

가족친화적 기업환경이 여성관리자의 자아효능감과 경력성공에 미치는 영향*

Influence of Family-friendly Corporate Environment on Women Managers' Self-efficacy and Career Success

성신여자대학교 가족문화소비자학과

박 사 김 필 숙*

Dept. of Family Culture and Consumer Science, Sungshin Women's Univ.

Ph.D : Kim, Phil-Suk

<Abstract>

This study aims examining a few elements representing a family-friendly corporate environment such as the attitude of CEOs, corporate culture, the support from direct supervisors and their influence on the sense of self-efficacy and career success of women managers. The summary and conclusion of the result of this study is as follows; first, the positive attitude of CEOs as one of the representing elements for family-friendly corporate environment was found to affect the sense of self-efficacy and the career success of married women managers with positive effects. Second, the support of superiors turned out to have a positive effect on career development of women managers. Finally, the sense of women's self-efficacy turned out to affect career success of women managers. For the use of female resources as a growth power, the attitude of CEOs who promote gender equality, and the support of supervisors will play a very important part, and in order to build a corporate culture with gender equality, promotion and policy-making on corporate as well as government level are required.

▲주요어(Key Words) : 가족친화적 기업환경(family-friendly corporate environment), 여성관리자(women managers), 자아효능감(self-efficacy), 경력성공(career success)

I. 서론

최근 들어 맞벌이 가족이 증가함에 따라 일과 가족생활의 양립을 위한 가족친화적 사회환경 조성에 대한 관심이 증가하고 있다(Jeong, 2011). 이는 여성들의 경제활동 참가율 증

가와 더불어 저출산의 중요한 원인이 일·가족양립 갈등으로 제기되면서 이를 해결하기 위하여 근로자들의 일과 가족생활 균형 촉진을 위한 기업환경의 중요성이 제기되고 있다. 가족친화적 기업환경은 근로자들의 일·가족갈등 관리 뿐만 아니라 기업의 인적자원 활용을 통한 성과 향상 및 경쟁력 강화측면에서도 중요하게 작용하고 있다. 그러나 장시간 근로, 남성중심의 기업문화 등 한국의 기업환경 현실은 출산과 육아의 부담이 가장 높은 30대 초반 여성들의 경력단절에 중요한 원인으로 작용하고 있다(예지은 등, 2010).

* 본 논문은 2011 International Conference on Families as Social Capital 포스터 논문을 수정·보완한 것임.

** 주저자·교신저자 : 김필숙 (E-mail : 1004phil@hanmail.net)

여성들의 경력관리는 자아실현의 욕구 증가로 인한 고학력화, 경제활동 참가율 증가 등으로 인하여 취업을 통한 일시적인 가계보조 역할이 아닌 일생에 걸친 자신의 경력을 관리하는 관점으로 이루어지고 있다(Jeong, 2011). 그러나 2010년 현재 성별에 따른 경제활동 참가율을 살펴보면, 남성이 73.0%에 비해 여성의 경우 49.4%(통계청, 2010)로 여전히 낮은 수준이다. 이러한 차이는 여성들에게 있어 생산성이 가장 높은 시기에 발생하게 되는 경력단절로 야기되며, 노동시장 이탈 후 재취업시에도 판매·서비스직 등 저숙련 업종으로 제한되는 등 하방향으로 이동하는 경향을 나타내고 있다(이삼식 등, 2010). 기업내 여성관리직 현황을 살펴보면, 전체 경영관리직의 경우 약 5%에 불과하여 여타 선진국 평균인 20~30%에 크게 미치지 못하고 있다(Lee, 2003). 또한 고용노동부에서 실시한 남녀고용현황조사(2007)에 따르면 여성관리자 고용비율은 전체평균 11.1%로써, 직급별로 살펴볼 때 임원급 4.4%, 과장급 이상 11.1%로 나타났다. 특히, 맞벌이 여성들의 경우 기업에서 고위직으로 승진할 수 있다고 생각하는 경우는 17.8%에 불과했으며, 44.4%가 승진에 부정적인 것으로 나타났다(예지은 등, 2010).

이처럼 전체 임원 중 과장급 이상을 포함한 여성관리자 비율이 직급으로 올라갈수록 크게 낮아지고 있으며(Lim, 2009), 여성이 기업내 고위직에 현저히 적게 분포하는 현실은 미래 여성인력의 기업진출에 부정적 영향을 미치게 될 것이다(Lee, 2003). 이러한 상황은 현재 급속하게 진행되고 있는 한국의 저출산 및 인구고령화에 따른 사회·경제적 변화로 인하여 여성인력을 충분히 활용하지 않을 경우 세계화 시대의 무한경쟁 대열에서 탈락할 수 있다는 점을 시사하고 있다(Lim, 2009). 따라서 여성근로자들에게 있어 경력관리는 개인뿐만 아니라 기업측면에서도 다루어야 할 핵심적 요소이며, 맞벌이 가족이 증가하고 있는 현 시점에서 일과 가족생활의 갈등문제를 뛰어넘어 기업경쟁력은 물론 저출산 해소와 미래 범국가 차원의 문제 해결을 위해 기업의 적극적 참여가 무엇보다 중요하다는 점을 시사하고 있다(예지은 등, 2010). 특히, 여성관리자들의 경력관리를 통한 인적자원 개발과 활용은 기업의 경쟁력 강화에 중요한 요인으로 작용한다. 실제로 고위관리직 및 경영층에 여성 등용 비율이 높은 기업일수록 기업성과 또한 높으며(김기승, 2003), 성별 다양성이 증가하면서 기업 경영이 투명해지고 그 만큼 기업성과도 높은 것으로 나타나고 있다(임희정 & 김효선, 2008). 또한 여성들의 경제활동 참여율이 높을수록 국가인적자원 개발을 향상시키게 되고, 이는 여성 개인측면으로 봤을 때 임신·출산으로 인한 경력단절이 없어지고 이로 인해 자신의 경력개발은 물론 고위 관리직까지 진출할 수 있는 기회가 높아짐으로써 개인의 자아성취 및 만족감, 기대감, 목표달성 등 삶의 질이 높아지게 된다. 그러나 현재 기혼 여성들의 주요

갈등 대상이 기업의 환경적 요소로 대표되는 회사제도 및 분위기, 직장상사와 동료 등이 가장 중요한 원인으로 나타남으로써, 이에 대한 필요성이 증가하고 있다(예지은 등, 2010). 따라서 일과 가족생활의 균형을 지원할 수 있는 다양한 가족친화적 기업환경 요인들이 여성관리자들의 경력성공에 미치는 중요한 요인들을 살펴보고자 한다.

그러나 지금까지 경력성공에 관한 연구는 기업특성에 따른 여성근로자들의 참여 및 관리직 진출, 개인 및 기업내 갈등에 따른 근로자들의 자아효능감, 이에 따른 경력관리 등(Lee, 2003; Lim, 2008; Ryu & Nam, 2009; Simon, Afryll, & Patrick, 2010)이며, 가족친화적 기업환경적 요인들이 여성관리자들의 자아효능감과 경력성공에 관한 연구는 매우 부족한 실정이다. 특히, 한국 기업문화의 특수성으로 인하여 일과 가족생활의 양립이 곤란한 기업환경이 현재의 저출산 현상을 지속시키며 이는 곧 여성들의 경력단절을 심화시키는 요인으로 작용하고 있는 현 시점에서 기업내 환경적 요인들이 여성관리자들의 자아효능감과 경력성공을 제고시킬 수 있는 중요한 요인으로 그 필요성이 증가하고 있다.

따라서 본 연구에서는 가족친화적 기업환경 요인으로 대표될 수 있는 최고경영자 의지, 기업문화, 직장상사 지원이 여성관리자의 자아효능감과 경력성공에 미치는 영향을 살펴보고자 한다. 즉, 여성관리자들의 경력성공에 영향을 미치는 기업내 환경적 요인들을 종합적으로 밝혀내어 이들을 지원할 수 있는 정책 개발의 필요성을 시사하고자 한다. 이는 저출산·고령화 현상이 지속되는 현 시점에서 여성들의 경력성공을 통하여 경제활동 참여를 촉진시킬 수 있을 뿐만 아니라 여성관리직 진출을 통한 고급여성인력활용이 성장동력으로서 국가경쟁력에 기여할 것으로 기대한다.

II. 이론적 배경

1. 가족친화적 기업환경과 자아효능감

가족친화적 기업환경은 여러 가지 요인들로 구성되어 있다. Thomas and Ganster(1995)는 근로자들의 행동에 직접적으로 영향을 미칠 수 있는 요인으로 직장상사의 지원을 포함시켰으며, Kim and Cha(2009)는 가족친화적인 기업의 분위기와 상사의 배려를, Kim(2010)은 근로자들의 일과 가족생활의 균형을 유지할 수 있도록 지원하는 분위기를 포함시켰다. 그러나 가족친화적 기업환경은 제도 사용에 따른 공식적 지원보다 기업문화, 직장상사의 지원 등 비공식 지원이 우선적으로 선행되어야 함을 강조하고 있다(Auster, 2001). 또한 가족친화적 기업환경 구성에 있어 무엇보다 우선적 요인은 기업 내 최고경영자들의 일·가족균형에 대한 의지가

선행되어야 한다. 즉, 기업 경영자들의 의지는 가족친화적 기업환경 구성에 있어 가장 먼저 이루어져야 할 요인으로써 가족생활의 균형을 통한 기업문화 정립과 이를 통한 근로자들의 갈등관리 및 경력단절 감소가 기업의 성과향상 및 개인의 경력개발을 높일 수 있는 중요한 요인이기 때문이다. 따라서 근로자들의 일·가족균형 지원에 대한 최고 경영자들의 의지는 직장상사 지원, 기업문화 등을 포함한 가족친화적 기업환경으로 대표될 수 있는 중요한 요인으로 작용하게 된다.

자아효능감은 근로자의 지식, 기술만으로는 원하는 성과를 창출하기 어렵기 때문에 기업에서 중요하게 다루어져 온 요인이다. 개인은 기업에서 독립적으로 존재하는 것이 아니라 팀, 넓게는 기업의 구성원으로 존재한다. 따라서 기업의 긍정적 분위기는 근로자들의 자아효능감을 향상시키고(조강혜, 2009), 이는 개인의 성과에 있어 중요한 변수로 작용하여(Wood & Bailey, 1990), 근로자들의 갈등 관리에 있어 중요한 조절역할을 하는 것으로 나타났다(Ryu & Nam, 2009). 또한 자아효능감은 여성의 주관적 및 객관적 경력성공에 유의한 영향을 미치며(Monique & Jamie, 2008), 이들의 경력 관리에 있어 핵심적 요소로 작용하며(Moon, 2010), 최고경영자들이 변혁적일수록 근로자들의 자신감이 높아지고, 이러한 리더십은 자아효능감에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다(Jee & Kim, 2010). 따라서 가족친화적 기업환경은 여성관리자들의 자아효능감에 중요한 영향을 미치는 요인으로 살펴볼 수 있다.

2. 가족친화적 기업환경과 경력성공

경력성공은 직급, 급여 수준 등 객관적 관점에서의 평가 뿐만 아니라 자신의 경력에 대한 주관적 관점인 경력만족을 포함시키며 외적 성공요인과 내적 요인을 포함하는 개념이기 때문에 기업 내 환경은 여성의 경력성공에 큰 영향을 미칠 것으로 보인다. 기업 내 환경 중 최고 경영자의 의지는 여성인력의 적극적인 활용을 통해 기업의 경쟁력을 높일 수 있는 매우 중요한 요소이다. Lim(2008)의 연구에 의하면 최고경영자가 여성인력 활용에 대한 적극적인 태도를 가질수록, 동일한 능력을 가진 남녀가 있는 경우 이들을 동등하게 대우할수록 여성임원의 비중이 높은 것으로 나타났다. 또한 최고경영자의 성평등 의식과 여성인력에 대한 이해는 여성인력 성장에 긍정적 영향을 미치며(Lahtinen & Wilson, 1994; Linehan & Walsh, 1999), CEO 여성인력 활용성향이 높은 기업일수록 여성 관리직 진출에 긍정적 영향을 주는 것으로 나타났다(민현주, 임희정, & 이택민, 2009). 따라서 최고 경영자의 의지는 여성의 경력성공에 중요한 영향을 미치는 요인으로 살펴볼 수 있다.

한편 조직 내 멘토, 직장상사 등을 포함한 지원은 경력만족

에 직접적으로 영향을 미치는 주요한 요인으로써(Gerhard, Alexander, & Paula, 2009; Kim, 2009), 기업 내에서 상사와 동료의 지원을 받는 구성원은 소속된 조직에 만족할 뿐만 아니라 업무 성과 또한 더욱 높은 것으로 나타났다. 또한 조직내 네트워크 및 상사의 지원은 여성관리자의 경력성공 즉, 고용가능성과 경력만족에 정적인 영향을 미치는 요인으로 나타났다(Kim, 2009). 특히, 여성의 경우 남성과 달리 상사의 지원이 높을수록 주관적 경력만족이 높으며(Chang & Park, 2004), 직장 상사와 근로자들의 교환관계가 긍정적일수록 경력계획과 경력만족의 관계가 높은 동시에 기업의 생산성이 증가하게 되므로(이희옥 & 정동섭, 2010), 기업 내 상사의 지원은 여성 관리자가 그들의 경력에 만족감을 느끼게 하는 주요한 요인임을 시사하고 있다.

여성근로자들의 경력성공은 최고경영자의지, 직장 상사의 지원 뿐만 아니라 기업문화 또한 중요한 원인으로 작용하고 있다. 최근 들어 가족친화적 기업문화가 기업의 경영성과에 중요한 요인으로 작용하면서, 기업문화는 근로자들의 일·가족양립과 이를 통한 근로자 개인의 성과 및 직무몰입, 기업의 경영성과 향상에 긍정적 측면이라는 결과에서 주요 관심분야로 부각되고 있다. Lim(2008)의 연구결과 민주합리적 조직문화를 가진 기업에서는 여성관리자의 경력성공에 긍정적인 것으로 나타났으며, 남성중심의 기업문화는 여성근로자들의 경력개발을 저해하는 핵심적 요소로써 인적자원관리 과정에서도 차별적 요인으로 나타나고 있다(Kim, 2005). 또한 여성친화적 인적자원관리가 높은 기업의 경우 여성근로자들의 관리직 비율이 높을 뿐만 아니라 여성개인의 역량도 높은 것으로 나타나(Kwag, 2007), 이는 기업내 문화가 여성개인의 가치를 좌우할 뿐만 아니라 기업의 가치향상과도 연결된다는 것을 보여주고 있다. 따라서 가족친화적 기업환경적 요인은 여성근로자들의 경력성공 뿐만 아니라 기업의 성과 향상 및 기업경쟁력 강화에도 중요한 요인으로 작용하게 될 것이다.

3. 자아효능감과 경력성공

경력이란 개인의 일생을 통해 얻게 되는 경험 및 활동에 대한 태도로써 경력개발에 대한 효율을 측정하기 위하여 경력성공으로 대두되었다. 이는 직급, 급여 수준 등 객관적 관점에서의 평가 뿐만 아니라 자신의 경력에 대한 정서적 및 주관적 관점으로써 외적 성공요인과 내적 요인을 모두 포함하고 있다(Lim, 2008). 특히 여성근로자들에 있어 경력은 임신·출산 등으로 인한 경력단절로 남성과 달리 이들의 경력성공에 미치는 영향 요인을 중요하게 살펴볼 필요가 있다.

이러한 경력성공과 관련된 중요한 요인으로 작용하고 있는 자아효능감(self-efficacy)은 자신의 능력에 대한 개인적

믿음으로써 개인의 직무성공에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(Bandura & Wood, 1989). 또한, 자아효능감이 높을수록 경력성공이 높은 것으로 나타났다(Gerhard, Alexander, & Paula, 2009; Simon, Afryll, & Patrick, 2010).

또한 일과 가족생활의 균형을 촉진시키는 기업환경은 근로자와 기업모두를 촉진시키게 된다. 즉, 근로자들의 일, 가족, 자아 등을 위해 균형적인 시간을 제공하게 되면, 근로자들은 자아실현 충족을 찾을 수 있고 이로 인해 긍정적 결과를 가질 수 있게 되는 것이다(Auster, 2001; Drew & Humphreys, 2003). 특히, 남성과 달리 여성들의 경우 이들이 종사하고 있는 직종에 따라 자아효능감이 낮은 것으로 나타나(Hacket & Betz, 1981) 여성근로자들의 자아효능감에 영향을 미치는 요인을 통해 이러한 자아효능감이 이들의 경력성공에 영향을 미치는 효과를 살펴보는 데 중요한 의의가 있다.

이에 따라 지금까지 선행연구를 토대로 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

<연구가설 1> 최고 경영자들의 의지는 여성관리자의 자아효능감에 유의한 영향을 미칠 것이다.

<연구가설 2> 기업문화는 여성관리자의 자아효능감에 유의한 영향을 미칠 것이다.

<연구가설 3> 직장 상사의 지원은 여성관리자의 자아효능감에 유의한 영향을 미칠 것이다.

<연구가설 4> 최고 경영자들의 의지는 여성관리자의 경력성공에 유의한 영향을 미칠 것이다.

<연구가설 5> 기업문화는 여성관리자의 경력성공에 유의한 영향을 미칠 것이다.

<연구가설 6> 직장 상사의 지원은 여성관리자의 경력성공에 유의한 영향을 미칠 것이다.

<연구가설 7> 여성관리자의 자아효능감은 경력성공에 유의한 영향을 미칠 것이다.

III. 연구방법

1. 연구데이터의 특성 및 연구대상

본 연구는 한국여성정책연구원 이 여성가족부의 연구용역 의뢰를 받아 수행한 「제2차 여성관리자 패널조사(KWMP : Korean Women Manager Paner)」의 데이터(2008)를 사용하였다. 조사대상자는 기업에서 근무하고 있는 대리급(대리 1년차 이상) 이상 여성으로써 최종 조사에 응답한 대상은 1,774명이다. 이 가운데 초등학생 및 미취학 자녀가 있는 기혼 맞벌이 여성만을 조사대상 분석자료에 포함시켰으며, 무응답 및 결측값 등을 제외하고 총 629명을 최종 분석에 사용

하였다.

연구대상자의 사회인구학적 특성은 <Table 1>과 같다. 평균 연령은 34.64세이며, 학력은 대학교 졸업이 71.7%로 가장 높게 나타났다. 월평균 소득은 358만원이며, 초과근무를 포함한 주당 총 근무시간은 48.53시간, 업종은 금융업과 서비스업이 34.3%, 33.1%로 각각 높게 나타났다. 직장규모는 100~299명 36.4%, 300~999명 23.7%, 1,000명 이상 39.9%로 나타났으며, 근속년 수는 10년 이상 49.6%, 6~9년 31.3%로 높게 나타났다. 업무분야는 영업/서비스 및 관리직 분야가 84.4%로 가장 높았으며, 직급은 대리급 41.8%, 과장급 38.2%, 차장급 14.5%이며, 부장급 5.1%, 임원급은 0.5%로 가장 낮게 나타났다.

2. 변수의 조작적 정의 및 측정

본 연구에 사용된 주요변수의 조작적 정의 및 측정은 다음과 같다.

1) 최고 경영자 의지

최고 경영자 의지는 총 4문항으로 구성되어 있다. 각 문항의 응답방식은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지의 Likert식 5점 척도로 구성되어 있으며, 총점이 높을수록 근로자들의 일과 가족생활 지원에 대한 최고 경영자의 의지가 높은 것을 의미한다. 본 연구에서 산출된 전체 신뢰도는 .844이었다.

2) 기업문화

기업문화는 총 5문항으로 구성되어 있다. 각 문항의 응답방식은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지의 Likert식 5점 척도로 구성되어 있으며, 총 점이 높을수록 근로자들의 일과 가족생활의 균형을 조화시킬 수 있는 가족친화적 기업문화임을 의미한다. 본 연구에서 산출된 전체 신뢰도는 .745이었다.

3) 직장 상사의 지원

직장 상사의 지원은 총 6문항으로 구성되어 있다. 각 문항의 응답방식은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지의 Likert식 5점 척도로 구성되어 있으며, 총 점이 높을수록 기업 내 일·가족 양립지원에 대한 직장 상사의 지원이 높은 것을 의미한다. 본 연구에서 산출된 전체 신뢰도는 .872이었다.

4) 자아효능감

자아효능감은 총 6문항으로 구성되어 있다. 각 문항의 응답방식은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지의

Table 1. Characteristics of Women Managers (N=629)

Variables			Variables				
	n	%		n	%		
Age	27~29	34	5.4	Continuous year of service	Under 2 years	27	4.3
	30~39	537	85.4		3~5 years	93	14.8
	40~47	58	9.2		6~9 years	197	31.3
Average age : 34.64			More than 10 years		312	49.6	
Education	High school	95	15.1		Assistant manager level	263	41.8
	University	451	71.7	Manager		340	38.2
	Graduate school or above	83	13.2			Main position	Deputy head
Average monthly income 358.06won			Head of department	32			5.1
Size of business	100~299	229	36.4	Executive			3
	300~999	149	23.7	Weekly working hours (average)	Usual working hours	41.67 hours	
	More than 1,000	251	39.9		Overtime	6.85 hours	
Business field	Research development	47	7.5		Total working hours	48.53 hours	
	Sales/ Service/ Management	512	84.4				
	Production / Manufacturing	70	11.1				
Type of business	Manufacturing	151	24.0				
	Whole/retail business	54	8.6				
	Finance	216	34.3				
	Service industry	208	33.1				

Table 2. Measures

Variables	Reliability
Attitude of CEO	.844
Corporate culture	.745
Support of supervisors	.872
Self-efficacy	.813
Career success	.812

Likert식 5점 척도로 구성되어 있으며, 총 점이 높을수록 개인의 업무능력, 기업내 친화력 등 자신에 대한 기대정도가 높을 것을 의미한다. 본 연구에서 산출된 전체 신뢰도는 .813이었다.

5) 경력성공

경력성공은 총 3문항으로 구성되어 있다. 각 문항의 응답 방식은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지의 Likert식 5점 척도로 구성되어 있으며, 총 점이 높을수록 개인의 미래경력 발전 가능성 등 자신의 경력성공이 높은 것을 의미한다. 본 연구에서 산출된 전체 신뢰도는 .812이었다.

이상의 측정도구들의 신뢰도를 요약해 보면 <Table 2>와

같다.

3. 분석방법

자료의 통계분석을 위해 SPSS 18.0 Program을 이용하여 빈도, 백분율의 기술통계분석을 실시하였다. 또한 AMOS 7.0 Program을 이용하여 각 연구개념별 Convergent Validity와 Discriminant Validity을 위해 Confirmatory Factor Analysis와 Correlation Analysis를 실시하였으며, 연구모형의 적합성과 연구가설을 검증하기 위하여 Structural Equation Modeling을 이용하였다.

IV. 연구결과 및 해석

1. 전체 연구모형에 대한 확인적 요인분석

연구가설 검증에 앞서 구성개념의 타당성 분석을 위해 Confirmatory Factor Analysis를 실시하고, 요인부하량이 낮은 항목은 제외하였다. 최종 확인적 요인분석 결과 가족친화적 기업환경의 구성요소인 최고경영자 의지 4항목, 기업문화 5항목, 직장 상사의 지원 6항목과 자아효능감 6항목, 경력성공 3항목을 포함시켰으며, 결과는 <Table 3>에 제시하였다.

전체 연구모형의 측정모형에 대한 적합도 지수는 $\chi^2=1285.435(df=242, p=.000)$, GFI=.850, AGFI=.814, RMR=.053, NFI=.815, RMSEA=.083으로 나타났다. 일반적으로 GFI, AGFI, NFI 등이 0.9이상이면 양호한 것으로 보고, RMR의 경우 .05 이하, RMSEA는 .08~.05이면 양호한 것으로 보고 있다. 그러나 본 연구모델의 적합도는 이에 비해 약간 낮은 수치를 보이거나 측정변수들의 Construct Reliability 값이 모두

1.965($p<.05$) 이상인 것으로 나타났고, Concept reliability 또한 .05이상으로 나타나 전체 연구모형은 표본 자료에 적합한 것으로 판단된다.

2. 연구개념들간의 상관분석

5개의 연구개념들간의 상관관계 결과 <Table 4>, 상관관계 제곱이 평균 분산추출지수 보다 크지 않은 것으로 나타나 연구개념들의 측정항목에 대한 판별타당성이 있는 것으로 확인되었다.

3. 연구모형의 가설 검증

연구모형의 가설검증 결과는 <Table 5>와 같다. 먼저 가설 1 최고 경영자들의 의지가 기혼여성 관리자의 자아효능감에 미치는 경로계수는 .272(C.R=5.250, $p<.001$)로 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 즉, 기업의 최고 경영자들이 일과 가족생활균형 지원을 통하여 근로자들의 업무 등에 관심을 가질

Table 3. Results of Confirmatory Factor Analysis on Research Models

Latent variables	Measured variables	Standardized factor loading	Standard error	C.R	P	AVE	Concept reliability
Attitude of CEO	Attitude of CEO 1	.602	.050	15.740	***	.861	.613
	Attitude of CEO 2	.701	.047	19.082	***		
	Attitude of CEO 3	.882	.043	24.862	***		
	Attitude of CEO 4	.847	1.000	Fix	-		
Corporate culture	Corporate culture 7	.707	.092	12.595	***	.727	.351 ¹⁾
	Corporate culture 9	.575	.080	11.057	***		
	Corporate culture 10	.626	1.000	Fix	-		
	Corporate culture 12	.626	.080	11.737	***		
	Corporate culture 13	.514	.085	10.157	***		
Support of supervisors	Support of supervisors 1	.714	.058	17.217	***	.875	.542
	Support of supervisors 2	.756	.058	18.229	***		
	Support of supervisors 3	.733	1.000	Fix	-		
	Support of supervisors 4	.835	.057	20.107	***		
	Support of supervisors 5	.785	.058	18.941	***		
	Support of supervisors 8	.583	.062	13.984	***		
Self-efficacy	Self-efficacy 1	.520	.067	11.722	***	.901	.606
	Self-efficacy 2	.605	.063	13.536	***		
	Self-efficacy 3	.718	1.000	Fix	-		
	Self-efficacy 4	.706	.053	15.570	***		
	Self-efficacy 5	.704	.059	15.536	***		
	Self-efficacy 6	.678	.057	15.031	***		
Career success	Career success 1	.685	.055	16.586	***	.906	.764
	Career success 2	.866	.057	19.587	***		
	Career success 3	.774	1.000	Fix	-		

*** $p < .001$

1) 개념신뢰도 값이 조금 낮지만 AVE, 신뢰도 높기에 사용함.

Table 4. Technical Statistics and Correlation among Research Concepts

Classification	Mean	SD	1	2	3	4	5
1. Attitude of CEOs	3.14	0.77	1.000				
2. Corporate culture	2.94	0.74	.241 **	1.000			
3. Support of supervisors	3.66	0.78	.351 ***	.407**	1.000		
4. Self-efficacy	3.57	0.50	.220**	-.032	.096*	1.000	
5. Career success	3.34	0.59	.465**	.075	.304**	.383**	1.000

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

Table 5. Results of Verifying Hypotheses of Research Models

	Route		Standardized factor loading	Standard error	C.R	P	Result	
H1	Attitude of CEOs	→	Self-efficacy	.272	.036	5.230	***	Adopted
H2	Corporate culture	→	Self-efficacy	-.150	.054	-2.514	.012	Dismissed
H3	Support of superior	→	Self-efficacy	.088	.042	1.509	.131	Dismissed
H4	Attitude of CEOs	→	Career success	.422	.032	8.850	***	Adopted
H5	Corporate culture	→	Career success	-.106	.046	-2.088	.037	Dismissed
H6	Support of superiors	→	Career success	.200	.037	4.003	***	Adopted
H7	Self-efficacy	→	Career success	.307	.045	6.840	***	Adopted

*** $p < .001$

수록 여성근로자들의 자아효능감은 높은 것으로 나타났다.

가설 2 기업문화가 여성관리자의 자아효능감에 미치는 효과에 대한 경로계수는 $-.150(C.R=-2.514, p>.012)$ 으로 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 가설 3 직장상사의 지원이 여성관리자의 자아효능감에 미치는 효과에 대한 경로계수는 $.088(C.R=1.509, p>.131)$ 로 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다.

다음으로 가설 4 최고 경영자들의 의지가 여성관리자의 경력성공에 미치는 경로계수는 $.422(C.R=8.850, p<.001)$ 로 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 가설 5 기업문화는 여성관리자의 경력성공에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다($C.R=-2.088, p>.037$). 가설 6 직장 상사의 지원이 여성근로자의 경력성공에 미치는 효과에 대한 경로계수는 $.200(C.R=4.003, p<.001)$ 으로 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 마지막으로 가설 7 여성근로자의 자아효능감은 이들의 경력성공에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다 ($C.R=6.840, p<.001$).

V. 결론 및 논의

본 연구는 최근 근로자, 기업모두가 상생할 수 있는 화두로 등장하고 있는 가족친화적 기업환경으로 대표될 수 있는 최고경영자들의 의지, 기업문화, 직장 상사의 지원이 여성관리자들의 일과 가족생활의 양립지원을 제공함으로써 이들의 자아효능감과 경력성공에 미치는 영향을 분석하였다.

본 연구결과를 요약하고 논의하면 다음과 같다.

첫째, 가족친화적 기업환경으로 대표될 수 있는 최고 경영자들의 의지는 여성관리자의 자아효능감과 경력성공에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 선행 연구와 일치되는 결과로 나타났다(Lim, 2008; Jee & Kim, 2010). 즉, 최고 경영자들의 일·가족 균형지원에 대한 높은 관심은 특히 출산과 양육으로 인한 여성근로자들의 자신의 업무 및 능력에 대한 기대를 높여 경력단절을 예방하고 아울러 경력성공에 대한 높은 기대감에 긍정적 영향을 미칠 수 있는 요인으로 작용하게 된다.

따라서 기업의 환경변화, 근로자들의 일과 가족생활의 균

형에 대한 지원 등을 위해 최고 경영자들의 이러한 의지는 근로자와 기업모두의 상생전략에 있어 무엇보다 중요한 요인이다. 이와 같은 최고 경영자의 가족친화적 경영의지는 여성근로자들의 일과 가족생활의 양립을 긍정적으로 지지하며 궁극적으로 여성들의 경제활동 참가율 증대 및 여성 근로자들의 관리직 진출을 통한 경력관리, 기업의 생산성 증대라는 순환적 고리를 형성하게 되어 더욱 큰 시너지 효과를 일으킬 수 있을 것으로 판단된다.

둘째, 직장상사의 지원은 여성관리자의 경력성공에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 가족친화적 기업환경 요인 중 직장 상사의 지원은 맞벌이 여성들에게 있어 일·가족 갈등의 주요 원인으로 나타나고 있다(예지은 등, 2010). 따라서 직장상사의 지원이 높을 때 여성근로자들의 일과 가족생활 균형을 통한 경력성공이 높아짐을 감안할 때 기업차원에서 양성평등한 문화를 확립하고 이를 실천할 수 있는 방안이 필요할 것으로 보인다.

셋째, 여성근로자들의 자아효능감은 자신의 경력성공에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 자아효능감이 개인성과에 대한 강력한 예측변수 중의 하나인 선행연구결과와 일치하는 것으로 나타났다(Monique & Jamie, 2008; Ryu & Nam, 2009). 따라서 기업내 여성근로자들의 자아효능감을 높일 수 있는 프로그램을 마련, 실행함으로써 이들의 일과 가족생활의 양립을 통한 경력성공이 기업의 생산성 증대에 기여할 수 있도록 지원하여야 할 것이다.

여성의 유휴인력 활용과 경제활동 참여는 기업의 생산성 증대와 국가경쟁력 강화에 매우 중요한 요인으로 작용하고 있다. 이에 본 연구에서 밝혀진 바와 같이, 여성관리자의 높은 자아효능감과 경력성공은 여성으로 하여금 일과 가족의 양립을 가능하게 하고, 더 나아가 기업의 이익 창출과 국가 경쟁력 향상에도 기여하게 될 것이다. 따라서 여성인력이 성장동력으로써 활용될 수 있도록 일·가족 균형을 중요시 하는 가족친화적 기업환경이 우선적으로 조성되어야 하며, 이를 위해 양성평등한 최고경영자의 의지와 직장상사의 지원이 매우 중요한 요인으로 작용되어야 할 것으로 보인다.

본 연구의 제한점은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 맞벌이 여성관리자들만을 분석대상에 포함시켰다. 따라서 후속연구에서는 이를 보완하여 남성근로자와 여성근로자 집단간 차이를 토대로 이들의 경력성공에 영향을 미치는 요인을 살펴볼 필요가 있을 것이다. 둘째, 가족친화적 기업환경으로 대표되는 요인을 최고경영자 의지, 기업문화, 직장상사의 지원 3가지 요인만 살펴보았다. 그러나 기업내에서 제공되어지는 다양한 공식적 및 비공식 지원 유무와 이에 따른 근로자들의 활용여부가 이들의 경력성공에 미치는 효과를 살펴볼 필요가 있다. 마지막으로, 여성들에게 있어 경력관리는 임신 및 출산, 양육이라는 생애주기별 생활사건에 따라 많은 영향을

미치게 된다. 따라서 연령별 경력관리 및 경력성공에 영향을 미치는 보다 다양한 요인들을 살펴봄으로써 기업적 요인뿐만 아니라 개인 및 가족적 요인들이 이들의 경력성공에 미치는 요인들을 보다 통합적으로 살펴볼 필요가 있을 것으로 사료된다.

REFERENCE

- 고용노동부(2007). 적극적 고용개선조치 의무사업장 남녀근로자현황 분석.
- 김기승(2003). 한국기업의 여성인력 활용과 향후과제. LG경제연구원.
- 민현주·임희정·이택면(2009). 여성친화제도 활용과 작업장 특성. **여성관리자패널 학술포럼 발표논문**, 75-83.
- 예지은·진현·조현국·이민훈·박준·백성욱·이동원(2010). 대한민국 워킹맘 실태 보고서, 삼성경제연구원, CEO Information, 제 771호.
- 이삼식 등(2010). 향후 5년간 추진할 저출산고령사회 핵심연구과제, 보건복지부·한국보건사회연구원.
- 이희옥·정동섭(2010). 경력계획이 경력만족과 경력몰입에 미치는 영향, **한국인사관리학회 2010 하계 학술대회 발표 논문집**.
- 임희정·김효선(2008). 기업의 여성리더 양성을 위한 네트워크 구축방안. 여성가족부.
- 조강혜(2009). **조직원의 자아효능감과 직무스트레스와의 관계에서 집단효능감의 매개효과**. 석사학위논문. 고려대학교, 서울.
- 통계청(2010). 2010년 12월 및 연간고용동향.
- Auster, E. R.(2001). Professional women's midcareer satisfaction: toward an explanatory framework. *Sex Roles*, 44(11/12), 719-750.
- Bandura, A., & Wood, R.(1989). Effect of perceived controllability and performance standards on self-regulation of complex decision making. *Journal of personality and Psychology*, 41, 586-589.
- Chang, E., & Park, K.(2004). A study on the determinate affecting subjective career success. *Korean Journal of Management*, 12(2), 77-104.
- Drew, E. C., & Humphreys, P.(2003). Off the Treadmill : *Achieving Work/Life Balance*, 25, 178-199.
- Hackett, G., & Betz, N. E.(1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18(3), 326-339.

- Gerhard, B., Alexander. H. W., & Paula B. S.(2009). Mentoring support and power: a three year predictive field study on protege networking and career succes. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 181-189.
- Jee, K. & Kim, J.(2010). Mediating effect of self-efficacy on the relationships between leadership, organizational culture and organizational effectiveness. *Journal of Human Resource Management Research*, 17(1), 235-257.
- Jeong, Y.(2011). A preliminary study on work-life balance through career management over the lifespan. *Journal of Korean Home Management Association*, 29(11), 41-53.
- Kang, H. & Cho, M.(2007). A comparison of career success models of female and male managers. *Korean Journal of Management*, 15(2), 1-38.
- Kim, H. & Cha, O.(2009). The effect of work-family interaction and family-friendly organization support on organization commitment and turnover intention. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 22(4), 515-540.
- Kim, H.(2005). Strategies for developing careers of women. *Journal of Human Resource Management Research*, 7(2), 1-33.
- Kim, J.(2009). A study on effects of influential factors on career success: comparing women managers in korea and the united states. *Korean Business Education Review*, 13(2), 125-155.
- Kim, P.(2010). *Influence of family-friendly organizational culture on performance of human resources-validation of mediating effect of conflicts between work and family*. Doctoral dissertation. Sungshin Women's University, Seoul.
- Kwag, S.(2007). Women-friendly hrm and women's position in labor market. *Journal of Human Resource Management Research*, 14(4), 1-16.
- Lahtinen, H. K., & Wilson, F. M.(1994). Wonem and power organization. *Executive Development*, 7(3), 16-23.
- Lee, J.(2003). The gender gap in managerial authority. *Korean Journal of Sociology*, 37(5), 107-130.
- Lim, H.(2008). The empirical study on corporate characteristics and women in top management. *The Women's Studies*, 74(1), 45-77.
- Lim, H.(2009). The effect of organizational culture, mentoring, and social network on career success of managerial women. *The Korean Journal of Human Resource Management*, 33(4), 95-120.
- Linehan, M., & Walsh, J. S.(1999). Senior female international managers: breaking the glass border. *Women in Management Review*, 14(7), 264-272.
- Monique, V., & Jamie, J. L.(2008). Family and career path characteristics as predictors of women's objective and subject career success: integrating traditional and protean career explanations. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 300-309.
- Moon, M.(2010). *The impact of career management on dual commitments of hotel employees*. Doctoral dissertation. Kyonggi University, Seoul.
- Ryu, B., & Nam, K.(2009). Moderator of the self-efficacy between organizational conflict and family satisfaction. *Journal of KECRA*, 10(3), 121-140.
- Simon, D. R., Afryll, F., & Patrick, P. J. G.(2010). The mediating roles of career self-efficacy and career decidedness in the relationship between contextual support and persistence. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 186-195.
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C.(1995). Impact of family-supportive work variable on work-family conflict and strain: a control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 6-15.
- Wood, R. B., & Bailey, T.(1990). Mechanisms governing organizational performance in complex decision-making environment. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 46(2), 181-201.

□ 접수 일 : 2011년 11월 15일

□ 심사 일 : 2011년 12월 12일

□ 게재확정일 : 2012년 06월 15일