

직장여성의 경력개발 의식분석

김 인 숙

노동부 의정부지방노동사무소
구리고용안정센터 직업상담원

김 병 숙

경기대학교 행정대학원
직업학 교수

우리나라는 1960년대 이후 괄목할만한 경제성장을 이루었으며 이러한 성장의 배경에는 저학력, 저임금, 저연령, 미숙련으로 특정 지워지는 여성인력의 힘이 컸다. 21세기에는 사회 및 산업구조의 다양화에 따라 정보산업 및 서비스산업의 발달 등으로 여성인력을 필요로 하는 직업이 많이 생성되어 여성인력의 역할이 크게 증대될 전망이다. 이에 본 연구는 경력개발 의식이 학력과 근속년수와의 관계, 전문적 직종 여성과 비전문적 직종 여성간에 경력개발 의식의 차이 등을 검증하였다. 연구결과, 학력이 높을수록 경력개발의지, 자아존중감, 직업만족도가 높게 나왔으며 직무만족은 고졸자가 가장 높게 나왔다. 전문직여성들이 비전문직 여성보다 자아존중감, 직업만족도, 직무만족도 및 경력개발 의식이 높다. 경력개발에 대한 의식은 근속년수에 영향을 받으나, 근속년수에 비례하여 경력에 대한 의지가 같게 비례하지는 않았다. 1~3년 근속년수의 집단이 경력을 개발하고자 하는 미래지향적 사고가 많으며 1년미만 근속년수 집단은 새로운 직무에 적응하기 위한 열정이 많다. 경력쌓기 형태에 대하여, 경력개발을 위한 교육이나 훈련 등을 받아본 여성들이 76.7%로 많은 비율을 차지하고 있으며, 직장 이동횟수도 0회가 36.1%, 다음으로 1회~3회 이상이 63.9%로 직장을 옮긴 경력이 있다. 현 직장에 경력사다리(승진체계)는 75.2%를 차지하고 있으나 승진체계의 미비로 인해 승진에 어려움이 있고, 남녀차별을 지적하였다.

우리나라 여성의 경제활동 참가율은 경제발전 초기인 1965년에는 37.0%를 차지하였으나, 점차 증가하여 1990년 47.0%의 참가율을 나타내었다. 1997년 여성의 경제활동율은 49.5%이었으나, IMF 이후 1998년 47.0%로 감소되었다가 2001년 48.8%로 약간 증가하였다(통계청, 2002).

여성인력의 경제활동 참여비율이 점증적으로 증가하는 이유로는 사회 및 산업구조의 다양화에 따라 정보산업·서비스산업 등의 발달과 같이 여성인력을 필요로 하는 직업이 많이 등장했을 뿐만 아니라 여성의 사회진출에 대한 사회인식 변화, 근로형태·기업형태 등에 의한 근로시간 변화, 공간상의 제약을 완화시킴으로써 가사 및 육아부담의 위축 등이 여성의 취업기회를 확대시키는 작용을 하였고 여성노동력이 여러 경제부문에 다양하게 배분되었다.

그러나 1997년 한국의 경제위기와 기업체의 구조조정과정은 그 동안 고도 성장기동안 형성되어 온 노동시장에 근본적인 변화를 가져왔다. 완전고용에 가까운 낮은 실업률, 장기고용에 따른 평생직장 의식 등은 IMF 구제금융이후에 누구나 실업에 노출되게 되었고, 그럼에도 불구하고 평생동안 직업을 가져야 하는 이러한 노동시장의 구조적인 전환을 가져오게 되었다. 1999년 이후부터 경기회복과 함께 여성의 경제참가율은 증가하고 있으나 고용구조면에서는 여성근로자중 비정형근로자의 비율이 증가하는 등 여성근로자에게는 불리한 노동시장이 전개되었다.

한편, 성별 임금구조면에서 볼 때 여성의 임금수준은 남성의 60.0%정도로 남성근로자와 비교하면 여전히 저임금 직종에 여성근로자가 집중되어 있으며, 특히 연령별 임금곡선은 남성이 50세 전후까지 지속적으로 증가하는데 비해서 여성의 임금곡선은 30세를 정점으로 하락하는 M자형 특징을 보임으로써 여성이 인적자본을 통한 경력개발

면에서 매우 취약함을 나타낸다(장지연 외, 2001).

오늘날의 21세기는 지식기반사회로서 경제활동 전반에 걸쳐 지력이 기반 되는 사회로서 노동이나 자본과 원자재 등 전통적인 의미의 생산요소보다는 지식이라는 생산요소가 핵심역할을 한다. 따라서 지식기반사회에서는 노동력의 성별구별이 무의미해지면서 여성인력의 역할이 크게 증대될 전망이다(여성특별위원회, 1999). 이와 같이 경제 및 사회발전에 따라 여성인력의 경제활동이 활발해지면서 노동시장의 구조적인 변화로 인한 평생직장이 평생직업의 개념으로 바뀌어 가고 있다. 또한 현대인은 보통 일생동안 4~5번의 직업전환을 경험한다(김병숙 외, 1999).

이에 본 연구에서는 취업중인 여성들의 개인특성, 직업의식, 자아존중감, 직무만족감 등이 경력개발을 형성하는데 어떻게 작용하는가를 분석함으로써 기초자료를 제공하여 여성인력을 유지시키는 데 기여하고자 하였다. 본 연구는 직장여성들의 경력개발에 대한 의식을 연구하는 과정에서 연구대상을 경력사다리가 뚜렷한 여성근로자 300인 이상의 고용 기업이 드물어, 서울·경기지역에 소재한 기업에서 1년 이상 근무한 여성근로자를 표집하였음에서 오는 제한이 있다. 또한 조사대상자의 학력이 70.7%가 대졸이상이며 연령에서도 30세 이하가 65.4%에 치중함으로써 편중된 표본추출에 따른 표본추출 오차가 연구결과에 영향을 미쳤을 것이다.

경력개발 의식

의식(consciousness)은 정신(mind)과 동일하게 보기도 하지만, 의식을 정의하는데는 어려움이 있다. 의식을 외부 및 내부 자극들, 환경내의 사상들과 신체감각들, 기억들 및 사고들에 대한 개인의 인식(awareness)이라고 단순하게 정의하였다. 그

러나 의식은 우리의 행동을 통제하는 것으로 보고있다(William, 1890). 의식의 내용은 사고·환상·개념 그리고 외부세계에 대한 시각적, 청각적, 후각적 감각들이 혼합된 것이라 하였다. 통상적으로 의식은 외부현실을 본뜬 것을 다루고 있는데 우리는 자신이 개인적 의식이 이 세상이다라고 생각 할 뿐만 아니라 외부의 객관적 현실이 우리의 경험 속에 표상화된다고(이봉건 역, 1995). 의식은 지각과 사고, 느낌을 갖는 것이며 비이 지적인 면을 포함하고 있다(Stuart, 1995). 그러므로 의식은 자기 자신과 자신의 환경을 검색하고 자기 자신과 자기의 환경을 통제하는 것(홍대식, 1998)을 포함한다.

경력개발(career development)은 넓은 의미에서 인간의 진로발달(career development)선상에 놓여 있다. 경력개발은 개인이 조직에서 진로를 개발하여 쌓아가는 지위나 직무수준의 향상, 전직가능 능력 배양 등을 통칭하여 사용되기도 한다. 또한 경력개발은 자기의존과 새롭고 이질적인 작업상황에 적응하는 능력이며, 새로운 기술에서의 유능성, 미래 기술을 예측하는 능력, 대인능력과 팀작업의 환경에서 상승효과(synergy)를 창출하는 능력을 포함한다.

경력개발 의식은 개인이 갖고 있는 의식구조에 지배를 받는다. 가령, 자기의존과 새롭고 이질적인 작업환경에 적응하는 능력은 개인이 갖고 있는 특질에 의해 좌우된다. 이러한 개인 특질은 여러 가지 관점에서 논의될 수 있으나, 자아존중감(self-esteem)의 맥락에서 찾을 수 있다. 가령, 개인은 조직에서 긍정적인 자기평가를 가질 때 직무만족에 영향을 미친다. 한편, 직무만족은 개인의 특질, 조직에서의 환경, 조직 외적인 환경 등으로 인하여 직무에 대한 태도이며, 개인의 내적 가치에 영향을 받는다. 즉, 직무만족은 개인의 내적 가치를 표출해 내는 자아존중감과 밀접한 관

련이 있다.

한편, 직업만족은 개인이 갖고 있는 가치에 의하여 종사하고 있는 직업에 만족감을 갖는 것이다. 개인의 가치는 능력이 제한되고, 자기평가기준이 엄격하며 사회적으로 경멸받는 속성을 가질 때 즉, 자아존중감이 적을 때 무가치감을 가질 확률이 높으므로, 결국 직업만족도에 영향을 받는다. 그러므로 직업만족도는 자아존중감에 영향을 받는다.

그러므로 경력개발 의식은 개인의 자아존중감, 직무만족, 직업만족 등의 구조를 가지며 이러한 구조는 개인의 경력개발 의지로 표출된다.

경력개발의식에 영향을 미치는 하위변인

자아존중감

자아존중감은 몇 가지 원인들에 의해서 발생한다(Bandura, 1986). 자아존중감은 개인의 유능함에 대한 자기평가나, 문화적으로 긍정적 혹은 부정적 가치가 부여된 특성의 소유에 대한 자기평가를 통해 획득된다. 개인의 유능함에서 유발된 자아존중감의 경우, 사람들은 가치 있는 기준을 달성함으로써 자부심을 얻는다. 사람들은 업무를 잘 수행함으로써 자아만족감을 경험하지만, 가치 있는 기준에 도달하지 못하면 불쾌감을 느낀다. 가치 있는 일을 성취하기 위한 수단을 제공하는 개인의 유능함은, 자아존중감의 진정한 근원이다(김의철 외, 1999).

Coopersmith(1967)의 연구는 개인의 능력과 사회적 평가가 자아존중감을 발달시킨다는 것을 지지했다. 자아존중감에는 많은 근원이 있기 때문에, 낮은 자아존중감에 대한 치료법도 하나만 있는 것은 아니다. 능력이 제한되고, 자기평가기준이 엄격하며 사회적으로 경멸받는 속성을 지닌 사람은 무가치감을 지니고 있을 확률이 높다. 자기평

가절하에는 이렇게 다양한 원인들이 있기 때문에, 서로 다른 교정책이 필요하다. 헤케드와 베츠에 의하면 과제를 수행할 수 없다고 믿는 여성들은 진로기동성뿐만 아니라 진로선택권에도 제한을 받는다. 또한 성취에 대한 보상을 남성과 동등하게 받지 못하는 작업환경에 있을 때 여성들은 자기효능감 개발에 방해가 받게 된다. 더구나 자기효능감은 능력에 대해 제한된 선택권과 능력을 십분 발휘하지 못할 때 내적 영향을 받게 된다. 그래서 낮은 수준의 효능감을 갖고 있는 여성들은 진로결정을 포기하거나 지연·회피하는 경향이 있다.

직무만족

직무만족(job satisfaction)은 작업동기와 유사한 것으로 생각하나 이는 매우 다르다. 직무만족은 직무에 대해 가지고 있는 감정에 관한 것이고 작업동기는 직무상에서 발생하는 행동에 관한 것이다. 직무만족은 태도대상에 대한 좋아함과 싫어함의 쾌락적인 반응이며 작업동기는 목표에 방향 지워진 행동을 일으키게 하는 역동적인 과정이다. 이는 어떤 행동을 일으키는 유기체내에 존재한 힘 또는 동인이다.

직무만족은 작업자가 자신의 직무로부터 진심으로 만족을 느끼게 되는 심리적, 생리적, 그리고 환경적 상황의 총합(Hoppock, 1935)이다. 작업자가 그들의 직무에 갖고 있는 태도(Aamodt, 1996)로서 수많은 감정이나 태도의 총체를 포함하고 있으며(Schultz, 1978), 개인의 직무나 직무수행을 사정하여 얻는 즐겁고 긍정적인 정동상태이고(Locke, 1976), 정서적이며 감정적 반응이므로 인간이 직무로부터 즐거움을 얻는 정도(Muchinsky, 1993)이다.

조직심리학자들은 직무만족과 수행산출간의 관계를 결정하는 데에 많은 어려움이 있었다.

1950년대 초반만 하더라도, 만족하고 있는 고용인은 생산적인 고용인이라고 가정해 왔다. 고용인의 직무만족을 돕기 위한 것은 무엇이든지 조직에서 잘 도와주려고 했다. 1950년대 중반까지 많은 연구들은 직무만족과 생산성과의 관계를 수립하는데 실패했었다. 더 많은 연구와 더 많은 분석을 이제까지 계속해 왔지만 아직도 그 해답을 얻지 못하고 있다. 이러한 이유에 대하여 문첸스키(1993)는 국가적인 측면에서의 문화적인 것과, 직무만족이 기능적이어서 내재적인 가치를 갖고 있으며, 직무만족의 연구는 역사적인 편견이 있다고 역설하였다.

직무만족이론은 McCormick 와 Ilgen(1980)의 견해인 개인내 - 비교과정(intrapersonal - comparison process), Weiss와 Shaw(1979)의 대인 - 비교과정(interpersonal - comparison process), Herzberg의 동기 - 위생(motivation - hygiene)이론인 2요인이론(two-factor theory)등 3가지가 있다(Muchinsky, 1993)

3가지 직무만족이론에 대한 요약과 평가를 보면 개인내 - 비교과정이론은 보상, 성과 등이 주요개념이며, 대인-비교과정이론 및 2요인이론은 만족에 대한 느낌 등이 주요개념이며 산업사회에 적용에는 2요인이론이 높다.

직업만족

직업은 생계유지와 사회적 역할분담 및 자아실현을 목표로 하는 어느 정도의 지속적인 노동이나 일을 일컫는 말이다. 직업은 두 가지 개념에 의해 구분되는데 좁은 의미의 직업인 occupation은 자활의 수단으로 혹은 생활을 위한 개인의 계속적인 일 또는 사업으로서 일의 대가에 따른 경제적 보수가 반드시 고려되는 일이다. 이에 비해 넓은 의미의 직업인 vocation은 조물주로부터 소명 받은, 즉 어떠한 일을 하든지 자기가 하는 일에 전력을 다하는 것이 하늘의 뜻을 따른 것이라

고 생각하는 천직관에 의미를 두고 있다. 여기서의 만족은 자신의 희망·포부·전공들에 비추어 현재 종사하는 직업에 만족을 느끼게되는 심리적·생리적·환경적 상황의 총합이다(김병숙 외, 1999).

직업만족(occupational satisfaction)은 직무만족과 동의어로 사용되기도 하며, 직무만족이 직업만족을 포함하여 사용되기도 한다. 그러나 엄밀히 보자면, 개인이 종사하는 직업에 대한 만족도로서 시대나 환경에 의하여 변화된 직업만족을 갖는다. 이러한 변화는 개인이 갖는 가치가 시대의 상황이나 환경에 의하여 변화되기 때문이다.

직업만족은 개인이 갖는 좋아함과 싫어함의 가치에 의해 크게 영향을 받으며, 개인의 가치는 시대상황이나 환경에 의한다. 그 예로서 IMF이전에는 정년과 관계없이 빠른 승진이 이루어지는 직업을 선호하였으나, IMF이후는 빠른 승진보다 오래 다니고 안정적인 직업을 선호하는 경향이 뚜렷했다. 우리나라는 내재적 가치보다 외재적 가치에 더 비중을 두어 신분·권위·명예·부 등을 추구할 수 있는 직업을 선호한다(김병숙 외, 1997). 외재적 가치를 추구할 수 있는 직업들은 전문직에 대부분 분포되어 있다. 전문직과 일반직업의 결정적인 구분 요소를 합법적 자율성(legitimate autonomy)으로 보며, 전문직업인과 일반인 사이의 능력차이(compentency gap)가 전문직 지배의 근원이라 한다(전병재 외, 1995).

선행연구 분석

경력개발 의식

경력개발 의식에 관한 연구보다는 경력개발의식의 구조를 이루고 있는 자아존중감, 직무만족, 직업만족 등과 관련된 연구가 대부분이다. 그러므로 본 연구에서는 경력개발 의식을 구성하고

있는 각각의 변인에 대한 연구자료를 분석하였다.

먼저 자아존중감을 보면, 자아존중감은 개인의 유능함에 대한 자기평가를 통해 획득되며, 개인의 유능함에서 유발된 자아존중감의 경우, 사람들은 가치있는 기준을 달성함으로써 자부감을 얻는다. 사람들은 업무를 잘 수행함으로써 자기만족을 경험하지만, 가치있는 기준에 도달하지 못하면 불쾌감을 느낀다. 가치있는 일을 성취하기 위한 수단을 제공하는 개인의 유능함은 자아존중감의 근원이다(Bandura, 1986). 개인의 능력과 사회적 평가가 자아존중감을 발달시킴을 지지하였다(Coopersmith, 1967). 사람들은 종종 민족, 인종, 성별 혹은 신체적 특징들에 근거해서 집단의 가치를 평가한다. 그후에 집단 구성원들은 개인의 실제적인 개성보다는, 이러한 사회적 고정관념에 의해 평가된다. 사회적 고정관념이 팽배해 있는 상황에서는 고정관념에 의해 평가되는 사람들의 자아존중감이 손상된다(Steele, 1996). 정당화된 평가절하는 자기가치감 판단에 치명적인 영향을 줄 수 있다. 평가절하된 집단에 대한 강력한 비난을 할 때, 집단의 많은 구성원들은 결과적으로 그러한 비판의 내용을 자기의 바람직하지 않은 특징으로 믿게 된다(Hallie, 1971).

직무만족은 직무의 개념을 보면 직업의 종류와 수준이 비슷한 직위들의 집합들로서 인사관리상의 필요성으로부터 생성된 개념, 즉 어느 정도 비슷한 업무내용을 가진 직위들을 하나의 관리단위로 설정한 것이 직무이다. 직무만족은 직무 자체를 비롯한 직무환경에 대한 평가에서 얻어지는 감정적, 정신적 만족상태이다(McCormick & Ilgen). 개인의 일을 평가나 일의 경험에서 얻어지는 즐거움, 또는 긍정적인 감정이다(Lock, 1994). 종업원이 자기가 담당하고 있는 직무자체로부터 느끼는 만족과 직무조건으로부터 느끼는 만족이

라는 두가지로 압축할 수 있다(전현숙, 1995). 경험과 개인-조직의 가치일치는 직무만족을 증가시키고, 높은 조직 몰입과 낮은 전직의사를 나타내었으며, 수행은 직무만족을 유도하고, 직무만족은 조직몰입을 유도한다(Morris, 1995). 직무만족과 작업환경에 긍정적이며 해고에서 살아나며, 내적 작업동기와 작업영향 사이에는 긍정적인 상호작용이 있다(Pedersen, 1991). 직무복잡은 스트레스 원인을 통하여 직·간접적으로 직무만족에 영향을 주며(Montel, 1995), 근속기간이 긴 작업자 집단이 높은 직무만족을 갖는다(Bretz & Judge, 1994).

직업만족은 개인이 갖는 좋아함과 싫어함의 가치에 의해 크게 영향을 받으며 개인의 가치는 시대상황이나 환경에 의한다. 직업인이 직업에 대해 어떠한 태도를 가지는가에 따라 그 직업에 대한 만족도가 다르게 나타난다(김옥렬, 1989). 직업만족의 구체적인 형태는 직업의 중요한 세가지 속성인 직무요소, 인적요소, 근무조건요소에 따라 각각 형태를 달리하여 나타날 것이다(전현숙, 1995). 한국인의 직업의식조사(1998)에서는 우리나라의 직업에 대한 관습으로 지위지향, 연고주의, 인문숭상, 인내주의, 직무몰입, 소명의식, 남성우월, 연공서열, 권위주의 등 9가지로 분류하고 인내주의, 직무몰입, 소명의식은 우리나라의 바람직한 직업의 관습으로 정하였다. 그러나 아직도 우리나라는 지위지향, 연고주의, 인문숭상, 권위주의 등 4가지 직업의 관습에 긍정적으로 동의하였다.

1980~1981년도 조사에 의하면 의사, 교수, 기업가, 판검사, 고급공무원 등의 순으로 나타나 권위적이고 명예와 부를 추구하고자 하는 직업에 대한 의식을 보였다(김경동, 1993). 그러나 IMF 직후 본인이 생각하는 이상적인 직업은 부모가 바라는 직업의 순위와 동일하여 교사, 공무원 등이 1, 2순위로 나타나 정년이 길고 안정적인 직

업을 선호(김병숙 외, 1997)하는 것으로 직업만족의 기준이 달라졌음을 알 수 있다. 그럼에도 불구하고 중앙고용정보원(2002)에 의하면, 80%이상 여자비율이 높은 직업을 제시하였는데, 그 직업들은 주로 전통적인 여성직종들이다. 즉, 간호사(조산사포함: 99.8%), 파출부 및 가사보조원(99.5%), 유치원교사(99.1%), 보육교사 및 보육사(98.1%), 치과위생사(97.9%), 간호조무사(97.6%), 영양사(97.0%), 체형관리 및 피부미용사(96.1%), 경리(94.4%), 간병인(93.9%), 전화통신판매원(93.4%), 한복사(91.6%), 메이크업아티스트 및 분장사(90.3%), 생활지도원 및 생활지도보조원(88.6%), 항공기객실승무원(88.5%), 예능계 학원강사(88.5%), 작가(87.9%), 안내·접수·전화교환 및 고객상담원(87.6%), 비서(87.5%), 사무보조원(87.5%), 재봉기조작원(84.8%), 출납창구사무원(82.9%), 이·미용사(80.7%) 등 순으로 22개 직종이 제시되었다.

여성의 경력개발

한국노동패널조사에 의하면 우리나라 저임금 여성 취업자는 고임금 여성에 비해 가구주(16.1%)이거나 가구주의 배우자(57.9%)이며, 연령이 많고 학력수준이 낮다. 고용형태는 고소득 여성의 88.5%가 사용직인데 비해 저소득 여성은 절반정도인 48.9%가 임시·일용직이다. 현 직장의 근속년수는 저소득 여성 2.4년, 고소득여성 5.1년으로 장기근속자의 임금이 높다. 그러나 생애취업기간은 고소득 여성이 9.3년으로 다소 많아 저소득 여성의 경우 직장이동이 빈번하거나 경력단절이 있음을 시사한다(금재호, 2002). 대학내 행정보직에서의 여성교수의 참여를 보면, 본부 임명직 총 1,337개에 비해 여성은 173명이 점유하여 10.2%를 나타내고 있으며, 2001년도 국·공립교원은 총 266,859명의 교원이며 이중 여성교원은 162,355명 60.8%를 차지하고 있고, 여성교장·

교감은 8.4%만이 나타냈다(여성부, 2002). 이와같이 전문직 여성의 경우 승진 및 교육기회가 제한되어 그 다음의 경력개발로의 성장이 이루어지지 못하고 있고, 경력지도자 위치에 있는 대부분 관리직 남성은 전문직 여성의 경력에 대한 편견과 무지로 인해 여성에게 심한 좌절을 줄 수 있다(안경주, 1987).

고학력 여성의 경력개발에 또 하나의 장애요인은 전공과 일치하지 않은 직무에 종사하는 것이다. 취업한 대졸여성의 50.8%는 사회/개인서비스업, 18.6%는 분류불능산업, 10.9%는 금융·보험·부동산·용역업, 9.6%는 제조업 등으로 취업하고 있다. 특히 자연계가 사회·개인서비스업에 가장 많이 취업하였으며, 제조업은 13.3%만이 취업하여 전공과 동일한 취업이 이루어지지 않았다(교육부, 1998). 노동 현장의 또 하나의 요인은 여성들이 한, 두가지 직종에 지나치게 집중되어 있다는 것이며, 특정 직종에 여성이 집중되면 여성 직종으로 받아 들여져 평균임금이 상대적으로 낮게 책정되고 이로 인해 남성 진입이 낮게 되어 그 직종은 하위 직종을 못 벗어나게 되고 이 현상이 지속되면 높은 여성비와 저 임금은 서로 영향을 미치게 되는 것이다(Bergmann, 1986). 한편에서는 직종 분리 체계가 여성의 자리를 보존해 주는 효과도 있다고는 하지만 대부분은 견고한 분리 체계가 여성에게 이득이 되기보다는 불평등을 확대하고 차별 구조를 심화시키는 요인이다(Bredely, H., 1989; 최지희, 2001). 여성들은 대체로 남성에 비해 경력과 관계된 행위에 있어 강한 자신감 기대를 결여하고 있으며, 그 결과 경력추구에 있어 자신이 가장 역량과 능력을 충분히 실현하지 못하게 된다는 것이다. 간호사, 교사 등 전통적 여성직업으로 간주되는 직업에 대한 자신감은 높으나 여성의 진출이 적은 전문직에 대한 자신감은 남성보다 낮다고 보았다(김홍국, 2002).

연구가설

우리나라는 그 동안 학력주의가 팽배하여 취업한 여성 중에는 학력이 높을수록 정규직에 분포되어 있고, 노동시장에서는 학력에 의한 임금격차가 존재한다. 이는 기업에서는 전문성을 갖출 수 있는 고학력의 정규직의 여성을 대상으로 경력개발 기회를 확대할 것이며, 학력으로 인해 경력개발이 더 확실히 된다.

우리나라 경력사다리에 최고위를 추구하고자 하는 관리직의 경우 조사된 15개 직업중 15년이상 학력을 유지한 직업은 9개로서 60%에 이르고 있으나, 사업, 금융 및 사무 관련직 30개중에서 11개 37%, 과학공학 및 정보시스템관리직 32개 직종 중에서 18개 56%, 교육 및 법률 관련직 14개 직종 중에서 10개 71%, 보건의료사회서비스직 및 종교 관련직은 21개 직종 중에서 8개 38.1%, 문화예술 및 스포츠 관련직 23개 직종 중에서 8개 34.7%, 판매 및 서비스 관련직 45개 직종 중 2개 4.4% 등으로 분포되어, 최고의 학력이 있어야 직무수행이 가능한 교육 및 법률관련직을 제외하고는 가장 높은 학력을 유지하고 있다. 건설기계, 전기전자 및 운송관련 기능직 65개 직종, 제조 및 전기·가스·수도설비관련조직원 50개 직종, 농업관련직 11개 직종 등은 15년 교육 년한 이하이다. 우리나라 근로자의 평균학력은 11.3년으로 나타났다(중앙고용정보원, 2002). 그러므로 학력이 높을수록 경력개발 의식이 높을 것이다.

21세기는 정보화시대이며 지식이 지배를 함으로써, 고도화된 산업·지식기반 산업의 발달로 지식을 필요로 하는 사회이다. 특히 전문직 종사자들은 경력에 대한 관심이 많고 경력개발을 해야만 발전할 수 있는 환경의 변화로 인하여 전문직에서 종사하는 직장여성들이 경력개발에 대한 의식이 더 높을 것이다. 전문직에 대하여 국가권

력을 비롯한 외부 간섭이 증대하며, 관료체제화의 심화에 따라 전문직업인이 조직에 종속되어 전문직업성의 한 구성요소인 자율성을 상실하고 있으며, 새로운 전문직의 출현에 의해 기존 전문직의 영역이 위협받는 등의 현상이 발생되면서 전문직의 탈전문화가 진행되고 있다는 것이다(전병재 외, 1995). 그러므로 전문직의 여성은 전문직 유지를 위하여 경력개발 의지가 비전문직보다 높을 것이다.

평생직장이 평생직업으로 변화하는 시대에 살고 있는 직장여성들의 경력에 대한 의식은 근속연수가 많을수록 경력개발에 대한 의지가 높을 것이다. 근속기간이 긴 여성은 높은 직무만족을 갖게 되며(Bretz & Judge, 1994), 이는 결국 높은 자아존중감을 가져와 경력개발 의식에 영향을 미칠 것이다.

또한 기업에서는 경력개발 대상자에게 오랜 근속기간을 요구하고 있고, 경력개발을 위한 교육훈련이나 연수를 긴 근속년수를 가진 근로자를 대상으로 한다. 그러므로 근속연수가 길수록 경력개발 의식이 높을 것이며, 경력개발 의식은 근속연수에 영향을 받을 것이다.

연구 방법

연구대상

본 연구는 직종과 관계없이 직장경력이 1년 이상인 서울·경기지역 여성근로자를 무선적으로 표집하여 설문조사를 하였다. 재직하고 있는 사업체는 대부분이 50인 이상의 사업체로 금융감독원, 국민연금관리공단, 토지개발공사, 경총, (주)일화, (주)빙그레, YWCA, 노동부고용안정센터, SK건설, 경희의료원, 한미은행, 부국증권, LG카드, 수

원 시청 등이다.

표집된 연구대상은 학력별로 고졸이 37명 18.3%, 전문대졸이 22명 10.9%, 대졸이 132명 65.3%, 대학원 졸이 11명 5.4%등의 분포를 보이고 있으며 대졸자가 가장 많다. 연령별 분포는 25세 이하가 44명 21.8%, 25~30세가 88명 43.6%, 31~35세가 45명 22.3%, 35세 이상이 25명 12.4%의 분포를 보이고 있으며 25~30세가 43.6%로 가장 많이 분포되었다. 결혼관계는 기혼이 91명 45.0%, 미혼이 110명으로 54.5%를 차지하고 기타도 1명 0.5%의 분포로 미혼이 더 많이 차지하고 있다.

직종별로는 전문직이 77명으로 38.1%, 사무직이 125명으로 61.9%를 차지하고 있어 사무직이 더 많다. 근속연수에 대해서는 1~3년 이하가 32.7%로 가장 많았고, 7년 이상이 25.2%, 3~7년 이하가 22.8%, 1년 이하가 19.3%의 순이었다. 직업생활에 대해서는 3~7년 이하가 31.2%로 가장 많았고, 3년 이하가 30.2%, 10년 이상이 21.3%, 7~10년 이하가 17.3%로 나타났다. 직장이동횟수에 대해서는 0회가 36.1%, 1회가 17.3%, 2회가 25.2%, 3회 이상이 21.3%로 나타나 직장을 이동하지 않았다. 연봉에 대해서는 1200~1800이하 32.2%로 가장 많았고, 다음으로 무응답 22.8%, 2400 이상 18.3%, 1800~2400이하 15.8%의 순이었다. 봉급에 대해서는 무응답이 50.0%로 가장 많았고, 100~140만원 이하 22.3%, 100만원 이하 7.9%의 순으로 나타났다.

측정도구

본 연구에서는 직장여성의 경력개발 의식분석을 위하여 종속변인으로, 자아존중감 10문항, 직업만족도 8문항, 직무만족도 12문항, 경력개발의지 8문항으로 40개의 문항을 구성하였다. 각각의

표 1. 설문조사지 문항구성현황

연구분야	척도	문항번호
자아존중감	「매우」 「약간」 「그렇다」 「약간 그렇다」 「전혀 그렇지 않다」	1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10
직업만족도	「매우」 「약간」 「그렇다」 「약간 그렇다」 「전혀 그렇지 않다」	11. 12. 13. 14. 15. 16. 17. 18
경력개발의지	「매우」 「약간」 「그렇다」 「약간 그렇다」 「전혀 그렇지 않다」	29. 30. 31. 32. 33. 34. 35. 36. 37. 38. 39. 40
직무만족도	「매우」 「약간」 「그렇다」 「약간 그렇다」 「전혀 그렇지 않다」	19. 20. 21. 22. 23. 24. 25. 26. 27. 28

변인들은 긍정과 부정을 동시에 측정할 수 있도록 「매우」, 「약간」, 「그렇다」, 「약간 그렇지 않다」, 「전혀 그렇지 않다」 등의 5점척도로 전개하였다. 독립변인인 인구통계변인은 「연령」, 「결혼여부」, 「학력」, 「직종」, 「근속연수」, 「직업생활」, 「전직회수」, 「임금」 등이다.

직종은 전문직과 비전문직으로 구분하였으며,

비전문직은 사무직을 포함하였다. 근속연수는 단기, 전중기, 후중기, 장기 등으로 구분하여 단기는 1년미만, 전중기는 1~3년, 후중기는 3~7년, 장기는 7년이상 등으로 구분하였다. 측정도구인 설문지의 주요문항은 표 1과 같다.

연구모형

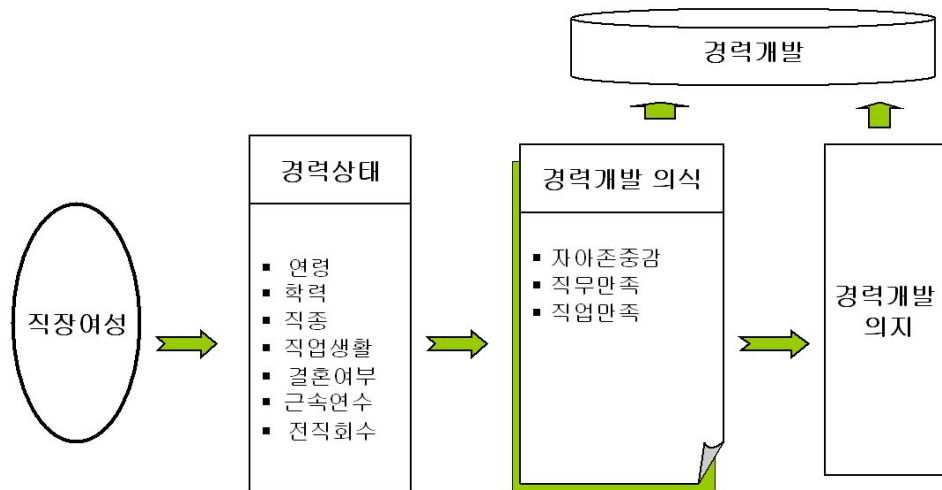


그림 1. 본 연구의 모형

결 과

경력개발의식과 학력과의 관계

[가설 I]은 「경력개발에 대한 의식은 학력에 영향을 받을 것이다」로 설정했다. [가설 I]을 검증하기 위하여 학력별 자아존중감, 직업만족, 직무만족, 경력개발 의지 등을 분석하였다. 학력에 의한 자아존중감의 평균을 보면, 대졸자의 경우 3.39으로 전문대 3.25, 고졸 3.23 등 보다 높게 나타났으며 $p < 0.05$ 수준에서 차이를 보였다. 이는 학력이 높을수록 자아존중감이 높으므로 경력개발 의식이 높다.

학력별 직업만족도에 대한 평균을 살펴보면, 표 2와 같이 고졸 2.80, 전문대졸 2.61, 대졸 2.98

등으로 나타났으며 $p < 0.05$ 수준에서 유의한 차이를 보였고, 학력이 높을수록 직업만족도가 높은 것으로 나타났다.

표 3에서 보는 바와 같이 학력별 직무만족도 평균에 대해 살펴보면, 대졸자 3.16, 전문대졸 2.85이나, 고졸자는 3.23으로 대졸자보다 높게 나타났으며 통계적으로도 유의미한 차이를 보였다. 고졸자의 직무만족이 전문대졸업자나 대학졸업자보다 높게 나타난 것은 고학력자가 담당하는 직무가 기술변화가 빠르기 때문에 겪는 적응의 어려움으로 인한 것으로 풀이된다.

경력개발 의지의 평균은 고졸 2.80, 전문대졸 3.10, 대졸 2.98 등으로 나타나 전문대졸업 여성이 고등학교 졸업 여성보다 경력개발에 대한 의식이 높은 것으로 나타났다(<표 3> 참조).

표 2. 학력별 자아존중감·직업만족도

	자아존중감				직업만족도			
	사례수	평균	표준편차	F	사례수	평균	편차	F
고졸	37	3.23	0.43	2.243*	37	2.80	0.72	3.969*
전문대	22	3.25	0.39		22	2.61	0.70	
대졸	143	3.39	0.51		143	2.98	0.59	
계	202	3.35	0.49		202	2.91	0.63	

* $p < 0.05$

표 3. 학력별 직무만족도·경력개발의지

	직무만족도				경력개발의지			
	사례수	평균	표준편차	F	사례수	평균	편차	F
고졸	37	3.23	0.60	2.739	37	2.80	0.51	3.406*
전문대	22	2.85	0.70		22	3.10	0.50	
대졸	143	3.16	0.64		143	2.99	0.47	
계	202	3.14	0.64		202	2.97	0.48	

* $p < 0.05$

[가설 I]에서 제시한 「경력개발에 대한 의식은 학력에 영향을 받을 것이다」의 경력개발 의식의 하위변인으로 자아존중감, 직업만족도, 직무만족도와 경력개발 의지 등 4개 변인에 대해 학력별로 검증되어 [가설 I]이 지지되었다. 학력이 높을수록 경력개발 의지, 자아존중감, 직업만족도가 높으나, 직무만족도는 고졸자가 가장 높았다.

[가설 II]는 「전문직에 종사하는 여성들과 비전문직에 종사하는 여성들 간에는 경력개발에 대한 의식에 차이가 있을 것이다」로 설정했다. [가설 II]를 검증하기 위하여 자아존중감, 직업만족도, 직무만족도 및 경력개발의지 등 4개 변인별로 분석하였다.

직종별 자아존중감은 표 4에서와 같이 평균을 보면, 전문직의 경우 3.43으로 사무직의 3.29보다 높게 나타났으며 $p < 0.05$ 수준에서 차이를 보였다. 이는 전문직종의 종사자가 일반 직종의 종사

자보다 자아존중감이 높은 것으로 나타났다. 직종별 직업만족도의 평균은 표 4와 같이 전문직의 경우 3.03으로 사무직의 2.84보다 높게 나타났고, 통계적으로 유의미한 차이를 보였으며, 전문직이 직업에 만족이 높았다.

직종별 직무만족도의 평균을 보면, 전문직의 경우 3.28으로 사무직의 3.05보다 높게 나타났으며 통계적으로도 유의미한 차이를 보였다. 전문직에서 종사하는 여성들의 경력개발 의지는 3.06, 비전문직에 종사하는 여성들은 2.91로서 전문직에 종사하는 여성들이 경력개발에 대한 의식이 높은 것으로 나타났으며 $p < 0.05$ 수준에서 차이를 보였다(표 5 참조).

그러므로 전문직에 종사하는 여성들과 비전문직에 종사하는 여성들 간에는 경력개발에 대한 의식에 차이가 있을 것이라하는 [가설 II]는 검증되었다. 또한 전문직의 여성들이 비전문직 여성

표 4. 직종별 자아존중감 · 직업만족도

	자아존중감				직업만족도			
	사례수	평균	표준편차	F	사례수	평균	편차	F
전문직	77	3.43	0.46	4.092*	77	3.03	0.59	4.410*
사무직	125	3.29	0.50		125	2.84	0.65	
계	202	3.35	0.49		202	2.91	0.63	

* $p < 0.05$

표 5. 직종별 직무만족도 · 경력개발의지

	직무만족도				경력개발의지			
	사례수	평균	표준편차	F	사례수	평균	편차	F
전문직	77	3.28	0.69	6.159*	77	3.06	0.47	4.458*
사무직	125	3.05	0.59		125	2.91	0.49	
계	202	3.14	0.64		202	2.97	0.48	

* $p < 0.05$

표 6. 근속년수별 자아존중감 · 직업만족도

	자아존중감				직업만족도			
	사례수	평균	표준편차	F	사례수	평균	표준편차	F
1년이하	39	3.29	0.49	3.122*	39	2.97	0.69	1.786
1-3년이하	66	3.49	0.49		66	3.01	0.69	
3-7년이하	46	3.27	0.50		46	2.75	0.59	
7년이상	51	3.27	0.42		51	2.87	0.54	
계	202	3.35	0.50		202	2.91	0.63	

* p<0.05

보다 자아존중감, 직업만족도, 직무만족도 및 경력개발 의지 등 경력개발 의식이 높다.

[가설Ⅲ]은 「경력개발에 대한 의식은 근속년수에 영향을 받을 것이다.」로 설정했다. [가설Ⅲ]을 검증하기 위하여 학력별 자아존중감, 직업만족, 직무만족, 경력개발 의지 등을 분석하였다.

근속년수별로 자아존중감의 평균은 3~7년 이하와 7년 이상이 3.27, 1년 이하 3.29, 1~3년 이하 3.49 등으로 나타나 1~3년 이하의 근속년수인 경우 가장 높으며, 통계적으로도 유의미한 차이를 보였다(표 6 참조). 이는 직장생활의 1~3년 사이가 가장 활기찬 직장생활과 자신감을 느낄

시기임을 알 수 있다. 근속년수별 직업만족도의 평균은 표 23에서와 같이 근속년수 3~7년 이하 2.75, 7년 이상 2.87, 1년 이하 2.97 등으로 나타났으나, 1~3년 이하는 3.01점으로 나타나 1~3년 이하의 근속년수인 경우 가장 높은 직업만족도를 보이고, 통계적으로도 유의미한 차이를 보였다. 이는 자아존중감에서도 동일한 현상을 보였다.

표 7에서 보는바와 같이 근속년수별 직무만족도에 대해 살펴보면, 근속년수 3~7년 이하 3.14점, 7년 이상 3.16점, 1~3년 이하 3.08점 등 1년 이하가 3.23점으로 높게 나타났으며 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 근속년수별 경력의지를

표 7. 근속년수별 직무만족도 · 경력개발의지

	직무만족도				경력개발의지			
	사례수	평균	표준편차	F	사례수	평균	표준편차	F
1년이하	39	3.23	0.73	0.468*	39	3.00	0.48	5.239*
1-3년이하	66	3.08	0.65		66	3.13	0.51	
3-7년이하	46	3.14	0.65		46	2.88	0.42	
7년이상	51	3.16	0.55		51	2.81	0.44	
계	202	3.14	0.64		202	2.97	0.48	

* p<0.05

분석한 결과, 경력개발 의지에 대한 평균은 표 24에서와 같이 3~7년 이하와 7년 이상이 각각 2.88, 2.81, 1년 이하 3.00으로 나타났으나, 1~3년 이하는 3.13으로 나타나 1~3년 이하의 근속년수인 집단이 가장 높게 나타났다. 또한 이들 집단들은 $p < 0.05$ 수준에서 통계적으로도 유의미한 차이를 보였고, Bretz와 Judge(1994)의 연구결과와 배치되는 것이다.

「경력개발에 대한 의식은 근속년수에 영향을 받을 것이다.」라는 가설은 자아존중감, 직업만족, 직무만족 그리고 경력개발 의지 등 4개 변인에 대하여 유의미한 차이를 나타내어 본 가설이 검증되었다. 그러나 근속년수에 비례하여 경력에 대한 의지가 같게 비례하지는 않았다. 이는 근속년수 1~3년 사이의 여성들은 자아존중감, 직업만족, 경력개발의지 등이 가장 높게 나타났으며, 직무만족도는 1년이하 집단에서 가장 높게 나타났다. 이러한 결과로 볼 때, 1~3년의 근속년수 집단이 앞으로 경력을 개발하고자 하는 미래지향적 사고가 많으며, 1년미만 근속년수집단은 새로운 직무에 적응하기 위한 열정이 많은 집단으로 풀이된다.

경력쌓기 형태

직장여성들이 직업생활 속에서 경력 쌓는 형태를 살펴보았다. 전체 직업생활에서 이 직업의 경력 쌓기 형태에 대해 살펴보면, ‘한 직장에서 계속하여 경력을 쌓았다’는 응답이 46.5%로 가장 많았고(표 8 참조), 다음으로 ‘우연히 이 직업에 경력을 쌓게 되었다’ 14.9%, ‘지금부터 이 직업에서 경력을 쌓으려고 계획하고 있다’ 14.4%, ‘여러 직장을 다니면서 계속해서 경력을 쌓았다’ 12.4%, ‘여러 직장을 다니면서 중간에 단절된 경우도 있었다’ 7.9% 등의 순으로 나타났다. 대체로 한 직장에서 계속하여 경력을 쌓았다는 것을 알 수 있다. 이는 학력별로 직종별로 동일한 현상을 나타내었다. 그러나 교차분석 결과 유의미하지 않았다.

표 9에서 보는 바와 같이 직장에 경력사다리가 있는지 여부에 대해 살펴보면, 경력사다리가 있다 75.2%, 경력사다리가 없다 24.8% 등으로 나타났다. 대체로 현재의 직장은 경력사다리가 있다는 것을 알 수 있다. 학력별로 보면, 직장에서 경력사다리가 있다고 응답한 경우 고졸집단 67.6%, 전문대집단 50.0%, 대졸집단 81.1%로 나타나 이

표 8. 전체 직업생활에서 이 직업의 경력 쌓기의 형태 단위: 명, (%)

		한직장에서 계속하여 경력을 쌓았다	여러직장을 다니면서 경력을 쌓았다	중간에 단절된 경우도	지금부터	우연히	기타	계	$\chi^2(p)$
학 력	고졸	19(51.4)	6(16.2)	1(2.7)	3(8.1)	6(16.2)	2(5.4)	37(100.0)	13.703 (0.187)
	전문대	10(45.5)	2(9.1)	5(22.7)	4(18.2)		1(4.5)	22(100.0)	
	대졸	65(45.5)	17(11.9)	10(7.0)	22(15.4)	24(16.8)	5(3.5)	143(100.0)	
직 종	전문직	28(36.4)	13(16.9)	6(7.8)	17(22.1)	10(13.0)	3(3.9)	77(100.0)	10.271 (0.068)
	사무직	66(52.8)	12(9.6)	10(8.0)	12(9.6)	20(16.0)	5(4.0)	125(100.0)	
계		94(46.5)	25(12.4)	16(7.9)	29(14.4)	30(14.9)	8(4.0)	202(100.0)	

표 9. 경력사다리 여부

단위: 명, (%)

		없다	있다	계	$\chi^2(p)$
학력	고졸	12(32.4)	25(67.6)	37(100.0)	11.348** (0.003)
	전문대	11(50.0)	11(50.0)	22(100.0)	
	대졸	27(18.9)	116(81.1)	143(100.0)	
직종	전문직	18(23.4)	59(76.6)	77(100.0)	0.126 (0.722)
	사무직	32(25.6)	93(74.4)	125(100.0)	
계		50(24.8)	152(75.2)	202(100.0)	

** p<0.01

는 p<.01 수준에서 유의미한 차이를 보였다. 즉, 대졸집단이 직장에 경력사다리가 있다고 가장 많이 응답하였음을 알 수 있다. 직종별로 보면 전문직 집단이 사무직 집단보다 경력사다리가 있는 직장이 더 많았다.

표 10에서 보는 바와 같이 경력사다리가 있다면 현재 여성이 갈 수 있는 최고 직위에 대하여 ‘최고위’의 응답자가 36.2%로 가장 많았고, 다음으로 ‘과장·사무관급’ 19.7%, ‘모른다’ 19.1%, ‘선임상담원’ 16.4%, ‘부장, 지점장급’ 6.6% 등의 순으로 조사되었다. 대체로 경력사다리가 있다면

현재 여성이 갈 수 있는 최고 직위는 최고위라는 것을 알 수 있다.

학력별로 보면, 최고위라고 응답한 경우 고졸 12.0%, 전문대 36.4%, 대졸 41.4% 등으로 나타났고, p<.01 수준에서 유의미하였다. 즉, 학력이 높을수록 경력사다리가 있다면 현재 여성이 갈 수 있는 최고 직위가 최고위라고 응답하였음을 알 수 있다.

직종별로 경력사다리가 있다면 현재 여성이 갈 수 있는 최고 직위가 최고위라고 응답한 경우 전문직 25.4%, 사무직 43.0% 등으로 나타났으며,

표 10. 경력사다리가 있다면 갈 수 있는 최고 직위

단위: 명, (%)

		최고위	부장, 지점장급	과장, 사무관급	선임상담원	모른다	탐장	계	$\chi^2(p)$
학력	고졸	3(12.0)	4(16.0)	10(40.0)	2(8.0)	5(20.0)	1(4.0)	25(100.0)	20.854* (0.022)
	전문대	4(36.4)		4(36.4)	1(9.1)	2(18.2)		11(100.0)	
	대졸	48(41.4)	6(5.2)	16(13.8)	22(19.0)	22(19.0)	2(1.7)	116(100.0)	
직종	전문직	15(25.4)	5(8.5)	12(20.3)	18(30.5)	9(15.3)		59(100.0)	17.865** (0.003)
	사무직	40(43.0)	5(5.4)	18(19.4)	7(7.5)	20(21.5)	3(3.2)	93(100.0)	
계		55(36.2)	10(6.6)	30(19.7)	25(16.4)	29(19.1)	3(2.0)	152(100.0)	

* p<0.05, ** p<0.01

표 11. 현재 직장에서 가장 높은 지위에 있는 지위

단위: 명, (%)

		부장	과장	대리	선임 상담원	모른다	팀장	계	$\chi^2(p)$
학력	고졸	3	14	4		3	1	25	29.786** (0.001)
		(12.0)	(56.0)	(16.0)		(12.0)	(4.0)	(100.0)	
	전문대	4	3	2		1	1	11	
		(36.4)	(27.3)	(18.2)		(9.1)	(9.1)	(100.0)	
	대졸	30	51		19	11	5	116	
		(25.9)	(44.0)		(16.4)	(9.5)	(4.3)	(100.0)	
직종	전문직	14	22	3	16	2	2	59	22.424*** (0.000)
		(23.7)	(37.3)	(5.1)	(27.1)	(3.4)	(3.4)	(100.0)	
	사무직	23	46	3	3	13	5	93	
		(24.7)	(49.5)	(3.2)	(3.2)	(14.0)	(5.4)	(100.0)	
계	37	68	6	19	15	7	152		
	(24.3)	(44.7)	(3.9)	(12.5)	(9.9)	(4.6)	(100.0)		

***p<.001, **p<.01

p<.01 수준에서 유의미하였다. 즉, 사무직이 전문 직보다 현재 여성이 갈 수 있는 최고 직위가 최고위라고 더 많이 응답하였다.

현재 직장에서 가장 높은 지위에 있는 여성의 지위에 대해 살펴보면 표 11에서와 같이 ‘과장’이 44.7%로 가장 많았고, 다음으로 ‘부장’ 24.3%, ‘선

임상담원’ 12.5%, ‘모른다’ 9.9%, ‘팀장’ 4.6%, ‘대리’ 3.9% 등의 순으로 조사되었다. 대체로 현재 직장에서 가장 높은 지위에 있는 여성의 지위는 과장이라는 것을 알 수 있다. 학력별로 보면, 고졸은 과장, 전문대는 부장, 대졸은 과장 등에 가장 많이 분포되었고, 교차분석결과 p<.01 수준에

표 12. 경력개발을 위해 교육이나 훈련을 받은 경험

단위: 명, (%)

		1번	2번	3번이상	없다	계	$\chi^2(p)$
학력	고졸	7(18.9)	12(32.4)	5(13.5)	13(35.1)	37(100.0)	7.424 (0.283)
	전문대	7(31.8)	6(27.3)	3(13.6)	6(27.3)	22(100.0)	
	대졸	34(23.8)	43(30.1)	38(26.6)	28(19.6)	143(100.0)	
직종	전문직	19(24.7)	20(26.0)	22(28.6)	16(20.8)	77(100.0)	2.948 (0.400)
	사무직	29(23.2)	41(32.8)	24(19.2)	31(24.8)	125(100.0)	
계		48(23.8)	61(30.2)	46(22.8)	47(23.3)	202(100.0)	

서 유의미하였다. 직종별로 보면, 전문직이나 사무직 모두 과장에 가장 많이 응답하였으며, $p < .001$ 수준에서 매우 유의미하였다.

한편, 표 12에서 보는 바와 같이 경력개발을 위해 교육이나 훈련을 받은 경험에 대해 살펴보면 '2번 있다' 30.2%로 가장 많았고, 다음으로 '1번' 23.8%, '없다' 23.3%, '3번 이상' 22.8% 등이었다. 대체로 경력개발을 위해 교육이나 훈련을 받은 적이 2번 있다는 것을 알 수 있다.

표 13에서와 같이 진급이나 승진을 하는데 어려움에 대해 살펴보면 '승진 및 승급제도 미발달'의 응답이 44.6%로 가장 많았고, 다음으로 '남녀 차별' 21.8%, '실력부족' 12.4%, '인사고과 성적' 7.4%, '기타' 6.9%, '기혼녀' 4.5% 등의 순으로 나타났다. 대체로 진급이나 승진을 하는데 승진 및 승급제도 미발달에 어려움이 있다고 생각하였다.

경력개발을 위한 노력에 대해 살펴보면 표 14에서와 같이 '자격증을 취득한다' 41.6%, '학원에 다닌다' 39.6%, '대학이나 대학원공부를 한다' 32.7%로 나타났다. 직종별로 보면 전문직은 '학원에 다닌다'와 '자격증을 취득한다'가 46.8%이고, '대학이나 대학원공부를 한다' 40.3%로 나타났다. 또한 사무직의 경우 '자격증을 취득한다' 38.4%, '학원에 다닌다' 35.2%, '대학이나 대학원 공부를 한다' 28%로 나타나 전문직이 사무직보다 학원, 공부, 자격증을 취득하는 비율이 높게 나타났다. 이상의 결과로 보면 경력개발을 위하여 현 시대에 맞춰 자격증을 취득하는 일이 가장 높았다.

표 15에서 보는 바와 같이 학력별 경력개발 노력을 보면, 고등학교는 '장기간 근속한다' 45.9%, '인사고과에 노력한다' 32.4%, 전문대는 '학원에 다닌다' 45.5%, '자격증을 취득한다' 40.9% 등으로 나타났으며 대졸은 '자격증을 취득한다' 47.6

표 13. 진급이나 승진을 하는데 어려움

단위: 명, (%)

		실력 부족	인사고과 성적	동료와의 관계	남녀 차별	기혼녀	승진 및 승급제도 미발달	기타	계	$\chi^2(p)$
학력	고졸	7	3		7	2	12	6	37	16.912 (0.153)
		(18.9)	(8.1)		(18.9)	(5.4)	(32.4)	(16.2)	(100.0)	
	전문대	3		1	4	2	9	3	22	
		(13.6)		(4.5)	(18.2)	(9.1)	(40.9)	(13.6)	(100.0)	
	대졸	15	12	4	33	5	69	5	143	
		(10.5)	(8.4)	(2.8)	(23.1)	(3.5)	(48.3)	(3.5)	(100.0)	
직종	전문직	11	5	3	12	1	39	6	77	7.675 (0.263)
		(14.3)	(6.5)	(3.9)	(15.6)	(1.3)	(50.6)	(7.8)	(100.0)	
	사무직	14	10	2	32	8	51	8	125	
		(11.2)	(8.0)	(1.6)	(25.6)	(6.4)	(40.8)	(6.4)	(100.0)	
계	25	15	5	44	9	90	14	202		
	(12.4)	(7.4)	(2.5)	(21.8)	(4.5)	(44.6)	(6.9)	(100.0)		

표 14. 직종별 경력개발노력

단위: 명, (%)

	경력개발 노력								계
	학원에 다님	대학/대학원 공부	자격증 취득	국외의 연수/교육훈련	인사고과 노력	장기간 근속	노력안함	기타	
전문직	36	31	36	12	13	11	3	3	77
	(46.8)	(40.3)	(46.8)	(15.6)	(16.9)	(14.3)	(3.9)	(3.9)	(100.0)
사무직	44	35	48	29	28	27	7	10	125
	(35.2)	(28.0)	(38.4)	(23.2)	(22.4)	(21.6)	(5.6)	(8.0)	(100.0)
계	80	66	84	41	41	38	10	13	202
	(39.6)	(32.7)	(41.6)	(20.3)	(20.3)	(18.8)	(5.0)	(6.4)	(100.0)

표 15. 학력별 경력개발 노력

단위: 명, (%)

	경력개발 노력								계
	학원에 다님	대학/대학원 공부	자격증 취득	국외의 연수/교육훈련	인사고과 노력	장기간 근속	노력안함	기타	
고졸	10	3	7	2	12	17	2	6	37
	(27.0)	(8.1)	(18.9)	(5.4)	(32.4)	(45.9)	(5.4)	(16.2)	(100.0)
전문대	10	7	9	3	4	2	3	1	22
	(45.5)	(31.8)	(40.9)	(13.6)	(18.2)	(9.1)	(13.6)	(4.5)	(100.0)
대졸	60	56	68	36	25	19	5	6	143
	(42.0)	(39.2)	(47.6)	(25.2)	(17.5)	(13.3)	(3.5)	(4.2)	(100.0)
계	80	66	84	41	41	38	10	13	202
	(39.6)	(32.7)	(41.6)	(20.3)	(20.3)	(18.8)	(5.0)	(6.4)	(100.0)

%, ‘학원에 다닌다’ 42.0%, ‘대학이나 대학원 공부를 한다’ 39.2%로 나타나 전문대졸과 대졸은 학원, 대학이나 대학원공부, 자격증취득이 비슷한 비율로 나타났다.

직무수준별로 경력개발을 위한 노력을 보면, 표 16에서와 같이 직무만족도 상위 집단은 ‘자격증을 취득한다’ 47.9%, ‘학원에 다닌다’ 37.5%, ‘대학이나 대학원 공부를 한다’ 35.4%이었으며

하위집단은 ‘학원에 다닌다’ 41.5%, ‘자격증을 취득한다’ 35.8%, ‘대학이나 대학원 공부를 한다’ 30.2%로 나타나 학원, 대학이나 대학원공부, 자격증취득이 비슷한 비율로 나타났다.

표 17에서 보는 바와 같이, 자아성취별로 경력개발을 위한 노력에 대해 살펴보면 자아 존중감 상위은 ‘자격증을 취득한다’ 51.6%, ‘학원에 다닌다’ 45.1%, ‘대학이나 대학원 공부를 한다’ 40.7%

표 16. 직무수준별 경력개발 노력

단위: 명, (%)

		경력개발								계
		학원에 다님	대학/ 대학원 공부	자격증 취득	국외의 연수/ 교육훈련	인사고과 노력	장기간 근속	노력안함	기타	
직무 구분	상위	36 (37.5)	34 (35.4)	46 (47.9)	19 (19.8)	22 (22.9)	18 (18.8)	3 (3.1)	6 (6.3)	96 (100.0)
	하위	44 (41.5)	32 (30.2)	38 (35.8)	22 (20.8)	19 (17.9)	20 (18.9)	7 (6.6)	7 (6.6)	106 (100.0)
계		80 (39.6)	66 (32.7)	84 (41.6)	41 (20.3)	41 (20.3)	38 (18.8)	10 (5.0)	13 (6.4)	202 (100.0)

표 17. 자아존중감별 경력개발 노력

단위: 명, (%)

		경력개발								계
		학원에 다님	대학/ 대학원 공부	자격증 취득	국외의 연수/ 교육훈련	인사고과 노력	장기간 근속	노력안함	기타	
자아 구분	상위	41 (45.1)	37 (40.7)	47 (51.6)	15 (16.5)	22 (24.2)	9 (9.9)	2 (2.2)	5 (5.5)	91 (100.0)
	하위	39 (35.1)	29 (26.1)	37 (33.3)	26 (23.4)	19 (17.1)	29 (26.1)	8 (7.2)	8 (7.2)	111 (100.0)
계		80 (39.6)	66 (32.7)	84 (41.6)	41 (20.3)	41 (20.3)	38 (18.8)	10 (5.0)	13 (6.4)	202 (100.0)

였으며 하위는 ‘학원에 다닌다’ 35.1%, ‘자격증을 취득한다’ 33.3%, ‘대학이나 대학원 공부를 한다’ 26.1%, ‘장기간 근속한다’ 26.1% 등으로 나타나 전반적으로 자아 존중감이 낮은 사람은 높은 사람보다 학원, 대학이나 대학공부, 자격증의 비율이 낮게 나타났으며 장기간 근속한다가 높게 나타났다.

논 의

이 연구에서는 직장여성의 경력개발 의식을 분석하였으며, 그 결과, 전문직, 고학력 등이 경력에 대한 의지가 높은 것으로 나타났다. 이는 고학력과 전문직이 서로 관련이 있으며, 고학력자가 전문직에 종사함으로써 동일한 현상이 나타난다고 볼수 있는 한편, 우리나라의 학력위주의 사회여건을 대변하고 있다. 반면 학력이 낮고 비전

문직에 종사하는 직장여성들은 경력개발 의지가 낮아, 자아존중감과 연관된 경력개발 프로그램이 지원되어야 함을 시사한다.

또한 이 연구에서 나타난 결과 중, 근속년수가 긴 직장여성보다 1~3년 근속년수의 직장여성이 높은 경력개발 의지를 나타냈다. 이는 오랜 기간 한 직종에 종사하는 것이 경력개발 의지를 약하게 하는 것은 직업세계의 가속화된 변화에 기인한다. 이 연구결과는 시사성이 크므로 별도의 연구가 필요하다.

아직도 남녀차별은 철폐되지가 않아 승진하는데 걸림돌로 남아 있으며 인사고과도 승진하는데 문제점으로 나와있다. 근속년수에 맞추어 남성들과 함께 승진 시험을 치르긴 하나 남녀차별 및 인사고과로 인하여 승진의 기회에서 여성들은 밀려나고 있는 실정이다.

그러므로 다음과 같은 관점을 가지고 논의하고자 한다.

첫째, 여성의 승진체계 합리화

여성인력의 경제활동이 활발하게 이루어지고 있으나 본 연구에서 분석해 본 결과 여성이 승진하는데 가장 어려운 점은 승진체계의 미비로 인하여 승진이 정체되어 있다. 예를 들면 한 종합병원에서 전통적인 여성직업인 간호사의 경우 600명의 간호사중에 부장간호사가 1명, 수간호사가 병동에 따라 40명 정도 있으며 승진시험은 있으나 정규적인 승진체계를 갖추지 못하고 있다. 결원이 생길 경우 빈자리를 메꾸기 위한 승진이며 19년이나 한 직종에서 일을 하고 있지만 아직도 평 간호사로 일을 하고 있는 실정이다. 본 연구에서 조사한 내용 중에 전문직에서 종사하는 여성들의 경력사다리가 일반직종에 종사하는 여성보다 높은 것으로 나타났지만, 전통적인 직종인 간호사는 아직도 승진의 체계가 미비하다. 전문직 여성들의 경력개발에 대한 의식이 높으므로

승진체계를 합리화시키고 또한 학벌위주가 아닌 능력위주로 경력에 대한 승진의 체계화가 일부에서 진행되고 있음을 알 수 있다.

둘째, 경력개발시스템에 대한 질적인 향상

직업훈련제도에서 직업능력개발사업은 그동안 실업대책인 재취업훈련에 대한 프로그램에 치중하였으며, 경력개발을 질적으로 향상을 시켜야 하는 관점에서의 프로그램이 빈약하다. 전문직이나 학력이 높을수록 경력개발에 대한 의식이 높다는 결론은 아직도 학벌위주의 사회임을 입증한다. 현재의 경력개발 프로그램은 IT위주의 교육과 학력이 높은 사람들의 프로그램이 많으며 내용상의 질적으로도 기대에서 벗어나는 실정이다. 그 반면 학력이 낮은 여성집단을 위한 경력프로그램은 그나마도 프로그램에서도 찾아보기가 어렵다.

셋째, 직업생활에서의 직무순환으로 경력 쌓기

경력을 쌓는 형태에서 직업생활에서의 경력 쌓기가 설문자의 46.5%를 차지하였고, 경력개발의식은 근속년수가 거듭할수록 경력개발에 대한 의식이 비례하여 높게 나올 것으로 예상하였으나 1~3년 사이가 가장 활발하게 경력개발의 의식이 높게 나왔다. 이는 기업에서 직무순환을 거치면서 직장여성의 경력개발 의식을 높이는 경력개발 체계가 필요함을 의미한다.

여성의 경제활동 적극성, 비전통적인 직업의식, 노동시장의 남녀차별의 개선 등이 여성 개인이 노동시장에서 머무는 기간이 길어지게 되었다. 한 직무가 갖고 있는 지식이나 기술이 점점 짧아지고 있어 여성이 경력을 개발하기 위한 의식을 높이는 한편, 정부나 기업 등이 체계적으로 직장 여성이 노동시장에 오래 머물 수 있는 경력개발 지원이 필요하다.

또한 기업에서 승진체계의 합리화를 추진하여 고학력의 여성인력을 노동시장에 진입시켜 경력

개발 의식을 갖고 직무만족과 직업만족을 꾀할 수 있도록 기업문화를 형성할 때이다. 또한 지식 기반 사회에서는 여성의 필수적인 재능을 요구하므로, 여성들 스스로 경력개발을 하고자 하는 의지를 지원함으로써 여성 노동력 공급이 원활해질 수 있다. 즉, 여성의 경력개발 프로그램 개발과 교육 제공이 여성인력화에 기초를 다지는 길이다.

참고문헌

- 교육부 (1998). *교육통계연보*.
- 금재호 (2002). *여성노동시장의 현상과 과제*. 한국노동연구원.
- 김경동 (1993). *한국인의 가치관과 사회의식*. 서울: 박영사.
- 김병숙 외 (1998). *한국인의 직업의식조사*. 한국직업능력개발원.
- 김병숙 외 (1999). *직업심리학*. 박문각.
- 김병숙 (1993). *주부노동력 활용실태와 고용확대 방안*. 한국기술교육대학교 산업기술인력연구소.
- 김병숙 (1997). *자동화생산시스템에서 직무확충, 과제난이도 및 자동화수준이 작업자의 미래관련 행동에 미치는 영향*. 건국대 대학원. 박사학위논문.
- 김병숙 (2002). *여대생의 취업과 효과적 경력관리*. BPW.
- 김의철 외 (1999). *자기효능감과 인간행동*. 교육과학사.
- 김태홍 (1996). *여성 재취업구조와 고용정책과제*. 한국여성개발원.
- 김흥국 (2000). *경력개발의 이론과 실제*. 다산출판사.
- 나영선 외 (2001). *재직 여성근로자의 직업능력 향상훈련 활성화 방안*.
- 노동부 중앙고용정보관리소 (2000). *취업알선 직업코드 설명집*.
- 노동부 (1999). *여성과 취업*.
- 대통령직속 여성특별위원회 (1998). *여성실직자 재취업훈련의 발전 방향 모색*.
- 대통령직속 여성특별위원회 (1999). *지식기반사회 여성인력육성을 위한 중장기계획 개발*.
- 박세일 (1987). *현대사회와 여성의 역할*. 한국여성개발원.
- 서울특별시·한국여성학회 (1999). *경제위기 와 여성*. 서울특별시·한국여성학회공동.
- 안경주 (1997). *전문직 여성의 경력개발*. 경북대학교 대학원 석사학위 논문.
- 안영자 (1997). *한국여성의 직업의식에 관한 연구*. 경북대학교 대학원 박사학위 논문.
- 여성문제연구회 (1978). *대졸출신여성의 취업구조와 실태*.
- 여성부 (2001). *2001 여성백서*. 여성부.
- 이진호 (1999). *우리나라 중소기업의 인적자원 개발에 관한 연구*. 숭실대학교 대학원 석사학위 논문.
- 이효재 (1980). *여성의 사회의식*. 평민사.
- 장지연 (2001). *여성의 직업능력개발과 취업지원 정책과제*. 여성부.
- 전병재, 안계춘, 박종연 (1995). *한국사회의 직업 전문성연구*. 서울: 사회비평사.
- 전현숙 (1995). *여성인력의 직업의식과 직업만족의 관계에 관한 연구*. 울산대학교 대학원 석사학위 논문.
- 중앙고용정보원 (2002). *우리나라 직업지도*.
- 최지희 외 (1999). *여성인력수급의 전망과 과제*. 한국직업능력개발원.
- 한국노동조합총연맹 (1994). *여성노동환경 개선을*

- 위한 각 단체의 역할. 남녀고용평등 실현을 위한 심포지움. 심포지움 자료집.
- 한국여성개발원 (1998). 경제여건 변화와 여성 고용정책. 고용 평등의 달 기념 학술토론회.
- 한기찬 (1999). 지식의 지배. (주)생각의 나무.
- 홍대식 (1998). 현대심리학개론. (주)청암미디어.
- Bretz, R. D. Jr., Judge, T. A. (1994). Person-organization fit and the career success, *Journal of Vocational Behavior*, 44, 32-54.
- D. T. Hall(1976). *Careers in organizations*(Pacific Palisades, Calif : Good-year Publishing Company.
- J. C. Alpin, and DK. Gerster(1978). *Career Development : an Integration of Individual and Organizational Need*, *Personnel*, Mar-Apr.
- Montel, M. S.(1995). *Effects of job complexity and work stressors on employee satisfaction: Test and cross-Validation of Model*, Doctoral dissertation. Central Michigan University.
- Morris, S. G.(1995). *Turnover among professionals: The role of person culture fit and mentoring*. Doctoral dissertation University of Denver.

A Study on Career Development Consciousness of Career women

In-Sook Kim

**Department of Vocational,
Graduate School of Administration,**

Byung-Sook Kim

**Graduate School of Public Administration,
Kyung-gi University**

The purpose of the research is to submit basic data for building a career development system for career women by studying how several factors such as self esteem, job satisfaction, occupational satisfaction and career development will affect career development consciousness. Therefore, following assumptions have been established. ① career development consciousness would be affected by education level, ② there would be difference in career development consciousness between women who work in professional jobs and non-professional ones, ③ career development consciousness would be affected by length of service. As the result, the assumption that consciousness of career development would be affected by education level has been verified. The second assumption that there would be difference in career development consciousness between women who work in professional jobs and non-professional ones has been also verified. Women who work in professional jobs have higher levels of self esteem, job satisfaction, occupational satisfaction and career development will then those who have non-professional ones. The third assumption that career development consciousness would be affected by length of service has been verified, but career development consciousness is not directly proportional to length of service. Women who have 1 to 3 years of length of service have high levels of self-respect, job-satisfaction and career development and those who have below 1 year of career experience have the highest level of occupational satisfaction.