

여성 이사가 조직 위계 수준별 여성 고용에 미치는 영향: 인적자본기업패널 기업을 대상으로*

박철형**·조영곤***

초 록

본 연구는 국내 상장기업 이사회 여성 참여가 조직 내 위계별 여성 인력 고용에 미치는 영향을 국내 최초로 실증 분석하였다. 인적자본기업패널의 상장기업을 대상으로 패널로지스틱회귀분석과 패널회귀분석을 통한 실증분석결과, 이사회 여성 이사 비중은 여성 대표이사 및 여성 임원 비중과 유의한 정(+)의 관계를 가지는 것으로 나타나 여성 최고경영자 선임과 여성 경영진 임명에 유의한 영향을 미치는 것이 확인되었다. 반면 관리자와 직원에 대해서는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이를 통해 여성 이사가 기업 고용의 양성 평등에 미치는 영향은 최고경영자와 경영진에 한정되어 조직 위계수준별로 차이를 보이는 것으로 확인되었다.

한편 이사회 여성 이사가 기업 고용의 양성 평등에 미치는 영향이 조직의 인접한 위계 수준 간에 사회동질적 재생산 과정을 통해 확산되는지를 분석한 결과, 이사회 여성 이사 비중에서부터 여성 사원 비중에 이르기까지(이사회 여성 이사 → 여성 대표이사 → 여성 임원 → 여성 중간관리자 → 여성 하위관리자 → 여성 사원) 인접한 하위 위계 직급의 여성 비중에 영향을 미치는 것으로 나타나 여성 이사 비중에 따른 고용의 양성 평등 효과가 조직 위계수준별 낙수효과를 가지는 것을 확인하였다.

2020년 ‘자본시장과 금융투자업에 관한 법률 일부 개정안’을 통해 일정 규모 이상의 상장기업을 대상으로 이사회의 여성 참여를 의무화하는 제도가 도입되는 시점에서 본 연구가 이사회 여성 이사 의무화 제도 도입의 타당성을 논의할 수 있는 국내 최초의 객관적 근거 자료를 제공한다는 측면에서 본 연구결과는 학술적·정책적 시사점을 제공할 것으로 기대된다.

주제어: 여성 이사, 여성 고용, 고용 차별, 인적자본기업패널, 사회동질적 재생산

* 이 논문은 2020년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 인문사회분야 중견연구자지원사업의 지원을 받아 수행된 연구임(NRF-2020S1A5A2A01042695)

** 제1저자: 충남대학교 경영학부 조교수(parkch@cnu.ac.kr)

*** 교신저자: 상명대학교 글로벌경영학과 교수(ygcho@smu.ac.kr)

I. 서론

우리나라는 1988년 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률을 도입하였으나 2017년말 기준 성별 임금격차는 OECD 국가 중 1위, 여성 고용률은 35개국 중 29위에 위치하는 등 직장 내 성 불평등 수준이 매우 심각한 것으로 평가된다. 또한 이코노미스트가 발표한 ‘2019 유리천장지수’(Glass-ceiling Index)에 따르면 국내기업의 이사회 내 여성 비율은 2.3%에 그쳐 우리나라는 OECD (29개 회원국) 중 최하위를 기록한 것으로 나타났다(중앙일보, 2019.3.10.).¹⁾

기업 이사회에서 성 불평등 해소를 위해 노르웨이, 핀란드, 스페인, 벨기에, 프랑스 등 유럽의 일부 국가에서는 여성 이사 할당제를 도입하여 시행하고 있으며 최근 우리나라의 경우에도 ‘자본시장과 금융투자업에 관한 법률 일부 개정안’을 통해 일정 규모 이상의 상장기업을 대상으로 이사회의 여성 참여를 의무화하는 제도를 도입하였다(동아일보, 2020.1.11.).²⁾

우리나라의 여성 이사 의무화 제도 도입은 기업의 최고이사결정기구인 이사회회의 구성에서 성 차별을 직접적으로 해소할 뿐만 아니라 이사회 의사결정과 정에서 여성의 참여를 통해 직장 내 여성 차별과 관련된 왜곡된 의사결정을 개선할 수 있을 것으로 기대된다. 그러나 이사회에 여성 이사의 선임이 기업의 여성 고용을 증가시켜 고용 차별 해소에 기여하고 있는가에 대해서는 실증 연구가 충분하지 않으며 특히 국내 기업을 대상으로 한 실증 연구는 아직까지 이루어지지 않고 있다. 본 연구는 국내 대규모 상장기업의 여성 이사 의무화 제도 도입 시점에 맞추어 이러한 제도 도입의 타당성을 논의할 수 있는 객관적 근거 자료를 제공하기 위해 국내 최초로 여성 이사가 조직의 위계 수준별 여성 인력 고용에 미치는 영향을 실증적으로 규명하고자 한다³⁾.

1) 세계경제포럼(WEF)이 2019년에 발표한 한국의 성 격차 지수는 153개국 중 108위이며, 국제여성기업이사협회(CWDI)가 2017년 5월에 발표한 한국 대기기업의 여성 임원 비율은 2.4%로, 아태지역 주요 20개국 가운데 최하위를 기록하고 있다.

2) ‘자본시장과 금융투자업에 관한 법률 일부 개정안’에서는 ‘자산총액이 2조원 이상인 주권 상장법인의 경우 이사회의 이사 전원을 특정 성(性)의 이사로 구성하지 아니하여야 한다’(제165조의2)는 조항을 신설하였다. 당초 ‘자본시장과 금융투자업에 관한 법률 일부 개정 법률안’에서는 자산총액 2조원 이상인 상장기업 이사회에 특정 성을 가진 이사가 3분의 2를 초과하지 않도록 하고, 사업보고서에 이사회의 성별 구성과 성별 기준을 준수하지 않은 경우 그 사유를 공시하도록 발의 한 바 있다(경향신문, 2018.10.1.). 본 조항이 여성 이사의 도입을 의무화하고 있으나 법 조항을 위반했을 경우 처벌 조항은 마련되지 않은 상황이다.

본 연구의 목표는 이사회에 여성 이사 비중이 전사적인 차원에서 고용의 양성 평등에 미치는 영향을 실증적으로 규명하는 것이다. 이러한 연구 목표의 달성을 위해 다음과 같은 세부 연구 질문을 설정한다.

첫째, 이사회 내 여성 이사 비중이 고용의 양성 평등에 미치는 영향은 최고 경영자 선임에서 경영진, 관리자, 직원에 이르기까지 조직의 위계 수준별로 존재하는가? 이러한 영향은 위계 수준별로 어떻게 상이한가?

둘째, 이사회 내 여성 이사 비중이 고용의 양성 평등에 미치는 영향은 조직의 인접한 위계 수준 간에 사회동질적 재생산 과정을 통해 확산되는가? 인접한 위계 수준 간에 사회동질적 재생산 과정을 통해 확산되는 낙수효과는 조직의 위계 수준별로 어떻게 상이한가?

이상의 세부 연구 질문에 답하기 위해 선행연구를 기초로 가설을 도출하고 자료를 수집하여 실증결과를 제시하고자 한다.

이를 통해 본 연구는 국내 상장기업 이사회에 여성 참여가 여성 인력의 고용에 미치는 영향을 국내 최초로 실증 분석함으로써 다음과 같이 선행연구의 부족을 보완하고자 한다.

첫째, 본 연구에서는 여성 이사가 전사적인 차원에서 조직 위계 수준별로 여성 인력의 고용에 미치는 영향과 이러한 영향이 조직 위계 간 사회동질적 재생산(homosocial reproduction) 과정을 통해 확산되는 낙수효과를 분석한다. 여성 이사는 채용과 승진 관련 고용 정책을 통해 전사적으로 여성 인력의 고용에 직접적인 영향을 미칠 수 있으므로 여성 이사가 기업의 여성 인력 고용에 미치는 영향을 조직의 위계 수준별로 확인하고자 한다. 그간의 선행연구에서는 전사적인 조직의 위계 수준별 성별 자료 수집의 어려움으로 인해 여성 이사가 여성 인력의 고용에 미치는 영향력을 비교적 관찰이 용이한 최고경영자나 경영진을 대상으로 제한적으로 분석하였기 때문에 전사적인 관점에서 여성 이사가 고용상의 성 차별 해소에 어떻게 기여하는가를 평가하기가 용이하지 않았다(Bilimoria, 2006; Cook & Glass, 2014; Elsaid & Ursel, 2011; Gould, Kulik & Sardeshmukh, 2018; Matsa & Miller, 2011)⁴⁾. 여성 이사가 여성 인력의 고용에 미치는 영향으로는 여성 이사가 조직 내 위계

3) 그간 국내에서 여성 이사가 기업의사결정에 미치는 영향에 관한 연구는 여성 이사의 이사회 참여가 의사결정의 투명성에 미치는 영향을 중심으로 진행되고 있다(김수인·홍지연, 2015; 전경민·신영직·김현표, 2017).

4) 2편의 선도적인 연구에서 여성 이사가 여성 관리자(Skaggs, Stainback & Duncan, 2012)와 여성 직원(Stainback, Kleiner & Skaggs, 2016) 비중에 미치는 영향을 분석을 각각 시도하였으나 성별 자료 확보의 제약으로 인해 특정 지역에 본사를 둔 사업장 단위를 대상으로 횡단면 분석을 실시하였다는 점에서 일반화의 한계를 갖는다.

수준별 여성 인력 고용에 직접적인 영향을 미치는 부분과 여성 이사의 영향이 조직 내 인접한 위계 수준 간에 사회동질적 재생산 과정을 통해 확산되는 낙수효과 부분이 존재할 수 있다(Gould, Kulik & Sardeshmukh, 2018). 선행연구에서 조직의 일부 인접한 위계 수준 간에 인적 구성의 사회동질적 재생산 과정이 확인되었으나(Cohen, Broschak & Haveman, 1998) 여성 이사가 여성 인력의 고용에 미치는 영향이 전사적인 관점에서 조직의 인접한 위계 수준 간에 사회동질적 재생산 과정을 통해 확산되는 낙수효과에 대한 체계적인 실증 연구는 진행되지 못하고 있다. 본 연구는 전사적인 차원에서 조직의 위계 수준별 성별 자료를 이용함으로써 여성 이사가 조직의 위계 수준별 여성 인력의 고용에 미치는 영향과 이러한 영향이 조직의 인접한 위계 수준 간에 사회동질적 재생산 과정을 통해 조직 내 확산되는 낙수효과를 동시에 확인할 수 있는 기회를 제공하고자 한다.

둘째, 본 연구에서는 여성 이사가 조직의 위계 수준별 여성 인력의 구성에 미치는 영향을 효과적으로 분석하기 위해 한국직업능력연구원의 ‘인적자본기업패널’ 자료를 이용한다. 인적자본기업패널은 우리나라 기업의 인적자원의 양적·질적 수준 파악을 목적으로 산업별·기업규모별 대표성을 반영한 기업 표본을 추출하여 2005년부터 격년(2년) 단위로 추적, 조사하는 중장기 패널조사로서 패널기업의 직급별·성별 자료를 제공한다. 이러한 패널기업의 직급별 성별 자료를 이용하여 본 연구에서는 여성 이사가 조직의 위계 수준별(조직 위계에 따라 최고경영자, 경영진, 중간관리자(부장, 차장) 하위관리자(과장, 대리), 직원(사원)으로 구분) 여성 인력 고용에 미치는 영향을 실증 분석한다. 또한 인적자본기업패널은 2005년 이후 격년 단위로 자료가 누적되어왔기 때문에 패널자료를 이용한 시계열 분석을 통해 그간 자료 수집의 제약으로 인해 횡단면 분석으로 제한된 선행연구의 한계를 보완하고자 한다(Skaggs, Stainback, & Duncan, 2012; Stainback, Kleiner & Skaggs, 2016).

셋째, 여성 이사가 여성 인력의 고용에 미치는 영향에 관한 선행연구는 직장 내 성 평등 수준이 높은 미국과 유럽 기업을 중심으로 진행되어 왔다. 반면 한국은 여성의 경제 참여 및 기회 측면에서 최하위권(151개 국가 중 127위)에 위치해 있고(WEF, 2020), 남녀 임금 격차는 OECD 주요국 중 최고 수준(34.6%)에 달하는 등 성 평등 수준이 매우 낮은 것으로 보고되고 있다(연합뉴스, 2019.9.26.). 성 평등 수준이 낮은 국가에서 형성되는 남성 중심의 기업문화가 여성 이사의 의사결정 참여를 제한한다면 성 평등 수준이 높은 국가를 대상으로 수행된 연구를 통해 도출된 여성 이사의 효과를 기대하기 어려울 수 있다(Kim et al., 2017). 따라서 선행연구의 실증 결과의 일반화를 위해 한국

기업을 대상으로 추가적인 실증 연구의 필요성이 크다고 판단된다.

본 연구의 구성은 다음과 같다. 2장에서는 선행연구의 논의를 기반으로 여성 이사와 여성 고용 간의 관계에 대한 가설을 도출한다. 3장에서는 자료 수집 및 실증 분석을 위한 연구방법을 제시한다. 4장에서는 실증 분석 결과를 보고하고, 5장 결론을 통해 실증 결과에 대한 정리를 바탕으로 연구의 시사점과 향후 연구방향에 대해 논의한다.

II. 선행연구 및 가설

1. 여성 이사와 조직 위계 수준별 여성 고용

여성 이사와 조직 위계 수준별 여성 고용과 관련하여 여성의 이사회 참여가 고용의 양성 평등에 영향을 미칠 수 있는 논의는 크게 3가지로 구분할 수 있다.

첫째, 사회정체성 이론에 따른 유유상종(homophily) 또는 내 집단 선호(in-group preference) 현상으로 여성 이사는 고용과 승진에서 여성을 선호한다는 것이다(Kanter, 1977; Gorman 2005). 사회정체성 이론에 따르면 성(gender)은 집단의 정체성을 형성하는 주요 요소로서 성(gender)을 기반으로 형성된 정체성은 동일한 성(gender)을 가진 내 집단(in group)에 대한 호의적 평가와 함께 외 집단(out group)에 대한 부정적 태도를 유발할 수 있다(Kanter, 1977). Kanter(1977)는 사회동질적 재생산 과정을 통해 남성 경영자는 관리자의 승진에 있어서 남성을 선호하는 경향이 있음을 제시하였다. 여성 이사가 최고경영자의 선임에 있어서 여성을 선호하거나(Elsaid & Ursel, 2011; Cook & Glass, 2014), 경영진의 선임에 있어서 여성을 선호한다는 실증결과(Bilimoria, 2006; Matsa & Miller, 2011; Gould, Kulik & Sardeshmukh, 2018)들은 이러한 논의를 뒷받침하고 있다.

둘째, 사회적 종결 관점(social closure perspectives) 또는 외 집단 배제(out group exclusion) 현상으로, 특정 집단이 다른 집단을 의식적으로 배제함으로써 자신들이 보유하고 있는 자원을 유지하는 현상을 의미한다. 이러한 관점에서 볼 때 이사회 내 여성 이사의 증가는 조직의 자원에 대해 여성의 권한을 증가시킴으로써 채용, 승진과 근속 등 고용 정책 전반에 대하여 여성의 고용 차별을 감소시킬 수 있다(Gorman 2005; Stainback, Kleiner & Skaggs, 2016). 즉, 이사회 내 여성 이사의 증가는 직접적인 접촉 관계를 가

질 수 있는 최고경영자의 선임과 경영진의 선임에서 뿐만 아니라 조직의 위계 수준 전반에 있어서 양성 평등 또는 고용 차별을 개선하는 방향으로 영향을 미칠 수 있다. 여성 이사와 여성 중간관리자 간의 정(+)의 관계(Skaggs, Stainback & Duncan, 2012), 여성 이사와 여성 직원 간의 정(+)의 관계(Stainback, Kleiner & Skaggs, 2016)는 이러한 논의를 뒷받침하고 있다.

셋째, 여성의 이사회 참여는 조직 전반에 걸쳐 여성의 능력에 대한 성별 고정관념(gender-linked stereotypes)을 완화시킬 수 있다(Ely, 1995). 이러한 효과는 기업의 의사결정 관행에 영향을 미침으로써 조직 전반의 일자리 통합에 긍정적 영향을 미칠 수 있다. 또한 여성 이사는 여성 임직원들의 경력 개발에 도움이 되는 사회적 네트워킹과 멘토링 기회를 제공함으로써 고용 차별 개선에 기여할 수 있다(Ibarra, 1993; Bilimoria, 2000; Konrad, Kramer & Erkut, 2008). 이상의 논의들을 요약하면 여성 이사는 조직 전반에 걸쳐 조직 위계 수준별로 고용의 양성 평등에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다. 이에 다음과 같은 가설을 도출한다.

가설 1: 여성 이사 비중은 조직 위계 수준별(최고경영자, 경영진, 중간관리자, 하위관리자, 직원) 여성인력 비중에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

2. 조직 위계 수준 간 사회동질적 재생산

여성 이사가 여성 인력 고용에 미치는 영향에 관한 본 연구의 두 번째 연구 질문은 여성 고용이 조직 내 위계 수준 간 사회동질적 재생산(homosocial reproduction) 과정을 통해 확산되는지이다.

사회동질적 재생산 과정에 따르면 조직의 상위 위계 수준의 인적 구성이 하위 위계 수준의 인적 구성에 영향을 미칠 수 있다. 사업장 수준에서 관리자와 직원의 성별 구성 관계를 연구한 Huffman, Cohen & Pearlman(2010)과 Stainback & Kwon(2012)은 여성 관리자의 비중이 클수록 여성 직원의 비중이 증가하는 실증 결과를 제시하여 인접한 조직 위계 수준 간에 사회동질적 재생산 과정이 존재함을 확인하였다. Cohen, Broschak & Haveman(1998)은 중간관리자 위계를 상, 중, 하로 세분화했을 때 상위 세분 위계의 여성 관리자 비중이 하위 세분 위계의 여성 관리자 비중에 긍정적 영향을 미치고 있음을 제시하여 동일 위계 수준 내에서도 세부 위계 수준 간에 사회동질적 재생산 과정이 발생하고 있음을 주장하였다. 한편 박철형·이동기·조영곤(2018)은 사

회동질적 재생산 과정의 논리를 다국적기업의 최고경영진과 해외자회사 CEO의 국적 관계에 적용하여 다국적기업에서 본사 최고경영진의 국적 다양성이 높을수록 하위 위계 관계에 있는 해외자회사 CEO가 다양한 국적의 인력들로 임명될 가능성이 높음을 실증적으로 제시하였다.

선행연구들을 통해 조직의 인접한 일부 위계 수준 간에 사회동질적 재생산 과정이 확인되었지만 여성 이사가 여성 인력의 고용에 영향을 미칠 때 이러한 영향이 조직의 인접한 위계 수준 간에 사회동질적 재생산 과정을 통해 확산되는지에 대해서는 체계적인 실증 연구가 진행되지 못하고 있다. 본 연구에서는 전사적인 차원의 조직의 위계 수준별 성별 자료를 이용하여 이러한 가능성을 실증적으로 확인하고자 한다.

가설 2: 조직의 위계 수준별로 상위 위계 수준(여성 최고경영자 / 여성 경영진 / 여성 중간관리자 / 여성 하위관리자)의 여성 인력 비중은 하위 위계 수준(여성 경영진 / 여성 중간관리자 / 여성 하위관리자 / 여성 직원)의 여성 인력 비중에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

III. 연구 방법

1. 연구 표본

본 연구에서는 조직 위계 수준별로 성별 인력 정보를 제공하는 인적자본기업패널(Human Capital Corporate Panel, HCCP) 조사 자료와 상장기업 이사회(등기임원)의 성별 자료를 결합하여 이사회 내 여성 이사가 조직의 위계 수준별로 성별 인력 구성에 미치는 영향을 분석한다.

한국직업능력연구원에서 수행하는 인적자본기업패널 조사는 우리나라 기업의 인적자원의 양적·질적 수준 파악을 목적으로 산업별·기업규모별 대표성을 반영한 기업 표본을 추출하여 2005년부터 격년(2년) 단위로 추적, 조사하는 중장기 패널조사이다. 인적자본기업패널 자료는 패널기업의 직급별·성별 자료를 제공한다. 한편 국내 상장기업은 금융감독원 공시규정⁵⁾에 따라 2013년도

5) 금융감독원은 상장회사 이사회와 고위 관리직의 성별 다양성을 높이기 위한 경제협력개발기구(OECD)의 권고를 수용해 2013년도 사업보고서부터 임원 현황표에 성별 표기를 추가하여 공시하도록 한 규정을 시행하고 있다.

말 사업보고서부터 이사회와 임원의 성별(性別) 정보를 제공하고 있다. 이에 두 자료를 결합할 경우 2013년 이후의 전사적 차원의 직급별·성별 자료 수집이 가능하다.

본 연구에서는 인적자본기업패널 조사 자료와 상장기업 사업보고서 자료를 통합하여 인적자본기업패널에 등록된 상장기업을 대상으로 2013년 이후의 관측치를 연구 표본으로 구성한다. 실증분석을 위한 연구대상 및 규모는 인적자본기업패널에 등록된 217개 상장기업의 2013년, 2015년, 2017, 2020년의 4개년도 기업자료이다.⁶⁾ 기업의 재무자료 수집을 위해 Kis-value, TS2000 등 상용DB를 이용한다. 최종 표본은 217개 기업의 651개 관측치(firm-year)이다.

2. 변수 측정 및 실증 모형

1) 변수 측정

(1) 종속변수

본 연구의 종속변수는 조직 위계 수준별(최고경영자, 경영진, 중간관리자, 하위관리자, 직원) 여성 인력의 고용 수준이다. 각 위계 수준별 여성 인력의 고용 수준은 선행연구를 바탕으로 다음과 같이 측정한다. 여성 최고경영자 선임은 기업의 연도별 대표이사가 여성인 경우 1, 아닌 경우 0의 값을 부여한다(Elsaid & Ursel, 2011; Cook & Glass, 2014). 여성 경영진 비중은 기업의 연도별 임원 수에서 여성 임원이 차지하는 비중으로 측정한다(Matsa & Miller, 2011; Stainback, Kleiner & Skaggs, 2016; Gould, Kulik & Sardeshmukh, 2018). 여성 관리자 비중은 중간관리자(부장급, 차장급)와 하위관리자(과장급, 대리급)로 구분하여 해당 직급별 인원에서 여성이 차지하는 비중으로 측정한다(Skaggs, Stainback, & Duncan, 2012). 여성 직원 비중은 사원급 인원에서 여성이 차지하는 비중으로 측정한다.

6) 인적자본기업패널(HCCP)은 2017년 7차년도 조사를 끝으로 HCCP I차 WAVE 조사를 종료하였다. 이후 2019년도에 조사설계를 일부 수정하여 2020년부터 HCCP II차 WAVE 1차년도 조사를 시작하였으며, 매년 추적 조사를 실시하고 있다. 본 연구에서는 HCCP I차 WAVE 5차년도(2013년), 6차년도(2015년), 7차년도(2017년)와 HCCP II차 WAVE 1차년도(2020년) 조사 자료를 이용하여 표본을 구축하였다.

(2) 독립변수

가설 1을 검증하기 위한 독립변수인 이사회 내 여성 이사는 여성 이사의 수 (Bilimoria, 2006)와 여성 이사의 비중(Matsa & Miller, 2011; Skaggs, Stainback & Duncan, 2012; Stainback, Kleiner & Skaggs, 2016)으로 측정한다. 여성 이사의 수는 연도별 기업의 여성 등기임원의 숫자로 측정한다. 여성 이사의 비중은 연도별 기업의 전체 등기임원에서 여성 등기임원이 차지하는 비중으로 측정한다.⁷⁾

가설 2의 독립변수는 여성 이사가 조직의 위계 수준별 여성인력 고용에 미치는 영향이 조직의 인접 위계 수준 간 사회동질적 재생산 과정에 의해 확산되는 낙수효과를 검증하기 위한 변수로서 종속변수의 위계 수준 보다 상위 위계에 해당하는 직급의 여성인력 비중을 투입한다.

(3) 통제변수

본 연구에서는 여성 인력의 비중이 영향을 미칠 수 있는 기업 특성으로 기업 규모, 인적자원 특성(위계 수준별 인원수 및 성별 비중), 업종, 연도를 통제한다(Elsaid & Ursel, 2011; Skaggs, Stainback & Duncan, 2012; Cook & Glass, 2014; Gould, Kulik & Sardeshmukh, 2018; Stainback, Kleiner & Skaggs, 2016).

기업 규모가 클수록 인적자원관리 기능이 공식화되어 영향력을 가진 개인의 내 집단 선호 효과를 감소시켜 고용의 불평등성을 감소시킬 수 있다. 기업 규모는 연도별 기업 총자산(로그)으로 측정한다. 위계 수준별 여성 인력의 공급 측면을 고려하기 위해 종속변수와 동일 위계 수준의 총 인원 수와 하위 위계 수준의 여성 인력 비중을 통제변수로 투입한다(예를 들어, 여성 중간관리자 비중에 대한 결정 모형에서는 전체 중간관리자 인원수와 여성 하위관리자 비중을 투입한다). 이사회 규모는 기업의 등기임원 수로 측정하고, 경영진 인원수는 기업의 임원수로 측정한다. 관리자 수는 기업의 중간관리자(부장급, 차장급)와 하위관리자(과장급, 대리급)의 직급별 인원수의 합으로 측정한다. 직원 수는 기업의 사원급의 인원수의 합으로 측정한다. 업종의 특성에 따라 여성 인력 비중이 차이를 보일 수 있으므로 업종 특성을 통제하기 위해 표준산업분

7) 일반적으로 이사회에서 여성 이사의 수나 비중은 낮은 편이다. 특히 한국의 경우 이러한 경향성이 더욱 뚜렷한데, 본 연구의 <표 2> 기술통계에서도 알 수 있듯이 여성 이사의 수는 평균 0.15명에 불과하며, 여성 이사 비중은 평균 2.84%에 불과하다. 이에 여성 이사가 여성 고용에 미치는 영향을 확인함에 있어 여성 이사 수와 비중을 모두 측정하여 각각의 영향을 확인하도록 한다.

류 중분류 기준으로 업종 더미를 투입한다. 더불어 연도별 영향을 통제하기 위하여 연도 더미 변수를 투입하여 분석을 수행한다.

2) 실증 모형

실증 분석 수행을 위한 통계분석기법은 종속변수 특성에 따라 종속변수가 여성 최고경영자인 경우 로지스틱회귀분석(Cook & Glass, 2014)을 수행하고, 종속변수가 여성 경영진/관리자/사원의 비중인 경우 회귀분석(Gould, Kulik & Sardeshmukh, 2018; Matsa & Miller, 2011)을 이용한다. 패널회귀분석의 경우 실증모형별 하우스만 검정을 통해 확률효과모형과 고정효과모형의 적합성을 확인하였으며, 하우스만 검정 결과에 따라 적합하다고 판정된 모형의 실증결과를 기준으로 가설 검정을 수행하였다.

〈패널로지스틱 모형〉

$$\text{여성CEO여부}_{it} = \beta_0 + \beta_1 \text{여성 이사수(또는 여성 이사 비중)}_{it} + \beta_2 \text{이사 회규모}_{it} + \beta_3 \text{여성 임원수}_{it} + \beta_4 \text{기업규모}_{it} + \beta_6 \text{업종더미}_t + \beta_7 \text{연도 더미} + v_{it}$$

〈패널회귀분석 모형〉

$$\begin{aligned} \text{여성(임원, 관리자, 직원) 비중}_{it} = & \beta_0 + \beta_1 \text{여성 이사 비중}_{it} + \beta_2 \text{상위직} \\ & \text{급 여성비중}_{it} + \beta_3 \text{하위직급 여성비중}_{it} + \beta_4 \text{상위직급 인원수(임원, 관리자)} \\ & + \beta_5 \text{동일직급 인원수(임원, 관리자, 직원)}_{it} + \beta_6 \text{기업규모}_{it} + \beta_7 \text{업} \\ & \text{종더미}_{it} + \beta_8 \text{연도더미} + v_{it} \end{aligned}$$

IV. 실증분석

1. 기초분석

〈표 1〉은 본 연구 표본의 업종 현황을 보여준다. 본 연구의 표본이 되는 인적자본기업패널은 우리나라 기업의 인적자원의 양적·질적 수준 파악을 목적으로 산업별·기업규모별 대표성을 반영한 기업 표본을 추출하여 2005년부터 격년(2년) 단위로 추적, 조사하는 중장기 패널이다. 본 연구에서는 인적자본기

업패널에서 상장기업을 실증분석 표본으로 추출하였으며, 표본의 업종현황은 <표 1>과 같다. 표준산업대분류 기준으로 표본 관측치 현황을 살펴보면, 제조업이 529개 관측치로 가장 큰 비중(81.26%)을 차지하고 있으며, 정보통신업이 6.76%, 전문, 과학 및 기술 서비스업 5.38%, 도매 및 소매업이 3.53%를 차지하고 있다.

<표 1> 업종 현황

표준산업대분류	빈도(개)	비중(%)
건설업	8	1.23
교육 서비스업	3	0.46
도매 및 소매업	23	3.53
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스	3	0.46
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	6	0.92
전문, 과학 및 기술 서비스업	35	5.38
정보통신업	44	6.76
제조업	529	81.26
합계	651	100.00

<표 2>는 본 연구 표본 변수들의 기술통계량을 보여준다. 표본 내 여성 이사 수는 평균 0.15명이며, 여성 이사 비중은 평균 2.84%이다. 여성 대표이사는 표본 내 대표이사의 약 1%를 차지한다. 여성 임원 비중은 평균 2.7%이며, 여성 중간관리자(부장급, 차장급) 비중은 4.46%, 여성 하위관리자(과장급, 대리급) 비중은 14.52%, 여성사원 비중은 33.59%이다. 한편 이사회 규모는 평균 5.37명이며, 기업 임원수는 13.5명이다.

<표 2> 기술통계

변수	단위	평균	표준편차	최대	최소
여성 이사 수	명	0.15	0.38	0	2
여성 이사 비중	%	2.84	7.74	0	66.67
여성 대표이사	여부	0.01	0.12	0	1
여성 임원 수	명	0.31	0.64	0	5
여성 임원 비중	%	2.70	6.02	0	40.00
여성 중간관리자 비중	%	4.46	9.42	0	73.13
여성 하위관리자 비중	%	14.52	13.94	0	82.76
여성 사원 비중	%	33.59	19.51	0	100.00
이사회 규모	명	5.37	2.05	2	19

변수	단위	평균	표준편차	최대	최소
임원 수	명	13.50	13.58	4	172
중간관리자 인원	명	81.88	216.19	3	2,056
하위관리자 인원	명	152.15	329.40	3	2,608
사원 인원	명	151.82	469.53	4	6,765
기업 규모(총자산 로그)	로그	12.36	1.19	9.25	17.26

n=651

〈표 3〉을 통해 변수들 간의 상관관계를 살펴보면, 여성 이사 비중은 여성 대표이사와 여성 임원 비중과 정(+)의 상관관계를 가지는 것으로 확인된다.

여성 임원 비중은 여성 중간관리자 비중과 여성 하위관리자 비중, 여성 사원 비중과 정(+)의 상관관계를 보인다. 여성 중간관리자 비중은 여성 하위관리자 비중, 여성 사원 비중과 정(+)의 상관관계를 가진다. 마찬가지로 여성 하위관리자 비중 역시 여성 사원 비중과 정(+)의 상관관계를 가지는 것으로 나타났다.

한편, 일부 여성 직급 변수들의 경우 하위 여성 직급 변수와 0.6 이상의 높은 상관관계 계수를 보인다. 여성 이사수와 여성 이사 비중(상관계수: 0.959), 여성 이사 수와 여성 임원 비중(상관계수: 0.705), 여성 이사 비중과 여성 임원 비중(상관계수: 0.728), 여성 임원 수와 여성 임원 비중(상관계수: 0.843), 여성 중간관리직과 여성 하위관리직(상관계수: 0.678) 변수 간의 상관계수가 이에 해당한다. 해당 변수들이 종속변수와 독립변수 관계일 때는 다중공선성 문제를 고려할 필요가 없으나, 독립변수로서 실증모형에 동시 투입되는 경우 다중공선성에 대한 우려가 있으므로 여성 직급별로 변수를 교차투입 하도록 모형을 설정하고 가설검정을 수행하도록 한다.

〈표 3〉 상관관계분석

번호	변수명	1	2	3	4	5	6	7
1	여성 이사 수	1.000						
2	여성 이사 비중	0.959**	1.000					
3	여성 대표이사	0.301**	0.322**	1.000				
4	여성 임원 수	0.583**	0.551**	0.171**	1.000			
5	여성 임원 비중	0.705**	0.728**	0.156**	0.843**	1.000		
6	여성 중간관리자 비중	0.105**	0.083*	-0.030	0.302**	0.266**	1.000	
7	여성 하위관리자 비중	0.031	0.011	-0.012	0.222**	0.181**	0.678**	1.000
8	여성 사원 비중	0.059	0.044	-0.008	0.136**	0.164**	0.345**	0.353**
9	이사회 규모	0.054	-0.031	-0.041	0.048	-0.042	0.108**	0.096*
10	임원 수	-0.014	-0.039	-0.003	0.095*	-0.071	-0.060	-0.087*

번호	변수명	1	2	3	4	5	6	7
11	중간관리자 인원	-0.057	-0.065	-0.022	-0.011	-0.067	0.044	-0.000
12	하위관리자 인원	-0.037	-0.050	-0.020	0.073	-0.044	0.057	0.082*
13	사원 인원	0.040	0.004	-0.014	0.094*	0.009	0.447**	0.229**
14	기업 규모	-0.015	-0.045	0.004	0.088*	-0.081*	-0.118**	-0.131**
번호	변수명	8	9	10	11	12	13	14
8	여성 사원 비중	1.000						
9	이사회 규모	0.008	1.000					
10	임원 수	-0.151**	0.276**	1.000				
11	중간관리자 인원	-0.101*	0.247**	0.732**	1.000			
12	하위관리자 인원	-0.078*	0.402**	0.629**	0.772**	1.000		
13	사원 인원	0.136**	0.251**	0.242**	0.352**	0.414**	1.000	
14	기업 규모	-0.087*	0.366**	0.660**	0.545**	0.645**	0.288**	1.000

$n=651$; * $p<0.05$, ** $p<0.01$

또한 통제변수인 임원 수와 중간관리자 인원수(상관계수: 0.732), 임원 수와 하위관리자 인원수(상관계수: 0.629), 임원 수와 기업 규모(상관계수: 0.66), 중간관리자 인원수와 하위관리자 인원수(상관계수: 0.772), 하위관리자 인원수와 기업 규모(상관계수: 0.645) 등의 변수들 간에 높은 상관관계가 확인된다. 다중공선성을 진단하기 위하여 VIF(Variance Inflation Factor, 분산팽창요인)를 확인한 결과, 평균 VIF는 2 이하이며, 최대치가 7 수준(하위관리자 인원)으로 기준점 10 이상인 경우는 없으므로 다중공선성은 발견되지 않았다. 더불어 해당 통제변수들을 교차투입하여 실증분석을 수행한 결과, 해당 통제변수의 투입 여부와 관계없이 일관된 가설 검정 결과를 확인하였다.

2. 실증분석 결과

본 연구의 가설 검정을 위한 실증분석 결과는 <표 4>~<표 8>과 같다. <표 4>는 여성 이사가 여성 대표이사 선임에 미치는 영향을 확인하기 위한 Penalized maximum likelihood logistic regression(모형1)과 Random-effects logistic regression(모형2, 모형3, 모형4) 실증분석 결과이다. 모형(1-1), (2-1), (3-1)은 통제변수만을 투입한 모형으로 통제변수들 가운데 종속변수의 하위직급 인원을 나타내는 여성 임원 수가 여성 대표이사 선임에 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있음을 보여준다. 하지만 여성 이사(수 또는 비중) 변수를 투입하여 통제하는 경우 여성 임원 수의 영향은 더 이상 유의하지

않음을 확인할 수 있다.

여성 이사는 여성 이사 수와 여성 이사 비중으로 나누어 각각의 영향을 분석하였다. 모형(1-2)에서 여성 이사 수는 여성 대표이사와 1% 유의수준에서 유의한 정(+)의 관계를 가지는 것으로 나타났다. 또한 모형(1-3)을 통해 여성 이사 비중은 1% 유의수준에서 여성 대표이사와 정(+)의 관계가 확인된다. 패널회귀분석에서 업종통제를 달리한 실증모형인 모형(2), 모형(3), 모형(4) 역시 여성 이사와 여성 대표이사 간의 관계에 대하여 모형(1)과 동일한 일관된 실증 결과를 보여준다.

〈표 5〉는 여성 이사 비중과 여성 대표이사가 여성 임원 비중에 미치는 영향을 실증분석한 결과이다. 모형(1)은 통제변수만을 투입한 모형으로 통제변수들 가운데 여성 임원의 하위직급에 해당하는 여성 중간관리자 비중이 여성 임원 비중과 유의한 정(+)의 관계를 가지는 것을 확인할 수 있다. 이러한 결과는 여성 임원의 경우 하위직급 여성 풀(pool)이 클수록 상위 직급으로의 여성 승진에 긍정적 영향을 미칠 수 있음을 보여준다. 모형(2)에서 여성 이사 비중이 0.1% 유의수준에서 여성 임원 비중과 정(+)의 관계를 가지는 것으로 확인된다. 한편, 모형(3)을 통해 여성 대표이사는 여성 임원 비중과 0.1% 유의수준에서 유의한 정(+)의 관계를 가지는 것으로 나타났다.

〈표 4〉 로지스틱 회귀분석 결과(여성 대표이사)⁸⁾

변수명	Penalized maximum likelihood logistic regression			Random-effects logistic regression								
	(1-1)	(1-2)	(1-3)	(2-1)	(2-2)	(2-3)	(3-1)	(3-2)	(3-3)	(4-1)	(4-2)	(4-3)
	여성 대표이사			여성 대표이사			여성 대표이사			여성 대표이사		
이사회 규모	-0.323 (0.294)	-0.296 (0.277)	0.080 (0.244)	-1.089 (0.710)	-1.352 (0.915)	-0.191 (0.580)	-1.187 (0.726)	-1.695+ (1.022)	-0.139 (0.618)	-1.517 (0.989)	-0.985 (0.766)	0.511 (0.695)
여성 임원 수	1.181* (0.504)	-0.272 (0.510)	-0.058 (0.491)	5.107*** (1.092)	1.599 (1.419)	1.537 (1.216)	5.993*** (1.049)	2.183 (1.395)	1.708 (1.181)	5.977* (3.042)	-0.824 (1.383)	-1.206 (1.350)
기업 규모	-0.387 (0.418)	0.117 (0.473)	0.035 (0.500)	-0.100 (1.465)	0.924 (1.468)	0.441 (1.144)	-0.358 (1.525)	1.177 (1.749)	0.421 (1.281)	-1.151 (2.156)	0.907 (1.210)	0.543 (0.906)
여성 이사 수		3.176** (1.062)			7.776* (3.331)			9.945** (3.800)			7.413* (3.098)	
여성 이사 비중			0.150** (0.052)			0.252** (0.088)			0.274** (0.089)			0.375* (0.161)
업종 더미	중분류	중분류	중분류	미투입	미투입	미투입	대분류	대분류	대분류	중분류	중분류	중분류
연도 더미	투입	투입	투입	투입	투입	투입	투입	투입	투입	투입	투입	투입
상수	1.166 (5.186)	-5.161 (6.390)	-5.652 (6.757)	-17.617 (16.363)	-26.380 (18.730)	-20.802 (14.381)	-17.460 (16.995)	-34.794 (21.347)	-22.254 (15.659)	1.321 (23.612)	-18.669 (16.409)	-20.331 (14.732)
관측치	651	651	651	651	651	651	529	529	529	165	165	165
기업패널 수	-	-	-	217	217	217	175	175	175	52	52	52

Standard errors in parentheses

*** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05, + p<0.1

8) 패널로지스틱 회귀분석에서 업종 더미를 투입할 때 특정 업종 내 여성 대표이사 변수 값이 모두 '0'인 경우 공선성(collinearity) 문제로 실증모형에서 해당 업종 관측치가 모두 누락되는 문제가 발생한다. 이 때문에 업종을 통제한 모형(3)(표준산업 대분류)과 모형(4)(표준산업 중분류)의 경우 여성 대표이사 변수 값이 모두 '0'인 업종의 관측치가 누락되어 실증결과의 관측치가 감소한 것을 확인할 수 있다. 이러한 문제를 해결하기 위하여 Penalized maximum likelihood logistic regression을 수행한 실증결과는 모형(1)과 같다. Penalized maximum likelihood logistic regression(모형1)과 Random-effects logistic regression(모형2, 모형3, 모형4) 모형 모두 업종 통제 수준과 관계없이 일관된 실증결과를 보여준다.

〈표 6〉은 여성 이사 비중과 여성 대표이사, 여성 임원 비중이 여성 중간관리자 비중에 미치는 영향을 분석한 실증결과이다. 통제변수인 여성 하위관리자 비중은 모형(1), 모형(2), 모형(3)에서 여성 중간관리자 비중과 유의한 정(+)의 관계를 보여준다. 이러한 결과는 여성 중간관리자의 경우 하위직급인 여성 하위관리자의 비중이 클수록 중간관리직 승진에 긍정적 영향을 미칠 수 있음을 보여준다. 한편 모형(1)에서 여성 이사 비중은 여성 관리자 비중과 유의한 관계가 확인되지 않는다. 모형(2)의 경우 여성 대표이사 역시 여성 중간관리자 비중에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 확인된다. 반면 모형(3)에서 여성 임원 비중은 여성 중간관리자 비중에 5% 유의수준에서 유의한 정(+)의 관계를 가지는 것으로 확인된다.

〈표 7〉은 여성 하위관리자 비중을 종속변수로 여성 이사 비중과 여성 대표이사, 여성 임원 비중, 여성 중간관리자 비중의 영향을 분석한 결과이다. 분석결과, 통제변수인 여성 사원 비중의 경우 모형(1), 모형(2), 모형(3)에서 여성 하위관리자 비중과 유의한 정(+)의 관계를 가지지만, 여성 중간관리자 비중을 통제한 모형(4) 경우 여성 사원 비중의 영향이 더 이상 통계적으로 유의하지 않음을 확인할 수 있다. 이를 통해 여성 하위관리자의 경우 하위직급 보다는 상위직급의 여성 비중이 해당 직급의 고용에 영향을 미치고 있는 것으로 해석할 수 있다. 한편 여성 이사 비중(모형 1)과 여성 대표이사(모형 2), 여성 임원 비중(모형 3)은 여성 하위관리자 비중에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 반면 모형(4)를 통해 여성 중간관리자 비중은 0.1% 유의수준에서 여성 하위관리자 비중과 유의한 정(+)의 관계를 가지는 것을 확인할 수 있다.

〈표 8〉은 여성 사원 비중에 대한 여성 상위직급의 영향을 실증분석한 결과이다. 여성 이사 비중(모형 1)과 여성 대표이사(모형 2)는 여성 사원 비중에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 반면 모형(3)에서 여성 임원 비중이 5% 유의수준에서 여성 사원 비중과 유의한 정(+)의 관계를 가지는 것으로 나타났다. 또한 모형(4)와 모형(5)를 통해 여성 중간관리자 비중과 여성 하위관리자 비중이 각각 0.1% 유의수준과 1% 유의수준에서 여성 사원 비중과 정(+)의 관계를 가지고 있음을 확인할 수 있다.

〈표 5〉 패널회귀분석 결과(여성 임원 비중)

변수명	(1)	(2)	(3)
	여성 임원 비중		
이사회 규모	-0.163 (0.116)	-0.016 (0.088)	-0.125 (0.115)
임원 수	-0.003 (0.022)	-0.002 (0.017)	-0.002 (0.022)
여성 중간관리자 비중	0.056+ (0.029)	0.043* (0.022)	0.062* (0.029)
기업 규모	-0.315 (0.336)	-0.388 (0.239)	-0.358 (0.333)
여성 이사 비중	.	0.492*** (0.022)	
여성 대표이사	.		5.854*** (1.426)
업종 더미	투입	투입	투입
연도 더미	투입	투입	투입
상수	5.815 (4.373)	6.259* (3.071)	6.206 (4.324)
관측치	651	651	651
패널 수	217	217	217

주: 모형(1)~(3)은 확률효과모형 실증결과임.

Standard errors in parentheses

*** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05, + p<0.1

〈표 6〉 패널회귀분석 결과(여성 중간관리자 비중)

변수명	(1)	(2)	(3)
	여성 중간관리자 비중		
이사회 규모	0.237 (0.181)	0.326* (0.149)	0.362* (0.148)
임원수	-0.015 (0.038)	-0.015 (0.032)	-0.015 (0.032)
중간관리자 인원수	0.003 (0.004)	0.003 (0.002)	0.004 (0.002)
여성 하위관리자 비중	0.199*** (0.028)	0.240*** (0.024)	0.239*** (0.024)
기업 규모	0.081 (0.984)	-0.477 (0.434)	-0.469 (0.428)

변수명	(1)	(2)	(3)
	여성 중간관리자 비중		
여성 이사 비중	-0.051 (0.047)		
여성 대표이사		-2.707 (1.871)	
여성 임원 비중			0.111* (0.051)
업종 더미	투입	투입	투입
연도 더미	투입	투입	투입
상수	-1.467 (11.953)	1.985 (5.637)	1.628 (5.562)
관측치	651	651	651
패널 수	217	217	217

주: 모형(1)은 고정효과모형이며, 모형(2)와 모형(3)은 확률효과모형 실증결과임.

Standard errors in parentheses

*** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05, + p<0.1

〈표 7〉 패널회귀분석 결과(여성 하위관리자 비중)

변수명	(1)	(2)	(3)	(4)
	여성 하위관리자 비중			
이사회 규모	0.022 (0.253)	0.024 (0.253)	0.028 (0.252)	-0.180 (0.233)
임원수	0.002 (0.054)	0.002 (0.054)	0.002 (0.054)	0.011 (0.050)
중간관리자 인원수	0.004 (0.004)	0.004 (0.004)	0.004 (0.004)	0.002 (0.004)
하위관리자 인원수	-0.001 (0.003)	-0.001 (0.003)	-0.001 (0.003)	-0.001 (0.003)
여성 사원 비중	0.059** (0.021)	0.059** (0.021)	0.058** (0.021)	0.030 (0.020)
기업 규모	-1.067 (0.755)	-1.076 (0.755)	-1.065 (0.753)	-0.694 (0.680)
여성 이사 비중	0.008 (0.064)			
여성 대표이사		0.641 (3.241)		
여성 임원 비중			0.046 (0.087)	

변수명	(1)	(2)	(3)	(4)
	여성 하위관리자 비중			
여성 중간관리자 비중	.	.	.	0.605*** (0.059)
업종 더미	투입	투입	투입	투입
연도 더미	투입	투입	투입	투입
상수	17.250+ (9.715)	17.350+ (9.712)	17.171+ (9.694)	0.000 (0.000)
관측치	651	651	651	651
패널 수	217	217	217	217

주: 모형(1)~(3)은 확률효과모형이며, 모형(4)는 고정효과모형 실증결과임.

Standard errors in parentheses

*** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05, + p<0.1

〈표 8〉 패널회귀분석 결과(여성 사원 비중)

변수명	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	여성 사원 비중				
이사회 규모	0.067 (0.465)	0.081 (0.465)	0.093 (0.464)	-0.078 (0.461)	0.042 (0.459)
임원 수	-0.084 (0.100)	-0.081 (0.099)	-0.086 (0.099)	-0.080 (0.098)	-0.087 (0.098)
중간관리자 인원수	0.004 (0.008)	0.004 (0.008)	0.004 (0.008)	0.002 (0.007)	0.003 (0.007)
하위관리자 인원수	-0.009 (0.006)	-0.009 (0.006)	-0.009 (0.006)	-0.008 (0.006)	-0.009 (0.006)
사원 인원수	0.005* (0.003)	0.005* (0.003)	0.005* (0.003)	0.002 (0.003)	0.005+ (0.002)
기업 규모	-0.332 (1.261)	-0.379 (1.261)	-0.194 (1.263)	0.183 (1.256)	0.097 (1.238)
여성 이사 비중	0.063 (0.117)				
여성 대표이사	.	5.875 (6.229)			
여성 임원 비중	.		0.323* (0.156)		
여성 중간관리자 비중	.			0.454*** (0.122)	
여성 하위관리자 비중	.				0.239** (0.075)

변수명	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	여성 사원 비중				
업종 더미	투입	투입	투입	투입	투입
연도 더미	투입	투입	투입	투입	투입
상수	42.504** (16.004)	42.987** (15.994)	40.344* (16.045)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
관측치	651	651	651	651	651
패널 수	217	217	217	217	217

주: 모형(1)~(5)는 고정효과모형 실증결과임.

Standard errors in parentheses

*** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05, + p<0.1

V. 결론 및 토의

1. 결과 요약

본 연구는 이사회내 여성 이사가 전사적인 차원에서 고용의 양성 평등에 미치는 영향을 실증적으로 규명하기 위하여 인적자본기업패널 기업을 대상으로 이사회 내 여성 이사 비중이 조직의 위계 수준별로 성별 인력 구성에 미치는 영향을 실증분석하였다.

주요 실증분석 결과는 <표 9>와 같다. 이사회 여성 이사 비중은 여성 대표 이사 및 여성 임원 비중과 유의한 정(+)의 관계를 가지는 것으로 나타나 여성 최고경영자 선임과 여성 경영진 임명에 긍정적 영향을 미치는 것이 확인되었다. 반면 여성 이사 비중은 관리자 직급과 직원에 대해서는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이를 통해 여성 이사가 기업 고용의 양성 평등에 미치는 영향은 최고경영자와 경영진에 한정되어 조직 위계수준별로 차이를 보이는 것으로 해석할 수 있다.

〈표 9〉 실증결과 요약

가설	독립변수	종속변수	실증결과
가설 1	이사회 여성 이사	여성 대표이사	정(+)'의 관계
		여성 임원	정(+)'의 관계
		여성 중간관리자	유의한 관계없음
		여성 하위관리자	유의한 관계없음
		여성 사원	유의한 관계없음
가설 2	이사회 여성 이사	여성 대표이사	정(+)'의 관계
	여성 대표이사	여성 임원	정(+)'의 관계
	여성 임원	여성 중간관리자	정(+)'의 관계
	여성 중간관리자	여성 하위관리자	정(+)'의 관계
	여성 하위관리자	여성 사원	정(+)'의 관계

한편, 이사회 여성 이사가 기업 고용의 양성 평등에 미치는 영향이 조직의 인접한 위계 수준 간에 사회동질적 재생산 과정을 통해 확산되는지를 분석한 결과, 이사회 여성 이사 비중에서부터 여성 사원 비중에 이르기까지(이사회 여성 이사 → 여성 대표이사 → 여성 임원 → 여성 중간관리자 → 여성 하위관리자 → 여성 사원) 인접한 하위 위계 직급의 여성 비중에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타나 여성 이사 비중에 따른 고용의 양성 평등 효과가 조직 위계수준별 낙수효과로 이어지고 있음을 확인하였다.

2. 연구 의의와 한계, 향후 연구방향

본 연구는 다음과 같은 학술적, 실무적 의의를 갖는다. 첫째, 그간의 선행연구에서는 조직의 위계 수준별 성별 자료 수집의 어려움으로 인해 관찰이 용이한 최고경영자 또는 경영진 위계 수준을 대상으로 실증 연구가 제한적으로 이루어져 전사적인 관점에서 여성 이사가 여성 인력의 고용에 미치는 영향을 종합적으로 파악하기가 어려웠고, 여성 이사의 영향력이 조직의 위계 수준 간 사회동질적 재생산 과정을 통해 확산되는 낙수효과를 고려하지 못하였다. 본 연구는 조직의 위계 수준별로 성별 인적 자원 구성에 대한 국내 대표적 기업패널 자료를 이용하여 여성 이사가 전사적 조직 위계 수준별로 여성 인력의 고용에 미치는 직접적인 영향과 조직의 인접한 위계 수준 간 사회동질적 재생산 과정을 통해 확산되는 낙수효과를 분석하여 선행연구를 한계를 보완하고 있다.

둘째, 본 연구는 한국직업능력연구원에서 제공하는 ‘인적자본기업패널’ 자

료를 이용하여 산업별·기업규모별 대표성을 반영한 표본을 확보하고 2005년 이후 격년 단위로 축적된 자료를 이용함으로써 자료 수집의 제약으로 인해 횡단면 분석에 머문 선행연구의 한계를 보완하였다.

셋째, 여성 이사가 여성 인력의 고용에 미치는 영향에 있어 그간의 선행연구는 직장 내 양성 평등 수준이 높은 미국 등 서구기업을 중심으로 연구가 이루어져 왔다는 점에서, 본 연구는 여성의 경제 참여와 기회 수준이 낮은 한국 기업을 대상으로 실증 분석을 수행함으로써 서구 기업을 대상으로 도출된 실증 결과의 일반화를 검증하는 기회를 제공한다는 점에서 의미를 갖는다.

넷째, 또한 본 연구는 국내 기업을 대상으로 이사회에 여성 참여가 고용의 양성 평등에 미치는 영향을 실증적으로 규명하는 최초의 연구로서 한국 기업을 대상으로 관련 후속 연구를 위한 실증적 기반을 제공할 수 있다는 점에서 학술적 가치를 갖는다.

실무적 측면에서 본 연구는 한국 기업을 대상으로 이사회에 여성 이사 참여가 고용의 양성 평등에 미치는 영향을 실증적으로 규명하는 최초의 실증 연구로서 본 연구 결과는 최근 자본시장법 개정을 통해 도입한 여성이사 의무화 제도에 대한 평가 및 개선 방안 논의는 물론 향후 여성이사할당제 등 여성 이사 관련 제도 활성화를 위한 정책 제안이 본격화될 경우 생산적인 논의를 위한 객관적인 자료를 제공한다는 점에서 실용적인 가치를 갖는다.

본 연구의 한계와 향후 연구방향은 다음과 같다. 이사회 이사는 사내이사와 사외이사로 구분할 수 있는데, 사내이사는 집행이사로서 기업경영에 직접적인 영향을 미치는 한편, 사외이사는 집행이사에 대한 감시·조언을 통해 지배구조 개선의 의미를 가진다. 이와 같은 맥락에서 이사회 여성 이사를 여성 사내이사와 여성 사외이사로 구분하여 각각의 영향을 분석할 필요가 있다. 본 연구에서는 여성 이사 여부만을 실증분석하고 있으므로, 향후 연구에서는 여성 사내이사와 여성 사외이사의 구분을 통해 집행이사의 영향력과 지배구조 감시기능의 영향력을 확인할 필요가 있다. 한편 우리나라 재벌기업 특성을 고려할 때 여성 사내이사 또는 여성 대표이사가 소위 오너일가일 가능성이 있으므로 그에 따른 영향을 분석하는 것도 의미있을 것으로 판단된다. 하지만 본 연구에서는 여성 이사와 여성 대표이사의 유형을 세분화하여 실증분석하지 못하고 있다. 한국의 경우 재벌 일가의 계열사에 대한 영향력이 큰 상황에서 향후 연구에서는 여성 이사 또는 여성 대표이사의 영향을 분석함에 있어 재벌그룹 계열사 여부와 그룹총수(동일인)와의 친족관계 등 특수관계인 여부를 파악하여 실증 분석에 반영할 필요가 있다.

뿐만 아니라 본 연구는 한국 기업을 대상으로 이사회에 여성 이사 참여가

고용의 양성 평등에 미치는 영향을 실증적으로 규명하는 최초의 실증 연구로서 본 연구 결과를 기반으로 직장 내 양성 평등 또는 고용 차별과 관련된 다양한 이슈로 연구의 확장이 가능하다. 첫째, 여성 이사가 직급별 성별 불평등 해소에 기여할 수 있는가에 대한 본 연구의 논의를 바탕으로 여성 이사가 고용형태(정규직 vs 비정규직)별 성별 불평등에 미치는 실증 연구로 확장이 가능하다. 둘째, 남녀 간의 임금격차는 직장 내 양성 불평등의 중요한 이슈로 지적되어왔다. 따라서 이사회 내 여성 이사의 참여가 양성 차별을 해소하는 고용 정책을 통해 남녀 간 임금 격차 해소에 기여하는가를 실증적으로 규명하는 것도 필요하다. 셋째, 여성 이사의 참여가 여성 친화적 복리후생정책(출산휴가, 육아휴직 등)의 도입 및 강화에 기여하는가를 규명하는 것도 여성이사제도의 도입 효과의 평가와 관련하여 확장 가능한 매우 흥미로운 주제이다.

참고문헌

- 경향신문(2018.10.1.). “최운열, “상장사, 여성이사 할당제 도입” 법안 발의.”
<https://www.khan.co.kr/economy/economy-general/article/201810011923001>에서 2022.10.22. 인출.
- 김수인·홍지연(2015). “이사회 내 여성 임원의 수가 기업 투명성에 미치는 영향”.
 국제회계연구. 제59호. 69-100.
- 동아일보(2020.1.11.). “자산 2조이상 기업, 여성 이사 최소1명 의무화.”
<https://www.donga.com/news/Economy/article/all/20200111/99178207/1>에서 2022.10.22. 인출.
- 박철형·이동기·조영곤(2018). “다국적기업 본사 최고경영진의 국적 다양성이 해외회사 CEO 현지화에 미치는 영향”. 경영학연구. 제47권 제3호. 647-671.
- 전경민·신영직·김현표(2017). “이사회 다양성과 실제이익조정”. 회계저널. 제26권 제3호. 33-77.
- 중앙일보(2019.3.10.). “한국, ‘유리천장 지수’ OECD 국가 중 꼴찌.”
<https://www.joongang.co.kr/article/23405647>에서 2022.10.22. 인출.
- 연합뉴스(2019.9.26.). “남녀 임금격차 지난해 37.1%…OECD 최고 수준.”
<https://www.yna.co.kr/view/AKR20190926151300004>에서 2022.10.22. 인출.
- Bilimoria, D.(2000). Building the business case for women corporate directors. In: Burke, R. & Mattis, M. (eds.) *Women on Corporate Boards of Directors: International Challenges and Opportunities*, 25-40. Kluwer, Dordrecht.
- _____(2006). The relationship between women corporate directors and women corporate officers. *Journal of Managerial Issues*, 18(1), 47-61.
- Cohen, Lisa E., Broschak, Joseph P. & Haveman, Heather A.(1998). And then there were more? The effect of organizational sex composition on hiring and promotion, *American Sociological Review*, 63, 711-727.
- Cook, A. & Glass, C.(2014). Women and Top Leadership Positions: Towards an Institutional Analysis, *Gender, Work &*

- Organization*, 21(1), 91-103.
- Elsaid, Eahab & Ursel, Nancy D.(2011). CEO Succession, Gender and Risk Taking. *Gender in Management*, 26(7), 499-512.
- Ely, Robin J.(1995). The power in demography: Women's social constructions of gender identity at work. *Academy of Management Journal*, 38(3), 589-634.
- Gorman, Elizabeth.(2005). Gender stereotypes, same-gender preferences, and organizational variation in the hiring of women: evidence from law firms. *American Sociological Review*, 70, 702-728.
- Gould, Jill A., Kulik, Carol T. & Sardeshmukh, Shruti R.(2018). Trickle-down effect: The impact of female board members on executive gender diversity. *Human Resource Management*, 57, 931-945.
- Huffman, Matt L., Cohen, Philip N. & Pearlman, Jessica.(2010). Engendering change: Organizational dynamics and workplace gender segregation, 1975-2005. *Administrative Science Quarterly*, 55 (2), 255-277.
- Ibarra, Herminia.(1993). Personal networks of women and minorities in management: A conceptual framework. *Academy of Management Review*, 18, 56-87.
- Kanter, Rosabeth M.(1977). *Men and women of the corporation*. New York, NY: Basic Books.
- Kim, Hyun Ah, Jeong, S. W., Kang, Tony & Lee, Dongyoung.(2017). Does the Presence of Female Executives Curb Earnings Management? Evidence from Korea. *Australian Accounting Review*, 27(4), 494-506.
- Konrad, Alison M., Kramer, Vicki & Erkut, Sumru(2008). Critical mass: The impact of three or more women on corporate boards. *Organizational Dynamics*, 37, 145-164.
- Matsa, D. A. & Miller, A. R.(2011). Chipping away at the glass ceiling: gender spillovers in corporate leadership. *American Economic Review: Papers and Proceedings*, 101(3), 635-639.
- Skaggs, S., Stainback, K. & Duncan, P.(2012). Shaking things up or business as usual The influence of female corporate executives.

Social Science Research, 41, 936-948.

Stainback, K. & Kwon, Soyoung.(2012). Female leaders, organizational power, and sex segregation. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 639, 217-235.

Stainback, K., Kleiner, S. & Skaggs, S.(2016). Women in power: Undoing or redoing the gendered organization?. *Gender & Society*, 30(1), 109-135.

WEF(2020). Global Gender Gap Report.

<https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>에서 2022.10.22. 인출.

Abstract

The Effect of Female Directors on Employees' Gender Diversity: Focus on the Human Capital Corporate Panel

Chulhyung Park*·Young-Gon Cho**

This study conducted an empirical analysis to investigate the effect of women's participation on the board of directors of listed companies on the employment of women in an organizational hierarchy. The results of empirical analysis show that the proportion of female directors on the board of directors has a significant positive relationship with female CEOs and the proportion of female executives.

Also, we analyzed whether the influence of female board members on gender equality in corporate employment spreads through the process of socially homogeneous reproduction between adjacent hierarchical levels of the organization. As a result of the analysis, from the ratio of female directors on the board of directors to the ratio of female employees (female directors on the board of directors → female CEO → female executives → female middle-level managers → female low-level managers → female employees), it was found that the proportion of women in the adjacent lower hierarchies was affected. It was confirmed that the gender equality effect of employment according to the proportion of female directors leads to a trickle-down effect by organizational hierarchy level. The study provides practical implications for debates on the effects of policy for female directors on the board of directors which will be effective from the 2022 fiscal year.

Keywords : Female director, Female employment, Segregation on employment, Human capital corporate panel, Homosocial reproduction

* First Author: Assistant Professor, School of Business, Chungnam National University

** Corresponding Author: Professor, Dept. of Global Business Administration, Sangmyung University