성별에 따른 개인특성 및 사회적 자본과 주관적 경력성공과의 관계*

장은주
경인여자대학 비서행정과 부교수
(secej@kic.ac.kr)
박경규
서강대학교 경영학과 교수
(kyungkyu@ccs.sogang.ac.kr)

최근 한 직장에서 평생 고용을 보장받기 어렵게 되자 직장인들의 조직 이동이 증가하고 있다. 이러한 현상으로 인해 노동시장에서의 재고용 가능성은 과거 조직내에서의 성공만큼 조직 구성원에게 중요한 문제가 되었다. 나아가 사람들의 가치가 다양해지면서 자신의 경력을 어떻게 인지하느냐도 경력성공을 판단하는 중요한 기준이 되었다. 따라서 본 연구에서는 경력만족과 고용가능성을 주관적 경력성공으로 간주하고 개인특성과 사회적 자본이 이에 미치는 영향을 살펴보았다. 최근 여성의 경제활동이 활발해졌으나 여성을 대상으로 한 경력 성공 연구가 거의 이루어지지 않았다. 따라서 본 연구에서는 성별의 조절효과를 살펴봄으로써 남녀간의 경력성공의 차이를 살펴보았다.
국내 외국계 금융기관의 직장경력 5년 이상인 남녀 201명을 대상으로 개인특성(성장욕구, 정치적 행동성향)과 사회적 자본(상사지원, 비공식적 네트워크의 크기)이 주관적 경력성공에 미치는 영향을 분석하였다. 성장욕구, 정치적 행동성향, 상사지원이 경력만족에 정(+)의 영향을 미쳤고, 고용가능성에 영향을 미치는 요인으로는 성장욕구, 정치적 행동성향, 비공식적 네트워크의 크기로 나타났다. 성별에 따른 조절효과를 살펴본 결과 개인특성 변수들은 성별에 따른 조절효과가 나타나지 않았으나 상사지원이 경력만족에 미치는 영향과 상사지원 및 비공식적 네트워크의 크기가 고용가능성에 미치는 영향은 성별에 따라 차이를 보였다. 이는 여성의 개인적 특성이 아니라 이들이 지닌 사회적 자본에 따라 주관적 경력성공에 차이가 있으므로 우수한 여성인력을 통해 경쟁력을 높이고자하는 기업은 여성에게도 남성과 동등한 지원을 할 필요가 있음을 보여준다.

Ⅰ. 문제의 제기 및 연구 목적

기업들의 계속적인 구조조정과 국내 노동시장의 유연화로 인해 평생직장의 개념이 사라지고 있다. 이러한 종신고용의 붕괴와 고령화시대의 빠른 정년으로 노동시장에서 재고용 가능성이 중요한 문제가 되었다. 또한 사람들이 추구하는 가치가 다양해지면서 빠른 승진이나 높은 임금보다는 자신의 경력이 진행되는 과정이나 업무에서의 성취감 등을 통해 경력만족을 얻으려는 사람들이 증가하고 있다. 따라서 객관적인 성공 기준, 임금이나 승진 횟수 등으로만 경력성공을 평가하기 어렵게 되었다.

Derr(1986)도 사람에 따라 상향 이동을 지향할 수도 있고, 자율성이나 직장생활과 개인생활의 조화 등을 지향할 수도 있다고 지적함으로써, 객관적인 측면에서만 경력성공을 다루는 데는 한계가 있다고 주장하였다. 또한 Nabi(2001)의 주장처럼 객관적인 성공이 주관적으로 인지하는 성공과 일치하지 않을 수도 있다. 따라서 오늘날은 개인이 자신의 경력을 어떻게 평가하는지가 더 중요하므로

논문접수일: 2004. 10 게재확정일: 2004. 12
* 본 논문은 2004년도 경인여자대학 교내연구비 지원으로 연구되었음.
본 논문의 심사를 맡아 유익한 논평을 해준 익명의 두 심사위원에게 감사를 드린다.

경력성공을 개인의 인지 측면에서 살펴볼 필요가 있다. 이에 경력만족과 고용가능성 부분이 주관적으로 인지하는 경력 성공의 바탕이 되므로 이들을 주관적 경력성공으로 간주하고자 한다.

그러나 최근까지도 경력성공 연구의 대부분이 객관적인 성공에 초점을 두고 임금, 승진횟수, 직급 등의 객관적 성공의 원인을 밝히려는 연구가 주류를 이루었다. 인구통계학적 변수, 인적자본 변수, 사회적 자본 변수, 개인특성 변수, 조직특성 변수 등이 경력성공에 영향을 미치는 변수로 밝혀졌다. 이 중 개인특성이 경력성공에 미치는 영향에 관한 연구는 적은 실정이다(Judge & Bretz, 1994; Whitely et al., 1991). 최근에 와서야 개인 특성이 경력성공에 미치는 영향에 대한 연구가 이루어지고 있는데(Barrick & Mount, 1991; Judge et al., 1999; Seibert et al., 1999), 개인특성과 객관적 경력성공과의 관련성을 살펴본 연구들은 있었으나 주관적인 경력성공과의 관련성에 대해서는 연구의 관심이 상대적으로 부족하다. 이는 객관적 성공에 인적자본이나 사회적 자본 등의 변수가 더 중요했으므로 개인특성 변수의 중요성이 상대적으로 간과되었던 것으로 판단된다.

구직이나 이직 뿐 아니라 조직 내·외의 변화에 신속하게 대응하여 성공하기 위해서는 사회적 자본(social capital)이 중요하게 되었다. 실질적으로 사회적 자본을 많이 가진 사람일수록 크게 성공할 뿐 아니라 사회적 지원을 얻기 위해 적극적으로 노력하는 사람이 자신의 경력을 더 성공적으로 관리한다(Greenhaus & Cailanan, 1994; Kram, 1988; Noe, 1996). 상사지원이나 멘토지원 등이 객관적 경력성공에 미치는 영향에 관한 연구는 이루어졌다. 그러나 조직 간의 이동이 증가한 오늘날 조직 구성원이 가진 비공식적인 네트워크가 구직이나 이직에 영향을 미침에도 불구하고 비공식적 네트워크의 영향력에 관한 연구는 활발하지 못했다. 따라서 본 연구에서는 상사지원과 비공식 네트워크의 크기가 경력성공에 미치는 영향에 대해 살펴보고자 한다.

최근 기업 환경의 큰 변화 중의 하나로 여성의 경제활동 증가를 들 수 있다. 맥킨지 자료에 의하면 2003년도 미국 500대 기업의 여성 관리자 비율은 1995년의 8.7%에 비해 2002년에는 15.7%로 2배정도 높아졌다. 그러나 우리나라는 669개 상장 기업의 이사급 여성의 비율은 0.5%로 나타났다. 이는 아직도 국내 대부분의 기업이 여성을 관리직에 배치하는 것을 꺼리는 보수적인 분위기가 팽배해 있음을 보여준다. 그러나 오늘날 기업의 생산양식이 소프트화, 서비스화 되면서 여성인력에 대한 수요가 점점 증가하고 있다(강혜련, 1995).

여성들의 사회 진출이 활발해지면서 여성들도 자신의 경력 관리에 큰 관심을 보이고 있으나 대부분의 연구가 남자의 경력에 초점이 맞추어져 있다. 여성을 대상으로 한 연구가 일부 이루어졌으나 이들 대부분이 객관적 성공, 즉 임금이나 승진에서 여성이 남성과 왜 차이가 있는지를 밝히는데 초점을 두고 있어(Adler, 1993; Powell & Mainiero, 1992) 여성들의 주관적인 경력성공에 관한 연구는 부족한 편이다. 보수적이고 남성 지배적인 우리나라의 기업 문화를 고려할 때 여성이 인지하는 경력성공은 남성과는 차이가 있을 것으로 예상된다. 따라서 본 연구에서 개인특성 및 사회적 자본이 주관적 경력성공에 미치는 영향력이 성별에 따라 어떠한 차이를 보이고 있는지를 살펴보고자 한다.

본 연구의 목적을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 조직구조가 수평적이 되고 조직 구성원들

의 가치가 다양해짐에 따라 과거처럼 객관적인 기준만으로 경력성공을 평가하기가 어렵게 되었다. 이에 본 연구에서는 경력만족과 고용가능성을 주관적 경력성공으로 보고 개인특성 및 사회적 자본이 주관적 경력성공에 미치는 영향에 대해 살펴보고자 한다.

둘째, 개인특성 및 사회적 자본이 주관적 경력성공에 미치는 영향이 성별에 따라 차이가 있는지를 살펴보고자 한다. 이를 통해 여성의 경력성공의 방향을 모색해 보고자 한다.

II. 선행연구 검토 및 가설 도출

경력성공은 개인의 지속적인 업무경험의 결과로 축적된 긍정적인 심리상태와 직무관련 산출물을 의미한다(Judge et al., 1995; Seibert et al., 1999). 이는 조직과 직종을 통한 개인의 발전 및 주관적, 객관적 성과 측면을 모두 포함하는(Arthur et al., 1989) 개념이라 할 수 있다. 그러나 1990년도 이전에는 임금, 승진횟수, 직급 등의 객관적 경력성공의 원인을 밝히려는 연구가 주류를 이루다 1990년대 후반부터 객관적, 주관적 경력성공을 모두 포함하는 포괄적인 경력성공 모델에 대한 연구가 이루어졌다(Judge et al., 1995).

객관적으로 매우 성공한 사람도 자신의 성공에 회의를 느낄 수 있고 나아가 경력에 대한 불안감, 소외감, 스트레스, 무력감 등을 경험할 수 있다는 Korman 등(1981)의 연구가 1990년대 후반 들어 부각되기 시작했다. 또한 한 조직에 충성을 다하던 경력 패러다임이 다양한 경력경험을 지향하는 방향으로 변화함에 따라 경력성공을 판단하는 주체도 객관적인 평가가 아닌 주관적인 인지가 중요하게 되었다(김성국, 1998).

경력성공을 설명할 수 있는 요인을 밝히는 것은 개인과 조직 모두의 관심사이다(Feldman, 1989). 고용관계의 변화에 따라 조직구성원들은 자신의 경력을 스스로 관리해야 하므로 경력을 효과적으로 관리할 수 있는 지침을 필요로 한다. 조직 또한 잠재력 있고 동기부여된 인재를 선발하고 유지하기 위해서 구성원들이 자신의 경력이 성공적이라고 인지할 수 있도록 인적자원 관리를 할 필요가 있다(Wayne et al., 1999).

본 연구에서는 경력성공에 영향을 미치는 변수로 개인특성과 사회적 자본 변수를 선택하였다. 경력관리의 책임이 조직에서 개인에게로 이전되고 개인이 인지하는 경력성공이 중요해지면서 개인특성이 경력성공에 영향을 미치게 되었다. 또한 조직이 네트워크 구조를 취함으로써 조직 내·외부에 형성된 네트워크를 통해 정보와 자원을 획득할 수 있는 능력이 경력성공의 중요한 부분이 되었다.

증가하는 여성의 경제참여율 증가와 더불어 여성의 경력성공에 관한 연구도 1990년대 이후 이루어지고 있다. 많은 연구들은 남성과 여성의 경력성공은 동일하지 않으며(Melamed, 1995; Powell & Mainiero, 1992) 경력을 사회적 역할로 볼 때, 여성과 남성을 한 집단으로 고려할 수 없으므로 성별로 다른 경력성공 모델이 필요하다는 주장이 일반적이다.

2.1 개인특성과 경력성공

2.1.1 성장욕구와 경력성공

성장욕구는 한 개인이 조직생활을 통해 성장 발

전하고 싶은 욕구로 승진이나 임금인상, 경력만족에 영향을 미치는 요인으로 파악되고 있다(Howard & Bray, 1990; Judge et al., 1995; Seibert & Kraimer, 2001). 성장욕구나 야망, 승진욕구 등은 객관적 경력성공에는 긍정적인 영향을 미쳤으나 직무만족, 경력만족 등의 주관적 경력성공에는 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(Judge et al., 1995; Wayne et al., 1999; Seibert & Kraimer, 2001). 즉 성장욕구가 강한 사람들은 임금이나 승진 등 업무성과에 기초한 객관적인 보상에서는 성공적이었으나 경력만족은 낮은 것으로 나타났다. 이들은 성공하기 위해 많은 시간과 노력을 투자하므로 성과나 보상 등에 있어 자신의 기대가 충족되지 않을 경우 경력에 만족하는 정도가 낮을 수 있다.

특히 오늘날 많은 조직이 수평적인 조직구조를 취함에 따라 승진적체 현상이 심해져서 강한 성장욕구를 가진 사람은 자신이 주변의 비교 대상보다 객관적으로 더 성공했을지라도 조직 내에서 단계적으로 이루어지는 승진이나 임금인상에 만족하지 못할 수 있다(Aryee et al., 1994). 또한 종신고용이 보장되지 않는 고용환경에서 이들은 한 조직에서 평생 근무하기보다는 조직 간의 이동을 통하여 임금이나 승진기회를 높이려고 할 것이다.

이상의 논의를 통하여 성장욕구는 경력만족에는 부정적인 영향을, 고용가능성에는 긍정적인 영향을 미치리라 예상된다.

가설 1: 조직구성원의 성장욕구는 주관적 경력성공(경력만족, 고용가능성)에 영향을 미칠 것이다

1-1: 성장욕구가 강한 조직 구성원일수록 경력만족을 낮게 지각할 것이다.

1-2: 성장욕구가 강한 조직 구성원일수록 고용가능성을 높게 지각할 것이다.

2.1.2 정치적 행동성향과 경력성공

조직 구성원의 정치적인 행동이 경력성공에 미치는 영향이 매우 큼에도 불구하고 경력성공 연구에서 정치적인 부분이 간과되었다(Pfeffer, 1989). 정치적 행동은 선발, 인사고과, 임금인상 등에 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 인사고과, 임금인상 등은 경력성공과 높은 상관관계를 보이므로 정치적 행동과 경력성공간의 직접적인 관계를 살펴보는 것은 필요하다(Judge & Bretz, 1994).

정치적 기술이 부정적인 의미를 함축할지라도(Mintzberg, 1983), 정치적 기술의 효율적인 사용은 관리자의 경력에서 매우 중요하다(Ferris et al., 2000). 오늘날의 조직에서는 다른 사람들과의 관계를 조정하고 고객과 직접 대화하고 협상하는 등의 관리적 업무가 증가하였으므로 사회적 기술은 점차 더 중요하게 되었다.

지금까지의 연구결과는 정치적 행동은 개인의 경력성공 기회를 높여준다는 것이나 정치적 행동과 경력성공과의 관계를 살펴본 연구는 많지 않다. 1990년대 이전에 정치적 행동이 임금 인상에 미치는 영향력에 관한 연구가 일부 있으나, 정치적 행동과 전체적인 경력성공과의 관계에 관한 연구는 Judge와 Bretz(1994)에 의해 이루어졌다. 이들은 정치적 행동을 상사지향적 정치적 행동과 직무지향적 정치적 행동으로 분류하여 이들이 경력성공에 미치는 영향을 검증하였다. 이들의 연구에서 상사지향적 정치적 행동은 주관적, 객관적 경력성공과 유의한 정(+)의 관계를 보여주었고 직무지향적 정치적 행동은 부(-)의 관계를 나타냈다.

정치적 행동은 좋은 감정을 유발하는 데 이용되었다(Wayne & Ferris 1990; Ferris & Judge, 1991). 상사가 부하직원에 대해 갖는 좋은 감정은 인사고과에 영향을 미치고 고과는 임금이나 승진을 결정하는 기준이 되므로 정치적 행동성향은 경력만족에 영향을 미치리라 예상된다. 또한 정치적 행동성향이 강한 사람들은 직장 이동시에도 인맥을 이용하여 도움을 받는 경향이 있다. 따라서 주변의 도움을 잘 활용하는 성향을 지닌 이들은 자신의 고용가능성을 높게 평가하리라 예상하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2: 조직구성원의 정치적 행동성향은 주관적 경력성공(경력만족, 고용가능성)에 영향을 미칠 것이다.

2-1: 정치적 행동성향이 강한 조직 구성원일수록 경력만족을 높게 지각할 것이다.

2-2: 정치적 행동성향이 강한 조직 구성원일수록 고용가능성을 높게 지각할 것이다.

2.2 사회적 자본과 경력성공

2.2.1 상사지원과 경력성공

상사지원은 경력만족에 직접적으로 영향을 미친다(Greenhaus et. al., 1990). 조직 내에서 상사와 동료의 지원을 받는 구성원은 소속된 조직에 만족할 뿐 아니라 업무 성과도 그렇지 않은 구성원들보다 더 높은 것으로 나타났다(Tharenou et al., 1994). Wayne 등(1999)의 연구에서 상사의 지원은 학력, 근속연수 등의 개인능력 변수와 동기부여 변수를 통제한 후에도 임금인상, 부하에 대한 상사의 평가, 경력만족에 긍정적인 영향을 미쳤으며 Wakabayashi 등(1988)의 연구에서도 상사지원은 전 경력을 통해 임금 인상과 승진에 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

개인의 능력이나 인적자본 변수가 경력단계 초기에는 승진에 중요한 영향을 미치지만 경력단계 후반부가 될수록 개인의 업무수행 능력이나 인적자본 변수의 중요성은 감소하고 상사의 지원 같은 사회적 지원이 더 중요해진다(Rosembaum, 1984; Sheridan et. al., 1990; Dreher & Bretz, 1991). 그러나 Louis 등(1983), Chao 등(1992), Major 등(1995)은 상사의 지원이 경력단계 초기의 임금인상이나 승진에 더 중요하다고 하였다.

상사의 지원은 고용가능성에도 정(+)의 영향을 미쳤다(Johnson, 2001). 그녀는 조직 구성원이 상사의 지원을 받고 있다고 느낀다면 자신의 사회생활이 성공적이라고 인식하기 때문에 고용가능성에 대해서도 긍정적인 믿음을 갖는다고 주장하였다.

따라서 상사지원은 경력만족과 고용가능성에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예상된다.

가설 3: 상사지원은 조직 구성원의 주관적 경력성공(경력만족, 고용가능성)에 영향을 미칠 것이다.

3-1: 상사지원을 높게 지각하는 조직 구성원일수록 경력만족을 높게 지각할 것이다.

3-1: 상사지원을 높게 지각하는 조직 구성원일수록 고용가능성을 높게 지각할 것이다.

2.2.2 비공식 네트워크의 크기와 경력성공

Collins(1983)는 조직내·외의 네트워크는 경력성공에 영향을 미친다고 하였다. 실질적으로 네트워크를 이용해서 필요한 정보와 자원을 얻을 수 있

는 사람은 그렇지 않은 사람보다 업무 성과가 더 우수했으며 자신의 성공을 더 크게 인지하는 것으로 나타났다(Peters et al., 1980; Blumberg & Pringle, 1982). 이는 네트워크가 실질적인 경력 지원 뿐 아니라 대인관계 및 직장생활 전반에 걸쳐 심리적 만족감을 구성원에게 제공해주기 때문이다(Granovetter, 1985; Brass, 1985; Keele, 1986).

조직도 구성원들의 네트워크를 통해 이익을 얻으려하며 일부 조직은 조직 구성원의 네트워크를 직접 활용하기도 한다(Raider & Burt, 1996). 조직도 목표 달성에 필요한 정보를 얻기 위해 구성원들에게 의존해야 하므로 큰 네트워크를 가진 사람을 높이 평가할 수밖에 없다. 따라서 큰 네트워크를 가진 사람은 조직에서도 긍정적으로 평가되므로 경력만족이 높을 것으로 예상된다.

네트워크는 Arthur와 Rousseau(1996)의 무경계 경력의 핵심 내용 중의 하나이다. 큰 네트워크를 가진 사람은 그렇지 않은 사람보다 더 자주 노동 시장에서 구직 및 이직 기회를 가질 수 있으므로 한 조직에서 자신의 모든 경력을 보내려고 하지 않는다(Raider & Burt, 1996). 최근 고용관계가 거래적 고용관계로 바뀜에 따라 조직 구성원들은 자신의 고용가능성을 높이는데 큰 관심을 갖게 되었다. 따라서 필요한 정보와 지원을 얻을 수 있는 다양한 네트워크를 형성할 수 있고(Kanter, 1989), 형성된 네트워크를 활용할 수 있는 사람은 그렇지 않은 사람보다 자신의 고용가능성을 높게 인지할 것이다.

따라서 조직 구성원이 조직내·외에 형성한 비공식적 네트워크의 형성 정도는 경력만족과 고용가능성에 긍정적인 영향을 줄 것으로 예상된다.

가설 4: 비공식적 네트워크의 크기는 조직 구성원의 주관적 경력성공(경력만족, 고용가능성)에 영향을 미칠 것이다.

4-1: 자신의 비공식적 네트워크가 크다고 지각하는 조직 구성원일수록 경력만족을 높게 지각할 것이다.

4-2: 자신의 비공식적 네트워크가 크다고 지각하는 조직 구성원일수록 고용가능성을 높게 지각할 것이다.

2.3 성별에 따른 조절효과

관리자들의 개인 특성을 살펴보면 성별에 관계없이 지배력, 책임감, 성취 지향성, 자기 확신 등은 높으나 타인에 대한 배려나 보호는 낮은 것으로 나타났다(Brenner, 1982; Brenner & Greenhaus, 1979; Sachs et al, 1992). 일반인을 대상으로 한 연구에서는 남성과 여성의 개인 특성에는 차이가 있으나, 관리자들간에는 성별에 따른 성격상의 차이가 명백하지 않았다(Melamed & Bozionelos, 1992; Melamed(1995). 관리직 여성들은 남성과 유사한 특성을 지님에도 불구하고(Carbonell, 1984), 조직은 여성들을 관리직으로 승진시키기를 꺼린다. 또한 관리직 여성의 특성이 사회에서 일반적으로 인식되는 여성상과 일치하지 않으므로 관리자로 임용된 여성은 남성 부하들의 지지를 얻는데 어려움을 겪으며, 이는 여성의 경력성공에 장애요인으로 작용하는 것으로 나타났다(Melamed, 1995).

여성 성공의 장애요인을 밝히는 일부 연구는(Adler, 1993; Sachs et al., 1992) 여성의 특성이 관리자의 자격요건에 맞지 않는다고 주장하였다. 대부분의 문화가 남녀 역할을 구분하고 있으며 일반적으로 여자는 관리자의 역할과 상반되는 특성, 즉

자신감과 성장욕구가 낮으며, 타인을 주도적으로 이끌기보다는 수동적인 행동 성향을 보이며, 성공이나 승진에 대한 기대가 낮은 것으로 묘사되고 있다. 그러나 오늘날 여성들의 학력이 높아지고 사회참여 증가로 인해 이들의 성장욕구가 매우 강해졌다. 그럼에도 불구하고 사회는 아직도 전통적인 여성관에 얽매여 있으므로, 높은 성장욕구를 지닌 여성들은 조직에서 자신의 능력이나 의욕을 발휘할 기회를 갖기 어려운 상황이다. 따라서 성장욕구가 높은 여성은 남성보다 경력만족을 낮게 인지할 것으로 예상된다.

또한 기업들은 여성들이 가사 및 자녀 양육으로 직무에 몰입하기 어렵다고 보기 때문에 기혼 여성을 채용하거나 관리자로 승진시키기를 꺼린다. White와 Cooper(1994)의 연구에서볼 수 있듯이 미국도 관리직으로 승진한 여성 대부분이 결혼 시기가 늦고 자녀의 수도 적었다. 반면에 남성은 기혼인 경우가 직장에 더 충실한 것으로 인식되고 있다. 즉 여성은 나이가 들수록 조직 내에서의 승진 뿐 아니라 이직에서도 남성보다 큰 어려움을 경험하게 되므로 성장 욕구가 강한 여성도 자신의 고용가능성을 높게 인식하기 어려울 것으로 예상된다.

따라서 본 연구에서는 성장욕구와 경력성공과의 관계가 성별로 차이가 있으리라 보고 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 5: 조직구성원의 성장욕구가 주관적 경력성공(경력만족, 고용가능성)에 미치는 영향은 성별에 따라 다를 것이다.

5-1: 성장욕구가 경력만족에 미치는 영향은 여성에 비해 남성이 더 클 것이다.

5-2: 성장욕구가 고용가능성에 미치는 영향은 여성에 비해 남성이 더 클 것이다.

Dreher 등(1989)은 정치적 행동의 사용이 남성보다 여성의 경력성공에 더 크게 영향을 미친다고 하였으며, Ferris 등(2000)의 연구에서도 정치적 기술은 여성이 성공하는데 중요한 능력이라고 하였다. 이러한 연구를 통해 볼 때 여성이 남성만큼 정치적이지는 못하지만 여성이 성공하는데 있어 정치적 행동이 큰 영향을 미침을 알 수 있다.

정치적 행동 성향이 강한 여성들은 성공을 위해 상사 뿐 아니라 주변의 인맥을 이용하는데 적극적이다. 이들은 또한 자신의 업적이나 성과를 외부로 표출하는 능력도 뛰어나 조직내에서 열심히 일하는 여성으로 인식되기 쉽다. 따라서 정치적 행동 성향이 강한 여성들은 그렇지 않은 여성들보다 조직내에서 더 성공하는 경향이 있다. 또한 이들은 상사, 동료 및 자신의 비공식적 네트워크를 활용하여 구직 및 이직의 기회를 높일 수 있으므로 자신의 고용가능성도 높게 인지하리라 예상할 수 있다.

따라서 본 연구에서는 정치적 행동성향이 경력성공에 미치는 영향이 성별에 따라 차이가 있으리라 보고 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 6: 조직구성원의 정치적 행동성향이 주관적 경력성공(경력만족, 고용가능성)에 미치는 영향은 성별에 따라 다를 것이다.

6-1: 정치적 행동성향이 경력만족에 미치는 영향은 남성에 비해 여성이 더 클 것이다.

6-2: 정치적 행동성향이 고용가능성에 미치는 영향은 남성에 비해 여성이 더 클 것이다.

상사의 지원은 여성의 임금에 긍정적인 영향을 미쳤으나 남성의 경우는 유의미한 영향을 미치지 못했다(Kirchmeyer, 1998). 사실 조직내에서 소수인 여성이 상사의 지원을 받기가 쉽지 않다. 권

력 구도에서 벗어나 있는 여성 부하 직원을 지원하는 것이 상사에게 큰 도움이 되지 않기 때문이다. 그러므로 여성이 상사의 지원을 받을 경우 자신의 경력 전반에 대해 느끼는 만족감이 상사의 지원을 받는 남성보다 높을 것으로 예상된다.

상사 지원은 고용가능성에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(Johnson, 2001). 상사의 지원을 받는 여성들은 자신의 사회생활이 성공적이라고 생각할 뿐 아니라 직장생활에 대한 자신감으로 고용가능성에 관해서도 긍정적인 믿음을 가지리라 예상된다.

따라서 본 연구에서는 상사지원과 경력성공과의 관계가 성별로 차이가 있으리라 보고 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 7: 조직구성원에 대한 상사지원이 주관적 경력성공(경력만족, 고용가능성)에 미치는 영향은 성별에 따라 다를 것이다.

7-1: 상사지원이 경력만족에 미치는 영향은 남성에 비해 여성이 더 클 것이다.

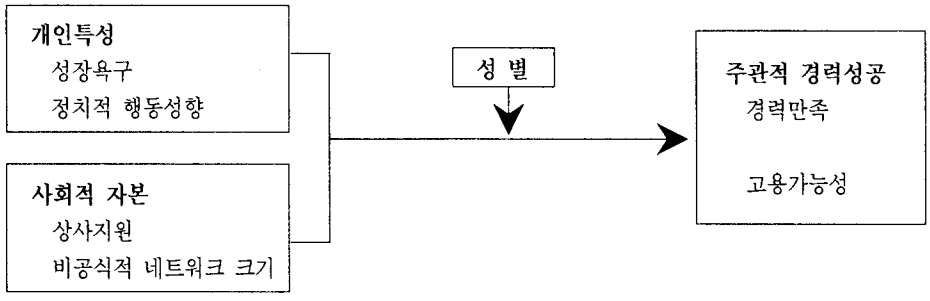
7-2: 상사지원이 고용가능성에 미치는 영향은 남성에 비해 여성이 더 클 것이다.

남성과 여성이 비슷한 정도의 사회적 지원을 받을지라도(Brass, 1985), 동료나 네트워크 지원 같은 사회적 자본을 어떻게 이용하느냐에 따라 남성과 여성의 객관적 경력성공에는 차이가 있는 것으로 나타났다(Ibarra, 1993). Kirchmeyer(1998)의 연구에서도 네트워크 형성이 경력성공에 미치는 영향이 성별에 따라 차이가 났다. 관리직급 남성의 경우에 있어 네트워크 지원과 직급간에는 정(+)의 관계가 나타났으나, 여성의 경우는 그렇지 않았다. 비공식적 네트워크의 사용이 남성의 객관적 경력성공을 용이하게 한 반면 여성에게는 동일한 효과를 보이지 못했다(Cannings & Montmarquette, 1991). 남성은 경력성공에 대한 욕구가 강하므로(Powell & Mainiero, 1992) 동료나 네트워크 지원을 자신의 경력성공을 위한 도구로 많이 사용한다. 하지만 여성은 낮은 객관적 경력성공 기대와(Judge et al., 1995) 인간관계에서의 성공을 중시하므로(Powell & Mainiero, 1992) 사회적 자본이 개인적인 만족감은 높여주지만 경력성공을 위한 수단으로 사용되지 않는다. 이 결과는 Brass(1985)의 연구에서와 마찬가지로 여성이 동료 네트워크를 형성하는데 남성만큼 숙달되었으나 그 네트워크를 자신의 경력성공 목적을 위한 도구로 사용하지 않음을 확인시켜 준다.

그러나 관리직 여성의 성공에 사회적 자본이 미치는 영향은 매우 크다(Ragins & Sundstrom, 1989). 대부분의 조직이 남자가 여자보다 더 크고 호의적인 사회적 네트워크를 가지고 있다고 생각한다. 사실 많은 남자들은 다양한 비공식적 활동을 통해 자신의 네트워크를 넓히지만 여성은 남성들의 퇴근 후의 모임 문화에 익숙하지 못하고 육아나 가사에 대한 부담으로 비공식적인 인간관계의 구축이 어렵다. 그러므로 여성들은 남성에 비해 비공식적 네트워크를 통해 얻을 수 있는 정보가 부족하고(Kanter, 1989) 이런 이유 등으로 여성 관리자가 높은 성과를 내기가 쉽지 않다. 따라서 큰 비공식적 네트워크를 형성하고 이를 통해 필요한 정보와 자원을 공급받을 수 있는 여성은 그렇지 않은 여성보다 객관적으로 성공할 가능성이 클 뿐 아니라 심리적인 만족감도 높으리라 예상된다.

구직이나 이직 활동에 네트워크의 크기가 미치는 영향은 매우 크다. Granovetter(1973)는 미국 관리자들을 대상으로 한 연구에서 이들이 직장을 구

〈그림 1〉 연구모형



하거나 옮길 때 다른 어떤 구직방법보다도 자신들의 네트워크를 가장 많이 이용한다고 밝혔다. 특히 경력자의 경우 직장을 옮기거나 직무를 바꾸고자 할 경우에도 큰 네트워크는 긍정적인 영향을 미쳤다(Podolny & Baron, 1997). 비록 여성 관리자의 비율이 낮고 이들이 네트워크를 형성할 수 있는 여건이 남성보다는 좋지 않으나 비공식적 네트워크를 넓혀나갈 수 있고 이를 통해 정보와 지원을 얻을 수 있는 여성은 고용가능성을 높게 인지하리라 예상된다.

따라서 본 연구에서는 비공식 네트워크의 크기와 경력성공과의 관계가 성별로 차이가 있으리라 보고 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 8: 조직구성원에 대한 비공식적 네트워크의 크기가 주관적 경력성공(경력만족, 고용가능성)에 미치는 영향은 성별에 따라 다를 것이다.

8-1: 비공식적 네트워크의 크기가 경력만족에 미치는 영향은 남성에 비해 여성이 더 클 것이다.

8-2: 비공식적 네트워크의 크기가 고용가능성에 미치는 영향은 남성에 비해 여성이 더 클 것이다.

이상의 가설들을 모형화하면 〈그림 1〉과 같다.

III. 연구방법

3.1 변수의 조작적 정의

본 연구의 가설에 사용된 용어들 중에는 연구자마다 상이하게 해석할 수 있으므로 본 연구에서 사용된 용어들에 대해 다음과 같이 조작적 정의를 내린다.

성장욕구는 한 개인이 조직에서 성장·발전하고 싶은 욕구로 정의한다. 성장욕구에는 도전적인 일을 하고 싶어하는 정도, 조직에서 승진하고자하는 욕구 등을 포함하였다(Hackman & Oldham, 1980; 이규만, 1999).

정치적 행동성향은 상사로부터 자신에 대한 애정과 유사성을 증가시키기 위한 상사지향적 행동성향과 자신을 좀 더 유능한 사람으로 인식시키기 위해서 의도된 직무지향적 행동성향으로 정의하고 측정은 Wayne과 Ferris(1990)의 6문항을 사용하였다.

상사지원은 상사가 자신의 공로를 인정해 주고 경력계획을 수립하고 목표를 달성할 수 있도록 지원해주는 것으로 정의하고 Greenhaus 등(1990)

과 London(1993)의 6문항을 사용하였다.

비공식적 네트워크(informal network)의 크기는 조직 내·외부에 형성된 비공식적 네트워크의 크기로 정의한다. 인간관계의 폭과 다양성 그리고 정기적인 모임의 정도 등을 묻는 내용으로 Johnson (2001)의 7문항을 이용하여 측정하였다.

경력만족은 이제까지의 경력에서의 전반적인 성공 여부, 경력목표 달성 정도, 임금, 승진, 새로운 기술의 개발 등에 관한 만족으로 정의하고, Greenhaus 등(1990)이 개발한 5문항으로 측정하였다.

고용가능성(employability)은 현재 소속된 조직 밖에서 필요할 경우 자신의 고용이 보장될 기회를 느끼는 정도로 정의하고 Johnson(2001)의 5문항을 사용하였다. Johnson의 고용가능성은 프로티안 경력(Hall, 1996)과 무경계경력(Arthur & Rousseau, 1996) 이론에 기초하였다.

성별은 남자와 여자로 구분하였다.

3.2 표본의 선정 및 자료수집

본 연구에서는 국내에서 활동하고 있는 외국계 금융기관 종사자들을 표본으로 선정하였다. 표본 선정시에는 이직률과 조직내 남녀 구성원의 비율이 고려되었다. 인력채용전문기관인 Job Korea 사의 2001년 12월 자료에 의하면 정보통신 분야의 이직률이 30.13%로 가장 높았고 다음으로 사무직(28.60%), 기타 전문직(19.35%), 마케팅직(14.22%), 생산 기술직(7.70%)로 나타났다. 즉, IT업종의 이직률이 가장 높으나 여성의 비율이 낮아 사무직종을 연구 표본으로 결정하였다. 따라서 대표적인 사무직종이며 여성의 비율이 전통적으로 높은 금융기관을, 그중에서도 이직율이 높은 외국계 금융기관 종사자를 대상으로 하였다.

총 300부의 설문지를 21개의 미국 및 유럽계 은행에 배포하여 248부의 설문지를 회수하였다(회수율: 80%). 이중 불성실한 응답이나 중심화 경향이 두드러지는 설문지와 직장경력이 5년 미만인 응답자의 설문을 제외하고 최종적으로 201부를 분석에 사용하였다(최종 회수율 67%). 직장 경력이 5년 미만인 응답자의 설문을 분석에서 제외한 이유는 조직 구성원이 자신의 경력성공 정도를 평가하는 데 필요한 최소의 기간을 5년으로 보았기 때문이다(Wayne et al., 1999).

실증분석에 사용된 설문대상의 인구통계적 특성은 다음과 같다.

전체 표본은 총 201명이며 중 남자가 91명으로 45%, 여자는 110명으로 55%를 차지했다. 기혼이 157명이고 미혼은 43명이었다. 연령은 30세 미만이 11명, 30~39세가 189명으로 94%를 차지했고 40세 이상이 1명이며, 직급은 평직원이 7.9%, 대리 및 과장급이 28.3%, 차부장급이 45.7%, 이사급 이상이 17%를 차지했다. 국내 금융기관과는 달리 외국계 금융기관의 경우 연령에 비해 직급이 매우 높음을 알 수 있다. 직장경력은 5년에서 10년 미만이 48%, 11년이상 20년미만도 48%, 20년 이상은 4%로 나타났다. 학력은 고졸이 2명, 대졸이 135명, 대학원졸 이상도 64명이고 이직횟수는 옮긴 경험이 없는 경우가 23.3%이고 1~2회 정도의 이동은 48.7%, 3번은 17%, 4번 이상 이직을 경험한 사람도 11%에 달했다.

3.3 측정도구의 신뢰성 및 타당성

본 연구에서는 Nunnally(1978)가 제시한 측정 타당화(measurement validation) 과정을 바탕으로 측정도구의 신뢰성 및 타당성을 검증하였다.

〈표 1〉 요인분석 결과

요인 / 항목	성장욕구	정치적 행동성향	상사지원	비공식적 네트워크	경력만족	고용가능성
I-1	**.744**	-.028	.107	.029	.170	.074
I-2	**.745**	-.128	.056	.071	.191	.019
I-3	**.581**	.294	-.034	.049	.059	.180
I-4	**.577**	-.019	.049	.139	-.075	.250
I-5	**.648**	.282	.076	.082	.207	.250
II-1	..179	**.630**	.096	.023	.084	.208
II-2	.113	**.706**	-.030	.287	.130	.141
II-3	.087	**.720**	.118	.069	.256	-.032
II-4	-.161	**.727**	.147	-.065	.037	.090
II-5	.038	**.701**	.273	.055	.164	-.031
III-1	.024	.032	**.795**	.127	.044	.147
III-2	.046	.248	**.609**	.360	.145	.144
III-3	-.035	.059	**.809**	.181	.103	.116
III-4	.238	.139	**.695**	.124	.244	.012
III-5	-.023.	.060	**.831**	-.042	.059	.020
III-6	.122	.105	**.839**	.023	.118	.039
IV-1	.270	.108	.280	**.583**	-.052	.053
IV-2	.108	.224	.214	**.663**	.237	.169
IV-3	.015	-.127	.031	**.700**	.053	-.126
IV-4	-.078	.225	.213	**.590**	.302	.182
IV-5	.133	.059	-.013	**.612**	.075	.301
V-1	.127	.162	.099	.170	**.701**	.346
V-2	.053	.124	.108	.143	**.788**	.213
V-3	.042	.191	.071	.042	**.765**	.030
V-4	.149	.066	.229	.072	**.692**	.285
V-5	.171	.060	.151	.105	**.786**	.289
VI-1	.228	.139	.142	.061	.373	**.728**
VI-2	.165	.091	.127	.091	.274	**.813**
VI-3	.263	.072	.091	.115	.372	**.711**
VI-4	.159	.126	.099	.135	.142	**.812**
아이겐값	8.747	3.053	2.233	1.911	1.656	1.332
설명비율(%)	29.157	10.176	7.443	6.369	5.519	4.440
누적설명비율(%)	29.157	39.333	46.776	53.145	58.664	63.104

정화절차를 실시하였으나 제거하였을 때 신뢰도가 상승하는 항목이 없어 모든 항목이 분석에 사용되었다. 제거되지 않은 측정항목에 대해서 탐색적 요인분석을 실시한 결과도 제거되는 문항은 없었다. 측정도구로서 사용된 설문 항목들이 어느 정도의 일관성을 지니고 있는지를 밝혀내기 위해 내적 일관성을 측정한 결과 Cronbach's α값이 경력만족 .8766, 고용가능성 .8735, 성장욕구 .7624, 정치적 행동성향 .7915, 상사지원 .8932, 비공식적 네트워크의 크기 .7756로 신뢰도 계수가 비교적 높게 나타났다.

본 연구에서 사용된 38개의 변수들에 대해 구성개념의 판별타당성 확보를 위하여 주성분 요인분석(principal component factor analysis)을 실시하였다. 우선 1차적인 요인분석을 통해 요인적재치가 낮게 나타나거나 의미가 없게 묶인 항목 4문항(정치적 행동성향(1), 비공식적 네트워크 크기(2), 고용가능성(1))을 제외하고, 나머지 30 문항에 대한 요인분석을 2차적으로 실시하였다.

Ⅳ. 가설의 검증

〈표 2〉 관련변수간 평균, 표준편차, 상관관계

변수	평균	표준편차	고용가능성	경력만족	성장욕구	정치적행동	상사지원	네트워크지원	성별	결혼여부	연령	직장경력	학력	이직횟수	직급
1 고용가능성	3.37	.72	1.00	(.9012)											
2 경력만족	3.12	.69	.583**	1.00	(.8766)										
3 성장욕구	3.94	.51	.503**	.334**	1.00	(.7624)									
4. 정치적 행동성향	2.95	.63	.308**	.352**	.208**	1.00	(.7917)								
5. 상사지원	3.25	.67	.341**	.400**	.224**	.359**	1.00	(.8932)							
6 비공식적 네트워크 크기	3.38	.54	.384**	.374**	.297**	.281**	.418**	1.00	(.7139)						
7. 성별	..55	.50	-.163*	-.270**	-.136	-232**	-.151*	-.153*	1.00						
8. 결혼여부	.22	.41	.001	-.128	.078	-.087	.000	-.053	.185**	1.00					
9. 연령	2.17	.51	-.070	.112	.048	.109	.002	.199**	-.130	-.246**	1.00				
10. 직장경력	2.55	.56	-.109	.088	-.055	.066	-.013	.123	.005	-.165*	.559**	1.00			
11. 학력	3.26	.58	.184**	.102	.234**	-.010	.088	.050	-.130	-.051	.156*	.020	1.00		
12. 이직횟수	2.65	1.30	.109	.216**	.075	.076	.031	.125	-.075	-.004	.201**	.120	.034	1.00	
13. 직급	2.73	.84	.284**	.368**	.257**	.157*	.072	.243**	-.365**	-.240**	.479**	.464**	.361**	.210**	1.00

주1) *: p<.05, **: p<.01

주2) ( )의 값은 Cronbach's alpha 값을 의미함.

주3) 인구통계학적 변수를 제외한 모든 변수는 5점 척도로 측정함.

주4) 코딩 정보

성별: 0=남성 1=여성
결혼여부: 0=기혼 1=미혼
연령: 1=30세 미만 2=30-39세 3=40-49세 4=50세 이상
직장경력: 1=5년 미만 2=5-10년 3=11-20년 4=20년 이상
학력: 1=고졸 2=전문대졸 3=대졸 4=대학원졸
이직횟수: 1=옮긴적 없음 2=1번 3=2번 4=3번 5=4번 이상
직급: 1=평직원 2=대리, 과장 3=차, 부장 4=이사급 이상

가설 검증에 앞서 본 연구에서 다루고 있는 제 변수들의 평균 및 표준편차와 각 변수간 상관관계를 파악하기 위하여 기술통계량 분석과 상관관계 분석을 실시하였다.

개인특성 및 사회적 자본과 경력성공과의 관계를 검증하기 위해 계층회귀분석을 실시하였으며, 방식은 독립변수들을 동시에 투입하는 방식(enter)을 이용하였다.

인구통계 변수별 경력만족의 수준차이에 대한 일원분산분석을 실시한 결과 결혼여부, 연령, 직장경력, 학력, 이직횟수, 직급 모두 집단별로 경력만족에 유의한 차이가 존재하였다. 따라서 본 연구에서 상정한 독립변수가 경력만족에 미치는 영향력을 명확하게 보기 위해 인구통계 변수들을 통제하였다.

4.1 개인특성 및 사회적 자본과 경력만족과의 관계

〈표 3〉에서 보는 바와 같이 성장욕구, 정치적 행동성향은 95% 신뢰수준에서, 상사지원은 99% 신뢰수준 하에서 통계적으로 유의하나 비공식적 네트워크의 크기는 유의하지 않은 것으로 나타났다. 경력만족에 영향을 미치는 독립변수의 영향력의 순은 상사지원이 .199로 가장 크고 성장욕구, 정치적 행동성향 순으로 나타났다.

변수들의 설명력 R^2는 .351로 회귀식이 경력만족의 총 분산의 35.1%를 설명하는 것으로 나타났다. 이는 인구통계적 변수만을 회귀식에 투입하였을 때 (R^2= .172)보다 설명력이 17.9% 증가한 것으로 설명력의 증분은 .01 유의수준에서 통계적으로 유

〈표 3〉 경력만족에 대한 개인특성 및 사회적 자본의 영향 분석

종속변수 : 경력만족				
모형	모델1		모델2	
	Beta	Std. Error	Beta	Std. Error
통제변수:				
(Constant)		.378		.502
결혼여부	-.057	.117	-.069	.106
연령	-.117	.120	-.123	.108
직장경력	-.084	.104	-.036	.094
학력	.013	.091	.027	.082
이직횟수	.145*	.037	.125*	.033
직급	.414**	.070	.288**	.066
독립변수:				
성장욕구			.169*	.094
정치적 행동성향			.142*	.075
상사지원			.199**	.075
비공식적 네트워크 크기			.135	.093
R^2	.172		.351	
Adjusted R^2	.143		.313	
$\triangle R^2$			.179	

주) *: p<.05, **: p<.01

의하였다. 따라서 가설 2-1, 3-1은 지지되었다. 성장욕구는 경력만족에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 가설을 설정하였으나 연구결과 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 1-1은 기각되었다.

4.2 개인특성 및 사회적 자본과 고용가능성과의 관계

〈표 4〉에서 보는 바와 같이 고용가능성에 대하여 성장욕구와 비공식적 네트워크 크기의 영향력은 99% 신뢰수준 하에서, 정치적 행동성향은 95% 신뢰수준 하에서 통계적으로 유의하나 상사지원은 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 고용가능성에 영향을 미치는 독립변수의 영향력의 순은 성장욕구가 .289로 가장 크고 비공식적 네트워크가 .194, 정치적 행동 성향이 .137로 나타났다.

변수들의 설명력 R^2는 .421로 회귀식이 경력만족의 총 분산의 42.1%를 설명하는 것으로 나타났다. 이는 인구통계적 변수만을 회귀식에 투입하였을 때(R^2= .199)보다 설명력이 22.2% 증가한 것으로 설명력의 증분은 .01 유의수준에서 통계적으로 유의하였다. 따라서 가설 1-2, 2-2, 4-2는 지지되고 가설 3-2는 기각되었다.

4.3 개인특성 및 사회적 자본과 경력만족간의 성별의 조절효과

성별이 경력성공의 선행요인과 경력성공과의 관계를 조절하는지를 검증하기 위해 다중회귀분석을

〈표 4〉 고용가능성에 대한 개인특성 및 사회적 지원의 영향 분석

종속변수 : 고용가능성				
모 형	모델1		모델2	
	Beta	Std. Error	Beta	Std. Error
독립변수				
(Constant)		.398		.508
결혼여부	.012	.123	-.017	.107
연령	-.211*	.126	-.226**	.110
직장경력	-.221*	.109	-.154*	.095
학력	.047	.096	.028	.083
이직횟수	.078	.039	.052	.034
직급	.452**	.074	.282**	.066
독립변수				
성장욕구			.289**	.095
정치적 행동 성향			.137*	.075
상사지원			.100	.076
비공식적 네트워크 크기			.194**	.094
R^2	.199		.421	
Adjusted R^2	.171		.387	
$\triangle R^2$			.222	

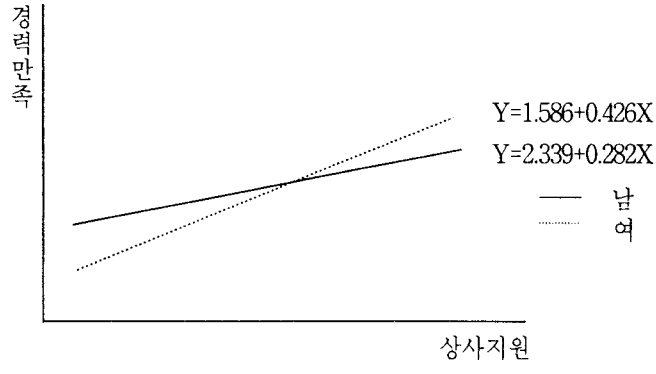
주) *: p<.05, **: p<.01

〈표 5〉 경력만족에 대한 성별의 조절효과 분석

종속변수 : 경력만족				
독립변수	모델3		모델4	
	Beta	Std. Error	Beta	Std. Error
(Constant)		.507		.728
결혼여부	-.063	.107	-.054	.107
연령	-.120	.109	-.102	.111
직장경력	-.022	.096	-.037	.096
학력	-.023	.083	-.037	.083
이직횟수	.127	.033	.116	.033
직급	.261**	.070	.266**	.072
성장욕구	.173*	.094	.210*	.141
정치적 행동 성향	.132	.076	.125	.119
상사지원	.196**	.075	-.002	.121
비공식적 네트워크 형성	.134	.093	.207	.149
성별	-.063	.095	-.379	.829
성장욕구*성별			-.106	.183
정치적 행동성향*성별			.005	.159
상사지원*성별			.834**	.156
네트워크 크기*성별			-.407	.187
R^2	.355		.374	
Adjusted R^2	.312		.317	
ΔR^2			.019	

주) *: p<.05, **: p<.01

〈그림 2〉 상사지원과 경력만족간 성별의 조절효과



실시하였다.

경력만족에 관한 성별의 조절효과를 검증하기 위해 6개의 통제변수와 개인특성, 사회적 자본 변수, 독립변수와 조절변수인 성별과의 상호작용항을 독립변수로 동시에 투입하는 방식으로 다중회귀분석을 실시한 결과 경력만족의 37.4%를 설명하는 것으로 나타났다. 〈표 5〉에서 알 수 있듯이 상사지원만이 경력만족에 미치는 영향이 성별에 따른 조절효과가 있는 것으로 성별에 따른 영향력을 추후 분석하였다. 〈그림 2〉에서 볼 수 있듯이 여성은 남성보다 상사의 지원이 있는 경우 자신의 경력에 더 만족하는 것으로 나타나 가설 7-1은 지지되었다.

4.4 개인특성 및 사회적 자본과 고용가능성간의 성별의 조절효과

고용가능성에 관한 성별의 조절효과를 검증하기 위해 통제변수와 독립변수, 독립변수와 성별과의 상호작용항을 동시에 투입하는 방식으로 다중회귀분석을 실시한 결과 고용가능성의 45.1%를 설명하는 것으로 나타났다. 〈표 6〉에서 알 수 있듯이 상사지원과 비공식적 네트워크의 크기가 고용가능

〈표 6〉 고용가능성에 대한 회귀분석 결과 및 성별의 조절효과 분석

종속변수 : 고용가능성				
독립변수	모델3		모델4	
	Beta	Std. Error	Beta	Std. Error
(Constant)		.513		.729
결혼여부	-.023	.108	-.015	.107
연령	-.229**	.110	-.213**	.112
직장경력	-.169*	.097	-.188*	.096
학력	.023	.084	.010	.083
이직횟수	.050	.034	.046	.033
직급	.310**	.071	.326**	.072
성장욕구	.285**	.095	.264**	.141
정치적 행동성향	.148**	.077	.114	.119
상사지원	.104	.076	-.070	.121
비공식적 네트워크 크기	.194**	.094	.392**	.149
성별	.065	.096	.026	.831
성장욕구*성별			.200	.184
정치적 행동성향*성별			.136	.160
상사지원*성별			.752*	.156
네트워크 크기*성별			-1.037*	.188
R^2	.424		.451	
Adjusted R^2	.387		.401	
$\triangle R^2$			.027	

주) *: p<.05, **: p<.01

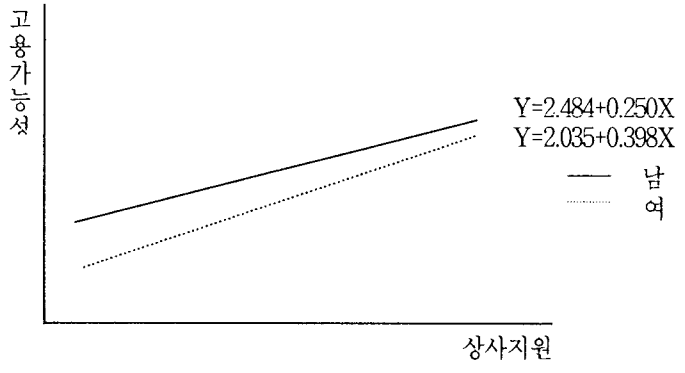
성에 미치는 영향이 성별에 따라 차이가 있는 것으로 나타나 성별의 영향력을 추후 분석한 결과는 다음과 같다.

〈그림 3〉에서 제시되었듯이 여성의 경우 상사의 지원이 있는 경우 남성보다 고용가능성을 더 높게 인지하는 것으로 나타나 가설 7-2가 지지되었다. 전체적으로 여성의 고용가능성 인지가 남성보다 낮은 것으로 나타났으나 상사지원이 증가할수록 남성과 여성의 고용가능성 인지의 차이가 줄어들고 있는 것으로 나타났다.

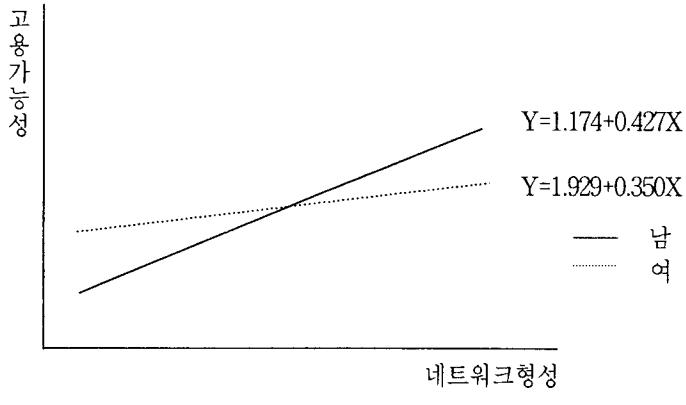
다음은 비공식적 네트워크의 크기와 고용가능성 간의 성별의 조절효과를 살펴보았다.

〈그림 4〉에서 나타나듯이, 분석 결과 남성의 경우 네트워크 지원은 고용가능성에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 여성의 경우는 네트워크의 크기가 고용가능성에 다소 긍정적인 영향을 미치나 비공식적 네트워크의 크기가 고용가능성 인지에는 거의 영향을 미치지 않는 것을 알 수 있다.

〈그림 3〉 상사지원과 고용가능성간 관계에 대한 성별의 조절효과



〈그림 4〉 비공식적 네트워크와 고용가능성간 성별의 조절효과



V. 토의 및 결론

경력성공이 조직 내에서의 승진속도나 임금에 의해 평가되었던 과거와 달리 최근에는 개인의 주관적이고 심리적인 만족이 경력성공을 평가하는 새로운 기준이 되고 있다(Nabi, 2001). 이는 조직구조 등의 변화로 인해 과거처럼 고속 승진이 가능하지 않을 뿐 아니라 종신고용을 보장받을 수 없게 됨에 따라 조직 내에서의 승진, 임금 등 객관적인 기준만으로 경력성공을 평가하기가 어려워졌기 때문이다. 또한 노동시장의 개방으로 조직간의 이동이 자유로워진 오늘날 재고용 가능성은 과거 종신고용을 대체할 수 있는 심리적인 안정을 조직구성원들에게 제공하고 있다. 이에 본 연구는 주관적 경력성공을 경력만족과 고용가능성으로 간주하고 개인특성과 사회적 자본을 독립변수로 상정하여 이들이 주관적 경력성공에 미치는 영향을 살펴보았다. 연구결과 경력만족에 영향을 미치는 요인으로는 성장욕구, 정치적 행동성향, 상사지원으로 나타났다. 이 중 상사지원이 경력만족에 가장 크게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 고용가능성에 영향을 미치는 요인으로는 성장욕구, 정치적 행동성향, 비공식적 네트워크의 크기이며 성장욕구가 매우 유의한 변수로 나타났다.

성장욕구는 선행연구에서는 경력만족에 부(-)의 영향을 미쳤으나((Judge et al., 1995; Wayne et al., 1999; Seibert & Kraimer, 2001) 본 연구에서는 경력만족과 고용가능성 모두에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 이는 본 연구 표본이 업무 성과에 준하여 보상이 이루어지는 외국계 금융기관이므로 성장욕구가 강한 이들이 자신의 노력에 준하는 보상을 받았기에 경력에 만족하는 결과가 나온 것으로 보인다. 성장욕구가 고용가능성에도 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타난 점을 볼 때 성장욕구가 큰 사람들은 노동시장에서 자신의 가치를 높게 인지함을 알 수 있다. 따라서 조직간의 이동이 자유로워진 오늘날 기업은 성장욕구가 강한 구성원을 계속 유지하고 그들이 최대의 성과를 낼 수 있는 기업 분위기를 조성해야 한다. 또한 구조조정 및 조기퇴직 등의 과정에서 성장욕구가 강한 우수한 인재를 잃지 않기 위한 노력도 요구된다.

조직 구성원의 정치적 행동성향과 관련해서 본 연구에서는 정치적 행동성향이 경력만족과 고용가능성 모두에 유의한 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조직은 점점 성격상 사회적(social)이 되어 조직구성원들은 다른 사람들과의 관계를 조정하고 고객과 직접 대화하고 협상하는 등의 업무가 증가하였다. 따라서 조직 내외에서 다양한 사람들과 관계를 형성하고 유지해야만 하는 관리자들에게 정치적 성향은 경력성공에 중요한 요인임을 알 수 있다.

상사지원은 경력만족에, 비공식적 네트워크의 크기는 고용가능성에 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조직에서 상사의 지원을 많이 받은 구성원은 승진이나 임금 인상 시 높은 평가를 받으므로 경력만족을 높게 인지하지만, 직장 이동에는 상사의 지원이 영향을 미치지 않음을 알 수 있다. 이에 반해 비공식적 네트워크는 고용가능성에만 유의한 정의 영향을 미쳤다. 큰 네트워크을 가진 사람은 다양한 정보를 통해 이직 기회 뿐 아니라 직장을 이동하는데 도움을 받으므로 고용가능성을 높게 인지하는 것으로 판단된다.

여성의 사회진출이 활발해지면서 여성의 경력성공에 대한 관심이 증가함에 따라 개인특성 및 사회적 자본이 주관적 경력성공에 미치는 영향을 성별

에 따라 조절되는지를 살펴보았다. 연구 결과 상사지원이 경력만족에 미치는 영향과 상사지원과 비공식적 네트워크가 고용가능성에 미치는 영향은 성별에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다.

개인특성(성장욕구, 정치적 행동성향)과 경력만족, 고용가능성간에는 성별에 따른 차이가 없는 것으로 나타났다. 이 결과는 본 연구 표본의 특성이 남성과 여성 간에 큰 차이를 보이지 않는데 기인하는 것으로 보인다. Melamed & Bozionelos (1992)의 연구에서는 일반인을 대상으로 한 연구에서는 남성과 여성간의 개인특성에는 차이가 존재하지만, 관리자일 경우에는 성별에 따른 성격상의 차이가 명백하지 않다고 하였다. 강혜련(1998)도 여성은 직급이 높아질수록 남성적인 성격특성 및 업무태도를 보인다고 하였다. 본 연구 표본의 여성은 대부분 고학력자로 성장욕구가 높을 뿐 아니라 5년 이상의 경력자로 직장생활에 적응하지 못해 직장을 떠난 여성은 이미 제외된 표본이라 할 수 있다. 따라서 남성과 유사한 개인특성을 보이는 것으로 판단된다.

그러나 여성의 경우 상사의 지원을 받을 경우 자신의 경력에 더 만족할 뿐 아니라 고용가능성도 높게 인지하는 것으로 나타났다. 미국 창의적 리더십 센터(Center for Creative Leadership)에서는 여성 간부들의 성공요인 중 첫 번째 요인으로 '위로부터의 지원'을 꼽았다. 성공한 여성관리자는 회사의 고위 간부 가운데 멘토를 가지고 있는 경우가 많다는 것이다. 국내 기업의 경우 상급 관리자의 대부분이 남성으로 이들은 아무리 능력이 있다고 할지라도 여성보다는 남자 부하를 지원하는 경향이 있다. 따라서 상사의 지원을 받는 여성의 경우 자신의 경력에 만족하는 정도가 높고 상사의 지원을 통해 직장생활에 대한 자신감을 갖게 되어 고용가능성도 높게 인지하는 것으로 판단된다.

비공식적 네트워크의 크기가 고용가능성에 미치는 영향도 성별에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다. 비공식적 네트워크의 경우 남성은 고용가능성에 정의 영향을 미치나 여성의 경우는 비공식적 네트워크이 크다고 해서 고용가능성을 크게 인지하지 않는 것으로 나타났다. 이는 여성들이 네트워크를 자신의 성공을 위한 수단으로 이용하기 보다는 직장생활에서의 만족감이나 심리적 지원을 얻는데 활용하는 것으로 판단된다.

본 연구의 실무적 시사점을 살펴보면 첫째, 조직구성원들의 경력성공에 관한 국내 연구가 미미한 상황에서 본 연구는 경력성공에 대한 연구라는 측면과 최근의 변화한 경력개념, 즉 프로티안 또는 무경계 경력 개념을 반영하여 경력성공을 실증 연구했다는 점에서 연구의 의의를 찾을 수 있다. 과거 대부분의 경력성공 연구가 객관적 경력성공 연구에 중점을 둔 반면 본 연구는 최근의 고용관계 및 사람들의 가치관의 변화를 반영하여 심리적인 성공, 즉 경력만족과 고용가능성으로 경력성공을 측정하였다. 특히 경력성공의 한 변수인 고용가능성은 실증연구가 거의 이루어지지 않았으므로 본 연구가 경력성공 연구의 폭을 넓히는 계기를 마련하였다는 점에서 의의를 찾을 수 있다.

둘째, 과거 인구통계 변수나 인적자본 변수에 초점을 두어 객관적 경력성공에 영향을 미치는 요인을 밝히는 연구는 활발하였으나 주관적 경력성공, 특히 고용가능성에 영향을 미치는 요인을 밝히는 실증연구는 거의 없었다. 본 연구에서는 경력성공과 관련되어 산발적으로 다루어지던 변수들을 주관적 경력성공에 맞게 개인특성과 사회적 자본으로 압축하여 경력성공을 예측했다는 데 의의가 있다고 본다.

셋째, 조직이 네트워크 구조를 취하면서 조직 구성원들이 조직 내·외와의 관계를 통해 다양한 정보와 자원을 얻는 것이 점차 중요해짐에 따라 본 연구에서 비공식적 네트워크의 지원과 경력만족, 고용가능성간의 관계를 살펴보았다는데 의의가 있다. 오늘날 조직 내·외의 다양한 네트워크를 통해 정보와 자원을 얻을 수 있는 능력이 경력성공에 상당히 중요하게 되었으므로, 구성원들은 자신의 네트워크를 형성하는데 좀 더 적극적인 관심을 보일 필요가 있음을 시사한다.

넷째, 이전의 경력성공 연구가 남성의 경력성공 모델을 구축하는데 주력하였으나, 본 연구에서는 여성과 남성 표본을 유사한 비율로 추출하여 성별에 따라 경력성공에 영향을 미치는 변수와 경력성공간의 관계에 차이가 있는지를 살펴보았다. 최근 여성의 경제 참여율 증가로 여성 인력을 효율적으로 활용하여 기업의 경쟁력을 제고하려는 기업들이 급증하고 있다. 우리나라는 아직도 여성과 남성간에는 개인특성, 능력 등에서 큰 차이가 있는 것으로 인식하기 때문에 많은 기업들은 여성 인력관리 프로그램을 남성과 별개로 운영하고 있다. 그러나 본 연구는 관리자급의 여성은 남성과 유사한 특성을 보이나 그들이 받는 사회적 지원에 따라 주관적으로 인지하는 경력성공에 차이가 있음을 보여준다. 따라서 조직은 여성들에 대한 조직차원에서의 지원여부가 여성의 경력성공에 영향을 미침을 인식하고 여성인력에 다양한 지원을 하는 것이 필요하다고 사료된다.

이상과 같은 논의와 시사점에도 불구하고 본 연구에는 몇 가지의 한계가 있으며 이에 따른 향후 연구방향은 다음과 같다. 우선 본 연구는 국내 외국계 금융기관에서 근무하는 조직 구성원을 대상으로 표본을 추출하였다. 연구표본에서 여성이 남성보다 더 많은 비율을 차지하고 있어 조직내 남자의 비율이 높은 우리나라의 대부분의 금융기관 및 제조업들과는 다른 인구통계학적 구성을 띄고 있다. 따라서 추후 연구에서는 다른 조직으로 연구를 확대하여 경력성공의 요인을 밝히는 연구가 필요하다고 본다. 특히 제조업의 경우는 서비스업과 달리 여성의 수가 적고 조직 문화도 다른 특성을 보이므로 경력성공에 영향을 미치는 요인에 차이가 있을 것으로 예상된다.

둘째, 이제까지의 경력성공 연구의 대부분은 객관적, 주관적 경력성공으로 나뉘어 이들에 영향을 미치는 요인을 밝히는 연구였다. 그러나 지금까지 진행된 경력성공 연구들이 오늘날 사람들이 생각하는 경력성공의 의미를 모두 반영하였는지는 알 수 없다. 급격하게 변화하는 환경, 조직 구성원들의 가치관의 변화 등으로 경력성공을 평가하는 기준이 과거와 다를 수 있으므로, 오늘날의 사람들이 생각하는 경력성공의 정의에 대한 탐색적 연구가 요구된다.

셋째, 본 연구는 방법론적인 측면에서 자기보고(self-reporting) 방식의 설문지 조사방법을 사용하였기 때문에 동일방법에 의한 분산(common method variance)의 가능성을 배제할 수 없다. 따라서 앞으로는 설문지 이외의 조사 방식이 병행될 필요성이 있겠다.

마지막으로, 이제까지의 경력성공 연구의 대부분이 개인차원에서 이루어졌는데, 실질적으로 자신의 경력에서 성공적인 사람들이 조직의 발전에도 기여할 수 있는지에 대한 추후 연구가 요구된다. 특히 오늘날과 같이 조직 간의 이동이 활발한 상황에서 조직차원에서 우수한 인력을 지속적으로 선발하고 유지하기 위해서 경력성공을 조직몰입이나 직무몰입으로 이어질 수 있게 하는 방안에 관한 연구가 필요하다고 판단된다.

참고문헌

강혜련 (1995), 기업 인력정책의 새로운 패러다임: 여성 인력의 전략적 활용, **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 8(1), pp. 1-14.

강혜련 (1998), 리더십과 조직적응: 남녀 관리자의 비교 연구, **인사·조직연구**, 6(2), pp. 81-123.

김성국 (1998), 여성관리자의 "Glass Ceiling" 현상에 대한 연구, **인사관리연**」, 22(1), pp. 205-230.

이규만 (1999), 문화적 가치관과 개인적 특성이 상사-부하간 교환관계 및 조직행동 유형에 미치는 영향에 관한 연구, **서강대 박사학위논문**.

Adler, N. J. (1993), "An international perspective on the barriers to the advancement of women mangers," *Applied Psychology: An International Review*, Vol. 42, No. 4, pp. 289-300.

Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996), *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. New York: Oxford University Press.

Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (1989), "Generating new directions in career theory: the case for a transdisciplinary approach". In M. B. Arthur, D. T. Hall, & B. S. Lawrence(Eds.), *Handbook of career theory* (pp. 7-25). Cambridge: Cambridge University Press.

Aryee S., Chay Y. W., & Tan H. H. (1994), "An examination of the antecedents of subjective career success among a managerial sample in Singapore," *Human Relations*, Vol. 47, No. 5, pp. 487-509.

Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991), "The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis," *Personnel Psychology*, Vol. 44, pp.1-26.

Blumberg, M. & Pringle, C. (1982), "The Missing opportunity in organizational research: Some implications for a theory of work performance," *Academy of Management Journal*, Vol. 29, pp. 327-343.

Brass, D. (1985), "Men's and women's networks: A study of interaction patterns and influence in an organization," *Academy of Management Journal*, Vol. 28, pp. 327-343.

Brenner, O. C. (1982), "Relationship of education to sex, managerial status, and managerial stereotype," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 67, No. 3, pp.380-383.

Brenner, O. C., & Greenhaus, J. H. (1979), "Managerial status, sex and selected personality characteristics," *Journal of Management*, Vol. 5, pp.107-113.

Cannings, K., & Montmarquette, C. (1991), "Managerial momentum: A simultaneous model of the career progress of male and female managers," *Industrial and Labor Relations Review*, 44(2), 212-228.

Carbonell, J. L. (1984), "Sex roles and leadership revisited," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 69, pp. 44-49.

Chao, G. T., Walz, P. M., & Gardner, P. D. (1992), "Formal and informal mentorships: A comparison on mentoring functions and contrast with nonmentored counterparts," *Personnel Psychology*, Vol. 45, pp. 619-636.

Collins, N. (1983), *Professional women and their mentors*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Derr, C. B. (1986), *Managing the new careerist: The diverse career success orientations of today's workers*, San Francisco: Jossey-

Bass.

Dreher, G. F. & Bretz, R. D. (1991), "Cognitive ability and career attainment: Moderating effects of early career success," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 76, No. 3, pp. 392-397.

Dreher, G. F., & Dougherty, T. W., & Whitely, B. (1989), "Influence tactics and salary attainment: A gender-specific analysis," *Sex Roles*, Vol. 20, pp.535-550.

Feldman, D. C. (1989), "Careers in organizations: recent trends and future directions," *Journal of Management*, Vol. 15, pp. 135- 156.

Ferris G. R. & Judge, T. M. (1991), "Personnel/human resources management: A political influence perspective," *Journal of Management*, Vol, 17., No. 2, pp. 447-488.

Ferris, G. R., Perrewe, P. L., Anthony, W. P., & Gilmore, D. C. (2000), "Political skills at work," *Organizational Dynamics*, Vol. 28, No. 4, pp. 25-37.

Granovetter, M. (1973), "The strength of weak ties," *American Journal of Sociology*, Vol. 78, pp. 1360-1380

Granovetter, M. (1985), "Economic action and social structure: The problem of embeddedness," *American Journal of Sociology*, Vol. 91, pp. 481-510.

Greenhaus, J. H., & Cailanan, G. A. (1994), *Career management*, Forth Worth, TX: The Dryden Press.

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*, Vol. 33, pp. 4-86.

Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1976), "Motivation through the design of work: Test of a theory," *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 16, pp. 250-279.

Howard, A. & Bray, D. W. (1990), "Predictions of managerial career success over time: Lessons from the management process study". In K. E. Clark & M. B. Clark (Eds.), *Measures of Leadership* (pp. 113-130). West Orange, NJ: Leadership Library of America.

Ibarra, H. (1993), "Personal networks of women and minorities in management: a conceptual framework," *Academy of management review*, Vol. 18, No. 1, pp.56-87.

Johnson C. D. (2001), "*In search of traditional and comtemporary career success*". The University of Georgia.

Judge T. A. & Bretz, R. D. (1994), "Political influence behavior and career success," *Journal of Management*, Vol. 20, No. 1, pp. 43-65.

Judge T. A., Higgins C. A., Thoresen C. J., & Barrick M. R. (1999), "The Big Five personality traits, general mental ability, and career success across the life span," *Personnel Psychology*, Vol. 52.

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*, Vol. 48, pp. 485-519.

Kanter, R. M.,(1989), *When giants learn to dance* (pp. 298-319)". NY: Simon & Schuster Inc.

Keele, R.,(1986), "Mentoring or networking? Strong and weak ties in career development". In I. Moore (Ed.), *Not as far as you think: The realities of working women* (pp. 53-68).

Lexington, Mass.: Lexington Books.

Kirchmeyer C.,(1998), "Determinants of magerial career success: Evidence and explanation of nale/female differences," *Journal of Management*, Vol. 24, No. 6, pp.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*, Vol. 24, No. 2, pp. 342-260.

Kram, K. E. (1988), *Mentoring at work: Developmental relationships in organizational life* (2nd Ed.), University Press of America, London.

London, M. (1993), "Relationships between career motivation, empowerment and support for career development," *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 66, pp. 55-69.

Louis, M. R., Posner, B. Z., & Powell, G. N. (1983), "The availability and helpfulness of socialization practices," *Personnel Psychology*, Vol. 36, pp. 857-866.

Major, D. A., Kozlowski, S. W., Chao, G. T., & Gardner, P. D. (1995), "A longitudinal investigation of newcomer expectations, early socialization outcomes, and the moderating effects of role development factors," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 80, pp. 418-431.

Melamed, T. (1995), "Career success: The moderation effect of gender," *Journal of .Vocational Behavior*, Vol. 47, pp. 35-60.

Melamed, T., & Bozionelos, N. (1992), "Gender differences in the personality features of british managers," *Psychological Reports*, Vol. 71, pp.979-986.

Mintzberg, H. (1983), *Power in and around organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Nabi, G. R. (2001), "The Relationship between HRM, social support and subjective career success among men & women," *International Journal of Manpower*, Vol. 22, No. 5, pp. 457-474.

Noe, R. A. (1996), "Is career management related to employee development and performance?," *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 17, pp.119-133.

Nunnally J. C. (1978), *Psychometric Theory* (2nd Ed.). New York: McGraw-Hill Book Company.

Peters, L., O'Connor, E., & Rudolf, C. (1980), "Situational constraints and work outcomes: The influence of a frequently overlooked construct," *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 25, pp. 79-96.

Pfeffer, J. (1989), "A political perspective on careers: Interests, networks and environments". In M, B, Arthur, D. T. Hall and B. S. Lawrence (Eds.), *Handbook of Career Theory*. Cambridge University Press, Cambridge.

Podolny, J. M., & Baron, J. N.(1997), "Resources and relationships: Social networks and mobility in the workplace", American Sociological Review, Vol. 62, pp. 673-693.

Powell G. N., & Mainiero L. A. (1992), "Cross-currents in the river of time: Conceptualizing the complexities of women's careers," *Journal of Management*, Vol. 18, No. 2, pp.215-237.

Ragins, B. R., & Sundstrom, E. (1989), "Gender and power in organizations: A longitudinal perspective," *Psychological Bulletin*, Vol. 105, pp.51-88.

Raider, H. J. & Burt, R. S. (1996), "Boundaryless careers and social capital". In M. B. Arthur & D. M. Rousseau (Eds.), *The boundaryless career: A New employment principle for a new organizational era* (pp.187-200). New York: Oxford University Press.

Rosenbaum, J. E. (1984), *Career mobility in a Corporate Hierarchy*. Academic Press, Orlando FL.

Sachs, R., Chrisler, J. C., & Sloan-Devlin, A. (1992), "Biographic and personal characteristics of women in management," *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 41, pp.89-100.

Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999), "Proactive personality and career success," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 84, No. 3, pp. 416-427.

Seibert, S. E., & Kraimer, M. L. (2001), "The five-factor model of personality and career success," *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 58, pp. 1-21.

Sheridan, J. E., Slocum, J. W., Buda, R., & Thompson, R. C. (1990), "Effects of corporate sponsorship and departmental power on career tournament," *Academy of Management Journal*, Vol. 33, No. 3, pp. 578-602.

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*, Vol. 37, No. 4, pp. 899-931.

Wakabayashi, M., Graen, G., & Graen, M. (1988), "Japanese management progress: Mobility into middle management," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 73, pp. 217-227.

Wayne, S. J., & Ferris, G. R. (1990), "Influence tactics, affect and exchange quality in supervisor-subordinate interactions: A laboratory experiment and field study," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 75, No. 5, pp. 487-499.

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*, Vol. 20, pp. 577-595.

White, B. L., & Cooper, C. L. (1994), "The career development of successful women," *Proceedings of the British Psychological Society*, 2(2), August.

Whitely, W., Dougherty, T. W., & Dreher, G. F. (1991), "Relationship of career mentoring and socioeconomic origin to managers' and professionals' early career progress," *Academy of Management Journal*, Vol. 34, No. 2, 331-351.

Relationship of Personal Characteristics and Social Capital to Subjective Career Success: The Moderating Effect of Gender

Eunjoo Chang* · Kyungkyu Park**

Abstract

In the past, career success has been defined by the number of promotions, annual compensation or position level. So studies on career success have been focussed on finding factors affecting the objective career success. But as today's organizations no longer offer lifelong employment, individuals put stress on psychological satisfaction with his overall career and employability in the open labor market rather than rapid promotion or high compensation in an organization. That is, shift in employment contracts from relational to transactional infers a paradigm shift in career success. Therefore, in this study subjective career success was measured in terms of two dimensions: career satisfaction and employability.

Through literature review, personal characteristics(growth needs, political behavior disposition) and social capital(supervisor support, informal network) were chosen as the predictors of dependent variable, which were not given much attention before. So the first purpose of this research is to investigate how these affect the subjective career success. Second, seeing that highly-educated female workforce has been continuously increased, women's career is an important issue for female themselves and the organizations that employ women: therefore, gender was chosen as the moderating variable

To achieve the purpose of this research, data were collected in 21 American and European banks acting in Korea by questionnaire. Also the sample was restricted to individuals with more than 5 year working experiences, for individuals need to look back over their career. In order to test hypotheses, actually 201 samples were analyzed with multiple regression analysis.

* Associate Professor, Secretarial Administration Dept., Kyungin Women's College.
** Professor, Dept. of Business Adm., Sogang University.

Results is that growth needs, political behavior disposition and supervisor support had positive effects on career satisfaction and that the factors affecting employability were growth needs, political behavior disposition and informal network. Furthermore it was analyzed if gender moderates the relationship between independent variables and dependent variables. Gender moderated the relationships: supervisor support and career satisfaction, supervisor support and employability, informal network and employability. But gender did not moderate the relationship between personal characteristics and subjective career success.

The implications of this research may be summarized as follows. First, career success was defined by career satisfaction and employability, which reflect the change of employment contract, people's value, etc. Second, there was difference in factors that affect male's and female's career success: supervisor support and informal network did affect career satisfaction and employability differently between men and women. Therefore, organizations need to support women employees so that they can make the career success.

Key words: career success, employability, social capital.