

## 가사노동 부담과 일·가정 양립이 유자녀 기혼 근로자의 경력목표에 미치는 영향\*

안리라\*\*

### 초 록

이 논문은 가사노동 부담과 일·가정 양립이 유자녀 기혼 여성과 남성의 경력목표에 어떻게 영향을 주는지 분석하였다. 독립변수인 가사노동 부담은 본인과 배우자의 가사노동시간으로, 일·가정 양립은 개인적 차원의 일·가정 갈등 경험과 조직적 차원의 일·가정 양립 지원제도, 일·가정 양립 친화적 조직문화로 측정하였다. 분석자료는 2기 여성관리자패널 1~3차 자료를 사용하였고, 패널순서형로짓모형을 통해 유자녀 기혼 여성 1,425명, 유자녀 기혼 남성 710명의 경력목표를 분석했다. 주요한 발견은 다음과 같다. 첫째, 본인과 배우자의 가사노동시간은 여성의 경력목표에 유의미한 영향을 미쳤다. 여성 본인의 가사노동시간이 길어질수록 경력목표가 낮아질 가능성이 높아졌고, 배우자인 남편의 가사노동시간이 늘어날수록 경력목표가 높아질 가능성이 증가했다. 둘째, 일·가정 갈등은 여성의 경력목표에 유의미한 영향을 미쳤다. 일·가정 부정적 전이는 여성의 경력목표에 부정적 영향을 미쳤고, 가정·일 부정적 전이는 여성의 경력목표에 긍정적 영향을 미쳤다. 가정·일 부정적 전이는 가사·돌봄 부담으로 인해 여성이 직장일에 소홀할 것이라는 조직 내 편견과 달리, 여성들이 가사·돌봄 부담으로 인한 갈등상황을 경력에 대한 몰입과 성취를 통해 극복하고자 한다는 점을 보여주는 것이기도 하다. 셋째, 일·가정 양립 지원제도 중 직장보육시설 이용경험은 남성의 경력목표에 긍정적 영향을 주었다.

주제어 : 경력목표, 가사노동시간, 일·가정 양립, 유자녀 기혼 근로자

\* 논문의 발전을 위해 귀중한 논평과 제언을 주신 심사위원들께 감사드립니다.

\*\* 고려대학교 사회학 박사(all7137@naver.com)

## I. 서 론

경력이란 당사자가 추구하고 열망하는 종류의 일에 고용된 상태에서 일생에 걸쳐 장기적으로 축적해 가는 일련의 경로로서, ‘더 높이 올라가는 것’과 ‘지속적인 노력’의 개념을 포함한다(골딘, 2021: 44). 경력목표는 이러한 지속적인 경력 활동을 통해 최종적으로 도달하고 싶은 미래의 상향된 직위 또는 상태를 의미한다(김강호, 2015; 김현진·이승주, 2019; 김현동, 2022). 직위의 상향 이동은 높은 인사평가, 임금 상승, 의사결정권한 증대 등과 연관되어 있기 때문에 근로자가 어느 직급까지 올라갈 수 있는지는 직장과 노동시장에서 얼마나 안정적으로 경력을 지속할 수 있는지 가늠하게 하는 주요한 지표이다.

여성과 남성이 경력을 만들어가는 과정은 동일하지 않다. 남성은 승진을 통한 상향이동과 임금 등 근로조건 향상을 위해 유연하게 직장 이동이나 직무변동을 경험하는 경향이 있으나, 여성은 가사·돌봄 등의 이유로 경력이 단절되거나 하향이동하여 오히려 근로조건이 낮아지는 경우가 많다(Schellenberg et al., 2016). 국내에서도 결혼·임신·출산·양육 등의 이유로 경력단절을 경험하는 여성의 비중은 42.6%인데, 이들이 다시 노동시장에 진입하는데 걸리는 기간은 평균 8.9년이며, 경력단절 이후 재취업하는 일자리는 임시직 형태의 안정성이 낮은 일자리가 많고, 임금도 경력이 단절되기 전 수준의 약 84.5%에 불과하다(여성가족부, 2023).

경력에서의 성별 차이는 노동시장의 불평등을 반영한다. 채용, 평가, 승진, 임금 등의 성차별을 비롯해 가사·돌봄은 여성의 책임이라는 성역할 고정관념 때문에 여성에게 직장가 가정에서의 책임에 대한 이중부담이 더 무겁기 때문이다. 직장에서의 일련의 업무경험을 통해 축적되는 경력이 가정과 무관하지 않은 이유가 여기에 있다. 성별분업으로 인한 부부간 가사노동 부담의 불균형, 일-가정 갈등 등 가정 관련 요인은 경력목표, 경력개발, 경력성공 등 경력 전반에 영향을 미친다.

통계청의 2019년 생활시간조사에 따르면 맞벌이 가구의 하루 평균 가사노동시간은 남성 54분, 여성 3시간 7분으로 집계되어 여성의 가사노동시간이 남성의 약 3.4배에 달했다(통계청, 2023). 같은 조사에서 아내가 외벌이를 하는 가구 역시 여성의 가사노동시간이 남성보다 약 37분 길게 나타나 경제활동 여부에 관계없이 여성에게 가사노동의 부담이 더 무겁다는 것이 확인되었다. 특히 많은 기업조직이 장시간 노동을 이상적 규범으로 여기는 상황에서 직장가 가정의 요구는 충돌하게 된다. 이에 부부간 가사노동의 불평등한 분담, 일·

가정 양립 정도가 경력목표에 미치는 영향에 성별 차이가 있을 것으로 예상된다.

이 연구는 유자녀 기혼 여성과 유자녀 기혼 남성을 대상으로 가정에서의 가사노동 부담과 일·가정 양립이 경력목표에 어떤 영향을 미치는지 분석하는 것을 목적으로 하며, 여성과 남성 근로자를 각각 분석하여 비교하였다. 국내연구들은 여성과 남성의 경력이 상이하며, 연령, 학력, 혼인상태 등 개인적 요인을 비롯해 조직문화, 인사관리제도 등 조직적 요인이 근로자의 경력목표에 영향을 미친다고 분석해왔다(김강호, 2015; 김화연·오현규·박성민, 2015; 김현진·이승주, 2019; 이지연, 2021; 이건영·조정래·최유진, 2023). 하지만 불균형한 가사부담, 일·가정 양립 등 직장가정의 상충된 요구가 어떻게 근로자의 경력목표에 영향을 미치는지 분석한 연구는 상대적으로 드물었다.

이 연구의 구체적인 연구질문은 다음과 같다. 첫째, 본인과 배우자의 가사노동시간은 경력목표에 어떤 영향을 미치는가? 둘째, 일-가정 갈등은 경력목표에 어떤 영향을 미치는가? 셋째, 일·가정 양립 지원제도 이용 경험과 일-가정 양립 친화적인 조직문화는 경력목표에 어떤 영향을 미치는가? 연구질문에 따른 분석을 위해 2기 여성관리자패널 1~3차 자료를 활용하여 2,135명의 유자녀 기혼 근로자를 분석했다.

## II. 이론적 논의 및 연구가설

### 1. 경력목표

경력목표란 개인이 달성하고자 하는 경력의 바람직한 최종 결과로서 승진을 통한 직급의 상향이동, 임금 인상 등과 같은 구체적인 성취로 표현된다(Noe, 1996; 김화연·오현규·박성민, 2015; Greco & Kraimer, 2020). 경력목표는 자신의 직업 전망에 대해 명확한 그림을 갖고 움직일 수 있게 하는 기준점이 된다(Greenhaus, Callanan & Kaplan, 1995). 근로자는 경력목표를 설정함으로써 일을 해야하는 동기와 성취지향을 가질 수 있으며, 이를 통해 기업은 조직성과가 높아지고, 효과적인 인적자원 운용계획을 수립할 수 있다(Greenhaus, Callanan & Kaplan, 1995).

경력목표의 수립과 성취는 조직에서 제공되는 기회에 의해 영향을 받는다. 비공식적 네트워크에서의 배제, 남성중심적인 조직문화, 인사평가·승진·임금 등에서의 성차별 등으로 인해 여성들은 조직이 요구하는 과제를 달성하고 경

력성공을 이뤄내는 데 남성들에 비해 어려움을 겪는다(Lyness & Thompson, 2000; Huang & Sverke, 2007). 여성들은 이러한 불리함을 극복하기 위해 경력에 도움을 주는 공식적인 관계 형성에 더욱 매진하거나 남성들보다 더 높은 성과를 보여주면서 끊임없이 스스로를 증명해야 한다(Lyness & Thompson, 2000).

국내에서는 근로자의 경력목표에 영향을 미치는 다양한 개인적, 조직적 요인 등이 분석되어 왔다(김강호, 2015; 김화연·오현규·박성민, 2015; 김현진·이승주, 2019; 이지연, 2021; 이진영·조정래·최유진, 2023). 기존 연구는 임금, 혼인상태, 학력 등 개인요인을 비롯해 인사관리제도, 조직문화, 여성관리자 비율 등 조직요인, 삶 만족도, 경력만족도, 조직몰입 등 심리적 요인 등이 경력목표에 영향을 미친다고 분석하였다. 김현진·이승주(2019)는 경력목표에 영향을 미치는 개인적, 조직적 요인을 밝혔는데 개인적 요인으로는 임금이 높을수록 경력목표가 높았고, 배우자가 없는 경우 경력목표가 높았으며, 조직적 요인으로는 공식화된 인사 및 성과제도가 경력목표를 높게 설정하는데 유의미한 영향을 미쳤다. 김화연·오현규·박성민(2015)는 학력, 임금, 혼인여부 등에 더해 개인의 심리적 요인을 분석에 포함했다. 이 연구에서 직속상사에 대한 만족도, 삶 만족도, 조직몰입, 자기효능감, 성차별 인식은 경력목표를 높이는 데 긍정적인 영향을 주었다. 이지연(2021), 이진영·조정래·최유진(2023)의 연구에서는 멘토 등 관계적 요인이 경력목표에 유의미한 변수임을 밝혔으며, 이지연(2021)은 여성관리자 비율이 높을수록, 이진영·조정래·최유진(2023)은 상사가 여성일 경우 경력목표에 부정적 영향을 미친다고 분석한 바 있다.

이처럼 개인적, 조직적 요인을 종합적으로 분석한 연구는 다수 수행되었으나 가사노동, 일-가정 갈등 등 가정 관련 요인에 초점을 두고 분석한 연구는 상대적으로 드물었다. 김강호(2015), 김현동(2022), 문선영·한명성·나태준(2022)의 연구에서 일-가정 갈등이 경력목표에 미치는 영향이 분석되었는데, 공통적으로 일-가정 긍정적 전이 경험이 경력목표를 높게 설정하는 데 유의미한 영향을 미친다고 밝혀졌다.

## 2. 성별분업과 가사노동

여성과 남성을 사적 영역과 공적 영역으로 분리하여 여성의 무급 가사노동을 전제로 자본주의적 재생산을 지속해온 성별분업은 다양한 방식으로 여성에 대한 억압 기제가 된다. 성별분업은 전체 사회를 '사회'와 '가정'으로 분리시키

고, 이에 따라 남녀의 전담영역과 역할을 사회적·경제적·이데올로기적으로 고정시켜 여성은 가사의 전담자로, 남성은 사회적 생산의 전담자로 규정한다(김정선, 1994: 291). 성별분업은 노동시장에서 여성에 대한 불평등을 심화한다. 여성은 노동시장에 적합하지 않다고 여겨져 여성 노동의 가치가 저평가되고 고용지위, 임금 등 근로조건에서 불리한 위치에 처한다. 그리고 여성은 경제활동 여부와 상관없이 가사노동에 대한 무거운 부담을 감당하게 된다. 흑실드(2001)가 지적한 것처럼 혁명적 전환이 일어난 유급노동의 세계와 달리 무급노동의 세계는 여전히 '지연된 혁명' 상태가 지속되고 있다.

남성에 비해 여성에게 더 무겁게 주어진 가사·돌봄에 대한 책임은 불균등한 가사노동시간 배분으로 이어진다(Bianchi et al., 2000; 제이콥스·거슨, 2010). 은기수(2009)는 남성과 여성의 가사노동시간이 비선형 관계임을 밝혔다. 여성의 유급노동시간의 늘어난다고 해서 반드시 남성 배우자의 가사노동 참여가 늘어나는 것은 아니라는 것이다. 해당 연구결과에 따르면, 남성과 여성의 유급노동시간이 같은 경우 남성의 가사노동시간이 가장 길었는데, 여성의 유급노동시간이 남성보다 더 길어지면 오히려 남성의 가사노동시간이 감소했다.

이 때문에 여성은 직장뿐만 아니라 배우자, 자녀, 가족 등 직장 외부요인과 관련한 다양한 요구와 상황으로부터 영향을 받으며, 가사·돌봄에 대한 책임은 다른 어떤 요소보다도 여성의 경력에 가장 큰 제약요인으로 지적된다(Melamed, 1996; Kirchmeyer, 2002; O'neil & Bilimoria, 2005). 경력은 직장에서 축적된 일련의 업무 경험이지만, 축적되어 가는 과정이나 그 결과는 가정 관련 요인에 의해 필연적으로 영향을 받는다(흑실드, 2001; Blair-Loy, 2003; 제이콥스·거슨, 2010).

불균형한 가사노동 배분은 여성의 노동시장 성과와 경력에 직접적인 영향을 미친다. 여성들은 가사노동에 많은 시간을 투입하기 때문에 상대적으로 승진을 위한 직장에서의 활동이나 기회를 잡는 것이 어렵다(Hersch & Stratton, 1994; Bianchi et al., 2000). 특히 장시간 노동을 이상적 규범으로 여기는 조직에서는 시간을 가리지 않고 언제나 회사의 요구에 응할 수 있는 근로자를 선호한다(Kelly et al., 2010). 그러나 직장과 가정의 요구를 모두 만족시켜야 하는 이중부담을 지고 있는 여성들은 회사의 요구를 언제나 수용할 수 있는 상태로 대기하기 어렵다(Blair-Loy, 2003; 흑실드, 2001). 장시간 근로라는 이상적 규범을 따르지 못하는 여성들은 비정상적인 근로자로 인식되고, 이는 경력개발을 위한 교육·훈련의 제약을 비롯해 승진, 임금 등 보상에서의 불이익으로 이어진다(Correll, Benard & Paik, 2007). 이렇듯 근로자가 경력개발에 제약을 느끼는 구조에서는 높은 경력목표를 설정하고 이를 달성할 수 있을 것이

라 기대하기 어렵다.

MBA를 취득한 남녀 관리자 1,000여 명의 경력을 비교 분석한 연구에서 남성과 달리 여성은 성차별 등과 같은 조직요인보다 가족에 대한 책임, 경력중단 등이 여성의 경력에 부정적인 영향을 미쳤다(Kirchmeyer, 2002). 이 연구에서 결혼, 자녀 양육이 여성에게는 돌봄에 대한 책임이 되어 경력에 부정적인 영향을 미친 반면, 남성에게는 결혼이 안정성과 경력개발에 대한 가족의 지지를 얻는 계기가 되어 오히려 경력에 긍정적인 영향을 주었다.

콜딘(2021)은 여성들이 가사·돌봄에 대한 책임 때문에 근무시간이 짧고, 상시 대가해야 하는 부담이 적으며 시간 사용에 유연성이 더 많이 허용되는 일자리를 선호하는 반면, 남성들은 시간 유연성보다는 장시간 노동을 하더라도 더 높은 임금을 받는 일자리를 선택한다고 지적하며, 이러한 유급노동시간 격차가 장기적으로 누적되어 경력, 임금 등에서 차이를 만든다고 분석했다. 스위스의 종단연구(Schellenberg et al., 2016)에서도 남성은 승진을 통해 상향이동을 할 가능성이 높았지만, 여성은 육아 등 가족에 대한 책임 때문에 경력이 중단되거나 하향이동하는 빈도가 잦았다.

물론 남성 역시 가사·돌봄에서 자유롭지 않으며, 직장일과 가정일을 조율하기 위한 다양한 적응 양상을 보인다. 할린유(Halrynjo, 2009)는 일과 가정 사이의 책임을 조율하는 남성의 유형을 경력중심형, 돌봄중심형, 병행형, 비전통적 경력형 등 4가지로 구분했다. 일과 돌봄 모두에 많은 시간과 노력을 투자하는 병행형은 여성들과 유사한 정도의 시간 압박을 경험했다. 남성이 여성에 비해 부담이 적을 수 있으나, 직장과 가정에서의 책임을 조율해야 하는 상황은 같고, 가사노동시간의 증가가 직장생활에 부정적인 영향을 미쳐 경력목표를 높게 설정하는데 제약요인이 될 수 있다. 이에 배우자의 가사노동 참여는 근로자 본인의 가사노동 부담을 완화하여 경력목표에 긍정적인 영향을 줄 것이라 예상된다. 위의 내용을 종합한 가사노동시간 관련 가설은 다음과 같다.

**가설 1.** 본인의 가사노동시간이 늘어나면 유자녀 기혼 여성과 유자녀 기혼 남성의 경력목표는 낮아질 것이다.

**가설 2.** 배우자의 가사노동시간이 늘어나면 유자녀 기혼 여성과 유자녀 기혼 남성의 경력목표는 높아질 것이다.

### 3. 일·가정 양립

#### 1) 일-가정 갈등

직장과 가정생활이 조화롭게 균형을 이루는 일·가정 양립은 근로자가 직장에서의 성취를 이루는데 중요한 요인이다(Lyness & Judiesch, 2008). 일-가정 갈등은 일·가정 양립이 깨어진 상황으로 직장과 가정에서의 역할과 요구가 상충되어 근로자가 겪게 되는 갈등상황을 의미한다. 가사·돌봄에 대한 책임이 무거운 여성들은 경력목표를 달성하고 승진 등의 성취를 이루는 데 일-가정 갈등이 제약이 된다(엄혜경·성상현, 2017; 황성수, 2017; 김현동, 2022; 문선영·한명성·나태준, 2022).

전이이론에서는 직장과 가정 두 영역이 완전히 독립적일 수 없으며, 각각의 영역은 상호작용하며 서로 영향을 미친다고 본다. 다른 영역에 물리적, 정서적 도움 등을 제공하는 긍정적 전이와 두 영역이 충돌, 갈등상황을 빚는 부정적 전이로 구분되는데, 이 논문에서는 일-가정 갈등과 관련한 부정적 전이를 살핀다. 직장에서의 야근으로 인해 자녀돌봄이나 가사노동을 수행하지 못하는 것은 일-가정 부정적 전이, 자녀돌봄으로 인해 직장일에 지장이 생기는 것은 가정-일 부정적 전이의 대표적인 사례이다.

직장과 가정 영역이 서로 영향을 주는 방향에 따라 경력목표에 미치는 결과가 상이하다. 김현동(2022)의 연구에서 가정-일 부정적 전이는 근로자의 경력목표에 부정적 영향을 주었으나, 일-가정 부정적 전이는 오히려 경력목표에 긍정적인 영향을 미쳤다. 여성 근로자를 분석한 문선영·한명성·나태준(2022) 연구에서도 유사한 결과가 도출되었다. 이들 연구에서는 경력 향상에 대한 동기과 의지가 높은 여성들이 회사의 요구를 수용하고, 가정에서의 갈등을 감수할 수밖에 없기 때문에 부정적 일-가정 전이를 심하게 경험하는 것이라고 설명했다.

한편, 일-가정 갈등과 경력전망의 관계를 분석한 연구(박여울·차운아, 2022)에서는 성별에 따른 조절효과가 확인되었다. 경력전망은 향후 경력성과에 대한 기대감이기 때문에 주관적 측면의 경력목표와 상응한다. 이 연구에서 일-가정 부정적 전이는 경력전망에 유의미한 영향을 미치지 않았으나, 가정-일 부정적 전이는 경력전망에 부정적 영향을 미쳤다. 부정적 영향은 남성보다 여성에게서 더 크게 나타났으나 영향을 미치는 방향성은 동일했다. 기존 연구들을 종합하여 도출한 가설은 다음과 같다.

**가설 3.** 일-가정 부정적 전이를 경험하면 유자녀 기혼 여성과 유자녀 기혼 남성의 경력목표가 높아질 것이다.

**가설 4.** 가정-일 부정적 전이를 경험하면 유자녀 기혼 여성과 유자녀 기혼 남성의 경력목표가 낮아질 것이다.

## 2) 일·가정 양립 지원제도 및 조직문화

장시간 근로로 인한 근로자의 생산성 저하, 노동시장의 성불평등 고착화, 저출산 등이 사회문제로 대두하면서 근로자의 일·가정 양립을 지원하기 위한 제도가 다양해지고 고도화되었다. 출산전후휴가, 육아휴직 등 휴가지원제도, 보육비 등 현금성 지원, 시차출퇴근제, 육아기근로시간단축제 등 근로시간 조정 제도, 직장보육시설과 같은 인프라 지원 등 다양하다.

일·가정 양립 지원제도는 근로자의 직무만족 등에 긍정적인 영향을 미치며(이수연, 2019), 이직의도를 낮추는 효과가 있다(김영조·이유진, 2012). 하지만 근로자의 직장과의 균형을 도모하기 위한 제도가 역으로 임금, 승진 등 보상에서 차별의 원인이 되기도 한다(서정미·김수영, 2016; 폴딘, 2021). 가정과 관련한 일을 이유로 휴직을 하거나 단축근무를 이용하면 직장에 헌신하지 않는다고 여겨져 경력에 불이익을 받게 되는 유연성 낙인(flexibility stigma)을 경험한다(Williams, Blair-Loy & Berdahl, 2013).

일·가정 양립 지원제도의 이용은 성별화되어 있다. 일·가정 양립 지원제도가 ‘여성을 위한 제도’로 인식되어 여성은 임신과 출산 때문에 조직에 헌신하지 않는 사람으로 생각되고 이는 여성을 차별하고 배제하는 논리로 이용된다(박기남, 2009). 일·가정 양립 지원제도의 이용이 불이익을 내포하고 있다는 사실은 근로자가 경력개발, 승진 등 회사에서의 향후 전망과 선택을 고민하고 결정하는 데 영향을 미친다(Blair-Loy, 2003; 제이콥스·거슨, 2010).

여성에게 편중된 일·가정 양립 지원제도의 이용은 남성에게도 부정적인 영향을 미친다. 남성은 전통적으로 생계부양자 역할이 강조되어 왔기 때문에 가정정보다는 직장에 헌신해야 한다는 사회적 기대를 받게 된다. 이 때문에 일·가정 양립 지원제도를 이용하는 남성은 ‘이상적인 남성상’에서 벗어나 승진을 포기한 사람, 조직에 헌신하지 않는 사람으로 생각되고 임금 등의 보상에서 불이익을 받을 가능성이 높다(Allen & Russell 1999; Coltrane et al., 2013).

근로자를 지원하기 위한 제도가 역효과를 일으키는 것은 조직문화, 조직구성원의 인식 변화 등 제반 여건이 뒷받침되지 않은 결과이기도 하다(Allen & Russell, 1999; 홍승아, 2018). 일·가정 양립을 지원하지 않는 조직문화는 조



직 내 차별을 심화하고 근로자의 경력에 부정적 영향을 미친다(Dick & Hyde, 2006; 김수한·신동은, 2014). 특히 경쟁과 권위를 강조하고 공격적인 업무 방식 등을 요구하는 남성중심적인 조직문화는 여성의 경력에 부정적 영향을 미친다(Reskin & McBrier, 2000; Jandeska & Kraimer, 2005). 남성중심적 조직문화는 일·가정 양립 지원제도의 이용이 조직에 헌신하지 않는 것이라는 고정관념을 더욱 심화시킨다(Straub, 2007; Tomlinson & Durbin, 2010).

기존 선행연구 결과를 종합하면, 일·가정 양립 지원제도를 이용하는 근로자는 조직에 헌신하지 않는 사람으로 낙인이 찍혀 경력개발 및 성취에 제약이 있을 것이므로 높은 경력목표를 설정하기 어려울 것이다. 반면, 일·가정 양립을 지원하는 조직문화가 있는 경우 근로자의 일-가정 갈등을 완화하여 높은 경력목표를 달성하고자 하는 의지와 동기에 긍정적인 영향을 줄 것이라 예상할 수 있다. 가설은 아래와 같다.

**가설 5.** 일·가정 양립 지원제도를 이용하면 유자녀 기혼 여성과 유자녀 기혼 남성의 경력목표가 낮아질 것이다.

**가설 6.** 일·가정 양립을 지원하는 조직문화일수록 유자녀 기혼 여성과 유자녀 기혼 남성의 경력목표가 높아질 것이다.

### III. 연구대상 및 연구방법

#### 1. 연구자료 및 분석대상

이 연구는 2기 여성관리자패널 1~3차 자료를 이용했다. 2020년, 2021년, 2022년 총 3회에 걸쳐 1년 주기로 조사되었다. 2기 여성관리자패널은 상시근로자 100인 이상 사업체에 근무하는 과장급 이상의 여성·남성 근로자, 인사담당자를 대상으로 근로조건, 조직문화, 네트워크, 경력, 일·생활 균형 등에 관한 사항을 조사했다. 본 연구는 근로자를 조사한 자료를 이용하였으며, 2020년 1차 조사의 남성근로자 1,511명, 여성근로자 3,500명이 원표본으로 원표본 유지율은 2021년 83.5%, 2022년 73.4%이다(김은정 외, 2023).

이 연구의 분석대상은 100인 이상 사업체에 고용되어 근무하고 있는 유자녀 기혼 여성과 유자녀 기혼 남성 근로자이다. 2020~2022년 조사에서 이 조

건에 부합하면서 세 번의 조사에 모두 응답한 유자녀 기혼 근로자는 총 2,135 명이며, 여성은 1,425명, 남성은 710명이다. 유자녀 기혼 근로자의 누적관찰 수는 6,405이며, 여성은 4,275, 남성은 2,130이다. 이 연구의 분석에 사용된 패널자료는 균형패널이다.

## 2. 측정 및 분석모델

### 1) 종속변수

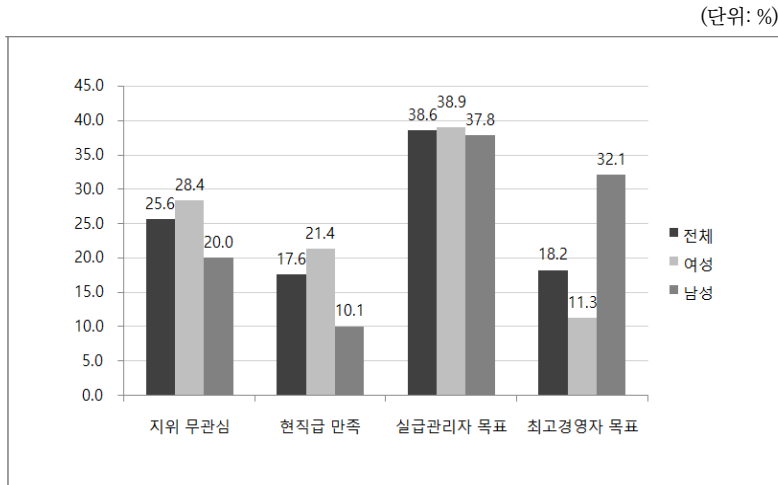
이 연구의 종속변수는 유자녀 기혼 여성과 유자녀 기혼 남성의 경력목표이다. 경력목표는 “현 직장에서 오르고 싶은 목표 지위는 어디입니까”라는 문항을 통해 조사되었으며, “1) 최고경영자(임원급 포함)까지 오르고 싶다, 2) 실급 관리자(차·부장급)까지 오르고 싶다, 3) 현 직급에 만족한다, 4) 지위에는 별 관심이 없다”로 측정되었다. 해당 변수는 순서가 있는 범주형 변수이다. 숫자가 커질수록 높은 경력목표를 의미하도록 역코딩하였다.

〈표 1〉 변수 및 측정방법

변수명			측정방법
경력목표			문항: “현 직장에서 오르고 싶은 목표 지위는 어디입니까” 1=지위에는 별 관심이 없다, 2=현 직급에 만족한다, 3=실급관리자(차·부장급)까지 오르고 싶다, 4=최고경영자(임원 포함)까지 오르고 싶다 <역코딩>
본인 가사노동시간			1일 평균 가사·돌봄노동 시간(주중·주말 포함)
배우자 가사노동시간			1일 평균 배우자의 가사·돌봄노동 시간(주중·주말 포함)
일·가정 양립	일-가정 갈등	일-가정 부정적 전이	문항: “일하는 시간이 너무 길어서 가정생활에 지장을 준다”, “일하는 시간이 불규칙해서 가정생활을 제대로 하기 어렵다”, “일을 함으로써 가정생활도 더욱 만족스러워진다(역코딩)” 문항 평균 점수(직장일이 가정일에 부정적 영향 주는 정도) 1=전혀 그렇지 않다, 2=별로 그렇지 않다, 3=보통이다, 4=약간 그렇다, 5=매우 그렇다
		가정-일 부정적 전이	문항: “자녀양육 혹은 가족돌봄 부담으로 인해 일을 병행하는 것이 힘들 때가 많다”, “집안일이 많아서 직장에서 일을 할 때 힘들 때가 많다”, “가정생활 때문에 일을 그만둘까 생각해본 적이 있다” 문항 평균 점수(가정일이 직장일에 부정적 영향 주는 정도) 1=전혀 그렇지 않다, 2=별로 그렇지 않다, 3=보통이다, 4=약간 그렇다, 5=매우 그렇다
	일-가정 양립	유연성 제도	시차출퇴근제, 탄력근무제, 재택근무제, 원격근무제 중 최소 1가지 제도를 이용한 경험 있는지 여부

변수명			측정방법
	지원제도	출산·육아 지원 제도	1=이용경험 있음, 0=이용경험 없거나 해당 제도 없음  [휴가] 출산전후휴가, 배우자출산휴가, 육아휴직, 유·사산휴가, 임신기 근로시간단축제, 육아기 근로시간 단축제 중 최소 1가지 제도를 이용한 경험 있는지 여부 1=이용경험 있음, 0=이용경험 없거나 해당 제도 없음  [보육시설] 직장보육시설을 이용한 경험이 있는지 여부 1=이용경험 있음, 0=이용경험 없거나 해당 제도 없음  [현금] 보육·육아비 지원을 받은 경험이 있는지 여부 1=이용경험 있음, 0=이용경험 없거나 해당 제도 없음
		일·가정 양립 친화적 조직문화	문항: “전반적으로 일·생활균형 제도를 쉽게 사용할 수 있는 분위기다”, “눈치보지 않고 정시퇴근이 가능하다”, “유연근무제도 사용이 자유로운 편이다”, “연차 사용이 자유로운 편이다”, “남성도 출산휴가 및 육아휴직을 쉽게 사용할 수 있다” 문항 평균 점수, 1=전혀 그렇지 않다, 2=별로 그렇지 않다, 3=보통 이다, 4=약간 그렇다, 5=매우 그렇다
		연령	응답자의 나이
		학력	1=고등학교 이하, 2=전문대, 3=대학(4년제), 4=석사, 5=박사
	직급	1=사원급, 2=대리급, 3=과장급, 4=차장급, 5=부장급, 6=임원급	
임금(log)		응답자의 1년간 총 임금(인센티브 포함)	
기업규모		1=100~199인, 2=200~299인, 3=300인 이상 근로자	
산업		제조업, 도·소매업, 금융·보험업, 전문·과학기술업, 보건·사회복지서비스업	

[그림 1]은 유자녀 기혼 근로자의 경력목표를 나타낸다. 전체 유자녀 기혼근로자 중 가장 많은 비율(38.6%)은 실급관리자(차·부장급)를 목표로 하였으며, 지위에 무관심한 근로자는 25.6%, 현직급에 만족하는 근로자는 17.6%, 최고경영자를 목표로 하는 근로자 비율은 18.2%로 확인되었다. 실급관리자를 목표로 하는 비율이 가장 높은 것은 성별 간 차이가 없었으나, 지위에 무관심하거나 현 직급에 만족하는 비율은 여성이 남성에 비해 높았다. 지위에 무관심한 여성은 28.4%, 남성은 20.0%였고, 현직급에 만족하는 비율은 여성 21.4%, 남성 10.1%였다. 반면, 최고경영자를 목표로 하는 비율은 남성 32.1%, 여성 11.3%로 가장 큰 성별 격차를 보였다.



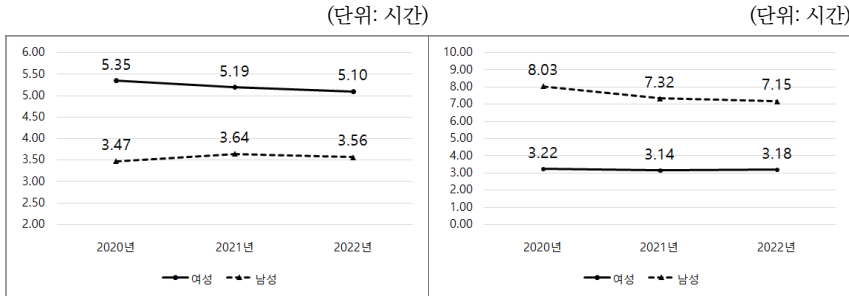
[그림 1] 성별 경력목표 현황(2020~2022년)

## 2) 독립변수

### (1) 본인 및 배우자 가사노동시간

가사노동시간은 가사노동과 돌봄노동을 포함하여 측정하였다. “귀하와 배우자가 집안일(가사, 돌봄 등)을 하는 시간은 하루 평균 몇 시간입니까(단위: 시간)”라는 물음에 대하여 평일과 주말로 나누어 조사되었다. 이 연구에서는 평일과 주말 가사노동시간을 합산하여 하루 평균 가사노동시간을 측정하였다. [그림 2]와 [그림 3]은 2020~2022년 기간 동안 응답자 본인과 배우자의 가사노동시간 변화를 보여준다. 유자녀 기혼 여성이 유자녀 기혼 남성에 비해 가사노동시간이 길다. 이러한 성별 차이의 경향성은 [그림 3] 배우자의 가사노동시간에서도 유사하게 나타난다.

2022년 유자녀 기혼 여성의 일평균 가사노동시간은 5.10시간, 유자녀 기혼 남성의 가사노동시간은 3.56시간이다. 하루 평균 약 1.53시간(92분)의 격차로 여성이 남성에 비해 약 43.2% 긴 시간 동안 가사노동을 수행한다. 가사노동시간의 성별 격차는 2020년 1.88시간, 2021년 1.55시간, 2022년 1.54시간으로 감소하는 추세이나 감소폭이 크지는 않다. [그림 3]의 배우자 가사노동시간 역시 유사한 경향을 보인다. 2022년 기준 아내의 가사노동시간은 7.15시간, 남편의 가사노동시간은 3.18시간으로 아내의 가사노동시간이 남편보다 약 2.2배 길다.



[그림 2] 본인 일평균 가사노동시간

[그림 3] 배우자 일평균 가사노동시간

## (2) 일·가정 양립

### ① 일·가정 갈등

일·가정 양립과 관련한 독립변수는 개인의 일·가정 갈등 경험과 조직요인으로 구성된다. 개인의 일·가정 갈등 경험은 직장와 가정이 상호 영향을 미친다는 전이이론에 근거하여 직장일이 가정일에 부정적 영향을 주는 일·가정 부정적 전이와 가정일이 직장일에 부정적 영향을 주는 가정-일 부정적 전이로 측정했다. 5점에 가까울수록 각각 직장일, 가정일로 인해 많은 어려움을 겪고 있음을 의미한다. 여성이 남성에 비해 일·가정 부정적 전이, 가정-일 부정적 전이를 겪는 정도가 더 심한 것으로 나타났으며, 그 차이는 가정-일 부정적 전이에서 더 크게 나타났다(<표 2> 참조).

### ② 일·가정 양립 지원제도 및 조직문화

일·가정 양립 지원제도는 일·가정 양립을 지원하는 회사 내 제도를 이용해 본 경험이 있는지 여부로 측정하였다. 관련 제도는 유연성 제도(시차출퇴근제·탄력근무제·재택근무제·원격근무제), 출산·육아 지원제도가 해당되며, 출산·육아 지원제도는 휴가·인프라·현금지원으로 나누어 측정되었다. 휴가제도는 출산전후휴가, 배우자출산휴가, 육아휴직, 유·사산휴가, 임신기 근로시간단축제, 육아기 근로시간단축제 이용 경험 여부이며, 인프라 지원은 직장보육시설 이용 경험 여부, 현금 지원은 보육·육아비 지원을 받은 경험이 있는지 여부이다. 조직문화는 회사의 분위기와 문화가 얼마나 근로자의 일·가정 양립을 지지하는지 측정했다. 5점에 가까울수록 근로자의 일·가정 양립을 지지하는 조직문화를 가진 것을 의미한다.

### 3) 분석모델

이 연구는 유자녀 기혼 근로자가 경험하는 가사노동 부담과 일·가정 양립이 경력목표에 어떤 영향을 주는지 밝히기 위해 패널데이터 분석을 실시했다. 패널데이터 분석은 개별특성 효과와 시간특성 효과를 모두 통제할 수 있으며, 시계열 집적으로 인해 표본의 크기가 커져 다중공선성 문제를 줄이고 자유도가 늘어나 효율적인 추정량을 얻을 수 있다(최충익, 2008; 민인식·최필선, 2023). 종속변수는 경력목표이며, 총 4개의 범주로 측정되었다(〈표 1〉 참조). 해당 변수는 지위 무관심부터 최고경영자까지 근로자가 달성하고자 하는 직급 목표에 따라 상향하는 순서를 내포하기 때문에 패널순서형로짓모형을 사용하여 분석하였다. 분석에 사용된 패널자료는 균형패널이다.

$$\text{경력목표}(y)_{it}^* = \alpha + \beta_1 x_{1it} + \beta_2 x_{2it} + \beta_3 x_{3it} + \beta_4 x_{4it} + \beta_5 x_{5it} + \beta_6 x_{6it} \\ + \beta_7 x_{7it} + \beta_8 x_{8it} + \beta_9 x_{9it} + \beta_{10} x_{10it} + \beta_{11} x_{11it} + \beta_{12} x_{12it} + u_i + e_{it}$$

경력목표( $y$ ) $_{it}^*$ 는 관측되지 않는 유자녀 기혼 근로자의 경력목표이며,  $i$ ,  $t$ 는 각각 개별 근로자와 조사년도를 나타낸다. 해당 값이 가장 낮은 경우는 ‘지위에 관심 없음’이며, 그 다음은 순서대로 ‘현 직급에 만족’, ‘실급관리자까지 목표’, ‘최고경영자까지 목표’하는 집단에 속한다고 본다. 경력목표는 독립변수인 본인 가사노동시간( $x_1$ ), 배우자 가사노동시간( $x_2$ ), 일-가정 갈등( $x_3$ ), 유연성 제도( $x_4$ ), 출산·육아 지원제도( $x_5$ ), 조직문화( $x_6$ )와 통제변수인 연령( $x_7$ ), 학력( $x_8$ ), 직급( $x_9$ ), 임금( $x_{10}$ ), 기업규모( $x_{11}$ ), 산업( $x_{12}$ )에 의해 결정된다고 가정한다. 경력목표( $y$ ) $_{it}^*$ 의 값에 따라 관측가능한 경력목표( $y$ ) $_{it}$ 가 결정되며, 이를 식으로 나타내면 아래와 같다.

$$\text{경력목표}(y)_{it} = \begin{cases} y_{it} = 1, & y_{it}^* \leq \delta_1 \text{ 일 때} \\ y_{it} = 2, & \delta_1 < y_{it}^* \leq \delta_2 \text{ 일 때} \\ y_{it} = 3, & \delta_2 < y_{it}^* \leq \delta_3 \text{ 일 때} \\ y_{it} = 4, & \delta_3 < y_{it}^* \text{ 일 때} \end{cases}$$

위의 식에서 경계값  $\delta_1$ ,  $\delta_2$ ,  $\delta_3$ 은 응답자가 4개의 집단 중 어느 집단에 속하는지를 결정하는 내재된 기준이다. 이 연구에서 관측되지 않는 응답자의 이질성을 반영한 오차항( $u_i$ )은 확률효과로 가정하고,  $e_{it}$ 를 로지스틱 분포를 따른

다고 가정하여 패널순서형로짓 임의효과모형을 추정하였다. 전체 응답자를 대상으로 한 분석모델과 유자녀 기혼 남녀 응답자 각각을 대상으로 한 분석모델에 대해 LR 검정을 실시하였으며, 분석모델 모두가 0.1% 수준에서 유의한 것으로 나타나 합동(pooled)로짓분석보다 패널순서형로짓분석이 더 적합한 것으로 확인되었다.

## IV. 연구결과

### 1. 기술통계

주요 변수의 기술통계는 아래 <표 2>와 같다. 분석에 포함된 유자녀 기혼 근로자의 평균 연령은 46.9세이고, 성별에 따라 큰 차이가 없었다. 학력은 남성이 4년제 대학 졸업자의 비율이 더 높았으며(남성 58.6%, 여성 49.9%), 여성은 전문대 졸업자의 비율이 상대적으로 높았다(남성 13.3%, 여성 20.8%). 직급은 남성이 여성에 비해 차장(남성 39.9%, 여성 34.6%)·부장급(남성 18.0%, 여성 7.9%) 비율이 더 높았다.

전체 응답자의 연평균 임금은 6,058만원이었으며, 여성은 5,693만원, 남성은 6,790만원으로 여성 임금이 남성 임금의 83.8%에 불과했다. 가사노동시간은 여성이 남성에 비해 길었다. 여성의 하루 평균 가사노동시간은 5.2시간, 남성은 3.6시간으로 남성에 비해 여성의 가사노동시간이 약 44.4% 길었다. 배우자 가사노동시간도 남편의 가사노동시간(3.2시간)이 아내의 가사노동시간(7.5시간)에 비해 짧았다. 배우자가 경제활동을 하는 비율은 여성 93.3%, 남성 57.0%로 성별 간 격차가 컸다.

전체 응답자의 일·가정 갈등 수준은 일·가정 부정적 전이 2.3점, 가정·일 부정적 전이 2.6점으로 보통 수준보다 약간 낮은 편이었다. 남성에 비해 여성이 일·가정 갈등 수준이 높은 편이었다. 일·가정 부정적 전이가 여성 2.4점, 남성 2.2점이었고, 가정·일 부정적 전이는 여성 2.7점, 남성 2.2점으로 나타났다.

유연성 제도(시차출퇴근·탄력근무제·재택근무·원격근무)를 이용한 경험에 있는 응답자 비율은 남성 43.8%, 여성 38.6%로 남성이 여성보다 많았다. 출산·육아 지원제도 이용경험에 대해서는 성별 격차가 상대적으로 크게 나타났다. 특히 출산전후휴가, 배우자출산휴가, 육아휴직 등 휴가제도를 이용한 경험은 여성이 51.3%, 남성이 20.3%였다. 직장보육시설 이용 및 보육비 등 현금

지원 경험은 휴가제도에 비해 남녀 모두 이용 경험이 있는 근로자 비율이 낮았다. 직장보육시설 이용경험은 여성 5.6%, 남성 3.1%였고, 보육비 등 현금지원 수혜 경험은 여성 10.6%, 남성 9.8%로 확인되었다. 일-가정 양립 친화적 조직문화는 여성 3.7점, 남성 3.9점으로 남성에게서 소폭 높게 나타났다.

〈표 2〉 기술통계

구분				전체		여성		남성	
				Mean	S.E	Mean	S.E	Mean	S.E
본인 가사노동시간				4.662	3.259	5.213	3.341	3.556	2.776
배우자 가사노동시간				4.617	4.668	3.180	2.981	7.501	5.936
일·가정 양립	일·가정 갈등	일·가정 부정적 전이		2.324	0.771	2.376	0.759	2.220	0.784
		가정·일 부정적 전이		2.573	1.003	2.746	0.994	2.224	0.925
	일·가정 양립 지원제도	유연성 제도		0.403	0.491	0.386	0.487	0.438	0.496
		출산·육아 지원제도	휴가	0.410	0.492	0.513	0.500	0.203	0.403
			보육시설	0.048	0.213	0.056	0.231	0.031	0.172
			현금	0.104	0.305	0.106	0.308	0.098	0.297
	일·가정 양립 친화적 조직문화		3.785	0.862	3.720	0.855	3.914	0.861	
	직급				3.636	0.743	3.535	0.686	3.838
연령				46.867	6.772	46.764	6.795	47.075	6.722
학력				2.932	0.921	2.874	0.948	3.050	0.853
배우자 경제활동 여부				0.812	0.391	0.933	0.251	0.570	0.495
임금(log)				8.654	0.337	8.591	0.338	8.780	0.298
기업규모				2.453	1.281	2.357	1.286	2.645	1.249
산업_제조업				0.102	0.303	0.083	0.275	0.142	0.349
산업_도소매업				0.062	0.241	0.072	0.258	0.042	0.201
산업_금융보험업				0.056	0.229	0.060	0.237	0.048	0.214
산업_전문·과학기술업				0.101	0.302	0.106	0.308	0.092	0.288
산업_보건·사회복지서비스업				0.230	0.421	0.296	0.457	0.096	0.294
관찰 수				6,405		4,275		2,130	

주요 독립변수 및 종속변수의 상관관계를 확인하였다. 분석결과는 〈표 3〉과 같다. 배우자의 가사노동시간, 일-가정 부정적 전이, 유연성제도 이용경험, 현금성 출산육아지원제도 이용경험, 일-가정 양립지원 조직문화는 종속변수인 경력목표와 유의미한 상관관계를 보였다. 가정-일 부정적 전이를 제외하고 모두 정(+)의 상관관계를 확인하였다.



〈표 3〉 상관관계 분석

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
A	1									
B	.291***	1								
C	.156***	.027*	1							
D	.322***	-.048***	.583***	1						
E	.076***	.051***	-.010	.033**	1					
F	.337***	.029*	.126***	.283***	.174***	1				
G	.083***	.009	.032**	.078***	.113***	.218***	1			
H	.103***	.096***	.021	.047***	.100***	.245***	.150***	1		
I	-.145***	-.012	-.368***	-.262***	.247***	-.030*	.000	.032*	1	
J	-.015	.149***	-.039**	-.022	.074***	-.003	.006	.038**	.079***	1

A.본인가사노동시간, B.배우자 가사노동시간, C.일-가정 부정적 전이, D.가정-일 부정적 전이, E.유연성제도, F.출산육아지원(휴가), G.출산육아지원(보육시설), H.출산육아지원(현금), I.일-가정 양립 친화적 조직문화, J.경력목표

## 2. 종단분석

### 1) 가사노동시간

〈표 4〉는 유자녀 기혼 여성과 유자녀 기혼 남성의 가사노동시간 및 일·가정 양립이 이들의 경력목표에 미치는 영향을 분석한 결과이다. 모델 1은 전체 근로자, 모델 2는 유자녀 기혼 여성, 모델 3은 유자녀 기혼 남성을 대상으로 분석했다.

본인과 배우자의 가사노동시간은 모델 1과 모델 2에서 유의미한 영향을 미쳤다. 유자녀 기혼 여성을 분석한 모델 2에서 본인의 가사노동시간이 길어질수록 경력목표가 낮아질 가능성이 증가했고, 배우자(남편)의 가사노동시간이 길어질수록 경력목표가 높아질 가능성이 증가했다. 그러나 유자녀 기혼 남성을 분석한 모델 3에서 본인과 배우자의 가사노동시간 모두 유의미한 영향을 미치지 않았다. 이에 가설 1과 가설 2는 부분적으로 지지되었다.

가사노동시간이 유자녀 기혼 여성의 경력목표에 유의미한 영향을 미쳤지만, 유자녀 기혼 남성의 경력목표에 유의미한 영향을 미치지 않았다는 사실에서 가사노동 부담이 직장생활에 미치는 영향에 성별 차이가 있음을 알 수 있다.

이는 결혼, 자녀 양육 등에 대한 부담과 일-가정 갈등이 여성의 경력에는 부정적인 영향을 미치지만 남성의 경력에는 오히려 긍정적 영향을 미치거나 유의미한 영향을 미치지 않는다는 기존 연구와 맥락을 같이한다(Kirchmeyer, 2002; Fuegen et al., 2004). 다만, 본 연구의 분석대상이 된 여성관리자의 배우자는 대부분 경제활동을 하고 있었으나(93.3%), 남성관리자의 경우 배우자의 경제활동 비율(57.0%)이 상대적으로 낮았다는 점이 반영된 결과일 수 있음을 고려할 필요가 있다.

여성의 경우 본인의 가사노동시간 증가는 가사·돌봄 부담이 늘어나는 것이기 때문에 직장에서의 경력목표 설정에 부정적인 영향을 주었으나, 배우자의 가사노동시간 증가는 본인의 가사노동 부담을 완화하여 경력목표에 긍정적인 영향을 준 것으로 보인다. 배우자의 가사노동 참여는 여성의 직장생활에 대한 가족의 지지를 포함하며, 이는 여성의 일·가정 양립을 가능하게 할 뿐만 아니라 경력에도 긍정적 영향을 미친다(유재경·이은형, 2019; 문선영·한명성·나태준, 2022).

〈표 4〉 유자녀 기혼 근로자의 경력목표 분석결과

구분			Model 1(전체)		Model 2(여성)		Model 3(남성)	
			B	S.E	B	S.E	B	S.E
본인 가사노동시간			-.062***	(.016)	-.055**	(.020)	-.025	(.033)
배우자 가사노동시간			.061***	(.012)	.063**	(.022)	.025	(.016)
일-가정 갈등	일-가정 부정적 전이		-.188**	(.065)	-.273**	(.079)	-.046	(.117)
	가정-일 부정적 전이		.130*	(.052)	.146*	(.063)	.147	(.095)
일-가정 양립 지원 제도	유연성 제도		.003	(.092)	.039	(.114)	-.039	(.155)
	출산·육아 지원제도	휴가	-.235*	(.094)	-.127	(.114)	-.179	(.181)
		보육시설	-.166	(.232)	-.493	(.265)	1.080*	(.504)
		보육비	-.189	(.140)	-.227	(.170)	-.168	(.259)
일-가정 양립 친화적 조직문화			.064	(.058)	.012	(.071)	.167	(.104)
직급			.260**	(.081)	.149	(.103)	.409**	(.136)
연령			-.070***	(.011)	-.059***	(.013)	-.084***	(.020)
학력			.529***	(.076)	.561***	(.091)	.399**	(.137)
배우자 경제활동 여부			-.257	(.141)	-.301	(.216)	-.009	(.195)
임금(log)			1.299***	(.191)	1.542***	(.231)	.472	(.355)
기업규모			.135**	(.047)	.105	(.057)	.158	(.084)

구분	Model 1(전체)		Model 2(여성)		Model 3(남성)	
	B	S.E	B	S.E	B	S.E
산업_제조업	.489*	(.215)	.375	(.285)	.561	(.328)
산업_도소매업	-.571*	(.266)	-.539	(.310)	-.305	(.526)
산업_금융보험업	.800**	(.271)	1.044**	(.323)	.904	(.513)
산업_전문·과학기술업	-1.419***	(.221)	-1.133***	(.272)	-1.551***	(.386)
산업_보건·사회복지서비스업	-.999***	(.167)	-.798***	(.191)	-1.311**	(.389)
cut point: $\delta_1$	8.043	(1.599)	10.006	(1.915)	1.425	(3.025)
cut point: $\delta_2$	9.641	(1.601)	11.858	(1.919)	2.436	(3.024)
cut point: $\delta_3$	13.266	(1.608)	15.879	(1.931)	5.572	(3.026)
$\sigma_u$	6.628	(.378)	6.479	(.451)	6.682	(.681)
Log likelihood	-7079.729		-4653.224		-2325.4533	
관찰 수	6,405		4,275		2,130	

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

## 2) 일·가정 양립

일·가정 갈등 중 일·가정 부정적 전이는 유자녀 기혼 여성의 경력목표에 부정적 영향을 미쳤고, 가정·일 부정적 전이는 여성의 경력목표에 긍정적 영향을 미쳤다(모델 2). 유자녀 기혼 남성의 경우에는 일·가정 부정적 전이와 가정·일 부정적 전이 모두 유의미한 영향을 미치지 않았다(모델 3). 이에 가설 3과 가설 4는 기각되었다.

본 연구에서는 일·가정 부정적 전이가 여성의 경력목표에 부정적 영향을 미쳤는데 이는 기존 연구와 상이한 결과이다. 김현동(2022), 문선영·한명성·나태준(2022)의 연구에서는 일·가정 부정적 전이가 여성의 경력목표에 긍정적 영향을 미쳤고, 이에 대해 경력 향상에 대한 동기가 높은 여성들이 가정에서의 요구를 희생시키는 갈등상황을 감수하거나 실제보다 더 강한 정도로 갈등을 인식하기 때문이라고 설명했다. 하지만 본 연구에서는 일·가정 부정적 전이가 경력목표에 부정적 영향을 주었는데 이는 자원보존이론의 관점에서 해석할 수 있다. 자원보존 이론의 관점에서 일·가정 부정적 전이가 시간, 에너지, 감정 등의 자원을 고갈시켜 생산성을 저하시키고 직무몰입을 방해하며, 이것이 부정적 업무성과와 인사평가로 이어져 경력에 부정적 영향을 미치는 것이다(Wayne et al., 2017; Song, Jiao & Wang, 2023).

한편, 가정·일 부정적 전이는 유자녀 기혼 여성의 경력목표에 긍정적 영향

을 주었다. 이에 대한 해석은 가사·돌봄 등 가사노동 부담에도 불구하고 경제 활동을 지속하는 여성들의 경력 경험으로부터 그 이유를 짐작할 수 있다. 크게 두 가지 측면이다. 첫 번째는 경제적 측면에서 자녀를 뒷받침할 수 있는 경제력을 확보하기 위함이고, 두 번째는 자아실현의 측면에서 직장생활을 통한 삶에 대한 활력, 성취감 등을 경험할 수 있기 때문이다(김선미·안희란, 2016). 즉 직장에서의 자아실현을 통해 가사노동 부담으로 인한 갈등상황을 극복하면서 경력목표가 높아지는 것으로 추정된다. 직무만족과 직무몰입이 증가할수록 직장생활을 통한 성취감과 자아존중감을 습득할 수 있기 때문이다(정혜숙, 2020). 본 연구의 표본이 직장에서 성취동기가 높은 관리직이라는 점을 고려하면 이러한 경향이 더 쉽게 발견될 수 있다.

일·가정 양립 지원제도 중에서는 직장보육시설 이용경험이 유자녀 기혼 남성의 경력목표에 유의미한 영향을 주었다(모델 3). 직장보육시설 이용경험이 있는 남성은 경력목표가 높아질 가능성이 증가했다. 기존 연구에서는 일·가정 양립 지원제도 이용이 회사에 헌신하지 않는 사람이라는 낙인이 되어 경력에 부정적 영향을 줄 것으로 예상된 것과 상반된다. 직장어린이집 이용경험이 갖는 긍정적인 영향은 직장어린이집 설치 효과 분석과 연결지어 해석할 수 있다. 직장어린이집 설치의 노동생산성을 향상시키고, 사내 육아지원에 대한 만족도를 높여 업무집중도를 높일 수 있다(김나영 외, 2019). 즉 직장어린이집 이용경험이 노동생산성 및 업무집중도를 높여 경력목표에도 긍정적인 영향을 준 것이라 추정할 수 있다. 그리고 분석대상이 관리자급이기 때문에 직장보육시설을 이용하더라도 상대적으로 눈치를 보지 않을 수 있고, 시간 사용이 자유로운 편이기 때문에 긍정적 효과를 보였을 수 있다.

유연성제도는 전체 응답자를 대상으로 분석한 모델 1에서는 유의미한 영향이 확인되었으나 여성과 남성을 각각 분석한 모델에서는 유의미한 영향이 발견되지 않았다. 분석자료의 수집 시기(2020~2022년)가 일·가정 양립을 위한 자발적 의지보다는 COVID-19로 인해 근무시간, 장소 등에 유연성을 부여하는 다양한 조치가 이루어진 시기이기 때문에 유의미한 영향이 발견되지 않았을 수 있다. 한편, 일·가정 양립 친화적 조직문화는 유의미한 영향력을 미치지 않았다. 이 논문의 분석에 포함된 응답자들은 보통 이상 수준(평균 3.8점)의 일·가정 양립 친화적 조직문화에서 근무하고 있고, 분석대상의 특성이 부하직원들을 관리하고 조직 내 분위기를 만들어가야 하는 위치의 관리자급이라는 점을 고려할 필요가 있을 것으로 보인다.

### 3) 기타요인

모든 분석모델에서 연령이 높아질수록 경력목표가 낮아지는 경향을 보였다. 이는 연령이 높아질수록 은퇴 전까지 직장에서 일하며 경력을 성취할 수 있는 기간이 짧아지기 때문인 것으로 보인다. 학력과 직급, 임금이 높을수록 경력목표는 높아졌다. 학력은 모든 분석모델에서 유의미한 결과를 보였으나, 직급은 모델 1과 모델 3에서, 임금은 모델 1과 모델 2에서 유의미하게 나타났다. 기업규모가 클수록 경력목표가 높아졌으나(모델 1), 여성과 남성을 각각 분석한 모델에서는 유의미하지 않았다. 산업별로는 금융·보험업에 종사하는 여성은 그렇지 않은 경우에 비해 경력목표가 높았으며(모델 2), 전문·과학기술업 및 보건·사회복지서비스업에 종사하는 남성과 여성 모두는 경력목표가 낮을 가능성이 증가했다(모델 2, 모델 3).

## 3. 한계효과

### 1) 여성

패널순서형로짓분석에서 각 변수들이 미치는 영향력의 정도를 파악하기 위해 한계효과를 추가로 분석하였다. 성별 간 비교를 위하여 여성과 남성을 각각 나누어 분석한 모델 2와 모델 3에 대한 한계효과를 확인하였다.

아래 <표 5>의 분석결과에 따르면, 기혼 여성은 본인의 가사노동시간이 1시간 늘어날 때 지위에 별 관심이 없을 가능성이 0.6%p 높았고, 현 직급에 만족한다고 응답할 가능성이 0.8%p 높았다. 반면, 본인의 가사노동시간이 늘어날수록 실급관리자(차·부장급) 또는 최고경영자(임원급 포함)까지의 경력목표를 선택할 가능성이 각각 1.3%p, 0.1%p 감소했다. 가사노동 부담은 현 직급 이상의 높은 경력목표를 추구하는 데 부정적 영향을 미쳤다.

배우자의 가사노동시간은 반대의 결과를 보였다. 배우자의 가사노동시간이 1시간 늘어날 때 지위에 별 관심이 없거나 현 직급에 만족할 가능성이 각각 0.7%p, 0.9%p 낮아졌고, 실급관리자 또는 최고경영자를 목표할 가능성은 각각 1.5%p, 0.1%p 높아졌다.

일·가정 갈등 중 일·가정 부정적 전이는 지위에 별 관심이 없거나 현 직급에 만족할 가능성을 각각 3.0%p, 3.7%p 높였고, 실급관리자 또는 최고경영자를 목표로 할 가능성을 각각 6.3%p, 0.5%p 감소시켰다. 한편, 가정-일 부정적 전이는 지위에 별 관심이 없거나 현 직급에 만족할 가능성을 각각 1.7%p,

2.0%p 감소시켰고, 실급관리자 또는 최고경영자를 목표로 할 가능성을 각각 3.4%p, 0.3%p 증가시켰다.

이처럼 가사노동시간, 일-가정 부정적 전이는 실급관리자 단계를 목표로 할 가능성에 부정적 영향을 주었다. 특히 일-가정 부정적 전이는 가사노동시간 증가에 비해 실급관리자를 목표로 할 가능성을 더 큰 폭으로 감소시켰다. 최근의 결혼, 출산 연령 등을 고려하면 실급관리자 진급 대상이 되는 시기에 육아 휴직 등으로 인해 여성들은 인사고과 및 업무성과 관리에 어려움을 겪을 것이라 예상된다.

가정-일 부정적 전이는 실급관리자 및 최고경영자를 목표로 할 가능성을 높인 것으로 나타나 현 직급 이상의 목표를 추구하는 경력열망이 발견되었다. 남성에게 주로 적용되던 일 중심의 시장 규범이 여성에게 확대되고, 과거에 비해 일을 필수로 여기며 경력에서의 성공을 추구하는 여성들의 변화된 일 규범이 작동한 결과로 보여진다(김영미·권현지, 2024). 또한, 본 연구의 표본이 상시근로자 100인 이상 규모 기업의 관리자를 대상으로 하고 있으며, 이 중 약 48%가 300인 이상 규모의 기업에 종사하고 있음을 고려할 필요가 있다. 대기업 등 실질적 안정성이 확보되어 있는 일자리에 근무하는 경우 결혼·출산 등으로 노동시장에서 이탈할 확률이 낮고(윤자영, 2020), 자녀 연령이 증가할수록 임금 손실 규모가 감소하는 등 결혼·출산으로 인한 불이익이 일정 정도 상쇄되기 때문에 직장 복귀 이후 시간이 지남에 따라 경력을 회복하는 현실이 반영된 것일 수 있다(최세림·곽은혜·정세은, 2020).

〈표 5〉 유자녀 기혼 근로자의 경력목표 영향요인에 대한 한계효과

구분		여성				남성			
		지위 무관심	현직급 만족	실급 관리자	최고 경영자	지위 무관심	현직급 만족	실급 관리자	최고 경영자
본인 가사노동시간		.006** (.002)	.008** (.003)	-.013** (.005)	-.001** (.000)	.001 (.002)	.002 (.002)	.001 (.001)	-.004 (.005)
배우자 가사노동시간		-.007** (.002)	-.009** (.003)	.015** (.005)	.001** (.000)	-.001 (.001)	-.002 (.001)	-.001 (.001)	.004 (.003)
일-가정 갈등	일-가정 부정적 전이	.030** (.009)	.037** (.011)	-.063** (.018)	-.005** (.002)	.003 (.007)	.003 (.008)	.001 (.003)	-.007 (.018)
	가정-일 부정적 전이	-.017* (.007)	-.020* (.009)	.034* (.015)	.003* (.001)	-.009 (.006)	-.011 (.007)	-.004 (.004)	.023 (.015)
일-가정 양립	유연성 제도	-.004	-.005	.009	.001	.002	.003	.001	-.006

구분			여성				남성			
			지위 무관심	현직급 만족	실급 관리자	최고 경영자	지위 무관심	현직급 만족	실급 관리자	최고 경영자
지원제도	출산· 육아 지원 제도	휴직	.014 (.013)	.017 (.016)	-.029 (.026)	-.002 (.002)	.011 (.012)	.013 (.014)	.003 (.004)	-.027 (.027)
		보육 시설	.066 (.041)	.056* (.023)	-.114 (.061)	-.007* (.003)	-.041** (.013)	-.057** (.019)	-.121 (.093)	.218 (.120)
		보육 비	.028 (.022)	.029 (.020)	-.053 (.040)	-.004 (.003)	.010 (.017)	.012 (.020)	.002 (.004)	-.025 (.037)
		일·가정 양립 조직문화	-.001 (.008)	-.001 (.010)	.003 (.017)	.000 (.001)	-.010 (.006)	-.012 (.007)	-.005 (.004)	.026 (.016)
	직급		-.017 (.012)	-.020 (.014)	.034 (.024)	.003 (.002)	-.024** (.008)	-.029** (.010)	-.011 (.009)	.064** (.022)
	연령		.007*** (.002)	.008*** (.002)	-.014*** (.003)	-.001*** (.000)	.005*** (.001)	.006*** (.001)	.002 (.002)	-.013*** (.003)
학력		-.064*** (.011)	-.077*** (.013)	.130*** (.021)	.010*** (.002)	-.023** (.008)	-.029** (.010)	-.011 (.009)	.062** (.022)	
배우자 경제활동 여부			.031 (.020)	.044 (.033)	-.068 (.048)	-.006 (.005)	.001 (.011)	.001 (.014)	.000 (.005)	-.001 (.031)
임금(log)			-.175*** (.028)	-.210*** (.034)	.358*** (.054)	.028*** (.005)	-.027 (.021)	-.034 (.026)	-.013 (.014)	.074 (.056)
기업규모			-.012 (.007)	-.014 (.008)	.024 (.013)	.002 (.001)	-.009 (.005)	-.011 (.006)	-.004 (.004)	.025 (.013)
산업_제조업			-.038 (.026)	-.055 (.043)	.085 (.062)	.008 (.007)	-.027* (.014)	-.036 (.019)	-.035 (.034)	.098 (.064)
산업_도매소매업			.072 (.048)	.061* (.026)	-.125 (.070)	-.008* (.004)	.020 (.039)	.023 (.043)	.000 (.015)	-.044 (.069)
산업_금융보험업			-.084*** (.018)	-.156** (.047)	.210*** (.050)	.030* (.014)	-.037* (.015)	-.050* (.022)	-.088 (.083)	.176 (.117)
산업_전문과학기술업			.175** (.054)	.091*** (.013)	-.252*** (.053)	-.014*** (.003)	.158* (.061)	.132*** (.031)	-.128 (.071)	-.162*** (.028)
산업_보건·사회복지			.102*** (.028)	.093*** (.019)	-.184*** (.043)	-.013*** (.003)	.122* (.054)	.112** (.034)	-.088 (.063)	-.146*** (.031)
관찰 수			4,275	4,275	4,275	4,275	2,130	2,130	2,130	2,130

\* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001, 괄호 안의 숫자는 표준오차

학력이 높을수록 지위에 무관심할 가능성은 6.4%p, 현 직급에 만족할 가능성은 7.7%p 낮아졌으며, 실급관리자 또는 최고경영자를 목표로 할 가능성은 각각 13.0%p, 1.0%p 높아졌다. 임금 역시 유사한 경향성을 보였다. 임금이 높을수록 지위에 무관심할 가능성과 현 직급에 만족할 가능성이 낮아졌으며, 실급관리자 또는 최고경영자를 목표로 할 가능성은 각각 35.8%p, 2.8%p 높아졌다. 임금 및 학력이 다른 영향요인에 비해 한계효과가 높게 나타났는데, 이는 경력목표와 관련해 임금과 학력이 영향력 있는 요인임을 보여주는 것이다.

산업별로는 도·소매업에 종사하는 여성이 현 직급에 만족할 가능성이 6.1%p 높았고, 최고경영자를 목표로 할 가능성이 0.8%p 낮았다. 금융·보험업에 종사하는 여성이 타 산업에 비해 상대적으로 높은 경력목표를 추구할 가능성이 높았다. 금융·보험업에 종사하는 여성은 실급관리자 또는 최고경영자를 목표로 할 가능성이 각각 21.0%p, 3.0%p 높았다. 한편 전문·과학기술업 및 보건·사회복지서비스업에 종사하는 여성은 상대적으로 경력목표가 낮은 편이었다. 전문·과학기술업에 종사하는 여성은 지위에 관심이 없거나 현 직급에 만족할 가능성이 각각 17.5%p, 9.1%p 높았고, 실급관리자 또는 최고경영자를 목표로 할 가능성이 각각 25.2%p, 1.4%p 낮았다. 보건·사회복지서비스업에 종사하는 여성은 지위에 관심이 없거나 현 직급에 만족할 가능성이 각각 10.2%p, 9.3%p 높았고, 실급관리자 또는 최고경영자를 목표로 할 가능성은 각각 18.4%p, 1.3%p 낮았다.

## 2) 남성

직장보육시설 이용경험이 있는 유자녀 기혼 남성 근로자는 지위에 별 관심이 없거나 현 직급에 만족할 가능성이 각각 4.1%p, 5.7%p 감소했다. 앞선 중단분석에서 직장보육시설 이용경험은 남성의 경력목표에 긍정적 영향을 미치는 것으로 확인되었는데, 한계효과 분석 결과 직장보육시설 이용 경험은 현재보다 높은 직급을 추구하는 적극적 형태의 경력목표 변화보다 지위에 무관심하거나 현 직급에 만족하는 등 현재에 안주하는 경향을 감소시키는 소극적 형태의 경력목표 변화로 나타났다.

직급이 높을수록 지위에 별 관심이 없거나 현 직급에 만족할 가능성이 각각 2.4%p, 2.9%p 낮아졌으며, 실급관리자를 목표로 할 가능성도 1.1%p 낮아졌다. 반면 최고경영자를 목표로 할 가능성은 6.4%p 높아졌다. 연령이 높을수록 지위에 별 관심이 없거나 현 직급에 만족할 가능성이 각각 0.5%p, 0.6%p 높아졌고, 최고경영자를 목표로 할 가능성은 1.3%p 낮아졌다. 학력이 높을수록



지위에 별 관심이 없거나 현 직급에 만족할 가능성이 각각 2.3%p, 2.9%p 낮아졌으며, 최고경영자를 목표로 할 가능성은 6.2%p 높아졌다.

산업별로는 제조업에 종사하는 유자녀 기혼 남성의 경우 지위에 별 관심이 없을 가능성이 2.7%p 낮았고, 금융·보험업에 종사하는 경우에도 지위에 별 관심이 없거나 현 직급에 만족할 가능성이 각각 3.7%p, 5.0%p 낮았다. 반면, 전문·과학기술업, 보건·사회복지서비스업에 종사하는 남성 근로자의 경우 최고경영자 등 높은 경력목표를 추구하기보다는 지위에 무관심하거나 현직급에 만족할 가능성이 높았다.

## V. 논의 및 결론

직장과 가정은 밀접하게 연관되어 있다. 직장과의 균형은 근로자가 안정적으로 경력을 지속하고, 조직몰입을 통해 성과를 높이는 데 영향을 미치는 주요한 요인이다. 특히 유자녀 기혼 근로자는 가사와 돌봄에 대한 부담으로 일·가정 갈등을 더 심하게 겪는다. 격차가 줄어들고 있는 있으나 여전히 성별분업으로 인해 가사부담이 부부간 불균형하게 배분되어 있는 상황에서 여성은 경력목표를 수립하고 성취해가는 과정에서 불평등을 경험한다. 가사노동에 대한 부담, 일·가정 양립 등에서의 성별 격차가 경력목표 등 직장경험에 어떤 영향을 미치는지 비교 연구가 필요하다.

이 논문은 유자녀 기혼 근로자의 가사노동 부담과 일·가정 양립이 경력목표에 어떤 영향을 미치는지 분석했다. 2기 여성관리자패널 1~3차 자료를 이용해 유자녀 기혼 여성 1,425명과 유자녀 기혼 남성 710명의 경력목표를 분석했다. 경력목표는 지위 무관심, 현 직급 만족, 실급관리자 목표, 최고경영자 목표로 하여 총 4개의 범주로 측정되었으며, 직급에 따라 상향하는 순서를 내포하고 있어 패널순서형로지트모형을 사용했다. 주요 분석결과는 다음과 같다.

첫째, 본인과 배우자의 가사노동시간은 여성의 경력목표에 유의미한 영향을 미쳤다. 본인의 가사노동시간이 길어질수록 경력목표는 낮아졌으며, 배우자의 가사노동시간이 길어질수록 여성의 경력목표는 높아졌다. 이는 유자녀 기혼 여성에게 있어 가사노동 부담 완화가 직장에서의 높은 경력목표를 수립하고, 이를 달성해 가는 데 주요한 요인임을 뒷받침한다.

둘째, 일·가정 부정적 전이는 여성의 경력목표에 부정적 영향을, 가정-일 부정적 전이는 여성의 경력목표에 긍정적 영향을 주었다. 일·가정 부정적 전

이는 시간, 에너지 등 자원을 고갈시켜 직무몰입을 방해하고 경력에 부정적 영향을 미치는 것으로 보여지며, 반대로 가정-일 부정적 전이는 가정에서의 가사·돌봄 부담 등으로 인한 갈등상황 해소를 위해 직장에서의 경력 활동을 통한 자아실현에 몰입하거나 경제적 필요에 의해 경력에 몰입하게 된 결과로 해석된다.

셋째, 일·가정 양립 지원제도 중 직장보육시설 이용경험은 남성의 경력목표에 긍정적 영향을 주었다. 다만, 최고경영자 등 높은 직급의 경력목표를 추구하는 적극적 형태이기보다는 지위 무관심, 현 직급에 만족 등 현재에 안주하는 경향을 줄이는 소극적 형태의 경력목표 변화로 나타났다. 직장어린이집 이용이 일·가정 양립을 도모할 뿐만 아니라 회사에 대한 애사심을 높여 경력에 대한 의지와 동기를 높인 것으로 보인다.

이 연구의 분석결과는 몇 가지 이론적, 정책적 함의를 갖는다.

첫째, 성별분업으로 인한 가사노동 부담이 임금, 고용지위 등의 근로조건 뿐만 아니라 경력에 있어서의 성불평등을 야기하여 여성의 노동과정 전반에 부정적 영향을 미친다는 점이다. 특히 여성에게는 가사노동시간이 유의미한 영향을 미친 반면, 남성의 경력목표에는 유의미한 영향을 미치지 않았다. 이는 결혼, 출산, 육아 등의 생애과정 사건이나 가사노동 부담이 남성의 경력에는 유의미한 영향을 미치지 않거나 오히려 긍정적인 영향을 미칠 수도 있다는 기존 연구와도 일치한다(Kirchmeyer, 2002; Fuegen et al., 2004). 여성고용이 증가하고 가족생활에 변동이 일어나는 데 반해, 남성이 직장생활 이외의 시간을 보내는 방식이나 직장이 운영되는 방식은 이러한 변동을 상쇄할만큼 변하지 않고 있다(제이콥스·거슨, 2010: 80)

둘째, 일-가정 부정적 전이와 가정-일 부정적 전이가 여성의 경력목표에 미치는 영향이 상반되게 나타났다. 일-가정 부정적 전이와 달리 가정-일 부정적 전이는 여성의 경력목표에 긍정적 영향을 미쳤다. 기존 연구들은 여성들이 가사·돌봄 부담으로 인해 직장일에 소홀할 것이라는 고정관념 때문에 직장에서의 승진, 임금 등의 보상에서 많은 불이익, 즉 모성페널티(motherhood penalty)를 받는다고 지적해 왔다(Correll, Benard & Paik, 2007; Bernard & Correll, 2010). 하지만 이러한 고정관념과 달리 여성들은 가사·돌봄 등의 부담과 스트레스를 직장에서의 업무 몰입과 경력 성공 등으로 보상받고 싶어한다는 부분이 확인되었다. 다만, 여기에는 본 연구의 표본이 일정 정도 직장에서의 성취를 이루었거나 이루고자 하는 관리자급을 대상으로 조사되었다는 점을 고려해야 하며, 직장가정 상호 영향을 주는 방향에 따라 상반된 결과가 나온 점에 대해서도 후속연구가 필요하다.

셋째, 근로자의 일·가정 양립을 위한 정부와 기업의 정책적, 조직적 지원이 필요하다. 이 연구에서는 일-가정 부정적 전이를 경험할 때 근로자의 경력목표가 낮아졌다. 정부와 기업은 근로자의 일·가정 양립 지원이 장기적으로는 노동시장의 생산성을 향상시킬 수 있다는 점에 주목하여 근로자가 체감할 수 있는 일·가정 양립 지원제도가 되도록 제도를 고도화해 나갈 필요가 있다. 특히 여성에 대한 일·가정 양립 지원이 중요하다. 이 연구에서 가사노동 부담과 일-가정 갈등이 여성의 경력목표에 부정적 영향을 주고, 실급관리자 단계에서 더 큰 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 직장가정에서의 요구가 높은 강도로 증가하는 실급관리자 이전 단계의 여성들에 대해 경력단절 예방 또는 경력개발 지원이 필요하다.

넷째, 출산·육아지원과 관련하여 직장보육시설 등 인프라 확충이 필요하다. 이 연구에서는 직장보육시설 이용 경험이 근로자의 경력목표에 긍정적인 영향을 주었다. 육아는 단기 이벤트가 아니라 생애과정 전반에 걸쳐 계속되는 과정이기 때문에 출산 후에도 근로자가 경력단절 없이 육아와 직장일을 병행할 수 있는 다양한 제도들이 고안되어야 할 것이다.

더불어 이 연구는 몇 가지 한계를 갖는다. 첫째, 이 연구는 2020~2022년 기간 중 조사된 3개년도의 자료를 활용했는데, 이 시기는 COVID-19 팬데믹으로 인해 기업의 근무 시스템 등에 많은 변화가 있던 때이다. 재택근무가 확대되었고, 근로자들의 일·가정 양립 양상에도 변화가 있었으며, 재택근무 때문에 오히려 여성의 가사와 육아 부담이 더욱 늘어났다는 지적도 있었다. 따라서 후속연구에서는 COVID-19 팬데믹 이후 조사된 자료들을 누적하여 보완된 연구가 진행되어야 할 것이다.

둘째, 연령에 따른 조절효과를 분석하지 못했다. 이 연구에서 가사노동 부담과 일·가정 양립은 최고경영자를 목표로 하는 단계보다는 실급관리자를 목표로 하는 단계에서 더 큰 영향을 미쳤다. 실급관리자로 진급하기 이전 단계는 30~40대 연령의 근로자로 가사·돌봄으로 인한 생애단계 압박이 가장 심할 때이다. 모든 근로자에게 동일한 일률적 지원이 아니라 연령별, 시기별 특성에 맞는 집중 지원이 필요할 수 있다는 점을 시사한다. 가사노동 부담과 일·가정 양립이 연령에 따라 다르게 영향을 미치는지 파악할 수 있는 후속 연구가 필요할 것이다.

셋째, 사회심리적 요인에 대한 고려가 필요하다. 경력목표는 개인의 관심사, 성격, 능력, 경험, 환경 변화 등의 영향을 받으며 생애과정 전체를 거쳐 복합적으로 만들어진다는(Schellenberg et al., 2016). 본 논문은 부부간 불균형한 가사노동 배분, 일·가정 양립 등 사회적, 제도적 요인에 주목하여 경력목표에 미

치는 영향을 분석했기 때문에 개인의 성공지향성 등 심리적 요인을 고려하지 못했다. 향후 연구에서는 개인특성 및 심리적 요인과 사회적 요인 등을 복합적으로 고려한 연구가 필요할 것이다.

이 연구는 여전히 일·가정 양립과 노동시장에서의 성불평등 해소를 위한 조직적 대응과 정책적 개입이 중요하다는 점을 시사한다. 일·가정 양립, 성평등을 위한 다양한 제도들이 도입되었지만, 노동시장 내 여성의 변화를 따라가지 못하는 ‘지연된 혁명(혹실드, 2001)’을 극복하지 못해 직장과 사회의 긴장상태가 계속되고 있다. 근로자의 다양한 특성, 상황에 맞는 좀 더 촘촘한 정책들이 고안되어야 하는 이유이다. 이와 관련한 여러 후속연구와 논의를 기대한다.

## 참고문헌

- 골딘, 클라우디아(2021). *커리어 그리고 가정: 평등을 향한 여성들의 기나긴 여정*. 김승진(역). 서울: 생각의 힘(Goldin, Claudia, Career and Family: Women's Century-Long Journey toward Equity, 2021)
- 김강호(2015). “여성관리자의 경력목표 변화 유형과 관련변인.” *진로교육연구*. 제28권 제6호. 1-16.
- 김나영·김은설·이재희·이혜민(2019). *직장어린이집 의무설치 사업장의 설치효과 및 만족도 분석과 실태조사 개선방안 연구*. 서울: 육아정책연구소.
- 김선미·안희란(2016). “육아휴직 경험이 있는 여성근로자의 일-가정 양립 경험 연구.” *한국사회복지행정학*. 제18권 제2호. 63-94.
- 김수한·신동은(2014). “기업 내 여성관리자의 성차별 경험.” *한국사회학*. 제48권 제4호. 91-125.
- 김영미·권현지(2024). “젠더불평등의 복합적 변화와 여성의 선택, 그 인구학적 함의.” *경제와사회*. 제141호. 42-80.
- 김영조·이유진(2012). “가족친화제도가 여성 근로자의 경력몰입 및 이직의도에 미치는 영향: 사회적 지원의 조절효과를 중심으로.” *인적자원관리연구*. 제19권 제3호. 71-99.
- 김은정·조선미·오은진·배호중·박송이·임연규·노우리·김근태·안서연·이기재(2023). *2023년 여성관리자패널조사*. 서울: 한국여성정책연구원.
- 김정선(1994). “성별분업.” *여성과 사회*. 제5호. 289-296.
- 김현동(2022). “기혼관리자의 일-가정 갈등 그리고 가정-일 갈등과 성별의 상호 작용이 기혼여성관리자의 경력목표에 미치는 영향.” *여성경제연구*. 제19권 제1호. 45-69.
- 김현진·이승주(2019). “개인적·조직적 요인이 여성관리자의 경력목표에 미치는 영향.” *여성연구*. 제103권 제4호. 147-174.
- 김화연·오현규·박성민(2015). “여성 근로자 경력목표설정의 결정요인에 관한 연구.” *한국인사행정학회보*. 제14권 제4호. 257-280.
- 문선영·한명성·나태준(2022). “유자녀 여성근로자의 일-가정 전이 및 가정-일 전이가 경력열망에 미치는 영향.” *여성연구*. 제115권 제4호. 99-128.
- 민인식·최필선(2023). *STATA 패널데이터분석(제3판)*. 서울: 지필미디어.
- 박기남(2009). “전문직 여성의 갈등과 좌절, 그리고 적응전략.” *일·가족·젠더: 한국의 산업화와 일-가족 딜레마*. 서울: 한울아카데미.

- 박여울·차운아(2022). “기혼 남녀근로자의 주관적 경력성공에 영향을 미치는 요인: 성별의 조절효과.” *대한경영학회지*. 제35권 제4호. 787-830.
- 서정미·김수영(2016). “육아휴직 후 퇴사한 여성의 퇴사과정과 유형에 관한 탐색적 연구: 여성의 일-가정 양립을 방해하는 배경을 중심으로.” *사회복지연구*. 제47권 제4호. 5-42.
- 엄혜경·성상현(2017). “일-가정 갈등 그리고 가정-일 갈등이 기혼 여성관리자의 주관적 경력성공에 미치는 영향: 일-가정 양립제도의 조절효과를 중심으로.” *여성연구*. 제93권 제2호. 35-70.
- 여성가족부(2023). 2022년 경력단절여성 등의 경제활동 실태조사 결과.
- 유재경·이은형(2019). “여성관리자의 경력열망 결정요인 연구.” *여성경제연구*. 제16권 제2호. 27-50.
- 윤자영·최세림·하지선·김지선·임은재(2020). *청년 여성의 노동과 출산: 2030 여성의 고용유지와 출산선택 보장을 위한 정책 방안*. 서울: 저출산고령사회위원회.
- 은기수(2009). “한국 기혼부부의 가사노동분업.” *한국인구학*. 제32권 제3호. 145-171.
- 이건영·조정래·최유진(2023). “여성의 경력목표설정 영향요인에 관한 연구.” *행정논총*. 제61권 제2호. 269-295.
- 이수연(2019). “일-가정 양립 제도와 경력개발에 대한 구조적 탐색: 고학력 기혼 여성을 중심으로.” *여성연구*. 제103권 제4호. 31-60.
- 이지연(2021). “여성관리자의 경력열망에 영향을 미치는 요인: 구조적 요인을 중심으로.” *여성연구*. 제108권 제1호. 225-251.
- 정혜숙(2020). “기혼직장여성의 행복감에 관련된 변인의 메타분석.” *한국생활과학회지*. 제29권 제4호. 503-517.
- 제이콥스, 제리 & 거슨, 캐슬린(2010). *시간을 묻다: 노동사회와 젠더*. 국미애·김창연·나성은(역). 서울: 한울아카데미(Jacobs, J. A. and Kathleen G. The Time Divide: Work, Family, and Gender Inequality, 2004)
- 최세림·곽은혜·정세은(2020). *출산과 여성노동*. 세종: 한국노동연구원.
- 최충익(2008). “패널모형: 시계열 분석과 횡단면 분석을 한번에.” *국토*. 제320권. 120-127.
- 통계청(2023). *저출산과 우리 사회의 변화*.
- 흑실드, 앨리 러셀(2001). *돈 잘 버는 여자, 밥 잘 하는 남자*. 백영미(역). 서울: 도서출판 아침이슬(Hochschild, A. R. The Second Shift, 1989)
- 홍승아(2018). “남성 육아휴직과 기업의 조직문화.” *젠더와 문화*. 제11권 제1호. 145-183.

- 황성수(2017). “남녀관리자의 승진요인 분석: 승진에 미치는 변인의 성별차이를 중심으로.” *여성연구*. 제92권 제1호. 57-83.
- Allen, T. D. & Russell, J. E. A. (1999). Parental Leave of Absence: Some Not So Family-friendly Implications. *Journal of Applied Social Psychology*, 29(1), 166-191.
- Benard, S. & Correll, S. J. (2010). Normative Discrimination and the Motherhood Penalty. *Gender and Society*, 24(5), 616-646.
- Bianchi, S. M., Milkie, M. A., Sayer, L. C. & Robinson, J. P. (2000). Is Anyone Doing the Housework? Trends in the Gender Division of Household Labor. *Social Force*, 79(1), 191-228.
- Blair-Loy, M. (2003). *Competing Devotions: Career and Family among Women Executives*. Harvard University Press.
- Coltrane, S., Miller, E. C., DeHann, T. & Stewart, L. (2013). Fathers and the Flexibility Stigma. *Journal of Social Issues*, 69(2), 279-302.
- Correll, S. J., Benard, S. & Paik, I. (2007). Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty? *American Journal of Sociology*, 112(5), 1297-1338.
- Dick, P. & Hyde, R. (2006). Line Manager involvement in Work-life Balance and Career Development: Can't Manage, Won't Manage? *British Journal of Guidance and Counselling*, 34(3), 345-364.
- Fuegen, K., Biernat, M., Haines, E. & Deaux, K. (2004). Mothers and Fathers in the Workplace: How Gender and Parental Status Influence Judgments of Job-Related Competence. *Journal of Social Issues*, 60(4), 737-754.
- Greco, L. M. & Kraimer, M. L. (2020). Goal-setting in the Career Management Process: An Identity Theory Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 105(1), 40-57.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A. & Kaplan, E. (1995). The Role of Goal Setting in Career Management. *The International Journal of Career Management*, 7(5), 3-12.
- Halrynjo, S. (2009). Men's Work-life Conflict: Career, Care and Self-realization: Patterns of Privileges and Dilemmas. *Gender, Work and Organization*, 16(1), 98-125.
- Hersch, J. & Stratton, L. S. (1994). Housework, Wages, and the Division

- of Housework Time for Employed Spouses. *Economic Issues for Work and Family*, 84(2), 120-125.
- Huang, Q., & Sverke, M. (2007). Women's occupational career patterns over 27 years: Relations to family of origin, life careers, and wellness. *Journal of Vocational Behavior*, 70(2), 369-397.
- Jandeska, K. E. & Kraimer, M. L. (2005). Women's Perception of Organizational culture, Work attitudes, and Role-modeling Behaviors. *Journal of Managerial Issues*, 17(4), 461-478.
- Kelly, E. L., Ammons, S. K., Chermack, K. & Moen P. (2010). Gendered Challenge, Gendered Response. *Gender and Society*, 24(3): 281-303.
- Kirchmeyer, C. (2002). Gender Differences in Managerial Careers: Yesterday, Today, and Tomorrow. *Journal of Business Ethics*, 37(1), 5-24.
- Lyness, K. S. & Thompson, D. E. (2000). Climbing the Corporate Ladder: Do Female and Male Executives Follow the Same Route? *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 86-101.
- Lyness, K. S. & Judiesch, M. K. (2008). Can a Manager Have a Life and a Career? International and Multisource Perspectives on Work-Life Balance and Career Advancement Potential. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 789-805.
- Melamed, T. (1996). Career Success: An Assessment of a Gender-specific Model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 217-242.
- Noe, R. A. (1996). Is Career Management Related to Employee Development and Performance. *Journal of Organizational Behavior*, 17(2), 119-133.
- O'Neil, D. A. & Bilimoria, D. (2005). Women's Career Development Phase: Idealism, endurance, and reinvention. *Career Development International*, 10(3), 168-189.
- Reskin, B. F. & McBrier, D. B. (2000). Why Not Ascription? Organizations' Employment of Male and Female Managers. *American Sociological Review*, 65, 210-233.
- Schellenberg, C., Krauss, A., Hättich, A. & Häfeli, K. (2016). Occupational



- career patterns over 30 years: predictors and outcomes. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 8(15), 1-22.
- Song, J, Jiao, H. & Wang, C. (2023). How Work-family Conflict Affects Knowledge Workers' Innovative Behavior: A Spillover -crossover-spillover Model of Dual-career Couples. *Journal of Knowledge Management*, 27(9), 2499-2525.
- Straub, C. (2007). A Comparative Analysis of the Use of Work-life Balance Practives in Europe: Do Practives Enhance Females' Career Advancement? *Women in Management Review*, 22(4), 289-304.
- Tomlinson, J. & Durbin, S. (2010). Female Part-time Managers: Work-life Balance, Aspirations and Career Mobility. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 29(3), 255-270.
- Wayne, S. J., Lemmon, G., Hoobler, J. M., Cheung, G. W. & Wilson, M. S. (2017). The Ripple Effect: A Spillover Model of the Detrimental Impact of Work-family Conflict on Job Success. *Journal of Organizational Behavior*, 38(6), 876-894.
- Williams, J. C., Blair-Loy, M. & Berdahl, J. L. (2013). Cultural Schemas, Social Class, and the Flexibility Stigam. *Journal of Social Issues*, 69(2), 209-234.

## Abstract

## A Study on the Impact of Household Labor and Work-life Balance on the Career Goals of Married Employees with Children

Li Ra, Ahn\*

This study analyzed how the burden of household labor and work-life balance influence the career goals of married women and men with children. The independent variable, household labor burden, was measured by the time spent on household labor by individuals and their spouses, while work-life balance was assessed through individual experiences of work-family conflict, organizational support systems for work-life balance, and organizational culture that supports work-life balance. Using data from the second wave of the Korean Woman Manager Panel (1st to 3rd rounds), the study used a panel-ordered logit model to examine the career goals of 1,425 married women with children and 710 married men with children. The results revealed several key findings. The time spent on household labor by individuals and their spouses significantly influenced women's career goals. As women's household labor time increased, their career goals were more likely to decrease, whereas an increase in their husbands' household labor time was associated with higher career goals for women. Work-family conflict also had a notable impact on women's career goals. Negative work-to-family spillover negatively affected women's career goal, while negative family-to-work spillover had a positive effect. Additionally, among work-family support systems, the use of workplace childcare facilities was found to positively influence men's career goals.

**Keywords :** career goal, household labor, work-life balance,  
married employees with children

---

\* Ph.D. in Sociology, Korea University