

기혼여성 관리자의 일-가정 갈등이 직무만족도에 미치는 영향: 사회적 지지의 다중병렬매개효과

고 희 정[†] 양 혜 정[‡]

서울상담심리대학원대학교

본 연구는 기혼여성 관리자를 대상으로 일-가정 갈등이 직무만족도에 미치는 영향에서 조직 지지, 상사지지, 배우자지지의 매개효과를 검증하는 데 그 목적이 있다. 이를 위해 한국여성정책연구원의 2020년 1차 여성관리자패널조사(KWMP) 데이터를 활용하였으며, 분석 결과는 다음과 같다. 첫째, 기혼여성 관리자의 일-가정 갈등은 조직의 일-가정 양립을 위한 지지(이하 '조직지지'), 직속 상사의 지지(이하 '상사지지'), 배우자의 지지에 대한 지각(이하 '배우자지지')에 유의미한 부정 영향을 미쳤다. 둘째, 조직지지, 상사지지, 배우자지지는 직무만족도에 유의미한 정적 영향을 미쳤다. 셋째, 일-가정 갈등과 직무만족도의 관계에서 조직지지, 상사지지, 배우자지지가 다중병렬매개효과를 보이는 것으로 나타났고, 이 중 직무관련 지지(조직지지, 상사지지)가 직무외 지지(배우자지지)에 비해서 일-가정 갈등과 직무만족도를 매개하는 효과의 크기가 더 큰 것으로 나타났다. 본연구결과를 바탕으로 일-가정 갈등을 경험하고 있는 기혼여성 관리자의 직무만족도 증진을 위한 실천적 방안을 논의하였다.

주요어 : 기혼여성 관리자, 일-가정 갈등, 사회적 지지, 직무만족도

[†] 제 1저자: 고희정, 서울상담심리대학원대학교 상담심리학과 박사 과정

[‡] 교신저자: 양혜정, 서울상담심리대학원대학교 상담심리학과 부교수, (03136) 서울시 종로구 율곡로 154, Tel: 02-6964-7038, E-mail: hcyang@sgcp.ac.kr

 Copyright © 2024, The Korean Society for Woman Psychology. This is an Open Access article This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution -NonCommercial Licenses (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

여성가족부와 고용노동부가 펴낸 ‘2023년 여성경제활동백서’에 따르면 2022년 경력단절 여성은 139만 7천 명으로 집계되었다. 경력단절 사유로는 육아가 59만 7천 명(42.7%)으로 가장 많았고, 이어 결혼 36만 8천 명(26.3%), 임신·출산 31만 8천 명(22.8%), 가족 돌봄 6만 4천 명(4.6%) 등의 순으로 실제로 육아에 대한 부담은 여성의 몫이 큰 것으로 나타났다(고용노동부, 2023. 12. 27). 여성들의 경력단절을 초래하는 주된 이유가 여성들이 진로 장벽으로 인식하는 일-가정 갈등에서 비롯된다고 볼 수 있으며, 여성의 일-가정 갈등이 저출산과 경제활동인구 감소의 원인 중 하나로 지적되는 가운데 실제로 여성은 일-가정 갈등을 줄이기 위한 전략으로 자녀를 적게 낳는 것을 선택하고, 이는 국가 성장 동력에 대한 우려를 야기한다(김희경, 신지민, 2023). 또한 남녀 경제활동 참가율 격차는 18.1%로 OECD에서 7번째로 높은 것으로 나타나 우리나라 여성의 경제활동 참가율이 꾸준히 증가하고 있음에도 불구하고 노동시장의 구조적인 성별 불평등은 과거와 크게 달라지지 않고 있다(김동현, 2023). 특히 기업의 관리직에서 성별 불평등은 더욱 심각한데 국내 100대 기업 내 여성 임원은 16.3%로 OECD 평균인 33.7%에 크게 못 미치는 최하위권으로 나타났다(김동현, 2023).

일-가정 갈등은 개인과 조직의 문제를 넘어서 사회문제로까지 번질 수 있다. 조직적 측면에서 보았을 때, 여성이 가정 내에서의 역할로 인한 스트레스나 불화로 인해 직장생활을 온전히 수행할 수 없게 되면 직무불만족으로 이어지게 되고(박재규, 2003), 이는 조직의 생산성을 저하하는 원인이 될 것이다. 결국 근로자의 낮은 직무만족은 직무의 유연성을 저하하고 낮은 조직성과를 도출하게 된다(양

준영, 2017; 이현주, 2020). 정부도 이와 같은 문제점을 인지하고 남녀고용평등과 일-가정 양립 지원에 관한 법률 제정과 개정을 통한 지원범위 확대와 무상보육 등 다각도로 일-가정 양립을 위한 정책적 노력을 기울이고 있다. 더불어 일-가정 양립 지원제도의 적합성을 살펴보기나 일-가정 양립에 영향을 미치는 요인을 살펴보는 등 다양한 연구를 통해 정책 개선을 위한 노력을 하고 있다(김희경, 신지민, 2023). 그러나 일-가정 양립은 제도적 장치 뿐만 아니라 근무시간, 조직문화와 같은 근로 환경, 상사 혹은 동료의 지지, 가정의 성역할 태도나 배우자의 지지 등 다양한 요인들에 의해 복합적인 영향을 받는다(김희경, 신지민, 2023).

한편 여성 관리자는 대리급 이상의 직장여성으로 업무량이 증가하며 책임과 의무의 강도가 높아지고 직장에서의 역할과 개인 및 가족 영역에서의 역할이 서로 갈등을 빚을 가능성이 크다(최하영, 이소민, 이호택, 2017). 여성 관리자는 일-가정 양립의 일차적 책임을 요구받고 동시에 ‘관리직은 남성의 영역’이라는 인식이 만연한 조직에서 여성 관리자로서 가중된 부담을 느끼게 된다(성민정, 2018). 특히 자녀가 있는 기혼여성 관리자는 일-가정 갈등을 더 많이 인식하고(김동현, 2023; 김지현, 2021), 초등학교 재학 이하 자녀는 양육자의 도움과 관심이 더 많이 필요한 시기이기 때문에 일-가정 갈등이 더욱 가중되는 것으로 나타났다(김은정, 2018; 송혜림, 유아량, 2013). 또한 기혼여성 관리자는 경력개발 과정에서 직장생활과 가정생활 간의 우선순위를 선택해야 하는 반복되는 갈림길에 서 있다(김동현, 2023). 가정과 직장에서의 과도한 역할갈등은 개인의 전반적인 삶의 질을 저하하고(김주현, 문영주,

2010), 일-가정 갈등으로 인해 자신의 삶뿐만 아니라 직무에 대한 태도도 상당히 영향을 받는 것으로 나타났다(김명순, 2021; 장재윤, 김혜숙, 2003). 이처럼 미취학 자녀를 둔 기혼여성 관리자들은 직장에서 지도력을 발휘해야 하는 관리자 직책을 맡는 동시에 어린 자녀를 양육하는 책임을 지고 있어, 일-가정 갈등을 크게 경험할 수 있다. 그러나 관리자급 기혼여성의 일-가정 갈등과 그에 따른 문제에 관한 연구는 충분하지 않다. 본 연구는 이러한 다중 스트레스 상황에 처한 기혼여성 관리자들을 대상으로 한 연구라는 점에서 의의가 있다.

일-가정 갈등, 사회적 지지, 직무만족도

일과 가정의 영역은 독립된 영역이지만 서로 영향을 주고받을 수 있다는 점이 강조되면서 일과 가정의 관계는 전이이론(spillover theory)에 의해 주로 설명된다(김은수, 최은영, 2022; 김효선, 차운아, 2009). 전이이론은 직장에서의 경험과 가정에서의 경험을 분리하는 대신 직장에서의 경험이 가정생활에, 반대로 가정에서의 경험이 직장생활에 긍정적 혹은 부정적 영향을 미치는 것으로 보는 관점으로(Lobel, 1991; Staines, 1980), 한 영역에서의 역할이 다른 영역에서의 역할의 질에 영향을 미친다는 시각이다(이경진, 2022). 즉, 일과 가정 중 하나의 영역에서의 정서, 가치, 행동 등이 반대의 영역과 영향을 주고받는다라는 개념으로 일과 가정의 관계에서 갈등과 축진을 통합적으로 설명한다는 장점이 있다(Lambert, 1990). Grzywacz와 Marks(2000)는 전이의 방향과 내용 두 차원을 고려하여 ‘일→가정 부정적 전이’, ‘일→가정 긍정적 전이’, ‘가정→일 부정적 전이’, ‘가정→일 긍정적 전이’의 4가지 유형으로 구별하였다(김동현, 2023).

이’, ‘가정→일 긍정적 전이’의 4가지 유형으로 구별하였다(김동현, 2023).

일-가정 전이에 관한 연구에서 부정적 전이는 주로 일-가족 갈등이론으로 설명되었다. 일-가족 갈등이론에서는 일-가정 갈등이 가정에서의 역할과 직장에서의 역할을 동시에 수행하게 되어 발생하는 역할갈등의 일종으로 정의된다(김은수, 최은영, 2022). 자신의 역할 수행에 있어서 개인이 활용할 수 있는 시간적, 물리적 자원이 한정되어 있다고 바라보는 자원 소모 모형(Edward & Rothbard, 2000)과 결핍 가설(Greenhaus & Beutell, 1985; Lazarus & Folkman, 1984)을 기반으로 하고 있으며, 크게 시간기반 갈등, 긴장기반 갈등, 행동기반 갈등의 세 가지 유형으로 구분한다(양소남, 신창식, 2011; Greenhaus & Beutell, 1985). 일과 가정의 양립에 관한 논의는 시대적 흐름에 따라 다양하게 변화되어왔으나 대부분의 연구에서는 전이이론을 근거로 제시하고 있다(최지애, 2023). 전이이론은 일과 가정에서 일어나는 갈등은 서로 간에 상호 순환적으로 영향을 주는 특성을 가지는 것으로 본다(이정은, 2015). 전이이론을 가정한 본 연구에서는 ‘일-가정 갈등’을 일→가정 부정적 전이와 가정→일 부정적 전이를 포함하여 일과 가정의 양방향에서 상호간에 일어나는 갈등의 개념으로 정의하였다.

일-가정 갈등의 대응 기제로 사회적 지지가 강조되고 있다. 사회적 지지는 사회에서 맺는 여러 관계로부터 경험하는 도움, 배려, 지지 등을 의미한다(윤민지, 윤수란, 공현정, 2021). 사회적 지지는 형태(행동, 인식), 원천(조직, 상사, 가족 등), 유형(물질적, 정서적, 정보적, 평가적)에 따라 구별됐다(French, Dumani, Allen, & Shockley, 2018). 사회적 지지의 원천에 초점을 맞추는 경우 직무관련 지지와 직무외 지지로

도 구분 지을 수 있다(Beehr, 1985). 직무와 관련하여 여러 가지 요구사항에 직면한 개인들은 자신을 보호하기 위해 직장상사나 동료 및 조직으로부터의 사회적 지지가 필요하다(정창훈, 2014). 직무관련 지지는 직장 내부 구성원들로부터 제공되는 지지를 의미하며, 직무외 지지는 가족, 친구, 상담사 등에 의한 지지를 의미한다(Beehr, 1985).

다수의 연구에서 ‘가족친화(family-friendly)제도’로 일컬어지는 모성보호제도는 근로자들이 일과 가정의 요구를 적절하게 관리하기 위한 중심 메커니즘으로 강조된다(송다영, 장수정, 김은지, 2010). 정부가 시행하는 일-가정 양립 지원정책은 직무만족에 유의미한 영향을 미치지 않지만(김준기, 양지숙, 2012), 일-가정 양립 정책이나 프로그램이 존재하더라도 기업 내 조직 문화에 따라 제도 활용에 제약이 따를 수 있다(송다영 외, 2010). 결국 정책이 제대로 활용될 수 있으려면 조직 분위기 조성이 더욱 중요하다(김준기, 양지숙, 2012). 또한 Hammer, Kossek과 Anger 등(2011)은 가정 친화적인 상사의 행동이 구성원들의 직무만족, 이직의도, 육체적 건강에 긍정적인 영향을 미친다고 주장하였다. 상사가 변함없이 지지적이고 우호적이라고 인식될 때 조직구성원들은 조직이 지원적이라는 인식을 하게 되고 자신들의 직무에 더욱 만족하는 것으로 나타났다(Lazarus & Folkman, 1984). 본 연구에서 조직지지는 ‘일-가정 양립을 위한 조직의 제도적 지원이나 지지적인 분위기’로, 상사지지는 ‘일-가정 양립을 위한 직속상사의 유연하고 지지적인 태도’로 정의한다.

배우자지지는 가정의 영역에서 제공되는 사회적 지지의 한 형태로, 기혼여성 근로자에게 가장 친밀한 관계이자 큰 영향을 미칠 수 있

는 자원이다(장재운, 강승하, 2008). 직장생활을 하는 여성에게 배우자의 지지는 가사, 자녀 양육 등 가정역할로부터 야기되는 부담을 덜어주며, 배우자의 지지를 받는 여성 간부는 배우자의 지지를 받지 못하는 여성 간부보다 경력 성취도가 높은 것으로 나타났다(장재운, 강승하, 2008). 배우자의 정서적 지지는 긍정 정서를 가져오고, 이는 다른 역할의 수행을 높여 직장 내 타인과의 긍정적 상호작용을 가능하게 하고 업무에서도 긍정적인 성과를 얻게 한다(김시연, 서영석, 2010; 윤민지 외, 2021). 아내의 취업에 대한 남편의 지지는 기혼여성 근로자의 직무만족에 유의미하게 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(이현주, 2020). 남편이 아내의 일을 지지할수록 아내가 결혼 후 자신의 경력을 유지할 가능성이 크다(박경숙, 김영혜, 2003). 이러한 연구 결과들을 통해 기혼여성 관리자의 일-가정 갈등과 직무만족에 있어서 배우자의 지지가 중요한 요인으로 작용할 것임을 짐작할 수 있다. 본 연구에서는 배우자지지를 ‘배우자가 자신의 직장생활을 지지하는 정도’로 정의하였다.

직무만족은 조직구성원들에게 자신들의 직무와 조직에 대하여 긍정적인 태도를 만들어 내도록 동력을 부여하는 반면, 직무 불만족은 부정적인 태도를 만들어 낸다(Khalid, Irshad, & Mahmood, 2012). 직무만족에 대한 개념적 정의는 다양하지만, 대표적으로 Locke(1969)는 조직 구성원이 자신이 수행하는 직무에 대하여 가지고 있는 기대와 실제 직무로부터 받은 것이 일치하는 정도라고 정의하였다. 직무만족을 측정하는 두 개의 공통 접근법에는 전반적 접근법(global approach)과 구성 접근법(composite approach)이 있다. 전반적 접근법은 직무만족을 자신의 직무에 대한 조직구성원들 개인의 전

반적인 감정적 반응에 기초하여 평가하는 방법이고, 구성 접근법은 동료, 상여금, 직무 여건, 일 자체의 본질, 정책과 절차, 급여, 감독 등 직무의 여러 면을 고려하여 조직구성원들의 태도 패턴을 조사하는 방법이다(Spector, 1997). 직무만족에 영향을 줄 수 있는 조직 특성은 역할 모호성, 직무 과부하 및 동료와의 의사소통, 조직의 공정성, 지지적인 근무환경, 동기부여 등이 있고(Best & Thurston, 2004; Ma, Samuels, & Alexander, 2003), 일-가정 갈등이 직무만족에 미치는 영향에 관한 대부분의 연구에서는 일-가정 갈등의 부적 효과를 밝히고 있다(Adams, King, & King, 1996; Near, Rice, & Hunt, 1980; Yogev & Brett, 1985). 본 연구에서는 직무만족도를 ‘현 직장의 임금, 근로시간, 일-가정 양립 수준, 승진, 직무 등 직장의 전반적인 면에 대한 기혼여성 관리자의 감정적 만족도’로 정의하였다.

이상에서 살펴본 이론적 배경과 선행연구 결과를 토대로 도출된 가설은 다음과 같다.

가설 1: 기혼여성 관리자의 일-가정 갈등은 사회적 지지(a)조직지지, b)상사지지, c)배우자지지에 부적 영향을 미칠 것이다.

가설 2: 기혼여성 관리자가 인식한 사회적 지지(a)조직지지, b)상사지지, c)배우자지지는 직무만족도에 정적 영향을 미칠 것이다.

일-가정 갈등과 직무만족도의 관계에서 다양한 원천의 사회적 지지의 매개효과

일-가정 갈등 같은 스트레스에 대한 사회적 지지의 완충효과에 대한 정의는 다양하다. 학자들 간에 가장 많이 사용되는 정의는 사회적 지지가 스트레스 상황에서 긴장을 완화 시켜주는 것으로 보는 것이다(김미령, 2005). 한편

사회적 지지의 완충효과를 좀 더 포괄적으로 보는 학자들은 삶의 스트레스 사건은 사회적 지지에 대한 지각을 감소시키고, 삶의 사건과 지각된 사회적 지지 모두 심리적 안녕에 영향을 미치는 것으로 가정한다(김미령, 2005; Lin, Woelfel, & Light, 1986). 즉, 확장된 스트레스 완충 가설에서는 사회적 지지가 지각된 스트레스와 삶의 질 간의 관계를 조절할 뿐 아니라 매개할 수 있다고 제안한다(Bedaso, Adams, Peng, & Sibbritt, 2023). 실제로 자녀를 둔 직장 여성의 일-가정 갈등은 사회적 지지에 부적 영향을, 사회적 지지는 삶의 만족에 정적 영향을 미쳤으며, 사회적 지지는 일-가정 갈등과 삶의 만족을 매개하는 것으로 나타났다(김명순, 2021). 또한 맞벌이 부모의 일-가정 갈등과 우울 간의 관계에서도 사회적 지지의 매개효과를 확인했다(정기정, 성미현, 송지현, 하지선, 2022).

사회적 지지는 직무 영역에서는 ‘조직(지각된 조직에 대한 인식) 전체와 ‘상사’ 혹은 ‘동료’와 같은 특정 개인으로부터 받는 지지를 구별해 왔다. 직무외에 해당하는 가정 영역에서도 ‘가족’ 전체 지지와 ‘배우자’ 혹은 ‘파트너’와 같이 개인으로부터 받는 지지를 구분하여 연구한다. 선행연구에 따르면 여러 원천으로부터 나온 사회적 지지는 서로 상관관계를 보이지만 구별되는 점이 있다. 일-가정 갈등이 사회적 지지의 원천별로 차별적인 영향을 줄 수 있으므로 사회적 지지를 특정한 원천으로 구분하는 연구는 이론적으로나 경험적으로 중요한 의미가 있다. 그러나 사회적 지지를 직무 또는 직무의 영역으로 나누거나 다양한 범위의 원천으로 측정하고 비교하는 연구는 드물다(French, Dumani, Allen, & Shockley, 2018).

본 연구에서는 기혼여성 관리자의 일-가정

갈등과 직무만족도 간의 관계에서 사회적 지지의 매개효과를 분석하기 위해 사회적 지지를 원천별로 구성하였다. 구체적으로, 직무 관련 지지로서 조직지지와 상사지지를, 직무외 지지로서 배우자지지를 설정하였다. 일-가정 갈등이 사회적 지지 원천별로 차별적인 영향을 미칠 수 있으며, 이러한 차이는 직무만족도에도 영향을 줄 수 있다. 따라서 본 연구는 기혼여성 관리자의 일-가정 갈등과 직무만족도의 관계에서 다양한 원천과 범위를 가진 사회적 지지의 다중매개효과를 분석하는 것을 목표로 한다. 이를 통해서 일-가정 갈등이 직무만족도에 영향을 미치는 과정에서 사회적 지지를 통한 경로를 검증하고, 다양한 사회적 지지 원천(조직, 직속상사, 배우자)에 따른 효과의 차이를 규명하고자 한다. 사회적 지지가 일-가정 갈등이 직무만족에 미치는 영향을 매개한다면 사회적 지지를 강화할 수 있는 다양한 지원의 필요성을 강조하는 동시에 일-가정 갈등을 경험하고 있는 기혼여성 관리자를 위한 정책적, 실천적 방안을 모색하는 데 힘을 실어 줄 수 있을 것이다.

일-가정 갈등은 개인의 전반적인 삶의 질 감소와 가정생활의 불안과 해체로 이어질 위험이 있으며(김주현, 문영주, 2010; Greenhaus & Beutell, 1985), 정신적인 불안과 스트레스, 우울증에 위험 요소로 작용하기도 한다(Voydanoff, 2005). 일-가정 갈등은 근로자의 직장 내 조직 몰입도와 삶의 만족도를 낮추고, 이직 의도를 높이는 것으로 나타났다(강혜련, 임희정, 2000). 직장에서 상사와 동료의 지지는 작업환경에 대한 긍정적 분위기를 조성해 주고, 근로자의 높은 직무수행을 통해 직무만족을 높이며, 직무에 대한 스트레스를 낮추게 한다(김수연, 2015; 최지애, 2023). 직무외 지지로는 배우자

의 지지가 정서적 안정감을 느끼게 하는 데 가장 큰 영향을 주고(김명순, 2021; 노성숙, 한영주, 유성경, 2012), 남편이 양육에 참여할수록 아내의 양육 스트레스, 산후우울증은 낮아지고 결혼만족도는 높아지며(김동현, 2023; 손영빈, 윤기영, 2011), 맞벌이 남편의 가사 부담은 여성들의 우울감에 직접적인 영향을 미친다(최규연, 1993). 배우자지지는 가정에서의 심리적 부담 요인을 줄여주는 역할을 하므로 맞벌이 부부에게 있어 매우 중요한 요인이다(김수정, 2015; Greenhaus & Beutell, 1985).

일-가정 갈등과 직무만족도의 관계에서 사회적 지지의 매개효과를 검증한 연구를 살펴보면 김유나와 장인실(2014)은 기혼여성 간호사를 대상으로 일-가정 갈등과 직무만족 간 관계에서 사회적 지지의 조절효과 및 부분매개효과를 확인하였다. 유수현(2012)은 기혼여성 근로자가 일-가정 갈등으로 인해 직장업무에 지장을 받을수록 직무만족은 낮아진다고 하였고, 최지애(2023)는 대구·경북 지역에 거주하는 기혼 취업 여성을 대상으로 일-가정 갈등과 직무만족과의 관계에서 기혼 취업 여성의 일-가정 갈등은 직무만족을 감소시켰으며, 사회적 지지가 부분매개하고 있음을 확인했다. 특히 사회적 지지는 경력단절 여성의 직업만족과 자아만족에 간접적인 영향을 미치고 있었다(신연하, 이동명, 2018; 양윤경, 2022). 기혼 취업 여성의 일-가정 갈등이 직무만족도에 미치는 영향에서 사회적 지지의 매개효과를 살펴본 이전 연구들에서는 연구참여자의 거주지가 한 지역에 편중되거나 연구참여자의 직종이 간호학 분야로 한정되어 있다는 제한점을 가지고 있어 연구 결과를 일반화하기 어렵다는 지적을 받았다. 이러한 한계를 보완하기 위해 본 연구에서는 여성관리자패널조사

데이터를 활용하여 전국적으로 다양한 산업 분야에 종사하고 있는 미취학 자녀를 가진 관리자 직급의 기혼여성을 분석대상으로 삼았다.

이상에서 논의한 경험적 선행연구와 스트레스에 대한 사회적 지지의 매개가설을 근거로 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설 3: 기혼여성 관리자의 일-가정 갈등이 직무만족도에 미치는 영향은 사회적 지지(a)조직지지, b)상사지지, c)배우자지지)에 의해 매개될 것이다.

방 법

분석자료 및 연구 대상

본 연구는 기혼여성 관리자의 일-가정 갈등(일→가정 부정적 전이 및 가정→일 부정적 전이)과 직무만족도의 관계에서 직무관련·직무외 사회적 지지의 다중병렬매개효과를 검증하고자 하였다. 이를 위해 한국여성정책연구원의 2020년 1차 「여성관리자패널조사」(Korean Women Manager Panel Survey, 이하 KWMP) 데이터를 활용하였다. KWMP는 노동시장 내 여성 관리자의 인적자본관리 현황, 기업문화, 근로실태 등 기초자료를 구축하여 여성인력에 관한 정책 수립 및 성과 판단에 활용하고 있다(이승현 외, 2021).

통계청 조사에 의하면 18세 이하 자녀를 둔 가구 가운데 자녀 나이가 6세 이하인 경우 맞벌이 비중이 가장 낮았으며(임인혜, 2022; 통계청 2019), 여성 경력단절의 65%가 임신·출산과 육아에 기인하는 것으로 나타난다(통계청, 2023). 또한 남녀 모두에서 6세 이하의 자녀를 둔 경우가 일-가정 갈등이 가장 높

았던 결과를(임인혜, 2022; Bennett, Beehr, & Ivanitskaya, 2017) 근거로 2020년 여성관리자패널 응답자 5,011명 중 조사 당시 배우자가 있고, 첫째 자녀가 7세 미만의 미취학 영·유아이며, 과장 직급 이상인 여성 근속자 452명을 조사대상으로 선정하였다.

측정 도구

일-가정 갈등

일-가정 갈등은 Grzywacz와 Marks(2000)의 분류에 따라 일→가정 부정적 전이 2문항(예: ‘일하는 시간이 너무 길어서 가정생활에 지장을 준다’)과 가정→일 부정적 전이 3문항(예: ‘자녀양육 혹은 가족돌봄 부담으로 인해 일을 병행하는 것이 힘들 때가 많다’), 총 5문항을 사용하여 측정하였다. ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(5점)’까지 5점 리커트 척도에 응답하도록 하였고, 점수가 높을수록 일-가정 갈등을 많이 지각하고 있음을 의미한다. 본 연구에서 Cronbach’s α 는 .77로 나타났다.

직무만족도

현재 근무하고 있는 직장에 대한 만족도를 ‘임금’, ‘근로시간’, ‘승진’, ‘직무’, ‘일-가정 양립 수준’, ‘직속상사’, 총 6가지 항목을 통해 측정하였다. ‘매우 불만족한다(1점)’부터 ‘매우 만족한다(5점)’까지 5점 리커트 척도에 응답하도록 하였고, 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. Cronbach’s α 는 .82였다.

조직지지

조직지지는 조직의 일-가정 양립 지지와 관련한 5문항(예: ‘전반적으로 일·생활균형 제도를 쉽게 사용할 수 있는 분위기다’)을 사용

하여 측정하였다. ‘전혀 그렇지 않다(1점)’부터 ‘매우 그렇다(5점)’까지 5점 리커트 척도에 응답하도록 하였고, 점수가 높을수록 지각된 조직지지의 수준이 높음을 의미한다. Cronbach’s α 는 .82였다.

상사지지

직속 상사의 지지는 직속 상사에 관한 질문 5문항(예: ‘나의 상사는 근로시간, 휴가계획 등을 개인사정에 따라 유연하게 바꿀 수 있게 해준다’, ‘나의 상사는 내 문제에 대해 귀를 기울여준다’)을 사용하여 측정하였다. ‘전혀 그렇지 않다(1점)’부터 ‘매우 그렇다(5점)’까지 5점 리커트 척도에 응답하도록 하였고, 점수가 높을수록 지각된 직속 상사의 지지 수준이 높음을 의미한다. Cronbach’s α 는 .88이었다.

배우자지지

배우자지지는 “귀하의 배우자는 귀하의 직장생활에 대하여 얼마나 지지합니까?”라는 단일 문항으로 ‘전혀 지지하지 않음(1점)’부터 ‘매우 지지함(5점)’까지 5점 리커트 척도로 구성되었다. 점수가 높을수록 지각된 배우자의 직장생활지지 정도가 높은 것을 의미한다.

자료 분석

기혼여성 관리자의 일-가정 갈등이 직무만족도에 미치는 영향과 이들 사이에서 다양한 사회적 지지가 매개효과를 보이는지 검증하기 위해 2020년 1차 여성관리자패널조사 데이터를 SPSS 21.0 프로그램을 이용하여 척도 신뢰도분석, 빈도분석, 기술통계분석, 상관분석을 실시하였다. 연구모형 검증을 위해 Hayes(2018)가 제안한 Process Macro v. 4.2에서 모형 4를

활용하였으며, 매개효과의 유의성 검증을 위해 Bootstrapping을 실시하였다.

결 과

표본의 인구사회학적 특성은 표 1과 같다. 연령대는 20대 2명(0.4%), 30대 301명(66.6%), 40대 148명(32.7%), 50대 1명(0.2%)으로 30대와 40대가 99.3%를 차지했다. 직급 중에서는 과장급이 338명(74.8%)으로 가장 큰 비중을 차지했으며, 자녀는 1명인 경우가 가장 많았다. 첫째 자녀의 연령은 3세 미만이 86명(19.0%)이었고, 3세 이상 미취학이 366명(81.0%)으로 나타났다. 지난 일주일간 통상 업무시간은 40~45시간이 417명(92.3%)으로 가장 많았으며, 지난 1년간 월평균 임금은 200~350만 원 159명(35.2%), 350~500만 원 203명(44.9%), 500~650만 원 83명(18.4%), 650만 원 이상 7명(1.5%)으로 나타났다.

각 연구변인의 기술통계치와 변인 간의 상관관계수는 표 2에 제시한 바와 같다. 왜도는 절댓값 2 이상, 첨도는 7 이상을 초과하지 않는 것으로 나타나 본 자료는 정규성 분포 가정을 위배하지 않는 것으로 볼 수 있다(안진아, 2019; West, Finch, & Curran, 1995). 주요 변인 간 상관관계수는 모두 $p < .01$ 수준에서 유의하였다. 일-가정 갈등은 직무만족도($r = -.45, p < .001$), 조직지지($r = -.36, p < .001$), 상사지지($r = -.23, p < .001$), 배우자지지($r = -.12, p < .01$)와 유의한 부적 상관을 보였다. 직무만족도는 조직지지($r = .45, p < .001$), 상사지지($r = .43, p < .001$), 배우자지지($r = .24, p < .001$)와 유의한 정적 상관을 보였다. 조직지지는 상사지지($r = .47, p < .001$), 배우자지지($r = .23, p < .001$)

표 1. 표본의 인구사회학적 특성 (N=452)

변 수	구 분	빈 도	비 율
연령대	20대	2	0.4
	30대	301	66.6
	40대	148	32.7
	50대	1	0.2
현재 직급	과장급	338	74.8
	차장급	110	24.3
	부장급	4	0.9
자녀 명수	1명	310	68.6
	2명	141	31.2
	3명	1	0.2
첫째 자녀 연령 구분	영아 (3세 미만)	86	19.0
	유아 (3세~초등학교 입학 전)	366	81.0
지난 일주일간 통상 업무시간	35~40시간	9	2.0
	40~45시간	417	92.3
	45~49시간	23	5.1
	50시간 이상	3	0.7
지난 1년간 월평균 임금	200~350만 원	159	35.2
	350~500만 원	203	44.9
	500~650만 원	83	18.4
	650~800만 원	6	1.3
	800만 원 이상	1	0.2
합 계		452	100.0

와, 상사지지 역시 배우자지지($r=.22, p<.001$)와 유의한 정적 상관을 보였다.

본 연구의 목적은 일-가정 갈등과 직무만족도의 관계에서 조직지지, 상사지지, 배우자지지의 다중병렬매개효과를 확인하는 데 있다. 선행연구에서 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 파악된 연령, 통상 업무시간, 월평균 임금을 통제변인으로 설정하여 분석하였다(박현

정, 2016; 유수현, 2012; 최지애, 2023). 표 3과 그림 1에 연구모형의 직접효과 검증 결과를 제시하였다.

가설 1의 검증 결과, 일-가정 갈등은 조직지지($\beta=-.35, p<.001$), 상사지지($\beta=-.22, p<.001$), 배우자지지($\beta=-.11, p<.05$)에 모두 부적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 1이 지지되었다. 즉 미취학 자녀를 가진 기혼

표 2. 기술통계 및 상관분석 결과 (N=452)

	1	2	3	4	5
1. 일-가정 갈등	-				
2. 직무만족도	-.45***				
3. 조직지지	-.36***	.45***			
4. 상사지지	-.23***	.43***	.47***		
5. 배우자지지	-.12**	.24***	.23***	.22***	-
평균	2.90	3.46	3.52	4.05	4.45
표준편차	0.76	0.63	0.84	0.78	0.83
첨도	-0.07	0.50	-0.57	-0.21	0.82
왜도	0.08	0.00	-0.08	-0.55	-1.33

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

표 3. 연구모형의 직접효과 검증 결과 (N=452)

경로	B	S.E	β	t	F (R ²)
→ 조직지지	-0.39	0.05	-0.35	-8.05***	22.70*** (.17)
일-가정 갈등 → 상사지지	-0.23	0.05	-0.22	-4.84***	8.81*** (.073)
→ 배우자지지	-0.12	0.05	-0.11	-2.34*	5.36*** (.046)
일-가정 갈등 →	-0.26	0.03	-0.31	-7.63***	
조직지지 →	0.14	0.03	0.19	4.09***	
상사지지 →	0.19	0.04	0.24	5.53***	
배우자지지 →	0.07	0.03	0.09	2.33*	36.55*** (.366)
연령 →	-0.01	0.01	-0.04	-1.11	
통상 업무시간 →	-0.00	0.01	-0.01	-0.28	
월평균 임금 →	0.00	0.00	0.08	1.95	
일-가정 갈등 → 직무만족도	-0.37	0.03	-0.44	-10.54***	33.09*** (.229)

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

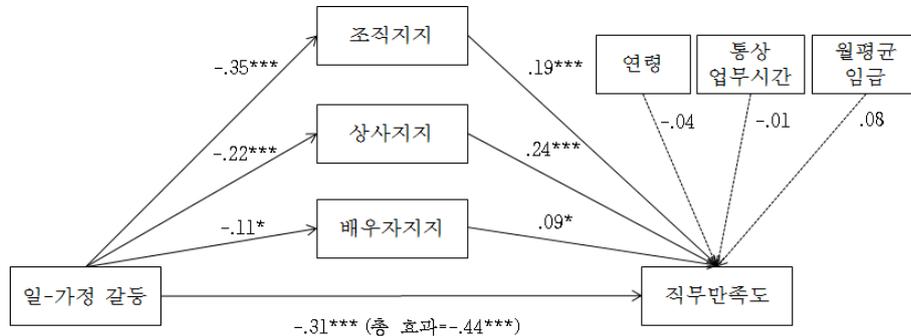


그림 1. 연구모형 검증 결과 ($N=452$)

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

여성 관리자의 일-가정 갈등이 높을수록 조직, 상사, 배우자가 지지적이라는 지각이 모두 감소하였다.

가설 2의 검증 결과, 조직지지($\beta = .19, p < .001$), 상사지지($\beta = .24, p < .001$), 배우자지지($\beta = .09, p < .05$)는 모두 직무만족도에 정적으로 유의한 영향을 미쳐 가설 2가 지지되었다. 즉 조직과 직속 상사 그리고 배우자지지를 높게 지각할수록 직무만족도는 상승한다고 볼 수 있다. 통제변인으로 설정된 연령, 통상 업무시간, 월평균 임금은 기혼여성 관리자의 직무만족도에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

가설 3의 검증 결과는 다음과 같다. 먼저 일-가정 갈등이 직무만족도에 미치는 총 효과가 부적으로 유의하여($\beta = -.44, p < .001$) 일-가정 갈등이 높을수록 직무만족도가 감소하는 것으로 나타났다. 일-가정 갈등이 직무만족도에 미치는 직접효과는 매개변인들을 투입한 이후에도 여전히 유의한 부정 효과($\beta = -.31, p < .001$)를 보여 사회적 지지가 부분매개효과를 갖는 것으로 해석할 수 있다.

사회적 지지의 매개효과를 직접적으로 검증

하기 위해 5,000회의 Bootstrapping을 지정, 신뢰구간을 95%로 설정하여 분석한 결과는 표 4와 같다. Bootstrapping 검증에서는 하한값(LLCI), 상한값(ULCI) 사이에 0이 포함되지 않을 때 유의한 것으로 판단한다. 분석 결과 일-가정 갈등이 조직지지, 상사지지, 배우자지지를 통해 직무만족도에 미치는 영향력이 모두 부적으로 유의하였고($B = -.11, p < .05$), 개별 매개효과에서 조직지지($B = -.05, p < .05$), 상사지지($B = -.04, p < .05$), 배우자지지($B = -.01, p < .05$)의 매개효과 또한 모두 부적으로 유의하였다. 즉, 일-가정 갈등은 조직지지, 상사지지, 배우자지지에 대한 지각 수준을 모두 낮춰 직무만족도를 감소시키는 것으로 나타나 가설 3이 지지되었다.

세 개의 간접효과 간 차이 비교를 통해 특정 간접효과가 다른 간접효과에 비해 유의한 차이를 나타내는지 살펴보았다. 표 4에서 볼 수 있듯이 조직지지와 배우자지지($B = -.05, CI = -0.09 \sim -0.01$), 상사지지와 배우자지지($B = -.04, CI = -0.06 \sim -0.01$) 간에는 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 배우자지지보다 조직지지와 상사지지의 매개효과가 더 큼을 알 수 있다.

표 4. Bootstrapping 검증 결과 총 효과, 직접효과, 간접효과, 간접효과 차이의 유의성 비교 (N=452)

경로		B	S.E	LLCI	ULCI
총 효과		-0.37***	0.03	-0.43	-0.30
직접효과		-0.26***	0.03	-0.33	-0.19
경로		B	Boot S.E	Boot LLCI	Boot ULCI
매개효과	X→S1,S2,S3→Y	-0.11*	0.02	-0.15	-0.07
	X→S1→Y	-0.05*	0.02	-0.09	-0.02
	X→S2→Y	-0.04*	0.01	-0.07	-0.02
	X→S3→Y	-0.01*	0.01	-0.02	-0.004
간접효과 차이의 유의성 검증	S1 - S2	-0.01	0.02	-0.06	0.03
	S1 - S3	-0.05*	0.02	-0.09	-0.01
	S2 - S3	-0.04*	0.01	-0.06	-0.01

주. Bootstrap 표본은 5,000번 추출하였음. *Boot S.E* = 부트스트랩 방법으로 산출된 표준오차, *LLCI*, *ULCI* = 95% 신뢰구간 내에서의 하한값 및 상한값.

X = 일-가정 갈등, S1 = 조직지지, S2 = 상사지지, S3 = 배우자지지, Y = 직무만족도

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

논 의

본 연구에서는 미취학 자녀를 양육하는 기혼여성 관리자의 일-가정 갈등과 직무만족도의 관계를 탐색하였으며, 일-가정 갈등이 조직지지, 상사지지 그리고 배우자지지를 매개하여 직무만족도에 영향을 줄 것이라는 가설을 세워 모형을 검증하였다. 결과에 대한 논의는 다음과 같다.

먼저 기혼여성 관리자들이 느끼는 일-가정 갈등은 조직지지, 상사지지, 그리고 배우자지지에 직접적으로 유의미한 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 관리자급 기혼여성들도 일반 기혼여성 근로자들과 마찬가지로 직장과 가정에서의 요구가 상충하여 발생하는 갈등이 커질수록 조직과 상사, 배우자로부터 제공되는 사회적 지지의 수준이 낮다고 인식

하게 된다는 것이다. 이는 삶의 스트레스가 사회적 지지에 대한 지각을 감소시키고, 스트레스와 지각된 사회적 지지가 심리적 안녕에 영향을 미친다는 확장된 스트레스 완충 가설을 지지하는 결과이다(김미령, 2005; Bedaso, Adams, Peng, & Sibbritt, 2023; Lin, Woelfel, & Light, 1986).

또한 직무관련 지지인 조직지지와 상사지지는 기혼여성 관리자의 직무만족도에 직접적인 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 육아휴직 제도와 조직의 업무 자율성이 기혼여성 근로자의 직무만족에 가장 큰 영향을 미치며(이현주, 2020), 상사지지의 강화가 기혼여성 간호사의 직무만족을 증가시킨다는 연구결과를 뒷받침한다(김유나, 장인실, 2014). 직무외 지지인 배우자지지도 직무만족도에 직접적인 정적 영향을 나타냈는데, 이는 기혼여성

관리자들도 결혼 후 진로 개발과 성취를 이루는 데 있어서 배우자지지가 중요한 환경적 요인임을 보여준다(김명순, 2021; 이현주, 2020; 최윤정, 2010).

일-가정 갈등과 직무만족도 간의 관계에서 조직지지와 상사지지와 같은 직무 차원의 사회적 지지, 그리고 배우자지지와 같은 직무외 차원의 사회적 지지 각각이 모두 부분매개효과를 나타내는 것으로 밝혀졌다. 즉, 관리자급 기혼여성의 일-가정 갈등은 직접적으로 직무만족도에 부정 영향을 미칠 뿐만 아니라 사회적 지지에 대한 인식의 감소를 통해 간접적으로도 직무만족도를 낮추게 된다는 것이다. 이는 한정된 자원을 가진 개인에게 여러 가지 역할이 동시에 요구될 때 자원의 고갈과 결핍으로 인해서 일-가정 갈등이 발생하고, 일과 가정 양방향의 부정적 전이가 직무만족도와 가정생활 만족도의 감소로 이어질 수 있다는 전이이론(Lobel, 1991; Staines, 1980)과 자원 소모 모형(Edward & Rothbard, 2000)을 지지하는 결과이다. 더 나아가 자원의 소진으로 인해 유발된 스트레스는 사회적 지지에 대한 긍정적인 인식을 감소시킴으로써 결과적으로 직무만족도를 감소시키는 것으로 이해할 수 있다. 본 연구의 결과는 기혼 취업 여성의 경우 사회적 지지가 일-가정 갈등과 직무만족도 사이에서 부분매개효과를 보인다는 연구(최지애, 2023)와 기혼여성 간호사의 일-가정 갈등이 사회적 지지를 통해 직무만족도와 이직 의도에 영향을 미친다는 연구 결과(김유나, 장인실, 2014)를 지지한다. 또한, 사회적 지지가 맞벌이 부모의 일-가정 갈등과 우울 사이에서 매개효과를 보이고(정기정 외, 2022), 맞벌이 중년 직장여성의 일-가정 갈등과 삶의 의미 사이에서 완전매개효과를 보였다는(강명수, 류은

진, 이수경, 2019) 선행연구 결과와 맥을 같이 한다.

마지막으로 기혼여성 관리자들의 일-가정 갈등이 직무만족도에 영향을 미치는 과정에서 조직지지, 상사지지, 배우자지지 각각의 매개효과 크기를 비교한 결과, 조직지지와 상사지지의 간접효과가 배우자지지의 간접효과보다 큰 것으로 나타났다. 김유나와 장인실(2014)은 일-가정 갈등을 겪는 기혼여성 간호사를 대상으로 한 연구에서 상사지지가 동료지거나 가족·친구의 지지보다 직무만족과 이직의도에 가장 큰 영향을 미치는 것을 확인하였다. 반면 자녀를 둔 직장여성의 일-가정 갈등이 삶의 만족에 미치는 영향에 관한 연구에서는 상사 등의 사회적 지지보다 가족지지의 매개효과가 더 큰 것으로 나타났다(김명순, 2021). 본 연구에서는 직무만족도를 종속변수로 두고 매개효과를 살펴보았기 때문에 배우자지지보다는 조직지지와 상사지지의 간접효과가 더 크게 나타났을 것으로 생각한다.

본연구결과에 따른 시사점은 다음과 같다. 기혼여성 관리자의 일-가정 갈등은 직무만족도에 영향을 주었고, 이들 간의 관계에서 사회적 지지가 매개효과를 가지는 것이 확인되었다. 기혼여성 관리자의 일-가정 갈등이 높으면 조직지지, 직속 상사지지, 배우자지지에 대한 인식을 낮춰 직무만족도를 감소시킨다. 이는 일-가정 갈등이 있을 때 다양한 원천으로부터의 충분한 사회적 지지가 필요하며, 이미 제공되고 있는 사회적 지지에 대한 개인의 지각을 높이는 것이 일-가정 갈등으로 인한 직무만족도의 하락을 줄일 수 있음을 시사한다. 특히 배우자지지보다 조직지지와 상사지지로 구성된 직무관련 지지의 간접효과가 큰 것으로 나타났다. 이는 기혼여성 관리자의 일-가정

갈등과 그들의 직무만족도에서 직무관련 지지(조직지지, 상사지지)의 중요성이 시사되는 결과라 할 수 있다. 따라서 일-가정 갈등을 크게 지각하는 기혼여성 관리자들을 위해 조직이 일-가정 양립 제도를 잘 마련하여 정착시키고, 조직 내 상사가 이러한 제도를 자연스럽게 사용할 수 있는 분위기로 만드는 것이 일-가정 갈등 문제를 가진 기혼여성 관리자리의 직무만족도를 높이는 데 효과적인 개입 전략이라고 볼 수 있다.

일-가정 갈등을 경험하는 기혼여성 관리자의 직무만족을 향상할 수 있는 정책적 방안으로써 조직 차원에서는 유연근무제 시행, 자유로운 연차 사용 및 정시 출·퇴근, 남성 근로자의 출산휴가나 육아휴직 등을 보장하고 실제로 활용되는 분위기를 마련해야 한다(이현주, 2020; 최지애, 2023). 재택근무제나 원격근무제 등과 같은 스마트 워크(smart work)가 방안이 될 수도 있다(정기정 외, 2022). 조직의 입장에서라도 가족친화적 문화가 조성되는 것이 직무성과 향상을 위한 전략이 될 수 있으므로 정부 주도의 가족친화 관련 직장교육 및 컨설팅 범위의 확대도 필요하다(김준기, 양지숙, 2012). 또한 조직 관리자들을 대상으로 육아휴직 사용, 적정 양육시간 보장이나 직장 내 보육시설 마련 등 가족친화적 제도의 필요성에 대한 관리자 역할 교육을 병행함으로써 일-가정 양립을 위한 제도의 취지가 의도한 바대로 실현될 수 있도록 노력해야 한다(김현근, 안성익, 이종환, 2018; 이현주, 2020).

일-가정 갈등을 경험하는 기혼여성 관리자의 직무만족도를 높이기 위해 초점을 두어야 할 또 다른 요소는 상사지지다. 상사지지는 상사의 일-가정 양립 지지, 직원들에 대한 상사의 심리·정서적 지지 여부 등을 들 수 있

다. 일-가정 양립 요구 상황에 대처할 수 있는 권력을 가지고 있는 조직 관리자나 상사의 지지 태도는 직무만족도에 큰 영향을 미치기 때문에(최수찬, 우종민, 윤영미, 김상아, 박웅섭, 2006), 상사가 일-가정 갈등 문제로 어려움을 겪는 구성원들에게 이해와 공감을 바탕으로 정서적 지지와 구체적인 도움을 제공해줄 필요도 있다. 본 연구의 대상자들이 과장급 이상의 관리자이든 만큼 이로부터 먼저 본인과 직원들의 일-가정 갈등을 이해하기 위해 노력하고 일-가정 양립을 실천하면 구성원들의 직무만족도가 향상될 것이다.

기혼여성 관리자가 지각한 배우자지지가 직무만족도를 향상하는 데 정적 영향을 미친다는 것은 시사하는 바가 크다. 이는 기혼여성 관리자를 대상으로 진로상담을 하게 될 때 여성 개인만이 아니라 여성이 관계를 맺고 있는 대인관계적인 요소들을 함께 고려할 필요가 있다는 것을 말해준다(최윤정, 2010; Cook, Heppner, & O'Brien, 2002). 직장생활에 대한 남편의 역할과 지지는 기혼여성 근로자에게 결혼만족도 뿐만 아니라 직장에 대한 만족도에도 긍정적인 영향을 준다는 결과에 따라(김수정, 2015; 이현주, 2020), 기혼여성의 직장 만족을 높이기 위해 남성 대상의 일-가정 양립 제도를 확대하고 제도를 활용하기 좋은 환경을 조성하는 것도 필요하다(이현주, 2020). 이에 유자녀 아버지의 장시간 근로시간 개선, 유연근무제 확산, 남성의 육아휴직제도 활성화를 위한 방안이 모색되어야 할 것이다(김동현, 2023).

결과를 바탕으로 살펴본 연구의 의의는 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 저출산의 사회적 문제와 연관된 기혼여성의 일-가정 갈등에 주목했다는 점에서 의의가 있다. 특히, 한국여성

정책연구원에서 실시한 여성관리자패널조사를 활용하여 전국의 기혼여성 관리자를 대상으로 연구를 진행함으로써, 대규모 양질의 데이터를 사용했다는 강점을 지닌다. 둘째, 본 연구는 미취학 이하 자녀를 둔 과장급 이상의 기혼여성 관리자들로 대상을 특정하여 분석하였다. 여성 관리자는 성장 가능성이 크고 효율적인 인력활용의 핵심이지만 여성 관리자들을 대상으로 일-가정 갈등과 직무만족도의 관계를 살펴본 연구는 거의 없었다. 본 연구를 통해서 일-가정 갈등을 겪고 있는 기혼여성 관리자들에게 조직, 직속 상사, 배우자지지는 직무만족도를 향상할 수 있는 주요 요인임을 확인할 수 있었다. 셋째, 본 연구에서는 사회적 지지를 직무관련 지지(조직지지, 상사지지)와 직무외 지지(배우자지지)로 구분하여 사회적 지지의 다중매개효과를 확인하고 어느 경로가 좀 더 설득력이 있는지를 파악하였다. 그 결과 일-가정 갈등을 지각하는 기혼여성 관리자의 직무만족도를 향상하는 데 있어, 조직지지와 상사지지가 배우자지지보다 중요한 요소로 작용한다는 점을 확인했다. 이는 직장가정에서 제공되는 다양한 원천의 지지가 기혼여성 관리자들의 직무만족도에 미치는 영향을 보다 정확하게 이해하는 데 기여한다.

본 연구의 제한점과 후속연구를 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 기업 내 여성 관리자의 비율이 낮은 국내 특성을 감안해 본다면 본 연구의 분석대상이 상대적으로 중간이상 규모 사업장에 종사하는 경우일 가능성이 있으므로 본 연구의 결과를 전체 여성 관리자를 대상으로 일반화하기에 무리가 있을 수 있다. 둘째, 본 연구는 배우자와 미취학 이하의 첫째 자녀가 있고 과장급 이상의 기혼여성 관리자들로 대상을 한정하여 분석하였기에 추후 연구에서

는 한부모 가정이나 이혼 가정 등 다양한 가족 배경을 가진 여성 근로자들의 일 경험과 특성을 파악해 보는 것이 필요하다. 셋째, 기혼여성 관리자의 일-가정 갈등은 직무만족도 뿐만 아니라 삶의 다른 영역에도 영향을 미칠 가능성이 있으나 본 연구에서는 공공 데이터 활용에 의한 제약으로 이를 살펴보지 못했다. 후속연구에서는 결혼생활이나 가정생활 만족도, 행복감 등을 종속변인으로 고려해볼 필요가 있다. 마지막으로, 본 연구에서는 일-가정 갈등이 사회적 지지에 대한 인식을 낮춘다는 선행연구를 근거로 모형을 설정하였으나, 사회적 지지가 일-가정 갈등에 미치는 효과에 대한 근거도 존재한다. 후속연구에서는 종단 연구를 통해 이 두 변인 간에 더 설득력 있는 효과의 방향성을 밝힐 필요가 있다.

참고문헌

- 강명수, 류은진, 이수경 (2019). 중년 직장여성의 일-가정갈등이 삶의 의미에 미치는 영향: 사회적 지지와 자기효능감의 매개효과를 중심으로. *가족과 문화*, 31(3), 110-138.
- 강혜련, 임희정 (2000). 성취동기와 가족친화제도가 기혼 여성의 직장-가정 갈등과 경력 몰입에 미치는 조절변인의 효과. *한국심리학회지: 여성*, 5(2), 1-14.
- 고용노동부 (2023. 12. 27.), https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=16005에서 2024. 1. 31 자료 얻음.
- 김동현 (2023). 기혼 여성 관리자의 일-가정 전이와 가정-일 전이가 삶의 만족도에 미치는

- 는 영향: 배우자 역할의 조절효과를 중심으로. *여성연구*, 119(4), 41-65.
- 김명순 (2021). 자녀를 둔 직장여성의 일-가정 갈등이 삶의 만족에 미치는 영향에서 사회적지지의 매개효과와 그릿의 매개된 조절효과. *이화여자대학교 석사학위 청구논문*.
- 김미령 (2005). 사회적 지지의 개념과 효과에 관한 이론 및 방법론적 고찰. *임상사회사업연구*, 2(1), 99-121.
- 김수연 (2015). 유아교사의 정서노동이 직무만족 및 교사-유아상호작용에 미치는 영향: 정서지능, 사회적 지지 조절효과를 중심으로. *신라대학교 박사학위 청구논문*.
- 김수정 (2015). 맞벌이 부부의 배우자 지지와 직무 만족과의 관계에서 일-가족 향상의 매개효과. *이화여자대학교 박사학위 청구논문*.
- 김시연, 서영석 (2010). 스트레스, 배우자 지지, 결혼만족 간 관계: 자기효과 및 상대방효과 검증. *한국심리학회지: 여성*, 15(2), 189-213.
- 김유나, 장인실 (2014). 기혼여성 간호사의 직장-가정 갈등, 직무만족 및 이직의도와의 관계에서 사회적 지지의 매개 및 조절효과. *간호행정학회지*, 20(5), 525-534.
- 김은수, 최은영 (2022). 유자녀 여성관리자의 일-가정 부정 전이에 영향을 미치는 요인. *여성연구*, 113(2), 165-197.
- 김은정 (2018). 자녀 돌봄 실태와 정책 함의. *한국보건사회연구원 보건복지포럼*, 268, 47-58.
- 김주현, 문영주 (2010). 맞벌이 여성의 성역할 태도가 결혼생활 만족과 일 만족에 미치는 영향: 일-가정 갈등과 일-가정 강화의 매개효과를 중심으로. *한국가족자원경영학회*, 14(2), 109-126.
- 김준기, 양지숙 (2012). 기혼여성의 일-가정 양립에 영향을 미치는 요인 분석: 사회적 지원의 효과를 중심으로. *행정논총*, 50(4), 251-280.
- 김지현 (2021). 유연근무제도 사용이 기혼 여성 관리자의 일-삶의 만족도에 미치는 영향: 업무시간외근무와 배우자 협조의 조절효과 검증. *사회보장연구*, 37(3), 5-40.
- 김현근, 안성익, 이종완 (2018). 역할과부하와 일-가정균형만족의 관계에서 가정 친화적 조직지원인식과 가정 친화적 상사지원인식의 조절효과. *인적자원관리연구*, 25(4), 19-40.
- 김효선, 차운아 (2009). 직장-가정 간 상호작용과 가족친화적 조직지원이 근로자의 조직몰입과 이직의도에 미치는 효과. *한국심리학회지 산업 및 조직*, 22(4), 515-540.
- 김희경, 신지민 (2023). 여성관리자의 일가정 양립수준 및 영향요인 분석: 2014년 vs 2020년 공사조직 간 비교를 중심으로. *한국조직학회보*, 19(4), 1-36.
- 노성숙, 한영주, 유성경 (2012). 한국에서 '워킹맘'으로 살아가기: 직장인엄마의 다중역할 경험에 대한 현상학적 연구. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 365-395.
- 박경숙, 김영혜 (2003). 한국 여성의 생애 유형: 저출산과 M자형 취업곡선에의 함의. *한국인구학*, 26(2), 63-90.
- 박재규 (2003). 취업여성의 가사노동 부담과 직무만족에 관한 연구. *여성연구*, 64, 45-77.
- 박현정 (2016). 사회복지 업무 종사자의 일-가정 갈등이 직무만족도에 미치는 영향. *전남대학교 박사학위 청구논문*.

- 성민정 (2018). 여성관리자 일-가정 양립의 영향요인. *한국여성정책연구원 연구보고서*, 2018(9), 745-774.
- 손영빈, 윤기영 (2011). 아버지의 역할지각, 양육참여도가 어머니의 결혼만족에 미치는 영향. *미래유아교육학회지*, 18(3), 105-126.
- 송다영, 장수정, 김은지 (2010). 일가족 양립갈등에 영향을 미치는 요인 분석: 직장내 지원과 가족지원의 영향력을 중심으로. *사회복지정책*, 37(3), 27-52.
- 송혜림, 유아량 (2013). 돌봄노동의 사회적 지원 정책을 통해 본 일-가정 양립 실태에 대한 연구. *한국가족자원경영학회지*, 17(4), 101-125.
- 신연하, 이동명 (2018). 사회적지지가 경력단절 여성의 노동시장 재진입 만족도에 미치는 영향요인분석. *한국콘텐츠학회*, 18(7), 138-152.
- 안진아 (2019). 사회계층 및 학벌에 따른 제약과 관찮은 일간 관계: 일 자유의지와 진로적응성의 매개효과. *상담학연구*, 20(5), 133-153.
- 양소남, 신창식 (2011). 어린 자녀를 둔 일하는 어머니의 일가족양립 고충. *한국보건사회연구원*, 31(3), 70-103.
- 양윤경 (2022). 경력단절여성의 자기격려, 사회적 지지, 재취업욕구 및 취업준비행동간의 구조적 관계. *순천대학교 박사학위 청구논문*.
- 양준영 (2017). 기혼여성 근로자의 직무만족에 미치는 영향요인 분석. *이화여자대학교 석사학위 청구논문*.
- 유수현 (2012). 기혼여성 근로자의 일-가정 갈등이 직무만족에 미치는 영향분석. *서울대학교 석사학위 청구논문*.
- 윤민지, 윤수란, 공현정 (2021). 일-가정 갈등 및 일-가정 향상 관련 변인 메타분석: 사회적 지지를 중심으로. *한국심리학회지: 문화 및 사회문제*, 27(1), 113-138.
- 이경진 (2022). 워킹맘의 심리적 유연성 향상을 위한 수용중심 온라인 기반 집단상담 프로그램 개발과 효과성 검증. *가톨릭대학교 박사학위 청구논문*.
- 이승현, 강민정, 홍지현, 권소영, 노우리, 심혜빈, 김근태 (2021). 2020년 여성관리자패널조사. *한국여성정책연구원 연구보고서*.
- 이정은 (2015). 기혼 여성의 일-가정 갈등과 디스트레스 및 심리적 웰빙과의 관계: 사회적 지지와 자아존중감의 매개효과를 중심으로. *숙명여자대학교 석사학위 청구논문*.
- 이현주 (2020). 기혼 여성근로자의 직무만족에 미치는 영향요인. *성균관대학교 석사학위 청구논문*.
- 임인혜 (2022). 맞벌이 부부의 일-가정 양립과 대처. *이화여자대학교 박사학위 청구논문*.
- 장재윤, 김혜숙 (2003). 직장-가정간 갈등이 삶의 만족 및 직무 태도에 미치는 효과에 있어서의 성차. *한국심리학회지: 문화 및 사회문제*, 9(1), 23-42.
- 장재윤, 강승하 (2008). 멘터와 배우자의 사회적 지원 및 멘터와의 성별 일치가 여성 공무원들의 직장-가정 갈등에 미치는 영향. *한국심리학회지 여성*, 13(1), 19-42.
- 정기정, 성미현, 송지현, 하지선 (2022). 맞벌이 부모의 일-가정갈등이 우울에 미치는 영향: 사회적 지지의 매개효과. *디지털융합복합연구*, 22(2), 487-497.
- 정창훈 (2014). 서울특별시 사회복지담당공무원의 감정노동이 직무스트레스와 직무소

- 진에 미치는 영향. 서울시립대학교 박사 학위 청구논문.
- 최규연 (1993). 맞벌이부부의 결혼만족도와 우울증에 관한 연구 - 학동기자녀를 둔 맞벌이부부를 중심으로. *대한가정학회지*, 31(1), 61-84.
- 최수찬, 우종민, 윤영미, 김상아, 박웅섭 (2006). 남녀근로자의 직장-가정간 갈등과 직무만족도에 관한 연구: 가족친화적 기업복지제도의 도입을 위한 논의. *한국가족복지학*, 17, 143-171.
- 최윤정 (2010). 대졸 기혼 직장 여성의 일-가족 다중역할 갈등 완화 과정. 서울대학교 박사학위 청구논문.
- 최지애 (2023). 기혼 취업 여성의 일·가정 양립 갈등이 직무만족에 미치는 영향. 대구가톨릭대학교 석사학위 청구논문.
- 최하영, 이소민, 이호택 (2017). 미취학 자녀를 둔 여성관리자의 직장-가정 간 전이생활의 만족도에 미치는 영향: 자녀양육만족도의 매개효과를 중심으로. *여성연구*, 95(4), 151-191.
- 통계청 (2019). 2019 일·가정 양립 지표.
- 통계청 (2023). 2023년 상반기 지역별고용조사 기혼여성의 고용 현황.
- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81, 411-420.
- Andrew, F. Hayes. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (3rd ed.), New York, NY: Guilford Press.
- Bedaso, A., Adams, J., Peng, W., & Sibbritt, D. (2023). The direct and mediating effect of social support on health-related quality of life during pregnancy among Australian women. *BMC Pregnancy and Childbirth*, 23, 1-9.
- Beehr, T. A. (1985). The role of social support in coping with organizational stress. In T. A. Beehr & R. S. Bhagat (Eds.), *Human stress and cognition in organizations* (pp. 375 - 398). New York: Wiley.
- Bennett, M. M., Beehr, T. A., & Ivanitskaya, L. V. (2017). Work-family conflict: Differences across generations and life cycles. *Journal of Managerial Psychology*, 32(4), 314-332.
- Best, M. F., & Thurston, N. E. (2004). Measuring nursing job satisfaction. *Journal of the American Medical Association*, 34(6), 283-290.
- Cook, E. P., Heppner M. J., & O'Brien K. M. (2002). Career development of women of color and White women: Assumptions, conceptualization, and interventions from ecological perspective. *The Career Development Quarterly*, 50(4), 291-305.
- 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.
- French, K. A., Dumani, S., Allen, T. D., & Shockley, K. M.(2018). A meta-analysis of work - family conflict and social support. *Psychological Bulletin*, 144(3), 284-314. <https://doi.org/10.1037/bul0000120>
- 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, 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*(1), 11-126.
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Anger, W. K., Bodner, T., & Zimmerman, K. L. (2011). Clarifying work-family intervention processes: The roles of work-family conflict and family supportive supervisor behaviors. *Journal of Applied Psychology, 96*(1), 134-150.
- Khalid, S., Irshad, M. Z., & Mahmood, B. (2012). Job satisfaction among academic staff: A comparative analysis between public and private sector universities of Punjab, Pakistan. *International Journal of Business and Management, 7*(1), 126-136.
- Lambert, S. J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations, 43*(3), 239-257.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.
- Lin, N., Woelfel, M., & Light, S. C. (1986). Buffering the impact of the most important life event. In N. Lin, A. Dean & W. Ensel (Eds.), *Social support, life events, and depression* (pp. 307-332). Orlando, FL: Academic Press, Inc.
- Lobel, S. A. (1991). Allocation of investment in work and family role: Alternative theories and implications for research. *Academy of Management, 16*(3), 507-512.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction?. *Organizational Behavior and Human Performance, 32*, 198-215.
- Ma, C. C., Samuels, M. E., & Alexander, J. W. (2003). Factors that influence nurses' job satisfaction. *Journal of Nursing Administration, 33*(5), 293-299.
- Near, J., Rice, P. R., & Hunt, R. G. (1980). The relationship between work and non-work domains: A review of empirical research. *Academy of Management Review, 5*(3), 415-429.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Staines, G. L. (1980). Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and non-work. *Human Relation, 33*(2), 111-129.
- Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family, 67*(4), 822-836.
- West, S. G., Finch, J. F., & Curran, P. J. (1995). Structural equation models with nonnormal variables: Problems and remedies. In R. H. Hoyle(Ed.), *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications* (pp. 56-75). Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Yogev, S., & Brett, J. (1985). Patterns of work and family involvement among single and dual-earner couples. *Journal of Applied Psychology, 70*, 754-768.
- 1차원고접수 : 2024. 04. 30.
심사통과접수 : 2024. 06. 27.
최종원고접수 : 2024. 06. 30.

The Effects of Work-Family Conflict on Job Satisfaction among Married Female Managers: The Multiple Parallel Mediating Effects of Perceived Social Support

HeeJoung Ko Hae-Chung Yang

Seoul Graduate School of Counseling Psychology

This study aims to investigate the mediating effects of perceived social support in the relationship between work-family conflict and job satisfaction among married female managers. For this purpose, data from the 2020 1st Korean Women Manager Panel Survey were utilized. Firstly, work-family conflict exerted a statistically significant negative effects on the job satisfaction. Secondly, the work-family conflict had a significant negative effects on their perceived social support. Also, perceived social support demonstrated statistically significant positive effects on job satisfaction. Thirdly, in the context of the relationship between work-family conflict and job satisfaction, organizational support, supervisor support, and spouse support exhibited the multiple parallel mediating effects. It was observed that the mediating effects of job-related support were larger than those of non-job-related support. Drawing from these research findings, practical strategies for enhancing the job satisfaction of married female managers were discussed.

Key words : married female manager, work-family conflict, perceived social support, job satisfaction