

여성 관리자의 결혼 및 출산이 직무만족, 조직몰입, 이직계획, 삶의 만족에 미치는 영향*

Effects of Female Managers' Marriages and Childbirth on Job Satisfaction,
Organizational Commitment, Plans to Leave, and Life Satisfaction

고려사이버대학교 경영학과
부 교수 박경환

Dept. of Business Administration, The Cyber University of Korea
Associate Professor Park, Kyung-Hwan

〈목 차〉

I. 서론	IV. 연구결과
II. 이론적 배경	V. 결론 및 논의
III. 연구방법	참고문헌

〈Abstract〉

This paper used data which consisted of 109 female managers who married and 109 female managers who gave birth over a 2-year period (2008-2010) by 'KWMP: Korean Women Manager Panel' from Korean Women's Development Institute (KWDI).

The results of this empirical study exhibit that 1) female managers' marriages and childbirth did not have significant effects on job satisfaction, organizational commitment, and plans to leave. 2) Female managers' marriages also did not have significant effects on life satisfaction, however, their childbirth did ($t=2.49$, $df=108$, $p<.014$).

We used to believe that female managers' marriages and childbirth could disturb their work. However, this study disproved the previous stereotype that female managers' marriages and childbirth would have negative effects on job satisfaction,

* This study investigated the effects of female managers' marriages and childbearing on job satisfaction, organizational commitment, plans to leave, and life satisfaction.

** 주저자, 교신저자: 박경환(parkh@cyberkorea.ac.kr)

organizational commitment, and plans to leave. The results of this study will provide useful information to human resource departments or female rights and interests organizations.

Key Words : 여성 관리자의 결혼과 출산(managerial women's marriage and childbirth), 직무만족(job satisfaction), 이직계획(plan to leave), 삶의 만족(life satisfaction), 조직몰입(organizational commitment)

I. 서론

정부는 그 동안 국가경제의 지속적 성장을 이끌어 내기 위하여 다양한 여성인력 정책들을 추진하여 왔다(양인숙·강민정·장은미, 2008). 2011년 여성의 경제활동참가율은 49.4%로 남성의 75%에는 못 미치지만 그동안 꾸준히 증가하여 왔다.

그러나 여성 경제활동 인구 중 출산과 육아에 대한 부담 탓에 30대 초반 여성의 경제활동 참가율은 20대나 40대에 비해 현저히 낮은 것으로 조사됐다. 20대와 40대는 60% 중후반 정도로 비교적 높은 수준이었으나, 30대에서는 50%대로 낮았다. 30대 초반의 출산과 육아 부담이 크기 때문인 것으로 풀이된다(2011년 통계청 조사). 이는 여성 근로자의 결혼과 출산이 그들의 경제활동참여를 방해하고 있는 것으로 보인다(강혜련, 2002).

이처럼 결혼·임신·출산·육아 등과 관련되어 30세 초반 연령 여성이 직업생활을 중단하는 경우가 많은데, 이러한 문제는 여성 근로자 개인이나 기업, 나아가서는 국가 차원에서도 낭비이다. 이에 정부는 이러한 문제점을 개선하기 위해서 여성 근로자를 위한 생리휴가, 산전후 휴가, 육아 휴직, 그리고 임신부 보호 등의 모성보호제도의 도입을 실시하여 왔다(김향아, 2005).

그러나 정부의 여성고용 촉진을 위한 이러한 노력에도 불구하고 기업들의 여성인력 활용에 대한 인식은 여전히 낮은 실정이다. 여성 근로자의

결혼과 출산으로 인한 가족부양 책임에 따라 기업에서의 생산성 저하가 우려되기 때문이다. 대한상공회의소가 서울 소재 기업 592개사를 대상으로 실시한 여성인력에 대한 기업인식 실태 조사 결과, 기업이 여성인력 활용에서 가장 큰 애로를 느끼는 요인은 ‘결혼·출산·육아로 인한 업무단절에서 오는 생산성 저하문제(46%)’를 지적하고 있다. 다음으로 ‘야근 및 국내외 출장 등 업무상의 제약(15.4%)’, ‘남성보다 약한 직업의식과 근무기강 해이(13.6%)’ 등이 뒤를 이었다(연합뉴스, 2005. 2.2).

기업의 이러한 인식의 이면에는 전통적 성역할 관점에서 직장 일은 남자에게, 가정 일은 여성에게 책임이 있다는 인식이 자리 잡고 있기 때문인 것으로 여겨진다. 이는 여성의 결혼 및 출산에 의해 부과되는 가사부담과 양육 등 가정에서의 역할이 직장에서의 업무수행을 방해한다는 관점이 내재해 있다(강혜련, 2002; 김주현·문형주, 2010). 여성인력에 대한 전통적 성역할 고정관념과 가사부담은 남성에 비해 여성 근로자들의 생산성이 낮을 것으로 인식하게 만들어, 여성 근로자의 결혼과 출산을 부정적으로 바라보게 하는 이유가 되었다.

그러나 최근 들어 이러한 관점이 변화해 가고 있다. 남성성과 여성성을 구분 짓는 이분법적 성역할 규범이 빠르게 변화해 가고 있다. 성과 관계없이 합리적 역할분담을 지향해 가고 있다(김

주현·문형주, 2010). 또한 여성 근로자의 일-가정 관계에서도 긍정적 상호관계가 있다는 많은 연구가 진행되어 왔다(김주엽·박종찬·김찬중, 2009; Greenhaus & Powell, 2006). 가정과 직장에서의 남녀 역할의 구분이 없어지고, 일-가정의 긍정적 상호작용의 관점이 부각되면서 기혼 여성 직장인에 대한 기존의 부정적 인식이 개선되어 가고 있다. 그러나 아직까지 대부분의 기업 관리자는 부정적 인식을 갖고 있는 것이 현실이다(김주현·문형주, 2010).

여성 근로자의 결혼과 출산이 그들의 직장생활에서의 태도에 미치는 영향에 대한 기존의 연구들은 일관성 있는 결과를 보여주고 있지 못하였다. 어떤 연구에서는 부정적 작용이 있다고 보는 반면, 다른 연구에서는 긍정적 작용이 있다고 보고 있다(이요행·김윤정·오세진, 2005).

이에 본 연구는 어느 정도 직장생활에서의 경력을 쌓아온 여성 관리자들을 대상으로 결혼과 출산이 그들의 직장에서의 직무만족, 조직몰입, 이직계획, 그리고 삶의 만족에 어떠한 영향을 미치는지 살펴본다. 직무만족, 조직몰입 그리고 이직계획은 인적자원관리 분야에서 중요한 효과성 지표로 사용하여 왔다(권동인·박호환, 2003; 백정숙, 2000; 손주영, 2011; 천명섭·최병우, 2003).

또한 여성 관리자의 결혼과 출산은 그들의 개인 생애사에서 차지하는 중요한 사건이기 때문에 이는 개인 심리 차원인 그들의 삶의 만족에도 유의한 영향을 미칠 것으로 기대된다.

횡단적 연구방법은 엄격한 인과관계를 밝히는 데 한계가 있다는 점에서, 본 연구는 패널자료를 이용하여 여성 관리자의 결혼 전·후, 출산 전·후 직무만족, 조직몰입, 이직계획 그리고 삶의 만족을 비교하는 사전사후측정 준실험설계(quasi-experimental design)의 연구방법을 사용하였다.

분석자료는 2008년과 2010년 한국여성정책연구원에서 실시한 전국 여성관리자패널조사 자료를 이용하였다.

II. 이론적 배경

1. 성역할 태도와 직장-가정 관계

먼저 여성 관리자의 결혼 및 출산과 그들의 직장생활과의 관계에 대한 이론적 배경을 살펴본다. 여성 근로자의 직장생활에 대한 연구는 주로 성역할 태도와 직장-가정 관계의 관점에서 접근해 왔다(김주현·문형주, 2010).

성역할 태도란 사회적 지위나 집단소속에 따라 기대되는 역할 중 성별에 의해 기대되는 역할을 말한다. 남자와 여자의 일을 직장에서의 일과 가정에서의 일로 구분하는 성별 역할의 분리에 대한 주관적인 지지정도라고 정의할 수 있다(김주현·문형주, 2010). Osmond와 Martin(1975)은 이러한 성역할 태도를 전통적, 근대적 태도 두 가지로 구분하고 있는데 전통적인 태도는 남녀의 역할을 이분화하고 성역할에 대한 사회적 기대를 지지하는 것을 의미한다. 근대적인 태도는 성과 관계없이 합리적 역할분담을 지향하는 것을 의미한다. 전통적인 성역할 관점에서 보면, 직장 일은 남자, 가정 일은 여자에게 책임이 있는 것으로 인식되어 왔다. 인식에 많은 변화가 있었음에도 불구하고 이러한 관념은 여전히 존재하고 있다(강혜련, 2002; 금재호, 2002; 신경수·최창렬, 2007). 이러한 관점이 여성 근로자의 결혼과 출산을 여성 인적자원 활용 측면에서 부정적으로 바라보게 하는 근본 원인이었다.

그러나 최근 남성과 여성을 대립적으로 이분화시키는 전통적인 성역할 규범은 오늘날 빠른 속도로 변해 가고 있다. 남성성과 여성성을 구분 짓는 이분법적 개념을 넘어서는 양성성 모형이 부각되고 있다. 양성성은 여성성과 남성성이 서로 상반되거나 모순되는 것이 아니며 한 사람 안에서 다양한 형태로 공존할 수 있다는 것을 의미한다. 빠른 속도로 맞벌이 가구가 증가함으로써

가정에서의 새로운 가치관이 정립되고 역할 재분배가 일어나 최근 들어서는 비교적 양성성에 대한 수용이 많아진 편이라 볼 수 있다. 이러한 양성성의 관점에서는 여성 관리자의 결혼 및 출산이 여성 인적자원의 활용에 부정적으로 작용한다고는 볼 수 없다(김주현·문형주, 2010).

다음, 일-가정 관계를 분리모델, 보상모델, 그리고 전이모델로 구분하여 살펴본다. 분리모델은 직장과의 가정 간에는 상호 독립적이어서 영향을 미치지 않는다는 관점이다. 보상모델은 직장과의 가정 간의 역의 관계가 있다는 주장으로 한 영역에서의 불만은 다른 영역에서 만족을 추구하려는 노력을 하게 된다는 것이다. 이와 달리, 전이이론은 직장-가정 사이의 상호 영향에 관심을 갖는다. 지금까지 전이모델이 일반적으로 폭넓게 받아들여지고 있기 때문에 이를 중심으로 살펴본다.

전이모델은 물리적, 시간적 경계에도 불구하고 한 영역에서의 감정과 행동은 다른 영역으로 파급된다는 관점을 근거로, 직장과의 가정 간의 부(-)적 혹은 정(+)적 전이관계를 가정한다(정수인·이기영, 2007). 먼저, 직장-가정 부적 전이에 대해 살펴본다. 일과 가정 간의 부적 전이는 직장과의 가정의 역할이 양립하기 어려울 때 한 역할 수행이 다른 역할수행에 방해가 되거나 어려움을 끼치는 것으로 흔히 직장-가정 갈등으로 간주된다. 개인의 신체적, 정신적, 정서적 자원들은 제한되어 있는데 직장과의 가정에서 제한된 자원들을 조화롭게 사용하지 못함으로써 나타나는 갈등이다. 개인이 일정기간 활용 가능한 심리적·생리적 사용가능 자원의 총량은 일정하기 때문에 어느 한 역할에서 사용된 자원은 소모되어 다른 역할에서 사용할 수 없다는 자원소모모형(resource drain model)과 같다(Edwards & Rothbard, 2000; Greenhaus & Beutell, 1985). 개인이 사용할 수 있는 에너지의 합은 고정되어 있어 한 역할 수행이 다른 역할 수행에 필요한 자원을 감소시킨다는 결핍가설(scarcity hypothesis)과도 같다(Lazarus &

Folman, 1984). 이런 관점에서는 가정에 시간과 정신에너지를 소모하는 양이 많을수록 일에 사용할 에너지가 줄어들어 일과 가정은 자원획득을 놓고 본질적 갈등을 갖게 된다. 이러한 직장-가정 갈등의 관점에서 여성 관리자의 결혼과 출산은 직장생활을 방해하는 요인으로 작용할 것이다. 가정에서 배우자로서의 역할과 자녀 양육 등 가족 부양으로 결근율이 높아지거나, 역할과중에 따른 스트레스로 직무수행에서의 의욕이 감소할 수 있다.

직장-가정 관계에서 긍정적 전이는 직장과의 가정에서의 역할이 다양한 심리적 자원을 만들어 상호 역할 수행에 긍정적으로 작용한다는 관점이다(Grzywacz et al., 2002). Marks(1977), Marks와 MacDermid(1996)는 다중 역할의 장점이 역할 간 갈등의 단점을 보완하고도 남는다는 자원증대가설(expansionist hypothesis)을 제시하였다(김주엽·박종찬·김찬중, 2009; Greenhaus & Powell, 2006). 어느 한 역할 수행이 다른 역할 수행에 이용할 수 있는 자원을 창출해 준다는 것이다. 일과 가정의 병행이 서로의 영역에 방해하는 것보다 도움을 주는 것이 더 크다는 견해이다(정수인·이기영, 2007). 한 역할에서 얻어지는 물질, 정신, 감정적 자원이 다른 역할 수행에 긍정적으로 작용하는 선순환을 이룬다는 것이다. 가정생활이 화목하면 직장일의 능률이 향상되고 스트레스도 줄어들거나 직장에서의 부하를 다루는 의사소통 방식을 가정에서 아이를 다룰 때 쓴다거나 하는 것이다. 이러한 직장-가정 긍정적 관계에서는 여성 관리자의 결혼과 출산에 의한 가정에서의 경험이 심리적 자원축적의 관점에서 그들의 직장생활에 긍정적으로 작용할 것으로 본다.

2. 결혼 및 출산과 직무만족, 조직몰입, 이직 계획

여성 관리자의 결혼 및 출산이 그들의 직무

및 조직에 대한 태도와 관련된 선행연구를 살펴본다. 직무만족이란 직무에 대한 태도로서 자신의 직무나 직무상황에 대한 긍정 또는 부정의 평가적 판단이다(Weiss, 2002). 직무만족은 조직 구성원의 이직율과 결근율을 감소시켜 조직의 생산성과 성과를 제고시키는 효과가 있다(Alavi, 2004). 조직몰입이란 자신이 속한 조직에 대해 느끼는 동일시, 충성심, 애착 등과 같은 정서적 반응이다(박경환, 2009; Tett & Meyer, 1993). 조직몰입이 높을수록 조직 구성원은 조직에 잔류하고자 하는 의도가 높았고 직무성고가 향상되었다(Blau, 1989; Shore & Martin, 1989). 직무만족과 조직몰입은 근로자의 이직 및 결근율 그리고 생산성을 예측하는 주요 변수로 알려져 왔다(백정숙, 2000). 특히 직무만족과 조직몰입은 조직구성원의 가치관, 성격, 지각, 태도, 욕구 및 동기 변인들이 발현되어 나타나는 종합적인 특성을 반영하기 때문에 인적자원 관리 관점에서 매우 중요한 변수로 여겨지고 있다(손주영, 2011). 이직이란 기업과의 고용관계가 단절됨을 의미한다. 기업에서 이직률이 높다는 것은 노동시장 경기의 흐름에 따라 또는 그 사회의 경제적 여건에 따라 달라질 수도 있지만 몸담고 있는 조직이 건강하지 못하다는 것을 반증하는 것으로 볼 수 있다(박경환, 1992).

직장에서의 직무만족, 조직몰입 그리고 이직에 미치는 선행변수는 직무특성 등의 조직적 변인, 가족 응집성과 같은 가족적 변인, 그리고 연령이나 결혼여부와 같은 개인특성 변인으로 구분된다(Mowday, Porter & Steers, 1982). 본 연구는 이중 개인특성 변인으로서 여성 관리자의 결혼과 출산이 그들의 직무만족, 조직몰입 그리고 이직계획에 어떠한 영향을 미치는지 살펴본다.

여성 관리자에게 결혼은 배우자 역할과 가족 부양이라는 성역할의 관점에서 매우 중요한 의미를 갖는다. 출산 역시 자녀 양육 등 부모역할 수행으로서 자신뿐만 아니라 가정에서 매우 중요하

다. 이와 같은 여성 관리자의 결혼과 출산은 가정에서의 큰 역할 변화를 가져오는 사건이지만 이는 직장의 관리자에게도 조직 생산성 관점에서 중요하게 인식되고 있다.

전통적인 성역할 관점에서 보면, 여성 관리자의 직장-가정 갈등이 높아지게 되어 그들의 직장에서의 직무만족과 조직몰입은 낮아지고 이직의도는 높아질 것으로 보인다. 반면, 근대적 양성성의 관점에서 바라보면, 여성 관리자의 직장과 가정에서의 역할의 균형과 가정에서의 역할에 따른 자원축적은 직장에서의 직무만족과 조직몰입을 높이고 이직의도를 낮추게 될 것으로 보인다. 여성 관리자의 결혼 및 출산은 직무만족, 조직몰입 그리고 이직계획에 바람직한 방향으로 영향을 미치거나, 최소한 바람직하지 않은 방향으로서는 영향을 미칠 가능성은 낮다고 볼 수 있다.

이처럼 여성 관리자의 결혼과 출산에 따른 직장에서의 태도는 부정적 측면뿐만 아니라 긍정적 측면도 함께 포함하고 있다는 것을 알 수 있다. 두 이론의 관점이 다르듯이 선행 실증연구 결과에서도 상반된 결과가 나타나고 있다.

먼저, 여성 관리자의 결혼과 관련된 연구들을 보면, 결혼에 의한 가사부담과 직무만족 간에 부적 관계가 있다는 연구(박재규, 2003; 이경재·김주자, 2008)가 있는 반면, 이와 달리 결혼이 직무만족에 정적 영향을 미친다는 연구(김근현, 2005; 이미경, 2010), 그리고 결혼 여부와 직무만족과는 유의미한 관계가 없다는 연구(고태순·김중석·2010; 목지혜, 2005; 문정아, 2007; 이소은·문채린·김기예, 2006; 이춘주, 2005)도 있었다.

결혼 여부와 조직몰입 간의 연구 결과도 일관성이 없었다. 결혼 여부가 조직몰입에 유의한 정적 영향을 준다는 연구가 있는가 하면(강부월, 2001; 고태순·김중석, 2010), 유의미한 부적 영향을 준다는 연구도 있으며(Wright, King & Berg, 1985), 이와 달리 차이가 없다는 연구도 있었다(노순규, 1995; Lottinville & Scherman, 1988).

다음 여성 관리자의 출산과 직장에서의 태도에 대해 살펴본다. 통계청 자료(2002)에 의하면 여성들 스스로 취업을 하는데 있어서 가장 큰 애로사항으로는 육아부담(41.4%)을 꼽았다. 그리고 사회적 편견(21.7%), 승진 등 근로여건(13.2%), 가사부담(9.2%)순으로 나타났다(여성개발원, 2004). 출산과 근무태도에 대한 연구는 찾을 수 없기 때문에 자녀 양육과 직장에서의 근무태도에 대한 선행연구들을 살펴본다.

자녀의 존재는 그 자체가 직장생활을 하는 부모에게 직장-가정의 관계를 원만하게 유지하는데 있어 스트레스의 원천이 될 수 있다(고영이, 2006). 특히 자녀의 수가 많거나 어린 자녀가 있으면 가정에 보다 많은 시간을 투입해야 하고, 자녀 양육에 많은 관심을 기울이게 되므로 가정 역할이 직장 역할보다 과중하게 되기 쉽다. 육아에 책임이 있는 종업원은 자녀가 없는 종업원에 비해 결근일수가 더 많았고(Galinsky, 1987), 근무 중 이탈시간이 더 많은 것으로 나타났다(Scharlach & Boyd, 1989). 이성희·강성희(2002)의 연구에 의하면 기혼 직장여성 303명을 대상으로 한 연구에서 직무만족은 7세 이하의 자녀에서 유의하게 낮았다. 특히 막내자녀 연령은 직무만족과 부적으로 유의한 상관이 있었다($r=-.197, p<.01$).

자녀 양육과 이직과의 관계를 살펴보면, 여성 직장인의 출산과 양육이 그들의 직장에서의 결근과 이직에 영향을 주는 것으로 밝혀졌다. 장지연·부가청(2003)의 임신과 출산으로 인해 직장생활 중단을 생각해 본 적이 있는가라는 질문에 대하여 응답자의 58.4%가 있다고 응답하였다. 그러나 가족과 사회의 적극적인 지원이 있으면 직장생활을 지속하고 싶다는 의견이 높게 나타났다. 출산양육과 상관없이 가능한 한 오래 직장생활을 하고 싶다는 의견이 많았다. 미취학 아동을 둔 여성 직장인은 상대적으로 이직율이 높았으며(Femlee, 1995), 근로시간이 긴 직종에 종사하는

여성 직장인은 출산 1년 이내에 직장을 변경하거나 퇴직할 가능성이 아주 높은 것으로 나타났다(강혜련, 2002).

3. 결혼 및 출산과 삶의 만족

여성의 경우 결혼 및 출산은 개인 생애사적으로 매우 중요한 의미를 갖는다. 대부분의 부부들은 자녀출산 이전의 결혼초기 높은 수준의 만족을 경험하고, 자녀를 출산하고 양육하는 동안 부부의 만족감은 점차 감소된다고 한다(장휘숙, 2004). 또한 여성은 남성보다 결혼생활에 더 많은 긴장을 경험한다고 한다. 결혼생활을 시작하는 여성들은 가정주부로서의 여성의 역할을 단지 보거나 듣기만 했을 뿐 실제로 연습해 본 일이 없어 서툴기 때문이다(장휘숙, 2004). 이처럼 결혼과 출산이 여성 관리자의 심리발달에 큰 변화를 일으킨다는 점에서 그들의 심리적 만족감의 하나인 삶의 만족에 유의한 변화를 가져올 것으로 판단된다.

여성 근로자를 대상으로 한 일과 가정 양립이 삶의 만족에 미치는 연구는 그동안 많이 수행되어 왔다(김주엽·박종찬·김찬중, 2009; 김주현·문형주, 2010). 삶의 만족이란 주관적 안녕감을 구성하는 한 요소로서 개인이 설정한 기준과 비교하여 자신의 삶의 질을 평가하는 판단 과정을 말한다(김명소·김혜원·차경호, 2001). 자신이 설정한 기준과 자신이 지각하는 삶의 여건들을 비교하여 기준과 일치하면 삶의 만족도는 높다고 볼 수 있다.

먼저 여성 관리자의 성역할 태도와 삶의 만족에 대해 살펴본다. 여성 관리자의 경우 전통적인 성역할의 관점에서 직장-가정 갈등이 높아지면 그들의 삶의 만족도는 낮아질 것이다. 반면, 양성성의 관점에서 볼 때, 여성 관리자의 직장과 가정에서의 역할의 균형은 그들의 삶의 만족도를 높일 것이다. 김주현·문형주(2010)에 의하면, 평

등적인 성역할 태도와 결혼생활 만족도 간에는 직접적이지 않지만 상호관련이 있다는 연구가 있다. 그러나 이와 반대로 전통적인 성역할 개념을 가지는 경우에 결혼생활 만족도가 더 높다는 연구결과도 있었다(박태은, 1983). 또 다른 연구에서는 부인의 성역할 태도와 부부의 결혼생활 만족도는 직접적인 관련이 없다는 연구도 있었다(최규련, 1984).

직장과 가정으로부터의 역할이 여러 측면에서 서로 양립하지 않을 때 나타나는 직장-가정 갈등은 개인의 전반적인 삶의 질을 저하시키고 가정생활의 불안과 해체를 초래할 수 있다(강혜련·최서연, 2001; 김주현·문형주, 2010; 한지숙·유계숙, 2007). 장재윤·김혜숙(2003)의 연구를 보면, 일-가정 갈등과 삶의 만족에서 여성 집단은 남성 집단과 달리 일-가정 갈등에 의해 삶의 만족이 크게 영향을 받는다고 하였다. 이와 달리한 영역의 역할이 다른 영역의 역할을 강화하거나 역할수행에 더 충실할 수 있게 하는 직장-가정 긍정적 전이는 그들의 전반적인 삶의 질을 높여 줄 것이다. 직장-가정 긍정적 전이가 결혼생활 만족도나 생애만족도를 높인다는 연구도 있었다(김주엽·박종찬·김찬중, 2009; 김주현·문형주, 2010).

선행연구에서도 결혼 여부가 삶의 만족에 유의미한 차이를 가져온다는 의견과 그렇지 않다는 의견이 있다. 류연지(1996)는 결혼과 삶의 만족도 간 유의미한 상관관을 보이지 않았다고 보고하고 있다. 반면, 이선이(1996)의 혼인상태와 삶의 질 연구에서는 미혼남성, 기혼남성, 기혼여성, 미혼여성의 순서로 삶의 질이 낮아진다고 보고하였다.

여성 관리자의 출산과 삶의 만족간의 관계를 보면, 일반적으로 여성 직장인이 자녀를 출산한 경우 직장일과 자녀양육이라는 두 역할의 부담과 첫 아이 출산에 따른 양육의 미숙함으로 인한 스트레스로 삶의 만족은 떨어질 것으로 예상된다(김지현, 2011). 반면 부모가 자녀를 양육하면서

느끼는 만족감은 일상의 긴장과 갈등 요소를 경감시켜 전반적 생활만족에 긍정적으로 영향을 미칠 수도 있을 것이다.

III. 연구방법

1. 연구문제

여성 관리자의 결혼 및 출산은 그들의 직장생활에 부정적으로 작용할 것이란 인식이 일반적으로 자리 잡고 있다. 이에 본 연구는 여성 관리자의 결혼 및 출산이 그들의 직무만족, 조직몰입 그리고 이직계획에 부정적으로 작용하는지 살펴본다. 또한 그들의 결혼과 출산이 개인 심리 차원인 삶의 만족에도 부정적으로 작용하는지 알아본다.

이에 다음과 같이 연구과제를 설정하였다.

[연구과제 1] 여성 관리자의 결혼 전·후 직무만족, 조직몰입, 이직계획에서 유의미한 차이가 있는가?

[연구과제 2] 여성 관리자의 출산 전·후 직무만족, 조직몰입, 이직계획에서 유의미한 차이가 있는가?

[연구과제 3] 여성 관리자의 결혼 전·후 삶의 만족에서 유의미한 차이가 있는가?

[연구과제 4] 여성 관리자의 출산 전·후 삶의 만족에서 유의미한 차이가 있는가?

2. 조사대상 및 자료수집

본 연구는 한국여성정책연구원이 여성가족부의 연구용역 의뢰를 받아 수행한 여성관리자패널조사(Korean Women Manager Panel)의 2008년 9월 2차 조사와 2010년 8월 3차 조사의 자료를 이용하였다. 100인 이상 제조업, 도소매업, 금융업, 사업서비스업을 모집단으로 하는 300여개의 기업체

를 대상으로 2차 조사 1, 844명과 3차 조사 1,670명의 대리급 이상 여성 관리자를 대상으로 하였다. 2008년과 2010년 2차례에 걸친 패널조사에서 두 시점 간 결혼 한 여성 관리자는 109명이었다. 그리고 그 기간 출산(초산) 한 여성 관리자도 109명이었다. 이에 본 연구는 그 기간 결혼을 한 여성 관리자 109명과 출산을 한 여성 관리자 109명을 대상으로 수집한 패널자료를 분석에 사용하였다.

3. 조사도구

본 연구에 사용한 변수의 측정은 2008년과 2010년 한국여성정책연구원 여성관리자패널조사에서 사용한 척도를 이용하였다.

직무만족은 총체적 만족도와 부분 만족도로

구분되어 측정될 수 있다. 본 연구에서 사용한 척도는 Steer(1984) 등 많은 연구자들이 사용한 부분 만족도 척도이다. 문항의 구성은 <표 1>과 같다. 문항에 대한 반응은 ‘매우 불만족 한다’에 1, ‘매우 만족 한다’에 5점을 배정하였다. 결혼여부에 따른 2008년도 자료의 내부일치도에 의한 신뢰도는 .69이었으며, 2010년 자료의 신뢰도는 .76이었다. 출산여부에 따른 2008년도 자료의 신뢰도는 .68이었으며, 2010년 자료의 신뢰도는 .74이었다.

조직몰입의 측정은 Meyer와 Allen(1991)이 사용한 척도와 유사한 6개의 문항으로 되어 있다. 문항의 구성은 <표 1>과 같다. 문항에 대한 반응은 ‘전혀 그렇지 않다’에 1, ‘매우 그렇다’에 5점을 배정하였다. 결혼여부에 따른 2008년 패널조사 자료의 내부일치도에 의한 신뢰도는 .83이었

<표 1> 결혼여부에 따른 주요 척도의 요인분석(2010년 패널조사)

변수	문항	요인1	요인2	요인3
직무만족	동료직원	-.03	.70	.27
	임금	.27	.68	.04
	직속상사	.27	.60	.08
	직무 그 자체	.23	.61	.23
	직무환경	.29	.71	.04
조직몰입	나는 우리직장에 대해서 소속감 및 애착감을 느낀다.	.82	.19	.26
	나는 우리직장에 근무하면서 가족적인 친밀감을 느낀다	.70	.34	.16
	나는 우리직장에 대해 자랑스럽게 생각한다	.79	.26	.19
	나는 우리직장의 문제를 나의 문제로 생각한다	.87	.03	.14
	우리직장은 나에게 개인적으로 많은 의미를 가진다 (나는 현재 직장을 계속 다니고 싶다1)	.72	.30	-.05
삶의 만족	개인생활(교우, 여가, 종교, 사회참여활동 등)	.22	.06	.76
	가족생활	-.04	.14	.85
	직업생활	.35	.49	.58
	개인, 가족, 직업생활을 포괄하여 전반적으로	.27	.21	.86
고유치	고유치	4.11	2.92	2.72
	설명분산(%)		19.48	18.16
	누적설명분산(%)		46.90	65.06

표본수(N)=109

주1) 2008년 패널조사에서는 해당 문항이 제외됨

으며, 2010년 자료에서의 신뢰도는 .90이었다. 출산여부에 따른 2008년도 자료의 신뢰도는 .86이었으며, 2010년 자료에서의 신뢰도는 .87이었다.

삶의 만족 척도는 Diener(1984)가 제시한 전반적 삶의 만족도의 개념에 근거하고 있다. 문항은 <표 1>과 같다. 결혼여부에 따른 2008년 패널조사 자료의 내부일치도에 의한 신뢰도는 .83 이었으며, 2010년 자료에서의 신뢰도는 .84이었다. 출산여부에 따른 2008년도 신뢰도는 .82였으며, 2010년 조사자료에서의 신뢰도는 .81이었다.

이직계획은 '1년 이내에 이직계획이 있으십니까?'라는 단일 문항에 '있음', 또는 '없음'으로 답하도록 하였다. 이직계획은 하나의 문항으로 이루어졌다.

결과변수로 사용된 척도의 타당도를 분석하기 위하여 탐색적 요인분석을 실시하였다. 먼저 결

혼여부에 따른 2008년도 패널자료에서는 주성분 분석에 의한 직각회전을 실시하였다. 분석결과 고유값이 1이상이었으며, 요인 적재량은 .38~.84 범위에 있는 3개의 요인이 추출되었다. 누적 설명분산은 60.6%였다. 2010년 패널자료에서 주성분 분석에 의한 직각회전을 실시한 결과는 <표 1>과 같다. 분석결과 고유값이 1이상이었으며, 요인 적재량은 .58~.87 범위에 있는 3개의 요인이 추출되었다. 누적 설명분산은 65.06%였다. 결과변수로 사용한 각 척도는 수렴 타당성과 변별 타당성을 갖추고 있었다.

다음 출산여부에 따른 2008년도 패널자료에서는 주성분분석에 의한 직각회전을 실시하였다. 분석결과 고유값이 1이상이었으며, 요인 적재량은 .51~.88 범위에 있는 3개의 요인이 추출되었다. 누적 설명분산은 60.49%였다. 2010년 패널자

(표 2) 출산여부에 따른 주요 척도의 요인분석(2010년 패널조사)

변수	문항	요인1	요인2	요인3
직무만족	동료직원	.08	.72	.17
	임금	.25	.63	.18
	직속상사	.28	.63	.01
	직무 그 자체	.15	.60	.30
	직무환경	.29	.66	.01
조직몰입	나는 우리직장에 대해서 소속감 및 애착감을 느낀다.	.85	.18	.16
	나는 우리직장에 근무하면서 가족적인 친밀감을 느낀다	.47	.27	.12
	나는 우리직장에 대해 자랑스럽게 생각한다	.74	.30	.12
	나는 우리직장의 문제를 나의 문제로 생각한다	.83	.06	.09
	우리직장은 나에게 개인적으로 많은 의미를 가진다	.76	.22	.12
	나는 현재 직장을 계속 다니고 싶다1)	.62	.37	.02
삶의 만족	개인생활(교우, 여가, 종교, 사회참여활동 등)	.02	.07	.80
	가족생활	.12	.08	.82
	직업생활	.40	.47	.62
	개인, 가족, 직업생활을 포괄하여 전반적으로	.20	.27	.84
고유치		3.76	2.83	2.54
설명분산(%)			18.92	16.97
누적설명분산(%)			44.01	60.99

표본수(N)=109

주 1) 2008년 패널조사에서는 해당 문항이 제외됨

료에서 주성분분석에 의한 직각회전을 실시한 결과는 <표 2>와 같다. 분석결과 고유값이 1이상이었으며, 요인 적재량은 .47~.85 범위에 있는 3개의 요인이 추출되었다. 누적 설명분산은 60.99%였다. 결과변수로 사용한 각 척도는 수렴 타당성과 변별 타당성을 갖추고 있었다.

4. 자료분석 방법

자료 분석은 2008년 9월 2차 패널조사와 2010년 8월 3차 패널조사 자료에 의한 현장에서의 사전사후측정 준실험설계(quasi-experimental design)의 방법을 사용하였다(김남현, 1985: 147). 서베이 리서치(survey research)가 한 시점에서 모든 변수가 측정되기 때문에 인과관계를 밝히기 어렵다는 점에서 패널자료를 이용한 시계열적인 정보의 활용은 인과관계의 내적 타당성을 높일 수 있는 장점을 갖고 있다(채서일, 1997: 173-182). 통계분석은 SPSS 9.0판을 사용하였다. 첫째, 패널자료를 이용한 준실험설계에서 실험적 처치 이외의 다른 영향요인들이 존재하는지 확인하기 위하여 결혼 및 출산 경험이 없는 119명의 여성 관리자를 무작위로 뽑아 2008년과 2010년 두 시점에

서의 직장관련 태도를 비교하였다. 경합가설(rival hypothesis)을 배제하여 연구의 내적 타당성을 높였다.

둘째, 2008년 조사에서 미혼이었으나 2010년 결혼을 한 자를 대상으로 2008년 9월 결혼 전과 2010년 8월 결혼 후의 두 시점에서 직무만족, 조직몰입, 이직계획, 삶의 만족을 측정하였다. 사전사후측정 설계에서 여성 관리자의 결혼 전·후 직무만족, 조직몰입, 그리고 삶의 만족 수준을 비교하기 위하여 대응표본 t검증(paired t-test) 방법을 사용하였다. 그리고 여성 관리자의 결혼 전·후 ‘1년 이내 이직계획’을 비교하기 위하여 대응설계에 의한 McNemar 검증 방법을 사용하였다.

출산 전후 여성 관리자의 직무만족, 조직몰입, 이직계획, 그리고 삶의 만족에 대한 평균차 비교도 위와 같은 통계분석 기법을 사용하였다.

IV. 연구결과

1. 조사대상의 일반적 특성

먼저, 2010년 결혼 후 패널조사 대상자 109명

<표 3> 인구사회학 통계(2010년 출산후 패널조사)

변수	구분	빈도(%)	변수	구분	빈도(%)
연령 ¹⁾	30세미만	3(2.7)	수행업무	연구개발	22(20.1)
	30-34	63(58.3)		회계.재무	13(11.9)
	35-39	37(34.2)		국내영업	12(11.0)
	40세이상	5(4.6)		기타	62(56.8)
직급	대리	52(47.7)	자녀 돌봄	친정부모	40(36.6)
	과장	45(41.3)		시부모	28(25.6)
	차장	10(9.2)		육아및 가사도우미	21(19.2)
	부장	2(1.8)		기타	20(18.3)
조사지역	서울	96(88.0)	월급 ¹⁾	200만원미만	6(6.3)
	경기	9(8.2)		200-400미만	69(72.6)
	기타	4(3.6)		400이상	20(21.0)

주 1) 연령(108명기준, 결측값 1), 월급(95명기준, 결측값 14)

<표 4> 2010년 결혼 후 패널조사 상관계수(N=109), ()는 2010년 출산 후 패널조사(n=108)

	1	2	3	4
1. 연령				
2. 직무만족	.184* (.026)			
3. 조직몰입	.017 (.223)	.553*** (.566***)		
4. 삶의 만족	.206* (.083)	.386*** (.416***)	.462*** (.385***)	
평균	33.4 (34.4)	3.38 (3.46)	3.49 (3.56)	3.53 (3.53)
표준편차	3.14 (2.81)	.55 (.54)	.78 (1.87)	.67 (.63)

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

에 대한 인구사회학적 통계는 주로 서울지역 거주자가 많았으며, 연령은 평균 31세, 월급은 평균 283만원, 수행업무는 주로 연구개발과 경영기획이 많았으며, 직급은 대리과 과장이 많았다.

2010년 출산 후 패널조사 대상자 109명에 대한 인구사회학적 통계는 <표 3>과 같다. 조사대상자 109명 전부 첫아이의 출생모였다. 조사지역은 서울이 많았으며, 연령 평균은 34.4세, 월급 평균은 312만원이었으며, 근무년수는 평균 10년 되었다. 그리고 많은 경우 친정부모가 출생 아이를 많이 돌보고 있었으며, 수행업무는 연구개발과 회계 및 재무가 많았다. 직급은 대리과 과장이 많았다.

2. 연구문제 분석 결과

주요 변수들의 평균, 표준편차 그리고 변수 간의 상관계수는 <표 4>와 같다. 2010년 결혼 후 패널조사와 2010년 출산 후 패널조사에서의 상관관계는 유사한 패턴을 보여주고 있다.

다음 본 연구의 주요 연구과제를 살펴본다. 먼저, 사전사후측정 준실험연구에서 실험적 처치 이외의 다른 영향요인들(성숙효과 등 제 3변수의

효과)이 존재하는지 확인하기 위하여 결혼 및 출산 경험이 없는 119명의 여성 관리자를 무작위로 뽑아 2008년과 2010년 두 시점에서 직무만족, 조직몰입, 이직계획, 그리고 삶의 만족을 측정하였다. 미혼 여성 관리자의 2008년과 2010년 두 조사 시점의 직무만족을 비교한 대응표본 t검증(paired t-test) 결과는 <표 5>와 같다. 검증결과 2008조사 시점과 2010년 조사 시점에서의 직무만족의 대응 쌍에서 유의한 차이가 없었다. 동일한 방법으로 미혼 여성 관리자를 대상으로 한 분석에서 조직몰입, 삶의 만족에서 유의한 차이가 없었다. 그리고 McNemar 검증방법에 의한 ‘1년 이내 이직계획’에 대한 분석에서도 유의한 차이가 발견되지 않았다. 따라서 미혼여성 통제집단을 대상으로 한 조사에서 성숙 효과 등 제 3변수가 개입되었을 가능성이 매우 적은 것으로 판단되었다.

<표 5> 미혼여성 2008년 조사와 2010년 조사 직무만족 대응표본 t검증

		평균	표준편차	t값	자유도	유의수준
결혼	전	3.431	.48	1.541	118	.126
	후	3.355	.55			

다음 [연구과제 1] 여성 관리자의 결혼 전·후 직무만족, 조직몰입, 그리고 이직계획에서 유의한 변화가 있는지 살펴본다.

여성 근로자의 결혼 전·후 직무만족을 비교하기 위하여 대응표본 t검증(paired t-test) 방법을 사용하였다. 검증결과 <표 6>과 같이 결혼 전·후 직무만족의 대응 쌍에서 유의한 차이가 없었다. 직무만족의 세부 구성요소인 ‘동료직원’, ‘임금’, ‘직속상사’, ‘직무’, ‘근무환경’에서도 결혼 전·후에 유의미한 차이점을 발견하지 못하였다. 또한 <표 6>과 같이 여성 관리자의 결혼 전·후 조직몰입 검증결과 대응 쌍에서 유의한 차이가 없었다.

다음 여성 관리자의 결혼 전·후 ‘1년내 이직계획’을 비교하기 위하여 대응설계에 의한 McNemar 검증 방법을 사용하였다. 검증결과 <표 7>과 같이 결혼 전·후 ‘1년내 이직계획’에서 유의미한 차이가 없음을 보여주었다(McNemar Test $p < .839$, 양측검증). 결혼 전 ‘1년내 이직계획’이 있다고 응답한 15명중 결혼 후에도 이직계획을

갖고 있는 사람은 2명이었으며, 나머지 13명은 결혼 후 이직계획이 없음이라 응답하였다. 그리고 결혼 전 ‘1년내 이직계획’이 없다고 응답한 94명 중 결혼 후 이직계획이 있다고 응답한 사람은 11명이었으며 이직계획이 없다고 응답한 사람은 85명이었다. 결혼 전 이직계획이 있다고 응답한 사람은 15명이었으며, 결혼 후 이직계획이 있다고 응답한 사람은 13명으로 빈도에서 유사하였다. 다만, 여기서 해석상 주의 할 점은 2008년 조사 시점 이후 결혼을 하고 이직하여 2010년 조사에 포함되지 않은 숫자는 본 분석에서 제외되었다는 점이다.

다음으로 [연구과제 2] 여성 관리자의 출산 전·후 직무만족, 조직몰입, 그리고 이직계획에서 유의한 변화가 있는지 살펴본다.

여성 관리자의 출산 전·후 직무만족을 비교하기 위하여 대응표본 t검증 결과 <표 8>과 같이 출산 전·후 직무만족의 대응 쌍에서 유의한 차이가 없었다. 다만, 직무만족 세부 구성요소에서 ‘동료관계 만족’에서 출산 전·후 유의수준 $p = .08$

<표 6> 결혼 전·후 직무만족과 조직몰입 대응표본 t검증

		직무만족					조직몰입				
		평균	표준편차	t값	자유도	유의수준	평균	표준편차	t값	자유도	유의수준
결혼	전	3.387	.54	.028	108	.978	3.469	.58	-.385	108	.701
	후	3.385	.55				3.493	.78			

<표 7> 결혼 전·후 1년내 이직계획

			결혼 후 ‘1년내 이직계획’		전체
			있음	없음	
결혼 전 ‘1년내 이직계획’	있음	빈도	2	13	15
		기대빈도	1.8	13.2	15.0
	없음	빈도	11	85	94
		기대빈도	11.2	82.8	94.0
전체	빈도	13	96	109	
	기대빈도	13.0	96.0	109.0	

McNemar Test 유의수준: $p = .839$ (양측)

〈표 8〉 출산 전·후 직무만족과 조직몰입 대응표본 t검증

		직무만족					조직몰입				
		평균	표준편차	t값	자유도	유의수준	평균	표준편차	t값	자유도	유의수준
출산	전	3.246	.52	-2.64	108	.793	3.563	.65	-.016	108	.987
	후	3.269	.54				3.564	.67			

에서 평균차가 있었다($t=1.76, df=108, p<.793$, 양측검증). 출산 후 동료직원과의 관계가 다소 어려워졌음을 알 수 있다.

여성 관리자의 출산 전·후 조직몰입에 대한 검증결과 <표 8>과 같이 출산 전·후 조직몰입의 대응 쌍에서 유의한 차이가 없었다.

여성 근로자의 출산 전·후 ‘1년내 이직계획’을 비교하기 위하여 대응설계에 의한 검증 결과 <표 9>와 같이 출산 전·후 ‘1년내 이직계획’에서 유의미한 차이가 없음을 보여주었다(McNemar Tests $p<.332$, 양측검증).

이직계획과 관련하여 추가 분석에서, 2008년 출산 전 패널자료에서 ‘1년내 이직계획’이 있다고 응답한 9명중 이직을 원하는 결정적 이유는 ‘근로여건 불만족(근로시간, 보수, 승진, 근로환경 등)’이 7명(77.8%), ‘회사 내에서 인간관계 스트레스’라고 응답한 사람이 2명(22.2%)을 차지하였다. 2010년 출산 후 패널자료에서는 ‘1년내 이직계획’이라 응답한 14명중 이직을 원하는 결정적

이유로 ‘육아 및 자녀의 학습활동 지원 필요’가 4명(28.6%), ‘근로여건 불만족’이 3명(21.4%)였다.

그리고 출산 후 산전후휴가를 실시한 여성 관리자 108명 응답자 중에서 105명(97.5%)이 이를 사용하였으며, 산전후휴가 후 불리한 고용상의 변동이 있다고 응답한 사람은 104명중 16명(15.4%)이었다. 불리한 변동 내용은 업무변경 6명, 사직압력 3명, 평가보상에 대한 영향 4명, 승진 지연 3명이었다. 육아휴직 신청 경험은 42명이었으며, 이중 10명이 불리한 고용상 변동이 있다고 응답하였는데 업무변경이 4명, 평가보상에 대한 영향 2명, 사직압력이 1명이었다. 육아휴직을 쓰지 않은 이유는 67명 응답자중 ‘규정에 있지만 조직 분위기상 신청하지 않는 것이 관례이기 때문’이 24명(35.8%), ‘육아휴직을 쓰지 않아도 별 어려움이 없어서’ 11명(16.4%), ‘규정에 있지만 직장 동료와 상사의 눈치가 보여서’가 10명(14.9%), ‘업무상 공백을 갖기 어려워서’가 6명(5.5%), ‘경제적 이유(보수가 줄기 때문에)’가 5명

〈표 9〉 출산 전·후 1년내 이직계획

		출산 후 ‘1년내 이직계획’		전체	
		있음	없음		
출산 전 ‘1년내 이직계획’	있음	빈도	3	6	9
		기대빈도	1.2	7.8	9.0
	없음	빈도	11	89	100
		기대빈도	12.8	87.2	100.0
전체	빈도	14	95	109	
	기대빈도	14.0	95.0	109.0	

McNemar Test 유의수준: $p=.332$ (양쪽)

(7.5%), ‘배치, 승진, 승급 등에 불이익이 있을 것 같아서’가 4명(6%)이었다.

그리고 여성 관리자의 결혼 및 출산관련 직장에서의 차별 대우 등 제 3변수가 본 연구에서 사용한 변수와 관련되는지 추가분석을 실시하였으나 유의한 수준에서의 변화는 없었다. 2008년 조사 이후 여성으로서 ‘차별을 경험한 적이 있거나 경험하고 있다고 응답한 여성 관리자와 없다고 응답한 여성 관리자’를 두 집단으로 나누어 각각 결혼 전·후, 그리고 출산 전·후 직무만족 등 직장에서의 태도에 변화가 있었는지 조사해 보았으나 유의미한 결과는 없었다. 또한 출산경험 여성 관리자를 대상으로 ‘육아휴직 사용자 42명과 육아휴직을 사용 하지 않은 67명’을 대상으로 한 분석에서 출산 전·후 직무만족 등 직장에서의 태도에 유의한 변화를 가져오지 않았다. 또한 ‘과도한 업무시간으로 스트레스를 받고 있다고 응답한 집단’이나 ‘3세 자녀를 친정부모가 아닌 다른 방법에 의해 돌보고 있다고 응답한 집단’ 그리고 ‘산전후 불리한 고용상 변동이 있다고 응답한 집단’에서도 직장에서의 그들의 출산 전·후 직무만족과 조직몰입의 태도에서 유의한 변화는 없었다.

다음 [연구과제 3]과 [연구과제 4] 여성 관리자의 결혼 및 출산 전·후 삶의 만족에서의 유의미한 변화가 있는지 살펴본다. 여성으로서 결혼 및 출산은 개인 생애사적으로는 매우 중요한 의미를 갖는다. 결혼과 출산이 여성의 심리발달에 큰 변화를 일으킨다는 점에서 그들의 주관적 안녕감의

하나인 삶의 만족에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보았다. 검증결과 <표 10>와 같이 결혼 전·후 삶의 만족 대응 쌍에서 유의한 차이가 없었다.

여성 관리자의 출산과 그들의 삶의 만족 간의 관계에 대한 검증결과 <표 10>과 같이 출산 전·후 삶의 만족 대응 쌍에서는 유의한 차이가 있었다. 여성 관리자의 출산 후 삶의 만족도는 유의하게 낮았다. 따라서 출산은 개인차원의 삶의 만족도에 부(-)적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다.

V. 결론 및 논의

정부와 여성단체들은 그동안 양성평등과 가족친화정책 도입 등 여성인력 활용을 위한 많은 준비와 노력을 해왔다. 그럼에도 여전히 기업은 여성 근로자에 대하여 전통적인 성역할 태도를 지니고 있었다(김주현·문형주, 2010). 여성 관리자의 결혼과 출산에 의한 가정에서의 역할 가중이 직장의 업무수행을 방해할 것이라고 생각하고 있었다.

이에 본 연구는 여성 관리자의 결혼 및 출산이 그들의 직장에서의 태도 즉 직무만족, 조직몰입 그리고 이직계획에 유의한 수준에서 변화를 가져오는지 살펴보았다. 또한 개인 심리차원인 삶의 만족에도 변화를 가져오는지 살펴보았다.

<표 10> 결혼 및 출산 전·후 삶의 만족 대응표본 t검증

		삶의 만족				
		평균	표준 편차	t값	자유도	유의 수준
결혼	전	3.502	.61	-.294	108	.769
	후	3.522	.63			
출산	전	3.706	.56	2.490	108	.014
	후	3.530	.63			

분석결과 여성 관리자의 결혼 전·후 직무만족, 조직몰입, 이직계획에서 유의미한 차이가 없었다. 이는 천혜정·한나(2009)의 결혼여부가 일과 삶의 조화수준에 유의한 영향을 미치지 않는다는 연구결과와 같았다. 또한 출산 전·후 직무만족, 조직몰입, 이직계획에서도 유의미한 차이가 없었다.

개인 심리차원인 삶의 만족에서는 결혼 전·후에 유의한 차이가 없었다. 결혼과 삶의 만족간에 유의한 관련이 없다는 류연지(1996)의 연구결과와 일치하였다. 그러나 출산 전·후 그들의 삶의 만족에는 유의미한 차이가 있었다. 출산 후 그들의 삶의 만족도가 유의하게 낮았다.

이러한 연구결과는 여성 직장인의 결혼 및 출산이 그들의 직무와 조직에서의 태도에 부정적으로 영향을 미칠 것이라는 그 동안의 인식과 달랐다. 여성 관리자의 결혼과 출산 그 자체가 그들의 직장에서의 직무와 조직에 대한 태도를 부정적으로 변화시키지 않았다.

이러한 분석결과가 나온 배경과 논점을 살펴본다. 첫째, 전통적 성역할 개념보다는 양성성 모형의 관점에서 설명될 수 있다. 근대적 양성성 관점에서 여성 근로자의 일과 가정의 병행이 직장에서의 여성 인적자원의 활용에 부정적으로 작용하지 않는다는 김주현·문형주(2010)의 주장과 같다. 맞벌이 부부의 증가로 인하여 가정에서의 배우자 역할 인식이 성평등으로 변화하고 있으며, 기업에서는 숙인주의 성격인 연공주의가 약화되면서 인적자원의 능력과 성과를 중시하는 합리주적 인사관리 제도가 확산되어 가고 있다는 점에서 바라볼 필요도 있다.

둘째, 그동안 정부 및 여성단체의 노력으로 가족친화 정책이 널리 보급되면서 육아시설 등 물리적 환경이 개선되고, 모성보호 제도 등 법규에 대한 인식이 확산되면서 여성 관리자의 결혼 및 출산에 따른 일과 가정의 양립이 보다 용이해진 측면도 있을 것이다.

셋째, 여성 관리자가 결혼과 출산을 통해 수행하게 되는 배우자 역할 및 자녀양육 역할 등 다중역할이 직장-가정 갈등을 야기 시키기도 하지만, 그러한 다중역할 경험이 심리적 자원을 증가시켜 직장에서 보다 안정적으로 일 할 수 있게 한다는 긍정적 전이도 함께 작용한다고 볼 수 있다. 앞서 김주엽·박종찬·김찬중(2009), 박경환(2010)의 연구에서 직장-가정 간의 갈등과 같은 부정적 전이보다 긍정적 전이의 평균이 높았다는 연구결과도 이러한 맥락에서 해석된다.

그러나 여기서 한 가지 짚고 넘어가야 할 것은 결혼과 출산이 여성 관리자의 직무 및 조직태도와 유의한 관계가 없다는 것이 부정적 전이와 긍정적 전이의 동시 발생에 의한 상쇄효과로서 나타난 결과인지, 또는 직장-가정 관계를 분리하여 보는 분리이론의 관점이 반영된 것인지 명확하지 않다. 다만, 직장-가정 관계에서 전이이론의 관점들이 여러 연구(김주엽·박종찬·김찬중, 2009; 김주현·문형주, 2010; 박경환, 2010 등)에서 폭넓게 받아들여지고 있다는 점에서 상쇄효과가 큰 것으로 보여진다. 또한 직장-가정 전이의 정도는 그동안 생각하여 온 만큼 크지 않을 수도 있다고 보여진다.

넷째, 이는 분리이론의 관점으로도 해석되는 것으로, 여성 관리자의 직장에서의 태도인 직무만족, 조직몰입, 그리고 이직계획은 기본적으로 근무환경에 의해 가장 큰 영향을 받을 것이라고 보여진다. 즉, 직무만족은 임금이나 동료 등 직무환경에 의해 직접적으로 영향을 받는다. 조직몰입이나 이직계획도 기업의 비전이나 경력관리 등 조직특성에 의해 주로 영향을 받는다고 볼 수 있다(천명섭·정승언, 1997). 이런 면에서 여성 관리자의 직무와 조직에 대한 태도는 개인 생애사적 특성인 결혼과 출산에 의해 쉽게 좌우되지 않는 직장에서의 비교적 안정적인 속성을 갖고 있는 태도라고 볼 수 있을 것이다.

다섯째, 결혼은 개인의 심리·육체적 상태의

안정성 또는 만족의 의미를 갖는 속성으로 근로자의 직무행동에 영향을 줄 가능성이 있다고 볼 수 있다. 그러나 Pajak와 Blase(1989), 이요행·김윤정·오세진(2005)이 지적하였듯이, 결혼여부 그 자체만으로는 그들의 직장에서의 태도를 의미 있게 예측할 수는 없는 것으로 보인다. 단순히 결혼 유무가 아닌 결혼생활에 만족하느냐 아니면 불만족 하느냐와 같은 변수가 직장에서의 태도와 유의한 관련이 있을 것으로 보인다.

여섯째, 본 연구는 연구대상에서 기존의 연구와 차이가 있다. 본 연구는 종업원 수 100인 이상 비교적 규모가 크고, 월급이 200-400만원 수준이며, 친정 또는 시부모의 자녀 돌봄 비율이 62.4%를 차지하고 있다. 특히 대리급 이상의 여성 관리자를 대상으로 하였다. 안정적 직장생활을 하는 여성 근로자를 연구대상으로 하였다는 점에서 본 연구결과를 모든 일반 여성 근로자로 일반화시키는 것에 유의해야 할 것으로 보인다.

본 연구는 다음과 같은 한계점을 지녔다. 첫째, 사전사후측정 준실험 연구설계는 충분한 장점을 갖추었으나 표본수가 109명으로 비교적 적었다. 둘째, 본 연구의 출산과 관련된 조사 대상자의 전부는 초산이라는 점에서 출산 경험과 만 2세 미만의 자녀를 양육하는 여성 관리자로 한정되었음에 유의하여 해석할 필요가 있다. 셋째, 기혼 여성직장인의 최근 주 관심이 학령기 아동으로 옮겨가고 있는 추세에서 학령기 아동을 가진 기혼 여성 관리자를 연구에 포함시킬 필요가 있다. 넷째, 패널자료를 이용한 사전사후측정 준실험설계의 가장 취약한 점의 하나인 연구 진행 기간에 탈락한 패널이 본 연구분석에서 제외되었다는 점이다. 따라서 본 연구결과의 해석은 결혼과 출산 이후 현재 재직하고 있는 여성 관리자에 한정하고 있다는 점을 유념해야 한다. 참고로 2008년 조사 시 1,844명중에서 2010년 3차 조사시 190명(10.3%)이 이직하여 이들은 본 연구 분석에서 제외되었다. 10.3%의 이직율을 기초로 추정할 때

본 연구대상자 109명을 기준으로 최소 14.1명이 탈락하여 본 연구에 포함되지 않았다고 볼 수 있다.

【참 고 문 헌】

- 1) 강부월(2001). 치과위생사의 조직몰입과 선행 및 결과변수 사이의 인과관계 및 영향. 한국 구강건강증진학회지, 1(1), 3-17.
- 2) 강혜련(2002). 기업의 가족친화적 복지정책과 여성인력의 생산성. 생산성논집, 16(1), 1-23.
- 3) 강혜련·최서연(2001). 기혼여성 직장-가정 갈등의 예측변수와 결과변수에 관한 연구. 한국 심리학:여성, 5(3), 1-14.
- 4) 고영이(2006). 맞벌이 부부의 양육스트레스와 직무만족도, 결혼만족도의 관계 분석. 군산대학교 대학원 석사학위논문.
- 5) 고태순·김종석(2010). 보육교사의 조직몰입과 직무만족에 관한 연구. 한국영유아보육학, 65, 19-35.
- 6) 권동인·박호환(2003). 고몰입 인적자원관리와 조직유효성의 관계에 있어서 지식 경영의 조절효과에 관한 탐색적 연구. 인사관리연구, 27(2), 1-31.
- 7) 금재호(2002). 여성 인력과 생산성. 생산성논집, 16(1), 25-56.
- 8) 김근현(2005). 공공기관 여성인력의 직무만족도 향상방안. 충남대학교 대학원 석사학위논문.
- 9) 김남현 역(1985). 연구방법론. 서울: 경문사.
- 10) 김명소·김혜원·차경호(2001). 심리적안녕감의 구성개념분석: 한국 성인 남녀를 대상으로. 한국심리학회지, 15(2), 19-39.
- 11) 김주엽·박종찬·김찬중(2009). 일과 생활의 균형, 만족 및 이직의도의 관계. 인사관리연구, 33(4), 121-153.
- 12) 김주현·문영주(2010). 맞벌이 여성의 성역할 태도가 결혼생활 만족과 일 만족에 미치는

- 영향. 일-가정 갈등과 일-가정 강화의 매개효과를 중심으로. 한국가족자원경영학회지, 14(2), 109-126.
- 13) 김지현(2011). 취업모와 비취업모의 양육효능감, 부모역할만족도가 삶의 만족도에 미치는 영향. 대한가정학회지, 49(5), 49-57.
 - 14) 김향아(2005). 모성보호제도 도입의 결정요인과 기업성과와의 관계에 대한 연구. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
 - 15) 노순규(1995). 기업내 여성 근로자의 조직몰입에 관한 연구. 여성연구, 46, 117-141.
 - 16) 류연지(1996). 성격 및 욕구수준이 주관적 안녕감에 미치는 영향. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
 - 17) 목지혜(2005). 여성 사무직근로자의 직무만족도와 직무스트레스에 관한 연구. 인하대학교 대학원 석사학위논문.
 - 18) 문정아(2007). 보육교사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 성균관대학교 대학원 석사학위논문.
 - 19) 박경환(1992). 이직결정과정의 관계구조모형화에 대한 연구. 충남대학교 대학원 석사학위논문.
 - 20) 박경환(2009). 조직적응 관점에서 사회적 문제해결이 직무소진, 조직몰입, 이직성향, 그리고 직무성과에 미치는 영향. 대한경영학회지, 22(4), 2109-2137.
 - 21) 박경환(2010). 웹기반교육 평생학습자의 일-학습 균형(work-learning balance)이 고용가능성(employability)에 미치는 영향. 2010년 추계학술대회발표논문, 한국인사관리학회.
 - 22) 박재규(2003). 취업여성의 가사노동 부담과 직무만족에 관한 연구. 여성연구, 1호, 45-77.
 - 23) 박태온(1983). 성역할 태도와 결혼생활 만족도간의 관계. 한국가정관리학회지, 1(2), 139-150.
 - 24) 백정숙(2000). 인적자원관리 제도와 조직성과의 관계에 관한 연구: 심리적 계약의 조절효과를 중심으로. 서울여대 박사학위논문.
 - 25) 손주영(2011). 기업체 남녀 관리자의 직무만족 구성요소가 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구-성별의 조절효과를 중심으로-. 여성연구, 80(1), 81-116.
 - 26) 신경수·최창렬(2007). 학력별 임금격차와 성별 생산성격차 분석. 생산성논집, 21(3), 97-121.
 - 27) 양인숙·강민정·장은미(2008). 여성친화적 기업모델 구축. 여성부 연구보고서 2008-23, 한국여성정책연구원.
 - 28) 연합뉴스(2005.2.2). 여성인력, 출산·육아 등 업무단절이 최대 애로(엄남석 기자). 서울: 연합뉴스.
 - 29) 이경제·김주자(2008). 여성 사무직 근로자들의 결혼상태와 직무만족도. 한국역학회지, 30(2), 198-205.
 - 30) 이미경(2010). 여성공무원의 직무만족에 관한 연구-경산시 여성공무원을 중심으로-. 영남대학교 행정대학원 석사학위논문.
 - 31) 이선이(1996). 혼인상태와 삶의 질. 사회발전연구, 1(2), 39-63.
 - 32) 이성희·강성희(2002). 기혼직장여성의 탁아실태와 직무만족도. 한국가정관리학회지, 20(3), 101-111.
 - 33) 이소은·문채련·김기예(2006). 결혼여부 및 근무기관유형에 따른 유아교사의 직무만족도와 소진. 미래유아교육학회지, 13(4), 23-45.
 - 34) 이요행·김윤정·오세진(2005). 기혼 남녀 근로자의 결혼만족도와 조직몰입간의 관계. 한국심리학회지: 여성, 10(4), 447-460.
 - 35) 이춘주(2005). 개인 및 조직의 특성과 보육교사의 직무만족도에 관한 연구. 공주대학교 대학원 석사학위논문.
 - 36) 장재운·김혜숙(2003). 직장-가정 간 갈등이 삶의 만족 및 직무태도에 미치는 효과에 있어서의 성차: 우리나라 관리직 공무원들을 대상으로. 한국심리학회지: 사회문제, 9(1),

- 23-42.
- 37) 장지연·부가청(2003). 숨겨진 선택: 기혼여성노동자의 일과 자녀양육. 여성연구, 제 2호, 149-179.
- 38) 장휘숙(2004). 인간발달, 2판, 서울: 박영사, 335-339.
- 39) 정수인·이기영(2007). 기혼직장인의 직장-가정의 상호작용에 관한 연구. 한국가족자원경영학회지, 11(1), 83-107.
- 40) 천명섭·정승언(1997). 여성의 직무태도에 관한 연구: 만족-몰입의 인관관계를 중심으로. 생산성논집, 11(2), 193-211.
- 41) 천명섭·최병우(2003). 조직특성과 대인관계 특성이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구 -여성금융기관 종업원을 중심으로-. 생산성논집, 17(3), 35-54.
- 42) 천혜정·한나(2009). 근로자의 일 지향성, 일 스트레스 및 조직문화가 일과 삶의 조화에 미치는 영향. 한국가족자원경영학회지, 13(4), 53-72.
- 43) 채서일(1997). 사회과학조사방법론. 제 2판. 서울: 학현사.
- 44) 최규련(1984). 부부의 성역할 태도와 결혼만족도에 관한 연구. 대한가정학회지, 22(2), 91-102.
- 45) 한국여성개발원(2004). 2004 여성통계연보. 서울: 한국여성개발원.
- 46) 한지숙·유계숙(2007). 기혼 근로자의 성역할 태도와 일-가족 지향성이 일-가족 갈등/축진 및 가족친화제도 이용에 미치는 영향. 한국가정관리학회지, 25(5), 143-166.
- 47) Blau, G.(1989). Testing the generalizability of a concept a career commitment measure and its impact on employee turnover. Academy of Management Proceeding, 53-57.
- 48) Diener, E.(1984). Subjective well-being. Psychological Bulletin, 95(3), 542-575.
- 49) Edwards, J. R. & Rothbard, N. P.(2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family construct. Academy of Management Review, 25, 178-199.
- 50) Femlee, D. H.(1995). Causes and consequences of women's employment discontinuity 1967-1973. Work Occupation, 22, 87-167.
- 51) Galinsky, E.(1990). The six stages of parenthood. MA: Addison Wesley Publishing Company.
- 52) Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J.(1985). Sources of conflict between work and family roles. Academy of Management Review, 10, 76-88.
- 53) Greenhaus, J. H. & Powell, G. N.(2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. Academy of Management Review, 31(1), 72-92.
- 54) Grzywacz, J. G., Almeida, D. M. & McDonald, D. A.(2002). Work-family spillover and daily reports of work and family stress in the adult labor force. Family Relations, 51, 28-36.
- 55) Lazarus, R. S. & Folkman, S.(1984). Stress, Appraisal and Coping. New York: Springer.
- 56) Lottinville, E. & Scherma, A.(1988). Job satisfaction of married, divorced, and single working women in an medical setting. Career Development Quarterly, 37, 165-171.
- 57) Marks S. R. & MacDemid, S. M.(1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. Journal of Marriage and The Family, 58, 417-432.
- 58) Marks, S. R.(1977). Multiple roles and role strain: some notes on human energy, time and commitment. American Sociological

- Review, 42, 921-936.
- 59) Meyer, J. P. & Allen, N. J.(1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- 60) Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steers, R. M.(1982). *Employee-organization linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.
- 61) Osmond, M. W. & Martin, P. Y.(1975). Sex and sexism: A comparison of male and female sex-role attitudes. *Journal of Marriage and the Family*, 37, 744-758.
- 62) Pajak, E. & Blase, J. J.(1989). The impact of teachers' personal lives on professional role enactment: A qualitative analysis. *American Educational Research Journal*, 26(2), 283-310.
- 63) Scharlach, A. E. & Boyd, S. L.(1989). Caregiving and employment: Results of an employee survey. *The Gerontologist*, 29(3), 382-387.
- 64) Shore, C. A. & Martin, H. H.(1989). Job satisfaction and organizational commitment in relations to work performance and turnover intentions. *Human Relations*, 42(7), 625-638.
- 65) Steers, R. M.(1984). *Introduction to Organizational Behavior*(2nd ed). Glenview, Illinois: Scott, Foresman Co., 430.
- 66) Tett, R. P. & Meyer, J. P.(1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46, 259-293.
- 67) Weiss, H. M.(2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs, and affective experiences. *Human Resources Management Review*, 12, 173-194.
- 68) Wright, R., King, S. W. & Berg, W. E.(1985). Job satisfaction in the work place: A study of black females in management positions. *Journal of Service Research*, 8, 65-79.

- 투 고 일 : 2012년 1월 1일
- 심 사 일 : 2012년 1월 10일
- 심사완료일 : 2012년 2월 14일