

## 기혼 여성 관리자의 일-가정 전이와 가정-일 전이가 삶의 만족도에 미치는 영향: 배우자 역할의 조절효과를 중심으로

김동현\*

### 초 록

본 연구는 기혼 여성 관리자를 대상으로 일-가정 전이와 가정-일 전이가 삶의 만족도에 미치는 영향에서 배우자 역할(배우자 양육참여, 육아휴직 사용)의 조절효과를 검증하는 데 목적이 있다. 이를 위해 여성 관리자패널조사(KWMP) 7차 자료를 활용하였으며 분석 결과는 다음과 같다. 첫째, 네 가지 차원의 전이(일-가정 긍정적 전이와 일-가정 부정적 전이, 가정-일 긍정적 전이와 가정-일 부정적 전이)는 기혼 여성 관리자의 삶의 만족도에 유의미한 영향을 미쳤다. 둘째, 배우자의 양육참여는 기혼 여성 관리자의 삶의 만족도와 정적인 관계가 있었으며, 가정-일 부정적 전이와 배우자 양육참여의 상호작용항은 기혼 여성 관리자의 삶의 만족도와 정(+)적 조절효과가 있는 것으로 나타났다. 한편, 남편의 육아휴직 사용은 기혼 여성 관리자의 삶의 만족도에 유의미한 영향을 미치지 않았으나, 일-가정 긍정적 전이와 남편의 육아휴직 사용의 상호작용항은 기혼 여성 관리자의 삶의 만족도와 부(-)적 조절효과가 있는 것으로 나타났다. 본 연구 결과를 통해 일과 가정에서 이중부담을 경험하고 있는 기혼 여성 관리자의 삶의 만족도 증진을 위한 실천적, 정책적 논의를 제시하였다.

주제어: 기혼 여성 관리자, 일-가정 및 가정-일 전이, 삶의 만족도, 배우자 양육 참여, 남성 육아휴직

\* 연세대학교 사회복지대학원 박사과정(alskdj2010@naver.com)

## I. 서론

여성의 경제활동 참가율은 꾸준히 증가하고 있으나 노동시장의 구조적인 성별 불평등은 과거와 크게 달라지지 않고 있다. 남녀 경제활동 참가율 격차는 18.1%로 OECD에서 7번째로 높고(OECD, 2023), 여성의 경제활동은 M자 곡선을 보여 여성의 육아, 출산은 경력단절과 경력 성공의 주요 장애 요인으로 지적되고 있다(임희정·이지은, 2017). 특히, 기업의 관리직에서 성별 불평등은 더욱 심각한데 국내 100대 기업 내 여성임원은 전체의 6.0%에 불과하며(여성신문, 2023.11.23), 우리나라 여성 관리자 비중은 16.3%로 OECD 평균인 33.7%에 크게 못 미치는 최하위권으로 나타났다(OECD data, 2021). 세계적으로 최하위 수준에 달하는 한국의 낮은 여성 관리자 비율은 유리천장뿐만 아니라 여성으로서 겪는 가사노동, 출산, 양육 등과 같은 일-가정 갈등으로 인한 사회진출 좌절에 따른 결과로 지적되고 있다(성상현 외, 2014).

특히 자녀가 있는 기혼 여성 관리자는 일-가정 관계에서 발생하는 갈등 수준을 더 많이 인식한다(김지현, 2021). 유자녀 기혼 여성 관리자는 자녀 돌봄에 대한 부담이 크고, 경력개발 과정에서 직장생활과 가정생활 간의 우선순위를 선택해야 하는 반복되는 갈림길에 서 있다. 일-가정 갈등을 해소하기 위한 정부와 조직에서의 노력에도 불구하고 여전히 해소되지 않은 과제로 남아 있다(이승현·박영일, 2017; 주재홍·송지훈, 2023). 일-가정 갈등은 여성들의 경력 중단, 직무 태도, 경력 만족에 부정적인 영향을 미치기도 하지만(김영옥, 2002; Beauregard & Henry, 2009), 일과 가정에서의 경험은 개인의 웰빙에 긍정적인 누적효과를 가져오며, 일-가정에서의 다중 역할은 한 가지의 역할에서 오는 스트레스를 완화하기도 한다(Greenhaus & Powell, 2006). 이처럼 일-가정은 분리된 영역이 아니라 상호 간의 긍정적 혹은 부정적인 영향을 미쳐(Lambert, 1990), 일과 가정 영역 중 한쪽에서의 긍정적 및 부정적인 영향이 반대의 영역에 영향을 미치며 상호작용하는 현상을 의미하는 전이(spillover) 이론이 주목받고 있다.

한편, 일-가정 간의 전이는 근로자 개인뿐만 아니라 근로자를 둘러싼 환경 체계에 의해 영향을 받는다. 특히, 맞벌이 가족이 보편화되는 사회에서 기혼 여성 관리자의 일-가정 관계와 삶의 만족도는 가장 근접한 환경체계인 배우자의 역할에 따라 달라질 수 있다. 생태체계이론(Bronfenbrenner, 1995)에 따르면, 가족은 상호의존적이기에 한 가족 구성원에게 일어난 사건이나 그의 역할은 다른 가족의 발달 과정에 영향을 미친다. 즉, 남편은 기혼 여성 관리자의

외체계로서 여성의 웰빙에 상당한 영향을 미칠 수 있다(Mullen, Kelly & Kelloway, 2008). 게다가 기혼 남성 직장의 가족친화적 수준이 과거에는 개인과 가족의 웰빙에 영향을 미치지 않았더라도 가족친화제도의 확대, 경제상황의 변화, 일-생활 균형의 강조 등 사회문화적인 변화는 현대의 가족들에게 영향을 미칠 수 있다. 이에 본 연구는 기혼 여성 관리자의 삶의 만족도 증진에 있어 배우자인 남편의 역할을 개인적 측면(양육 참여 정도)과 사회제도적 측면(육아휴직 사용)으로 나누어 살펴보고자 한다. 개인적인 측면에서 남편의 양육 참여는 가정에서 여성의 역할과 의무를 덜어주어 여성의 긍정적 감정을 유발한다(유성경·한영주·조윤진, 2011). 아버지가 양육에 참여할수록 아내의 양육 스트레스, 산후우울증은 낮아지고 결혼 만족도는 높아지며(손영빈·윤기영, 2011; Sejourne et al., 2012), 맞벌이 남편의 가사분담 지지는 여성들의 우울감에 직접적인 영향을 미친다(최규연, 1993). 한편, 사회제도적인 측면에서 남성의 육아휴직은 아버지의 양육 참여를 높여 아내의 심리적 웰빙에 영향을 미칠 수 있다. 남성의 육아휴직제도와 같은 가족친화제도는 가정에서의 남성의 역할이 확대될 수 있도록 지원하여 유급노동, 무급노동에서의 성별 분업을 완화하여(최지은·김현경, 2019) 기혼 여성 관리자의 일-가정 균형을 돕고 삶의 만족도를 증진할 수 있다. 또한 남성의 육아휴직은 여성의 경력단절 현상을 방지·완화하며(Cools, Fiva & Kirkeboen, 2015), 육아 참여를 높여 전반적인 가족 관계가 향상되었다(김진욱·권진, 2015).

종합하자면, 본 연구는 1) 유자녀 기혼 여성 관리자의 일-가정 전이가 삶의 만족도에 유의한 요소인지 파악하고 2) 남편의 양육 참여 정도와 육아휴직 사용 여부가 두 관계에서 조절효과가 나타나는지 검증하고자 한다. 기존 선행연구는 기혼 여성 관리자의 삶의 만족도에 영향을 미치는 개인적 특성에 집중하는 경향이 있었고, 배우자의 역할을 개인적 측면과 제도적인 측면으로 나누어 살펴본 연구는 드물었다. 본 연구 결과를 통해 기혼 여성 관리자의 일-가정 양립을 위한 정책적, 실천적 방안을 모색하는 실증적인 기초자료를 제공하고자 하며, '함께 일하고 함께 돌보는 사회' 조성을 위해 기혼 여성 관리자의 배우자인 남편 역할이 확대되어야 함을 제시하고자 한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 일-가정 관계

일-가정의 관계에 관한 초기 연구는 이분법적 시각에서 일과 가정의 영역을 분리하였으나, 최근에는 두 영역이 완전히 분리된 영역이 아니라 상호영향을 미친다는 전이이론에 주목하고 있다(송다영·장수정·김은지, 2010; Michel et al., 2011). 전이이론은 일-가정 중 하나의 영역에서의 정서, 가치, 행동 등이 반대의 영역과 영향을 주고받는다라는 개념으로 일과 가정의 관계에서 갈등과 축진을 통합적으로 설명한다는 장점이 있다(Lambert, 1990). 이처럼 복잡한 영역 간 전이를 설명하기 유용하고, 측정이 용이한(이은희, 2000) 전이이론은 일-가정 관련성에 관한 연구에서 많이 활용되고 있다.

일-가정과 가정-일 전이 사이에는 역상관관계가 높아 두 개념이 같은 차원의 반대 개념으로 여겨질 수 있으나 실제로 상호독립성을 기반으로 하는 다른 개념이다(Rantanen et al., 2013). 그에 따라 일과 가정의 관계를 단일차원 수준에서 파악하는 것은 근본적 원인을 놓치기 쉬워서 일-가정 관계를 양방향으로 분석하는 것이 요구된다. 이러한 측면에서 Grzywacz와 Marks(2000)는 전이이론을 일에서 가정, 가정에서 일에 대한 전이의 방향과 부정적·긍정적 전이의 네 차원으로 일-가정 관계를 유형화하였고, 각 차원이 독립적인 특징이 있음을 요인분석을 통해 검증하였다.

부정적 전이란 일-가정 두 영역에서의 역할이 양립하기 어려울 때, 일-가정 갈등으로 이어져 한 역할 수행이 다른 역할 수행에 부정적인 영향을 미친다는 것을 의미한다(Grzywacz & Marks, 2000). 부정적 전이는 개인이 사용 가능한 자원의 총량은 일정하여 어느 한 영역에서 사용된 자원은 다른 영역에서 사용할 수 없거나 감소한다는 자원소모모형(resource drain model)과 결핍가설(scarcity hypothesis)의 관점을 바탕으로 하고 있다(Greenhaus & Beutell, 1985; Lazarus & Folkman, 1984). 즉, 개인의 신체적, 정신적, 정서적 자원들의 총량은 고정되어 있는데, 일-가정 중 한 영역에서 소모하는 자원의 양이 많을수록 다른 영역에서 사용할 에너지가 줄어들어 일과 가정 간의 갈등이 발생한다는 것이다.

그러나 일과 가족 관계에는 갈등만 있는 것이 아니라, 서로 긍정적인 영향을 주고받기도 한다. 자원증대가설(expansionist hypothesis)은 다중 역할에서 갈등의 단점보다 장점이 더 크다고 주장하며 부정적 전이를 비판하였다

(Marks & MacDermid, 1996). 이러한 관점은 일과 가정 영역에서 자원 증진과 일-가정 균형 등 모든 개념을 포함하는 긍정적 전이이론으로 연구되어 왔다(Grzywacz & Marks, 2000). 긍정적 전이는 일과 가정에서의 역할을 통해 더 많은 자원과 기회를 얻고, 개인이 성장하고 타 영역에서 더 나은 역할을 한다고 본다. 즉, 한 영역에서의 심리적, 물리적인 긍정적 경험은 다른 영역에 긍정적 영향을 주는 선순환을 이룬다는 것이다.

이처럼 기혼 여성 관리자의 일-가정 관계는 삶의 만족도에 직접적인 영향을 미친다는 것을 알 수 있다(김주엽·박종찬·김찬중, 2009; 김주현·문영주, 2010). 일-가정 부정적 전이는 개인의 전반적인 삶의 질 감소와 가정생활의 불안과 해체로 이어질 위험이 있다(김주현·문영주, 2010; Greenhaus & Beutell, 1985). 또한 일-가정 갈등은 근로자의 가정생활에 부정적인 영향을 끼쳐 결혼생활 만족도를 떨어뜨리며(한지숙·유계숙, 2007) 정신적인 불안과 스트레스, 우울증에 위험 요소로 작용하기도 한다(Voydanoff, 2005). 반면, 일과 가정에서의 긍정적 전이는 일과 가정에서의 역할에 더욱 충실하고 일과 가정의 영역이 상호 긍정적인 관계가 되어 개인의 전반적인 삶의 질 향상으로 이어질 수 있다(김주엽·박종찬·김찬중, 2009). 또한 일-가정 축진은 직무몰입과 경력열망을 증진시키고(문선영·한명성, 2022; 손영빈·최은영, 2009), 결혼생활 만족과 생애만족에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(김주현·문영주, 2010).

## 2. 배우자 역할의 조절효과

기혼 여성 관리자의 일-가정 균형과 삶의 만족도의 관계에서 배우자 역할의 중요성은 경계이론을 통해 설명될 수 있다. 경계이론(Clark, 2000)은 개인이 일과 가정 영역의 경계를 넘나들며 영역 간 경계의 질이 일-생활 균형에 영향을 미친다고 본다. 경계이론이 기존 이론과 차별화되는 점은 일과 생활의 활동은 개인 독자적으로 수행되는 것이 아니라 타인과의 경계에서 상호작용을 함께 구성해나간다는 점이다(Kreiner, Hollensbe & Sheep., 2006). 경계이론은 일-가정 축진을 위한 개인 특성의 중요 요인으로 주도적 조정을 강조하는데, 이는 일과 가정 영역의 경계를 조율하고 우선순위를 정하며 역할과의 동일시 속에서 의미를 찾고 몰두하는 것을 의미한다(김은석 외, 2017). 이때, 역할과 경계의 조정은 개인의 노력만으로는 성공적으로 이루어지기 어려워 해당 영역에 속한 사람과 함께 실행되는 상호적인 활동이다. 이에 Clark(2000)는

개인이 각 영역에서 그를 둘러싼 주변인들과 맺는 관계에 주목하며 일-가정의 균형에서 경계를 지키는 사람과의 상호작용의 중요성을 강조하였다. 경계를 지키는 사람은 가정의 관점에서는 직장 상사 혹은 관리자이고 일의 관점에서는 가정의 배우자가 된다. 다른 영역에 대한 그들의 이해 수준은 일-생활 균형에서 핵심 요소이며, 협조적이고 개방적인 대화를 통해 증진될 수 있다.

기혼 여성 관리자의 일-가정 관계와 삶의 만족도의 관계에서 배우자의 역할은 개인적 측면과 사회제도적 측면으로 나누어 볼 수 있다. 개인적 측면에서 남편의 양육 참여 수준은 유자녀 기혼 여성 관리자의 일-가정 균형을 도와 이들의 삶의 만족도를 높일 수 있다. 배우자의 양육 참여는 여성 근로자의 일-생활 균형 및 생활 만족에 긍정적인 영향을 미친다(박정열·손영미·신규리, 2016; Byron, 2005). 남편의 가사 참여도가 높고 배우자 간의 양성평등적인 역할을 수행하는 부부일수록 결혼 만족도와 행복도가 높았다(손영빈·최은영, 2009; 심지양, 2010). 또한 취업 여성에 대한 남편의 이해와 지원은 심리적 안녕감에 중요한 요인이었다(김리진·윤종희, 2000).

사회제도적 측면에서 남편의 육아휴직제도는 근로자의 일-가정 양립을 지원하는 대표적인 가족친화제도이다. 최근 남성이 가족에서의 역할 확대가 필요하다는 사회적 요구는 계속 커졌고, 육아휴직 신청자 중 남성의 비율은 2017년 불과 2%에서 2022년 30.58%로 매년 증가하고 있다(고용노동부, 2023). 그러나 전체 육아휴직자 중 남성 육아휴직자의 비율은 28.9%로 나타나 여성의 육아휴직 사용률에 비하면 상당히 낮은 수준이다. 이에 남성 육아휴직 확대를 위해 효과성에 관한 연구가 이루어지고 있으며 남편의 육아휴직 사용은 가정 내 성별 분업을 완화하여 아내의 일-가정 균형을 도와 경력단절 현상을 완화하는 것으로 나타났다(Cools, Fiva & Kirkebøen, 2015). 또한 육아휴직 사용은 남편의 육아 참여를 높여 자녀와 아내와의 가족 관계를 향상하여 가족 구성원의 정서적 웰빙에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고되었다(강수경·김해미·정미라, 2018; 김진욱·권진, 2015; Haas & Hwang, 2008).

이러한 논의를 종합해보면 기혼여성 관리자의 일-가정 및 가정-일 부정적 전이는 해소하고, 긍정적 전이는 증대함으로써 높은 삶의 만족에 이를 수 있다는 것을 알 수 있다. 또한, 기혼 여성 관리자의 일-가정 및 가정-일 전이와 삶의 만족도의 관계에서 배우자의 역할(양육 참여 정도, 육아휴직 사용)이 조절변수로서 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보고자 한다.

### III. 연구방법

#### 1. 분석자료

본 연구는 2008년 1월 1일 이후 출산한 자녀가 있는 기혼 여성 관리자의 일-가정 전이 및 가정-일 전이와 삶의 만족도 관계에서 배우자 역할의 조절효과를 검증하고자 한다. 이를 위해 한국여성정책연구원의 「여성관리자패널조사」(Korea Women Manager Panel Survey, 이하 KWMP)의 7차(2018년) 자료를 활용하였다. KWMP는 노동시장 내 여성 관리자의 인적자본관리 현황, 기업문화, 근로실태 등 기초자료를 구축하여 여성 인력에 관한 정책 수립 및 성과 판단에 활용하고 있다(이승현 외, 2021). KWMP는 관리직을 유지하는 여성 근속자, 이직 및 퇴직한 이탈자, 그리고 근로자가 소속된 기업 인사담당자를 설문 대상으로 하고 있으며 본 연구에서는 근속자를 대상으로 하는 설문 데이터를 활용하였다. 시계열 분석이 아닌 패널조사는 특성상 패널 이탈이 이루어질 수 있어 특정 회차에 한정된 분석은 편향된 응답자만을 포함할 가능성이 있다. 하지만, 7차 자료는 신규패널 1,022명을 추가하여 기존 패널의 응답자 편향을 감소시켰다는 장점이 있다. 7차 자료 중 본 연구는 여성 관리자만을 대상으로 하여 직급이 대리 이상인 경우만 분석 대상에 포함하였다. 또한, 2008년부터 육아휴직 대상자가 만 6세 이하 영유아 부모로 확대되었고 맞벌이 부부가 1년씩 2년을 휴직 기간으로 사용할 수 있게 되었다는 점에서 2008년 1월 1일 이후 출생 자녀가 있는 기혼 여성 관리자 491명을 조사 대상으로 선정하였다.

#### 2. 측정도구

##### 1) 독립변수 : 일-가정 전이 및 가정-일 전이

본 연구의 독립변수인 일-가정 전이는 Grzywacz & Marks(2000)의 분류에 따라 일-가정 및 가정-일 전이를 일에서 가정으로의 긍정적 전이, 가정에서 일로의 긍정적 전이, 일에서 가정으로의 부정적 전이, 가정에서 일로의 부정적 전이 네 가지 차원으로 구분하였다.

〈표 1〉 일-가정 전이 및 가정-일 전이 조작적 정의

변수	항목	Cronbach's $\alpha$ 값
일-가정 긍정적 전이	일을 하는 것은 내게 삶의 보람과 활력을 준다	.842
	일을 함으로써 식구들한테 더 인정받을 수 있다고 생각한다	
	일을 함으로써 가정생활도 더욱 만족스러워진다	
일-가정 부정적 전이	일하는 시간이 너무 길어서 가정생활에 지장을 준다	.860
	일하는 시간이 불규칙해서 가정생활을 제대로 하기 어렵다	
	업무시간외에도 업무에 대한 스트레스가 지속된다	
	업무로 인하여 취미나 여가생활을 할 수 없다	
	근무시간이 너무 길어 자기계발을 할 시간이 없다	
	업무로 인하여 체력적인 한계를 느낀다	
	일 때문에 결혼을 후회해본 적이 있다	
	일 때문에 자녀출산을 미룬 적이 있다	
가정-일 긍정적 전이	일 때문에 자녀와 함께 하는 시간이 적다	.765
	가족부양에 대한 책임감 때문에 더 열심히 일을 하게 된다	
	식구들이 내가 하는 일을 인정해주어 일을 더 열심히 하게 된다	
	내가 직장에서 성취를 경험할 때, 나의 가족들은 나를 자랑스럽게 여긴다	
	직장에서 문제가 생겼을 때, 가족들은 그 문제에 대해 나와 이야기하고 조언해준다	
	가족들은 내가 집안에서 해야 할 역할들을 대신하거나 도와준다	
	가족들은 내가 직장일로 가족행사에 참여하지 못해도 이해해 준다	
가정-일 부정적 전이	나는 집안일을 걱정하지 않고 늦게까지 일할 수 있다	.779
	자녀양육 부담으로 인해 일을 병행하는 것이 힘들 때가 많다	
	집안일이 많아서 직장에서 일을 할 때 힘들 때가 많다	
	가정생활 때문에 일을 그만둘까 생각해본 적이 있다	
	가족 일에 너무 많은 시간을 사용하여 직장에서 내 경력에 도움이 되는 활동에 참가하지 못하는 경우가 있다	

## 2) 종속변수 : 삶의 만족도

본 연구의 종속변수인 삶의 만족도는 여성 관리자패널의 삶의 만족도 4문항을 사용하여 측정하였다. 삶의 만족도는 “OO님께서 현재 삶에 대하여 어느 정도나 만족하고 계십니까?”라는 질문에 개인, 가족, 직업, 그리고 이를 포괄하는 전반적인 만족도 문항 각각에 대해 ‘매우 불만족(1점)’부터 ‘매우 만족(5점)’까지 5점 리커트 척도를 선택하는 문항으로 구성되어 있다. 점수가 높을수록 삶의 만족도가 높음을 의미하며 Cronbach's  $\alpha$ 는 .864로 나타났다.



### 3) 조절변수: 배우자 역할

#### (1) 배우자 양육 참여

본 연구의 조절변수인 배우자 양육 참여는 “OO님의 배우자가 자녀 양육 관련 문제에 참여하는 정도는 어떠하십니까?”라는 단일 문항으로 ‘전혀 관여하지 않는다(1점)’부터 ‘전적으로 관여한다(5점)’까지 5점 리커트 척도로 구성되었다. 점수가 높을수록 배우자의 양육 참여 정도가 높은 것을 의미한다.

#### (2) 배우자 육아휴직

본 연구의 조절변수는 육아휴직 사용 여부를 활용하였다. “OO님의 자녀 중 2008년 1월 1일 이후 출생 자녀가 있습니까?”라는 질문에 대해 ‘없음(0)’, ‘있음(1)’으로 더미변수로 코딩하여 사용하였다.

### 4) 통제변수

통제변수는 선행연구에서 종속변수인 삶의 만족도에 영향을 미치는 것으로 파악된 기업규모, 연령, 학력, 월평균 임금, 직급으로 이루어졌다(강민재·최수찬·조영은, 2017; 강수경·김해미·정미라, 2018; 김주현·문영주, 2010; 손영빈·윤기영, 2011; 최지은·김현경, 2019; Mullen, Kelly & Kelloway, 2008; Sejourne et al., 2012). 기업규모는 99인 이하, 100-299인, 300-999인, 1,000-1,999인, 2,000인 이상으로 조사되었고, 연령은 30대 이하, 40대, 50대 이상으로 코딩하였다. 학력은 고등학교 졸업, 전문학사, 학사, 석사 이상으로 조사되었고, 월평균 임금은 300만 원 미만, 300-399만 원, 400-499만 원, 500-599만 원, 그리고 600만 원 이상으로 코딩하였다. 직급은 대리, 과장, 차장, 부장, 임원으로 조사되었다. 가정친화적 조직문화는 ‘정시에 퇴근하면 눈치가 보인다’, ‘개인 사정이나 집안일로 주중에 휴가를 내기가 어렵다’ 등 가정친화적인 조직문화를 묻는 6가지 문항을 사용하였다. 점수가 높을수록 가정친화적 조직문화가 높음을 의미하며 Cronbach's  $\alpha$ 는 .818로 나타났다.

## IV. 분석 결과

연구대상자의 인구사회학적 특성은 <표 2>에 제시하였다. 유자녀 기혼 여성 관리자는 300-999인(30.3%), 100-299인(29.9%), 2,000인 이상(24.6%)인

기업에 근무하고 있는 것으로 나타났다. 연령은 40대(53.0%), 30대(46.8%) 순으로 나타났으며 50대 이상은 1명이었다. 학력은 학사(59.5%)가 가장 많고 다음으로 석사 이상(20.6%)이 많은 것으로 나타났다. 월평균 임금은 300-399만 원(42.2%)이 가장 많았고 다음으로 400-499만 원(22.8%)이 많은 것으로 나타났다. 직급은 대리(36.2%), 과장(35.1%), 차장(20.5%) 순으로 나타났다. 가정친화적 조직문화는 평균 3.30점(SD=.79)으로 나타났다.

〈표 2〉 인구사회학적 특성

구분		빈도(명)	비율(%)	
기업규모 (n=491)	99인 이하	7	1.4	
	100-299인	147	29.9	
	300-999인	149	30.3	
	1,000-1,999인	67	13.6	
	2,000인 이상	121	24.6	
연령 (n=491)	30대 이하	230	46.8	
	40대	260	53.0	
	50대 이상	1	0.2	
학력 (n=491)	고등학교 졸업	20	4.1	
	전문학사	78	15.9	
	학사	292	59.5	
	석사 이상	101	20.6	
월평균 임금 (n=491)	300만 원 미만	22	4.5	
	300-399만 원	207	42.2	
	400-499만 원	112	22.8	
	500-599만 원	65	13.2	
	600만 원 이상	85	17.3	
직급 (n=453)	대리	164	36.2	
	과장	159	35.1	
	차장	93	20.5	
	부장	34	7.5	
	임원	3	0.7	
가정친화적 조직문화(n=491)	평균	표준편차	Min	Max
	3.30	.79	1	5

주요 변수의 기술통계는 〈표 3〉에 제시하였다. 유자녀 기혼 여성 관리자의 삶의 만족도 평균은 3.428로 나타났다. 일-가정 긍정적 전이의 평균은 3.858로 가정-일 긍정적 전이의 평균 3.649보다 높게 나타났으며, 일-가정 부정적

전이의 평균은 2.852로 가정-일 부정적 전이의 평균 3.193보다 낮게 나타났다. 배우자의 양육 참여 정도는 평균 3.654로 나타났으며, 육아휴직을 사용한 배우자는 152명(31.0%)으로 나타났다.

〈표 3〉 주요 변수 기술통계

변수명	n(%)	평균	표준편차	Min	Max
삶의 만족도		3.428	.694	1	5
일-가정 긍정적 전이	491	3.858	.739	1.33	5
일-가정 부정적 전이		2.852	.748	1	5
가정-일 긍정적 전이		3.649	.614	2	5
가정-일 부정적 전이		3.193	.819	1	5
배우자 양육 참여		3.654	.983	1	5
배우자 육아휴직 사용	있음 152(31.0)	.310	.468	0	1
	없음 339(69.0)				

본 연구에서 사용된 변수 간의 관련성을 파악하기 위해 실시한 상관관계 분석 결과는 〈표 4〉에 제시하였다. 종속변수인 삶의 만족도는 독립변수인 일-가정 긍정적 전이( $r=.462, p<.01$ ), 일-가정 부정적 전이( $r=-.364, p<.01$ ), 가정-일 긍정적 전이( $r=.424, p<.01$ ), 가정-일 부정적 전이( $r=-.412, p<.01$ )와 조절변수인 배우자 양육 참여 정도( $r=.264, p<.01$ ), 그리고 통제변수인 연령( $r=.100, p<.05$ ), 월평균임금( $r=.093, p<.05$ ), 가정친화 조직문화( $r=.170, p<.01$ )와 유의한 상관관계를 보였다. 사용한 변수들 간의 상관계수는 모두 0.6 이하로 나타나 다중공선성 문제는 없는 것으로 파악되었다.

배우자 역할에 따른 유자녀 기혼 여성 관리자의 일-가정 전이 및 가정-일 전이와 삶의 만족도의 관계를 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 진행한 결과를 〈표 5〉에 제시하였다. 1단계에서는 통제변수, 독립변수, 조절변수를 입력하였고 2단계에서는 독립변수와 조절변수 간의 상호작용항을 투입하였다. 다중공선성 문제를 최소화하기 위해 독립변수와 조절변수들은 평균 중심화하였다(Baron & Kenny, 1986). 검증 전 분산팽창요인(VIF)을 통해 변수들 간 다중공선성 문제를 확인하였고, VIF 지수는 10 미만으로 다중공선성 문제가 없는 것으로 확인되었다. Durbin-Watson 통계량도 1.812로 기준값 2에 근접하여 잔차들 간의 상관관계가 없어 회귀모형이 적합하다고 판단된다.

Model 1의 설명력은 37.9%로 나타났으며, 일-가정 긍정적 전이( $\beta=.248, p<.001$ ), 가정-일 긍정적 전이( $\beta=.217, p<.001$ ), 배우자 양육 참여 정도( $\beta=.129, p<.01$ )가 높을수록 삶의 만족도는 높고, 일-가정 부정적 전이( $\beta$

$=-.192, p<.001$ ), 가정-일 부정적 전이( $\beta=-.205, p<.001$ )가 높을수록 삶의 만족도가 낮은 것으로 나타났다. 상호작용항을 투입한 Model 2의 설명력은 39.3%로 나타났으며, 일-가정 긍정적 전이( $\beta=.319, p<.001$ ), 가정-일 긍정적 전이( $\beta=.179, p<.001$ ), 배우자 양육 참여 정도( $\beta=.125, p<.01$ )가 높을수록 삶의 만족도가 높고, 일-가정 부정적 전이( $\beta=-.202, p<.001$ ), 가정-일 부정적 전이( $\beta=-.168, p<.01$ )가 높을수록 삶의 만족도가 낮은 것으로 나타났다. 가정-일 부정적 전이(D)와 배우자 양육 참여 정도(W)의 상호작용항(D x W)은 정(+)의 조절 효과( $\beta=.096, p<.05$ )가 있는 것으로 나타났다. 이는 가정-일 부정적 전이는 삶의 만족도를 감소시키는데 배우자의 양육 참여 정도에 따라 이러한 영향 관계가 달라질 수 있다는 것이다. 또한 일-가정 긍정적 전이(A)와 배우자 육아휴직 사용 여부(Z)의 상호작용항(A x Z)도 부(-)의 조절 효과( $\beta=-.147, p<.01$ )가 있는 것으로 나타났다. 이는 일-가정 긍정적 전이가 증가할수록 삶의 만족도는 증가하는데 배우자가 육아휴직을 사용한다면 이러한 증가폭이 낮을 수 있음을 보여준다.

〈표 4〉 상관관계 분석

(n=491)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
삶의 만족도	1											
일-가정 긍정적 전이	.462**	1										
일-가정 부정적 전이	-.364**	-.194**	1									
가정-일 긍정적 전이	.424**	.480**	-.078	1								
가정-일 부정적 전이	-.412**	-.253**	.481**	-.201**	1							
양육 참여 정도	.264**	.106*	-.148**	.275**	-.128**	1						
기업규모	.016	.066	.121**	-.057	-.005	.041	1					
연령	.100*	.096*	.014	.082	-.046	-.092*	-.024	1				
학력	.048	.120**	.099*	.081	.091*	.003	.098*	.051	1			
월평균임금	.093*	.140**	.135**	.100*	-.009	-.015	.165**	.328**	.189**	1		
직급	.062	.155**	.092*	.161**	-.052	-.083	.046	.436**	.162**	.389**	1	
가정친화적 조직문화	.170**	.129**	-.441**	.118*	-.228**	.023	-.132**	-.017	-.062	-.102*	-.049	1

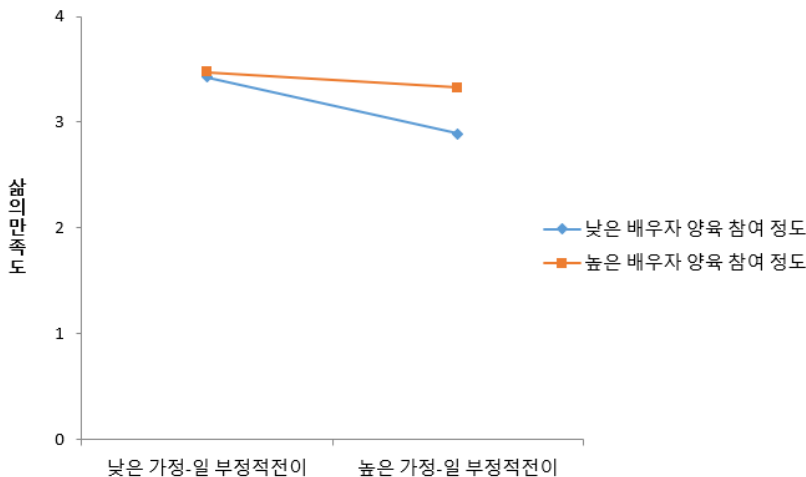
\*p<.05, \*\*p<.01

〈표 5〉 기혼여성관리자의 일-가정 전이 및 가정-일 전이와 삶의 만족도의  
관계에서 배우자 역할의 조절효과 분석

구분	Model 1			Model 2		
	B	S.E	$\beta$	B	S.E	$\beta$
통제 변수	기업규모	-.003	.023	-.005	.023	-.008
	연령	.049	.059	.035	.061	.044
	학력	.023	.037	.024	.023	.037
	월평균임금	.036	.025	.061	.033	.025
	직급	-.027	.032	-.038	.029	.032
	가정친화 조직문화	-.017	.037	-.020	.037	-.007
독립 변수	일-가정 긍정적전이(A)	.236	.042	.248***	.304	.048
	일-가정 부정적전이(B)	-.180	.044	-.192***	-.189	.051
	가정-일 긍정적전이(C)	.245	.050	.217***	.202	.056
	가정-일 부정적전이(D)	-.175	.037	-.205***	-.144	.043
조절 변수	배우자 양육 참여 정도(W)	.091	.028	.129**	.088	.029
	배우자 육아휴직 사용 여부(Z)	-.026	.057	-.017	-.022	.057
상호 작용항	A x W			-.004	.041	-.005
	B x W			-.002	.040	-.003
	C x W			.009	.045	.008
	D x W			.081	.035	.096*
	A x Z			-.283	.098	-.147**
	B x Z			.062	.091	.035
	C x Z			.177	.115	.078
	D x Z			-.128	.085	-.079
$R^2$		.395			.420	
Adj $R^2$		.379			.393	
$R^2$ change			.024*			
F		23.985***			15.621***	

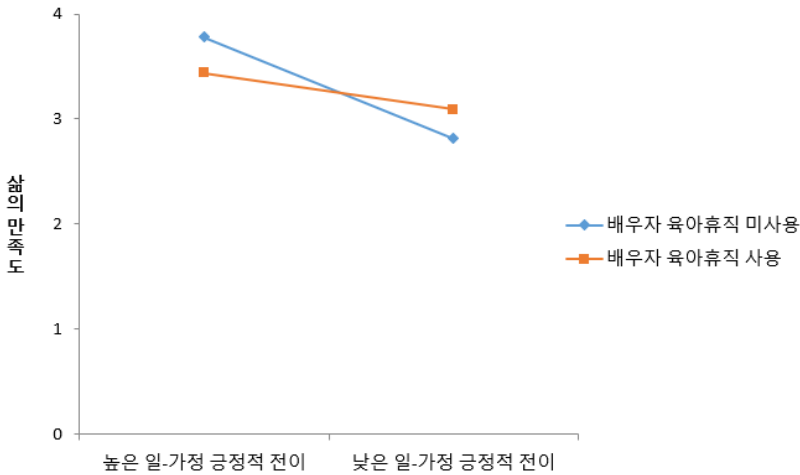
\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

상호작용항을 포함한 모델 분석 결과에서 유의미한 조절효과를 [그림 1]과 [그림 2]에 그래프로 나타내었다. [그림 1]은 가정-일 부정적 전이가 증가할수록 기혼 여성 관리자의 삶의 만족도는 감소하는데, 배우자의 양육 참여 정도가 높은 집단일수록 감소폭이 낮아져 완충효과가 나타나는 것을 확인할 수 있다. 이는 배우자의 양육 참여 정도가 기혼 여성 관리자의 가정-일 부정적 전이가 삶의 만족도에 미치는 영향을 조절하는 효과가 있음을 보여준다. 이러한 결과는 기혼 여성 관리자의 가정생활이 일에 부정적인 영향을 미칠 때, 남편이 양육에 참여하여 여성이 가정생활에서 경험하고 있는 부담을 감소시켜주어야 함을 시사한다.



[그림 1] 가정-일 부정적 전이와 삶의 만족도의 관계에서 배우자 양육 참여 정도의 조절효과

[그림 2]는 일-가정 긍정적 전이가 감소할 때 기혼 여성 관리자의 삶의 만족도는 배우자가 육아휴직을 사용한 경우 감소폭이 낮아져 완충효과가 나타나는 것을 확인할 수 있다. 즉, 일과 가정에서의 이중부담을 겪고 있는 기혼 여성 관리자의 직장생활이 가정생활에 미치는 긍정적인 영향이 감소하면 삶의 만족도 또한 줄어드는데, 이러한 상황에서 배우자가 육아휴직을 사용한다면 삶의 만족도의 감소폭을 완화시켜주는 조절효과가 있다는 것이다. 이는 기혼 여성 관리자의 일-가정 관계와 삶의 만족도 증진을 위해 배우자인 남편이 육아휴직을 사용할 수 있도록 해야 함을 보여준다.



[그림 2] 일-가정 긍정적 전이와 삶의 만족도에서 배우자 육아휴직 사용 여부의 조절효과

## V. 결론 및 논의

본 연구는 유자녀 기혼 여성 관리자의 일-가정 및 가정-일 전이가 삶의 만족도에 미치는 영향과 배우자의 역할의 조절효과를 검증하여 일-가정 양립 정책에서 배우자 역할 확대를 위한 근거를 제시하는 데 목적이 있다. 이를 위해 배우자의 역할을 개인적인 측면(양육 참여 정도)과 제도적인 측면(육아휴직 사용 여부)으로 구분하여 분석하였다. 주요 연구 결과는 다음과 같다.

첫째, 네 가지 차원의 전이는 유자녀 기혼 여성 관리자의 삶의 만족도에 유의미한 영향을 미쳤다. 이는 일-가정이 서로 분리된 영역이 아니라 상호영향을 미치는 관계이고 여성의 일-가정 및 가정-일 긍정적/부정적 전이의 4가지 개념을 각각 독립된 개념으로 보아야 함을 보여준다(Grzywacz & Marks, 2000; Rantanen et al., 2013). 즉, 기혼 여성 관리자의 삶의 만족도는 가정이 직장에 미치는 전이와 직장이 가정에 미치는 전이의 긍정적 및 부정적 영향에 따른 양방향의 양상을 고려할 필요가 있음을 보여준다. 각각의 전이 양상의 효과크기를 비교하면 일-가정 전이가 가정-일 전이에 미치는 영향보다 큰 것으로 나타났다. 이는 직장보다는 가정을 우선시해야 하는 사회문화적인 규범 속에서 기혼 여성 근로자는 업무가 가정에 대해 미치는 영향력이 가정이 직장



에 미치는 전이보다 더 민감하다는 선행연구(김성경, 2011; 김화연·오현규·박성민, 2015; 문선영·한명선, 2022)와 일치하는 결과이다. 유자녀 기혼 여성 관리자는 가정과 일에서 서로 다른 역할이 요구되어 상호 간 갈등이 발생하기 쉬운데, 일이 가정에 미치는 영향력이 더욱 커 이들의 일-가정 양립을 위해 직장 내 가정친화적인 기업 및 조직문화가 필요함을 시사한다.

둘째, 배우자가 양육에 참여할수록 기혼 여성 관리자의 삶의 만족도는 증가하여 선행연구 결과(박정열·손영미·신규리, 2016; 손영빈·최은영, 2009)를 지지하는 것으로 나타났다. 즉, 기혼 여성 관리자의 삶의 만족도 증진을 위한 일-가정 양립 정책을 마련할 때 배우자의 가정 내 역할을 증대하는 방안을 포함할 필요가 있음을 보여준다. 한편, 배우자 역할의 조절효과 검증 결과 배우자의 양육 참여 정도는 기혼 여성 관리자의 가정-일 부정적 전이와 삶의 만족도에서 정(+)-적 조절효과를 갖고, 배우자의 육아휴직 사용 여부는 기혼 여성 관리자의 일-가정 긍정적 전이와 삶의 만족도에서 부(-)적 조절효과가 있는 것으로 나타났다. 이는 가족지지와 육아휴직 사용이 여성근로자의 삶의 만족도를 증진한다는 선행연구(Byron, 2005; Haas & Hwang, 2008; Cools, Fiva & Kirkeboen, 2015)와 일치하는 결과로 가정 내 남성의 역할을 증대하는 정책적인 노력이 이루어져야 함을 보여준다.

연구 결과에 따른 정책적 함의는 다음과 같다. 첫째, 기혼 여성 관리자의 삶의 질과 만족도 향상을 위해서는 실질적인 일-가정 양립이 이루어져야 한다. 이를 위해 디지털 역량을 활용한 근로시간 및 장소 등 유연근무를 확산하고, 유연근무제를 도입·활용하는 기업에 대한 정부의 지원이 확대되어야 할 것이다. 산업과 직군에 따라 유연근무제 활용의 편차가 나타나 산업별, 직군별 유연근무를 활용하는 매뉴얼을 제작하는 등 맞춤형 활성화 방안이 이루어져야 한다. 나아가 유연근무제는 돌봄 책임을 지는 여성만을 위한 제도라는 인식을 벗어나 모든 근로자의 일-가정 양립을 위한 것이라는 인식의 변화가 촉구되어야 한다.

둘째, 가정 내 남성의 양육 참여 확대를 위한 정책적인 노력이 이루어져야 한다. 이를 위해 무엇보다 많은 기업과 기관에서 가족친화성을 증진할 수 있도록 지속적인 지원이 필요하다. 아버지가 근무하는 직장의 가족친화성은 양육 참여 수준과 관련이 있고(김진욱·강상준, 2018; 안수영·이명신, 2020; 한단비·최지은·김현경, 2023), 가족친화제도가 직장생활로 인해 가정생활에 소홀해지는 것을 예방하는 효과를 거두고 있는 것으로 보고되고 있다. 이에 유자녀 아버지의 장시간 근로시간 개선, 유연근무제 확산, 남성의 육아휴직 사용 의무화 등 가족친화제도를 기업과 기관에서 의무적으로 시행할 수 있도록 하는 법

적으로 강제될 필요가 있다. 나아가 ‘돌봄’이 권리로 인식되어 부모가 함께 양육해야 한다는 사회적·문화적인 인식 변화가 이루어져야 더욱 실효성 있는 일-가정이 마련될 수 있을 것이다.

셋째, 남성의 가족 내 역할 확대를 위해 육아휴직제도 등 가족친화제도의 확대와 적극적인 활용이 필요하다는 사회적 인식의 전환과 이를 뒷받침할 제도적 지원이 필요하다. 지금까지 육아휴직제도는 자녀 양육이 여성의 역할이라는 인식 아래, 여성정책으로 간주되어 남성의 육아휴직 사용률은 여성의 육아휴직 사용률보다 상당히 낮은 상황이다(고용노동부, 2023). 본 연구 결과를 통해 남성의 육아휴직 제도가 기혼 여성 관리자의 삶의 만족도를 높이는 역할을 할 수 있음이 실증적으로 검증된 만큼 남성 육아휴직제도 활성화를 위한 방안이 모색되어야 할 것이다. 이에 육아휴직제도가 남녀 근로자 모두에게 당연히 주어지는 권리로, 사용하지 않는다면 권리를 잃어버린다는 인식의 변화가 필요하다. 또한 육아휴직을 자유롭게 사용할 수 있는 조직문화를 형성하고, 수급대체를 개선 등 관념, 문화, 제도 등 여러 측면에서의 변화가 필요하다. 그러나 가부장적인 성역할태도와 성분업적인 가치관을 가진 남성은 일-가정 양립제도가 구축되었더라도 본인이 사용하지 않아 아내 및 사회와의 가치관 갈등을 경험할 수 있다. 이에 양성평등한 성역할태도를 함양할 수 있도록 학령 초기부터 관련 교육이 강화될 필요가 있다.

넷째, 나아가 기혼 여성 근로자의 삶의 질 향상과 일-가정 양립을 위해 배우자인 남성의 역할을 검증하는 연구가 더욱 많아져야 한다. 그동안 남성의 양육 참여 및 육아휴직제도 사용에 관한 연구는 저출산 극복과 성평등 측면에서 제한되어 논의가 이루어졌다(성민정·원숙연 2017; 홍찬숙, 2011). 그러나 최근에 남성의 양육 참여 정도와 가족친화제도가 당사자뿐만 아니라 가족들의 정서적 웰빙을 높인다는 실증적인 증거들이 국내에도 보고되기 시작하였다(김진욱·강상준, 2018; 김진욱·권진, 2015). 본 연구에서 기혼 여성 관리자의 배우자인 남편의 양육 참여 정도와 육아휴직 사용 여부가 아내의 삶의 만족도에 긍정적인 영향을 준다는 결과와 같이, 기혼 여성 관리자의 일-가정 양립과 웰빙에 있어 남편의 역할이 중요하다는 결과가 축적되고 더욱 홍보될 필요가 있다.

본 연구 결과는 ‘함께 일하며 함께 돌보는 사회’ 조성을 위해 남성이 가족 내 역할 많이 참여해야 함을 시사하며 일-가정 양립 정책에 대한 실증적이고 과학적인 근거로 활용될 수 있다. 특히 직장에서의 관리자의 직책과 가정에서의 역할 등의 가중된 이중부담을 경험하고 있는 유자녀 기혼 여성 관리자의 일-가정 양립과 삶의 질 향상을 위해 배우자의 역할에 주목하였다는 의의가 있다.

이러한 기여점에도 불구하고 본 연구는 다음과 같은 한계점이 있다. 첫째,

여성 관리자패널 자료가 종단 연구가 가능하나 본 연구에서는 1개년도의 자료에 한정한 횡단적 분석을 수행했다. 추후 연구에서는 시간의 흐름에 따라 변수 간 인과적 해석이 가능한 종단 연구를 수행할 필요가 있다. 둘째, 여성 관리자의 비율이 매우 낮은 국내 특성을 고려하면 본 연구의 분석 대상인 기혼 여성 관리자는 상대적으로 중간이상 규모의 사업장에 해당하는 특수한 상황일 수 있다. 따라서 본 연구의 결과를 전체 여성 관리자를 대상으로 일반화하기에는 무리가 있을 수 있다. 셋째, 남편의 육아휴직 사용과 기혼 여성 관리자의 삶의 만족도 간에는 시간적 거리가 존재할 수 있다. 남편의 육아휴직 사용 여부는 2008년 이후 출생한 자녀를 기준으로 응답하였다. 이에 조사 당시 기혼 여성의 삶의 만족도는 남편의 육아휴직 사용 시기와는 시간적 거리가 존재할 수 있다. 추후 연구에서는 육아휴직 사용 중 또는 사용 직후 기혼 여성 관리자의 삶의 만족도를 측정하여 두 변수 간의 시간적 거리를 가깝게 하여 분석할 필요가 있다.

## 참고문헌

- 강민재·최수찬·조영은(2017). “기혼 근로자의 일-가정 전이가 생활만족에 미치는 영향에 관한 연구: 가족친화제도 유용성 인식의 조절효과”. *Korean Journal of Social Welfare Research*. 제52권. 119-145.
- 강수경·김해미·정미라(2018). “임신기 아버지의 가족친화적 직장조직문화가 행복감에 미치는 영향: 일-가정 갈등과 부부관계 질의 매개효과”. *한국가족복지학*. 제23권 제1호. 1-20.
- 고용노동부(2023). “2022 육아휴직육아기 근로시간 단축 크게 늘어”.  
[https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news\\_seq=14556](https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=14556)에서 2023.12.02. 인출.
- 김리진·윤종희(2000). “직장보육시설을 이용하는 취업모의 양육스트레스에 관한 생태학적 연구-만 6세 이하 자녀를 둔 전문직, 사무직 및 생산직 여성을 중심으로”. *대한가정학회지*. 제38권 제12호. 47-58.
- 김성경(2011). “기혼 취업여성의 특성이 일-가족의 긍정적 전이 및 부정적 전이에 미치는 영향 연구”. *한국가족복지학*. 제33권. 69-94.
- 김영옥(2002). “여성의 동태적 노동공급: 취업연속성과 첫 노동시장 퇴출행태를 중심으로”. *한국인구학*. 제25권 제2호. 5-40.
- 김은석·유성경·임인혜·박찬정·임지숙(2017). “일-가정 양립 촉진적 자기 척도 개발 및 타당화 연구”. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*. 제29권 제2호. 505-526.
- 김주엽·박종찬·김찬중(2009). “일과 생활의 균형, 만족 및 이직의도의 관계”. *조직과 인사관리연구*. 제33권 제4호. 121-153.
- 김주현·문영주(2010). “맞벌이 여성의 성역할 태도가 결혼생활 만족과 일 만족에 미치는 영향-일-가정 갈등과 일-가정 강화의 매개효과를 중심으로”. *한국가족자원경영학회지*. 제14권 제2호. 109-126.
- 김지현(2021). “유연근무제도 사용이 기혼 여성 관리자의 일-삶의 만족도에 미치는 영향: 업무시간외근무와 배우자 협조의 조절효과 검증”. *사회보장연구*. 제37권 제3호. 5-40.
- 김진욱·강상준(2018). “가족친화제도와 분위기가 부의 양육참여에 미치는 경로분석-상사와 동료의 지원을 매개효과로”. *사회보장연구*. 제34권 제1호. 25-54.
- 김진욱·권진(2015). “아버지들의 육아휴직 경험에 관한 질적연구”. *한국사회정책*.

제22권 제3호. 265-302.

- 김화연·오현규·박성민(2015). “공공 및 민간 조직의 가족친화제도가 여성 근로자들의 일-가정 갈등에 미치는 영향: 남편의 도구적 지지와 가족의 정서적 지지의 조절효과를 중심으로”. *한국행정논집*. 제27권 제2호. 483-513.
- 문선영·한명성(2022). “유자녀 여성근로자의 일-가정 전이 및 가정-일 전이가 경력열망에 미치는 영향”. *여성연구*. 통권 제115호. 99-128.
- 박정열·손영미·신규리(2016). “기혼 직장여성의 사회적 지지가 일과 삶의 균형에 미치는 영향”. *한국웰니스학회지*. 제11권 제1호. 69-81.
- 성민정·원숙연(2017). “가족친화제도 디커플링 인식과 영향요인: 출산육아 및 근로시간제도를 중심으로”. *한국행정학보*. 제51권 제2호. 185-215.
- 성상현·윤동열·김명희·김희경·민대숙·최아란(2014). “여성과학기술인의 일-가정 양립과 리더의 역할”. *리더십연구*. 제5권 제4호. 5-31.
- 손영빈·윤기영(2011). “아버지의 역할지각, 양육참여도가 어머니의 결혼만족도에 미치는 영향”. *미래유아교육학회지*. 제18권 제3호. 105-126.
- 손영빈·최은영(2009). “맞벌이 부부의 가정과 직장 간 역할갈등이 결혼만족도와 직무몰입에 미치는 영향-개인특성 및 가족과 직장지원의 조절효과 중심”. *한국가족관계학회지*. 제14권 제3호. 29-60.
- 송다영·장수정·김은지(2010). “일가족양립갈등에 영향을 미치는 요인 분석: 직장 내 지원과 가족지원의 영향력을 중심으로”. *사회복지정책*. 제37권 제3호. 27-52.
- 심지양(2010). “취업기혼남녀의 일-생활균형요인과 관련요인분석: 울산광역시에 거주하는 근로자를 중심으로”. *가정과삶의질학회 학술발표대회 자료집*. 246-247.
- 안수영·이명신(2020). “아버지의 양육참여와 양육책임감에 영향을 미치는 요인”. *육아정책연구*. 제14권 제1호. 3-25.
- 여성신문(2023.11.23.). “100대 기업 여성 임원 비율 단 6%... 삼성전자 가장 많아”. <https://www.womennews.co.kr/news/articleView.html?idxno=242687>에서 2023.12.02. 인출.
- 유성경·한영주·조운진(2011). “기혼 직장 여성의 개인 특성 및 사회적 지지가 일-가족 갈등 및 향상에 미치는 영향”. *상담학연구*. 제12권 제6호. 1955-1975.
- 이승현·박영일(2017). “고학력 30대 한국여성들의 퇴직과 경력단절에 대한 연구”. *유라시아연구*. 제14권 제3호. 45-68.
- 이승현·강민정·홍지현·권소영·노우리·심혜빈·김근태(2021). 2020년 여성관리자

- 패널조사. 한국여성정책연구원 연구보고서.
- 이은희(2000). “일과 가족 갈등의 통합모형: 선행변인, 결과변인과의 관계”. *한국 심리학회지: 일반*, 제19권 제2호, 1-42.
- 임희정·이지은(2017). 여성관리자의 경력성공에 관한 연구: 개인변수, 가족변수, 조직변수를 중심으로. *한국정책과학학회보*, 제21권 제4호, 23-42.
- 주재홍·송지훈(2023). “랜덤 포레스트를 활용한 여성 관리자의 퇴사 예측 모델 개발”. *HRD 연구*, 제25권 제1호, 61-90.
- 최규연(1993). “맞벌이부부의 결혼만족도와 우울증에 관한 연구-학동기자녀를 둔 맞벌이부부를 중심으로”. *대한가정학회지*, 제31권 제1호, 61-84.
- 최지은·김현경(2019). “아버지 직장의 가족친화제도가 아버지, 어머니, 아동의 행복감에 미치는 영향”. *육아정책연구*, 제13권 제2호, 145-169.
- 한단비·최지은·김현경(2023). “영유아기 아버지의 직장 내 가족친화제도 이용이 초기 청소년기 집행기능에 미치는 영향: 아동기 부모 공동양육 수행의 매개효과”. *육아정책연구*, 제17권 제1호, 223-246.
- 한지숙·유계숙(2007). “기혼근로자의 성역할 태도와 일가족 지향성이 일-가족 갈등/축진 및 가족친화제도 이용에 미치는 영향”. *가정과삶의질연구*, 제25권 제5호, 143-166.
- 홍찬숙(2011). “시간제 고용은 일/가족 양립을 지원하는 적합한 방법인가?: 구동서독 지역 여성노동시장 비교를 통한 접근”. *경제와사회*, 제90호, 363-386.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A.(1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.
- 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.
- Bronfenbrenner, U.(1995). *Developmental ecology through space and time: A future perspective*. American Psychological Association.
- Byron, K.(2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of vocational behavior*, 67(2), 169-198.
- Clark, S. C.(2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human relations*, 53(6), 747-770.
- Cools, S., Fiva, J., & Kirkeboen, L.(2015). Causal effects of paternity

- leave on children and parents. *The Scandinavian Journal of Economics*, 117(3), 801-828.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J.(1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N.(2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of management review*, 31(1), 72-92.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of occupational health psychology*, 5(1), 111.
- Haas, L., & Hwang, C. P.(2008). The impact of taking parental leave on fathers' participation in childcare and relationships with children: Lessons from Sweden. *Community, Work and Family*, 11(1), 85-104.
- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L.(2006). On the edge of identity: Boundary dynamics at the interface of individual and organizational identities. *Human relations*, 59(10), 1315-1341.
- Lambert, S. J.(1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human relations*, 43(3), 239-257.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S.(1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.
- Marks, S. R., & MacDermid, S. M.(1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family*, 58(2), 417-432.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B.(2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of organizational behavior*, 32(5), 689-725.
- Mullen, J., Kelley, E., & Kelloway, E. K.(2008). *Health and well-being outcomes of the work-family interface*, Handbook of work-family integration, 191-214.
- OECD(2023). *Joining Forces for Gender Equality: What is Holding us Back?*, OECD Publishing, Paris.

- OECD data(2021). *Employment rate*. <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm>에서 2023.12.2. 인출.
- Rantanen, J., Kinnunen, U., Mauno, S., & Tement, S. (2013). Patterns of conflict and enrichment in work-family balance: A three-dimensional typology. *Work & Stress*, 27(2), 141-163.
- Sejourne, N., Vaslot, V., Beaumé, M., Goutaudier, N., & Chabrol, H. (2012). The impact of paternity leave and paternal involvement in child care on maternal postpartum depression. *Journal of Reproductive and Infant Psychology*, 30(2), 135-144.
- Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of marriage and family*, 67(4), 822-836.



## Abstract

# The effect of work-family and family- work spillover on life satisfaction of female managers with children: The moderating effect of spouse role

DongHyeon Kim\*

This study examined the effect of work-family and family-work spillover on life satisfaction among female managers with children using the 7th survey of Korea Women Manager Panel Data. In particular, the study explored the role of spouses, such as their engagements in parenting and use of parental leave, in enhancing the life satisfaction of married female managers. The study results indicate that work-family and family-work spillover significantly influenced the life satisfaction of female managers. Spousal engagement in parenting directly affected the life satisfaction of female managers, whereas the use of parental leave showed no direct effect. The interaction term between negative family-work spillover, combined with spousal engagement in parenting, has positive relationship to life satisfaction. On the other hand, the interaction term between positive work-family spillover, combined with the use of parental leave, has a negative relationship to the life satisfaction of female managers. Considering the above results, this study presented practical and policy discussions to improve the life satisfaction of female managers experiencing a double burden at work and home.

**Keywords :** Work-Family and Family-Work Spillover, Female Manager, Life Satisfaction, Spousal Parenting Engagements, Parental Leave

---

\* Doctoral Student, School of Social Work, Yonsei University