

기혼여성근로자의 조직효과성에 관한 연구동향: 최근 20년간 국내 실증연구를 중심으로

김지영*

초 록

여성의 생애주기를 고려했을 때 기혼여성근로자의 근속과 조직효과성 창출에는 많은 어려움이 따른다. 이에 기혼여성근로자의 조직효과성에 관한 시사점을 도출하기 위하여 최근 20년간 진행된 기혼여성근로자의 조직효과성에 대한 연구를 종합적으로 살펴보았다. 본 연구에서는 통합적 문헌분석 절차에 따라 문헌을 선별하고, 연구의 목적과 일치하는 총 45편의 논문을 분석에 활용하였다. 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 기혼여성근로자의 조직효과성 관련 연구는 2000년 이전보다 2010년 이후에 좀 더 많은 수의 연구가 수행되고 있었고, 주로 '여성'을 주제로 하는 학술지와 가족 및 가정 관련 학회지 등에 게재되었다. 둘째, 기혼여성근로자에 관한 많은 연구에서는 1차 자료뿐 아니라 2차 자료도 많이 사용되고 있었다. 또한 회귀분석, 분산분석 등의 연구방법이 활용되었다. 셋째, 조직효과성에 관한 변인은 직무관련 관리능력, 직무열의, 직무성과, 조직몰입, 경력몰입, 가정→일 촉진, 직무관련소진, 이직의도, 직무스트레스, 가정→일 갈등, 직무만족, 조직만족, 경력만족, 재직의도 등으로 도출되었다. 그리고 개인요인·가정요인·조직요인에 해당하는 변인들이 이러한 조직효과성 변인에 유의미한 영향을 주는 것으로 도출되었다. 연구결과에 기반한 학문적 시사점으로 기혼여성근로자의 조직효과성에 관한 추가 탐색의 필요성, 다양한 자료 및 연구방법 활용의 필요성을 제시하였고, 실무적 시사점으로 일가정균형을 위한 유연한 근무제도 및 세밀한 성과평가제도의 병행과 교육훈련·사내캠페인·코칭 등을 통한 상사 및 조직지원인식 향상의 필요성을 제시하였다.

주제어 : 기혼여성근로자, 인적자원개발, 조직효과성, 성과, 만족, 통합적 문헌분석

* 한국기술교육대학교 HRD Learning Science lab 박사후 연구원(ifying@koreatech.ac.kr)

I. 서론

불확실한 경영환경에 놓여있는 산업조직들은 조직효과성 향상을 위해 역량 있는 인적자원의 선발 및 양성에 많은 관심을 기울이고 있다(문지현, 2003). 특히 국내의 조직들은 다양한 인적자원 중에서 여성 인적자원개발을 우선적으로 고려해볼 수 있는데, 다른 선진국에 비하여 국내 고령인구의 노동시장 참여율은 이미 매우 높은 편이고, 외국 노동인력 유입으로 필요한 인적자원을 대체하는 것에도 한계가 있기 때문이다(유인경·이정민, 2020; 최효미, 2006). 또한 세계화 시대에 더욱 중요하게 여겨지는 역량인 다양성·존중·협력·배려·포용 등은 여성적 특징과 크게 부합하는 부분이기 때문에 현대조직에서 여성 인적자원은 중요한 역할을 할 수 있다(우성미·오소영, 2019). 더욱이 여성 인적자원은 수준 또한 매우 높다. 여성의 고학력화는 2000년대 초반부터 뚜렷해지고 있고, 숙련도가 높다는 평가가 지속되고 있다(권태희, 2010; 김선화·현영섭·김나경, 2017; OECD, 2020). 이에 2010년부터 여성의 경제활동참여율, 상용직 근로자 비율, 여성관리자 변화 추이 등은 지속적인 상승세를 보이고 있다(주재선 외, 2019).

그러나 대한민국은 양성평등 불균형이 매우 높은 나라이다(김선아·박성민, 2018). 여성과 남성의 경제활동참가율의 차이가 지속적으로 감소되고 있음에도 불구하고(주재선 외, 2019), 2020년 서울시 성인지통계 자료에 따르면, 여성의 시간당 평균임금, 고용률 등은 모두 남성보다 낮은 것으로 나타났다. OECD 한국경제보고서에서도 한국의 여성 고용률은 OECD 평균보다 낮은 반면, 성별 임금격차는 OECD 중에서 제일 높은 것으로 보고되었다(OECD, 2020). 조직 내 인식에 관해서도 개선할 점이 존재한다(김기동·김화연·문상호, 2017). 기혼여성근로자는 기혼 및 출산·육아로 인하여 조직에 도움이 되는 성과를 창출하기가 쉽지 않고, 결국에는 일을 그만두고 가정을 선택할 가능성이 큰 한시적 노동인력이라는 인식이 존재하기 때문이다(문지현, 2013), 조직 내에서 고용차별, 임금차별, 유리천장 등 여러 문제를 마주한다(김현진·이승주, 2019; 최금숙, 2017).

현실적으로 여성의 생애주기를 고려했을 때 기혼여성근로자의 조직효과성 향상에 많은 장애물이 있는 것은 사실이다(김영미, 2020). 기혼여성근로자의 가사노동 및 돌봄노동시간은 남성보다 2-3배 많으며, 가사와 육아에 대한 책임비율도 여성이 월등히 높다(박예슬·조윤주, 2020). 가정생활과 회사생활의 갈등에서 오는 스트레스 등은 기혼여성근로자의 성과창출을 방해하는 직접적

인 원인이 된다(김준기·양지숙, 2012; 송유미·이선자·이제상, 2013).

한편, 기혼여성의 조직효과성 창출에 있어 장애가 되는 요인은 개인요인과 더불어 가정요인 및 조직요인 등이 공존하기 때문에 이러한 요인들에 대해서는 자세한 이해를 바탕으로 가정·조직·국가차원에서 함께 고민하는 것이 필요하다(강혜련, 1995). 또한 조직효과성 창출에 있어서 도움이 되는 요인에 대한 종합적인 이해도 필요하다. 그러나, 현재까지 기혼여성근로자의 조직효과성에 관하여 통합적으로 살펴본 연구가 실시되지 않아 관련 부분에 대한 논의가 지속성을 갖지 못하는 실정이다(김선화·현영섭·김나경, 2017). 이는 기혼여성근로자를 집중적으로 연구하는 저명한 학회나 학술지가 아직 없고, 연구자들의 관심에 따라 단편적인 연구만 수행되기 때문이다. 이에 조직내 기혼여성근로자를 대상으로 조직효과성 관련 연구의 내용을 종합적으로 살펴볼 필요가 존재한다(김선화·현영섭·김나경, 2017; 문지현, 2003). 이를 위해 본 연구에서는 기혼여성근로자의 조직효과성과 관계된 연구를 종합적으로 분석하여 연구동향을 파악하고, 학문적·실무적 시사점을 도출하고자 한다. 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 기혼여성근로자의 조직효과성과 관련된 연구물특성(계재년도 및 학술지 동향, 연구설계 및 분석방법)은 어떠한가?

둘째, 기혼여성근로자의 조직효과성 관련 변인과 이러한 변인에 영향을 주는 요인에는 어떠한 것들이 있는가?

II. 이론적 배경

1. 기혼여성근로자

여성의 생애주기에서 결혼은 많은 부분에 중대한 변화를 가져오는 변곡점으로 여겨진다(권태희, 2010). 여성관련 학문분야에서는 기혼여성과 관련된 많은 부분 중에 신체적·심리적 건강, 삶의 질, 고용, 취업, 직장내 이슈, 부부관계, 결혼만족도 등에 대해 주목하고 있다(이석용·이지은, 2020). 기혼여성 직장내 다니는 기혼여성에 대해서도 많은 관심이 집중되고 있는데, 이러한 여성에 대한 용어는 기혼여성근로자, 기혼여성, 기혼취업여성, 기혼직장여성, 직장여성, 기혼여성임금근로자 등으로 사용되고 있다(김광숙, 2003; 한혜림·이

지민 2017; 홍성희, 2000), 본 연구에서는 여러 용어 중 근로를 하는 기혼여성을 가장 명확하게 정의할 수 있는 용어인 기혼여성근로자를 사용하고자 한다.

노동시장에서 여성의 결혼유무는 큰 차이를 보인다(유인경·이정민, 2020). 결혼은 여성의 고용률을 단기적인 측면에서 11%에서 25%까지 낮추고, 근로소득도 월평균 약 18만원을 감소시킨다(유인경·이정민, 2020). 결혼과 더불어 출산 및 육아는 여성의 삶에 많은 변화를 수반한다(최효미, 2006). 한국사회에서는 육아에 있어서 여성의 책임이 크다는 인식이 지배적이기 때문에, 출산 및 육아의 시기에 있는 30대 초중반의 여성근로자 비율은 매우 낮다(유인경·이정민, 2020; 통계청, 2020; 황수경, 2002). 통계청의 2020년 자료에 따르면 경력단절 여성 중 6세 이하의 자녀가 있는 여성이 61.6%(76만 5천명)로 가장 많았고, 경력중단 이유의 대부분이 육아(42.5%), 결혼(27.5%), 임신·출산(21.3%), 자녀교육(4.1%)인 것을 볼 때도(통계청, 2020), 기혼 및 출산여성의 직장생활은 쉽지 않다는 것을 알 수 있다. 또한 어린 자녀가 있는 30대 후반 이후의 고용률도 높지 않다(최효미, 2006). 임금수준이 높고 안정적인 일자리나 육아를 병행할 수 있는 직종에 종사할 경우에만 복귀가 용이하기 때문이다. 어린자녀가 있는 기혼여성근로자의 경우에는 직장생활과 가정생활의 양립에 어려움을 많이 토로하고 있으며, 높은 퇴사율을 보인다(김선아·박성민, 2018; 통계청, 2020). 여성의 일가정양립문제는 국가차원에서도 지원을 하고 있지만, 조직의 상황이나 분위기 등에 따라 활용이 어려운 경우가 많다(김현진·이승주, 2019; 최금숙, 2017; 한운옥·이영민, 2019).

2. 조직효과성

조직효과성은 조직목표의 성취도로써(도운섭, 2005; 스완슨, 2010; 임창현·이희수, 2013), 조직이 얼마나 잘하고 있는지를 판단하는 지표이다(스완슨, 2010; 임창현·이희수, 2013). 이에 산업조직의 관심은 가용한 자원으로 조직의 효과성을 최대한 끌어올리는 것에 있다(공은화, 2015). 효과성이 있는 조직은 설정된 목표를 달성하고, 조직의 많은 이해관계자와 구성원들이 만족하며 서로 협력하는 모습을 갖는다(스완슨, 2010).

조직효과성의 개념정의 및 하위요인은 매우 다양하다(공은화, 2015; 도운섭, 2005). 스완슨(2010)은 조직효과성의 5가지 모형을 소개하였는데, 이 모형은 인간관계 모형, 시스템 자원 모형, 내부 프로세스 모형, 목표 모형, 다중 이해관계자 모형이다. 인간관계 모형은 협력·참여·조화로운 관계 등이 조직의

효과성이라고 보는 관점이고, 시스템 자원 모형은 혁신·새로운 자원·적응을 조직효과성으로 보는 모형이다. 또 내부 프로세스 모형은 통제·효율성·일관성을 조직효과성으로 보는 모형이고, 목표 모형에서는 생산성·공격성·성취를 조직효과성으로 여긴다. 마지막으로 다중 이해관계자 모형은 고객 초점·경계 확장·경쟁력을 조직효과성으로 보는 모형이다.

이러한 모형을 바탕으로 할 때, 조직효과성은 직무성과, 생산성, 직원만족, 재무성과, 이직의도 등과 같은 변인을 포함한다고 볼 수 있다(Steers, 1975). 이후 많은 연구에서 조직효과성의 하위변인으로 조직몰입, 조직시민행동, 직무만족, 혁신행동, 신뢰 등도 포함하였다(김지현·이정언, 2019; 도운섭, 2005; 임창현·이희수, 2013). 이외에도 재무성과나 성장률과 같은 객관적 지표를 대표적인 조직효과성으로 보기도 하고, 만족과 같은 근로자들의 정서 등을 조직효과성의 가장 중요한 요소로 판단하기도 한다(도운섭, 2005).

한편 조직효과성으로 언급되는 여러 개념은 인력개발학에서 '성과'로 구분되는 것들인데(도운섭, 2005; 이현실·정진섭, 2018), 성과는 다시 범주를 나눌 수 있다(스완슨, 2010). 성과에 관한 구분은 성과의 종류에 따라 개인수준·직무수준·팀수준으로 구분이 되거나, 성과의 성격에 따라 심리적 부분의 성과(만족, 불만족 등)와 직무 관련 성과로 구분할 수 있다(스완슨, 2010). 성과의 성격에 따른 구분에서 심리적 부분의 성과는 대표적으로 '만족'이 있다(Jex & Britt, 2008). 직원이 조직 내에서 어떠한 대상이나 상황에 대하여 만족하는 감정은 직원의 조직 내 몰입과 직접적인 성과창출 및 조직의 유효성 향상과 연결이 되기 때문에 매우 중요한 부분이다(잭스·브리트, 2011). 직원의 만족에는 직무만족, 조직만족, 직업만족, 경력만족 등이 있다(이현실·정진섭, 2018; Greenhaus, Parasuraman, & Wormley, 1990; 잭스·브리트, 2011). 직무 관련 성과는 역할내성과와 역할외성과로 구성되어 있는데(Demerouti & Cropanzano, 2010; Goodman & Syntek, 1999), 역할내성과는 직무 기술서에 명시된 과업을 우수하게 수행하는 것을 뜻하고, 역할외성과는 생산을 통해 조직목표달성에 직접적으로 기여하는 것은 아니지만 넓은 범위에서 조직의 효과성 및 유효성 향상에 기여하는 성과로 볼 수 있다. 역할내성과는 직무열의, 직무성과, 조직몰입, 낮은 이직의도 등 직무와 직접적으로 관계가 되는 변인들이 포함될 수 있고, 역할외성과로는 지식공유의도, 혁신행동, 조직시민행동 등이 포함될 수 있다(이현실·정진섭, 2018).

이러한 내용을 바탕으로 볼 때 조직효과성은 조직의 목표 성취를 판단하는 지표로서, 직무 관련 성과와 개인의 자신의 일과 관련된 만족을 핵심요소로 볼 수 있다(스완슨, 2010; 이현실·정진섭, 2018).

3. 기혼여성근로자와 조직효과성

기혼여성을 대상으로 한 선행연구는 신체적·심리적 건강, 삶의 질, 고용, 취업, 부부관계 등의 연구가 진행되었고, 학문분야마다 중점관심분야에 관한 연구가 수행되었다. 한국노동패널조사를 활용한 여성연구 현황분석결과에 따르면 여성과 관계된 연구주제는 근로조건에 관한 연구(임금, 고용형태, 복지, 승진, 근속시간), 노동공급 및 이동 관련 연구(취업여부, 일자리 이동), 결혼 및 출산 관련 연구(출산, 보육, 자녀수, 결혼여부), 가계 경제 관련 연구(자산 및 소득, 소비, 빈곤), 만족도 관련 연구(직무, 일자리 생활, 소득에 관한 만족), 시간 배분 관련 연구(노동시간, 자유시간, 통근시간), 교육 관련 연구(교육수준), 건강 관련 연구(건강상태, 질환 유무) 등으로 나타났다(이석용·이지은, 2020).

그 중에서 기혼여성근로자와 조직효과성의 관계를 직접적으로 살펴본 연구는 다음과 같다. 안세연과 김효선(2009)의 연구에서 기혼여성관리자의 이직의도에 관련된 영향을 주는 변인을 가족상황변인, 직무상황변인, 조직상황변인으로 나누어 살펴보았다. 가족상황변인에는 생애주기별 차이를 보이는 출산, 육아, 학령기자녀 등의 가족 상황, 일과 가정생활 사이의 전이 등을 포함하였고, 직무상황변인에는 직무만족과 직무스트레스 등을 포함하였다. 조직상황변인에는 조직분위기 및 복리후생제도 등의 문화와 제도적인 측면을 포함하여 이직의도와 관련된성을 살펴보았다. 김선아·박성민(2018)의 연구에서는 여성근로자의 직장생활 질을 심리특성(스트레스, 우울감), 직무특성(직무 적합성, 직무만족도), 전이특성(직장↔일 전이)으로 구분하여 살펴보았다. 김현진·이승주(2019)의 연구에서는 여성 근로자의 경력목표에 영향을 주는 요인을 개인적 요인과 조직적 요인으로 구분하고, 개인적 요인으로 교육수준·임금·혼인여부·자녀유무를 포함하고, 조직적 요인으로 조직문화·공식화된 인사관리 및 성과제도의 유무·가족친화제도의 유무를 포함하였다.

한편, 선행연구에서는 조직효과성과 관련된 독립변인을 범주화하였는데, 대표적인 범주는 개인요인·가정요인·조직요인으로 볼 수 있다. 개인요인은 개인의 특성이라든지 상황과 관련된 범주로 개인의 연령, 건강상태, 스트레스 수준, 소득수준, 임신/출산 관련 요소, 여가활동참여, 교육수준, 근속연수 등이 포함된다. 가정요인은 개인의 가정 및 가족생활과 관련된 부분으로 가정↔일 갈등 및 양립, 남편 및 자녀의 지지, 가사분담, 가족 내 성역할 등을 포함할 수 있다. 조직요인은 기업규모, 직종 등의 조직기본정보, 조직문화(가족친화

적, 일중심적, 위계적 등), 조직의 제도나 보상, 직무 안정성 등 기혼여성이 소속된 조직의 특성에 대한 부분을 포함한다. 연구별로 개인의 특성이 가정(가족 상황)요인에 포함되기도 하고(안세연·김효선, 2009), 사회적지원 범주에 회사의 제도적 지원과 남편의 직장생활 지지가 함께 포함되기도 하지만(김준기·양지숙, 2012), 선행연구를 종합적으로 살펴보았을 때 개인요인·가정요인·조직요인으로 구분하는 것이 가장 일반적이고 대표적이다.

기혼여성 관련 연구는 문헌분석 및 메타분석을 실시한 연구도 지속적으로 보고되고 있다. 한운옥·이영민(2019)의 연구에서는 여성의 경력단절이라는 주제에 초점을 맞추어 경력단절여성과 지원프로그램, 정부정책과 관련한 내용을 분석했다. 정혜숙(2020)의 연구에서는 기혼여성근로자에 대한 메타분석을 실시하였는데, 기혼여성근로자의 욕구를 생존·관계·성장요인으로 나누어, 이러한 욕구들이 행복감에 미치는 영향에 대해서 분석하였다. 김선화·현영섭·김나경(2017)의 연구에서는 2006년에서 2016년동안 수행된 평생교육과 HRD분야에서의 여성과 관련된 연구물을 대상으로 문헌분석을 실시하였다. 이러한 연구들은 기혼여성 및 기혼여성근로자에 관한 연구를 종합적으로 분석하였다는 의의를 갖지만, 조직에서 가장 중요시하는 조직효과성과 관계된 결과변인을 중심으로 살펴본 연구가 아니기 때문에 조직에서 기혼여성근로자를 이해할 때 참고할 수 있는 부분을 파악하는 것에 한계가 있다.

III. 연구방법

본 연구는 국내의 기혼여성근로자와 관련된 연구 중 조직효과성과 관계된 변인을 살펴본 실증연구들을 대상으로 통합적 문헌분석 연구를 실시함으로써 기혼여성근로자의 조직유효성과 관련된 학문적·실무적 시사점을 찾고자 한다. Torraco(2005)의 통합적 문헌분석 방법은 인적자원개발 분야를 위해 논의가 시작된 문헌분석 방법으로(오진주·김진모, 2014; Torraco, 2005), 어떤 주제에 대하여 현재까지 진행된 연구를 통해서 해당 주제와 관련된 전체적인 내용을 파악하고, 지식의 통합, 선행연구의 비판적 분석 등을 수행하는 연구방법이다(오진주·김진모, 2014; Torraco, 2005). 이 문헌분석 방법은 해당 주제에 관하여 체계적이고 종합적으로 정리하고, 후속연구의 방향을 제시한다는 면에서 큰 장점을 갖는 연구방법이다(Torraco, 2005). 인적자원개발 분야에서는 해당 주제의 연구경향성을 파악하기 위한 첫 번째 단계로 해당 연구방법을 바

탕으로 한 문헌분석을 많이 실시하고 있다(김태성·장지현·백평구, 2017; 박윤희·정홍전·오미래, 2018; 오진주·김진모, 2014; 우성민·이진구, 2020; 한지영·박지원, 2020). 본 연구의 주제인 기혼여성근로자의 조직효과성과 관련된 연구 또한 주제의 중요성에도 불구하고 세부주제나 변인, 게재학술지 등이 매우 산발적이고, 주제에 관하여 종합·분석한 연구가 실시되지 않았기 때문에 통합적 문헌연구 방법을 적용하는 것이 필요하다. 이를 위하여 문헌검색, 단계적 검토, 종합, 분석을 순차적으로 실시하였다(Torraco, 2005).

1. 문헌검색

문헌검색은 2020년 12월에 국내 데이터베이스인 KISS, RISS, E-article을 사용하여 검색을 수행하였다. 검색은 최근 20년 동안 수행된 국내 학술논문을 대상으로 실시하였고, ‘기혼여성’이 제목에 포함된 논문을 모두 검색하였다. 조직효과성과 관련된 기혼여성의 내용이 포함된 연구가 누락되지 않도록 검색어를 광범위하게 설정하고, 조직효과성과 관련되지 않은 내용의 연구를 제외하는 방식으로 접근하였다. 또한 ‘워킹맘’이라는 제목을 가진 연구물은 기혼여성근로자의 의미를 내포하고 있음에도 ‘기혼여성’이라는 키워드로 검색하였을 경우 포함되지 않기 때문에 추가적으로 검색하였다.

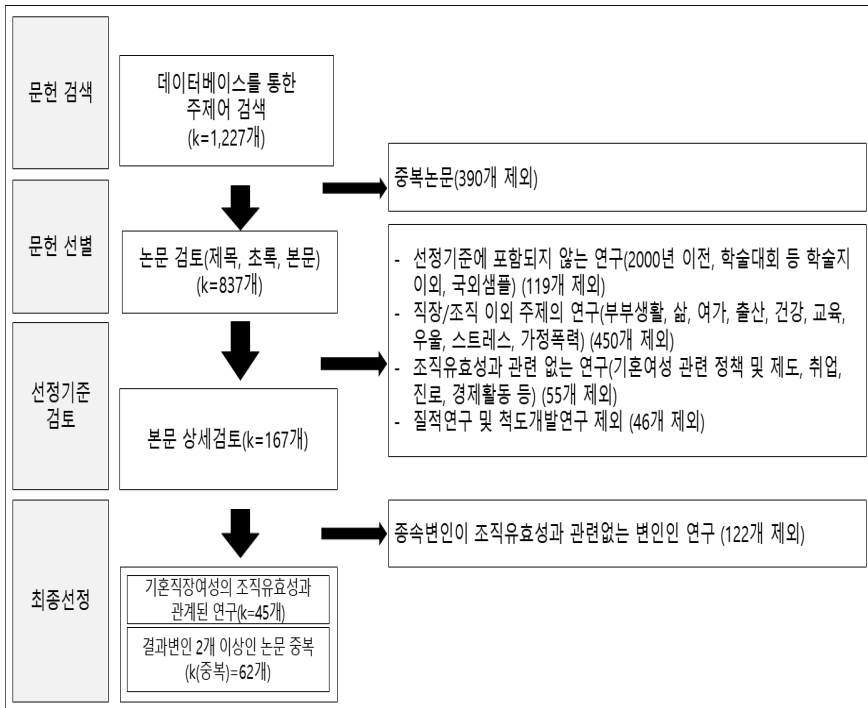
데이터베이스별 검색결과, KISS에서는 ‘기혼여성’이 제목에 포함된 연구가 391개, ‘워킹맘’이 제목에 포함된 연구가 11개로 도출되었다. RISS에서는 ‘기혼여성’이 제목에 포함된 연구가 550개, ‘워킹맘’이 제목에 포함된 연구가 18개로 도출되었다. E-article에서는 ‘기혼여성’이 제목에 포함된 연구가 253개, ‘워킹맘’이 제목에 포함된 연구가 4개로 도출되었다. 이에 세 개의 데이터베이스의 검색결과를 합치면 총 1,227개의 연구물이 도출되었고, 이 중 중복되는 390개의 논문은 제외하고 837개의 논문을 단계적 검토단계에서 활용하였다.

〈표 1〉 문헌검색 결과

검색키워드	DB		
	KISS	RISS	E-article
기혼여성	391개	550개	253개
워킹맘	11개	18개	4개

2. 단계적 검토 및 종합

단계적 검토단계에서는 제목과 초록에 관한 검토 및 본문에 관한 상세검토를 실시하여 본 연구의 종합 및 분석에서 활용할 최종문헌을 선정하고 요약을 실시하였다(Callahan, 2010). 각 데이터베이스에서 검색된 결과에 대하여 중복을 제외한 837개의 논문 중 선정기준에 포함되지 않는 연구 119개를 제외하였다. 2000년 이전에 수행된 연구 및 학술대회 등 학술지 이외의 연구, 국외 샘플이 해당된다. 2000년 이전에 수행된 논문과 학술대회 논문 등은 데이터베이스 검색시 검색조건에 해당 내용이 제외될 것을 설정하였음에도 검색된 일부 논문이 있어 단계적 검토단계에서 다시 제외하였다. 다음으로는 연구의 주제가 직장 및 조직과 관련된 주제가 아닌 450개의 연구를 제외하였다. 450개에는 부부생활, 삶, 여가, 출산, 건강, 교육(대학원 등), 우울, 스트레스, 가정폭력 등의 주제로 수행된 연구가 포함되었다. 268개 중에서 직장/조직과 관련된 주제이긴 하지만 조직효과성과 직접적으로 관련되지 않는 55개의 연구를 제외하고, 질적연구 및 척도개발연구 46개를 제외하였다. 나머지 167개의 논문 중에서는 종속변인이 조직효과성과 관련된 경우가 아닌 122개를 제외하여 45개를 최종적으로 선정하였다. 종속변수를 바탕으로 연구논문을 추리는 것은 연구주제별로 연구를 명확히 분류할 수 있는 장점을 가진다(이석용·이지은, 2020). 일가정갈등, 일가정양립, 일가정전이 등 일과 가정생활 간의 관계와 관련된 변인인 경우에는 가정이 일에 영향을 미치는 경우만 일과 관련된 변인으로 포함하였다. 최종적으로 선정된 45개의 논문에 대해서는 독립변인, 종속변인, 연구대상, 연구자료, 연구방법, 연구결과 등을 구체적으로 파악하였다. 변인과의 관계에 관한 분석에는 종속변인이 두 개 이상인 경우를 따로 구분하여 최종적으로 총 62개의 종속변인이 포함된 문헌에 대한 종합 및 분석을 실시하였다.



[그림 1] 통합적 문헌분석 절차에 따른 문헌선정 과정

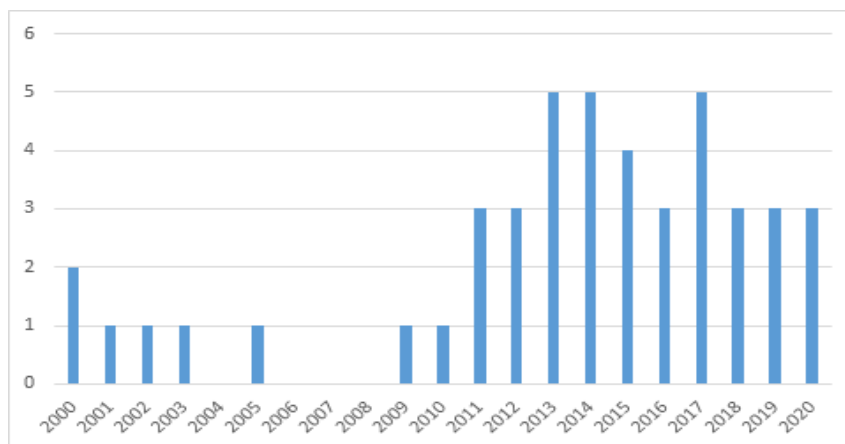
IV. 연구결과

기혼여성근로자의 조직유효성과 관련된 연구문헌의 분석결과는 다음과 같다.

1. 기존 연구물의 특성

1) 게재년도

기혼여성근로자의 조직유효성과 관련된 연구물의 게재년도에 분석결과는 다음의 [그림 2]와 같다. 2000년대에는 국내 기혼여성의 조직유효성 관련 연구가 0개에서 2개의 연구가 게재되었고, 2010년부터는 1개에서 5개의 연구가 게재되어왔다. 2010년도 이후는 매년 2010년 이전보다 많은 수의 연구가 수행되었다.



[그림 2] 기혼여성근로자 조직효과성에 관한 연구의 게재년도

2) 학술지 동향

연구가 게재된 학술지의 동향은 다음의 <표 2>와 같다. 구체적으로 살펴보면 여성연구(4개), 한국심리학회지:여성(4개), 한국가정관리학회지(3개), 한국가족복지학(3개)의 순으로 나타났다. 관광연구저널, 디지털융복합연구, 한국가족자원경영학회지, 한국심리학회지 상담 및 심리치료, Family and Environment Research 등의 학술지는 각 2개씩 게재된 것으로 나타났다. 기타 학술지에서도 1개씩 게재되었다.

<표 2> 기혼여성근로자 조직효과성에 관한 연구의 게재학술지

학술지명(게재횟수)	연구 수 (k=45)
여성연구(4), 한국심리학회지:여성(4)	8
한국가정관리학회지(3), 한국가족복지학(3)	6
관광연구저널(2), 디지털융복합연구(2), 한국가족자원경영학회지(2), 한국심리학회지 상담 및 심리치료(2), Family and Environment Research(2)	10
간호행정학회지(1), 관광학연구(1), 대한경영학회지(1), 복지상담교육연구(1), 사회과학연구(1), 사회복지정책(1), 상담학연구(1), 외식경영연구(1), 인문사회 21(1), 정부학연구(1), 한국경찰연구(1), 한국보건간호학회지(1), 한국사회복지학(1), 한국산학기술학회논문지(1), 한국심리학회지: 산업 및 조직(1), 한국웰니스학회지(1), 한국융합학회논문지(1), 한국정책학회보(1), 행정논총(1), HRD연구(1), Journal of Korean Academy of Nursing(1)	21

3) 연구설계 및 분석방법

기혼여성의 일과 관련된 실증연구에서 사용된 자료는 1차 자료와 2차 자료로 구분되었다(〈표 3〉 참고). 연구자가 직접 설문조사를 설계하여 수집한 자료인 1차 자료를 활용한 연구는 전체 연구의 48.89%인 22개로 나타났다. 2차 자료를 바탕으로 수행한 연구는 한국여성정책연구원의 여성가족패널을 활용한 연구가 13개(28.89%)로 가장 많았고, 같은 기관의 여성관리자패널을 활용한 연구가 6개(13.33%)로 그 다음으로 많은 것으로 도출되었다. 이외 한국가구패널조사, 한국근로환경조사, 한국아동패널, 여성 공무원 성차별 개선을 위한 실태조사 자료 등이 각 1회씩 사용된 것으로 나타났다.

〈표 3〉 연구분석에 사용된 자료의 종류

자료의 종류		연구 수 (k=45)	비율
1차 자료	설문조사	22	48.89%
2차 자료	여성가족패널(한국여성정책연구원)	13	28.89%
	여성관리자패널(한국여성정책연구원)	6	13.33%
	한국가구패널조사(대우경제연구소)	1	2.22%
	한국근로환경조사(산업안전보건연구원)	1	2.22%
	한국아동패널(육아정책연구소)	1	2.22%
	여성 공무원 성차별 개선을 위한 실태조사 자료	1	2.22%

연구대상을 선정함에 있어 유자녀인 경우를 구분한 연구들에 대해 알아보기 위하여 자녀여부에 대한 조사를 실시하였는지 분석하였다. 분석결과, 연구에서 기혼여성 중 유자녀인 경우만을 대상으로 연구를 실시한 경우는 11개(24.44%)로 나타났다. 이외에 유자녀와 무자녀를 통합하여 함께 분석에 활용한 연구는 22개(48.89%)로 나타났다. 자녀유무를 확인하는 문항에 대한 정보가 없는 연구는 12편(26.67%)으로 나타났다. 자세한 연구결과는 〈표 4〉와 같다.

〈표 4〉 자녀유무에 대한 조사여부

자녀여부에 대한 조사여부	연구 수(k=45)	비율
유자녀인 경우만 분석한 경우	11	24.44%
유자녀와 무자녀를 통합하여 분석한 경우	22	48.89%
해당내용에 관한 정보 없음	12	26.67%

다음으로 분석대상이 된 연구논문의 연구방법에 대해 분석하였다(〈표 5〉참고). 연구방법 분석은 개별연구별로 연구의 목적을 달성하기 위해 사용된 연구방법을 기입하였다. 인구통계학 특성 관련 기술통계 및 빈도분석을 제외하고, 연구별 주로 사용된 연구방법을 모두 기입하였다. 한 연구에서 두 개 이상의 연구방법을 사용한 경우에는 중복으로 기입하였다. 분석결과, 많은 연구에서 회귀분석(28회)을 실시하였다. 이중 다중 회귀분석(10회), 위계적 회귀분석(6회), 로지스틱 회귀 분석(3회), 선형 회귀분석(1회), 자기회귀 교차지연 모형 분석(1회) 등 회귀분석의 구체적인 방법은 차이가 있는 것으로 나타났다. 다음으로 많이 사용한 연구방법은 분산분석(11회)으로, 단일변량 분산분석(10회)이 다변량 분산분석(1회)보다 많은 것으로 도출되었다. 구조방정식 분석(8회)과 t-검정(6회)도 5회 이상씩 사용되었다. 기타 매개효과 검정(2회), 잠재성장모형 분석(2회), 군집분석(2회), 교차분석(1회), 패널분석(1회), 요인분석(1회), 조절효과 검정(1회), F-검정(1회) 등으로 나타났다.

〈표 5〉 기혼여성근로자 조직효과성에 관한 연구의 연구방법(중복)

연구방법		횟수	연구방법		횟수
회귀분석 (28회)	다중 회귀분석	10	기타	매개효과 검정	2
	위계적 회귀분석	6		잠재성장모형 분석	2
	로지스틱 회귀분석	3		군집분석(비계층적)	2
	선형 회귀분석	1		교차분석	1
	자기회귀교차지연모형 분석	1		패널분석	1
	구체적 정보없음	7		요인분석	1
분산분석 (11회)	단일변량 (ANOVA)	10		조절효과 검정	1
	다변량 (MANOVA)	1		F-검정	1
구조방정식 분석(8회)	구조방정식	8			
t 검정(6회)	t-검정	6			

1. 기혼여성의 조직효과성과 관련된 변인 분석

기혼여성의 조직효과성과 관련된 연구를 종속변인이 성과와 관련된 연구, 종속변인이 만족과 관련된 요인으로 구분해서 살펴보았다. 결과변인 분석시에는 연구별 유의하지 않은 결과와 명확하게 설명되지 않은 연구결과들은 제외하였다. 또한 기혼여성근로자와 관계된 변인 중 ‘일가정양립’과 관련된 변인은 매우 다양한 용어와 관점으로 연구가 진행되어왔는데, 본 연구에서는 분석대

상 논문을 구체적으로 검토하여 일이 가정에 주는 영향, 가정이 일에 주는 영향, 일과 가정이 서로 주고받는 영향 등을 구분하여 표기하고자 하였다. 독립변인이 종속변인에 주는 영향이 긍정적인 경우에는 +를 표기하였고, 부정적인 경우에는 -를 표기하였다. 독립변인이 연속변인이 아닌 경우 등에는 결과표 안에 구체적인 설명을 추가하였다. 또한 연구별 사용된 변인과 결과가 중복되는 것은 1회만 표기하였다.

1) 종속변인이 성과와 관련된 연구

종속변인이 성과와 관련된 연구에서 포함한 종속변인은 직무관련 관리능력, 직무열의, 직무성과, 조직몰입, 경력몰입, 가정생활이 일에 긍정적인 영향을 주는 경우, 소진, 이직의도, 직무스트레스, 가정생활이 일에 부정적인 영향을 주는 경우가 사용되었다.

직무관련 관리능력에는 직급이 높을수록, 가정이 일에 긍정적인 영향을 줄수록, 기업규모가 클수록 직무관련 관리능력에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 직무열의의 경우에는 수면이 부족한 경우와 일가정갈등이 심할수록 직무열의에 부정적인 영향을 주고 있었고, 가족친화적 조직문화를 가진 조직일 경우 직무열의가 높아졌다. 직무성과의 경우에는 직무탈진이 높을수록 직무성과에 부정적인 영향을 주고 있었고, 일가정갈등이 높을수록 직무성과에 부정적인 영향을 주고 있었다.

조직몰입의 경우 연령이 많을수록, 근속열망이 높을수록, 근속연수가 길수록 조직몰입에 많은 영향을 주었다. 또한 일가정갈등이 적고, 가족의 지원이 많을수록, 가정상황이 일을 촉진하는 환경일수록, 시간갈등이 적을수록, 조직몰입이 높게 나타났다. 관계적 요인(멘토링, 상사관계, 동료부하관계)이 좋고, 조직적 요인(규모, 여성인력에 대한 긍정적인 인식, 상사의 지원)이 좋고, 수평적 조직문화를 가지며, 기업규모가 크고, 일가정양립지원정책이 뒷받침될수록 조직몰입이 높은 것으로 나타났다.

경력몰입의 경우에는 자기효능감이 좋고, 경력계획이 있으며, 직무적합성이 높고, 직무스트레스가 낮을수록, 가정생활이 일에 주는 갈등이 적고, 긴장갈등이 적으며 시간갈등이 적을수록 경력몰입에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 그 외 조직이미지가 좋고 회사지지가 많을수록 경력몰입에 긍정적인 영향을 주고 있었다. 가정→일 축진은 여성임금이 많을수록, 여성 건강상태가 좋을수록, 직무만족도가 높을수록, 연령이 높을수록, 교육수준에 따라 가정생활이 일을 촉진하는 방향으로 작용하는 것으로 나타났다. 또한 자녀수가 많을

수록, 남편임금이 적을수록, 비전통적인 가족 가치관을 가지고 있을수록, 남편의 가사분담이 많을수록, 남편지지가 높을수록, 자녀지지가 높을수록, 여성가사 참여정도가 낮을수록 가정생활이 일을 촉진하는 방향으로 작용하는 것으로 나타났다. 근무시간이 적고, 출퇴근 시간이 적을수록, 보육비를 제공받지 못하는 집단보다 보육비를 제공받는 집단일수록, 공공기관일수록, 육아기간 근로시간 단축제를 사용할수록 가정생활이 일을 긍정적인 방향으로 촉진할 수 있는 것으로 나타났다. 직무관련 소진인 경우에는 진로지속동기가 다중 동기집단, 관계-회피 동기집단인 경우 자율접근 동기집단보다 직무관련 소진이 크고, 가정생활이 일에 갈등이 되는 경우, 일이 가정생활에 갈등이 되는 경우 직무관련 소진이 큰 것으로 나타났다. 이직의도의 경우에는 연령이 40세 미만인 경우, 낮은 직급인 경우, 직무 스트레스가 높은 경우, 직무스트레스를 일가정 갈등과 소진이 매개할수록 이직의도가 높게 나타났고, 일 만족도가 높을수록, 직무만족이 높을수록, 연령이 많을수록 이직의도가 낮은 것으로 나타났다. 무자녀인 경우, 남녀의 역할이 평등하다고 생각할수록, 일과 가정 사이의 갈등이 심할수록, 일이 가정생활에 부정적으로 전이될수록, 가정이 일에 갈등요인이 될수록 이직의도가 높은 것으로 나타났다. 또한, 서비스판매직종보다 관리전문직인 경우, 합리적 조직 분위기인 경우, 경력 유연성 제도의 이용이 용이할수록, 모성보호제도가 조직만족을 매개로 할 경우, 가족친화적인 제도와 조직 분위기가 있을수록 이직의도가 낮게 나타났다. 고용형태가 정규직인 경우 이직의도가 높게 나타났다. 직무스트레스의 경우에는 50세 이상인 경우, 결혼년수가 30년 이상인 집단인 경우, 월경전후기 불편감이 있는 집단인 경우, 비흡연 집단보다 흡연집단인 경우, 비음주 집단보다 음주집단인 경우, 직무스트레스가 높은 것으로 나타났다. 월 급여액이 70만원 이하인 집단보다 70만원 이상인 집단인 경우에는 직무스트레스가 낮은 것으로 도출되었다. 또한, 미취학 자녀가 있는 경우 직무스트레스가 높았으며, 근무형태가 3교대 근무자 집단인 경우, 직업이 불안정하다고 생각되는 집단인 경우 직무스트레스가 높았다. 가정생활이 일에 갈등으로 작용하는 변인에서는 연령이 낮을수록, 건강상태가 좋지 않을수록, 여가활동참여가 적을수록 가정생활이 일에 갈등으로 작용하였다. 소득이 높은 경우에 가정생활이 일에 갈등을 주고 있었다. 또한 본인의 가사노동시간, 미취학 자녀가 있는 경우, 초등학생 자녀가 있는 경우, 자녀수가 많은 경우에 가정→일 갈등이 높고, 주중 휴무일이 많을수록, 자녀의 조부모와 동거할수록, 남편의 지지가 높을수록 가정→일 갈등이 낮게 나타났다. 또 지역마다 남편의 가사노동시간 및 남편의 가사노동분담에 대한 만족도, 직장생활에 대한 남편의 지지도, 부부관계 만족도가 가정→일 갈등에 주는 영향이 다르

게 나타났다. 조직요인으로서는 조직의 지지, 보육비 지원, 육아휴직제도, 근로자 지원제도 사용 용이성, 직장 내 평등, 보육교육 서비스 이용시 가정→일 갈등이 낮아지는 것으로 나타났다. 반면, 일중심적 조직문화를 가질수록, 정규직일 경우, 관리자/전문가인 경우 가정→일 갈등이 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 6〉 성과 관련 종속변인 연구에 사용된 변인

독립변인	종속변인
(개인요인) 직급(높을수록, +)	직무관련 관리능력
(가정요인) 가정→일 촉진(+)	
(조직요인) 기업규모(클수록, +)	
(개인요인) 수면부족(-)	직무열의
(가정요인) 일→가정갈등(-)	
(조직요인) 가족친화적 조직문화(+)	
(개인요인) 직무탈진(-)	직무성과
(가정요인) 일가정갈등(-)	
(개인요인) 연령(많을수록, +), 근속열망(+), 근속연수(높을수록, +)	조직몰입
(가정요인) 일가정갈등(-), 가족지원(+), 가정→일 촉진(+), 시간갈등(-)	
(조직요인) 관계적요인(멘토링(+), 상사관계(+), 동료부하관계(+)), 조직적 요인(규모, 여성인력에 대한 인식(+), 상사의 지원(+)), 상사 지원(+), 수평적조직문화(+), 기업규모(클수록, +), 일가족양립지원정책(+)	
(개인요인) 자기효능감(+), 경력계획(+), 직무적합성(+), 직무스트레스(-)	
(가정요인) 가정→일(갈등)(-), 긴장갈등(-), 시간갈등(-)	경력몰입
(조직요인) 조직이미지(+), 회사지지(+)	
(개인요인) 여성임금(+), 여성 건강상태(+), 직무만족도(+), 연령(+), 교육수준(낮을수록, 높을수록 +)	가정→일 촉진
(가정요인) 자녀수(+), 남편임금(-), 비전통적인 가족가치관과 남편 가사분담(+), 남편지지(+), 자녀지지(+), 여성 가사 참여정도(-)	
(조직요인) 근무시간(-), 출퇴근시간(-), 보육비 제공받지 못하는 집단보다 보육비 제공 받는 집단(+), 공공기관(+), 육아기간 근로단축(+)	
(개인요인) 진로지속동기가 다중 동기집단, 관계-회피 동기집단인 경우 자율접근 동기집단보다 직무관련 소진이 큼	직무관련 소진
(가정요인) 가정→일갈등(+), 일→가정갈등(+)	
(개인요인) 연령(40세 미만)(+), 직급(낮은 직급)(+), 직무스트레스(+), 직무 스트레스(매개:일가정갈등, 소진)(+), 일 만족도(-), 직무만족(-), 연령(많을수록, -)	이직의도
(가정요인) 자녀수(무자녀)(+), 가족 내 성역할(남녀의 역할이 평등하다고 생각할수록, +), 일↔가정갈등(+), 일→가정 부정적 전이(+), 가정→일갈등(+)	
(조직요인) 직종(서비스판매직종보다 관리전문직인 경우, -), 합리적 조직분위기(-), 경력 유연성 제도 이용용이성(-), 모성보호제도(조직만족을 매개)(-), 가족친화경영(가족친화제도, 가족친화조직분위기)(-), 고용형태(정규직, +)	
(개인요인) 연령(50세 이상 연령, +), 결혼년수(30년 이상 집단, +), 월경전후(월경전후기 불편감 있는 집단, +), 흡연(비흡연 집단보다 흡연집단, +), 음주 여부	직무 스트레스

독립변인	종속변인
(비음주 집단보다 음주집단, +), 월 급여액(70만원 이하인 집단보다 70만원 이상인 집단, -)	가정→일 갈등
(가정요인) 미취학 자녀가 있는 경우(+)	
(조직요인) 근무형태(3교대 근무자 집단, +), 안정성(직업이 불안정하다고 생각되는 집단, +)	
(개인요인) 연령(-), 건강상태(-), 여가활동참여(적을수록+), 소득(+),	
(가정요인) 본인 가사노동시간(+), 미취학 자녀 있는 경우(+), 초등학교 자녀 있는 경우(+), 자녀수(+), 주중 휴무일(많을수록, -), 자녀 조부모 동거(-), 남편지지(-) 특별시(남편의 가사노동시간이 많을수록(+), 남편의 가사노동분담에 대한 만족도가 적을수록(+), 광역시(남편의 가사노동시간 많을수록(-), 직장생활에 대한 남편의 지지도가 높을수록(+), 부부관계 만족도가 높을수록(-)), 도단위(부부관계 만족도가 낮을수록, +)	
(조직요인) 조직지지(-), 보육비지원(-), 육아휴직제도(-), 근로자 지원제도 사용(용이할수록, -), 직장 내 평등(-), 보육교육 서비스(이용시, -), 일중심적 조직문화(+), 정규직일 경우(+), 관리자/전문가인 경우(+)	

2) 종속변인이 만족과 관련된 경우

종속변인이 만족과 관계된 경우로는 직무만족, 조직만족, 경력만족, 재직의도인 경우가 있다.

직무만족의 경우에는 교육수준이 높을수록, 건강상태가 좋을수록, 개인소득수준이 높을수록, 배우자 소득수준이 낮을수록, 주관적 경제상태가 좋을수록 직무만족에 긍정적인 영향을 주고 있었다. 거주지역이 서울특별시와 중소도시인 경우, 직무만족에 부정적인 영향을 주고 있었다. 또한 배우자의 비임금노동(가사 등) 참여가 많을수록, 배우자의 참여에 대한 만족도가 높을수록, 가족 내 역할분배가 평등하다고 느낄수록, 부부친밀감이 좋을수록, 가정생활이 일을 추진할수록, 일가정 양립을 잘 수행하고 있다고 느낄수록, 제3자가 대리양육을 해주는 경우, 남편의 지지가 많을수록, 가족의 지지가 많을수록, 일이 가정생활에 주는 갈등이 적을수록, 경제적인 가정갈등요인이 적을수록, 가구의 소득원이 적을수록 직무만족이 높게 나타났다. 또한, 기업규모가 클수록, 직장갈등요인이 적을수록, 기업복지제도가 많을수록, 출산휴가 이용이 많을수록, 가족친화정책이 많을수록, 유연근무가 많을수록, 주당근로시간이 적을수록 직무만족에 긍정적인 영향을 주고 있었다. 조직만족의 경우에는 일가정갈등이 적을수록 모성보호제도가 많을수록 조직에 만족하는 것으로 나타났다. 경력만족의 경우에는 개인 직급이 높을수록, 가족지원이 많을수록, 가정일갈등이 적을수록, 조직문화가 수평적일수록, 상사 지원이 많을수록, 일가정양립제도의 활용이 많을수록 경력만족이 높은 것으로 나타났다. 다음으로 직급이 높을수

록, 자녀수가 많을수록, 시간갈등이 적을수록, 동료와 상사의 지지가 높을수록 재직의도는 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 7〉 만족 관련 종속변인 연구에 사용된 변인

독립변인	종속변인
(개인요인) 교육수준(높을수록, +), 건강상태(좋을수록, +), 개인소득수준(높을수록, +), 배우자 소득수준(낮을수록, +), 주관적 경제상태(좋을수록, +), 거주지역(서울특별시, 중소도시, -)	직무만족(일, 직업, 직장 만족 포함)
(가정요인) 배우자의 비임금노동(가사 등) 참여(+), 배우자참여에 대한 만족도(+), 가족내 역할인식(평등하다고 느낄수록, +), 부부친밀감(+), 가정→일촉진(+), 일가정 양립인식(+), 탁아방식(개인대리양육인 경우, +), 남편의 지지(+), 가족의 지지(+), 일→가정갈등(-), 가정갈등요인(경제적 갈등)(-), 가구의 소득원수(많을수록, -)	
(조직요인) 기업규모(클수록, +), 직장갈등요인(-), 기업복지제도(+), 출산휴가이용(+), 가족친화정책(육아휴직, 보육비지원, 직장보육시설)(+), 유연근무(+), 주당근로 시간(적을수록, +)	
(가정요인) 일가정갈등(-)	조직만족
(조직요인) 모성보호제도(+)	
(개인요인) 직급(높을수록 +)	경력만족
(가정요인) 가족지원(+), 가정→일갈등(-)	
(조직요인) 수평적조직문화(+), 상사 지원(+), 일가정(양립)제도의 활용(+)	
(개인요인) 직급(높을수록 +)	재직의도
(가정요인) 자녀수(+), 시간갈등(-)	
(조직요인) 동료지지(+), 상사지지(+)	

V. 결론 및 논의

본 연구는 기혼여성근로자의 직장 내 효과성과 관련된 연구를 종합적으로 살펴보고자 통합적 문헌분석 연구를 수행하였다. 연구결론은 다음과 같다.

첫째, 국내 기혼여성근로자의 직장 내 효과성과 관련된 연구는 2000년대에도 일부 수행되었지만, 2010년 이후에 좀 더 활발히 진행되었다. 여성취업에 관한 조사결과에 따르면 ‘가족 일에 관계없이 계속 취업해야 한다’는 문항에 대하여 남녀 모두 1998년보다 2011년에 그렇다는 의견이 증가하였고, 여성취업 장애요인에 대하여 육아부담이라는 인식도 증가하였다(이정희, 2014). 이정희(2014)의 연구결과를 바탕으로 볼 때, 기혼여성근로자에 관한 관심이 2000년대 초반보다 2010년 이후에 더 증가하고 있고, 또한 이전보다 더해진 육아부담을 경감하기 위한 대책이 필요하기 때문에 관련 연구들이 이전보다

증가한 것으로 해석할 수 있다. 더욱이, 우리나라의 성별임금격차는 2010년 이후 지속적인 감소추세를 보이는 결과도 있지만, 합계출산율은 지속적으로 최저치를 기록하는 등의 보고도 이어지고 있어(김현숙, 2018), 이러한 부분 또한 2010년 이후의 연구 증가에 기인했을 수 있다.

다음으로, 기혼여성의 조직효과성과 관련한 연구는 ‘여성’을 주제로 하는 학술지에 주로 게재되었고, 가족 및 가정, 심리와 관련된 학술지에도 일부 게재되었다. 산업 및 조직과 관련된 학술지로는 ‘한국심리학회지: 산업 및 조직’, ‘HRD연구’ 등이 1편씩 포함되었다. 기혼여성근로자에 관한 연구는 시간이 지남에 따라 증가하는 추세이긴 하지만, 근로자의 남녀차이에 대한 개선요구 및 여성의 사회참여 요구가 지속되는 상황에서(김현숙, 2018), 최근 20년간 주요 학술지별 5편 이내의 실증연구만이 발간된 것은 여성분야와 산업조직·인적자원개발 분야에서 기혼여성근로자를 대상으로 한 연구가 활발하지 않다는 것을 알 수 있다. 국내의 여성경제연구(KCI)와 해외의 gender in management(SSCI)와 gender work and organization(SSCI) 등과 같은 여성근로자 관련 학술지를 중심으로 기혼여성근로자의 조직효과성과 관련된 연구가 더욱 활발히 수행되어야 한다.

둘째, 기혼여성근로자에 관한 많은 연구에서는 1차 자료뿐 아니라 2차 자료도 많이 사용되고 있었다. 특히, 한국여성정책연구원의 여성가족패널과 여성관리자패널은 1차 자료와 비슷한 빈도로 분석에 사용되었다. 이는 한국여성정책연구원에서 관리하는 여성가족패널 및 여성관리자패널의 설문구성에 경제활동과 조직생활과 관련된 부분이 포함되어 있어 기혼여성근로자의 일과 관련된 현상을 파악하는 것에 많은 도움이 되기 때문이다. 더욱이 패널조사는 표본이 커서 모수에 대해 정확한 추정이 가능하고, 시간경과에 따른 변화추이를 볼 수 있어 정부정책의 방향이나 효과성을 고려하는 것에 활용할 수 있는 장점이 존재하기 때문에 연구에서 많이 활용되는 것으로 볼 수 있다(이희길 외, 2008). 또한 일반 직장인에 관한 표집이나 직종·기업규모별 표집과 달리 기혼여성근로자에 관한 표집은 개인요인·가정요인·조직요인 등을 고려하여 연구를 설계하고 표집해야하는 번거로움이 있기 때문에 패널자료 활용빈도가 높은 것으로도 이해할 수 있다. 다음으로는 분석대상 연구에서 자녀유무와 자녀 수를 기술하는 경우가 전체 연구의 절반을 넘는 것으로 나타났고, 해당정보가 제공되지 않는 경우가 26.67%를 차지하는 것으로 나타났다. 이는 기혼여성근로자에 관한 연구에서는 자녀를 고려해야 하는 경우가 많기 때문이다. 앞서 살펴본 바와 같이 직장을 그만둔 여성의 퇴직사유에서 자녀와 관련된 부분이 67.9%로(통계청, 2020), 기혼여성의 근속과 조직효과성 창출에 자녀돌봄과

관련된 부분은 큰 부분을 차지하기 때문에, 기혼여성근로자를 이해하기 위한 연구에서는 자녀에 대한 문항이 필요한 것이다.

셋째, 실시된 연구방법과 관련해서 회귀분석(28회)과 분산분석(11회)이 가장 높은 빈도를 나타냈다. 이외에 구조방정식 분석과 t검정 등도 5회 이상 실시되었다. 사회과학분야에서는 다중 및 상호종속관계, 매개효과를 동시에 추정하면서 측정오차 크기를 통계적 추정에 반영할 수 있는 구조방정식과 같은 연구방법론이 최신의 연구방법론으로 평가받고 있는데(김수영, 2016; 배병렬, 2017), 기혼여성근로자의 연구에서는 회귀분석과 분산분석 등이 더욱 많이 사용되었다. 패널조사를 활용한 연구는 설계된 설문문항을 사용한다는 점과 측정에 명목변수가 주로 사용된다는 점에서 사용할 수 있는 연구방법이 제한되기 때문으로 해석할 수 있다. 또한 패널연구의 경우에는 다양한 종단분석을 할 수 있다는 큰 장점이 있음에도 불구하고 종단분석은 일부만 실시되고 있었는데(이희길 외, 2008), 이는 이희길 외(2008)가 지적한 것처럼 다양한 종단분석을 할 수 있는 저변이 약하기 때문으로 볼 수 있다.

넷째, 기혼여성의 조직효과성에 대한 변인은 다음과 같이 도출되었다. 먼저 성과와 관련된 종속변인은 직무관련 관리능력, 직무열의, 직무성과, 조직몰입, 경력몰입, 가정→일 촉진, 직무관련소진, 이직의도, 직무스트레스, 가정→일 갈등으로 도출되었다. 성과 관련 종속변인에 관한 연구에서는 개인요인, 가정요인과 조직요인 모두가 영향을 주는 것으로 나타났다. 개인요인은 개인의 연령이나 건강상태, 교육수준 등이 주로 성과 관련 종속변인에 영향을 주고 있고, 직무와 관련된 개인의 요인인 직급, 직무스트레스, 직무만족도, 근속연수, 임금 등이 성과 관련 종속변인에 영향을 주었다. 가정요인 중 일가정갈등 및 양립에 관한 변인은 직무스트레스만 제외하고 모든 성과 관련 종속변인에 영향을 주고 있는 것으로 나타났다. 조직요인은 기업의 규모·유형 등이 영향을 주는 경우도 있었고, 직무열의, 조직몰입, 경력몰입, 가정→일 촉진, 이직의도, 가정→일 갈등의 경우에는 사회적인 지지, 조직문화 및 제도가 영향을 주는 것으로 나타났다. 만족과 관련된 종속변인은 직무만족, 조직만족, 경력만족, 재직의도 등으로 도출되었다. 만족 관련 종속변인에 관한 연구에서는 개인요인, 가정요인과 조직요인 모두가 영향을 주는 것으로 나타났다. 개인요인으로는 개인의 건강상태, 교육수준 등이 주로 만족 관련 종속변인에 영향을 주고 있고, 직무와 관련된 개인의 요인인 직급 등이 만족 관련 종속변인에 영향을 주었다. 가정요인으로는 가족의 지지와 일가정 양립에 관련된 부분이 만족 관련 종속변인에 영향을 주었다. 조직요인으로는 기업의 규모, 사회적 지지, 조직문화 및 제도 등이 영향을 미치고 있었다.

분석결과, 성과관련 종속변인과 만족관련 종속변인에 공통적으로 영향을 주는 개인요인은 건강상태, 교육수준 등으로 나타났고, 가정요인은 일가정 양립과 관련된 부분이고, 조직요인은 기업의 규모, 사회적지지, 조직문화 및 제도인 것으로 나타났다. 개인의 신체·심리적인 건강상태와 교육수준은 만족·성과와 관련된 가장 기본적인 부분이다. 또한, 가정요인으로 도출된 일가정양립은 만족과 성과에 모두 영향을 준다는 선행연구와 일치하는 결과이고(박예송·박지혜, 2013), 사회적 지지와 조직문화 및 제도 등의 조직요인은 McDonald와 Hite(1998)가 제시한 여성의 경력개발을 위한 전략에서도 중요하게 다뤄지는 부분이다. 일부 변인은 성과에만 영향을 주거나 만족에만 영향을 주기도 하는데 성과와 만족에 모두 영향을 주는 이러한 변인들은 기혼여성근로자의 만족감과 조직효과성 향상에 모두 도움을 준다는 면에서 더욱 중요한 변인으로 볼 수 있다.

본 연구의 의의는 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 기혼여성근로자의 조직효과성과 관련된 실증연구들을 통합적으로 분석하였다. 그간 학문분야 및 학술지별로 산발적으로 게재되어 온 기혼여성근로자와 관련된 연구를 통합하여 검토하고, 연구물의 경향성을 분석하였다. 둘째, 본 연구에서는 기혼여성근로자의 조직효과성(성과와 만족)에 관련된 변인들의 선행요인을 범주화하여 파악하였다. 기존 문헌을 바탕으로 조직효과성에 영향을 주는 요인들을 종합적으로 제시하고, 기혼여성근로자와 관련된 조직효과성의 세부종류에 대한 정보를 제시하였으므로, 기혼여성근로자와 관련한 학문적·실무적 시사점을 도출하는 것에 활용할 수 있다. 특히 건강상태와 교육수준 등의 개인요인과 일가정양립 등의 가정요인, 조직의 지지와 제도·문화적인 지원 등의 조직요인은 기혼여성근로자의 성과와 만족을 동시에 강화시키고 부정적인 결과변인들의 정도를 약화시키는 것을 확인하였다.

연구결과를 바탕으로 한 학문적 제언은 다음과 같다. 첫째, 기혼여성근로자의 조직효과성에 관한 추가적인 탐색이 필요하다. 연구결과 기혼여성근로자의 조직효과성과 관련한 연구의 종속변인이 직무열의, 조직몰입, 조직성과, 만족과 불만족 등으로 도출되었는데, 이는 인력개발학에서 논의되고 있는 조직효과성의 많은 변인 중 일부인 것으로 나타났다. 정승환·호예담·송영수(2014)에서는 본 연구에서 도출된 종속변인 이외에 전이, 역량, 교육만족도, 학습조직, 전이동기, 자기효능감, 조직시민행동 등을 인적자원개발 분야에서 중요한 키워드로 도출하였는데, 기혼여성근로자를 대상으로 인적자원개발 분야 내 여러 개념과 높은 연관성을 갖는 이러한 변인들을 탐색하는 것은 기혼여성근로자와 관련된 이해를 확장시키는 것에 기여할 수 있다. 또한 지식공유행동, 혁

신행동 등의 역할외 성과가 조직의 생산성 향상에 도움이 된다는 연구결과도 지속적으로 보고됨에 따라 이러한 변인들에 영향을 주는 기혼여성근로자의 요인도 확인해볼 필요가 있다(최우재·조윤희, 2013).

둘째, 여러 데이터에 기반하여 다양한 연구방법을 활용하는 것이 필요하다. 본 연구의 결과 기혼여성의 일과 관련된 연구에서는 상당수가 2차 자료(패널 자료)를 활용하고 있음을 알 수 있었다. 패널자료는 장점이 존재하지만 다양한 형태의 비표본 오차가 발생할 수 있고, 표본탈락으로 인해 대표성이 상실된 자료분석이 이뤄질 수 있다(이현우, 2009). 이에 후속연구에서는 1차 자료를 통해 다양한 현상을 살펴봄으로써 기혼여성의 조직효과성과 관련된 이해를 하는 것이 필요하다. 또한, 구조방정식 등의 분석방법을 활용하는 것은 기혼여성 근로자를 둘러싼 복잡한 현상을 파악하는 것에 도움이 될 수 있다(김수영, 2016; 배병렬, 2017). 더불어 핵심어 네트워크 분석과 같은 연구방법을 통해서 기혼여성근로자와 관계된 변인들을 좀 더 깊이 이해하는 것도 필요하다(정승환·호예담·송영수, 2014).

연구결과를 바탕으로 한 실무적 제언은 다음과 같다. 첫째, 조직은 유연한 근무제도와 세밀한 성과평가제도로 기혼여성근로자 인력을 관리하는 것을 고려해볼 수 있다. 연구결과, 성과와 관련된 종속변인과 만족과 관련된 종속변인에 공통적으로 영향을 주는 가정요인으로 일가정 균형 및 양립과 관련된 부분이 도출되었고, 개인 및 가정요인과 조직요인에서도 조직이 정책적으로 육아를 지원하는 제도를 갖는다거나 유연근무제도를 도입하는 경우 성과에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났기 때문에 조직에서는 유연근무제 확대 등을 통해서 기혼여성근로자의 시간활용자유를 주는 것이 필요하다(김영미, 2020; 이경곤, 2020). 특히, 한국은 서구의 7개국과 비교했을 때 기혼여성의 유급노동시간이 가장 길고, 자유시간이 적은 편에 속하며, 수면시간 및 무급노동시간이 가장 적은 것으로 나타나는 등(차승은 외, 2015), 유급노동시간으로 인해 이외 시간 사용에 많은 제약이 있는 것으로 나타났기 때문에 일과 가정과 관련된 시간사용의 자유를 주는 것은 기혼여성근로자의 만족을 유발하고, 나아가 조직효과성 향상에 도움을 줄 수 있다. 유연한 근무를 보장하는 것과 동시에 6개월마다 과업목표설정, 과업 체크리스트 작성 등을 통해 과업수행정도와 목표달성정도를 세밀하게 관리한다면, 기혼여성근로자는 자신이 일과 가정생활을 유연하게 관리하여 만족할 수 있고, 성과를 도출할 수 있을 것이다.

둘째, 기혼여성근로자와 관계된 조직 내 이해관계자의 적극적인 지지가 필요하다. 상사 및 조직의 지지가 기혼여성근로자 및 기혼여성유자녀근로자의 성과와 만족에 많은 영향을 주는 것으로 확인되었다. 이에 조직에서는 여성친

화 및 가정친화적 조직문화의 확산(김영미, 2020; 이경곤, 2020)과 상사 및 조직의 지지가 기혼여성인력들에게 직접적으로 전달될 수 있도록 교육훈련, 사내캠페인, 코칭 등을 통해서 노력할 필요가 있다(이경곤, 2020).

연구의 한계는 다음과 같다. 첫째, 본 연구의 분석대상이 된 논문 중 51.11%는 2차자료를 바탕으로 연구를 수행하였고, 2차자료 중에서도 동일한 패널연구의 자료를 활용한 연구가 다수 존재하여 논의된 변인이 한정적이다. 이에 해당 부분을 감안하여 본 논문을 이해할 필요가 있다. 둘째, 개별 연구물들의 특수성에 대한 정보를 제한적으로 제시하였다. 본 연구결과에서 제시한 변인 간의 관계는 선행연구 결과와 일치하지 않는 결과도 포함되어 제시되었다. 논문의 연구결과는 측정 당시 개인의 상황 및 매개변인, 결과변인, 통제변인 등에 따라 달라질 수 있는데, 본 연구에서는 해당사항을 자세히 논의하지 않았다. 셋째, 질적연구를 포함하지 않았다. 본 연구는 최근 20년간 수행된 국내의 실증연구만을 대상으로 분석을 수행하였다. 기혼여성근로자의 조직유효성과 성과와 관련해서 다수의 질적연구도 수행되었지만, 본 연구에서는 통계적으로 검정이 수행되어 일반화를 시킬 수 있는 연구만을 분석하였다.

참고문헌

- 강혜련(1995). “기업 인력정책의 새로운 패러다임”. 한국심리학회지: 산업 및 조직. 제8권 제1호. 1-14.
- 공은화(2015). “학습조직과 조직유효성의 관계에 대한 메타분석”. HRD 연구. 제17권 제2호. 155-190.
- 권태희(2010). “유연근로가 여성 관리자의 직장-가정양립에 미치는 효과”. 여성연구. 제78권 제1호. 5-30.
- 김광숙(2003). “생산직 기혼 여성근로자의 직무스트레스 및 관련요인”. 한국보건간호학회지. 제17권 제2호. 212-223.
- 김기동·김화연·문상호(2017). “조직우선주의가 여성근로자의 직무 스트레스와 조직몰입에 미치는 영향력 연구”. 여성연구. 제95권 제4호. 73-108.
- 김수영(2016). 구조방정식 모형의 기본과 확장:MPLUS 예제와 함께. 서울:학지사.
- 김선아·박성민(2018). “여성근로자의 직장 생활의 질 향상을 위한 연구”. 여성연구. 제97권 제2호. 5-44.
- 김선화·현영섭·김나경(2017). “여성 평생교육 및 HRD 연구동향: 2006~ 2016년 국내학술지 게재논문을 대상으로”. 평생학습사회. 제13권 제2호. 21-50.
- 김영미(2020). “가정친화적 여성정책의 현황과 적용”. Journal of Digital Convergence. 제18권 제2호. 13-21.
- 김준기·양지숙(2012). “기혼여성의 일-가정 양립에 영향을 미치는 요인 분석: 사회적 지원의 효과를 중심으로”. 행정논총. 제50권 제4호. 251-280.
- 김지현·이정연(2019). “진정성 리더십과 조직효과성에 관한 메타분석”. 리더십연구. 제11권 제1호. 195-220.
- 김태성·장지현·백평구(2017). “국내 조직문화 연구의 조직에 대한 관점과 공헌 수준 분석: 기업 맥락에서의 조직문화 연구에 대한 통합적 문헌 검토”. 기업교육과 인재연구. 제19권. 1-21.
- 김현숙(2018). “정부의 영유아 보육지원과 기혼여성 노동공급에 관한 패널분석”. 여성경제연구. 제15권 제1호. 1-24.
- 김현진·이승주(2019). “개인적·조직적 요인이 여성관리자의 경력목표에 미치는 영향”. 여성연구. 제103권 제4호. 147-174.
- 도운섭(2005). “조직문화와 조직효과성과의 관계에 대한 연구경향 분석-행정학 분야를 중심으로”. 행정논총. 제43권 제3호. 75-95.

- 문지현(2003). “전략적 여성인력활용의 성공적 수행을 위한 연구”. 여성연구. 제 64호. 157-199.
- 박예송·박지혜(2013). “일-생활 균형 (Work-Life Balance) 에 관한 국내 연구 동향: 2000 년 이후 학술논문을 중심으로”. HRD 연구. 제15권 제1호. 1-29.
- 박예슬·조윤주(2020). 2020년 서울시 성인지 통계. 서울 : 서울시여성가족재단
- 박윤희·정홍전·오미래(2018). “프로티언 경력에 관한 통합적 문헌 고찰-국내· 외 양적연구를 중심으로”. HRD 연구 (구 인력개발연구). 제20권 제3호. 1-35.
- 배병렬(2017). Amos 24 구조방정식모델링. 서울:청람.
- 송유미·이선자·이제상(2013). “사회복지기관 기혼 여성 사회복지사의 일과 가정 양립을 위한 가족 친화적 조직문화에 대한 연구”. 한국사회복지학. 제65권 제4호. 317-340.
- 스완슨(2010). 인적자원개발론. 오현석·이현웅(역). 서울 : 학지사 (Swanson, R. A, Foundations of Human Resource Development, NY: California: Berrett-Koehler Publishers, 2009).
- 안세연·김효선(2009). “기혼 여성 관리자의 이직의도에 관한 통합적 고찰: 가족상황, 직무상황, 조직상황을 중심으로”. 여성연구. 제77권 제2호. 5-48.
- 오진주·김진모(2014). “조직사회화의 영향요인에 관한 통합적 문헌고찰”. 농업교육과 인적자원개발. 제46권 제1호. 151-180.
- 우성미·오소영(2019). “주제어 연결망 분석을 활용한 국내 여성리더십 연구 동향”. 여성연구. 제101권 제2호. 5-34.
- 우성민·이진구(2019). “코칭리더십 연구동향 분석”. 역량개발학습연구 (구 한국 HRD 연구). 제14권. 243-273.
- 유인경·이정민(2020). “결혼과 출산이 여성의 노동시장 성과와 생활만족도에 미치는 영향”. 노동경제논집. 제43권 제4호. 35-86.
- 이경곤(2020). “여성친화경영전략이 기업의 경쟁력 강화에 미치는 영향에 관한 연구”. 경영사연구. 제35권 제4호. 57-77.
- 이석용·이지은(2020). 한국노동패널조사(KLIPS) 활용 여성 연구 현황 : 1999 ~ 2019. 세종 : 한국노동연구원.
- 이정희(2014). “일·가족 양립 문제의 시대적 변화에 대한 고찰”. 여성연구. 제86권 제1호. 281-324.
- 이현실·정진섭(2018). “ABCD 모델의 구성요소, 개인성과 및 조직성과 사이의 관계”. 국제경영리뷰. 제22권 제3호. 29-59.

- 이현우(2009). “패널조사의 유용성과 문제점: 17 대 대선자료를 대상으로”. 조사연구. 제10권 제2호. 23-43.
- 이희길·이의규·박소현·김서영·권순필·심규호(2008). 통계조사의 정확성과 효율성 제고 방안. 대전: 통계개발원
- 임창현·이희수(2013). “상사의 비인격적 감독 행동이 조직효과성에 미치는 영향: 상사신뢰의 매개효과와 회복탄력성의 조절효과를 중심으로”. HRD 연구(구 인력개발연구). 제15권 제3호. 85-115.
- 정승환·호예담·송영수(2014). “핵심어 네트워크 분석 (network analysis) 을 통한 국내 HRD 연구동향 탐색”. HRD 연구. 제16권 제3호. 1-33.
- 정혜숙(2020). “기혼직장여성의 행복감에 관련된 변인의 메타분석”. 한국생활과학회지. 제29권 제4호. 503-517.
- 잭스·브리트(2011). 조직심리학. 박영석·서용원·이주일·장재운(역). 서울 :시그마프레스(Jex, S. M. & Britt, T. W, Organizational Psychology : A Scientist-Practitioner Approach, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc., 2008).
- 주재선·정성미·한진영·박송이(2019). 2019년 한국의 성평등보고서. 세종 : 여성가족부.
- 차승은·은기수·전지원·Fisher, K. (2015). “한국 기혼여성의 시간사용과 일-삶의 균형의 실태: 다국적시간연구(MTUS, Multinational Time Use Studies) 자료를 활용한 한국 기혼여성과 서구 7개국 기혼여성의 시간사용 비교”. 통계연구. 제20권 제1호. 24-48.
- 최금숙(2017). “페미니스트 대통령에게 바란다-남녀임금격차해소 등 여성 경제력 강화를 우선적으로 해결하라”. 젠더리뷰. 2017 여름호.
- 최우재·조운형(2013). “진성리더십이 부하의 심리적 웰빙과 적응적 수행성과에 미치는 영향”. 인사조직연구. 제21권. 185-228.
- 최효미(2006). KLIPS에 나타난 출산의 특징과 출산 후 여성의 노동시장 이동. 패널연구. 세종: 한국노동연구원.
- 통계청(2020). 2020년 상반기 지역별고용조사(부가항목) 경력단절여성 현황. 통계청 보도자료
- 한운옥·이영민(2019). “여성의 경력단절에 관한 연구 동향 분석”. 사회과학연구. 제30권 제1호. 27-43.
- 한지영·박지원(2020). “변혁적 리더십의 연구동향 분석”. 역량개발학습연구 (구 한국 HRD 연구). 제15권 제2호. 93-132.
- 한혜림·이지민(2017). “기혼여성이 지각한 가족 내 역할 인식 및 부부친밀감과 직

- 무만족도의 관계에서 일-가정양립 인식의 매개효과: 잠재성장모형 및 자기회귀교차지연모형 연구”. *Family and Environment Research*. 제55권 제3호. 263-274.
- 홍성희(2000). “기혼취업여성의 취업특성과 직업만족도 영향요인-자영업자와 봉급생활자의 비교를 중심으로”. *대한가정학회지*. 제38권 제10호. 143-156.
- 황수경(2002). *기혼여성의 경제활동참여에 관한 연구*. 한국노동패널연구. 세종 : 한국노동연구원
- Callahan, J. L. (2010). Constructing a manuscript: Distinguishing integrative literature reviews and conceptual and theory articles. *Human Resource Development Review*, 9, 300-304.
- Demerouti, E., & Cropanzano, R.(2010). From thought to action: Employee work engagement and job performance. In Bakker, B. & Leiter, P. (1st Eds), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 147-163). NY: Psychology Press.
- Goodman, S. A., & Svyantek, D. J.(1999). Person-organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 254-275.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M.(1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86.
- McDonald, K. S., & Hite, L. M.(1998). Human resource development's role in women's career progress. *New Directions for Adult and Continuing Education*, 80, 53-62.
- OECD(2020). *OECD 한국 경제보고서*.
- Steers, R. M. (1975). Problems in the measurement of organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 20(4), 546-558.
- Torraco, R. J.(2005). Writing integrative literature reviews: Guidelines and examples. *Human Resource Development Review*, 4, 356-367.

※ 분석에 포함된 연구

- 강혜련·임희정(2000). “성취동기와 가족친화제도가 기혼 여성의 직장 - 가정 갈등과 경력몰입에 미치는 조절변인의 효과”. 한국심리학회지: 여성. 제5권 제2호. 1-14.
- 강혜련·최서연(2001). “기혼여성 직장 - 가정 갈등의 예측변수와 결과변수에 관한 연구”. 한국심리학회지: 여성. 제6권 제1호. 23-42.
- 강희순·이은숙(2017). “기혼여성 간호사의 직장가정 갈등, 소진과 이직의도 간의 경로분석”. 한국산학기술학회논문지. 제18권 제2호. 206-217.
- 권정미·이진숙(2015). “기혼취업여성의 직무만족도에 대한 영향요인; 보육서비스 유형과 출산 및 양육지원제도를 중심으로”. 인문사회 21. 제6권 제4호. 507-533.
- 김경희(2017). “기혼여성간호사의 성차별의식, 직장-가정 갈등과 지원 및 이직의도와 의 관계”. 디지털융복합연구. 제15권 제7호. 425-434.
- 김광숙(2003). “생산직 기혼 여성근로자의 직무스트레스 및 관련요인”. 한국보건간호학회지. 제17권 제2호. 212-223.
- 김미숙·김영국(2013). “현대산업 기혼여성들의 경력몰입의 선행요인과 직장-가정 갈등의 매개역할 분석”. 관광연구저널. 제27권 제6호. 219-240.
- 김민선(2014). “고학력 기혼 여성들이 지각한 회사의 지지와 경력몰입의 관계”. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료. 제26권 제4호. 1151-1176.
- 김민선·서영석(2015). “고학력 기혼 여성들의 진로지속 동기에 따른 집단분류와 직무소진, 삶의 만족에 대한 집단 간 차이”. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료. 제27권 제2호. 425-443.
- 김성경(2011). “기혼 취업여성의 특성이 일-가족의 긍정적 전이 및 부정적 전이에 미치는 영향 연구”. 한국가족복지학. 제33권. 69-94.
- 김유나·장인실(2014). “기혼여성 간호사의 직장-가정 갈등, 직무만족 및 이직의도와 의 관계에서 사회적 지지의 매개 및 조절효과”. 간호행정학회지. 제20권 제5호. 525-534.
- 김준기·양지숙(2012). “기혼여성의 일-가정 양립에 영향을 미치는 요인 분석: 사회적 지원의 효과를 중심으로”. 행정논총. 제50권 제4호. 251-280.
- 김지영·구유정(2018). “유자녀 기혼여성에 대한 사회적 지원체제가 일-가정간의 상호전이를 매개로 조직유효성에 미치는 영향”. HRD연구. 제20권 제2호. 113-140.
- 김현동·김명희(2011). “기혼여성직장인의 가치관에 따른 직장가정간의 긍정적

- 전이과정 탐색”. 여성연구. 제81권 제2호. 33-67.
- 류재수·임재필(2014). “관광관련 서비스직 기혼 여성의 직장가정 간 갈등 및 축진이 감정고갈, 직무만족에 미치는 영향 연구”. 관광연구저널. 제28권 제12호. 169-184.
- 마민지·원숙연(2017). “기혼여성관리자 조직몰입의 영향요인: 조직-관계-정책의 차별적 영향력을 중심으로”. 정부학연구. 제23권 제2호. 127-167.
- 문선희(2013). “기업복지제도가 기혼 직장여성의 가정생활과 직무 만족에 미치는 영향: 가족친화제도의 효과”. 한국가족복지학. 제18권 제1호. 119-141.
- 박경환(2012). “기혼 여성관리자의 일-가정 관계가 관리능력, 직무만족, 조직몰입, 그리고 삶의 만족에 미치는 영향”. 대한경영학회지. 제25권 제2호. 879-905.
- 박문경·이윤정(2020). “기혼여성 간호사의 수면문제와 직무열의 간의 관계에서 일-가정 갈등의 매개효과”. 한국융합학회논문지. 제11권 제3호. 311-319.
- 손영미·박정열(2014). “기혼여성근로자의 일-가족 전이에 미치는 조직문화와 지원제도의 영향력 비교”. 한국웰니스학회지. 제9권 제4호. 111-125.
- 송유미·이선자·이제상(2013). “사회복지기관 기혼 여성 사회복지사의 일과 가정 양립을 위한 가족 친화적 조직문화에 대한 연구”. 한국사회복지학. 제65권 제4호. 317-340.
- 안세연·김효선(2009). “기혼 여성관리자의 이직의도에 관한 통합적 고찰: 가족상황, 직무상황, 조직상황을 중심으로”. 여성연구. 제79권 제2호. 5-48.
- 엄혜경·성상현(2017). “일-가정 갈등 그리고 가정-일 갈등이 기혼여성관리자의 주관적 경력성공에 미치는 영향 : 일-가정 양립 제도의 조절효과를 중심으로”. 여성연구. 제93권 제2호. 35-70.
- 원숙연(2015). “기혼 취업여성이 인식하는 일-가정 상호작용과 영향요인의 차별성 -정책적 함의를 중심으로-”. 한국정책학회보. 제24권 제2호. 309-334.
- 유성경·임영선(2016). “기혼직장여성의 결혼만족도와 일만족도 변화에 관한 종단 연구”. 한국심리학회지: 여성. 제21권 제3호. 415-439.
- 이미라(2019). “기혼여성사회복지사의 직장-가정 갈등이 조직몰입에 미치는 영향: 직무만족의 조절효과를 중심으로”. 복지상당교육연구. 제8권 제2호. 25-45.
- 이선영·양영미(2020). “미취학 자녀를 둔 기혼 취업여성의 직장만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구 : 비공식적 지원과 공식적 지원을 중심으로”. 한국가족복지학. 제25권 제3호. 349-372.

- 이성희·강성희(2002). “기혼직장여성의 타아실태와 직무만족도”. *한국가정관리학회지*. 제20권 제3호. 101-111.
- 이수연(2019). “일-가정 양립제도와 경력개발에 대한 구조적 탐색 : 고학력 기혼 여성을 중심으로”. *여성연구*. 제10권 제4호. 31-60.
- 이승우·남재성(2020). “일-가정 양립제도와 기혼 여성 경찰공무원의 이직의도 간의 관련성 연구”. *한국경찰연구*. 제19권 제1호. 183-212.
- 이진숙·신지연(2010). “지역별 기혼여성의 일-가족 양립갈등에 대한 탐색적 연구”. *사회과학연구*. 제21권 제3호. 107-132.
- 이진화·황지인(2019). “병원의 가족친화경영이 기혼여성간호사의 재직의도에 미치는 영향: 일-가정 상호작용 매개효과를 중심으로”. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 제49권 제4호. 386-397.
- 전보람·노운구(2018). “기혼 여성간호사의 직장-가정 갈등과 사회적 지지가 재직의도에 미치는 영향”. *디지털융복합연구*. 제16권 제1호. 261-270.
- 정애경·함은혜(2018). “배우자의 비임금노동 참여가 기혼직장여성의 결혼만족도와 일만족도에 미치는 영향”. *상담학연구*. 제19권 제2호. 259-277.
- 정영금(2005). “기혼취업여성의 일-가족 갈등과 여파에 관한 연구”. *한국가정관리학회지*. 제23권 제4호. 113-122.
- 정영금·한영선(2016). “기업의 자녀돌봄지원제도가 미취학자녀를 둔 기혼여성의 이직의향 및 일-가정 상호작용에 미치는 영향”. *한국가족자원경영학회지*. 제20권 제1호. 61-87.
- 정영순·어윤경·최인선(2012). “전일제와 시간제 기혼 취업여성의 이직의사에 영향을 미치는 요인 분석”. *사회복지정책*. 제39권 제3호. 91-115.
- 진미정(2015). “기혼 취업여성의 종사상 지위에 따른 일-가족 전이 자영업자, 무급가족종사자, 임금근로자의 비교”. *한국가정관리학회지*. 제33권 제5호. 25-35.
- 채신석(2016). “일-가정에서의 다중역할갈등과 축진이 경력몰입 및 이직의도에 미치는 영향 - 서울시내 특1급 호텔 기혼여성종사원을 중심으로 -”. *외식경영연구*. 제19권 제6호. 163-185.
- 최규현·박경규(2013). “가정에 의한 직장방해가 기혼여성근로자의 직무태도와 행동에 미치는 영향”. *한국심리학회지: 산업 및 조직*. 제26권 제3호. 463-494.
- 최명선·조용현(2013). “기혼여성 항공사 객실승무원의 직장가정 간 갈등이 직무만족에 미치는 영향”. *관광학연구*. 제37권 제3호. 169-188.
- 최윤정(2011). “대졸기혼직장 여성이 지각한 사회적 지지와 다중역할 현실성에 따

른 집단 분류와 일-가족 갈등의 차이”. 한국심리학회지: 여성. 제16권 제2호. 219-241.

한영선·정영금(2014). “유연근무제도가 기혼여성의 일-가정 갈등 및 촉진, 직무만족에 미치는 영향 : 패널분석 방법을 이용하여”. 한국가족자원경영학회지. 제18권 제4호. 1-26.

한혜림·이지민(2017). “기혼여성이 지각한 가족 내 역할 인식 및 부부친밀감과 직무만족도의 관계에서 일-가정양립 인식의 매개효과: 잠재성장모형 및 자기회귀교차지연모형 연구”. Family and Environment Research. 제55권 제3호. 263-274.

홍성희(2000). “기혼취업여성의 취업특성과 직업만족도 영향요인 - 자영업자와 봉급생활자의 비교를 중심으로 -”. Family and Environment Research. 제38권 제10호. 143-156.

Abstract

An Analysis of Research Trends on the Organizational Effectiveness of Married Working Women

Jiyoung, Kim*

Considering the life cycle of women in South Korea, there are many difficulties in improving the intention to work and contribution to organization effectiveness. Therefore, purpose of this study was to explore existing literature about married working women in the organization over the last 20 years in order to get implications for married women's workforce in the organization. To this end, literature was selected according to an integrated literature analysis procedure, and a total of 45 papers that matched the purpose of the research were used for analysis. The research results are as follows. First, more researches on the work of married women have been conducted since 2010 than before 2000, and were mainly published in 'women' and family-related journals. Second, in many studies on married working women, not only the primary data but also the secondary data were widely used. In addition, research methods such as regression analysis and variance analysis were used. Third, the variables for the organizational effectiveness are job-related management ability, work engagement, job performance, organizational commitment, career commitment, family-work facilitation, job-related burnout, turnover intention, job stress, family-work conflict, job satisfaction, organization satisfaction, career satisfaction, and intention to work. And it was found that variables corresponding to individual factors, family related factors, and organization factors have a significant influence on these variables. Based on the results of the study, the need for further exploration of organizational effectiveness of married working women as well as use of various data and research methods were suggested as academic implications. And practical implications include a flexible work system with detailed performance assessment and visible support from supervisor and organization.

Keywords : married working women, HRD, organization effectiveness, performance, satisfaction, literature review

* Corresponding Author: Researcher, KOREATECH Learning Science lab