

여성관리자의 경력열망에 영향을 미치는 요인: 구조적 요인을 중심으로*

이지연**

초 록

경력열망은 조직에서 자신이 관리자로서 능력을 발휘할 수 있다고 믿으며, 현재보다 더 높은 수준의 지위로 이동하고자 하는 의지다. 여성의 경력열망은 남성의 경력열망보다 낮은 것으로 보고된다. 기업조직의 성불평등 메커니즘으로 인해 자신이 이룬 성취에 적절한 인정을 받지 못하기 때문이다. 연구는 여성의 경력열망에 영향을 미치는 구조적 요인을 분석해 일반화된 함의를 도출하고자 한다. 자료는 6차(2016년), 7차(2018년) 여성관리자패널을 이용하고, 676명의 여성관리자와 181개의 기업을 대상으로 한다. 주요 결과는 다음과 같다. 첫째, 멘토는 여성의 경력열망에 긍정적인 영향을 미친다. 여성관리자에게 멘토는 고위 관리직 및 동료들에게 접근할 수 있는 기회이며, 신뢰와 지원을 얻을 수 있는 수단으로 작용해 경력열망을 높인다. 둘째, 조직에서 여성관리자의 비율이 높을수록 여성의 경력열망은 떨어진다. 여성관리자들은 다른 여성관리자의 존재를 경쟁자로 인식하며, 여성 상사의 높은 기대감은 심리적인 부담감으로 이어져 경력열망이 낮아진다. 셋째, 인사 평가의 공정성은 여성관리자의 경력열망을 높인다. 인사 평가가 공정하다고 인식할수록 기업조직의 시스템에 대한 신뢰와 직무몰입도가 높아져 경력열망으로 이어지기 때문이다. 연구결과를 바탕으로 정책적 함의를 도출한다.

주제어 : 경력열망, 여성관리자, 멘토, 조직문화, 인사공정성

* 이 연구는 이지연의 석사학위 논문에서 발췌 및 발전시켜 작성되었다. 연구의 방향 설정과 발전에 도움을 주신 김수한, 심재만, 신은경 선생님께 감사드린다. 아울러 심사과정에서 세심한 조언을 통해 연구의 발전을 이끌어주신 세 분의 심사위원께 감사드린다.

** 고려대학교 사회학과 박사과정(new9112@naver.com)

I. 서론

기업에서 여성의 비율은 늘어나고 있지만 기업 대표성의 성 불평등은 여전히 존재한다. 실제로 기업의 주요 보직에서 여성을 찾아보기는 쉽지 않다. 영국 이코노미스트의 유리천장지수(glass-ceiling index) 자료에 따르면 한국은 OECD 29개 국가 중 29위로, 8년 연속 유리천장지수 최하위를 기록했다(Economist, 2019). 2019년 맥킨지 보고서는 북미 590개 기업 CEO 중 여성은 21%에 불과하다며, 신규 채용 시 여성의 비율은 48%로 남성과 비슷한 비율이지만 관리자 직급으로 승진할수록 여성의 비율이 크게 줄어들었다고 설명했다(Mckinsey, 2019). 이러한 결과는 여성이 일정 직급 이상 승진하는 데 큰 어려움을 겪는다는 것을 보여주며, 가시적이었던 성차별이 조직에 내면화 되어 간다는 것을 의미한다.

기업 대표성의 성 불평등 문제를 해결하는 것은 노동시장에서의 성차별을 줄이는 데 도움이 된다. 여성이 관리직 지위에 진입하는 것은 구조적인 성차별의 벽을 허물 수 있기 때문이다. 그러나 현실적으로 여성의 관리직 진출은 매우 어렵다. 여성의 관리직 진출을 방해하는 요인은 생애사적 변화, 조직적 변화 등으로 다양하게 나타나는데(Laws, 1976; 박영혜·김종의·김용자, 1996; Domenico and Jones, 2006; Fritz and Van Knippenberg, 2017), 여성의 낮은 경력열망도 주요 요인 중 하나로 꼽힌다.

열망은 경력달성과 지위, 승진의 중요한 선행조건이다(Fritz and Van Knippenberg, 2017). 헨닝과 자르딤(Henning and Jardim, 1977)은 여성이 승진에 차별을 받는 이유는 여성의 승진 태도가 남성보다 소극적이기 때문이며, 낮은 경력열망은 여성의 경력개발에 부정적인 영향을 미친다고 설명했다. 여성의 경력열망은 구조적인 요인에 영향을 받는다. 기업의 공식화된 평가 시스템이나 의사결정의 책임, 사회적 압력 등은 조직에서의 성차별 행위를 강화해 여성의 경력열망을 낮추기 때문이다(Fritz and Van Knippenberg, 2017). 또한 정형화된 여성적인 특성보다 남성적인 특성이 리더의 조건으로 강조되며, 리더십 인식과 선정에서 성별편향을 나타내기도 한다. 성별편향적인 현실은 경력열망에 대한 관심과 의지를 낮춘다. 낮은 경력열망은 고위직으로 승진하려는 의지를 억제하며, 여성의 경력단절과 낮은 여성임원비율로 이어진다(유재경·이은형, 2019).

아울러 여성의 관리직 진출은 기존의 기업 내 성차별 논의보다 광범위하게 이뤄져야 한다. 여성의 관리직 진출은 곧 조직에서의 지위나 권력의 변화를

나타낸다(Azmat, Cuiat and Henry, 2020). 기업조직에서 여성의 과소대표성 문제는 여성이 조직 위계상 높은 지위에 도달하지 못하고 주요 의사결정 과정에서 배제되는 권력과 권한의 문제로 이어진다(권혜원·권현지, 2018). 이를 종합했을 때, 여성의 경력열망에 영향을 미치는 요인을 분석하는 것은 매우 중요하다. 대다수의 선행연구는 여성의 경력열망을 인구통계학적인 측면에서만 바라보았다(박영혜·김종의·김용자, 1996; 이은형·강현모·정은경, 2013; 곽현주·최은영, 2014; 김현진·이승주, 2019). 조직적인 요인을 통해 연구를 진행한 경우도 있지만(Laws, 1976; Fritz and Van Knippenberg, 2017), 상사의 인식 및 지원 등의 미시적인 요인에 집중한 것을 확인할 수 있다.

이 연구는 그동안 간과되어 왔던 여성의 경력열망에 대한 중요성을 강조하고, 여성의 경력열망에 영향을 미치는 구조적인 요인을 경험적으로 밝힌다. 이를 통해 여성고용을 증진하고 여성의 대표성을 높일 수 있는 방안을 제시한다.

II. 이론적 논의 및 연구 가설

1. 구조적 관점에서의 경력열망

경력열망(career aspiration)은 이상적인 조건에서 원하는 직업적 목표를 향한 개인의 지향점이며(Domenico and Jones, 2006), 어떤 상황에서도 성공을 위해 노력하는 성향(Laws, 1976)이다. 전영옥(2016)은 경력열망을 하위 직급에서 상위직급으로 이동하기 위한 노력으로, 업무수행의 책임이 높아지는 수직적인 인사이동을 하기 위한 행동이라고 설명한다. 이 연구에서 경력열망은 기업조직 내에서 보수와 직위의 상승과 함께 특별한 권한을 수반하고자 하는 의지로 규정한다.

조직의 입장에서 조직구성원의 경력열망을 개발하는 것은 매우 의미 있는 일이다. 경력열망이 있는 사람은 리더십 정체성을 내재화하고, 목표의식을 개발한다. 이들은 경력을 개발하기 위해 개인적 가치에 부합하는 목표를 추구하고 목적의식을 발전시킨다(Ibarra, Ely and Kolb, 2013). 경력열망은 성별, 사회경제적 지위, 인종, 부모의 직업, 교육수준 등에 영향을 받는다(Khallad, 2000). 일반적으로 지위가 낮은 계층이 지위가 높은 계층보다 더 많은 장애물에 직면하는데(Farmer, 1985), 상대적으로 사회에서 지위가 낮은 여성이 남성보다 더 많은 한계에 부딪힌다. 청소년기 아이들과 청년기 남녀를 대상으로

한 연구에서 남성의 장래계획과 열망은 직업과 관련 있었지만, 여성의 장래계획과 열망은 결혼과 가정을 돌보는 일과 관련 있는 것으로 나타났다(김양희, 2006).

이러한 차이는 노동시장에 진입해서도 발생한다. 남녀 관리자의 경력열망을 비교한 연구에서는 여성이 남성보다 경력열망이 낮은 것으로 나타났다(신동엽·김선혁·정기원, 2017). 조직에 진입했을 때 겪는 성차별적인 경험과 조직의 불공정한 구조가 여성의 경력열망을 낮추는 것이다(Azmat, Cuñat and Henry, 2020). 기업조직에서는 성별과 같이 사회에 깊게 뿌리 내린 외적 범주가 조직 내 위계 구조와 관련한 내적 범주와 부합하여 불평등을 견고하게 유지하는 장기지속 불평등(durable inequality)을 만든다(Tilly, 1998). 경력열망에 대한 성별 차이는 관리자 진출에도 차이를 만들어낸다. 경력열망이 높은 사람은 자신이 속한 조직에서 더 오래 일하고, 더 많은 시간을 보내며, 이직할 가능성이 적다. 고용이 불안정하거나 승진가능성이 없다고 생각하는 근로자들은 경력정체(career plateau)에 놓일 위험이 커진다(서균석 외, 2003). 여성에게 가해지는 제약은 여성으로부터 경력열망을 갖지 못하게 하고, 이는 조직이 여성에게 도전적인 과제를 부여하지 않는 이유가 되기도 한다. 그 결과 조직에서 주요 업무를 맡지 못하는 여성은 경력열망을 갖지 못하는 악순환에 빠진다(김양희, 2006).

김강호(2015)는 조직에서 여성은 남성보다 성장욕구가 낮고, 타인을 지원하는 성향을 보인다고 말한다. 장영과 장수덕(2006)은 남녀 근로자 모두 유리천장을 인지할수록 자신의 직무를 부정적으로 인식한다며, 특히나 여성의 경우 조직에서 유리천장을 지각할 경우 남성보다 직무에 불만을 느끼는 경향이 더 강해진다고 설명했다. 승진 과정에서 마주하는 유리천장 효과는 여성 스스로가 경력목표를 낮게 설정하게 만들고, 특정 지위 이상으로 승진하려는 의욕을 꺾는다(곽현주·최은영, 2014).

2. 여성관리자의 경력열망에 영향을 미치는 요인

1) 조직 내 네트워크

한 집단에서 네트워크를 형성하는 데는 동종선호(homophily) 효과가 중요하게 작용한다. 일반적으로 개인이 네트워크를 형성할 때는 성별, 인종, 교육 등 신분 동질성(status homophily)이 있는 사람과 관계를 맺는다. 한국 사회에서는 인종, 민족 등에 큰 차이가 없기 때문에 성별에 따른 동종선호가 가장

두드러진다. 여성은 기업조직 내에서 소수(minority)로, 주요 네트워크에 포함되지 못해 사회자본을 얻기 어렵다. 특히나 응집성이 높은 조직에서 여성이 남성보다 네트워크에 따른 이익을 더 적게 얻는 것을 확인할 수 있다(Lutter, 2015). 동종선호에 기반한 메커니즘은 직원 채용, 평가, 승진 등 다양한 분야에서 작동하고, 조직 내 불평등을 만들고 유지한다(Ibarra, 1992; 김수한·신동은, 2014).

성별에 따른 네트워크 차이는 기업조직에서 쉽게 찾아볼 수 있다. 오스트리아 상장회사의 임원진을 대상으로 성별에 따른 정보 공유 네트워크를 연구한 결과 이사회에서 중심성이 가장 높은 10명 중 여성은 단 한 명도 없었다(Drago, Aliberti and Carbonai, 2014). 여성 임원진 네트워크는 매우 단편적이었으며, 여성 임원진 사이에도 강한 연관성이 없는 것으로 조사되었다. 독일 여성관리자를 대상으로 '왜 여성이 남성보다 효과적이지 못한 네트워크를 구축하는지'에 대해 인터뷰한 결과, 여성들은 젠더화된 겸손(gendered modesty)과 일-가정 갈등으로 인해 네트워크 참여가 적은 것으로 나타났다(Greguletz, Diehl and Kreutzer, 2019). 여성들은 어렸을 때부터 경험한 젠더화된 겸손함에 의해 남성 지배적인 조직에서 눈에 띄지 않으려 하며, 경력 개발에 적극적으로 노력하지 않는 것으로 나타났다.

이러한 결과는 한국에서도 살펴볼 수 있다. 한국사회의 네트워크는 일류대 중심의 남성 지배적인 연고주의로 이뤄져 있다(이성은, 2005). 이는 여성과 남성의 다른 지위에서 나타나는 기회와 제약의 결과물로, 여성이 기업조직에서 사회자본 구성하는데 어려움으로 작용한다. 대부분의 조직에서 여성이 남성보다 절대적으로 적어 여성의 사회자본 구성에 상당한 제약으로 작용했다(장덕진·황정미, 2003). 조직에서 여성은 소수자 브로커(broker) 행위의 정당성을 얻지 못했으며, 브로커 행위를 포기하고 여성으로만 이뤄진 주변 네트워크에 안주하는 것으로 나타났다. 또한 여성은 남성보다 증척되는 네트워크가 많았으며, 이를 통해 여성의 사회자본이 더 희소하다는 것을 알 수 있다.

기업조직에서 네트워크는 멘토와 비공식적 모임을 통해 형성된다(김수한·이재경·윤은성, 2015). 조직 내 네트워크는 경력이 적은 근로자의 경력열망을 높이는데 중요한 요인이 된다. 입사 초기의 근로자는 네트워크를 통해 심리적인 지원과 신뢰할만한 정보를 얻을 수 있으며, 상사들은 네트워크를 이용해 부하직원에게 도전적인 과제를 주고, 승진에 도움을 준다(한수진·나기환, 2015). 네트워크를 통해 전달된 정보는 경력계획을 세우는데 실질적인 도움을 주며, 이는 근로자의 경력열망으로 이어진다. 조직에서 네트워크를 강하게 구축할수록 앞으로의 경력을 긍정적으로 생각했으며(이은형·강현모·정은경,

2013), 멘토링이 있는 여성관리자일수록 직무를 다양하게 경험하는 것으로 나타났다(강혜련·조미영, 2007). 이러한 선행연구를 종합해보았을 때, 다음과 같은 가설을 도출할 수 있다.

가설 1-1. 기업조직 내 멘토는 여성관리자의 경력열망에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2. 기업조직 내 비공식적 모임 가입은 여성관리자의 경력열망에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

2) 성차별 경험

성차별 경험은 실제 존재하는 차별과는 무관하게 개인이 경험하는 것으로, 특정 집단에 속하기 때문에 다른 집단구성원과 다르게 또는 부당하게 대우받는다는 주관적인 인식을 의미한다(원숙연, 2015). 조직에서는 모성 신화(myth of motherhood)가 성차별을 정당화한다. 여성은 차별을 경험함으로써 자신에 대한 기대 수준을 낮추며, 경력에 대한 열망은 떨어진다. 기업조직에서의 성차별 경험은 승진, 보직, 평가, 훈련, 임금·보상 등의 인사 결정 과정에서 발생한다(김수한·신동은, 2014).

성별 직무분리 현상은 성차별적인 고용관행에 따라 채용에서부터 나타나, 직무배치 차별로 나타난다(박기남, 2002). 성별 직무분리 구조는 여성들이 중간관리자로 진출하는데 긍정적으로 작용하지만, 고위직으로 승진하는 데는 걸림돌이 된다. 수평적 분리는 노동시장을 명확히 분리함으로써 여성의 실직을 보호할 수 있지만, 수직적 분리와 공존하기 때문에 계층적 차별화가 뒤따른다(Kreimer, 2004). 이러한 노동시장의 수직적·수평적 분리는 차별을 재생산하고 여성이 유리천장을 느끼게 함으로써 여성의 경력열망에 부정적인 영향을 미친다.

여성은 임금에서도 차별을 경험한다. 경제활동인구조사 부가조사 자료에 따르면 여성의 임금은 남성의 임금보다 30% 낮으며, 남녀 임금 차이는 연령이 높을수록 심화되었다(신광영, 2011). 근로자의 학력, 연령, 경력, 근속이 같더라도 남성보다 여성이 약 20% 낮은 임금을 받았다(유경준, 2001). 임금에서의 성차별 경험은 직무만족에 영향을 미치고, 향후 경력을 부정적으로 인식하게 만든다.

차별은 교육 및 훈련 기회에서도 나타난다. 기업조직에서 교육훈련을 많이 받은 여성관리자일수록 경력목표가 높았고(김강호, 2015), 훈련 및 개발 기회

는 남녀 모두에게 경력만족과 직급, 임금, 관리직 진출에 긍정적인 영향을 미쳤다(강혜련·조미영, 2007; Tharenou, Latimer and Conroy, 1994). 그러나 조직에서 여성은 남성보다 훈련 기회에서 차별적인 대우를 받고 있는데, 교육훈련에서 발생하는 차별의 30%는 노동시장에서 설명할 수 없는 요인에 의한 것이었다(박진희, 2010). 이를 종합해봤을 때, 직장 내 성차별을 많이 경험할수록 여성의 경력열망은 낮아지는 것을 알 수 있다. 따라서 다음과 같은 가설을 도출할 수 있다.

가설 2. 기업조직에서의 성차별 경험은 여성관리자의 경력열망에 부정적인 영향을 미칠 것이다.

3) 조직문화

조직문화는 구성원의 행동과 성과에 영향을 미치는데(Schneider, Ehrhart and Macey, 2013), 관리직 여성은 자신의 승진이 조직문화와 관행에 영향을 받는다고 인식한다(Tlaiss and Kauser, 2010). 남성이 다수인 조직에서는 성별에 따른 차이를 강조함으로써 개인의 이해보다는 조직의 이익을 우선하는 문화를 형성한다(Van Vianen and Fischer, 2002). 이러한 조직문화는 서열 및 지위 구분이 확실하며, 경쟁적이고 획일적인 규칙이 존재한다(김현진·이승주, 2019). 여성은 젠더화된 조직문화(gendered organizational culture)를 경험하며, 남성적인 가치가 배태된 조직에서 문화적 갈등을 겪는다.

여성은 조직 내에서 초과근무 문화, 직장현신 등의 조직문화와 충돌한다. 특히 한국에서는 장시간 근로로 이어지는 초과근무가 조직에 대한 높은 충성도를 의미한다. 차영주와 위든(Cha and Weeden, 2014)은 장시간 근로는 임금의 성별 격차를 심화해 여성의 교육성취도와 경력을 상쇄한다고 설명했다. 장시간 근로는 조직 내 주류인 고학력자, 전문직, 관리직 근로자에게 더 많은 일을 시킴으로써 그렇지 않은 사람과의 임금 격차를 만든다. 오퍼와 슈나이더(Offe and Schneider, 2011)는 장시간 근로가 회사와 집의 구분을 모호하게 만들었으며, 여기서 발생하는 일-가족 갈등은 여성이 감내해야 하는 것으로 여겨진다고 설명했다.

강혜련과 조미영(2007)은 남성 지배적 조직문화가 여성관리자의 경력개발에 부정적인 영향을 미친다고 밝혔다. 남성 지배적 조직문화는 여성의 다양한 직무경험과 훈련 및 개발 기회, 멘토링 구축에 부정적인 영향을 끼쳤다. 남성 지배적 조직문화의 조직에서 여성이 남성보다 경력열망이 낮았으며, 경력열망

이 있는 여성조차 남성 지배적 조직문화에서 겪는 일-가정 갈등이 승진장벽으로 작용한다고 인식했다(Van Vianen and Fischer, 2002).

이에 반해 기업조직의 여성 지배적 조직문화는 여성관리자의 경력열망에 긍정적인 영향을 미치는 것을 확인할 수 있다. 벨리언(2000)의 연구에 따르면 기업조직에서 여성의 비율이 10% 이하일 때는 여성의 업무평가가 남성보다 부정적인 결과를 보였지만, 50% 이상일 경우에는 남성보다 높은 업무평가를 받았다. 기업의 높은 여성관리자 비율은 여성 중간관리자의 승진에 긍정적인 영향을 미친다(최부경·안지영, 2020). 여성관리자는 기업의 성차별 문제를 완화하는 역할을 하고, 이들의 성 동질성은 여성 관리자와 여성 부하직원 간의 상호작용을 높이는 것을 확인할 수 있다.

가설 3-1. 기업조직에서 여성관리자의 비율이 높아질수록 여성의 경력열망은 긍정적인 것이다.

가설 3-2. 장시간 근무를 추구하는 조직문화는 여성관리자의 경력열망에 부정적인 영향을 미칠 것이다.

4) 인사평가의 공정성

인사제도와 관행에 개입된 성 고정관념(gender stereotype)은 여성근로자의 행동, 태도, 성과 등에 영향을 미쳐 유리천장을 형성한다(송민수·김동주, 2019). 남성 평가자들은 기업조직의 성별분포에 상관없이 남성을 선호하는 경향을 보이며, 남성 지배적인 직업에서 강한 성역할 일치 편견(gender-role congruity bias)을 보인다(Koch, D'Mello and Sackett, 2015). 기업규모가 작으며 여성직원 비율이 낮고, 경영진의 태도가 성차별적일수록 여성의 생산성 평가를 낮게 했다(이주희·조혜원·인정, 2006).

의사 결정권자들은 평가대상자에 대한 정보가 모호할 때 고정관념에 더 의존한다. 고정관념에 기반한 성별 편향은 여성의 리더십 발전에 심리적 장벽을 만들고 경력열망을 낮춘다(Fritz and Van Knippenberg, 2017). 리베라와 킬시크(Rivera and Tilcsik, 2019)는 대학의 교수평가를 성별로 비교했을 때, 남성교수보다 여성교수에게 평가절하가 더 많이 일어난다고 설명했다. 논문의 인용 수도 연구자의 성별에 따라 달라졌다. 1950년부터 2015년까지 주요 5개 천문학 저널에서 20만개 논문을 분석한 결과 동일한 특성의 논문을 남성이 작성할 경우, 여성이 작성했을 때보다 10.4%p 더 인용되었다(Caplar, Tacchella and Birrer, 2017).

인사평가의 공정성은 구성원의 직무만족과 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다. 박현주와 최은영(2014)은 조직의 구성원이 인사원칙과 절차에서 공정성이 지켜진다고 인지할 때 자신의 경력을 긍정적으로 전망하며, 실질적인 노력을 수행한다고 설명했다. 김강호(2015)는 승진 결정 기준이 명확히 공개된 기업의 여성관리자가 그렇지 않은 여성관리자보다 경력열망이 높았다고 설명했다. 실제로 김수한(2012)의 연구에 따르면 공식화된 인사평가제도는 여성이 과장급 이하의 관리직으로 승진하는데 긍정적인 영향을 미쳤다. 이와 같이 기업조직의 편견 없는 조치는 여성의 경력열망을 촉진하는 데 중요하게 작용할 것으로 보아(Fritz and Van Knippenberg, 2017), 조직의 인사 절차가 공정하다고 인식할 경우 경력열망이 높아진다는 가설을 세울 수 있다.

가설 4. 인사절차가 공정하다고 인식할수록 여성관리자의 경력열망은 높아질 것이다.

III. 연구대상 및 연구방법

1. 연구자료

이 연구는 한국여성정책연구원이 조사한 여성관리자패널 자료를 사용한다. 이 자료는 여성관리자의 근로실태와 경력개발, 기업 내 근로 여건 및 관리직 진출의 관행이나 장애 요인 등을 조사하고, 이를 통해 여성의 관리직 진출을 지원하고 기업의 고용차별 문제를 개선하는 것을 목표로 한다(한국여성정책연구원, 2018). 이 조사는 여성관리자의 경력단계를 파악하는 데 목적이 있기 때문에 관리자가 되기 이전부터 관리자가 된 이후의 경력형성에 초점을 둔다. 이 조사의 목표모집단은 100인 이상 전 산업에 근무하는 대리급 이상 여성관리자로 규정한다.

연구에서는 독립변수와 종속변수의 상관관계를 명확히 하기 위해 독립변수는 6차 여성관리자패널 자료(2016년)의 근속자용 여성관리자와 인사담당자의 응답을 이용하고 종속변수는 7차 여성관리자패널 자료(2018년) 중 근속자용 여성관리자의 응답을 이용한다. 근속자용 설문지 주요 항목은 현 직장상황과 인사관리 및 경력개발, 취업력 및 교육, 가족관계 및 기타를 포함한다. 인사담당자용 설문지는 거시적 수준의 조직의 문화, 제도 등을 조사한 것이다. 인사

담당자용 설문지를 사용하는 이유는 개인이 속한 상황에 따라 조직문화와 성과지표를 다르게 인식할 수 있기 때문에 응답자의 편향(bias)을 배제하기 위한 것이다. 이 연구에서는 6차 여성관리자패널과 7차 여성관리자패널 자료에 모두 응한 응답자가 대상자다. 또한 인사담당자 자료를 이용하기 때문에 6차와 7차 자료에 모두 응답한 응답자의 자료에 인사담당자의 자료를 합쳐 연구를 진행했다. 이들의 개인과 기업의 특성을 모두 파악한 자료는 181개 기업에 재직하는 676명의 여성관리자이다. 표본의 특성은 <표 1>에 정리되어 있다.

응답자의 직급별 비율을 먼저 살펴보면 대리급이 29.14%, 과장급 34.17%로 초급관리자가 과반수를 넘었으며 차장급 21.75%, 부장급 12.87%, 임원급 2.07% 순이었다. 업무분야는 관리직이 30.03%로 가장 많았고 영업서비스(24.11%), 전문직(16.12%), 재무회계(16.12%), 생산기타(13.61%) 순이었다. 표본의 평균 연령은 42.5세로 확인되었다. 교육수준은 전문대졸 이하 26.18%, 대졸 52.66%, 대학원 이상 졸업은 21.15%다. 응답자 중 68.2%가 자녀가 있었고, 31.8%는 자녀가 없었다. 또한 72.78%가 여성임원이 없는 기업에서 근무했으며, 27.22%가 여성임원이 있는 기업에서 근무하는 것으로 확인되었다. 500인 이하 기업에 종사하는 응답자가 45.1%, 500인 초과 기업에 종사하는 응답자가 54.9%이다.

<표 1> 표본의 특성

변수	구분	비중(%) / 평균
직급	대리급	29.14
	과장급	34.17
	차장급	21.75
	부장급	12.87
	임원급	2.07
업무분야	전문직	16.12
	관리직	30.03
	재무회계직	16.12
	영업서비스	24.11
	생산기타	13.61
연령	(평균)	42.50
교육수준	전문대 이하	26.18
	대졸	52.66
	대학원 이상	21.15
자녀유무	있음	68.20
	없음	31.80

변수	구분	비중(%) / 평균
여성임원	있음	23.96
	없음	76.04
기업규모	500인 이하	45.12
	500인 초과	54.88

2. 변수

1) 종속변수 : 여성의 경력열망

경력열망이 있는 것은 현재보다 더 높은 수준의 지위로 수직적 이동하고자 하는 의지를 포함해 최종적으로 승진하고 싶은 지위를 말한다(김화연·오현규·박성민, 2015). 경력열망에 대한 측정은 ‘현 직장에서 오르고 싶은 목표 지위는 어디입니까?’라는 설문으로 이루어졌다. 응답은 ‘최고관리자까지 오르고 싶다(임원급 포함)’, ‘실급관리자까지 오르고 싶다(차부장급)’, ‘초급관리자로 만족한다(과장급)’, ‘지위에는 별 관심없다’로 구분되어 있다.

이 연구에서 사용한 종속변수는 경력열망이 있으면 1, 경력열망이 없으면 0으로 더미변수 처리했다. 구체적으로 ‘최고관리자까지 오르고 싶다(임원급 포함)’는 응답과 ‘실급관리자까지 오르고 싶다(차부장급)’는 응답은 경력열망이 있는 것으로 보았으며, ‘초급관리자로 만족한다(과장급)’는 응답과 ‘지위에는 별 관심없다’는 응답은 경력열망이 없는 것으로 처리했다.

2) 독립변수 및 통제변수

이 연구의 독립변수는 멘토, 성차별 경험, 조직문화, 인사평가의 공정성이다. 멘토 변수에는 멘토 유무, 비공식적 모임 가입 여부를 포함했다. 멘토는 멘토 역할을 하는 상사나 선배가 있는지로 판단한다. 멘토가 있다고 응답하면 1, 멘토가 없다고 응답하면 0으로 처리해 더미변수화 했다. 비공식적 모임 가입 여부는 비공식적 모임과 노동조합 중 한 가지 이상 가입했을 경우 비공식적 모임이 있는 것으로 설정해 비공식적 모임이 있으면 1, 없으면 0으로 처리했다.

성차별 경험은 업무배치, 임금, 교육훈련, 승진, 인사고과에서 차별을 받은 경험이 한 번이라도 있으면 성차별경험이 있는 것으로 판단한다. 성차별을 당한 경험이 있으면 1, 성차별을 경험하지 않았거나 해당 사항이 없으면 0으로 규정해 더미변수로 처리했다.

조직문화에는 조직에서의 여성관리직 비율, 장시간 근로문화를 포함했다.

여성관리직 비율은 기업조직에서 정규직 인력 현황을 보여주는 자료를 이용한다. 전체 관리직에서 여성의 비율로 측정하며 과장급, 차장급, 부장급, 임원급을 포함한다. 여성관리자의 비율은 연속형 변수로 처리했다. 장시간 근로문화는 정시에 퇴근할 수 있는지와 장시간 근로가 평가를 잘 받는 방법인지에 관한 문항을 사용했다. 두 개의 문항의 평균값을 이용했으며, 응답이 5에 가까울수록 장시간 근로문화를 추구하는 조직에 속해 있는 것으로 볼 수 있다.

인사평가의 공정성은 승진 규정과 경영방침 등을 사원들이 잘 알고 있는지, 성과를 판단하는 기준이 명확한지에 대해 5점 척도로 측정한다. 응답이 1에 가까울수록 인사관리 제도의 기준이 명확하지 않다고 인식하는 것이며, 5에 가까울수록 인사 평가 기준이 명확하다고 인식하는 것이다.

통제변수는 직급, 업무분야, 연령, 교육수준, 자녀유무, 여성임원의 존재, 기업규모 등이다. 경력열망은 기업규모와 업종에 따라 다르게 나타난다(조혜원·함인희, 2016). 성별격차는 소기업에서 가장 많이 나타났으며 대기업, 중기업이 순으로 격차가 많이 발생하는 것을 확인할 수 있다. 또한 상대적으로 남성 비율이 높은 제조업에서 여성관리자의 비율이 낮은 것으로 나타났으며, 교육수준이 높을수록 승진할 가능성이 높아지는 것을 볼 수 있다(Tharenou, Latimer and Conroy, 1994).

자녀가 있는 여성일 경우 직장가 가정에서 겪는 다중역할로 인해서 일-가정 갈등을 겪었으며, 이는 여성의 경력을 단절하는 요인이 되기도 한다(혹실드, 2001). 여성 임원의 존재는 여성 근로자들에게 역할 모델(role-model)로 작용해 여성의 경력열망에 영향을 미칠 가능성이 있다(김수한·신동은, 2014). 따라서 이 연구에서는 위와 같은 변수들을 통제변수로 포함한다. 독립변수와 통제변수의 측정방법은 <표 2>에 서술했다.

〈표 2〉 독립변수 및 통제변수의 측정

변수	측정
멘토	멘토 유무 변수값 : 1=있음/0=없음
비공식적 모임	비공식적 모임 혹은 노동조합 가입 여부 변수값 : 1=가입/0=미가입
성차별 경험	성차별 경험 여부 (1) 부서, 업무배치시 (2) 급여 혹은 임금 (3) 교육훈련 기회 및 내용 (4) 승진, 승급 (5) 인사고과(근무성적평가) 변수값 : 1=성차별경험이 있다/0=성차별경험이 없다
여성관리직 비율 (인사담당자)	전체 관리직 중 여성의 비율

변수	측정
장시간 근로문화	정시에 퇴근하면 눈치가 보인다 늦게 남아 일하는 것이 평가를 잘 받는 방법이다 변수값 : 1=전혀 그렇지 않다/2=별로 그렇지 않다/ 3=보통이다/4=약간 그렇다/5=매우 그렇다
인사평가의 공정성 (인사담당자)	성과평가 기준 제시 및 승진규정 알림 정도의 평균값 변수값 : 1=전혀 그렇지 않다/2=별로 그렇지 않다/3=보통이다/4=약간 그렇다/5=매우 그렇다
직급	현 직장에서의 직급
업무분야	전문직/관리직/재무회계직/영업서비스직/생산및기타
연령	현재 연령
교육수준	교육수준 변수값 : 1=전문대학졸업이하/2=대학졸업/3=대학원졸 이상
자녀유무	자녀 유무 변수값 : 1=있음/0=없음
여성임원의 존재 (인사담당자)	여성 임원의 존재 변수값 : 1=있음/0=없음
기업규모 (인사담당자)	정규직 인력 현황 변수값 : 1=500인 초과/0=500인 이하

3) 분석방법

이 연구는 로지스틱 회귀분석(logistic regression)을 이용해 멘토와 성차별 경험, 조직문화, 인사평가의 공정성이 여성관리자의 경력열망에 미치는 영향을 분석한다. 로지스틱 회귀분석은 종속변수가 명목척도로, 0과 1로 처리된 이항변수(binary variable)일 경우 사용하는 회귀분석 방법이다.

여성의 경력열망은 있음과 없음으로 나타나거나 만족, 불만족으로 나타나기 때문에 선형 회귀모델의 사용이 부적절하다. 이는 종속변수와 독립변수가 선형성이 있어야 한다는 가정을 위배하며, 선형 회귀모델을 사용할 경우 추정 결과의 신뢰성이 떨어진다(이희연·노승철, 2012). 종속변수가 두 가지 값만 취하는 질적인 이항변수이고 독립변수가 n 개인 경우 이항 로짓분석 회귀분석의 모형은 다음과 같다.

$$\ln\left(\frac{p}{1-p}\right) = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + \cdots + B_nX_n$$

p 는 사건이 발생할 확률이며, $(1-p)$ 는 사건이 발생하지 않은 확률이다. <표 3>에서 p 는 경력열망이 있을 확률이다. $p/(1-p)$ 는 사건이 발생할 승산(odds)

값이다. 로지스틱 회귀모형에서 개별 독립변수의 효과를 측정하기 위해서는 승산의 관점에서 해석해야 한다.

이 연구에서 승산비(odds ratio)의 의미는 나머지 변수($X_2 \cdots X_k$)가 주어지면 X_1 이 한 단위 증가할 때마다 경력열망의 승산이 몇 배 증가하는지를 나타내는 값이다. 승산비는 배수 계수(multiplicative coefficient)이므로 1보다 크면 양적효과이며, 0과 1 사이일 경우 음적효과를 나타낸다고 해석할 수 있다(성웅현, 2016). Stata 16의 logit을 적용해 여성관리자의 경력열망에 미치는 요인을 분석했다.

〈표 3〉 여성관리자의 경력열망 로지스틱 회귀분석 결과

	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4	모형 5	모형 6	모형 7
멘토		0.505** (0.171)					
비공식적모임			0.688* (0.267)				
성차별 경험				0.530 (0.319)			
여성관리직비율					-1.324** (0.498)		
장시간 근로문화						0.103 (0.094)	
인사 평가의 공정성							0.379** (0.116)
직급							
과장급	1.156*** (0.209)	1.207*** (0.212)	1.247*** (0.214)	1.155*** (0.210)	1.196*** (0.210)	1.135*** (0.210)	1.172*** (0.211)
차장급	1.599*** (0.249)	1.617*** (0.250)	1.663*** (0.252)	1.615*** (0.250)	1.588*** (0.249)	1.561*** (0.252)	1.593*** (0.251)
부장급	1.081*** (0.294)	1.130*** (0.293)	1.235*** (0.305)	1.080*** (0.295)	1.085*** (0.297)	1.056*** (0.296)	0.990*** (0.299)
임원급	1.537* (0.660)	1.543* (0.639)	1.770** (0.666)	1.577* (0.660)	1.621* (0.649)	1.533* (0.669)	1.439* (0.702)
업무분야							
전문직	-0.235	-0.263	-0.143	-0.205	-0.176	-0.245	-0.231

	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4	모형 5	모형 6	모형 7
	(0.318)	(0.319)	(0.324)	(0.318)	(0.320)	(0.318)	(0.325)
관리직	-0.182	-0.168	-0.071	-0.158	-0.200	-0.174	-0.197
	(0.276)	(0.277)	(0.280)	(0.278)	(0.279)	(0.276)	(0.279)
재무회계	-0.231	-0.164	-0.096	-0.242	-0.267	-0.199	-0.217
	(0.313)	(0.316)	(0.318)	(0.314)	(0.318)	(0.314)	(0.318)
영업서비스	0.451	0.446	0.488	0.463	0.461	0.445	0.374
	(0.293)	(0.297)	(0.297)	(0.296)	(0.295)	(0.293)	(0.295)
연령	-0.071***	-0.071***	-0.079***	-0.069***	-0.072***	-0.067***	-0.071***
	(0.016)	(0.016)	(0.017)	(0.016)	(0.016)	(0.017)	(0.016)
교육수준	0.146	0.155	0.109	0.151	0.167	0.139	0.131
	(0.132)	(0.132)	(0.132)	(0.132)	(0.132)	(0.132)	(0.135)
자녀유무	0.282	0.256	0.292	0.270	0.313	0.268	0.267
	(0.189)	(0.191)	(0.190)	(0.189)	(0.191)	(0.190)	(0.191)
여성임원의 존재	0.192	0.132	0.185	0.171	0.426	0.235	0.047
	(0.379)	(0.385)	(0.388)	(0.383)	(0.393)	(0.379)	(0.395)
기업규모	0.224	0.174	0.150	0.253	0.137	0.218	0.021
	(0.175)	(0.176)	(0.176)	(0.176)	(0.180)	(0.175)	(0.186)
Constant	1.985**	1.698*	2.082**	1.792*	2.216**	1.551	0.754
	(0.760)	(0.773)	(0.772)	(0.762)	(0.778)	(0.859)	(0.821)
Log pseudolikelihood	-409.953	-405.629	-406.352	-408.560	-406.714	-409.371	-404.257
Wald chi2	78.71	85.41	79.86	78.55	83.23	80.62	86.60
Pseudo R2	0.097	0.107	0.105	0.100	0.104	0.099	0.110
회사 수	181	181	181	181	181	181	181
여성관리자 수	676	676	676	676	676	676	676

IV. 분석결과

이 연구는 관리직 여성의 경력열망에 영향을 미치는 요인을 분석하고자 한다. 구체적으로 구조적인 요인이 경력열망에 미치는 영향을 살펴보고, 이러한 요인들이 경력열망을 설명하는 정도에 차이가 있는지를 알아본다. 이를 위해 연구에서는 로지스틱 회귀분석을 실시했다.

분석결과 멘토와 비공식적 모임, 인사 평가의 공정성은 경력열망에 긍정적인 영향을 미쳤으며, 여성관리직의 비율은 경력열망에 부정적인 영향을 미치는 것을 확인할 수 있다. 모형 2를 보면, 멘토의 승산비(odds ratio)는 1.657로 멘토가 있는 사람은 멘토가 없는 사람보다 경력열망이 약 1.6배 높았다. 멘토링을 구축하는 것은 직무만족도를 높이고, 경력열망을 높이는 데 긍정적인 영향을 미친다는 선행연구와 일치한다(이은형·강현모·정은경, 2013; 김현진·이승주, 2019). 그렇다면 멘토가 여성의 경력열망을 높이는 이유는 무엇일까? 멘토가 있는 여성들은 멘토를 통해 조직의 핵심정보와 피드백, 그리고 고위 관리자에게 접근할 기회를 얻고(Tlaiss and Kauser, 2010), 멘토를 통해 다양한 직무를 경험한다. 멘토를 통해 다양한 기회를 얻은 여성관리자들은 그렇지 않은 여성관리자보다 구체적인 경력계획을 세울 수 있다. 이러한 결과를 통해 멘토가 경력에 대한 기대감을 높이는 역할을 한다는 것을 확인할 수 있다. 높은 경력열망은 여성의 고용가능성을 높이며, 이는 승진으로 이어지는 수단이 되는 것으로 여겨진다.

이와 마찬가지로 노동조합 등 비공식적 모임에 가입한 여성은 비공식적 모임에 가입하지 않은 여성보다 경력열망이 약 2배 높은 것을 알 수 있다(모형 3, 승산비 1.989). 이는 두 가지로 해석할 수 있다. 먼저 비공식적 모임은 멘토를 만드는 통로가 된다. 여성관리자들은 비공식적 모임을 통해 직속 상사가 아닌 다른 사람과의 관계를 맺을 수 있다(문성애·이영민, 2009). 비공식적 모임을 통해 구축한 네트워크는 직무를 수행하는데 도움을 주며, 협력적인 관계를 구축하고 유지하도록 한다. 또한 노동조합과 같은 비공식적 모임은 조직 내의 대등한 관계를 추구하는 조직으로서, 일-가정 양립지원제도 등을 마련하는데 도움을 주고 가족친화정책을 촉진해(나인강, 2007), 여성의 경력열망을 높이는 것으로 해석할 수 있다.

여성관리직 비율이 한 단위 높아질수록 여성관리자의 경력열망은 약 73.5% ($0.265-1.000=-0.735$) 줄어들었다(모형 5). 이는 여성관리자 비율이 높은 조직에서 여성 관리자의 경력열망이 높아진다는 가설 3-2와 반대되는 결과다.

그렇다면 기업조직에서 여성관리자의 비율이 높을수록 여성의 경력열망이 떨어지는 이유는 무엇일까? 연구 결과는 자신보다 높은 직급에 있는 여성관리자들을 역할모델로 생각하기보다 경쟁자로 인식하면서 발생하는 것으로 해석할 수 있다. 여성은 남성과 달리 조직에서 한정된 분야의 직무를 담당한다. 기업 조직은 여성을 채용할 때 담당 직무를 정해놓고 배치함으로써(박기남, 2002), 기업에서 여성이 관리자로 승진할 수 있는 분야는 한정되어 있다. 따라서 여성들은 조직에서 여성관리자가 많을수록 경쟁자가 많다고 생각해 오히려 경력열망이 떨어질 수 있다.

또한 여성관리자와 함께 일하는 여성 근로자들은 심리적으로 부정적인 영향을 받는다(황성수, 2017). 여성 부하직원은 여성관리자들이 남성중심의 문화를 바꿔주길 기대한다. 그러나 여성관리자들은 기업조직에서 살아남기 위해 남성중심주의 문화에 동화되었을 가능성이 높다. 여왕벌 신드롬(queen bee syndrome)에 따라 높은 직급의 여성 관리자들은 차별을 이겨내고 능력을 인정받았을 가능성이 높아 다른 여성 근로자에 대한 인정 기준이 높다(정한나, 2017). 따라서 조직에서 여성들은 여성관리자 비율이 높을수록 심리적인 부담을 느끼기 때문에 경력열망이 떨어지는 것으로 볼 수 있다.

인사 평가가 공정하다고 인식하는 수준이 한 단위 증가할수록 여성의 경력열망은 1.46배 증가한다(모형 7, 승산비 1.460). 이러한 결과는 인사 평가의 공정성이 근로자의 직무만족과 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다는 선행연구와 일치한다(김수한·신동은, 2014; 박현주·최은영, 2014). 인사결정 과정을 공개하고 설명해야 하는 경우 인사평가자의 편견이 개입될 가능성이 떨어지며, 여성의 경력열망이 높아지는 것으로 해석할 수 있다. 인사 평가의 공정성은 여성 관리자의 직무동기를 부여하고 조직 내 근속의지를 높이는 역할을 수행하는 것으로 해석할 수 있다.

이외에 성차별 경험(모형 4)과 장시간 근로문화(모형 6)는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 이는 여성관리자 스스로가 성차별경험을 인지하지 못해 발생한 것으로 해석할 수 있다. 아직까지 조직에서 여성은 사회가 규정하는 여성의 역할을 수행해야 한다고 여겨(오현규·김화연·박성민, 2016), 조직에서 일어나는 성차별을 인지하지 못한 결과일 수 있다. 아울러 장시간 근로문화 역시 유의미한 결과를 내지 못했다. 조직에서 승진하려는 여성은 장시간 근로 등을 추구하는 남성 지배적인 문화에 동화되었을 가능성이 높다(정한나, 2017). 경력열망이 있다고 대답한 여성들은 오래 일하는 문화를 이미 내면화하여, 유의미한 결과를 내지 못한 것으로 볼 수 있다.

통제변수에서는 직급 변수가 모든 모형(모형 1-모형 7)에서 유의미한 영향

을 미치는 것으로 확인되었다. 이는 직급이 올라갈수록 경력목표가 명확해지고, 경력달성 가능성이 커지기 때문에 경력열망이 높아지는 것으로 볼 수 있다. 또한 연령은 연령이 높아질수록 여성관리자의 경력열망에 부정적인 영향을 미치는 것을 확인할 수 있다. 이는 연령이 증가할수록 조직에서의 한계를 경험하고 가정 등 책임져야 할 일이 많아지면서 조직에서의 경력은 큰 관심을 보이지 않는 것으로 볼 수 있다. 직급과 연령을 제외한 통제변수는 여성의 경력열망에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

가설검증 결과 네트워크에 포함된 멘토와 비공식적 모임 모두가 통계적으로 유의한 값을 보이는 것을 확인할 수 있다. 따라서 멘토와 관련한 가설인 1-1과 1-2는 지지된다. 성차별 경험은 여성의 경력열망에 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타나 가설 2는 기각되었다. 조직문화 중 장시간근로문화는 여성의 경력열망에 어떠한 영향도 미치지 않는 것으로 분석되어 가설 3-2는 기각되었으며, 여성관리자 비율이 높은 조직에서 여성의 경력열망이 높아진다는 가설 3-1은 가설과 반대의 결과가 도출되어 기각되었다. 마지막으로 인사평가의 공정성이 여성의 경력열망에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인되어 가설 4는 채택되었다.

〈표 4〉 가설검증 결과

가설 구분	가설 내용	결과
1-1	기업조직 내 멘토는 여성관리자의 경력열망에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.	채택
1-2	기업조직 내 비공식적 모임 가입은 여성관리자의 경력열망에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.	채택
2	기업조직에서의 성차별 경험은 여성관리자의 경력열망에 부정적인 영향을 미칠 것이다.	기각
3-1	기업조직에서 여성관리자의 비율이 높아질수록 여성의 경력열망은 긍정적일 것이다.	기각
3-2	장시간 근로를 추구하는 조직문화는 여성관리자의 경력열망에 부정적인 영향을 미칠 것이다.	기각
4	인사절차가 공정하다고 인식할수록 여성관리자의 경력열망은 높아질 것이다.	채택

V. 결론

여성의 노동시장 진출이 증가하고 있지만 관리직에서 여성의 비율은 낮은 수준에 머무르고 있다. 노동시장에서 여성의 대표성이 떨어지는 것은 구조적인 요인이 여성의 경력열망에 부정적인 영향을 미치기 때문이다. 연구는 이러한 문제의식을 바탕으로 여성의 경력열망에 영향을 미치는 요인을 분석했다.

이 연구는 기업 내 네트워크는 여성의 경력열망을 높이는 데 유의미한 영향을 미친다는 것을 보여준다. 멘토와 비공식적 모임은 여성관리자의 경력열망을 높였다. 조직 내 네트워크는 고위 경영진을 만날 기회를 제공하고 이를 통해 여성관리자들은 조직의 후원을 받을 가능성도 커진다. 또한 네트워크는 도구적인 수단일 뿐만 아니라 정서적인 수단으로 작용한다. 멘토링 프로그램은 조직에서 소수자인 여성들에게 조직에 적응할 수 있도록 도움을 주는 것으로 확인되었다.

둘째로 조직에서 여성관리자의 비율이 높을수록 여성의 경력열망에는 부정적인 영향을 미치는 것을 확인할 수 있다. 이는 기업조직 내에 여성 관리자가 많을수록 경쟁자가 많아진다고 인식해 경력열망이 낮아지는 것으로 해석할 수 있다. 여성관리자가 양적으로 증가한다 해도, 여성 관리자에 대한 심리적·실질적인 배제는 여전히 이뤄지고 있다. 즉 여성이 승진할 수 있는 분야가 제한됨으로써, 여성 관리자들은 자신의 경쟁자가 많으면 경쟁에 피로감을 느끼고 고위직으로 승진하려는 의지가 낮아지는 것으로 나타났다.

마지막으로 인사평가의 공정성은 여성의 경력열망에 긍정적인 영향을 미친다. 근로자들은 인사 평가가 공정할 경우 자신의 성과를 온전히 인정받을 수 있다고 인식해 직무만족과 조직몰입의 정도가 높아졌다.

연구결과를 토대로 정책적 함의를 제시한다. 여성관리자들은 멘토나 비공식적 모임과 같은 네트워크를 중요한 정보를 얻고 고위관리자에게 접근할 수 있는 수단으로 사용한다. 따라서 기업은 여성이라는 이유로 조직 네트워크에서 소외되는 여성관리자를 위해 멘토링 프로그램을 지원해야 한다. 기업은 멘토링 프로그램을 지원하는 것에서 그치는 것이 아니라, 네트워크 관계가 유지될 수 있도록 보완책을 마련해야 한다.

아울러 실질적으로 관리직에서 여성의 분야가 정해져 있기 때문에, 여성근로자들은 여성관리자를 자신이 뛰어넘어야 하는 존재로 인식하며 피로감을 느낀다. 기업조직은 관리직에서의 성별직무 분리를 없애도록 노력하고, 다양한 분야에 진출할 수 있도록 제도적인 지원을 해야 한다. 기업은 여성이 다양한

업무분야에 진출할 수 있도록 관리직에서의 여성을 일정 비율 이상 할당하는 여성할당제를 도입하면 여성의 경력열망을 높이는데 효과적일 것이다.

마지막으로 인사평가의 공정성은 여성이 관리직으로 승진할 수 있다는 경력열망을 자극하는 것으로 나타났다. 일반적으로 여성은 남성보다 인사 평가 절차에 더 의지한다. 인사평가의 절차가 공정하면 자신의 성과를 인정받을 수 있다는 믿음이 발생해 경력열망으로 이어지는 것이다. 따라서 정부와 기업은 인사평가의 투명성을 유지하기 위해서 인사규정을 명문화하고, 공정성과 능력성을 중시하는 인사제도를 도입해 기업조직에서 여성의 대표성을 높여야 한다.

연구는 분석 결과와 함의를 도출하는 과정에서 몇 가지 한계가 있다. 먼저 경력열망에 대한 직급별 차이가 드러나지 않으며, 제약된 해석을 제시할 수밖에 없다. 경력열망은 직급별로 다르게 나타날 가능성이 높다. 자료의 특성상 직급별로 경력열망을 구분하지 않았기 때문에 경력열망을 규정하는 데 어려움을 겪었다. 아울러 성차별 경험과 경력열망 사이의 관계에 대한 분석 결과를 해석하는데 한계가 있다. 성차별 경험과 경력열망 사이에는 역인과관계가 있을 가능성이 있다. 즉 경력열망이 없거나 현재의 지위에 만족하기 때문에 성차별 경험에 민감하지 않을 수 있다. 성차별 경험과 경력열망의 인과관계를 보다 정밀하고 명확히 하기 위해서는 이에 적합한 자료와 논의가 이뤄져야 한다. 마지막으로 연구결과의 일반화 문제가 발생할 수 있다. 이 연구에 포함된 여성들은 대리급 이상의 관리자, 연구의 요인들이 일반 사원급 여성에게도 해당하는지 확인해야 한다. 노동시장의 수직적인 분리로 인해 대부분의 여성이 하위직에 머무르고 있는 상황에서 연구대상을 일반 사원으로까지 확장한다면, 효과적인 정책 수립에 도움이 될 것이다.

참고문헌

- 강혜련·조미영(2007). “남녀관리자의 경력성공 모형 비교”. 인사조직연구. 제15권. 1-38.
- 곽현주·최은영(2014). “일-가정 전이, 직장 내 공정성 및 시간당 임금이 여성관리자의 경력전망에 미치는 영향”. 여성연구. 제86권 제1호. 175-210.
- 권혜원·권현지(2018). “여성변호사 경력구축 과정에서의 젠더불평등”. 한국여성학. 제34권 제2호. 71-116.
- 김강호(2015). “여성관리자의 경력목표 변화 유형과 관련변인”. 진로교육연구. 제28권 제4호. 1-16.
- 김수한(2012). “기업조직의 변화와 여성의 관리직 진출”. 한국사회. 제13권 제2호. 113-138.
- 김수한·신동은(2014). “기업 내 여성관리자의 성차별 경험”. 한국사회학. 제48권 제4호. 91-125.
- 김수한·이재경·윤은성(2015). “여성관리자의 멘토 네트워크 형성과 소멸에 관한 종단적 연구”. 조사연구. 제16권 제1호. 185-226.
- 김양희(2006). 여성, 리더 그리고 리더십. 삼성경제연구소.
- 김화연·오현규·박성민(2015). “여성근로자 경력목표설정의 결정요인에 관한 연구”. 한국인사행정학회보. 제14권 제4호. 257-280.
- 김현진·이승주(2019). “개인적·조직적 요인이 여성관리자의 경력목표에 미치는 영향”. 여성연구. 제103권 제4호. 147-174.
- 나인강(2007). “고용조정의 선행요인에 관한 실증연구”. 인적자원관리연구. 제14권 제1호. 55-76.
- 문성애·이영민(2009). “기업 재직자의 사회적 네트워크 활동이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향”. 인적자원관리연구. 제16권 제2호. 55-67.
- 박기남(2002). “관리직 여성의 사회적 자본과 성별 직무 분리”. 한국사회학. 제36권 제6호. 109-135.
- 박영혜·김종의·김용자(1996). “관리직 여성의 승진열망수준 결정요인 분석”. 아시아여성연구. 제35권. 35-61.
- 박진희(2010) “고용주제공 직업훈련 참여기회의 성별격차”. 여성경제연구. 제7권 제2호. 51-65.
- 밸리언, 버지니아(2000). 여성의 성공 왜 느릴까?. 김영신(역). 여성신문사.
(Valian, Virginia, Why so slow?: The advancement of women,

MIT press, 1999)

서균석·박동진·김태형·김부희(2003). “개인과 조직의 경력관리가 경력만족, 경력전망 및 경력몰입에 미치는 영향”. *경영학연구*. 제32권 제6호. 1715-1739.

성웅현(2016). *응용로지스틱회귀분석*. 탐진.

송민수·김동주(2019). “헌신형 인적자원관리, 노조조직률, 사용자의 노사관계전략이 여성의 관리자 진출에 미치는 영향에 대한 탐색적 연구”. *노동정책연구*. 제19권 제1호. 123-155.

신광영(2011). “한국의 성별 임금격차: 차이와 차별”. *한국사회학*. 제45권 제4호. 97-127.

신동엽·김선혁·정기원(2017). “유리천장으로서의 열망수준: 한국 여성들의 경력 열망수준의 원인에 대한 연구”. *조직과 인사관리연구*. 제41호. 29-64.

오현규·김화연·박성민(2016). “한국 여성 근로자의 성차별 인식에 관한 연구”. *한국행정논집*. 제28권 제2호. 307-328.

유경준(2001). “성별 임금격차의 차이와 차별”. *한국개발연구*. 제23권 제1/2호. 193-232.

유재경·이은형(2019). “여성관리자의 경력열망 결정요인 연구”. *여성경제연구*. 제16권 제2호. 27-50.

원숙연(2015). “여성이 인식하는 직무만족의 차원과 그 영향요인: 차별인식과 일-가정양립지원의 영향력을 중심으로”. *행정논총*. 제53권.

이성은(2005). “한국의 조직문화와 여성의 사회적 연결망 구성에 관한 연구”. *한국여성학*. 제21권 제1호. 125-164.

이은형·강현모·정은경(2013). “남녀관리자의 네트워크가 개인성과에 미치는 영향 비교 분석”. *여성경제연구*. 제10권 제2호. 29-54.

이주희·조혜원·인정(2006). “여성의 ‘생산성’에 대한 기업의 평가 및 영향요인”. *한국여성학*. 제22권 제3호. 61-98.

이희연·노승철(2012). *고급통계분석론*. 법문사.

장덕진·황정미(2003). “여성의 사회적 자본-기업조직 내 연결망 분석 사례를 중심으로-”. *경제와사회*. 제59권. 130-160.

장영·장수덕(2006). “유리천장(Glass Ceiling)에 대한 지각과 직무만족-성(Gender)의 조절효과를 중심으로”. *상업교육연구*. 제14권 257-278.

전영옥(2016). “공무원의 경력만족 및 승진욕구에 미치는 영향요인 분석”. *한국조직학회보*. 제13권 제3호. 125-148.

정한나(2017). “여자의 적은 여자인가?: 상사 성별이 여성 근로자의 노동시장 성

- 과에 미치는 영향 분석”. 노동경제논집. 제40권 제4호. 61-89.
- 조혜원·함인희(2016). “기업 관리직의 젠더 격차와 “유리천장” 분석”. 한국사회정책. 제23권 제2호. 49-81.
- 최부경·안지영(2020). “기업의 여성 임원 비율이 여성 중간관리자의 승진과 임금에 미치는 효과에 관한 연구”. 여성연구. 제104권 제1호. 63-95.
- 한국여성정책연구원(2018). 2018년 여성관리자패널조사.
- 한수진·나기환(2015). “신입사원의 사회적 비공식/공식 네트워크가 개인의 흡수 역량과 학습전이에 미치는 영향”. 대한경영학회지. 제28권 제7호. 1835-1857.
- 흑실드, 엘리 러셀(2001). 돈 잘 버는 여자 밥 잘 하는 여자. 백영미(역). 서울: 아침이슬. (Arlie Russell Hochschild, *The Second Shift: Working parents and the revolution at home*, New York: Viking, 1989)
- 황성수(2017). “남녀관리자의 승진요인 분석: 승진에 미치는 변인의 성별차이를 중심으로”. 여성연구. 제92권 제1호. 57-83.
- Azmat, G., Cuñat, V., & Henry, E(2020). Gender Promotion Gaps: Career Aspirations and Workplace Discrimination. IZA Discussion Papers, No. 12902, *Institute of Labor Economics (IZA)*.
- Caplar, N., Tacchella, S., & Birrer, S(2017). Quantitative evaluation of gender bias in astronomical publications from citation counts. *Nature Astronomy*, 1(6): 1-5.
- Cha, Y., & Weeden, K. A(2014). Overwork and the slow convergence in the gender gap in wages. *American Sociological Review*, 79(3): 457-484.
- Domenico, D. M., & Jones, K. H(2006). Career aspirations of women in the 20th century. *Journal of Career and Technical Education*, 22(2), n2.
- Drago, C., Aliberti Amidani, L., & Carbonai, D(2014). Measuring gender differences in information sharing using network analysis: The case of the Austrian interlocking directorship network in 2009. *FEEM Working Paper*. No. 061.2014.
- Economist(2019). “Daily chart: The glass-ceiling index”. <https://www.economist.com/graphic-detail/2019/03/08/the-glass-ceiling-index>. 에서 2021.01.22. 인출.

- Farmer, H. S(1985). Model of career and achievement motivation for women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 32(3), 363.
- Fritz, C., & Van Knippenberg, D(2017). Gender and leadership aspiration: the impact of organizational identification. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Greguletz, E., Diehl, M. R., & Kreutzer, K(2019). Why women build less effective networks than men: The role of structural exclusion and personal hesitation. *Human Relations*, 72(7), 1234-1261.
- Hennig, M., & Jardim, A(1977). *Managerial woman*. Anchor Press/Doubleday.
- Ibarra, H(1992). Homophily and differential returns: Sex differences in network structure and access in an advertising firm. *Administrative Science Quarterly*, 422-447.
- Ibarra, H., Ely, R., & Kolb, D(2013). Women rising: The unseen barriers. *Harvard Business Review*, 91(9), 60-66.
- Khallad, Y. (2000). Education and career aspirations of Palestinian and US youth. *The Journal of Social Psychology*, 140(6), 789-791.
- Koch, A. J., D'Mello, S. D., & Sackett, P. R(2015). A meta-analysis of gender stereotypes and bias in experimental simulations of employment decision making. *Journal of Applied Psychology*, 100(1), 128.
- Kreimer, M(2004). Labour market segregation and the gender-based division of labour. *European Journal of Women's Studies*, 11(2), 223-246.
- Laws, J. L(1976). Work aspiration of women: False leads and new starts. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 1(3, Part 2), 33-49.
- Lutter, M(2015). Do women suffer from network closure? The moderating effect of social capital on gender inequality in a project-based labor market, 1929 to 2010. *American Sociological Review*, 80(2), 329-358.
- Mckinsey(2019). *Women in the Workplace 2019*.
- Offer, S., & Schneider, B(2011). Revisiting the gender gap in time-use patterns: Multitasking and well-being among mothers and fathers

- in dual-earner families. *American Sociological Review*, 76(6), 809-833.
- Rivera, L. A., & Tilcsik, A.(2019). Scaling down inequality: Rating scales, gender bias, and the architecture of evaluation. *American Sociological Review*, 84(2), 48-274.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H.(2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64, 361-388.
- Tharenou, P., Latimer, S., & Conroy, D(1994). How do you make it to the top? An examination of influences on women's and men's managerial advancement. *Academy of Management Journal*, 37(4), 899-931.
- Tilly, C(1998). *Durable inequality*. Univ of California Press.
- Tlaiss, H., & Kauser, S(2010). Perceived organizational barriers to women's career advancement in Lebanon. *Gender in Management: An International Journal*.
- Van Vianen, A. E., & Fischer, A. H(2002). Illuminating the glass ceiling: The role of organizational culture preferences. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(3), 315-337.

Abstract

Factors affecting female managers' career aspirations: focused on structural factors

Jiyeon Lee*

Career aspiration is the will to move to a position of higher level than the current position, believing that one can display her capability as a manager in an organization. Women's career aspiration is reported to be lower than that of men as in many cases, women do not receive an appropriate level of recognition for their achievement due to the sex inequality mechanism of corporate organizations. This study aims to analyze the characteristics of organizations that impact women's career aspiration and deduct generalized implications. 6th (2016) and 7th (2018) Korean Longitudinal Survey of Women and Families(KLoSW) were used, and the subjects include 676 female managers and 181 corporations. The major results are as follow. First, mentors positively influence women's career aspiration. For female managers, mentors are an opportunity to be able to approach senior managers and colleagues. Also, mentors act as a means to be able to gain trust and support and therefore are shown to increase career aspiration. Second, the higher the ratio of female managers in an organization, the more women's career aspiration decreases. Female managers recognize the existence of other female managers as a competitor, and psychological burden caused from high expectations of a female boss is shown to discourage aspiration. Third, the fairness of performance evaluation is analyzed to increase female managers' career aspiration. The more performance evaluation is recognized as fair, the higher the trust towards the organization's system and job commitment becomes, which leads to career aspiration. Based on this, policy implications are derived.

Keywords : career aspiration, female manager, organizational culture, mentor, personnel management fairness

* Doctoral Student, Department of Sociology, Korea University