

일-가정 양립제도와 경력개발에 대한 구조적 탐색 : 고학력 기혼 여성을 중심으로

이수연*

초 록

이 연구는 고학력 여성근로자의 경력단절을 줄이고 지속적으로 노동시장 내에서 경력을 유지, 개발하기 위한 조직차원의 개선사항을 찾는 것에 그 목적이 있다. 이를 위해 일-가정 양립제도의 활용과 경력개발 사이의 관계를 살폈다. 특히 이 연구는 전문대학 졸업 이상의 학력을 가진 정규직 기혼여성근로자의 경력개발에 주목하였다. 분석에는 연세대학교와 한국연구재단의 공동연구지원사업을 통해 조사된 '고학력 여성의 경력개발요인에 대한 연구'의 데이터를 활용하였다. 49세 이하의 정규직 기혼 여성근로자 286명을 대상으로 구조모형을 활용하여 분석하였다. 이 연구에서 활용한 잠재변수로 조직 내 일-가정 양립제도의 활용, 직무만족, 경력만족, 경력개발이다. 연구결과 첫째, 조직 내 일-가정 양립제도의 활용이 고학력 여성의 경력만족과 직무만족에 정(+)적으로 유의미한 영향을 미치는 것을 확인하였다. 둘째, 직무만족과 경력만족이 고학력 기혼여성의 경력개발에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 조직 내 일-가정 양립제도의 활용이 고학력 기혼여성의 경력개발에 직접적인 영향을 미치는 것은 확인하지 못했으나, 경력만족과 직무만족에 대한 매개효과가 존재함을 확인하였다. 이 연구는 고학력 기혼여성에게 있어 조직에서 제공하는 일-가정 양립제도의 활용이 지속적인 경력개발에 중요한 요인임을 드러냈다는 점에서 의미가 있다. 뿐만 아니라 조직 내 여성근로자의 역할갈등이나 조직이탈요인을 줄이기 위한 제도적 지원의 활용이 실질적으로 영향을 미친다는 것을 확인함으로써 일-가정 양립 제도의 실효성을 발견하였다는 점에서 그 의미가 있다.

주제어 : 일-가정 양립제도, 경력개발, 직무만족, 경력만족, 고학력 기혼여성

* 덕성여자대학교 책임연구원(lleesooyeon@gmail.com)

I. 서론

여성의 사회진출의 증가와 함께 여성인력의 질적 수준도 향상되었다. 이러한 여성의 고학력화 현상과 여성근로자의 사회활동 증가는 일하는 여성의 일-가정 이중부담에 대한 논의를 발생시켰다. 이에 여성근로자의 일-가정 갈등에 대한 해결책이 필요한 상황이다. 그러나 여성의 문제를 해결하기 위한 정책적 논의는 1990년대 이후에 비로소 시작되었을 뿐만 아니라 그 실효성에도 의문이 제기된다(강이수, 2011). 우리나라의 경우 2007년 ‘남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률’의 개정 이후 기업 내에서 일-가정 양립제도를 확대하였다. 이에 우리나라 기업에서의 일-가정 양립 제도의 도입비율은 높아지고 있는 추세이지만 기업 내에서의 실제 활용비율은 낮다(윤자영·홍민기, 2014).

우리나라는 육아휴직을 직장가정의 양립지원제도로 규정하고 여성근로자의 모성보호강화와 비용의 사회분담화를 주요내용으로 한 모성보호 관련법이 개정되어 2001년 11월부터 시행되었다. 이 외에도 여성의 경제활동을 지원하기 위한 정책인 일-가정양립을 위한 제도들은 남녀근로자로 하여금 계속 피고용자의 신분을 유지하면서 가정생활을 영위하도록 하는 제도를 의미한다. 이러한 일-가정 양립을 위한 휴가제도는 평등주의전략의 한계를 넘어 여성을 출산·양육뿐만 아니라 부양의 역할을 함께 하는 주체로 두고 양육의 사회화를 정교하게 하는 방안이다(신경아, 2001). 특히 이러한 제도는 한국여성의 노동시장에서 보이는 경력단절을 줄이기 위한 방안으로 인식되고 있다(이유진·김의준, 2014).

우리나라의 경우 여성근로자의 결혼 및 출산으로 인한 경력 단절의 경험이 고학력 여성에게서 더 크게 나타난다. 고학력 여성의 경우 일터에 대한 높은 기대수준에 비해 이를 만족시키는 일자리가 제한적이다. 따라서 노동시장에서의 수요·공급 불균형을 초래하게 되어 하향취업 또는 실망실업으로 이어진다(이유진·김의준, 2014). 이러한 고학력 여성의 노동시장 이탈은 경제성장에 제약으로 작용할 뿐만 아니라 개인에 대한 교육투자의 환원이 되지 않는다는 점에서 사회적 손실을 의미한다(오은진 외, 2009).

조직 내에서 가족친화제도의 활용은 일-가정 갈등을 낮춘다(이세인 외, 2007; Allen, 2001; Cook, 2008). 즉, 일-가정 양립정책은 일하는 여성의 일-가정 갈등을 줄여 노동시장에서의 이탈을 막고 일하는 여성의 경력지속에도 도움을 주는 핵심 영역이다(권혜원·권순원, 2013; 서동희, 2008; 안은정·신은종, 2010). 다양한 기업정책의 시작과 함께 일-가정 균형에 대한 사회적

책임분담에 대한 공감, 이를 위한 기업환경이 조성되고 있다. 그럼에도 불구하고 여전히 국내 기업들은 여성의 경력단절에 대한 예상에 의해 대졸 이상 근로자는 남성위주로, 고졸 이하 인력은 남녀를 병행하여 활용하면서 여성인력을 단순 반복적이고 보조적인 업무에 배치함으로써 고학력 여성의 경력활동에 대한 저보상이나 고용의 불안정성에 대한 문제를 야기한다(조연숙·오자영·최나리; 2010).

이러한 맥락에서 조직 내의 일-가정 갈등에 대한 관리를 위한 지원제도의 운영은 여성인력의 이탈을 줄인다(Brauregard & Henry, 2009). 이와 같은 제도적 지원은 여성근로자의 이탈로 인한 추가 채용과 같은 부가비용에도 영향을 준다. 즉, 여성근로자들이 일터와 가정에서의 일을 양립할 수 있는 근로시간의 조정, 자녀의 양육을 위한 지원은 일-가정 갈등을 줄이거나 제거하여 여성근로자로 하여금 경력을 지속하는데 도움을 준다. 이러한 지원은 조직 구성원 개인뿐 아니라 조직 내 성과 및 조직효율성에도 긍정적이다. 뿐만 아니라 이 과정에서 여성근로자로 하여금 경력을 지속을 지원하거나 경력개발을 하도록 하는 데에 영향을 미치는 다양한 요인들 간의 관계를 확인하는 것은 고학력 여성근로자의 경력개발을 위한 조직차원의 효율적 지원방안 모색이 도움이 될 수 있다.

기존의 연구에서 조직 내 일-가정 양립제도의 존재유무 및 활용이 기혼여성의 경력만족, 직무만족과 경력개발 간의 관계들을 파편적으로 검토하였다. 이에 본 연구에서는 조직차원의 제도적 지원인 일-가정 양립제도의 활용이 고학력 여성의 경력개발 간에 어떠한 관계가 있는가를 실증적으로 분석한다. 특히 이 과정에서 심리적 만족감인 경력만족과 직무만족의 매개효과를 검증한다. 이를 통해 고학력 기혼여성의 경력지속을 위한 경력개발에 대해 통합적으로 살펴보고자 한다.

II. 선행연구 고찰

1. 일-가정 양립제도와 경력개발

기혼여성의 노동시장 참여에 관해서는 국내·외에서 다양한 실증연구가 이루어졌다. 기존의 경력개발연구들에서는 개인의 임금효용 극대화 관점에서 경력을 설명했다면, 기혼여성의 경력지속은 가계 효용 극대화이론을 통해 설명

된다(Cahuc, 2004). 즉, 가계 생산활동(가사 및 비가사 노동)으로 인한 소득 효과나 대체효과, 가구원 각자의 비교우위에 의한 가구 내 역할 분배가 여성근로자의 경력개발에 영향을 미친다(이유진·김의준, 2014). 특히 우리나라의 경우 유보임금의 관점에서 경력개발이나 경력지속을 설명하고 있다(장지연·김지경, 2001). 자녀가 있는 여성근로자의 경우 어린 자녀의 보육비용이 유보임금에 전가되어 경제활동의 기회비용을 높여 경력지속의지를 줄이는데 작용한다. 그러나 기혼여성의 노동시장 참여에 학력이 어떠한 영향을 미치는가에 대해서는 일치된 결과를 찾기 어렵다. 높은 교육수준이 기회비용의 차이로 이어져 경제활동 참여를 높인다는 연구(오은진 외, 2009; 진선미 외, 2011)가 있는 반면 교육수준과 노동공급 간 부정적 상관관계가 있으며, 고학력 여성일수록 경력보다는 자녀의 양육에 더 관심을 갖고 시간을 할애한다고 밝힌 연구들도 있다(민현주, 2011). 이러한 연구들은 공통적으로 고학력 기혼여성에게 있어 출산이나 자녀양육과 같은 일-가정 양립에 어려움을 주는 요인들이 실질적인 경력지속이나 경력개발에 영향을 주고 있다고 주장한다. 즉, 고학력 여성에게 있어 기업차원의 제도적 지원이 경력개발에 영향을 미친다는 것이다.

기혼여성의 경력지속과 관련하여 다양한 보육정책의 효과에 대해 다룬 논문들은 공통적으로 이러한 정책의 실효성에 대해서는 보다 더 다양한 방향에서 살펴볼 필요성에 대해 지적하고 있다(진선미 외, 2011). 여성에게 있어 일과 삶의 관계는 역할 갈등 이론을 통해 설명된다(강유미, 2012; 김선아 외, 2013; 박경환, 2012; 윤병훈·최응렬, 2014; 채연주·윤세준, 2012; Greenhaus & Beutell, 1985; Zedeck & Mosier, 1990). 최근 여성근로자에 대한 연구들은 가정에서의 일과 같은 전통적인 역할과 직업적 또는 직업적 경력과 관련된 기대 사이에 갈등이 존재하며 이러한 갈등이 경력지속에 영향을 미친다고 밝힌 바 있다.

일-가정 갈등에 대한 연구와 이에 영향을 미치는 선행요인들에 대한 메타연구 결과 여성의 경우 경력개발에 있어 일-가정 갈등이 부(-)적 영향을 미치는 반면 남성근로자의 경력에는 이러한 영향이 발견되지 않았다(Byron, 2005). 이는 조직 내에서의 경력개발에 근로자의 성별특성에 대한 고려가 필요함을 의미한다. 즉, 여성의 경우 남성과 달리 조직 내에서의 일-가정 갈등을 더 많이 느끼며, 특히 기혼여성근로자의 경우 이러한 갈등이 심화된다. 기혼여성근로자의 일-가족 양립에 대한 갈등은 경력과 삶에 대한 지속적인 불만족 요인으로 작용한다(김금수, 2003). 특히 여성근로자의 경우 가정의 일보다는 조직에서의 문제에 더 민감하게 반응한다(김금수, 2003; 이재경·이은아, 2003; 이재경·장미혜, 2004). 이에 여성근로자의 조직차원의 지원(고용안정성이나 조

직 내 다양한 복지제도의 활용가능성 등)은 심리적인 안정감을 주어 여성근로자로 하여금 일-가정 갈등을 줄이고 궁극적으로 경력지속 및 개발을 하게 한다.

기업에서는 일-가정 양립 지원을 위해 보육지원제도, 가족 친화적 근무제도, 가족 서비스 제도 등이 운영 중이다. 그러나 제도여부와 달리 주로 종업원 수 300명 이상의 대기업 근로자를 대상으로 이러한 제도가 활용되고 있으며, 국가적 차원에서 제도가 도입되었다 하더라도 실질적으로 활성화되지 못하였기 때문에(김둘순, 2007) 기업현장에서 제도 활용과 관련한 실질적 성과와 관련한 연구를 찾기는 쉽지 않다. 그럼에도 불구하고 몇몇 연구에서 이러한 일-가정 양립을 위한 제도를 활용한 경우 구성원들의 경우 직무만족에 긍정적 영향을 준다는 것을 확인하였다(유계숙, 2007; 이도화·정두영, 2010). 특히 여성근로자에 있어 조직 내 가족친화제도의 유무는 일-가정 갈등을 줄이는 주요 요인으로 작용하여 직무만족 및 직무성과에 긍정적 영향을 미칠 뿐만 아니라 경력을 지속하기 위한 경력개발에도 영향을 미친다. 그러나 이러한 제도의 실질적 활용의 중요성에도 불구하고 기존의 연구들은 제도의 유무만을 다루어 여성근로자의 경력개발에 미치는 영향을 살펴보았다(김혜원, 2011). 즉 기존의 연구들은 이러한 일-가정 양립제도의 활용의 중요성과 이 과정에서 여성근로자의 심리적 만족 간의 관계에 대해서 파편적으로 검토하고 증명하기는 하였으나 제도의 유무만을 보거나, 심리적 만족 간의 관계를 복합적으로 살피지 못했다는 점에서 한계를 갖는다.

2. 일-가정 양립제도와 경력만족, 직무만족

여성이 노동시장에서의 경험하는 환경적 특성은 남성과 다르며, 이러한 다름은 조직 내에서 여성의 경력과 관련한 갈등을 촉발한다(김진옥, 2008; 송다영 외, 2010; 이동선, 2016; 한영선·이연숙, 2015). 이러한 갈등요인을 줄이기 위해 각국은 다양한 일-가정 양립을 지원하기 위한 정책을 제시하고 있다.

일-가정 양립제도는 1980년대 미국과 유럽 등에서 여성의 노동시장진입 증가, 가족형태의 변화와 근로자의 의식변화에 따른 갈등을 해소하기 위해 도입된 제도이다(김중성·이병훈, 2007). OECD는 일-가정 양립을 위한 가족친화제도를 ‘가정지원과 아동발달에 적합한 환경 조성을 통해 근로자의 일-가족생활의 조화를 촉진하고 특히 자녀가 있는 근로자에게 일과 양육에 대한 선택의 폭을 넓히며, 양성 평등한 고용기회를 촉진하는 제도’로 정의하였다(OECD,

2012).

우리나라의 경우 2007년 ‘남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률’이 개정된 후 국가적 차원에서 일-가정 양립을 위해 다양한 지원을 하고 있다. 일-가정 양립제도는 가족친화제도와 비슷한 의미로 인식되어 사용되며, 조직구성원들이 직장와 가정에서의 일을 병행할 수 있도록 지원하는 다양한 복리후생 제도를 의미한다. 현재까지 우리나라에서는 일-가정 양립제도의 구성요소에 대해 통일된 견해가 정립되어 있지 않다. 그러나 일반적으로 일-가정 양립제도는 육아휴직, 가족간호 휴가 등과 같은 휴직·휴가제도, 보육시설제공이나 보육과 가족 부양에 대한 재무적 지원, 정보지원제도, 유연근무제도 등을 포함한다(권혜원·권순원, 2013).

이러한 일-가정 양립 지원을 위한 제도는 일과 가족생활의 조화를 용이하게 해주는 정책으로 조직으로 하여금 생산성 향상과 기업발전전략에 긍정적인 영향을 준다. 또한 조직구성원에게는 경력단절의 극복, 가정안정 등 삶의 질을 제고하게 하여 우리사회에서의 일자리창출, 경제발전과 가족친화문화 확산에 영향을 미친다(손영미·박정열; 2014; 안은정·신은중, 2010; 안은정, 2013; 정장훈 외, 2011).

일과 가정간의 균형에 관한 이슈가 부각되고 있음에도 불구하고 우리나라 기업의 대처가 미흡하다는 지적이 많다(김돌순, 2007; 김태홍·고인아, 2001; 신경아, 2009; 이주희, 2003; 장지연 외, 2005). 특히 중소기업은 대기업 혹은 공공기관에 비해 조직의 규모도 상대적으로 작고 근무환경이 열악해 이러한 제도의 활용이 어렵다.

조직에서 일-가정 양립을 지원하기 위한 다양한 제도의 도입은 조직구성원들로 하여금 일-가정 갈등을 줄여 조직성과에 긍정적인 영향을 미친다(Grover & Crooker, 1995; Lambert, 1990; Perry-Smith & Blum, 2000). 국내에서도 이러한 일-가정 양립제도가 조직에 긍정적 영향을 미친다는 논문들이 있다. 즉, 조직 내 가족친화적제도의 활용이 구성원들의 업무동기 부여와 조직에 대한 신뢰, 몰입을 높이는데 긍정적으로 작용하는 것이다(김효선 외, 2007; 이병훈·김종성, 2009). 뿐만 아니라 이러한 조직의 지원이 주관적 경력성공의 지표로 인식되는 직무만족과 경력만족에 영향을 미친다는 연구들도 존재한다(강예지 외, 2016). 개인의 경력개발을 위해서는 조직차원의 배려와 지원이 필수적이며(Waterman et al., 1996), 특히 이 과정에서 조직이 구성원들의 경력발전이나 경력지속을 위한 제도의 도입이나 투자가 중요하다. 특히 단순한 제도의 도입이 아닌 제도의 활용이나 지원에 대한 구성원의 인식이 더 중요하다(박영용·김진모, 2006).

기혼여성근로자에게 있어 일-가정 양립제도는 일-가정 갈등을 줄이는 것에서 시작되어 일과 가족생활 간 상호작용에 긍정적으로 작용한다. 이러한 긍정적 영향은 조직 구성원으로 하여금 긍정적인 근무태도를 갖게 할 뿐만 아니라 직무만족과 연결되어 조직의 성과에 긍정적인 영향을 미친다(권혜원·권순원, 2013). 선행연구들에서는 다양한 일-가정 양립제도의 활용이 가능한 조직에 속한 경우 구성원의 경력지속의지가 높았으며, 조직과 직무에 대한 만족도 높았다(이연희, 2005).

조직 내의 일-가정 양립제도와 관련한 연구들은 지원제도가 조직 구성원들에게 긍정적인 영향을 미친다고 주장한다(김화연 외, 2015). 그러나 이러한 제도 자체의 유의미한 영향여부에 대한 의문을 제기하는 연구들 또한 존재한다(오현규·박성민, 2014; 이세인 외, 2007; 이해정·우규창, 2011; Thomas & Ganster, 1995). 정책이나 제도의 도입만 가지고는 실질적인 조직성이나 개인의 경력성공에 유의미한 영향을 찾을 수 없다는 것이다(Allen, 2001). 즉, 단순히 조직 내 가정 친화적 정책이나 일-가정 양립 제도가 존재하는 것을 개인의 주관적 경력성공과 연결할 수는 없다. 이들은 조직 내 일-가정 양립을 지원하는 제도가 정립되어 있더라도 실제 활용이 불가능하다면 정책적 실효성을 높이기 어렵기 때문이다(Thompson et al., 1999). 국내의 연구들에서도 단순한 제도의 시행이 조직이나 개인에 무조건적으로 긍정적인 영향을 미치지 않는다고 밝힌 바 있다(김화연 외, 2015; 오현규·박성민, 2014; 이해정·우규창, 2011). 이에 단순한 제도의 유무만이 아니라 제도의 활용가능성을 포함한 제도의 효과성을 분석해야 한다.

3. 경력만족, 직무만족과 경력개발 간의 관계

조직구성원이 지속적으로 경력을 개발하고자 한다는 것은 앞으로 현재의 경력을 통해 지속적으로 발전하고자 하는 가능성의 의미를 포함한다. 이에 경력 혹은 직무에 대한 만족은 조직구성원의 경력개발의지를 높인다(김화연 외, 2015). 뿐만 아니라 개인이 조직을 통해 느끼는 만족은 경력개발을 위한 행동과 태도에 영향을 미친다(오현규·박성민, 2014). 즉, 조직이나 삶에 대한 만족은 경력개발과 관련한 행동과 태도 특히 경력지속에 중요한 요인이다. 조직 내의 관계에 대한 만족이나 조직에 대한 만족 특히 일-가정 양립의 균형을 통해 나타나는 만족의 경우 조직구성원들의 경력이탈을 줄인다. 즉, 일터에 대한 만족이나 자신의 경력에 대한 만족은 근로자에게 있어 경력목표를 높이고 경

력목표를 달성하기 위해 경력개발을 하게 한다(전영옥, 2016). 이는 비단 여성근로자에게만 한정된 것은 아니다. 여성근로자에 대한 연구가 많지는 않지만 선행연구 중 여성근로자의 삶이나 경력에 대한 만족이 경력목표를 구체적으로 하는데 영향을 미치며, 특히 높은 경력목표 설정에 주요한 요인임을 밝혔다(김화연 외, 2015). 경력뿐만 아니라 삶의 전반에 대한 개인의 만족이나 긍정적인 인식이 경력개발을 하게 하는데 중요한 영향요인인 것이다. 특히 이러한 연구결과는 우리나라의 고학력 여성근로자에게 중요한 의미를 갖는다. 유능한 조직구성원을 조직에 남게 하는 것은 조직에서 매우 주요한 관심사이다. 특히 고학력 여성근로자로 하여금 지속적으로 경력을 유지하도록 하는 것이나 조직 내에서 지속적으로 근무하도록 하는 것은 조직의 경쟁력 차원에서도 중요하다(Rappaport et al., 2003).

고학력 여성의 경제활동 참가율은 30대 중반 이후 감소한 후 육아집중기를 지난 이후에도 크게 증가하지 않는다. 고학력 여성의 경우 30대 후반 이후 경력이탈이 지속되며, 이들의 재진입과 관련해서는 부정적임을 의미한다. 그럼에도 불구하고 최근 여성의 관리직 비율의 증가와 경력성공경험을 하는 여성근로자의 비율이 더디지만 증가하고 있다. 이러한 맥락에서 조직경험에서 남성에 비해 열세인 여성의 성공적 경력개발의 영향요인을 찾는 것은 매우 중요하다(임희정, 2011). 특히 고학력 여성근로자가 조직 내에서 경험하는 심리적 만족감이 지속적인 경력개발 의지에 영향을 미친다는 점(김화연 외, 2015; 성상현 외, 2014; 전영옥, 2016)을 토대로 경력만족과 직무만족이 고학력 여성의 경력개발에 미치는 영향을 분석해보고자 한다. 또한 이 과정에서 여성의 경력만족과 직무만족에 직·간접적으로 영향을 주는 조직 내에서의 제도적 지원의 효과를 함께 살피는 연구가 필요하다.

III. 연구 설계

1. 분석자료 및 연구대상자 특성

본 연구는 연세대학교가 한국연구재단의 공동연구지원사업으로 수행한 ‘고학력 여성의 경력개발 요인에 대한 연구’에서 수집한 자료를 활용하였다. 설문조사는 2016년 8월 18일부터 2016년 9월 2일까지 2주간 실시되었다. 본 조사의 경우 1:1 대면조사를 통해 설문데이터를 수집하였다. 설문조사 전, 설문

에 대한 설명을 통해 조사에 동의한 550명에 설문지를 배포하여 최종 수집된 설문지는 550부였다. 조사과정에서 모집단의 대표성을 확보하기 위하여 여성 근로자의 연령 및 지역을 고려하여 설문지를 배포하였음에도 불구하고 응답자의 94.5%가 정규직이었다. 설문조사가 1:1 면담방식으로 진행되었기 때문에 상대적으로 고용의 안정성이 높은 정규직 근로자들의 응답이 높았을 수 있다. 우리나라의 경우 임금근로자 중 비정규직인 여성의 비율은 전체 근로자의 41.5%였으며 이들 중 절반 이상은 시간제로 근무한다(통계청, 2019). 이에 본 연구의 분석대상의 결과를 전체 여성근로자에 대한 것으로 확장할 수는 없다. 이러한 한계에도 불구하고 본 연구에서는 고용이 안정성을 보장받은 여성들을 통해 조직 내 일-가정 양립제도의 활용과 경력개발의 관계를 살펴보고 이 과정에서 개선방안을 찾아보고자 한다. 또한 직장인 체감 은퇴연령인 50.2세(한국일보, 2017년 9월 20일자)를 토대로 연구대상 연령을 20~49세로 한정하였다. 최종적으로 본 분석에서는 최종 수집된 550명 중 50세 미만 기혼 정규직 근로자인 286명(총 응답자의 52%)을 분석 대상으로 두었다. 분석대상의 일반적 특성은 아래 <표 1>에 제시되어 있다.

<표 1> 연구대상자의 일반적 특성

구분		빈도	비율(%)	구분		빈도	비율(%)
직급	사원급	95	33.2	연령대	20대	24	8.4
	대리급	98	34.3		30대	99	34.6
	과장급	83	29.0		40대	163	57.0
최종학력	차장급 이상	10	3.4	직장 규모	10인 미만	21	7.3
	전문대졸	111	38.8		10인 이상 50인 미만	113	39.5
	4년제졸	167	58.4		50인 이상 300인 이하	89	31.1
자녀유무	석사이상	8	2.7		300인 이상	63	22.0
	자녀 있음	267	93.4	계		286	100
	자녀 없음	19	6.6				
계		286	100				

2. 변수의 측정

본 연구는 한국연구재단의 공동연구지원사업을 통해 수행한 연세대학교의 ‘고학력 여성의 경력개발 요인에 대한 연구’의 조사 내용 중 연구주제에 적합한 문항을 분석에 활용하였다. 분석에서 활용한 모든 문항은 모두 리커트 5점 척도(‘1=전혀 그렇지 않다’에서 ‘5=매우 그렇다’)로 측정되었다. 경력개발의 경우 경력지속을 위한 개인의 노력수준을 응답하도록 하였다. 먼저 독립변수인 일-가정양립제도의 경우 얼마나 잘 활용할 수 있는지 여부를 물었으며, 활용제도는 출산휴가, 상병휴가(가족간호휴가 포함), 육아휴직에 대한 활용여부를 ‘전혀 그렇지 않다’에서 ‘매우 그렇다’로 응답한 문항을 관찰변수로 활용하였다.

경력만족의 경우 경력성공의 가능성을 묻는 질문을 관찰변수로 활용하였으며, 각각의 문항은 ‘나는 나의 경력 목표에 부합하는 성장을 하고 있다는 사실에 만족한다’, ‘나는 내 경력을 통해 더 나은 사람이 되고 있다는 사실에 만족한다’, ‘나는 더 높은 지위로 승진을 할 수 있을 것이라고 생각한다’의 3문항을 활용하였다.

직무만족은 총 8개의 문항을 영역에 따라 통합하여 3요인으로 구성하였다. 직무만족의 경우 문장 구조화 과정에서 조직 내에서의 구성원과의 관계에 대한 만족, 근무환경이나 조건에 대한 만족, 업무의 자율성으로 집단화하여 3문항을 최종 관찰변수로 활용하였다. 마지막으로 본 연구의 최종 종속변수인 경력개발과 관련한 문항은 ‘나는 종종 나의 경력에 대해 깊이 생각해보곤 한다’, ‘나는 종종 나의 경력에 대해 다른 사람들에게 조언을 구한다’, ‘나는 종종 다른 사람들과 나의 경력에 관한 이야기를 나눈다’, ‘나는 나의 경력과 관련한 다양한 정보를 얻고자 노력한다’와 같은 경력을 지속하고자 하는 개발 의지나 노력과 관련한 4개 문항을 관찰변수로 활용하였다.

3. 연구모형

이 연구는 고학력 기혼 여성에 있어 조직 내 일-가정양립을 위한 휴가제도의 활용가능성과 직무만족, 경력만족, 경력개발 간의 구조가 어떠한가를 살펴보는 것에 목적이 있다. 본 연구에서는 직무만족, 경력만족이 조직 내 일-가정양립제도의 활용여부와 고학력 기혼여성의 경력개발 간의 관계를 완전하게 매개하는지 아니면 직무만족과 경력만족이 부분적으로 매개하는지를 확인하기

위해 경쟁모형에 대하여 추가로 검토하였다. 조직 내 일-가정양립제도의 유무가 고학력 여성의 경력개발이나 직무만족, 경력만족에 영향을 미친다는 선행 연구들은 다수 존재하지만, 제도의 활용과 경력개발 간의 관계에서 직무만족이나 경력만족과 같은 주관적 경력성공의 매개효과를 통합적으로 살핀 연구를 찾기 어렵다. 이는 다양한 연구에서 주관적 경력성공변수인 직무만족이나 경력만족을 조직의 최종성과변수로 활용하였으며, 경력개발을 위한 교육에의 참여를 살폈기 때문으로 이해할 수 있다. 그럼에도 불구하고 여성들의 경제활동 참여를 중요시하는 상황에서 여성들로 하여금 지속적으로 경력개발하게 하는데 영향을 미치는 요인들에 대한 구조를 통합적으로 살피는 것은 사회적 문제인 경력단절을 줄이기 위한 방안이 될 수 있다. 이상의 내용을 통합하여, 아래와 같은 연구모형을 설정하고 완전매개모형을 경쟁모형으로 두어 최종모형을 선정하였다. 이상의 연구목적을 위해 아래와 같은 가설을 설정하였다.

가설1-1. 조직 내 일-가정 양립제도의 활용은 고학력 여성의 경력만족에 영향을 미칠 것이다.

가설1-2. 조직 내 일-가정 양립제도의 활용은 고학력 여성의 조직만족에 영향을 미칠 것이다.

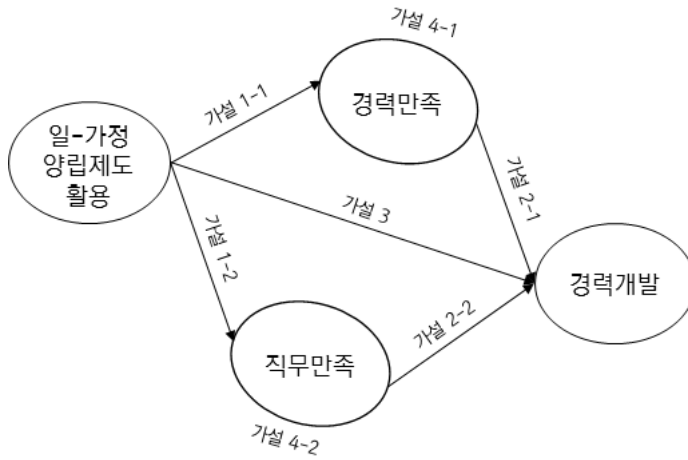
가설2-1. 직무만족은 고학력 여성의 경력개발에 영향을 미칠 것이다.

가설2-2. 경력만족은 고학력 여성의 경력개발에 영향을 미칠 것이다.

가설3. 조직 내 일-가정 양립제도의 활용은 고학력 여성의 경력개발에 영향을 미칠 것이다.

가설4-1. 조직 내 일-가정 양립제도의 활용은 경력만족을 매개로 고학력 여성의 경력개발에 영향을 미칠 것이다.

가설4-2. 조직 내 일-가정 양립제도의 활용은 직무만족을 매개로 고학력 여성의 경력개발에 영향을 미칠 것이다.



[그림 1] 연구모형

IV. 연구결과

1. 기술통계 및 상관분석

최종 구조모형 분석에 앞서 SPSS 25.0을 활용하여 기술통계분석, 신뢰도 및 상관분석을 실시하였다. 구조모형 분석은 AMOS 25를 활용하였다. <표 2>는 일-가정양립제도와 고학력 여성의 경력개발 구조모형에서 활용된 변수들 간 상관분석 결과이다. 또한 각 잠재변수들의 신뢰도 검증을 위해 Cronbach's α 를 활용하였다. 연구모형에서 활용될 관찰변수들에 대한 신뢰도를 확인한 결과 일-가정양립제도의 활용변수의 신뢰도는 .789, 경력만족 .712, 직무만족은 .797, 경력개발은 .673으로 나타났다. 신뢰도계수는 .70 이상이어야 응답을 신뢰할 수 있다(Bland & Altman, 1997)는 주장이 존재한다. 그러나 최근 연구들에서 신뢰도 계수의 경우 0.6-0.7을 허용할 만하다는 주장 또한 있다(Hinton et al., 2004). 이에 본 연구에서 활용하는 변수들에 대한 신뢰도는 양호한 것으로 판단하였다. 구조분석을 위해 활용하게 될 변수들 간의 상관분석결과를 보면 일-가정 양립제도의 활용정도와 직무만족과 경력만족, 경력개발 모두에 정(+)의 상관을 보였으며, 경력개발은 직무만족과 경력만족, 일-가정양립제도의 활용에 각각 .574, .530, .168로 정(+)의 상관을 보였다. 분석

에 활용한 변수들의 평균과 표준편차에 대한 내용은 아래 표에 나타나 있다.

〈표 2〉 구조모형 변수들 간 기술통계 및 상관분석

	Mean	SD	1	2	3	4
1일-가정양립제도 활용	3.763	.631	(.789)			
2경력만족	3.904	.468	.201**	(.712)		
3직무만족	3.867	.427	.183**	.468**	(.797)	
4경력개발	3.776	.473	.168**	.574**	.530**	(.673)

** $p < .01$

* 각 변수별 대각선 괄호 안의 숫자는 신뢰도 값임

2. 가설검증

선행연구를 토대로 조직 내 일-가정 양립제도의 활용정도가 고학력 여성의 직무만족과 경력만족을 매개로 경력개발에 미치는 영향을 확인하기 위해 구조모형을 활용하였다. 구조방정식을 활용한 분석과정은 2단계 접근법을 권고한다(Anderson & Gerbing, 1988). 먼저 최종 분석에서 활용할 변수들에 대한 측정모형을 통해 모형의 적합도를 확인하고, 앞서 확인된 모형을 토대로 연구자가 설정한 구조모형을 추정하는 것이다. 이러한 2단계 분석은 연구자가 측정모형에 대한 검증 없이 연구모형을 바로 추정함으로써 발생할 수 있는 오류에 대한 원인을 파악하기 위함이다. 일반적으로 구조모형의 분석과정에서 적합도에 문제가 있는 경우는 관찰변수인 측정변수의 문제이거나 잠재변수들 사이의 구조의 문제로 추정할 수 있다(Kenny & Judd, 1984). 이에 최종모형에 대한 분석 전 측정변수에 대한 확인을 진행하였다. 일-가정 양립제도의 활용과 경력만족, 직무만족, 경력개발의 측정모형에 대한 확인적 요인분석을 실시한 결과는 아래〈표 3〉에 제시되어 있다. X^2 의 경우 다른 적합도 지수와 달리 표본크기에 민감하게 반응한다. 이에 표본크기가 200이 넘는 경우 다양한 적합도지수에 대한 추가 고려가 필요하다(홍세희, 2000)는 선행연구에 의해 다양한 적합도지수를 통해 측정모형에 대한 적합여부를 확인하였다. 본 연구에서 활용한 요인들의 경우 측정모형에서 X^2 의 문제는 발생하지 않았다. 측정모형의 적합도 지수는 각각 $X^2=68.125$, $df=59$, $X^2/df=1.155$, $p=.195$, $TLI=.986$, $CFI=.989$, $RMSEA=.023$ 으로 나타났다. 검토한 모든 적합도지수가 받아들일 수 있는 수준이었다. 이에 측정모형에 대한 판별타당성과 집중타당성에 대한 추가적 확인 이후 구조모형에 대해 분석하였다.

〈표 3〉 일-가정양립 제도의 활용, 경력만족, 직무만족, 경력개발에 대한
확인적 요인분석 결과

잠재변수	관찰변수	비표준화	S.E.	C.R.	P	표준화	개념 신뢰도	AVE
일-가정 양립제도의 활용	WB1	1.000				.727	.960	.890
	WB2	1.172	.117	10.035	***	.856		
	WB3	.896	.092	9.709	***	.655		
경력만족	CS1	1.000				.525	.891	.731
	CS2	.856	.168	5.081	***	.568		
	CS3	.684	.141	4.852	***	.493		
직무만족	JS1	1.000				.713	.958	.883
	JS2	1.383	.127	10.927	***	.821		
	JS3	1.061	.101	10.534	***	.736		
경력개발	CD1	1.000				.544	.937	.793
	CD2	1.072	.126	5.867	***	.483		
	CD3	1.426	.131	7.151	***	.700		
	CD4	1.180	.120	6.969	***	.649		
모형 적합도	$X^2=68.125$, $df=59$, $X^2/df=1.155$, $p=.195$, $TLI=.986$, $CFI=.989$, $RMSEA=.023$							

*** $p < .001$

분석결과, 일-가정 양립제도의 활용, 경력만족, 직무만족, 경력개발과 관련된 관측변수의 요인부하량은 .483에서 .856으로 나타났다. 일반적으로 모형의 집중타당성검증을 위해서는 요인부하량과 유의성에 대한 검증이 필요하다. 요인부하량의 경우 표준화 요인부하량의 경우 최소 .5 이상(.7 이상이면 바람직) .95이하여야 한다. 만약, 요인부하량이 .5이하인 경우 큰 차이만 아니면 이를 활용하는 것이 가능하며, 특히 각 변수가 중요한 의미를 갖는 경우 이를 활용하여 연구를 진행할 수 있다(우종필, 2012). 확인적 요인분석 결과, 경력만족의 3번째 문항과 경력개발의 2번째 문항의 요인부하량은 각각 .493과 .483으로 .5와 근접한 값을 나타내어 최종 분석에서 배제하지 않았다. 추가적으로 개념신뢰도와 AVE 및 통계적 유의성검정을 위해 C.R.과 유의수준에 대한 확인을 진행하였다(우종필, 2012). 통계적 유의성 검증에 있어 C.R.은 1.965 이상 p 는 $< .05$ 이하를 권고한다. C.R.의 경우 모든 관측변수에서 1.965 이상이었으며 p 도 $< .001$ 수준에서 유의하였다.

측정문항에 대한 개념신뢰도는 .891부터 .960까지로 모두 .70 이상을 나타냈다. 개념신뢰도 값의 경우 일반적으로 .7이상이면 집중타당성이 있는 것으로 간주한다. 개념신뢰도 값을 통해 본 연구에서 활용한 측정문항에 대한 집중타당성이 확인되었으나 명확한 확인을 위해 평균분산추출방법을 통해서 집중타당성을 추가로 검증하였다. 평균분산추출(이하 AVE)의 경우 .5 이상이면 집중타당성이 있다(우종필, 2012; Fornell & Larker, 1981). 연구모형의 잠재변수인 일-가정 양립제도의 활용, 경력만족, 직무만족, 경력개발에 대한 AVE 값이 모두 .5이상으로 집중타당성을 확인할 수 있었다.

다음으로 측정모형의 판별타당성을 검증하였다. 판별타당성의 경우 잠재변수의 AVE가 잠재변수 간 상관계수의 제곱보다 큰지 여부를 통해 확인할 수 있다. 앞선 <표 2>를 통해 살펴본 결과 경력만족과 경력개발 간의 상관인 .574로 가장 높았으며, 이 상관계수의 제곱은 약 .329로 AVE값에 비해 크게 나타나 본 연구의 분석과정에서 활용하는 관측변수들에 대한 판별타당성에 문제가 없음을 알 수 있었다.

구조방정식을 활용한 분석의 1단계인 측정모형 검증단계에서 모형에 대한 오류는 나타나지 않았다. 모형이 적합한 것으로 나타났기 때문에 측정모형에서 활용한 관찰변수를 토대로 구조모형 검증을 실시하였다. 구조모형 분석의 경우 당초의 연구모형인 일-가정양립제도의 활용과 경력개발 간의 직접경로를 제외한 완전매개모형을 경쟁모형으로 두고 결과를 함께 살펴보았다.

<표 4> 구조모형의 적합도 검증 결과

지수 구분	적합도 지수 ¹⁾	판단기준	측정값		해석
			모형1 (부분매개)	모형2 (완전매개)	
절대 적합지수	χ^2	p>.05	93.144 ($\chi^2/df=1.552$) ($df=60, p=.004$)	75.216 ($\chi^2/df=1.233$) ($df=61, p=.104$)	적합 (모형2)
	GFI	>.90	.954	.961	적합
	AGFI	>.85	.930	.942	적합
	RMSEA	<.08	.044	.029	적합
증분 적합지수	TLI	>.90	.950	.970	적합
	CFI	>.90	.962	.977	적합

1) Browne & Cudeck(1993)

일-가정양립제도의 활용과 경력만족, 직무만족, 경력개발 간의 구조를 살펴
 예 앞서 연구모형인 부분매개모형과 경쟁모형인 완전매개모형의 적합도를 검
 증하였다. 모형의 적합도 검증결과, 연구모형의 경우 χ^2 가 적합하지 않은 것
 으로 나타났다. 그러나 앞서 기술한 바와 같이 표본크기가 200이 넘는 경우
 χ^2 을 통한 적합도 검증을 무조건적으로 신뢰하기 보다는 모형에 대한 다양한
 적합도를 검토하는 것이 옳다. 적합도 확인 결과, 경쟁모형인 완전매개 모형이
 적합도 측면에서 우수하기는 하였지만, 연구모형의 경우도 단순히 적합도만을
 통해 경쟁모형을 채택하는 것에는 어려움이 있어 두 모형의 분석을 진행하고
 이들의 결과를 통해 최종 모형을 선택하기로 하였다.

먼저, 연구모형인 부분매개모형과 경쟁모형인 완전매개모형의 적합도를 포
 함하여 모형을 검증하였다. 모형1은 부분매개모형으로 일-가정양립제도의 활
 용과 경력개발 간의 직접적인 관계와 직무만족/경력만족의 매개를 모두 포함
 한다(조직 내 일-가정양립제도의 활용→직무만족/경력만족→경력개발, 상사의
 양성평등인식→경력개발). 모형2는 경쟁모형으로 직무만족과 경력만족(매개변
 수)이 경력개발(종속변수)을 완전히 매개한다고 가정하는 모형이다(조직 내 일
 -가정양립제도의 활용→직무만족/경력만족→경력개발). 모형1과 모형2의 적
 합도 비교 결과는 <표 4>에 제시하였다.

적합도 비교 결과 모형2인 완전매개모형이 모든 적합도에서 보다 나은 결과
 를 나타냈다. χ^2 의 경우 본 분석의 데이터가 표본크기가 200이 넘었음에도
 불구하고 적합도가 기각되지 않았다. 그럼에도 불구하고 본 연구의 경우 단순
 한 적합도만을 기준으로 모형을 선정하는 것에는 무리가 있다고 판단하여 모
 형의 예상 결과를 먼저 확인하기로 하였다.

먼저 연구모형인 일-가정양립제도의 활용과 경력개발 간의 직접적 관계를
 포함한 구조모형을 분석하였다. 분석결과, 일-가정양립제도의 활용이 고학력
 정규직 여성의 경력개발에 미치는 영향의 경우 표준화계수 값 기준 .048이었
 다($p < .537$). 즉, 일-가정 양립제도의 활용은 고학력 정규직 여성의 경력개발
 에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다(가설3 기각). 다음으로 가설
 1-1과 가설1-2와 관련하여 경력만족과 직무만족의 표준경로계수는 각각
 .420($p < .001$), .426($p < .001$)으로 긍정(+)적인 영향을 미치는 것을 확인하여
 가설1-1과 가설1-2는 채택하였다. 마지막으로 일-가정양립제도의 활용이 고
 학력 정규직 여성의 경력만족과 직무만족에 미치는 영향에 대해서는 각각 표
 준화계수 값이 .199($p < .029$), .194($p < .008$)로 긍정적인 영향을 미치는 것으
 로 나타났다(가설2-1, 가설2-2 채택).

마지막으로 가설4-1과 가설4-2를 검증하기 위해서는 매개효과 검증이 필요하다. 이 과정에서는 간접효과가 유의한지에 대한 추가적 검증이 수행되어야 한다. 본 연구에서는 간접효과의 유의성을 검증하기 위해 부트스트래핑 방법을 활용하였다. 부트스트래핑은 간접효과의 유의성을 검증하는 방법으로 Z가 정규분포를 따르지 않을 가능성이 존재하는 경우에도 매개효과확인이 가능한 방법이다(김계수, 2007). 조직 내 일-가정양립제도의 활용과 고학력 여성의 경력개발 간의 간접효과 검증을 위해 부트스트래핑을 1000번 수행하였으며, 추정값은 ML방식을 활용하였다. 분석결과, 모형1의 경우 간접효과의 유의확률은 .001로 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다($p < .01$). 이러한 결과는 일-가정양립제도의 활용과 경력개발 간에 직무만족과 경력만족의 매개효과가 존재함을 의미한다(가설 4-1, 4-2 채택).

본 연구에서 제시한 연구모형의 가설 중 일-가정양립제도의 활용과 경력개발 간의 직접관계에 대한 기존의 가설은 기각되었다. 이러한 결과는 기업이 제공하는 다양한 일-가정 양립을 위한 휴가제도의 활용이 조직구성원으로 하여금 스트레스감소나 업무 부담을 줄이고, 근로의 질에 긍정적인 영향을 미치는 것은 아니지만(강이수 외, 2015), 단순한 제도의 활용만으로 실질적인 여성의 경력개발을 설명하는 것은 부족하다는 것을 의미한다. 또한 심리적 만족이 조직 내 일-가정 양립제도의 활용과 경력개발 간의 관계를 정확하게 연결하였음을 의미하는 결과이기도 하다. 이러한 결과는 제도적 지원뿐만 아니라 조직의 가족친화 문화와 같은 여성인력에 대한 지원문화가 필요함을 의미한다(강이수 외, 2015).

〈표 5〉 일-가정양립제도의 활용, 경력만족, 직무만족, 경력개발 간의
구조모형 분석(연구모형: 부분매개모형)

잠재변수	비표준화	S.E.	C.R.	P	표준화
일-가정 양립제도의 활용 → 경력개발	.029	.046	.617	-	.048
일-가정 양립제도의 활용 → 경력만족	.164	.075	2.184	*	.199
일-가정 양립제도의 활용 → 직무만족	.118	.045	2.641	**	.194
경력만족 → 경력개발	.303	.086	3.531	***	.420
직무만족 → 경력개발	.415	.088	4.714	***	.426

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

다음으로 경쟁모형인 일-가정양립제도의 활용과 경력개발 간의 직접적인 관계를 제외한 모형을 분석하였다. 분석결과, 표준화계수 값 기준으로 일-가

정 양립제도의 활용은 경력만족과 직무만족에 각각 .662, .626($P < .01$ 수준)으로 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 경력만족과 직무만족이 경력개발에 미치는 영향의 경우 각각 표준화계수 기준으로 .428($p < .001$), .349($p < .001$)로 정(+)적 영향을 미쳤다(가설 2-1, 2-2, 3-1, 3-2 채택). 일-가정 양립제도의 활용과 경력만족, 직무만족 간의 관계가 확인되었고, 경력만족, 직무만족과 경력개발 간의 관계가 확인되었더라도 이들 간의 매개효과가 존재하는지에 대한 추가적인 검증이 필요하다. 앞선 연구모형과 동일하게 매개효과 검증을 위해 부트스트래핑을 1000번 수행하였으며, 추정 값은 ML방식을 활용하여 계산하였다. 그 결과, 일-가정양립제도의 활용과 경력개발 사이에 경력만족과 직무만족의 매개효과가 .002($p < .01$) 수준에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다(가설 4-1, 4-2 채택).

〈표 6〉 일-가정양립제도의 활용, 경력만족, 직무만족, 경력개발 간의 구조모형 분석(경쟁모형: 완전매개모형)

잠재변수	비표준화	S.E.	C.R.	P	표준화
일-가정 양립제도의 활용 → 경력만족	1.572	.567	2.774	**	.662
일-가정 양립제도의 활용 → 직무만족	1.168	.423	2.759	**	.626
경력만족 → 경력개발	.339	.099	3.422	***	.428
직무만족 → 경력개발	.352	.096	3.655	***	.349

** $p < .01$, *** $p < .001$

이상의 연구결과를 토대로 본 연구에서는 최종적으로 경쟁모형인 완전매개모형을 선택하였다. 앞서 기술한 바와 같이 일-가정 양립제도의 활용이 경력개발에 영향을 미치는 변수이기는 하나 본 연구의 목적이 조직 내에서의 제도의 활용과 심리적 만족, 경력개발 간의 실질적 구조를 확인하기 위한 것이었기 때문에 최종적으로 완전매개모형을 선택하였다. 조직 내에서의 일-가정 양립을 위한 휴가제도의 활용은 조직 내에서 지속적인 경력개발을 위한 평등으로 이해되기에는 부족한 점이 있다. 특히 기혼여성에게 있어 조직 내에서의 일-가정 양립을 위한 제도가 충분하게 지원되었다 하더라도 조직 내의 여성의 영향력의 부족이나 토큰이론에 대한 인식이 여성근로자의 경력개발에 부정적으로 영향을 미칠 수 있다. 그럼에도 불구하고 조직 내에서의 충분한 지원은 이러한 부정적 영향의 효과를 줄이는데 작용할 수 있다.

상사의 일-가정 양립제도의 활용, 직무만족, 경력만족, 경력개발 간의 효과를 직접효과와 간접효과로 나누어 제시하였다(〈표 7〉).

〈표 7〉 일-가정양립제도의 활용, 직무만족, 경력만족, 경력개발 간 효과분석

구분	대안모형(완전매개)					
	비표준화			표준화		
	총 효과	직접효과	간접효과	총 효과	직접효과	간접효과
일-가정 양립제도의 활용 → 경력만족	1.572	1.572	-	.662	.662	-
일-가정 양립제도의 활용 → 직무만족	1.168	1.168	-	.626	.626	-
경력만족 → 경력개발	.339	.339	-	.428	.428	-
직무만족 → 경력개발	.352	.352	-	.349	.349	-
일-가정 양립제도의 활용 → 경력개발	.943	-	.943**	.502	-	.502**

** p<.01

최종 모형에서 일-가정 양립제도의 활용과 경력개발 간의 매개효과를 분석한 결과 총 효과는 표준화계수 기준 .502로 나타났다. 본 결과는, 일-가정양립제도의 활용과 경력개발 간의 관계에서 경력만족의 매개효과 .283과 직무만족의 매개효과 .218을 합한 결과이다.

V. 결 론

본 연구는 고학력 기혼여성의 경력단절을 줄이고 지속적으로 경력개발을 하게 하는 요인을 탐색하는데 목적을 두고 수행되었다. 이를 위해 조직 내에서의 일-가정 양립제도의 활용도가 경력개발에 미치는 영향관계를 살피고, 이 과정에서 경력만족과 직무만족의 매개효과를 분석하였다. 분석결과를 가설별로 요약하면 다음과 같다.

첫째, 조직 내 일-가정 양립제도의 활용이 고학력 여성의 경력만족과 직무만족에 미치는 영향을 분석한 결과, ‘일-가정 양립제도의 활용→경력만족’, ‘일-가정양립제도의 활용→직무만족’ 경로는 정(+)적으로 유의하였다. 즉, 조직 내에서 일-가정 양립제도를 활용하는 것이 용이한 경우 구성원들의 직무에 대한 만족과 자신의 경력과정에 대해 만족도가 높아진다는 것을 의미한다. 이는 조직 내에서 일-가정 양립을 위한 제도에 대한 적극적 활용 지원이 기혼여성 근로자로 하여금 조직에 대한 만족에 영향을 미칠 뿐만 아니라 지속적인 경력을 위한 만족에도 긍정적인 영향을 줄 수 있다는 선행연구(문선희, 2013; 안은정·신은중, 2010; Beauregard & Henry, 2009; Scandura & Lankau, 1997)의 결과와 일치한다.

둘째, 직무만족과 경력만족이 고학력 기혼여성의 경력개발에 미치는 영향을 분석한 결과, '경력만족→경력개발'과 '직무만족→경력개발'에 대한 경로에서 정(+)적으로 유의미한 영향을 확인하였다. 즉, 개인의 직무나 경력에 대한 만족은 지속적인 경력개발을 위한 행동에 영향을 미친다는 것이다. 이는 조직 내에서 구성원의 심리적 만족감이 개인의 개발을 위한 행동이나 경력지속에 유의미한 영향을 미친다는 기존연구(김화연 외, 2015; 성상현 외, 2014; 전영옥, 2016)의 결과와 일치한다. 이러한 결과는 조직이나 경력에 대한 심리적 만족이 경력개발의지에 영향을 미친다는 선행연구(김연근, 2014)를 증명하였을 뿐만 아니라 심리적 만족이 실제 경력개발을 위한 행동으로 확장될 수 있다는 것을 확인하였다는 점에서 주요한 의미가 있다. 고학력 기혼 여성들에 대한 경력단절이나 경력이탈을 줄이기 위한 다양한 지원이 중요한 현 시점에서 조직 및 경력에 대한 심리적 만족이 자신의 경력을 개발하기 위한 실제적 행동까지 영향을 준다는 연구결과는 앞으로 국가적 조직적 차원의 지원의 방향성을 제고하는데 도움이 될 것이다.

셋째, 조직 내 일-가정 양립제도의 활용이 고학력 여성의 경력개발에 미치는 영향을 분석한 결과, '일-가정 양립제도의 활용→경력개발'경로는 통계적으로 유의하지 않았다. 이는 가족친화적 제도의 활용이 경력개발에 영향을 미치지만, 단순한 제도의 활용만 가지고 경력개발을 설명하는 것에는 무리가 있다는 기존의 선행연구(고재권, 2014; 박선휘, 2007; 김홍국, 2005)와 일치한다. 정리하면, 고학력 정규직 기혼 여성들의 경우 이러한 일-가정 양립을 위한 지원제도의 활용이 경력개발에 도움이 되는 요인이기는 하지만, 이러한 제도의 활용만을 가지고 경력개발을 설명하는 것에는 부족한 부분이 있다는 것을 의미한다. 이에 선행연구들에서 살폈던 고학력 기혼여성의 경력개발에 영향을 미치는 요인들과 제도의 활용에 대한 통합적인 분석을 통해 실제 일-가정 양립제도의 활용의 영향을 분명하게 살펴 볼 필요가 있다.

마지막으로 조직 내 일-가정 양립제도의 활용과 경력개발 사이에서 경력만족과 직무만족의 매개효과를 확인하였다. 그 결과, 일-가정 양립제도의 활용과 경력개발 간의 관계에서 경력만족과 직무만족의 매개효과가 존재함을 알 수 있었다. 이러한 결과는 기존의 일-가정 양립제도와 경력만족, 직무만족 간의 관계뿐만 아니라 일-가정 양립제도와 경력개발에 대한 파편적 연구들을 하나로 통합했을 뿐만 아니라 경력만족과 직무만족을 통합적으로 살폈다는 점에서 그 의미가 있다. 분석결과 이러한 제도의 활용과 심리적 만족 간의 관계에서 직무만족에 비해 경력만족의 매개효과가 더 큰 것을 확인하였다.

정리하면, 본 연구는 고학력 기혼 여성에 있어 조직에서 제공하는 일-가정

양립제도의 활용과 경력만족, 직무만족과의 관계, 경력만족, 직무만족과 경력개발 간의 관계에 대한 기존의 선행연구들을 지지하였다. 나아가 이 연구는 조직 내 일-가정 양립제도의 유무가 아닌 활용가능성을 독립변수로 하여 실질적인 제도의 활용의 영향요인을 살폈다는 것에 그 의미가 있다.

여성의 경력에는 다양한 장애요인이 존재한다. 특히 기혼여성의 경우 남성 근로자와 달리 경력지속과정에서 다양한 역할갈등과 고려사항이 존재하기 때문에 장애요인의 극복이 어렵다(박민아, 2011; 조혜원·함인희, 2016; Bowen & Hisrich, 1986; Powell, 1990). 이러한 맥락에서 본 연구는 조직 내 일-가정 양립제도 활성화를 통한 여성의 경력개발가능성을 확인하였을 뿐만 아니라 이 과정에서 심리적 만족이 주요한 요인으로 작용한다는 점을 증명하였다.

일-가정 양립과 관련한 연구들은 실질적인 결과를 도출해내는 것을 목적으로 한다(Byron, 2005). 즉, 이러한 제도의 활용이 실질적으로 여성들의 역할갈등이나 업무의 과중과 같은 조직이탈요인을 줄이는데 영향을 미쳤는지에 대한 의미를 찾아내는 것이 중요하다. 이러한 측면에서 본 연구는 조직 내 일-가정 양립제도의 활용이 고학력 기혼여성들의 심리적 만족감에 영향을 미쳤다는 점을 확인하였다. 뿐만 아니라 이러한 만족감을 통해 기혼여성근로자로 하여금 경력단절의 경험이 아닌 지속적인 경력개발을 하게 하여 개인뿐만 아니라 조직도 함께 발전할 수 있는 가능성을 확인하게 하였다.

이러한 결론 및 시사점에도 불구하고 이 연구가 지닌 제한점은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 조직 내 일-가정 양립제도와 경력개발 간의 관계를 밝히고 있으나, 이 과정에서 휴가제도에 대해서만 분석하였다. 현재 조직 내에서 다양한 일-가정 양립제도가 시행되고 있으나 직장보육시설이나 집중육아기 근로시간 단축제도와 같은 지원 제도의 경우 시행되는 조직이 적어 이러한 제도의 활용가능성정도에 대한 분석이 어려웠다. 그럼에도 불구하고 일-가정 양립제도는 단순한 휴가 제도를 넘어서 자녀양육을 돕기 위한 다양한 제도를 포함하여 이해할 필요가 있다. 기존의 선행연구들이 주장하는 모성보호를 위한 제도 자체는 여성의 고용에 긍정적인 영향을 미치지만(Gerber & Perelli-Harris, 2012), 실질적인 육아휴직제도의 기간이 길어짐에 따라 경력지속이나 경력개발에 부정적이라는 연구결과(김진옥, 2008; Evertsson & Duvander, 2010)들을 통해 단순한 제도의 활용이 아닌 제도의 통합적 효과성에 대한 추가적 연구가 필요하다.

둘째, 비정규직 기혼여성들에 대한 연구가 진행되어야 한다. 앞서 기술한 바와 같이 일-가정양립제도의 활용과 관련하여 고용의 안정성이 보장된 정규직 여성에 한하여 분석을 수행하였다. 현재 국내 여성근로자의 41.5%이상이 비

정규직이라는 2019년 통계청 조사결과를 근거로 본 연구에서는 다루지 못하였던 비정규직 여성근로자의 경력개발에 영향을 미치는 제도적 요인들에 대한 고려가 필요하다. 이에 고학력 여성근로자의 경력개발에 대한 명확한 이해를 위해서는 정규직뿐만 아니라 비정규직 등 다양한 형태로 근무 중인 여성근로자들에 대한 연구가 수행되어야 한다.

마지막으로 여성근로자의 개인특성이 반영한 연구가 수행되어야 한다. 연령이나 근로형태 뿐만 아니라 직종이나 학력이 조직 내 일-가정 양립제도, 경력만족, 직무만족과 어떠한 관계를 맺을 때 경력개발에 영향을 미쳤는지에 대한 추가적 연구가 필요하다. 본 연구의 분석대상인 고학력 여성근로자의 경우 이들은 개인적인 요인 및 사회구조적인 요인이 맞물려 생존한 이들로 이해될 수도 있다. 이에 개인특성을 반영한 경력개발과정을 보다 심층적으로 살펴야 한다. 이러한 연구는 여성근로자가 삶의 과정에서 경험하는 다양한 역할들이 어떠한 영향을 주고 있는지에 대한 설명을 가능하게 할 것이다. 또한 증가하는 경력단절 여성근로자의 경력지속을 지원하기 위한 방안의 마련에 도움이 될 것이다. 뿐만 아니라 조직에서의 어떠한 제도적 지원이 조직 내 여성근로자의 역할갈등이나 조직이탈요인을 줄이는지에 대한 설명을 가능하게 한다. 개인특성에 따른 조직차원의 지원방안의 마련은 결론적으로 조직과 개인의 상생 방안 제시를 가능하게 할 것이다.

참고문헌

- 강예지·이수연·문진희 & 장지현(2016). “조직지원인식이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 경력계획의 매개효과 검증”. *유통과학연구*, 14, 83-92.
- 강유미(2012). *일과 가족 균형 제도의 실행 결정요인과 조절효과 연구: 모성보호 제도를 중심으로*. 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 강이수·신경아 & 박기남(2015). *여성과 일*. 서울: 동녘.
- 강이수(2011). “취업 여성의 ‘남편’과 일-가족 문제”. *젠더와 문화*, 4(1), 43-87.
- 고재권(2014). “가족친화적 정책과 조직성과: 직무태도의 매개효과를 중심으로”. *한국인사행정학회보*, 13(2), 161-181.
- 곽선화(2007). “여성의 경력장애와 이직의도에 대한 연구”. *인적자원관리연구*, 14, 1-23.
- 권혜원 & 권순원(2013). “일-가정 양립정책이 여성 관리자의 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향”. *산업관계연구*, 23(3), 89-117.
- 김계수(2007). *구조방정식모형 분석*. 서울: 한나래.
- 김금수(2003). “여성인력에 대한 직장가정의 양립 지원정책에 관한 연구”. *기업경영연구*, 10(2), 269-289.
- 김돌순(2007). “기업의 여성인력활용 및 일-가족 양립정책에 대한 사례연구”. *페미니즘 연구*, 7(2), 125-174.
- 김선아·김민영·김민정 & 박성민(2013). ““일과 삶 균형” 정책과 정책 부합성이 조직효과성에 미치는 영향에 관한 연구”. *한국행정정보*, 47(1), 201-237.
- 김연근(2014). *공무원의 경력몰입에 미치는 영향요인에 관한 연구*. 원광대학교 대학원 박사학위논문.
- 김종성 & 이병훈(2007). *가족친화경영의 조직성과에 관한 연구*. 제 4 회 한국노동연구원 사업체패널 학술대회 논문집.
- 김진옥(2008). “일하는 어머니들의 이중노동부담에 관한 실증연구”. *사회복지정책*, 35, 197-220.
- 김태홍 & 고인아(2001). *가족친화적 고용현황과 활성화 방안*. 한국: 여성정책개발원.
- 김혜원(2011). “한국의 사회적기업 지원정책의 개선 방안 연구”. *한국사회정책*, 18(1), 209-238.
- 김화연·오현규 & 박성민(2015). “공공 및 민간 조직의 가족친화제도가 여성 근로자들의 일-가정 갈등에 미치는 영향”. *한국행정논집*, 27(2), 483-513.

- 김효선·박찬희 & 구자숙(2007). “일과 삶의 조화와 업무성과 향상의 시너지효과를 위하여”. *Korea Business Review*, 10(2), 1-20.
- 김흥국(2005). “여성의 경력개발 방안”. *인적자원개발연구*, 7(2), 1-33.
- 문선희(2013). “기업복지제도가 기혼 직장여성의 가정생활과 직무 만족에 미치는 영향: 가족친화제도의 효과”. *Korean Journal of family welfare*, Vol, 18(1), 119-141.
- 민현주(2011). “여성의 경력단절 기간별 생애사건 효과분석”. *한국인구학*, 34(1), 53-72.
- 박경환(2012). “기혼 여성관리자의 일·가정 관계가 관리능력, 직무만족, 조직몰입, 그리고 삶의 만족에 미치는 영향”. *대한경영학회지*, 25(2), 879-905.
- 박민아(2011). “여성의 리더십역량이 직무 및 조직생활 만족, 경력경로 개발의지에 미치는 영향”. *한국콘텐츠학회논문지*, 11(8), 289-299.
- 박영용 & 김진모(2006). 기업 리더십교육 프로그램 참여자의 학습전이와 영향요인. *농업교육과 인적자원개발*, 38(4), 215-239.
- 서동희(2008). “여성의 일-가정양립을 위한 육아문화와 기업의 사회적 공헌”. *한국콘텐츠학회논문지*, 8(2), 173-181.
- 성상현·윤동열·김명희·김희경·민대숙 & 최아란(2014). “여성과학기술인의 일·가정 양립과 리더의 역할”. *리더십연구*, 5, 5-31.
- 손영미 & 박정열(2014). “남녀의 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 인과변인과 결과변인의 차이연구”. *한국심리학회지: 여성*, 19(2), 161-190.
- 송다영·장수정 & 김은지(2010). “일가족양립갈등에 영향을 미치는 요인 분석: 직장 내 지원과 가족지원의 영향력을 중심으로”. *사회복지정책*, 37(3), 27-52.
- 신경아(2001). 노동시장과 모성, 가족의 문제-남성중심적 노동자 모델을 넘어서. *경제와사회*, 51, 97-122.
- 신경아(2009). “일-삶의 균형 (work-Life balance) 과 노동시간”. *민주사회와 정책연구*, 16, 176-212.
- 안은정 & 신은종(2010). “일-가정 양립제도가 조직의 성과에 미치는 영향에 관한 연구”. *산업관계연구*, 20(4), 177-216.
- 안은정(2013). “일-가정 갈등에 영향을 미치는 선행요인 연구: 가정친화조직, 직무특성, 역할관여 및 개인특성을 중심으로”. *분쟁해결연구*, 11(2), 75-120.
- 오은진·민현주 & 김지현(2009). “교육수준에 따른 여성의 노동시장 이행 실태와 취업선택 결정 요인”. *직업능력개발연구*, 12(1).
- 오현규 & 박성민(2014). “일과 삶의 균형 정책이 조직 구성원들의 직무 및생활만족에 미치는 영향력 연구”. *한국행정논집*, 26(4), 901-929.

- 우종필(2012). 구조방정식모델 개념과 이해. 서울: 한나래.
- 유계숙(2007). “가족친화 기업정책의 시행 및 이용 여부와 근로자의 직업만족도, 이직의도, 직무성과”. 가족과 문화, 19, 35-59.
- 윤병훈 & 최응렬(2014). “경찰공무원의 일과 삶의 균형 (Work-Life Balance) 에 관한 인식 연구”. 한국공안행정학회보, 23, 92-114.
- 윤자영 & 홍민기(2014). “육아휴직제도의 여성 고용 효과”. 노동정책연구, 14(4), 31-57.
- 이도화 & 정두영(2010). “가족친화경영과 조직구성원 성과의 관계에 있어서 일-가정 갈등과 조직지원인식의 매개효과”. 인적자원관리연구, 17(4), 265-283.
- 이동선(2016). “일-가정 양립을 위한 정책개입이 여성의 노동시장 참여에 미치는 영향: OECD 국가를 대상으로”. 사회복지정책, 43(1), 259-284.
- 이병훈 & 김종성(2009). “가족친화경영의 조직성과에 관한 연구”. 산업관계연구, 19(2), 153-175.
- 이세인·이숙현 & 권영인(2007). “가족의 지원 및 가족친화적 조직 문화가 사무직 취업모의 일-가족 갈등에 미치는 영향”. 한국가족관계학회지, 12(3), 29-57.
- 이유진 & 김의준(2014). “기혼여성 재취업의 동태적 분석: 고학력 집단을 중심으로”. 경제연구, 32(4), 87-114.
- 이연희(2005). 일과 삶의 조화를 위한 정책이 직장선택의도에 미치는 영향. 중앙대학교 석사학위논문.
- 이재경 & 이은아(2003). “기혼 취업 여성의 일-가족생활에 대한 주관적 인식: 세대별 차이를 중심으로”. 여성학논집, 20, 39-69.
- 이재경 & 장미혜(2004). “고용조건이 일과 가족에 대한 태도에 미치는 영향”. 경제와사회, 64, 172-208.
- 이주희(2003). “일과 가족의 양립은 어떻게 가능한가?: 기업의 조직문화와 여성관리직 모성보호”. 가족과 문화, 15, 37-61.
- 이혜정 & 유규창(2011). “일가정 양립제도와 여성근로자의 지각이 출산에 미치는 영향에 관한 연구”. 여성연구, 80, 37-79.
- 임희정(2011). “조직 내 여성의 수직적 경력이동에 관한 연구”. 여성연구, 5-32.
- 장지연 & 김지경(2001). 양육형태와 비용이 기혼여성의 취업단절에 미치는 영향. 제3회 한국노동패널 학술대회 논문집, 365-388.
- 장지연·이정우·최은영 & 김지경(2005). 일·가족 양립체계의 선진국 동향과 정책과제. 서울: 한국노동연구원.
- 전영옥(2016). “공무원의 경력만족 및 승진욕구에 미치는 영향요인 분석”. 한국조직학회보, 13(3), 125-148.

- 정장훈·조문석 & 장용석(2011). “일-가정 양립제도의 도입과 디커플링이 조직성과 향상에 미치는 영향”. *노동정책연구*, 11(2), 179-215.
- 조연숙·오자영 & 최나리(2010). *여성인력개발기관 직업교육훈련 분류체계 수립 및 관리방안 연구*. 서울시 여성가족재단 연구사업보고서.
- 조혜원 & 함인희(2016). “기업 관리직의 젠더 격차와 “유리천장” 분석“. *한국사회정책*, 23(2), 49-81.
- 진선미·강은나 & 장용석(2011). 사회서비스 지속성이 기혼여성의 경제활동참여 및 참여형태에 미치는 영향에 관한 종단연구: 혼합다항로지스틱 회귀모형의 활용. *보건사회연구*, 31(3), 38-69.
- 채연주 & 윤세준(2012). “통합과 분리”. *인사조직연구*, 20, 109-165.
- 통계청(2017). *통계로 보는 여성의 삶*. 서울: 여성가족부.
- 통계청(2019). *통계로 보는 여성의 삶*. 서울: 여성가족부.
- 한영선 & 이연숙(2015). “여성취업과 일·가정양립지원이 출산에 미치는 영향”. *Family and Environment Research*, 52(1), 49-66.
- 홍세희(2000). “구조 방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거”. *Korean Journal of Clinical Psychology*, 19(1), 161-177.
- 한국일보. 직장인 체감 은퇴연령, 평균 50.2세 <http://hankookilbo.com/v/1d26e2d152274f438cf6218d4cf842b2> 에서 2019.10.15. 인출.
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of vocational behavior*, 58(3), 414-435.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological bulletin*, 103(3), 411.
- Beauregard, T. A., & Henry, L. C. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human resource management review*, 19(1), 9-22.
- Bland, J. M., & Altman, D. G. (1997). Statistics notes: Cronbach9s alpha. *Bmj*, 314(7080), 572.
- Bowen, D. D., & Hisrich, R. D. (1986). The female entrepreneur: A career development perspective. *Academy of management review*, 11(2), 393-407.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. *Sage focus editions*, 154, 136-136.

- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of vocational behavior*, 67(2), 169-198.
- Cahuc, P. Z. (2004). *Labor Economics*. MIT Press.
- Cook, S. J. (2008). *Working Women, Literary Ladies: The Industrial Revolution and Female Aspiration*. Oxford University Press.
- Evertsson, M., & Duvander, A. Z. (2010). Parental leave—Possibility or trap? Does family leave length effect Swedish women's labour market opportunities?. *European Sociological Review*, 27(4), 435-450.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 39-50.
- Gerber, T. P., & Perelli-Harris, B. (2012). Maternity leave in turbulent times: Effects on labor market transitions and fertility in Russia, 1985-2000. *Social Forces*, 90(4), 1297-1322.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Grover, S. L., & Crooker, K. J. (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), 271-288.
- Hinton, P. R., McMurray, I., & Brownlow, C. (2004). *SPSS explained*. Routledge.
- Kenny, D. A., & Judd, C. M. (1984). Estimating the nonlinear and interactive effects of latent variables. *Psychological bulletin*, 96(1), 201.
- Lambert, S. J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human relations*, 43(3), 239-257.
- OECD (2012), *Closing the Gender Gap: Act Now*, OECD Publishing.
<http://dx.doi.org/10.1787/9789264179370-en>
- Perry-Smith, J. E., & Blum, T. C. (2000). Work-family human resource bundles and perceived organizational performance. *Academy of management Journal*, 43(6), 1107-1117.

- Powell, G. N. (1990). One more time: Do female and male managers differ?. *Academy of Management Perspectives*, 4(3), 68-75.
- Rappaport, A., Bancroft, E., & Okum, L. (2003). The aging workforce raises new talent management issues for employers. *Journal of organizational excellence*, 23(1), 55-66.
- Scandura, T. A., & Lankau, M. J. (1997). Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 18(4), 377-391.
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of applied psychology*, 80(1), 6.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational behavior*, 54(3), 392-415.
- Waterman, R., Waterman, J., & Collard, B. A. (1996). Toward a career resilient workforce. *The learning society: Challenges and trends*, 207-220.
- Zedeck, S., & Mosier, K. L. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45(2), 240.

Abstract

A Study on the Work-Family Alliance System and Career Development : Focused on High-Educational Married Women

Sooyeon Lee*

The study aims to reduce career breaks of highly educated female workers and seek institutional improvements to continue and develop their careers within the labor market. To this end, the relationship between the use of the Work Family Alliance System (WFAS) and career development of highly educated married female workers was confirmed. In particular, the study noted the development of career for full-time married female workers with educational background above graduation from professional universities. To this end, the research was analyzed using the survey data of 'Study on the Career Development Factors of High-Education Women' conducted by the joint research support project of Yonsei University and the Korea Research Foundation. 286 full-time married female workers aged 49 or younger were subject to analysis and analyzed through a structural model.

In this study, the use of WFAS, job satisfaction, career satisfaction, and career development in the organization was put in place as latent variables. The results of the study confirmed that the utilization of WFAS in the organization has a significant influence on career satisfaction and job satisfaction of highly educated women. Second, job satisfaction and career satisfaction were found to have a significant influence on career development of highly educated married women. Third, although it was not confirmed that the utilization of WFAS in the organization directly affected the career development of highly educated married women, it was confirmed that there were mediated effects of career satisfaction and job satisfaction. The study is meaningful in that it has shown that the utilization of WFAS provided by the organization is an important factor in continued career development for highly educated married women. In addition, the effectiveness of WFAS was found by confirming that the use

* Senior Researcher, Duksung Women's University

of institutional support to reduce female workers' role conflicts or career break in the organization had a practical effect.

Keywords : Work-Family Alliance System(WFAS), Career development, Job satisfaction, Career satisfaction, Highly educated married women