

개인적·조직적 요인이 여성관리자의 경력목표에 미치는 영향

김현진*·이승주**

초 록

본 논문은 여성관리자의 경력목표에 영향을 주는 요인을 탐색하여 무엇이 이들의 경력열망을 꺾고 경력단절을 가져오는지를 알아보려 하였다. 이를 위해 여성의 경력목표에 영향을 주는 요인을 개인적 수준과 조직적 수준으로 나누어 분석하였다. 개인적 수준의 요인은 교육수준, 임금, 결혼여부, 자녀유무의 변수를 사용하였으며, 조직적 수준의 요인은 집단적 조직문화, 공식화된 인사 및 성과제도, 가족친화제도 유무의 변수를 사용하였다. 데이터는 여성관리자패널조사 2008년(2차)부터 2016년(6차)까지의 자료를 활용하였으며 여성의 경력목표를 네 수준으로 구분하여 패널순서형 로짓 모형으로 임의효과를 추정하였다.

분석결과 개인적 수준에서는 임금과 결혼여부가 여성관리자들의 경력목표에 유의미한 영향을 미쳤으며, 조직적 수준에서는 공식화된 인사 및 성과제도가 여성의 경력목표를 높게 설정할 수 있게 해주는 것으로 나타났다. 연령, 기업규모, 현재의 직급도 여성의 경력목표에 영향을 주는 요인이었다. 또한 한계효과를 통해 네 개의 경력목표 수준 각각에 속할 가능성에 대한 영향력을 확인하였다. 그 결과 주요 변인들 모두 여성의 경력목표를 높이는 것으로 나타났으나, 결혼여부는 하위 직급에서만 여성의 경력목표를 낮출 가능성을 보였고 상위 직급에서는 큰 영향력을 보이지 않았다. 분석에서 나타난 결과를 바탕으로 여성관리자의 경력목표를 높이기 위해 정책적으로 양질의 일자리 제공과 일-가정양립 제도의 보완, 조직 내부의 공정한 인사관리 및 성과제도의 마련 필요성을 제안하였다.

주제어 : 경력목표, 여성관리자, 여성임금, 공식화된 인사관리 및 성과제도, 패널순서형로짓모형

* 고려대학교 사회학과 박사수료(taywa@korea.ac.kr)

** 교신저자 : 고려대학교 행정학과(정책학 전공) 박사과정(les3242@korea.ac.kr)

I. 서론

개인의 경력을 성공적으로 만들기 위해서는 많은 요소들이 필요하지만 그 중에서도 경력목표는 일에 대한 동기부여와 경력개발, 경력계획을 세우는데 있어서 필수적인 요소라고 할 수 있다. 경력목표는 현재 개인이 위치하고 있는 지위보다 더 높은 수준으로 상향적, 수직적으로 이동하고자 하는 의지를 말하며, 최종적으로 조직에서 승진하고자 하는 지위를 뜻한다. 개인은 경력목표를 통해 경력을 개발하기 위한 전략을 세우며, 경력목표가 있는 개인은 이를 달성하기 위한 행위를 적극적으로 수행한다(Powell & Butterfield, 2003). Hall(1971)은 사람들이 미래의 그들의 경력이 잘 될 것이라는 믿음이 있을 때, 일에 더 잘 집중한다고 밝힌 바 있다. 이처럼 경력목표에 대한 추구는 경력성공이라는 성과로 이어지며, 이는 궁극적으로 경력을 유지하는데도 도움이 된다.

이러한 경력목표의 추구는 다양한 수준의 요인들에 의해 제약되거나 혹은 촉진된다. 특히 여성의 경우, 남성보다 일과 가정생활의 사이에서 역할갈등을 더 많이 경험하며, 조직 내에서는 직무에서의 성별 분리, 유리천장과 같은 차별과 제약, 남성중심적인 조직문화 속에서 소외와 배제 등을 경험하기도 한다. 이 때문에 여성은 경력목표를 구체적으로 세우기 어렵거나 높은 경력목표가 있어도 그것을 달성하는데 어려움을 겪는다. 실제로 한국사회에서 여성고용은 지난 30년간 크게 양적으로 확대되어 왔지만 여성의 노동시장 참여의 지속성은 매우 약한 수준이다. 다양한 일·가정양립정책의 실행에도 불구하고 여성의 노동시장 참여는 결혼과 출산·양육을 경험하는 30대에 경제활동참가율이 급락하다 50대 이후에 다시 급증하는 M형을 유지하고 있다(신경아, 2016). 조직 내에서도 한국 여성은 낮은 지위를 차지하고 있는데 관리직급에 있는 여성은 10.5%, 기업이사회에서의 여성 비율은 2.1%이며, 이는 OECD 회원국 중 최하위를 기록하고 있다(OECD, 2017). 이러한 현상은 아직도 한국노동시장에서 여성의 경력유지가 매우 힘들다는 것을 보여주며, 여성이 경력목표를 추구함에 있어 어떤 요인이 영향을 주는지를 연구해야할 필요성을 알려준다.

지금까지 선행연구들은 경력목표에 대한 직접적인 분석보다는 전반적인 여성의 경력모델 특성을 기반으로 여성의 경력성공이 이루어지지 못하는 원인을 탐색하거나 여성의 경력목표설정기에 있어 개인적 특질과 같은 심리적 차원을 강조해 왔다. 하지만 여성이 경력목표를 추구하는데 있어 심리적 요인 뿐만 아니라, 인적자본이나 임금 등의 개인적 요인과 조직문화, 조직 내 제도와 같

은 조직적 수준의 요인들도 영향을 줄 수 있다. 따라서 본 연구는 여성의 경력 목표에 영향을 주는 요인들을 개인적, 조직적 수준으로 구분하고 무엇이 여성이 경력목표를 추구하는데 영향을 주는지 알아볼 것이다. 특히, 본 연구는 패널순서형로짓모형을 통해 시간의 변화에 따라 구체적인 직급별 경력목표의 선택확률이 어떻게 달라지는지를 살펴볼 것이다. 이는 향후 여성의 경력유지를 설명하는데 중요한 자원이 될 것이라 기대한다.

II. 이론적 논의 및 연구가설

1. 경력목표

경력(career)은 ‘개인이 일생동안 밝게 되는 직업들의 일련된 순서(Super, 1980)’ 혹은 ‘개인이 일생동안 직업과 관련하여 얻게 되는 객관적, 주관적 측면을 포괄하는 모든 활동과 경험(임희정, 2011)’으로 정의된다. 이는 경력이 직무의 나열과 직위의 이동과 같은 객관적인 측면뿐만 아니라 일과 관련하여 개인이 얻게 되는 태도와 행위와 같은 주관적 측면도 포괄하는 직업 경험의 총체라는 것을 의미한다. 경력은 직업의 유지를 위해 개인과 조직 차원에서 체계적으로 관리되어야 할 중요한 개념으로 인식되어져 왔으며, 궁극적인 목표로서 경력 성공(career success)을 위해 개인은 자신의 경력목표를 설정하고 자신의 경력을 개발하게 된다.

경력목표는 개인이 자신의 경력에서 도달하고자 하는 미래의 직위나 상태를 뜻하며, 현재보다 더 높은 지위로 상향적·수직적으로 이동하고자하는 의지를 포함한다(김화연 외, 2015). 이러한 경력목표는 개인적 차원과 조직적 차원 모두에서 중요한 요소인데, 경력목표가 개인이 경력을 개발하고 유지하는데 영향을 줄 뿐만 아니라 조직의 성과에도 큰 영향을 미치기 때문이다. 개인적 차원에서 경력목표를 달성하고자하는 열망은 개인의 성취와 경력의 지속성에 중요한 동기요인으로서 작동한다(Powell & Butterfield, 2003). 조직적 차원에서 경력목표는 조직원의 업무몰입과 성과에 영향을 미친다. 만약 어떤 개인이 조직에서 자신의 경력목표를 충분히 달성할 수 있으며, 그것과 관련된 업무를 맡아 성장을 경험하면 조직에 대한 애착과 직무에 대한 만족감이 커지게 된다. 이는 곧 조직의 성과로 이어진다(Weng et al, 2010). 반면, 승진정체나 승진불안 등으로 인해 경력목표와 현재 자신과의 거리감이 커질 때, 근무의욕

이 상실되고 이것은 이직이나 노동시장 이탈 등으로 이어질 수 있다(김화연 외, 2015; Mobley, 1982; Meyer & Allen, 1991). 따라서 조직적 차원에서 도 조직원의 경력목표에 대한 관심은 조직의 성과와 인적관리 측면에서 매우 중요한 요소라고 할 수 있다.

경력 관련 연구에서 경력목표는 경력계획, 경력개발의 선행조건으로 제시되었다. 개인은 경력목표를 달성하기 위한 준비와 실행과정으로서 경력을 계획하며, 이러한 경력계획을 달성하기 위해 개인이 실제로 참여하는 활동이 경력개발이다(김강호, 2015). 이렇게 경력목표는 경력의 방향을 지시하고, 경력을 개발하게 해주며, 경력 유지와 조직 행동을 구조화하게 만들어 개인의 성과에 영향을 준다(Abele & Spurk, 2009). 그러나 경력목표의 실현은 소속된 조직에서 제공되는 기회에 의해 좌우되기 쉬우며(Hall, 1971), 경력목표의 실현가능성은 개인의 경력목표 수정에 영향을 미친다. 특히 여성의 경우, 조직에서의 기회구조 뿐만 아니라 여러 개인적 요소들이 경력목표의 실현을 저해하거나 촉진시키며, 결과적으로 여성의 경력 성공이나 경력유지에 영향을 미친다. 따라서 여성의 경력목표에 영향을 주는 요인들이 무엇인지 알아보는 것은 여성의 업무 지속과 경력 성공 연구에 있어 매우 중요하다.

2. 여성의 경력모델과 경력목표

경력 관련 연구들은 남성과 여성의 경력모델에 상당한 차이가 있다고 강조하였다. 남성과 달리, 여성의 경력모델은 직업군과 산업군에서의 성별 분리, 유리천장과 같은 차별과 제약, 잦은 직업변동, 미래에 대한 낮은 만족도와 같은 특징을 가진다(Kanter, 1989; Powell & Mainiero, 1992; Melamed, 1996; Tharenou, 1999; Lyness & Thompson, 2000; Kirchmeyer, 2002; Powell et al, 2002). Powell과 Mainiero(1992)는 경력 관리에서 여성이 남성보다 더 많은 제약을 받으며, 일터와 일터 외의 영역 사이에서 갈등을 경험한다고 밝혔다. 사회적으로 여성은 남성보다 가족을 더 보살펴야하는 역할 기대를 받으며, 조직 내에서 여성은 유리천장과 같은 승진의 제한, 임금 격차 등을 경험하기 때문에 직업성취 측면에서 남성과 격차가 발생한다. 따라서 이들은 흔히 알려진 남성의 경력모델로는 여성의 경력을 제대로 설명할 수 없다고 주장하였다.

Melamed(1995, 1996)는 경력모델에 있어 '성별모형(gender specific model)'을 제시하였으며, 이를 설명하는 요인으로 인적자원, 직업 선택, 조직

내 기회구조로 구체화하였다. 이 연구에서 남녀의 경력성공을 설명하는 요인이 다르게 나타났는데, 여성은 성과제도, 가사부담 경감, 조직 내 기회구조 등이 중요한 요소였으나, 남성은 성격 특성, 사회적 기회 구조 등이 더 중요한 요인으로 분석되었다. 여성은 일과 가정 사이의 역할 균형을 맞추는 과정에서 많은 제약을 경험하게 되는데 이것이 조직 내에서의 여성의 경력 성공을 더디게 하며(Tharenou et al, 1994), 이런 여성의 사회적, 상황적 요인들이 일에 대한 태도나 인적자본과 같은 요인보다 여성이 관리직으로 가는 데에 더 영향을 미친다는 것이다(Tharenou & Conroy 1994). 이처럼 여성의 경력모델은 남성과 달리 여러 가지 차원의 제약이나 기회구조가 작동하기 때문에 여성의 경력목표에 영향을 주는 요소들을 다양한 차원에서 분석할 필요가 있다.

여성의 경력목표에 관한 기존 연구들은 경력목표 그 자체에 대한 연구보다는 경력성공과 경력이동, 경력개발 등에 관련된 연구와 혼재되어 있는 경향이 있다. 그 이유는 기존연구들이 경력목표, 경력계획, 경력개발 등의 용어를 개념구분 없이 불분명하게 제시하고 있기 때문이며, 여성의 경력목표를 설계할 수 있는 직종이나 직무가 매우 한정적이어서(한수진·강소라, 2018), 여성의 경력목표보다는 여성의 경력 전반에 대해 논의한 연구가 많이 이루어졌다.

Lyness와 Thompson(2000)은 여성이 경력목표를 추구함에 있어 남성보다 더 많은 제약을 받는데 여성은 남성적인 위계적 조직문화와 잘 어울리지 못하며, 비공식적인 네트워크에서도 배제된다고 보고하였다. 이들은 여성이 성공적인 경력목표를 추구하기 위해서는 남성보다 더 많은 성과를 기록해야 하며, 조직에서 원만한 관계를 유지해야 한다고 지적하였다. Kirchmeyer(2002)는 여성 관리자의 경력목표 및 경력성공을 결정하는 요소로 인적자본, 개인적 특성, 대인관계 및 가족상황의 네 가지 차원을 제시하였는데, 이는 여성이 남성과 달리 경력목표를 추구하는데 있어 조직 내의 요소와 조직 외적인 요소를 모두 고려해야한다는 것을 보여준다.

국내연구에서도 여성관리자의 경력개발 장애요인이나 경력성공에 관한 연구는 다양하게 이루어졌지만, 여성관리자의 경력목표에 대한 직접적인 연구는 김강호(2015), 김화연 외(2015) 정도로 부족한 편이다. 먼저, 강혜련·조미영(2007)은 개인적 차원과 조직적 차원의 변수를 구분해 남녀관리자의 경력성공 모델을 비교하였는데, 남성중심 조직문화가 남성보다 여성의 경력에 부정적인 영향을 미쳤으며, 직장-가정 갈등도 여성의 근속년수에만 부정적인 영향이 나타났다. 이는 한국에서도 여성의 경력모델이 남성과 다르게 나타나는 것을 보여주며, 여성의 경력에 영향을 주는 요인으로 조직 내 요인과 함께 가정 내 요인과 같은 개인적 수준의 변수를 고려해 분석할 필요성을 보여준다. 김화연

외(2015)의 연구에서는 여성의 경력목표설정에 영향을 미치는 요인을 개별적·정서적·심리적 관점으로 구분하여 분석하였는데, 학력, 직속상사 만족도, 삶 만족도가 높은 경력목표를 설정하는데 긍정적인 영향을 미쳤다. 김강호(2015)의 연구는 여성관리자의 경력목표의 변화유형과 관련 변인을 분석하였는데, 여성의 경력목표에 영향을 주는 변수로 학력, 임금, 일-가정으로의 정적 전이와 같은 개인적 차원의 변수와 멘토 유무, 훈련참여 경험 등의 조직적 차원 변수를 사용하였다. 연구결과, 대부분의 여성관리자가 경력목표가 낮은 집단에 속했으며, 학력과 임금, 일에서 가정으로의 정적 전이, 멘토유무, 훈련참여, 승진결정기준 공개가 여성의 경력목표를 높여주었다.

이상의 연구들은 여성관리자의 경력목표에 영향을 주는 요인들을 다양하게 조명했다는 점에서 의의가 있으나, 횡단적인 자료분석에 그치거나 여성의 경력목표가 고(高) 경력목표, 저(低) 경력목표의 2개의 잠재 집단으로만 분석되어 독립변수의 시간적 변화에 따라 구체적인 직급별 경력목표 선택확률이 어떻게 달라지는지의 인과관계를 검토하지 못했다는 한계가 있다. 따라서 본 연구는 이러한 선행연구들의 연구방법을 보완해 여성관리자의 경력목표에 영향을 주는 요인을 개인적 수준과 조직적 수준으로 나누어 분석하되, 독립변수의 시간적 변화에 따라 직급별 경력목표 선택확률이 어떻게 달라지는지에 대한 한계효과(marginal effect)를 산출한다. 이를 통해 어떤 요인들이 여성이 더 높은 경력목표를 설정하는데 도움이 되거나 혹은 저해하는지를 조금 더 명확히 설명할 수 있을 것이다.

1) 개인적 수준의 요인

교육수준과 임금은 여성의 경력목표에 영향을 주는 개인적 수준의 요인이라 할 수 있다. 먼저 인적자본은 여성의 경력개발을 설명하는데 중요한 요소로 설명되어 왔다. 그중에서도 교육수준은 여성의 승진에 있어 중요한 자원이며, 다수의 연구에서 경력목표에 영향을 주는 것으로 밝혀져왔다(Ferris & Judge, 1991; Melamed, 1995; Tharenou, 1999; 임희정, 2011; 김강호, 2015). Melamed(1995)는 교육수준이나 직업경험과 같이 일과 관련된 인적자본은 남성보다 여성에게 더 중요한 요소라고 하였으며, Cannings와 Montmarquette(1991)는 남성지배적인 조직 구조에서 여성이 관리자로 인정받기 위해서는 그에 해당하는 기술이나 능력, 자격 등을 증명해야하기 때문에 여성에게 교육수준이 중요하다고 하였다. 실제로 여성의 교육수준이 높아질수록 관리직으로 승진할 가능성이 높은 것으로 보고되었다(Cannings & Montmarquette,

1991). 임금은 개인이 자신의 경력에 만족하고, 몰입하게 하는 현실적이고, 객관적 기준 중의 하나로 제시되어 왔다(Hall, 2002). 기존연구는 여성의 소득수준이 높을수록 조직에서의 경력목표 달성을 위해 적극적으로 활동한다고 설명된 바 있다(조영복·하태영, 2010).

결혼과 출산, 자녀 양육과 같은 가정 내 상황도 여성의 경력목표에 영향을 미치는 중요한 설명요인으로 분석된다. 다수의 연구들이 가사노동이나 가족 내에서의 역할이 여성의 경력개발과 승진에 부정적인 역할을 한다고 보고하였지만(Ragins and Sundstrom, 1989; Tharenou, 1995) 남성에게 가족은 개인적인 안정감과 일을 더 열심히 하는데 기여한다고 보았다(Kirchmeyer, 2002). 일하는 여성의 경우, 직장과 가정에서 다중역할을 요구받으며 그 사이에서 갈등을 경험한다. 이는 자신의 경력을 유지하고, 더 높은 경력목표를 잡는데 큰 제약으로 작동한다. 기혼여성은 일과 가정의 균형을 지키기 위해 전일제에서 파트타임 근무로 전환하거나 노동시장에서 이탈하는 경향을 보인다(Ragins & Subdstrom, 1989). 또한 관리직에 진출한 여성일수록 직장가정 사이의 갈등을 피하기 위해 결혼시기를 늦추거나 자녀의 수도 적으며(White & Cooper, 1995), 여성의 승진에 있어 여성 혼자만의 능력뿐만 아니라 배우자의 지지와 도움이 중요하다고도 알려져 왔다(Tharenou & Conroy, 1994). 한국에서도 여성은 결혼 이후 출산과 양육으로 인한 노동시장 이탈이 큰 편이며, 일과 가정과의 양립문제가 여성의 경력유지에 중요한 기제로 제시되어져왔다. 임희정(2011)이 남녀관리자의 수직적 경로이동에 영향을 주는 요인을 조사한 결과, 여성관리자는 가정 내 역할과 직장 내 역할이 충돌할 경우 가정을 선택할 가능성이 높으며 결혼은 여성의 수직적 경력이동에 부정적 영향을 미치나 남성에게는 긍정적이라는 것을 보고하였다. 이렇게 여성의 경력은 가족과 관련된 상황에서 민감하게 반응하기에 여성의 결혼여부나 자녀의 유무를 개인적 수준의 변수로 사용하여 여성의 경력목표에 어떤 영향을 주는 지 살펴볼 것이다.

2) 조직적 수준의 요인

일과 관련된 조직 내 요구는 남성관리자들보다 여성관리자에게 차별적으로 작동한다. 대표적으로 기업의 조직문화, 공식화된 인사관리 및 성과제도, 가족친화제도는 여성의 경력목표에 영향을 미치는 조직적 수준의 요인이라 할 수 있다.

조직문화는 조직 구성원 사이에서 내면화된 가치, 규범, 신념이라 할 수 있

는데(Jandeska & Kraimer, 2005), 이것은 조직 구성원에게 적절한 태도와 행동을 규율하고, 조직원을 조직에 충성할 수 있게 해주며 구성원들 간의 상호작용을 돕는다(O'Reily, 2008). 일반적으로 남성적 조직은 경쟁적이며, 서열과 지위 구분이 명확하고, 획일적이고 일반화된 규칙과 절차를 고수한다(Maier, 1999). 일을 최우선시 하는 경쟁적이고 성과중심적인 조직문화는 일과 가정 사이에서 여러 역할 압박을 경험하는 여성에게 친화적인 문화라 할 수 없다. 이런 조직문화에서는 회사에 대한 헌신으로 장시간 근로가 강조되는데, 이것은 상대적으로 가사노동이나 육아에 대한 부담이 작은 남성에게 더 유리하게 작동한다. 또한 집단주의적 조직문화는 개인의 자유보다는 조직이 더 우선시되고 개인의 이익이 희생되더라도 집단과 조직에 대한 충성을 강조한다. 이런 문화에서는 구성원들의 사회적 배경(성별, 지연, 학연 등)에 따라 배타적인 관계가 형성되는데, 이런 문화에서 여성은 개인의 능력이나 성취로 판단되는 것이 아닌 '여성'이라는 성별적인 속성이 부각되어 평가될 수 있다(원숙연, 2010). 남성적이고, 집단주의적인 조직문화에서 여성관리자는 남성보다 평가가 낮아질 수밖에 없고, 이는 여성의 경력목표에 큰 영향을 준다.

공식화된 인사관리 및 성과제도의 유무도 여성이 경력목표를 세우는데 주요한 요소가 된다. Cannings와 Montmarquette(1991)은 여성은 사내공모제를 통한 승진을 하지만 남성은 비공식적 네트워크를 통해 경력이동을 한다고 설명한 바 있다. 또한 여성은 남성과 달리 주관적 평가 요소가 적은 객관적 기준에 근거한 승진제도가 있을 때 관리직 진급이 보다 수월하였다(Burke & Nelson, 2002). 이는 남성이 다수를 차지하는 보통의 조직에서 남성에게는 그들만의 비공식적인 네트워크가 존재하며, 동종선호(homophily)로 인해 평가나 승진에서 유리하다는 것을 보여준다. 특히, 기업조직의 승진규정이 명확하지 않고, 승진 가능성에 대해 예측하기 어려울수록 조직 구성원들은 실제 생산성에 집중하기보다 인사결정자들과의 친분과 같은 비공식적인 자원을 사용할 수밖에 없다. 인사공정성은 조직 적응, 생산성, 경력전망 등에 가장 중요한 것으로 알려져 있다(박세연·조남욱, 2009). 실제로 인사결정과정의 공식화 수준이 높고, 체계적으로 관리되는 조직에서 더 많은 여성이 관리직으로 진출하는 경향이 있다고 보고된다(Reskin & McBrier, 2000).

마지막으로 여성의 경력목표에 영향을 주는 요인으로 조직 내 가족친화제도가 있다. 한국에서는 2000년대 초반부터 여성이 조직생활과 가정생활을 병행할 수 있도록 사회·제도적 환경 마련이 이루어지기 시작했다. 2007년 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」(이하 「가족친화법」)이 제정되었고, 이에 기업에서도 자발적으로 가족친화제도를 도입하도록 2008년부터 가족친

화인증제가 실시되고 있다. 많은 기업들이 일하는 부모들의 출산 및 보육 지원을 위해 근로시간 단축제, 유연근무제, 출산휴가 및 육아휴직제도, 직장 내 보육시설 등의 복리후생제도를 제공한다.¹⁾ 많은 실증연구들이 조직 내의 가족친화제도는 여성관리자들의 일-가정 갈등과 스트레스를 낮추고, 이직의도를 줄이며 직무몰입을 가져와 경력유지에 도움이 된다고 보고하였다(강혜련·임희정, 2000; 유계숙, 2007; 김영조·이유진, 2012; 김원정, 2018; Grover & Crooker, 1995; Scandura & Lankau, 1997). 특히, 기혼 취업여성에게 출산휴가 및 육아휴직과 같은 가족친화제도를 이용할 수 있는 경우 노동시장 이탈 가능성이 낮아지는 것이 보고되었으며(이진경·옥선화, 2009), 가족친화제도를 시행하는 경우 조직순응과 몰입이 높아져 승진과 재정적 성공에도 기여하는 것으로 나타났다(Osterman, 1995). 따라서 가족친화제도의 유무를 여성의 경력목표에 영향을 주는 요인으로 보고 그 영향력을 분석하고자 한다.

Ⅲ. 연구방법

1. 자료

본 연구는 한국여성정책연구원의 여성관리자패널조사(KWMP: Korean Women Manager Panel)를 활용하였다. 여성관리자패널조사는 기업 내 여성관리자의 근로실태와 경력개발, 기업 내 근로여건 및 관리직 진출 경로, 일과 가정의 양립 실태 등의 조사 및 분석을 통해 주요 경향을 분석하고, 여성관리자의 양성 및 활용에 관한 정책수립과 수행성과를 판단하는데 필요한 기초 자료를 수집하고자 2007년부터 100인 이상 전 산업에 근무하는 대리급 이상 여성관리자와 인사담당자를 대상으로 조사를 시작하였다. 2008년 2차 조사 이후 2년 주기로 조사를 실시하였으며 2016년 6차까지 조사를 완료하였다.

1) 「가족친화법」은 법령과 시행령에서 가족친화제도를 다음과 같이 규정하고 있다. 가. 탄력적 근무제도: 시차출퇴근제, 재택근무제, 시간제 근무 등, 나. 자녀의 출산·양육 및 교육 지원 제도: 배우자 출산휴가제, 육아휴직제, 직장보육 지원, 자녀 교육지원 프로그램 등, 다. 부양가족 지원제도: 부모 돌봄 서비스, 가족간호휴직제 등, 라. 관리자 지원제도: 관리자 건강·교육·상담 프로그램 등, 마. 그 밖에 여성가족부령으로 정하는 제도. 가족친화제도는 많은 내용들이 포함되고 있지만, 본 논문에서는 기업에서 가장 많이 도입되어 있는 출산휴가, 육아휴직, 직장 내 보육시설을 가족친화제도라고 보았다.

본 연구는 여성관리자패널조사 2008년(2차)부터 2016년(6차)까지의 여성 관리자용 데이터를 기반으로 수행되었다. 여성관리자용 데이터의 모집단은 제조업, 도소매업, 금융업, 운수 및 여행관련 서비스업, 사업지원 서비스업, 교육 서비스업, 의료서비스업, 복지서비스업에 해당하면서 종업원이 100인 이상인 기업에 근무하는 대리 1년차 이상의 여성관리자이며, 분석에는 근속자 데이터가 사용되었다. 최종적으로 분석한 패널은 1296명이며, 응답에서 발견된 모든 결측값은 분석에서 제외하였다.

2. 척도

1) 종속변수: 경력목표

종속변수인 경력목표는 현 직장에서 오르고 싶은 목표지위는 무엇입니까? 라는 문항을 활용하였다. 현 직장에서 오르고 싶은 목표지위는 '1) 최고경영자까지 오르고 싶다(임원급 포함) 2) 실급 관리자까지 오르고 싶다(차, 부장급) 3) 초급관리자로 만족한다(과장급) 4) 지위에는 별 관심없다'로 측정되었다. 분석에서는 문항을 역코딩하여 점수가 높아질수록 경력목표가 높아짐을 의미하도록 하였다.

2) 독립변수

(1) 개인적 수준의 요인

개인적 수준의 요인은 교육수준, 임금, 혼인여부, 자녀유무의 문항을 사용하여 분석하였다. 교육수준은 최종학력을 사용하였다. 변수값은 1) 고졸이하 2) 전문대졸 3) 대졸 4) 대학원 석사졸업 5) 대학원 박사졸업으로 구성하였다. 임금은 월평균 임금(세금을 포함한 각종 공제 전)을 사용하였으며, 자연로그(log)로 변형한 변수로 분석하였다. 여성의 경력에 영향을 주는 가족 관련 상황으로는 혼인여부와 자녀유무를 통해 분석하였다. 혼인여부는 기혼을 1로 나머지를 0으로 하는 이분형 변수로 구성하였다. 자녀의 유무도 자녀 있음을 1로, 나머지를 0으로 하는 이분형 변수를 사용한다.

(2) 조직적 수준의 요인

조직적 수준의 요인은 조직문화, 공식화된 인사관리 및 성과제도의 유무, 가족친화제도의 유무 문항을 사용하여 분석하였다. 먼저 조직문화는 집단적이고

남성주의적인 문화를 나타내는 문항인 ‘정시에 퇴근하면 눈치가 보인다’, ‘개인사정이나 집안일로 주중에 휴가를 내기가 어렵다’, ‘밤늦게 남아 일하는 것이 평가를 잘 받을 수 있는 방법이다’, ‘일을 최우선으로 하지 않으면 살아남기 어렵다’, ‘근무 후 회식이나 각종 모임에 빠지면 눈치가 보인다’의 5가지 문항을 사용하였으며, 응답한 것의 평균을 산출하여 지표를 구성하였다. 각 문항은 ‘1) 전혀 그렇지 않다’부터 ‘5) 매우 그렇다’의 5점 척도로 이루어져 있으며, 내적 일관성은 0.721로 양호한 수준이었다. 공식화된 인사관리 및 성과제도는 조직 내 구성원들에게 승진 기회가 공평해지고, 노력과 성과에 대해 적절한 보상을 얻을 수 있는 것으로 평가된다. 측정 문항은 ‘승진규정을 사원들이 잘 알고 있다’, ‘경영방침, 성과 등 경영관련 사항을 사원들에게 자주 알린다’, ‘인사관리원칙이 능력 및 성과중심이다’, ‘성과평가에 대한 기준이 명확하게 제시되고 있다’의 4가지 문항이며, 변수값은 ‘1) 전혀 그렇지 않다’부터 ‘5) 매우 그렇다’의 5점 척도로 이루어져 있다. 응답의 평균값을 산출하여 측정하였으며, 내적일관성은 0.854로 좋은 수준이었다.

가족친화제도는 대표적인 가족친화제도인 출산휴가, 육아휴직, 직장 내 보육시설의 유무를 통해 분석하였다. 각각의 제도는 ‘출산휴가 유무’, ‘육아휴직 유무’, ‘직장보육시설 유무’의 3문항으로 측정되었으며, 변수값은 있음을 1로, 나머지를 0으로 구성하였다.

3) 통제변수

통제변수는 연령, 현재직급, 기업 규모가 사용되었다. 연령은 ‘조사시점 한국 나이’를 사용한 연속변수를 그대로 분석에 활용하였다. 직급은 ‘현 직장에서의 직급’의 문항을 사용하였으며 1) 사원급, 2) 대리급, 3) 과장급, 4) 차장급, 5) 부장급, 6) 임원급으로 사용하였다. 회사규모는 1) 99명 이하, 2) 100~299명, 3) 300~999명, 4) 1000명~1999명, 5) 2000명 이상으로 조사되었으며, 이를 분석에 사용하였다.

3. 분석방법

본 연구는 여성의 경력목표가 개인적 수준의 요인과 조직적 수준의 요인 각각에 대해 어떤 영향을 주는지를 확인하고자 종단분석을 실시하고자 한다. 여성이 현 직장에서 목표로 하는 위치는 개인적 수준과 조직적 수준에 따라, 시간이 지남에 따라, 경력목표가 영향요인의 변화 수준에 따라 달라질 수 있기

때문에 단년도 자료보다는 종단 자료를 통해 인과관계의 특성을 파악하는 것이 바람직하다. 또한 종속변수인 여성의 경력목표는 여성관리자 i 의 t 시점에서 4가지의 범주로 나눌 수도 있지만 직급에 따른 상향적 개념을 가지고 있기 때문에 순서형(ordered) 변수로 볼 수 있다. 본 논문은 여성의 경력목표에 대한 영향요인을 확인하기 위해 패널순서형로짓모형(panel ordered logit model)을 사용하여 추정하였다. 경력목표 범주에 대한 잠재변수(latent variable)를 y_{it}^* 라고 가정하면, 경력목표를 결정하는 잠재변수는 개인적 수준인 교육수준(x_{1it}), 월평균 임금(x_{2it}), 혼인여부(x_{3it}), 자녀유무(x_{4it}), 조직적 수준(집단적 조직문화(x_{5it}), 공식적 인사 및 성과제도(x_{6it}), 가족친화적 제도(x_{7it}), 통제변수인 연령(x_{8it}), 직급(x_{9it}), 기업규모(x_{10it})에 의해 결정된다고 가정한다. 또한 u_i 는 관찰되지 않는 여성근로자의 이질성에 해당한다. 패널회귀분석 식은 다음과 같다.

$$y_{it}^* = \beta_1 x_{1it} + \beta_2 x_{2it} + \beta_3 x_{3it} + \beta_4 x_{4it} + \beta_5 x_{5it} + \beta_6 x_{6it} \\ + \beta_7 x_{7it} + \beta_8 x_{8it} + \beta_9 x_{9it} + \beta_{10} x_{10it} + u_i + e_{it}$$

여기에서 오차항 e_{it} 에 대해 로지스틱 분포를 가정하고 그룹 이질성 오차항인 u_i 는 정규분포로 가정하여 패널순서형로짓 임의효과 분석을 실시하였다. 관찰된 여성근로자의 경력목표는 다음과 같이 잠재변수의 일정 범위 하에서 주어진다고 가정한다.

$$y_{it} = 1, y_{it}^* \leq \delta_1 \text{ 일 때,} \\ y_{it} = 2, \delta_1 < y_{it}^* \leq \delta_2 \text{ 일 때,} \\ y_{it} = 3, \delta_2 < y_{it}^* \leq \delta_3 \text{ 일 때,} \\ y_{it} = 4 \text{ for } y_{it}^* > \delta_4 \text{ 일 때}$$

이 모형은 여성근로자의 경력목표에 영향을 미치는 관찰되지 않는 이질성(heterogeneity) u_i 를 포함하여 통제하는 장점이 있다. u_i 에 대한 확률효과의 통계적 의미가 있는지 LR 검정을 통해 확인한 결과, p -value=0.000으로, 합동패널순서형 로짓모형보다 패널순서형로짓 임의효과모형 추정량이 더 바람직한 것으로 나타났다. 따라서 본 연구는 여성근로자의 경력목표에 미치는 영향요인에 대해 패널순서형로짓 임의효과모형(panel logit random effect model)을 활용한다.

IV. 분석결과

1. 기술통계

주요 변수별 기술통계는 <표 1>과 같다. 여성의 경력목표는 4개의 범주 중 실급관리자(차, 부장급)까지 오르고 싶다고 응답한 비중이 47.35%로 가장 많았다. 최고경영자까지 오르고 싶다는 응답이 16.91%, 초급관리자(과장급) 13.18%, 지위에는 관심없음이 22.56%로 나타났다.

독립변수를 살펴보면, 개인적 수준의 변수인 교육수준은 대학교 졸업이 57.44%로 대졸자가 가장 많은 비중을 차지하는 것으로 나타났다. 월평균 임금은 평균 386.45만원으로 나타났으나 편차가 큰 것으로 나타났다(S.D: 267.00만원). 혼인여부는 기혼이 67.09%, 미혼의 2배가 넘는 비중을 차지하고 있었으며, 자녀유무는 응답자 1,792명 중 약 83%가 자녀가 있는 것으로 나타났다.

다음으로 조직적 수준을 살펴보면, 조직의 집단적 가치를 강조하고 남성과 여성의 차별성을 강조하는 집단적 조직문화 변수는 평균값이 2.92로, 보통 수준보다 다소 낮은 수준으로 나타났다. 공식화된 인사 및 성과제도의 평균은 3.21로, 비교적 인사 결정과 성과 평가 제도의 공식화 수준이 보통 수준보다 높은 것으로 나타났으며, 가족친화제도는 출산휴가는 98.23%, 육아휴직은 88.99%가 직장 내에서 제도적으로 갖추어져 있는 것으로 나타났다. 그러나 직장 내 보육시설은 없음이 82.48%로 아직도 다수의 기업이 보육시설을 갖추지 못한 것으로 보여진다.

통제변수인 연령, 현재 직급, 회사규모를 보면 다음과 같다. 연령 평균은 37.8세로 청장년층이 비교적 많은 비중을 차지하는 것으로 나타났으며, 직급은 대리급이 38.48%, 과장급이 34.03%를 차지하는 것으로 나타났다. 차장급은 18.73%, 부장급은 7.64%, 임원급은 0.95%로, 상위 직급으로 올라갈수록 여성관리자의 비중이 줄어드는 것을 확인할 수 있다. 한편, 기업규모는 300인 미만이 약 32%를 차지하는 것으로 나타났으며, 2000명 이상도 28.42%로 나타났다.

〈표 1〉 주요 변수의 기술통계

구분	변수		비중(%) / 평균(S.D)	
종속 변수	경력 목표	지위 관심 없음	22.56	
		초급관리자(과장급)	13.18	
		실급관리자(차, 부장급)	47.35	
		최고경영자(임원급)	16.91	
독립 변수	개인적 수준	교육 수준	고졸이하	9.75
			전문대졸	15.12
			대졸	57.44
			대학원 석사졸업	16.45
			대학원 박사졸업	1.23
		월평균 임금(만원, 평균)	386.45(267.00)	
	혼인 여부	기혼	67.09	
		미혼(기타 포함)	32.91	
	자녀 유무	있음	83.13	
		없음	16.87	
	조직적 수준	집단적 조직문화(5점)		2.92(0.75)
		공식화된 인사 및 성과제도(5점)		3.21(0.86)
		가족 친화 제도	출산휴가	있음
없음				1.77
육아휴직			있음	88.99
			없음	11.01
직장 내 보육 시설	있음		17.52	
	없음		82.48	
통제 변수	연령(세)	(평균)	37.80	
	직급	직급체계 없음	0.14	
		사원급	0.02	
		대리급	38.48	
		과장급	34.03	
		차장급	18.73	
		부장급	7.64	
		임원급	0.95	
	기업 규모	99명 이하	3.80	
		100-299명	29.64	
		300-999명	25.55	
1000-1999명		12.59		
2000명 이상		28.42		

2) 경력목표별 기술통계

4개의 경력목표별로 주요 변수 간의 기술통계를 살펴보면 <표 2>와 같다. 개인적 수준에서 교육수준과 월평균 임금은 경력목표가 초급관리자인 집단이 상대적으로 낮은 수준이었으며, 전체적으로 최고경영자 > 실급관리자 > 지위에 관심 없음 순으로 나타났다.

조직적 수준의 요인에서는 세부 항목별로 대체적으로 경력목표가 높은 집단이 평균 점수가 높은 것으로 나타났으며, 최고경영자와 실급관리자의 평균과 초급관리자와 지위에 관심없음의 평균이 각각 유사한 것으로 나타났다.

<표 2> 경력목표별 기술통계

구분		지위 관심 없음	초급 관리자	실급 관리자	최고 경영자	
개인적 수준	교육수준	2.76	2.58	2.83	3.18	
	월평균 임금	350.81	305.29	395.32	475.26	
	혼인여부	0.63	0.62	0.69	0.70	
	자녀유무	0.83	0.82	0.84	0.82	
조직적 수준	집단적 조직문화	2.85	2.90	2.95	2.96	
	공식화된 인사 및 성과제도	3.05	3.02	3.24	3.44	
	가족 친화 제도	출산 휴가	0.96	0.98	0.99	0.99
		육아 휴직	0.84	0.85	0.92	0.92
		직장 내 보육시설	0.13	0.12	0.20	0.22
연령		38.20	35.72	37.68	39.33	
직급		2.94	2.25	2.97	3.61	
기업규모		2.02	2.11	2.40	2.49	

2. 여성의 경력목표에 영향을 미치는 요인에 대한 종단분석

패널순서형로짓 임의효과 모형을 통해 직장에서 여성의 경력목표에 영향을 미치는 요인을 검토한 결과는 <표 3>와 같다. Model 1은 통제변수인 기업규모와 연령, 현재직급과 개인적 변수인 교육수준과 월평균 임금, 혼인여부, 자녀유무가 여성의 경력목표에 미치는 영향을 분석한 결과이다.

핵심변수인 개인적 수준이 경력목표에 미치는 영향을 살펴보면, 교육수준과 자녀유무의 영향력은 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 선행연구

에서는 교육수준이 높을수록 경력에 대한 열망과 더 높은 경력 목표를 추구할 가능성이 높았으나 본 연구에서는 유의미한 결과가 도출되지 않았다. 이는 여성관리자의 대부분이 대졸이상으로 학력수준이 높기에 학력수준에 따른 유의미한 격차가 관찰되지 않은 것으로 예상된다. 자녀유무도 여성관리자의 경력 목표 설정에 유의미한 영향력을 미치지 못했는데, 이는 결혼이 자녀보다 여성의 경력목표에 더 큰 효과를 주기 때문으로 유추할 수 있다.

한편 개인적 수준 중 임금 수준은 경력목표에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나, 임금 수준이 높아질수록 경력 목표를 높게 설정할 가능성이 커지는 것으로 나타났다. 여성근로자의 경력 열망과 직무에 대한 몰입을 높이기 위해서는 임금과 같은 물질적 보상이 수반되어야 함을 알 수 있다. 혼인여부도 경력목표에 미치는 영향력이 통계적으로 유의미한 것으로 나타났는데, 기혼보다 미혼일수록 경력목표를 높게 설정할 가능성이 높아지는 것으로 나타났다. 결혼 이후에 일-가정 양립문제와 경력 단절 등을 경험하는 기혼 여성과 달리, 다른 제약 요소가 없는 미혼여성은 시간이 지날수록 경력목표가 더 높아진다. 이는 결혼이 여성의 경력목표를 변화시키는 주요변수임을 보여주며, 여성관리자에게 결혼이라는 개인적 상황이 자신의 경력목표 추구에 제약요소임을 반증한다.

〈표 3〉 여성의 경력목표에 미치는 영향요인

구분		Model 1	Model 2	Model 3	
개인적 수준	교육수준	.141 (.118)		.150 (.118)	
	월평균 임금	.781** (.272)		.666* (.273)	
	혼인여부	-1.078+ (.566)		-1.044+ (.563)	
	자녀유무	-.0515 (.266)		-.064 (.265)	
조직적 수준	집단적 조직문화		-.011 (.075)	.114 (.122)	
	공식화된 인사 및 성과제도		.298*** (.071)	.352** (.118)	
	가족 친화 제도	출산 휴가		.458 (.506)	1.305 (1.167)
		육아 휴직		.423* (.207)	.229 (.475)
		직장 내 보육시설		.034 (.154)	.156 (.236)

구분	Model 1	Model 2	Model 3
연령	-.100*** (.021)	-.100*** (.021)	-.0985*** (.021)
직급	.859*** (.114)	.859*** (.114)	.844*** (.113)
기업규모	.350*** (.083)	.350*** (.083)	.240** (.093)
cut point : δ_1	1.019 (1.586)	.757 (.705)	3.149 (1.934)
cut point : δ_2	1.99 (1.583)	1.853* (.705)	4.123* (1.934)
cut point : δ_3	6.397*** (1.610)	5.925*** (.719)	8.521*** (1.97)
σ_u	5.180 (1.062)	4.549 (.492)	5.038 (1.042)
Log likelihood	-1423.27	-3624.33	-1416.95
Number of obs.	1,296	3,243	1,296

+ <.10 * p<.05, ** p<.01, *** p<.001 / 0)는 표준오차

통제변수인 연령, 현재 직급, 기업규모 모두 통계적으로 유의미한 결과가 도출되었다. 먼저 연령변수의 영향력을 살펴보면, 연령이 증가할수록 직장에서의 경력목표를 높게 선택할 가능성이 낮아진다. 즉, 연령이 증가함에 따라 승진 및 경력관리에 대한 목표설정 수준이 낮아질 뿐만 아니라, 경력목표 달성과 승진에 대한 열망도 낮아짐을 예측할 수 있다.

직급의 영향을 살펴보면, 직급이 높아질수록 직장에서의 경력목표를 높게 선택할 가능성이 높아지는 것으로 나타났다. 이는 경력기간이 길어짐에 따라 승진할 가능성도 높아지며, 승진이 이후 경력에 대한 열망을 높여 경력 목표 설정에도 긍정적인 영향을 미친다고 볼 수 있다.

기업규모 변수를 살펴보면, 기업규모가 커질수록 경력목표를 높게 설정할 가능성이 높아지는 것으로 나타났다. 선행연구에서 대기업을 종사하는 여성일수록, 중소기업에 종사하는 여성보다 승진가능성이 높은 것으로 나타난 것을 감안할 때(강민정, 2013), 기업규모로 유추할 수 있는 좋은 일자리 환경이 여성이 직장 내에서 가지는 경력에 대한 목표설정에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

Model 2는 통제변수와 조직적 수준의 요인이 경력목표에 미치는 영향을 분석한 결과이다. 핵심변수인 조직적 수준이 여성의 경력목표에 미치는 영향을 살펴보면, 조직적 수준 중 집단적 조직문화 요인은 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타난 반면, 공식화된 인사 및 성과제도 변수는 여성의 경력목표

에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 조직이 공식화된 인사 및 성과제도를 가지고 있을수록 여성관리자들이 경력목표를 높게 설정할 가능성이 높아지는 것이다. 이는 개인의 성과를 공정하고 객관적인 기준에 따라 평가하여 이에 상응하는 보상을 주는 것이 여성관리자의 역량을 강화하고 경력 목표 설정에도 긍정적인 영향을 미치게 됨을 알 수 있다.

가족친화제도 중에서는 육아휴직제도가 여성의 경력목표에 높이는 데 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 아이가 있는 기혼여성의 경우, 육아를 위해 자신의 경력을 포기하고 경력이 단절될 가능성이 크다. 하지만 기업이 육아휴직이라는 제도적 장치를 통해 이러한 문제를 보완해주었을 때, 경력포기나 중단이 아닌 경력목표가 높아지는 결과가 나온다는 것을 보여준다.

Model 3은 개인적 수준, 조직적 수준의 모든 변수들을 고려했을 때, 경력목표에 미치는 영향을 살펴보고자 한 모형에 변수를 모두 투입한 결과이다. 개인적 수준의 변수는 조직적 수준을 통제했을 때, Model 1과 마찬가지로 임금과 혼인여부가 경력목표에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 개인적 수준에서 임금과 혼인여부가 여성의 경력목표에 가장 큰 영향요인임을 보여준다.

조직적 수준에서는 Model 2와 마찬가지로 공식화된 인사 및 성과제도가 통계적으로 유의미하였다. 다만, 주목할 것은 가족친화제도가 경력목표에 미치는 영향이다. 앞서 Model 2에서 가족친화제도와 통제변수만을 고려한 결과에서는 육아휴직 제도가 여성의 경력목표를 높이는 데에 유의미한 영향을 미쳤다. 그러나 Model 3에서 개인적 수준과 조직적 수준을 모두 통제했을 때, 가족친화제도 요인은 모두 경력목표에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타난다. 이는 개인적 수준과 조직적 수준을 모두 고려했을 때, 육아휴직의 효과가 다른 영향요인에 의해 상쇄되어 발생한다고 예상할 수 있다. 공식화된 인사 및 성과제도는 모든 변수를 고려했을 때에도 여성의 경력목표 설정에 긍정적인 영향을 주었다. 이는 조직 내의 인사 및 성과제도의 공정성이 여타의 제도적 요인보다 여성의 경력목표에 영향을 주는 가장 중요하고, 결정적인 요인임을 의미한다. 따라서 기업은 공정한 인사시스템을 만들고, 공식화할 필요성이 있다.

3. 여성의 경력목표에 영향을 미치는 요인에 대한 한계효과

〈표 3〉에서 제시하는 계수는 여성이 경력목표를 낮게 설정할 가능성에 비해 높게 설정할 가능성이 더 클지 또는 작을지에 대한 방향성만을 보여준다. 따라서 구체적인 경력목표 수준을 선택할 가능성에 대한 독립변수의 영향력을 구체적으로 알아보기 위해 Model 3의 한계효과를 확인하였다. 분석결과는 〈표 4〉과 같다.

먼저 개인적 수준의 변수를 살펴보면, 월평균 임금의 경우 1만원 올라갈수록 경력목표를 ‘지위에 관심 없음’으로 설정할 가능성이 3.72p% 더 낮게 나타나며, 초급관리자로 설정할 가능성은 4.46p% 더 낮은 것으로 나타났다. 한편, 임금이 1만원 올라갈수록 경력목표를 실급관리자로 설정할 가능성은 3.93p% 더 높았고, 최고경영자로 설정할 가능성은 4.25p% 더 높은 것으로 나타났다. 이는 임금이 경력목표를 초급관리자 이하로 낮게 설정할 가능성을 줄이고, 실급관리자 이상의 높은 경력목표로 설정할 수 있게 해주는 주요 원동력이 된다는 것을 보여준다.

〈표 4〉 여성의 경력목표에 미치는 영향요인 한계효과

구분		지위 관심 없음	초급 관리자	실급 관리자	최고 경영자	
개인적 수준	교육수준	-.008 (.007)	-.010 (.008)	.009 (.007)	.010 (.008)	
	월평균 임금	-.037* (.016)	-.045* (.019)	.039* (.019)	.043* (.018)	
	혼인여부	.039** (.014)	.051** (.019)	.012 (.048)	-.102 (.077)	
	자녀유무	.003 (.014)	.004 (.017)	-.004 (.014)	-.004 (.018)	
조직적 수준	집단적 조직문화	-.006 (.007)	-.008 (.008)	.007 (.007)	.007 (.008)	
	공식화된 인사 및 성과제도	-.020** (.007)	-.024** (.008)	.021* (.009)	.022** (.008)	
	가족 친화 제도	출산 휴가	-.073 (.066)	-.087 (.079)	.077 (.071)	.083 (.075)
		육아 휴직	-.013 (.027)	-.015 (.032)	.014 (.028)	.015 (.030)
		직장 내 보육시설	-.009 (.013)	-.010 (.016)	.009 (.014)	.010 (.015)
연령	.006*** (.001)	.007*** (.002)	-.006** (.002)	-.006*** (.002)		

구분	지위 관심 없음	초급 관리자	실급 관리자	최고 경영자
직급	-.047*** (.009)	-.056*** (.009)	.050*** (.013)	.054*** (.010)
기업규모	-.013* (.005)	-.016* (.006)	.014* (.006)	.015* (.006)
Number of obs.	1,296	1,296	1,296	1,296

+ <.10, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001 / ()는 표준오차

혼인여부는 경력목표를 ‘지위에 관심 없음’과 ‘초급관리자’로 설정할 가능성에만 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 미혼보다 기혼여성일수록 지위에 관심 없음으로 경력목표를 설정할 가능성이 3.88p% 더 높은 것으로 나타났으며, 초급관리자로 설정할 가능성은 5.13p% 더 높은 것으로 나타났다. 그러나 실급관리자 이상에서는 혼인여부의 변수가 중요하지 않은 것으로 나타났다. 이는 여성이 높은 경력목표를 가질수록 혼인여부와 같은 개인적 상황에 크게 영향을 받지 않는다는 것을 보여준다.

인사 및 성과제도의 공식화된 수준이 높아질수록 지위에 관심 없음을 목표로 설정할 가능성이 1.97p% 더 낮으며, 초급관리자로 설정할 가능성은 2.36p% 더 낮은 것으로 나타났다. 한편, 실급관리자로 경력목표를 설정할 가능성이 2.08p% 더 높았으며, 최고경영자로 설정할 가능성은 2.25p% 더 높은 것으로 나타났다. 이는 인사 및 성과제도의 공정성이 조직 내 어떤 지위를 막론하고, 여성이 경력목표를 설정하는데 큰 영향을 주는 것을 보여준다.

연령의 경우, 연령이 한 살 높아질수록 지위에 관심 없을 가능성이 0.56p%, 초급관리자로 설정할 가능성이 0.66p% 더 높지만, 실급관리자, 최고경영자로 목표를 설정할 가능성은 각각 0.58p%, 0.63p% 더 낮은 것으로 나타났다. 연령이 높아질수록 지위에 관심이 없어지거나, 상대적으로 조직 내의 낮은 지위까지는 경력목표로 설정하지만, 실급관리자 이상의 목표를 설정하지 않는다는 의미다. 이는 연령에 따라 승진가능성이 줄어들기 때문에 여성관리자 스스로 경력목표를 조정하는 것을 보여준다.

현재 직급의 경우, 직급이 높아질수록 지위에 관심 없을 가능성은 4.72%p, 초급관리자로 목표로 설정할 가능성은 5.65p%이 낮은 것으로 나타났으며, 실급관리자, 최고경영자로 설정할 가능성은 각각 4.98p%, 5.38p% 높아지는 것으로 나타났다. 이는 직급이 높아질수록 실급관리자 이상으로 경력목표를 설정할 가능성이 높다는 것이며, 결국 현재 직급이 어디에 위치하느냐에 따라 목표가 달라지기에 승진과 같은 경력이동은 매우 중요하다고 볼 수 있다.

기업규모에서는 규모가 클수록 지위에 관심이 없을 가능성은 4.71p%, 초급 관리자로 설정할 가능성은 5.64p% 더 낮게 나타난 반면, 규모가 클수록 실급 관리자, 최고경영자로 설정할 가능성은 각각 1.42p%, 1.53p% 더 높게 나타났다. 이는 기업규모가 클수록 여성관리자의 목표설정이 달라진다는 것을 보이며, 여성의 경력이동에서 조직의 규모가 중요하다는 것을 보여준다.

V. 논의 및 결론

여성의 경력목표를 직장에서 오르고 싶은 목표지위라는 문항을 이용해 지위에 관심이 없음, 초급관리자, 실급관리자, 최고경영자와 같은 4개의 범주로 구분된 값에 패널순서형로짓 임의효과 모형을 통해 확인하였다.

분석결과에 의하면 개인적 수준에서 여성의 경력목표에 영향을 미치는 것은 임금과 혼인 여부였다. 임금은 근로자가 제공한 노동력에 대한 보상으로, 일반적으로 높은 임금은 개인의 경력성공의 객관적인 지표가 되어왔다. 또한 이는 근로자의 경력만족도와 경력유지에 도움을 주며, 조직에 대한 충성심에도 영향을 미쳐 이직의도를 줄인다(김향숙, 2009). 이렇게 임금은 여성관리자의 경력유지 뿐만 아니라, 경력목표를 설정하는 데에 있어 주요 요인이 된다.

혼인여부의 경우, 미혼여성일수록 경력목표를 기혼여성보다 높게 설정하는 것으로 나타났다. 오은진과 이한나(2013)는 여성의 경력단절이 결혼을 경험하는 시점에서 가장 확률이 크다고 보고하였는데, 이는 요즘 만연한 만혼이나 결혼기피, 비혼주의가 여성의 경력문제와 무관하지 않다는 것을 보여준다. 기혼의 경우 미혼보다 오르고 싶은 지위가 없거나 낮는데, 이는 결혼이 여성의 승진이나 지위상승 의지에 하나의 제약으로서 작동한다는 것을 보여준다. 여성은 결혼과 동시에 가사노동과 출산, 양육의 책임을 가지게 되며 그것이 여성의 경력목표나 경력지속에 큰 영향을 준다. 따라서 제도적으로 일과 가정을 양립할 수 있는 다양한 정책의 마련을 통해서 일하는 여성이 더 높은 경력을 추구할 수 있도록 해야 한다.

조직적 수준에서는 공식적 인사 및 성과제도가 여성의 경력목표에 영향력이 큰 것으로 분석되었다. 여성은 자신이 의도한 경력목표를 달성하는 과정에서 다양한 조직 내 장벽을 경험한다. 비공식적 네트워크의 부재, 유리천장, 성별 고정관념, 동성선호의 원칙(homophily) 등이 그것이다. 인사제도가 평가문제에 있어서도 남성은 객관적인 업무수행 능력이나 학력과 같은 인적자본보다는

사회적 자본, 비공식적 네트워크 등이 경력에 더 큰 영향을 주고 있으나 (Powell & Butterfield, 2003) 여성은 끊임없이 자신의 능력을 증명해야 하면서도 조직 내 차별까지 이겨내야 하는 이중고를 겪는다. 공식화된 인사관리와 능력중심의 성과제도를 통해 이러한 비공식적이고, 차별적인 요소가 인사에 개입되지 않게 해야 여성이 조직 내의 제약이나 차별에서 벗어나 높은 경력 목표 추구가 가능해진다. 따라서 여성의 경력목표를 높이려면, 목표를 수행하는데 있어 객관성과 공정성을 담보할 수 있는 합리적인 인사제도가 마련되어야 한다.

가족친화제도는 통제변수만을 고려해 분석했을 때, 육아휴직만이 영향을 미쳤고, 전반적으로 큰 효과가 나타나지 않았다. 다른 제도보다 육아휴직 제도가 여성의 일·가정 양립의 여건을 조성함으로써 개인의 직무 열의를 높이고 경력 목표를 달성하기 위한 다양한 활동을 할 수 있게 하는 주요한 제도임을 유추할 수 있다. 다만, 모든 수준의 변수를 고려해 분석했을 때 이러한 영향력이 사라졌는데 이는 가족친화제도의 영향력이 다른 변수보다 크지 않기 때문으로 생각된다. 추후 가족친화제도와 다른 영향요인들 간의 상호작용에 대한 분석을 통해 가족친화제도의 효과를 파악할 필요가 있다.

연령과 직급, 기업규모가 여성의 경력목표 설정에 중요한 영향을 미치는 것을 발견하였다. 연령이 높아질수록 경력목표를 낮게 설정할 가능성이 높은 것으로 나타났는데, 이는 연령이 높을수록 승진가능성이 낮아진다는(황성수, 2017) 연구결과와 맥을 같이 한다고 볼 수 있다. 한편 직급이 높아질수록 경력목표가 높아지는 것으로 나타났는데, 이는 현재의 직급 위치가 다음 경력목표를 설정하는데 도움을 주고 있는 것이라 예상할 수 있다. 기업규모도 경력목표에 영향을 주었는데, 이것은 기업규모가 클수록 인사제도 시스템이나 복리후생 등이 더 잘 갖춰져 있을 확률이 크기 때문으로 볼 수 있다.

마지막으로, 경력목표에 영향을 미치는 요인들의 한계효과를 살펴본 결과를 주목할 필요가 있다. 위에서 언급한 주요 요인들은 여성관리자가 초급관리자 이하로 경력목표를 설정할 가능성을 낮추고, 실급관리자 이상의 경력목표를 설정할 가능성을 높이는 데에 긍정적인 역할을 한 것으로 나타났다. 이는 경력 목표 영향요인이 직급별로 차별적으로 나타나며, 여성의 경력목표를 높이기 위한 전략을 수립함에 있어서 직급별로 접근해야 함을 의미한다.

이와 같은 연구결과의 정책적 함의는 다음과 같다. 한국 노동시장에서 성별 분리로 인해 여성은 상대적으로 불안정하고 낮은 임금의 일자리를 차지해왔다. 이런 일자리에서는 자신의 경력목표를 장기적으로 세우고 경력을 유지하기 불가능하며, 개인적 상황에 의해 언제든지 노동시장을 이탈할 가능성이 높

다. 따라서 여성의 임금수준을 높이고 보다 좋은 양질의 일자리를 제공할 필요가 있다.

결혼여부가 여성의 경력목표를 낮추는 것으로 분석된 점은 아직도 여성에게 결혼 이후의 가정생활이 경력추구에 제약이 될 수 있음을 보여준다. 일·가정 양립의 중요성이 높아지고 그에 따른 많은 제도들이 시행되고 있지만 여성들이 체감할 수 있는 제도적 지원이 더 활발해져야 여성들이 일과 가정의 균형을 이루고 자신의 목표를 향해서 몰입할 수 있을 것이다. 가정에서도 일하는 여성에 대한 정서적 지지와 지원이 필요하다.

또한 기업은 공정한 인사제도와 성과시스템을 구축할 필요성이 있다. 한국 여성의 교육수준이 점점 높아지고 있지만 관리직급의 비중이 낮은 이유는 전통적인 인적자본론으로는 설명하기 불가능하다. 조직 내의 인사 체계에서 여성에 대한 차별을 줄이고, 비공식적인 인사 관행을 변화시키지 않는다면 이를 해결할 수 없다. 따라서 모든 기업이 공정한 성과시스템을 구축해 여성이 자신의 경력을 긍정적으로 보게 만들 필요가 있다.

본 연구의 한계는 다음과 같다. 여성관리자 데이터를 사용하였기에 동일한 제약요인들이 남성근로자에게는 어떻게 다르게 나타나는지에 대해서는 밝히지 못했다. 또한 경력목표의 문항이 다각적으로 검토될 필요성이 있다. 이는 향후 연구에서 보완하기로 한다.

참고문헌

- 강민정(2013). 여성관리자의 승진결정요인 분석. 한국여성정책연구원 세미나자료 24-53.
- 강혜련·임희정(2000). “성취동기와 가족친화제도가 기혼여성의 직장-가정갈등과 경력몰입에 미치는 조절변인의 효과”. 한국심리학회지, 제5권 2호, 1-14.
- 강혜련·조미영(2007). “남녀관리자의 경력성공 모형 비교”. 인사조직연구, 제15권 2호, 1-38.
- 김강호(2015). “여성관리자의 경력목표 변화유형과 관련변인”. 진로교육연구, 제28권 제4호, 1-16.
- 김영조·이유진(2012). “가족친화제도가 여성 근로자의 경력몰입 및 이직의도에 미치는 영향”. 인적자원관리연구, 제19권 제3호, 71-99.
- 김원정(2018). 젠더관점에서 본 한국 기업의 가족친화정책. 서울대학교 협동과정 여성학 박사학위 논문
- 김향숙(2009). “임금만족이 직무만족, 직무몰입, 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구”. 한국인적자원개발학회 학술연구발표회 발표논문집, 147-163.
- 김화연·오현규·박성민(2015). “여성 근로자 경력목표설정의 결정요인에 관한 연구”. 한국인사행정학회보, 제14권 제4호, 257-280.
- 박세연·조남욱(2009). “IT인력의 개인과 조직특성이 경력만족, 경력전망 및 경력몰입에 미치는 영향에 관한 연구”. 한국전자거래학회, 제14권 3호, 87-105.
- 신경아(2016). “여성노동시장의 변화에 관한 여덟가지 질문”. 페미니즘연구, 제16권 1호, 321-359.
- 신광영(2011). “한국의 성별 임금격차: 차이와 차별”. 한국사회학, 제45집 제4호, 97-127.
- 오은진·이한나(2013). “기혼여성의 직업 이동에 관한 연구”. 아시아여성연구, 제52권 제1호, 133-161.
- 원숙연(2010). “조직의 문화적 특성이 여성관리자에 대한 인식에 미치는 영향”. 한국행정학회보, 제44권 제2호, 63-84.
- 유계숙(2007). “가족친화 기업정책의 시행 및 이용 여부와 근로자의 직업만족도, 이직의도, 직무성과”. 가족과 문화, 제19권 제2호, 35-60.
- 이주희(2003). “여성 관리직 진출 기업의 특성: 인적자원관리 관행을 중심으로.” 한국사회학, 제37권, 5-34.

- 이진경·옥선화(2009). “첫 자녀 출산 여부와 가족친화제도에 따른 유배우 기혼여성의 취업중단에 관한 연구”. *조사연구*, 제10권 제3호, 59-83.
- 임희정(2011). “조직 내 여성의 수직적 경력이동에 관한 연구”. *여성연구*, 제81권 2호, 5-32.
- 조영복·하태영(2010). “경력계획이 경력만족과 경력몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 개인 심리적 특성의 매개를 중심으로”. *한국기업경영학회*, 제17권 제4호, 171-195.
- 한수진·강소라(2018). “여성관리자의 경력만족에 영향을 미치는 경력열망 그리고 멘토링/교육훈련의 효과”. *대한경영학회지* 제31권 제4호, 743-760.
- 황성수(2017). “남녀관리자의 승진요인 분석: 승진에 미치는 변인의 성별차이를 중심으로”, *여성연구*, 제92권 제1호, 57-83.
- Abele, A. E., & Spurk, D. (2009) The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 53-62.
- Burke, R. J., & Nelson, D. L. (2002). Advancing women in management: Progress and prospects, In Burke, R. J. & Nelson, D. L. (ED). *Advancing Women's Careers: Research and Practice*. Oxford: Blackwell.
- Cannings, K.. & Montmarquette. C. (1991). Managerial momentum: A simultaneous model of the career progress of male and female managers. *Industrial and Labor Refarions Review*, 44(2), 212-228.
- Ferris, G. R. & Judge, T. M.(1991). Personnel human resources management: Political influence perspective. *Journal of Management*, 17(2), 447-488.
- Grover, S. L. & Crooker, K. J.(1995), Who Appreciates family responsive human resources policies: The impact of family-friendly policies on the organizational attachment of parents and non-parents. *Personnel Psychology*, 48(2): 271-288.
- Hall, D. T. (1971). A Theoretical Model of Career Sub-identity Development in Organizational Settings. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6, 50-76.
- Jandeska, E. K., & Kraimer, M. L.(2005). Women's perceptions of organizational culture, work attitudes, and role-modeling behaviors, *Journal of Managerial Issues*, 17(4), 461-478.

- Kanter, R. M.(1989). Work and family in the United States: a critical review and agenda for research and policy. *Family Business Review*, 2(1), 77-114.
- Kirchmeyer. C.(1998) Determinants of managerial career success: evidence and explanation of male/female differences, *Journal of Management*, 24(6), 673-692.
- Kirchmeyer. C.(2002). Gender differences in managerial careers: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Business Ethics* 37, 5-24.
- Lyness, K. S., & Thompson, D. E. (2000). Climbing the corporate ladder: Do female and male executives follow the same route? *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 86-101.
- Maier, M. (1999). On the gendered substructure of organization: Dimensions and dilemmas of corporate masculinity. G. Powell(ED). *Handbook of Gender and Work*, 69-93.
- Melamed, T.(1995). Barriers to Women's Career Success: Human Capital, Career Choices, Structural Determinants, or Simply Sex Discrimination, *Applied Psychology: an International Review*, 44(4), 295-314.
- Melamed, T.(1996). Career success: An assessment gender-specific model, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 217-242.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J.(1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Mobley, W. H.(1982). *Employee turnover: Cause, consequences, and control*, Addison-Wesley Publishing Co., Reading, M. A.
- OECD(2017). The pursuit of gender equality: An uphill battle. OECD.
- O'Reily, C.(2008). Corporations, Culture and Commitment: motivation and social control in organizations, *California Management Review* 50(2): 85-101
- Osterman, P.(1995). Work/Family programs and the employment relationship, *Administrative Science Quarterly*, 40(4), 681-700.
- Powell, G. N., & Butterfield, D. A. (2003). Gender, gender identity, and

- aspirations to top management, *Women in Management Review*, 18, 86-96.
- Powell, G. N., & Mainiero, L. A. (1992). Cross-currents in the river of time: Conceptualizing the complexities of women's careers. *Journal of management*, 18: 215-237.
- Powell, G. N., Butterfield, D. A., Parent, J. D.(2002). Gender and Managerial Stereotypes: Have the Times Changed?, *Journal of Management*, 28(2), 177-193.
- Ragins, B., & Sundstrom. E.(1989). Gender and power in organizations: A longitudinal perspective, *Psychological Bulletin*, 105, 51-88.
- Reskin, B. & Debra M.(2000). Why Not Ascription? Organizations' Employment of Male and Female Managers. *American Sociological Review*, 65: 210-233.
- Scandura, T. A. & Lankau, M. J. (1997). Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*. 18(4): 377-391.
- Super. D. E(1980). A life span, life space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Tharenou, P & Conroy.D (1994). Men and women managers' advancement: personal or situational determinants? *Applied Psychology: An International Review*, 43, 5-31.
- Tharenou, P.(1999). Gender differences in advancing to the top. *International Journal of Management Reviews*, 1(2), 111-132.
- 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, *The Academy of Management Journal*, 37(4), 899-931.
- Weng, Q., McElroy, J., Morrow, P. C., Liu, R.(2010). The relationship between career growth and organizational commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 77, 391-400.
- White, B. L. & Cooper, C. L(1995). The career development of successful women, *Proceedings of the British Psychological Society*, 3(1), pp. 4-15.

Abstract

The effects of individual and organizational factors on Women Manager's career goal

Hyun Jin, Kim*·Seungjoo, Lee**

This study aims to examine what factors affect on women managers' career goal. Using longitudinal data from Korean Women Manager Panel Survey(KWMP) 2th to 6th waves, this study investigates the effect of two levels of factor: individual factors and organizational factors. In order to identify the factors influencing women's career goal, we used a panel ordered logit random effect model with longitudinal data of 1,296 women managers.

The results as follows. In the individual level, wage and marital status affected women's career goal. In the organizational level, fair HR policy system conducted positive effect in raising career goal. This shows that women managers have been placed in relatively unstable and low-wage jobs in the labor market and the marriage is still decisive factor in women's career. Therefore, it's important to provide quality jobs to women and institutional support for a work-family balance policy. Also, it is necessary to reduce discrimination against women in the organization and establish a fair assessment system to recognize their abilities.

Keywords : Career goal, Women manager, Women wage, Fair HR policy

* Ph.D Candidate, Department of Sociology, Korea University
(taywa@korea.ac.kr)

** Doctoral Student, Department of Public Administration, Korea University
(les3242@korea.ac.kr)