

이직을 통해서 유리천장이 극복되어야 하는가?

- 승진과 이직의 상호 영향에 대한 실증분석 -

고영우* · 이지은**1)

본 연구는 여성이 기업 내부적으로 승진에 대한 성차별적 요소를 회피하고자 이직을 남성보다 적극적으로 활용하는지를 추정하기 위한 실증분석을 수행하였다. 이를 위해 한국노동연구원에서 조사·제공하는 한국노동패널 1~19차년도 (학술대회용) 자료를 활용하였다. 승진과 이직 사이의 역인과관계에 의한 동시성 편의를 고려하고자 패널자료 연립방정식 모형을 설정하였으며, 고정효과와 조건부 로짓 추정을 활용한 2단계 추정법을 사용하였다. 추정결과에 따르면, 승진과 이직은 서로 영향을 주고받는 주요한 결정요인인 것으로 추정되었다. 또한, 승진여부가 이직 결정에 미치는 영향은 남성이 여성보다 크게 추정되었음에도 불구하고, 이직을 통해 개인의 승진확률을 높이는 효과는 여성이 월등히 높은 것으로 추정되었다. 이러한 결과는 여성이 승진에 있어서 직면한 기업내 차별을 이직을 통해 회피함으로써 승진을 실현시키는 전략을 남성보다 적극적으로 활용하고 있다는 증거로 활용될 수 있다.

1. 서론

기업의 인사관리에서 근로자들의 근로의욕을 고취시키는 방안으로 성과와 연공, 능력에 근거한 합리적인 보상(임금 및 성과급)과 함께 승진을 통한 적극적인 동기유발책이 자주 활용되고 있다. 실제로 승진은 근로자에게 동기를 부여하여 근로의욕을 증진시키고, 나아가 잠재능력을 발휘하는 기회를 제공하는 중요한 수단이 되고 있다. 본질적으로 승진은 과거의 업적 및 성과에 기초하여 장래에 있어서의 능력발휘에 대한 기대 가능성이 반영되는 것이다. 그러나 기업별로 승진의 기준은 다양한 것이 현실이다. 과거에는 연공주의와 학력주의를 기반으로 연공승진제도가 주로 채택되어 왔으며, 일정 부분 남성중심 사회의 특성이 투영되어 남성의 승진가능성이 여성보다 앞서는 것이 일반적이었을 것이다.

최근 남녀간 능력의 격차가 줄어들고 여성의 사회경제적 위상이 높아지고 있고, 동시에 정부의 정책도 성차별을 해소하는 방향으로 추진되고 있음에도 불구하고, 여전히 기업내에서는 (특히, 상위 직급으로의) 승진확률이 여성보다 남성이 높게 나타나고 있는 실정이다. 생애주기적 사건에 의

* 한국노동연구원 책임연구원.

** 한국노동연구원 전문위원, 노동패널팀장.

해 많은 영향을 받는 여성들의 경우에는 직급마다 조직에서 요구하는 요건 및 노동시장적 특징 등이 남성에 비해 복합적으로 작용할 것으로 예상된다. 또한, 이러한 다양한 요인들의 작용은 여성의 경력단계에 따라 동일하지 않을 것이다. 즉, 하위 직급에서는 경험이나 역량이 축적되지 않은 시기이고 업무상으로도 리더로서의 역할이 전적으로 주어지지 않는 단계이기 때문에, 개인의 교육수준이나 경력과 같은 인적자본요인이 더 중요하게 작용할 것이다. 반면, 직급이 높아질수록 개인적 요인보다는 개인간 관계나 조직 및 제도적 요인들이 더 중요해질 것인데, 현저히 수가 줄어드는 여성들은 관계형성에 어려움을 겪을 것이고, 이로 인해 승진의 가능성도 현저히 낮아지는 효과를 야기할 수 있다.

실제로 유리천장지수에 포함되어 있는 지표인 기업 이사회 내 여성임원 비율을 개별 기업으로 투영하게 되면, 그 수치는 승진 또는 이직의 결과가 합쳐져 현재 고위직으로 남아있는 남녀 근로자의 비율로 나타난다. 따라서, 결과적으로 측정된 여성임원 비율이 승진률에 차이가 있어서 발생한 것인지 자발적 이직의 결과로 인해 고위직에 남녀 근로자 비중이 차이를 보이는 것인지에 대한 설명이 애매하다. 뿐만 아니라, 차별적 요인에 의한 남녀간 승진률의 차이가 자발적(실제로는 비자발적 요인에 가까운) 이직을 야기할 가능성도 존재한다.

이러한 문제의식 하에서, 본 연구는 이직에 있어서 주요한 요인이 될 수 있는 승진(가능)여부가 반대로 이직을 통해 승진확률을 증진시키는 역할을 수행하는지를 실증분석하고자 한다. 특히, 이직을 통해 개인의 승진확률을 높이는 효과가 남녀간 차이가 있는지를 검증함으로써, 기업내 성차별적 요소를 회피하는 수단으로 여성이 보다 적극적으로 이직을 선택하는지를 살펴보고자 한다.

본 논문의 구성은 다음과 같다. II장에서는 여성의 승진요인 및 승진과 이직 사이의 관계에 대한 이론적 논의 및 선행연구들을 살펴보고자 한다. III장에서는 실증분석 모형 및 자료 구축과정을 소개하고, 분석결과를 제시한다. 마지막으로 IV장에서는 본 연구의 결과를 정리하고 시사점을 도출함과 동시에, 후속 연구에 대해 제안하고자 한다.

II. 이론적 배경 및 선행연구 검토

1. 여성의 승진요인에 관한 논의

여성인력과 관련한 기존의 연구들을 살펴보면, 여성인력이 성장하던 시기에는 채용이나 임금, 근로조건에서의 차별로 인한 진입장벽이라든지, 여성인력의 비정규직화 및 성별 임금격차에 대한 논의가 많았다. 그러나 인적자본에 있어서 남녀 차이가 거의 없어지고, 성별에 따른 차별을 완화시키는 제도들이 정착된 최근에는 노동시장에 진입한 여성들이 왜 경력개발에 어려움을 겪는지에 대한 관심이 높아지고 있다.

경력개발¹⁾의 객관적 성과 지표 중 하나인 ‘승진’은 기업의 차원에서는 숙련이 쌓이고, 기업특수적 기술을 보유한 근로자를 보상하기 위한 내부노동시장적 기제라고 볼 수 있다. 또한, 근로자 개

인에게 있어서는 경력개발의 객관적 지표 중 하나로서, 일종의 보상체계이다. 그런데 여성의 경우 사회적 참여 욕구가 높은 20~30대에는 일가정 양립의 부담으로 경력유지에 어려움을 겪으며, 40대 이후로 갈수록 표면적인 경쟁력 부족과 함께 경력개발이 제대로 이루어지지 않아 해당 연령에 준하는 관리직 진입 및 유지가 힘들게 된다. 따라서 직업의 연속성을 갖는 남성들과는 달리 여성들의 경우 경제활동의 연속성을 유지하기 쉽지 않고, 특히 승진에 있어서 남성과는 다른 어려움을 겪게 되는 것이다.

여성의 경력성공, 즉 승진의 요인들에 대한 체계적 연구는 1980년대 후반부터 여성 관리자들을 대상으로 본격적으로 이루어졌고, 1990년대 중반 이후 남녀 관리자의 비교연구로 이어졌다. Melamed(1995)는 승진의 결정요인을 근로자의 인적자본 속성, 경력선택, 조직의 구조적 특징 등 세 가지 측면에서 접근하였고, 경력성공에 대한 이들 요인의 영향이 남녀 간에 차이를 강조하였다. 그 결과 여성의 경우에는 성과제도, 가사부담 경감, 조직 내 기회구조 등이 중요한 승진요인으로 작용한 반면, 남성의 경우에는 성격적 특징, 사회적 기회 구조 등이 주요한 요인인 것으로 나타났다. Kirchmeyer(1998)는 설명변수를 인적자본, 개인의 인구학적 특성, 대인관계 및 가족상황 등의 4가지 범주로 나누어 승진에 미치는 영향을 성별로 비교하였다. 그 결과 인적자본 요인은 남성의 승진에, 개인의 인구학적 특성은 여성의 경력성공에 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타난 반면, 가족상황에 대한 요인들은 남녀 간에 차별적 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. Gutek and Larwood(1980)는 여성 관리자의 승진요인을 교육수준, 개인의 능력, 성격 등과 같은 인구학적 요인과 조직의 규모 및 업종, 인사관리 관행, 조직문화와 같은 조직차원의 요인, 그리고 가족관계와 관련된 가족상황 요인의 세 가지로 구분하여 분석하였다. Ferris and Judge(1991)는 승진에 영향을 미치는 변수를 개인적 요인과 조직적 요인 두 가지로 구분하였는데, 개인적 요인으로는 인적자본, 개인의 성향, 정치적 행동 등과 관련된 변수들이 활용되었으며, 조직차원의 변수로는 사회화, 멘토링, 경력시스템, 상사지원 등을 포함하여 분석을 수행하였다.

한국에서 여성의 승진에 영향을 주는 요인에 대한 연구는 외국 사례와 크게 다르지 않으며, 남녀간 능력의 차이, 조직 내 남성중심적 네트워크, 성차별적 관행 및 조직문화, 일가정 양립의 문제 등이 주요한 요인인 것으로 지적되어 왔다. 그러나 여성의 교육수준과 경력에 대한 열망이 높아지면서 남녀간의 개인적인 역량의 차이는 점점 줄어들고 있기 때문에, 여성 관리자의 경력개발을 저해하는 다양한 요인들 중에서 성차별적 조직문화, 네트워크로부터의 소외, 가사와 경력의 양립 의무 및 부담, 기업의 여성인력개발에 대한 인식 부족 등과 같은 관계적·조직적 문제들이 부각되기 시작하였다.

2012년 ‘여성관리자패널조사’의 결과에 따르면, 여성의 관리직으로의 진출은 기업의 평등한 인적자원관리 뿐만 아니라, 개인적인 노력이나 역량의 축적, 기업 내부 및 외부의 적극적인 네트워크 구축과 리더십 발휘 등 다양한 요인에 의해 영향을 받고 있는 것으로 나타났다. 또한, 현재 여성

1) ‘경력개발’에 대한 정의는 학자마다 다양하며, 이에 대한 접근법 역시 다양하다. 본 연구에서는 일반적으로 선행연구에서 많이 활용된 “한 개인이 일생에 걸쳐 일과 관련하여 얻게 되는 경험을 통해 자신의 직무 관련 태도, 능력 및 성과를 향상시켜 나가는 과정”(김홍국, 2000)으로 정의하고자 한다. 따라서 이러한 정의에 의하면, ‘경력성공’은 “경력개발에 있어서 객관적·주관적 진전”을 의미한다고 할 수 있다.

관리자들이 리더십을 형성하고 적극적인 네트워크를 구축하기에는 여전히 축적된 경험이나 역할모델의 부재가 한계인 것으로 나타났으며, 생애주기상 경험하는 혼인이나 출산, 자녀양육의 부담은 이 시기에 적극적인 경력개발의 유인을 감소시키는 것으로 나타났다(여성가족부, 2012). 유계숙(2009)은 적극적고용개선조치의 관리자 기준의 서식 개선을 위한 연구에서 여성관리자가 적은 원인을 근로자 측면과 사업장 측면으로 나누어 설명하였다. 근로자 측면에서는 여성 인력 승진의 어려움, 높은 퇴직, 이직률 및 복직률 저조의 문제를 제기한 반면, 사업장 측면에서는 남성중심의 조직문화와 성차별적 채용 및 정원, 보직수의 제한, 여성에게 불리한 승진제도, 교육훈련의 문제, 구조환경적 차원에서의 업종적 특징, 상위기관의 규제 등을 강조하였다. 강민정(2013)은 여성들의 생애주기에 따른 일가정 양립 갈등이 경력단계와 맞물려 승진여부에 영향을 미칠 것이며, 여성관리자의 경력단절 현상은 직급이 높아질수록 여성관리자의 수를 지속적으로 줄여 직급에 따른 여성관리자의 비율 감소에도 영향을 미칠 것이라는 결론을 제시하고 있다. 개인별 변인(교육수준, 직무스트레스, 경력열망, 연령 및 혼인상태)과 관계적 차원의 변인(조직내 멘토링, 업무상 네트워크의 종류), 조직적 차원의 변인(일가정양립제도, 업종과 규모) 등이 승진에 미치는 영향을 파악하려 실증분석을 시도하였으며, 그 결과 연령과 교육수준 등이 높을수록 승진가능성이 높게 나타나는 일반적인 결과를 발견함과 동시에, 네트워크의 다양성은 승진에 영향을 미치지 못한 반면, 여성 멘토수의 증가는 오히려 여성의 승진에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

2. 승진과 이직의 상호작용에 관한 논의

여성과 남성의 승진확률 차이를 분석한 국내외 연구들은 대부분 여성이 남성에 비하여 승진할 가능성이 낮다고 보고하고 있다(김태홍, 1999; 금재호, 2002; Lazear and Rosen, 1981; Olson and Becker, 1983; Cannings, 1988; Pergamit and Veum, 1999; McDowell et al., 2001). 왜 여성은 남성에게 비하여 승진하기 어려운가? 능력이나 생산성이 유사한 남녀간에도 승진확률은 뚜렷한 차이를 보인다는 실증분석을 통해서 여성에게 차별적인 시장 환경임을 시사하는 연구들도 있지만(Olson and Becker, 1983; Cannings, 1988), 여성이 승진하기 어려운 이유로 가장 흔히 제기되는 것은 여성의 이직성향이 남성보다 크기 때문이라는 설명이다. 여성의 이직가능성이 높다는 것은 그만큼 기업특수적 인적자본이 축적될 여지가 적다는 것을 의미한다(조준모·임찬영, 2006). Lazear and Rosen(1981)은 여성의 이직성향이 남성보다 크다고 판단한 고용주는 근로자의 승진여부를 결정함에 있어서 여성에게 더 높은 기준을 적용하게 된다고 설명하였다.

여성의 높은 이직률이 승진가능성을 저해한다는 것은 반대하기 어려운 논리임에 틀림없으나, 다른 한편에서는 이러한 설명만으로는 부족하다는 견해도 설득력을 얻고 있다. McDowell et al.(2001)은 미국의 경제학과 조교수의 부교수 승진을 임의효과 프로빗 모형으로 분석하였는데, 일자리에 대한 애착이 남성과 여성교수 간에 차이가 난다고 보기 어려움에도 불구하고 여성교수의 승진은 남성보다 어렵다는 사실을 보여주었다. 나아가 이직확률 자체는 역으로 승진전망의 결과일

수 있다. 조준모·임찬영(2006)는 근속연수가 길수록 이직률이 낮아지는 것을 발견하였는데, 근속연수가 길다는 것은 그만큼 중간과정에서 승진을 경험할 가능성이 높다고 생각할 수도 있을 것이다. 따라서 여성의 높은 이직성향이 승진가능성을 낮추는 주된 기제라는 단순한 논리를 넘어서서, 승진과 이직간의 내생성을 염두에 둔 실증분석이 요구된다.

3. 유리천장과 이직의도 사이의 관계에 대한 논의

‘유리천장(glass ceiling)’은 1986년 Wall Street Journal의 기업여성에 대한 특별호에서 처음으로 사용된데서 유래되었다(Hymowitz and Schellhardt, 1986). 기업 내에 존재하는 남성과 여성의 차별이 여성들로 하여금 특정한 지위로 승진하는 것을 막는 보이지 않는 유리나 같은 장애물을 의미한다(Morrison et al., 1987). 이러한 장벽은 특정 직위에서 업무능력 부족에 기인하기 보다는 남성·여성이라는 성차별에 원인이 있다고 할 수 있다.

이직(separation)은 조직 내의 승진 및 이동, 일시해고가 아니라, 조직의 경계를 완전히 벗어나는 영구적인 이동을 의미한다. 이직은 새로운 인재양성에 따른 시간과 비용을 초래하며, 조직 내 동료들의 사기에 영향을 주어 조직의 효율성을 저해하는 요인이 될 수 있다(Feldman, 1988). 특히 중요한 것은 회피가능한 이직인 자발적 이직이다. 자발적 이직의 이직의도가 중요한 이유는 실제행동으로 이어질 가능성이 높기 때문이며, 이직의도가 실제 이직으로 이어지는 확률이 매우 높고 이러한 과정은 실증연구를 통하여 확인된 바 있어 인적자원관리상 이직의 예측변수로 이직의도는 매우 중요하다(이덕로·김찬중, 2006). 기업에서 이직률을 낮추기 위해서는 스트레스와 불만족을 해소시켜야 하며 적합한 근무환경을 제공해야 한다. 특히, 승진기회의 부족과 차별은 이직의 주요 요인이 되고 있다. 따라서 유리천장 현상이 만연하는 기업에서는 승진에 대한 기대감이 낮아져 이직의도가 높을 수밖에 없다(Foley, 1998; 김성필·이준엽, 2007).

III. 실증분석

1. 분석 모형

승진(promotion)과 이직(separation) 사이의 관계를 규명하고 이들 사이의 내생성을 통제하기 위해, 본 연구는 연립방정식 모형을 설정한다. 이러한 분석모형은 Stern(1989)에 의해 제시된 바 있으며, 본 연구에서는 관찰되지 않는 이질성을 보다 잘 통제하기 위해 이를 패널자료 모형으로 확장한다. 모든 개인을 대상으로 승진의 결정요인에 대한 방정식은 다음과 같이 설정할 수 있다.

$$p_t^* = \theta_1 s_t^* + x_{p,t} \beta_p + \varepsilon_{p,t} \quad (1)$$

여기서 p_t^* 는 t 기에서의 승진확률에 대한 잠재변수를 의미하고, 이는 이직확률에 대한 잠재적 변수인 s_t^* 및 외생적 설명변수 $x_{p,t}$ 에 의존한다. $\varepsilon_{p,t}$ 는 오차항을 의미하는데, 패널자료의 장점을 반영하기 위해 시간불변요인(μ_p)과 시간의존요인($\nu_{p,t}$)으로 구성된다고 가정한다.

다음으로, 이직에 대한 결정 방정식은 다음과 같이 설정된다.

$$s_t^* = \theta_2 p_t^* + x_{s,t} \beta_s + \varepsilon_{s,t} \quad (2)$$

이직확률에 대한 잠재적 변수인 s_t^* 는 승진확률의 잠재변수인 p_t^* 와 외생적 설명변수 $x_{s,t}$ 에 의해 결정된다. $\varepsilon_{s,t}$ 는 마찬가지로 시간불변요인(μ_s)과 시간의존요인($\nu_{s,t}$)으로 구성되는 오차항을 의미한다. 외생적 설명변수 집합 $x_{p,t}$ 와 $x_{s,t}$ 는 일부 동일한 변수로 구성된다.

본 분석모형의 근간을 이루는 잠재적 종속변수는 관찰되는 변수와의 연계가 필요하다. 본 분석의 자료에는 승진여부 및 이직여부에 대한 이산변수가 포함되어 있다. 관찰된 변수들의 값은 다음과 같이 정의된다.

$$p_t = \begin{cases} 1 & (= \text{승진함}) & \text{if } p_t^* > 0 \\ 0 & (= \text{승진하지 못함}) & \text{if } p_t^* \leq 0 \end{cases} \quad (3)$$

$$s_t = \begin{cases} 1 & (= \text{이직함}) & \text{if } s_t^* > 0 \\ 0 & (= \text{이직하지 않음}) & \text{if } s_t^* \leq 0 \end{cases} \quad (4)$$

이상의 논의를 통해 식(1)~식(4)가 연립방정식 모형으로 최종 구성되며, 추정되는 모수들은 $(\theta_1, \theta_2, \beta_p, \beta_s)$ 이다.

식(1)과 식(2)를 다음과 같이 축약형 방정식으로 변형할 수 있다.

$$p_t^* = \frac{1}{1 - \theta_1 \theta_2} [x_{p,t} \beta_p + x_{s,t} \beta_s \theta_1 + \varepsilon_{p,t} + \theta_1 \varepsilon_{s,t}] = x_t \pi_p + \varepsilon_{p,t}^* \quad (5)$$

$$s_t^* = \frac{1}{1 - \theta_1 \theta_2} [x_{p,t} \beta_p \theta_2 + x_{s,t} \beta_s + \theta_2 \varepsilon_{p,t} + \varepsilon_{s,t}] = x_t \pi_s + \varepsilon_{s,t}^* \quad (6)$$

여기서 x_t 는 $x_{p,t}$ 와 $x_{s,t}$ 에 포함되어 있는 모든 외생변수의 집합을 의미하며, π_p 와 π_s 는 축약형 방정식의 계수이다.

본 연구에서는 2단계 추정법을 활용하여 추정치를 구하고자 한다.²⁾ 첫 번째 단계에서 식(5)와 식

2) 연립방정식 체계를 추정하는 것에는 두 가지 방법이 활용된다. 하나는 본 분석에서 활용한 불완전정보 최우추정법인 2단계 추정법이고, 다른 하나는 완전정보 최우추정법(FIML)이다. 두 방법 모두 일치추정치를

(6)을 활용하여 고정효과 조건부 로짓 모형(fixed effect conditional logit model)을 각각 추정한다.³⁾ π_p 와 π_s 의 일치추정치를 각각 $\hat{\pi}_p$ 과 $\hat{\pi}_s$ 로 표기하면, 다음과 같이 잠재적 승진확률과 잠재적 이직확률에 대한 예측치를 구할 수 있다.

$$\hat{p}_t^* = x_t \hat{\pi}_p \quad (7)$$

$$\hat{s}_t^* = x_t \hat{\pi}_s \quad (8)$$

두 번째 단계에서는 식(1)과 식(2)의 우항에 포함되어 있는 잠재변수 s_t^* , p_t^* 를 위에서 구한 예측치 \hat{s}_t^* , \hat{p}_t^* 로 대체하여 고정효과 조건부 로짓 모형을 추정한다. 두 번째 단계에서의 추정치의 표준 오차는 $\hat{\pi}_p$ 과 $\hat{\pi}_s$ 이 첫 번째 단계에서 추정되었다는 사실을 반영하기 위해 조정되어야 한다 (Amemiya, 1979; Stern, 1989).

2. 분석 자료 및 변수

본 연구에서는 여성의 이직과 승진의 관계를 분석하고 이를 남성과 비교하기 위해 한국노동패널(이하 KLIPS) 1차~19차 학술대회용 자료를 분석하였다. 한국노동패널은 1998년에 조사를 시작하여 19년 동안 매년 조사된 패널자료로, 총 23,812명이 응답하여 240,478건의 자료가 누적되어 있다. 직업력 자료는 조사에 응답한 개인들 중에서 한번이라도 일자리가 있었던 사람들에게 대하여, 일자리 순서대로 나열한 자료로, 19,212명에 대한 181,819건의 응답 자료가 쌓여있다. 본 연구에서는 이직과 승진의 관계를 분석하기 위해서 지난 조사 이후 일자리의 변화를 추적조사 한 직업력 자료를 사용하였다. 또한 개인의 성별이나 학력, 혼인상태 등 인구학적 특성에 따른 차이를 분석하기 위해 개인자료를 결합하였다.

본 연구의 분석대상은 이직과 승진을 경험한 임금근로자이다. 분석을 위한 자료 구축과정은 크게 세 단계로 진행되었다. 첫 번째 단계에서는 방대한 직업력 자료에서 필요한 일자리만을 추려내는 작업을 실시하였다. 직업력에는 응답자 본인이 생각하는 주된 일자리와 그 외 동시에 가지고 있었던 일자리 정보가 모두 기록되어 있는데, 본 연구에서는 주된 일자리만을 분석대상으로 삼았다. 또한, 회고자료는 본 연구에서 분석할 승진 관련 자료가 누락되어 있기에 제외하고, 본 조사기간 중 보고된 일자리만을 대상으로 분석하였다. 안정된 분석을 위한 최소 5년 이상 연속적으로 조

제공하지만, FIML 추정치가 보다 효율적인 것으로 알려져 있다.

3) 이산선택모형의 추정을 패널자료에 적용할 때, 고정효과 추정치를 구할 수 있는 전형적인 방법이 조건부 로짓 모형이다. 다만, 이산선택여부가 변화한 개체만을 추정과정에서 활용하는 특징이 있음에 주의해야 한다. 다시 말해서, 조사기간 중 모두 승진이 이루어졌거나 모두 승진이 이루어지지 않은, 또는 모든 기간에 이직을 했거나 모두 이직을 하지 않은 개인은 분석에서 제외됨을 의미한다. 실제 추정에 활용된 표본개체수에 대해서는 이후 추정결과와 함께 제시하도록 한다.

사에 응답한 응답자들만을 선정하여 패널자료를 구축하였다.

두 번째 단계에서는 이직과 승진 변수를 생성하였다. 이직 변수는 지난 조사 일자리 고유번호가 변화했으면 이직으로 간주하여 생성하였다. 승진 변수는 노동패널 조사에서 따로 질문하고 있지 않기 때문에, 직위변경여부와 현재 또는 최종 일자리 직위·직책 변수를 활용하여 생성하였다. 특히, 직위·직책변수는 오픈코드(open code) 형태의 문자변수로 제공되므로, 사안별로 확인하여 승진여부를 결정하였다. 직위·직책변수는 일정한 변수 값에 의해서 기록된 것이 아니고, 응답자가 대답한 그대로 기입되는 것으로 일정한 기준 없이 다양한 형태였다. 기 구축된 패널자료의 직위·직책 변수의 문자 형태는 총 1,433가지 형태로 기록되어 있었다. 일반적으로 많이 통용되는 대리, 과장, 차장, 부장, 이사, 상무와 같은 명칭도 있지만, 그 외 운전기사, 아르바이트, 일용직, 기술자, 직원, 생산직 근로자, 노동자, 수리공 등 그 승진여부를 판단하기 어려운 명칭도 다수 발견되었다. 또한 ‘모름’, ‘무응답’, ‘직책이 없다’로 기록되어 있거나 내용을 파악할 수 없는 응답도 있었다. 또한, 유사직종이 아니고 전혀 다른 직종으로 이직했을 경우, 이를 승진을 했는지 못했는지 판단할 수 있는지에 대한 의문도 제기되었다. 위와 같은 사유들로 직위·직책 문자변수를 코드화하는 과정은 두 연구자 간의 협의를 거쳐 원칙을 정하고, 원칙에 해당되지 않는 경우에는 사례별로 확인하면서 복잡하게 진행되었다.

승진여부 판단의 주요원칙은 우선 식별이 불가능한 경우에 ‘판단불가’ 코드를 부여하였다. 예를 들어, 직위가 기록되지 않았거나 ‘모름’, ‘무응답’, ‘직책이 없다’ 등으로 승진여부를 판단할 없는 경우이거나, 이직하면서 이전 일자리와 전혀 다른 일자리로 직종이 변경된 경우, 그리고 일용직, 기술자, 직원 등 표현형식이 직위를 판단할 수 없는 경우 등이다. ‘판단불가’ 코드가 부여된 경우는 약 2만 5천여 건으로 분석에서 제외하였다.

그 다음으로는 일반적 승진여부는 통상적인 순서⁴⁾대로 승진된 경우는 승진으로 표시하고, 이직을 하면서 직위가 떨어지거나 동일 직위를 유지하면 승진 안함으로 표시하였다. 그 외에는 사안별로 판단하였다. 예를 들어, 주방보조→주방장, 점원→점장/팀장, 간호사/간호원→수석간호사/주임간호사/수간호사/수간호원, 전도사→부목사/목사/담임목사, 사원/직원→매니저, 미용사스텝/보조→헤어디자이너 등은 사안별로 확인하고 승진으로 판단하였다. 승진여부 변수를 생성하는 과정은 원칙을 정하고, 그에 맞춰 이루어졌으나, 결국 연구자가 임의로 판단한 부분들이 존재하기 때문에 분석 자료의 정확성 면에서 한계가 있음을 감안해야 한다.

세 번째 단계로 인구학적 분석을 위해 개인자료와 결합하였다. 분석에 사용될 변수 중에서 조직몰입도와 직무만족도 등의 변수는 5차부터 조사되어, 1차~4차의 자료를 추가적으로 제외하였다. 이상의 과정을 거쳐 만들어진 자료는 총 6,844명의 50,894건으로 구성된다. 구축된 자료에 포함된 변수의 설명은 <표 1>에 제시되어 있다.

4) 통상적인 순서라 함은 일반적인 회사의 경우 사원→대리→과장→차장→부장→이사→상무→전무 등, 경찰의 경우 순경→경장→경사→경위→경감 등, 군인의 경우 하사→중사→상사→원사→준위→소위→중위→대위→소령→중령→대령 등, 공무원의 경우 9급→8급→7급→6급→5급→4급 등으로 명확하게 직위가 정해져 있는 경우이다.

<표 1> 변수의 정의 및 설명

| 변수명 | 변수 설명 |
|---------------------|--|
| 종속변수/내생변수 | |
| 승진여부 | 주된 일자리의 직위·직책에서 승진을 했으면 1, 아니면 0 |
| 이직여부 | 주된 일자리가 변화했으면 1, 아니면 0 |
| 설명변수 - 비배제변수 | |
| 연령 | 만나이(세) |
| 정규직여부 | 현재 주된 일자리의 고용형태가 정규직이면 1, 아니면 0 |
| 조직몰입도 | 5개 조직몰입도 질문의 평균값 (1=전혀 그렇지 않다, 2=그렇지 않다, 3=보통이다, 4=그런 편이다, 5=아주 그렇다) |
| 혼인여부 | 기혼이며 배우자가 있으면 1, 아니면 0 |
| 산업 | 현재 주된 일자리의 산업분류: 7개 집단(농림어업/광공업/건설업/도소매 및 음식업/금융 및 부동산업/공공서비스업/기타서비스업)으로 구분 |
| 직업 | 현재 주된 일자리의 직업분류: 6개 집단(관리자·전문가/사무직/서비스판매직/농림어업직/생산직/군인)으로 구분 |
| 설명변수 - 배제변수 | |
| 근속년수 | 현재 주된 일자리에서의 근속년수: 5개 집단(1년미만/1~5년미만/5~10년미만/10~15년미만/15년이상)으로 구분 |
| 노조가입여부 | 노동조합에 가입하고 있으면 1, 아니면 0 |
| 직장-주거 일치여부 | 광역시도 기준으로 거주지와 근무지가 일치하면 1, 아니면 0 |
| 직무만족도 | 5개 직무만족도 질문과 10개 요인별 직무만족도 질문의 평균값 (1=전혀 그렇지 않다, 2=그렇지 않다, 3=보통이다, 4=그런 편이다, 5=아주 그렇다) |
| 기업규모 | 주된 일자리의 종업원수: 4개 집단(10인미만/10~299인/300~999인/1,000인이상)으로 구분 |

<표 2>는 구축된 자료 6,844명의 기초통계량이다. 남성이 여성보다 약간 많고, 연령은 30대가 가장 많고, 20대, 40대, 50대가 비슷하게 분포되었으며, 평균 38.8세이다. 이직 경험이 없는 사람과 1회 이상의 이직 경험이 있는 사람들의 비율이 비슷하게 구성되어 있으며, 평균 이직횟수는 0.92회이다. 승진여부는 한 번도 하지 않은 사람이 76.3%로 높은 비율을 차지하였고, 평균 이직횟수는 0.36회이다. 거주지는 도지역, 광역시, 서울시 순으로 많이 구성되었다. 산업은 기타서비스업이 가장 많고, 광공업, 도소매 및 음식숙박업 순으로 많았다. 직업은 생산직이 40.5%로 가장 많고, 다음으로 전문관리자, 사무직 순으로 많았다.

<표 2> 자료의 설명

(단위: 명, %, N=6,844명)

| 항목 | | 빈도 | | 항목 | | 빈도 | |
|-------|--------|-------|--------|-----|------------|-------|--------|
| 성별 | 여성 | 2,808 | (41.0) | 거주지 | 서울시 | 1,505 | (22.0) |
| | 남성 | 4,036 | (59.0) | | 광역시 | 2,068 | (30.2) |
| 연령 | 20대 | 1,505 | (22.0) | | 도 | 3,271 | (47.8) |
| | 30대 | 2,249 | (32.9) | 산업 | 농림어업 | 76 | (1.1) |
| | 40대 | 1,634 | (23.9) | | 광공업 | 1,679 | (24.8) |
| | 50대 이상 | 1,456 | (21.3) | | 건설업 | 625 | (9.2) |
| | 평균연령 | 38.8세 | | | 도소매 및 음식숙박 | 1,170 | (17.3) |
| 학력 | 중졸이하 | 1,429 | (20.9) | | 금융 및 부동산업 | 274 | (4.1) |
| | 고졸 | 2,658 | (38.8) | | 공공서비스업 | 341 | (5.0) |
| | 전문대졸 | 1,031 | (15.1) | | 기타 서비스업 | 2,597 | (38.4) |
| | 대졸이상 | 1,726 | (25.2) | 직업 | 전문관리자 | 1,652 | (24.4) |
| | 이직 | 0번 | 3,455 | | (50.5) | 사무직 | 1,318 |
| 1번 | | 1,719 | (25.1) | | 서비스판매직 | 1,006 | (14.9) |
| 2번 이상 | | 1,670 | (24.4) | | 농림어업직 | 33 | (0.5) |
| 평균횟수 | | 0.92회 | | | 생산직 | 2,742 | (40.5) |
| 승진 | | 0번 | 5,224 | | (76.3) | 군인 | 24 |
| | 1번 | 1,021 | (14.9) | | | | |
| | 2번 이상 | 599 | (8.8) | | | | |
| | 평균횟수 | 0.36회 | | | | | |

자료: 한국노동연구원, 한국노동패널 1~19차 (학술대회용) 자료

승진 여부에 따른 응답자 특성을 살펴보면, 승진을 한 사람들 중에서 이직을 한 경우가 남성은 30.2%, 여성은 34.0%로 여성은 이직을 한 경우에 더 많이 승진된 것으로 나타났다(<표 3> 참조). 이직자의 평균 승진횟수는 남성이 0.72회, 여성이 0.17회로 남성이 여성보다 4배 이상 높은 것으로 조사되었다. 연령별로는 남성, 여성 모두 30대에 가장 많이 승진하였고, 연령이 높아질수록 승진 횟수가 줄어드는 것을 알 수 있다. 승진횟수는 생애 전반에 걸친 것이 아니라 분석대상이 된 최소 5년 이상의 기간 동안의 횟수이므로, 고연령층에서 승진횟수가 적게 나타난 것으로 생각된다. 근속기간별로는 승진자중에 근속기간이 5년 미만의 비중이 남녀 모두 가장 높았으나, 평균승진횟수는 남성은 근속기간 10년~15년 미만에서 0.74회로 가장 높고, 여성은 15년 이상에서 0.37회로 가장 높게 나타났다.

<표 3> 승진 여부와 응답자 특성

(단위: %, N=50,894건)

| | | 승진여부 | | | | | |
|------|---------------|------|------|---------|------|------|---------|
| | | 남성 | | | 여성 | | |
| | | 승진안함 | 승진함 | 평균 승진횟수 | 승진안함 | 승진함 | 평균 승진횟수 |
| 이직 | 이직안함 | 90.1 | 69.9 | 0.62 | 86.0 | 66.0 | 0.19 |
| | 이직함 | 9.9 | 30.2 | 0.72 | 14.0 | 34.0 | 0.17 |
| 연령 | 20대 | 16.5 | 22.0 | 0.82 | 25.9 | 42.5 | 0.31 |
| | 30대 | 38.1 | 54.7 | 0.88 | 26.3 | 33.3 | 0.23 |
| | 40대 | 25.5 | 16.2 | 0.43 | 27.5 | 20.6 | 0.15 |
| | 50대 이상 | 19.8 | 7.1 | 0.24 | 20.3 | 3.7 | 0.04 |
| 근속년수 | 5년 미만 | 44.0 | 42.1 | 0.62 | 59.2 | 46.8 | 0.15 |
| | 5년 이상 10년 미만 | 24.4 | 24.1 | 0.64 | 24.6 | 24.3 | 0.19 |
| | 10년 이상 15년 미만 | 12.1 | 15.4 | 0.74 | 9.3 | 12.6 | 0.28 |
| | 15년 이상 | 19.5 | 18.5 | 0.59 | 7.0 | 16.2 | 0.37 |
| 혼인여부 | 미혼 | 16.8 | 17.4 | 0.57 | 21.5 | 23.8 | 0.18 |
| | 기혼 | 83.2 | 82.6 | 0.65 | 78.5 | 76.3 | 0.19 |

자료: 한국노동연구원, 한국노동패널 1~19차 (학술대회용) 자료

<표 4>는 승진여부와 조직몰입도, 직무만족도, 요인별 직무만족도에 대하여 살펴보았다. 남성, 여성 모두 승진자들이 승진 안한 사람들보다 세 가지 항목 모두 높게 나타났다.

<표 4> 승진여부와 성별 및 조직몰입도·직무만족도·요인별 직무만족도

(단위: 점)

| | 남자 | | | 여자 | | |
|-----------|------|------|------|------|------|------|
| | 승진안함 | 승진함 | 전체 | 승진안함 | 승진함 | 전체 |
| 조직몰입도 | 3.28 | 3.51 | 3.30 | 3.32 | 3.69 | 3.54 |
| 직무만족도 | 3.44 | 3.65 | 3.46 | 3.49 | 3.79 | 3.67 |
| 요인별 직무만족도 | 3.15 | 3.36 | 3.16 | 3.18 | 3.48 | 3.38 |

자료: 한국노동연구원, 한국노동패널 1~19차 (학술대회용) 자료

3. 분석 결과

본 절에서는 앞서 설명을 통해 구축한 자료 및 변수들을 활용하여 승진과 이직 사이의 관계를 규명하고자 한다. 앞서 언급했다시피, 승진과 이직 사이의 역인과관계에 의한 동시성 편의를 교정하고자 연립방정식 모형을 설정하고, 이를 패널자료에 적용하여 고정효과 조건부 로짓 모형을 분석을 활용한 2단계 추정법을 사용하여 추정치를 도출하였다. <표 5>는 이상의 내용을 바탕으로 남성과 여성을 구분하여 추정한 결과를 보여주고 있다. 아울러, 앞서 지정한 바와 같이 오픈코드 형태로 주어진 직위·직책을 활용한 승진여부 판단의 한계를 조금이나마 완화하고자, 통상적으로 직위·직책의 순서를 파악할 수 있는 일반적인 회사의 직위·직책(사원, 대리, 과장, 차장, 부장, 이사, 상무, 전무 등), 경찰(순경, 경장, 경사, 경위, 경감 등), 군인(하사, 중사, 상사, 원사, 준위, 소위, 중위, 대위, 소령, 중령, 대령 등), 공무원(1~9급)만으로 구성된 자료(표본2)를 구축하여 동일한 분석을 수행하여 비교하고자 한다.

분석결과에 의하면, 남녀 모두 이직이 승진에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 추정되었으며, 그 크기는 남성보다 여성이 월등히 크다는 것을 발견할 수 있다. 이는 이직의 내생성이 제거되고 다른 조건들의 변화가 없을 때 이직을 하는 것이 승진확률을 높이는 역할을 할 수 있음을 의미하는 것이며, 그 효과가 남성보다 여성에서 월등히 더 크게 나타났음을 의미한다. 뿐만 아니라, 이러한 결과는 표본을 한정하여 추정한 결과(표본2)에서도 유사하게 나타남을 확인할 수 있다. 또한, 승진 역시 이직에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 추정되었다. 이 역시 마찬가지로, 승진의 내생성이 제거되어 다른 조건들의 변화가 없을 때, 승진은 이직확률을 높이는 주요 요인이 된다는 것을 의미한다. 아울러, 그 효과의 크기는 남성이 여성보다 크다는 것을 발견할 수 있다. 연령이 높아지면, 남성의 경우 이직확률을 높이는 반면, 여성의 경우 승진확률을 높이는 것으로 추정되었다. 남녀 모두 정규직의 이직확률이 낮은 것으로 나타났다. 근속이 길어질수록 전반적으로 승진확률이 높아지는 것으로 나타났는데, 그 크기는 여성이 상대적으로 더 큰 것으로 추정되었다. 거주지와 근무지의 일치여부가 이직에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 조직몰입도가 높을수록 전반적으로 이직확률이 낮아지는 경향이 있음을 확인할 수 있다. 이상의 내용을 종합하면, 승진과 이직은 서로 주요한 결정요인이지만, 남성이 이직을 함에 있어서 승진(가능)여부가 상대적으로 중요한 요인임에도 불구하고, 실제 이직을 통해서 승진확률을 높이는 효과는 여성이 남성보다 상대적으로 크다는 점으로부터, 기업 내부적으로 여성의 승진을 상대적으로 방해하는 요인이 있을 수 있음을 조심스럽게 유추해 볼 수 있다. 다시 말해서, 여성의 이직에 승진이라는 요인은 남성보다 적은 영향을 미침에도 불구하고, 유리천장과 같은 요인으로 인해 여성이 기업내에서 승진에 상대적으로 차별을 받고 있다면, 이직을 통해 승진에 대한 차별을 타개하는 효과가 남성에 비해 크다고 해석이 가능한 것으로 사료된다.

<표 5> 승진결정식 및 이직결정식 추정결과: 연립방정식 모형

| | | 표본1: 전체 | | | | 표본2: 통상적 직위·직책 | | | |
|------------------------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------|-----------|-----------|------------|
| | | 남성 | | 여성 | | 남성 | | 여성 | |
| | | 승진 결정식 | 이직 결정식 | 승진 결정식 | 이직 결정식 | 승진 결정식 | 이직 결정식 | 승진 결정식 | 이직 결정식 |
| 이직여부(1=이직) | | 0.519*** | | 1.150*** | | 0.336** | | 1.450*** | |
| 승진여부(1=승진) | | | 9.380*** | | 5.990*** | | 8.549*** | | 5.808*** |
| 연령(세) | | 0.029 | 0.237*** | 0.100** | -0.095*** | 0.004 | 0.278*** | 0.231** | 0.184*** |
| 정규직여부(1=정규직) | | 0.258 | -3.568*** | 1.080*** | -7.747*** | 0.531* | -5.118*** | 1.845** | -12.595*** |
| 조직몰입도 | | 0.026 | -0.355*** | 0.151 | -2.853*** | -0.028 | 0.268** | -0.323 | -2.564*** |
| 혼인여부(1=기혼/유배우자) | | 0.317** | -3.421*** | 0.963*** | -6.631*** | 0.380** | -3.314*** | 0.601 | -5.203*** |
| 근속년수 (기준= 1년미만) | 5년미만 | 2.788** | | 7.066** | | 1.485 | | 9.226*** | |
| | 5~10년미만 | 4.780*** | | 11.707** | | 2.799 | | 14.981*** | |
| | 10~15년미만 | 5.093*** | | 27.348*** | | 7.018* | | 35.084*** | |
| | 15년이상 | 11.726*** | | 29.242*** | | 10.974* | | 35.054*** | |
| 노조가입여부(1=가입) | | -0.008 | | 0.731* | | -0.068 | | 0.655 | |
| 직장-주거 일치여부(1=일치) | | | 1.190*** | | 4.206*** | | 0.154 | | 5.493*** |
| 직무만족도 | | | -2.584*** | | 0.072 | | -1.874*** | | 0.490* |
| 기업규모 (기준= 10인미만) | 10~299인 | | 0.121 | | 1.498*** | | 0.243 | | 1.627*** |
| | 300~999인 | | -0.149 | | -2.126*** | | -0.663** | | -3.694*** |
| | 1,000인이상 | | 0.737*** | | -0.668** | | 0.356 | | -1.237*** |
| 산업통제 | | Yes | Yes | Yes | Yes | Yes | Yes | Yes | Yes |
| 직업통제 | | Yes | Yes | Yes | Yes | Yes | Yes | Yes | Yes |
| 결정계수 | | 0.048 | 0.605 | 0.08 | 0.597 | 0.047 | 0.609 | 0.078 | 0.564 |
| 표본집단(개인)수 | | 1,111 | 1,399 | 235 | 902 | 892 | 964 | 147 | 474 |
| 총 표본수 | | 9,590 | 10,723 | 1,879 | 5,737 | 6,927 | 6,650 | 1,088 | 2,660 |

주: *, **, ***는 각각 10%, 5%, 1% 유의수준에서 추정치가 유의함을 의미함

자료: 한국노동연구원, 한국노동패널 1~19차 (학술대회용) 자료

앞선 분석결과로부터, 유리천장과 같은 차별적 요인이 기업내에서 여성의 승진을 방해하고 있다면, 이러한 차별을 피하며 여성이 승진을 하기 위해 이직을 선택할 가능성이 있음을 확인하였다. 이를 보다 명확하게 확인하고자 분석자료를 직위·직책별로 구분하여 분석을 수행하였다. 일반적으로 관리직이라 할 수 있는 과장급 이상 직급과 비관리직인 대리/주임급 이하 직급으로 구분하여 분석한 결과를 <표 6>에 제시하고 있다. 분석결과를 살펴보면, 대리/주임급 이하 직위·직책에서

는 앞선 전체 직급을 대상으로 분석한 결과와 상당히 유사한 결과가 나타난다는 것을 쉽게 발견할 수 있다. 오히려, 비임원급의 남성의 경우에는 승진을 함에 있어서 승진이 아무런 영향을 미치지 못하는 반면, 여성의 경우에는 여전히 이직을 통해 승진확률이 높아지는 것으로 나타났다. 이직을 결정함에 있어서 승진이 미치는 영향에 대해서는 여전히 남성이 여성보다 승진여부를 중요한 요인으로 인식하고 있음을 확인할 수 있었다.

이상의 결과와는 달리, 관리직급인 과장급 이상을 대상으로 분석한 결과에 의하면, 예상한 것과는 다소 상이한 추정결과를 보여주고 있다. 앞선 분석으로부터 유추한 바와 같이, 유리천장 등의 요인으로 인해 기업내 승진에 있어서 남녀간 차별적 요인이 존재한다면, 여성이 이직을 통해 개인의 승진확률을 높이는 효과가 비관리직급보다 관리직급에서 더 크게 나타날 것으로 예상할 수 있다. 하지만 <표 6>에 제시되어 있는 추정결과는 이러한 예상과는 다르다. 여성의 이직이 승진확률을 오히려 낮추는 것으로 추정된 것이다. 그렇다면 이러한 결과가 추정된 이유는 무엇일까? 크게 두 가지의 이유를 생각해 볼 수 있다. 첫째, 기업내 남녀차별 요인의 해소를 위한 다양한 정책의 효과일 수 있다. 최근 유리천장에 의한 차별을 완화시키기 위한 정책(예컨대, 적극적 고용개선조치 등)이 정착되고 있는 시점에서, 오히려 상위 직급으로의 승진정원에 할당된 여성비율을 유지하기 위해 상대적으로 여성의 승진확률이 내부적으로 높아졌을 가능성이 있기 때문이다. 둘째, 보다 주요한 원인으로, 상위 직급에 속한 여성이 현저히 적기 때문에 이들의 승진 및 이직에 대한 분석이 용이하지 못한 측면이 있다는 것이다. 이는 분석결과에 제시된 표본수를 통해서도 확인할 수 있듯이, 과장급 이상 여성의 승진결정식 추정에는 59명에 대한 339개 관측치가 활용되었으며, 이직결정식 추정에는 불과 22명에 대한 121개 관측치만이 추정되었다. 이는 추정결과에 대한 신뢰도를 현저히 낮추는 요인이기 때문에, 전반적으로 과장급 이상 여성의 추정결과를 강하게 해석하기에 무리한 측면이 존재한다. 반면에 표본이 적었음에도 불구하고, 승진(가능)여부는 이직을 결정함에 있어서 남녀 모두 주요한 요인임에는 변화가 없는 것으로 추정되었다.

<표 6> 승진결정식 및 이직결정식 추정결과: 직급별 비교

| | | 과장급 이상(표본2) | | | | 대리/주임급 이하(표본2) | | | |
|------------------------|----------|-------------|-----------|-----------|-----------|----------------|-----------|-----------|------------|
| | | 남성 | | 여성 | | 남성 | | 여성 | |
| | | 승진 결정식 | 이직 결정식 | 승진 결정식 | 이직 결정식 | 승진 결정식 | 이직 결정식 | 승진 결정식 | 이직 결정식 |
| 이직여부(1=이직) | | 0.222 | | -0.044* | | 0.079 | | 1.191** | |
| 승진여부(1=승진) | | | 5.526*** | | 2.887*** | | 7.722*** | | 5.217*** |
| 연령(세) | | -0.152*** | 0.892*** | -0.609*** | 1.092** | -0.022 | 0.066* | 0.158 | 0.329*** |
| 정규직여부(1=정규직) | | 0.41 | -2.073** | -2.869 | 13.124 | 0.399 | -3.002*** | 14.893 | -85.665*** |
| 조직몰입도 | | 0.084 | -0.105 | 0.943** | -0.043 | 0.062 | -0.324* | -0.07 | -1.869*** |
| 혼인여부(1=기혼/유배우자) | | -0.374 | 2.249*** | 14.849 | -20.571 | 0.423 | -3.236*** | 0.462 | -2.754*** |
| 근속년수 (기준= 1년미만) | 5년미만 | -0.146 | | -4.568*** | | 1.621 | | 7.567** | |
| | 5~10년미만 | 0.376 | | -7.269*** | | 1.27 | | 12.150** | |
| | 10~15년미만 | 2.764 | | -5.208** | | 1.56 | | 28.710** | |
| | 15년이상 | 2.5 | | -2.177 | | 0.729 | | 30.362** | |
| 노조가입여부(1=가입) | | -0.217 | | -0.295 | | 0.144 | | 0.432 | |
| 직장-주거 일치여부(1=일치) | | | -0.127 | | 6.893 | | 0.119 | | 4.272*** |
| 직무만족도 | | | -0.764* | | 0.458 | | 0.168 | | -0.775*** |
| 기업규모 (기준= 10인미만) | 10~299인 | | 0.507 | | 2.550* | | 0.642*** | | -1.257*** |
| | 300~999인 | | 0.046 | | -19.993 | | -1.115*** | | -5.164*** |
| | 1,000인이상 | | -0.059 | | -10.216 | | 0.803** | | -3.885*** |
| 산업통제 | | Yes | Yes | - | - | Yes | Yes | Yes | Yes |
| 직업통제 | | Yes | Yes | - | - | Yes | Yes | Yes | Yes |
| 결정계수 | | 0.141 | 0.653 | 0.313 | 0.68 | 0.059 | 0.61 | 0.104 | 0.48 |
| 표본집단(개인)수 | | 620 | 305 | 59 | 22 | 321 | 695 | 91 | 453 |
| 총 표본수 | | 3,994 | 1,951 | 339 | 121 | 1,949 | 4,059 | 605 | 2,465 |

주: *, **, ***는 각각 10%, 5%, 1% 유의수준에서 추정치가 유의함을 의미함

자료: 한국노동연구원, 한국노동패널 1~19차 (학술대회용) 자료

IV. 결론

지금까지 본 연구에서는 이직이 승진에 미칠 수 있는 영향을 분석함에 있어서 이직여부 변수가 가질 수 있는 내생성을 교정한 결과를 도출하고자 실증분석을 수행하였다. 개인의 승진여부를 결정함에 있어서 기업 내부적으로 남녀간 차별이 존재할 경우, 이직을 통한 차별의 회피효과가 여성에서 상대적으로 더 강하게 나타나는지를 살펴보고자 했다. 이 과정에서 이직을 결정함에 있어서 승진(가능)여부가 주요한 요인인 점을 감안하여, 연립방정식 모형을 설정하여 승진과 이직 사이의 역인과관계에 의한 동시성 편의를 교정하고자 하였다. 아울러, 패널자료를 구축하여 고정효과 추정에 활용함으로써, 개인의 관찰되지 않는 이질성으로부터 야기되는 누락변수편의 역시 통제하고자 시도하였다.

이상의 분석결과에 의하면, 남녀 모두 이직이 승진에 긍정적인 영향을 미치는 주요한 요인인 것으로 추정되었으며, 승진 역시 이직을 결정하는 중요 요인임을 확인할 수 있었다. 하지만 그 효과의 크기는 상대적으로 남녀간 차이가 있는 것으로 나타났는데, 이직을 결정함에 있어서 승진(가능)여부는 남성에게 보다 큰 영향을 미치고 있음에도 불구하고, 이직을 통해 승진확률을 높이는 효과는 오히려 여성이 남성보다 더 크다는 것을 확인할 수 있다. 이러한 결과로부터, 기업내에서 승진에 대한 차별적 요소가 존재하여 여성이 이러한 차별을 회피하는 수단으로 이직을 적극적으로 활용하고 있을 가능성이 있음을 유추할 수 있다.

승진에 있어서 남녀간 차별적 요인으로 가장 널리 알려져 있는 ‘유리천장’이 존재할 경우, 하위 직급보다 상위 직급에서 이직을 통한 승진확률의 상승효과가 더 클 것으로 예상할 수 있음에도 불구하고, 본 연구의 추정결과는 이러한 예상과는 다른 결과를 보여주었다. 과장급 이상의 여성의 경우, 이직이 오히려 승진확률을 낮추는 것으로 추정되었는데, 이것이 적극적 고용개선조치와 같은 유리천장 완화를 위한 다양한 정책에 의한 효과일 수도 있지만, 그보다는 현저히 적은 표본수로 인한 추정치의 신뢰도가 낮아진 것에 기인한 것으로 사료된다. 따라서 보다 면밀한 분석을 위해 표본의 수를 확충하고, 직급에 대한 정보를 명확하게 확정하고, 일가정 양립 및 차별시정 정책 등의 요인들을 고려한 실증분석을 수행하는 등의 후속 연구가 이어질 필요가 있다.

참고 문헌

- 강민정(2013), 「여성관리자의 승진 결정요인 분석」, 『여성관리자패널 학술대회 자료집』 : p.23-53, 한국여성정책연구원.
- 금재호(2002), 「기업내부노동시장의 승진과 임금: 성별 차이를 중심으로」, 『한국인구학』 25(1).
- 김성필 · 이준엽(2007), 「항공사 종업원이 지각하는 ‘승진장벽’이 조직몰입, 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구」, 『관광연구』 22(3): p.65-87.
- 김태홍(1999), 「여성관리자와 승진결정요인 분석」, 『여성연구』 56: p.43-61.
- 여성가족부(2012), 『2012년 여성인력패널조사: 여성관리자패널조사』 .
- 유계숙(2009), 『적극적고용개선조치의 시행계획서 서식개선에 관한 연구』, 한국노동연구원.
- 이덕로 · 김찬중(2006), 「직무만족과 이직의도와의 관계에 관한 연구: 고용형태의 조절효과를 중심으로」, 『인적자원관리연구』 13(1): p.123-144.
- 조준모 · 임찬영(2006), 「직장이동의 성별 격차에 관한 연구」, 『제5회 산업 · 직업별 고용구조조사 및 청년패널 심포지엄 자료집』, 한국고용정보원.
- Amemiya, T.(1979), “The Estimation of a Simultaneous Equation Generalized Tobit Model,” *International Economic Review* 20(1): p.169-181.
- Cannings, K.(1988), “Managerial Promotion: The Effects of Socialization, Specialization, and Gender,” *Industrial and Labor Relations Review* 42(1): p.77-88.
- Feldman, D. C.(1988), *Managing Careers in Organizations*, Scott: Foresman.
- Ferris, G. R. and T. M. Judge(1991), “Personnel Human Resources Management: Political Influence Perspective,” *Journal of Management* 17(2): p.447-488.
- Foley, S.(1998), *The Effects of the Actual and Perceived Glass Ceiling Perceptions of Promotion Fairness*, Doctoral Dissertation: University of Connecticut.
- Gutek, B. A. and L. Larwood(1980), “Intoduction; Women’s Career Are Important and Different, in *Women’s Career Development*,” in *Working Toward a Theory of Women’s Career Development* (Gutek and Larwood Eds.).
- Hymowirz, C. and T. D. Schellhardt(1986), “The Glass Ceiling: Why Women Can’t Seem to Break the Invisible Barrier that Blocks Them from the Top Jobs,” *The Wall Street Journal* 24: p.88-100.
- Kirchmeyer, C.(1998), “Determinants of Managerial Career Success: Evidence and Explanation of Male/Female Differences,” *Journal of Management* 24(6): p.673-692.
- Lazear, E. P. and S. Rosen(1981), “Rank-Order Torunaments as Optimum Labor Contracts,” *Journal of Political Economy* 89(5).

- McDowell, J. M., L. D. Singell Jr., and J. P. Ziliak(2001), "Gender and Promotion in the Economics Profession," *Industrial and Labor Relations Review* 54(2): p.224-244.
- Melamed, T.(1995), "Career Success: The Modernating Effect of Gender," *Journal of Vocational Behavior* 47: p.35-60.
- Morrison, A. M., R. P. White, and E. V. Veisor(1987), *Breaking the Glass Ceiling: Can Woman Reach the Top of America's Largest Corporation?*, MA: Addison-Wesley.
- Olson, C. A. and B. E. Becker(1983), "Sex Discrimination in the Promotion Process," *Industrial and Labor Relations Review* 36(4): p.624-641.
- Pergamit, M. R. and J. R. Veum(1999), "What is a Promotion?" *Industrial and Labor Relations Review* 52(4): p.581-601.
- Stern, S.(1989), "Measuring the Effect of Disability on Labour Force Participation," *Journal of Human Resources* 24(3): p.361-395.