한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

보도자료

내용문의	이동선 연구위원 ☎ 02-3156-7268
배포담당	황애리 홍보담당 ☎ 02-3156-7296
배포일시	2026. 11. 25.(수)
보도시기	2026. 11. 25. (수) 오후 2시부터

※ 매수 : 총 10쪽(붙임 6쪽 포함)

여성 관리자의 경력개발과 승진 기회, 성평등한 조직문화가 뒷받침돼야

한국여성정책연구원,「2026년 여성관리자패널 학술 심포지움 및 데이터 워크숍」개최

여성 과장급, 남성보다 경력 3.6년 · 근속 1.7년 길지만 월평균 임금 7.7% 낮아
여성 관리자, 승진 경험 · 고위직 진출 비중 낮아…공정한 승진 · 평가체계 마련 필요

□ 한국여성정책연구원은 11월 26일(목) 오전 10시 FKI 타워 컨퍼런스센터 2층 루비홀에서 「2026년 여성관리자패널 학술 심포지움 및 데이터 워크숍」을 개최한다.

○ 이번 행사는 여성관리자패널 자료를 활용해 관리자의 경력 성장과 경제적 성과, 삶의 질에 나타나는 성별 차이를 분석하고, 성평등한 조직문화와 인사·보상체계 개선을 위한 정책적 시사점을 논의하기 위해 마련됐다.

○ 한국여성정책연구원은 노동시장 성평등과 여성의 유리천장 극복을 위해 2007년부터 여성관리자패널조사를 실시해 왔으며, 2020년 시작된 2기 조사부터 남성 관리자까지 조사대상을 확대해 승진과 근로환경, 조직문화 등 관리자의 경력 과정에서 나타나는 성별 차이를 지속적으로 분석하고 있다.

○ 심포지움은 한국고용노사관계학회, 한국노동경제학회, 한국비서학회, 한국사회학회, 한국여성경제학회, 한국인력개발학회, 한국인사관리학회, 한국인사조직학회, 한국조사연구학회, 한국행정학회(가나다순)가 후원하며, 발표 논문은 한국여성정책연구원 여성관리자패널 홈페이지를 통해 공개된다.

※ 여성관리자패널 홈페이지, https://gsis.kwdi.re.kr/kwmp/about/kwmpIntro.do

□ 김종숙 원장은 “여성의 경제활동 참여와 관리직 진출이 확대되어 온 만큼, 이제는 여성관리자의 수와 비율을 넘어 여성과 남성이 관리자로 성장하는 과정에서 경험하는 기회와 제약, 그 차이가 경력 전반에 어떻게 누적되는지를 면밀히 살펴볼 필요가 있다.” 며,

○ “여성관리자패널을 통해 축적된 자료와 연구성과가 여성과 남성이 동등한 기회 속에서 역량을 발휘하고 성장할 수 있는 조직환경과 고용평등정책을 마련하는 데 실질적인 근거가 되도록 노력하겠다.” 라고 밝혔다.

□ 학술 심포지움은 ▲ 조직문화와 경력 성장: 승진, 경력목표, 그리고 조직몰입 ▲ 보상과 삶의 질: 임금격차, 자산형성, 그리고 건강의 두 세션으로 진행되며, 총 6개의 연구발표와 전문가 토론으로 구성된다.

○ 고영우 한국노동연구원 선임연구위원은 “조직문화가 관리자의 승진에 미치는 영향: 성별 차이를 중심으로” 를 주제로 발표한다.

- 여성 관리자는 남성보다 승진 경험과 부장급 이상 고위직 진출 비중이 낮았으며, 일・생활 균형 관련 조직문화 지표는 일부 분석에서 여성 관리자의 승진과 부(-)의 관계를 보였다고 설명하며, 승진・평가절차의 투명성 강화, 성차별적 인사 관행 개선, 일・생활 균형 제도의 실질적 활용 보장 등을 제안한다.

○ 안신혜 한국여성정책연구원 부연구위원은 “경력 목표 격차에 대한 남녀 관리자의 대응 차이” 를 주제로 발표한다.

- 경력목표 격차가 클수록 남성 관리자는 사내 멘토 수가 증가하는 반면, 여성 관리자는 연장근무 시간이 증가하는 경향이 나타나는 만큼, 여성 관리자가 연장근무에 의존하지 않고 경력을 개발할

수 있도록 공정한 승진제도 운영과 경력개발 코칭·멘토링, 유연근무 지원 강화 등이 필요하다고 제안한다.

○ 최윤희 이화사회과학원 비상임연구원은 “유연근무 제도 및 조직문화가 관리자의 조직몰입에 미치는 영향: 성별 비교를 중심으로”를 주제로 발표한다.

- 분석 결과, 일·생활 균형을 중시하는 긍정적인 조직문화는 남녀 관리자 모두의 조직몰입과 긍정적인 관계를 보였다. 따라서 유연근무제도의 실효성을 높이기 위해 제도 확대뿐 아니라 관리자의 업무 조정 부담을 완화하고, 구성원의 자율성과 신뢰를 높이는 조직문화 개선이 함께 이루어져야 한다고 강조한다.

○ 김난주 한국여성정책연구원 연구위원은 “관리직 성별 임금격차 결정 경로”를 주제로 발표한다.

- 여성 과장급 관리자는 남성보다 경력 3.6년·근속 1.7년이 길었지만, 개인·기업 특성을 통제한 월평균 임금은 약 7.7%, 연간 총보수는 약 8.4% 낮게 나타났다.
- 또한 가족친화인증기업의 성별 임금격차가 상대적으로 작게 나타난 점에 주목해, 가족친화인증 평가에 성별 임금격차 등 보상 관련 지표를 추가하는 방안을 제안한다.

○ 김수한 고려대학교 교수는 “경력 성취는 자산 형성으로 이어지는가?: 관리자의 자산 형성과 성별 격차”를 주제로 발표한다.

- 직급이 높아질수록 임금은 증가했지만, 자산은 같은 양상을 보이지 않았으며, 여성 관리자의 평균 가구자산이 더 높게 나타난 결과도 혼인과 배우자소득을 고려하면 역전되는 것으로 나타났다.
- 이에 승진과 임금 상승이 반드시 자산형성으로 이어지는 것은 아니라는 점에서, 개인의 경력 성취와 가구 단위의 경제적 자원을 구분해 살펴볼 필요성을 제시한다.

○ 김영택 한국여성정책연구원 연구위원은 “성차별과 스트레스가

관리자의 건강에 미치는 영향” 을 주제로 발표한다.

- 스트레스 고위험군 여성 관리자는 남성보다 직무 요구, 조직체계, 직장문화 영역에서 스트레스가 높고, 조직 내 불공정성과 성차별에 따른 불이익을 더 많이 경험하는 것으로 나타났다.
- 또한 높은 스트레스 수준은 이후 질환 발생 및 업무 관련성 인식과 유의미한 연관성을 보여, 성차별적 조직문화 개선과 성평등 관점의 건강 예방정책 강화가 필요하다고 제언한다.

□ 심포지엄 이후에는 여성관리자패널의 구조와 연구성과를 소개하고, 패널자료를 활용한 분석방법을 다루는 데이터 워크숍이 이어진다.

○ 이동선 한국여성정책연구원 성인지통계센터장이 여성관리자패널의 구조와 주요 연구성과를 소개하고, 이어 민인식 경희대학교 교수가 “관리자패널을 활용한 제도 효과 추정과 성장 궤적 모형” 을 주제로 패널자료의 분석방법을 설명한다.

○ 이번 워크숍은 여성관리자패널에 대한 이해를 높이고, 여성 관리자의 경력과 조직문화, 노동시장 성과에 관한 후속 연구를 활성화하는 계기가 될 것으로 기대된다.

□ 여성관리자패널은 한국여성정책연구원이 보유하고 있는 국가승인 통계로, 여성 대표성 제고 및 여성인력 활용 연구의 기반을 제공해 왔다.

○ 앞으로도 한국여성정책연구원은 여성관리자패널조사를 통해 관리자들의 경력 변화와 조직환경을 지속적으로 분석하고, 축적된 연구성과를 성평등한 인사·조직문화 조성과 고용평등 정책 수립을 위한 근거자료로 활용해 나갈 계획이다.

붙임 1 행사 개요

□ **행 사 명:** 2026년 여성관리자패널 학술 심포지움 및 데이터 워크숍

□ **일시:** 2026년 11월 26일(목) 10:00~18:00

□ **장소:** FKI 타워 컨퍼런스센터 2층 루비

□ **주최:** 한국여성정책연구원

□ **후원학회:** 한국고용노사관계학회, 한국노동경제학회, 한국비서학회, 한국사회학회, 한국여성경제학회, 한국인력개발학회, 한국인사관리학회, 한국인사조직학회, 한국조사연구학회, 한국행정학회(이상 가나다순)

□ **프로그램**

10:00~10:20	**개회식**
개회사	**김종숙** 한국여성정책연구원 원장
축 사	**최샛별** 한국사회학회 회장
10:20~10:30	**휴 식**
10:30~12:00	**[세션1] 조직문화와 경력 성장: 승진, 경력 목표, 그리고 조직몰입** 좌장: **주재선**(한국여성정책연구원 선임연구위원)
	조직문화가 관리자의 승진에 미치는 영향: 성별 차이를 중심으로 [발표] **고영우**(한국노동연구원 선임연구위원) [토론] **이동선**(한국여성정책연구원 연구위원)
	경력 목표 격차에 대한 남녀 관리자의 대응 차이 [발표] **안신혜**(한국여성정책연구원 부연구위원) [토론] **임나연**(자본시장연구원 연구위원)
	유연근무 제도 및 조직문화가 관리자의 조직몰입에 미치는 영향: 성별 비교를 중심으로 [발표] **최윤희**(이화사회과학원 비상임연구원) [토론] **김진아**(이화사회과학원 비상임연구원)
12:00~13:30	**휴 식**
13:30~15:00	**[세션2] 보상과 삶의 질: 임금격차, 자산형성, 그리고 건강** 좌장: **황성수**(한국직업능력연구원 부원장)
	관리직 성별 임금격차 결정 경로 [발표] **김난주**(한국여성정책연구원 연구위원) [토론] **김나영**(육아정책연구소 연구위원)

경력 성취는 자산 형성으로 이어지는가?: 관리자의 자산 형성과 성별 격차	
[발표] **김수한**(고려대학교 교수)	
[토론] **정인관**(숭실대학교 교수)	
성차별과 스트레스가 관리자의 건강에 미치는 영향	
[발표] **김영택**(한국여성정책연구원 연구위원)	
[토론] **최병목**(전 극동대학교 교수)	
15:00~15:15	**휴 식**
15:15~17:30	**데이터 워크숍**
소 개	**여성관리자패널 구조와 연구성과** **이동선**(한국여성정책연구원 성인지통계센터장)
강 의	**관리자패널을 활용한 제도 효과 추정과 성장 궤적 모형** **민인식(**경희대학교 교수)

붙임 2 발표 주요내용

[세션1] 조직문화와 경력 성장: 승진, 경력 목표, 그리고 조직몰입

조직문화가 관리자의 승진에 미치는 영향: 성별 차이를 중심으로

고영우(한국노동연구원 선임연구위원)

○ 본 연구는 조직문화가 관리자의 승진에 미치는 영향을 분석하고, 이러한 관계가 성별에 따라 어떻게 달라지는지를 살펴보는 것을 목적으로 함. 이를 위해 여성관리자패널조사(KWMP) 2기 1~6차 자료를 활용하여 관리자의 승진 현황과 성별 차이를 살펴보고, 패널 고정효과 모형과 Cox 비례위험모형을 통해 조직문화와 승진 간의 관계를 실증적으로 분석하였음.

○ 분석 결과, 여성 관리자는 남성 관리자에 비해 승진 경험 비율이 낮고 부장급 이상 고위직에 도달한 비중도 낮게 나타나, 관리자 집단 내에서도 성별에 따른 경력경로의 차이가 존재함을 확인함. 조직문화와 승진 여부 간의 관계에서는 최고경영자에 대한 평가와 조직운영 원리 등 일부 지표가 승진과 정(+)의 관계를 보인 반면, 업무 수행 방식과 일·생활 균형 관련 지표는 일부 모형에서 부(-)의 관계를 보임. 특히 일·생활 균형 지표는 여성 관리자의 승진 여부와 부(-)의 관계를 보였음.

○ Cox 비례위험모형에 대한 분석에서는 조직 분위기, 일·생활 균형 및 조직 내 성차별적 인식과 승진 발생 위험(확률) 간의 관계가 성별과 승진 직급에 따라 다르게 나타남. 이러한 결과는 조직문화가 관리자의 승진 기회와 경력개발에 관련되며, 그 양상이 성별 및 승진 단계에 따라 달라질 수 있음을 시사함.

○ 따라서 성평등한 승진 기회를 확보하기 위해서는 개인의 역량 개발 뿐만 아니라 승진 기준과 평가 절차의 투명성을 높이고, 성별 고정관념에 따른 인사 관행을 개선하며, 일·생활 균형 제도의 실질적 활용을 보장하는 조직환경을 조성할 필요가 있음.

경력 목표 격차에 대한 남녀 관리자의 대응 차이

안신혜(한국여성정책연구원 부연구위원)

○ 본 연구는 국내 남녀 관리자들의 경력 목표 달성 여부에 따른 행동 변화를 '경력 목표 격차' 개념을 들어 살펴보았음. 관리자들이 경력 목표에 미달하였을 때 동원할 수 있는 대응 기제로 조직동일시 강화, 사내 멘토 관계 확장, 연장근무를 대표적으로 살펴보았음. 이를 통해 관리자들의 경력 목표 격차가 심리·인지적, 사회관계적, 시간·행동적 측면에서 어떠한 변화를 일으키며, 이러한 행동 변화가 성별에 따라 차이를 나타내는지 알아보고자 하였음.

○ 「여성관리자패널조사」 2기 패널자료를 활용하여 실증 분석을 수행한 결과, 경력 목표 격차와 조직동일시 간 연관성은 남녀 관리자 모두 통계적으로 유의미하지 않았음. 경력 목표 격차가 클수록 사내 멘토 수가 많아지는 정(+)의 연관성은 남성 관리자에게서만 나타났으며, 여성 관리자에게서는 이러한 연관성이 관찰되지 않았음. 경력 목표 격차가 클수록 연장근무 시간이 증가

하는 정(+)의 연관성은 여성 관리자에게서만 나타났으며, 남성 관리자에게서는 이러한 연관성이 관찰되지 않았음. 이 결과는 경력 목표에 도달하지 못한 여성 관리자들이 조직으로부터 사회적·심리적으로 이탈하지 않고 경력 성장의 선순환을 이룰 수 있도록 승진제도가 공정하게 운영되어야 하며, 여성 친화적인 근로환경과 성평등한 조직문화를 조성해야 함을 시사함. 아울러 여성 관리자들이 경력 목표 달성을 위해 연장근무에만 집중하지 않도록 유연근무제, 직장 멘토링 프로그램 등이 강화되어야 함을 시사함.

○ 이상의 결과를 토대로 양성평등채용목표제 및 여성 관리자 승진목표제 확대, 일·생활 균형 제도 확대 및 운영 현황 공시, 여성 관리자 대상 경력 개발 코칭 및 멘토링 프로그램 강화, 직장 여성 가사·돌봄 활동의 실질적 지원 등의 정책을 제언함.

유연근무 제도 및 조직문화가 관리자의 조직몰입에 미치는 영향: 성별 비교를 중심으로

최윤희(이화사회과학원 비상임연구원)

○ 조직몰입은 구성원의 긍정적 행태를 증진시켜 업무성과, 조직효과성 등에 기여하는 친-조직 행동(pro-organizational behavior)으로, 구성원의 조직몰입 제고는 효과적인 조직관리와 인적자원 활용을 위한 주요 과제임. 특히 관리자의 조직몰입은 개인 차원의 조직행태에 그치지 않음. 구성원의 동기부여, 신뢰, 성과와 관련되며, 나아가 조직 차원의 생산성 향상 및 지속적 발전과도 밀접한 핵심 요소임. 이러한 점에서 본 연구는 관리자의 조직몰입에 주목함.

○ 근로시간이나 장소, 근무방식 등에서 근로자에게 자율성을 부여하는 유연근무는 조직몰입을 향상시키는 주된 요인으로 논의됨. 다만 기존 연구는 제도의 유무나 활용에만 집중하거나 인식, 이용 만족도 등에만 주목하여, 유연근무와 조직몰입의 관계를 단편적으로 확인하는 데 그쳐왔음. 이에 본 연구는 제도의 실제 활용과 이에 관한 조직문화를 종합적으로 고려하여 유연근무가 관리자 조직몰입에 미치는 효과를 규명하고자 함.

○ 여성의 경제활동참여는 과거에 비해 크게 확대됨. 그러나 조직 내 수직적 편중화는 양적 열위를 넘어, 조직의 관행과 업무방식 등이 여성에게 불합리하게 작동하는 기저로까지 이어져 여성 관리자의 조직몰입을 저해할 수 있음. 그럼에도 관련 선행연구에서 성별은 인구통계 변수로만 활용되거나 여성관리자만을 분석대상으로 삼는 경우가 많아, 조직몰입의 성차(gender difference)에 대한 논의는 여전히 부족함. 이에 본 연구는 성별 비교를 중심으로 유연근무 제도와 조직문화가 관리자 조직몰입에 미치는 영향을 실증하는 데 목적이 있음.

○ 본 연구는 여성관리자패널(Korean Women Manager Panel, KWMP) 자료로 패널분석을 실시함. 먼저 시차출퇴근제, 탄력근무제, 재택 및 원격근무제 등 다양한 유연근무 제도가 관리자 조직몰입에 미치는 차별적 영향을 확인함. 이와 함께 유연근무에 대한 조직 내 수용성, 제도 활용의 용이성 등 구성원이 인지하는 조직문화의 영향도 확인함. 나아가 유연근무 제도 및 조직문화와 성별의 상호작용 효과를 복합적 차원에서 실증분석함.

○ 분석결과를 바탕으로 세 가지 정책적 시사점을 논의함. 첫째는 관리자 조직몰입에 대한 유연근무 제도 활용의 실효성, 둘째는 재택 및 원격근무제가 관리자 조직몰입에 미치는 영향의 성차, 셋째는 유연근무 조직문화가 관리자 조직몰입에 미치는 긍정적 효과임.

[세션2] 보상과 삶의 질: 임금격차, 자산형성, 그리고 건강

관리직 성별 임금격차 결정 경로

김난주(한국여성정책연구원 연구위원)

○ 여성관리자패널 1~6차 과장급 자료(6,605 관측치, 427개 기업)를 이용해 관리직 내부 성별 임금격차의 규모와 결정 경로를 Zimmermann(2022)의 조직 권력 경로(임원・대표자・이사회)와 상호작용 경로(부장・차장급, 직속 상사)로 나누어 분석하였음.

○ 과장급 여성은 남성보다 경력이 3.6년, 근속이 1.7년 길지만, 개인과 기업 특성을 통제한 뒤에도 월평균 임금이 약 7.7%, 인센티브를 포함한 연간 총보수가 약 8.4% 낮았음. 조직 성별 구성은 격차의 약 13~14%를 설명했으며, 그중 성별 분포 차이가 가장 크고 임금과의 관계가 가장 일관된 변수는 소속 팀 여성 비율이었음(여성 과장 55.3%, 남성 31.3%). 성평등・일생활균형 제도 도입의 성별 분포 차이는 격차를 설명하지 못함. 최고위층 여성 대표성이 여성 과장의 임금 불이익을 줄인다는 근거는 확인되지 않았고, 직속 상사가 여성일 때 격차가 작은 경향이 월평균 임금에서만 약하게 나타났음. 과장급 성별 임금격차는 가족친화인증기업에서 상대적으로 작았음.

○ 현재 가족친화인증 심사의 가점 항목 가운데 여성 대표성과 관련된 것은 ‘여성관리자 비율 목표제 시행’과 ‘여성임원 비율’이며, 성별 보상 격차를 직접 다루는 항목은 없음. 가점 항목에 성별 임금격차 등 보상 관련 지표를 추가하는 방안을 검토할 근거가 될 수 있음.

경력 성취는 자산 형성으로 이어지는가?: 관리자의 자산 형성과 성별 격차

김수한(고려대학교 교수)

○ 여성의 경제적 지위 향상은 관리직 승진과 임금과 같은 노동시장 내 성취를 중심으로 접근되어 왔음. 그러나 경력 성취가 자산 축적으로 이어지는지는 충분히 검증되지 않았음. 본 연구는 관리자의 직급 상승과 임금 상승이 가구자산 축적으로 이어지는지, 그리고 이 관계가 성별에 따라 어떻게 다르게 나타나는지를 검토하였음. 이를 위해 2기 여성관리자패널 1차부터 6차까지의 자료(2020~2025년)를 사용하였음.

○ 분석 결과는 세 가지로 요약됨. 첫째, 직급 상승은 임금과 자산에서 서로 다른 궤적을 보임. 임금은 과장급 대비 차장급・부장급・임원급으로 갈수록 지속적으로 유의하게 상승하지만, 자산에 대한 직급 프리미엄은 부장급에서 정점에 이른 뒤 임원급에서는 통계적으로 유의하지 않음. 둘째, 이상적 노동자 규범에 대한 순응은 임금과 자산에서 상반된 결과가 나타남. 조직의 헌신 요구를 수용하고 일을 가정보다 우선시하는 태도는 임금 상승과는 정(+)의 관계를, 가구자산과는 부(-)의 관계를 보임. 셋째, 성별에 따른 경제적 격차는 임금과 자산에서 정반대 방향으로 나타남. 남성 관리자는 여성관리자 보다 임금이 높지만, 평균적인 자산은 여성관리자가 남성관리자 보다 높음. 그러나 혼인과 배우자소득을 통제하면 그 관계는 역전됨. 즉 여성관리자의 자산 우위는 본인의 경력 성취라기보다는 상대적으로 소득이 높은 배우자와의 결혼에서 비롯할 가능성이 높음.

○ 이 연구는 임금과 가구자산이 서로 다른 생성 과정을 갖는 별개의 성취임을 보여줌. 임금은 개인이 노동시장과 조직 내부에서 차지하는 현재의 지위를 직접 반영하지만, 가구자산은 가구 단위로

축적되며 결혼과 배우자의 경제적 자원을 통해 매개됨. 이 때문에 직급 상승과 이상적 노동자 규범에 대한 순응은 임금에는 기여하지만, 가구자산으로는 같은 방식으로 전환되지 않음.

○ 정책적으로 본 연구의 결과는 승진과 임금의 개선이 곧 여성의 경제적 지위 향상이라는 전제에 의문을 제기함. 여성의 경력 성취를 지원하는 정책과 여성의 경제적 안정을 지원하는 정책은 반드시 같은 목표를 달성하지 않을 수 있음. 승진과 임금 격차 해소에 초점을 맞춘 정책은 개인 단위의 임금 격차 완화에는 기여할 수 있으나, 가구 단위의 자산 격차 해소로 자동 연결되지는 않음. 개인의 노동시장 성과만으로 여성의 경제적 지위를 평가할 경우, 가구 단위의 실질적 경제 상황을 온전히 포착하지 못할 위험이 있음.

성차별과 스트레스가 관리자의 건강에 미치는 영향

김영택(한국여성정책연구원 연구위원)

○ 고위험군의 지각된 스트레스는 우울증과 자살 생각과도 연관성을 보고하고 있어(이동선 외, 2025) 관리자의 고위험 스트레스와 연관된 건강 상태에 관한 후속 연구가 필요함.

○ 이를 위해 한국여성정책연구원 여성관리자패널 조사 자료를 활용하여 분석함. 5차 조사와 6차 조사 분석을 통한 고위험 지각된 스트레스 집단의 직무스트레스 변화 여부 및 성별 관리자의 직무스트레스 세부 요인을 분석함. 또한, 5차 지각된 스트레스 고위험 집단과 준거집단이 6차 의사로부터 받은 질환(근골격계, 소화기계, 신경정신계, 내분비질환, 기타 질환) 유무와 주관적 업무 연관성이 있다는 집단에 영향을 끼칠 수 있는지에 관하여 회귀분석을 실시함.

○ 2025년 스트레스 관련 후속 연구로 패널조사 자료를 활용하여 여성과 남성 관리자의 스트레스 변화를 분석한 결과임.

- 직무스트레스 7가지 세부 영역(직무 요구, 직무 자율, 관계 갈등, 직무 불안정, 조직 체계, 보상부적절, 직장 문화)에서 5차 고위험 스트레스 집단이 준거집단보다 6차 직무스트레스가 높은 것으로 나타남. 특히 직무 요구, 조직 체계, 조직 문화 영역에서 5차 고위험 스트레스 집단이 6차에서도 직무스트레스가 상당히 높게 나타남. 또한 위의 세 영역에서 5차 고위험 스트레스 집단 여성 관리자의 6차 직무스트레스가 남성 관리자보다 높은 것으로 나타남. 5차 스트레스 고위험 집단의 여성 관리자가 남성 관리자보다 6차에서도 직무 요구가 높으며 조직 체계 불공정함을 더욱 느끼고 성차별로 인한 불이익을 더 많이 경험하는 것으로 나타남.

○ 6차 부가조사 의사로부터 받은 질환 발생(근골격계, 소화기계, 신경정신계, 내분비질환, 기타 질환)과 업무와 연관성을 가지고 있는 집단과 5차 스트레스 고위험 집단과 회귀분석 결과 통계적으로 유의미하게 연관성을 가지는 것으로 나타남. 위의 모든 질환 발생에 업무 연관성이 있다는 집단과 5차 고위험 스트레스 집단과의 연관성이 있는 것으로 나타남. 내분비계 질환을 제외하고 의사로부터 진단받은 질환 발생 및 주관적 업무 연관성과 관련하여 여성 관리자는 남성 관리자보다 연관성을 가지고 있는 것으로 나타남.

○ 제한적인 산업재해 인정 확대 노력보다는 성차별적인 조직문화 개선이 여성 관리자의 스트레스 완화와 스트레스로 인하여 발생할 수 있는 질환을 예방할 수 있다는 인식이 필요함. 이러한 인식 아래 성평등가족부의 젠더적 관점의 정책이 강화되어야 함.