

여성 리더의 심리·사회적 특성과 커리어지향성

김 완 석 이 선 이 김 선 희[†]
아주대학교 심리학과 아주대학교 사회학과 아주대학교 심리학과

본 연구의 목적은 여성 리더의 심리·사회적 특성에 따른 커리어지향성의 차이를 살펴보는 데 있다. 본 연구는 현재 3개 공공부문(정부, 공기업, NGO)에 종사하고 있는 5급 이상의 여성 리더 98명을 대상으로 이루어졌다. 본 연구에서 사용한 심리적 특성으로 자긍심, 성역할 정체감, 성역할 고정관념, 성 인지력, 통제소재, 사회적 특성 중 조직의 특성으로는 조직의 관행, 조직의 성차별 문화를, 개인의 환경적 특성으로는 가족환경, 주변의 지지를 가정하여 이들 변인들과 커리어지향성과의 관계를 살펴보았다. 또한 추가적으로 커리어지향성과 직업 적응 변인인 직업의식, 직무 효율성과의 관련성도 살펴보았다. 그 결과, 심리적 특성 중 자긍심, 통제소재, 성 인지력, 성역할정체감에 따라 여성 리더의 커리어 지향성 정도에서 차이가 나타났으며, 사회적 특성에서는 조직의 특성보다는 개인의 환경적 특성인 가족환경, 주변의 지지에 따라 커리어지향성에서 차이가 나타났다. 또한 심리적 특성과 사회적 특성 모두를 예언변인으로 하고 커리어지향성을 종속변인으로 하여 단계적 회귀분석을 한 결과, 통제소재, 성 인지력, 성역할 정체감 중 양성성이 커리어지향성을 가장 많이 설명하는 변인으로 나타났다. 본 연구의 시사점과 제한점 및 추후 연구방향이 논의되었다.

주요어 : 커리어지향성, 성역할 정체감, 성 인지력, 통제소재, 주변의 지지

* 그동안 논문을 꼼꼼히 심사해주신 익명의 세분의 심사위원님들께 감사드립니다.

† 교신저자 : 김 선 희, (442-749) 경기도 수원시 팔달구 원천동 산 5, 아주대학교 심리학과

E-mail : isolde@ajou.ac.kr

한국 여성의 경제 활동 참가는 우리 사회의 경제구조변화에 부응하여 양적으로나 질적으로 많은 성장을 이루었다. 2002년 현재 우리나라의 여성 경제 활동 인구는 약 946만 6천명 수준으로 전체 여성의 49.7%가 경제활동에 참가하고 있으며, 이 수치는 1990년 약 750만 명과 비교했을 때 괄목할 만한 성장을 보이고 있다. 특히 1960년의 여성경제 활동 참가율 28.4%와 비교하면 여성의 경제 활동 참여가 지난 40년 동안 매우 활발히 이루어졌음을 알 수 있다(한국여성개발원, 2002).

이와 같은 여성의 경제 활동 참가율의 빠른 증가는 몇 가지 원인에 기인할 수 있다. 첫째, 여성의 교육 기회의 증대를 들 수 있다. 2002년 현재, 남학생과 여학생의 대학 진학비율을 보면, 남학생은 75.8%, 여학생은 72.4%로 남녀 학생의 대학 진학 비율이 크게 차이가 나지 않는다. 이는 여성들도 고등 교육을 받을 기회를 많이 가지게 되었으며, 적극적인 교육의 주체자로서의 역할을 수행하고 있다고 할 수 있다. 둘째, 국가에서 정책적으로 남녀 고용 평등법과 같은 법률을 제정하는 등의 사회 여건의 변화를 들 수 있으며, 셋째, 소비수준의 향상과 함께 추가적인 소득에 대한 욕구가 강화되어 여성들의 경제활동에 대한 동기가 유발되었으며, 넷째, 여성 1인당 출산율이 1.17명으로 세계 2위에 해당하는 저출산율로 인해 30대 이후의 여성이 대부분 육아에서 벗어나게 되었고 또한 가사노동을 대신할 수 있는 가정용품의 확대에 따라 여성의 노동시장 참여가 촉진되었다고 볼 수 있다. 이런 경제·사회적 환경 변화는 여성의 커리어에 대한 전반적인 인식의 변화를 수반하였다. 또한 여성들의 커리어에 대한 인식의 변화는 여성의 커리어지향성 정도의 변화를 이끌었다. 즉, 여성들이 커리어를 보조적인 생계수단으로 생각하였던 것

에서 벗어나, 점차 커리어를 여성의 삶에 있어 생계의 주요 수단으로, 혹은 여성의 삶의 중요한 요소로 자리매김하고 있다.

이와 같이 여성들 스스로의 변화와 사회여건의 변화로 인해 여성들이 커리어를 가지려는 욕구는 그 어느 시대보다 강해지고 있다. 이제 커리어를 가지는 여성은 예외적인 현상이 아니다. 그러나 노동시장의 여성참가율이 꾸준히 증가하고 있을지라도 선진자본주의 국가의 60-70%보다는 아직 낮은 수준이며, 또한 여성 취업자가 종사하고 있는 분야도 여전히 서비스업이나 사무직에 국한되어 있는 경우가 대부분이라 여성들의 커리어발달과 관련해서 아직도 많은 과제가 여전히 남아있다. 또한 이제까지 우리에게 알려진 커리어 관련 이론들은 주로 남성들을 중심으로 한 연구에 기초한 것이기 때문에 여성의 커리어 연구에 적용시키기에는 불충분하며 부적절하다(이재창과 임용자, 1995). 여성은 생리학적 특성 뿐 아니라 심리사회적 특성에서 남성에게는 나타나지 않는 독특한 변인이 존재한다. 많은 이론가와 연구자들은 일반적으로 남성과 여성의 커리어 발달에 공통적으로 영향을 끼치는 요소들이 있지만, 여성의 커리어선택과정은 남성의 것보다 훨씬 복잡하다고 제안하고 있다(Betz & Fitzgerald, 1987).

본 연구에서는 여성의 커리어지향성에 관한 이전 연구들에서 여성의 커리어지향성에 영향을 미친다고 밝혀진 심리적, 사회적 변인들이 현재 직업을 수행하고 있는 5급 이상의 여성 리더들에게도 커리어지향성을 예언하는 변인으로 작용하는지를 탐색하고자 하였고, 이와 더불어 조직 관련 변인들의 커리어지향성에 대한 영향력을 살피고자 하였다. 또한 커리어지향성과 직업적응 변인인 직업의식, 직무효율성과의 관련성을 살펴 보고자 한다.

여성의 커리어지향성

여성의 커리어발달에 연구자들이 관심을 갖기 시작한 것은 비교적 최근의 일이다. 그 동안 여성의 커리어발달은 커리어발달 이론가들에게는 별 중요한 관심거리가 아니었다(Osipow, 1983). 그러나 최근에 커리어 상담자들은 여성들이 광범위한 직업 대안들을 가지고 있으며, 평생 커리어를 가지려는 계획을 가장 우선시하는 등, 커리어의 우선 순위를 재조정하고 있다는 것을 발견하였다(Zunker, 2002/2004). 여성들은 “커리어 먼저 그리고 결혼은 할 수도 있고 아니면 나중에”라는 새로운 순위를 가지고 있다. 이처럼 여성들은 이전 시대보다 더 강한 커리어지향성을 보이고 있다. 이런 변화들은 여성들의 커리어지향성에 관한 연구들을 새롭게 할 필요성을 제기한다.

여성의 커리어 연구의 역사를 살펴보면, 연구 초기에는 여성들은 역사적으로 직업을 추구하지 않는다고 가정하고 있었기에, 여성의 역할을 가정 내 역할로 한정하여 여성들이 일할 의도가 어느 정도 있는지, 있다면 그들의 삶에서 일이 얼마나 중요한지 정도를 기술해주는 연구들이 대부분이었다. 따라서 여성 커리어발달 연구의 초기 단계는 여성들이 보이는 일-가정 지향(work-family orientation), 전통적인 커리어 선택과 관련된 변인들을 밝혀내는데 초점을 두었다. 즉 가정 밖에서 일을 하기를 원하는 여성들, 즉 사회적으로 규정된 성 이타적인 행동을 보이는 여성들을 대상으로 이들 행동을 유발하는 선행자가 무엇 인지를 밝혀내고자 하였다. 이와 같이 여성 커리어발달 연구의 초기 단계는 커리어지향적인 여성과 가정지향적인 여성을 구별해주는 요인에 초점이 맞추어 연구가 이루어졌다. 특히 이 시기의 연구들은 대부분 성격요인들을 중심으로 이루어졌으며 특히 도구성(instrumentality) 성격과 커

리어지향성과의 관계를 다룬 연구들이 주를 이루었다(Abrahams, Feldman과 Nash, 1978;Greenglass과 Devins, 1982; Marshall과 Wijiting, 1980). Spence와 Helmreich(1980, 1981)가 제안한 도구성이라는 개념은 자기주장성과 유능감 같은 남성적인 성격 특성이며, 부드러움, 대인관계에 대한 관심 또는 정서적 표현성 및 민감성 같은 전통적인 여성성으로 정의내릴 수 있는 “표현성(expressiveness)”과 대비되는 성격 특성이다. 이런 도구성은 Bakan(1966)의 주체적(agentive) 특성과 유사하다(Betz & Fitzgerald,1987). Abrahams, Feldman과 Nash(1978), Greenglass와 Devins, (1982), Marshall과 Wijiting(1980)은 도구성의 수준이 높을수록 더 강한 커리어지향성을 보인다는 결과를 일관되게 보고하였다. 또한 Hoyt와 Kennedy(1958)는 가족지향을 보이는 여성과 커리어지향을 보이는 여성 각각에게 SVIB(Strong Vocational Interest Battery)를 실시하여 커리어지향적인 여성은 전통적으로 남성이 우세한 높은 직위를 가진 직업에 흥미 점수가 높다는 결과를 얻었다(Walsh, W. B., & Osipow, S. H., 1995에서 재인용). Tinsley와 Faunce(1978, 1980)는 커리어지향을 보이는 여대생과 가정지향을 보이는 여대생사이에 적성, 직업 흥미와 욕구, 여성의 역할에 대한 태도, 가족의 지위에서 차이가 나타난다는 것을 발견하였다.

이들 연구들과 더불어 커리어지향성의 개념에도 많은 변화가 있었다. 이전까지의 연구들에서는 커리어지향성을 가정지향과 반대되는 개념으로 정의했던 것에 비해, Eyd(1962)는 커리어지향성을 “가정주부의 역할 수행과 관계없이 선호하는 일에 대한 관여 정도”라고 정의하였다(Betz & Fitzgerald, 1987에서 재인용). Almquist와 Angrist(1970)는 커리어지향성과 비슷한 개념으로 커리어현저성을 “경제적인 요구와 상관없이 성인의 삶의 일부로서 일에 대한 열망”으로, Masih(1967)

는 커리어현저성을 “개인이 커리어에 동기화되어 있는 정도”, “직업이 만족의 중요한 원천이 되는 정도”, “만족을 커리어에 귀인 하는 정도”라고 정의하였고, 또한 Marshall과 Wijting(1980)은 커리어중심성이라는 개념을 사용하여 “커리어 활동을 우선시하려는 경향성”으로 정의하였다. 한편 Richardson(1974)은 “작업 동기”와 “커리어지향성”을 구별하여, 작업 동기는 가정 밖에서 일을 추구하려는 욕구인 반면에, 커리어지향성은 기본적으로 생활의 중심으로서 일을 추구하려는 욕구라고 정의하였다.

이처럼 학자들마다 커리어지향성에 관한 다양한 정의를 내리고 있지만, 본 연구에서는 커리어지향성에 대해 종합적인 정의를 내리고 있는 Matui, Tauzki와 Onglacto(1999)의 커리어지향성 개념을 따르고 있다. 이들은 여성의 커리어지향성을 “여성의 삶의 중요한 부분으로 일을 생각하는 정도”라고 정의하고 있다. 이들의 정의는 여성의 삶에 있어 커리어가 가지는 의미에 대해 보다 포괄적인 태도를 말한다. 따라서 여성의 삶의 일부로서 커리어가 차지하는 비중이 이전시대보다 훨씬 중요하게 고려되는 데서 나온 종합적인 개념이라 할 수 있다.

여성의 커리어지향성과 관련된 심리적 변인들의 연구

여성의 커리어지향성에 관한 기존 연구들 중 커리어지향성을 보이는 여성들의 특성과 배경을 살펴본 연구들은 대부분 여성의 커리어지향성에 영향을 미치는 제 요인들의 관계성을 밝히고 있다. 이들 연구들에서는 여성의 커리어발달에 영향을 미치는 변인들로 심리적 특성, 사회적 특성들에 대해 언급하고 있다. 연구들에서는 커리어지향성과 관련된 심리적 특성으로 자기개념(self-concept)과 성역할 관련 특성을 주요한 독립변인

으로 사용하고 있다(Betz & Fitzgerald, 1987). 이 중 커리어발달을 자기개념으로 설명한 대표적인 학자는 Super(1980)이다. 그는 커리어선택은 직업역할 안에서 자기개념을 이행하는 과정과 관련이 있다고 주장하였다. 특히 여성의 커리어발달에서 자기개념은 중요한 요인으로 작용한다고 하였다. 자기 개념과 유사한 자기 존중감, 자기 수용(self-acceptance), 자신감(self-confidence)과 커리어지향성의 관계를 살펴본 연구들에서는, 청년기 여성들에게 있어 자신감과 자기 존중감이 높을수록 더 강한 커리어지향성을 보인다는 결과를 얻었다(Ridgeway & Jacobsen, 1979). 특히 자기 존중감이 높은 여성들은 남성 지배적인 직업(과학자, 예술가, 작가, 정치가, 변호사, 외과의사)에서 활동하는 경우가 많았다(Betz & Fitzgerald, 1987).

자기 개념이외에 여성의 커리어지향성에 영향을 미치는 또 다른 심리적 특성으로 성공과 실패에 대한 귀인 양식을 들 수 있다. Weiner와 그의 동료들(1971)은 성공과 실패에 대한 귀인을 안정 대 일시적 및 내적 대 외적의 두가지 차원으로 나누고 있다. 이들 차원 중 내적 대 외적인 귀인 양식의 차이를 살펴본 Simon과 Feather(1973)는 여성은 성공을 운 같은 외부적 요인에 귀인하는 경향이 있으며, 남성은 그들의 능력에 귀인하는 경향이 있다고 하였다. 커리어지향성과 관련된 또 다른 성격 특성으로 성역할과 관련된 성격 특성들을 들 수 있다. 이들 특성 중 도구적 성격 특성과 커리어지향성의 관계를 살펴본 연구들에서는 도구적 성격 특성이 커리어지향성과 정적으로 상관이 있다는 결과들을 얻었다(Abrahams, Feldman과 Nash, 1978; Greenglass와 Devins, 1982; Marshall과 Wijting, 1980). 또한 비 전통적인 커리어를 추구하는 여성들은 도구적 성격 특성과 밀접한 관련이 있다고 보고하고 있으며(Hackett, 1985), Olovsky와 Stake(1981)는 도구

성 성격은 여대생들 사이에 더 강한 성취동기와 더 큰 성취에 대한 자기존중감과 유능감과 관련 있다고 하였다. 특히 도구성 성격의 한 특징인 남성성이 강한 여성은 여성성이 강한 여성보다 그들의 흥미와 일치하는 커리어를 추구하려는 경향이 있다고 하였다(Wolfe & Betz, 1981). 이에 반해 가정지향적인 여성은 표현성 또는 여성성과 관계가 있다는 결과를 얻었다(Abrahams 등, 1978; Marshall과 Wijiting, 1980). Antil과 Cunningham (1979), Taylor와 Hall(1982), Whitley(1984)는 도구성은 자기 존중감(self-esteem)과 낮은 수준의 우울증 증후 같은 일반적 심리적 적응과 강한 정적 상관관을 보이고, 여성성은 자기 존중감과 적응과 아주 약한 상관관을 보인다고 하였다(Betz & Fitzgerald, 1987에서 재인용). Matsui 등(1999)은 도구성과 커리어지향성간의 관계가 사회적 압력의 지각과 외적 통제 소재에 의해 조절된다는 가설을 검증하기 위해 295명의 일본 여대생을 대상으로 연구하였다. 그들은 사회적 압력을 높게 지각하고 외적 통제 소재를 가지고 있는 여성들은 사회적 압력을 낮게 지각하고 낮은 외적 통제소재를 갖고 있는 여성에 비해 도구성과 커리어지향성간의 관계성이 낮다는 결과를 얻었다. 즉 이 연구 결과는 사회적 압력의 지각과 통제소재가 도구성과 커리어지향성과의 관계를 조절한다는 것을 밝히고 있다. 이런 도구적 성격 특성에 관한 연구에서 더 나아가 Farmer(1985)는 커리어를 가지려는 동기가 높은 젊은 여성은 도구적 특성과 표현적 특성 둘 다에서 비교적 높은 수준을 보이는 양성적(androgynous)인 성향이 있다고 결론 내렸다. 따라서 커리어지향성적인 여성은 Bem (1974)의 양성성이라는 특성과 일치하는 성격특성을 보인다고 하였다(Betz & Fitzgerald, 1987).

양성적인 성향 못지 않게 여성이 갖고 있는 여성의 역할에 대한 태도 또한 여성의 커리어지

향성에 영향을 미친다는 연구 결과들이 있다(Zuckerman, 1981). McWriter, E. H., Hackett. G.,과 Bandalos. D. L. (1998)의 연구에서도 자유로운 성 역할태도를 보이는 여학생들이 그렇지 않은 여학생들보다 교육과 커리어에 대한 높은 포부를 가지고 있다는 결과를 얻었다. 특히 젊은 여성들이 나이든 여성들보다 여성의 역할에 대해 더 자유로운 태도를 가지고 있다(Stafford, 1984).

여성의 커리어지향성과 관련된 사회적 변인들의 연구

여성의 커리어지향성에 영향을 미치는 사회적 변인들에 관한 연구는 주로 개인을 둘러싼 주변 환경 변인들에 관심이 모아졌다(Matui, Tazuki, & Onglacto, 1999; McWhiter, 1998). 주로 연구에서는 엄마와의 관계, 문화변용수준, 사회경제적 지위, 엄마의 직업여부, 주변사람들의 지지, 여권주의 태도, 여성의 역할에 대한 태도, 친여성적 태도, 장애의 지각 등이 사회적 변인으로 사용되었다. 엄마와의 관계와 커리어지향성과의 관계를 살펴본 연구로, 일본인 여대생을 대상으로 한 연구에서(Matui, Tazuki, & Onglacto, 1999), 여대생들의 커리어지향성은 자신의 엄마가 일을 통해 보상을 얻는다고 지각하는 경우가 그렇지 않은 경우보다 강하며, 반면에 가정에 대한 지향성은 엄마가 가사를 통해 보상을 얻는다고 지각하는 경우 더 강하게 나타난다는 결과를 얻었다. 따라서 이 연구에서는 무엇보다 여성의 커리어발달을 촉진하는 요인으로 엄마와의 관계와 엄마의 역할에 대한 보상 지각을 중요한 변인으로 포함시켰다. O'Brien과 Fassinger(1993)는 고등학교 여학생 409명을 대상으로 커리어선택과 커리어지향의 2개의 인과적 모델을 검증하면서, 청년기 여성의 커리어지향성과 커리어선택은 능력, 주제적 특성(도구성), 성역할태도, 엄마와의 관계를 통해 예

언될 수 있다고 결론지었다. 즉, 성역할에 대해 자유로운 태도를 가지고 있고, 수학과 직업에 대해 도구적이고 효율적이며 엄마와 적당히 애착되어 있는 여성들은 커리어지향적인 태도를 보인다고 하였다. McWhiter 등(1998)은 282명의 멕시코계 미국인 여고생의 교육과 커리어에 대한 기대를 예언하는 변인으로 사회경제적 지위, 문화 수용(culture accultulation) 수준, 학문적 성취, 도구성, 표현성, 성역할태도, 부모와 선생님의 지지, 가족과 커리어 몰입, 장애들의 지각을 들고 있다.

Flores와 O'Brien(2002)은 364명의 멕시코계 미국인 여고생을 대상으로 Lent, Brown과 Hackett (1994)의 커리어선택 모형을 검증한 결과, 부모의 지지, 장애, 문화변용과 여권주의 태도는 명성이 높은 커리어의 선택을 예언해주며, 문화변용, 여권주의 태도, 비전통적인 자기 효능감은 비전통적인 커리어 선택을 예언해 준다는 결과를 얻었다. 또한 여권주의 태도와 부모의 지지는 커리어 포부를 예언해준다는 결과를 얻었다. Betz와 Fitzgerald(1987)는 여성의 역할에 대한 자유로

운 태도 또는 친여성적 태도가 여성의 커리어 발달에서 촉진적 요인이 될 수 있다고 하였다.

이들 연구들을 종합하여 보면, 여성의 커리어 지향과 관련된 심리·사회적 요인들을 표 1과 같이 정리할 수 있다.

이와 같이 여성의 커리어지향성에 관한 이전의 연구들을 살펴보면, 여고생이나 여대생을 중심으로 개인의 심리적 변인과 개인을 둘러싼 주변의 지지 등 환경적 요인들에 대한 연구가 대부분이었다. 하지만 이들 여성의 커리어지향성은 조직내 작업환경에 의해 변화할 수 있다고 가정할 수 있다. 특히 여성들의 커리어에 대한 욕구는 강해졌다고 하더라도 아직도 작업장에는 장벽들이 여전히 남아있는 현실을 생각해볼 때, 여성의 커리어지향성은 이들 요인외에 작업장의 환경이나 풍토에 의해 달라질 수 있다. 현재 작업장에는 성역할 고정관념과 관련된 편견이 여전히 남아있으며(McBride, 1990; Rider, 2000, Zunker, 2002/2004), 자신의 커리어개발을 남편의 그것과 동등한 수준으로 생각하는 여성들은 많은 남녀들로부터 지지를 받지 못하며 자신의 역할을 개

표 1. 커리어지향성의 영향 요인들

| 개인 내적(심리적) 변인들 | 개인 외적(환경적) 변인들 |
|----------------|--------------------|
| 높은 능력 | 일하는 엄마 |
| 자유로운 성역할 가치 | 지지적인 아버지 |
| 도구성 | 높은 교육수준의 부모들 |
| 양성적 성격 | 여성 역할 모델 |
| 높은 자기 존중감 | 청년기 작업 경험 |
| 강한 학문적 자기 개념 | 양성적 양육 환경 |
| 높은 교육 수준 | 늦은 결혼 또는 독신 |
| 수학과목의 지속성 | 적은 수의 자녀 또는 자식이 없음 |
| | 여학교와 여자대학 |

출처: The Career Psychology of Women(Betz & Fitzgerald, 1987)

인적으로 수용하는 것에 어려움을 겪고 있다(Betz & Fitzgerald, 1987). 이런 장벽들을 고려할 때, 여성의 커리어지향성 연구는 개인의 특성뿐 아니라 개인의 속해있는 조직의 관습이나 조직의 문화 변인에 대한 연구도 함께 이루어져야 한다고 할 수 있다.

따라서 본 연구의 목적은 이전 연구들이 주로 여고생이나 여대생을 대상으로 커리어지향성의 영향요인들을 심리적, 환경적 요인에 중점을 두었던 것에 비해 실제 현직에 종사하고 있는 여성들을 대상으로 커리어지향성에 영향을 미치는 심리·환경적 요인과 더불어 조직 관련변인들을 추가하여 탐색하고자 한다. 특히 기존 연구들에서는 다루지 않았던 여성의 커리어지향성에 영향을 미치는 조직관련 변인으로 여성에게 불리한 조직관행, 조직의 성차별 문화 등을 연구변인에 추가하여 이들의 영향을 탐색하고자 한다. 또한 현직 여성들의 커리어지향성이 직업적응변인들(직무효율성, 직업의식)과 어떤 관련성이 있는지를 살펴보는 것이 연구의 또 다른 목적이다. 특히 본 연구에서는 비교적 커리어지향성이 강한 여성리더들을 조사대상자로 선정하였다. 이는 본 연구에서 정의한 커리어지향성 개념에 따른 것이다. 이전 연구들의 커리어지향은 가정지향(home orientation)과 반대되는 개념으로 단지 커리어를 가지려는 욕구 정도를 측정하고 있는 반면에, 본 연구에서는 Matui 등(1999)의 “여성의 삶의 중요한 부분으로 일을 생각하는 정도” 즉, 여성이 커리어를 단지 생계수단이 아닌 자신의 삶의 중요한 요소로 생각하는 경향성 또는 태도라고 정의한 커리어지향성을 종속변인으로 사용하였기 때문이다. 즉 본 연구의 커리어지향성은 커리어몰입(career commitment), 또는 커리어관여(career involvement)의 개념과 일맥상통하므로 커리어지향성을 측정하기 위해서는 앞으로 커리어

를 갖게 될 잠재적인 커리어 우먼보다는 현직에 종사하는 여성들을 대상으로 연구하는 것이 연구의 목적에 부합된다. 또한 커리어지향성과 직업 적응과의 관계를 살피기 위해서는 현직자를 대상으로 연구가 이루어져야 한다는 판단 하에 여성 리더를 표집 대상으로 하였다. 따라서 본 연구는 커리어지향성 및 직업적응에 대한 현직 여성들을 대상으로 한 실증적인 연구라 할 수 있다.

방 법

자료 수집 및 조사 대상자

본 연구는 2003년 6월 초에서 7월 중순까지 3개 공공부문의 남녀 리더를 대상으로 이루어졌다. 본 연구의 조사를 위해 공공기관(5개 기관), 정부조직(5개 기관), NGO(6개 기관)의 5급 이상 여성 리더들에게 설문지를 배포하였다. 3개 공공 부문에 여성리더용 설문지 55부를 각각 우편물로 보내서 설문지에 응답하도록 하였다. 그 결과 68%의 설문지 수거율을 보였다. 표 2는 각 기관 별로 수거되어 분석된 설문지 수이다. 표 2를 통해 알 수 있듯이, 본 연구의 조사 대상자는 3개 공공부문(공기업, 정부조직, NGO)의 여성 리더 98명이다. 본 조사에 참여했던 조사대상자들인 여성 리더의 연령은 35세 이하가 12.4%를, 35세-49세는 73.8%를 차지하여 이들 연령대가 여성 리더들을 대부분 차지하고 있다는 것을 알 수 있다. 학력은 대졸이상이 92.8%를, 미혼인 경우가 18.4%를, 10년 이상 재직한 경우가 63.3%를, 현재의 직급이 3급 이상인 경우가 51.9%를 차지하였다.

표 2. 조사대상자 수

| 기관명 | 조사대상자수 | |
|----------|------------|----|
| | 여성 | |
| 공공 기관 | 농업기반공사 | 9 |
| | 대한무역투자진흥공사 | 9 |
| | 한국관광공사 | 10 |
| | 한국수자원공사 | 6 |
| | 한국토지개발공사 | 7 |
| 정부 | 경기도청 | 10 |
| | 교육인적자원부 | 2 |
| | 수원시청 | 11 |
| | 여성부 | 9 |
| | 전남도청 | 4 |
| NGO | 녹색연합 | 1 |
| | 참여연대 | 1 |
| | 함께하는 시민행동 | 3 |
| | 환경련 | 6 |
| | 환경정의시민연대 | 7 |
| | 홍사단 | 3 |
| 합계 | 16 | 98 |

설문지

본 연구를 위해 사용한 설문지의 내용은 다음과 같다.

커리어지향성

커리어지향성 정도를 측정하기 위해 Matsui 등 (1999)의 연구에서 커리어지향성 문항으로 사용하였던 10문항 중 한국적 상황에 잘 맞지 않는다고 생각하는 2개 문항을 제외한 8개 문항을 본 연구를 위해 번역하여 사용하였다. 문항의 예는 “경제적으로 풍요롭더라도 나는 계속 일하고

싶다”, “나는 일을 통해 가장 큰 삶의 의미를 느낀다” 등이며 6점 척도(1점: 전혀 그렇지 않다, 6점: 매우 그렇다)로 구성하였다. 이들 문항들의 내적 합치도 계수는 .85이다. 따라서 이들 문항들을 같은 구성개념을 측정한다고 가정할 수 있으므로 각 개인별 커리어지향성 점수의 총합은 이들 8문항을 합산한 평균치를 사용하였다.

직업적응변인

직무효율성

직무효율성을 측정하기 위한 척도는 리더십의 통합적 모델에 근거하여 6가지 리더십 과정- 업무할당, 시행, 평가, 보상, 관리능력, 부하육성-으로 구분하고, 각 영역의 핵심활동들을 고려한 이선이, 김영래, 김혜숙, 김호섭, 윤소연(2004)의 연구에서 사용한 문항들을 그대로 사용하였다.

직무성과를 측정하기 위해 17개의 문항을 구성하였다. 문항은 6점 척도(1점: 전혀 그렇지 않다, 6점: 매우 그렇다)로 구성하였다. 직무성과의 차원은 할당 차원 4문항, 실행 차원 3문항, 효율성 차원 2문항, 보상 차원 2문항, 관리능력 차원 3문항, 부하육성 차원 1문항, 전반적 효율성 차원 2문항으로 구성하였다. 이들 문항들의 내적합치도 계수는 .93이다. 따라서 이들 문항들은 같은 구성개념을 측정한다고 할 수 있으므로 각 개인들의 직무효율성의 점수는 이들 17개 문항들의 총합의 평균을 사용하였다.

직업의식

포괄적 의미의 직업의식은 ‘직업에 대한 태도 및 가치관, 즉 직업에 대한 생각, 직업을 보는 눈’등을 의미하며 직업관, 직업적 가치관, 취업의식 등의 용어와 비슷한 의미로 사용되고 있다 (한국여성개발원, 1987). 또한 직업의식에 포함되

는 요소로서 직업이 무엇인지에 대한 생각, 사회에 있는 다양한 직업의 이해 등이 지적된 바 있다(김양희, 1998). 김양희(1998)는 직업의식을 크게 직무에 대한 태도와 조직에 대한 태도를 하위개념으로 포함하는 것으로 보았으며 직무 관련 태도는 업무 수행 시 일에 대한 몰입, 자신이 맡고 있는 일에 대한 자긍심, 잔업에 대한 태도, 업무 능력 향상을 위한 노력 등을 포함하는 것으로, 조직에 대한 태도는 자신의 일과 회사의 발전 사이의 연계 인식, 사내 행사 참여에 대한 태도, 근속 기대, 회사에 대한 자긍심과 동일시 등을 포함하는 것으로 보았다. 본 연구에서는 직업의식을 측정하기 위해 김양희(1998)의 직업의식척도를 기본으로 하여 6점 척도 상(1점: 전혀 그렇지 않다, 6점: 매우 그렇다)에서 응답하는 10개의 문항을 구성하였다. 본 연구에서 사용된 문항의 내적합치도 계수는 .87이다. 문항의 예로는 “나는 지금하고 있는 일을 만족스럽게 생각한다”, “나는 일을 하는 동안 업무에만 몰두한다”, “나는 이 직장에 다니는 것을 자랑스럽게 생각한다” 등 10개의 문항이다.

심리적 특성

개인 자긍심, 집단 자긍심, 리더 역할에 대한 자신감, 통제소재, 성역할정체감, 성역할고정관념, 성 인지력 각각에 대해 6점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 6=매우 그렇다)로 응답하도록 하였다.

자긍심(self-efficacy)

자긍심을 측정하기 위해 개인자긍심, 집단자긍심, 리더역할에 대한 자긍심 차원으로 구성하였다.

개인 자긍심 문항은 자신에 대한 태도가 긍정적인지 부정적인지에 관한 개념이다. 본 연구에서는 Rosenberg(1965)가 개발한 자존중감 척도

의 10개 문항 중 4문항을 발췌하여 측정하였다. 이들 문항은 “나는 다른 사람들만큼 일을 잘 할 수 있다”, “나는 자신에 대해 만족 한다” 등 4문항으로 구성되었다. 문항 간 내적 합치도 계수는 .75이다.

집단 자긍심 문항은 “나는 여성(남성)들에 대해 자랑스럽게 느낀다” 등 6점 척도 상(1점: 전혀 그렇지 않다, 6점: 매우 그렇다)에서 응답하는 3문항으로 구성하였다. 문항간 내적 합치도 계수는 .50이다. 리더역할에 대한 자긍심 문항은 “나는 상급자로서 내가 좋은 장점(자질)을 많이 가지고 있다고 느낀다” 등 4문항으로 구성하였다. 이들 문항들은 연구자들이 직접 제작하였다. 이들 문항들의 내적 합치도 계수는 .71이다.

통제소재(locus of control)

통제소재는 개인이 일에서의 성공에 대한 귀인 양식을 측정하였다. 문항의 예는 “일에서의 성공은 전적으로 나에게 달려있다” 등 연구자가 직접 제작한 3문항으로 구성되어 있다. 내적합치도 계수는 .52이다. 문항은 6점 척도 상(1점: 전혀 그렇지 않다, 6점: 매우 그렇다)에서 응답하도록 되어있다.

성역할정체감(sex role identity)

성역할정체감은 특정한 성별에 대해 바람직한 행동이라고 고정관념화한 기준을 개인이 내면화시킨 정도로 정의된다. 즉 사회가 각 성에 적절하다고 인정하는 특성이나 태도 또는 흥미와 동일시하는 정도라고 볼 수 있다(임정빈과 정혜정, 1997).

Bem(1972)은 남성성과 여성성은 단일 차원의 양극단에 위치하기보다 두개의 분리된 차원으로 볼 수 있다고 제안하였다. 즉 ‘여성적인 아닌 것이 남성적이다’거나 ‘남성적이 아닌 것이 여성적’

인 것은 아니라는 것이다. Bem(1975)은 고정관념 정제감 유형인 남성성, 여성성의 개념에 대한 대안으로 양성성(androgyny)의 개념을 소개하였다. 양성성이란 그리스어로 남성을 의미하는 andro와 여성을 가리키는 gyn으로 구성된 용어로, 한 개인 안에 남성적 특성과 여성적 특성이 함께 존재하는 것을 의미한다(임정빈과 정혜정, 1997).

본 연구에서는 Bem의 BSRI(Bem의 성역할척도, 1974)를 정진경(1990)이 한국형으로 만든 척도 문항 중 18개의 형용사(남성성 문항 6, 여성성 문항 6, 긍정성 문항 3, 부정성 문항 3)를 선별하여 사용한 김혜숙과 장재운(2002)의 측정 도구를 사용하였다. 문항은 6점 척도상(1점: 전혀 그렇지 않다, 6점: 매우 그렇다)에서 응답하도록 되어있다.

성 집단 동일시

성 집단 동일시는 자신이 속한 성에 얼마나 동일감을 느끼는지를 나타낸다. 김지경(2002)의 성 집단 동일시 문항 중 2문항을 사용하였다. 문항의 예로는 “나는 여성이라는 사실을 의식하지 않고 지낸다”, “나는 여성에 대해 부정적으로 얘기하는 사람들을 보면 화가난다” 등이다. 이들 문항간 내적합치도 계수는 .52이다. 문항은 6점 척도상(1점: 전혀 그렇지 않다, 6점: 매우 그렇다)에서 응답하도록 되어있다.

성역할 고정관념(sex role stereotype)

성역할 고정관념은 여성과 남성이 실제로 어떻게 다른가를 뜻하는 것이 아니라 사회가 생각하기에 여성과 남성의 역할이 어떻게 다른가를 나타내는 것이다. 김양희, 정경아(1999)가 개발한 한국형 남녀평등의식척도의 주요 문항중 10문항을 발췌하여 6점 척도 상(1점: 전혀 그렇지 않다, 6점: 매우 그렇다)에서 응답하도록 하였다. 측정 문항으로는 “남성은 업무 기획과 추진

력이 여성보다 우수하다”, “여성은 남성보다 직업의식이 낮다” 등 10개의 문항으로 구성되어 있다. 문항 간 내적합치도는 .88이다.

성 인지력(sex awareness)

성 인지력은 여성과 남성의 차이에 대해 얼마나 인식하고 있는가, 또한 이러한 차이를 정책에 반영하는 것의 필요성에 대한 인식, 보다 적극적인 개념의 성평등의식을 가지고 있는 지에 관한 개념이다. 이 문항들은 김혜숙과 장재운(2002)의 연구에서 사용하였던 15개의 문항에서 6개 문항을 발췌하여 사용하였다. 문항의 예는 “여성이 성공하기 위해서는 남성처럼 행동해야한다”, “여성 채용 목표제나 승진 할당제는 남성에 대한 역차별이다” 등이 있다. 문항 간 내적합치도는 .69이다. 문항은 6점 척도상(1점: 전혀 그렇지 않다, 6점: 매우 그렇다)에서 응답하도록 되어있다.

환경적 특성

조직관행

여성에게 불리한 조직의 관행을 묻는 문항은 “우리 부서에서는 밤늦게까지 일해야 한다” 등 6점 척도상(1점: 전혀 그렇지 않다, 6점: 매우 그렇다)에서 응답하도록 되어있는 5문항으로 구성하였다. 이 문항은 김혜숙과 장재운(2002)의 연구에서 사용하였던 문항들을 발췌하여 사용하였다. 문항간 내적 합치도 계수는 .55이다. 문항 간 내적합치도는 .69이다. 문항은 6점 척도 상(1점: 전혀 그렇지 않다, 6점: 매우 그렇다)에서 응답하도록 되어있다.

조직 성차별 문화

조직의 성차별 문화는 조직의 분위기나 구성원들이 행동에서 공공연히 나타나는 성차별을 의

미한다. 조직의 성차별 문화를 측정하는 문항은 “우리 조직에서는 승진이 여성에게 불리하다” 등 2문항으로 구성되었다. 이들 문항들은 김혜숙과 장재윤(2002)의 연구에서 사용한 문항 중 2문항을 발췌한 것이다. 조직문화간 내적합치도 계수는 .68이다. 문항은 6점 척도 상(1점: 전혀 그렇지 않다, 6점: 매우 그렇다)에서 응답하도록 되어있다.

가족 환경

여성에게 불리한 가족 환경을 측정하는 문항은 연구를 위해 연구자들이 직접 제작한 3문항으로 구성되어 있으며 문항간 내적 합치도 계수는 .50이다. 문항의 예는 “나는 자녀 양육 문제로 직장 일에 지장을 받고 있다” 가 해당된다. 문항은 6점 척도 상(1점: 전혀 그렇지 않다, 6점: 매우 그렇다)에서 응답하도록 되어있다.

주변의 지지

직장생활을 하는데 있어 주변 사람들의 지지를 측정하기 위해 배우자(이성 친구), 본인 부모님, 배우자 부모님, 기타(학교 은사, 선배, 형제, 자매) 사람들이 직장 생활을 지지하는 정도를 살펴 보았다. 문항은 총 4문항으로 6점 척도 상(1점:

전혀 그렇지 않다, 6점: 매우 그렇다)에서 응답하도록 되어있으며 연구자들이 직접 제작하였다.

인구학적 변인들

본 연구의 인구통계적 변인으로 연령, 재직기간, 결혼 여부, 막내 자녀의 연령, 직책의 중요성(1점: 전혀 중요하지 않다, 5점: 매우 중요하다), 승진하는데 걸린 기간(1점: 느렸다, 5점:빨랐다), 현 직급 등이 있다.

결 과

심리적특성과 커리어지향성

여성리더의 심리적 특성에 따라 커리어지향성에서의 차이가 나는지를 알아보기 위해 결과들을 분석하였다. 그 결과가 표 3에 제시되어 있다. 표 3에서 알 수 있듯이, 심리적 특성 중 개인자공심, 성역할정체감, 통제소재, 성 인지력에 따라 커리어지향성에서 차이가 나타났다.

개인자공심과 커리어지향성

리더의 심리적 특성인 개인자공심과 커리어지

표 3. 심리적 변인에 따른 커리어지향성의 T-test 결과 및 effect size

| | | 커리어지향성 | t값 | effect size |
|-------|-------------------|-----------|----------|-------------|
| 개인자공심 | 강한 집단(n=33) | 4.82(.64) | -2.01* | 0.50 |
| | 약한 집단(n=34) | 4.49(.69) | | |
| 통제소재 | 강한 내적 통제소재 (n=28) | 4.99(.56) | -5.17*** | 1.68 |
| | 약한 내적통제소재 (n=20) | 4.09(.63) | | |
| 성 인지력 | 약한 집단(n=37) | 4.88(.48) | -2.77** | 0.75 |
| | 강한 집단(n=24) | 4.47(.64) | | |

()은 표준편차

*** p < .001 ** p < .01 * p < .05

향성과의 관계를 살펴보기 위해, 각 개인의 개인 자긍심의 점수에 상위 30%에 해당하는 집단을 자긍심이 강한 집단, 하위 30%에 해당하는 집단을 자긍심이 약한 집단으로 나누어 분석하였다. 개인자긍심의 전체 평균은 4.36이며 표준편차는 0.70이며, 점수의 범위는 2.75 - 6.00이다. 하위 30%에 해당하는 집단은 개인자긍심 평균점수 4점 이하에 해당되는 개인들로 구성하였으며, 상위 30%에 해당하는 집단은 평균점수 4.75이상에 해당되는 개인들로 구성하였다. 그 결과, 개인자긍심이 강한 집단이 약한 집단보다 커리어지향성 정도가 강하였다($t_{(65)} = -2.01, p < .05$).

통제소재와 커리어지향성

리더의 심리적 특성인 통제소재와 커리어지향성과의 관계를 살펴보기 위해, 개인의 통제소재 점수에 따라 상위 30%에 해당하는 집단을 강한 내적통제소재 집단으로, 하위 30%에 해당하는 집단을 약한 내적통제소재 집단으로 분류하였다. 전체 조사대상자의 통제소재점수의 평균은 4.53이며 표준편차는 0.56이며, 점수의 범위는 2.67 - 6.00이었다. 상위 30%에 해당하는 집단은 평균이 4.67이상에 해당하는 집단이며, 하위 30%에 해당하는 집단은 평균이 4.00이하에 해당하는 집단이다. 결과는 표 3에 제시되어 있다. 그 결과 내적 통제소재가 강한 집단이 약한 집단보다 커리어 지향성 정도가 강하였다($t_{(46)} = -5.17, p < .001$).

성 인지력과 커리어지향성

리더의 심리적 특성의 하나인 성 인지력과 커리어지향성과의 관계를 살펴보기 위해, 개인의 성 인지력 점수에 따라 상위 30%에 해당하는 집단과 하위 30%에 해당하는 집단으로 분류하였다. 전체 조사대상자의 성 인지력 점수의 평균은 3.11, 표준편차는 0.78이며, 점수의 범위는 1 -

5.67이었다. 집단의 성 인지력 점수가 2.50이하이면 하위 30%집단으로, 3.50이상인 경우 상위 30%의 집단으로 분류되었다. 성 인지력 문항은 역산문항이므로 점수가 높을수록 여성이 자신의 성과 남성의 성의 차이를 인식하는 정도가 낮아 성 인지력이 낮다고 할 수 있으며, 점수가 낮을수록 여성의 성 인지력이 높다고 할 수 있다. 결과는 표 3에 제시되어있는 것처럼, 성역할인지가 높은 집단이 낮은 집단보다 커리어지향성이 강하였다($t_{(59)} = -2.77, p < .01$).

effect size값 제시

본 연구에서는 t-test 결과와 함께 Cohen(1977)이 제안한 effect size 값을 함께 제시하여 보다 풍부한 정보를 제공하였다. Cohen(1977)은 처치가 만드는 차이가 얼마인지 또는 독립변인들이 종속 변인의 전집에서 차이가 나타나는 정도를 effect size를 통해 알 수 있다고 하였다. Effect size를 구하는 공식은 $d = (\mu_1 - \mu_2) / \sigma$ 이다(Cohen, 1977). 이 공식에 따라 본 연구에서도 t-test와 더불어 effect size를 구하였다. 그 결과 개인자긍심이 커리어 지향성변량을 설명하는 정도는 0.50이고, 통제소재는 1.68, 성역할 인지는 0.75의 effect size 값을 얻었다. 이 수치는 Cohen(1977)이 제시하였던 .20이하이면 종속변인의 변량을 적게 설명하고, .50정도이면 보통 정도로 설명하며, .80이상이면 종속변인의 변량을 많이 설명한다는 기준에 따라 위의 세 가지 변인들은 커리어지향성을 보통 정도 이상으로 설명한다는 것을 알 수 있다.

성역할정체감과 커리어지향성

또 다른 심리적 특성의 하나인 성역할정체감에 따른 커리어 지향의 차이를 알아보기 위해, 먼저 개인의 성역할정체감 점수를 네 집단으로 분류하였다. 즉 양성성 집단, 남성성 집단, 여성

표 4. 성역할정체감에 따른 커리어지향성 ANOVA 결과 및 사후분석결과

| 변량원 | 지승화 | df | 평균지승화 | F | 사후검증 |
|-----|----------|----|-------|---------|-----------|
| 집단간 | 6.158 | 3 | 2.503 | 5.60*** | 양성성>남성성** |
| 집단내 | 34.453 | 94 | .367 | | 양성성>여성성** |
| 전체 | 2167.063 | 98 | | | 양성성>미분화** |

*** p < .001, ** p < .01, * p < .05,

성 집단, 미분화 집단으로 분류하였다. 전체 집단의 성역할 정체감 점수의 남성성 점수는 평균이 4.13, 중앙치는 4.00이고, 여성성 점수의 평균은 4.14, 중앙치는 4.00이다. 우선 개인을 네 집단중 하나에 할당하기 위해, 각 개인의 남성성 점수와 여성성 점수를 가지고, 김남숙, 정진경과 박광배(1997)의 연구에서 제시된 공식에 따라(여성성 총점에서 남성들은 -0.341, 여성들은 0.263을 더해주고, 남성성 총점에서 남성들은 0.316, 여성들은 -0.166을 더해지면 된다) 각 개인의 남성성 조절점수와 여성성 조절점수를 구하였다. 이렇게 해서 얻은 점수들을 남성성 척도 총점의 분류기준점 4.47과 여성성 척도 총점의 분류기준점 4.29에 따라(김남숙 등, 1997), 남성성 조절 점수 4.47이상, 여성성 조절 점수 4.29이상인 집단은 양성성 집단으로, 남성성 조절점수 4.47이하, 여성성 조절 점수 4.29이하인 집단은 남성성 집단으로, 남성성 조절점수 4.47이하, 여성성 조절

점수 4.29이상인 집단은 여성성 집단으로, 남성성 조절점수 4.47이하, 여성성 조절점수 4.29이하인 집단은 미분화 집단으로 구분하였다.

표 4는 양성성, 남성성, 여성성, 미분화 집단의 커리어 지향의 평균값이다. 이들 네 집단의 커리어 지향점수를 비교한 결과는 표 4에 제시되어 있다. 표 4에서 볼 수 있듯이, 성역할정체감에 따라 커리어지향성의 차이가 나타났다($F_{(3,94)} = 5.60, p < .001$). Scheffe 사후 분석 결과 양성성 집단($M = 5.23, SD = 0.58$)이 남성성($M = 4.51, SD = 0.66$), 여성성($M = 4.65, SD = 0.59$), 미분화($M = 4.49, SD = 0.62$) 집단보다 커리어지향성 점수가 높음을 알 수 있다.

환경적 변인들과 여성의 커리어지향성

조직의 환경특성(조직관행, 조직의 성차별문화) 및 개인의 환경 특성(가족환경과 직장생활에 대

표 5. 환경적 변인에 따른 커리어지향성의 T-test 결과 및 effect size

| | | 커리어지향성 | t값 | effect size |
|--------|-----------------|-----------|---------|-------------|
| 가족환경 | 불리한 집단(n=39) | 4.50(.67) | 2.03* | 0.50 |
| | 유리한 집단(n=27) | 4.84(.68) | | |
| 주변의 지지 | 높은 주변의 지지(n=27) | 4.94(.44) | -3.16** | 0.85 |
| | 낮은 주변의 지지(n=29) | 4.44(.70) | | |

()은 표준편차

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

한 주변의 지지)과 커리어지향성과의 관계를 살펴 보았다. 그 결과 환경적 특성 중 가족환경과 주변의 지지만이 커리어지향성에서 차이를 보였다. 그 결과는 표 5에 제시되어 있다.

가족환경과 커리어지향성

여성리더의 가족환경과 커리어지향성과의 관계를 살펴보기 위해, 여성에게 불리한 가족환경의 점수에 따라 상위 30%(유리한 가족환경), 하위 30%(불리한 가족환경)의 두 집단으로 구분하였다. 전체집단의 여성에게 불리한 가족환경의 평균은 2.47, 표준편차는 0.98이다. 가족환경의 평균이 1.67이하인 경우를 하위 30%의 집단으로, 평균이 2.68이상인 경우를 상위 30%의 집단으로 나누어 분석하였다. 그 결과, 표 5에 제시되어 있는 것처럼, 직장생활에 방해가 되지 않는 가족환경을 가진 집단이 방해가 되는 가족집단을 가진 경우보다 커리어지향성 정도가 강하였다($t_{(64)} = 2.03, p < .05$). 또한 effect size 값은 .50이다.

주변의 지지와 커리어지향성

여성 리더의 직장생활에 대한 주변의 지지와 커리어지향성과의 관계를 살펴보기 위해, 주변의 지지 점수에 따라 상위 30%(높은 지지 집단), 하위 30%(낮은 지지 집단)의 두 집단으로 나누었다. 전체집단의 주변의 지지점수의 평균은 4.64,

표준편차는 1.04이다. 주변의 지지의 평균이 4.50 이하인 경우를 하위 30%의 낮은 지지 집단으로, 5.25이상인 경우를 상위 30%의 높은 지지 집단으로 구분하여 분석하였다. 그 결과는 표 5에 제시되어 있다. 즉 주변의 지지가 높은 집단이 낮은 집단보다 커리어지향성 정도가 강하였다($t_{(52)} = -3.16, p < .01$). 또한 effect size 값은 0.85이다.

여성리더의 커리어지향성과 직업 적응 변인들

커리어지향성과 직무 효율성 지각

커리어지향성과 직무의 효율성의 관계를 살펴 보기 위해 일원변량분석을 하였다. 그 결과가 표 6에 제시되어 있다. 표 6에서 볼 수 있듯이, 커리어지향성의 정도에 따라 직무효율성에 차이가 있음을 알 수 있다($F_{(2,95)} = 9.70, p < .001$). 또한 scheffe 사후검증결과, 커리어지향성정도가 높은 집단($M = 4.31, SD = 0.59$)이 지향성정도가 중간인 집단($M = 4.00, SD = 0.48$)($p < .001$)이나 지향성정도가 낮은 집단($M = 3.76, SD = .31$)보다 자신의 직무에 대한 효율성지각정도가 강하였다($p < .01$). 또한 지향성정도가 중간인 집단이 낮은 집단보다 효율성지각정도가 강하였다($p < .05$).

커리어지향성과 직업의식

커리어지향성과 직업의식의 관계를 살펴보기

표 6. 커리어지향성에 따른 직무효율성 ANOVA 결과 및 사후분석결과

| 변량원 | 사승화 | df | 평균 사승화 | F | 사후검증 |
|-----|---------|----|--------|---------|--------------|
| 집단간 | 4.62 | 2 | 2.31 | 9.70*** | 높은집단>낮은집단*** |
| 집단내 | 22.61 | 95 | .24 | | 중간집단** |
| 전체 | 1631.67 | 98 | | | 중간집단>낮은집단* |

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

표 7. 커리어지향성에 따른 직업의식의 ANOVA 결과 및 사후분석결과

| 변량원 | 자승화 | df | 평균자승화 | F | 사후검증 |
|-----|---------|----|-------|----------|-----------------------------|
| 집단간 | 8.27 | 2 | 4.14 | 14.40*** | 높은집단 > 낮은집단***, > 중간집단** |
| 집단내 | 27.30 | 95 | .29 | | |
| 전체 | 2153.64 | 98 | | | 중간집단 > 낮은집단** |

*** p < .001, ** p < .01, * p < .05

위해 일원변량분석을 실시하였다. 그 결과는 표 7에 제시되어 있다. 표 7에서 볼 수 있듯이, 커리어지향성의 정도에 따라 직업의식에서 차이가 있음을 알 수 있다($F_{(2,95)} = 14.40, p < .001$). 또한 scheffe 사후검증결과, 커리어지향성정도가 높은 집단($M = 4.97, SD = 0.61$)이 지향성정도가 중간인 집단($M = 4.64, SD = 0.54, p < .001$)이나 지향성정도가 낮은 집단($M = 4.23, SD = .40, p < .01$)보다 직업의식이 강하였다. 또한 지향성정도가 중간인 집단이 낮은 집단보다 직업의식이 강하였다($p < .01$).

예측변인들과 커리어지향성 회귀분석

자긍심, 성인지력, 통제소재, 성역할정체감, 성역할 고정관념 같은 심리적 특성들과 조직관행, 조직의 성차별문화, 가족환경, 주변의지지 같은

사회적 특성들을 예언변인으로 하여 종속변인인 커리어지향성과의 회귀분석을 하였다. 그 결과가 표 8에 제시되어 있다. 표8에서 알수 있듯이, 커리어지향성을 예측하기 위해 연구에서 사용한 예측변인들 중 통제소재, 성역할정체감 중 양성성, 성 인지력 변인 등 세 개의 변인이 커리어지향성을 예측해주고 있다.

논 의

본 연구는 여성의 심리적·사회적 특성에 따라 커리어지향성(career orientation)정도에 차이가 나타나는지를 알아보기 위해 5급 이상 여성리더 98명을 대상으로 조사하였다. 본 연구의 목적은 커리어지향성에 영향을 미치는 여성의 심리적·

표 8. 예측변인들과 커리어지향성간의 단계적 회귀분석 결과

| 단계별 | 삽입된 변인 | R ² | ΔR ² | 회귀식 F치 | 최종회귀식 β |
|-----|--------|----------------|-----------------|--------|---------|
| 1 | 통제소재 | .205*** | | 24.270 | .453*** |
| 2 | 통제소재 | .262** | .057** | 16.518 | .391*** |
| | 양성성 | | | | .246** |
| 3 | 통제소재 | .324** | .062** | 14.711 | .360*** |
| | 양성성 | | | | .273** |
| | 성인지 | | | | .252** |

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

사회적 특성들을 밝혀내고, 커리어지향성이 직업 적응에 어떤 영향을 미치는지를 살펴보는데 있다. 본 연구의 심리적 특성은 자긍심, 성역할정체감, 성 고정관념, 성 인지력, 개인의 귀인양식에 기초한 통제소재 등이 속하며, 사회적 특성으로는 크게 조직 환경과 가족 환경으로 나누어서, 조직 환경특성에는 여성에게 불리한 조직 내 관행, 조직의 성차별 문화를, 가족환경 특성으로는 여성의 직장생활에 불리한 가족 환경, 직장생활을 하는데 있어 주변 사람들의 지지가 해당되며, 인구통계학적 특성에는 연령, 결혼여부, 학력, 막내자녀의 연령, 재직기간 등이 포함되어 있다. 본 연구에서는 이들 변인들과 커리어지향성과의 관계를 살펴보았다.

본 연구의 목적인 여성의 커리어지향성에서의 차이를 나타나게 하는 변인들을 살펴본 결과를 요약하면 다음과 같다. 먼저 심리적 특성과 커리어지향성과의 관계에서, 첫째, 심리적 특성 중 자긍심과 커리어지향성과의 관계는 자긍심이 높은 집단이 낮은 집단보다 더 강한 커리어지향을 보였다. 이 결과는 커리어지향성에 영향을 미치는 한 요인으로 개인의 자긍심이 중요하며 여성이 커리어지향성을 가지기 위해서는 무엇보다 자신에 대한 긍정적인 사고방식이 필요하다는 것을 보여주고 있다. 둘째, 성역할정체감과 커리어지향성과의 관계에서는 한 개인 안에 남성성과 여성성을 두루 갖춘 양성성 집단이 남성성, 여성성, 미분화 집단보다 커리어지향성 정도가 강하였다. 이런 결과는 Farmer(1985)의 연구 결과와 일치한다. 또한 본 연구의 결과는 국가적 차원에서 양성평등화 정책의 중요성을 강조하는 요즘의 세태에 한껏 힘을 실어주는 자료라 할 수 있다. 셋째, 커리어지향성과 관련성 있는 심리적 특성 중 하나로 성역할 고정관념과 성 인지력을 가정하였었는데, 이중 성역할고정관념에

따른 커리어지향성의 차이는 나타나지 않았으나, 성 인지력은 커리어지향성의 차이를 설명해주었다.

그러나 성 인지력의 경우, 연구자가 의도했던 것과는 달리 성 인지력이 낮은 집단이 오히려 높은 집단보다 커리어지향성정도가 강하다는 결과를 얻었다. 이 결과는 몇 가지 원인에 기인할 수 있다. 첫째 이유는, 본 연구에서 사용한 성인지력 문항의 타당성과 관련해서 생겨난 문제일 수 있다. 본 연구의 성 인지력 문항은 김 혜숙과 장재운(2002)의 연구에서 사용하였던 성인지력 15문항중 6문항을 발췌하여 사용하였다. 이들 문항들은 일반적인 성 인지력을 측정하기 보다는 직장생활에서 요구되는 여성의 역할 같은 내용으로 구성되어 있어 성 인지력 개념과는 약간 차이가 있을 수 있다. 둘째, 여성 리더들인 경우, 오랜 직장 경험을 통해 성 인지력 태도가 실제 직장생활에서 요구되는 여성의 역할에 대한 태도로 바뀔 수 있다. 아직까지 직장내 문화가 남성중심주의 문화이기에 여성들도 남성처럼 행동해야 직장생활이 순조로울 수 있다. 따라서 여성 리더들인 경우 현실적으로 직장생활에서 요구되는 여성의 태도를 비교적 정확히 알고 있어 성 인지력의 문항에 낮게 반응했을 가능성이 높다.

따라서 성 인지력 점수가 낮은 집단은 현실적으로 커리어 수행 시 조직이 요구하는 여성의 태도나 자세에 대해 순응하고 있는 여성들일 가능성이 높다. 이런 해석의 근거는 재직기간이 길수록, 연령이 증가할수록 성 인지력이 낮아지며, 연령이 증가할수록 재직기간이 길수록 커리어지향성은 높아진다는 추가적인 분석을 통해 이해될 수 있다. 즉 오랜 직장생활을 경험한 사람일수록 성차별적인 요소가 아직 곳곳에 남아있는 직장 환경에서의 여성들이 가져야할 사회적 역할에 대한 순응정도가 강할 수 있다. 따라서 재

직기간이 길수록 연령이 증가할수록 성인지력은 낮아질 가능성이 높다. 그러나 연령과 재직기간이 증가할수록 커리어지향성은 강해진다는 것을 생각하면, 성인지력이 낮을수록 커리어지향성은 강해질 수 있다고 생각할 수 있다. 세 번째 이유는 성 인지력과 커리어지향성의 관계에서 어느 것이 선행 요인인지는 불명확하다는 데서 원인을 찾을 수 있다. 즉 커리어지향성 정도에 따라 성 인지력의 강도가 달라질 수도 있다고 생각해 볼 수 있다¹⁾.

넷째, 심리학적 특성인 통제소재와 커리어지향성과의 관계를 살펴본 결과는 이전의 연구들처럼 내적통제소재가 강한 집단이 약한 집단보다 커리어지향성 정도가 강하였다. 이는 이전의 연구결과(Matsui 등, 1999)와 일치한다.

기존의 연구와 차별적으로 개인차 변인이외에 커리어지향성에 영향을 끼치는 요인으로 조직 및 가족의 환경 변인을 추가하여 커리어지향성과의 관계를 살펴본 본 연구 결과에 따르면, 첫째, 조직의 관행과 조직 내 성차별 문화는 여성의 커리어지향성에 영향을 끼치지 못했다. 이 결과는 본 연구의 조사 대상이 여성 리더들이라는 특수성으로 해석될 수 있을 것이다. 여성리더들은 조직 내 성차별문화와 조직관행을 수용하려는 태도가 강하다고 할 수 있다. 지금 현재까지 조직의 이런 문화에 접하며 직장생활을 수행하고 있기에 이런 조직의 환경적 특성들을 자신의 커리어지향성의 장애요인으로 덜 지각하는 경향이 있다고 추론해 볼 수 있다. 한편 가족 환경의 영향력에서는, 여성 리더들이 속해 있는 가족환

경에 따라 여성의 커리어지향성에서 차이가 난다는 결과를 얻었다. 즉 여성의 커리어지향성을 불리하게 만드는 가족 환경이 여성의 커리어지향성에서 조직 관련 변인보다 더 결정적일 수 있다고 할 수 있다. 또한 직장생활을 하는데 있어 주변의 중요한 사람들의 지지 정도에 따라 여성의 커리어지향성에서 차이가 나타났다. 따라서 이들 여성리더들의 커리어지향성에 영향을 끼치는 요인은 조직의 환경적 특성보다는 개인의 특성과 더욱 더 관련되어 있다고 할 수 있다. 이들 결과를 통해 여성리더인 경우 커리어지향성에 영향을 끼치는 요인은 조직의 관행이나 조직의 성차별 문화 같은 개인 외적인 변인보다는 개인을 둘러싼 개인 가족환경이나 주변의 지지 같은 개인 내적변인들이 더 중요하다는 것을 알 수 있었다.

또한 본문에는 넣지 않았지만 추가적으로 분석한, 인구학적인 변인들과 여성의 커리어지향성과의 관계를 살펴보면, 연령, 재직기간, 막내자녀의 연령, 직책의 중요성 등이 여성의 커리어지향성과 관계가 있었다. 연령이나 재직기간과 커리어지향성과의 관계를 통해 알 수 있듯이, 여성의 커리어지향성은 연령이나 재직기간이 증가함에 따라 더욱 강해지는 것을 알 수 있다. 특히, 이들 변인 중 막내자녀의 연령을 보면, 자녀가 7세 이하인 경우가 다른 연령의 자녀를 둔 여성 집단보다 여성의 커리어지향성이 낮게 나타난다는 결과를 얻었다. 이는 아직까지 여성이 커리어를 가지는데 있어 자녀의 연령수준이 문제가 된다는 것을 확인시켜주는 연구 결과이다. 직책의 중요성과 커리어지향성과의 관계를 살펴보면, 직책의 중요성이 높을수록 커리어지향적인 태도를 보였다.

마지막으로 본 연구에서 다루었던 커리어지향성과 직업적응변인들과의 관계를 살펴본 결과는

1) 본 연구에서도 커리어지향성에 따른 성역할 인지를 살펴보았다. 그 결과 커리어지향성 정도에 따라 성역할 인지에서 차이가 나타났다($F_{(2,95)}=5.35, p<.001$). 즉 지향성점수가 높은 집단과 보통인 집단이 낮은 집단보다 성역할 인지 점수가 높았다.

커리어지향성에 따라 직무효율성과 직업의식에서 차이가 나타났다. 즉 커리어지향성 정도가 강할수록 자신의 직무효율성이 높다고 지각하였으며, 높은 직업의식을 보였다. 이는 커리어지향성이 직업적응변인을 예측할 수 있는 선행자의 역할을 충분히 하는 것으로 볼 수 있다.

위의 연구 결과들을 종합해보면, 본 연구가 지니는 의의를 찾을 수 있다. 첫째, 본 연구는 여성들의 변화된 커리어 의식을 반영하여 커리어지향성 개념을 단지 직업을 가지려는 욕구 이상으로 정의하고, 여성의 삶의 중요한 요소로 직업을 생각하는 커리어몰입의 개념으로 재정립하였기에 현대 여성의 커리어지향성을 잘 설명해줄 수 있는 연구라 할 수 있다. 또한 변화된 커리어지향성의 개념을 측정하기 위해 이전 연구들에서처럼 여고생이나 여대생을 조사대상자로 하기보다는 현직에 있는 여성 리더들을 대상으로 재직자 중심의 커리어지향성을 측정하였다는데서 연구의 또 다른 의의를 찾을 수 있다. 둘째, 여성의 커리어지향성에 영향을 미치는 요인들에 대한 구체적인 실증 자료를 제시하였다. 기존의 연구들에서 사용하였던 심리적, 사회적 변인들에 대한 실증적 조사를 통하여 실제 커리어지향성에 영향을 미치는 요인들을 밝혀내었다. 특히 여성의 심리적 특성과 성역할 관련 특성들에 대한 집중적 탐구를 통하여 앞으로 여성의 커리어지향성 모형의 개발에 기초적인 자료를 제공하였다. 또한 기존의 연구에서 다루지 않았던 조직 관련 변인들을 연구에 포함시켜 여성의 커리어지향성을 설명하고자 하였다. 비록 이들 변인의 효과가 여성리더 집단에서는 나타나지 않았지만, 학교를 갓 졸업한 취업 세대기들이나 이직을 생각하는 여성들에게는 이 같은 조직 관련 변인들이 커리어 발달에 영향을 끼칠 것이다. 따라서 이 변인에 대한 후속적인 연구가 반드시 이루어

져야 할 것이다.

이런 연구의 의의에도 불구하고 본 연구는 몇 가지 제한점을 가지고 있다. 첫째, 본 연구에서 조사한 여성의 사례수가 결과를 일반화시키기에 부족하다. 그러나 여성 리더가 수적으로 많지 않은 현실을 감안했을 때, 이것은 연구의 제한점이라기보다는 우리 현실의 문제점이라 할 수 있다. 그러나 본 연구의 결과를 일반화하기에는 조심스러움이 따르는 것이 사실이다. 둘째, 본 연구의 조사대상인 여성리더는 일반 여성들보다 커리어지향성 정도가 높다고 할 수 있다. 따라서 여성리더들의 커리어지향성 점수의 편차가 크지 않을 수 있다. 이에 여성의 커리어지향성에 영향을 미칠 수 있는 변인들의 효과가 다른 일반적인 여성 집단보다 축소되었을 가능성이 있다. 이런 문제점을 극복하기 위해서 앞으로의 연구에서는 다양한 직책의 커리어 여성들을 연구 대상으로 선정할 필요가 있다. 셋째, 본 연구에서는 여성의 커리어지향성에 중요한 변인이라 할 수 있는 멘토의 역할, 능력 같은 변인들이 포함되지 않았다. 앞으로의 연구에서는 이들 변인들에 대한 연구가 필수적이라 할 수 있다.

참고문헌

- 김남숙, 정진경, 박광배 (1997). 한국 성역할 검사의 수정점수 및 분류기준 산출. *한국심리학회지: 사회 및 성격*, 11(2), 77-90.
- 김양희 (1998). 여성의 직업의식에 영향을 미치는 요인: 프로그램 개발을 위한 기초연구. *한국심리학회지: 사회 및 성격*, 12(2), 97-117.
- 김혜숙, 장재윤 (2002). 여성공무원 리더의 효율성, 성 정체성, 삶의 만족도와 조직의 성차별 문화. *한국심리학회지: 사회문제*, 8(2),

- 191-208.
- 유재식, 이재창 (1997). 대학생의 성공공포와 성취동기 및 성역할 정체감이 진로 결정에 미치는 영향에 관한 연구. *한국심리학회지: 상담과 심리치료*, 9(1), 259-288.
- 이선이, 김영래, 김혜숙, 김호섭, 윤소연 (2002). 공공부문 여성리더의 효율성 결정요인 - 사회·심리적 요인을 중심으로. 학술진흥재단
- 이재창, 임용자 (1995). 성역할에 관련된 심리적 변인이 여대생의 전통적 진로 유형 및 직업의 선택에 미치는 영향. *한국심리학회지: 상담과 심리치료*, 7(1), 1-19.
- 임정빈, 정혜정 (1997). 성역할과 여성. *신정출판사*.
- 한국여성개발원 (2002). 여성노동통계
- Abrahams, B., Feldman, S. S., & Nash, S. C. (1978). Sex role, self-concept, and sex role attitudes: Enduring personality characteristics or adaptation to changing life situations? *Developmental Psychology*, 14, 399-400.
- Almquist, E. M., & Angrist, S. S. (1970). Career salience and atypicality of occupational choice among college women. *Journal of Marriage and Family*, 32, 242-249.
- Antill, J. K., & Cunningham, J. D. (1979). Self-esteem as a function of masculinity in both sexes. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 47, 783-785.
- Brown, D., & Brooks, L. (Eds). (1996). *Career Choice and Development* (3rd ed.). Sanfransisco: Jossey-Bass.
- Betz, N. E., & Fitzgerald, L. F. (1987). *The career psychology of women*. Academic Press, Inc.
- Cohen, J. (1977). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. New York: Academic Press.
- Farmer, H. S. (1985). Model of career and achievement motivation for women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 32, 363-390.
- Fitzgerald, L. f., Fassinger, R. E., & Betz, N .E. (1995). Theoretical Advances in the Study of Women's Career Development. In Walsh, W. B., & Osipow, S. H. (1995). *Handbook of Vocational Psychology*. (2nd ed) (pp67-109). NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Flores, L. Y., & O'Brien. K. M. (2002). The Career Development of Mexican American Adolescent Women: A test of Social Cognitive Career Theory. *Journal of Counseling Psychology*, 49(1), 14-27.
- Greenglass, E. R., & Devins, R. (1982). Factors related to marriage and career plans in unmarried women. *Sex Roles*, 8, 57-72.
- Lent, R. W., Brown. S. D, & Hackett. G. (1994). Toward a unifying social conitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- Marshall, S. J., & Wijting, J. P. (1980). Relationships of achievement motivation and sex role identity to college women's career orientation. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 299-311.
- Matsui. T., Tsuzuki. Y., & Onglatco. M. L. (1999). Some Motivational Bases for Work and Home Orientation among Japanese College Women: A Rewards/ Costs Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 114-126.
- Matsui. T., Kakuyama. T., Tsuzuki. Y., & Onglatco. M. L. (1999). The Influence of Cognitive on the Relationship between Instrumentality and Career Orientation among Japanese College

- Women. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 416-428.
- McCraken, R. S., & Weitzman, L. M. (1997). Relationship of personal agency, problem-solving appraisal, and traditionality of career choice to women's attitudes toward multiple role planning. *Journal of Career counseling*, 44, 149-159.
- McWriter, E. H., Hackett, G., & Bandalos, D. L. (1998). A Causal Model of the Educational Plans and Career Expectations of Mexican American High School Girls. *Journal of Counseling Psychology*, 45(2), 166-181.
- O'Briens. K. M., & Fassinger, R. E. (1993). A Causal Model of the Career Orientation and Career Choice of Adolescent Women. *Journal of Counseling Psychology*, 40(4), 456-469.
- O'Briens. K. M. (1996). The Influence of Psychological Separation and Parental Attachment on the Career Development of Adolescent Women. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 257-274.
- O'Brien. K. M., Friedman, S. M., Tipton, L. C., & Linn, S. G. (2000). Attachment, Separation, and Women's Vocational Development: A Longitudinal Analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(3), 301-315.
- Rainey, L. M., & Borders, L. D. (1997). Influential Factors in Career Orientation and Career Aspiration of Early Adolescent Girls. *Journal of Counseling Psychology*, 44(2), 160-172.
- Richardson, M, S. (1974). The dimensions of career and work orientation in college women. *Journal of Vocational Behavior*, 5, 161-172.
- Ridgeway, C. L., & Jacobson, C. K. (1979). The development of female role ideology: Impact of personal confidence during adolescence. *Youth and Society*, 10, 297-315.
- Simon, J. C., & Feather, N. T. (1973). Causal attribution for success and failure at university examination. *Journal of Educational Psychology*, 64, 45-56.
- Spence, J. T., & Helmreich, R. L. (1980). Masculine instrumentality and Feminine expressiveness: Their relationships with sex role attitude and behavior. *Psychology of Women Quarterly*, 5, 147-153.
- Spence, J. T., & Helmreich, R. L. (1981). Androgyny versus gender scheme: A comment on Bem's gender scheme theory. *Psychological Review*, 88, 365-368.
- Super, D, E. (1980). A Life-span, Life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Taylor, M. C., & Hall, J. A. (1982). Psychological androgyny: Theories, methods, and conclusions. *Psychological Bulletin*, 92, 347-366.
- Tinsley, D. J., & Faunce, P. S. (1978). Vocational interests of career and homemaker oriented women. *Journal of Vocational Behavior*, 13, 327-337.
- Tinsley, D. J., & Faunce, P. S. (1980). Enabling, facilitating, and precipitating factors associated with women's career orientation. *Journal of Vocational Behavior*, 17, 183-194.
- Walsh, W. B., & Osipow, S. H. (1995). *Handbook of Vocational Psychology*. (2nd ed) (pp67-109). NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Whiteley, B. E., Jr (1984). Sex role orientation and psychological well-being: Two meta analyses, *Sex Roles*, 12, 207-225.

- Zunker, V. G. (2004). *커리어상담*(김완석, 김선희 공역). 서울: 시그마프레스. (원전은 2002년에 출판)
- Zukerman, D. M. (1981). Family background, sex role attitudes, and the goals of technical college and university students. *Sex Roles*, 7, 1109-1126.

Psychological and Social variables of female leaders and Career Orientation

Wan-Suk Gim

**Department of Psychology
Ajou University**

Suni Lee

**Department of Sociology
Ajou University**

Sun-Hee Kim

**Department of Psychology
Ajou University**

This study investigates factors that might influence Korean women's career orientation, and the relationship among predicting variables and the outcome variable for 98 women incumbents of 3 public institutions of Korea. The variables investigated are self-efficacy, locus of control, the existence of mentor, vocational commitment, sex role attitude, sex stereotype, sex awareness, the organizational culture of sex discrimination, the habitual customs of organization, the support of important persons, and family environments. Demographic variables were age, marital status, the age of the youngest child, incumbent duration. According to the results of this study, the variables influencing career orientation were self-efficacy, locus of control, sex role identity, sex awareness, contextual support and family environments. Among demographic variables, the variable influencing career orientation was the age of the youngest child.

key words : career orientation, sex role identity, sex awareness, locus of control, contextual support

부록 1. 개인자긍심, 조직관행, 성문화, 성역할고정관념, 성인지력, 통제소재, 맥락적 지지, 성역할정체감 (양성성, 남성성, 여성성, 미분화)의 상관계수

| 변인 | 개인 자긍심 | 조직 관행 | 성문화 | 가족 환경 | 성역할 고정관념 | 성 인지력 | 통제 소재 | 맥락 지지 | 양성성 | 남성성 | 여성성 | 미분화 |
|-------------|-----------|----------|--------|----------|-------------|----------|----------|----------|--------|-------|--------|---------|
| 개인 자긍심 | | -.07 | -.14 | -2.26* | -.19* | .03 | .24 | .20 | .34*** | .17* | -.05 | -.31*** |
| 조직관행 | | | .56*** | .21* | -.04 | .18* | -.03 | -.09 | -.05 | -.22* | .03 | .15 |
| 성차별 문화 | | | | .18* | .12 | .14 | -.20* | .05 | .01 | -.19* | -.01 | .12 |
| 가족환경 | | | | | .17* | -.01 | -.15 | -.10 | -.09 | -.12 | -.16 | .28** |
| 성역할 고정관념 | | | | | | .59*** | -.04 | .15 | -.18* | .07 | .00 | .08 |
| 성인지력 | | | | | | | .10 | .18* | -.07 | -.11 | .09 | .04 |
| 통제소재 | | | | | | | | .10 | .25** | .13 | -.07 | -.20* |
| 맥락지지 | | | | | | | | | -.09 | .07 | -.03 | .05 |
| 양성성 | | | | | | | | | | -.14 | -.29** | -.35*** |
| 남성성 | | | | | | | | | | | -.24** | -.29** |
| 여성성 | | | | | | | | | | | | -.60*** |
| 미분화 | | | | | | | | | | | | |