

성별구성이 여성관리자의 직장 만족도에 미치는 영향

서미숙*·성효용**

초 록

본 연구는 한국 여성관리자의 직장 내 근무환경에 대한 사회 정책적 대안을 제시하기 위하여, 개별 여성관리자의 직장 만족도의 결정요인을 분석하는 데 중점을 두었다. 실증분석에는 한국여성정책연구원의 「여성관리자패널조사」 2차~6차 자료를 대상으로 패널 순서형 프로빗 모형을 이용하였다. 주요 분석결과는 다음과 같다. 첫째, 전체 표본에서 여성관리자가 근무하는 팀의 여성비율이 높을수록 근무환경에 대한 직장 만족도는 커진다. 둘째, 미혼그룹에서 소속 팀의 팀장 지위를 부여 받은 여성관리자가 그렇지 않은 경우보다 만족도가 높았다. 셋째, 미혼그룹에서 팀장 지위가 있는 여성관리자라면, 팀의 여성비율이 증가할수록 팀장의 근무환경에 대한 직장 만족도가 그렇지 않은 경우의 만족도 보다 낮아졌다. 여성관리자의 직장 만족도 결정요인에 대한 본 연구의 추정결과는 국가경쟁력 강화를 위한 우수 여성인력 활성화 지원정책에 정책적 시사점을 제시한다. 또한 본 연구는 일-생활 균형, 일과 행복 간 상관관계 및 행복수준 관련 후속 연구의 기초연구로 활용될 수 있다.

주제어 : 성별구성, 직장 만족도, 패널 순서형 프로빗 모형,
여성관리자패널조사

* 제1저자 : 단국대학교 경제학과 초빙교수(seomisuk@dankook.ac.kr)

** 교신저자 : 성신여자대학교 경제학과 교수(hsung@sungshin.ac.kr)

I. 문제제기

한국의 여성인력은 양적인 측면뿐만 아니라 질적인 측면에서도 비교적 높은 수준의 인적자원을 보유하고 있다. 그렇지만 다른 선진국에 비해 여성인력에 대한 활용도는 낮은 편에 속한다. 다양한 분야에 걸쳐 관리직의 역할을 담당할 경험과 자격을 갖춘 여성 인력이 증가함에도 불구하고 노동시장에서 관리직에 진출하는 남녀 간 격차는 여전히 지속되고 있다. 영국의 경제주간지 이코노미스트(The Economist, 2018)가 발표한 유리천장 지수(glass-ceiling index)에 따르면, 경제협력개발기구(OECD) 회원국 조사 대상 29개국 중 한국은 관리직 내 여성비율이 10.5%(OECD 평균 31.3%), 기업의 이사회 내 여성 비율은 2.1%(OECD 평균 21.8%)에 그쳐 두 항목 모두 29위로 최하위를 기록했다. 2018년 세계경제포럼(WEF) 국가경쟁력 평가 결과, 한국의 종합순위는 140개국 중 15위를 차지했으나, 여성의 경제활동참가율은 향상되었음에도 불구하고 53위에 그쳤다(WEF, 2018). OECD의 「경제정책개혁 : 구조개혁평가」에 따르면, 한국의 경제성장률을 제고하기 위해서는 일-생활 균형을 지원하는 직장문화를 개선하고 노동시장에서의 불평등 요소를 제거함으로써 여성의 경제활동참가 지원 정책을 강화할 필요가 있다고 권고하였다(OECD, 2017).

여성근로자의 양적 일자리 증가가 선행되어야겠지만 여성의 사회적 지위 향상에 영향을 줄 수 있는 질적 일자리 증가 또한 중요하다. 한국 노동시장에서의 성별격차가 좀처럼 해소되지 않고 있다는 점에서 여성고용확대 및 차별적 고용관행 개선을 목적으로 적극적 고용개선조치(Affirmative Action : AA)¹⁾ 제도가 2006년에 도입되었다. AA제도 실시 결과, 공공기관과 민간기업에서 여성관리자 비율은 각각 2006년 6.3%와 12.1%에서 2016년 16.5%와 21.2%로 증가하였다. 일반직 국가공무원 기준으로 4급 이상 공무원 중 여성 비율은 2007년 4.5%에서 2017년 13.2%, 국회의원 선거에서 여성 의원 비율은 2008년 13.7%에서 2016년 17.0%로 증가하였다(통계청, 2018). AA제도의 도입 및 여성관리자 임용목표제²⁾ 시행으로 여성관리자의 비중이 증가하고 있으며, 여성의 직장 내 존재감이 전체적으로 나아지고 있다. 여성관리자의 경우

1) 고용상 성차별 해소 또는 평등촉진을 위해 특정성을 잠정적으로 우대하는 조치로서, 공공기관 및 500인 이상 사업장을 대상으로 여성 근로자 및 관리자 비율이 규모별, 동종업종 평균의 70%에 미달한 기업에게 시행계획서를 제출하도록 하고, 그 이행실적을 점검하는 제도(통계청, 2018).

2) 관리직에서의 여성대표성 확보를 위해 4급 이상 직급의 공무원 대상으로 여성관리자 임용확대 5개년 계획이 제1차(2007-2011년)와 제2차(2012-2017년)에 걸쳐 시행.

직장과 가정 양쪽에서 중요한 역할을 담당하고 있으면서도 동시에 양쪽에서 부정적 전이를 경험하고 있다. 여성관리자의 직장·가정의 부정적 전이는 직장에 대한 만족도를 감소시키는 것으로 나타났다(Byron, 2005). 제도 도입과 정책 시행을 통한 양적 증가에 비해 양성평등, 위상 제고, 직장 만족도 등의 질적인 향상은 발전이 더디다고 평가된다.

이에 본 연구는 공공·민간 기업에 근무하는 관리자급 여성근로자를 대상으로 근무환경을 비롯한 여러 요인들의 직장 만족도와의 관계를 실증적으로 분석한다. 특히, 기업 전체 성별비율 구성이 아닌, 직장 내 소속 팀의 성별비율 구성 정도와 근무환경에 대한 직장 만족도의 상관관계를 규명하고 그 효과를 제시한다. 본 연구의 중심 주제인 직장 내 구성원의 성별 구성과 소속 팀을 관리·감독하는 팀장 지위 여부가 관리자급 여성 근로자의 근무환경에 대한 직장 만족도 관련 기존 연구의 내용을 확장시킴과 동시에 여성 근로자의 특성을 더 깊게 이해할 수 있는 기회를 제공할 것이다. 향후 여성 친화적 기업환경 조성 및 행복한 기업경영을 위한 기초 자료로 활용될 것으로 예상된다.

본 연구는 다음과 같이 구성된다. 우선, 2장에서는 선행연구를 검토한다. 3장에서 본 연구의 분석대상인 여성관리자패널조사 자료 및 변수를 설명한 후, 분석에 이용된 추정모형으로 패널 순서형 모형에 대해 소개한다. 4장에서는 다중회귀 결과값을 제시한 이유와 직장 내 소속 팀 성별비율 정도가 근무환경 직장 만족도에 미치는 효과를 실증적으로 분석한다. 마지막으로 5장에서는 분석 결과에 대한 요약 및 정책적 시사점을 제시한다.

II. 선행연구 검토

직장 내의 성별다양성이 기업의 재무성과 및 조직성과에 미치는 영향에 대한 연구가 꾸준히 증가하고 있다(성효용, 2012; 노현탁, 2014; 김문주, 2016). 실증분석 결과는 다양하게 발표되고 있는데, 이는 분석대상과 분석기간, 그리고 추정모형에 따라 긍정적인 효과를 보여주는 연구와 부정적인 효과를 나타내는 연구가 혼재해 있다. 또한 여성관리자 및 여성임원의 비율과 이사회회의 성별다양성 증가가 기업의 재무성과에 미치는 영향에 대한 연구가 국내외에서 다양한 결과로 발표되고 있다. 그러나 직장 내의 성별구성이 여성관리자의 직업 만족도에 미치는 영향에 대한 분석은 국내외 모두 일천한 상태이다. 여성관리자의 일에 대한 만족도는 본인과 직장 구성원의 생산성 제고에도 영

향을 미칠 것이고, 궁극적으로 기업의 성과에도 긍정적 효과가 있을 것으로 추정되기 때문에, 일과 행복의 차원에서 이에 대한 연구가 필요하다.

우선, 성별에 따른 직장 만족도의 차이에 관한 선행연구에 대해 살펴보자. Mason(1995)은 1986년~1988년 기간에 조사된 미국 기업의 남녀 근로자와 관리자를 대상으로 직장 만족도에 성별 차이가 존재하는가를 분석하였다. 분석결과에 따르면, 미국의 관리자급 남녀 근로자는 직장 내에서 일하면서 얻게 되는 만족도의 결정요인들이 크게 다르지 않다는 것을 보였다. 즉, 남녀 관리자의 경우 직장 만족도의 성별격차가 존재하지 않는다는 것이다.

Clark(1997)는 영국의 가계패널조사(British Household Panel Survey : BHPS) 자료를 이용하여 직업 만족도의 성별 격차에 대해 분석하였다. 승진의 기회가 양성평등하게 주어지면서 동종 직업에 종사하는 경우 성별 직업 만족도가 동일한가에 대한 실증분석 결과, 젊은 세대, 고학력, 전문가 집단, 그리고 남성위주의 직장에서는 직업 만족도에 대한 성별 격차는 사라진 것으로 나타났다. 한편, 직업 기대치에 대한 성별 격차는 여전히 남아 있음을 보였다. 즉, 직장에 대한 여성의 기대치는 남성에 비해 낮은 것으로 나타났다.

Štefko(2017)는 슬로바키아 중소기업 근로자를 대상으로 실증 분석한 결과 여성의 직업 만족도는 상사의 인식에 유의미하게 영향을 준다는 것을 보였다. 상사의 불공정한 행동과 실직에 대한 두려움이 여성근로자의 동기부여에 부정적인 영향을 준다는 점을 지적했다.

다음으로, 직장 만족도와 행복에 영향을 주는 요인에 대해 검토해 보자. 일반적으로 성공이 행복을 이끈다고 가정하는 반면에, Boehm & Lyubomirsky(2008)는 행복한 사람이 보다 성공적인 결과를 이룰 수 있다는 가설에 주목했다. Boehm & Lyubomirsky는 행복한 사람을 만족감, 긍정적인 감정을 자주 경험하는 사람으로 정의하고, 행복은 직장에서의 성과와 상관이 있을 뿐만 아니라 긍정적 영향을 유도하여 직장에서의 성과가 향상된다고 증거를 제시했다. 즉, 개별 근로자의 만족감과 성취감은 기업의 만족도와 직결되어 직장 내 업무 성과 향상을 가져오고, 경영성과에 긍정적인 영향을 줄 수 있다고 해석할 수 있다.

Jalagat Jr.(2016)는 업무 능력과 직업 만족도 및 동기부여는 상호 작용하고 있으며, 그 과정이 순환되어 있기 때문에 상호의존적으로 작용한다는 것을 보였다. 항상 적용되는 것은 아니더라도, 직업만족도와 업무 능력이 그룹 차원에서 이루어질 때, 직업만족도는 더 높은 업무 능력을 달성시켜 준다고 한다. 즉, 조직 전체 또는 그룹 차원의 목표 달성을 효과적으로 달성하기 위해서 팀으로 일하는 것이 더 나은 결과를 가져오는데 중요한 역할을 한다는 것이다.

Walsh et al.(2018)은 일에 대한 만족과 경력 성공 간의 상관관계에 대해 실증분석을 하였다. 만족도가 낮은 동료보다 만족도가 높은 사람은 높은 연봉에 업무 능력도 뛰어나고 상사로부터 우호적인 평가를 받는가에 대해 추정하였다. 행복감은 경력 성공과 상관관계가 있으며, 행복감이 성공을 이끌기도 하고, 실험적으로 향상된 긍정적인 감정이 직장에서 더 나은 업무성과를 가져온다는 것을 보였다.

한편, 기업 내 여성관리자의 영향에 대한 선행연구는 비교적 많이 이루어지고 있지만, 직장 만족도와 성별격차에 관한 국내 연구는 아직 시도되지 않았다. 이주희(2003)는 한국노동연구원의 사업체패널조사(WPS) 자료를 이용하여 여성관리직 비중이 높은 기업은 그렇지 못한 기업보다 고객 욕구 및 시장대비에 적극적으로 대응하고 있는 비율이 훨씬 높다는 것을 보였다. 또한 인적자원관리 관행 측면에서도 인사고과 중 개인성과 비중이 다소 높고, 체계적 고과제도 실시 비중이 높다는 것을 제시했다.

김수한(2015)은 한국직업능력개발원의 인적자본기업패널(HCCP) 자료를 이용하여 소통이 원활하게 이루어지는 기업에서는 여성관리자가 증대될수록 기업 내부역량에 긍정적 영향을 미친다는 것을 발견했다. 그러나 소통 수준이 낮은 기업의 경우 여성관리자의 증가는 부정적인 효과를 나타냈다.

본 연구는 여성 노동시장에서의 일과 행복 간의 상관관계에 대해 알아보기 위해 직장 내 소속 팀의 성별 구성과 소속 팀을 관리·감독하는 팀장 지위 여부가 여성관리자의 직장 만족도에 미치는 영향에 대해 분석한다.

Ⅲ. 분석자료 및 분석모형

1. 분석 자료

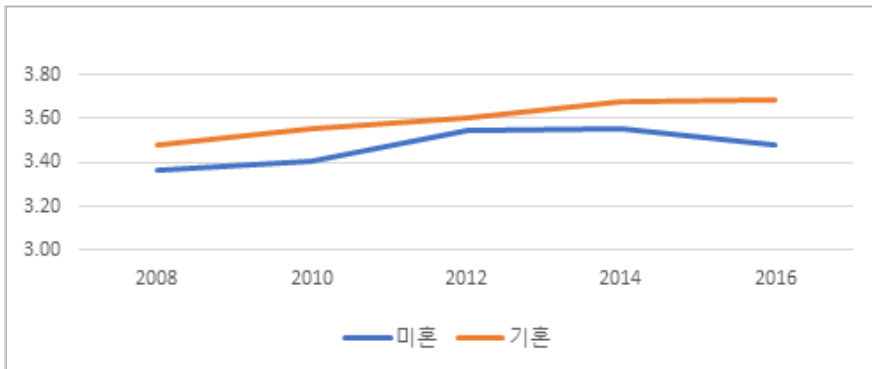
본 연구에서 사용하는 여성관리자 관련 데이터는 한국여성정책연구원의 「여성관리자패널조사」(Korea Women Manager Panel Survey: KWMP) 자료이다. KWMP 자료의 조사목적은 여성관리자의 근로실태와 경력개발, 기업 내 근로여건 및 관리직 진출에 있어서의 관행이나 장애요인 등을 조사하여 여성의 관리직 진출을 지원하고, 기업의 고용차별을 개선할 수 있는 정책을 발굴하기 위한 기초자료를 축적하는 것이다(통계청, 2017). KWMP는 1차(2007년)년도를 제외하고 2차(2008년)부터 6차(2016년)까지 2년 주기로 추

적 조사가 시행되어 오고 있다. 기업마다 직급 구조가 일률적이지 않고 다양화되어 있지만, 본 연구에서는 대리급 이상을 관리직급으로 정의한다. 일반적으로 과장급 이상을 관리직급으로 분류하지만 KWMP는 조사대상을 100인 이상 기업에 대해 대리급 1년차 이상으로 구성된 여성관리자로 명명하고 있기 때문이다.

KWMP는 사업장의 특성과 여성근로자의 근무환경에 대한 다양한 조사를 포함하고 있으며 이를 통해 여성관리자를 대상으로 직장 내 성별 구성을 파악할 수 있다. 직장 내의 성별 구성은 두 가지 측면에서 정의할 수 있다. 첫째는 같이 일하는 동료 중에서 성별 구성을 확인할 수 있으며, 둘째는 자신이 하는 일, 즉 직무를 중심으로 성별 구성을 다룰 수 있다. 본 연구에서는 전자의 경우를 중심으로 만족도 분석을 실시한다. 「여성관리자패널조사(KWMP)」는 2차 조사 이후 지속적으로 여성근로자의 직장 생활에 대한 만족도를 조사하고 있으며 또한 성별 구성에 대한 조사가 진행되고 있다. 성별 구성에 대한 조사 문항 중 “소속 팀 총 인원” 항목에서 여성과 남성 구성원의 수를 바탕으로 계산할 수 있으며, 직장 전체의 성별 구성은 인사 관련 조사항목을 통해 파악할 수 있다. 여성관리자의 경우에는 자신의 소속된 팀 또는 부서의 책임자 위치 즉 팀장의 지위를 부여 받을 수 있으며, 이에 따라 성별 구성에 따른 직장 만족도가 다를 수 있다. 이런 점을 고려하기 위해 팀장 지위 여부에 대한 정보를 활용한다.

본 연구의 분석 기간은 직장 만족도 관련 항목에 대한 조사를 시작한 2008년(2차 조사 자료)부터 2016년(6차 조사 자료)까지이고, 공간적 연구 범위는 응답자가 근무하는 기업 주소지를 기반으로 하는 지역이 분석대상이다. 근로자의 근무지역은 서울(79.86%), 경기(9.9%), 기타지역(10.24%) 순으로 나타났다. 본 연구에서 사용하는 분석 대상자 관리자는 KWMP 자료가 언급한 바와 같이 ‘100인 이상 기업에서 대리급 1년차 이상 근무한 여성근로자’로 정의한다. 6차 조사까지 참여한 여성관리자 중 조사 불능자를 제외하면 실증분석 전체 표본은 4,588명이다. 본 연구는 연구 목적에 따라 미혼그룹(1,577명)과 배우자가 있는 기혼그룹(3,031명)으로 분류하여 분석을 시행했다.

본 연구에서 사용하는 종속변수는 2차 조사부터 6차까지 제공된 ‘근무환경에 대한 직장 만족도’ 문항을 사용한다. 만족도에 대한 응답항목은 다음과 같이 5점 척도로 제시되고 있다: ①매우 불만족 ②대체로 불만족 ③보통 ④대체로 만족 ⑤매우 만족. 그리고 주요 설명변수는 직장 내 구성원 소속 팀의 ①성별 비율 구성 정도와 ② 팀을 책임지고 관리·감독할 수 있는 팀장 지위 여부이다.



자료 : 「여성관리자패널조사」 2차~6차 자료.

[그림 1] 결혼 여부에 따른 직장 만족도 추이

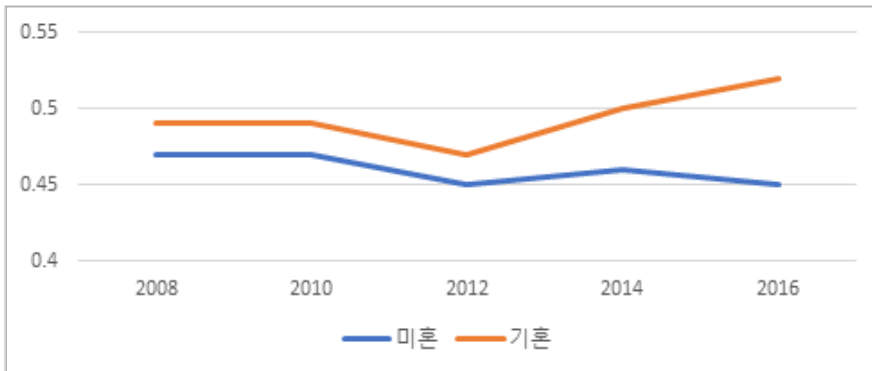
[그림 1]과 <표 1>은 2008년부터 2016년까지의 미혼 집단과 배우자가 있는 기혼 집단 간의 직장 만족도 추이를 나타내고 있다. <표 1>에 따르면, 기혼 집단의 만족도가 미혼 집단의 만족도보다 평균적으로 0.16 포인트 높고, 두 집단 간의 만족도 평균의 차이는 10% 수준에서 통계적으로 유의함을 보였다. 이는 서미숙·조홍종(2017)과 안주엽 외(2015)의 연구와 동일한 결과이다. 기혼여성들의 경우 일·가정 양립으로 인한 부담이 존재하나, 일과 생활의 균형감이 주는 안정감으로부터의 만족도가 크다고 설명할 수 있다. [그림 1]에서 미혼 집단은 2012년을 기준으로 만족도가 하락 추세를 나타냈으며, 기혼 집단은 지속해서 상승하고 있는 것을 보였다.

<표 1> 결혼 여부에 따른 직장 만족도

(단위 : 점, 명)

	전체	미혼	기혼	N
2008	3.43	3.36	3.48	1,717
2010	3.50	3.40	3.55	1,305
2012	3.59	3.55	3.60	485
2014	3.65	3.55	3.68	467
2016	3.64	3.48	3.69	614
평균	3.52	3.41	3.57	4,588

자료 : 「여성관리자패널조사」 2차~6차 자료.



자료 : 「여성관리자패널조사」 2차~6차 자료.

[그림 2] 직장 내 소속 팀의 여성비율 구성의 변화

[그림 2]와 <표 2>는 2008년부터 2016년까지의 미혼 집단과 기혼 집단 간의 직장 내 소속팀 여성비율 변화 추이를 나타내고 있다. <표 2>를 보면, 기혼 집단의 여성비율이 미혼 집단의 비율보다 평균적으로 2%p 높고 두 집단 간의 여성비율의 차이는 통계적으로 유의성을 보였다. [그림 2]에서 미혼 집단은 2012년을 기준으로 여성비율이 다소 감소 상태인 반면, 기혼 집단은 꾸준히 증가하고 있다. <표 2>에 제시된 여성비율 평균치 48%는 2016년 우리나라 공공기관(16.5%)과 민간기업(21.2%)의 여성관리직 비율보다 높은 수치이다.

<표 2> 직장 내 소속 팀의 여성비율 구성

	전체	미혼	기혼
2008	0.48	0.47	0.49
2010	0.48	0.47	0.49
2012	0.47	0.45	0.47
2014	0.49	0.46	0.50
2016	0.51	0.45	0.52
평균	0.48	0.47	0.49

자료 : 「여성관리자패널조사」 2차~6차 자료.

<표 3>은 직장 내 소속 팀에서 팀장으로 활동하는 여성관리자를 기준으로 만족도를 분류한 표이다. 팀장 지위를 갖고 근무하는 여성관리자의 만족도가 그렇지 않은 경우보다 평균적으로 높게 나타나고 있다. 이는 직장에서의 성취감이 만족도에 반영되고 있는 것으로 유추된다.

〈표 3〉 팀장 지위 여부에 따른 만족도

(단위 : 점, 명)

	전체		팀장인 경우		팀장이 아닌 경우	
	만족도	관측치	만족도	관측치	만족도	관측치
2008	3.43	1,717	3.42	227	3.43	1,490
2010	3.50	1,305	3.58	200	3.49	1,105
2012	3.59	485	3.65	92	3.57	393
2014	3.65	467	3.72	95	3.63	372
2016	3.64	614	3.66	106	3.63	508
평균	3.52	4,588	3.57	720	3.51	3,868

자료 : 「여성관리자패널조사」 2차~6차 자료.

〈표 4〉는 팀장 지위 비율을 미혼그룹과 기혼그룹으로 분류하여 제시하고 있다. 근무하는 소속팀에서 팀장 직책을 맡고 있는 평균 비율은 전체 표본의 16%이고 이때의 평균 나이는 36.52세이다. 기혼그룹은 평균적으로 11%, 미혼그룹은 18%가 팀장 직책을 맡고 있으며, 이때 평균 나이는 각각 34.32세와 37.66세이다. 즉, 상대적으로 나이가 더 많은 미혼그룹의 여성근로자가 기혼 그룹 여성보다 팀장 직책을 더 많이 맡고 있는 것으로 해석할 수 있다.

〈표 4〉 팀장 지위 비율

(단위 : %, 세)

	전체		미혼		기혼	
	팀장비율	나이	팀장비율	나이	팀장비율	나이
2008	0.13	33.66	0.16	34.94	0.10	31.93
2010	0.15	35.84	0.17	36.54	0.11	34.41
2012	0.19	38.28	0.21	38.75	0.15	37.08
2014	0.20	39.88	0.22	40.55	0.16	37.99
2016	0.17	42.03	0.19	42.54	0.12	40.38
평균	0.16	36.52	0.18	37.66	0.11	34.32

자료 : 「여성관리자패널조사」 2차~6차 자료.

〈표 5〉는 분석에 사용한 변수를 정의하고 표본에 대한 평균과 표준편차를 제시하고 있다. 분석 대상은 대리급 1년차 이상 근무한 여성근로자이므로, 이러한 특성을 반영해 주요 설명변수들을 전체, 미혼그룹, 기혼그룹으로 재분류하여 분석했다. 안주엽 외(2015)와 안주엽 외(2016)는 만족도 결정요인을 다양한 사회·인구학적 변인에서 찾았다. 이 문헌을 바탕으로 KWMP 자료에서 사용할 수 있는 변수를 추출하여 분석에 이용했으며, 〈표 5〉에 변수 정의를

제시하였다. 통제변수 ‘wage’는 월평균 임금으로 분석에서는 로그를 취한 임금을 사용한다. 기혼그룹 근로자 임금은 평균 394.60만 원, 미혼그룹은 평균 324.15만 원이다. 이 수치는 대리급(39.54%), 과장급(34.44%), 차장급(18.16%), 부장급(7.02%), 임원급(0.85%) 등으로 구성된 여성관리자를 분석 대상으로 도출되었다는 점을 인지해야 한다. ‘commut_time’은 왕복 출퇴근 소요 시간으로 미혼그룹은 평균 85.43분, 기혼그룹은 87.69분이다. 기혼그룹의 출퇴근 시간이 높은 이유는 배우자의 근무지역과 취학자녀가 있는 경우라면 자녀가 다니는 학교 지역을 고려하는데서 오는 차이로 유추된다. 또한 결혼 후 내집 마련을 위해 원거리를 감수하고서라도 출퇴근할 수 있기 때문에 미혼 그룹보다 통근시간이 더 소요될 수 있다. ‘position’은 근로자의 조사 당시 현재 주요 직급이 무엇인지 알려준다. 과장급 이상의 기혼그룹은 67%, 미혼그룹은 48%로 두 그룹의 격차는 19%p로 상당한 갭이 존재한다. 마지막으로 근무 지역에 대한 고정효과와 자료 특성을 고려하기 위해 기업 주소지에 해당하는 지역 더미(area dummy)와 시간 더미(year dummy)를 사용했다.

〈표 5〉 변수 정의

구분	변수명	변수 정의	전체		미혼		기혼	
			평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차
종속 변수	satisfaction (점)	현재의 근무환경에 대한 직장 만족도 ①매우불만족~④매우만족	3.52	0.79	3.41	0.79	3.57	0.79
주요 설명 변수	ratio	직장 내 소속 팀의 여성 비율={여성/(남성+여성)}	0.48	0.25	0.47	0.25	0.49	0.25
	team_leader	①예, ②아니오	0.16	0.36	0.11	0.32	0.18	0.38
통제 변수	wage (만 원)	월평균 임금 (세금 포함한 각종 공제전)	370.69	257.80	324.15	126.40	394.60	301.21
	marriage	①미혼 ②기혼(유배우자)	0.35	0.47	-	-	-	-
	commut_time (분)	출퇴근 소요시간(왕복)	86.93	50.53	85.43	50.18	87.69	50.70
	mentor	조직내외 멘토 유무 ①예, ②아니오	0.48	0.50	0.46	0.50	0.49	0.50
	workhour (분)	총 근무시간으로 통상근무와 초과근무 시간의 합	48.43	6.82	48.91	7.14	48.19	6.64
	position	현재 주요 직급 ①과장급 이상 ②대리급	0.60	0.49	0.48	0.50	0.67	0.47
	age (세)	조사시점 한국 나이	36.52	5.51	34.32	5.20	37.66	5.32
N			4588		1577		3031	

자료 : 「여성관리자패널조사」 2차~6차 자료.

2. 분석 모형

여성의 직장 생활 만족도가 높을수록 결혼 후에도 직장에서 이탈할 가능성이 낮을 것이라는 가정 하에, 직장 내 구성원의 소속 팀 ‘여성비율’ 정도와 ‘팀장지위’ 여부가 관리자급 여성 근로자의 ‘근무환경에 대한 직장 만족도’에 영향을 미치는지 분석한다. 이러한 효과를 살펴보기 위해 직장생활의 만족도에 대한 기본적인 추정치는 패널 순서형 로짓 모형(panel ordered logit model)을 사용한다. 본 연구에서 사용하는 종속변수인 만족도는 ① ‘매우 불만족’부터 ⑤ ‘매우 만족’까지 나타내는 선택형 범주이고 서수적 비교가 가능하기 때문에 범주들의 순서는 의미를 갖는다. 추정을 위한 기본 계량 모형은 식 (3.1)과 같다.

$$S_{it} = \beta_0 + \beta_1 ratio_{it} + \beta_2 leader_{it} + \beta_3 ratio_{it} * leader_{it} + \beta_4 X_{it} + \eta_i + \theta_t + \epsilon_{it} \quad (3.1)$$

종속변수의 선택을 결정하는 잠재변수(latent variable) S_{it}^* 은 여성근로자 각 만족도 항목 중에서 ① ‘매우 불만족’을 선택하고 만족도가 순서대로 높아짐에 따라 최고의 만족감을 느낄 때 ⑤ ‘매우 만족’ 순으로 선택한다고 가정한다. 그러므로 관측된 종속변수 S_{it}^* 은 아래와 같이 5개의 절사점으로 추정될 수 있다.³⁾

$$\begin{aligned} S_{it} &= 1(\text{매우 불만족}) & \text{if } H_{it}^* \leq \mu_1 \\ S_{it} &= 2(\text{대체로 불만족}) & \text{if } \mu_1 \leq H_{it}^* \leq \mu_2 \\ S_{it} &= 3(\text{보통}) & \text{if } \mu_2 \leq H_{it}^* \leq \mu_3 \\ S_{it} &= 4(\text{대체로 만족}) & \text{if } \mu_3 \leq H_{it}^* \leq \mu_4 \\ S_{it} &= 5(\text{매우 만족}) & \text{if } \mu_4 \leq H_{it}^* \leq \mu_5 \end{aligned}$$

위의 기본 추정모형에서 Ratio는 $100 \times \text{여성} / (\text{남성} + \text{여성})$ 으로서 전체 근로자 중에서 여성의 백분율을 나타내며, Leader는 응답자의 팀장 여부를 나타낸다. X는 개인과 직장의 속성을 포함한다. 추정방법은 선행회귀 확률효과모형과 순위 프로빗 확률효과모형을 사용한다. 여기서 주된 추정계수는 β_1 , β_2 , 그리고 β_3 이다.

3) 지면의 한계로 추정결과에서 이 절사점 결과값은 생략했음.

S_i 는 t 차 조사 응답자 여성관리자 i 의 만족도, $ratio$ 는 조사 당시 여성관리자 i 의 직장 내 소속팀 여성비율 정도, $leader$ 는 직장 내 소속팀의 팀장지위 여부이다. $ratio \times leader$ 는 여성관리자 i 의 여성비율과 팀장지위 여부의 상호교차항이다. X 는 사회·인구학적 변수 벡터로 임금, 결혼 여부, 출퇴근 소요 시간, 조직내외 멘토 유무, 총 근무시간, 직급, 나이 등과 같은 통제변수다. η_i 는 근무하는 지역에 대한 고정효과를 설명하고 θ_t 는 조사 시기 연간 효과를 나타낸다. ε 은 여성관리자 i 오차항으로 확률분포는 로짓 함수를 따른다.

IV. 실증분석결과

직장 내 구성원의 성별구성 정도가 개인의 직장 만족도에 미치는 효과를 분석하기 위해, 본 연구는 여성관리자 개인의 소속 팀의 여성비율 정도와 근무환경 직장 만족도 관계를 추정했다. <표 6>~<표 8>과 <부표 2>는 각각 전체 표본, 미혼그룹, 직급별, 그리고 기혼그룹의 추정결과를 제시하고, 패널 순서형 로짓 추정 결과뿐 아니라 다중회귀 추정 결과까지 함께 제시하고 있다. 이는 만족도 응답에 서수적 추정 방법과 기수적 추정 방법에 사실상 차이가 크지 않다는 Ferrer-i-Carbonell and Frijters(2004)과 Blanchflower and Oswald(2011)의 경험적 결과를 기반으로 했다. 기수성 기반의 선형회귀분석과 서수성을 고려한 순서형 로짓 분석 추정 결과가 크게 차이가 없음을 밝혔다. 안주엽 외(2015), 김지경(2016), 서미숙·홍은주(2018) 등은 선형회귀 방정식에서 추정한 계수값의 크기와 효과를 읽고 설명하기 쉬운 장점을 흡수하여 두 추정 방법을 같이 제시했다. 위의 문헌에 근거하여 본 연구 결과도 두 추정 방법을 함께 제시한다. 이에 패널 순서형 로짓 추정계수가 한계효과를 직접적으로 설명하지 못하는 한계점을 다중회귀 추정계수로 보완한다.

모형 (1)과 (2)는 임금과 결혼 여부 통제변수만을 포함한 기본 모형이고, 모형 (3)과 (4)는 확장된 모형이다. 최적모형과 추정결과의 강건성(robustness)을 확인하기 위해서 결과표에는 제시하고 있지 않지만 변수들을 추가해 가면서 모형의 만족도 방정식을 추정했다.⁴⁾

주요 설명변수에 대한 추정결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째 <표 6>의 전

4) 교육수준 변수를 사용하지 않은 이유는 교육변수를 2008년도에 조사하지 않았고, 학력변수를 포함하면 전체 표본에서 63% 정도의 결측치가 발생하기 때문이다.

체 표본에서 ‘ratio’ 추정계수는 양수이면서 10% 유의수준에서 통계적 유의성을 보였다. 이는 여성관리자가 근무하는 팀의 여성비율이 높을수록 근무환경에 대한 직장 만족도는 커진다. <부표 1>에 혼인여부와 팀장여부의 상호작용 변수를 포함한 분석결과를 제시하였다. 혼인여부와 팀장여부의 상호작용 변수는 통계적으로 유의미하지 않음을 보였는데, 이는 기혼여성의 경우 일과 양육 부담의 가중으로 조직 내에서의 팀장여부가 직장 만족도에 영향을 미치지 않는다고 설명할 수 있다.

〈표 6〉 전체 표본

	(1) 다중회귀 (b/se)	(2) 순서형 로짓 (b/se)	(3) 다중회귀 (b/se)	(4) 순서형 로짓 (b/se)
ratio	0.124** (0.06)	0.327** (0.15)	0.106* (0.05)	0.290* (0.15)
team_leader (1=예)	-0.0245 (0.09)	-0.0831 (0.25)	-0.030 (0.09)	-0.0980 (0.24)
team_leader×ratio	-0.00574 (0.14)	0.0153 (0.37)	0.0169 (0.13)	0.0750 (0.37)
lnwage	0.366*** (0.03)	1.019*** (0.10)	0.408*** (0.04)	1.151*** (0.11)
marriage (1=미혼)	-0.0812*** (0.03)	-0.210*** (0.07)	-0.0703*** (0.03)	-0.186*** (0.07)
commut_time (분)			-0.000696*** (0.00)	-0.00197*** (0.00)
mentor (1=예)			0.132*** (0.02)	0.386*** (0.06)
workhour (분)			-0.0169*** (0.00)	-0.0446*** (0.01)
position (1=과장 이상)			0.00508 (0.03)	0.00828 (0.08)
age (세)			0.0100 (0.02)	0.0163 (0.06)
age2			-0.000173 (0.00)	-0.000321 (0.00)
constant	1.330*** (0.20)		1.792*** (0.47)	
year_dummy	Yes	Yes	Yes	Yes
area_dummy	Yes	Yes	Yes	Yes
R-sq : within	0.048		0.069	
between	0.062		0.104	
overall	0.054		0.083	
Wald chi2(24)	286.37 (0.00)	263.66 (0.00)	407.53 (0.00)	364.21 (0.00)
Log pseudo sigma2_u		-5173.21 0.466*** (0.10)		-5104.52 0.465*** (0.10)
N obs	4588	4588	4588	4588

주: ***, **, *는 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 통계적으로 유의함.

자료 : 「여성관리자패널조사」 2차~6차 자료.

〈표 7〉 미혼그룹 추정결과

	(1) 다중회귀 (b/se)	(2) 순서형 로짓 (b/se)	(3) 다중회귀 (b/se)	(4) 순서형 로짓 (b/se)
ratio	0.149* (0.09)	0.388 (0.27)	0.113 (.008)	0.287 (0.26)
team_leader (1=예)	0.270** (0.14)	0.760* (0.42)	0.241* (0.13)	0.687* (0.40)
team_leader×ratio	-0.453** (0.23)	-1.259* (0.67)	-0.391* (0.22)	-1.107* (0.65)
lnwage	0.334*** (0.06)	1.025*** (0.19)	0.381*** (0.07)	1.150*** (0.21)
commut_time (분)			-0.000723* (0.00)	-0.00202* (0.00)
mentor (1=예)			0.146*** (0.04)	0.470*** (0.11)
workhour (분)			-0.0188*** (0.00)	-0.0533*** (0.01)
position (1=과장 이상)			0.0482 (0.05)	0.136 (0.14)
age (세)			-0.0282 (0.05)	-0.118 (0.15)
age2			0.000305 (0.00)	0.00140 (0.00)
constant	1.436*** (0.35)		2.688*** (0.93)	
year dummy	Yes	Yes	Yes	Yes
area dummy	Yes	Yes	Yes	Yes
R-sq : within	0.042		0.054	
between	0.059		0.100	
overall	0.054		0.094	
Wald chi2(24)	120.89 (0.00)	88.88 (0.00)	186.84 (0.00)	142.16 (0.00)
Log pseudo sigma2_u		-1748.99 1.136*** (0.39)		-1718.06 0.945** (0.37)
N obs	1557	1557	1557	1557

주 : ***, **, *는 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 통계적으로 유의함.

자료 : 「여성관리자패널조사」 2차~6차 자료.

둘째, 〈표 7〉의 미혼그룹에서 ‘team_leader’ 추정계수는 양수이면서 10% 유의수준에서 통계적 유의성을 보였다. 소속 팀의 팀장지위를 부여 받은 여성 관리자가 그렇지 않은 경우보다 만족도가 높다. 이러한 결과는 미혼그룹에서 만 발견되는 특징이다.

셋째, 〈표 7〉의 미혼그룹에서 ‘team_leader×ratio’ 상호교차항에 대한 추정계수는 통계적으로 유의하다. 이는 팀장 지위가 있는 여성관리자라면, 팀의 여성비율이 증가할수록 팀장의 근무환경 직장 만족도가 그렇지 않은 경우 만

족도 보다 낮아진다는 것을 의미한다. 이러한 결과는 팀장 지위를 통제하지 않은 경우의 'ratio' 계수 값과 상반된 결과이다. 한편, <부표 2>에 제시된 기혼그룹의 추정결과는 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다.5)

마지막으로, <표 8>의 과장급 이상인 그룹에서 'ratio' 추정계수는 양수이면서 5% 유의수준에서 통계적으로 유의미함을 보였다. 즉, 과장급 이상의 여성 관리자의 경우, 소속 팀이 여성비율이 높을수록 근무환경에 대한 직장 만족도는 커진다. 과장급 이상의 미혼그룹과 기혼그룹에서는 여성비율정도가 직장 만족도에 통계적 유의성이 보이지 않았으나, 대리급에서는 1% 유의수준에서 통계적으로 유의미한 음(-)의 상관관계를 나타냈다.

<표 8> 직급별 추정결과

	과장급 이상		대리급	
	(1) 다중회귀 (b/se)	(2) 순서형 로짓 (b/se)	(1) 다중회귀 (b/se)	(2) 순서형 로짓 (b/se)
ratio	0.180** (0.07)	0.519** (0.21)	-0.0172 (0.08)	-0.0606 (0.22)
team_leader (1=예)	0.0166 (0.10)	0.0363 (0.28)	-0.188 (0.21)	-0.498 (0.54)
team_leader×ratio	-0.0660 (0.14)	-0.180 (0.42)	0.234 (0.34)	0.691 (0.95)
lnwage	0.435*** (0.05)	1.271*** (0.15)	0.307*** (0.07)	0.874*** (0.18)
commut_time (분)	-0.000582* (0.00)	-0.00201** (0.00)	-0.000809** (0.00)	-0.00188* (0.00)
mentor (1=예)	0.114*** (0.03)	0.360*** (0.09)	0.148*** (0.04)	0.423*** (0.10)
workhour (분)	-0.0177*** (0.00)	-0.0496*** (0.01)	-0.0147*** (0.00)	-0.0373*** (0.01)
marriage (1=미혼)	-0.0440 (0.03)	-0.128 (0.10)	-0.110*** (0.04)	-0.290*** (0.11)
age (세)	0.0814** (0.03)	0.229** (0.10)	-0.0503 (0.04)	-0.173* (0.10)
age2	-0.00105** (0.00)	-0.00294** (0.00)	0.000664 (0.00)	0.00232* (0.00)
constant	0.205 (0.68)		3.395*** (0.74)	
year_dummy	Yes	Yes	Yes	Yes
area_dummy	Yes	Yes	Yes	Yes
R-sq : within	0.061		0.078	
Between	0.094		0.080	
overall	0.085		0.075	
Wald chi2(24)	959.47 (0.00)	559.90 (0.00)	249.50 (0.00)	206.54 (0.00)
Log pseudo sigma2_u		-3059.10 0.768*** (0.19)		-2028.01 0.386 (0.24)
N obs	2774	2774	1814	1814

주 : ***, **, *는 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 통계적으로 유의함.

자료 : 「여성관리자패널조사」 2차~6차 자료.

- 5) 기혼그룹의 경우 자녀의 유무, 배우자의 취업여부와 종사상의 지위, 배우자의 소득 등과 같은 변수를 통제변수로 사용하고자 했으나, 분석 결과 통계상 유의미하지 않으므로 추정 결과표에서 제시하는 것을 생략함.

통제변수에 대한 추정결과를 요약하면 다음과 같다. 임금이 높을수록, 멘토를 보유하고 있을수록, 미혼보다는 배우자가 있을수록 만족도가 높다. 왕복 출퇴근 소요시간이 가까울수록, 총 근무 시간이 짧을수록 만족도가 커진다. 이러한 결과는 모든 표에서 일관성을 보이지만, 나이 변수만이 그룹 간의 특징을 반영하여 통계적 유의성을 보였다. 미혼 그룹에서는 나이 변수가 통계적 유의성이 없지만, 기혼 그룹에서는 추정계수가 양수에서 음수로 통계적 유의성이 있다. 이러한 결과는 과장급 이상의 그룹에서도 동일한 결과를 보인다. 대리급에서는 통계적으로 유의미하지 않았다. 과장급 이상 여성관리자 중에서 미혼 그룹에서는 나이 변수가 통계적 유의성을 보이지 않았으나, 기혼 그룹에서는 나이 변수가 통계적 의미를 갖는 것으로 나타났다.

V. 요약 및 정책적 시사점

본 연구는 한국 여성관리자의 직장 내 근무환경에 대한 사회 정책적 대안을 제시하기 위하여, 여성 노동시장의 성과 위주가 아닌 개별 여성관리자의 직장 만족도의 결정요인을 분석하는 데 중점을 두었다. 사회·인구학적 변수 중심의 주관적 만족도 요인을 분석했던 기존 연구와는 달리 직장 내 구성원의 성별비율이 여성관리자의 직장 만족도에 미치는 영향을 분석했다. 이에 한국여성정책연구원의 「여성관리자패널조사」 자료를 사용하여 여성관리자의 근무환경에 대한 직장 만족도를 중심으로 미혼·기혼 집단, 직급별에 따른 대리급·과장급 집단 간에 차이점이 있는지 살펴보았다. 주요 결과는 다음과 같다.

첫째, 전체 표본에서 여성관리자가 근무하는 팀의 여성비율이 높을수록 근무환경에 대한 직장 만족도는 커진다. 여성의 비율이 높을수록 승진에서 여성 동료들끼리 경쟁적일 수 있으나, 남성위주의 연공서열 문화보다 여성들 간의 공감능력이 직장의 만족도를 높이고 궁극적으로 조직의 성과에 기여하는 것으로 설명된다. 과장급 이상의 그룹에서도 똑같은 결과를 보이고 있다. 그러나 미혼그룹과 기혼그룹에서는 여성비율이 직장 만족도에 통계적 유의성을 보이지 않았다. 둘째, 미혼그룹에서 소속 팀의 팀장지위를 부여 받은 여성관리자가 그렇지 않은 경우보다 만족도가 높았다. 이는 미혼 여성의 경우 팀장 지위가 있는 경우 팀장의 직위에 몰입함으로써 직장 만족도가 높다고 설명된다. 이러한 결과는 미혼그룹에서만 발견되는 특징으로, 기혼여성의 경우 일·가정 양립으로부터의 부담이 팀장으로서의 역할 수행에 부정적인 영향을 미칠 수 있다.

셋째, 미혼그룹에서 ‘team_leader×ratio’ 상호교차항에 대한 추정계수는 통계적으로 유의미했다. 이는 팀장 지위가 있는 여성관리자라면, 팀의 여성비율이 증가할수록 팀장의 근무환경 직장 만족도가 그렇지 않은 경우 만족도 보다 낮아진다는 것을 의미한다.

본 연구의 실증분석결과를 통해 전문 여성인력 활성화 정책이 한국 경제의 잠재성장률 제고에 긍정적으로 기여하기 위해서는 다음과 같은 정책적 노력이 필요하다.

우선, 우수 여성인재를 발굴하는 교육 프로그램과 제도에 대한 연구를 개발해야 한다. 또한 일-생활 균형을 통해 직장 만족도를 제고할 수 있도록 직장문화 조성이 요구된다. 다음으로, 민간부문과 공공부문에서 여성인력이 관리자로 선발될 수 있도록 근무조건과 승진기회가 확대되어야 한다. 여전히 존재하고 있는 유리천장(glass-ceiling)과 유리벽(glass-wall)이 실질적으로 제거될 수 있도록 적극적이고 구체적인 노력이 필요하다. 다소 역차별의 논란이 제기되더라도, 여성 전문 인력의 활용과 차별시정의 차원에서 할당제(quota)를 적극적으로 추진할 필요가 있다. 후속 연구에서는 OECD 회원국들과의 국제비교를 통해 직장 만족도와 경력, 일-생활의 균형, 나아가 일과 행복에 대한 보다 심층적인 연구가 이어지길 기대한다.

참고문헌

- 김문주(2016). “성별다양성이 의사결정효율성에 미치는 영향에 관한 연구 : 공유멘탈모형의 수렴 메커니즘을 중심으로”. 생산성논집. 30(4), 129-156.
- 김수한(2015). “여성고용이 조직효과성에 미치는 영향”. 한국사회학. 49(5). 45-76.
- 김지경(2016). “청년세대 삶의 인식수준과 행복도 영향 요인”. 한국노동패널 학술대회 논문집. 제13회. 179-212.
- 노현탁(2014). “인력성별다양성과 기업성과 : 산업환경 역동성의 조절효과 검증”. 동서연구. 26(2), 31-57.
- 서미숙·조홍중(2017). “미세먼지가 삶의 만족도에 미치는 영향 : WTP 추정을 중심으로”. 자원환경경제연구. 제26권 제3호. 417-449.
- 서미숙·홍은주(2018). “청소년기 고등학교 선택의 유형별 특성이 청년층의 행복도에 미치는 영향”. 통계연구. 제23권 제1호. 23-47.
- 성효용(2012). “성별다양성과 기업성과”. 여성경제연구. 9(1). 155-175.
- 안주엽·이경희·길현중·오선정·김주영·김종숙·김난숙(2015). 일과 행복(I), 경제·인문사회연구회 협동연구총서, 15-27-01.
- 안주엽·길현중·김주영·김지경·오선정·정세은(2016). 일과 행복(II). 경제·인문사회연구회 협동연구총서. 16-36-01.
- 이주희(2003). “여성관리직 진출 기업의 특성 : 인적자원관리 관행을 중심으로”. 한국사회학. 37(5). 107-130.
- 통계청(2018). 2018 통계로 보는 여성의 삶. 보도자료.
- Blanchflower, D.G. & Oswald, A.(2011). International Happiness : A New View on the Measure of Performance. *Academy of Management Perspective*, 25, 6-22.
- Boehm, J.K., and Lyubomirsky, S.(2008). Does happiness promote career success? *Journal of Career Assessment*, 16(1), 101-116.
- Byron, K.(2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198.
- Clark, A.E.(1997). Job satisfaction and gender : Why are women so happy at work? *Labour Economics*, 4, 341-372.
- Ferrer-i-Carbonell, A. & Frijters, P.(2004). How Important is Methodology for the estimates of the determinants of Happiness? *The Economic Journal*, 114(497), 641-659.

- Jalagat Jr., Revenio(2016). Job Performance, Job Satisfaction, and Motivation : A Critical Review of their Relationship. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 5(6), 36-43.
- Mason, E.S.(1995). Gender differences in job satisfaction. *Journal of Social Psychology*, 135(2), 143-151.
- OECD(2017). *Economic Policy Reforms : Going for Growth*.
- Štefko R., Bačík R., Fedorko R., Gavurová B., Horváth J. & Propper M.(2017). Gender Differences in the Case of Work Satisfaction and Motivation. *Polish Journal of Management Studies*, 16(1), 215-225.
- The Economist(2018). The glass-ceiling index.
<https://www.economist.com/graphic-detail/2018/02/15/the-glass-ceiling-index>에서 2018.9.7. 인출.
- Walsh, L.C., Boehm, J.K., & Lyubomirsky, S.(2018). Does happiness promote career success? Revisiting the Evidence. *Journal of Career Assessment*, 26(2), 199-219.
- WEF(2018). *The Global Competitiveness Report*.

〈부표 1〉 전체 표본

	(1) 다중회귀 (b/se)	(2) 순서형 로짓 (b/se)	(3) 다중회귀 (b/se)	(4) 순서형 로짓 (b/se)
ratio	0.133** (0.07)	0.389** (0.18)	0.125* (0.07)	0.378** (0.18)
team_leader (1=예)	-0.0235 (0.09)	-0.0776 (0.25)	-0.0278 (0.09)	-0.0903 (0.24)
team_leader × ratio	-0.00800 (0.14)	0.000657 (0.37)	0.0125 (0.13)	0.0549 (0.37)
lnwage	0.366*** (0.03)	1.018*** (0.10)	0.408*** (0.04)	1.151*** (0.11)
marriage (1=미혼)	-0.0690 (0.05)	-0.132 (0.14)	-0.0462 (0.05)	-0.0758 (0.14)
marriage × team_leader	-0.0256 (0.10)	-0.166 (0.27)	-0.0508 (0.10)	-0.234 (0.27)
commut_time (분)			-0.000699*** (0.00)	-0.00198*** (0.00)
mentor (1=예)			0.133*** (0.02)	0.388*** (0.06)
workhour (분)			-0.0169*** (0.00)	-0.0446*** (0.01)
position (1=과장 이상)			0.00517 (0.03)	0.00867 (0.08)
age (세)			0.0103 (0.02)	0.0175 (0.06)
age2			-0.000177 (0.00)	-0.000339 (0.00)
constant	1.325*** (0.20)		1.778*** (0.47)	
year dummy	Yes	Yes	Yes	Yes
area dummy	Yes	Yes	Yes	Yes
R-sq : within	0.048		0.070	
between	0.062		0.104	
overall	0.054		0.083	
Wald chi2(24)	286.40 (0.00)	263.87 (0.00)	407.76 (0.00)	364.41 (0.00)
Log pseudo sigma2_u		-5173.003 0.465*** (0.10)		-5104.109 0.465*** (0.10)
N obs	4588	4588	4588	4588

주 : ***, **, *는 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 통계적으로 유의함.

자료 : 「여성관리자패널조사」 2차~6차 자료.

〈부표 2〉 기혼그룹 추정결과

	(1)	(2)	(3)	(4)
	다중회귀	순서형 로짓	다중회귀	순서형 로짓
	(b/se)	(b/se)	(b/se)	(b/se)
ratio	0.104 (0.07)	0.311 (0.19)	0.097 (0.07)	0.302 (0.19)
team_leader (1=예)	-0.144 (0.11)	-0.390 (0.30)	-0.142 (0.11)	-0.406 (0.30)
team_leader×ratio	0.173 (0.16)	0.467 (0.45)	0.188 (0.16)	0.541 (0.45)
lnwage	0.371*** (0.04)	1.050*** (0.12)	0.410*** (0.05)	1.186*** (0.14)
commut_time (분)			-0.000684** (0.00)	-0.00208** (0.00)
mentor (1=예)			0.113*** (0.03)	0.342*** (0.08)
workhour (분)			-0.0158*** (0.00)	-0.0431*** (0.01)
position (1=과장 이상)			-0.0293 (0.04)	-0.0892 (0.10)
age (세)			0.0546* (0.03)	0.153* (0.08)
age2			-0.000709* (0.00)	-0.00197* (0.00)
constant	1.298*** (0.24)		0.841 (0.62)	
year dummy	Yes	Yes	Yes	Yes
area dummy	Yes	Yes	Yes	Yes
R-sq : within	0.047		0.069	
Between	0.051		0.078	
overall	0.048		0.073	
Wald chi2(24)	336.37 (0.00)	266.50 (0.00)	574.05 (0.00)	397.18 (0.00)
Log pseudo sigma2_u		-3406.26 0.594*** (0.17)		-3366.98 0.629*** (0.17)
N obs	3031	3031	3031	3031

주 : ***, **, *는 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 통계적으로 유의함.

자료 : 「여성관리자패널조사」 2차~6차 자료.

Abstract

The Effect of Gender Composition on Job Satisfaction of Female Managers

Misuk Seo*·Hyo-Yong Sung**

This paper analyzes the effects of gender composition on the job satisfaction of female managers, with regard to individual factors rather than performance-based factors, in the women's labor market in South Korea. This study estimates the bivariate ordered probit model using data from the 2nd(2008) through 6th(2016) Korean Women Manager Panel (KWMP) Survey by the Korean Women's Development Institute. According to the estimation results, the main findings are as follows. First, the higher proportion of women who are working with female managers, the higher job satisfaction for all team members related to a mixed group of married and single women. Second, in a solely single group, the job satisfaction of a female team leader of female managers is higher than that of female managers not nominated as a team leader. Third, female managers, who are at the team leader position in a group of unmarried female managers, have lower job satisfaction with the increasing proportion of women than the team leaders without an increasing proportion of women. According to the empirical results, the job satisfaction of female managers encourages female labor force participation which ultimately strengthens the competitiveness of the nation. In addition, this study can be used as a basis for further research regarding work-life balance, the relationship between happiness and work, as well as the level and the degree of happiness in general.

Keywords : Gender composition, Job satisfaction, Bivariate ordered probit model, Korean Women Managers Panel Survey

* First Author : Visiting Professor, Department of Economics, Dankook University

** Corresponding Author : Professor, Department of Economics, Sungshin University