

근속 여성관리자의 10년간 변화에 대한 탐색적 연구*

정지애**

초 록

본 연구는 여성의 진로에서 경력유지와 진로적응의 중요성에 대하여 주목하였다. 여성의 진로적응을 위한 기초자료를 제공하여 향후 여성의 진로상담 및 직업교육에 대한 연구를 촉진하는데 그 목적이 있다. 이를 알아보기 위하여 '여성관리자패널조사(Korean Women Manager Panel)'를 활용하여 근속 여성관리자의 10년간의 변화와 근속 및 직급의 진로적응에 미치는 요인에 대해 탐색적으로 살펴보았다. 실증분석 결과에 대한 논의는 다음과 같다.

첫째, 근속 여성관리자의 10년간 변화 추이는 개인적·사회적·발달적 요인별로 대다수의 설명변수는 증가하여 시간과 조직환경 변화에 긍정적으로 진로적응을 하는 것으로 나타났다. 한편 조직분위기(여성인력 중요성 강조(CEO), 관행 합리적·투명, 정시에 퇴근하면 눈치), 직무스트레스(업무량 과다, 직장내승진가능성, 노력과 성과에 비하여 임금 낮음), 일→가정 갈등(시간이 길어 가정생활에 지장)과 가정→일 갈등(자녀양육 부담으로 일 병행 힘들)은 어려움으로 확인되었다. 이러한 결과는 여성친화적 조직분위기와 성과에 대한 보상이 제도적 차원에서 개선될 필요성을 시사하였다.

둘째, 여성관리자의 근속 및 직급에 영향을 미치는 요인을 살펴보면 다음과 같다. 근속에는 연령, 목표지위, 삶 만족도는 긍정적 영향으로 나타나 목표지위와 만족도가 중요한 요인으로 나타났다. 직급에는 연령, 최종학력, 조직분위기 및 인사관리, 목표달성가능성, 다음직급소요기간, 월평균임금, 복리후생이 긍정적 영향으로 나타나 경력개발 변수가 적극적인 요인임을 나타냈다. 특이점으로는 학력, 조직분위기 및 인사관리, 월평균임금, 복리후생, 목표지위는 근속과 직급에 미치는 영향력이 상이하여 여성의 진로적응에서 근속과 직급의 기제가 다름으로 해석할 수 있다. 근속과 직급에 공통으로 영향을 미치는 요인으로는 연령과 최종학력, 조직 내 멘토 유무, 조직분위기 및 인사관리, 목표지위, 목표달성가능성, 다음직급 소요기간, 1년 이내 이직 계획, 월평균임금, 차별, 복리후생, 가정→일 양립, 삶 만족도로 나타났다. 도출된 공통요인은 여성의 다양한 진로패턴에 적용될 수 있는 중요한 요소임을 알 수 있다. 끝으로 본 연구 결과를 바탕으로 시사점 및 후속연구를 위한 제한점을 논의하였다.

주제어 : 여성관리자, 진로적응, 경력, 근속, 직급, 여성관리자패널조사, 탐색적 연구

* 본 논문은 '2018년 한국여성정책연구원 패널조사 학술대회 -여성관리자패널조사-' (2018.09.14.)에서 우수상에 당선된 논문을 수정·보완(직급별 영향요인을 제외)한 것임.

** 서원대학교 교양대학 교수(career4ui@naver.com)

I. 서론

최근 미투운동은 부메랑으로 여성일자리 감소의 후폭풍을 우려하고 있다. OECD 기준 여성의 경제활동참가율은 59.8%, 고용률은 57.5%로 전년 대비 증가하였으나, ILO·통계청 기준 우리나라 여성의 경제활동참가율은 53.6%, 고용률은 51.6%로 차이를 보인다(여성가족부, 2018a). 특히 2013년부터 2017년까지 한국의 유리천장지수는 비교국가 29개국 중 최하위를 기록하였다(한국여성정책연구원, 2017).

한국의 가부장제 가치관은 사회 전반에 자리 잡고 있기 때문에 여성의 경제활동참가율은 출산과 양육으로 인하여 경력단절을 겪는 M자 형태이다. 즉 여성이라는 이유로 겪는 진로적응의 어려움을 알 수 있다. 생애주기에 의한 여성의 경력단절은 전체 여성들의 경제활동참가율 하락, 남성 보다 짧은 근속년수로 인한 낮은 임금수준, 고위직의 진출 기회를 삭감하였다(김난주, 2015). 여성인력에 대한 차별 및 고정관념은 여성이 상위 직급으로 승진하기 어려운 구조적 특성을 만들었다(Kiamba, 2008). 따라서 여성은 경력개발 과정에서 지속적으로 진정성, 균형, 도전이라는 세 가지의 요구를 받게 되는 것이다(Sullivan & Baruch, 2009). 여성의 진로적응에 대한 어려움은 높은 경력의 여성일수록 차별을 이겨내고 능력을 인정받는 확률이 높기에 여왕벌(Queen bee syndrome)이라는 신조어까지 만들었다(Dezso, Cristian L, Ross & Uribe, 2013).

한편 경제주체로서 여성인력의 중요성은 2006년 여성인력개발종합계획을 시초로 ‘2018년 경력단절여성등의 경제활동촉진 제2차 기본계획(2015~2019)’, ‘제2차 양성평등정책 기본계획(2018~2022)’을 통하여 여성인적자원의 효율적인 개발과 관리를 도모하고 있다. 특히 2007년 12월 남녀고용평등법은 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률로 변경하여 저출산·고령화 시대에서 여성인력을 적극적으로 활용하고 직장가정의 양립을 지원해야 하는 필요성이 제기되었다. 이를 통해 여성근로자의 차별을 금지하며 여성에 대한 적극적 고용개선조치, 모성보호, 일·가정양립지원으로 육아휴직제도를 보완하고 배우자의 출산휴가를 제공하는 등 새로운 제도를 도입하고자 개정되었다(고용노동부, 2007).

하지만 10년이 지난 현재, 고용의 양과 질적 측면에서 성별 격차가 여전하며 ‘유리 천장’ 등으로 의사결정 직위의 여성 참여가 저조한 실정이다. 가족친화제도도 선진국 수준으로 마련되었으나 ‘사내눈치보기’로 활용이 어려운 여

건이기에 일·생활에서 균형 잡힌 직장문화의 정착이 필요하다. 따라서 남녀평등 의식·문화 확산과 성별 고용격차 해소 및 여성 대표성 제고를 위한 정책의 다각화가 필요하다(여성가족부, 2018b). 채용과 내부승진의 각 단계를 거쳐 관리자 직급 이상으로 진출하는 여성이 늘어나기 위해서는 노동시장에 남아있는 여성이 많아져야 한다. 여성관리자의 확대를 위해서는 여성의 경력이 단절되지 않고 유지되는 것이 필수적인 것이다(한국여성정책연구원, 2017). 따라서 여성이 국가경제에 이바지하기 위한 핵심인력으로 성장하기 위해 여성의 경력 유지가 무엇보다 중요하다(김난주, 2015). 이러한 이유로 2006년 여성인력개발종합계획의 시행과 2007년 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원이 개정된 이후에 경력을 유지하고 있는 여성관리자의 특성과 그들이 인식하는 환경 변화에 주목할 필요가 있다.

경력 연구는 다양한 학문 분야에서 서로 다른 이론과 실천연구 중심으로 발달해왔으며, 크게는 개인의 직업생활 준비 과정과 입직 이후 직업생활의 두 시기가 구분되어 진로와 경력이라는 용어로 분리되어 개념화 되었다(진성미, 2013). 진로발달이론에 의하면 개인은 전 생애 발달단계를 통하여 개인적 요인과 환경적 요인의 상호작용으로 진로성숙과 진로적응으로 발달해 나간다(Super, 1957). 개인과 환경의 상호작용으로 사람들은 변화하는 자신의 진로 목표를 현실 속의 일의 세계와 끊임없이 매칭하려 노력한다(Super, 1990). 즉 단순한 직업적응과정이지 아닌 직업정체성의 형성과정으로 환경과의 지속적인 상호작용관계에서 진로와 경력은 발전하였다(진성미, 2013). 하지만 진로와 경력을 개인차원과 사회환경차원으로 구분하는 이분법을 극복하기 위하여 탈조직의 거시적 환경과 개인의 생애에 걸친 경력과 경험을 연계하는 사회적 맥락에서 개인과 환경의 상호작용에 주목할 필요가 있다(진성미, 2013). 예컨대 여성관리자의 경력유지를 2006년 여성인력개발종합계획의 시행과 2007년 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원이 개정된 이후 변화되고 있는 환경과의 상호작용 효과로서, 진로적응의 발달적 측면으로 다각적으로 살펴볼 필요가 있는 것이다.

한국여성정책연구원에서는 2007년 1차 조사를 시작으로 여성관리자패널조사를 통하여 여성관리자가 처한 조직적·개인적·상황적 환경 속에서 경력을 유지하는 과정에 대해 조사하여 학술적·정책적 활용도를 높이고자 하였다. 즉 개인과 환경의 상호작용에서 조직적 변인을 진로적응 요소로 살펴보는 것을 알 수 있다. 또한 여성관리자패널의 조사대상은 100인 이상 기업의 대리급 1년차 이상으로 구성되어 여성관리자로서 여성 대표성의 특성을 살펴볼 수 있다. 지금까지 여성관리자패널자료를 활용한 연구를 살펴보면 승진(강민정,

2013 ; 김태홍·이서현, 2017), 경력개발 및 인적자원관리(김강호, 2016 ; 이상준, 2013), 일·가정 양립과 가족친화제도(강성호·조영은, 2016 ; 김난주·박미연, 2017 ; 조정아, 2011) 노동이동(김난주, 2015 ; 박성재, 2016 ; 성지미·안주엽, 2017 ; 안준기·이재성, 2016), 조직분위기 및 기업성과 등으로 다양하게 연구되었다. 특히 김난주(2015)는 기업 내 핵심인력으로 성장하는데 여성의 경력유지가 중요하다는 것에 기반하여 경력 유지에 영향을 미치는 요인을 살펴보았다. 2007년(1차)부터 2014년(5차)까지 경력을 유지한 여성관리자를 대상으로 왜 여성고용률이 낮은가, 왜 기업의 고위직에 여성인력이 부재한가에 대한 패널조사 설계 초기 질문에 대한 점검으로 이를 근속과 비유지로 살펴보았다. 김강호(2016)도 근속한 패널을 중심으로 경력변화와 관련변인을 살펴보았다. 이러한 선행연구는 여성인적자원의 중요성과 더불어 시간차에 의한 변화의 중요성을 예견할 수 있다. 따라서 여성인적자원관리에서 단순한 경력유지가 아닌 조직환경 변화에 대한 경험을 어떻게 적응해 나가는지 진로적응 측면으로 구체적으로 살펴볼 필요가 있다. 따라서 본 연구에서는 여성관리자의 시간차에 의한 변화와 더불어 진로적응을 경력유지의 현재시점의 시간차인 근속과 직급으로 살펴보고자 한다.

지금까지 살펴본 결과, 가부장적인 사회문화와 임신과 출산으로 인한 경력단절의 M자 곡선의 경제참가활동률, 사회에 존재하는 유리천장으로 여성의 경력유지와 진로적응은 어려운 상황이다. 이러한 사회구조적인 인식을 변화시키기 위해서는 여성관리자의 경력유지가 중요하다. 즉 여성인적자원의 시대적 필요성으로 여성관리자의 경력유지는 중요하기 때문에 적응과정의 시간차에 의한 변화를 구체적으로 살펴볼 필요가 있다. 특히 2006년 여성인력개발종합계획의 시행과 2007년 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원이 개정된 이후 조직변화가 시간차에 따라 어떠한 변화를 이루어냈는지 살펴볼 필요가 있다. 따라서 본 연구에서는 여성의 진로적응 과정을 한국여성정책연구원이 조사한 여성관리자패널자료를 활용하여 여성관리자의 10년간의 변화와 현재시점에서 근속 및 직급요인에 영향을 미치는 요인에 대하여 탐색적으로 살펴보고자 한다. 이를 통해 여성의 진로적응을 위한 기초자료를 제공하여 향후 여성의 진로상담 및 직업교육에 대한 연구를 촉진하는데 그 목적이 있다.

II. 이론적 배경

1. 여성의 진로적응

진로란 ‘개인이 일생동안 밟게 되는 직업들의 일련된 순서’로 심리사회적 발달과 사회적 기대의 맥락, 직업기회구조의 배경과 함께 발달된다(Super, 1957). Super는 진로발달을 전생애(life-span), 생애역할(life role), 자아개념(self-concept)의 3가지 개념으로 이론화하였다(김봉환 등, 2013). 생애기간 동안(성장, 탐색, 확립, 유지, 쇠퇴), 다양한 역할(자녀, 학생, 직업인, 배우자, 주부, 부모 등)이 결합되어 개인마다 각기 다른 생애구조를 형성한다. 또한 개인적·사회적 요인이 통합적·타협적으로 이루어지면서 자아개념이 형성된다. 즉 진로발달단계에 따라 개인심리적 요인(성격, 흥미, 가치, 적성, 욕구 등)과 사회적 요인(노동시장, 사회, 학교, 지역사회 등)의 상호작용에서 자아개념은 발달하게 된다.

직업 입직 전인 청소년기 진로는 자신의 연령수준에서 주어지는 진로문제에 대처할 수 있는 준비도인 진로성숙이 진로선택과 관련된다. 직업 입직 후인 성인기의 진로는 개인이 일의 세계와 자신의 개인적 환경 사이에서 추구하는 균형에 초점을 맞춘다(김봉환 등 2013). 즉 직업기회의 변동과 다양한 생애역할을 수행하는 과정에서 개인이 어떻게 대응하는가에 따라 진로적응과 관련된다. 직업의 입직과 적응에 해당되는 확립기(25~45세)의 성인기 진로는 정착, 공고화, 발전의 발달과업을 수행하게 된다. 직업 입직단계에서는 선택한 직업이 자신의 자아개념을 적절히 나타낼 수 있는 기회를 제공하는지 평가하는 정착기를 거친다. 이후 선택한 직업에 적응해 나가는 공고화기를 거쳐, 좀 더 높은 지위로 승진하게 되는 발전기를 거친다. 이후 성인기 진로는 유지기(45세~65세) 과정을 통하여 직업인들은 자신이 몸담고 있는 분야에서 자신의 수행수준을 유지하거나, 개선하거나 혹은 새로운 직업분야를 선택하는 유지·혁신·혁신의 발달과업을 직면하게 된다.

또한 성인기 직업적응은 개인과 환경과의 조화를 통하여 개인의 성격과 직업에서 요구하는 능력과 그 직업이 개인의 욕구를 충족시켜줄 수 있는 보상에 의해 만족과 충족으로 형성되어 간다(Lofquist & Dawis, 1991). 즉 조화인 내적지표로서 개인의 욕구를 채워주는 만족과 외적지표로서 직업에서 요구하는 과업을 수행할 수 있는 개인의 능력인 충족으로 상호작용하며 직업적응을 이룬다. 이렇듯 개인의 정체성은 사회적 위치와 관계에서 적응하고 변화하는

생의 과정으로 새로운 경험들을 통합하며 자신의 진로를 구성해 나가게 된다(Savickas, 1996).

특히 여성의 진로 구성은 생애역할과 생애사건의 상호작용으로 가정중심(안정적인 가사, 전통적인), 직업중심(안정적인 직업), 가정-직업중심(간헐적인, 불안정한, 다중시도)의 7가지 진로패턴으로 나누어지게 된다(Super, 1957). 또한 여성의 진로발달은 학령기 전 힘에 의한 서열화를 지각하는 발달단계를 시작으로 성역할의 이분법적 개념과 사회적 가치 및 내적 고유자아개념이 형성되고, 남성과 여성의 진로포부에 제한을 가져오면서 생애 전반에 영향을 미친다(Gottfredson, 1986). 성역할에 의한 진로발달의 제한은 유교문화에 의해 남녀차별이 존재하는 우리나라에서는 여성의 진로발달과 적응에 더욱 차이를 나타낸다. 즉 남아선호사상과 남존여비의 전통적인 남성중심 가치관은 성차별적 시각으로 여성의 진로에 영향을 미치고 있다. 따라서 여성의 경력유지와 진로적응은 개인이 해결할 수 있는 문제가 아닌 사회구조적으로 해결해야 할 문제인 것이다(한국여성정책연구원, 2017).

남성중심 조직문화는 여성에게 경력개발 핵심요소인 다양한 직무경험과 훈련 및 개발에 부정적 영향을 미쳤다. 취업여성은 직장에서 남성에 비하여 보수가 낮고, 고위직 진출 시 경력을 인정받지 못하는 분야에서 주로 일하고 있다. 또한 특정 직무에 여성근로자의 배치를 전면 배제하는 반면, 보조직이나 비서직에는 여성만을 고용하는 등의 차별이 존재한다(강혜련·조미영, 2007). 즉 여성노동시장의 특성은 수평적으로 남성과 분리된 제한적인 직무와 직업에 집중되어 있으며 수직적으로는 하위직에 몰려있다(박영혜·김종의·김용자, 1996). 현 직장에서의 근로자의 승진 확률도 남성과 여성의 차이가 약 2배로 나타나, 여성은 70% 정도가 승진가능성이 없는 직종에 취업하고 있어 여성의 승진을 위해서는 경력단절 완화가 중요하다(금재호, 2002). 미국의 여성근로자는 출산 전후 유급과 무급휴가를 활용해 출산 후에도 동일한 일자리를 지속하는 노동시장지위를 유지하고 있다(Klerman & Leibowitz, 1994). 이러한 국외연구는 우리나라 여성의 진로적응 어려움과 큰 차이를 보이며, 그에 대한 변화가 요구된다.

인적자본이론(human capital theory)에 의하면 결혼·육아 등의 경력단절을 예상하는 여성은 짧은 생애노동시장 기간을 고려하여 남성에 비해 인적자본을 상대적으로 적게 투자하거나, 경력단절로 인한 인적자본 마모가 적은 일자리를 스스로 선택하여, 그 결과 여성의 이직률이 남성 보다 높게 나타나게 된다(지민웅·박진, 2017). 영국주간저널 이코노미스트가 2016년 3월 발표한 '유리천장지수(glass-ceiling index)' 결과 한국은 OECD 29개국 중 최하위

로 나타났다. 특히 ‘기업 이사회 내 여성 임원 비율’은 OECD 평균 18.5% 대비 2.1%로 나타났다. 통계청의 「인구주택총조사」 결과도 2015년 기준 국내 기혼여성근로자 928만 9천명 중 결혼, 출산, 육아 등으로 인해 경력단절을 경험한 여성은 44%에 달했다. 즉 여성의 진로는 결혼, 임신, 출산, 자녀 양육 등에 의한 경력단절을 예상하거나, 여성이 남성보다 이직하는 성향이 강하다는 고정관념이 통계적 사실로 받아들여져 통계적 차별로 연구되었다(지민웅·박진, 2017). 하지만 2006년 여성인력개발종합계획 시행과 2007년 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원으로 적극적 조치(Affirmative Action)의 일환인 여성관리자 확대는 조직의 경쟁력, 조직분위기의 순화, 조직 내 여성 간의 협조 등 조직에 구체적으로 긍정적 효과를 나타내고 있다(진종순·문미경, 2018).

지금까지 살펴본 것처럼 직업생활은 개인이 사회적 삶을 영위하는 생활과 학습의 중요한 영역으로 사회학적 관점으로 조직 중심의 경력을 연구해온 경영학 중심과 개인의 직업생활의 준비와 직업 상담 및 교육 중심으로 연구되었다(진성미, 2013). 여성관리자의 경력성공은 여성관리자 자신과 가족, 그들이 소속된 조직문화로부터 종합적으로 영향을 받는 만큼 여성관리자의 스스로의 노력뿐 아니라 일-가정 양립을 위한 정책적 지원과 조직문화의 개선 등이 마련되어야 한다(임희정·이지은, 2017). 또한 4차 산업혁명과 수명 연장 등의 환경변화로 평생학습의 요구가 증가됨에 따라 이제는 일하는 여성의 경력 ‘유지’에서 더 나아가 경력 ‘개발’을 돕는 것이 필수적인 과제이다(구유정·김지영·김이주, 2018).

한국여성정책연구원에서는 2007년 1차를 시작으로 2016년 6차까지, 성공적인 여성의 진로적응을 돕기 위해 여성관리자가 처한 개인적·조직적·상황적 환경 속에서 경력을 유지하는 과정을 ‘여성관리자패널조사(KWMP)’를 통하여 조사하고, 관련 통계자료를 구축하고 있다. 또한 2014년 ‘일하는 여성을 위한 생애주기별 경력유지 지원 방안’ 종합대책을 시작으로 2017년에는 청년여성, 경력단절여성, 중고령여성의 생애주기별 여성일자리 현황과 정책방안을 제시하며 여성의 일자리 개선을 위해 노력하고 있다. 이러한 노력은 여성 진로에서 ‘일하는 여성’의 중요성으로 여성의 진로적응이 중요함을 알 수 있다.

2. 여성관리자의 진로적응 관련 변인

‘여성관리자패널조사(Korean Women Manager Panel)’는 기업 내 여성 관리자의 근로실태와 경력개발, 근로여건 및 관리직 진출 경로, 일과 가정의

양립 실태 등을 파악하는 목적으로 근속자를 대상으로 조사되고 있다. 개인적 변인, 조직적 변인, 상황적 변인의 세 차원을 현 직장 사항, 인사관리 및 경력 개발, 취업력 및 교육, 가족관계 및 기타로 살펴보고 있다. 선행연구를 보면 승진과 이직의 노동시장 이동과 경력변화로 연구되었다. 승진결정요인으로서는 회사 내 인적구성, 연령, 승진유형, 직위별 승진기간, 승진기준, 상사와의 관계, 승진제도 등이 연구되었다(김태홍·이서현, 2017). 이직결정요인으로서는 여성친화제도(박성재, 2016), 연령, 학력, 삶 만족도, 직급, 스트레스, 이직계획 여부, 기업규모, 복리후생(성지미·안주엽, 2017). 경력변화 결정요인으로서는 직속상사 성별, 여성비율, 조직내외 멘토, 훈련경험, 조직내외공식모임, 경력, 자격증, 임금 등이 연구되었다(김강호, 2016).

본 연구에서는 근속 여성관리자가 인식하는 진로적응의 변화 추이를 살펴보고자 한다. 이를 위하여 KWMP의 2007년과 2016년 조사에서 모두 측정된 변수로 분석대상을 제한하였다. 따라서 리더십, 승진여부, 조직내외공식모임 등의 변화 추이를 살펴볼 수 없는 문항과 팀장 여부 및 교육훈련처럼 해당정보의 누락이 많은 경우는 계수가 과소 추정될 수 있기에 고려하지 않았다. 또한 본 연구에서는 여성의 진로적응에 Super(1957)의 전 생애(life-span), 생애역할(life role), 자아개념(self-concept)의 개인적 요인과 사회적 요인의 상호작용인 진로발달에 주목하였다. 따라서 KWMP의 2007년과 2016년 조사에서 모두 측정된 변수를 개인적 요인, 사회적 요인, 발달적 요인으로 조작적 정의하여 구분하였다. 이를 위해 개인적 요인으로 개인 및 가족관계 요인으로 구분하였고, 사회적 요인으로는 인사관리, 직무스트레스·차별, 복리후생으로 구분하였다. 발달적 요인으로는 발달단계 및 역할과 자아개념의 만족도를 대변하는 경력개발, 일-가정 양립, 만족도로 구분하여 살펴보고자 한다.

1) 개인적 요인(개인 및 가족관계 요인)

선행연구를 살펴보면, 강민정(2013)의 연구에서 교육수준은 중간관리자급 일수록 승진에 영향을 덜 미쳤다. 연령이 높을수록, 자녀가 없을수록 승진 가능성이 높아졌고, 40세 이상일수록, 자녀가 있을수록 퇴직 가능성이 낮아졌다. 김태홍과 이서현(2017)의 연구에서는 대리급에서 과장급과 과장급에서 차장급의 공통 승진요인으로 연령이 높을수록, 교육수준이 대졸 이상으로 높아질수록, CEO에 대한 인식이 좋을수록 승진확률이 높게 나타났다. 임희정(2011)의 연구에서도 인적자본 변수인 교육수준이 여성근로자의 승진에 긍정적인 영향을 나타냈고, 결혼이 여성의 승진에 부정적 영향을 미친 반면에 남성의 승진에는 오히려 긍정적 영향을 주는 것으로 밝혀졌다. 임희정과 이지은

(2017)의 연구에서는 자녀수가 임금에 부정적 영향을 미쳤다. 전해진(2016)은 출산 전·후 시점을 출산준비시기, 출산시기, 출산이후양육시기로 나누어 출산시점에 따른 사직 위험률 변화양상에 대해 분석한 결과 출산경험은 여전히 여성의 사직 위험률을 높이는 요인임을 확인하였다. 반면 결혼 및 자녀유무는 동일업무로의 이직확률을 낮추는 것으로 분석되었다(성효용·이경곤, 2016). 강성호와 조영은(2016)의 연구에서는 남성 배우자의 소득활동기한은 여성의 근로지속성에 영향을 보였고, 배우자의 소득 수준도 여성관리자의 소득 증가에 유의한 영향을 보였다. 이러한 선행 연구 결과, 여성 진로적응에 영향을 미치는 개인 및 가족관계 요인으로 최종학력, 혼인상태, 자녀유무, 결혼 계획 없는 이유와 직장관련, 배우자 교육수준, 배우자 취업상태, 직업생활에 대한 태도 배우자 태도, 배우자 협조 이유, 최초 결혼시기에 대하여 살펴보고자 한다.

2) 사회적 요인

(1) 인사관리 요인

선행연구를 살펴보면, 황성수(2017)의 연구에서는 승진 이전에 인사관리가 합리적이라고 응답한 경우는 1차에 승진할 가능성이 높았고, 직장에 대한 몰입도가 높다고 응답한 경우는 2차에서 승진할 가능성이 높았다. 강민정(2013)은 중간관리자급이 승진을 통한 성공적인 경력개발을 위해 네트워크 및 멘토를 잘 활용하여야 한다고 하였다. 멘토 지위도 임금에 긍정적 영향으로 나타났다(임희정·이지은, 2017). 임희정(2009)의 연구에서는 민주·합리적 조직문화기업은 여성관리자의 경력성공에 긍정적이었고, 남성중심적 조직문화기업은 불리하였다. 또한 합리적 인사관리는 직무만족에 긍정적, 남성중심적 조직문화는 직무만족에 부정적 영향을 보였다(임희정·이지은, 2017). 수평적 조직문화는 직장만족과 직무효능감에도 긍정적인 영향을 나타냈다(구유정·김지영·김이주, 2018). 마민지와 원숙연(2017)의 연구에서는 최고경영자의 여성인력에 대한 긍정인식이 높을수록, 일-가정 양립에 상사 지원이 많을수록, 멘토가 있을수록, 규모가 큰 조직일수록 여성관리자의 조직몰입에 긍정적이었다. 김태홍과 이서현(201)의 연구에서는 과장급과 차장급 승진 특성 차이로, 차장급의 경우 근로시간이 길수록, 멘토가 있는 경우 승진확률이 높았다. 이러한 선행 연구 결과, 여성 진로적응에 영향을 미치는 인사관리요인으로 업무수행중요도와 조직 내 친화력, 업무몰입도 직장내외 멘토유무, 조직분위기 및 인사관리, 근무시간에 대해 살펴보고자 한다.

(2) 직무스트레스 및 차별 요인

선행연구를 살펴보면, 직장생활에서의 차별경험은 임금과 직무만족에 부정적 영향을 주었다(임희정·이지은, 2017). 직무스트레스 중에서 동료·부하관계와 상사와의 관계의 어려움이 적을수록 여성관리자의 조직몰입이 높아졌다(마민지·원숙연, 2017). 특히 하위관리자급의 경우 직무스트레스가 높을수록 승진확률이 떨어진 반면, 중간관리자급은 직무스트레스가 높을수록 승진확률도 높아져 경력단계에 따라 다른 영향을 미치는 것을 확인하였다. 직무스트레스는 일반적으로 개인의 성공에 부정적 요인으로 인식되어 조직 내에서 직급이 높아짐에 따라 직무스트레스도 함께 증가할 것으로 예상되는데, 중간관리자급의 경우에는 오히려 직무스트레스가 승진에 긍정적인 자극이 될 수 있음을 보여주는 결과이다(강민정, 2013). 또한 직무스트레스가 높을수록 남성의 2차 승진에서 탈락할 가능성이 높아져, 높은 직무 스트레스는 핵심간부 승진에 커다란 장애요인으로 나타났다(황성수, 2017). 이러한 선행 연구 결과, 여성 진로적응에 영향을 미치는 직무스트레스 및 차별 요인에 대해 탐색적으로 살펴보고자 한다.

(3) 복리후생 제도 요인

선행연구를 살펴보면, 여성들의 이직행위는 일자리 특성 가운데 전통적인 근로조건인 임금과 근로시간 보다 복지혜택과 인간관계 등 비금전적인 요소에 상대적으로 영향을 더 받았다(지민웅·박진, 2017). 여성친화제도 시행은 여성들의 일·가정 양립에 따른 부담감이 감소하고, 회사가 여성 직원을 배려한다는 인식으로 회사에 대한 직무만족도를 높여 이직을 낮추었다(박성재, 2016). 강민정(2013)에 의하면 가족친화제도의 활용도와 유무는 제도마다 다른 영향으로 나타났다. 출산휴가제도가 잘 활용될수록 승진가능성을 높이고 퇴직가능성을 낮추어 여성관리자의 경력개발에 긍정적이지만 육아휴직제도의 활용은 승진 가능성을 오히려 낮추었다. 안준기와 이재성(2016)에 의하면 복리후생 중 가족간호휴가나 직장보육시설, 연수휴가 등을 활용할 수 있는 경우 이직할 가능성이 낮았다. 출산휴가, 병가, 육아휴직 등은 일반적인 직장에서도 법적으로 적용받을 수 있는 복리후생이기에 유의하지 않은 결과가 도출된 것으로 판단하였다. 따라서 복리후생을 대기업이나 공공부문의 사업장 수준으로 지원해 줄 수 있다면 우수한 인력의 전직을 일정 부문 감소시킬 수 있다고 주장하였다. 한편 마민지와 원숙연(2017)의 연구에서는 일·가정 양립지원정책이 여성관리자의 조직몰입에 유의미하지 않았다. 이러한 선행 연구 결과, 여성 진로적

응에 영향을 미치는 복리후생 제도 요인으로 생리휴가, 출산휴가, 병가, 육아 휴직, 가족간호, 직장보육시설, 학비보조, 보육비지원, 연수휴가 및 휴직 제도의 유무에 대하여 탐색적으로 살펴보고자 한다.

3) 발달적 요인

(1) 경력개발요인

선행연구를 살펴보면, 근속연수가 높을수록 여성관리자의 조직몰입에 긍정적으로 작용하였고(마민지·원숙연, 2017), 조직몰입 수준에 따라 직무 만족도와 평균 연봉, 성과급, 1년 이내 이직 계획도 유의미한 차이가 나타났다(두민영·김정원, 2017). 김강호(2016)의 연구에서는 2007년에 조사된 원패널에 대해 2014년까지 근속한 패널 중심으로 경력변화와 관련변인을 살펴본 결과, 상당수가 초기 업무에 머무는 특징이 나타났고, 직급의 변화에서도 차장과 부장급에서 머무는 경우가 상당수였다. 지민웅과 박진(2017)에 의하면 여성과 남성의 생애 첫 전일제 일자리의 성격이 상이하였다. 즉 여성은 남성에 비해 생애 첫 전일제 일자리로서 공공부문의 기업규모가 작은 비제조업 사업장을 선택하였고, 남성보다 상대적으로 짧은 시간 근무, 낮은 수준의 임금, 교육훈련, 복지혜택을 제공받고 있었다. 이러한 선행 연구 결과, 여성 진로적응에 영향을 미치는 경력개발요인으로 근속기간, 현재 주요직급, 목표지위, 목표달성 가능성, 다음 직급 소요기간, 1년 이내 이직계획, 월평균임금, 월평균 임금 외 인센티브에 대해 탐색적으로 살펴보고자 한다.

(2) 일-가족 양립 요인

선행연구를 살펴보면, 거시적 측면에서 일·가정양립제도는 여성의 경력단절 예방을 통한 고용률 제고가 목적이다. 하지만 기업은 일·가정 간 갈등을 줄여 종업원의 직무태도와 행동을 긍정적인 방향으로 유인하는데 목적이 있다. 이러한 목적으로 대부분의 연구가 경영학과 심리학 관점으로 경영성과, 업무몰입도, 조직만족도, 이직의도에 미친 영향을 살펴보고 있다. 조직차원에서는 생산성, 이직률, 기업이미지, 경제적 성과 등에 집중하였고 개인적 차원에서는 직무만족도, 조직몰입, 직무스트레스를 살펴보고 있다(박성재, 2016). 조정아(2011)는 일-가족 전이의 네 가지 구성요소(일-가족 긍정적 전이, 일-가족 부정적 전이, 가족-일 긍정적 전이, 가족-일 부정적 전이)로 4개의 잠재유형으로 구분하여 각 유형 간 특성 차이를 나타냈다. 임희정과 이지은(2017)은

‘일→가족’으로의 긍정적 전이는 직무만족에 긍정적 영향을, ‘일→가족’으로의 부정적 전이는 임금과 직무만족에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 선행 연구 결과, 여성 진로적응에 영향을 미치는 일-가정 양립 요인으로 직장-일 각각의 양립과 갈등에 대하여 탐색적으로 살펴보려고 한다.

(3) 만족도 요인

선행연구를 살펴보면, 객관적 경력성공은 조직에서의 직위, 승진, 임금수준 등을 고려한 수직적인 상승을 의미하지만 주관적 경력성공은 개인의 정서적 만족과 같은 주관적 측면을 의미한다(임희정, 2009). 성지미와 안주엽(2017)은 여성관리자의 이직의사와 결정요인과 관련하여 직업생활 만족도를 살펴본 결과, 전반적 삶의 만족도보다 다소 낮았다. 직업생활 만족도는 연령이 많아질수록 높아졌고, 교육수준은 대학원이 다소 높았다. 혼인도 사별, 기혼유배우, 미혼과 이혼의 순으로 차이를 보였고, 3세 미만의 자녀가 있는 여성의 직업생활 만족도가 예상과 달리 높게 나타났다. 또한 일자리 특성과는 통상근로시간이 짧을수록, 초과근로가 없을수록, 초과근로가 있을 때는 오히려 초과근로시간이 길수록 만족도가 높았고, 퇴근 후 근로나 주말근로가 빈번할수록 만족도가 낮아졌다. 임금수준과도 임금이 높을수록, 5년 이상 근속기간이 길수록 높아진다. 또한 직장, 인사관리방식, 자신, 최고경영자, 조직분위기 평가가 긍정적일수록, 직무스트레스가 낮을수록 만족도가 현저하게 높아졌다. 즉 직업생활 만족도의 결정요인으로서는 근로시간이 짧을수록, 시간당임금이 높을수록, 근속기간이 길수록, 기업규모가 클수록 만족도가 통계적으로 유의하게 높아졌다. 선행 연구 결과, 여성 진로적응에 영향을 미치는 만족도 요인에 대해서는 개인생활, 가족생활, 직업생활, 전반적 만족도의 삶 만족도에 대해서 살펴보려고 한다.

지금까지 살펴본 선행 연구에 의하면 여성 진로에서 경력유지와 진로적응의 중요성으로 인하여 다양한 변인들이 복합적으로 다각도로 연구가 이루어짐을 알 수 있다. 본 연구에서는 근속 10년 여성관리자의 10년간의 인식 및 변화 차이에 대해 탐색적으로 살펴보려고 한다. 또한 진로적응의 시간변화의 결과인 근속과 직급에 영향을 미치는 변인은 무엇인지 최종 시점을 기준으로 알아보고자 한다. 이를 통하여 여성 진로적응을 위한 기초자료를 제공하여 향후 여성의 진로상담 및 직업교육에 대한 연구를 촉진하는 토대를 마련하는데 그 목적이 있다. 이러한 목적을 달성하기 위해 설정한 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1. 근속 여성관리자의 10년간 설명변수의 변화 추이는 어떠한가?

- 1-1. 개인적 요인(개인 및 가족관계)의 10년간 변화 추이는 어떠한가?
- 1-2. 사회적 요인(인사관리, 직무스트레스·차별, 복리후생)의 10년간 변화 추이는 어떠한가?
- 1-3. 발달적 요인(경력개발, 일-가정 양립/갈등, 만족도)의 10년간 변화 추이는 어떠한가?

연구문제 2. 근속 여성관리자의 근속기간 및 직급에 영향을 미치는 요인은 무엇인가?

- 2-1. 여성관리자의 근속기간에 영향을 미치는 요인은 무엇인가?
- 2-2. 여성관리자의 직급에 영향을 미치는 요인은 무엇인가?

Ⅲ. 연구방법

1. 분석 자료 및 분석대상

본 연구는 한국여성정책연구원에서 여성관리자의 특성을 파악하기 위하여 2007년을 시작으로 2016년까지 조사 완료된 ‘여성관리자패널조사’를 분석 자료로 사용하였다. 본 연구의 관심대상인 근속 여성관리자의 변화 추이를 살펴보기 위해 2007년 조사된 원패널(2,415명) 중 2016년도 6차년 조사까지 근속이 유지된 패널을 분석대상으로 하였다. 최종 6차에 조사된 1,591명에서 근속자 1,384명 중 신규패널을 제외한 원표본 841명을 대상으로 하였다. 마지막으로 조사시간 동안 계속해서 근속 중인 706명(29.2%)을 최종 분석대상으로 설정하였다. 이와 같이 설정한 분석대상 선정과정은 <표 1>과 같다.

〈표 1〉 분석 절차 및 대상

전 체		1차	2 차	3 차	4 차	5 차	6차
일자리	근속	2,415	1,774	1,302	921	830	706
		100.0	96.2	88.0	84.0	88.7	83.9
	전직		41	79	78	49	62
				2.2	5.3	7.1	5.2
	비취업		27	90	85	49	73
				1.5	6.1	7.8	5.2
	창업		1	4	5	3	-
				0.1	0.3	0.5	0.3
	기타근로		1	5	7	5	-
				0.1	0.3	0.6	.5
합 계		2,415	1,844	1,480	1,096	936	841
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

</

2. 분석 변수

1) 종속 및 독립 변수

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 첫째, 근속 여성관리자의 10년간의 변화 추이를 살펴보기 위해 종속변수는 2007년부터 2016년까지 근속이 유지된 706명을 대상으로 설정하였고, 독립변수는 706명의 2007년 응답치로 설정하여 그 변화를 살펴보았다. 둘째, 2016년 조사시점을 기준으로 근속 여성관리자의 근속 및 직급에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위하여 근속기간과 직급을 종속변수로 설정하였다. 이와 같이 설정한 변인 구성 및 관련 문항은 〈표 2〉와 같다.

2) 설명 변수

설명 변수는 개인적 요인, 사회적 요인, 발달적 요인의 3요인으로, ‘개인 및 가족관계 요인’, ‘인사관리 요인’, ‘직무 스트레스 및 차별 요인’, ‘복리후생 제도 요인’, ‘일·가정 양립 요인’, ‘경력개발 요인’, ‘삶 만족도 요인’으로 구성하였다(〈표 2〉). 첫째, 2007년에서 2016년의 10년간 변화 차이를 알아보기 위

해 각각 2007년과 2016년 자료를 동일하게 가공하여 설명변수로 사용하였다. 둘째, 2016년 현재시점의 근속 및 직급에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위하여 2016년의 자료를 설명변수로 분석에 사용하였다.

〈표 2〉 분석 변수 및 측정내용

변수명				변수설명	비고
1) 종속변수 / 독립변수				2007년~ 2016년 근속 응답자 / 2007년 응답자	Ttest 분석
2) 종속변수				근속기간 - 입사년월을 조사월의 상이로 연도만 고려 *(년-조사연도)+(월)/12	3SLS 분석
				직급 - 2016년 조사당시 직급	
2) 설명 변수	개 인 적 요 인	개 인	연령	개별입력	*3SLS만 사용
			최종 학력	고졸, 전문대졸, 4년제졸, 석사졸, 박사졸	*1차를 6차와 같게
		가 족 관 계	혼인 상태	미혼, 결혼(유배우), 이혼, 사별	*1차를 6차와 같게
			자녀 유무	있음, 없음	*3SLS 시-제외 (유의성 및 관측치 보존 위해)
			결혼무계획 직장 관련	1)전혀 관련이 없다 ~ 4)매우 관련이 있다	
			배우자 교육수준	초졸, 중졸, 고졸, 전문대졸, 4년대졸, 석사졸, 박사졸	
			배우자 취업상태	취업, 미취업	
			직업생활에 대한 배우자 태도	심리적·물리적 모두 도움, 심리적만 협조, 물리적만 도움, 심리적·물리적 도움 없음, 무관심	
			배우자 협조 이유	경제적, 정서적, 아내 능력 활용, 기타	
			최초 결혼 시기	개별 입력 * 6차를 1차와 같게(5세 단위)	
		사 회 적 요 인	업무수행 중요도	1) 내게 주어진 일을 계획대로 마무리하는 것, 2) 조직과 업무를 위해 헌신하는 것 3) 조직차원의 새로운 사업/서비스 영역을 개발하는 것 4) 다른 사람이나 부서와 조화롭게 협력하는 것 5) 업무상 필요한 정보나 자원을 적극적으로 확보하는 것	-1순위/2순위 선택 *표준화 α
			나의 조직 내 친화력	1)매우 부족하다 ~ 5)매우 뛰어나다	-자기평가 항목 *표준화 α
			나의 업무몰입도		
			직장내외 멘토 유무	있음, 없음	
			조직분위기 및 인사관리	4개 항목(4번 문항 역코딩), 1)전혀 그렇지 않다 ~ 5)매우 그렇다	*표준화 α
			근무시간	개별입력	

변수명			변수설명	비고
발달적 요인		직무스트레스	6개 항목, 1)전혀 그렇지 않다 ~ 5)매우 그렇다	*표준화 α
		차별	4개 항목(차별경험 있음, 없음)	*표준화 α
		복리후생 제도	9가지 제도(유, 무, 모름), Ttest 시 모름 제외	*표준화 α
	경력개발	현재 주요직급	사원, 대리, 과장, 차장, 부장, 임원, 직급체계 없음	*3SLS 시 -종속
		목표지위	최고경영자, 차·부장급, 과장급, 관심없음	
		목표달성 가능성	1)매우 낮다 ~ 5) 매우 높다	
		다음 직급 소요 기간	1년 이내, 1년~2년, 3년~4년, 5년 이상, 승진 어려움	
		1년 이내 이직계획	있음, 없음	
		월평균임금	개별 입력	*무응답 제외
		월평균 임금 외 인센티브	개별 입력	*무응답 제외
		일→가정 양립	7개 항목(4,5,6,7 역문항), 1)전혀 그렇지 않다 ~ 5)매우 그렇다	*표준화 α *Ttest 시 해당없음 제외
		가정→일 양립	6개 항목(3,4,5 역문항), 1)전혀 그렇지 않다 ~ 5)매우 그렇다	
		만족도(삶 만족도)	4개 항목, 1)매우불만족 ~ 5매우 만족	*표준화 α

3. 분석 방법

본 연구에서는 여성의 경력유지와 진로적응에 주목하여 근속 여성관리자의 10년간의 변화 추이와 현재시점의 근속 및 직급에 영향을 미치는 요인에 대하여 알아보고자 한다. 자료의 분석을 위하여 STATA 14.0 version 통계패키지를 사용하여 다음과 같은 과정을 거쳐 실시하였다.

첫째, 조사대상자의 인구사회학인 특성과 주요 변수의 특성을 파악하기 위해 빈도분석과 기술통계를 실시하였다. 또한 추가적으로 빅데이터 분석의 워드클라우드(Word Cloud)와 왜도, 첨도, Cronbach's α 값을 산출하였다. 둘째, 여성관리자의 10년간 개인적 요인(개인 및 가족관계), 사회적 요인(인사관리, 직무스트레스 및 차별, 복리후생), 발달적 요인(경력개발, 일-가정 양립, 만족도)에 대한 추이를 살펴보기 위해 Ttest(Two-sample mean-comparison test)를 2016년과 2007년의 설명변수를 바탕으로 실시하였다. 셋째, 여성관리자의 근속 및 직급에 영향을 미치는 요인을 살펴보기 위해 2016년 데이터를 기준으로 근속 및 직급을 내생변수로 설정하여 3SLS(Simultaneous Systems of Spatially Interrelated Cross Sectional Equations, 횡단면 연

립방정식)를 실시하였다. 이를 위해 사전에 변수 간 관련성 및 다중공선성을 보기 위해 사례별 삭제(casewise deletion)에 의한 상관분석을 실시하여 살펴보고, 사후에 교차방정식으로 검증하였다.

IV. 연구결과

1. 기술통계

1) 분석대상 특성

본 연구 분석대상의 특성은 <표 3>과 같다. 연령은 40대(67.6%), 30대(25.1%) 순으로 높게 나타났으며 평균 연령은 42.31세로 나타났다. 업종은 출

<표 3> 분석대상 인구사회학적 특성

설명 변수		인원	%	M	설명 변수		인원	%	M	
연령	30대	184	25.1	42.31	근무 지역	서울	562	79.6	-	
	40대	477	67.6			부산	15	2.1		
	50대	42	6.0			대구	-	-		
	60대	3	0.4			인천	1	0.1		
업종	제조업	160	22.7	4.28		광주	4	0.6		-
	건설업	6	.9			대전	1	0.1		
	도소매업	53	7.5			울산	11	1.6		
	숙박음식	2	0.3			경기	2	0.3		
	금융/부동산	238	33.7			경북	80	11.3		
	출판/전문과학/사업서비스	240	34.0			충북	13	1.8		
	공공행정	2	0.3			충남	9	1.3		
	교육서비스업	3	0.4			전남	2	0.3		
	보건복지	1	0.1			경북	4	0.6		
	예술/협회	1	0.1			경남	2	0.3		
입사 시기	~1990년	31	4.4	2000		기업 규모	99인 이하	52	7.4	2.93
	~2000년	226	32.0				300인 이하	164	23.2	
	~2010년	393	55.7				1,000인 이하	220	31.2	
	~2020년	56	7.9				2,000인 이하	65	9.2	
							2,000인 이상	205	29.0	
노동 조합 여부	조직없음	367	52.0	1.64	조합 가입 여부	가입	165	55.7	1.57	
	조직있음	296	42.0			미가입	92	31.1		
	모름	43	6.0			해당사항 없음	39	13.2		

판/전문과학/사업서비스(34.0%), 금융/부동산(33.7%), 제조업(22.7%) 순으로 나타나 전체 90.4%의 높은 분포를 나타냈다. 입사시기는 2010년까지는 55.7%, 2000년까지는 32.0%로 나타났다. 근무지역은 서울(79.6%)이 매우 높은 분포로 밀집되어 있었다. 기업규모는 1,000인 이하(31.2%), 2,000인 이하(29.0%), 300인 이하(23.2%) 순으로 나타났다. 노동조합유무는 조직있음(42.0%)이 조직없음(52%) 보다 낮았고, 가입(55.7%)과 미가입(31.1%) 순으로 나타났다.

2) 분석대상 입사시점 선택 변수(2007)

본 연구 분석대상의 입사시점 선택 변수 특성은 <표 4>와 같다. 최초 직장 선택노력은 성적관리/취업관련필기시험(34.8%), 면접준비(19.4%), 다양한 경험 쌓기(17.0%) 순으로 나타났고, 현 직장을 선택한 이유는 안정성(41.9%), 적성 및 흥미(20.3%), 전공(15.6%) 순이었다.

<표 4> 분석대상 입사시점 선택 변수(obs=706)

설명 변수		인원	%	설명 변수		인원	%
직장 선택 노력	성적관리/취업관련필기시험	246	34.8	선택 이유	높은 임금	43	6.1
	면접준비	137	19.4		안정성(정규직 등)	296	41.9
	인맥관리 및 네트워크	78	11.1		적성 및 흥미	143	20.3
	정보수집	64	9.1		전공	110	15.6
	다양한 경험 쌓기	120	17.0		일,가정 양립	25	3.5
	적성, 흥미 파악	44	6.2		선택의 여지가 없어서	71	10.1
	기타	9	1.3		기타	18	2.5
	없음	8	1.1		-		

3) 분석대상 현재시점 만족도 변수(2016)

본 연구 분석대상의 현재시점의 직장 및 경력에 대한 만족도 특성은 <표 5>와 같다. 직장 및 경력에 대한 만족도는 대다수 보통 이상의 만족도로 동료직원(M=3.74)과의 만족도가 가장 높게 나타났다. 뒤를 이어 직무 그 자체(M=3.67), 근무환경(M=3.66), 현 직장의 경력만족도(M=3.61)로 높게 나타났다. 만족도가 가장 낮은 것은 임금(M=3.36)과 직속 상사(M=3.45)로 나타났다.

〈표 5〉 분석대상 현재시점 만족도 변수

설명변수		순위	M	S.D.	왜도	첨도	Cronbach's α
직장 만족도	동료직원	1	3.74	.71	-.78	4.03	.81
	임금	7	3.36	.84	-.45	2.92	
	직속 상사	6	3.45	.94	-.57	2.93	
	직무 그 자체	2	3.67	.74	-.63	4.01	
	근무환경	3	3.66	.79	-.64	3.53	
	근무시간	5	3.48	.94	.70	3.22	
현 직장의 경력만족도		4	3.61	.79	-.70	3.53	-

또한 여성관리자의 최초 취업시점과 현재 업무에 도움이 된 자격증은 [그림 1]을 통해 확인할 수 있다. 자유기술식 문항에 대한 워드 클라우드 분석 결과 정보처리기사, 공인회계사, CPA, 건축기사, 워드프로세서 등이 공통되게 각기 다른 빈도로 확인되었다.



[그림 1] 최초 취업시점과 현재 업무에 도움이 된 자격증

2. 근속 여성관리자의 10년(2007~2016년)간 변화 추이

근속 여성관리자의 10년간 변화 추이를 살펴보기 위하여, 개인적 요인(개인 및 가족관계), 사회적 요인(인사관리, 직무스트레스 및 차별, 복리후생), 발달적 요인(경력관리, 일-가정 양립, 만족도)으로 Ttest(Two-sample mean-comparison test)를 실시하였다.

1) 개인적 요인(개인 및 가족관계 요인)

근속 여성관리자의 10년간 개인 및 가족관계 요인의 변화 추이는 <표 7>과 같다. 혼인은 2007년(M=1.60) 대비 2016년(M=1.84)은 혼인률이 증가하였고, 이와 함께 자녀유무도 2007년(M=1.26) 대비 2016년(M=1.12)은 감소하여 자녀율의 증가를 나타냈다. 이러한 증가는 여성의 진로적응에서 생애역할 변화에도 근속을 지속할 수 있는 여건이 경력유지에 중요함을 나타낸다. 또한 최종학력도 2016년(M=2.86)은 증가하여 학력 또한 경력유지에 중요하였다. 한편 결혼계획 없는 이유와 직장 관련은 2007년(M=3.07) 대비 2016년(M=1.67)은 감소하였고, 최초 결혼시기도 2007년(M=2.18) 대비 2016년(M=2.46)은 증가하여 가정중심에서 직업중심의 진로구성이 이루어지고 있었다. 이는 배우자의 협조 이유도 2007년(M=1.91) 대비 2016년(M=1.56)은 정서적인 이유보다는 경제적인 도움으로 변화되는 추이를 나타냈다.

<표 7> 개인 및 가족관계 요인의 10년간 차이

설명변수	2016년			2007년			t
	obs	M	S.D.	obs	M	S.D.	
최종 학력	706	2.86	.87	706	2.68	.86	3.91***
혼인상태	706	1.84	.47	706	1.60	.57	8.54***
자녀유무	564	1.12	.32	406	1.26	.44	-5.80***
결혼계획 없는 이유와 직장 관련	159	1.67	.76	218	3.07	.83	-16.76***
배우자 교육수준	540	5.16	.85	397	4.07	.83	-15.02***
배우자 취업상태	540	1.042	.20	397	1.035	.18	.57
직업생활에 대한 배우자 태도	540	1.46	.78	397	1.45	.83	.05
배우자 협조 이유	521	1.56	.84	380	1.91	.98	-5.67***
최초 결혼 시기	566	2.46	.76	397	2.18	.55	6.36***

2) 사회적 요인

(1) 인사관리

근속 여성관리자의 10년간 인사관리 요인의 변화 추이는 <표 8>과 같다. 업무수행 중요도는 유의하지는 않았으나 2016년의 2순위로 '3)조직차원의 새로운 사업/서비스 영역을 개발하는 것'과 '4)다른 사람이나 부서와 조화롭게 협력하는 것'이 높게 나타나 근속과 직급이 올라감으로써 조직에서의 적극성과 협력을 중시하는 특성을 보였다. 이러한 점은 조직 내 친화력과 업무 몰입도 모두 증가하여 여성 진로적응에서 관계성과 업무능력에서의 몰입이 중요한 특

성을 나타냈다.

관계적 특성으로 조직내의 멘토 유무도 2007년(M=1.4) 대비 2016년(M=1.5)은 증가하였다. 조직 분위기는 ‘여성인력 중요성 강조’, ‘관행 합리적·투명’은 2007년 대비 2016년이 감소하였다. 즉 10년간의 변화로 근속과 직급이 올라감에 여성인력에 대한 차별과 조직 내 상위직급으로의 승진에 유리천장이 존재함으로 해석할 수 있다. 또한 ‘하급자가 자유롭게 의견을 낼 수 있다’는 분위기와 및 ‘정시에 퇴근하면 눈치’는 증가하였고, 근무시간은 감소하여 조직분위기는 친화적으로 변화됨을 알 수 있다. 하지만 이러한 결과는 여성 관리자의 10년간 변화로, 상급관리자가 되었기에 해당 조직분위기를 친화적으로 이끌었음도 유추할 수 있다.

〈표 8〉 인사관리 요인의 10년간 차이(obs=706)

설명변수		2016년			2007년			t
		M	S.D.	α	M	S.D.	α	
업무수행 중요도	1순위	1.53	1.12	.75	1.63	1.54	.66	1.49
	2순위	3.57	.76		2.23	.79		.98
나의 조직 내 친화력		3.57	.76	.76	2.23	.79	.48	32.57***
나의 업무 몰입도		3.87	.70		2.23	.76		42.13***
조직내의 멘토 유무		1.5	.50	-	1.4	.49	-	2.94**
조직 분위기	여성인력 중요성 강조(CEO)	2.89	1.05	.53	3.14	1.03	.66	-4.59***
	관행 합리적·투명	2.88	.97		3.07	.85		-3.76***
	하급자가 자유롭게 의견	3.08	.93		2.60	.90		9.89***
	정시에 퇴근하면 눈치	3.00	1.11		2.84	1.15		2.68**
근무시간		46.49	6.16	-	49.68	7.25	-	-8.89***

(2) 직무스트레스 및 차별

근속 여성관리자의 10년간 인사관리 요인의 변화 추이는 〈표 9〉과 같다. 직무스트레스는 2007년 대비 2016년은 ‘자율성’, ‘직장 내 동료 및 부하직원 관계’, ‘상사와의 관계 어려움’은 감소하였고, ‘업무량과다’와 ‘직장내승진가능성이 낮음’, ‘노력과 성과에 비하여 임금 낮음’은 증가하여 차이를 나타냈다. 이러한 결과는 앞선 개인적 변화요인으로 관계성의 영향과 인사관리의 변화요인의 유리천장이 존재함을 재차 알 수 있는 결과이다. 차별은 ‘부서, 업무배치’, ‘급여 혹은 임금’, ‘교육훈련 기회 및 내용’, ‘승진, 승급’의 모든 항목에서 2007년 대비 2016년이 증가하여 차별경험이 감소되는 변화가 이루어져 적극적인 고용개선 조치가 이루어지고 있음을 알 수 있다.

〈표 9〉 직무스트레스 및 차별 요인의 10년간 차이(obs=706)

설명변수		2016년			2007년			t
		M	S.D.	α	M	S.D.	α	
직 무 스 트 레 스	(1) 직무에 대한 자율성이 없음	2.76	.88	.68	3.25	.87	.64	-10.32***
	(2) 업무량 과다	3.29	.90		2.59	.92		14.52***
	(3) 직장 내 동료 및 부하직원 관계	2.27	.81		3.40	.86		-25.29***
	(4) 상사와의 관계에 어려움이 있음	2.43	.94		3.32	.92		-17.97***
	(5) 직장 내 승진가능성이 낮음	3.13	1.05		2.85	.97		5.15***
	(6) 노력과 성과에 비하여 임금 낮음	2.91	.97		2.70	.98		3.90***
차 별	부서, 업무 배치	2.05	.55	.75	1.88	.63	.69	5.45***
	급여 혹은 임금(월급, 보수)	1.85	.43		1.71	.66		4.59***
	교육훈련 기회 및 내용	2.03	1.99		1.91	1.86		4.26***
	승진, 승급	1.84	.59		1.69	1.64		4.51***

(3) 복리후생 제도 유무

근속 여성관리자의 10년간 복리후생 제도 요인의 변화 추이는 〈표 10〉과 같다. 육아휴직(M=1.04), 가족간호휴가(M=1.42), 직장보육시설(M=1.71), 연수휴가 및 휴직제도(M=1.56)는 2016년의 수치가 감소하여 복리후생 제도가 더 증가한 것으로 나타났다. 생리휴가제도와 출산휴가제도, 병가제도, 학비보조제도, 보육비지원제도는 유의하지 않았으나, 생리휴가와 학비보조를 제외하고는 수치가 증가하여 복리후생제도가 증가한 것을 알 수 있다.

〈표 10〉 복리후생 제도 유무의 10년간 차이

설명변수		2016년				2007년				t
		obs	M	S.D.	α	obs	M	S.D.	α	
복 리 후 생	(1)생리휴가 제도	574	1.43	.49	.69	574	1.40	.49	.71	.78
	(2)출산휴가 제도	682	1.01	.09		682	1.01	.10		-.28
	(3)병가(상병휴가) 제도	592	1.04	.20		592	1.05	.22		-.55
	(4)육아휴직 제도	572	1.04	.19		572	1.13	.34		-6.00***
	(5)가족간호휴가 제도	269	1.42	.49		269	1.76	.46		-6.98***
	(6)직장보육시설 제도	616	1.71	.45		616	1.89	.31		-8.12***
	(7)학비보조 제도	543	1.33	.47		543	1.29	.45		1.50
	(8)보육비지원 제도	460	1.49	.50		460	1.58	.49		-1.78
	(9)연수휴가 및 휴직 제도	399	1.56	.50		399	1.88	.32		-10.57***

3) 발달적 요인

(1) 경력개발

근속 여성관리자의 10년간 경력개발 요인의 변화 추이는 <표 11>과 같다. 주요직급도 2007년(M=2.51) 대비 2016년(M=3.82)은 증가하여 시간변화에 의한 근속으로 승진함을 알 수 있다. 목표지위는 유의하지는 않았으나 2007년(M=2.36) 대비 2016년(M=2.31)은 감소하여 상위 직급으로 승진하고 싶은 것으로 나타났다. 목표달성가능성은 2007년(M=2.80) 대비 2016년(M=3.02)은 증가하여 가능성을 긍정적으로 높게 인식하는 것으로 나타났고, 다음 직급 소요기간은 2007년(M=3.02) 대비 2016년(M=3.42)은 증가하여 3년 이내에 4년과 5년 사이로 늘어나 목표지위가 상위 직급일수록 소요기간이 증가함을 나타냈다. 10년의 변화와 직급변화로 인하여 월평균임금과 인센티브도 증가한 것으로 나타났다.

<표 11> 경력개발 요인의 10년간 차이(obs=706)

설명변수	2016년		2007년		t
	M	S.D.	M	S.D.	
현재 주요직급	3.82	.98	2.51	.79	27.45***
목표지위	2.31	1.08	2.36	.99	-0.82
목표달성 가능성(obs=461)	3.02	.99	2.80	.82	4.22***
다음 직급 소요 기간	3.42	1.15	3.02	1.07	6.75***
1년 이내 이직 계획	1.88	.32	1.91	.29	-1.55
월평균임금(obs=607)	489.25	202.63	307.28	116.86	19.17***
월평균 임금 외 인센티브(obs=607)	647.38	986.00	411.03	1426.45	3.36***

(2) 일-가정 양립

근속 여성관리자의 10년간 일-가정 양립 요인의 변화 추이는 <표 12>와 같다. 일→가정 양립과 가정→일 양립은 2007년 대비 2016년이 증가하여 일-가정 양립이 잘 되는 것으로 나타났다. 일→가정 갈등 중 ‘(4)시간이 너무 길어서 가정생활에 지장을 준다’는 2007년(M=2.70) 대비 2016년(M=3.11)로 증가를 보여 갈등이 커진 것으로 나타났다. ‘(5)시간이 불규칙해서 가정생활을 제대로 하기 어렵다’와 ‘(6)일 때문에 결혼을 후회해본 적이 있다’ 및 ‘(7)일 때문에 자녀 출산을 미룬 적이 있다’는 2016년이 감소하여 갈등이 낮아진 것으로 나타났다. 가정→일 갈등의 항목에서는 ‘(3)자녀양육 부담으로 인해 일을 병행

하는 것이 힘들 때가 많다'의 경우 2007년(M=2.60) 대비 2016년(M=3.40)은 증가하여 혼인과 출산으로 갈등이 높아진 것으로 나타났다. '(4)집안일이 많아서 직장에서 일을 할 때 힘들 때가 많다'와 '(5)가정생활로 때문에 일을 그만둘까 생각해본 적이 있다'는 2016년의 수치가 감소하여 갈등이 감소한 것으로 나타났다.

〈표 12〉 일-가정 양립·갈등 요인의 10년간 차이

설명변수		2016년				2007년				t
		obs	M	S.D.	α	obs	M	S.D.	α	
일 ↓ 가 정	(1) 내게 삶의 보람과 활력을 준다	706	3.97	.81		405	1.78	.76		41.78***
	(2) 식구들한테 더 인정받을 수 있다고 생각한다	706	4.06	.75	.77	405	1.87	.75	.82	44.74***
	(3) 가정생활도 더욱 만족스러워진다	706	3.76	.93		405	2.11	.85		29.97***
	(4) 시간이 너무 길어서 가정생활에 지장을 준다	706	3.11	1.03		405	2.70	.97		6.48***
	(5) 시간이 불규칙해서 가정생활을 제대로 하기 어렵다	706	2.55	.97		405	3.49	1.01		-15.43***
	(6) 일 때문에 결혼을 후회해본 적이 있다	566	2.17	1.05	.58	401	4.05	1.05	.61	-27.33***
	(7) 일 때문에 자녀출산을 미룬 적이 있다	541	2.44	1.24		4.13	4.25	1.04		-21.70***
가 정 ↓ 일	(1) 가족부양에 대한 책임감 때문에 더 열심히 일을 하게 된다	660	3.67	.96		401	2.52	.98		18.64***
	(2) 식구들이 내가 하는 일을 인정해 주어 일을 더 열심히 하게 된다	678	3.74	.84	.54	401	2.26	.84	.72	27.91***
	(3) 자녀양육 부담으로 인해 일을 병행하는 것이 힘들 때가 많다	488	3.40	1.05		359	2.60	1.09		13.97***
	(4) 집안일이 많아서 직장에서 일을 할 때 힘들 때가 많다	621	2.63	.97	.74	398	3.42	.97	.73	-12.74***
	(5) 가정생활 때문에 일을 그만둘까 생각해본 적이 있다	621	2.76	1.25		397	3.26	1.20		-6.30***

(3) 만족도

근속 여성관리자의 10년간 만족도 요인의 변화 추이는 〈표 13〉과 같다. 개인생활, 가족생활, 직업생활, 전반적 만족도의 모든 만족도가 2007년 대비 2016년에 증가하였다. 이러한 결과로 여성의 진로적응에 일-가정 양립의 만족도가 상호 영향을 미침을 알 수 있다.

〈표 13〉 만족도 요인의 10년간 차이(obs=706)

설명변수		2007년			2016년			t
		M	S.D.	α	M	S.D.	α	
삶	개인생활 만족도	3.34	.92	.86	2.41	2.35	.88	19.88***
만 족 도	가족생활 만족도	3.63	.83		2.12	.76		35.77***
	직업생활 만족도	3.45	.81		2.48	.2		23.75***
	전반적 만족도	3.56	.72		2.34	.69		32.57***

3. 여성관리자의 근속 및 직급에 영향을 미치는 요인

여성관리자의 근속 및 직급에 영향을 미치는 요인을 알기 위하여 3SLS (Simultaneous Systems of Spatially Interrelated Cross Sectional Equations)로 분석한 결과는 〈표 14〉와 같다.

근속기간에 영향을 미치는 설명변수들의 추정결과는 40.7%의 설명력을 보였다. 연령, 목표지위, 삶 만족도는 정(+)의 영향을 나타냈으며, 최종학력과 조직 내외 멘토 유무, 조직분위기 및 인사관리, 월평균임금, 복리후생, 가정→일 양립은 부(-)의 영향을 나타냈다. 즉 여성의 진로적응으로 근속에는 목표지위와 만족도가 중요함을 알 수 있다. 직급에 영향을 미치는 설명변수들의 추정결과는 55.7%의 설명력을 보였다. 연령, 최종학력, 조직분위기 및 인사관리, 목표달성가능성, 다음직급소요기간, 월평균임금, 복리후생이 정(+)의 영향을 나타냈으며, 목표지위, 1년 이내 이직 계획은 부(-)의 영향을 나타냈다. 즉 여성의 진로적응으로 직급에는 적극적인 진로발달 측면에서 대다수 경력개발 변수가 영향을 미침을 알 수 있다. 또한 개인적 요인으로 학력과 조직분위기와 복리후생이 중요함을 나타낸다.

연령, 학력, 조직분위기 및 인사관리, 목표지위, 월평균임금, 복리후생의 경우 근속과 직급에 모두 유의미하였다. 하지만 학력, 조직분위기 및 인사관리, 월평균임금, 복리후생의 경우 근속에는 부(-)의 관계를 나타냈고, 직급에는 정(+)의 관계를 나타내 차이를 보였다. 목표지위는 근속에는 정(+)의 관계이나 직급에는 부(-)의 관계를 나타내 차이를 보였다. 이러한 결과는 여성의 진로적응에서 근속기간과 직급은 의미가 다를 수 있기에 그에 대한 영향요인도 다를 수 있다.

〈표 14〉 여성관리자의 근속 및 직급에 영향을 미치는 요인(obs=473)

			Model(내생변수)	Model 1 : 근속기간			Model 2 : 직급		
			독립 변수	Coef.	S.E	z	Coef.	S.E	z
개인 요인	연령		.766	.061	12.57***	.074	.008	9.34***	
	최종 학력		-1.654	.273	-6.07***	.107	.036	2.99**	
사회적 요인	인사 관리	업무수행 중요도	.000	.212	.00	-.011	.028	-.38	
		나의 친화력/몰입도	.318	.304	1.05	-.020	.040	-.50	
		조직 내외 멘토 유무	-1.183	.457	-2.59*	-.008	.060	-.13	
		조직분위기 및 인사관리	-.857	.382	-2.24*	.132	.050	2.64**	
		근무시간	.031	.038	.82	.006	.005	1.31	
	직무스트레스		-.319	.470	-.68	-.014	.062	-.22	
	차별		-.595	.308	-1.93	.075	.040	1.85	
	복리후생 제도		-1.135	.459	-2.47*	.217	.060	3.61***	
	발달적 요인	경력 개발	목표지위	1.134	.452	2.51*	-.749	.059	-12.67***
목표달성 가능성			-.462	.246	-1.87	.222	.032	6.88***	
다음 직급 소요 기간			.358	.218	1.64	.140	.029	4.90***	
1년 이내 이직계획			1.497	.728	2.06	-.200	.095	-2.10*	
월평균임금			.000	.001	-.08*	.001	.000	3.79***	
월평균 임금 외 인센티브			.000	.000	-.96	.000	.000	1.74	
일-가정 양립		일→가정 양립	-.059	.355	-.17	.000	.046	.01	
		일→가정 갈등	.469	.425	1.10	-.008	.056	-.14	
		가정→일 양립	-.772	.306	-2.52*	-.040	.040	-.99	
		가정→일 갈등	.178	.331	.54	.000	.043	-.01	
		삶 만족도	.864	.336	2.57*	-.031	.044	-.71	
R-squared			.4069			.5574			
chi2			324.5***			595.7***			
RMSE			4.74			.62			

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

3SLS 추정 이후 근속과 직급에 공통으로 영향을 미치는 요인들을 살펴보기 위한 각 변수들의 교차방정식(cross-equation) 검정을 추가로 실시한 결과는 〈표 15〉와 같다. 연령과 최종학력, 조직 내 멘토 유무, 조직분위기 및 인사관리, 복리후생, 차별, 목표지위, 목표달성가능성, 다음직급 소요기간, 1년 이내 이직 계획, 월평균임금, 가정→일 양립, 삶 만족도 요인이 근속과 직급에 함께 영향을 미치는 요인으로 나타났고, 그 외의 요인은 유의하지 않았다.

〈표 16〉 여성관리자의 근속 및 직급에 영향을 미치는 요인 교차방정식 사후검정

외생변수			chi2	외생변수			chi2
개인 요인		연령	284.67***	발 달 적 요 인	경 력 개 발	목표지위	161.04***
		최종 학력	41.41***			목표달성 가능성	48.15***
사 회 적 요 인	인 사 관 리	업무수행 중요도	.15			다음 직급 소요 기간	29.59***
		나의 친화력/몰입도	1.22			1년 이내 이직계획	7.55*
		조직 내외 멘토 유무	6.95*			월평균임금	14.57***
		조직분위기 및 인사관리	10.50**			월평균 임금 외 인센티브	3.54
		근무시간	2.74		일- 가 정 양 립	일→가정 양립	.03
	직무스트레스		.56			일→가정 갈등	1.22
	차별		6.26*			가정→일 양립	8.24*
	복리후생		16.92***			가정→일 갈등	.29
			삶 만족도			6.74*	

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

V. 결론 및 논의

본 연구는 여성의 진로적응에 대해 알아보기 위하여 ‘여성관리자패널조사(Korean Women Manager Panel)’의 근속 여성관리자의 10년간의 변화와 근속 및 직급요인의 진로적응에 대해 살펴보았다. 이를 통해 여성의 진로적응을 위한 기초자료를 제공하여 향후 여성의 진로상담 및 직업교육에 대한 연구를 촉진하는데 그 목적이 있다. 구체적으로 현 직장 사항, 인사관리 및 경력개발, 취업력 및 교육, 가족관계 및 기타의 조사항목에 기초하여 개인적 요인(개인 및 가족관계), 사회적 요인(인사관리, 직무스트레스 및 차별, 복리후생), 발달적 요인(경력개발, 일-가정 양립, 만족도)에 대해서 탐색적으로 살펴보았다. 본 연구를 위하여 빈도분석, 신뢰도 분석, Ttest분석, 3SLS분석 등을 실시하였다. 실증분석 결과를 연구문제별로 종합적으로 논의해보면 다음과 같다.

연구문제 1. 근속 여성관리자의 10년간 설명변수의 변화 추이는 어떠한가?

첫째, 개인적 요인(개인 및 가족관계)의 10년간 변화의 주요결과는 시간의 변화에 따라 최종 학력, 혼인률, 자녀율, 배우자의 교육수준, 최초 결혼시기는 증가하는 추이를 보였다. 배우자 협조 이유는 정서적 요인에서 경제적 도움으로 변화하였고, 결혼계획 없는 이유와 직장관련은 감소하는 추이를 나타냈다. 이러한 결과는 여성의 진로적응에서 생애역할 변화에 대한 적응, 학력, 직업관

이 경력유지에 중요함을 시사한다. 10년의 변화로 여성관리자가 보여주는 혼인과 자녀율, 가족관계의 변화는 전 생애(life-span), 생애역할(life role), 자아개념(self-concept)의 상호작용이다(Super, 1957). 즉, 전 생애 진로에서 생애역할 변화 속에서도 근속을 지속할 수 있는 여건이 개인적·조직적으로 마련되어야 한다. 개인적 생애사건과 더불어 급변하는 불확실한 환경 속에서 개인과 환경의 상호작용인 진로적응은 여성에게 더욱 요구될 수밖에 없다. 특히 최초 결혼시기 증가, 경제적 도움의 배우자 협조 변화로 기존 가정중심에서 직업중심으로 여성의 진로구성이 변화되고 있다. 따라서 여성의 진로적응을 위해서는 개인적·사회적인 생애사건으로 다양한 생애역할을 수행하면서도 경력유지를 할 수 있는 진로중심의 교육과 사회적 여건이 필요하다. 더불어 개인적으로는 생애사건으로 어려움에 당면하여도 적극적으로 대처할 수 있는 자세를 기울 수 있는 개입도 필요한 바이다.

둘째, 근속 여성관리자의 사회적 요인의 10년간 변화 추이는 다음과 같다. 인사관리 요인의 주요결과는 조직 내 친화력, 업무몰입도, 조직내외 멘토 유무는 증가하였다. 조직분위기에서는 ‘하급자가 자유롭게 의견을 말하는 부분’과 ‘정시에 퇴근하면 눈치’는 증가하였고, ‘CEO의 여성인력 중요성 강조’, ‘인사조직 관행의 합리적, 투명’은 감소하는 추이를 나타냈다. 이러한 결과는 여성의 진로적응에서 개인적으로는 관계성과 몰입의 중요성을 나타낸다. 조직적으로는 여성친화적인 조직분위기가 중요함을 알 수 있다. 또한 근속과 직급이 올라감에 여성인력에 대한 차별과 조직 내 상위직급으로의 승진에 유리천장이 존재함으로 해석할 수 있다. 예컨대 관계성과 몰입, 여성친화조직분위기는 남성중심 조직문화 속에서 근속한 여성관리자가 보여주는 진로적응의 특성으로 볼 수 있는 것이다. 한편 조직 입장에서도 숙련공은 중요하기에 승진을 통해 기업에 헌신하게끔 하는 내부기제로 여성근로자가 근속할 수 있는 조직분위기는 중요하다(강민정, 2013). 그렇기 때문에 여성의 진로적응과 조직의 성장을 위해서도 여성친화적인 조직문화가 더욱 필요한 바이다. 하지만 이러한 조직문화를 한순간에 변화시킨다는 것은 어려울 수도 있다. 개인과 환경의 상호작용에서 환경을 변화시키기 어렵다면 개인의 진로발달과 선택과정에서 진로와 관련된 인지적 역할인 자기효능감이 중요하다(Hackett & Betz, 1981). 그렇기 때문에 조직 측면의 여성친화적인 조직문화의 확립과 더불어 개인적 측면으로 여성의 진로상담 및 교육에 개개인의 자기효능감이 증진될 수 있는 개입이 필요하다.

직무스트레스 및 차별 요인의 주요결과는 자율성, 직장 내 동료 및 부하직원 관계, 상사와의 관계 어려움의 직무스트레스는 감소하였으나, 업무량 과다

와 직장 내 승진 가능성이 낮음, 노력과 성과에 비하여 임금이 적은 스트레스는 증가하여 직무스트레스를 더 받는 것으로 나타났다. 차별은 부서, 업무배치와 급여 혹은 임금, 교육훈련 기회 및 내용과 승진, 승급의 모든 항목이 증가하여 감소하였다. 이러한 결과는 앞선 개인적 변화요인 결과인 관계성의 영향과 함께 인사관리 변화요인에서도 유리천장이 존재함을 재차 알 수 있는 결과이다. 즉 적극적 고용개선 조치로 차별은 10년간 감소하였으나, 직급이 올라갈수록 업무량은 높아져 낮은 승진가능성과 성별 임금 격차로 스트레스 요소를 더욱 가중시킨 것으로 해석될 수 있다. 금재호(2002)에 의하면 현 직장에서의 승진할 확률은 남성이 여성의 2배에 달하였고, 승진가능성 있는 임금근로자여도 남성과 여성의 승진 경험에는 직종별로 차이를 나타냈다. 여성관리자의 경력성공은 여성관리자 자신, 가족, 소속된 조직문화로부터 종합적으로 영향을 받는 만큼 여성관리자 스스로의 노력뿐 아니라 일-가정 양립을 위한 정책적 지원과 조직문화의 개선 등이 마련되어야 한다(임희정·이지은, 2017). 따라서 여성의 성공적인 진로적응을 위하여 적극적 고용개선을 넘어 유리천장 지수에 의한 남·녀 승진 차별이 실제적으로 해소되어야 한다. 이를 위해 여성대표성 제도가 보다 적극적으로 이루어질 필요가 있는 것이다.

복리후생의 변화는 육아휴직, 가족간호휴가, 직장보육시설, 연수휴가 및 휴직제도는 증가한 것으로 나타났다. 한편 생리휴가, 출산휴가, 병가, 학비보조, 보육비지원은 유의미하지 않았으나, 생리휴가와 학비보조 제도만 감소하는 수치를 나타냈다. 이러한 연구결과는 KWMP의 기업규모와 연계하여 살펴볼 필요가 있다. KWMP는 최초 100인 이상 기업의 대리급 1년차 이상으로 구성하였고, 현재도 1,000인 이하(31.2%), 2,000인 이하(29.0%), 300인 이하(23.2%) 순으로 나타났다. 즉 최초 조사시점부터 복리후생제도가 존재하여 변화 차이가 크지 않기 때문에 유의미하지 않음을 예측할 수 있다. 따라서 여성의 진로적응을 위해서는 기업규모와 상관없이 여성친화적인 복리후생제도가 필요함을 시사한다.

셋째, 근속 여성관리자의 발달적 요인의 10년간 변화 추이는 다음과 같다. 경력개발 요인의 주요결과는 대다수 시간의 변화에 따라 직급, 목표달성 가능성, 월평균임금, 임금 외 인센티브가 증가하였고, 다음 직급의 소요기간도 증가하였다. 하지만 목표지위와 1년 이내 이직계획은 유의한 차이를 나타내지 못하였다. 두민영과 김정원(2017)에서 조직몰입은 직무 만족도와 평균 연봉, 성과급, 1년 이내 이직 계획 비율에도 유의미한 차이로 나타나 1년 이내 이직에 대한 계획은 본 연구와는 차이를 나타냈다. 이러한 차이는 본 연구대상의 입사시점 선택변수와 연계하여 살펴볼 필요가 있다. 최초 직장 선택이유로 안

정성(41.9%), 적성 및 흥미(20.3%), 전공(15.6%), 선택의 여지가 없어서(10.1%) 순으로 나타났다. 즉 결혼, 임신, 출산, 자녀 양육 등으로 경력단절을 예상하거나 성별 고정관념이 강한 경우 여성의 첫 전일제 일자리에서는 남성과 성별 격차를 나타낸다(지민웅, 박진, 2017). 또한 입사시점에 안정성으로 선택한 이유로 인하여 근속으로 인한 만족적 요인으로도 승진과 이직에 대한 의사가 없음을 예측할 수 있다. 임희정(2009)은 승진, 임금 수준 등의 상승인 객관적인 경력성공과 더불어 개인의 정서적 만족과 같은 요소를 주관적 경력성공 요소로 보았다. 즉 본 연구에서도 목표지위와 이직계획은 주관적 만족의 요소로 차이를 나타내지 않음을 예견할 수 있다. 한편으로는 여성인력에 대한 차별 및 고정관념으로 상위 직급으로 가기 위해서 겪을 수밖에 없는 구조적 특성에 의한(Kiamba, 2008), 포기와 체념의 부정적인 주관적 만족의 개념도 함께 고려할 여지가 있다. 성효용과 이경곤(2016)의 연구에서도 여성관리자들은 시간이 지남에 따라 경력목표를 하향조정하는 사례가 많아 경력목표가 낮아지는 집단이 다수를 차지하여, 최고직까지의 경력성공을 목표하지 않는 것으로 나타났다. 하지만 여성관리자 확대는 조직의 경쟁력, 조직분위기의 순화에 구체적으로 긍정적인 영향을 미치고 있다(진종순·문미경, 2018). 이러한 선행연구들은 여성의 진로선택과 경력개발을 함께 살펴볼 필요성이 제기된다. 결과적으로 여성의 객관적·주관적 진로성공을 위해서 입직 전의 진로선택과 입직 후의 진로적응의 전 생애 진로개발의 개입이 필요함을 시사한다.

근속 여성관리자의 일-가정 양립 요인의 주요결과는 일→가정 양립과 가정→일 양립의 항목은 증가하고 갈등의 대다수는 감소하여 일-가정 양립이 잘 되는 것으로 나타났다. 하지만 일→가정 갈등에서 '시간이 너무 길어서 가정생활에 지장을 준다'와 가정→일 갈등에서 '자녀양육 부담으로 인해 일을 병행하는 것이 힘들 때가 많다'는 증가하여 혼인과 출산의 생애사건으로 겪는 여성 진로적응의 어려움을 확인할 수 있었다. 만족도 요인의 주요결과는 개인생활, 가족생활, 직업생활, 전반적 만족도의 모든 만족도가 증가하여 만족도가 높아지는 추이를 나타냈다. 이러한 연구결과는 생애사건과 생애역할에 따라 복리후생제도와 일-가정 양립 및 만족도는 밀접하게 관련되어 있음을 알 수 있다. 박성재(2016)에 의하면 여성친화적 제도를 시행할 경우 여성들의 일-가정 양립 부담감이 감소하고, 회사가 여성 직원을 배려한다는 인식으로 회사에 대한 직무만족도를 높여 이직을 낮추는 기제가 작동한다고 하였다. 삶에서 만족감은 생애역할이 서로 조화를 이루면서 자신이 추구하는 삶의 가치를 적절히 표현할 수 있을 때 행복감을 느낀다(Super, 1990). 즉 생애사건에 의한 생애역할은 일과 가정에서 각각의 역할수행과 균형으로 일 만족감에 영향을 주기에

가족친화적인 복리후생 제도와 밀접한 관련을 가진다. 그렇기 때문에 여성의 진로적응을 위해서는 일-가정이 양립할 수 있는 가족친화적 복리후생제도를 통하여 주요 생애사건 속에서도 일을 할 수 있는 환경이 절대적으로 필요로 하는 바이다. 더불어 객관적인 제도 이외에 여성이 직업생활을 영위할 수 있는 사회와 조직의 인식도 양성적 젠더 관점으로 확장이 이루어져야 할 것이다.

지금까지 살펴본 개인적·사회적·발달적 요인의 대다수 설명변수는 증가하여 여성관리자는 시간과 조직환경 변화에 긍정적으로 진로적응을 하는 것으로 나타났다. 한편 조직분위기(여성인력 중요성 강조(CEO), 관행 합리적·투명, 정시에 퇴근하면 눈치), 직무스트레스(업무량과다, 직장내승진가능성, 노력과 성과에 비하여 임금 낮음), 일→가정 갈등(시간이 길어 가정생활에 지장)과 가정→일 갈등(자녀양육 부담으로 일 병행 힘들)은 여전히 어려움으로 나타나 개선할 필요가 있는 것을 확인할 수 있었다. 결론적으로 본 연구에서는 최소 10년 이상 근속한 여성관리자를 대상으로 하였기에 향후 여성의 진로적응을 위해서는 일-가정 양립과 더불어 상위 직급으로 올라가기 위한 조직분위기와 성과에 대한 보상이 제도적 차원에서 개선되어야 한다.

연구문제 2. 근속 여성관리자의 근속 및 직급에 영향을 미치는 요인은 어떠한가?

첫째, 근속기간에 영향을 미치는 설명변수로 연령, 목표지위, 삶 만족도는 정(+)의 영향을 나타냈으며, 최종학력, 조직 내외 멘토 유무, 조직분위기 및 인사관리, 월평균임금, 복리후생, 가정→일 양립은 부(-)의 영향을 나타냈다. 즉 근속에는 목표지위와 만족도가 중요함을 알 수 있다. 특이점으로 앞선 근속 10년간의 추이와 다르게 현재의 근속에는 목표지위가 긍정적 영향을 보이는 것이다. 즉 여성의 진로적응 과정에서 목표의 중요성을 시사한다. 목표는 자신의 행동을 주체적으로 이끄는 인지적 주체로 개인은 목표를 통해 필요한 행동을 실행하고 어떤 성취를 추구한다(Bandura, 1986). 또한 목표는 자기효능감과 결과기대와 함께 여성의 진로에 긍정적인 영향을 미치며, 진로적응 과정에서 목표를 수정해 나간다(Hackett & Betz, 1981). 따라서 여성 진로적응을 위한 상담과 교육에서 개인의 진로목표 수립과 만족도를 높일 수 있는 개입이 필요하다.

둘째, 직급에 영향을 미치는 설명변수로 연령, 최종학력, 조직분위기 및 인사관리, 목표달성가능성, 다음직급소요기간, 월평균임금, 복리후생이 정(+)의 영향을 나타냈으며, 목표지위, 1년 이내 이직 계획은 부(-)의 영향을 나타냈다. 즉 직급에는 경력개발 변수가 적극적인 요인이었다. 또한 개인적 요인으로 학력과 조직분위기와 복리후생이 중요하였다. 임희정(2011)의 연구에서는 인

적자본 변수인 교육수준과 근속년수가 여성근로자의 수직적 경력이동에 긍정적인 영향을 미쳤다. 강민정(2013)의 연구에서는 가족친화제도 중 출산휴가제도가 잘 활용될수록 승진가능성을 높이고 퇴직 가능성을 낮춰 경력개발에 긍정적인 영향을 나타냈다. 즉 복리후생제도는 가족친화적인 조직문화로 여성의 경력개발에 도움이 되었다. 따라서 여성의 진로상담과 교육에 적극적 경력개발 측면의 개입과 가족친화적인 조직문화가 중요하기에 이러한 환경이 뒷받침되어야 한다.

본 연구결과의 특이점으로는 학력, 조직분위기 및 인사관리, 월평균임금, 복리후생의 경우 근속에는 부(-)의 관계를 나타냈고, 직급에는 정(+)의 관계를 나타내 차이를 보였다. 또한 목표지위는 근속에는 정(+)의 관계이나 직급에는 부(-)의 관계를 나타내 차이를 보였다. 이러한 결과는 본 연구대상은 근속자만을 대상으로 하였기에 그 차이가 명확하게 나타나지 않을 수 있다. 한편으로는 여성의 진로적응에서 근속과 직급의 기제가 다름을 의미한다. 적극적 진로적응인 승진의 개념에 근속 보다는 직급이 긍정적 영향을 나타내는 것으로 예측할 수 있다. 또한 목표지위의 경우 현 직장에 대한 희망적 요소로 근속에는 정의 영향으로 직급에는 승진에 대한 유리천장으로 부의 영향을 나타내는 것으로 해석할 수 있다.

마지막으로, 근속과 직급에 공통으로 영향을 미치는 요인으로는 연령과 최종학력, 조직 내 멘토 유무, 조직분위기 및 인사관리, 목표지위, 목표달성가능성, 다음직급 소요기간, 1년 이내 이직 계획, 월평균임금, 차별, 복리후생, 가정→일 양립, 삶 만족도로 나타났다. 이러한 연구결과는 근속과 직급에는 승진과 이직이라는 변수가 존재하기에 상호 연결되어 긍정적·부정적으로 작용되는 것으로 생각해 볼 필요가 있다. 어떤 생애역할에 주안을 두느냐에 따라서 여성의 진로패턴은 달라진다(Super, 1957). 즉 여성이 생애사건과 역할 경험을 어떠한 진로패턴에 주안을 두고 진로를 구성하는가에 따라서 진로적응의 작용기제가 달라질 수 있음을 시사한다. 그렇기 때문에 도출된 공통요인은 여성의 다양한 진로패턴에 적용될 수 있는 중요한 요소임을 알 수 있다.

본 연구를 바탕으로 의의 및 시사점은 다음과 같다.

본 연구는 여성의 진로에서 경력유지와 진로적응의 중요성으로 KWMP의 근속 여성근로자의 변화와 근속 및 직급요인에 대해 살펴보았다. 첫째, 본 연구는 여성의 진로적응에서 근속자의 요인을 인적 요인(개인 및 가족관계), 사회적 요인(인사관리, 직무스트레스 및 차별, 복리후생), 발달적 요인(경력개발, 일-가정 양립, 만족도)으로 다차원적으로 살펴 지금까지 개별적으로 연구된 결과를 횡단차원에서 확장한데 의의가 있다. 또한 개인의 인식을 10년 전과

비교하여 그 추이를 탐색적으로 밝힘으로써 종단 차원에서 통합적으로 살펴보았다는데 의의가 있다. 이를 통하여 여성의 진로적응에 대한 기초자료를 제공하여 향후 연구가 촉진되기를 기대하는 바이다. 둘째, 여성의 진로적응은 개인과 환경의 상호작용으로 생애개발과 생애사건의 경험에 개인이 어떠한 의미를 부여하느냐에 따라 여성의 진로패턴은 개인의 우선순위에 따라 차이를 보인다. 본 연구에서는 근속 여성근로자를 대상으로 근속과 승진요소인 직급에 어떠한 요인이 공통적인 영향요소로 작용하는지 살펴보았다. 공통요소를 도출함으로써 여성의 생애사건으로 진로패턴이 다양하여도 우선적으로 투자해야 할 요소를 알아보았다는데 의의가 있다.

본 연구의 제한점과 후속연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 근속 여성관리자로 제한하였기에 성별차이를 비롯하여 전직자 및 퇴직자 차이에 의한 기제를 면밀히 검증하지 못하였다. 또한 여성의 종사상지위는 비임금근로자 및 무급종사자와 자영업자가 높은 비율을 차지하는 바, 임금근로자와 대리급 이상의 직위로 그 특성을 살폈다는데 연구결과가 제한적으로 적용될 수 있다. 이러한 이유로 후속 연구에서는 다양한 계층과의 비교연구로 차별적인 요인을 밝히는 연구가 이루어져야 할 것이다. 둘째, 패널의 표본사이즈에 따라서 통계분석의 엄밀성이 제한될 수 있는 한계가 존재하였고, 관측된 통제변수로만 살펴봄으로써 패널의 변화를 다차원적으로 살펴지지 못하였다. 또한 10년 근속의 설명변수를 종단분석이 아닌 1차 자료와 6차 자료의 인식으로 비교 분석하여 종속변수의 변화에 독립변수 변화를 자세히 살펴지지 못하였다. 그렇기 때문에 향후 연구에서는 모든 자료를 활용한 종단 분석을 수행하는 것이 바람직할 것으로 여겨진다. 셋째, 본 연구는 근속 여성관리자의 진로적응 및 근속과 승진요인을 위하여 여성관리자의 인식을 탐색적으로 살펴보았다. 향후 연구에서는 본 연구 결과를 바탕으로 여성 진로적응에 대한 구체적인 변인을 밝히는 연구를 실험연구와 인터뷰 등의 질적연구를 통하여 깊이 있고 구체적인 후속연구를 제언하는 바이다.

참고문헌

- 강민정(2013). 여성관리자의 승진 결정요인 분석. 제4회 여성인력패널학술심포지움 자료집, 서울: 한국여성정책연구원, 23-54.
- 강성호·조영은(2016). 기혼여성의 근로활동 의존성 분석. 2016 한국여성정책연구원 패널조사 학술대회 발표집. 서울: 한국여성정책연구원, 521-542.
- 강혜련·조미영(2007). “남녀관리자의 경력성공 모형 비교”. 인사조직연구, 15(2), 1-38.
- 고용노동부(2007). 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률. 서울: 고용노동부
- 구유정·김지영·김이주(2018). “유자녀 여성관리자의 경력개발활동에 영향을 미치는 요인에 대한 구조적 관계 분석”. 직업교육연구, 37(2), 191-214.
- 금재호(2002). “기업내부노동시장의 승진과 임금: 성별 차이를 중심으로”. 한국인구학, 25(1), 181-211.
- 김강호(2016). 여성관리자의 경력변화와 관련변인. 2016 한국여성정책연구원 패널조사 학술대회 발표집, 서울: 한국여성정책연구원, 641-656.
- 김난주(2015). 여성관리자 노동이동 경로 분석. 2015년 한국여성정책연구원 패널조사 학술심포지움 발표회 발표집, 서울: 한국여성정책연구원, 141-166.
- 김난주·김태홍·이승현·이서현·전병유·박미연(2017). 2017년 여성관리자패널조사. 서울: 한국여성정책연구원.
- 김난주·박미연(2017). 상사의 가족친화리더십이 초급 여성관리자에게 미치는 영향. 2017년 여성관리자패널조사 학술심포지움 자료집, 서울: 한국여성정책연구원, 107-120.
- 김봉환·강은희·강혜영·공윤정·김영빈·김희수·선혜연·손은령·송재홍·유현실·이제경·임은미·황매향(2013). 진로상담이론. 서울: 학지사.
- 김태홍·이서현(2017). 여성관리자의 승진 요인 분석. 2017년 여성관리패널조사 학술심포지움 발표집, 서울: 한국여성정책연구원, 31-58.
- 두민영·김정원(2017). “조직몰입 수준에 따른 여성관리자의 유형 분류 및 특성 연구”. 기업교육과 인재연구, 19, 129-156.
- 마민지·원숙연(2017). “기혼여성관리자 조직몰입의 영향요인: 조직-관계-정책의 차별적 영향력을 중심으로”. 정부학연구, 23(2), 127-167.
- 박성재(2016). 여성친화적제도가 여성관리자 이직에 미친 영향에 관한 연구. 2016 한국여성정책연구원 패널조사 학술대회 발표집, 서울: 한국여성정책연구원, 195-218.

- 박영혜·김종의·김용자(1996). “관리직 여성의 승진열망수준 결정요인 분석”. *아시아 여성연구*, 35, 35-61.
- 성지미·안주엽(2017). *여성관리자의 이직의사와 이직의 결정요인*. 2017년 여성 관리자패널조사 학술심포지움 자료집, 서울: 한국여성정책연구원, 1-30.
- 성효용·이경곤(2016). “여성관리자의 일자리 이동이 임금 및 직장만족도에 미치는 영향”. *여성연구*, 91(2), 127-156.
- 손창균(2016). 통계적 관점에서 여성가족패널 설계의 발전 방향. 2016 한국여성 정책연구원 패널조사 학술대회 발표집, 서울: 한국여성정책연구원, 92-119.
- 안준기·이재성(2016). *여성관리자의 직장 이동에 관한 연구*. 2016 한국여성정책 연구원 패널조사 학술대회 발표집, 서울: 한국여성정책연구원, 315-332.
- 여성가족부(2018a). 2018년 5월 여성고용동향. 서울: 여성가족부.
- 여성가족부(2018b). 2018~2022 제2차 양성평등정책 기본계획. 서울: 여성가족부.
- 여성가족부(2018c). 양성평등기본법. 서울: 여성가족부.
- 이상준(2013). *여성관리자의 인적자원 개발이 노동시장 성과에 미치는 효과연구*. 제4회 여성인력패널학술심포지움 자료집, 서울: 한국여성정책연구원, 59-82.
- 임희정(2009). “조직문화, 멘토링 및 네트워크가 여성관리자의 경력성공에 미치는 효과”. *조직과 인사관리연구*, 33, 95-120.
- 임희정(2011). “조직내 여성의 수직적 경력이동에 관한 연구”. *여성연구*, 5-32.
- 임희정·이지은(2017). “여성관리자의 경력성공에 관한 연구”. *한국정책과학학회보*, 21(4), 23-42.
- 전혜진(2016). “경력단절의 미시적 요인 분석”. *한국인구학*, 39(3), 107-137.
- 지민웅·박진(2017). “노동시장 경력 초반 자발적 이직의 성별 차이”. *여성연구논총*, 20, 5-46.
- 진성미(2013). “경력 자본과 경력 아비투스”. *평생학습사회*, 9(3), 73-92.
- 진종순·문미경(2018). “여성관리자 임용목표제가 공공조직에 미치는 효과”. *한국 인사행정학회보*, 17(2), 1-23.
- 조정아(2011). *여성관리자의 일-가족 상호작용 유형에 관한 연구*. 2011년 여성 인력패널조사 학술포럼 발표집, 서울: 한국여성정책연구원, 47-68.
- 통계청(2015). 2015 인구주택총조사. 대전: 통계청
- 황성수(2017). “남녀관리자의 승진요인 분석: 승진에 미치는 변인의 성별차이를 중심으로”. *여성연구*, 92(1), 57-83.
- Bandura, A.(1986). Fearful expectations and avoidant actions as coefficients of perceived self-efficacy.

- Dezső, C. L., Ross, D. G., & Uribe, J. Why Are There So Few Women Top Managers? A Large-Sample Empirical Study of Female Participation in Top Management. Working Paper (University of Maryland and Columbia Business School, 2013), available at <http://apps.olin.wustl.edu/CRES/pdf/ross.pdf>.
- Gottfredson, L. S.(1986). Occupational aptitude patterns map : Development and implications for a theory of job aptitude requirements. *Journal of Vocational Behavior*, 29(2), 254-291.
- Hackett, G., Betz, N. E.(1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of vocational behavior*, 18(3), 326-339.
- Kiamba, Josephine M. “Women and Leadership Positions : Social and cultural barriers to success.” *Wagadu : A Journal of Transnational Women’s and Gender Studies* 6(5) (Winter 2008) : 5-24.
- Klerman, J. A., & Leibowitz, A.(1994). The work-employment distinction among new mothers. *Journal of Human Resources*, 277-303.
- Lofquist, L. H., & Dawis, R. V.(1991). Essentials of person-environment-correspondence counseling. U of Minnesota Press.
- Savickas, M. L.(1996). A framework for linking career theory and practice.
- Sullivan, S. E., & Baruch, Y.(2009). Advances in career theory and research : A critical review and agenda for future exploration. *Journal of management*, 35(6), 1542-1571.
- Super, D. E.(1957). The psychology of careers ; an introduction to vocational development.
- Super, D. E.(1990). A life-span, life-space approach to career development.

Abstract

An Exploratory Study of a 10-year change of Longevity Women Managers

Ji Ae Jeong*

This study focused on the importance of career maintenance and career adaptation in women's career. The purpose of this study is to promote research on career counseling and vocational education for women in the future by providing basic data for women's career adaptation. To investigate this, I used the KWMP(Korean Women Manager Panel) to explore ten years of changes in the tenure of senior women managers and the factors that influence their career and career adaptations. The results of the empirical analysis are as follows.

First, the trend of ten years' change in the tenure of women managers showed that the majority of explanatory variables increased by personal, social, and developmental factors, and they showed positive adaptation to changes in time and organizational environment. On the other hand, the organizational atmosphere(CEO, rationality and transparency of the workforce, noticed when leaving work on time), job stress(overwork, possibility of promotion in the workplace) And home → work conflict (difficulties in working together due to child rearing) were identified as difficulties. These results suggest that the compensation for women-friendly organizational atmosphere and performance needs to be improved at the institutional level.

Second, the factors affecting the tenure and rank of women managers are as follows. Age, goal status, and life satisfaction were positively influenced by tenure, and target status and satisfaction were significant factors. The results of this study are as follows. First, the level of career development was positively influenced by age, final educational background, organizational atmosphere, personnel management, possibility of achieving goal, duration of next job, monthly average wage and welfare. The results of this study are as follows. First, there are differences in educational background, organizational climate, personnel management, monthly average welfare, welfare and goal status. The factors affecting the

* School of Liberal Arts, Seowon University,

service and rank in common are age and final education, presence of mentor in the organization, organizational atmosphere and personnel management, target status, possibility of achieving goal, next job requirement period, turnover plan within one year, monthly average wage, discrimination, Welfare benefits, home → work reconciliation, and life satisfaction. It can be seen that the common factors derived are important factors that can be applied to various career patterns of women. Finally, based on the results of this study, implications and limitations for subsequent research were discussed.

Keywords : Women Manager, Career Adaptation, Career, Tenure, Position, Korean Women Manager Panel, Exploratory Study