

## 유자녀 여성근로자의 일-가정 전이 및 가정-일 전이가 경력열망에 미치는 영향

문선영\*, 한명성\*\*, 나태준\*\*\*

### 초 록

본 연구는 일-가정 및 가정-일 전이 간의 개념을 더 명확히 밝히고 유자녀 여성의 경력열망에 미치는 요인을 실증적으로 규명하고자 하였다. 동시에, 가족의 지지와 기업 내의 일-가정양립 제도가 어떠한 영향을 미치는지 추가적으로 분석하였다. 이를 위해 한국여성정책연구원의 6차년도 (2016) 여성관리자패널 중 유자녀 정규직 여성 근속자 369명의 데이터를 활용하였다. 분석 결과, 긍정적 가정-일 전이 인식과 부정적 일-가정 전이 인식은 여성근로자 경력열망을 증가시키는 것으로 나타난 반면, 부정적 가정-일 전이 인식은 여성근로자 경력열망을 감소시키는 것으로 나타났다. 또한, 가족의 지지는 일-가정 전이 인식과 경력열망 간 관계에 부분적으로 정(+)의 조절효과를, 일-가정 양립제도의 경우 부정적 일-가정 전이 인식에만 정(+)의 조절효과를 가지는 것을 확인하였다.

주제어 : 유자녀 여성근로자, 경력열망, 일-가정 전이, 가족지지, 일-가정 양립제도

\* 제1저자: 연세대학교 일반대학원 행정학과 석사과정(symooooon@nate.com)

\*\* 제2저자: 연세대학교 일반대학원 행정학과 박사과정(hms01012@yonsei.ac.kr)

\*\*\* 교신저자: 연세대학교 행정학과 교수(tjlah@yonsei.ac.kr)

## I. 서론

노동시장에서 여성 인력을 적극적으로 활용하는 것은 기업 성과와 생존율을 높이기 위해 중요하다(김현진·이승주, 2019; Weng et al., 2010). 이사회 성별 균형을 이룬 기업일수록 영업이익이 21% 더 높은 것으로 나타났으며(Hunt et al., 2018), 지난 19년간 포춘 500대 기업 중 215개 기업을 대상으로 분석한 결과, 기업성과는 여성 근로자의 비율이 높아질수록 증가함이 밝혀졌다(Adler, 2001). 이러한 맥락에서 저출생·고령화 시대에 유능한 여성 인적 자본 확보는 시급한 국가 주요 아젠다로 여겨져 왔다(김정호, 2010). 과거 박근혜 정부는 일-가정 양립제도 법제화를 추진하였고(오유석, 2014), 지난 문재인 정부 또한 여성 내각 30%, 여성 정부 위원 40% 등을 국정과제 핵심으로 내세웠음을 대표적 사례로 들 수 있다(관계부처합동, 2017).

남성은 경제활동에 종사하고 여성은 가사분담을 담당하는 것이 당연했던 과거 인식에 반해 최근 여성 경제활동은 점차 활발해지고 있다. 직장 내 남녀 간 능력의 평등에 대한 인식 또한 점진적으로 증가하였다(류임량, 2009; Eagly et al., 2020). 동시에 여성 사회진출률은 최근 2-30년 동안 꾸준히 증가했다. 실제로 여성 고용률은 2021년 기준, 전보다 3.5% 향상된 51.2%로 높은 수치를 나타내었다(통계청, 2021). 이처럼 수치적 측면에서 여러 개선이 이루어지고 있음에도 불구하고 여성의 사회진출과 승진을 가로막는 '유리천장'에 대한 문제는 여전히 해결하지 못한 숙제로 남아있다. 2020년, 중앙정부에 재직중인 고위급 여성공무원 비율은 전체 7.7%에 불과했다. 공직사회에서도 여성 대부분은 여전히 낮은 직급을 차지하는 경향이 확인된 것이다(우양호, 2021). 국제적으로도 고위직 진입 가능성이 있는 여성 중간관리자 비율은 OECD 평균인 33.2%에 비해 낮은 15.4% 수준이었다(Economist, 2021). 이는 국가적 차원에서 제도적 뒷받침을 마련하고 있음에도 불구하고 여성 대다수는 경력개발에 대해 어려움을 겪고 있음을 의미한다.

여성근로자의 상위직급 진출이 부진한 이유로 최근 연구에서는 다양한 사회문화적 및 제도적 요인과 함께 여성의 '경력열망' 부족에 주목한다(이은형, 2013; Billing, 2011; Van Vianen & Fischer, 2002). 경력열망(career aspirations)이란 조직 내 최고 관리자가 되겠다는 동기부여와 관련되며, 경력목표 성취를 위한 역량 극대화, 각종 노력과 직결된다(Farmer, 1985). 하지만 경력목표를 실현하는 과정에서 여성은 남성과 비교했을 때, 사회로부터 기대되는 직무 역할이 제한되어 있을 뿐 아니라 심리적 제약도 더욱 크게 나타난

다. 따라서 남성과 여성이 경력목표를 달성하는 경로에는 차이가 발생한다 (Gautam et al., 2016). 또한, 여성근로자는 사회로부터 가사노동, 출산, 육아를 포함한 전통적 역할에 대한 기대를 충족시키기를 강하게 요구받는다. 이러한 측면에서 유자녀 여성근로자는 육아 등으로 인해 일-가정 상호관계에 따른 영향으로 인해 발생하는 갈등을 더 높은 수준으로 인식할 것으로 보인다(문영주, 2013). 해외 연구에서도 여성은 남성에 비교했을 때 다른 요인들과 일과 가족사이의 균형을 추구한다는 점에서 낮은 경력열망 수준을 보이는 것으로 분석되었다(Mainiero & Sullivan, 2005; Dolan et al., 2011). 따라서 활발한 여성 인력 활용을 위해 유자녀 여성근로자가 인식하는 업무-가정 간 복합적인 관계를 파악하고 경력열망 수준에 미치는 영향을 살펴보는 것은 중요하다.

따라서 본 연구는 여성근로자 경력열망이 낮은 원인으로 일-가정 및 가정-일 전이 인식 수준에 주목하였다. 일-가정 전이(spillover)란, 일과 가정 중 한쪽에서 발생하는 긍정적 및 부정적 영향이 그 반대의 영역에도 영향을 미치며 상호작용을 하는 현상을 의미한다(Lambert, 1990). 자녀를 가진 정규직 여성근로자는 일과 가정 간 전이 양상에 대해 인식하는 수준이 크고 이는 경력열망과 밀접한 관계가 있을 것으로 판단하였다. 나아가 두 요인 관계를 다각적으로 조명하고자 가족지지와 일-가정 양립제도 영향을 포함하여 연구를 진행하였다.

종합하면, 본 연구는 1) 유자녀 여성근로자의 일-가정 전이 인식은 여성의 '경력열망'에 유의한 요소인지 파악하고 2) 유자녀 여성근로자 가족의 지지와 직장 내에 마련된 제도적 요인이 두 관계에 대해 조절효과를 지니는지 실증적으로 규명하였다. 기존 선행연구는 여성 경력열망에 대한 직접적 분석보다 경력성공, 직무만족과 같은 타 개념에 집중하거나, 일-가정 및 가정-일 전이의 긍정적 및 부정적 인식을 모두 포함하지 못하였다는 한계를 지닌다. 또한, 여성 경력열망 수준에 배경 및 환경변수가 영향을 미친다는 근거가 존재함에도 (Gottfredson, 1981), 대다수 연구에서는 여전히 개인적·심리적 변수만을 고려하고 있다. 본 연구에서는 여성근로자 경력열망을 위한 환경을 구축해야 한다는 문제의식으로부터 이에 영향을 미치는 핵심요인을 포착하고자 한다. 이를 통해 여성근로자 경력열망 향상을 위한 정책적 시사점을 제시하는 것을 목적으로 한다.

## II. 이론적 배경 및 가설

### 1. 여성근로자 경력열망

경력이란 한 개인의 직업생애를 두고 일과 관련하여 얻는 활동과 경험에서 비롯된 일련의 태도, 행위와 같이 지각된 모든 과정을 포함한다. 임희정(2011), 유민봉·박성민(2014)은 개인은 경력을 계획하고, 경력경로의 과정을 거쳐 목표 단계로 도달하는데, 이때 한 개인이 최종적으로 도달하고자 하는 조직 내 위치를 경력목표라고 정의하였다. 따라서 직장 내 경력목표를 달성하도록 하는 개인적 동기는 경력열망(career aspiration)으로 개념화할 수 있으며, 이러한 경력열망과 혼용되는 개념으로 승진 열망(Promotion Aspiration), 경력 야망(Career Ambition) 등이 활용되고 있다(Otto et al., 2017; Bear, 2021). 본 연구에서는 보편성을 근거로 ‘경력열망’이라는 용어를 대표적으로 활용하고자 한다.

경력열망에 대한 개념을 구체화하면 다음과 같다. 전영옥(2016)은 현 직급보다 더 높은 보수와 많은 권한을 소유하기 위해서 상위직급으로 이동하기 위한 노력과 직접적 행위를 수반하는 의지라 정의하였다. Powell & Butterfield(2003)의 연구에서도 개인의 미래 고용과 직급의 수직적 이동을 목표를 달성하고자 하는 열망이라고 정의하였다. 이러한 정의를 종합적으로 고려하였을 때, 경력열망이란 통상적으로 승진(promotion)으로 설명되는 직급상승을 통한 수직이동에 대한 욕구를 의미한다고 할 수 있다. 경력열망은 자신의 역량을 적극적으로 기술과 지식을 습득하고 사회와의 상호작용을 통해 목표를 성취하고자 하는 노력으로 나타나며(한수진·강소라, 2018), 궁극적으로는 객관적이고 가시적 차원에서의 경력성공 뿐만 아니라 직무만족, 조직몰입과 같은 주관적 경력성과에도 긍정적 영향을 미치게 된다(이은형·유재경, 2019).

여성은 남성과 비교하였을 때 낮은 경력열망을 가진 것으로 나타난다. Lambert(1991)는 남녀 근로자 간의 직업만족도, 조직몰입, 내적 동기를 유발하는 요인들이 다름을 확인하면서 이는 조직에서 여성이 남성보다 경력성장에 대해 낮은 욕구를 가지고 있기 때문이라고 분석하였다. 또한, 경력열망이 낮아지면 고위 관리자 직군으로 승진하고자 하는 노력과 의지가 약해지는데 이러한 현상은 남성보다 여성에게서 더 크게 나타나는 것으로 분석되었다(Ragins & Sundstorm, 1989; 신동엽·김선혁·정기원, 2017). 이는 여성이 타 구성원을 지원하려는 성향을 가지고 있거나, 고위관리직을 원하지 않는 태도를 보임

을 통해서도 확인할 수 있다(Litzky & Greenhaus, 2007; 김강호, 2015; Eagly et al., 2020). 이는 개인적 변인을 포함한 사회문화 및 조직적 환경이 여성의 경력과 관련한 욕구와 열망에 직·간접적인 영향을 미쳤기 때문으로 보인다. 가정 및 사회적으로 기대받는 여성의 전통적 역할로 인하여 경력과 관련한 열망에 제한을 받는다는 것이다(Eddleston et al., 2006; Prentice & Carranza, 2002). 능력주의 문화 속에서 일-가족에 대한 이중부담은 경력열망의 감소부터 엄마벌점(motherhood penalty)까지 이어진다(황은정 외, 2020).

먼저, 여성 경력열망에 긍정적 영향을 미치는 개인적 요인을 살펴보면 교육수준, 자기효능감, 지적 능력, 멘토의 존재 등이 제시되었다(Cannings & Montmarquette, 1991; Nauta et al., 1998; 김화연·오현규·박성민, 2015). 반면, 결혼 및 자녀 유무는 여성이 경력열망을 지니기에 제약요인이 되는 것으로 분석되었다. Tharenou(2001)는 여성 성장배경, 배우자와 자녀 등이 경력목표에 영향을 미친다고 밝혔고, 임희정(2011) 연구에서는 혼인, 교육수준, 출산 및 양육과 같은 요소들이 여성근로자 승진에 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났다. 김현진·이승주(2019)는 여성 경력목표에 영향을 미치는 요인에 대해 실증분석한 결과, 결혼 여부는 여성의 경력 상승에 대한 의지에 큰 제약으로 작용한다고 밝혔다.

여성의 낮은 경력열망을 높이기 위해 반드시 수반되어야 할 주요 요인에 관한 분석이 시도되었다. 신동엽·김선혁·정기원(2017)은 사회가 지닌 여성에 대한 부정적 고정관념을 개선하고 여성 스스로 낮은 경력열망을 내재화하지 않도록 제도적 환경을 조성해야 한다고 주장한다. 여성은 가사노동, 자녀 양육 등 가정 업무 수행으로 인해 개인적 직업 개발·활동에 방해를 받게 된다. 이처럼 일-가정 간 역할이 충돌하는 상황에서 여성은 높은 확률로 경력보다는 가정을 선택하게 되며(김화연·오현규·박성민, 2015). 이에 여성의 전통적 성역할에 대한 고정관념에서 탈피하여 경력열망을 높일 수 있도록 하는 제도적 환경을 적극적으로 조성해야 할 것이다.

이상의 논의를 종합해보았을 때, 조직 내 여성의 경력열망은 일-가정 관계와 제도적 환경으로부터 야기되는 현실적 문제들로 인해 남성보다 여성에게서 다소 부족하게 나타나는 것으로 보인다. 이에 따라 다음 장에서는 여성의 경력열망에 영향을 미치는 일-가정 관계 및 제도적 요인들의 개념과 각각의 관계에 대해 주목하였다.

## 2. 경력열망에 영향을 미치는 요인

### 1) 일-가정 전이

여성은 미래 경력에 대한 목표를 수립할 때, 발생할 우려가 있는 일-가정 간 문제를 경력목표 형성에 반영할 가능성이 남성보다 더 크다(Cinamon, 2006; Fetterolf & Eagly, 2011). 이때, 일-가정 및 가정-일 전이(Spillover)의 개념은 기본적으로 일과 가정의 연결 관계 속 서로에게 미치는 영향을 설명하기 위한 개념으로 대두되었다(임한려, 2018). 따라서, 해당 개념은 현대사회에서 여성의 일과 가정 간의 관계를 분석하기 위한 적절한 개념으로 보인다.

여성의 일과 가정 간의 관계를 설명하기 위한 이론의 발전과정은 통상적으로 분리이론, 보상이론, 전이이론 순으로 구성된다. 먼저 분리이론은 일과 가정을 완벽하게 구분되어 서로 영향을 받지 않는 영역으로 보며(Stains, 1980), 최근, 여성 노동시장 진출이 증가하면서 이러한 분리이론은 점차 설득력을 잃게 되었다(송다영 외, 2010). 다음으로, 보상이론이란 일과 가정 중, 한 영역에서 잃게 되는 특정 가치를 다른 영역에서 얻음으로써 보상하고자 하는 관점에 기반하며, 한 영역에서 느끼는 불만족을 다른 영역에서 보상하고자 노력하게 된다는 것이다(Greenglass & Burke, 1988). 이는 한 영역에서의 불만족이 다른 영역에도 마찬가지로 부정적인 영향을 미칠 수 있다는 여러 실증연구 결과에 따라 한계를 보인다(김성경, 2011; 최보라, 2014). 이때, 전이이론은 일과 가정 두 영역은 완전히 분리된 것은 아니며 상호작용함을 내포한다. 앞선 분리이론, 보상이론과 달리 상호 간 영향 관계를 중시하며, 한 영역에서의 만족이나 불만족이 다른 영역으로 이월되는 심리적 전이가 나타난다고 설명한다(Greenhaus & Beutell, 1985).

본 연구에서 직장-가정 간 상호영향을 설명하고자 차용한 전이이론은 직장-가정 중 한쪽의 영역에 대해 개인의 감정, 태도, 행태 등이 그 반대의 영역과 영향을 주고받는 개념이며 일과 가정 관계를 통합적으로 설명한다는 의미를 지닌다(Lambert, 1990). 다만 일-가정 및 가정-일 전이 간에는 높은 역상관관계가 도출되기 때문에 두 개념을 동일한 차원의 반대 개념으로 간주할 수 있으나 실제로는 상호독립성을 기반으로 한 다른 개념이라는 특징이 있다(Carlson et al., 2006; 문영주, 2013; Rantanen et al., 2013). 따라서 일-가정 양립에 대한 단일차원 수준에서 연구는 문제의 근본적 원인을 파악하기 어렵게 만들기 때문에 복합적 수준의 분석이 필요하다.

이러한 긍정적·부정적 전이의 특성과 가정에서 일, 일에서 가정에 대한 전이의 방향에 따라 4개의 유형으로 세분화되며(Grzywacz & Marks, 2000), 해당 4개의 유형을 가시화하면 <표 1>과 같다.

<표 1> 일-가정 전이 모델

효과유형 작용방향	긍정적	부정적
일→가정	일→가정 긍정적 전이	일→가정 부정적 전이
가정→일	가정→일 긍정적 전이	가정→일 부정적 전이

긍정적 전이(positive spillover)는 일-가정 상호영역 간 활동을 통한 자원 증진(resource enhancement), 일-가족 균형 혹은 성공, 도움(enhancement)의 모든 개념을 포함한다(Grzywacz & Marks, 2000). 한 영역에서 심리적, 물리적으로 긍정적 경험을 받고 이를 토대로 다른 영역에서도 긍정적 영향을 받는다는 것이다. 예를 들어, 일-가정 긍정적 전이는 직장 업무에서의 경험이 가정 일을 해결하는 데 실용적 도움을 주는 것을 의미하며, 가정-일 긍정적 전이는 가족 구성원들로부터 사랑과 존경이 직장생활에서 역할에 자신감을 갖게 하는 것을 설명한다(김효선·차운아, 2010). 다만, 김성경(2011)은 일-가정 긍정적 전이의 두 유형에 관해 언급하면서 일→가정 방향으로의 전이와, 가정→일 방향으로의 전이 수준은 동일하게 나타나지 않음을 확인하였다. 한경혜·김진희(2003) 연구에서도 가정→일 방향으로의 긍정적 전이 수준이 일→가정 방향으로의 긍정적 전이보다 더 크게 나타나는 것으로 밝혀졌다.

긍정적 일-가정 전이와 여성의 경력열망 관련 연구들을 살펴보면, 여성근로자들은 일-가정 간 긍정적 전이로 인한 ‘일-가정 안정적 균형’이 선행되었을 때 더 높은 경력목표를 설정하고 성취하는 것이 가능하다고 밝혀졌다(김화연·오현규·박성민, 2015; 심철현·이규태, 2013). 해외 연구에서도 일-가정 긍정적 전이는 여성 경력에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. Ruderman et al.(2002)의 인터뷰 결과, 가정에서 엄마로서 역할을 수행하는 것은 직장에서도 더 좋은 관리자로 성장할 수 있는 동기부여로 작용한다는 것을 확인했으며, Lyness & Judiesch(2008)는 33개국 관리자를 대상으로 일-가정 균형을 높게 인지할수록 경력을 향상시킬 가능성이 높은 것을 밝혀냈다. 이러한 논의를 종합하여 여성이 경력열망을 지니기 위해서는 긍정적 일-가정 및 가정-일 전이에 대한 인식이 중요한 요인일 것으로 간주하였고 가설 1을 도출하였다.

가설 1: 유자녀 여성근로자의 긍정적 일-가정 전이 인식 및 긍정적 가정-일 전이 인식은 경력열망에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

부정적 전이(negative spillover)는 갈등(conflict) 혹은 방해(interference)로 특징지어지며(Grzywacz & Marks, 2000), 상호갈등, 자원 소진 등의 개념을 포함한다(Edwards & Rothbard, 2000). 일-가정 두 영역에서 동시에 역할수행을 하기 위해 한정된 자원을 비균형적으로 분배하게 되고 이 과정에서 갈등이 일어나는데 이는 일-가정 갈등으로 이어져 궁극적으로 시간, 신체 등 에너지 고갈을 야기함으로써 타 영역 활동에 부정적 영향을 미친다는 것이다(김효선·차운아, 2010). 즉, 일-가정 갈등은 직장에서 요구받는 과도한 업무 강도로 가사업무 등 가정역할에 곤란을 경험하는 것을 설명한다. 반대로, 가정-일 갈등은 가족 관련 책임으로 직장 내에서 업무 역할수행에 지장을 받는 것을 의미한다(박상언·신다혜, 2011). 여기서 부정적 가정-일 전이보다 부정적 일-가정 전이를 더 크게 인식하며, 이는 사적 일로 인하여 직업상의 역할수행에 방해를 받지 않아야 한다는 사회문화적 규범 때문으로 보인다(Frone et al., 1997; 김성경, 2011). 특히, 자녀가 있으면 이러한 갈등을 인식하는 수준이 더 높았다(Cinamon, 2006; 문영주, 2013).

부정적 전이와 관련된 연구들은 다음과 같다. 엄혜경·성상현(2017)은 기혼 여성 관리자의 부정적 일-가정 및 가정-일 갈등이 직무 및 경력만족을 감소시킴을 확인하였다. 임희정(2011)은 여성근로자는 가정과 직장 내 역할충돌의 상황에서 가정을 선택할 확률이 높으며 이는 여성이 수직적 경력이동에 대한 열망을 감소시킨다고 밝혔다. 또한, 곽현주·최은영(2014)은 가정-일 부정적 전이는 여성근로자 경력전망 인식에 부(-)의 영향을 미친다고 밝혔으며, 일-가정 부정적 전이는 자녀의 유무에 상관없이 경력 전망에 대해서 유의미한 결과를 도출해내지 못하였다. Nikandrou et al.(2008)의 연구에서도 일-가정 부정적 전이는 경력 만족과 경력 성과간의 유의미성을 찾지 못했다. Peluchette (1993)은 전임 교수진을 대상으로 주관적 경력 성공과 일-가정 갈등 간의 관계를 조사한 결과, 갈등 수준이 높을수록 경력의 성공이 낮다고 인식하는 경향이 있음을 확인하였다. 정리하면, 가정-일 부정적 전이는 여성 근로자 경력열망에 부정적 영향을 미칠 것으로 보이지만 일-가정 전이는 경력열망에 기존연구에서 보여준 방향과는 다른 영향을 미칠 수도 있음을 예측해볼 수 있다. 이러한 논의를 종합하여 가설 2를 도출하였다.



가설 2: 유자녀 여성근로자의 부정적 일-가정 전이 인식 및 부정적 가정-일 전이 인식은 경력열망에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

## 2) 가족지지

가족지지는 가족 체계 내에서 가족 구성원 간 상호작용을 통해 정서적 안정감과 유대감을 공유하고 본인 스스로에 대한 가치를 더욱 의미있는 존재로 여기게 해주는 요소를 뜻한다(Manning-Walsh, 2005). 특정 영역에 문제가 생겼을 때, 개인이 도움을 받을 수 있는 여러 환경 요인 중 가장 친밀감과 유대감을 강하게 느끼는 지원은 가족의 지지이며, 가족이라는 비공식 통로를 통해 얻게 되는 심리적·물질적 도움을 포함한 넓은 범위의 원조를 가족지지라고 명칭한다(김애경, 2001). Guest(2002)는 여성 일-가족 양립에 필요한 중요 요인으로 가족의 지원을 강조하며, 물리적 지원뿐 아니라 지지나 태도를 동반한 가족문화까지도 포함됨을 강조했다. 여성은 가정 내에서 엄마, 딸, 며느리와 같은 전통적 여성상을 강요받음에 따라 일-가정 양립에 큰 어려움을 겪는다. 이때, 여성이 속한 가족 내에 지지문화가 존재하는 경우 자녀양육, 부양, 요리 등 여성이 겪는 미시적 차원의 의무를 가족 구성원이 함께 나눔으로써 부담을 완화하게 된다(송다영 외, 2010). 종합하면 가족지지는 가족 내 돌봄, 가사업무 분담뿐 아니라 심리적 자원 제공을 통해 유연하고 여유있는 직장생활을 가능하게 하는 요소로 볼 수 있다.

가족지지가 여성 일-가정 양립과 경력열망에 미치는 영향을 분석한 선행연구를 살펴보면 다음과 같다. 여성근로자 일-가정 균형에 있어서 가족구성원의 도구적 및 심리적 지지가 긍정적 영향을 미친다고 밝혀졌고(정도범·김병일, 2018), 가족구성원의 후원적 태도는 여성 관리자 경력열망에 긍정적 영향을 보이는 것으로 나타났다(이은형·유재경, 2019). 반면, 배우자, 가족지지가 높을 때 전통적 여성상으로써의 역할 부담은 감소하지만 심리적으로 지각하는 일-가정 갈등은 오히려 증가하는 경우도 있다(Keith & Schafer, 1980). 이러한 논의를 종합해보면 가족지지는 일-가정 및 가정-일 전이에 영향을 미침으로써 여성으로 하여금 경력열망을 지니도록 할 것으로 유추해볼 수 있다. 이러한 논의를 종합하여 가설 3을 도출하였다.

가설 3-1: 가족지지는 유자녀 여성근로자의 긍정적 일-가정 전이 인식 및 긍정적 가정-일 전이 인식과 경력열망 사이에서 정(+)의 조절효과를 가질 것이다.

가설 3-2: 가족지지는 유자녀 여성근로자의 부정적 일-가정 전이 인식 및 부정적 가정-일 전이 인식과 경력열망 사이에서 정(+)의 조절효과를 가질 것이다.

### 3) 일-가정 양립제도

저출생·고령화 등으로 경제 성장동력이 저하되면서 여성 인력자원 육성 및 활용이 새로운 성장동력으로 주목받고 있다. 이러한 상황에서 정부는 다양한 일-가정 양립정책을 추진함으로써 여성의 취업과 가정생활 병행을 유도하고자 한다(김영옥, 2015). 해당 정책 중에서, 일-가정 양립을 위한 주요 정책으로 주목받는 것 중 하나는 유연근무제이다. 이는 일반적으로 근로자 업무 장소와 시간에 대한 방식을 유연하게 적용할 수 있도록 제도적 장치를 마련하는 것을 의미한다(양인숙, 2013). 여성들은 자녀 양육이나 가사업무를 처리하기 위해 출퇴근 시간을 변경하거나 재택근무를 선택하고 노동시간을 줄이는 등 근무 장소와 시간에 대해 유연성을 활용해왔다(Sullivan & Lewis, 2001). 정부에서도 여성 노동자 근로시간의 유연성을 확보하기 위해 유연근무제의 일환으로 시간선택제 일자리를 확대해왔으며, 적극적고용개선조치, 남녀고용평등 및 일-가정 양립과 관련한 법률을 제정함으로써 여성 근로자의 경력유지를 보장하고자 하였다(권혜원, 2016).

이러한 유연근무제가 직장인의 일-가정 생활에 미치는 여러 긍정적인 영향은 기존 선행연구를 통해 증명되었다. 구체적으로 살펴보면, Ezra & Deckman(1996)는 탄력근로제가 연방근로자 직무만족 및 일-가정 균형에 영향을 미침을 보고했다. 국내를 대상으로 한 연구에서도 재택근무제, 시차출퇴근 등의 유연근무제는 일-가정 양립에 긍정적인 영향을 미쳤으며, 이는 직장인(이수연·김효선, 2017), 기혼 여성근로자(안세연·김효선, 2009)를 대상으로 검증되었다. 그 외에도 재택근무제, 시차출퇴근제를 포함한 탄력적 근로시간제도, 유연근무제도는 여성근로자의 일-가정 역할갈등을 해소하고 직장만족도를 높이며(권태희, 2010), 업무 집중도를 증가시켰다(신경아·이은아, 2021). 또한, 남성·여성근로자가 자녀를 둔 경우, 일-가정 상호 갈등을 경험하게 되면 유연근무제를 통해 이러한 부정적 전이를 해결하게 됨을 확인하였다(Allen et al., 2013; 김현동, 2014).

다음으로 일-가정 양립제도와 여성근로자 경력 간 영향관계에 관한 연구도 다수 존재한다. Bear(2021)의 연구에서는 여성근로자 직업 특성으로 시간적 유연성이 높을수록 여성 근로자의 경력열망이 증가하는 결과가 도출되었다.

또한, 기업의 일-가정 양립제도 도입은 여성관리자 및 근로자의 경력몰입에 정(+의 영향관계를 보이는 것으로 밝혀졌다(Osterman, 1995; 김필숙·김태현, 2010; 김영조·이유진, 2012). 즉, 근무시간과 장소의 유연화를 통해 여러 요인으로부터 비롯된 여성의 일-가족 갈등을 해소하고 고용을 지속하는 데 기여할 수 있다는 것이다(Chung & Horst, 2018).

앞서 언급한 논의들을 종합하면, 기업 내에서 시행되는 유연근무제와 같은 다양한 일-가정 양립제도는 유자녀 여성근로자 일-가정 부담감을 완화하고 경력열망의 향상을 유도할 수 있음을 유추해볼 수 있다. 구체적으로 일-가정 양립제도는 일-가정 및 가정-일 양립에 긍정적 영향을 미침으로써 여성이 경력열망 수준을 높이는 것으로 보인다. 이러한 논의를 종합하여 가설 4를 도출하였다.

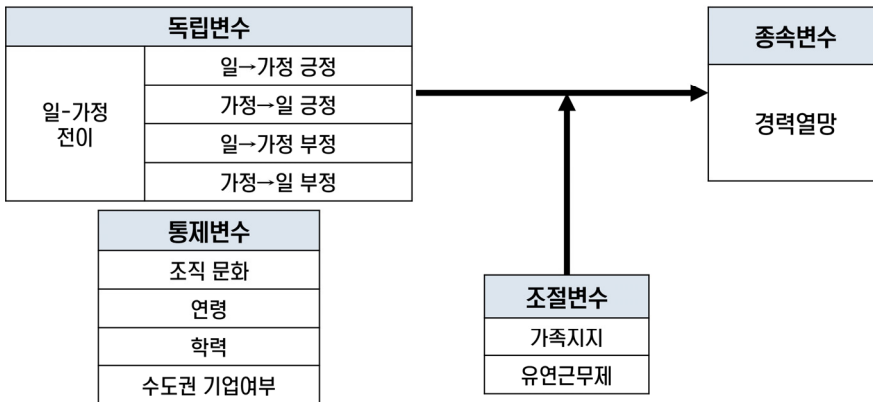
가설 4-1: 일-가정 양립제도는 유자녀 여성근로자의 긍정적 일-가정 전이 인식 및 긍정적 가정-일 전이 인식과 경력열망 사이에서 정(+의 조절효과를 가질 것이다.

가설 4-2: 일-가정 양립제도는 유자녀 여성근로자의 부정적 일-가정 전이 인식 및 부정적 가정-일 전이 인식과 경력열망 사이에서 정(+의 조절효과를 가질 것이다.

### III. 연구방법

#### 1. 연구모형

본 연구의 목적은 유자녀 여성근로자 경력열망에 일-가정 전이가 미치는 영향을 파악하고 변수 간의 관계에 가족의 지지, 일-가정 양립제도의 조절효과를 검증하는 것이다. 이와 같은 목적에 따라 본 연구의 모형을 [그림 1]과 같이 설정하였다.



[그림 1] 연구모형

## 2. 연구자료

본 연구는 한국여성정책연구원이 조사한 2016년 6차 여성관리자패널조사 자료를 활용하였다. 가설검증을 위해 변수 측정에 적합하다고 판단되는 설문 문항을 선행연구들을 참고하여 활용하였다. 해당 설문에 참여한 여성근로자 중 일-가정 관계 이슈를 많이 지닐 것으로 예상되는 유자녀 여성근로자를 대상으로 하였으며 정규직 대리, 과장, 차장급 중 모든 설문 문항에 응답한 369 명의 설문을 기반으로 분석하였다.

## 3. 변수의 측정

### 1) 종속변수

본 연구의 종속변수인 유자녀 여성근로자의 ‘경력열망’은 유자녀 여성이 경력열망을 지니는지의 여부를 중심으로 측정하였다. 해당 설문은 먼저 “현 직장에서 오르고 싶은 지위는?”을 물은 후 ‘최고 경영자까지 오르고 싶다(임원)’, ‘실급 관리자까지 오르고 싶다(차부장급)’, ‘초급 관리자까지 오르고 싶다(과장급)’, ‘지위에는 별 관심없다’의 4가지를 측정한다. 이때, 설문 대상자가 대리, 과장, 차장으로 구성되어 있으므로 설문에 참여한 사람의 직급이 다른 경우 같은 대답을 하더라도 다른 수준의 열망에 기반하여 설문에 응답하였기 때문에 동일한 리커트 척도의 지표로 활용하기에 어렵고, 해당 지표가 명목형 변수

라는 한계가 존재한다. 예를 들어 차장 직급에 있는 설문 참여자의 경우 ‘초급 관리자까지 오르고 싶다(과장급)’를 제외한 ‘최고 경영자까지 오르고 싶다(임원)’, ‘실급 관리자까지 오르고 싶다(차부장급)’, ‘지위에는 별 관심없다’의 3가지 중 하나를 선택 가능하다. 따라서 ‘지위에는 별 관심없다’를 경력열망이 없다는 의미의 0으로, 그 외의 문항에 대한 대답을 경력열망이 있다는 의미의 1로 재구성하여 지위에 대한 열망이 있는지 없는지의 여부를 파악할 수 있는 더미변수로 조작화하였다.

## 2) 독립변수

본 연구의 독립변수는 긍정적 일-가정 전이, 긍정적 가정-일 전이, 부정적 일-가정 전이, 부정적 가정-일 전이의 4가지 유형으로 구성되어 있다. 각각의 전이유형을 측정하기 위한 설문은 해당 지표를 활용한 선행연구를 참고하였다(곽현주·최은영, 2014; 김효선·차운아, 2010; 임한려·홍성표, 2020).

## 3) 조절변수

### (1) 가족지지

본 연구의 조절변수인 ‘가족지지’를 측정하기 위해서 설문지 중 ‘가정생활 및 가족이 직장 일에 미치는 영향’을 측정하는 설문을 활용하였으며, 이는 선행연구에서도 활용되었다는 점에서 그 타당성이 있다(김효선·차운아, 2010; 임한려·홍성표, 2020).

### (2) 일-가정 양립제도

본 연구의 조절변수인 일-가정 양립제도를 측정하기 위해서 유연근무제도 도입 건수를 활용하였다. 일-가정 양립제도는 유연근무제 중 ‘재택근무제’, ‘탄력 근무제’, ‘선택적 근무시간제’의 유무를 묻는 설문 문항을 활용하였으며, 이중 시행되고 있는 제도의 수를 모두 더하여 여성 근로자가 속한 조직의 일-가정 양립제도의 수를 측정함으로써 변수를 조작화 하였다. 해당 변수의 최소값은 0, 최대값은 3으로 구성되었다.

## 4) 통제변수

통제변수는 선행연구를 참고하여 연령, 최종학력, 기업규모, 수도권 기업 여부, 가정친화적 조직문화로 구성하였다.

## (1) 인구통계학적 특성: 연령, 최종학력

연령이 증가할수록 직장 내 경력목표를 낮게 선택할 가능성이 증가하는 것으로 나타남에 따라(김현진·이승주, 2019), 통제변수로 포함하였다. 최종학력의 경우, 여성 교육수준은 여성 근로자의 수직적 경력이동 및 경력열망에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났기에 통제하였다(Cannings & Montmarquette, 1991; 박영혜·김종의·김용자, 1996).

## (2) 기업 특성: 기업규모, 수도권 위치 유무, 가정친화적 조직문화

기업규모 및 업종에 따라 여성의 경력열망은 다르게 나타남에 따라(조혜원·함인희, 2016). 통제변수에 포함하였다.

다음으로, 수도권 위치 여부의 경우, 여성이 속해있는 직장 및 거주지역에 존재하는 여러 육아 관련 인프라 차이가 여성 근로에 영향을 미칠 수 있다는 점에서(고영진·이성우, 2019) 지역 특성을 통제하였다.

마지막으로, 직장 내 가정친화적 조직문화가 형성되어 있다면 여성 근로자의 조직몰입도는 증가하고(이요행 외, 2005), 평등하고 지원적인 조직문화 정도가 커짐에 따라 여성의 승진 가능성이 증가했다(임희정, 2008)는 점에서 통제변수로 포함하였다. 해당 문항은 선행연구를 참고하여 구성하였다(김현진·이승주, 2019; 이지연, 2021).

앞서 논의된 변수의 문항 항목 및 Cronbach's  $\alpha$  값을 정리하면 아래의 <표 2>와 같다. Cronbach's  $\alpha$ 은 0.7 이상으로 타당성이 확보되었다.

<표 2> 주요 변수의 조작적 정의

구분	변수	항목	$\alpha$ 값
종속 변수	경력열망 (더미 변수)	1로 측정: 1)최고 경영자까지 오르고 싶다(임원), 2)실급 관리자까지 오르고 싶다(차,부장급), 3)초급 관리자까지 오르고 싶다(과장급)	0.7674
		0으로 측정: 4)지위에는 별 관심 없다	
독립변수: 질문-답 Likert 5점 5=매우 협조적이다.)		척도로 측정(1=전혀 그렇지않다, 5=매우 그렇다 / 1=무관심하다,	
독립 변수	긍정적 일-가정 전이 인식	일을 함으로써 식구들한테 더 인정받을 수 있다고 생각한다.	0.7674
		일을 함으로써 가정생활도 더욱 만족스러워진다.	
	부정적 일-가정 전이 인식	일하는 시간이 너무 길어서 가정생활에 지장을 준다.	0.7390
		일하는 시간이 불규칙해서 가정생활을 제대로 하기 어렵다.	
	긍정적 가정-일 전이 인식	식구들이 내가 하는 일을 인정해주어 일을 더 열심히 하게 된다.	0.7264

구분	변수	항목	$\alpha$ 값
	부정적 가정-일 전이 인식	내가 직장에서 성취를 경험할 때, 나의 가족들은 나를 자랑스럽게 여긴다.	0.7395
		집안일이 많아서 직장에서 일을 할 때 힘들 때가 많다.	
		자녀양육 부담으로 인해 일을 병행하는 것이 힘들 때가 많다	
		가정생활 때문에 일을 그만둘까 생각해본 적이 있다.	
조절 변수	가족지지	가족 일에 너무 많은 시간을 사용하여 직장에서 내 경력에 도움이 되는 활동에 참가하지 못하는 경우가 있다.	0.7173
		직장에서 문제가 생겼을 때, 가족들은 그 문제에 대해 나와 이야기하고 조언해준다.	
		가족들은 내가 집안에서 해야 할 역할들을 대신하거나 도와준다.	
		가족들은 내가 직장일로 가족행사에 참여하지 못해도 이해해준다.	
	일-가정양립제도	나는 집안일을 걱정하지 않고 늦게까지 일할 수 있다.	
통제 변수	연령	재택근무제, 탄력근무제, 선택적 근무시간제 중 도입된 제도의 수 (값의 범위: 0~3)	
	학력	1) 20대 2) 30대 3) 40대 4) 50대 이상	
	기업규모	1) 고졸 이하 2) 전문대 졸업 3) 4년제 졸업 4) 대학원 석사 졸업 5) 대학원 박사 졸업	
	기업 수도권 여부	1) 100인 미만 2) 100인~299인 3) 300인~999인 4) 1000인~1999인 5) 2000인 이상	
	가정친화적 조직 문화 (역코딩)	서울, 경기 지역: 1, 그 외의 지역: 0	0.7670
		정시에 퇴근하면 눈치가 보인다.	
		개인 사정이나 집안일로 주중에 휴가를 내기가 어렵다.	
		성과를 중시한다.	
		근무 후 회식이나 각종 모임에 빠지면 눈치가 보인다.	
		남성이 배우자 출산휴가나 육아휴직을 신청하면 눈치가 보인다.	
		밤늦게 남아 일하는 것이 평가를 잘 받을 수 있는 방법이다.	
		일을 최우선으로 하지 않으면 살아남기 어렵다	

## IV. 분석결과

### 1. 기초통계분석 및 피어슨 상관관계 분석

본 연구 잠재변수들에 대한 기초통계량은 <표 3>과 같다. 유자녀 여성근로자의 경우 긍정적 일-가정 전이 인식 수준이 가장 높았으며, 가족지지도 3.581로 비교적 높은 값을 나타내고 있었다. 사업장 내 일-가정 양립제도 도입 평균값은 0.981로 한 가지 제도도 도입되지 못한 곳이 많은 것으로 나타났다. 정부의 제도 홍보 미비, 사업주의 적극적인 제도적 지원 노력이 부족하다는 것을 확인할 수 있다.

<표 3> 연구변수의 기초통계

변수명	N	평균	표준편차	Min	Max
경력열망	369	0.830	0.377	0	1
긍정적 일-가정		3.884	0.759	1.5	5
긍정적 가정-일		3.863	0.685	1.5	5
부정적 일-가정		2.892	0.895	1	5
부정적 가정-일		3.006	0.812	1	5
가족지지		3.581	0.743	1	5
일-가정 양립제도		0.981	1.117	0	3
조직문화		3.141	0.676	1.286	4.857
나이		42.15	5.153	30	58
학력		2.956	0.828	1	5
기업규모		2.759	1.195	0	4
수도권 기업 여부		0.683	0.466	0	1

### 2. 로지스틱 회귀분석 결과

정규직 유자녀 여성근로자의 일-가정 전이와 경력열망 간 상관관계 및 가족지지, 일-가정 양립제도의 조절효과를 검증하기 위해 STATA 16.0을 활용하여 로지스틱 회귀분석을 실시하였으며, 상관계수를 도출한 결과, 변수 간 가장 높은 상관계수는 0.551로, 다중공선성 문제가 발생할 수준의 상관관계는 발생하지 않은 것으로 판단되었다. 분석결과는 아래 <표 4>와 같다.



〈표 4〉 로지스틱 회귀분석 결과

종속변수: 경력열망		Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
독립 변수	긍정적 일-가정 전이 인식(A)	-.322 (0.237)	-0.288 (0.246)	-0.264 (0.245)	-0.226 (0.261)
	긍정적 가정-일 전이 인식(B)	0.872*** (0.286)	0.842*** (0.303)	0.866*** (0.287)	0.847*** (0.304)
	부정적 일-가정 전이 인식(C)	0.416** (0.194)	0.473*** (0.208)	0.473** (0.201)	0.513** (0.213)
	부정적 가정-일 전이 인식(D)	-0.365* (0.221)	-0.450** (0.228)	-0.311 (0.227)	-0.396* (0.233)
조절 변수	가족지지	-0.034 (0.259)	0.041 (0.283)	0.053 (0.260)	0.061 (0.284)
	일-가정양립제도	0.297** (0.147)	0.300** (0.148)	0.431** (0.174)	0.454** (0.178)
상호 작용항	가족지지*A		0.557* (0.313)		0.552* (0.316)
	가족지지*B		-0.375 (0.322)		-0.302 (0.325)
	가족지지*C		0.530** (0.249)		0.504** (0.255)
	가족지지*D		-0.207 (0.247)		-0.254 (0.256)
	일-가정양립제도 *A			-0.091 (0.174)	-0.011 (0.237)
	일-가정양립제도 *B			0.206 (0.226)	0.186 (0.262)
	일-가정양립제도 *C			0.346* (0.190)	0.398 (0.200)
	일-가정양립제도 *D			0.261 (0.204)	0.172 (0.218)
통제 변수	연령	-0.097*** (0.030)	-0.102*** (0.030)	-0.108*** (0.031)	-0.113*** (0.032)
	최종 학력	-0.091 (0.183)	-0.095 (0.188)	-0.129 (0.185)	-0.148 (0.191)
	기업규모	0.341** (0.133)	0.330** (0.136)	0.359*** (0.136)	0.359*** (0.139)
	수도권 기업 여부	0.441 (0.340)	0.420 (0.352)	0.464 (0.351)	0.445 (0.362)
	가정친화적 조직문화	0.135 (0.240)	0.129 (0.241)	0.129 (0.246)	0.144 (0.248)
Cons		2.188	2.289	2.212	2.049
Pseude R2		0.1399	0.1631	0.1654	0.1862
N		369	369	369	369

\*\*\* p<.01, \*\*p<.05, \*p<.1

분석결과, 기본모형인 Model 1 결과는 다음과 같다. 정규직 유자녀 여성근로자의 긍정적 가정-일 전이 인식은 경력열망에 정(+의 영향을 미치며 부정적 가정-일 전이 인식은 경력열망에 부(-의 영향을 미침을 확인하였다. 또한, 일-가정 양립제도는 경력열망에 정(+의 영향을 미치는 것을 통해 제도의 여부가 여성의 경력열망 획득에 유의미한 영향을 다시 한번 확인할 수 있었다. 그 외에도 통제변수인 연령이 높을수록 여성의 경력열망은 감소하는 양상을 보인다.

반면, 부정적 일-가정 전이 인식은 경력열망에 정(+의 영향을 미쳤다. 이는 높은 경력열망을 지니는 여성근로자는 업무로 인해 발생하는 가정에 대한 부정적 전이를 실제보다 더 크게 인식하기 때문일 수 있다. 사회문화적 규범상, 직장생활을 이어나가는 것에 있어 사적 요인보다 직업상 임무 수행이 앞설 수밖에 없다(Frone et al., 1997; 김성경, 2011), 그러나 여성은 일-가정 간 문제에 민감하게 반응하며(Cinamon, 2006; Fetterolf & Eagly, 2011) 일-가정 간 역할이 충돌하는 상황에서 경력보다는 가정을 선택하는 경향이 높다(김화연 외, 2015). 이러한 맥락에서 업무가 가정에 미치는 부정적 영향에 대한 인식은 높은 경력열망을 지닌 여성 근로자들에게 더 크게 나타남에 따라 위와 같은 결과가 도출되었다고 해석하였다. 실제로 여성근로자가 초과근무를 실시하고(Nikandrou et al., 2008), 직업 소명 의식이 클수록(Yang & Chen, 2020), 일-가정 부정적 전이 인식의 수준은 증가하였다는 결과가 존재한다. 그 외에도, 승진을 통해 가용시간에 대한 자율적 통제력을 획득하고자 하는 시도로도 해석해볼 수 있다(Gupta & Taylor, 1993). 종합적으로 연구결과를 살펴보았을 때, 각 전이 개념은 상호독립적이며 경력열망에 상이한 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다(Carlson et al., 2006; 문영주, 2013).

다음으로, Model 2와 Model 3은 각각 가족지지 및 일-가정 양립제도에 한정하여 상호작용항을 파악한 분석모형이다. Model 2에서는 가족지지는 여성 근로자의 긍정적 일-가정 전이 인식과 부정적 일-가정 전이 인식에 대해 정(+의 조절 효과를 미치는 것으로 나타났다. 이는 긍정적 및 부정적 일-가정 전이 인식과 가족의 지지가 동시에 증가하는 경우 더 높은 경력열망을 갖도록 영향을 미치는 것으로, 이는 일-가정 전이를 인식함에 따른 여성 근로자의 경력열망의 증가량을 더욱 높이기 위해서는 가족으로부터의 지지가 뒷받침되어야 함을 의미하며, 가족의 지지는 여성의 가정에 대한 부담을 줄임으로써 경력열망을 갖도록 한다는 선행연구를 지지하였다(송다영 외, 2010; 이은형·유재경, 2019).

다음으로, Model 3에서는 일-가정 양립제도가 부정적 일-가정 전이 인식

에 정(+)의 조절효과를 발생시킴을 확인해볼 수 있었다. 이를 통해 일-가정 양립제도의 존재가 부정적 일-가정 전이를 더 인식하는 여성근로자가 더 많은 경력열망을 지닐 수 있도록 정(+)의 영향을 조절함을 확인하였다. 이는 일-가정 양립제도가 더 많이 존재할 경우 부정적 일-가정 전이를 인식할수록 여성근로자로 하여금 더 탄력적인 시간활용을 가능하도록 함으로써 경력관리가 이루어지도록 하기 때문으로 해석된다. 해당 결과는 여성근로자가 시간의 탄력적 활용이 가능한 직업을 가지고 있을 때 역할 갈등을 해소하고 업무 집중도와 직장 만족도를 높이며(권태희, 2010; 신경아·이은아, 2021), 경력 열망을 증가시킨다는 선행연구를 지지하는 결과이다(Bear, 2021).

마지막으로, Model 4는 전체 상호작용항을 포함한 모형이다. 해당 모형에서도 Model 1에서 유의미했던 변수들이 통계적 유의미하다고 도출됨에 따라 각 독립변수들의 유의미성을 재확인할 수 있었다. 또한, 상호작용항을 포함한 변수들을 보았을 때, 가족지지는 여성 근로자의 긍정적 일-가정 전이 인식과 부정적 일-가정 전이 인식에 대해 정(+)의 조절 효과를 미치는 것으로 나타났다. 이는 긍정적 및 부정적 일-가정 전이 인식과 가족의 지지가 동시에 증가하는 경우 경력열망을 갖게 될 확률이 더욱 증가하는 영향이 있는 것으로, 일-가정 전이를 많이 인식하는 유자녀 정규직 여성근로자가 높은 경력열망을 지니기 위해서는 가족으로부터의 지지가 뒷받침되어야 하는 것을 확인할 수 있었다. 앞서 논의된 모형과 유사한 통계적 유의미성을 보였다. 종합하여 각 가설에 대한 검증결과를 제시하면 아래의 <표 5>와 같다.

<표 5> 가설검증 결과

가설 번호	결과
가설 1	부분 채택
가설 2	부분 채택
가설 3-1	부분 채택
가설 3-2	부분 채택
가설 4-1	기각
가설 4-2	부분 채택

## V. 논의 및 제언

본 연구는 한국 여성 중간관리자 비율이 낮은 원인을 직장 내 여성근로자의 낮은 경력열망을 통해 파악하고자 하였다. 여성근로자는 가정 내 전통적 역할 상으로부터 받는 책임감과 압박감 때문에 남성근로자보다 낮은 경력열망을 보인다는 것에 주목하였다. 일-가정 촉진 혹은 갈등이 여성근로자 경력열망에 미치는 영향을 알아보고 이에 가족의 지지와, 제도적 요인들이 어떠한 조절효과를 미치는지 살펴보았다.

분석 결과, 긍정적 가정-일 전이 인식이 증가할수록 여성 근로자의 경력열망은 증가하였으며, 부정적 가정-일 전이 인식은 여성 근로자 경력열망을 감소시켰다. 반면, 부정적 일-가정 전이를 많이 인식할수록, 경력열망이 증가하였으며 이러한 결과는 가정보다는 직장을 우선시해야하는 사회문화적 규범 속 (Frone et al., 1997; 김성경, 2011) 경력열망이 높은 여성은 업무에 따른 가정에서의 부정적 영향을 더 인식하거나, 승진을 통해 직장 업무에 대한 자율성과 통제 권한을 얻어 일-가정 갈등을 효율적으로 해결하고자 하는 시도로 해석된다(Gupta & Taylor, 1993). 가족지지는 여성근로자의 일-가정으로 전이에 대한 인식에 따른 경력열망 증가수준을 더 높이는 것으로 확인하였으며, 가정-일 방향 전이에 대한 영향은 없었다. 또한, 조직 내 일-가정 양립제도의 수는 부정적 일-가정 전이 인식에만 유의미하였다. 이처럼 조절변수의 영향이 일-가정으로의 전이에서만 유의미한 것을 통해 여성근로자가 업무로 인하여 가정에 대해 미치는 영향력에 그 반대의 전이보다 더 민감함을 재확인할 수 있었다(김화연·오현규·박성민, 2015).

본 연구의 이론적 논의는 다음과 같다. 여성의 긍정적·부정적 일-가정 및 가정-일 전이의 4가지 개념은 각각 4개의 다른 독립된 개념으로 보아야 하며 (Carlson et al., 2006; 문영주, 2013; Rantanen et al., 2013), 일-가정 및 가정-일 전이 방향과 경력열망에 대한 긍정적 및 부정적 영향에 따라 복합적인 특성이 있음을 확인하였다.

분석결과에 기반한 정책적 함의는 다음과 같다. 첫 번째로, 기혼 여성근로자가 일-가정 부정적 전이 상황에서 업무를 조율하고 자율성을 지니기 위해 미래 경력의 수직적 상승을 위한 높은 경력열망을 가지게 될 수 있음을 파악하였다. 이때, 업무에 몰입하는 성향이 높을수록 업무영역을 중요시하는 비중이 커지기 때문에 가정에서 갈등이 높을 수 있다(Greenhaus et al., 1987). 따라서 일-가정의 부정적 영향을 해소할 수 있는 제도적 지원이 마련될 필요성이

있다.

두 번째로, 탄력근무제나 휴가제도와 같은 가족친화적 제도가 근로자의 일-가정 양립에 미치는 효과가 뚜렷하게 나타나지 않는다는 것은 기존연구에서도 지적된 바 있다. 선행연구를 살펴보면 가족친화제도가 Top-Down 방식의 정부주도 하에 정책적 일환으로 추진되면서 조직 특성, 근로자 상황으로 고려하기 보다는 법적 의무 차원(이혜정, 2012) 또는 기업을 홍보하기 위해 피상적으로 운영되는(강유진, 2014) 정책형식주의 등으로 표출된 것으로 판단할 수 있다(원숙연, 2013). 또한, 여성이 높은 경력목표를 지니는 것에 관해서 가장 큰 영향을 미치는 요인은 출산휴가 등의 휴직제도가 아닌 공식화된 인사 및 공정한 성과제도임이 밝혀졌다(김현진·이승주, 2019). 따라서 유자녀 여성근로자의 경력열망 향상을 위해 조직은 공식화된 인사제도를 구축할 필요가 있으며, 도입 후에도 실효성을 높이기 위해 지속적인 관리가 병행되어야 한다.

세 번째로, 이러한 결과는 현재 시행되는 여러 일-가정 양립제도가 여전히 가정 내 전통적 성별분업을 심화시키는 것과 다름없는 수준에 머물러 있어 나타날 수 있다. 예로, 재택근무를 선택한 여성은 집에 있는 시간이 늘어나고 직장 업무에 가사업무 영향을 받음으로써 스트레스에 직면할 가능성이 높다. 부정적 영향이 완화되기 위한 지원이 가족 및 직장으로부터 이뤄져야 할 것이다. 특히 남편도 아내와 대등한 수준으로 유연근무제를 활발히 활용할 수 있도록 의무화하는 방향으로 제도를 개선하는 것이 필요하다. 부모 육아휴직 제도와 아버지 할당제와 같은 국가적 수준의 규제가 전통적 성별분업을 허물고 남성의 돌봄 참여를 확대하는데 기여하고 있으며, 실제로 남편이 유연근무제 등 탄력근무제를 많이 활용할수록 여성 경력목표 또한 올라가는 것으로 밝혀졌다(Langner, 2018). 그 외에도 한국 사회는 여전히 견고한 남성생계부양자(male breadwinner) 모델이 보편적으로 자리잡고 있으므로 아버지 육아휴직 할당제(father's quota)와 같은 덴마크, 스웨덴 등 북유럽 사례를 참고할 수 있다. 이를 통해 남성은 '생계부양', 여성은 '돌봄과 육아'라는 이분법적 성역할 규범을 탈피하고 여성의 노동시장에 대한 통합도를 높여야 할 것이다.

본 연구의 한계는 다음과 같다. '유연근무제 도입건수'의 경우, 재택근무제, 탄력근무제, 선택적 근무시간제가 각 기업 별 특징에 따라 그 의미가 다를 것이므로 동일한 평가를 갖는다고 보기 어렵다는 점이 고려되어야 할 것이다.

## 참고문헌

- 강유진(2014). “가족친화제도 이용경험에 영향을 미치는 요인”. *한국지역사회생활과학회지*. 제25권 제2호. 147-161.
- 고영진·이성우(2019). “해체기법을 이용한 수도권과 비수도권 경력단절 여성의 재취업 확률 차이 분석”. *한국지역개발학회지*. 제31권 제5호. 179-198.
- 곽현주·최은영(2014). “일-가정 전이, 직장 내 공정성 및 시간당 임금이 여성관리자의 경력전망에 미치는 영향”. *여성연구*. 제86권 제1호. 175-210.
- 관계부처합동(2017). *공공부문 여성대표성 제고 계획(‘18~’22년)*. 세종: 관계부처합동.
- 권태희(2010). “유연근로가 여성 관리자의 직장-가정양립에 미치는 효과”. *여성연구*. 제78권 제1호. 5-30.
- 권혜원(2016). “비교연구의 관점에서 본 한국의 유연근무제와 일-생활 균형: 제도의 실효성을 저해하는 요인은 무엇인가?”. *전문경영인연구*. 제19권 제1호. 71-99.
- 김강호(2015). “여성관리자의 경력목표 변화 유형과 관련변인”. *진로교육연구*. 제28권 제4호. 1-16.
- 김성경(2011). “기혼 취업여성의 특성이 일-가족의 긍정적 전이 및 부정적 전이에 미치는 영향 연구”. *한국가족복지학*. 제33권. 69-94.
- 김애경(2001). “내외통제성, 가족의 지지, 가족의 응집 및 적응성과 아동의 사회적 행동간의 관계”. *한국가정관리학회지*. 제19권 제6호. 185-196.
- 김영옥(2015). “일-가정 양립 제도의 추이 분석과 미래 전망”. *한국여성정책연구원 세미나자료*. 12-38.
- 김영조·이유진(2012). “가족친화제도가 여성 근로자의 경력몰입 및 이직의도에 미치는 영향”. *인적자원관리연구*. 제19권 제3호. 71-100.
- 김정호(2010). *여성의 경력단절과 인적자본 형성 분석*. 세종: 한국개발연구원.
- 김필숙·김태현(2010). “가족친화적 기업문화가 인적자원 성과에 미치는 효과에 대한 일·가족 갈등의 매개효과 검증”. *한국가족관계학회지*. 제15권 제2호. 3-29.
- 김현동(2014). “관리자의 경력목표가 직장-가정생활 부정적 상호전이과정과 유연근무제도 수요에 미치는 영향”. *여성연구*. 제87권 제2호. 289-316.
- 김현진·이승주(2019). “개인적·조직적 요인이 여성관리자의 경력목표에 미치는 영향”. *여성연구*. 제103권 제4호. 147-174.

- 김화연·오현규·박성민(2015). “여성근로자 경력목표설정의 결정요인에 관한 연구”. 한국인사행정학회보. 제14권 제4호. 257-280.
- 김효선·차운아(2010). “여성 근로자의 개인 및 직장 상황이 일-가족 전이에 미치는 영향”. 조직과 인사관리연구. 제34권 제2호. 69-104.
- 류임량(2009). “기혼 취업 여성의 일-가족 전이(work-to-family spillover)에 대한 연령계층별 차이 연구”. 페미니즘연구. 제9권 제2호. 119-156.
- 문영주(2013). “기혼 맞벌이 여성의 일-가족양립에 관한 연구 :일-가족 양립의 긍정적 전이, 비대칭성, 차별적 기능 검증을 중심으로”. 가족자원경영과 정책. 제17권 제1호. 81-10.
- 박상언·신다혜(2011). “감정노동과 직장-가정 갈등 : 직무소진의 두 영향요인에 대한 실증연구”. 인사조직연구. 제19권 제1호. 227-266.
- 박영혜·김종희·김용자(1996). “관리직 여성의 승진열망수준 결정요인 분석”. 아시아여성연구. 제35권. 35-61.
- 송다영·장수정·김은지(2010). “일가족양립갈등에 영향을 미치는 요인 분석: 직장 내 지원과 가족 지원의 영향력을 중심으로”. 사회복지정책. 제37권 제3호. 27-52.
- 신경아·이은아(2021). “젠더 관점에서 본 유연근무제의 필요성과 딜레마”. 가족과 문화. 제33권 제4호. 1-39.
- 신동엽·김선혁·정기원(2017). “유리천장으로서의 열망수준: 한국 여성들의 경력 열망수준의 원인에 대한 연구”. 조직과 인사관리연구. 제41권. 29-64.
- 심철현·이규태(2013). “호텔 직원의 일-생활 균형(WLB)이 주관적 경력 성공 및 경력 몰입에 미치는 영향”. 관광연구. 제28권 제3호. 307-325.
- 안세연·김효선(2009). “기혼 여성관리자의 이직의도에 관한 통합적 고찰: 가족상황, 직무상황, 조직상황을 중심으로”. 여성연구. 제77권 제2호. 5-48.
- 양인숙(2013). “일,가정 양립형 유연근무제 정착을 위한 기업의 과제”. 인사 임금 사례총람. 제2013권. 177-189.
- 엄혜경·성상현(2017). “일-가정 갈등 그리고 가정-일 갈등이 기혼여성관리자의 주관적 경력성공에 미치는 영향”. 여성연구. 제93권 제2호. 35-70.
- 오유석(2014). “여성대통령 시대 여성정책의 평가와 전망”. 민주사회와 정책연구. 제26권. 201-232.
- 우양호(2021). “고위직 여성공무원의 ‘유리절벽’ 경험에 대한 질적연구”. 여성연구. 제108권 제1호. 5-38.
- 원숙연(2013). ““Flexibility Stigma”? 유연근무관련 정책의 현실과 맥락: 젠더관점의 적용”. 한국정책학회 동계학술발표논문집. 제2013권. 858-875.

- 유민봉·박성민(2014). *한국인사행정론*. 서울:박영사.
- 이수연·김효선(2017). “인지된 유연근무제 활성화가 조직성과와 일가족 만족도에 미치는 효과”. *한국인사관리학회 추계학술대회 발표논문집*. 1-18.
- 이요행·방묘진·오세진(2005). “가족친화적 조직문화가 조직몰입, 직장만족, 이직 의도, 그리고 가정 만족에 미치는 영향: 직장-가정 갈등의 매개효과를 중심으로”. *한국심리학회지: 산업 및 조직*. 제18권 제3호. 639-657.
- 이은형(2013). “여성관리자의 경력열망 및 네트워크 구축에 미치는 영향”. *한국여성정책연구원 세미나 자료*. 104-122.
- 이은형·유재경(2019). “여성관리자의 경력열망 결정요인 연구”. *여성경제연구*. 제16권 제2호. 27-50.
- 이지연(2021). “여성관리자의 경력열망에 영향을 미치는 요인: 구조적 요인을 중심으로”. *여성연구*. 제108권 제1호. 225-251.
- 이혜정(2012). *다수준 분석을 통한 일과 삶의 균형에 관한 연구*. 한양대학교 박사 학위 논문.
- 임한려(2018). “여성관리자의 일-가정 전이 유형 및 영향요인”. *한국여성정책연구원 세미나자료*. 499-527.
- 임한려·홍성표(2020). “잠재전이분석을 활용한 여성 근로자의 일-가정 전이 잠재 계층 및 영향요인 분석”. *여성연구*. 제108권 제1호. 67-97.
- 임희정(2008). “기업특성이 여성경영 참여에 미치는 영향에 관한 연구”. *여성연구*. 제74권 제1호. 45-77.
- \_\_\_\_\_(2011). “조직내 여성의 수직적 경력이동에 관한 연구”. *여성연구*. 제81권 제2호. 5-32.
- 전영옥(2016). “공무원의 경력만족 및 승진욕구에 미치는 영향요인 분석”. *한국조직학회보*. 제13권 제3호. 125-148.
- 정도범·김병일(2018). “여성 직장인의 개인생활 및 직장생활 만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 탐색적 연구”. *여성연구*. 제99권 제4호. 65-92.
- 조혜원·함인희(2016). “기업 관리직의 젠더 격차와 “유리천장” 분석”. *한국사회정책*. 제23권 제2호. 49-81.
- 최보라(2014). “영유아 자녀를 둔 여성근로자의 직장-가정전이가 우울과 양육태도에 미치는 영향에 관한 연구”. *한국사회복지교육*. 제25권. 99-121.
- 통계청(2021). *성별 경제활동인구 총괄*. 대전:통계청
- 한경혜·김진희(2003). “일·가족 상호작용에서의 성별 차이 전이 개념을 중심으로”. *한국사회학*. 제37권 제3호. 3-81.
- 한국여성정책연구원(2016). *2016 여성관리자패널조사 보고서*. 서울: 한국여성정



책연구원.

- 한수진·강소라(2018). “여성 관리자의 경력만족에 영향을 미치는 경력열망 그리고 멘토링/교육훈련의 효과”. *대한경영학회지*. 제31권 제4호. 743-760.
- 황은정·김다은·김애진·서인석·성민정·유송희·이유현·이채정·이희철·정혜진·탁현우·한승현(2020). *행정, 낯설게 보기*. 서울:윤성사.
- Adler, P.(2001). Market, hierachy, and trust: The knowledge economy and the future of capitalism. *Organization Science*, 12(2), 215-234.
- Allen, T.D., Johnson, R.C., Kiburze, K.M., & Shockley, K.M.(2013). Work-family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology*, 66(2), 349-376.
- Bear, Julia B.(2021). Forget the “Mommy Track”: Temporal Flexibility Increases Promotion Aspirations for Women and Reduces Gender Gaps. *Psychology of women quarterly*, 45(3), 294-307.
- Billing, Y. D.(2011). Are Women in Management Victims of the Phantom of the Male Norm?. *Gender, Work & Organization*, 18(3), 298-317.
- Cannings, K. & Montmarquette, C.(1991). Managerial momentum: a simultaneous model of the career progress of male and female managers. *Industrial & Labor Relations Review*, 44(2), 212-228.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G.(2006). Measuring the positive side of the work? family interface: Development and validation of a work? family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 131-164.
- Chung, H. & Horst, M.(2018). Women’s Employment Patterns after Childbirth and the Perceived Access to and Use of Flexitime and Teleworking. *Human Relations*, 71(1), 47-72.
- Cinamon, R. G.(2006). Anticipated work-family conflict: Effects of gender, self-efficacy, and family background. *Career Development Quarterly*, 54(3), 202-215.
- Dolan, S. L., Bejarano, A., & Tzafrir, S.(2011). Exploring the moderating effect of gender in the relationship between individuals' aspirations and career success among engineers in Peru. *The International Journal of Human Resource Management*,

- 22(15), 3146-3167.
- Eagly, A. H., Nater, C., Miller, D. I., Kaufmann, M., & Sczesny, S.(2020). Gender stereotypes have changed: A cross-temporal meta-analysis of U.S. public opinion polls from 1946 to 2018. *American Psychologist*, 75(3), 301-315.
- Economist(2021). The glass-ceiling index. England: The Economist.
- Eddleston, K. A., Veiga, J. F., & Powell, G. N.(2006). Explaining sex differences in managerial career satisfier preferences: The role of gender self-schema. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 437-445.
- Edwards, J. R. & Rothbard, N. P.(2000). Mechanisms linking work and family : Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
- Ezra, M. & Deckman, M.(1996). Balancing Work and Family Responsibilities: Flextime and Child Care in the Federal Government. *Public Administration Review*, 56(2), 174-179.
- Farmer, H. S.(1985). Model of career and achievement motivation for women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 32(3), 363-390.
- Fetterolf, J. C. & Eagly, A. H.(2011). Do young women expect gender equality in their future lives? An answer from a possible selves experiment. *Sex Roles*, 65, 83-93.
- 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(2), 145-167.
- Gautam, R., Nigam, R., & Mishra, S.(2016). A Study of Determinants of Career Aspirations vis a vis Career Planning among MBA Students. *Global Journal of Enterprise Information System*, 8(3), 58-64.
- Gottfredson, L. S.(1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, 28(6), 545-579.
- Greenglass, E. R. & Burke, R. J.(1988). Work and family precursors of burnout in teachers: Sex differences. *Sex roles*, 18(3-4),

215-229.

- Greenhaus, J. H., Bedeian, A. G., & Mossholder, K. W.(1987). Work experiences, job performance, and feelings of personal and family well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 31(2), 200-215.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J.(1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Grzywacz, J. G. & Marks, N. F.(2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111-126.
- Guest, D. E.(2002). Perspectives on the Study of Work-Life Balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- Gupta, A. & Taylor, S.(1993). *The effects of current mobility, candid career feedback, and past career success on general managers' organizational commitment*. Working paper, University of Maryland.
- Hunt, V., Prince, S., Dixon-Fyle, S., & Yee, L.(2018). Delivering through diversity. *McKinsey & Company*, 231.
- Keith, P. M. & Schafer, R. B.(1980). Role Strain and Depression in Two-Job Families. *Family Relations*, 29(4), 483-488.
- Lambert, S. J.(1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human relations*, 43(3), 239-257.
- \_\_\_\_\_.(1991). The combined effects of job and family characteristics on the job satisfaction, job involvement, and intrinsic motivation of men and women workers. *Journal of Organizational Behavior*, 12(4), 341-363.
- Langner, L. A.(2018). Flexible men and successful women: The effects of flexible working hours on German couples' wages. *Work, Employment & Society*, 32(4), 687-706.
- Litzky, B. & Greenhaus, J.(2007). The relationship between gender and aspirations to senior management, *Career Development International*, 12(7), 637-659.

- 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.
- Mainiero, L. A., & Sullivan, S. E.(2005). Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the “opt-out” revolution. *Academy of Management Perspectives*, 19(1), 106-123.
- Manning-Walsh, J.(2005). Social support as a mediator between symptom distress and quality of life in women with breast cancer. *Journal of Obstetric, Gynecologic, & Neonatal Nursing*, 34(4), 482-493.
- Nauta, M. M., Epperson, D. L., & Kahn, J. H.(1998). A multiple-groups analysis of predictors of higher level career aspirations among women in mathematics, science, and engineering majors. *Journal of counseling Psychology*, 45(4), 483-496.
- Nikandrou, I., Panayotopoulou, L., & Apospori, E.(2008). The impact of individual and organizational characteristics on work family conflict and career outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 23(5), 576-598.
- Osterman, P.(1995). Work-family Programs and the Employment relationship. *Administrative Science Quarterly*, 40(4), 681-700.
- Otto, K., Roe, R., Sobiraj, S., Baluku, M. M., & Vásquez, M. E. G.(2017). The impact of career ambition on psychologists’ extrinsic and intrinsic career success: The less they want, the more they get. *Career Development International*, 22(1), 23-36.
- Peluchette, Joy Van Eck.(1993). Subjective Career Success: The Influence of Individual Difference, Family, and Organizational Variables. *Journal of Vocational Behavior*, 43(2), 198-208.
- Powell, G. N. & Butterfield, D. A.(2003). Gender, gender identity, and aspirations to top management. *Women in Management Review*, 18(1/2), 88-96.
- Prentice, D. A. & Carranza, E.(2002). What women and men should be, shouldn’t be, are allowed to be, and don’t have to be: The contents of prescriptive gender stereotypes. *Psychology of*

- Women Quarterly*, 26(4), 269-281.
- Ragins, B. R. & Sundstorm, E.(1989). Gender and power in organizations. *Psychological Bulletin*, 105(1), 51-88.
- Rantanen, J., Kinnunen, U., Mauno, S., & Tement, S.(2013). Patterns of conflict and enrichment in work-family balance: A three-dimensional typology. *Work & Stress*, 27(2), 141-163.
- Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., Panzer, K., & King, S. N.(2002). Benefits of Multiple Roles for Managerial Women. *The Academy of Management Journal*, 45(2), 369-386.
- Stains, G. L.(1980). Spill-over versus compensation: A review of literature on the relationship between work and non-work. *Human Relations*, 33(2), 111-129.
- Sullivan, C. & Lewis, S.(2001). Home-based Telework. Gender. and the Synchronization of Work and Family : Perspectives of Teleworkers and their Co-residents. Gender. *Work and Organization*, 8(2), 123-145.
- Tharenou, P.(2001). Going up? Do traits and informal social processes predict advancing in management?. *The Academy of Management Journal*, 44(5), 1005-1017.
- Van Vianen, A. & Fischer, A.(2002). Illuminating the Glass Ceiling: The Role of Organizational Culture Preferences. *Journal Of Occupational & Organizational Psychology*, 75(3), 315-337.
- Weng, Q., McElroy, J. C., Morrow, P. C., & Liu, R.(2010). The relationship between career growth and organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 391-400.
- Yang, C. & Chen, A.(2020). The double-edged sword effects of career calling on occupational embeddedness: mediating roles of work-family conflict and career adaptability. *Asian Nursing Research*, 14(5), 338-344.

Abstract

## The effects of work-family and family-work spillover on career aspirations of female workers with children

Seon Young, Moon\*·Myung Seong Han\*\*·Tae Joon Lah\*\*\*

According to women's lack of entry into senior positions, this study focuses on 'Career Aspiration', which is one of the essential factors for female workers to become high-level positions in the organization. In particular, female workers with children are known to have weaker career aspirations. In this study, we focused on the work-family spillover which explains the work-family interaction to find the key factors of low aspiration. Also, the effect of family support and the work-family balance policies was included to widen the research of key factors as well. For analysis, data of 369 full-time female employees with children among the 6th year(2016) Korean Women Manager Panel from the Korean Women's Development Institute were used, and the results are as follows. First, the recognition of positive family-work spillover and negative work-family spillover increased female workers' career aspirations, and negative family-work spillover recognition decreased female workers' career aspiration. Second, family support partially had a positive moderating effect on the relationship between work-family spillover recognition and career aspiration. In the case of a work-family balance policies, a positive moderating effect occurred only on the negative work-family transfer recognition. In conclusion, this study clarifies the concepts between work-family and family-work spillover more clearly, and empirically identifies factors affecting women's career aspirations.

**Keywords :** Female Worker with Children, Career Aspiration, Work-Family Spillover, Family-Work Spillover, Family Support, Work-Family Balance Policies

---

\* First Author : Master's Degree in Yonsei University, Department of Public Administration

\*\* Second Author : Ph.D's Degree in Yonsei University, Department of Public Administration

\*\*\* Corresponding Author : Professor in Yonsei University, Department of Public Administration