

여성 근로자 경력목표설정의 결정요인에 관한 연구*

김 화 연 · 오 현 규 · 박 성 민**

여성의 사회진출이 활발해짐에도 불구하고 여전히 조직 내에서 여성 관리자가 차지하는 비중은 상대적으로 늘어나지 않고 있다. 또한 OECD 국가 중 한국의 유리천장 지수는 3년 연속 최하위를 기록하였다. 이는 현재 한국에서 여성인력 활용에 문제가 있음을 보여주고 있으며, 이에 본 연구는 여성 근로자가 유리천장을 극복하고 더 높은 경력목표를 세우기 위하여 무엇이 중요한 선행요인으로 작용하는지 관심을 두고자 하였다. 특히, 본 연구는 여성의 경력목표설정에 영향을 미치는 선행요인을 개별적·정서적·심리적 관점에서 접근하여 분석을 실시하였다. 먼저 여성의 경력목표설정의 수준을 종속변수로 두고 인구통계학적 수준, 개인의 만족 수준, 조직 내 심리 수준을 독립변수로 설정하여 이를 실증적으로 분석하였다. 분석결과, 인구통계학적 수준에서 높은 학력을 가진 여성일수록 경력목표를 보다 높게 설정 하는 것으로 밝혀졌으나, 소득과 혼인여부는 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 또한 개인의 만족 수준에서 직속 상사 만족도, 삶 만족도가 높은 경력목표를 설정하는데 긍정적 영향을 미쳤으며, 경력 만족도는 부정적인 영향을 주는 것으로 밝혀졌다. 마지막으로 조직 내 심리 수준에서는 조직몰입과 자기효능감, 성차별 인식 모두 높은 경력목표를 설정하는데 긍정적인 영향을 주는 것으로 확인되었다.

[주제어] 여성 근로자, 경력목표, 경력관리, 개인의 만족, 조직 내 심리

I. 서론

최근 여성인력의 고급화로 인하여 한국 사회 전반에 여성인력 활용이 중요시 되고 있으며, 많은 여성인력이 조직에 투입됨에도 불구하고 조직 내에서 여성이 차지하는 관리직의 비중은 상대적으로 늘어나지 않고 있다. 2015년 3월 영국 경제주간지 이코노미스트는 경제협력개발기구(OECD)회원국 중에서 한국이 3년 연속 최하위를 기록하였다고 밝혔고, OECD 평균 남·여 근로자들의 임금격차는 15.5%, 여성 고위관리직 비율은 30.6%를 차지하고 있는 것에 반하여 한국 남성 근로자와 여성 근로자의 임금격차는

* 이 논문은 2013년 정부(교육과학기술부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임 (NRF-2013S1A3A2055042).

** 교신저자

36.6%에 달하고, 여성의 고위관리직 비율은 11%인 것으로 밝혔다¹⁾. 이는 한국 조직이 여전히 남성 근로자 중심으로 운영되고 있으며, 조직 내 여성의 비율은 점차 높아졌지만, 고위관리직으로 진출한 비율은 여전히 낮은 수준임을 반영한 것이다. 또한 우리나라의 많은 조직들이 여성인력 활용에 있어 적극적 대표성을 확보하는 것에 실패했다는 지적을 할 수 있다. 이에 여성인력 활용에 대한 개선의 필요성이 증가하게 되고, 여성 일자리의 양적 증가뿐 아니라 질적 증가에 대한 요구가 커지게 되었다.

본 연구는 이러한 사회적 흐름을 반영하여 여성 근로자의 경력목표설정에 영향을 미치는 선행요인에 집중하고자 하였다. 본 연구에서 말하고자 하는 경력목표는 현재의 지위보다 더 높은 수준의 지위로 상향적·수직적 이동하고자 하는 의지를 포함하며, 최종적으로 승진하고 싶은 지위를 의미한다. 사실 남·여를 막론하고 조직에서 높은 목표를 설정하고 이를 이루고자 하는 사람과 그러한 목표가 없는 사람의 업무 수행 태도와 성과에 차이가 존재한다는 것을 많은 선행연구에서 확인 할 수 있다(Locke & Latham, 2002; Atkinson, 1958). 또한 경력목표를 세우고 이를 달성하기 위해 노력하는 과정은 개인에게 내재적 동기를 불러일으키는 요인이며, 자아성취 욕구를 실현할 수 있는 하나의 방법이다. 따라서 조직·인사관리에 있어 구성원들이 경력목표를 세우고 이를 달성할 수 있도록 동기를 부여하고 관리해주는 것은 매우 중요하다.

본 연구는 이러한 배경 속에서 특히 국내 20-30대 여성 근로자들에게 초점을 두지 않을 수 없었다. 이들은 재직한 지 일정 시간이 지나 조직의 문화와 분위기를 어느 정도 이해하였으며 해당 조직에서 승진경험이 있는 근로자이기도 하면서 한국의 ‘유리천장’이 얼마나 두꺼운지 현장에서 몸소 느끼고 있는 산 증인이기 때문이다. 또한 상대적으로 남성에 비해 현실적으로 도달 가능하면서도, 높은 경력목표를 세우기가 쉽지 않은 이들은 최근 결혼하였거나 곧 결혼할, 최근 출산하였거나 곧 출산을 경험할 가능성이 높은 사람들이며 우리사회에서 경력단절위험에 가장 많이 노출되어 있는 대상이다.

이에 본 연구는 20-30대 한국 여성 근로자들의 경력목표설정에 영향을 미치는 선행요인들을 규명하는 것이야말로 앞으로 한국의 긍정적인 여성인력 활용에 의미 있는 기여가 될 것이라 판단하였다. 특히, 본 연구는 조직 내 구성원들에게 집중된 개별적·정서적·심리적 접근으로써 여성의 경력목표설정에 대한 새로운 이론적·실무적 함의를 도출해 낼 수 있을 것으로 기대하였다.

본 연구는 이러한 배경을 바탕으로 다음과 같은 구체적인 연구 질문을 설정하였다.

1) The Economist(<http://www.economist.com/blogs/graphicdetail/2015/03/daily-chart-1>)

1) 여성 근로자의 경력목표설정에 영향을 주는 선행요인들은 무엇인가? 2) 여성 근로자의 인구통계학적 특성에 따라 경력 목표를 설정이 다르게 나타나는가? 3) 각기 다른 대상에 대한 만족도가 여성근로자의 경력목표 설정에 있어 중요한 역할을 하는가? 4) 조직 내에서 여성 근로자 개인이 갖고 있는 심리적 요인들이 경력 목표를 설정함에 있어 어떠한 역할을 하는가? 이와 같은 핵심 질문들을 토대로 여러 이론 및 선행연구 검토를 실시하였고, 분석 요소를 도출하여 연구 가설의 검증을 위한 통계 분석을 실시하였다.

II. 이론적 논의 및 선행 연구 검토

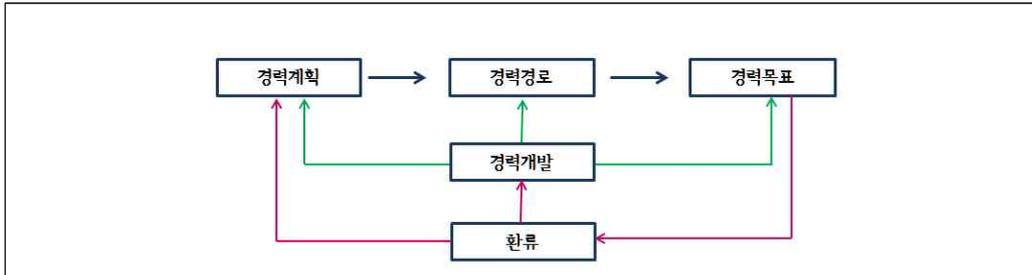
1. 이론적 논의

1) 경력목표

경력이란 자신이 담당하는 일이나 조직생활을 통하여 경험하는 총체적인 과정으로 이해할 수 있으며(Baruch & Rosenstein, 1992), 개인의 경력은 개인과 조직 차원에서 체계적으로 관리되어야 할 중요한 개념으로 그동안 인식되어왔다. 조직·인사 분야에서 이와 관련된 많은 연구들이 상당히 진행되어 왔음에도, Gutteridge & Otte(1983)는 경력개발(Career Development), 경력계획(Career Planning), 경력관리(Career Management) 등과 같은 용어를 사용함에 있어 기존 연구들이 용어를 불분명하게 제시하고 있으며 개념 구분에 있어서 많은 혼란이 있다고 지적하고 있다. 이러한 용어정의에 관련하여, 유민봉·박성민(2013)은 해당 개념에 대한 정의를 구체적으로 제시하였는데, 먼저 경력목표달성을 위한 선행단계로서 경력계획은 “경력목표를 설정하고 이 경력목표를 달성하기 위한 경력경로를 구체적으로 선택하는 과정”(유민봉·박성민, 2013, p. 351)으로 이해할 수 있다. 경력계획의 단계를 거친 후에는 경력경로라는 과정을 거치게 되는데 경력경로는 “개인이 설정한 경력목표에 도달할 수 있는 길이자, 개인이 경험하거나 앞으로 경험해야 할 직위의 연속”(유민봉·박성민, 2013, p. 351)을 의미한다. 개인은 이러한 경력경로의 과정을 통하여 최종 목적지인 경력목표의 단계로 도달하게 된다. 여기서 경력계획을 수립하여 경력목표에 도달할 수 있는 경력경로를 설계하고 달성하기 위한 활동을 통하여 경력목표에 까지 도달하는 과정을 경력개발로 이해할 수 있다. 마지막으로 경력목표는 “조직에서 구성원이 최종적으로 도달하려는 직위”(유민봉·박성민, 2013,

p. 351)이며, 경력개발과정의 결과로 이해할 수 있다. 경력목표가 달성되었는지의 여부, 즉 실제 조직생활에서의 경험을 통해 목표와 활동의 오차는 다시 경력계획과 경력개발 활동으로 환류하게 된다(〈그림 1〉 참조).

〈그림 1〉 경력개발과정²⁾



한편 인간은 살아가면서 끊임없이 목표를 설정하고 이를 달성하기 위하여 많은 시간과 노력을 투자하며 살아간다. Vroom(1982)의 기대이론에서도 개인 노력의 정도는 자신의 행동 결과의 기대 수준과 만족에 달려있다고 이야기하듯이, 개인에게 목표는 행동을 유발하는 직접적인 원인이 된다. 오늘날 현대인들에게도 마찬가지다. 목표는 어떤 목적을 이루려고 지향하는 대상, 또는 상태로 이해할 수 있는데 이는 인간을 활력 있게 만들고 생동감 있게 변화시켜주며 삶에 원기를 불어넣어준다. Maltz(2002)가 개인에게 극복해야 할 장애와 성취해야 할 목표가 없으면 인생에서 진정한 행복을 찾기 어렵다고 말했듯이, 사람은 살아가면서 수많은 목표를 세우고 이를 달성하면서 느끼는 만족과 행복이 인생의 원동력이 되고 좋은 동기부여가 된다. 때문에 목표를 설정하는 것, 그리고 이를 달성하기 위하여 노력하는 이 과정을 통해서 개인과 조직은 의미 있는 성취를 얻어 낼 수 있을 것이다.

2) 조직 내 개인의 경력목표

그렇다면 일터에서의 경력목표를 설정하는 것은 개인과 조직에게 어떠한 의미가 있을까? 최근 가장 많이 연구되고 있는 동기이론 중 하나인 목표설정이론에 의해 경력목표설정의 중요성을 다시 한 번 확인할 수 있다. 목표설정이론은 Locke와 그의 동료들에 의해 제시되었는데, 목표와 성과가 어떻게 연계되었는지에 대한 질문으로 그 개념이 시

2) 자료: 유민봉·박성민(2013)을 토대로 저자가 재구성

작되었다(김민영, 2013). Locke(1968)는 높은 성과를 위한 구성원의 행동 중 가장 직접적이고 우선시 되는 조건으로써 목표를 언급하였으며, 목표가 인간 행동의 지표로서의 역할을 한다고 이야기하였다. 조직 내에서도 마찬가지로, 경력목표를 설정하고 달성하는 과정은 개인이 갖고 있는 성공에 대한 기대를 충족시킴으로써 구성원의 사기를 높인다. 또한 승진이라는 목표를 달성하기 위하여 끊임없이 구성원들로 하여금 능력발전을 도모하게 하는 긍정적 역할을 하기도 한다(박강주, 2002). 이처럼 인간의 행동은 의식적인 목적, 계획, 의도와 같은 것들에 의해 중요한 영향을 받는다. 그리고 높은 목표를 갖고 있는 사람은 그렇지 않은 사람에 비해 더 좋은 성과를 올리고자 하기 때문에 (Locke, 1968), 조직이 경력목표를 세우고 달성하기 위한 조직 구성원의 노력을 관리해주는 것은 조직의 성패를 좌우할 정도로 중요하다. 실제 조직 내 목표설정은 개인의 과업수행이나 조직의 효율성에 상당한 영향을 준다(이주영, 2007). 조직에서 불확실한 목표를 갖고 있거나 또는 목표가 없는 개인은 분명하게 성과가 낮거나 목표 달성도가 지극히 미약한 경우가 많고, 높은 목표를 갖고 있는 개인은 그렇지 않은 사람과 분명한 차이를 나타낸다(신철우, 2005; 임창희, 2004).

조직 내에서 적절한 경력목표설정에 대한 관리가 이루어지지 않으면 오랜 시간동안 '승진'이라는 외적 보상에 도달하지 못하는 구성원들이 생기기도 한다. 만약 개인이 오랫동안 한 직급에 머무르는 경우, 조직몰입이나 직무성과에 부정적인 영향을 미치며 불만이 높아지고 근무의욕이 상실되어 이직으로 이어질 수도 있다(정윤길·송경희, 2006; 전원배·문상정, 2008; Carnazza et al, 1981; Cotton & Tuttle, 1986). 이러한 관점에서 보면, 개인의 경력목표를 적절히 조절하고 관리해줌으로써 내재화된 동기를 충족시키고 끊임없이 개인과 조직이 함께 발전할 수 있도록 유도하는 것이 인적자원관리에 있어 중요한 역할이라 할 수 있겠다(박동서, 1993; 유민봉·박성민, 2013).

본 연구에서는 여성 근로자가 보다 높은 수준의 경력목표를 설정할 수 있도록 영향을 미치는 선행요인을 밝히기 위하여 조직 내 개인의 수준으로 접근을 시도하였다. 즉 개인의 인구통계학적 수준으로써 소득, 학력, 혼인상태를 다루었고 개인의 만족 수준으로써 직속 상사 만족도, 삶 만족도, 경력 만족도를 다루었다. 마지막으로 조직 내 심리수준으로써 조직몰입, 자기효능감, 성차별 인식을 경력목표의 선행요인으로 설정하여 살펴보았다. 이는 여성 근로자가 경력목표를 설정함에 있어 어떠한 개별적·심리적·정서적 요인이 영향을 미치는지 섬세하게 살펴보고자 하였다. 이를 통하여 조직 관리자가 여성 근로자의 경력을 이해하고 관리하는데 있어서 유용한 이론적·실무적 함의를 줄

것으로 기대하였다.

2. 선행연구검토

1) 인구통계학적 수준: 소득, 학력, 혼인상태

조직 구성원들의 인구통계학적 특성은 조직 내에서도 개인의 행동과 태도에 강력하게 영향을 주는 요소들이다(민재기·한상철, 2009; Slocum, 2009; Royalty, 1998). 본 연구에서는 소득, 학력, 혼인상태를 경력목표설정의 주요 선행요인으로 설정하였다. 먼저 소득과 관련된 선행연구를 살펴보면, 조영복·하태영(2010)의 연구에서 개인의 소득이 높을수록 해당 조직 구성원으로써 조직에서의 경력에 더욱 집중하고 경력목표 달성을 위해 적극적으로 활동하는 것으로 나타났다. 또한 문재승·최석봉(2012)의 연구에서도 높은 소득이 근로자의 적극적 경력관리에 긍정적 영향을 미친다고 밝혔으며, 이러한 연구들을 통하여 소득이 높을수록 경력목표를 달성하기 위한 구체적인 계획과 전략을 갖게 되는 것으로 확인하였다.

한편 학력과 관련된 연구를 살펴보면, Cannings & Montmarquette(1991)는 남·여 관리자의 경력진전 모델 연구를 통하여 여성의 지적능력이나 교육수준이 수직적 경력 이동에 유의미한 영향을 준다고 밝혔다. 또한 박영혜 외(1996)의 연구는 여성 근로자의 승진열망에 대하여 조사하였는데 학력이 높을수록 승진에 대한 열망이 높다는 것을 실증적으로 증명하였다.

다음으로 혼인상태와 여성 경력에 관한 연구를 살펴보면, White(1995)는 관리직 여성들이 일-가정 갈등으로 인한 경력단절을 경험하거나 경력계획에 지장을 받는 것을 우려하여 결혼시기를 늦춘다고 밝혔다. 임희정(2011)은 여성의 가정 내 역할과 직장 내 역할이 충돌할 경우 여성들은 직장을 포기하고 가정을 선택할 가능성이 높으므로 여성의 결혼은 관리직으로 승진할 수 없게 만드는 걸림돌이 된다고 밝혔다. 앞선 선행연구들을 종합하여 본 연구는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1. 여성 근로자의 인구통계학적 수준은 경력목표설정에 영향을 미칠 것이다.

가설 1-1. 여성 근로자의 소득은 높은 경력목표를 설정하는데 긍정적 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2. 여성 근로자의 학력은 높은 경력목표를 설정하는데 긍정적 영향을 미칠 것이다.

가설 1-3. 여성 근로자의 혼인상태는 높은 경력목표를 설정하는데 부정적 영향을 미칠 것이다

2) 개인의 만족 수준: 직속 상사 만족도, 삶 만족도, 경력 만족도

개인이 느끼는 만족도는 개인의 행복·삶의 질을 구성하는 중요 심리 자본적 요소이므로, 조직 내에서도 개인의 행동과 태도를 결정하는 주요 심리기제가 될 수 있다(오현규·박성민, 2014). 따라서 본 연구에서 직속 상사 만족도, 삶 만족도, 경력 만족도를 개인의 만족 수준의 하위 범주로 설정하여 경력목표설정의 주요 선행요인으로 작용하는지 살펴보았다. Maslow(1943)와 Alderfer(1972)의 연구는 하위수준의 욕구가 충족됨으로써 상위수준의 욕구에 대한 동기가 발생한다고 하였다. 본 연구에서도 경력목표의 설정을 자아실현과 개인의 성장 욕구인 고차원적 욕구로 이해한다면, 직장생활이나 조직 내 대인관계, 일상의 만족, 현재 조직에서의 지위와 같은 것들은 개인의 최종적 경력목표의 추구보다 하위 욕구 단계로 볼 수 있다. 따라서 조직 내 개인의 경력목표의 수준은 해당 구성원의 직속 상사, 삶, 경력에 대한 만족이 얼마나 충족되었는지에 따라 달라질 수 있을 것이다.

먼저 직속 상사 만족도에 관한 선행연구를 살펴보면, 임유신 외(2013)는 개인은 상사와의 관계가 정서적·지원적 차원에서 긍정적일 때 조직에 대한 활동도 활발하고 보다 적극적인 자세를 갖게 된다고 하였다. 이기은(2008)의 연구에서도 상사의 노력 및 부하직원과의 관계에 따라 경력계획 활동에 긍정적인 영향을 주는 것으로 확인되었다. 특히, 본 연구는 조직 내 근로자에게 가장 직접적으로 영향을 주고받는 직속 상사에 구체적으로 초점을 두었으며, 이는 직속 상사의 관심 및 격려와 같은 정서적 지원과 더불어 문제를 해결해주고 도움을 주는 등의 활동적 지원까지 포함하는 개념으로 보았다.

다음으로 삶 만족도에 관한 선행연구를 살펴보면, 심철현·이규태(2013)의 연구에서 개인의 경력성공과 몰입에 미치는 주요 원인으로써 직장가정 포괄하는 균형과 안정임을 확인할 수 있다. 김명희(2014)의 연구에서도 일과 삶에서 느끼는 안정과 균형의 정도는 여성 근로자의 주관적 경력성공에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이처럼 삶 전반에 대한 개인의 긍정적 또는 안정적 감정과 태도에 의해 개인은 미래 경력에 대하여 적극적인 목표를 세울 가능성이 높아진다고 볼 수 있다.

한편 경력 만족도는 자신의 경력에 대해 느끼는 정서적인 반응으로 이해할 수 있는데 (Greenhaus et al, 1990), 서균석 외(2003)의 연구에서는 현재 경력에 만족할수록 자신의 경력목표에 더욱 애착을 가지고 몰입하는 것을 확인할 수 있었다. 김연근(2015)의 연구는 승진 가능성과 경력만족이 경력몰입에 주요한 선행요인으로 작용함을 밝히기도

했다. 즉 자신이 현재 몸담고 있는 조직에서의 현재 경력이 만족스럽다면, 앞으로 더 높은 목표를 세우고 이를 실현하기 위하여 노력할 가능성이 높다고 볼 수 있다. 앞선 선행 연구들을 종합하여 본 연구는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2. 여성 근로자 개인의 만족 수준은 경력목표설정에는 영향을 미칠 것이다.

가설 2-1. 여성 근로자의 직속 상사 만족도는 높은 경력목표를 설정하는데 긍정적 영향을 미칠 것이다.

가설 2-2. 여성 근로자의 삶 만족도는 높은 경력목표를 설정하는데 긍정적 영향을 미칠 것이다.

가설 2-3. 여성 근로자의 경력 만족도는 높은 경력목표를 설정하는데 긍정적 영향을 미칠 것이다.

3) 조직 내 심리수준: 조직몰입, 자기효능감, 성차별 인식

조직 구성원으로서 조직 내 경력목표를 설정하고 달성하는 과정에 강력하게 영향을 끼칠 수 있는 부분은 경력의 토대가 되고 바탕이 되는 조직차원의 요소들일 것이며 조직 내에서 개인이 인식하는 심리상태는 매우 중요한 변수로써 기대된다. 개인-조직 적합성의 관점에서, 조직 내 개인은 자신의 신념과 가치가 인정되고 실현될 수 있는 조직 환경에 더욱 긍정적인 태도를 가질 것이므로(Kristof, 1996), 높은 조직몰입과 조직 내 자기효능감, 그리고 낮은 성차별 인식의 상황에서 개인은 보다 적극적인 경력목표 설정의 수준으로 접근할 것이라 생각해볼 수 있다.

조직 구성원들의 조직몰입은 조직 구성원들의 자발적 행동을 일으키는 주요 변수이다. 조직몰입은 많은 선행연구에서도 조직시민행동, 직무만족, 성과 등은 높이고 이직 의도는 낮추는 개인과 조직에게 바람직한 결과를 가져다주는 핵심 변수로 작용하기에(박수영, 2011; 서재현·김정원, 2007; 오정남·송신근, 2011), 본 연구에서도 조직 내 심리수준에서 중요 변수로 설정하여 경력목표설정과의 관계를 분석해보고자 하였다. 박민아(2011)의 연구에서도 조직에 애착을 느끼고 만족할수록 여성 근로자의 경력경로 개발의지에 긍정적 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다.

다음으로 자기효능감은 주어진 여건에서 자신이 맡은 바를 성공리에 수행할 것이라고 생각하는 믿음을 의미한다(Stajkovic & Luthans, 1998). 선행연구에서 자기효능감은 여성들의 경력계획에 강력하게 영향을 미치는 중요 변수로써 언급되고 있으며(조운성, 2012; 이해경, 2014), 유사 개념인 자아존중감 역시 경력몰입 또는 경력만족과 함께 연구되고 있다(천보영 외, 2012) 또한, Korman(1976)은 자아존중감이 높은 사람들이 과업의 성공률 및 성과도 높음을 규명하였고, 이기은(2008)은 자기존중감이 높을수

록 경력계획 활동의 정도가 높게 나타남을 실증적으로 규명하였다. 이러한 선행연구들을 살펴보면, 높은 수준의 자기 효능감(또는 자아존중감)을 가진 사람은 다소 도전적이고 난이도 있는 높은 목표를 세움에 있어서도 보다 자신감과 믿음을 가지고 적극적으로 계획을 수립할 것이라고 추론해볼 수 있다.³⁾ 이에 자기효능감과 경력목표 간의 사이에 유의미한 영향관계를 예상에 볼 수 있다.

한편, 성차별은 조직이 성 고정관념에 기반을 두고 남성에게 비해 여성을 상대적으로 부정적으로 평가하는 것이며, 여성이기 때문에 겪게 되는 부당한 대우로 이해할 수 있다(원숙연·최윤희, 2015; 김은혜·송진섭, 2015). 따라서 본 연구에서는 조직 내에서 형성되는 성차별 인식을 ‘합리적인 근거 없이 임금·승진·교육의 기회·인사고과 등에서 여성이라는 이유로 불리하게 차별 받고 있다고 느끼는 인식 수준’으로 정의하고 연구를 진행하였다. 성차별 인식과 경력목표에 관한 연구로써 곽현주·최은영(2014)은 929명의 기혼 여성 관리자를 대상으로 한 실증 분석을 통하여 공정성 인식이 여성 근로자의 경력전망에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 규명하였다. 또한, Foley(1998)는 실제로 승진에 있어 유리천장이 존재하는지를 규명하고자 연구를 진행하였는데, 연구결과 유리천장에 대한 인식이 높을수록 승진에 대한 열망, 직무만족, 조직몰입이 낮아짐을 밝혔고 조직의 공정성은 승진에 대한 기대를 높이고 몰입, 직무만족을 높이는 것으로 나타났다.⁴⁾ 앞선 선행연구들을 종합하여 본 연구는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 3. 여성 근로자의 조직 내 심리 수준은 경력목표설정에 영향을 미칠 것이다.

가설 3-1. 여성 근로자의 자기효능감은 높은 경력목표를 설정하는데 긍정적 영향을 미칠 것이다.

가설 3-2. 여성 근로자의 조직몰입은 높은 경력목표를 설정하는데 긍정적 영향을 미칠 것이다.

가설 3-3. 여성 근로자의 성차별 인식은 높은 경력목표를 설정하는데 부정적 영향을 미칠 것이다

3) 자아존중감은 자신에 대한 평가로써 스스로를 가치 있는 존재로 인식하는 것이다(정갑두, 2009). 반면 자기효능감은 자신에 능력에 대한 자신감으로써, 담당하고 있는 업무를 잘 대처 할 수 있으리라는 본인의 능력에 대한 주관적 판단이자 신념으로 이해할 수 있다(김은주·조태준, 2013). 자아존중감과 자기효능감이라는 두 개념은 이렇게 차이가 있지만 둘 다 경력목표설정에 영향을 줄 수 있는 스스로에 대한 긍정적 평가라는 점에서 유사한 개념이므로, 본 연구에서는 자기효능감의 변수를 통해 자아존중감의 특성을 간접적으로 측정하고 경력목표설정과의 영향관계를 살펴보았다.

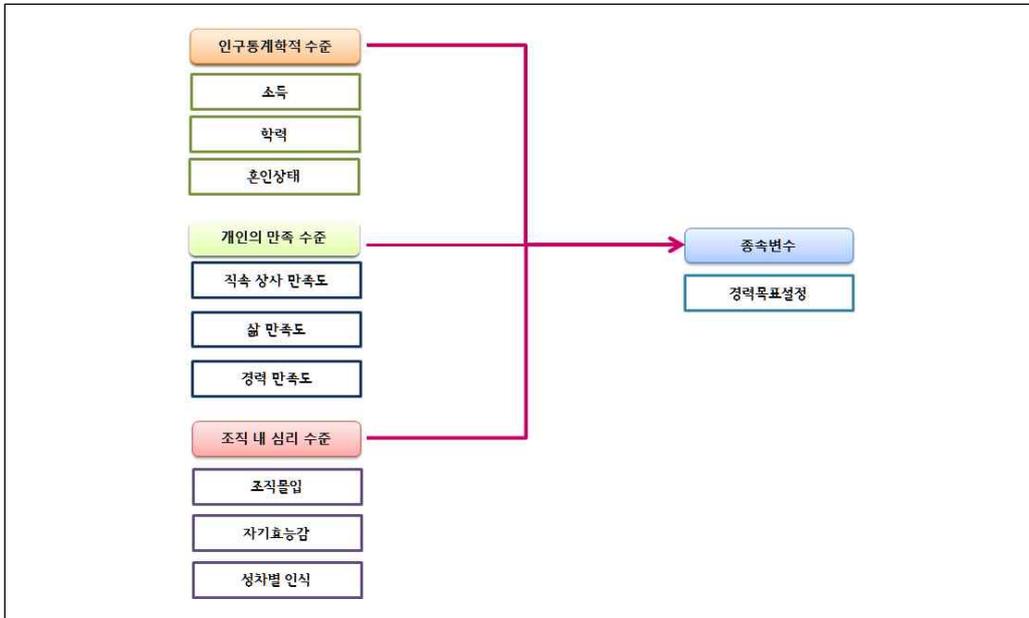
4) Foley(1998)의 연구결과를 살펴보면, 여성 근로자들이 조직 내 유리천장이 있다고 강하게 인식할수록 경력목표설정에 부정적 영향을 끼칠 것이라 추론해볼 수 있다. 유리천장은 고위직으로의 승진을 가로막는 보이지 않는 장벽을 의미하므로, 본 연구에서는 성차별 인식의 변수를 통해 조직 내 유리천장의 인식을 간접적으로 측정하고 경력목표설정과의 영향관계를 살펴보았다.

Ⅲ. 연구 설계

1. 연구모형

앞에서 살펴본 이론적 논의들을 토대로 <그림 2>와 같은 연구모형을 설정하였다. 독립변수의 수준을 3가지 유형으로 구분하여 인구통계학적 수준에 소득, 학력, 혼인상태 변수를 구성하고, 개인의 만족 수준에 직속 상사 만족도, 삶 만족도, 경력 만족도 변수를 구성하고, 조직 내 심리 수준에 조직몰입, 자기효능감, 성차별 인식 변수를 구성하였다.

<그림 2> 연구모형



2. 표본의 구성

본 연구에서는 실증분석을 위하여 한국여성정책연구원에서 2012년부터 2013년에 걸쳐 조사한 제4차 여성관리자패널조사의 신규자용 데이터를 활용하였다. 기본적인 사회 경험과 독자적인 실무 능력을 갖춘 20-30대 여성 대리 직급의 응답자 388명을 추출하여 표본을 구성하였다. 해당 표본의 특성은 <표 1>과 같다. 응답자의 연령은 20대가 100명(25.8%), 30대가 288명(74.2%)인 것으로 나타났다. 혼인상태는 미혼이 206명

(53.1%), 결혼이 180명(46.4%), 이혼과 사별이 각각 1명(0.3%)인 것으로 나타났다. 소득은 100만 원 미만이 3명(0.8%), 100-199만 원이 71명(18.3%), 200-299만 원이 181명(46.6%), 300-399만 원이 78명(20.1%), 400만 원 이상이 29명(7.5%)인 것으로 나타났다. 학력은 고등학교가 26명(6.7%), 전문대학이 73명(18.8%), 4년제 대학이 251명(64.7%), 대학원 석사가 34명(8.8%), 대학원 박사가 4명(1.0%)인 것으로 확인되었다. 조직규모는 100-299명의 조직에 81명(20.9%), 300-999명의 조직에 86명(22.2%), 1000-1999명의 조직에 85명(21.9%), 2000명 이상의 조직에 136명(35.1%)이 분포되어 있음을 확인하였다.

〈표 1〉 표본의 특성

구분	내용	빈도	비율	구분	내용	빈도	비율
연령대	20대	100	25.8	조직 업종	농림/어업/광업	1	0.3
	30대	288	74.2		제조업	49	12.6
혼인 상태	미혼	206	53.1		전기/폐기물	6	1.5
	결혼	180	46.4		건설업	12	3.1
	이혼	1	0.3		도/소매업	21	5.4
	사별	1	0.3		운수업	29	7.5
소득	100만 원 미만	3	0.8		숙박/음식	10	2.6
	100-199만 원	71	18.3		금융/부동산	69	17.8
	200-299만 원	181	46.6		출판/전문과학/사업서비스	52	13.4
	300-399만 원	78	20.1		공공행정	58	14.9
	400만 원 이상	29	7.5	교육 서비스업	30	7.7	
	결측값	26	6.7	보건/복지	37	9.5	
학력	고등학교	26	6.7	예술/협회	14	3.6	
	전문대학	73	18.8				
	4년제 대학	251	64.7				
	대학원 석사	34	8.8				
	대학원 박사	4	1.0				
조직 규모	100-299명	81	20.9				
	300-999명	86	22.2				
	1000-1999명	85	21.9				
	2000명 이상	136	35.1				
총 388명							

3. 변수의 측정

2012년부터 2013년에 걸쳐 조사된 제4차 여성관리자패널조사 신규자용 데이터를 활용하여 <표 2>와 같이 변수들을 구성하였다. 독립변수 중 인구통계학적 수준과 개인의 만족 수준 변수들은 단일 문항을 활용하였고, 조직 내 심리 수준 변수들은 조직몰입에 6문항, 자기효능감과 성차별 인식에 각각 5문항을 활용하였다.⁵⁾ 종속변수인 경력목표설정 변수에는 목표로 하는 승진 지위에 대한 단일 문항을 활용하여 분석에 적용하였는데, 목표가 없다는 응답부터 최고 경영자(임원급)를 목표로 한다는 응답까지 4단계 수준으로 질문을 구성하였다. 또한 경력목표설정에 대한 개인의 주관적 수준을 보다 객관적으로 규명하기 위하여 20-30대 대리급 여성이라는 동일한 수준의 연구대상을 활용하여 경력목표의 수준을 응답하게 하였다.

<표 2> 변수의 구성

구분	변수	문항 및 내용
독립변수 (인구통계학적 수준)	소득	2011년 1년 동안 월평균 임금 (세금을 포함한 각종 공제전)은 얼마입니까?
	학력	○○님은 학교를 어디까지 다니셨습니까? 졸업을 기준으로 응답해주시시오.
	혼인상태	○○님의 혼인상태는 어디에 해당하십니까?
독립변수 (개인의 만족 수준)	직속 상사 만족도	○○님께서 근무하고 있는 직장에 대한 만족도 질문입니다. 각 문항별로 해당번호에 ✓표해 주십시오. (내용 : 직속상사)
	삶 만족도	○○님께서 현재 삶에 대하여 어느 정도나 만족하고 계십니까? 각 문항별로 해당번호에 ✓표해 주십시오. (내용 : 개인, 가족, 직업 생활을 포괄하여 전반적으로)
	경력 만족도	○○님께서는 현재 직장의 경력에 대하여 얼마나 만족하십니까?
독립변수 (조직 내 심리 수준)	조직몰입	나는 우리 직장에 대해서 소속감 및 애착감을 느낀다.
		나는 우리 직장에 근무하면서 가족적인 친밀감을 느낀다.
		나는 우리 직장에 대해 자랑스럽게 생각한다.
		나는 우리 직장의 문제를 나의 문제로 생각한다.
		우리 직장은 나에게 개인적으로 많은 의미를 가진다.
나는 현재 직장을 계속 다니고 싶다.		
자기효능감	현재 ○○님은 자신에 대해서 어떻게 생각하고 있는지 문항별로 해당번호에 ✓표해 주십시오. (내용 : 나의 조직 내 친화력 / 나의 업무몰입도 / 나의 직장충성도 / 나의 팀워크 / 나의 성실성, 책임감)	
성차별 인식	○○님께서는 다음의 상황 중 여성으로서 차별을 경험한 적이 있거나 경험하고 있습니까? 각 문항별로 해당번호에 ✓표해 주십시오. (내용 : 부서, 업무 배치시 / 급여 혹은 임금 / 교육훈련 기회 및 내용 / 승진, 승급 / 인사사고(근무성적평가))	
종속변수	경력 목표	현 직장에서 오르고 싶은 목표 지위는 어디입니까? (최고 경영자(임원급) / 실급 관리자(차·부장급) / 초급관리자(과장급) / 목표 없음)

5) 성차별 인식 변수의 경우, 각 내용(5가지)에 대해 성 차별 경험 여부를 묻는 5문항을 모두 활용하였으나, 전체 내용 중에 성차별 경험의 정도(조직 내에서 성차별의 경험이 얼마나 많은지)를 확인하는 단일 문항의 변수로 재코딩하여 적용하였다.

IV. 실증 분석

1. 타당도 및 신뢰도 분석

본 연구의 구성개념들 간의 타당도를 검증하기 위해 탐색적 요인분석을 실시하였다. 탐색적 요인분석의 요인추출방법은 주성분 분석을 활용하였으며, 단일문항으로 구성되지 않은 조직몰입 6문항과 자기효능감 5문항을 대상으로 진행하였다. 요인회전방법으로는 베리맥스 방식을 적용하였다. KMO 값은 0.888, Bartlett의 구형성 검정의 유의확률은 0.000으로 나타나 요인분석의 진행이 적합한 것으로 확인되었다. 탐색적 요인분석의 결과, 고유값(Eigen Value)이 모두 1.0 이상이며 요인 적재량 역시 0.6 이상인 것으로 확인되었다. 또한 탐색적 요인분석 결과를 토대로 신뢰도 분석을 실시하였다. 크론바하 알파 값의 계수를 사용하여 측정도구들의 신뢰도를 검증하였다. 조직몰입과 자기효능감의 크론바하 알파 값 모두 0.8 이상인 것으로 확인되어 측정도구들이 충분한 신뢰도를 확보하고 있는 것으로 나타났다. 타당도와 신뢰도 검증에 대한 분석결과는 <표 3>과 같다.

<표 3> 타당도 및 신뢰도 분석 결과

구분	문항	요인분석		고유값	설명변량	Cronbach's Alpha
		요인1	요인2			
조직몰입	문항1	.815	-	3.981	36.188	.890
	문항2	.728	-			
	문항3	.815	-			
	문항4	.763	-			
	문항5	.827	-			
	문항6	.758	-			
자기효능감	문항1	-	.697	2.859	25.989	.812
	문항2	-	.752			
	문항3	-	.679			
	문항4	-	.704			
	문항5	-	.817			

2. 상관관계 분석

인구통계학적 수준, 개인의 만족 수준, 조직 내 심리 수준의 변수들이 경력목표에 미

치는 영향관계를 살펴보기에 앞서, 각 변수들이 서로 얼마나 관련성을 지니고 있는지 확인하기 위해 상관관계 분석을 실시하였다. 분석결과는 <표 4>와 같으며, 변수들 간에 통계적으로 유의미한 상관관계를 다수 확인하였다. 특히, 독립변수인 소득, 학력, 직속상사 만족도, 삶 만족도, 조직몰입, 자기효능감과 종속변수인 경력목표와 통계적으로 유의미한 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

<표 4> 상관관계 분석 결과

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
A	1									
B	.194**	1								
C	.164**	-.067	1							
D	.142**	.097	.017	1						
E	.125*	.123*	.124*	.283**	1					
F	.216**	.039	.089	.316**	.410**	1				
G	.196**	.096	.090	.531**	.457**	.475**	1			
H	.202**	.029	.021	.222**	.344**	.271**	.454**	1		
I	.101	-.173**	.029	-.167**	-.094	-.165**	-.161**	.039	1	
J	.130*	.208**	.009	.258**	.312**	.099	.308**	.296**	.021	1

A: 소득, B: 학력, C: 혼인상태, D: 직속상사 만족도, E: 삶 만족도,
F: 경력 만족도, G: 조직몰입, H: 자기효능감, I: 성 차별 인식, J: 경력목표

* p< .05, ** p< .01

3. 위계적 회귀분석

독립변수인 인구통계학적 수준, 개인의 만족 수준, 조직 내 심리 수준의 변수들이 종속변수인 경력목표에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다.⁶⁾ 위계적 회귀분석의 1단계에는 인구통계학적 수준의 변수인 소득, 학력, 혼인상태가 투입되었다. 2단계에는 개인의 만족 수준의 변수인 직속상사 만족도, 삶 만족도, 경력 만족도가 투입되었다. 마지막 3단계에는 조직 내 심리 수준의 변수인 조직몰입, 자기효능감, 성차별 인식이 투입되었다. 총 3단계의 투입과정을 거친 위계적 회귀분석의 결과는 <표 5>와 같다. 모형의 설명력은 모형1에서 약 4.4%, 모형2에서 약

6) 개인 특성, 일과 삶에 관한 태도/만족도, 조직 내 사회자본 특성을 기반으로 한 선행요인들의 각각 충족의 정도에 따라 경력목표의 적극성에 영향을 주는지를 살펴보기 위해, 단계별 인과적 설명력을 추정할 수 있는 위계적 회귀분석을 실시하였다.

14.9%, 모형3에서 약 19.1%로 증가하는 것으로 나타났다. 모형1에서는 소득과 학력이 경력목표에 통계적으로 유의미한 양(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 혼인상태는 경력목표에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 모형2에서는 기존에 통계적으로 유의미했던 소득의 영향력이 더 이상 유의미하지 않는 것으로 나타났고, 직속 상사 만족도와 삶 만족도가 경력목표에 통계적으로 유의미한 양(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 경력 만족도는 경력목표에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 모형3에서는 기존에 통계적으로 유의미하지 않던 경력 만족도의 영향력이 유의미한 것으로 나타났고, 조직몰입, 자기효능감, 성차별 인식이 경력목표에 통계적으로 유의미한 양(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

〈표 5〉 위계적 회귀분석 결과

구분		모형1			모형2			모형3		
		β	t	VIF	β	t	VIF	β	t	VIF
인구통계학적 수준	소득	.088*	1.718	1.068	.061	1.223	1.115	.016	.315	1.172
	학력	.192***	3.775	1.046	.148***	3.049	1.065	.169***	3.520	1.106
	혼인상태	.008	.160	1.036	-.020	-.408	1.052	-.015	-.323	1.058
개인의 만족 수준	직속 상사 만족도				.187***	3.701	1.158	.132**	2.427	1.425
	삶 만족도				.272***	5.147	1.266	.197***	3.639	1.407
	경력 만족도				-.088	-1.638	1.303	-.124**	-2.258	1.433
조직 내 심리 수준	조직몰입							.129**	2.006	1.979
	자기효능감							.163***	3.073	1.346
	성 차별 인식							.084*	1.725	1.125
F		6.878***			12.291***			11.175***		
R^2		.051			.162 (↑.111)			.210 (↑.048)		
Adjusted R^2		.044			.149			.191		

Durbin-Watson = 1.956

* p< .10, ** p< .05, *** p< .01

4. 연구 가설의 검증결과

앞에서 살펴본 실증분석 결과들을 통해 〈표6〉과 같이 연구가설의 검증 결과를 제시하였다. 먼저 인구통계학적 수준에서 학력은 경력목표설정에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 가설 1-2가 채택되었으며, 소득과 혼인여부는 경력목표설정에 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타나 가설 1-1과 가설 1-3은 기각되었다. 다음으로 개인의

만족 수준에서 직속 상사 만족도, 삶 만족도가 경력목표설정에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 2-1과 가설 2-2가 채택되었으며, 경력 만족도는 부정적인 영향을 주는 것으로 확인되어 가설 2-3은 기각 되었다. 마지막으로 조직 내 심리 수준에서는 조직몰입과 자기효능감, 성차별 인식 모두 경력목표설정에 긍정적인 영향을 주는 것으로 확인되어 가설 3-1은 가설 3-2는 채택되었으며, 가설 3-1은 기각 되었다.

〈표 6〉 가설 검증 결과

구분	연구 가설	결과
가설1-1	여성 근로자의 소득은 높은 경력목표를 설정하는데 긍정적 영향을 미칠 것이다.	×
가설1-2	여성 근로자의 학력은 높은 경력목표를 설정하는데 긍정적 영향을 미칠 것이다	○
가설1-3	여성 근로자의 혼인상태는 높은 경력목표를 설정하는데 부정적 영향을 미칠 것이다	×
가설2-1	여성 근로자의 직속 상사 만족도는 높은 경력목표를 설정하는데 긍정적 영향을 미칠 것이다.	○
가설2-2	여성 근로자의 삶 만족도는 높은 경력목표를 설정하는데 긍정적 영향을 미칠 것이다	○
가설2-3	여성 근로자의 경력 만족도는 높은 경력목표를 설정하는데 긍정적 영향을 미칠 것이다	×
가설3-1	여성 근로자의 자기효능감은 높은 경력목표를 설정하는데 긍정적 영향을 미칠 것이다.	○
가설3-2	여성 근로자의 조직몰입은 높은 경력목표를 설정하는데 긍정적 영향을 미칠 것이다	○
가설3-3	여성 근로자의 성차별 인식은 높은 경력목표를 설정하는데 부정적 영향을 미칠 것이다	×

V. 결론

본 연구는 인구통계학적 수준, 개인의 만족 수준, 조직 내 심리 수준이 여성 근로자의 경력목표설정에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보았다. 이론적 논의와 선행연구 검토를 통해 9개의 가설이 도출되었으며, 가설검증을 위해 탐색적 요인분석, 신뢰도 분석, 상관관계 분석, 위계적 회귀분석을 실시하였다. 주요 분석결과들을 중심으로 몇 가지 논의들을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 인구통계학적 수준에서 여성 근로자의 소득과 혼인상태는 경력목표에 유의미한 영향을 미치지 못하였지만 학력은 유의미한 영향을 미쳤다. 이는 한국 기업이 여전히 고학력자 중심의 문화를 강하게 보여주고 있다는 결과이다. 학력에 따른 차별과 대우가 확연하게 드러나는 한국인들의 태도가 조직 내의 인정, 평가, 보상에서도 충분히 작용하고 있음을 추론해볼 수 있으며, 실제 해당 조직 구성원들의 승진에 학력수준의 영향력이 중요하다고 이해할 수 있다. 또한 상대적으로 남성 근로자들에 비해 고위직으로의 이동이

어렵고 경력단절의 위험에 크게 노출되어 있는 여성 근로자들에게 있어 학력수준은 높은 경력목표설정 및 달성과정에서 가장 큰 원동력이 될 수 있다. 특히, 본 연구의 상관관계 분석에서도 학력은 삶 만족도와 정(+)의 상관성을, 성차별 인식과 부(-)의 상관성을 가지는 것으로 나타났는데, 이는 한국 20-30대 여성 근로자들의 학별과 심리적 만족은 서로 매우 밀접하다는 것을 이해할 수 있다.⁷⁾ 고학력 여성일수록 조직 내 고위직 진출과 승진에 유리하기 때문에 유리천장의 강도는 저학력 여성들에 비해 상대적으로 약하게 인지된다고 볼 수 있으며, 반대로 저학력 여성인력들은 기업에서 성차별을 두드러지게 느끼고 있음을 예측해볼 수 있다. 따라서 일반 또는 저학력 여성 근로자들이 성차별 인식을 극복할 수 있도록 관련 제도가 뒷받침되어야 할 것이며, 여성인력의 적극적 대표성 확보를 위해 학력 중심의 승진 및 경력관리보다는 업무 능력과 성과에 따른 공정한 승진 기회보장이 필요하다. 나아가 20-30대 여성 근로자들이 경력목표를 설정함에 있어서 학력에 구애받지 않도록 국가주도의 체계적인 여성 근로자 경력관리가 지원되어야 할 것이다. 이러한 관점에서 최근 정부가 주도하는 국가직무능력표준(National Competency Standards, 근로자들이 산업현장에서 자신의 업무를 성공적으로 수행하기 위해 요구되는 직무능력(지식, 기술, 태도)을 과학적이고 체계적으로 도출하여 표준화한 것)의 정교화 및 제도화 노력은 여성 인재개발정책의 고도화 측면에서도 주목할 만하다.

둘째, 개인의 만족 수준에 하위변수로 설정된 직속 상사 만족도, 삶 만족도는 높은 경력 목표를 설정하는데 긍정적 영향을 미치고, 경력 만족도는 부정적 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 특히 남성중심의 조직 문화 속에서 감정적·정서적 교류를 중요시 하는 여성 근로자들은 상사에 대한 만족이 경력목표설정에 중요한 영향을 미치는 것으로 이해할 수 있다. 조직에서 지원하는 멘토링 프로그램은 이러한 의미에서 여성 근로자들의 직속 상사에 대한 심리적 만족을 강하게 높여주는 역할을 할 수 있을 것이다. 멘토링 프로그램으로 인한 직속상사와의 소통·협력·격려의 과정은 업무역량을 높여줄 뿐 아니라 정서적·심리적 교류를 통한 지원까지 얻을 수 있다(Krarn, 1983; Burke, 1984; Scandura & Ragins, 1993). 또한, 남성에 비해 상대적으로 가정에서의 역할이 강하게 요구되는 여성 근로자들에게는 일과 가정에서의 균형과 안정에 대한 만족이 경력목표를 설정하는데 중요한 역할을 하는 것으로 보인다. 즉, 전이 이론의 측면에서 바라볼 때 여성근로자의 일과 삶의 균형은 일상에서 느끼는 만족과 행복감이 직장의 영역으로 전

7) 본 연구의 결과와 더불어, 최근 조사 자료에서도 교육수준이 낮은 여성일수록 우울 증상 경험이 더 많은 것으로 나타났다(한국보건사회연구원, 2015). 이는 여성 근로자에게 있어서 교육수준은 심리적 안정 또는 만족과 매우 밀접함을 추론해볼 수 있다.

이되 경력에 대하여 긍정적 목표를 세우는데 도움을 주는 것으로 이해할 수 있다. 한편 여성들에게 만족스럽지 못한 현재 경력의 위치와 대우는 더 높은 목표설정을 위한 태도로 이어지는 것을 확인할 수 있는데, 이는 경력성공에 대한 열망이 높은 20-30대 여성은 현재의 경력에 만족하지 않고 보다 더 높은 경력목표를 세우는 것으로 이해할 수 있다. 반대로 현재의 지위에 만족하는 20-30대 여성은 높은 도전적인 목표를 세우기보다 개인·가정에 보다 집중하길 원하거나 안주하는 삶을 선택하는 것으로 해석할 수 있다. 이는 본 연구의 연구대상이 남성중심으로 진행되어온 선행연구들과 달리, 20-30대 여성에게 집중했다는 점에서 해당 결과를 해석해 볼 수 있다. 즉 한국의 20-30대 여성은 일과 가정 중 어느 영역에 더 비중을 두어야할지 선택의 기로에 놓이는 시기이다. 때문에 '가정'의 영역에 더 비중을 두고자 하는 사람은 현재의 지위에 만족하고 직장에서 더 많은 역할과 책임을 담당해야하는 자리로 승진하고 싶어 하지 않을 수 있다. 즉, 아직까지는 '가사'와 '돌봄'의 역할은 여성이 주로 담당하고 있기 때문에 일과 가정의 양립이 현실적으로는 몹시 어렵다는 점을 고려해보면 20-30대 여성에게 이러한 결과는 오히려 당연하게 받아들여질 수 있다. 때문에 직장에서는 일과 가정의 균형을 통해 직장생활을 하면서도 높은 경력목표를 세우고 도전할 수 있도록 조직 내 여성 전문형 경력관리 프로그램이나 여성 경력 코칭 프로그램을 개발하는 등 다양한 지원이 활발하게 장려되어야 할 것이다. 추가적으로, 경력목표 설정에 있어 '경력 요소'에 대한 만족도에 의해서 더 높은 경력목표를 설정할 수 있도록 20-30대 여성을 위한 경력계획 설정, 경력경로의 다양화, 경력개발 프로그램 개발 등의 노력이 추가적으로 이루어져야 한다.

셋째, 조직 내 심리수준에서 조직몰입, 자기효능감은 경력목표를 설정하는데 긍정적 영향을 미쳤다. 개인이 조직에 대한 충성심, 애착이 강하거나 자기 자신에 대한 신념과 기대감이 높은 사람일수록 해당 조직에서의 경력 목표를 더 높게 설정하는 것으로 확인되었다. 따라서 여성 근로자들의 지속적인 경력관리와 동기부여 향상을 위해 개인과 조직의 조화와 양립을 향상시킬 수 있는 교육·훈련 프로그램이 적극적으로 뒷받침되어야 한다. 더욱이 오늘날 경력의 개발에 있어서 많은 어려움을 겪고 있는 20-30대 여성들에게 해당 조직 내 자율성, 역량성, 관계성을 극대화시켜줄 수 있다면, 강한 내적 동기를 충족시킴으로써 개인과 조직 모두에게 부합하는 최적의 경력목표설정을 이룰 수 있을 것으로 기대할 수 있다.⁸⁾ 또한 남성중심의 조직문화에서 동일한 역할과 방식을 여성 근로자들에

8) Deci & Ryan(2000)의 자기결정성 이론(Self-determination Theory)은 개인의 내재된 잠재력을 극대화하기 위해서는 3가지의 심리조건인 자율성, 역량성, 관계성이 필수적으로 충족되어야 한다고 보았다.

게 무조건적으로 기대하기보다 폐쇄적 조직문화에서 탈피하여 남성과 여성의 역할에 따라 업무의 방식과 절차를 다양화하고 적절히 활용함으로써, 여성 근로자들이 남성 근로자들과 조화롭게 조직에 적응하고 동일하게 목표달성을 기대할 수 있는 환경과 분위기를 제공하는 것이 중요하다 할 수 있겠다. 이는 개인의 심리적 차원에서도 자기효능감을 높일 수 있는 중요한 기제가 될 것이다. 또한, 기존의 경력관리 프로그램이 남성위주로 개발되어있는 현실을 개선할 필요가 있다. 이를 위하여 여성의 특성을 고려한 여성인력 친화형 목표관리제(MBO)를 도입하고 여성 전문 경력개발프로그램을 마련할 필요가 있으며 다양한 제도가 조직에 도입 및 운영될 수 있도록 국가·사회차원의 관심도 절실하다.

마지막으로 성차별 인식이 높을수록 경력목표설정에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 본 연구에서 성차별 인식 변수는 계량화된 공정지수 혹은 성차별 사례 등으로 수집된 것이 아니라 개인의 주관적인 인식과 태도, 경험에 의존하여 측정이 되었다. 예를 들면, 같은 조직에 근무한다 하더라도 조직 내 존재하는 유리천장 유무 및 강도에 대한 인식 수준은 개인이 느끼는 민감도에 따라 크게 다를 수 있다. 만약 경력성공에 대한 열망이 높은 20-30대 여성이라면 자신의 경력 목표를 설정하고 달성하기 위해 자신에게 불리하게 작용하는 요소들에 대하여 더 민감하게 반응할 수밖에 없다. 따라서 성차별 인식이 높은 여성 근로자가 오히려 높은 경력목표를 설정했을 가능성도 존재한다고 이해할 수 있다. 특히 본 연구의 상관관계 분석을 살펴보면 경력 만족도와 성차별 인식은 부(-)의 상관관계를 보이고 있다. 이는 여성 근로자들의 성차별 인식이 강할수록 경력에 대한 만족도는 낮으나, 경력목표설정에는 긍정적 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다. 20-30대 여성 근로자 개인 개발 차원의 만족도 제고 전략과 경력개발 차원에서의 경력목표설정 전략을 서로 이원화 하여 접근해야 함을 추론해 볼 수 있다.

비약적인 경제성장을 이루고, 당당히 선진국 대열에 합류하여 국제사회에서 어느 정도 지위를 얻은 한국이 OECD 국가 중 가장 단단한 유리천장을 갖고 있는 나라로 선정되었다는 것은 굉장히 부끄러운 일이다. 이에 한국이 진정한 평등 사회를 이루기 위해서는 여성이 남성과 공정하게 경쟁할 수 있는 사회적 여건 조성을 통하여 보이지 않는 유리천장을 깨트려야 하는 것이 급선무이다(김화연·오현규·박성민, 2015). 이에 본 연구에서는 여성이 더 높은 지위로 올라가 리더로서, 관리자로서 활약할 수 있는 방안들을 고민해보고자 하였으며 다음과 같은 이론적·실제적 함의를 도출하였다. 첫째, 경력목표설정에 선행연구를 규명하기 위하여 개인의 심리적 요인에 집중하여 살펴보았다. 기존에 여성 근로자와 경력에 관한 연구는 대부분 제도나 문화와 같은 거시적인 접근과

함께 이루어져왔다. 하지만 본 연구에서는 여성 근로자가 경력목표를 설정함에 있어 영향을 미칠 수 있는 심리적 요인에 초점을 맞추었다. 둘째, 본 연구는 개인의 인구통계학적 수준, 만족도 수준, 조직 내 심리 수준에서 폭넓게 많은 변수들을 담아 관계를 규명했다는 점에서 의의를 지닐 것으로 보인다. 이러한 분석결과는 여성인력을 좀 더 효율적으로 관리하는데 있어 중요한 정보를 제공할 것으로 기대된다. 최근 젊은 근로자들은 가정보다는 늘 직장생활을 우선시해야했던 기존 조직문화를 탈피하고자 하며 일과 삶의 균형이라는 가치를 몹시 중요하게 여긴다. 특히나 20-30대 여성들은 기존의 위계적이고 관계중심적인 남성 위주의 조직문화에 많은 어려움을 느낀다. 여성인력의 사회진출이 늘어나고 있는 이 시점에서 기존의 낡은 방식으로 경력관리와 개발을 시도한다면 여성 관리자를 배출해내는데 많은 어려움을 겪을 것이다. 우리나라는 세계 그 어떤 나라보다 많은 고급 여성인력을 갖고 있다. 이러한 여성 인적자원이 더 높은 경력 목표 목표를 세우고 개인과 조직, 사회와 국가의 발전을 위해 일터에서 활약하도록 지원해주는 것은 해당 조직의 책임을 넘어 국가의 의무일 것이다.

본 연구는 여성 근로자들이 높은 경력목표를 설정하고 이를 달성함으로써 한국 사회에 유리한 환경을 깨뜨리기 위한 방안을 모색하였는데 큰 의의가 있음에도 불구하고 몇 가지 한계점을 지니고 있다. 먼저 연구대상을 비교적 젊은 층의 대리급으로 한정하여 진행하였기 때문에 다양한 연령층이나 직급에서 종사하는 여성 근로자에게 본 연구결과를 적용하는데 한계가 존재한다. 둘째, 본 연구에서는 조직 구성원들의 내면세계인 상세한 심리적 차원을 다루는 연구임에도 불구하고 설문조사와 같은 단일 방법론만을 사용하였는데 한계가 존재한다. 셋째, 국내의 민간조직 여성 근로자만을 대상으로 하였기 때문에 공공과 민간의 비교를 통한 다각적 인적자원관리의 함의를 이끌기보다 민간영역에 대한 국가적·사회적 차원의 제언을 제시하는 수준에만 머물 수밖에 없었다. 마지막으로, 다양한 수준의 독립변수들을 설정하였음에도 불구하고 분석에서 보여주는 낮은 설명력은 다른 추가적인 변수들의 적용을 요구하게 된다. 따라서 향후 연구에서는 공·사 조직의 비교가 가능한 설문조사 데이터를 활용하여 연구의 범위를 확장하고, 한국 조직 내 남성 근로자와 여성 근로자의 경력목표설정 과정의 차이를 분명하게 이해할 수 있도록 성별에 따른 비교연구가 반드시 뒷받침되어야 할 것이다. 특히, 표적집단면접(Focus Group Interview)이나 개별 심층면접(Depth Interview)과 같은 질적 연구를 통하여 오늘날 직장경력 단절의 위험에 강하게 노출되어 있는 20-30대 여성 근로자들의 깊은 내면의 심리와 그들을 둘러싼 사회적 시선과 가치의 흐름까지 분석할 수 있어

야 할 것이다. 또한 후속 연구를 통하여 경력 계획, 경력 경로, 경력 만족, 경력 개발, 경력목표 등 서로 밀접하게 관련되어 있는 개념들에 대하여 세부적인 경력관리방안들에 대해 고민해 보는 노력이 필요할 것이며 향후 연구를 통하여 보다 다양한 연구방법과 자료를 이용하여 이론적·실무적으로 의미 있는 결과를 도출해야 할 것이다.

참고문헌

- 곽현주·최은영. (2015). 기혼여성의 경제활동참여에 영향을 미치는 요인: 가정과 노동시장의 성 불평등 구조를 중심으로. 『여성연구』, 88(1): 429-456.
- 김명희. (2014). 「여성건축가의 일-삶의 균형이 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향과 주관적 경력성공의 매개효과」. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 김민영. (2013). 「성과평가제도 수용성의 선행 요인 및 조직효과성에 관한 연구: 한국 NGO를 중심으로」. 성균관대학교 국정관리대학원 석사학위논문.
- 김연근. (2015). 「공무원의 경력몰입에 미치는 영향요인에 관한 연구: 전라북도를 중심으로」. 원광대학교대학원 박사학위논문
- 김은주·조태준. (2013). 리더의 동기부여 언어가 자아존중감, 자기효능감, 그리고 조직몰입에 미치는 영향. 『HRD 연구』, 15(4): 1-25.
- 김은혜·송건섭. (2015). 지방공무원의 성차별 인식과 영향요인에 관한 연구. 『지방정부연구』, 19(2): 319-341.
- 문재승·최석봉. (2012). 경력관리행동이 혁신행동에 미치는 영향-경력성과의 매개효과. 『인적자원관리연구』, 19(5): 185-209.
- 민재기·한상철. (2009). 인구통계학적 특성에 따른 시큐리티업 종사자의 차이 분석: 서비스지향 성과 서비스품질 및 경영성과를 중심으로. 『한국경호경비학회지』, 20(7): 141-177.
- 박강주. (2002). 「초등학교 교사의 승진 욕구에 따른 행동 변화 연구」. 인재대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박동서. (1993). 「인사행정론」. 법문사.
- 박민아. (2011). 여성의 리더십역량이 직무 및 조직생활 만족, 경력경로 개발의지에 미치는 영향. 『한국콘텐츠학회논문지』, 11(8): 289-299.
- 박수영. (2011). 항공사 종사원의 고용불안이 직무만족 및 조직몰입, 조직시민행동에 미치는 영향 연구. 『대한경영학회지』, 24(5): 2711-2727.
- 박영혜·김종의·김용자. (1996). 관리직 여성의 승진열망수준 결정요인 분석. 『아시아여성연구』,

35: 35-61.

- 서균석·박동진·김태형·김부희. (2003). 개인과 조직의 경력관리가 경력만족, 경력전망 및 경력몰입에 미치는 영향. 「경영학연구」, 32(6):, 1715-1739.
- 서재현·김정원. (2007). 팀과 조직에 대한 후원인식, 조직몰입 그리고 이탈의도 사이의 관계. 「조직과 인사관리연구」, 31(4): 103-128.
- 신철우. (2005). 목표설정이론의 특성이 조직성과에 미치는 영향관계에 관한 탐색적 연구. 「산업경영연구」, 28(3): 1-32.
- 심철현·이규태. (2013). 호텔 직원의 일-생활 균형 (WLB) 이 주관적 경력 성공 및 경력 몰입에 미치는 영향. 「관광연구」, 28(3): 307-325.
- 오정남·송신근. (2011). 교사의 조직몰입과 그 효과에 영향을 미치는 요인: 전문계 고등학교를 대상으로. 「경영교육논총」, 65(1): 71-95.
- 오현규·박성민. (2014). 일과 삶의 균형 정책이 조직 구성원들의 직무 및 생활만족에 미치는 영향력 연구: 공공 및 민간 조직 내 조직몰입의 조절효과를 중심으로. 「한국행정논집」, 26(4): 901-929.
- 원숙연·최윤희. (2015). 조직 내 성차별 인식에 있어서 성별 집단자존감의 영향력: 서울시 공무원의 인식을 중심으로. 「지방정부연구」, 19(1): 1-18.
- 유민봉·박성민. (2013). 「한국인사행정론」. 서울: 박영사.
- 이기은. (2008). 경력계획의 영향요인과 결과에 관한 연구. 「산업경제연구」, 21(2): 783-803.
- 이주영. (2007). 「목표설정이론의 특성이 목표관리 효과성에 미치는 영향에 관한 연구: 평가와 보상의 신뢰성을 조절변수로」. 한양대학교 대학원 석사학위논문
- 이혜경. (2014). 「경력단절여성의 자기효능감과 학습에 대한 자기주도성이 경력계획에 미치는 영향」. 경북대학교 교육대학원 석사학위논문
- 임유신·안성익·이규현. (2013). 상사와 부하의 정서지능이 LMX 질과 부하의 직무태도의 관계에 미치는 조절효과 연구. 「대한경영학회지」, 26(2): 241-263.
- 임창희. (2004). 목표-성과 관계에 미치는 자기효능감의 차별적 조절효과. 「경영연구」, 19(3): 215-240.
- 임희정. (2011). 조직내 여성의 수직적 경력이동에 관한 연구. 「여성연구」, 81(2): 5-32
- 전원배·문상정. (2008). 호텔종사원의 경력정체지각의 선행요인과 조직몰입, 이직의도에 관한 연구. 「관광연구」, 22(4): 43-67.
- 정갑두. (2009). 개인 욕구와 자아존중감이 직무스트레스에 미치는 영향. 「한국조직학회보」, 6(1): 163-194.
- 정윤길·손경희. (2006). 경력정체가 맥락적 성과와 이직의도에 미치는 영향 및 근속기간의 조절효과. 「한국정책과학학회보」, 10(2): 103-128.

- 조영복·하태영. (2010). 경력계획이 경력만족과 경력몰입에 미치는 영향에 관한 연구-개인 심리적 특성의 매개를 중심으로. 『기업경영연구』36, 171-195.
- 조운성. (2012). 「경력단절여성의 사회 연결망이 경력계획에 미치는 영향: 자기효능감의 매개효과를 중심으로」, 중앙대학교 대학원 석사학위논문
- 천보영·이희수·박성민. (2012). 조직과 개인특성이 직무적합성을 통해 경력몰입과 경력만족에 미치는 영향. 『HRD 연구』 (구 인력개발연구), 14(2): 47-78.
- 한국보건사회연구원. (2015). 「여성의 우울 양상과 관리방안」
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizational settings*. Free Press
- Atkinson, J. W. (1958). Towards experimental analysis of human motivation in terms of motives, expectancies, and incentives. *Motives in fantasy, action and society*, 288-305.
- Baruch, Y., & Rosenstein, E. (1992). Human resource management in Israeli firms: planning and managing careers in high technology organizations. *International Journal of Human Resource Management*, 3(3), 477-495.
- Cannings, K., & Montmarquette, C. (1991). Managerial momentum: a simultaneous model of the career progress of male and female managers. *Industrial & Labor Relations Review*, 44(2), 212-228.
- Carnazza, J. P., Korman, A. K., Ference, T. P., & Stoner, J. A. (1981). Plateaued and non-plateaued managers: Factors in job performance. *Journal of management*, 7(2), 7-25.
- Cotton, J. L., & Tuttle, J. M. (1986). Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research. *Academy of management Review*, 11(1), 55-70.
- Foley, S. (1998). The effects of the actual and perceived glass ceiling on perceptions of promotion fairness.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of management Journal*, 33(1), 64-86.
- Gutteridge, T. G., & Otte, F. L. (1983). Organizational career development: What's going on out there?. *Training & Development Journal*.
- Korman, A. K. (1976). Hypothesis of work behavior revisited and an extension. *Academy of management Review*, 1(1), 50-63.
- Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational behavior and human performance*, 3(2), 157-189.

- 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), 705-717.
- Maltz, M. (2002). *New Psycho-Cybernetics*. Penguin.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological review*, 50(4), 370-396
- Royalty, A. B. (1998). Job-to-job and job-to-nonemployment turnover by gender and education level. *Journal of Labor Economics*, 16(2), 392-433.
- Slocum, J. W., & Hellriegel, D. (2009). *Principles of organizational behavior*. South-Western Cengage Learning.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological bulletin*, 124(2), 240.
- Vealey, R. S. (1986). Conceptualization of sport-confidence and competitive orientation: Preliminary investigation and instrument development. *Journal of sport psychology*. 221-246
- Vroom, V. H. (1982). *Work and motivation*. Robert E. Krieger Publishing Company.
- White, B. (1995). The career development of successful women. *Women in Management Review*, 10(3), 4-15.

***김화연**: 성균관대학교 국정전문대학원 석사과정에 재학 중이며, 주요 관심분야는 조직 내 갈등관리, 기업가 정신, 인적자원관리 및 개발, 일과 삶의 균형 정책, 여성 인사정책, 등이다. 최근 논문으로는 “공공 및 민간 조직의 가족친화제도가 여성 근로자들의 일-가정 갈등에 미치는 영향: 남편의 도구적 지지와 가족의 정서적 지지의 조절효과를 중심으로”(2015)가 있다(hwayeon12@skku.edu).

***오현규**: 성균관대학교 국정전문대학원 석·박사통합과정에 재학 중이며, 주요 관심분야는 전략적 인적자원관리 및 인적자원개발, 일과 삶의 균형 정책, 행정관리 등이다. 최근 논문으로는 “Job Satisfaction among public and private employees: Exploring the Effects of Person-job Fit and Work-life Balance Policies”(2015), “공·사 조직 구성원들의 개인-직무 적합성과 조직몰입에 대한 소고(小考): 직무 및 생활만족의 조절효과를 중심으로”(2015), “공공 및 민간 조직의 가족친화제도가 여성 근로자들의 일-가정 갈등에 미치는 영향: 남편의 도구적 지지와 가족의 정서적 지지의 조절효과를 중심으로”(2015) 등이 있다(hyunyu516@skku.edu).

***박성민**: The University of Georgia에서 행정학 박사학위를 취득하고, 미국 네바다 주립대 (University of Nevada, Las Vegas) 그린스펀 행정대학원에서 조교수로 재직 후 현재 성균관대 행정학과/국정전문대학원에서 부교수 및 공공인재개발연구원 센터장으로 재직 중이다. 관심분야는 인적자원관리 및 인적자원개발, 인사개혁, 행정관리, 리더십 등이며, 최근의 주요 연구업적으로는 “Accountability and public service motivation in Korean government agencies”(2015), “The role of leadership behaviors for enhancing organizational effectiveness in the Chinese public sector”(2015), “The new public service? Empirical research on job choice motivation in the nonprofit sector”(2015) 등이 있다. 또한 최근 저서로는 *Human Resource Management for Public Organizations: An Essential Guide*(2015), *조직과 인간관계*(2015), *Public Management: A Case Handbook*(2014), *Public Management: A Research Handbook*(2013) 등이 있다(sm28386@skku.edu).

투고일: 2015.11.16 심사일: 2015.11.16 게재확정일: 2015.12.31