



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

공기업정책학 석사 학위논문

일-가정양립제도 활용이 조직내
여성관리자 진출에 미치는 영향 연구

2017년 8월

서울대학교 행정대학원

공기업정책학과

김 선 경

일-가정양립제도 활용이 조직내 여성관리자 진출에 미치는 영향 연구

지도교수 전 영 한

이 논문을 공기업정책학 석사 학위논문으로
제출함
2017년 4월

서울대학교 행정대학원
공기업정책학과
김 선 경

김선경의 석사 학위논문을 인준함
2017년 6월

위 원 장 이 수 영 (인)

부위원장 우 지 숙 (인)

위 원 전 영 한 (인)

국문초록

본 연구 목적은 일-가정양립제도의 활용이 조직내 여성관리자 진출에 미치는 영향을 분석하는 것이다. 최근 우리나라 여성 인적자원 활용 수준의 상승 추이가 계속되고 있다. 이와 맞물려 정부 주도 양성평등 정책도 적극 시행되고 있다. 이처럼 여성의 사회적 위상이 높아지고 성차별 해소를 위한 정부 정책이 적극 추진되고 있다. 그러나 아직까지 노동시장에서 관리직 여성 비율은 현저히 낮다. 따라서 일-가정 양립제도 활용이 조직내 여성관리자 진출에 어떠한 영향을 줄 것인가 라는 문제제기로부터 시작하여 실질적으로 검증하고자 하였다.

먼저, 일-가정양립제도 활용 수준이 조직내 여성관리자 진출에 영향을 미칠 것이라고 가설을 설정하였다. 그리고 조직내 여성관리자 진출 영향은 여성관리자 승진자수와 여성관리자 승진비율로 분류하여 측정하였다. 일-가정양립제도 활용 수준은 조직내 제도 유무를 알 수 있는 일-가정양립제도 도입 수준과 조직 문화 특징이 반영된 사용 용이성을 일-가정양립제도 사용 수준으로 세분하여 분석하였다. 특히 기업 규모 및 업종에 따라 일-가정양립제도 활용 수준이 조직내 여성관리자 진출 영향은 서로 다르게 나타날 것이라는 가설을 세우고 기업 규모 및 업종을 각각 조절 변수로 놓고 분석하여 제도적 차이를 추가적으로 검토하였다.

본 분석은 한국여성정책연구원 주관으로 시행된 2014년 여성관리자패널조사 5차 자료를 활용하였다 조사 대상 195개 대상 기업 중 결측치를 제외한 191개 기업이 분석 대상이다.

분석 결과, 일-가정양립제도 사용 수준이 여성관리자 승진자수에 미치는 영향은 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 일-가정양립제도가 하나의 시스템으로서 조직내 여성관리자 진출 영향

에 미치는 번들 효과가 있음을 알 수 있다. 하지만, 일-가정양립제도 도입 수준이 조직내 여성관리자 승진자수에 미치는 영향은 통계적으로 유의미한 영향을 나타내지 않았다. 아울러, 일-가정양립제도 도입 및 사용 수준이 조직내 여성관리자 승진비율에 미치는 영향도 통계적으로 유의미한 영향을 나타내지 않았다. 또한, 주요한 비교 대상으로 설정한 기업 규모, 업종에 의한 조절 효과도 통계적으로 유의미한 영향을 나타내지 않았다.

본 연구의 연구 결과를 종합해 보면 일-가정양립제도 효과가 매출액, 노동생산성, 직무몰입 외에 조직내 여성관리자 진출에도 영향이 있음이 확인되었다. 일-가정양립제도와 조직내 여성관리자 진출과의 상관관계 연구가 미미함에도 본 연구를 진행했다는 데 의의가 있다. 아울러, 일-가정양립제도가 하나의 시스템으로 작용하는 번들 효과가 조직내 여성관리자 진출에 미치는 영향을 분석하였다는 점에서도 기존 연구와의 차별성이 있다. 마지막으로 일-가정양립제도가 법·제도적으로 기업이 도입·활용토록 하는 국가 정책인 만큼 개인단위 측면이 아닌 조직단위 측면에서 어떻게 영향을 미치는 가를 연구하였다

다만, 이 연구는 일-가정양립제도를 선행요인으로 조직내 여성관리자 진출 영향을 결과요인으로 가정하고 있다. 그러나 두 요소는 동시성을 갖고 있다. 즉 역으로 조직내 여성관리자 진출이 많은 기업일수록 보다 다양한 일-가정양립제도를 활용 할 수 있다는 가정도 타당하기 때문이다. 향후 동시성 분석(simultaneity analysis)을 통해 두 개의 인과관계를 분석하는 연구가 진행될 필요가 있다.

주 요 어 : 일-가정양립제도, 여성관리자

학 번 : 2016-24412

목 차

제 1 장 서 론	1
제 1 절 연구 목적과 필요성	1
제 2 절 연구 대상과 방법	4
제 2 장 이론적 논의와 선행연구 검토	6
제 1 절 이론적 논의	6
1. 일-가정양립제도	6
2. 여성관리직 진출 결정요인	10
제 2 절 선행연구 검토	11
1. 일-가정 양립제도	11
2. 여성관리직 진출 결정요인	16
3. 기존 연구의 한계	17
제 3 장 연구 설계 및 분석방법	19
제 1 절 연구 모형 및 가설 설정	19
1. 연구 모형	19
2. 가설 설정	20
제 2 절 변수의 측정	25
1. 종속변수	25
2. 독립변수	25
3. 조절변수	27
4. 통제변수	28

제 3 절	자료의 수집 및 분석	30
1.	자료의 수집	30
2.	분석 방법	31
제 4 장	실증분석	32
제 1 절	기술통계분석	32
1.	표본의 특성	32
2.	종속변수	35
3.	독립변수	35
4.	조절변수	42
5.	통제변수	43
제 2 절	상관관계분석	45
제 3 절	다중회귀분석	47
1.	다중공선성진단	47
2.	다중회귀분석 결과	48
제 4 절	기업 규모에 따른 조절효과분석	51
제 5 절	업종에 따른 조절효과분석	56
제 5 장	결 론	61
제 1 절	연구의 요약 및 정책적 시사점	61
제 2 절	연구의 한계	63
참고문헌	65
Abstract	70

표 목차

<표 3-1> 독립변수의 종류 및 의미	26
<표 3-2> 변수의 종류 및 의미	28
<표 4-1> 분석대상의 분포 (1)	33
<표 4-2> 분석대상의 분포 (2)	34
<표 4-3> 분석대상의 분포 (3)	34
<표 4-4> 종속변수에 관한 기술통계량	35
<표 4-5> 일-가정양립제도 도입 수준에 관한 기술통계량 ...	36
<표 4-6> 일-가정양립제도 도입수 및 도입비율	37
<표 4-7> 일-가정양립제도 사용 수준에 관한 기술통계량 ...	38
<표 4-8> 일-가정양립제도 사용수 및 사용비율	39
<표 4-9> 기업 규모별 일-가정양립제도에 활용 수준에 대한 기술통계량	40
<표 4-10> 업종별 일-가정양립제도에 활용 수준에 대한 기술통계량	41
<표 4-11> 조절변수에 관한 기술통계량 (1)	42
<표 4-12> 조절변수에 관한 기술통계량 (2)	43
<표 4-13> 통제변수에 관한 기술통계량	44
<표 4-14> 상관관계분석 결과	46
<표 4-15> 제도 활용이 여성관리자 승진자수에 미치는 영향	49
<표 4-16> 제도 활용이 여성관리자 승진비율에 미치는 영향	50
<표 4-17> 연구가설 1,2 검증 결과 (1)	50

<표 4-18>	여성관리자 승진자수에 관한 기업규모 조절효과분석 결과	52
<표 4-19>	여성관리자 승진비율에 관한 기업규모 조절효과분석 결과	53
<표 4-20>	연구가설 3,4 검증 결과 (2)	55
<표 4-21>	여성관리자 승진자수에 관한 업종별 조절효과분석 결과	57
<표 4-22>	여성관리자 승진비율에 관한 업종별 조절효과분석 결과	59
<표 4-23>	연구가설 5,6 검증 결과 (3)	60

그림 목차

[그림 3-1]	연구 모형	20
[그림 4-1]	일-가정양립제도 도입 개수별 조직 분포	36
[그림 4-2]	일-가정양립제도 사용 개수별 조직 분포	38

제 1 장 서 론

제 1 절 연구 목적과 필요성

일-가정 양립제도 활용이 조직내 여성관리자 진출에 어떠한 영향을 줄 것인가?

최근 국내 여성인력 인적자본 수준의 상승 추이가 계속되고 있다. 통계로 보는 여성의 삶(2016년)에 따르면, 총 인구는 5,080만 명이고 여성 인구는 2,542만 명으로 총 인구의 50.5%이다. 경제활동에 있어서 여성 고용률은 지속적인 증가 추세를 보인다. 사회적 지위에 있어서도 여학생 대학 진학률은 74.6%로 남학생(67.3%) 대학 진학률 보다 7.4% 높다. 초등학교 여교원의 비중은 76.9%이며 여성 의사는 24.7%, 여성 약사는 63.8%임을 통계적으로 알 수 있다.

이와 맞물려 정부 주도 정책은 양성평등을 근간으로 노동시장에서 여성이라는 이유로 차별하는 관행 해소를 위한 다양한 정책시도가 이루어지고 있다. 1987년 제정된 「남녀고용평등법」에 육아휴직제도와 직장보육시설이 최초로 명시되고 1999년 2월 3차 개정부터는 공공부문 여성인력비율을 높이기 위한 전략으로 간접차별의 개념 및 ‘여성공무원 채용목표제’를 도입 시행하고 있으며, 2005년 「남녀고용평등법」에 적극적 고용개선조치 실시 항목이 추가되고 지금까지 2007년 여성 근로자를 위한 소극적인 모성 보호 차원의 「남녀고용평등법」이 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 대한 법률」로 개정되어 남·여 근로자의 일-가정의 양립과 나아가 삶의 질 향상이 되고 있다.

이러한 사회적 분위기 및 법·제도 차원의 변화의 기류에서 여성관리자 현황은 다음과 같다. 여성관리자 비율은 노동시장에서 여성고용 수준을 보여주는 질적 지표로 볼 수 있다. 현재 우리나라 여성관리자 모집단 통계자료는 제공되지 않아, 통계청의 직종 분류 중 관리자¹⁾로 구분된 집단을 확인해 보니 2012년 11.0%로 여전히 낮은 수치를 보이고 있다. 2014년 9월 다국적 투자은행 크레디트 스위스가 전 세계 36개국 3천여 개 기업의 고위직 경영진 2만 8천명을 대상으로 여성임원의 비율을 조사한다. 이 조사에서 한국은 1.2%로 파키스탄(6.5%), 인도(7.1%) 등 아시아 국가에서는 물론, 36개국 가운데 가장 낮은 수치임이 확인되고 기업의 최고 의사결정 기구인 이사회 내에서도 여성 이사 비중이 2.4%로 전체 비교 대상국 44개국 가운데 세 번째로 낮은 순위를 차지하고 있다고 한다(KBS, 2014년). 공직사회도 기업과 별반 다르지 않다. 2007년 5직급 이상 공무원 중 여성은 1,349명, 남성은 17,610명으로 여성비율은 7.1%이나 2015년 여성은 2,535명, 남성은 19,252명으로 여성비율이 11.6%로 여성 공무원 수 및 비율이 꾸준히 증가하고 있으나 여전히 그 수치는 낮은 수준을 보이고 있다(한국여성정책연구원, 2015)

이와 같이 여성의 사회적 위상이 높아짐으로 인해 남·여간 역량의 격차가 줄어들고 정부 정책도 성차별을 해소하기 위해 긍정적이고 지속적으로 추진되고 있음에도 아직까지 노동 인력시장에서는 관리직 여성 비율이 현저히 낮음을 알 수 있다. 이에 일-가정양립제도 제정, 도입 이후 현 시점까지 조직내 여성관리자 진출에 제도 효과성이 과연 나타나고 있는 가라는 문제 제기로부터 본 연구를 시작하고자 한다.

지금까지 일-가정양립제도²⁾와 관련된 연구를 살펴보면 일-가정양립

1) 공공/기업 고위직, 행정/경영 관리직, 전문서비스 관리직, 건설/전기/생산 관리직, 판매/고객서비스 관리직 포함

2) 본 연구에서는 연구자에 따라 '가족친화제도', '모성보호제도' 등 다양한 용어로 표현

제도가 종업원의 직무만족에 미치는 영향, 일-가정양립제도가 여성의 경력몰입 및 이직의도에 미치는 영향, 일-가정양립제도가 조직의 성과에 미치는 영향, 일-가정양립제도가 여성관리자의 경력개발노력에 미치는 영향, 리더쉽과 직무특성이 일-가정양립제도 이용에 미치는 영향 등 제도 도입·시행에 따른 효과성에 관한 연구가 진행되었으나, 일-가정양립제도 활용이 여성관리자 진출 향상과의 상관관계 연구는 미미하다고 할 수 있다

따라서 본 연구는 일-가정양립제도 활용이 조직내 여성관리자 진출에 미치는 영향과 연결되었는지 실증적으로 검증하고 더 나아가 일-가정양립제도 활용과 조직내 여성관리자 진출 영향관계에 기업 규모, 업종 특성이 조절효과가 있는지 살펴보고자 한다. 구체적인 연구 목적은 다음과 같다.

첫째, 일-가정양립제도 활용 수준이 조직내 여성관리자 진출에 영향을 줄 것이라는 가설을 통계적인 데이터 분석을 통해 확인함으로써, 일-가정양립제도와 여성관리자 진출 영향간의 인관관계를 실증하고자 한다.

둘째, 규모가 작은 기업이 규모가 큰 기업보다 일-가정양립제도 활용 수준이 조직내 여성관리자 진출에 미치는 영향이 더 클 것이다 라는 가설을 확인하고자 한다.

셋째, 여성 근로자 수가 많은 업종이 여성 근로자수가 적은 업종보다 일-가정양립제도 활용 수준이 조직내 여성관리자 진출에 미치는 영향이 더 클 것이다 라는 가설 또한 검토하고자 한다.

넷째, 연구 결과를 바탕으로 일-가정양립제도에 관한 정책적 시사점을 제시하고 연구의 한계에 대하여 논의하고자 한다.

되고 있으나 용어의 통일을 위해 ‘일-가정양립제도’로 통칭하고자 한다.

제 2 절 연구 대상과 방법

본 연구에서는 일-가정양립제도 활용이 조직내 여성관리자 진출에 미치는 영향을 고찰하기 위하여 여성관리자패널조사(KWMP: Korea Women Manager Panel)의 인사담당용 자료를 이용하였다.

현재 국내 기업내 관리자 현황을 파악하기 위한 자료로는 한국노동패널, 사업체패널조사(WPS) 및 여성관리자패널조사가 있다. 한국노동패널은 1998년부터 축적된 자료로 우리나라 기업 근로자 실태를 파악 할 수 있으나 가구단위의 노동정책 관련 주제 담고 있어 여성관리자 특징을 분석하기에는 사례수가 충분치 않았다. 사업자패널조사는 2006년부터 격년으로 조사된 자료로 기업 단위의 인력구조 파악이 가능하나 여성관리자 육성을 위한 조직정책 사례를 뽑아내기에는 걱정하지 않았다. 이에 반해 여성관리자패널조사는 한국여성정책연구원 주관으로 2007년(1차 조사)부터 2014년(5차 조사)까지 격년으로 실시되었다. 조사된 내용은 여성관리자 진출을 진작 할 수 있는 정책 발굴 기초자료로 활용되기 때문에 하위 관리자에서 상위 관리자까지 경력경로 전반에 걸친 추이를 파악하기에 적합하여 분석대상 자료로 선정하였다.

본 연구 대상은 가장 최근 기업 실태가 확인된 2014년(5차 조사) 패널 자료에서 경력단계의 초기단계이고 관리자급의 가장 낮은 직급인 대리급 이상부터 여성관리자를 중심으로 한다. 또한 기업내 활용되고 있는 일-가정양립제도로 활용과 여성관리자 진출영향 간의 상관관계 연구를 목적으로 조직 차원에서의 영향 분석을 위해 인사담당자 조사용 자료를 활용한다. 따라서 최종 표본은 여성의 진출이 활발한 제조, 도매업, 금융, 사업서비스 등 195개 기업 중 결측치를 제외한 191개 기업이다.

본 연구 방법은 문헌 연구 고찰과 실증 분석 연구를 실시하였다. 먼저, 문헌 연구 고찰은 이론적 논의를 살펴보고 선행 연구를 구체적으로 검토하였다. 이를 위해 도서관에 소장된 행정 및 정책학 분야의 학술지와 학위 논문 뿐만 아니라 인터넷을 통해 학술 논문 중심으로 구축된 국·내외 데이터베이스를 검색하여 문헌 연구를 수행하였다. 이를 토대로 실증 분석 연구를 실시하였다. 독립변수(일-가정양립제도 활용)와 종속변수(조직내 여성관리자 진출에 영향)를 도출하였고 연구모형 및 가설을 설정하였다. 실증적인 비교 분석을 위해 한국여성정책연구원 여성관리자 패널조사(인사담당용) 결과를 활용하여 통계프로그램인 SAS를 활용하여 기술통계분석, 다중회귀분석을 실시하여 가설을 검증하였다.

본 연구 구성은 다음과 같다. 제1장은 서론으로 연구 목적과 필요성 및 연구 대상과 방법에 관련하여 서술하였다. 제2장에서는 일-가정양립제도와 여성관리직 진출 결정요인에 대한 이론적 논의와 선행연구를 살펴보았다. 제3장에서는 일-가정양립제도와 여성관리직 진출 결정요인에 대한 이론적 논의와 선행연구를 바탕으로 연구설계 및 분석방법을 제시하였다. 제4장에서는 본 연구대상에 대한 기술통계분석, 각 변수 간 상관관계분석 및 회귀분석 등을 통하여 설정한 연구가설을 검증하였다. 제5장에서는 연구의 요약 및 정책적 시사점을 살펴 본 후, 연구의 한계를 제시하였다.

제 2 장 이론적 논의와 선행연구 검토

본 장에서는 일-가정양립과 여성관리직 진출 결정요인에 대한 이론적 논의와 선행연구를 살펴보고자 한다

제 1 절 이론적 논의

1. 일-가정양립제도

1) 일-가정양립제도의 개념

직장과 가정은 개인의 삶의 중요한 두 영역으로 직장-가정간의 공유 영역에 대한 관심이 증가함에 따라 직장-가정 갈등의 관리는 개인과 조직에게 중요한 이슈로 인적자원관리 분야에서 그 중요성이 증가되고 있다(강혜련·최서연, 2001). 따라서 일-가정양립제도는 근로자가 일과 가정의 균형을 위한 조직의 정책적 배려 차원에서 도입된 제도로 일-가정양립제도는 연구자에 따라 ‘가족친화제도’, ‘모성보호제도’ 등 다양한 용어로 표현되고 학자마다 매우 다양하게 제시하고 있다.

제도에 대한 개념 정의를 자세히 살펴보면, 이병훈·김종성(2009)은 가족친화제도는 1980년대 이후 서구사회에서 여성의 사회진출 증대, 가족형태의 변화, 남녀 근로자의 의식변화 통해 근로자들의 가사분담 책임에 대한 배려로써 도입한 제도라고 정의한다. 정장훈 외(2011)에 따르면 제도 목표는 직장과의 가정사이에서 요구가 서로 양립하지 못하여 발생하는 갈등을 해소함으로써 조직 경쟁력과 조직내 구성원 삶의 질을 높이고 저출

산·고령화로 인한 국가의 경쟁력 저하에 대처하는 것이다 라고 한다. 김 일경(2013)에 따르면 근로자는 직업과 직장 선택 기준으로 가정과 개인 생활에 대한 배려를 중시하는 추세를 반영하여 기업이 일-가정의 양립 문제에 관심을 갖게 되었고 이에 따라 등장한 것이라 한다.

여성, 특히 기혼여성의 노동시장 참여는 대세로 인식되고 1990년대 기점으로 기혼여성 노동시장 참여율이 미혼여성 노동시장참여율 보다 높아지기 시작하였다(한국여성개발원, 2003; 여성부 2002, 2003; 노동부, 2003; 원숙연, 2005). 그러나 한국의 기혼여성은 기업 내에서 근로자 역할뿐만 아니라 가정 내 자녀 양육 주체로 이중 책임을 동시에 수행해야하는 부담을 지게 되고(Marks & McDermid, 1996) 이는 기혼여성의 출산 억제, 지연 및 자발적 또는 비자발적 경력단절이 되고 만다(한지숙·유계숙, 2009). 통계청에 따르면 2015년 11월 기준으로 20세 이상 기혼여성 696만명(44.0%)이 결혼·육아 등으로 인한 경력단절 경험이 있고 경력단절 경험여성이 직장을 그만두게 되는 사유로는 연령별로 결혼, 임신·출산, 가족 돌봄, 자녀교육 등이 주요인으로 조사된다(아시아경제, 2017) 노동시장에서 이탈된 기혼여성의 재진입은 쉽지 않을 뿐만 아니라 재진입이 되더라도 상대적으로 이전의 직업과 달리 저임금, 비정규직과 같은 고용 불안 등 부정적인 결과가 초래된다. 이는 충분한 잠재력을 갖춘 기혼여성이 충분히 활용되지 못하고 기업내 여성관리직 진출 확률 또한 낮아질 가능성이 매우 높음을 의미한다. 또한 우리나라는 국제적인 수준으로 볼 때 저출산과 열악한 양육환경으로 한국의 출산율은 초저출산국에 분류될 정도로 낮아지고 있고 이는 국가 경쟁력 문제로까지 비화될 여지가 있다.

이처럼 일-가정양립제도는 여성근로자가 직장과 가정에서의 요구가 서로 양립되지 못함으로 야기되는 갈등을 양립할 수 있도록 정책을 수

립·지원하여 직장생활 여건을 개선함으로써 국가나 기업에서 여성노동력 활용을 위한 환경조성과 이를 통한 양성평등 증진이라는 사회적 과제를 해결하는데 중요한 핵심 고리이다. 이처럼 일-가정양립제도의 필요성이 인지된 이후 지금까지 지속적인 관심과 연구가 이루어지고 있으며 더욱 더 부각되고 있다.

2) 일-가정양립제도의 구성

일-가정양립제도 개념 정의는 다소 개념적이고 포괄적이어서 어떤 정책들이 일-가정양립제도로 구성해야 하는가에 대한 통일된 견해는 없어서 일-가정양립제도 구성의 차이를 보이고 있다.

남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률(약칭: 남녀고용평등법)에 따르면 모성보호제도와 일-가정양립 지원제도로 나누어지며 이를 세분하여 보면 모성보호제도는 출산전후휴가에 대한 지원, 배우자 출산휴가이고 일-가정양립 지원제도는 육아휴직, 육아기근로시간단축, 직장복귀를 위한 사업주의 지원, 직장어린이집 설치 및 지원, 공공복지시설 설치, 근로자의 가족돌봄 등을 위한 지원이다. 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」(약칭 가족친화법)에 따르면 가족친화제도는 탄력근무제도, 자녀의 출산·양육 및 교육 지원제도, 부양가족 지원제도, 근로자 지원제도 및 그 밖에 여성가족부령이 정하는 제도이다. 이를 세분하여 보면 탄력근무제도는 시차출근제, 재택근무제, 시간제 근무 등이며 자녀의 출산·양육 및 교육 지원제도는 배우자 출산 휴가제, 육아 휴직제, 직장보육지원, 자녀 교육지원 프로그램 등이다. 부양가족 지원제도는 부모돌봄서비스, 가족간호휴가제가 있다. 근로자 지원제도로는 근로자 건강·교육·상담프로그램 등이 있다. 또한 홍승아 외(2008)에 따르면 보육정책,

휴가정책, 노동시간정책, 현금 및 조세지원정책으로 일-가정양립정책이 나뉜다. 이를 세분하면 보육정책에 의한 보육시설 제공 및 양육서비스 지원제도가 있으며 휴가정책은 출산휴가, 육아휴직정책으로 나뉘고 노동시간정책으로는 육아기 근로시간단축제도, 탄력적 근무시간제도, 원격재택근무제도가 있으며 조세지원정책으로는 자녀보육비에 대한 세액공제제도, 보육비 지원제도가 있다.

일-가정양립제도 구성 분류를 시대적으로 살펴보면 도입 초기에는 남성 위주의 노동환경에서 여성이라는 이유로 차별을 받는 관행을 해소하기 위해 여성근로자 보호 조치에 초점을 맞추었다. 그러나 이 후 일-가정양립제도는 여성 근로자 출산을 위한 노동시간 제한과 그 기간 소득보장의 방안과 같은 소극적인 모성 보호 조치로 확산된다. 최근에는 야간 및 시간외 근로 금지와 같은 간접적 모성보호 기능은 축소되는 반면 육아 휴직, 탄력근무제도, 보육비 지원, 직장육아시설 도입 등 임신·출산과 연계되는 직접적 모성보호 기능 및 가족 친화적 근로 조건 마련이 강조되고 있다.

이와 같이 현재까지 일-가정 양립제도 구성에 대하여 공식적으로 합의 된 바는 없다. 하지만 본 연구에서는 여성가족부 주도하에 한국여성정책연구원 주관으로 여성관리자 진출을 진작 할 수 있는 정책 발굴 기초자료로 활용하기 위해 2007년(1차 조사)부터 격년으로 실시되고 있는 여성관리자패널조사(인사담당자용)의 복리후생제도(11개)와 유연근무제도(6개) 중 여성근로자가 하위관리자에서 상위 관리자까지 경력경로 전반에 걸친 추이를 파악하기에 적합한 제도 9개 구성을 중심으로 연구를 수행하였다. 제도 9개 구성은 출산휴가제, 육아휴직제, 가족간호휴가제, 직장보육시설, 보육비지원, 연수휴가 및 휴직제, 육아기근로시간단축제, 선택적근무시간제, 재택근무제이다.

2. 여성관리직 진출 결정요인

여성고용수준을 반영하는 질적 지표로 여성관리자 비율이 있다. 여성관리자는 고용시장에서 조직위계상 하층부에서 상층부로 이동한 집단을 일컫는 용어로 노동시장의 여성인력 수용정도 및 여성인력의 성장을 반영하는 중요한 지표이다. 사실, 여성인력 요구가 점차 증가하던 초기 노동시장은 채용, 임금, 채용, 근로조건에서 여성이라는 이유로 사회 진출장벽과 여성인력의 비정규직화 병폐에 대한 논의가 많았으나 최근 노동시장은 성 차별을 완화시키는 대안제도들이 안정화됨에 따라 노동시장에서 여성 경력개발의 어려움을 겪을 수밖에 없는지에 대한 논의가 증가하고 있다.

경력개발에 대한 정의는 “일생에 걸쳐 한 개인이 일로 인해 얻는 경험을 바탕으로 본인의 직무관련 태도, 능력 및 성과를 향상시켜 나가는 과정”이다(김홍국, 2002). 경력개발의 객관적 지표 중 ‘승진’은 기업 차원에서는 기업 특수적 기술을 갖춘 숙련 근로자가 조직에 몰입하는 만드는 내부 노동 시장적 기제이며 근로자 본인에게는 금전적 보상이 외에 자신의 지위 상승으로 인한 보상체계로 인식된다. 경력개발에 있어 객관적, 주관적 진전을 의미하는 경력 성공에 대한 연구는 1980년대 후반부터 여성관리자를 대상으로 본격적으로 시작되고, 1990년대 중반 이후 남녀관리자의 비교연구로 발전되고 있다. Melamed(1995)는 경력선택, 근로자의 인적자본 속성, 조직의 구조적 특징이 경력성공 결정요인이며, 세 가지 경력성공 결정요인의 영향은 남녀 간에 다르게 나타남을 강조하였고 여성은 가사부담 경감, 성과제도, 조직 내 기회구조 등이 중요한 경력성공 요인이라 설명하였다. Ragins과 Sundstrom(1989)은 조직차원 요인, 대인관계 요인, 개인차원 요인이 여성관리직 승진에 영향을 주는 요인이라 제시했다.

우리나라 여성의 경력성공에 대한 연구는 조직 내 남성 중심적 네트워크, 남녀간 능력의 차이, 성차별적 조직 문화 및 관행, 일가정 양립의 문제 등이 주로 논의되어 왔다. 역시 여성 학력수준 및 경력이 높아지면서 남녀라는 성 역량의 격차는 점점 줄어들고, 남성 중심적 인적 네트워크에서의 소외, 성 차별적 조직 문화 및 행태, 기업 내 여성인력개발 인식 부족, 가사와 경력사이 의무 및 부담 등과 같은 관계적 조직문제들이 부각되고 있다. 이처럼 여성관리직 진출 결정요인은 큰 범주에서 개인적 측면, 관계적 측면, 조직적 측면으로 나누어 볼 수 있으나, 본 연구에서는 조직적 측면에서 일-가정양립제도 활용이 조직내 여성관리자 진출 영향과 연결하여 실증적으로 연구하였다.

제 2 절 선행연구 검토

1. 일-가정양립제도

우리나라 경우 1990년대부터 일-가정양립제도에 대한 다수 연구가 발표된다. 이는 여성의 근로시장 진출이 증가하는 사회적 분위기와 맞물린다. 초기에는 서구의 가족 친화적 제도에 대한 분석 및 문제점을 도출하여 서구와 우리나라와의 제도적 실태를 비교한 연구이며 “일본·스웨덴, 소련의 모성보호정책과 현실(신경아·차인순, 1991)”, “여성해방과 모성보호(강이수, 1991)“, “모성보호정책의 현실과 대안(정혜선, 1994)“이 대표적이다.

일-가정양립제도의 선행연구를 검토하여 보니 조직이 일-가정양립제도의 결정요인에 관한 연구와 일-가정양립제도의 성과에 관한 연구로 분류된다.

1) 일-가정양립제도의 결정요인에 관한 연구

일-가정양립제도의 결정요인에 관한 연구는 조직이 일-가정양립제도를 도입하는데 어떠한 영향요인이 미치는지에 초점을 두고 있다. 이러한 연구는 제도이론(institutional perspectives)과 상황이론(contingency perspective)에 근거하며 다음과 같다.

제도 이론에 의한 일-가정양립제도의 채택에 대해 살펴보면, 기업의 인적관리제도가 사회적 정당성을 확보할 때 지속가능하기 때문에 조직의 생존과 성장을 위해 제도주의적 관점에서 사회적 정당성 확보를 중요하게 생각한다(Meyer & Rowan, 1997). 따라서 사회적 정당성 확보를 위해 제도/정책을 도입하는 동형화 과정을 거치는데(DiMaggio & Powell, 1983) 일-가정양립제도 도입과정이 일련의 동형화 과정이라 볼 수 있다는 것이다. 즉 노동시장의 여성인력 필요성과 이를 위한 여성인력의 선행적 투자가 필요하다는 사회적 기대와 함께 일-가정간의 균형이 이루어져야 한다는 사회적 요구가 증대하면서 일-가정양립제도는 기업의 당연한 규범으로 인지되면서 동형화 과정으로 제도 도입이 이루어진 것이다.

상황이론에 의한 일-가정양립제도의 채택은 상황적 요구 및 기업의 특성에 의해 결정된다는 것이다(Osterman, 1995). 가정에서 역할 분담은 남성보다 여성이 크므로 일-가정양립제도에 대한 욕구는 여성근로자가 더 강하게 표출하며 여성근로자가 많은 기업에서 제도 도입의 요구가 크게 나타나고 기업 차원에서도 생산성을 고려, 제도 도입에 적극적이다.

상기와 같은 이론을 근거로 일-가정양립제도의 결정요인에 관한 선행 연구를 면면히 살펴보니, 장지연 외(2004), 유규창·김향아(2006), 구자숙(2009), 정선영·송다영(2012), 윤명수·부가청(2014), 이민우 외(2008) 등이 있다.

장지연·정혜선(2004)는 모성보호관련 휴가제도를 중심으로 여성근로자 모성보호의 현황과 정책방안을 제시하였다. 유규창·김향아(2006)는 우리나라에서 기업의 모성보호제도 도입의 결정 요인을 분석하여 조직의 여성근로자 비율이 높을수록, 기업간 네트워크 강도가 강할수록, 기업 규모가 클수록 모성보호제도 도입에 적극적임을 도출하였다. 구자숙(2009)은 공공부문에 속해 있거나 해외투자 받은 기업, 우수기업 벤치마킹하는 기업 및 조직내 인사전담부서가 있는 기업이 모성보호제도의 도입, 실행에 보다 적극적임을 연구결과로 제시했다. 정선영·송다영(2012)은 노동조합 내에서 여성의 지위가 모성보호제도의 실시에 미치는 영향을 연구하였고 여성 노조위원장일 경우, 여성근로자의 비율이 높은 경우, 여성 대의원이 있는 경우가 조직내 모성보호제도 실시 수준이 높은 것으로 분석했다. 윤명수·부가청(2014)은 사업체 모성보호제도 실태 및 결정요인을 분석하였다. 여성노동자수가 많을수록, 50대 이상의 노동자 비율이 낮을수록, 30대 미만의 노동자 비율이 높을수록, 노조가 있는 기업이, 외국인 지분이 있는 기업이, 일인당 매출액이 큰 기업이 제도 도입을 많이 하는 것으로 연구결과를 제시했다. 이민우 외(2008)는 가족친화제도 도입을 결정하는 선행요인 및 결과에 대한 연구를 통하여 인사부서가 외부정보 활용이 높을수록, 동종업계와 비교하여 임금이 높고 기업의 규모가 클수록, 노조가 있고, 소유와 경영이 분리된 기업이며, 외국인 경영 참여가 직접적인 경우에 가족친화제도를 더 많이 시행하는 것으로 주장했다.

2) 일-가정양립제도의 성과에 관한 연구

일-가정양립제도의 결정요인에 관한 연구와 같이 일-가정양립제도가 선행요인으로 성과에 관한 연구가 진행되고 있다. 이러한 연구는 상징적 행동이론(symbolic action perspectives)과 다양성 관리 이론(diversity management theory)에 근거하며 다음과 같다.

상징적 행동이론에 따르면 기업이 제공하는 다양한 인적자원관리제도를 조직원인 본인이 인정받아서 조직이 관심과 대우를 해주는 것으로 인지하면 스스로 조직의 성과 달성에 노력한다는 것이며(Grover & Crooker, 1995) 제공되는 제도가 많을수록 조직원은 조직보다 더 본인을 특별하게 인식하여 조직을 위해 호의적으로 행동한다는 것이다(Lambert, 2000) 따라서 일-가정양립제도가 기업이 조직원인 본인에게 제공하는 인적자원관리제도로 인식되고 일-가정 양립갈등 상황이 해소되는 다양한 정책을 수혜 받을 경우, 호의적 관점에서 자발적 노력이 높아짐으로 조직의 성과를 가져올 수 있다.

다양성 관리 이론은 성 다양성(Gender Diversity)이 인정되면 그로 인해 인적자원관리의 합리성과 공정함이 높아지게 되고 기업의 창의 능력과 혁신 능력이 제고 될 수 있다고 주장한다(Ancona & Caldwell, 1992; Cox & Blake, 1991). 다양성의 관점에서 일-가정양립제도는 단순히 여성근로자를 지원하고 보호하는 복지제도가 아닌 여성근로자의 기술과 경험이 활용될 수 있는 환경 조성으로 기업성과 향상에 효과적인 것이다. 또한 다양한 인력구성은 조직성과 밀접한 상관관계가 있는데 그들이 당면한 갈등 해소의 효과는 조직 경쟁력 제고, 기업문화 향상, 고객관계 개선 및 생산성 향상으로 이어짐을 알 수 있다(SHRM, 2001)

따라서 상기와 같은 이론을 근거로 일-가정양립제도가 선행요인으로 성과에 관한 연구를 면면히 살펴보니, 성과에 관하여 개인적 관점과 기업적 관점인 두 분야로 구분된다. 개인적 관점에서는 갈등 및 스트레스 해소와 같은 직무 만족 및 이직 의도와 관한 연구가 있으며 기업적 관점에서는 매출액, 시장점유율과 같은 재무적 성과와 생산성 향상, 충성심 고양, 우수 인재 확보와 같은 조직 성과와 관련된 연구가 있다.

(1) 개인적 관점에서 성과에 관한 연구

일-가정양립제도로 인한 개인적 관점에서 성과 연구는 강혜련·임희정(2000), 유계숙(2007), 김영조·이유진(2011) 등이 있다.

강혜련·임희정(2000)은 기혼여성이 시간근거 갈등, 긴장근거 갈등에 대한 지각이 높아질수록 경력몰입은 낮아지고 시간근거 갈등이 긴장근거 갈등보다 상대적으로 경력몰입에 부정적 영향이 큼을 밝혔다. 특히 가족친화적 복지제도 시행 정도에 따라서 시간근거 갈등 및 긴장근거 갈등과 경력몰입 사이 관계에서 조절효과가 있음을 밝혔다. 유계숙(2007)은 휴가, 휴직, 경제적 지원을 위한 제도를 제외한 가족친화제도 시행률과 이용률은 전반적으로 저조하며, 제도의 시행률에 비해 근로자 이용률은 상대적으로 더 낮게 나타나고 제도 이용률이 상대적으로 제도 시행률보다 더 낮게 나타남을 제시하였다. 아울러, 기업 규모, 근로자 성별 및 동일한 자녀수의 경우 가족친화제도 시행률은 직업만족도와 직무성과를 높이고 이직의도를 낮추는 긍정적 영향을 미치는 것으로 분석하였다. 김영조·이유진(2011)은 기업이 도입, 시행하는 가족친화제도는 여성 근로자의 경력몰입을 높이고 이직의도는 낮추는 긍정적 영향이 있음을 제시하였다. 아울러, 상사와 가족 지원은 가족친화제도와 경력몰입 간의 관계 조절이 아닌 경력몰입에 직접적이고 긍정적인 효과를 갖는다고 분석하였다.

(2) 조직적 관점에서 성과에 관한 연구

일-가정양립제도로 인한 조직적 관점에서 성과 연구는 유규창·김향아(2006), 이병훈·김종성(2009), 안은정·신은중(2010), 등이 있다.

유규창·김향아(2006)는 우리나라에서 기업의 모성보호제도 도입의 결정 요인 분석과 더불어 모성보호제도 도입 정도가 높을수록 기업성과인 종업원 1인당 매출액을 향상시키고 이직률을 감소시킨다고 연구결과로 밝혔다. 이병훈·김중성(2009)은 가족친화제도가 조직성과 지표에 긍정적인 영향이 있음을 제시하였다. 또한 가족친화경영이 조직성과를 높이기 위해서는 관련제도의 개별 도입, 시행보다 종합적인 도입, 시행이 바람직함을 밝혔다. 아울러, 가족친화제도 중 근로자지원제도가 조직성과에 일괄된 형태로 긍정적 영향을 보이고 노사관계에 있어서는 근로자 지원제도, 탄력적 근무제도, 자녀양육 및 교육지원제도, 가족지원제도 모두 긍정적 영향을 미치는 것으로 분석하였다. 안은정·신은종(2010)은 일-가정 양립제도는 기업 재무성과에 긍정적 영향이 있음을 제시하였다. 개별제도 중 생리휴가제도, 가족간호휴가제도, 보육비지원제도가 기업 재무성과 향상에 긍정적 영향이 있으며 재택근무제도가 매출액 증가에 부정적 영향을 미치는 것으로 분석하였다. 또한 모성보호제도는 매출액 증가에 긍정적 영향을 미치나 유연근무제도는 부정적 영향을 미치는 것으로 분석하였다.

2. 여성관리직 진출 결정요인

여성의 관리직 진출 결정요인 관련 연구에는 이주희(2003), 성지미(2007), 윤명수·김정우·김기민(2012), 정진화·성호용·김현숙(2013), 강민정(2013년) 등이 있다.

이주희(2003)는 기업규모가 크고, 임금 수준이 높아질수록 여성관리직의 진출가능성이 크고, 특히 제조업보다는 상대적으로 여성 종사자가 많은 서비스업에 종사하는 기업이 여성관리직 진출 가능성이 크다고 분석

하였다. 성지미(2007)는 여성근로자 비중과 여성관리자 비중의 결정요인을 분석한 결과, 여성근로자 비중이 여성관리자 비중에 긍정적인 영향을 주는 것으로 분석하였다. 윤명수·김정우·김기민(2012)은 여성 임원급, 부장급 배출은 기업규모가 클수록 제조업에 비해 사업서비스업이나 사회서비스업종에서 배출확률이 높아진다. 아울러 여성 상위관리직 배출 확률은 여성인력이 많은 대규모 조직에서 더 높은 것으로 나타난다고 분석하였다. 정진화·성효용·김현숙(2013)은 자본 대비 임금, 여성 대의원, 다양성, 모성보호제도, 육아휴직제도, 노조 등이 여성 고용에 긍정적인 효과를 보인다고 주장하였다. 강민정(2013년)은 여성관리자의 승진과 퇴직에 관한 연구에서 여성관리자 승진 영향을 살펴보면 모성보호제도 활용은 긍정적 영향을 미치고 특히 모성보호제도 중 출산휴가제도는 여성관리자 승진 가능성을 높이거나 모성보호제도임에도 육아휴직제도는 승진가능성이 낮아지는 반대의 결과가 나타났다고 분석하였다.

3. 기존 연구의 한계

선행연구를 바탕으로 기존 연구의 한계를 다음과 같이 정리 할 수 있다.

첫째. 일-가정양립제도의 성과 연구는 주로 매출액, 노동생산성과 같은 조직 성과와 직무몰입, 이직의도와 같은 개인 인식수준 향상 성과 연구가 대부분이나 일-가정양립제도와 조직 내 여성관리직 진출과의 상관관계 연구는 극히 미비함을 알 수 있다.

둘째. 출산휴가, 육아휴직과 같은 모성보호제도에 대한 효과만을 고려하여 일-가정 양립을 위해 지속적으로 도입되는 다양한 제도의 포괄적 효과를 입증하기에는 부족하다 즉, 개별 제도 각각의 효과 분석이 주된

초점으로 일-가정양립제도가 하나의 시스템으로서 작용하여 나타나는
변들 효과를 분석하는데 한계를 보이고 있다.

셋째, 기존의 연구는 주로 제도 도입 유무에 초점을 두고 효과 분석을
수행하는 미비점이 도출된다. 무엇보다도 제도의 효과가 좀 정확히 분석
되기 위해서는 제도 도입 유무와 함께 제도 활용도를 적극 고려할 필요
가 있는데 이는 제도가 도입 있다 하더라도 경영자의 의지, 기업 문화,
작업장 분위기 등 다양한 요인으로 인해 제대로 활용되지 않을 가능성이
높기에 제도 활용에 대한 고려가 필요함을 도출할 수 있다.

이에 본 연구는 기존의 도입된 제도 외에 최근 도입, 활용되고 있는
직장보육시설, 가족간호휴가, 선택적 근무시간제 및 탄력적 근무시간제
등 포함하여 일-가정양립제도(9개 제도)로 더미화하고 일-가정양립제도
의 도입, 사용 변들로 나누어 조직 내 여성관리자 진출 영향과의 상관관
계를 분석함으로써 도입과 사용에 대한 포괄적 변들 효과를 실증적으로 분
석한다.

아울러, 일-가정양립제도가 법·제도적으로 기업이 도입·활용토록 하
는 국가 정책인 만큼 개인단위 차원 아닌 조직단위로 어떻게 영향을 미
치는 가를 분석하고자 대상 기업 인사담당자용 패널조사 자료를 활용하고
여성관리자패널조사 자료 중 최근의 기업 경향을 파악하기 위해 2014년
5차 자료를 활용한다.

제 3 장 연구 설계 및 분석 방법

제 1 절 연구 모형 및 가설 설정

1. 연구 모형

본 연구는 일-가정양립제도의 활용이 조직 내 여성관리자 진출에 미치는 영향을 비교, 분석하기 위해 다음의 모형을 사용한다.

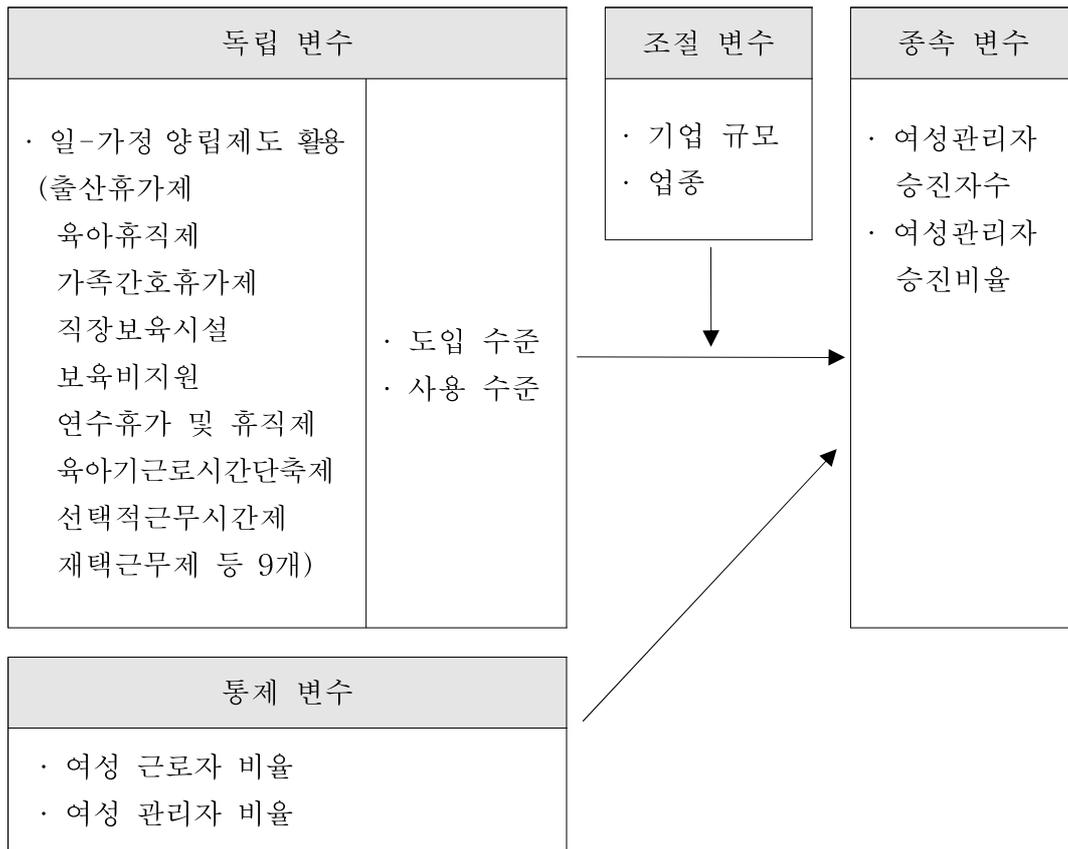
독립변수는 출산휴가제, 육아휴직제, 가족간호휴가제, 직장보육시설, 보육비지원, 연수휴가 및 휴제, 육아기근로시간단축제, 선택적근무시간제, 재택근무제와 같은 총 9개 제도를 더미화한 일-가정양립제도이고 하위변수로는 조직 내 제도 유무를 알 수 있는 일-가정양립제도 도입 수준과 조직 내 제도 사용 용이성을 알 수 있는 일-가정양립제도 사용 수준으로 나누어 분석한다.

종속변수는 조직 내 여성관리자 진출에 미치는 영향을 정량적으로 측정하기 위한 변수로 여성관리자 승진자수 및 여성관리자 승진비율이다.

그리고 선행연구에서 성과에 영향을 주는 여성근로자 비율, 여성관리자 비율을 통제하여 독립변수가 종속변수에 미치는 영향을 분석하고자 한다.

기업의 규모 및 산업계 업종 차이를 바탕으로 규모별(4개), 업종별(5개)로 구별하고, 규모와 업종에 따라 일-가정양립제도 활용 수준이 조직 내 여성관리자 진출 영향에 차이가 있는지 실증적으로 분석하고자 <그림 3-1> 과 같이 연구모형을 설정하였다.

〈그림 3-1〉 연구 모형



2. 가설 설정

본 연구에서는 일-가정양립제도의 활용이 조직 내 여성관리자로 진출에 미치는 영향을 분석하고자 한다. 앞서 선행연구에서 살펴본 바와 같이 일-가정양립제도에 대한 연구는 조직이 일-가정양립제도의 결정요인에 관한 연구와 일-가정양립제도의 성과에 관한 연구로 나뉘어 다수가 진행되어 왔다. 이 중 일-가정양립제도의 성과에 관한 연구는 주로 매출액, 노동생산성과 같은 조직 성과와 직무몰입, 이직의도와 같은 개인 인식수준 향상 연구가 대부분이다.

조직 내 여성관리자 진출에 관한 연구는 조직 내 남성 중심적 네트워크, 남녀간 능력의 차이, 성차별적 조직 문화 및 관행, 일가정 양립의 문제 등이 주로 논의되어 왔다. Melamed(1995)는 경력선택, 근로자의 인적 자본 속성, 조직의 구조적 특징이 경력성공 결정요인이며, 세 가지 경력성공 결정요인의 영향은 남녀 간에 다르게 나타남을 강조하였고 여성은 가사부담 경감, 성과제도, 조직 내 기회구조 등이 중요한 경력성공 요인이라 설명하였다. 이주희(2003)는 우리나라 기업 업종 중 여성근로자 비중이 높은 서비스업이 여성관리직 진출 가능성이 높아진다고 분석하였다. 성지미(2007)는 여성근로자 비중이 높을수록 여성관리자 비중이 높아진다고 제시한다. 강민정(2013년)는 모성보호제도 활용은 통계적으로 유의한 영향을 미치나 보육비 지원이나 시차출근제는 통계적으로 유의미하지 않는 결과를 보였다. 모성보호제도 중 출산휴가제도는 여성관리자 승진 가능성을 높이나 모성보호제도임에도 육아휴직제도는 승진가능성이 낮아지는 반대의 결과가 나타났다. 이는 출산휴가제도나 육아휴직제도는 법에 의거 시행이 의무화한 제도이나 출산휴가제도는 3개월로 기간이 짧고 여성 건강권관련 제도로 활용도 높음이 여성 경력개발에 유리하게 작용기 때문이라고 분석하였다.

이처럼 일-가정양립제도와 조직 내 여성관리직 진출과의 상관관계에 관한 선행연구는 미비하나, 기존 연구를 토대로 연구 가설 설정을 위한 착안점을 도출하였다. 일-가정 양립을 위해 도입된 개별 제도에 대한 효과는 정(+)의 효과와 부(-)의 효과가 다양하게 나타나지만 제도 효과는 분명히 있음을 알 수 있었다. 따라서, 일-가정양립제도가 하나의 시스템으로서 작용하는 변들 효과가 어떻게 나타나는 지를 확인해 보고자 한다. 또한, 본 연구에서는 기존의 연구가 주로 제도 도입 유무에만 초점을 두고 효과 분석을 수행하는 미비점을 보완하여 제도 활용 유무에 대한

효과 분석도 수행하고자 한다. 또한 규모가 작은 기업 일수록 규모가 큰 기업에 비해 여성근로자의 조직 내 역할 비중은 상대적으로 크다. 따라서 일-가정 양립을 위한 제도 활용이 조직 내 여성관리자 승진가능성에 어떠한 영향을 줄 것인지에 대한 조절효과를 확인해 보고자 한다. 마지막으로 우리나라 기업 업종 중 여성근로자 비중이 높은 서비스업이 여성관리직 진출 가능성이 높아진다(이주희, 2003)는 선행연구를 토대로 업종별 조절효과 또한 분석해 보고자 한다.

이와 같이 관련 선행연구 검토 및 선행연구의 한계점을 토대로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 H1. 일-가정양립제도 활용 수준이 조직 내 여성관리자 승진자수에 영향을 미칠 것이다.

H1-1. 일-가정양립제도 도입 수준이 조직 내 여성관리자 승진자수에 영향을 미칠 것이다.

H1-2. 일-가정양립제도 사용 수준이 조직 내 여성관리자 승진자수에 영향을 미칠 것이다.

가설 H2. 일-가정양립제도 활용 수준이 조직 내 여성관리자 승진비율에 영향을 미칠 것이다.

H2-1. 일-가정양립제도 도입 수준이 조직 내 여성관리자 승진비율에 영향을 미칠 것이다.

H2-2. 일-가정양립제도 사용 수준이 조직 내 여성관리자 승진비율에 영향을 미칠 것이다.

가설 H3. 규모가 작은 기업이 규모가 큰 기업보다 일-가정양립제도 활용 수준이 조직 내 여성관리자 승진자수에 미치는 영향이 더 클 것이다.

H3-1. 규모가 작은 기업이 규모가 큰 기업보다 일-가정양립제도 도입 수준이 조직 내 여성관리자 승진자수에 미치는 영향이 더 클 것이다.

H3-2. 규모가 작은 기업이 규모가 큰 기업보다 일-가정양립제도 사용 수준이 조직 내 여성관리자 승진자수에 미치는 영향이 더 클 것이다.

가설 H4. 규모가 작은 기업이 규모가 큰 기업보다 일-가정양립제도 활용 수준이 조직 내 여성관리자 승진비율에 미치는 영향이 더 클 것이다.

H4-1. 규모가 작은 기업이 규모가 큰 기업보다 일-가정양립제도 도입 수준이 조직 내 여성관리자 승진비율에 미치는 영향이 더 클 것이다.

H4-2. 규모가 작은 기업이 규모가 큰 기업보다 일-가정양립제도 사용 수준이 조직 내 여성관리자 승진비율에 미치는 영향이 더 클 것이다. .

가설 H5. 여성 근로자 수가 많은 업종이 여성 근로자수가 적은 업종보다 일-가정양립제도 활용 수준이 조직 내 여성관리자 승진자수에 미치는 영향이 더 클 것이다.

H5-1. 여성 근로자 수가 많은 업종이 여성 근로자수가 적은 업종보다 일-가정양립제도 도입 수준이 조직 내 여성관리자 승진자수에 미치는 영향이 더 클 것이다.

H5-2. 여성 근로자 수가 많은 업종이 여성 근로자수가 적은 업종보다 일-가정양립제도 사용 수준이 조직 내 여성관리자 승진자수에 미치는 영향이 더 클 것이다.

가설 H6. 여성 근로자 수가 많은 업종이 여성 근로자수가 적은 업종보다 일-가정양립제도 활용 수준이 조직내 여성관리자 승진비율에 미치는 영향이 더 클 것이다.

H6-1. 여성 근로자 수가 많은 업종이 여성 근로자수가 적은 업종보다 일-가정양립제도 도입 수준이 조직내 여성관리자 승진비율에 미치는 영향이 더 클 것이다.

H6-2. 여성 근로자 수가 많은 업종이 여성 근로자수가 적은 업종보다 일-가정양립제도 사용 수준이 조직내 여성관리자 승진비율에 미치는 영향이 더 클 것이다.

제 2 절 변수의 측정

1. 종속변수

본 연구의 종속변수는 조직 내 여성관리자 진출 영향을 측정하기 위해 여성관리자 승진자수와 여성관리자 승진비율이다. 여성관리자 정의는 각 기업의 직무와 직급, 의사결정 권한에 따라 다양하지만 일반적으로 조직 내 직무활동을 실질적으로 계획하고 실행하고 통제하는 사람을 의미 한다(여성가족부, 2007). 사기업은 무한경쟁체제하에 노출될 수 밖에 없어 급격한 환경변화에 가장 빨리 가장 효율적으로 대처하는 것만이 경쟁사회에서 살아남을 수 있는 유일한 방법이다. 이러한 위기의식은 조직적인 차원에서도 경쟁력을 갖출 수 있는 지속적인 체질변화를 추구하여 대팀제와 같은 조직 형태를 구성하며 개인의 능력이 인정되면 낮은 계급일 지라도 관리자인 팀장의 역할을 수행한다. 따라서 여성관리자는 관리자급의 초기 단계인 대리급부터 차 상위직으로 승진한 여성 근로자수를 추출, 더미화하여 여성관리자 승진자수와 여성관리자 승진비율로 분류, 정의한다.

2. 독립변수

본 연구의 독립변수는 일-가정양립제도와 관련된 제도 도입 수준, 제도 사용 수준에 관한 것이다. 여성관리자패널조사(인사담당자용)는 복리후생제도(11개)와 유연근무제도(6개)에 대해 취업규정 및 노·사간 단체협약에 명시되어 있거나 회사 경영방침으로 실시 여부에 관한 설문이 포함되어 있고 17개 제도 중 종속변수 요인이 될 출산휴가제, 육아휴직제, 가족간호휴가제, 직장보육시설, 보육비지원, 연수휴가 및 휴직제, 육아기근

로시간단축제, 선택적근무시간제, 재택근무제 등 9개의 변수를 추출하여 일-가정양립제도 활용으로 통칭하고, 일-가정양립제도 도입 수준과 일-가정양립 사용 수준으로 세분화하고 조작화 하였다.

이를 좀 더 구체적으로 살펴보면, 일-가정양립제도 도입 수준은 제도 유무에 관한 설문 문항으로 제도가 있는 경우를 1로, 제도가 없는 경우를 0로 조작화하여 이를 합산 한 것이다. 일-가정양립제도 사용 수준은 제도 사용 용이성에 관한 설문 문항으로 제도를 사용하고 있는 경우를 1로, 제도를 사용하지 않은 경우를 0으로 조작화하여 이를 합산 한 것이다. 이처럼 두 개의 하위 변수로 세분화 하는 이유 다음과 같다. 제도 도입 수준은 기업 내 제도적 정비 여부를 측정 할 수 있고 제도 사용 수준은 제도 사용 용이성이 조직 문화의 특징을 반영한다고 볼 수 있기 때문이다. 본 연구에서 독립변수로 사용하는 일-가정양립제도 활용에 대한 하위변수는 아래 <표 3-1> 과 같다.

<표 3-1> 독립변수 종류와 의미

종 류	의 미
일-가정양립제도 도입 수준 (9개)	출산휴가 제도 있음(1), 없음(0)
	육아휴직 제도 있음(1), 없음(0)
	가족간호휴가 제도 있음(1), 없음(0)
	직장보육시설 제도 있음(1), 없음(0)
	보육비 지원 제도 있음(1), 없음(0)
	연수 휴가 및 휴직 제도 있음(1), 제도 없음(0)
	육아기근로시간단축 제도 있음(1), 제도 없음(0)
	재택근무 제도 있음(1), 제도 없음(0)
	탄력적 근무시간 제도 있음(1), 제도 없음(0)

종 류	의 미
일-가정양립제도 사용 수준 (9개)	출산휴가 제도 사용하고 있음(1), 없음(0)
	육아휴직 제도 사용하고 있음(1), 없음(0)
	가족간호휴가 제도 사용하고 있음(1), 사용하지 않음(0)
	직장보육시설 제도 사용하고 있음(1), 사용하지 않음(0)
	보육비 지원 제도 사용하고 있음(1), 사용하지 않음(0)
	연수 휴가 및 휴직 제도 사용하고 있음(1), 사용하지 않음(0)
	육아기근로시간단축 제도 사용하고 있음(1), 사용하지 않음(0)
	재택근무 제도 사용하고 있음(1), 사용하지 않음(0)
	탄력적 근무시간 제도 사용하고 있음(1), 없음(0)

3. 조절변수

본 연구에서는 기업의 규모 및 업종에 따라 일-가정양립제도 활용 수준이 조직내 여성관리자 진출에 미치는 영향에 차이가 있는지를 분석하고자 기업의 규모는 1~99인을 기준변수(=1)로 하여 100~299인(=2), 300~999인(=3), 1000인 이상(=4)으로 조작화 하여 더미변수를 구성하였다. 업종의 경우 여성관리자패널조사는 여성관리자가 있는 기업을 대상으로 2012년부터(4차 조사) 여성관리자패널 분류는 13개 업종으로 분류하여 조사하였으나 2010년(3차 조사)기준인 5가지로 분류기준에 따라 재분류된 자료를 활용하여 제조업을 기준변수(=1)로 도소매업(=2), 금융/부동산을 묶어 금융업(=3), 운수업을 사업서비스업(=4), 출판/전문과학/사업서비스/농림어업광업/전기/폐기물/건설업/숙박음식/공공행정/교육서비스업/보건복지/예술/협회를 묶어 기타업(=5)로 조작화 하여 더미변수로 구성, 분석하였다.

4. 통제변수

본 연구에서는 일-가정양립제도 활용과 조직내 여성관리자 진출 영향의 관계를 분석하기 위하여 사용한 통제변수는 여성관리직 진출 결정요인에 사용되는 여성근로자 비율, 여성관리자 비율이다.

조직 내 여성근로자 비중이 높을수록 성 역량의 격차는 줄어들고 효과적인 인적자원으로 여성을 인식하는 조직문화로 인해 여성인력 활용에 적극적이므로 여성관리직 진출에 영향을 미치게 된다. 여성근로자 비중이 높을수록 여성관리자 비중이 높아짐으로(성지미, 2007) 이 또한 여성관리자 진출에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다. 이를 측정하기 위해 여성관리자는 관리자급의 초기 단계인 대리급부터 여성 근로자이다.

〈표 3-2〉 변수의 종류와 의미

변수의 종류	의 미
[종속변수]	
여성관리자 승진자수	대리급이상 승진한 여성근로자수
여성관리자 승진비율	$\frac{\text{여성관리자승진자수}}{\text{여성근로자수}} \times 100$
[독립변수]	
일-가정양립제도 도입 수준	9개 제도 도입 개수의 합 (‘있음’ = 1, ‘없음’ = 0)
일-가정양립제도 사용 수준	9개 제도 사용 개수의 합 (‘사용하고 있음’ = 1, ‘사용하지 않음’ = 0)

변수의 종류		의 미
[조절변수]		
기업 규모		1 ~ 99인 = 1 (기준변수) 100 ~ 299인 = 2 300 ~ 999인 = 3 1000인 이상 = 4
업종	제조업	제조업 = 1 (기준변수)
	도소매업	도소매업 = 2
	금융/부동산	금융업 = 3
	운수업	사업서비스업 = 4
	출판/전문과학/사업서비스	기타업 = 5
	농림어업광업	
	전기/폐기물	
	건설업	
	숙박음식	
	공공행정	
	교육서비스업	
	보건복지	
예술/협회		
[통제변수]		
여성 근로자 비율	$\frac{\text{여성근로자수}}{\text{전체근로자수}} \times 100$	
여성 관리자 비율	$\frac{\text{여성관리자수}}{\text{전체근로자수}} \times 100$	

제 3 절 자료의 수집 및 분석

1. 자료의 수집

본 연구는 일-가정양립제도 활용이 조직내 여성관리자 진출에 미치는 영향을 분석하기 위하여 한국여성정책연구원의 제5차(2014년) 여성관리자패널조사(인사담당자) 데이터를 이용한다. 한국여성정책연구원은 여성 관련 국가정책 관련 정책에 대한 종합적인 연구를 수행하는 정부 출연 연구기관으로 국내 기업내 여성관리자의 근로실태와 경력개발, 근로여건 및 관리직 진출 경로, 일과 가정의 양립 실태를 파악하기 위해 여성관리자패널조사를 시행하고 있으며 여성관리자가 있는 제조업, 금융업 및 사업서비스업을 대상으로 표본 사업체를 층화 추출하여 조사를 2007년 1차년도부터 실시, 2년마다 공표를 하며 2014년 제5차 자료까지 조사되었다. 이와 같은 여성관리자패널조사는 다양한 사업체의 특성 뿐만 아니라 기업에서 도입 및 사용하고 있는 일-가정양립제도에 대한 정보를 보유하고 있어 본 연구에 적합한 자료이다.

따라서 본 연구에서는 여성관리자패널조사(인사담당자용) 2014년 5차 조사 자료 중 195개 대상 기업 중 결측치를 제외한 총 191개 기업을 분석대상으로 한다. 여성관리자패널조사에는 여성근로자 비율이 높은 제조업운수업인 사업서비스업, 금융업 및 출판/전문과학/사업서비스/농림어업광업/전기/폐기물/건설업/숙박음식/공공행정/교육서비스업/보건복지/예술/협회등의 사업장을 모집단으로 한다. 다만, 여성관리자패널조사 표본 대상 특성상 지방공기업을 포함한 공공기관, 정부 최대 지분 소유 출자기관, 법률에 정부 출연 근거 출자기관 등 공공부분 모집단은 포함되어 있지 않다.

2. 분석 방법

본 연구는 일-가정양립제도의 활용에 따른 조직 내 여성관리자 진출에 미치는 영향에 대한 가설 1,2에서 일-가정양립제도 도입 수준과 일-가정양립 사용 수준을 독립변수로 하고 여성관리자 승진자수와 여성관리자 승진비율을 종속변수로 하여 다중회귀분석을 실시한다. 그리고 가설 3,4,5,6에서 규모와 업종에 따라 일-가정양립제도 활용 수준이 조직 내 여성관리자 진출 영향에 차이가 있는지를 알아보기 위하여 조절효과 분석을 한다.

제 4 장 실증분석

본 연구는 여성관리자 진출에 미치는 영향 변수를 통제한 상태에서 독립변수인 일-가정양립제도가 종속변수인 여성관리자 승격에 어떠한 영향을 미치는 지를 분석하고자 한다. 이를 위해 실증분석에 들어가기 전 표본의 특성을 이해가 선행되어야 하기에 연구에서 사용되는 데이터에 대한 기술통계 분석을 실시한다. 기술통계 분석은 191개 대상 기업이다. 이와 같이 제4장에서는 종속변수, 독립변수, 조절변수 및 통제변수에 대한 기술통계분석을 실시한 이후 일-가정양립제도의 활용이 여성관리자 진출에 미치는 영향에 대하여 다중회귀분석 결과를 분석하여 제시해 보고자 한다.

제 1 절 기술통계분석

1. 표본의 특성

본 연구는 2014년 제5차 여성관리자패널조사(인사담당자) 자료의 191개 기업을 대상으로 실증분석을 실시하였다. 표본 대상기업의 전체 근로자수, 여성 근로자수, 여성 관리자수에 대한 일반적 특성은 <표 4-1>과 같다. 우선, 전체 평균 근로자수는 1034.90인이며 최소 근로자수는 16인이고 최대 근로자수는 30649인이다. 기업 내 전체 근로자 중 여성 평균 근로자 수는 345.86인이며 최소 여성 근로자수는 2인, 최대 여성 근로자 수로는 9661인이다. 여성 관리자 수를 확인하여 보면 평균적으로 147.60인이며 최소 여성 관리자 수는 1인이고 최대 여성 관리자수는 5651인이

다. 여기서 여성 관리자는 제3장 3절 변수의 측정에서 정의한 바대로 관리자급의 초기단계인 대리급, 과장급, 차장급, 부장급, 임원급까지 차상위 직급 단계로 승진한 여성 근로자수를 의미한다.

<표 4-1> 분석대상의 분포 (1)

변 수	관측치	평균	표준편차	최소값	최대값
전체 근로자수(인)	191	1034.90	2907.54	16	30649.00
여성 근로자 수(인)		345.86	1071.84	2	9661.00
여성 관리자 수(인)		147.60	621.79	1	5651.00

191개 표본 대상기업의 여성 관리자 직급별 비율을 관리자급의 초기 단계인 대리급, 과장급, 차장급, 부장급, 임원급으로 세분하여 살펴보면 <표 4-2>와 같은 특성을 보인다. 기업의 전체 근로자 대비 여성 대리급 비율은 평균 5.80%이며 표준편차는 6.44%, 최소값은 0%이고 최대값은 36.84 %이며 여성 과장급 비율은 평균 3.77%이며 표준편차는 4.76%, 최소값은 0%이고 최대값은 28.74 %이다. 여성 차장급 비율은 평균 1.43%이며 표준편차는 2.23%, 최소값은 0%이고 최대값은 12.95%이고 여성 부장급 비율은 평균 0.75%이며 표준편차는 1.58%, 최소값은 0%이고 최대값은 11.90%이며 여성 임원급 비율은 평균 0.29%이며 표준편차는 0.90%, 최소값은 0%이고 최대값은 8.70%임을 알 수 있다. 이처럼 조직 내 여성관리자 비율은 직급이 높아짐에 따라 여성 비중이 급격히 낮아지는 추이를 보인다. 평균값으로 확인하여 보면 대리급 5.80%, 과장급 3.77%, 차장급 1.43%, 부장급 0.75%, 임원급 0.29%로 직급이 한 단계 높아짐에 따라 절반 수준으로 떨어짐을 알 수 있다. 최대값으로 확인하여

보더라도 대리급 36.84%, 과장급 28.74%, 차장급 12.95%, 부장급 11.90%, 임원급 8.70%로 직급이 한 단계 높아짐에 따라 절반 수준으로 떨어짐을 재차 확인 할 수 있다.

<표 4-2> 분석대상의 분포 (2)

변 수		관측치	평균	표준편차	최소값	최대값
여성 관리자 직급별 비율 (%)	대리급	191	5.80	6.44	0	36.84
	과장급		3.77	4.76	0	28.74
	차장급		1.43	2.23	0	12.95
	부장급		0.75	1.58	0	11.90
	임원급		0.29	0.90	0	8.70

아울러, 여성근로자 비율을 0~30%, 31~60%, 61%이상으로 나누어 분석하여 보니 30%이하를 차지하는 기업은 110개 업체로 57.59%로 가장 큰 비율을 차지했고, 여성 근로자 비율이 31~60%를 보이는 기업은 52개로 27.23%비율을 차지하며 61~100%인 조직은 26개 업체로 15.18% 비율을 나타내고 있음을 표 <표 4-3>으로 알 수 있다.

<표 4-3> 분석대상의 분포 (3)

변 수		빈도	백분율	누적빈도	누적백분율
여성근로자 비율	0~30%	110	57.59	110	57.59
	31~60%	52	27.23	162	84.82
	61~100%	29	15.18	191	100.00

2. 종속변수

본 연구에서의 종속변수인 여성관리자 승진자수와 여성관리자 승진비율을 측정하였다. 여성관리자 승진자수에 관한 기술통계량을 살펴보면 평균값은 17.49인이며 최소값은 0인이고 최대값은 310인임을 알 수 있다. 여성관리자 승진비율에 관한 기술통계량을 살펴보면 평균값은 8.70%이며 최소값은 0%이고 최대값은 67%인임을 알 수 있다.

<표 4-4> 종속변수에 관한 기술통계량

변 수	관측치	평균	표준편차	최소값	최대값
여성관리자 승진자수(인)	191	17.49	43.26	0	310
여성관리자 승진비율(%)	191	8.70	10.11	0	67

3. 독립변수

여성관리직 진출 결정 요인으로 일-가정양립제도와의 상관관계를 분석한 선행연구의 경우 출산휴가제도, 육아휴직제도, 보육비 지원제도, 시차출근제도 등 개별 제도 차원에서의 효과 분석에 주된 초점을 맞추었고 이 또한 제도 도입 유무에 초점을 두어 제도의 활용도를 고려하지 않은 점을 고려하여 일-가정양립제도 도입 수준, 일-가정양립제도 사용 수준으로 분류하였다.

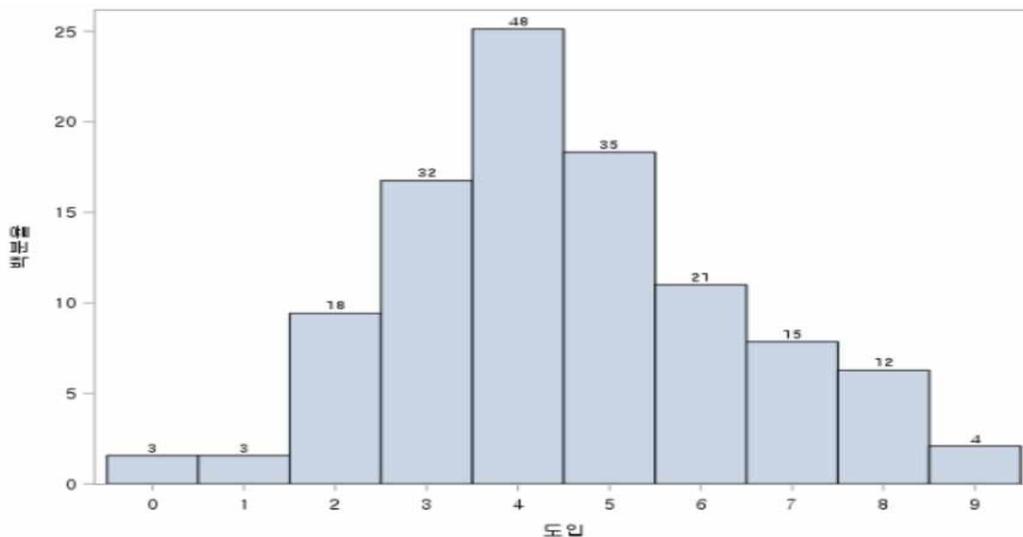
기술통계분석을 통해 각 하위변수들을 분석한 결과 일-가정양립제도 도입 수준의 경우, 관측 대상 191개 기업에서 일-가정양립제도를 평균 4.52개 도입 한 것으로 나타났으며, 이 중에서 일-가정양립제도를 가장 많이 도입한 조직은 총 9개 전부를 도입한 것으로 <표 4-5>를 통해 확인 할 수 있다.

<표 4-5> 일-가정양립제도 도입 수준에 관한 기술통계량

독립 변수	관측치	평균	표준편차	최소값	최대값
일-가정양립제도 도입 수준	191	4.52	1.88	0	9

일-가정양립제도 도입 개수에 따른 조직의 수를 좀 더 구체적으로 분석하여보니 <그림 4-1>과 같다.

<그림 4-1> 일-가정양립제도 도입 개수별 조직 분포



일-가정양립제도 도입 수준 부분에서는 4개의 일-가정양립제도를 도입한 조직 수 48개로 가장 많았고, 다음으로 제도 5개 도입한 조직수는 35개, 제도 3개 도입한 조직수는 32개 순으로 확인되었다. 이에 반해 일-가정 양립제도를 전혀 도입하지 않는 조직수도 3개가 확인되고 제도 1개 도입한 조직수는 3개임을 알 수 있다. 또한 제도 9개를 모두 도입한 조직수는 4개임을 확인 할 수 있다.

이를 좀 더 구체적으로 살펴보면 <표 4-6>와 같다. 표본 대상 191개

기업에서 일-가정양립제도의 도입개수가 출산휴가제가 186개로 도입비율(97.38)로 가장 높았고, 육아 휴직제가 182개(95.29%), 연수 휴가 및 휴직제 133개(69.63%), 육아기근로시간단축제가 95개(49.74%) 순위로 순차적으로 그 뒤를 이었다. 반면 재택근무제는 도입개수가 27개로 14.14%로 비율이 가장 낮았고 직장보육시설이 33개(17.28%), 선택적근무시간제 49개(25.65%), 보육비 지원 71개(37.17%)로 도입개수 및 비율이 낮은 축에 포함되어 있다.

<표 4-6> 일-가정양립제도 도입수 및 도입비율

일-가정양립제도 도입	도입수(개)	도입비율(%)
출산휴가제	186	97.38
육아휴직제	182	95.29
가족간호휴가제	89	46.60
직장보육시설	33	17.28
보육비지원	71	37.17
연수휴가 및 휴직제	133	69.63
육아기근로시간단축제	95	49.74
선택적근무시간제	49	25.65
재택근무제도	27	14.14

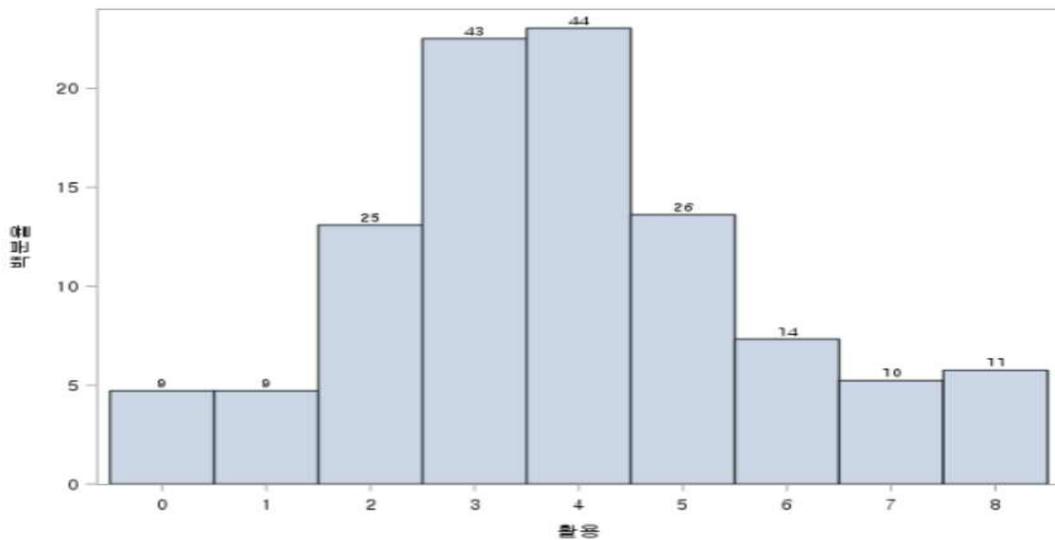
다음으로 기술통계분석을 통해 각 하위변수들을 분석한 결과 일-가정양립제도 사용 수준의 경우, 관측 대상 191개 기업에서 일-가정양립제도를 평균 3.85개 사용 한 것으로 나타났으며, 이 중에서 일-가정양립제도를 가장 많이 사용한 조직은 총 9개 중 8개를 사용한 것으로 <표 4-7>를 통해 확인 할 수 있다.

<표 4-7> 일-가정양립제도 사용에 관한 기술통계량

독립 변수	관측치	평균	표준편차	최소값	최대값
일-가정양립제도 사용 수준	191	3.85	1.94	0	8

일-가정양립제도 사용 개수에 따른 조직의 수를 좀 더 구체적으로 분석하여보니 <그림 4-2>과 같다.

<그림 4-2> 일-가정양립제도 사용 개수별 조직 분포



일-가정양립제도 사용 부분에서는 도입 부분과 마찬가지로 4개의 일-가정양립제도를 사용한 조직 수 44개로 가장 많았고, 다음으로 근소하게 제도 4개를 사용한 조직수는 43개, 제도 5, 2개 사용한 조직수는 26개, 25개 순으로 확인되었다. 이에 반해 일-가정 양립제도를 전혀 사용하지 않는 조직수도 9개나 확인되었고 제도 1개 도입한 조직수는 9개임을 알 수 있다. 제도를 적극 사용한 조직도 확인 할 수 있는데 제도 9개 중 8개를 사용한 조직수가 11개나 되었고 7개를 사용한 조직 또한 10개임을 확인 할 수 있다.

<표 4-8> 일-가정양립제도 사용수 및 사용비율

일-가정양립제도 사용	사용수(개)	사용비율(%)
출산휴가제	179	93.72
육아휴직제	168	87.96
가족간호휴가제	63	32.98
직장보육시설	29	15.18
보육비지원	69	36.13
연수휴가 및 휴직제	112	58.64
육아기근로시간단축제	54	28.27
선택적근무시간제	42	21.99
재택근무제도	20	10.47

이를 좀 더 구체적으로 살펴보면 상기 <표 4-8>과 같다. 표본 대상 191개 기업에서 일-가정양립제도의 사용 또한 일-가정양립제도 도입과 비슷한 패턴을 보이고 있다. 출산휴가제가 179개로 사용비율(93.72)로 가장 높았고, 육아 휴직제가 168개(87.96%), 연수 휴가 및 휴직제 112개(58.64%) 순위로 순차적으로 그 뒤를 이었다. 다만, 일-가정양립제도 도입 부분의 경우 연수 휴가 및 휴직제 후 순위로 육아기근로시간단축제(95개, 49.74%)이나 일-가정양립제도 사용 부분에서는 보육비 지원(69, 36.13%)가 그 뒤를 이었다. 재택근무제 역시 일-가정양립제도 도입부분과 마찬가지로 사용개수가 20개로 10.47%로 비율이 가장 낮았고 직장보육시설이 29개(15.18%)로 사용개수 및 비율이 낮은 축에 포함되어 있다.

다음으로 관측대상 191개 기업 규모별로 구분하여 일-가정양립제도 활용 수준(도입 수준, 사용 수준)에 대한 현황을 분석하여 보면 <표 4-9>과 같다.

<표 4-9> 기업 규모별 일-가정양립제도 활용 수준에 대한 기술통계량

규모	관측치	변수	평균	표준편차	최소값	최대값
1	15	도입 수준	3.93	1.53	2	7
		사용 수준	2.80	1.08	1	4
2	88	도입 수준	3.70	1.64	0	9
		사용 수준	2.97	1.59	0	7
3	47	도입 수준	5.15	1.61	2	9
		사용 수준	4.47	1.64	1	8
4	41	도입 수준	5.80	1.83	2	9
		사용 수준	5.43	1.89	2	8

<표 3-2>에서 규모에 대한 조작적 정의에 따르면 규모 1은 근로자 수가 1~99인, 규모 2는 100~299인, 규모 3은 300~999인이며, 규모 4는 1000인 이상이다. 규모 4의 기업(41개)이 일-가정양립제도 도입 수준 및 사용 수준에서 각각 평균 5.80개, 5.43개로 제도 도입 및 사용이 가장 활발하며 그 다음으로 규모 3(기업수-47개, 도입-5.15개, 사용-4.47개)임을 알 수 있다. 도입 수준에서는 규모 1(기업수 15개)의 기업이 규모 2(기업수 88개)보다 평균 3.93로 근소하게 앞서 있으나, 사용 수준에서는 규모 2(기업수 88개)의 기업이 규모 1(기업수 15개)보다 평균 2.97로 근소하게 앞서 있음을 알 수 있다.

관측대상 191개 기업을 업종별로 구분하여 일-가정양립제도 도입 수준 및 일-가정양립제도 사용 수준에 대한 현황을 분석하여 보면 <표 4-10>과 같다. <표 3-2>에서 업종에 대한 조작적 정의에 따르면 업종

1은 제조업, 업종 2는 도소매업, 업종 3은 금융/부동산을 묶어 금융업, 업종 4는 사업서비스업, 업종 5는 기타로 구분되어 있다. 일-가정양립제도 도입 및 사용부분의 있어서 평균값으로 분석하여 보면 규모 3의 기업(17개)이 도입 5.76개, 사용 5.30으로 가장 활발하다. 일-가정양립제도 도입 수준으로는 규모 4의 기업(51개)이 4.49개, 규모 5의 기업(69개)이 4.47개, 규모 2의 기업(10개)이 4.60개 순으로 근소하게 도입하였고 마지막으로 규모 1의 기업(44개)이 3.86개이다. 일-가정양립제도 사용 수준에서도 도입 수준과 비슷한 양상을 보이는데 규모 5의 기업이 3.91개, 규모 4의 기업이 3.90개, 규모 2의 기업이 3.60개, 규모 1의 기업이 3.20개 순으로 근소하게 사용하고 있음을 알 수 있다.

<표 4-10> 업종별 일-가정양립제도 활용 수준에 대한 기술통계량

규모	관측치	변수	평균	표준편차	최소값	최대값
1	44	도입 수준	3.86	1.52	2	8
		사용 수준	3.20	1.53	0	8
2	10	도입 수준	4.60	1.43	2	7
		사용 수준	3.60	1.58	1	6
3	17	도입 수준	5.76	1.30	4	8
		사용 수준	5.30	1.65	3	8
4	51	도입 수준	4.49	1.67	1	9
		사용 수준	3.90	1.58	1	8
5	69	도입 수준	4.47	2.24	0	9
		사용 수준	3.91	2.31	0	8

4. 조절변수

본 연구에서는 기업의 규모 및 업종에 따라 일-가정양립제도 활용 수준이 조직내 여성관리자 진출에 미치는 영향에 차이가 있는지를 분석하고자 기업의 규모 및 업종을 조절변수하고 이에 대한 특성은 <표 4-11>과 같다.

<표 4-11> 조절변수에 관한 기술통계량 (1)

변 수		빈도	백분율	누적빈도	누적백분율
기업 규모	1 ~ 99인	15	7.85	13	7.85
	100 ~ 299인	88	46.07	103	53.93
	300 ~ 999인	47	24.61	150	78.53
	1000인 이상	41	21.47	191	100.00
업종	제조업	44	23.04	44	23.04
	도소매업	10	5.24	54	28.27
	금융업	17	8.90	71	37.17
	사업서비스업	51	26.70	122	63.87
	기타업	69	36.13	191	100.00

우선, 기업의 규모 측면에서 100인 미만인 기업이 15개로 7.85%를 차지했고, 100 ~ 299인과 300 ~ 999인의 기업이 각각 88개(46.07%), 47개(24.61%)로 나타났다. 1000인 이상의 기업은 41개로 21.47%이다. 따라서 기업의 규모로 볼 때 100 ~ 299인의 근로자가 근무하는 곳이 가장 큰 비율을 차지하고 그 다음이 300 ~ 999인이며 1000인 이상이 기업순이며

100인 이하의 기업이 15개(7.85%)로 표본의 집단이 가장 작다. 업종의 경우 제조업이 44개로 23.04%, 도소매업이 10개로 5.24%, 금융업이 17개로 8.90%, 운수업인 사업서비스업이 51개로 26.70%이며 기타로 묶은 출판/전문과학/사업서비스/농림어업광업/전기/폐기물/건설업/숙박음식/공공행정/교육서비스업/보건복지/예술/협회가 69개로 36.13%를 차지한다. 기타 업종이 가장 큰 비율인 36.13%를 차지하고 사업서비스업, 제조업, 금융업 순으로 나타나며 도소매업이 10개(5.24%)로 가장 작은 표본이다.

업종별 평균 여성 근로자 수는 <표 4-12>과 같이 제조업이 107인, 도소매업이 177인, 금융업이 997인, 사업서비스가 363인이며 기타업은 349인이다. 여성 근로자 수가 많은 업종은 금융업이고 사업서비스업, 기타업, 도소매업 순이며 제조업이 평균 여성 근로자수가 가장 작은 업종이다.

<표 4-12> 조절변수에 관한 기술통계량 (2)

변 수		평균	표준편차	최소값	최대값
여성 근로자수	제조업	107	160	6	755
	도소매업	177	251	10	826
	금융업	997	1,763	22	5,699
	사업서비스업	363	1,109	3	7,003
	기타업	349	1,183	2	9,661

5. 통제변수

본 연구에서는 선행연구를 통해 여성관리자 진출에 영향을 미치는 요

인으로 작용하는 것을 통제하기 위하여 여성근로자 비율, 여성관리자 비율을 통제하였고 <표 4-13>와 같다. 관측대상 191개 업체의 여성 근로자 비율을 살펴보면 평균 31%이며 최소 여성근로자 비율은 1.18%이며 최대 여성근로자 비율은 89.17%이다. 기업 내 여성 관리자 비율을 살펴보면 평균 12.04%이며 최소 여성근로자 비율은 0.17%이며 최대 여성근로자 비율은 61.68%이다.

<표 4-13> 통제변수에 관한 기술통계량

관측치	변 수	평균	표준편차	최소값	최대값
191	여성근로자 비율	31.00	23.50	1.18	89.17
	여성관리자 비율	12.04	11.96	0.17	61.68

제 2 절 상관관계분석

본 연구에서는 연구 가설 검증에 앞서 분석에 사용된 모든 변수간의 관련성 여부를 확인하고자 피어슨(Pearson) 상관관계 분석을 실시한다. 상관은 두 개 이상의 변수 사이에서 한 변수가 변화하는 정도에 따라 다른 변수가 어떻게 변화하는 지, 즉 변화의 강도와 방향을 의미한다. 따라서 상관관계 분석은 회귀분석을 통해 인과관계를 검증하고자 하는 변수들 간 관련성을 보기 위해 가설 검증 전에 실시하고 측정변수 간의 관련성 정도와 방향을 파악함으로써 측정변수 간 관련성 정보를 미리 확인 할 수 있다. 한 변수가 변하는 정도는 분산(Variance)으로 두 변수가 변화하는 정도는 공분산으로 설명한다. 상관관계 정도는 단위가 없고 0에서 ± 1 사이로 나타나는데 관련성 강도는 상관계수 절대값 1에 가까울수록 높고 상관계수 절대값 0에 가까울수록 낮으며 관련성의 방향은 양수(+)이면 정적 관계이고 음수(-)이면 부적 관계를 의미한다. 일반적으로 상관관계의 정도를 분석할 때 두 변수간의 상관계수 절대값이 0.2 미만은 상관관계가 거의 없다고 보며, 상관계수 절대값이 0.2~0.4는 낮은 상관관계, 상관계수 절대값 0.4~0.7 미만일 때는 다소 높은 상관관계, 상관계수 절대값 0.7~0.9 미만일 때는 높은 상관관계, 상관계수 절대값 0.9 이상일 때는 매우 높은 상관관계가 있다고 분석된다(남궁 근, 2014)

본 연구에서 사용된 상관관계분석 결과는 <표 4-14>과 같다.

먼저 통제변수와 다른 변수와의 상관관계를 살펴보면 여성근로자 비율은 종속변수인 여성관리자 승격자수와 정(+)의 낮은 상관관계를 갖는 것으로 나타났으며 여성관리자 승격비율과는 상관관계가 거의 없음이 나타났다. 여성관리자 비율은 종속변수인 여성관리자 승격자수와 정(+)의 낮은 상관관계를 갖는 것으로 나타났으며 여성관리자 승격비율과도 정(+)의 낮은 상관관계를 갖는 것으로 나타났다.

한편, 독립변수와 다른 변수들 간의 상관관계를 살펴보면 일-가정양립제도 도입, 일-가정양립제도 사용은 여성관리자 승진자수와 정(+)의 다소 높은 상관관계를 보였으나 여성관리자 승격비율과는 유의한 상관관계를 갖지 않는 것으로 나타났다.

종속변수들의 상관관계를 살펴보면 여성관리자 승진자수와 여성관리자 승진비율은 서로 유의한 상관관계를 갖지 않는 것으로 나타났다.

<표 4-14> 상관관계분석 결과

변 수	1	2	3	4	5	6
1. 여성관리자 승진자수	1					
2. 여성관리자 승진비율	0.032	1				
3. 일-가정양립제도 도입수준	0.411 **	0.105	1			
4. 일-가정양립제도 사용수준	0.457 **	0.096	0.856 **	1		
5. 여성근로자 비율	0.210 **	-0.144 *	0.172 *	0.145 *	1	
6. 여성관리자 비율	0.322 **	0.229 **	0.308 **	0.264 **	0.453 **	1

* 상관은 0.05 수준(양쪽)에서 유의합니다.

** 상관은 0.001 수준(양쪽)에서 유의합니다.

제 3 절 다중회귀분석

다중회귀분석은 변수 간의 인과 관계를 통계적 방법에 의해 추정하는 회귀 분석의 일종이다. 회귀 분석에는 원인이 되는 독립 변수와 결과가 되는 종속 변수가 존재하는데, 이때 종속 변수는 하나이고 독립 변수가 2개 이상인 회귀 모델에 대한 분석을 행하는 방법이 다중 회귀 분석 (doopedia, 백과사전)으로 가장 많이 사용되는 분석 중의 하나이다. 본 연구에서는 독립변수가 두 가지 이상으로 다중회귀분석을 이용하였다.

1. 다중공선성진단

본 연구에서는 여성관리자 진출에 미치는 것으로 가정된 독립변수 간의 다중공선성(multicollinearity) 분석을 실시한다. 다중공선성이란 입력 변수들 간의 상관관계가 존재하여 회귀 계수의 분산을 크게 하기 때문에 회귀 분석시 추정 회귀 계수를 믿을 수 없게 되는 문제가 발생하는 것을 말한다. 다중 회귀 모형에서 회수 계수란 독립변수의 변화에 따른 종속 변수의 변화량을 나타내기 때문에 설명변수들 사이에 상관관계가 존재하는 경우 한 설명변수를 다른 설명변수와의 함수 관계로 표시할 수 있다. 이러한 경우 회귀 계수의 분산이 증가하며, 회귀 계수 추정치가 불안하고 해석하기 어려워진다. 이러한 다중공선성을 측정하기 위해서는 변수의 상관구조를 조사할 수 있는데 분산팽창계수(Variation Index Factor, VIF)와 공차 한계(Tolerance)과 같은 조사하는 방법이 있다(doopedia, 백과사전). 분산팽창계수(VIF)는 상관관계가 높은 변수로 인해 추정 계수의 표준오차가 커지는 정도를 나타내며 $VIF > 10$ 인 변수가 존재할 경우 다중공선성 문제를 고려해야 한다. 공차 한계(Tolerance)는 분산팽창계수(VIF)의 역수로서 $1/VIF < 0.1$ 보다 작으면 다중공선성이 있는 것으로 알아야 한다(송지준, 2015)

본 연구에서 사용하는 회귀 모형의 다중공선성 여부를 검증 한 결과 모든 변수들의 분산팽창계수(VIF)가 1.26 ~ 3.846로 10보다 현저히 낮은 수준으로 확인되고 공차 한계(Tolerance) 역시 0.260 ~ 0.794 사이로 나타났다. 따라서 본 회귀모형에서 다중공선성 문제가 발생하지 않는 것으로 판단된다.

2. 다중회귀분석 결과

(1) 일-가정양립제도 활용 수준과 여성관리자 승진자수와의 관계

본 연구는 일-가정양립제도 활용이 조직 내 여성관리자 진출에 미치는 영향을 분석하기 위하여 여성관리자 승진자수를 측정하여 분석에 이용하였다. 다중회귀분석 결과를 살펴보면 <표 4-15>과 같다.

본 분석에 사용된 회귀 모형은 R-Square = 0.257로 약 25.7% 정도의 설명력을 가지고 있음을 알 수 있다. 이는 독립변수인 일-가정양립제도 도입이 종속변수인 여성관리자 승진자수에 대한 전체 설명력을 의미한다. 또한 연구의 모형은 통계적 적합성을 지난다고 판단할 수 있다($F = 16.05, P = .000$)

분석 결과, 일-가정양립제도 활용 수준이 여성관리자 승진자수에 영향을 미칠 것이라는 가설 1의 검정결과는 다음과 같다. 일-가정양립제도 도입 수준이 여성관리자 승진자수에 미치는 영향은 P값이 0.958로 0.05 이상이므로 통계적으로 유의미하지 않은 결과를 나타내 가설 1-1는 기각되었다. 일-가정양립제도 사용 수준이 여성관리자 승진자수에 미치는 영향은 t값이 3.21($p < 0.001$)로 나타나 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 1-2는 채택되었다.

<표 4-15> 제도 활용이 여성관리자 승진자수에 미치는 영향

Parameter		Estimate	Standard Error	t Value	Pr> t
Intercept		-29.023	7.576	-3.83	.000
독립 변수	제도 도입 수준	0.149	2.852	0.05	.958
	제도 사용 수준	8.777	2.732	3.21	.001
통제 변수	여성근로자 비율	0.126	0.131	0.97	.333
	여성관리자 비율	0.671	0.266	2.53	.012
F		16.05	P		.000
R-Square		0.257			

(2) 일-가정양립제도 활용 수준과 여성관리자 승진비율과의 관계

본 연구는 일-가정양립제도 활용이 조직 내 여성관리자 진출에 미치는 영향을 분석하기 위하여 여성관리자 승진비율을 측정하여 분석에 이용하였다. 다중회귀분석 결과를 살펴보면 <표 4-16>과 같다.

본 분석에 사용된 회귀 모형은 R-Square = 0.131로 약 13.1% 정도의 낮은 설명력을 가지고 있음을 알 수 있다. 또한 연구의 모형은 통계적 적합성을 지난다고 판단할 수 있다.(F = 7.04, P = .000)

분석 결과, 일-가정양립제도 활용 수준이 여성관리자 승진비율에 영향을 미칠 것이라는 가설 2의 검정결과는 다음과 같다. 일-가정양립제도 도입 수준 및 사용 수준이 여성관리자 승진비율에 미치는 영향은 P값이 각각 0.807, 0.885로 0.05이상이므로 통계적으로 유의미하지 않은 결과를 나타내 가설 2-1, 2-2는 기각되었다.

<표 4-16> 제도 활용이 여성관리자 승진비율에 미치는 영향

Parameter		Estimate	Standard Error	t Value	Pr> t
Intercept		8.075	1.914	4.22	.000
독립 변수	제도 도입 수준	0.176	0.720	0.24	.807
	제도 사용 수준	0.099	0.690	0.14	.885
통제 변수	여성근로자 비율	-0.134	0.033	-4.08	.000
	여성관리자 비율	0.300	0.067	4.47	.000
F		7.04	P		.000
R-Square		0.131			

연구가설 1, 2의 검증결과를 정리하면 다음 <표 4-17>와 같다.

<표 4-17> 연구가설 1, 2 검증 결과 (1)

가 설		내 용	결 과
H1	H1-1	일-가정양립제도 도입 수준은 조직 내 여성관리자 승진자수에 영향을 미칠 것이다.	기각
	H1-2	일-가정양립제도 사용 수준은 조직 내 여성관리자 승진자수에 영향을 미칠 것이다.	채택
H2	H2-1	일-가정양립제도 도입 수준은 조직 내 여성관리자 승진비율에 영향을 미칠 것이다.	기각
	H2-2	일-가정양립제도 사용 수준은 조직 내 여성관리자 승진비율에 영향을 미칠 것이다.	기각

제 4 절 기업 규모에 따른 조절효과 분석

본 연구는 기업 규모별 조직 특성 및 환경적 차이를 근거로 일-가정 양립제도 활용과 조직내 여성관리자 진출의 관계에 있어 기업 규모의 조절효과를 분석하였다. 기업 규모는 1~99인을 기준변수(=1)로 하여 100~299인(=2), 300~999인(=3), 1000인 이상(=4)으로 나누어 더미변수를 구성하였고 다중공선성의 문제를 방지하기 위해 제도를 한 번에 분석하지 않고 종속변수(여성관리자 승진자수, 여성관리자 승진비율)로 일-가정 양립제도 도입 수준, 일-가정 양립제도 사용 수준이 미치는 영향이 기업 규모별로 차이가 있는지 분석하였다.

1. 일-가정 양립제도 활용 수준이 여성관리자 승진자수와의 관계 - 기업 규모 조절효과

일-가정 양립제도 활용 수준이 여성관리자 승진자수에 미치는 영향에 기업 규모 조절효과를 분석한 결과는 다음 <표 4-18> 와 같다.

본 분석에 사용된 회귀 모형은 R-Square = 0.508로 약 50.8% 정도의 설명력을 가지고 있음을 알 수 있다. 또한 연구의 모형은 통계적 적합성을 지난다고 판단할 수 있다.(F = 14.04 P = .000)

일-가정 양립제도 활용과 여성관리자 승진자수의 기업 규모에 따른 조절효과 분석 결과, 본 연구에서 독립변수로 설정된 일-가정 양립제도 도입 수준, 일-가정 양립제도 사용 수준 모두 여성관리자 승진자수에 미치는 영향력의 크기에는 기업 규모사이에 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 밝혀졌다.

따라서, 일-가정 양립제도 활용 수준과 여성관리자 승진자수의 영향관계에 있어 기업 규모별 차이가 조절작용을 할 것이라는 가설 3은 모두 기각되었다.

<표 4-18> 여성관리자 승진자수에 관한 기업규모 조절효과분석 결과

Parameter	Estimate	Standard Error	t Value	Pr> t
Intercept	-45.733	16.765	-2.73	.007
제도 도입 수준	2.830	7.880	0.36	.720
제도 사용 수준	13.990	7.630	1.83	.068
기업 규모 1	23.553	30.487	0.77	.441
기업 규모 2	45.071	18.609	2.42	.016
기업 규모 3	41.101	22.823	1.80	.073
기업 규모 4	0	.	.	.
제도 도입 수준 * 기업 규모 1	-5.116	10.886	-0.47	.639
제도 도입 수준 * 기업 규모 2	-5.023	8.460	-0.59	.554
제도 도입 수준 * 기업 규모 3	-1.769	9.459	-0.19	.852
제도 도입 수준 * 기업 규모 4	0	.	.	.
제도 사용 수준 * 기업 규모 1	-9.267	13.145	-0.70	.482
제도 사용 수준 * 기업 규모 2	-14.389	8.260	-1.74	.083
제도 사용 수준 * 기업 규모 3	-14.712	9.171	-1.60	.110
제도 사용 수준 * 기업 규모 4	0	.	.	.
여성근로자 비율	0.058	0.111	0.52	.605
여성관리자 비율	1.017	0.236	4.31	.000
F	14.04	P		.000
R-Square	0.508			

2. 일-가정양립제도 활용 수준이 여성관리자 승진비율과의 관계 - 기업 규모 조절효과

일-가정양립제도 활용 수준이 여성관리자 승진비율에 미치는 영향에 기업 규모 조절효과를 분석한 결과는 다음 <표 4-19> 와 같다.

본 분석에 사용된 회귀 모형은 R-Square = 0.222로 약 22.2% 정도의 설명력을 가지고 있음을 알 수 있다. 또한 연구의 모형은 통계적 적합성을 지닌다고 판단할 수 있다.(F = 3.88 P = .000)

일-가정양립제도 활용과 여성관리자 승진비율의 기업 규모에 따른 조절효과 분석 결과, 본 연구에서 독립변수로 설정된 일-가정양립제도 도입 수준, 일-가정양립제도 사용 수준 모두 여성관리자 승진비율에 미치는 영향력의 크기에는 기업 규모 사이에 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 밝혀졌다.

따라서, 일-가정양립제도 활용 수준과 여성관리자 승진비율의 영향관계에 있어 기업 규모별 차이가 조절작용을 할 것이라는 가설 4은 모두 기각되었다.

<표 4-19> 여성관리자 승진비율에 관한 기업규모 조절효과분석 결과

	Parameter	Estimate	Standard Error	t Value	Pr> t
	Intercept	11.717	4.925	2.38	.018
3	제도 도입 수준	-0.118	2.315	-0.05	.959
	제도 사용 수준	-0.611	2.242	-0.27	.785

Parameter	Estimate	Standard Error	t Value	Pr> t
기업 규모 1	-11.386	8.957	-1.27	.205
기업 규모 2	-5.785	5.467	-1.06	.291
기업 규모 3	-7.991	6.705	-1.19	.235
기업 규모 4	0	.	.	.
제도 도입 수준 * 기업 규모 1	1.086	3.198	0.34	.736
제도 도입 수준 * 기업 규모 2	-0.310	2.486	-0.12	.901
제도 도입 수준 * 기업 규모 3	1.315	2.779	0.47	.637
제도 도입 수준 * 기업 규모 4	0	.	.	.
제도 사용 수준 * 기업 규모 1	4.896	3.862	1.27	.207
제도 사용 수준 * 기업 규모 2	2.049	2.427	0.84	.400
제도 사용 수준 * 기업 규모 3	0.592	2.694	0.22	.826
제도 사용 수준 * 기업 규모 4	0	.	.	.
여성근로자 비율	-0.121	0.033	-3.70	.000
여성관리자 비율	0.261	0.069	3.37	.000
F	3.88	P		.000
R-Square	0.222			

연구가설 3,4의 검증결과를 정리하면 다음 <표 4-20>와 같다.

<표 4-20> 연구가설 3,4 검증 결과 (2)

가 설		내 용	결 과
H 3	H 3-1	규모가 작은 기업이 규모가 큰 기업보다 일-가정 양립제도 도입 수준이 조직 내 여성관리자 승진자 수에 미치는 영향이 더 클 것이다.	기각
	H 3-2	규모가 작은 기업이 규모가 큰 기업보다 일-가정 양립제도 사용 수준이 조직 내 여성관리자 승진자 수에 미치는 영향이 더 클 것이다.	기각
H 4	H 4-1	규모가 작은 기업이 규모가 큰 기업보다 일-가정 양립제도 도입 수준이 조직 내 여성관리자 승진비율에 미치는 영향이 더 클 것이다.	기각
	H 4-2	규모가 작은 기업이 규모가 큰 기업보다 일-가정 양립제도 사용 수준이 조직 내 여성관리자 승진비율에 미치는 영향이 더 클 것이다.	기각

제 5 절 업종에 따른 조절효과 분석

본 연구는 업종별 여성근로자 수 차이를 근거로 일-가정양립제도 활용과 조직내 여성관리자 진출의 관계에 있어 업종의 조절효과를 분석하였다. 업종의 구분은 제조업을 기준변수(=1)로 하여 도소매업(=2), 금융업(=3), 사업서비스업(=4), 기타업(=5) 나누어 더미변수로 구성하였고 다중공선성의 문제를 방지하기 위해 제도를 한 번에 분석하지 않고 종속변수(여성관리자 승진자수, 여성관리자 승진비율)로 일-가정양립제도 도입 수준, 일-가정양립제도 사용 수준이 미치는 영향이 업종별로 차이가 있는지 분석하였다. <표 4-12>에서 확인한 바와 같이 표본 대상 업종별 여성 근로자 수가 많은 업종(기술통계 평균값 기준)은 금융업이고 사업서비스업, 기타업, 도소매업, 제조업 순이다.

1. 일-가정양립제도 활용 수준이 여성관리자 승진자수와의 관계 - 업종별 조절효과

일-가정양립제도 활용 수준이 여성관리자 승진자수에 미치는 영향에 업종별 조절효과를 분석한 결과는 다음 <표 4-21> 와 같다.

본 분석에 사용된 회귀 모형은 R-Square = 0.346로 약 34.6% 정도의 설명력을 가지고 있음을 알 수 있다. 또한 연구의 모형은 통계적 적합성을 지난다고 판단할 수 있다.(F = 5.76 P = .000)

일-가정양립제도 활용과 여성관리자 승진자수의 업종에 따른 조절효과 분석 결과, 본 연구에서 독립변수로 설정된 일-가정양립제도 도입 수준, 일-가정양립제도 사용 수준 모두 여성관리자 승진자수에 미치는 영향력의 크기에는 업종에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 밝혀졌다.

따라서, 일-가정양립제도 활용 수준과 여성관리자 승진자수의 영향관계에 있어 업종별 차이가 조절작용을 할 것이라는 가설 5은 모두 기각되었다.

<표 4-21> 여성관리자 승진자수에 관한 업종별 조절효과 분석 결과

Parameter	Estimate	Standard Error	t Value	Pr> t
Intercept	-18.720	10.962	-1.71	.009
제도 도입 수준	-0.107	4.277	-0.02	.980
제도 사용 수준	6.734	4.171	1.61	.108
제조업	12.998	18.475	0.70	.483
도소매업	10.680	43.920	0.24	.808
금융업	-124.513	49.544	-2.51	.013
사업서비스업	-25.363	18.740	-1.35	.178
기타업	0	.	.	.
3 제도 도입 수준 * 제조업	-1.151	7.037	-0.16	.870
제도 도입 수준 * 도소매업	-5.435	17.574	-0.31	.758
제도 도입 수준 * 금융업	21.837	20.745	1.05	.294
제도 도입 수준 * 사업서비스업	2.538	6.701	0.38	.705
제도 도입 수준 * 기타업	0	.	.	.
제도 사용 수준 * 제조업	-3.188	7.037	-0.45	.651
제도 사용 수준 * 도소매업	2.196	15.981	0.14	.890
제도 사용 수준 * 금융업	4.471	16.517	0.27	.787

	Parameter	Estimate	Standard Error	t Value	Pr> t
3	제도 사용 수준 * 사업서비스업	3.206	6.852	0.47	.641
	제도 사용 수준 * 기타업	0	.	.	.
	여성근로자 비율	0.094	0.134	0.70	.482
	여성관리자 비율	0.556	0.278	2.00	.047
F		5.76	P		.000
R-Square		0.346			

2. 일-가정양립제도 활용 수준이 여성관리자 승진비율과의 관계 - 업종별 조절효과

일-가정양립제도 활용 수준이 여성관리자 승진비율에 미치는 영향에 업종별 조절효과를 분석한 결과는 다음 <표 4-22> 와 같다.

본 분석에 사용된 회귀 모형은 R-Square = 0.238로 약 23.8% 정도의 낮은 설명력을 가지고 있음을 알 수 있다. 또한 연구의 모형은 통계적 적합성을 지난다고 판단할 수 있다.(F = 3.40, P = .000)

일-가정양립제도 활용과 여성관리자 승진비율의 업종에 따른 조절효과 분석 결과, 본 연구에서 독립변수로 설정된 일-가정양립제도 도입 수준, 일-가정양립제도 사용 수준 모두 여성관리자 승진비율에 미치는 영향력의 크기에는 업종에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 밝혀졌다.

따라서, 일-가정양립제도 활용 수준과 여성관리자 승진비율의 영향관계에 있어 업종의 차이가 조절작용을 할 것이라는 가설 6은 모두 기각되었다.

<표 4-22> 여성관리자 승진비율에 관한 업종별 조절효과분석 결과

Parameter	Estimate	Standard Error	t Value	Pr> t
Intercept	3.611	2.764	1.31	.193
제도 도입 수준	0.587	1.079	0.54	.587
제도 사용 수준	0.022	1.052	0.02	.983
제조업	1.021	4.660	0.22	.827
도소매업	-16.272	11.077	-1.47	.144
금융업	5.259	12.496	0.42	.674
사업서비스업	11.279	4.726	2.39	0.018
기타업	0	.	.	.
제도 도입 수준 * 제조업	0.814	1.775	0.46	.647
제도 도입 수준 * 도소매업	9.279	4.432	2.09	.038
제도 도입 수준 * 금융업	-3.103	5.232	-0.59	.554
제도 도입 수준 * 사업서비스업	-2.209	1.690	-1.31	.193
제도 도입 수준 * 기타업	0	.	.	.
제도 사용 수준 * 제조업	-0.101	1.776	-0.06	.955
제도 사용 수준 * 도소매업	-5.757	4.030	-1.43	.155
제도 사용 수준 * 금융업	2.033	4.166	0.49	.626
제도 사용 수준 * 사업서비스업	0.986	1.728	0.57	.569
제도 사용 수준 * 기타업	0	.	.	.

Parameter		Estimate	Standard Error	t Value	Pr> t
3	여성근로자 비율	-1.110	0.034	-3.25	.001
	여성관리자 비율	0.278	0.070	3.97	.000
F		3.40	P		.000
R-Square		0.238			

연구가설 5, 6의 검증결과를 정리하면 다음의 <표 4-23>와 같다.

<표 4-23> 연구가설 5, 6 검증 결과 (3)

가 설		내 용	결 과
H5	H5-1	여성 근로자 수가 많은 업종이 여성 근로자수가 적은 업종보다 일-가정양립제도 도입 수준이 조직 내 여성관리자 승진자수에 미치는 영향이 더 클 것이다.	기각
	H5-2	여성 근로자 수가 많은 업종이 여성 근로자수가 적은 업종보다 일-가정양립제도 사용 수준이 조직 내 여성관리자 승진자수에 미치는 영향이 더 클 것이다.	기각
H6	H6-1	여성 근로자 수가 많은 업종이 여성 근로자수가 적은 업종보다 일-가정양립제도 도입 수준이 조직 내 여성관리자 승진비율에 미치는 영향이 더 클 것이다.	기각
	H6-2	여성 근로자 수가 많은 업종이 여성 근로자수가 적은 업종보다 일-가정양립제도 사용 수준이 조직 내 여성관리자 승진비율에 미치는 영향이 더 클 것이다.	기각

제 5 장 결 론

제 1 절 연구의 요약 및 정책적 시사점

최근 우리나라는 여성의 사회적 위상이 높아짐으로 인해 남·여간 역량의 격차가 줄어들고 정부 정책도 성차별을 해소하기 위해 긍정적이고 지속적으로 추진되고 있음에도 아직까지 노동시장에서는 관리직 여성 비율이 현저히 낮다. 이에 본 연구는 일-가정양립제도 활용이 조직내 여성 관리자 진출 영향과 연결되었는지 실증적으로 검증해 보고자 하였고 더 나아가 일-가정양립제도 활용과 조직내 여성 관리자 진출 영향관계에 기업의 규모, 업종 특성이 조절효과가 있는지 살펴보고자 하였다.

일-가정양립제도 활용과 조직내 여성 관리자 진출과의 상관관계에 관한 선행연구는 미미하다. 다만, 일-가정 양립을 위해 도입된 출산휴가제도, 육아휴직제도 등 개별 제도에 대한 효과는 정(+)의 효과와 부(-)의 영향이 다양하게 나타남을 선행연구를 토대로 알 수 있었기에 일-가정 양립제도가 하나의 시스템으로서 작용하는 번들 효과는 어떻게 나타나는지를 확인하여 보고자 하였다. 이에, 일-가정양립제도 활용 수준이 조직내 여성 관리자 진출 영향을 미칠 것이라는 가설을 설정하였다. 또한 연구 가설을 보다 구체적으로 검증하기 위하여 조직내 여성 관리자 진출 영향을 측정하기 위해 여성 관리자 승진자수와 여성 관리자 승진비율로 분류하였다. 일-가정양립제도 활용은 조직내 제도 유무를 알 수 있는 일-가정양립제도 도입 수준과 조직 문화 특징을 반영된 사용 용이성을 일-가정양립제도 사용 수준으로 세분하여 분석하였다. 특히 기업의 규모 및 업종에 따라 제도의 도입 및 사용 용이성이 다를 것이라는 가정 하에 일

-가정양립제도 활용 수준이 조직내 여성관리자 진출 영향은 서로 다르게 나타날 것이라는 가설을 세우고 기업의 규모 및 업종을 각각 조절 변수로 놓고 분석하여 제도적 차이를 추가적으로 검토하였다.

본 분석을 위해 한국여성정책연구원 주관으로 2007년부터 2014년까지 격년 단위로 5차에 걸쳐 조사하여 제공된 여성관리자패널조사 자료 중 가장 최근 기업 실태가 확인된 2014년(5차 조사) 195개 대상 기업 중 결측치를 제외한 191개 기업을 분석 대상으로 하였다.

분석결과, 일-가정양립제도 사용 수준이 여성관리자 승진자수에 미치는 영향은 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 일-가정양립제도가 하나의 시스템으로서 조직내 여성관리자 진출 영향에 미치는 번들 효과가 있음을 알 수 있다.

하지만, 일-가정양립제도 도입 수준이 조직내 여성관리자 승진자수에 미치는 영향은 통계적으로 유의미한 영향을 나타내지 않았다. 아울러, 일-가정양립제도 도입 수준 및 사용 수준이 조직내 여성관리자 승진비율에 미치는 영향 또한 통계적으로 유의미한 영향을 나타내지 않았다.

또한, 주요한 비교 대상으로 설정한 기업의 규모, 업종에 의한 조절 효과도 통계적으로 유의미한 영향을 나타내지 않았다.

이상의 분석을 통하여 얻는 결과를 바탕으로 일-가정양립제도 활용과 관련된 주요 시사점을 정리해 보면 일-가정양립제도 효과가 매출액, 노동생산성, 직무몰입, 이직의도 외에 조직내 여성관리자 진출에도 영향이 있음이 확인되었고 일-가정양립제도와 조직내 여성관리자 진출과의 상관관계 연구가 미미함에도 본 연구를 진행했다는 데 의의가 있다.

아울러, 선행연구를 통해 출산휴가, 육아휴직 등 모성보호제도 등 개별 제도에 대한 효과가 분명히 있음을 알았지만, 일-가정양립제도가 하

나의 시스템으로 작용하는 변들 효과가 조직내 여성관리자 진출에 미치는 영향을 분석하였다는 점에서도 기존 연구와의 차별성이 있다.

마지막으로 일-가정양립제도가 법·제도적으로 기업이 도입·활용토록 하는 국가 정책인 만큼 개인단위 측면이 아닌 조직단위 측면에서 어떻게 영향을 미치는 가를 연구하였고 여성관리자패널조사 자료 중 최근의 실시된 2014년 5차 자료를 분석하여 최근의 기업 경향을 파악하기에 적합하였다.

제 2 절 연구의 한계

본 연구 아래와 같이 연구의 한계가 있으므로 향후 관련 연구 수행 시 이에 대한 보완이 요구될 것으로 사료된다.

첫째, 본 연구에 사용한 회귀모형 적합도는 통계적으로 유의미하였으나 모형 결정계수 대부분이 낮아서 종속변수가 독립변수에 의해 충분한 설명이 되지 못하였다. 이에 대한 원인은 종속변수인 여성관리자 직급별 비율이 극히 낮은 수준(대리급 5.08%, 과장급 3.77%, 차장급 1.43%, 부장급 0.75%, 임원급 0.29%)에서 여성관리자 승진 수준(표본대상 191개 중 여성관리자 승진자수 0인 기업이 약 50%) 또한 현저히 작아 정확한 영향을 분석하기에는 표본 집단이 부족하여 전체 모집단을 대표 할 수 없는 한계가 있다. 향후에는 여성관리자 진출에 미치는 영향을 분석할 수 있는 충분한 규모의 표본 집단을 확보하려는 노력이 필요하다.

둘째, 여성관리자패널 데이터의 특성상 민간부문 여성 근로자가 주 대상이기에 공공부문 데이터 확인이 어려웠다. 향후 연구에서는 민간기업

과 공공기업 간의 비교 연구가 부가적 이루어질 필요가 있다.

셋째, 다양한 변수 고려가 어려웠다. 생애 주기 동안 여성근로자의 경력단계별 결혼여부, 자녀 유무, 자녀 수에 대한 고려가 여의치 않아 정확한 분석결과를 제시하기 어려웠다. 이는 변수를 설정하는 과정에서도 연구자의 의도한 요인이 아니라 여성관리자패널 데이터의 설정된 설문항목만을 활용해야 하는 제한적인 측면이 있었다.

넷째, 여성관리자 진출 영향에 대한 연구는 남성관리자와의 비교가 필수임에도 남성관리자에 대한 자료가 충분치 않아 여성관리자만을 대상으로 분석 할 수 밖에 없었다.

다섯째, 조직측면에서의 분석이기에 개인측면을 분리해 분석함으로써 양자를 연계한 데이터 장점을 살리지 못하고 있다는 점도 한계이다. 향후 계층모델을 통해 기업-개인 간의 연계성을 고려하는 분석이 보완될 필요가 있음을 언급하고자 한다.

여섯째, 이 연구는 일-가정양립제도를 선행요인으로 조직내 여성관리자 진출 영향을 결과요인으로 가정하고 있다. 그러나 두 요소는 동시성을 갖고 있다. 즉 역으로 조직내 여성관리자 진출이 많은 기업일수록 보다 다양한 일-가정양립제도를 활용 할 수 있다는 가정도 타당하기 때문이다. 향후 동시성 분석(simultaneity analysis)을 통해 두 개의 인과관계를 분석하는 연구가 진행될 필요가 있다.

참 고 문 헌

<단행본>

- 김홍국 (2000), 『경력개발의 이론과 실제』, 다산출판사
- 남궁 근(2014), 『행정조사방법론』
- 노동부(2003), 『여성과 취업』
- 여성부(2002, 2003), 『여성백서』
- 장지연 외(2004), 『여성근로자 모성보호의 현황과 정책방안: 모성관련
휴가제도를 중심으로』, 한국노동연구원
- 통계청(2016), 『2016년 통계로 보는 여성의 삶』, 통계청·여성가족부
- 한국여성개발원(2003), 『여성통계연보』
- 홍승아 외(2008), 『일가족양립정책의 국제비교연구 및 한국의 정책과제』

<신문·잡지 기타>

- 아시아경제(2017), 경력단절 여성 700만명 육박, 임신·출산·육아·교육의
글레(2017.2.27. (2017.3.30. 검색)) [http://www.asiae.co.kr/
news/view.htm?idxno=2017022710390643808](http://www.asiae.co.kr/news/view.htm?idxno=2017022710390643808)
- 한국여성정책연구원(2015), 성인지통계 (GSIS)
- doopedia, 백과사전 (2017.05.09. 검색))
[http://www.doopedia.co.kr/doopedia/master/master.do?
method=view&MAS_IDX=160630001531378](http://www.doopedia.co.kr/doopedia/master/master.do?_method=view&MAS_IDX=160630001531378)
- KBS(2014), 한국 기업내 여성 임원 비중 주요국 중 가장 낮아
(2014.9.29. (2017.3.28. 검색))
<http://news.kbs.co.kr/news/view.do?ncd=2938672>

<한글논문>

- 강이수(1991), “여성해방과 모성보호”, 여성과 사회 제2호, 한국여성연구소
- 강민정(2013), “여성관리자의 승진과 퇴직: 경력사건 결정요인을 중심으로”, 연세대학교 박사학위 논문
- 강혜련·임희정(2000), “성취동기와 가족친화제도가 기혼 여성의 직장-가정 갈등과 경력몰입에 미치는 조절변인의 효과”, 한국심리학회지: 여성 제5권 제2호, 한국심리학회
- 강혜련·최서연(2001), “기혼여성 직장-가정 갈등의 예측변수와 결과변수에 관한 연구”, 한국심리학회지 여성 제6권 제1호, 한국심리학회
- 구자숙(2009), “기업에서의 모성보호제도에 대한 연구 : 제도의 도입 및 현실과의 어긋남을 중심으로” 조사연구 제10 제3호, 한국조사연구학회
- 김영조·이유진(2011), “가족친화제도가 여성 근로자의 경력몰입 및 이직의도에 미치는 영향: 사회적 지원의 조절효과를 중심으로”, 인적자원관리연구 19권 3호, 한국인적자원관리학회
- 김일경(2013), “가족친화제도의 활용 용이성과 직무만족간의 관계에 대한 연구: 일-가정 양립갈등의 매개효과를 중심으로”, 석사학위논문, 서울대학교
- 성지미(2007), “사업체패널조사의 고용관련 여성차별과 그 결정요인”, 노동정책연구 제7권 제3호, 한국노동연구원
- 신경아·차인순(1991), “일본·스위덴·소련의 모성보호정책과 현실”, 여성과 사회 제2호, 한국여성연구소
- 안은정·신은중(2010), “일·가정 양립제도가 조직의 성과에 미치는 영향에 관한 연구: 재무성과와 여성의 이직의도를 중심으로”, 산업관계연구 제20권 제4호, 한국고용노사관계학회

- 원숙연(2005), “일가정양립지원정책을 둘러싼 수사와 현실: 출산휴가 및 육아휴직을 중심으로 한 탐색적 사례연구”, 한국정책학회보 제14권 2호, 한국정책학회
- 유규창·김향아(2006), “모성보호제도 도입의 결정요인과 기업성파에 미치는 영향에 관한 연구”, 노동정책연구 제6권 제3호, 한국노동연구원
- 유계숙(2007), “가족친화 기업정책의 시행 및 이용 여부와 근로자의 직업만족도, 이직의도, 직무성파”, 가족과 문화 제19집 제2호, 한국가족학회
- 윤명수·김정우·김기민(2012), “상위관리직에서의 여성의 지위”, 여성경제연구 제9권 제1호, 한국여성경제학회
- 윤명수·부가청 (2014), “사업체의 모성보호제도 실태 및 결정요인”, 여성경제연구 제11권 제2호, 한국여성경제학회
- 이민우·이영진·한재창(2008), “가족친화제도 도입을 결정하는 선행요인 및 결과에 관한 연구” 노동정책연구 제8권 제4호, 한국노동연구원
- 이병훈·김종성(2009), “가족친화경영의 조직성파에 관한 연구”, 산업관계연구 제19권 제2호, 한국고용노사관계학회
- 이주희(2003), “여성 관리직 진출 기업의 특성: 인적자원관리 관행을 중심으로”, 한국사회학 제37집 제5호,
- 정장훈·조문석·장용석(2011), “일-가정양립제도의 도입과 디커플링이 조직성파 향상에 미치는 영향”, 노동정책연구 제11권 제2호, 한국노동연구원
- 정선영·송다영(2012), “노동조합 내 여성의 지위가 모성보호제도의 실시 에 미치는 영향”, 한국사회정책 제19권 제1호, 한국사회정책학회
- 정진화·성효용·김현숙(2013), “적극적 고용개선조치가 여성고용 및 성장에 미치는 영향”, 여성경제연구 제10권 제2호, 한국여성경제학회

정혜선(1994), “모성보호정책의 현실과 대안”, 여성과 사회 제5호, 한국여성연구소

한지숙·유계숙(2009). “기업의 가족친화제도 시행의 장애요인과 탄력적 근무제도 활성화 방안에 대한 연구”, 한국가정관리학회지 제27권 제5호, 한국가정관리학회

<영문논문>

Ancona, D. G., and D. F. Caldwell.(1992), "Bridging the Boundary: External Activity in Performance in Organizational Teams," *Administrative Science Quarterly*, 37

DiMaggio, P. J., & W. W. Powell.(1983). "The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields," *American Sociology Review*, 48(2)

Grover, S. L. and K. J. Crooker.(1995), "Who Appreciates Family-responsive Human Resource Policies: The Impact of Family-friendly Policies on The Organizational Attachment of Parents and Non-Parents," *Personnel Psychology*, 48(2)

Lambert, S. J.(2000), "Added Benefits: The Link between Work-life Benefits and Organizational Citizenship Behavior," *Academy of Management Journal*, 43(5)

Marks, S. & McDermid, S.(1996), "Multiple Roles and the Self: A Theory of Role Balance," *Journal of Marriage and the Family*, 58

Melamed, Tuvia.(1995), "Career Success: The Moderating Effect of Gender," *Journal of Vocational Behavior*, 47(1)

- Meyer, J. W. and B. Rowan.(1997). "Institutionalized Organizations: Formal structure as myth and Ceremony," *American Journal of Sociology*, 83(2)
- Osterman, P.(1995), "Work-family Programs and the Employment Relationship," *Administrative Science Quarterly*, 40(4)
- Ragins, B., & Sundstrom, E.(1989), "Gender and Power in Organizations: A Longitudinal Perspective," *Psychological Bulletin*, 105(1)
- SHRM(2001), "A Survey of 121 HR Professionals From FORTUNE 1000 Companies and Companies on FORTUNE Magazine's List of the 100 Top Companies to Work For,"

Abstract

The effect of Work-Family
Balance on the advancement of
female managers in the
organization

Kim Sun-Kyung

Department of Public Enterprise Policy

The Graduate School

of Public Administration

Seoul National University

The purpose of this study is to analyze the effect of the use of Work-Family Balance on the advancement of women managers in organizations. Recently, the level of utilization of female human resources in Korea has continued to rise. Government-led gender equality policies are being actively implemented. As such, the social status of women is heightened and government policies are being actively pursued to alleviate gender discrimination. However, the proportion of women in the labor market is still very low. Therefore, I tried to substantiate the question of how the use of Work-Family

Balance would affect the advancement of women managers in the organization.

First, we hypothesize that the level of utilization of the Work-Family Balance will affect the advancement of female managers in the organization. The effect of entering the women manager in the organization was classified by the number of female manager promotion and female manager promotion rate. The use of the Work-Family Balance was analyzed in terms of introduction and use.

This analysis utilized the fifth round of the Women Managers Panel Survey in 2014. The survey subjects are 91 companies.

As a result, the effect of the level of Work-Family Balance on the number of female managers is statistically significant. It is meaningful that this study was carried out even though the correlation between the Work-Family Balance and the advancement of female managers in the organization was insignificant.

keywords : Work-Family Balance, female managers, work-life balance

Student Number : 2016-24412