

여성관리자의 경력성공에 관한 종단연구*

우성미**, 최명빈***

초 록

본 연구는 여성관리자의 객관적 경력성공과 주관적 경력성공의 시간에 따른 변화양상을 살펴보고, 객관적 경력성공과 주관적 경력성공의 관계와 초기값과 변화율에 영향을 미치는 개인 관련 요인과 조직 관련 요인을 검증하고자 하였다. 이를 위하여 '여성관리자패널조사(Korean Women Manager Panel)'의 3차년도~6차년도의 자료를 바탕으로 잠재성장모형을 활용하여 변화양상을 확인하였다. 분석결과, 여성관리자의 객관적 경력성공과 주관적 경력성공은 선형으로 증가하는 변화함수 형태를 보였다. 또한 객관적 경력성공의 초기값은 주관적 경력성공의 변화율에 유의한 영향을 미쳤으나, 주관적 경력성공의 초기값은 객관적 경력성공의 변화율에 유의한 영향이 없었다. 여성관리자의 경력성공 변화양상에 영향을 미치는 요인으로 연령, 교육수준은 객관적 경력성공에 유의한 영향이 있었고, 멘토 유무, 여성친화적 근로자지원제도, 유연근무제도는 주관적 경력성공에 유의한 영향이 있었다. 연구결과를 바탕으로 여성관리자의 경력성공에 대한 논의와 연구의 한계 및 향후 연구방향에 대해 제언하였다.

주제어 : 여성관리자, 객관적 경력성공, 주관적 경력성공, 종단연구

* 본 연구는 한국여성정책연구원에서 주최한 '2018 한국여성정책연구원 패널조사 학술대회'에서 발표한 논문을 보완한 것임.

** 제1저자 : 고려대학교 교육학과 박사수료(adamass406@hanmail.net)

*** 제2저자 : 고려대학교 교육학과 석사과정(myungbinny@korea.ac.kr)

I. 서론

문재인 정부가 들어서면서 여성 내각 30% 공약과 함께 기존의 남성 인사 중심이었던 주요 부처에 여성을 장관으로 임명하는 등 여성의 지위향상과 양성평등 실현에 대한 기대의 목소리가 높아지고 있다. 또한 과거에 비하여 여성의 교육수준이 높아지고, 경제활동참여율이 증가하면서 초기 사회진출 연령인 25-29세의 여성 고용률은 70%에 육박하고 있다(한국고용정보원, 2015). 이러한 변화는 여성의 관리자 진출이 더 이상 어려운 일이 아님을 보여주는 듯하다.

그러나 여성에게 있어 상위 직급으로 승진을 하는 일과 관리자가 된 후에도 직장생활과 가정생활을 병행하면서 꾸준히 경력을 개발하는 일은 여전히 도전적인 과제이다. 많은 여성들이 30대에 결혼, 임신, 출산, 육아 등을 이유로 경력이 단절되면서 연령대별 고용 패턴은 여전히 M-Curve를 벗어나지 못하고 있다(임희정·이지은, 2017). 이러한 현상은 조직 내 여성의 유리천장을 더욱 심화시켰으며, 여성의 관리자로서의 지위는 열악해졌다(이승현·박영일, 2017). 상시근로자가 500인 이상인 사업장에서 여성고용 비율은 37.8%, 여성관리자 비율은 20.1%이고, 여성관리자가 한 명도 없는 사업장은 25%, 임원급 여성이 한 명도 없는 사업장은 68.9%에 달한다는 고용노동부(2016)의 조사도 이를 뒷받침하고 있다.

그동안 여성근로자가 처한 현실을 파악하고 개선하고자 여성의 경력성공에 대한 연구가 지속적으로 이루어져 왔다(김정진, 2018; 임희정·이지은, 2017; 한수진·강소라, 2018; Fagenson, 1990; Ragins & Sundstrom, 1989; Tharenou & Conroy, 1994). 다수의 선행연구들은 남성과 여성이 경력성공을 성취하는데 있어 동일한 요인이 작용하지 않으므로 성별에 따른 경력성공 모델이 필요하다고 주장하고 있다(Fagenson, 1990; Kirchmeyer, 1998; Melamed, 1995; Ragins & Sundstrom, 1989; Tharenou, 2001; Tharenou & Conroy, 1994). 경력은 사회적 역할을 반영하므로 경력을 쌓아가는 과정에 있어 여성들이 겪는 어려움은 남성의 것과 다를 수밖에 없다(강혜련·조미영, 2007). 여성의 경력성공에 관한 연구가 과거에 비해 활발하게 이루어지고 있음에도 불구하고 현실에서는 여전히 여성관리자의 비율이 낮고, 그 지위 또한 남성에 비해 열악하다. 또한, 관리자가 된 이후에도 직장생활과 가정생활의 양립이라는 이중부담 등으로 꾸준히 경력개발을 하는 데 있어 어려움을 겪고 있어 여성관리자의 경력성공에 대한 연구의 지속성이 제기된다.

그렇다면 현재 조직 내에서 관리자의 위치에 있는 여성들의 경력성공에 영

향을 미치는 요인은 무엇인가? 선행연구에 따르면 여성의 경력성공에 미치는 요인은 다양하나, 크게 개인 차원 변수와 조직 차원 변수로 구분할 수 있다. 개인 차원 변수에는 연령, 교육수준, 배우자유무, 자녀유무가 있고(Budig & England, 2001; Gutek & Larwood, 1987; Valcour & Ladge, 2008), 조직 차원 변수에는 멘토링, 교육훈련기회, 조직문화, 인사관리제도가 포함된다(강혜련·조미영, 2007; Ragins & Sundstrom, 1989; Rowly, Kang, & Lim, 2016; Tharenou, Latimer, & Conroy, 1994). 여성의 경력개발은 조직맥락에 더욱 크게 영향을 받으므로(Caffarella & Olson, 1993), 여성의 경력성공을 확인하기 위해서는 개인이 가지고 있는 특성과 조직 차원에서의 지원 등을 함께 고려할 필요가 있다.

또한, 경력성공을 바로 이해하기 위해서는 개인이 성취한 객관적 경력성공과 주관적 경력성공을 함께 고려해야 한다(Arthur, Khapova, & Wilderom, 2005; Hall & Chandler, 2005; Heslin, 2005; Seibert, Crant, & Kraimer, 1999). 다수의 선행연구에서 임금이나 승진과 같은 객관적 경력성공은 개인이 스스로 만족에 대해 평가하는 주관적 경력성공에 영향을 미치는 것으로 검증되었다(Guan et al., 2014; Judge et al., 1995). 그러나 객관적 경력성공과 주관적 경력성공이 시간을 두고 상호작용하는 현상임에도 불구하고(Arthur et al., 2005), 기존의 연구들은 이를 횡단 시점에서 분석하고 있다.

이러한 배경에 따라 본 연구에서는 종단자료를 활용하여 여성관리자의 객관적 경력성공과 주관적 경력성공의 변화양상과 객관적 경력성공과 주관적 경력성공의 종단적 관계를 확인하고, 개인 및 조직 관련 변수가 여성관리자의 객관적, 주관적 경력성공에 미치는 영향을 검증하고자 한다. 본 연구의 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 여성관리자의 객관적 경력성공과 주관적 경력성공의 변화양상은 어떠한가?

둘째, 여성관리자의 객관적 경력성공과 주관적 경력성공의 변화양상의 관계는 어떠한가?

셋째, 여성관리자의 경력성공의 변화양상에 영향을 미치는 요인은 무엇인가?

II. 이론적 배경

1. 경력성공의 개념

1) 경력성공의 두 차원

경력이란 개인이 일생에 걸쳐 얻게 되는 일과 관련한 총체적 경험이며, 경력 성공은 한 개인이 업무경험의 결과로 축적한 긍정적 심리상태 및 업무관련 산출물을 의미한다(Arthur, Hall, & Lawrence, 1989; Judge et al., 1995). 지금까지의 경력성공 연구들은 경력성공을 객관적 경력성공과 주관적 경력성공의 두 차원으로 설명하고 있다.

객관적 경력성공은 임금, 승진, 직급과 같이 객관적으로 관찰 가능한 경력 성취를 뜻한다(London & Stumpf, 1982). 한 조직 내에서 대부분의 경력을 보내던 전통적 의미의 경력개념에서는 조직 내에서의 상향이동을 경력성공으로 간주하였고, 이러한 경력성공은 주로 동료집단이나 조직처럼 제3자의 평가와 같은 공유된 사회적 이해를 반영했다(Arthur et al., 2005). 따라서 초기의 경력성공 연구는 임금, 승진횟수, 직급과 같은 객관적 경력성공의 원인을 규명하고자 하는 연구가 주류를 이루었다(윤하나·탁진국, 2006). 실제로 Arthur and Rousseau(1996)는 1980년에서 1994년 사이의 경력 관련 연구의 75% 이상이 객관적 관점에 초점을 맞추고 있음을 발견했다(Heslin, 2005). 그러나 객관적 측면에서 성공한 사람도 자신의 성공에 대해 회의감을 느낄 수 있으며, 경력에 대한 불안과 무력감을 경험할 수 있다는 연구(Korman, Wittig-Berman, & Lang, 1981)가 발표되면서 경력성공을 측정하는 데 있어 주관적인 측면이 강조되기 시작했다.

주관적 경력성공은 객관적 경력성공과 비교했을 때 훨씬 복잡하며, 다차원적인 개념이다(Gattiker & Larwood, 1986; Nabi, 2001). 경력에 대한 열망은 사람마다 다르며, 개인은 소득, 고용 안정, 지위, 직무이동, 일과 삶의 균형 등에 다른 가치를 부여한다(Arthur et al., 2005). 따라서 경력성공에 대한 판단을 소득, 조직 내에서의 지위와 같은 객관적 지표에만 두기 보다는 개인의 경력에 대한 내적 만족감과 같은 경력에 대한 개인의 주관적 평가를 포함할 필요성이 있다(Judge et al., 1995).

주관적 경력성공은 현재 조직에서의 경력뿐만 아니라 지금까지의 경력에 대한 스스로 평가를 포괄하는 개념이라고 볼 수 있다(Greenhaus, Parasuraman,

& Wormley, 1990). 주관적 경력성공의 평가 준거는 경력만족이나 직무만족 등과 같은 내재적 산출물이며, 특히 경력만족은 주관적 경력성공 측정에 있어 가장 많이 활용되는 하위요인이다. 개인의 가치가 경력을 통해 실현된 정도(Hall, 1990)로 정의되는 경력만족은 Greenhaus et al.(1990)가 조직에서의 업무경험에 대한 경력결과의 일환으로 경력만족 지표를 제시한 이후 경력성공의 대표적인 지표로 활용되고 있다(Greenhaus et al., 1990; Heslin, 2005; Ng et al., 2005).

2) 객관적 경력성공과 주관적 경력성공의 관계

객관적 경력성공과 주관적 경력성공의 관계에 관한 학자들의 의견은 분분하다. 먼저, 객관적 경력성공이 주관적 경력성공의 선행변인이라고 보는 관점이 있다. 1992년부터 2002년까지의 경력성공에 관한 실증연구들을 분석한 Arthur et al.(2005)의 연구를 살펴보면 68개의 연구 중 25개의 연구(37%)가 객관적 경력성공이 주관적 경력성공에 영향을 미친다고 보고하였다. 이 경우 개인은 객관적 성취에 의해 스스로의 경력성공을 해석하고 평가한다는 것을 의미한다(Arthur et al., 2005). 대표적으로 Judge et al.(1995)은 인구통계학적 변인, 인적자본 변인, 동기 관련 변인들이 객관적 경력성공을 매개로 하여 주관적 경력성공에 영향을 미치고 있다고 설명하고 있다.

두 번째는 객관적 경력성공과 주관적 경력성공이 상호의존적이라고 보는 관점이다. 이는 임금, 지위와 같은 객관적 경력성공이 개인의 경력에 대한 인식이나 평가와 같은 주관적 경력성공에 영향을 주고, 이는 다시 개인의 동기부여와 목표 설정 등과 같은 과정을 통해 객관적 경력성공에 영향을 준다는 것이다(이재은·곽미선, 2016). 대표적으로 Hall(2002)은 주관적 경력성공에 대한 인식이 정체성을 변화시키고 이것이 목표 추구 노력을 통해 객관적 경력성공에 영향을 준다고 설명했다. 즉, 객관적 경력성공이 주관적 경력성공에 영향을 주고, 이는 다시 객관적 경력성공에 영향을 준다는 상호순환의 개념을 제시하였다. 또한, 청년 취업자를 대상으로 객관적 경력성공과 주관적 경력성공의 관계를 살펴본 이재은·곽미선(2016)의 연구에서는 객관적 경력성공과 주관적 경력성공의 초기값과 변화율을 통해 객관적 경력성공은 주관적 경력성공을, 주관적 경력성공은 객관적 경력성공을 높이는데 유의한 영향을 미친다는 것을 확인했다. 이 외에도 객관적 경력성공과 주관적 경력이 크게 상관이 없거나 구분되는 개념이라고 주장하는 연구(예: Abele & Spurk, 2009)가 있으나 분명한 것은 위의 입장 모두 경력성공을 이해하는데 있어서 객관적 경력성공과

주관적 경력성공이 모두 중요한 차원임을 강조하고 있고, 실제로 많은 연구자들이 두 차원 모두를 고려하는 것이 중요하다고 주장하고 있다.

그럼에도 불구하고 많은 연구들이 객관적 혹은 주관적 경력성공의 한 측면만을 고려하고 있거나, 객관적 경력성공과 주관적 경력성공이 시간을 두고 변화가능한 현상으로 예측됨에도 불구하고 기존의 연구들은 횡단적으로 분석하고 있어 경력성공을 체계적으로 설명하지 못하고 있다. 이러한 배경에 따라 본 연구에서는 경력성공의 두 차원인 객관적 경력성공과 주관적 경력성공을 모두 주요 변인으로 설정하여 객관적 경력성공과 주관적 경력성공의 변화양상과 두 변인의 종단적 관계를 확인하고자 한다.

2. 경력성공 영향요인 선행연구

경력성공에 관한 국내외 선행연구를 살펴보면 경력성공을 결정하는 요인은 크게 개인 차원과 조직 차원으로 구분이 가능하다. 개인 차원의 특성에는 연령, 교육수준, 배우자 유무, 자녀 유무와 같은 인구통계 변인들이 포함된다. 먼저, 연공서열이 강한 우리나라에서는 일반적으로 연령이 증가하면 임금과 승진횟수는 증가하게 된다(이재은·곽미선, 2016). 또한 연령은 객관적 경력성공 뿐만 아니라 직무만족과 같은 주관적 경력성공에 있어서도 유의한 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다(예: Ng & Feldman, 2010; Rasdi et al., 2011).

교육수준은 개인의 인적자본 수준을 보여주는 대표적 변수이다(Becker, 1975). 인적자본이론에 따르면, 역량 개발에 투자를 많이 한 개인은 노동시장에서 해당 가치를 인정받아 양질의 일자리를 얻거나 승진을 보장받게 된다(임희정·이지은, 2017; Becker, 1975). 따라서 교육수준이 높은 개인은 임금, 승진과 같은 가시적인 보상을 기대하여 객관적 경력성공을 중요시할 가능성이 높다(김나정·차종석, 2014).

한편 가족상황은 여성의 경력성공에 영향을 미치는 중요한 변수이다. 가정에 대한 책임감은 개인의 시간과 에너지를 업무에 쏟을 수 있는가에 영향을 미치기 때문이다(Mayrhofer et al., 2008). 따라서 많은 연구들이 배우자 유무, 자녀 유무와 같은 가족상황과 관련된 변인과 경력성공의 관계를 검증해왔다(예: 임희정, 2011; 임희정·이지은, 2017). 경력성공의 영향요인을 개인 차원에서 분석한 선행연구는 다음 <표 1>과 같다.

〈표 1〉 개인 차원에서 경력성공을 분석한 선행연구

연구자	변수	내용
Ng & Feldman(2010)	연령	연령이 높을수록 긍정적 직무태도를 보유
이재은·곽미선(2016)	연령	연령이 높을수록 객관적 경력성공의 초기값과 변화율, 주관적 경력성공의 초기값이 큼
장지연·양수경(2007)	교육수준	학력은 남성과 여성 모두에게서 개인의 승진가능성을 높임
윤하나·탁진국(2006)	교육수준	학력과 주관적 경력성공의 관계가 유의하지 않음
임희정(2011)	배우자 유무	여성 기혼자는 여성 미혼자에 비해 수직적 경력이동이 느림
임희정·이지은(2017)	자녀 유무	자녀는 여성관리자의 임금수준에 부정적 영향을 미침

경력성공에 영향을 미치는 조직 특성에는 멘토링, 조직 내의 제도와 같은 조직지원 변인들이 포함된다. 조직생활에서 다양한 네트워크 구축을 통해 사회적 자본을 축적할 수 있는데, 멘토링을 통한 사회적 네트워크 구축은 단순한 정보의 제공을 넘어 정보의 시의적절한 사용을 가능하게 하고, 이는 궁극적으로 긍정적 경력성공에 영향을 미칠 수 있다(강혜련·조미영, 2007).

최근 삶의 균형을 중요하게 생각하는 분위기가 형성되고 직장을 선택하는데 있어 개인 생활에 대한 배려를 고려하는 경향이 증가하면서 조직 내 일-가정 양립제도의 확립과 활용 여부도 관심이 커지고 있다. 특히 여성의 경우 일과 가정을 양립할 수 있느냐가 경력지속과 경력성공에 큰 영향을 미친다(임희정, 2011; Breen, Calvert, & Oliver, 1995). 따라서 조직에서는 이를 지원하기 위해 출산과 양육 등을 지원하는 다양한 여성친화적 근로자지원제도를 도입하고 있고(문영주, 2015), 이러한 여성친화적 인적자원관리는 직장 내 여성 근로자들의 직무만족, 조직몰입 등에 중요한 요소로 작용하고 있다(예: 서옥산·안종태, 2013; 엄혜경·성상현, 2017; 이종건·김명희·성상현, 2012; Goodman, Fields, & Blum, 2003). 한편 탄력 근무제, 선택적 근무시간제와 같이 근무환경을 유연하게 조정하여 일-가정 양립을 지원하는 유연근무제도의 도입 또한 기업의 관심을 받고 있다(Allen et al., 2012). 경력성공의 영향요인을 조직 차원에서 분석한 선행연구는 다음 〈표 2〉와 같다.

〈표 2〉 조직 차원에서 경력성공을 분석한 선행연구

연구자	변수	내용
Whitely, Dougherty, & Dreher(1991)	멘토 유무	멘토링은 멘티의 승진 비율과 보상에 유의한 관계가 있음
Dreher & Ash(1990)	멘토 유무	멘토링을 경험한 사람은 그렇지 못한 사람에 비해 더 많은 승진과 소득을 경험함
한수진·강소라(2018)	멘토 유무	멘토링은 여성관리자의 경력만족에 유의한 영향
서옥산·안종태(2010)	여성친화적 근로자지원제도	출산휴가제도 및 휴가지원제도는 미혼여성과 기혼여성 모두에게 직무만족의 중요 요인임
엄혜경·성상현(2017)	여성친화적 근로자지원제도	일 가정 양립제도의 도입이 일 가정 갈등과 직무만족의 관계에서 긍정적 조절효과를 나타냄
권태희(2010)	유연근무제도	특히 시차출퇴근제는 직장만족에 긍정적 영향

경력성공은 개인 수준과 조직 특성 등이 복합적으로 상호작용하여 영향을 미치는 다차원의 개념이다(Judge et al., 1995 ; Ng et al., 2005). 따라서 일부 요인에 초점을 두는 단편적인 관점보다는 다각화된 관점에서의 관찰이 필요하다. 그러나 경력성공을 개인, 조직 등으로 차원을 구분하여 접근한 연구는 부족하다(이윤수·조대연·김재민, 2018). 특히 여성의 경력개발은 조직맥락에 크게 영향을 받으므로(Caffarella & Olson, 1993), 여성의 경력성공을 확인하기 위해서는 개인이 가지고 있는 특성과 조직 차원에서의 지원 등을 함께 고려할 필요가 있다. 이러한 배경에 따라 본 연구에서는 개인 및 조직 관련 변수가 여성관리자의 객관적 경력성공과 주관적 경력성공에 미치는 영향을 검증하고자 한다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 한국여성정책연구원에서 제공하는 「여성관리자패널조사(Korean Women Manager Panel)」 자료를 바탕으로 표본을 추출하였다. 여성관리자패널조사는 우리나라 기업 내 여성관리자의 근로실태, 경력개발, 근로여건 등의 내용을 수집하고 있으며, 2007년 1차 조사가 완료된 이후 현재 6차 자료까

지 제공하고 있다. 본 연구에서는 여성관리자의 경력성공의 중단적 변화를 살펴보기 위하여 2010년에 실시된 3차년도부터 2016년 실시된 6차년도까지의 자료를 활용하였다. 중단연구의 초기시점을 3차년도로 설정한 이유는 본 연구의 주요 변인인 주관적 경력성공을 측정하는 경력만족 변수가 3차년도부터 수집되었기 때문이다. 3차년도부터 6차년도까지 응답한 전체 응답자는 2,687명이었고, 이들 가운데 3차년도부터 6차년도까지 네 시점 모두 응답한 838명을 1차로 추출하였다. 이 중 2010년부터 2016년까지 경력단절 없이 근속 중인 응답자만을 대상으로 하였으며, 측정문항에 응답하지 않거나 부적절하게 응답한 269명의 자료를 제거하여 최종 569명의 응답자료를 분석에 활용하였다. 연구대상의 인구통계학적 특성은 아래 <표 3>과 같다.

<표 3> 연구대상의 일반적 특성

구분		빈도(명)	백분율(%)
연령		평균 36.47세 (표준편차 4.361)	
월평균임금		평균 349.75만 원 (표준편차 126.232)	
교육수준	고등학교 졸업	88	15.5
	전문대학 졸업	104	18.3
	4년제 대학 졸업	303	53.3
	대학원 석사 졸업	73	12.8
	대학원 박사 졸업	1	0.2
직급	대리급	229	40.2
	과장급	196	34.4
	차장급	100	17.6
	부장급	35	6.2
	임원급	9	1.6
자녀 유무	있음	316	55.5
	없음	253	44.5
배우자 유무	있음	377	66.3
	없음(미혼, 이혼, 별거, 사별)	192	33.7
멘토 유무	있음	289	50.8
	없음	280	49.2
여성친화적 근로자지원제도 (제도 유무)	1개	59	10.4
	2개	263	46.2
	3개	179	31.5
	4개	54	9.5
	5개	7	1.2
	제도 없음	7	1.2

구분		빈도(명)	백분율(%)
유연근무제도 (제도 유무)	1개	73	12.8
	2개	38	6.7
	3개	9	1.6
	4개	6	1.1
	제도 없음	443	77.9
기업소재지	수도권(서울, 경기, 인천)	517	90.9
	비수도권	52	9.1
기업규모	99명 이하	32	5.6
	100-299명	151	26.5
	300-999명	189	33.2
	1,000-1,999명	52	9.1
	2,000명 이상	145	25.5
합계		569	100.0

먼저 응답자의 평균 연령은 36.47세(표준편차 4.361)였고, 월 평균 임금은 349.75만 원(표준편차 126.232)으로 나타났다. 응답자의 교육수준은 4년제 대학을 졸업한 응답자가 53.3%로 가장 많았고, 전문대학 졸업이 18.3%, 고등학교 졸업이 15.5%, 대학원 졸업이 13% 순으로 나타났다. 직급은 대리급 40.2%, 과장급 34.4%, 차장급 17.6%, 부장급 6.2%, 임원급 1.6%으로 나타났다. 배우자 유무는 현재 유배우자로 응답한 응답자가 66.3%로 과반수를 차지했다. 멘토 유무는 멘토 있음으로 응답한 응답자가 50.8%, 멘토 없음으로 응답한 응답자가 49.2%였다. 여성친화적 근로자지원제도는 출산휴가, 육아휴직제도, 직장보유시설, 보육비지원, 육아기근로시간단축제도 중 2개의 제도가 있다고 응답한 응답자가 46.2%로 가장 많았다. 유연근무제도는 재택근무제, 원격근무제, 탄력근무제, 선택적 근무시간제 중 제도 없음으로 응답한 응답자가 77.9%로 과반수를 차지했다. 근로자가 근무하는 기업의 소재지 분포는 서울, 경기, 인천을 포함한 수도권이 90.9%로 압도적으로 많았으며, 응답자가 소속된 기업의 규모는 300-999명 규모의 기업이 33.2%로 가장 많았고, 그 다음으로 100-299명 26.5%, 2,000명 이상 25.5%, 1,000-1,999명 9.1%, 99명 이하 5.6% 순으로 나타났다.

2. 측정도구

본 연구에서 활용한 측정도구는 다음과 같다. 객관적 경력성공을 대표하는 변인으로는 직급을 측정하였다. 연공서열이 강한 우리나라 조직의 경우 경력 단절이 없는 경우 여성 또한 근속년수의 증가에 따른 가족수당과 호봉 등으로 고임금의 혜택을 누릴 수 있다(신광영, 2011). 그러나 여전히 여성인력의 상위 직급 진출에는 유리천장이 존재하기 때문에 여성이 조직 내에서 경력 성장을 이루는 것에는 많은 어려움이 있다(김수한·신동은, 2014; 조혜원·함인희, 2016). 따라서 본 연구에서는 직급을 이용하여 객관적 경력성공을 측정하였다. 여성관리자패널 조사문항 중 ‘현재 주요 직급’에 응답한 자료를 활용하였고, 사원급=1, 대리급=2, 과장급=3, 차장급=4, 부장급=5, 임원급=6으로 측정된 자료 중 대리급 이상에 응답한 자료를 분석에 사용하였다. 일반적으로 기업 내 관리자는 과장급 이상을 의미하지만 여성관리자패널은 대리급 이상부터를 관리자로 보고 있다. 이것은 여성관리자의 비율과 분포가 낮은 우리나라의 현실을 반영한다고 볼 수 있다(김수한·안리라, 2018).

주관적 경력성공은 경력만족을 측정하는 문항으로 ‘00님께서 현재 직장의 경력에 대하여 얼마나 만족하십니까?’에 응답한 자료를 활용하였다. 이는 5점 리커트 척도로 측정되었으며, 점수가 높을수록 만족도가 높다고 할 수 있다.

경력성공에 영향을 미치는 예측변수로 연령, 교육수준, 배우자 유무, 자녀 유무 등의 개인 관련 변수와 멘토 유무, 여성친화적 근로자지원제도, 유연근무제도 등의 조직 관련 변수를 설정하였다. 연령은 연속변수를 활용하였고, 교육수준은 최종학력 문항을 바탕으로 대졸을 기준으로 하여 대졸 이상=1, 전문대졸 이하=0으로 더미변수 처리하였으며, 배우자 유무, 자녀 유무, 멘토 유무는 있음=1, 없음=0으로 더미코딩하여 활용하였다. 여성친화적 근로자지원제도와 유연근무제도와 같은 인사관리제도는 개별제도 보다 묶음으로 측정하는 것이 효과가 있기 때문에(MacDuffie, 1995) 번들(bundles)로 측정하였다. 여성친화적 근로자지원제도는 5가지 항목으로 출산휴가, 육아휴직, 직장보육시설, 보육비지원, 육아기근로시간단축제도 유무(있음=1, 없음=0)를 더미변수로 코딩하여 합산하였고, 유연근무제도는 4가지 항목으로 재택근무제, 원격근무제, 탄력근무제, 선택적 근무시간제 유무(있음=1, 없음=0)를 더미변수로 코딩하여 합산하여 측정하였다. 예를 들어 직장에서 여성친화적 근로자지원제도가 모두 실시되고 있으면 5점, 모두 실시되고 있지 않으면 0점으로 처리하였다. 연구 모형에 투입된 예측변수는 3차년도 응답자료를 활용하였다.

3. 분석방법

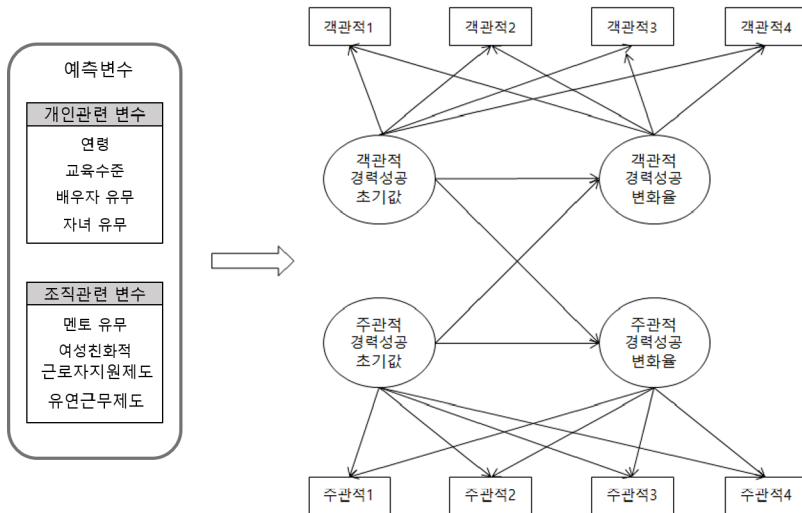
본 연구의 목적은 여성관리자의 경력성공의 변화양상과 변화양상 간의 관계, 경력성공의 변화에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위한 것이다. 먼저 SPSS 23.0을 사용하여 표본의 특성을 파악하기 위한 기술통계 분석과 주요 변인 간의 관계를 파악하기 위한 상관관계 분석을 실시하였다. 다음으로 연구 문제를 검증하기 위하여 AMOS 21.0을 사용하여 잠재성장모형(latent growth model : LGM)을 분석하였다.

종단연구는 시간의 흐름에 따른 개인의 성장과 변화를 추정하는 것으로, 개인의 다양한 변화양상을 파악하기 위해서는 최소한 세 시점 이상의 측정자료를 필요로 한다(여승수·박소희, 2012). 잠재성장모형은 이러한 자료에 활용가능한 모형으로 구조방정식모형과 같이 잠재변인과 측정변인으로 구성되는데, 이때 잠재변인은 첫 번째 측정시점의 수치로 절편을 나타내는 초기값(intercept)과 기울기를 나타내는 변화율(slope)로 구성된다. 기존의 일반 선형모형에서는 집단의 기울기와 집단에 포함된 개인의 기울기를 동일하게 가정하고 있어 개인 간 차이를 반영하지 못한다는 단점이 있다(Singer & Willett, 2003). 잠재성장모형은 관측되지 않은 잠재적인 성장요인을 추정하여 변인의 변화 함수를 정의하고, 한 집단에 속한 개인들의 시간에 따른 개인 간 차이를 설명하는 모형으로 다음과 같은 단계로 분석된다(Duncan, Duncan, & Strycker, 2006 ; Preacher et al., 2008).

잠재성장모형의 첫 번째 단계는 무조건 잠재성장모형(unconditional LGM)분석이다. 무조건 잠재성장모형 분석에서는 반복 측정된 변수의 평균과 분산을 통해 변화 함수를 추정한다. 두 번째 단계는 조건 잠재성장모형(conditional LGM) 분석이다. 조건 잠재성장모형 분석에서는 무조건 잠재성장모형에서 추정된 잠재변인의 초기값과 변화율에 다양한 예측변인을 투입하여 개인차가 나타나는 영향요인을 설명한다. 또한 잠재성장모형은 다변량 잠재성장모형(multivariate latent growth model : MLGM)이라는 확장된 형태로 분석될 수 있다. 다변량 잠재성장모형은 기존의 한 가지 특성의 변화만을 분석하는 일반 잠재성장모형에서 확장된 형태로, 특정 변인의 변화가 다른 변인의 변화에 미치는 영향을 파악할 수 있어 최근 종단연구에서 변인 간 관계를 분석하는 방법으로 활용되고 있다(예 : 신수민·김민정, 2017 ; 이정민·방현주·정혜원, 2017 ; 정은희, 2018 ; 홍세희·유숙경, 2004).

모형 추정에는 결측치로 인한 편향을 보정하기 위하여 완전정보최대우도법(Full-Information Maximum Likelihood : FIML)을 활용하였다(Arbuckle,

1996). 모형을 비교하기 위한 적합도 평가는 χ^2 검증과 CFI, TLI, RMSEA 지수를 활용하였다. χ^2 값은 표본 수에 민감하고, 영가설이 엄격하여 가설이 쉽게 기각된다는 단점이 있어 표본 수에 민감하지 않고 모형의 간명성을 반영하는 CFI, TLI, RMSEA 지수를 함께 검증하였다(홍세희, 2000). CFI와 TLI는 .95 이상이면 좋은 적합도, .90 이상이면 양호하다고 판단하며, RMSEA는 .08 미만이면 양호한 적합도, .10을 넘으면 적합도가 안 좋은 것으로 판단한다(Brown & Cudeck, 1993; Hu & Bentler, 1999). 이상의 설명을 바탕으로 설정한 연구모형은 아래 [그림 1]과 같다.



[그림 1] 연구모형

IV. 연구결과

1. 기술통계 및 상관관계

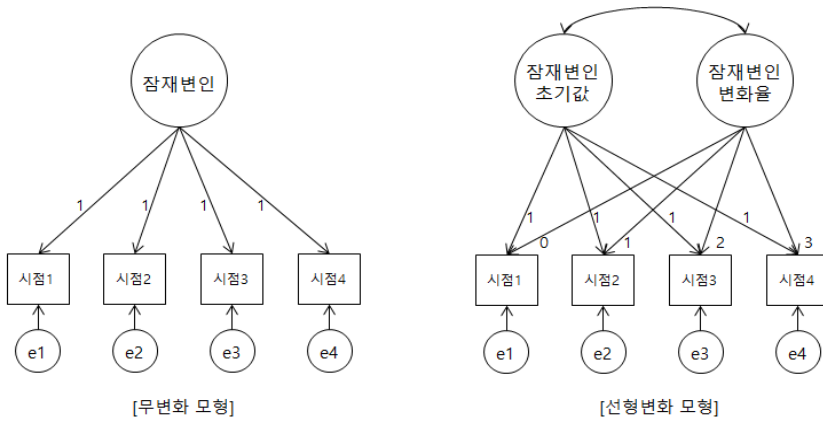
본 연구의 주요 변인인 객관적 경력성공과 주관적 경력성공의 기술통계 분석결과는 <표 4>와 같다. 기술통계 분석결과, 객관적 경력성공은 3차년도부터 6차년도까지 꾸준히 증가하였으나, 주관적 경력성공은 4차년도에 비해 5차년도에 소폭 증가하였고 그 이전과 이후에는 변화가 없었다. 주요 변인의 정규성

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
주관적2	.191 **	.191 **	.197 **	.183 **	.602 **	1									
주관적3	.122 **	.155 **	.178 **	.167 **	.444 **	.580 **	1								
주관적4	.181 **	.186 **	.234 **	.261 **	.390 **	.457 **	.617 **	1							
연령	.592 **	.585 **	.549 **	.477 **	.155 **	.152 **	.105 *	.129 **	1						
교육수준	.205 **	.254 **	.259 **	.280 **	.025	.035	.007	-.049	.040	1					
배우자 유무	.175 **	.175 **	.164 **	.166 **	.157 **	.188 **	.143 **	.108 *	.235 **	.049	1				
자녀 유무	.223 **	.216 **	.200 **	.211 **	.183 **	.179 **	.165 **	.120 **	.304 **	.012	.745 **	1			
멘토 유무	.067	.096 *	.103 *	.108 **	.186 **	.154 **	.217 **	.176 **	.090 *	.026	.048	.053	1		
여성친화적 근로자지원제도	.126 **	.122 **	.115 **	.085 *	.190 **	.189 **	.212 **	.178 **	.166 **	.093 *	.098 *	.130 **	.128 **	1	
유연근무제도	.174 **	.145 **	.150 **	.120 **	.097 *	.072	.000	.007	.152 **	.124 **	.007	.037	.081	.209 **	1

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

2. 경력성공의 변화양상

먼저 연구문제 1인 여성관리자의 객관적 경력성공과 주관적 경력성공의 변화양상을 파악하기 위하여 먼저 3차년도, 4차년도, 5차년도, 6차년도의 네 시점을 바탕으로 무조건 잠재성장모형을 분석하였다. 무조건 잠재성장모형 분석은 [그림 2]와 같이 무변화 모형과 선형변화 모형의 비교를 통해 이루어진다. 본 연구에서는 경력성공의 두 차원인 객관적 경력성공과 주관적 경력성공을 각각 내생변수로 설정하였으므로 객관적 경력성공과 주관적 경력성공의 무변화 모형과 선형변화의 모형을 각각 비교하였다.



[그림 2] 무조건 잠재성장모형

분석결과, 객관적 경력성공과 주관적 경력성공 모두 무변화 모형에 비해 선형변화 모형이 좋은 적합도를 갖는 것으로 나타났다(<표 6> 참고). 이는 연구모형을 분석하는데 잠재성장모형이 적합하다는 것을 의미한다. 또한, 선형변화 모형에서 각 변인의 초기값과 변화율의 평균과 분산이 통계적으로 유의함을 확인할 수 있었다. 변화율의 평균이 유의하다는 것은 시간에 따라 평균만큼 증가 또는 감소가 발생한다는 의미이며, 분산이 유의하다는 것은 개인 간 차이가 존재함을 의미한다.

구체적으로 살펴보면, 객관적 경력성공의 초기값은 평균 2.964($p < .001$), 분산 .890($p < .001$)으로 측정시점 1(3차년도, 2010년)에서 개인 간에 차이가 있음을 알 수 있었다. 객관적 경력성공의 변화율은 평균 .281($p < .001$), 분산 .030($p < .001$)으로 3차년도(2010년)부터 6차년도(2016년)까지 시간의 흐름에 따라 객관적 경력성공의 변화 정도에 개인 간 차이가 있는 것으로 나타났다. 주관적 경력성공 역시 초기값은 평균 3.518($p < .001$), 분산 .363($p < .001$)으로 측정시점 1(3차년도, 2010년)에서 개인 간 차이가 있었고, 변화율은 평균 .030($p < .05$), 분산 .039($p < .001$)로 시간이 지남에 따라 주관적 경력성공의 변화 정도에 개인 간 차이가 있는 것으로 나타났다.

또한 객관적 경력성공의 초기값과 변화율 간의 공분산은 -.047, 주관적 경력성공의 초기값과 변화율 간의 공분산은 -.048로 나타났는데, 이는 초기 객관적 경력성공과 초기 주관적 경력성공이 높을수록 변화가 증가하는 속도가 느리고, 초기 객관적 경력성공과 초기 주관적 경력성공이 낮을수록 증가하는 속도가 빠르다는 것을 의미한다.

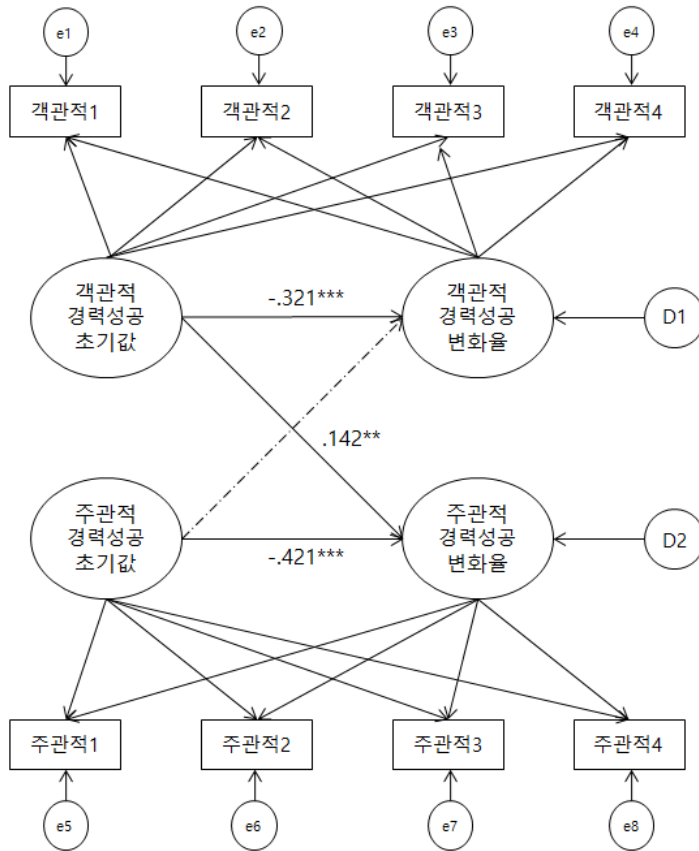
〈표 6〉 경력성공 무변화 모형과 선형변화 모형 비교

모형		x2(df)	TLI	CFI	RMSEA	초기값		변화율	
						평균	분산	평균	분산
객관적 경력 성공	무변화	732.854(8) ***	.735	.646	.399	3.314 ***	.878 ***		
	선형변화	41.809(4) **	.989	.992	.083	2.964 ***	.890 ***	.281 ***	.030 ***
주관적 경력 성공	무변화	89.576(8) ***	.922	.896	.134	3.559 ***	.296 ***		
	선형변화	20.670(4) **	.976	.980	.074	3.518 ***	.363 ***	.030 *	.039 ***

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

다음으로 연구문제 2인 객관적 경력성공과 주관적 경력성공의 종단적 상호관계를 알아보기 위하여 객관적 경력성공과 주관적 경력성공의 선형변화 모형을 적용하여 다변량 잠재성장모형을 분석하였다. 먼저 모형의 적합도는 χ^2 값이 122.951(df=24, $p<.001$)이었고, TLI 값 .960, CFI 값 .966은 좋은 적합도를 나타냈다. RMSEA 값은 .085로 보통의 적합도를 보였다.

객관적 경력성공과 주관적 경력성공의 변화양상 간의 관계가 어떠한지를 알아보기 위하여 각 변인 간 초기값에서 변화율에 이르는 경로계수를 비교하였다. [그림 3]에 나타난 바와 같이, 먼저 객관적 경력성공의 초기값이 변화율에 이르는 경로($\beta=-.321$, $p<.001$)는 통계적으로 유의한 부(-)적 관계가 있는 것으로 나타났다. 주관적 경력성공의 초기값이 변화율에 이르는 경로($\beta=-.421$, $p<.001$) 역시 통계적으로 유의한 부(-)적 관계가 있는 것으로 나타났다. 특히 객관적 경력성공의 초기값이 주관적 경력성공의 변화율에 이르는 경로($\beta=.142$, $p<.001$)는 통계적으로 유의한 정(+)적 관계가 있는 것으로 나타났다. 이는 초기 객관적 경력성공이 높은 여성관리자일수록 주관적 경력성공이 증가함을 의미한다. 그러나 주관적 경력성공의 초기값과 객관적 경력성공의 변화율 간의 관계는 통계적인 유의성이 나타나지 않았다.



[그림 3] 경력성공의 다변량 잠재성장모형

3. 경력성공 영향요인 분석

마지막으로 본 연구의 세 번째 연구문제인 여성관리자의 객관적 경력성공과 주관적 경력성공의 변화양상에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위하여 개인 관련 변수와 조직 관련 변수를 투입하여 연구모형을 분석하였다. 먼저 모형의 적합도는 <표 7>에 나타난 바와 같이 양호한 수준으로 나타났다.

〈표 7〉 연구모형의 적합도

구분	$\chi^2(df)$	TLI	CFI	RMSEA
모형	194.914(52)***	.923	.967	.070

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

연구모형의 모수 추정치는 <표 8>과 같다. 먼저 객관적 경력성공의 초기값과 변화율에 영향을 미치는 요인을 살펴보면, 개인관련 변수에서 여성관리자의 연령은 객관적 경력성공의 초기값에만 정(+)적으로 유의하여($\beta=.133$, $p<.001$), 연령이 높을수록 초기 직급이 높으나 이후 직급의 변화에는 유의하지 않은 것으로 나타났다. 교육수준은 객관적 경력성공의 초기값과 변화율에 정(+)적으로 유의하였고, 주관적 경력성공의 변화율에 부(-)적으로 유의하였다. 즉, 대졸 이상의 교육수준을 가진 여성관리자가 고졸 및 전문대졸의 교육수준을 가진 여성관리자 보다 초기 객관적 경력성공이 높고($\beta=.404$, $p<.001$), 시간이 지남에 따라 객관적 경력성공의 변화가 증가($\beta=.060$, $p<.01$)하는 것으로 볼 수 있다. 자녀 유무와 배우자 유무는 객관적 경력성공의 초기값과 변화율에 통계적으로 유의하지 않았고, 객관적 경력성공의 초기값과 변화율에 영향을 미치는 조직 관련 변수는 나타나지 않았다.

다음으로 주관적 경력성공의 초기값과 변화율에 영향을 미치는 요인을 살펴보면, 개인 관련 변수에서 교육수준은 주관적 경력성공의 변화율에 부(-)의 영향($\beta=-.049$, $p<.05$)을 미치고 있어, 대졸 이상의 교육수준을 가진 여성관리자가 전문대졸 이하의 교육수준을 가진 여성관리자 보다 시간이 지날수록 주관적 경력성공이 감소하는 것으로 나타났다. 배우자 유무, 자녀 유무는 주관적 경력성공에 유의한 영향이 없는 것으로 나타났다.

조직관련 변수를 살펴보면, 멘토 유무의 경우 주관적 경력성공의 초기값($\beta=.209$, $p<.001$)과 변화율($\beta=.044$, $p<.05$)에 모두 정(+)적으로 유의하였다. 즉, 멘토가 있는 여성관리자는 멘토가 없는 여성관리자보다 초기 주관적 경력성공이 높고, 시간에 지남에 따라서도 주관적 경력성공이 증가함을 의미한다. 여성친화적 근로자지원제도 역시 주관적 경력성공의 초기값($\beta=.112$, $p<.001$)과 변화율($\beta=.028$, $p<.05$)에 모두 정(+)적으로 유의하였다. 조직에서 실시하고 있는 여성친화적 근로자지원제도가 많을수록 여성관리자의 초기 주관적 경력성공에 대한 만족도가 높고, 시간의 흐름에 따라 주관적 경력성공이 증가함을 의미한다. 마지막으로 유연근무제도는 주관적 경력성공의 초기값에는 유의하지 않았으나, 변화율($\beta=-.030$, $p<.05$)에는 부(-)적으로 유의하였다.

〈표 8〉 연구변인의 모수 추정치

경로			비표준화계수	표준오차	표준화계수
	연령	→ 객관적 경력성공 초기값	.133***	.008	.611
		→ 객관적 경력성공 변화율	-.006	.003	-.212
		→ 주관적 경력성공 초기값	.011	.007	.081
		→ 주관적 경력성공 변화율	-.004	.003	-.085
개인 관련 변수	교육수준 (대졸 이상 1 전문대졸 이하 0)	→ 객관적 경력성공 초기값	.404***	.069	.201
		→ 객관적 경력성공 변화율	.060**	.020	.235
		→ 주관적 경력성공 초기값	.020	.030	.015
		→ 주관적 경력성공 변화율	-.049*	.022	-.117
	배우자 유무 (있음 1 없음 0)	→ 객관적 경력성공 초기값	.004	.103	.002
		→ 객관적 경력성공 변화율	-.008	.028	-.030
		→ 주관적 경력성공 초기값	.108	.089	.085
		→ 주관적 경력성공 변화율	.006	.032	.015
	자녀 유무 (있음 1 없음 0)	→ 객관적 경력성공 초기값	.072	.100	.038
		→ 객관적 경력성공 변화율	.013	.028	.052
		→ 주관적 경력성공 초기값	.135	.087	.112
		→ 주관적 경력성공 변화율	-.002	.031	-.006
조직 관련 변수	멘토 유무 (있음 1 없음 0)	→ 객관적 경력성공 초기값	.030	.065	.016
		→ 객관적 경력성공 변화율	.029	.018	.119
		→ 주관적 경력성공 초기값	.209***	.057	.174
		→ 주관적 경력성공 변화율	.044*	.021	.112
	여성친화적 근로자지원제도	→ 객관적 경력성공 초기값	.001	.038	.000
		→ 객관적 경력성공 변화율	-.013	.011	-.093
		→ 주관적 경력성공 초기값	.112***	.033	.165
		→ 주관적 경력성공 변화율	.028*	.012	.124
	유연근무제도	→ 객관적 경력성공 초기값	.068	.044	.055
		→ 객관적 경력성공 변화율	-.013	.012	-.085
		→ 주관적 경력성공 초기값	.039	.038	.049
		→ 주관적 경력성공 변화율	-.030*	.014	-.114

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

V. 결론 및 논의

본 연구는 여성관리자의 경력성공이 시간의 흐름에 따라 어떻게 변화하는지를 파악하고 경력성공의 변화에 영향을 미치는 요인을 분석하고자 하였다. 분석결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 여성관리자의 객관적 경력성공과 주관적 경력성공은 시간이 지남에 따라 증가하는 형태로 변화하였다. 이는 여성도 경력단절을 겪지 않고 조직에서 꾸준히 근속한다면 상위 직급으로 올라갈 수 있으며, 여성관리자가 주관적으로 인식하는 경력만족도 증가함을 의미한다.

둘째, 여성관리자의 객관적 경력성공과 주관적 경력성공의 관계에서 객관적 경력성공의 초기값은 주관적 경력성공의 변화율에 정적인 영향을 미치고, 주관적 경력성공의 초기값은 객관적 경력성공의 변화율에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 객관적 경력성공이 주관적 경력성공에 영향을 미친다는 선행연구를 지지하는 결과이다(Arthur et al., 2005). 즉, 여성관리자의 직급은 시간이 지남에 따라 경력만족의 변화에 영향을 주지만, 경력만족이 높다고 해서 직급에 영향을 주지는 않았다. 이는 여성관리자에게 객관적 경력성공의 성취는 경력만족에 영향을 주는 요인으로 작용함을 의미하며, 객관적 경력성공의 성취가 주관적 경력성공의 성취보다 선행하는 요소로 작용한다고 볼 수 있다.

셋째, 객관적 경력성공과 주관적 경력성공의 초기값과 변화율은 분산이 모두 유의하게 나타나 개인 간의 차이가 있음을 확인함에 따라, 여성관리자의 객관적 경력성공과 주관적 경력성공에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위하여 개인 관련 변수로 연령, 교육수준, 배우자 유무, 자녀 유무, 조직 관련 변수로 멘토 유무, 여성친화적 근로자지원제도, 유연근무제도를 투입하였다. 예측변수 중 연령은 객관적 경력성공의 초기값에 유의한 영향이 있었고, 교육수준은 객관적 경력성공의 초기값과 변화율, 주관적 경력성공의 변화율에 유의한 영향이 있었다. 멘토 유무는 주관적 경력성공의 초기값과 변화율에 유의한 영향을 미쳤고, 여성친화적 근로자지원제도 역시 주관적 경력성공의 초기값과 변화율에 모두 유의한 영향이 있었다. 유연근무제도는 주관적 경력성공의 변화율에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이상의 연구결과를 바탕으로 다음과 같은 논의를 도출하였다. 먼저, 여성관리자의 초기 객관적 경력성공이 높으면 주관적 경력성공의 변화에 긍정적인 영향을 미치고 있으므로 여성에게 승진은 경력성공을 판단하는 중요한 준거라고 할 수 있다. 여성관리자의 경력성공이라는 측면에서 봤을 때, 국내에서는

여성이 관리자라는 위치에 올라가는 것이 어렵기 때문에 상위 직급으로의 이동 자체가 개인의 경력만족을 설명하는 것으로 보여진다. Judge et al.(1995)은 경력성공의 선행요인들이 객관적 경력성공을 매개로 하여 주관적 경력성공에 영향을 미친다고 주장하는 바, 향후 연구에서 객관적 경력성공과 주관적 경력성공의 인과관계를 구체적으로 살펴볼 필요가 있다.

둘째, 여성관리자의 객관적 경력성공에 긍정적인 영향을 주는 요인으로 연령과 교육수준이 있었다. 연령이 높은 여성관리자일수록 초기 직급이 높았으나, 이후 직급의 변화에는 영향이 없는 것으로 나타나 선행연구(황성수, 2017)를 지지하는 결과를 보였다. 또한, 교육수준은 선행연구(김보경·정철영, 2013)와 마찬가지로 객관적 경력성공을 설명하는 중요한 요인임이 확인되었다. 특히 교육수준은 초기 직급에도 영향을 미쳤고, 시간이 지남에 따라 상위 직급으로 승진을 하는데도 영향이 있는 것으로 나타났다. 이는 교육수준은 인적자본의 수준을 보여주는 대표적인 변수(Becker, 1975)로, 여성 인력도 역량 개발에 투자를 많이 할수록 인적자원으로서 가치를 인정받고, 관리자로 승진할 수 있는 가능성이 높아짐을 시사한다.

주목할 점은 대졸 이상의 교육수준을 가진 여성관리자가 낮은 교육수준을 가진 여성관리자 보다 경력만족이 감소하는 것으로 나타났다. 여성은 가정에서의 역할이 경력개발 활동의 장애요인으로 작용하여 역할 충돌이 일어날 경우 직장에서의 역할보다 가정 내 역할을 선택할 것을 강요받는다(Breen et al., 1995). 이러한 이유로 기혼이거나 자녀가 있는 여성의 경우 본인이 경력에 기대한 바가 충족되기 어려워 경력만족이 저하될 수 있다. 또한, 남성에 비해 여성은 개인의 역량을 가시적으로 보여줄 수 있거나 인사고과에 유리한 부서로 배치되기가 어려워 자신의 직무능력을 성과로 나타내기가 어렵다(Yamagata et al., 1997). 실제로 김강호(2015)의 연구에서 여성관리자들을 대상으로 조사한 결과, 많은 여성관리자가 최고위직까지의 직급을 기대하지 않기 때문에 경력목표가 낮아지는 것으로 나타났다. 이는 여전히 기업 내에 유리천장이 존재하며, 이러한 유리천장으로 인해 상대적으로 교육수준이 높은 여성일수록 원하는 경력목표를 달성하기 어려워 경력만족이 저하되는 것으로 볼 수 있다.

셋째, 여성관리자의 주관적 경력성공에는 멘토 유무와 여성친화적 근로지원제도가 긍정적인 영향을 주었고, 유연근무제도는 부(-)적인 영향을 주고 있었다. 먼저 멘토 유무는 여성관리자의 초기 주관적 경력성공과 시간이 지남에 따라 경력만족을 높이는데 긍정적인 영향요인으로 나타났다. Dreher and Ash(1990)은 여성이 조직 내 보이지 않는 성차별을 극복하기 위해서는 이를

상담해줄 수 있는 멘토가 남성보다 더 필요하다고 지적하였다. 국내 연구에서도 멘토가 있는 여성관리자가 멘토가 없는 여성관리자에 비해 주관적 경력성공이 높은 것으로 나타났다(예 : 임희정, 2009 ; 최우성, 2011). 오늘날의 조직에서는 개인이 지니는 지식의 양보다 필요한 정보가 무엇인지 빠르게 파악하고, 정확한 정보를 찾아 이를 시의적절하게 활용하는 것이 중요하다(한수진·강소라, 2018). 멘토는 업무와 관련된 문제해결에 도움을 주고, 조직의 공식적 및 비공식적 규범에 적응하도록 도와주는 인간관계로, 멘토가 있는 여성관리자일수록 경력에 대한 만족도가 높아지는 것으로 보인다.

유연근무제도의 경우 주관적 경력성공의 변화율에 부(-)의 영향을 주고 있는데, 이는 유연근무제도를 활용하는데 있어 심리적인 장애 요인이 있는 것으로 보인다. 동일한 유연근무제도를 도입하더라도 기업의 특성에 따라 제도에 대한 반응은 상이하다(Morgan & Milliken, 1992). 유연근무제도의 활용을 꺼리는 상사나 조직문화적 특성은 오히려 유연근무제의 사용을 저해할 수 있다(Allen, 2001 ; Galinsky, Bond, & Hill, 2004). 때문에 기업에서 유연근무제도를 도입하는 것도 중요하지만, 유연근무제도의 활용을 장려하고, 나아가 조직구성원이 유연근무제도를 수용하려는 사고방식을 갖도록 하는 것이 중요하다(Oliver & Davies, 1990). 경력만족은 개인의 경력목표에 대한 사회적 지원 및 이에 대한 활용의 결과로 나타나는데(Barnett & Bradley, 2007), 여성의 경우 유연근무제의 사용이 어쩔 수 없는 선택인 경우에 조직이나 함께 일하는 조직원들로부터 지지를 받지 못하면 경력만족도는 떨어질 것이다.

마지막으로 여성친화적 근로자지원제도의 실시는 여성관리자의 초기 경력만족에도 긍정적인 영향을 주고, 시간이 지남에 따라서도 경력만족을 더 증가시키는 요인으로 나타났다. 여성친화적 인적자원관리는 여성의 채용 및 조직 내 여성 비율에 매우 중요한 결정요소로 출산휴가, 육아휴직, 직장보육시설 등과 같은 제도는 여성의 경력만족에 부정적인 영향을 미치는 일-가정 갈등을 완화시킨다(엄혜경·성상현, 2017). 따라서 조직에서는 여성친화적인 제도를 더 적극적으로 실시해야 하며, 여성근로자들이 제도를 활용하는 데 있어 긍정적으로 인식하고 이를 통해 여성이 일과 가정의 양립을 이루어냄으로써 여성 인력이 조직 내에서 장기적으로 활용될 수 있도록 해야 할 것이다. 조직에서도 이러한 분위기가 정착될 수 있도록 조직문화를 개선하려는 노력이 필요하다. 또한, 본 연구에서는 여성친화적 제도의 유무만으로 주관적 경력성공에 미치는 영향을 측정하였으므로 향후 연구에서는 이러한 제도들의 활용에 대한 빈도나 만족도, 제도를 이용하는 데 따른 불이익 여부 등의 내용을 심층적으로 다룰 필요가 있다.

본 연구는 여성관리자의 경력성공에 관한 종단연구의 단초를 제공하고자 하였기 때문에 몇 가지 제한점을 가지며, 그에 따른 후속 연구의 필요성을 시사한다. 첫째, 본 연구는 패널 자료를 활용하였기 때문에 변수 선택의 제약이 있었다. 주요 변수인 객관적 경력성공과 주관적 경력성공 역시 직급과 경력만족으로 한정하여 측정하였다. 향후에는 여러 측정 문항을 포함하여 측정의 신뢰도와 타당도를 높이는 것이 필요하다. 또한 예측변수를 자녀 유무, 멘토 유무, 여성친화적 근로자지원제도, 유연근무제도의 수로 측정하였다. 본 연구에서는 여성친화적 근로자지원제도와 유연근무제도의 경우 제도의 존재 유무가 여성관리자의 경력성공에 미치는 효과성을 먼저 파악하기 위함이었기 때문에 번들로 측정하였으나 추후에는 각 개별 제도의 유의미성을 파악할 수 있도록 개별 제도의 실제 활용 가능한 분위기 등에 초점을 맞춘 연구가 필요하다. 그리고 멘토 유무와 자녀 유무의 경우도 멘토의 수, 멘토의 성별, 자녀의 연령, 자녀의 수, 자녀양육에 대한 지원 정도를 고려한 후속연구를 통해 심도 있는 해석이 가능할 것이다.

둘째, 본 연구에서는 여성관리자가 속해 있는 조직 관련 변수로 멘토 유무, 여성친화적 근로자지원제도와 유연근무제도 여부만을 측정하고 있다. 본 연구의 주요한 목적이 여성관리자의 경력성공을 종단적으로 파악하는 것이고, 이를 위해 경력단절이 없는 여성관리자로 데이터를 제한하였기 때문에 표본의 수를 고려하여 기업 특성을 반영하지 못하였다. 그러나 기업의 규모, 업종 등에 따라 조직의 문화가 다르고, 조직문화에 따라 여성관리자의 특성이 다를 수 있기 때문에 향후에는 기업의 규모와 업종 등에 따라 여성관리자의 경력성공 경로 차이를 비교하여 살펴볼 필요가 있다.

셋째, 본 연구는 관리자 위치에 있는 여성들을 대상으로 했기 때문에 일정 수준의 경력성공에 대한 성취가 이루어졌다고 볼 수 있다. 여성관리자의 경력성공을 자세히 파악하기 위해서는 직급별로 여성이 상위 직급으로 승진할 수 있는 가능성, 비율 등을 고려하여 경력성공을 분석할 필요가 있다. 또한 향후 연구에서는 남성 관리자의 경력성공과 비교 연구할 필요가 있다. 경력은 사회적 역할을 반영하므로 경력성공의 과정에 있어서 여성과 남성이 겪는 장애 요인에 차이가 있는지, 그 원인은 무엇인지를 파악하면 여성관리자의 경력성공을 위한 더 구체적인 시사점을 제공해 줄 수 있을 것이다. 또한, 본 연구에서는 경력단절 없이 꾸준히 근속한 여성관리자만을 대상으로 하고 있다. 그러나 여성의 경우 자신의 경력을 위하여 출산이나 결혼을 미루거나 포기하는 경우도 발생하기 때문에 추후 경력단절이 있었던 여성관리자와의 경력성공을 비교하고, 그에 영향을 미치는 요인을 살펴보면 여성관리자의 경력성공에 대한 보

다 면밀한 분석이 가능할 것이다.

이와 같은 제한점에도 불구하고 본 연구는 국내 여성관리자를 대상으로 한 종단자료를 바탕으로 객관적 경력성공과 주관적 경력성공의 변화 양상과 상호 관계를 검증했다는 데 의의가 있다. 또한 잠재성장모형을 통해 여성관리자의 객관적 경력성공과 주관적 경력성공의 종단적 변화를 살펴보고, 경력성공에 영향을 주는 변인들을 파악함으로써 종단적 시점에서 여성관리자의 경력성공을 효과적으로 이끌 수 있는 방법을 구상하기 위한 이론적 기초를 마련하는데 기여하였다.

참고문헌

- 강혜련·조미영(2007). “남녀관리자의 경력성공 모형 비교”. 인사조직연구, 제15권 제2호, 1-38.
- 고용노동부(2016). 고용보험DB. (Translated in English) Ministry of Employment and Labor(2015). Employment Insurance Database.
- 권태희(2010). “유연근로가 여성관리자의 직장-가정양립에 미치는 효과”. 여성연구, 제78권 제1호, 5-30.
- 김강호(2015). “여성관리자의 경력목표 변화 유형과 관련변인”. 진로교육연구, 제28권 제4호, 1-16.
- 김나정·차종석(2014). “한국 근로자들의 경력성공 인식에 관한 탐색적 연구”. Andragogy Today, 제17권 제4호, 253-287.
- 김보경·정철영(2013). “기업근로자의 경력성공 요인 및 성별 조절효과에 관한 국내외 연구 메타분석”. 농업교육과 인적자원개발, 제45권 제2호, 123-148.
- 김수한·신동은(2014). “기업 내 여성관리자의 성차별 경험”. 한국사회학, 제48권 제4호, 91-125.
- 김수한·안리라(2018). “여성관리자의 시간제약과 직장 내 사회자본”. 한국사회학, 제52권 제1호, 39-75.
- 김정진(2009). “한·미여성관리자 경력성공 영향요인에 관한 비교연구”. 한국경영학회, 제13권 제2호, 125-155.
- 문영주(2015). “여성친화적 인적자원관리와 이직의도 간의 관계에서 이중몰입의 매개효과에 관한 연구”. 인적자원관리연구, 제22권 제3호, 151-174.
- 서옥산·안종태(2013). “가족친화경영이 여성근로자의 직무만족에 미치는 영향”. 생산성논집, 제27권 제1호, 359- 384.
- 신광영(2011). “한국의 성별 임금격차: 차이와 차별”. 한국사회학, 제45권 제4호, 97-127.
- 신수민·김민정(2017). “청소년의 휴대전화 의존도가 학업성취에 미치는 영향에 대한 중단연구”. 미래청소년학회지, 제14권 제3호, 159-1785.
- 엄혜경·성상현(2017). “일-가정 갈등 그리고 가정-일 갈등이 기혼여성관리자의 주관적 경력성공에 미치는 영향: 일-가정 양립 제도의 조절효과를 중심으로”. 여성연구, 제93권 제2호, 35-70.
- 여승수·박소희(2012). “잠재성장모형(Latent Growth Modeling)분석의 활용: 교육과정중심측정 중단 자료를 중심으로”. 아시아교육연구, 제13권 제4호, 247-273.

- 윤하나·탁진국(2006). “주관적 경력성공에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”. *한국심리학회지 산업 및 조직*, 제19권 제3호, 325-347.
- 이승현·박영일(2017). “고학력 30대 한국여성들의 퇴직과 경력단절에 대한 연구”. *유라시아연구*, 제14권 제3호, 45-68.
- 이윤수·조대연·김재민(2018). “관리자 코칭 행동이 주관적 경력 성공에 미치는 영향: 횡단 다층 모형의 적용”. *HRD연구*, 제20권 제1호, 225-247.
- 이재은·곽미선(2016). “청년 취업자의 객관적 경력성공과 주관적 경력성공의 종단적 관계-경력성공 상호작용 관계의 검증”. *진로교육연구*, 제29권 제4호, 47-68.
- 이정민·방현주·정혜원(2017). “다변량 잠재성장모형을 활용한 청소년의 자기주도 학습능력과 진로성숙도의 종단적 관계”. *열린교육연구*, 제25권 제2호, 89-112.
- 이종건·김명희·성상현(2012). “최고경영자의 성 다양성 몰입과 여성친화적 인적 자원관리가 여성고용에 미치는 영향”. *여성연구*, 제83권 제2호, 71-100.
- 임희정(2009). “조직문화, 멘토링 및 네트워킹이 여성관리자의 경력성공에 미치는 효과”. *인사관리연구*, 제33권 제4호, 95-120.
- 임희정(2011). “조직내 여성의 수직적 경력이동에 관한 연구”. *여성연구*, 제81권 제2호, 5-32.
- 임희정·이지은(2017). “여성관리자의 경력성공에 관한 연구: 개인변수, 가족변수, 조직변수를 중심으로”. *한국정책과학학회보*, 제21권 제4호, 23-42.
- 장지연·양수경(2007). “승진대기기간의 성별격차와 결정요인”. *한국사회학*, 제41권 제4호, 104-127.
- 정은희(2018). “한국사회 우울과 소득의 종단적 상호관계”. *정신보건과 사회사업*, 제46권 제2호, 150-187.
- 조혜원·함인희(2016). “기업 관리직의 젠더 격차와 “유리천장” 분석”. *한국사회정책*, 제23권 제2호, 49-81.
- 최우성(2011). “호텔여성직원이 지각하는 유리천장이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 멘토링의 조절효과를 중심으로”. *관광연구*, 제26권 제2호, 385-401.
- 한국고용정보원(2015). 2015 KEIS 노동시장 분석. (Translated in English) Korea Employment Information Service(2015).
- 한수진·강소라(2018). “여성관리자의 경력만족에 영향을 미치는 경력열망 그리고 멘토링/교육훈련의 효과”. *대한경영학회지*, 제31권 제4호, 743-760.
- 홍세희(2000). “구조 방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거”. *한국심리학회지 임상*, 제19권 제1호, 161-177.

- 홍세희·유숙경(2004). “다변량 고차 잠재성장모형을 이용한 내외통제성과 학업성취의 중단관계 분석”. *교육평가연구*, 제17권 제2호, 131-146.
- 황성수(2017). “남녀관리자의 승진요인 분석 : 승진에 미치는 변인의 성별차이를 중심으로”. *여성연구*, 제92권 제1호, 57-83.
- Abele, A. E. & Spurk, D.(2009). How do objective and subjective career success interrelate over time? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 803-824.
- Allen, T. D.(2001). Family-supportive work environments : The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 414-435.
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburze, K. M., & Shockley, K. M.(2012). Work-family conflict and flexible work arrangements : Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology*, 66, 349-376.
- Arbuckle, J. L.(1996). Full information estimation in the presence of incomplete data. In G. A. Marcoulides & R. E. Schumacker (Eds.). *Advanced structural equation modeling*(pp. 243-277). Mahwah, NJ : Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S.(1989). *Handbook of career theory*. New York : Cambridge University Press.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M.(2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 177-202.
- Arthur, M. B. & Rousseau, D. M.(1996). The boundaryless career as a newemployment principle. In Arthur MB, Rousseuer DMC (Eds.), *The boundaryless career* (pp.3-20). New York : Oxford University Press.
- Barnett, B. & Bradley, L.(2007). The impact of organisational support for career development on career satisfaction. *Career Development International*, 12(7), 617-636.
- Becker, G. S.(1975). *Human capital : a theoretical and empirical analysis with special references to education*. Chicago : University of Chicago Press.
- Browne, M. W. & Cudeck, R.(1993). Alternative ways of assessing model fit. *Testing structural equation models*, 154, 136-162.

- Breen, J., Calvert, C., & Oliver, J.(1995). Female entrepreneurs in Australian: An investigation of financial and family issues. *Journal of Enterprising Culture*, 3(4), pp. 445-461.
- Budig, M. J. & England, P.(2001). The wage penalty for motherhood. *American Sociological Review*, 66(2), 204-225.
- Caffarella, S. & Olson, K.(1993). Psycho-social development of women : a critical review of the literature. *Adult Educaation Quarterly*, 43(3), 125-151.
- Dreher, G. F. & Ash, R. A.(1990). A comparative study of mentoring among men and woman in managerial, professional and technical positions. *Jouranl of Applied Psychology*, 75(5), 539-546.
- Duncan, T. E., Duncan, S. C., & Strycker, L. A.(2006). *An Introduction to Latent Variable Growth Curve Modeling: Concepts, Issues, and Applications*. Lawrence Erlbaum.
- Fagenson, E. A.(1990). At the heart of women in management research. *Journal of Business Ethics*, 9, 1-8.
- Galinsky, E., Bond, J. T., & Hill, E. J.(2004). *When work works : A status report on workplace flexibility*. New York : Families and Work Institute.
- Gattiker, U. E. & Larwood, L.(1986). Subjective career success : A study of managers and support personnel. *Journal of Business and Psychology*, 1, 78-94.
- Goodman, J., Fields, D., & Blum, T.(2003). Cracks in the glass ceiling : In what kind of organizations do women make it to the top?. *Group and Organization Management*, 28, 475-501.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, E. M.(1990). Effects of race on organizational experience, job performance evaluation and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86.
- Guan, Y., Wen, Y., Chen, S. X., Liu, H., Si, W., Liu, Y., Wang, Y., Fu, R., Zhang, Y., & Dong, Z.(2014). When do salary and job level predict career satisfaction and turnover intention among chinese managers? The role of perceived organizational career management and career anchor. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(4), 596-607.

- Gutek, B. A. & Larwood, L.(1987). Introduction ; women's career are important and different. In women's career development, Gutek & Larwood(Eds.), *Working toward a theory of women's career development*. Newbury Park, CA : Sage.
- Hall, D. T.(1990). Career development theory in organizations. In D. Brown & L. Brooks, The Jossey-Bass management series and The Jossey-Bass social and behavioral science series. *Career choice and development : Applying contemporary theories to practice* (pp. 422-454). San Francisco, CA, US : Jossey-Bass.
- Hall, D. T.(2002). *Careers In and Out of Organizations*. Thousand Oaks, CA : Sage.
- Hall, D. T. & Chandler, D. E.(2005). Psychological success : When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 155-176.
- Heslin, P. A.(2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 113-136.
- Hong, S., Malik, M. L., & Lee, M.(2003). Testing configural, metric, scalar, and latent mean invariance across genders in sociotropy and autonomy using non-western sample. *Educational and Psychology Measurement*, 63, 636-654.
- Hu, L. T. & 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.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D.(1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48, 485-919.
- Kirchmeyer, C.(1998). Determinants of managerial career success. *Journal of Management*, 24, 673-692.
- Korman, A. K., Wittig-Berman, U., & Lang, D.(1981). Career success and personal failure : Alienation in professionals and managers. *Academy of Management Journal*, 24, 342-360.
- London, M., Stumpf S. A.(1982). *Managing careers*. Reading, MA : Addison-Wesley.

- MacDuffie, J. P.(1995). Human resource bundles and manufacturing performance : Organizational logic and flexible productions in the world auto industry. *Industrial and Labor Relations Review*, 48(2), 197-221.
- Mayrhofer, W., Meyer, M., Schiffinger, M., & Schmidt, A.(2008). The influence of family responsibilities, career fields and gender on career success : An empirical study. *Journal of Managerial Psychology*, 23(3) : 292-323.
- Melamed, T.(1995). Career success : The moderating effect of gender. *Journal of Vocational Behavior*, 47, 35-60.
- Morgan, H. & Milliken, F. J.(1992). Keys to Action : Understanding differences in organizations' responsiveness to work and family Issues. *Human Resource Management*, 31(3), 227-248.
- Nabi, G. R.(2001). The relationship between HRM, social support and subjective career success among men & women. *International Journal of Manpower*, 22(5), 457-474.
- Ng T. W. & Feldman, D. C.(2010). The relationships of age with job attitudes : A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 63(3), 677-718.
- Ng, T. W., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C.(2005). Predictors of objective and subjective career success : A meta-analysis. *Personnel psychology*, 58(2), 367-408.
- Oliver, N. & Davies, A.(1990). Adopting Japanese style manufacturing methods : A tale of two (UK) factories. *Journal of Management Studies*, 27(5), 555-570.
- Preacher, K. J., Wichman, A. L., Maccallum, R. C., & Briggs, N. E.(2008). *Latent Growth Curve Modeling*. Sage.
- Ragins. B. R. & Sundstrom, E.(1989). Gender and power in organizations. *Psychological Bulletin*, 105, 51-88.
- Rasdi, R. M., Ismail, M., & Garavan, T. N.(2011). Predictiong Malaysian managers' objective and subjective career success. *International Journal of Human Resource Management*, 22(7), 3528-3549.
- Rowley, C., Kang, H. R., & Lim, H. J.(2016). Female manager career success : the importance of individual and organizational factors in South Korea. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 54,

98-122.

- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L.(1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 416-427.
- Singer, J. D. & Willett, J. B.(2003). *Applied longitudinal data analysis : Modeling change and event occurrence*. New York : Oxford University Press.
- Tharenou, P.(2001). Going up? Do traits and informal social processes predict advancing in management? *Academy of Management Journal*, 44(5), 1005-1017.
- Tharenou, P. & Conroy, D.(1994). Men and Women managers' advancement : Personal or situational determinants? *Applied Psychology : An International Review*, 43(1), 5-31.
- Tharenou, P., Latimer, S., & Conroy, D.(1994). How do you make it to the top? An examination of influences on women's and men's managerial advancement. *Academy of management journal*, 37(4), 899-931.
- Valcour, P. M. & Ladge, J. J.(2008). Family and career path characteristics as predictors of women's objective and subjective career success : Integrating traditional and protean career explanations. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 300-309.
- Whitely, W., Dougherty, T. W., & Dreher, G. E.(1991). Relationship of career mentoring and socioeconomic origin to managers' and professionals' early career progress. *Academy of Management Journal*, 34(2), 331- 351.
- Yamagata, H., Yeh, K. S., Stewman, S., & Dodge, H.(1997). Sex segregation and glass ceilings : A comparative statics model of women's career opportunities in the federal government over a quarter century' American. *Journal of Sociology*, 103(3), 566-632.

Abstract

Longitudinal Study on the Career Success of Women Manager

Sungmi, Woo*·Myungbin Choi**

This study examined the change of objective career success and subjective career success of women managers over time and the relationship between objective career success and subjective career success. Also, this study examined individual and organizational factors that affect intercept and the growth of objective career success and subjective career success. To this end, longitudinal panel data, Korean Women Manager Panel(KWMP), were analyzed through latent growth model(LGM). The results of this study are as follows. First, both objective career success and subjective career success of women managers demonstrated linear growth. Second, whereas the initial value of objective career success significantly influenced to the change in subjective career success, the initial value of subjective career success were not significant to the change in subjective career success. Third, age and education level were significant to objective career success. On the other hand, mentoring, employee assistance program, flexitime were significant to subjective career success. Based on the results of the study, the way of improving career success of women managers, limitations and suggestions were discussed for the future research.

Keywords : Women manger, Objective career success, Subjective career success, Longitudinal study

* First Author : Ph. D. Student, Department of Education, Korea University
(adamas406@hanmail.net)

** Second Author : Master Student, Department of Education, Korea University
(myungbinny@korea.ac.kr)