

여성 직장인의 개인생활 및 직장생활 만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 탐색적 연구*

정도범**·김병일***

초 록

오늘날 저출산, 고령화 등으로 인해 생산가능인구가 점차 감소함에 따라 여성의 경제활동 참여가 증가하고 있다. 하지만 아직까지 여성의 직장생활에 대한 부정적인 사회적 인식뿐만 아니라, 여성은 가정과 직장 사이에서 요구되는 역할 갈등 때문에 이중 부담을 겪고 있다.

따라서 본 연구에서는 여성 직장인의 개인생활 및 직장생활 만족도에 영향을 미치는 다양한 요인에 관한 탐색적 연구를 수행하였다. 한국여성정책연구원의 여성관리자패널조사(Korean Women Manager Panel) 데이터를 활용하였으며, 2014년과 2016년의 1,196개 데이터를 선정하여 Pooled OLS 분석을 수행하였다.

분석 결과, 목표 지위, 조직 내외 멘토 유무, 비공식적 모임 여부 및 직장생활에 대한 배우자의 태도는 개인생활 및 직장생활 만족도에 모두 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 급여/임금에 대한 차별 경험은 개인생활 및 직장생활 만족도에 모두 부정적인 영향을 미친 반면, 부서/업무 배치, 교육훈련 및 인사사고에 대한 차별 경험은 오직 직장생활 만족도에만 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 자녀가 있는 여성 직장인의 경우에는 오직 개인생활 만족도에만 부정적인 영향을 미쳤다.

본 연구는 여성 직장인의 개인생활 및 직장생활 만족도에 영향을 미치는 요인에 대해 개인, 직장 및 기타 등의 측면에서 분석하였다는 점에서 그 의미가 있으며, 향후 여성 직장인과 관련된 연구 수행 및 정책/전략 수립 시 활용 가능할 것이다.

주제어: 여성 직장인, 역할 갈등, 개인생활 만족도, 직장생활 만족도,
여성관리자패널조사

* 이 논문은 2018년 한국여성정책연구원 패널조사 학술대회에서 발표한 내용을 수정 및 보완하였습니다.

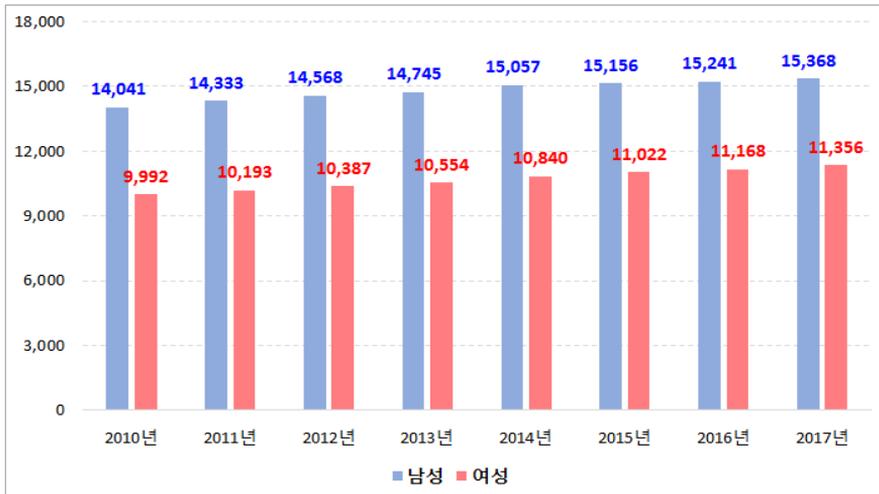
** 한국과학기술정보연구원 정책연구실 선임연구원(dbchung@kisti.re.kr)

*** 교신저자: 안동대학교 토목공학과 부교수(bkim@anu.ac.kr)

I. 서론

오늘날 저출산, 고령화 등으로 인해 생산가능인구가 점차 감소함에 따라 여성의 경제활동 참여가 증가하고 있다. 통계청의 취업자 현황에 따르면 여성 취업자는 2010년 9,992천명에서 2017년 11,356천명으로 꾸준히 증가하였고, 전체 취업자에서 차지하는 비중도 2010년 41.6%에서 2017년 42.5%로 높아지고 있다. 문재인 정부의 국정과제 중 하나로 성별·연령별 맞춤형 일자리 지원 강화 및 경력단절 여성의 재취업을 지원함으로써 앞으로 여성 직장인(취업자)의 수는 지속적으로 증가할 것으로 전망된다.

(단위 : 천명)



자료 : 통계청, 경제활동인구조사

[그림 1] 취업자 현황(성별)

하지만 여성은 과거부터 가정(가족)을 중시하는 부인과 어머니로서의 역할을 주로 담당하였으며, 가사를 돌보기보다 직장생활을 통해 부양자로서의 역할을 담당하는 남성과 비교했을 때 역할이 명확히 구분되었다(강혜련·최서연, 2001 ; 이형실, 2001). 이처럼 과거에는 가정과 직장에 대한 남녀의 역할이 비교적 분명하여 큰 문제가 발생하지 않았지만, 오늘날에는 여성 직장인이나 맞벌이 부부가 증가함에 따라 다양한 갈등을 초래하고 있다. 가부장제의 유교적 가치관으로 인해 아직까지도 여성 직장인에 대한 부정적인 사회적 인식뿐만 아니라, 여성은 가정과 직장 사이에서 요구되는 역할 때문에 이중 부담을 겪고

있다(강혜련·최서연, 2001 ; 박경환, 2012). 다시 말해, 여성 직장인은 직장에서 원활한 직무 수행에 대한 역할 기대와 함께 가정에서도 가사노동, 자녀양육 등의 역할이 공존하여 많은 정신적·육체적 부담을 겪는다고 볼 수 있다(유미애·손연정, 2009). 이는 결국 여성 직장인의 스트레스나 건강 등에 부정적인 영향을 미치게 되고, 직장생활에서도 조직몰입, 직무만족도 등을 저하시키는 결과를 초래할 것이다(박경환, 2012 ; 임효창 외, 2005 ; Adams et al., 1996 ; Choi & Chen, 2006).

그리고 직장에서도 여성은 남성보다 대체로 지위가 낮아, 여성 직장인이 성공적인 경력을 형성하기가 어려운 것으로 알려져 있다(김수한·신동은, 2014). 통계청의 여성 취업자 중 전문·관리직 종사자 비율을 살펴봤을 때 2010년 21.0%에서 2017년 23.5%로 점차 증가하고 있지만, 여전히 25% 미만에 머무르고 있는 실정이다. 2017년 여성 취업자 비중이 42.5%라는 점을 감안했을 경우 직장에서 여성에 대한 장벽(차별)이 존재함을 확인할 수 있다. 이에 따라 문재인 정부는 ‘공공부문 여성대표성 제고 계획’을 통해 여성 고위직을 확대하는 등 지속적으로 유리천장을 제거하기 위해 노력하고 있다.

실제로, 연구자들도 직장에서 여성의 차별에 관한 많은 연구를 수행하고 있다(김수한·신동은, 2014 ; 박지현·탁진국, 2008 ; 원숙연, 2007 ; 임희정·이지은, 2017 ; Harel et al., 2003 ; Rowley et al., 2016). 임희정·이지은(2017)은 남성 중심적 조직문화나 차별 경험이 여성 직장인의 직무만족도에 부정적인 영향을 미친다고 제시하였고, 박지현·탁진국(2008)도 여성이 직장 내 차별을 인식했을 때 이직에 영향을 미친다고 설명하였다. 또한 김수한·신동은(2014), Harel et al.(2003) 등은 여성의 성공적인 직장생활을 위해서는 여성 차별에 관한 조치나 제도보다 조직문화를 개선하고 공정하고 투명한 인사과정이 중요하다고 주장하였다. 이처럼 여성 직장인은 가정생활에서의 역할 부담뿐만 아니라 직장생활에서도 차별 경험 등으로 인해 많은 어려움을 겪고 있다.

따라서 본 연구는 여성 직장인과 관련된 연구 질문을 제시하고, 개인생활 및 직장생활 만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 탐색적 연구(exploratory study)를 수행하고자 한다. 실증 분석을 위해 개인, 직장 및 기타 측면에 관한 요인을 도출하였으며, 만족도의 경우에도 개인의 삶이나 행복과 관련된 개인생활 만족도와 경제적 수단이자 자아실현 수단이 될 수 있는 직장생활 만족도로 크게 구분하였다(김동건·이문숙, 2009). 기존의 많은 연구들에서 개인으로서의 만족보다 여성의 역할과 관련하여 가정만족, 결혼만족, 전반적인 생활만족 또는 삶의 질 등을 중심으로 주로 분석하였기 때문에(가영희, 2006 ; 유성

경·임영선, 2016; 이숙정, 2011; 이요행 외, 2005; Higgins et al., 1992), 본 연구를 통해 여성 자체의 개인생활 만족도에 대한 분석을 시도하였다. 그리고 한 영역에서의 감정이 다른 영역의 감정에 영향을 미친다는 전이 이론(spillover theory)에 근거하여(박경환, 2012; 오현규·박성민, 2014; Crouter, 1984; Grzywacz, 2000), 각 요인에 따라 개인생활 만족도와 직장생활 만족도 간에 동일한 결과가 나타나는지, 아니면 상반된 결과가 나타나는지에 대해 살펴보았다. 이처럼 다양한 분석을 통해 여성 직장인의 개인생활 및 직장생활 만족도에 영향을 미치는 요인을 파악하고 차별화된 특성을 도출함으로써 여성 직장인에 관한 정책 및 전략을 수립하는데 기여하고자 하였다. 본 연구는 한국여성정책연구원의 여성관리자패널조사(KWMP) 데이터를 활용하여 분석을 수행하였다.

II. 연구 배경

근로기준법에서 ‘근로자’란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자로 정의하고 있고, 여성의 경제활동 참가가 증가함에 따라 ‘여성 근로자’에 대해 임신, 생리휴가 등에 대한 조항을 마련하고 있다. 근로기준법을 고려하면 ‘근로자’라는 용어를 사용하는 것이 보다 적절할 수도 있지만, 보통 ‘근로자’와 ‘직장인’이 같은 의미의 개념으로 주로 사용되고 있고 여성과 관련된 기존의 연구들도 ‘여성 직장인’이란 표현으로 많이 언급하였다. 이에 따라 본 연구에서도 연구 내용과 방향 등을 고려하여 ‘직장인’ 또는 ‘여성 직장인’으로 표현하였다.

오늘날 여성 직장인의 수가 지속적으로 증가함으로써 남성과 여성의 역할구분이 점점 모호해지고 있다. 그리고 여성의 직장생활은 단순히 경제적인 활동을 벗어나, 자아실현을 충족하고 삶에 의미를 부여하는 중요한 수단이 되기도 하였다(김동건·이문숙, 2009). 성별과 관계없이 직장인들은 직장생활을 위해 많은 시간을 보내고 있지만, 최근에 여성 직장인의 역할 갈등과 관련하여 삶(개인생활)과 일(직장생활)의 균형에 대한 많은 연구들이 수행되고 있다(손영미·박정열, 2014; 오현규·박성민, 2014; Byron, 2005; Emslie & Hunt, 2009). 특히, 기혼 여성 직장인의 경우 가사노동, 자녀양육 등 가정(가족)생활과 직장생활에서 수행해야 하는 역할 간의 충돌로 인해 많은 갈등이 발생하고 있다(강혜련·최서연, 2001; 유미애·손연정, 2009; Choi et al., 2009). 많은 연구들은 이와 같은 갈등으로 인해 여성 직장인이 정신적·육체적 고통을 겪게

되고, 가정생활뿐만 아니라 직장생활에서도 부정적인 영향을 미친다고 설명하고 있다(이요형 외, 2005; Adams et al., 1996; Duxbury & Higgins, 1991). 따라서 여성 직장인이 여러 가지 역할을 동시에 수행하는 상황에서 발생하는 역할 갈등을 해소하고 삶과 일의 조화를 추구하는 것은 매우 중요한 과제이다.

그리고 직장에서도 여성 직장인은 다양한 갈등과 차별을 경험하고 있다. 직장 내에서는 여전히 남성과 여성의 차이를 강조하는 남성 중심적인 조직문화가 존재하며, 여성 직장인에 대한 고정관념과 편견 등이 관습처럼 남아있다(정재명, 2010). 또한 가사, 육아 등 가정생활에서의 역할이 상대적으로 적은 남성은 여성에 비해 늦게까지 일할 수 있기 때문에(김수한·신동은, 2014), 여성 직장인은 승진과 인사고과 등에서 차별을 받기도 한다. 직장 내 여성의 차별과 관련하여 '유리천장(glass ceiling)'이란 용어를 주로 사용하고 있는데, 이는 조직의 승진 과정에서 모두가 공평하게 올라갈 수 있는 것처럼 투명해보이지만 여성과 소수인종에게는 더 이상 진입할 수 없는 장벽과도 같은 상황을 의미한다(김용순, 2009; 정재명, 2010). 이처럼 직장 내 여성의 차별은 성에 대한 편견을 바탕으로 균등한 기회를 보장받지 못하거나 공정하게 평가받지 못하는 것으로 설명할 수 있다. 여성의 차별과 관련하여 여성 직장인이 특정한 직종에만 몰리기 때문에 여성의 임금이 낮아진다는 혼잡가설(crowding hypothesis), 과거의 경험이나 사건으로부터 남녀의 역할에 대한 편견이나 인지적 구조가 생성된다는 성도식이론(gender schema theory) 등이 있다(정재명, 2010; Fiske & Linville, 1980). 직장에서의 성공과 관련해서도 남녀 차이를 비교 및 분석하는 많은 연구들이 진행되고 있다(임희정·이지은, 2017; Melamed, 1995; Rowley et al., 2016; Tharenou, 2001).

여성 직장인은 삶과 일의 모든 측면에서 많은 스트레스를 받아 건강에도 부정적인 영향을 미치고, 결국에는 전반적인 생활만족도를 낮추는 결과를 초래하게 될 수도 있다. 따라서 삶과 일의 균형(조화)과 함께 스트레스 해소도 매우 중요할 것이다. 차승은(2008)과 한경미(1995)는 삶의 주요한 유형으로 가족과 일뿐만 아니라 여가가 중요한 영역임을 강조하였으며, 김동건·이문숙(2009)도 여가 활동은 삶과 일의 균형을 유지하기 위해 필수적인 요소라고 설명하였다. 예를 들어, 여성 직장인이 댄스스포츠에 참여했을 때 삶의 만족도가 현저히 증가하였다고 제시하였다(김동건·이문숙, 2009). 이에 따라 복잡한 업무에서 탈피하여 직장인이 스트레스를 해소할 수 있도록 여가 활동과 시간을 제공하는 기업들이 증가하는 추세이기도 하다.

이처럼 만족도는 개인의 행복이나 삶의 질을 향상하기 위해 간과할 수 없는

중요한 요소로써 직장인에 관한 많은 연구들이 만족도를 분석하고 있다. 특히, 최근에는 직장인 중에서도 여성의 만족도와 관련하여 많은 연구들을 수행하고 있다. 하지만 아직까지 많은 연구자들은 전반적인 삶의 만족이나 삶의 질을 분석하였거나, 생활만족과 직무만족을 구분하여 분석을 수행하였다. 강혜련·최서연(2001)은 좋은 가정과 좋은 직장을 가짐으로써 경험하게 되는 인생에 대한 전반적인 만족을 삶의 만족으로 정의하였으며, 박경환(2012)은 개인생활, 가족생활, 직업생활 등을 모두 포함하는 전반적인 개념으로 분석하였다. 직장생활 만족이 전반적인 삶의 만족에 미치는 기여도가 크지 않다거나(Near et al., 1983), 가정생활 만족이 다른 영역들보다 전반적인 삶의 만족에 미치는 영향이 매우 높다는 연구도 존재하였다(가영희, 2006). 또는 만족도를 생활만족과 직무만족으로 구분했을 때 생활만족을 매우 광범위하게 제시하기도 하였다. 오현규·박성민(2014)은 생활만족에 대해 가족관계, 여가 및 취미 활동 등 모든 일상생활과 관련하여 설명하였으며, 대체로 가정(가족)을 생활만족에 포함하였다(Iverson & Maguire, 2000). 가영희(2006)와 한경미(1995) 등은 가정생활 만족도, 직장생활 만족도 및 여가생활 만족도로 구분하여 분석하기도 하였다.

지금까지 전반적인 삶의 만족이나 생활만족 등과 관련된 많은 연구들을 살펴보면 가정(가족)이 포함된 개념을 사용하였으며, 특히 여성과 관련된 연구들에서는 가정생활을 중요하게 다루고 있었다. 즉, 기존의 많은 연구들에서 가정(가족)을 제외한 여성으로서의 개인생활과 관련된 만족도를 거의 다루고 있지 않기 때문에, 본 연구에서는 여성 직장인의 개인생활 만족도와 직장생활 만족도로 구분하였다.

먼저, 개인생활 만족도는 개인의 일상생활에 대해 느끼는 감정적인 만족으로 정의할 수 있을 것이다. 다시 말해, 여성의 역할이 중요하게 강조되는 가정(가족)과 관련된 내용은 제외하고, 교우, 여가, 종교, 사회참여활동 등과 같이 개인의 생활과 관련된 만족을 의미한다. 한국여성정책연구원의 여성관리자패널조사(KWMP) 설문 문항을 살펴보면 개인생활, 가족(가정)생활, 직업(직장)생활 및 전반적인 만족도와 같이 4개 문항으로 조사함으로써 기존의 연구들에서 분석한 가정생활 만족도나 전반적인 삶의 만족도와 본 연구에서 활용할 개인생활 만족도를 명확히 구분할 수 있었다.

다음으로, 직장생활 만족도는 개인이 직장에 대해 전반적으로 느끼는 감정적인 만족으로 정의할 수 있을 것이다(김성남, 2013; 정도범, 2018). 대부분의 직장인들은 삶의 가장 많은 시간을 직장에서 보내기 때문에, 직장생활 만족도를 분석하는 것은 매우 중요할 것이다. 보통 직장생활 만족도는 직무와 밀접

한 관련이 있으므로 직무 만족도와 유사한 개념으로 사용되지만, 직무 만족도는 개인의 직무에만 국한된 개인 욕구의 충족 수준과 만족을 의미한다(오성욱·이승구, 2009; Scarpello & Campbell, 1983). 따라서 직무 만족도가 구체적인 직무와 관련된 협의의 개념인 반면, 직장생활 만족도는 직무를 포함하여 직장생활 전반에 대해 다양한 요인들을 복합적으로 고려한 개념으로 볼 수 있다(정도범, 2018). 예를 들어, 직장생활 만족도는 직장 유형이나 복지혜택, 상사 및 동료 관계 등과 같은 직장 환경뿐만 아니라, 직무 수준, 전공 일치도 등과 같은 직무 자체가 영향을 미칠 수도 있다(박정주, 2011; 정도범, 2018; Wolbers, 2003). 실제로, 이요행 외(2005)는 직장인이 가정생활과 직장생활 간의 조화를 지원하는 가족 친화적인 조직 문화가 직장생활 만족도에 긍정적인 영향을 미친다고 제시하였고, 차성현·주휘정(2010)은 자신의 교육수준보다 낮은 직무를 수행할 경우 직장생활 만족도가 낮아진다고 설명하였다. 그리고 동일한 직장에서 직무를 수행하여도 모두 같은 직장생활 만족도를 느끼는 것은 아니므로, 성별과 적성, 가치관 등과 같은 개인적인 측면도 영향을 미칠 수 있다(김은석, 2013).

만족도에 관한 연구들은 조직 분야에서 중요하게 다루고 있는 연구주제 중의 하나로, 앞으로도 여성 직장인과 관련된 다양한 연구들이 요구된다.

III. 연구 질문

본 연구는 여성 직장인의 개인생활 및 직장생활 만족도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 다음과 같은 연구 질문을 제시하였다. 기존의 많은 연구들을 바탕으로 크게 개인, 직장 및 기타 측면으로 요인을 구분하였으며, 추가적으로 배우자가 있는 여성 직장인을 대상으로 가족 측면의 요인을 제시하였다. 또한 이처럼 다양한 요인들이 개인생활 및 직장생활 만족도에 동일한 영향을 미치는지, 아니면 상반된 영향을 미치는지 분석해보고자 하였다.

〈연구 질문〉

- 1) (개인 측면) 여성 직장인의 혼인 상태와 목표 지위가 개인생활 및 직장생활 만족도에 어떤 영향을 미칠 것인가?
- 2) (직장 측면) 여성 직장인의 차별 경험(부서/업무 배치, 급여/임금, 교육훈련, 승진/승급, 인사고과)이 개인생활과 직장생활 만족도에 어떤 영향을

미칠 것인가?

- 3) (기타 측면) 여성 직장인이 조직 내외 멘토 또는 회사 내 비공식적 모임이 있을 경우 개인생활 및 직장생활 만족도에 어떤 영향을 미칠 것인가?
- 4) (배우자가 있는 여성 직장인만 해당) 배우자의 취업 상태, 직장생활에 대한 배우자의 태도, 자녀 여부가 개인생활 및 직장생활 만족도에 어떤 영향을 미칠 것인가?

먼저, 개인 측면의 요인으로 혼인 상태와 목표 지위를 살펴보았다. 기혼 여성이 미혼 여성보다 가정-직장 갈등을 더 많이 경험하기 때문에, 기존의 많은 연구들은 주로 기혼 여성 직장인을 대상으로 분석을 수행하였다(강혜련·최서연, 2001; 박경환, 2012; 유성경·임영선, 2016; 이숙정, 2011; 한경미, 1995). 따라서 혼인 상태는 만족도와 관련하여 매우 중요한 요인으로, 본 연구는 혼인 상태가 개인생활 및 직장생활 만족도에 미치는 영향에 차이가 있을 것으로 판단하였다. 또한 현 직장에서 오르고 싶은 목표 지위는 개인 스스로 설정한 목표나 가치관으로(김은석, 2013), 자신의 목표 지위가 높을수록 이를 달성하기 위한 노력 등으로 인해 개인생활 및 직장생활 만족도에 영향을 미칠 것으로 판단하였다.

직장 측면의 요인으로 차별 경험을 살펴보았다. 직장 내 승진과 훈련 기회를 제한하거나 임금 격차를 만드는 등의 남녀 차별은 여전히 심각한 문제가 되고 있으며, 여성으로서 차별 인식이나 경험은 직무몰입, 직무만족 등에 직·간접적으로 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(김수한·신동은, 2014; 박지현·탁진국, 2008; 정재명, 2010). 따라서 가장 핵심적인 요인인 급여/임금을 포함하여 부서/업무 배치, 교육훈련, 승진/승급 및 인사고과에서의 차별 경험이 개인생활 및 직장생활 만족도에 미치는 영향을 확인하고자 하였다. 특히, 전이 이론(spillover theory)을 고려했을 때 직장생활 만족도에 부정적인 영향을 미칠 경우 개인생활 만족도에도 부정적인 영향을 미치는지 실증적으로 분석해볼 필요가 있을 것이다.

그리고 기타 측면의 요인으로 조직 내외 멘토 유무와 비공식적 모임 여부를 살펴보았다. 많은 연구들은 삶과 일의 균형을 유지하고 스트레스를 해소하기 위해 놀이, 여가 활동 등과 같은 다른 영역이 필요하다고 설명하고 있다(김동건·이문숙, 2009; 차승은, 2008; 한경미, 1995; Kofodimos, 1993). 이를 고려했을 때 삶과 일에 대한 고민을 상담할 수 있는 조직 내외 멘토가 존재하거나 조직 내 직무와 무관한 비공식적 모임에 참여하여 스트레스를 해소할 수 있는 기회가 있다면 개인생활 및 직장생활 만족도에 긍정적인 영향을 미칠 것

으로 판단하였다.

마지막으로, 배우자가 있는 여성 직장인만 해당되는 가족 측면의 요인으로 는 배우자의 취업 상태, 직장생활에 대한 배우자의 태도, 자녀 여부를 살펴보 았다. 보통 배우자의 취업 상태와 직장생활에 대한 배우자의 태도에 따라 가정-직장 갈등을 유발하고 직장에서의 스트레스에 큰 영향을 줄 수 있을 것이다 (진종순, 2015). 그리고 자녀 여부는 여성 직장인의 경력이 단절되는 주요 원 인으로 지적되고 있고, 출산을 늦게 하거나 자녀가 적은 여성일수록 성공적인 경력개발이 가능하다는 연구 결과도 있다(임희정·이지은, 2017; Valcour & Ladge, 2008). 이에 따라 가족 측면의 요인이 직장생활 만족도뿐만 아니라 개인생활 만족도에도 동일한 영향을 미치는지 분석해볼 필요가 있을 것이다.

IV. 연구 방법

1. 연구 표본

본 연구에서는 한국여성정책연구원에서 실시한 여성관리자패널조사(Korean Women Manager Panel : KWMP) 데이터를 활용하였다. 여성관리자패널조 사는 전 산업에 근무하는 대리급 이상의 여성관리자를 대상으로, 근로실태와 경력개발, 근로여건 및 관리직 진출 경로, 일과 가정의 양립실태 등을 파악하 기 위해 2년 주기로 조사를 실시하고 있다. 본 연구에서는 여성 직장인 중 정 규직 근로자를 대상으로 분석하기 위해 고용형태에 대한 문항이 포함된 5차 (2014년)와 6차(2016년) 여성관리자패널조사 데이터를 수집하였다. 그 이유 는 정도범(2018) 등의 많은 연구들에서 정규직/비정규직 근로자 여부에 따라 직장만족도에 큰 차이가 나타났기 때문에, 이를 통제해주기 위함이다. 또한 여 성 정규직 근로자 중에서도 전직이 개인생활이나 직장생활 만족도에 영향을 미칠 수 있다고 판단하여, 전직자를 제외한 근속자만을 연구 표본으로 선정하 였다.

따라서 본 연구의 표본은 정규직으로 근속하고 있는 여성 직장인(취업자)이 며, 표본을 선정하는 과정에서 '모름'과 '무응답' 등의 부적절한 응답은 제외하 였다. 최종적으로, 2014년 511개 데이터 및 2016년 685개 데이터로 구성된 총 1,196개 데이터를 선정하여 분석을 수행하였다.

2. 변수 구성

본 연구의 종속변수로는 ‘개인생활 만족도’와 ‘직장생활 만족도’이다. 2개 종속변수는 모두 설문 문항에 대해 1점(매우 불만족)부터 5점(매우 만족)까지 5점 척도로 측정하였다.

그리고 독립변수는 크게 개인, 직장 및 기타 측면으로 구분하였다. 개인 측면에서는 ‘혼인 상태’와 ‘목표 지위’로 구성하였다. ‘혼인 상태’는 결혼 경험(이혼, 사별 포함)이 있을 경우 1, 아니면 0으로 측정하였으며, ‘목표 지위’는 1점(지위에는 별 관심 없다.)부터 4점(최고경영자까지 오르고 싶다.)까지 4점 척도로 측정하였다. 직장 측면에서는 차별 경험과 관련하여 5개 설문 문항으로 구성하였다. ‘부서/업무 배치’, ‘급여/임금’, ‘교육훈련’, ‘승진/승급’ 및 ‘인사 고과’ 문항에서 차별 경험이 있을 경우 1, 아니면 0으로 측정하였다. 기타 측면에서는 ‘조직 내외 멘토 유무’와 ‘비공식적 모임 여부’로 구성하였고, 멘토나 모임이 있을 경우 1, 아니면 0으로 측정하였다.

추가적으로, 배우자가 있는 여성 직장인만을 대상으로 ‘배우자의 취업 상태’, ‘직장생활에 대한 배우자의 태도’ 및 ‘자녀 여부’와 같이 3개 변수에 대해 분석을 수행하였다. ‘배우자의 취업 상태’는 현재 취업 중일 경우 1, 아니면 0으로 측정하였고, ‘직장생활에 대한 배우자의 태도’는 1점(무관심하다.)부터 5점(심리적으로도 매우 협조적이며, 물리적으로도 많이 도와준다.)까지 5점 척도로 측정하였다. 그리고 ‘자녀 여부’는 자녀가 있을 경우 1, 아니면 0으로 측정하였다.

통제변수로는 ‘나이’, ‘최종학력’, ‘근무기간’, ‘출퇴근 소요시간’, ‘직급’, ‘기업 규모’, ‘총 근무시간’, ‘집에서 회사 일을 하는 빈도’, ‘현재 업무분야’, ‘기업 업종’ 및 ‘년도’ 등으로 구성하였다. 통제변수를 포함한 모든 변수들에 대한 세부 설명은 <표 1>과 같이 제시하였다.

〈표 1〉 변수의 구성 및 측정 방법

변수		세부 설명
종속 변수	개인생활 만족도	1: 매우 불만족, 2: 대체로 불만족, 3: 보통,
	직장생활 만족도	4: 대체로 만족, 5: 매우 만족
통제 변수	나이	(조사년도 - 출생년도) + 1
	최종학력	1: 고등학교 졸업, 2: 전문대학 졸업, 3: 4년제 대학 졸업, 4: 대학원 석사 졸업, 5: 대학원 박사 졸업
	근무기간	조사년도 - 입사년도
	출퇴근 소요시간(왕복)	1: 1시간 이내, 2: 2시간 이내, 3: 3시간 이내, 4: 4시간 이내, 5: 5시간 이내, 6: 5시간 이상
	직급	1: 사원급, 2: 대리급, 3: 과장급, 4: 차장급, 5: 부장급, 6: 임원급
	기업 규모	1: 99인 이하, 2: 100-299인, 3: 300-999인, 4: 1,000-1,999인, 5: 2,000인 이상
	총 근무시간	통상 근무시간 + 초과 근무시간
	(퇴근 후나 주말에도) 집에서 회사 일을 하는 빈도	1: 전혀 하지 않는다, 2: 거의 하지 않는다, 3: 가끔 한다, 4: 자주 한다
독립 변수	혼인 상태	1: 결혼(배우자 有), 이혼, 사별, 0: 미혼
	(현 직장에서 오르고 싶은) 목표 지위	1: 지위에는 별 관심 없다. 2: 초급 관리자로 만족한다.(과장급) 3: 실급 관리자까지 오르고 싶다.(차, 부장급) 4: 최고경영자까지 오르고 싶다.(임원급 포함)
	차별 경험: 부서/업무 배치	1: 차별 경험이 있음, 0: 차별 경험이 없음
	차별 경험: 급여/임금	
	차별 경험: 교육훈련	
	차별 경험: 승진/승급	
	차별 경험: 인사고과	
조직 내외 멘토 유무	1: 있음, 0: 없음	
비공식적 모임 여부	1: 있음, 0: 없음	
독립 변수 (배우자 有)	배우자의 취업 상태	1: 현재 취업 중, 0: 현재 비취업 중
	직장생활에 대한 배우자의 태도	1: 무관심하다. 2: 심리적으로도 물리적으로도 도와주지 않는다. 3: 심리적으로는 반대하지만, 물리적으로는 많이 도와준다. 4: 심리적으로는 협조적이지만, 물리적으로는 별로 도움이 되지 않는다. 5: 심리적으로도 매우 협조적이며, 물리적으로도 많이 도와준다.
	자녀 여부	1: 있음, 0: 없음
통제 변수 (더미)	현재 업무분야	연구개발, 경영기획, 경영정보, 구매/자재관리, 자산관리 등
	기업 업종	제조업, 전기/폐기물, 건설업, 도소매업, 운수업, 숙박음식 등
	(조사)년도	2014년, 2016년

※ 더미변수나 주관식 응답이 아닌 통제변수는 서열척도로 구성 및 측정

3. 분석 방법

본 연구는 여성 직장인을 대상으로 2014년과 2016년에 반복적으로 조사된 데이터를 분석하기 위해 통계 패키지의 하나인 STATA 14.2를 활용하였다. 보통 동일한 대상을 반복적으로 조사한 데이터의 경우에는 패널 데이터 분석을 수행하는 것으로 알려져 있다. 하지만 본 연구는 2014년과 2016년 동안 총 1,196개의 데이터를 선정하였지만, 그룹 수가 1,094개로 나타날 만큼 매우 불균형한 패널 데이터로 구성되었다. 이에 따라 Pooled OLS와 패널 분석 중 어느 것이 더 적합한지를 판단하는 Breusch-Pagan 검정을 실시하였다(양오석, 2013). 검정 결과, 패널의 개체 특성을 고려한 패널 데이터 분석(확률효과 모형)보다 Pooled OLS 분석을 수행해야 하는 것으로 나타났다.

참고로, 패널 데이터 분석은 오차항의 추정 방법에 따라 고정효과(fixed effects) 모형과 확률효과(random effects) 모형으로 구분되며, 하우스만 검정(hausman test)을 통해 어느 것이 더 적합한 분석인지를 판단한다(민인식·최필선, 2009; 양오석, 2013). 본 연구의 데이터를 활용하여 분석했을 때 확률효과 모형이 보다 적절한 것으로 나타났고, 실제 패널 데이터 분석(확률효과 모형)과 Pooled OLS 분석의 결과가 거의 일치하였다. 따라서 본 연구는 Breusch-Pagan 검정에서 적합한 것으로 나타난 Pooled OLS 분석을 채택하여 분석 결과를 제시하였다.

V. 연구 결과

먼저, <표 2>는 변수의 표본 수, 평균, 표준편차, 최소값, 최대값에 대한 기술적 통계이다. 표본 수를 살펴보면 배우자가 있는 여성 직장인에게만 해당되는 변수들인 ‘배우자의 취업 상태’, ‘직장생활에 대한 배우자의 태도’, ‘자녀 여부’를 제외했을 때 모두 1,196개로 구성되었다.

〈표 2〉 변수의 기술적 통계

변수	표본 수	평균	표준편차	Min	Max
개인생활 만족도	1,196	3.406	0.878	1	5
직장생활 만족도	1,196	3.474	0.781	1	5
나이	1,196	41.102	5.403	27	61
최종학력	1,196	2.952	0.807	1	5
근무기간	1,196	15.015	6.833	2	38
출퇴근 소요시간	1,196	2.020	0.994	1	6
직급	1,196	3.360	1.011	1	6
기업 규모	1,196	3.692	1.257	1	5
총 근무시간	1,196	47.334	6.686	30	90
집에서 회사 일을 하는 빈도	1,196	2.248	0.884	1	4
혼인 상태	1,196	0.761	0.427	0	1
목표 지위	1,196	2.723	0.989	1	4
차별 경험 : 부서/업무 배치	1,196	0.168	0.374	0	1
차별 경험 : 급여/임금	1,196	0.120	0.325	0	1
차별 경험 : 교육훈련	1,196	0.079	0.271	0	1
차별 경험 : 승진/승급	1,196	0.252	0.434	0	1
차별 경험 : 인사고과	1,196	0.245	0.430	0	1
조직 내외 멘토 유무	1,196	0.554	0.497	0	1
비공식적 모임 여부	1,196	0.322	0.467	0	1
배우자의 취업 상태	879	0.966	0.182	0	1
직장생활에 대한 배우자의 태도	879	4.534	0.817	1	5
자녀 여부	910	0.869	0.337	0	1

※ '현재 업무분야', '기업 업종', '년도' 더미는 분석에 포함하였으나, 표시하지 않음

다음으로, 〈표 3〉은 변수들 간의 상관관계를 분석한 결과이다. 종속변수를 제외한 독립변수와 통제변수 중 '나이'와 '근무기간' 간의 상관관계가 0.730, '차별 경험(승진/승급)'과 '차별 경험(인사고과)' 간의 상관관계가 0.655로 다소 높았다. 하지만 이를 제외한 다른 변수들의 상관관계는 매우 낮았고, 변수들의 분산팽창계수(Variance Inflation Factor : VIF)를 살펴봤을 때 모두 3 미만으로 나타났다. 일반적으로, 분산팽창계수가 10 미만이면 다중공선성(multicollinearity) 문제가 없는 것으로 볼 수 있다.

그리고 모든 변수들은 여성관리자패널조사의 데이터에서 활용하였기 때문에, 동일방법편의(common method bias) 문제가 발생할 가능성이 존재한다. 따라서 Pooled OLS 분석 전에, Harman의 단일요인검정(single-factor test)을 실시하여 특정 요인이 전체 분산의 상당 부분을 차지하는지에 대해 살

펴보았다(이경은, 2018; Podsakoff et al., 2003). 검정 결과, 고유값(eigenvalue)이 1 이상인 요인이 여러 개가 도출되었으며, 고유값이 가장 높은 요인의 분산 비율도 일반적 기준인 50%보다 매우 낮게 나타났다. 따라서 동일방법편의에 심각한 영향을 받지 않을 것으로 판단하여, 본 연구에서는 모든 변수들을 포함하여 실증 분석을 수행하였다.

〈표 3〉 상관관계 분석

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
1	1																			
2	0.519	1																		
3	0.124	0.171	1																	
4	-0.007	0.020	-0.001	1																
5	0.129	0.151	0.730	-0.170	1															
6	-0.099	-0.085	-0.063	-0.092	-0.076	1														
7	0.003	0.094	0.302	0.119	0.100	0.065	1													
8	0.136	0.136	0.008	0.104	0.125	-0.081	-0.114	1												
9	-0.097	-0.113	-0.026	0.017	-0.033	-0.001	0.059	0.076	1											
10	-0.107	-0.120	0.048	0.175	-0.013	-0.045	0.092	-0.061	0.269	1										
11	-0.049	0.127	0.204	0.003	0.190	-0.012	0.077	0.014	-0.054	0.002	1									
12	0.089	0.194	-0.052	0.115	-0.053	-0.016	0.228	0.119	0.089	0.052	0.051	1								
13	-0.080	-0.204	0.034	0.046	0.055	0.013	-0.120	0.023	0.080	0.094	-0.010	-0.001	1							
14	-0.135	-0.240	-0.028	-0.106	-0.051	0.032	0.009	-0.205	0.009	-0.013	0.013	-0.048	0.296	1						
15	-0.065	-0.159	0.034	0.025	0.068	-0.046	-0.010	0.042	0.080	0.036	0.034	0.032	0.372	0.340	1					
16	-0.062	-0.143	0.032	-0.021	0.038	0.027	-0.067	-0.088	0.087	0.007	0.032	0.079	0.409	0.392	0.343	1				
17	-0.064	-0.174	0.034	0.019	0.057	-0.008	-0.078	-0.028	0.116	0.018	0.019	0.038	0.467	0.365	0.408	0.655	1			
18	0.158	0.165	0.014	0.035	0.022	-0.033	0.031	0.072	0.067	0.056	0.050	0.125	0.007	-0.033	0.015	0.028	0.022	1		
19	0.165	0.162	0.161	0.098	0.192	-0.090	0.013	0.164	0.037	0.043	0.034	0.113	0.068	-0.100	0.003	-0.049	-0.018	0.153	1	

- (1) 1: 개인생활 만족도, 2: 직장생활 만족도, 3: 나이, 4: 최종학력, 5: 근무기간, 6: 출퇴근 소요시간, 7: 직급, 8: 기업 규모, 9: 총 근무시간, 10: 집에서 회사 일을 하는 빈도, 11: 혼인 상태, 12: 목표 지위, 13: 차별 경험(부서/업무 배치), 14: 차별 경험(급여/임금), 15: 차별 경험(교육 훈련), 16: 차별 경험(승진/승급), 17: 차별 경험(인사고과), 18: 조직 내외 멘토 유무, 19: 비공식적 모임 여부
- (2) '배우자의 취업 상태', '직장생활에 대한 배우자의 태도', '자녀 여부'는 본 연구의 표본 중에서 일부에 해당하므로, 상관관계 분석 시 제외함
- (3) '현재 업무분야', '기업 업종', '년도' 더미는 분석에 포함하였으나, 표시하지 않음

여성 직장인의 개인생활 및 직장생활 만족도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 Pooled OLS 분석을 수행한 결과는 <표 4>와 같다. 모델 1-2는 개인생활 만족도를, 모델 3-4는 직장생활 만족도를 종속변수로 설정하여 분석하였고, 모델 1과 모델 3은 통제변수만 포함하여 분석을 수행하였다. 그리고 모델 2와 모델 4는 통제변수와 함께 개인, 직장 및 기타 측면의 요인을 추가하여 분석하였다.

모델 1과 모델 3의 통제변수 중에서 '나이', '출퇴근 소요시간', '기업 규모', '총 근무시간', '집에서 회사 일을 하는 빈도'가 모두 개인생활 및 직장생활 만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 나이가 많을수록, 출퇴근 소요시간이 적을수록, 기업 규모가 클수록, 총 근무시간이 적을수록, 집에서 회사 일을 하는 빈도가 낮을수록 모두 개인생활 만족도 및 직장생활 만족도에 긍정적인 영향을 미친다고 볼 수 있다. '직급'의 경우 모델 3에서 직장생활 만족도에 유의한 영향을 미치지만 모델 4에서 유의하지 않게 나타나, 본 연구에서 크게 고려하지 않았다.

먼저, 개인생활 만족도에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 모델 2를 살펴보면 '혼인 상태'와 '차별 경험(급여/임금)'은 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났고, '목표 지위', '조직 내외 멘토 유무', '비공식적 모임 여부'는 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다음으로, 직장생활 만족도에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 모델 4를 살펴보면 '차별 경험(부서/업무 배치)', '차별 경험(급여/임금)', '차별 경험(교육훈련)' 및 '차별 경험(인사고과)'는 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났고, '혼인 상태', '목표 지위', '조직 내외 멘토 유무', '비공식적 모임 여부'는 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이를 통해 다음과 같이 설명할 수 있을 것이다. 개인 측면에서 목표하는 지위가 높을수록 개인생활 및 직장생활 만족도에 모두 긍정적인 영향을 미친다고 볼 수 있다. 반면, 결혼한 여성 직장인이 미혼인 여성 직장인에 비해 개인생활 만족도는 낮았으나, 직장생활 만족도는 높게 나타났다. 기혼 여성 직장인의 경우에는 남성과 동일하게 일함에도 불구하고 전통적인 가치관으로 인해 아직까지 가정에서 남성보다 많은 역할을 부담하고 있기 때문에, 시간부족이나 압박감 등을 경험하게 될 것이다(박경환, 2012; 박예은 외, 2016; 유미애·손연정, 2009). 따라서 결혼이 여성 직장인의 개인생활 만족도에 부정적인 영향을 미친다고 볼 수 있다.

하지만 결혼이 여성 직장인의 직장생활 만족도에 긍정적인 영향을 미친다는 결과에 대해서는 향후 좀 더 세부적인 분석이 요구된다. 단지 혼인 상태와 직장생활 만족도 간의 관계를 분석하기보다는 여성 직장인의 가정 특성이나 직

무 자체, 직장 환경 등을 고려해야 할 것이다. 김금식·윤옥화(2009)는 기혼 여성 직장인이 전업주부보다 남편과 동등한 입장에서 협의할 수 있고 성취감 등 여성의 결혼과 관련하여 직장생활의 긍정적인 점을 설명하기도 하였다. 또한 홍경자 외(2002)는 간호사와 교사 등 직업에 따라 직장생활 만족도에 미치는 영향에 차이가 있다고 제시하였다. 이와 관련하여 추가적인 연구들을 수행할 필요가 있을 것이다.

직장 측면에서는 급여/임금과 관련된 차별 경험이 개인생활 및 직장생활 만족도에 모두 부정적인 영향을 미쳤지만, 부서/업무 배치나 교육훈련, 인사고과와 관련된 차별 경험은 직장생활 만족도에만 부정적인 영향을 미쳤다. 이는 직장생활에서의 부정적인 감정이 개인생활에서의 부정적인 감정으로 영향을 미치지 않는다고 설명할 수 있다. 다만, 급여/임금은 개인의 경제적 안정 등 일상생활과 관련하여 매우 밀접한 요인이기 때문에, 급여/임금에 대한 차별 경험은 개인생활 및 직장생활 만족도에 모두 영향을 미친다고 볼 수 있다.

그리고 기타 측면에서 조직 내외 멘토가 존재하거나 비공식적으로 참여하는 모임이 있을 경우 개인생활 및 직장생활 만족도에 모두 긍정적인 영향을 미쳤다. 이와 같은 요인들은 여성 직장인이 다양한 역할 갈등에서 발생하는 스트레스를 해소하는 중요한 수단이 될 수 있을 것이다.

〈표 4〉 Pooled OLS 분석(종속변수 : 개인생활 만족도, 직장생활 만족도)

	개인생활 만족도		직장생활 만족도	
	모델 1	모델 2	모델 3	모델 4
(상수)	3.220*** (0.335)	3.183*** (0.336)	3.053*** (0.293)	2.688*** (0.281)
나이	0.016* (0.008)	0.019* (0.008)	0.018** (0.007)	0.022** (0.006)
최종학력	-0.019 (0.035)	-0.033 (0.035)	-0.006 (0.031)	-0.017 (0.029)
근무기간	-0.001 (0.006)	-0.001 (0.006)	0.002 (0.005)	0.001 (0.005)
출퇴근 소요시간	-0.072** (0.026)	-0.063* (0.025)	-0.054* (0.022)	-0.046* (0.021)
직급	0.046 (0.031)	0.013 (0.032)	0.090** (0.027)	0.014 (0.027)
기업 규모	0.074** (0.023)	0.050* (0.023)	0.085*** (0.020)	0.046* (0.019)
총 근무시간	-0.013** (0.004)	-0.013** (0.004)	-0.013*** (0.004)	-0.011** (0.003)
집에서 회사 일을 하는 빈도	-0.074* (0.030)	-0.080** (0.030)	-0.090** (0.027)	-0.091*** (0.025)

	개인생활 만족도		직장생활 만족도	
	모델 1	모델 2	모델 3	모델 4
혼인 상태		-0.192** (0.059)		0.143** (0.049)
목표 지위		0.057* (0.027)		0.127*** (0.023)
차별 경험 : 부서/업무 배치		-0.122 (0.079)		-0.230*** (0.066)
차별 경험 : 급여/임금		-0.206* (0.089)		-0.290*** (0.074)
차별 경험 : 교육훈련		-0.094 (0.105)		-0.171 [†] (0.088)
차별 경험 : 승진/승급		0.043 (0.078)		0.014 (0.065)
차별 경험 : 인사고과		-0.022 (0.080)		-0.125 [†] (0.067)
조직 내외 멘토 유무		0.230*** (0.050)		0.192*** (0.042)
비공식적 모임 여부		0.160** (0.056)		0.133** (0.047)
표본 수	1,196	1,196	1,196	1,196
F	2.97***	3.90***	3.99***	7.30***
R-squared	0.098	0.148	0.127	0.246

(1) 변수의 계수(coefficient) 값을 표시하였고, 괄호 안은 표준오차(standard error) 값임

(2) '현재 업무분야', '기업 업종', '년도' 더미는 분석에 포함하였으나, 표시하지 않음

(3) [†] p<0.1, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

추가적으로, 배우자가 있는 여성 직장인에게만 해당되는 가족 측면의 요인을 <표 5>와 같이 분석하였다. 배우자가 있는 여성 직장인에 해당하는 879개의 표본을 대상으로 모델 1-2는 개인생활 만족도를, 모델 3-4는 직장생활 만족도를 종속변수로 설정하여 분석하였다. 모델 1과 모델 3은 통제변수와 '혼인 상태'를 제외한 개인, 직장 및 기타 측면의 요인에 대해 분석하였으며, 모델 2와 모델 4는 가족 측면의 요인을 추가하여 분석을 수행하였다.

분석 결과, 모델 2와 모델 4를 통해 '배우자의 취업 상태'는 개인생활 및 직장생활 만족도에 아무 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 반면, '직장생활에 대한 배우자의 태도'는 개인생활 및 직장생활 만족도에 모두 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 여성의 직장생활과 관련하여 배우자가 협조적(호의적)일 경우 여성 직장인의 개인생활 및 직장생활 만족도가 높아진다고 볼 수 있다. 이는 배우자의 지원이 가정-직장 갈등 문제를 해결하기 위해 매우 중요한 요인이라는 기존의 연구 결과들과 일치한다(진중순, 2015; Burley, 1995). 마지막으로, '자녀 여부'는 개인생활 만족도에는 부정적인 영

향을 미치는 것으로 나타났지만, 직장생활 만족도에는 아무 영향을 미치지 않았다. 그 이유는 자녀양육은 '어머니'라는 역할 수행으로 인해 여성 직장인들이 자녀를 돌보는데 많은 시간을 할애해야 하므로 개인생활과 관련하여 매우 밀접한 영향을 미치지만, 직장생활과는 직접적으로 관계가 없기 때문에 판단된다.

참고적으로, 만족도를 분석한 기존의 많은 연구들이 일반(선형) 회귀분석을 통해 결과를 제시하였기 때문에, 본 연구도 Pooled OLS 분석을 수행하였다. 하지만 본 연구의 2개 종속변수인 개인생활 및 직장생활 만족도는 1점부터 5점까지 절단된(censored) 형태로 이루어져 있다. 이와 같이 종속변수의 범위가 제한되는(limited) 분포는 OLS로 추정할 경우 편의를 유발할 수 있기 때문에, 토빗(tobit) 모형을 활용하여 추가적인 분석을 수행하였다(양오석, 2013; 양재영 외, 2017; Tobin, 1958). 토빗 모형을 통해 분석한 결과, Pooled OLS 분석 결과와 거의 비슷하게 나타나 본 연구의 결과는 충분히 강건(robustness)하다고 볼 수 있다.

〈표 5〉 추가적인 Pooled OLS 분석(배우자가 있는 여성 직장인 대상)

	개인생활 만족도		직장생활 만족도	
	모델 1	모델 2	모델 3	모델 4
(상수)	2.732*** (0.415)	2.110*** (0.492)	2.639*** (0.334)	2.130*** (0.405)
나이	0.020* (0.009)	0.027** (0.009)	0.022** (0.008)	0.023** (0.008)
최종학력	-0.028 (0.041)	-0.025 (0.040)	-0.033 (0.033)	-0.026 (0.033)
근무기간	-0.003 (0.007)	0.005 (0.007)	0.001 (0.006)	0.002 (0.006)
출퇴근 소요시간	-0.080** (0.030)	-0.080** (0.029)	-0.045 [†] (0.024)	-0.046 [†] (0.024)
직급	0.008 (0.037)	0.018 (0.036)	0.008 (0.030)	0.012 (0.030)
기업 규모	0.034 (0.028)	0.017 (0.027)	0.037 [†] (0.022)	0.032 (0.022)
총 근무시간	-0.008 (0.005)	-0.009 [†] (0.005)	-0.005 (0.004)	-0.005 (0.004)
집에서 회사 일을 하는 빈도	-0.061 [†] (0.036)	-0.054 (0.035)	-0.103*** (0.029)	-0.101*** (0.029)
목표 지위	0.039 (0.033)	0.044 (0.032)	0.104*** (0.027)	0.109*** (0.027)

	개인생활 만족도		직장생활 만족도	
	모델 1	모델 2	모델 3	모델 4
차별 경험 : 부서/업무 배치	-0.138 (0.095)	-0.114 (0.092)	-0.223** (0.076)	-0.218** (0.076)
차별 경험 : 급여/임금	-0.215* (0.105)	-0.234* (0.102)	-0.306*** (0.085)	-0.307*** (0.084)
차별 경험 : 교육훈련	-0.186 (0.121)	-0.164 (0.118)	-0.157 (0.097)	-0.159 (0.097)
차별 경험 : 승진/승급	-0.009 (0.093)	-0.030 (0.090)	-0.001 (0.075)	-0.011 (0.074)
차별 경험 : 인사고과	0.025 (0.098)	0.044 (0.095)	-0.100 (0.079)	-0.090 (0.078)
조직 내외 멘토 유무	0.266*** (0.060)	0.257*** (0.059)	0.223*** (0.048)	0.214*** (0.048)
비공식적 모임 여부	0.178** (0.067)	0.155* (0.065)	0.164** (0.054)	0.155** (0.054)
배우자의 취업 상태		0.074 (0.160)		0.021 (0.132)
직장생활에 대한 배우자의 태도		0.153*** (0.036)		0.097** (0.029)
자녀 여부		-0.469*** (0.093)		-0.064 (0.076)
표본 수	879	879	879	879
F	3.51***	4.42***	5.12***	5.11***
R-squared	0.175	0.221	0.236	0.247

(1) 변수의 계수(coefficient) 값을 표시하였고, 괄호 안은 표준오차(standard error) 값임

(2) '현재 업무분야', '기업 업종', '년도' 더미는 분석에 포함하였으나, 표시하지 않음

(3) † p<0.1, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

VI. 결론 및 시사점

본 연구는 여성 직장인과 관련된 다양한 변수를 활용하여 개인생활 및 직장생활 만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 탐색적 연구를 수행하였다. 여성 직장인의 개인, 직장 및 기타 측면에 관한 요인을 분석하였고, 추가적으로 배우자가 있는 여성 직장인만을 대상으로 가족 측면의 요인에 대해서도 살펴보았다. 이를 통해 다음과 같은 결론을 제시할 수 있다.

먼저, 개인 측면에서 현 직장에서 오르고 싶은 목표 지위, 기타 측면에서 조직 내외 멘토 유무와 비공식적 모임 여부, 배우자가 있는 여성 직장인의 가족

측면에서 직장생활에 대한 배우자의 태도는 개인생활 및 직장생활 만족도에 모두 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이를 통해 개인생활과 직장생활에 긍정적인 영향을 미치는 요인들은 서로의 영역에 어느 정도 영향을 미친다고도 설명할 수 있다. 현 직장에서 오르고 싶은 목표 지위가 높고 명확할수록 목표를 달성하기 위해 노력하게 되고 그 행동에 대해 만족감을 느낄 수 있기 때문에(김은석, 2013), 개인생활 및 직장생활 만족도에 모두 영향을 미친다고 판단된다. 그리고 삶과 일에서 벗어나, 사람들과 고민에 대해 상담하거나 비공식적 모임(활동)에 참여하는 것도 매우 중요할 것이다. 김동건·이문숙(2009), 차승은(2008) 등은 행복하고 건강한 삶을 위해 스트레스를 해소할 수 있는 여가 활동이 필수적이라고 설명하였다. 따라서 조직 내외 멘토가 존재하거나 비공식적 모임(활동)에 참여하는 여성 직장인이 개인생활 및 직장생활 만족도가 높다고 설명할 수 있다. 이를 위해서 여성 직장인 스스로 스트레스를 해소할 수 있는 모임이나 활동 등에 참여하는 것도 중요하지만, 회사 차원의 지원도 요구된다. 다양한 역할 갈등으로 인해 시간이 부족하다고 느끼는 여성 직장인을 위한 멘토링 시스템을 마련하거나 정기적으로 업무 외 활동시간을 제공하는 방안 등도 고려할 수 있을 것이다. 또한 배우자가 있는 기혼 여성 직장인의 경우에는 다른 무엇보다도 직장생활에 대한 배우자의 협조적인 태도가 중요하다. 직장생활에 대한 배우자와의 의견 차이는 가정-직장 갈등의 가장 큰 원인으로(진중순, 2015; Burley, 1995), 이는 여성 직장인에게 지속적인 역할 갈등을 유발시킬 것이다. 따라서 배우자가 심리적으로 협조적일 뿐만 아니라 물리적으로도 도와준다면 여성 직장인의 개인생활 및 직장생활 만족도에 모두 긍정적인 영향을 미친다고 볼 수 있다. 배우자가 여성의 경제활동 참여를 지원할 수 있도록 여성에 대한 고정관념, 남녀의 역할 구분 등에 대한 지속적인 인식 개선이 필요할 것이다.

반면, 개인생활 및 직장생활 만족도에 부정적인 영향을 미치는 요인들은 서로의 영역에 영향을 미치지 않았다. 직장 측면에서 부서/업무 배치, 교육훈련, 인사고과에서의 차별 경험은 직장생활 만족도에 부정적인 영향을 미쳤지만, 개인생활 만족도에는 큰 영향을 미치지 않았다. 차별 경험 중에서 급여/임금과 관련된 요인은 개인생활 및 직장생활 만족도에 모두 부정적인 영향을 미쳤는데, 이는 직장생활뿐만 아니라 경제적인 안정 등 개인의 원활한 생활과 관련해서도 매우 밀접한 요인이기 때문으로 판단된다. 하지만 급여/임금을 제외한 다른 차별 경험은 오직 직장생활과 관련이 있으므로, 개인생활 만족도에는 영향을 미치지 않았다. 이는 가족 측면에서 자녀 여부도 비슷하게 설명할 수 있다. 본 연구에서는 자녀가 있을 경우 개인생활 만족도에 부정적인 영향을 미쳤

지만, 직장생활 만족도에는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 자녀 여부는 직장생활과 밀접한 관련이 없는 요인이지만, 개인생활과는 큰 관련성이 있기 때문에 판단된다.

본 연구의 결과를 살펴보면 개인생활과 직장생활에 긍정적인 영향을 미치는 요인들은 개인생활 및 직장생활 만족도에 모두 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다. 하지만 개인생활이나 직장생활에 부정적인 영향을 미치는 요인들은 개인생활 및 직장생활 만족도에 모두 영향을 미치지 않았다. 개인생활과 관련된 부정적인 요인들은 오직 개인생활 만족도에 부정적인 영향을 미쳤고, 직장생활과 관련된 부정적인 요인들은 오직 직장생활 만족도에만 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이를 통해 본 연구에서는 한 영역에서의 감정이 다른 영역의 감정으로 전이되는 전이 이론(spillover theory)이 긍정적인 측면에서만 적용된다고 볼 수 있다. 하지만 이를 보다 명확하게 분석하기 위해서는 향후 개인생활 및 직장생활 만족도의 긍정적·부정적 효과에 관한 추가적인 연구들을 수행해야 할 것이다.

참고로, 개인 측면에서 혼인 상태에 관한 요인이 개인생활 만족도에 부정적인 영향을 미쳤지만, 직장생활 만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 기혼 여성 직장인이 미혼 여성 직장인보다 개인생활 만족도는 낮은 반면, 직장생활 만족도는 높은 것으로 볼 수 있다. 기혼 여성 직장인의 경우 가사노동과 자녀양육 등 다양한 역할 수행으로 인한 정신적·육체적 부담으로 개인생활 만족도가 낮아진다고 설명할 수 있다(유미애·손연정, 2009). 하지만 기혼 여성 직장인이 미혼 여성 직장인보다 직장생활 만족도가 높게 나타난 측면은 직무 자체의 특성이나 유연하게 근무할 수 있는 직장 환경, 배우자의 협조적인 태도와 적극적인 지원 등이 직장생활 만족도에 긍정적인 영향을 미쳤을 수도 있다. 이와 관련된 요인들을 고려한 연구가 필요할 것으로 판단된다.

본 연구의 한계점은 다음과 같이 제시할 수 있다. 실증 분석을 위해 2014년 511개 데이터와 2016년 685개로 구성된 1,196개 패널 데이터를 활용하였지만, 매우 불균형하게 구성되어 본 연구에서는 패널 데이터 분석보다는 Pooled OLS 분석을 수행하였다. 향후 연구에서는 장기간의 균형 데이터를 활용하여 패널 데이터 분석을 수행해야 할 것이다. 또한 다양한 연구 모델을 활용하지 못한 한계로 인해 분석 결과를 명확하게 설명하는데 일부 제약이 있었다. 좀 더 다양한 연구 모델을 제시하여 추가적인 분석을 수행할 필요가 있을 것이다. 마지막으로, Pooled OLS 분석 시 내생성(endogeneity) 문제가 제기될 수도 있다. 본 연구에서는 몇 가지 도구변수를 설정하여 2SLS 추정 결과와 비교하는 Hausman 검정을 통해 내생성이 큰 문제가 되지 않음을 확인

하였다. 하지만 보다 정확한 검정을 위해 본 연구에서 포함하지 못한 변수들을 도구변수로 설정할 필요가 있다고 판단하여 한계점으로 제시하였다.

이러한 한계점에도 불구하고, 본 연구는 여성 직장인의 개인생활 및 직장생활 만족도에 영향을 미치는 요인에 대해 다양한 측면에서 분석하였다는 점에서 그 의의가 있다. 본 연구 결과는 향후 여성 직장인과 관련된 연구 수행 시 기초자료로써 활용 가능하고, 정부나 기업에서도 여성과 관련된 정책 및 전략을 수립할 때 참고할 수 있을 것이다.

참고문헌

- 가영희(2006). “성인의 직장-가정갈등이 영역별 만족도와 주관적 삶의 질에 미치는 영향”. 한국심리학회지: 여성, 제11권 제2호, 163-186.
- 강혜련·최서연(2001). “기혼여성 직장-가정 갈등의 예측변수와 결과변수에 관한 연구”. 한국심리학회지: 여성, 제6권 제1호, 23-42.
- 김근식·윤옥화(2009). “기혼취업여성의 삶의 질 결정요인에 관한 구조적 관계분석”. 한국자치행정학보, 제23권 제2호, 167-188.
- 김동건·이문숙(2009). “직장여성의 댄스스포츠 참가에 따른 여가만족이 직무만족 및 생활만족에 미치는 영향”. 한국체육학회지, 제48권 제3호, 397-408.
- 김성남(2013). “특성화고졸 취업자의 진로발달 유형과 직장만족도의 관계”. 직업교육연구, 제32권 제3호, 141-162.
- 김수한·신동은(2014). “기업 내 여성관리자의 성차별 경험”. 한국사회학, 제48권 제4호, 91-125.
- 김용순(2009). “호텔기업에서 유리천장에 대한 지각이 직무만족과 조직공정성에 미치는 영향”. 호텔경영학연구, 제18권 제2호, 41-56.
- 김은석(2013). “취업 목표 및 진로준비행동이 고졸 취업자의 직장만족도에 미치는 영향”. 진로교육연구, 제26권 제3호, 43-60.
- 민인식·최필선(2009). STATA 패널데이터 분석. 한국STATA학회.
- 박경환(2012). “기혼 여성관리자의 일·가정 관계가 관리능력, 직무만족, 조직몰입, 그리고 삶의 만족에 미치는 영향”. 대한경영학회지, 제25권 제2호, 879-905.
- 박예은·윤미·이예솔·이효진·정익중(2016). “시간빈곤이 일가족양립 만족도에 미치는 영향: 미취학자녀를 둔 기혼취업여성을 중심으로”. 사회과학연구, 제32권 제2호, 35-56.
- 박정주(2011). “청년여성 임금근로자의 첫 직장만족도에 영향을 미치는 요인”. 직업교육연구, 제30권 제2호, 213-229.
- 박지현·탁진국(2008). “여성종업원의 조직 내 성차별 지각이 경력몰입과 이직의도에 미치는 영향”. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 제21권 제2호, 245-263.
- 손영미·박정열(2014). “남녀의 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 인과변인과 결과변인의 차이연구: 기혼직장인을 대상으로”. 한국심리학회지: 여성, 제19권 제2호, 161-190.

- 양오석(2013). 첫 눈에 반한 STATA: 경영학을 위한 STATA 활용법. (주)지필미디어.
- 양재영·최명섭·김미옥·고진수(2017). “개방형체육관 지역주민 이용자 만족도 결정요인 분석: 토빗 회귀모형을 사용하여”. 체육과학연구, 제28권 제4호, 917-931.
- 여성관리자패널조사. <https://kwmp.kwdi.re.kr/>.
- 오성옥·이승규(2009). “대학생의 직업가치 유형이 직무적합도 및 첫 직장만족도에 미치는 영향”. 진로교육연구, 제22권 제2호, 1-19.
- 오현규·박성민(2014). “일과 삶의 균형 정책이 조직 구성원들의 직무 및 생활만족에 미치는 영향력 연구: 공공 및 민간 조직 내 조직몰입의 조절효과를 중심으로”. 한국행정논집, 제26권 제4호, 901-930.
- 원숙연(2007). “조직 내 여성관리자에 대한 평가의 젠더화된 작동원리: 이론적 탐색”. 한국여성학, 제23권 제4호, 151-175.
- 유미애·손연정(2009). “기혼 간호사의 직장-가정 갈등, 사회적 지지, 직무만족도 및 조직몰입간의 관계”. 기본간호학회지, 제16권 제4호, 515-523.
- 유성경·임영선(2016). “기혼직장여성의 결혼만족도와 일만족도 변화에 관한 중단 연구”. 한국심리학회지: 여성, 제21권 제3호, 415-439.
- 이경은(2018). “중앙행정기관 내 행정리더십 행태의 효과성에 대한 실증 연구: 공공조직의 목표모호성에 따른 차이를 중심으로”. 한국조직학회보, 제15권 제3호, 63-91.
- 이숙정(2011). “기혼여성의 직장-가정 갈등과 삶의 만족도 간의 관계에서 감성리더십의 매개효과 검증”. 여성학연구, 제21권 제2호, 81-112.
- 이요행·방묘진·오세진(2005). “가족친화적 조직문화가 조직몰입, 직장만족, 이직 의도, 그리고 가정만족에 미치는 영향: 직장-가정 갈등의 매개효과를 중심으로”. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 제18권 제3호, 639-657.
- 이형실(2001). “기혼 취업여성과 남성의 가족 및 직업 스트레스와 심리적 복지”. 한국가정관리학회지, 제19권 제2호, 143-152.
- 임효창·이봉세·박경규(2005). “기혼직장인의 직장-가정갈등의 원인과 결과에 관한 연구”. 경영학연구, 제34권 제5호, 1417-1443.
- 임희정·이지은(2017). “여성관리자의 경력성공에 관한 연구: 개인변수, 가족변수, 조직변수를 중심으로”. 한국정책과학학회보, 제21권 제4호, 23-42.
- 정도범(2018). “정규직/비정규직 근로자 여부와 직장만족도의 관계: 청년층의 집단별 차이에 관한 비교”. 2018 고용패널조사 학술대회, 한국고용정보원. 2018.05.23.

- 정재명(2010). “공직인사상 여성공무원의 차별인식이 직무만족에 미치는 영향: 신뢰의 매개변수를 중심으로”. 한국행정논집, 제22권 제3호, 721-747.
- 진종순(2015). “일과 가정의 갈등이 직무스트레스에 미치는 영향: 정부기관의 직원을 대상으로”. 한국정책과학학회보, 제19권 제4호, 217-239.
- 차성현·주휘정(2010). “교육 및 기술 불일치가 임금, 직무 만족, 이직 의도에 미치는 영향 분석”. 교육재정경제연구, 제19권 제3호, 177-215.
- 차승은(2008). “중년의 일, 가족, 여가시간 배분유형과 유형결정요인: 취업한 기혼 남녀를 중심으로”. 대한가정학회지, 제46권 제1호, 103-116.
- 통계청. <http://kostat.go.kr/>.
- 한경미(1995). “기혼취업 여성의 가정, 직업, 여가생활만족과 영향요인”. 한국가정관리학회지, 제13권 제3호, 47-57.
- 홍경자·탁영란·강현숙·김금순·박호란·곽월희·김정은·최정례(2002). “전문직 여성의 직무 스트레스, 직업 만족도, 건강: 간호사와 교사 그룹을 중심으로”. 대한간호학회지, 제32권 제4호, 570-579.
- Adams, G. A., King, L. A. & King, D. W.(1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 411-420.
- Burley, K. A.(1995). Family Variables as Mediators of the Relationship Between Work-Family Conflict and Marital Adjustment Among Dual-Career Men and Women. *The Journal of Social Psychology*, 135(4), 483-497.
- Byron, K.(2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198.
- Choi, J. & Chen, C. C.(2006). Gender Differences in Perceived Work Demands, Family Demands, and Life Stress among Married Chinese Employees. *Management and Organization Review*, 2(2), 209-229.
- Choi, S. C., Woo, J. M., Park, W. S. & Kim, S. A.(2009). Work-Family Conflict and Job Satisfaction of Two-Income Family. *Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 21(1), 10-17.
- Crouter, A. C.(1984). Spillover from Family to Work: The Neglected Side of the Work-Family Interface. *Human Relations*, 37(6), 425-441.

- Duxbury, L. E. & Higgins, C. A.(1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 60-74.
- Emslie, C. & Hunt, K.(2009). Live to Work or Work to Live? A Qualitative Study of Gender and Work-life Balance among Men and Women in Mid-life. *Gender, Work & Organization*, 16(1), 151-172.
- Fiske, S. T. & Linville, P. W.(1980). What does the Schema Concept Buy us?. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 6(4), 543-557.
- Grzywacz, J. G.(2000). Work-Family Spillover and Health during Midlife : Is Managing Conflict Everything?. *American Journal of Health Promotion*, 14(4), 236-243.
- Harel, G., Tzafrir, S. & Baruch, Y.(2003). Achieving organizational effectiveness through promotion of women into managerial positions :HRM practice focus. *The International Journal of Human Resource Management*, 14(2), 247-263.
- Higgins, C. A., Duxbury, L. E. & Irving, R. H.(1992). Work-family conflict in the dual-career family. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 51(1), 51-75.
- Iverson, R. D. & Maguire, C.(2000). The Relationship between Job and Life Satisfaction :Evidence from a Remote Mining Community. *Human Relations*, 53(6), 807-839.
- Kofodimos, J. R.(1993). *Balancing act :How managers can integrate successful careers and fulfilling personal lives*. San Francisco, CA, US :Jossey-Bass.
- Melamed, T.(1995). Career Success :The Moderating Effect of Gender. *Journal of Vocational Behavior*, 47(1), 35-60.
- Near, J. P., Smith, C. A., Rice, R. W. & Hunt, R. G.(1983). Job Satisfaction and Nonwork Satisfaction as Components of Life Satisfaction. *Journal of Applied Social Psychology*, 13(2), 126-144.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y. & Podsakoff, N. P.(2003). Common Method Biases in Behavioral Research :A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.
- Rowley, C., Kang, H. R. & Lim, H. J.(2016). Female manager career

- success : the importance of individual and organizational factors in South Korea. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 54(1), 98-122.
- Scarpello, V. & Campbell, J. P.(1983). Job satisfaction and the fit between individual needs and organizational rewards. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 56(4), 315-328.
- Tharenou, P.(2001). Going Up? Do Traits and Informal Social Processes Predict Advancing in Management?. *Academy of Management Journal*, 44(5), 1005-1017.
- Tobin, J.(1958). Estimation of Relationships for Limited Dependent Variables. *Econometrica*, 26(1), 24-36.
- Valcour, M. & Ladge, J. J.(2008). Family and career path characteristics as predictors of women's objective and subjective career success : Integrating traditional and protean career explanations. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 300-309.
- Wolbers, M. H. J.(2003). Job Mismatches and their Labour-Market Effects among School-Leavers in Europe. *European Sociological Review*, 19(3), 249-266.

Abstract

An Exploratory Study on the Factors Affecting Personal Life & Work Life Satisfaction of Female Workers

Do-Bum Chung*·Byungil Kim**

Today, women are increasingly engaged in economic activities as working age population decreases due to low fertility and aging. However, women are still suffering from the role conflicts required between home and work as well as the negative social perceptions of women's work life.

Therefore, this study conducts an exploratory study on various factors affecting personal life & work life satisfaction of female workers. For the analysis, we use data from the Korean Women Manager Panel of Korean Women's Development Institute, and analyze Pooled OLS by selecting 1,196 data from 2014 and 2016.

The results of the analysis show that goal status, mentor inside/outside the organization, informal gathering, spouse's attitude toward work life have positive effects on personal life and work life satisfaction. And discrimination experience on salary/wage negatively affects both personal life and work life satisfaction, but discrimination experience on department/work arrangement, education/training, and employee evaluation negatively affects only work life satisfaction. In the case of female workers with children, only personal life satisfaction is negatively affected.

This study is meaningful in that it analyzes the factors affecting personal life & work life satisfaction of female workers in terms of individual, work and other aspects. The results of this study will be useful in conducting research and establishing policy/strategy related to female workers.

Keywords : Female Workers, Role Conflict, Personal Life Satisfaction, Work Life Satisfaction, Korean Women Manager Panel

* Senior Researcher, Dept. of Policy Research, Korea Institute of Science and Technology Information

** Corresponding Author : Associate Professor, Civil Engineering, Andong National University