 맥을 같이한다. 긍정적 경력 의미 성찰은 개인이 자신의 경력이 삶과 웰빙에 미치는 영향을 인식하고 성찰하는 과정으로, Hall and Chandler(2005)가 제시한 심리적 성공의 개념과 연계된다. 과업 경계 확장은 경력개발을 위해 자신의 과업 범위를 넓혀 다양한 업무를 수행하는 것을 의미하며, 이는 고용가능성 인식 향상에 직접적으로 기여한다(Akkermans & Tims, 2017). 이러한 하위요인들은 상호 보완적으로 작용하여 개인의 총체적인 경력 개발을 지원한다. 실증연구들은 커리어 크래프팅이 주관적 경력성공(Volmer & Spurk, 2011), 고용가능성(Lo Presti et al., 2018), 경력적응성(Akkermans & Tims, 2017) 등 다양한 경력 관련 성과에 긍정적인 영향을 미친다는 점을 보여주고 있다. 이와 같은 연구 결과들은 커리어 크래프팅이 경력 개발 과정에서 핵심적인 역할을 수행하며, 개인의 고용 가능성과 경력 성공을 촉진하는 데 중요한 행동임을 보여준다.

2.6. 목표 난이도

목표설정이론은 목표가 개인의 행동을 동기화하며 성과를 이끄는 중요한 요인임을 강조한다(Locke & Latham, 1990). Locke and Latham(2019)은 목표설정이론에서 목표 구체성, 목표 난이도, 목표 몰입이라는 세 가지 핵심 개념을 제시하였으며, 이 중에서도 목표의 난이도는 성과를 결정하는 중요한 요소로 간주된다. 구체적이고 도전적인 목표는 애매하거나 쉬운 목표보다 성과를 더욱 촉진하며, 이는 특히 경력개발에 있어 중요한 역할을 한다(Brown et al., 1997). 목표를 달성하기 위해 개인이 목표를 중요하게 여기고, 이를 달성하고자 하는 강한 몰입이 수반될 때, 성과는 더욱 향상될 수 있다(Latham & Locke, 1990). 조직 내에서 도전적인 목표를 설정한 구성원은 그렇지 않은 구성원보다 더 높은 업무 성과와 경력 성공을 이루는 경향이 있다(Locke & Latham 2019). 이처럼 명확하고 도전적인 목표 설정은 개인이 경력을 주도적으로 관리하도록 동기화하며, 긍정적인 경력태도와 경력만족을 향상시키는 데 기여한다(Raabe et al., 2007). 직무에서 도전적인 목표를 가진 구성원은 그렇지 못한 구성원보다 업무수준과 경력성취에서 더 성공적이었으며(Locke & Latham, 2019), 도전적인 직무가 부여될수록 긍정적인 경력태도와 경력만족을 향상시키는 것으로 나타났다(Matsuo, 2019)

경력개발과 관련하여, 목표난이도는 구성원이 직무에서 맡고 있는 역할의 도전성 정도를 나타내며, 이 난이도가 높을수록 구성원은 더 많은 노력을 기울이게 된다(Locke & Latham 2002). 연구에 따르면, 도전적인 직무를 부여받은 구성원은 그렇지 않은 구성원보다 업무수준과 경력 성취에서 더 높은 성과를 달성하는 것으로 나타났다(Wiese & Freund, 2005). 목표의 난이도가 높을수록 개인은 구체적인 전략과 방법을 고안하며, 이러한 과정에서 경력개발이 촉진된다(Dweck &

Leggett, 1988). 특히, 지식기반 긱워커와 같은 직무에서 도전적인 목표는 구성원의 성과와 경력 성취에 큰 영향을 미치며, 이는 경력 성공을 이루기 위한 중요한 요소로 작용한다(Locke & Latham, 2019).

목표설정이론은 개인이 설정한 목표가 동기와 행동에 미치는 영향을 설명하는 중요한 이론적 틀이다(Locke & Latham, 1990). 이 이론에 따르면, 구체적이고 도전적인 목표는 개인의 행동에 집중을 유도하고, 더 많은 노력을 이끌어내며, 지속성을 높여 성과를 향상시킨다(Locke & Latham, 2002). 또한, 목표가 구체적이고 난이도가 높을수록 목표달성을 위해 더 많은 전략과 노력이 필요하게 되며, 이는 개인의 경력개발과 직무 성과에 직접적인 영향을 미친다(Locke & Latham, 2019). 그러나 목표의 난이도가 지나치게 높거나 달성 가능성이 낮다고 인식되면 성과가 저하될 수 있으며, 이에 따라 목표 설정 시 현실적이고 적절한 난이도를 고려하는 것이 중요하다(Lunenburg, 2011).

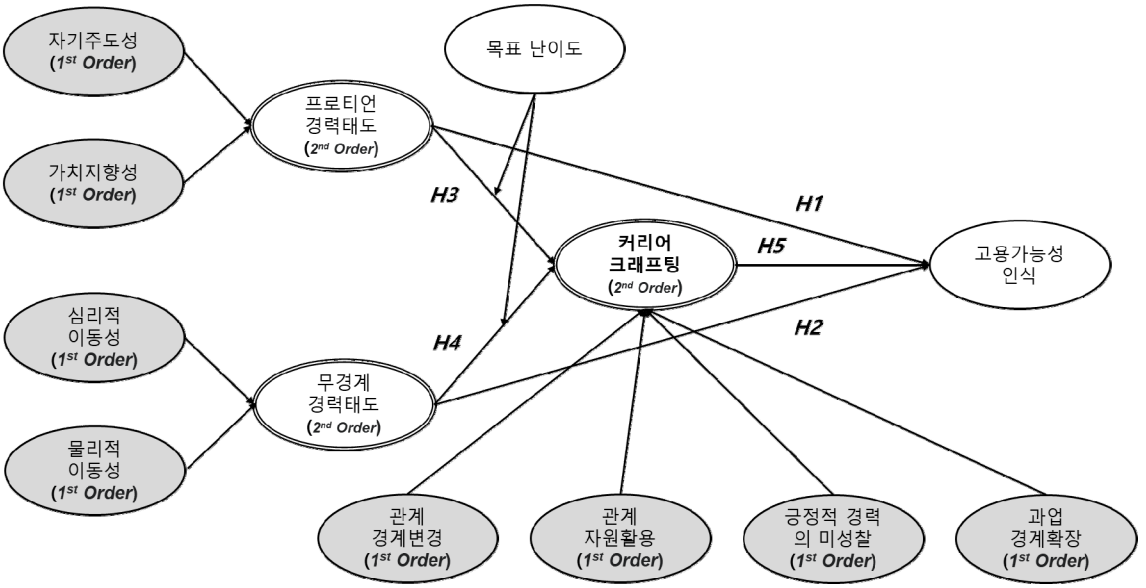
높은 난이도의 목표는 그렇지 않은 목표에 비해 더 많은 노력을 요구하며, 결과적으로 높은 성과를 이끌어낸다(Ordóñez et al., 2009). 목표가 어렵다는 것은 개인이 그 목표를 달성하기 위해 보다 구체적인 전략과 방법을 고안하게 되며, 이러한 과정이 성과를 향상시키는 데 기여한다(Locke & Latham, 2006). 연구 결과에 따르면, 도전적인 직무를 맡은 구성원들은 그렇지 않은 구성원보다 더 높은 성과와 경력 성취를 이루었다(Locke & Latham, 2006). 이렇듯 목표설정이론은 목표 난이도가 개인의 경력행동과 성과에 미치는 중요한 영향을 설명하며, 특히 지식기반 긱워커와 같은 직무에서는 도전적인 목표 설정이 경력 성공을 위한 핵심 요인으로 작용한다. 따라서, 개인이 경력을 주도적으로 관리하고, 높은 성과를 달성하기 위해서는 명확하고 도전적인 목표를 설정하고, 이에 몰입하는 것이 필요하다.

Locke and Latham(2019)의 목표설정이론은 목표의 명확성, 난이도, 수용성이 동기와 성과에 미치는 영향을 설명한다. 본 연구는 이 중 “목표 난이도”에 초점을 맞추어 긱워커의 경력 행동과 고용 가능성 인식을 분석하였다. 긱워커는 자율적이고 자기주도적인 환경에서 일하는 특성을 보이는데(Ashford et al., 2018; Wu & Huang, 2024), 이러한 환경에서 도전적 목표 설정이 경력 행동(커리어 크래프팅)을 촉진하는 핵심 변수로 작용할 수 있다(Matsuo, 2019). 목표 명확성과 수용성은 긱워커가 스스로 목표를 설정하고 수용하는 경향이 강하므로(Wright, 2004), 본 연구의 초점에서 제외하였다. 따라서 본 연구는 긱워커의 도전적 목표 설정이 커리어 크래프팅을 통해 고용가능성 인식을 강화하는 과정을 검증하는데 중점을 두었다.

3. 연구 모델 및 가설수립

3.1. 연구모델

본 연구는 프로티언 경력태도와 무경계 경력태도가 고용가능성 인식에 미치는 영향을 규명하고, 이 과정에서 커리어 크래프팅의 매개효과를 분석하며, 목표난이도의 조절효과를 규명하는 것을 목적으로 한다. 본 연구에 사용된 연구모형은 <그림1>과 같다.



〈그림1〉 연구 모형

3.2. 가설설정

3.2.1. 프로티언 경력태도와 고용가능성 인식

프로티언 경력태도는 개인이 자신의 경력을 주도적으로 관리하고, 자신의 목표를 스스로 설정하고 달성하는 성향을 의미한다(Briscoe et al., 2006). 긱워커는 전통적인 고용관계에서 벗어나 여러 단기 계약과 프로젝트를 통해 경력을 쌓아가는 특성을 가지기 때문에 프로티언 경력태도는 이들에게 중요하다. 지식기반 긱워커는 전통적인 고용 관계와 달리, 프로젝트 기반의 단기 계약을 통해 일하며 높은 수준의 전문성과 유연성이 요구된다(Spreitzer et al., 2017). 이들은 지속적인 학습과 적응이 필수적이며, 자신의 경력을 주도적으로 관리해야 한다(Ashford et al., 2018). 경력자본 이론(DeFillippi & Arthur, 1994)에 따르면, 프로티언 경력태도는 지식기반 긱워커가 인적자본과 심리적 자본을 지속적으로 개발하는 데 중요한 역할을 하며, 이는 고용가능성 인식 향상으로 이어질 수 있다. 이러한 특성으로 인해 프로티언 경력태도가 일반 근로자보다 더욱 중요하게 작용할 수 있다(Hall et al., 2018). 또한 여러 선행연구에서 프로티언 경력태도와 고용가능성 인식의 유의미한 관계가 실증적으로 확인되었다. Yi-chun and Lin(2015)는 프로티언 경력태도 하위요소인 자기주도성과 가치지향성이 고용가능성 인식에 긍정적인 영향을 미친다고 보고하였다. 또한 Park et al.(2022)은 프로티언 경력태도가 외부 고용가능성 인식에 긍정적인 영향을 미친다고 밝혔으며, Lo Presti et al.(2018) 연구에서는 프로티언 경력태도가 고용가능성 인식에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다. 이를 바탕으로 본연구는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

H1: 지식기반 긱워커의 프로티언 경력태도는 고용가능성 인식에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.2.2. 무경계 경력태도와 고용가능성 인식

무경계 경력태도는 개인이 특정 조직이나 직업의 경계를 넘어서 자유롭게 경력을 발전시키는 태도를 의미한다(Arthur & Rousseau, 2001). 이 태도는 조직의 경계를 넘어 다양한 경력 경로를 탐색하는 것을 특징으로 한다(Sullivan & Arthur, 2006). 이러한 특성은 현대의 긱워커, 특히 지식기반 긱워커의 업무 방식과 유사성을 보인다(Ashford et al.,2018). 경력자본 이론(DeFillippi & Arthur, 1994)에서 강조하는 사회적 자본의 관점에서, 무경계 경력태도는 지식기반 긱워커가 다양한 네트워크를 구축하고 경험을 축적하는 데 핵심적인 역할을 한다. 이러한 자본의 축적은 궁극적으로 고용가능성 인식을 향상시키는 기반이 된다. 지식기반 긱워커에게 있어, 무경계 경력태도는 특히 중요한 의미를 지닌다. 이들은 다양한 프로젝트와 계약을 통해 직무 경험을 확장하고, 이를 통해 새로운 기회를 창출할 수 있다(Petriglieri et al., 2019). 또한 Guan et al. (2019)의 연구에서는 무경계 경력태도가 개인의 적응력과 유연성을 향상시켜 다양한 직무 환경에서의 성공 가능성을 높인다고 주장했다. 이는 프로젝트 기반으로 일하는 지식기반 긱워커들에게 핵심적인 특성이다. 선행연구에서도 무경계 경력태도와 고용가능성 인식 간의 긍정적인 관계가 다수 보고되었다. Rodrigues et al.(2019)은 무경계 경력태도, 특히 심리적 이동성이 주관적 경력 성공과 긍정적인 관계가 있음을 밝혔다. 또한, Akkermans and Tims(2020)는 무경계 경력태도가 개인의 경력 관리 능력을 향상시켜 결과적으로 고용가능성 인식을 높인다고 보고했다. Lo Presti et al.(2018)은 무경계 경력태도가 고용 활동에 긍정적인 영향을 미치며, 단일 조직에 소속되지 않은 독립 계약자들에게 특히 도움이 된다는 것을 실증적으로 보여주었다. 따라서 지식기반 긱워커에게 있어 무경계 경력태도의 중요성을 뒷받침한다(Wood et al., 2019). 이러한 선행연구들을 바탕으로, 본 연구는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

H2: 지식기반 긱워커의 무경계 경력태도는 고용가능성 인식에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.2.3. 프로티언 경력태도와 커리어 크래프팅

프로티언 경력태도를 가진 개인은 자신의 경력을 능동적으로 관리하며, 경력 개발 과정에서 자신만의 방식으로 경력을 설계하고 조정하는 활동을 활발히 수행할 가능성 높다고 한다(Wrzesniewski & Dutton, 2001). 그리고 Ahmad et al.(2021)의 연구에 따르면, 프로티언 경력태도를 가진 개인은 자신의 직무를 더 효과적으로 재설계하는 경향이 있다고 한다. 이는 프로젝트 기반의 작업 환경에서 끊임없이 변화하는 업무 요구에 맞추어 자신의 경력을 지속적으로 재구성하고, 자신에게 맞는 기회를 탐색하고 개발해야 하는 긱워커들에게 중요하다. 연구에 따르면, 임수원 등(2022)은 커리어 크래프팅은 프로티언 경력태도와 밀접한 긍정적 연관성을 보인다고 하였다. 또한, Briscoe et al.(2012)은 프로티언 경력태도가 긍정적 업무 결과를 가져오는 커리어 경력 개발 행동을 하도록 동기를 부여한다고 하였다. De Vos and Soens(2008) 역시 프로티언 경력태도를 가진 개인이 이를 경력 관리를 위한 구체적인 행동을 한다고 한다. 따라서 다음과 같은 가설을 설정하였다.

H3: 지식기반 긱워커의 프로티언 경력태도는 커리어 크래프팅에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.2.4. 무경계 경력태도와 커리어 크래프팅

무경계 경력태도를 가진 개인은 전통적인 조직의 경계에 구애받지 않고, 다양한 경력 경로와 기회를 능동적으로 탐색하는 경향이 있다(Arthur & Rousseau, 2001). 커리어를 추구하는 개인에게 외부 네트워크를 참여하고, 지식 공유와 새로운 학습을 가능하게 한다(Tams & Arthur, 2010). 또한 Briscoe et al.(2006)의 연구는 무경계 경력태도를 가진 사람들이 자신의 경력을 보다 유연하게 설계하고, 변화하는 경력 환경에 적응하기 위한 전략을 개발하는 데 더 큰 노력을 기울인다고 보고하였다. 지식기반 긱워커들은 프로젝트 기반의 유동적인 작업 환경에서 다양한 경력 기회를 모색하고, 이에 맞춰 자신의 경력을 재구성하는 것이 중요하다. Tams and Arthur(2010)의 연구는 무경계 경력태도를 가진 개인은 경력을 쌓는 과정에서 변화하는 상황과 새로운 기회에 맞추어 즉각적으로 자신의 의지를 발휘하고 대응한다고 보고하였다. 임수원 등(2022)의 연구에서는 무경계 경력태도와의 커리어 크래프팅과 정적인 관계를 통해, 직무 전환과 이직이 자연스러운 현대사회 노동자들의 경력개발 특징을 확인하였다. 이에 다음과 같은 가설을 설정하였다.

H4: 지식기반 긱워커의 무경계 경력태도는 커리어 크래프팅에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.2.5. 커리어 크래프팅과 고용가능성 인식

커리어 크래프팅은 개인이 자신의 경력을 능동적으로 설계하고 조정하여 경력 만족도와 고용 가능성을 높이기 위한 행동을 의미한다. 이 개념은 잡 크래프팅(Job Crafting)에서 발전된 것으로, 잡 크래프팅이 직무 수준에서 직무 만족도와 성과를 높이는 행동을 포함하는 반면, 커리어 크래프팅은 경력 전반을 아우르며, 개인의 경력 목표와 일치하는 방식으로 경력 경로를 주도적으로 설계하는 활동을 포함한다(Wrzesniewski & Dutton, 2001; Tims & Akkermans, 2017). 커리어 크래프팅은 특히 지식기반 긱워커들에게 중요하다. 이들은 빠르게 변화하는 노동 시장에서 자신의 역량을 지속적으로 발전시키고, 새로운 기회를 탐색하며, 경력을 유연하게 재구성해야 할 필요가 있다(Akkermans & Tims, 2017). Kundi et al.(2021)은 커리어 크래프팅이 직무 만족도와 경력 성공 뿐만 아니라 고용 가능성에도 긍정적인 영향을 미친다고 보고하였다. 또한, Parker et al.(2010)은 커리어 크래프팅이 개인의 경력 목표와 일치하는 방식으로 경력 경로를 설계하는 데 중요한 역할을 한다고 강조한다. De Vos et al.(2020)은 경력 개발에서 자기 주도적 행동의 중요성을 강조하며, 커리어 크래프팅이 경력 만족도와 고용 가능성 간의 긍정적인 관계를 매개할 수 있음을 확인하였다. Zhang and Parker(2019)는 이러한 크래프팅 활동이 긱워커처럼 유연한 근무 환경에서 특히 중요한 전략적 도구로 작용하며, 이를 통해 개인의 고용 가능성 인식을 강화한다고 주장했다. 따라서 본 연구는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

H5: 지식기반 긱워커의 커리어 크래프팅은 고용 가능성 인식에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.2.6. 프로티언 경력태도와 고용가능성 인식 관계에서 커리어 크래프팅의 매개효과

Crant(2000)의 능동적 행동 모델에 따르면, 적극적인 성향을 가진 개인이 경력 관리 행동에 더 많이 참여하며, 이로 인해 경력 만족도가 높다고 하였다. 이러한 적극적인 경력 관리 행동은 커리어 크래프팅과 밀접하게 연결된다. Tims and Akkermans(2017)는

커리어 크래프팅을 자기 경력을 관리하고, 개인과 경력 간 최적의 적합성을 위해 자기 주도적으로 수행하는 경력 설계 행동으로 정의하였다. 프로티언 경력태도를 가진 개인들은 자신의 경력을 자율적으로 관리하고, 자신이 원하는 방향으로 경력을 설계하는 경향이 강하다. 이러한 태도를 가진 사람들은 경력을 설계하는 과정에서 커리어 크래프팅 활동을 적극적으로 수행하여, 자신의 고용 가능성 인식을 높이는 데 기여할 가능성이 크다. De Vos and Soens(2008)의 연구는 프로티언 경력태도가 개인의 경력에 대한 통찰력을 증진시키고, 결과적으로 고용가능성 인식 향상에 기여한다고 보고하였다. 또한 King(2004)은 자기 주도성이 높은 사람이 적극적인 자기 경력 관리를 통해 높은 고용가능성 인식을 확보할 수 있다고 하였다. 따라서 커리어 크래프팅은 프로티언 경력태도와 고용가능성 인식 간의 관계에서 매개 역할을 할 것을 추론할 수 있어 본 연구는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

H6: 지식기반 긱워커의 커리어 크래프팅은 프로티언 경력태도와 고용가능성 인식을 매개할 것이다.

3.2.7. 무경계 경력태도와 고용가능성 인식 관계에서 커리어 크래프팅의 매개효과

경력 자본 이론에 의하면 개인이 경력 성공을 위해 필요한 자원을 축적하고 활용하는 과정을 설명하며, 이는 인적 자본, 사회적 자본, 그리고 심리적 자본으로 구성된다(DeFilippi & Arthur, 1994). 이러한 자원들은 경력에서의 성공 뿐만 아니라 고용 가능성을 높이는 중요한 요소로 작용한다. 무경계 경력태도를 개인이 특정 조직에 국한되지 않고, 다양한 경력 기회를 탐색하고 활용하려는 성향을 의미한다(Sullivan & Arthur, 2006). 이러한 태도를 가진 사람들은 조직의 경계를 넘어 다양한 기회를 모색하며, 이 과정에서 경력 자본을 강화할 수 있다. 하지만 단순히 기회를 모색하는 것만으로는 경력 자본이 충분히 축적되지 않으며, 커리어 크래프팅 활동이 이 과정에서 중요한 역할을 한다. 커리어 크래프팅은 개인이 자신의 경력을 능동적으로 설계하고 조정하는 과정으로, 이를 통해 경력 자본을 구체적이고 실질적으로 강화할 수 있다. Briscoe et al.(2006)은 무경계 경력태도를 지닌 사람들은 자율적으로 커리어를 구축하고, 커리어 성공을 추구하는 데 높은 관심을 보인다고 하였다. 또한 Sullivan and Baruch(2009)는 무경계 경력 태도를 가진 사람들이 높은 자율성을 바탕으로 자신의 경력을 스스로 관리하며, 다양한 네트워크를 구축함으로써 고용 가능성 인식을 높일 수 있다고 하였다. 임수원 등(2022)의 연구는 커리어 크래프팅이 고용가능성 인식에 긍정적인 영향을 미친다는 점을 실증적으로 검증하였다. 따라서 본 연구는 무경계 경력태도가 고용 가능성 인식에 긍정적인 영향을 미칠 것이며, 이 과정에서 커리어 크래프팅이 중요한 매개 역할을 할 것이라는 가설을 설정한다.

H7: 지식기반 긱워커의 커리어 크래프팅은 무경계 경력태도와 고용가능성 인식을 매개할 것이다.

3.2.8. 목표난이도의 조절효과

목표 설정 이론(Locke & Latham, 1990)에 따르면, 목표가 구체적이고 도전적일수록 목표에 대한 헌신이 증가하며 성과 향상과 동기부여를 촉진한다고 한다. 본 연구는 이 이론을 바탕으로 지식기반 긱워커의 경력태도와 커리어 크래프팅 간의 관계에서 목표난이도의 조절효과를 설명하고자

하였다. Lunenburg(2011)도 높은 목표 난이도가 개인의 동기를 자극하여 성과를 향상시킨다고 주장한다. 우성미(2021)의 연구 역시 목표 난이도가 주도적 경력 행동에 긍정적인 영향을 미친다고 밝혔다. 프로티언 경력 지향성을 가진 개인은 일반적으로 자기 주도적이고 가치 중심적인 태도로 자신의 가치를 실현할 수 있는 구체적인 목표를 세우며, 자신이 그 목표를 달성하기 위해 주도적으로 노력한다(De Vos & Soens, 2008). 또한 무경계 경력태도를 가진 개인은 조직의 경계를 넘어 다양한 경험과 네트워크를 구축하며, 경력을 스스로 관리하고, 다양한 기회를 탐색하여 자신만의 경력 경로를 설계한다(Hall, 2004; Sullivan & Arthur, 2006). 이러한 경향은 목표 난이도가 높을수록 더욱 강화되며, 목표 지향적 행동은 커리어 크래프팅으로 이어질 가능성이 높다고 한다. 커리어 크래프팅은 개인이 자신의 경력 경로를 능동적으로 형성하고 조정하는 과정을 의미하며, 이는 목표 난이도에 따라 그 효과가 증대될 수 있다고 한다. 이에 따라, 본 연구는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

H8: 지식기반 긱워커의 프로티언 경력태도가 커리어 크래프팅에 미치는 정(+)의 영향은 목표 난이도가 높을수록 강화될 것이다.

H9: 지식기반 긱워커의 무경계 경력태도가 커리어 크래프팅에 미치는 정(+)의 영향은 목표 난이도가 높을수록 강화될 것이다.

4. 연구방법

4.1. 변수의 조작적 정의 및 측정

본 연구는 기존 문헌에서 타당성과 신뢰성이 검증된 설문 문항을 참고하여, 연구 환경에 맞게 수정된 설문지를 작성하고 지식 기반 긱워커를 대상으로 설문 조사를 실시하였다. 측정 도구는 검증된 선행 연구의 문항을 바탕으로 구성되었으며, 연구 목적에 맞춰 연구자가 일부 문항을 수정하였다. 모든 항목은 5점 리커트 척도를 사용하여 측정되었다. 또한, 파일럿 테스트를 통해 설문 문항의 내용 타당성을 검토하여 그 결과를 최종 설문에 반영하였다. 변수의 조작적 정의와 관련 문헌은 <표 1>에 요약되어 있으며, 이를 기반으로 긱워커의 특성을 반영한 연구를 수행하였다. 아울러 각 변수별 설문 출처는 <표 2>에 제시하였다.

〈표 1〉 변수의 조작적 정의 및 관련문헌

연구변수	조작적 정의	관련문헌
프로티언 경력태도	지식기반 긱워커가 자신의 경력을 주도적으로 관리하고 개인적인 가치와 목표에 따라 유연하게 일하는 성향. 이는 고정된 직업 경로 없이 다양한 직무를 수행하면서 자기 주도적이고 가치지향적으로 경력을 발전시키는 것을 포함.	Briscoe & Hall (2006)
무경계 경력태도	지식기반 긱워커의 무경계 경력태도는 개인이 특정 조직이나 직업에 구속되지 않고, 경계를 넘나들며 다양한 직업적 경험을 추구하는 태도를 의미함.	Strauss et al. (2012)
고용 가능성 인식	지식기반 긱워커의 고용가능성은 자신의 능력, 기술, 그리고 경력태도를 바탕으로 현재와 미래의 고용기회를 확보할 수 있다는 믿음의 정도.	Johnson (2001)
커리어 크래프팅	지식기반 긱워커의 커리어 크래프팅은 개인이 자신의 경력을 발전시키기 위해 능동적으로 관계를 구축하고, 자신의 경력에 의미를 부여하며, 경력 목표를 달성하기 위해 구체적인 행동을 취하는 과정	Tims & Akkermans (2020)
목표 난이도	지식기반 긱워커의 목표 난이도는 수행해야할 프로젝트나 업무 목표의 도전 정도를 의미하며, 긱워커가 목표를 달성하기 위해 투자하는 노력의 수준을 반영함.	Steers (1976)

〈표 2〉 설문 문항 및 관련 문헌

구성개념	하위요인	설문 문항 수	출처
프로티언 경력태도	자기주도성	7	Briscoe et al. (2006)
	가치지향성	7	
무경계 경력태도	무경계 사고방식	8	Briscoe et al. (2006)
	물리적 이동성	5	
고용가능성 인식		7	Johnson(2001)
커리어 크래프팅	관계 경계 변경	5	Tims & Akkermans (2020). 임수원 등 (2022)
	관계 자원 활용	5	
	긍정적 경력 의미	5	
	과업 경계 확장	5	
목표 난이도		5	Wright(2004)

4.2. 자료수집 및 표본의 특성

본 연구의 데이터는 2024년 8월 7일부터 8월 26일까지 약 3주간 온라인 설문조사를 통해 수집되었다. 표본 모집은 네이버 카페, 카카오 오픈채팅 등 긱워커 커뮤니티와 설문조사 전문 업체를 통해 이루어졌으며, 연구 참여자들의 자발적 응답을 기반으로 하였다. 연구 대상의 특수성을 고려하여 비 확률 표본추출 중 편의 표본추출법(**convenience sampling**)을 채택하였다. 설문 초기 단계에서 응답자 선정 질문을 통해 IT 개발자 및 웹디자이너, 교육 분야에서 활동하며 프리랜서, 프로젝트 기반 계약직, 또는 1인 사업자로서 최근 6개월 이내 관련 직무 경험이 있는 응답자만을 선별하였다. 데이터의 신뢰성 확보를 위해 설문 응답 시간과 응답 패턴을 분석하여 부적절한 응답을 제외하였으며, 다수의 커뮤니티를 통한 표본 모집으로 응답자의 다양성을 확보하였다. 이러한 과정을 통해 최종적으로 576명의 유효 표본을 확보하였다. 응답자들의 인구통계학적 특성에 대한 상세한 정보는 <표 3>에 제시하였다.

〈표 3〉 표본의 인구통계학적 특성

구분		빈도	비율(%)
업종	IT 개발자 및 웹디자이너	276	47.9
	교육계열	300	52.1
성별	남성	187	32.5
	여성	389	67.5
고용형태	프리랜서	352	61.1
	프로젝트 기반 계약직	39	6.8
	1인 사업자	91	15.8
	계약직	94	16.3
경력	1년 이하	27	4.7
	1년 이상~3년 미만	128	22.2
	3년 이상~5년 미만	146	25.3
	5년 이상~10년 미만	110	19.1
	10년 이상	165	28.6
경로	긱워커 플랫폼	331	57.5
	개인연결	121	21.0
	소셜미디어	51	8.9
	직접 면접 및 상담	73	12.7
연령	20대	158	27.4
	30대	202	35.1
	40대	148	25.7
	50대 이상	68	11.8
학력	고졸	23	4.0
	전문대졸	47	8.2
	대학교졸(4년제)	405	70.3
	석사	91	15.8
	박사	10	1.7

5. 분석 및 결과

5.1. 측정모델

본 연구에서는 PLS (Partial Least Square) 기반의 Smart PLS Ver. 4.0을 사용하여 신뢰도, 집중타당도, 그리고 판별 타당도 분석을 수행하였다. 신뢰도 분석에서는 크론바흐알파(Cronbach's Alpha) 값을 검토하였으며, 0.7 이상의 권고 수준을 충족

하는 것으로 나타나 신뢰도가 적절하다고 판단하였다(허병준, 이형용, 2023; Hair Jr et al., 2023). 집중타당도의 경우, 평균분산추출(AVE) 값을 기준으로 평가하였는데, 모든 구성개념에서 0.5 이상의 값을 보여 집중타당도 역시 확보되었음을 확인할 수 있었다.

〈표 4〉 집중타당성 분석 결과

요인		측정변수	요인적재량 (Outerloadings)	Cronbach's alpha	CR	AVE
프로티언 경력태도	자기주도성	prot3	.726	.819	.821	.580
		prot5	.752			
		prot6	.769			
		prot7	.761			
		prot8	.798			
	가치지향성	prot9	.750	.849	.850	.569
		prot10	.730			
		prot11	.761			
		prot12	.737			
		prot13	.801			
		prot14	.747			
무경계 경력태도	심리적이동성	bnd1	.852	.826	.828	.742
		bnd2	.886			
		bnd3	.846			
	물리적이동성	bnd10	.807	.772	.790	.684
		bnd12	.812			
		bnd13	.862			
커리어 크래프팅	관계경계변경	cc2	.860	.830	.830	.746
		cc3	.863			
		cc5	.869			
	관계자원활용	cc8	.897	.889	.890	.819
		cc9	.886			
		cc10	.930			
	긍정적 경력의미성찰	cc11	.832	.758	.758	.674
		cc12	.802			
		cc13	.829			
	과업경계확장	cc16	.817	.859	.860	.640
		cc17	.778			
		cc18	.814			
		cc19	.776			
		cc20	.813			
고용가능성		emp1	.806	.810	.810	.637
		emp3	.802			
		emp5	.783			
		emp7	.802			
목표난이도		gd1	.847	.851	.862	.689
		gd2	.810			
		gd3	.821			
		gd4	.842			

5.2.연구모형 분석 및 가설검정

본 연구에서는 가설 검증을 위해 계층적 구성모형(Hierarchical Component Model)으로 2차 요인(Second Order Factor) 연구 모형을 활용하였다. 프로티언 경력태도와 무경계 경력태도의 1차 요인들은 반영적(Reflective) 지표로, 2차 요인은 형성적(Formative) 지표로 구성하였다. 커리어 크래프팅의 1차 요인들도 반영적 지표로 설정하였고, 2차 요인은 형성적 지표로 설정하여 PLS 구조방정식 분석을 실시하였다.

분석 결과, 프로티언 경력태도와 무경계 경력태도는 각각 고용 가능성 인식에 직접적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다(프로티언 경력태도 β=0.278, $p<0.01$; 무경계 경력태도 β=0.183, $p<0.01$). 또한, 두 경력태도는 커리어 크래프팅에도 직접적으로 긍정적인 영향을 미쳤다(프로티언 경력태도 β=0.187, $p<0.01$; 무경계 경력태도 β=0.544, $p<0.01$). 이는 지식기반 긱워커들이 자신의 경력 태도를 통해 고용 가능성과 경력 관리를 모두 강화할 수 있음을 나타낸다. 커리어 크래프팅은 고용 가능성 인식에 직접적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다(β=0.379, $p<0.01$). 또한, 커리어 크래프팅은 프로티언 경력태도와 무경계 경력태도가 고용 가능성 인식에 미치는 영향에서 중요한 매개 역할을 수행하는 것으로 확인되었다. 이는 지식기반 긱워커들이 자신의 전문성을 개발하고 변화하는 트렌드에 맞춰 경력을 관리할 때 고용 가능성을 높이는 데 기여할 수 있음을 보여준다. 목표 난이도의 조절 효과 분석에서는, 무경계 경력태도와 커리어 크래프팅 간의 관계에서 유의미한 조절효과가 나타났으나(β=0.115, $p<0.01$), 프로티언 경력태도와의 관계에서도 유의미한 조절효과를 보였다(β=-0.069, $p<0.1$). 무경계 경력태도를 가진 긱워커들이 도전적인 목표를 설정할 때 높은 동기와 성취감을 느끼며 커리어 크래프팅을 보다 전략적으로 수행하는 데 효과적임이 확인되었다.

6. 결론

본 연구는 빠르게 확산되는 긱 이코노미 환경에서 지식기반 긱워커의 고용 가능성 인식을 높이고 경력 관리의 중요성을 조명하였다. 경력자본 이론을 지식기반 긱워커의 고용 가능성 인식에 적용하여 이론적 확장 가능성을 모색하고, 긱워커들이 불안정한 노동 시장에서 지속 가능한 경력 경로를 구축할 수 있도록 돕는 방안을 탐구하였다.

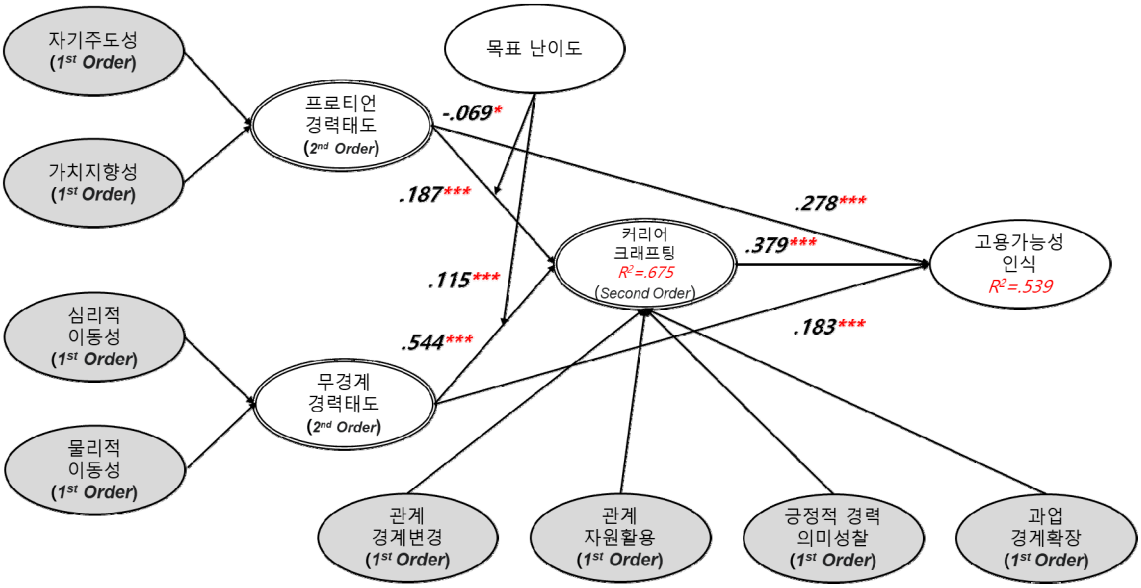
분석 결과, 프로티언 경력태도와 무경계 경력태도는 모두 고용 가능성 인식에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 두 경력태도가

〈표 5〉 가설 검정 분석

경로		Original sample (O)	T statistics (|O/STDEV|)	P values	채택여부
H1	프로티언경력태도 → 고용가능성인식	**0.278**	5.499	0.000	채택
H2	무경계경력태도 → 고용가능성인식	**0.183**	3.140	0.002	채택
H3	프로티언경력태도 → Career Crafting	**0.187**	4.671	0.000	채택
H4	무경계경력태도 → Career Crafting	**0.544**	15.850	0.000	채택
H5	Career Crafting → 고용가능성인식	**0.379**	5.873	0.000	채택

〈표 6〉 판별타당성 분석

	가치 지향성	고용 가능성 인식	과업 경계 확장	관계 자원 활용	관계 경계 변경	긍정적 경력의 미성찰	목표 난이도	물리적 이동성	심리적 이동성	자기 주도성
가치지향성	**0.755**									
고용가능성인식	**0.519**	**0.798**								
과업경계확장	**0.437**	**0.549**	**0.800**							
관계자원활용	**0.388**	**0.502**	**0.493**	**0.905**						
관계경계변경	**0.442**	**0.598**	**0.606**	**0.651**	**0.864**					
긍정적경력의미성찰	**0.443**	**0.603**	**0.641**	**0.411**	**0.569**	**0.821**				
목표난이도	**-0.326**	**-0.488**	**-0.472**	**-0.399**	**-0.466**	**-0.461**	**0.830**			
물리적이동성	**0.491**	**0.641**	**0.634**	**0.512**	**0.603**	**0.572**	**-0.406**	**0.827**		
심리적이동성	**0.480**	**0.538**	**0.587**	**0.590**	**0.631**	**0.505**	**-0.367**	**0.619**	**0.862**	
자기주도성	**0.416**	**0.489**	**0.429**	**0.258**	**0.356**	**0.456**	**-0.404**	**0.432**	**0.357**	**0.762**



〈그림2〉 연구모델 분석 결과(***: p〈0.01, **: p〈0.05, *:p〈0.1)

긱워커의 고용 가능성 인식 향상에 기여할 수 있는 경력자본 이론적 근거를 제공하며, 긱워커들에게 이러한 경력태도가 고용 불안정성을 극복하는 자원으로 작용할 수 있음을 시사한다. 커리어 크래프팅은 무경계 경력태도와 고용 가능성 인식 사이에서 유의미한 매개 역할을 하여, 긱워커들이 고용 가능성 인식을 높이는 전략으로 커리어 크래프팅의 중요성을 입증하였다. 특히, 커리어 크래프팅은 무경계 경력태도와 고용 가능성 인식을 이어주는 매개 역할을 통해 긱워커들이 변

화하는 산업 환경에 맞추어 역량을 개발하는 데 있어 중요한 기제로 작용할 수 있음을 보여준다.

목표 난이도의 조절 분석 결과, 무경계 경력태도와 커리어 크래프팅 간의 관계에서 목표 난이도의 유의미한 조절 효과가 확인되었다. 이는 지식기반 긱워커의 경력 관리에 있어 무경계 경력태도가 중요한 역할을 한다는 점을 시사한다. 무경계 경력태도를 지닌 긱워커들은 외부 네트워크와 다양한 프로젝트 기회를 활용하여 적극적으로 경력을 개발하는 경향이 있다. 도전적 목표 설정은 이러한 무경계 경력태도를 더욱 증진시켜 긱워커들이 전략적으로 커리어 크래프팅을 수행할 수 있도록 돕는 것으로 나타났다. 이는 긱워커들이 조직의 경계를 넘나들며 새로운 기회를 모색하는 특성과도 부합한다(Arthur & Rousseau, 2001). 한편, 프로티언 경력태도와 커리어 크래프팅 간의 관계에서는 목표 난이도의 유의미한 조절 효과가 발견되지 않았다. 이는 다음과 같은 이유로 해석할 수 있다. 첫째, 프로티언 경력태도를 가진 개인들은 자신의 내적 기준에 따라 이미 적절한 수준의 목표를 설정하고 있을 가능성이 높다. 따라서 외부에서 제시되는 목표 난이도가 이들의 커리어 크래프팅 행동에 추가적인 영향을 미치지 못했을 것으로 해석된다. 둘째, 프로티언 경력태도는 개인의 가치와 목표를 중시하며 자기주도적 경력 관리를 강조하는 특성을 지니고 있다(Hall, 2004). 이러한 특성으로 인해 긱워커들은 이미 높은 자율성을 가진 환경에서 활동하고 있어 추가적인 목표 난이도의 영향이 크지 않았을 것으로 보인다.

연구의 이론적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 경력자본 이론이 지식기반 긱워커의 경력 관리와 고용 가능성 인식 향상에 기여할 수 있는 가능성을 보여준다. 특히, 무경계 경력태도가 고용 가능성 인식에 긍정적인 영향을 미친다는 점은 경력 이동성이 중요한 긱워커들에게 무경계 경력태도가 주요 자산으로 작용할 수 있음을 시사한다. 둘째, 목표 난이도의 조절 효과는 목표 설정 이론이 경력자본 이론의 맥락에서 긱 이코노미 환경에 맞춰 차별화되어 적용될 수 있음을 제시한다. 무경계 경력태도를 가진 긱워커들이 도전적인 목표를 설정함으로써 커리어 크래프팅을 보다 전략적으로 수행하여 경력자본을 강화하는 방식은 긱워커들에게 목표 설정이 중요한 요소로 작용할 수 있음을 이론적으로 뒷받침한다. 셋째, 커리어 크래프팅이 무경계 경력태도와 고용 가능성 인식 사이에서 매개 역할을 한다는 점에서, 경력자본 이론의 핵심 요소로서 커리어 크래프팅의 중요성을 재확인하였다. 이는 긱워커들이 전문성을 개발하고 고용 가능성 인식을 높이는 데 있어 커리어 크래프팅이 필수적인 경로로 작용할 수 있음을 설명하는 결과로 해석된다.

본 연구는 지식기반 긱워커가 경력자본을 효과적으로 활용하고 설계할 수 있도록 다음과 같은 실무적 시사점을 제안한다. 첫째, 지식기반 긱워커는 경력자본을 균형적으로 개발하는 것이 중요하다. 긱워커는 자신의 직업적 동기와 가치, 목표를 명확히 설정하고 이를 강화하기 위해 프로젝트 성과를 분석하여 자기효능감을 높이고, 구체적인 실행 계획을 수립하며 경력 목표를 정기적으로 검토해야 한다. 또한, 자신의 기술과 전문성을 강화하기 위해 업계 표준 자격증을 취득하고, 산업별 핵심 기술 교육을 이수하며, 프로젝트 수행 결과를 체계적으로 문서화하고 분석하는 노력을 해야 한다. 이와 더불어, 산업 컨퍼런스 발표, 전문가 커뮤니티 활동, 협업 네트워크 구축 등을 통해 사회적 관계를 확장하고 신뢰를 구축해야 한다. 특히, 긱워커는 플랫폼에서 자신의 성과를 관리하고, 긍정적인 평판을 구축

하기 위한 전략적 접근이 필요하다. 둘째, 지식기반 긱워커와 정규직 간의 협업을 위한 제도적 기반 구축이 필요하다. 프로젝트 기반 혼합팀 운영 가이드라인을 수립하고, 정기적인 지식 공유 세션을 운영하여 긱워커와 정규직 간의 상호작용을 촉진해야 한다. 또한, 협업 성과 평가 지표를 개발하고 프로젝트 결과물의 공동 소유권을 인정함으로써 긱워커의 협업 동기를 강화할 필요가 있다. 긱워커들이 커리어 크래프팅을 통해 업무 영역을 확장하고 정규직과의 관계를 발전시킬 수 있도록 정기적인 협업 활동을 지원하는 것이 중요하다. 이러한 협업 환경은 긱워커에게 직업적 의미를 부여함과 동시에 조직의 창의적 문제 해결 능력을 향상시키는 데 기여할 것이다. 셋째, 지식기반 긱워커는 플랫폼 활동을 확대하여 다양한 프로젝트 기회를 확보해야 한다. 특정 플랫폼에 의존하지 않고, 다양한 플랫폼에서 활동하며 자신의 전문성을 입증함으로써 더 많은 프로젝트 기회를 창출해야 한다. 이를 위해 플랫폼에서 요구하는 평가 기준을 이해하고, 상위 등급을 획득하기 위한 준비를 철저히 해야 한다. 또한, 시장 변화에 따라 서비스 포트폴리오를 유연하게 조정하며, 신규 시장과 기술 트렌드를 꾸준히 학습하여 경쟁력을 확보하는 노력이 필요하다. 이러한 실무적 방안들은 지식기반 긱워커가 경력자본을 효과적으로 활용하고 설계함으로써 경력을 체계적으로 관리하고 고용 안정성을 확보하는 데 실질적인 도움을 줄 것으로 기대된다.

그러나 본 연구는 몇 가지 한계점을 가지고 있으며, 이를 바탕으로 향후 연구 방향을 제시하고자 한다. 첫째, 본 연구는 IT, 디자인, 교육 계열의 지식기반 긱워커 576명을 대상으로 진행되어 상당히 큰 표본 크기를 확보했으나 이러한 특정 업종에 초점을 맞춘 연구 결과를 모든 지식기반 긱워커에게 일반화하는 데는 주의가 필요하다. 향후 연구에서는 컨설팅, 마케팅, 금융 등 다양한 전문 분야의 지식기반 긱워커를 포함하여 연구 범위를 확장할 필요가 있다. 또한, 각 업종별 특성이 경력 태도, 커리어 크래프팅, 고용가능성 인식 등에 미치는 영향을 비교 분석함으로써, 업종 간 차이점과 공통점을 더 깊이 있게 탐구할 수 있을 것이다. 둘째, 본 연구는 양적 연구 방법에 의존하고 있어 긱워커들의 경험을 심층적으로 이해하는 데 한계가 있다. 이를 보완하기 위해 향후 연구에서는 심층 인터뷰나 포커스 그룹 토론 등의 질적 연구 방법을 병행하여 혼합 연구 설계를 적용할 필요가 있다. 이를 통해 긱워커들의 경력 관리 경험과 전략에 대한 더 깊이 있는 이해를 도모할 수 있을 것이다. 이러한 한계점을 극복하고 더욱 포괄적인 연구를 수행함으로써, 지식기반 긱 이코노미에서 성공적인 경력 관리 모델을 정립하는 데 기여할 수 있기를 기대한다. 또한, 본 연구 결과를 바탕으로 플랫폼 기업, 조직, 그리고 정책 입안자들이 지식기반 긱워커들의 경력자본 개발을 지원하고, 혁신적이고 질 높은 지식 생태계 조성을 위한 제도적 기반을 마련하는 데 도움이 되기를 희망한다.

참고문헌(References)

[국내 문헌]

강인주. (2020). “고용가능성 개념에 대한 이론적 고찰”. 성인계속교육연구 11(3):21 – 45.

김승래. (2021). “디지털 전환시대 플랫폼 노동자의 법적 보호방안”. 법학연구 21(2):1 – 30.

박수경, 이봉규. (2018). “긱 경제 자원 공급자의 경험과 미래 일자리 인식에 대한 질적 연구.” Journal of Korean Society for Internet Information 19(1).

박숙정. (2022). “프로틴 경력태도와 직무태도 및

행동: 경력관리 행동의 매개효과와 조직지원인식의 조절효과를 중심으로".

방승천. (2023). "긱 이코노미: 디지털 인재 플랫폼이 이끄는 새로운 고용과 노동".

우성미. (2021). "여성근로자의 주도적 경력행동과 예측요인 간의 구조적 관계". 여성연구 63 – 91.

원용재, 탁진국. (2017). "조직변화가 직무스트레스에 미치는 영향에서 고용불안의 매개효과: 무경계경력태도의 조절효과를 중심으로". 한국심리학회지: 산업 및 조직 30(4):563 – 87.

이서연, 장영훈. (2022). "긱 경제 크라우드 워커들의 개인 소속 환경 (Personal Holding Environment)에 대한 이해: 부르디외의 실천이론 (Theory of Practice)을 중심으로". 한국경영정보학회 정기 학술대회 11 – 16.

이지영. (2018). "경력역량, 고용가능성, 적응수행, 조직몰입 간의 구조관계 분석".

임수원, 박윤희. (2019). "잡 크래프팅과 업무몰입의 관계에 대한 연구 동향: 2010 년-2019 년 국내·외 양적 연구를 중심으로". 역량개발학습연구 14(3):45 – 77.

임수원, 장운민, 송영주, 박윤희. (2022). "한국판 커리어 크래프팅 측정도구 (K-CCA) 타당화 연구". 기업교육과 인재연구 24(4):111 – 46.

허병준, 이형용. (2023). "ESG 활동이 종업원의 행동에 미치는 영향: 조직신뢰와 조직동일시를 통하여". 경영학연구 52(2):415 – 42.

[국외 문헌]

Afsar, B., Masood, M., & Umrani, W. A. (2019). The role of job crafting and knowledge sharing on the effect of transformational leadership on innovative work behavior. *Personnel Review*, *48*(5), 1186 – 1208. https://doi.org/10.1108/PR-04-2018-0133

Ahmad, M. B., Khan, M. M., & Aamir, M. (2021). Impact of protean career attitudes on career outcomes via job crafting behavior: A serial mediation model. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*, *7*(3), 785 – 799.

Akkermans, J., & Kubasch, S. (2017). #Trending topics in careers: A review and future research agenda. *Career Development International*, *22*(6), 586 – 627. https://doi.org/10.1108/CDI-08-2017-0143

Akkermans, J., & Tims, M. (2017). Crafting your Career: How Career Competencies Relate to Career Success via Job Crafting: CRAFTING YOUR CAREER. *Applied Psychology*, *66*(1), 168 – 195. https://doi.org/10.1111/apps.12082

Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. *Journal of organizational behavior*, 295 – 306.

Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, *26*(2), 177 – 202. https://doi.org/10.1002/job.290

Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (2001). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. Oxford University Press, USA. https://books.google.com/books?hl=ko&lr=&id=yona3e7k5GIC&oi=fnd&pg=PR9&dq=Arthur,+M.+B.,+%26+Rousseau,+D.+M.+(1996).+The+Boundaryless+Career:+A+New+Employment+Principle+for+a+New+Organizational+Era.+Oxford+University+Press.&ots=RrQK_Y1nON&sig=74-Seq5EP1xzM0gXkCQYs9ENaFY

Ashford, S. J., Caza, B. B., & Reid, E. M. (2018). From surviving to thriving in the gig economy: A research agenda for individuals in the new world of work. *Research in Organizational Behavior*, *38*, 23 – 41.

Baruch, Y. (2014). The development and validation of a measure for protean career orientation. *The International Journal of Human Resource Management*, *25*(19), 2702 – 2723. https://doi.org/10.1080/09585192.2014.896389

Berntson, E., Näswall, K., & Sverke, M. (2008). Investigating the relationship between employability and self-efficacy: A cross-lagged analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *17*(4), 413 – 425. https://doi.org/10.1080/13594320801969699

Bindl, U. K., Unsworth, K. L., Gibson, C. B., & Stride, C. B. (2019). Job crafting revisited: Implications of an extended framework for active changes at work. *Journal of Applied Psychology*, *104*(5), 605.

Briscoe, J. P., & Finkelstein, L. M. (2009). The "new career" and organizational commitment: Do boundaryless and protean attitudes make a difference? *Career development international*, *14*(3), 242 – 260.

Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of vocational behavior*, *69*(1), 4 – 18.

Briscoe, J. P., Hall, D. T., & Frautschy DeMuth, R. L. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, *69*(1), 30 – 47. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.003

Briscoe, J. P., Henagan, S. C., Burton, J. P., & Murphy, W. M. (2012). Coping with an insecure employment environment: The differing roles of protean and boundaryless career orientations. *Journal of Vocational behavior*, *80*(2), 308 – 316.

Brown, S. P., Cron, W. L., & Slocum, J. W. (1997). Effects of Goal-Directed Emotions on Salesperson Volitions, Behavior, and Performance: A Longitudinal Study. *Journal of Marketing*, *61*(1), 39 – 50. https://doi.org/10.1177/002224299706100104

Crant, J. M. (2000). Proactive Behavior in Organizations. *Journal of Management*, *26*(3), 435 – 462. https://doi.org/10.1177/014920630002600304

De Vos, A., Akkermans, J., & Van der Heijden, B. (2019). From occupational choice to career crafting. In *The Routledge companion to career studies* (pp 128 – 142). Routledge. https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315674704-11/occupational-choice-career-crafting-ans-de-vos-jos-akkermans-beatrice-van-der-heijden

De Vos, A., & Soens, N. (2008). Protean attitude and career success: The mediating role of self-management. *Journal of Vocational Behavior*, *73*(3), 449 – 456. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.08.007

De Vos, A., Van der Heijden, B. I., & Akkermans, J. (2020). Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Journal of vocational behavior*, *117*, 103196.

Defillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior*, *15*(4), 307 – 324. https://doi.org/10.1002/job.4030150403

Donald, W. E., Baruch, Y., & Ashleigh, M. J. (2024). Construction and operationalisation of an Employability Capital Growth Model (ECGM) via a systematic literature review (2016 – 2022). *Studies in Higher Education*, *49*(1), 1 – 15. https://doi.org/10.1080/03075079.2023.2219270

Dweck, C. S., & Leggett, E. L. (1988). A social-cognitive approach to motivation and personality. *Psychological review*, *95*(2), 256.

F. Hair Jr, J., Sarstedt, M., Hopkins, L., & G. Kuppelwieser, V. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) An emerging tool in business research. *European business review*, *26*(2), 106–121.

Fieseler, C., Bucher, E., & Hoffmann, C. P. (2019). Unfairness by Design? The Perceived Fairness of Digital Labor on Crowdworking Platforms. *Journal of Business Ethics*, *156*(4), 987–1005. https://doi.org/10.1007/s10551-017-3607-2

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics. *Journal of Marketing Research*, *18*(3), 382–388. https://doi.org/10.1177/002224378101800313

Forrier, A., & Sels, L. (2003). The concept employability: A complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*, *3*(2), 102. https://doi.org/10.1504/IJHRDM.2003.002414

Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational behavior*, *65*(1), 14–38.

Groot, W., & De Brink, H. M. V. (2000). Education, training and employability. *Applied Economics*, *32*(5), 573–581. https://doi.org/10.1080/000368400322471

Guan, Y., Arthur, M. B., Khapova, S. N., Hall, R. J., & Lord, R. G. (2019). Career boundarylessness and career success: A review, integration and guide to future research. *Journal of vocational behavior*, *110*, 390–402.

Hair Jr, J., Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2023). *Advanced issues in partial least squares structural equation modeling*. Sage publications.

Hall, D. T. (1976). Careers in organizations. *Scott, Foresman*.

Hall, D. T. (1996). Protean Careers of the 21st Century. *Academy of Management Perspectives*, *10*(4), 8–16. https://doi.org/10.5465/ame.1996.3145315

Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of vocational behavior*, *65*(1), 1–13.

Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, *26*(2), 155–176. https://doi.org/10.1002/job.301

Hall, D. T. (Tim), Yip, J., & Doiron, K. (2018). Protean Careers at Work: Self-Direction and Values Orientation in Psychological Success. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *5*(1), 129–156. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104631

Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a framework for policy analysis* (Vol 107). DfEE London. https://www.academia.edu/download/43539201/Employability_Developing_a_frameworkfor20160309-24658-1ix1nw2.pdf

Hirschi, A., & Koen, J. (2021). Contemporary career orientations and career self-management: A review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, *126*, 103505.

Huang, N., Burtch, G., Hong, Y., & Pavlou, P. A. (2020). Unemployment and Worker Participation in the Gig Economy: Evidence from an Online Labor Market. *Information Systems Research*, *31*(2), 431–448. https://doi.org/10.1287/isre.2019.0896

Inkson, K. (2006). Protean and boundaryless careers as metaphors. *Journal of Vocational Behavior*, *69*(1), 48 – 63.

Johnson, C. D. (2001). *In search of traditional and contemporary career success: What's an African American male to do?* University of Georgia. https://search.proquest.com/openview/7675a9e3300821336682e12a87a21411/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y&casa_token=liooGHVsOTYAAAAA:NGesCZzz3nKh3BDbdKjGvxbxqGTo-mil_C3LhXAQojWHMqh3lFxVMN88E3zPQcOlPIXBQg8mA4jK

King, Z. (2004). Career self-management: Its nature, causes and consequences. *Journal of vocational behavior*, *65*(1), 112 – 133.

Kundi, Y. M., Hollet-Haudebert, S., & Peterson, J. (2021). Linking Protean and Boundaryless Career Attitudes to Subjective Career Success: A Serial Mediation Model. *Journal of Career Assessment*, *29*(2), 263 – 282. https://doi.org/10.1177/1069072720959782

Lee, J. Y., Chen, C. L., Kolokowsky, E., Hong, S., Siegel, J. T., & Donaldson, S. I. (2021). Development and Validation of the Career Crafting Assessment (CCA). *Journal of Career Assessment*, *29*(4), 717 – 736. https://doi.org/10.1177/10690727211002565

Lin, Y. (2015). Are you a protean talent? The influence of protean career attitude, learning-goal orientation and perceived internal and external employability. *Career Development International*, *20*(7), 753 – 772.

Lo Presti, A., Pluviano, S., & Briscoe, J. P. (2018). Are freelancers a breed apart? The role of protean and boundaryless career attitudes in employability and career success. *Human Resource Management Journal*, *28*(3), 427 – 442. https://doi.org/10.1111/1748-8583.12188

Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting & task performance.* Prentice-Hall, Inc. https://psycnet.apa.org/record/1990-97846-000?cid=SEM_DIR0016&con=13833&pkw=morningstar252525252525252520direct&elqCampaignId=6282&prd=cloud&cap=research25252525252525252520portal

Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American psychologist*, *57*(9), 705.

Locke, E. A., & Latham, G. P. (2006). New Directions in Goal-Setting Theory. *Current Directions in Psychological Science*, *15*(5), 265 – 268. https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2006.00449.x

Locke, E. A., & Latham, G. P. (2019). The development of goal setting theory: A half century retrospective. *Motivation Science*, *5*(2), 93.

Lunenburg, F. C. (2011). Goal-setting theory of motivation. *International journal of management, business, and administration*, *15*(1), 1 – 6.

Mainiero, L. A., & Sullivan, S. E. (2005). Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the "opt-out" revolution. *Academy of Management Perspectives*, *19*(1), 106 – 123. https://doi.org/10.5465/ame.2005.15841962

Matsuo, M. (2019). Effect of learning goal orientation on work engagement through job crafting: A moderated mediation approach. *Personnel review*, *48*(1), 220 – 233.

McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2006). The Concept of Employability. In *Employability and Local Labour Markets*. Routledge.

Ordóñez, L. D., Schweitzer, M. E., Galinsky, A. D., & Bazerman, M. H. (2009). Goals Gone Wild: The Systematic Side Effects of Overprescribing Goal Setting. *Academy of*

Management Perspectives, *23*(1), 6–16. https://doi.org/10.5465/amp.2009.37007999

Park, Y., Lee, J. G., Jeong, H. J., Lim, M. S., & Oh, M.-R. (2022). How does the protean career attitude influence external employability? The roles of career resilience and proactive career behavior. *Industrial and Commercial Training*, *54*(2), 317–332.

Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010). Making Things Happen: A Model of Proactive Motivation. *Journal of Management*, *36*(4), 827–856. https://doi.org/10.1177/0149206310363732

Pénin, J., & Helmchen, T. B. (2011). Crowdsourcing of inventive activities: Definition and limits. *International Journal of Innovation and Sustainable Development*, *5*(2/3), 246. https://doi.org/10.1504/IJISD.2011.043068

Petriglieri, G., Ashford, S. J., & Wrzesniewski, A. (2019). Agony and Ecstasy in the Gig Economy: Cultivating Holding Environments for Precarious and Personalized Work Identities. *Administrative Science Quarterly*, *64*(1), 124–170. https://doi.org/10.1177/0001839218759646

Porck, J. P., Van Knippenberg, D., Tarakci, M., Ateş, N. Y., Groenen, P. J. F., & De Haas, M. (2020). Do Group and Organizational Identification Help or Hurt Intergroup Strategic Consensus? *Journal of Management*, *46*(2), 234–260. https://doi.org/10.1177/0149206318788434

Raabe, B., Frese, M., & Beehr, T. A. (2007). Action regulation theory and career self-management. *Journal of Vocational Behavior*, *70*(2), 297–311.

Rodrigues, R., Butler, C. L., & Guest, D. (2019). Antecedents of protean and boundaryless career orientations: The role of core self-evaluations, perceived employability and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, *110*, 1–11.

Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel Review*, *36*(1), 23–41. https://doi.org/10.1108/00483480710716704

S. Wiese, B., & M. Freund, A. (2005). Goal progress makes one happy, or does it? Longitudinal findings from the work domain. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *78*(2), 287–304. https://doi.org/10.1348/096317905X26714

Savickas, M. L. (2012). Life Design: A Paradigm for Career Intervention in the 21st Century. *Journal of Counseling & Development*, *90*(1), 13–19. https://doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x

Schein, E. H. (1996). Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. *Academy of Management Perspectives*, *10*(4), 80–88. https://doi.org/10.5465/ame.1996.3145321

Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2013). The Job Crafting Questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. *International Journal of wellbeing*, *3*(2). http://www.internationaljournalofwellbeing.org/index.php/ijow/article/view/217

Spreitzer, G. M., Cameron, L., & Garrett, L. (2017). Alternative Work Arrangements: Two Images of the New World of Work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *4*(1), 473–499. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113332

Steers, R. M. (1976). Factors Affecting Job Attitudes in a Goal-Setting Environment. *Academy of Management Journal*, *19*(1), 6–16. https://

doi.org/10.2307/255443

Strauss, K., Griffin, M. A., & Parker, S. K. (2012). Future work selves: How salient hoped-for identities motivate proactive career behaviors. *Journal of applied psychology*, *97*(3), 580.

Sullivan, S. E., & Arthur, M. B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of vocational behavior*, *69*(1), 19–29.

Tams, S., & Arthur, M. B. (2010). New directions for boundaryless careers: Agency and interdependence in a changing world. *Journal of Organizational Behavior*, *31*(5), 629–646. https://doi.org/10.1002/job.712

Thijssen, J. G. L., Van Der Heijden, B. I. J. M., & Rocco, T. S. (2008). Toward the Employability－Link Model: Current Employment Transition to Future Employment Perspectives. *Human Resource Development Review*, *7*(2), 165–183. https://doi.org/10.1177/1534484308314955

Tims, M., & Akkermans, J. (2020). Job and career crafting to fulfill individual career pathways. *Career pathways–School to retirement and beyond*, 165–190.

Vallas, S., & Schor, J. B. (2020). What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy. *Annual Review of Sociology*, *46*(1), 273–294. https://doi.org/10.1146/annurev-soc-121919-054857

Vanhercke, D., De Cuyper, N., Peeters, E., & De Witte, H. (2014). Defining perceived employability: A psychological approach. *Personnel Review*, *43*(4), 592–605.

Volmer, J., & Spurk, D. (2011). Protean and boundaryless career attitudes: Relationships with subjective and objective career success. *Zeitschrift Für ArbeitsmarktForschung*, *43*(3), 207–218. https://doi.org/10.1007/s12651-010-0037-3

Watson, G. P., Kistler, L. D., Graham, B. A., & Sinclair, R. R. (2021). Looking at the Gig Picture: Defining Gig Work and Explaining Profile Differences in Gig Workers' Job Demands and Resources. *Group & Organization Management*, *46*(2), 327–361. https://doi.org/10.1177/1059601121996548

Wiernik, B. M., & Kostal, J. W. (2019). Protean and boundaryless career orientations: A critical review and meta-analysis. *Journal of counseling psychology*, *66*(3), 280.

Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., & Hjorth, I. (2019). Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy. *Work, Employment and Society*, *33*(1), 56–75. https://doi.org/10.1177/0950017018785616

Wright, B. E. (2004). The role of work context in work motivation: A public sector application of goal and social cognitive theories. *Journal of public administration research and theory*, *14*(1), 59–78.

Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *The Academy of Management Review*, *26*(2), 179. https://doi.org/10.2307/259118

Wu, D., & Huang, J. L. (2024). Gig work and gig workers: An integrative review and agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior*, *45*(2), 183–208. https://doi.org/10.1002/job.2775

Zhang, F., & Parker, S. K. (2019). Reorienting job crafting research: A hierarchical structure of job crafting concepts and integrative review. *Journal of Organizational Behavior*, *40*(2), 126–146. https://doi.org/10.1002/job.2332

Abstract

The Effects of Protean and Boundaryless Career Attitudes on Perceived Employability of Knowledge-Based Gig Workers

Dahwi Hwang* · Lee, Hyoung-Yong**

This study examines the mechanisms for enhancing career management and employability perception of knowledge-based gig workers in the rapidly growing gig economy environment, driven by advances in digital and information technology and prolonged economic recessions. Grounded in career capital theory, it investigates the effects of protean career attitude and boundaryless career attitude on employability perception, along with the mediating role of career crafting and the moderating effect of goal difficulty in these relationships. A survey was conducted with 576 knowledge-based gig workers in IT, design, and education sectors, and the data were analyzed using PLS-SEM software. The findings reveal that both protean career attitude and boundaryless career attitude have positive effects on employability perception, and career crafting mediates this relationship. Additionally, the moderating effect of goal difficulty was found to be significant only in the relationship between boundaryless career attitude and career crafting. This study extends the scope of career capital theory by applying it to the novel context of knowledge-based gig workers. Furthermore, it empirically demonstrates that gig workers can enhance their employability perception by fostering protean and boundaryless career attitudes, engaging in proactive career crafting, and setting challenging goals. These findings provide a foundation for effective career management strategies aimed at improving gig workers' employability perception. Practically, this study offers insights to help knowledge-based gig workers effectively develop and utilize their career capital to strengthen career management and employment stability. It proposes concrete directions for gig workers to design and manage sustainable careers based on their career capital and maintain competitiveness in an evolving market environment.

Key Words : Gig Worker, Protean Career Attitude, Boundaryless career attitude, Career Crafting

Received : October 31, 2024 Revised : December 5, 2024 Accepted : December 5, 2024
Corresponding Author : Lee, Hyoung-Yong

* Department of Knowledge Service & Consulting, Hansung University
** Corresponding Author: Lee, Hyoung-Yong
School of Management, Hansung University
116 Samseongyoro-16gil Seongbuk-gu, Seoul, 02876, Korea
Tel: +82-2-760-5960, Fax: +82-2-760-4482, E-mail: leemit@hansung.ac.kr

저 자 소 개

황다휘
현재 한성대학교 박사 과정에 재학중이며, 인제대학교 전산수학학과 경희 사이버대학 상담심리학과를 졸업하고, 경희대학교 경영대학원 석사 학위를 취득하였다. 주요 연구 관심분야는 경영, 인사 조직, 조직 심리, 교육 컨설팅 등이다.

이형용
현재 한성대학교 경영학부 교수로 재직 중이며, 성균관대학교 경제학부를 졸업하고, KAIST 경영대학에서 석사와 박사학위를 취득하였다. SKT, (주)SK, 전국신용연합재단, LG U+, 산업자원부 등 산업체와 정부의 프로젝트를 수행하고, Expert Systems with applications, International Journal of Mobile Communications, Technological Forecasting & Social Change 등에 논문을 게재하였고, PACIS, HICSS, AMCIS등의 conference에서 논문을 발표하였다. 주요 연구 관심 분야는 Behavioral Intention on IT/Startup, Virtual community, Trust, Financial Fraud Detection, Accounting Auditing 등이 있다.