

유자녀 여성관리자의 특성에 따른 일-가정 부정 전이의 영향요인에 관한 연구*

김은수**·최은영***

초 록

본 연구는 여성 관리자의 관리직 진출의 장애요인인 일-가정 부정 전이에 주목하여 연령, 집중업종에 따른 여성관리자의 이질적 특성을 반영한 맞춤형 일-가정의 양립정책 수립을 위한 기초 정보를 제공하고자 한다. 이를 위해 2018년 한국여성정책연구원이 조사한 제7차 한국여성관리자패널 자료를 이용하여 여성관리자의 일-가정 부정적 전이에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 개인, 가족, 직장요인을 살펴보았다. 최종 분석에는 787명의 유자녀 여성관리자 데이터가 활용되었다.

분석결과, 첫째, 배우자의 자녀 양육 참여도, 자녀 돌봄 유형 일치 여부, 주 통상근무 시간, 초과 근무 유무, 차별 경험 횟수는 30세-45세 미만에서만 일-가정 부정 전이에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 배우자의 자녀 양육 참여도, 직업 생활에 대한 배우자 협조, 자녀 돌봄 유형 일치 여부, 주 통상근무 시간, 초과근무 유무, 근무시간 외 근무 빈도, 직무 스트레스는 남성 집중업종에서만 일-가정 부정 전이에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

본 연구는 여성관리자의 일-가정 부정전이에 영향을 미치는 요인이 연령, 집중업종에 따라 다르다는 것을 포착하였고, 결론적으로 여성관리자의 이질적 특성과 다양한 상황을 반영한 일-가정 양립정책이 수립되어야 함을 제언하였다.

주제어 : 유자녀 여성관리자, 일-가정 부정 전이, 일-가정 양립

* 본 논문은 제1저자의 석사학위논문(2021) 축약·수정본임.

** 제1저자 : 충북대학교 아동복지학과 박사과정(es_0923@naver.com)

*** 교신저자 : 충북대학교 아동복지학과 교수(eychoi66@cbnu.ac.kr)

I. 서론

‘여성관리자의 대표성 강화’는 여성의 사회참여를 확대하여 국가 경쟁력을 향상시키고, 실질적인 성 평등 사회를 실현하기 위한 중요한 요소이다. 실제 2017년 문재인 정부 「국정운영 5개년 계획」의 ‘내 삶을 책임지는 국가’에는 여성의 대표성을 제고시키기 위한 공공부문 여성 진출 확대를 명시하고 있으며(국정기획자문위원회, 2017), 여성가족부에서는 2019년부터 ‘성별 균형 포용 성장 동반관계’를 시행하며 자율협약서에 전략적 여성 인재 구성, 여성 관리자 비율 확대, 포용적이고 일·생활 균형적인 조직문화 확산 등을 강조한 바 있다(여성가족부, 2020). 하지만 2010년부터 2019년까지 여성 근로자 및 관리자의 비율이 계속해서 증가하고 있음에도 여전히 여성 고용률 M자형(M-Curve) 곡선은 뚜렷하고, 여성 관리자의 비율은 여성 근로자 비율에 비하여 상대적으로 낮은 수준이다(전윤정, 2020). 이는 한국에서 여성의 경력개발과 승진을 방해하는 장애 요인이 존재한다는 것을 의미하는데 여성 관리자가 겪는 가장 큰 어려움은 ‘일-가정 양립’의 문제로 알려져 있다(성민정, 2018; 엄혜경·성상현, 2017).

여성 관리자는 ‘사적영역=돌봄=여성’, ‘공적영역=일=남성’이라는 공사 영역 이분법에 의해서, 일-가정 양립의 1차적 책임을 요구받고 동시에 ‘관리직이 남성의 영역’이라는 인식이 만연한 조직에서 관리직에 오른 후에도 가중된 부담을 가진다(성민정, 2018). 뿐만 아니라 초등학교 재학 이하 자녀가 있는 경우 자녀 돌봄의 부담이 커서 이중역할이 더욱 가중되는 것으로 보고되고 있다(김은정, 2013; 송혜림·유아랑, 2013). 이러한 상황 속에서 여성 관리자는 두 영역간의 상호작용인 일-가정 전이를 겪게 되는데 기혼 취업 여성의 경우 일에서 가정으로의 부정적 전이와 가정에서 일로의 부정적 전이의 수준이 동일하게 나타나지 않는다.

많은 경험적 연구에 의하면 역할압박 이론에서 가정과 직장 중 직장이 압박의 주요 출처로 간주되는 경향이 있는데, 이것은 직업 역할 수행이 가족 역할 수행에 미치는 부정적 영향이 더 크다는 것을 의미한다(Glezer and Wolcott, 1999; Delgado and Canabal, 2006). 뿐만 아니라 한국 사회는 일·가정 양립을 위한 제도가 마련되었음에도 일·가정 양립을 위한 기업의 인식 및 조직문화가 답보상태에 있다(대한상공회의소, 2018). 이는 직장에서의 가정으로의 부정 전이에 영향을 미치는 요인에 대한 심층적이고 종합적인 분석이 필요하다는 것을 의미한다.

일-가정 부정 전이의 경험은 개인의 정신건강과 자녀의 양육 태도에 부정적 영향을 미치며 개인 및 가정의 삶의 질을 저하시키고(성민정, 2018; 최하영·이소민·이호택, 2017), 여성 관리자의 역량을 저해하여 경력 전망과 노동생산성 저하, 높은 이직률, 퇴사 등 조직 성과에도 부정적인 영향을 미칠 수 있다(곽현주·최은영, 2014; 이승현·박영일, 2017; Konrad and Mangel, 2000). 이상과 같이 여성 관리자의 일-가정 부정 전이는 개인뿐만 아니라 가족, 직장에도 영향을 미치는 것을 알 수 있으며 여성 관리자의 일-가정 부정 전이에 영향을 미치는 요인들을 통해 일-가정 부정 전이를 낮출 수 있는 방안을 마련해야 함을 시사한다.

선행연구를 살펴본 결과 여성 관리자의 일-가정 전이에 영향을 미치는 요인은 전이 이론에 근거하여 개인, 가족, 직장의 차원에 주목하고 있었다. 특히 가족 요인에서는 주로 자녀 유무, 미취학 자녀 유무, 자녀 수 변인이 일-가정 전이에 미치는 영향을 살펴보았다. 하지만 양소남·신창식(2011)의 연구에 따르면 실제 직장을 가진 여성은 자녀 유무, 자녀 수 자체보다는 신뢰할 수 있는 보육 대안을 찾는 과정과 직장 일정과 보육 일정이 일치하지 않아 발생하는 자녀 돌봄의 어려움을 더 크게 겪고 있었다. 또한, 자녀가 존재하는지 여부가 일-가정 부정 전이에 부정적인 효과를 미치지 않는 것으로 나타난 임한려·홍성표(2021)의 연구결과를 고려할 때 일-가정 부정 전이는 단순히 자녀 유무, 자녀 수보다는 자녀 돌봄 환경과 서비스 선택 등을 둘러싼 맥락을 함께 복합적으로 고려할 필요가 있음을 강력히 시사한다. 따라서 그동안 선행연구에서는 다루지 않았던 자녀 돌봄 유형 일치 여부를 포함하여 일-가정 부정 전이에 영향을 미치는 요인을 살펴보고자 한다.

주목해야 할 것은 지금까지 여성 관리자의 일-가정 부정 전이를 다루는 연구에서 여성 관리자를 동질적인 집단으로 바라보고 분석했다는 점이다. 그러나 실제 연령에 있어서 생애주기 변화에 따라 소득, 직업적 지위, 시간 갈등의 원인, 직무 스트레스 정도, 일-가정 부정전이에 차이가 있는 것으로 나타났다(박기남, 2009; 류임량, 2009; 최은영, 2016). 업종에 있어서도 한국의 경우 성별 직종 분리 현상이 뚜렷하게 나타나며 업종별로 급여뿐만 아니라 근무년수, 근로시간, 직무 스트레스에 차이가 있는 것으로 많이 알려져 왔다(국가통계포털, 2018; 탁진국, 2002). 이는 일-가정 부정 전이에 영향을 미치는 개인 및 가족, 직장 요인은 여성관리자의 연령, 집중업종에 따라서도 그 영향이 상이할 가능성을 시사한다.

최종적으로 본 연구는 유자녀 여성 관리자의 일-가정 부정 전이에 영향을 미치는 요인을 연령, 집중업종에 따라 하위집단별로 나누어 분석함으로써 유

자녀 여성 관리자의 일·가정 양립을 위한 세부적인 정책 수립에 시사점을 도출하고자 한다.

본 연구의 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 유자녀 여성 관리자의 연령에 따라 하위집단별로 개인 및 가족, 직장 요인이 일-가정 부정 전이에 미치는 영향이 어떻게 다른가?

둘째, 유자녀 여성 관리자의 집중업종에 따라 하위집단별로 개인 및 가족, 직장 요인이 일-가정 부정 전이에 미치는 영향이 어떻게 다른가?

II. 이론적 배경

1. 일-가정 부정 전이

1) 일-가정 전이

일반적으로 일과 가정의 관계에 관한 이론은 분리이론, 보상이론¹⁾, 전이 이론의 세 가지 이론으로 나눌 수 있는데, 일과 가정의 영역은 독립된 영역이지만 서로 영향을 주고받을 수 있다는 점이 강조되면서 일과 가정의 관계는 전이 이론에 의해 주로 설명되고 있다(김효선·차운아, 2009). 전이 이론을 기반으로 할 때 일-가정 전이란 일과 가정 중 한 영역에서의 역할로 인하여 발생하는 행동, 정서, 태도 등이 다른 한 영역의 행동, 정서, 태도 등에 부정적 또는 긍정적 영향을 주고 받는 상호작용 과정이라 할 수 있다(임한려·홍성표, 2021; Demerouti, Geurts, and Kompier, 2004). Grazywacz와 Marks(2000)는 전이의 방향과 내용 두 차원을 고려하여 ①일→가정 부정적 전이 ②일→가정 긍정적 전이 ③가정→일 부정적 전이 ④가정→일 긍정적 전이 등의 4가지 유형으로 구별되는 차원임을 밝혔다. Wadsworth와 Owens(2007)도 방해라는 개념을 적용하여 ①가정의 일 방해 ②일의 가정 방해 ③일의 가정 도움 ④가정의 일 도움의 네 가지 차원으로 구분하였다. 이와 같이 일-가정 부정 전이는 일-가정 긍정 전이와 구분되는 구성개념이며, 다양한 영향요인들이 일-가정

1) 분리이론은 초기 일과 가정의 관계에 관한 관점으로 직장과 가정에서 시간·공간·기능의 분리로 개인이 서로 다른 영역의 영향을 받지 않고, 한 영역에서 기능을 성공적으로 수행할 수 있다고 본다(Zedeck and Moiser, 1990). 보상이론은 일과 가정 사이에는 역의 관계가 성립한다고 가정하며 한 영역에서의 불만족을 다른 영역에서의 만족을 통해 보상하려 노력한다고 본다(Greenglass and Burke, 1988).

부정 전이와 가정-일 부정 전이에 상이한 영향을 미치는 것으로 설명된다 (Byron, 2005).

2) 일-가정 부정 전이

초기 일-가정 전이에 관한 선행연구에서 ‘부정적 전이’는 주로 ‘일-가족 갈등이론’, ‘역할 압박 이론’으로 설명되어왔다. ‘일-가족 갈등이론’에서는 일과 가족의 갈등이 가정에서의 역할과 직장에서의 역할을 동시에 수행하게 되어 발생하는 역할 갈등의 일종으로 정의된다. 자신의 역할 수행에 있어서 개인이 활용할 수 있는 시간적, 물리적 자원이 한정되어 있다고 바라보는 자원 소모 모형에 기반하며(Edward and Rothbard, 2000), 일-가정 갈등은 크게 시간 기반 갈등, 긴장 기반 갈등, 행동 기반 갈등의 세 가지 유형으로 구분된다(양소남·신창식 2011; Greenhaus and Beutell, 1985). ‘역할 압박 이론’은 정신적·시간적 자원이 제한되어 있을 때, 수행해야 하는 역할이 늘어나고 자원과 에너지에 한계를 느껴 결국 모든 역할 수행에 큰 압박을 느낄 수 있다고 본다(이윤석, 2010; Greenhaus and Beutell, 1985).

3) 유자녀 여성 관리자의 일-가정 부정 전이

여성 관리자는 대리급 이상의 직장여성으로 업무량이 증가하며 책임과 의무의 강도가 높아지고 직장에서의 역할과 개인 및 가족 영역에서의 역할이 서로 갈등을 빚을 가능성이 높다(최하영·이소민·이호택, 2017). 특히, ‘사적 영역=돌봄=여성’, ‘공적영역=일=남성’이라는 공사 영역 이분법에 의해, 여성 관리자는 일-가정 양립의 1차적 책임을 요구받고 동시에 ‘관리직이 남성의 영역’이라는 인식이 만연한 조직에서 관리직에 오른 여성으로 가중된 부담을 가진다(성민정, 2018). 뿐만 아니라 초등학교 재학 이하 자녀가 있는 경우 양육자의 도움과 관심이 더 많이 필요한 시기이기 때문에 이중역할이 더욱 가중되는 것으로 나타났다(김은정, 2013; 송혜림·유아랑, 2013).

여성 관리자의 일-가정 전이의 영향요인에 대해 살펴본 선행 연구를 살펴보면 직장 요인이 일-가정 부정 전이에 미치는 영향을 살펴보거나(김현동, 2014), 개인·가족·직장 요인이 일-가정 전이, 가정-일 전이에 미치는 영향을 살펴보았다는 것을 알 수 있다(김효선·차운아, 2009; 성민정, 2018; 임한려·홍성표, 2021). 하지만, 취업 여성의 경우 일에서 가족으로의 부정적 전이 수준이 가족에서 일로의 부정적 전이 수준보다 더 높고(한경혜·김진희, 2003; Frone, Yardley and Markel, 1997; Williams and Alliger, 1994), 일·가

정 양립을 위한 기업의 인식 및 조직문화가 담보상태에 머물러있다(대한상공회의소, 2018). 이는 여성관리자의 직장에서의 가정으로의 부정 전이에 영향을 미치는 요인에 대한 심층적이고 종합적인 분석이 필요하다는 것을 의미한다. 이에 본 연구는 유자녀 여성 관리자의 개인, 가족 및 직장 요인이 일-가정 부정 전이에 미치는 영향을 살펴보고자 한다.

2. 개인 및 가족 요인과 일-가정 부정 전이

1) 경력열망

경력 열망이란 개인의 승진과 경력 성공에 큰 영향을 미치는 요소 중 하나로 개인이 경력을 개발하고 유지하는데 영향을 주며, 조직의 성과에 큰 영향을 미친다(Powell and Butterfield, 2003). 남녀 관리자의 경력 열망을 비교한 연구에서 남성보다 여성의 경력 열망이 낮은 것으로 나타났는데(신동엽·김선혁·정기원, 2017), 이는 경력 관리에 있어서 남성보다 여성이 직장 외의 영역 사이에서 더 많은 제약을 받고 있으며 갈등을 경험한다는 것을 의미한다(Powell and Mainiero, 1992).

여성의 사회진출이 높아지며 그동안의 선행연구는 여성의 사회진출을 방해하는 요인에 주목하여 경력열망에 영향을 미치는 요인들을 주로 살펴보았다(이은형·유재경, 2019; 이지연, 2021). 그러나 낮은 경력 열망 수준이 외부에 의해 영향을 받기도 하지만 스스로 내재화하며 발생하며(신동엽·김선혁·정기원, 2017), 각자의 의사결정에서 기대하는 주관적인 만족도를 내포한다(O'Brien, 1996)는 점에서 경력열망은 개인의 성향 및 환경에 따라 그 수준이 다를 수 있다고 예상할 수 있다. 따라서 본 연구는 경력열망이 개인의 성취와 경력의 지속성에 중요한 동기요인으로 작동한다는 점(Powell and Butterfield, 2003)에서 그동안의 선행연구와 달리 경력열망을 개인 요인의 변수로 활용하였다.

실제 김현동(2014)은 기혼 여성 관리자의 경력 열망이 높은 경우 직장-가정의 부정적 전이를 높은 수준에서 경험하여 유연근무제 수요가 증가한다는 것을 밝혀냈고, 최화영·정철영(2014)의 일-가정 전이 영향요인에 대한 통합적 문헌 고찰에서도 경력계획이 일-가정 부정 전이에만 영향을 미치는 것으로 보고되었다. 이에 따라 여성 관리자의 경력 열망이 높을 경우 더 많은 시간 근무를 하며 직장영역의 부정적 경험이 가정영역으로 전이될 가능성이 클 것이라 예측하고 이를 상세하게 살펴보고자 한다.

2) 배우자의 지지

배우자의 지원은 가정의 영역에서 제공받을 수 있는 사회적 지원의 한 형태로 기혼자에게 가장 친밀한 관계 원천이자 중요한 영향을 미칠 수 있는 유형의 하나이다. 직장생활을 하는 여성에게 배우자의 지원은 가사, 자녀 양육 등 가정역할로부터 야기되는 부담을 덜어주며, 배우자의 지원을 받는 여성 간부는 배우자의 지원을 받지 못하는 여성 간부보다 경력 성취도가 높은 것으로 나타났다(장재운·강승하, 2008; Greenhaus, Collins and Shaw, 2003). 직장가정 사이에서 다중역할을 수행해야한다는 부담감으로 많은 스트레스를 경험하는 경우에도 배우자의 이해와 지원이 있는 경우 그 스트레스는 낮아진다는 점(박재규, 2003)에서 배우자의 지지는 중요한 요인이라고 볼 수 있다.

Byron(2005)은 배우자를 포함한 가족의 지원이 일-가정 갈등에 유의미한 영향을 미친다는 연구결과를 보고하였고, 박정열·손영미·신규리(2016)는 가정과 직장의 영역에서 가사분담 만족도인 도구적 지지가 높을수록 여성 기혼 근로자의 일-여가생활 균형에 유의미한 영향을 미치는 것을 밝혀냈다. 이에 따라 본 연구는 배우자의 지원을 유자녀 여성 관리자의 일-가정 관계를 설명하는 중요한 가족 요인으로 보고 배우자의 도구적 지지를 ‘배우자의 자녀 양육 참여도’로, 배우자의 정서적 지지를 ‘직업 생활에 대한 배우자의 심리적 협조’로 정의하여 두 가지 차원에서 배우자의 지지가 일-가정 부정 전이에 미치는 영향을 상세하게 살펴보고자 한다.

3) 자녀 돌봄 유형 일치도

자녀를 어떠한 방식으로, 누구에게 양육할 것인지 설명할 때 돌봄 유형, 아동 양육 형태, 돌봄체계 유형 등 다양한 용어가 혼용되어 사용되고 있으나, 다수의 돌봄 및 보육 정책에서 돌봄의 방식을 돌봄 유형으로 지칭하고 있다는 점에서 본 연구는 자녀가 어디에서, 누구에게 돌봄을 받는지를 나타내는 용어를 ‘자녀 돌봄 유형’이라 정의한다. 취업 여성들은 직장생활에서의 역할 수행을 위해 돌봄서비스를 이용하고있지만 지속적인 공적 지원 확대에 있어 보육 시설 등을 통한 지원이 집중되어 있고, 출산휴가, 육아휴직 등의 제도적 지원은 일-가정 양립에 유연성 있게 제공되지 못하고 있는 실정이다(이춘화·박경일, 2017).

실제 취업 여성은 어린 자녀를 돌봐줄 수 있는 대안을 고민하고 돌봄 공백에 대한 걱정으로 일-가정 양립 갈등을 경험하고 있다(선민정, 2020; 양소남·신창식, 2011). 또한, 미취학·초등학생 자녀가 있는 가구의 자녀 돌봄 실태에

서 전반적으로 공적 서비스 이용 희망에 대하여 실제 이용이 충족되지 않는 상황으로 나타났다(김은정, 2019). 이는 선택할 수 있는 돌봄 유형과 희망하는 돌봄 유형 형태의 간극이 존재한다는 것을 의미하며, 이러한 자녀 돌봄 유형 일치도는 일-가정 부정 전이에 영향을 미칠 것으로 예측할 수 있다.

선행연구는 현재 자녀 돌봄 유형과 희망하는 자녀 돌봄 유형의 실태를 살펴 보거나(김은정, 2019) 정책 만족도와 관련성(김나영·황선영, 2020)을 알아 보는 것에 그치고 있어 일-가정 부정 전이와의 관계를 살펴본 연구는 미비했다. 따라서 본 연구는 자녀 돌봄 유형 일치도가 일-가정 부정 전이에 미치는 영향을 살펴보고자 한다.

3. 직장 요인과 일-가정 부정 전이

1) 시간 관련 변인

관리자의 경우 오랜 시간동안 회사와 자신의 업무에 몰입하고, 근무시간에 가족이나 기타 사생활과 관련된 일을 하지 않는 것이 윤리적 자질과 전문성처럼 간주된다(김수한·안리라, 2018). 특히 여성 관리자의 경우 가정에서 배우자 혹은 부모의 역할을 함께 수행해야 하기 때문에 근무시간이 길어지면 시간적 제약을 더 많이 받아 일-가정 갈등이 증대되는 것으로 나타났다(Hughes and Galinsky, 1994). 통근도 집과 직장을 연결해주는 특정한 경로를 통과해야 하는 공간과 시간의 제약으로 인하여 직업 생활과 가족생활의 경계를 넘나드는 것을 어렵게 만든다(김수한, 2017). 특히 여성은 남성보다 출퇴근 시간이 짧은 것으로 나타나는데 이는 가정에 대한 높은 책임감으로부터 기인한 것으로 설명된다(Turner and Niemeier, 1997).

송다영·장수정·김은지(2010)는 근무시간이 일-가정 부정 전이에 가장 큰 영향을 미치는 요인이며 정시퇴근, 법정공휴일 및 주말 준수가 기혼 취업 여성의 일-가정 갈등을 감소시킨다는 연구결과를 보고하였다. 그 외 초과근무 시간, 출퇴근 시간의 경우도 시간이 길어질수록 일-가정 부정 전이가 높아지는 것으로 나타났다(김성경, 2011; 최화영·정철영, 2014). 선행연구를 종합하면 근무시간과 출퇴근 시간은 가정에서 보내는 시간을 상대적으로 줄어든게 만들어 일-가정 부정 전이에 영향을 미칠 것으로 예상할 수 있다. 따라서 본 연구는 근무시간에 포함되는 주 통상근무시간, 초과근무, 근무시간 외 근무 빈도와 출퇴근 시간이 일-가정 부정 전이에 미치는 영향을 살펴보고자 한다.

2) 직무 스트레스

여성 관리자는 관리자라는 직책에 따른 업무, 관계 등의 스트레스도 겪지만 여성이기 때문에 겪는 스트레스까지 함께 겪고 있다. 일반적으로 여성은 남성보다 신체적, 정신적, 사회적으로 불리한 환경에 처해있으며, 남성 중심 조직에 근무하는 여성 관리자는 조직 환경에 적응하기 위하여 자신의 리더십 스타일을 변화시켜 이는 스트레스를 가중시킨다. 뿐만 아니라 여성 관리자는 가정과 직장에서의 이중부담 등으로 인하여 남성 근로자에 비하여 직무 스트레스가 상대적으로 높다(Gardiner and Tiggemann, 1999; Roxburgh, 1996).

직무 스트레스가 일-가정 부정 전이와 밀접한 관련이 있다는 것은 많은 선행연구를 통해 보고되고 있다. Ilies 등(2007)은 지각된 업무량이 과다하고 근무시간이 길면 심리적 스트레스 및 긴장이 일-가정 갈등을 높인다는 것을 밝혀냈으며, 국내 연구에서도 직무 스트레스가 증가할수록 여성 근로자의 일-가정 부정 전이가 높아졌다(김효선·차운아, 2009). 이와 같은 선행연구의 결과에 따르면 직무 스트레스가 일-가정 부정 전이를 높이는 주요 요인이라는 것을 알 수 있으며 이에 본 연구는 직무 스트레스가 일-가정 부정 전이에 미치는 영향을 살펴보고자 한다.

3) 성차별 경험

정부가 적극적 고용개선조치를 도입하고, 일-가정 양립 정책을 추진하고 있지만 아직까지 한국의 여성 관리자는 직무분리, 훈련, 업무평가, 임금, 승진 등에서 차별을 받고 있다. 성차별적 조직문화가 만연한 근무환경에서 여성의 업무능력은 남성보다 평가 절하되기 때문에 여성은 동등한 평가를 받기위해 남성보다 업무의 양과 강도를 높일 수밖에 없다 (Heilman and Haynes, 2005). 또한 남성 중심적인 기업의 조직문화에서 휴가를 사용하는 근로자를 일에 대한 몰입, 업무에 대한 전문성, 책임감이 낮은 것으로 인식하여(김혜정, 2011) 어려움을 겪고있다. 여성과 같이 소수자로 고려되는 대상이 경험하는 차별은 직무 만족, 조직몰입의 감소 및 업무 처리 과정에서 발생할 수 있는 갈등을 증대시킬 가능성이 높다(Berger, 2013).

이효주·오수연·박성민(2020)의 연구에서 채용, 승진, 보상, 업무, 교육훈련, 구조조정 등의 성차별 인식은 기혼 여성 근로자가 겪는 직장생활의 질에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났고, 임한려와 홍성표(2021)는 직장 내 차별 경험이 기혼 여성 관리자의 일-가정 전이에 유의미한 영향요인으로 가장 영향력이 높게 나타났다고 보고하였다. 따라서 본 연구에서는 부서, 업무 배치

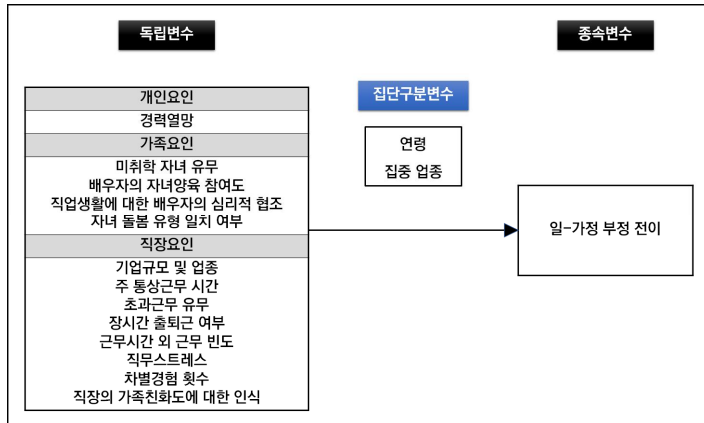
시, 급여 혹은 임금, 교육훈련 기회 및 내용, 승진, 승급, 인사고과(근무성적평가) 상황에서 차별 경험 횟수가 일-가정 부정 전이에 미치는 영향을 살펴보고자 한다.

4) 직장의 가족 친화도에 대한 인식

일과 가정의 양립을 위한 다양한 제도의 도입에도 실질적인 제도의 활용률이 낮다는 점에 있어서 가장 큰 문제점으로 비가족친화적 조직의 문화 및 분위기가 지적되고 있다. 직장의 가족 친화도에 대한 근로자의 인식은 조직이 근로자의 가정에 얼마나 지원하고 있는지에 대한 근로자들의 전체적인 인식을 말한다(Allen, 2001). 개인의 가치를 인정하고 지지해주는 조직문화는 근로자의 조직 내 승진이나 경력의 불이익에 대한 두려움 없이 가정생활과 직장을 병행해 나갈 수 있는 선택을 할 수 있도록 도와준다(Ozeki, 2003). 특히 이러한 조직 속에서 조직 내 기대, 규범과 같은 조직 환경의 지각은 구성원이 제도를 얼마나 편하게 활용할 수 있는지 결정한다(Kurtessis et al. 2015).

Allen(2001)은 구성원이 조직을 가족 친화적이라고 인식할 때 제도를 더 많이 사용하게 되어 일-가족 갈등이 낮아지는 것을 밝혀냈다. 그 외에도 가족 친화적인 문화와 같은 비공식적 지원이 근로자의 일-가족 갈등을 낮추고 조직몰입을 높이는데 효과적이라는 연구들(문영주, 2014; Wayne et al., 2013)은 여성 관리자의 일-가족 양립을 위해 직장의 가족 친화도에 대한 여성 관리자의 인식을 살펴볼 필요가 있다는 것을 시사한다. 따라서 본 연구는 여성 관리자의 직장의 가족 친화도에 대한 인식이 일-가정 부정 전이에 미치는 영향을 살펴보고자 한다.

지금까지 살펴본 이론적 배경을 바탕으로 본 연구는 그동안 선행연구에서 다루지 않았던 자녀 돌봄 유형 일치 여부를 포함하여 개인 요인의 경력 열망, 가족 요인의 미취학 자녀 유무, 배우자의 자녀 양육 참여도, 직업 생활에 대한 배우자의 심리적 협조, 자녀 돌봄 유형 일치 여부, 직장 요인의 기업규모 및 업종, 주 통상근무 시간, 초과근무 유무, 장시간 출퇴근 여부, 근무시간 외 근무 빈도, 직무 스트레스, 차별 경험 횟수, 직장의 가족 친화도에 대한 인식이 일-가정 부정 전이에 미치는 영향을 살펴보고자 한다.



[그림 1] 연구모형

Ⅲ. 연구방법

1. 연구데이터의 특성

본 연구는 연구가 수행되던 2021년 상반기 현재 사용할 수 있는 최신 자료인 7차 여성 관리자 패널 조사데이터를 사용하였다. 전체 응답자 2,699명 중 기혼(유배우) 근속자 1,552명을 선별하였고 자녀 돌봄 유형 일치 여부 변수를 중요하게 활용하기 위해 해당 문항에 응답한 기혼(유배우)이면서 초등학교 재학 이하 자녀가 있는 여성 관리자 870명을 추출하였다. 그 중에서 총 근무시간이 85시간 이상인 10명, 20대와 66세 이상인 3명을 제외하였고 월 평균임금, 배우자의 자녀 양육 참여도, 직업 생활에 대한 배우자의 심리적 협조 문항의 결측값 70명을 제거하여 최종 분석에 총 787명을 사용하였다.

2. 측정도구

1) 종속변수(일-가정 부정 전이)

“일하는 시간이 너무 길어서 가정생활에 지장을 준다”, “일하는 시간이 불규칙해서 가정생활을 제대로 하기 어렵다”, “업무시간 외에도 업무에 대한 스트레스가 지속된다”, “업무로 인하여 취미나 여가생활을 할 수 없다”, “근무시간이

너무 길어 자기계발을 할 시간이 없다”, “업무로 인하여 체력적인 한계를 느낀다”, “일 때문에 결혼을 후회해본 적이 있다”, “일 때문에 자녀와 함께 하는 시간이 적다”의 8문항을 활용하였고 각 문항은 “①전혀 그렇지 않다”에서 “⑤매우 그렇다”의 5점 Likert 척도로 구성되어있다. 문항의 합계점수가 높을수록 일-가정 부정 전이의 정도가 큼을 의미하며 Cronbach α 는 .864로 나타났다.

2) 독립변수

(1) 경력 열망

“현 직장에서도 오르고 싶은 목표 지위는 어디입니까?”라고 묻는 문항을 사용하였고 “①최고경영자까지 오르고 싶다”, “②실급 관리자까지 오르고 싶다”, “③초급 관리자로 만족한다”, “④지위에는 별 관심 없다”의 4개 항목으로 구성되어있다. 하위 문항을 역 코딩하여 사용하였고 응답한 점수가 높을수록 경력 열망이 높음을 의미한다.

(2) 배우자의 자녀 양육 참여도

“배우자가 자녀 양육 관련 문제에 참여하는 정도는 어떠하십니까?”라는 문항을 사용하였고 “①전혀 참여하지 않는다”에서 “⑤전적으로 참여한다”의 5점 Likert 척도로 구성되어있다. 응답한 점수가 높을수록 배우자의 자녀 양육 참여도가 높음을 의미한다.

(3) 직업 생활에 대한 배우자의 심리적 협조

“배우자는 귀하의 직업 생활에 대하여 어떤 태도를 갖고 계십니까?”라는 문항을 사용하였다. 배우자가 심리적으로 비협조적이라고 응답한 “③심리적으로는 반대하지만, 물리적으로는 많이 도움이 된다”, “④심리적으로도 물리적으로도 도움이 안 된다”, “⑤무관심하다”, “⑥기타”문항을 0, 배우자가 심리적으로 협조적이라고 응답한 “②심리적으로는 협조적이지만, 물리적으로는 별로 도움이 되지 않는다”를 1, “①심리적으로도 매우 협조적이며, 물리적으로도 많이 도움이 된다”를 2로 재코딩하였다. 점수가 높을수록 직업 생활에 대한 배우자의 심리적 협조가 높음을 의미한다.

(4) 미취학 자녀 유무 및 자녀 돌봄 유형 일치 여부

미취학 자녀 유무는 미취학 자녀가 없는 경우(취학 자녀가 있는 경우) 0, 미취학 자녀가 1명 이상 있는 경우를 1로 재코딩하였다. 자녀 돌봄 유형 일치

여부는 “초등학생 재학 이하 자녀에 대한 자녀 돌봄 방법”의 문항을 사용하였다. 출생순위별 각 자녀의 현재 주된 돌봄 방법과 희망하는 돌봄 방법이 일치하면 1, 불일치하면 2로 코딩한 후 이 측정값을 바탕으로 한 명의 자녀라도 돌봄 유형이 일치하지 않는 경우 0, 모든 자녀의 돌봄 유형이 일치하는 경우 1로 재코딩하여 사용하였다.

(5) 기업규모 및 업종

기업 규모는 300인 미만인 경우 0, 300인 이상인 경우를 1로 사용하였는데 일·가정 양립 실태조사(2018)에 따르면 민간부문에서 300인 이상 사업체는 일·가정 양립을 위한 제도의 인지와 활용실적 비중이 높은 것으로 알려져 있기 때문이다. 업종은 통계청 경제활동인구조사(2018)에서 전체 여성 취업자의 과반수를 차지하는 업종인 도소매 및 음식·숙박업, 공공서비스업(공공행정, 교육서비스업, 보건복지)인 경우 1, 그렇지 않은 경우를 0으로 사용하였다.

(6) 주 통상근무 시간 및 초과근무 유무

“지난주에 총 몇 시간 근무(초과근무 포함)하셨습니까?”라고 묻는 문항을 사용하였다. 통상근무시간은 원데이터 값을 사용하였고 초과근무 유무는 초과근무 시간이 0인 사람을 0, 초과근무 시간이 1시간 이상인 사람을 1로 재코딩하였다.

(7) 장시간 출퇴근 여부

“현재 직장에 출퇴근하는 데 걸리는 시간은 어느 정도입니까?”라고 묻는 문항을 사용하였고 ‘시간’ 측정값을 ‘분’으로 변환한 값과 ‘분’ 단위로 응답한 원데이터 값의 합계값을 사용하였다. 출퇴근 시간 중위값인 60분을 기준으로 출퇴근 시간이 60분 미만인 경우를 0, 출퇴근 시간이 60분 이상인 경우를 1로 재코딩하였다.

(8) 근무시간 외 근무 빈도

“현재 퇴근 후나 주말에도 집에서 회사 일을 하시는 편입니까?”라고 묻는 문항을 사용하였으며 “①전혀 하지 않는다”에서 “④자주 한다”의 4점 Likert 척도로 구성되어있다. 본 연구에서는 응답한 점수가 높을수록 근무시간 외 근무 빈도가 잦음을 의미한다.

(9) 직무 스트레스

“직장에서 경험하는 스트레스 정도”에 관한 문항에서 인과구조 설명의 타당

성을 위해 종속변수와 동일 측정 항목인 업무시간 및 업무량 관련 2문항과 요인분석을 통해 성과 관련 1문항을 추가로 제외하여 사용하였다. “직무에 대한 자율성이 없음”, “나의 역량에 맞지 않는 업무수행”, “직무에 대한 본인의 선호도가 낮음”, “동료 및 부하직원과의 관계에 어려움이 있음”, “상사와의 관계에 어려움이 있음”, “직장 내 승진 가능성이 낮음”, “노력과 성과에 비하여 임금 수준이 낮음”, “근무(작업) 환경이 열악함”의 8문항을 이용하였고 각 문항은 “전혀 그렇지 않다”에서 “매우 그렇다”의 5점 Likert 척도로 구성되어있다. 합계점수가 높을수록 직무 스트레스가 높음을 의미하며 Cronbach α 는 .748로 나타났다.

(10) 차별 경험 횟수

“2016년 지난 조사 이후 다음의 상황 중 여성으로서 차별을 경험한 적이 있거나 경험하고 있습니까?”의 문항을 사용하였다. 먼저 “①차별 경험이 있다”를 1, “②차별 경험이 없다”, “③해당 사항에 대한 경험이 없다”를 0으로 재코딩하였고, 부서·업무 배치 시, 급여 혹은 임금, 교육훈련 기회 및 내용, 승진·승급, 인사고과(근무성적평가) 5개의 각 영역을 합산하여 1-5점을 차별 경험 횟수로 사용하였다. 분석에서 값이 클수록 차별 경험 횟수가 많음을 의미한다.

(11) 직장의 가족 친화도에 대한 인식

Allen(2001)의 FSOP척도를 바탕으로 엄혜경과 성상현(2017)이 수정한 척도를 사용하였다. “개인 사정이나 집안일로 주중에 휴가를 내기가 어렵다”, “밤늦게 남아 일하는 것이 평가를 잘 받을 수 있는 방법이다”, “일을 최우선으로 하지 않으면 살아남기 어렵다”, “남성이 출산휴가나 육아휴직을 신청하면 눈치가 보인다”, “우리 회사에서는 정시에 퇴근하면 눈치가 보인다”, “우리 회사에서는 근무 후 회식이나 각종 모임에 빠지면 눈치가 보인다”의 총 6문항으로 구성되어있다. 각 문항은 “①전혀 그렇지 않다”에서 “⑤매우 그렇다”의 5점 Likert 척도로 구성되어있으며 하위 문항들을 역코딩하여 사용하였다. 합계점수가 높을수록 직장의 가족 친화도에 대한 인식이 높음을 의미하며 신뢰도는 Cronbach α 는 .800으로 나타났다.

3) 통제변수

연령은 연속변수로 연 나이를 사용하였고, 학력은 4년제 대학 졸업 미만을 0, 4년제 대학 졸업 이상을 1로 다시 재코딩하여 사용하였다. 월평균 임금을

월평균 임금의 분포가 정규분포를 보이지 않아 연속변수인 원데이터 값을 로그로 변환하여 사용하였다.

4) 집단구분변수

(1) 연령

여성 관리자의 연령에 따라 종사상 지위, 자녀의 연령, 가족의 형태, 부양가족의 유무 등의 양상이 다르고 이는 일-가정 부정 전이에 긍정적 또는 부정적 영향을 미칠 것으로 판단되어 연령을 기준으로 설정하였다. 패널 조사년도인 2018년 한국의 30-40대 여성의 고용률은 OECD 주요 국가들보다 확연하게 낮고, 45세 이전까지 30-40대 평균 고용률에 도달하지 못하는 것으로 나타났다(OECD, 2018). 따라서 본 연구는 여성고용률 M-Curve 곡선의 골짜기 구간에 해당하는 '30세-45세 미만'과 골짜기 구간 이후인 '45세 이상'을 기준으로 집단을 나누어 분석을 진행하였다.

(2) 집중업종

집중업종은 성별 직종 분리에 따라 남성업종, 여성업종으로 분류되며 이는 근로시간, 근로시간, 조직 내 분위기 등에 영향을 미쳐 일-가정 부정 전이에 차이가 나타날 것으로 판단된다. 본 연구에서 집중업종은 통계청 경제활동인구조사(2018)에서 산업별로 여성의 비율이 50%를 넘는 도소매업, 숙박음식업, 교육서비스업, 보건복지업을 여성 집중업종으로, 그 외에 남성의 비율이 50%를 넘는 업종(농림·어업·광업, 제조업, 전기/폐기물, 건설업, 운수업, 금융/부동산, 출판/전문과학/사업서비스, 공공행정, 예술/협회)을 남성집중업종으로 보았다.²⁾

3. 분석방법

분석은 IBM SPSS Statistics 23.0 프로그램을 이용하였다. 연구대상자의 인구 사회학적 배경을 알아보기 위해 빈도 분석을 하였고, 타당도와 신뢰도 확보를 위해 요인분석과 크로마흐 알파(Cronbach's α)계수를 산출하였다. 주

2) 여성관리자 패널 보고서에 따르면 2012년 4차 여성관리자 패널에서 조사대상의 업종이 4개 업종에서 전 산업으로 확장되어 결국 2018년 7차 조사에서 산업별 편중이 발생한다는 점을 여성관리자패널의 한계점으로 제시하였다. 따라서 조금 더 객관적인 통계청 경제활동인구조사 기준을 활용하여 성별 집중업종을 분류하였다.

요 변수 간의 상관분석을 진행하였고, 연령, 집중업종을 기준으로 집단을 구분하여 개인·가족 및 직장 요인이 일-가정 부정 전이에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중 회귀분석을 실시하였다.

IV. 분석결과

1. 연구대상자의 인구사회학적 배경

연구대상자는 30-40대의 비중이 높았는데 본 연구의 대상이 초등학교 재학 이하 자녀가 있는 여성 관리자로 설정되었기 때문이라고 볼 수 있다. 학력은 여성 관리자의 78%가 4년제 대학 졸업 이상으로 학력 수준이 높은 편이었고 미취학 자녀가 있는 경우가 55.7%로 조금 더 높게 나타났다. 연구대상자의 과반수가 2018년 여성의 월평균 임금인 약 245만원을 넘는 것으로 나타나 임금이 전반적으로 높은 편이었고 100인 미만 기업이 다른 규모의 기업에 비하여 상대적으로 낮았다. 기업 업종은 금융/부동산 및 출판/전문과학/사업서비스, 제조업, 공공행정, 보건복지, 교육서비스업 순으로 비중이 높았다. 자세한 내용은 아래의 <표 1>과 같다.

<표 1> 연구대상자의 인구사회학적 배경

N=787

변인	구분	빈도(비율)	변인	구분	빈도(비율)
연령 (최소 30세 최대 57세 평균 40.6세)	30세 - 35세 미만	52(6.6)	학력	고등학교 졸업	46(5.8)
	35세 - 40세 미만	246(31.3)		전문대 졸업	127(16.1)
	40세 - 45세 미만	364(46.3)		4년제 대학 졸업	452(57.4)
	45세 - 50세 미만	116(14.7)		대학원 석사 졸업 이상	162(20.6)
	50세 이상	9(1.1)	업종	농림, 어업, 광업	19(2.4)
미취학 자녀 유무	없음	349(44.3)		제조업	145(18.4)
	있음	438(55.7)		전기/폐기물	12(1.5)
월평균 임금 (최소 40- 최대 1,000만원, 평균 423.5만원)	200만원 미만	31(3.9)		건설업	24(3.0)
	200만원 - 300만원 미만	115(14.6)		도소매, 숙박음식업	32(4.1)
	300만원 - 400만원 미만	201(25.5)		운수업	30(3.8)
	400만원 - 500만원 미만	185(23.5)		금융/부동산 및 출판/전문과학/사업서비스	378(48.0)
	500만원 이상	255(32.4)		공공행정, 보건복지, 교육서비스업	123(15.6)
기업 규모	100인 미만 ³⁾	15(1.9)		기타	24(3.0)
	100인 - 300인 미만	215(27.3)			
	300인 - 1,000인 미만	227(28.8)			
	1,000인 - 2,000인 미만	113(14.4)			
	2,000인 이상	217(27.6)			

2. 주요 변수들 간의 상관관계⁴⁾

1) 연령에 따른 하위 집단별 상관관계

각 변인 간의 유의한 상관계수는 30-45세 미만 집단은 절대값 .077에서 .422까지 나타났고, 45세 이상 집단은 절대값 .182에서 .392로 나타났다. 개인 및 가족 요인을 살펴보면 직업 생활에 대한 배우자의 협조는 모든 집단에서 일-가정 부정 전이와 부적 상관을 보였다. 30세-45세 미만 집단에서만 경력 열망은 일-가정 부정 전이와 정적 상관을, 배우자의 자녀 양육 참여도, 자녀 돌봄 유형 일치 여부는 일-가정 부정 전이와 부적 상관을 보였다. 직장 요인을 살펴보면 모든 집단에서 기업규모, 통상근무시간, 초과근무 유무, 근무시간 외 근무 빈도, 직무 스트레스는 일-가정 부정 전이와 정적 상관을, 직장의 가족 친화도 인식은 일-가정 부정 전이와 부적 상관을 보였다. 그 외에 장시간 출퇴근 여부, 차별 경험 횟수는 30세-45세 미만 집단에서만 일-가정 부정 전이와 정적 상관을 가지는 것으로 나타났다.

2) 집중업종에 따른 하위 집단별 상관관계

각 변인 간의 유의한 상관계수는 여성 집중업종 집단은 절대값 .198에서 .513까지 나타났고, 남성 집중업종 집단은 절대값 .075에서 .534로 나타났다. 개인 및 가족 요인에서 직업 생활에 대한 배우자의 협조만 모든 집단에서 일-가정 부정 전이와 부적 상관관계를 가지는 것으로 나타났다. 경력 열망은 남성 집중업종에서만 일-가정 부정 전이와 정적 상관을 보였고, 배우자의 자녀 양육 참여도, 자녀 돌봄 유형 일치 여부는 일-가정 부정 전이와 부적 상관을 보였다. 직장 요인을 살펴보면 모든 집단에서 기업규모, 통상근무시간, 초과근무 유무, 장시간 출퇴근 여부, 근무시간 외 근무 빈도, 직무 스트레스는 일-가정 부정 전이와 정적 상관을 보였고, 직장의 가족 친화도 인식은 일-가정 부정 전이와 부적 상관을 가지는 것으로 나타났다. 그 외 차별 경험 횟수는 남성 집중업종에서만 정적 상관이 있는 것으로 나타났다.

지금까지의 결과는 연령, 집중업종별 집단구분을 하였을 때 개인 및 가족 요인, 직장 요인이 일-가정 부정 전이에 미치는 영향에 차이가 있을 것이라고

3) 여성 관리자의 기업규모에 99인 이하가 포함된 것은 표본설계 당시에는 100인 이상 기업이었는데 시간이 경과함에 따라 기업 규모가 100인 미만으로 축소된 경우가 있기 때문이다.

4) 연령, 집중업종에 따른 하위 집단별 상관관계 표는 원고 분량 관계상 제시하지 못하였다.

예상해 볼 수 있다.

3. 개인 및 가족, 직장 요인이 일-가정 부정 전이에 미치는 영향

각 변인들 간의 다중공선성을 검증한 결과 VIF 지수가 10미만, 공차한계는 0.1이상으로 다중공선성 문제가 없는 것을 확인하였다. Durbin-Watson 통계량도 2에 가까워 잔차들간에 상관관계가 없어 회귀모형이 적합한 것으로 나타났다.

1) 연령에 따라 개인 및 가족, 직장 요인이 일-가정 부정 전이에 미치는 영향

연령에 따라 일-가정 부정 전이를 설명하는 다중 회귀분석의 결과는 <표 2>와 같다. 모델의 설명력을 살펴보면 30세-45세 미만 집단은 .363($p < .001$), 45세 이상 집단은 .241($p < .001$)로 나타나 개인 및 가족, 직장 요인은 45세 이상 집단보다 30세-45세 미만 집단의 일-가정 부정 전이를 더 잘 설명하는 것으로 확인되었다.

보다 자세하게 연령에 따른 일-가정 부정 전이에 영향을 미치는 요인을 집단별로 나누어 살펴보면, 인구 사회학적 특성은 30세-45세 미만 집단과 45세 이상 집단 모두에서 일-가정 부정 전이에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 기초분석 결과 표본 집단이 대부분 4년제 대학 졸업 이상이고, 미취학 자녀가 있는 등 유사성이 높고 승진을 한 번 거친 상대적으로 동질적인 집단이기 때문이라 생각된다. 개인 요인의 경력 열망은 두 집단 모두 영향력을 볼 수 없었으나, 가족 요인은 30세-45세 미만 집단에서만 배우자의 자녀 양육 참여도가 높을수록($p < .05$), 자녀 돌봄 유형이 일치할수록($p < .05$) 일-가정 부정 전이가 낮아지는 것으로 나타났다. 이는 45세 이상 집단보다 30세-45세 미만 집단이 자녀의 연령이 어리고 직장생활과 자녀 양육 병행의 부담이 큰 시기이기 때문에 배우자의 자녀 양육 참여도와 자녀 돌봄 유형 일치 여부가 큰 영향을 미치는 것으로 짐작할 수 있다.

직장 요인에서는 30세-45세 미만 집단과 45세 이상 집단 모두에서 근무시간 외 근무 빈도가 잦을수록, 직무 스트레스가 높을수록, 직장의 가족 친화도 인식이 낮을수록 일-가정 부정 전이가 높아지는 것을 확인할 수 있었다. 특히

30세-45세 미만 집단에서 그 영향력이 더 높은 것으로 나타났는데 이는 기초 분석 결과 30세-45세 미만 집단은 직급이 낮은 편으로 근무시간 외 근무 빈도가 더 잦고, 초등학생 미만 자녀가 많은 편이기때문에 육아를 비롯한 가정생활과 직장생활을 병행하기 위한 시간 제약 및 부족으로 직무 스트레스와 직장의 가족 친화도 인식이 더 큰 영향을 미쳤다고 볼 수 있다. 주 통상근무시간, 초과근무 유무, 차별 경험 횟수는 30세-45세 미만 집단에서만 유의했는데 주 통상근무 시간이 길수록($p<.05$), 초과근무가 있을수록($p<.001$), 차별 경험 횟수가 많을수록($p<.05$) 일-가정 부정 전이가 높아지는 것을 확인할 수 있었다. 이는 30세-45세 미만 집단은 초등학생 미만 자녀가 많은 편으로 주 통상근무시간, 초과근무 등 직장에서 보내는 시간이 증가할수록 45세 이상 집단에 비하여 육아를 포함한 가정생활의 시간 부족을 느끼게 되어 일-가정 부정 전이가 높아졌다고 짐작해 볼 수 있다. 또한, 30세-45세 미만 집단은 자녀 양육을 포함한 가정생활에 할애해야하는 시간이 45세 이상 집단보다 많기 때문에 업무 스케줄을 따르지 못하거나 조직활동에 참여하지 못하는 상황들로 인한 생산성 저하, 이직, 퇴직 등의 이유로 여성 관리자를 차별할 가능성이 높아 일-가정 부정 전이가 높아진 것으로 예상해 볼 수 있다.

〈표 2〉 연령에 따라 개인 및 가족, 직장 요인이 일-가정 부정 전이에 미치는 영향

N=787

구분		30세-45세 미만 (n=662)		45세 이상 (n=125)	
		β	t	β	t
(상수)		.	2.523	.	2.101
인구사회학적 특성	학력	.050	1.500	.015	.167
	월평균임금	.056	1.541	.019	.216
개인요인	경력열망	.027	.810	.055	.600
가족요인	미취학 자녀 유무	-.039	-1.194	-.006	-.074
	배우자의 자녀양육 참여도	-.074	-2.130*	-.038	-.432
	직업생활에 대한 배우자 협조	-.060	-1.709	-.166	-1.821
	자녀 돌봄 유형 일치여부	-.066	-2.053*	-.027	-.307
직장요인	기업규모	-.001	-.035	.142	1.559
	업종1	.059	1.878	.091	1.119
	업종2	-.021	-.633	.031	.335
	주 통상근무 시간	.091	2.529*	.004	.041
	초과근무 유무	.169	4.995***	.151	1.609
	장시간 출퇴근 여부	.062	1.927	-.001	-.009

구분		30세-45세 미만 (n=662)		45세 이상 (n=125)	
		β	t	β	t
	근무시간 외 근무 빈도	.184	5.550***	.239	2.623*
	직무 스트레스	.232	6.398***	.221	2.395*
	차별경험 횟수	.080	2.340*	-.058	-.657
	직장의 가족 친화도 인식	-.186	-5.131***	-.217	-2.439*
<i>adj R²</i>		.363		.241	
F		23.129***		3.321***	

주1 : 학력(4년제 대학 졸업 이상=1), 미취학 자녀 유무(미취학 자녀가 있음=1), 자녀 돌봄 유형 일치여부(모든 자녀의 돌봄 유형이 일치=1), 기업규모(300인 이상=1), 업종1(도소매 및 음식·숙박업=1), 업종2(공공서비스업(공공행정, 교육서비스업, 보건복지)=1), 초과근무 유무(초과근무 1시간 이상=1), 장시간 출퇴근 여부(출퇴근 시간 60분 이상=1)

주2 : *p<.05, **p<.01, ***p<.001

2) 집중업종에 따라 개인 및 가족, 직장 요인이 일-가정 부정 전이에 미치는 영향

집중업종에 따라 일-가정 부정 전이를 설명하는 다중 회귀분석의 결과는 <표 3>과 같다. 모델의 설명력은 여성 집중업종은 .334(p<.001), 남성 집중업종은 .355(p<.001)로 나타나 개인 및 가족, 직장 요인은 여성 집중업종 집단보다 남성 집중업종 집단의 일-가정 부정 전이를 조금 더 잘 설명하는 것으로 확인되었다.

보다 자세하게 집중업종에 따른 일-가정 부정 전이에 영향을 미치는 요인을 집단별로 나누어 살펴보면, 인구 사회학적 특성에서는 여성 집중업종과 남성 집중업종 집단 모두 일-가정 부정 전이에 영향을 미치는 인구사회학적 특성을 확인할 수 없었다. 이는 기초분석 결과 표본 집단이 대부분 4년제 대학 졸업 이상이고, 미취학 자녀가 있는 등 유사성이 높고 승진을 한 번 거친 상대적으로 동질적인 집단이기 때문이라 생각된다. 개인 요인은 모든 집단에서 영향력을 볼 수 없었으나, 가족 요인에서는 남성 집중업종 집단에서만 배우자의 자녀 양육 참여도가 높을수록(p<.01), 직업생활에 대한 배우자의 협조가 높을수록(p<.05), 자녀 돌봄 유형이 일치할수록(p<.05) 일-가정 부정 전이가 낮아지는 것을 확인할 수 있었다. 이는 일-가정 양립지원제도를 제대로 활용할 수 없는 분위기인 남성 집중업종에서 일하는 여성 관리자에게 배우자의 자녀 양육 참여도와 직업생활에 대한 협조가 일-가정 부정 전이를 감소시키는 중요한 요인으로 작용했다는 것으로 해석할 수 있다. 또한 조직을 우선시하는 남성 중심 분위기 속에서 자녀 돌봄 유형이 일치하지 않을 때 자녀 돌봄의 공백이 발생하

고 자녀 양육 문제로 조직문화에 따르지 못하게 되어 여성 관리자의 일-가정 부정 전이가 높아진다고 짐작할 수 있다.

직장 요인에서는 여성 집중업종 집단과 남성 집중업종 집단 모두에서 직장의 가족 친화도 인식이 높을수록 일-가정 부정 전이가 낮은 것으로 나타났는데 특히 남성 집중업종 집단에서 일-가정 부정 전이에 더 큰 영향력을 미치는 것으로 확인되었다. 이는 야근, 회식 문화 등의 조직 우선적, 성과중심적 문화를 가진 남성 집중업종에서 여성 관리자는 일과 가정의 균형을 증진시키기 위한 가족 친화적 조직문화의 필요성을 더 많이 인식했을 가능성이 높고 이로 인하여 여성 집중업종 집단보다 더 큰 영향력을 가지는 것으로 해석할 수 있다. 장시간 출퇴근은 여성 집중업종에서만 유의한 것으로 나타났는데 장시간 출퇴근을 할수록($p<.05$) 일-가정 부정 전이가 높은 것으로 나타났다. 이는 여성 집중업종이 주로 사람을 대면하는 서비스업종으로 사업장이 외곽보다는 도심에 위치할 가능성이 크고 출퇴근 시간이 길어지면 가정생활을 병행하기위한 추가적인 시간이 필요하므로 일-가정 균형에 부담을 가져와 일-가정 부정 전이가 높아지는 것으로 해석할 수 있다.

다음으로 남성 집중업종 집단에서만 주 통상근무 시간이 길수록($p<.01$), 초과근무를 할수록($p<.001$), 근무시간 외 근무 빈도가 잦을수록($p<.001$), 직무스트레스가 높을수록($p<.001$) 일-가정 부정 전이가 높아지는 것을 확인할 수 있었다. 이는 남성 집중업종의 장시간 근로 문화 및 관행 속에서 여성 관리자는 근무시간이 늘고, 초과근무를 하며, 근무시간 외 근무를 하는 빈도가 잦아질 수밖에 없고 이로 인하여 나타난 시간 부족은 일과 가정의 충돌을 가져와 일-가정 부정 전이가 높은 것으로 짐작할 수 있다. 또한 남성 중심의 업무환경은 여성의 행동 양식을 변화시키고 적응을 요구하게 되며 이로 인해 발생하는 높은 직무 스트레스는 일-가정 부정 전이에 영향을 미치는 것으로 예상할 수 있다.

〈표 3〉 집중업종에 따라 개인 및 가족, 직장 요인이 일-가정 부정 전이에 미치는 영향

N=787

구분		여성집중업종 (n=100)		남성집중업종 (n=687)	
		β	t	β	t
(상수)			.575		3.355
인구사회학적 특성	연령	.161	1.445	-.061	-1.576
	학력	.088	.925	.043	1.303
	월평균 임금	.058	.575	.063	1.795

구분		여성집중업종 (n=100)		남성집중업종 (n=687)	
		β	t	β	t
개인요인	경력열망	.040	.450	.031	.938
가족요인	미취학 자녀 유무	-.070	-.691	-.056	-1.511
	배우자의 자녀양육 참여도	.113	1.195	-.091	-2.661**
	직업생활에 대한 배우자 협조	-.158	-1.650	-.070	-2.014*
	자녀 돌봄 유형 일치여부	.014	.152	-.070	-2.184*
직장요인	기업 규모	-.029	-.275	.013	.388
	주 통상근무 시간	.113	1.177	.096	2.604**
	초과근무 유무	.185	1.935	.156	4.678***
	장시간 출퇴근 여부	.197	2.258*	.037	1.165
	근무시간 외 근무 빈도	.026	.246	.204	6.248***
	직무 스트레스	.124	1.324	.238	6.628***
	차별경험 횟수	.112	1.164	.053	1.580
	직장의 가족 친화도 인식	-.301	-3.104**	-.179	-5.102***
adj R^2		.334		.355	
F		4.098***		24.566***	

주1 : 학력(4년제 대학 졸업 이상=1), 미취학 자녀 유무(미취학 자녀가 있음=1), 자녀 돌봄 유형 일치여부(모든 자녀의 돌봄 유형이 일치=1), 기업 규모(300인 이상=1), 초과근무 유무(초과근무 1시간 이상=1), 장시간 출퇴근 여부(출퇴근 시간 60분 이상=1)

주2 : * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

V. 결론 및 논의

본 연구는 유자녀 여성 관리자의 일-가정 부정 전이에 영향을 미치는 개인 및 가족 요인, 직장 요인을 살펴보고, 이를 연령, 집중업종에 따라 집단별로 나누어 살펴보았다. 본 연구 결과를 토대로 논의할 점은 다음과 같다.

첫째, 연령, 집중업종에 따라 개인 및 가족, 직장 요인이 일-가정 부정 전이에 미치는 영향을 살펴본 결과 연령, 집중업종 집단별 인구 사회학적 특성은 일-가정 부정 전이에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 표본 집단의 유사성이 높고 승진을 한 번 거친 상대적으로 동질적인 집단이라 짐작해 하며 여성이 관리직으로 승진한 이후 인구 사회학적 특성보다 가족 및 직장 요인이 여성 관리자의 일-가정 부정 전이에 더 많은 영향을 미친다는 것을 의미한다. 따라서 일-가정 양립 지원을 위해 시행되고 있는 제도 및 프로그램들의 도입, 이용 과정에 영향을 미치는 다양한 가족 및 직장 요인들을 우선적으로 해결해

야 할 필요가 있음을 시사한다.

둘째, 연령에 따라 개인 및 가족, 직장 요인이 일-가정 부정 전이에 미치는 영향에 대해 살펴본 결과 특히 30세-45세 미만 집단에서 배우자의 자녀 양육 참여도가 낮을수록, 자녀 돌봄 유형이 일치하지 않을수록 일-가정 부정 전이가 높은 것으로 나타났다. 이는 30세-45세 미만 집단의 여성 근로자에게 배우자의 자녀 양육 참여도와 같은 물리적 지지와 자녀의 돌봄 유형 일치도가 중요하다는 것을 알 수 있다. 따라서 30세-45세 미만 기혼 여성 근로자의 일-가정 부정 전이를 낮추기 위해 배우자를 대상으로 일-가정 양립에 대한 인식 및 자녀 양육에 관한 교육이 개발 및 보급되어야 할 필요가 있으며, 30세-45세 미만 기혼 여성 근로자가 필요로 하는 자녀 돌봄 유형의 특성을 살펴보기 위한 자료를 구축하여 근무 여건에 맞게 이용할 수 있는 다양한 돌봄 유형 체계를 지역사회에 마련해야 함을 시사한다.

셋째, 연령에 따라 개인 및 가족, 직장 요인이 일-가정 부정 전이에 미치는 영향에 대해 살펴본 결과 30세-45세 미만 집단에서 주 통상근무시간이 길수록, 초과근무 수준이 높을수록 일-가정 부정 전이가 높은 것으로 나타났다. 근무시간 외 근무 빈도는 30세-45세 미만 집단과 45세 이상 집단 모두에서 근무시간 외 근무 빈도가 잦을수록 일-가정 부정 전이가 높았는데, 특히 30세-45세 미만 집단에서 그 영향력이 더 높은 것으로 나타났다. 이는 법정근로시간이 단축되었음에도 아직 민간부문은 장시간 근로체제가 유지되고 있으며, 자녀가 있는 여성 근로자가 자신의 상황에 맞게 근무 시간을 조절할 수 있는 유연 근로시간제 등의 일-가정 양립 제도를 활용할 수 있는 기업문화가 정착되어 있지 않다는 것을 의미한다. 따라서 기업이 장시간 근로체제를 개선할 수 있도록 노동시간 근로감독을 강화하고 노동시간 단축 문화 정착을 위한 기업 대상 컨설팅이 확대되어야 할 필요가 있음을 알 수 있다.

넷째, 연령에 따라 개인 및 가족, 직장 요인이 일-가정 부정 전이에 미치는 영향에 대해 살펴본 결과 30-45세 미만에서 직무 스트레스와 직장의 가족 친화도 인식의 영향력이 더 높았고, 차별 경험 횟수가 30-45세 미만에서만 유의미한 것으로 나타났다. 특히 30-45세 미만 집단에서 직무 스트레스가 일-가정 부정 전이에 미치는 영향력이 가장 큰 것으로 나타났는데 이는 30-45세 미만 집단이 직장생활과 가정생활의 병행으로 조직 문화에 따르지 못하고 직장 업무와 육아의 어려움을 더 많이 느끼기 때문이라고 예측할 수 있다. 따라서 직무 스트레스 실태조사를 통해 여성 근로자가 겪고 있는 직무 스트레스 요인을 파악하고, 근로자 지원 프로그램(EAP)을 도입하여 육아, 가정 문제 등 다양한 스트레스에 직면하였을 때 근로 의욕을 고취하고 정신건강 관리를 도

을 수 있도록 해야 함을 시사한다.

다섯째, 집중업종에 따라 개인 및 가족, 직장 요인이 일-가정 부정 전이에 미치는 영향에 대해 살펴본 결과 남성 집중업종에서 자녀 돌봄 유형 일치도가 낮을수록 일-가정 부정 전이가 높았다. 이는 조직우선주의적인 남성집중업종에서 출산, 육아, 자녀 돌봄 등의 문제 발생은 여성 관리자의 부정적 평가로 이어져 남성 집중업종의 여성 관리자는 자녀 돌봄 유형 일치도가 낮을수록 일-가정 부정 전이가 높아진다고 해석할 수 있다. 현재 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률에는 직장 내 성희롱 예방 교육만 명시되어 있으며 가족 친화 직장교육은 가족 친화 기업의 인증 심사기준으로만 자리하고 있다. 실제 2019년 일가정 양립 실태조사에 따르면 2018년 한 해 동안 지자체로부터 일·생활 균형 관련 교육이나 컨설팅 경험에 있어서 한 번도 받은 적이 없다는 응답이 95.4%를 차지한 것으로 보아(고용노동부, 2019) 그동안 조직을 대상으로 이루어졌던 양성평등, 성희롱 예방교육과 같이 일·가정 양립 및 돌봄 인식 교육이 의무화되어야 함을 알 수 있다.

여섯째, 집중업종에 따라 개인 및 가족, 직장 요인이 일-가정 부정 전이에 미치는 영향에 대해 살펴본 결과 남성집중업종에서 주 통상근무시간이 길수록, 초과근무 수준이 높을수록, 근무시간 외 근무 빈도가 잦을수록, 직무 스트레스가 높을수록 일-가정 부정 전이가 높았다. 특히 남성집중업종에서 근무시간 외 근무빈도와 직무 스트레스가 일-가정 부정전이에 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 위계적이고 성과중심적인 남성집중업종에서 여성관리자는 잦은 야근 등으로 시간 갈등을 겪을 수 밖에 없고, 여성이 가사 및 육아문제로 조직에 적응하지 못한다는 조직내 인식과 편견은 여성관리자의 직무 스트레스를 높여 일-가정 부정전이에 영향을 미치는 것으로 예측할 수 있다. 이는 집중업종에 따른 직무 스트레스의 상이한 요인을 파악하고, 단순한 여가활동으로서의 직무 스트레스 예방교육이 아닌 업종별 맞춤형 직무 스트레스 예방 교육이 시행되어야함을 나타낸다. 동시에 이러한 교육은 성차별적 조직문화, 분위기에 대한 컨설팅과 함께 병행되어 이루어져야 할 것이다.

일곱째, 집중업종에 따라 개인 및 가족, 직장 요인이 일-가정 부정 전이에 미치는 영향에 대해 살펴본 결과 여성 집중업종에서 장시간 출퇴근을 할수록 일-가정 부정 전이가 높았다. 이는 여성 집중업종에 해당하는 도소매업, 숙박음식업, 교육서비스업, 보건복지업은 대면 서비스 업종으로 근무시간이 변동되기 쉬우며, 출퇴근 시간이 길 경우 자녀의 돌봄 공백 발생으로 일-가정 부정 전이가 높아질 것이라 예측할 수 있다. 따라서 출퇴근 시간이 불규칙한 업종의 근로자가 자녀의 하원 시간, 업무, 육아 문제 등에 맞춰 일·가정양립제도를 유

연하게 사용될 수 있도록 근로기준법에 법적 근거가 확실하게 마련되어야 할 것이다. 또한, 기업 내 시차출퇴근제, 선택 근무제 등의 활용을 높이고, 업무 효율성 유지를 위한 출퇴근 및 근무 시간을 관리할 수 있는 시스템 구축의 매뉴얼도 함께 제공되어야 할 것이다.

이러한 결론을 바탕으로 본 연구의 의의와 한계는 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 여성관리자패널 데이터를 바탕으로 여성 관리자의 진출, 승진, 경력개발 등에 방해요인으로 작용한 일-가정 부정 전이에 영향을 미치는 다양한 요인들을 살펴보았다는 점에서 의의가 있다. 그러나 2차 데이터이기 때문에 현재 관리자로 남아있는 여성의 일-가정 부정 전이를 살펴볼 수밖에 없었다는 한계가 있다. 실제 일-가정 양립의 문제로 관리직에 진출하지 못하였거나 진출한 후에 노동시장에서 이탈한 여성이 현재 관리직에 진출해 있는 여성보다 일-가정 부정 전이가 높기 때문에 분석의 한계를 감안하여 해석해야 할 필요가 있다. 더 나아가 후속 연구에서는 경력단절로 관리직에 진출하지 못하고 노동시장을 이탈한 여성 관리자의 일-가정 전이를 분석하는 연구가 필요할 것이다.

둘째, 역시 2차 데이터를 사용하며 발생하는 한계점으로 여성 관리자 패널에서 여성 관리자의 일-가정 부정 전이에 영향을 미치는 개인의 내적 요인이 함께 조사되지 않았다. 개인의 일 지향적 또는 가족 지향적 가치관, 성격, 성역할 인식, 신체적·정신적 건강 상태, 업무수행 방식 및 유형, 상황에 대처하는 대처방식 등은 일-가정 부정 전이에 영향을 미칠 수 있지만 본 연구에서는 내적 요인을 포함하여 살펴보지 못하였다. 따라서 후속 연구에서는 여성 관리자의 다양한 내적 요인들까지 고려한 일-가정 전이의 연구를 하는 것이 바람직할 것이다.

셋째, 본 연구는 집중업종에 따라서 개인 및 가족, 직장 요인이 일-가정 부정 전이에 미치는 영향을 살펴보았다는 점에서 의의가 있다. 하지만 여성 관리자 패널은 출판·전문과학/사업서비스, 금융/부동산, 전기/폐기물과 같이 여러 업종을 개괄적으로만 조사하여 더 세밀한 기준에서 집중업종을 분류할 수 없었다. 추후 연구에서는 더 세밀한 업종분류에 근거하여 여성 집중업종과 남성 집중업종을 심층적으로 살펴보는 연구가 필요할 것이다.

넷째, 본 연구에서 일-가정 부정 전이에 영향을 미치는 요인 중 자녀 돌봄 유형 일치도를 살펴본 것은 자녀 유무, 자녀 수가 아닌 자녀 돌봄 환경, 서비스 선택 등을 둘러싼 맥락을 함께 고려하였다는 점에서 의미가 있다. 하지만 실제 직장을 다니는 여성은 자녀 돌봄에 있어서 여러 서비스를 복합적으로 사용하고 있음에도 본 조사에서는 자녀의 주된 돌봄 유형만을 조사하였다. 따라

서 후속 연구에서는 자녀의 돌봄 유형을 복합적으로 살펴보고 더 나아가 자녀 돌봄 유형 일치 여부에서 공공, 민간 등 돌봄 유형에 따라 일-가정 부정 전이에 차이가 있는지 살펴보는 연구가 필요할 것이다.

다섯째, 업종, 집중업종에 따라 개인 및 가족, 직장 요인이 여성 관리자의 일-가정 부정 전이에 미치는 영향을 살펴보았을 때 연령, 집중업종 집단별 유의한 변수들이 다른 것으로 나타났다. 후속 연구에서는 여성 관리자뿐만 아니라 남성 관리자를 포함하여 개인 및 가족, 직장 요인이 일-가정 부정 전이에 미치는 영향에 대해 성별 체계적 비교 연구가 시행된다면 여성 관리자의 일-가정 양립을 위한 정책 활성화에 도움이 될 것으로 사료된다.

참고문헌

- 고용노동부(2019). 2018 고용형태별근로실태조사 보고서. 세종 : 고용노동부.
- 국정기획자문위원회(2017). 문재인 정부 국정운영 5개년 계획. 청와대.
- 곽현주·최은영(2014). “일-가정 전이. 직장 내 공정성 및 시간당 임금이 여성관리자의 경력전망에 미치는 영향”. 여성연구. 제86호. 175-210.
- 김나영·황선영(2020). “양육형태 선호와 실제의 차이가정책 만족도에 미치는 영향 분석: 영아 양육모를 대상으로”. 한국정책분석평가학회. 제30권 제2호. 181-204.
- 김성경(2011). “기혼 취업여성의 특성이 일-가족의 긍정적 전이 및 부정적 전이에 미치는 영향 연구”. 한국가족복지학. 제33권. 69-94.
- 김수한(2017). “통근시간의 증대가 직장 여성의 일-삶 만족에 미치는 영향”. 한국여성정책연구원 연구보고서. 2017년 9. 25-49.
- 김수한·안리라(2018). “여성관리자의 시간제약과 직장 내 사회자본”. 한국사회학. 제52권 제1호. 39-75.
- 김은정(2013). “미취학자녀를 양육하는 취업여성의 일가정양립정책에 대한 긍정적 효과성과 부정적 효과성 인식에 관한 연구”. 가족과 문화. 제25권 제2호. 168-198.
- 김은정(2019). “자녀 돌봄 실태와 정책 함의”. 한국보건사회연구원 보건복지포럼. 제268호. 47-58.
- 김혜정(2011). “일-가정 양립 정책에 대한 젠더 비평적 분석 -모성보호제도와 보육정책을 중심으로-”. 여성학연구. 제21권 제2호. 113-152.
- 김효선·차운아(2009). “직장-가정 간 상호작용과 가족친화적 조직지원이 근로자의 조직몰입과 이직의도에 미치는 효과”. 한국심리학회지 산업 및 조직. 제22권 제4호. 515-540.
- 김현동(2014). “관리자의 경력목표가 직장-가정생활 부정적 상호전이과정과 유연근무제도 수요에 미치는 영향”. 여성연구. 제87호. 289-316.
- 대한상공회의소·Mckinsey&Company(2018). 대한상의·맥킨지 한국 기업문화 및 조직 건강도 2차 진단 보고서. 대한상공회의소
- 류임량(2009). “기혼 취업 여성의 일-가족 전이(Work-to-family spillover)에 대한 연령계층별 차이 연구”. 페미니즘 연구. 제9권 제2호. 119-156.
- 문영주(2014). “사회복지사의 가족친화문화인식이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향 -일-가정갈등과 일-가정확충의 매개효과를 중심으로-”. 인적자원관

- 리연구. 제21권 제3호. 121-145.
- 박기남(2009). “기혼 취업 여성의 일·가족 양립을 위한 시간 갈등 연구”. 한국여성학. 제25권 제2호. 37-71.
- 박정열·손영미·신규리(2016). “기혼 직장여성의 사회적 지지가 일과 삶의 균형에 미치는 영향”. 한국웰니스학회지. 제11권 제1호. 69-81.
- 박재규(2003). 취업여성의 가사노동 부담과 직무만족에 관한 연구. 한국여성개발원.
- 선민정(2020). “영유아 자녀가 있는 기혼 취업여성의 일·가정 양립 갈등 경험과 둘째 자녀 출산의지의 관계에 대한 사례연구”. 여성학연구. 제30권 제1호. 77-111.
- 성민정(2018). 여성관리자 일-가정 양립의 영향요인. 세미나자료. 745-774. 서울: 한국여성정책연구원.
- 송다영·장수정·김은지(2010). “일가족양립갈등에 영향을 미치는 요인 분석: 직장 내 지원과 가족지원의 영향력을 중심으로”. 사회복지정책. 제37권 제3호. 27-52.
- 송혜림·유아랑(2013). “돌봄노동의 사회적 지원 정책을 통해 본 일-가정 양립 실태에 대한 연구”. 한국가족자원경영학회지. 제17권 제4호. 101-125.
- 신동엽·김선희·정기원(2017). “유리천장으로서의 열망수준: 한국 여성들의 경력 열망수준의 원인에 대한 연구”. 조직과 인사관리연구. 제41집 제1권. 29-64.
- 양소남·신창식(2011). “어린 자녀를 둔 일하는 어머니의 일가족양립 고충”. 한국보건사회연구. 제31권 제3호. 70-103.
- 엄혜경·성상현(2017). “일-가정 갈등 그리고 가정-일 갈등이 기혼여성관리자의 주관적 경력성공에 미치는 영향 : 일-가정 양립 제도의 조절효과를 중심으로”. 여성연구. 제93권 제2호. 35-70.
- 여성가족부 여성인력개발과(2020). <성별균형 포용성장 파트너십> 자유흥약 참여 기업 모집. 서울 : 국회입법조사처.
- 이승현·박영일(2017). “고학력 30대 한국여성들의 퇴직과 경력단절에 대한 연구”. 유라시아연구. 제14권 제3호. 45-68.
- 이윤석(2010). “취업한 기혼 남녀의 일과 가족 전이: 부정적 전이와 긍정적 전이의 통합적 접근”. 한국인구학. 제33권 제2호. 1-31.
- 이은형·유재경(2019). “여성관리자의 경력열망 결정요인 연구”. 여성경제연구. 제16권 제2호. 27-50.
- 이지연(2021). “여성관리자의 경력열망에 영향을 미치는 요인: 구조적 요인을 중

- 심으로”. 여성연구. 제108권 제1호. 225-251.
- 이춘화·박경일(2017). “기혼여성의 직장유형과 돌봄체계유형이 추가출산의향에 미치는 영향”. 사회복지정책과 실천. 제3권 제2호. 5-33.
- 이효주·오수연·박성민(2020). “기혼 여성근로자의 삶의 질에 관한 비교 연구: 여가 및 직장생활 수준의 매개효과 분석을 중심으로”. 한국행정논집. 제32권 제3호. 571-609.
- 임한려·홍성표(2021). 잠재전이분석을 활용한 여성 근로자의 일-가정 전이 잠재계층 및 영향요인 분석. 세미나자료. 133-158. 서울: 한국여성정책연구원.
- 전윤정(2020). 입법영향분석보고서 적극적 고용개선조치의 입법영향분석. 서울 : 국회입법조사처.
- 장재윤·강승하(2008). “멘터와 배우자의 사회적 지원 및 멘터와의 성별 일치가 여성 공무원들의 직장-가정 갈등에 미치는 영향”. 한국심리학회지 여성. 제13권 제1호. 19-42.
- 최은영(2016). “여성의 연령별 취업형태, 직업 및 소득 수준”. 아시아여성연구. 제55권 제2호. 29-56.
- 최하영·이소민·이호택(2017). “미취학 자녀를 둔 여성관리자의 직장-가정 간 전이가 삶의 만족도에 미치는 영향 : 자녀양육만족도의 매개효과를 중심으로”. 여성연구. 제95권 제4호. 151-191.
- 최화영·정철영(2014). “국내 여성 근로자의 일-가정 전이 영향요인에 관한 통합적 문헌 고찰”. 산업교육연구. 제28호. 65-92.
- 탁진국(2002). “직종에 따른 직무스트레스원과 직무스트레스에서의 차이”. 한국심리학회지 건강. 제7권 제1호. 125-141.
- 한경혜·김진희(2003). “일·가족 상호작용에서의 성별 차이 전이 개념을 중심으로”. 한국사회학. 제37권 제3호. 3-81.
- Allen, T. D.(2001). Family-supportive work environments: the role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414-435.
- Berger, E.(2013). Happy Working Mothers? Investigating the Effect of Maternal Employment on Life Satisfaction. *Economica*, 80, 23-43.
- Byron, K.(2005). A Meta-Analytic Review of Work-Family Conflict and Its Antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198.
- Delgado, E. A. & Canabal, M. E.(2006). Factors Associated with Negative Spillover from Job to Home Among Latinos in the

- United States. *Journal of Family and Economic Issues*, 27, 92-112.
- Demerouti, E., Geurts, S. A. & Kompier, M.(2004). Positive and Negative Work-Home Interaction: Prevalence and Correlates. Equality. *Diversity and Inclusion: An International Journal*, 23, 6-35.
- Edwards, J. R. & Rothbard, N. P.(2000). Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship between Work and Family Constructs. *The Academy of Management Review*, 25, 178-199.
- Frone, M. R., Yardley, J. K. & Markel, K. S.(1997). Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167.
- Gardiner, M. & Tiggemann, M.(1999). Gender Differences in Leadership Style, Job Stress and Mental Health in Male and Female Dominated Industry. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 72(3), 301-315.
- Glezer, H. & Wolcott, I.(1999). Work and Family Life: Reciprocal Effects. *Family Matters*, 52, 69-74.
- Grazywacz, Joseph G. & Marks, Nadine F.(2000). Reconceptualizing the Work-Family Interface: An Ecological Perspective on the Correlates of Positive and Negative Spillover Between Work and Family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 11-126.
- 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., Collins, K. M. & Shaw, J. D.(2003). The Relation between Work-Family Balance and Quality of Life, *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.
- Greenglass, E. R. & Burke, R. J.(1988). Work and Family Precursors of Burnout in Teachers: Sex differences. *Sex Roles*, 18, 215-229.
- Heilman, M. E. & Haynes, M. C.(2005). No Credit where Credit Is Due: Attributional Rationalization of Women's Success in Male-female Teams. *Journal of Applied Psychology*, 90, 905-916.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K.

- A. & Adis, C. S.(2015). Perceived Organizational Support a Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 1-31.
- Hughes, D. & Galinsky, F.(1994). Work Experiences and Marital Interaction: Elaborating the Complexity of Work. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 423-438.
- Ilies, R., Kelly, M. S., David, T. W., Johnson, M. D., Derue, D. S. & Ilgen, D. R.(2007). When Can Employees Have a Family Life? The Effects of Daily Workload and Affect on Work-Family Conflict and Social Behavior at Home. *Journal of Applied Psychology*, 92, 368-379.
- Konrad, A. M. & Mangel, R.(2000). The Impact of Work-Life Programs on Firm Productivity. *Strategic Management Journal*, 21, 1225-1237.
- O'Brien, K. M.(1996). The influence of psychological separation and parental attachment on the career development of adolescent women. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 257-274.
- Ozeki, C.(2003). The Effects of a Family-Supportive Work Environment on Work-Family Conflict, Family to Work Conflict, and Emotional Exhaustion. *Unpublished doctoral dissertation*, Michigan State University.
- Powell, G. N. & Butterfield, D. A.(2003). Gender, Gender Identity, and Aspirations to Top Management. *Women in Management Review*, 18, 88-96.
- Powell, G. N. & Mainiero, L. A.(1992). Cross-Currents in the River of Time: Conceptualizing the Complexities of Women's Careers. *Journal of Management*, 18, 215-237.
- Roxburgh, S.(1996). Gender differences in work and well-being: Effects of exposure and vulnerability. *Journal of Health and Social Behavior*, 37, 265-277.
- Turner, T. & Niemeier, D.(1997). Travel to Work and Household Responsibility: New Evidence. *Transportation*, 24, 397-419.
- Wadsworth, L. & Owens, B.(2007). The Effects of Social Support on Work-Family Enhancement and Work-Family Conflict in the

- Public Sector. *Public Administration Review*, 67, 75-87.
- Wayne, J. H., Casper, W. J., Matthews, R. A. & Allen, T. D.(2013). Family-supportive organization perceptions and organizational commitment: the mediating role of work-family conflict and enrichment and partner attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 98, 606-622.
- Williams, K. & Alliger, G.(1994). Role Stressors, Mood Spillover and Perceptions of Work-Family Conflict in Employed Parents. *Academy of Management Journal*, 37, 837-868.
- Zedeck, S. & Mosier, K. L.(1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45, 240.
- OECD Stat. "Labour Force Statistics by sex and age."
https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS_SEXAGE_I_R에서 2019.04.07 인출.
- KOSIS 국가통계포털(「경제활동인구조사(2018)」, 통계청). "성/산업별 취업자."
https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DA7E26S&conn_path=I2에서 2019.04.12 인출.
- KOSIS 국가통계포털(「고용형태별근로실태조사(2018)」, 고용노동부). "직종, 학력, 연령계층, 성별 임금 및 근로 조건."
https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118N_PAYM32에서 2019.04.12 인출.

Abstract

A Study on the Effect Factors of Work-to-Family Negative Spillover according to characteristics of Women Managers with children

Eunsu Kim*·Eunyoung Choi**

This study focuses on work-to-family negative spillover, which is a hindrance to women managers' entry into leadership positions. In addition, this study attempted to provide basic information for establishing customized work-family balance policies that reflect the meaningful inter-group differences of women managers according to age and occupational segregation. Using the 7th Korean Women Manager Panel data surveyed by the Korean Women's Development Institute in 2018, this study investigates individual, family, and workplace factors which have statistically significant influences on women managers' work-to-family negative spillover. The total number of people studied is 787 women managers with children.

First, spouse's participation in child-rearing, whether the desired care service has been really used, normal working hours per week, the existence of overtime work, and the number of experiences of discrimination had effects on work-to-family negative spillover for women managers age between 30-45. Second, spouse's participation in child-rearing, spouse's cooperation in work life, whether the desired care service has been really used, normal working hours, overtime work, the frequency of irregular working hours, and job stress had effects on work-to-family negative spillover in male dominated occupations.

This study found out that factors affecting work-to-family negative spillover of female managers vary by age and occupational segregation. In conclusion, it is pivotal that work-family balance policies should reflect the different characteristics and diverse circumstances of women managers.

Keywords : Women Managers with Children, Work-to-Family Negative Spillover, Work-Family Balance

* First Author: Doctoral Student, Chungbuk National University

** Corresponding Author: Professor, Chungbuk National University