

Print ISSN: 2233-4165 / Online ISSN: 2233-5382
doi:http://dx.doi.org/10.13106/ijidb.2018.vol9.no10.51.

Effect of regional public corporation women employee's career plateau upon subjective career success

지방공기업 여성직원의 경력정체가 주관적 경력성공에 미치는 영향

Jong-Chul Ha(하종철)*, Hyeon-Suk Park(박현숙)**

Received: September 05, 2018. Revised: September 26, 2018. Accepted: October 15, 2018.

Abstract

Purpose – Korean women suffered from serious experience at unfair personnel practice in the work and coexistence between work and home affairs. The study examined woman workers' career plateau perception and success who worked for local public enterprises, that is to say, regional public corporation invested by local government, and investigated mediating effect of dual commitment as well as control effect of self-efficacy from point of view of various access to variables.

Research design, data, and methodology – The study investigated women employees of regional public corporation by empirical analysis. The author collected 337 copies from 380 copies and made use of 325 copies after excluding copies with improper answer. SPSS 24.0 and AMOS 24.0 were used.

Results – The study investigated effect of career plateau (structure and content) upon subjective career success (job satisfaction and career commitment) according to questionnaire material: First, not only structural plateau but also content career plateau had negative influence upon dual commitment (structure and career). Second, dual commitment had positive influence upon subjective career success from point of view of organizational commitment and career commitment. Third, structural career plateau had positive influence upon career success, and content career plateau had positive influence upon job satisfaction. Fourth, structural career plateau did not have significant influence upon job satisfaction, content career plateau and career satisfaction. Fifth, subordinate variables (organizational commitment and career commitment) had mediating influence upon career plateau cognition and subjective career success. Sixth, self efficacy did not control career plateau cognition and subjective career success.

Conclusions – Women employee's career plateau cognition mediated dual commitment to have influence upon career success and to be likely to help career success theory study. Career plateau had negative influence upon dual commitment and career success of women workers. The study shall give base of counteraction from point of view of control and motivation of women workers thinking of career plateau.

Keywords: Career plateau, Dual Commitment, Subjective Career Success, Self-efficacy.

JEL Classifications: D23, H70, M12, M51, M54.

1. 서론

2018년 3월, 영국 이코노미스트(The Economist)지가 발표한 경제협력개발기구(OECD) 회원국가들의 유리천장지수(glass

ceiling index)에 의하면, 우리나라는 29개국 가운데 최하위인 29위를 연속 6년째 기록하여 직장 내 여성 차별이 가장 심한 것으로 나타났다. 특히, 우리나라의 여성관리자 비율은 10.5%로 OECD 평균 31.8%의 1/3에 불과한 실정이다. 여성들의 적극적인 사회진출 노력에도 불구하고 여성관리자 비율이 매우 낮게 나타나는 것은 일-가정의 양립 문제와 직장내 인사과정에서 발생하는 다양한 차별에 의한 것이라 할 수 있다. 이러한 일-가정의 양립 문제와 직장 내 불공정한 인사관행으로 인하여 여성들은 심한 경력정체 상태에 놓여 있다.

직원들이 경력정체를 인식하게 되면, 직무만족이 줄어들고

* First Author, Doctoral student, Dept. of Convergence Industry, Seoul Venture University, Korea.

Tel : +82-2-706-7562, E-mail : kjsky94@hanmail.net

** Corresponding Author, Professor, Dept. of Convergence Industry, Seoul Venture University, Korea.

Tel : +82-2-3470-5112, E-mail : hspark@svu.ac.kr

(Lentz & Allen, 2009), 이직의도를 증가시킨다(Baoguo, Xun, & Guanglin, 2016). 이러한 부정적 결과는 결국 기업의 비용 증가와 경쟁력의 저하로 이어지게 된다. 이에, 정부는 여성의 사회참여 확대와 유리천장 해소를 성평등을 제고하고 국가경쟁력 강화를 목적으로 「공공부문 여성대표성 제고 5개년 계획」을 수립·발표하였다(2017.11). 이 계획에 의하면 지방공기업의 경우, 500인 이상 지방공기업에 「여성 관리직 목표제」를 시범 도입하고, 2019년 이후에는 모든 기관으로 확대할 계획이다. 이처럼 지방공기업은 조직의 특성상 외부의 관심과 평가의 대상이 되고 있으며, 여기서 근무하는 여성직원들은 직장가정의 양립이라는 이중부담을 안고 있다고 할 수 있다. 따라서, 지방공기업 여성직원들을 대상으로 한 경력정체와 경력관리에 대한 체계적인 연구가 필요하다.

지금까지 경력정체와 관련된 선행연구들을 구분하여 살펴보면, 경력정체가 발생하는 원인을 탐색하는 연구(Shakila & Rabiyahtul, 2017)와 경력정체가 미치는 영향에 대한 연구(Farooq & Tufai, 2017) 등이 대부분이다. 반면, 경력정체를 극복하기 위한 경력개발과 관리의 궁극적인 목적이라 할 수 있는 경력성공에 대한 연구는 부족한 실정이다. 특히, 지방공기업을 대상으로 하는 경력정체와 경력성공 관련 연구는 거의 없다.

본 연구는 지금까지 연구가 부족했던 지방공기업, 특히 지방자치단체가 자본의 출자를 통해 간접적으로 경영하는 지방공사와 공단 여성직원들을 대상으로 경력정체 지각과 경력성공 간의 관계를 살펴보고, 주요 변인에 대한 다양한 접근이 필요하다는 입장에서 이중몰입의 매개효과 및 자아효능감의 조절효과를 검증하는데 목적이 있다.

2. 이론적 배경

2.1. 지방공기업

지방공기업은 주민의 복리증진을 목적으로 지방자치단체가 직접 설치·경영하거나 법인을 설립하여 간접경영하는 기업을 말한다. 지방공기업경영정보공개시스템 자료(2018.6)에 의하면, 전국의 지방자치단체에 설치되어있는 지방공기업의 수는 지방자치단체가 직접 사업을 운영과 관리를 맡고 있는 지방직영기업 251개, 지방공사·공단이 151개 등 총 402개이다.

본 연구의 대상 기관인 전국의 지방공사, 공단의 전체 직원(임원 제외)은 45,647명이며, 이 가운데 여성직원은 6,639명으로 남성직원 39,833명의 16.7%에 불과하다. 이를 일반정규직 기준 직급별로 구분하여 살펴보면, 하위직급으로 갈수록 여성직원 비율은 증가하는 것으로 나타났다.

2.2. 경력정체

경력정체(career plateau)는 현재 또는 가까운 미래에 수직적 성장이 어렵고, 업무에 대한 도전 및 책임감이 더 이상 확대되지 않는다고 인식하는 경우에 지각하는 상태이다(Lapalme, Tremblay, & Simard, 2009). 경력정체 유형은 구조적 정체(structural plateau)와 내용적 정체(content plateau)로 구분할 수 있다(Drucker-Godard, Fouque, Gollety, & Le Flanchec, 2015). 여기서 구조적 정체는 조직구성원이 조직 내에서 상위계층 직위로 수직이동하는 것이 불가능한 상황으로,

피라미드식 조직구조와 조직구성원에 대한 부정적인 평가, 구성원 자신의 승진 포기로 인하여 발생한다(Smith-Ruig, 2009). 이에 비하여, 내용적 정체는 개인이 직무나 직무 책임에 대한 도전감이 더 이상 없거나 새로운 것을 학습하려고 하지 않을 경우에 나타난다(Lentz & Allen, 2009).

경력정체와 관련된 선행연구에 의하면, 경력정체를 지각하는 개인은 업무에 부정적인 태도를 가지게 된다. 즉, 경력정체는 직무성공을 저하시키고, 직무만족도를 감소시킨다(Lentz & Allen, 2009). 또한 경력정체는 조직몰입과 경력몰입을 감소시키고(Ongori & Agolla, 2009), 이직의도를 증가시킨다(Baoguo et al., 2016).

2.3. 이중몰입

조직구성원들은 그들이 처한 상황과 필요에 따라 여러 몰입 대상 중에서 둘 이상의 대상에 대해 몰입할 수 있는데 이를 이중몰입이라 한다(Oh, 2010). 원래, 이중몰입의 대상은 직무에 대한 애착과 노동조합에 대한 동시 몰입의 의미로 시작되었으나, 최근에는 많은 연구들이 조직몰입과 경력몰입을 중심으로 이루어지고 있다.

조직몰입은 자신이 속한 조직을 지지하며 그 안에서 역할을 하고자 하는 것을 나타낸다(Kirkland & Eisenberger, 2017). 조직몰입 연구에 있어서 성별 차이를 검증한 연구결과를 살펴보면, 여성이 남성보다 조직몰입이 낮게 나타나는 연구(Bailyn, 2006)와 동일한 조건일 경우, 여성이 남성보다 높은 조직몰입을 나타낸다는 연구(Messner, 2009) 등으로 구분된다. 여성이 남성보다 낮은 조직몰입을 나타내는 것은 여성의 경우 가정에서의 역할기대로 인하여 직장가정의 조화를 추구하기 때문이다(Bailyn, 2006).

경력몰입은 개인의 발전이라는 목표를 성취하고 개인의 목표에 대한 몰입을 반영하는 태도, 특정직업 구성원으로서의 유지에 대한 의지 등으로 정의되는 개념이다(Vandenberg & Scarpello, 2004). Rashid and Zhao(2010)에 의하면, 경력몰입의 수준이 높을수록 직무에 대한 태도가 긍정적이고 경력성공에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

2.4. 주관적 경력성공

Pan and Zhou(2015)에 의하면, 경력성공은 조직내에서 개인의 경력개발을 위해 적극적으로 대응하는 성과로서의 의미를 가지는 것으로, 특정한 시점에서의 개인적인 경력에 대한 객관적, 주관적인 상황과 관련된 평가적인 진술이다(Gunz & Maythofer, 2011). 경력성공은 이를 판단하는 주체가 누구인가에 따라 크게 객관적 경력성공(objective career success)과 주관적 경력성공(subjective career success)으로 분류할 수 있다(Arnold & Cohen, 2008).

객관적 경력성공은 조직차원의 기준에 의해 타인이 판단하는 것이고, 주관적 경력성공은 개인의 인적차원에 의해 스스로 판단하는 것을 일컫는다. 객관적 경력성공은 임금이나 승진, 사회적 지위와 같이 외부적인 요소로 측정될 수 있는 경력상의 성과이다(Arnold & Cohen, 2008). 이에 비해 주관적 경력성공은 자신의 가치와 능력에 대한 평가(Srikanth & Israel, 2012)와 개인적 차원의 직무나 경력평가 등을 통해 얻어진 결과에 대해서 자신이 느끼고 판단하는 감정이다(Spurk, Abele, & Volmer, 2011). 주관적 경력성공의 중요한 구성요소로는 경

력만족과 직무만족을 들 수 있다(Heslin, 2005). 직무만족은 직무에 대한 사람들의 태도(Aydogdu & Askgol, 2011)와 직무특성들에 대한 긍정적인 느낌(Robbins, Judge, Millett, & Boyle, 2013)이며, 경력만족은 주관적 경력성공 측정에 가장 많이 사용되고 있는 개념으로(Heslin, 2005), 경력선택을 통해 경험한 전반적인 행복 수준을 의미한다(Fu, 2010).

2.5. 자기효능감

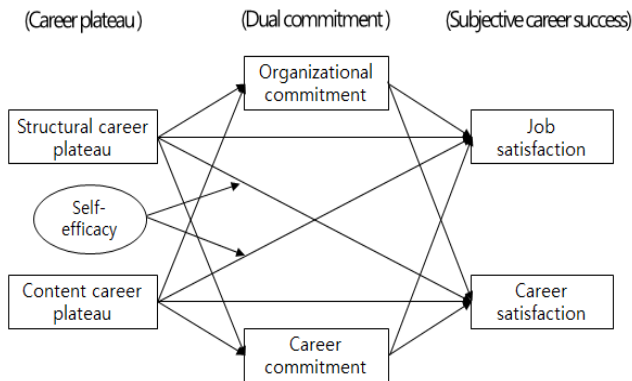
자기효능감(self-efficacy)은 사회인지이론의 핵심 개념 중 하나로, 목표달성을 위해 필요로 하는 행동을 조직화하고 실행에 옮기는 능력에 대한 믿음이며(Bandura, 1997), 목표한 수준의 성과를 창출할 수 있다는 능력에 대한 개인의 신념이라 할 수 있다(Jung & Park, 2018).

Kim(2015)에 의하면, 자기효능감을 인지하고 있는 개인은 개인이 어려운 상황에 처한다 하더라도 이를 극복할 수 있다는 능력에 대한 믿음이 크다면 보다 적극적인 대처행동을 실행하게 된다고 주장하였다. 이러한 자기효능감은 여성의 경력 성공에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 (Monique & Jamie, 2008), 조직몰입과 직무만족에 영향을 미치고 이직의도를 감소시키는 것으로 나타났다(Lapalme et al., 2009).

3. 연구방법

3.1. 연구모형

경력정체와 자기효능감, 주관적 경력성공관련 다양한 이론적 배경과 선행연구들을 통해, 여성직원들의 경력정체 현상은 주관적 경력성공 요소 간에는 부(-)의 영향을 미치고, 자기효능감은 경력정체 현상과 주관적 경력성공 요소 간에 조절효과를 나타낸다는 가설을 수립하였다. 다음 <Figure 1>은 이러한 각 변수들 간의 영향 관계에 대한 연구모형을 나타낸 것이다.



<Figure 1> Research Model

3.2. 연구가설 설정

3.2.1. 경력정체와 이중몰입 간의 관계

경력정체가 조직몰입과 경력몰입 등의 이중몰입에 어떠한

영향을 주는지에 대한 선행연구는 일부 연구결과를 제외하면, 경력정체가 이중몰입에 부(-)의 영향을 미친다는 연구결과들이 많았다(Badiane, 2016; Baoguo et al., 2016; Ongori & Agolla, 2009).

이 연구 결과들을 Bardwick(1986)이 제시한 경력정체 유형별(구조적 정체와 내용적 정체) 및 이중몰입 요소별로 구분하여 살펴보면 다음과 같다. 먼저, Baoguo et al.(2016)은 다양한 산업의 중국인 근로자 288명을 대상으로 하는 경력정체 관련 연구를 통해, 구조적 경력정체는 조직몰입의 한 유형인 정서적 몰입을 매개하여 이직의도에 영향을 미치는 것을 명확히 하였다. 그리고 Shin(2016)은 미용업 종사자를 대상으로 경력정체와 조직몰입, 직무태도에 미치는 영향에 관한 연구를 통해 내용적 경력정체는 조직몰입에 부(-)의 영향을 미친다고 하였다. 이 밖에도, Choi(2012)는 전국 시도 체육회 직원을 대상으로 체육행정 조직의 경력정체가 구성원의 직무만족 및 경력몰입 등의 관계에 대한 연구를 통해 구조적정체가 구성원의 경력몰입에 부(-)의 관계를 확인하였다. 이상과 같은 선행연구를 바탕으로 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

- <H1> 여성직원의 경력정체지각은 이중몰입에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
- <H1-1> 구조적 경력정체지각은 조직몰입에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
- <H1-2> 구조적 경력정체지각은 경력몰입에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
- <H1-3> 내용적 경력정체지각은 조직몰입에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
- <H1-4> 내용적 경력정체지각은 경력몰입에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

3.2.2. 이중몰입과 주관적 경력성공 간의 관계

이중몰입과 경력성공 간의 관계를 경력정체와 이중몰입의 각 구성요소별로 구분하여 살펴본다.

첫 번째, 조직몰입과 직무만족 간의 영향관계에 대한 선행연구들은 조직몰입이 직무만족의 중요한 예측변수임을 보여주었다. 예를 들면, Inanc and Ozdilek(2015)은 터키의 9개 사립 대학 교직원을 대상으로 하는 조직몰입과 직무만족 연구를 통해 조직몰입의 하위요인인 정서적 몰입과 규범적 몰입이 직무만족에 긍정적인 영향을 주는 것을 보여주었다.

두 번째, 조직몰입과 경력만족의 관계에 대한 선행연구들은 일반적으로 조직몰입이 경력만족에 긍정적인 영향을 미치는 것을 보여주었다. 예를 들면, Gozukara(2017)의 최근 연구는 남아프리카 동부 케이프 지방의 다양한 직업군 여성 75명을 대상으로 한 연구를 통해, 여성근로자의 조직몰입 수준이 경력만족에 긍정적인 영향을 미치는 것을 확인하였다.

세 번째, 경력몰입과 직무만족의 관계에 대한 연구결과는 Srikanth and Israel(2012)의 연구를 통해 파악할 수 있다. 그들은 경력몰입이 높은 사람일수록 주관적 경력성공을 경험할 기회를 많이 얻게 되며, 경력몰입이 낮은 사람보다 일관적인 태도를 보인다고 하였다.

마지막으로, 경력몰입과 경력만족간의 관계에 대한 다수의 선행연구들은 경력몰입이 주관적 경력성공의 주요변수인 경력만족에 긍정적인 영향을 미치는 것을 보여주었다. 예를 들면, Carson, Carson, Roe, Birkenmeier, and Phillips (1999)는 낮

은 경력몰입을 가진 개인들에 비해 높은 경력몰입을 가지고 있는 개인들의 경력만족 수준이 높게 나타났다고 주장한다. 이와 같은 선행연구를 토대로 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

- <H2> 여성직원의 이중몰입은 주관적 경력성공에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- <H2-1> 조직몰입은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- <H2-2> 조직몰입은 경력만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- <H2-3> 경력몰입은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- <H2-4> 경력몰입은 경력만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.2.3. 경력정체와 주관적 경력성공 간의 관계

경력정체와 관련하여 가장 밀접한 관계를 갖는 경력성공 변인은 직무만족이다. Drucker-Godard et al.(2015)은 프랑스의 학자들을 대상으로 경력정체와 직무만족 관련 연구를 통해 경력정체는 직무만족에 부정적인 영향을 미친다는 사실을 명확히 하였다. 이 밖에도 경력정체와 직무만족간의 영향관계 연구는 일반적으로 부정적인 관련성을 보여준다(Farooq & Tufail, 2017; Lentz & Allen, 2009).

한편, 경력성공 관련 많은 선행연구들은 경력정체가 경력만족에 부(-)의 영향을 미친다고 주장하였다. Baek(2010)에 의하면, 직업무용단의 경력정체가 단원들의 경력몰입에 미치는 영향을 분석한 결과, 직업무용단의 구조적 경력정체와 내용적 경력정체는 경력만족에 부정적인 요인으로 작용하는 것을 입증하였다. 이밖에, Armstrong-Stassen and Ursel(2009)의 연구도 내용적 경력정체는 경력만족에 부정적인 영향을 미친다는 사실을 보여준다. 이상과 같은 선행연구를 토대로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

- <H 3> 여성직원의 경력정체지각은 주관적 경력성공에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- <H 3-1> 구조적 경력정체지각은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- <H 3-2> 구조적 경력정체지각은 경력만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- <H 3-3> 내용적 경력정체지각은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- <H 3-4> 내용적 경력정체지각은 경력만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.2.4. 이중몰입의 매개효과

이상에서 살펴본 선행연구를 통해 경력정체(구조적 경력정체와 내용적 경력정체)는 이중몰입(조직몰입과 경력몰입)에 영향을 미치며, 이중몰입은 주관적 경력성공에 영향을 미친다는 점을 알 수 있었다. 그리고, 경력정체는 주관적 경력성공에 유의한 관계성이 있다는 점도 파악할 수 있었다.

그러나, 이러한 선행연구들은 경력성공에 영향을 미치는 변인들의 관계, 즉 경력정체와 이중몰입, 이중몰입과 경력성공, 경력정체와 경력성공 간의 영향 관계를 각각 별도로 구분하여

연구한 것이라 할 수 있다. 따라서, 이들 변인들의 관계를 통합하여 영향관계를 분석한 연구는 거의 없는 실정이지만, 선행 연구를 통해 경력정체는 이중몰입을 매개하여 주관적 경력성공에 영향을 미치고 있음을 가정할 수 있다. 이러한 논의를 바탕으로 다음과 같이 가설을 수립하였다.

- <H4> 여성직원의 조직몰입은 경력정체지각과 주관적 경력성공 간에 매개효과를 나타낼 것이다.
- <H4-1> 조직몰입은 구조적 경력정체지각과 직무만족 간에 매개효과를 나타낼 것이다.
- <H4-2> 조직몰입은 구조적 경력정체지각과 경력만족 간에 매개효과를 나타낼 것이다.
- <H4-3> 조직몰입은 내용적 경력정체지각과 직무만족 간에 매개효과를 나타낼 것이다.
- <H4-4> 조직몰입은 내용적 경력정체지각과 경력만족 간에 매개효과를 나타낼 것이다.

- <H5> 여성직원의 경력몰입은 경력정체지각과 주관적 경력성공 간에 매개효과를 나타낼 것이다.
- <H5-1> 경력몰입은 구조적 경력정체지각과 직무만족 간에 매개효과를 나타낼 것이다.
- <H5-2> 경력몰입은 구조적 경력정체지각과 경력만족 간에 매개효과를 나타낼 것이다.
- <H5-3> 경력몰입은 내용적 경력정체지각과 직무만족 간에 매개효과를 나타낼 것이다.
- <H5-4> 경력몰입은 내용적 경력정체지각과 경력만족 간에 매개효과를 나타낼 것이다.

3.2.5. 자기효능감의 조절효과

Armstrong-Stassen(2008)에 의하면, 자기효능감이 높은 사람은 업무에 필요한 기술을 습득하며, 경력정체를 낮게 지각하는 것으로 나타났으며, Gerhard, Alexander, and Paula (2009)의 연구결과는 자기효능감이 높을수록 경력성공 가능성도 높아진다는 연구결과를 보여주었다.

이상과 같이 자기효능감이 높은 사람은 자신의 능력을 항상 긍정적이고 적극적으로 평가하기 때문에 심리적 건강과 자신감 있는 상태를 잘 유지할 수 있으며, 일반적으로 일상생활 혹은 직장에서의 만족도 또한 높은 것으로 알려져 있다. 그러나, 경력정체와 주관적 경력성공 간에 있어 자기효능감의 조절효과를 검증한 연구는 거의 없다. 다만, 기존연구들을 통해 자기효능감의 조절역할을 유추할 수 있다. 이상의 논의에 근거하여 다음과 같은 가설을 수립하였다.

- <H 6> 여성직원이 인지하는 경력정체와 주관적 경력성공과의 관계는 자기효능감에 의해 조절될 것이다.
- <H 6-1> 구조적 경력정체지각과 직무만족과의 관계는 자기효능감에 의해 조절될 것이다.
- <H 6-2> 구조적 경력정체지각과 경력만족과의 관계는 자기효능감에 의해 조절될 것이다.
- <H 6-3> 내용적 경력정체지각과 직무만족과의 관계는 자기효능감에 의해 조절될 것이다.
- <H 6-4> 내용적 경력정체지각과 경력만족과의 관계는 자기효능감에 의해 조절될 것이다.

3.3. 변수의 조작적 정의 및 측정항목

3.3.1. 경력정체

본 연구의 가설을 검증하기 위한 경력정체에 대한 정의는 Bardwick(1986)의 정의를 바탕으로 구조적 경력정체는 현재의 조직에서 상위 계층 직위로 더 이상 승진이 불가능하다고 느끼는 상태, 내용적 경력정체는 현재 담당하고 있는 직무내용에 더 이상의 도전감과 흥미로움을 느끼지 못하는 상태로 정의하였다.

측정문항은 Milliman(1992)이 개발하고 Bae and Kim(2012) 등이 사용한 척도를 본 연구에 부합하도록 약간 수정하여 사용하였다. 두 유형에 대한 설문 문항은 12문항이며, 5점 Likert 척도로 구성된 척도를 활용하였다. 구조적 경력정체는 '승진기회의 한계', '조직이 정한 승진연한에 따른 승진 가능성' 등 7 문항, 내용적 경력정체는 '업무를 통한 성장', '업무에 대한 책임량의 증가' 등 5문항으로 구성하였다.

3.3.2. 이중몰입

본 연구에서는 이중몰입을 조직몰입과 경력몰입으로 구분하고, 조직몰입은 조직구성원이 자신의 일에 능동적으로 참여하며 조직에 대하여 애착을 가지고 조직에 남고 싶어하는 심리적 애착의 정도로 정의하였다. 경력몰입은 개인의 직업에 대한 각자의 태도(Blau, 1989), 혹은 자신이 선택한 직업에서 일하고자 하는 동기부여 정도(Hall, 1971)로 정의하였다.

조직몰입 측정문항은 Allen and Meyer(1990)가 개발하여 사용한 문항을 중심으로 7문항으로 구성하였으며, 구체적인 설문문항은 '조직에 강한 소속감', '감정적(정서적) 애착' 등이다. 경력몰입은 Blau(1989)가 개발한 문항을 기본으로 본 연구에 부합하도록 수정·보완하여 전체 6문항으로 구성하였으며, 구체적인 설문 문항은 '현재의 직업에 대한 만족도'와 '현재의 경력에 대한 애착심' 등이다. 조직몰입과 경력몰입 모두 Likert 5점 척도를 이용해 측정하였다.

3.3.3. 자기효능감

자기효능감에 관한 정의는 앞에서 살펴본 바와 같이 다양하다. 여기서는 이들 정의를 종합하여, 자기효능감을 어떤 상황에서도 자신에게 주어진 일은 성공적으로 해낼 수 있다는 자신의 능력에 대한 신뢰로 정의하였다. 자기효능감 측정은 Chen, Gully, and Eden (2001)이 개발하고, Kim(2017)이 수정하여 활용한 측정도구를 사용하였다. 이 척도는 8문항, 5점 Likert 척도로 구성되어 있으며, 구체적인 설문문항은 "내가 계획한 목표달성에 대한 믿음", "어려운 일이 생겨도 해낼 수 있는 자신감", "도전적인 상황의 성공적 극복" 등이다.

3.3.4. 주관적 경력성공

본 연구에서의 주관적 경력성공은 개인 주관에 의해 인지되는 만족으로 정의하고, 하위 변인인 직무만족은 Quinn and Stains(1979)이 개발한 문항을 기본으로 본 연구에 부합하도록 수정·보완하여 전체 6문항으로 구성하였으며 구체적인 문항은 '내가 하는 업무에 대한 만족도', '내가 하는 업무의 중요성' 등이다.

경력만족은 Greenhaus, Parasuraman, and Wormley (1990)이 개발하고, 다수의 경력만족 연구에서 사용한 문항을 중심으로 본 연구 초점에 맞춰 수정 보완하여 전체 6개 문항으로 구성하였다. 구체적인 설문 문항은 '경력과정에서의 전반적인 만족도'와 '경력목표 달성 정도' 등이며, 직무만족과 경력만족 모두 Likert 5점 척도를 이용해 측정하였다.

4. 실증분석

4.1. 연구의 표본 및 조사방법

이 연구는 실증분석을 위해 지방자치단체가 간접경영하는 지방공사와 공단 여성직원들을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 응답자가 무기명으로 설문지에 대한 답변을 작성하였으며, 총 380부를 배포하여 337부를 회수하였고(회수율: 88.7%), 불성실한 응답자와 부적합한 응답자들을 제외한 325부를 분석자료로 사용하였다.

수집된 응답자료들은 SPSS 24.0 및 AMOS 24.0을 이용하여 빈도분석, 상관분석, 탐색적 요인분석, 확인적 요인분석 등을 실시하였다.

4.2. 인구통계학적 특성

응답자들의 인구통계적 특성은 다음과 같다. 먼저 연령은 40대가 가장 많은 132명(40.7%), 30대가 120명(37.0%) 순이었으며, 기혼이 206명(63.4%), 미혼이 119명(36.6%)인 것으로 확인되었다. 학력은 4년제 대학 졸업자가 248명(76.3%)으로 가장 많았으며 근무부서는 지원부서 220명(67.7%), 사업부서 105명(15.1%)인 것으로 나타났다. 근무기간은 15년 이상이 86명(26.5%), 3년 미만인 84명(25.8%), 10-15년이 60명(18.5%) 순으로 확인되었다.

4.3. 탐색적 요인분석 결과

본 연구는 본격적인 실증 분석에 앞서, SPSS 24.0을 활용하여 측정 변수에 대해 탐색적 요인분석을 실시하였다. 요인추출방법은 주성분 분석을 활용하였으며, 회전방법은 직각회전 방식의 베리맥스 회전방식을 활용하였다. 요인추출은 고유값(eigen value) 기준 1.0 이상, 요인적재량 기준 0.4 이상으로 설정하여 추출하였다.

1차 탐색적 요인분석 결과, 구조적 경력정체 1개 문항과 조직몰입의 2개 문항 등 8개 문항이 요인적재량 기준 0.4 이하로 나타나 이를 제거하고 2차 탐색적 요인분석을 실시하였다. 그 결과, 각 개별요인들 간의 KMO값이 0.933으로 최저기준치(0.5)보다 매우 높게 나타나 변수선택은 타당성이 있다고 할 수 있다. 그리고 내적일관성에 의한 척도의 신뢰도를 분석하였고, Cronbach's α 계수 0.7을 판단기준치로 적용하였다. 본 연구의 측정변수들의 구성요인에 대한 Cronbach's α 값은 0.748 ~ 0.929로 나타나 높은 신뢰도를 보였다. 탐색적 요인분석 결과는 <Table 1>와 같다.

<Table 1> Results of exploratory factor analysis

Variables	Item	Factor loading	Cronbach's α
Structural career plateau	SCP2	.748	.812
	SCP4	.733	
	SCP3	.717	
	SCP5	.686	
	SCP7	.564	
	SCP6	.447	
Content career plateau	CCP2	.768	.880
	CCP1	.740	
	CCP3	.740	
	CCP4	.593	
	CCP5	.572	
	OC6	.730	
OC7	.723		
OC2	.635		
OC3	.620		
OC1	.510		
Organizational commitment	CC2	.771	.879
	CC3	.727	
	CC5	.710	
	CC4	.686	
	CC1	.567	
	Career commitment	SE2	
SE5		.782	
SE6		.781	
SE4		.776	
SE3		.772	
SE8		.729	
SE1		.714	
Self-efficacy	JS2	.715	.875
	JS3	.648	
	JS6	.569	
	JS4	.511	
	JS5	.444	
	Job satisfaction	CS5	
CS4		.604	
CS6		.574	

KMO=.933, $\chi^2=10145.520$, Extraction : Principal Component Analysis

4.4. 확인적 요인 분석결과

탐색적 요인분석 결과를 토대로 AMOS 24.0을 활용한 확인적 요인분석을 실시하였다. 확인적 요인분석은 개념구성 항목들의 집중타당성과 판별타당성의 측정에 매우 유용한 도구이다. 여기서, 집중타당성은 개념신뢰도(CR)와 평균분산추출값(AVE)으로 측정할 수 있다. 개념신뢰도는 측정변수의 내적일관성을 평가하는 지표로서 기준값은 0.7이다. 그리고, 평균분산추출값은 구성개념에 대하여 측정변수가 설명할 수 있는 분산의 크기를 나타내며 0.5가 평가기준이다. <Table 2>를 보면 개념신뢰도는 모두 기준값 0.7 이상으로 나타나고 있다. 반면에, 평균분산추출값은 구조적 경력정체 지각(AVE=0.480)이 0.5 이하로 나타나 일반적으로 적용하는 기준에 못미치는 것으로 나타났다. 그러나, 평균분산추출값은 0.4까지 인정하고, 이 경우 개념신뢰도 값이 0.6보다 크면, 집중타당성 값을 갖는

다고 하고 있어(Fornell & Larcker, 1981), 이 연구에서의 집중타당성은 충족시키고 있는 것으로 해석할 수 있다.

<Table 2> Results of confirmatory factor analysis

Variables	Item	Factor loading	Standard loading	S.E	t-value	CR	AVE
Structural career plateau	SCP2	1.000	.495	-	-	.844	.480
	SCP4	1.264	.499	.194	6.521		
	SCP3	1.473	.639	.157	9.380		
	SCP5	1.659	.658	.216	7.687		
	SCP7	1.611	.630	.214	7.513		
	SCP6	1.708	.762	.208	8.223		
Content career plateau	SCP2	1.000	.858	-	-	.931	.734
	SCP1	0.900	.835	.048	18.801		
	SCP3	0.869	.848	.044	19.551		
	SCP4	0.682	.714	.046	14.788		
	SCP5	0.480	.590	.042	11.445		
	Organizational commitment	OC6	1.000	.724	-		
OC7		1.117	.839	.079	14.086		
OC2		0.991	.743	.079	12.588		
OC3		0.827	.655	.074	11.121		
OC3		0.827	.655	.074	11.121		
OC1		0.908	.693	.077	11.763		
Career commitment	CC2	1.000	.720	-	-	.894	.630
	CC3	1.191	.805	.087	13.699		
	CC5	0.954	.732	.062	15.277		
	CC4	1.109	.861	.076	14.550		
	CC1	0.919	.685	.079	11.696		
	Self-efficacy	SE2	1.000	.820	-		
SE5		1.101	.825	.062	17.668		
SE6		1.157	.839	.064	18.106		
SE4		1.028	.758	.066	15.635		
SE3		1.161	.806	.068	17.054		
SE8		1.153	.779	.071	16.222		
SE1		1.028	.768	.065	15.910		
SE7		1.017	.699	.072	14.209		
Job satisfaction	JS2	1.000	.600	-	-	.925	.717
	JS3	1.329	.844	.096	13.801		
	JS6	0.844	.570	.096	8.768		
	JS4	1.488	.871	.126	11.775		
	JS5	1.520	.879	.128	11.863		
Career satisfaction	CS5	1.000	.640	-	-	.787	.563
	CS4	0.763	.561	.087	8.814		
	CS6	1.196	.901	.100	11.910		

Note : Fit Index $\chi^2= 1430.480$, $df=595$, $p=.000$, $CMIN/df=2.404$, $RMR=.034$, $GFI=.814$, $AGFI=.780$, $NFI=.833$, $CFI=.894$, $TLI=.882$, $IFI=.895$, $RMSEA=.066$

한편, 본 연구에서 사용된 측정변수들 간의 상관관계는 <Table 3>와 같다. 분석결과, 변수들 간에는 통계적으로 유의하게 모두 정(+)의 관계가 있는 것으로 확인되어 인과관계분석이 가능한 것으로 판단할 수 있었다. 또한 구조적 경력정체의 평균분산추출값과 변수들의 상관계수의 제곱 값인 결정계수와의 비교결과 평균분산추출값이 더 큰 것으로 나타나 판별타당도를 확보한 것으로 결론내릴 수 있었다.

<Table 3> Results of correlation analysis

DIV	1	2	3	4	5	6	7
Structural career plateau	(.480)						
Content career plateau	.514**	(.734)					
Organizational commitment	.423**	.595**	(.658)				
Career commitment	.417**	.536**	.596**	(.630)			
Self-efficacy	.494**	.479**	.523**	.540**	(.795)		
Job satisfaction	.450**	.637**	.613**	.687**	.593**	(.717)	
Career satisfaction	.528**	.486**	.519**	.540**	.389**	.536**	(.563)
Average	3.39	3.75	3.72	3.36	3.75	3.70	3.23
Stand.dev.	0.59	0.63	0.61	0.74	0.52	0.62	0.73

Note : ** p<.01, (): AVE

<Table 4> Results of hypothesis analysis

Hypothesis	Path Analysis	Estimate	S.E.	C.R(t)	P-value	Result
H1	H1-1 Structural career plateau → Organizational commitment	.159	.053	3.103	.002	Accepted
	H1-2 Structural career plateau → Career commitment	.302	.062	5.917	.000	Accepted
	H1-3 Content career plateau → Organizational commitment	.513	.050	9.994	.000	Accepted
	H1-4 Content career plateau → Career commitment	.436	.063	8.138	.000	Accepted
H2	H2-1 Organizational commitment → Job satisfaction	.181	.045	3.983	.000	Accepted
	H2-2 Organizational commitment → Career satisfaction	.194	.062	3.633	.000	Accepted
	H2-3 Career commitment → Job satisfaction	.411	.036	9.436	.000	Accepted
	H2-4 Career commitment → Career satisfaction	.262	.050	5.127	.000	Accepted
H3	H3-1 Structural career plateau → Job satisfaction	.062	.045	1.418	.156	Rejected
	H3-2 Structural career plateau → Career satisfaction	.302	.062	5.917	.000	Accepted
	H3-3 Content career plateau → Job satisfaction	.290	.050	5.614	.000	Accepted
	H3-4 Content career plateau → Career satisfaction	.082	.069	1.357	.175	Rejected

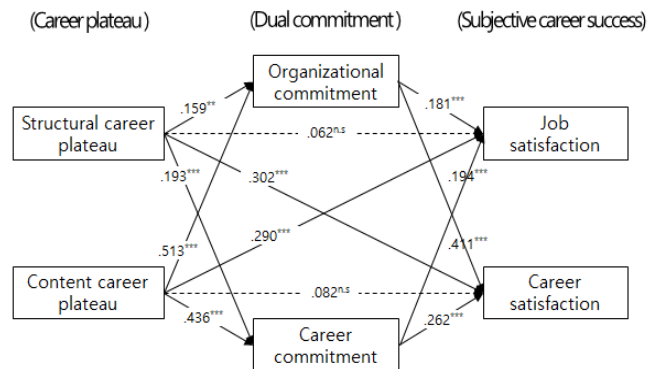
4.5. 가설검증 결과

가설검증을 위한 연구모형의 적합도 지수를 살펴보면, $\chi^2(p)=1164.120(0.000)$, $CMIN/df=3.198$, $RMR=0.48$, $GFI=0.806$, $NFI=0.806$, $IFI=0.858$, $CFI=0.857$, $RMSEA=0.082$ 등으로 나타났다. $CMIN/df$ 와 IFI , GFI , CFI 가 적합도 기준치에 약간 못 미치는 결과를 보이지만 수용가능한 수준이다. 한편 $RMSEA$, RMR 지수는 적합도 기준을 충족시키고 있다. 따라서 전체적으로 적합도 지수를 고려하였을 때, 본 연구모형은 전반적으로 적합하다고 판단할 수 있다.

가설검증결과, 구조적 경력정체 지각과 직무만족(경로계수 =0.062, $p=0.156$), 내용적 경력정체 지각과 경력만족(경로계수 =0.082, $p=0.175$) 간을 제외하고는 모두 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 수립된 가설 H1~H3의 하위 가설 중 H3-1과 H3-4를 제외하고는 모두 채택되었다. 구조방정식 분석결과와 가설 검증결과는 <Figure 2>와 <Table 4>에 제시하였다.

구조방정식을 활용한 매개효과 검증은 학자들에 따라 조금씩 다르게 논의되고 있다. 본 연구는 다중매개변수를 활용하고 종속변수가 2개이다. AMOS 24.0을 활용한 부트스트래핑만으로는 매개변수의 간접효과와 간접효과의 유의성을 확인할 수 없는 한계점이 있다. 따라서 간접효과를 도출한 후 sobel 검증을 통해 유의효과를 검정하였다. 그 결과, 경력정체지각과 주

관적 경력성공 간에 조직몰입이 매개효과를 나타낼 것이라는 가설 H4(H4-1, H4-2, H4-3, H4-4)와 경력몰입이 매개효과를 나타낼 것이라는 가설 H5(H5-1, H5-2, H5-3, H5-4)는 모두 채택되었다. 조직몰입과 경력몰입의 매개효과 검증 결과는 <Table 5>에 제시하였다.



Note : ** p<.01, *** p<.001

<Figure 2> Structural model result

<Table 5> Results of mediating effects test by bootstrapping method

Hypothesis	Path Analysis	Indirect Effect	Sobel test statistic	Result
H4	H4-1 Structural career plateau → Organizational commitment → Job satisfaction	.029	2.404*	Accepted
	H4-2 Structural career plateau → Organizational commitment → Career satisfaction	.031	2.165*	Accepted
	H4-3 Content career plateau → Organizational commitment → Job satisfaction	.093	3.745***	Accepted
	H4-4 Content career plateau → Organizational commitment → Career satisfaction	.099	3.745***	Accepted
H5	H5-1 Structural career plateau → Career commitment → Job satisfaction	.124	4.480***	Accepted
	H5-2 Structural career plateau → Career commitment → Career satisfaction	.079	3.568***	Accepted
	H5-3 Content career plateau → Career commitment → Job satisfaction	.179	5.918***	Accepted
	H5-4 Content career plateau → Career commitment → Career satisfaction	.114	4.178***	Accepted

<Table 6> Moderator variables test results

DIV	IV: Structural career plateau		IV: Content career plateau	
	DV: Job satisfaction	DV: Career satisfaction	DV: Job satisfaction	DV: Career satisfaction
Step I				
Age	.036	-.091	.036	-.091
Marital Status	.021	-.152	.021	-.152
Division	.123	-.041	.123	-.041
Current position	-.003	.108*	-.003	.108*
Career length(years)	.060	.087	.060	.087
Step II				
Independent variable(IV)	.253***	.528***	.456***	.448***
Self-efficacy	.551***	.253**	.422***	.286***
Step III				
Interaction term	.095	.168	-.016	.033

다음은 자기효능감의 조절효과를 검증하였다. 검증 결과 1 단계에서 인구통계적 특성은 직무만족과 경력만족에 영향을 미치지 않았으나 2단계에서는 자기효능감이 직무만족과 경력만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히, 특히 직무만족에는 자기효능감($\beta=.551, p<.001$)이 구조적 경력정체 지각($\beta=.253, p<.001$)보다 더 크게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 경력정체(구조적, 내용적) 지각과 자기효능감의 상호작용항을 투입한 3단계에서는 통계적으로 유의하지 않아 조절효과는 없는 것으로 확인되었다. 따라서, 경력정체와 주관적 경력성공과의 관계는 자기효능감에 의해 조절될 것이라는 가설 H6은 모두 기각되었다. 이러한 결과는 자기효능감이 경력정체 지각과 주관적 경력성공의 관계에서 조절변수로서 작용하지 않음을 보여주는 것이라 할 수 있다. 자기효능감의 조절효과 검증 결과는 <Table 6>에 제시하였다.

5. 결론

5.1. 연구결과 요약

본 연구는 지금까지 연구가 부족했던 지방공기업 여성직원들을 대상으로 경력정체 지각과 경력성공 간의 관계를 지방공사와 공단을 중심으로 살펴보고, 주요 변인에 대한 다양한 접근이 필요하다는 입장에서 이중몰입의 매개효과와 자기효능감의 조절효과를 파악하는 것을 목적으로 하였다. 본 연구의 실증연구 결과는 다음과 같이 요약할 수 있다.

첫째, 경력정체지각이 주관적 경력성공에 미치는 영향을 검증한 결과, 여성직원의 경력정체지각은 이중몰입에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 경력정체가 이중몰입에 부(-)의 영향을 미친다는 선행연구(Badiane, 2016; Baoguo et al., 2016) 결과와 일치하는 결과이다.

둘째, 이중몰입은 주관적 경력성공에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 경력몰입의 수준이 높을수록 경력성공에 긍정적인 영향을 미쳤다고 하는 Rashid and Zhao (2010)의 연구결과를 지지하는 것이다.

셋째, 여성직원의 경력정체 지각은 경력정체 유형별로 주관적 경력성공 구성요인에 미치는 영향이 다르게 나타났다. 즉, 구조적 경력정체 지각은 경력만족에만 유의한 영향을 미치고, 내용적 경력정체 지각은 직무만족에만 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 내용적 경력정체가 경력만족에 부정적인 영향을 미친다는 Armstrong-Stassen and Ursel (2009)의 연구결과와 경력만족에 유의한 영향을 미치지 않았다는 Wickramasinghe and Jayaweera(2010)의 연구결과와는 상반되는 결과이다.

넷째, 여성직원의 경력정체지각이 주관적 경력성공에 미치는 영향관계에서 이중몰입의 매개효과를 검증한 결과, 이중몰입은 경력정체지각과 주관적 경력성공 간에 매개효과를 보이는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 조직몰입과 경력몰입이 경력정체를 지각하고 있는 여성직원의 주관적 경력성공에 중요한 역할을 하고 있음을 시사한다.

다섯째, 경력정체 지각과 주관적 경력성공 간의 관계에서 자기효능감의 조절효과는 유의하지 않는 것으로 나타났다. 이

는 정부의 여성관리자 확대 정책 실시, 육아휴직제도 및 근무시간선택제 등을 포함하는 가정친화적 인사제도 시행 등과 같은 근무환경 변화에 따른 것으로, 여성직원들의 승진에 대한 심리적 부담이 경감되었기 때문이라고 판단된다.

5.2. 연구의 시사점

본 연구의 시사점은 학술적 관점과 실무적 관점으로 구분하여 살펴볼 수 있다. 먼저 학술적 관점의 시사점은 다음과 같다.

첫째, 경력정체와 경력성공 연구는 중요성에 비하여, 지방공기업 분야에서는 지금까지 연구가 부족한 분야이다. 따라서, 본 연구의 대상이 된 지방공사·공단 여성직원의 경력정체와 경력성공 관련연구는 학술적으로 시사하는 바가 클 것이며, 향후 관련연구의 기본적 틀이 될 것으로 기대된다.

둘째, 여성직원의 경력정체 지각이 경력성공에 미치는 영향을 검증함으로써 경력정체에 대한 조직차원의 대응방안을 마련할 수 있는 학술적 근거를 제시했다. 즉, 경력정체는 이중몰입과 주관적 경력성공에 부정적인 영향을 미친다는 것을 파악함으로써 경력정체를 지각하는 여성직원들 관리와 동기부여방안이 무엇인지 조직차원의 대응방안을 수립할 수 있는 학술적 근거를 제공하였다고 볼 수 있다.

한편, 실무적 관점의 시사점은 다음과 같다.

첫째, 여성직원들의 구조적 경력정체를 감소시킬 수 있는 제도적 뒷받침이 필요하다. 즉, 여성친화적인 인적자원관리, 일가정 양립지원 강화, 생애주기별 경력개발과 교육연수 등이 체계적으로 추진되어야 한다.

둘째, 여성직원들의 내용적 경력정체를 감소시킬 수 있는 이중몰입 강화 방안 마련이 필요하다. 즉, 경력정체가 야기하는 조직몰입과 경력몰입의 저하, 이직의 증가 등과 같은 부정적인 영향을 감소시키기 위한 전략추진이 요구된다. 특히, 내용적 경력정체의 주요 원인이라 할 수 있는 업무에 대한 책임감과 도전감을 제고할 수 있는 지원대책이 우선되어야 할 것으로 판단된다.

5.3. 연구의 한계점 및 향후 연구방향

이상과 같은 학술적, 실무적 시사점 제시에도 불구하고, 본 연구는 아래와 같은 한계점을 가지고 있다.

첫째, 설문지 분석방법 의존에 따른 한계이다. 자기기입식 설문조사 방법만으로는 경력정체 현상과 경력성공 지각을 측정하는 데 한계가 있기 마련이다. 따라서, 인터뷰 등과 같은 다양한 방법을 추가적으로 활용하는 것이 필요하다.

둘째, 측정시점에 따른 연구의 한계이다. 본 연구는 일정시점을 기준으로 횡단적 방법에 의하여 결과를 측정하였다. 그러나 경력은 비교적 장시간에 걸쳐 형성되는 것으로 종단적 연구를 통해 경력정체와 경력성공 연구가 필요할 것이다.

References

Ahmed, U., Phulpoto, W., Umrani, W., & Abbas, S. (2015). Diving Deep in Employee Training to Understand Employee Engagement. *Business and*

Economics Journal, 7(1), 1-4.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement of Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.

Amah, E. (2006). *Human Resource Management*. Port Harcourt, Nigeria: Amethyst Publishers.

Arnold, J., & Cohen, L. (2008). The psychology of careers in industrial-organizational settings: A critical but appreciative analysis. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 23, 1-44.

Armstrong-Stassen, M. (2008). Human resource practices for mature workers—And why aren't employers using them? *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 46(3), 334-352.

Armstrong-Stassen, M., & Ursel, N. D. (2009). Perceived organizational support, career satisfaction, and the retention of older workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 201-220.

Aydogdu, S., & Asikgil, B. (2011). An empirical study of relationship among job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention. *International Review of Management and Marketing*, 1(3), 42- 53.

Baek, S. H. (2010). *A Study on the Effects of Career Commitment, Career Satisfaction and Recognition of Career Withdrawal by the Career Plateau of Professional Dance Company*. Doctorial Dissertation, Dankook University.

Badiane, K. (2016). A Study on Career Plateauing, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior of Taiwan-Based Expatriates: A Holistic Approach to International. *International Journal of Human Resource Studies*, 6(2), 134-166.

Bailyn, L. (2006). *Breaking the mold: Redesigning work for productive and satisfying lives*. New York, NY: Cornell University Press.

Baoguo, X., Xun, X., & Guanglin, B. (2016). Hierarchical plateau and turnover intention of employees at the career establishment stage: Examining mediation and moderation effects. *Career Development International*, 21(5), 518-533.

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.

Bardwick, J. M. (1986). *The plateauing trap: How to avoid it in your career and your life*. New York, NY: American Management Association.

Blau, G. J. (1989). Testing the Generalizability of Career Commitment Measure and its Impact on Employee Turnover. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, 35(1), 88-103.

Carson, K. D., Carson, P. P., Roe, C. W., Birkenmeier, B. J., & Phillips, J. S. (1999). Four commitment profiles and their relationships to empowerment, service recovery, and work attitudes. *Public Personnel*

- Management*, 28(1), 1-13.
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a new General Self-Efficacy Scale. *Organizational Research Methods*, 4(1), 62-83.
- Choi, J. H. (2012). *Study on Structural Relations between Career Plateau, Job Satisfaction, Career Commitment and Career Withdrawal Intention of Sport Administrative Organization*. Doctorial Dissertation, Kongju National University.
- Drucker-Godard, C., Fouque, T., Gollety, M., & Le Flanchec, A. (2015). Career plateauing, job satisfaction and commitment of scholars in French universities. *Public Organization Review*, 15(3), 335-351.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Farooq, N., & Tufail, M. (2017). An Empirical Study of Career Plateau, Organizational Commitment and Job Performance: A Case of Private Sector Universities in Peshawar City. *City University Research Journal*, 7(2), 178-190.
- 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.
- Gerhard, B., Alexander, W., & Paula, B. S. (2009). Self-initiated mentoring and career success: A predictive field study. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 94-101.
- Gozukara, I. (2017). From Mentoring to Career Satisfaction: The Roles of Distributive Justice and Organizational Commitment. *Journal of Management and Strategy*, 8(1), 61-73.
- 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.
- Gunz, H., & Mayrhofer, W. (2011). Re-conceptualizing career success: A contextual approach. *Journal for Labour Market Research*, 43(3), 251-260.
- Hall, D. T. (1971). A theoretical model of career subidentity development in organizational settings. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6, 50-76.
- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 113-136.
- Inanc, E. E., & Ozdilek, E. (2015). Relationship between the organizational commitment and job satisfaction of academic staff in Turkey. *International Organization for Research and Development*, 2015, 1-12.
- Iverson, R. D. (1992). *Employee intent to stay: An empirical test of a revision of the Price and Mueller mode* [dissertation]. Ann Arbor: The University of Iowa, 50-65.
- Jen, R. F. (2010). Is Information Technology Career Unique? Exploring Differences in Career Commitment & Its Determinants Among IT & Non-IT Employees. *International Journal of Electronic Business Management*, 8(4), 263-271.
- Jung, K. J., & Park, S. B. (2018). The Emotional Intelligence Effects on Foreign LCs' Self-Efficacy and Job Stress. *International Journal of Industrial Distribution & Business*, 9(5), 93-104.
- Kim, M. J. (2017). *Structural Relationships between Professional Identity, Person-Job Fit, Self-Efficacy, Support for Career Development, and Job Challenge of HRD Practitioners in Korean Conglomerates*. Doctorial Dissertation, Seoul National University.
- Kim, S. H. (2015). *Influence which Hotel Employee's Self-efficacy and Self-realization has on Job Satisfaction : Focusing on the Moderating Effect of Job Engagement*. Doctorial Dissertation, Honam University.
- Kurtessis, J., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2015). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*. Advance online publication.
- Lapalme, M. E., Tremblay, M., & Simard, G. (2009). The relationship between career plateauing, employee commitment and psychological distress: The role of organization and supervisor support. *Journal of Human Resource Management*, 20(5), 1132-1145.
- Lentz, E., & Allen, T. D. (2009). The role of mentoring others in the career plateauing phenomenon. *Group & Organizational Management*, 34(3), 358-384.
- Messner, W. (2017). The role of gender in building organisational commitment in India's services sourcing industry. *IIMB Management Review*, 29, 188-202.
- Milliman, J. F. (1992). *Causes, Consequences and Moderating Factors of Career Plateauing*. Los Angeles, CA: University of Southern California.
- Monique, V., & Jamie, J. L. (2008). Family and career path characteristics as predictors of women's objective and subject career success: Integrating traditional and protean career explanations. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 300-309.
- Farooq, N., & Tufail, M. (2017). An empirical study of career plateau, organizational commitment and job performance: A case of private sector universities in Peshawar city. *City University Research Journal*, 7(2), 178-190.
- Oh, S. E. (2010). *A Study on the Mediation Effect of Organizational Cynicism in the Relationship between Job Characteristics and Dual Commitment of Airline Employees*. Doctorial Dissertation, Kyonggi University.
- Ongori, H., & Agolla, J. (2009). Paradigm shift in managing career plateau in organisations: The best strategy to minimize employee intention to quit. *African Journal of Business Management*, 3(6), 268-271.

- Pan, J., & Zhou, W. (2015). How do employees construe their career success: An improved measure of subjective career success, *International Journal of Selection and Assessment*, 23(1), 45-58.
- Quinn, R. P., & Staines, G. L. (1979). *The 1977 Quality of Employment Survey*. Ann Arbor, MI: Survey Research Center, Institute for Social Research, University of Michigan.
- Rashid, H. & Zhao, L. (2010). The significance of career commitment in generating commitment to organizational change among information technology personnel. *Academy of Information and Management Sciences Journal*, 13(1), 111-131.
- Robbins, S., Judge, T. A., Millett, B., & Boyle, M. (2013). *Organizational behaviour*. Pearson Higher Education AU.
- Salehzadeh, R., Asadi, A., Javad, K. P., Mohammad, R. A., & Alireza, H. (2014). The influence of perceived organizational support on dimensions of learning organization: An empirical study of SMEs in Iran. *The Learning Organization*, 21(3), 206-219.
- Seo, K. M. (2010). *The Impact of Organization Constituent's Perception about his/her Career Development Support and Employ ability on the Job Effectiveness: On the Mediation Effects of Organizational and Career commitment*. Doctorial Dissertation, Korea University.
- Shakila, D. A. R., & Rabiyaathul, B. S (2017), Career Plateau of Employees and its Causes, *International Journal of Advanced Research in Science, Engineering and Technology*, 4(3), 3589-3592.
- Shim, M. Y. (2012). *The Protean Career Orientation and Career Success: The Role of Career Development*. Doctorial Dissertation, Korea University.
- Shin, H. Y. (2016). *Results of Organization Effectiveness and Work behavior Impacting on Beauty Practician's career plateau*. Doctorial Dissertation, Seokyeong University
- Smith-Ruig, T. (2009). Exploring career plateau as a multi-faceted phenomenon: Experienced by accounting professionals. *British Journal of Management*, 20, 610-622.
- Spurk, D., Abele, A. E., & Volmer, J. (2011). The career satisfaction scale: Longitudinal measurement invariance and latent growth analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84, 315-326.
- Srikanth, P. B., & Israel, D. (2012). Career commitment & career success: Mediating role of career satisfaction. *The Indian Journal of Industrial Relations*, 48(1): 137-149.
- Kirkland, O. E., Eisenberger. R., Lewis, B. A., & Wen, X. (2017). Perceived Organizational Support, Anticipated Change in Organizational Support, and Commitment. *Academy of Management Proceedings*, 2017(1).
- Vandenberg, R. J., & Scarpello, V. (2004). A longitudinal assessment of the determinant relationship between employee commitments to the occupation and the organization, *Journal of Organizational Behaviour*, 15(6), 535-47.
- Wickramasinghe, V., & Jayaweera, M. (2010). Impact of career plateau and supervisory support on career satisfaction: A study in offshore outsourced IT firms in Sri Lanka, *Career Development International*, 15(6), 544-561.

