

勞 動 經 濟 論 集
第40卷 第4號, 2017. 12. pp.61~89
© 韓 國 勞 動 經 濟 學 會

여자의 적은 여자인가?: 상사 성별이 여성 근로자의 노동시장 성과에 미치는 영향 분석*

정 한 나**

본 연구는 여성관리자패널조사(Korean Women Manager Panel)를 이용하여 한국 여성 근로자의 직장 내 스트레스 및 승진에 상사의 성별이 미치는 영향을 분석한다. 분석결과 직속 상사가 여성일 때 여성 근로자의 직장 내 스트레스는 높았고, 사원 및 대리 직급 여성의 승진에 부의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 여왕벌 현상과 역할일치이론에 따르면 한국과 같이 유리천장이 견고하고 상위 직급의 남성 밀집도가 높은 구조에서는 여성 리더십의 긍정적인 특성이 발휘되기보다 다른 여성에 대해 높은 인정 기준을 요구하거나 경쟁적인 모습을 보여 여성 상사를 둔 여성 근로자의 직장 내 스트레스는 높고 낮은 직급의 여성 승진확률은 낮추는 것으로 해석할 수 있다.

주제어: 여성 근로자, 상사 성별, 여왕벌 신드롬, 역할일치이론

I. 서론

한국은 OECD 국가 중 남녀 고용률 및 임금격차가 가장 큰 나라 중 하나이며(OECD, 2016) 유리천장(glass ceiling)으로 인해 여성의 상위 직급 승진이 어렵다(정한나 외, 2016;

논문 접수일: 2017년 8월 14일, 논문 수정일: 2017년 10월 10일, 논문 게재확정일: 2017년 10월 16일

* 본 연구는 '2016 여성관리자패널 학술대회'에 발표된 원고를 초고로 하는 논문임을 밝힙니다.

논문의 발전을 위해 유익한 심사평을 주신 익명의 심사자님들께 진심으로 감사드립니다.

** 한국고용정보원 부연구위원 (cs36912@naver.com)

Economist, 2017). 여성의 학력과 노동시장 참여는 증가했지만 오랫동안 지속되어온 남성 중심의 노동시장 구조는 여성의 차별 없는 노동시장 활동에 어려움을 주고 있다. 최근 해외문헌에서는 그 중에서도 성별, 상사-부하관계의 특성에 근거해 여성 근로자의 근로성과에 직속상사의 특성이 미치는 영향에 관한 연구가 활발하게 이루어지고 있다 (Burke & Mckeen, 1995; Bell, 2005; Moore, Grunberg & Greenberg; 2005; Elsesser, Kim & Lever, 2011; Buchanan, Warning, & Tett., 2012). 상사-부하라는 직급 차이와 더불어 성별 특성이 반영되었을 때 근로자의 객관적 노동성과, 주관적 근로 만족도, 상사에 대한 평가 등이 어떤 상호관계를 가지고 있는지에 대해 연구가 이루어지고 있는 것이다.

한국 역시 여성 근로자의 노동시장 성과에 대한 연구는 다양하게 이루어지고 있지만 직속상사의 성별이 여성 근로자에게 미치는 영향을 분석한 연구는 아직까지 보고되지 않았다. 이에 본 연구는 직속상사 성별이 여성 근로자의 승진 및 직장 내 스트레스에 미치는 영향을 분석하였다. 상사-부하 상호관계이론(Leader-Member Interchange: LMX)에 따르면 상사와 부하는 여러 면에서 서로 영향을 주고받는다(Bartkus, Kaminskas & Grunda, 2012). Moore, Grunberg and Greenberg(2005)에 따르면 여성 부하는 상사가 여성이었을 때 근로환경 및 기회 등이 더 낫다는 연구결과를 발표했다. 이에 반해 여성 부하는 여성 상사와 일하는 것을 덜 선호하고 남성상사를 우호적으로 평가한다는 비동성 선호이론도 존재한다(Buchanan et al., 2012, Elsesser et al., 2011). 본 연구에서는 한국 노동시장에서는 이 중 어떤 이론에 가까운 결과가 나타나는지를 확인하는 것을 목적으로 한다. 이를 위해 본 연구에서 확인하고자 하는 가설은 다음의 세 가지이다. Moore, Grunberg and Greenberg(2005)의 여성 부하의 상사가 여성일 때 경력 및 삶의 질이 더 높아 여성 근로자는 동성의 상사를 선호한다는 분석결과를 기반으로 첫째, 한국의 여성 근로자는 동성의 직속상사일 때 직장 내 스트레스를 덜 받고 승진 확률이 높다. 또한 사업장 내 여성비율이 높을수록 여왕벌 신드롬, 역할일치이론¹⁾이 약하게 작동하여 동성의 직속상사일 때 직장 내 스트레스가 낮고 승진확률이 높다. 마지막으로 유리천장(glass ceiling), 여성의 높은 경력단절 확률로 인해 직급이 높을수록 여성 근로자가 상

1) 여왕벌신드롬(Queen bee syndrome)이란 높은 경력의 여성일수록 차별을 이겨내고 능력을 인정받은 여성일 확률이 높기 때문에 다른 여성에 대한 인정 기준이 높은 현상을 의미한다(Dezso, Cristian L., Ross & Uribe, 2013). 한편 역할일치이론(role congruity theory)이란 나이가 들고 경력이 쌓일수록 전통적으로 강조되고 요구되는 리더십의 특징(ex. 남성다움, 터프함, 경쟁적인 태도 등)이 여성에게도 요구되어지고 이에 따라 여성이 전통적으로 갖는 역할특성(ex. 민감한 사회성, 서비스 지향적 특성 등)을 중요시하지 않게 되는 현상을 일컫는다.

대적으로 적어져 여성 간 협동 및 지원정도(social support)가 높을 것으로 가정하여 직급이 높을수록 동성의 직속상사 일 때 승진확률이 높고 직장 내 스트레스가 낮다고 가정하였다. 이를 분석하기 위해 여성의 직장생활에 중요한 요인이 되는 자녀, 조직문화, 모성보호제도 및 유연근무제 활용 가능성, 고용주의 여성 경제활동에 대한 태도, 관계(비공식모임, 인적 네트워크, 멘토 유무 등) 및 상사특성을 분석에 사용하였으며 패널자료 특성상 직급이동 및 인과관계변수를 사용할 수 있다는 강점을 가지고 있는 여성가족패널을 분석에 활용하였다. 제II장에서는 연구 배경을, 제III장 및 제IV장에서는 분석자료 및 분석방법을 살피고 제VI장, 제V 장에서는 분석결과와 연구의 결론을 정리한다.

II. 연구 배경

본 연구목적인 상사 성별이 여성 근로자에게 미치는 영향을 분석하기 위한 연구 배경을 살펴보면 다음과 같다. 상사-부하 상호관계이론(Leader-Member Interchange: LMX)에 따르면 상사와 부하는 여러 면에서 서로 긴밀하게 영향을 주고받는다(Bartkus, Kaminskas & Grunda, 2012). 먼저 여성 부하(subordinate)와 상사의 성별간의 관계에 대한 연구를 살펴보면 Moore et al.(2005)은 관리자급 여성들은 상사가 여성이었을 때 일에 대한 지배력(mastery)이나 지원받는 정도(social support)가 높았으며 일-가정 갈등과 우울감이 낮게 나타났고 남성 상사를 둔 여성에 비해 일에 대한 자주권이나 휴가사용 정도가 높았다. 또한, 기능적·구조적 조직의 위기로 인해 조직 내 조화가 중요한 시점에는 여성 리더십이 남성 리더에 비해 화합, 협동적인 측면에서 강점을 나타내며 조직에서 긍정적인 상호관계를 갖는 것으로 나타났다(Corinne, 2015). 한편 Buchanan et al.(2012)에 따르면 여성 근로자들은 여성 상사와 일하는 것을 덜 선호한다. 여성부하는 여성 관리자에 대한 우호적인 태도(favorable attitude)를 가지나 경력이 쌓이고 여성상사가 나이가 들수록 이와 같은 모습이 감소한다. 상사의 성별에 따른 근로자의 선호 및 그 이유에 대해 연구한 Elsesser et al.(2011)에 따르면 여성 상사를 선호하는 경우 그들의 잘 듣고 보살피는 특성, 매력적이고 이해심 많고 인정을 베풀며 타인의 말에 잘 귀 기울이는 특성(supportive, nurturing, personable, understanding, empathetic, better listeners)이 남성 상사에 비해 여성 상사를 선호하는 이유로 꼽혔다. 한편 여성 상사를 남성 상

사에 비해 비선호하는 경우 그들의 감정적이고 기복적이며 험담을 하고 사소한 것을 중요하게 여기는 특성(emotional, moody, catty, gossipy, bitchy, backstabbing, dramatic, jealous, petty)으로 인해 비선호한다고 밝혔다. 또한 Schieman & McMullen(2008)는 미국 성인근로자조사(Working adults in the United States, 2005)를 이용해 여성 상사와 일하는 여성의 경우 남성 상사와 일하는 여성에 비해 정신적 고충(distress)과 건강상태(negative health symptoms)가 좋지 않음을 밝혔다. 역할일치이론(role congruity theory)에 따르면 나이가 들고 경력이 쌓일수록 여성은 전통적으로 강조되고 요구되는 리더십의 특징, 예를 들어 남성다움(masculine), 터프함(tough), 경쟁적인 태도(openly competitive)가 필요하다는 것을 알게 되고, 여성이 전통적으로 갖는 역할 특성(ex. 민감한 사회성(social sensitivity), 서비스 지향적 특성(service orientation))을 중요시하지 않게 된다.

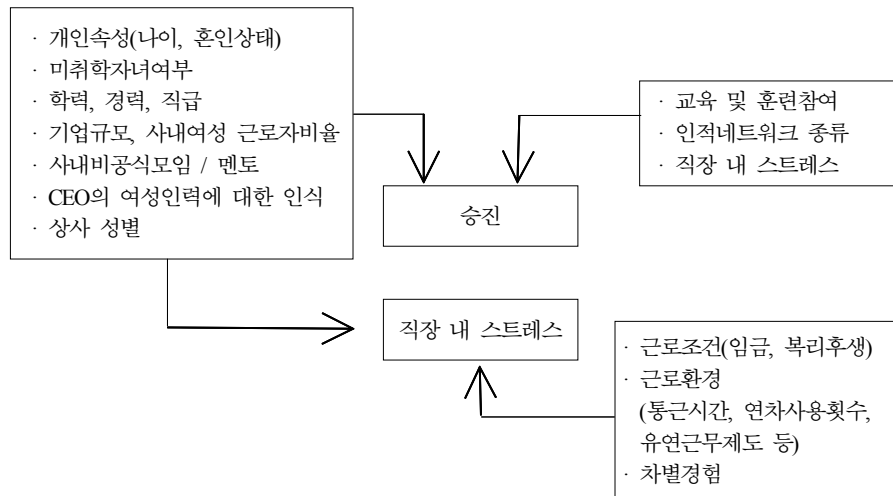
Kiamba(2008)는 여성인력에 대한 차별 및 고정관념(stereotype)과 같이 여성이 리더십을 발휘할 수 있는 상위 직급으로 가기 위해서 겪을 수밖에 없는 구조적 특성을 존재한다고 지적한다. 또한 남성에 비해 여성은 의사결정에 참여할 수 있는 상위 직급으로의 이동에 동기부여를 받기 어려운데 여성에게는 노동시장 참여 뿐 아니라 자녀양육, 가사, 가족에 대한 책임(family responsibilities)이 뒤따르며 공식 혹은 비공식적 영역에서의 사회 네트워크 부족이 더 높은 업무강도와 긴 근로시간, 스트레스가 요구되는 상위 직급으로의 승진에 대한 동기부여를 약하게 만든다(Grove & Montgomery, 2000).

그 외에도 자기평가(self-ratings), 타인평가(others ratings)에 대한 남녀차이에 대해 분석한 Taylor and Hood(2011)는 여성이 남성에 비해 평가를 낮게 한다고 밝혔다. Deaux and Major(1987)는 남성이 결과중심적(outcome oriented)으로 평가하는 데 비해 여성은 과정중심적(process-oriented)으로 평가한다고 하였다. 한편 남성은 남성중심적, 비공식적(informal) 네트워크 구축을 통해 의사결정을 주도하는 직급에 속해 있을 확률이 여성보다 높다는 연구결과가 있으며(Powell & Mainiero, 1992) Mcfarland(2004)은 여성이 남성에 대해 자기평가는 낮게 하고 타인에 대한 평가는 좀 더 관대하게 하는 경향이 있다.

한편 여성가족패널을 이용해 여성의 승진요인을 분석한 강민정(2015)은 교육수준, 직무스트레스 및 경력열망, 연령 및 혼인상태를 개인적 차원의 승진요인으로 구성하였고 관계적 차원으로는 조직 내 멘토 성별, 업무상 네트워크의 종류를, 조직적 차원으로는 일·가정 양립제도, 업종과 기업규모가 승진에 미치는 영향을 분석하였다. 연구결과 연령, 교육수준이 높을수록 승진확률이 높았으며 여성 멘토 수가 많은 것은 오히려 여성 승진에 부(-)의 효과를 가지는 것으로 나타났다.

이 같은 배경 하에 여성 근로자의 상사 성별이 노동시장 성과에 미치는 영향을 분석하기 위해 직장 내 스트레스와 승진여부를 종속변수로 하였으며 통제변수로써는 연령, 혼인상태와 같은 개인속성을 비롯해 미취업자녀 여부, 임금 및 복리후생과 같은 근로조건, 통근거리, 연차사용횟수, 회사 내 유연근무제도 정착정도 등의 근로환경 변수, 차별경험, 비공식모임여부 등이 포함되는 관계변수, CEO의 여성인력에 대한 인식 및 상사 성별 변수로 분석모형을 설정한다. 종속변수가 두 개이므로 공통으로 통제되는 변수와 각 종속변수에 상이하게 통제되는 변수가 있다. 이를 보여주는 것이 [그림 1]이다.

(그림 1) 모형 개괄



Ⅲ. 분석자료

본 연구는 한국여성정책연구원의 ‘여성관리자패널조사(Korean Women Manager Panel)’를 이용한다. KWMP는 2007년 100인 이상 대리급이상 여성 관리자 2,361명을 조사하는 것을 시작으로 2008년 2차 조사 이후 2년 주기로 조사가 진행되었으며 기업정보를 담고 있는 인사담당자 자료와 근로자 정보를 조사하는 근속자용 자료로 나뉘어 있다. 본 연구에서는 3-4차 인사담당자 자료와 근속자용 데이터를 연계 활용하였으며

직장 내 스트레스 분석은 3차 조사를, 승진분석은 3차 조사 후 4차조사시 직급이 상향 이동 한 경우의 데이터를 사용한다. 인사담당자 자료는 근속자가 근무 중인 회사의 인사담당자를 대상으로 조직형태, 인적자원관리, 유연근무제도 등 조직 전반적인 특성에 대한 정보를 조사하고 있으며 본 연구에서는 기업규모, 사내여성비율 등 사업체 특성과 관련한 변수를 사용한다. 여성 근로자의 직장생활 시 영향을 미치는 객관적, 주관적 특성을 가진 요인(그림 1 참고)에 대한 정보를 활용 할 수 있다는 점에서 본 분석에 적합한 자료이다.

분석에 사용된 종속변수 및 통제변수를 살펴보면 다음과 같다. 먼저 종속변수인 직장 내 스트레스는 직장에서 경험하는 스트레스 정도에 대한 11가지 문항²⁾에 대해 (1) 전혀 그렇지 않다~(5) 매우 그렇다의 5점 척도로 구성된 변수이다. 세부문항당 5점 만점으로 계산하여 최소 11점, 최대 55점을 갖는 통합변수를 구성하였으며 회귀분석 시에는 계수의 해석을 위해 자연대수를 취한 로그 직장 내 스트레스 변수를 사용한다.³⁾ 승진 여부는 3차 조사 후 2년 뒤 4차 조사 시 지난 2년간 직급에 상향이동이 있었는지 여부이며 응답자의 12%가 승진한 것으로 나타났다. 응답자의 평균 나이는 35.9세이며 기혼자는 37%이다. 미취학자녀 여부는 초등학교 미만 자녀 여부 더미변수를 생성하였으며 응답자 중 20%가 미취학자녀가 있는 것으로 나타났다.

2) (1) 직무에 대한 자율성이 없음, (2) 업무량 과다, (3) 나의 역량에 맞지 않는 업무수행, (4) 직무에 대한 본인의 선호도가 낮음, (5) 동료 및 부하직원과의 관계에 어려움이 있음, (6) 상사와의 관계에 어려움이 있음, (7) 직장 내 승진가능성이 낮음, (8) 노력과 성과에 비하여 임금 수준이 낮음, (9) 근무(작업) 환경이 열악함, (10) 성과중심의 경쟁이 심함, (11) 과도한 업무시간의 11가지 세부항목으로 구성되어있다. 이 중 스트레스 평균점수가 높은 영역은 (2) 업무량 과다(3.34점) > (7) 직장 내 승진가능성 낮음(3.12점) > (8) 노력과 성과에 비하여 임금 수준이 낮음(2.91점) 순으로 나타났다.

3) 본 연구의 종속변수인 직장 내 스트레스는 총 3가지 형태로 구성하여 분석을 시도하였다. 첫째, 직장 내 스트레스와 관련한 11개 문항을 하나의 선형통합변수로 사용, 둘째, 상사 성별과 직접적인 관련성이 있을 것으로 예상되는 '(6) 상사와의 관계에 어려움이 있음'만을 사용, 셋째, 상사 성별 변수와 유의하게 상관성이 높게 나타나는 (1) 직무에 대한 자율성이 없음, (8) 노력과 성과에 비하여 임금 수준이 낮음 변수만을 종속변수로 사용하였다. 세가지 모형을 분석한 결과 첫 번째 모형이 상사 성별 변수의 유의성 및 연구목적에 맞는 결과가 도출됨을 확인하여 첫 번째 방법을 이용한 직장 내 스트레스 변수를 구성하였음을 밝힌다.

〈표 1〉 기초통계

		관측치	평균	표준편차	최솟값	최댓값
직장 내 스트레스		1,097	30.5	5.36	13	49
승진 여부		1,110	0.12	0.33	0	1
나이		1,097	35.9	4.47	25	56
기혼 여부		1,097	0.37	0.48	0	1
미취학자녀 유무		1,097	0.20	0.40	0	1
학력	고등학교 졸*	1,097	0.12	0.32	0	1
	전문대 졸	1,097	0.18	0.38	0	1
	4년제 졸	1,097	0.58	0.49	0	1
	석사 졸	1,097	0.12	0.32	0	1
	박사 졸	1,097	0.00	0.07	0	1
경력연수		1,097	8.31	5.15	1	33
직급	사원 및 대리급*	1,097	0.42	0.49	0	1
	과장급	1,097	0.35	0.48	0	1
	차장급 이상	1,097	0.23	0.37	0	1
기업 규모	100인 미만*	1,097	0.05	0.23	0	1
	100~300인 미만	1,097	0.35	0.48	0	1
	300~1,000인 미만	1,097	0.30	0.46	0	1
	1,000~5,000인 미만	1,097	0.20	0.40	0	1
	5,000인 이상	1,097	0.09	0.29	0	1
상사성별(여성=1)		1,097	0.15	0.36	0	1
사내여성 비율 정도	25분위 미만*	1,097	0.13	0.34	0	1
	25~50분위 미만	1,097	0.13	0.34	0	1
	50~75분위 미만	1,097	0.13	0.33	0	1
	75분위 이상	1,097	0.13	0.34	0	1
시간당 임금		1,097	0.45	0.35	-0.59	1.54
복리후생정도		1,097	2.12	2.54	0	12
연차사용횟수		1,097	9.46	7.19	0	99
통근시간(분)		1,097	89.89	50.90	5	360
사내유연근무제도 마련 정도		1,097	0.30	0.83	0	7
차별경험		1,097	0.25	0.43	0	1
경력개발을 위한 노력		1,110	2.75	0.27	1.79	3.30
교육훈련 참여 여부		1,110	0.32	0.47	0	1
최근 2년내 학위취득		1,110	0.01	0.11	0	1
업무관련 자격증 취득		1,110	0.05	0.21	0	1
사내 비공식모임 참여 여부		1,097	0.11	0.31	0	1
인적 네트워크 종류	출신학교*	1,110	0.14	0.34	0	1
	출신지역사람	1,110	0.03	0.16	0	1
	동종산업및업계사람	1,110	0.64	0.48	0	1
	동일전공분야사람	1,110	0.14	0.35	0	1
	거래처사람	1,110	0.05	0.22	0	1
사내멘토 여부		1,110	0.41	0.49	0	1
CEO의 인식		1,110	2.18	0.29	1.1	2.71

주: 1) *는 기준변수를 의미함.

2) 스트레스 분석시 사용된 변수는 1,097개, 그 외 승진분석에 사용된 변수는 1,110개의 관측치가 사용됨.

학력은 고등학교 졸업, 전문대학 졸업, 4년제 대학 졸업, 대학원 석사 졸업, 대학원 박사 졸업을 각각 더미변수로 하였으며 4년제 졸업자가 전체의 58%로 가장 많았다. 경력 연수는 1차년 조사에서 이루어진 입사년도 변수를 연계하여 사용하였으며 평균 8.31년 인 것으로 나타났다. 직급은 (1) 사원 및 대리급 (2) 과장급, (3) 차장급 이상(임원포함)의 3개 범주로 재구성하였고 응답자의 42%가 사원 및 대리급에 해당했으며 과장급 35%, 차장급 이상 23%였다. 기업규모와 사내여성비율정도는 인사담당자 데이터의 자료를 활용하였으며 그 중 사내여성비율은 근무회사의 (여성 근로자 수/전체 근로자수)를 도출 후 분석대상회사 중 사내여성비율이 25분위 내에 해당하는지, 25~50분위, 50~75분위, 75분위 이상에 해당하는지를 더미변수화한다. 본 분석의 핵심 변수인 상사 성별은 여성인 경우 1로 코딩하였으며 분석대상의 15%가 직속상사가 여성인 것으로 나타났다.

월평균 임금은 2010년 한 해 동안 세금을 포함한 각종 공제 전 월평균 임금변수이다. 본 분석에서는 근로시간을 고려한 시간당 임금 변수 생성을 위하여 통상근무+초과근무의 합으로 주당 총 근로시간 변수 도출 후 (월평균 임금/4.3)/주당 총 근로시간을 통해 시간당 임금변수를 생성하였다. 2010년 기준 사용한 연차휴가횟수를 사용한다. 본 자료는 근로자가 사용할 수 있는 연차와 실제로 사용한 연차횟수가 모두 조사되는데 본 분석에서는 후자를 사용한다. 근로자 복리후생제도는 11개의 분류로 제공하고 있으며 이 역시 해당제도 유무 및 그 제도를 쉽게 사용할 수 있는지 여부를 함께 조사한다. 해당 제도를 쉽게 사용할 수 있으면 1, 아니면 0으로 변수화하되 이 과정을 거쳐 생성된 11개의 더미변수를 선형 결합하여 0~11점까지 근로자 지원제도 점수 변수를 구성하였다.

출퇴근하는데 걸리는 시간은 '왕복 몇 시간 몇 분이 걸린다'로 조사하고 있으며 본 분석에서는 해당 자료를 분단위로 환산하였다. 또한 유연근무제도 여부는 6개의 분류를 사용할 수 있으며 해당 제도가 있으면 1, 없으면 0으로 더미변수화하되 이 역시 선형 결합하여 0~6점까지 유연근무제도 점수 변수를 구성하였다. 또한 회사 내 관계 측면의 특성을 살펴보기 위해 회사 내 공식적인 모임 외에 스포츠와 같은 취미활동, 학습, 친교, 여직원간 교류 등의 비공식 활동이 있는 경우를 1로 하는 더미변수를 생성하였다.

차별경험 유무는 회사에서 여성이라는 이유로 차별을 받았던 상황이 다섯 가지로 나누고 있다. 차별을 경험한 다섯 가지 상황은 (1) 부서, 업무 배치시, (2) 급여 혹은 임금, (3) 교육훈련 기회 및 내용, (4) 승진 및 승급, (5) 인사고과(근무성적평가)로 구성되어 있다. 이 중 하나의 상황에 대해서라도 경험이 있으면 차별을 받은 적이 있는 것으로 더미 변수화하였다.

승진에 중요한 영향을 미치는 교육 및 훈련 영역을 구성하기 위해 본 분석에서 사용한 변수는 총 4개이다. 첫 번째 변수는 경력개발을 위한 노력과 열망을 나타내는 변수로 외국어 능력, 관리 및 리더십교육, 현업관련 자격 및 능력 취득, 상위 학위취득, 인적 네트워킹과 인간관계, 향후 업무영역 확대 및 개선의 6개 영역에서 '전혀 노력하지 않았다~ 매우 노력하였다'의 5점 척도로 이루어진 주관적 변수이다. 이 경우 '노력하였다'와 '매우 노력하였다'는 노력여부 더미변수로 생성하고 선형 결합하여 0~6점 사이의 연속점수를 갖는 통합변수로 구성하였다.

두 번째는 교육훈련 참여 여부로 회사에서 제공하거나 지원받은 교육훈련 및 연수 및 개인적으로 받은 교육훈련 및 연수 혹은 위의 두 가지 형태의 훈련을 모두 참여한 경우 교육훈련 참여 더미변수로 구성하였다. 또한 최근 2년 내 새로운 학위를 취득했는지 여부 및 업무관련 자격증을 취득했는지 여부를 각각 변수화하여 분석에 포함한다.

승진모형에서 구성한 관계에 관한 변수를 구성하기 위해 본 분석에서 사용한 변수는 출신학교, 출신지역, 동종 산업 및 업계, 동일전공분야, 고객(거래처) 사람들로 이루어진 문항이다. 더미변수로 구성하였으며 기준변수는 출신학교 관련 사람들과 업무상 네트워킹을 가지고 있는 경우로 설정하였다. 또한 입사 후 현재까지 사내외에서 도움을 주고 이끌어 주는 멘토가 있었는지 여부에 대한 변수를 사용하여 멘토존재여부 변수를 생성한다.

CEO 인식에 관련한 변수는 최고경영자의 근로자 및 여성인력에 대한 태도에 관한 5점 척도의 변수를 활용한다. 첫 번째 변수는 (1) 우리 회사의 최고경영자는 기회가 닿을 때마다 여성인력의 중요성을 강조하는 편이다, (2) 남녀 구성원 모두 동등하게 대우한다, (3) 근로자를 인적자원으로 인식하며 신뢰하고 존중한다이며, 3개의 세부지표를 선형으로 통합하여 5~15점까지의 CEO 인식에 대한 통합지표를 구성한다.

IV. 분석모형

여성 근로자의 직장 내 스트레스에 미치는 요인을 분석하기 위해 본 연구에서 활용한 회귀모형은 다음과 같다.

$$S_i = \beta_1 F_i + \beta_2 X_i + \epsilon_i \quad (1)$$

종속변수 S는 개인 i의 직장 내 스트레스를, F는 직장상사 성별을, X는 인구통계학적 특성, 자녀특성, 근로조건, 근로환경, 회사 내 관계 등 통제변수들의 벡터이며 ϵ 는 오차항이다. β_1 은 직장상사 성별이 직장 내 스트레스에 미치는 효과를 나타낸다. 종속변수가 연속변수이므로 최소자승법(Ordinary Least Square: OLS) 후 사업장내 여성비율, 직급별 세부그룹 분석을 진행하였다.

한편 승진여부에 직장상사 성별이 미치는 요인을 분석하기 위한 회귀모형은 다음과 같다.

$$P_i = \beta_1 F_i + \beta_2 X_i + \epsilon_i \quad (2)$$

종속변수 P는 개인 I의 2년 내 승진여부를, F는 직장상사 성별을, X는 인구통계학적 특성, 자녀특성, 회사 내 관계, 교육 및 훈련, 인적네트워크 및 조직문화 등 통제변수들의 벡터이며 ϵ 는 오차항이다. 승진여부가 이항 선택성(binary choice)를 가지므로 일반선형회귀가 가지는 기본가정에 위배되기 때문에 오차항에 대한 누적분포함수(cumulative distribution function)를 가정하는 모형을 사용한다. 본 연구는 오차항 ϵ 이 로지스틱 분포를 따르는 로짓 모형(logit model) 분석을 사용하였다. 더불어 특정 설명변수 한 단위의 변화에 따른 확률의 변화를 해당 설명변수에 대해 1계 편미분하여 얻을 수 있는 사건의 확률에 대한 한계효과(marginal effect)를 분석결과로 제시하였다.

한국의 노동시장은 높은 성별분리(gender segregation), 높은 업종 간 여성비율 차이로 인해 모성보호제도 사용 및 고용유지율 등에 있어 사업장 여성비율에 따른 차이가 나타나며(윤정혜, 2015) 높은 유리천장(glass ceiling)과 결혼, 출산, 육아기를 거치면서 겪는 경력단절 등의 이유로 상위 직급에서의 여성비율이 낮다(정한나 이태, 2011). Gardiner and Tiggemann(1999)은 여성 근로자의 정신적 건강, 스트레스에 영향을 미치는 주요 요인 중 하나가 업종에서의 성비(gender ratio of the industry)라고 밝히기도 했다. 따라서 본 분석에서는 사업장 여성비율과 직급별 세부그룹 분석을 함께 진행하였다. 본 연구에서는 Moore and Grunberg(2005)의 연구결과와 같이 여성 부하의 상사 역시 여성일 때 해당 근로자의 경력에 도움이 되고 삶의 질 등이 더 높아 동성의 상사를 선호

한다는 동성선호이론 하에 첫 번째 연구가설을 다음과 같이 설정하였다.

□ 가설 1) 여성 근로자는 직속상사가 여성일 때 직장 내 스트레스가 낮고 승진확률이 높다.

한편 본 연구에서는 Gardiner and Tiggemann(1999) 연구의 맥락을 참고하여 사업장 내 여성비율이 높을수록 같은 여성 리더십이 더 긍정적인 역할을 할 수 있을 것으로 예상하였다. 이 같은 가정 하에 두 번째 가설은 다음과 같다.

□ 가설 2) 여성 근로자는 사업장내 여성비율이 높을수록 여성 직속상사일 때 직장 내 스트레스가 낮고 승진확률이 높다.

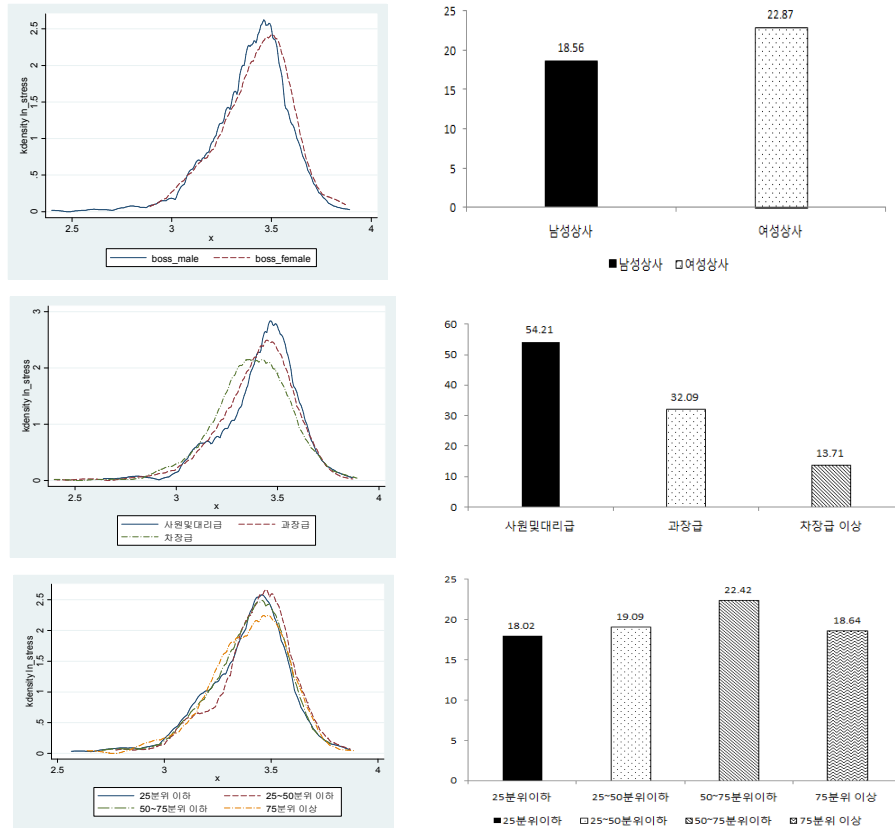
마지막으로 유리천장(glass ceiling) 등의 이유로 경력이 높아질수록 사내 여성 근로자 수가 상대적으로 적어지기 때문에 여성 간 서로 협동적이며 지원정도(social support)가 높을 것으로 예상하여 세 번째 가설을 다음과 같이 설정하였다.

□ 가설 3) 직급이 높은 여성 근로자는 여성 직속상사일 때 승진확률이 높고 직장 내 스트레스가 낮다.

본 연구에서 핵심적으로 사용한 상사 성별, 직급, 사내여성비율별 직무스트레스 정도와 승진자 특성을 도표를 활용해 살펴보면 [그림 2]와 같다.

상사 성별에 따른 직장 내 스트레스 정도를 살펴보면 직속상사가 남성보다 여성일 때 여성 근로자의 직무스트레스 분포가 오른쪽으로 치우쳐 있어 직무스트레스가 높은 자가 더 많다. 한편 본 분석에 사용한 3차 조사 시 상사가 남성이었던 자 중 승진한 자의 비율(18.56%)보다 여성 상사였던 자 중 승진한 비율(22.87%)이 높게 나타났다. 직급별로 살펴보면 사원 및 대리급>과장급>차장급 순으로 직장 내 스트레스 분포가 오른쪽으로 치우쳐있어 직급이 낮을수록 직장 내 스트레스가 평균적으로 높았다. 한편 승진역시 사원 및 대리급>과장급>차장급 순으로 승진율이 높았는데 이는 직급이 낮을수록 근로자 수가 많은 피라미드형 직급체계이기 때문이다. 한편 사내여성비율별로는 큰 차이가 나타나지 않았다.

(그림 2) 상사 성별, 직급, 사내여성비율별 직무스트레스 및 승진자 특성



V. 분석 결과

1. 직장 내 스트레스

앞서 살펴본 가설 (1)~가설 (3)을 확인하기 위해 본 분석은 크게 3가지 영역으로 구성된다. 먼저 여성 근로자의 직장 내 스트레스에 미치는 영향을 분석한 후 사내 여성 비율, 직급별(사원 및 대리, 과장급, 차장급 이상)로 상사 성별이 미치는 영향을 분석한다.⁴⁾

먼저 가설 (1)에 따라 여성 근로자의 상사가 동성인 여성일 때 직장 내 스트레스를 낮추는지 여부를 확인하면 다음과 같다.

〈표 2〉 여성 근로자의 직장 내 스트레스에 영향을 미치는 요인 분석- 전체

	β	s.e.
나이	0.030**	(0.014)
나이 ²	0.000**	(0.000)
기혼 여부	-0.037**	(0.013)
미취학자녀 유무	0.005	(0.013)
전문대 졸(기준: 고등학교졸업)	-0.022	(0.020)
4년제 졸	0.008	(0.017)
석사 졸	-0.002	(0.023)
박사 졸	-0.010	(0.173)
경력연수	0.000	(0.004)
경력연수 ²	0.000	(0.000)
사원 및 대리(기준: 부장 및 임원)	-0.042	(0.027)
과장	-0.033	(0.026)
차장	-0.033	(0.026)
100~299인(기준: 1~99인)	0.011	(0.026)
300~999인	0.044*	(0.027)
1000~4,999인	0.052*	(0.028)
5,000인 이상	0.085***	(0.031)
상사성별(여성=1)	0.035**	(0.015)
25~50분위 미만(25분위 미만)	0.055***	(0.015)
50~75분위 미만	0.042***	(0.015)
75분위 이상	0.042***	(0.016)
시간당 임금	-0.089***	(0.020)
연차사용횟수	-0.001	(0.001)
복리후생 정도	-0.010***	(0.003)
통근시간(분)	0.000	(0.000)
사내유연근무제도 마련 정도	0.009*	(0.005)
사내 비공식모임 참여 여부	-0.002	(0.013)
차별경험	0.058***	(0.011)
사내멘토 여부	-0.034***	(0.011)
CEO인식	-0.152***	(0.020)
상수항	3.209***	(0.263)
R ²		0.194
N		1,097

4) 또한 개인 특성, 인적자본 특성, 일자리 특성, 근로환경, 관계 영역으로 모형을 확장하면서 상사 성별이 미치는 영향을 확인하여 모형의 적정성을 확인하였다(부표 1).

먼저 간략하게 직장 내 스트레스에 영향을 미치는 통제변수 결과를 살펴보면 나이가 많을수록 직장 내 스트레스가 높았으며 기혼자는 미혼자에 비해 스트레스가 3.7% 낮게 나타났다. 학력, 직급이 직장 내 스트레스에 미치는 영향은 유의하게 나타나지 않았으나 시간당 임금, 복리후생정도와 같은 근로조건이 좋을수록 직장 내 스트레스를 각각 8.9%, 1.0% 유의하게 낮추는 효과가 있었다. 그 외 여성비율이 높은 직장의 경우 여성 근로자의 스트레스가 높은 경향을 보였으며 유연근무제도가 잘 마련되어 있을수록 스트레스를 유의하게 높이는 효과가 있었다. 유연근무제도의 경우 일-가정 양립을 지원할 수 있는 긍정적인 측면이 존재하지만 복합적인 측면에서 근로자의 스트레스를 증가시킬 수 있는 요소가 있음을 짐작할 수 있다. 한편 사내 차별경험이 있는 자는 없는 자에 비해 직장 내 스트레스가 5.8% 높게 나타났고 사내멘토가 있는 경우 직장 내 스트레스가 3.4% 낮았다. 더불어 CEO의 여성인력 활용에 대한 인식이 긍정적일수록 여성 근로자의 스트레스를 낮추는 효과가 유의하게 나타나 직무스트레스에는 근로환경 및 관계 영역이 중요한 영향을 미치고 있었다.

한편 직속 상사의 성별이 여성의 직장 내 스트레스에 미치는 효과를 살펴보면 여성상사인 경우 여성 근로자의 직장 내 스트레스를 3.5% 유의하게 높였다. 여성 근로자의 상사 역시 여성일 때 부하의 경력에 도움이 되고 삶의 질 등을 높인다는 Moore and Grunberg(2005)의 연구결과와는 상이한 결과가 도출된 것이다.

여성 근로자는 사업장내 여성비율이 높을수록 여성 직속상사일 때 직장 내 스트레스가 낮고 승진확률이 높다는 두 번째 가설을 검증하기 위해 사업장내 여성비율별 세부그룹 분석 결과) 여성 근로자의 상사가 여성인 경우 직장 내 스트레스를 높이는 효과는 50-75분위의 여성 근로자비율이 높은 그룹에서 유의한 결과가 나타났다($\beta=0.058, p<0.05$). 분석대상 기업 중 여성 근로자 비율이 75분위 이상인 기업에서는 유의한 결과가 나타나지 않았지만 50-75분위 미만의 여성비율이 높은 기업 결과를 통해 여성 근로자 비율이 높은 기업에 종사하는 경우 낮은 기업에 비해 상사가 여성일 때 직장 내 스트레스를 높인다고 해석할 수 있다. 즉, Gardiner and Tiggemann (1999)에 따라 세운 두 번째 가설인 사업장 내 여성비율이 높을수록 같은 여성보다는 이성의 리더십이 직장 내 스트레스를 낮출 것이라는 연구가설을 기각하지 못하였다.

그 외 결과를 살펴보면 시간당 임금이 높을수록, CEO의 여성인력 활용에 대한 인식이

5) 본 연구에서는 Gardiner and Tiggemann(1999)와 Moore and Grunberg(2005)에 따라 사업장 여성비율별 세부그룹 분석을 진행하였는데 이를 통해 얻을 수 있는 장점 중 하나는 사업장 여성 비율과 직급이 같거나 유사한 그룹 내에서 상사 성별 효과를 볼 수 있다는 점이다. 이를 통해 여성이 드물거나 혹은 많은 직장에 종사하고 있기 때문에 발생하는 차이에 대한 고려가 그룹 내에서 간접적으로 이루어진 것으로 볼 수 있다.

긍정적일수록, 사내멘토가 있는 경우 여성 근로자의 직장 내 스트레스를 유의하게 낮췄다. 반면 여성비율이 높은 75분위 이상 그룹에서는 나이변수가 직장 내 스트레스를 유의하게 높이는 것으로 나타났으며 여성이기 때문에 받았던 차별 경험이 있는 경우 직장 내 스트레스가 높았다.

<표 3> 여성 근로자의 직장 내 스트레스에 영향을 미치는 요인 분석 - 사업장내 여성비율별

	25분위 미만		25~50분위 미만		50~75분위 미만		75분위 이상	
	β	S.E.	β	S.E.	β	S.E.	β	S.E.
나이	0.045	(0.028)	-0.015	(0.034)	-0.039	(0.036)	0.084***	(0.029)
나이 ²	-0.001	(0.000)	0.000	(0.000)	0.001	(0.000)	-0.001***	(0.000)
기혼 여부	-0.085**	(0.029)	-0.031	(0.024)	-0.012	(0.027)	-0.021	(0.029)
미취학자녀 유무	0.029	(0.029)	-0.005	(0.026)	0.007	(0.026)	-0.011	(0.029)
전문대 졸 (기준: 고등학교졸업)	-0.062	(0.039)	0.007	(0.041)	0.000	(0.036)	0.012	(0.044)
4년제 졸	0.040	(0.039)	0.027	(0.035)	0.001	(0.034)	0.017	(0.036)
석사 졸	-0.015	(0.055)	-0.003	(0.044)	0.005	(0.047)	0.076	(0.050)
박사 졸	0.000	-	0.000	-	0.056	(0.181)	0.000	-
경력연수	-0.004	(0.010)	0.003	(0.007)	0.004	(0.007)	0.003	(0.010)
경력연수 ²	0.000	(0.000)	0.000	(0.000)	0.000	(0.000)	0.000	(0.000)
사원 및 대리 (기준: 부장 및 임원)	-0.110*	(0.060)	-0.085	(0.055)	0.062	(0.057)	0.023	(0.055)
과장	-0.119**	(0.057)	-0.060	(0.050)	0.099*	(0.054)	-0.010	(0.051)
차장	-0.070	(0.064)	-0.043	(0.051)	0.010	(0.052)	0.036	(0.051)
100~299인 (기준: 1~99인)	0.029	(0.058)	-0.021	(0.055)	0.048	(0.073)	-0.012	(0.045)
300~999인	0.017	(0.059)	0.068	(0.057)	0.044	(0.076)	0.037	(0.046)
1000~4,999인	0.051	(0.063)	0.073	(0.056)	0.075	(0.076)	0.022	(0.054)
5,000인 이상	0.151*	(0.084)	0.099	(0.060)	0.010	(0.082)	0.163***	(0.061)
상사성별(여성=1)	0.067	(0.051)	0.012	(0.029)	0.058**	(0.028)	0.035	(0.025)
시간당 임금	-0.142**	(0.048)	-0.098**	(0.040)	-0.019	(0.042)	-0.125***	(0.040)
연차사용횟수	-0.005	(0.002)	-0.001	(0.002)	0.001	(0.002)	-0.002	(0.002)
복리후생정도	-0.001	(0.006)	-0.021***	(0.005)	-0.008	(0.005)	-0.010*	(0.006)
통근시간(분)	0.000	(0.000)	0.000	(0.000)	0.000*	(0.000)	0.000	(0.000)
사내유연근무제도마련 정도	0.051**	(0.018)	0.003	(0.009)	0.000	(0.011)	0.013	(0.010)
사내 비공식모임 참여 여부	-0.017	(0.032)	0.007	(0.023)	0.000	(0.027)	0.013	(0.029)
차별경험	0.078**	(0.025)	0.051**	(0.020)	0.044*	(0.024)	0.064***	(0.024)
사내멘토 여부	-0.042*	(0.024)	-0.012	(0.020)	-0.034	(0.021)	-0.053**	(0.022)
CEO인식	-0.125**	(0.041)	-0.196***	(0.042)	-0.158***	(0.042)	-0.121***	(0.044)
상수항	2.983***	(0.526)	4.184	(0.597)	4.292	(0.663)	2.120***	(0.566)
R ²	0.259		0.318		0.238		0.252	
N	263		284		277		273	

〈표 4〉 여성 근로자의 직장 내 스트레스에 영향을 미치는 요인 분석 - 직급별

	사원 및 대리		과장급		차장급 이상	
	β	S.E.	β	S.E.	β	S.E.
나이	0.003	(0.029)	0.048*	(1.890)	0.037**	(2.110)
나이 ²	0.000	(0.000)	-0.001*	(0.001)	-0.001**	(0.000)
기혼 여부	-0.029	(0.020)	-0.043*	(0.022)	-0.034	(0.031)
미취학자녀 유무	0.023	(0.022)	-0.019	(0.021)	-0.013	(0.030)
전문대 졸(기준 : 고등학교졸업)	-0.033	(0.028)	0.006	(0.036)	0.021	(0.053)
4년제 졸	0.025	(0.027)	0.029	(0.031)	0.003	(0.038)
석사 졸	0.013	(0.043)	0.015	(0.040)	0.017	(0.047)
박사 졸	0.000	-	0.000	-	0.079	(0.183)
경력연수	0.009	(0.007)	-0.011	(0.007)	-0.011	(0.007)
경력연수 ²	0.000	(0.000)	0.000	(0.000)	0.000	(0.000)
100~299인(기준:1~99인)	0.010	(0.047)	-0.002	(0.042)	-0.022	(0.050)
300~999인	0.016	(0.048)	0.038	(0.043)	0.046	(0.058)
1000~4,999인	0.011	(0.050)	0.061	(0.045)	0.098*	(0.057)
5,000인 이상	0.077	(0.055)	0.081	(0.054)	0.035	(0.060)
25~50분위 미만 (25분위 미만)	0.050	(0.023)	0.036***	(0.023)	0.016	(0.036)
50~75분위 미만	0.037	(0.023)	0.069***	(0.025)	0.034	(0.039)
75분위 이상	0.032*	(0.023)	0.101*	(0.027)	-0.052	(0.040)
상사성별(여성=1)	0.047**	(0.026)	0.050	(0.025)	0.019	(0.037)
시간당 임금	-0.082**	(0.033)	-0.081**	(0.033)	-0.139***	(0.043)
연차사용횟수	-0.003*	(0.002)	-0.002	(0.002)	0.001	(0.002)
복리후생 정도	-0.010**	(0.004)	-0.008*	(0.005)	-0.015**	(0.006)
통근시간(분)	0.000	(0.000)	0.000	(0.000)	0.000	(0.000)
사내유연근무제도 마련 정도	0.024***	(0.009)	0.004	(0.009)	0.009	(0.010)
사내 비공식모임 참여 여부	-0.022	(0.021)	0.000	(0.023)	0.043	(0.028)
차별경험	0.047***	(0.017)	0.065**	(0.019)	0.074***	(0.026)
사내멘토 여부	-0.020	(0.016)	-0.039**	(0.018)	-0.055**	(0.025)
CEO인식	-0.150***	(0.030)	-0.129***	(0.035)	-0.218***	(0.047)
상수항	3.649***	(0.511)	2.011**	(0.872)	2.423***	(0.770)
R ²	0.197		0.209		0.342	
N	482		387		228	

마지막으로 직급별 상사성별이 직장 내 스트레스에 미치는 영향을 살펴보면 사원 및 대리, 즉 낮은 직급에서 상사가 동성인 여성일 때 직장 내 스트레스가 높다. 여왕벌(Queen bee syndrome)에 따르면(Dezso, Cristian L., Ross & Uribe, 2013) 높은 경력의 여성일수록 차별을 이겨내고 능력을 인정받은 여성일 확률이 높기 때문에 다른 여성에 대한 인정에 대한 기준이 높다. 이것은 사업장 여성비율, 직급별 분석결과와도 일맥상 통하는 것으로 사회생활 시작 후 경력을 쌓고 승진을 준비하는 여성에게 여성 상사의 높은 인정 기준에 대한 직장 내 스트레스가 존재하는 것으로 해석할 수 있다. 그 외 분석결과를 살펴보면 과장급 이상 직급에서 나이가 많을수록 직장 내 스트레스가 높았으며, 시간당 임금 및 복리후생이 좋을수록, 사내멘토가 있고 CEO의 여성인력활용에 대한 인식이 긍정적일수록 스트레스를 낮추는 효과가 있었다. 차별경험은 모든 직급에서 직장 내 스트레스를 높이는 효과를 가졌다. 특히 직급이 높을수록 차별경험, 사내멘토여부와 CEO인식 변수의 절댓값이 커 여성 근로자의 경우 상위직급에 속할수록 관계, 조직분위기 등에 영향을 많이 받고 있음을 확인할 수 있었다.

2. 승진

본 절에서는 한국여성가족패널 3차 자료에서 조사된 응답자의 직급이 4차조사에서 상향 이동하였을 때 승진한 것으로 정의하고 개인속성을 비롯한 미취학자녀여부, 학력, 경력, 기업특성, 사내비공식모임 및 멘토 여부, CEO의 여성인력에 대한 인식, 교육 및 훈련참여 정도, 인적네트워크 종류 및 근로자의 생산성에 영향을 미칠 수 있는 직장 내 스트레스 및 본 분석의 주요 변수인 상사 성별이 여성 근로자의 승진에 미치는 영향을 분석한다. 제 I 장에서 살펴본 직장 내 스트레스에 상사 성별이 미치는 영향을 고려하여 본 분석에서는 둘 간의 교호항을 포함시켰다. 이를 통해 직장 내 스트레스가 상사 성별에 따라 승진에 유의한 효과를 보이는지 확인할 수 있다.

분석결과 개인속성, 인적자본특성, 일자리특성, 교육 및 훈련, 조직문화, 관계 등을 통제된 후에도 직장상사가 같은 여성이라고 해서 여성 근로자의 승진확률을 유의하게 높이지 않는 것으로 나타났다. 그 외 나이가 많을수록 승진확률이 높게 나타났고 학력이 높을수록 승진확률이 높았으며 그 중에서도 박사 학위자 변수의 계수가 0.534로 가장 큰 절댓값을 가졌다. 직급이 높아질수록 계수의 절댓값은 작아졌지만 이는 직급구성의 피라미드 형태로 나타나는 결과로 해석된다. 기업의 사내여성비율이 분석대상

〈표 5〉 여성 근로자의 승진에 영향을 미치는 요인 분석 - 전체

	β	s.e.
나이	0.175***	(0.040)
나이 ²	-0.002***	(0.001)
기혼 여부	-0.030	(0.032)
미취학자녀 유무	0.026	(0.031)
전문대 졸(기준: 고등학교 졸업)	0.051	(0.054)
4년제 졸	0.102**	(0.039)
석사 졸	0.127*	(0.072)
박사 졸	0.534*	(0.315)
경력연수	-0.014	(0.009)
경력연수 ²	0.001	(0.000)
사원 및 대리(기준: 부장 및 임원)	0.565***	(0.085)
과장	0.408***	(0.104)
차장	0.360***	(0.130)
100~299인(기준: 1~99인)	0.047	(0.077)
300~999인	0.039	(0.078)
1000~4,999인	0.065	(0.087)
5,000인 이상	0.012	(0.084)
상사성별(여성=1)	-0.097	(0.078)
25~50분위 미만(25분위 미만)	-0.052*	(0.031)
50~75분위 미만	-0.035	(0.031)
75분위 이상	-0.056*	(0.032)
경력개발을 위한 노력	0.001	(0.007)
교육훈련참여 여부	0.059**	(0.026)
최근 2년 내 학위 취득	-0.068	(0.053)
업무관련 자격증 취득	0.087*	(0.047)
사내 비공식모임 참석 여부	0.078**	(0.034)
출신지역 사람(기준: 출신학교)	-0.043	(0.064)
동종산업 및 업계 사람	-0.004	(0.034)
동일전공분야 사람	-0.042	(0.039)
거래처 사람	-0.039	(0.054)
사내멘토 여부	0.043*	(0.024)
CEO인식	0.124**	(0.048)
차별경험	0.000	(0.025)
노력대비 낮은 임금으로 인한 스트레스	0.032**	(0.015)
노력대비 낮은 임금으로 인한 스트레스 * 여성상사	0.043	(0.031)
N	1,110	
y = Pr(reentry) (predict)	0.178	

기업의 25분위 이하인 기업이었을 때에 비해 25~50분위, 75분위 이상으로 사내여성비율이 높은 경우 여성 근로자의 승진확률이 낮아졌다($\beta=-0.052$, $p<0.1$, $\beta=-0.056$, $p<0.1$)

사내 혹은 외부훈련과정을 통해 교육훈련을 참여한 경우 그렇지 않은 자에 비해 승진확률이 5.9% 높았으며 업무관련자격증을 취득한 경우에도 승진확률도 높이는 것을 확인할 수 있다. 다만 본 분석에서는 새로운 학위의 취득이 승진에 유의한 영향을 미치는지는 않는 것으로 나타났다. 한편 업무와 상관없는 사내 비공식모임에 참여한 경우 승진확률이 약 7.8% 높았으며 이것은 관계의 중요성에 대한 결과로 업무 외에 사내에서 취미활동, 학습, 친교, 여직원간 교류 등에 참여하였을 경우 업무적인 성과에도 긍정적인 영향을 미치고 있음을 확인하였고 사내멘토가 있는 경우에도 승진확률이 높았다. 반면 출신지역사람(기준: 출신학교), 동종산업 및 업계사람, 동일전공분야사람, 거래처사람 등 인적네트워크가 승진에 미치는 영향은 유의하지 않았다. CEO가 기회가 닿을 때마다 여성인력의 중요성을 강조하고 남녀 구성원 모두 동등하게 대우하며 근로자를 인적자원으로 인식하며 신뢰하고 존중하는 등 여성인력에 대한 인식이 긍정적인 경우에 여성 승진확률을 유의하게 높이는 것으로 분석되었다. 그 외 자신의 노력이나 성과에 비해 임금수준이 낮아 직장 내 스트레스⁶⁾가 높은 경우 승진할 확률은 높은 것으로 나타났다. 이는 스트레스를 나타내는 변수이지만 한편으로 근로자의 업무에 투입한 노력수준 및 생산성을 나타내는 대리변수(proxy variable)의 역할을 하고 있다. 다만 이 같은 스트레스와 여성 상사와의 교호항은 유의한 효과를 가지지 않아 이 같은 스트레스가 상사 성별에 따라 승진에 유의한 효과를 가지지는 않았다.

이 같은 결과가 사업장 여성비율별로 혹은 직급별로 분석하면 다음과 같다.

사업장내 여성비율별 분석결과를 살펴보면 모든 그룹에서 개인속성, 미취학자녀 유무, 학력, 경력 등의 인적자본특성, 일자리특성 및 교육훈련특성, 관계, 조직문화 특성 등을 통제한 이후에도 직장상사가 여성이라고 해서 승진에 유의한 영향을 끼치지 못하는 것으로 나타났다. 즉 본 분석에서 Gardiner and Tiggemann(1999)에 따라 설정한 여성 근로자는 사업장내 여성비율이 높을수록 여성 직속상사일 때 승진확률이 높다는 가설을 확인할 수 없었다. 다만 그룹별 특징을 간단히 살펴보면 여성비율이 높은 기업에서는 사내비공식모임 참석 및 CEO의 여성인력 활용에 대한 긍정적 인식이 다른 그룹에

6) 분석 자료에서 제공하는 직장 내 스트레스 관련 11개 문항 및 선형통합변수 중 '(8) 노력과 성과에 비하여 임금 수준이 낮음' 변수가 유일하게 승진에 유의한 영향을 주는 것으로 나타나 승진 분석에 활용하였다.

〈표 6〉 여성 근로자의 승진에 영향을 미치는 요인 분석 - 사업장내 여성비율별

	25분위 미만		25~50분위 미만		50~75분위 미만		75분위 이상	
	β	s.e.	β	s.e.	β	s.e.	β	s.e.
나이	0.080	(10.102)	0.199**	(0.091)	0.105	(2.027)	0.115*	(0.066)
나이 ²	-0.001	(0.128)	-0.002*	(0.001)	-0.001	(0.020)	-0.001	(0.001)
기혼 여부	-0.016	(1.957)	-0.156**	(0.075)	-0.034	(0.644)	0.111**	(0.051)
미취학자녀 유무	0.001	(0.158)	0.113	(0.071)	0.038	(0.724)	-0.068	(0.053)
전문대 졸(기준: 고등학교졸업)	0.177	(19.160)	0.043	(0.110)	0.123	(2.080)	-0.091	(0.062)
4년제 졸	0.115	(13.903)	0.064	(0.074)	0.122	(2.301)	0.004	(0.073)
석사 졸	0.400	(29.574)	0.019	(0.108)	0.120	(2.009)	0.066	(0.122)
박사 졸	-	-	-	-	0.330	(3.602)	-	-
경력연수	-0.007	(0.934)	-0.015	(0.015)	-0.008	(0.164)	0.006	(0.021)
경력연수 ²	0.001	(0.072)	0.001	(0.001)	0.000	(0.001)	0.000	(0.001)
사원 및 대리(기준: 부장 및 임원)	0.350	(31.591)	0.550**	(0.176)	0.665	(5.272)	0.616***	(0.178)
과장	0.198	(21.398)	0.395*	(0.204)	0.609	(4.637)	0.312	(0.193)
차장	0.433	(29.744)	0.350	(0.264)	0.493	(4.235)	0.138	(0.208)
100~299인(기준: 1~99인)	-0.055	(6.938)	0.112	(0.195)	0.999	(0.666)	0.002	(0.122)
300~999인	-0.048	(6.051)	0.065	(0.175)	0.998	(0.732)	0.074	(0.139)
1000~4,999인	-0.033	(4.234)	0.042	(0.163)	0.995	(1.279)	-0.003	(0.132)
5,000인 이상	-0.050	(6.615)	0.040	(0.172)	0.962	.	-0.003	(0.143)
상사성별(여성=1)	0.992	(3.282)	-0.150	(0.093)	-0.134	(2.768)	-0.121	(0.125)
경력개발을 위한 노력	0.004	(0.471)	-0.026*	(0.013)	0.006	(0.113)	0.013	(0.014)
교육훈련 참여 여부	0.040	(5.175)	-0.062	(0.065)	0.089	(1.807)	0.041	(0.049)
최근 2년내 학위 취득	0.139	(14.975)	-0.129***	(0.034)	-0.069	(1.445)	-	-
업무관련 자격증 취득	0.114	(12.736)	0.236**	(0.112)	0.027	(0.509)	0.005	(0.077)
사내비공식모임 참석 여부	0.021	(2.638)	0.008	(0.054)	0.105	(1.826)	0.163*	(0.085)
출신지역사람(기준: 출신학교)	-0.022	(2.877)	0.097	(0.200)	-0.070	(1.460)	-0.027	(0.119)
동종산업 및 업계 사람	-0.001	(0.087)	0.020	(0.059)	-0.006	(0.126)	0.013	(0.069)
동일전공분야 사람	0.031	(3.777)	0.009	(0.083)	-0.082	(1.679)	-0.076	(0.065)
거래처 사람	-0.015	(1.897)	-0.078	(0.063)	0.006	(0.162)	-0.038	(0.107)
사내멘토 여부	0.050	(6.187)	0.005	(0.045)	0.006	(0.126)	0.039	(0.047)
CEO인식	-0.029	(3.706)	0.097	(0.091)	0.184	(3.537)	0.211**	(0.105)
차별경험	-0.033	(4.219)	0.033	(0.045)	-0.005	(0.112)	0.075	(0.055)
노력대비 낮은 임금으로 인한 스트레스	-0.003	(0.353)	0.082**	(0.028)	0.036	(0.688)	-0.002	(0.033)
노력대비 낮은 임금으로 인한 스트레스 * 여성상사	-0.753	(5.177)	0.080	(0.076)	0.058	(1.123)	0.062	(0.047)
y = Pr(reentry) (predict)	0.203		0.141		0.126		0.151	
N	257		293		282		271	

비해 승진확률을 유의하게 높이는 것을 확인할 수 있었다.

직급별로 살펴보면 사원 및 대리급에서 직속상사가 여성인 경우 승진확률이 유의하게 낮았다($\beta=0.201, p<0.1$). 이를 통해 본 연구에서 설정한 가설과는 달리 직급이 낮은 여성 근로자의 직속상사 역시 여성일 때 승진확률이 낮음을 확인할 수 있었다. 직장 내 스트레스 결과와 마찬가지로 높은 직급의 여성일수록 차별을 이겨내고 능력을 인정 받은 여성일 확률이 높기 때문에 다른 여성에 대한 인정에 대한 기준이 높고 이것이 사회생활 시작 후 경력을 쌓고 승진을 준비하는 사원 및 대리급 여성들에게 승진확률을 낮추는 효과를 가지는 것으로 해석할 수 있다.

반면 노력대비 낮은 임금으로 인한 스트레스가 높으면서 여성 상사를 둔 사원 및 대리급 여성의 경우 승진확률이 높은 것으로 나타났다($\beta=0.099, p<0.1$). ‘노력대비 낮은 임금으로 인한 스트레스’ 변수가 업무에 투입한 노력수준을 나타내는 대리변수(proxy variable)의 역할을 하고 있다면 자신이 보상받는 수준에 비해 더 많은 노력을 투입한다고 느끼고 여성 상사를 둔 여성 사원 및 대리급 근로자의 경우 승진확률은 더 높은 것으로 나타났다. 즉 업무에 대한 노력을 많이 하는 낮은 직급의 여성 근로자가 여성 상사를 둔 경우에는 승진확률을 높이는 것으로 해석할 수 있다.

본 분석의 결과를 종합하면 여성 근로자에게 직속상사의 성별은 직장 내 스트레스와 같은 직장생활에 나타내는 주관적 지표에 유의한 영향을 미치며 객관적 업무성과인 승진확률에는 사원 및 대리급에서만 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 전반적으로 승진에 유의한 영향을 미치지 않는 것은 한국 기업의 인사승진시스템이 호봉 혹은 경력위주로 이루어지고 있어 상사 성별과 같은 상사의 특성이 개입할 여지가 크지 않다고 볼 수 있다. 다만 상사 성별이 직장 내 스트레스에 유의한 영향을 미치는 것과 더불어 개인속성, 미취학자녀 유무, 학력, 경력 등의 인적자본특성, 일자리특성 및 교육훈련특성, 관계, 조직문화 특성 등을 통제한 이후에도 사원 및 대리급 여성들의 직속상사가 여성일 때 승진확률에 부의 효과를 가지는 것으로 나타나 차별을 이겨내고 능력을 인정받아 높은 직급에 오른 상사가 여성인 경우 다른 여성에 대한 인정에 대한 기준이 높아 사원 및 대리급 여성들에게 직장 내 스트레스를 높이는 결과와 더불어 승진확률을 낮추는 효과를 가지는 것으로 해석된다.

〈표 7〉 여성 근로자의 승진에 영향을 미치는 요인 분석 - 직급별

	사원 및 대리급		과장급		차장급 이상	
	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.
나이	0.318***	(0.095)	0.285***	(0.097)	0.051	(0.063)
나이 ²	-0.004***	(0.001)	-0.003***	(0.001)	-0.001	(0.001)
기혼 여부	-0.034	(0.055)	-0.073	(0.053)	-0.026	(0.053)
미취학자녀 유무	0.051	(0.058)	0.020	(0.043)	0.068	(0.060)
전문대 졸(기준: 고등학교졸업)	0.072	(0.089)	-0.039	(0.054)	0.027	(0.153)
4년제 졸	0.095	(0.077)	-0.016	(0.058)	0.161	(0.083)
석사 졸	0.098	(0.131)	0.049	(0.089)	0.200	(0.198)
박사 졸					0.881	(0.082)
경력연수	-0.018	(0.020)	-0.027**	(0.013)	0.014	(0.012)
경력연수 ²	0.000	(0.001)	0.001**	(0.001)	0.000	(0.000)
100~299인(기준:1~99인)	-0.046	(0.121)	0.201	(0.193)	0.137	(0.147)
300~999인	-0.004	(0.127)	0.167	(0.188)	0.043	(0.137)
1000~4,999인	0.116	(0.158)	0.164	(0.198)	-0.030	(0.090)
5,000인 이상	0.044	(0.159)	0.166	(0.243)	0.013	(0.126)
상사성별(여성=1)	-0.201*	(0.109)	-0.033	(0.115)	-0.014	(0.161)
25~50분위 미만(25분위 미만)	-0.101*	(0.052)	-0.028	(0.043)	0.017	(0.064)
50~75분위 미만	-0.013	(0.057)	-0.025	(0.044)	0.024	(0.066)
75분위 이상	-0.006	(0.065)	-0.029	(0.044)	-0.081	(0.047)
경력개발을 위한 노력	0.094	(0.082)	-0.056	(0.064)	0.128	(0.083)
교육훈련 참여 여부	0.101**	(0.045)	0.051	(0.036)	-0.038	(0.055)
최근 2년내 학위 취득	-0.164**	(0.083)	-0.031	(0.069)	-0.035	(0.069)
업무관련 자격증 취득	0.020	(0.072)	0.088	(0.075)	0.143	(0.111)
사내비공식모임 참석 여부	-0.045	(0.052)	0.266***	(0.073)	0.009	(0.043)
출신지역 사람(기준: 출신학교)	-0.015	(0.121)	0.022	(0.118)	-	-
동종산업 및 업계 사람	0.037	(0.064)	-0.017	(0.047)	-	-
동일전공분야 사람	0.014	(0.081)	-0.091**	(0.035)	-0.025	(0.056)
거래처 사람	0.079	(0.125)	-0.079*	(0.044)	-0.027	(0.056)
사내멘토 여부	0.037	(0.042)	0.030	(0.033)	0.071	(0.039)
CEO인식	0.039	(0.078)	0.079	(0.073)	0.164	(0.085)
차별경험	-0.026	(0.044)	0.019	(0.036)	-0.053	(0.036)
노력대비 낮은 임금으로 인한 스트레스	-0.008	(0.026)	0.040*	(0.021)	0.053	(0.021)
노력대비 낮은 임금으로 인한 스트레스 * 여성상사	0.099*	(0.058)	0.014	(0.039)	0.005	(0.049)
y = Pr(reentry) (predict)	0.236		0.116		0.088	
N	477		390		234	

VI. 결 론

본 연구는 여성 근로자의 직장 내 스트레스와 승진에 미치는 요인을 분석하고 그 중에서도 직속상사 성별이 미치는 영향에 초점을 맞춘다. 분석결과 직속 상사가 여성인 경우 여성 근로자의 직무스트레스를 유의하게 높였으며 반면 사원 및 대리급의 낮은 직급 여성 근로자의 승진확률은 유의하게 낮추는 것으로 나타났다. 또한 사업장 여성 비율이 높은 그룹에서 여성상사로 인한 직무스트레스가 유의하게 높게 나타났으며 낮은 직급의 여성에게서 동일한 결과가 나타났다. 여성 근로자의 상사가 여성인 경우 Schieman and McMullen(2008)의 연구결과와 유사하게 직장 내 스트레스는 높게 나타나며 낮은 직급의 여성의 승진에는 부의 영향을 가지는 것으로 나타났다. 여왕벌 현상(Queen bee syndrome)에 따르면(Dezso, Cristian L., Ross & Uribe, 2013) 높은 경력의 여성일수록 차별을 이겨내고 능력을 인정받은 여성일 확률이 높기 때문에 다른 여성에 대한 인정에 대한 기준이 높다. 또한 역할일치이론에 따르면 여성 근로자의 경력이 높아질수록 남성다움, 터프함, 경쟁적인 태도와 같은 전통적인 리더십 특성이 요구되어져 여성고유의 역할특성을 중요시하지 않게 된다. 이것은 본 분석결과와도 일맥상통하는 것으로 사회생활 시작 후 경력을 쌓아가고 승진을 준비하는 여성에게 여성 상사의 높은 인정 기준에 대한 직장 내 스트레스가 존재하고 승진에도 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다. 한편 상사의 성별에 대한 선호는 직장 나아가 조직 구조 특성에 기인하기도 한다. Elsesser et al.(2011)에 따르면 남성 중심적인 구조(male-dominated field)에서 여성은 남성에 비해 경쟁적(competitive)인 특성을 가진다. 한국과 같이 유리천장이 강하고 상위직급의 남성 중심적인 구조는 여성의 긍정적인 특성, 예를 들어 잘 듣고 보살피며 이해심 많고 인정을 베풀며 타인의 말에 잘 귀기울이는 등의 특성이 발휘되기 보다는(Elsesser et al., 2011) 다른 여성에 대한 인정에 대한 기준이 높거나, 더 경쟁적인 특성을 보일 수 있다. 이 같은 맥락에서 여성 상사를 둔 여성 근로자의 직장 내 스트레스는 높이고 낮은 직급의 여성에게는 승진확률을 낮추는 결과가 나타난다고 해석할 수 있다. 사원 및 대리급 여성 이외의 그룹에서 승진에 유의한 영향을 미치지 않는 것은 한국 기업의 인사승진시스템이 호봉 혹은 경력위주로 이루어지고 있기 때문에 상사의

성별과 같은 상사의 특성이 개입할 여지가 크지 않은 것으로 보인다. 승진에 영향을 미칠 수 있는 상위직급에 여성의 수가 많지 않은 것도 본 결과의 이유가 될 수 있을 것이다.

본 연구는 한국 노동시장에서 상사의 성별이 근로자의 근로성과에 미치는 영향을 실증하였으나 상사 성별, 직무 만족, 승진여부와 같은 변수를 충분히 활용할 수 있는 여성가족패널 데이터를 활용하는 과정에서 남성근로자 샘플에 대한 분석이 포함되지 않았다는 한계가 존재한다. 또한 여성 근로자의 상사가 여성일 때 직장 내 스트레스가 더 높게 나타나는 원인에 대해 질적 연구를 통해 보강된다면 한국 사회에서 근로하는 여성에 대한 고찰에 대한 기여가 더 높아질 것으로 판단된다.

참고문헌

- 강민정. 「여성관리자의 승진 특성에 관한 연구」. 한국여성관리자패널 학술대회, 한국여성정책연구원, 2015.
- 윤정혜. 「모성보호 사업의 직장유지 효과 분석」. 한국고용정보원, 2015.
- 정한나·윤정혜·최숙희. 「고용보험 DB를 이용한 한국 여성의 고용과 경력단절에 관한 연구」. 한국고용정보원, 2016.
- 정한나·이태. 「한국에는 Glass Ceiling 효과가 존재하는가?: 노동조합과 분위별 성별 임금격차 분석을 중심으로」. 『산업관계연구』 21 (1) (2011. 3.): 153-183.
- Bartkus, Edverdas Vaclovas, Giedrius Kaminskas, and Rokas Grunda. "Importance of Age and Gender in the Interface Between A Leader and Followers." *Transformation in Business & Economics* 11 (1) (2012): 184-198.
- Bell, L .A. "Women-Led Firms and the Gender Gap in Top Executive Jobs." IZA Discussion Paper No.1689 (July 2005).
- Buchanan, F. Robert, Renee L. Warning, and Robert P. Tett. "Trouble at the Top: Women who don't want to work for a female boss." *The Journal of Business Diversity* 12 (1) (Mar 2012): 33-46.
- Burke, Ronald J., and Carol, Mckeen. "Do Managerial Women Prefer Women Mentors?"

Psychological Reports 76 (2) (April 1995): 688-690.

- Corinne, P. "When is Female Leadership an Advantage? Coordination Requirements, Team Cohesion, and Team Interaction Norms." *Journal of Organizational Behavior* 36 (8) (June 2015): 1153-1175.
- Deaux, K., and B. Major. "Putting Gender into Context: An interactive model of gender-related behavior." *Psychological Review* 94 (3) (July 1987): 369-389.
- Dezso, C.L. Ross, D. G. and J. N. Uribe. "Why are there so Few Women Top Managers? A large-sample empirical study of the antecedents of female participation in top management." *Social Science Research Network* 11 (1) (2013. 11).
- Elsesser, Kim M., and Janet Lever, "Does Gender Bias Against Female Leaders Persist? Quantitative and qualitative data from a large-scale survey." *Human Relations* 64 (12) (November 2011) : 1555-1578.
- Gardiner, M., and M. Tiggemann. "Gender Differences in Leadership Style, Job Stress and Mental Health in Male and Female Dominated Industries." *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 72 (3) (September 1999): 301-315.
- Grove, R., & P. Montgomery. "Women and the Leadership Paradigm: Bridging the gender gap. National Forum." *The Phi Kappa Phi Journal* 17E (2000): 1-10.
- Kiamba, Josephine M. "Women and Leadership Positions: Social and cultural barriers to success." *Wagadu: A Journal of Transnational Women's and Gender Studies* 6 (5) (Winter 2008): 5-24.
- McFarland, L. "Examination of Structured Interview Ratings Across Time: The Effects of Applicant Race, Rater Race, and Panel Composition." *Journal of Management*, 30 (4) (August 2004): 435 - 452.
- Moore, Sarah, Leon Grunberg and Edward Greenberg, "Are Female Supervisors Good for Employee Job Experience, Health and Wellbeing?" *Women in Management Review* 20 (2) (2005): 86-95.
- OECD. *OECD Employment Outlook*. 2016.
- Powell, G. N., and L. A. Mainiero. "Cross-currents in the River of Time: Conceptualizing the complexities of women's careers." *Journal of Management* 18 (2) (June 1992): 215-237.

Schieman, S., & T. McMullen. "Relational Demography in the Workplace and Health: An Analysis of Gender and the Subordinate-Superordinate Role-Set." *Journal of Health and Social Behavior* 49 (3) (September 2008): 286-300.

Taylor, S. N., & J. N. Hood. "It May not be What You Think: Gender differences in predicting emotional and social competence." *Human Relations* 64 (5) (December 2011): 627 - 652.

The Economist. *The Best and Worst Places to be a Working Woman*. Mar 8th 2017, England.

〈부표 1〉 직무스트레스 분석

	1		2		3		4	
나이	0.01	(0.01)	0.01	(0.01)	0.03**	(0.01)	0.03**	(0.01)
나이 ²	0.00	(0.00)	0.00	(0.00)	0.00**	(0.00)	0.00**	(0.00)
기혼 여부	-0.03**	(0.01)	-0.03**	(0.01)	-0.03**	(0.01)	-0.04**	(0.01)
미취학자녀 유무	0.02	(0.01)	0.02	(0.01)	0.01	(0.01)	0.01	(0.01)
전문대 졸(기준: 고등학교졸업)			-0.02	(0.02)	-0.03	(0.02)	-0.02	(0.02)
4년제 졸			0.00	(0.02)	0.00	(0.02)	0.01	(0.02)
석사 졸			-0.01	(0.02)	-0.01	(0.02)	-0.00	(0.02)
박사 졸			-0.10	(0.13)	-0.06	(0.18)	-0.01	(0.17)
경력연수			0.00	(0.00)	0.00	(0.00)	0.00	(0.00)
경력연수 ²			0.00	(0.00)	0.00	(0.00)	0.00	(0.00)
사원 및 대리(기준: 부장 및 임원)			0.04	(0.03)	-0.01	(0.03)	-0.04	(0.03)
과장			0.03	(0.02)	-0.01	(0.03)	-0.03	(0.03)
차장			0.01	(0.03)	-0.01	(0.03)	-0.03	(0.03)
100~299인(기준: 1~99인)			-0.01	(0.03)	0.01	(0.03)	0.01	(0.03)
300~999인			0.00	(0.03)	0.04	(0.03)	0.04*	(0.03)
1000~4,999인			-0.01	(0.03)	0.04	(0.03)	0.05*	(0.03)
5,000인 이상			0.01	(0.03)	0.07**	(0.03)	0.09***	(0.03)
상사 성별(여성=1)	0.02	(0.01)	0.03**	(0.01)	0.04**	(0.02)	0.04**	(0.02)
25~50분위 미만(25분위 미만)			0.04**	(0.02)	0.04**	(0.02)	0.06***	(0.02)
50~75분위 미만			0.01	(0.02)	0.02	(0.02)	0.04***	(0.02)
75분위 이상			0.00	(0.02)	0.01	(0.02)	0.04***	(0.02)
시간당 임금					-0.09***	(0.02)	-0.09***	(0.02)
연차사용 횟수					0.00**	(0.00)	-0.00	(0.00)
복리후생 정도					-0.02***	(0.00)	-0.01***	(0.00)
통근시간(분)							0.00	(0.00)
사내유연근무제도 마련 정도							0.01*	(0.01)
사내 비공식모임 참여 여부							-0.00	(0.01)
차별경험							0.06***	(0.01)
사내멘토 여부							-0.03***	(0.01)
CEO인식							-0.15***	(0.02)
상수항			3.21***	(0.25)	2.86***	(0.27)	3.21***	(0.26)
R ²	0.0310		0.0319		0.0959		0.194	
N	1,222		1,222		1,097		1,097	

〈부표 2〉 승진 분석

	1		2		3		4	
나이	0.12***	(0.03)	0.18***	(0.04)	0.18***	(0.04)	0.18***	(0.04)
나이 ²	-0.00***	(0.00)	0.00***	(0.00)	0.00***	(0.00)	-0.00***	(0.00)
기혼 여부	0.02	(0.02)	-0.04	(0.03)	-0.05*	(0.03)	-0.03	(0.03)
미취학자녀 유무	0.02	(0.03)	0.01	(0.03)	0.02	(0.03)	0.03	(0.03)
전문대 졸(기준: 고등학교졸업)			0.06	(0.05)	0.06	(0.05)	0.05	(0.05)
4년제 졸			0.11**	(0.04)	0.10**	(0.04)	0.10**	(0.04)
석사 졸			0.15**	(0.07)	0.13*	(0.07)	0.13*	(0.07)
박사 졸			0.38	(0.37)	0.47	(0.34)	0.53*	(0.32)
경력연수			-0.02	(0.01)	-0.02**	(0.01)	-0.01	(0.01)
경력연수 ²			0.00	(0.00)	0.00*	(0.00)	0.00	(0.00)
사원 및 대리(기준: 부장 및 임원)			0.54***	(0.08)	0.54***	(0.08)	0.57***	(0.09)
과장			0.40***	(0.10)	0.39***	(0.10)	0.41***	(0.10)
차장			0.37**	(0.13)	0.36**	(0.13)	0.36***	(0.13)
100-299인(기준: 1-99인)			-0.02	(0.06)	-0.02	(0.06)	0.05	(0.08)
300-999인			0.01	(0.06)	-0.01	(0.06)	0.04	(0.08)
1000-4,999인			0.04	(0.07)	0.01	(0.07)	0.07	(0.09)
5,000인 이상			0.00	(0.07)	-0.04	(0.06)	0.01	(0.08)
상사성별(여성=1)	0.05	(0.03)	0.04	(0.03)	0.04	(0.03)	-0.10	(0.08)
25-50분위 미만(25분위 미만)			-0.02	(0.03)	-0.03	(0.03)	-0.05*	(0.03)
50-75분위 미만			0.00	(0.03)	-0.01	(0.03)	-0.04	(0.03)
75분위 이상			-0.02	(0.03)	-0.02	(0.03)	-0.06*	(0.03)
경력개발을 위한 노력					0.08*	(0.05)	0.00	(0.01)
교육훈련 참여 여부					0.05**	(0.03)	0.06**	(0.03)
최근 2년내 학위 취득					-0.08*	(0.05)	-0.07	(0.05)
업무관련 자격증 취득					0.09**	(0.05)	0.09*	(0.05)
사내 비공식모임 참석 여부							0.08**	(0.03)
출신지역 사람(기준: 출신학교)							-0.04	(0.06)
동종산업 및 업계 사람							-0.00	(0.03)
동일전공분야 사람							-0.04	(0.04)
거래처 사람							-0.04	(0.05)
사내멘토 여부							0.04*	(0.02)
CEO인식							0.12**	(0.05)
차별경험							0.00	(0.03)
노력대비 낮은 임금으로 인한 스트레스							0.03**	(0.02)
노력대비 낮은 임금으로 인한 스트레스 * 여성상사							0.04	(0.03)
N	1,659		1,222		1,222		1,110	
y = Pr(reentry) (predict)	0.187		0.191		0.187		0.178	

abstract

The Effects of Female Leadership on Job Stress and Promotion of Female Workers

Han Na Jung*

The purpose of this study is to analyze the effect of sex of supervisor on the stress and promotion of Korean women workers in the workplace using the Korean Women Manager Panel. The results demonstrate that when the direct boss of female workers was female, stress in the workplace was high and the promotion rate of staff and assistant managers was low. According to the theory of queen bee phenomenon and role congruity theory, a structure of glass ceiling and the male-dominated working culture does not require positive qualities of female leadership but requires a high recognition standard or competitiveness. It can be interpreted that the female worker with the female supervisor showed more stress in the workplace and the probability of female promotion in staff and assistant managers is low.

Keywords : female worker, female leadership, queen bee phenomenon, role congruity theory

* Korea Employment Information Service, Research Fellow (cs36912@naver.com)