

조직내 여성의 수직적 경력이동에 관한 연구

The study of women's upward career mobility in organization

임 희 정*

초 록

조직내 경력개발, 경력성공과 관련하여 연구가 많이 진행된 반면에 경력 이동의 개념을 직접적으로 다룬 연구는 많지 않으며 특히 국내연구는 미흡하다고 볼 수 있다. 그 이유로는 경력이동에 대한 개념 정의가 연구자마다 상이하며 경력이동을 측정할 수 있는 척도 역시 다양하기 때문이다. 따라서 본 연구에서는 경력이동 중에서 수직적 경력이동에 초점을 두어 접근하고 있으며 이러한 수직적 경력이동에 있어서 남녀간에 차이가 있는지, 있다면 여성이 남성보다 열세인 이유는 무엇인지, 실제적으로 여성근로자의 수직적 경력이동에 영향을 미치는 요인에 관해 분석하였다. 이를 위해 직업능력개발원의 「인적자본기업패널조사」의 3차 패널자료를 사용하여 여성 1,818명, 남성 8,455명을 분석하였다.

분석결과, 인적자본 변수인 교육수준과 근속년수의 경우 여성과 남성의 수직적 경력이동에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 한편, 개인상황 변수인 혼인상태가 수직적 경력이동에 미치는 영향은 남녀간에 뚜렷한 차이를 보였다. 여성은 미혼자에 비해 기혼자가 수직적 경력이동이 더딘 반면에 남성은 기혼자가 미혼자보다 수직적 경력이동이 빠른 것으로 나타났다. 또한, 인사관리 변수인 교육 및 훈련 기회는 여성과 남성의 수직적 경력이동에 긍정적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 그 효과는 여성에게 더 큰 것으로 밝혀졌다. 그러나 사내공모제는 여성의 수직적 경력이동에 긍정적 영향을 미쳤으나 남성에게는 유의한 영향을 주지 않았으며 목표관리제도는 여성과 남성의 수직적 경력이동에 유의한 영향을 주지 않는 것으로 나타났다.

주제어 : 경력이동, 교육수준, 근속년수, 혼인상태, 교육 및 훈련기회, 사내 공모제, 목표관리제도

* 한양사이버대학교 경영학부 교수(chakra07@hycu.ac.kr)

I. 문제제기 및 연구목적

조직내 이동은 조직내부의 수요와 공급, 그리고 인력활용전략에 의해 결정되는 경향이 강하다는 측면에서 노동시장에서의 일자리 이동과는 다른 영역인 기업 및 조직경영의 측면에서 경력개발 및 경력이동의 영역으로 분류되고 있다.

경력에 대한 정의는 연구자에 따라 매우 다양한데, 슈퍼(Super, D. E., 1957)는 '개인이 일생동안 밟게 되는 직업들의 일련된 순서'라고 정의하였으며 홀(Hall, D. T., 1976)은 '개인이 일생을 사는 동안 직무와 관련하여 얻게 되는 경험 및 활동에서 지각된 일련의 태도와 행위'라고 정의하였다. 이러한 경력개념을 기초로 로젠바움(Rosenbaum, J. E., 1979)은 경력이동을 '일련의 직무에 따른 개인의 흐름'으로 정의하고 경력이동을 조직과 연계시켜 특정 조직내·외간에 일어나는 현상으로 간주한다. 따라서 근로자들이 조직에 입사해서 일을 따라서 이동하는 것을 경력이동(career movement)이라고 한다. 이러한 경력이동과 관련한 연구는 그다지 많이 진행되지 못했으며 대부분 샤인(Schein, E. H., 1971)의 초기연구를 원용하고 있다(오인수·서용원·신강현, 2004, 재인용). 샤인은 경력이동과 관련하여 원추체 모양의 삼차원 모형을 제시하였는데, 이에 따르면 경력이동은 수평이동, 수직이동, 방사형이동의 세 가지 형태를 갖는다. 본 연구에서는 수평이동이나 방사형이동 보다는 직급상승을 통한 수직이동을 조직내 경력이동으로 개념화하여 사용하고자 한다.

경영학 분야의 연구자들은 경력이동과 관련한 연구에서 주로 경력개발에서의 영향 요인에 관한 연구를 주로 하였는데, 성공적인 경력개발에 영향을 미치는 요인들을 명확히 밝히는 것은 쉽지 않았다. 왜냐하면 다양한 차원의 요소들이 다양한 상황들과 상호작용하여 경력개발에 영향을 미치기 때문이다(Gutek & Larwood, 1980; Ferris & Judge, 1991; Fagenson, 1990; Melamed, 1995; Tharenou, 2001). 최근 들어, 이러한 경력개발의 과정이 남녀간에 차이가 있는지, 남녀의 경력성공에 영향을 미치는 원천들에 관한 연구가 수행되고 있다(Melamed, 1995; Tharenou, 2001; 강혜련·조미영, 2007; 임희정, 2009). 남성의 경력개발 과정은 비교적 순차적으로

진행되고 예측 가능하기 때문에 상대적으로 명확하며 개인차가 두드러지지 않는 반면, 여성의 경력개발 과정은 예측 불가능하고 다양한 요인들과 상호작용하기 때문에 매우 복잡한 패턴을 보일 뿐 아니라 여성들이 직면하는 상황은 개인에 따라 매우 다양하게 전개되고 있었다. 즉, 경력개발 과정에서 여성근로자들은 남성근로자들보다 덜 경력개발 지향적이고 상향적 노동이동을 경험하는 가능성이 낮은 것으로 이해되고 있었다. 특히 출산 및 육아에 의해 노동시장에서의 근로활동이 제한되는 경향이 있는 여성의 경우는 장기적인 경력개발에 부정적 영향을 미치는 것으로 논의되고 있었다.

조직내 경력개발, 경력성공과 관련하여 연구가 많이 진행된 반면에 경력이동의 개념을 직접적으로 다룬 연구는 많지 않으며 특히 국내연구는 미흡하다고 볼 수 있다. 그 이유로는 경력이동에 대한 개념 정의가 연구자마다 상이하며 경력이동을 측정할 수 있는 척도 역시 다양하기 때문이다. 따라서 본 연구는 탐색적인 수준에서 경력이동에 접근하고 있으며 조직내 수직적 경력이동에 있어서 남녀간에 차이가 있는지, 있다면 여성이 남성보다 열세인 이유는 무엇인지, 실제적으로 여성근로자의 수직적 경력이동에 영향을 미치는 요인에 관해 살펴보고자 한다.

II. 이론적 논의

1. 경력이동의 개념

플립포(Flippo, E. B., 1980)에 의하면 경력이란 ‘유동적이든, 안정적이든 개인이 시간과 공간을 통해서 택해온 조직화된 경로’라고 보았고 펠드만(Feldman, D. C., 1988)은 ‘개인들이 그들의 직업생활을 영위하는 동안 가지게 되는 일련의 직무의 연속’이라고 정의하였다. 결국, 경력이란 일의 종류에 상관없이 한 개인이 일생을 두고 일과 관련하여 얻게 되는 경험과 활동에서 비롯된 지각된 일련의 태도와 행위 등 경험의 모든 과정을 의미한다.

로젠바움(1979)은 개인의 경력이동을 조직간 이동(interfirm mobility) 뿐만 아니라 조직내 이동(intrafirm mobility)을 포함하는 특정 조직내·외간에 일어나는 현상으로 정의하고 있다. 샤인(1971)은 조직내 이동(intrafirm mobility)과 관련하여 원추체 모양의 삼차원 모형을 제시하였는데, 이에 따르면 조직내 이동은 수평이동, 수직이동, 방사형이동의 세 가지 형태를 갖는다. 수평이동은 조직의 동일한 계층(직위)에서 업무분야가 바뀌는 것을 의미하며 수직이동은 동일한 업무분야에 있으면서 직위가 상승되는 것으로 내부 승진이라고 볼 수 있다. 그리고 방사형이동은 조직의 외각에서 내부핵심으로 이동하는 것으로 동일한 업무분야에서 보다 핵심적인 임무나 과업을 맡게 되는 것을 말한다. 조직내 이동은 조직 내부의 수요와 공급, 인력활용전략, 그리고 기업 및 조직경영의 측면에 의해 결정되는 경향이 강하기 때문에 경력개발 및 경력성공의 영역으로 분류되고 있다.

한편, 이와는 반대로 근로자들이 자신의 경력을 찾아 새로운 조직으로 이동하는 조직간 이동(interfirm mobility)이 있다. 개인수준에서 이루어지는 경력이동으로 전직이나 자발적인 퇴직으로 인한 일자리 이동으로 한 조직을 떠나 다른 조직으로 이동해 가는 것을 말한다. 개념적으로 말해 이직은 흔히 직장(조직)을 떠나는 행태를 가리키지만 실제로 이직은 이보다 더 포괄적인 개념으로 직장 뿐 아니라 직업을 떠나는 행태까지도 그 개념적 대상에 포함될 수 있다(Cheng & Kalleberg, 1996; 김상옥·서영준, 2003). 이러한 조직간 경력이동은 자발적 이동과 비자발적 이동으로 두 가지 형태로 분류할 수 있다. 자발적 이동은 근로자가 조직내에서 맡은 업무에 불만족이 쌓이고 상대적으로 적은 보상, 불투명한 조직내 비전 등의 이유로 더 좋은 조건(임금, 근로조건 등)을 제공하는 곳을 찾아가기 위해 이직을 하는 것을 말한다. 비자발적 이동은 기업이 근로자를 더 이상 원하지 않기 때문에 해고에 의해 발생하는 이동을 말한다.

지금까지 진행되어온 경력이동에 관한 연구의 대부분은 조직간 이동에 초점이 맞춰져 왔으며 여성이 남성에 비해 얼마나 일자리 이동에 있어서 열악한 위치에 있음을 보여주고 있다. 베커(Becker, G. S., 1991)에 따르면 여성은 인적자본에의 투자가 남성보다 적게 이루어지므로 주변부적

일자리로 진입할 위험이 높으며 보다 나은 일자리로의 이동기회가 제한될 수 밖에 없다. 또한 여성은 노동시장에서 이탈할 확률이 남성보다 높은 것으로 나타났는데, 주된 이직 사유로는 결혼, 자녀 등 가족구조의 변화, 건강, 거주지 이동 등 비임금적 요인이었다(Sicherman, 1996; Becker & Lindsay, 1994; 임찬영, 2008). 이러한 이직을 통한 직장이동의 결과 여성은 남성에 비해 과거 직장경력을 인정받지 못하는 산업이나 직종으로 이동하는 경우가 많은 것으로 보고되었다(김혜원 외, 2007).

본 연구에서는 여성의 일자리 이동이나 이직보다는 조직내 경력이동 중에서 일정한 승진사다리를 경유한 직급상승을 통한 수직이동에 초점을 두어 연구를 진행하고자 한다. 그런데 직급상승을 통한 수직이동에 대한 개념은 연구자마다 사용하는 용어에 있어 차이를 보이는데 입사 이후 몇 번의 승진(promotion), 현재 조직에서의 직위(job level), 경력개발(career development) 등으로 사용되고 있다. 본 연구에서도 선행연구를 검토하는 과정에서 연구자들이 사용했던 용어를 차용하고 있으나 본 연구에서 사용하는 경력이동의 개념은 조직에서의 수직적 상승을 의미하는 것으로, 승진에 가까운 개념으로 정의할 수 있다.

2. 수직적 경력이동과 여성

경영학 분야의 연구자들은 경력이동과 관련한 연구에서 주로 경력개발에서의 장애요인과 이직 영향원에 관한 연구를 주로 하였다(Melamed, 1995; Powell & Mainiero, 1992; Tharenou, 2001; 강혜련·조미영, 2007). 이들은 성공적인 경력 개발의 개념을 현재 조직에서의 직위, 임금 수준, 입사 이후 몇 번의 승진으로 정의하고 있다. 구텍과 라우드(Gutek, B. A. & Larwood, L., 1980)은 경력성공을 가져오는 세 가지 원천으로 개인이 가진 인구학적 특성인 교육수준·능력, 성격특성과 조직차원의 요인인 조직규모, 업종 등의 조직특성, 인사관리관행, 조직문화나 풍토, 그리고 자녀, 남편, 부양가족과 관계된 가족상황 변수를 사용하였다. 페리스와 저지(Ferris, G. R. & Judge, T. M., 1991)는 경력성공에 영향을 미치는 변수들을 크게 개인적인 요인과 조직요인으로 구분하였다. 개인차원

변수로는 인적자본, 성격특성, 정치적 행동 등으로 분류하고 조직차원 변수로는 사회화, 멘토링, 경력시스템, 상사지원 등을 들었다.

한편 멜라메드(Melamed, T., 1995)는 경력성공의 결정요인을 인적자본특성, 경력에 관한 의사결정, 조직의 기회구조 측면으로 구분하면서, 여성이 경력개발과정에서 직면하는 장애요소는 남성과는 근본적으로 다르다는 것을 주장하였다. 구르트와 브링크(Groot, W. & Brink, H., 1996) 연구에서는 여성들이 남성들에 비해 승진기회가 적은 것으로 나타났으며, 파렌누(Tharenou, P., 2001)는 남성중심으로 계층화되어 있는 조직구조, 여성의 성장배경, 배우자와 자녀 등이 여성관리자의 관리직 진급에 영향을 미치며 이 세 요소가 상호작용을 통해 영향을 미친다고 밝히고 있다.

카니서와 그의 동료들(Carnicer, M. P., Sanchez, A. M., Perez, M. P., & Jimenez, M. J., 2003)은 노동이동에 있어서 성별 비교연구를 수행하였는데, 여성이 남성에 비해 노동 이동의 횟수가 적은 것으로 나타났다. 여성의 승진 이동은 근속, 교육수준과 그리고 기업에서 제공하는 복리후생에 영향을 받은 반면에 남성의 승진 이동은 근속과 직무만족도에 의해 영향을 받았다. 이상의 연구결과를 통해 경력이동에 있어서 여성과 남성은 다른 양상을 보이고 있는 것을 알 수 있다. 남성의 경력이동 과정은 비교적 순차적으로 진행되고 예측 가능하기 때문에 상대적으로 명확하며 개인차가 두드러지지 않는 반면에 여성의 경력이동 과정은 예측 불가능하고 다양한 요인들과 상호작용하기 때문에 매우 복잡한 패턴을 보일 뿐 아니라 여성들이 직면하는 상황은 개인에 따라 매우 다양하게 전개되었다.

그렇다면, 조직내 경력이동에 있어서 여성이 남성보다 열세인 이유에는 어떤 개념이 있고 그러한 개념 중 어떤 것이 실제로 여성근로자의 경력이동인 승진에 영향을 강하게 미치는지, 어떤 구조로 영향을 미치는지 살펴볼 필요가 있다. 본 연구에서는 경력이동에 대한 선행연구를 바탕으로 조직내 수직적 경력이동에 영향을 미치는 요인들을 인적자본 변수, 개인상황 변수, 인사관리 변수로 나누어 접근하고자 한다. 인적자본변수로는 근로자 개인의 교육수준과 근속년수를 고려하고 개인상황 변수로는 혼인상태를 고려하고자 한다. 한편 인사관리 변수로는 기업에서 근로자에게 제공하는 교육훈련프로그램, 기업에서 실시하고 있는 사내공모제와

목표관리제도를 들 수 있다. 그러나 본 연구에서 제시하는 가설의 내용이나 방향은 조직내 경력이동에 영향을 미치는 변수를 포괄적으로 담고 있지 못함을 밝힌다. 왜냐하면 우리나라 상황에서 경력이동에 대한 남녀 비교 연구가 최근 들어 진행되고 있고, 또한 본 연구가 연구설계상의 한계로 자체적으로 자료를 수집하지 못하고 기존의 자료를 분석하다보니 다양한 변수를 고려하지 못하고 있다. 또한, 조직내 여성의 수직적 경력이동을 설명함에 있어 남성에 관한 설명은 여성의 이해를 돕기 위한 준거의 성격을 가지고 있다.

2.1 인적자본 변수

인적자원 이론(human capital theory)에 의하면, 근로자들은 자신들이 소유하고 있는 인적자원에 지금까지 자신이 투자한 정도를 고려하여 이성적인 선택을 한다. 근로자 개인이 소유하고 있는 인적자원의 양과 질이 일자리 이동(labor mobility)의 가능성을 결정하는 중요한 요인이 된다. 다시 말해, 근로자들이 많은, 양질의 교육훈련을 받을수록, 희소성이 큰 자원을 소유하고 있을수록, 그들은 더 나은 일자리로 이동할 가능성이 높아지는 것이다. 이러한 측면에서 여성은 남성보다 보다 나은 일자리 이동의 기회를 적게 경험한다. 왜냐하면 여성들은 남성에 비해 노동시장에 참여하는 기간이 짧고, 진입과 이탈을 반복하기 때문에 교육과 훈련에 투자한 비용을 회수할 기회가 남성에 비해 적을 수밖에 없다(Becker, 1991). 따라서 이러한 여성들은 장기적이고 높은 수준의 몰입을 요구하는 일자리에 진입하기 위한 인적자본투자를 꺼려하는 경향이 있다. 반면에 남성들만큼 오랜 시간 노동시장에 참여할 계획을 하는 여성들은 남성과 비슷한 수준으로 인적자본에 투자를 하는 것이 합리적이며, 이러한 여성들은 노동시장에서 남성들과 유사한 성과를 경험한다는 것이다(Blau, Farber, & Winkler, 1998).

이러한 성별로 차별화되는 인적자원에의 투자계획과 결과가 조직내 경력이동인 승진에도 영향을 미칠 수 밖에 없으며 그 영향력은 남녀에 있어 다르게 나타난다. 개인의 인적자본 특성으로는 교육과 훈련에 대한 투자로서의 교육수준과 근속년수가 있다.

캔닝스와 몬트마퀘트(Cannings, C., & Montmarquette, C., 1991)는 남녀관리자의 경력진전(career progress) 모델을 연구하였는데, 여성은 지적 능력이나 교육 수준이 높을수록 관리직으로 승진할 가능성이 매우 높은 것으로 나타났다. 이는 여성이 남성 지배적인 조직문화 속에서 관리자로 인정받기 위해서는 관리자의 직무 수행에 필요한 기술, 능력, 자격 조건 등을 모두 갖추고 있다는 것을 스스로 증명해 내야 하기 때문이다. 남성 역시 높은 지적 수준과 교육 수준을 갖추고 있다면 관리직으로 승진할 가능성이 높다고 볼 수 있다. 그러나 남성은 비공식 네트워크 등을 통해서도 관리직으로 진출할 수 있는 기회가 다양하게 주어지기 때문에 여성만큼 자신의 능력에 의존하지 않아도 된다.

가설 1: 교육 수준이 여성과 남성의 수직적 경력이동에 긍정적 영향을 미칠 것이며, 그 효과는 여성에게 더 크게 나타날 것이다.

근속년수와 같은 인적자본요인은 승진, 임금수준, 그리고 경력만족 등에 영향을 미치는 것으로 나타났다(Tharenou, Conroy, & Latimer, 1994; Carnicer, Sanchez, Perez & Jimenez, 2003; 강혜련 · 조미영, 2007). 그러나 여성은 결혼, 출산, 양육 및 가사 등의 문제로 경력초기에 이탈하는 경우가 많아 남성에 비해 노동시장에 머무르는 시간이 더 짧은 편이다(Becker, 1991). 베커와 린드세이(Becker, E. & Lindsay, C., 1994)는 남녀근로자를 대상으로 한 기업에서 4년 이상 머물 확률을 추정하였는데 남성은 23.2%, 여성은 14.6%로 남성의 직장유지기간이 여성에 비해 높다는 것을 밝히고 있다. 또한 여성은 어린자녀가 있는 경우 직장에서 머물 확률이 낮은 것으로 조사되었다. 우리나라 역시 결혼과 출산 이후 가정과 직장의 양립 의무에서 오는 부담으로 인해 노동시장을 이탈하는 여성 인력이 50.9%에 달하고 그중 2/3이상에 해당되는 여성인력이 노동시장 재진입에 실패하거나 아예 시도하지 않는 것으로 나타났다(은기수 · 박수미, 2002). 이런 이유로 남성에 비해 이직가능성이 높은 여성에 대한 기업의 인적자본 투자는 상대적으로 줄어들게 되고 그로 인해 승진 및 임금 등에서 불이익을 겪게 되고 이것이 다시 여성근로자의 불만족과 성과

수준을 낮추는 악순환을 초래하고 있다(Booth, 1993). 다시 말해, 여성의 짧은 근속년수가 조직내 수직적 경력이동에 부정적 영향을 미칠 수 있다.

가설 2: 근속년수는 여성과 남성의 수직적 경력이동에 긍정적 영향을 미칠 것이며 그 효과는 여성에게 더 크게 나타날 것이다.

2.2 개인상황 변수

일자리 이동(labor mobility)에 영향을 미치는 변수가 다양한데, 미첼과 그의 동료들은(Mitchell, T., Holtom, B., Lee, T., Sablinsky, C., & Erez, M., 2001)에 의하면 직무관련 변수보다 직무비관련 변수에 의해 영향을 더 받는다고 보고하였다. 직무비관련 변수에는 성별, 연령, 가족상황 등이 있다. 로열티(Royalty, A. B., 1998)는 노동시장에서의 남성과 여성 행동의 몇 가지 차이, 임신 및 출산으로 인한 노동력 중단, 여성의 자녀양육에 대한 부담, 가계에서 보조 소득원으로 아내의 전통적인 지위 등이 노동이동을 유발하다고 밝히고 있다.

특히, 가족상황은 여성의 성공적 경력이동에 가장 중요한 영향을 미치는 변수라고 할 수 있다. 여성은 자녀출산과 양육, 그리고 가사노동 등의 가정내 역할 수행으로 인해 자신의 지속적인 경력개발이나 직업활동에 방해를 받게 되고 가정적 책임과 경력개발이 충돌한 경우 가정을 택하도록 강요받고 있다(Breen, Calvert & Oliver, 1995). 결국 직장과 가정간의 갈등을 경험한 여성들은 직장을 중도에 포기하는 경력단절의 가능성이 상대적으로 높을 수밖에 없다. 기업에서는 아직도 여성이 결혼을 하거나 출산을 하게 되면 직장을 그만둘 가능성이 높다고 생각할 뿐만 아니라 직장을 그만두지 않더라도 결혼한 여성은 부가된 가정 역할로 직장에서의 업무 수행을 성공적으로 마치지 못할 것이라고 기대한다. 기혼여성에 대한 이러한 부정적 기대가 결혼한 여성이나, 자녀가 있는 여성이 조직에서 관리직으로 승진하지 못하는 가장 큰 걸림돌이 된다.

이 때문에 실제로 관리직에 진출한 여성일수록 직장-가정 갈등을 피하기 위해 결혼시기를 늦추거나 자녀의 수도 적은 것으로 나타났다(White & Cooper, 1995). 최근 문제가 되고 있는 우리나라의 저 출산율은 자녀양육에

따른 경력단절을 두려워 한 기혼 직장여성들이 출산을 미루거나 포기하면서 나타난 현상이라 할 수 있다. 결국 직장과 가정의 양립 부담을 지닌 기혼 여성들은 전일제 근무에서 파트타임 근무로 전환하거나 아니면 조기 퇴직에 이르게 된다(Ragins & Sundstrom, 1989).

그러나 남성들의 경우 결혼으로 인한 가정의 지원적 환경이 직장생활의 활력과 사기를 불어넣어 주기 때문에 미혼 남자보다 오히려 성공적인 직장생활을 할 수 있다. 기혼 남성들은 가정의 경제적 책임을 지는 가장이라는 인식이 오히려 일에 대한 의욕을 고취시켜 조직에서의 사소한 좌절도 잘 극복하게 한다(강혜련 · 조미영, 2007). 남성은 가정을 갖더라도 직장-가정 갈등을 여성에 비해 별로 심각하게 느끼지 않고 미혼 남자에 비해 안정적인 직장생활을 바탕으로 성공적인 경력이동에 이르게 된다.

가설 3: 혼인상태가 여성의 수직적 경력이동에는 부정적 영향을 미치지만, 남성의 수직적 경력이동에는 긍정적 영향을 미칠 것이다.

2.3 인사관리 변수

성공적인 경력에는 개인의 뛰어난 능력과 탁월한 의사결정 능력 이외에도 경력을 개발할 수 있는 기회가 개인에게 주어지는가의 측면이 함께 고려되어야 한다. 그런데 문제는 지금까지 진행된 기업의 인사정책과 관행들을 보면 여성의 성공적인 경력이동에 걸림돌로 작용되어 왔다는 점이다. 마티스(Mattis, M. C., 2002)는 조직이 여성의 경력 발전을 위해 우수한 인적자원관리 제도를 적용해야 한다고 주장하였다.

기업에서 제공되는 교육 및 훈련은 승진에 도움이 되는 지식, 기술을 개발해주고 개인의 자격요건, 신뢰성을 높여 주기 때문에 근로자의 승진 기회로 작용하게 된다(Ragins & Sundstrom, 1989). 남성들은 자신의 역량 개발을 위한 기본적 노력 외에도 조직내 비공식적 네트워크를 통해 경력성공을 모색하는 경향이 강한 반면 여성은 공식적인 절차를 통해 경력성공을 기대하기 때문에 조직에서 실시하는 훈련 및 개발기회는 그들의 경력성공에 매우 중요한 영향을 미치게 된다(Cannings & Montmarquette, 1991; 강혜련 · 조미영, 2007). 따라서 조직내 · 외에서 실시되고 있는 훈련 및

개발 프로그램에 참여할 수 있는 기회가 여성에게 충분히 제공된다면 여성들의 승진에 대한 기대는 높아질 것이다. 그런데 문제는 여성은 교육훈련에 제한된 기회를 갖기 때문에 업무 능력향상에 어려움이 있거나, 여성의 참여가 활발하게 이루어지는 교육훈련의 내용은 남성들과 다르고 핵심적 업무능력 향상에 도움이 되는 내용이 아닌 경우가 더 많다는 점이다 (Tharenou, Latimer & Conroy, 1994).

가설 4: 교육·훈련기회는 여성과 남성의 수직적 경력이동에 긍정적 영향을 미칠 것이며 그 효과는 여성에게 더 크게 나타날 것이다.

승진에 있어서 여성은 남성과는 다른(혹은 추가적인) 조건이 고려되기도 하며 주관적 평가의 요소가 적은 객관적 기준에 의거한 승진제도를 가진 체제하에서 여성의 관리직 진급이 보다 수월하였다(Burke & Nelson, 2002). 캔닝스와 몬트마퀘트(1991) 캐나다 연구에 의하면 여성은 사내공모제를 통해 경력이동을 하는 반면에 남성은 비공식적인 네트워크를 통해 경력이동을 하는 것으로 조사되었다. 국내연구에서도 사내공모제를 실시하여 직무간 이동을 원활하게 하는 기업일수록 여성들에게 기회의 폭이 넓어져 여성의 관리직 진급에 유리함을 보여주었다(임희정 외, 2007). 사내공모제란 내부 노동시장에서 지원자를 모집하는 방법으로 공석이 생겼을 때 사내게시판에 지원자를 찾는다는 모집공고를 내어 요구하는 자격을 갖추었다고 생각되는 근로자라면 누구라도 지원하게끔 유도하는 방법이다. 선진 외국기업에서는 이러한 모집제도가 매우 일반화되어 있다. 사내공모제를 도입했을 때 예상되는 장점으로 종업원에게 승진 기회를 제공하고 사기를 진작시키는 효과가 있다. 따라서 사내공모제를 실시하는 기업에서는 능력과 자격을 갖추었다면 성별에 관계없이 지원할 수 있으므로 여성도 남성과 동등한 승진기회를 가질 수 있게 된다.

가설 5: 사내공모제가 여성의 수직적 경력이동에 긍정적 영향을 미치지만, 남성의 수직적 경력이동에는 유의한 영향을 미치지 않을 것이다.

기업에서 실시하는 목표관리제도(MBO) 역시 여성근로자의 관리직 진출에 영향을 미치는 변수가 될 수 있다. 목표관리제도는 드러커(Drucker, P., 1954)에 의해서 개발된 것으로 종업원들과 상사가 동시에 목표를 설정·실행·평가하는 목표지향 성과평가방법으로 개인의 능력개발과 동기부여를 위한 직무성과의 향상을 위한 적극적인 의미의 평가제도를 말한다. 성과결과에 초점을 둔 목표관리에 의한 평가의 장점으로는 종업원들의 성과를 평가하는 명확한 기준을 제공하며 평가시 야기되는 오류 및 편견에 관한 주관성 및 잠재적인 장애요인을 감소시킨다. 이주희(2002)의 연구에서는 여성관리자가 진출한 기업과 그렇지 못한 기업간에 인적자원 관리에 차이가 있음을 보여주고 있는데, 여성관리자 진출기업은 목표관리제도와 같이 체계적인 평가제도를 실시하는 비율이 그렇지 않은 기업보다 약 10% 높게 나타났다. 이러한 목표관리제도가 여성의 수직적 경력이동과의 관계를 직접적으로 다룬 연구는 없지만 능력과 역량에 초점을 둔 합리적인 인사평가제도가 여성의 성공적인 경력개발에 영향을 미친다는 연구는 진행되고 있다(Harel, Tzafrir, & Baruch, 2003; Mattis, 2002). 따라서 본 연구에서는 목표관리제도가 여성의 조직내 수직적 경력이동에 미치는 영향에 관해 탐색적인 수준에서 가설을 설정할 수 있다.

가설 6: 목표관리제도가 여성과 남성의 수직적 경력이동에 긍정적 영향을 미칠 것이며, 그 효과는 남성보다 여성에게 더 크게 나타날 것이다.

III. 연구설계

1. 연구대상

조직내 경력이동과 관련한 국내연구는 그 결과를 일반화하기에는 매우 미흡할 뿐 아니라 조직내 근로자의 직급 상승을 통한 경력이동을 보여주는 데이터 역시 부족한 편이다.

가용가능한 데이터로는 직업능력개발원의 「인적자본기업패널조사」와 한국여성정책연구원의 「여성관리자패널조사」가 있는데 각각의 데이터마다 다른 특성을 갖고 있다. 「인적자본기업패널조사」는 제조업, 금융업, 비금융서비스업을 모집단으로 하여 전국 약 450개 기업과 소속 근로자 14,000명을 대상으로 2005년부터 경영일반, 인사관리, 인력현황, 인적자원개발 등에 관해 조사하였고 이후 동일한 대상 기업을 격년(2년) 단위로 추적 조사하여 패널자료를 구축하고 있다. 「여성관리자패널조사」는 제조업, 도소매업, 금융업, 사업서비스업을 모집단으로 하여 315개 기업과 소속 여성관리자 약 2,000명을 대상으로 여성관리자의 지위를 설명하는 주요변인(기업 일반현황, 인사관리 및 경력개발, 취업력 및 교육, 가족관계 등)을 조사하였다. 2007년 1차 조사를 시작으로 2008년 2차, 2010년 3차 자료를 구축한 상태이다.

이러한 데이터 중 남녀간 조직내 경력이동을 분석할 수 있는 자료로 「인적자본기업패널조사」가 더 적합하여, 본 연구에서는 「인적자본기업패널조사」의 3차 패널자료를 사용하였다. 본 연구의 목적이 조직내 여성의 수직적 경력이동에 영향을 미치는 요인을 분석하는 것이므로, 분석단위는 근로자 개인으로 하였다.

분석에 사용될 근로자의 총수는 10,273명이고, 그 중 남성은 8,455명(82.3%), 여성은 1,818명(17.7%)이었다. 평균 연령을 보면 남성은 37.72세, 여성은 31.63세였으며 평균 근속년수의 경우 남성은 115.94개월, 여성은 90.67개월로 남성이 평균 25개월 더 많이 근속하고 있음을 알 수 있다.

근로자가 근무하는 산업별 분포를 보면 제조업이 가장 많은 71.5%를 차지하고 있는 가운데, 비금융서비스업 20.1%, 금융업 8.4%이었다. 기업 규모에서는 299인 미만 규모의 중소기업의 비중이 70.3%로 가장 많았고, 그 다음으로 300-999인 17.9%, 2000인 이상 7.0%, 1000인-1999인 4.7% 순으로 나타났다.

혼인상태별로는 기혼이 가장 많은 70.5%를 차지하고 있는 가운데, 미혼 28.6%, 이혼 또는 사별 0.9%이었다. 성별 분포를 보면, 남성의 경우 기혼의 비율이 89.5%로 가장 높은 반면에 여성은 남성과 비교했을 때, 기혼에 비해 미혼과 이혼 또는 사별 비중이 높은 것으로 나타났다. 학력

수준별 분포에서는 대졸의 비중이 42.7%로 가장 높았고, 그 다음으로 고졸 이하가 33.2%, 전문대졸 15.3%, 대학원졸 8.8% 순으로 나타났다. 성별 분포를 보면 남성은 대졸 이상의 비중이 높은 반면에 여성은 고졸 비중이 가장 높았다.

2. 변수의 측정

변수측정에 앞서 본 연구에 사용된 변수들은 「인적자본기업패널조사」의 패널 자료이므로 본 연구를 위해 사전에 설계되지 못한 한계가 있음을 밝히고자 한다.

경력이동 본 연구에서 사용하는 경력이동의 개념은 조직에서의 수직적 상승을 의미하는 것으로, 근로자가 입사해서 현재 직급까지 몇 번 승진했는지 직급이동의 횟수로 측정하였다. 직급단계를 사원, 주임/계장, 대리, 과장, 차장, 부장, 임원급으로 분류하고 입사 직급단계에서 현재 직급단계를 차감하여 계산하였다(사원=1, 주임/계장=2, 대리=3, 과장=4, 차장=5, 부장=6, 임원=7).

인적자본 변수 근로자 개인의 경력이동에 영향을 미치는 인적자본 변수로 교육수준과 근속년수를 측정하였다. 교육수준의 경우 고졸 이하를 기준으로 전문대졸/대졸, 대학원 졸을 더미 처리하였고, 근속년수는 현재 조직에서의 근무기간으로 측정하였다.

개인 변수 혼인상태의 경우 미혼=1, 기혼=2(이혼 또는 사별 포함)로 더미변수 처리하였다.

인사관리 변수 본 연구에서는 근로자 개인의 경력이동에 영향을 미치는 인사관리 변수로 교육 및 훈련 기회, 사내공모제와 목표관리제도를 측정하였다. 교육 및 훈련 기회의 경우 기업 내부 및 외부에서 공식적으로 실시하는 교육 및 훈련 프로그램에 참여했는지 여부로 정의하였다. 기업에서 제공하는 교육 및 훈련 프로그램인 국내연수, 해외연수, 경력개발제도, 교육훈련휴가제, 멘토링 또는 코칭, 직무순환에 참여했는지의 여부(참여 없음=1, 참여=2)를 각각 묻고 6개의 교육 및 훈련 프로그램의 참여 여부를 합산하여 측정하였다. 예를 들어, 6개의 교육 및 훈련 프로그램에 모두

참여했으면 12점의 점수를 가지게 된다.

사내공모제란 기업내부에 공석이 생겼을 때 사내게시판에 지원자를 찾는다는 모집공고를 내어 요구하는 자격을 갖추었다고 생각되는 근로자라면 누구라도 지원하게끔 유도하는 모집 방법을 말한다. 목표관리제도는 종업원들과 상사가 동시에 목표를 설정·실행·평가하는 목표지향 성과 평가방법으로 개인의 능력개발과 동기부여를 위한 직무성과의 향상을 위한 적극적인 의미의 평가제도를 말한다. 사내공모제와 목표관리제도는 기업에서 실시하고 있는지 그 여부로 측정하였다(1=실시한 적 없음, 2=현재 실시하고 있고 과거에 실시한 경험 있음).

통제변수 근로자 개인이 소속되어 있는 기업의 업종과 규모를 통제변수로 보고 업종은 제조업을 기준으로 더미 처리하였고 기업규모는 299인 이하를 기준으로 더미 처리하였다. 아울러 근로자 개인의 경력이동에 영향을 미칠 수 있는 근로자 연령을 통제하였다.

IV. 연구결과

1. 상관분석

본 연구에 사용된 변수들간의 상관분석 결과는 <표 1>과 <표 2>에 제시되었다. 여성의 경우 금융업, 비금융업, 그리고 2000인 이상의 기업규모에서 조직내 수직적 경력이동과 정(+)의 관계가 있었으며 연령, 교육수준이 높을수록 수직적 경력이동과 정(+)의 관계를 보였다. 그러나 근속년수는 수직적 경력이동과 유의한 관계가 없는 것으로 나타났고 혼인상태는 부(-)의 관계를 가졌다. 교육 및 훈련기회, 사내공모제, 그리고 목표관리제도는 여성의 수직적 경력이동과 정(+)의 상관을 보였다. 한편, 남성은 여성과 달리 비금융업에서 수직적 경력이동과 부(-)의 상관을 보였으며 근속년수와 혼인상태는 정(+)의 상관이 있는 것으로 나타났다.

〈표 1〉 여성 상관분석 (n=1,818)

변 수	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. 금융업													
2. 비금융업	.197**												
3. 규모300-999인	.008	.035											
4. 규모1000-1999인	.002	.001	-.065**										
5. 규모2000인 이상	.160**	-.062**	-.090**	-.041									
6. 연령	-.079**	-.047*	-.044	-.021	.072**								
7. 전문대/대졸	.160**	.273**	.061**	-.044	-.029	-.418**							
8. 대학원졸	.014	.020	.018	-.017	.125**	.014	-.214**						
9. 근속년수	-.006	.009	-.014	.001	-.005	.457**	-.052*	.113**					
10. 혼인상태	-.017	-.042	-.063**	.025	.066**	.433**	-.303**	.001	.019				
11. 교육훈련기회	.338**	.002	-.025	-.021	.189**	-.048*	.094**	.159**	.025	.029			
12. 사내공모제	.135**	.051*	-.006	.052*	.177**	-.211**	.301**	.148**	.029	.129**	.268**		
13. 목표관리제도	.127**	.008	.007	-.029	.171**	-.174**	.249**	.153**	.003	-.084**	.276**	.433**	
14. 경력이동	.066**	.147**	.026	.040	.066**	.247**	.050*	.132**	.019	-.233**	.152**	.067**	.091**

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

〈표 2〉 남성 상관분석 (n=8,455)

변 수	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. 금융업													
2. 비금융업	-.143**												
3. 규모300-999인	-.009	.029*											
4. 규모1000-1999인	.092**	.020	-.112**										
5. 규모2000인 이상	.188**	-.046**	-.137**	-.065**									
6. 연령	.035**	.026*	.053**	.094**	.085**								
7. 전문대/대졸	.110**	.119**	.063**	.026*	-.015	-.199**							
8. 대학원졸	.076**	-.072**	.006	.009	.101**	-.003	-.395**						
9. 근속년수	.017	-.073**	.001	.013	.042**	.211**	-.085**	-.025*					
10. 혼인상태	.042**	-.009	.040**	.053**	.076**	.449**	-.073**	.028*	.153**				
11. 교육훈련기회	.291**	-.051**	-.045**	.105**	.210**	.085**	.048**	.093**	.098**	.078**			
12. 사내공모제	.166**	.008	.060**	.117**	.228**	-.052**	.210**	.158**	-.009	.017	.208**		
13. 목표관리제도	.149**	-.025*	.091*	.081**	.210**	-.041**	.180**	.152**	.002	.019	.200**	.477**	
14. 경력이동	.137**	-.041**	.067**	.040	.108**	.365**	.183*	.080**	.183**	.331**	.168**	.140**	.133**

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

2. 가설 검증

본 연구에서는 조직내 수직적 경력이동을 근로자가 입사해서 현재 직급까지 몇 번 승진했는지 직급이동의 횟수로 측정하고 이러한 수직적 경력이동에 있어서 여성이 남성보다 열세인 이유에는 어떤 개념이 있고 그러한 개념 중 어떤 것이 실제로 여성에게 영향을 강하게 미치는지, 어떤 구조로 영향을 미치는지 분석하였다.

남녀근로자의 조직내 수직적 경력이동에 미치는 인적자본 변수, 개인상황 변수, 인사관리 변수의 영향력을 검증하기 위해 OLS 회귀분석(Ordinary Least Square Regression)을 시행하였다. 이를 위해 기업의 업종과 규모, 개인 근로자의 연령을 통제한 후 인적자본 변수, 개인상황 변수, 그리고 인사관리 변수가 경력이동에 미치는 효과를 여성, 남성으로 나누어 검증하였다.

분석결과는 다음 <표 3>과 같다. 우선, 인적자본 변수로 교육수준과 근속년수가 수직적 경력이동에 미치는 효과를 분석하였다. 분석결과, 교육수준 효과를 보면 남녀근로자 모두 고졸 이하의 학력에 비해 전문대/대졸, 대학원졸 이상의 학력을 가진 경우 수직적 경력이동에 긍정적 영향을 미쳤으나 β 값을 비교하면 남성에게 더 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 1은 부분 지지되었다. 반면에 근속년수의 경우 근속이 길수록 여성과 남성의 수직적 경력이동에 긍정적 영향을 미쳤으며 그 효과는 여성에게 더 크게 나타나 가설 2는 지지되었다(여성 $\beta = .492$, 남성 $\beta = .104$).

한편, 개인상황 변수인 혼인상태가 수직적 경력이동에 미치는 영향은 남녀간에 뚜렷한 차이를 보였다. 여성의 경우 미혼보다 기혼 여성이 수직적 경력이동에 있어 부정적인($\beta = -.087$, $t = -3.467$) 반면 남성은 오히려 결혼한 남성이 미혼자보다 수직적 경력이동에 있어 긍정적인 것으로 분석되었다($\beta = .123$, $t = 11.606$). 이로써 혼인 상태가 여성과 남성의 수직적 경력이동에 서로 다른 영향을 미칠 것이라는 가설 3이 지지되었다.

〈표 3〉 조직내 수직적 경력이동의 영향요인 분석

	여성				남성			
	표준화 계수	t	표준화 계수	t	표준화 계수	t	표준화 계수	t
상수		-7.709		-12.125		-16.454		-34.532
통제 변수								
금융업	.126	5.297***	.005	.222	.110	10.719***	.023	2.335*
비금융서비스업	.218	9.319***	.169	7.868***	-.018	-1.830	-.086	-9.063**
규모300-999인	.048	2.060*	.043	2.190*	.071	7.043***	.031	3.296**
규모1000-1999인	.040	1.723	.014	.724	.037	3.600***	.007	.790
규모2000인 이상	.038	1.625	.016	.754	.070	6.382***	.026	2.655*
연령	.240	10.382***	.026	.906	.319	31.737***	.318	28.756***
인적자본 변수								
전문대/대졸			.201	8.095***			.374	34.246***
대학원졸 이상			.176	8.393***			.232	22.066***
근속년수			.492	21.409***			.104	11.126***
개인상황 변수								
혼인상태			-.087	-3.467**			.123	11.606***
인사관리 변수								
교육및훈련기회			.072	3.272**			.061	6.214***
사내공모제			.083	2.683**			.003	.018
목표관리제도			.052	1.701			.023	1.703
R^2	.106		.348		.136		.284	
ΔR^2	.106		.242		.136		.147	
F	33.669***		69.505***		230.519***		266.332***	

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

마지막으로 인사관리 변수 효과를 살펴보면, 기업 내부 및 외부에서 공식적으로 실시하는 교육 및 훈련 기회가 여성과 남성의 수직적 경력이동에 긍정적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 그 효과는 여성에게 더 큰 것으로 분석되었다(여성 $\beta = .072$, 남성 $\beta = .061$). 이로써 교육 및 훈련기회가 여성과 남성의 조직내 상향적 경력이동에 긍정적 영향을 미칠 것이라는 가설 4가 지지되었다. 사내공모제의 경우 여성의 수직적 경력이동에는 유의한 영향($\beta = .083$, $t = 2.683$)을 미쳤으나 남성의 경력이동에는 유의한 영향을 주지 않아 가설 5도 지지되었다. 반면에 목표관리

제도는 여성과 남성의 수직적 경력이동에는 유의한 영향을 주지 않는 것으로 밝혀져 가설 6은 기각되었다. 전체 467개 기업 중에서 사내공모제를 실시하는 기업은 190개(40.7%) 였으며 목표관리제는 307개(65.7%) 기업이 실시하고 있어서 조사대상 기업들이 사내공모제와 목표관리제를 적극적으로 도입하고 있는 것을 알 수 있었다.

V. 논의

지난 40년간 우리나라 고학력 여성들은 경제활동참가의 양적 규모에서는 큰 변화를 보이지 않고 있으나 이전 세대들에 비해서 지속적으로 노동시장에 참여하는 형태를 보이고 있다. 또한, 결혼과 출산 및 자녀양육 시기 동안에도 지속적으로 노동시장에 참여하는 경향이 나타나고 있으며, 관리직으로의 경력이동을 경험하는 여성들의 비율도 더디지만 증가 추이에 있다. 이런 점에서 여성 본인은 물론 기업 인사담당자들도 여성의 경력관리에 큰 관심을 가지고 조직경험에서 열세인 여성의 성공적인 경력이동의 필요성과 중요성을 깨닫기 시작하였다. 여성들은 자신의 경력을 스스로 관리해야 하고, 조직 또한 잠재력 있고 동기부여 된 인재를 선발하고 유지하기 위해 여성들의 경력을 성공적으로 관리하는 인적자원관리가 필요한 시점이다.

그런데, 지금까지 진행된 경력과 관련한 연구를 보면 주로 조직내 경력개발, 경력성공과 관련하여 연구가 많이 진행된 반면에 경력이동의 개념을 직접적으로 다룬 연구는 많지 않으며 특히 국내연구는 미흡하다고 볼 수 있다. 그 이유로는 경력이동에 대한 개념 정의가 연구자마다 상이하며 경력이동을 측정할 수 있는 척도 역시 다양하기 때문이다. 따라서 본 연구에서는 경력이동 중에서 조직내 수직적 경력이동에 초점을 두어 접근하고 있으며 이러한 수직적 경력이동에 있어서 남녀간에 차이가 있는지, 있다면 여성이 남성보다 열세인 이유는 무엇인지, 실제적으로 여성근로자의 수직적 경력이동에 영향을 미치는 요인에 관해 분석하였다. 이를 위해

분석 자료로는 직업능력개발원의 「인적자본기업패널조사」의 3차 패널 자료를 사용하였다.

연구의 주요 결과와 시사점을 논의해보면 다음과 같다. 첫째, 인적자본 변수인 교육수준과 근속년수가 여성근로자의 수직적 경력이동에 긍정적 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 인적자본이론(human capital theory)에 따르면, 근로자 개인이 소유하고 있는 인적자원의 양과 질이 일자리 이동의 가능성을 결정하는 중요한 요인이 된다. 따라서, 인적자원예의 투자계획과 결과가 조직내 경력이동인 승진에도 영향을 미칠 수 밖에 없으며 교육수준이 높을수록, 근속년수가 길어질수록 여성의 경력이동의 기회가 높아질 수 있음을 알 수 있다. 물론, 이러한 결과는 남성에게도 동일하게 나타났으나 근속년수의 경우 여성의 수직적 경력이동에 더 큰 영향을 주는 것으로 밝혀졌다. 이러한 결과를 통해 여성이 결혼, 출산 및 육아 등으로 인해 노동시장에서 이탈하지 않고 경력을 지속할 경우 관리직으로 승진할 가능성이 높다고 할 수 있다. 우리나라 여성노동시장에서 두드러진 현상 중의 하나는 고학력 여성들의 경력단절 현상인데, 이러한 여성들이 경력단절하지 않고 지속적으로 노동시장에 머물 수 있도록 하는 실질적 정책이 필요할 것이다. 무엇보다 대졸 여성들이 결혼, 육아기에 퇴직을 하지 않고 정규직을 유지할 수 있도록 육아기 근로시간 단축근무제와 같은 탄력적인 근무요건이 요구된다.

둘째, 혼인상태의 경우 경력이동에 미치는 영향은 남녀근로자간에 뚜렷한 차이를 보여주었다. 결혼이 여성의 수직적 경력이동에 부정적 영향을 미친 반면에 남성의 경력이동에는 오히려 긍정적 영향을 주는 것으로 밝혀졌다. 많은 여성들이 자녀출산과 양육, 그리고 가사노동 등의 가정내 역할 수행으로 인해 자신의 지속적인 경력개발이나 직업 활동에 방해를 받게 되고 가정적 책임과 경력개발이 충돌한 경우 가정을 택하도록 강요받고 있다(Breen, Calvert & Oliver, 1995). 이 때문에 실제로 관리직에 진출한 여성일수록 직장-가정 갈등을 피하기 위해 결혼시기를 늦추거나 자녀의 수도 적은 것으로 나타났다(White & Cooper, 1995). 이에 비해 남성은 결혼으로 인한 직장-가정의 양립 부담이 여성에 비해 적을 뿐 아니라 조직에서 1차 생계부양자로서 여겨지기 때문에 승진대상에 있어서

여성보다는 유리하다고 해석할 수 있다. 따라서 우리나라 여성의 자발적 노동시장 이탈가능성을 줄이고 일과 자녀양육을 함께 수행할 수 있도록 하기 위해서는 기업차원에서 “working hard”가 아닌 “working smart”한 근로환경을 조성해야 하며 이를 위해 일과 가정생활의 양립이 가능한 제도나 유연근무제를 적극 도입할 필요가 있다.

셋째, 인사관리 변수 효과를 살펴보면, 기업 내부 및 외부에서 공식적으로 실시하는 교육 및 훈련 기회가 여성과 남성의 수직적 경력이동에 긍정적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 그 효과는 여성에게 더 큰 것으로 밝혀졌다. 다시 말해 조직이 여성에게 남성과 동등하게 교육 및 훈련기회를 제공한다면 여성의 관리직 승진 가능성이 높다고 볼 수 있다. 따라서 여성의 조직내 성공적인 경력이동을 위해서는 다양한 교육 및 훈련 프로그램을 지원할 필요가 있으며, 특히 개별적 차원에서 여러 가지 도움을 주거나 정보를 제공할 수 있는 멘토링 제도가 요구된다. 그런데 문제는 멘토링이 일반적으로 비공식적으로 이루어지기 때문에 남성 중심의 조직에서 여성에 대한 멘토링 기회가 부족한 게 현실이다. 따라서 기업은 공식적인 멘토링 프로그램을 활성화하여 여성들이 멘토 관계를 조성할 수 있도록 지원해 주어야 할 것이다.

한편, 사내공모제는 여성의 수직적 경력이동에 긍정적 영향을 미친 반면에 남성의 경력이동에는 아무런 영향을 주지 않았다. 공식적인 사내공모를 통한 승진제도를 가진 체제하에서 여성의 상향적 경력이동이 남성에게 비해 수월함을 알 수 있다(Burke & Nelson, 2002; Cannings & Montmarquette, 1991). 반면에, 목표지향적 성과평가방법인 목표관리제도의 경우 여성과 남성의 경력이동에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 밝혀졌다. 이러한 결과를 통해, 여성들의 상향적 경력이동을 촉진하기 위해서는 조직내 승진 및 평가기준이 능력, 역량, 그리고 성과 등에 의한 합리적 인적자원관리제도로 설계될 필요가 있음을 시사해주고 있다.

지금까지 살펴본 바와 같이 여성의 성공적인 경력이동에는 개인차원의 특성뿐만 아니라 기업에서 제공하는 교육 및 훈련의 기회, 인사관리제도 등이 복합적으로 작용한 결과임을 알 수 있다. 비록 이 연구가 여성근로자의 수직적 경력이동에 관해 포괄적으로 접근하고 있지 못하지만, 여성의

상향적 경력이동에 중요한 영향을 미치는 요인들을 밝혔다는 점에서 의미가 있다고 판단된다.

그러나 향후 연구에서는 다음과 같은 사항들이 보완될 필요가 있다. 앞서 언급한대로 국내에서 수행된 경력이동에 대한 연구가 부족한 편이며 남녀의 비교연구도 최근 들어 시작되어 우리나라의 상황을 가설에 구체적으로 반영하는 데에는 한계가 있었다. 또한 이 연구는 자료 수집 등 방법론상의 한계점을 갖고 있기 때문에 결과의 해석과 일반화 가능성에 대해 주의를 기울일 필요가 있다. 본 연구에서 사용된 자료가 패널데이터이기 때문에, 본 연구를 위해 사전적으로 설계되지 못한 한계가 있다. 연구모형을 설계한 후 정밀하게 변수의 측정이 이루어져야 하는데, 본 연구는 패널데이터를 사용하여 연구를 진행하여 이런 문제를 담고 있다. 따라서 향후 연구에서는 여성의 수직적 경력이동에 영향을 미치는 다양한 정보들을 포함시키는 정교한 연구모형을 설계한 후 이론적 가설을 탐구하고 분석해볼 필요가 있다.

참고문헌

- 강혜련 · 조미영 (2007). 남녀관리자의 경력성공 모형비교, 『인사조직연구』, 15(2), pp. 1-38.
- 김상옥 · 서영준 (2003). 기업내부노동시장(FILM)과 직업내부노동시장(OILM)의 직장이동과 직업이동 성향, 『한국사회학』, 37(4), pp. 1-29.
- 김혜원 · 김성훈 · 최민식 (2007). 직장이동과 노동시장효과성 분석, 한국노동연구원.
- 오인수 · 서용원 · 신강현 (2004). 조직내/외 경력이동의 개념화와 그 변인의 규명 및 측정, 『한국심리학회지』, 17(2), pp. 279-304.
- 은기수 · 박수미 (2002). 여성 취업이행 경로의 생애과정 씨퀀스 분석, 『한국인구학회지』, 25(2), pp. 107-138.
- 이주희 (2002). 기업내 여성인적자원관리 현황 및 활성화방안 연구, 한국노동연구원.
- 임희정 · 문미경 · 김효선 (2007). 기업내 여성 경영참여 현황 및 향후과제, 한국여성정책 연구원.
- 임희정 (2009). 조직문화, 멘토링 및 네트워킹이 여성관리자의 경력성공에 미치는 효과, 『한국인사관리연구』, 33(4), pp. 95-120.
- 임찬영 (2008). 젊은 남녀의 직장이동 형태의 패널분석, 『여성경제연구』, 5(2), pp. 63-80.
- 한국직업능력개발원 (2010). 인적자본기업패널조사(HCCP).
- Becker, G. S. (1991). Human capital, effort, and the sexual division of labor. In A Treatise on the Family, edited by Gary S. Becker. Cambridge: Harvard University Press.
- Becker, E. & Lindsay. C. M. (1994). Sex differences in tenure profiles: Effects of shared firm-specific investment. *Journal of Labor Economics*, 12(1), pp. 98-118.
- Blau, F. D., Farber, M. A., & Winkler, A. E. (1998). The Economics of

- Women, Men, and Work. Third ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Breen, J., Calvert, C. & Oliver, J. (1995). Female entrepreneurs in Australian: An investigation of financial and family issues. *Journal of Enterprising Culture*, 3(4), pp. 445-461.
- Booth, A. L. (1993). Private sector training and graduate earnings. *The Review of Economics and Statistics*, 75(1), pp. 164-170.
- Burke, R. J. & Nelson, D. L. (2002). *Advancing Women's Careers*. Oxford: Blackwell Publishers Ltd.
- Burt, R. S. (1998). The gender of social capital. *Rationality and Society*, 10, pp. 5-46.
- Cannings, C. & Montmarquette, C. (1991). Managerial momentum: A simultaneous model of the career progress of male and female managers. *Industrial and Labor Relations Review*, 44, pp. 212-228.
- Carnicer, M. P., Sanchez, A. M., Perez, M. P., & Jimenez, M. J. (2003). Gender differences of mobility: analysis of job and work-family factors. *Women in Management Review*, 18(4), pp. 199-219.
- Cheng, M. M., & Kalleberg, A. L. (1996). Labor market structures in Japan: An analysis of organizational and occupational mobility patterns. *Social Forces*, 74(4), pp. 1235-1260.
- Fagenson, E. A. (1990). At the heart of women in management research. *Journal of Business Ethics*, 9, pp. 1-8.
- Feldman, D. C. (1988). Managing careers in organizations. Scott, Foreman & Company: pp. 14-15
- Flippo, E. B. (1980). *Personal Management*, 5th ed., Tokyo McGrawHill, Kogakusa, pp. 225-226.
- Ferris, G. R. & Judge, T. M. (1991). Personnel human resources management: A Political influence perspective. *Journal of Management*, 17(2), pp. 447-488.
- Groot, W., & van den Brink, H. (1996). Glass ceilings or dead ends? Job

- promotion of men and women compared. *Economics Letters*, 53(2), pp. 221-226.
- Gutek, B. A. & Larwood, L. (1980). Introduction; women's career are important and different, in women's career development, Gutek & Larwood (Eds.), Working toward a theory of women's career development.
- Hall, D. T. (1976). Career in Organizations. Goodyear Publishing, Pacific Palisades, California.
- Hall, D. T. & Mirvis, P. H. (1996). The new protean career; psychological success and the path with a heart., In Hall, D. (Eds.), The Career is dead; Long live the career, San Francisco, CA; Jossey-Bass Publisher.
- Harel, G. H. (In Memoriam), Tzafrir, S. S. & Baruch, Y. (2003). Achieving organizational effectiveness through promotion of women into managerial positions: HRM practice focus. *The International Journal of Human Resource Management*, 14(2), March, pp. 247-263.
- Lublin, J. S. (1996). Women at top still are distant from CEO jobs. *Wall Street Journal*, Feb, 28, B2, B8.
- Mattis, M. C. (2002). Best Practices for Retaining and Advancing Women Professionals and Managers, In Burke, R. J. & Nelson, D. L. (eds), Advancing Women's Careers: Research and Practice. Oxford: Blackwell, pp. 3-14.
- Mitchell, T., Holtom, B., Lee, T., Sablinsky, C., & Erez, M. (2001). Why people stay; using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), pp. 1102-1121.
- Morisson, A. M. (1992b). Breaking the Glass Ceiling, Reading, MA: Addison-Wesley.
- Morrison, E. W. (2002). Newcomers' relationships: The role of social network ties during socialization. *Academy of Management*

- Journal*, 45(6), pp. 1149-1160.
- Melamed, T. (1995). Career success: The moderation effect of gender. *Journal of Vocational Behavior*, 47, pp. 35-60.
- Melamed, T. (1996). Career success: An Assessment of a gender-specific model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69(3), pp. 217-242.
- Ragins B. R., & Sundstorm, E. (1989). Gender and power in organizations. *Psychological Bulletin*, 105, pp. 51-88.
- Rosenbaum, J. E. (1979). Organizational career mobility: Promotion chances in a corporation during periods of growth and contraction. *Academy of Journal of Sociology*, 85, pp. 21-48.
- Rosenblatt, R. A. (1995). "Glass Ceiling" Still Too Hard to Crack, U.S. Panel Finds, Los Angeles Times, 16, March, A1, A18.
- Royalty, A. B. (1998). Job-to-job and job-to-nonemployment turnover by gender and education level. *Journal of Labor Economics*, 16 (2), pp. 392-443.
- 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(2), pp. 215-237.
- Schein, E. H. (1971). The individual, the organization, and the career: A conceptual scheme. *Journal of Applied Behavioral Science*, 7(4), pp. 401-426.
- Sicherman, N. (1996). Gender differences in departures from a large firm. *Industrial and Labor Relations Review*, 49(3), pp. 484-505.
- Super, D. E., (1987). *The Psychology of Careers*, N. Y. : Harper.
- 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*, 37(4), pp. 899-931.
- Tharenou, P. (2001). Going up? Do traits and informal social processes

predict advancing in management? *Academy of Management Journal*, 44(5), pp. 1005-1017.

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 study of women's upward career mobility in organization

Lim Hee-Jeong*

In Korea, women's career mobility are likely to be different from those of men. This study, therefore, discusses the comparison of career mobility between male and female employees, and analyzes the effect on women's upward career mobility, using the data of the Human Capital Corporate Panel(HCCP) study(KRIVET, 2010). A total of 1,818 women and 8,455 men were used for the final analysis.

The results of this study are as follows: First, human capital variables such as educational level and tenure have a positive effect on upward career mobility for both men and women. Second, marital status has a different effect on men and women's career mobility. Married women have the lower managerial success than single women. On the other hand, married men have the higher managerial success than single men. Finally, opportunities as to training and development have a significant impact on career mobility for both men and women. And this study has supported that formal bidding system play a role of making women's upward career mobility, but has no effect on men's upward career mobility. On the other hand, management by objectives(MBO) has no effect on men and women's upward career mobility.

Key words: upward career mobility, education level, tenure, opportunities as to training and development, marital status, formal bidding system, MBO

* Professor, Division of Business Administration, Hanyangcyber University.