

근속 여성관리자가 인식하는 직위별 특성 분석

Analysis of Per-Position Characteristics Recognized by Tenure Women Managers

정지에*

서원대학교 교양대학

Ji-ae Jeong*

School of Liberal Arts, Seowon University, Cheongju 28674, Korea

[요약]

본 연구는 여성의 진로적응에 역할모델로서 직위의 중요성에 주목하였다. 이를 위해 '2017년 여성관리자패널조사' 자료를 활용하여 근속 여성관리자의 직위별 특성요인을 살펴보고자 다항로짓분석을 실시하였다. 그 결과, 첫째, 과장직위는 삶의 만족도가 낮게 나타나 초급관리자의 어려움을 나타냈다. 둘째, 차장직위는 중급관리자로서 일에 대한 정체성을 확립해 가는 것으로 예측되었다. 셋째, 부장직위는 연령, 목표지위, 목표달성 가능성, 다음직급소요기간이 높게 나타나 친화적인 조직분위기에 서 근속에 의한 안정화 기제가 작용되었다. 넷째, 임원직위는 높은 월평균임금에 차별경험은 가장 적게 나타났다. 차장직위에 비해 낮게 연령과 다른 직위에 비해 조직분위기 및 인사관리도 낮게 인식하여 개개인의 적극적인 진로개발이 중요함이 시사되었다. 모든 직위에 공통으로 연령, 조직분위기 및 인사관리, 목표지위, 목표달성 가능성, 다음직급소요기간, 월평균임금, 복리후생, 삶 만족도 요인이 여성의 진로적응에 결정적 영향요인으로 나타났다. 끝으로 본 연구의 결과를 바탕으로 시사점 및 제한점을 논의하였다.

[Abstract]

This study focused on the importance of job position as a role model for female career adaptation. To do this, we used the KWMP data to conduct a Multinomial logit analysis to examine the influence factors of the tenure women managers. As a result, first, section chief position showed a low level of life satisfaction and showed difficulty of beginner's manager. Second, it is predicted that the position of the Deputy Head of Department will establish the identity of work as an intermediate manager. Third, head of department Director showed a high age, target status, possibility of achieving the target, and duration of the next job. Fourth, executive level has the least average experience of discrimination on monthly average wage. It was suggested that it is important to develop individual career by recognizing that the organizational atmosphere and personnel management are lower than those of the other positions. It was found that age, organizational atmosphere and personnel management, goal status, possibility of achieving goals, next job tenure period, monthly average wage, welfare, and life satisfaction factors were the most influential factors in women career adjustment. Finally, implications and limitations were discussed based on the results of this study.

Key Words: Women Manager, Career Adaptation, Position, Tenure, Korean Women Manager Panel (KWMP)

<http://dx.doi.org/10.14702/JPEE.2019.105>



This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Received 28 April 2019; **Revised** 19 May 2019

Accepted 20 May 2019

***Corresponding Author**

E-mail: jiae0202@naver.com

I. 서론

세계여성의 날(3월 8일)을 기준으로 미국에서 개봉된 ‘캡틴 마블’은 최초 3월 6일, 한국에서 개봉되었지만 여성히어로를 내세운 이유로 페미니즘의 논란이 되었다. 그동안 남성 영웅중심의 마블영화에서 최초로 단독여성영웅을 내걸었다는 이유이다. 이러한 현상은 1908년에 열악한 작업장에서 화재로 숨진 여성들을 기리고자 1975년 UN에서 여성지위향상을 위하여 ‘세계여성의 날’을 지정한 이후에도 여성이 처한 사회현상을 반영한다고 볼 수 있다. 매년 3월 8일 영국의 시사주간지 이코노미스트(The Economist)에서는 직장 내 여성이 동등한 대우를 받을 수 있는 기회를 평가하는 지표인 유리천장지수를 발표한다. 하지만 우리나라의 유리천장지수는 2013년부터 2019년도까지 최하위에 머무르는 것으로 발표되었다. 유리천장은 여성들의 고위직 진출을 가로막는 회사 내 보이지 않는 장벽으로 여성이 겪는 진로적응의 어려움을 알 수 있다. 특히 한국의 가부장제 가치관은 사회 전반에 자리 잡고 있기 때문에 여성의 경제활동참가율은 출산과 양육으로 인하여 경력단절을 겪는 M자 형태이다[1]. 이와 같이 한국사회에서의 사회문화적 여건과 개인적 생애사건으로 인하여 여성의 진로적응에 어려움이 예측된다.

여성의 경우 출산과 양육의 생애사건으로 가정과 일에서 균형을 이루며 진로를 구성해나간다. Bandura(1986)는 사회적 상황에서 다른 사람의 행동에 대한 관찰과 모방을 통하여 새로운 행동을 학습하는 사회적 학습을 주장하였다[2]. 여성의 생애사건 속에서도 일-가정 양립을 이루며 진로를 구성하기 위해서 여성에게는 역할모델의 기제가 적극적으로 필요한 바이다. 여성의 성공적인 진로적응을 위해서는 유리천장 지수에 의한 남녀 승진차별이 해소되고, 여성대표성 제고보다 적극적으로 이루어질 필요가 있다[1]. 근속기간의 증가는 남녀 모두의 승진경험확률이 높아지는 것으로 나타나 여성의 승진을 위해서는 경력단절 완화가 중요하다[3]. 여성의 주관적 경력성공에 일-가정이 양립할 수 있는 가족돌봄지원제와 유연근무제가 많을수록 직무만족의 저하를 줄이는 것으로 나타났다[4]. 수평적 조직문화도 여성관리자의 경력개발활동에 유의한 영향을 나타냈다[5]. 여성관리자의 확대는 개인을 넘어서 조직에도 조직경쟁력, 조직분위기의 순화, 조직 내 여성 간의 협조 등 긍정적인 영향을 실증적으로 미치고 있다[6]. 이처럼 여성의 진로적응은 다양한 요인에 의해 영향을 받으며, 개인과 조직에 중요한 영향요인으로 자리매김하고 있다. 여성인적자원의 사회적 필요성으로 여성의 진로적응을 위해서는 사회적 학습요인으로 근속 여성관리자가 더욱 필요한 바이다.

한국여성정책연구원에서는 ‘여성관리자패널조사(Korean Women Manager Panel)’를 통하여 여성관리자가 처한 조직적·개인적·상황적 환경 속에서 경력을 유지하는 과정에 대해 다각적으로 조사하였다[7]. 조직 내 여성의 수직적 경력 이동에 혼인상태는 남녀 간에 뚜렷한 차이를 나타냈으며[8], 여성관리자의 10년간의 개인, 인사관리, 경력개발, 직무스트레스, 차별, 복리후생제도, 일-가정 양립, 만족도는 차이를 보였고, 근속과 직급에 영향을 미치는 요인도 차이를 나타냈다[1]. 이러한 연구결과로 근속 여성관리자의 특성 차이는 남녀 차이를 떠나서 직위별로도 영향을 미치는 요인이 다를 수 있음에 주목할 필요가 있다.

이에 본 연구에서는 2007년 1차 조사부터 2016년까지 근속이 유지된 여성관리자의 진로적응과정을 직위별로 영향을 미치는 요인에 대해 다각적으로 살펴보고자 한다. 이를 통하여 근속 여성관리자의 직위와 여성의 진로적응에 영향을 미치는 요인이 무엇인지 알 수 있을 것이다. 이는 향후 여성 진로를 위한 기초자료를 제공하여 여성의 진로 및 직업에 대한 연구를 촉진하는 토대를 마련하는데 그 목적이 있다. 이러한 목적을 달성하기 위하여 설정한 연구문제는 다음과 같다. 근속 여성관리자의 직위(과장, 차장, 부장, 임원)에 영향을 미치는 요인은 무엇인가?

II. 이론적 배경

Super(1957)에 의하면 진로란 개인이 전 생애(life-span) 동안 다양한 생애역할(life-role)을 수행하면서 자아개념(self-concept)을 발달해 가는 과정이다[9]. 여성의 진로는 직업적 역할보다 결혼과 육아에 대한 역할이 중요하게 언급되었으나, 1970년대 이후 여성의 사회적 역할에 대한 기회가 확대되면서 여성의 진로발달과 진로선택에 대한 연구들이 이루어졌다[10]. 특히 여성의 진로발달과정은 남성과 달리 성 고정관념, 시대적 배경과 사건, 역할모델, 자아효능감, 경력단절, 일-가족 다중역할 갈등 등이 영향요인으로 주목되었다[11].

국내에서도 2006년 경력단절여성에 대한 연구를 시작으로 직장여성과 경력단절여성을 대상으로 한 연구들이 늘어나 진로분야 연구의 활성화와 더불어 여성 진로발달에 대한 관심이 점차 확산되었다[12]. 2000년부터 2017년까지의 여성과 직장의 조합(논문제목)으로 구성된 647편의 논문을 분석한 결과, 국내 직장여성 연구의 핵심주제는 일-가정 갈등, 일-가정 양립, 직무만족이 높게 분포되었다[13]. 예컨대 일하는 여성에게는 생애사건과 생애역할을 수행하면서 맞닥뜨리게

되는 진로적응의 어려움 속에서 일-가정 양립이 일을 계속하게 하는 중요한 요인임을 알 수 있다. 여성의 고학력화와 맞물려 고학력 전문직 여성은 입직 초기에 높은 성취 기대를 했으나 출산과 육아 문제를 경험하면서 입직 초기의 진로기대를 변경하고, 업무에 대한 흥미와 자신감, 실망과 좌절을 동시에 경험하면서 여성 직업인으로서 한계를 느꼈다[14]. 이러한 맥락으로 오르고 싶은 지위에 대한 여성관리자의 경력목표는 고경력목표(12%) 보다 저경력목표(82%)로 대다수 나타났으며, 시간이 지남에 따라 경력목표를 하향조정하였다[15].

이렇듯 사회변화에도 여성이 겪는 진로적응의 어려움은 여전히 존재한다. 고학력 전문직 여성들은 ‘전통적인 일과 가정의 양립 요인’보다는 ‘업무관련 주관적 평가와 조직에서의 평가 간 괴리 요인’에 더 강하게 기인하는 것으로 나타나 여성에 대한 통계적 차별은 여전히 작용되고 있다[16]. 동일 업무 이동에 대한 프로빗 분석결과에 따르면, 여성관리자의 경우 이전 직장에서의 근무경험이 현 직장에서의 업무에 별다른 역할을 하지 못하고, 결혼 및 자녀유무는 동일업무로의 이직확률을 낮추었다[17]. 여성이 겪는 통계적 차별과 생애사건 및 역할로 겪는 어려움으로 지속적으로 일하는 여성은 동일직장에서의 근속을 통하여 승진의 진로적응을 하는 것이 예견된다. 구체적으로 대기업 고위관리직으로 성공한 여성의 진로장벽에 대한 질적연구를 살펴보면, 입사 초기에 인정을 받지만 퇴사 위기를 겪으며 직급이 올라감에 따라 업무와 직급에 필요한 역량을 스스로 갖추고 조직의 일부가 되었다. 대리와 과장의 직급을 거치면서는 업무의 성취를 통해 탁월한 능력을 갖추고, 실무책임자로서 정체성을 획득해 나갔다. 부장직급 전후로는 역량을 확대하면서 임원의 길에 대해 준비하면서도 유리천장과 승진시스템에 맞물려 다시 도전하는 자세를 가진다[18].

즉 직업입직 후 여성의 진로발달과정은 사원-대리-과장-차장-부장-임원 직위의 승진의 진로적응과정을 경험하게 된다. 개인이 추구하는 생활양식에 따라서 일-가정에서 균형을 이루며 진로를 구성해 가는 것이다. 이러한 측면에서 역할모델의 기제는 중요하다[11]. 직장여성들은 차별, 유리천장, 성역할 고정관념과 같은 어려움에 직면했었던 다른 여성들로부터 조언과 격려를 얻고, 성공적으로 일-가정을 양립한 여성들을 관찰함으로써 도움을 받게 된다[19]. 따라서 채용과 내부승진의 각 단계를 거쳐 관리자 직급 이상으로 진출하는 여성이 늘어나기 위해서는 노동시장에 남아있는 여성이 많아져야 한다[1]. 조직적으로도 조직효과성 제고를 위해서는 여성관리자들의 역량과 능력을 최대한 활용할 수 있어야 하며, 동시에 여성관리자의 양적 증대 및 체계적 양성을 위해

이들의 특성과 현황을 파악하는 것이 중요하다[20]. 이러한 이유로 개인적·조직적 어려움 속에서도 일을 계속하고 있는 근속한 여성들의 직위에 영향을 미치는 요인이 무엇인지 밝힐 필요가 있다.

지금까지 국내연구를 살펴보면 대상, 경력단절, 진로장벽, 경력이동, 경력개발, 남녀성차 등의 연구로 이루어졌다. 구체적으로는 고학력 전문직[14,16], 대기업 고위관리직[18]으로 여성의 고학력화와 맞물려 고학력 전문직 여성을 대상으로 진로장벽에 대한 진로경험 및 대처경험에 대한 질적연구가 이루어졌다. 여성관리자의 일자리 이동(직장 변경)이 임금 및 직장만족도에 미치는 영향으로는 동일 업무가 유지되더라도 직장환경이 여성에게 우호적이지 않았다[17]. 조직내에서의 여성의 수직적 경력이동을 남녀간 비교한 연구[8]와 여성관리자의 경력목표 변화 유형을 밝힌 연구[15] 등이 이루어졌다. 이렇듯 여성의 진로적응과 여성관리자의 중요성으로 특정 대상을 기반으로 연구가 이루어졌다. 한편 조직내 경력개발, 경력성공과 관련하여 연구가 많이 진행된 반면에 경력이동의 개념을 직접적으로 다룬 연구는 많지 않으며 특히 국내연구는 미흡하다[8]. 여성의 경력단절 개념과 연결되어 경력성공에 대한 연구가 주로 이루어져 전체 일하는 여성의 직위별 특성을 살펴본 연구는 더욱 찾아보기 힘들었다. 여성의 진로발달 동향연구 결과로 여자청소년 연구(20.7%)와 여대생 연구(56.3%)가 주로 이루어졌으나 주요주제는 진로발달결과(21.2%)가 가장 높게 나타났다[12]. 이에 본 연구에서는 진로발달결과로 여성관리자의 직위에 영향을 미치는 요인에 대해 탐색적으로 살펴보고자 한다. 여성관리자패널(Korean Women Manager Panel)은 기업 내 여성관리자의 근로실태와 경력개발, 근로여건 및 관리직 진출 경로, 일과 가정의 양립 실태 등을 파악하는 것을 목적으로 1)현 직장 사항, 2)인사관리 및 경력개발, 3)취업력 및 교육, 4)가족관계 및 기타에 대하여 조직적·개인적·상황적 환경에 대하여 구체적으로 살펴보고 있다[7].

III. 연구방법

A. 분석대상

본 연구는 한국여성정책연구원의 ‘여성관리자패널조사(Korean Women Manager Panel)’ 6차 자료를 활용하였다. 본 연구의 관심대상인 근속 여성관리자의 직위별 영향을 미치는 요인을 살펴보기 위하여 2007년도 1차 조사년도 당시 원패널(2,415명)에서 2016년도 6차 조사까지 근속이 유지된

표 1. 분석대상 특성

Table 1. Analyzed characteristics

		2007		2016		2007-2016	증감
	구분	n	%	구분	n		
학 력	고졸	96	13.6	고졸	73	10.3	-23 ↓
	전문대졸	122	17.3	전문대졸	97	13.7	-25 ↓
	4년대졸	399	56.5	4년대졸	395	56.0	-4 ↓
	석사졸	89	12.6	석사졸	137	16.4	48 ↑
	박사졸	-	-	박사졸	4	.6	4 ↑
혼인 상태	미혼	300	42.5	미혼	142	20.1	-158 ↓
	혼인	397	56.2	혼인	540	76.5	143 ↑
	이혼/별거	8	1.2	이혼	21	3.0	13 ↑
	사별	1	0.1	사별	3	0.4	2 ↑
자녀	유 (obs.=406)	301	74.1	유 (obs.=564)	498	88.3	197 ↑
	무	105	25.9	무	66	11.7	-39 ↓
직 위	대리급	454	64.3	대리급	61	8.6	-393 ↓
	과장급	166	23.5	과장급	205	29.0	39 ↑
	차장급	65	9.2	차장급	272	38.6	207 ↑
	부장급	19	2.7	부장급	139	19.7	120 ↑
	임원급	2	0.3	임원급	29	4.1	27 ↑
합계		706	100.0	합계	706	100.0	

706명(29.2%)을 분석대상으로 선정하였다. 학력은 2007년에는 4년대졸(56.5%), 전문대졸(17.3%), 고졸(13.6%) 순으로 나타났으나, 2016년에는 4년대졸(56.0%), 석사졸(16.4%), 전문대졸(13.7%) 순으로 차이를 보여 석사와 박사졸이 증가하였다. 혼인상태는 2007년도의 혼인(56.2%), 미혼(42.5%)의 수치가 2016년에는 혼인(76.5%), 미혼(20.1%) 순의 차이를 나타내 혼인률이 증가하였고, 자녀유무도 유(74.1%)에서 유(88.3%)로 증가하였다. 또한 직위는 2007년의 대리급(64.3%), 과장급(23.5%)에서 2016년도에는 차장급(38.5%), 과장급(29.0%), 부장급(19.7%) 순으로 나타나, 대리급은 감소하고 나머지 직위는 모두 증가하였다.

B. 분석 변수

본 연구의 주요 변수는 여성관리자의 직위별 영향을 미치는 요인을 알아보기 위하여 직위(대리, 과장, 차장, 부장, 임원)를 종속변수로 선정하였다. 독립변수로는 근속이 유지된 여성관리자의 진로적응과정을 살펴보기 위하여 KWMP에서 2007년과 2016년 모두 측정된 문항을 분석변수로 선정하였다. 근속 10년의 여성관리자가 인식하는 진로적응의 특성을 살펴보기 위하여 개인적 요인, 사회적 요인, 발달적 요인

으로 분류하여 살펴본 각각의 항목[1]을 본 연구에서도 활용하였다. 분석변수의 명칭은 KWMP의 1) 현 직장 사항, 2) 인사관리 및 경력개발, 3) 취업력 및 교육, 4) 가족관계 및 기타에 대하여 조직적·개인적·상황적 환경으로 범주화된 분류명칭을 활용하여 개인, 인사관리, 경력관리 등으로 명명하였다. 최종적으로 개인적 요인으로 연령과 교육수준에 따라 여성의 진로적응에 차이를 보일 수 있기에 선정하였다. 인사관리 요인으로는 개인이 인식하는 업무수행 중요도, 나의 조직내 친화력, 나의 업무몰입도에 따라 진로적응에 차이를 보일 수 있기에 선정하였다. 또한 조직분위기 등이 영향을 미칠 수 있기에 직장 내외 멘토 유무, 조직분위기 및 인사관리, 근무시간을 선정하였다. 경력관리 요인으로는 10년 근속 이외에도 전체 근속기간이 영향을 미칠 수 있기에 선정하였다. 그리고 MWMP의 경력개발에 포함되는 목표지위, 목표달성가능성, 다음 직급 소요 기간, 1년 이내 이직 계획이 진로적응과 직위에 영향을 미칠 수 있기에 선정하였다. 마지막으로 월평균임금, 월평균임금의 인센티브를 선정하였다. 이 외에 직무 스트레스, 차별, 복리후생 제도 유무, 일·가정 양립과 갈등, 삶 만족도를 각각의 요인으로 살펴보았다. 이와 같이 설정한 변수 구성 및 내용은 표 2와 같다.

표 2. 분석 변수 구성 및 측정내용

Table 2. Analysis variable composition and measurement contents

변수명	내용	비고	
직위	대리, 과장, 차장, 부장, 임원		
개인	연령	개별입력	
	최종 학력	고졸, 전문대졸, 4년대졸, 석사졸, 박사졸	
업무수행 중요도	1) 내게 주어진 일을 계획대로 마무리하는 것 2) 조직과 업무를 위해 헌신하는 것 3) 조직차원의 새로운 사업/서비스 영역을 개발하는 것 4) 다른 사람이나 부서와 조화롭게 협력하는 것 5) 업무상 필요한 정보나 자원을 적극적으로 확보하는 것	1순위/2순위 *표준화 α	
인사 관리	나의 조직 내 친화력		자기평가 항목 *표준화 α
	나의 업무몰입도	1) 매우 부족하다 ~ 5) 매우 뛰어나다	
	직장내외 멘토 유무	예, 아니오	
	조직분위기 및 인사관리	(1) 여성인력의 중요성을 강조(CEO) (2) 관행 합리적, 투명 (3) 하급자가 자유롭게 의견 (4) 정시 퇴근하면 눈치(점수 ↑ =친화적기업, 역코딩)	1) 전혀 그렇지 않다 ~ 5) 매우 그렇다 *표준화 α
근무시간	개별입력		
근속기간	*(년-조사연도)+(월)/12		
경력 관리	목표지위	최고경영자(임원급 포함), 실급 관리자(차, 부장급), 초급 관리자(과장급), 관심 없음	
	목표달성 가능성	1) 매우 낮다 ~ 5) 매우 높다	
	다음 직급 소요기간	1년 이내, 1년~2년, 3년~4년, 5년 이상, 어려움	
	1년 이내 이직계획	있음, 없음	
	월평균임금	개별 입력	무응답 제외
" 외 인센티브	개별 입력	무응답 제외	
직무스트레스	(1) 직무에 대한 자율성이 없음, (2) 업무량 과다, (3) 직장 내 동료 및 부하 직원 관계, (4) 상사와의 관계에 어려움이 있음, (5) 직장 내 승진가능성이 낮음, (6) 노력과 성과에 비하여 임금 낮음	1) 전혀 그렇지 않다 ~ 5) 매우 그렇다 *표준화 α	
차별	부서, 업무 배치 급여·임금(월급,보수) 교육훈련 기회·내용 승진, 승급	차별경험이 있다, 차별경험이 없다	*표준화 α
복리 후생	(1) 생리휴가 제도, (2) 출산휴가 제도, (3) 병가(상병휴가) 제도, (4) 육아휴직 제도, (5) 가족간호휴가 제도, (6) 직장보육시설 제도, (7) 학비보조 제도, (8) 보육비지원 제도, (9) 연수휴가 및 휴직 제도	있음, 없음, 모름 *표준화 α	
일 가정 양립	직장→일	(1) 내게 삶의 보람과 활력을 준다	1) 전혀 그렇지 않다 ~ 5) 매우 그렇다
		(2) 식구들한테 더 인정받을 수 있다고 생각한다	
		(3) 가정생활도 더욱 만족스러워진다	
		(4) 시간이 너무 길어서 가정생활에 지장을 준다	
		(5) 시간이 불규칙해서 가정생활을 제대로 하기 어렵다	
	가정→일	(6) 일 때문에 결혼을 후회해본 적이 있다	*일 → 가정:4,5,6,7 역문항 : 갈등 *가정 → 일:3,4,5 역문항 : 갈등 * 표준화 α
		(7) 일 때문에 자녀출산을 미룬 적이 있다	
		(1) 가족부양에 대한 책임감 때문에 더 열심히 일을 하게 된다	
		(2) 식구들이 내가 하는 일을 인정해주어 일을 더 열심히 하게 된다	
		(3) 자녀양육 부담으로 인해 일을 병행하는 것이 힘들 때가 많다	
만족도(개인, 가족, 직업, 전반적)	(4) 집안일이 많아서 직장에서 일을 할 때 힘들 때가 많다		
	(5) 가정생활 때문에 일을 그만둘까 생각해본 적이 있다		
만족도(개인, 가족, 직업, 전반적)	1) 매우 불만족 ~ 5) 매우 만족	*표준화 α	

C. 분석 방법

본 연구는 자료의 분석을 위하여 STATA 14.0 version 통계 패키지를 사용하였다. 첫째, 조사대상자의 인구사회학인 특성과 주요 변수의 특성을 파악하기 위해 빈도분석과 기술통계를 실시하였다. 또한 자료의 신뢰도 분석을 검증하기 위하여 Cronbach's α 값을 산출하였다. 둘째, 근속 여성관리자의 각 직위별 영향을 미치는 요인을 살펴보기 위하여 대리직위를 기준 범주(baseline-category)로 다항로지분분석(Multinomial logit analysis)을 실시하였고, 교차방정식으로 사후 검증하는 절차를 실시하였다. 대리직위의 경우 정규직임에도 다른 직위에 비하여 연령이 낮고, 학력의 변화도 적은 차이를 나타

내 이를 기준범주로 다른 직위와의 비교를 통하여 여성의 진로적응 및 직위변화를 살펴보고자 한다.

IV. 연구결과

근속 여성관리자의 직위별 영향을 미치는 요인을 확인하기 위하여 대리직위를 기준 범주(baseline-category)로 다항로지분분석을 실시한 결과는 표 3, 4와 같다. 총 706의 케이스 중에서 233개 케이스가 절단되어 473개의 케이스가 분석에 활용되었고, 근속 여성관리자의 직위별 설명변수와의 추정결과는 39.9%의 설명력을 보였다.

표 3. 근속 여성관리자의 직위(과장·차장)별 영향을 미치는 요인

Table 3. Factors Affecting the Position(Section Chief-Deputy Head of Department) of Women Managers

(obs.=473)

기준범주 : 대리		Model 1 : 과장			Model 2 : 차장		
독립 변수		Coef.	Std.Err.	z	Coef.	Std.Err.	z
개인	연령	.347	.141	2.45*	.524	.145	3.61***
	최종 학력	-.652	.446	-1.46	-.525	.457	-1.15
인사 관리	업무수행 중요도	-.931	.528	-1.77	-.788	.534	-1.48
	나의 친화력/몰입도	.217	.440	.49	.239	.451	.53
	조직 내외 멘토 유무	1.176	.689	1.71	1.041	.704	1.48
	조직분위기 및 인사관리	2.020	.570	3.55***	1.816	.582	3.12**
	근무시간	.028	.068	.42	.054	.068	.80
경력 관리	근속기간	-.075	.097	-.77	-.129	.098	-1.31
	목표지위	-3.751	.985	-3.81***	-5.190	1.013	-5.13***
	목표달성 가능성	1.352	.470	2.88**	1.838	.478	3.84***
	다음 직급 소요 기간	.801	.331	2.42*	1.134	.341	3.33***
	1년 이내 이직계획	-2.932	1.467	-2.00*	-3.032	1.499	-2.02*
	월평균임금	.017	.005	3.24***	.020	.005	3.79***
	월평균 임금 외 인센티브	.000	.000	.27	.000	.000	.23
	직무스트레스	-.808	.737	-1.10	-.730	.747	-.98
차별	.879	.412	2.13*	.981	.425	2.31*	
복리후생	2.748	.916	3.00**	2.693	.932	2.89**	
일→가정 양립	-.243	.526	-.46	-.388	.540	-.72	
일→가정 갈등	1.279	.621	2.06*	1.188	.633	1.88	
가정→일 양립	-.420	.435	-.96	-.244	.448	-.54	
가정→일 갈등	-.723	.526	-1.38	-.692	.536	-1.29	
삶 만족도	-1.466	.520	-2.82**	-1.156	.533	-2.17*	
LR chi2(88)				504.94***			
R-squared				.3986			
Log likelihood				-380.978			

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

A. 근속 여성관리자의 직위(과장·차장)별 영향을 미치는 요인

과장직위는 대리직위와 비교하여 연령(+), 조직분위기 및 인사관리(+), 목표지위(-), 목표달성가능성(+), 다음직급소요기간(+), 1년이내이직계획(-), 월평균임금(+), 차별(+), 복리후생(+), 일→가정갈등(+), 삶만족도(-)에서 유의미한 결과를 나타냈다. 과장직위는 대리직위에 비하여 연령이 높았으며, 조직분위기 및 인사관리는 더욱 친화적으로 인식하였다. 경력관리 요인에서 목표지위는 높게 인식하였고, 목표달성 가능성은 긍정적으로 인식하나 소요기간은 더 오래 걸린다고 인식하여 직위가 올라갈수록 다음 직급 소요기간을 길게 인

식하였다. 또한 1년 이내 이직 계획이 낮았으며, 월평균소득은 높을 확률을 보였다. 차별경험은 대리직위에 비해 더 적은 것으로 나타났으며, 복리후생제도는 덜 존재하는 것으로 인식하였다. 일→가정 양립은 대리직위에 비해 높게 나타났으나 삶 만족도는 떨어지는 차이를 나타냈다(표 3).

차장직위는 대리직위와 비교하여 연령(+), 조직분위기 및 인사관리(+), 목표지위(-), 목표달성가능성(+), 다음직급소요기간(+), 1년이내이직계획(-), 월평균임금(+), 차별(+), 복리후생(+), 삶만족도(-)에서 유의미한 결과를 보였고, 이외 변수에서는 유의미한 결과를 보이지 않았다. 대체적으로 과장직위와 유사하게 대리직위와의 차이를 나타냈으나, 일→가정 양립은 유의미하지 않는 차이점을 보였다(표 3).

표 4. 근속 여성관리자의 직위(부장·임원)별 영향을 미치는 요인

Table 4. Factors Affecting the Position(head of department-Director, Executive) of Women Managers

(obs=473)

기준범주 : 대리		Model 3 : 부장			Model 4 : 임원		
독립 변수		Coef.	S.E	z	Coef.	S.E	z
개인	연령	.861	.156	5.52***	1.352	.265	5.10***
	최종 학력	-.228	.496	-.46	.694	.851	.82
인사 관리	업무수행 중요도	-.924	.549	-1.68	-.464	.763	-.61
	나의 친화력/몰입도	.073	.494	.15	.217	.876	.25
	조직 내외 멘토 유무	1.302	.775	1.68	-1.936	1.555	-1.25
	조직분위기 및 인사관리	2.366	.642	3.69***	2.807	1.241	2.26*
	근무시간	.066	.073	.91	-.098	.125	-.79
경력 관리	근속기간	-.197	.103	-1.92	-.307	.133	-2.31*
	목표지위	-7.480	1.082	-6.91***	-1.343	1.810	-5.71***
	목표달성 가능성	2.317	.515	4.50***	2.954	.898	3.29***
	다음 직급 소요 기간	1.477	.375	3.94***	2.115	.696	3.04**
	1년 이내 이직계획	-3.467	1.576	-2.20*	-4.228	2.261	-1.87
	월평균임금	.019	.005	3.69***	.022	.005	4.18***
	월평균 임금 외 인센티브	.000	.000	.51	.001	.001	1.76
	직무스트레스	-1.002	.811	-1.24	-.800	1.518	-.53
차별	1.012	.480	2.11*	2.979	1.261	2.36*	
복리후생	3.313	.995	3.33***	6.576	1.686	3.90***	
일→가정 양립	-.006	.594	-.01	-.885	1.116	-.79	
일→가정 갈등	.981	.691	1.42	-.081	1.117	-.07	
가정→일 양립	-.736	.497	-1.48	-1.301	.880	-1.48	
가정→일 갈등	-.408	.579	-.70	-1.255	1.011	-1.24	
삶 만족도	-1.372	.586	-2.34*	-1.811	1.084	-1.67	
LR chi2(102)				504.94***			
R-squared				.3986			
Log likelihood				-380.978			

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

B. 근속 여성관리자의 직위(부장·임원)별 영향을 미치는 요인

부장직위는 대리직위와 비교하여 연령(+), 조직분위기 및 인사관리(+), 목표지위(-), 목표달성가능성(+), 다음직급소요기간(+), 1년이내이직계획(-), 월평균임금(+), 차별(+), 복리후생(+), 삶만족도(-)에서 유의미한 결과를 나타냈다. 대다수 결과 과장직위, 차장직위와 유사하였으나 특이점으로는 연령은 대리, 과장, 차장보다 높은 차이를 나타냈고, 임원보다도 높은 것으로 나타났다. 목표지위와 목표달성 가능성도 다른 직위에 비해 부장직위에서 대리직위와의 차이가 높은 수치를 나타내 가장 긍정적으로 인식하였고, 다음 직급 소요기간은 가장 오래 걸린다고 인식하였다. 또한 월평균임금이 대리직위에 비해 유의미하게 높은 차이를 보였으나 차장직위에 비해서는 조금 낮은 것으로 나타났다(표 4).

임원직위는 대리직위와 비교하여 연령(+), 조직분위기 및

인사관리(+), 근속기간(-), 목표지위(-), 목표달성가능성(+), 다음직급소요기간(+), 월평균임금(+), 차별(+), 복리후생(+))에서 유의미한 결과를 보였고, 이외 변수에서는 유의미한 결과를 보이지 않았다. 경력관리 변수와 복리후생에서는 과장, 차장, 부장과 유사한 결과를 나타냈으나 특이점으로는 임원 직위는 근속기간이 더 작은 것으로 나타났고, 월평균임금은 가장 높은 것으로 나타났다. 차별 또한 대리직위에 비하여 가장 높은 수치를 보여 직위가 올라갈수록 차별 경험이 적은 것으로 나타났다(표 4).

다항로지분석 이후 대리, 과장, 차장, 부장, 임원 직위에 공통으로 영향을 미치는 요인들을 살펴보기 위해 교차방정식(cross-equation) 검정을 추가로 실시한 결과는 표 5와 같다. 연령, 조직분위기 및 인사관리, 목표지위, 목표달성 가능성, 다음직급소요기간, 월평균임금, 복리후생, 삶만족도 요인이 모든 직위에서 유의미한 영향을 나타냈다. 나머지 변수들은 추정계수가 서로 다르다고 말하기 힘들어 유의미하지 않았다.

표 5. 근속 여성관리자의 직위별 영향을 미치는 요인에 대한 교차방정식 사후검정

Table 5. Factors affecting the position of serve women managers cross-equation post-test

독립 및 설명변수		chi2
개인	연령	63.17***
	최종 학력	6.95
인사관리	업무수행 중요도	5.37
	나의 친화력/몰입도	.82
	조직 내외 멘토 유무	8.94
	조직분위기 및 인사관리	16.10**
	근무시간	4.53
경력관리	목표지위	81.57***
	목표달성 가능성	30.12***
	다음 직급 소요 기간	21.40***
	1년 이내 이직계획	5.13
	월평균임금	24.62***
	월평균 임금 외 인센티브	5.46
	직무스트레스	1.79
	차별	8.23
복리후생	복리후생	17.57**
	일→가정 양립	3.05
	일→가정 갈등	6.32
	가정→일 양립	5.97
	가정→일 갈등	4.11
	삶만족도	10.25*

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

V. 결론 및 논의

본 연구는 여성의 진로적응에 역할모델로서 직위의 중요성에 주목하였다. 이를 위해 KWMP의 근속 여성관리자의 직위에 영향을 미치는 요인을 직위별로 살펴보고, 향후 여성의 진로 및 직업에 대한 연구를 촉진하는 토대를 마련하는데 그 목적이 있다. 근속 여성관리자의 대리직위를 기준범주로 과장, 차장, 부장, 임원의 직위에 개인, 인사관리, 경력관리, 직무스트레스 및 차별, 복리후생, 일-가정 양립, 만족도 요인이 미치는 영향을 살펴본 결과는 다음과 같다.

첫째, 과장직위는 대리직위와 비교하여 연령(+), 조직분위기 및 인사관리(+), 목표지위(-), 목표달성가능성(+), 다음직급소요기간(+), 1년이내이직계획(-), 월평균임금(+), 차별(+), 복리후생(+), 일→가정갈등(+), 삶만족도(-)에서 유의미한 결과를 보였다. 즉 조직적으로는 여성친화적인 조직분위기와 인사관리가 중요하고, 목표의 중요성과 달성가능성이 이직 의도와 관련됨을 알 수 있다. 일→가정 양립은 대리급보다 높으나 삶의 만족도는 모든 직위에서 가장 낮게 나타나 초급관리자의 어려움을 나타냈다. 이러한 점은 초급관리자에게는 관리자로서 겪게 되는 일에 대한 책임감으로 개인, 가족, 직업, 전반적 만족도가 낮아질 수 있기에 이에 대한 대처가 필요함을 시사한다.

둘째, 차장직위는 과장직위와 유사하게 대리직위와의 차이를 나타냈으나, 일→가정 양립이 유의미하지 않은 차이점

을 나타냈다. 또한 목표지위는 과장직위에 비하여 더 높게 인식하여 승진에 대한 목표가 높았고 이와 대비하여 목표달성 가능성과 소요기간도 더 길게 인식하였다. 특히 삶 만족도는 과장급에 비해 만족도가 높아 중급관리자로 발달해 감으로써 일에 대한 책임감에 대한 정체성을 확립한 것으로 유추할 수 있다.

셋째, 부장직위는 대리직위와 비교하여 결과의 대다수가 과장, 차장과 유사하였으나 연령은 다른 직위에 비해 가장 높은 차이를 나타냈고, 임원보다도 높은 것으로 나타났다. 목표지위와 목표달성 가능성도 다른 직위에 비하여 높게 나타나 가장 긍정적으로 인식하였고, 다음 직급 소요기간은 가장 오래 걸린다고 인식하였다. 또한 월평균임금이 대리직위에 비해서는 유의미하게 높은 차이를 보였으나, 차장직위에 비해서는 조금 낮은 것으로 나타났다. 이러한 현상은 부장직위에서의 진로적응은 근속과 연령에 의한 안정화 기제가 작용됨을 유추할 수 있다. 조직분위기 및 인사관리도 가장 높은 수치를 나타내 친화적인 조직 분위기 속에서 근속을 더 유지하고 향후 목표에 대해서도 긍정적임을 알 수 있다. 때문에 여성의 지속적인 근속에 의한 진로적응을 위해서는 친화적인 조직 분위기가 더욱 요구된다.

넷째, 임원직위는 대리직위와 비교하여 결과의 대다수가 과장, 차장, 부장과 유사하였으나, 근속기간이 더 적은 것으로 나타났고, 1년 이내 이직 계획과 삶 만족도는 유의미하지 않았다. 월평균임금은 가장 높았고, 차별 경험도 가장 적은 것으로 나타났다. 한편 유의미하지 않으나 최종 학력도 정(+)의 계수로 나타나 교육투자로 인하여 차장급보다 낮은 연령에도 적극적인 진로개발을 이룬 것을 예측할 수 있다. 특히 조직분위기 및 인사관리도 다른 직위에 비해 가장 낮게 인식하여 개인의 노력과 역량이 최고관리자로의 승진에 중요함을 시사한다. 또한 다른 직위와 비교하여 임원직위에서만 1년 이내 이직계획이 유의미하지 않게 나타나 현재의 진로에 대한 만족감을 유추할 수 있다. 이러한 결과는 최고관리자로서의 여성의 진로적응에 개인적 요인이 중요함을 시사한다.

직위별 영향요인은 전 생애 여성의 진로적응 및 구성과정을 살펴본데 의의가 있다. 대리급에서 임원급까지의 직위별 차이는 탐색기, 확립기, 유지기, 쇠퇴기의 간접적인 특성과 더불어 각 발달단계에서 진로적응을 위한 중요한 요소를 나타낸다. Super(1957)에 의하면 성인기의 확립기에 해당하는 직업발달과정은 입문기-정착기-공고화기-정착기의 과정을 통하여 직업적응을 이루고, 좀 더 높은 지위로 승진하는 발전기를 거친다. 이 과정을 통하여 자신이 몸담고 있는 분야에서 자신의 수행수준을 유지 혹은 개선하거나 새로운 직

업분야를 선택하는 유지·갱신·혁신의 발달과업을 직면하게 된다[9]. 즉 고위직의 근속기간이 짧은 것은 인적자본이론에 의한 잦은 이직이 아닌 혁신의 발달과업으로 이직 및 전직을 통해서 더 높은 지위의 발전기를 경험한 것으로도 생각해 볼 수 있다. 즉 유지는 근속으로 볼 수 있고, 갱신은 승진과 이직의 의미, 혁신은 이직과 전직의 개념들로 볼 수 있는 것이다. 결과적으로 여성의 개인적 특성과 생애사건에 의한 환경적 특성으로 인하여 진로적응은 다른 양상을 보일 수 있다. 그렇기 때문에 향후 직업입직 전의 여성들이 진로어려움을 극복하고 진로적응에 성공하기 위해서는 여성관리자의 특성에 대해 더욱 세밀히 살펴보고, 역할모델의 기제가 되어야 함을 시사한다.

마지막으로 모든 직위에 공통으로 영향을 미치는 요인으로는 연령, 조직분위기 및 인사관리, 목표지위, 목표달성 가능성, 다음직급소요기간, 월평균임금, 복리후생, 삶 만족도 요인이 유의미하게 나타나 여성의 진로적응에 결정적 영향요인으로 나타났다. 특이점으로는 대리급일수록 삶 만족도가 다른 직위보다 높은 결과를 나타냈고, 임원급으로 올라갈수록 차별은 덜 인식하였다. 이러한 결과는 앞서 설명한 유지와 갱신의 측면과 더불어 아직도 일-가정 양립에서 여성성에 대한 인식과 유리천장이 존재함을 알 수 있다. 즉 성역할 고정관념에 따라 여성이 주안을 두는 생애역할로 인하여 현재의 직위에 만족 및 유지와 승진 및 이직의 전환으로 진로적응의 양상이 변화될 수 있는 것이다. 이러한 점은 여성에 대한 진로교육이 사회인식 변화와 더불어 여성 개인의 인식변화를 위해서도 학령기부터 체계적으로 이루어질 필요가 있음을 시사한다. 또한 직위가 올라갈수록 차별이 덜 존재하는 것은 조직의 관행 개선과 더불어 여성고위직의 필요에 대한 당위성을 보여주는 결과이다. 따라서 여성이 직업인으로서 성장할 수 있도록 사회적으로는 사회전반적인 인식과 제도개선 뿐만 아니라 조직적으로는 여성친화적인 조직분위기 및 인사관리가 이루어져야 하며, 개인적으로도 적극적인 성인지 및 진로교육이 필요함을 시사된다.

본 연구를 바탕으로 시사점은 다음과 같다. 첫째, 여성의 진로적응과 직위의 중요성으로 KWMP의 근속 여성근로자의 직위에 영향을 미치는 요인에 대해 다각적으로 살펴보았다는 점에서 의의가 있다. 둘째, 근속 요인을 직위별로 영향력을 살펴보아 여성의 진로적응과정을 구체적으로 살펴보았다는데 의의가 있다. 상위직급으로 승진할수록 직위별로 어떠한 요인이 영향을 보이는지 살펴봄으로써 여성의 전 생애 진로발달 구성을 간접적으로 살펴보았고, 각 직위 간 공통요소를 도출함으로써 여성의 진로개발에 필요한 요소를 도출한데 시사점이 있다. 본 연구의 제한점과 후속연구를 위한

제언은 다음과 같다. 첫째, 본 연구 설계는 근속 여성관리자로 제한하였기에 성별 차이, 전직자와 퇴직자의 차이, 종사상 지위 등에 의한 기제를 면밀히 검증하지 못하였다. 이러한 이유로 후속 연구에서는 다양한 계층과의 비교연구를 통하여 차별적인 요인을 밝히는 연구가 이루어져야 할 것이다. 둘째, 패널의 표본에 따라서 통계분석의 엄밀성이 제한될 수 있는 한계가 존재할 수 있다. 또한 조사대상자를 10년간 근속이 유지된 근속자로 한정하여 관측된 통제변수로만 살펴봄으로써 패널의 변화를 다차원적으로 살피지 못하였다. 그렇기 때문에 향후 연구에서는 모든 자료를 활용한 종단 분석을 수행하는 것이 바람직할 것으로 여겨진다. 셋째, 본 연구는 근속 여성관리자의 직위의 특성요인에 대해 탐색적으로 살펴보았다. 따라서 산업별, 기업규모별, 업무특성별 차이 등을 면밀히 검토하지 못하였다. 향후 연구에서는 본 연구 결과를 바탕으로 근속요인과 직위별 특성에 대한 구체적인 변인을 밝히는 깊이 있는 후속연구가 실증연구와 질적연구로 이루어지기를 제언하는 바이다.

참고문헌

- [1] J. A. Jeong, "An exploratory study of a 10-year change of longevity women managers," *The Women's Studies*, vol. 99, no. 4, pp. 143-180, December 2018.
- [2] A. Bandura, "Social foundations of thought and action : A social cognitive theory," Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1986.
- [3] J. H. Keum, "Promotion and wage in the internal labor market: sexual differences", *Korea Journal of Population Studies*, vol. 25, no. 1, pp. 181-211, June 2002.
- [4] H. K. Eom and S. H. Sung, "The effect of work-family conflict and family-work conflict on subjective career success of married women: focusing on the moderating effects of work-family balance practices," *The Women's Studies*, vol. 93, no. 2, pp. 35-70, June 2017.
- [5] Y. J. Koo, J. Y. Kim, and Y. J. Kim, "A structural analysis of the factors affecting career development activities of married," *The Journal of Vocational Education Research*, vol. 37, no. 2, pp. 191-214, May 2018.
- [6] J. S. Jin and M. K. Moon, "The effect of appointment of female managers on public organizations," *Korean Public Personnel Administration Review*, vol. 17, no. 2, pp. 1-23, June 2018.
- [7] N. J. Kim, T. H. Kim, S. H. Lee, S. H. Lee, B. Y. Jeon, and M. Y. Park, "Korean women manager panel," Seoul, Korean Women's Development Institute, 2017.
- [8] L. H. Jeong, "The study of women's upward career mobility in organization," *The Women's Studies*, vol. 81, no. 2, pp. 5-32, June 2011.
- [9] D. E. Super, "The psychology of careers; an introduction to vocational development," 1957.
- [10] C. T. Hill, "A longitudinal application of the theory of reasoned action to women's career behavior," *Journal of Applied Social Psychology*, vol. 28, no. 9, pp. 761-778, 1998.
- [11] N. Betz, "Basic issues and concepts in the career development and counseling of women," In Bruce, Walsh & M. J. Heppner (Eds.), *Handbook of Career counseling for women*, pp. 45-74, NJ: Lawrence Erlbaum, 2006.
- [12] Y. J. Choi, H. N. Ahn, J. E. Lee, J. S. Choi, and S. J. Pak, "A review of research trends on career development and counseling for women in Korea," *Korean Journal of Counseling*, vol. 14, no. 2, pp. 1285-1308, April 2013.
- [13] J. Y. Lim and J. Y. Yoon, "Trends in research on working women through keyword network analysis," *The Journal of Asian Women*, vol. 57, no. 1, pp. 201-236, May 2018.
- [14] J. H. Seon, "Career experiences of highly educated professional women: focusing on women with 5-10 career years," *Korea Journal of Counseling*, vol. 14, no. 1, pp. 501-522, February 2013.
- [15] K. H. Kim, "The female managers' career goal trajectories and related variables," *The Journal of Career Education Research*, vol. 28, no. 4, pp. 1-16, December 2015.
- [16] S. Y. Sohn, "Labor experiences and dilemma of highly-educated professional women in Korea," *Korean Association of Women's Studies*, vol. 21, no. 3, pp. 67-97, December 2005.
- [17] H. Y. Sung and K. G. Lee, "The effects of job turnover of women managers on wage and job satisfaction in Korea," *The Women's Studies*, vol. 91, no. 2, pp. 127-156, December 2016.
- [18] J. Ha, "A qualitative study on the experience of large company female senior manager's career barriers and coping process," *The Journal of Employment and Career*, vol. 7, no. 4, pp. 93-115, December 2017.
- [19] L. A. Gilbert and L. K. Kearney, "Sex, gender, and dual-

Earners families: Implication and applications for career counseling for women,” In W. B. Walsh & M. J. Heppner (Ed.) Handbook of career counseling for women. 2nd ed., pp. 193-227, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 2006.

female managers based on classification by organizational commitment level,” *Journal of Corporate Education and Talent Research*, vol. 19, no. 3, pp. 129-156, September 2017.

[20] M. Y. Doo and J. W. Kim, “Research on characteristics of



정지애 (Ji-ae Jeong)_정회원

2016년 2월 : 한국기술교육대학교 테크노인력개발전문대학원(상담학 석사)

2019년 2월 : 한국기술교육대학교 테크노인력개발전문대학원(상담학 박사 수료)

2017년 3월 ~ 현재 : 서원대학교 교양대학 교수

<관심분야> 진로교육, 진로상담, 프로그램개발