

여성의 리더십역량이 직무 및 조직생활 만족, 경력경로 개발의지에 미치는 영향

Effect of the Career Women's Leadership Competences on the Job and Organization Life Satisfaction and the Willing to the Career Path Development

박민아

나이스 R&C 주식회사

Min-Ah Park(parkminah9@gmail.com)

요약

본 연구에서는 취업여성의 리더십역량과 조직생활만족, 경력경로개발의 관계를 살펴보고자 하였다. 선행 연구를 토대로 가설 및 연구모형을 설정하고 이를 검증하기 위하여 취업중인 여성 250명을 표본으로 추출하여 그들의 리더십역량이 직무 및 조직생활만족과 경력경로 개발의지 및 그 활동에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 실증조사를 수행하였다. 더불어 빈도분석, 기술통계 분석, 구조방정식모형구축 및 검증 등의 통계적 처리를 위하여 Spss15.0과 Amos7.0을 이용하였다.

연구의 주요 결과로서 여성의 리더십역량은 직무 및 조직생활만족과 경력경로 개발에 모두 긍정적인 영향을 주고 있음을 알 수 있었다. 특히, 여성의 경력경로개발의지를 촉진하는 데에는 직무 및 조직생활만족이 매개효과를 발휘하는 것으로 나타났다.

■ 중심어 : | 여성 | 경력 | 리더십역량 | 직무만족 | 경력경로 |

Abstract

This study on the (employment) women's leadership competencies was tested with career paths development and job and organizational life satisfaction. The hypotheses and research model were set based on previous studies. To the total 250 samples(employed and married women) were on survey about leadership competencies, career paths development, and job and organizational life satisfaction. And then, Frequency analysis, descriptive statistics, and structural equation modeling were carried out of the validity verification. Amos7.0 and Spss15.0 were used for statistical processing of results on surveys.

One of the major results in this study, the (employment) women's leadership competencies in both job and organizational life satisfaction and career paths development had positive influence. In particular, it was found that job and organizational life satisfaction was operated as a parameter into career paths development.

■ keyword : | Women | Career | Leadership Competency | Job Satisfaction | Career Paths |

I. 서론

경쟁우위와 전략분석에 대한 자원이론에 따르면 조직의 경쟁우위를 위한 기본 원천은 불확실하고 동태적인 상황 속에서 내부자원을 효과적으로 활용하는 능력이라고 한다. 이러한 내부자원의 핵심은 곧 인적자원 능력으로 해석할 수 있을 것이다. 지식정보산업 중심의 21세기 사회에서 요구되는 인적자원의 새로운 특성은 유연성, 창조성, 감성 및 창의적 의사결정 등으로 여성적인 면이 상대적으로 강하다. 여성은 조직의 창의력이나 변화노력, 팀워크, 그리고 재무업적을 향상시킬 수 있는 미개발된 가치 있는 주된 자원[1]으로 인식되고 있다. 따라서, 여성을 고용·능력개발·승진시키는 것은 조직의 성장을 위해 채택할 수 있는 유용한 전략이 될 수 있을 것이다. 우리나라의 경우, 여성의 사회적 지위나 경제력이 향상되었다는 평가와는 달리 성별 임금격차나 직종 분리 등 해결되지 않은 문제가 남아 있다(상용근로자 5인 이상의 전체산업에서 여성의 평균임금은 남성의 66.5%, 여성취업자의 77%가 여성 직종으로 분류되는 12개 직종에 종사[2]). 여성의 낮은 인적자본 수준과 성별 사회화의 차이가 여성의 직무기술, 교육, 업무경험 습득의 실패로 귀결된다는 점을 고려할 때, 여성인적자원의 개발·활용을 위해 오랫동안 지속되었던 개인 및 조직 내·외의 편견과 갈등을 극복하고 그들의 경제활동을 촉진하고 지속할 수 있는 구체적인 방안이 마련되어야 할 것이다.

본 연구는 여성 개인의 인적자원으로서의 발전과 조직내부자원으로서 공헌도를 높이기 위하여 개인과 조직사회가 나아가야 할 교육·훈련의 방향을 실증연구를 통하여 제시해 보고자 한다.

II. 이론적 배경

2.1 여성의 리더십역량

리더십은 더 이상 선택된 소수만의 전유물이 아니며, 학습이 가능하고 가르칠 수 있는 특질이다[3]. 여성의 사회참여가 필요불가결한 오늘날의 기업환경은 남성주

도에서 벗어나 여성 친화적 조직으로의 변화를 요구한다. 조직 내 여성의 역할이 부각되면서 조직구성원으로서 또 리더로서 요구되는 역량을 갖추기 위한 교육·훈련의 필요성이 커지고 있다. 하지만 기존의 리더십연구나 리더십역량연구는 남·여의 구분 없이 오히려 남성중심으로 이루어져 왔다.

본 연구에서는 선행연구[4]에서 제시하고 있는 여성에게 필요하며 더욱 효과적으로 영향력을 행사할 수 있는 여성의 리더십역량을 자기확신 역량, 커뮤니케이션 역량, 창조적 혁신역량, 임파워먼트 역량으로 구분하여 살펴보고자 한다. 조직생활을 수행하는 여성에게 요구되는 리더십역량으로 우선, 자기확신역량의 필요성을 들 수 있다. 여성으로서 조직생활에 가장 큰 걸림돌은 여성이 남성에 비해 조직생활에 부적격하다는 고정관념, 즉 편견일 것이다. 여성은 성장과정에서부터 집단놀이경험이 남성에 비해 상대적으로 적었으며, 성인이 된 후에도 남성과 달리 군대조직을 경험할 수 없었다. 이러한 경험의 부재는 상대적으로 남성보다 여성이 조직생활을 하는데 있어 더 많은 장애와 부딪히게 한다. 하지만, 사회생활을 하는 여성에게 부족한 것은 자신의 성공이나 성과에 대한 자기확신의 부족이다[5]. 자기확신의 부족은 스스로를 전통적 편견에 얽매이게 하여 조직생활이 어렵고 잠재능력은 물론 자신의 능력조차 제대로 발휘하지 못하게 하는 결과를 초래할 수 있다. 두 번째는 조직 내 여성의 커뮤니케이션 역량을 들 수 있다. 사회참여의 기회가 상대적으로 적었던 여성은 커뮤니케이션역량 측면에서도 남성과 비교되어 상대적으로 부족하게 보여 진다. 남성위주의 사회에서 남성과 여성의 커뮤니케이션 기술의 상이함은 인정하지 않은 채 이를 여성에게 부족한 역량으로 평가하곤 한다. 여성 또한 이를 극복하기 위하여 스스로 남성적 모습을 모방하려고 급급하기도 하였다[6]. 이제 여성스스로가 여성과 남성의 커뮤니케이션역량이 다름을 인정하고 단순히 남성의 커뮤니케이션역량을 모방하기 보다는 교육·훈련을 통하여 조직에서 요구되는 여성의 커뮤니케이션역량을 개발하고 갖추도록 해야 할 것이다[7]. 세 번째는 창조적 혁신역량이다. 조직에서 여성은 끊임없이 남성과 비교된다. 남성보다 더 우수한 역량을 갖춘 여

성이 많이 있음에도 불구하고 실수를 할 때마다 모든 여성이 다 그런 것처럼 동일시 취급되는 경우도 있다. 이러한 환경은 동등한 학력과 능력을 가진 남성에 비해 상대적으로 불리한 입장에 놓이게 하고 결국 여성에게 더 높은 성과와 노력을 요구하게 된다[3][7-9]. 곧 여성은 직장에서 남성과 동등한 인적자원으로 평가받기 위해서 남성보다 훨씬 더 노력해야 하고, 자신의 가치와 능력을 극대화할 수 있어야 한다. 특히, 여성이라는 편견 하에 벌어질 수 있는 제한된 생각과 행동을 하지 않도록 노력해야 하며 더불어 조직에서 정체되거나 뒤쳐지지 않기 위해서 생각을 키우는 훈련을 해야 할 것이다. 조직생활을 조직이라는 공동체에 소속되어 자신에게 주어진 역할 수행에 최선을 다하여 조직의 목표달성에 기여하는 것이라 정의할 때, 조직구성원에게는 무엇보다 지식의 힘이 요구되는 것이다. 또 여성이 조직에서 성공적으로 역할을 수행하기 위해서는 조직에 대한 지식도 필요하다. 이러한 지식은 사회적 판단력으로 사람을 이해하고 사람들 간의 사회적 시스템을 이해하는 역량을 가리킨다[10]. 자기역할과 조직의 관계를 바르게 이해하고 조직 내 다른 역할과는 어떤 관련성이 있는지 분명하게 파악할 수 있을 때 조직적인 사고능력은 향상되며 직무 및 조직생활만족이 또한 가능할 것이다. 네 번째로 여성에게 요구되는 리더십역량은 임파워먼트역량이다. 그동안 조직에서의 리더십은 타인이 나의 의지에 따르도록 영향력을 행사하는 권력, 힘으로 대표되었다. 하지만 오늘날의 리더십은 권력을 독점하는 것이 아니라 다른 구성원과 공유함으로써 동기를 유발하고 근로의욕을 고취해 시너지효과를 극대화함을 목적으로 한다. 즉 임파워먼트(권한부여, 권능부여)역량이 필요한 것이다. 이것은 지속적인 교육·훈련에 의해 개발될 수 있는 능력으로 지식·정보·힘에 대한 독점을 탈피하고 타인과 공유함으로써 얻을 수 있다. 여성은 타인의 감정이해, 보살핌, 대인관계의 민감성, 타인에 대한 배려, 집단이익중시, 개방성 등의 특성을 갖고 있다[11]. 여성 리더십 스타일의 특징은 다른 사람과의 관계와 필요를 채워주는 것에 집중한다[12]는 것이다. 또, 남성에 비해 더 참가적이거나 민주적 리더십유형을 사용하고 덜 독재적이며 덜 지시적이다[13]. 이는 임파워

먼트 역량이 남성보다 여성에게 더 잘 개발되고 활용될 수 있다는 것을 알게 한다.

여성은 자기확신 역량, 커뮤니케이션역량, 창조적 혁신 역량, 임파워먼트 역량 등의 차별화된 리더십역량을 갖추도록 노력하여 개인과 조직의 발전에 기여할 수 있어야 할 것이다.

2.2 여성의 직무 및 조직생활만족

우리나라 여성의 경제활동 참여패턴은 선진국의 거꾸로 된 U자 형태가 아닌 M자 형태를 띠고 있다. 노동시장으로의 진입이 상대적으로 쉬운 20대에 상승했다가 30대 이후 결혼, 육아 등의 이유로 퇴장, 다시 40대에 진입하면서 기존의 경력이 단절되거나 오히려 경력하락을 경험하면서 종종 경력과 무관한 직종으로 선회하게 된다. 이처럼 경력개발이 적극적으로 진행되지 못하는 데에는 결혼, 출산, 육아 등 여성 개인 환경의 변화뿐만 아니라 이를 유연히 이끌어 나갈 수 있도록 지원하는 조직 내·외적 환경의 영향도 무시할 수 없을 것이다.

본 연구에서는 여성의 직무 및 조직생활만족의 구성요인을 크게 직무 및 역할의 만족 그리고 조직에 대한 몰입으로 살펴보고자 한다. 직무만족이란 개인이 직무수행이나 직무평가를 통해 얻게 되는 유쾌함이나 좋은 정서 상태를 말한다[14]. 선행연구에서는 직무만족을 발전(승진에 대한 기회), 부가급부(휴가, 연금, 보험, 질병수당), 회사에 대한 자부심, 동료(유쾌하고 마음에 맞는 동료), 근무시간, 임금, 직무안전, 감독, 작업유형, 작업조건 등 10개 요소로 구성하여 남성과 여성의 차이를 제시하면서 각자에게 그 우선순위가 달라지며, 시간·연령·교육수준·이전 직업 등에 의해서도 변한다[15]고 지적하고 있다. 직무특성이론에 의하면 개인이 담당하고 있는 일의 성질에 따라 일에 흥미를 느껴 동기가 부여되고 직무에 만족하고 성과도 올릴 수 있지만, 그 반대의 직무를 담당하면 직무에 불만을 느끼고 일의 성과도 오르지 않으며 심지어는 그 조직을 이탈한다고 하였다.

직무 및 조직생활만족은 조직몰입의 정도로도 살펴질 수 있다. 조직몰입은 개인이 특정조직과 동일시하고, 공헌하는 것에 대한 상대적인 강도를 나타내는 것이다[16]. 즉 조직몰입은 조직의 목표와 가치에 대한 강한

신뢰와 수용, 조직을 위해 열심히 노력하고자 하는 의지, 조직의 구성원으로 남고자 하는 욕구인 것이다. 하지만 조직에서의 성역할에 대한 고정관념과 그로 인한 편견 및 열악한 근무환경, 가정생활과 직장생활 사이의 갈등, 비공식 네트워크로부터의 소외 및 그로 인한 낮은 정보접근성 등이 조직생활 장애요인으로 작용하면서 남성에 비하여 상대적으로 조직몰입의 정도가 낮아질 수 있다[8][17]고 한다.

조직사회는 여성이 직무 및 조직생활에 만족하고 지속적으로 역량을 발휘하여 조직성장을 이끄는 인적자원으로 자리매김할 수 있도록 지원할 수 있어야 할 것이다.

2.3 여성의 경력경로개발

새로운 기술의 발달로 기업의 구성원은 새로운 능력을 갖출 것을 요구받게 되고, 스스로도 경력에 대한 욕구를 충족시키는 노력이 필요하게 되었다[18]. 이러한 환경의 변화는 사람들의 가치관을 변화시켜 자기성장 과 능력개발을 위해 도전적으로 임하도록 하였고, 자기 만족을 가져오는 직무에 큰 관심을 갖게 하였다. 또한 자신의 경력계획을 스스로 세우고, 일, 가정 및 여가 사이의 균형을 취하려는 노력을 기울이기 시작하였다. 경력개발은 조직에서 개인이 세운 경력목표를 달성할 수 있도록 개인과 조직이 서로 노력해 가는 과정이다. 현대에는 종업원이 스스로 끊임없이 배워 나가고 환경의 변화에 따라 자신의 인생과 경력을 재조정할 수 있는 능력을 갖춘 경력으로 프로틴 경력(protean career)의 중요성 커지고 있다[19]. 즉 과거엔 경력을 임금, 권력 및 지위 등이 향상되면서 계속적으로 위로 승진해 나가는 과정으로 생각해왔다면 현대는 조직구조의 수평화로 인한 수직적 상승의 어려움을 해결하기 위해서도 경력패러다임의 변화가 필요하며, 경력은 일생을 통해 새로운 직업을 경험하고 학습해나가는 과정으로도 해석할 수 있다. 그런 의미에서 조직의 경력개발시스템에서 개인의 능력개발은 가장 중요한 부분이 되며, 종업원도 자신의 경력개발계획에 보다 많은 관심을 기울여야 한다[5]는 것이다.

국내 여성의 경력개발 관련 연구들은 여성인력의 경

력성향을 크게 경력지향과 가정지향으로 구분하고 있다[20]. 이는 남성과 달리 직업의 중요성에 대한 기대가 낮고, 사회생활을 하게 되기 까지 성장과정에서의 교육·훈련의 기회가 상대적으로 적어 자연적으로 취업의지가 낮아지거나 취업과정에서의 성차별 등으로 인하여 취업률이 낮아지는 데서 기인한다고 할 수 있다. 이는 남성과 여성 모두에게 동일한 경력전략은 효과적이지 않음[8]이 선행연구에서도 이미 입증되어 왔다. 성별의 차를 고려한 경력개발과정과 방법에 대한 연구뿐만 아니라 여성 스스로 자신에게 맞는 경력개발 계획에 더욱더 관심을 기울여야 할 것이다.

III. 연구가설

본 연구에서는 여성의 '리더십역량'과 '직무 및 조직생활만족', '경력경로 개발의지'와의 관계를 살펴보고자 한다. 여성에게 필요하며 조직에서 더욱 효과적으로 영향력을 행사할 수 있는 여성의 리더십역량을 자기혁신 역량, 커뮤니케이션 역량, 창조적 혁신역량, 임파워먼트 역량으로 구성하였으며, 이러한 여성의 리더십역량 정도가 여성의 직무 및 조직생활만족에 어떻게 영향을 주는지를 살펴 볼 것이다. 또한 경력단절로 인한 기회비용의 생성을 막고 여성의 경력경로개발을 촉진할 수 있는 요소로서 리더십역량과 직무 및 조직생활만족의 영향을 알아보하고자 한다.

3.1 여성의 리더십역량과 직무 및 조직생활만족의 관계

“고학력 경력단절 여성의 직업능력개발과 재취업 촉진” 연구에서는 여성은 뚜렷한 직업의식 갖고 있으나 스스로 직업능력의 수준이 그리 높지 않다고 인정하였다. 특히 창의력 및 기획력, 리더십, 협상능력 등에서는 여성 스스로 교육훈련의 필요성을 생각하였다. 경력단절을 경험한 여성들의 경우 본인들이 생각하는 자신의 직무능력수준은 전반적으로 높지 않고, 기초적인 직무능력, 일반상식 및 교양, 전문지식 및 기술, 창의력 및 기획력, 리더십, 협상능력, 정보화 능력 등에서 보통이

라는 의견이 대다수를 차지하였다[21]. 이와 같이 여성은 조직생활을 수행함에 있어서 직무역량을 함양하기 위한 교육·훈련의 필요성을 지각하고 있다. 직무의 내용 또는 성취가능 정도 등과 같은 객관적 대상에 대한 태도가 직무만족으로 이어 진다는 점 또한 고려해야 할 것이다. 조직몰입은 개인이 특정조직과 동일시하고, 공헌하는 것에 대한 상대적인 강도를 나타낸다[16]. 조직에 몰입하고 조직구성원으로서 성공적인 역할을 수행하기 위해서는 직무 및 조직생활만족을 위한 조직에 대한 지식이 필요하다[10]. 조직역시 자발적인 학습참여 풍토를 조성하고 업무성과를 향상시킴으로써 자신의 맡은바 직무에 헌신하고 만족할 수 있도록 유도해야 한다[22].

직무 및 조직생활만족은 직무수행능력, 직무만족, 조직몰입 및 조직생활만족(동료, 상하관계 등) 등의 내용이 포함되어야 할 것이다. 여성의 리더십역량이 조직을 이해하고 성공적인 조직생활을 가능하도록 하는데 영향을 발휘하는지 알아보기 위하여 가설1을 설정하였다.

가설 1. 여성의 리더십역량은 직무 및 조직생활만족에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

3.2 여성의 리더십역량과 경력경로개발의지와와의 관계

여성인력에 대한 기업의 태도에 관한 조사결과에서 기업(또는 기업 경영자나 인사관리담당자)은 “여성은 직업의식이 결여되어 있다”고 인식하여 여성인력 활용을 기피하는 것으로 나타났다[23]. 여성의 경우 일단 취업에 성공한 이후에도 결혼과 양육으로 인하여 경력의 단절을 경험하게 되고 다시 진입하는 비율도 낮았다[24]. 뚜렷한 직업의식은 갖고 있으나 스스로가 직업능력 수준이 높지 않다고 인정하였으며 특히 창의력 및 기획력, 리더십, 협상능력 등에서는 교육·훈련의 필요성을 제기하였다[21]. 대학졸업 후 3년이 지나지 않은 신규사원을 대상으로 한 조사결과[25]에서 기업은 여성에게 확고한 직업의식, 업무추진력, 대인관계 능력, 자기관리 능력, 문제해결 능력, 리더십 등의 역량을 요구한다고 하였다.

여성 스스로뿐만 아니라 기업이 여성에게 요구하는 역량들은 앞서 살펴본 리더십역량(자기확신 역량, 커뮤니케이션 역량, 창조적 혁신역량, 임파워먼트 역량)에 포함되는 능력으로 이는 여성이 스스로 끊임없이 배워 나가야 하며 자신의 경력경로를 개발해 나가는 데 있어서도 꼭 필요한 역량이다. 따라서 가설 2를 설정하고 확인하고자 한다.

가설 2. 여성의 리더십역량은 경력경로 개발의지에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

3.3 여성의 직무 및 조직생활만족과 경력경로 개발의지

여성의 경우 취업을 통한 만족도가 높고, 지속적인 취업상태를 희망하는 것[26]과 조직의 경력개발시스템에서 개인의 능력개발은 가장 중요한 부분이 되었으며, 종업원도 자신의 경력개발계획에 보다 많은 관심을 기울여야 한다는 점[27] 등을 참고하여 리더십역량을 갖추고 직무 및 조직생활에 만족하는 여성의 경우 지속적으로 자신의 경력경로를 확장해 나갈 수 있을 것이라 기대할 수 있다. 따라서 가설3은 직무 및 조직생활만족이 경력경로 개발의지를 촉진하는데 기여 하는지를 가설4는 리더십역량과 경력경로 개발의지와와의 관계에서 직무 및 조직생활 만족의 매개효과가 있는지를 알아보자 하였다.

가설 3. 여성의 직무 및 조직생활만족은 경력경로 개발의지에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 4. 여성의 직무 및 조직생활만족은 여성의 리더십역량과 경력경로개발에 매개효과가 있을 것이다.

IV. 연구방법

4.1 연구대상

최근 들어 저출산·고령화 사회로 인한 경제손실 등의 사회문제가 대두되면서 여성인적자원의 개발 및 활용이 어느 때 보다 중요하게 여겨지고 있다. 특히, 결혼·

출산·육아로 인한 여성의 경력단절은 개인뿐만 아니라 사회적으로 숙련된 인적자원의 활용을 어렵게 하여 많은 경제비용을 초래한다. 따라서 연구의 대상을 기혼의 여성취업자로 제한하여 경제활동기간을 지속하고 있는 여성의 경우 그들의 리더십역량이 직무 및 조직생활만족과 경력경로 개발의지에 긍정적 영향을 발휘하는가를 확인하고자 하였다. 특히 결과의 신뢰성을 위하여 조직생활을 충분히 경험하고, 여성 스스로 자신의 리더십역량에 대한 평가가 가능하며 그 필요성을 충분히 지각하는 경력 5년 이상의 여성을 대상으로 하였다.

수도권에 거주하는 기혼이며 경력 5년 이상인 취업상태의 여성 263명을 임의 표본 추출하여 e-mail 및 오프라인 설문조사를 병행하여 시행한 결과(2010.11.2~2010.11.22.), 무응답 및 응답오류 13부를 제외하고 250명의 표본이 분석에 사용되었다. 응답자 특성은 36~40세 이하가 전체의 30%(76명), 서비스업이 전체의 36%(90명), 직위에서는 일반사원이 전체의 37%(93명)로 구성되었다[표 1].

표 1. 응답자 특성 (n=250)

구분	세부변수	명	구분	세부변수	명	구분	세부변수	명
연령	30~35세	37	업종	건설업	3	직위	사원	93
	36~40세	76		공무원	48		대리	87
	41~45세	61		금융	54		과장	41
	46~50세	38		서비스업	90		차장	15
	51~55세	35		제조업	52		부장	12
	56세 이상	3		기타	1		이사	2

4.2 측정도구

1) 측정도구의 조작적 정의

본 연구에서 사용, 측정된 구성개념들은 선행연구를 통하여 신뢰성과 타당성이 입증된 측정항목을 사용하는 것을 원칙으로 하되, 필요에 따라 기존항목을 연구 목적에 맞게 다시 정의하기도 하였다. 측정 문항별 '전혀 아니다'에서 '정말 그렇다'까지 리커트 7점 척도법을 사용하여 응답토록 하였다.

리더십역량 구성개념은 자기확신역량, 커뮤니케이션역량, 창조적 혁신역량, 임파워먼트역량 등을 여성 리더십역량으로 정의[4]한 것에 기반하여, 구성개념별 세분화된 설문항목을 사용하여 측정하였다. 여성의 직무 및

조직생활만족과 관련하여서는 직무특성이론[28] 및 조직생활만족에 대한 정의 등[16]을 참고하여 조직생활에 적극적 참여정도 및 조직몰입, 직무와 역할만족으로 구성개념을 정의하여 측정하였다. 경력경로 개발의지를 측정하기 위하여 Russell(1991) 과 Hall(1996) 등의 주장을 참고하여 전문가 계획, 지위향상 등을 구성개념으로 정의하여 측정하였다.

2) 분석방법

본 연구에서는 설문결과와 통계적 처리를 위하여 Spss15.0과 Amos 7.0을 이용하여 빈도분석, 기술통계, 구조방정식 등을 수행하였으며, 그 결과로 신뢰성, 타당성, 모형의 적합성 여부를 판단하였다.

3) 설문항목 및 신뢰도

본 연구에서는 측정문항에 대한 응답결과의 신뢰성에 기여하고자 표본선정에 있어 연령, 업종, 직위의 다양성을 확보하기 위해 노력하였다[표 1]. [표 2]는 측정개념별 문항 수와 설문항목, 신뢰도 검증의 결과이다. 측정 문항의 일관성을 유지하기 위하여 실행한 신뢰도 검증에서 Cronbach's alpa가 0.7 이상으로 변수 간 설문문항의 신뢰성을 확보하였다고 할 수 있다.

표 2. 신뢰도 측정결과

측정개념		문항 *	설문항목	신뢰도
리더십역량	자기확신	3(4)	삶에 대한 목표인식, 자기불안, 가치향상을 위한 노력	0.836
	커뮤니케이션	5(5)	주변에 많은 사람, 주도적인 대인관계, 정확한 주장피력 & 표현, 객관성 중시	0.838
	창조적혁신	5(6)	지적노력, 비전보유, 문제해결력, 아이디어 창조, 실행노력	0.893
	임파워먼트	7(7)	스트레스관리, 나의 권한 및 위임, 경청의 자세, 다른 사람에게 긍정/부정적 영향 등	0.932
직무 및 조직생활만족	적극적 조직생활	4(5)	직장이 내 인생, 의사결정에 적극참여, 업무와 관련된 새로운 아이디어개발, 행사적극 참여	0.812
	직무와 역할만족	5(6)	원하던 업무, 업무수행방법 및 개선노력, 일관된 업무의 지속, 업무 간 연계	0.798
경력경로 개발의지	지위향상	4(4)	업무능력을 인정받고자 노력, 경쟁력향상 노력, 승진희망&노력, 경력설계진행	0.826
	전문가 계획	4(6)	전문가 계획 및 노력, 사내/외 교육, 업무 외 전문지식투자, 구체적 비전설계	0.845

*괄호 ()안의 수치는 초기 설문 문항 수

구조방정식모형을 구축하기 위하여 확인요인분석을 실시한 결과[표 3], 여성의 '리더십역량'과 '직무 및 조직생활 만족', '경력경로 개발의지' 간의 적합도가 인정되었음을 알 수 있었다. 이는 신뢰성과 수렴타당성이 확보[29]되었음을 의미하므로, 구조방정식 모형을 구축하여 연구모형과 가설의 검증을 시행할 수 있음을 알 수 있다.

표 3. 확인요인분석결과

구성(n=250)		Estimate	S.E	C.R	P
리더십역량	⇒ 자기확신	0.909	0.091	10.043	0.001
	⇒ 커뮤니케이션	0.877	0.075	11.694	0.001
	⇒ 창조적 혁신	0.952	0.078	12.151	0.001
	⇒ 임파워먼트	1	-	-	-
직무 및 조직생활 만족	⇒ 직무역할만족	0.959	0.076	12.537	0.001
	⇒ 조직생활적극참여	1	-	-	-
경력경로 개발의지	⇒ 지위향상	1.141	0.074	15.475	0.001
	⇒ 전문가계획	1	-	-	-

$X^2 = 42.274(p=0.001)$, $DF=17$, $P=0.001$, $GFI = 0.96$, $RMR = 0.026$, $AGFI = 0.916$, $CFI = 0.976$, $IFI = 0.977$

V. 연구의 결과

5.1 구성 개념 간의 관련성

설문항목별 응답의 통계치를 정리한 결과[표 4], '리더십역량', '직무 및 조직생활만족', '경력경로 개발의지' 등과 관련하여 대체적으로 긍정적인 자기 평가를 하고 있는 것으로 나타났다. 응답자들은 리더십역량부분에서 커뮤니케이션역량(5.224)은 높게, 임파워먼트 역량(4.778)은 상대적으로 낮게 평가 하고 있음을 알 수 있다. 직무 및 조직생활만족과 경력경로개발의지에서는 구성개념별 응답의 차이가 미미하게 나타났다.

표 4. 설문응답 통계치

구성(n=250)		Mean	Std. Deviation
리더십역량	자기확신	5.064	0.909
	커뮤니케이션	5.224	0.753
	창조적 혁신	5.059	0.785
	임파워먼트	4.778	0.901
직무 및 조직생활만족	직무역할만족	4.680	0.724
	조직생활만족	4.724	0.795
경력경로 개발의지	지위향상	4.547	1.019
	전문가계획	4.592	0.874

각 구성개념에 대한 상관성 및 방향성을 파악하기 위해 상관분석을 실시한 결과에서 전체 변수 간 상관관계는 정의 상관관계를 나타내고 있어 타당성을 확보했음을 알 수 있었다[표 5].

표 5. 변수 간 상관관계분석

구성 (n=250)	리더십역량				직무 및 조직생활 만족		경력경로 개발의지	
	자기 확신	커뮤 니케이션	창조 적 혁신	임파 워먼트	직무 역할 만족	조직 생활 만족	지위 향상	전문 가 계획
리더십역량	자기 확신	1.000	0.557	0.531	0.410	0.502	0.506	0.412
	커뮤 니케이션	0.557	1.000	0.638	0.591	0.433	0.498	0.450
	창조적 혁신	0.531	0.638	1.000	0.616	0.509	0.528	0.468
	임파워먼트	0.410	0.591	0.616	1.000	0.496	0.444	0.546
직무 및 조직생활 만족	직무역할만족	0.502	0.433	0.509	0.496	1.000	0.656	0.598
	조직생활만족	0.506	0.498	0.528	0.444	0.656	1.000	0.533
경력경로 개발의지	지위향상	0.412	0.450	0.468	0.546	0.598	0.533	1.000
	전문가 계획	0.468	0.450	0.532	0.513	0.599	0.527	0.768

**Correlation is significant at the 0.01 level(2-tailed).

측정항목별 관련성을 살펴보면, 리더십역량 중에서 자기확신은 커뮤니케이션과, 커뮤니케이션은 창조적 혁신과, 창조적 혁신은 임파워먼트와 각각의 상대적인 관련성을 높게 나타냈다. 직무 및 조직생활만족과의 관계에서는 직무 및 역할만족과 조직생활만족 모두 창조적 혁신이 상대적으로 높게 관련된 것으로 나타났다. 경력경로 개발의지에 있어서 지위향상은 임파워먼트에, 전문가 계획은 창조적 혁신에 상대적으로 높게 관련되어 있는 것으로 나타났다. 또한, 직무 및 조직생활 만족 중에서 직무역할만족은 경력경로개발의지의 구성 개념인 지위향상 및 전문가계획에 상대적으로 높은 관련성을 나타내었다.

5.2 연구 모형 및 가설의 검증

1) 제1가설, 제2가설, 제3가설의 검증

가설의 검증을 위하여 구조방정식모형을 구축하여

분석한 결과, 연구모형의 적합도는 $X^2=52.969(p=0.000)$, $d.f=17$, $GFI=0.951$, $RMR=0.034$ 등으로 적합한 것으로 판정되었다. 변수 간 경로 설정의 유의성에서는 ‘리더십역량’과 ‘직무 및 조직생활 만족’의 경로계수는 $0.62(t\text{-value}=6.632)$, ‘리더십역량’과 ‘경력경로 개발의지’의 경로계수는 $0.426(t\text{-value}=4.114)$, ‘직무 및 조직생활 만족’과 ‘경력경로 개발의지’간의 경로계수는 $0.656(t\text{-value}=6.885)$ 로 나타나 모두 유의한 것을 알 수 있다[표 6].

표 6. 분석결과

경로	Estimate	S.E.	C.R.	P			
리더십역량 ⇒ 직무 및 조직생활만족	0.62	0.098	6.362	0.000			
리더십역량 ⇒ 경력경로 개발의지	0.426	0.104	4.114	0.000			
직무 및 조직생활만족 ⇒ 경력경로 개발의지	0.656	0.095	6.885	0.000			
Model Fit (n=250)	CMIN	DF	P	RMR	GFI	NFI	CFI
	52.969	17	0.000	0.034	0.951	0.94	0.958

즉, 여성의 리더십역량이 직무 및 조직생활만족에 긍정적 영향을 미칠 것이라는 제1가설과, 여성의 리더십역량이 경력경로 개발의지에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 제2가설, 직무 및 조직생활만족이 경력경로 개발의지에 영향을 미칠 것이라는 제3가설이 채택된 것이다.

2) 제4가설 매개효과 검증

[표 6]의 분석결과에서 여성의 리더십역량에서 경력경로 개발의지로의 경로계수가 유의하기는 하나, 리더십역량과 직무 및 조직생활만족과의 경로계수에 비하여 상대적으로 낮은 값을 나타내고 있음을 알 수 있다. 자기확신, 커뮤니케이션, 창조적혁신, 임파워먼트 등으로 구성된 ‘리더십역량’이 ‘경력경로 개발의지’보다 ‘직무 및 조직생활만족’에 높은 관련성을 보이는 이유가 무엇일까. 앞서 살펴 본 변수 간 상관관계에서 ‘경력경로 개발의지’는 ‘리더십역량’보다는 ‘직무 및 조직생활만족’에 상대적으로 더 관련이 있는 것으로 나타났다. 이것을 제4가설에서 제시한 ‘직무 및 조직생활만족’의

매개효과를 검증함으로써 확인해 보고자 하였다. [표 7]은 ‘직무 및 조직생활만족’의 매개효과 검증결과이다.

표 7. ‘직무 및 조직생활만족’의 매개효과검증결과

구분	경로	X^2	d.f	p	GFI	경로계수	t-value
분석 1	리더십역량 ⇒ 경력경로 개발의지	40.725	8	0.000	0.95	0.79	7.327
분석 2	리더십역량 ⇒ 직무 및 조직생활만족	69.342	18	0.000	0.937	0.707	7.048
	직무 및 조직생활만족 ⇒ 경력경로 개발의지					0.927	9.946
분석 3	리더십역량 ⇒ 직무 및 조직생활만족	52.969	17	0.000	0.951	0.62	6.362
	직무 및 조직생활만족 ⇒ 경력경로 개발의지					0.656	6.885
	리더십역량 ⇒ 경력경로 개발의지					0.426	4.114

분석2와 분석3의 차이: $\Delta X^2 = 16.373$, $t \geq \pm 1.961$

제4가설의 매개효과 검증을 위하여 3단계의 분석과정을 수행하였다. 분석1에서 ‘리더십역량’과 ‘경력경로 개발의지’ 간의 적합도 지수와 경로계수를 구하여 확인한 결과 $X^2 = 40.725(p=0.000)$, $d.f=8$, $GFI=0.95$, 경로계수는 $0.79(t\text{-value}=7.327)$ 로 유의한 것을 알 수 있었다. 분석2에서는 ‘리더십역량’과 ‘경력경로 개발의지’간의 경로를 0으로 제약하고 ‘리더십역량’, ‘직무 및 조직생활만족’, ‘경력경로 개발의지’ 간의 경로를 설정하고 적합도를 구하였다. 분석결과 $X^2=69.342$ ($p=0.000$), $d.f=18$, $GFI=0.937$ 이었다. ‘리더십역량’과 ‘직무 및 조직생활만족’의 경로계수는 0.707 ($t\text{-value}=7.048$), ‘직무 및 조직생활만족’과 ‘경력경로 개발의지’와의 경로계수는 $0.927(t\text{-value}=9.946)$ 로 유의하게 나타났다. 분석3의 모형은 ‘리더십역량’과 ‘경력경로 개발의지’간의 경로를 제약하지 않은 상태에서 전체 경로모형을 구축하고 분석한 결과 $X^2=52.969(p=0.000)$, $d.f=17$, $GFI=0.951$ 이고, ‘리더십역량’과 ‘직무 및 조직생활만족’의 경로계수는 $0.62(t\text{-value}=6.362)$, ‘직무 및 조직생활만족’과 ‘경력경로 개발의지’의 경로계수는 $0.426(t\text{-value}=4.114)$, ‘리더십역량’과 ‘경력경로 개발의지’의 경로계수는 $0.656(t\text{-value}=6.885)$ 로 유의하게 나타났다. 분석2와 분석3의 모형을 비교한 결과 $\Delta X^2=16.373$ 로 모형의 적합성이 개선되었음을 확인할 수 있었다. 제4가설에서 설

정한 매개효과가 있음을 알 수 있었다. 다만, 분석3의 결과에서 '리더십역량'예측변수로서 종속변수인 '경력경로 개발의지'가 유의하게 나타나 부분매개효과가 전개되었다고 할 수 있다.

3) 연구결과의 종합

연구결과를 종합하면, 설정된 가설 1], 가설2], 가설3], 가설4]는 모두 유의한 결과로 채택되었다[그림1]. 취업 여성의 '리더십 역량'은 '직무 및 조직생활만족'과 '경력경로 개발의지'에 모두 영향을 미치고 있으며 특히, '직무 및 조직생활만족'에 더 영향이 있는 것으로 나타났다. 또한, 취업여성 개인의 '경력경로개발의지'에는 '직무 및 조직생활만족'이 촉매제로 작용할 수 있음을 알 수 있었다.

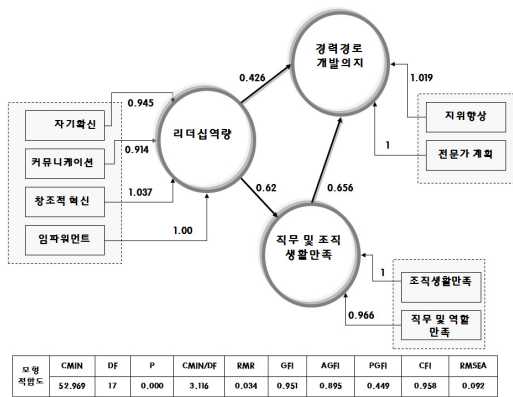


그림 1. 구조방정식을 이용한 연구모형검증

VI. 연구의 의의 및 한계

1) 연구의 의의

본 연구의 의의는 그간의 연구들이 조직 내 리더십역량의 성별차이에 초점을 두거나, 취업여성에 대한 사회·경제적 차원의 실태조사에 불과하였던 것과는 다르게 성공적인 조직(생활)을 유지하기 위한 방안을 여성 개인과 조직 차원에서 살펴보고자 한 점이다.

즉, 인적자원으로서 여성이 갖추어야 할 리더십역량을 구성하고 직무 및 조직생활만족과 경력경로개발의

지에 미치는 영향을 살펴봄으로서 여성 스스로가 개인의 성장을 위해 노력해야 할 부분과 조직차원에서 내부 인적자원의 성공적 개발·활용을 위한 지원방향을 제시하고자 하였다. 연구의 결과는 취업여성 개인에게는 리더십역량에 대한 평가를 통하여 직무 및 조직생활의 만족도를 높이고 개인의 경력경로를 확장할 수 있는 방안을 모색토록 할 수 있을 것이다. 또한, 조직차원에서 조직 내 여성인적자원의 개발을 위하여 리더십역량/ 직무 및 조직만족/ 경력경로개발의지의 상관성을 감안한 차별적·단계적인 교육·훈련과정의 필요성과 조직특성 및 유형별로 여성인적자원의 개발·활용을 위한 교육·훈련의 방향을 가늠케 하는데 도움이 될 것이다.

2) 연구의 한계

본 연구는 개선되어야 할 다음의 한계를 지니고 있다. 첫째, 여성을 대상으로 경력경로 개발의지를 함양하기 위한 리더십역량을 시험하였으나, 선행연구에서 살펴 볼 수 있는 여성의 경력관련 연구 및 리더십역량에 대한 연구가 한정적이었다는 점이다. 취업 여성들의 니즈를 반영한 좀 더 다양한 실증연구가 진행되어 연구결과와의 신뢰성을 구축할 필요가 있을 것이다. 둘째, 결혼과 함께 개인의 경력이 단절되는 여성인적자원에 대한 대응방안을 살피고자 하였기에 여성전체가 아닌 임의 표본을 추출하여 그 대표성의 양적·질적 한계를 들 수 있다. 셋째, 경력단절이후 탐색되는 경력경로 등 보다 구체적인 방향이 제시될 수 있어야 할 것이다. 특히, 남·여 간의 성별 차이의 영향을 시험해 조직 내에서 여성이 경력확장을 포기하게 하는 이유가 무엇인지도 알아 낼 수 있어야 할 것이다.

본 연구가 갖는 여러 한계에도 불구하고 여성 친화적 기업문화의 전개 및 여성인적자원의 조직공헌도를 높일 수 있는 차별화된 계기를 마련할 수 있는 시도가 되었기를 바란다.

참고 문헌

- [1] L. Thompson, "Family work: Women's sense of fairness", *Journal of Family, Issues*.12, pp.181-196, 1991.
- [2] 한국직업능력개발원. "경제위기와 기업의 인력활용", e-HRD Review 12-14호. p.16. 2009.
- [3] L. Mainiero, "Getting anointed for advancement : The case of executive women," *Academy of Management Executive* Vol.8, No.2, pp.53-67, 1994.
- [4] 조병남, 박민아, "리더십핵심역량의 개발과 시행, 2006 리더십학회 추계학술대회 발표논문", 리더십학회, pp.21-56, 2006.
- [5] G. Brown and B. I. Irby, *Career Advancement: Projecting Confidence*, in: G. Brown & B. I. Irby, *Women and Leadership*, p.103, 1997.
- [6] 강형철 외 6인, 21세기 여성 리더십 모델, 숙명여대 출판국, 2006.
- [7] I. Sue. Shepard, *Communication: Balancing the gender difference*, *Women and Leadership*, p.45, 1998.
- [8] B. Ragins, B. Townsend, and M. Mattis, "Gender gap in the executive suite : CEOs and female executives report on breaking the glass ceiling," *Academy of Management Executive* Vol.12, No.1, pp.28-42, 1998.
- [9] B. Morris, "The trailblazers :Women of Harvard's MBA Class of '73," *Fortune*, Vol.12, pp.106-125, 1998(10).
- [10] M. D. Mumford, S. J. Zaccaro, M. S. Connelly, M. A. Marks, and J. A. Gilbert, "Assessment of leader problem-solving capabilities," *Leadership Quarterly* Vol.11, No.1, pp.37-64, 2000.
- [11] R. Eisler, *The Chalice and the Blade*. San Francisco: Harper San Francisco, 1987.
- [12] V. O'Brien, *The Fast Forward MBA in Business*, New York:John Wiley & Sons., Inc. 1996.
- [13] A. Eagly, and B. Johnson, "Gender and emergency of leaders : A meta analysis," *Psychological Bulletin* 108, pp.233-256, 1990.
- [14] E. A. Locke, *The nature and causes of job satisfaction*. In M.D. Dunnette(Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally. pp.1297-1349, 1976.
- [15] 강용수. "고객보상프로그램과 판매원 직무만족이 점포충성도에 미치는 영향에 관한 연구", 부산대 박사학위논문, 2005.
- [16] R. T. Mowday, L. W. Porter, and R. M. Steers, *Employee-organizational linkages : The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*, New York: Academic Press, p.27, 1982.
- [17] A. Morrison, *The new leaders*, San Francisco: Jossey-Bess, 1992.
- [18] J. E. Russell, "Career development interventions in organizations," *Journal of Vocational Behavior*, Vol.38, pp.237-287, 1991.
- [19] D. T. Hall, *Introduction: long live the career - a relational approach*. In D. Hall (Eds.), *The career is dead: long live the career*, San Francisco, CA: Jossey-Bass Publisher, pp.1-12, 1996.
- [20] 이지연, 정윤경, 정창원, *경력개발 프로그램개발 및 시범적용 I: 중소기업근로자의 경력개발 요구 조사중심*, 한국직업능력개발원, 2000
- [21] 고혜원, 김상호, 박천수, "고학력 경력단절 여성의 직업능력개발과 재취업 촉진", 한국직업능력개발원, pp.134-138, 2007.
- [22] 배을규, 박미숙, 김대영, "교육행정직의 목표지향성, 학습조직준비도, 직무만족도의 관계", 인력관리연구, 제11권, 제3호, pp.277-298, 2009.
- [23] 이주희, *기업내 여성 인적자원관리현황 및 활성화 방안 연구*, 여성부, 2002.
- [24] 박수미, "한국여성들의 두 번째 노동시장 이행에

- 대한 중단적 연구”, 한국여성학, 제19권, 제1호, pp.43-80, 2003.
- [25] 민무숙, 허현란, 김형만, *여대생의 직업세계로의 이행을 위한 대학의 지원현황과 정책과제*, 한국여성개발원, 2002.
- [26] 윤형숙, “여성의 직업생활 경험과 삶의 질: 전문직 여성과 비공식부문 여성의 생활 만족도의 분석”, 여성연구, 제7권, pp.49-93, 1999.
- [27] T. G. Gutteridge, Z. B. Leibowitz, and J. E. Shore, *Organizational career development: Benchmarks for building a world-class workforce*, San Francisco: Jossey-Bass, 1993.
- [28] J. R. Hackman and E. E. Lawler III, “Employee Reactions to Job Characteristics,” *Journal of Applied Psychology Monograph*, Vol.55, pp.259-286, 1971.
- [29] C. Fornell and D. F. Larcker, “Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error,” *Journal of Marketing Research*, Vol.19, No.4, pp.440-452, 1981.

참 고 문 헌

박 민 아(Min-Ah Park)

정회원



- 1997년 : 숙명여자대학교 경영학과 마케팅전공(경영학 석사)
- 2003년 : 숙명여자대학교 경영학과 마케팅전공(경영학 박사)
- 현재 : 나이스 R&C 주식회사 책임연구원

<관심분야> : 고객만족, 소비자행동, 내부마케팅, 정치마케팅