

## 여성의 주관적 경력성공 저해요인에 대한 메타분석

송지윤\*·최수정\*\*

### 초 록

이 연구의 목적은 여성의 주관적 경력성공 저해요인에 대한 연구를 종합하기 위해 메타분석을 실시하고 각 변인별 효과크기를 구명하는 것이다. 이를 위하여 국내외에서 발행된 학술지 및 학위논문 38건을 최종 문헌으로 분석하였다. 그 결과는 다음과 같다. 첫째, 인구통계학적 변인인 미혼, 자녀 없음, 낮은 연령, 낮은 직급, 낮은 교육수준, 짧은 재직기간 등 6가지 변인은 주관적 경력성공과 통계적 유의성을 보이지 않았다. 둘째, 경력특성변인인 낮은 경력몰입, 낮은 자기효능감, 낮은 프로티언 경력태도, 낮은 조직몰입, 부족한 경력계획, 일과 삶의 불균형은 모두 중간 수준의 효과크기를 보였다. 경력특성변인 중 무형식학습은 통계적으로 유의하지 않게 나타났다. 이 연구에서는 이러한 결과를 바탕으로 여성의 주관적 경력성공 저해요인 중 인구통계학적 변인에 대한 질적 연구를 확대하여 양적 연구의 한계를 보완할 필요성, 저해요인의 특성을 반영한 경력몰입 컨설팅 등 실질적 지원정책 마련의 필요성을 제언하였다.

주제어 : 여성, 주관적 경력성공, 경력, 경력성공, 저해요인, 자원보존이론, 메타분석

\* 제1저자 : 서울대학교 석사과정(thinkinjy@snu.ac.kr)

\*\* 교신저자 : 서울대학교 교수(shizu@snu.ac.kr)

## I. 서론

최근 여성의 경제활동 참여가 급속히 증가함과 동시에 여성 인력개발의 중요성이 강조되고 있다(김희령, 2015). 고용노동부에 따르면 2023년 기준 여성의 고용률은 61.4%로 전년보다 증가하며 상승세를 보이고 있으며(고용노동부, 2023), 이러한 추세는 여성의 사회적 지위를 향상시키는 데에 기여하고 있다. 그러나 여성의 고용률은 여전히 남성에 비해 낮은 실정이다(고용노동부, 2024). 국제적인 비교에서도 일하는 한국 여성의 어려움을 알 수 있다. 2024년 영국의 이코노미스트(Economist)가 실시한 '유리천장 지수' 조사에서 한국은 조사 대상 29개국 중 29위를 하는 불명예를 안았다(Economist, 2024). 해당 지표가 여성의 노동참여율, 남녀 고등교육 및 소득 격차, 고위직 여성 비율 등의 기준을 통해 산정됨을 감안할 때 한국 사회는 여전히 일하는 여성에게 호의적이지 않음을 짐작해 볼 수 있다.

IMF 경제위기부터 서브프라임 모기지 사태까지 20년 넘게 이어져 온 불안정한 고용환경은 승진이나 임금으로 대표되던 '객관적 경력성공'에서 개인의 만족 등 주관적인 결과를 우선시하는 '주관적 경력성공'으로 초점을 이동시켰다. 특히 주관적 경력성공은 상향이동적 욕구보다 일과 삶의 균형, 개인적인 발전 등 주관적인 결과가 중요해짐을 반영하고 있었고(Shockley et al., 2015) 현대사회의 다각화된 경력 성공을 반영하지 못하는 객관적 경력성공의 단점을 보완했다는 점에서 더욱 주목받았다(Arthur, Khapova & Wilderom, 2005; Shockley et al., 2015). 이러한 관점에서, 일하는 여성의 상황을 변화시키는 것 또한 중요한 과제이지만 동시에 이들의 주관적 경력성공이 저해되지 않는 것의 필요성이 대두되기 시작했다. 특히 주관적 경력성공은 구성원이 조직 내에서 적응하고 경력이 유지될 수 있도록 하기 위한 중요한 요인임을 고려할 때(Wayne et al., 1999) 여성의 주관적 경력성공에 영향을 미치는 변인들이 적극적으로 구명될 필요성이 커졌다.

지난 10년간 여성의 주관적 경력성공에 관한 연구는 꾸준히 이루어져 왔다. 공기업 여직원, 간호사, 경력단절 여성, 기혼 여성, 여성관리자 등 다양한 직종 및 특성을 가진 여성들이 대상이었다. 이러한 연구들은 특정한 여성들의 주관적 경력성공을 반영하고 있다는 데에 의의가 있지만, 이로써 여성 전반에 대한 설명을 하고 있지는 못하다는 한계가 있다. 따라서 현재까지 진행된 다양한 연구대상을 '여성'의 입장에서 조망하고 이를 통해 여성의 주관적 경력성공에 대한 문헌들을 종합하는 연구가 필요하다. 특히 여성은 남성과 달리 출산을

경험할 수 있으며 육아와 병행될 때 큰 부담을 안게 되는 등 경력성공 인식을 저해할 수 있는 다양한 내적·외적 요인들에 노출됨을 감안할 때, 주관적 경력성공을 저해할 수 있는 다양한 저해요인이 연구되어 경계되어야 마땅하다.

이를 위해 동일한 주제에 대하여 기존의 연구결과를 계량적으로 분석하는 방법인 메타분석이 활용될 수 있다(황성동, 2022). 메타분석은 “다수의 개별적이지만 비슷한 실험 또는 연구를 결합하여 통계적 유의성을 검정하는 양적인 통계분석(Merriam-Webster, 2024)”으로 여성의 주관적 경력성공을 주제로 한 전체 연구를 다루어 이로써 단일한 결론을 추출해 낼 수 있는 방법이다. 또한 효과크기를 통해 변인 간 영향력을 비교할 수 있으므로 이를 통해 어떠한 변인이 여성의 주관적 경력성공 저해에 더 큰 영향을 미치는지 확인할 수 있다.

이 연구에서는 여성의 주관적 경력성공의 저해요인에 대하여 종합적인 분석을 제시하고자 하며, 다양한 영향요인 구명을 통해 정책적으로 활용될 수 있는 기초자료를 제공하고자 한다. 연구목적에 따른 구체적인 연구문제는 다음과 같다. 첫째, 주관적 경력성공을 저해하는 통계적으로 유의한 변인들은 무엇인가? 둘째, 통계적으로 유의한 주관적 경력성공 저해 변인들의 평균 효과크기는 어떠한가?

## II. 이론적 배경

### 1. 주관적 경력성공의 개념 및 구성요소

#### 1) 주관적 경력성공의 개념

경력성공이란 시간이 지남에 따라 개인의 업무 경험에서 바람직한 업무성과를 달성하는 것이다(Arthur et al., 2005). 초기에는 승진, 임금 등의 객관적 지표로 경력성공을 평가하는 ‘객관적 경력성공’이 주를 이뤘다. Dries, Pepermans와 Carlier(2008)에 의하면 객관적 경력성공은 급여, 승진, 직업적 지위 등 관찰 및 검증 가능한 것인데, 이는 시간이 지나며 경력성공을 판단하기에는 용이하지만(Nicholson, 2000) 일원화된 해석만이 가능하다는 비판을 받았다. 따라서 1990년대 이후 경력 환경이 전환됨과 함께(Mello, Suutari & Dickmann, 2023) 개인이 본인의 경력에 대해 인식하는 상태를 중시하는 ‘주관적 경력성공’이 주목받게 되었다.

주관적 경력성공에는 다양한 정의가 제시되고 있다. 주관적 경력성공을 한 개인의 주관적인 판단과 자신의 경력에 대한 평가로 정의하는 입장부터 (Arthur, Khapova & Wilderom, 2005), 이를 일련의 경력경험에 대한 개인의 반응과 이러한 경험의 성취를 측정하는 것에 대한 견해(Pan & Zhou, 2015) 등이 제시되었다. 국내에는 주관적 경력성공이 현재 속한 조직뿐만 아니라 현재까지의 경력에서 나이 또는 경력목표와 비교하여 자신이 얼마나 발전하였는지에 대한 평가라는 정의(남중수, 2014)와 자신의 경력 경험에 대한 성취감과 만족감 및 미래 경력의 기회에 대한 인식의 통합이라는 주장(신수진, 2016) 등이 있다.

## 2) 주관적 경력성공의 구성요소

주관적 경력성공의 구성에 대한 견해는 상이하게 나타난다. Heslin(2005)는 주관적 경력성공의 통합적 틀을 제시하며, 개인의 처해있는 상황에 따라 채택하는 주관적 경력성공이 다름을 주장했다. 즉, 개인은 객관적(objective)-주관적(subjective) 축과 자기준거(self-referent)-타인준거(other-referent) 축을 바탕으로 주관적 경력성공을 인지한다. Derr(1986)은 자신의 가치, 태도 및 동기에 따라 사람들이 일에서의 성공감을 경험하는 잠재적인 다섯 가지 요인인 선행습득(getting ahead), 상위습득(getting high), 안정습득(getting secure), 자유습득(getting free), 균형습득(getting balance)을 통해 주관적 경력성공을 개념화하였다. 남중수(2014)는 이를 주관적 경력성공의 구성요소로서의 경력만족, 고용가능성, 일과 삶의 균형으로 대응하여 설명하였다.

주관적 경력성공을 다양한 구성요소의 종합이라고 본 연구들도 있다. 그 중 대표적인 구성요소로 경력만족(career satisfaction)과 고용가능성(employability)을 꼽을 수 있다. Gatticker와 Larwood(1986)에 따르면 경력만족은 주관적 경력성공의 가장 중요한 구성요인이다. Greenhaus, Parasuraman과 Wormley(1990)는 경력만족이 개인이 내부적 관점에 의해 판단한 경력의 결과로 정의한다. 이는 연봉, 직위와 같은 외적인 보상에 대한 만족은 물론, 개인의 주관적 만족, 가치, 성취와 같은 보이지 않는 내적인 만족과 자신의 전반적 만족을 모두 포괄하는 개념이다(김지영·김우철, 2020). 고용가능성은 개인이 일할 수 있는 능력과 사회적 요구 수준과의 괴리를 언급하기 위해 인력정책적인 관점에서 활용되기도 하지만, 주관적 경력성공의 구성요소로서 다른 개념으로 활용되고 있다. 주관적 경력성공의 구성요소로서의 고용가능성은 Johnson(2001)의 개념으로 자신의 보유하고 있는 지식, 기술, 태도를 비롯한 역량에 기반하여 현재 조직이 아닌 곳에서 동등하거나 나은 대우를 받을 수

있는 기회를 스스로 인지하고 있는 정도를 의미한다. 즉, 이는 실제로 고용이 가능한 정도를 측정하는 것이 아닌 고용가능성에 대한 긍정적인 인식이다.

## 2. 여성의 경력과 주관적 경력성공

여성의 사회진출은 눈에 띄게 증가하고 있다(박상희·김병섭, 2006). 이로 인해 장기적으로 임금의 성별격차는 줄어들고 있으며(Blau & Kahn, 2008) 여성 권리가 향상되는 변화가 이어지고 있다. 그럼에도 불구하고 여성 일자리의 질적 저하, 남성과의 차별 등은 여전히 존재함이 논의되고 있다(윤기찬, 2014; 이지운·이인석, 2023).

여성의 경력은 남성의 경력과 대조되는 개인적·환경적 특성을 가진다. Betz와 Hackett(1981)는 Bandura의 이론에 기초하여 개인적인 특성 측면에서 여성의 경력을 설명했다. 이에 따르면, 여성의 성역할 사회화는 자기효능감의 저하와 밀접한 관련성을 갖는다. 뿐만아니라 자기효능감은 여성의 경력계획과 적극적인 경력목표설정에도 영향을 미침이 논의되어 왔다(김화연·오현규·박성민, 2015). 대표적인 환경적 요인으로는 '유리천장(Glass ceiling)'이 있다. Lampe(2001)는 유리천장이 “눈에 보이지 않지만 뚫을 수 없는 장벽으로 소수의 여성을 제외한 모든 여성이 자신의 업적과 장점에 관계없이 기업 계층구조의 최고위직에 도달하는 것을 막는 역할을 한다”고 주장했다. 국내에서도 지속적으로 여성의 차별적 고용구조와 노동조건의 문제가 제기되어 왔으며, 정부 차원의 노력이 있었지만 여전히 불평등한 구조와 문화의 틀을 벗어나지 못하는 기저에는 유리천장이 자리잡고 있다(임소현, 2019).

이러한 여성의 경력에서 주관적 경력성공은 큰 비중을 차지한다. 여성의 주관적 경력성공이 증시되는 경향성의 원인으로 좌절된 욕구와 사회적 역할 부과를 들 수 있다. 먼저, 여성의 주관적 경력성공에 대한 선호는 좌절된 수직상승의 욕구를 해소하기 위한 것이다. Mukherjee(2023)에 의하면 유리천장에 부딪힌 여성은 객관적 경력성공을 대체할 수 있는 경력성공을 모색하게 되고, 개인적이고 심리적인 주관적 경력성공을 중시하는 행태로 변모하게 된다. 이는 환경적 제약이 여성의 경력성공 인식에 영향을 미칠 수 있음을 의미한다.

두 번째는 가정 내에서의 역할이 증시되는 사회적 풍토 때문이다. 일반적으로 남성은 역할의 우선순위가 일부러 가족으로, 여성은 가족부터 일로 이어지는 것이 기대되는데, 여성은 그 역할에 있어 어려움을 경험한다(Rothbard, 2001). 특히 우리나라의 경우 유교문화가 강하기 때문에 기혼여성관리자 등은

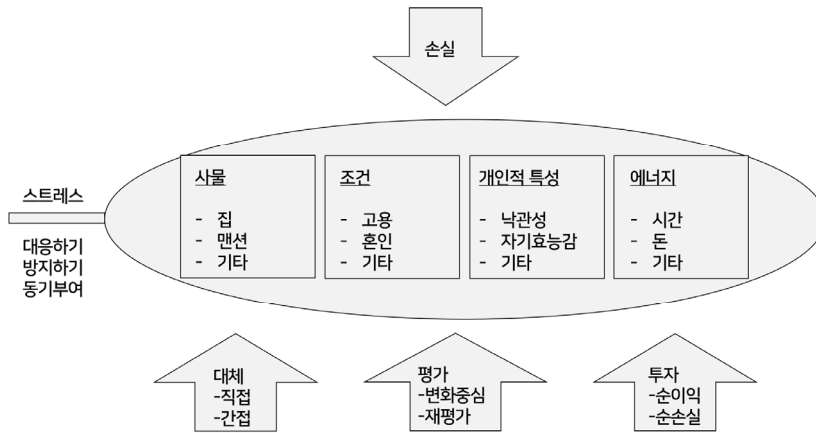
가정에서 발생하는 출산 및 육아, 가사노동의 책임을 가져야 하는 부담을 안고 직장생활에 임하게 되며, 이는 일-가정 양립에 문제를 야기하고 직업적 성장에 중요한 장애요인이 될 수 있다(엄혜경·성상현, 2017). 이러한 내재적 역할 갈등은 일과 가정을 양립할 수 있는 상황에 대한 욕구, 객관적 지위보다는 사회적 역할의 만족을 달성하는 것에 대한 욕구로 드러난다. 이와 같이 성 고정관념(gender-stereotype)과 같은 사회적 환경은 여성의 경력 결과(career consequence)에 악영향을 미치게 되며(Heilman, 2012) 이는 여성에게 있어 주관적 경력성공이 중요해지는 원인이 된다.

### 3. 자원보존이론 기반의 주관적 경력성공 영향요인

#### 1) 자원보존이론

자원보존이론(Conservation of Resources Theory)은 개인이 받게 되는 스트레스(Stress)를 설명하는 이론으로, 개인이 가치를 두는 자원을 어떻게 얻고 유지하는지에 대해 논의한다(Hobfoll, 1989). 달리 말하면 인간은 가치 있는 자원을 보존하기 위한 생존투쟁에 놓이게 되는데, 자원보존이론은 이를 해결해나가는 방식과 그 과정에서 어떠한 영향력을 받게 되는지에 대해 설명한다. Hobfoll(1989)의 주장에 따르면 자원은 (1) 사물 (2) 조건 (3) 개인적 특성 (4) 에너지라는 네 가지 종류로 나뉜다. [그림 1]에 보이는 바와 같이, 사물은 집, 맨션 등의 물리적 재산을, 조건은 고용과 혼인 등의 상태를, 개인적 특성은 낙관성이나 자기효능감과 같은 심리적 자원을, 에너지는 시간과 돈 등을 나타낸다. 이러한 자원들은 세 가지 '위협(threats)'을 받는 경우 '스트레스'의 원인이 될 수 있다. '위협'은 (1) 자원이 손실될 위험에 처하거나, (2) 자원이 실제로 소실되었거나 (3) 개인이 투자한 후에 이를 통해 자원을 획득할 능력이 부족한 상황을 뜻한다. 종합하자면, 자원보존이론의 골자는 위협을 통한 사물, 조건, 개인적 특성, 에너지의 손실이 스트레스를 유발한다는 데에 있다.

Bon와 Shire(2022)는 Hobfoll(2011)을 기반으로 자원보존이론의 자원과 그 영향으로서의 '행위(behavior)'를 설명한다. 구체적으로 자원은 손실(loss)될 수 있고 (1) 자원의 손실을 최소화하기 위한 노력, (2) 순손실을 상쇄하기 위한 대체, (3) 객관적으로 손실이 측정될 경우 주관적인 측정을 기준으로 하는 재평가 (4) 새로운 자원을 얻기 위한 투자가 대응 행위로서 이루어질 수 있다. 개인은 이러한 행위를 통해 손실에서 벗어나고자 하며, 이것이 곧 스트레스를 관리하는 것이라고 볼 수 있다(Bon & Shire, 2022).



[그림 1] 자원보존이론의 자원과 영향 (Bon & Shire, 2022)

## 2) 주관적 경력성공 저해요인

Ng와 Feldman(2014)의 연구는 자원보존이론을 기반으로 주관적 경력성공 저해 요인을 구명한 대표적인 메타분석이다. 이 연구는 자원보존이론은 경력을 쌓는 관점에서 겪는 다양한 장애물을 설명할 수 있으며, 개인이 자원을 잃는 방식과 그러한 손실에 직면했을 때 어떻게 반응하는지를 분석하였다. 이를 통해 <표 1>과 같이 배경 관련 장애물 7개, 특성 관련 장애물 8개, 동기 부여 장애물 7개, 기술 관련 장애물 7개, 소셜 네트워크 장애물 14개, 조직 및 직무 장애물 11개가 확인되었다.

<표 1> 자원보존이론 기반의 주관적 경력성공 저해요인

(Ng&Feldman, 2014)

변인명	변인명
배경 관련 장애물 낮은 사회경제적 출신 여성이기 때문에 백인이 아닌 경우 결혼한 상태 고용된 배우자가 있는 경우 자녀가 있는 경우 자녀 수가 많은 경우	소셜 네트워크 장애물 낮은 리더-구성원 교환 관계 낮은 일반 관리자 지원 낮은 경력 관련 감독자 지원 직장에서의 낮은 사회 통합도 직장에서의 낮은 사회적지지 낮은 사회적 지위와 평판 과거 멘토의 부재

변인명	변인명
특성 관련 장애물	적은 수의 멘토
낮은 정서적 안정감	경력 멘토링의 낮은 수준
낮은 외향성	낮은 수준의 심리사회적 멘토링 경험
낮은 성실성	낮은 전반적인 멘토링 수준
낮은 경험 개방성	낮은 네트워킹 동작
낮은 동의도	작은 소셜 네트워크 크기
낮은 핵심 자체 평가	낮은 정치 지식과 행동
외부 제어 위치	조직 및 직무 장애물
낮은 능동성	낮은 일반 조직 지원
동기 부여 장애물	낮은 경력 관련 조직 지원
직무 불만족	프로모션 기회 부족
낮은 조직 몰입도	낮은 직무 중요도
낮은 직업적 헌신	낮은 직무 제어
낮은 업무 중심성	낮은 직무 난이도
낮은 업무 동기부여	직무에서의 낮은 기술 활용도
낮은 업무 관여도	역할 모호성
낮은 업무 몰입도	절차적 불공정성
기술 관련 장애물	충족되지 않은 기대치
낮은 교육 수준	고용불안정
약한 대학 평판	
낮은 평균 성적	
교육 및 개발 활동 참여율 저조	
국제 경험 부족	
조직 내에서 직책이 변경되지 않음	
경력 중 고용주 변경되지 않음	

Ng와 Feldman(2014)의 연구는 주관적 경력성공에 있어 가장 큰 장애물과 가장 덜 주요한 장애물을 식별하고자 했다. 결론적으로 특성 관련 장애물, 동기 부여 장애물, 작은 네트워크 규모를 제외한 소셜 네트워크 장애물, 조직 및 직무 장애물은 모두 낮은 주관적 경력성공과 유의한 상관관계를 보였다. 반면, 배경 관련 장애물, 낮은 교육 및 개발 활동 참여도를 제외한 기술 관련 장애물, 작은 네트워크 규모는 유의하게 나타나지 않았다. 주관적 경력성공을 저해하는 요인을 확인함으로써 인하여 Ng와 Feldman(2014)의 연구는 관리자가 적절한 개입을 취할 수 있도록 제안하였다. 더불어, 이 연구는 주관적 경력성공이 낮은 구성원을 도울 수 있는 방안을 제시하였으며 이들의 경력을 전환하는데 중요한 영향을 미칠 수 있게 될 것이라고 기대한다(Ng & Feldman, 2014).

기존의 연구는 주로 주관적 경력성공을 촉진하는 요인에 대하여 이루어졌으며(권서희, 2021; 김동현, 2020) 이는 주관적 경력성공의 다양한 측면을 반영



하지 못한다는 한계를 가진다. 주관적 경력성공에 대한 전반적인 평가는 개인이 달성하지 못한 목표로부터 영향을 받음에도(Ng & Feldman, 2014) 그 장애물에 대하여는 충분한 연구가 이루어지고 있지 않기 때문이다. 실제로 경력을 쌓는 과정에서 장애물을 극복해야 하는 상황에 처하는 경우가 끊임없이 발생하기에, 개인의 경력은 촉진과 상승만으로는 설명하기 어렵다(Duke, 1993).

Ng와 Feldman(2014)의 연구는 주관적 경력성공을 저해하는 요인을 확인하고자 했다는 의의가 있지만 2014년 이후 주로 연구된 변인인 자기효능감, 프로티언 경력태도, 경력몰입, 경력계획, 무형식학습, 일과 삶의 균형은 반영하고 있지 않다. 먼저, 자기효능감은 어떤 결과를 이루기 위한 필요한 행동을 조직하고 수행할 수 있는 개인의 능력에 따른 판단으로(Bandura, 1986), 자기효능감이 낮으면 자신의 기술을 뛰어넘는 위협적인 상황을 무서워하고 피하려고 하며(Bandura, 1977) 경력개발에 있어서도 소극적인 태도를 보인다는 특징이 있다. 프로티언 경력 태도는 급변하는 환경에 대응하여 개인이 주도적으로 경력을 개발 및 관리하고자 하는 태도이기 때문에(소병한, 2019) 낮은 프로티언 경력태도는 경력 개발에 있어 개인의 주도성이 결여된 형태로 볼 수 있다. 경력몰입은 자신의 직업 또는 전문분야에 대한 태도(Blau, 1988)로, 경력몰입이 낮은 개인일수록 경력목표 달성도가 미약하여 개인의 역량을 최대한 발휘하기 어려운 상황에 처한다(임재원, 2010).

다음으로 경력계획은 경력목표를 계획하고 실천할 때 개인이 목표 달성을 위해 주체적으로 준비하는 것(Hall, 1971)이며 목표 달성을 위한 부단한 노력으로 정의되기도 한다(Feldman, 1988). 이에 따라 경력계획이 부족할 경우, 목표 달성에 대한 의지와 행위가 모두 미흡한 것이라고 볼 수 있다. 무형식학습은 일터에서의 자기주도적인 실천 및 성찰을 통해 업무에 필요한 지식을 습득하고 동료와 관계를 형성하며 조직에 대해 알아가는, 덜 구조화되고 덜 계획적인 학습으로 정의된다(정지용, 2019). 마지막으로, 일과 일 이외의 전반적인 영역에서 만족감을 가지는 상태를 일과 삶의 균형이라고 하며(김정운·박정열, 2008), 이 것이 불균형할 때에는 긴장, 역할 압력, 비양립성으로 인한 갈등이 심화될 수 있다(Beutell & Greenhaus, 1983).

### Ⅲ. 연구방법

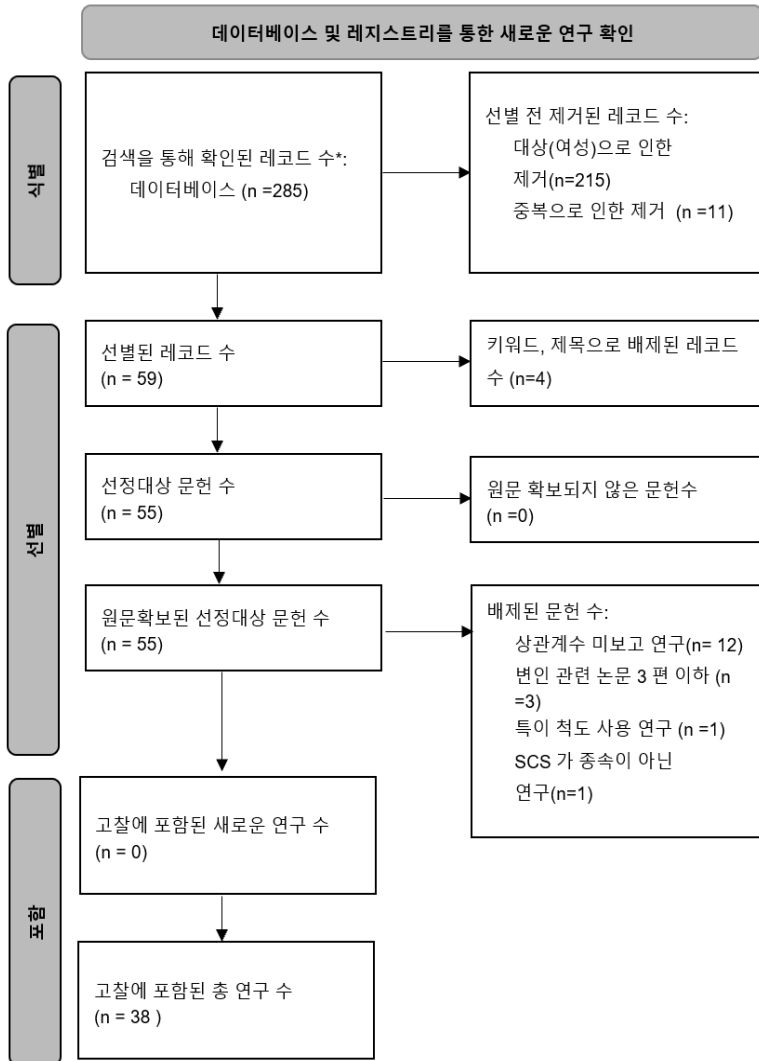
#### 1. 문헌수집

국내외 여성 주관적 경력성공 영향요인과 관련된 국내외 문헌을 수집하기 위해 다음과 같은 데이터베이스를 활용하였다. 먼저, 한국학술지인용색인(Korean Citation Index, KCI)에 등재된 문헌만을 활용하기 위해 해당 목록에서 국내학술지를 수집하였다. 국외학술지는 사회과학논문 인용색인(Social Sciences Citation Index, SSCI)에 등재된 문헌으로 한정하여 web of science를 검색엔진을 활용하여 수집하였다. 국내학위논문은 학술연구정보서비스(Research Information Sharing Service, RISS)를 활용하였고, 국외학위논문은 ProQuest Dissertations & Theses(PQDT)를 통해 수집하였다. 사회적 변화를 고려해 검색 기간은 2014년부터 2024년에 발간된 문헌으로 한정하였고, 주요 키워드는 ‘주관적 경력성공’, ‘Subjective Career Success’이며, 해당 키워드에 해당하는 모든 문헌을 수집한 뒤 여성 대상 문헌을 한정하여 분석에 활용하였다.

#### 2. 대상 문헌의 선정

여성의 주관적 경력성공을 저해하는 선행변인의 효과크기를 구명하기 위해 PRISMA(Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analysis) 2020 차트를 재구성하여 문헌을 선정하였다. 문헌 선정 기준은 첫째, 여성을 대상으로 한 연구, 둘째, 주관적 경력성공 영향요인을 규명한 경우였으며, 여성을 대상으로 한 연구에는 ‘여성을 대상으로 한정된 경우’, ‘성비가 보고되지 않았다면 연구대상의 특성이 여성편중적이라고 판단되는 경우’, ‘연구대상 중 여성의 비율이 80% 이상인 경우’를 포함하였다.

문헌선정을 위해 먼저 ‘주관적 경력성공’ 및 ‘Subjective Career Success’로 검색된 문헌들을 코딩한 후, 여성을 대상으로 하지 않은 연구를 제거하였다. 이후 중복되는 연구, 키워드 및 제목이 자료 선정 기준에 부합하는가를 확인하였다. 이후 상관관계 보고 여부, 변인 관련 논문 3개 이상인 연구, 주관적 경력성공의 영향요인을 확인 여부, 특히 척도 활용여부는 본문을 참조하여 문헌 선정 여부를 결정하였다. 이러한 과정을 통해 문헌을 검토하여 [그림 2]와 같이 분석 가능한 문헌 총 38편을 선정하였다.



[그림 2] PRISMA 레지스트리에 입각한 문헌선정 절차

### 3. 문헌의 질 평가

기준에 따라 최종 선정된 38편의 신뢰도를 확보하기 위해서는 문헌의 질 평가를 수행하는 것이 필요했다(류지은, 2019). 이 연구에서는 Wong과 Cummings (2007)의 연구를 토대로 류지은·정진철(2017)이 재구성하고 류지은(2019) 등에서 활용된 질 평가 도구인 '상관연구의 질 평가 및 타당성 분석 도구'로 문헌에 대한 질 평가를 실시하였다.

문헌의 질 평가 분석도구는 연구설계를 묻는 '전향적 연구인가?'의 항목과 표본에 대한 일반적 사실을 평가하는 '확률 표집이 사용되었는가?', '표본의 크기가 타당한가?', '2개 이상의 지역에서 표집 되었는가?', '의명성이 보장되었는가?', '응답률이 60% 이상인가?'의 문항, 독립변인 측정에 관한 '신뢰롭게 산출되었는가?', '타당한 도구를 통해 산출되었는가?', 및 종속변인 측정에 관한 '종속변인의 측정을 위해 사용된 척도의 내적 합치도가 .70 이상인가?', '이론적 체계가 사용되었는가?'와 통계분석에 관한 '다수의 산출값에 대해 상관관계를 분석하였는가?', '이상값을 처리하였는가?'의 12가지 문항을 통해 연구타당성점수를 산출하여 0부터 3일 경우 '낮음', 5부터 8일 경우 '보통', 9부터 12일 경우 '높음'을 부여하여 연구물의 포함 여부를 결정하게 된다(류지은, 정진철, 2017).

38편의 연구에 대해 평가한 결과 '높음'에 해당하는 연구가 23편, '보통'이 15편, '낮음'이 0편인 것을 확인하였다. 이에 따라 선정된 38편의 연구들은 모두 메타분석에 활용되기에 적합한 것으로 나타났다.

### 4. 문헌분석

문헌의 질 평가를 통해 선정된 문헌들을 대상으로 R 4.3.2. 프로그램을 활용하여 데이터 코딩을 실시하였다. 데이터 코딩은 효과크기 산출 및 해석, 이질성 검정, 출판편향 분석의 절차를 통해 결과를 도출하였다.

먼저, 효과크기는 두 변수간의 상관관계(Correlation coefficients)를 통해 수집한 뒤, 정규분포를 따르는 Fisher's Z값으로 전환한 후 평균 효과크기를 확인하였다. 이 때 평균효과크기는 0.3보다 작으면 작은 효과크기, 0.3 이상 0.7 이하이면 중간 효과크기, 0.7 이상, 1.0 이하이면 큰 효과크기로 분류한다.

평균효과크기를 산출하는 방식에는 연구 모집단의 효과크기가 동일하다고

가정하는 고정효과모형(fixed effect model)과 모든 연구의 모집단 효과 크기가 서로 다르다고 가정하는 임의효과모형(random effect model)이 있다. 임의효과모형에서 효과크기의 차이는 대상자, 개입방법, 기간 등이 서로 다르기 때문에 발생된다. 이를 고려할 때, 분석의 목적에 따라 어떠한 모형을 채택할지가 결정되어야 한다(황성동, 2022). 이 연구에서는 개별연구의 이질성을 확인하기 위해 Higgin's  $I^2$  statistic 값을 활용하였다.  $I^2$  가 반영하고 있는 개별 연구의 이질성과 주관적 경력성공의 다양한 측정도구를 고려할 때, 임의효과모형으로 분석하는 것이 적합하다.

메타분석이 시행될 때 연구에 포함된 문헌이 전체 문헌을 대표하지 못하는 출판편향(publication bias)을 떨 가능성이 있다. 출판편향은 깔때기 도표(funnel plot)와 Trim and fill 방법을 통해 판단되었다. 깔때기 도표는 시각적인 대칭성을 통해 출판편향을 확인하는 방법이고, Trim and fill 방법은 출판 편향이 확인되면 깔때기 도표에서 비대칭적인 논문을 제외하고 도표에 적합하게 채워넣어 연구의 출판편향을 줄일 수 있도록 하는 방법이다. 이 때, Trim and fill 전후의 효과크기가 10% 이상 변화할 경우 출판편향의 가능성이 있는 것으로 본다.

## IV. 연구결과

### 1. 분석된 연구들 및 변인의 일반적 특성

메타분석의 결과를 검증하기 위해서는 연구 수가 3편 이상이어야 한다(황성동, 2022). 이에 따라 이 연구에서는 메타분석에 유의하게 활용될 수 있는 변인 13개를 도출하여 메타분석을 시행하였다. 이 변인들은 인구통계학적 변인, 경력특성변인으로 구분하여 살펴볼 수 있다. 인구통계학적 변인으로는 미혼(3편, 8%), 자녀없음(4편, 11%), 낮은 연령(7편, 18%), 낮은 직급(6편, 16%), 낮은 교육수준(5편, 13%), 짧은 재직기간(3편, 8%)이 연구되었으며, 경력특성변인으로는 낮은 자기효능감(3편, 8%), 낮은 프로티언 경력태도(17편, 45%), 낮은 조직몰입(3편, 8%), 낮은 경력몰입(3편, 8%), 부족한 경력계획(6편, 16%), 적은 무형식학습(4편, 11%), 일과 삶의 불균형(7편, 18%)으로 나타났다.

선별된 논문을 출간 연도로 분류하면 2014년 1편(3%), 2015년 5편(13%), 2017년 3편(8%), 2018년 2편(5%), 2019년 2편(5%), 2020년 5편(13%),

2021년 8편(21%), 2022년 2편(5%), 2023년 3편(8%), 2024년(상반기) 1편(3%)으로 2020년부터 2021년 사이 여성의 주관적 경력성공에 관한 연구가 활발하게 이루어졌음을 확인할 수 있다.

연구된 여성의 특징에 따라서도 연구를 분류해 볼 수 있다. 유아교사, 객실 승무원, 치과위생사 등 특정 직종에 종사하는 여성을 대상으로 한 경우가 26편(68%), 여성관리자 혹은 재직여성 등 근로 여부를 통해 대상을 선정한 경우가 9편(24%), 그 외 경력단절 여성에 관한 연구가 1편(3%), 기타가 2편(5%)으로 나타났다. 출판물의 특성으로 살펴보면 국내학술지가 17편(45%), 국내학위논문이 20편(53%), 국외학술지가 1편(3%)으로 분포하고 있었다.

여성 비율의 관점에서 여성만을 대상으로 하거나 여성의 비율이 100%인 연구 18편(74%), 90%대의 경우 6편(16%), 80%대의 경우 8편(21%), 성별 비율이 보고되지 않은 것으로 6편(16%)이 있었다. 이 연구는 (1) 여성만을 대상으로 하였거나, (2) 보고된 연구대상의 성비에 따라 여성이 80% 이상이거나, (3) 성비가 보고되지 않았다면 연구대상의 특성이 여성편중적이라고 판단되는 경우 대상 문헌으로 포함하였다. 구체적으로는, 연구대상의 직업이 보육교사(유아교사, 유치원교사) 혹은 비서직종사자인 경우 그 특성이 여성편중적이라고 판단하였다. 이는 해당 연구에서 해당 직종이 “여성 위주(이신주, 2023)”, “여성이 대다수(이소담·이승연, 2018)”, “여성의 직업으로 인식(유은혜·김명옥, 2015)”된다고 명시되어 있거나, 성비가 보고된 동일 직종 최근 연구를 통해 여성편중적인 직업의 특성을 유추할 수 있기 때문이다(윤지혜·김명옥, 2020).

## 2. 메타분석

### 1) 인구통계학적 변인에 대한 메타분석 결과

주관적 경력성공 저해 영향요인 중 인구통계학적 변인으로는 미혼, 자녀 없음, 낮은 연령, 낮은 직급, 낮은 교육수준, 짧은 재직기간이 있다.  $I^2$ 을 통해 확인한 이질성이 모두 ‘높음’으로 확인되어 해당 연구들이 이질적인 집단에서 추출되었음을 추정할 수 있다. 이에 따라 임의효과모형으로 변인별 효과크기를 분석하였고, 효과크기 분석을 위해서는 상관계수  $r$ 값을 정규분포를 따르게 변환한 Fisher’s  $Z$ 를 활용하였다.

각 변인별로는 모든 변인들이 낮은 수준의 효과크기를 나타내었으며 각각의 신뢰구간이 0을 포함하고 있어 통계적으로 유의하지 않았다. 또한 산점도(funnel plot)를 활용하여 출판편향을 검정한 결과, 산점도 상에서 전반적으

로 변인이 비대칭한 것으로 확인되어 Trim and fill 방법을 활용하여 재분석을 시행하였다. 이 방법에서는 보정 후의 효과크기가 10% 이상 변화하면 출판편향이 있다고 판단한다. 확인 결과 인구통계학적 변인 중 Trim and fill 방법을 통해 효과크기가 10% 이상 변화한 변인은 없었으므로 출판편향이 발생하지 않았다고 판단할 수 있다. 아래 <표 2>는 인구통계학적 변인들과 주관적 경력성공의 관계를 메타분석한 종합이다.

<표 2> 인구통계학적변인 관련 연구들의 일반적 특성

변인	k	N	평균효과크기	CIL	CIU	이질성 검정 ( $I^2$ )	Trim and Fill(k)
미혼	3	4278	0.04	-0.62	0.67	99%	0
자녀 없음	4	7557	0.15	-0.06	0.35	93%	0
낮은 연령	7	8765	-0.10	-0.26	0.06	88%	0
낮은 직급	6	5567	-2130	-0.39	0.02	96%	2
낮은 교육수준	5	4904	-0.12	-0.45	0.23	98%	0
짧은 재직기간	3	4341	-0.05	-0.41	0.32	94%	0

주: k=연구물 수, N= 표본크기, CIL= Lower 95% Confidence Interval, CIU= upper 95% Confidence Interval, Trim and Fill(k)= Trim and Fill 결과로 변동된 연구 수

## 2) 경력특성변인에 대한 메타분석 결과

주관적 경력성공 저해 영향 요인 중 경력특성변인은 내적 자원, 경력태도 및 상태 자원, 경력행동 자원, 직무특성 자원으로 분류할 수 있다. 내적 자원으로는 ‘낮은 자기효능감’이, 경력태도 및 상태 자원으로는 ‘낮은 프로티언 경력태도’, ‘낮은 조직몰입’, ‘낮은 경력몰입’이, 경력 행동 자원으로는 ‘부족한 경력계획’, ‘적은 무형식학습’이, 직무 특성 자원으로는 ‘일과 삶의 불균형’이 있다.  $I^2$ 을 통해 확인한 결과, ‘낮은 경력 몰입’을 제외하고 이질성이 모두 ‘높음’으로 확인되어 해당 연구들이 이질적인 집단에서 추출되었음을 추정할 수 있다. 이에 따라 임의효과모형으로 변인별 효과크기를 분석하였고, 효과크기 분석을 위해서 상관계수  $r$ 값을 정규분포를 따르도록 변환한 Fisher’s Z를 활용하였다.

내적 자원인 ‘낮은 자기효능감(-0.58)’, 경력태도 및 상태 자원인 ‘낮은 프

로티언 경력태도(-0.51)', '낮은 조직몰입(-0.50)', '낮은 경력몰입(-0.63)'은 중간 수준의 효과크기를 보였다. 경력 행동 자원인 '부족한 경력계획(-0.50)'과 '적은 무형식학습(-0.22)' 및 직무 특성 자원인 '일과 삶의 불균형(-0.37)' 또한 중간 수준의 효과크기를 보였다. '적은 무형식학습(-0.22)'의 경우 작은 효과크기로 나타났으나 신뢰구간이 0을 포함하고 있어 통계적으로 유의하지 않게 나타났다. 통계적으로 유의한 변인들의 효과크기 절댓값이 큰 순서대로 변인을 나열하자면, '낮은 경력몰입', '낮은 자기효능감', '낮은 프로티언 경력태도', '낮은 조직몰입', '부족한 경력계획', '일과 삶의 불균형' 순이다.

산점도(funnel plot)을 통해 출판편향을 검정한 결과, 산점도 상에서 전반적으로 연구들이 비대칭한 것으로 확인되었다. 이에 Trim and fill 방법을 활용하여 일부 연구를 보정하였고 보정 후 효과크기가 10% 이상 변화한 경우는 '낮은 프로티언 경력태도', '낮은 조직몰입'임을 확인하였다. 이러한 결과를 고려했을 때, 해당 변인의 메타분석 결과 해석에는 주의가 필요한 것으로 보인다. 아래 <표 3>은 경력특성변인들과 주관적 경력성공의 관계를 메타분석한 종합이다.

〈표 3〉 경력특성변인 관련 연구들의 일반적 특성

변인	k	N	평균 효과 크기	CIL	CIU	이질성 검정 ( $I^2$ )	Trim and Fill(k)
<b>내적 자원</b>							
낮은 자기효능감	3	1328	-0.58	-0.78	-0.29	89%	0
<b>경력태도 및 상태 자원</b>							
낮은 프로티언 경력태도	17	4898	-0.51	-0.59	-0.43	94%	5
낮은 조직몰입	3	883	-0.50	-0.63	-0.34	91%	2
낮은 경력몰입	3	816	-0.63	-0.69	-0.56	9%	1
<b>경력행동 자원</b>							
부족한 경력계획	6	1606	-0.50	-0.63	-0.34	91%	1
적은 무형식학습	4	3100	-0.22	-0.62	0.26	99%	2
<b>직무 특성 자원</b>							
일과 삶의 불균형	7	1755	-0.37	-0.59	-0.11	96%	0

주: k=연구물 수, N= 표본크기, CIL= Lower 95% Confidence Interval, CIU= upper 95% Confidence Interval, Trim and Fill(k)= Trim and Fill 결과로 변동된 연구 수



### 3) 경력특성변인에 대한 조절효과 분석 결과

높은 이질성을 해결하기 위해 주관적 경력성공에 유의하게 영향을 미치는 변인인 낮은 자기효능감, 낮은 프로티언 경력태도, 낮은 조직몰입, 낮은 경력몰입, 부족한 경력계획, 일과 삶의 불균형에 대해 연도를 기준으로 메타회귀분석을 시행하여 조절효과를 확인하였다.

그 결과, 낮은 자기효능감의 경우 연도의 계수가 0.0491로, 일과 삶의 불균형은 연도의 계수가 0.0744로 유의함을 확인할 수 있었다. 낮은 프로티언 경력태도의 경우 계수가 0.0017, 부족한 경력계획은 -0.0171, 낮은 조직몰입은 -0.0553, 낮은 경력몰입은 0.0263,로 나타났으나 유의하지 않았다.

## V. 결론 및 제언

본 연구는 메타분석을 활용하여 주관적 경력성공 저해 영향요인들과 변인의 관계를 종합적으로 검증하고자 하였다. 이를 위해 2014년 1월부터 2024년 7월까지 출간된 국내외 학술지 및 학위논문 총 38편을 메타분석에 활용하였고, 도출된 결론은 다음과 같다.

첫째, 인구통계학적 변인인 미혼, 자녀 없음, 낮은 연령, 낮은 직급, 낮은 교육수준, 짧은 재직기간의 6개 요인에 대한 효과크기 분석은 유의하게 나타나지 않았다. 이는 일반적으로 여성의 경력에 있어 혼인 여부, 자녀 유무 등이 유의미한 영향력을 행사할 것이라는 관념과 대비되는 것이다. 선행연구는 미혼 여성에 비해 기혼 여성의 수직적 경력이동이 더딤을 밝히거나(임희정, 2011) 혹은 주관적 경력성공이 이직의도에 영향을 미치는 데에 혼인 여부가 기여하는(박여울·차운아, 2022) 등과 같이 경력에 있어 인구통계학적 변인의 중요성을 시사하고 있다.

하지만 이 연구를 비롯하여 Ng와 Feldman(2014)의 연구에서도 미혼, 자녀 있음 등의 인구통계학적 변인은 주관적 경력성공의 관계에서 유의하지 않은 것으로 밝혀졌다. 이에 대해 Ng와 Feldman(2014)은 배경 관련 장애물은 주관적 경력성공과 직접적인 관계를 맺지 않고, 구성원의 동기, 사회적 관계, 직무 환경에 대한 영향을 미치며 주관적 경력성공에 간접적인 영향을 미치기 때문이라고 설명했다. 이를 종합하자면, 선행연구와 달리 인구통계학적 변인들은 주관적 경력성공에 유의한 효과크기를 보이지 않았지만 해당 변인들은 간접적인 영향을 미칠 가능성이 있다. 더불어, 해당 변인들이 유의하지 않게

나타난 것은 연구가 진행될 때 영향력이 큰 경력특성변인에 비교하여 인구통계학적 변인의 순효과가 상대적으로 과소평가된 것으로도 볼 수 있다.

둘째, 통계적으로 유의하지 않게 나타난 ‘적은 무형식학습’을 제외하고 모든 내적 자원, 경력태도 및 상태 자원, 경력행동 자원, 직무특성 자원이 모두 중간 수준의 부적 상관관계를 보이는 것으로 나타났다. 이는 자기효능감, 프로티언 경력태도, 조직몰입, 경력몰입이 낮을수록, 경력계획이 부족할수록, 일과 삶의 불균형이 심화될수록 주관적 경력성공 수준이 낮게 나타남을 의미한다. 동시에 조직이 직접적으로 관여할 수 있는 ‘일과 삶의 균형’과 같은 개입보다 개인의 경력과 관련된 심리적·태도적 자원이 더 큰 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있다.

셋째, 메타회귀분석을 실시한 결과 낮은 자기효능감 및 일과 삶의 불균형과 주관적 경력성공의 관계에서 정(+)적인 조절효과가 나타났다. 이는 연도가 비교적 최근일수록 주관적 경력성공과 변인간에 긴밀한 관계가 나타남을 시사한다. 그러나 낮은 자기효능감의 연구 수는 3편, 일과 삶의 불균형에 관한 연구는 7편으로 그 수가 많지 않음을 고려할 때 유의하여 해석할 필요성이 있다.

다음으로 본 연구가 자원보존이론에의 새로운 적용 및 확장에 기여하고자 하는 다음과 같다. 첫째, 기존의 자원보존이론은 개인의 자원을 해하고자 하는 요인으로부터 개인이 고군분투한다는 이론으로, 주로 개인의 스트레스를 설명하는 데에 활용된다. Ng와 Feldman(2014)은 이를 활용하여 개인이 경력 장애물을 자원의 손실로 인식하고, 자원의 손실로 인해 직원들이 자신의 경력을 덜 성공적으로 경험하게 된다고 주장했다. 기존의 자원보존이론이 스트레스와 자원의 연관성을 밝히고, Ng와 Feldman(2014)의 연구가 주관적 경력성공에 관한 변인에 적용하였다면 연구를 특수한 대상을 고려하는 것은 자원보존이론을 실제적으로 적용하는 방안을 고안하는 데에 도움이 될 수 있다. 본 연구에서는 대상을 여성으로 한정지으며 성 차이에 따른 자원 접근성 차이를 반영하였다. 자원보존이론에서 자원을 (1) 사물 (2) 조건 (3) 개인적 특성 (4) 에너지라는 네 가지의 추상적 개념으로 나누었다면, 대상을 한정하는 것은 이를 구체적인 현실 적용방안과 구체 방안을 제시하는 기반이 될 수 있다.

둘째, 본 연구는 영문과 한글로 된 연구들을 종합하고 최근 10년의 연구를 활용하고자 했기 때문에 Ng와 Feldman(2014)의 연구와 비교하여 최근에 한국에서 활용되는 변인이 연구되었다. 이는 기존의 연구와 인구통계학적 변인이 동일함에 반해 경력특성변인은 대다수 다른 것을 통해 확인할 수 있다. 기존 연구와 공통적으로 활용된 변인은 낮은 조직몰입뿐이었고, 이 연구에서는 낮은 경력몰입, 낮은 자기효능감, 낮은 프로티언 경력태도, 부족한 경력계획,

일과 삶의 불균형이 활용되었다. 이는 기존의 연구와 달리 최근의 연구를 종합하고 국내의 연구를 반영하였다는 데에 의의가 있다.

이 연구의 결과를 바탕으로 후속 연구와 정책에 대한 시사점은 다음과 같다. 첫째, 이 연구에서 인구통계학적 변인은 주관적 경력성공과 유의한 효과크기를 보이지 않았으며 이는 변인 간의 복합적인 관계가 반영되지 않았기 때문으로 보인다. 따라서 미혼, 자녀 없음 등의 변인이 주관적 경력성공에 어떠한 간접적인 영향을 미치는지에 관한 추가적인 연구와 영향관계의 맥락을 살피는 질적 연구가 수행될 필요가 있다.

둘째, 본 연구의 결과는 여성을 대상으로 한 정책적 지원에 있어 심리적 지원을 강화하는 데에 주의를 기울일 필요가 있음을 시사한다. 현재는 일반적으로 여성이 남성에 비해 일과 삶의 균형을 중시하고 있다는 인식에 따라(박건우, 2022) 문화체육관광부의 ‘일-여가 균형정책’이나 여성가족부의 ‘가족친화 인증제’ 등 정부의 정책이 일과 삶의 균형에 집중되어 있음을 알 수 있다. 하지만 특히 경력몰입의 효과크기가 가장 크게 나타난 것을 염두에 둘 필요가 있다. 이는 여성이 현재의 조직에 몰입하는 것도 중요하지만 이보다 전반적인 개인 경력에 몰입하는 것이 중요하다는 것을 시사한다. 예를 들어, 초·중·고등학교 여학생의 진로진학 멘토링부터 재직자 멘토링, 창업 멘토링 등 다양한 생애주기와 단계에 따른 맞춤형 멘토링 과정이 필요하다. 이러한 과정은 자신의 진로를 구체적으로 설계하고 몰입하는 데에 도움을 줄 수 있다. 또한 국가 정책적으로 경력 생애의 설계를 코칭하고 컨설팅 및 멘토링을 지원하는 것은 여성이 경력에 몰입할 수 있도록 하고, 결국 주관적 경력성공에 기여하는 데에 도움을 줄 수 있을 것이다.

## 참고문헌

(\* 표시: 분석에 활용된 문헌)

고용노동부(2023). “e-고용노동지표 연도별 고용률(15-64세)”.

[https://eboard.moel.go.kr/indicator/detail?menu\\_idx=2](https://eboard.moel.go.kr/indicator/detail?menu_idx=2)에서  
2024.07.10. 인출

고용노동부(2024). “e-고용노동지표 연도별 여성고용률(15-64세) 상세데이터”. [https://eboard.moel.go.kr/indicator/detail?menu\\_idx=74](https://eboard.moel.go.kr/indicator/detail?menu_idx=74)  
에서 2024.07.10. 인출

권서희(2021). 여성 멘토링이 경력계획을 매개로 주관적 경력성공에 미치는  
영향. 중앙대학교 석사학위 논문.\*

김동현(2020). 경력단절여성의 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공 관계에서  
경력 계획의 매개효과. 경북대학교 석사학위 논문.\*

김명희(2014). “여성전축가의 일-삶 균형이 조직몰입 및 직무만족에 미치는  
영향과 주관적 경력성공의 매개효과. 중앙대학교 석사학위 논문.\*

김병숙·이희수·송영선(2015). “서울시 여성인력개발기관 종사자의 프로티언 경  
력태도와 주관적 경력성공의 관계에서 경력연계학습의 매개효과”.  
직업교육연구. 제34권 제4호. 25-20.\*

김숙희(2019). 평생교육강사의 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공의 관계  
에서 자기주도학습 능력의 매개효과. 인하대학교 석사학위 논문.\*

김은주(2021). 여성관리자의 경력개발활동이 주관적 경력성공에 미치는 영향  
- 경력탄력성의 매개효과 -. 경기대학교 석사학위 논문\*

김인숙(2015). 방과후 강사의 프로티언 경력태도가 주관적 경력성공에 미치는  
영향: 자기주도학습 능력의 매개효과. 인하대학교 석사학위 논문.\*

김정운·박정열(2008). ‘일과 삶의 균형(Work-LifeBalance)’ 척도 개발을 위한  
연구. 여가학연구, 제5권 제3호, 53-69.

김지연(2019). 여성의 경력계획, 일-삶 균형과 주관적 경력성공의 관계에 미치  
는 영향과 경력몰입의 매개효과. 중앙대학교 석사학위 논문.\*

김지영·김우철(2020). “프로티언 경력태도가 경력만족과 과업성과에 미치는 영향:  
직원몰입의 매개효과를 중심으로”. 기업교육과 인재연구. 제22권 제3호.  
147-177.

김태희(2020). 방과후 강사의 경력계획이 주관적 경력 성공에 미치는 관계에서  
무형식 학습 활동의 매개효과. 인하대학교 석사학위 논문.\*

- 김화연·오현규·박성민(2015). “여성 근로자 경력목표설정의 결정요인에 관한 연구”. 한국인사행정학회보, 제 14권 제4호, 257-280.
- 김희령(2015). 대기업 기혼여성 근로자의 일-가족 갈등, 유리천장지각, 조직 경력관리지원이 주관적 경력성공에 미치는 영향. 서울대학교 석사학위 논문.\*
- 김희영·안동근(2021). “유아교사의 프로티언 경력태도가 무형식학습경험과 교수창의성을 매개로 주관적 경력성공에 미치는 영향”. 창의력교육연구, 제21권 제2호, 63-84.\*
- 남연정(2024). 소상공인 피부미용 종사자의 프로티언 경력태도가 주관적 경력 성공과 경영성과에 미치는 영향. 동명대학교 석사학위 논문.\*
- 남중수(2014). 대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공과 개인 및 조직 특성의 위계적 관계. 서울대학교 박사학위 논문.
- 류지은(2019). “대학생의 진로 의사결정 과정에서의 불확실성 대응에 관한 메타분석: 불확실성에 대한 인내력 부족과 계획된 우연 기술을 중심으로”. 농업교육과 인적자원개발, 제51권 제4호, 73-100.
- 류지은·정진철(2017). “국내 청소년의 직업포부 수준 영향요인에 대한 메타 분석”. 직업능력개발연구, 제20권 제1호, 27-56.
- 문세연(2021). “여성근로자의 무형식학습과 주관적 경력성공의 관계에서 경력 메타역량의 매개효과”. HRD연구, 제23권 제2호, 123-151.\*
- 박건우(2022). “일과 삶의 균형 영향요인에 관한 연구: 제주지역 여성 근로자를 중심으로”. 가족과 커뮤니티, 제6권 제6호, 165-200.
- 박상희·김병섭(2006). “여성채용목표제의 정책적 효과 분석: 공직 대표성에 대한 영향을 중심으로”. 한국행정학보, 제40권 제4호, 179-203.
- 박수옥·조영식(2021). “치과위생사의 심리적 자원이 주관적 경력성공과 주관적 웰빙에 미치는 영향”. 한국치위생학회, 제21권 제3호, 255-69.\*
- 박여울·차운아(2022). “기혼 남녀근로자의 주관적 경력성공에 영향을 미치는 요인: 성별의 조절효과”. 대한경영학회지, 제35권 제4호, 787-830.
- 박지성·옥지호·신수영(2021). “여성 관리자의 주관적 경력성공과 경력전망 간 관계: 합리적 인사관리관행과 조직 내 상위직 여성 관리자 비율의 조절효과”. 여성연구, 제110권 제 3호, 5-31.\*
- 박혜영(2015). “항공사 객실승무원의 프로틴 경력태도가 주관적 경력성공에 미치는 영향-경력몰입의 매개효과를 중심으로-”. 한국항공경영학회지, 제13권 제1호, 3-23.\*
- 사정흠(2022). 여성공무원의 경력장애요인이 주관적 경력성공에 미치는 영향-

- 한중 비교를 중심으로-. 부산대학교 석사학위 논문. \*
- 소병한(2019). 프로티언경력의 통합적 개념모형과 측정도구 개발. 한양대학교 박사학위 논문.
- 신수진(2016). 대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공과 지속학습활동, 경력정체성 및 경력적응성, 프로티언 경력지향성간의 구조적 관계. 고려대학교 박사학위 논문.
- 신재민·이희수(2017). “여성의 일-삶 균형과 주관적 경력성공의 관계에서 자아탄력성의 매개효과”. 학습자중심교과연구. 제17권 제19호. 541-565.\*
- 안은미(2021). 직업상담사의 프로티언 경력태도가 주관적 경력성공에 미치는 영향: 직업소명의식의 조절효과. 고려대학교 석사학위 논문.\*
- 엄혜경·성상현(2017). “일-가정 갈등 그리고 가정-일 갈등이 기혼여성관리자의 주관적 경력성공에 미치는 영향: 일-가정 양립제도의 조절효과를 중심으로”. 여성연구. 제93권 제2호. 35-70.\*
- 연안나·김은경(2023). “재직 여성의 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공의 관계에서 경력계획의 매개효과”. 성인계속교육연구. 제14권 제3호. 63-86.\*
- 유병숙(2021). 프리랜서 강사의 프로티언(protean) 경력태도가 지속학습활동을 매개로 주관적 경력성공에 미치는 영향. 숭실대학교 석사학위 논문.\*
- 유수란·배을규·이민영(2018). “평생교육강사의 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공의 관계에서 셀프리더십의 매개효과”. 직업교육연구. 제37권 제6호. 85-104.\*
- 유은혜·김명옥(2015). “비서직종사자의 일과 생활의 균형(WLB)이 정서적 몰입, 직무몰입 및 주관적 경력성공에 미치는 영향”. 비서학 논총. 제24권 제1호. 51-74.\*
- 윤기찬(2014). “여성공무원의 경력패턴과 프로틴 경력태도가 주관적 경력성공에 미치는 영향: 육아휴직경험의 조절효과”. 한국인사행정학회보, 제13권 제2호. 39-62.
- 윤지혜(2018). 비서직 종사자가 인식하는 경력장애요인이 주관적 경력성공에 미치는 영향에 관한 연구: 프로티언 경력태도의 조절효과를 중심으로. 이화여자대학교 석사학위 논문.\*
- 윤지혜·김명옥(2020). “비서직종사자가 인지하는 경력장애요인이 주관적 경력성공에 미치는 영향에 대한 연구-프로티언 경력태도의 조절효과를 중심으로-”. 비서사무경영연구. 제29권 제1호. 77-100.\*
- 이고은(2021). 경력단절 후 재취업한 여성의 직업소명과 주관적 경력성공의

- 관계: 프로티언 경력태도와 일 자유의지의 매개효과. 한양대학교 석사학위 논문.\*
- 이동희(2015). 여성의 프로티언 경력지향성이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 경력계획의 매개효과를 중심으로. 숙명여자대학교 석사학위 논문.\*
- 이소담(2017). 유치원 교사의 일-삶 균형, 주관적 경력성공, 교수몰입도의 경향 및 관계. 이화여자대학교 석사학위 논문.\*
- 이소담·이승연(2018). “보육교사 일-삶 균형과 주관적 경력성공의 경향 및 관계”. *어린이미디어연구*. 제17권 제1호. 185-213.\*
- 이신주(2020). “보육교사의 프로틴 경력태도가 주관적 경력성공과 경력몰입에 미치는 영향”. *학습자중심교과연구*. 제20권 제17호. 611-631.\*
- 이신주(2023). “보육교사 일-삶(WLB)이 주관적 경력성공 및 경력몰입에 미치는 영향”. *학습자중심교과연구*. 제23권 제13호. 573-589.\*
- 이윤하(2024). 상급종합병원 간호사의 주관적 경력성공 구조모형. 전남대학교 박사학위 논문.\*
- 이지운·이인석(2023). “여성의 경력장벽이 주관적 경력성공에 미치는 영향”. *경영권선택연구*. 제23권 제4호. 117-129.\*
- 임소현(2019). 대기업 제조분야 사무직 여성 근로자의 유리천장인식에 따른 주관적 경력성공과 직무자율성, 직무재창조 및 일 열의의 구조적 관계. 서울대학교 박사학위 논문.
- 임재원(2010). 중소기업 근로자의 일터학습과 경력몰입 및 조직몰입의 관계. 서울대학교 석사학위 논문.
- 임희정(2011). “조직내 여성의 수직적 경력이동에 관한 연구”. *여성학연구*. 제81권 제2호. 5-32.
- 정윤숙(2018). 간호사의 경력개발지원인식과 조직몰입이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 전문병원과 종합병원을 중심으로. 가천대학교 석사학위 논문.\*
- 정지용(2019). 중소기업 초기경력자의 조직적응과 성장욕구, 무형식학습, 상사-부하 교환관계(LMX)의 관계. 서울대학교 석사학위 논문.
- 지현민(2020). 전직지원컨설턴트의 프로티언 경력태도가 자기주도학습능력을 매개로 주관적 경력성공에 미치는 영향. 숭실대학교 석사학위 논문.\*
- 진선(2022). 공공의료원 간호사의 간호근무환경, 프로티언 경력태도 및 주관적 경력성공이 재직의도에 미치는 영향. 전남대학교 석사학위 논문.\*
- 하종철·박현숙(2018). “지방공기업 여성직원의 경력정체가 주관적 경력성공에 미치는 영향”. *산경연구논집*. 제9권 제10호. 51-61.\*
- 황성동(2022). 알기 쉬운 메타분석의 이해. 서울: 학지사.

- 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.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change, *Psychology Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliff, NJ: Prentice-Hall.
- Betz, N. E. & Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectation to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 399-410
- Beutell, N. J. & Greenhaus, J. H. (1983). Integration of home and nonhome roles: Women's conflict and coping behavior. *Journal of Applied Psychology*, 68, 43-48.
- Blau, F. D. & Kahn, L. M. (2008). Women's Work and Wages. In *The New Palgrave Dictionary of Economics, Second edition*, edited by Steven N. Durlauf and Lawrence E. Blume (pp.762-772). London: Palgrave Macmillan.
- Blau, G. J. (1988). Further exploring the meaning and measurement of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 284-297.
- Bon, A. T. & Shire, A. M. (2022). Review of Conservation of Resources Theory in Job Demands and Resources Model. *International Journal of Global Optimization and Its Application*, 1, 236-248.
- Derr, C. B. (1986). Five Definitions of career success: Implications for relationships. *Applied Psychology*, 35, 415-435.
- Dries, N., Pepermans, R., & Carlier, O. (2008). Career success: Constructing a multidimensional model. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 254-267.
- Duke, D. L. (1993). Removing Barriers To Professional Growth. *The Phi Delta Kappan*, 74, 702-704, 710-712.
- Economist (2024, March 6). The Economist's glass-ceiling index. <https://www.economist.com/graphic-detail/glass-ceiling-index> 에서 2024.07.11. 인출



- Feldman, D. C. (1988). *Managing careers in organizations*. Glenview, IL: Scott, Foresman.
- Gatticker U. E.& Larwood L. (1986). Subjective career success: A study of managers and support personnel. *Journal of Business and Psychology*, 1, 78-94.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S. & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes, *Academy of Management Journal*, 33, 64-86
- Hall, D. T. (1971). A Theoretical Model of Career Sub-identity Development in Organizational Settings. *Organization Behavior and Human Performance*, 6, 50-76.
- Heilman, M. E. (2012). Gender Stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior*. 32. 113-135
- Heslin (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 113-136.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513-524.
- Hobfoll, S. E. (2011). Conservation of resource caravans and engaged settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84, 116-122.
- Johnson, C. D. (2001). *In search of traditional and contemporary career success*. The University of Georgia.
- Lampe, A. C. (2001) *Book Reviews. Gender, Work and Organization*. 8(3), 346-351
- Lee, Y. & Lee J. Y. (2017). Mediating effects of the meaningfulness of work between organizational support and subjective career success. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*. 19. 151-172.\*
- Mello R., Suutari V. & Dickmann M. (2023) Career success of expatriates: the impacts of career capital, expatriate type, career type, and career stage. *Career Development International*. 28. 406-425.
- Merriam-Webster (2024). Meta-analysis.

- https://www.merriam-webster.com/dictionary/meta-analysis  
에서 2024.07.22. 인출
- Mukherjee, P. (2023). Denial, Resilience, Resignation or Acceptance-  
What Leads to Career Success? A Post-intentional Phenome-  
nological Study Among Indian Women.
- Ng, T. W. J. & Feldman D. C. (2014). Subjective career success:  
A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 85,  
169-179.
- Nicholson, N. (2000). Motivation-selection-connection: an evolutionary  
model of career development. In M. Peiperl, M. Arthur, R.  
Goffee, & T. Morris (Eds.), *Career frontiers: New concepts  
of working life* (pp. 54-75). Oxford: Oxford University Press.
- Pan, J. & Zhou, W. (2015). How do employees construe their career  
success: An improved measure of subjective career success.  
*International Journal of Selection and Assessment*, 23, 45-58.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or Depleting? The Dynamics of  
Engagement in Work and Family Roles, *Administrative Science  
Quarterly*, 46, 655-684.
- Shockley, K. M., Ureksoy H., Rodopman. O. B., Poteat L. F. &  
Dullaghan T. R. (2015). Development of a new scale to measure  
subjective career success: A mixed-methods study. *Journal  
of Organizational Behavior*, 37(3), 688-702.
- Wayne, S. J., Liden, R. C., Kraimer, M. L. & Graf, I. K. (1999).  
The role of human capital, motivation and supervisor sponsorship  
in predicting career success. *Journal of Organizational Behavior*,  
20(5), 577-595.
- Wong, C. A. & Cummings, G. G. (2007). The relationship between  
nursing leadership and patient outcomes: A systematic review.  
*Journal of Nursing Management*. 15. 508-521.

Abstract

## A meta-analysis of barriers to women's subjective career success

Jee-Youn Song\* · Su-Jung Choi\*\*

The purpose of this study was to conduct a meta-analysis to integrate the research on the subjective barriers to women's subjective career success and to identify the effect size of each variable. For this purpose, 38 journals and theses published in Korea and abroad were analyzed as the final literature. The results are as follows. First, six of the demographic variables - single, no children, younger age, lower position, lower education, and shorter tenure - were not statistically significant with subjective career success. Second, the career characteristics variables of low career commitment, low self-efficacy, low protean career attitude, low organizational commitment, poor career planning, work-life imbalance all showed moderate effect sizes. Among the career characteristics variables, informal learning was not statistically significant. Based on these findings, the study recommended the need to expand qualitative research on demographic variables among women's subjective career success to compensate for the limitations of quantitative research, and the need to prepare practical support policies such as career engagement consulting that reflects the characteristics of the barriers.

**Keywords :** women, subjective career success, career, career success, barriers, Conservation of Resources Theory, Meta-Analysis

---

\* First Author: Seoul National University

\*\* Corresponding Author: Seoul National University

