



한국심리학회지: 일반  
*Korean Journal of Psychology: General*  
 2021, Vol. 40, No. 4, 511-538  
<http://dx.doi.org/10.22257/kjp.2021.12.40.4.511>

## 4차 산업혁명 시대의 진로상담 및 직업심리학: 역할과 과제

신 주 연<sup>1)</sup>

김 태 선<sup>†</sup>

본 연구의 목적은 4차 산업혁명 시대에서 진로상담 및 직업심리학의 역할과 과제가 무엇인지를 고찰해 보는 것이다. 이를 위하여 첫째, 4차 산업혁명 시대의 일의 세계가 어떻게 변화하고 있는지를 개인과 사회의 측면에서 논의하였다. 둘째, 개인과 사회는 변화하는 일의 세계에서 적응하고 나아가 변화를 주도하여 더 나은 삶을 살기 위하여 어떠한 점을 고려해야 하는지를 현대적 관점의 진로상담 및 직업심리학의 개념과 이론을 통하여 논의하였다. 구체적으로, 무경계 경력태도와 프로티언 경력태도, 구성주의 진로이론과 일의 의미 이론, 그리고 일의 심리학 관점을 살펴보았다. 마지막으로, 기존 담론에서 충분히 다루어지지 않은 부분들을 비판적으로 고찰하여 향후 주목해야 할 진로상담 및 직업 심리학의 주제들을 제시하였다. 구체적으로, 개인의 경력개발에 영향을 미치는 조직과 사회적 맥락에 관심을 기울이고, 자기개발 현상의 잠재적 위험성을 포함하는 다각적 고찰을 시도하고, 일에서의 내면적 가치추구, 의미와 목적감 경험을 조력할 수 있는 방안을 모색하는 것의 필요성을 논하였다. 또한, 일의 다양성과 포괄성을 적극적으로 고려하여 사회구조적 불평등 개선에 공헌하며, 일에 대한 인식의 확장을 통하여 일과 삶을 통합적으로 바라보는 것의 중요성을 논하였다.

주요어 : 4차 산업혁명, 진로상담, 직업심리학, 일

1) 인하대학교 교육대학원 부교수

† 교신저자: 김태선, 아주대학교 교육대학원 조교수, 경기도 수원시 영통구 월드컵로 206

E-mail: taesunkim@ajou.ac.kr

4차 산업혁명이라 불리는 기술 혁신으로 인한 변화는 삶의 모든 영역에 영향을 주고 있다. 4차 산업혁명은 이전보다 훨씬 빠른 변화의 속도로 산업 뿐 아니라 사회의 시스템과 인간에 대한 재정의까지 포함하는 광범위한 영역에 변화를 초래한다는 점에서 3차 산업혁명과 구별된다(Schwab, 2016). 게다가 코로나 팬데믹 상황은 4차 산업혁명이 이끄는 디지털 전환의 촉매제 역할을 하며 광범위하고 빠른 변화를 이끌고 있다(Schwab & Malleret, 2020). ‘한국심리학회지:일반’에서는 이와 같은 사회 변화와 담론이 심리학의 연구 주제와 연구 방법에 어떤 변화를 주는가에 대하여 특별호를 구성하여 논의해 왔다. 지난 특별호를 통해서 이미 임상심리학, 인지과학, 아동발달 및 정신병리와 새로운 기술의 적용 및 기대와 수용성 등(Kim & Sohn, 2020; Kim, Song et al., 2019; Jeong, 2020; Song, 2019)을 다루었고, 범 심리학(Park, 2020)과 빅데이터를 이용한 심리학 연구방법(Kim, 2019) 역시 논의되었다. 일은 인간의 삶에 핵심적인 영역을 차지하며 4차 산업혁명은 일의 세계에 많은 변화를 가져온다. 이에, 본 저자들은 상담심리학의 주요 영역인 진로에 초점을 두고 4차 산업혁명 시대의 일의 세계 변화를 진로상담 및 직업심리학의 관점에서 고찰해 보고자 하였다. 진로상담과 직업심리학은 각각 상담심학과 응용심리학 분야에서 주로 논의되어 왔으며 세부적으로 포함하는 영역 역시 차이는 있다. 진로상담은 진로가이드와 진로발달교육에 기반한 연구와 직업심리학의 응용과 실제로 정의되고, 직업심리학은 일 또는 진로와 관련된 행동과 생애에 걸친 발달 및 그 외 일과 관련된 주제들에 대한 연구분야로 정의되고 있다(Savickas, 2019; Savickas & Baker, 2005). 본 연구에서는

이 두 개념의 차이에 초점을 두기보다는 진로, 일, 직업에 관한 이론과 실재를 다루는 분야를 포괄적으로 지칭하기 위하여 두 용어를 모두 사용하였다. 이는 두 용어를 호환 가능한 것으로 본 선행연구(Blustein, et al., 2019)와 진로, 일, 직업에 관한 연구와 실재가 이루어지는 현장에서 이 두 분야의 경계를 명확히 분리하기보다는 유사한 개념으로 보는 경향을 반영한 것이다. 그러나 본 연구는 논의의 범위 상, 각 분야의 모든 영역을 포괄적으로 다루지 못하며 4차 산업혁명과의 관련성에 기반하여 선택한 진로, 일, 그리고 직업에 관한 비교적 현대적 관점의 세 가지 주요 개념과 이론에 그 초점이 맞추어져 있다는 제한점이 있음을 미리 밝히고자 한다.

본 연구는 먼저, 1) 4차 산업혁명의 일의 세계가 어떻게 변화하고 있는지를 논의하고, 2) 이러한 변화에 적응하고 나아가 변화를 주도하여 더 나은 삶을 살기 위해 개인과 사회는 어떠한 점을 고려해야 하는지를 현대적 관점의 진로상담 및 직업심리학의 개념과 이론을 통하여 살펴보고 3) 기존 담론에서 충분히 다루어지지 않은 부분들을 비판적으로 고찰하여 향후 주목해야 할 진로상담과 직업심리학의 주제들을 제시하였다.

#### 4차 산업혁명과 변화하는 일의 세계

인공지능(Artificial Intelligence:AI), 사물 인터넷(Internet of Things), 사이버-물리 시스템(Cyber-Physical Systems), 로봇공학(robotics), 합성생물학(Synthetic Biology) 등의 새로운 기술로 대표되는 4차 산업혁명은 비약적인 산업의 발전으로 높은 효율성과 생산성 증가에 기여하

고 있다. 이 같은 변화는 인간에게 노동해방과 여가시간 증가를 가져다줄 것이라는 기대를 갖게 한다. 상품 생산과 서비스 제공의 과정을 체계화하고 디지털화 하면 쉽게 복제가 가능해지며 이는 저렴한 비용으로 어디서든 충실히 구현될 수 있는 상품과 서비스를 빠르게 보급할 수 있게 하였다. 하지만, 이러한 기술혁신의 혜택은 새로운 기술을 개발하고 사용하는 소수의 창의적인 사업가, 주주 및 투자자들만이 누릴 것이라는 비판도 있다. 새로운 제품, 서비스와 사업 모델을 만들 수 있는 ‘슈퍼스타’만이 높은 가치의 자원으로 인정받게 되며, 대다수의 노동자는 일자리를 잃거나 저임금의 질 낮은 일자리를 도맡아 하게 된다는 것이다(Bryniolfsson & McAfee, 2014). 이러한 기대와 우려는 기계가 인간의 능력을 뛰어넘는 시점이 머지않았다는 예측과 더불어 더욱 활발해지고 있다(Kurzweil, 2005).

#### 일자리의 파괴가 아닌 일의 변화: 직무의 변화와 노동절약

4차 산업혁명 시대에는 일자리 자동화가 가속화되어 대량실업 등 일자리의 파괴가 벌어질 것이라는 예측이 있으나 이에 대해서는 반론도 많다. 오히려 생산성 향상보다는 성장이 둔화되는 스테그네이션(stagnation)을 전망하기도 하고, 설사 생산성이 증가하더라도 고용 하락으로 연결되는 것이 아니라 오히려 새로운 상품과 서비스에 대한 요구로 일자리가 증가할 수 있다는 주장도 있다(Mishel, & Bivens, 2017). 또한, 4차 산업혁명은 위험하고 더럽고 지루한 일은 자동화시키고 인간에게 보다 가치있는 일에 집중할 기회를 줄 것이라는 기대도 있다(Soh & Connolly, 2021). 기술발전

에 따른 실업문제가 얼마나 위협적인 것인가에 대해서는 논의의 여지가 있지만, 일상에서도 키오스크, 챗봇 고객 상담, 디지털헬스케어 등을 경험하고 있고, 산업현장에서 상품의 기획, 설계, 생산과 유통의 전 과정에 디지털 자동화를 결합시킨 스마트 공장이 증가하는 것과 같이 노동절약 경제로 진입하고 있음을 보여주는 예는 많다. 한편 일자리 감소에 대한 위협적인 전망은 많지만 자동화와 디지털화로 인해 실제로 일자리 파괴가 나타나고 있는가에 대해서는 아직 명확하게 밝혀진 바가 없다(Goos et al., 2019). 또한, 일자리 변화에 대한 실증적인 연구 결과는 일자리 감소와 임금의 하락보다는 직무의 변화를 나타내고 있다. 예를 들어, 미국의 2010년부터 2018년까지의 온라인 구인광고를 분석한 Acemogule 외(2020)의 연구에서는 2014년 이후부터 AI관련 및 새로운 기술을 요구하는 구인광고는 증가하였고, AI가 대체할 수 있는 직군에서는 구인광고가 줄어들었다고 하였다. 저자들은 AI와 고용 및 임금의 관계를 종합적으로 분석했을 때는 AI로 인한 일자리와 임금에의 부정적인 영향력은 찾을 수 없었다고 결론지었다. 국내의 일자리와 임금에 대한 분석에서도 비슷한 결과가 있었다. Kim 외(2018)는 제조업의 자동화와 일자리 및 임금의 관계를 분석하기 위해 1999년부터 2016년까지의 사업체를 분석했는데, 그 결과 자동화 정도가 높은 직종일수록 고용 비중이 감소하였지만, 경기도의 경우에는 오히려 자동화가 일자리와 임금 수준에 긍정적 영향을 준 것으로 나타났다. 이같이 기술발전

일자리의 양극화: 프레카리아트의 확산과 불평등 심화

앞서 논의 한 바와 같이 일자리 감소에 대한 전망보다 더 주목받는 것은 어떤 일자리가 감소하고 증가할 것인가에 대한 점이다. 4차 산업혁명 시대는 제2의 기계시대라고 불리는데, 여기서는 인간의 물리적 노동력 뿐 아니라 인지적 노동력의 대체도 가속화됨을 뜻한다. 이로 인하여 기계가 대체할 수 없는 고숙련 노동이나 자동화하여도 경제적 이득이 적은 저숙련 노동 위주로 일자리가 남게 될 것이라는 전망이 지배적이다. 새로운 제품, 서비스와 사업 모델을 만들 수 있는 창의적인 소수의 '슈퍼스타'만이 높은 가치의 자원으로 인정받게 되며, '중간숙련'을 필요로 하는 일자리들은 대부분 사라지게 된다는 예측이다 (Bryniolfsson & McAfee, 2014). 14명이 창업한 인스타그램이 1년 반 후에 약 7억 5천만 달러에 매각된 반면, 최대 14만 5천명의 직원이 일했던 코닥이 파산했다는 사례는 기술발전의 혜택이 소수에게 편중되는 현실을 보여준다. 한국사회에서도 이러한 일자리 변화가 나타났는데, 지역 노동시장의 중간일자리 감소를 분석한 Kim과 Cho 외(2017)에 따르면 단순 반복 업무가 편중된 지역노동 시장권에서 중간일자리 고용비중 감소가 두드러졌다. 이에 따라 이른바 저숙련 저임금 노동을 하는 '프레카리아트(precariat)' 계층이 생성되고 확장될 것이라는 우려가 있다. '프레카리아트'라는 '불안정한/열악한(precarius)'이라는 단어와 '프롤레타리아(proletariat)'를 합쳐서 만들어진 신조어로 고용이 불안정할 뿐 아니라 소득이나 공유자산 및 사회보장으로부터 배제된 노동자를 지칭한다 (Kwack, 2020).

일과 고용의 유연성: 자율과 독립, 그리고 불안정

디지털화와 자동화의 또 하나의 영향은 일의 유연성 증가이다(Bryniolfsson & McAfee, 2014). 단기 계약 형태의 고용 및 서비스 증가를 지칭하는 '긱경제(gig economy)', '디지털 기술을 기반으로 한 플랫폼 노동, 특정 직장에 소속되는 것이 아닌 주문형(on-demand) 노동이 증가하고 있다(Kessler, 2018). 이러한 새로운 노동 형태는 개인이 원하는 일을, 원하는 시간에, 원하는 만큼 할 수 있다는 독립성, 유연성, 자유로움이라는 새로운 가치를 창출하였다. 이러한 노동의 유연화는 노동과정과 시간의 세분화를 동반하면서 고용증가를 가져오기도 하였다. 또한, 이러한 유연성의 증가와 플랫폼의 발달은 개인의 사적인 유희자원을 공유하여 이윤을 창출하거나 자신의 본업 외에도 개인의 흥미, 취미, 기술 등을 활용하여 다양한 경제활동에의 참여를 가능하게 하였다. 예를 들어, 4차 산업혁명은 공유 경제 플랫폼의 확산과 함께 사적인 일과 직업적인 일의 경계를 모호하게 만들고 비전문가에게 다양한 분야의 일을 할 기회를 열어주었다(Sundararajan 2017). 예를 들어, 과학분야 연구원이 부업으로 여행 숙박 플랫폼인 '에어비앤비'를 통해 남는 방을 대여하는 일을 할 수도 있고, 귀걸이를 만드는 취미를 가진 회계사가 핸드메이드 상품 판매 플랫폼인 '아이디어스'나 '네이버스 마트스토어'를 통해서 자신이 만든 악세사리를 판매하여 수익을 얻을 수 있게 된 것이다. 일이 이루어지는 장소 역시 재택, 가상공간 등으로 다양해지며 직장과 가정 등의 경계 역시 느슨해졌다. 이처럼 일과 고용의 유연성은 개인에게 독립적이고 자유롭게 경제활동을 할

수 있는 다양한 기회를 제공하기도 하지만, 그만큼 고용의 불안정성과 개인의 책임부담을 높이기도 한다. 예를 들어, 독립형 단기 계약자는 기존에 기업이 부담하던 위험과 책임(예: 산업재해보상, 실업급여, 퇴직연금)을 전적으로 부담하게 된다. 이에, 고용의 탄력성 증가는 실제적으로는 노동의 여건과 질을 낮추어 ‘괜찮은 일자리(decent work)’의 감소로 이어지게 된다는 비판이 있다. 괜찮은 일자리는 국제노동기구(International Labor Organization, 2008, 2012)에서 제시한 개념으로 물리적으로나 대인관계 맥락에서 안전한 환경, 적절한 휴게시간, 가성과 사회의 가치와 부합하는 조직의 가치 추구, 알맞은 보상, 건강보험 혜택 등을 제공할 수 있는 일자리이다(Duffy et al., 2017). 앞서 논의한 4차 산업혁명 시대에는 이러한 괜찮은 일자리가 감소하고, 저숙련 저임금 일자리가 증가하여 이를 담당하는 ‘프레카리아트(precariat)계층을 증가시킨다는 것이다(Heeks, 2017; Kessler, 2018; Park, 2020). 고용노동부의 비정규직 고용동향에 따르면, 2019년 8월 기준으로 비정규직 근로자는 임금 근로자의 약 36%를 차지하고 있다. 이러한 불안정 및 불안정 고용의 증가는 노동자가 일정한 소득수준을 유지하는 것을 더욱 어렵게 하며 이는 건강문제, 안정된 가정 구성의 어려움, 높은 불안 및 사회적 소외를 경험하게 한다(Lewchuk, 2017).

#### 4차 산업혁명과 진로상담 및 직업심리학의 개념과 이론

본 장에서는 다양한 진로상담과 직업심리학의 개념과 이론 중 4차 산업혁명 시대의 변화

에 개인과 사회가 적응할 뿐 아니라 변화의 방향을 주도하여 더 나은 삶을 살 수 있도록 조력하는 데 유용하다고 여겨지는 세 가지 관점을 논의한다. 그 첫 번째는 무경계 경력태도와 프로티언 경력태도로, 이는 불확실성과 불안정성을 특징으로 하는 4차 산업혁명 시대에 요구되는 전 생애에 걸친 개인의 자기주도적이고 자율적인 경력 관리를 적절히 설명할 수 있는 새로운 경력개발 패러다임이며 국내에서도 그 중요성이 더욱 부각되고 있기 때문이다(Hirschi, 2018; So et al., 2019). 두 번째는 구성주의 진로이론과 일의 의미 관점으로, 이는 탄력적이고 유연할 수 있지만 모호하고 불안정하기도 한 4차 산업혁명 시대의 일의 세계에서 어떻게 각 개인이 일의 의미와 목적에 관한 일관된 이야기를 주관적으로 구성해 가며 변화하는 환경에 적극적으로 적응해 갈 것인가에 대하여 유용한 시각을 제공하기 때문이다(Hirschi, 2018; Savickas, 2013). 마지막 세 번째는, 일의 심리학 이론으로, 이는 4차 산업혁명 시대의 불완전하고 불안정한 고용에서도 생존, 사회적 연결 및 자기결정 욕구와 같은 인간의 기본욕구를 충족시켜줄 수 있는 ‘괜찮은 일자리’획득에 대한 모형을 제시하기 때문이다(Ahn & Jung, 2019; Duffy et al., 2016; Hirschi, 2018).

#### 무경계 경력태도와 프로티언 경력태도

4차 산업혁명은 노동시장의 유연화와 경쟁적 업무환경을 보다 심화시켰으며 이로 인하여 불확실하고 불안정한 현대의 일의 세계에서 펼쳐지는 개인의 노동을 보다 적절히 설명할 수 있는 새로운 경력개발의 패러다임이 필요하게 되었다(Hirschi, 2018; So et al., 2019).

전통적인 조직중심적인 경력 지향 패러다임에서는 경력개발을 안정적인 하나의 '평생직장'에서 입사, 승진, 퇴직이라는 일련의 수직적인 단계를 거치는 것이라고 보았으나, 현대의 변화하는 노동시장에서 이는 더 이상 적합한 개념이 될 수 없었다. 앞에서 살펴본 바와 같이 4차 산업혁명 시대의 주문형(on-demand)경제 업무 방식은 노동의 시간적, 공간적 유연성을 극대화 시키고 근속 연수를 통하여 노동 경험을 축적시키기 보다는 노동시장에서 각 개인이 축적한 프로젝트를 기반으로 축적되는 포트폴리오식 커리어가 될 수 있다고 하였다(Kessler, 2018). 무경계 경력태도와 프로티언 경력태도는 이러한 전환을 설명하기 위하여 전통적인 경력 개념과 대비되는 새로운 커리어의 모습으로 등장한 개인 주도의 경력개발 패러다임이다. 경력 및 경영 관련 분야에서는 경력개발의 지배적인 이론이 되고 있다고 하였으며(Zeit et al., 2009), 국내에서는 약 10년 전부터 경영, 심리학, 교육학 분야에서 주목받기 시작하여 현재도 꾸준히 연구되고 있다. 최근에는 키워드 네트워크 분석 등 통합적인 동향 분석 연구들과(Lee et al., 2019; Park et al., 2018) 국내외 문헌을 대상으로 두 개념의 관계를 살펴본 메타분석도 실시된 바 있다(Kim, Lee et al., 2019).

무경계 경력태도란 경력의 유지와 개발을 위하여 전통적인 직업 또는 단일 조직에서의 고용이라는 경계를 넘어 다양한 환경에서 활발하게 경험을 쌓고 자유롭게 조직을 선택하며 자신의 경력을 개발하는 것을 뜻한다(Arthur, 1994; Arthur et al., 2005; Sullivan & Arthur, 2006). 이는 새로운 직업의 창출, 기존 직업의 소멸 등 불확실하고 급변하는 환경, 경쟁적인 업무 환경으로 인한 경쟁력 확보의

중요성, 조직 체류 기간의 단축, 노동시장의 유연화 등이 진행되는 맥락에서 조직경계를 초월하는 경력의 필요성에서 대두된 개념이다. 무경계 경력태도를 지닌 개인은 경력개발에 있어서 조직에 의존하기 보다는 스스로의 책임을 중요시 한다. 또한, 이 개념에서는 노동자가 다양한 직장이나 조직 간 경계를 넘나들며 성과에 기반한 유연한 고용관계를 맺기 때문에 전이 가능한 기술과 직무를 통한 학습을 중시하는 특성이 있다(Sullivan & Arthur, 2006). 이들은 또한 외부 환경과 조직 외부로의 이동에 대하여 개방적인 태도를 지니며 경력에서의 성공을 판단하는 기준을 승진이나 보상이 아닌 심리적으로 의미 있는 일을 통한 자아실현이나 성취감 등 주관적 지표에 둔다. 즉, 이들은 자신의 가치에 따라 자신의 경력을 스스로 주도하고 능동적이고 유동적으로 관리한다(Briscoe & Hall, 2006; Briscoe et al., 2006).

프로티언 경력태도는 개인적인 가치에 기반하여 자유롭게 자기주도적인 선택을 하며 역동적으로 자신의 경력을 관리하는 태도로 정의 된다(Briscoe & Hall, 2006). 프로티언 경력태도를 가진 사람들은 자율성과 자기결정성에 기반하여 경력을 계획한다는 점에서 자기주도적이고 선택과 경력성공을 평가하는데 있어서 개인적인 가치에 기준을 두고 행동한다는 점에서 가치지향적이다. 프로티언 경력태도는 두 가지 메타역량을 제시하는데, 그 첫 번째로 자기자각(self-awareness)은 스스로의 개인적인 정체성을 명확히 파악하는 역량으로, 자신이 하고 있는 일이 의미가 있는지, 무엇을 해야 의미를 찾을 수 있을지에 대해 아는 역량이다. 두 번째는 적응성(adaptability)으로, 하고 있는 일에 만족하지 못하는 경우, 변화를 가능케하기 위하여 움직이는 역량이다. 이들은

성공을 외부의 직위나 수입 등 객관적 기준이 아닌 심리적 성공이라는 내부의 주관적 기준으로 평가하며 일에서 의미를 창출하고 유지하는 것을 중요시하므로 자신의 일을 능동적으로 변화시켜 일의 의미를 찾을 가능성이 높다고 하였다(Hall, 2004).

요약하면, 구성 개념 상 무경계 경력태도는 무경계 사고방식 및 조직이동 선호로 대표되며 프로티언 경력태도는 가치지향성과 자기주도적 경력 관리로 대표된다는 차이는 있으나(Kim, Lee et al., 2019), 두 개념 모두 변화무쌍해진 일의 세계에서 경력이란 더 이상 안정적이지 않은 조직에 의해 주도되는 것이 아닌 일을 하는 사람 스스로 관리하고 주도하는 것이라는 관점을 취한다. 이 개념들은 개인 주도의 경력개발을 위하여 자기주도성, 자율성, 주체성, 능동성, 자기이해와 가치명료화, 자기 관리 및 자기개발, 그리고 지속적인 학습능력 등의 역량을 강조함으로써 4차 산업혁명 시대가 요구하는 개인의 역량 강화에 직접적인 시사점을 제공하고 있다.

#### 구성주의 진로이론과 일의 의미

무경계 경력태도 및 프로티언 경력태도와 더불어 두 번째로 살펴볼 일의 대한 현대적 관점은 진로구성주의와 일의 의미에 관한 이론이다. 급격한 과학 기술의 발달에 따른 새로운 유형의 직업 등장, 기존 직업의 소멸, 세계적인 경기침체, 기업의 실패, 실업, 불안전 고용, 취업기회상실(work inopportunity) 등으로 대표되는 모호하고 불확실한 상황 속에서 조직에 기댈 수 없는 개인은 스스로 자신의 일에 대한 방향 설정을 지속해야하며 자신의 외부가 아닌 자기 안에서 안정성을 마련해 가야

한다. 자기 스스로 방향을 설정하고 추진하고 성취해 가기 위하여 개인은 그 어느 때 보라도 적응적이고, 자기성찰적이며, 자기를 조절하고 관리할 수 있어야 한다. 이러한 역량은 모두 안정적인 자기(self)의 형성과 원활한 자기주도적 과정에의 참여가 전제되어야 하는 것이며 이는 개인이 자신의 가치, 동기, 목표, 열망과 같은 내적 측면을 이해하고 자신의 정체성을 일관성 있게 이야기하며 의도적으로 그것을 시행하는 능력과 연결된다(Savickas, 2011). 즉, 4차 산업혁명 시대에서의 진로란 하나의 길을 선형적으로 따라가거나 사다리를 올라가는 것이 아닌, 자신의 일의 의미와 목적에 관한 일관된 이야기를 주관적으로 구성해 가며 변화하는 환경에 적극적으로 적응해 가는 과정이다(Savickas, 2013).

사회구성주의 시각에 기반하여 Savickas(2013)는 진로구성주의 이론을 제안하였는데, 이 이론에서는 진로를 일하는 삶에 대한 개인 각자의 주관적인 이야기로 이해하며 개인의 주관적이고 내적인 의미구성(meaning-making)을 진로발달의 핵심으로 본다. 개인은 외부에서 안전과 안정이 주어지기를 바라는 것이 아니라 사회와의 지속적인 상호작용을 통하여 자기 안에서 안전과 안정을 만들어내야 한다. 이 때 요구되는 자기주도성과 자기의존(self-reliance)은 ‘마음의 소리’로 표현되는 강한 내적인 목적과 방향성에 귀를 기울이고 자신의 인생-진로 이야기를 표현하고 시행하며 자신의 정체성을 공고히 하는 과정에서 형성된다고 보았다(Savickas, 2011). 진로구성주의 이론에서는 개인은 단순히 어떤 직업에서의 행위자(actor)나 어떤 진로에서의 책임자(agent)가 되는 것을 넘어 자기 자신과 인생의 이야기를 구성하고 써 내려가는 저자(author)가 된다고 보며 일은 이러

한 이야기와 자기를 구성하는 수단이 된다고 본다. 이 이론은 생애진로주제와 적응성을 주요 개념으로 제시하였는데, 생애진로주제는 일을 통해 드러내는 구체화된 자아개념이자 정체성이며 자신의 진로 관련 행동의 이유나 개인의 가치, 태도, 신념 등을 담은 세계관으로 이해할 수 있다. 각 개인은 자신이 지닌 고유한 생애주제에 기반하여 의미있는 경험을 선택하고 자신의 일 관련 역할에도 적응해 나간다(Savickas, 2013). 이런 생애주제를 담은 개인의 진로경험담이 진로이야기(career stories)이며 개인이 반복적으로 서술하는 단어와 문장은 진로이야기를 생명력 있게 하는 무언가를 반영한다. 한편, 적응성은 업무, 사회, 환경적 변화에 맞춰 자신의 행동 방향을 정하고 시행하게 하는 개인의 능력, 기술, 자질, 자발성을 비롯한 심리사회적 자기조절 능력으로 정의된다. 적응성이 높은 개인은 자신과 일의 상호작용을 확장시키고 적응적인 인지, 행동, 정서를 촉진시켜 일과 관련하여 능동적 자세로 자신이 원하는 조건을 만들어 내며, 적극적으로 정보와 기회를 탐색한다.

최근 진로구성주의 관점을 기반으로 개인의 진로발달과 일련의 적응과정을 설명하는 이론적 틀로 진로적응모형이 제시되었다(Savickas & Porfeli, 2012). 이 모형에서는 적응준비, 적응자원, 적응반응, 적응결과로 이어지는 일련의 진로적응의 과정을 제시하였고 이를 통합하고 검증하기 위한 연구들이 국내에서도 활발히 수행되는 추세이며(예: You & Shin, 2019), 관련 변인들에 대한 메타분석(Park & Lee, 2018; Rudolph et al., 2017)도 이루어졌다. 이 모형에서는 개인 내적인 심리적 특성(적응준비)과 자기조절능력(적응자원)이 진로변화에 대하여 개인이 적절한 행동(적응반응)을 할 수 있게 하

고 이를 통해 성공적인 결과(적응결과)로 이어진다고 본다(Savickas, 2013; Savickas et al., 2018). 특히 이 중 적응자원은 진로적응성을 반영하며 4C로 불리는 관심(concern), 통제(control), 호기심(curiosity), 확신(confidence)의 4가지 구체적 하위요인으로 구성된다고 하였다(Savickas & Porfeli, 2012). 이 이론은 개인의 자기구성 과정을 촉진하고 과거의 기억과 현재의 경험, 미래의 전망에 의미를 부여함으로써 생애주제를 확인하기 위한 대표적 개입방법으로 진로구성인터뷰(Career Construction Interview; CCI, Savickas, 2013)를 제안하였다. 이는 자신의 핵심적인 정체성과 일역할에 대하여 답해가는 과정을 명료화하고 촉진하기 위한 개입으로(Maree & Twigg, 2015), 최근 국내에서도 진로상담 및 교육에 이 기법을 활용하고 그 효과성을 평가하는 연구들이 증가하고 있으며 대학전공선택, 성인의 의사결정 촉진, 방향이 불확실한 계약직 근로자의 진로 방향을 찾는 상담 등에 유용하다고 하였다(예: Kang & Lim, 2020). 이 개입은 내러티브 기법을 활용하여 각 개인이 자신의 일을 통해 실현하고자 하는 고유한 목표와 의미, 주관적인 성공의 개념을 구성하도록 돕고 이는 분명한 자기감과 정체감, 사명감의 형성으로 이어진다. 이러한 요소는 모두 4차 산업혁명 시대에 개인에게 필수적으로 요구되는 측면으로, 이 시대의 일과 삶을 이해하는 데에 진로구성주의가 공헌할 수 있는 바를 보여준다고 하겠다.

구성주의적 진로이론이 일에서의 의미구성을 핵심적으로 여긴 바와 같이 일에서의 의미 경험 혹은 의미있는 일(meaningful work)을 강조하는 관점은(Rosso et al., 2010; Steger et al., 2012) 일을 단순한 돈벌이 수단으로 접근하기 보다는 그 자체로 긍정적인 의미를 지니고 있



고 자신의 삶의 의미와 목적에 연결되어 있으며 타인과 공동체에 공헌하는 친사회적 활동으로 이해한다. 이 관점은 일을 삶의 의미와 목적에 직접적으로 연결시킴으로써 일이란 특정 조직 등 외부에서 부여된 역할을 수행하는 것이 아닌 각 개인의 가치의 실현이며 주관적이고 내적인 의미구성의 구현이라고 바라보는 4차 산업혁명의 시각에 유용한 시사점을 제공한다. 국내에서도 일의 의미에 관한 연구는 심리학, 상담학, 경영학, 인적자원개발 분야 등 다양한 학문 분야에서 이루어지고 있으며 최근 10여 년 간 연구와 실제적 개입 노력이 증가하고 있다(Kim, Chang, et al., 2019). 일에서의 의미감 경험이 강조되면서, 이를 증진하기 위한 여러 가지 방안들이 제시되었는데, 최근 부각되고 있는 개념은 국내에서 ‘직무의 미창조’ 혹은 ‘직무가공’으로도 번역되어 있는 잡크래프팅(job crafting; Wrzesniewski, & Dutton, 2001)이다. 잡크래프팅은 개인이 자신의 일에서 더 높은 의미감을 경험하기 위하여 활용하는 적극적인 전략을 뜻하며(Berg et al., 2013), 과제, 관계, 인지 크래프팅으로 구체화된다. 과제 크래프팅이란 자신의 업무가 흥미, 능력, 가치관, 성격 등을 더 적절히 반영할 수 있도록 과제 자체를 변화시키는 것이다. 관계 크래프팅이란 일과 관련하여 만나는 사람들과의 관계를 변화시키거나 확장함으로써 일의 의미감을 높이는 것이다. 인지 크래프팅은 일의 의미와 목적을 재해석하거나 자신의 지각을 적극적으로 변화시킴으로써 일의 의미를 높여주는 전략이다.

일의 의미와 더불어 소명으로 일을 바라보는 관점도 일에서의 의미구성과 관련하여 주목받고 있다. 소명(Dik & Duffy, 2009)은 초월적 부름, 목적/의미, 그리고 타인지향성을 조

작적 정의의 핵심 요소로 보며 ‘소명의식이 있다’는 지각을 일컫는 소명지각과 ‘소명을 실제로 살아내고 있다’를 뜻하는 소명수행으로 나누어 이해한다(Ahn & Shin, 2018; Duffy, Bott, et al., 2012). 최근 소명에 대한 연구는 소명수행의 선행변인과 결과변인, 그리고 그들의 관계를 설명하는 매개 및 조절변인들을 통합적으로 제시하는 ‘소명으로서의 일 이론’(Work as Calling Theory; WCT; Duffy et al., 2018)을 기반으로 활발히 진행되고 있으며 소명 개념을 활용한 상담 및 교육에서의 개입 전략들도 소개되고 있다(Dik & Duffy, 2015; Dik et al., 2015).

요약하면, 일에서의 의미구성을 강조하는 진로구성 및 일의 의미에 관한 이론들은 공통적으로 개인이 일상에서의 일을 통하여 의미와 목적을 어떻게 추구할 것인지에 대한 문제를 심층적으로 다루며 일의 목적성과 의미를 효과적으로 제고하기 위해 활용 가능한 전략들을 제시하고 있다. 일의 세계는 빠르고 예측하지 못하는 방향으로 변하고 있으며 그 변화의 영향 자체가 매우 복잡하기 때문에 전 세계의 노동자들에게 있어서 단 하나의 거대 진로 내러티브(Savickas, 2013)를 적용하기 어렵다고 하였다. 따라서 하나의 거대 진로 내러티브가 아닌 개인의 일과 삶의 개별 이야기 구성에 중점을 두는 이러한 관점들은 4차 산업혁명을 살아가는 사람들의 모습을 이해하기에 유용한 이론들이다. 즉, 일의 세계는 시시각각으로 변하더라도 각 개인이 자신의 삶과 일에 부여하는 의미, 가치, 목적은 쉽게 변화하지 않고 개인이 삶을 유지하는 중요한 축이 되어준다.

## 일의 심리학 접근

마지막으로 논의할 현대적 관점은 일의 심리학 이론(Psychology of Working Theory: Duffy et al., 2016)이다. 일의 심리학 이론은 전통적인 고용관계가 감소하는 상황에서 어떻게 인간이 기본욕구를 충족시킬 수 있는가를 보여줄 수 있다는 점과 다양한 형태의 일과 이러한 일들을 경험하는 개인을 포괄한다는 점에서 4차 산업혁명 시대의 개인의 진로발달 및 일의 경험에 기여할 수 있는 이론이다. 기존의 직업심리학이 어느 정도의 특권과 선택의 자유를 가지고 있는 사람들의 진로선택과 발달에 초점을 두었다는 점에 대한 비판과 (Blustein et al., 2008), 일의 개념을 포괄적인 것으로 확장하는 일의 심리학 이론이 제시되었다(Blustein, 2013; Blustein, et al., 2008; Duffy et al., 2016). 이러한 접근은 특히 일자리의 양극화로 인한 저임금 일자리가 늘어나고 불안정한 고용의 플랫폼 기반 노동자가 증가하는 4차 산업혁명 시대(Bryniolfsson & McAfee, 2014; Kwack, 2020)에서 다양한 형태로 일하는 개인의 어려움을 이해하고, 이들을 돕기 위한 시사점을 제공할 수 있다.

일의 심리학 이론은 일을 포괄적으로 정의하여 다양한 인간의 일에 대한 경험을 연구하고 논의할 수 있도록 하였고, 일의 경험을 통해 인간이 어떻게 중요한 욕구를 충족하고 심리적 안녕감과 일의 충만감에 이르게 되는지에 관한 이론적 모형을 제시하였다(Blustein, 2013; Duffy et al., 2016). 먼저, 일의 심리학 이론에서는 일이란 인간의 기본욕구를 충족시켜줄 수 있는 인간의 삶과 정신건강의 중요한 요소라고 가정하였고, 일을 사회적 혹은 개인적 가치를 가지고 있는 상품, 서비스, 및 사회

적 관계를 만들어내는 도구적 활동과 목적이 분명한 활동으로 정의하고 임금노동과 돌봄노동과 같은 비임금노동을 포괄하는 개념으로 보았다(Blustein et al., 2008; Richardson et al., 2005). 또한, 제시된 이론적 모델에서는 일의 경험에 영향을 미치는 사회적, 경제적, 문화적 요소를 주요한 변인으로 다루고, 이들이 일 충만감과 심리적 안녕감을 경험할 수 있는 괜찮은 일자리를 획득하는데 어떠한 역할을 하는지를 보여주었다(Duffy, et al., 2016). 예를 들면, 개인이 사회경제적 자원에 대한 접근성이 낮고 사회적으로 소외된 정체성을 갖고 있더라도, 개인이 지각하는 통제력이 높거나 이러한 장벽과 진로전환의 과정에서 능동적으로 대처할 수 있다면, 괜찮은 일자리를 가질 수 있다는 것이다. 여기에서 개인이 지각하는 통제력은 일 자유의지라 하며(Duffy, et al., 2012), 환경변화나 진로전환에서 자신의 자원과 역량을 활용하는 준비도를 진로적응성이라 한다(Savickas, 2005). 또한, 이렇게 진로장벽이 있는 상황에서 일의 자유의지와 진로적응성을 갖고 궁극에 괜찮은 일을 획득하게 하는 과정은 개인의 적극적인 성격과 사회의 불평등한 구조를 인식하고 변화시키고자 하는 비판적 의식(critical consciousness: Freire, 1973), 사회적 지지 및 거시경제 상황에 의해서 증대된다고 하였다. 이러한 일의 심리학 이론과 일의 심리학적 접근을 바탕으로 빈곤을 포함한 사회계층이 개인의 일 경험에서 어떤 역할을 하는지(Ali, 2013; Blustein et al., 2002), 차별 및 소외 경험이 경력개발 과정에 미치는 어떤 영향을 미치는지(Eggerth et al., 2012; Flores et al., 2011) 연구되었고, 제시된 모델을 검증하는 실증연구가 지속되고 있다. 이러한 일의 심리학은 국내의 진로상담 및 연구에 중요한 시사점

을 제공해주고 있다. Ahn과 Jung (2019)은 일의 심리학 이론이 상담자의 사회정의 및 옹호 역량 강화를 위한 연구와 교육의 필요성을 뒷받침하며, 진로상담에서 사회적으로 소외된 다양한 소수자 정체성을 가진 내담자를 위한 진로상담과 이들의 진로발달을 위한 정책개발에 기여한다고 하였다.

요약하면, 일의 심리학은 일의 범위를 확장함으로써 기존의 논의에서 주목받지 못했던 모든 일 경험을 포함하고, 개인의 사회, 경제, 문화적 배경으로 인해 갖게 되는 제약을 극복할 수 있는 일의 자유의지 및 진로적응성의 역할과 이를 촉진하는 비판적 의식 개념을 제시하여 이에 대한 연구와 실무 발전에 기여하고 있다. 이는 4차 산업혁명 시대가 초래하는 노동의 내용, 형태, 그리고 환경의 변화 속에서 개인이 어떻게 일하는 삶을 적응적으로 펼쳐갈 수 있는지에 대한 시사점을 제안한다.

### 기존 담론에 관한 비판적 고찰과 진로상담 및 직업심리학의 향후 과제

위에서 제시한 진로상담 및 직업심리학의 이론과 관점들은 4차 산업혁명으로 인한 일의 세계의 변화 속에서 개인과 사회가 변화에 적응하고 나아가 변화를 주도해 갈 수 있도록 돕는 유용한 개념과 방향을 제시해 주지만 기존 담론들이 충분히 고려하지 않은 측면들이 있다. 본 장에서는 이러한 부분들을 비판적으로 고찰하여 향후 주목해야 할 진로상담과 직업심리학의 주제들을 제시하였다.

### 무경계 경력태도와 프로티언 경력태도의 한계

무경계 경력태도와 프로티언 경력태도는 모두 개인의 주도성과 자율성을 강조하고 있다. 두 개념은 개인에게 조직 내에서 경력을 쌓아야 한다는 생각을 넘어서서, 자기 자신의 경력을 갖는 것을 더 중요하게 생각하도록 하였고 자신을 고용해주는 조직과 자신을 분리해서 바라보게 하였다. 또한 개인이 주도성을 갖고 자유의지를 기반으로 무엇이든 선택할 수 있는 존재라는 점을 일깨워준다. 그러나, 이 개념이 경력개발의 긍정적인 결과로 이어지기 위해서는 기본적인 고용의 안정, 괜찮은 일자리, 조직의 적극적 지원이 중요한 전제 조건처럼 작동한다는 점에서 자칫 경력개발의 양극화를 강화하는 기제로 작용할 수 있다는 한계가 있다. 이 개념들은 개인의 경력개발에서 조직 역할의 축소와 개인 역할의 확대를 배경으로 등장하였으나, 역설적으로 이러한 경력개발의 성공에는 조직의 기여가 큰 것으로 보인다. 즉, 좋은 조직에 속한 개인일수록 무경계 경력태도를 통해서 경력성공에 이르기 쉽다는 것인데, 이는 무경계 경력태도가 조직성과 혹은 경력성공 등의 긍정적인 직무 결과로 이어지는 경로를 탐색한 선행 연구들이 공통적으로 네트워크 행위(Choi, 2021; Chung & Ko, 2021), 무형식 학습(Gim & Cho, 2021), 타인과의 소통과 상호작용(Lee et al., 2019) 등을 주요한 매개변인으로 확인하였다는 점에서 추론할 수 있다. 즉, 무경계 경력태도는 조직의 특성에 의해 영향을 받는 것으로 보이는데, 괜찮은 조직일수록 다양한 구성원과의 학습 기회가 많고 경력개발 지원을 돕는 학습기회와 인적 네트워크 및 자원이 제도적으로 제공되기 때문이다(Lee et al., 2008). 네트

워킹 행위는 자신의 경력성공에 잠재적으로 도움이 될 수 있는 사람들과 관계를 개발하고 유지하는 것(Forret & Dougherty, 2004)으로 정의된다. 즉, 무경계 경력태도와 프로티언 경력태도는 풍부한 인적 물적 자분을 갖고 있는 개인에게는 주도성과 자율성을 강화하지만, 인적 자원이 부족하고 다양한 학습기회에 접근이 어려운 사람들에게 자기주도적 경력개발의 기회와 자원을 제한하는 방식으로 작용할 수 있을 것이다. 예를 들어, 국내 게임 개발자들의 불안정성에 대해서 연구한 Lee(2018)는 대기업에서 일하게 되는 게임 개발자는 다양한 소프트웨어 툴을 이용하여 업무협업과 관리가 이루어지며, 개개인의 개발자가 자신의 전문성을 축적할 수 있는 반면, 1인 개발자의 경우 개발을 위한 기반 체제가 미흡하거나 제대로 관리되지 못하여 전문성을 키우기 어렵다고 하였다. 즉, 4차 산업혁명 시대에서 개인 주도적인 경력개발의 중요성이 대두되고는 있으나 개인의 경력개발은 여전히 조직과 사회적 맥락에 영향을 받는다(Clarke, 2013; Rodrigues et al., 2015). 현재까지 이 분야의 많은 연구들은 대체로 개인의 무경계 및 프로티언 경력태도가 조직의 발전과 이익, 개인의 성공과 만족도 등에 어떻게 연결되는지를 중심으로 전개되어(Lee et al., 2019; Park et al., 2018), 조직과 사회적 차원은 집중적으로 조명되지 못하였다. 이는 향후 진로상담과 직업심리학의 영역에서 경력개발을 하는 개인의 노력이나 변화에만 집중하는 것이 아닌 경력개발의 주요 맥락을 구성하는 조직과 사회 차원에서는 어떠한 노력과 변화가 있어야 하는지 연구하고 실제적인 조력 방향을 함께 고민해야 함을 시사한다. 예를 들어, 특정 조직과 전통적인 고용관계를 맺고 있지 않아 물적, 인

적 자원의 기반이 취약할 수 있는 개인이 다양한 학습 기회나 유사 업무를 하는 사람들과의 소통 및 지지를 위한 네트워킹을 구축해 가는 방안들은 중요한 주제가 될 것이다. 이러한 노력들은 개인 주도로 이루어질 수도 있으나 조직에 속하지 않은 개인의 경우, 개인 주도 노력 역시 제한적일 수 있다는 점을 고려하여 지역사회나 일자리 관련 기관들의 주도로 보다 조직적이고 체계적인 기회를 제공하는 것도 필요할 것이다.

#### 자기주도적 자기개발 추구의 잠재적 위험성

앞서 무경계 경력태도와 프로티언 경력태도에 관한 설명에서 논의한 바와 같이 4차 산업혁명 시대를 살아가는 개인은 급변하는 일의 환경에서 불안정성과 불확실함을 개인의 주도 와 책임 하에 견뎌 나가고 일의 세계에 적응해 가기 위하여 자신의 역량과 경쟁력을 강화시켜야 한다(Hirschi, 2018; Lent, 2018). 4차 산업혁명을 화두로 하는 진로상담 및 교육 분야의 논의에서 비록 4차 산업혁명 이전부터 등장한 개념이지만 회복탄력성, 적응성(Lent, 2018), 진로탄력성, 창의성, 그리고 융복합성(Lee, 2017) 등의 역량 개념이 더욱 부각되는 것은 4차 산업혁명 시대를 적응적으로 살아가기 위하여 개인에게 다양한 역량들이 요구되고 있다는 점을 잘 반영한다. 앞서 살펴 본 바와 같이 개인 주도적, 자발적, 능동적, 주체적인 경쟁력의 강화, 더 나은 의미와 목적의 추구, 더 최적화된 자기의 구성은 4차 산업혁명 시대를 살아가는 개인에게 기대되는 모습이며 적응적인 의미를 담고 있다. 그러나 이러한 개인 경쟁력과 역량의 강화는 무한 경쟁과 성과주의 등의 특성으로 대표되는 신자유

주의적 가치에 기반한 자기계발 몰입 현상과 연결 지어 고찰해 볼 필요가 있다. 자기계발은 개인이 자신의 변화와 개선을 목적으로 행하는 자기관찰, 개입(학습), 평가를 포함하는 일련의 활동으로 정의된다고 하였다(Chun, 2008). 자기계발 열풍은 일시적 유행을 넘어 하나의 사회 현상이 되었고 세미나, 강연, 워크숍, 상담, 코칭, 컨설팅 등의 상품들이 끊임없이 생산되고 소비되는 거대한 산업이며 시장이 되었다(Chun, 2008). 자기계발은 사회학, 교육학, 경영학, 심리학 등에서 연구되어 왔으나, 대다수의 연구들은 자기계발 현상에 대하여 자연스럽게 필연적인이며 당위적인 것으로 전제하여 자기계발의 이점, 방법, 구체적인 향상 프로그램, 관련 변인 등을 연구하는 것에 머물러 있는 실정이다(Kim, Kim et al., 2017). 이는 두 가지의 문제점을 보여주는데, 한 가지는 과도하고 강박적인 자기계발이 가져올 수 있는 부적응적인 측면이 간과되고 있다는 것이며, 또 한 가지는 현재의 심리학적 자기계발 담론이 가정하는 개인의 주체성, 자율성, 선택의 자유의지에 영향을 미치는 사회구조적 맥락에 대한 비판적 시각이 결여되어 있다는 것이다. 이러한 두 가지 문제점을 고려한 자기계발에 대한 다면적 고찰이 필요한 이유는 4차 산업혁명 시대에는 자기계발이 더욱 중요하게 부각될 것으로 전망되기 때문이다. 실제로 한국사회에서 대학생의 84.6%, 직장인의 89.0%가 평소 자기계발에 대한 강박감을 느낀다고 하였고(Ahn, 2016), 고용 유연성의 어두운 단면인 불안정하고 열악한 일(*precarious work*)의 증가와 경력 개발에서 개인의 주도성과 책임을 강조하는 흐름은 경쟁, 기회주의, 정신적 자기-향상의 문화를 촉진한다고 하였다(Rimke, 2000). 특히 능력주의 신념은 사회적 지지와

안전망의 감소를 정당화함으로써 살아남아야 한다는 개인에 대한 압박을 더욱 심화시킨다(Son, 2004). 일에 대한 열정, 실험정신, 끊임없는 발전과 혁신, 새로운 아이디어, 예술적 창조성 등은 4차 산업혁명 시대에 바람직한 것으로 요구되는 특성들이기도 하지만 이는 공통적으로 신자유주의 담론에서 선호되는 개념이기도 하다(Bak & Kim, 2019; Kim & Oh, 2017). 자기계발이 지향하는 주체화 양식 중 하나인 자아의 기업화 혹은 기업가적 자아(*enterprising self*)는 개인은 자기 삶을 경영하는 기업가이며 최적의 상태에 이르기까지 지속적으로 자신을 관리하고 경영하도록 요구한다(Kim & Oh, 2017). 이러한 요구는 외부로부터의 것이 아닌, 내적 자기 강제라는 점이 주목할 부분인데, 이는 이러한 자기향상의 요구에 대한 극심한 피로를 느끼면서도 불충분성과 불만족, 불안으로 인하여 성과의 최적화를 위한 자기계발의 움직임을 쉽게 멈출 수 없도록 하는 기제이기 때문이다 (Han, 2012; Kim, Kim et al., 2017). 또한, 현대의 자기계발 문화에서는 온전한 자율성과 순수한 자유의지를 구사하며 외부로부터의 도움에 의존하지 않는 자립형 인간으로 자기를 개념화함으로써 성공도 실패도 모든 것이 개인의 '선택'에 달려있다는 관념을 강화한다고 하였다(Lee, 2015). 이같은 자기계발 현상의 맥락을 고려할 때, 실업이든 불안정 고용이든, 일과 진로와 관련한 어려움이 모두 자기향상 노력의 부족, 개인의 역량 부족의 문제로만 환원된다면 개인 주도의 일 발달 패러다임은 4차 산업혁명의 흐름에서 소외되고 배제되는 사람들에게는 또 다른 형태의 억압과 굴레로 작용할 것이다. 따라서 진로상담과 직업심리학 분야는 자기계발의 긍정적 측면에 관심을 기울이는 것을 넘어 보다

다각적인 고찰을 통하여 자기계발의 잠재적 위험성도 충분한 조명할 필요가 있다. 아울러, 자기계발 수행 자체에만 초점을 두기보다는 이를 수행하는 개인의 주체성과 자율성 대한 가정에 비판적으로 접근하고 개인의 선택과 결정에 영향을 미치는 사회구조적 맥락 속에서 이러한 개념들을 살펴볼 필요가 있을 것이다. 예를 들어, 최근 심리학 분야에서 이루어진 자기계발에 관한 한 연구는(Heo, 2020) 자기계발의 동기를 구분하고 강박적 자기계발 척도를 개발하여 살펴보았다. 그 결과, 항상 동기의 자기계발은 대학생의 심리상태 및 취업 준비행동에 긍정적 영향을 주었으나 강박적 자기계발은 부정적 영향을 미치는 것으로 나타나 자기계발의 부정적 측면을 실증적 연구를 통해 조명하였다. 이처럼 자기계발의 여러 측면들에 대한 개념과 측정을 정교화하고 그 영향력을 살펴보는 진로상담과 직업심리학 분야의 경험적 연구들이 앞으로도 활발히 수행되어야 할 것이다.

#### 일의 의미와 목적 추구에서의 어려움

4차 산업혁명 시대에는 개인이 내적으로 구성하는 일의 의미와 목적이 중요한 역할을 할 것으로 전망하였으나, 이를 어렵게 만드는 세 가지의 측면을 고려해 볼 수 있다. 첫째, 개인의 무경계 및 프로티언 경력지향이 높을수록 의미있는 일을 찾기 위하여 노력하고 선택을 중요시 하고 일이 자신의 개인적 가치와 잘 맞아야 한다는 기대수준도 높을 것이다. 이에 대해 뉴커리어 개념을 다룬 몇몇 문헌은 일에 대하여 지나치게 높은 기대수준으로 인하여 오히려 일에 대한 불만족을 크게 지각하고 적응적인 진로 행동을 하지 않거나 일에서의 안

녕감을 얻기 힘든 가능성을 제시하였다. 예를 들어, 고학력자와 교육전문가를 대상으로 한 경험적 연구(Chang et al., 2008)에서는 일과 관련하여 매우 높은 수준의 개인적인 가치를 가진 사람일수록 퇴사할 가능성이 높다고 보고하였다. 여기서의 퇴사 가능성이 조직 간 이동에 개방적인 무경계 경력태도를 반영하는 것인지, 개인의 주관적 관점에서 적응적인 진로 선택과 행동으로 볼 수 있는지는 명확하지 않지만 내면적 가치 추구하고 실현은 본질적으로 모호한 측면이 있으며 쉽게 성취할 수 있는 것이 아닌 만큼, 어느 정도의 의미와 목적의 추구가 개인의 일과 삶에서의 안녕에 긍정적 혹은 부정적으로 작용하는지에 대한 연구는 앞으로 지속될 필요가 있겠다.

둘째, 4차 산업혁명 시대에는 일의 의미와 목적의 중요성이 더욱 커져 갈 것으로 예상되는데(Hirschi, 2018), 일에서 목적과 의미를 경험하게 해주는 주요한 원천 중 하나인 일터에서의 사회적 관계는 오히려 더욱 약화될 것으로 전망된다(Park, 2020). 즉, 4차 산업혁명 시대에는 일에서의 사회적 관계가 축소되는 특성을 지닌다고 할 때, 개인의 일의 의미 경험은 어떠한 방식으로 전개될 것인가를 고민할 필요가 있다. 학자들은 일에서의 목적과 의미 경험에 사회적인 관계가 중요하다고 하였는데, 사람들은 일터에서 집단적인 정체성과 문화를 만들어내기 위해 상호작용을 하고 그 정체성과 문화는 각 개인의 일과 관련된 정체성과 의미 부여에 영향을 준다(예: Rosso et al., 2010; Steger et al., 2012). 또한, 일에서 의미를 경험하기 위해서는 일터에서 개인은 한 인간으로서 존중받고, 자신의 업무 노력에 대한 가치를 인정받아야 한다(Moorman & Byrne, 2005). 이러한 존중과 가치는 구성원이 조직의

업무조건과 방향성 수립을 위한 의사결정에 참여하고 자신의 업무에 있어 적절한 자율성을 보장받고 조직의 미션과 자신의 일의 가치와 방향성에서 일관성을 지각할 수 있을 때 구현된다고 보았다(Byrne et al., 2011). 이러한 일의 의미와 목적에 관한 주제는 4차 산업혁명이 초래할 수 있는 관계의 단절을 생각해 볼 때 도전과제가 될 것이다. 예를 들어, 한국 사회 Gig경제의 대표적인 예로 제시되었던 배달 플랫폼 노동자의 일은 누구와도 상호작용이나 사회적 관계가 거의 없거나 최소화되는 방식으로 진행된다고 하였다(Park, 2020). 즉, 기존의 일의 의미 관련 이론들은 4차 산업혁명 시대에 노동자들이 일에서 어떻게 의미와 목적감을 형성하고 유지해 갈 것인가에 대하여 제한된 관점을 제시한다. 4차 산업혁명 시대에 개인은 더욱 자신에게 의미있는 일을 추구하는 반면, 사회적 관계가 축소된 일자리는 이러한 경험을 더욱 어렵게 만드는 방향으로 변화한다면, 기존과 유사한 방식의 사회적 상호작용이 아니더라도 일터에서 의미있는 관계를 경험할 수 있는 다양한 방안을 연구할 필요가 있겠다.

셋째, 비슷한 맥락에서, 4차 산업혁명 시대의 일은 잘게 쪼개어진 단순한 업무를 뜻하는 파편화된 일 또는 마이크로태스킹(Irani, 2015; Schmidt, 2017)의 특성을 지니기도 한다. '디지털 테일러리즘'이라고도 불리우는 마이크로태스킹은 온라인 플랫폼을 통해서 단순한 작업으로 작게 나누어져서 불특정 다수의 비숙련 노동자에게 요청되는 일을 지칭한다. 마이크로태스킹에 종사하는 노동자는 마치 공장의 생산라인의 한 부분을 담당하는 것과 같은데 일반적으로는 함께 일하는 동료 뿐 아니라 일의 의뢰인도 누구인지 모르며, 어떤 목적으로

본 결과물을 사용할지에 대해서 모르는 경우가 많다(Schmidt, 2017). 이는 일에 의미를 부여하는 주요 원천으로 이해되는 과업 성취감, 개인적 가치나 포부의 실현, 창의적인 자기표현 등을 어렵게 함으로써, 일의 의미 구성에 어려움을 주는 요인으로 작용할 수 있다. 특히, 마이크로태스킹은 결과물의 평가 역시 컴퓨터에 의해서 이뤄지는데, 일의 결과물을 컴퓨터가 승인하지 않으면 일에 대한 임금을 지급받지 못하는 구조가 대부분이다. 이러한 평가가 부당한 경우가 있더라도 이의를 제기할 곳이 없는 시스템인 경우가 많다(Kitur et al. 2013). 이러한 부당한 평가시스템이 지속되는 것은 마이크로태스킹 자체의 경제적 가치가 미미하기 때문으로 이러한 일을 위해 결과물을 제대로 평가할 수 있는 시스템을 마련할 고용주가 없기 때문이다. 이와 같이 개인이 참여하는 노동의 일의 전체적인 목적에 대해 모르고, 일을 제대로 평가받지 못하는 상황을 빈번하게 경험하게 될 때, 노동자가 자신의 일에서 의미를 구성하고 목적을 발견하기 어려울 것이다. 요약하면, 구성주의 진로이론과 일의 의미 관점에서는 일에서의 내면적 가치 추구가 적절하고 적응적인 방향으로 이뤄지도록 돕고, 일을 통해 경험하는 사회적 연결감이나 자기실현 기회가 약화되는 상황에서도 원활한 자기(self)의 구성과 의미감 성취를 도울 수 있는 방안에 대하여 지속적으로 고민해야 할 것이다.

#### 다양한 사람들의 일 경험을 포괄하는 일의 심리학

일의 심리학 관점은 심리학이 4차 산업혁명이 새롭게 양산하는 다양한 노동이나 조직의

종류, 형태, 특성들에 주의를 기울임으로써 4차 산업혁명 시대를 살아가는 사람들의 다양한 일 경험을 포괄적으로 다룰 수 있는 기반을 제공해 준다. 앞서 살펴본 바와 같이 일의 심리학은 비판심리학의 관점에 기반하여 일과 진로와 관련된 기존 심리학 연구들이 주로 특정한 권리, 능력, 선택권 등을 가진 사람들을 이해하는 데에 초점을 두었다고 하였다(Blustein et al., 2008). 그 결과, 특권을 가진 사람들에게는 권한을 만들거나 유지해주고, 특권이 없는 사람들에게는 별 도움이 되지 못하였음을 지적하며 심리학 연구가 일부 특권계층의 일 뿐만이 아닌 취약계층의 다양한 일까지 포괄해야 함을 주장하였다(Duffy et al., 2016). 이는 무경계 경력태도 및 프로티언 경력태도의 연구가 포괄적이지 못하였으며 개인이 놓인 맥락에 대한 고려가 필요하다는 앞의 논의점과 연결되며 일의 심리학 관점은 이러한 논점을 심화시킬 수 있는 토대를 제공해준다. 일의 심리학이 기반한 비판심리학 시각에서는 심리학자들이 좋은 의도를 가지고 있었으나 개인보다는 조직의 생산성과 관리자의 통제력을 높이는 데에 도움을 주거나 권력자들의 편에 서서, 아동, 여성, 이민자, 원주민, 정신건강 질환자와 같은 취약계층에게 오히려 괴로움을 주는 경우가 종종 있었음을 지적하며 다음과 같은 근본적인 세 가지 질문을 던져야 한다고 하였다(Fox et al., 2009): 1) 우리는 누구의 안녕에 대하여 이야기하고 있는 것인가? 2) 누구의 가치와 가정을 유지해야 하는가? 3) 현상을 유지하게 되면 누가 혜택을 받게 되는가? 4차 산업혁명 시대의 일과 노동을 연구함에 있어, 사회의 중심부에 자리 잡은 사람들 뿐 아니라 주변부에 위치한 사람들이 자신의 삶에 대해 직접 말하는 언어를 통해

그들의 생생한 일의 경험을 탐색할 수 있을 때 일에 대한 포괄적인 담론을 만들어내고 이러한 담론을 바탕으로 교육, 상담, 정책 등의 방향이 수립될 수 있을 것이다. 구체적으로, 4차 산업혁명은 기존의 취약계층을 어떻게 더 취약하게 만들 것이며 어떠한 유형의 새로운 취약 계층을 만들어 낼 것인가에 대하여 질문해 보아야 하며, 진로상담과 직업심리학은 이들을 지지하고 대변하는 역할을 수행할 수 있어야 할 것이다.

4차 산업혁명 시대에 더 취약해질 수 있는 집단의 한 예로 고령노동자를 생각해보자. 4차 산업혁명과 고령화에 대한 논의를 살펴보면 대부분 고령인구의 증가로 사회적 생산성이 감소되는데 이러한 측면을 4차 산업혁명의 기술이 보완하고 해결해 준다거나 기술이 인간의 수명을 고령으로 연장시킬 것이다 등에 머물고 있다(Zhavoronkov et al., 2019). 전통적인 진로상담 및 직업심리학 분야에서도 고령화된 ‘노동’인구에 대한 고려는 부족해 보인다. 일의 심리학 관점에서는 일과 고령화에 대한 이슈를 다루고 있는데, 여기서는 고령자를 노동에서 배제되는 집단으로 보는 것이 아니라 고령의 노동자가 일을 통하여 사회적, 경제적 세상에 지속적으로 기여하는 것, 자신의 존엄성을 지키면서 안전하게 일하는 삶을 사는 것, 기능적이고 고령 친화적인 일터를 만드는 것 등을 핵심적인 사안으로 보고 있다(Sterns & Anthony, 2013). 이러한 사안은 앞으로도 더욱 중요하게 부각될 것으로 예상되는데, 이는 인구고령화로 인한 고령노동자의 비율이 증가하고 경제적, 사회적 여건 상 고령까지 일을 지속해야 하거나 지속하기를 원하는 현대의 노동자들이 많아지기 때문이다(Kim, 2018). 한편, 4차 산업혁명 시대의 고령 노동자들은 이전보



다 큰 어려움을 겪을 것으로 예상되는데, 이는 급격한 변화에의 적응, 고도 과학기술의 광범위한 사용, 고령층에게는 익숙하고 안정감을 주었던 조직 역할의 약화 등 때문이다. 70대 이상의 고령자에 대한 국내 연구가 많이 없는 상황에서 40대 후반에서 60대 초반에 이르는 중고령자의 일에 대한 기존 연구들을 참고해 볼 수 있는데, 이는 고령층이 일의 세계에서 겪게 될 어려움에 대한 우려를 지지한다. 중고령자는 평생직장 개념이 지배적이던 과거에는 직업에서의 절정을 지나 은퇴를 준비하는 단계에 해당 되었으나, 수명증가로 인한 경제활동기간의 연장, 고용의 불안정성으로 대표되는 노동시장의 변화로 인하여 최근에는 새로운 직업세계에 진입하기 위한 준비시기에 해당된다. 그러나, 이들은 고용의 축소와 연령차별 등의 이유로 일의 세계에 진입하기는 더욱 어려워진 상황이다(Kim, 2018). 평생직장, 단일 업무로 특징되는 경력에 대한 관점을 가진 중고령자는 조직을 떠나 일에서의 전환을 맞이할 때 부적절감을 느끼고 새로운 지식 습득에도 어려움을 경험한다. 또한, 이들은 경력 개발에 있어서 불안감과 통제력 저하를 경험한다고 하였다(Maurer & Barbeite, 2003). 이러한 심리적 적응상의 불편과 더불어, 고령자들의 직업 교육 및 훈련 참여에 관한 기존 문헌들은 직업 교육과 훈련의 중요성이 강조되고는 있으나 참여율은 높지 않다고 보고한다(Kim, 2018). 고령층은 컴퓨터 활용, 최신 기술에 대한 습득과 활용이 떨어진다고 보고되고 있으며, 인공지능과 과학기술로 대표되는 4차 산업혁명의 특성을 고려할 때 고령노동자가 직업교육이나 훈련에서 경험할 수 있는 불안, 자기효능감 등의 문제는 더욱 커질 것으로 예상할 수 있다(Kim, 2018). 따라서, 이들의 직업

교육과 훈련을 어떻게 효과적으로 지원할 것인지에 대해 고려해야 할 것이다. 한편, 고령자의 경우, 직업훈련을 받았다고 해도 취업으로 이어지는 확률이 매우 낮다고 하였는데(Kim, 2018), 연령차별적 고용시장이 4차 산업혁명에서 어떻게 더 심화될 것인지 주목해야 할 것이다. 요약하면, 진로상담과 직업심리학 분야는 4차 산업혁명 시대의 일을 연구하고 개인을 조력함에 있어서 일의 다양성과 포괄성을 적극적으로 고려하는 노력을 기울이고 배제되거나 간과되는 일의 모습을 최소화하여 구조적으로 지속되는 사회적 불평등의 개선에 공헌할 수 있을 것이다.

#### 일의 범위를 확장하는 일의 심리학

일의 심리학 이론이 취하는 일에 대한 포괄적 관점은 취약계층에 대한 조명 외에도 ‘일이란 무엇인가’에 대한 인식을 확장해 줌으로써 4차 산업혁명 시대에 경험할 수 있는 노동 축소의 문제를 다각적으로 고찰할 수 있는 기회를 제공한다. 4차 산업혁명은 노동절약형 경제로 사람들은 노동에서 해방되고 노동하지 않는 여가의 시간을 누릴 수 있을 것으로 예상된다. 그러나, 일의 심리학에서는 인간 삶에서 일은 생존의 수단이기도 하지만 권력, 사회적 관계, 자기결정에 대한 핵심적인 욕구 충족을 위한 역할도 한다고 하였다(Blustein, 2006). 구체적으로, 일은 사람들의 권력 욕구를 충족시키는 수단이기도 하며 이러한 욕구 충족의 필요는 일자리가 점점 귀해지고, 정신 건강에 대한 실업과 불완전고용의 영향이 점점 커지는 것과 같이 경제적 상황이 어려울 때에 더욱 분명하게 나타난다고 하였다(Paul & Moser, 2009; Swanson, 2012). 또한, 일은 다른

사람들과의 관계를 맺을 수 있는 광범위한 기회를 제공해주고 사회에 직/간접적으로 기여하고 일상에서 사회적 세상과 연결함으로써 사회적 관계의 욕구를 충족시킨다고 하였다. 마지막으로 일은 사람들에게 세상에서 자신의 가치와 흥미를 표현하고 의미있는 활동들을 할 수 있는 기회를 제공해주므로써 자기결정력을 강화시켜준다 (Ryan & Deci, 2000; Savickas, 2011). 이처럼 일이 개인의 핵심적인 욕구충족에 큰 역할을 담당하고 있다면, 4차 산업혁명으로 인하여 일할 필요성이 적어지거나 일을 할 기회가 줄어들면 사람들이 그동안 일을 통하여 충족해 오던 핵심적인 욕구는 어떻게 충족될 것인지, 즉, '일하지 않는 삶은 어떻게 펼쳐질 것인지' 고려해 볼 필요가 있다. 일의 심리학은 이에 대하여 노동의 범위를 '유료 시장노동'으로만 제한할 경우, 사람들이 실제로 살고 있는 노동의 삶을 폭넓게 이해하지 못할 가능성이 있다고 주장하였다. 4차 산업혁명이 노동을 축소할 것이라고 했을 때 이는 많은 이들을 일하지 않는 삶으로 이끌 것인가? 여기서 말하는 '일'이란 무엇인가? 아마도 여기서의 일을 시장노동으로 생각한다면 인간 삶에서 시장노동의 비중이 줄어드는 것은 적절한 예측일 것이다. 그러나, 일의 심리학 관점에서는 시장노동 외에도 가족 구성원과 사랑하는 사람들을 돌봐주는 것을 뜻하는 돌봄노동에도 관심을 갖고, 금전, 상품, 서비스를 얻기 위한 고용에 국한되는 임금노동 외에도 무임금 노동에 이르기 까지 광범위한 형태의 일에 관심을 가진다. 즉, 기존에 주로 시장노동에의 참여를 통해 충족시키던 일에서의 욕구 충족은 시장노동이 아닌 돌봄노동이나 무임금노동 등의 일을 통해서 충족될 수 있는 가능성이 있으며 구체적으로 사람들은 시장노

동 외의 일에서 어떠한 경험을 하는지 심리학은 면밀히 살펴볼 필요가 있겠다. Richardson (1993)은 공적인 영역의 삶에서 급여를 받는 노동과 사적인 영역에서 일어나는 무급노동을 일컫기 위하여 두 개의 분리된 용어(시장노동과 무급돌봄노동)를 쓰는 것을 제안하였고, 무급돌봄노동을 노동으로 다시 재등장 시키는 것의 중요성을 주장하였다. 시장노동은 본질적으로 경제가 필요로 하는 재화와 서비스의 생산을 포함하며 돌봄노동은 사회적 재생산 혹은 사람, 공동체, 환경의 재생산을 포함한다. 이 두 가지 기능 모두 건강하고 지속가능한 사회를 위하여 중요하다고 하였다. 돌봄의 정의는 의존적 타인을 넘어 자신도 포함하며, 관계, 기관과 지역사회, 그리고 물리적 세상을 돌보는 것을 모두 포괄한다. 4차 산업혁명 시대의 일의 범위에 기존 진로 패러다임이 주목해온 경제적 생산 뿐 아니라 사회적 재생산을 위한 노동이 포함될 때, 시장노동의 축소에도 불구하고 일이 인간의 삶에 가져다주는 기능과 이점들을 지속적으로 경험할 수 있을 것이다. 이는 본질적으로 일과 삶을 분리하기보다는 통합적으로 바라보는 시각을 촉진할 것이다.

## 결 론

4차 산업혁명은 기술혁신과 생산성 증가로 인간의 삶을 윤택하게 해줄 가능성을 열어준다. 그러나 본 연구에서 살펴본 바와 같이 4차 산업혁명 시대의 일의 세계는 인간의 삶을 위협하는 방식으로 전개될 수 있으며 이미 그러한 현상들은 사회 곳곳에서 포착되고 있다. 이러한 맥락에서 본 연구는 4차 산업혁명

으로 인한 일의 변화가 개인과 사회를 더욱 풍요롭고 충만하게 하는 방향으로 전개되기 위하여 진로상담 및 직업심리학이 향후 주목해야 하는 과제와 역할을 고찰하였다. 진로상담 및 직업심리학은 연구와 실재를 통하여 이러한 역할을 성실히 수행함으로써 4차 산업혁명의 혜택을 사회의 중심부에 있는 사람들 뿐 아니라 주변부에 위치한 사람들도 함께 누릴 수 있도록 조력하고 안내해야 할 것이다.

### 참고문헌

- Acemoglu, D., Autor, D., Hazell, J., & Restrepo, P. (2020). AI and jobs: Evidence from online vacancies (No. w28257). National Bureau of Economic Research. Retrieved September 25, 2021, from <https://www.nber.org/papers/w28257>
- Ahn, J. & Jung, A. (2019). A theoretical review on Psychology of Working Theory and the implications for career counseling in South Korea, *Korean Journal of Counseling*, 20(2), 207-227. <http://dx.doi.org/10.15703/kjc.20.2.201904.207>
- Ahn, J. & Shin, J. (2018). A validation study of the Korean version of the Living Calling Scale. *The Journal of Career Education Research*, 31(2), 239-263. <https://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE07491152>
- Ahn, S. J. (2016, August 22). Monthly self-development expenses 175,000 won for college students and 229,000 won for office workers. Job Korea. <https://tinyurl.com/ql3smoz>
- Alekseeva, L., Azar, J., Gine, M., Samila, S., & Taska, B. (2021). The demand for AI skills in the labor market. *Labour Economics*, 71, (2021), 102002. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2021.102002>
- Ali, S. R. (2013). Poverty, social class, and working. In D. L. Blustein & D. L. Blustein (Eds.), *The Oxford handbook of the psychology of working* (pp. 127-140). New York, NY: Oxford University Press.
- Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: a new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 295-306. <https://www.jstor.org/stable/2488428>
- 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://www.jstor.org/stable/4093977>
- Bak, J., & Kim, H. (2019). 'Depression' and 'Cruel Optimism' as Affects of Neoliberal Education. *Educational Idea*. 33(1), 79-104. <http://dx.doi.org/10.17283/jkedi.2019.33.1.79>
- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2013). Job crafting and meaningful work. In B. J. Dik, Z. S. Byrne & M. F. Steger (Eds.), *Purpose and meaning in the workplace*. (pp. 81-104). Washington, D.C.: American Psychological Association.
- Blustein, D. L. (2013). The psychology of working: A new perspective for a new era. In D. L. Blustein & D. L. Blustein (Eds.) *The Oxford handbook of the psychology of working* (pp. 3-18). New York, NY: Oxford University Press.
- Blustein, D. L., Ali, S. R., & Flores, L. Y. (2019).

- Vocational psychology: Expanding the vision and enhancing the impact. *The Counseling Psychologist*, 47(2), 166-221.  
<http://dx.doi.org/10.1177/0011000019861213>
- Blustein, D. L., Chaves, A. P., Diemer, M. A., Gallagher, L. A., Marshall, K. G., Sirin, S., & Bhati, K. S. (2002). Voices of the forgotten half: The role of social class in the school-to-work transition. *Journal of Counseling Psychology*, 49, 311-323.  
<http://dx.doi.org/10.1037/0022-0167.49.3.311>
- Blustein, D. L., Kenna, A. C., Gill, N., & DeVoy, J. E. (2008). The psychology of working: A new framework for counseling practice and public policy. *The career development quarterly*, 56(4), 294-308.  
<http://dx.doi.org/10.1002/j.2161-0045.2008.tb0095.x>
- 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.  
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.002>
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & DeMuth, R. L. F. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration, *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 30-47.  
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.003>
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. WW Norton & Company.
- Byrne, Z. S., Kiersch, C. E., Weidert, J. & Smith, C. (2012), "The justice-oriented face of organizations", in Sarlak, M. A. (Ed.), *The New Faces of Organizations in 21st Century*, NAISIT Publishers, Toronto, ON, Vol. 4, pp. 95-163.
- Chang, J. Y., Choi, J. N., & Kim, M. U. (2008). Turnover of highly educated R & D professionals: The role of pre-entry cognitive style, work values, and career orientation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 299-317.  
<https://doi.org/10.1348/096317907X204453>
- Choe, K. (2014). Neo-Liberalism and Archaeology of the Mind-Beyond Nostalgia toward Reflection, Humanities of Responsibility on Lost Mind/Behavior/Attitude. *The Dong bang hak chi*. 167, 245-284.  
<http://kiss.kstudy.com/thesis/thesis-view.asp?key=3270574>
- Choi, S.-H. (2021). The Study on the Relationship between Boundaryless Career Attitude, Networking Behavior and Career Success. *Journal of Digital Convergence*, 19(2), 203-213.  
<https://doi.org/10.14400/JDC.2021.19.2.203>
- Chun, S.-C. (2008). Sociology of Self-Help : What Alternatives Can We Advise Other Than Self-Help? *Culture & Society*, 5, 103-140.  
<https://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE01101468>
- Chung, H.-I., Ko, J.-S. (2021). The Effects of Boundaryless Career Attitude on Organizational Performance and the Mediating Effect of Networking Behavior, *Journal of Industrial Economics and Business*, 34(2), 485-504.  
<https://doi.org/10.22558/jieb.2021.4.34.2.485>
- Clarke, M. (2013). The organizational career: not dead but in need of redefinition. *The*

- International Journal of Human Resource Management, 24, 684-703.  
<https://doi.org/10.1080/09585192.2012.697475>
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist*, 37(3), 424-450.  
<https://doi.org/10.1177/0011000008316430>
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2015). Strategies for discerning and living a calling. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh (Eds.), *APA handbook of career interventions* (Vol. 2: Applications, pp. 305-317). Washington DC: American Psychological Association.  
<https://doi.org/10.1037/14439-023>.
- Dik, B. J., Scholljegerdes, K. A., Ahn, J., & Shim, Y. (2015). A randomized controlled trial of a religiously-tailored career intervention with Christian clients. *Journal of Psychology and Christianity*, 34(4), 340-354.  
<https://www.thefreelibrary.com/A+randomized+controlled+trial+of+a+religiously-tailored+career...-a0454485106>
- Duffy, R. D., Allan, B. A., England, J. W., Blustein, D. L., Autin, K. L., Douglass, R. P., ... & Santos, E. J. (2017). The development and initial validation of the Decent Work Scale. *Journal of counseling psychology*, 64(2), 206-221.  
<https://doi.org/10.1037/cou0000191>
- Duffy, R. D., Bott, E. M., Allan, B. A., Torrey, C. L., & Dik, B. J. (2012). Perceiving a calling, living a calling, and job satisfaction: Testing a moderated, multiple mediator model. *Journal of Counseling Psychology*, 59, 50-59.  
<https://doi.org/10.1037/a0026129>
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of counseling psychology*, 63(2), 127-148.  
<http://dx.doi.org/10.1037/cou0000140>
- Duffy, R. D., Dik, B. J., Douglass, R. P., England, J. W., & Velez, B. L. (2018). Work as a calling: A theoretical model. *Journal of Counseling Psychology*, 65, 423-439.  
<http://dx.doi.org/10.1037/cou0000276>
- Eggerth, D. E., DeLaney, S. C., Flynn, M. A., & Jacobson, C. J. (2012). Work experiences of Latina immigrants: A qualitative study. *Journal of Career Development*, 39, 13-30.  
<http://dx.doi.org/10.1177/0894845311417130>
- Flores, L. Y., Mendoza, M. M., Ojeda, L., He, Y., Meza, R. R., Medina, V., . . . Jordan, S. (2011). A qualitative inquiry of Latino immigrants' work experiences in the Midwest. *Journal of Counseling Psychology*, 58, 522-536. <http://dx.doi.org/10.1037/a0025241>
- Forret, M. L. & Dougherty, T. W. (2004). Networking behaviors and career outcomes: Differences for men and women?, *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 419-437.  
<https://www.jstor.org/stable/4093697>
- Fox, D., Prilleltensky, I., & Austin, S. (2009). *Critical Psychology: An Introduction*. Sage Publications Ltd., London.
- Freire, P. (1973). *Education for critical consciousness*. New York, NY: Continuum.
- Gim, E., Cho., D. (2021). The Mediating Effects of Informal Learning Activity on the Relationship between Boundaryless Career

- Attitude and Subjective Career Success of Office Workers in Large Corporations, *The Journal of Lifelong Education and HRD*, 17(3), 1-24.  
<https://www.kci.go.kr/kciportal/ci/sereArticleSearch/ciSereArtiView.kci?sereArticleSearchBean.artiId=ART002740264>
- Goos, M., Arntz, M., Zierahn, U., Gregory, T., Gomez, S. C., Vazquez, I. G., & Jonkers, K. (2019). The Impact of Technological Innovation on the Future of Work (No. 2019/03). JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology. Retrieved September 24, 2021, from  
<https://www.econstor.eu/handle/10419/202320>
- Hall, D. T. (2004). "The protean career: A quarter-century journey," *Journal of vocational behavior*, 65(1), 1-13.
- Han, B. C. (2012). *The Burnout Society*. Translated by Kim, T. H., Moonji Publishing.
- Hwang, M-H. (2019). The Career Counseling for Elementary School Children and Parents, *The Korean Journal of Elementary Counseling*, 18, 639-663.  
<https://doi.org/10.28972/kjec.2019.18.5.639>
- Heeks, R. (2017). Decent work and the digital gig economy: A developing country perspective on employment impacts and standards in online outsourcing, Crowdwork, etc. University of Manchester Global Development Institute. Retrieved from  
<https://www.gdi.manchester.ac.uk/research/publications/di/di-wp71/>
- Heo, C. (2020). The Influences of Self-Improvement Motivation and Obsessive Self-Improvement on Psychological State of Undergraduate Student. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 33(1), 93-117.  
<https://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE09311839>
- Hirschi, A. (2018). The fourth industrial revolution: Issues and implications for career research and practice. *The Career Development Quarterly*, 66(3), 205-129.  
<http://dx.doi.org/10.1002/cdq.12142>
- International Labor Organization. (2008). *Work of work report 2008: Income inequalities in the age of financial globalization*. Retrieved from  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_100354.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_100354.pdf)
- International Labor Organization. (2012). *Decent work indicators: Concepts and definitions*. Retrieved from  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--integration/documents/publication/wcms\\_229374.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--integration/documents/publication/wcms_229374.pdf)
- Irani, L. (2015). The cultural work of microwork. *New Media & Society*, 17(5), 720-739.  
<http://dx.doi.org/10.1177/1461444813511926>
- Jeong, H. (2020). Artificial Intelligence and Cognitive Science: Opportunities and Challenges, *Korean Journal of Psychology: General*, 39(4), 543-569.  
<http://dx.doi.org/10.22257/kjp.2020.12.39.4.543>
- Kang, H. J. & Lim, E. M. (2020). College Students' Participation Experience in The Constructivism Career Group Counseling Program. *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, 20(13), 799-821.

- <http://dx.doi.org/10.22251/jlcci.2020.20.13.799>
- Kessler, S. (2018). *Gigged: The end of the job and the future of work*. St. Martin's Press.
- Kim, C. (2019). Studying Psychology using Big Data, *Korean Journal of Psychology: General*, 38(4), 519-548.  
<http://dx.doi.org/10.22257/kjp.2019.12.38.4.519>
- Kim, C., Oh, S. (2017). Authenticity and Self-Development of Young Adults Voluntarily Resigning from Major Companies: Focusing on Individualized Construction of the Self under the Regime of Neoliberalism, *Korean Journal of Social Theory*, 51, 103-139.  
<http://dx.doi.org/10.37245/kjst.2017.05.51.103>
- Kim, D. (2018). The Study on Middle-aged and Older People's Vocational Training Participation and its Usefulness in their Boundaryless Career Perspective, *The Journal of the Korea Contents Association*, 18, 493-507.  
<https://doi.org/10.5392/JKCA.2018.18.11.493>
- Kim, D., Lee, M., & Kim, M. (2019). Protean Career Attitude & Boundaryless Career Attitude: Validation and Correlation Meta Analysis. *The Korean Journal of Human Resource Development Quarterly*, 21(4), 87-114.  
<https://doi.org/10.18211/kjhrdq.2019.21.4.004>
- Kim, E., Jo, I., & Kim, J. (2018). *The Impact of Automation on Jobs and Wages*, Gyeonggi Research Institute, Gyeonggi Research Institute.  
<https://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE09148286>
- Kim, H. Y. & Lim, E. M. (2021). A Qualitative Content Analysis of Rural High School Students' Experiences in the MSCI Career Group Counseling. *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, 21(3), 183-207.  
<https://doi.org/10.22251/jlcci.2021.21.3.183>
- Kim, K. Chang, J. Kim, S., Cho, A., & Chang, W. (2019). Trends of Empirical Researches on Meaning of Work: Centered on Articles Published in Korean and International Journals from 2009 to 2018. *Journal of Corporate Education and Talent Research*. 21(1), 79-101.  
<https://scholar-dkyobobook-co-kr.openlink.ajou.ac.kr/searchDetail.laf?barcode=4050027142308#>
- Kim, K. S., Kim, N. J., & Oh, S. (2017). Self-Development and the Quality of Life Among University Students in Korea. *Social Science Studies*, 24(2), 259-294.  
<http://dx.doi.org/10.46415/jss.2017.06.24.2.259>
- Kim, M., Cho, M., Lim, U.(2017). The Effect of Automation Technology on Decline in Middle Class Jobs at Local Labor Markets in Korea, *The Korea Spatial Planning Review*, 93, 25-41.  
<http://dx.doi.org/10.15793/kspr.2017.93..003>
- Kim, S. & Sohn (2020). The effect of Belief in a Just World on the acceptance of AI technology. *Korean Journal of Psychology: General*, 39(4), 517-542.  
<http://dx.doi.org/10.22257/kjp.2020.12.39.4.517>
- Kim, Y. J. (2020). A Preliminary Discussion of Narrative Approach in Career Counseling. *Journal of Narrative and Educational Research*, 8(2), 7-33.  
<https://doi.org/10.25051/jner.2020.8.2.001>
- Kim, Y., Song, Hl, & Jeong, Y. (2019). Smart Technology and Child Development in the Fourth Industrial Revolution Era, *Korean Journal of Psychology: General*, 38(4), 487-517.  
<http://dx.doi.org/10.22257/kjp.2019.12.38.4.487>

- Kittur, A., Nickerson, J. V., Bernstein, M., Gerber, E., Shaw, A., Zimmerman, J., ... & Horton, J. (2013, February). *The future of crowd work*. In Proceedings of the 2013 conference on Computer supported cooperative work (pp. 1301-1318).  
<https://doi.org/10.1145/2441776.2441923>
- Kurzweil, R. (2005). *The singularity is near: When humans transcend biology*. New York: Penguin Books.
- Kwack(2020). Precariat in the Age of Platform Capitalism and Expanding Basic Income, *MARXISM 21*, 17(1), 98-119.  
<http://dx.doi.org/10.26587/marx.17.1.202002.004>
- Lee, C., Jyung, C-Y., Na, S-I., Kim, J-M., & Kang, D-C. (2008). Current situation and Needs Analysis of Supporting Career Development for Office Workers, *Journal of Agricultural Education and Human Resource Development*, 40(2), 189-220.  
<https://doi.org/10.23840/agehrd.2008.40.2.189>
- Lee, J. (2017). *Career Education for Youth in the Fourth Industrial Revolution Era*, 2017 Fall Conference of The Korean Society for the Study of Career Education, 65-96.  
<http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE07175844>
- Lee, M., Bae, E-K., Jang, M., & Park, S-O. (2019). Research Trends in New Career: Keyword Network Analysis of Studies on Protean Career and Boundaryless Career, *The Journal of Vocational Education Research*, 38(3), 97-124.  
<https://doi.org/10.37210/JVER.2019.38.3.97>
- Lee, S. (2018). *How do digital creative workers cope with precarity?: A research on Korean game developers*, Unpublished doctoral dissertation Seoul National University.
- Lee, W-S. (2015). The Ideology of Choice and Self-Help Culture. *The Journal of Contemporary Psychoanalysis*, 17(1), 176-183.  
<https://www.kci.go.kr/kciportal/ci/sereArticleSearch/ciSereArtiView.kci?sereArticleSearchBean.artiId=ART001964958>
- Lent, R. W. (2018). Future of work in the digital world: Preparing for instability and opportunity. *The Career Development Quarterly*, 66(3), 205-219.  
<https://doi.org/10.1002/cdq.12143>
- Lewchuk, W. (2017). Precarious jobs: Where are they, and how do they affect well-being?. *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 402-419.
- Maurer, T. J., Weiss, E. M., & Barbeite, F. G. (2003). A model of involvement in work-related learning and development activity: the effects of individual, situational, motivational, and age variables. *Journal of applied psychology*, 88(4), 707-724.  
<http://elr.sagepub.com/content/by/year>
- Maree, J. G., & Twigge, A. (2015). Career and Self-Construction of Emerging Adults: The Value of Life Designing. *Frontier Psychology*, 6, 20-41. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.02041>
- McMahon, M. & Patton, W.(2017). The systems theory framework: A conceptual and practical map for career counseling. In M. McMahon (Ed). *Career counseling: constructivist approaches*. London, England: Routledge
- McMahon, M., Watson, M., & Patton, M.(2015).



- The systems theory framework of career development: applications to career counseling and career assessment. *Australian Journal of Career Development*, 24, 148-156.  
<https://doi.org/10.1177/1038416215572378>
- McMahon, M., Watson, M., Foxcroft, C., & Dullabh, A.(2008). South african adolescents' career development through the lens of the systems theory framework: an exploratory study. *Journal of Psychology of Africa*, 18(1), 531-538.  
<https://doi.org/10.1080/14330237.2008.10820232>
- Mishel, L., & Bivens, J. (2017). The zombie robot argument lurches on: There is no evidence that automation leads to joblessness or inequality. EPI report no. 126750. Washington, D.C.: Economic Policy Institute. Retrieved September 22, 2021, from  
<https://www.epi.org/files/pdf/126750.pdf>. Retrieved from <https://www.epi.org>
- Moorman, R. H., & Byrne, Z. S. (2005). How does organizational justice affect organizational citizenship behavior? In J. Greenberg & J. A. Colquitt (Eds.), *Handbook of organizational justice* (pp. 355-380). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Park, K. (2020). Psychology and Law in the Era of the Fourth Industrial Revolution: New Challenges and Problems, *Korean Journal of Psychology: General*, 39(4), 481-516.  
<http://dx.doi.org/10.22257/kjp.2020.12.39.4.481>
- Patton, W., & McMahon, M. (1999). *Career development and systems theory: a new development*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Patton, W., & McMahon, M. (2017). The systems theory framework of career development. In J. P. Sampson Jr., E. Bullock-Yowell, V. C. Dozier, D. S. Osborn, & J. G. Lenz(Eds.), *Integrating theory, research and practice in vocational psychology: current status and future directions*. Tallahassee, FL: Florida State University.
- Paul, K. I., & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 264-282.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.0>
- Park, S-H. (2020). Appropriation and Resistance: The Media Approach to Delivery Platform Labor and the Social Construction of AI Labor, *Medical & Society*, 28(4), 5-53.  
<https://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE10495252>
- Park, Y., Jeong, H., Oh, M. (2018). An integrative literature review of protean career: Focused on empirical studies published in Korea and abroad. *The Korean Journal of Human Resource Development Quarterly*, 20(3), 1-35.  
<https://doi.org/10.18211/kjhrdq.2018.20.3.001>
- Richardson, M. S. (1993). Work in people's lives: A location for counseling psychologists. *Journal of Counseling Psychology*, 40(4), 425-433.  
<https://doi.org/10.1037/0022-0167>.
- Richardson, M. S., Constantine, K., Washburn, M. (2005). New directions for theory development in vocational psychology. In Walsh, W. B., Savickas, M. L. (Eds.), *Handbook of vocational psychology* (3rd ed., pp. 51-84). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Rimke, H. (2000). Governing Citizens through

- Self-help Literature. *Cultural Studies*, 14(1), 61-78.  
<https://doi.org/10.1080/095023800334986>
- Rodrigues, R., Guest, D., Oliveira, T., & Alfes, K. (2015). Who benefits from independent careers? Employees, organizations, or both?. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 23-34.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.09.005>
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>
- Ryan, C. W. & Tomlin, J. H.(2010). Infusing systems thinking into career counseling. *Journal of Employment Counseling*, 47, 79-85.  
<https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2010.tb00092.x>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.  
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Savickas, M. L. (2019). *Career ounseling* (2nd ed.). Washington, DC: American Psychological Association.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In R. W. Lent, & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147-183). NJ: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. (2011). Constructing careers: actor, agent, and author. *Journal of Employment Counseling*, 48, 179-181.  
<https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2011.tb01109.x>
- Savickas, M. L., & Baker, D. B. (2005). The history of vocational psychology: Antecedents, origin, and early development. In W. B. Walsh, & M. L. Savickas(Eds.), *Handbook of vocational psychology* (3rd ed., pp. 15-50). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Savickas, M. L., Porfeli, E. J., Hilton, T. L., & Savickas, S. (2018). The Student Career Construction Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 138-152.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.01.009>
- Schmidt, F. A. (2017). Digital labour markets in the platform economy. Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work, 7, 2016. Retrived from:  
<http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2020/10/13164.pdf>
- Schwab, K. (2016). *The fourth industrial revolution*. New York, NY: Crown Business.
- Schwab, K., & Malleret, T. (2020). *The Great Reset*. In World Economic Forum: Geneva, Switzerland.
- So, B., Kim, J., & Song, J. (2019). Developing an Integrated Conceptual Model and Measurement for Protean Career. *The Korean Journal of Human Resource Development Quarterly*, 21(2),

- 87-117.  
<https://kiss.kstudy.com/thesis/thesis-view.asp?key=3679012>
- Soh, C., & Connolly, D. (2021). New frontiers of profit and risk: The Fourth Industrial Revolution's impact on business and human rights. *New Political Economy*, 26(1), 168-185.  
<https://doi.org/10.1080/13563467.2020.1723514>
- Son, J. (2004). Re-Consideration on Meritocracy as Educational Logics. *The Korea Educational Review*, 10(2), 135-153.  
<http://kiss.kstudy.com/thesis/thesis-view.asp?key=2424126>
- Song, H. (2019). Clinical Psychology in the Age of in the new technology-focusing on the recent studies trends. *Korean Journal of Psychology: General*, 38(4), 549-578.  
<http://dx.doi.org/10.22257/kjp.2019.12.38.4.549>
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337.  
<https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Sterns, H. L. & Sterns, A. A. (2013). Approaches to Aging and Working. In D. L. Blustein & D. L. Blustein (Eds.) *The Oxford handbook of the psychology of working* (pp. 160-184). New York, NY: Oxford University Press.
- 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.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.001>
- Sundararajan, A. (2017). *The sharing economy: The end of employment and the rise of crowd-based capitalism*. Mit Press.
- Swanson, J. L. (2012). Work and psychological health. In N. A. Fouad, J. A. Carter, & L. M. Subich (Eds.), *APA handbook of counseling psychology*, Vol. 2. Practice, interventions, and applications (pp. 3-27). American Psychological Association.
- Wrzesniewski, A. & Dutton, J. E. (2001). Crafting a Job Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *Academy of Management Review*, 25, 179-201.  
<https://www.jstor.org/stable/259118>
- You, J. Y., Shin, H. J. (2019). Literature Review of Career Adaptability Research: Focusing on the career adaptation model in career construct theory, *The Journal of Career Education Research*, 32(2), 1-24.  
<https://doi.org/10.32341/JCER.2019.06.32.2.1>
- Zeitiz, G., Blau, G., & Fertig, J. (2009). Boundaryless careers and institutional resources, *The International Journal of Human Resource Management*, 20, 372-398,  
<https://doi.org/10.1080/09585190802670763>
- Zhavoronkov, A., Mamoshina, P., Vanhaelen, Q., Scheibye-Knudsen, M., Moskalev, A., & Aliper, A. (2019). Artificial intelligence for aging and longevity research: Recent advances and perspectives. *Ageing research reviews*, 49, 49-66. <https://doi.org/10.1016/j.arr.2018.11.003>

1차원고접수 : 2021. 10. 27.

2차원고접수 : 2021. 12. 15.

최종게재결정 : 2021. 12. 22.

## Career counseling and vocational psychology in the fourth industrial revolution era: focusing on its role and task

Joo Yeon Shin

Associate Professor  
Graduate School of Education  
Inha University

Tae Sun Kim

Assistant Professor  
Graduate School of Education  
Ajou University

The purpose of this study was to discuss the role and task of career counseling and vocational psychology in the fourth industrial revolution era. We first addressed how the world of work has changed in the fourth industrial revolution era and how these changes have impacted individuals and the society. Second, we explored issues to consider in order to improve individuals' lives and the society utilizing contemporary concepts and theories of career counseling and vocational psychology. Specifically, we reviewed boundaryless career attitudes and protean career attitudes, constructivist career theories and meaningful work perspectives, and the psychology of working framework. Lastly, we reviewed the under-addressed aspect in the existing discourse and proposed themes and tasks that career counseling and vocational psychology needs to further attend. We specifically discussed that the disciplines need to attend influences of organizational and social contexts on individuals' career development, examine multifaceted aspects of self-development including its potential risk, and find strategies to help individuals experiences the higher sense of meaning and purpose in work in the changing world of work. We also discussed that it is important for the discipline to contribute to improving structural social inequality through taking a more diverse and inclusive view of work and promoting a more integrative perspective on life and work by expanding the definition of work.

*Key words* : *The Fourth Industrial Revolution, Career Counseling, Work, Vocational Psychology*