

여성근로자의 주도적 경력행동과 예측요인 간의 구조적 관계 : 사회인지경력이론과 목표설정이론을 중심으로*

우성미**

초 록

본 연구는 여성근로자의 주도적 경력행동을 탐색하기 위하여 사회인지경력이론과 목표설정이론의 통합적 접근을 통해 예측요인을 탐색하고 연구모형을 제시하여 검증하는 것을 연구목적으로 하였다. 이를 위하여 수도권 민간기업에 근무하는 여성 임금근로자 589명을 연구대상으로 하였으며, 연구모형의 적합성과 연구변인 간의 직·간접경로의 유의성을 분석하였다. 분석결과 사회인지경력이론과 목표설정이론의 통합에 따른 연구모형은 적합하였다. 또한 연구변인 간의 관계에서 결과기대와 주도적 경력행동, 목표구체성과 주도적 경력행동을 제외한 직접효과는 유의했으며, 다양한 간접효과가 나타났다. 이러한 연구결과를 토대로 한 시사점은 다음과 같다. 첫째, 사회인지경력이론과 목표설정이론의 통합모형을 실증함으로써 이론적 확장에 기여하였다. 둘째, 여성근로자의 주도적 경력행동의 과정에서 자기효능감은 중요한 예측요인임이 확인되었다. 셋째, 결과기대는 다른 예측요인에 선행하여 주도적 경력행동을 이끄는 역할을 하였다. 넷째, 여성근로자에게 직무에서의 도전적인 목표설정과 몰입은 개인적·조직적 차원의 경력개발 기회로 활용될 수 있다.

주제어 : 여성근로자, 주도적 경력행동, 예측요인, 사회인지경력이론, 목표설정이론

* 본 연구는 우성미의 박사학위논문을 수정·보완한 것임.

** 숭실대학교 데이터기반성과관리센터 연구교수(adamas406@naver.com)

I. 서론

우리나라는 여성의 고용촉진과 근로여건 개선을 위하여 1998년부터 여성 정책 기본계획을 수립하였고, 「남녀고용평등법」과 같은 제도적 조치를 취해왔다. 그 결과 지난 30년 간 여성 임금근로자의 비율은 20% 이상 증가하였고, 2010년 이후부터는 남녀 간의 임금격차도 감소하는 등 긍정적인 변화를 보이고 있다(김준영 외, 2018). 그러나 기존의 성차별적 노동시장 구조를 개선하기 위한 노력에도 불구하고 여전히 여성들의 경력단절이나 경력이탈 현상은 지속되고 있다. 노동인구 감소에 대응하여 여성인력의 적극적인 활용이 요구되는 가운데(강민정 외, 2016), 여성근로자의 경력 유지와 관련된 요인에 대한 새로운 논의가 필요한 시점이다(민현주, 2011; 최수정·정철영, 2010; 허은지, 2015).

기존의 여성 경력개발에 대한 연구는 제한적인 관점에서 다루어져 왔다. 학문적인 논의는 주로 여성의 노동시장 참여를 양적으로 확대하는 것과 관련하여 경력단절여성의 경력단절요인을 탐색하여 경력단절 문제를 해결하는 데 초점이 있었다(구유정·김지영·김이주, 2018). 또한 여성근로자에 대한 선행연구는 상황적 특성에 초점이 맞춰져 있었다. 선행연구는 크게 거시적 관점과 미시적 관점으로 구분할 수 있는데, 먼저 거시적 관점의 연구는 사회적·계급적 차원에서 여성근로자의 성차별적 문제를 주로 다루고 있었다(김수한·신동은, 2014; Acker, 2006; Castilla, 2008). 그리고 미시적 관점의 연구들은 ‘결혼’과 결부되어 기혼 또는 유자녀 여성을 대상으로 일 만족이나 직무만족, 우울, 스트레스와 같이 일-가정 양립에서 발생하는 개인의 심리적 상태를 다루고 있거나(예: 김재엽·남석인·최선아, 2009; 안윤숙 외, 2016; 유성경·임영선, 2016; 최은주·김춘경, 2017), 여성관리자 또는 고학력 여성을 대상으로 경력 성공 및 일-가정 양립을 중심으로 개인적·조직적 영향요인을 살펴보는 연구(예: 박경환, 2014; 성효용·이경곤, 2016; 이승현·박영일, 2017; 최성은, 2017)로 이루어졌다. 이상의 연구들은 연구대상을 관리자나 고학력과 같이 여성근로자 내에서도 특정집단으로 제한하거나, 여성근로자가 일과 가정을 양립하는 데 있어 발생하는 정서적 측면의 문제를 주로 다루고 있었다. 이러한 연구경향은 여성근로자가 경력을 유지하고 발전시키는 데 필요한 개인의 능력이나 행동에 대한 관심이 상대적으로 덜 하였음을 보여준다.

빠르게 변화하는 불확실한 시대의 경력개발은 자신을 이해하고 환경에 대한 변화를 탐지하여 경력에 대한 기회를 만들고 배워가는 과정을 의미한다(이수

연, 2019). 오늘날의 경력성공은 과거보다 더욱 어렵기 때문에 여성이 스스로 경력경로를 개척하고 성공적으로 경력을 성취하기 위해서는 주도적으로 행동하는 것이 필요하다. 높은 수준의 주도성을 가진 사람은 스스로에 대한 긍정적 믿음을 바탕으로 주위의 다양한 기회를 탐색하고자 주도적으로 행동하며, 가치있는 변화가 발생할 때까지 인내하는 경향이 있기 때문에(Bateman & Crant, 1993), 임금이나 근로조건 개선 등과 같은 경력성공에서도 성취가 더 높았다(서용한, 2016). 즉, 여성이 자신의 경력개발에 필요한 것을 파악하여 주도적으로 경력행동을 할 때 경력성공에도 긍정적으로 작용할 것이다.

주도적 경력행동은 개인이 조직 내적으로는 조직과 직무의 변화에 적응하고자 하는 행동이고, 조직 외적으로는 직업환경의 변화에 대응하여 장기적으로 경력기회를 높이는 행동이다(오승민·한태영, 2017). 주도적으로 경력행동을 하는 사람은 스스로 경력계획을 세우고, 필요한 지식과 기술을 습득하며, 조직 내·외부에서 정보나 도움을 받을 수 있는 인간관계를 구축하려고 노력한다(King, 2004; Strauss, Griffin, & Parker, 2012). 이러한 개인의 주도적 경력행동은 직무성공(Crant, 2000) 및 경력성공(Belschak & Den Hartog, 2010; Seibert, Kraimer, & Crant, 2001)을 이끄는 데 중요한 역할을 하며, 무경계 경력환경의 도래로 경력개발에 대한 주도성을 요구받는 개인에게 매우 필요한 행동이라 할 수 있다.

특히 여성근로자의 경우 경력단절의 위험이 남성보다 상대적으로 높기 때문에 더욱 주도적인 경력행동이 필요하다. 그러나 이러한 중요성과는 달리 여성근로자가 어떻게 주도적 경력행동을 하는지에 대한 연구는 잘 이루어지지 않았다. 여성도 스스로 자신의 역할을 선택하고, 조직 내 다른 구성원들과의 관계에서 자율성을 가지며, 경력에 대한 책임감을 갖고 경력개발에 참여한다(강이수, 2001). 그러므로 여성을 자신의 일에서 원하는 바를 성취하기 위해 주체성을 발휘하는 존재로 인식하고, 여성의 경력개발을 여성근로자의 내적 특성과 더불어 조직 맥락에서 이루어지는 행동으로 살펴볼 필요가 있다. 이에 따라 본 연구에서는 여성근로자의 주도적 경력행동 과정을 탐색하기 위하여 이를 뒷받침 할 수 있는 이론적 근거와 예측모형을 제안하고 실증하고자 하였다. 이를 통해 여성근로자의 경력개발에 대한 확장된 이해와 이론적·실천적 함의를 제공할 수 있을 것이다.

이상의 연구필요성에 따라 본 연구에서 설정한 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 여성근로자의 주도적 경력행동 예측모형은 적합한가?

둘째, 여성근로자의 주도적 경력행동 예측모형의 경로에서 직접효과는 유의한가?

셋째, 여성근로자의 주도적 경력행동 예측모형의 경로에서 간접효과는 유의한가?

II. 이론적 배경

1. 사회인지경력이론

사회인지경력이론은 Hackett과 Betz(1984)가 Bandura의 사회인지이론에 근거하여 여성의 경력발달 및 선택의 과정을 설명하려는 시도에서 태동한 이론으로, 모든 분야를 막론하고 불확실한 경제 상황, 기술의 진보, 고용안정성의 감소와 같은 변화에서 개인이 경력개발을 위해 어떻게 행동하는지가 중요하다고 보았다(Lent & Brown, 2013; Lent et al., 2016). 사회인지이론에서는 인간을 개인적 결정요인, 행동, 환경적 요인이 상호작용하는 체계 내에서 자신의 동기와 행동에 영향력을 미치는 주체적 존재로 보았다(Bandura, 2001). 특히 Bandura(1989)는 개인이 자신의 삶에 영향을 미치는 사건에 대하여 통제력을 발휘할 수 있다는 믿음보다 더 중심적이고 보편적인 것은 없으며, 이런 측면에서 자기효능감이 행동의 중요한 결정요인이라고 하였다. 이를 바탕으로 사회인지경력이론에서는 여성이 경력을 선택하거나 경력과 관련된 특정행동을 수행할 때 자기효능감이 하는 역할에 대해 주목하였고, 개인은 자신이 할 수 있다고 믿는 만큼 경력에 대한 자기관리가 가능하다고 보았다(King, 2004).

자기효능감과 더불어 결과기대와 목표도 행동에 동기를 부여하는 중요한 요인이다. 바라는 결과에 대한 기대는 인간의 동기를 결정하는 요인으로, 인간은 어떤 행동으로 인해 가치있는 성과를 얻을 수 있다고 인식하게 되면 그 성과를 얻기 위한 행동을 하게 된다(Vroom, 1964). 사회인지이론에서는 개인을 둘러싼 상황에서 자신의 행동이 어떠한 결과를 가져올 것인가에 대한 기대에 의해서도 동기가 결정된다고 보았다(Pinder, 2008). 사회인지경력이론에서도 결과기대가 개인이 추구하는 경력 또는 진로목표활동에 영향을 미친다고 보고 있으며 이는 선행연구에서도 실증되었다(이정애·최웅용, 2010; Lent et al., 2003; Lent et al., 2005). 최근 연구에서는 결과기대가 주도적 경력행동에 긍정적인 영향을 주는 것으로 보고되었다(Liu & Sun, 2017).

목표 또한 인간이 환경적 힘에 대하여 기계적 반응 이상을 하게 하는 동인

으로(Lent, Brown, & Hackett, 2002), 목표는 인간이 도전적인 행동을 추구하는데 필요한 노력과 끈기를 불러일으키게 한다(Lent & Brown, 2019). 목표를 설정하는 것은 개인이 행동을 조직하고, 오랜기간 행동이 지속되도록 노력하며, 바람직한 결과의 성취 가능성을 높인다(Lent, Brown, & Hackett, 1994). 개인은 자기조절적 역량을 통해 환경과 상호작용하며 행동하는 능동적인 존재이다. 환경에 대한 자기조절적 역량을 발휘하기 위해서는 결과기대와 목표도 함께 작용해야 한다. 개인의 경력개발 과정은 개인의 능력에 대한 믿음 뿐만 아니라 바라는 결과에 대한 기대감을 갖고 명확한 목표를 설정함으로써 구체적인 행동을 수행하게 되는 것이다.

이상의 내용을 정리하면 사회인지경력이론은 자기효능감의 중요성을 바탕으로 결과기대와 목표를 통해 여성의 직업선택과 경력발달 과정에 필요한 행동을 결정하는 인지적 과정을 설명하고 있다. 이런 측면에서 사회인지경력이론은 여성근로자의 주도적 경력행동을 예측하는 모형으로 적합하다.

2. 목표설정이론

목표설정이론은 목표가 행동을 동기화한다는 관점에서 목표설정의 중요성을 제시한 이론이다. Locke(1968)에 따르면 목표는 동기를 유발하는 행동지표이며, 성과를 이끄는 가장 직접적인 선행요인이라고 하였다. 사람들은 목표를 달성하면 만족감을 느끼고, 목표 달성에 실패하면 불만족감을 느끼기 때문에 목표를 잘 설정할수록 이를 달성하고자 노력하게 되는 것이다(Locke & Latham, 2002). 이후 Locke와 Latham(2002)이 35년간의 목표설정 관련 연구들의 결과를 종합하여 발표한 목표설정이론을 통해 목표설정의 핵심요소로 목표구체성, 목표난이도, 목표몰입의 3가지 개념이 제시되었다. 먼저 목표설정이론의 가장 핵심적인 내용은 목표의 속성에 관한 것으로, 목표는 단순히 열심히 하라는 애매하고 적당한 난이도의 목표보다는 구체적이고 어려운 목표일수록 성과행동을 잘 유발할 수 있다는 것이다(Brown & Latham, 2000; Latham & Locke, 2007; Locke, Latham, & Erez, 1988; Locke & Latham, 2002).

또한 Locke, Latham과 Erez(1988)가 제시한 모형에서는 목표의 구체성과 난이도라는 특성 외에도 구성원들의 목표에 대한 몰입이 행동에 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 목표에 대한 몰입은 개인이 목표를 중요하고 의미 있게 여기는 정도로, 목표를 지속하고 완수하려는 노력을 의미한다(Latham

& Locke, 1991). 목표에 대한 몰입은 목표가 더 많은 노력과 지속성을 필요로 하는 도전적인 목표일수록 중요한 역할을 하는데(Locke & Latham, 2019), 목표설정이론에서는 목표에 대한 구체성과 난이도를 가진 사람일수록 목표에 더 몰입한다고 가정하였다(Wood & Locke, 1990). 즉 목표의 구체성과 난이도 및 목표몰입은 행동의 직접적인 예측요인이며, 목표의 두 속성은 목표에 대한 몰입을 통해서도 행동에 간접적인 영향을 줄 수 있다.

목표설정이론은 조직구성원의 행동을 설명하기에 적합한 이론으로 조직 내 경력개발과도 연관될 수 있다. 목표의 수준이 높은 사람은 낮은 사람보다 더 좋은 성과를 올리기 위해 노력하므로, 조직에서 구성원이 설정한 목표는 개인의 행동과 성과에도 영향을 준다(이주영, 2007). 특히 직무에서 도전적인 목표를 가진 구성원은 그렇지 못한 구성원보다 업무수준과 경력성취에서 더 성공적이었으며(De Pater et al., 2009), 도전적인 직무가 부여될수록 긍정적인 경력태도와 경력만족을 향상시키는 것으로 나타났다(이성호·주현식, 2009; 이의종·조영삼·심원술, 2016). 즉 목표설정이 명확할수록 개인이 경력을 주도적으로 관리하려는 행동이 증진되므로(Raabe, Frese, & Beehr, 2007), 구체적이고 도전적인 목표의 설정과 목표에 몰입하는 정도를 통해 조직구성원의 주도적 경력행동을 예측해 볼 수 있다.

그러나 여성근로자가 조직에서 주요 업무를 맡을 기회는 남성과 동등하지 않다(하정, 2017). 기업에서 여성의 관리직 비율이 낮은 이유 중의 하나는 순환 보직의 기회 제한, 즉 다양한 업무를 맡을 기회가 적기 때문이다(김금수, 2004). 원숙연(2015)의 연구에서도 여성근로자들은 임금, 승진, 업무에 대한 차별인식 중 업무에서의 차별을 가장 높게 인식하는 것으로 나타났다. 이러한 여성의 직무에서의 차별적 경험은 높은 목표를 가진 여성들일수록 조직 내에서 자신의 능력이나 의욕을 적극적으로 발휘하기 어렵게 한다(김강호, 2015; 장은주·지성구, 2004). 때문에 여성근로자가 자신이 맡고 있는 직무의 수준이 남성근로자에 비해 낮다고 인식할 경우 경력개발에 부정적으로 작용할 수도 있다(August & Waltman, 2004). 이러한 직무에서의 차별적 인식에도 불구하고 선행연구는 주로 관리자급의 여성근로자를 대상으로 조직 내 지위 또는 승진가능성을 중심으로 목표를 다루고 있다(예: 김강호, 2015; 김현진·이승주, 2019; 김화연·오현규·박성민, 2015; Powell, Butterfield, & Parent, 2002). 이에 본 연구는 여성근로자의 목표설정을 조직 내 직무를 중심으로 살펴보고자 한다.

3. 이론의 통합

본 연구는 앞서 사회인지경력이론과 목표설정이론을 통해 여성근로자의 주도적 경력행동과 예측요인을 설명하였다. 사회인지경력이론과 목표설정이론은 인간의 행동에 영향을 미치는 개인의 인지적 프로세스를 기반으로 하고 있으며, 행동에 대한 인지적 요소 중 목표를 공통적으로 제시하고 있다. 본 연구는 이러한 공통적 특성을 바탕으로 두 이론이 상호보완 되어 모형이 확장될 수 있을 것으로 보고 통합적 접근을 시도하였다. 두 이론의 통합에 대한 근거는 다음과 같다.

첫 번째는 사회인지경력이론의 핵심개념인 목표에 대한 보완적 접근이다. 사회인지경력이론에서는 목표를 특정 행동을 수행하려는 개인의 의도로 정의하고 있다. 그리고 이러한 정의에 따라 목표에는 진로에서의 의사결정이나 진로포부와 같은 요인이 활용될 수 있다고 하였다(Lent, Brown, & Hackett, 1994). 그러나 의도라는 것은 개인이 계획한 행위의 표상일 뿐이며, 목표가 이러한 행위의 목적이자 대상이므로 목표와 의도는 구분된 개념으로 다루어야 한다(Locke & Latham, 2002). 목표와 의도는 개념 간에 차이가 있고, 두 개념을 비교했을 때 목표가 개인의 행동을 구체화하고 지속하게 하는 요인이므로 행동에 영향을 미치는 목표의 특성을 구체적으로 살펴볼 필요가 있다.

또한 사회인지경력이론에서는 다른 변인에 비해 목표와 행동 간의 관계를 단편적으로 제시한 측면이 있다. 목표를 설정함으로써 사람들은 외적인 강화가 없이도 행동을 조직화하고 이를 이끌기 위해 노력하며, 오랜시간 동안 행동을 지속할 수 있다(Lent, Brown, & Hackett, 1994). 때문에 경력개발에 관한 많은 연구에서도 목표를 효과적으로 설정하는 방법과 목표를 달성하는 방법에 초점을 맞추고 있다(Amundson, Mills, & Smith, 2014). 선행연구에 따르면, 사람들이 행동의 진행과정을 모니터링하고 필요에 따라 성과를 조정하기 위해서는 목표가 구체적으로 제시되어야 한다고 하였다(Locke & Latham, 2013). 또한 도전적인 직무를 부여받은 구성원일수록 성과에 영향을 주는 혁신적 업무행동이나 창의적 행동을 취하고 있었다(Carmeli, Cohen-Meitar, & Elizur, 2007). 이러한 목표의 행동에 대한 영향력을 고려했을 때 목표설정의 수준과 주도적 경력행동의 관계를 예측해 볼 수 있다.

두 번째는 목표설정이론에 대한 보완적 접근이다. 목표설정이론은 조직 내 목표설정과 행동의 관계를 설명하는 성공적인 이론 중의 하나이지만, 이 이론이 받는 가장 큰 비판은 조직구성원의 행동이나 성과에 미치는 영향요인을 목

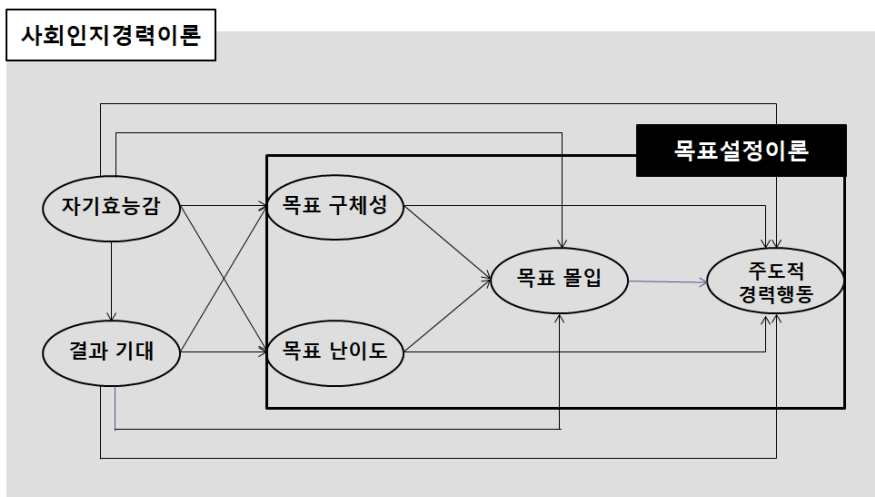
표 중심으로만 보고 있어 이론의 변인들을 확장하려는 시도가 부족했다는 것이다(Austin & Bobko, 1985). 이러한 목표설정이론의 단점은 사회인지경력 이론을 통해 보완될 수 있다.

먼저 자기효능감은 기존의 목표설정이론 연구에서 꾸준히 목표와의 연관성이 제기되고 있는 변인이다(Clements & Kamau, 2018; Locke & Latham, 2002; 2019). 자기효능감이 높은 사람은 그렇지 않은 사람보다 더 높은 수준의 목표를 설정하며, 자기효능감이 높은 사람은 부정적인 피드백에 긍정적으로 반응하고 더 나은 전략을 찾아 목표를 달성하고자 한다(Locke & Latham, 1990; Seijts & Latham, 2001). 또한 자기효능감이 높은 조직구성원은 직무에서 도전적인 목표를 피하지 않고 이를 달성하기 위한 실행방안을 모색한다(홍현경, 2012). 이런 측면에서 자기효능감은 명확하고 도전적인 목표를 설정하는데 영향을 줄 것이다.

또한 바라는 결과나 행동에 대한 기대 수준이 높은 사람도 목표설정의 수준이 높을 것이다. 기대이론에 따르면 결과에 대한 기대가 낮을 때보다 높을 때 더 많은 동기가 부여되므로 개인이 바라는 기대 수준에 따라 노력의 정도가 달라진다고 보았다(Vroom, 1964). 또한 인간의 행동은 성과 달성에 대한 믿음, 성과로 인한 가치있는 보상에 의해 발생하고 방향성을 갖는다(Pinder, 2008). 이는 결과에 대한 기대가 목표의 수준을 유지시키고 더 높은 수준의 수행을 가져올 수 있음을 의미하는 것이다(Locke, Motowidlo, & Bobko, 1986; Locke & Latham, 2002).

더불어 자기효능감과 결과기대는 개인이 목표에 더 몰입하도록 유도할 것이다(Locke et al., 1984; Locke & Latham, 2019). 자기효능감과 결과기대는 개인의 행동에 대한 자신감과 결과에 대한 믿음으로, 이는 높은 수준의 목표를 설정하게 하고 목표에 몰입하게 함으로써 높은 수행 수준을 유도한다(Locke & Latham, 1990). Locke와 Latham(2002)은 목표몰입을 증진시키는 핵심 요소는 목표달성으로 인한 성과의 중요성, 목표달성 가능성에 대한 개인의 믿음이라고 하였다. 이에 따라 자기효능감과 결과기대는 목표에 몰입할 수 있게 영향을 미치는 요인으로 예측해 볼 수 있다.

이상의 내용에 따라 본 연구에서는 사회인지경력이론과 목표설정이론을 통합하여 여성근로자의 주도적 경력행동과 예측요인들 간의 구조적 관계를 규명하고자 하였다. 두 이론의 통합적 접근은 여성근로자가 주도적 경력행동을 발휘하게 되는 과정을 보다 심도있게 탐색할 수 있는 프레임을 제공할 것이다. 본 연구에서 제시하는 사회인지경력이론과 목표설정이론의 통합 모형은 [그림 1]과 같다.



[그림 1] 사회인지경력이론과 목표설정이론의 통합 모델

Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상

본 연구의 대상은 여성근로자로, 근로기준법 제2조에 따르면 근로자는 직업의 종류에 관계없이 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 사람을 의미한다. 이에 따라 본 연구에서 여성근로자는 임금을 목적으로 사업장에서 근로를 제공하는 여성으로 정의하였다. 여성근로자의 표본을 수집하기 위하여 통계청의 「성/종사상 지위별 취업자」, 「지역별 고용조사」, 「임금근로 일자리동향 행정통계」에 따른 산업별, 지역별, 조직형태별 여성 임금근로자의 분포를 고려하여 수도권 민간기업에 재직 중인 여성 임금근로자를 대상으로 편의표집을 실시하였다. 연구대상의 일반적 특성은 <표 1>과 같다.

또한 본 연구에서 살펴보고자 하는 주도적 경력행동은 자신의 경력을 위하여 직무경험을 발전시켜 장기적으로 경력기회를 확보하려는 행동이다. 이는 근로자의 개인적·고용적 특성에 관계없이 생애 경력개발을 위해 누구에게나 요구되는 행동이므로 여성근로자의 특성을 제한하지 않고 최대한 표본을 고르게 수집하고자 하였다.

〈표 1〉 응답자의 인구통계적 특성

구분		빈도(비율)	구분		빈도(비율)
연령	20대	84(14.3)	직급	사원	244(41.4)
	30대	262(44.5)		대리급	145(24.6)
	40대	181(30.7)		과장급	97(16.5)
	50대	52(8.8)		차장급	42(7.1)
	60대 이상	10(1.7)		부장급	34(5.8)
최종 학력	고졸 이하	69(11.7)	직무	임원 이상	27(4.6)
	전문대졸	112(19.0)		경영/지원	143(24.3)
	대졸	281(47.7)		영업/서비스	120(20.4)
	대학원 이상	127(21.6)		마케팅/홍보	35(5.9)
배우자 유무	배우자 있음	360(61.1)		연구/개발	47(8.0)
	배우자 없음	229(38.9)		IT/정보	12(2.0)
자녀 유무	자녀 있음	292(49.6)		생산/제조	20(3.4)
	자녀 없음	297(50.4)		교육/훈련	114(19.4)
조직 규모	50인 미만	187(31.7)	고용 형태	정규직	478(81.2)
	50인 이상 300인 미만	140(23.8)		비정규직	111(18.8)
	300인 이상 1000인 미만	80(13.6)	합계		589(100)
	1000인 이상	182(30.9)			

*배우자 없음은 사별, 별거, 이혼 등을 포함하였음

2. 측정도구

본 연구는 연구문제를 검증하기 위하여 설문조사를 활용하였고, 설문조사는 주요 연구변인과 인구통계적 특성에 대한 문항으로 구성하였다. 본 연구에서 활용한 조사도구 중 원문을 번안하여 활용한 목표구체성, 목표난이도, 목표몰입, 주도적 경력행동은 해당 도구에 대한 내용타당도 검증을 실시하였다. 번안 작업은 연구자가 1차로 번역 후, 번역된 문항을 전문가에게 의뢰하여 측정하려는 내용에 맞게 진술되었는지 내용타당도를 검토하였다. 전문가는 최근 영어권에서 인적자원개발을 전공으로 박사학위를 받고 교수로 재직 중인 연구자 2인으로 구성하였으며, 이 중 1인은 기업에 재직했던 경력이 있는 전문가로 구성하였다. 이후 영어 전공자 2인을 통해 번역된 문항을 다시 영어로 번역하는 역번역의 과정을 거쳐 원문과의 비교·검토를 통해 내용을 수정하였다.

1) 자기효능감

본 연구에서 자기효능감은 다양하고 도전적인 상황에서 발생하는 과업을 성공적으로 수행할 수 있다는 개인의 능력에 대한 믿음을 의미한다. 본 연구는 자기효능감을 측정하기 위하여 최영준(2014)의 연구에서 Chen, Gully와 Eden(2001)이 개발한 일반적 자기효능감 척도를 국내 중소기업 근로자를 대상으로 변안한 도구를 활용하였다. 해당 연구에서 자기효능감의 문항 내적일치도 계수는 .897로 나타났다. 자기효능감 측정도구는 총 8문항의 단일요인으로 구성되어 있으며, 응답은 5점 Likert 척도로 구성하였다. 본 연구의 예비조사에서 자기효능감의 문항 내적일치도 계수는 .924로 높게 나타났다.

2) 결과기대

본 연구에서 결과기대는 경력행동으로 인해 발생할 결과에 대한 개인의 긍정적 믿음을 의미한다. 결과기대는 만족감, 성취감과 같이 개인의 내적 만족을 의미하는 내재적 기대와 급여, 일자리와 같은 경제적 가치와 타인의 인정과 같은 사회적 가치를 의미하는 외재적 기대로 구성되어 있다. 결과기대의 측정은 조영아(2015)의 연구에서 Lent 외(2013)가 개발한 결과기대 척도를 국내 대기업 사무직 근로자를 대상으로 변안한 도구를 활용하였다. 해당 연구에서 결과기대의 문항 내적일치도는 전체 문항에 대해 .890, 내재적 결과기대 .850, 외재적 결과기대 .848로 나타났다. 결과기대 문항은 총 12문항으로 내재적 결과기대 7문항과 외재적 결과기대 5문항이며, 응답은 5점 Likert 척도로 구성하였다. 본 연구의 예비조사에서 확인한 문항 내적일치도 계수는 결과기대 전체 문항에 대해 .911이었으며, 내재적 결과기대는 .895, 외재적 결과기대는 .786으로 문항 간 높은 내적 일관성이 나타났다.

3) 목표구체성 및 목표난이도

본 연구에서 목표구체성은 여성근로자가 조직 내에서 맡고 있는 직무에 대하여 구체적이고 명확하게 인식하고 있는 정도이고, 목표난이도는 직무에 대한 어려움 인식 정도를 의미한다. 목표구체성과 목표난이도는 Wright(2004)의 도구를 한국어로 변안하여 사용하였다. Wright(2004)의 연구에서 문항 내적일치도 계수는 목표구체성 .74, 목표난이도 .85로 나타났다. 목표구체성은 4문항, 목표난이도는 5문항으로 구성되어 있으며, 응답은 5점 Likert 척도로 측정하였다. 본 연구의 예비조사에서 문항 내적일치도 계수는 목표구체성

.700, 목표난이도 .834로 나타났다.

4) 목표몰입

목표몰입은 개인이 목표를 달성할 수 있다고 믿고 목표에 이르기 위해 노력하는 정도를 의미한다. 목표몰입의 측정은 Klein 외(2001)의 도구를 한국어로 번안하여 활용하였다. 목표몰입은 5개 문항의 단일요인으로 구성되어 있으며, 응답은 5점 Likert 척도로 측정하였다. Klein 외(2001)의 도구는 Hollenbeck 외(1989)가 도구를 수정·보완한 것으로, 문항 내적일치도 계수는 .83이었다. 본 연구의 예비조사에서 문항 내적일치도 계수는 .782로 나타났다.

5) 주도적 경력행동

주도적 경력행동은 개인이 자신의 미래 경력을 위하여 경력 지속에 필요한 행동을 주도적으로 탐색하고 실행하는 것을 의미한다. 주도적 경력행동의 측정은 Strauss, Griffin과 Parker(2012)가 개발한 도구를 한국어로 번안하여 활용하였다. 주도적 경력행동은 경력계획 4문항, 기술개발 3문항, 경력상당 3문항, 네트워킹 3문항 등 총 13문항으로 구성되어 있으며, 응답은 5점 Likert 척도로 측정하였다. Strauss 외(2012) 연구에서 주도적 경력행동의 문항 내적일치도 계수는 .94로 나타났으며, 본 연구의 예비조사에서 주도적 경력행동의 문항 내적일치도 계수는 전체 .941이었고, 하위요 별로 경력계획은 .924, 기술개발은 .879, 경력상당은 .818, 네트워킹은 .871로 모두 높은 수준의 내적일관성을 보였다.

3. 자료수집 및 분석방법

자료수집은 예비조사와 본조사로 진행하였다. 응답은 연구대상으로 선정한 수도권 민간기업 재직 여성근로자에게 수집하였고, 응답자의 편의와 자료수집의 용이성을 고려하여 모두 온라인으로 실시하였다. 예비조사는 전문가를 통해 내용타당도를 검증한 조사도구의 신뢰도를 확인하기 위한 목적으로 2020년 8월 18일부터 8월 25까지 진행하였다. 총 77부가 회수되었고 불성실한 응답이 없어 모두 신뢰도 분석에 활용하였다. 본조사의 자료수집은 2020년 9월 4일부터 9월 29일까지 약 한 달간 실시하였다. 수도권 민간기업에 재직 중인 협력자를 통해 조직규모와 직급, 직무를 다양하게 하여 조사를 진행하였으며,

수집된 628부 중 불성실한 응답 39부를 제외하고 최종 589부를 분석에 활용하였다.

연구모형의 검증은 SPSS와 AMOS를 활용하여 기초통계와 측정모형 및 연구모형을 분석하였다. 적합도 지수는 선행연구(홍세희, 2000; Baumgartner & Homburg, 1996; Boomsma, 2000; Hu & Bentler, 1999; McDonald & Ho, 2002)에서 반드시 보고해야 한다고 제시한 지수를 종합하여 χ^2 , RMSEA($\leq .08$), SRMR($\leq .08$), TLI($\geq .90$), CFI($\geq .90$) 등 다섯 가지를 기준으로 하였다. 또한 연구변인 간의 관계에서 간접효과를 검증하기 위하여 R 4.0.3 Lavaan 패키지를 활용하였다. AMOS의 경우 매개변인이 2개 이상인 경우 전체 매개효과에 대한 부트스트래핑 결과만 제공하기 때문에 R을 이용하여 개별 간접효과를 검증하였다. 부트스트래핑의 검증은 반복 횟수 2000회, 신뢰구간은 Bias-corrected(BC) 방법으로 95% 신뢰구간의 상한값과 하한값을 도출하여 해당 구간에 0을 포함하지 않으면 통계적으로 유의한 것으로 판단하였다(Mallinckrodt et al., 2006; Shrout & Bolger, 2002).

IV. 연구결과

1. 측정모형 분석

본 연구의 연구모형을 검증하기에 앞서 연구변인의 측정모형 분석을 실시하였다. 측정모형의 분석은 적합도 판별과 각 관찰변인이 잠재변인을 잘 측정하고 있는지에 대한 수렴타당도를 확인하였다. 수렴타당도는 요인적재량인 .50 이상 .95 이하이면 적합한 것으로 판단하였다(Bagozzi & Yi, 1991).

또한 분석에 앞서 자기효능감은 문항묶음을 한 뒤 분석에 투입하였다. 구조방정식 모형을 검증하는 경우에 문항묶음을 하는 것은 모형 추정에서 모수의 수를 줄임으로써 더 간명한 모형을 제시하여 안정적인 결과를 얻을 수 있게 한다(Bagozzi & Edwards, 1998; Bandalos & Finney, 2001; MacCallum et al., 1999; Marsh et al., 1998; Matsunaga, 2008). 문항묶음을 형성하는 방법에는 평균점수의 사용이 권장되고(Little et al., 2013), 문항묶음의 개수는 일반적으로 3개 또는 4개가 추천된다(이지현·김수영, 2016). 본 연구에서는 자기효능감이 총 8문항으로 구성되어 문항묶음이 필요하다고 판단하여 2문항씩(문항1/2, 문항3/4, 문항5/6, 문항 7/8) 합산한 뒤 평균점수를 구하

여 4개의 문항묶음을 만들어 활용하였다.

측정모형 분석결과 모형의 적합도는 $\chi^2=714.081(df=237, p<.001)$ 이었고, 적합도 지수는 RMSEA=.059, SRMR=.052, TLI=.906, CFI=.919로 모두 기준을 충족하는 것으로 나타났다. 그러나 관찰변인 중 목표구체성 문항 3이 수렴타당도를 판단하는 요인적재량 기준 .50 이상을 충족하지 못하여 잠재변인을 제대로 측정하지 못하는 것으로 확인되었다. 따라서 해당 문항을 제거하는 것으로 모형을 수정하였고, 수정된 측정모형의 분석결과는 <표 2>와 같다. 모형의 적합도는 $\chi^2=665.002(df=215, p<.001)$ 유의하였고 적합도 지수는 RMSEA=.059, SRMR=.051, TLI=.910, CFI=.923으로 개선되었으며, 요인적재량 또한 모두 기준을 충족하였다.

<표 2> 측정모형 분석결과

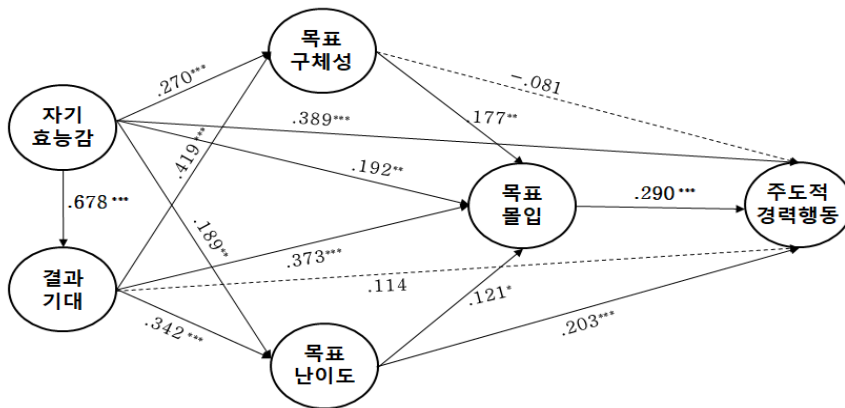
잠재변인	측정변인	B	β	S.E	C.R	개념 신뢰도	Mean (SD)
자기 효능감	자기효능감1	1.000	.752			.883	3.704 (.563)
	자기효능감2	1.184	.845	.057	20.688***		
	자기효능감3	1.248	.865	.059	21.179***		
	자기효능감4	1.064	.772	.057	18.790***		
결과 기대	내재적결과기대	1.000	.882			.940	3.773 (.529)
	외재적결과기대	1.044	.822	.050	20.701***		
목표 구체성	목표구체성1	1.000	.639			.863	3.538 (.550)
	목표구체성2	.985	.787	.071	13.805***		
	목표구체성4	.934	.737	.069	13.466***		
목표 난이도	목표난이도1	1.000	.770			.839	3.727 (.534)
	목표난이도2	1.054	.744	.064	16.419***		
	목표난이도3	.885	.599	.066	13.388***		
	목표난이도4	.992	.642	.069	14.333***		
	목표난이도5	.811	.571	.064	12.748***		
목표 몰입	목표몰입1	1.000	.529			.840	3.566 (.647)
	목표몰입2	1.368	.632	.130	10.504***		
	목표몰입3	1.269	.691	.115	11.006***		
	목표몰입4	1.128	.616	.109	10.351***		
	목표몰입5	1.086	.616	.105	10.348***		
주도적 경력행동	경력계획	1.000	.766			.947	3.638 (.546)
	기술개발	1.052	.793	1.052	17.872***		
	경력상담	.839	.591	.839	13.462***		
	네트워킹	.784	.622	.784	14.172***		

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

2. 모형의 검증

1) 연구모형 검증

본 연구에서 제시한 첫 번째 연구문제의 검증결과 예측모형의 적합도는 $\chi^2=678.553(df=216, p<.001)$ 이었고, RMSEA=.060, SRMR=.054, TLI=.907, CFI=.921로 기준을 충족하여 모형은 적합한 것으로 확인되었다. 즉 두 이론을 통합한 모형은 여성근로자의 주도적 경력행동을 설명하는 예측모형으로 적합함이 확인되었다. 다음으로 두 번째 연구문제인 주도적 경력행동 예측모형의 직접경로 유의성을 분석하였고 그 결과 모형의 경로 중 결과기대($\beta=.114, p>.05$)와 목표구체성($\beta=-.081, p>.05$)은 주도적 경력행동과의 직접경로가 유의하지 않은 것으로 나타났다(그림 2 참조). 이에 따라 유의하지 않은 경로를 제거하여 모형의 간명도를 개선하고, 수정된 모형이 적합도 기준을 충족하는지를 살펴보기 위한 모형수정의 과정을 진행하였다.



* 경로계수는 표준화 계수임.

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

[그림 2] 연구모형의 경로 유의성

2) 모형의 수정

앞서 연구모형 검증에서 유의하지 않았던 경로를 제거하여 모형을 수정하였다. 모형수정 시 자유도의 차이가 1일 때 모형 간의 χ^2 값이 3.84보다 작으면 유의미한 변화가 없는 것으로 보고 간명한 모형을 채택할 수 있는 근거가 된다(배병렬, 2017). 그러나 본 연구에서는 연구모형과 수정모형 간 적합도가 자

유도의 차이는 2, χ^2 값의 변화량은 2.703으로 3.84보다 작았으나 다른 적합도 지수는 변화가 거의 없었다(〈표 3〉 참조). 연구모형의 간명도를 개선할 때에는 통계적 결과에 앞서 이론적 타당성이 고려되어야 한다(배병렬, 2017). 본 연구의 모형은 이론적 근거를 바탕으로 설정되었고, 수정모형의 경우 적합도 지수의 변화가 거의 없었기 때문에 본 연구는 기존의 연구모형을 채택하였고 세 번째 연구문제를 검증하였다.

〈표 3〉 모형의 적합도 지수 비교

구분	χ^2	df	RMSEA	SRMR	TLI	CFI
기준	—	—	$\leq .08$	$\leq .08$	$\geq .90$	$\geq .90$
연구모형	678.553***	216	.060	.054	.907	.921
수정모형 (경로제거)	681.256***	218	.060	.054	.907	.920

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

마지막으로 세 번째 연구문제인 자기효능감이 주도적 경력행동에 영향을 미치는 과정에서 나타나는 다양한 간접경로를 분석하였고 그 결과는 〈표 4〉와 같았다.

〈표 4〉 연구모형의 간접경로 유의성 분석결과

경로		직접 효과	간접 효과	C.R	신뢰구간	
					하한	상한
자기 효능감	→경력행동	.389	(.291)	6.330***	—	
	→결과기대→경력행동		.078	1.609	-.029	.218
	→구체성→경력행동		-.022	-1.332	-.070	.007
	→난이도→경력행동		.038	2.417*	.011	.081
	→목표몰입→경력행동		.056	2.555*	.012	.121
	→결과기대→구체성→경력행동		-.023	-1.387	-.066	.009
	→결과기대→난이도→경력행동		.047	3.176**	.022	.099
	→결과기대→목표몰입→경력행동		.073	3.255**	.036	.143
	→구체성→목표몰입→경력행동		.014	2.033*	.003	.038
	→난이도→목표몰입→경력행동		.007	1.684	.000	.019
	→결과기대→구체성→목표몰입→ 경력행동		.015	2.238*	.005	.035
	→결과기대→난이도→목표몰입→ 경력행동		.008	1.999*	.001	.021

* 직접효과, 간접효과는 표준화 계수임.

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

분석결과, 자기효능감과 주도적 경력행동의 관계에서 결과기대의 간접효과($\beta=.078$, $p>.05$)와 목표구체성의 간접효과($\beta=-.002$, $p>.05$)는 유의하지 않았으며, 결과기대와 목표구체성이 함께 작용하는 간접효과($\beta=-.023$, $p>.05$) 역시 유의하지 않았다. 결과기대와 목표구체성은 목표난이도와 목표몰입이 있을 때 간접효과가 유의한 것으로 나타났다. 또한 자기효능감이 목표난이도와 목표몰입을 순차적으로 거쳐 주도적 경력행동에 영향을 미치는 경로의 간접효과($\beta=.007$, $p>.05$)도 유의하지 않았다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 여성근로자의 주도적 경력행동을 설명하고자 사회인지경력이론과 목표설정이론의 통합적 접근에 따라 연구모형을 제안하고 검증하였다. 연구결과에 따른 시사점은 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서 제안한 사회인지경력이론과 목표설정이론의 통합 모형은 여성근로자의 주도적 경력행동의 과정을 설명하는 프레임으로 적합함을 확인하였다. 본 연구는 여성근로자의 경력개발에 있어 중요한 것은 주도적 경력행동이며, 이러한 행동은 여성근로자가 지니는 자신의 능력에 대한 믿음에서 출발하여 다른 요인과의 직·간접적인 관계를 통해 설명되어야 한다는 것이다. 이를 이론적으로 뒷받침하기 위하여 본 연구는 사회인지경력이론과 목표설정이론에 대한 통합적 접근을 시도하였고, 모형 검증을 통해 두 이론에서 제시한 변인들이 유기적인 관계를 형성하고 있음을 확인하였다. 이로써 기존의 이론에 대한 확장을 시도하고 이를 실증하였다는 의의를 가진다.

둘째, 여성근로자의 주도적 경력행동 과정에서 자기효능감은 모든 경로에 영향을 미치는 중요한 예측요인임이 확인되었다. 즉 성공적인 경력을 성취하는데 자기효능감의 수준은 매우 중요한 역할을 할 것이다. 자기효능감은 개인이 스스로 어려움을 조절하는 능력으로, 오늘날의 불확실한 경력환경에서 다양한 상황에 적응하고 미래를 대비하는데 중요한 능력이다. 자기효능감이 높은 여성근로자는 경력을 유지하기 위하여 목표를 설정하고 이를 달성하고자 노력하며 이러한 과정을 거쳐 주도적으로 경력을 개발하기 위한 행동에 참여할 것이다. 또한 자기효능감은 개인이 도전적인 상황에서 이를 조절할 수 있다고 믿는 자신의 능력에 대한 자신감이므로, 높은 수준의 자기효능감은 경력에 대한 장애요소의 극복과 경력성공을 돕는다(Hackett & Byars, 1996). 따라

서 여성근로자의 자기효능감 향상을 통해 경력개발을 지원할 수 있는 방안이 모색되어야 한다.

셋째, 결과기대와 목표구체성은 주도적 경력행동에 직접적인 영향은 없었으나 다른 변인을 통해 간접적인 효과를 가지는 것으로 나타났다. 선행연구에서도 경력 및 진로행동에 대한 결과기대의 효과는 상반되었는데, 본 연구에서는 직접적인 영향을 미치지 않는다는 선행연구(Lent et al., 2019; Lim, Lent, & Penn, 2016)를 지지하는 결과가 나타났다. 또한 목표구체성의 경우를 살펴보면, 조직에서 구성원이 맡고 있는 직무목표가 명확하다는 것은 역설적으로 직무에서 발휘할 수 있는 구성원의 주도성이 통제되거나, 수행해야 하는 목표가 뚜렷하여 조직이 요구하는 방식으로 행동해야 함을 의미할 수도 있다. 구성원의 경력개발은 조직 내 다양한 업무경험을 통해서 이루어지고 이는 구성원이 업무를 통해 성취하고자 하는 경력에 대한 결과기대를 높일 수 있다. 따라서 조직은 여성근로자에게 다양하고 도전적인 업무기회를 제공함으로써 경력개발에 대한 긍정적인 결과기대를 높이고, 여성근로자가 업무에서 능력을 발휘할 수 있도록 지원해야 한다.

넷째, 여성근로자를 위한 효과적인 목표설정이 지원되어야 한다. 이를 위하여 직무에서 도전적인 기회를 부여하고 목표를 달성하기 위해 몰입할 수 있도록 지원해야 한다. 개인적 차원에서 목표는 중요한 경력성취의 동기를 부여하므로 조직구성원이 높은 수준의 목표를 설정할 때 더 높은 성과를 이끈다. 또한 조직 차원에서도 구성원에게 도전적인 직무를 부여함으로써 조직의 성과를 향상시킬 수 있다. 도전적인 직무기회를 받은 구성원은 업무를 통해 성장하고 직무만족을 느끼게 된다. 이러한 경험은 구성원에게 조직에서 인정받고 있다는 인식을 느끼게 하여 조직에 대한 신뢰와 애착으로 이어질 수 있다. 따라서 조직에서 여성근로자의 직무목표 설정을 지원하는 것은 개인적·조직적 차원의 경력개발 기회로 활용되고 나아가 조직의 성과에도 긍정적으로 작용할 것이다.

또한 유의해서 살펴볼 점은 목표난이도와 목표몰입의 간접효과에서 도전적인 목표를 설정하고 몰입하는 과정에는 결과기대가 선행되어야 한다는 것이다. 조직 내부의 상황적 특성은 여성근로자가 경력을 지속하느냐를 결정하게 할 수 있다(Riger & Galligen, 1980). 결과기대는 수행하려는 행동이 자신에게 어떤 이익을 가져다줄지에 대해 평가하는 특성을 가지므로(권대봉, 2006), 여성근로자가 인식하는 조직에서의 경력발전에 대한 비전이 중요한 역할을 한다(Renshaw, 1999). 따라서 달성하기 어려운 수준의 목표일수록 목표에 대한 몰입을 지속시키려면 여성근로자로 하여금 노력한 만큼 원하는 결과를 얻

을 수 있다는 기대를 심어주어야 한다.

다음으로 본 연구의 한계와 그에 따른 후속연구에 대한 제언은 다음과 같다. 첫째, 여성의 다양한 경력경로를 고려할 필요가 있다. 여성은 일과 가족 사이의 상호작용을 통해 경력경로를 설정하기 때문에 여성의 경력경로는 한 조직 내의 일반적 승진을 통한 상향식 이동, 출산과 육아로 인한 휴직 및 이직으로 종사상 지위의 전환, 결혼과 출산으로 노동시장 진입이 늦은 경우까지 다양하게 나타난다. 후속 연구에서는 주도적 경력행동에서 이러한 경력경로의 다양성에 따른 차이를 고려할 필요가 있다.

둘째, 자기효능감을 향상시키는 요인과 연구변인 간 경로에서 투입될 수 있는 매개 및 조절변인을 탐색하여 검증할 필요가 있다. 본 연구는 사회인지경력이론과 목표설정이론의 통합모형을 검증하는 것에 초점이 있었기 때문에 핵심개념 간의 관계를 검증하는 것을 우선하였다. 여성근로자의 주도적 경력행동에 관한 연구가 아직은 부족하므로 향후에는 다양한 변인을 투입하여 모형을 확장할 필요가 있다.

셋째, 다양한 관점의 비교연구가 필요하다. 여성근로자의 주도적 경력행동에 대한 논의를 확장하기 위해서는 남성근로자나 공공기관 재직 근로자 등의 비교집단을 설정하여 주도적 경력행동의 차이를 살펴볼 필요가 있다. 또한 산업 환경에 따라 여성근로자가 지향하는 경력개발의 양상이 상이하므로 산업별로 여성근로자의 주도적 경력행동을 구체적으로 살펴볼 필요가 있다. 더불어 여성근로자의 특성을 좀 더 세분화하여 경력, 직급, 직무 등에 따라 주도적 경력행동에 차이가 있는지 집단 간 비교를 실시한다면 심도있는 논의가 이루어질 수 있을 것이다.

마지막으로 다양한 연구방법의 적용이 필요하다. 본 연구는 설문조사를 통한 주요 개념에 대한 자기보고식 측정을 통해 분석이 이루어졌다. 여성근로자가 주도적 경력행동을 하는 원인과 현상에 대한 심층적 접근을 위하여 질적 연구가 진행될 필요가 있다. 더불어 주도적 경력행동은 장기적인 측면에서 현재의 경력유지와 미래의 경력기회 대비라는 행동을 포함하기 때문에 시간의 흐름에 따라 행동의 변화가 어떤 양상으로 나타나는지, 그러한 변화에 예측요인의 효과는 어떠한지를 살펴볼 필요가 있다.

참고문헌

- 강민정·권소영·임희정(2016). **중소기업의 여성인력활용제도 정착 및 확산을 위한 정책과제: 경력개발과 일가정 양립 지원을 중심으로**. 서울: 한국여성정책연구원.
- 강이수(2001). “변화하는 노동시장과 여성노동자”. **경제와 사회**. 제51호. 10-37.
- 구유정·김지영·김이주(2018). “유자녀 여성관리자의 경력개발활동에 영향을 미치는 요인에 대한 구조적 관계 분석”. **직업교육연구**. 제37권 제2호. 191-214.
- 권대봉(2006). **성인교육방법론**. 서울: 학지사.
- 김강호(2015). “여성관리자의 경력목표 변화 유형과 관련변인”. **진로교육연구**. 제28권 제4호. 1-16.
- 김금수(2004). “기업의 여성 관리자 현황과 여성관리자에 대한 정책 과제”. **대한경영학회지**. 제45호. 1465-1484.
- 김수한·신동은(2014). “기업 내 여성관리자의 성차별 경험”. **한국사회학**. 제48권 제4호. 91-125.
- 김재엽·남석인·최선아(2009). “기혼 직장여성의 스트레스, 우울, 자살생각의 관계: TSL 대처방식에 따른 다집단 분석”. **한국사회복지조사연구**. 제22권. 275-308.
- 김준영·권혜자·김두순·윤정혜·안준기·연보라·박비곤·박선영(2018). **남녀고용평등법 실시 30주년, 여성노동시장의 변화와 개선과제**. 충북: 한국고용정보원.
- 김현진·이승주(2019). “개인적·조직적 요인이 여성관리자의 경력목표에 미치는 영향”. **여성연구**. 제103권 제4호. 147-174.
- 김화연·오현규·박성민(2015). “여성 근로자 경력목표설정의 결정요인에 관한 연구”. **한국인사행정학회보**. 제14권 제4호. 257-280.
- 민현주(2011). “여성의 경력단절 기간별 생애사건 효과분석”. **한국인구학**. 제34권 제1호. 53-72.
- 박경환(2014). “기혼 여성관리자의 일·가정 관계가 관리능력, 직무만족, 조직몰입, 그리고 삶의 만족에 미치는 영향”. **대한경영학회지**. 제26권 제2호. 879-906.
- 배병렬(2017). **Amos 24 구조방정식모델링**. 서울: 청람.
- 서용한(2016). “자기주도적 경력과 경력성공 간 관계 연구: 경력전략으로서의 경력단절을 중심으로”. **경영과 정보연구**. 제35권 제2호. 13-26.

- 성효용·이경곤(2016). “여성 관리자의 일자리 이동이 임금 및 직장만족도에 미치는 영향”. 여성연구. 제91권 제2호. 127-156.
- 안윤숙·김홍주·이현진·하영진(2016). “기혼 직장여성의 정신건강에 영향을 미치는 요인: 인구사회학적인요인, 가정요인, 직장요인을 중심으로”. 인문사회 21. 제7권 제1호. 157-185.
- 오승민·한태영(2017). “일-가정 갈등이 주도적 경력행동에 미치는 영향과 인사평가 공정성 및 성별의 조절효과”. 한국심리학회지: 여성. 제22권 제4호. 569-591.
- 원숙연(2015). “‘신-사회위험’(new social risk)?: 이주외국인에 대한 인식구조와 영향요인”. Crisisonomy. 제11권 제10호. 41-62.
- 유성경·임영선(2016). “기혼직장여성의 결혼만족도와 일만족도 변화에 관한 종단 연구”. 한국심리학회지: 여성. 제21권 제3호. 415-439.
- 이성호·주현식(2009). “컨벤션산업에서 Meeting Planner의 직무도전성이 내적 직업만족도와 외적 직업만족도, 조직몰입에 미치는 영향”. 관광레저연구. 제21권 제3호. 257-271.
- 이수연(2019). 고학력 여성근로자의 조직 내 경력지속의지에 상사의 지원, 조직만족, 조직몰입이 미치는 영향. 연세대학교 박사학위 논문.
- 이승현·박영일(2017). “고학력 30대 한국여성들의 퇴직과 경력단절에 대한 연구”. 유라시아연구. 제14권 제3호. 45-88.
- 이의종·조영삼·심원술(2016). “직무요구, 직무통제, 사회적 지원의 이론적 모형을 통한 목표지향성과 동기유발의 관계 연구”. 조직과 인사관리연구. 제40권 제3호. 1-29.
- 이정애·최용용(2010). “사회인지진로이론 관점에서의 대학생의 진로목표 추구활동 분석”. 상담학연구. 제11권 제2호. 685-699.
- 이주영(2007). 목표설정이론의 특성이 목표관리 효과성에 미치는 영향에 관한 연구: 평가와 보상의 신뢰성을 조절변수로. 한양대학교 석사학위 논문.
- 이지현·김수영(2016). “문화묵음: 원리의 이해와 적용”. 한국심리학회지: 일반. 제35권 제2호. 327-353.
- 장은주·지성구(2004). “금융계 여성 근로자의 개인특성과 주관적 경력성공과의 관계: 사회적 지원의 조절효과를 중심으로”. 한국비서학회지. 제13권 제1호. 163-184.
- 조영아(2015). 대기업 사무직 근로자의 경력관리행동과 핵심자기평가, 지각된 규범, 결과기대 및 실행의지의 구조적 관계. 서울대학교 박사학위 논문.
- 최성은(2017). “무엇이 한국의 고학력 여성의 노동시장 참여를 어렵게 하는가?”

- 페미니즘연구. 제17권 제1호. 145-192.
- 최수정·정철영(2010). “기혼여성의 경력패턴 유형 연구”. *농업교육과 인적자원개발*. 제42권 제2호. 193-223.
- 최영준(2014). 중소기업 근로자의 체계적 현장직무 교육훈련(S-OJT)활동과 개인 및 조직 수준 변인의 위계적 관계. 서울대학교 박사학위 논문.
- 최은주·김춘경(2017). “기혼직장여성의 일상스트레스가 우울에 미치는 영향에서 일 만족도와 매개효과: 학력수준에 따른 차이검증”. *여성연구*. 제92권 제1호. 85-111.
- 하정(2017). “대기업 고위 관리직 여성의 진로장벽 및 대처 경험에 관한 질적연구”. *취업진로연구*. 제7권 제4호. 93-115.
- 허은지(2015). 결혼으로 인한 여성의 노동공급 변화 분석. 서울대학교 박사학위 논문.
- 홍세희(2000). “구조 방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거”. *Korean Journal of Clinical Psychology*. 제19권 제1호. 161-177.
- 홍현경(2012). 자기효능감이 직무착근도, 혁신행동과 조직구성원행동에 미치는 영향: 서울시내 특1급 호텔 근무형태에 따른 조절효과 중심으로. 세종대학교 박사학위 논문.
- Acker, J.(2006). Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441-464.
- Amundson, N. E., Mills, L. M., & Smith, B. A.(2014). Incorporating chaos and paradox into career development. *Australian Journal of Career Development*, 23(1), 13-21.
- August, L., & Waltman, J.(2004). Culture, climate, and contribution: Career satisfaction among female faculty. *Research in Higher Education*, 45(2), 177-192.
- Austin, J. T., & Bobko, P.(1985). Goal-setting theory: Unexplored areas and future research needs. *Journal of Occupational Psychology*, 58(4), 289-308.
- Bagozzi, R. P., & Edwards, J. R.(1998). A general approach for representing constructs in organizational research. *Organizational Research Methods*, 1(1), 45-87.
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y.(1991). Multitrait-multimethod matrices in consumer research. *Journal of Consumer Research*, 17(4), 426-439.

- Bandalos, D. L., & Finney, S. J.(2001). Item parceling issues in structural equation modeling. In G. A. Marcoulides & R. E. Schumacker (Eds.), *New developments and techniques in structural equation modeling* (pp. 269-296). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Bandura, A.(1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44(9), 1175-1184.
- _____.(2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1-26.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M.(1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103-118.
- Baumgartner, H., & Homburg, C.(1996). Applications of structural equation modeling in marketing and consumer research: A review. *International Journal of Research in Marketing*, 13(2), 139-161.
- Belschak F. D., & Den Hartog, D. N.(2010). Pro-self, prosocial, and pro-organizational foci of proactive behaviour: Differential antecedents and consequences. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2), 475-498.
- Boomsma, A.(2000). Reporting analyses of covariance structures. *Structural Equation Modeling*, 7(3), 461-483.
- Brown, T. C., & Latham, G. P.(2000). The effects of goal setting and self-instruction training on the performance of unionized employees. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 55(1), 80-95.
- Carmeli, A., Cohen-Meitar, R., & Elizur, D.(2007). The role of job challenge and organizational identification in enhancing creative behavior among employees in the workplace. *The Journal of Creative Behavior*, 41(2), 75-90.
- Castilla, E. J.(2008). Gender, race, and meritocracy in organizational careers. *American Journal of Sociology*, 113(6), 1479-1526.
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D.(2001). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational Research Methods*, 4(1), 62-83.

- Clements, A. J., & Kamau, C.(2018). Understanding students' motivation towards proactive career behaviours through goal-setting theory and the job demands-resources model. *Studies in Higher Education*, 43(12), 2279-2293.
- Crant, J. M.(2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435-462.
- De Pater, I. E., Van Vianen, A. E. M., Bechtoldt, M. N., & Klehe, U. C.(2009). Employees' challenging job experiences and supervisors' evaluations of promotability. *Personnel Psychology*, 62(2), 297-325.
- Hackett, G., & Betz, N. E.(1984). *Gender differences in the effects of relevant and irrelevant task failure on mathematics self-efficacy expectations*. Paper presented at the meeting of the American Educational Research Association, New Orleans.
- Hackett, G., & Byars, A. M.(1996). Social cognitive theory and the career development of African American women. *The Career Development Quarterly*, 44(4), 322-340.
- Hollenbeck, J. R., Williams, C. R., & Klein, H. J.(1989). An empirical examination of the antecedents of commitment to difficult goals. *Journal of Applied Psychology*, 74(1), 18-23.
- Hu, L., & Bentler, P. M.(1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- King, Z.(2004). Career self-management: Its nature, causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 112-133.
- Klein, K. J., Conn, A. B., Smith, D. B., & Sorra, J. S.(2001). Is everyone in agreement?: An exploration of within-group agreement in employee perceptions of the work environment. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 3-16.
- Latham, G. P., & Locke, E. A.(1991). Self-regulation through goal setting. *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, 50(2), 212-247.
- _____.(2007). New development in and directions for goal-setting

- research. *European Psychologist*, 12(4), 290-300.
- Lent, R. W., & Brown, S. D.(2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557-568.
- _____.(2019). Social cognitive career theory at 25: Empirical status of the interest, choice, and performance models. *Journal of Vocational Behavior*, 115, Article 103316.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G.(1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122.
- _____.(2002). Social cognitive career theory. In D. Brown (Ed.), *Career choice and development* (pp. 255-311). San Francisco: Jossey-Bass.
- Lent, R. W., Brown, S. D., Schmidt, J., Brenner, B., Lyons, H., & Treistman, D.(2003). Relation of contextual supports and barriers to choice behavior in engineering majors: Test of alternative social cognitive models. *Journal of Counseling Psychology*, 50(4), 458-465.
- Lent, R. W., Brown, S. D., Sheu, H. B., Schmidt, J., Brenner, B. R., Gloster. C. S., Wilkins, G., Schmidt, L. C., Lyons, H., & Treistman, D.(2005). Social cognitive predictors of academic interests and goals in engineering: Utility for women and students at historically black universities. *Journal of Counseling Psychology*, 52(1), 84-92.
- Lent, R. W., Ezeofor, I., Morrison, M. A., Penn, L. T., & Ireland, G. W.(2016). Applying the social cognitive model of career self-management to career exploration and decision-making. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 47-57.
- Lent, R. W., Miller, M. J., Smith, P. E., Watford, B. A., Lim, R. H., Hui, K., Morrison, M. A., Wilkins, G., & Williams, K.(2013). Social cognitive predictors of adjustment to engineering majors across gender and race/ethnicity. *Journal of Vocational Behavior*, 83(1), 22-30.

- Lent, R. W., Morris, T. R., Penn, L. T., & Ireland, G. W.(2019). Social-cognitive predictors of career exploration and decision-making: Longitudinal test of the career self-management model. *Journal of Counseling Psychology*, 66(2), 184-194.
- Lim, R. H., Lent, R. W., & Penn, L. T.(2016). Prediction of job search intentions and behaviors: Testing the social cognitive model of career self-management. *Journal of Counseling Psychology*, 63(5), 594-603.
- Little, T. D., Rhemtulla, M., Gibson, K., & Schoemann, A. M.(2013). Why the items versus parcels controversy needn't be one. *Psychological Methods*, 18(3), 285-300.
- Liu, C., & Sun, S.(2017). Exploring mechanism between social support and proactive career behaviors-based on self-verification theory. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 33, 345-350.
- Locke, E. A.(1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3(2), 157-189.
- Locke, E. A., Frederick, E., Lee, C., & Bobok, P.(1984). Effect of self-efficacy, goals, and task strategies on task performance. *Journal of Applied Psychology*, 69(2), 241-251.
- Locke, E. A., & Latham, G. P.(1990). *A theory of goal setting & task performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- _____.(2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705-717.
- _____.(2013). *New developments in goal setting and task performance*. New York, NY: Routledge.
- _____.(2019). The development of goal setting theory: A half century retrospective. *Motivation Science*, 5(2), 93-105.
- Locke, E. A., Latham, G. P., & Erez, M.(1988). The determinants of goal commitment. *The Academy of Management Review*, 13(1), 23-39.
- Locke, E. A., Motowidlo, S. J., & Bobko, P.(1986). Using self-efficacy

- theory to resolve the conflict between goal-setting theory and expectancy theory in organizational behavior and industrial/organizational psychology. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 4(3), 328-338.
- MacCallum, R. C., Widaman, K. F., Zhang, S., & Hong, S.(1999). Sample size in factor analysis. *Psychological Methods*, 4(1), 84-99.
- Mallinckrodt, B., Abraham, W. T., Wei, M., & Russell, D. W.(2006). Advances in testing the statistical significance of mediation effects. *Journal of Counseling Psychology*, 53(3), 372-378.
- Marsh, H. W., Hau, K. T., Balla, J. R., & Grayson, D.(1998). Is more ever too much?: The number of indicators per factor in confirmatory factor analysis. *Multivariate Behavioral Research*, 33(2), 181-220.
- Matsunaga, M.(2008). Item parceling in structural equation modeling: A primer. *Communication Methods and Measures*, 2(4), 260-293.
- McDonald, R. P., & Ho, M. H. R.(2002). Principles and practice in reporting structural equation analyses. *Psychological Methods*, 7(1), 64-82.
- Pinder, C. C.(2008). *Work motivation in organizational behavior* (2nd ed.). New York: Psychology Press.
- Powell, G. N., Butterfield, D. A., & Parent, J. D.(2002). Gender and managerial stereotypes: Have the times changed? *Journal of Management*, 28(2), 177-193.
- Raabe, B., Frese, M., & Beehr, T. A.(2007). Action regulation theory and career self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 70(2), 297-311.
- Renshaw, J. R.(1999). *Kimono in the boardroom: The invisible evolution of Japanese women managers*. New York: Oxford University Press.
- Riger, S., & Galligan, P.(1980). Women in management: An exploration of competing paradigms. *American Psychologist*, 35(10), 902-910.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M.(2001). What do proactive people do?: A longitudinal model linking proactive personality

- and career success. *Personnel Psychology*, 56(4), 845-874.
- Seijts, G. H., & Latham, G. P.(2001). The effect of distal learning, outcome, and proximal goals on a moderately complex task. *Journal of Organizational Behavior*, 22(3), 291-307.
- Shrout, P. E., & Bolger, N.(2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: New procedures and recommendations. *Psychological Methods*, 7(4), 422 445.
- Strauss, K., Griffin, M. A., & Parker, S. K.(2012). Future work selves: How salient hoped-for identities motivate proactive career behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 580-598.
- Vroom, V. H.(1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Wood, R. E., & Locke, E. A.(1990). Goal setting and strategy effects on complex tasks. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in Organizational Behavior* (pp. 73-109). Greenwich, CT: JAI Press.
- Wright, B. E.(2004). The role of work context in work motivation: A public sector application goal and social cognitive theories. *Journal of Public Administration Research and Theory: J-PART*, 14(1), 59-78.

Abstract

The Structural Relationship between Proactive Career Behavior and Predictive Factors of Female Workers : Based on Social Cognitive Career Theory and Goal Setting Theory

Sungmi Woo*

The purpose of this study was to identify the relationship between proactive career behavior and the predictive factors of female workers. For the purpose, this study presented a research model integrating social cognitive career theory and goal setting theory as a theoretical framework to explain the proactive career behavior of female workers. For the purpose, 589 samples were used for analysis, and the findings of this study were presented below. The research model was fit to explain integrating theory. And, in the relationship between the research variables, direct effects excluding outcome expectation and proactive career behavior, goal specificity and proactive career behavior were significant, and indirect effects were varied. The suggestions based on the results of these studies are as follows. First, he contributed to theoretical expansion by demonstrating the integration of social cognitive career theory and goal setting theory. Second, it was confirmed that self-efficacy is an important predictor in the process of female worker-led career behavior. Third, outcome expectations played a role in guiding leading career behavior ahead of other predictors. Fourth, challenging goal setting and commitment in the job for female workers can be a factor in career development on an individual and organizational level.

Keywords : female workers, proactive career behavior, predictive factors, social cognitive career theory, goal setting theory

* Research Professor, Soongsil University