

주관적 경력성공에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 성별차이의 조절효과를 중심으로

윤 하 나 탁 진 국[†]

광운대학교 산업심리학과

본 연구의 목적은 주관적 경력성공에 영향을 미치는 다양한 요인을 알아보고, 성별에 의한 조절효과가 나타나는지를 검증하기 위한 것이다. 일반 사무직에 종사하는 315명으로부터 자료를 수집하여 분석하였다. 연구결과, 주관적 경력성공에 유의미한 영향을 미치는 변인은 성 역할 정체감, 정치적 행동, 경력계획, 학연 및 지연, 상사의 지원, 비공식적 인간관계, 개인-직무 적합성으로 나타났다. 성별에 따른 조절효과는 경력계획과 비공식적 인간관계 변인에서만 나타났다. 마지막으로 본 연구의 의의와 제한점, 미래 연구에 대해 논의하였다.

주요어 : 주관적 경력성공, 성별차이

[†] 교신저자 : 탁진국, 광운대학교 산업심리학과, tak@kw.ac.kr

경력(career)의 개념은 시대의 변화에 따라, 또 연구하는 학자에 따라 다양하게 해석되어 왔으나 최근에는 경력을 '한 개인 일생에 걸쳐 일과 관련하여 연계 되는 총체적인 경험'(Arthur, Hall, & Lawrence, 1989)으로 정의하고 있다. 경력에 대한 인식변화는 고용형태의 변화에 따른 것으로 국내의 경우, IMF이전에는 한 기업에 입사하게 되면 종신고용이 암묵적으로 보장되었고 회사에서 각 개인의 경력을 조직적 차원에서 관리해주었다. 그러나 어려운 경제상황을 지나면서 고용의 형태는 점차 탄력적으로 변하였고, 경력관리 책임은 개인에게 넘어가게 되었다. 이러한 환경 변화는 개인의 가치관에 영향을 미쳐 한 조직을 위해 열심히 일하고 충성하는 것을 최고의 가치라 여기던 것에서 탈피하여 노동시장에서 자신의 가치를 높일 수 있는 경력개발에 더 큰 관심을 갖게 되었다.

경력 개념의 변화는 경력성공의 개념을 변화시켰다. 연구의 흐름을 살펴보면 1990년도 이전에는 객관적 경력성공의 원인을 밝히는 연구가 주류를 이루었고 이후에는 주관적 경력성공의 원인을 밝히는 연구가 부각되기 시작하였다. 한 조직에서 대부분의 경력을 보내던 전통적인 경력개념에서는 한 조직에서 개인의 경력관리를 책임졌기 때문에(Betz, Fitzgerald, & Hill, 1989) 경력성공은 임금, 직급, 사회적 지위와 같이 객관적 기준으로만 평가되었다. 하지만 다양한 조직으로 이동하며 경력을 쌓을 수 있게 된 오늘날에는 개인 스스로가 자신의 경력에 책임을 져야 하는데(Arthur & Rousseau, 1996; Hall, 1996; Sullivan, 1999) 이러한 고용관계의 변화는 경력관리에 있어 개인적이고 주관적인 요소가 중요해지고 있음을 보여준다. 주관적 경력성공은 경력만족, 직무

만족, 삶의 만족 등과 같은 주관적 기준으로 측정하고 있다. 따라서 최근의 경력성공은 개인의 가치에 따른 주관적 판단을 더욱 중요시하고 있으며 객관적 경력성공에 대한 개인적인 지각까지 포함할 수 있는 주관적 경력성공을 알아보는 것이 더 바람직하다고 볼 수 있다.

또한, 남성과 여성의 경력성공에 영향을 미치는 요인은 동일하지 않기 때문에(Arnold, 1997; Melamed, 1995) 경력성공모델을 연구함에 있어서는 성차(gender-difference)의 조절효과를 살펴볼 것이 요구되고 있다.

경력성공에 영향을 미치는 요인들에 관한 연구는 모형의 간명성을 확보하기 위해 다양한 요인들을 지나치게 단순화 시켜 통합적으로 살펴보지 못했다는 한계점을 지니고 있으며, 성별 차이의 연구를 살펴보면 특정 직무의 여성 집단만을 대상으로 한 연구는 있지만, "성별"의 조절효과에 관한 국내연구는 거의 없는 실정이다. 따라서 본 연구의 목적은 다음과 같다.

첫째, 주관적 경력성공에 영향을 미치는 다양한 선행변인을 통합적으로 검증하고자 한다. 경력성공에 영향을 미치는 요인은 개인변인뿐만 아니라 직무변인, 조직변인, 사회변인 등 다양한 변인이 있다. 그러나 다양한 변인들을 포함하는 통합적 분석에 관한 국내 연구가 부족한 실정이다.

둘째, 이러한 선행변인과 경력성공간의 관계에서 성별에 의한 조절효과가 있는지를 알아보고자 한다. 선행연구에 따르면 경력성공에 영향을 미치는 요인 가운데 일부는 성별차이에 따라 다르게 나타났으나 국내에서는 성별차이의 조절효과에 관한 연구가 많이 이루어지지 않았다. 최근, 여성들의 사회진출 증가로 남·녀 평등사상이 보편화되고 있는 추세

이지만 남녀유별의 유교사상이 팽배했던 국내에서 경력성공에 영향을 미치는 요인이 성별에 따라 어떤 차이가 있는지에 대해 알아보고자 한다.

경력성공

경력성공의 개념

경력성공은 '개인의 업무 경험의 결과로 측정된 긍정적인 심리상태와 업무관련 산출물'을 의미하며(Seibert, Crant, & Kraimer, 1999), 조직이나 직업을 통해 이루어진 개인의 발전에 대한 주관적, 객관적 측면을 모두 포함하는 개념이다. 지금까지의 많은 경력성공 연구들은 경력성공을 객관적 측면과 주관적 측면으로 구분하고 있는데, 객관적 경력성공은 임금, 승진 또는 위계적 지위 등과 같이 객관적으로 관찰이 가능한 척도로 측정된다. 반면 주관적 경력성공은 개인의 목표나 기대에 대해 주관적으로 평가할 수 있는 직무만족이나 경력만족 등으로 측정된다(Seibert & Kraimer, 2001). 본 연구에서는 선행연구들의 측정 방법에 따라 주관적 경력성공을 경력만족으로 측정하고자 한다.

초기의 경력 성공연구는 다양한 관련변인들을 고려하지 못하고 주로 단편적인 변인들을 이용하여 경력성공요인을 예언하였는데 1990년도 이전에는 임금, 승진횟수, 직급 등의 객관적 경력성공의 원인을 밝히는 연구가 주류를 이루었다.

이후, 객관적 측면에서 매우 성공적인 사람도 자신의 성공에 회의를 느낄 수 있으며 경력에 대한 불안감, 소외감, 스트레스, 무력감 등을 경험할 수 있다는 Korman, Witting-Berman 및 Lang(1981)의 연구가 1990년대 후반 들어

부각되기 시작하면서 경력성공을 측정하는데 있어서 주관적 측면이 강조되기 시작했다.

Gattiker와 Larwood(1988)에 의하면 주관적 경력성공은 이론적으로 객관적 경력성공보다 좀 더 복잡하고 다차원적인 개념이다. 주관적 경력성공은 직무역할, 대인관계 성공등과 같은 개인의 내적인 인식과 현재조직에서의 업적, 야망, 재정적인 성공과 조직 위계상의 성공에 대한 개인 인식의 통합이다. 이러한 경력성공은 현 조직에서 뿐만 아니라 지금까지 경력에서의 성공에 대한 자신의 평가를 통합하는 개념이라고 할 수 있다(Seibert et al., 1999).

Betz와 Fitzgerald(1987)는 주관적 경력성공이 동료와 비교한 자신, 자신에 대한 다른 사람들의 평가 그리고 나이 또는 자신의 경력목표와 비교하여 자신이 얼마나 발전했는지에 대한 스스로의 평가를 모두 포함한다고 하였다. 주관적 경력성공은 많은 기업들의 관심사인 구성원들의 정신적 건강과 삶의 질에 큰 영향을 미치기 때문에 중요하다. 또, Peluchette(1993)는 주관적 경력성공이 단순히 심리적인 만족뿐만 아니라 구성원을 동기부여 시켜 조직의 성과를 강화시켜주는 의미도 가지고 있다고 밝힘으로서, 주관적 경력성공이 개인차원에서 뿐 아니라 조직의 성과에도 기여할 수 있음을 보여주었다.

이와 같이, 1990년 후반부터는 임금이나 승진횟수와 더불어 경력만족이나 직무만족 등을 측정함으로써 경력성공의 주관적 측면을 강조하는 연구들이 이루어졌다. 그러나 국내에서는 아직 주관적 경력성공에 관한 연구가 부족한 실정이다.

경력성공에서의 성별 차이

경력을 사회적 역할로 고려할 때, 남성과

여성은 다른 집단으로 분류된다. 그러므로 경력성공의 선행요인을 연구 할 때도 사회적 역할에 따른 성별 차이(gender-specific)모델이 있어야 할 것이다(Melamed, 1995). 일반적으로 남성은 객관적인 성공을 강조하는 경향이 있고, 여성은 주관적인 성공과 직무 이외 생활과의 균형을 강조하는 경향이 있다(Powell & Mainiero, 1992).

경력성공에서의 성별 차이를 연구한 논문들을 살펴보면, Osipow(1983)는 완전한 양성평등이 이루어지기 전까지는 남성과 여성의 경력성공 과정에서 명백한 차이가 존재한다고 주장하였다. Fassinger(2001)는 여성이 남성보다 상위 직위에 오르기 힘든 장애요소들을 외부적-환경적 요인과 내부적-개인적 요인으로 구분하였다. 그는 환경적 요인으로 직업적 고정관념, 교육에서 직·간접적인 여성에 대한 편견, 직업적 차별, 다양한 역할 수행에서 오는 갈등, 역할모델·멘토·동료들의 지원 부족, 평가에 있어서의 편견을 제시하였으며, 개인적 요인으로는 자신의 능력에 대한 평가절하와 성 역할 사회화를 제시하였다.

경력성공에서의 남녀 차이에 관한 연구는 주로 객관적 경력성공의 척도인 임금, 승진 등에서의 차이를 밝힌 연구가 주류를 이루었고(Adler, 1993; Powell & Mainiero, 1992) 주관적 경력성공이나 통합적인 경력성공의 모델에서 남녀 성차를 밝힌 연구는 거의 없다. 일부 연구가 남성과 여성의 주관적 경력성공을 분석하였지만 남성 표본이 매우 크거나(Aryee et al., 1994; Judge et al., 1995) 또는 전적으로 여성 표본에 중점을 두었다(Gaskill, 1991; 장은주, 2003; 최유진, 2005).

연구가설

개인특성 변인

학력. 학력은 수많은 경력성공연구에서 다루어져 온 변인으로 높은 임금이나 직위에 오르기 위한 핵심요인으로 다루어져 왔다. 그러나 객관적 경력성공에 영향을 미치는 학력이 주관적 경력성공에는 어떠한 영향을 미치는지 밝힌 연구는 거의 없는 실정이다.

먼저 학력이 경력성공에 정적인 영향을 미치는 연구를 살펴보면, Tharenou와 Conroy(1994)는 학력이 직급을 높이는데 영향을 미친다고 설명하였고 또, 많은 노동경제학이나 경력 관련 실증연구에서도 교육수준이 임금, 승진과 같은 객관적 경력성공에 유의미한 정적 관계를 가지는 것으로 밝혀졌다(Judge et al., 1995).

반면, Tharenou(2001)는 사람을 외부에서 채용할 때는 학력이 중요하지만 조직 내에서의 승진 의사결정에는 학력 이외의 다른 요인들이 영향을 미치므로 학력은 관련 없다고 하였고 Wayne, Liden, Kraimer와 Graf(1999)의 연구에서 학력과 임금은 경력만족과 정적 관계를 보이지 않았다.

이처럼, 학력과 주관적 경력성공에 관한 연구는 거의 없고, 연구결과 또한 일관되지 못하다. 한국사회는 대학을 나오지 않으면 살아가기 힘든 세상으로 표현되기도 할 만큼 학력에 대한 집착이 강하다. 같은 직장에서 비슷한 직무에서 근무하더라도 학력에 따른 승진 속도와 한계에 차이가 있는 것이 현실이고, 그것을 극복하는 것은 매우 힘든 일이다. 요즘은 학력이나 학벌보다 능력이 우선시 되는 사회가 되어가고 있지만, 아직도 국내에서 학력은 남녀에 상관없이 경력에서의 성공에 영향을 미치고 그에 따라 자신의 경력에 대한

만족을 증대시킬 것으로 기대할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 세우고자 한다.

가설 1. 학력은 주관적 경력성공과 정적인 관련이 있고 성별에 따른 차이가 없을 것이다.

성역할 정체감. 관리자의 성역할 정체감을 여성성과 남성성으로 나누어 경력성공과의 관계를 살펴본 연구들이 있다. Baril, Elbert, Mahar-Potter와 Reavy(1989)는 여성다움이 강할수록 여성 관리자로서 낮은 성과를 보인다는 것을 보여주었다. Johnson과 Scandura(1994)도 여성다움은 여성의 임금과 강한 부적 상관을 갖지만, 남성다움은 남성의 임금과 강한 정적 상관을 가진다는 것을 보고하였다. Heilmen (1983)의 연구에 따르면 관리직 여성이 여성다운 행동을 하게 되면 그 여성은 관리직에 부적합하다고 인식되며, 따라서 여성은 경력성공을 위해 여성성과는 다른 남성다운 행동을 보여줘야만 한다는 것이다. 이처럼 과거 연구들은 대부분 남성성이 경력성공과 정적인 관계에 있으며 여성성은 경력성공에 부적정 영향을 미친다는 결과를 보고하였다.

한편 Costantinople(1973)가 남성성과 여성성으로 나누어지는 성역할의 양분법적 개념을 비판하자 이에 동의하는 학자들이 새로운 측정도구를 만들었는데, 이 측정도구에 따르면 남성적 특성과 여성적 특성이 모두 높게 나타나는 사람은 양성적이고, 모두 낮게 나타나는 사람은 미분화된 사람들로 구분된다 (Bem, 1977; Spence, Helmreich & Stapp, 1975, 김득란, 1992).

Gianakos(1995)는 양성성 유형이 다른 유형(남성성, 여성성, 미분화)에 비해 직업결정자기

효능감, 직업행동탐색 정도 및 개인의 능력에 따른 보상에 대한 선호도가 높음을 발견하였다. 탁진국, 윤하나, 정민정 및 정지현(2004)의 연구에 따르면 직업 결정 자기효능감에서 양성성 집단의 점수가 가장 높았고 다른 집단과 유의미한 차이가 있었다. 현대 사회는 남성의 도전성과 더불어 여성의 섬세함이 각광받고 있다. 그러므로 남성성과 여성성을 모두 갖춘 사람이 경력에서 성공하고 그에 따라 자신의 경력에 만족할 가능성이 더 높을 것으로 기대할 수 있다. 이상의 선행연구결과를 바탕으로 다음과 같은 가설을 세울 수 있다.

가설 2. 양성성 수준이 주관적 경력성공과 가장 큰 관련이 있고 남성성이 여성성 보다 주관적 경력성공과 더 큰 관련이 있을 것이다.

결혼. 결혼 여부와 경력성공의 관계에서 남성의 경우는 정적, 여성의 경우는 반대로 부적 관계에 있는 것으로 나타났다. White와 Cooper(1994)의 연구에서 임원직 여성 대부분은 결혼시기가 늦고 자녀의 수도 적은 것으로 나타났다. 그러나 남성의 경우에는 결혼이나 자녀의 수가 오히려 경력성공을 용이하게 해주는 것으로 나타났는데, 사회적으로 남성은 결혼 후 가족을 부양해야 하므로 직무에 충실하리라 기대하고 여성은 미혼일 경우에만 직무에 몰입하는 것이라는 인식이 강하기 때문에 나타난 결과로 해석할 수 있다(Melamed, 1995).

Landau와 Arthur(1992)는 아이를 갖는 것은 남성의 임금에게는 정적인 영향을, 여성에게는 부적정 영향을 미친다는 연구결과를 제시하였다. Tharenou와 Conroy(1994)의 연구에서는 자녀의 수가 승진에 유의미한 영향을 미치지

않는 것으로 나타났다. 이러한 선행연구 결과를 토대로 다음과 같은 가설을 세우고자 한다.

가설 3. 결혼과 주관적 경력성공과의 관계는 성별에 따라 다르게 나타날 것이다. 남성의 경우 결혼은 주관적 경력성공과 정적으로 관련되나 여성의 경우 결혼은 주관적 경력성공과 부적으로 관련될 것이다.

정치적 행동성향. Ferris, Russ 및 Fandt (1989)는 정치적 행동(political behaviors)을 ‘다른 사람의 이익을 희생하면서 단기 또는 장기적으로 자신의 이익을 극대화하기 위해 전략적으로 고안된 행동’으로 정의하고 정치적 행동을 사회적 영향력 과정으로 보았다.

모든 정치적 행동이 목적을 이루는데 동일하게 유의한 것이 아니므로, 많은 연구자들이 정치적 행동을 여러 유형으로 분류하였는데, Ferris 등(1989)은 아부와 자기과시가 정치적 행동의 특정한 형태라고 하였으며, Wayne과 Ferris(1990)는 정치적 행동을 직무 지향적 행동, 상사 지향적 행동, 그리고 자기 지향적 행동으로 분류하였다.

Judge 등(1994)의 연구에 따르면, 상사 지향적 정치적 행동이 자신 또는 직무 지향적 행동보다 경력만족 및 임금에 더 효과적인 것으로 나타났다. Mintzberg(1983)가 지적한 것처럼 정치적 기술이 부정적인 의미를 함축한다 해도, 정치적 기술의 효율적인 사용은 관리자의 경력에서 점차 중요한 요인이 된다(Ferris, Perrewe, Anthony, & Gilmore, 2000).

그러나 Pfeffer(1989)는 경력성공의 예언변인으로 정치적인 부분이 중요하나 경력성공 연구에서 간과되었다고 주장하였다. Ferris와 Judge(1991)는 정치적인 행동과 경력성공의 관

계에 관한 연구가 거의 없음을 지적하며 정치적 행동과 주관적 경력성공의 관계를 직접 연구하였는데 연구결과, 상사 지향적 정치적 행동은 주관적 경력성공과 유의미한 정적 관계를 가지는 것으로 나타났다.

정치적 행동과 경력성공의 관계에서 남녀 차를 분석한 연구에 따르면, 정치적 행동이 남성보다 여성의 경력성공에 더 크게 영향을 미치는 것으로 나타났고, 정치적 기술이 관리자로서 성공한 여성이 갖는 주된 자질로 나타났다(Ferris et al., 2000). 그러나 정치적 행동에서 남녀 차이를 보고한 연구가 많지 않고, 정치적 행동은 남녀 모두에게 경력성공의 중요한 변인이기 때문에 성별에 따른 차이는 크지 않을 것으로 기대된다. 이상의 선행연구결과를 바탕으로 다음과 같은 가설을 세울 수 있다.

가설 4. 정치적 행동은 주관적 경력성공과 정적인 관련이 있고 성별에 따른 차이는 없을 것이다.

경력계획. Gould(1979)는 경력계획을 일종의 목표설정 과정으로서 경력유효성을 촉진시켜 줄 수 있는 변인이라고 하였으며, Schein(1996)은 경력계획이란 개인이 주체가 되어 자신의 경력목표 달성을 위해 준비하는 것을 의미한다고 하였다. 따라서 본 연구에서는 경력계획을 개인의 경력목표를 설정하고 이를 성취할 수 있도록 경력경로를 설계하는 과정으로 정의한다.

개인수준의 경력계획이 중요한 이유에 대해서 Aryee와 Debrah(1993)는 경력계획은 개인이 작업생활을 통제할 수 있게 해주고, 지속적인 경력단계들을 통해 업무-직무-조직-산업 간의 이동성을 촉진시켜주며, 각 인생단계마다 개

인성장을 원활하게 하고 유의미한 작업 외적 역할의 발달을 촉진시켜 주기 때문이라고 하였다.

개인이 스스로 경력계획을 수립하고 강력한 경력희망을 갖고 있으면 경력관리에서 성공을 거둘 가능성이 높아진다는 것은 여러 연구에서 지지되고 있다. 박규경(2000)은 경력계획과 경력몰입, 경력만족, 이직의도와의 관계를 보고하였는데, 경력계획을 성공적으로 수립할수록 경력에 더 만족하는 것으로 나타났다.

경력계획 수립에 있어서 성별에 따라 상이한 반응을 보인다는 연구결과가 있다. Veiga (1976)는 여성이 남성에 비해 경력계획을 세우는데 소극적이라는 연구결과를 발표하였고, Deux와 Emswiler(1974)는 여성은 남성에 비해서 자신의 경력성공을 운(運)이나 과업 특성 탓으로 돌리는 경향이 있으며, 이에 비해서 남자들은 성공의 원인을 기술이나 노력과 같은 내적인 원인으로 귀인하는 경향이 있다는 연구결과를 발표하였다. Gould(1979)는 미국의 277명의 시청직원들을 대상으로 한 실증연구에서 남성들이 여성들에 비해 더욱 적극적이고 광범위하게 경력계획을 수립한다는 것을 보여주었다. 국내 연구(김성국, 이용주, 박경희, 1998)에서는 여성이 남성에 비해 경력계획 수립에 소극적이며, 경력계획의 수립이 경력만족과 몰입에 정적인 영향을 주는데 있어, 여성이 남성에 비해 그 영향 정도가 약한 것으로 나타났다. 따라서 다음과 같은 가설을 세울 수 있다.

가설 5. 경력계획은 주관적 경력성공과 정적인 관련이 있고 성별 차이가 경력계획과 경력성공의 관계를 조절할 것이다. 남성의 경우 정적인 관계가 더 강하게 나타날 것이다.

상황특성 변인

학연 및 지연. 한국문화의 특징은 한마디로 관계문화라고 규정할 수 있을 만큼 한국인의 일상생활에서 많은 부분이 두터운 관계망으로 연결되어 있다. 한국 사회에서의 독특한 연고주의는 학연, 지연, 혈연 등을 매개로 형성된 집단들끼리 폐쇄적인 인간관계를 형성하며, 구성원들 내에서의 상호작용을 통해 구성원들만의 권익을 보호하고 증진시킨다(이종한, 1994).

다양한 형태의 연고주의 가운데서도 학연 및 지연은 국내 기업에서 가장 일반적인 것으로 볼 수 있다. 학연은 같은 지역에서 같은 학교를 다녔다는 가족적 공동체의식이 작용함으로써 구성원들 간에 높은 신뢰감을 구축해 주며, 옛 친구, 옛 스승이나 교정 등 평생을 공유하는 풍부한 화제를 가지고 있기 때문에 상호간의 유사성을 지속적으로 강화 시켜준다. 또한 학연 및 지연망은 규모에서도 혈연에 비해 상대적으로 크기 때문에 이를 통해 교환되는 정보나 재화가 풍부하고 다양성이 보장되는 장점이 있다.

한국증권거래소에 상장된 2,718개 기업에 속해 있는 3,910명의 최고경영자를 대상으로 한 김용민과 박기성(2004)의 연구에 따르면, 기업은 기업주와 동향 또는 고교 동문 출신의 전문경영자를 선임하는 성향이 높은 것으로 나타났다. 수도권 지역 기업 종사자 400여명을 대상으로 한 정혜원(2002)의 연구에 따르면 학연 및 지연은 직무만족, 보수 및 승진으로 측정된 경력성공과 정적인 관계가 있는 것으로 밝혀졌다. 이 결과는 학연 및 지연관계가 경력성공에 많은 영향을 미친다는 것을 보여준다. 하지만 성별의 조절효과는 없는 것으로 나타났다.

이상의 선행연구결과를 바탕으로 다음과 같은 가설을 세울 수 있다.

가설 6. 조직 내 학연 및 지연은 주관적 경력성공과 정적인 관련이 있고 성별에 따른 차이가 없을 것이다.

상사의 지원. 상사의 지원은 “종업원이 각각의 업무 수행과 능력 발휘의 과정에서 자신의 상사가 자신의 업무 수행에 대하여 얼마나 많은 관심이 있으며 필요한 경우 도움을 줄 것으로 생각하고 있는지에 대한 지각의 정도”를 의미한다(Greenhaus et al., 1990) 만약 부하가 자신의 상사가 자신을 염려하고 관심을 가지고 있음을 알게 되고, 사회·감정적 지원을 제공하고 있음을 지각하게 된다면 이들은 작업 환경과 직무에 대해서 보다 적극적일 것이며 더 많은 노력을 기울이게 될 것이다.

선행연구에 따르면 상사의 지원이나 멘토링은 경력 성공 관련 변인에 유의미한 영향을 미치는 변인으로 나타났음에도 불구하고 경력 성공 연구에는 포함되지 않았다(Judge et al., 1995).

Wayne 등(1999)은 경력성공을 논의하는 연구에서 상사지원이 변인으로 포함되어 있지 않음을 문제점으로 지적하고 이를 직접 분석하였다. 연구결과, 상사지원과 유사한 멘토링과 승진가능성은 유의미하게 정적으로 관련되었으나 경력만족과는 유의하게 관련되지 않았다. 반면 Kirchmeyer(1998)의 연구에서는 상사의 지원이 여성의 주관적 성공과 정적으로 유의하게 관련되었다.

상사지원과 경력성공의 관계를 직접적으로 살펴본 연구들에 따르면, Wayne 등(1999)은 개인능력변인과 동기부여 변인을 통제 한 후에도

상사의 지원이 경력만족에 긍정적인 영향을 미친다고 보고하였다. Dreher와 Bretz(1991)도 경력단계 초기에서는 인지능력이나 지능이 경력성공을 예언할 수 있으나, 시간이 갈수록 상사의 지원과 같은 사회적 지원이 더 중요해진다고 했다. 이 밖에도 많은 연구들이 상사의 지원이 경력만족과 초기경력개발에 긍정적인 영향을 미침을 발견하였다. 따라서 다음과 같은 가설을 세워 검증하고자 한다.

가설 7. 상사의 지원은 주관적 경력성공과 정적인 관련이 있고 성별에 따른 차이가 없을 것이다.

비공식적 인간관계. 네트워크는 개인이 사회적 정체감을 유지하고 정서적 지지, 물질적 보조, 서비스, 정보 및 새로운 접촉기회 등을 제공받는 일련의 개인적 관계의 집합체를 의미한다.

사회적 자본의 일종인 비공식적 인간관계는 개인측면과 조직측면 모두에게 중요하다. 개인측면에서 볼 때, 조직 내·외에 비공식적인 인간관계가 잘 형성된 사람들은 그 관계망을 통한 정보와 자원으로 자신의 업무 수행에 도움을 받는다. 이는 승진의 기회나 고용의 기회를 높일 수 있고 경력성공에 영향을 미칠 것이다. 개인이 비공식적 인간관계를 통해 이익을 얻는 것처럼, 조직 또한 구성원들의 비공식적 인간관계를 통해 이익을 얻기 위해 조직 구성원의 인간관계를 활용한다(Raider & Burt, 1996). 조직측면에서 보면 비공식적 인간관계가 강한 구성원들을 많이 보유할수록 구성원들의 인간관계를 통해 다양한 정보와 자원을 획득할 수 있으며 이러한 정보와 자원은 직·간접적으로 조직에게 이익을 가져다 줄

수 있다(Arthur & Rousseau, 1996).

Collins(1983)는 조직 내·외의 비공식적 인간관계가 경력성공에 영향을 미친다고 하였다. Thomas와 Alderfer (1989)는 소수민족들이 기업에서 비공식적 인간관계를 확립하는데 어려움을 경험하고 이러한 어려움은 그들의 경력성공을 제한한다고 밝힘으로써, 비공식적 인간관계 형성의 어려움이 소수민족의 성공에 치명적인 요인임을 밝혔다. Seibert 등(2001)은 비공식적 인간관계가 경력성공에 이르는 경로를 모델화 하여 제시하였는데, 그는 사회적 자본 이론을 바탕으로 다른 부서나 상위 직급과의 다양한 접촉을 통해 정보나 자원을 쉽게 얻을 수 있을 때, 임금, 승진, 경력만족이 높아진다는 연구결과를 발표하였다. 국내 연구를 살펴보면, 장은주(2003)가 비공식적 인간관계가 경력만족에 유의미한 영향을 미침을 밝혔다.

한편, Cannings와 Montmarquette(1991)은 비공식적 인간관계에서 남녀 차이를 보고하였는데 남성은 경력성공을 이루기 위해 공식적인 실적위주의 절차에 의존하기보다는 비공식적 인간관계에 부분적으로 의존한다고 주장하였고, 비공식적 인간관계에 대한 접근이 상대적으로 불리한 여성은 경력성공을 위해 공식적인 명령이나 교육훈련에 의존하는 경향이 있다고 보고하였다. 또 Powell과 Butterfield(1994)는 남성은 경력성공에 있어 객관적인 능력보다 비공식적인 인간관계의 영향이 여성보다 크다고 주장하였다. Kirchmeyer(1998)는 비공식적 인간관계가 남성의 직급에는 정적인 영향을 미치지만 여성의 객관적·주관적 경력성공에는 영향을 미치지 않음을 보고하였다.

Nabi(2001)의 연구에서 동료지원은 여성에 비해 남성의 주관적 경력성공에 좀 더 긍정적으로 영향을 미친 것으로 나타났다. 이러한

선행연구를 바탕으로 다음과 같은 가설을 세울 수 있다.

가설 8. 비공식적 인간관계는 주관적 경력성공과 정적인 관련이 있고 성별 차이가 비공식적 인간관계와 주관적 경력성공의 관계를 조절할 것이다. 남성의 경우 정적인 관계가 더 강하게 나타날 것이다.

개인-직무 적합성. 개인-직무 적합성은 개인과 특정 직무간의 일치를 나타내는 것으로서, 개인의 능력과 직무 요구 특성간의 부합 또는 개인의 요구와 직무특성간의 부합으로 정의된다(Edward, 1991).

많은 경험적 연구들은 높은 수준의 개인-직무 적합성이 여러 가지 긍정적 결과를 나타낸다고 보고하였다. 개인-직무 적합성은 직무수행, 직무만족 및 조직몰입과 같은 경력관련 태도와 긍정적 상관관계가 있음이 밝혀졌다. 장은주(2003)는 개인-직무 적합성이 경력만족에 정적인 영향을 미침을 밝혔다. 즉, 자신의 능력 및 적성과 맞는 일은 높은 업무성과 뿐 아니라 심리적인 만족감을 줄 수 있으므로 개인-직무 적합성은 경력만족에 매우 유의한 변인임을 알 수 있다.

성별에 따른 차이도 보고되었는데 가설과는 달리 남성의 경우 더 큰 상관관계가 나타났고, 적합성을 높게 인지한 경우에는 남녀 간 유의한 차이가 없음이 밝혀졌다. 이 결과는 자신의 특성과 맞는 직업을 선택한 여성이 더욱 성공적인 경력을 가지지만 남성보다는 영향을 덜 받는다는 Jenkins(1994)의 주장과 일치한다.

이와 같은 선행연구를 바탕으로 다음과 같은 가설을 세울 수 있다.

가설 9. 개인-직무 적합성은 주관적 경력성공과 정적인 관련이 있으며, 성별 차이가 개인-직무 적합성과 주관적 경력성공의 관계를 조절할 것이다. 남성의 경우 정적인 관계가 더 강하게 나타날 것이다.

방 법

조사 대상 및 절차

본 연구는 직장경험이 3년 이상인 사무직 직원을 대상으로 설문을 실시하였다. 그 이유는 경력성공을 주관적으로 측정하기 위해서는 적어도 3년의 경력기간이 필요하다고 판단하였기 때문이다. 설문지는 서울과 지방(경남)에 있는 26개 기업에 총 450부를 배포하여 372부가 회수되었으며, 성실하게 답하지 않은 57부(전체 문항에 답하지 않은 사람들)를 제외하고 최종 분석에는 총 315부를 사용하였다. 조사 대상자의 인구통계학적 변인을 살펴보면 전체 315명 중 남성이 165명(52.4%), 여성이 150명(47.6%)이었고, 연령 평균은 34.4세(SD=6.32)였다. 결혼 여부의 경우 기혼자가 204명(64.8%)이었고 기혼자들의 평균자녀수는 1.3명(SD=85)으로 나타났다. 학력은 4년제 대학 졸업자가 159명(50.5%)으로 가장 많았고, 직급의 경우 대리급이 105명(33.3%)으로 가장 많았으며, 사원급이 100명(31.7%), 과장급이 75명(23.8%), 차장급이 18명(5.7%), 부장급이 9명(2.9%), 임원급 이상이 3명(1%)이었다. 평균 연봉은 응답척도에서의 값이 5.17로 나타났는데 이는 3,500만원에서 4000만원 미만 사이에 해당한다.

측정

본 연구는 설문지를 통해 인구통계학적 특성 변인, 경력성공의 선행변인과 주관적 경력성공 변인인 경력만족을 측정하였다. 조절변인인 성별과 인구통계학적 변인을 제외한 각 문항들은 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(5점)’까지의 Likert식 5점 척도로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 각 변인의 수준이 높다는 것을 나타낸다.

개인특성 변인

성역할 정체감. 양성성은 남성성과 여성성 차원이 모두 평균이상의 점수를 가지는 것을 뜻하고, 미분화는 남성성과 여성성 차원이 모두 평균이하의 점수를 가지는 것을 의미한다. 측정도구는 정진경(1990)이 개발한 한국 성역할 검사(KSRI)의 40문항을 사용하였다. 남성성 차원의 문항의 예는 ‘믿음직스럽다.’이고 여성성 차원의 문항의 예는 ‘섬세하다.’ 등이다. 이 척도의 Cronbach alpha는 남성성이 .89, 여성성이 .88이었다.

정치적 행동. Wayne과 Ferris(1990)가 개발한 5개 문항을 사용하였고, 분석결과 문항 전체 상관이 낮은 2문항을 제거하여 총 3문항을 사용하였다. 문항의 예는 ‘나는 상사의 업적을 칭찬한다.’이다. 이 척도의 Cronbach alpha는 .70이었다.

경력계획. Gould(1979)가 개발한 문항 중 국내 연구에서 많이 사용된 6개 문항을 사용하여 측정하였다. 문항의 예는 ‘나는 경력목표를 이룰 나만의 전략을 가지고 있다.’, ‘나는 경력목표에 도달하기 위해 무엇을 해야 할지

를 알고 있다.’ 등이다. 이 척도의 Cronbach alpha는 .83이었다.

상황특성 변인

학연 및 지연. 이규만(1999)이 개발하고, 정혜원(2002)이 수정하여 사용한 3문항을 사용하여 측정하였다. 문항의 예는 ‘나의 직장상사 중에는 지연 혹은 학연이 되는 동문이 많다.’ 등이다. 이 척도의 Cronbach alpha는 .83이었다.

상사의 지원. Greenhaus, Parasuraman과 Wormley(1990)의 상사지원 척도 6문항을 사용하였고 문항의 예는 ‘나의 상사는 나의 경력목표 달성 여부에 늘 관심을 갖는다.’, ‘나의 상사는 나의 업무성공에 관해 피드백을 주고 조언해 준다.’ 등이다. 이 척도의 Cronbach alpha는 .88이었다.

비공식적 인간관계. Johnson(2001)이 개발한 7개 문항을 사용하였다. 문항의 예는 ‘나는 정기적으로 우리 회사 이외의 사람들과 교류한다.’, ‘내가 접촉하는 사람들은 출신지, 학력, 성별, 직급 등에서 매우 다양하다.’ 등이고, 이 척도의 Cronbach alpha는 .81이었다.

개인-직무 적합성. 최명옥(2004)이 개발한 문항 중 역 문항을 제외한 6개 문항을 사용하였다. 문항의 예는 “내 직무는 내가 추구하는 목표를 이루기에 적합하다.’, ‘내 직무는 내가 평소 가진 흥미에 잘 맞는다.’ 등이고, 이 척도의 Cronbach alpha는 .78이었다.

주관적 경력성공

경력만족: 본 연구에서는 Greenhaus 등(1990)의 연구에 기초하여 경력만족을 ‘자신이

지나온 경력에 대해 갖고 있는 태도’로 정의한다. Greenhaus, Parasuraman과 Wormley(1990)가 개발한 경력만족 척도 5개 문항을 사용하였고 문항 전체 상관이 낮은 1개 문항을 제거한 뒤 총 4개 문항을 분석에 사용하였다. 문항의 예는 ‘나는 새로운 기술과 능력 개발 측면에서 볼 때 지금까지의 직장경력에 만족한다.’, ‘나는 지금까지의 직장 경력에 비추어 볼 때 보수 측면에 만족한다.’이고, 이 척도의 Cronbach alpha는 .82였다.

분석

본 연구에 사용된 각 척도의 타당성과 신뢰도를 검증하기 위해 신뢰도 분석을 실시하였고, 변인들 간의 관계를 알아보기 위해 상관 분석을 실시하였다. 남녀 집단이 인구통계학적 변인에서 차이가 있는지를 검증하기 위해 t검증을 실시하였고 각 예언 변인이 경력성공과 관련이 있는지와 성별이 조절변인으로 역할을 하는지를 알아보기 위하여 위계적 회귀 분석을 실시하였다. 분류변인인 성역할 정체감과 결혼에 대한 가설을 검증하기 위해 공변량 분석(ANCOVA)을 사용하였다. 본 연구의 자료 분석은 Window SPSS 12.0을 사용하였다.

결 과

각 변인들 간의 기술 통계치 및 상관

본 연구에서 사용된 변인들의 평균과 표준편차 및 상관이 표 1에 제시되어 있다. 전체적으로 경력계획($r=.24$), 학연 및 지연($r=.22$), 상사지원($r=.34$), 비공식적 인간관계($r=.23$), 개

표 1. 변인의 평균과 표준편차 및 상관

변인	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. 학력	2.95	.88		.12	-.10	.07	.11	.06	-.06	.01	.12	.02
2. 남성성	3.39	.45	.01 (.08)		.07	.31**	.36**	.09	.32**	.48**	.39**	.32**
3. 여성성	3.41	.45	-.09 (-.09)	.14 (.11)		.31**	.08	.13	.14	.20*	.08	.10
4. 정치행동	3.04	.66	-.00 (.02)	.19** (.23**)	.27** (.28**)		.27**	.15	.48**	.42**	.39**	.34**
5. 경력계획	3.26	.62	.19** (.16**)	.41** (.39**)	-.02 (.03)	.08 (.16**)		-.03	.32**	.36**	.42**	.39**
6. 학연지연	2.28	.84	.00 (.04)	.22** (.19**)	.07 (.10)	.10 (.11)	.14 (.07)		.06	.13	.12	.18*
7. 상사지원	3.16	.67	-.03 (-.04)	.23** (.28**)	.24** (.19**)	.54** (.51**)	.07 (.19**)	.18* (.13)		.34**	.35**	.41**
8. 비공식	3.29	.55	.06 (.05)	.41** (.45**)	.10 (.15**)	.27** (.33**)	.34** (.35**)	.20** (.18**)	.21** (.28**)		.40**	.30**
9. 적합성	3.27	.73	.04 (.09)	.38** (.38**)	.23** (.15**)	.21** (.29**)	.43** (.42**)	.37** (.26**)	.27** (.31**)	.38** (.39**)		.33**
10. 경력만족	2.84	.70	.09 (.07)	.22** (.28**)	.19* (.15**)	.18* (.24**)	.10 (.24**)	.22** (.22**)	.27** (.34**)	.16* (.23**)	.42** (.38**)	

주. * $p < .05$, ** $p < .01$, 상단오른편 : 여성, 하단왼편 : 남성, () : 전체표본

인-직무 적합성($r=.38$)은 주관적 경력성공과 유의하게 정적으로 관련되었다. 본 연구는 성별차이의 조절효과에 영향을 미치는 변인을 통제하기 위해 인구통계학적 변인을 남녀로 나누어 t 검증을 실시하였다. 그 결과 연령, 결혼, 자녀수, 직급, 연봉에서 유의미한 차이 ($p < .01$)가 발견되어 공변량 분석과 위계적 회귀분석을 실시 할 때 이 변인들은 통제하였다. 주관적 경력성공에 영향을 미치는 예언변인 검증

경력만족에 대한 가설 검증

표 2는 경력만족에 대한 예언 변인들의 주 효과와 성별에 의한 조절효과를 검증하기 위해 실시한 위계적 회귀분석의 결과를 보여준다. 가설 1을 검증하기 위한 위계적 회귀분석에서 학력($\beta = -.08$, $p > .05$)은 유의하지 않았으므로 가설 1은 지지되지 않았다. 성역할 정체감에 대한 가설 2를 검증하기 위해서 연령, 결혼, 자녀수, 직급, 연봉을 통제변인으로 하여 공변량 분석을 실시하였다. 경력만족에서는 성역할에 따라 유의미한 차이($F=2.98$, $p < .$

표 2. 경력만족에 대한 예언변인의 위계적 회귀분석

단계	예언변인	β	R ²	ΔR^2	F변화량	예언변인	β	R ²	ΔR^2	F변화량
1	연령	-.21**	.13	.13**	9.48	연령	-.21**	.14	.14**	9.83
	결혼	-.05				결혼	-.05			
	자녀수	.09				자녀수	.08			
	직급	.25**				직급	.25**			
	연봉	.21**				연봉	.21**			
2	학력	-.08	.14	.00	1.27	정치행동	.20**	.18	.04**	7.65
	성별	-.05				성별	-.06			
3	학력*성별	-.09	.14	.00	.25	정치행동*성별	.37	.19	.006	2.07
단계	예언변인	β	R ²	ΔR^2	F변화량	예언변인	β	R ²	ΔR^2	F변화량
2	경력계획	.18**	.17	.03**	6.18	학연 및 지연	.15**	.16	.02**	4.40
	성별	-.04				성별	-.02			
3	경력계획*성별	.75**	.19	.01**	7.09	학연지연*성별	.07	.16	.001	.20
단계	예언변인	β	R ²	ΔR^2	F변화량	예언변인	β	R ²	ΔR^2	F변화량
2	상사지원	.30**	.22	.09**	17.23	비공식	.16**	.16	.02**	4.96
	성별	-.05				성별	-.03			
3	상사지원*성별	.32	.23	.005	1.73	비공식*성별	.60	.17	.01†	3.60
단계	예언변인	β	R ²	ΔR^2	F변화량	예언변인	β	R ²	ΔR^2	F변화량
2	적합성	.32**	.23	.09**	18.85					
	성별	-.05								
3	적합성*성별	-.07	.23	.00	.10					

주. * $p < .05$, ** $p < .01$, † $p < 0.6$

05)가 있는 것으로 나타났으나 추후 분석결과, 경력만족에서 남성성(M=2.92)의 평균점수가 가장 높았고 양성성(M=2.92)과 미분화(M=2.61), 남성성(M=2.92)과 미분화(M=2.61)의 차이만 유의($p < .01$)한 것으로 나타나 가설 2는 부분 지지되었다. 정치행동($\beta = .20$, $p < .05$)은 유의한 것으로 나타나 가설 4가 지지되었다. 이는 정치적인 행동을 많이 할수록 경력만족이 증가함을 의미한다. 경력계획($\beta = .18$, $p < .01$)이 유의하였으므로 가설 5는 지지되었다.

경력계획을 명확하게 세울수록 경력만족은 증가하였다.

학연 및 지연변인($\beta = .15$, $p < .01$)은 유의하였고 가설 6은 지지되었다. 즉, 학연 및 지연이 강할수록 경력만족은 높아짐을 알 수 있다. 상사지원($\beta = .30$, $p < .01$)도 유의하여 상사의 지원이 경력성공에 정적인 영향을 미친다는 가설 7은 지지되었다. 비공식적 인간관계($\beta = .16$, $p < .01$)는 유의미하게 경력만족을 설명하여 가설 8은 지지되었다. 마지막으로 개인-직무 적

합성($\beta=.32, p<.01$)은 유의미하여 가설 9도 지지되었다.

성별의 조절효과

다양한 선행변인과 주관적 경력성공 간의 관계에서 성별이 조절변인의 역할을 하는지를 알아보기 위해 실시한 회귀결과는 표 2에 나타나 있다. 이를 살펴보면 먼저 학력*성별의 추가 설명량은 .1% ($F=.25, p>.05$)정도로 조절효과가 없을 것이라는 가설 1은 지지되었다.

결혼과 경력성공간의 관계에서 성별이 조절변인의 역할을 하는지 알아보기 위해서 연령, 자녀수, 직급, 연봉을 통제한 후 공변량 분석을 실시하였다. 분석결과 유의미한 차이($F=.007, p>.05$)가 없는 것으로 나타났다. 또, 남성과 여성 모두 결혼 후 경력 만족이 감소하는 추세를 보여 남성의 경우 결혼은 경력성공과 정적인 관련이 있으나 여성의 경우 결혼은 경력성공과 부적의 관련이 있을 것이라는 가설 3은 지지되지 않았다.

가설 4를 검증하기 위한 정치행동*성별의 추가 설명량은 .6% ($F=2.07, p>.05$)정도로 유

의하지 않았다. 이는 정치적인 행동을 많이 할수록 경력만족은 증가하지만 성별에 따른 차이는 없다는 것을 의미하는 것으로 성별의 조절효과가 없을 것이라는 가설 4는 지지되었다.

경력계획*성별의 추가 설명량은 약 1%($F = 7.09, p > .05$)로 성별의 조절효과가 나타났다. 이러한 조절효과를 해석하기 위해 Aiken과 West(1991)가 제안하는 방식에 의해 경력계획의 값이 높은 경우(평균보다 1 표준편차 위 값)와 낮은 경우(평균보다 1 표준편차 아래 값)로 나누어 경력계획과 경력만족간의 관계를 회귀선으로 나타내었다. 그림 1에서 보듯이, 여성의 경우 경력계획의 명확성 정도에 따라 경력만족이 더 강하게 나타났는데, 이는 경력계획이 남성과 더 큰 관련이 있을 것이라는 가설 5와 반대가 되는 결과이다.

성별에 따른 차이가 없을 것이라는 가설 6을 검증하기 위해 3단계에서 학연 및 지연*성별 변인을 추가하였을 때 추가 설명량은 .1%($F=.20, p>.05$)정도로 가설 6은 지지되었다. 상사지원과 성별의 상호작용 항의 추가 설명

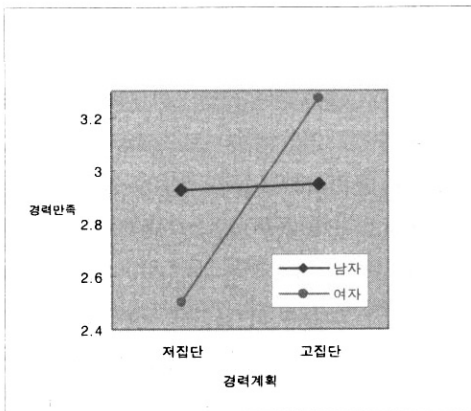


그림 1. 경력계획과 경력만족간의 관계에서 성별의 조절효과

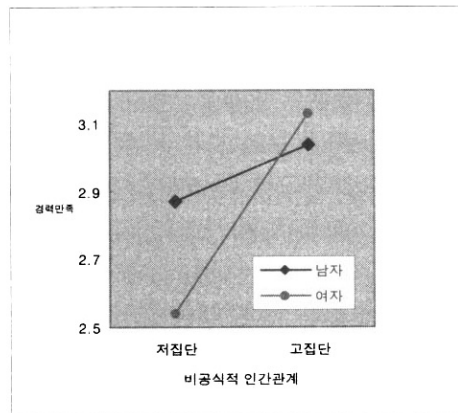


그림 2. 비공식적 인간관계와 경력만족간의 관계에서 성별의 조절효과

량은 약 .5%($F=1.73, p>.05$)로 유의미하지 않았으므로 성별에 따른 차이가 없을 것이라는 가설 7은 지지되었다. 비공식적 인간관계와 경력성공의 정적 관계는 남성의 경우 더 강할 것이라는 가설 8을 검증하기 위해 실시한 회귀분석에서 비공식*성별의 추가 설명량은 1%($F=3.60, p<.06$) 정도로 성별의 조절효과가 발견되었다. 그러나 그림 2에서 보듯이 상호작용의 방향은 가설과 반대로 여성의 경우 더 큰 관련이 있는 것으로 나타났다. 이는 비공식적 인간관계가 뛰어난수록 여성의 경력만족이 남성보다 더 크게 증가함을 의미하고 가설 8은 지지되지 못하였다. 개인-직무 적합성과 경력만족의 관계에서 성별의 조절효과는 없었으므로($F=.10, p>.05$) 조절효과를 가정한 가설 9는 지지되지 않았다.

성별에 따른 예언변인의 주관적 경력성공에 대한 영향력 검증

본 연구에서는 경력성공에 영향을 미치는 변인들이 성별에 의해 조절되는지를 알아보기 위해서 위계적 회귀분석을 통해 조절효과를

검증하였다. 하지만 성별에 따라 각 예언변인이 경력성공에 어떤 영향력을 갖는지는 알 수 없다. 따라서 분류변인을 제외한 7개 변인을 예언변인으로 하고 경력성공을 종속변인으로 하여 표준 다중회귀분석을 실시하여 성별로 예언변인의 영향력을 검증해 보았다.

표 3에 제시되어 있는 분석결과를 살펴보면 남자는 개인-직무 적합성($\beta = .386, p < .01$)만이 유의했고, 여자의 경우에는 경력계획($\beta = .280, p < .01$), 상사지원($\beta = .219, p < .05$), 학연 및 지연($\beta = .180, p < .05$) 순으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

논 의

본 연구의 목적은 주관적 경력성공에 영향을 미치는 다양한 선행변인을 검증하고, 선행변인과 경력성공과의 관계에서 성별에 따른 조절효과를 알아보고자 한 것이다. 이를 알아보기 위해 본 연구는 20여개의 기업에 근무하는 사무직 직원으로부터 자료를 얻어 분석하였다.

표 3. 각 예언변인이 경력성공에 미치는 영향에 대한 표준 다중회귀분석

남자				여자			
종속변인	예언변인	β	R^2	종속변인	예언변인	β	R^2
	학력	.098			학력	-.046	
	정치행동	.051			정치행동	.110	
	경력계획	-.094			경력계획	.280**	.317**
경력만족	학연및지연	.070	.217**	경력만족	학연및지연	.180*	
	상사지원	.126			상사지원	.219*	
	비공식	-.018			비공식	.029	
	적합성	.389**			적합성	.071	

주. * $p < .05$, ** $p < .01$, † $p < .06$

경력성공

주관적 경력성공에 영향을 미치는 변인을 검증한 결과는 다음과 같다. 학력은 경력만족과는 유의미한 관계가 없었다. 이는 학력이 높을수록 직급의 수준은 높아질 수 있지만, 그것이 경력만족과 연결되는 것은 아님을 말해주는 결과이다.

성역할 정체감은 남성성, 양성성, 여성성, 미분화의 순으로 경력 정적 관련이 있었다. 기존 연구들(Gianakos, 1995; 탁진국 등, 2004)에 따르면 양성성이 직무나 경력관련 변인과 큰 관련이 있는 이유는 다양한 행동양식을 가지고 있기 때문에 상황에 보다 적절하게 대처할 수 있는 유연성이 크다는 것이다. 직무나 경력관련 변인의 점수가 양성성보다 남성성에서 더 크다는 보고(유은희, 2001)도 있지만, 4가지 성역할 정체감과 경력관련 변인의 연구는 아직까지 많이 이루어지지 않았으므로 어느 유형이 경력성공과 더 큰 관련이 있는지를 판단하기에는 이르다. 또한 성역할 정체감을 측정하는 설문은 남성성과 여성성을 구분하여 제시됨으로써 설문대상자들이 진취적이고 성공지향적이라는 느낌을 가지게 하는 남성성 문항을 좀 더 긍정적인 문항으로, 여성성을 좀 더 부정적인 문항으로 지각하여 응답했을 가능성이 있다.

정치적 행동 변인은 선행 연구(Ferris et al., 2000; Thacker & Wayne, 1995)와 마찬가지로 경력만족에 유의미한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며 경력계획도 경력만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 학연 및 지연과 상사의 지원, 비공식적 인간관계, 개인-직무 적합성은 주관적 경력성공에 유의미한 영향을 미쳤다. 그 중에서도 개인-직무 적합성의 영향력이 가장 컸는데 이는 개인의

적성과 흥미에 알맞은 직업을 선택하는 것이 무엇보다 중요함을 보여주는 결과라고 할 수 있다.

성별의 조절효과

본 연구의 주요 목적 중 하나였던 성별의 조절효과에 대한 결과는 다음과 같다. 성별의 조절효과가 있을 것이라고 가설을 세운 변인은 결혼, 경력계획, 직장-가정 간 갈등, 비공식적 인간관계, 개인-직무 적합성 변인이었다.

결혼과 경력성공의 관계에서는 가설과 달리 성별의 조절효과가 없는 것으로 발견되었다. 선행연구(White & Cooper, 1994; Tharenou et al., 1994)에 따르면 결혼은 여성에게는 경력성공의 방해요소로 작용을 하고 남성에게는 촉진요소로 작용한다고 하였으며 그 원인을 가사노동의 불평등한 부담 때문일 것이라고 해석하기도 하였다. 그러나 본 연구결과에 따르면 결혼과 경력성공의 관계에서 성별에 의한 조절효과는 나타나지 않았고, 주관적 경력성공에서 남녀 모두에게 결혼은 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이러한 결과가 나온 이유는 기혼자들과 미혼자들의 경력성공 기준이 다르기 때문일 것으로 해석할 수 있다. 미혼자들은 대부분 연령대가 20대 후반에서 30대 초반으로 활발한 직장생활에서 오는 보람을 경력성공의 기준으로 둘 수 있다. 그러나 기혼자들은 가정이란 요인이 경력만족의 기준에 들어가면서 더 많은 경제적 성공과 안락이 있어야지만 경력 성공감을 느낄 수 있다. 따라서 경력만족의 기준선이 높아지면서 미혼 때 보다 경력만족을 느끼기가 더 어려워진 것으로 해석할 수 있다.

경력계획과 비공식적 인간관계에서 성별의 조절효과가 발견되었는데 남성과 더 큰 관련

이 있을 것이라는 가설과는 반대로, 여성의 경우 더 큰 정적상관을 보였다. 이는 경력계획과 비공식적 인간관계가 뛰어난수록 여성의 경력만족이 남성보다 더 크게 증가함을 의미한다. 아직까지 직업세계는 남자 중심으로 돌아오고 있다. 남자는 경력계획을 명확히 가지고 있지 않더라도, 주변의 넓은 인적 인프라를 통해 경력경로를 탐색할 수 있고 개발해나갈 수 있다. 그러나 여성의 경우 사회진출에 성공한 역할모델이 많지 않고, 주변의 방해요인이 많으므로 자신이 경력계획을 명확하게 세우고 있지 않는 한 경력개발에 있어서 남자보다 더 큰 어려움을 겪을 수 있다. 따라서 경력계획이 남성보다 여성의 경력성공에 더 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났다고 해석할 수 있을 것이다.

비공식적 인간관계에서 남자가 여자보다 뛰어나다는 선행연구(Kirchmeyer, 1998; Powell & Butterfield, 1994)와 달리 본 논문에서는 비공식적 인간관계가 주관적 경력성공에 미치는 영향이 여성에게 더 뛰어난 것으로 나타났다. 이 새로운 결과는 여성이 남성보다 직업세계에서 비공식적 인간관계를 형성하기 어렵기 때문에 여성 스스로 비공식적 인간관계에서 뛰어나다고 지각할 때 남성보다 경력만족이 더 크게 증가하는 것으로 해석할 수 있다.

성별에 따라 각 예언변인이 경력성공에 어떤 영향력을 갖는지를 알아보기 위해 표준 다중회귀분석을 실시한 결과를 살펴보면 남자의 경우 개인-직무 적합성이 경력만족에서 유의미한 영향력을 가진데 반해 여자의 경우에는 경력성공을 유의미하게 설명하지 않았다. 여자의 경우는 경력계획이 경력만족에 유의미한 영향을 미쳤지만 남자는 유의미하지 않았다. 즉, 남자에게는 주관적 경력성공에서 개인-직

무 적합성이 가장 중요한 변인이고 여자에게는 경력계획이 가장 중요한 변인임을 알 수 있다. 이것은 남자에게는 자신의 적성과 능력을 얼마나 잘 펼칠 수 있는가가 주관적 경력성공에 큰 영향을 미치고, 여자는 비협조적이고 불확실한 현실에 처해 소극적인 자세를 버리고 적극적으로 경력계획을 세우는 것이 주관적 경력성공에 도움이 됨을 말해준다. 따라서 여성들이 “유리 천장”을 벗어나기 위해서 적극적으로 비공식적 인간관계를 형성하고 도전적인 경력계획을 세우는 것이 중요하다.

연구의 시사점

본 연구 결과는 다음과 같은 실무 시사점을 가진다. 첫째, 주관적 경력성공에 정치적 행동, 학연 및 지연, 상사의 지원, 비공식적 인간관계가 영향을 미친다는 사실이 밝혀졌으므로 이를 활용하여 종업원의 주관적인 경력 성공감을 높일 수 있다는 시사점을 가진다. 학연 및 지연은 이미 개인의 출신에 따라 정해지므로 조직적 차원에서 이를 증진시킬 수는 없다. 그리고 조직 내 학연 및 지연이 없는 사람에게서는 학연 및 지연이 경력성공에 도움을 준다는 사실이 회사에 대한 불만요인으로 작용할 수 있을 것이다. 그러므로 사내 동아리 활동과 같은 직무 이외의 조직 내 여러 활동을 지원하여 입사 후 이러한 활동을 통해 새로운 인간관계를 형성할 수 있는 기회를 제공한다면 비공식적 인간관계를 증진시켜 경력성공에 도움을 줄 수 있을 것이다. 그리고 비공식 멘토 제도의 강화를 통해 상사의 지원에 대한 욕구를 충족시켜 줄 수 있는 방안도 있다. 이러한 제도는 비공식적 인간관계나 정치적 행동, 상사의 지원 등 여타 다른 경력성공 요

인에 도움이 될 수 있을 것이다.

두 번째 시사점은 주관적 경력성공에 영향을 미치는 변인이 성별에 따라 다르다는 점을 밝혔으므로 현장에서 종업원의 경력을 개발할 때 이를 활용할 수 있다는 것이다. 조직에서 종업원을 위한 경력개발에 도움을 줄 때 남성의 경우는 개인-직무 적합성을 높이는 데 중점을 두고, 여성의 경우는 경력계획을 잘 수립하는데 초점을 두는 등의 방향으로 본 연구결과를 활용할 수 있을 것이다.

연구의 제한점 및 미래 연구 과제

본 연구는 남녀 동일한 비율의 표본을 가지고 연구하였다는 점에서 의의를 가지지만, 남녀 간에 몇몇 인구통계학적 변인에서 유의미한 차이가 있었다. 따라서 미래 연구에서는 보다 동일한 표본을 대상으로 연구할 필요가 있을 것이다.

본 연구 결과에서는 양성성의 점수가 가장 높았던 경력관련 변인의 선행연구와 달리 남성성의 점수가 가장 높은 것으로 나타났다. 단 한 번의 연구만으로는 남성성이 경력성공과 더 큰 관련이 있다고 결론짓기 어려우므로 추가 연구를 통해 경력성공과 4차원의 성역할 정체감의 관계를 좀 더 분석 할 것이 요구된다.

경력성공에서 성별의 조절효과를 보다 정확히 알아보기 위해서는 직장 여성들뿐만 아니라 가정이나 봉사활동 단체 등 다양한 소속을 가지고 활동하는 여성들도 대상으로 연구해야 할 것이다. 일반 여성들은 결혼과 함께 경력 방향을 바꾸게 될 가능성이 크다. 이는 직장 생활을 지속적으로 하는 남성들이 가지는 경력정체와는 다른 양상을 보일 것이다. 그러므

로 경력정체 등 더욱 다양한 경력관련 변인과 경력성공의 관계를 통합적으로 검증하는 연구가 필요하며 직장뿐만 아니라 다양한 경력경로를 가지는 사람들의 경력성공을 통합적으로 연구할 필요가 있다.

본 연구에서는 사무직 직원만을 대상으로 표집이 이루어졌다. 따라서 광범위한 직종에 연구 결과를 일반화시키기에는 어려움이 있다. 미래 연구에서는 사무직원 뿐 아니라, 영업직, 생산직 등 다양한 업종에서 경력성공에 관한 연구가 이루어져야 할 필요가 있다. 또한 종단적 연구를 통해 주관적 경력성공에 미치는 요인을 분명하게 이해할 필요가 있다.

참고문헌

김성국, 이용주, 박경희 (1998). 여성관리자의 경력선택과 문제점: 경력계획 접근법을 중심으로. 인사·조직 연구 6(2), 161-194.

김용민, 박기성 (2004). 한국 대기업 최고 경영자의 지연과 학연. 한국노사관계학회: 산업관계연구 14(2), 77-93.

박규경 (2000). 경력계획이 경력만족, 경력몰입 및 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구 - 조직지원을 조절변수로. 서강대 석사학위논문.

유은희 (2001). 여군의 지각된 직무특성과 직무만족에 관한 상관관계 연구 - 성역할 인식을 중심으로. 연세대 석사학위논문.

이승환 (2003). 공인회계사의 주관적 경력성공에 관한 연구. 서강대학교 석사학위논문.

이종한 (1994). 연고주의가 한국사회의 발전에 미치는 부정적 영향과 이에 대한 대안

- 의 모색. 한국심리학회지: 사회문제, 1 (1), 83-94.
- 장은주 (2003). 주관적 경력성공의 영향요인에 관한 연구 - 금융기관 종사자를 대상으로. 서강대학교 박사학위논문.
- 정진경 (1990). 한국 성역할 검사(KSRI). 한국심리학회지: 사회, 5 (1), 82-92.
- 정혜원 (2002). 직무특성과 사회적 관계망이 경력성공에 미치는 영향 - 인구통계학적으로인의 조절효과를 중심으로. 홍익대학교 석사학위논문.
- 최명옥 (2004). 개인의 태도 및 행동에 대한 다양한 개인-환경간 부합의 영향: 상호작용효과를 중심으로. 광운대학교 석사학위논문.
- 탁진국, 윤하나, 정민정, 정지현 (2004). 성역할 정체성과 직업관련 변인과의 관계, 2004 한국심리학회: 연차학술발표대회 논문집, 226-227.
- Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Newbury Park, CA: Sage.
- Arnold, J. (1997). *Managing careers in the 21st century*. Paul Chapman Publishing.
- Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S.(1989). Generating new direction in career theory: the case for a transdisciplinary approach. In M. B. Arthur, D. T. Hall, & B. S. Lawrence(Eds.), *Handbook of career theory(pp.7-25)*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). A career lexicon for the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10(4), 28-39.
- Aryee, S., & Debrah, Y. A. (1993). A cross-cultural application of a career planning model, *Journal of Organizational Behavior*, 14, 119- 127.
- Baril, G. L., Elbert, N., Mahar-Potter, S., & Reavy, G. C. (1989). Are androgynous managers really more effective? *Group and Organization Studies*, 14, 234-249.
- Betz, N. e., Fitzgerald, L. F., & Hill, R. E.(1989). Trait-factor theory: Traditional cornerstone of career theory. In M. B. Arthur, D. T. Hall and B. S. Lawrence(Eds.), *Handbook of career theory(pp.26-40)*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Canning, K. & Montmarquette, C. (1991). Managerial momentum: A simultaneous model of the career progress of male and female managers. *Industrial and Labor Relation Review*, 44(2), 212-228.
- Collins, N. (1983). *Professional women and their mentor*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Constantinople, A. (1973). Masculinity - femininity: An exception to the famous dictum. *Psychological Bulletin*, 80. 389- 407.
- Deaux, K., & Emwiller, T. (1974). Explanations of successful performance on sex- linked tasks: what is skill for the male is luck for the female, *Journal of Personality and Social Psychology*, 29, 80- 85.
- Dreher, G. F., & Bretz, R. D. (1991). Cognitive ability and career attainment: Moderating effects of early career success, *Journal of Applied Psychology*, 76(3), 392-397.
- Edwards, J. R. (1991). Person-Job Fit: A conceptual integration, literature on review and methodological critique. *International*

- Review of Industrial and Organizational Psychology*, 6, 283-357.
- Fassinger, R. E. (2001). Women in nontraditional occupational fields. In J. Worell (Ed.), *Encyclopedia of women and gender* (2), 1169-1180. San Diego, CA: Academic Press.
- Ferris G. R., Russ, G. S., & Fandt, P. M.(1989). Politics in organizations. In R. A. Giacalone & P. Rosenfeld(Eds), *Impression management in the organization*, 143-170, Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Ferris, G. R., Perrewe, P. L., Anthony, W. P., & Gilmore, D. C. (2000). Political skills at work, *Organizational Dynamics*, 28 (4),25-37.
- Ferris G. R. & Judge, T. M. (1991). Personnel/human resources management: A political influence perspective, *Journal of Management*, 17(2), 447-488.
- Gattiker U. E, & Larwood, L. (1988). Predictors of manager's career mobility, success and satisfaction. *Human Relations*, 41(8), 569-591.
- Giankos, I. (1995). The relation of sex role identity to career decision-making self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 46, 131-143.
- Gould, S., (1979). Characteristics of career planners in upwardly mobile occupations, *Academy of Management Journal*, 22, 539- 550.
- Greenhaus, J. H., S. Parasuraman and W. M. Wormley (1990). Effect of race on organizational experience, job performance evaluations and career outcomes, *Academy of Management Journal*, 133(1).
- Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century, *Academy of Management Executive*, 10(4), 8-16.
- Heilmen, M. E. (1983). Sex bias in work settings: the lack of fit model. *Research in Organizational Behavior*, 5, 269-298.
- Jenkins, S. R. (1994). Need for power and women's career over 14 years: Structural power, job satisfaction, and motive change, *Journal of Personality and Social Psychology*, 66 (1), 155-165.
- Johnson C. D.(2001). *In search of traditional and contemporary career success*, The University of Georgia.
- Johnson, N. R. and T. A. Scandura. (1994). Mentorship and career mobility: an empirical investigation. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 169-174.
- Judge T. A, Cable D. M, Boudreau J. W. & Bretz, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success, *Personnel Psychology*, 48.
- Judge T. A, & Bertz, R. D.(1994). Political influence behavior and career success, *Journal of Management*, 20(1), 43-68.
- Kirchmeyer, C. (1998). Determinants of managerial career success: evidence and explanation of male/female differences. *Journal of Management*, 24(6), 673-692.
- Korman, A. K, Witting-Berman, U., & Lang, D. (1981). Career success and personal failure; Alienation in professionals and managers, *Academy of Management Journal* 24(2), 242-260.
- Kirchmeyer, C. (1998). Determinants of managerial career success: evidence and explanation of male/female differences. *Journal of Management*,

- 24(6), 673-692.
- Landau, J., & Arthur, M. (1992). The relationship of marital status, spouse's career status, and gender to salary level. *Sex Roles*, 27, 665-681.
- Melamed, T. (1995). Career Success: The moderation effect of gender. *Journal of Vocational Behavior*, 47, 35-60.
- Mintzberg, H. (1983). *Power in and around organization*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Nabi, G. R.(2001). The relationship between HRM, social support and subjective career success among men & women, *International Journal of Manpower*, 22 (5), 457-474.
- Osipow, S. H. (1983). *Theories of career development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Peluchette, J. V. E. (1993), Subjective career success: The influence of individual difference, family and organization variables, *Journal of Vocational Behavior*, 43, 198-208.
- Pfeffer, J. (1989), A political perspective on careers: interests, networks and environments. In M. B. Arthur, D. T. Hall and B. S. Lawrence (Eds.), *Handbook of Career Theory*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Powell, G. N., & Butterfield, D. A. (1994). Investigating the 'glass ceiling' phenomenon. *Academy of Management Journal*, 37, 68-86.
- Powell G. N., & Mainiero L. A. (1992). Cross-currents in the river of time: Conceptualizing the complexities of women's careers. *Journal of Management*, 18(2), 215-237.
- Raider, H. J. & Burt, R. S. (1996). Boundaryless careers and social capital. In M. B. Arthur & D. M. Rousseau(Eds.), *The boundaryless career: A New employment principle for a new organizational era*, 187-200, New York: Oxford University Press.
- Schein, E. H. (1996). Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10, 4, 80- 88.
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success, *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 416-427.
- Seibert, S. E & Kraimer, M. L. (2001). The Five-Factor model of personality and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 1-21.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Liden R.C., (2001). A Social capital theory of career success. *Academy of Management Journal*, 44, 219-237.
- Sullivan, S. E. (1999). The changing nature of careers: A review and research agenda, *Journal of Management* 25(3), 457-484.
- Thacker, R. A., & Wayne, S. J.(1995). An examination of the relationship between upward influence tactics and assessments of promotability, *Journal of Management*, 24(4), 739-756.
- Tharenou, P. (2001). Managerial career advancement. In C. L. Cooper and I. T. Robertson(Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, New York: John Wiley and Sons.
- Tharenou, P. & Conroy, D. (1994). Men and women managers' advancement: Personal or

- Situational Determinants? *Applied Psychology: An international review*, 43(1), 5-31.
- Thomas, D. A., & Alderfer, C. P. (1989). The influence of race on career dynamics: Research and theory in minority career experience. In M. B. Arthur, T. Hall, and B. Lawrence (Eds.), *Handbook of career theory*, 133-157, Cambridge: Cambridge University Press.
- Veiga, J. F. (1976). Female career myopia, *Human Resource Management*, 15, 24- 27.
- Wayne, S. J., & Ferris, G. R. (1990). Influence tactics, affect and exchange quality in supervisor-subordinate interactions: A laboratory experiment and field study: *Journal of Applied Psychology* 75(5), 487-499.
- Wayne, S. J., Liden, R. C., Kraimer, M. L. & Graf, I. K. (1999). The role of human capital, motivation and supervisor sponsorship in predicting career success. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 577-595.
- Wentling, R. M., (1996). A study of the career development and aspiration of women in middle management, *Human Resource Development Quarterly*, 7, (3), 253- 270.
- White, B., (1995). The career development of successful women, *Women in Management Review*, 10, (3), 4- 15.
- White, B. L., & Cooper, C. L. (1994). The career development of successful women. *Proceedings of the British Psychological Society*, 2 (2).

1차 원고접수 : 2006. 7. 10

2차 원고접수 : 2006. 8. 7

최종게재결정 : 2006. 8. 10

Antecedent Variables of Subjective Career Success: A Moderating Effect of Gender Difference

Ha-Na Yoon

Jinkook Tak

Kwangwoon University

The purpose of this study was to examine the relationship between antecedent variables and subjective career success. Also, this study focused to investigate a moderating effect of gender difference between varieties antecedent variables and career success. Data were collected from 315 white collar employees who have been employed more than 3 years. The result of this study showed that subjective career success was significantly explained by sex role identity, political behaviors, career planning, school ties and regional relation, supervisor support, networking, and person-job fit. Gender moderated the relationship between career planning, networking and career satisfaction. Based on these results, the implications and limitations of this study and the directions for future research were discussed.

key words : Subjective career success, Gender difference, Moderating effect