creative commons
COMMONS DEED

저작자표시-비영리-동일조건변경허락 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.
- 이차적 저작물을 작성할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:

저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.

동일조건변경허락. 귀하가 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공했을 경우에는, 이 저작물과 동일한 이용허락조건하에서만 배포할 수 있습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 이용허락규약(Legal Code)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

Disclaimer

dCollection

경영학석사학위논문

여성의 심리적·사회적 특성이 커리어 지향성에 미치는 영향

– 여성 친화적 정책의 매개효과 –

2014년 8월

부경대학교 경영대학원

경영학과

김 나 희

<목 차>

Ⅰ. 서 론 ····· 1
1. 문제 제기 ····· 1
2. 연구 목적 ····· 3
3. 연구방법 및 논문구성 ····· 5

Ⅱ. 이론적 배경 ····· 6
1. 여성의 심리적·사회적 특성 ····· 6
가. 심리적·사회적 특성의 개념 ····· 7
나. 심리적·사회적 특성의 선행연구 ····· 8
2. 여성의 커리어 지향성 ····· 11
가. 여성의 커리어 활동 ····· 11
나. 여성의 커리어 지향성의 개념 ····· 15
다. 여성의 커리어 지향성의 선행연구 ····· 16
3. 여성 친화적 정책 ····· 18
가. 여성 친화적 정책의 개념 ····· 18
나. 한국 정부조직의 여성 친화적 정책의 현황 및 실행 ····· 18
다. 여성 친화적 정책 선행연구 ····· 24
라. 여성 친화적 정책의 유형 ····· 27

경영학석사학위논문

여성의 심리적·사회적 특성이 커리어 지향성에 미치는 영향

– 여성 친화적 정책의 매개효과–

지도교수 류 태 모

이 논문을 경영학석사 학위논문으로 제출함

2014년 8월

부경대학교 경영대학원

경영학과

김 나 희

Ⅲ. 연구 설계 ····· 28
1. 연구모형 ····· 28
2. 연구가설 설정 ····· 29
가. 심리적·사회적 특성과 여성 친화적 정책에 관한 가설 ····· 29
나. 여성 친화적 정책과 커리어 지향성에 관한 가설 ····· 30
다. 심리적·사회적 특성과 커리어 지향성에 관한 가설 ····· 31
라. 여성 친화적 정책의 매개효과에 관한 가설 ····· 34
3. 변수의 조작적 정의 ····· 35
4. 설문지의 구성 ····· 37

Ⅳ. 실증분석 결과 ····· 42
1. 조사연구방법 ····· 42
가. 자료수집 ····· 42
나. 자료 분석 방법 ····· 42
다. 표본의 인구 통계학적 특성 ····· 43
2. 신뢰성 및 타당성 분석 ····· 44
가. 측정도구의 신뢰성 및 타당성 분석 ····· 44
나. 개념 간 판별타당성 분석 ····· 45
3 가설 검증 ····· 48
가. 심리적·사회적 특성과 여성 친화적 정책에 대한 가설 검증 ··· 48
나. 여성 친화적 정책과 여성 커리어 지향성에 대한 가설 검증 ····· 50
다. 심리적·사회적 특성과 여성 커리어 지향성에 대한 가설 검증· 52
라. 여성 친화적 정책 매개효과에 대한 가설 검증 ····· 54
4. 가설검증 결과의 정리 ····· 60

김 나희의 경영학석사 학위논문을 인준함

2014년 08월

주　　심　경영학박사　홍 재 범　(인)

위　　원　경영학박사　정 현 우　(인)

위　　원　경영학박사　류 태 모　(인)

Ⅴ. 결 론 ····· 61
1. 연구결과의 요약 및 시사점 ····· 61
가. 연구결과의 요약 ····· 61
나. 시사점 ····· 64
2. 연구의 한계 및 향후 연구방향 ····· 66

참 고 문 헌 ····· 67
설 문 지 ····· 74
ABSTRACT ····· 80

PUKYONG NATIONAL UNIVERSITY
부경대학교

<표 목 차>

<표Ⅱ-1> 커리어 지향성의 영향요인들 ····· 6
<표Ⅱ-2> 여성경제 활동인구 및 참가율 ····· 11
<표Ⅱ-3> OECD 주요국가 여성경제 활동 참가율 비교 ····· 13
<표Ⅱ-4> 여성 전문 관리직 종사자 구성비 ····· 14
<표Ⅱ-5> 임신과 출산 지원 ····· 20
<표Ⅱ-6> 육아 지원 ····· 21
<표Ⅱ-7> 일과 과정 양립 지원 ····· 22
<표Ⅱ-8> 경력단절여성 취업지원 ····· 23
<표Ⅱ-9> 여성 인재 육성 ····· 23
<표Ⅲ-1> 직무 및 업종별 설문지 배포 및 회수율 ····· 37
<표Ⅲ-2> 설문지 구성 ····· 38
<표Ⅲ-3> 종속변수 여성의 커리어 지향성 ····· 39
<표Ⅲ-4> 매개변수 여성 친화적 정책 ····· 39
<표Ⅲ-5> 독립변수 심리적 특성 및 사회적 특성 ····· 40
<표Ⅲ-6> 측정변수 인구통계학 ····· 41
<표Ⅳ-1> 인구 통계학적 특성 ····· 43
<표Ⅳ-2> 외생변수에 대한 요인분석 및 신뢰성 분석 ····· 45
<표Ⅳ-3> 내생변수에 대한 요인분석 및 신뢰성 분석 ····· 46
<표Ⅳ-4> 변인들의 상관관계 ····· 47
<표Ⅳ-5> 심리적·사회적 특성과 여성 친화적 정책과의 관계 ····· 49
<표Ⅳ-6> 여성 친화적 정책과 여성의 커리어 지향성과의 관계 ····· 50
<표Ⅳ-7> 심리적·사회적 특성과 여성 친화적 정책과의 관계 ····· 52

<표Ⅳ-8> 자긍심과 여성의 커리어 지향성 관계에 여성 친화적 정책의 매개효과 분석 ····· 54
<표Ⅳ-9> 성역할 고정관념과 여성의 커리어 지향성 관계에 있어 여성 친화적 정책의 매개효과 분석 ····· 55
<표Ⅳ-10> 조직 성차별 문화와 여성의 커리어 지향성 관계에 있어 여성 친화적 정책의 매개효과 분석 ····· 56
<표Ⅳ-11> 가족환경과 여성의 커리어 지향성 관계에 있어 여성 친화적 정책의 매개효과 분석 ····· 58
<표Ⅳ-12> 연구가설 검증결과 ····· 61

PUKYONG NATIONAL UNIVERSITY
부경대학교

<그림 목차>

<그림 Ⅰ-1> 연구 모형 ····· 28

PUKYONG NATIONAL UNIVERSITY
부경대학교

Ⅰ 서 론

1. 문제제기

우리나라는 1987년에 남녀 고용 평등법이 제정되고 이후 여성가족부가 설립되면서 여성 인력 개발 사업이 추진되는 등 고용영역에서의 남녀평등과 여성 인력 활용을 위한 움직임이 활발하게 전개되었다. 여성들에게 열악한 국내의 노동현실에서 여성들이 자신의 커리어를 쌓고 고위관리직으로 승진하기 위해 필요한 요소를 찾아내는 것은 여성들의 노동환경 개선을 위해 매우 중요한 작업이다(우먼코리아보고서, 2001).

이와 같이 여성들 스스로의 변화와 사회여건의 변화로 인해 여성들이 커리어를 가지려는 욕구는 그 어느 시대보다 강해지고 있다. 이제 커리어를 가지는 여성은 예외적인 현상이 아니다. 하지만 여성의 경제 활동에는 많은 제약이 잇따르고 있다. 여성에게 불평등하게 작용하는 조직 내 요인들은 주로 여성의 승진을 막는 장애요인이며 대표적인 것으로 '눈에 보이지 않는 장벽'이라는 의미에서 '유리천장(glass ceiling)'이라는 이름으로 불린다. 또한 노동시장의 여성참가율이 꾸준히 증가하고 있을지라도 선진자본주의 국가의 60-70%보다는 아직 낮은 수준이며, 여성 취업자가 종사하고 있는 분야도 여전히 서비스업이나 사무직이 국한되어 있는 경우가 대부분이라 여성들의 커리어발달과 관련하여 아직도 많은 과제가 여전히 남아있다. 이제까지 우리에게 알려진 커리어 관련한 이론들은 주로 남성들을 중심으로 한 연구에 기초한 것이기 때문에 여성의 커리어 연구에 적용시키기에는 불충분하며 부적절하다(이재창 & 임용자, 1995). 여성은 생리학적인 특성 뿐 아니라 심리·사회적 특성에서 남성에게는 존재하지 않는 독특한 변인이 존재한다.

많은 이론가와 연구자들은 일반적으로 남성과 여성의 커리어 발달에 공통적으로 영향을 끼치는 요소들이 있지만, 여성의 커리어 선택 과정은 남성의 것보다 훨씬 복잡하다고 제안하고 있다(Bets & Fitzgerald, 1987)

또한 2005년 대한 상공 회의소가 '여성인력에 대한 기업인식 실태'에 대해 조사한 결과에 의하면, 결혼·출산·육아로 인한 업무단절과 생산성 저하문제, 야근 및 국내·외 출장 등 업무상의 제약 등이 여성인력 활용에 있어 우선적으로 문제되었으며, 남성에 비해 상대적으로 약한 여성의 직업의식과 근무기간 역시 기업의 입장과 관계하여 중요한 걸림돌이 된다고 하였다. 즉, 노동시장의 일원이 되겠다는 여성 자신의 의지 부족과 함께, 여성을 보는 조직 내에서의 인식이 여성의 취업과 승진을 현실적으로 어렵게 만들고 있다는 것이다. 이러한 상황을 정리하여, 정부조직 내 여성 친화적 정책을 도입하는 연구의 필요성을 제기한다. 이유는 여성 조직의 생산성 향상을 위해서 여성인력을 적극적으로 활용할 수 있도록 하는 다양한 정책이나 제도의 마련을 필요로 하기 때문이다.

사회적 분위기의 변화와 함께 정부의 여성근로자들을 위한 많은 노력으로 정부 조직에서 여성근로자들이 차지하는 비율이 계속해서 높아지고 있다. 여성 근로자들이 자기발전과 업무수행에 최선을 다할 수 있는 실질적인 여건을 제공하기 위한 여성 친화적 정책과 인적자원관리 프로그램들이 실시되고 있다. 이러한 상황은 정부조직 내 여성 친화적 정책에 대한 연구의 필요성을 제기한다.

2. 연구 목적

한국 여성의 경제 활동 참가는 우리 사회의 경제구조변화에 부응하여 양적으로나 질적으로 많은 성장을 이루었다. 현재 우리나라의 여성 경제 활동 인구는 약 946만 6천명 기준으로 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). 1987년 미국의 창의적 리더십센터가 기업의 간부급 여성 관리자들을 대상으로 실시한 연구결과에 의하면, 성공한 여성들은 성취를 위한 열망을 가지고 있었다. 열망은 다른 상황변수에도 불구하고 일을 잘할 수 있게 하는 힘으로 작용하며(Morrison & Velsor, 1997), 심지어는 '유리천장(glass ceiling)'까지 열망에 의해 깨질 수 있다고 주장하는 연구(Boatwright & Egidio, 2003)가 나오기도 했다. 또한 열망은 커리어를 이동하고 더욱 안정적인 직장을 가지는데 중요한 요소가 되며, 특히 여성의 경우 열망은 그들의 삶에서 성취를 할 수 있도록 도움을 줄 수 있다고 한다(Ridgwell, 2003). 기존의 연구들이 논증하듯 열망은 여성의 사회적 활동과 삶에 있어 그 무엇보다도 중요하고 긍정적인 영향을 줄 수 있다. 이러한 상황을 정리하여 정부조직 내 여성 친화적 정책을 도입하는 가장 큰 이유는 여성 조직의 생산성 향상을 위해서 여성인력을 적극적으로 활용할 수 있도록 하는 다양한 정책이나 제도의 마련을 필요로 하기 때문이다. 여성 친화적 정책이 도입되어야 하지만 과연 이러한 정책이 정부 조직 내에 얼마나 실시되고 있는지, 정책에 대한 여성들의 인식은 어떠한지, 그리고 어떠한 효과를 거두고 있는지 등에 대한 시사점을 연구하고자 한다.

이러한 연구목적 하에 본 연구의 구체적인 내용은 다음과 같다.

첫째, 여성의 커리어 지향성에 영향을 미친다고 밝혀진 여성의 심리적·사회적 특성이 여성 친화적 정책이 어떠한 영향을 미치며 얼마나 영향을 미치는지 알아보고자 한다.

둘째, 여성 친화적 정책이 여성 커리어 지향성에게 얼마나 영향을 미치는지를 알아보고자 한다.

셋째, 여성의 커리어 지향성에 영향을 미친다고 밝혀진 여성의 심리적·사회적 특성이 여성의 커리어 지향성에 미치는 영향력을 알아보고자 한다.

넷째, 여성의 커리어 지향성에 영향을 미친다고 밝혀진 여성의 심리적·사회적 특성이 여성 커리어 지향성에 영향을 미치는데 있어서 여성 친화적 정책이 매개수행 역할을 할 수 있는지에 대해 알아보고자 한다.

본 연구의 목적이인 매개역할의 수행을 알아보고자 하는 이유는 여성의 심리적·사회적 특성이 커리어 지향성에 영향을 미치는데 있어서 여성 친화적이 얼마나 영향력을 미치는지, 현직에 종사하는 여성들이 여성 친화적 정책에 대해 어떤 생각을 가지는지에 대해 알아보고자 매개수행 역할을 조사한다.

마지막으로 인구 통계학적인 직위, 학력, 결혼여부, 연령 등에 따라 여성 커리어 지향성의 정도와 여성 친화적 정책에 대한 생각 차이를 알아보고자 한다.

3. 연구방법 및 논문구성

본 연구는 여성의 심리적·사회적 특성이 커리어 지향성에 영향을 미치는데 있어서 여성 친화적이 얼마나 영향력을 미치는지, 현직에 종사하는 여성들이 여성 친화적 정책에 대해 어떤 생각을 가지는지에 대해 알아보고자 하는 목적으로 한다.

본 연구의 목적을 실현하기 위해서 문헌연구 고찰과 경험적 연구방법을 사용하고자 한다. 먼저 여성의 심리적·사회적 특성과 여성 커리어 지향성을 기존 문헌으로 검토하고 여성 친화적 정책으로 통해 논문의 연구 모델과 연구 문제를 도출한다. 그리고 연구 문제를 실증적으로 검증하기 위해 '20대에서 50대 사이의 현직에 종사하는 여성 202명'을 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 통계 연구는 'SSPS/PC' 프로그램을 사용하였으며 분석결과를 통해 연구 문제에 대한 검증 결과를 기술하였다.

Ⅱ장 이론적 배경에서는 여성의 심리적·사회적 특성과 여성 커리어 지향성 그리고 여성 친화적 정책에 대한 기존의 논의들을 검토해보고 개념정리를 한다. 이와 더불어 기존의 선행연구를 고찰해보고 여성 친화적 조직에 대한 한국정부조직의 현황과 실행 및 정책과 유형에 대해서 개념 정리를 한다. Ⅲ장에서는 본 연구의 목적을 수행하기 위한 연구모형과 연구가설을 설정하고 본 연구의 주요 변수들에 대하여 조작적 정의를 내린다.

Ⅵ장에서는 본 연구의 실증적인 분석 결과를 설명한다. 조사수집, 자료분석 방법과 측정도구를 정리하고 본 연구에서 사용한 분석방법(SPSS WIN 18.0 통계 패키지)을 설명한다. 분산분석(ANOVA)과 변수 간의 상관관계 등, 기초 통계분석과 각 변수의 영향관계를 밝히기 위한 회귀분석을 통해 연구문제를 수행한다. Ⅴ장은 본 연구의 결론으로서 본 연구의 분석 결과를 요약하고 연구결과와 한계, 향후 연구방향에 대해 논의한다.

Ⅱ 이론적 배경

1. 여성의 심리적·사회적 특성

여성의 커리어 지향성에 관한 기존 연구들 중 커리어 지향성을 보이는 여성들의 특성과 배경을 살펴본 연구들은 대부분 여성의 커리어 지향성에 영향을 미치는 제 요인들의 관계성을 밝히고 있다. 이들 연구들에서는 여성의 커리어 발달에 영향을 미치는 변인들로 심리적·사회적 특성들에 대해 언급하고 있다. 여성의 커리어 지향성과 관련된 심리적·사회적 요인들을 <표Ⅱ-1>과 같이 정리 할 수 있다.

<표Ⅱ-1> 커리어 지향성의 영향 요인들

개인 내적(심리적) 변인들	개인 외적(사회적) 변인들
높은 능력	일하는 엄마
자유로운 성 역할 가치	지시적인 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

출 저: The Career Psychology of Women (Betz & Fizgerald, 1987)

가. 여성의 심리적·사회적 특성의 개념

여성의 커리어 지향성과 관련된 심리적 특성으로 자기개념과 성역할 관련 특성을 주요한 독립변인으로 사용하고 있다(Betz & Fizgerald, 1987).

커리어발달을 자기 개념으로 설명한 대표적인 학자는 Super(1980)이다. 그는 커리어 선택은 직업역할 안에서 자기 개념을 이행하는 과정과 관련이 있다고 주장하였다. 특히 여성의 커리어 발달에서 자기개념은 중요한 요인으로 작용된다고 하였다.

사회적 특성으로서 Betz & Fizgeral(1987)은 여성의 역할에 대한 자유로운 태도 또는 친여성적 태도가 여성의 커리어 발달에서 촉진적 요인이 될 수 있다고 하였다. 여성의 커리어 지향성에 관한 이전의 연구들을 살펴보면 여고생이나 여대생을 중심으로 개인의 심리적 변인과 개인을 둘러싼 주변의지지 등 환경적 요인들에 대한 연구가 대부분이었다.

하지만 이들 여성의 커리어 지향성은 조직 내 작업환경에 의해 변화할 수 있다고 가정할 수 있다. 특히 여성들의 커리어에 대한 욕구는 강해졌다고 하더라도 아직도 작업장(Work place)에는 장벽들이 여전히 남아있는 현실을 생각해볼 때 여성의 커리어 지향성은 이들 요인이외에 작업장의 환경이나 풍토에 의해 달라질 수 있다. 하지만 현재 작업장에는 성역할 고정관념과 관련된 편견이 여전히 남아있으며(Mcbride, 1990; Rider, 2000; Zunker, 2004), 자신의 커리어 개발을 남편의 그것과 동등한 수준으로 생각하는 여성들은 많은 남녀들로부터 지지를 받지 못하며, 자신의 역할을 개인적으로 수용하는 것에 어려움을 겪고 있다(Betz & Fizgerald, 1987).

나. 여성의 심리적·사회적 특성의 선행연구

커리어 지향성과 관련된 심리적 특성으로 자기 개념과 유사한 "자기 존중감, 자기수용(Self acception), 자신감(Self-confidence)"와 커리어 지향성과의 관계를 살펴보았다. 연구에서는 청년기 여성들에게 있어 자신감과 자기 존중감이 높을수록 더 강한 커리어 지향성을 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). 자기개념 외에 여성의 커리어 지향성에 영향을 미치는 또 다른 심리적 특성으로 성공과 실패에 대한 귀인 양식을 들 수 있다. 커리어 지향성과 관련된 또 다른 성격 특성으로 성 역할과 관련된 성격 특성을 들 수 있다. 이들 특성 중 도구적 성격 특성과 커리어 지향성과의 관계를 살펴 본 연구들에서는 도구적 성격 특성이 커리어 지향성과 상관이 있다는 결과를 얻었다(Abrahams & Feldman & Nash, 1987; Greenglass & Devins, 1982; Marsshall & Wijting, 1980).

비전통적인 커리어를 추구하는 여성들은 도구적 성격 특성과 밀접한 관련이 있다고 보호하고 있으며(Hackett, 1985), Olovsky & Stake(1981)는 도구성 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).

Taylor & Hall(1982); Whitley(1984)는 도구성은 자기 존중감과 낮은 수준의 우울증후 같은 일반적 심리적 적응과 강한 정적 상관을 보이고, 여성상은 자기 존중감과 적응과 아주 약한 상관을 보인다고 하였다(Betz & Fitzgerald, 1987).

Matsui & Tsuauki & Onglatco(1999)은 도구성과 커리어 지향성간의 관계가 사회적 압력의 지각과 외적 통제 소재에 의해 조절된다는 가설을 검증하기 위해 '295명의 일본 여대생을 대상'으로 연구하였다. 그들은 사회적 압력을 높게 지각하고 외적 통제 소재를 가지고 있는 여성들은 사회적 압력을 낮게 지각하고 낮은 외적 통제소재를 갖고 있는 여성에 비해 도구성과 커리어 지향성간의 관계성이 낮다는 결과를 얻었다. 이 연구 결과는 사회적 압력의 지각과 통제소재가 도구성과 커리어 지향성과의 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.

커리어 지향성적인 여성은 Bem(1974)의 양성성이라는 특성과 일치하는 성격특성을 보인다고 하였다(Betz & Fitzgerald, 1987). 양성적인 성향 못지않게 여성이 갖고 있는 여성의 역할에 대한 태도 또한 여성의 커리어 지향성에 영향을 미친다는 연구 결과들이 있다.

Zukerman(1981); Mcwriter & Hackett & Bandalos(1998)의 연구에서도 자유로운 성역할태도를 보이는 여학생들이 그렇지 않은 여학생들보다 교육과 커리어에 대한 높은 포부를 가지고 있다는 결과를 얻었다. 결과적으로, 젊은 여성들이 나이든 여성들보다 여성의 역할에 대해 더 자유로운 태도를 가지고 있다(Srafford, 1984).

한 연구에 의하면, 여성의 경력개발에 대한 가장 큰 장애는 여성 스스로 갖는 성역할에 대한 고정관념으로서, 여성들이 능력과 자질이 있음에도 불구하고 관리자로서의 경력개발을 주저하고 미리 경쟁에서 스스로 물러나 버리는 경우가 흔하다. 이는 전통적인 성역할 태도가 그들의 자아 개념에 포함되어 있기 때문에, 이러한 태도는 성역할을 무너뜨리는 데서 오는 위험을 일찍 경험하고 의식하는 데서 온다고 볼 수 있다(송계충, 1990).

여성의 커리어 지향성에 영향을 미치는 사회적 변인들에 관한 연구는 주로 개인을 둘러싼 주변 환경 변인들에 관심이 모아졌다(Matui & Tauzki & Onglacto, 1999; Mc Whiter, 1998). 주로 연구에서는 엄마와의 관계, 문화변용수준, 사회경제적 지위, 엄마의 직업여부, 주변 사람들의 지지, 여권주의 태도, 여성의 역할에 대한 태도, 친여성적 태도, 장애의 지각 등이 사회적 변인으로 사용되었다.

엄마와의 관계와 커리어 지향성과의 관계를 살펴 본 연구로 일본인 여대생을 대상으로 한 연구에서는(Matsui & Kakuyama & suzuki & Onglatco, 1999)여대생들의 커리어지향성은 자신의 엄마가 일을 통해 보상을 얻는다고 지각하는 경우가 그렇지 않은 경우 보다 강하며, 반면에 가정에 대한 지향성은 엄마가 가사를 통해 보상을 얻는다고 지각하는 경우 더 강하게 나타난다는 결과를 얻었다. 이 연구에서는 무엇보다 여성의 커리어 발달을 촉진하는 요인으로 엄마와의 관계와 엄마의 역할에 대한 보상 지각을 중요한 변인으로 포함시켰다. 또한 Shu & Marini(1998)은 성별, 인종, 부모의 교육수준, 부모의 성역할에 대한 생각 등에 따라 직업열망에 차이가 있다는 것을 확인하였다.

2. 여성의 커리어 지향성

가. 여성의 커리어 활동

우리나라는 1987년에 남녀 고용 평등법이 제정되고 이후 여성 가족부가 설립되면서 여성 인력 개발 사업이 추진되는 등, 고용영역에서의 남녀평등과 여성 인력 활용을 위한 움직임이 활발하게 전개 되었다. 이에 병행하여 여성 인력의 고학력화가 급속화게 이루어지면서 고학력 여성 임금근로자들이 증가하고 있다. <표Ⅱ-2>을 보면, 90년대 시대부터 여성 경제 참가율이 증가하고 있는 것으로 나타난다(통계청, 2013).

<표Ⅱ-2> 여성경제 활동인구 및 참가율 [단위 : 1000명 %]

연도	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
15세 이상 여성인구	17,675	17,965	18,223	18,451	18,664	18,859	19,042	19,220	19,405
여성경제 활동인구	8,638	8,938	8,576	8,785	9,101	9,299	9,486	9,418	9,690
여성경제 활동참가율	48.9	49.8	47.1	47.6	48.8	49.3	49.8	49	49.9
연도	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**
15세 이상 여성인구	19,683	19,899	20,086	20,273	20,496	20,741	20,976	21,254	21,513
여성경제 활동인구	9,860	10,001	10,092	10,139	10,076	10,256	10,416	10,609	10,802
여성경제 활동참가율	50.1	50.3	50.2	50	49.2	49.4	49.7	49.9	50.2

출처 : 통계청「경제활동인구조사」

한국 여성의 경제 활동 참가는 우리 사회의 경제 구조 변화에 부응하여 양적으로나 질적으로 많은 성장을 이루었다.

2002년 우리나라의 여성 경제 활동 인구는 약 948만 6천명 수준으로 전체 여성의 49.7%가 경제활동에 참가하고 있으며, 이 수치는 1990년 약 750만 명과 비교했을 때 괄목할 만한 성장을 보이고 있다. 1960년의 여성 경제활동참가율 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. 2002년 기준으로 남학생과 여학생의 대학 진학비율을 보면 남학생은 75.8%, 여학생은 72.4%로 남녀 학생의 대학 진학 비율이 크게 차이가 나지 않는다.

첫째, 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 있다.

셋째, 소비수준의 향상과 함께 추가적인 소득에 대한 동기가 유발되었다.

넷째, 여성 1인당 출산율이 1.17명으로 세계 2위에 해당하는 저 출산율로 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 커리어 지향성 정도의 변화를 이끌었다. 즉, 여성들이 커리어를 보조적인 생계수단으로 생각하였던 것에서 벗어나, 점차 커리어를 여성의 삶에 있어 생계의 주요 수단으로, 혹은 여성의 삶의 중요한 요소로 자리매김하고 있다. 세계적으로 볼 때 여성은 전체 노동력의 40% 정도를 차지하고 있고, 관리직의 경우는 약 20% 정도에 이른다.

현재 우리나라의 경우 여성경제활동참가율은 2012년 기준으로 55.20%로 <표Ⅱ-3>와 같이 OECD 평균 62.30%에 미치는 것으로 나타난다(통계청, 2014).

<표Ⅱ-3> OECD주요국가 여성경제활동참가율 비교

구분	2012년	2011년	2010년	2009년
한국	**55.20%**	**54.90%**	**54.50%**	**53.90%**
일본	63.40%	63.00%	63.20%	62.90%
미국	67.60%	67.80%	68.40%	69.00%
OECD평균	**62.30%**	**61.80%**	**61.80%**	**61.50%**

자료 : OECD, Employment Outlook 2013

이와 같이 여성들 스스로의 변화를 사회여건의 변화로 인해서 여성들이 커리어를 가지려는 욕구는 그 어느 시대보다 강해지고 있다.

이제 커리어를 가지는 여성은 예외적인 현상이 아니다. 그러나 이러한 현상에도 불구하고 현재 노동시장의 여성 참가율이 꾸준히 증가하고 있을지라도 선진 자본주의 국가의 60~70%보다 아직 낮은 수준이며, 또한 여성 취업자가 종사하고 있는 분야도 여전히 서비스업이나 사무직에 국한되어 있는 경우가 대부분이라서 여성들의 커리어 발달과 관련하여 아직도 많은 과제가 여전히 남아있다(이재창 & 임용자, 1995).

<표Ⅱ-4> 여성 전문 관리직 종사자 구성비 [단위 : 천명,%]

연도	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
여성취업자	8,502	8,731	8,090	8,337	8,769	8,991	9,225	9,108	9,364
전문/관리직종사자	1,017	1,064	1,079	1,113	1,184	1,290	1,371	1,541	1,582
구성비	12	12.2	13.3	13.4	13.5	14.3	14.9	16.9	16.9
연도	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**
여성취업자	9,526	9,706	9,826	9,874	9,772	9,914	10,091	10,294	10,494
전문/관리직종사자	1,669	1,823	1,901	1,954	2,016	2,083	2,157	2,223	2,348
구성비	17.5	18.8	19.3	19.8	20.6	21	21.4	21.6	22.4

출처 : 통계청「경제활동인구조사」

<표Ⅱ-4>와 같이 여성 취업자 중에서 전문직·관리직 종사자는 2008년에 약 195만 명으로 여성 취업자의 19.8%를 기록하였고, 지속 상승하는 추세로서 2013년에는 약 235만 명으로 22.4% 차지하고 있다(통계청, 2014). 남녀평등 의식의 확산, 고용 평등을 위한 법 제도의 마련, 여성들의 고학력화와 더불어 여성들이 남성들의 전유 직종이었던 대기업의 관리직으로 진출하는 사례들이 현재 늘어나고 있다. 이에 비해 상대적으로 높은 임금을 받는 관리직·전문직 여성들에 대한 연구는 적은 편이다. 이는 관리직 여성들이 저임금 직종에 있는 여성들에 비해서 양호한 노동조건에 놓여 있다는 사회적 관념과 일정한 관련성이 있는 것으로 보인다. 관리직 여성들은 상대적 특권집단으로 인식함으로서, 이들이 직장과 가정에서 여성으로서 겪는 문제들을 다른 계층의 여성들이 겪는 문제들보다 더 시급한 것으로 취급되어 왔다(한국여성단체협의회, 1997).

고학력의 전문직·관리직 여성에 대한 연구는 주로 전문직을 중심으로 이루어지고 있다. 이에 따라 전문직 여성에 대한 관심과 연구도 증가하는 추세에 있다.

전문직에 종사하는 여성에 관한 기존의 연구는 전문직 여성이 이중, 혹은 다중으로 분리된 전문직 내부의 노동시장 구조 속에서 상대적으로 낮은 직종에 밀집해 있으며, 채용·승진·조직·임금 등에서 차별 받는 실태를 밝히고 있다(한국여성단체협의회, 1997).

전문직 내부의 여성 차별을 유지, 강화하는 기제에 초점을 둔 연구에서는 성차별적 사회구조나 가치체계, 남성 중심의 배타적 조직망 및 전문직 여성의 이중역할 수행의 어려움을 연결시켜 분석하고 있다(조혜정, 1988 & 정영애, 1996). 또한 전문직만이 향유할 수 있는 독점적 영역에 참여하기 위해서 여성 스스로가 전문직 내부의 여성 배제의 원리에 적응, 동화, 반발하면서 이 구조를 형성하고 다시 생산하는데 능동적으로 참여하는 여성 개인의 삶의 전력에 초점을 두는 연구들도 있다(주경미, 1992). 우리나라 여성들의 직업의식은 10여 년 전의 서구 선진국 및 일본 여성들의 직업의식 보다 낮은 것으로 나타났다(우먼코리아 보고서, 2001).

나. 여성의 커리어 지향성의 개념

여성의 커리어 발달에 연구자들이 관심을 갖기 시작한 것은 비교적 최근의 일이다. 그 동안 여성의 커리어 발달은 커리어 발달 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 우선순위를 재조정하고 있다는 것을 발견하였다(Zunker, 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 커리어 지향성에 관한 연구들을 새롭게 할 필요성을 제기한다.

여성의 커리어 연구의 역사를 살펴보면 연구 초기에는 여성들을 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 기술해 주는 연구들이 대부분이었다.

따라서 여성 커리어 발달 연구의 초기 단계는 여성들이 보이는 일, 가정, 지향, 전통적인 커리어 선택과 관련된 변인들을 밝혀내는데 초점을 두었다. 즉 가정 밖에서 일을 하기를 원하는 여성들, 사회적으로 규정된 성이탈적인 행동을 보이는 여성들을 대상으로 이들 행동을 유발하는 선행자가 무엇인지를 밝혀내고자 하였다.

다. 여성의 커리어 지향성의 선행연구

여성 커리어 발달 연구의 초기 단계는 커리어 지향적인 여성과 가정 지향적인 여성을 구별해주는 요인에 초점이 맞추어 연구가 이루어졌다. 이 시기의 연구들은 대부분 성격요인들을 중심으로 이루어졌으며, 특히 도구성 성격과 커리어 지향성과의 관계를 다룬 연구들이 이루었다. 이런 도구성은 Baken(1966)의 주체적 특성과 유사하다(Betz & Fitzgenglass & Devins, 1982).

Marshall & Wijting(1980)은 도구성의 수준이 높을수록 더 강한 커리어 지향성을 보인다는 결과를 일관되게 보고하였다. Hoyt & Kennedy(1958)는 가족 지향성을 보이는 여성과 커리어 지향성을 보이는 여성들에게 'SVIB(Scrong Vocational Incerest Battrry)'를 실시하여 커리어 지향적인 여성은 전통적으로 남성이 우세한 높은 직위를 가진 직업에 흥미 점수가 높다는 결과를 얻었다. 이들 연구들과 더불어 커리어 지향성의 개념에도 많은 변화가 있었다. 즉 남성 위주의 직업 세계에 여성의 수가 점차 증가하고 있는 것이다(Jacobs, 1999).

이전까지의 연구들에서 커리어 지향성을 가정지향과 반대되는 개념으로 정의했던 것에 비해, Eyde(1962)는 커리어 지향성을 “가정주부의 역할 수행과 관계없이 선호하는 일에 대한 관여 정도”라고 정의 하였다.

Almquist & Angrist(1970)는 커리어 지향성과 비슷한 개념으로 커리어 지향성을 “경제적인 욕구와 상관없이 삶의 일부로서 일에 대한 열망”으로 Masih(1967)은 커리어 지향성을 “개인이 커리어에 동기화 되어있는 정도”, “직업이 만족의 중요한 원천이 되는 정도”, “만족을 커리어에 귀인 하는 정도”라고 정의하였고, 또한 Marshall & Wijting(1980)은 커리어 중심성이라는 개념을 사용하여 “커리어 화동을 우선시 하려는 경향성”으로 정의하였다.

한편 Richardson(1974)은 “작업 동기”와 “커리어 지향성”을 구별하여, 작업 동기는 가정 밖에서 일을 추구하려는 욕구인 반면에, 커리어 지향성은 기본적으로 생활의 중심으로서 일을 추구하려는 욕구라고 정의 하였다. 이처럼 학자들마다 커리어 지향성에 관한 다양한 정의를 내리고 있지만, 본 연구에서는 커리어 지향성에 종합적인 정의를 내리고 있는 Matsui & Tauzki & Onglatco(1999)의 커리어 지향성 개념을 따르고 있다. 이들은 커리어 지향성을 “여성의 삶의 중요한 부분으로 일을 생각하는 정도” 라고 정의 하고 있다. 이들의 정의는 여성의 삶에 있어 커리어가 가지는 의미에 대해서 보다 포괄적인 태도를 말한다. 따라서 여성의 삶의 일부로서 커리어가 차지하는 비중이 이전시대 보다 훨씬 중요하게 되는데 나온 종합적인 개념이라고 할 수 있다.

3. 여성 친화적 정책

가. 여성 친화적 정책의 개념

여성의 경제활동 참여가 활발해지면서 이들이 진출하는 사회영역 또한 확대되고 있는 것이 오늘날 세계적 추세이다. 이러한 현상은 한국에서도 마찬가지로 공공부문과 민간부문을 막론하고 여성의 참여가 계속해서 증가하고 있다. 여성들이 사회생활을 원활히 수행하기에는 현실적으로 많은 어려움이 따른다.

직장여성들이 안고 있는 제약과 한계는 크게 두 가지 원천에서 비롯되는데, 전자는 조직 내에서의 성차별이고 다른 하나는 가정에 대한 책임이다.

전자는 조직 내에서 여성들이 인사 등에 있어서 차별을 받는 것을 말하며, 후자는 여성이 가사와 양육 의무를 함께 지니고 있기 때문에 직장 업무에 전략하기 어려운 것을 의미 한다(Acker, 1990; Staudt, 1990).

나. 한국 정부 조직의 여성 친화적 정책의 현황 및 실행

국가가 정책차원에서 여성을 배려하기 시작한 것은 1947년 미국 정기의 부녀국 설치에서 부터라고 할 수 있다. 그러나 본격적으로 여성정책이 마련된 것은 1980년대 들어와서라고 보는 것이 대부분의 시각이며, 한국사회에서 여성정책이라는 용어가 본격적으로 사용된 것도 1983년 여성정책심의위원회가 발족되면서 공식화되었다(초의수, 1999).

한국사회는 정부 수립 이후 6·25 한국 전쟁으로 폐허가 된 나라를 일으키기 위해 많은 노력을 기울였으며, 1960년대 초부터 산업화 정책을 도입함으로써 지금까지 사회 각 부문에서 급속한 변화를 겪게 되었다.

급속히 진행된 산업화와 이로 인한 가족구조의 변화, 교육기회의 확대, 여성들의 경제활동 참여 확대 등으로 여성들의 의식변화, 남녀평등 가치관의 확산 등 여성의 권익 신장을 주장하는 목소리가 높아졌다. 이러한 변화에 따른 요구에 부응하기 위하여 정부에서도 여성을 보호하고 성차별적 관행과 제도를 개선하려는 과업에 착수하기 시작하였다.

이에 따라 여성 관련 전문 연구기관이 설립되고 여성정책을 전담하는 국가기구가 발족되는 등 여성부문을 독자적인 정책영역으로 설정하려는 노력이 1980년대에 들어서면서 구체화, 현실화 되었다. 특히 민간부분에서는 1988년 이후 시행되고 있는 '남녀 고용 평등법'에 힘입어 남녀 차별이 상당히 개선되고 있다고는 하지만 아직 괄목할만한 정도는 아니다. 이어, 우리나라에서 현재 시행하도록 발표한 '여성 친화적 정책'의 대한 안건이다.

⑴ 육아휴직 대신 사용하는 근로시간 단축제도가 이르면 2015년부터 현재 1년에서 최대 2년까지 확대된다. 또 단축기간 중 지급하는 급여도 늘어난다. 정부는 국무회의를 열고 이 같은 내용이 담긴 '일하는 여성을 위한 생애주기별 경력유지 지원 방안'을 발표했다.

현직에 종사하는 여성을 위한 생애 주기별 지원방안으로 임신과 출산 단계에서 첫 번째, 맞벌이 가정의 두 번째 육아휴직 시 첫 달 월급을 현재 40%에서 100%로 상향 지급 할 것으로 나타났으며(동상임금 기준 150 이내), 두 번째, 육아 단축근무 기간 최대 1년에서 2년으로 연장(2015년)으로, 마지막 세 번째는 육아 단축근무 시 임금액을 현재 40%에서 60%로 늘려 지급(동상임금 기준 2013.10) 할 것으로 나타났다. 영육아 자녀 단계에서는 첫 번째, 맞벌이 가정에 아이들 봄 서비스 우선 제공(2013, 05) 두 번째, 영아 종일제 아이들 봄 서비스 확대 실시(2015,01) 세 번째, 국공립 어린이집 매년 150곳 중설(2014,03)할 것으로 나타났다.

초등학교 자녀의 단계에서는 모든 희망 아동 초등 돌봄 교실을 이용(2014-2016)하는 것으로 나타났다. 재취업 할 경우 시간 선택 제 일자리 채용박람회 권역별로 개최, 채용 기업에 대한 인건비 지원 한도 확대(60만원->80만원 2014,02), 고학력 경력단절 여성위한 '리턴십 프로그램'을 도입(2014,06)을 할 것으로 나타났다(보건 복지부,2013).

⑵ 2013년 02월 04일 기획재정부에서 보도한(금년부터 강화되는 여성 지원, 보호사업 안내)자료는 다음과 같다.

<표Ⅱ-5> 임신과 출산 지원

임신과 출산
◇ 난임부부 지원규모 확대: ('13) 345→('14) 389억원(+44억원,+12.8%) - 난임수술을 요하는 '난임진단' 부부인 경우 체외수정은 1회당 180만원(최대4회), 인공수정은 1회당 50만원(최대3회)까지 지원
◇ 산모 및 신생아, 소아환자에 대한 구급 치료센터 신설 - 고위험 산모, 중증질환 신생아 대상 통합 치료센터 신설(3개소) - 경증 소아환자 야간진료 센터 운영 지원 (신규, 10개소, 7억원) → 야간 진료시간을 확대하여 긴급 의료 지원

출처 : 기획재정부 보도자료 (2014) / 금년부터 강화되는 여성 지원, 보호사업 안내

<표Ⅱ-6> 육아지원

육아지원
◇ 부모의 경제적 육아부담 안화 - 소득 계층에게 보육료, 양육수당을 지속지원 - 저소득층에게 기저귀, 조제분유 신규지원 (시범사업,50억) 최저 생계비 120% 이하인 가구를 대상으로 12개월 미만 영아가 있는 경우, 조제분유는 모유수유가 어려운 경우에 한정 - 취약계층 임산부, 영유아에게 영양보충식품 지원 규모확대(13년 35천명→14년 43천명)
◇ 부모의 심리적 육아부담 해소 - 국, 공립 어린이집 대폭 확충 (매년 150개소) / 국공립 어린이집 확충: (13) 165→(14) 353억 원 - 우수 민간 어린집의 운영비 지원 확대 (1,700→1,800개소) / 공공형 어린이집(월 362만 원 지원) : (13) 300→(14) 385억 원 (증 28.3%) - 어린이집 품질 인증을 위한 평가 확대(15,990 → 18,660개) 및 사전 예고 없는 사후 점검도 강화 예정 (400→2,320개) / 어린이집 평가인증운영 : (13) 67→(14) 86억원 (증 28.4%)

출처 : 기획재정부 보도자료 (2014) / 금년부터 강화되는 여성 지원, 보호사업 안내

<표Ⅱ-7> 일과 가정 양립 지원

일과 가정 양립 지원
◇ 맞벌이 부부에게 아이돌보미가 방문 돌봄 서비스를 제공함으로서 양육 부담 경감
- 맞벌이 부모의 자녀양육 지원을 위하여 영아종일제 확대 : 영어종일제 지원연령 확대 : (14년) 0세 → 1세(1,800가구)까지 지원
- 아이돌보미 처우 개선 (13) 673억 원 → (14) 799억 원 : 수당 ('13) 시간당 5,000 → ('14) 시간당 5,500원 (10%증) / 아이돌보미 4대 보험료 신규 지원 : 42억 원
◇ 근로자가 마음 놓고 출산하고 육아휴직을 사용하고 복직할 수 있도록 출산휴가, 육아휴직 급여, 대체인력 인건비 등 지원
- (출산전후 휴가급여) 고용보험을 통하여 출산한 여성근로자에게 90일간(대기업30일)의 통상임금(월 135만원 한도)을 지급
- (육아휴직급여) 만8세 이하, 초등2학년 이하 자녀를 둔 근로자가 육아휴직을 한 경우 통상임금의 40%(월 100-50만원 한도) 지급 / 육아휴직급여 예산 : ('13) 4,083 → ('14) 4,346억 원
- (육아휴직 지원금) 근로자가 육아휴직 후 복직하여 30일 이상 계속 근무할 경우, 사업주에게 장려금 지급 / ('13) 월 20만원 → ('14) 월 20만원 (중소기업), 월 10만원 (대기업)
- (대체인력뱅크) 육아휴직중인 근로자 업무를 대체할 사람을 기업에 연결해 주는 인력은행 설치
- (대체인력채용 지원금) 근로자 육아휴직 기간 동안 업무를 대신 수행할 사람을 고용하는 경우, 인건비 일부를 지원 : ('13) 월 40만원(중소기업), 월 20만원(대기업) → ('14) 월 60만원(중소기업), 월 30만원(대기업)
- (스마트워크센터 구축) 직장 밖에서 업무가 가능한 스마트워크 센터를 만드는 사업주에게 최대 10억 원 지원 (신규 2개소)
◇ 사업주가 직장 어린이집을 신축할 경우 인테리어, 비품구입 비용을 지원하고 개원 후 보육교사 인건비도 일부 지원
① 단독 (1개 기업) 3억 원, 공동(2개 이상 기업 참여) 6억 원 한도
② 산업 단지형 공동 15억 원 한도
③ 중소기업 컨소시엄형 (2개 이상 우선지원기업 참여) 6억 원 한도
- 인건비: 대기업 월 80만원, 중소기업 ('13) 월 100만원 → ('14) 월 120만원

출처 : 기획재정부 보도자료 (2014) / 금년부터 강화되는 여성 지원, 보호사업 안내

<표Ⅱ-8> 경력단절여성 취업지원

경력단절여성 취업지원
◇ 육아, 가사 등으로 경력이 단절된 (재취업이 필요한) 여성을 위한 맞춤형 취업지원 서비스 확대 - (유형별 새일 센터) 경력단절여성의 전공, 경력 등을 고려한 맞춤형 취업지원서비스 제공을 위한 유형별 새일 센터 시범운영 - ('13) 새일 센터 120 → ('14) 130개소 (기존 새일 센터 120개소에 더하여 경력개발형, 자립지원형, 농촌형 등 유형별 새일 센터 10개소 운영 예정 - (취업설계사 처우개선) 새일 센터에서 취업상담 서비스를 제공하는 '취업설계사'의 4대 보험료 별도지원

출처 : 기획재정부 보도자료 (2014) / 금년부터 강화되는 여성 지원, 보호사업 안내

<표Ⅱ-9> 여성인재 육성

여성인재 육성
◇ 기업, 공공기관의 여성 관리자와 전문직 여성 등 다양한 분야의 여성 핵심리더를 양성 - (여성인재 아카데미) 맞춤형 역량강화교육을 제공하여 여성이 조직 내 핵심리더로 성장하도록 지원 : '14년 신규사업(9억 원), ('13년) 시범사업 2천명 → ('14-'17년)으로 매년 7천명, '17년까지 3만 명 교육 - (여성인재 DB관리) 발굴, 양성된 여성인재가 적재적소에 활용 될 수 있도록 DB에 축적하여 체계적 관리 : '14년 신규사업(1억 원), 성장잠재력이 있는 실무형 창의인재까지 사각지대 없이 발굴하여, '17년까지 여성인재풀 10만 명 확충 목표 ('13) 4.3만 명 → ('14) 5.8만 명 → ('17) 10만 명

출처 : 기획재정부 보도자료 (2014) / 금년부터 강화되는 여성 지원, 보호사업 안내

다. 여성 친화적 정책 선행연구

본 연구에서 매개역할인 여성 친화적 정책이란 여성의 공직사회 진입을 용이하게 하거나, 조직 내 지위 확보의 장애요소를 제거하며, 여성의 직무 관련태도를 긍정적인 방향으로 유도하여 생산성을 향상시키는 목적으로 시행되는 정책을 의미한다(Greenberg & Guy, 1993).

Scandura & Lankau(1997)은 남성과 직장위주의 전통적인 인적자원관리를 하는 조직에 비해 여성 친화성이 높은 조직의 경우, 구성원들의 이직률과 결근율 및 스트레스, 직장일과 가사 갈등 등을 감소시키기 때문에 조직 내 여성 친화적 정책의 도입이 필요하다고 주장하였다(박천오 & 김상묵, 2001). 그들은 여성 친화적 정책의 도입은 남성보다 여성의 직무만족과 사기 및 조직흡수 등에 긍정적인 영향을 미치게 되어, 직장생활에 만족하고 일에 헌신적이어서 생산성이 상대적으로 높다는 이론적 근거를 제시 하고 있다. 여성 친화적 정책의 도입이 조직 구성원 개인의 생산성 뿐 만 아니라 조직의 생산성 향상에도 기여한다는 점을 강조하고 있는 것이다.

Rover & Crooker(1995)는 517명의 회사원을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 응답자들은 실제 혜택 여부와 상관없이 여성 친화적 정책을 시행하는 조직에 더 큰 호감을 가지며 정책의 혜택을 본 사람들은 상당히 높은 조직 몰입을 보이는 동시에 이직 의사도 거의 없다는 분석결과를 제시하였다. Chiu & Ng(1999)는 '홍콩 소재 기업의 직장인 300명'을 대상으로 여성 친화적 인력 관리 실태와 이에 따른 조직몰입 정도를 측정하였다. 이 연구에서 조직의 여성 친화성 이구성원의 조직몰입에 영향을 미친다는 결론을 제시하였다.

Scandura & Lankau(1997)은 연구를 통해 여성 친화적 정책이 여성들 중 특히 기혼 여성들에게 긍정적인 영향을 미치지만 이들에게만 국한되는 것 이 아님을 강조하였다. 맞벌이 가정이 늘어나면서 전적으로 여성만이 가사를 담당하는 것이 아니라 남성들도 가사를 분담하게 됨으로 인해 여성 친화적 정책은 기혼 남성들에게도 조직에 대한 긍정적인 태도를 형성 시킬 수 있다고 주장하였다.

여성 친화적 정책에 대한 긍정적인 연구 결과와는 다른 주장을 하는 문헌들도 찾아볼 수 있다(Miller, 1984; Christen & Stains, 1990).

Goff(1990)는 여성 친화적 정책이 조직 효과성이나 조직 생산성에 미치는 독자적인 영향력이 불명확하거나 여성 친화적 정책의 시행에 많은 비용이 소요된다는 점 등을 지적하면서 여성 친화적 정책의 효과에 대한 부정적인 시각을 드러내고 있기도 하다. 지금까지의 내용을 종합해보면, 여성 친화적 정책에 대한 연구들은 국내보다 해외에서 활발하게 이루어지고 있으며 국내 연구들은 여성 친화성과 직무태도에 관한 연구(박천오 & 김상묵, 2001)와 여성 친화성과 조직성과에 관한 연구(권경득, 2003; 강인호, 2005)정도에 불과하다. 따라서 여성 친화적 정책이 직무태도에 미치는 영향에 관한 연구는 거의 전무하다고 볼 수 있다.

본 연구에서 여성 친화적 정책이란 특정한 여성 친화적 정책이나 제도, 혹은 프로그램의 도입 여부를 의미하는 것이 아니라 정부조직에서 여성친화적인 정책의 정신과 취지를 구현하기 위한 노력이 실제로 얼마나 이루어지고 있는지를 진단하기 위한 것이다. 즉, 정부조직에서 시행하는 여성 친화적 정책에 대해서 현재 일을 하는 여성들의 인식을 조사하기 위한 것이다. 앞으로 여성인력의 생산성을 향상시키기 위해서는 이들이 직장생활과 가사를 병행해서 원활히 수행할 수 있고, 직장 내 인사상 차별 등을 해소할 수 있는 여건을 마련해야 한다.

여성 인력의 조직 내 구성 비율 증가에 따른 생산성 향상뿐만 아니라, 민주 이념인 평등·복지사회의 실현을 위해서라도 여성의 원만한 직장생활을 저해하는 요인들을 제거하는 것이 중요하다. 때문에 여성근로자 개인의 욕구를 충족시키기 위해서라도 여성 친화적 정책이 반드시 필요하다.

현재 서구의 공공조직과 민간조직들은 여성들이 자기발전과 업무수행에 최선을 다할 수 있는 실질적인 여건을 제공하기 위해서 여성 친화적 정책 및 프로그램을 개발 및 실행해 오고 있다(Doome-Huiskes, 1999; 박천오 외, 2004). 여성 친화적 정책에 관해서 다행한 용어들이 사용되고 있다. 그 중 여성 친화적 정책에 관한 다양한 용어들은 여성 친화적 정책이 표방하고 있는 목적인 '평등'을 어떻게 인식하고 있는가에 대한 다양한 관점의 표현이라고 하였다. 그러면서 여성 친화적 정책은 여성 지위를 향상시키기 위해 정부가 사용하는 넓은 범위의 정책적 선택을 의미하며, 여성 친화적 정책의 목적과 실행 효과가 가부장적인 성(gender) 관계를 변화시킬 때 사용해 왔다고 한다(김경희, 2005). 여성 친화적 정책이 여성정책보다는 좁은 개념이면서 여성의 지위 향상과 가부장적인 성 역할의 변화를 위한 정책을 뜻하는 것으로 그 의미와 범위 및 목적에 차이가 있음을 언급하고 있다.

정책에 있어서 여성 친화성(women-friendliness)이란 개인으로서의 역할, 직장인으로서의 역할, 배우자 및 가족으로서의 역할을 성공적으로 통합할 수 있는 기회를 여성에게 제공하는 정도를 의미한다(Cattaneo, 1994).

라. 여성 친화적 정책의 유형

1970년대 중반 이후부터 조직 내 여성들이 일상생활에서 직면하게 되는 많은 어려움들을 이해하기 시작하였다. 이에 따라 여성이 직장과 가정에서 겪는 차별과 부담을 해소하거나 경감하기 위한 수단들에 대한 연구가 활발하게 이루어졌다(Ng & Chiu, 1999).

Zeitz & Dusky(1988)는 조직의 여성 친화성을 측정하는 기준으로 채용방법, 여성승진을 위한 프로그램, 성차별과 성희롱 처리방식, 성희롱에 대한 교육훈련프로그램, 성별, 보수 불균형 수정 조치, 신축적인 근무시간제도, 여성 및 남성에 대한 출산 휴직제도, 모성 및 부성 휴가, 입양 수당, 가족의 간병 휴직, 복직 보장 무급휴직, 탁아시설 또는 보조금 지급, 무료 탁아소개 서비스, 수당에 대한 취사선택, 비상근무 허용, 맞벌이 부부에 대한 정책, 조직 내 여성인력의 비율, 관리직 여성의 비율을 제시하고 있다. 본 연구에서 여성 친화적 정책이란 여성을 위한 다양한 정책이나 관리 방안, 제도 등을 통칭하는 개념으로 규정한다.

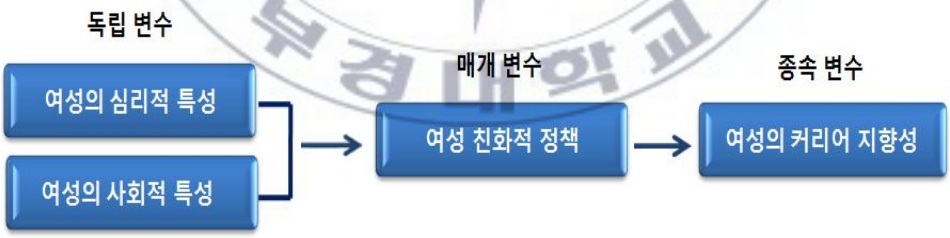
PUKYONG NATIONAL UNIVERSITY 부경대학교

Ⅲ. 연구 설계

1. 연구모형 및 가설설정

가. 연구모형

본 연구는 여성의 커리어 지향성에 영향을 미친다고 밝혀진 여성의 심리적·사회적 특성이 현직에 종사하고 있는 여성들에게 얼마나 많은 영향을 미치는지 분석하고자 하였으며, 여성 친화적 정책이 여성의 커리어 지향성에 있어서, 얼마나 중요한 역할을 하는지 또한 얼마나 많은 영향을 미치는지를 분석하고자 한다. 마지막으로 여성 친화적 정책이 여성의 심리적·사회적 특성과 여성의 커리어 지향성에 매개변인 역할을 수행 할 수 있는지에 대해 분석하고자 한다.



<그림Ⅲ-1> 연구모형

2. 연구가설 설정

가. 여성의 심리적·사회적 특성과 여성 친화적 정책에 관한 가설

Mcwhiter(1998)는 282명의 멕시코 계 미국인 여고생의 교육과 커리어에 대한 기대를 예언하는 변인으로 사회경제적 지위, 문화 수용수준, 학문적 성취, 도구성, 표현성, 성역할태도, 부모와 선생님의 지지, 가족과 커리어 몰입, 장애들의 지각을 들고 있다. 현재 작업장에는 성역할 고정관념과 관련된 편견이 여전히 남아있으며(Mcbride, 1999; Rider, 2000; Zunker, 2004), 자신의 커리어 개발을 남편의 그것과 동등한 수준으로 생각하는 여성들은 많은 남녀들로부터 지지를 받지 못하며 자신의 역할을 개인적으로 수용하는 것에 어려움을 겪고 있다(Betz & Fizgeral, 1987).

<가설 1> 여성의 심리적·사회적 특성은 여성 친화적 정책에 영향을 미칠 것이다.

가설 1-1 : 자긍심의 수용도가 높을수록 여성 친화적 정책에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것 이다

가설 1-2 : 성 역할 고정관념의 수용도가 낮을수록 여성 친화적 정책에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것 이다

가설 1-3 : 조직 성차별 문화의 수용도가 높을수록 여성 친화적 정책에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것 이다

가설 1-4 : 가족환경의 수용도가 높을수록 여성 친화적 정책에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것 이다

나. 여성 친화적 정책과 여성의 커리어 지향성에 관한 가설

정부조직이 성과 향상과 관련 있는 근로자의 직무관련 태도를 긍정적인 방향으로 유도하기 위한 다양한 노력들이 시도되고 있다. 여성근로자들을 위한 인력관리 방침이나 여성 친화적 제도 등이 바로 그러한 예라고 할 수 있다. 그러나 정책이 한 쪽 성(gender)만을 배려하고 포용함으로 인해 한 쪽 성이 피해의식에 사로잡히게 되거나, 이로 인해 지지를 받지 못하게 된다면 근로자 개인의 성과뿐만 아니라, 조직 전체의 성과 제고에도 결코 도움이 될 수 없다. 박천오 & 김상묵(2001)은 연구에서 여성 친화성이 여성 근로자의 직무관련태도에 영향을 미치고 있음을 제시하고 있다.

본 연구는 '여성 친화적 정책'이 여성 근로자의 커리어 지향성에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예상한다. 즉, 여성 친화적 정책이 여성의 커리어 지향성에 정(+)의 영향을 미칠 것으로 예상한다.

<가설 2> 여성 친화적 정책은 여성의 커리어 지향성에 영향을 미칠 것이다.

가설 2-1 : 여성 친화적 정책의 수용도가 높을수록 여성의 커리어 지향성에 유의한 정(+) 영향을 미칠 것 이다

다. 여성의 심리적·사회적 특성과 여성 커리어 지향성에 관한 가설

커리어 지향성과 관련된 심리적 특성으로 자기개념과 성역할 관련 특성을 주요한 독립변인으로 사용하고 있다(Betz & Fizgeral, 1987). 이 중 커리어 발달을 자기개념으로 설명한 대표적인 학자는 Super(1980)이다.

그는 커리어 선택은 직업역할 안에서 자기개념을 이행하는 과정과 관련이 있다고 주장하였다. 특히 여성의 커리어 발달에서 자기개념은 중요한 요인으로 작용한다고 하였다. 자기개념과 유사한 자기 존중감, 자기수용, 자신감과 커리어 지향성과의 관계를 살펴본 연구들에서는, 청년기 여성들에게 있어서 자신감과 자기 존중감이 높을수록 더 강한 커리어 지향성을 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 & Fizgeral, 1987). 자기개념이외에 여성의 커리어지향성에 영향을 미치는 또 다른 심리적 특성으로 성공과 실패에 대한 귀인 양식을 들 수 있다.

Weiner(1971)는 성공과 실패에 대한 귀인을 안정 대 일시적 및 내적 대 외적의 두 가지 차원으로 나누고 있다. 이들 차원 중 대 외적인 귀인 야식의 차이를 살펴본 Simon & Feather(1973)는 여성은 성공을 운 같은 외부적 요인에 귀인 하는 경향이 있으며, 남성은 그들의 능력에 귀인 하는 경향이 있다고 하였다.

커리어 지향성과 관련된 또 다른 성격 특성으로 성역할과 관련된 성격 특성들을 들 수 있다. 이들 특성 중 도구적 성격 특성과 커리어지향성의 관계를 살펴 본 연구들에서는 도구적 성격 특성이 커리어 지향성과 정적으로 상관이 있다는 결과들을 얻었다(Abrahams, Feldman & Nash, 1978; Greenglass & Devins, 1982; Marshall & Wijiting, 1980).

여성의 커리어 지향성에 영향을 미치는 사회적 변인들에 관한 연구는 주로 개인을 둘러싼 가족환경 변인들에 관심이 모아졌다(Matui, Tauzki & Onglaco, 1999; Mc Whiter,1998). 주로 연구에서는 엄마와의 관계, 문화변용수준, 사회경제적 지위, 엄마의 직업여부, 주변사람들의 지지, 여권주의 태도, 여성의 역할에 대한 태도, 친여성적 태도, 여성의 역할에 대한 태도, 친여성적 태도, 장애의 지각 등이 사회적 변인으로 사용되었다.

엄마와의 관계와 커리어지향성과의 관계를 살펴 본 연구로, 일본인 여대생을 대상으로 한 연구에서(Matui, Tauzki & Onglaco, 1999), 여대생들의 커리어 지향성은 자신의 엄마가 일을 통해 보상을 얻는다고 지각하는 경우가 그렇지 않은 경우보다 강하며, 반면 가정에 대한 지향성은 엄마가 가사를 통해 보상을 얻는다고 지각하는 경우 더 강하게 나타난다는 결과를 얻었다. 이 연구에서는 여성의 커리어 발달을 촉진하는 요인으로 엄마와의 관계와 엄마의 역할에 대한 보상 지각을 중요한 변인으로 포함시켰다. ‘O'brien & Fassinger(1993)는 고등학교 여학생 409명을 대상으로 커리어 선택과 커리어지향의 2개의 인과적 모델을 검증하면서, 청년기 여성의 커리어지향성과 커리어선택은 능력, 주체적 특성(도구성), 성역할태도, 엄마와의 관계를 통해 예언될 수 있다고 결론지었다. 즉, 성역할에 대해 자유로운 태도를 가지고 있고, 수학과 직업에 대해 도구적으로 효율적이며 엄마와 적당히 애착되어 있는 여성들은 커리어지향적인 태도를 보인다고 하였다. Mcwhiter(1998)는 282명의 멕시코 계 미국인 여고생의 교육과 커리어에 대한 기대를 예언하는 변인으로 사회경제적 지위, 문화 수용수준, 학문적 성취, 도구성, 표현성, 성역할태도, 부모와 선생님의 지지, 가족과 커리어 몰입, 장애들의 지각을 들고 있다.

이와 같이 여성의 커리어 지향성에 관한 연구들을 살펴보면, 여고생이나 여대생을 중심으로 개인의 심리적 변인과 개인을 둘러싼 주변의지지 등 환경적 요인들에 대한 연구가 대부분이었다. 하지만 이들 여성의 커리어 지향성은 조직 내 작업환경에 의해 변화할 수 있다고 가정할 수 있다.

특히 여성들의 커리어에 대한 욕구는 강해졌다고 하더라도 아직도 작업장에는 장벽들이 여전히 남아있는 현실을 생각해볼 때, 여성의 커리어 지향성은 이들 요인이외에 작업장의 환경이나 풍토에 의해 달라질 수 있다.

현재 작업장에는 성역할 고정관념과 관련된 편견이 여전히 남아있으며(Mcbride, 1999; Rider, 2000; Zunker, 2002), 자신의 커리어 개발을 남편의 그것과 동등한 수준으로 생각하는 여성들은 많은 남녀들로부터 지지를 받지 못하며 자신의 역할을 개인적으로 수용하는 것에 어려움을 겪고 있다(Betz & Fizgeral, 1987).

<가설 3> 여성의 심리적·사회적 특성은 여성 커리어 지향성에 영향을 미칠 것이다.

가설 3-1 : 자긍심의 수용도가 높을수록 여성 커리어 지향성에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것 이다

가설 3-2 : 성 역할 고정관념의 수용도가 낮을수록 여성 커리어 지향성에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것 이다

가설 3-3 : 조직 성차별 문화의 수용도가 높을수록 여성 커리어 지향성에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다

가설 3-4 : 가족환경의 수용도가 높을수록 여성 커리어 지향성에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다

라. 여성 친화적 정책의 매개효과에 관한 가설

선행연구의 결과에 기초하여 독립변수인 여성의 심리적·사회적 특징과 종속변수인 여성의 커리어 지향성 관계에서 여성 친화적 정책을 매개효과에 대한 가설을 설정하였다.

<가설 4> 여성의 심리적·사회적 특성과 여성 커리어 지향성은 여성 친화적 정책에 의해 매개될 것 이다.

가설 4-1 자긍심과 여성 커리어 지향성은 여성 친화적 정책에 의해 매개 될 것이다

가설 4-2 성 역할 고정관념과 여성 커리어 지향성은 여성 친화적 정책에 의해 매개 될 것이다

가설 4-3 조직 성차별 문화와 여성 커리어 지향성은 여성 친화적 정책에 의해 매개 될 것이다

가설 4-4 가족환경과 여성 커리어 지향성은 여성 친화적 정책에 의해 매개 될 것이다.

PUKYONG NATIONAL UNIVERSITY 부경대학교

3. 변수의 조작적 정의

가. 여성의 심리적 특성

자기개념과 성역할관련 특성을 주요한 독립변인으로 사용하고 있다(Betz & Fizgerald, 1987). 이 중 커리어 발달을 자기 개념으로 설명한 대표적인 학자는 Super(1980)이다. 그는 커리어 선택은 직업역할 안에서 자기 개념을 이행하는 과정과 관련이 있다고 주장하였다. 특히 여성의 커리어발달에서 자기개념은 중요한 요인으로 작용된다고 하였다.

나. 여성의 사회적 특성

Betz & Fizgeral(1987)은 여성의 역할에 대한 자유로운 태도 또는 친여성적 태도가 여성의 커리어 발달에서 촉진적 요인이 될 수 있다고 하였다. 여성들의 커리어에 대한 욕구는 강해졌다고 하더라도 아직도 작업장에는 장벽들이 여전히 남아있는 현실을 생각해볼 때 여성의 커리어 지향성은 이들 요인이외에 작업장의 환경이나 풍토에 의해 달라질 수 있다.

하지만 현재 작업장에는 성 역할 고정관념과 관련된 편견이 여전히 남아있으며,(Mcbride, 1990; Rider, 2000; Zunker, 2002) 자신의 커리어 개발을 남편의 그것과 동등한 수준으로 생각하는 여성들은 많은 남녀들로부터 지지를 받지 못하며, 자신의 역할을 개인적으로 수용하는 것에 어려움을 겪고 있다(Betz & Fizgerald, 1987).

다. 여성 커리어 지향성

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 커리어 지향성에 관한 연구들을 새롭게 할 필요성을 제기한다. 여성의 커리어 연구의 역사를 살펴보면 연구 초기에는 여성들을 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 기술해 주는 연구들이 대부분이었다. 여성 커리어 발달 연구의 초기 단계는 여성들이 보이는 일, 가정, 지향, 전통적인 커리어 선택과 관련된 변인들을 밝혀내는데 초점을 두었다.

라. 여성 친화적 정책

여성 친화적 정책이란, 여성의 현대사회 진입을 용이하게 하거나, 조직 내 지위 학보의 장애요소를 제거하며, 여성의 직무관련태도를 긍정적인 방향으로 유도하여 생산성을 향상시키는 목적으로 시행되는 정책을 의미한다. 그러나 본 연구에서 여성 친화적 정책이란 특정한 여성 친화적 정책이나 제도, 혹은 프로그램의 도입 여부를 의미하는 것이 아니다.

정부 조직에서 여성 친화적인 정책의 정신과 취지를 구현하기 위한 노력이 실제로 얼마나 이루어지고 있는지를 진단하기 위한 것이다. 즉, 정부조직에서 시행하는 여성 친화적 정책에 대한 근로 여성을 조사하기 위한 것이다.

4. 설문지의 구성

가. 조사의 개요

본 연구를 위해 설문지를 이용하여 20대에서 50대 현재 '여성 근로자 202'명을 대상으로 자신들의 직업의 대한 만족도, 성 역할 및 인지도 평가, 여성 친화적 정책의 대한 만족도를 알아보기 위해 설문지 조사를 실시하였다. 자료의 수집은 구조화된 설문지를 사용하여 2014년 3월 1일부터 5월 1일까지 여성 근로자 202명에 대해 온라인 설문조사 및 자기기입식 설문조사를 실시하였다.

<표Ⅲ-1> 직무 및 업종별 설문지 배포 및 회수율

직종	배포부수	설문비율
사 무 직	87	43.1%
영 업 직	37	18.3%
기 술 직	19	9.4%
공 무 원	36	17.8%
생 산 직	23	11.4%
합 계	**202**	**100%**

업종	배포부수	설문비율
서 비 스 업	56	27.7%
금 융 업	43	21.3%
건 설 업	6	3.0%
자 영 업	5	2.5%
제 조 업	28	13.9%
기 타	64	31.7%
합 계	**202**	**100%**

2. 설문지의 구성

본 연구를 위해 사용한 설문지의 내용은 다음과 같다. 이론적 고찰을 통해 도출된 연구변수들을 활용하여 5개 영역으로 구성하였다.

<표Ⅲ-2> 설문지 구성

구성	설문지 문항번호	측정방법	문항 수
여성 커리어 지향성	Ⅰ- 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	러커트 5점 척도	10
여성 친화적 정책	Ⅱ- 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	러커트 5점 척도	10
심리적 특성	Ⅲ- 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	러커트 5점 척도	10
사회적 특성	Ⅳ- 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	러커트 5점 척도	10
응답자의 일반적 사항	Ⅴ- 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	명목척도	10

첫 번째, 종속변수인 '여성 커리어 지향성'은 10개 문항으로 구성하였다.

여성의 커리어 지향성을 측정하기 위한 척도는 리더십의 통합적 모델에 근거하여 6가지 리더십 과정, 업무할당, 시행, 평가, 보상, 관리능력으로 구분하고, 각 영역의 핵심활동들을 고려한 '이선이, 김영래, 김혜숙, 김호섭, 윤소연(2004)'의 연구에서 사용한 문항들을 참고했으며, 여성의 커리어 지향성을 측정하기 위해 10개의 문항으로 구성하였으며, 문항은 리커트 5점 척도로 구성하였다.

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.

<표Ⅲ-3> 종속변수 여성의 커리어 지향성

종속변수	문항	척도	출처
여성의 커리어 지향성	Ⅰ1-10	5점	Betz & Fitzgerald (1987)

두 번째, 매개변수인 '여성 친화적 정책'은 10개 문항으로 구성하였다. 여성 친화적 정책은 10문항으로 리커트 5점 척도로 응답하도록 하였다.

<표Ⅲ-4> 매개변수 여성 친화적 정책

매개변수	문항	척도	출처
여성 친화적 정책	Ⅱ1-10	5점	Zeitz & Dusky (1998) Ng & Chiu (1999) 박천오, 김상묵 (2001)

세 번째, 독립변수인 '심리적 특성 및 사회적 특성'은 각각 5개 문항으로 구성하였다. '심리적 특성과 사회적 특성'은 리커트 5점 척도로 응답하도록 하였다.

<표Ⅲ-5> 독립변수 심리적 특성 및 사회적 특성

독립변수		문항	척도	출처
심리적 특성	자긍심	Ⅲ1-5	5점	The Career Psychology of Women Betz & Fitzgerald (1987)
	성 역할 고정관념	Ⅲ6-10		
사회적 특성	조직 성차별 문화	Ⅳ1-5	5점	
	가족 환경	Ⅳ6-10		

'심리적 특성'인 자긍심은, 자신에 대한 태도가 긍정적인지 부정적인지에 관한 개념이다. 본 연구에 서는 Rosenberg(1965)가 개발한 자아 존중감 척도의 문항 중 "내가 여성이라는 것에 대해 만족한다." 등 리커트 5문항으로 구성되었다. 자긍심 문항에서는 "나는 레이디 퍼스트 라는 사회적 인식이 좋다" 등 리커트 5문항으로 구성하였다.

성역할 고정관념은, 여성과 남성이 실제로 어떻게 다른 가의 뜻이 아니라, 사회가 생각하기에 여성과 남성의 역할이 어떻게 다른 가를 나타내는 것으로 "여성은 남성보다 직업의식이 낮다" 등 리커트 5문항으로 구성되어 있다.

'사회적 특성'으로는 조직 성차별 문화, 가족환경에 대해 리커트 5점 척도로 응답하도록 하였다.

‘사회적 특성’인 조직의 성차별 문화는, 조직의 분위기나 구성원들이 행동에서 공공연히 나타나는 성차별을 의미하는 것으로서, 조직의 성차별 문화를 측정하는 문항으로 ”담당업무 배치, 고과나 근무성적 평점, 승진기회, 연수 및 교육 등 남녀 상관없이 평등하게 기회가 주어지고 있다“ 등 리커트 5문항으로 구성되었고, 문항은 리커트 5점 척도로 응답하도록 되어있다.

가족환경은, 여성에게 불리한 가족 환경을 측정하는 문항으로 ”여성은 결혼 후 자녀 양육 문제로 직장 일에 지장을 받는다“ 등 리커트 5문항으로 구성되었고, 문항은 리커트 5점 척도로 응답하도록 되어있다.

마지막으로 설문조사 응답자의 인구통계학에 관한 사항으로 10개 문항으로 구성하였다.

<표Ⅲ-6> 측정변수 인구통계학

	측정 변수	설문 항목	항목 수
인구 통계학	연령	V-1	10
	학력	V-2	
	근속 년수	V-3	
	결혼 여부	V-4	
	업종	V-5	
	직원 수	V-6	
	회사 규모	V-7	
	직급	V-8	
	월 소득	V-9	
	직원 성별	V-10	

Ⅳ. 실증분석 결과

1. 조사연구방법

가. 자료수집

본 연구는 여성의 심리적·사회적 특성에 따라 커리어 지향성(Career Orientation)정도에 차이가 나타나는지를 알아보기 위해 '현직에 종사하는 20대에서 50대 202명의 여성'들을 대상으로 자신들의 직업의 대한 만족도, 성 역할 및 인지도 평가, 여성 친화적 정책의 대한 만족도를 알아보기 위해 설문지 조사를 실시하였다. 자료의 수집은 구조화된 설문지를 사용하여 사무직 직종은 87부, 영업직은 37부, 기술직은 19부, 공무원은 36부, 생산직은 23부였으며 업종은 서비스업이 56명, 금융업이 43명, 건설업 6명, 자영업자 5명, 제조업 28명, 기타 64명으로 총 202부를 회수하여 분석에 사용하였다.

나. 자료 분석 방법

본 연구를 위해 수집된 데이터의 통계처리는 사회과학 통계프로그램 SPSS WIN 18.0 통계패키지를 이용하여 분석하였으며, 설문조사 응답자의 인구통계를 파악하기 위하여 빈도분석과 평균분석 등의 기술통계분석을 활용하였다.

다. 인구 통계학적 특성

현직에 종사하는 20대에서 50대까지 여성 근로자 대상으로 설문조사를 실시하였으며 인구통계학적 사항에 관하여 나이, 학력, 근무연수, 업종, 결혼여부, 기업규모, 직위, 소득수준, 성 비중을 묻는 질문을 하였다.

<표Ⅳ-1> 인구 통계학적 특성

	범주	비율(%)		범주	비율(%)
연령	20대	84 (41.6)	직위	사장(CEO)	4 (2.0)
	30대	76 (37.6)		부장	9 (4.5)
	40대	38 (18.8)		차장	5 (2.5)
	50대 이상	4 (2.0)		과장	10 (5.0)
학력	고졸	25 (12.4)		대리	25 (12.4)
	전문대졸	59 (29.2)		사원	149 (73.8)
	대졸	93 (46.0)	직종	사무직	87 (43.1)
	대학원졸이상	25 (12.4)		영업직	37 (18.3)
근속연수	1년이하	19 (9.4)		기술직	19 (9.4)
	1-3년	58 (28.7)		공무원	36 (17.8)
	3-5년	49 (4.3)		생산직	23 (11.4)
	5-10년	43 (21.3)	소득수준	100만원 이상	59 (29.2)
	10년 이상	33 (16.3)		200만원 이상	78 (38.6)
결혼여부	미혼	109 (54.0)		300만원 이상	59 (29.2)
	기혼	93 (46.0)		기타	6 (3.0)
업종	서비스업	56 (27.7)	성비중	남자80-95%	28 (13.9)
	금융업	43 (21.3)		남자60-85%	32 (15.8)
	건설업	6 (3.0)		남/여50%	24 (11.9)
	자영업	5 (2.5)		여자60-85%	58 (28.7)
	제조업	28 (13.9)		여자80-95%	60 (29.7)
	기타	64 (31.7)	총합		100%
기업규모	대기업	49 (24.3)			
	중기업	48 (23.8)			
	소기업	52 (25.7)			
	기타	53 (26.2)			

<표-Ⅳ1>에 따르면 설문에 참여한 참가자는 20대(84%)로 가장 높게 나왔으며, 학력은 대졸(94%)이 높게 나왔다. 근무연수는 1-3년(28.7%)이 가장 높았지만 전체적으로 골고루 분포되었다. 업종은 서비스업(56%), 금융업(43%)순으로 높게 나왔으며, 결혼여부와 기업규모는 한쪽에 치우치지 않게 나왔으며 대기업, 중소기업, 소기업 그리고 기타 골고루 분포 되어 있는 것으로 나타났다. 직위는 사원(149%)이 가장 높게 나왔으며, 이는 20대가 가장 높은 응답률을 보인 것과 맥락을 같이한다. 직종은 사무직(87%)의 비중이 높았으며, 소득수준은 골고루 분포되어 있었다. 직장 내 성비중은 직장 내 여성의 비중이 높다고 응답한 경우가 많았다.

2. 신뢰성 및 타당성 분석

가. 측정도구의 타당성 및 신뢰성

타당성은 구성개념을 측정값이 얼마나 정확하게 나타내고 있는 정도를 의미하며, 신뢰성은 유사한 조건에서 실험을 반복했을 때 일관성 있는 결과가 나오는 정도를 의미한다. 요인분석은 알지 못하는 특성을 규명하기 위하여 문항이나 변인들 간의 상호관계를 분석하여 상관이 높은 문항이나 변인들을 묶어서 몇 개의 요인으로 규명하고 그 요인의 의미를 부여하는 분석이다.

본 연구에서의 요인분석은 외생변수(독립변수)와 내생변수(매개변수+종속변수) 별로 분석하였다. 요인 추출을 위해 주성분분석 및 varimax 회전 방법을 사용하였으며 요인 추출에 대한 기준은 고유 값을 기준으로 1.0이상, 요인적재치가 0.5이상인 변수만을 요인으로 선정하였다. 먼저 외생변수에 대한 요인 분석은 <표Ⅳ-2>과 같다.

나. 개념 간 판별타당성 분석

<표Ⅳ-2> 외생변수에 대한 요인분석 및 신뢰성 분석

	자긍심	성역할고정관념	조직성차별문화	가족환경
ques_6_4_	0.808	-0.085	0.283	0.253
ques_6_3_	0.762	-0.265	0.221	0.195
ques_6_5_	0.740	0.121	0.121	-0.124
ques_6_2_	0.710	-0.071	0.446	0.072
ques_6_1_	0.699	-0.098	0.178	0.117
ques_7_2_	-0.119	0.782	0.167	0.152
ques_7_4_	-0.079	0.776	-0.052	0.008
ques_7_1_	0.044	0.757	-0.019	0.129
ques_7_3_	-0.031	0.726	-0.216	0.040
ques_7_5_	-0.091	0.712	-0.067	-0.158
ques_10_2_	0.196	0.022	0.848	0.015
ques_10_3_	0.197	-0.030	0.838	-0.035
ques_10_4_	0.292	-0.098	0.744	0.178
ques_10_5_	0.280	-0.108	0.709	0.207
ques_11_3_	0.034	0.142	0.089	0.819
ques_11_1_	0.206	0.003	0.101	0.773
1. 고유값	3.090	2.970	2.953	1.547
1. % 분산	19.315	18.562	18.458	9.672
2. % 누적	19.315	37.877	56.335	66.007
3. 신뢰도계수	0.852	0.814	0.853	0.671

심리적 특성은 자긍심과 성역할 고정관념으로 구분되며, 제외된 변수는 없었다. 사회적 특성에서는 조직 성차별 문화와 가족환경이며, 조직 성차별 문화는 1개 문항, 가족환경은 3개 문항이 제외되었다. 외생변수에 대한 총 설명력은 66.007%이다.

<표Ⅳ-3> 내생변수에 대한 요인분석 및 신뢰성 분석

	여성의 커리어 지향성	여성 친화적 정책
ques_2_2_	0.827	0.204
ques_1_3_	0.819	0.227
ques_2_1_	0.818	0.029
ques_2_3_	0.812	0.043
ques_2_5_	0.791	0.046
ques_2_7_	0.755	0.169
ques_1_2_	0.755	0.266
ques_2_6_	0.736	0.247
ques_1_7_	0.716	0.319
ques_1_4_	0.683	0.207
ques_1_1_	0.613	0.185
ques_2_4_	0.583	0.382
ques_4_4_	0.151	0.828
ques_3_2_	0.161	0.804
ques_3_4_	0.238	0.789
ques_4_1_	0.166	0.771
ques_4_3_	0.209	0.743
ques_4_2_	0.197	0.727
ques_3_3_	0.274	0.723
ques_5_1_	0.063	0.658
ques_3_1_	0.185	0.628
ques_5_2_	0.075	0.577
4. 고유값	7.020	5.895
5. % 분산	31.910	26.793
6. % 누적	31.910	58.704
7. 신뢰도계수	0.934	0.909

내생변수는 매개 변수인 여성 친화적 정책과 종속변수인 여성의 커리어 지향성으로 구분된다. 여성 친화적 정책은 2개 문항이 제외되었으며, 여성의 커리어 지향성 또한 2개 문항이 제외되었다. 여성 친화적 정책과 여성의 커리어 지향성의 총 설명력은 68.607이다. 신뢰도 분석은 같은 요인을 구성하는 항목 간의 내적일관성을 평가하는데 사용되는 Cronbach's α 계수를 이용하였으며 Cronbach's α 계수가 0.6이상이면 신뢰도가 높다. 신뢰도 분석결과 0.671~0.934로 연구변수에 대한 신뢰도가 확보되었다.

<표Ⅳ-4> 변인들의 상관관계

	평균	표준편차	성별	학력	근속연수	결혼여부	기업규모	직종	소득수준	성비중	자긍심	성역할 고정관념	조직성차별 문화	가족환경	여성 친화적 정책	커리어 지향성
성별	1.81	0.81	1.000													
학력	2.58	0.86	0.016	1.000												
근속연수	3.06	1.24	0.605***	0.184*	1.000											
결혼여부	1.46	0.50	0.660***	-0.038	0.531***	1.000										
기업규모	2.54	1.12	-0.101	0.166*	-0.021	-0.090	1.000									
직종	2.48	1.69	0.073	0.126	0.069	-0.025	0.465***	1.000								
소득수준	2.06	0.84	0.392***	0.214**	0.418***	0.338***	-0.097	0.064	1.000							
성비중	3.45	1.41	0.117	-0.076	0.077	0.032	0.183*	0.388***	-0.060	1.000						
자긍심	3.56	.69	0.233**	0.266***	0.252***	0.115	0.126	0.238**	0.359***	0.154*	1.000					
성역할 고정관념	2.29	0.73	-0.057	-0.208**	-0.065	-0.039	-0.308***	-0.316***	-0.148*	-0.124	-0.173*	1.000				
조직성차별 문화	3.26	0.85	0.129	0.216**	0.150*	0.104	0.199*	0.291***	0.390***	0.193*	0.581***	-0.126	1.000			
가족환경	2.45	0.72	0.033	0.138*	0.041	0.006	0.103	0.094	0.003	0.005	0.267***	0.109	0.246***	1.000		
여성 친화적 정책	2.81	0.81	0.147*	0.075	0.041	0.095	0.127	0.273***	0.304***	0.314***	0.428***	-0.210*	0.611***	0.015	1.000	
커리어지향성	3.63	0.73	0.153*	0.266***	0.181*	0.104	0.177*	0.246***	0.348***	0.185*	0.713***	-0.195*	0.602***	0.175*	0.464***	1.000

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

3 가설 검정

가. 여성의 심리적·사회적 특성과 여성 친화적 정책에 관한 가설

<가설-1> 심리적·사회적 특성은 여성 친화적 정책에 영향을 미칠 것이다.

가설 1-1 : 자긍심의 수용도가 높을수록 여성 친화적 정책에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것 이다

가설 1-2 : 성 역할 고정관념의 수용도가 낮을수록 여성 친화적 정책에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것 이다

가설 1-3 : 조직 성차별 문화의 수용도가 높을수록 여성 친화적 정책에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것 이다

가설 1-4 : 가족환경의 수용도가 높을수록 여성 친화적 정책에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것 이다

심리적·사회적 특성과 여성 친화적 정책의 관계를 알아보기 위해 다중회귀분석을 통제변수로 응답자의 일반적 특성들을 투입하였다.

결과는 <표Ⅳ-5>과 같으며, 다중회귀모형에서 독립변수가 종속변수를 설명하는 정도인 R^2값은 0.474로 모형을 47.4%를 설명하고 있으며, 분석모형에 대한 유의도는 F값이 14.185($p<0.001$)로 유의수준 5%에서 유의하여 모형에는 문제가 없다. 심리적·사회적 특성이 여성 친화적 정책에 미치는 영향관계를 살펴보면, 심리적 특성 중 여성 친화적 정책에 영향을 미치는 독립변수는 자긍심으로 유의수준 10%에서 유의하게 나타났고, 자긍심은 여성 친화적 정책에 양의 영향이 있었다. 즉, 자긍심이 높으면 여성의 커리어 지향성이 높아진다.

심리적 특성 중 조직 성차별 문화와 가족환경은 여성 친화적 정책에 유의수준 5%에서 유의한 영향이 있는 것으로 나타났고, 조직 성차별 문화와 가족환경은 모두 여성 친화적 정책에 양의 영향이 있는 것으로 나타났다. 즉, 조직 성차별 문화와 가족환경의 수준이 높으면 여성의 커리어 지향성이 높아진다.

<표Ⅳ-5> 심리적, 사회적 특성과 여성의 여성 친화적 정책과의 관계

	회귀계수	표준화 회귀계수	t-value	p-value	VIF	R^2	$\triangle R^2$	F-value
(상수)	1.404		5.034	0.000		0.247	0.247***	7.894***
연령	0.069	0.069	0.741	0.460	2.222			
학력	0.033	0.035	0.515	0.607	1.159			
근속연수	-0.135	-0.207*	-2.447	0.015	1.827			
결혼여부	0.062	0.038	0.443	0.659	1.925			
기업규모	0.039	0.055	0.754	0.452	1.352			
직종	0.057	0.118	1.542	0.125	1.507			
소득수준	0.346	0.358	4.924	0.000	1.353			
성비중	0.166	0.289	4.159	0.000	1.233			
(상수)	1.158		3.053	0.003		0.474	0.227***	14.185***
연령	0.079	0.078	0.986	0.325	2.259			
학력	-0.039	-0.041	-0.700	0.485	1.234			
근속연수	-0.117	-0.179	-2.499	0.013	1.848			
결혼여부	0.042	0.026	0.349	0.728	1.947			
기업규모	-0.019	-0.026	-0.413	0.680	1.438			
직종	0.012	0.026	0.390	0.697	1.583			
소득수준	0.100	0.103	1.526	0.129	1.645			
성비중	0.109	0.189	3.173	0.002	1.278			
자긍심	0.138	0.118	1.697	0.091	1.731			
성역할 고정관념	-0.098	-0.089	-1.497	0.136	1.266			
조직 성차별문화	0.482	0.505***	7.141	0.000	1.797			
가족환경	0.138	0.122	2.137	0.034	1.168			

***p<.001

나. 여성 친화적 정책과 여성의 커리어 지향성의 관한 가설

<가설-2> 여성 친화적 정책은 여성의 커리어 지향성에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

여성 친화적 정책과 여성의 커리어 지향성과의 관계를 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시하였고 통제변수로 응답자의 일반적 특성들을 투입하였다.

<표Ⅳ-6> 여성 친화적 정책과 여성의 커리어 지향성과의 관계

	회귀계수	표준화 회귀계수	t-value	p-value	VIF	R^2	$\triangle R^2$	F-value
(상수)	2.075		8.204	0.000				
연령	0.011	0.012	0.131	0.896	2.222			
학력	0.155	0.183	2.696	0.008	1.159			
근속연수	-0.009	-0.016	-0.184	0.854	1.827			
결혼여부	0.014	0.010	0.109	0.913	1.925	0.232	0.232***	7.272***
기업규모	0.070	0.109	1.479	0.141	1.352			
직종	0.038	0.089	1.145	0.254	1.507			
소득수준	0.279	0.322	4.382	0.000	1.353			
성비중	0.084	0.163	2.330	0.021	1.233			
(상수)	1.638		6.465	0.000				
연령	-0.010	-0.012	-0.131	0.896	2.229			
학력	0.145	0.171	2.673	0.008	1.161			
근속연수	0.033	0.056	0.686	0.493	1.884			
결혼여부	-0.005	-0.004	-0.046	0.964	1.927			
기업규모	0.058	0.090	1.294	0.197	1.356	0.322	0.091***	10.144***
직종	0.021	0.048	0.649	0.517	1.525			
소득수준	0.172	0.197	2.693	0.008	1.524			
성비중	0.033	0.063	0.917	0.360	1.344			
여성 친화적 정책	0.312	0.347	5.068	0.000	1.327			

***p<.001

결과는 <표Ⅳ-6>과 같으며, 다중회귀모형에서 독립변수가 종속변수를 설명하는 정도인 R^2값은 0.322로 모형을 32.2%를 설명하고 있으며, 분석 모형에 대한 유의도는 F값이 10.144(p<0.001)로 유의수준 5%에서 유의하여 모형에는 문제가 없다. 여성 친화적 정책이 여성의 커리어 지향성에 미치는 영향관계를 살펴보면, 여성 친화적 정책은 여성의 커리어 지향성에 유의수준 5%에서 유의하게 나타났고 여성 친화적 정책은 여성의 커리어 지향성의 양의 영향이 있었다. 즉, 여성 친화적 정책이 좋을수록 여성의 커리어 지향성 정도는 높아진다.

다. 여성의 심리적·사회적 특성과 여성의 커리어 지향성에 관한 가설

<가설-3> 여성의 심리적·사회적 특성은 여성 커리어 지향성에 영향을 미칠 것이다.

가설 3-1 : 자긍심의 수용도가 높을수록 여성 커리어 지향성에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것 이다

가설 3-2 : 성 역할 고정관념의 수용도가 낮을수록 여성 커리어 지향성에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것 이다

가설 3-3 : 조직 성차별 문화의 수용도가 높을수록 여성 커리어 지향성에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다

가설 3-4 : 가족환경의 수용도가 높을수록 여성 커리어 지향성에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다

여성의 심리적·사회적 특성과 여성의 커리어 지향성과의 관계를 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시하였으며, 통제변수로 응답자의 일반적 특성들을 투입하였다.

<표Ⅳ-7> 여성의 심리적·사회적 특성과 여성 친화적 정책과의 관계

	회귀계수	표준화 회귀계수	t-value	p-value	VIF	R^2	$\triangle R^2$	F-value
(상수)	2.075		8.204	0.000		0.232	0.232 ***	7.272 ***
연령	0.011	0.012	0.131	0.896	2.222			
학력	0.155	0.183	2.696	0.008	1.159			
근속연수	-0.009	-0.016	-0.184	0.854	1.827			
결혼여부	0.014	0.010	0.109	0.913	1.925			
기업규모	0.070	0.109	1.479	0.141	1.352			
직종	0.038	0.089	1.145	0.254	1.507			
소득수준	0.279	0.322	4.382	0.000	1.353			
성비중	0.084	0.163	2.330	0.021	1.233			
(상수)	0.746		2.443	0.015		0.577	0.345 ***	21.480 ***
연령	-0.039	-0.044	-0.615	0.539	2.259			
학력	0.052	0.061	1.170	0.244	1.234			
근속연수	-0.017	-0.029	-0.448	0.655	1.848			
결혼여부	0.062	0.042	0.643	0.521	1.947			
기업규모	0.028	0.043	0.749	0.455	1.438			
직종	-0.003	-0.008	-0.135	0.893	1.583			
소득수준	0.057	0.066	1.081	0.281	1.645			
성비중	0.032	0.062	1.155	0.249	1.278			
자긍심	0.562	0.535	8.597	0.000	1.731			
성역할고정관념	-0.030	-0.030	-0.566	0.572	1.266			
조직성차별문화	0.209	0.244	3.850	0.000	1.797			
가족환경	0.036	0.035	0.688	0.492	1.168			

***p<.001

결과로는 <표Ⅳ-7>과 같으며, 다중회귀모형에서 독립변수가 종속변수를 설명하는 정도인 R^2값은 0.345로 모형을 34.5%를 설명하고 있으며, 분석모형에 대한 유의도는 F값이 21.480(p<0.001)로 유의수준 5%에서 유의하여 모형에는 문제가 없다.

심리적·사회적 특성이 여성의 커리어 지향성에 미치는 영향관계를 살펴보면, 심리적 특성 중 여성의 커리어 지향성에 영향을 미치는 독립변수는 자긍심으로 유의수준 10%에서 유의하게 나타났고, 자긍심은 여성의 커리어 지향성에 양의 영향이 있었다. 즉, 자긍심이 높으면 여성의 커리어 지향성이 높아진다.

사회적 특성에서는 조직성차별문화가 여성의 커리어 지향성에 유의수준 5%에서 유의한 영향이 있는 것으로 나타났고, 조직성차별문화는 여성의 커리어 지향성에 양의 영향이 있는 것으로 나타났다. 즉, 조직 성차별 문화가 높으면 여성의 커리어 지향성이 높아진다.

라. 여성 친화적 정책의 매개효과에 관한 가설

<가설-4> 여성 친화적 정책은 심리적 특성 및 사회적 특성이 미치는 여성의 커리어 지향성에 매개역할을 할 것이다.

가설-4는 여성 친화적 정책이 심리적 특성 및 사회적 특성이 미치는 여성의 커리어 지향성의 매개효과를 분석하기 위한 것이다. 매개효과를 분석하기 위한 절차는 step 1) 독립변수인 심리적 특성 및 사회적 특성이 매개변수인 여성 친화적 정책에 유의한 영향을 미친다. step 2) 독립변수인 심리적 특성 및 사회적 특성이 종속변수인 커리어 지향성에 유의한 영향을 미친다. step 3) 독립변수인 심리적 특성 및 사회적 특성을 통제한 상태에서 매개변수인 여성 친화적 정책이 종속변수인 커리어 지향성에 유의한 영향을 미친다. step 3)의 상황에서 심리적 특성 및 사회적 특성이 유의하지 않으면 완전매개 한다고 할 수 있다. 반면, 매개변수와 독립변수 모두가 유의하고 독립변수 효과가 step3) 회귀분석 때에 step2) 회귀분석 때보다 작은 경우는 부분 매개한다.

먼저 자긍심이 여성의 커리어 지향성에 미치는 영향에 있어 여성친화정책의 매개효과를 분석하였으며, 밑에 <표Ⅳ-8>에 정리하였다.

<표Ⅳ-8> 자긍심과 여성의 커리어 지향성과의 관계에 있어 여성 친화적 정책의 매개효과 분석

		모형1 여성친화정책		모형2 여성커리어 지향성		모형3 여성커리어 지향성	
		표준화 β계수	표준화 β계수	표준화 β계수	표준화 β계수	표준화 β계수	표준화 β계수
통제변수	연령	0.069	0.030	0.012	-0.067	0.012	-0.072
	학력	0.035	-0.021	0.183**	0.071	0.183**	0.075
	근속연수	-0.207*	-0.223**	-0.016	-0.050	-0.016	-0.014
	결혼여부	0.038	0.064	0.010	0.061	0.010	0.051
	기업규모	0.055	0.036	0.109	0.071	0.109	0.065
	직종	0.118	0.083	0.089	0.018	0.089	0.005
	소득수준	0.358***	0.268***	0.322***	0.141*	0.322***	0.098
	성비중	0.289***	0.252***	0.163*	0.091	0.163*	0.051
독립변수	자긍심		0.316***		0.638***		0.588***
매개변수	여성 친화적 정책						0.158**
R^2		0.247	0.323	0.232	0.543	0.232	0.560
$\triangle R^2$		0.247***	0.077***	0.232***	0.312***	0.232***	0.329***
F-value		7.894***	10.190***	7.272***	25.391***	7.272***	24.333***

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

모형-1에서는 자긍심과 여성 친화적 정책과의 관계로서, 자긍심은 여성친화정책에 유의수준 5%에서 유의한 영향을 미치고 있어 step1을 만족한다.

모형-2에서는 자긍심이 여성의 커리어의 지향성과의 관계로써 자긍심은 여성의 커리어지향성에 유의수준 5%에서 유의한 영향을 미치고 있어 step2를 만족한다. 모형-3은 자긍심 및 여성 친화적 정책과 여성의 커리어의 지향성과의 관계로써 여성 친화적 정책과 자긍심 모두 커리어 지향성에 유의수준 5%에서 유의한 영향을 미치고 있어 step3을 만족한다. 또한 자긍심의 효과는 step2보다 감소하였으므로 여성 친화적 정책은 부분매개를 한다고 할 수 있다.

<표Ⅳ-9> 성역할 고정관념과 여성의 커리어 지향성과의 관계에 있어 여성 친화적 정책의 매개효과 분석

		모형1 여성 친화적 정책		모형2 여성 커리어 지향성		모형3 여성 커리어 지향성	
		표준화 β계수	표준화 β계수	표준화 β계수	표준화 β계수	표준화 β계수	표준화 β계수
통제변수	연령	0.069	0.068	0.012	0.012	0.012	-0.012
	학력	0.035	0.024	0.183**	0.179*	0.183**	0.170**
	근속연수	-0.207*	-0.202*	-0.016	-0.014	-0.016	0.056
	결혼여부	0.038	0.035	0.010	0.008	0.010	-0.004
	기업규모	0.055	0.037	0.109	0.101	0.109	0.088
	직종	0.118	0.103	0.089	0.082	0.089	0.047
	소득수준	0.358***	0.347***	0.322***	0.317***	0.322***	0.197**
	성비중	0.289***	0.286***	0.163*	0.162*	0.163*	0.063
독립변수	성역할고정관념		-0.082		-0.034		-0.005
매개변수	여성 친화적 정책						0.346***
R^2		0.247	0.252	0.232	0.233	0.232	0.322
$\triangle R^2$		0.247***	0.006	0.232***	0.001	0.232***	0.091***
F-value		7.894***	7.192***	7.272***	6.465***	7.272***	9.083***

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

성역할 고정관념이 여성의 커리어 지향성에 미치는 영향에 있어 여성 친화적 정책의 매개효과에 대한 분석은 <표Ⅳ-9>에 정리하였다. 모형-1부터 모형-3까지에서 독립변수인 성역할 고정관념이 매개 및 종속변수에 유의한 영향을 미치고 있지 않아 step1과 step2를 만족할 수 없으므로 여성 친화적 정책의 매개효과는 없다고 할 수 있다.

<표Ⅳ-10> 조직 성차별 문화와 여성의 커리어 지향성과의 관계에 있어 여성 친화적 정책의 매개효과 분석

		모형1 여성친화정책		모형2 여성커리어 지향성		모형3 여성커리어 지향성	
		표준화 β계수	표준화 β계수	표준화 β계수	표준화 β계수	표준화 β계수	표준화 β계수
통제변수	연령	0.069	0.088	0.012	0.030	0.012	0.018
	학력	0.035	-0.026	0.183**	0.127*	0.183**	0.130*
	근속연수	-0.207*	-0.178*	-0.016	0.011	-0.016	0.035
	결혼여부	0.038	0.020	0.010	-0.007	0.010	-0.010
	기업규모	0.055	-0.010	0.109	0.048	0.109	0.049
	직종	0.118	0.046	0.089	0.021	0.089	0.014
	소득수준	0.358***	0.148*	0.322***	0.125	0.322***	0.105
	성비중	0.289***	0.207**	0.163*	0.087	0.163*	0.058
독립변수	조직 성차별 문화		0.521***		0.488***		0.418***
매개변수	여성 친화적 정책						0.136+
R^2		0.247	0.445	0.232	0.406	0.232	0.416
$\triangle R^2$		0.247***	0.198***	0.232***	0.175***	0.232***	0.185***
F-value		7.894***	17.088***	7.272***	14.592***	7.272***	13.628***

+: p<.1, *p<.05 **p<.01 ***p<.001

조직 성차별 문화와 여성의 커리어 지향성에 미치는 영향에 있어 여성 친화적 정책의 매개효과에 대한 분석은 위에 <표Ⅳ-10>에 정리하였다.

모형1에서는 조직 성차별 문화와 여성 친화적 정책과의 관계로써, 조직 성차별 문화는 여성친화정책에 유의수준 5%에서 유의한 영향을 미치고 있어 step1을 만족한다. 모형2에서는 조직 성차별 문화와 여성의 커리어의 지향성과의 관계로써 조직 성차별 문화는 여성의 커리어 지향성에 유의수준 5%에서 유의한 영향을 미치고 있어 step2를 만족한다. 모형3은 조직 성차별 문화 및 여성 친화적 정책과 여성의 커리어의 지향성과의 관계로써 여성 친화적 정책과 조직 성차별 문화 모두 커리어 지향성에 유의한 영향을 미치고 있어 step3을 만족한다. 또한 조직 성차별 문화의 효과는 step2보다 감소하였으므로 여성 친화적 정책은 부분매개를 한다고 할 수 있다.

PUKYONG NATIONAL UNIVERSITY 부경대학교

<표Ⅳ-11> 가족환경과 여성의 커리어 지향성과의 관계에 있어 여성 친화적 정책의 매개효과 분석

		모형1 여성친화정책		모형2 여성커리어 지향성		모형3 여성커리어 지향성	
		표준화 β계수	표준화 β계수	표준화 β계수	표준화 β계수	표준화 β계수	표준화 β계수
통제변수	연령	0.069	0.069	0.012	0.005	0.012	-0.019
	학력	0.035	0.035	0.183**	0.166*	0.183**	0.154*
	근속연수	-0.207*	-0.207*	-0.016	-0.017	-0.016	0.055
	결혼여부	0.038	0.038	0.010	0.010	0.010	-0.003
	기업규모	0.055	0.055	0.109	0.101	0.109	0.082
	직종	0.118	0.118	0.089	0.081	0.089	0.040
	소득수준	0.358***	0.358***	0.322***	0.328***	0.322***	0.203**
	성비중	0.289***	0.288***	0.163*	0.167*	0.163*	0.067
독립변수	가족환경		0.003		0.132*		0.134*
매개변수	여성 친화적 정책						0.347***
R^2		0.247	0.247	0.232	0.249	0.232	0.340
$\triangle R^2$		0.247***	0.000	0.232***	0.017*	0.232***	0.108***
F-value		7.894***	6.981***	7.272***	7.058***	7.272***	9.820***

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

가족환경이 여성의 커리어 지향성에 미치는 영향에 있어 여성 친화적 정책의 매개효과에 대한 분석은 <표Ⅳ-11>에 정리하였다. 모형1에서는 가족환경과 여성 친화적 정책과의 관계로 가족환경은 여성 친화적 정책에 유의수준 5%에서 유의한 영향을 미치지 않고 있어 step1을 만족하지 못한다.

단, 모형2에서 가족환경이 여성의 커리어의 지향성에 유의한 영향을 미치고 있고, 모형3에서 가족환경과 여성 친화적 정책이 여성의 커리어 지향성에 유의한 영향을 미치고 있다. 하지만 step1을 만족하지 못하므로 여성 친화적 정책의 매개효과는 없다고 할 수 있다.

4. 가설 검증 결과의 정리

본 연구는 13개의 가설을 통해 여성의 심리적·사회적 특성, 여성 친화적 정책, 여성의 커리어 지향성의 관계에 대해 검증하였다. 또한 여성의 심리적, 사회적 특징이 여성 커리어 지향성에 미치는 영향에 대한 여성 친화적 정책의 매개효과를 검증하였다. 검증결과 17개의 가설 중 15개가 채택되었고 2개가 기각되었다.

가설-1은 심리적 특성·사회적 특성이 여성 친화적 정책에 미치는 영향력을 검증 하였다. <가설1-1>자긍심의 수용도가 높을수록 여성 친화적 정책에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다. <가설1-2>성 역할 고정관념의 수용도가 낮을수록 여성 친화적 정책에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다. <가설1-3>조직 성차별 문화의 수용도가 높을수록 여성 친화적 정책에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다. <가설1-4>가족환경의 수용도가 높을수록 여성 친화적 정책에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설-2는 여성 친화적 정책이 여성 커리어 지향성에 미치는 영향력을 검증 하였다. <가설2-1>여성 친화적 정책의 수용도가 높을수록 여성의 커리어 지향성에 유의한 정(+) 영향을 미칠 것이다.

가설-3은 심리적·사회적 특성이 여성 커리어 지향성에 미치는 영향력을 검증 하였다. <가설3-1>자긍심의 수용도가 높을수록 여성 커리어 지향성에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

<가설3-2>성 역할 고정관념의 수용도가 낮을수록 여성 커리어 지향성에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다. <가설3-3>조직 성차별 문화의 수용도가 높을수록 여성 커리어 지향성에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다. <가설3-4>가족환경의 수용도가 높을수록 여성 커리어 지향성에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설-4는 여성의 심리적·사회적 특성이 여성 커리어 지향성에 미치는 영향력은 여성 친화적 정책에 의해 매개될 것이라고 예측하였다. 그 결과 <가설4-1>자긍심과 여성 커리어 지향성 사이에서 여성 친화적 정책이 부분 매개역할을 하는 것으로 검증하였다. <가설4-3>조직 성차별 문화와 여성 커리어 지향성 사이에서 여성 친화적 정책이 부분 매개역할을 하는 것으로 검증되었다. 따라서 여성의 심리적·사회적 특징은 여성 친화적 정책의 매개를 통해서 뿐만 아니라 직접적으로도 여성의 커리어 지향성에 영향을 미치는 것으로 볼 수 있어 부분매개효과가 있는 것으로 나타났다. 가설-4는 LMX에 따라 여성의 심리적·사회적 정책이 여성 커리어 지향성에 미치는 영향력이 차이가 있을 것이라고 예측하였다. <가설4-2>은 성 역할 고정관념과 여성 커리어 지향성에 여성 친화적 정책의 영향에 LMX에 따라 차이가 나타나지 않아 채택되지 않았다. <가설4-4>는 가족환경과 여성 커리어 지향성에 여성 친화적 정책의 영향에 LMX에 따라 차이가 나타나지 않아 채택되지 않았다. 밑에 표Ⅳ-12는 연구가설 검증결과를 정리한 표이다.

<표Ⅳ-12> 연구가설 검증결과

가설	연구 가설	검증결과
가설1	**심리적 특성 및 사회적 특성은 여성 친화적 정책에 영향을 미칠 것이다.**	**채택**
가설1-1	자긍심의 수용도가 높을수록 여성 친화적 정책에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것 이다	**채택**
가설1-2	성 역할 고정관념의 수용도가 낮을수록 여성 친화적 정책에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것 이다	**채택**
가설1-3	조직 성차별 문화의 수용도가 높을수록 여성 친화적 정책에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것 이다	**채택**
가설1-4	가족환경의 수용도가 높을수록 여성 친화적 정책에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것 이다	**채택**
가설2	**여성 친화적 정책은 여성의 커리어 지향성에 영향을 미칠 것 이다.**	**채택**
가설2-1	여성 친화적 정책의 수용도가 높을수록 여성의 커리어 지향성에 유의한 정(+) 영향을 미칠 것 이다	**채택**
가설3	**심리적 특성 및 사회적 특성은 여성 커리어 지향성에 영향을 미칠 것이다.**	**채택**
가설3-1	자긍심의 수용도가 높을수록 여성 커리어 지향성에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것 이다	**채택**
가설3-2	성 역할 고정관념의 수용도가 낮을수록 여성 커리어 지향성에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것 이다	**채택**
가설3-3	조직 성차별 문화의 수용도가 높을수록 여성 커리어 지향성에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다	**채택**
가설3-4	가족환경의 수용도가 높을수록 여성 커리어 지향성에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다	**채택**
가설4	**심리적 특성 및 사회적 특성과 여성 커리어 지향성은 여성 친화적 정책에 의해 매개될 것 이다.**	**채택**
가설4-1	자긍심과 여성 커리어 지향성은 여성 친화적 정책에 의해 매개 될 것이다	**채택**
가설4-2	성 역할 고정관념과 여성 커리어 지향성은 여성 친화적 정책에 의해 매개 될 것이다	**기각**
가설4-3	조직 성차별 문화와 여성 커리어 지향성은 여성 친화적 정책에 의해 매개 될 것이다	**채택**
가설4-4	가족환경과 여성 커리어 지향성은 여성 친화적 정책에 의해 매개 될 것이다	**기각**

제Ⅴ장 결 론

1. 연구 결과의 요약 및 시사점

가. 연구 결과의 요약

본 연구는 2004년 아주 대학교 심리학과에서 연구된 '여성 리더의 심리, 사회적 특성과 커리어 지향성'의 연구를 바탕으로 여성의 커리어 지향성에 미치는 여성의 심리적·사회적 특성에 얼마나 영향을 미치는지를 연구하였으며, 본 연구의 목적인 여성의 심리적 특성·사회적 특성에 미치는 여성의 커리어 지향성과의 관계에서 '여성 친화적 정책'이 매개역할을 할 수 있는지 연구하였다. 심리적 특성이 여성 친화적 정책에 영향을 미치는 독립변수는 자긍심으로 유의하게 나타났고, 자긍심은 여성 친화적 정책에 양의 영향이 있는 것으로 나타났다. 즉, 자긍심이 높으면 여성의 커리어 지향성이 높아진다. 사회적 특성 중 조직 성차별 문화와 가족환경은 여성 친화적 정책에 유의수준 5%에서 유의한 영향이 있는 것으로 나타났고, 조직 성차별 문화와 가족환경은 모두 여성 친화적 정책에 양의 영향이 있는 것으로 나타났다. 즉, 조직 성차별 문화와 가족환경의 수준이 높으면 여성의 커리어 지향성이 높아진다. 여성 친화적 정책이 여성의 커리어 지향성에 미치는 영향관계를 살펴보면, 여성 친화적 정책은 여성의 커리어 지향성에 유의하게 나타났고, 여성 친화적 정책은 여성의 커리어 지향성의 양의 영향이 있는 것으로 나타났다. 즉, 여성 친화적 정책이 좋을수록 여성의 커리어 지향성 정도는 높아진다.

심리적·사회적 특성이 여성의 커리어 지향성에 미치는 영향관계를 살펴보면, 심리적 특성 중 여성의 커리어 지향성에 영향을 미치는 독립변수는 자긍심으로 유의하게 타났고. 자긍심은 여성의 커리어 지향성에 양의 영향이 있었다. 즉, 자긍심이 높으면 여성의 커리어 지향성이 높아진다. 사회적 특성에서는 조직 성차별 문화가 여성의 커리어 지향성에 유의한 영향이 있는 것으로 나타났고, 조직 성차별 문화는 여성의 커리어 지향성에 양의 영향이 있는 것으로 나타났다. 즉, 조직 성차별 문화가 높으면 여성의 커리어 지향성이 높아진다. 자긍심과 여성 친화적 정책과의 관계로서, 자긍심은 여성 친화적 정책에 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났으며, 자긍심이 여성의 커리어의 지향성과의 관계로서 자긍심은 여성의 커리어 지향성에 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 즉, 자긍심 및 여성 친화적 정책과 여성의 커리어의 지향성과의 관계로서 여성 친화적 정책과 자긍심 모두 커리어 지향성에 유의한 영향을 미치고 있었으며, 여성 친화적 정책은 부분매개를 한다. 성역할 고정관념이 여성의 커리어 지향성에 미치는 영향에 있어 여성친화정책의 매개효과에 대한 분석으로는 성역할 고정관념이 매개 및 종속변수에 유의한 영향을 미치고 있지 않아 여성 친화적 정책은 매개효과가 없다고 볼 수 있다.

하지만 가설대로 성역할 고정관념이 낮을수록 여성의 커리어에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다,

조직 성차별 문화와 여성의 커리어 지향성에 미치는 영향에 있어 여성친화정책의 매개효과에 대한 분석으로 조직 성차별 문화는 여성 친화적 정책에 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났으며, 조직성차별 문화가 여성의 커리어 지향성과의 관계로서 조직 성차별 문화는 여성의 커리어 지향성에 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다.

즉, 조직 성차별 문화 및 여성 친화적 정책과 여성의 커리어 지향성과의 관계로서 여성 친화적 정책과 조직 성차별 문화 모두 커리어 지향성에 유의한 영향을 미치고 있어 여성 친화적 정책은 부분매개를 한다고 할 수 있다. 가족환경이 여성의 커리어 지향성에 미치는 영향에 있어 여성 친화적 정책의 매개효과에 대한 분석으로 여성 친화적 정책에는 유의한 영향을 미치지 않고, 가족환경이 여성의 커리어의 지향성에 유의한 영향을 미치고 있으며, 가족환경과 여성 친화적 정책이 여성의 커리어 지향성에 유의한 영향을 미치고 있다. 하지만 가족환경은 여성의 커리어의 지향성에 유의한 영향을 미치지 못하므로 여성 친화적 정책의 매개효과는 없다고 할 수 있다. 여성 커리어 지향성에 대한 실증적인 연구를 조사한 결과 여성 근로자들은 커리어를 단순히 생계형이 아닌 그 이상의 가치로서 생각하였고, 여성들은 자기 커리어에 대한 자신감과 전문지식 또한 높았다. 앞으로는 여성들이 현대 사회에서 근무하는데 있어서 많은 영향력을 미칠 것으로 예상된다. 여성들이 근무하기 좋은 환경을 도입하여 여성이 결혼이후 자녀를 출산한 이후에도 일을 하는데 있어서 문제없이 근무할 수 있는 환경을 도입하고, 성차별적인 문제가 없는 환경을 도입해야 할 것이다. 이러한 여성 친화적 정책이 기업에 도입이 됨으로서 직무만족과 직무동기를 향상시키고 직무스트레스를 감소시키기 위한 하나의 방안으로 여성 친화적 정책을 들 수 있다. 여성의 능력 및 경력개발, 여정 친화적 조직 분위기 조성, 인사상 여성 우대정책, 탁아 및 여성 편의시설 운영능력 및 경력개발, 여성 친화적 조직 분위기조성, 인사상 여성우대 정책을 통해 직무동기도 상승시킬 수 있다. 그리고 여성의 능력 및 경력개발 제도의 도입을 통해서 직무스트레스를 감소시킬 수 있으며, 여성 근로자의 커리어 지향성 향상 뿐 만 아니라 조직 전체의 업무성과 향상을 위해서도 여성 친화적 정책의 도입은 반드시 필요하다.

나. 시사점

⑴ 이론적 시사점

현재 지속적으로 증가하는 여성근로자를 위한 여성 친화적 정책 및 여성을 포용하는 조직의 운영은 정책의 도입이나 제도의 시행에 그쳐서는 안된다. 근로자들의 직무관련 태도는 조직성과에 영향을 미치는 중요한 하나의 요인이다(박천오, 2001; 강인호, 2005). 따라서 직무관련 태도를 향상시키기 위한 다양한 방안이 마련되어야한다. 때문에 여성의 심리적·사회적 특성이 여성 친화적 정책에 의해 여성 커리어 지향성에 미치는 영향을 살펴봄으로서 향후 여성 친화적 정책의 대안을 제시할 수 있다.

본 연구결과를 바탕으로 다음과 같은 이론적 시사점을 제시하였다.

첫째, 지금까지 여성의 심리적·사회적 특성에서 부분적으로 이루어졌던 연구를 어느 정도 통합적으로 검증하였다.

둘째, 지금까지 여성의 심리적·사회적 특성의 연구에서 다루어지지 않았던 여성 친화적 정책의 개념을 연계하여 연구하였다.

셋째, 연구의 대상을 연구 목적에 맞게 현직에 종사하는 여성 근로자의 대상으로 실증적인 연구를 하였으므로 연구결과의 현실화가 가능하다고 할 수 있다.

⑵ 실무적 시사점

이러한 이론적 시사점과 함께, 연구결과를 바탕으로 다음과 같은 실무적 시사점을 제시하였다.

첫째, 여성의 심리적·사회적 특성은 여성 친화적 정책과 여성 커리어 지향성에 영향을 미친다. 그렇기 때문에 앞으로 기업들은 여성들이 원활한 업무와 근무환경을 제공하기 위해서 여성 친화적 정책의 복지가 활성화 될 것으로 예상된다.

둘째, 여성 친화적 정책이 여성 커리어 지향성에 영향을 미친다. 즉, 여성 친화적 정책이 활성화 된다면 현직에 종사하는 여성 근로자들의 업무 효율성이 높아질 것 이며, 직업의식 또한 높을 것으로 예상된다.

셋째, 여성 친화적 정책이 여성의 심리적·사회적 특성과 여성 커리어 지향성간에 부분매개역할을 하는 것을 볼 수 있다.

따라서 기업은 끊임없이 여성근로자들에게 일의 의미와 목표를 심어주고, 공동체의 중요성과 소속감을 통해 구성원들의 업무자세를 높이는 방향으로 분위기를 만들어 나가야 할 것이다.

넷째, 기혼 40대 여성들이 업무만족도가 가장 높은 것으로 나타났다. 육아와 가정의 문제로 업무만족도나 효율성이 낮을 것으로 예상되었지만 오히려 업무만족도와 효율성이 높았으며 연구로 인하여 여성들이 커리어를 놓치지 않고 일을 지속적으로 할 수 있도록 우리나라 정책에서도 더욱 힘을 쓸 것으로 예상된다.

따라서 여성 친화적 정책이 여성의 커리어 지향성에 통계적으로 유의미한 영향을 미친다는 연구결과는 정부조직에서 여성인력 활용의 극대화를 위한 여성 친화적 정책의 도입·운영이 긍정적인 방향으로 유도할 수 있음을 의미한다. 결과적으로 실무적 시사점에 따른 여성 친화적 정책 확대의 실증적 근거를 제공할 것이다.

2. 본 연구의 한계 및 후속 연구방향

여성인력은 여전히 사회 전반에서 남성인력에 비해 기피되거나 저평가되고 있는 실정이다. 그 이유로 가장 손쉽게 나오는 대답은 여성고용이 남성고용에 비해 기업으로 하여금 고비용을 부담하게 한다는 문제를 들고 있다. 임신과 출산으로 인하여 휴직을 필요로 하는 여성인력은 고용보험을 통해 해당 기간 동안 육아 휴직급여를 지급해줘야 하고, 그러는 동안 직장은 그 여성을 대체할 인력을 구하고 이에 따른 인건비를 추가로 지출해야 되기에 제반 비용이 늘어난다는 것이다. 더군다나 대체 인력 확보가 불가능할 경우는 동료들의 업무 하중이 심해지고 생산차질이 빚어진다는 점에서도 상대적으로 여성고용을 기피하게 된다. 그러나 여성의 생애사적 맥락에 따른 고비용 문제만 해결하면 여성과 남성은 동등하게 평가되는 인력인가? 하지만 현실은 여전히 그렇지 않다.

한 연구에 의하면, 여성 지배적인 직업들이 반드시 가족 책임을 조정할 수 있는 직업들은 아니라는 사실을 밝히고 있다(Glass, 1990).

결론적으로 지금까지 많은 여성학 연구들은 모두 여성 직장인에 대한 일방적인 편견을 불식시키고 여성들에게 불리하지 않은 환경이 어떤 것인지를 파악하게 해주는 매우 유익한 결과를 생산해왔다. 그리고 여성을 제도적으로 이미 배제해버리는 공식적인 성차별을 금지하고 사회 전체적으로 여성 친화적 환경을 만들어 나가는 노력을 강제하는 것은 지금도 충분히 중요하다 앞으로 여성 커리어의 관한 연구들이 지속적으로 연구 되어야 할 것이며, 앞으로 여성들이 마음 놓고 편히 일을 하고 일을 놓치지 않기 위해서 우리나라에서는 앞으로 많은 여성 친화적 정책을 도입해야 한다.

참고 문헌

1. 국내문헌

권경득(2003), 여성 친화적 정책과 조직성과에 관한 연구. 지방 정부를 중심으로 「한·독 사회 과학 논총」 p.143-163.

강성철 외(2005), 「새인사행정론」, 서울: 대명 문화사.

강혜련·김태홍·김진호(2001), 가족 친화적 환경과 기업정책. 「경영연구」 1, p.01-173.

김경희(2005), 여성정책 관점의 재구성을 위한 이론적 연구. 여성발전론과 성주류화 개념의 이해를 중심으로 한국여성학,21(2) p.255-287.

김남숙·정진경·박광배(1997), 한국 성역할 검사의 수정점수 및 분류기준 산출 : 「한국 심리 학회지」 사회 및 성격 p.77-90.

김완석·이선이·김선희(2004), 여성 리더의 심리, 사회적 특성과 커리어 지향성 : 아주대학교 심리학과

김양희(1998), 여성의 직업의식에 영향을 미치는 요인 : 프로그램 개발을 위한 기초연구. 한국 심리 학회지 : 사회 및 성격 11(2), p.97-117.

김학준(2001), 공군 내 여성인력의 활용에 관한 연구 : 대전정보대학교 산업정보대학원 경영학 석사학위 논문.

김혜숙·장재윤(2002), 여성공무원 리더의 효율성, 성 정체성, 삶의 만족도와 조직의 성차별 문화 : 한국 심리 학회지 8(2)p.191-208.

박기남(1998), 여성의 사회적 관계망과 성별 직무 분리에 관한 연구 : 연세대학교 대학원 사회학과 박사학위 논문 p.01-31.

박천오 외(2004), 「인사행정의 이해」, 서울: 법문사.

박천오・김상묵(2001), 한국 정부조직의 여성친화성 실태 및 강화방안에 관한 실증적 연구「한국행정연구」, 10(3) p.190-212.

양인숙(2002)・이소영(1996), 지식개발 산업의 여성 지식 근로자의 경력 개발 :「한국 여성 개발원」

이영안(2007), 여성 친화적 정책이 직무관련 태도에 미치는 영향 : 경희대학교 대학원 행정학과 박사학위 논문 p.12-112.

이재창・이용자(1995), 성역할에 관련된 심리적 변인이 여대생의 전통적 진로 유형 및 직업의 선택에 미치는 영향. 한국 심리 학회지 : 상담과 심리치료 9(1) p.01-19.

이선이・이영래・김혜숙・김호섭・윤소연(2002), 공공부문 여성리더의 효율성 결정요인 -사회적, 심리적 요인을 중심으로- 학술 진흥 재단

안상수・김혜숙 (2003), 내・외 집단 규범정보가 양성평등정책 및 내현적 성 편견 태도에 미치는 영향 :「한국 심리 학회지」p. 51-75.

유계식・이재창(1997), 대학생의 성공 공포와 성취동기 및 성역할 정체감이 진로 결정에 미치는 영향에 관한 연구. 한국 심리 학회지: 상담과 심리치료, 9(1), p.259-288.

장지연・부가청(2003), 숨겨진 선택 : 기혼여성 노동자의 일과 자녀양육.「여성연구」, 65(2).

정영애(1995), "생산 중심적 조직내의 성별관계: 공식부문 경력 여성을 중심으로" 이화여대 여성학과 박사학위논문.

주경미(1992), "전문직에서의 여성배제구조" 이화여대 여성학과 석사학위 논문.

조혜정(1998), "여성과 직업: 전문직 활동을 중심으로",「한국의 여성과 남성」, 문학과 지성사

초의수(1999), “부산 여성정책의 현황과 전망”, 「여성연구논집」, 10(1), p.117-153.

최나리(2006), 여성의 승진 장애 요인과 커리어 열망의 관계 : 숙명여자대학교 대학원 여성학과 석사학위 논문 p.01-31.

탁진국(1996), 조직구성원의 경력개발 장애요인에 대한 지각 : 「한국 심리 학회지」 p.25-36.

황수경・김가율(2005), "기혼 여성의 경제적 지위 : 맞벌이 가구를 중심으로" 「노동리뷰」, 9, p.38-48.

2.외국문헌

Acker, J(1990), “Hierarchies, jobs, bodies: A theory of Gendered Organizations”, Gender & Society, 4 139-158.

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 p.399-400.

Almquist, E. M. & Angrist, S. S.(1970), Career salience and atypicality of occuqpational choice among college women. journal of Marriage and Family, 32, 242-249.

Betz, N. E & Fitzgerald, L. F(1987), The Career Psychology of Women. Academic press, Inc

Boatwright, K. & Egidio, R.(2003), Psychological Predictors of College Women's leadership Aspiration, *Journal of College Student* development, 44(5), 653-669.

Chiu, W. C. K. & C. W. Ng(1999), "Women-friendly HRM and organizational commitment: A study among women and men of organizations in Hong Kong", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72; 485-502.

Christen, K. E & G. L Stains(1900) "Flextime: A Viable Solution to Work / Family Conflict?", Journal of Family Issues, 4; 455-477.

Doome-Huiskes, A. V.(1999), "Work-family arrangements: The role of the state versus the tole of the private sector", In Susan Baker & Anneke Van Doome-Huiskes eds. Women and Public Policy, 93-110, Brookfield USA; Ashgate.

Farmer, H. S.(1985), Model of career and achievement motivation for women and men. *Journal of counseling psychology,* 32, p.363-390.

Greenberg, E. G.(1989), Contributions of a supportive work environment to parents well-being and orientation to work, American *Journal of Community Psychology*, 17; 755-783.

Greenglass, E. R. & Devins, R.(1982), Factors related to marriage and career plans in unmarried women. Sex roles, 8, 57-72.

Goff, S. L.(1990), "Employer supported child care, work/family conflict, and absenteeism: A field study", Personnel Psychology, 43; 793-809.

Guy, M. E.(1993), " Workplace productivity and gender issues", Public Administration Review, 53; 279-282.

Hall, D. T. & Schneider, N. B & Nygren H. T.(1970), "Personal Factors in Organization Identification", Administrative Science

Quarterly 15.

Jackson, J. A. (1999), "The sex segregation of occupations: prospects for the 21st century", in Powell, G.N. (Ed.), Handbook of Gender and work, Sage Publications, Thousand Oaks, CA, 125-41.

Marshall, S. J. & Wijting, J. P.(1980), Relationships of achievement motivation and sex role identity to college women's career orientation. *Journal of Vocational Bebavior*, 16, 299-311.

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 Bebavior*, 54, 416-428.

Mincer, Jacob and Solomon Polachek(1974), Family investments in human capital: arnings of women, *Journal of Political Economy*, Vol. 82, No.2.

Mc Writer, E. H. Hacker, 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.

Miller, T. I.(1984), "The effects of employer-sponsored child care on employee absenteeism, turnover, productivity, recruitment and job satisfaction: What is claimed and What is known", Personnel Psychology, 37; 277-289.

Ng, C. W. & Chiu C. K.(1999), "Women-friendly human resource management in Hong Kong", Patricia Fosh et al. eds, Hong kong Management and Labour, 185-198 London; Routledge.

Richardson, M. S.(1974), The dimensions of career and work orientation in college women. *Journal of Vocational Bebavior*, 5 161-172.

Ridgeway, C. L. & Jacobson, C. K.(1979), The develoment of female role ideology: Impact of personal confidence during adolescence. Youtb and Society, 10 297-315.

Ridgwell, D.(2003), Perceive Impact of Institution Culture on Advanced Degree Aspirations of Students Attending Two Southern Women's Colleges, College Student Affairs *Journal*, 23(1), 77-90.

Scandura, T. A. & Lankau, M. J.(1997), "Relationship of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction", *Journal of Organizational Behavior*, 18, 377-391.

Staudt, R. A.(1990), Women, international development, and politics: The bureaucratic mire, Philadelphia: Temple Univ. Press.

Super, D. E.(1980), A Life-span, Life-space approach to career development. *Journal of Vocational Bebavior,* 16, 282-298.

Shu & Xiaoling, Marini. M(1998), "Gender-Related Change in Occupational Aspirations." Sociology of Education 71, 44-68.

Taylor, M. C. & Hall, J. A.(1982), Psychological androgyny: Theories, methods, and conclusions. Psychological Bulletin, 92 347-366.

Taylor, F.(1947), Principles of Scientific Management, N. Y. : Harper & Brothers.

Zeitz, B. & Dusky, L.(1988), The best companies for women, N. Y.: Simon & Schuster.

Zunker, V. G.(2004), 커리어 상담 (김완석・김선희 공역) 서울: 시그마프레스 2002년에 원전출판.

Zukerman, D. M.(1981), Family background, sex role, attitudes, and the goles of technical college and university students. sex Role, 7, 1109-1126.

설 문 지

안녕하십니까?
바쁘신 가운데서도 시간을 내시어 본 연구에 참여해 주셔서 진심으로 감사드립니다.

본 설문은 **"심리적 특성 및 사회적 특성이 미치는 여성의 커리어 지향성에 관한 연구"**입니다. 설문에 대한 응답은 「統計法」 제13조의 규정에 의거하여 통계적 목적 이외의 다른 용도로는 사용되지 않으며, 응답 내용과 관련된 개인의 견해가 외부에 알려질 우려는 전혀 없습니다. 설문지상의 질문항목에는 정답이 없으며 질문을 읽으신 뒤 귀하께서 생각하거나 느끼시는 척도를 선택하여 표시하여 주시기 바랍니다.

귀하의 솔직하고 성의 있는 응답은 현대 조직의 여성의 커리어 지향성을 이해하시는데 많은 도움이 될 것 입니다. 귀하의 협조에 다시 한 번 감사드리며, 귀사와 귀하의 무궁한 발전을 기원합니다.

연 구 자 : 부경 대학교 경영대학원
석사과정 김 나희

지 도 교 수 : 부경 대학교 경영대학원
지도교수 류 태모 교수

(E-mail) nhlove48@nate.com

Ⅰ. 다음은 **커리어 지향성**의 관한 질문입니다 해당되는 번호에 **√를** 해주시기 바랍니다.

구분	번호	항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그런 편이다	매우 그렇다
여성의 커리어 지향성	1	나는 지금 핵심부서 (기획, 영업, 인사 등) 에서의 업무경험을 충분히 하고 있다.	①	②	③	④	⑤
	2	나는 현재 맡고 있는 직무수행을 통해 삶의 가장 큰 의미를 느낀다.	①	②	③	④	⑤
	3	나는 현재 일을 통해 일에 대한 보람과 성취감을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
	4	내가 일하고 있는 조직이나 기업에서 승진하기 위해 전력투구할 생각이다.	①	②	③	④	⑤
	5	자신의 경력개발에 도움이 되는 직무순환을 하고 있다.	①	②	③	④	⑤
	6	타 회사와 비교하여 일에 대한 급여의 공정성에 대해 만족한다.	①	②	③	④	⑤
	7	나는 지금 하는 일로서 성장하고 있다.	①	②	③	④	⑤
	8	내 직업 분야에서 리더가 되고 싶다.	①	②	③	④	⑤
	9	나는 지금하고 있는 일을 만족스럽게 생각한다.	①	②	③	④	⑤
	10	내 직업 분야에서 전문가가 될 계획이다.	①	②	③	④	⑤

Ⅱ. 다음은 **여성 친화적 정책**의 관한 설문입니다 해당 되는 번호에 √를 해주시기 바랍니다.

구분	번호	항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그런 편이다	매우 그렇다
여성 친화적 정책	1	조직은 성차별 및 성희롱 문제를 다루기 위한 특별 기구를 운영하거나 교육을 실시하고 있다.	①	②	③	④	⑤
	2	조직은 여성 직원들에게 어떻게 가정과 직장을 병행 할 수 있는지에 대하여 자문과 조언을 해준다.	①	②	③	④	⑤
	3	조직은 직장 내 에서 비공식적, 공식적으로 서로 조언과 상담을 해주는 선·후배 간의 돈독한 관계를 장려하고 있다.	①	②	③	④	⑤
	4	조직은 여성 직원들에게 학업(연구)을 위한 휴직과 같은 능력 개발 기회를 제공하고 있다.	①	②	③	④	⑤
	6	조직의 고위관리자들은 구체적인 언급과 행동을 통해 여성 직원의 비율 증가를 가식적으로 찬성·지지하고 있다.	①	②	③	④	⑤
	7	조직의 관리자들은 여성 직원들이 승진하도록 적극적으로 추천하고 있다.	①	②	③	④	⑤
	8	조직은 여성 직원들의 직무기술, 대인기술 등을 증진시키기 위한 여성만을 위한 훈련프로그램을 운영하고 있다.	①	②	③	④	⑤
	9	직장 내 탁아시설을 운영하거나 탁아 보조금을 지급하고 있다.	①	②	③	④	⑤
	10	조직 내에서 여성을 위한 휴직일(임신 및 육아문제)이 정해져 있다.	①	②	③	④	⑤

Ⅲ. 다음은 **심리적 특성**의 관한 질문입니다. 해당 되는 번호에 **√를** 해주시기 바랍니다.

구분	번호	항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그런 편이다	매우 그렇다
자긍심	1	내가 여성이라는 것에 대해 만족한다.	①	②	③	④	⑤
	2	나는 회사 내에서 리더십이 있다는 평가를 받고 있다.	①	②	③	④	⑤
	3	나는 남자 직원들 보다 더욱 일을 잘 할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
	4	나는 리더로서 혹은 사원으로서 좋은 장점 (자질) 을 많이 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
	5	나는 “레이디 퍼스트” 라는 사회적 인식이 좋다.	①	②	③	④	⑤
성 역할 고정관념	6	남성은 업무 기획과 추진력이 여성보다 우수하다.	①	②	③	④	⑤
	7	여성은 남성보다 직업의식이 낮다.	①	②	③	④	⑤
	8	직장에서 커피, 복사심부름은 당연히 여성의 일이다.	①	②	③	④	⑤
	9	여성이 해야 할 일과 남성이 해야 할 일이 나누어져 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
	10	여성의 가장 중요한 인생의 목표는 일보다는 건강한 아이들을 기르는 것 이다.	①	②	③	④	⑤

Ⅳ. 다음은 **사회적 특성**의 관한 질문입니다. 해당 되는 번호에 **√를** 해주시기 바랍니다.

구분	번호	항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그런 편이다	매우 그렇다
조직 성차별 문화	1	현재 나는 우리 부서에서 매우 비중 있는 업무를 맡고 있다.	①	②	③	④	⑤
	2	우리 회사는 업무와 비 업무적인 일(사적 활동, 가사, 양육 등) 을 병행 하려는 노력에 대하여 인정해 준다.	①	②	③	④	⑤
	3	담당업무 배치, 고과나 근무성적 평점, 승진기회, 연수 및 교육 등 남녀 상관없이 평등하게 기회가 주어지고 있다.	①	②	③	④	⑤
	4	나는 우리 회사에서 (성별, 학연, 지연 등을 종합적으로 고려하여) 주류에 속한다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
	5	중요프로젝트 (사업계획, 경영전략, 사장 직속의 신규 사업 등) 에 참여한 경험이 많다.	①	②	③	④	⑤
가족 환경	6	여성은 결혼 후에도 자녀 양육과 직장생활을 병행 할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
	7	현재 배우자가 내 직업의 대해 인정하고, 응원해주기 때문에 일을 하는데 있어서 큰 부담이 없다.	①	②	③	④	⑤
	8	결혼한 여성들도 커리어를 놓쳐서는(잃어서는) 안된다.	①	②	③	④	⑤
	9	우리가족은 가정 내 역할분담(육아문제 및 집안일)이 평등하다.	①	②	③	④	⑤
	10	나는 지금 하고 있는 일을 단지 가족의 생계를 위해서가 아니라 현재 내 일을 사랑하기 때문이다.	①	②	③	④	⑤

※ 다음은 응답자의 배경에 대한 설문입니다 해당 되는 번호에 √를 해주시기 바랍니다.

1)귀하의 연령은?
① 20대 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 이상

2)귀하의 학력은?
① 고졸 ② 전문대졸 ③ 대졸 ④ 대학원졸 이상

3)귀하의 근속연수는?
① 1년 이하 ② 1-3년 ③ 3-5년 ④ 5년-10년 ⑤ 10년 이상

4)귀하의 결혼여부는?
① 미혼 ② 기혼

5)귀하의 회사 업종은 무엇입니까?
① 서비스업 ② 금융업 ③ 건설업 ④ 자영업 ⑤ 제조업 ⑥ 기타( )

6)귀하가 소속되어 있는 기업의 규모는 무엇입니까?
① 대기업 ② 중기업 ③ 소기업 ④ 기타 ( )

7)귀하의 현재 직위는 무엇입니까?
① 사장(CEO) ② 부장 ③ 차장 ④ 과장 ⑤ 대리 ⑥ 사원

8)귀하의 직종은 무엇입니까?
① 사무직 ② 영업직 ③ 기술직 ④ 공무원 ⑤ 생산직 ⑥ 기타 ( )

9)귀하의 월 소득 수준은 얼마입니까?
① 100만원 이상 ② 200만원 이상 ③ 300만원 이상 ④기타( )

10)귀하의 직원의 **성(性)**별은 어느 정도 입니까?

남자 80-95%	남자60-85%	남/여 50%	여자60-85%	여자 80-95%
①	②	③	④	⑤

The Influence of Psychological and Social Sociological Characteristics on Women's Career Orientation.

- Mediating Effects of Women-friendly Policies -

Researcher Na-Hee Kim

Department of Business Administration
Graduate School of Business Administration
Pukyong National University

Abstract

This study aims to investigate the women's career orientation depending on the variable of their psychological and social characteristics. The study was conducted with the sample of 202 women currently employed. In this study, self-esteem and sex-role stereotypes are employed for psychological characteristics and organizational culture of sex discrimination and family environments are employed for social characteristics In addition, the relationship between and women's psychological and social characteristics and their career orientation is examined and the possibility of mediating role is also investigated, selecting the women friendly policies as a variable in the relationship between and women's psychological and social characteristics and their career orientation.

The result shows that the level of women's career orientation is different depending on self-esteem and sex-role stereotypes among women's psychological characteristics and that the level of women's career orientation is different depending on the organizational culture of sex discrimination and family environments among social characteristics. Lastly, the study shows that on account of women friendly policies, women's psychological and social characteristics enhance their career orientation since women friendly policies play a mediating role in the relationship. This study meets the original purpose by conducting a survey of working women. In order to investigate the relationship between the career orientation and career adaptation, this study was performed with the sample of women currently working. Thus, this is an empirical study on the women's career orientation and career adaptation of working women.

PUKYONG NATIONAL UNIVERSITY
부경대학교