

미취학 자녀를 둔 여성관리자의 직장-가정 간 전이가 삶의 만족도에 미치는 영향 : 자녀양육만족도의 매개효과를 중심으로

최하영*, 이소민**, 이호택***

초 록

본 연구의 목적은 미취학 자녀를 둔 여성관리자 집단의 직장-가정 전이가 삶의 만족도에 미치는 영향을 검증하고, 나아가 자녀양육만족도가 직장-가정 간 전이가 생활만족도에 영향을 미치는 관계에서 매개역할을 하는지 확인하는데 목적이 있다. 이를 위해 한국여성정책연구원의 여성관리자패널 5차년도 데이터를 활용하였으며 최종 분석에는 미취학자녀를 둔 여성관리자 420명의 데이터가 사용되었다. 분석방법으로는 SPSS Process macro를 활용한 매개효과 검증 및 부트스트래핑을 활용한 통계적 유의성 검증을 실시하였다. 주요 분석 결과로는 먼저 직장-가정 갈등은 자녀양육만족도에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또, 직장-가정 갈등은 여성관리자의 삶의 만족도에도 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며 자녀양육만족도는 삶의 만족도에 긍정적인 영향을 미쳤고, 직장-가정 갈등과 삶의 만족도의 관계에서 부분매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 다음으로 직장-가정 축진은 자녀양육만족도에 긍정적인 영향을 미치고 있었으며 여성관리자의 삶의 만족도에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 자녀양육만족도는 직장-가정 축진과 삶의 만족도 사이에서 부분매개효과를 가지는 것으로 나타나 직장-가정 갈등과 축진 모두 삶의 만족도에 직접적인 영향을 미치는 동시에 자녀양육만족도를 통한 간접적인 영향을 미치고 있음이 검증되었다. 이에 따른 제언으로 첫째, 정부와 기업조직은 여성관리자들이 직장상 가정 생활을 양립할 수 있도록 제도적 장치와 조직문화를 마련할 필요가 있으며 특히 노동시간을 감소시킬 수 있는 방안을 마련해야 한다. 둘째, 여성의 일을 인정하는 문화와 법적제도를 만듦으로써

* 제1저자: 연세대학교 사회복지학 석사 (hayoungc@gmail.com)

** 공동저자: 연세대학교 사회복지학 석사 (somin1991@naver.com)

*** 교신저자: 연세대학교 일반대학원 사회복지정책협동 박사수료 (dlghxor1@naver.com)

직장-가정 축진을 향상시키고 자녀양육과 삶의 만족에 긍정적인 기여를 해야 한다. 셋째, 정부에서는 여성근로자들의 욕구를 충족시키고 자녀돌봄의 만족도를 높일 수 있는 육아지원정책을 마련해야 한다. 이러한 결론을 토대로 본 연구의 의의와 제한점, 그리고 후속연구를 위한 제언을 서술하였다.

주제어 : 직장-가정 간 전이, 직장-가정 갈등, 직장-가정 축진, 자녀양육 만족도, 삶의 만족도

I. 서론

자녀를 둔 기혼취업여성의 커리어적 목표는 ‘직장을 그만두지 않는 것’이라는 말이 나올 만큼 워킹맘이 회사, 가정에서 겪는 심리적 스트레스는 큰 것으로 알려졌다(뉴스룸, 2017.06.09). 지난 1월에는 세 아이의 엄마였던 보건복지부 공무원이 과로로 사망하는 사건이 발생하기도 하여 워킹맘의 취약성이 극단적으로 드러났다. 우리나라의 일·가정 양립 정책이 실효성이 떨어진다는 지적은 지속적으로 제기돼 왔는데(여성신문, 2016.05.15.), 실제로 통계청이 발표한 ‘2012 통계로 보는 여성의 삶’에 따르면 자신의 삶에 만족한다는 워킹맘은 24.1%에서 그쳤다(통계청, 2012). 또한, 사단법인 여성·문화네트워크와 여성가족부가 발간한 ‘2014 워킹맘 고통지수’의 조사결과에서 30-40대 워킹맘 1,000명 중 90.9%가 스스로 힘들다고 평가했으며, 워킹맘으로서의 자부심도 58.4%로 낮게 나타났다(여성신문, 2014.06.25.). 특히, 막내 자녀의 나이가 5세 미만일 때 6세 이상보다 고통지수가 더 높은 것으로 조사되었다. 정부는 일·가정 양립정책의 일환으로 육아정책과 보육정책의 예산과 지원을 늘렸지만 이러한 정책에 대한 워킹맘의 체감도는 여전히 낮다는 것을 보여주어, 조금 더 구체적인 워킹맘 지원정책이 필요한 시점이다.

한국여성정책연구원이 발간한 ‘2016 양성평등기본법 시행에 따른 가족정책의 이슈와 과제’를 보면 수도권 및 광역시에 거주하는 2040세대 여성취업자 중 71.5%가 ‘일을 하고 나면 지쳐서 아무 것도 할 수 없다’는 데 동의하였으며 그로 인해 77.1%가 가족과 충분한 시간을 갖지 못해 아쉽다고 하였다(김소영 외, 2016). 또한, ‘집에서도 쉴 틈이 없다’는 문항에 여성취업자

55.5%가 동의하여 (김소영 외, 2016), 취업여성의 경우 일에 대한 소진이 크며 가정에서도 마찬가지로 분주한 생활을 영위하고, 이로 인한 갈등을 겪고 있음이 나타났다.

이러한 여성의 직장-가정 갈등은 출산지연에도 영향을 미치는 요소로 보고되고 있다(이삼식·최효진, 2014; 엄명용·김효순, 2011). 한국보건사회연구원이 발간한 정책자료 ‘저출산·고령사회 대응 국민의식 및 욕구 모니터링’에서는 육아의 부담이 있는 상황에서 장시간 근로와 경직된 근로시간은 정신적·육체적 고통을 야기해, 기혼취업여성은 노동시장을 이탈하거나 출산을 포기하게 되는 이분법적 선택 길에 도달하는 것으로 나타났다(이삼식·최효진, 2014). 미혼자에게도 일·가정 양립은 중요한 요건인데, 설문대상자 가운데 11.8%가 아직까지 결혼을 하지 않은 주된 이유로 ‘결혼생활과 일을 동시에 수행할 수 없어서’라고 응답하였고, 여성만 따로 봤을 때 18%가 해당 이유로 결혼을 지연하는 것으로 나타났다(이삼식·최효진, 2014). 출산을 포기하는 사유도 비슷했다. 기혼자 17.2%가 ‘일과 가정생활을 동시에 수행하기 어려워’라고 답했으며, 특히 무자녀 집단은 26.7%, 1자녀 집단은 20.9%가 해당 사유를 출산 중단의 원인으로 꼽았다(이삼식·최효진, 2014). 결국 일·가정 양립이 해결되지 않는 한 결혼을 장려하기도 어렵고 결혼을 하여도 아이를 낳으려 하지 않는다는 것을 의미하므로 일·가정 양립 대책 장구는 사회적으로 매우 중요한 사안이다.

우리사회와 같이 육아에 대한 책임이 1차적으로 여성에게 주어지는 현실과 직장·가정 양립에 대한 사회지원 체계가 제대로 갖춰지지 않았다는 것을 감안했을 때, 자녀양육으로 인한 기혼취업여성의 스트레스는 더욱 심각할 가능성이 있다. 자녀양육 탓에 생긴 스트레스를 해소하기 위해 상담센터 문을 두드리는 부모도 적지 않은 것으로 밝혀졌다(연합뉴스, 2017.01.15.). 중앙육아종합센터에서는 2016년 1월부터 11월까지 전국에서 5,311명을 상대로 상담이 2,299차례 이뤄졌는데, 이중 양육 스트레스 관련 심리문제가 309건(13.44%)으로 나타났다(연합뉴스, 2017.01.15.). 특히, 미취학 자녀를 둔 맞벌이 여성의 경우 자녀에 대한 직접적인 돌봄의 강도가 높기 때문에 자녀양육, 가사, 직장에서의 근무 수행 등 다중적인 책임을 지게 되며, 높은 수준의 역할갈등을 경험한다(양승주, 2005). 이와 더불어 관리자 직급은

업무량이 많아지고 업무 관련 책임도 또한 높아 업무부담이 사원일 때보다 확연히 늘어난다고 볼 수 있다. 결국 미취학 자녀를 둔 여성관리자는 수행해야 하는 모든 역할에 막대한 의무가 요구되고 그로 인해 에너지와 시간이 소진될 확률이 높아져 역할 긴장과 심리적 스트레스를 경험하게 되며(이숙현, 2010), 자녀양육자로서의 역할, 직장에서 여성관리자로서의 역할이 상호 충돌할 수 있어 전체적인 삶의 만족도를 저해하는 결과를 야기하게 되는 것이다. 이러한 상황은 직장-가정 갈등으로 인해 추가 출산을 포기하는 결정으로 이어지기도 하며(이재림·손서희, 2013), 근로자의 조직몰입 및 직무만족도를 저해해(최수찬 외, 2009; 강혜련·최서연, 2001) 비단 여성근로자의 문제만이 아닌 사회 전체적으로 파장을 일으키게 된다.

한편, 여성의 직장생활은 사회의 경제력 향상뿐만이 아니라 여성 스스로에게 자아실현의 기회를 제공하고, 자존감을 높이며, 경제적·사회적 관계망을 확대하는 등 긍정적인 측면을 지니고 있다(최보라, 2014). 직장과 가정의 다중역할을 수행함에 있어서 부정적인 전이가 일어나기도 하지만 이러한 역할들이 상호보완적으로 작용한다면 궁극적으로는 삶에 건설적인 영향을 미칠 수도 있기 때문에 직장-가정 갈등의 단일 차원의 연구보다는 직장-가정 촉진도 살피는 다차원적인 전이에 대한 연구가 필요하다. 학령기 자녀를 둔 워킹맘을 대상으로 한 연구에서는 아내와 엄마로서 체험한 것들을 자신의 직업에 도입하여 새로운 아이디어를 창출해 직업적 성공(광고·홍보업)을 거두기도 하며, 성장기의 자녀들과의 대화를 통해 학생들의 세계를 이해하게 되어 학교에서 더욱 유능한 교사가 되는 등 자신의 다중 역할경험을 긍정적 자원으로 사용하고 있다는 것이 관찰되었다(노성숙·한영주·유성경, 2012). 이는 다중역할자로 산다는 것이 양 영역에서 얻는 장점을 시너지로 만들어 내어 살 수 있음을 의미하기도 한다(노성숙·한영주·유성경, 2012).

국내에서 이뤄진 여성의 직장-가정 간 전이를 다룬 연구들은 주로 조직몰입(강혜련·최서연, 2001; 김효선·차운아, 2009), 경력몰입(강혜련·임희정, 2000), 직무만족(최수찬 외, 2006; 최수찬 외, 2009)과 같이 업무 효율성 증가를 목적으로 진행되어 왔고, 근로자의 삶의 질, 삶의 만족과 연관 지은 연구는 부족한 실정이다. 여성의 직장-가정 간 전이와 삶의 만족도를 살펴 본 소수의 연구 또한 직장-가정 갈등에 집중되어있어(가영희, 2006; 이규만,

2005; 장재윤·김혜숙, 2003) 직장-가정 축진을 포함한 양 영역간의 전이를 심층적으로 파악하기 힘들었다. 또한, 직장-가정 간 전이와 삶의 만족도의 관계에서 자녀양육만족도의 매개효과를 검증한 연구는 전무한데, 자녀양육은 여성근로자의 삶의 만족도에 있어 막대한 영향을 미치고, 자녀양육과 삶의 만족도의 관계는 밀접한 관계임이 기존 연구들에서도 제시되어(박정운·장영은, 2013; 윤지원·황라일·조현하, 2009; 이숙현, 2010; 정태숙·김영희, 2014; Spurlock, 1995) 여성근로자의 삶의 만족도를 좌우하는 요건이 된다. 따라서 본 연구는 미취학자녀를 둔 여성관리자의 직장-가정 간 전이가 삶의 만족도에 어떠한 영향을 미치는지 검증하고, 영향을 미친다면 자녀양육만족도가 이 두 변수간의 관계를 매개하는지 분석하고자 한다. 또한 연구결과를 토대로 여성의 직장-가정 양립의 실천을 위한 사회복지적 실천적·정책적 방안 모색에 기초 자료를 제공하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 미취학 자녀를 둔 여성관리자

여성관리자란 대리급 이상의 직장여성을 의미하는데, 관리자급은 남녀 관계없이 업무량이 증가하고 책임과 의무의 강도가 높아지는 직급이다. 때문에 직장에서 요구되는 역할이 많아지게 되므로 직장에서의 역할과 가정 및 개인 영역에서의 역할 간 갈등을 빚을 확률이 사원일 때보다 더 높아지게 된다. 그런데 우리나라에서 맞벌이 부부의 경우 여전히 여성이 남성에 비해 가족 내에서의 가사노동과 다양한 형태의 돌봄을 주로 담당하게 되어, 이에 더 많은 시간을 보내게 되므로(통계청, 2010), 직장상 가정 간 역할갈등은 남성보다 여성일 경우 더욱 심화된다. 이에 더해 미취학 자녀를 둔 경우 자녀양육에 대한 요구가 더 높으므로 매우 높은 수준의 역할갈등을 경험할 가능성이 있다(양승주, 2005). 하오령과 권정혜(2006)는 이러한 역할 갈등이 우울, 불안 및 심리적 증상과 연관이 있으며 결혼, 육아, 직무 역할불만족과 유의미한 상관관계를 가진다고 보고하였다.

반면에, 대리급 이상의 여성관리자는 자신의 직장생활에 대한 책임과 의무가 상승됨에 따라 직업의 전문성을 한 단계 상승시키는 단계이기도 하다. 전문성 상승은 자아실현에도 영향을 미쳐 전반적인 삶의 만족도에 긍정적 요인이 될 수 있으며, 더불어 직장에서 습득한 지식이나 능력이 가정에서도 유용하게 사용될 수 있다. 관련 연구에 따르면 하나의 역할 수행은 다른 역할 수행에서 유익한 자원으로 사용되어 결과적으로 모든 역할의 성과를 높일 수 있으며(Greenhaus & Powell, 2006), 여성관리자의 다중몰입(multiple role commitment)과 삶의 만족에 정적인 영향을 미칠 수 있다고 보고하였다(Adams, King, & King, 1996; Ruderman et al., 2002). 국내에서는 강혜련·윤미자(2004)가 다중역할에 대한 효과성을 연구하였는데, 과장급 이상의 여성관리자 총 11명을 대상으로 심층면접을 진행한 결과, 대상자들은 가정 생활과 공동체 생활에서 부여 받은 여러 역할을 통해 대인관계 기술을 익히게 되며, 이는 결국 직장에서도 상대방을 이해하고, 갈등을 줄여나가는 등의 커뮤니케이션을 수월하게 한다고 진술한 것으로 나타났다.

관리자 직급은 사회의 발전 및 정책의 효과성 검증에 있어서도 매우 중요하다. 취업여성 중 여성 관리자 직급의 일·가정 양립은 여성 친화적 산업의 성장과 시장적응력을 기반으로 경쟁에 유연하게 대처할 수 있게 하기 때문에 기업경쟁력 제고뿐만 아니라 경제·사회적인 측면에서도 매우 중요하다(권태희, 2010). 더불어, 여성관리자는 하위급 직원인 미혼취업여성에게 롤모델이 되어 이들의 결혼 결정, 출산 결정에도 영향을 미칠 수 있어 사회 전체에 미치는 영향이 막대하다. 또한, 여성관리자는 직장생활을 오래 한 집단으로서 기업이나 국가의 여성인력 활용정책과 복지정책을 오랜 기간 경험한 집단이라는 점에서 기업 정책과 국가의 복지정책 현황을 파악할 수 있는 집단이다.

결론적으로 직장-가정 간 전이 수준이 높고, 미혼취업여성의 롤모델이 되며, 취업여성의 현황을 뚜렷하게 증명하는 미취학 자녀를 둔 여성관리자 집단을 대상으로 연구가 수행될 필요가 있고, 본 연구에서는 여성관리자를 대상으로 직장-가정 간 전이가 이들의 삶의 만족도에 미치는 영향을 살펴보고자 한다.

2. 직장-가정 간 전이

직장-가정 간 전이(work-family spillover)는 직장과 가정 간에 상호 부정적이거나 긍정적인 영향을 주거나 받는 것을 의미한다(Repetti, 1989). 전이란 두 가지의 개념을 포함하고 있는데, 첫 번째 개념은 직장-가정 간의 부정적인 전이이며 주로 직장-가정 갈등(work-family conflict)을 뜻한다(Grzywacz, Almeida, & McDonald, 2002). 두 번째 개념은 직장-가정 간의 긍정적인 전이인데, 증대가설(expansion theory)의 관점에서 다중역할을 수행하며 얻을 수 있는 자존감 향상, 지위 안정, 역할 특권(role privilege) 등의 이점과 역할 간 완충효과를 강조한다(강혜련·윤미자, 2004). 이러한 긍정적 전이는 직장-가정 증진(work-family enhancement), 직장-가정 촉진(work-family facilitation) 등 여러 가지의 용어들로 정의되어 왔다(김옥선·김효선, 2012)

전이의 개념은 직장과 가정 사이에 발생가능한 모든 부정적이거나 긍정적인 영향을 포함하는 의미이지만, 초기의 직장-가정 간 전이에 관련된 연구는 부정적인 영향에 집중되어 있었다(김효선·차운아, 2009). 이는 초기 연구의 대부분이 개인이 수행하는 역할에 활용할 수 있는 물질적·정신적·시간적 자원이 한정되어 있다고 가정하는 자원소모 모형(resource drain model)에 기반하고 있기 때문이다(김주엽, 2006). 해당 모형에 따르면 하나의 영역에서 사용된 에너지는 한번 소모되면 사라지기 때문에 다른 역할에서 사용가능한 자원의 양은 이미 소모한 에너지를 제외한 나머지라는 것이다(Edwards & Rothbard, 2000). 따라서 직장생활과 가정생활 간의 에너지 배분 관련 갈등이 일어날 수밖에 없다고 보았다(김주엽, 2006).

직장-가정 갈등은 직장과 가정으로부터 발생하는 역할 압력이 상호 충돌할 때 발생하는 역할 간 갈등을 의미하기도 한다(장재운·김혜숙, 2003). 상반되는 역할이 충돌할 때 역할 갈등이 일어나며 직장-가정 갈등은 직장과 가정에서 기원되는 역할에 대한 압력이 양립할 수 없을 때 발생하는 직장-가정 간의 역할 갈등이라고 보았다(Greenhaus & Beutell, 1985). 이러한 갈등은 사람이 가지는 정서적, 신체적 자원들은 제한되어 있지만 직장과 가정 영역에서 자원들을 상호 조화롭게 사용하지 못하게 됨으로써 발생하는 역할 간

갈등이며, 한 영역에서 효과적으로 기능하기 위해 학습한 가치나 기술이 다른 영역에서는 효과적이지 못한 경우라고도 보았다(Repetti, 1987).

직장-가정 갈등은 직장생활이 가정생활에 미치는 갈등, 그리고 가정생활이 직장생활에 미치는 갈등을 모두 포함하는 개념이며, 갈등의 원인은 어느 방향에서든 나타날 수 있다(김용훈·이규만, 2011). 갈등은 직장생활이 가정생활을 방해하는 경우(work interference with family: WIF)와 가정생활이 직장생활을 방해하는 경우(family interference with work: FIW)가 있다(MacEwen & Barling, 1994). 예를 들어, WIF는 잦은 야근으로 인해 가사일을 못하거나 아이돌봄에 차질이 생기는 경우이며, FIW는 배우자 혹은 자녀의 병구완으로 결근을 하게 되는 것이다.

한편, 최근에는 직장과 가정 사이에 전이되는 긍정적인 측면에 대해서도 관심이 증대되고 있다(김효선·차운아, 2009). 이 두 영역이 상호 역할 수행에 도움을 준다는 견해이다. 가족생활이 직장생활을 혹은 직장생활이 가족생활을 지원하고 촉진하며, 향상시킨다는 것에 집중한 연구들이 주로 그러하다(강혜련·윤미자, 2004; 김효선·김옥선, 2010; 김옥선·김효선, 2012; Sieber, 1974; Linville, 1987; Kirchmeyer, 1992; Greenhaus & Powell, 2006). 이러한 연구들은 하나 이상의 역할 축적(role accumulation)에 집중하였는데, 다양한 역할의 축적은 자아에 대한 복합인지적 표출(complex cognitive representation)에 기여할 수 있으며, 이는 스트레스를 조절하는 결과로 나타날 수 있다는 것이다(Linville, 1987). 더 나아가 시버(Sieber, S. D.)는 역할 축적으로 인해 발생하는 긍정적인 결과를 4가지 유형으로 분류하였는데, 역할 특권(role privileges), 지위 보장(status security), 지위 향상(status enhancement), 자아 강화(enrichment of the personality)가 역할축적으로 이뤄질 수 있다고 보았다(Sieber, 1974). 그는 역할의 특권이나 권리가 특정한 역할 내에서 제도화되고, 그 결과 누적된 역할 수가 많을수록 더 많은 권한을 누릴 수 있다고 주장하였다(Kirchmeyer, 1992). 또한, 그린하우스(Greenhaus, J. H.)와 포웰(Powell, G. N.)은 직장-가정의 비옥화(work-family enrichment)라는 개념을 소개하여 직장-가정 간의 긍정적 영향력을 증명하였다(김효선·차운아; 2009). 직장 혹은 가정, 한 영역에서의 역할 수행은 반대 영역의 역할 수행에 유익한 자원을 생성하고, 이러한

자원은 해당 역할의 높은 성과와 이에 따른 긍정적 정서 산출을 도와, 최종적으로는 다른 역할 수행 과정으로 전이되어 두 역할이 함께 향상 될 수 있다는 것이다(김주엽, 2006).

종합해보면 직장-가정 갈등의 해소만이 해답이 아니라, 직장-가정 간 긍정적 전이인 직장-가정 촉진(facilitation) 요인을 증대시킴으로써 근로자는 높은 삶의 만족에 도달할 수 있다는 것을 의미 한다. 따라서 본 연구는 직장-가정 갈등뿐만 아니라 직장-가정 촉진이 미치는 영향을 함께 살펴봄으로써 근로자의 삶의 만족 증대를 위한 효과적 대안을 찾아내는 것을 목표로 한다.

3. 직장-가정 간 전이가 삶의 만족도에 미치는 영향

주관적 안녕(Subjective Well-being)은 디너(Diener, E.) 등을 중심으로 주로 연구가 되었는데, 순전히 주관적으로 개인이 자신의 삶에 얼마나 만족하는가에 대한 평가이며 의미나 가치, 혹은 사회적 순기능과는 무관한 것이다(김정호, 2007). 디너는 삶의 만족을 측정하기 위해 ‘대체로 나의 삶은 나의 이상에 가깝다’, ‘나는 내 삶에 만족한다’, ‘내 삶의 여건들은 아주 좋다’, ‘지금까지의 삶에서 내가 원하는 중요한 것들을 이루었다’ 등을 측정하여 현재시점에서 얼마나 자신의 삶에 만족하는가를 중요시하였다(Diener et al., 1985). 따라서 본 연구에서 삶의 만족도란 디너가 주관적 안녕(Subjective Well-Being)에 대해 정의한 내용을 빌어 ‘자신의 삶에 대해 스스로 정서적이고 인지적으로 평가하는 정도’라 정의하였다(Diener, Oishi, & Lucas, 2003).

직장에서의 역할과 가정에서의 역할이 균형을 이루지 못하게 되어 충돌하게 되면 직장생활은 직무불만족으로 이어지고, 이는 가정으로까지 전이되어 가정생활은 물론이고 삶 전체에 영향을 미치는 것으로 나타났다(김용훈·이규만, 2011). 사회적으로 주어지게 되는 직장에서의 가정에서 행해야 하는 역할들이 상호 충돌하게 되면서 자신이 수행하는 역할에 대한 만족도가 떨어지고 이것은 전반적인 삶의 만족도가 낮아지는 결과를 초래하게 되는 것이다.

실제로 직장-가정 갈등이 삶의 만족도에 영향을 미친다는 연구들이 보고되고 있다(Adams, King, & King, 1996; Kossek & Ozeki, 1998; 장재윤·김혜숙, 2003; 가영희, 2006; 김용훈·이규만, 2011). 국내에서 이뤄진 연구 중 이규만(2005)의 연구에서는 직장-가정 갈등은 종사원의 생활만족에 유의미한 부적인 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 이러한 결과는 직장가정의 역할을 균형 있게 유지하지 못해 당사자가 갈등을 느끼게 될 경우, 이는 직장생활 전반에 걸쳐 부정적인 영향을 주게 되고 결과적으로 근로자로 하여금 의욕상실을 초래한다고 보았다(이규만, 2005). 김미숙·나임순(2010)이 한부모가족을 대상으로 한 연구에서도 같은 결과를 보여주었는데, 직장-가정 갈등이 적을수록 삶의 질이 높은 것으로 나타나, 직장-가정 갈등은 삶의 질에 유의미한 영향을 미치는 것을 증명하였다. 직장-가정 갈등이 삶의 만족도에 미치는 관계에서 남녀 간의 성차를 분석한 연구도 있다. 장재윤·김혜숙(2003)의 연구에서는 남성 집단에서는 직장-가정 갈등 수준에 따른 삶의 만족 수준에서 크게 차이가 나지 않았지만 여성의 경우 직장-가정 갈등 수준이 삶의 만족과 연관이 높다는 결과가 보고되었다.

반면에 직장-가정 축진이 삶의 만족도를 높일 수도 있다. 직장 혹은 가정 또는 개인 영역에서의 경험은 안녕(well-being)에 서로 누적효과를 가져올 수 있으며, 직장에서 얻게 되는 만족감 혹은 가정에서 얻게 되는 만족감은 삶의 만족도 및 지각된 삶의 질에 긍정적 영향을 미쳐 한 역할에만 참여하는 사람보다 더 행복한 삶은 경험하게 되는 것이다(Greenhaus & Powell, 2006). 또한, 직장-가정 축진이 삶의 만족도를 높이는 원인으로 스트레스 완화효과를 들 수 있다(Greenhaus & Powell, 2006). 한 영역에서의 만족경험은 다른 영역에서의 스트레스 요인을 약화시킬 수 있는데, 예를 들어 한 기업의 수익구조가 다양할 때 한 부분의 성과로 인해 다른 부분의 부진이 완화된다는 것과 같은 논리이다(Barnett, Marshall, & Pleck, 1992). 결과적으로 이러한 스트레스 완화 효과는 직장-가정 축진 요인이 되어 궁극적으로 삶의 만족도를 높인다고 보는 것이 가능하다. 그 외에도 한 역할에서 획득되어진 자원이나 경험이 다른 역할에서의 질적 향상을 나타낸다는 연구(Sieber, 1974)에 기반을 두어서도 직장-가정 축진이 삶의 만족도를 높이는 결과를 낳을 수 있다는 것을 예측할 수 있다.

국내에서는 박정환(2012)이 직장-가정 관계가 관리능력, 직무만족, 조직 몰입과 삶의 만족에 영향을 미치는지 검증한 바 있는데, 동 연구에서 직장-가정 축진이 삶의 만족에 유의미한 정적인 영향을 미친다는 것을 밝힌 바 있다. 그러나 해당 연구는 기업의 인적자원관리 차원에서 이뤄져, 개인의 심리 및 안녕(well-being) 차원에서는 의미 있는 제언을 도출하지 못하였다. 한편, 직장-가정 축진과 삶의 만족도에 관한 연구는 아니지만, 직장-가정 축진이 결혼생활 만족에 정적인 유의한 영향을 미친다는 연구결과도 있어(김주현·문영주, 2010), 직장-가정 축진이 삶의 전반적인 건강상태를 좌우할 수 있다는 것이 증명된 바 있다.

그러나 국내에서 이뤄진 직장-가정 전이는 직급과 무관하게 이뤄지고 있는 연구가 대부분이고, 생애주기나 직장에서 부여되는 책임감의 강도를 고려하지 않은 채 연구되고 있었다. 평사원과 관리자 직급이 느끼는 직장에서의 책임 정도는 엄연히 다르며 이로 인해 직장-갈등의 수준도 다르다는 것을 유추할 수 있고, 더 나아가 미취학 자녀를 둔 직장여성의 직장-가정 갈등은 더 높은 것으로 밝혀졌기 때문에(이재림·손서희, 2013), 이들만을 대상으로 한 연구가 필요한 시점이다. 한편, 자녀를 양육하는 역할이 추가됨으로 인해 자녀를 돌보며 느낄 수 있는 성과나 긍정적 정서가 결과적으로 직장에서도 긍정적으로 전이되어 두 역할이 향상되는 효과도 가능하다. 따라서 미취학 자녀를 둔 여성의 직장-가정 갈등과 직장-가정 축진 모두가 삶의 만족도에 어떠한 영향을 미치는지 검증하는 다차원적인 전이에 대한 연구는 의미 있다 하겠다. 또한, 미취학자녀를 둔 여성관리자의 직장-가정 갈등과 직장-가정 축진이 각각 삶의 만족도에 어떻게 영향을 미치는지 파악한다면 더욱 세부적이고 효율적인 정책제언이 가능할 것이다.

4. 자녀양육만족도

자녀양육만족도는 돌봄 만족도와 유사한 개념으로 볼 수 있는데, 돌봄 만족도란 돌봄을 통해 획득하는 행복이나 기쁨 등 긍정적 정서와 자기 성장을 포괄하는 개념으로, 돌봄 경험을 돌봄 제공자가 주관적으로 인식하는 긍정적인 정서적·인지적 평가를 의미한다(장은희·정영숙, 2011). 기존의 돌봄과

관련된 연구들이 돌봄 제공자가 인지하는 부담감을 중심으로 부정적 측면을 강조하였다면, 돌봄 만족도는 돌봄 과정에서 발생하는 긍정적인 측면을 발견하려는 노력에서 나온 것이다(신선희, 2007). 이에 본 연구에서는 장은희·정영숙(2011)이 돌봄만족도에 대해 정의한 내용을 기반으로 자녀양육만족도를 정의하였다. 자녀양육만족도란 ‘자녀를 양육하는 과정에 대해 양육 제공자가 주관적으로 인식하는 긍정적인 인지적 평가’를 의미한다.

자녀양육으로 인한 스트레스는 부모가 됨으로써 누구나 경험할 수 있는 것이지만 기혼취업여성의 경우 가사와 일을 동시에 해야 하고, 특히, 우리나라 처럼 일과 가정의 양립을 위한 환경이 충분히 조성되지 않은 경우 다중역할의 부담감을 경험하게 된다(박정운·장영은, 2013). 특히 자녀양육에 대한 만족도는 직접적으로 자녀에게 영향을 미치고 심하면 자녀의 문제행동의 요인이 되어(Hayes et al., 2004; Crnic, & Greenberg, 1990), 유아의 정신건강에 있어 매우 중요한 요소라 할 수 있다.

기혼취업여성의 양육스트레스에 관해서는 많은 연구들이 진행되어 왔다(Spurlock, 1995; 윤지원·황라일·조현하, 2009; 이숙현, 2010; 박정운·장영은, 2013; 정태숙·김영희, 2014). 박정운·장영은(2013)의 연구에서는 기혼취업여성의 자녀양육 스트레스의 가장 큰 요인이 ‘부모역할 수행에 대한 부담감’으로 나타났으며, 기혼취업여성은 ‘타인 양육에 대한 죄책감’ 등을 호소하는 것으로 밝혀졌다. 또한, 정태숙·김영희(2014)는 어린 자녀를 둔 취업여성의 경우 돌봄에 있어 더 많은 어려움을 느낀다고 하였으며, 윤지원·황라일·조현하(2009)의 연구에서는 취업모는 승진에서 오는 불평등, 자녀양육문제, 가사노동으로 인해 주로 스트레스를 경험한다고 밝혔다. 이러한 연구들을 기반으로 기혼취업여성은 직장, 가사노동, 자녀양육 등으로 인해 스트레스에 노출되어 있고, 이는 곧 삶의 만족도를 저하할 수 있음을 유추할 수 있다.

반면, 직장-가정 간 전이가 자녀양육만족도에 대해 밝히는 연구는 부족한 실정이다. 이마저 직장-가정 간 부정적 전이인 직장-가정 갈등만 보았거나(정태숙·김영희, 2014), 양육태도에 미치는 영향을 본 연구들이다(최보라, 2014; 박봉선·엄명용, 2016). 정태숙·김영희(2014)는 직장-가정 갈등이 직접적으로 자녀양육태도에 미치는 영향을 밝혔는데, 직장생활이 가정생활

로 유입되는 갈등이 어머니의 양육행동에 영향력을 미치고, 이것은 곧 장기 간 근로시간으로 인해 가사와 자녀돌봄 시간을 충분히 갖지 못하여 생긴 스트레스가 어머니와 자녀 간에 부정적인 영향을 주는 것으로 해석하였다. 최보라(2014)는 직장-가정 전이가 우울을 매개로 양육태도에 영향을 미친다는 것을 검증한 바 있다. 이렇듯 직장-가정 간 전이가 자녀양육태도에 영향을 미치는 경로를 밝힌 연구들은 있으나 자녀양육 제공자가 자신의 양육행동에 대해 주관적으로 평가한 자녀양육만족도와와의 관계를 밝힌 연구는 없어 연구의 필요성이 대두된다. 직장-가정 갈등과 직장-가정 축진이 자녀양육만족도를 매개로 하여 어떻게 삶의 만족도에 영향을 미치는지 파악한다면 직장-가정 축진을 극대화 하거나 직장-가정 갈등을 감소시키는 방안을 찾는 것은 물론이고, 직장-가정 간 전이가 자녀양육만족도의 저하를 불러일으켜 양육에 있어서 부모의 태도를 변화시키고, 심하면 자녀의 문제행동에도 영향을 미치는(Hayes et al, 2004; Crnic & Greenberg, 1990) 일련의 과정을 예방하는 결과도 볼 수 있다.

한편으로는, 자녀양육으로 인해 얻어지는 정서가 삶의 질에 영향을 미친다는 연구결과들이 보고되고 있다(김지현, 2011; 전해자·김미량, 2006; Guidubaldi & Cleminshaw, 1989). 자녀양육시 부모가 느끼는 만족감은 심리적 스트레스를 경감시켜 부모의 전반적인 생활만족도에 막대한 영향을 미치고 동시에 부모와 자녀를 포함하는 가족체계의 긍정적 형성에도 매우 중요하다고 강조된 바 있다(Guidubaldi & Cleminshaw, 1989). 이는 자녀양육만족도가 부모의 삶의 질을 높이는 데 중요한 역할을 한다는 것을 시사한다. 국내에서 이뤄진 연구에서도 비슷한 맥락을 보이는 연구가 있는데, 김지현(2011)은 취업모의 경우 부모역할에 대한 자신감과 부모-자녀의 관계가 삶의 만족도에 긍정적인 영향을 미치고, 이는 곧 양육과정에서 경험하는 심리적 행복감이 삶의 만족도에 영향을 주는 것을 의미한다고 밝혔다.

종합해 보면 미취학 자녀를 둔 기혼취업여성의 경우 가사, 자녀양육, 직장에서의 일 등 다양한 의무들을 책임지고 있어 한 분야에서 발생하는 갈등과 스트레스 혹은 지식과 자원, 자긍심과 같은 긍정적 정서가 다른 역할에도 전이되는 것이 가능하고, 그 결과 직장-가정 간 전이는 자녀양육만족도에 영향을 미치고, 자녀양육만족도는 나아가 전반적인 삶의 만족도에도 영향을

미친다는 유추가 가능하다. 이상의 논리를 바탕으로 본 연구에서는 미취학 자녀를 둔 여성관리자의 직장-가정 간 전이가 삶의 만족도에 직접적인 영향을 주면서 동시에 자녀양육만족도가 매개변수로서 간접적인 영향력을 미칠 것이라 가정하고, 매개역할을 한다면 변수의 효과는 어떠한지 살펴보고자 한다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 연구대상 및 자료수집 방법

본 연구는 한국여성정책연구원이 구축한 여성관리자패널조사(Korean Women Manager Panel Survey)의 2014년 5차년도 조사의 자료를 이용하였다. 여성관리자패널조사는 한국여성정책연구원에서 기업의 여성인력활용 현황을 파악하고 여성관리자 개인의 경력형성과 역량강화를 위한 기초데이터를 구축하기 위해 조사된 것이다(김난주 외, 2014). 본 패널조사 데이터는 2007년부터 2년 주기로 전국에 있는 기업에 종사하고 있는 대리급 이상 여성관리자를 대상으로 조사된 것으로서(김난주 외, 2014), 5차 데이터가 가장 최신 데이터로 이번 연구에 활용하고자 하였다. 5차 패널조사는 전체 1,833명이 조사되었고, 이 중에서 미취학자녀를 둔 여성관리자 468명 중 불성실한 응답을 제외한 420명을 최종 분석대상으로 설정하였다.

2. 연구가설

본 연구에서는 선행연구를 바탕으로 다음과 같이 연구가설을 설정하였다.
가설 1. 직장-가정 갈등은 자녀양육만족도와 삶의 만족도에 유의미한 부적(-) 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 직장-가정 갈등이 삶의 만족도에 미치는 영향관계에서 자녀양육만족도가 매개효과를 가질 것이다.

가설 3. 직장-가정 축진은 자녀양육 만족도와 삶의 만족도에 유의미한 정적(+) 영향을 미칠 것이다.

가설 4. 직장-가정 축진이 삶의 만족도에 미치는 영향에 있어 자녀양육 만족도가 매개효과를 가질 것이다.

3. 주요변수의 측정도구

1) 독립변수 : 직장-가정 간 전이

본 연구에서는 직장-가정 관계에 대한 측정을 위해 여성관리자패널조사(2014)에서 사용한 척도를 이용하였다. 연구를 실시하기에 앞서 본 척도의 타당도를 검증하기 위해 요인분석을 실시하였으며, 주성분 분석에 의한 베리맥스 회전법(varimax rotation)을 이용하여 4차원 요인으로 추출하였고 그 결과는 <표 1>과 같다.

요인분석 결과 ‘효과 유형’에 따라 직장-가정 갈등과 축진으로, 그리고 ‘작용 방향’에 따라 직장 → 가정, 가정 → 직장으로 구분하여 직장-가정 관계를 4차원으로 분류하였다. 이렇게 분류된 항목들은 각각 갈등에 속하는지, 아니면 축진에 속하는지에 따라 2차원으로 분류한 뒤 해당 문항들로 독립 변수를 구성하였다. 본 연구에서는 직장-가정 갈등과 직장-가정 축진을 방향성과 상관없이 살펴보기로 한다. 각 하위요인의 신뢰도는 직장-가정 갈등이 Cronbach's $\alpha = .853$, 직장-가정 축진은 Cronbach's $\alpha = .821$ 으로 나타났다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’(1 점)에서 ‘매우 그렇다’(5 점)의 리커트 5점 척도로 구성되어 있으며 값이 클수록 전이의 수준이 높다는 것을 의미한다. 분석에는 요인별로 문항 점수의 평균값이 사용되었다.

<표 1> 직장-가정 관계 척도 요인분석(2014년 5차 패널조사)

변 수	문 항	평균	표준 편차	요인1	요인3	요인4	요인2
직장 → 가정 갈등	근무시간이 너무 길어 자기계발을 할 시간이 없다	3.10	1.067	.852	.011	-.056	.064
	일하는 시간이 너무 길어서 가정생활에 지장을 준다	3.29	1.059	.787	-.014	-.015	.168
	업무로 인하여 체력적인 한계를 느낀다	3.28	1.055	.785	-.104	-.093	.204
	업무로 인하여 취미나 여가생활을 할 수 없다	3.23	1.114	.778	-.084	-.071	.143

변 수	문 항	평균	표준 편차	요인1	요인3	요인4	요인2
	일하는 시간이 불규칙해서 가정생활을 제대로 하기 어렵다	2.51	1.040	.755	-.069	.034	-.016
	업무시간외에도 업무에 대한 스트레스가 지속된다	3.06	1.030	.707	-.169	-.002	.175
직장 → 가정 촉진	일을 하는 것은 내게 삶의 보람과 활력을 준다	3.89	.858	-.186	.818	.007	-.128
	일을 함으로써 식구들한테 더 인정받을 수 있다고 생각한다	3.98	.810	-.057	.813	.159	-.011
	일을 함으로써 가정생활도 더욱 만족스러워진다	3.53	1.007	-.201	.779	.067	-.197
	식구들이 내가 하는 일을 인정해주어 일을 더 열심히 하게 된다	3.73	.823	.061	.707	.378	.022
가정 → 직장 촉진	가족들은 내가 집안에서 해야 할 역할들을 대신하거나 도와준다	3.94	.913	-.080	.050	.804	-.100
	가족들은 내가 직장일로 가족행사에 참여하지 못해도 이해해준다	3.67	1.023	-.087	.069	.770	-.210
	직장에서 문제가 생겼을 때, 가족들은 그 문제에 대해 나와 이야기하고 조언해준다	3.79	.941	-.029	.381	.601	.096
	내가 직장에서 성취를 경험할 때, 나의 가족들은 나를 자랑스럽게 여긴다	3.96	.863	.022	.504	.558	.049
	나는 집안일을 걱정하지 않고 늦게까지 일할 수 있다	2.93	1.250	.048	.107	.542	-.527
가정 → 직장 갈등	자녀양육 부담으로 인해 일을 병행하는 것이 힘들 때가 많다	3.80	.933	.211	.085	-.039	.806
	가정생활 때문에 일을 그만둘까 생각해본 적이 있다	3.34	1.216	.171	-.272	.006	.717
	집안일이 많아서 직장에서 일을 할 때 힘들 때가 더 많다	2.95	.997	.211	-.042	-.165	.713
고유값				3.856	2.988	2.425	2.198
설명분산(%)				21.424	16.602	13.473	12.210
누적설명분산(%)					38.026	51.500	63.710

2) 매개변수 : 자녀양육만족도

본 연구에 사용한 자녀양육만족도는 2014년 여성관리자패널조사에서 사용한 ‘워킹맘으로서 자녀를 키우는 과정에 대한 만족도’를 활용하였다. 본 척도는 4문항으로 구성되어 있으며 ① 자녀돌봄, ② 부모와 자녀의 관계, ③ 자녀의 학업생활, ④ 자녀의 학업성취도에 대한 만족도를 조사하였다. 그 중 미취학자녀를 둔 여성관리자의 상황을 잘 설명하며 본 연구모형과 적합한 ‘자녀돌봄’과 ‘부모와 자녀의 관계’ 하위항목만을 채택하여 자녀양육만족도를 측정하였고, 본 변수의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.679$ 로 나타나 다른 변수에 비해 다소 신뢰도가 낮게 나왔으나 자녀에 대한 만족도 자체가 일관된 영역에 대한 질문이 아니라 다소 독립적인 영역에 대한 질문으로 이루어져 있어 신뢰도가 다소 떨어지는 것으로 판단되며, 이 또한 0.7에 거의 근접하고 있으므로 신뢰도에는 큰 문제가 없다고 판단하였다. 문항은 ‘전혀 만족하지 못한다’(1점)에서 ‘매우 만족한다’(5점)의 리커트 5점 척도로 이루어져 있으며, 값이 클수록 워킹맘으로서 자녀 양육 과정에 만족함을 의미한다. 분석을 위해서 각 문항 점수의 평균값을 활용하였다.

3) 종속변수 : 삶의 만족도

삶의 만족도를 측정하기 위해 사용된 척도는 2014년 여성관리자패널조사에서 사용한 ‘현재 삶에 대한 만족도’ 척도이다. 본 척도는 ① 개인생활, ② 가족생활, ③ 직업생활, ④ 개인·가족·직업 생활을 포괄하여 전반적으로, 이렇게 4문항으로 삶의 만족도를 조사하였다. 삶의 만족도 척도 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.860$ 이다. 각 문항은 ‘매우 불만족’(1점)에서 ‘매우 만족’(5점)의 리커트 5점 척도로 이루어져 있으며, 값이 클수록 현재 삶에 대해 만족함을 의미한다. 삶의 만족도 또한 문항 점수의 평균값을 활용하여 분석되었다.

4) 통제변수

미취학자녀를 둔 여성 관리자의 직장-가정 간 전이가 자녀 양육 만족도를 매개하여 삶의 만족도에 영향을 미치는지 검증하기 위해 조사대상자의 인구사회학적 특성과 직업관련 특성을 고려한 선행연구의 결과를 토대로

연령(장재윤·김혜숙, 2003; 이규만, 2005; 김용훈·이규만, 2011; 박정환, 2012), 최종학력(김용훈·이규만, 2011), 직급(장재윤·김혜숙, 2003; 이규만, 2005; 박정환, 2012), 미취학자녀수(장재윤·김혜숙, 2003; 이규만, 2005), 월평균임금(장재윤·김혜숙, 2003; 이규만, 2005)의 인구사회학적 변수를 추가하였다. 또한 선행연구(김효선·차운아, 2010; 김성경, 2011)에 따라 조직적 특성에 대한 영향을 통제하기 위하여 기업규모, 기업업종을 통제 변수로 설정하였다.

연령의 경우 출생연도를 조사해 당시 조사시점인 2014년과의 차이로 산출된 값을 사용하였으며, 최종학력은 고졸부터 대학원 박사졸업까지 5개 항목으로 분류하여 더미변수로 투입하였다. 다음으로 직급의 경우 관리자 집단으로 볼 수 있는 ‘대리급’부터 ‘임원급’까지 5가지로 구분하였으며 역시 더미변수로 변환시켜 투입하였다. 미취학자녀수는 첫째자녀부터 넷째자녀까지 연령대를 조사해 미취학자녀수를 1~3명으로 계산하였으며, 월평균임금은 ‘200만원 미만’부터 ‘500만원 이상’까지로 구분하여 5점 리커트 척도로 변환해 사용하였다. 기업규모는 ‘99인 이하’부터 ‘2000인 이상’까지 5개 항목으로 분류하여 더미변수화 하였다. 기업업종의 경우 ‘제조업’, ‘도·소매업’, ‘금융업’, ‘사업서비스업’, ‘기타업종’으로 구분되어 있으며, 이 또한 더미변수화 시켜 분석하였다.

4. 자료 분석 방법

본 연구의 분석은 SPSS Statistics 23.0을 사용하여 통계처리 하였으며, 과정은 다음과 같다. 먼저 인구사회학적 특성을 파악하기 위해 빈도분석 및 기술통계를 실시하였다. 다음으로 다중공선성 문제가 존재하는지 확인하기 위해 상관분석을 실시하였다. 연구모형 검증을 위해서는 SPSS Process를 활용한 Macro 분석기법을 활용하였는데, 이 분석 방법은 기존의 순차적 회귀분석을 통한 매개효과 분석방법과 소벨(Sobel, M. E.)의 유의성 검증방법이 측정오차를 반영하지 못한다는 한계점을 극복하기 위해 제시된 방법으로 한 번의 분석으로 매개효과를 확인할 수 있는 장점이 있으며, 이중 혹은 다중 매개효과 등 보다 정교한 매개효과 검증에 적합하다는 장점이 있다(Preacher

& Hayes, 2004). 마지막으로 매개효과의 통계적 유의성을 검증하기 위해 부트스트래핑(bootstrapping)을 활용하였다. 이 방법은 통계적 모의실험 절차로서 대규모의 가상 표본을 만들어서 반복 분석을 통해 매개효과의 존재가 통계적 무선오차에 의한 결과가 아님을 확인하는 것이다(Shrout & Bolger, 2002). 이러한 특성으로 인해 부트스트래핑을 활용한 유의성 검증은 표본의 추출분포가 정규분포임을 가정하지 않아도 가능하며, 표본 수가 적을 때도 사용가능한 장점이 있다(허원무, 2013). 본 연구에서는 5,000회의 부트스트래핑을 실시하였으며, 구해진매개효과 계수의 하한값과 상한값이 95%의 신뢰구간에서 0을 포함하는지 여부를 통해 매개효과의 통계적 유의성을 검증하였다.

IV. 연구 결과

1. 조사대상자의 인구사회학적 특성 및 직업적 특성

본 연구의 대상인 미취학자녀를 둔 여성관리자는 총 420명이었으며 이들의 인구사회학적 특성 및 직업적 특성을 알아보기 위하여 연령, 학력, 미취학자녀 수, 월평균 임금, 기업규모, 기업업종을 <표 2>과 같이 정리하였다. 대상자의 연령은 평균 37.9살로 30대가 306명(72.9%), 40대가 114명(27.1%)로 조사되었다. 여성관리자 중 미취학자녀를 가진 20대와 50대 이상은 없어 조사대상에서 제외되었다. 최종학력은 4년제 대학 졸업이 265명(63.1%)으로 가장 많았으며 대학원 석·박사 졸업이 77명(18.3%), 전문대학 졸업이 59명(14.1%), 고등학교 졸업이 19명(4.5%)으로 나타났다. 직급은 과장급이 180명(42.9%)으로 가장 많았으며, 그 뒤로 대리급 142명(33.8%), 차장급 73명(17.4%), 부장급 22명(5.2%), 임원급 3명(0.7%) 순으로 조사되었다. 초등학교를 진학하지 않은 미취학 자녀수를 넷째자녀까지 조사한 결과, 미취학자녀 수가 한명인 여성관리자는 335명(79.8%)으로 가장 많았으며, 미취학자녀 수가 두 명인 여성관리자는 82명(19.5%), 세 명인 여성관리자는 3명(0.7%)로 나타났다. 월평균 임금은 300~400만원 미만이

127명(30.2%)로 가장 많았고 500만원 이상이 105명(25.0%), 400만원~500만원 미만인 99명(23.6%)이었으며, 임금의 평균은 약 399.8만원으로 나타났다. 근무하는 기업규모는 2,000인 이상의 대기업에서 일하는 사람이 132명(31.4%)로 가장 많았으며, 그 뒤로 300~1000인 미만의 사업장이 119명(28.3%), 100~300인 미만 사업장이 92명(21.9%)순으로 조사되었다. 마지막으로 기업업종을 조사한 결과 사업서비스업이 117명(27.9%)으로 가장 많았고, 금융업 114명(27.1%), 기타업종 96명(22.9%) 등으로 나타났다.

<표 2> 조사대상자의 일반적 특성

특성	구분	빈도 (명)	백분율 (%)
연령 (n=420)	30대	306	72.9
	40대	114	27.1
최종학력 (n=420)	고등학교 졸업	19	4.5
	전문대학 졸업	59	14.1
	4년제 대학 졸업	265	63.1
	대학원 석·박사 졸업	77	18.3
직급 (n=420)	대리급	142	33.8
	과장급	180	42.9
	차장급	73	17.4
	부장급	22	5.2
	임원급	3	.7
미취학 자녀 수 (n=420)	1명	335	79.8
	2명	82	19.5
	3명	3	.7
월평균 임금 (단위: 만원) (n=420)	200만원 미만	10	2.4
	200 ~ 300만원 미만	79	18.8
	300 ~ 400만원 미만	127	30.2
	400 ~ 500만원 미만	99	23.6
	500만원 이상	105	25.0
기업규모 (n=420)	99인 이하	18	4.3
	100 ~ 300인 미만	92	21.9
	300 ~ 1,000인 미만	119	28.3
	1,000 ~ 2,000인 미만	59	14.0
	2,000인 이상	132	31.4
기업업종 (n=420)	제조업	76	18.1
	도소매업	17	4.0
	금융업	114	27.1
	사업서비스업	117	27.9
	기타업종	96	22.9

2. 주요 변수 간 상관관계

연구 모형 검증에 앞서 다중공선성 문제의 유무를 판단하기 위해 상관분석을 실시한 결과 독립변수와 매개변수, 종속변수와 통제변수들 사이의 상관관계수가 모두 .5 이하로 나타나 다중공선성의 위험은 없는 것으로 판단하였다.

3. 직장-가정 갈등이 여성관리자의 삶의 만족도에 미치는 영향과 자녀 양육만족도의 매개효과 분석

직장-가정 갈등과 삶의 만족도 관계 사이에서 자녀양육만족도의 매개효과를 검증하기 위해 SPSS Macro 분석을 실시함에 있어 단순매개 효과 분석에 적합한 model number 4로 설정하여 분석한 결과는 아래와 같다.

먼저 여성관리자의 삶의 만족도에 대한 직장-가정 갈등의 회귀 모형은 통계적으로 유의하였으며($F=13.2786$, $p<.001$), 이 모형의 설명력은 26.36%로 나타났다. 여성관리자의 직장-가정 갈등은 이들의 삶의 만족도에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타나($B=-.4756$, $p<.001$) 직장-가정 갈등 수준이 높아질수록 삶의 만족도는 낮아질 수 있음을 보여준다.

다음으로 자녀양육만족도에 대한 직장-가정 갈등의 회귀모형 역시 통계적으로 유의하였으며($F=7.1464$, $p<.001$), 설명력은 16.15%로 나타났다. 설정한 통제변수 중 연령만이 유일하게 유의미한 부정적 영향을 미치는 것으로 나타나 연령이 높아질수록 자녀양육만족도는 낮아지는 것으로 나타났다. 독립변수인 직장-가정갈등은 자녀양육만족도에 유의미한 부정적 영향을 미치고 있었다($B=-.4368$). 이는 직장-가정 갈등이 있을수록 자녀 양육만족도는 낮아지는 것으로 해석할 수 있다.

마지막으로 삶의 만족도에 대한 직장-가정 갈등 및 자녀양육만족도의 회귀모형 역시 통계적으로 유의미하게 나타났으며($F=17.5724$, $p<.001$), 통제변수를 포함한 변수들이 34.14%의 설명력을 가지는 것으로 나타났다. 통제변수 중에서는 유일하게 기업업종만이 삶의 만족도에 영향을 주는 것으로 나타났는데 구체적으로 제조업에 비해 금융업과 기타업종만이 삶의 만족도가

높은 것으로 나타났다. 독립변수인 직장-가정갈등은 삶의 만족도에 유의미한 부적영향을 미치고 있는 반면($B = -.3636$, $p < .001$), 매개변수인 자녀양육 만족도는 삶의 만족도와 정적 관계에 있는 것으로 나타났다($B = .2563$, $p < .001$). 이는 직장-가정갈등이 없을수록, 그리고 자녀양육 만족도가 높을수록 삶의 만족도가 높아질 수 있는 것으로 해석된다.

본 연구결과에 있어 최초의 회귀모형에서 직장-가정 갈등이 가지는 영향력의 크기는 자녀양육만족도가 모형에 들어온 후 작아졌지만($B = -.4756 \rightarrow -.3636$) 여전히 통계적으로 유의미한 영향을 미치고 있었으며, 직장-가정갈등은 자녀양육만족도에도 유의미한 부적영향을 미치고 있었으므로 자녀양육만족도는 여성관리자의 직장-가정갈등과 삶의 만족도 사이에서 부분매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직장-가정갈등이 삶의 만족도에 직접적으로 영향을 미치기도 하지만 자녀양육만족도를 매개로 하여 간접적인 영향도 미칠 수 있는 것으로 해석된다.

<표 3> 직장-가정 갈등 모형의 매개효과 분석 결과

(n=420)

구 분	coeff	S.E	t	LLCI ^(b)	ULCI ^(b)	F	R ²
Outcome 변수 : 삶의 만족도							
상수	4.5691	.2991	15.2746***	3.9811	5.1571		
연령	-.0824	.0704	-1.1709	-.2208	.0560		
최종학력 ¹⁾	.0286	.162	.1768	-.2899	.3472		
최종학력2	.0505	.1494	.3379	-.2432	.3441		
최종학력3	-.0915	.1642	-.5572	-.4142	.2313		
최종학력4	.1562	.3785	.4127	-.5879	.9002		
직급 ²⁾	-.3648	.3699	-.9862	-1.0919	.3624		
직급2	-.3454	.364	-.9487	-1.0611	.3703		
직급3	-.1243	.3646	-.3408	-.8411	.5926		
통제 변수	직급4	-.2808	.377	-.7447	-1.022	.4604	
미취학자녀수	.1111	.0697	1.5936	-.0260	.2482	13.2786***	.2636
월평균임금	.0398	.0330	1.2041	-.0252	.1047		
기업규모 ³⁾	.0817	.1591	0.5134	-.2311	.3945		
기업규모2	.1244	.1579	0.7876	-.1861	.4349		
기업규모3	.1923	.1702	1.1296	-.1423	.5269		
기업규모4	.1718	.1603	1.0722	-.1432	.4869		
기업업종 ⁴⁾	-.3132	.1629	-1.9227	-.6334	.0070		
기업업종2	.1924	.0958	2.0083*	.0041	.3808		
기업업종3	.1018	.0916	1.1115	-.0782	.2819		
기업업종4	.2400	.0941	2.5508*	.0550	.4249		

구 분		coeff	S.E	t	LLCI ^{b)}	ULCI ^{b)}	F	R ²
독립 변수	직장-가정 갈등	-.4756	.0423	-11.2440***	-.5587	-.3924		
Outcome 변수 : 자녀양육 만족도								
통제 변수	상수	4.9408	.3790	13.0372***	4.1958	5.6858		
	연령	-.2060	.0892	-2.3092*	-.3813	-.0306		
	최종학력 ¹⁾	.0474	.2052	.2311	-.3560	.4509		
	최종학력2	-.0676	.1892	-.3562	-.4396	.3044		
	최종학력3	-.2086	.2079	-1.0032	-.6174	.2002		
	최종학력4	-.2406	.4794	-.5019	-1.1831	.7018		
	직급 ²⁾	.0470	.4685	.1003	-.8741	.9681		
	직급2	-.0074	.4611	-.0160	-.9139	.8932		
	직급3	.1671	.4619	.3618	-.7409	1.0751		
	직급4	.3710	.4776	.7768	-.5679	1.3099		
	미취학자녀수	.0325	.0833	.3675	-.1412	.2061	7.1464***	.1615
	월평균임금	.0527	.0418	1.2594	-.0296	.1349		
	기업규모 ³⁾	.3417	.2015	1.6953	-.0545	.7379		
	기업규모2	.3110	.2001	1.5546	-.0823	.7043		
통제 변수	기업규모3	.2954	.2156	1.3703	-.1284	.7192		
	기업규모4	.3146	.2030	1.5499	-.0845	.7137		
	기업업종 ⁴⁾	-.1782	.2064	-.8634	-.5839	.2275		
	기업업종2	.0397	.1214	.3268	-.1990	.2783		
	기업업종3	.0230	.1160	.1986	-.2051	.2512		
	기업업종4	.0094	.1192	.0792	-.2248	.2437		
독립 변수	직장-가정 갈등	-.4368	.0536	-8.1517***	-.5421	-.3315		
Outcome 변수 : 삶의 만족도								
통제 변수	상수	3.3026	.3371	9.7959***	2.6399	3.9654		
	연령	-.0296	.0671	-.4417	-.1616	.1023		
	최종학력 ¹⁾	.0165	.1534	.1074	-.2852	.3181		
	최종학력2	.0678	.1415	.4793	-.2103	.3459		
	최종학력3	-.038	.1556	-.2439	-.344	.268		
	최종학력4	.2179	.3585	.6079	-.4869	.9227		
	직급 ²⁾	-.3768	.3503	-1.0759	-1.0654	.3117		
	직급2	-.3435	.3447	-.9964	-1.0212	.3342		
	직급3	-.1671	.3453	-.484	-.8461	.5118	17.5724***	.3414
	직급4	-.376	.3573	-1.0523	-1.0784	.3264		
	미취학자녀수	.1028	.0660	1.5566	-.0270	.2326		
	월평균임금	.0263	.0238	.8380	-.0353	.0879		
	기업규모 ³⁾	-.006	.1512	-.0394	-.3032	.2913		
	기업규모2	.0446	.15	.2974	-.2503	.3395		
통제 변수	기업규모3	.1165	.1615	.721	-.2011	.4341		
	기업규모4	.0911	.1522	.5986	-.2081	.3903		
통제 변수	기업업종 ⁴⁾	-.2675	.1544	-1.7327	-.5710	.0360		

구 분	coeff	S.E	t	LLCI ⁵⁾	ULCI ⁶⁾	F	R ²
기업업종2	.1823	.0908	2.0084 [*]	.0039	.3607		
기업업종3	.0959	.0867	1.1056	-.0746	.2664		
기업업종4	.2375	.0891	2.6665 ^{**}	.0624	.4127		
독립 변수	직장-가정 갈등	-.3636	.0432	-8.4185 ^{***}	-.4485	-.2787	
매개 변수	자녀양육만족도	.2563	.0370	6.9270 ^{***}	.1836	.3291	

* p<.05 ** p<.01 *** p<.001

주 1) 최종학력 더미변수: 고졸(기준변수), 전문대졸(최종학력 1), 4년제대졸(최종학력 2), 대학원석사 졸업(최종학력 3), 대학원박사 졸업(최종학력 4)

2) 직급 더미변수: 대리급(기준변수), 과장급(직급1), 차장급(직급2), 부장급(직급3), 임원급(직급4)

3) 기업규모 더미변수: 99인 이하(기준변수), 100~300인 미만(기업규모1), 300~1,000인 미만(기업규모2), 1,000~2,000인 미만(기업규모3), 2,000인 이상(기업규모4)

4) 기업업종 더미변수: 제조업(기준변수), 도소매업(업종1), 금융업(업종2), 사업서비스업(업종3), 기타업(업종4)

5) LLCI: Lower Level Confidance Interval

6) ULCI: Upper Level Confidance Interval

4. 직장-가정 축진이 여성관리자의 삶의 만족도에 미치는 영향과 자녀양육만족도의 매개효과 분석

다음으로 직장-가정 축진과 삶의 만족도 관계 사이에서 자녀양육만족도의 매개효과 검증을 위해 SPSS Macro 분석을 실시한 결과는 다음과 같다.

먼저 여성관리자의 삶의 만족도에 대한 직장-가정 축진의 회귀 모형은 통계적으로 유의하였으며($F=18.3632$, $p<.001$), 이 모형의 설명력은 33.11%로 나타났다. 여성관리자의 직장-가정 축진은 삶의 만족도에 정적 영향을 미치는 것으로 나타나($B=.6295$, $p<.001$) 직장-가정 축진 수준이 높아질수록 삶의 만족도는 높아지는 것으로 나타났다.

다음으로 자녀양육만족도에 대한 직장-가정 축진의 회귀모형 역시 통계적으로 유의하였으며($F=6.4699$, $p<.001$), 설명력은 14.85%로 나타났다. 통제변수 중에서는 앞선 모형과 마찬가지로 연령만이 유일하게 유의미한 영향을 미치고 있었다. 독립변수인 직장-가정갈등은 자녀양육만족도에 유의미한 정적영향을 미치고 있다($B=.4831$). 이는 직장-가정 축진이 있을수록 자녀양육만족도가 높아질 수 있음을 시사한다.

마지막으로 삶의 만족도에 대한 직장-가정 갈등 및 자녀양육만족도의 회귀모형 역시 통계적으로 유의미하게 나타났으며($F=22.5275$, $p<.001$), 모형의 설명력은 39.91%로 나타났다. 본 모형에서도 통제변수 중에서는 유일하게 기업업종만이 삶의 만족도에 영향을 주는 것으로 나타났는데 구체적으로 제조업에 비해 금융업과 기타업종만이 삶의 만족도가 높은 것으로 나타났다. 직장-가정 축진은 삶의 만족도에 정적 영향을 미치고 있었으며($B=.5146$, $p<.001$), 매개변수인 자녀양육 만족도 역시 삶의 만족도와 정적 관계에 있는 것으로 나타났다($B=.2380$, $p<.001$). 이는 직장-가정 축진이 있을수록, 그리고 자녀양육 만족도가 높을수록 여성관리자의 삶의 만족도가 증가할 수 있음으로 해석된다.

매개효과 분석결과, 여성관리자의 직장-가정 축진($B=.6295 \rightarrow .5146$)과 삶의 만족도 사이에서 자녀양육만족도는 역시 부분매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 이 또한 직장-가정 축진이 삶의 만족도에 직접적인 영향을 미치는 동시에 자녀양육만족도를 경로를 하는 간접적인 효과도 동시에 미치고 있음으로 해석되며, 분석 결과를 종합하면 직장-가정 갈등과 직장-가정 축진 모두가 삶의 만족도에 직접적인 영향을 미치는 동시에 자녀양육만족도를 매개로 하는 간접적인 효과도 미치고 있는 것으로 나타났다.

<표 4> 직장-가정 축진 모형의 매개효과 분석 결과

(n=420)

구 분		coeff	S.E	t	LLCI ⁵⁾	ULCI ⁶⁾	F	R ²
Outcome 변수 : 삶의 만족도								
통제 변수	상수	1.1588	.3083	3.7585**	.5527	1.7649	18.3632***	.3311
	연령	-.0717	.0671	-1.0684	-.2036	.0602		
	최종학력1 ¹⁾	.1064	.1546	.688	-.1976	.4103		
	최종학력2	.0665	.1424	.467	-.2134	.3464		
	최종학력3	-.0161	.1568	-.1029	-.3243	.292		
	최종학력4	.1287	.3607	.3569	-.5804	.8379		
	직급1 ²⁾	-.1723	.3526	-.4886	-.8655	.5209		
	직급2	-.2442	.347	-.7039	-.9263	.4379		
	직급3	-.0911	.3475	-.262	-.7742	.5921		
	직급4	-.0801	.3593	-.2229	-.7864	.6262		
	미취학자녀수	.0283	.0662	.4274	-.1019	.1585		
-----	월평균임금	.0085	.0315	.2704	-.0535	.0705		
	기업규모1 ³⁾	.0415	.1514	.2742	-.2562	.3392		

구 분	coeff	S.E	t	LLCI ⁽⁵⁾	ULCI ⁽⁶⁾	F	R ²
기업규모2	.1004	.1504	.6673	-.1953	.3961		
기업규모3	.122	.1623	.7521	-.197	.441		
기업규모4	-.0087	.1525	-.057	-.3084	.291		
기업업종 ⁽⁴⁾	-.1343	.1555	-.8636	-.0440	.1714		
기업업종2	.1047	.0910	1.1509	-.0741	.2836		
기업업종3	.0872	.0873	.9993	-.0844	.2588		
기업업종4	.1983	.0896	2.2132*	.0222	.3745		
독립 변수	직장-가정 촉진	.6295	.0469	13.4304***	.5374	.7217	
Outcome 변수 : 자녀양육 만족도							
	상수	2.1318	.4130	5.1611***	1.3198	2.9437	
	연령	-.1993	.0899	-2.2164*	-.3760	-.0225	
	최종학력 ¹⁾	.1075	.206	.5217	-.2976	.5125	
	최종학력2	-.0639	.1898	-.3366	-.4369	.3092	
	최종학력3	-.1587	.2089	-.7595	-.5694	.252	
	최종학력4	-.267	.4807	-.5554	-1.2121	.6781	
	직급 ²⁾	.2101	.4699	.4472	-.7137	1.1339	
	직급2	.0805	.4624	.1741	-.8285	.9896	
	직급3	.2026	.4631	.4374	-.7079	1.113	
통제 변수	직급4	.5459	.4788	1.1401	-.3954	1.4872	
	미취학자녀수	-.0407	.0887	-.4588	-.2152	.1337	6.4699***
	월평균임금	.0284	.0423	.6719	-.0547	.1115	.1485
	기업규모 ³⁾	.2943	.2018	1.4585	-.1024	.691	
	기업규모2	.2803	.2005	1.3982	-.1138	.6744	
	기업규모3	.2369	.2162	1.0955	-.1882	.662	
	기업규모4	.155	.2032	.763	-.2444	.5545	
	기업업종 ⁽⁴⁾	-.0342	.2083	-.1644	-.4438	.3753	
	기업업종2	-.0417	.1219	-.3425	-.2814	.1979	
	기업업종3	.0109	.1169	.0936	-.2189	.2408	
	기업업종4	-.0275	.1200	.2292	-.2635	.2085	
독립 변수	직장-가정 촉진	.4831	.0628	7.6939***	.3597	.6065	
Outcome 변수 : 삶의 만족도							
	상수	.6516	.3020	2.1575*	.0579	1.2452	
	연령	-.0243	.0641	-.3790	-.1502	.1017	
통제 변수	최종학력 ¹⁾	.0812	.1471	.552	-.208	.3704	
	최종학력2	.0814	.1355	.6011	-.1849	.3478	22.5275***
	최종학력3	.021	.1492	.1407	-.2724	.3144	.3991
	최종학력4	.1912	.3433	.557	-.4837	.8661	
-----	직급 ²⁾	-.2215	.3355	-.6601	-.8811	.4381	

구 분	coeff	S.E	t	LLCI ⁵⁾	ULCI ⁶⁾	F	R ²
직급2	-.2631	.3301	-.797	-.912	.3858		
직급3	-.1385	.3307	-.4187	-.7885	.5116		
직급4	-.2078	.3423	-.607	-.8808	.4652		
미 취학자녀수	.0380	.0629	.6044	-.0856	.1616		
월평균임금	.0018	.0300	.0592	-.0571	.0607		
기업규모1 ³⁾	-.0274	.1444	-.1895	-.3113	.2566		
기업규모2	.0348	.1434	.2425	-.2472	.3168		
기업규모3	.0666	.1546	.4307	-.2373	.3705		
기업규모4	-.045	.1451	-.3098	-.3303	.2404		
기업업종1 ⁴⁾	-.1262	.1476	-.8547	-.4163	.1640		
기업업종2	.1147	.0864	1.3276	-.0551	.2844		
기업업종3	.0846	.0828	1.0216	-.0782	.2475		
기업업종4	.2049	.0850	2.4090*	.0377	.3721		
독립 변수	직장-가정 촉진	.5146	.0476	10.8102***	.4210	.6081	
매개 변수	자녀양육만족도	.2380	.0351	6.7850***	.1690	.3069	

* p<.05 ** p<.01 *** p<.001

주 1) 최종학력 더미변수: 고졸(기준변수), 전문대졸(최종학력 1), 4년제대졸(최종학력 2), 대학원석사 졸업(최종학력 3), 대학원박사 졸업(최종학력 4)

2) 직급 더미변수: 대리급(기준변수), 과장급(직급1), 차장급(직급2), 부장급(직급3), 임원급(직급4)

3) 기업규모 더미변수: 99인 이하(기준변수), 100~999인 미만(기업규모1), 1,000~9,999인 미만(기업규모2), 10,000~49,999인 미만(기업규모3), 50,000인 이상(기업규모4)

4) 기업업종 더미변수: 제조업(기준변수), 도소매업(업종1), 금융업(업종2), 사업서비스업(업종3), 기타업(업종4)

5) LLCI: Lower Level Confidence Interval

6) ULCI: Upper Level Confidence Interval

5. 매개효과의 통계적 유의성 검증

마지막으로 여성관리자의 직장-가정갈등/촉진과 삶의 만족도 사이의 관계에서 자녀양육만족도가 가지는 매개효과의 통계적 유의성을 검증하기 위해 부트스트래핑을 실시하였다. SPSS Macro는 부트스트래핑 결과를 통해 총효과의 크기와 직접효과와 매개변수를 경로로 하는 간접효과의 크기를 각각 보여주며, 95% 신뢰구간에서 구한 매개효과 계수의 상한값과 하한값이 0을 포함하지 않으면 통계적으로 유의한 것으로 간주한다.

먼저 직장-가정 갈등을 독립변수로 한 모형의 총효과의 크기는 -.4756이었으며, 95%의 신뢰구간에서 하한값은 -.5587, 상한값은 -.3924로 나타나 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다 다음으로, 직접효과의 크기는 -.3636으로 나타났으며 95%의 신뢰구간에서 하한값과 상한값은 각각 -.4485, -.2787이었다. 매개변수를 경로로 하는 간접효과의 크기는 -.1120으로 나타났고 신뢰구간은 -.1589 ~ -.0740으로 나타나 직접효과와 간접효과가 모두 신뢰구간에 0을 포함하지 않아 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 이는 직장-가정갈등과 삶의 만족도 사이에서 자녀양육만족도가 가지는 부분매개효과가 통계적으로 유의미하다는 것으로 해석될 수 있으며, 이러한 결과는 직장-가정 갈등이 자녀양육만족도를 낮추고 이에 따라 삶의 만족도가 감소할 수 있음을 시사한다.

<표 5> 직장-가정 갈등 모형의 통계적 유의성 검증

Model	Effect	S.E	LLCI ¹⁾	ULCI ²⁾
총효과	-.4756	.0423	-.5587	-.3924
직접효과	-.3636	.0432	-.4485	-.2787
간접효과	-.1120	.0217	-.1589	-.0740

1) LLCI: Lower Level Confidence Interval

2) ULCI: Upper Level Confidence Interval

다음으로 직장-가정 축진을 독립변수로 하는 모형의 총효과의 크기는 .6295로 나타났고 신뢰구간에 0을 포함하지 않아 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 직접효과의 크기는 .5146으로 역시 95% 신뢰구간에 0을 포함하지 않는 것으로 나타났으며, 동시에 자녀양육만족도를 경로로 하는 간접효과의 크기가 .1150으로 이 역시 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다 (.0753 ~ .1660). 이러한 결과는 직장-가정 갈등과 축진 모두 삶의 만족도에 직접적인 영향을 주는 동시에 자녀양육만족도를 매개로 하는 간접적인 영향을 미치고 있음을 보여준다.

<표 6> 직장-가정 축진 모형의 통계적 유의성 검증

Model	Effect	S.E	LLCI ¹⁾	ULCI ²⁾
총효과	.6295	.0469	.5374	.7217
직접효과	.5146	.0476	.4210	.6081
간접효과	.1150	.0227	.0753	.1660

1) LLCI: Lower Level Confidence Interval

2) ULCI: Upper Level Confidence Interval

V. 결론 및 제언

본 연구의 목적은 미취학자녀를 둔 여성관리자를 대상으로 직장-가정 간 전이와 삶의 만족도와와의 관계에서 자녀양육만족도의 매개효과를 검증하고 이를 바탕으로 여성근로자들의 삶의 질 향상을 위한 개입 토대를 마련하는 것이다. 이에 따라 분석을 통해 밝혀진 연구결과를 요약정리하면 다음과 같다.

첫째, 미취학자녀를 둔 여성근로자들의 직장-가정 갈등은 삶의 만족도에 역(-)으로 유의미한 영향을 미쳤다. 즉, 직장이나 가정에서의 문제로 서로 다른 영역에서 역할 수행에 방해가 받게 될 때 미취학근로자들의 삶의 만족도 수준은 낮아짐을 알 수 있었다. 이러한 결과는 직장-가정 갈등이 삶의 만족도에 부정적인 영향을 미친다는 선행연구 결과와 일치하였다(가영희, 2006; 김용훈·이규만, 2011; 장재윤·김혜숙, 2003; Adams, King, & King, 1996; Kossek & Ozeki, 1998). 또한 직장-가정 축진은 삶의 만족도에 정(+)의 방향으로 영향을 미치는 것으로 나타나 직장이나 가정에서 얻은 자원, 만족감 등이 타 영역의 역할 수행에 도움이 되어 이것이 여성관리자들의 삶의 만족도를 높여줌을 시사하고 있다.

둘째, 미취학자녀를 둔 여성근로자들의 직장-가정 갈등이 자녀양육만족도에 미치는 영향을 분석한 결과 직장-가정 갈등은 자녀양육만족도와 유의미한 부정적인 영향관계를 가졌다. 즉, 직장이나 가정에서의 문제로 서로 다른 영역에서 방해를 받을 때 발생하는 갈등이 증가할수록 여성근로자들의 미취학자녀를 양육하는 것에 대한 만족도를 감소시킨다는 것이다. 반면에 직장-가정 간 축진 관계가 형성될 시에는 자녀양육만족도가 유의미하게 증가함이 밝혀졌다. 여성관리자가 직장과 가정 간 상호 긍정적 영향을 미칠 경우, 이는 여성에게 좋은 에너지로서 축적되며 자녀 양육 시 만족감을 배가시킬 수 있다. 이러한 연구결과를 통해 직장과 가정 등 다중 영역에서의 역할 양립 가능성이 한 영역에서의 역할 만족도와 수행에 중요한 요인이라는 것을 알 수 있다.

마지막으로 여성관리자의 직장-가정 갈등과 삶의 만족도 사이의 관계, 그리고 직장-가정 축진과 삶의 만족도 사이의 관계에서 자녀양육만족도는

부분매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 직장-가정 갈등은 자녀양육만족도를 감소시키고, 이는 삶의 만족도의 감소로 이어질 수 있어, 직장-가정 갈등은 직접적으로 또는 간접적으로 삶의 만족도에 영향을 미칠 수 있다는 것이 검증되었다. 반면 직장-가정 축진은 자녀양육만족도를 향상시키고, 이는 삶의 만족도의 향상으로 이어져, 직장-가정 갈등과 반대로 삶의 만족도에 긍정적인 영향을 직, 간접적으로 주는 것이 밝혀졌다. 이러한 결과는 직장-가정 간 전이가 여성관리자의 삶의 만족도와 자녀양육만족도에 영향을 줄 수 있는 중요한 요인임을 시사하고 있다.

본 연구 결과를 토대로 제언을 하자면 먼저 미취학 자녀를 둔 관리자급 여성 근로자의 삶의 전체적 안녕(well-being)인 삶의 만족도를 향상시키기 위해서는 먼저 직장가정 영역의 양립 가능성이 전제가 되어야 함을 알 수 있다. 따라서 근로자들의 직장가정 양립을 위해서는 정부와 기업의 지원과 상호 협력이 필요하다 할 수 있다. 정부에서는 근로자들의 가정생활 영위의 용이성을 증진시키기 위해 다양한 일·가정양립정책을 실시하고 있으나 여전히 취업여성들은 직장노동과 가사노동으로 인한 소진을 겪고 있다(김소영 외, 2016). 또한 직장-가정 갈등 설문문항에서도 볼 수 있듯이 장시간의 업무시간으로 가정일을 제대로 할 수 없고, 소진됨을 주 요인으로 언급하고 있다. 이를 볼 때 현재 실시되고 있는 일·가정양립정책만으로는 직장-가정 갈등의 완화를 보장한다고 보기는 어렵다. 따라서 먼저, 직장-가정 갈등을 완화시키기 위해서는 직장-가정 갈등의 주요한 원인 중 하나인 근로시간에 대한 해결방안이 제시가 되어야 한다. 예를 들어 일본의 경우 장시간 과잉근로를 방지하기 위하여 ‘근무 간 인터벌(interval) 제도’를 도입하여 퇴근 후 10시간 내외의 최소 휴식시간을 보장해 주고 있다. 도입된 지 오래 되지는 않았지만 이 제도를 통해 일본은 근로자의 신체적·정신적 건강의 유지와 삶의 안녕을 찾을 수 있을 것이라 기대하고 있다(중앙일보, 2017.01.13). 우리나라 또한 주 40시간 근무제를 도입함으로써 근로시간의 단축을 꾀하고 있지만 실제 근무현장에서는 이것이 지켜지지 않는 경우가 대부분이다. 따라서 근로시간 단축을 위한 엄격한 법적 통제나 제지 방안을 마련하고 근로시간 준수에 대한 모니터링을 강화해야 한다. 또한 근로자의 삶의 만족도는 조직 성과에 영향을 줄 수 있기 때문에(최금창·최우성·이창욱, 2006),

기업에서도 근로자의 직장-가정 생활 양립을 지원할 수 있도록 하는 인식 전환이 요구된다. 이를 위해 기업은 여성 근로자의 직장-가정 갈등을 감소시키기 위하여 가족친화적인 문화를 조성하여 현재 시행되고 있는 일·가족 양립제도의 이용을 권장하고, 장시간의 과잉 근로가 발생하지 않도록 스스로 모니터링하여 개선할 필요가 있다.

둘째로 직장-가정 축진을 향상시키기 위한 방안을 모색할 필요가 있다. 직장-가정 축진에 관한 설문문항을 보면 주로 여성의 직장생활을 인정하는 것이 여성의 직장-가정 축진을 향상시키는 요인임을 알 수 있다. 가족들이 나의 일을 인정해주고, 직장생활을 잘 수행할 수 있도록 도움을 주는 것을 통해 직장과 가정에 모두 긍정적인 영향을 미치는 것이다. 하지만 우리나라의 경우 아직까지 여성의 일은 남성의 일과 대비하여 부차적인 것으로 본다. 결혼을 하고, 출산을 하면 남성보다는 주로 여성이 직장을 그만두고 가정일에 전념하는 것이 이를 대변한다. 때문에 ‘경단녀’^{*}라는 용어가 등장하고, 현재는 전체 기혼여성의 약 20%를 차지할 만큼 사회적 문제로 여겨진다(통계청, 2016). 이러한 사회문제를 해결하고 직장-가정 축진을 향상시키기 위해서는 우선적으로 여성의 일을 인정해주는 것에서부터 시작해야 한다. 이를 위해서는 아이들의 교육부터 먼저 바뀌어야 한다. 교과서에서 나오는 ‘의사는 남자, 주부는 여자’라는 성차별적인 직업 묘사부터 양성평등적으로 바뀌어야 하며, 이를 법적으로도 규정짓는 것이 필요하다. 더불어 놀이 역할의 성적 차별을 없애는 등 전반적인 교육환경의 개선이 필요하다. 또한 일·가정양립지원정책에도 개선이 필요하다. 여성의 일을 인정하는 것은 반대로 남성의 가사일을 인정하는 것과 일맥상통하다. 때문에 일·가정양립 지원정책에 있는 출산휴가, 육아휴직, 육아기 근로단축제도 등을 남성에게도 의무화시켜 남성의 가사일을 인정함으로써 자연스럽게 여성의 직장일을 인정하게 해야 한다. 이를 통해 직장-가정 축진을 향상시킨다면 자녀양육과 삶에 대한 만족을 자연스레 향상시킬 수 있을 것이다.

셋째, 여성관리자의 자녀양육만족도를 높일 수 있는 개입방안도 함께 모색되어야 한다. 자녀양육만족도가 낮으면 직접적으로 자녀에게 부정적인

* 경력단절여성의 줄임말.

영향을 미칠 수 있고 이것이 심화되면 자녀의 문제행동의 요인이 될 수 있다(Crnic & Greenberg, 1990; Hayes et al., 2004). 또한 직장-가정 갈등의 증가와 자녀양육만족도의 감소로 인해 근로자의 삶의 만족도가 감소한다면 부모로서의 제대로 된 역할 수행을 기대하기 어렵기 때문에 자녀 돌봄과 자녀와의 관계를 개선시킬 수 있는 육아지원정책과 서비스를 마련해야 하며 이를 통해 여성근로자들의 삶의 만족도를 충족시킬 수 있어야 한다. 특히 미취학자녀의 경우 돌봄의 강도가 높기 때문에 미취학자녀를 돌보아야 하는 집중육아기에 자녀 돌봄을 보조하고 지원할 수 있는 아이 돌봄 서비스와 같은 정책이 확대 마련되어야 한다. 따라서 정부는 자녀를 둔 부모들의 욕구를 정확히 파악하고 특히 직장에 다니는 여성들의 상황을 고려한 육아지원 정책을 수립하는 것이 필요하다. 또한 기업에서도 이를 위한 제도를 마련할 수가 있기 때문에 자체적으로 육아지원제도를 시행중인 기업을 대상으로 지원을 확대하여 기업의 지원제도 도입을 유도하는 것도 필요하다. 이를 통해 다양한 기업에서 이를 도입하고 활용한다면 여성의 자녀양육만족도를 높이고 이를 통해 삶의 만족도까지 증대시킬 수 있을 것이다.

본 연구를 통해 가질 수 있는 의의는 다음의 두 가지로 볼 수 있다. 우선, 기존의 직장-가정 간 전이와 관련된 연구는 기업과 직무와 관련된 연구가 많아 업무 성과를 높이기 위한 제언이 주를 이룬 반면 본 연구는 삶의 만족도와 자녀양육만족도 간의 관계를 규명함으로써 직장-가정 양립이 조직적 차원뿐만 아니라 개인 삶에도 매우 중요한 요소임을 드러내었다는 것에 의의를 가진다. 또한 직장-가정 간 전이와 삶의 만족도 사이에서 자녀양육만족도가 가지는 매개효과를 검증하여 사회 전반적으로 자녀양육환경에 대한 개선을 지원하는 것이 여성관리자의 개인 삶에 매우 중요한 요소임을 증명하였다는 데 의의가 있다.

그럼에도 본 연구는 다음과 같은 한계를 가지고 있고 그에 따른 후속연구에 대한 제언을 하자면 먼저 본 연구는 여성관리자패널을 이용하여 미취학자녀를 둔 여성관리자만을 조사대상으로 분석한 것이기 때문에 연구결과를 우리나라 전체 여성근로자들에게 일반화시켜서 해석하는 데에는 주의가 요구된다. 또한 현대에는 여성뿐만 아니라 남성들도 자녀양육에 많이 참여하고 있고 이를 장려하는 분위기이므로 남성근로자들을 대상으로도 본 연구가

진행되어 남성에게도 자녀양육이 어떠한 의미가 있고 그들의 삶에 어떻게 영향을 미치는지 검증할 필요가 있다. 이에 더해 본 연구는 5차 패널조사 데이터만을 활용하여 단면적으로만 분석하여 결과를 도출하였는데, 향후에는 추적관찰을 통하여 일·가정양립의 어떤 요소가 관리직 맞벌이 여성들의 육아만족에 영향을 미치고, 결국 삶의 만족과 어떠한 연관성을 지니는지도 검증 연구가 필요하다. 또한 본 연구에서는 직장-가정 간 전이를 살펴봄에 있어 갈등과 촉진 두 영역을 동시에 다루었다는 데에는 의의를 가지지만 직장 → 가정에 대한 갈등/ 촉진인지 가정 → 직장에 대한 갈등/ 촉진인지 등 방향성을 고려하지 않았다. 따라서 직장-가정 간 전이를 보다 세분화 하여 접근하는 연구도 요구된다. 마지막으로 삶의 만족도를 보다 세분화하여 접근하는 것이 필요하다. 직장-가정 간 전이가 근로자의 어떠한 영역, 예컨대 개인생활 만족도, 가족생활 만족도, 직장생활 만족도와 같이 세분화된 만족도에 미치는 영향을 검증하여 그에 따른 구체적인 접근을 제언할 수 있는 연구도 필요하다. 이러한 제언을 바탕으로 지속적인 후속연구가 이루어진다면 직장-가정 양립을 도모하여 여성 근로자들의 삶의 질을 높일 수 있는 여러 정책적 지원이 이루어질 것으로 기대한다.

참고문헌

- 가영희(2006). “성인의 직장-가정갈등이 영역별 만족도와 주관적 삶의 질에 미치는 영향”. 한국심리학회지:여성. 제11권 제2호, 163-186.
- 강혜련·윤미자(2004). “여성관리자의 다중역할 몰입과 효과성에 관한 연구”. 조직과 인사관리연구. 제28권, 55-85.
- 강혜련·임희정(2000). “성취동기와 가족친화제도가 기혼 여성의 직장-가정 갈등과 경력몰입에 미치는 조절변인의 효과”. 한국심리학회지:여성. 제5권 제2호, 1-14.
- 강혜련·최서연(2001). “기혼여성 직장-가정 갈등의 예측변수와 결과변수에 관한 연구”. 한국심리학회지. 여성. 제6권 제1호, 23-42.
- 권태희(2010). “유연근로가 여성 관리자의 직장-가정양립에 미치는 효과”. 여성연구. 제78권 제1호, 5-30.
- 김난주·강민정·박건표·전병유·강문정(2014). 2014년 여성관리자패널조사. 서울:한국여성정책연구원.
- 김미숙·나임순(2010). “한부모가족시설 여성의 일-가정 양립과 삶의 질에 관한 연구”. 한국비영리연구. 제9권, 103-138.
- 김성경(2011). “기혼 취업여성의 특성이 일-가족의 긍정적 전이 및 부정적 전이에 미치는 영향 연구”. 한국가족복지학. 제33권, 69-94.
- 김소영·황정임·선보영·남지민(2016). 양성평등기본법 시행에 따른 가족정책의 이슈와 과제. 서울:한국여성정책연구원.
- 김옥선·김효선(2012). “일-가정 상호작용에 대한 역할요구-역할자원의 접근”. 조직과 인사관리연구. 제36권, 85-120.
- 김용훈·이규만(2011). “연구논문: 직장-가정 갈등의 영향요인과 생활만족간의 관계”. 기업경영연구. 제39권, 101-117.
- 김정호(2007). “삶의 만족 및 삶의 기대와 스트레스 및 웰빙의 관계”. 한국심리학회지:건강. 제12권 제2호, 325-345.
- 김주엽(2006). “일과 가정의 균형에 관한 문헌적 검토”. 인적자원개발연구. 제8권 제1호, 83-117.

- 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(2011). “취업모와 비취업모의 양육효능감, 부모역할만족도가 삶의 만족도에 미치는 영향”. 대한가정학회지. 제49권 제5호, 49-57.
- 김효선·김옥선(2010). “다중역할의 상호향상 효과”. 경영학연구. 제39권 제2호, 375-407.
- 김효선·차운아(2009). “직장-가정 간 상호작용과 가족친화적 조직지원이 근로자의 조직몰입과 이직의도에 미치는 효과”. 한국심리학회지: 산업 및 조직. 제22권 제4호, 515-540.
- _____ (2010). “여성 근로자의 개인 및 직장 상황이 일-가족 전이에 미치는 영향”. 조직과 인사관리연구. 제34권, 69-104.
- 노성숙·한영주·유성경(2012). “한국에서 '워킹맘'으로 살아가기”. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료. 제24권 제2호, 365-395.
- 뉴스룸(2017.06.09.). “워킹맘은 괴로워... 일·가정 양립 정책, 어떻게 풀어야 할까”. <http://news.zum.com/articles/38444601?c=03>에서 2017.07.26. 인출.
- 박경환(2012). “기혼 여성관리자의 일·가정 관계가 관리능력, 직무만족, 조직 몰입, 그리고 삶의 만족에 미치는 영향”. 대한경영학회지. 제25권 제2호, 879-905.
- 박봉선·엄명용(2016). “취업모의 직장-가정 역할갈등이 양육태도에 미치는 영향”. 한국가족복지학. 제54권, 7-39.
- 박정윤·장영은(2013). “기혼취업여성의 양육스트레스에 영향을 미치는 변인에 관한 연구”. 한국가정관리학회지. 제31권 제5호, 159-172.
- 신선희(2007). 장애아동 어머니의 돌봄 만족감에 영향을 미치는 요인. 충북대학교 대학원 석사학위논문.
- 양승주(2005). “여성친화적 일자리 창출에 주력”. 나라경제. 제16권 제9호, 19-22.
- 엄명용·김효순(2011). “미혼 남녀의 향후 일·가정 양립 방안, 부부 성역할 태도, 저출산 문제에 대한 견해 간 관계 탐색 연구”. 한국인구학. 제34권 제3호, 179-209.

- 여성신문(2016.05.15.). “맞벌이 가족 행복하십니까? 일과 생활의 균형이
관건”. <http://www.womennews.co.kr/news/view.asp?num=93883>
에서 2017.07.26. 인출
- _____(2014.06.25.). “워킹맘 자부심 너무 낮다”. <http://www.womennews.co.kr/news/view.asp?num=73083>에서 2017.07.28. 인출
- 연합뉴스(2017.01.15.). “직장 여성 육아스트레스 심각... 짜증난 뒤 죄책감도”.
<http://www.yonhapnews.co.kr/bulletin/2017/01/13/02000000000AKR20170113162700052.HTML>에서 2017. 01. 26. 인출.
- 윤지원·황라일·조현하(2009). “미취학 자녀를 둔 어머니의 취업여부에 따른
양육스트레스와 관련요인”. 여성건강간호학회지. 제15권 제4호 294-302.
- 이규만(2005). “외식산업 종사자의 개인특성, 직장-가정 갈등 및 삶의 질 간의
관계”. 서비스경영학회지. 제6권 제3호 241-259.
- 이삼식·최효진(2014). 저출산·고령사회 대응 국민인식 및 욕구 모니터링.
한국보건사회연구원.
- 이숙현(2010). “취업모의 다중역할의 질과 심리적 건강”. 한국가족관계학회
지. 제15권 제3호 67-90.
- 이재림·손서희(2013). “미취학 자녀를 둔 맞벌이 여성의 일-가족 갈등 : 직장
및 자녀양육 관련 자원과 지각을 중심으로”. 한국가족관계학회지. 제18권
제1호 93-114.
- 장은희·정영숙(2011). “장애아 어머니의 긍정적 의미부여와 심리적 안녕감·
돌봄 만족과의 관계”. 한국심리학회지 : 상담 및 심리치료. 제23권
제4호 1051-1081.
- 장재윤·김혜숙(2003). “직장-가정간 갈등이 삶의 만족 및 직무 태도에 미치
는 효과에 있어서의 성차”. 한국심리학회지 : 문화 및 사회문제. 제9권
제1호 23-42.
- 전혜자·김미량(2006). “장애자녀를 둔 어머니의 양육스트레스와 생활만족의
관계”. 한국여성체육학회지. 제20권 제3호 115-124.
- 정태숙·김영희(2014). “어머니의 근무시간과 가사노동시간 및 가정-직장간
갈등이 자녀양육방식과 유아의 문제행동에 미치는 영향”. 한국유아
교육·보육복지연구. 제18권 175-195.

- 중앙일보(2017.01.13.). “근무 뒤 10~12시간은 쉬어라...일본의 실험”.
<http://news.joins.com/article/21116502>에서 2017. 06. 18. 인출.
- 최금창·최우성·이창욱(2006). “호텔종사원의 삶의 만족도가 감성지능 및 조직성과에 미치는 영향”. *관광·레저연구*. 제8권 제2호, 115-139.
- 최보라(2014). “영유아 자녀를 둔 여성근로자의 직장-가정전이가 우울과 양육태도에 미치는 영향에 관한 연구”. *한국사회복지교육*. 제25권, 99-121.
- 최수찬·우종민·윤영미·김상아·박웅섭(2006). “남녀근로자의 직장-가정 간 갈등과 직무만족도에 관한 연구: 가족친화적 기업복지제도의 도입을 위한 논의”. *한국가족복지학*. 제17권, 143-171.
- 최수찬·우종민·박웅섭·김상아(2009). “맞벌이 여부에 따른 직장-가정간 갈등과 직무만족도”. *대한직업환경의학회지*. 제21권 제1호, 10-17.
- 통계청(2010). *생활시간조사*.
_____(2012). *2012 통계로 보는 여성의 삶*
_____(2016). *지역별고용조사*.
- 하오령·권정혜(2006). “기혼 직장여성의 정신 건강과 역할 만족도”. *한국심리학회지: 임상*. 제25권 제3호, 675-696.
- 허원무(2013). “매개효과 분석 방법의 최근 트렌드- 부트스트래핑을 이용한 단순, 다중, 이중매개효과 분석방법”. *한국비즈니스리뷰*. 제6권 제3호, 43-59.
- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W.(1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of applied psychology*. 81(4). 411.
- Barnett, R. C., Marshall, N. L., & Pleck, J. H.(1992). Men's multiple roles and their relationship to men's psychological distress. *Journal of Marriage and the Family*. 358-367.
- Crnic, K. A., & Greenberg, M. T.(1990). Minor parenting stresses with young children. *Child Development*. 61(5). 1628-1637.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S.(1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*. 49(1). 71-75.

- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E.(2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual review of psychology*. 54(1). 403-425.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P.(2000). Mechanisms Linking Work and Family: Specifying the Relationships between Work and Family Constructs. *Academy of Management Review*. 25. 178-199.
- 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., Almeida, D. M., & McDonald, D. A.(2002). Work-family spillover and daily reports of work and family stress in the adult labor force. *Family relations*. 51(1). 28-36.
- Guidubaldi, J., & Cleminshaw, H.K. (1989). Development and Validation of the Cleminshaw Guidubaldi Parent Satisfaction Scale. In Fine, M. J. (Ed.). *The second handbook on parent education*. New York : Academic Press, Inc.
- Hayes, S. C., Strosahl, K. D., Wilson, K. G., Bissett, R. T., Pistorello, J., Toarmino, D., Polusny, M., A.,Dykstra, T. A., Batten, S. V., Bergan, J., Stewart, S. H., Zvolensky, M. J., Eifert, G. H., Bond, F.W., Forsyth J. J, Karek, M., & McCurry, S. M.(2004). Measuring experiential avoidance: A preliminary test of a working model. *The Psychological Record*. 54. 553-578.
- Kirchmeyer, C.(1992). Perceptions of nonwork-to-work spillover: Challenging the common view of conflict-ridden domain relationships. *Basic and Applied Social Psychology*. 13(2). 231-249.
- Kossek, E., & Ozeki, C.(1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*. 83(2). 139-149.

- Linville, P. W.(1987). Self-complexity as a cognitive buffer against stress-related illness and depression. *Journal of Personality and Social Psychology*. 52. 663-676.
- MacEwen, K. E., & Barling, J.(1994). Daily consequences of work interference with family and family interference with work. *Work & Stress*. 8(3). 244-254.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F.(2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple models. *Behavior Research Method. Instrument and Computers*. 36(4). 717-731.
- Repetti, R. L.(1987). Linkages between work and family roles. *Applied Social Psychology Annual*. 7. 98-127.
- _____ (1989). Effects of daily workload on subsequent behavior during marital interaction : The roles of social withdrawal and spouse support. *Journal of personality and social psychology*. 57(4). 651.
- Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., Panzer, K., & King, S. N.(2002). Benefits of multiple roles for managerial women. *Academy of management Journal*. 45(2). 369-386.
- Shrout, E. P., & Bolger, N.(2002). Medication in experimental and nonexperimental studies : new procedures and recommendations. *Psychological Methods*. 7(4). 290-312.
- Sieber, S. D.(1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*. 39. 567-578.
- Spurlock, J.(1995). Multiple roles of women and role strains. *Health Care for Women International*. 16(6). 501-508.

Abstract

Impact of Work-Family Spillover on Life Satisfaction of Women Managers with Preschool Children : Focusing on The Mediating effect of Child Rearing Satisfaction

Hayoung Choi* · Somin Lee** · Hotaek, Lee***

The purpose of this study was to examine the impact of Work – Family Spillover on the Life Satisfaction of women managers with preschool children, and furthermore, to investigate whether the Child – Rearing Satisfaction plays a mediating role in the relationship between Work – Family Spillover and Life Satisfaction. For this purpose,, data from the 5th year of the Korean Women Managers Panel of the Korea Women' s Development Institute was used. In the final analysis, data of 420 female managers with preschool children were used. As the analysis method, we performed the Mediating effect verification using SPSS Process Macro and statistical significance test using Bootstrapping. Key Findings are as follows: First, Work-Family Conflict has a negative effect on child rearing satisfaction. Second, Work-Family Conflict negatively affects the life satisfaction of women managers. Third, Child Rearing Satisfaction had a positive effect on life satisfaction and partial mediation effect on the relationship between Work- Family Conflict and Life Satisfaction. While, Work- Family promotion had almost same impact on life satisfaction as well as child rearing satisfaction, although derrection was oppoesed. Based on these results, following suggestions are insisted. First, government and corporate organizations need to establish institutional devices and organizational culture to enable women

* First Author : Master of Social work, Yonsei University

** Co-author : Master of Social work, Yonsei University

*** Corresponding Author : Doctoral Student, Department of Social Work, Yonsei University

managers to reconcile their workplace and family, and in particular to create ways to reduce working hours. Second, creating a culture and legal system to recognize women's work can improve work-family facilitation and positively contribute to child care and life satisfaction. Third, the government should provide childcare support policies that meet the needs of female workers and raise the satisfaction of child care. Based on these conclusions, we described the implications and limitations of this study, and suggestions for future research.

Keywords : Work-family Spillover, Work-family Conflict, Work-family Facilitation, Child-Rearing Satisfaction, Life Satisfaction, Women managers

