

여성종업원의 조직 내 성차별 지각이 경력몰입과 이직의도에 미치는 영향

박 지 현

탁 진 국[†]

광운대학교 산업심리학과

이 연구의 목적은 여성 종업원이 지각하는 조직 내 성차별, 경력몰입 및 이직의도간의 관계를 밝히는 것으로서, 이를 위해 조직 내에서의 성차별 지각이 경력 몰입에 미치는 영향을 알아보고, 성차별 지각과 이직의도와의 관계에서 경력 몰입이 매개변인 역할을 하는지를 검증하였다. 연구를 위해 국내 기업에 종사하는 여성종업원들을 대상으로 설문조사를 실시하여 수집한 총 239개의 응답 자료를 분석에 사용하였다. 연구 결과, 조직 내에서의 성차별 지각은 개인의 경력 몰입과 부적으로 관련되었고, 경력 몰입은 이직의도와는 유의미한 상관이 있었다. 또한 성차별 지각과 이직의도간의 관계에서 경력 몰입이 부분 매개변인 역할을 하는 것으로 나타났다. 마지막으로 이러한 연구 결과들을 토대로 하여 연구의 시사점과 제한점 및 추후 연구 과제에 대해서 논의하였다.

주요어 : 성차별 지각, 경력몰입, 이직의도, 매개효과

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

경제발전이 이루어짐에 따라 여성의 사회 진출이 늘어나고 여성의 경제활동 참가 비율이 날이 갈수록 높아가고 있다. 통계청이 1963년 고용 통계조사를 시작한 지 44년만인 2007년 5월 통계 조사 결과 여성 취업자가 1,000만 명이 넘는 것으로 나타났다. 여성의 고용률 또한 처음으로 50%를 나타냈으며 여성의 경제활동 참가율 역시 51.2%였다. 이렇게 여성의 사회 진출이 급속도로 늘어나고 있는 추세지만 동일한 조사에서 남성들의 고용률은 72%, 경제활동 참가율은 74.8%였던 것을 미루어 보아 여전히 남성의 취업 수준과 비교했을 때 부족한 면이 많은 것도 사실이다.

더욱이 이렇게 여성의 고용률이 늘어나고 있는 반면 여전히 직장 내 남녀고용 차별 문제는 심각하다. 직장 내 남녀차별 문제의 심각성이 제기된 것은 매우 오래 전으로서, 이러한 성차별 문제를 극복하기 위한 노력의 일환으로 1987년 남녀고용평등법이 제정되어 시행되면서 현재까지 꾸준히 법 개정이 이루어져 왔다. 그러나 이렇게 고용평등법이 시행되고 있음에도 불구하고 여전히 고용과정에서의 성차별 현상은 계속되었다. 이러한 성차별 문제로 인하여 1999년에는 남녀차별을 금지하는 ‘남녀차별금지 및 구제에 관한 법률’이 마련되었고 2001년에는 여성부가 신설되기도 하였다. 남녀차별을 없애고 실질적으로 남녀고용평등을 이루기 위해 많은 법과 정책을 정비하고 있기는 하지만 현실적으로 조직 내에서 여러 형태의 성차별이 존재하고 있는 것이 사실이다.

노동부가 발표한 ‘남녀고용평등 국민 인식’ 설문조사 결과를 살펴보면 직장 내 남녀고용 차별이 심각하다는 응답이 전체 응답의 56.3%라고 나타났다. 특히 ‘승진기회 부여’(27.5%) ‘임금이나 임금 외 금품지급’(25.6%), ‘모집·

채용 과정’(14.5%), ‘정년·퇴직 및 해고’(10.7%) 등의 경우에 남녀차별이 여전한 것으로 나타난 바 있다(노동부, 2007 남녀고용평등 국민인식조사). 이러한 설문조사 결과를 통해 알 수 있듯이 조직 내에서의 성차별은 모집, 채용, 배치, 임금, 승진, 정년, 퇴직, 해고 등의 여러 방면에서 나타나고 있다. 즉, 모집에서 퇴직에 이르기까지 조직 내 고용과정 전반에 걸쳐서 성차별이 존재하고 있고, 이러한 성차별은 여성 종업원에게 부정적인 영향을 미칠 것이고 이는 궁극적으로 조직 전체에 부정적인 결과를 가져올 것이다.

그러나 이러한 성차별에 대한 기존의 연구들은 주로 인권이나 사회적인 측면에서 다루어진 것이 대부분이고, 기업 조직 내에서 성차별의 영향을 다룬 국내 연구는 많지 않은 실정이다. 특히 조직 내 성차별 연구라 하더라도 성차별의 실태 조사나 관행 정도에 그쳐 실질적으로 여성 종업원이 성차별을 얼마나 인식하고 있고 성차별로 인하여 어떠한 영향을 받고 있는지를 실질적으로 분석하고 있는 연구가 현저히 부족하다. 이러한 연구가 많이 진행되어야 조직 내에서 여성 종업원에 대한 차별 대우를 금지하려는 노력이 증가되고 이를 통해 여성 종업원의 만족과 수행을 높여서 결과적으로 조직 전체의 생산성을 높이는 결과를 가져올 수 있다는 것을 경영자들이 인식할 수 있을 것이다.

본 연구에서는 이러한 성차별 연구의 필요성에 입각하여 여성종업원이 지각하는 조직 내 성차별이 개인의 경력몰입과 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지를 알아보고자 한다. 또한 이에 앞서 성차별에 영향을 미치는 인구통계학적 변인들에 대한 것들도 함께 알아보고자 한다. 보다 구체적으로 나이, 학력, 결혼

여부, 현재 직급 등이 성차별을 지각하는데 영향을 미치는지, 직장 유형, 직무 분야 등의 변인에 있어 집단 간 성차별 지각의 평균 차이가 있는지 등을 알아보고자 한다.

성차별

성차별이라는 차별적 관행이 있어온 지는 매우 오래되었지만, 최근 들어 여성의 권리 신장 운동이 일어남에 따라 중요한 사회 이슈로 대두되고 그로 인하여 성차별에 대한 연구가 진행되기 시작하였다.

남녀고용평등법 제 2조에 의하면 성차별은 사업주가 종업원에게 성별·혼인 또는 가족상의 지위·임신·출산 등의 사유로 사회·문화적 생활의 모든 영역에서 인간으로서의 기본 자유를 인식하고 향유하거나, 권리를 행사함에 있어 합리적인 이유 없이 성별을 이유로 행해지는 모든 구별, 배제 또는 제한을 의미한다고 정의내리고 있다.

이 중에서도 오늘 날과 같이 여성이 경제활동에 적극적으로 참여하게 된 이후 고용 장면에서 발생하고 있는 성차별은 매우 중요한 문제로 대두되고 있다. 따라서 본 논문에서는 고용 장면에서의 성차별에 국한하여 살펴보고자 한다.

고용 장면에서의 성차별은 크게 모집과 채용에서의 차별, 임금에서의 차별, 교육, 배치 및 승진에서의 차별, 정년, 퇴직 및 해고에서의 차별 등으로 구분된다. 여성은 모집과 채용 시 남성에게 비해 불리한 대우를 받는 경우가 많으며, 취업의 기회가 주어지더라도 남성에 비해 상대적으로 중요한 업무나 사회적으로 높은 지위에 있는 직종의 경우 그 기회가 제한되기 때문에 고용의 질 문제가 함께 대두

되고 있다. 그 뿐만 아니라 남성과 여성이 동일한 사업장내에서 동일한 일을 하는 경우는 물론, 남성이 하는 일에 필적할만한 가치를 지니는 다른 업무를 하는 여성의 경우 동일한 임금을 지급받지 못하는 문제가 빈번하게 발생하고 있다. 교육과 관련해서는 남성에게는 자기 개발이나 승진 등과 같이 직무 수행에 중요한 영향을 미칠 수 있는 교육을 실시하고 여성에게는 상대적으로 직무에 덜 중요한 교육을 실시하는 등 교육 내용을 달리하거나 승진 등에 필수적으로 필요한 중요한 교육의 경우 남성을 우선적으로 선정하는 등의 차별이 발생하고 있다.

배치 및 승진과 관련해서는 보다 중요하고 조직의 핵심이 되는 업무에는 남성을 우선적으로 배치하거나 업무 진행과 밀접한 관련이 있는 중요한 일을 주고, 여성은 그런 남성을 보조하는 위치에 배치시키거나 단순한 일을 주는 등의 차별은 결과적으로 여성에게 승진에 있어 불이익을 주게 된다. 따라서 제도상으로 여성에게도 고위직으로의 승진이 가능하지만 실제로는 이러한 여러 요인들로 인하여 제약을 받게 되는 유리천장이라는 보이지 않는 장벽에 가로막히게 되는 것이다.

또한 불과 몇 년 전까지만 해도 여성의 경우 취업을 하더라도 결혼을 하거나 혹은 결혼 후 임신을 하게 되면 자발적으로 퇴직하도록 하는 규정을 정해놓은 사업장이 많았고, 지금도 암암리에 퇴직을 종용하는 태도를 보이는 사업주들이 있으며, 이는 결과적으로 여성의 경력 단절과 같은 문제를 초래하게 된다. 아직까지 남성이 생계유지의 주된 역할을 담당하고 여성은 생계유지의 부수적인 역할을 담당한다는 사회의 고정관념으로 인하여 여성을 우선적으로 해고하는 관행이 남아있는 실정이다.

경력 몰입

경력 몰입은 단순한 업무가 아니라 개인이 축적해 온 직업과 경력에 대한 몰입이며, 보다 개인적인 것으로 개인의 경력에 대한 내적인 목표와 관련이 있는 개념이다.

경력 몰입에 대한 정의는 학자들마다 조금씩 다르다. Hall(1971)은 경력 몰입을 자신이 선택한 직업에서 일하고자 하는 동기 부여의 정도로 정의하였다. Blau(1985)는 경력 몰입을 자신이 선택한 직업에서 일하고자 하는 동기 부여 정도로서 자신의 직종이나 직업에 대한 일반적인 태도로 정의하였는데, 이러한 Blau의 정의가 가장 많이 활용되고 있다. Carson과 Bedeian(1994)는 경력 몰입을 다차원적인 개념으로 정의하고 경력정체성, 경력계획 및 경력탄력성으로 구분하여 설명하고 있다.

이러한 경력몰입은 개인과 조직 모두의 입장에서 중요한데, 개인의 입장에서는 개인의 일생에 거쳐 경력을 발전 또는 개발시켜가는 과정에서 의미 있는 개념이기 때문이고, 조직 입장에서는 종업원의 역량을 최대한 발휘토록 하여 성과를 가져올 수 있도록 하며 또한 이직과도 연관이 되어 조직 내 인력 유지와 관련이 있기 때문이다(Colarelli & Bishop, 1990). 즉, 경력 몰입이 강한 개인은 자신의 경력을 개발시키기 위해 경력 계획 등을 세우는 등의 노력을 하게 되고, 어려움이 있어도 이를 극복하고 지속적으로 경력 목표를 추구하고자 할 것이고 이러한 개인의 노력은 자신의 역량을 최대한 발휘하여 보다 나은 수행을 가져와 결과적으로 조직에 바람직한 성과를 가져오는데 기여하게 된다.

경력 몰입의 원인이 되는 변인에 대한 연구가 지속적으로 이루어져 왔으며, 경력 몰입의

선행변인으로 성장욕구, 통제 위치, 자아 존중감 등의 개인적 특성, 개인-직무간 부합, 직무 자율성, 직무중요도 등의 직무 특성, 역할보호성, 역할갈등 등의 역할 특성, 상사의 지원, 동료의 지원, 멘토 등의 사회적 지원 특성이 제시되어 왔다(윤우섭, 2006 재인용).

이러한 변인들에 대한 다수의 선행 연구가 이루어져 왔는데 먼저 Blau(1985)의 간호사를 대상으로 한 연구를 살펴보면 성장욕구 강도가 경력 몰입과 정적인 관계를 갖는다는 연구 결과가 제시되었다. 또한 내적 통제 위치를 지니는 사람일수록 경력 몰입이 높게 나타난다는 연구 결과들이 있었고(Colarelli & Bishop, 1990; Irving, Coleman & Cooper, 1997), 자아존중감이 높은 사람이 보다 높은 경력 몰입 수준을 보인다는 연구 결과도 있었다(Carson, 1994).

직무 특성 변인과 관련하여 자신이 담당하는 과업과 자신의 전공분야 및 경험과의 부합도가 높을수록 경력 몰입이 높아지는 것으로 나타났다(장재윤, 1996; 이기은, 2000). 역할보호성은 경력 몰입에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(Blau, 1985; Colarelli & Bishop, 1990). 사회적 지원과 관련한 연구 결과도 다수 제시되었는데 이 중 상사가 배려적이고 참여적인 리더십을 발휘하는지와 관련된 리더십 스타일이 경력 몰입에 직·간접적인 영향을 미치며(Darden, Hampton, & Howell, 1989) 상사의 지원도 경력 몰입에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타난 바 있다(Aryee, 1992). 또한 동료의 지원이 높고 동료와의 관계가 좋을수록 보다 경력에 몰입하는 것으로 나타났으며(Wallace, 1995; 장재윤, 1996), 멘토가 존재할 경우 경력 몰입에 정적인 영향을 미친다는 연구 결과도 보고된 바 있다(Colarelli & Bishop,

1990). 최근 강혜련과 임희정(2000)은 기혼여성 직장인을 대상으로 한 연구에서 이들이 지각하는 직장-가정 갈등이 경력몰입에 부정적인 영향을 주는 것을 발견하였다. 임범식과 탁진국(2002)의 연구에서는 개인변인(예, 자기효능감, 통제위치 등) 보다는 상황변인(예, 역할갈등, 직무특성, 조직문화 등)들이 경력몰입을 설명하는데 있어서 더 중요한 것으로 나타났다.

이와 같이 개인의 경력 몰입 정도는 개인적 특성뿐 아니라 다양한 환경변인의 영향을 받게 된다. 그러나 여성 종업원을 대상으로 이들의 성차별 지각과 경력몰입간의 관계를 살펴본 연구는 지금까지 실시된 바 없다. 현재 자신의 직업이나 직종에서 계속적으로 일하고 성공하고자 하는 정도를 의미하는 경력 몰입은 종업원이 자신의 경력 계획과 경력 목표를 달성하는데 방해가 되는 부정적인 상황에 처해있다고 인식하는 경우 낮아지게 된다. 조직 내에서의 발생하는 성차별은 여성 종업원들에게 있어 자신의 경력을 발전시키는데 방해가 되는 요인이며, 따라서 지속적으로 성차별을 받는다고 지각할 경우 경력 몰입 수준은 저하될 것이다. 즉, 이러한 성차별 지각은 조직에서 자주 발생하는 환경적 변인의 하나이기 때문에 경력몰입과 관련될 것으로 볼 수 있을 것이다.

이직의도

이직은 개인이 속해있던 조직 범위 내에서 벗어나 새로운 조직 범위로 이동해 가는 것을 의미한다. Price(1977)는 이직을 사회시스템의 구성체계의 경계에 머물거나 떠나는 개인의 이동으로 정의하고 있고, 이러한 이직의 바로 직전 단계인 이직의도 변인은 행동으로 나타

나는 이직의 예측을 위한 지표로 사용되는데 Iverson(1992)는 이직의도를 종업원이 조직의 구성원이기를 포기하고 현재의 직장을 떠나려는 의도로 정의내리고 있다.

이직의 유형은 다양한 기준에 따라 구분되고 있다. 먼저, 이직에 대한 결정을 내리는 주체가 누구인지에 따라 자발적 이직과 비자발적 이직으로 구분하는데, 이직을 결정하는 주체가 종업원 자신일 경우 자발적 이직으로, 자신이 아닌 조직이나 다른 환경적 요인에 의한 것이면 비자발적 이직으로 바라본다(Price, 1977). 이 중에서도 특히 조직에 도움이 되는 유능한 인재의 이직은 대부분의 경우 자발적 이직이기 때문에, 이러한 이들의 이직은 조직에 손해가 되는 행위가 되기 때문에 자발적 이직에 대한 연구는 중요하다고 할 수 있다.

그 다음으로 조직에서의 통제가 가능한 지에 따라 회피 가능성 이직과 회피 불가능성 이직으로 구분할 수 있다(Dalton 등, 1982). 회피 가능성 이직이란 조직 내에서 사용자가 통제할 수 있는 작업환경, 임금, 복리후생 등의 이유로 이직하는 것으로 이는 조직의 노력 여하에 따라 통제가 가능한 이직이다. 반면 회피 불가능성 이직이란 조직이 통제가 불가능한 원인인 건강문제, 사망, 가족문제, 학업계속 등의 이유로 이직하는 것으로 조직의 노력으로는 통제가 불가능한 이직을 의미한다.

이직에 대한 선행 연구는 많이 발표되었다. Price와 Mueller(1986)는 매개변인을 통해 이직과 결정요인들이 관계를 조정한다는 점을 밝혔다. 결정 요인 중 기회, 이직의도가 이직에 직접적으로 영향을 미치고, 일반훈련, 가족부양책임, 직업의식은 조직몰입과 이직의도를 거쳐 이직에 간접적으로 영향을 미친다고 보았다. 또한 업무의 단순성과 참여 정도, 의사

소통, 통합, 임금, 분배 정의는 직무만족을 거쳐 이직에 영향을 미친다고 주장하였다.

Steers와 Mowday(1981)는 이직을 결정하는 인지 과정에 관심을 두고 이를 세 단계로 구분하였다. 첫 번째 단계에서 직무기대와 가치는 개인 특성, 직무와 조직에 대한 사용가능한 정보, 직무 대체 기회에 의해 영향을 받고, 두 번째 단계는 직무에 대한 정서 반응으로 직무기대와 가치, 조직특성과 경험, 직무성과 수준의 상호작용을 통해 직무만족, 조직몰입, 직무참여가 영향을 받는다. 마지막 세 번째 단계는 잔류와 이직의도 부분으로 잔류와 이직의도는 직무 및 직무의 영향요인에 의해 형성되어 대체적 직무기회 유무와 상호작용한 결과 잔류 및 이직행동을 이끌어 낸다. Mobley, Griffith, Hand와 Meglino(1979)는 이 모형을 검증하여 이직의도는 이직의 직접적인 예측변인, 직무만족과 조직몰입은 이직의도의 직접적인 선행 변인, 직무만족은 고용 이전 기대와 직무특성, 리더에 대한 고려 등에 의해 예측되고 조직몰입은 리더에 대한 고려에 의해 예측된다는 결과를 제시하였다.

이직, 그 중 자발적 이직에 영향을 미치는 요인들은 크게 직무관련요인, 개인특성요인, 외부환경요인으로 구분된다(Cotton & Tuttle, 1986). 직무관련요인에는 임금, 업무성과, 직무 반복성, 직무만족, 임금 만족, 직무 자체에 대한 만족, 상사에 대한 만족, 동료에 대한 만족, 승진기회에 대한 만족 등이 포함되어 있다. 개인특성요인에는 연령, 근속년수, 성별, 교육 수준, 결혼여부, 부양가족 수, 지능, 적성, 흥미, 능력 등이 포함된다. 외부환경요인으로서 고용에 대한 인지, 실업률, 취업가능률, 노동조합의 유무 등이 포함되어 있다. 이러한 요인 중 특히 승진과 임금은 이직과 매우 밀

접한 관계가 있는 것으로 나타났다(Price & Mulletr, 1986).

현재 자신이 속해있는 조직을 떠나고자 하는 개인의 의향인 이직의도는 조직에 대한 만족도가 낮을 경우 상승하게 된다. 즉, 조직에서 합당한 대우를 받지 못하고 있다고 지각하게 될 경우 조직에 대한 불만족이 높아지고 따라서 이직의도 또한 높아지게 되는 것이다. 조직 내에서의 성차별 지각이란 결국 여성 종업원이 남성 종업원에 비해 합당하게 대우받지 못하고 차별당하고 있다고 인식하는 것이고 이는 조직에 대한 불만족과 이어지게 된다. 따라서 성차별 지각과 이직의도는 높은 관련성을 지니고 있다고 볼 수 있다. 이렇듯 조직에서 성차별로 인해 이직하는 여성 종업원이 있을 경우 이러한 이직은 성차별을 해소하기 위한 조직의 노력 정도에 따라 막을 수 있는 회피가능성 이직에 포함되며 실제로 두 변인 간의 관계가 있는지를 살펴봄으로써 이직을 줄이기 위한 방안을 모색하는데 도움이 될 수 있을 것이다.

연구 가설

성차별과 다른 변인들과의 관계

조직 내에서의 성차별이 조직이나 개인에게 미치는 영향을 살펴본 연구는 많지 않은 편이다. Carrington과 Troske(1995)는 작은 회사에서의 성차별을 연구했는데 연령, 교육수준, 그리고 회사 규모와 같은 사업주의 특성에 따라 성차별의 정도에서 유의미한 차이가 있다는 결과를 제시하였다.

Lanier와 Tanner(1999)는 여성 회계학 교수들을 대상으로 성관련 주제를 연구하였으며, 여성 교수들이 남성 교수들보다 낮은 지위에 있

고 승진을 하는데 보다 오랜 시간이 걸리며 평균 임금도 더 낮은 것으로 보고하였다.

Burke와 Mikkelsen(2005)은 경찰관을 대상으로 성차별 연구를 실시했는데 여성 경찰관은 경력 기회에 있어서 남성 경찰관에 비해 동등한 기회를 가지지 못한다고 지각하고, 직무 만족 수준이 낮으며 건강과 관련된 문제도 많이 나타난다고 보고하였다.

진선영(2004)은 성차별 유형 중 보상 차별이 직무만족, 보상만족, 조직몰입에 강한 부적인 영향을 미치지만, 훈련 차별은 약한 부적인 영향을 보인다는 연구 결과를 제시하였다. 배가야(2005)의 연구에서는 보상 차별은 조직몰입에 부적인 영향을, 이직의도에는 정적인 영향을 미치고, 훈련 차별은 근로의욕에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

조직 내에서 여성 종업원들이 성차별이 존재하는 것으로 지각할 경우 자신의 경력을 관리해나가는 데 많은 어려움을 느낄 수 있다. 성차별이 심할 경우 구체적인 경력 계획을 세우는 데 있어서 회의가 들 수도 있고 자신이 정한 경력 목표를 달성하는데 있어서도 장애가 많을 것으로 지각할 가능성이 높을 것이며, 이로 인해 경력몰입이 낮을 것으로 기대할 수 있다. 또한 전반적인 성차별 지각뿐만 아니라 보다 구체적으로 임금, 훈련, 승진에 있어서 차별을 느낀다고 지각할 경우에도 동일한 이유로 인해 경력 몰입 수준은 낮은 것으로 기대할 수 있으며, 다음과 같은 가설을 세울 수 있을 것이다.

가설 1. 조직 내에서의 성차별 지각은 경력 몰입과 부적인 관계가 있을 것이다.

가설 1-1. 임금 차별은 경력 몰입과 부적인 관계가 있을 것이다.

가설 1-2. 훈련 차별은 경력 몰입과 부적인 관계가 있을 것이다.

가설 1-3. 승진 차별은 경력 몰입과 부적인 관계가 있을 것이다.

한편 경력 몰입 수준이 높은 종업원은 현재 자신이 속해 있는 조직에서 자신의 경력을 쌓아나가려는 욕구가 강하기 때문에 현재 조직을 떠나지 않고 머물러 있기를 원할 것이다. 따라서 이들은 몰입 수준이 낮은 사람들에 비하여 이직의도가 낮을 것으로 기대할 수 있다. 실제 다른 선행 연구에서도 경력 몰입은 이직 의도 및 실제 이직 행동과도 유의미한 부적 상관을 지닌다는 연구 결과가 제시된 바 있다 (Bederian, Kemery, & Pizzolatto, 1991; Lee, Carswell, & Allen, 2000). 따라서 본 연구에서도 경력 몰입은 이직의도와 부적인 관계를 지닌다는 결과가 나타날 것으로 기대할 수 있으며 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2. 경력 몰입은 이직의도와 부적인 관계가 있을 것이다.

본 연구에서는 경력 몰입이 조직 내에서의 성차별 지각과 이직의도간의 관계를 매개해주는 역할을 할 것이라고 보았다. 앞서 가설 1과 2에서 살펴본 것과 같이 성차별 지각은 경력 몰입과, 경력 몰입은 이직의도와 유의미한 관련성이 있을 것으로 기대된다. 성차별을 강하게 지각할수록 현 직장에서 자신의 분야에서의 경력을 지속적으로 추구해나가는 것이 어렵다고 판단하게 되기 때문에 경력몰입이 낮아지게 되고 이로 인해 다른 조직으로 이직해서 그곳에서 자신의 경력을 쌓아나가고자 하는 생각을 하게 될 가능성이 높기 때문에

이직의도는 높아지게 된다. 즉, 성차별을 강하게 지각하고 있고, 이러한 성차별 지각으로 인해 경력몰입 수준이 떨어진 개인은 그렇지 않은 이들보다 높은 이직의도를 보일 것으로 기대할 수 있다. 이와 같이 성차별 지각이 이직의도에 영향을 주는 변인이기는 하지만, 직접적으로 영향을 미치지 보다는 경력몰입을 통해 이직의도에 영향을 주는 것으로 가정할 수 있을 것이다.

가설 3. 경력 몰입은 조직 내에서의 성차별 지각과 이직의도간의 관계를 매개할 것이다.

방 법

조사대상 및 과정

본 연구의 자료 수집을 위하여 온라인 설문과 오프라인 설문 두 가지 방법을 사용하였다. 먼저 몇 개의 국내 여성 커뮤니티를 통하여 온라인 설문을 올려 총 127개의 응답 자료를 얻었고, 오프라인 설문을 위해 국내의 18개의 조직에 총 200부의 설문지를 배포하여, 이들 중 154부의 설문지를 수거하였다. 온라인 설문과 오프라인 설문을 통해 총 281명의 응답 자료를 얻었고 이 중 최종적으로 총 239명의 응답 자료를 분석에 사용하였다. 본 연구는 여성 종업원의 성차별 지각을 알아보기 위한 연구이므로 설문응답 대상자는 여성에 한정되었다.

조사 대상자의 인구통계학적인 변인을 살펴보면 연령 평균은 29.4세(표준편차 6.58세)이고, 30세 이하가 162명(67.8%)으로 전체 인원의 반수 이상을 차지하고 있다. 결혼 여부를 살펴

보면 기혼은 66명(27.6%), 미혼은 173명(72.4%)으로 미혼인 응답자가 두 배 이상 많았다. 최종학력은 4년제 대학 졸업자가 117명(19%)으로 가장 많았고, 그 다음으로 전문대 졸업자가 52명(21.8%), 고등학교 이하 졸업자가 39명(16.3%), 대학원졸 이상이 31명(13.0%)으로 가장 적었다. 직무분야는 사무직이 142명(59.4%)으로 가장 많았고 그 다음으로 전문직 74명(31%), 기타 21명(8.8%), 생산직 2명(0.8%) 순으로 나타났다. 직장 유형은 중소기업 종사자가 101명(42.3%)으로 가장 많았고 대기업 종사자 78명(32.6%), 공기업 종사자가 60명(25.1%)이었다. 마지막으로 현재 직급은 사원급이 166명(69.5%)으로 전체 인원의 반수 이상을 차지하고 있으며 그 다음으로 대리급 57명(23.8%), 과장급 14명(5.9), 차장급과 부장급 이상이 각각 1명(0.4)으로, 고위 직급으로 갈수록 인원이 현저하게 적어짐을 보이고 있다. 본 연구의 응답자들에 대한 인구통계학적 특성은 표 1에 제시되어 있다.

측정도구

본 연구의 가설 검증을 위하여 성차별 지각, 경력 몰입, 그리고 이직의도를 측정하였다. 인구통계학적인 변인들을 제외한 각 변인의 문항들은 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(5점)’까지 Likert식 5점 척도로 측정하였으며 점수가 높을수록 각 변인의 수준이 높음을 의미하도록 점수화되었다.

성차별

진선영(2004)의 연구에서 개발하여 사용한 12문항 중 10문항을 사용하여 측정하였다. 진선영의 연구에서 성차별 척도는 훈련차별과

표 1. 조사 대상의 인구통계학적 특성

변인	구분	빈도(명)	백분율(%)
나이	범위	평균 29.4	표준편차 6.58
	19세~52세		
결혼 여부	기혼	66	27.6
	미혼	173	72.4
최종 학력	고졸이하	39	16.3
	전문대졸	52	21.8
	4년제대졸	117	49.0
	대학원졸이상	31	13.0
직무 분야	사무직	142	59.4
	전문직	74	31.0
	생산직	2	0.8
	기타	21	8.8
직장 유형	중소기업	101	42.3
	대기업	78	32.6
	공기업	60	25.1
현재 직급	사원급	166	69.5
	대리급	57	23.8
	과장급	14	5.9
	차장급	1	0.4
	부장급 이상	1	0.4
		239	100.0

보상차별 2개의 하위 영역으로 나누어져 있는데, 문항의 특성 상 임금차별, 훈련차별, 승진차별 3개의 하위 영역으로 나누어질 수 있다고 판단하여 3개의 하위 영역으로 구분하여 분석에 사용하였다. 진선영(2004)의 연구에서 사용된 문항 중 본 연구에서 제외된 2문항은 이러한 3개의 하위 영역에 속하지 않는 문항이라 판단하여 설문에 포함시키지 않았다. 각 하위 영역별 문항 수는 임금차별 문항이 2개

문항, 훈련차별 문항이 3개 문항, 승진차별 문항이 5개 문항이다. 각 영역의 문항 예로는 “우리 회사는 여성들의 임금이 남성들에 비하여 상당히 낮은 편이다”, “나는 여성이기 때문에 능력개발을 위한 훈련, 개발 프로그램에서 제외되고 있다”, “우리 회사의 승진을 위한 인사평가에서 여성들은 남성에 비하여 불리한 입장에 있다” 등이 있다. 신뢰도 분석을 통해 성차별 요인의 전체 신뢰도 분석을 한 결과

Cronbach's α 값이 .91로 나타났다. 각 하위 영역의 Cronbach's α 값은 각각 임금차별이 .86, 훈련차별이 .77, 승진차별이 .90으로 나타났다.

경력 몰입

Blau(1985), Carson과 Bedeian(1994), 이기은(2000)의 문항을 정리하여 재구성한 윤우섭(2006)의 6개 문항을 사용하여 측정하였다. 문항의 예로 “나는 현재의 직종에서 일하는 것이 정말로 좋다”, “나는 현재의 직종에서 일하는 것이 너무 좋아, 현재 직종을 쉽게 포기할 수 없다” 등이 있다. 경력몰입 요인의 전체 신뢰도 분석을 한 결과 Cronbach's α 값이 0.90으로 나타났다.

이직의도

이직의도를 측정하기 위해서 Cammann, Fichman, Jenkins와 Klesh(1983) 등의 연구에서 사용한 3문항을 사용하였다. 문항의 예로 “나는 이직을 자주 고려하고 있다” 등이 있으며 신뢰도 분석 결과 Cronbach's α 값이 0.90으로 나타났다.

분석방법

먼저 연구에 사용된 척도들의 신뢰성을 알아보기 위해 신뢰도 분석을, 각 변인들 간의 관계를 알아보기 위해 상관 분석을 실시하였다. 또한 성차별 변인의 요인이 기존 연구에서와 달리 3개 요인으로 묶이는 것이 합당한지 알아보기 위하여 요인 분석을 실시하였다. 그리고 직무 분야와 직장 유형 등에 따라 성차별 지각에서의 차이가 있는지를 알아보기 위하여 일원변량분석을 실시하였다. 또한 성차별 지각이 경력몰입과 이직의도에 미치는

영향을 알아보기 위해서 표준다중회귀분석을 실시하였다. 경력 몰입의 매개효과를 검증하기 위해서는 Baron과 Kenny(1986)가 제안한 방식에 따라 회귀분석을 실시하였다. Baron과 Kenny(1986)의 매개효과 분석은 다음과 같은 방법을 통해 회귀분석을 실시하였다. (1) 독립변인과 매개변인간의 관련성은 반드시 있어야 한다. (2) 독립변인은 종속변인간의 관련성이 있어야 한다. (3) 매개변인과 종속변인 간의 관련성은 반드시 있어야 한다. (4) 매개변인을 통제하였을 경우, 종속변인 간에 대한 독립변인의 효과가 통제하지 않았을 때보다 적어야 한다. 이 모든 분석은 SPSS 12.0을 사용하여 분석하였다.

결 과

성차별 변인의 요인분석

본 연구에서 사용된 측정도구의 타당성을 검증하기 위하여 성차별 변인에 대한 요인분석을 실시하였다. 본 연구에서 사용된 성차별 척도는 진선영(2004)의 연구에서 사용한 척도를 사용했는데, 진선영의 연구에서는 이러한 성차별 변인을 보상차별과 훈련차별 2개의 요인으로 구분하여 사용하였다. 그러나 고용 장면에서의 성차별 유형에 의거하여 문항을 살펴본 결과 이 2개의 요인이 아니라 임금차별, 훈련차별, 승진차별 3개 요인으로 구분할 수 있다고 판단하여, 이 3개 요인으로 묶일 수 있는지를 알아보기 위하여 요인분석을 실시하였다. 요인분석은 임금차별 2개 문항, 훈련차별 3개 문항, 승진차별 5개 문항에 대하여 3개 요인을 지정하는 방식으로 실시하였다. 분석방법

으로 주성분 분석방법(Principle Components)을 선택하였고, 요인 회전 방식은 Varimax 회전 방식을 사용하여 요인분석을 실시하였다. 또

한 요인 부하량은 .30 이상만을 표시하도록 설정하였다. 이런 요인분석 과정을 거친 결과 표 2에 나타나듯이 성차별 변인은 임금차별, 훈련차별, 승진차별 3개 요인으로 구별되는 것을 알 수 있었고, 이렇게 추출된 3개 요인으로 성차별 변인에 대하여 74.7% 설명할 수 있다.

표 2. 성차별에 대한 요인분석

측정문항	1	2	3
승진차별1	0.78		
승진차별2	0.79		
승진차별3	0.84		
승진차별4	0.66		
승진차별5	0.78		
훈련차별1		0.78	
훈련차별2		0.78	
훈련차별3		0.66	
임금차별1			0.86
임금차별2			0.88
누적 설명량	34.39	55.50	74.65

주. 요인부하량은 .30 이상만 표시함

조직 내 성차별 지각에 영향을 주는 인구통계학적 변인

먼저 나이, 결혼 여부, 최종 학력, 현재 직급, 직무 분야, 직장 유형 등의 인구통계 및 직무관련 변인에 따라 성차별 지각에서 차이가 있는지를 분석하였다. 표 2에서 보듯이 성차별은 나이($r = -.18, p < .01$)와 최종 학력($r = -.22, p < .05$)과 유의미한 부적 상관이 있는 것으로 나타났다. 이는 나이가 적을수록, 학력이 낮을수록 성차별을 강하게 지각한다는 것을 의미한다. 한편 결혼 여부($r = .14, p <$

표 3. 측정변인들에 대한 평균, 표준편차 및 상관계수

변인	평균	표준편차	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. 나이	29.39	6.58									
2. 결혼여부	1.72	.45	-.14*								
3. 최종학력	2.59	.92	.11	-.09							
4. 현재직급	1.38	.66	.11	-.01	.05						
5. 성차별	2.85	.82	-.18**	.14*	-.22*	.01					
6. 임금차별	2.58	1.11	-.21**	.08	-.12	-.04	.86**				
7. 훈련차별	2.73	.91	-.17**	.11	-.23**	-.03	.85**	.55**			
8. 승진차별	3.26	.87	-.07	.19**	-.23**	.11	.86**	.58**	.67**		
9. 이직의도	2.64	1.09	-.20**	.0.	-.07	-.18**	.39**	.47**	.30**	.20**	
10. 경력몰입	2.85	.89	.03	-.08	.20**	.10	-.36**	-.31**	-.36**	-.26**	-.51**

* $p < .05$, ** $p < .01$ N= 239 주. 결혼여부에서 1=미혼 2=기혼

.05)의 경우 미혼 여성보다 상대적으로 기혼 여성이 성차별을 더 많이 지각한다는 결과가 나타났다. 그러나 현재 직급은 성차별 지각과 유의미하게 관련되지 않았다.

직장 유형에 따라 성차별을 지각함에 있어 유의미한 평균 차이가 있는지를 알아보기 위한 일원변량분석 결과가 표 4에 제시되어 있다. 직장 유형을 중소기업, 대기업, 공기업의 세 집단으로 구분하여 성차별 지각의 평균값을 비교한 결과, 중소기업은 3.12, 대기업은 2.64, 공기업은 2.88로 세 집단 간 평균차이는 유의미한 것으로 나타났다($F = 9.83, p < .01$). 그리고 LSD 방식을 통한 사후다중비교 결과 중소기업에 종사하는 종업원은 대기업과 공기업에 종사하는 종업원보다 성차별을 더 크게 지각하는 것으로 나타났다($p < .01$).

마지막으로 직무 분야에 따라 성차별을 지각함에 있어 유의미한 평균 차이가 있는지를

알아보기 위한 일원변량분석 결과가 표 5에 제시되어 있다. 직무 분야를 사무직, 전문직, 생산직, 기타의 네 집단으로 구분하여 성차별 지각의 평균값을 비교한 결과, 사무직은 3.01, 전문직은 2.61, 생산직은 3.38, 기타는 2.62로 네 집단 간 평균차이는 유의미한 것으로 나타났다($F = 5.00, p < .01$). 그리고 LSD 방식을 통한 사후다중비교 결과 사무직 종사자들이 전문직 종사자들과 기타 직무 종사자들에 비하여 성차별을 더 많이 지각하는 것으로 나타났다($p < .01$).

각 변인들 간의 기술통계치 및 상관

본 연구에서 사용된 변인들의 평균과 표준편차 및 상관이 표 3에 제시되어 있다. 먼저 성성차별과 경력몰입과의 관계를 살펴보면 유의미한 부적 상관($r = -.36, p < .01$)을 보임을

표 4. 직장유형에 따른 성차별 지각의 평균비교

변인	평균(표준편차)			F값	사후비교
	중소기업	대기업	공기업		
성차별 지각	3.12(.88)	2.64(.67)	2.68(.81)	9.83**	대기업<중소기업** 공기업<중소기업**
사례수	101	78	60		

** $p < .01$

표 5. 직무분야에 따른 성차별 지각의 평균비교

변인	평균(표준편차)				F값	사후비교
	사무직	전문직	생산직	기타		
성차별 지각	3.01(.81)	2.61(.83)	3.38(1.10)	2.62(.14)	5.00**	전문직<사무직** 기타<사무직*
사례수	142	74	2	21		

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

알 수 있다. 따라서 조직 내에서의 성차별 지각은 경력몰입과 부적인 관계일 것이라는 가설 1은 지지되었다. 성차별 변인의 하위 영역별로 살펴보면 임금차별은 경력몰입과 부적으로 관련되었고($r = -.31, p < .01$), 훈련차별($r = -.36, p < .01$)과 승진차별($r = -.26, p < .01$)도 경력몰입과 부적으로 관련되었다. 따라서 임금차별, 훈련차별 및 승진차별 지각은 경력몰입과 부적인 관계일 것이라는 가설 1-1, 1-2, 및 1-3 모두 지지되었다. 성차별 변인과 이직의도와의 관계를 분석한 결과 이직의도는 성차별 변인($r = -.39, p < .01$)을 비롯하여 임금차별($r = -.47, p < .01$), 훈련차별($r = -.30, p < .01$), 승진차별($r = -.20, p < .01$) 변인 모두와 유의미한 부적 상관을 보였다. 또한 경력몰입은 이직의도와 부적으로 관련됨($r = -.51, p < .01$) 것으로 나타났으며 이는 가설 2를 지지하는 것이다.

경력몰입의 매개효과 분석

경력몰입이 조직 내에서의 성차별 지각과 이직의도를 매개한다는 가설 3을 검증하기 위해 Baron과 Kenny(1986)가 제안한 방식에 따라 매개효과 분석을 실시하였다. 매개효과 분석

을 실시하기 위해서는 다음과 같은 조건을 충족시켜야 한다. (1) 독립변인과 매개변인간의 관련성은 반드시 있어야 한다. (2) 독립변인과 종속변인간의 관련성이 있어야 한다. (3) 매개변인과 종속변인 간의 관련성이 있어야 한다. 표 6에서 보듯이 이러한 조건이 충족되었기 때문에 매개효과 분석을 실시하였다.

표 6은 매개효과 분석을 위한 회귀분석을 실시한 결과이다. 표에서 보듯이 성차별(A)이 이직의도(C)에 미치는 영향은 유의한 것으로($\beta = .39, p < .01$) 나타났다. 다음으로 경력몰입(B)이 이직의도에 주는 영향을 통제된 상태에서 성차별이 이직의도에 미치는 영향을 분석한 결과 성차별의 회귀계수는 여전히 유의하였지만($\beta = .24, p < .01$) 회귀계수의 크기는 상대적으로 줄어들었음을 알 수 있다. 따라서 경력몰입이 성차별지각과 이직의도간의 관계를 완전매개 하지는 못하지만 부분적으로 매개하는 것으로 나타났으며, 가설 3은 부분적으로 지지되었다.

논 의

본 연구의 목적은 첫째 성차별 지각에 영향

표 6. 성차별과 이직의도의 관계에 관한 경력몰입의 매개효과

독립변인(A)	매개변인(B)	경로	종속변인(이직의도:C)
			β 계수
성차별	경력몰입	1	A→B
		2	B→C (A 통제)
		3	A→C
		4	A→C (B 통제)

** $p < .01$

을 주는 인구통계학적 변인들에 대해 알아보는 것이었다. 두 번째로는 조직 내 여성종업원들이 지각하는 성차별 정도가 개인의 경력몰입과 이직의도에 미치는 영향을 알아보려고 하였다. 마지막으로 경력몰입이 조직 내에서의 성차별 지각과 이직의도와 관계에서 매개역할을 하는지를 알아보려고 하였다.

먼저 인구통계학적 변인과 성차별 지각과의 관계를 살펴보면 나이와 최종 학력은 성차별 지각과 유의미한 부적 관계가 있는 것으로 나타났다. 나이가 적을수록 성차별을 더 강하게 지각한다는 것은 사회의 변화와도 관련이 있다. 즉, 남녀차별이 보다 당연시 되었던 사회에서 자란 나이든 세대 여성들에 비해 젊은 세대 여성들은 남녀차별이 덜 한 환경에서 남성들과 동등한 기회 속에서 교육받으며 성장했기 때문에 성차별이 부당한 것이라는 인식이 강할 것이다. 이로 인해 나이가 적을수록 남녀가 평등한 대우를 받아야 한다는 기대수준이 높기 때문에 상대적으로 성차별에 보다 민감하게 반응하는 것으로 해석할 수 있다.

또한 학력이 낮을수록 자신이 가진 열등감 때문에 성차별을 더 많이 지각하는 것으로 해석가능하다. 이러한 결과들은 강현주(1990)와 장형식(2000)의 연구 결과와 일치한다.

결혼 여부의 경우 기혼자가 미혼자보다 성차별을 더 많이 느끼는 것으로 나타났는데, 이러한 결과는 기존의 선행연구와는 차이가 있다(장형식, 2000; 서철현 등, 2006). 직급에 대해서는 유의미한 결과가 나오지 않았는데 이는 서철현 등(2006)의 연구결과와 상반되는 결과를 나타내고 있다. 직급에 있어서 유의미한 결과가 나오지 않은 이유 가운데 하나로 표집의 문제를 들 수 있다. 본 연구에서 설문 응답자의 90%가 하위 직급인 사원급과 대리

급이었고, 과장급 이상인 응답자들이 극히 드물어 제대로 된 비교가 이루어지지 못 했기 때문이라고 볼 수 있다.

마지막으로 직장 유형과 직무 분야의 경우 성차별 지각에 대한 집단 간 평균 차이가 있는 것으로 나타났다. 대기업이나 공기업보다는 중소기업에 종사하는 종업원이 더 성차별을 강하게 지각하는 것은 상대적으로 중소기업은 대기업이나 공기업에 비해 정해진 인사제도와 기준이 없기 때문에 성차별적 관행이 더 쉽게 나타날 수 있는 것으로 볼 수 있다. 전문직에 비해 사무직 종사자들이 성차별을 강하게 지각하는 것은 상대적으로 개인의 능력을 발휘하고 평가받는 것에 있어 남성과 동등한 기회를 가질 수 있는 전문직에 비해 사무직 종사자들은 그렇지 못하기 때문인 것으로 볼 수 있다.

다음으로 조직 내에서의 성차별 지각은 개인의 경력몰입과 부적으로 관련되었다. 이는 조직 내에서의 성차별을 강하게 지각하면 할수록 개인의 경력몰입 수준이 낮아지는 것을 의미한다. 경력몰입은 주관적이고 감정적인 개념으로 개인이 선택한 직업에서 일하고자 하는 동기부여 정도를 의미하는데, 조직 내에서의 성차별을 강하게 지각할수록 자신이 추구하는 경력을 쌓아나가기 어렵음을 인식하게 되기 때문에 경력몰입이 낮아지는 것으로 해석할 수 있다.

또한 성차별 지각은 이직의도와 정적인 관계가 있는 것으로 나타났는데, 이는 조직 내에서 성차별을 강하게 지각할수록 이직의도가 높아짐을 의미한다. 즉, 성차별이라는 부정적인 행위를 지각할수록 그런 상황에서 벗어나기 위한 의도가 높아지고 이는 현재 자신이 속한 조직을 떠나고자 하는 이직의도와 강하

게 연결될 수 있음을 말한다. 위의 결과는 성차별 인식이 이직의도에 정적인 영향을 미친다는 다른 선행 연구 결과와 일치한다(George, 1989; 김진향, 1989; 배가야, 2005).

셋째, 경력몰입은 이직의도와 부적으로 관련된 것으로 나타났다. 이는 경력몰입 수준이 강할수록 현재 자신의 직업을 계속 유지하기 위해 조직을 떠나려 하지 않아 이직의도가 낮아진다는 것을 의미한다. 이러한 결과는 경력몰입이 이직의도에 부적의 영향을 미친다는 선행 연구 결과와 일치한다(Bederian et al, 1991; Lee et al, 2000).

마지막으로, 조직 내에서의 성차별 지각과 이직의도와의 관계에서 경력몰입이 부분매개 역할을 하는 것으로 나타났다. 즉, 완전하지는 않지만 성차별 지각이 이직의도에 직접적인 영향을 미치기도 하지만 경력 몰입을 거쳐서 이직의도에 영향을 미치는 것으로도 해석할 수 있다. 이는 성차별을 강하게 지각할수록 경력몰입 수준은 낮아지고, 이로 인해 이직의도가 높아질 수 있다는 것을 의미한다.

이상의 연구 결과를 토대로 하여 다음과 같은 시사점을 제시할 수 있다. 첫째, 지금까지 성차별에 관한 연구의 대부분은 성차별의 유형과 실태를 조사하여 문제를 제기하거나 인구통계학적인 특성에 따른 성차별 지각에서의 차이 또는 임금이나 승진 기회 등과 관련하여 남녀 간의 차이가 있는지를 분석하는데 초점을 두었다. 반면 이러한 성차별이 다른 요인들에 미치는 영향력을 검증한 연구는 많지 않았다. 이와 같이 성차별의 영향력에 대한 연구가 드문 상황에서, 본 연구는 기업 조직 내에서 여성종업원이 지각하는 성차별이 개인의 경력몰입과 이직의도 등과 같은 변인들에 미치는 영향을 실증적으로 분석하여 그 효과성

을 검증하였다는 점에서 그 의의를 찾을 수 있다.

둘째, 본 연구에서는 조직 내에서의 성차별을 임금차별, 훈련차별, 및 승진차별의 3개의 요인으로 구분하여 분석하였는데, 이러한 3가지 유형의 차별 중 여성 종업원들은 승진차별을 가장 강하게 지각하고, 그 다음으로 훈련차별과 임금차별 순으로 지각하는 것으로 나타났다. 조직 내에서 여성의 경우 승진에 있어 차별 대우를 받고 있다고 응답한 분석 결과는 고위직급으로 갈수록 그 비율이 극감하는 국내 조직의 추세에 비추어 볼 때 단순히 여성 종업원들의 인식뿐만이 아니라 실제로 승진에 있어 차별적 관행이 있는 것으로 볼 수 있다. 이는 조직의 경영진들이 여성종업원들의 능력에 대해 동등한 태도를 지니지 않음을 의미한다. 조직의 최고 경영진은 여성종업원에 대한 공정한 능력 및 성과 평가를 실시하여 승진에 있어 동등한 기회를 제공하는 데 좀 더 많은 관심을 기울일 필요가 있을 것이다.

마지막으로, 최근 종업원들이 자신의 경력에 대한 관심이 높아짐에 따라 종업원 개인은 물론 조직 전체에도 긍정적인 효과를 가져 올 수 있는 종업원들의 경력몰입의 수준을 높이기 위해 많은 연구들이 실시되었다. 본 연구에서 성차별지각은 이직의도에도 영향을 주지만 경력몰입을 통해 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 여성종업원의 이직의도를 낮추기 위해서는 이들의 경력몰입 수준을 높이는데 관심을 기울여야 하고 이를 위한 한 가지 방안은 조직 내에서 성차별을 줄이기 위한 노력이 필요할 것이다.

본 연구의 제한점과 추후 연구 과제는 다음과 같다. 첫째, 성차별이라는 개념이 남성종업

원에 대한 대우와의 차별이라는 상대적인 개념임에도 불구하고 성차별에 대한 지각을 여성종업원들만을 대상으로 조사했기 때문에 남성종업원들이 지각하는 여성차별과 비교할 수 없었다. 향후 연구에서는 여성과 남성 모두를 조사대상자로 포함시켜 양성평등 인식에 대한 연구를 실시하여 여성을 대상으로 한 성차별 지각에 대한 연구 결과와의 차이가 있는지를 살펴볼 필요가 있다.

둘째, 본 연구에서의 조사대상자는 온라인의 경우 자발적으로 참석한 여성이었으며 오프라인의 경우 연구자가 임의적으로 선정한 조직에 근무하는 여성이었기 때문에 국내 전체 여성 종업원의 다양한 특성(예, 학력, 연령, 직종, 기업규모 등)을 고려하여 표집하지 못했다는 단점이 있으며, 따라서 표집의 대표성에 문제가 있을 수 있다.

셋째, 모든 변인들이 동일한 시점에서 측정하였기 때문에 실제 성차별이 다른 변인들에 영향을 미친 것인지 아니면 다른 요인들이 있어서 그렇게 된 것인지 확실하게 알 수 없다는 문제점이 있다. 추후 연구에서는 한 개인에 대하여 성차별적인 관행을 보이는 조직에 처음 입사했을 때와 그 조직에서 일정기간 근무한 이후의 두 시점에서 각 변인들을 측정하여 비교해 보는 종단적 연구를 실시할 필요가 있다.

마지막으로 개인 수준으로 분석을 실시하여 일반적으로 개인들이 지각하는 성차별 정도를 분석하였다는 제한점이 있다. 한 조직 내에서도 해당 팀이나 부서에 따라 성차별 정도가 심할 수 있기 때문에 개인수준을 벗어나 집단 수준에서의 분석도 포함시키는 연구가 진행될 필요가 있다.

참고문헌

- 노동부 (2007). 남녀고용평등 국민의식조사.
- 강현주 (1990). 기업체 여사원들의 성차별 인식과 직무만족도에 대한 실증적 연구. 연세대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 강혜련, 임희정 (2000). 성취동기와 가족친화제도가 기혼여성의 직장-가정 갈등과 경력몰입에 미치는 조절변인의 효과. 한국심리학회지: 여성, 5(2), 1-14.
- 김진향 (1989). 한국 노동시장에 있어서 성차별 개선방안 연구. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 배가야 (2005). 호텔기업의 여성종업원이 지각하는 성차별이 조직유효성에 미치는 영향. 대구대학교 국제경영대학원 석사학위논문.
- 서철현, 이종남 (2006). 관광호텔의 여성종업원이 인식하는 성차별에 관한 인구통계적 차이분석. 관광연구, 21(1), 41-59
- 윤우섭 (2006). 호텔기업의 고용불안정과 경력몰입에 관한 연구. 한성대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 이기은 (2000). 경력몰입의 결정요인과 경력몰입이 구성원의 태도에 미치는 영향. 서강대학교 대학원 박사학위논문.
- 임범식, 탁진국 (2002). 경력몰입의 선행변인: 고용형태와 직무형태에 따른 차이. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 15(2), 67-82.
- 진선영 (2004). 여성종업원의 성차별인식이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 청주대학교 대학원 석사학위논문.
- 장재윤 (1996). 개발 전문가의 조직적응: 조직몰입 및 전문분야 몰입. 서울대학교 대학원 박사학위논문,

- 장형식 (2000). 성차별과 직무스트레스에 관한 연구: 부산지역 사무직 여성종업원을 중심으로. 동아대학교 경영대학원 석사학위논문.
- Aryee, S., Chay, Y. W., & Chew, J. (1994). An Investigation of the predictors and outcomes of career commitment in three career stage. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 1-16
- Bederian, A. G., Kemery, E. R., & Pizzolatto, A. B. (1991). Career commitment and expected utility of present job as predictors of turnover intentions and turnover behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 39, 331-343
- Blau, G. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58, 277-288.
- Burke, R. J., & Mikkelsen, A. (2005). Gender issues in policing: do they matter? *Women in Management review*, 20(1/2), 133-143.
- 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
- Carrington, W. J., & Troske, K. R. (1995). Gender segregation in small firms. *The Journal of Human Resources*, 30(3), 503-533.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D., & Klesh, J. (1983). *Assessing the attitudes and perception of organizational members*. In Stanley Seashore, Edward, E. Lawler, Philip H. Mirvis, & Cortlandt Cammann(Eds.). *Assessing organizational change: A guide to methods, measures, and practices* (pp.71-138). New York: John Wiley.
- Colarelli, S. M., & Bishop, R. C. (1990). Career commitment: Functions, correlates and management, *Group & Organization Management*, 15(2), 158-177.
- Cotton, J. L., & Tuttle, J. M. (1986). Employee turnover: A meta analysis and review with implication for research. *Academy of Management Review*. 11(1). 55-70.
- Dalton, D. R., Tudor, D. R., & Krackhardt, D. M. (1982). Turnover overstated: The functional taxonomy, *Academy of Management Review*, 7, 117-123.
- Darden, W. R., Hampton, R., & Howell, R. D. (1989), Career versus organizational commitment: Antecedents and consequences of retail sales peoples' commitment. *Journal of Retailing*, 65, 80-106.
- George, J. M. (1989). Mood and absence. *Journal of Applied Psychology*, 74, 317-324.
- Hall, D. T. (1996). Introduction: *long live the career-a relational approach*. In Hall D.T. (Eds.), *the career is dead-long live the career*, San Francisco, CA. Jossey-Bass Publisher.
- Irving, P. G., Coleman, D. F., & Cooper, C. L. (1997). Further assessments of a three-component model of occupational commitment: Generalizability and differences across occupations, *Journal of Applied Psychology*, 82, 444-452.
- Iverson, R. D. (1992). Employee to Intent to Stay: An Empirical test of a revision of the Price and Muller model. *Unpublished Doctoral Dissertation*. University of Iowa.
- Lanier, P. A., & Tanner, J. R. (1999). A report on gender and gender-related issues in the accounting professoriate. *Journal of Education*

- for Business*, 75(2), 76-82.
- Lee, K., Carswell, J. J., & Allen, N. J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: relations with person and work related variables. *Journal of Applied Psychology*, 85, 799-811.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. H. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychology Bulletin*, 86, 493-522.
- Price, J. L. (1977). *The Study of Turnover*. Iowa State University Press.
- Price, J. L., & Muller, C. W. (1986). Absenteeism and turnover of hospital employee. *Monographs in Organizational Behavior and Industrial Relations*, JAI Press.
- Steers, R. M., & Mowday, R. T. (1981). Employee turnover and the post decision accommodation process, In Staq, B. M., & Cummings. L. L(Eds.). *Research in organizational behaviors*. Greenwich, CT: JAI Press.
- Wallance, J. E. (1995). Corporatist control and organizational commitment among professionals: The case of lawyers working in law firms. *Social Forbes*, 73, 811-839.

1차 원고접수 : 2008. 3. 27

2차 원고접수 : 2008. 5. 13

최종게재결정 : 2008. 5. 14

The effects of women employees' perceived sex discrimination in organizations on career commitment and turnover Intention

Ji Hyun Park

Jinkook Tak

Kwangwoon University

The first purpose of this study was to examine a mediating effect of career commitment on the relationship between sex discrimination and turnover intention. For this study, data were collected from women employees through on-line as well as off-line surveys. Among 281 collected data, a total of 239 women employees were analyzed. The results of this study showed that sex discrimination in the organization was significantly correlated with career commitment, and career commitment was significantly correlated with turnover intention. Also, career commitment played a partial mediating role on the relationship between sex discrimination and turnover intention. Based on these results, the implications and limitations of this study and the directions for future research were discussed.

Key words : Perceived Sex Discrimination, Turnover Intention, Career Commitment, Mediating Effect