

고학력 기혼 여성들이 지각한 회사의 지지와 경력몰입의 관계: 내재적 동기와 기본 심리적 욕구 충족의 매개효과

김 민 선[†]

상명대학교

본 연구에서는 Deci와 Ryan(2000)의 자기결정성 이론(Self-Determination Theory)을 바탕으로 고학력 기혼 여성들이 지각한 회사의 지지가 내재적 동기와 기본 심리적 욕구 충족을 매개로 경력몰입에 영향을 미치는 인과적 구조모형을 설정하고, 모형의 적합도와 개별 변수들의 영향력을 살펴보았다. 연구를 위해 전국에 거주하는 고학력 기혼 직장 여성 196명으로부터 자료를 수집하고 연구모형의 적합도 및 변인들 간의 관계를 검증하였다. 그 결과, 회사의 지지에서 경력몰입으로 가는 직접경로가 없는 완전매개 모형은 고학력 기혼 여성들의 자료를 적합하게 설명하였다. 구체적으로, 회사의 지지에서 기본 심리적 욕구 충족으로 가는 직접경로와 회사의 지지와 경력몰입의 관계에서 기본 심리적 욕구 충족의 간접효과를 제외하고는 모든 직접경로와 간접경로가 유의미한 것으로 나타났으며, 회사의 지지, 내재적 동기, 기본 심리적 욕구 충족은 경력몰입 변량의 약 83%를 설명하였다. 연구결과를 바탕으로 상담실제에 대한 시사점과 후속연구를 위한 제언을 논하였다.

주요어 : 자기결정성 이론, 회사의 지지, 내재적 동기, 기본 심리적 욕구 충족, 경력몰입, 고학력 기혼 직장 여성

[†] 교신저자 : 김민선, 상명대학교 학생상담센터, 서울시 종로구 홍지문 2길

Tel : 02-2287-5333, E-mail : kms82qwert@hanmail.net

우리나라 기혼 여성들의 경우 임신, 출산, 육아 등으로 인해 30-40대에 경력중단을 경험하는 비율이 높으며, 이러한 경력중단은 여성들의 지속적인 경력개발, 임금, 고용형태 등에 부정적인 영향을 미치고 있다(김주영, 2009; 김혜원, 2011; 황수경, 권혜자, 김인선, 2006). 특히 대졸 이상의 고학력 여성들의 경우 일을 지속하려는 의지가 높음에도 불구하고 출산을 기점으로 육아나 가사 등의 이유로 일을 그만두게 되는 경우가 많았다. 실제로 여성들의 4년제 대학 입학률을 보면 2013년 기준 47.7%로 44.9%인 남성들에 비해 높은 반면 대졸 이상 고학력 여성들의 경제활동 참여율은 64.0%로 88.4%인 남성들에 비해 현저히 낮은 것으로 나타났다(통계청, 2014). 또한 학력에 따라 저학력 여성들보다 고학력 여성들이 재취업 시기가 차이가 없거나 더 늦었으며(박수미, 2003; 이재열, 1996), 고학력 기혼 여성들은 경력중단 이후 자신의 경력을 살려 원하는 수준의 직장에 재취업하는 것이 어렵기 때문에 노동시장에 재진입하지 못하고 비경제 활동 인구로 남게 되는 L자형 취업구조를 보였다(민현주, 2011; 민현주, 2012; 장서영, 오민홍, 은혜경, 최미정, 2007). 이러한 연구결과는 고학력 여성들이 선택할 수 있는 직업이 다양하지 않으며, 결국 많은 고학력 여성들이 자신의 경력을 살린 지속적인 경제활동을 포기하게 됨을 의미한다. 특히 고학력 기혼 여성들의 경우 자아성취에 대한 욕구가 강하고, 전문성을 발휘하여 직업과 관련된 목표를 추구하고자 하기 때문에 일을 중단할 경우 심리적인 어려움을 많이 경험하게 된다(윤혜경, 2007; 장서영, 2008). 이와 같이 고학력 여성들의 경력중단은 사회적으로는 고급 인력의 저 활용 문제를 가져오고 여성 개인의 심리적인 어려

움을 초래한다는 점에서 고학력 여성들의 경력중단을 예방하기 위한 실제적인 개입에 대한 논의가 필요하다.

선행연구들에서 경력지속이나 중단에 영향을 미치는 변인으로 경력몰입(career commitment)이 주요하게 언급되고 있다. Meyer, Allen과 Smith(1993)는 경력몰입을 다차원적으로 정의내리면서, 경력몰입을 조직에 대한 몰입(organizational commitment)과 직업에 대한 몰입(occupational commitment)으로 나누어 살펴보았다. 여기서 조직에 대한 몰입은 자신이 선택한 직장 또는 조직에 대한 소속감의 정도를 의미하는 것이며(Porter & Smith, 1970), 직업에 대한 몰입의 경우 자신의 직업이나 전문성에 대한 애착을 의미하는 것으로 경력을 지속하는 과정에서 실패나 어려움을 극복하고 자신의 경력목표를 이루고자 하는 의지로 볼 수 있다(Blau, 1985; Morrow, 1983). 한편, 일부 연구자들은 경력몰입을 자신의 전문적인 직업에 대한 태도로 정의하면서, 개인의 진로목표에 대한 몰입, 정체성, 참여, 노력 등을 포함하는 개념으로 언급하였다(Blau, 1985; Goulet & Singh, 2002; London, 1983). 이러한 경력몰입은 근로자들의 명확한 목표 설정, 성취, 이직의도, 직무몰입, 직무만족 등을 예측하는 주요 변인으로 간주되어 왔다(이기은, 2008; 최윤아, 1999; Mowday, Porter, & Dubin, 1974; Steffy & Jones, 1988). 여성들을 대상으로 한 연구들에서 역시 경력몰입은 일에서의 성취와 경력지속, 가정생활 만족도 등과 관련이 있다는 결과가 일관되게 보고되었다(엄경애, 양성은, 2011; Gould, 1979; Rothbard, 2001). 본 연구에서는 선행연구들을 바탕으로 고학력 기혼 여성들의 경력몰입을 개인의 직업에 대한 명확한 정체성과 직업을 지속하기 위한 노력으로

개념화하고, 이를 측정하기 위해 London(1983)의 정의를 바탕으로 한 Carson과 Bedeian(1994)의 경력몰입 척도(예, 경력정체성, 경력몰입, 경력유연성)를 사용하였다.

지금까지 우리나라에서 수행된 기혼 여성들의 경력몰입에 관한 연구는 주로 회사의 가족친화 제도, 자아존중감, 자기효능감 등 개별변인들과의 관련성만을 살펴보거나, 특정 직업군만을 대상으로 한 연구들이라는 점에서 고학력 여성들의 경력몰입을 이해하고 상담 및 교육현장에서의 개입 방안을 제시하는데 한계가 있다(강혜련, 임희정, 2000; 박은영, 2004; 박지현, 탁진국, 2008; 최윤아, 1999). 따라서 고학력 기혼 여성들의 경력몰입에 영향을 미치는 변인들의 관계를 통합적으로 설명해 줄 수 있는 이론을 바탕으로 여성들의 경력몰입을 좀 더 종합적으로 이해하는 것이 필요할 것이다. 본 연구에서는 자기결정성 이론(Self-Determination Theory; Deci & Ryan, 2000)을 바탕으로 경력몰입에 중요한 영향을 미치는 것으로 나타난 회사의 지지, 내적 동기, 기본 심리적 욕구 충족과 같은 환경·심리적 변인들의 관계를 검증해보고자 하였다. 구체적으로, 회사의 지지와 경력몰입의 관계를 매개하는 변인으로 내재적 동기와 기본 심리적 욕구 충족을 설정하고 매개효과의 유의성을 확인하였다. 자기결정성 이론은 일과 관련된 긍정적인 결과(예, 수행, 지속, 창의성, 유연성, 삶의 만족)에 영향을 미치는 다양한 변인들의 관계를 종합적으로 설명하는 이론으로 고학력 기혼 여성들의 경력몰입을 높일 수 있는 긍정적인 환경·심리적 변인들을 찾고, 구체적인 개입 방안들을 도출할 수 있을 것이다.

자기결정성 이론은 인지평가 이론(Cognitive Evaluation Theory), 유기체통합 이론(Organism

Integration Theory), 인과지향성 이론(Casuality Orientations Theory), 기본 심리적 욕구 이론(Basic Needs Theory)과 같이 다양한 하위이론으로 구성되어 있으며(Sheldon, Turban, Brown, & Judge, 2003), 자기결정성 이론의 하위이론들은 학교, 직장, 여과활동 등 다양한 삶의 영역들에서 개인의 행동을 이해하는데 적용되어 왔다(Gillison, Standage, & Skerington, 2008; Sheldon, Elliot, Kim, & Kasser, 2001; Vlachopoulos & Michailidou, 2006). 자기결정성 이론을 바탕으로 한 선행연구들에서 자율성을 지지하는 환경은 개인들의 기본 심리적 욕구 충족의 수준을 높이고, 기본 심리적 욕구 충족은 동기를 매개로 인지, 정서, 행동적인 결과(예를 들어, 흥미, 수행, 창의성, 몰입, 지속, 전반적인 삶의 만족도)에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2000; Vallerand, 1997). 한편, Sheldon 등(2003)은 자기결정성 이론의 하위이론들을 통합하여 직무현장에서 나타날 수 있는 긍정적인 결과들을 설명하는 통합된 과정 모델(An Integrated Process Model)을 소개하였다. 구체적으로, 환경으로부터 자율성에 대한 지지를 많이 받는 개인들의 경우 일 자체로 부터의 기쁨, 즐거움, 만족감 등 내재적인 동기가 높아지며, 이러한 내재적인 동기를 가지고 일에서의 과제나 목표를 성취하게 된다고 언급하였다. 또한 내재적 동기가 높은 개인들은 일을 하면서 자율성, 유능성, 관계성과 같은 기본적인 심리적 욕구들이 충족됨을 경험하게 되며, 이러한 만족감은 인지·정서적 자원을 만들어 일에서의 성취, 창의성, 심리적인 안정감과 같은 긍정적인 결과들과 연결되었다. 통합된 과정 모델(그림 2)은 직무현장에서의 중요한 결과들에 영향을 미치는 사회적인 변인들과 개인 내적인 특성

들의 관계를 통합적으로 설명하는 모델로 경력몰입의 선행변인들을 종합적으로 이해할 수 있으며, 상담이나 교육 현장에서 개입할 수 있는 주요한 매개변인들을 탐색하는데 유용하다(Mackinnon, Krull, & Lockwood, 2000). 따라서 본 연구에서는 통합된 과정 모델을 바탕으로 고학력 기혼 여성들에 대한 회사의 지지가 내재적 동기와 기본 심리적 욕구 충족을 매개로 경력몰입에 영향을 미치는 모형을 설정하고 모형의 적합도와 개별 변인들의 관련성을 살펴보았다.

먼저, Sheldon(2003) 등의 모델에서는 환경적인 지지의 중요성을 강조하면서 환경적인 지지가 개인의 내재적 동기를 높여주는 역할을 한다고 언급하였다(Deci & Ryan, 2000). 여기서 환경적인 지지는 개인의 내재적인 동기와 자율성을 높여줄 수 있는 지지를 의미하며, 회사의 지지의 경우 상사의 지지와 자율성을 지지하는 회사의 분위기 등을 포함한다(Deci, Connell, & Ryan, 1989). 실제로, 자기결정성 이

론을 바탕으로 한 경험적 연구들에서 개인의 자율성을 지지하는 환경은 과제 그 자체에 대한 흥미, 행위의 중요성에 대한 인식을 높여 주었다(Deci, Connell, & Ryan, 1989; Hackman & Oldham, 1976; Ryan & Stiller, 1991). 우리나라의 연구들에서도 근로자들이 상사로부터 지지를 많이 지각할수록 경력을 지속하고자 하는 의지가 높아지는 것으로 나타났으며, 임금, 훈련, 승진 등의 영역에서 성차별을 많이 경험할수록 경력지속에 대한 동기가 낮아짐을 알 수 있었다(박지현, 탁진국, 2008; 이기은, 2008). 더불어 조직의 문화도 개인의 동기와 경력 지속에 영향을 미치는 것으로 나타났는데, Allen(2001)은 가족 친화적 제도 및 프로그램이 구성원들의 일에 대한 동기, 조직몰입, 직무만족을 높이고, 이직의도를 낮춘다고 언급하였다. 따라서 상사의 지지 뿐만 아니라 기혼 여성들이 일을 지속하는 것을 인정해 주고, 성별에 따른 승진 등의 차별이 없는 조직의 문화가 여성들이 경력지속에 대한 동기를 높일

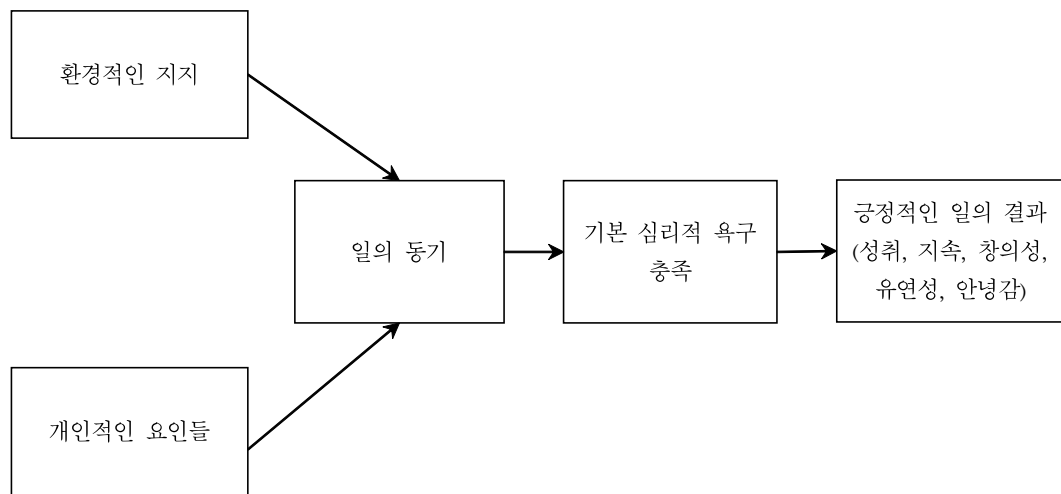


그림 1. 자기결정성 이론을 바탕으로 한 인과모형
출처: Sheldon, Turban, Brown, Barrick, & Judge(2003).

것이라 추론할 수 있다. 이에 본 연구에서는 회사의 지지와 내재적 동기의 직접경로를 설정하고, 회사의 지지에 대한 지각이 높을수록 내재적 동기가 높을 것으로 가정하였다. 특히 본 연구에서는 일을 지속하는 고학력 기혼 여성들을 대상으로 했기 때문에 선행연구들을 바탕으로 고학력 여성들의 경력이나 일에 대한 동기에 중요한 영향을 회사의 지지를 다중역할에 대한 회사의 지지로 한정하고(최윤정, 김계현, 2010), 상사의 지지, 가족친화제도 활용의 자유로움, 시간에 대한 요구를 통해 측정하였다.

다음으로, 자기결정성 이론의 하위이론인 기본 심리적 욕구 이론에서는 환경적 지지가 기본 심리적 욕구 충족(basic need satisfaction)을 높여준다고 언급하였다(Ryan & Deci, 2000). 여기서 기본 심리적 욕구 충족은 개인의 심리적 자원을 의미하는 것으로 자신의 관심과 가치관에 일치하게 행동하는 자율성(autonomy), 자신의 행동에 대한 효능감을 의미하는 유능성(competence), 타인으로부터 충분한 지지를 받음을 느끼는 관계성(relatedness)로 구성되어 있다(Deci & Ryan, 2002). 선행연구들에서는 자율성에 대한 환경적인 지지를 높게 지각할수록 개인의 자율성, 유능성, 관계성과 같은 기본 심리적 욕구가 높아지는 것으로 나타났다(Deci & Ryan, 2000; Ratelle, Larose, Guay, & Senecal, 2005; Reinboth, Duda, & Ntoumanis, 2004; Ryan & Deci, 2000; Standage, Duda, & Ntoumanis, 2006). 한편, Ryan과 Deci(2001)은 환경이 개인의 기본 심리적 욕구 충족에 미칠 수 있는 영향력이 개인의 생애주기(life span)에 따라 다르게 나타날 수 있다고 언급하였는데, 이는 일을 지속하고 있는 우리나라 고학력 여성들의 경우 회사의 지지와 같은 환경적인 지지가 여

성들의 기본 심리적 욕구 충족에 다른 영향을 미칠 수 있음을 의미한다. 그러나 아직까지 고학력 기혼 여성들을 대상으로 환경적 지지와 기본 심리적 욕구 충족의 관계를 살펴본 연구가 없기 때문에 본 연구에서는 회사의 지지와 기본 심리적 욕구 충족의 직접경로를 설정하고, 회사의 지지에 대한 지각이 높을수록 기본 심리적 욕구 충족이 높을 것으로 가정하였다.

본 연구에서는 자기결정성 이론의 통합 과정 모델을 바탕으로 내재적 동기와 기본 심리적 욕구 충족, 경력몰입의 관계를 살펴보았다. 내재적 동기(intrinsic motivation)는 일의 결과가 아닌 일을 하는 것 자체로부터 나오는 만족감으로 정의할 수 있다(Ryan & Deci, 2000). Sheldon 등(2003)은 자기결정성 이론을 직무현장에 적용하면서 일에 대한 내재적 동기가 기본 심리적 욕구 충족에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 가정하였다. 구체적으로, 일에 대한 흥미, 만족감 등의 내재적 동기가 높을수록 개인의 자율성, 유능성, 관계성과 같은 기본적인 심리적 욕구가 충족되어 이러한 심리적 욕구 충족은 다시 일과 관련된 긍정적인 결과들을 가지고 오는 심리적인 자원이 될 것이라 언급하였다. 실제로, 자기결정성 이론을 바탕으로 한 Barrd, Deci와 Ryan(2000)의 연구에서는 일에서의 내재적 동기가 높을 경우 개인의 기본 심리적 욕구 충족이 높아지는 것으로 나타났다. 또한 Cherniss(1990)는 20명의 전문직 종사자를 대상으로 연구를 하였는데, 내재적 동기로 볼 수 있는 일에 대한 흥미가 조직 구성원들의 일에 대한 유능감을 높이는 것으로 나타났다. 이에 본 연구에서는 고학력 여성들의 일에 대한 내재적 동기와 기본 심리적 욕구 충족 간의 직접경로를 설정하고, 내재적 동기

가 높을수록 기본 심리적 욕구 충족 수준이 높을 것이라 가정하였다.

한편, 내재적 동기는 기본 심리적 욕구 충족뿐만 아니라 일과 관련된 긍정적인 결과들에도 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 구체적으로 내재적 동기는 삶의 만족(Blais, Brière, Lachance, Riddle, & Vallerand, 1993), 일에 대한 만족(Millette & Gagne', 2008), 조직과 일에 대한 몰입에 긍정적인 영향을 미쳤다(Fernet, 2011; Lam & Gurland, 2008). 일을 지속하는 고학력 기혼 여성들을 대상으로 한 우리나라 연구들에서는 고학력 기혼 여성들의 경우 경제활동을 통한 독립적인 자아정체성 형성, 일 자체의 즐거움, 성취를 통한 자신의 가치 확인 등 높은 내재적 동기를 가지고 있었으며, 이는 여성들의 경력지속에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(김민선, 2013; 손진희, 2013; 최윤정, 김계현, 2010). 이러한 연구결과를 바탕으로 내재적 동기가 높을수록 조직이나 일에 대해서 몰입하고, 기혼 여성들의 경우 경력을 지속하고자 하는 의지가 높을 것으로 추론할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 고학력 기혼 여성들을 대상으로 내재적 동기가 경력에 대한 몰입을 높일 것으로 가정하였다.

통합과정 모델에서는 일의 결과에 영향을 미치는 변인으로 내재적 동기와 더불어 기본 심리적 욕구 충족을 언급하고 있다. 자율성, 유능감, 관계성을 포함한 일을 통한 심리적 욕구 충족은 개인의 활력, 삶의 만족, 자아존중감, 불안, 우울, 신체화 등의 전반적인 삶의 만족과 정신건강을 높여주었다(Baard et al., 2004). 더불어 기본 심리적 욕구 충족은 직원들의 일과 관련된 안녕감(예, 직무만족, 일에 대한 참여, 수행, 낮은 소진, 이직의도)에 긍정

적인 영향을 미쳤다(Baard et al., 2004; Ilardi, Leone, Kasser, & Ryan, 1993; Lynch, Plant, & Ryan, 2005; Richer & Vallerand, 1995; Vansteenkiste et al., 2007). 국내에서 수행된 이재경과 장미혜(2004)의 연구에서는 여성의 전문성이 증가할수록 일과 가정에서의 자율성이 증가하기 때문에 만족감이 높으며, 유능감과 관련해서 전해숙(2010)의 연구에서는 여성들이 유능감이 진로에 대한 뚜렷한 목표의식과 열정으로 연결되어 목표를 달성하기 위한 실천으로 연결되었다. 고학력 기혼 여성들을 대상으로 한 연구는 아니지만 일부 연구에서는 회사에서의 대인관계 경험을 통해 관계에 대한 만족감이 높아지면 회사에 대한 소속감 또한 증가한다고 언급하였다(Van den Broeck, Vansteenkiste, & Witte, 2008). 그러나 아직까지 고학력 기혼 여성들을 대상으로 기본 심리적 욕구 충족과 경력몰입의 관계를 살펴본 연구가 없기 때문에 본 연구에서는 기본 심리적 욕구 충족과 경력몰입 간에 직접경로를 설정하고, 기본 심리적 욕구 충족이 높을수록 경력몰입 수준이 높을 것으로 가정하였다.

마지막으로 본 연구에서는 회사의 지지와 경력몰입의 관계에서 내재적 동기와 기본 심리적 욕구 충족의 매개효과를 살펴보았다. 자기결정성 이론(Deci & Ryan, 2000)에서는 자율성, 유능성, 관계성과 같은 개인의 기본 심리적인 욕구 충족이 안녕감과 연결되어 있으며, 동기의 특성과 환경적인 조건이 개인의 심리적인 욕구를 충족시키는 역할을 한다고 가정하였다. 이는 개인의 심리적인 안녕감을 설명하는데 있어서 개별 변인들의 영향력을 이해할 뿐만 아니라 각 변인들의 관계 또한 통합적으로 이해할 필요가 있음을 의미한다. Sheldon 등(2003)의 통합 과정 모델에서는 회사

의 지지가 개인의 내적인 동기를 높이고, 이는 다시 기본 심리적 욕구 충족과 일에서의 긍정적인 결과들과 연결된다고 주장하였다. 즉, 회사에서 업무나 수행에 대한 자율성을 주고 이를 지지한다고 느낄 경우 일에 대한 흥미, 만족감, 즐거움 등이 높아지면 이는 개인의 기본 심리적 욕구를 충족시켜 일의 결과에 긍정적인 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 그러나 아직까지 우리나라에서 이를 적용하여 고학력 기혼 여성들 회사의 지지와 경력몰입의 관계에서 내재적 동기와 기본 심리적 욕구 충족의 매개효과를 살펴본 연구가 없기 때문에 본 연구에서는 모델의 전반적인 적합도와 매개효과와의 유의성을 탐색적으로 살펴보았다.

연구모형 및 연구가설

이상의 논의를 종합하여, 본 연구에서는 그림 2와 같이 회사의 지지에서 내재적 동기와 기본 심리적 욕구 충족을 매개로 경력몰입에 영향을 미치는 완전매개 모형을 설정하고 모형의 적합도와 개별 변수들의 영향력을 검증

하였다. Sheldon 등(2003)의 연구에서 회사의 지지의 경우 경력몰입에 직접적인 영향을 미치기 보다는 내재적 동기와 기본 심리적 욕구 충족을 통해 간접적인 영향을 미칠 것이라 가정하였다. 그러나 기혼 여성들을 대상으로 한 강혜선과 구자숙(2012)의 연구에서는 승진가능성에 대한 지각, 인사관리 투명성, 여성인력의 강조와 같은 여성을 대하는 회사의 분위기가 여성들의 조직몰입과 지속의도를 높이는 것으로 나타나 다소 상충되는 결과를 보였다. 따라서 본 연구에서는 완전매개 모형(그림 2)을 가설 모형으로 설정하고, 회사의 지지에서 진로몰입으로 가는 직접경로를 가정한 부분매개 모형을 경쟁모형으로 설정하여 모형의 적합도와 개별변수들의 관계를 확인하였다.

본 연구에서 설정한 구체적인 가설은 다음과 같다. 첫째, 회사의 지지는 일에 대한 내재적 동기와 정적인 관계가 있을 것이다. 즉, 회사로부터 많은 지지를 받는다고 지각할수록 일 자체에 대한 만족감, 흥미 등 내재적 동기가 높아질 것이다. 둘째, 회사의 지지와 기본 심리적 욕구 충족은 정적인 관계가 있을 것이

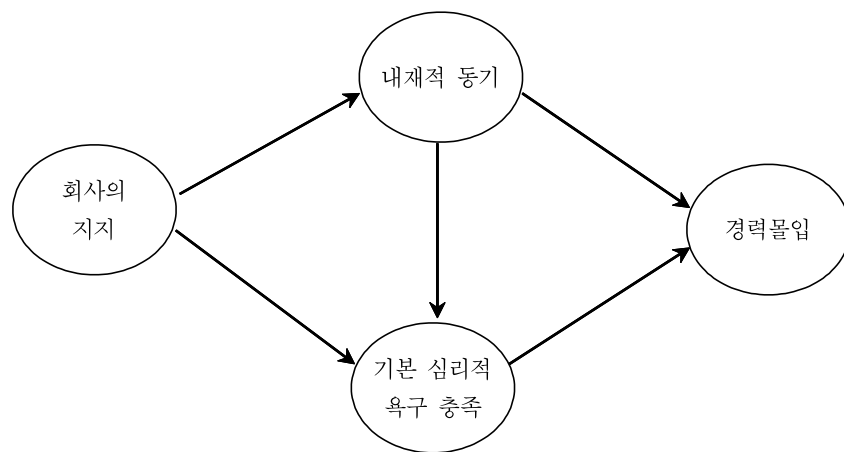


그림 2. 연구모형

다. 즉, 회사의 다중역할 지지에 대한 지각이 높을수록 개인의 기본적인 심리적 욕구 충족이 높을 것이다. 셋째, 일에 대한 내재적 동기는 기본 심리적 욕구 충족과 정적인 관계가 있을 것이다. 즉, 일에 대한 내재적 동기가 높을수록 기본 심리적 욕구 충족이 높을 것이다. 넷째, 일에 대한 내재적 동기는 경력몰입과 정적인 관계가 있을 것이다. 즉, 일에 대한 내재적 동기가 높을수록 자신의 경력몰입이 더 높을 것이다. 다섯째, 기본 심리적 욕구 충족은 경력몰입과 정적인 관계가 있을 것이다. 즉, 기본 심리적 욕구 충족이 높을수록 자신의 경력지속에 더 몰입할 것이다. 여섯째, 회사의 지지와 경력몰입의 관계를 내재적 동기와 기본 심리적 욕구 충족이 순차적 또는 개별적으로 매개할 것이다.

방 법

연구대상 및 절차

본 연구를 위해 설문에 참여한 기혼 직장 여성은 총 200명이었으며, 전국에 있는 기혼 직장 여성들을 대상으로 설문을 실시하였다. 참여자들의 평균연령은 31.74세($SD = 2.89$)로 24세에서 39세까지 분포해 있었으며, 학력은 4년제 대학졸업 154명(78.6%), 석사졸업 42명(21.4%), 무응답 4명(2.0%)으로 나타났다. 본 연구에서는 무응답 문항이 많은 4명의 자료를 분석에서 제외하고 196명의 자료만을 사용하였다. 참여자들의 직업분야는 경영, 금융, 회계, 사무 직군이 54명(27.6%)으로 가장 많았으며, 교육, 연구, 법률 32명(16.3%), 의료, 보건, 사회복지 32명(16.3%), IT, 프로그램, 웹, 통신

장비 26명(13.3%)의 순으로 나타났다. 소득은 2천만원 미만 36명(18.4%), 2천만원-3천만원 54명(27.6%), 3천만원-4천만원 46명(23.5%), 4천만원-5천만원 36명(18.4%), 5천만원-6천만원 16명(8.2%), 6천만원 이상 8명(4.1%)으로 나타났다. 다음으로 참여자들의 평균 근속 기간은 7.60년($SD = 3.24$)이었다. 자녀수는 1명 122명(59.1%), 2명 43명(29.6%), 3명 2명(1.5%), 기타에 응답한 참여자들이 26명(13.3%)으로 나타났다. 기혼 여성들의 경우 시간, 공간적인 제약으로 인해 면대면 설문조사를 실시하는데 한계가 있기 때문에 본 연구에서는 면대면 방법과 함께 온라인 사이트에 연구에 대해 홍보를 한 후 온라인으로 설문조사를 실시하는 방법을 사용하였다. 온라인 설문 참여자들은 총 120명(61%), 오프라인은 76명(39%)이었다. 온라인 설문참여 집단과 오프라인 설문참여 집단의 학력, 직업, 소득의 집단별 분포차이를 알아보기 위해서 카이스퀘어 검증을 실시한 결과 차이가 모두 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

측정 도구

회사의 지지

본 연구에서는 기혼 여성들의 경력지속에 대한 회사의 지지를 측정하기 위해서 Thompson, Beauvais와 Lyness(1999)이 개발하고 국내에서 최윤정(2010)이 타당화한 일-가족 문화 척도를 사용하였다. Thompson 등(1999)의 일-가족 문화 척도는 3요인으로 구성되어 있으며 근로시간에 대한 조직의 요구 4문항(예를 들어, “내가 속한 조직은 남보다 앞서기 위해서 직원들이 직장이든 가정에서든 주당 50시간 이상 일할 것을 기대한다”), 다중역할에

대한 상사의 지원 11문항(예를 들어, “일내가 속한 조직에서 경영 간부들과 중간 관리자는 직원들의 육아 돌봄 책임에 대해 공감적이다”), 가족친화제도 이용의 자유로움 5문항(예를 들어, “내가 속한 조직은 이용 가능한 일-가족 프로그램(분담 노동, 시간제 일)에 참여하는 직원들을 그렇지 않은 직원들에 비해서 자신의 경력에 대하여 덜 진지한 것으로 간주한다”)으로 구성되어 있다. 총 문항은 20문항으로 구성되어 있으며, 각 문항은 7점 리커트 척도(1 = 전혀 동의하지 않는다, 7 = 매우 동의한다)로 평정한다. 본 연구에서는 근로시간에 대한 회사의 요구를 역 채점 하였으며 총점이 높을수록 다중역할에 대한 회사의 지지를 높게 지각하고 있는 것을 의미한다. 최윤정(2010)의 연구에서 내적합치도는 .89로 나타났으며, 본 연구에서 근로시간에 대한 조직의 요구 .73, 다중역할에 대한 상사의 지원 .89, 가족친화제도 이용의 자유로움 .77, 전체 문항의 내적합치도는 .89이었다.

내재적 동기

본 연구에서는 기혼 여성들의 내재적 진로 동기를 측정하기 위하여 김민선(2013)이 개발한 고학력 기혼 여성들의 진로지속 동기 척도 중 자아실현과 일에 대한 만족 하위 요인을 사용하였다. 김민선의 연구에서 고학력 기혼 여성들의 진로지속 동기는 내재-외재 동기(X축)와 접근-회피 동기(Y축) 두 축을 중심으로 자아실현과 일에 대한 만족, 경제적 동기, 관계적 동기, 육아와 가사에 대한 낮은 흥미, 경력단절의 두려움 총 5요인 도출되었으며, 자아실현과 일에 대한 만족 요인의 경우 일을 지속하는 이유가 일 자체에 대한 즐거움, 일에 대한 중요성 인식에 있는 내재적 동기와

유사한 특성이 가지고 있는 것으로 나타났다. 따라서 본 연구에서는 고학력 기혼 여성들의 내재적 동기를 측정함에 있어 김민선의 연구에서 나타난 자아실현과 일에 대한 만족 10문항(예를 들어, “내가 일을 지속하는 이유는 내 일을 좋아하기 때문이다”)을 사용하였다. 각 문항의 경우 7점 리커트 척도(1 = 전혀 그렇지 않다, 7 = 매우 그렇다)로 평정하며 점수가 높을수록 동기가 높음을 의미한다. 김민선의 연구에서 자아실현과 일에 대한 만족은 일에 대한 내적 동기 .66, 삶의 만족 .44과 정적인 상관관을 보이는 것으로 나타났다. 김민선의 연구에서 자아실현과 일에 대한 만족에 속한 10문항의 경우 내적합치도가 .94로 나타났으며, 본 연구에서는 .92로 나타났다.

기본 심리적 욕구 충족

본 연구에서는 기혼 여성들의 기본 심리적 욕구 충족을 측정하기 위해 Ilardi 등(1993)이 개발하고 국내에서 이명희와 김아영(2008)이 타당화한 기본 심리적 욕구 충족 척도(The Basic Psychological Needs Satisfaction: BPNS)를 사용하였다. BPNS는 총 18문항으로 이루어져 있으며 자율성(예를 들어, “나는 다른 사람에 의해 통제 받고 억압 받는다고 느낀다”, “내 일을 진행하는 방법을 스스로 결정할 기회가 많지 않다”), 유능성(예를 들어, “나는 내 자신이 매우 효율적이라고 느낀다”, “나는 대부분 내가 하는 일들로부터 성취감을 느낀다”), 관계성(예를 들어, “나는 주변 사람들로부터 사랑과 관심을 받는 것을 느낀다”, “나는 내가 만나는 사람들과 잘 지낸다”)을 측정하는 문항들로 구성되어 있다. 각 문항은 5점 리커트 척도(1 = 전혀 그렇지 않다, 5 = 매우 그렇다)로 평정한다. 이명희와 김아영(2008)의 연구에

서 자율성, 유능성, 관계성의 내적 합치도는 각각 .70, .75, .79로 나타났다. 본 연구에서 기존 여성들의 대상으로 했을 때 자율성은 .78, 유능성 .88, 관계성 .80, 전체 문항의 내적합치도는 .90으로 나타났다.

경력몰입

경력몰입이란 자신이 현재 소속된 직장에서 맡고 있는 분야에 대한 관심과 열정, 그리고 미래에도 그 분야와 관련된 직무를 수행하고자 자신의 경력을 개발하고 수행하려는 의지를 의미한다. 본 연구에서는 경력몰입을 측정하기 위해 Carson과 Bedeian(1994)이 개발하고 국내에서 이유진(2011)이 번안하여 사용한 한국판 경력몰입 척도를 사용하였다. 경력몰입 척도는 총 10문항으로 경력정체성 3문항(예를 들어, 나의 현재의 직업(또는 경력분야)은 자아정체성을 형성하는데 중요한 부분을 차지한다), 경력몰입(예를 들어, “나는 현재의 직업(또는 경력분야)에서 구체적인 목표를 갖고 있지 않다”), 경력유연성 4문항(예를 들어, “나는 현재의 직업(또는 경력분야)에서 발생하는 여러 가지 문제들을 잘 해결해 나갈 수 있다”) 총 3개의 하위요인으로 구성되어 있다. 각 문항은 리커트 5점 척도로 측정한다. 이유진(2011)의 연구에서 경력몰입 척도 전체문항의 내적합치도는 .76으로 나타났다. 본 연구에서 신뢰도 분석을 위해서 문항-제거 신뢰도를 살펴본 결과 경력유연성에 속하는 7번 문항(“나의 현재의 직업(또는 경력분야)을 유지하는데 여러 가지 어려움이 따른다”)이 경력유연성 전체 하위요인의 신뢰도를 낮추는 것으로 나타나 7번 문항을 제외하고 9문항을 사용하였다. 하위요인의 내적합치도는 경력정체성 .89, 경력유연성 .72, 경력몰입 .80였으며, 전체 문항

의 내적합치도는 .78로 나타났다.

자료분석

본 연구에서는 구조모형의 적합도와 경로들의 직·간접효과가 유의한지를 검정하기 위해 AMOS 7.0 프로그램을 사용하였다. 본 연구에서는 각 변수의 척도와 왜도의 절대 값이 각각 2와 7을 넘지 않았기 때문에 자료가 정규분포 가정을 충족한다고 보고 모수치를 추정하는 방법 중 하나인 최대우도추정방법(ML: Maximum Likelihood)을 사용하였다(West, Finch, & Curran, 1995). 또한 χ^2 뿐만 아니라 다음과 같은 적합도 지수를 함께 고려하여 모형의 적합도를 판단하였다: Comparative Fit Index(CFI); Tucker-Lewis Index(TLI); Root Mean Square Error of Approximation(RMSEA). 특히 TLI, RMSEA 지수의 경우 χ^2 에 비해 표본의 크기에 민감하게 영향을 받지 않고 모형의 간명성을 함께 고려하기 때문에 본 연구에서는 모형의 적절성을 평가하기 위해 위 적합도를 사용하였다(홍세희, 2000). TLI와 CFI의 경우 .90 이상일 때 양호한 모델이라고 평가하며(홍세희, 2000; Shultz, Whitney, & Zickar, 2014), RMSEA의 경우 .05 이하일 경우 좋은 적합도(close fit), .05-.08일 경우 양호한 적합도(fair fit), .08-.10일 경우 보통 적합도(mediocre fit), .10이상이 경우 나쁜 적합도(poor fit)로 평가한다(Browne & Cudeck, 1993).

결 과

기술통계 분석

측정변수 간 상관과 각 변수의 평균, 표준

편차, 첨도, 왜도를 산출하였다(표 1 참조). 상관 결과를 보면 회사의 지지 중 상사의 지지, 복지제도 이용은 경력몰입의 하위요인들과 유의미한 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 다음으로 내재적 동기와 기본 심리적 욕구 충족, 경력몰입의 하위요인들, 기본 심리적 욕구 충족과 경력계획의 하위요인들은 모두 유의미한 정적상관이 있었다. 한편, 본 연구에서는 Curran, West, 그리고 Finch(1996)가 제안한 것과 같이 각 측정변수의 왜도(skewness)와 첨도(kurtosis)의 절대 값이 각각 2와 7을 넘지 않았

기 때문에 자료가 정규분포 가정을 충족하는 것으로 나타났다.

측정모형 검증

구조모형 분석에 앞서 Anderson과 Gerbing (1988)의 제안에 따라 측정변인들이 해당 잠재 변인들을 적절히 구인하는지를 확인하기 위해 확인적 요인분석을 실시하였다. 확인적 요인 분석 결과, 측정모형이 자료를 양호하게 설명하는 것으로 나타났다. $\chi^2(df = 45, N = 196)$

표 1. 측정변수 간 상관, 평균, 표준편차, 첨도, 왜도

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	-											
2	.44**	-										
3	.40**	.68**	-									
4	.21**	.07	-.08	-								
5	.27**	.11	-.16*	.83**	-							
6	.17*	.01	-.12	.81**	.81**	-						
7	.16*	.05	.14*	.49**	.40**	.50**	-					
8	.05	-.00	-.05	.50**	.45**	.49**	.54**	-				
9	.16*	.09	.02	.29**	.25**	.18*	.58**	.52**	-			
10	.20**	.17*	-.04	.62**	.70**	.60**	.44**	.39**	.35**	-		
11	.43**	.29**	.12	.57**	.56**	.49**	.43**	.38**	.38**	.62**	-	
12	.33**	.32**	.15*	.61**	.59**	.47**	.48**	.35**	.43**	.60**	.83**	-
M	4.16	3.64	4.04	5.15	4.90	4.90	3.55	3.80	3.80	3.24	3.19	3.13
SD	.93	1.43	1.30	1.11	1.14	1.01	.66	.63	.54	.50	.61	.60
왜도	-.47	.28	.46	-.54	-.62	-.36	.10	-.25	.07	-.03	.31	.42
첨도	.04	-.50	-.24	-.09	-.21	-.12	-.50	-.08	.23	-.24	.55	-.14

주. N = 196. *p < .05. **p < .01. 1 = 상사의지지; 2 = 복지제도 이용; 3 = 조직의 시간요구; 4 = 내재적 동기 꾸러미 1; 5 = 내재적 동기 꾸러미 2; 6 = 내재적 동기 꾸러미 3; 7 = 자율성; 8 = 유능성; 9 = 관계성; 10 = 정체성; 11 = 계획; 12 = 유연성. 내재적 동기는 단일요인을 문항꾸러미로 제작함.

= 123.323, $p < .001$; CFI = .95, TLI = .92, RMSEA = .094(90% 신뢰구간 = .075-.115). 한편 모형의 수정지수(modification indices)를 검토한 결과 회사의 지지 중 상사의 지지와 기본 심리적 욕구 충족 관계성의 M.I. 지표가 15로 다소 높아 두 변인의 오차 간 상관을 추가하였다. 두 변인 모두 관계 안에서의 지지에 대한 지각과 관계에 대한 만족감을 측정하는 것으로 공변량이 높을 수 있다. 이외의 모든 M.I. 지표는 10 이하로 나타나 측정모형이 적절하다고 판단하였다. 마지막으로 모든 잠재변수에 대한 측정변수의 표준화 요인부하량은 .40 이상인 것으로 나타났으며 $p < .001$ 수준에서 유의하였다.

구조모형 검증

자기결정성 이론을 토대로 설정한 본 연구

의 가설모형은 자료를 양호하게 설명하는 것으로 나타났다: $\chi^2(df = 46, N = 196) = 113.424, p < .001$; CFI = .96, TLI = .94, RMSEA = .087(90% 신뢰구간 = .067-.107). 본 연구에서 수정지수를 검토한 결과 측정모형에서와 동일하게 회사의 지지 중 상사의 지지와 기본 심리적 욕구 충족의 관계성의 M.I. 지표가 22로 다소 높아 두 변인의 오차 간 상관을 추가했다. 다음으로, 회사의 지지에서 경력몰입으로 가는 직접경로를 포함한 부분매개모형을 경쟁모형으로 설정하여 χ^2 차이 검증을 통해 모형 간 적합도를 비교하였다. 경쟁모형을 분석한 결과, 경쟁모형 또한 자료를 양호하게 설명하는 것으로 나타났다; $\chi^2(45, N = 196) = 112.991, p < .001$; CFI = .96, TLI = .93, RMSEA = .088(90% 신뢰구간 = .068-.108). 가설 모형과 경쟁모형의 χ^2 차이를 비교한 결과 그 차이가 유의미하지 않은 것으

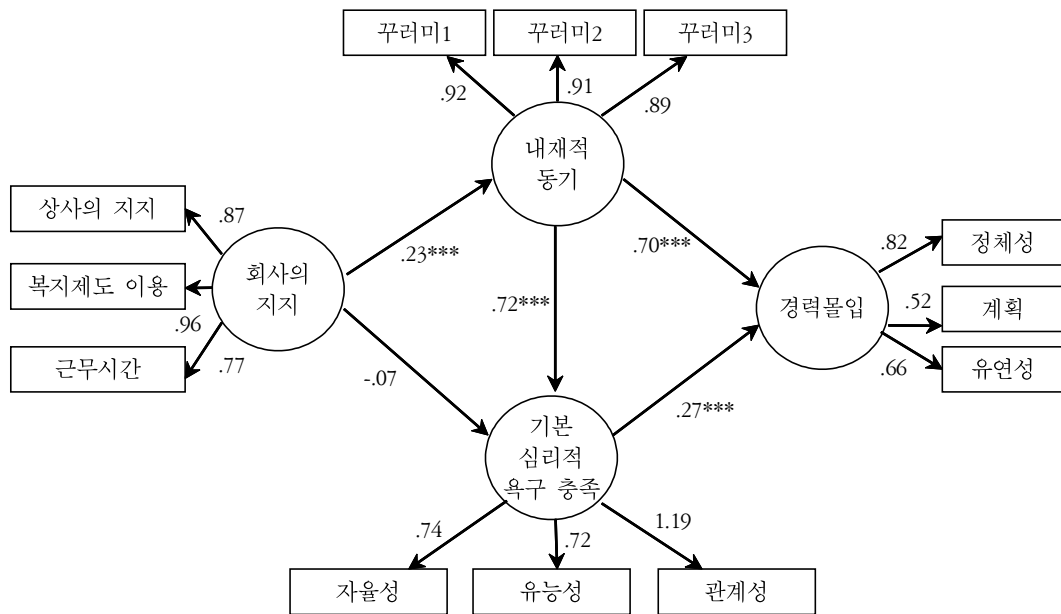


그림 3. 연구결과(N = 196)

주. 경로계수는 표준화된 계수임. *** $p < .001$.

로 나타났다, $\Delta\chi^2(1, N = 196) = 0.43, p > .05$. 또한 모형의 적합도의 차이도 없었기 때문에 본 연구에서는 간명한 모형인 완전매개 모형을 최종 모형으로 채택하였다. 한편, 회사의 지지에서 기본 심리적 욕구 충족으로 가는 경로를 제외하고는 모든 경로가 $p < .001$ 수준에서 유의미하였다. 마지막으로, 기본 심리적 욕구 충족, 일에 대한 내재적 동기는 경력몰입 변량의 83%를 설명하는 것으로 나타났다.

간접효과 검증

본 연구에서는 매개변수의 간접효과가 통계적으로 유의미한지를 확인하기 위하여 Shrout

와 Bolger(2002)의 권유에 따라 부트스트랩(Bootstrap) 절차를 사용하였다. 부트스트랩 실행을 위해서 원 자료에서 무선 표집으로 생성된 10,000개의 자료 표본이 모수 추정치에 사용되었으며, 신뢰구간은 95%에서 설정되었다. 한편, AMOS에서는 매개변인을 포함할 수 있는 모든 경로의 효과가 함께 측정된 값이 제시되기 때문에 내재적 동기와 기본 심리적 욕구 충족의 개별 간접효과를 알 수가 없다. 따라서 본 연구에서는 Macho와 Ledermann(2011)의 제안에 따라 각각의 매개변수의 유의성 검증을 위해 가상변인(phantom variable)을 사용하여 개별 매개효과의 유의성을 검증하였다. 구체적으로, 내재적 동기, 기본 심리적 욕구 충족 각각의 매개효과를 추정할 수 있는 가상변

표 2. 부트스트랩 방법을 통한 간접효과 검증 결과

경로	직접 효과	간접효과 (95% 신뢰구간)	총 효과
회사의 지지 → 내재적 동기	.23*	-	.23**
회사의 지지 → (내재적 동기) → 기본 심리적 욕구 충족	-.07	.17**(.05, .28)	.10
회사의 지지 → (내재적 동기)(기본 심리적 욕구 충족) → 경력몰입	-	.19**(.06, .30)	.19**
내재적 동기 → (기본 심리적 욕구 충족) → 경력몰입	.70**	.20**(.07, .36)	.90**
내재적 동기 → 기본 심리적 욕구 충족	.72**	-	.72**
기본 심리적 욕구 충족 → 경력몰입	.27**	-	.27**

주. $N = 196$. 모든 경로계수는 표준화된 계수임. * $p < .05$. ** $p < .01$.

표 3. Phantom변인을 이용한 개별 간접효과 유의성 검증

경로	간접효과	(95% 신뢰구간)	
		Low	Upper
회사의 지지 → (내재적 동기) → 경력몰입	.18**	.09	.43
회사의 지지 → (기본 심리적 욕구 충족) → 경력몰입	-.02	-.23	.12

주. $N = 196$. 모든 경로계수는 표준화된 계수임. ** $p < .01$.

인을 설정하고 곱의 형태로 된 간접효과를 각각의 가상변인의 계수로 가정하여 부트스트랩 절차를 적용하는 것이다.

표 2에 제시된 것과 같이, 회사의 지지와 경력몰입의 관계에서 내재적 동기와 기본 심리적 욕구 충족의 간접효과($\beta = .19$), 회사의 지지와 기본 심리적 욕구 충족의 관계에서 내재적 동기의 간접효과($\beta = .17$), 내재적 동기와 경력몰입의 관계에서 기본 심리적 욕구 충족의 간접효과($\beta = .20$)가 모두 유의미한 것으로 나타났다. 간접효과의 유의성을 검증하기 위해 95% 신뢰구간을 살펴보면 표 2와 같이 하위값과 상위값이 0을 포함하지 않은 것으로 나타나 간접효과 결과가 모두 유의미함을 알 수 있다. 다음으로, 표 3과 같이 내재적 동기와 기본 심리적 욕구 충족의 개별 간접효과의 유의성을 검증한 결과 회사의 지지에서 내재적 동기를 매개하여 경력몰입으로 가는 경로에서 내재적 동기($\beta = .18, p < .01$)의 간접효과는 유의미한 반면, 회사의 지지와 경력몰입의 관계에서 기본 심리적 욕구 충족($\beta = -.02, p > .01$)의 간접효과는 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

논 의

본 연구에서는 자기결정성 이론과 선행연구 결과를 바탕으로 고학력 기혼 여성들이 지각한 회사의 지지와 경력몰입의 관계를 내재적 동기와 기본 심리적 욕구 충족이 매개하는 인과적 구조모형을 설정하고 모형의 적합도와 변인들 간의 관계를 살펴보았다. 우선, 본 연구의 가설모형은 고학력 기혼 여성들의 자료에 적합하게 설명하는 것으로 나타났으며, 회

사의 지지, 내재적 동기, 기본 심리적 욕구 충족은 경력몰입의 변량의 83%를 설명하였다. 본 연구에서는 지각된 회사의 지지에서 경력몰입으로 가는 직접효과를 가정하지 않은 완전매개 모형이 직접효과를 가정한 부분매개 모형보다 고학력 기혼 여성들의 자료를 더 적절하게 설명하는 것으로 나타났다. 이는 자기결정성 이론과 선행연구들을 토대로 변인들의 인과적 관련성을 설정한 것이 타당하며, 고학력 기혼 여성들의 경력몰입을 높여주기 위해서는 여성들의 일에 대한 내재적 동기와 기본 심리적 욕구 충족에 관심을 기울일 필요가 있음을 시사한다. 본 연구의 주요결과 및 상담실제에 대한 시사점을 논하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서는 고학력 기혼 여성들이 지각한 회사의 지지와 일에 대한 내재적 동기간 직접경로가 유의미한 것으로 나타났다. 구체적으로, 고학력 기혼 여성들의 회사의 지지를 많이 지각할수록 일에 대한 내재적 동기가 높아지는 것을 알 수 있었다. Deci와 Ryan (1985)은 인지평가 이론에서 환경적인 지지가 개인의 내재적 동기에 중요한 영향을 미친다고 언급하면서, 수행에 대한 긍정적인 피드백과 같은 지지를 많이 경험하면 과제에 대한 흥미와 성취감이 높아지고, 이를 통해 자신의 일에 대한 전반적인 내재적 동기가 높아질 것으로 가정하였다. 이러한 가정과 일치하게, 자기결정성 이론을 바탕으로 한 선행연구들에서는 회사의 지지가 일에 대한 개인의 내재적 동기를 높이는 것으로 나타났다(Deci, Schwartz, Sheinman, & Ryan, 1981; Grolnick & Ryan, 1989). 국내의 선행연구들에서 또한 상사의 지지, 가족친화제도 등의 활용이 여성들의 조직몰입, 직무만족, 경력지속 의도 등을 높이는 것으로 나타났다(강혜선, 구자숙, 2012; 문선희,

2013). 본 연구 결과를 바탕으로 추론해 볼 때 상사의 지지, 가족친화제도 등을 포함한 회사의 지지가 여성들의 내적동기를 높여 조직몰입, 직무만족, 경력지속 의도 등을 높이는 것을 알 수 있다. 요약하면, 우리나라 고학력 여성들이 회사의 지지를 높게 지각할수록 일 자체에 대한 흥미와 만족감 등 일에 대한 내재적 동기가 높아지는 것으로 해석할 수 있으며, 이러한 결과는 우리나라 고학력 기혼 여성들의 일에 대한 내재적 동기를 높여주기 위해서 다중역할에 대한 관계적인 지지와 제도적인 지원이 지속적으로 필요함을 시사하는 것이다.

한편, 본 연구에서 지각된 회사의 지지는 고학력 기혼 여성들의 기본 심리적 욕구 충족에 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 본 연구의 결과는 상사나 동료들의 자율성에 대한 지지가 일에서의 자율성과 같은 기본 심리적 욕구 충족을 높이고, 이를 통해 구성원들의 자기결정성이 높아지는 것으로 나타난 선행연구 결과들과 차이가 있는 것이다(Deci et al., 1989; Deci, Eghrari, Patrick, & Leone, 1994). 본 연구에서 사용한 회사의 지지(상사의 지지, 가족친화 제도 이용의 자유로움, 시간에 대한 요구)의 요소들이 기존의 자기결정성 이론에서 언급하는 자율성에 대한 지지와는 다소 차이가 있을 수 있으며, 후속연구를 통해서 고학력 기혼 여성들이 지각하는 자율성 지지의 영향력을 추가적으로 살펴볼 필요가 있을 것이다. 또한 일부 선행연구들에서는 공식적인 여성친화제도들 보다 상사의 지원과 같은 비공식적인 지원이 근로자들의 일과 가정 갈등, 조직몰입 등 심리적 변인들을 높이는 것으로 나타났다(이요행, 방묘진, 오세진, 2005; Allen, 2001). 본 연구에서는 상사의

지지 뿐만 아니라 시간의 요구, 가족친화제도 이용의 자유로움 등과 같이 공식적인 여성친화제도를 함께 측정하였기 때문에 회사의 지지가 기본 심리적 욕구 충족에 미치는 영향력이 상대적으로 낮아졌을 수 있다. 따라서 후속연구에서는 공식적 지지와 비공식적 지지가 기본 심리적 욕구 충족에 미치는 영향력의 차이를 추가적으로 살펴볼 필요가 있을 것이다. 마지막으로 기혼 여성들의 경우 가족의 구성원으로써 가정에 속하고 싶은 욕구 또는 바램들과 자신의 성취와 자기실현을 위한 욕구 두 가지를 함께 가지고 있으며 이 경우 개인의 자율성과 관계성의 욕구가 충돌하는 것으로 나타났다(Bekker, 1993; Bekker & Van Assen, 2006). 즉, 회사의 지지가 여성들의 자율성에 대한 욕구를 충족시켜 줄 수는 있지만 관계성에 대한 욕구를 충족시켜 주는 데는 한계가 있을 수 있으며, 개인의 기본적인 심리적 욕구 충족의 하위 요인에 따라서 회사의 지지가 다른 영향을 미칠 수 있다고 추론해 볼 수 있다.

셋째, 본 연구에서는 고학력 기혼 여성들의 내재적 동기는 기본 심리적 욕구 충족에 유의미한 정적영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 일치하게, 자기결정성 이론을 바탕으로 한 선행연구에서는 근로자들의 내재적 동기가 기본 심리적 욕구 충족을 높이는 것으로 나타났다(Barrd et al., 2004). 비록 기본 심리적 욕구 충족을 살펴본 연구는 아니지만, Amabile, Hill, Hennessey와 Tighe(1994)의 연구에서는 내재적인 동기가 높은 개인들의 경우 일 자체에 대해 의미를 두는 경향이 있으며, 일을 통한 성취감과 심리적인 만족감 높은 것으로 나타났다. 한편 Vansteenkiste 등(2007)의 연구에서는 일에 대해서 외적인 동기를 가지고 있는 개인

일수록 자신의 일에 대한 만족도와 삶의 만족도가 낮았다. 더불어 임금의 중재효과 또한 유의미하지 않은 것으로 나타났는데 임금을 어느 정도 받는 지와는 상관없이 내적인 동기가 높을수록 일에 대한 만족과 안녕감이 높은 것으로 나타났다. 위와 같은 선행연구들을 바탕으로 본 연구결과를 고려해 볼 때 내재적 동기는 고학력 기혼 여성들에서 다양한 긍정적인 경험들(예, 일에 대한 만족, 흥미, 성장의 기회)을 제공해주며, 이러한 경험들을 통해 여성들의 자율성, 유능성, 관계성 등의 기본 심리적 욕구 충족이 높아지는 것으로 이해할 수 있다.

넷째, 본 연구에서는 고학력 여성들의 내재적 동기와 기본 심리적 욕구 충족은 경력몰입에 유의미한 정적영향을 미치는 것으로 나타났다. 먼저, 고학력 기혼 여성들의 내재적 동기가 높을수록 경력에 대한 몰입이 높아지는 것으로 나타난 본 연구의 결과는 내재적 동기가 개인의 자기통제, 자아존중감, 자기 실현경향성(Deci & Ryan, 1985, 1995; Williams & Deci, 1996), 수행, 지속, 창의성(Deci & Ryan, 1991; Sheldon, Ryan, Rawsthorne, & Ilardi, 1997), 일반적인 안녕감(Ryan, Deci, & Grolnick, 1995) 등을 높이는 것으로 나타난 선행연구 결과들과 일치하는 것이다. 우리나라 중년 여성들을 대상으로 한 정명혜(2012)의 연구에서 또한 경력중단 없이 일을 지속한 중년 여성들의 경우 일에 대한 만족감, 즐거움, 의미 등 내재적인 동기가 높았으며, 내재적 동기는 일에 대한 의지, 자부심, 소명의식 등을 높여 일을 지속하는데 중요한 영향을 미치는 것으로 이해할 수 있다. 다음으로, 고학력 기본 여성들의 기본 심리적 욕구 충족이 일에 대한 몰입을 높이는 것으로 나타난 본 연구의 결과는 기본

심리적 욕구 충족이 일과 관련된 결과(예를 들어, 수행, 만족, 몰입)에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타난 선행연구 결과와도 부분적으로 일치하는 것이다. 선행연구에서는 기본 심리적 욕구 충족이 높은 사람들이 그렇지 않은 사람들보다 자신의 일에 더 몰입을 하며(Kasser, Davey, & Ryan, 1992), 일에서의 수행이나 적응의 수준이 높은 것으로 나타났다(Barr et al., 2004). 구체적으로, 고학력 기혼 여성들을 대상으로 한 연구는 아니지만 대학생들의 진로결정 자율성이 높을수록 진로미결정 수준이 낮은 것으로 나타났으며(Guay, Senecal, Gauthier, & Fernet, 2003), 직장인들을 대상으로 한 연구에서 일에 대한 자기효능감은 목표에 대한 성취 또는 포부에 영향을 미치며 일을 지속하는데 긍정적인 영향을 미쳤다(전혜숙, 2010; Locke & Latham, 1990; Sheldon & Elliot, 1999). 이상의 결과를 볼 때, 우리나라 고학력 기혼 여성들이 일을 하는 과정에서 경험하게 되는 내재적 동기, 기본 심리적 욕구 충족과 같은 심리적인 요인들은 여성들의 경력몰입에 중요한 영향을 미치며, 이러한 심리적 특성들에 대한 개입을 통해 여성들의 경력몰입을 높임과 동시에 경력중단을 예방할 수 있는 다양한 교육 및 상담 프로그램들이 마련될 필요가 있다.

마지막으로, 회사의 지지와 경력몰입의 관계에서 내재적 동기의 간접효과는 유의미한 것으로 나타난 반면 기본 심리적 욕구 충족의 간접효과는 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 먼저 내재적 동기의 간접효과를 살펴보면 고학력 기혼 여성들이 다중역할에 대한 회사의 지지를 지각함으로써 일에 대한 내재적 동기가 높아지고, 내재적 동기는 다시 고학력 기혼 여성들의 경력에 대한 몰입을 높여주는 역

할을 함을 알 수 있다. 이러한 본 연구의 결과는 Sheldon 등(2003)의 이론적 가정과도 일치하는 것으로, Sheldon 등은 기존의 자기결정성 이론들을 통합하여 직무현장에서 활용할 수 있는 통합과정 모델을 소개하면서 맥락적 지지가 개인의 동기를 높이고 이는 다시 일과 관련된 성취, 지속, 창의성 등의 긍정적인 결과에 긍정적인 영향을 미친다고 가정하였다. 반면, 회사의 지지와 경력몰입의 관계에서 기본 심리적 욕구 충족의 간접효과는 유의미하지 않은 것으로 나타났으며, 이는 회사의 지지와 경력몰입의 관계를 기본 심리적 욕구 충족이 충분히 설명해 주지 못함을 의미한다. 본 연구결과는 사회적 지지와 일의 긍정적인 결과 또는 직무소진의 사이에서 기본 심리적 욕구 충족(Baard et al., 2004; Fernet, Austin, Trepanier, & Dussault, 2013)의 간접효과가 유의미하게 나온 선행연구 결과와 일치하지 않은 것이다. Deci 등(2001)의 연구에서는 불가리아와 미국 사람들을 대상으로 회사의 지지, 기본 심리적 욕구 충족, 일への 참여의 관계를 살펴보았다. 연구결과, 불가리아 사람들의 경우 회사에서의 상사의 자율적지지 분위기 외에 동료들과의 관계 등 다른 사회적인 변인들이 심리적 욕구 충족에 더 중요한 영향을 미치는 반면, 미국인들의 경우 자율성을 지지하는 분위기가 가장 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 문화에 따라 사회 환경적인 요소들이 개인의 기본 심리적 욕구 충족에 미치는 영향이 다를 수 있으며 본 연구에서 상사의 지지, 가족 친화제도 이용의 자유로움, 시간에 대한 요구와 같은 변인들을 통해 회사의 지지를 측정했기 때문에 기본 심리적 욕구 충족에 다른 영향을 미쳤을 수 있다. 따라서 후속연구를 통해서 동료들과의 관계의 질 등 관

계적 특성을 가진 다른 변인들을 통해 회사의 지지를 구인하고 경력몰입과의 관계에서 기본 심리적 욕구 충족의 간접효과를 살펴볼 필요가 있을 것이다.

본 연구결과를 바탕으로 상담실제에 대한 함의를 논하면 다음과 같다. 첫째, 연구결과 고학력 여성들이 지각한 회사의 지지가 여성들의 일에 대한 내재적 동기를 높이는 것으로 나타났다. 따라서 고학력 기혼 여성들의 일에 대한 내재적 동기를 높여 주기 위해서는 여성들이 회사에서 다중역할에 대한 지지를 받고 있다고 느끼게 해주는 것이 중요할 것이다. 예를 들어, 이영안(2007)의 연구에서는 기혼 여성들에게는 탁아시설 등 육아를 위한 교육시설의 제공이 여성들의 일에 대한 동기를 높이는데 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 고학력 기혼 여성들에게는 육아에 대한 지원이 여성들의 일에 대한 동기를 높이는데 중요한 영향을 미침을 의미한다. 따라서 회사들에서 기혼 여성들을 위한 직장 내 어린이집, 방과 후 수업 등 육아에 초점을 둔 프로그램을 제공할 필요가 있으며, 이를 통해 고학력 여성들은 자신의 일에 좀 더 집중하고 조직에서의 지속적인 성취를 통해 일 자체에 대한 흥미나 만족감을 느낄 수 있을 것이다. 또한 선행연구에서는 여성들의 일에 대한 동기를 높이는데 있어서 부서 내에서의 상사의 지지적인 말, 구성원들의 다중역할 어려움에 대한 이해나 배려 등 회사의 모든 구성원들이 공유하는 분위기나 조직의 문화가 동기에 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났다(이영안, 2007; 최윤정, 김계현, 2010). 따라서 회사의 모든 구성원들이 고학력 기혼 여성들의 다중역할에 대한 어려움을 이해하고 다중역할의 어려움을 소통할 수 있는 교육프로그램이나

멘토링 프로그램들이 정기적으로 운영될 필요가 있을 것이다.

둘째, 본 연구에서 회사의 지지는 여성들의 내재적 동기를 통해 경력몰입을 높였다. 즉, 고학력 기혼 여성들이 회사에서 다중역할에 대해서 이해를 받고, 지원을 받는다고 느끼면 일 자체에 대한 흥미, 즐거움, 만족감들이 자연스럽게 높아지고 이러한 내재적인 동기가 다시 여성들이 경력에 몰입할 수 있도록 함을 알 수 있다. 따라서 앞으로 상담 및 교육 현장에서는 사회적 지지를 상대적으로 낮게 지각하는 여성들의 경우 여성들이 일에 대한 어떤 동기를 가지고 있는지를 살펴보고 내재적 동기를 높여주기 위한 실제적인 개입을 할 필요가 있다. Hackman과 Oldham(1975)은 일에 대한 동기를 높일 수 있는 요소로 직무의 다양성, 과업의 정체성, 과업의 중요성, 자율성, 피드백 등의 조건들을 언급하였다. 따라서 회사에서는 고학력 여성들이 자신의 직무를 수행할 때 위와 같은 요소들에 대해서 충분히 고려할 수 있도록 하는 상담 및 교육 프로그램, 관리자 교육 등을 실시할 필요가 있다. 예를 들어, 회사 내에서 중간관리자 이상을 대상으로 한 리더십 교육에서 조직 내 기혼 여성들의 내재적 동기를 높일 수 있는 목표 설정, 과제부여, 의사소통, 피드백 방법 등에 대한 프로그램을 추가할 필요가 있다. 특히 자율성을 지지하는 직무환경은 개인의 내재적 동기를 높이는데 중요한 영향을 미치기 때문에(한주희, 고수일, 2002), 고학력 기혼 여성들의 업무 선택, 방법, 공간 및 시간 사용 등에 좀 더 자율성을 부여함으로써 고학력 기혼 여성들이 업무를 수행할 때 스스로 상황을 선택하고 통제할 수 있다고 지각할 수 있을 것이다.

연구의 제한점 및 후속연구에 대한 제언

마지막으로 본 연구의 제한점과 후속연구를 위한 제언을 언급하면 다음과 같다. 첫째, 본 연구에서는 평균연령이 31.74세(연령분포 24세-39세)로 참여자들의 연령층이 낮은 편이기 때문에 다른 연령대에 있는 고학력 기혼 여성들에게 본 연구의 결과를 일반화시키는 것을 유의해야 할 것이다. 둘째, 본 연구에서는 표집의 편익과 고학력 기혼 여성이라는 표본의 특수성 때문에 온라인 설문조사 방식과 오프라인 설문조사 방식을 함께 사용하였다. 특히 온라인 설문조사를 통해 모집한 참여자들의 비율이 높기 때문에 상대적으로 온라인 커뮤니티 활동을 활발히 하거나, 육아나 맞벌이 문제 등에 관심이 많고 비교적 젊은 20대, 30대 여성들일 가능성이 높다. 따라서 본 연구 결과를 일반적인 고학력 기혼 여성 집단에 일반화 시키는 데는 한계가 있으며 후속 연구를 통해 좀 더 다양한 연령층의 여성들과 오프라인 설문조사 방식 등을 통해서 본 연구결과가 다른 고학력 기혼 여성 집단에도 일반적으로 나오는지 검증할 필요가 있을 것이다. 셋째, 본 연구에서는 자기결정성 이론을 바탕으로 고학력 기혼 여성들의 경력몰입을 설명하는 초기 연구기 때문에 간명한 모형을 통하여 전체적인 모형의 적절성을 검증하는데 초점을 두고, 기본 심리적 욕구 충족을 자율성, 유능성, 관계성으로 나누지 않고 하나의 잠재변수로 살펴보았다. 그러나 선행연구들에서 우리나라와 같은 집단주의 문화에서는 자기결정성 이론에서 언급하는 자율성이 개인의 적응을 의미하지 못하는 것으로 나타났다(한소영, 신희천, 2009; Oishi & Diener, 2001). 따라서 후속연구를 통해서 이 기본 심리적 욕

구 충족을 자율성, 유능성, 관계성으로 나누어 모형의 적절성과 다른 변인들과의 관계를 추가적으로 검토해 볼 필요가 있다.

참고문헌

강혜련, 임희정 (2000). 성취동기와 가족친화제도가 기혼 여성의 직장-가정 갈등이 경력몰입에 미치는 조절변인의 효과. *한국심리학회: 여성*, 5(2), 1-14.

강혜선, 구자숙 (2012). 조직 및 개인 관련 요인이 기혼여성 관리자의 정서적 조직몰입, 계속근무의도에 미치는 영향에 관한 연구: 경력전망의 매개효과 검증. *직업능력개발연구*, 15(2), 99-122.

김민선 (2013). 고학력 기혼 여성들의 경력지속 동기 척도개발. 연세대학교 박사학위논문.

김주영 (2009). 성별 임금격차에 관한 세 가지 분석. 제10회 한국노동패널 학술대회 논문집, 한국노동연구원.

김혜원 (2011). 가족친화제도와 기업성과. *노동정책연구*, 11(3), 1-24.

문선희 (2013). 기업복지제도가 기혼 직장여성의 가정생활과 직무 만족에 미치는 영향: 가족친화제도의 효과. *한국가족복지학*, 18(1), 119-141.

민현주 (2011). 자녀출산과 양육시기동안의 여성취업 유형화: 집단중심추세모형(Group-based Trajectory Model)의 적용. *韓國社會學*, 46(2), 61-87.

민현주 (2012). 여성의 경력단절 기간별 생애사건 효과분석. *한국인구학*, 34(1), 53-72.

박수미 (2003). 한국여성들의 두 번째 노동시장 이행에 대한 종단적 연구. *한국여성학*,

19(1), 43-80.

박은영 (2004). 여성사회복지사의 직장-가정갈등이 경력몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 서울시 사회복지관을 중심으로. 연세대학교 대학원 석사학위논문.

박지현, 탁진국 (2008). 여성종업원의 조직 내성차별 지각이 경력몰입과 이직의도에 미치는 영향. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 21(2), 245-263.

손진희 (2013). 고학력 전문직 여성들의 진로 경험: 직장 경력 5-10년 여성을 중심으로. *상담학연구*, 14(1), 501-522.

엄경애, 양성은 (2011). 기혼여성의 경력단절 및 자녀양육 경험에 관한 질적연구. *한국가정관리학회지*, 29, 1-138.

윤혜경 (2007). 고학력 경력단절 여성의 직업진로 탐색 경험 분석: 직업교육 프로그램의 중장년 참여자를 중심으로. 이화대학교 박사학위논문.

이기은 (2008). 경력계획의 영향요인과 결과에 관한 연구. *산업경제연구*, 21(2), 783-803.

이명희, 김아영 (2008). 자기결정성이론에 근거한 한국형 기본 심리 욕구 척도 개발 및 타당화. *한국심리학회지: 사회 및 성격*, 22(4), 157-174.

이영안 (2007). 여성친화 정책이 공무원들의 직무 관련 태도에 미치는 영향: 공무원의 인식을 중심으로. 경희대학교 박사학위논문.

이요행, 방묘진, 오세진 (2005). 가족친화적 조직문화가 조직몰입, 직장만족, 이직의도, 그리고 가정만족에 미치는 영향: 직장-가정 갈등의 매개효과를 중심으로. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 18(3), 639-657.

이유진 (2011). 가족친화제도가 여성의 경력몰입 및 이직의도에 미치는 영향: 사회적 지원의

- 조절효과를 중심으로. 부경대학교 석사학위 논문.
- 이재경, 장미혜 (2004). 고용조건이 일과 가족에 대한 태도에 미치는 영향. *경제와 사회*, 64, 172-206.
- 이재열 (1996). 여성의 생산노동과 재생산노동의 상호연관성이 취업에 미치는 영향에 관한 경험적 연구. *한국인구학*, 19(1), 5-44.
- 장서영 (2008). 고학력 경력단절 여성의 노동시장 재진입 과정에 관한 질적연구. *여성연구*, 74(1), 79-104.
- 장서영, 오민홍, 은혜경, 최미정 (2007). 경력단절여성 취업지원 프로그램 개발 연구. *한국고용정보원*.
- 전혜숙 (2010). 경력단절 여성의 취업과정에서의 학습경험 탐색: 근거이론적 탐색. *부산대학교 석사학위논문*.
- 정명혜 (2012). 중년기 기혼 여성의 취업경력 지속과정에 관한 질적연구. *호남대학교 박사학위논문*.
- 최윤아 (1999). 경력몰입의 선행요인과 결과요인에 관한 연구: 비서직을 중심으로. *이화여자 대학교 석사학위논문*.
- 최윤정 (2010). 대졸 기혼 직장 여성의 일-가족 다중역할 갈등 완화 과정: 개인 특성과 환경적 지지와의 관계. *서울대학교 박사학위논문*.
- 최윤정, 김계현 (2010). 대졸 기혼 직장여성의 개인특성, 환경적 지지 및 일-가족 다중역할 갈등 완화 간의 관계. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 22(4), 1049-1073.
- 통계청 (2014). *통계로 보는 여성의 삶*.
- 한소영, 신희천 (2009). 대학생이 지각한 부모-자녀 관계에서의 기본 심리적 욕구 만족감이 주관적 안녕감에 미치는 영향. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 21(2), 439-464.
- 한주일, 고수일 (2002). 자율성, 과정피드백 및 결과피드백과 동기요인이 직무관련 노력에 미치는 차별적 영향력에 대한 연구. *인사관리연구*, 26(3), 251-272.
- 홍세희 (2000). 특별기고: 구조 방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거. *한국심리학회지: 임상*, 19(1), 161-177.
- 황수경, 권혜자, 김인선 (2006). 고학력 경력단절 여성의 재취업을 위한 맞춤형 직업 훈련 지원 연구. *교육인적자원부*.
- Amabile, T. M., Hill, K. G., Hennessey, B. A., & Tighe, E. M. (1994). The Work Preference Inventory: Assessing intrinsic and extrinsic motivational orientations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, 950-967.
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414-435.
- Anderson, J., & Gerbing, W. (1988). Structural equation modelling in practice: A review and recommended two stage approach. *Psychological Bulletin*, 27(1), 5-24.
- Baard, P., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic need satisfaction: A motivational basis of performance and well-being in two work settings. *Journal of Applied Social Psychology*, 34, 2045-2068.
- Bekker, M. H. J. (1993). The development of an Autonomy scale based on recent insights into gender identity. *European Journal of Personality*, 7, 177-194.

- Bekker, M. H. J., & Van Assen, A. L. M. (2008). Autonomy-connectedness and gender. *Sex Roles*, 59, 532-544.
- Blais, M. R., Briere, N. M., Lachance, L., Riddle, A. S., & Vallerand, R. J. (1993). L'inventaire des motivations au travail de Blais: The Blais work motivation inventory. *Revue Que'becoise de Psychologie*, 14, 185-215.
- Blau, G. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58, 277-288.
- Browne, W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen and J. S. Long(Eds.), *Testing structural equation models*, Sage, Thousand Oaks, CA.
- Carson, K. D., & Bedeian A. G. (1994). Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 237-262.
- Cherniss, C. (1990). Recovery from burnout: Results of a 10 year follow-up study. *Journal of Health and Human Resources Administration*, 13, 132-154.
- Curran P. J., West S. G., & Finch G. F. The robustness of test statistics to nonnormality and specification error in confirmatory factor analysis. *Psychological Methods*, 19(1), 16-29.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1991). A motivational approach to self: Integration in personality. In R. Dienstbier (Ed.), *Nebraska symposium on motivation: Vol. 38, Perspectives on motivation* (pp. 237-288). Lincoln: University of Nebraska Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1995). Human autonomy: The basis for true self-esteem. In M. Kernis (Ed.), *Efficacy, agency, and self-esteem* (pp. 31-49). New York: Plenum.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M.(eds.) (2002). *Handbook of self-determination research*. Rochester, NY: University of Rochester Press.
- Deci, E. L., Connell, J. P., & Ryan, R. M. (1989). Self-determination in a work organization. *Journal of Applied Psychology*, 74, 580-590.
- Deci, E. L., Eghrari, H., Patrick, B. C., & Leone, D. R. (1994). Facilitating internalization: The self-determination theory perspective. *Journal of Personality*, 62, 119-142.
- Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagne, M., Leone, D. R., Usunov, J., & Kornazheva, B. P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former eastern bloc country: A cross cultural study of self-determination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(8), 930-942.
- Deci, E. L., Schwartz, A., Sheinman, L., & Ryan, R. M. (1980). An instrument to assess adults' orientations toward control versus autonomy with children: Reflections on intrinsic motivation and perceived competence. *Journal of Educational Psychology*, 73, 642-650.
- Fernet, C. (2011). Development and validation of the work role motivation scale for school principals(WRMS-SP). *Educational Administration Quarterly*, 47(2), 307-331.
- Fernet, C., Austin, S., Trépanier, S. G., & Dussault, M. (2013). How do job characteristics contribute to burnout? Exploring the distinct

- mediating roles of perceived autonomy, competence, and relatedness. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22, 123-137.
- Gillison, F., Standage, M., & Skevington, S. (2008). Changes in quality of life and psychological need satisfaction following the transition to secondary school. *British Journal of Educational Psychology*, 78, 149-162.
- Gould, S. (1979). Characteristics of career planners in upwardly mobile occupations. *Academy of Management Journal*, 22, 539-550.
- Goulet, L. R. & Singh, P. (2002). Career commitment: A reexamination and an extension. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 73-91.
- Grolnick, W. S., & Ryan, R. M. (1987). Autonomy in children's learning: An experimental and individual difference investigation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 890-898.
- Guay, F., Senecal, C., Gauthier, L., & Fernet, C. (2003). Predicting career indecision: A self-determination theory perspective. *Journal of Counseling Psychology*, 50, 165-177.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of applied psychology*, 60(2), 159-170.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Iardi, B., Leone, D., Kasser, T., & Ryan, R. (1993). Employee and supervisor ratings of motivation: Main effects and discrepancies associated with job satisfaction and adjustment in a factory setting. *Journal of Applied Social Psychology*, 23, 1789-1805.
- Kasser, T., Davey, J., & Ryan, R. M. (1992). Motivation and employee-supervisor discrepancies in a psychiatric vocational rehabilitation setting. *Rehabilitation Psychology*, 37, 175-187.
- Lam, C. F., & Gurland, S. T. (2008). Self-determined work motivation predicts job outcomes, but what predicts self-determined work motivation? *Journal of Research in Personality*, 42, 1109-1115.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. NJ: Prentice-Hall.
- London, M. (1983). Toward a theory of career motivation. *Academy of Management Review*, 8, 620-630.
- Lynch, M., Plant, R., & Ryan, R. (2005). Psychological needs and threat to safety: Implications for staff and patients in a psychiatric hospital for youth. *Professional Psychology: Research and Practice*, 36, 415-425.
- Macho, S., & Ledermann, T. (2011). Estimating, testing, and comparing specific effects in structural equation models: The phantom model approach. *Psychological Methods*, 16, 34-43.
- MacKinnon, D. P., Krull, J. L., & Lockwood, C. M. (2000). Equivalence of the mediation, confounding, and suppression effect. *Prevention Science*, 1, 173-181.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations:

- Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 73, 538-551.
- Millette, V., & Gagné, M. (2008). Designing volunteers' tasks to maximize motivation, satisfaction and performance: the impact of job characteristics on the outcomes of volunteer involvement. *Motivation and Emotion*, 32, 11-22.
- Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8(3), 486-500.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Dubin, R. (1974). Unit performance, situational factors, and employee attitudes in spatially separated work units. *Organizational Behavior and Human Performance*, 12, 231-248.
- Oishi, S., & Diener, E. (2001). Goals, culture, and subjective well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27, 1674-1682.
- Porter, L. W., & Smith, F. J. (1970). *The etiology of organizational commitment*. Unpublished manuscript, University of California, Irvine.
- Ratelle, C. F., Larose, S., Guay, F., & Senecal, C. (2005). Perceptions of parental involvement and support as predictors of college students' persistence in a science curriculum. *Journal of Family Psychology*, 19, 286-293.
- Reinboth, M., Duda, J. L., & Ntoumanis, N. (2004). Dimensions of coaching behavior, need satisfaction, and the psychological and physical welfare of young athletes. *Motivation and Emotion*, 28, 297-313.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 24, 655-684.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). To be happy or to be self fulfilled: A review of research on hedonic and eudaimonic well being. In S. Fiske (Ed.), *Annual Review of Psychology* (Vol. 52; 141-166). Palo Alto, CA: Annual Reviews Inc.
- Ryan, R. M., & Stiller, J. (1991). The social contexts of internalization: Parent and teacher influences on autonomy, motivation and learning. In P. R. Pintrich & M. L. Maehr (Eds.), *Advances in motivation and achievement: Vol. 7, goals and self-regulatory processes* (pp. 115-149). Greenwich, CT: JAI Press.
- Richer, S. F., & Vallerand, R. J. (1995). Supervisors' interactional styles and subordinates' intrinsic and extrinsic motivation. *Journal of Social Psychology*, 135, 707-722.
- Ryan, R. M., Deci, E. L., & Grolnick, W. S. (1995). Autonomy, relatedness, and the self: Their relation to development and psychopathology. In D. Cicchetti & D. J. Cohen (Eds.), *Developmental psychopathology: Theory and methods* (pp. 618-655). New York: Wiley.
- Sheldon, K. M., & Elliot, A. J. (1998). Not all personal goals are personal: Comparing autonomous and controlled reasons for goals as predictors of effort and attainment.

- Personality and Social Psychology Bulletin*, 24, 546-557.
- Sheldon, K. M., Elliot, A. J., Kim, Y., & Kasser, T. (2001). What is satisfying about satisfying events? Testing 10 candidate psychological needs. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89, 325-339.
- Sheldon, K. M., Ryan, R. M., Rawsthorne, L. J., & Ilardi, B. (1997). Trait self and true self: Cross-role variation in the Big-Five personality traits and its relations with psychological authenticity and subjective well-being. *Journal of Personality & Social Psychology*, 73, 1380-1393.
- Sheldon, K. M., Turban, D. B., Brown, K. G., Barrick, M. R., & Judge, T. A. (2003). Applying self-determination theory to organizational research. *Research in Personnel and Human Resource Management*, 22, 357-393.
- Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: New procedures and recommendations. *Psychological Methods*, 7(4), 422-445.
- Shultz, K. S., Whitney, D. J., & Zickar, M. J. (2014). *Measurement theory in action: Case studies and exercises* (2nd edition). New York, NY: Routledge Press.
- Standage, M., Duda, J. L., & Ntoumanis, N. (2006) 'Students' motivational processes and their relationship to teacher ratings in school physical education: A self-determination theory approach'. *Research Quarterly for Exercise and Sport* 77, 100-110.
- Steffy, B. D., & Jones, J. W. (1988). The impact of family and career planning variables on the organizational, career, and community commitment of professional women. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 196-212.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 392-415.
- Vallerand, R. J. (1997). Toward a hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation. *Advances in Experimental Social Psychology*, 29, 271-360.
- Van den Broek, A., Vansteenkiste, M., & De Witte, H. (2008). Self-determination theory: A theoretical and empirical overview in occupational health psychology. In J. Houdmont & S. Leka (Eds.), *Occupational health psychology: European perspectives on research, education, and practice*. (Vol 3, pp. 63-88). Nottingham: Nottingham University Press.
- Vansteenkiste, M., Neyrinck, B., Niemic, C., Soenens, B., De Witte, H., & Van den Broeck, A. (2007). Examining the relations among extrinsic versus intrinsic work value orientations, basic need satisfaction, and job experience: A self-determination theory approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 251-277.
- Vlachopoulos, S. P., & Michailidou, S. (2006). Development and initial validation of a measure of autonomy, competence, and relatedness in exercise: The basic psychological needs in exercise scale. *Measurement in Physical Education and Exercise Science*, 10, 179-201.

West, S .G., Finch, J. F., & Curran, P. J. (1995).

Structural equation models with nonnormal variables. Problems and remedies. In R. H. Hoyle (Ed.). *Structural equation modeling: Concepts, issues and applications* (pp. 56-75). Newbury Park, CA: Sage.

Williams, G. C., & Deci, E. L. (1996).

Internalization of biopsychological values by medical students: A test of self-determination theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 767-779.

원 고 접 수 일 : 2014. 07. 16

수정원고접수일 : 2014. 10. 15

게 재 결 정 일 : 2014. 11. 05

The Relation between Company Supports and Career Commitment
Among Highly Educated Married Working Women:
Mediating Effects of Intrinsic Work Motivation and
Basic Need Satisfaction

Min Sun Kim

Sang Myung University

This study examined the mediating effects of intrinsic work motivation and basic psychological needs satisfaction on the relation between perceived company supports and career commitment among highly educated married working women. Findings in the current study showed that the measurement and structural model exhibited fair fit. Additionally, the structural model showed the indirect pathways from intrinsic work motivation to basic psychological needs satisfaction. Company supports was positively related with intrinsic work motivation. Also, intrinsic work motivation and basic psychological needs satisfaction were positively related with career commitment. Finally, company supports was positively associated with internal motivation, which in turn was related to career commitment. About 83% of variance in career commitment was explained by evaluative company supports, intrinsic work motivation, and basic psychological needs satisfaction. Implications for counseling practice and further research are discussed.

Key words : self-determination theory, company supports, intrinsic work motivation, basic psychological needs satisfaction, career commitment, highly educated married working women