

## 일-가정 전이, 직장 내 공정성 및 시간당 임금이 여성관리자의 경력전망에 미치는 영향\*

곽현주\*\* · 최은영\*\*\*

### 초 록

본 연구는 여성의 노동시장 참여율 증가와 각종 분야에서의 여성진출에도 불구하고 여성의 관리직 진출과 경력유지가 미진한 원인을 일-가정 전이의 문제와 직장 내 공정성, 시간당 임금에서 그 근거를 찾고 이러한 요인이 기존 여성관리자의 경력전망에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보는 데 그 목적을 두었다. 더불어 자녀유무, 3세미만 자녀유무에 따라 일-가정 전이, 직장 내 공정성, 시간당 임금이 여성관리자의 경력전망에 미치는 영향에 차이가 있는지를 분석하고자 하였다. 이를 위해 한국여성정책연구원의 여성관리자패널 2차년도 데이터를 사용하였으며 최종 분석에는 929명의 기존 여성관리자 데이터가 활용되었다.

분석결과, 첫째, 일-가정 전이 중 일-가정 긍정전이는 여성관리자의 경력전망에 긍정적 영향을 미치고 가정-일 부정전이는 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 직장 내 공정성이 여성관리자의 경력전망에 미치는 영향은 다른 독립변수인 일-가정 전이와 시간당 임금에 비해서 훨씬 큰 것으로 나타났다. 셋째, 시간당 임금은 자녀가 없는 경우에만 경력전망에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 마지막으로 3세미만 자녀가 있는 경우에는 자녀가 없는 경우나 3세이상 자녀가 있는 경우와 달리 가정-일 부정전이가 경력전망에 유의한 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 분석에서 나타난 결과를 토대로 연구의 시사점 및 제한점, 그리고 추후 연구과제 및 정책방향에 대해 논의하였다.

주제어 : 일-가정 전이, 직장 내 공정성, 시간당 임금, 경력전망, 여성 노동권

\* 이 논문은 2013년 정부(교육부)의 재원으로 한국연구재단 한국사회기반연구사업(SSK)의 지원을 받아 수행된 연구임(한국연구재단-2013A3A2055212).

\*\* 제1저자 : 충북대학교 아동복지학과 박사과정(yumin1215@hanmail.net)

\*\*\* 교신저자 : 충북대학교 아동복지학과 부교수(eychoi66@cbnu.ac.kr)

## I. 서론

### 1. 연구의 필요성 및 목적

최근 여성인력의 활용이 강조됨에 따라 여러 분야에서 여성의 진출이 활발히 이루어지고 있다. 하지만 조직의 중요사항을 결정하는 리더계층에서의 여성 비중<sup>1)</sup>은 저조한 수준으로 여성의 고학력화나 각종 고시 합격과 같은 개인의 역량이 관리직에서의 성별격차 해소로 이어지기에는 역부족임을 보여준다. 따라서 최근 여성관리자의 비율을 높여야 한다는 주장이 제기되고 있다(여성가족부, 2013; 여성정책연구원, 2011; 임희정, 2009). 즉, 20세기가 여성 노동시장 참여의 양적 확대기였다면, 21세기는 노동시장에서 여성의 질적인 지위의 향상에 초점이 맞추어질 필요가 있다(박기남, 2001).

매년 세계경제포럼이 한 국가의 여성경제활동 참여율, 여성 국회의원 수, 성별 임금격차, 여성 고등교육기관 취학률 등을 점수화하여 발표하는 성 격차지수(Gender Gap Index, GGI)에서 2013년 우리나라는 136개국 중 111위로 최하위 수준에 머물렀다(WEF, 2013). 문제는 한국이 세계에서 가장 빠른 속도로 저출산·고령사회로 진입하고 있기 때문에 선진국처럼 여성인력을 충분히 활용하지 않을 경우 세계화 시대의 무한경쟁대열에서 탈락될 수 있다는 점이다(임희정, 2008). 여성인력의 활용은 선진국 진입에 있어서도 필수적인 요소 중 하나이다. 국제경영개발연구원(IMD)이 평가하는 국가경쟁력 평가 항목 중 기업효율성 지표에 여성인력의 활용에 대한 지표가 포함되어 있고(곽선화, 2007), 여성의 위상이 높은 나라가 GDP가 높은 것으로 분석된다(UNDP, 2002)는 점에서 한 국가의 여성 지위는 그 국가의 경쟁

1) 2012년 각 학급별 여성 교장의 비율은 초등학교 16.7%, 중학교 19.4%, 고등학교 7.8%이며 대학교수 중 여성은 22.4%에 불과하다(교육부·한국교육개발원, 2012). 또한 2011년 공공기관의 상임이사 389명 중 여성은 16명(4%), 공기업은 0%, 준 정부기관은 2~3%에 불과하며, 한국 100대 기업의 여성임원 비율은 1.1%, 1,000인 이상 기업 평균 6.81%(공공기관 3.36%), 999인 이하 기업 평균 7.73%(공공기관 5.19%)에 그치고 있다(여성정책연구원, 2011).

력과 직결된다고 볼 수 있다(김기승, 2003). 또한 조직의 의사결정에 참여하고 조직문화 변화에 영향력을 발휘하는 리더계층에 여성이 진입하여야 여성에 대한 구조적 차별의 벽을 허물 수 있고, 기업의 투명성, 공정성, 다양성이 가능해지며 기업성과의 향상으로 이어질 수 있다(임희정, 2009). 여성개인이나 가계측면에서도 '삶의 질'을 향상시키기 위해 여성의 관리직 진입은 점점 중요해지고 있다. 맞벌이 부부와 그렇지 않은 부부간의 현금소득 차이가 점점 확대되고 있는 추세로(김기승, 2003) 여성의 경제활동 참여는 가구의 빈곤율을 완화시키는 데도 역할을 하는 것으로 알려져 있다. 또한 여성이 관리직에 진입함으로써 얻는 임금상승효과는 여성의 현재뿐 아니라 향후의 연금<sup>2)</sup>에까지 영향을 미쳐 여성의 노후 안정화를 가져올 것이다.

그렇다면 여성인력의 활용이 국가, 기업, 개인의 제(諸)차원에서 중요시되고 있음에도 불구하고 여성의 관리직 진출이 부진한 원인은 무엇일까? 우먼코리아 보고서(2001)는 우리나라에서 여성인력을 활용하는데 있어 나타나는 10가지 장애요인으로서 성역할 편견을 강화하는 교육, 인문·사회계 등 특정 분야에 편중된 인력 양성, 직장 내에서의 성차별적 인사제도 및 관행, 미흡한 모성 보호제도, 보육지원 부족, 탄력적이지 못한 근무시간 제도, 비효율적인 직업 인정기관, 여성 노동관계법의 실효성 부족, 일반인의 인식 부족 등을 들고 있다(곽선화, 2007 재인용). OECD(2012)는 일반적인 관습이나 남성 중심적인 문화, 네트워크와 멘토의 부족, 일-가정 균형정책의 부족, 유연성 부족, 재진입 기회의 부족 등이 여성 리더십을 가로막는 장벽임을 제시하였다. 즉, 여성의 관리직 진입을 막는 요인을 종합하면 일-가정의 양립 문제와 여성에 대한 공정하지 못한 인사 관행이 그 주요 요인이라 할 수 있겠다.

특히, 우리나라 여성의 경제활동 참여를 논함에 있어서 가장 두드러지는 특징은 OECD 국가에서는 거의 사라진 M자형의 연령별 경제활동 분포가 여전히 존재한다는 것이다. 이는 결혼 후 가정적 책임과 경력 개발의 충돌

2) 성별 연금격차는 여성들이 평생 동안 겪게 되는 모든 성차별이 축적된 결과로 현재 EU의 성별 임금격차는 16%이며 성별 연금격차는 39%에 달하고 있다(European Women's Lobby, 2013).

에 대한 부담이 초래한 노동시장 이탈의 결과로, 30대에 경제활동참가율이 급락하는 것을 의미하며 해당 연령대에 노동시장에 남아 있는 여성은 출산, 육아 그리고 가사노동의 다중역할 책임(multiple role responsibilities)이라는 부담을 안고 직장생활에 임해야 함을 의미한다. 기혼여성 근로자의 이중역할 부담은 단지 개인의 불만족에 그치지 않고 일과 가정생활의 부조화를 초래해 결국 가족 및 직장생활의 안정을 위협하게 된다(김주현·문영주, 2010). 이렇듯 한국의 여성은 가족과 친지 등 중요한 타자로부터의 지원 미흡, 그리고 육아 부담이라는 직장과 가정 사이의 역할 갈등으로 스트레스를 겪고 있다(장환영·손지영, 2012).

조직 내의 공정하지 못한 인사 관행은 여성의 관리직 진출을 막는 또 다른 요인이다. 여성인력활용 실태조사(2010)에 의하면 기업의 3%만이 동일 조건에서도 여성을 우선채용, 승진시키겠다고 응답하여 관리직에서의 성별격차 해소로 이어지기에는 역부족임을 보여준다(여성정책연구원, 2011). 또 영국의 경제주간지 이코노미스트가 발표한 유리천장지수(glass-ceiling index)<sup>3)</sup>에서 한국은 최하위인 26위<sup>4)</sup>를 차지하여(chosun.com, 2013), 한국 사회에서 여성이 관리직으로 승진하기가 얼마나 어려운지를 보여주었다.

또한 우리나라는 OECD 국가 중 남녀 임금격차가 가장 큰 나라이다<sup>5)</sup>. 임금은 근로자의 태도와 행동, 즉 직무만족과 조직몰입에 영향을 끼치는 주요 변수 중 하나이자 노동시장 참여 지속성의 주요 요인이 되는데(박계홍, 1995; Mamman, 1990), 남성에 비해 낮은 임금은 여성근로자의 노동시장 진입 자체를 저해하는 원인이 될 뿐 아니라, 근로자 자신의 미래 경력에도 부정적 인식을 갖게 한다. 나아가 근로자들은 임금을 사용자가 그들의 조직에의 기여도를 판단하는 반영물로 생각한다는 점에서 객관적인 임금 수준, 즉 시간당 임금도 중요한 요인이 된다(김향숙, 2009). 적절한 수준의 시간당

3) 유리천장 지수는 각 나라별 여성들의 고위직 진출을 가로막는 방해요소를 수치화한 자료로 여성의 고등교육 이수율, 여성의 경제활동 참가율, 남녀 임금격차, 관리자 중 여성 비율, 임금 대비 육아 비용 등 5개 항목이 조사 대상이다.

4) OECD 26개국 중 1위 뉴질랜드, 2위 노르웨이, 3위 스웨덴, 4위 캐나다, 5위 오스트레일리아이며 한국이 26위, 일본이 25위를 차지하였다(chosun.com 2013. 3. 8. 기사).

5) 2012년 우리나라의 남녀 임금격차는 39%에 달해 OECD 국가 중 1위를 차지하였다(OECD 보고서, 2012).

임금은 직무만족을 가져오고 향후의 경력에 대해서도 긍정적 인식을 갖게 하고 결과적으로 성과를 올리기 위한 더 많은 노력을 하게 한다.

자녀의 유무 및 자녀들의 발달단계와 관련된 생애주기는 여성의 경력에 영향을 미치는 주요한 변인 중 하나이다. 특히 육아는 여성 근로자들에게 많은 시간적, 육체적, 심리적 자원을 요구하고 쉽게 대체가능하지도 않기 때문에 직장에서 돌발적인 상황이 발생했을 때 갈등적인 요구를 조화시키기 어려워 부정적인 영향을 끼치는 요인으로 작용한다(김효선·차운아, 2010). 많은 선행연구들에서 남성에 비해 여성의 경력향상(career advancement)에 자녀가 부적 영향을 미치는 것으로 나타났으며(Johnson and Duerst-Lahti, 1992; Kelly et al., 1991), Katherine(1994)이 수행한 U. S. Merit System Protection Board data set과 초점집단 인터뷰를 통한 연구에서도 자녀가 공직에서의 승진과 여성의 관리직 진출에 중요한 장애요인이라고 발표된 바 있다.

이상에서 논의한 대로 여성에게 있어서 일-가정의 양립 문제와 직장 내 불공정한 인사관행과 낮은 임금은 관리직 진입을 저해하는 주요 장벽이라 할 수 있다. 이렇듯 여성이 남성과는 상이한 여건 속에서 관리직 진출을 위해 노력해 왔음에도 불구하고 지금까지 여성 경력개발에 관한 논의는 제대로 이루어지지 않았고 본질적인 원인 탐색은 뒤로 한 채 주로 남성만이 지닌 무엇인가를 여성도 갖추어야 한다는 측면에서 논의가 되어 왔다.

여성의 관리직 진입과 관련한 지금까지의 선행연구를 살펴보면 대부분 현 시점에서 여성의 관리직 진입이 이루어지지 못한 원인을 탐색하는 연구, 즉 경력성공의 원인 탐색에 관한 연구이거나(강혜련·조미영, 2007; 윤하나·탁진국, 2006; Ballout, 2008; Melamed, 1995a; Melamed, 1995b) 조직몰입이나 직무만족 등의 직무성과에 대한 연구(박경환, 2012; 장영·장수덕, 2006)가 대부분이고, 미래의 경력성공을 기대하는 경력전망에 관한 연구(Greenhaus et al., 1997, 박세연·조남옥, 2009, 임희정, 2009)는 매우 부족한 실정이다.

따라서 본 연구는 여성관리자의 경력전망에 영향을 미치는 요인을 살펴보고자 하며, 전통적으로 여성에게 보다 큰 영향을 미치는 것으로 간주되어 온 일-가정 전이의 문제와 직장 내 공정성, 그리고 시간당 임금에 주목하고

자 한다. 또한 자녀가 없는 경우와 3세미만 자녀가 있는 경우 및 3세이상 자녀가 있는 경우로 나누어 위에서 제시한 일-가정 전이, 직장 내 공정성, 시간당 임금이 여성관리자의 경력전망에 미치는 영향에서의 차이점을 살피고자 한다.

## 2. 연구문제

본 연구의 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1. 여성관리자의 일-가정 전이, 직장 내 공정성 및 시간당 임금은 경력전망에 어떠한 영향을 미치는가?

연구문제 2. 자녀가 없는 경우와 3세미만 자녀가 있는 경우 및 3세이상 자녀가 있는 경우에 따라 여성관리자의 일-가정 전이와 직장 내 공정성 및 시간당 임금이 경력전망에 미치는 영향은 다른가?

## Ⅱ. 이론적 배경

### 1. 경력전망

경력에 대한 정의는 학자마다 다양하다. Flippo(1980)는 경력이란 ‘유동적이든 안정적이든 개인이 시간과 공간을 통해서 택해 온 조직화된 경로’라고 보았고, Feldman(1988)은 ‘개인들이 그들의 직업생활을 영위하는 동안 가지게 되는 일련의 직무의 연속’이라고 정의하였다. 결국, 경력이란 일의 종류와 상관없이 한 개인이 일생을 두고 일과 관련하여 얻게 되는 경험과 활동에서 비롯된 지각된 일련의 태도와 행위 등 경험의 모든 과정을 의미한다(임희정, 2011; Hall, 1976).

경력전망은 초기 연구에서는 외재적 경력성공의 변수로서 객관적인 경력산출(career outcome)을 지칭하는 것이었다. 따라서 객관적인 지표인 승진 가능성이 주로 활용되었다(Greenhaus and Parasuraman, 1993). 하지만

타인에 의한 평가가 개인 스스로의 경력에 대한 전망과 일치하지 않을 수 있으므로 최근에는 자신의 경력경험에 대한 반응으로 개인의 목표나 기대에 대한 주관적 판단이 평가의 준거가 되고 있다. 박세연과 조남욱(2009), 임희정(2009)은 경력전망이란 조직에서의 승진가능성에 대한 개인자신의 주관적 평가라고 하였고, Hwang(2007)은 경력전망은 경력관련 목표를 나타내는 열망으로서 승진하고자 하는 바람을 포함한다고 하였다. 즉, 경력전망이란 개인의 경력역할로서의 직무수행 과정과 자신의 후속적 노력을 통하여 획득한 자신의 역량에 대한 조직의 외재적 보상에 대한 기대를 의미한다(강종수 등, 2012 재인용).

조직원이 자신의 경력을 낙관적으로 인식하느냐 비관적으로 인식하느냐의 문제는 인적자원관리 측면에서 매우 의미가 있다(강혜선, 2012). Mobley(1982)를 비롯한 많은 선행연구에서 자신의 미래 경력에 대한 비관적인 인식이 이직으로 이어진다고 밝혔고(서균석 등, 2003; Tremblay and Roger, 1993), Meyer와 Allen(1991)의 연구에서도 승진정체, 승진불안 등의 경험은 직무만족, 이직의도 등에 부정적 영향을 미치고 조직원의 몰입에도 부정적 영향을 미치게 된다고 하였다.

Hall(1971)은 사람들이 자신을 유능하며 경력에서 성공으로 나아가고 있다고 지각하면서 자신의 경력역할에 몰입하게 되는데, 경력목표의 실현은 소속된 조직에서 제공되는 기회에 의해 좌우되기 쉽다고 강조하였다. 이에 대해 Bedeian 등(1991)은 현 직무의 기대된 효율성이 이직의도에 영향을 미치며, 경력몰입이 조절변수로 작용하여 이들 간의 관계를 조절한다는 연구결과를 제시하였다.

이상에서 살펴본 것처럼 현 직장에서의 미래 경력에 대한 스스로의 전망 인식은 조직뿐 아니라 개인차원에서도 매우 중요하다. 이에 본 연구에서는 경력전망에 영향을 미치는 요인이 무엇인지를 살펴보고자 한다.

## 2. 일-가정 전이와 경력전망

일-가정 전이이론<sup>6)</sup>은 최근의 연구에서 일과 가정 간의 연결을 설명하는

6) 일과 가정간의 상호작용은 일반적으로 분리이론(segmentation theory), 보상이론(compensation

주요 이론 중 하나로 다루어지고 있다. 이는 한 영역에서의 긍정적 혹은 부정적 경험이 다른 영역에서의 긍정적 혹은 부정적 경험에 영향을 줄 수 있음을 보여줌으로써 일과 가정의 영역이 서로 독립된 영역이지만 서로에게 밀접한 영향을 주고받을 수 있음을 강조한다(김효선·차운아, 2010).

일-가정 전이 유형은 전이의 방향에 따라서 일에서 가정으로의 전이와 가정에서 일로의 전이로 구분되고, 전이의 내용에 따라서 긍정적 전이(positive spillover) 및 부정적 전이(negative spillover)로 구분된다(Grazywacz and Marks, 2000). 일-가정 부정적 전이와 가정-일 부정적 전이는 역할압박이론(role strain perspective)에 근거를 두고 있다(이윤석, 2010). 역할압박이론을 두 가지 부정적인 전이에 적용하면 일과 가족에 대한 역할요구가 양립하기 힘들기 때문에 갈등을 겪게 되는 것으로, 일-가정 갈등은 직업과 관련된 요구들이 집안일 또는 양육 등 가족 책임을 수행하는데 어려움을 주는 것이며, 가족-일 갈등은 가족 책임 때문에 업무수행에 어려움을 겪게 되는 것을 말한다(Voydanoff, 2005). 역할압박이론과는 반대로 다양한 역할을 수행하면서 얻을 수 있는 기회와 자원이 다른 영역의 역할수행에 도움을 줄 수 있다고 가정하는 역할강화이론(role enhancement hypothesis)이 있다(Kinnunen et al., 2006). 이 이론에 따르면 개인은 직장과 가족 영역 중 한 쪽에서 느끼는 어려움을 다른 쪽 역할수행을 통해 완충하고 심리적 스트레스를 완화할 수 있다.

일-가정 전이는 그 자체로 근로자의 삶의 질을 표현해 주는 변인일 뿐 아니라 직장에서의 적응과 성과 등을 예측해 주는 중요한 요인이 되기도 한다(김효선·차운아, 2009). 기혼 여성근로자들의 일-가정 갈등과 균형의 영향을 받는 결과 변수로 직장과 가정생활에서의 만족에 대한 연구들은

---

theory), 전이이론(spillover theory)의 세 가지 이론으로 설명될 수 있다. 분리이론에 의하면 직장 and 가정의 환경은 뚜렷이 구분되므로 상호관련성이 없다. 이 이론은 일과 가정의 관계에 대한 초기 관점으로, 직장 and 가정의 시간·공간·기능상의 분리로 인해서 개인이 다른 영역의 영향을 받지 않고 한 영역에서 성공적으로 기능할 수 있다고 본다. 보상이론은 직장 영역과 가정 영역 사이에는 역의 관계가 성립하여 한 영역에서의 불만족을 다른 영역에서의 만족을 통해 보상받으려 한다고 가정한다. 마지막으로 전이이론은 한 영역에서의 역할 긴장이나 만족이 다른 영역에서의 역할 긴장이나 만족으로 심리적 이월현상이 일어난다는 관점을 가지고 있다(Greenhaus and Beutell, 1985).



활발하게 이루어져 왔다. 초기의 일과 가정의 관계에 대한 연구들은 일-가정 갈등에 관한 연구가 주를 이루었다. 이들 연구들은 일-가정 갈등의 부정적 효과는 개인의 전반적 삶을 저하시킬 뿐 아니라 직무수행 저하, 직무만족, 경력만족, 경력향상 등의 조직성과에도 부정적인 영향을 미친다고 보고하였다(강혜련·임희정, 2000; 김주현·문영주, 2010; Greenhaus and Beutell, 1985; Luis et al., 2004). Peluchette(1993)는 자아존중감, 경쟁력 인지, 다중역할 스트레스가 주관적 경력성공(직장에서의 역할, 대인관계, 경제적 성공, 직급, 인생)에 미치는 영향에 관한 연구에서 다중역할 스트레스라는 일-가정 갈등 변수가 주관적 경력성공에 부정적 영향을 미침을 밝혔다. Kossek과 Ozeki(1998)는 일-가정 갈등이 직무만족, 삶의 만족 및 경력만족과 같은 다른 종류의 만족과 부의 관계를 갖는다고 하였다.

최근에는 일-가정 갈등 뿐 아니라 일-가정 축진이 미치는 영향에 관한 연구로 점차 확대되는 추세이다. Ruderman 등(2002)의 연구에서는 여성관리자의 다수의 역할들의 이점에 대한 인터뷰 중, 한 여성관리자는 자신 개인의 삶이 직업생활을 촉진하는 방법 중 하나로 엄마가 되고 누군가를 지켜보고 인내를 갖는 것이 자신을 더 좋은 관리자가 되게 만들었다고 응답하였음을 보고하였다. Lyness와 Judiesch(2008)가 33개국 9,627명의 관리자를 대상으로 일-삶의 균형과 경력향상에 관해 조사한 연구에서는, 일-삶의 균형을 더 높게 인지하는 관리자가 낮게 인지하는 관리자보다 경력에 성공할 가능성이 높다고 밝혔다. 국내에서는 김주엽 등(2009)이 학원 강사들을 대상으로 일-생활, 생활-일 증진(enrichment)이 이직의도, 직무만족, 생활만족에 유의한 영향을 미침을 입증하였다. 또한 박지원(2007), 손영빈과 최은영(2009)은 일-가정 축진이 직무만족도를 높여주었다는 연구결과를 보고하였다.

이상의 선행연구를 통해 일과 가정 간에 발생하는 갈등은 성과관련 변수에 부정적인 영향을 미치는 반면 두 영역간의 균형은 성과관련 변수에 긍정적인 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 따라서 일-가정의 전이가 경력전망에도 긍정 및 부정 양 방향으로 영향을 미칠 것이라 예상할 수 있으며, 이를 상세히 살펴볼 필요가 있다.

### 3. 직장 내 공정성과 경력전망

직장 내 공정성은 조직경영 및 조직사회학, 노사관계 등 다양한 분야에서 중요하게 다루어지는 변수로서, 포괄적으로 피용인의 근무태도와 조직몰입, 나아가 경력전망에 영향을 미치는 것으로 알려져 있다. 직장 내 공정성 중에서도 특히 인사공정성은 조직적응, 생산성, 경력전망 등에 가장 중요한 것으로 알려져 있다(김귀곤, 2003; 홍종성, 2004; 박세연·조남욱, 2009; 차은애, 2014). 조직의 구성원인 피용인이 인사관련 원칙과 절차에서 공정성이 지켜진다고 주관적으로 인지할 때 비로소 조직과 직무에 몰입하고 자신의 경력전망을 긍정적으로 인식하며 실질적인 노력을 수행한다는 것이다.

넓은 의미의 직장 내 공정성 안에는 직장 내 성차별 관행도 포함된다. 성차별이란 개인이 갖고 있는 노동의 생산성과 관련하여 동일한 생산성을 가진 남녀가 서로 다른 대우를 받는 것을 말한다(Campbell et al., 1997). 취업 이후 각 개인은 ①일을 배우는 단계와 ②독립적으로 일하는 시기를 거쳐 ③부서의 관리자로서 하급자를 지휘하고 육성하는 단계에 이른 다음 ④여건이 허락되면 조직의 방향과 전략을 결정하는 경영자의 지위에서 권력을 행사한다(Dalton et al., 1977). 그런데 이러한 경력단계를 거쳐 승진을 통해 성장하는 과정에서 여성들은 인적관리 전반에 걸쳐 차별을 받는다(김홍국, 2005; Jacobs, 1995). 현재 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에서는 남녀차별을 모집과 채용에서의 차별, 임금에서의 차별, 임금 외 금품에서의 차별, 교육·배치·승진에서의 차별, 정년·퇴직·해고에서의 차별 등으로 규정하고 있다(법제처, 2013).

직장 내에서의 성차별 지각이나 경험이 개인의 직무관련 태도나 인식에 미치는 영향을 살펴보는 연구가 시작된 것은 최근 들어서이다. 장영과 장수덕(2006)은 조직 내 성차별 요소를 제거함으로써 사회적 편견의 발생 가능성을 줄이기 위해 노력하지 않으면 유리천장을 인식할 가능성이 커지고 직무만족도가 떨어질 가능성이 더욱 높아진다고 하였다. 또한 유리천장 지각이 직무만족에 미치는 영향에 있어서 남성에 비해 여성이 더 강하게 반응할 수 있음을 밝혔다. Foley(1998)는 유리천장에 대한 인식이 높으면

높을수록 진급기대, 직무만족, 조직몰입 수준은 낮아지며 이직에 대한 의사는 보다 강해진다고 하였다. Burke와 Mikkelsen(2005)은 경찰관을 대상으로 성차별 연구를 실시했는데, 여성경찰관은 경력기회에 있어 남성경찰관에 비해 동등한 기회를 덜 가진다고 지각하고, 또 남성경찰관에 비해 여성경찰관들의 직무만족 수준이 낮고 건강문제도 보다 많이 나타난다는 결과를 제시하였다. 이외에 여러 연구(박지현·탁진국, 2008; 신용준, 2005; 최창곤, 2003)가 직장 내 성차별의 인식과 경험이 조직몰입, 이직의도, 직무성과 등의 경력관련 태도에 부정적 영향을 미침을 보고하였다.

이상에서 살펴본 바와 같이 여성 관리자가 경험하고 인식하는 직장 내 공정성이 경력전망에도 영향을 미칠 것이라 예상할 수 있으며 이를 상세히 살펴볼 필요가 있다.

#### 4. 시간당 임금과 경력전망

임금이란 일반적으로 근로자가 제공하는 노동의 대가로 사용자가 제공하는 금품이라 할 수 있으며, 봉급, 급여, 임금 등 다양한 명칭이 사용되고 있다. 임금은 광의적으로는 정기적으로 지불되는 통상의 임금 및 경상적 지급 외의 수당, 상여금 등 각종의 임시적 지급액을 포함하는 포괄적인 개념으로도 이해할 수 있다. 근로자 입장에서는 자신의 노동의 대가로 지급받는 소득으로 수입의 원천임과 동시에 근로자 자신 및 부양가족의 생계유지를 위한 중요한 수단이다. 또한 임금은 기업 내의 사회적 신분이나 조직상의 지위를 나타내기도 하며, 근로자의 동기부여 및 근로생활의 질 향상과 자기 실현을 위한 중요한 역할을 한다(김성한, 2010).

본 논문에서는 시간당 임금을 중심으로 연구를 진행한다. 월평균 임금은 근무시간과 밀접한 관련이 있기 때문에 이를 기준으로 임금의 차이를 설명하는 것은 무의미하기 때문이다. 일반적으로 월평균 임금은 월평균 근로시간 등을 반영하기 때문에 근로시간이 많은 근로자들의 근로소득도 높아진다. 따라서 월평균 임금보다는 시간당 임금에서 더 큰 폭의 소득 격차를 나타내는 것은 고임금 계층이 많은 시간 근무하기 때문이 아니라 임금구조와 노동시장 지위 등에 의하여 더 높은 임금을 받는다는 점을 의미한다

(이성균, 2006). 또한 시간당 임금은 노동력의 가치의 가장 직접적인 전화 형태라는 의미에서(박은태, 2011) 본 연구의 특성에 맞게 자신의 노동력에 대한 회사의 보상 수준으로서의 의미를 부여할 수 있다.

시간당 임금의 차이에 대한 연구는 임시·일용직과 상용직, 정규직과 비정규직, 남성과 여성의 임금 수준의 비교 연구에서 많이 활용되었다(금재호, 2011). 여성관리자 패널 대상의 고용형태는 모두 정규직으로 동일하지만, 근로시간이 최소 31시간, 최대 84시간으로 그 편차가 작지 않다는 점에서 시간당 임금을 연구에 활용할 필요가 있다. 또한 시간당 임금을 사용해 근로소득 불평등 현상을 연구한 이성균(2006)에 의하면 시간당 임금이 월 평균 임금보다 높은 수준의 소득격차를 보인다고 한다. 따라서 임금이 미치는 순 효과를 보고자 한다면 시간당 임금을 살펴볼 필요가 있겠다.

선행연구에 의하면 임금은 근로자에게 있어 가장 큰 관심사이자 근로자 불만의 대표적인 요인으로서 이직에 영향을 미친다. 근로자들은 자신이 보유한 기술의 자본적 가치에 자신의 임금을 관련시켜 현 직장의 임금수준이 시장 평균 임금에 미치지 못할 경우 이직경향을 보인다(황호영·최영균, 1995). Pavesic과 Brymer(1990)도 이직을 하는 가장 큰 이유가 재정문제, 즉 임금이 너무 낮기 때문이라고 하였다. 1979년부터 1984년까지의 5년 간에 수행된 이직 연구들에 대한 Cotton과 Tuttle(1986)의 메타분석에서는 33개의 임금-이직 연구 중 27개의 연구에서 임금과 이직행동 간에 유의한 부의 관계가 나타난다고 보고하였다. 또한 1990년대에 수행된 이직 연구들에 대한 Griffith 등(2000)의 메타분석에서도 임금의 이직행동에 대한 변량은 기대보다는 작게 나타났지만 임금과 이직행동은 부의 관계를 보이고 있었다.

임금은 근로자의 직무만족에도 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 우석봉(1995)은 직무만족에 가장 영향을 미치는 변수로 임금, 동료들 간의 상호작용, 감독자 스타일, 과업일관성, 승진 등을 들었으며, 정봉원(1994)은 호텔종사원의 직무만족은 직무특성(직무자체, 임금, 관리감독, 동료관계, 승진기회, 근무환경)에 따라 차이가 있다고 하였다. 또한 임금수준은 자기존중감을 향상시키고, 나아가 조직에 대한 자긍심을 높여 정서적 몰입을 증가시킬 수 있다(Methieu and Zajac, 1990). Mottaz(1988)의 연구에서는 외재적 보상 가운데 임금이 가장 크게 영향을 미치며, 근로자 스스로도 외재적

보상 가운데 임금에 가장 큰 가치를 두고 있는 것으로 나타났다.

이렇듯 임금은 근로자들의 직무에 대한 태도와 행동에 결정적인 중요한 역할을 한다. 임금은 사람들의 기본적인 욕구를 충족시키고 상위의 욕구를 만족시키기 위한 수단이 될 수 있으며, 근로자들은 임금을 사용자가 그들의 조직에의 기여도를 판단하는 반영물로 종종 생각한다. 따라서 공정한 보상을 받으면 직무에 만족하고 결과적으로 성과를 올리기 위한 더 많은 노력을 하게 된다(김향숙, 2009). 즉, 임금은 조직이 근로자들의 태도와 행동을 긍정적으로 향상시킬 수 있는 가장 강력한 수단으로서의 역할을 한다는 점에서(Mamman, 1990) 조직 내에서의 자신의 경력전망에 대한 인식에도 영향을 미칠 것이라 예상할 수 있다.

## 5. 자녀와 일-가정 전이, 직장 내 성차별, 시간당 임금, 경력전망

자녀가 있는 여성 근로자에 대한 기존의 연구는 경제학과 사회학 분야에서 활발하게 진행되어 왔다(임정준, 2010). 많은 선행연구에서 여성들이 경제활동을 함에 있어서 자녀로 인해 불이익을 겪게 된다고 보고하였다. 1982-1993년에 걸친 미국의 NLSY(National Longitudinal Survey of Youth) 자료를 분석한 Budig와 England(2001)의 연구에서는 자녀가 있는 여성의 직장 경력이 상대적으로 짧으며, 경력 등의 변수를 통제한 이후에도 5% 정도의 불이익이 존재한다고 보고하였다. 이는 자녀가 있는 여성이 겪게 되는 불이익을 출산이나 양육으로 인한 경험의 손실과 양육부담에 따른 직장에서의 저하를 통해 접근한다. 또한 자녀가 있는 여성은 양육에 유리한 조건을 갖춘 직장을 선택하기 위해 고임금을 제공하는 직장을 포기하거나 고용주에 의해 차별받을 수 있음을 고려해야 한다고 지적한다.

자녀로 인해 여성근로자 임금에 차이가 나타난다는 연구가 상당수 존재하는데, Mincer(1974)에 의하면, 출산 및 자녀양육으로 인해 노동시장 밖에서 많은 시간을 보낸 여성의 경우, 인적자본의 마모(depreciation)와 노동시장의 경험부족으로 인한 낮은 생산성이 임금격차의 상당 부분을 설명한다고 보았다. 성별 경력성공에 대한 Melamed(1995a)의 연구에서도 자녀는 여성의 임금과 직급에 부적 상관을 보이는 것으로 나타났다.

최근에는 저출산 문제의 해결과 여성인력의 활용이라는 두 마리 토끼를 잡기 위한 핵심 방안으로서의 연구가 진행되고 있는데 자녀로 인한 일-가정 양립의 어려움을 보고하는 연구들이 주를 이루고 있다. 한국보건사회연구원(2005)의 조사에 따르면 20-44세의 취업여성이 결혼 전·후 6개월 이내에 직장을 그만둔 비율이 61.3%에 달하고 있는데, 이렇게 사직 비율이 높은 것은 임신, 출산, 육아 그리고 장시간 근로와 시간외 근무 등으로 인해 가정을 꾸려나가면서 직장생활을 충실히 하는 것이 곤란하기 때문이라 보고하였다. 또한 관리직에 진출한 여성일수록 직장-가정 갈등을 피하기 위해 결혼 시기를 늦추거나 자녀의 수도 적은 것으로 나타났다(White and Cooper, 1995). Grzywacz(2002)는 MIDUS(National Survey of Midlife Development in the United States)와 NSDE(National Study of Daily Experiences)를 이용하여 근로자의 일-가정 전이를 분석하였는데, 6세 미만의 자녀가 있을 경우 가정-일 긍정전이는 낮아지고 가정-일 부정전이는 높아지는 것으로 나타났다.

성별관련 조직요인들이 직무만족, 이직의도, 일-가정 갈등에 미치는 영향을 분석한 안상수·김금미(2010)의 연구에서는 막내의 연령보다 자녀의 수가 많을수록 직장-가정 갈등을 많이 겪는 것으로 나타났는데, 이러한 차이는 두 요인간의 상관 때문에 자녀의 효과가 상쇄된 것으로 해석하였다. 또한 연구 대상인 기혼여성 중 20-30대가 67%였다는 점에서 자녀수가 2명 일지라도 모두 취학 전이거나 저학년 아동일 가능성이 높으므로 막내 자녀의 연령에 특별히 영향을 받기보다는 어린 자녀들 모두에게 보살핌을 제공해야 한다는 점에서 자녀의 수가 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타난 것이라 하였다. 자녀가 여성의 근로지속기간에도 영향을 미친다는 연구가 존재하는데, Becker와 Lindsay(1994)는 남녀 근로자를 대상으로 한 기업에서 4년 이상 머물 확률을 추정하였는데 여성은 어린자녀가 있는 경우 직장에서 머물 확률이 낮은 것으로 조사되었다.

이상의 선행연구에서 보고하는 바와 같이 자녀는 여성의 직업생활에 많은 영향을 미친다. 기존의 자녀가 여성의 직업생활에 미치는 영향에 관한 연구들에서는 주로 자녀의 유무(이미정, 1997; Anderson 등, 2002; Budig 등, 2001)와 자녀의 수(김영조·이유진, 2012; Kinnunen 등, 2006) 또는 자녀의

연령에 따른 차이나 영향을 보는 연구가 주를 이루었다(안상수·김금미, 2010; 황운재·최강식, 1999; Grzywacz, 2002). 하지만 평균 출산율이 1.18명(통계청, 2013)인 현실에서 수에 따른 차이보다는 자녀의 연령에 따른 차이를 보는 것이 보다 실효성 있는 정책적 개입을 도출해내는 유용한 근거가 되리라 사료된다. 따라서 본 연구에서는 자녀의 유무와 자녀의 연령을 고려하여 자녀가 없는 경우와 3세미만 자녀가 있는 경우 및 3세이상 자녀가 있는 경우로 구분하여 독립변수들이 종속변수에 미치는 영향에서의 차이를 보고자 한다.

### Ⅲ. 연구방법

#### 1. 연구대상 및 데이터

본 연구는 한국여성정책연구원이 여성가족부의 의뢰를 받아 수행한 『여성인력패널조사: 여성관리자 패널조사(KWMP: Korean Women Manager Panel)』의 2차년도 데이터(2008)를 사용하였다. 여성관리자 패널조사는 여성관리자의 근로실태와 경력개발, 기업 내 근로여건 및 관리직 진출을 지원할 수 있는 정책을 발굴하기 위한 기초자료를 축적하고자 실시되었다(여성정책연구원, 2008). 여성관리자 패널조사는 1차년도(2007)에는 여성관리자 조사와 인사담당자 조사로 나뉘어 실시되었고, 2차년도(2008)와 3차년도(2010)에는 준거집단이 필요하다는 판단 하에 남성관리자의 조사도 추가로 이루어졌다.

본 연구는 2차 여성관리자 패널조사의 여성관리자용 데이터를 기반으로 수행되었다. 여성관리자용 데이터의 모집단은 제조업, 도소매업, 금융업, 운수 및 여행관련 서비스업, 사업지원서비스업, 교육서비스업, 의료서비스업, 복지서비스업에 해당하면서 종업원이 100인 이상인 기업에 근무하는 대리 1년차 이상의 여성관리자가 그 대상이다. 전체패널은 1,844명인데 그 중 근속자이면서 기혼인 929명이 최종 최종분석에 사용되었다.

주요 변수는 2차 여성관리자용 데이터에서 추출하였으며, 성차별 경험,

자녀에 관한 정보는 1차 여성관리자용 데이터와 merge하였고, 기업의 규모, 고위 여성관리자비율은 2차 인사관리자 데이터와 merge하여 추가로 추출하였다.

## 2. 측정도구

### 1) 독립변수

#### (1) 일-가정 전이

본 연구에서는 Grazywacz와 Marks(2000)의 분류에 따라 ①일에서 가정으로의 긍정적 전이, ②일에서 가정으로의 부정적 전이, ③가정에서 일로의 긍정적 전이, ④가정에서 일로의 부정적 전이의 네 가지 유형으로 구분하였는데, 확인적 요인분석 결과도 이에 일치하였다.

일-가정 긍정전이는 ‘일을 함으로써 가정생활도 더욱 만족스러워진다’, ‘일을 함으로써 식구들한테 더 인정받을 수 있다고 생각한다’ 등으로 이루어진 3개의 문항을 사용하였으며, Cronbach's  $\alpha$  는 .78로 나타났다. 일-가정 부정전이는 ‘일하는 시간이 너무 길어서 가정생활에 지장을 준다’, ‘업무시간 이외에도 업무에 대한 스트레스가 지속된다’ 등으로 이루어진 6개의 문항을 사용하였으며 Cronbach's  $\alpha$  는 .87로 나타났다. 가정-일 긍정전이는 ‘내가 직장에서 성취를 경험할 때, 나의 가족들은 나를 자랑스럽게 여긴다’, ‘가족들은 내가 집안에서 해야 할 역할들을 대신하거나 도와준다’ 등으로 이루어진 5개의 문항을 사용하였으며 Cronbach's  $\alpha$  는 .73으로 나타났다. 가정-일 부정전이는 ‘가정생활 때문에 일을 그만둘까 생각해본 적이 있다’, ‘집안일이 많아서 직장에서 일을 할 때 힘들 때가 많다’ 등의 4개의 문항을 사용하였으며 Cronbach's  $\alpha$  는 .72로 나타났다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(5점)의 5점 Likert 척도로 구성되어 있으며 값이 클수록 전이의 정도가 큼을 의미한다.

#### (2) 직장 내 공정성

##### ① 인사공정성



인사공정성은 조직 분위기나 문화를 묻는 문항 중 ‘우리 회사에서의 인사 관리관행은 비교적 합리적이고 투명하다’라는 단일 문항을 사용하였다. 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(5점)의 5점 Likert 척도로 이루어져 있으며, 값이 클수록 직장의 인사관행이 공정하다고 인식하는 것을 의미한다.

## ② 직장 내 성차별

직장 내 성차별은 직장 내 성차별에 대한 인식과 성차별 경험 유무의 내용을 담고 있다. 직장 내 성차별 인식에 대한 부분으로 직속상사가 얼마나 성차별적인 태도를 갖고 있는지를 여성관리자가 지각하는 정도와 최고경영자가 얼마나 성차별적인 태도를 갖고 있는지를 지각하는 정도로 문항을 구성하였으며, 직장 내 성차별 경험에 대한 부분으로 직장 내 성차별 관행의 경험 유무에 대한 문항을 사용하였다.

직장 내 성차별 인식에는 ‘직속상사는 근무평정에서 남녀 공평하게 대우한다’, ‘직속상사는 남녀 공평하게 능력향상기회를 제공한다’ ‘최고경영자는 기회가 닿을 때마다 여성인력의 중요성을 강조한다’ ‘최고경영자는 남녀 구성원 모두 동등하게 대우한다’의 5점 Likert 척도로 이루어진 4개의 문항을 역코딩한 다음, 평균 이상에는 1을, 이하에는 0을 부여하였다.

성차별 경험에 대해서는 직장 내 성차별 관행의 두드러진 현상인 부서·업무 배치 시 성차별 경험, 급여 혹은 임금에서의 성차별 경험, 교육훈련 및 내용의 성차별 경험, 승진·승급 시 성차별 경험, 인사고과에서의 성차별 경험을 묻는 1차년도와 2차년도의 10개 문항 중 한 개 이상 경험이 있으면 1, 없으면 0을 부여한 뒤 성차별 인식을 묻는 4개 문항의 값과 합하였다. 따라서 0점에서 5점까지의 값을 가지며 값이 클수록 직장 내 성차별에 대한 인식 및 경험 정도가 크다고 할 수 있다.

## (3) 시간당 임금

임금 수준을 파악하기 위하여 본 연구에서는 시간당 임금을 사용하였다. 사용된 문항은 연속변수로 응답한 ‘월평균 임금 외 인센티브’와 ‘월평균 임

금(세금포함 각종 공제 전)'으로, 인센티브를 12로 나눈 값에 월평균 임금을 합한 다음 월평균 근무시간으로 나누었다. 초과근로에 대한 할증은 고려하지 않았다. 시간당 임금값의 정규분포 분석 결과 정규분포를 보이지 않아 자연로그화시켜 정규분포임을 확인하였으며, 회귀분석에서는 자연로그화된 시간당 임금을 사용하였다.

## 2) 종속변수: 경력전망

경력전망은 '현 직장의 발전전망', '현 직장에서의 나의 발전전망', '직업/직무에서의 나의 경력 전망'을 어떻게 생각하는지를 묻는 3개의 문항으로 이루어졌다. 각 문항은 '매우 어둡다'(1점)에서 '매우 밝다'(5점)까지의 5점 Likert 척도로 구성되었으며, 점수가 클수록 미래 경력에 대한 전망이 높다고 할 수 있다. Cronbach's  $\alpha$  는 .81로 나타났다.

## 3) 통제변수

### (1) 기업규모

본 연구에서는 정규직 직원의 수로 기업규모를 측정하였는데 정규분포 분석 결과 정규분포를 보이지 않아 자연로그화된 값을 사용하였다.

### (2) 직급

과장이상을 기준으로 더미처리하였다.

### (3) 연령

연속변수를 사용하였다.

### (4) 여성고위직비율

여성고위직비율은 전체 여성인력 중 부장급이상 관리직에 진출한 여성 비율을 알 수 있는 지표이다. 본 연구에서는 인사데이터 자료를 활용하여 (부장급이상 여성의 수/전체 여성 정규직 직원)\*100으로 계산한 뒤, 정규분포를 보이지 않아 자연로그화된 값을 사용하였다.

## IV. 분석결과

### 1. 조사 대상자의 사회인구학적 배경

연구 대상자는 929명의 기혼 여성관리자로 평균 연령은 34.98세이며 다른 연령대에 비해 30대가 가장 높은 분포를 나타냈다. 학력은 69.3%가 대졸 이상의 학력으로 높은 교육 수준을 보였으며 근속년수는 평균 7.4년, 주당 평균 근무시간은 48.41시간인 것으로 나타났다. 평균 임금은 354만원, 시간당 평균 임금은 18,464원으로 나타났으며, 기업의 규모는 100-299명에 39.8%, 300-999명에 25.6%, 1000-2999명에 13.7%, 3000명 이상에 20.9%가 종사하는 것으로 나타났다. 우리나라 여성 임금근로자의 74.9%가 100미만 기업에 종사하고 있고(통계청, 2011), 월평균 임금은 155만원, 시간당 평균 임금은 9,124원임(통계청, 2013)을 고려할 때 본 연구의 대상자는 일반적인 여성근로자보다는 상대적으로 나은 근로여건 하에서 근무하고 있다고 해석할 수 있다.

### 2. 일-가정 전이, 직장 내 공정성, 시간당 임금, 경력전망의 상관관계

여성관리자의 일-가정 전이, 직장 내 공정성, 시간당 임금, 경력전망의 상관관계, 평균, 표준편차는 〈표 1〉과 같다. 각 변인들 간의 유의한 상관관계 수는 .067에서 .507로 나타났다.

일-가정 긍정전이, 가정-일 긍정전이, 인사공정성, 시간당 임금, 연령, 기업의 규모, 과장이상의 직급은 경력전망에 정적 상관관계를 보였고, 가정-일 부정전이, 직장 내 성차별은 경력전망에 부적 상관관계를 보였다. 독립변수들 간에 지나치게 높은 상관관계는 나타나지 않았다.

〈표 1〉 주요 변수의 상관관계, 평균, 표준편차

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫
①일-가정 긍정전이	1											
②일-가정 부정전이	-.092**	1										
③가정-일 긍정전이	.355**	-.025	1									
④가정-일 부정전이	-.243**	.262**	-.275**	1								
⑤인사공정성	.212**	-.039	.166**	-.151**	1							
⑥직장 내 성차별	-.181**	.047	-.153**	.120**	-.399**	1						
⑦시간당임금	.122**	-.019	.114**	-.010	.118**	-.137**	1					
⑧연령	.110**	.039	.012	-.055	.074*	-.045	.415**	1				
⑨직급	.067*	.069*	.020	-.067*	.087**	-.180**	.415**	.507**	1			
⑩기업 규모	.090**	.227**	.117**	.028	.176**	-.069*	.365**	.089**	.074*	1		
⑪여성고위직비율	-.019	-.031	.019	.033	.025	-.115**	.078*	.082*	.204**	-.111**	1	
⑫경력전망	.285**	-.009	.161**	-.168**	.409**	-.383*	.082*	.070*	.094**	.164**	-.024	1
평균	3.87	3.01	3.72	2.96	2.88	2.58	9.76	34.98	.53	6.49	1.84	3.33
표준편차	.67	.75	.67	.74	.89	1.58	.35	4.27	.50	1.39	1.53	.60

### 3. 일 가정 전이, 직장 내 공정성, 시간당 임금이 경력전망에 미치는 영향

일-가정 전이, 직장 내 공정성, 시간당 임금이 경력전망에 미치는 영향을 살펴보기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 1단계로는 통제변수인 여성 관리자의 연령과 직급, 기업의 규모와 여성고위직비율을 투입하였고, 2단계에는 일-가정 긍정전이, 일-가정 부정전이, 가정-일 긍정전이, 가정-일 부정전이, 인사공정성, 직장 내 성차별, 시간당 임금을 추가로 투입하였다. 이 과정에서 VIF값을 통해 다중공선성 발생의 문제가 없는 것으로 확인되었다.

종속변수인 경력전망을 설명하는 위계적 회귀분석 결과는 〈표 2〉에 제시되어 있다. Model 1에서는 기업의 규모와 직급이 여성관리자의 경력전망에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 규모가 큰 기업에 근무할수록, 직급이 높을수록 경력전망이 유의하게 높아지는 것으로 나타났다.

Model 2의 설명력은 .27로 Model 1에 비해 .24 증가함을 보였다. 경력전망에 유의한 영향을 미친 변수는 일-가정 긍정전이와 가정-일 부정전이, 인사공정성, 직장 내 성차별인 것으로 나타났다. 특히 인사공정성과 직장내 성차별의 영향이 큰 것으로 나타났다. 독립변수들의 영향으로 통제변수인 직급의 영향력은 상쇄되었고 기업 규모의 영향력은 여전히 남아있는 것으로 나타났다. 요약하자면 기혼 여성관리자는 일에서 가정으로 긍정적 전이를 느낄수록, 인사공정성을 느낄수록 경력전망이 높으며, 가정에서 일로의 부정적 전이를 느낄수록, 직장 내 성차별 인식·경험이 클수록 경력전망을 낮게 인식함을 알 수 있다. 여성고위직비율은 통계적으로 의미있는 영향이 나타나지 않았는데, 조직에 여성고위직이 존재한다는 사실자체가 경력전망으로 직접적으로 긍정적 영향을 미치는 것은 아님을 추정해 볼 수 있고, 앞으로 추가연구가 필요한 부분으로 사료된다.

〈표 2〉 일-가정 전이, 직장 내 공정성, 시간당 임금이 경력전망에 미치는 영향

	경력전망			
	Model 1		Model 2	
	$\beta$	t	$\beta$	t
통제변수				
연령	.02	.57	.02	.69
직급	.08	1.95+	.02	.53
기업규모	.16	4.96***	.10	3.13**
여성고위직비율	-.02	-.64	-.04	-1.39
독립변수				
일-가정 긍정전이			.18	5.73***
일-가정 부정전이			.03	.98
가정-일 긍정전이			-.01	-.18
가정-일 부정전이			-.06	-2.02*
인사공정성			.25	7.39***
직장 내 성차별			-.24	-7.62***
시간당임금			-.05	-1.39
R <sup>2</sup>	.03		.27	
F	8.91***		31.59***	
$\Delta R^2$			.24***	

주1) +p<.1, \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

#### 4. 자녀유무 및 연령별 일-가정 전이, 직장 내 공정성, 시간당 임금이 경력전망에 미치는 영향

조사대상자에 대하여 자녀가 없는 경우, 3세미만 자녀가 있는 경우 및 3세이상 자녀가 있는 경우 등의 세 집단으로 나누어 일-가정 전이, 직장 내 공정성, 시간당 임금이 경력전망에 미치는 영향을 살펴보기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 이 과정에서 VIF값을 통해 다중공선성 발생의 문제가 없는 것을 확인하였다. 위계적 회귀분석 결과는 <표 3>에 제시되어 있다.

Model 1을 보면, 통제변수 중 기업의 규모는 모든 하위집단에서 여성관리자의 경력전망에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 여성관리자의 연령은 3세이상 자녀가 있는 경우에만 경력전망에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

Model 2의 설명력은 자녀가 없는 경우에는 .34, 3세미만 자녀가 있는 경우에는 .31, 3세 이상 자녀가 있는 경우에는 .21로 나타나, 독립변수가 추가된 후 모델의 설명력이 훨씬 커졌음을 알 수 있다. 경력전망에 영향을 미친 독립변수로는 자녀가 없는 경우에는 일-가정 긍정전이, 인사공정성, 직장 내 성차별, 시간당 임금인 것으로 나타났고, 3세미만 자녀가 있는 경우에는 일-가정 긍정전이, 가정-일 부정전이, 인사공정성, 직장 내 성차별인 것으로 나타났다. 3세이상 자녀가 있는 경우에는 일-가정 긍정전이, 인사공정성, 직장 내 성차별이 경력전망에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 일-가정 긍정전이는 모든 하위집단에서 여성관리자의 경력전망에 영향을 미침을 알 수 있다. 또한 시간당 임금은 자녀가 없는 경우에만 경력전망에 유의한 영향을 미치고, 인사공정성과 직장 내 성차별은 자녀에 상관없이 여성관리자의 경력전망에 매우 유의한 영향을 미침을 알 수 있다. 따라서 여성관리직이 경력전망을 갖는데 있어서 자녀변수와 관계없이 일관되게 영향을 미치는 요인도 있고, 자녀유무와 자녀연령에 따라 상이한 영향을 주는 변수들도 있음을 확인하였다.

〈표 3〉 자녀에 따라 일-가정 전이, 직장 내 공정성, 시간당 임금이 경력전망에 미치는 영향

	경력전망											
	자녀 없음(N=274)				자녀 있음							
					3세미만 자녀있음(N=252)				3세이상 자녀있음(N=403)			
	Model 1		Model 2		Model 1		Model 2		Model 1		Model 2	
	$\beta$	t	$\beta$	t	$\beta$	t	$\beta$	t	$\beta$	t	$\beta$	t
<b>통제변수</b>												
연령	-.09	1.28	-.09	-1.49	-.12	-1.63	-.09	-1.48	.11	2.03*	.10	1.89+
직급	.10	1.38	.08	1.20	.10	1.34	-.00	-.05	.08	1.40	.03	.54
기업규모	.21	3.55***	.17	3.04**	.14	2.16*	.01	.09	.14	2.69**	.09	1.74+
여성고위직비율	-.04	-.62	-.08	-1.58	.01	.11	-.00	-.07	-.03	-.52	-.03	-.69
<b>독립변수</b>												
일-가정긍정			.18	3.10**			.16	2.68**			.20	3.98***
일-가정부정			-.04	-.77			.17	2.94			-.01	-.14
가정-일긍정			.00	.06			.01	.16			.01	.17
가정-일부정			-.08	-1.47			-.18	-2.99**			.01	.11
인사공정성			.26	4.74***			.27	4.59***			.23	4.45***
직장내성차별			-.30	-5.30***			-.24	3.95***			-.19	-3.84***
시간당임금			-.16	-2.71**			.03	.52			-.03	-.52
R <sup>2</sup>	.05		.34		.01		.31		.04		.21	
F	4.10**		13.54***		1.8		11.22***		4.73***		10.45***	
△R <sup>2</sup>			.31***				.31***				.18***	

주1) +p<.1, \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

## V. 논의

본 연구는 여성의 노동시장 참여율 증가와 경력개발에 대한 욕구 증대에도 불구하고 여성의 관리직 진출이 활발하지 못한 원인을 여성의 일-가정 전이의 문제와 직장 내의 불공정성, 시간당 임금에서 그 근거를 찾고 이러한 요인이 기혼 여성관리자의 경력전망에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴 보는데 그 목적을 두었다. 더불어 자녀에 따라 일-가정 전이, 직장 내의 공정성, 시간당 임금이 여성관리자의 경력전망에 미치는 영향에 차이가 있는지를 분석하고자 하였다. 이를 위해 한국여성정책연구원의 여성관리자패널 2차년도 데이터를 사용하였으며 최종 분석에는 929명의 기혼 여성관리자 데이터가 활용되었다.

본 연구결과를 토대로 논의할 점은 다음과 같다.

첫째, 일-가정 전이 중 일-가정 긍정전이는 여성관리자의 경력전망에 긍정적 영향을 미치고 가정-일 부정전이는 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 일-가정 전이의 하위 변수들 중에서도 일-가정 긍정전이의 상대적 영향력은 가장 큰 것으로 나타나 일-가정 갈등보다 일-가정 축진이 직무만족에 더 유의한 상관을 갖는다고 보고한 박지원(2007), 김주엽 등(2009), 김주현과 문영주(2010), 박경환(2012)의 연구와 동일한 결과이다. 이러한 결과를 통해 볼 때, 여성관리자의 경력전망을 높이고 조직에 관한 긍정적인 태도를 갖게 하기 위해서는 박지원(2007)의 지적처럼 기업은 기혼 여성직장인의 일-가정 관계의 부정적 측면뿐 아니라 긍정적 측면을 함께 포함하여 상호관계의 다각적 측면을 고려한 인적자원관리 전략을 수립할 필요가 있다.

둘째, 인사공정성과 직장 내 성차별이 여성관리자의 경력전망에 미치는 영향은 다른 독립변수인 일-가정 전이와 시간당 임금에 비해서 훨씬 큰 것으로 나타났다. 즉, 인사공정성이 클수록 경력전망은 높아지며 직장 내 성차별이 클수록 경력전망은 현저히 낮아짐을 알 수 있다. 이는 지방공무원의 인사공정성 인식이 조직몰입에 유의한 영향을 미친다고 밝힌 김귀곤(2003)의 연구나 인사사고과의 공정성이 직무태도에 정적 영향을 미친다고 밝힌 홍종성(2004)의 연구와 일치하는 결과이다. 또한 지각된 유리천장이 주관적 경력성공에 부정적 영향을 미친다고 밝힌 최우성(2011)의 연구나 지각된 승진장벽이 직무태도에 부정적 영향을 미친다고 밝힌 서철현과 이상돈(2006)의 연구 등 많은 선행연구(김은희, 2009; 장영·장수덕, 2006; Foley, 1998)와 일치하는 결과이며, 성차별이 여성들의 경력몰입과 이직의도에 영향을 미친다고 주장한 박지현과 탁진국(2008)의 연구나 성차별이 여성근로자의 근로의욕에 영향을 미친다고 주장한 서철현(2006)의 연구결과와도 관련이 깊다. 이렇듯 직장 내의 공정성에 대한 인식이 여성근로자의 직업관련 태도에 영향을 미친다는 결과는 노동시장에서의 차별적 관행이 양성평등 관점에서 뿐 아니라, 궁극적으로는 여성인적자본의 활용과 관련해서 국가의 경제 및 사회 전반적인 발전에도 장애요인이 될 수 있음을 시사한다.

셋째, 시간당 임금은 여성관리자의 경력전망에 유의한 정적 상관을 보였



으나, 일-가정 전이, 직장 내 성차별, 시간당 임금을 모두 투입한 회귀분석에서는 자녀가 없는 경우에만 경력전망에 유의한 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 단순히 임금 수준이 높다고 해서 조직몰입이 높아지는 것은 아니며, 근로자가 기업으로부터 받는 보상에 대해 개별 근로자가 얼마나 높은 수준의 가치를 부여하느냐에 따라 직무관련 태도가 다르게 나타난다고 밝힌 Mowday 등(1982)의 연구와 일맥상통한다고 할 수 있다. 하지만 직무관련태도가 기업으로부터 받는 임금수준에 따라 영향을 받는다고 주장한 많은 선행연구(조영대·김정애, 2009; 황호영·최영균, 1995; Griffeth et al., 2000)와는 다른 결과라 할 수 있다. 본 연구에서 이러한 결과가 나타난 것은 일-가정 전이와 직장 내 공정성이라는 다른 요인들을 함께 살펴본 탓에 상대적으로 영향력이 나타나지 않은 것일 수 있다. 자녀가 없는 집단에서 시간당 임금이 부정적 영향을 미치는 것으로 나타난 것은 이 집단에서 장시간 근로나 업무과다의 가능성이 있음을 유추케 하는 결과로 보이는데, 보다 정확한 해석은 추가 연구를 통해 밝혀져야 할 것으로 판단된다.

마지막으로 자녀에 따른 비교에서 가정-일 부정전이는 3세미만 자녀가 있는 경우에만 경력전망에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 자녀가 성공에 중요한 변수라고 밝힌 Kelly 등(1991), Johnson과 Duerst-Lahti(1992), Katherine(1994)의 연구들과 일치하는 결과로서 자녀양육이 여성의 직업생활에 큰 어려움을 준다는 것을 다시 한 번 상기시켜 주는 결과이기도 하다. 또한 3세미만의 자녀로 인한 어려움이 더 부각되는 것은 3세미만의 자녀를 보육시설에 맡기든 가정 내 대리 돌봄자에게 맡기든 여성은 여전히 다중역할로 인한 스트레스를 겪고 있음을 말한다. 이는 여성의 일-가정 양립과 향후의 직장경력을 위해서는 단지 보육지원만이 필요한 것이 아니라 육아기 단축근무제나, 시차출퇴근제 등의 보다 유연한 시간정책과 육아휴가, 아버지휴가 등의 휴가지원정책이 활성화될 필요성을 시사한다. 자녀가 있다는 것 자체가 여성의 경력에 걸림돌로 작용할 수 있는 여지를 없애지 않는 한 저출산의 문제는 쉽게 해결되지 않을 것이며, 자녀가 있는 기혼직장인에 대한 지원은 미혼직장인이나 아직 자녀가 없는 기혼 여성의 출산의도에 긍정적 영향을 주는 중요한 해결책으로 작용할 수도 있

을 것이다.

추후 연구 과제와 관련한 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 여성관리자에 대한 객관적 연구가 충분하지 않은 상황에서 여성관리자에 대한 대규모 데이터를 활용하여 여성관리자의 경력전망에 영향을 미치는 주요 요인을 살펴보았다는 점에서 의의를 지닌다. 그러나 본 연구는 2차 데이터 사용에 따른 한계를 역시 지니고 있는데, 기혼여성의 원활한 직업생활을 위한 영향요인으로 잘 알려진 가족의 지지와 배우자의 지지를 독립변수에 포함시키지 못했다는 점이다. 따라서 후속연구에서는 가족의 지지와 배우자의 지지까지 포함하여 비교·분석하는 연구가 필요할 것이다.

둘째, 역시 2차 데이터 사용에 따른 한계로서, 여성관리자 패널에는 여성관리자의 성격특성을 묻는 질문이 포함되어 있지 않다. 일 추구형의 사람인지 가정 중시형의 사람인지에 따라 직업에 대한 기대와 행동이 다르게 나타날 것이고 이는 다시 일-가족 전이의 양상을 다르게 나타나게 할 수 있는데 본 연구에서는 이를 활용하지 못하였다.

셋째, 독립변수 중 하나로 선정한 시간당 임금의 통계적 유의미성이 낮거나, 예측과 반대의 결과를 보였다. 본 연구에서는 여성관리자 개인의 임금만을 고려하였는데, 추후 연구에서는 배우자나 가구 단위의 소득수준 등 가족 전체의 경제수준이 미치는 영향을 동시에 분석해 볼 필요가 있겠고, 다양한 인과구조의 경로를 탐색해 볼 필요가 있다고 사료된다.

넷째, 본 연구에서는 일-가정 전이, 직장 내 공정성, 시간당 임금이 여성관리자의 경력전망에 미치는 영향을 살펴보고, 유의한 영향을 미치는 변수들이 발견되었다. 후속연구에서는 독립변수와 종속변수와의 관계에서 조절효과를 갖는 변수를 찾아내어 여성관리자를 위한 정책적 개입을 도출하는데 실용성을 높이기를 기대한다.

## 참 고 문 헌

- 강중수·허중욱·강범석(2012). “직무특성이 경력전망과 이직의도에 미치는 영향: 조리사를 중심으로”. *관광연구저널*. 제26권 제6호. 377-390.
- 강혜련·임희정(2000). “성취동기와 가족친화제도가 기혼 여성의 직장-가정 갈등과 경력몰입에 미치는 조절변인의 효과”. *한국심리학회지 여성*. 제5권 제2호. 1-14.
- 강혜련·조미영(2007). “남녀관리자의 경력성공 모형 비교”. *인사·조직연구*. 제15권 제2호. 1-38쪽.
- 강혜선(2012). 조직 및 개인관련 요인이 기혼여성 관리자의 조직몰입, 계속 근무의도에 미치는 영향에 관한 연구: 경력전망의 매개효과 검증. *경희대학교 대학원 석사학위 논문*.
- 교육부·한국교육개발원(2012). *교육통계연보 2012*.
- 곽선화(2007). “여성의 경력장애와 이직의도에 대한 연구”. *인적자원관리연구*. 제14권 특별호. 1-23.
- 금재호(2011). “성별 임금격차의 현상과 원인에 대한 연구”. *국제경제연구*. 제17권 제3호. 161-184.
- 김귀곤(2003). “지방공무원의 인사공정성과 조직몰입에 관한 연구: 전라북도 지방공무원의 인사공정성에 대한 인식을 중심으로”. *지방정부연구*. 163-180.
- 김기승(2003). *한국기업의 여성인력 활용과 향후 과제*. LG경제연구원.
- 김성한(2010). 임금의 공정성 지각이 구성원의 신뢰 및 조직몰입에 미치는 영향 연구: 중소기업수업을 중심으로. *송실대학교 대학원 석사학위 논문*.
- 김영조·이유진(2012). “가족친화제도가 여성 근로자의 경력몰입 및 이직의도에 미치는 영향: 사회적 지원의 조절효과를 중심으로”. *인적자원관리연구*. 제19권 제3호. 71-99.
- 김은희(2009). “지방자치단체 여성공무원의 유리천장지각과 직무태도에 관한 연구”. *한국행정논집*. 제21권 제4호. 1337-1368.
- 김주엽·박종찬·김찬중(2009). “일과 생활의 균형, 만족 및 이직의도의

- 관계”. 조직과 인사관리연구. 제33권 제4호. 121-153.
- 김주현·문영주(2010). “맞벌이 여성의 성역할 태도가 결혼생활 만족과 일 만족에 미치는 영향: 일-가정 갈등과 일-가정 강화의 매개효과를 중심으로”. 한국가족자원경영학회지. 제14권 제2호. 109-126.
- 김향숙(2009). 임금만족이 직무만족, 직무몰입, 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구. 원광대학교 대학원 석사학위 논문.
- 김효선·차운아(2010). “여성 근로자의 개인 및 직장 상황이 일-가족 전이에 미치는 영향”. 조직과 인사관리연구. 제34권 제2호. 69-104.
- 김홍국(2005). “여성의 경력개발 방안”. 인적자원개발연구. 제7권 제2호. 1-33.
- 박경환(2012). “기혼 여성관리자의 일-가정 관계가 관리능력, 직무만족, 조직 몰입, 그리고 삶의 만족에 미치는 영향”. 대한경영학회지. 제25권 제2호. 879-905.
- 박계홍(1995). “임금에 대한 태도가 직무몰입도와 조직애착도에 미치는 영향”. 사회과학논문집. 제14권 제1호. 205-227.
- 박기남(2001). “대기업내 관리직 여성노동에 관한 연구: 성별 직무 분리를 중심으로”. 산업노동연구. 제7권 제2호. 35-65.
- 박세연·조남욱(2009). “IT인력의 개인과 조직특성이 경력만족, 경력전망 및 경력몰입에 미치는 영향에 관한 연구”. 한국전자거래학회지. 제14권 제3호. 87-105.
- 박은태(2011). 경제학사전. 경연사.
- 박지원(2007). 사회적 지원이 일-가정 상호관계 및 직무만족에 미치는 영향: 성별차이를 중심으로. 여화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 박지현·탁진국(2008). “여성종업원의 조직 내 성차별 지각이 경력몰입과 이직의도에 미치는 영향”. 한국심리학회지 산업 및 조직. 제21권 제2호. 245-263.
- 법제처(2013). 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」. 국가법령정보센터 홈페이지.
- 서균석·박동진·김태형·김부희(2003). “개인과 조직의 경력관리가 경력만족, 경력전망 및 경력몰입에 미치는 영향”. 한국경영학회. 제32권 제6호. 1715-1739.

- 서철현(2006). “호텔기업 여종사원이 인식하는 성차별이 근로의욕과 이직 의도에 미치는 영향”. 관광연구. 제20권 제3호. 41-59.
- 서철현·이상돈(2006). “관광호텔 여성종사원이 지각하는 승진장벽이 직무 태도에 미치는 영향”. 관광연구. 제21권 제3호. 19-42.
- 손영빈·최은영(2009). “맞벌이 부부의 가정-직장간 갈등이 결혼 만족도와 직무몰입에 미치는 영향: 개인 특성 및 가족과 직장지원의 조절효과를 중심”. 한국가족관계학회지. 제14권 제3호. 29-60.
- 신용준(2005). “해운산업 여성인력의 고용저해요인, 개인능력 및 성차별 인식 분석과 성차별이 직무성과에 미치는 영향”. 한국항해항만학회지. 제29권 제10호. 915-920.
- 안상수·김금미(2010). “성별 관련 조직 요인들이 조직 성과에 미치는 영향”. 한국심리학회지: 여성. 제15권 제2호. 285-309.
- 여성가족부(2013). 제4차 여성정책기본계획, 여성가족부 홈페이지.
- 여성정책연구원(2008). 여성인력패널조사: 여성관리자 패널조사. 여성부.
- 여성정책연구원(2011). 제1차 여성인력 정책포럼자료.
- 우석봉(1995). “호텔산업 종사원의 직무만족과 조직몰입이 이직에 미치는 영향에 관한 연구”. 관광학연구. 제18권 제2호.
- 윤하나·탁진국(2006). “주관적 경력성공에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 성별차이의 조절효과를 중심으로”. 한국심리학회지 산업 및 조직. 제19권 제3호. 325-347.
- 이기은(2002). “조직내 성장가능성 지각이 직무태도에 미치는 영향”. 기업 경영연구. 제16권. 245-266.
- 이미정(1997). “인적자본으로서 여성교육의 의미”. 한국인구학. 제20권 제2호. 135-159.
- 이성균(2006). “2000년대 노동시장의 변화와 시간당 임금의 불평등”. 산업 노동연구. 제2권. 29-55.
- 이윤석(2010). “취업한 기혼 남녀의 일과 가족 전이: 부정적 전이와 긍정적 전이의 통합적 접근”. 한국인구학. 제33권 제2호. 1-31.
- 임정준(2010). “자녀가 여성근로자의 임금에 미치는 영향에 관한 실증분석”. 한국여성학. 제26권 제2권. 71-98.

- 임희정(2008). “기업의 여성관리자 현황 및 정책과제”. 젠더리뷰. 2008. 가을. 50-56.
- 임희정(2009). “조직문화, 멘토링 및 네트워킹이 여성관리자의 경력성공에 미치는 효과”. 인사관리연구. 제33권 제4호. 95-120.
- 임희정(2011). “조직내 여성의 수직적 경력이동에 관한 연구”. 여성연구. 제81권 제2호. 5-32.
- 장영·장수덕(2006). “유리천장에 대한 지각과 직무만족: 성의 조절효과를 중심으로”. 상업교육연구. 제14. 257-277.
- 장환영·손지영(2012). “대졸 30대 직장여성의 경력성공에 대한 인식 탐색”. 한국성인교육학회. 제15권 제2호. 57-84.
- 정봉원(1994). “호텔종사원의 직무만족에 관한 실증적 연구”. 관광연구. 제23호. 145-167.
- 조영대·김정애(2009). “호텔조리종사원의 임금공정성, 직무만족, 이직의사, 직장몰입에 관한 연구”. 관광연구. 제23권 제4호. 319-336.
- 차은애(2014). 인사고과시스템의 공정성이 피고과자의 조직몰입과 인사고과결과의 수용도에 미치는 영향에 대한 연구. 부경대학교 석사학위논문.
- 최우성(2011). “호텔여성직원이 지각하는 유리천장이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 멘토링의 조절효과를 중심으로”. 관광연구. 제26권 제2호. 385-401.
- 최창곤(2003). “성차별이 여성들의 취업 및 이직확률에 미치는 효과”. 계량경제학보. 제14권 제3호. 57-77.
- 한국보건사회연구원(2005). 2005년 전국 결혼 및 출산동향조사.
- 홍종성(2004). “인사고과의 공정성과 직무태도와의 관련성에 관한 연구”. 대한경영학회. 1259-1283.
- 황운재·최강식(1999). “기혼여성의 노동공급 결정요인”. 계량경제학보. 제10권 제1호. 35-69.
- 황호영·최영균(1995). “중업원 이직결정모형에 관한 연구”. 전북대학교 산업경제연구소 논문집. 제26권. 367-383.
- chosun.com(2013. 3. 8.). “韓, OECD 국가 중 여성 출세 가장 어려운 국가”.

- Anderson, D. J., M. Binder & K. Krause(2002). The Motherhood Wage Penalty: Which Mothers Pay It and Why? *The American Economic Review*, 92(2), 354-358.
- Aryee, S., Yue Wah Chay & Juniper Chew(1994). An Investigation of Predictors and Outcomes of Career Commitment in Three Career Stages. *Journal of Behavior*, 44(1), 1-16.
- Ballout, H. I. (2008). Work-Family Conflict and Career Success: the Effects of Domain-Specific Determinants. *Journal of Management Development*, 27, 437-466.
- Becker, E. & Lindsay, C. M.(1994). Sex differences in Tenure Profiles: Effects of Shared Firm-Specific Investment. *Journal of Labor Economics*, 12(1), 98-118.
- Bedeian, A. G., Kemery, E. R. & pizzolatto, A. B.(1991). Career Commitment and Expected Utility of Predictors of Turnover Intentions and Turnover Behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 39, 331-343.
- Budig, M. J. & P. England(2001). The Wage Penalty for Motherhood. *American Sociological Review*, 66(2), 33-58.
- Burke, R. J. & Mikkelsen, A,(2005). Gender and Leadership Style: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 108(2), 233-256.
- Campbell, B., Schellenberg, E. G., & Senn, C. Y.(1997). Evaluating Measures of Contemporary Sexism. *Psychological of Women Quarterly*, 96, 608-630.
- Cotton, J. L. & Tuttle, J. M.(1986). Employee Turnover Among Information Technology Professionals. *Academy of Management Review*, 11, 56-70.
- Dalton, Gene W., Paul H. Thompson, & Raymond L. Price(1977). The Four Stages of Professional Career: A New Look at Performance by Professional. *Original Dynamics*, 6(1), 19-42.
- European Women's Lobby(2013 6. 5). Huge Gender Gap in Pensions: Silent Problem a Cause for Alarm.

- Feldman, D. C.(1988). Managing careers in organizations. Scott, Foreman & Company.
- Flippo, E. B.(1980). Personal Management, 5th ed. Tokyo McGrawHill, Kogakusa.
- Foley, S.(1998). The Effect of Actual and Perceived Glass Ceiling Perceptions of Promotion Fairness. Doctoral Dissertation, University of Connecticut.
- Grazywacz, Joseph G. & Marks, Nadine F(2000). Reconceptualizing the work-family interface: An Ecological Perspective on the Correlates of Positive and Negative Spillover Between Work and Family. Journal of Occupational Health Psychology, 5(1), 111-126.
- Grazywacz, Joseph G., David M. Almeida & Daniel A. McDonald(2002). Work-Family Spillover and Daily Reports of Work and Family Stress in the Adult Labor Force. Family Relations, 51(1), 28-36.
- Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. Academy of Management Review, 10, 76-88.
- Greenhaus, J.H., Karen M. Collins, Romila Singh & Saroj Parasuraman(1997). Work and Family Influences in Departure from Public Accounting. Journal of Vocational Behavior, 50, pp.249-270.
- Greenhaus, J. H., & Parasuraman, S. (1993). Job performance attributions and career advancement prospects: An examination of gender and race effects. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 55, 273-297.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W. & Gaertner, S.(2000). A Meta-analysis Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests, and Research Implications for the Next Millenium. Journal of Management, 26(3), 463-488.
- Hall, D. T.(1971). A Theoretical Model of Career Subidentity Development in Organizational Settings. Organizational Behavior and Human Performance, 6, 50-76.



- Hall, D. T.(1976). *Career in Organization*. Santa Monica, Calif: Goodyear Publishing Co.
- Jacobs, Jerry A.(1995). Women's Entry into Management: Trend in Earnings, Authority, and among Salaried Managers. in Jerry A. Jacobs(ed), *Gender Inequality at Work*, Thousand Oaks, CA: Sage Publication. 152-177.
- Johnson, Cathy Marie & Georgia Duerst-Lahti(1992). Public Work, Private Lives in Mary E. Guy(ed.). *Women and Men of the States*. Armonk, NY : M. E. Sharpe.
- Katherine C. Naff(1994). Through the Glass Ceiling: Prospects for the Advancement of Women in the Federal Civil Service. *Public Administration Review*, 54(6), 507-514.
- Kelly, Rita Mae, Mary E. Guy, Jane Bayes, & Cathy Johnson(1991). Public Managers in the States: A Comparison of Career Advancement by Sex. *Public Administration Review*, 51(5), 402-412.
- Kinnunen, U. Feldt, Taru, Geurt S. & Pulkkinen, L.(2006). Types of Work-Family Interface: Well-being Correlates of Negatives and Positive Spillover between Work and Family. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47(2), 149-162.
- Kossek, E. & C. Ozeki(1998). Work-Family Conflict, Policies and The Job-Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior-Human Resources Research. *Journal of Applied Psychology*, 83, 139-149.
- Landau J. & Hammer, T. H.(1986). Clerical Employees' Perceptions of Intra-organizational Career Opportunities. *Academy of Management Journal*, 29, 385-404.
- Luis, C., M. Angel & P. P. Manuela(2004). Work-Family Conflict in a Southern European Country. *Journal of Managerial Psychology*, 19(5), 466-489.

- Lyness, K. S. & Judiesch, M. K.(2008). Can a Manager have a Life and a Career? International and Multisource Perspectives on Work-Life Balance and Career Advancement Potential. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 789-805.
- Mamman, A. (1990). Employees' Preferences for Payment Systems: Theoretical Approaches and Empirical Test. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(1), 329-340.
- Melamed, T. (1995a). Career Success: The Moderating Effect of Gender. *Journal of Vocational Behavior*, 47, 35-60.
- Melamed, T. (1995b). Barriers to Women's Career Success: Human Capital, Career Choices, Structural Determinants, or Simply Sex Discrimination. *An International Review*, 44(4), 295-314.
- Methieu, J. E., & Zajac D. M.(1990). A Review and Meta-Analysis of the Antecedent, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- Meyer, J. P. & N. J. Allen(1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Mincer, J.(1974). *Schooling, Experience, and Earnings*. Columbia University Press: New York.
- Mobley, W. H.(1982). *Employee Turnover: Cause, Consequences, and Control*. Addison-Wesley Publishing Co., Reading, M. A.
- Mottaz, C. J.(1988). Determinants of Organizational Commitment. *Human Relations*, 41, 467-482.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M.(1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- OECD (2012). *Gender Equality in Education. Employment and Entrepreneurship: Final Report to the MCM 2012*.

- Pavesic, D. V., & Brymer, R. A.(1990). Job satisfaction: what's happening to the young managers? The Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly, 30(4), 90-96.
- Peluchette, J. V. E.(1993). Subjective Career Success: The Influence of Individual Difference, Family and Organization Variables. Journal of Vocational Behavior, 43, 198-208.
- Ruderman, M. N., P. J. Ohlott, K. Panzer & S. N. King(2002). Benefits of Multiple Roles for Managerial Women. Academy of Management Journal, 45, 269-386.
- Tremblay, Michel & Alain Roger(1993). Individual, Familial, and Organizational Determinants of Career Plateau An Empirical Study of the Determinants of Objective and Subjective Career Plateau in a Population of Canadian Managers. Group & Organization Management, 18(4), 411-435.
- UNDP(2002). Human Development Report.
- Voydanoff, P.(2005). Work Demands and Work-to-Family and Family-to-Work Conflict: Direct and Indirect Relationships. Journal of Family Issues, 26(6), 707-726.
- WEF(2013). The Global Gender Gap Report 2013.
- White, B. L. & Cooper, C. L.(1995). The Career Development of Successful Women. Proceedings of the British Psychological Society, 3(1), 4-15.

## Abstract

# **Effect of Work-Family Spillover, Perceived Fairness of Workplace and Hourly Wage on Female Managers' Career Prospect**

Gwak Hyunju<sup>1)</sup>, Choi Eunyoung<sup>2)</sup>

This study examines why women have not reached the top administrative positions at workplace. Using the data of Korean Women Manager Panel Survey(2nd Wave), this study investigates the effect of three factors including work-family spillover, perceived fairness of workplace and hourly wage on female managers' career prospect. Also this study delves into the differences by children's age. A total of 929 married female managers were included in the final analysis. The study results are as follows:

First, work-family positive spillover and personnel evaluation justice had positive effect on female managers' career prospect, and family-work negative spillover and sex discrimination of workplace had negative effects on female managers' career prospect. Second, for female managers who have child(ren) under 3 years, family-work negative spillover had negative effect on career prospect. This study pointed out the female managers have serious barriers in labor market participation and career development overall. In conclusion, based on the above findings, family members' support and family friendly policies at workplace will be pivotal in reconciliation of work and family life, and effective use of women manpower.

**Key words :** Work-Family Spillover, Perceived Fairness of Workplace, Hourly Wage, Career Prospect, Women's Right to Work

---

1) Doctoral Student, Chungbuk National Univ.

2) Associate Professor, Chungbuk National Univ.