

차별적 경험과 성역할 태도가 직무만족에 미치는 영향: 일-가정 양립의 매개효과를 중심으로

박 정 민, 윤 영 채†

충남대학교 대학원 행정학과, 충남대학교 행정학과

최근 활발한 여성의 사회활동 증대에 따라 일과 가정의 양립을 지원하기 위한 다양한 정책적 노력이 이루어지고 있다. 그럼에도 불구하고 여성이라는 이유로 조직 내 차별적 대우가 사회적 문제로 지속되고 있는 바, 이에 본 연구는 직장에서의 차별적 경험과 가정에서의 전통적 성역할 태도가 직무만족에 미치는 영향을 살펴보고, 더 나아가 일-가정 양립의 매개효과를 살펴보고자 하였다. 분석 결과, 차별적 경험과 성역할 태도가 모두 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 일-가정 양립 또한 유의미한 매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 성역할 태도가 평등적일수록 여성의 일-가정 양립을 용이하게 하고 있으며, 이러한 효과가 조직 내 직무만족으로 연결되고 있음을 시사하고 있다.

주요어: 차별적 경험, 성역할 태도, 직무만족, 일-가정 양립

† 교신저자(Corresponding Author) : 윤영채, 충남대학교 행정학과 교수, 대전광역시 유성구 대학로 99,
E-mail : yoon211@cnu.ac.kr

■ 최초투고일 : 2018년 4월 26일 ■ 심사마감일 : 2018년 5월 28일 ■ 게재확정일 : 2018년 5월 29일

1. 서론

과거에 비해 여성의 사회경제활동이 점차 활발해지고 있으며 이에 따라 여성의 사회적 영향력 또한 증대되고 있다. 여성의 사회활동은 사회 전체적으로 노동력을 증대시키고 사회적 생산성의 증대에 기여할 수 있기 때문에 궁극적으로 국가 경쟁력과도 밀접한 관계가 있다(서영주 외, 2009). 그러나 이러한 현상에도 불구하고 여전히 여성이 겪고 있는 문제는 전통적으로 여성의 영역이라 여겨지던 가정에서의 역할과의 갈등이다. 즉, 여성이 가정에서 담당하는 책임의 수준과 양은 그대로 부담하면서 경제활동까지 가중되면서 이중적 부담에 처해 있다는 점이다. 이는 여성이 일과 가정 사이의 양립에 어려움을 겪고 있음을 의미한다. 이에 따라 여성 인적자원의 안정적인 일-가정 양립에 대한 문제는 지속적으로 언급되고 있다.

영국 이코노미스트는 노동시장에서의 성평등에 대한 정보를 제공하기 위하여 매년 ‘유리천장 지수(the glass-ceiling index)’를 발표한다. 유리천장 지수는 고등교육, 노동력 참여, 급여, 보육비용, 여성출산휴가와 남성출산휴가에 대한 권리 등에 대한 정보를 토대로 직장 내 여성이 동등한 대우를 받을 기회를 평가한다. 지난 2016년 발표한 자료에 따르면, 한국은 지난 4년 연속 OECD 최하위를 차지하고 있는 것으로 나타났으며 2017년에도 직장 내 여성차별이 가장 심한 국가로 평가되었다. 이러한 결과는 여성이라는 이유로 직장 내에서 관행 또는 문화처럼 부정적인 대우를 받고 있으며 궁극적으로는 여성 인적자원의 활용에 문제가 있음을 시사한다고 볼 수 있다. 이러한 보고들은 여성 인적자원이 여성이라는 이유로 직장 생활 유지를 하지 못하고 있는 현실을 반영한다. 때문에 여성이 자신의 능력을 개발·발전시키고 그 역량을 올바르게 인정받을 수 있는 전략을 고

민할 필요가 있다.

인적자원개발의 관점에서 여성이 고민해야 하는 주요한 이슈는 일과 가정 간의 양립이다. 능력 개발을 통한 자아실현 또는 조직 내에서 경쟁력을 갖춘 인재로 인정받기 위한 여성들의 노력들은 궁극적으로 조직 내 인적자원의 질적 향상에 기여할 수 있다. 그럼에도 불구하고 여성은 결혼과 출산에 따라 역량을 발휘하지 못하는 상황에 부딪히게 된다. 인적자원의 능력과 역량 향상은 본인 스스로에게 의미 있음은 물론 조직차원에서는 다양한 인재의 확보와 활용을 통해 목표달성에 기여하기 때문에 중요하다(유민봉, 박성민, 2013). 그러나 최근의 사회동향을 볼 때 여성 인적자원의 일과 가정의 양립을 이루는 것은 매우 어려워 보인다. 이는 오늘날 여성에게 있어 일과 가정의 영역에서 수행해야 하는 많은 역할들이 과도한 부담을 지우기 때문이다. 특히, 여성 인적자원을 대상으로 하는 일-가정 양립과 그로 인한 발생 가능한 문제들은 충분한 논의와 검토가 전제되지 않은 채, 대안을 마련할 경우 그 현상을 심화시킬 가능성이 있다(Fiske & Stevens, 1993; Adebayo & Udegbe, 2004; Czarni, Hultin & Szulkin, 1999).

더불어, 여성에 대한 인적자원관리의 전략은 남성 중심의 조직 문화가 상대적으로 강한 한국의 조직 구조에 의해 이중적 차별을 받을 가능성이 있다(김홍국, 2005). 이는 여성이 평등한 기회를 보장받지 못함을 의미하는 동시에 승진이나 임금의 측면에서 보상 측면에서 공평하지 못한 처우를 받는다는 것을 의미한다. 이러한 맥락에서, 여성 근로자들의 보다 적극적인 일을 할 수 있도록 하기 위해서는 어떠한 시각으로 접근해야 하는지에 대한 고민이 필요하다. 대개 여성의 일-가정 양립을 위한 정책은 저출산 정책의 일환 또는 가임기의 취업여성에 대한 지원적 정책으로 고려되어 왔다(김은정, 2013). 그러나 보다 중요한 것은

직장과 가정에서의 맥락에서 일-가정 양립을 고려해야 하는 것이다. 이에, 본 연구는 직장에서의 차별적 태도와 가정에서의 성역할 태도가 일-가정 양립에 어떠한 영향을 미치는지, 그리고 궁극적으로 직무만족을 증대시키는지 살펴보고자 하였다.

2. 이론적 배경

1) 직무만족

직무만족(job satisfaction)은 직무에 대한 태도의 하나로서 개인의 직무 또는 직무와 관련된 평가 시에 측정될 수 있는 긍정적인 정서 상태이다. 개인의 인지·정서·행위가 반영된 복합적 태도에 해당하는 것으로 객관적이고 정확하게 파악하기는 어렵지만 행위나 언어적 표현 등으로 추론될 수 있는 개념으로 파악되고 있다(Ltchtenstein, 1984). Smith, Kendall과 Hulin(1969)은 직무만족을 직무자체, 승진에 대한 기회, 임금 상사 동료와 관계된 변수들을 고려하고 있으며, Locke(1976)는 ‘개인이 직무 또는 직무와 관련된 경험에 대한 결과에 따라 얻을 수 있는 긍정적인 감정상태’로 정의하고 있다. Vila와 Garcia-Mora(2005)는 임금, 직업 안정성, 수행 직무 및 직무 일정과 시간들과 관계된 직무환경 등을 종합적으로 고려하여 직무만족을 이해하고 있다. 백병부와 황여정(2009)은 직무만족을 제도적 측면과 개인의 정서적 측면으로 구분하고 전자는 임금, 고용 안정성, 인사제도, 복지 등과 관계된 개념으로 후자는 인간관계, 조직 내 개인의 평판 등과 관계된 개념으로 정의하고 있다. 한편, 최근에 이르러서는 직무만족을 개인이 수행하는 직무나 근무하고 있는 조직에 대한 감정적·정서적 상태 및 인적자원의 근무 지

향성(employee work orientations)과 관계된 만족감의 개념에서 더 확장하여 성과와 관계된 다차원적 개념으로 사용하기도 한다(이영면, 백승규, 2010). 이들 정의들을 종합하면, 연구자에 따라 직무만족에 대한 구체적인 정의에는 다소 차이가 있으나 관련 연구들에서 공통적으로 발견할 수 있는 구성 개념들을 정리하면 직무만족은 직무와 관련된 개인의 정서 상태 및 욕구충족으로 이해할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 직무만족을 ‘조직 내 개인이 담당하는 직무에 대해 갖는 태도와 관계된 개인의 정서적 상태’라 정의하고자 한다.

직무만족을 다룬 선행연구들은 조직적 차원과 개인적 차원으로부터 영향을 받을 수 있는 변수로 고려하고 있다. 조직적 차원들은 조직의 급여 체계, 승진 시스템, 조직의 관리적 절차, 조직 문화와 같은 개인을 둘러싸고 있는 거시적인 조직 체계와 관계될 수 있다. 개인적 차원들은 상관의 관리 스타일, 동료와의 관계, 개인의 역할 갈등, 근속연수 등과 같은 다소 미시적인 대인적 요인들이 고려될 수 있다. 즉 개인의 직무만족은 개인적 차원에서 논의될 수 있을 뿐 만 아니라 조직적 차원에서도 영향을 미칠 수 있는 주요한 변수로 기능한다. 개인차원에서 직무만족은 개인이 직무에 대하여 가지는 태도로써 개인의 추구하는 가치나 욕구, 정신건강 측면에서 중요할 수 있다. 또한 조직차원에서는 개인의 직무만족이 근무의욕을 증가시켜 장기적으로는 조직 발전에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다는 점에서 조직의 운영을 평가하는 중요한 기준이 될 수 있다.

무엇보다 직무만족은 조직의 성과에 직접적인 영향을 미칠 수 있다는 점에서 중요하게 관리되어야 하는 요소로 여겨질 수 있다(박선경, 양승범, 송민혜, 2011). 직무만족에 영향을 미치는 요인을 살펴보면 담당하고 있는 직무자체를 초점으로 하는 내재적 요인과 직무와 관련된 환경을 초점으

로 하는 외재적 요인으로 구분할 수 있는 바(이영면, 2011), 본 연구는 외재적 요인으로 고려하는 변수로 고려하였다.

2) 일-가정 양립

현대사회에서 일은 개인에게 있어 하루 중 대부분의 시간을 차지하는 활동이라는 점에서 중요하다. 또한 가장 사적이지만 삶을 영위하는데 있어서 가장 기본적인 중요한 영역으로서 가정생활에 대한 존중이 필요하다는 논의가 심도 있게 다루어지고 있다. 이들 논의의 심화에 따라 일과 가정 사이의 양립의 가능성에 대한 고민은 필연적이라 할 수 있다. 일-가정 양립은 개념 그 자체로 일의 영역과 가정 영역에서의 양립을 추구하는 개념이다. 양립을 논의한다는 것은 사실 ‘불양립’을 지양한다는 점에서 볼 때 가치를 함축하고 있으며 불양립 상태를 문제로써 인식하고 이를 시정하기 위한 의도적인 개입이 필요함을 전제하는 목표 지향성을 함축하고 있다.

한국사회에서 지속적으로 저조한 출산율에 대한 이슈가 제기되는 가운데 이러한 현상의 원인에 대한 고찰을 하지 않을 수 없다. 대개 지적되는 문제들이 가정에서의 불평등, 남성 중심적인 조직문화, 상대적으로 낮은 일-가정 양립 인식 등에 있다는 점을 고려해 볼 때(정미주, 임상호, 2016), 일과 가정 간의 불양립과 갈등이 사회적 문제를 양산하고 있으며, 이는 일과 가정 중에서 어느 하나를 선택해야 한다는 상황에서 비롯되는 것이라 이해할 수 있다. 그러나 본질적으로 일-가정 양립은 일과 가정의 선택적 상황이 아닌, 동시에 두 일을 선택하고 양립적으로 병행할 수 있도록 지원하는 관점으로 고려되어야 한다.

여성의 일-가정 양립과 관련된 주요 연구는 제도의 영향관계를 논의하거나 혹은 일-가정 양립

제도의 필요성을 제기하는 경향을 보인다. 일-가정 양립에 대한 초기 연구경향은 주로 가정 내 성별에 따라 시간, 정신적·육체적 자원의 배분에 주목한다. 이러한 맥락에서의 일-가정 양립은 자원배분의 결과적 차원에서 ‘일과 개인 사이에 갈등이 없는 상태(Carlson et al., 2009)’로 정의될 수 있고, 연구의 초점은 직장 영역에서의 역할과 가정영역에서의 갈등(work-life conflict)으로 모아진다. 그러나 앞서 언급했듯 최근의 일-가정 양립은 두 영역의 갈등에서 접근하기 보다는 병행할 수 있는 양립적 관점에서 접근하고 있다는 점에서 일과 가정에 관계된 자원배분이 제로섬 형태가 아닌 두 영역 간의 호혜적 관계를 지향해야 한다(원숙연, 2012). 이러한 관점에서의 일-가정 양립은 일이 이루어지는 영역과 가정이라는 사적인 영역에서 개인의 기대역할 사이에서 발생할 수 있는 갈등으로 정의될 수 있다(Greenhaus & Beutell, 1985). 즉, 일-가정 양립은 경제활동과 가정에 대한 돌봄 활동을 동시에 할 수 있게 하는 노력을 의미하며 이의 연장선상에서 일-가정 양립 지원정책은 법정 휴가제도 및 보육서비스 등을 제공함으로써 일과 가정의 양립을 추구할 수 있게 하는 정책적 배려를 의미한다(정미주, 임상호, 2016; 정장훈 외, 2011).

일-가정 양립 지원은 대개 두 가지 방식이 존재한다. 외부지원을 통해 가정에 대한 부담을 완화하는 ‘탈가족화’ 방식과, 가정 내부에서부터 스스로 그 부담을 완화하고 가족돌봄을 해결하는 ‘가족화’ 방식이 그것이다. 전자의 입장에서 국가가 직접 가정에게 서비스를 지원 및 제공하는 정책적 노력이 급속하게 확대되고 있는데(박미옥, 2010), 이는 가정 내 성역할 분담, 노동시장에서의 성차별 등과 같은 문제에 접근하지 않고서도 여성의 일과 가정 사이의 부담을 완화시키는 방법일 수 있다는 점에서 긍정적일 수 있다. 그러나 장기적인

차원에서 건강한 일과 가정 사이의 양립을 도모하고 궁극적으로 가족원들의 삶의 질을 향상시키기 위한 대안들에 적극적이지 못하다는 점에서 한계가 있다. 그럼에도 불구하고 근본적인 해결방식은 많은 시간을 필요하기에 보다 시급하게 정책적 차원의 개입이 필요하다는 현실을 고려하여 제도적인 접근에서 일과 가정의 양립을 장려하는 방식은 그 자체로 의미를 가진다고 생각된다. 따라서, 본 연구에서는 조직에서 지원하는 일-가정 양립에 초점을 두어 '일-가정 양립'은 조직구성원들이 일, 가족, 개인의 성장 등의 영역에서 균형을 이루어 나갈 수 있는 정도로 정의하였다.

3) 차별적 경험

일반적으로 차별(discrimination)은 개인 또는 집단이 소속이나 지위에 의한 이유로 불공정한 대우(unfair treatments)를 받는 것을 의미한다. 이러한 차별 개념에 권력관계가 더해질 경우, 업무 수행과정에서 피지배집단을 사회적·경제적 기회 또는 자원으로부터 배제할 수 있고 개인적 차원에서도 영향을 미쳐 직무와 관계된 영역 뿐 만 아니라 사적인 영역에서도 문제를 발생시킬 수 있다. 사회적으로 배제된 집단의 다양한 차별적 경험은 해당 조직이 겪는 불평등을 발생시키고 확대시키고 조직 구성원은 정신적·신체적으로 부정적 영향을 받을 수 있다(Krieger, 1999; Tilly, 1998).

특히 차별 중에서도 성별에 의한 차별은 조직 문화에서 비롯된 성별 불평등과 동일한 맥락에서 사용된다. 차별이라는 개념이 같은 소속 또는 지위에 의해 불공정하게 대우한다는 점을 고려할 때 기존의 차별이라는 개념에 성별(sex)이라는 요인이 더해지면서 성차별로 구체화되는 것이다. 따라서 조직에서의 성차별은 동등하게 고용된 인적자원을 직무배치, 교육훈련의 기회, 업무평가, 승진,

임금 등에 있어서 성별에 따라 다르게 관리한다면 이는 불공정한 결과를 초래할 수 있다. 이들 차별은 조직 내 여성에 대한 차별이 광범위한 영역에서 상호 밀접하게 발생할 수 있으며(김수한, 신동은, 2014) 동시에 가정영역에서의 가사노동, 돌봄 등의 책임을 여성의 문제로 간주하는 과정에서 차별을 가한다는 점에서 불공정한 대우가 복합적으로 나타나게 된다.

조직 내에서 성별에 따른 차별과 관계된 연구들은 직무의 분리, 훈련, 업무평가, 임금, 승진 등과의 관계를 다루고 있다. 박기남(2002)은 과거 남성들의 전유직종이었던 대기업 관리직에 여성들의 진출이 증대되면서 관리직 내에서 나타나는 성별 직무 분리 현상을 분석하였다. 남성들은 핵심부서에서 인사결정권한과 조직관리 업무를 담당하는 제너럴리스트로 육성됨에 반해 여성들의 경우 관행에 의해 지원 부서에서 제한된 영역의 전문지식과 업무를 담당하는 현상이 발생하는 것이다. 이러한 성별 직무 분리 현상은 의사결정 권한의 차이를 야기하는 수직적 조직문화와 관계되며 관리직 내 고위직 승진에 장애가 될 수 있음을 확인하였다. 김창환과 김형석(2007)은 1998년~2005년 노동패널자료를 이용하여 개인별 임금인상률과 직업훈련 효과의 관계를 분석하였다. 분석 결과, 여성인력의 증가에도 불구하고 직업훈련을 받는 여성은 감소하였으며 동일 훈련 대비 임금 상승효과가 여성이 남성보다 유의미하게 낮게 나타나는 것으로 나타났다. 한편, 김수한과 신동은(2014)은 943명의 여성 관리자와 이들이 속한 213개의 기업을 대상으로 수집한 패널자료를 통하여 기업 내 여성 관리자의 성차별 경험에 대하여 분석한 바 있다. 분석결과, 최고경영자가 성평등 인식을 가질수록, 집단적 조직문화보다 자유로운 토론문화일수록, 인사과정에서의 공식화와 투명성이 증대 될수록 성차별이 줄어드는 경향이

있음을 확인하였다.

조직 내 역할과 직무가 여성이라는 이유로 제한되는 문제는 유리벽(glass wall) 혹은 유리천장(glass ceiling)으로 표현될 수 있다. 특히 수직적이고 남성중심의 조직문화를 가지는 조직의 경우, 구성원으로서 존재하는 여성은 주류 조직문화에 속하지 못할 가능성이 높고 조직에서 여성에게 기대하는 역할이 차별적으로 분장되기 쉽다. 가령 결혼한 여성의 경우 가정에서의 육아 또는 돌봄에 대한 역할을 책임져야 한다고 고려하기 때문에 조직 내 핵심적인 업무를 분배하지 않는다거나 관리자로서의 자리를 제한하는 등의 차별을 겪을 가능성이 높은 것이다. 여성과 같이 소수자로 고려되는 대상이 경험하는 차별은 직무만족과 조직몰입의 감소 및 업무 처리 과정에서 발생할 수 있는 갈등을 증대시킬 가능성이 높다(Berger, 2013). 조직 내 인적자원에 대한 관리는 해당 조직의 성과 제고에 직결되는 중요한 요인임을 고려할 때, 성과를 향상시키기 위해서는 효과적인 인적자원관리를 저해하는 요인들을 제거하거나 증대시키는 요인들을 장려하는 노력이 필요할 것이다. 이 때 관리적 노력과 성과 사이에서 주요한 영향을 미치는 중요한 변인은 구성원의 직무만족인데, 직무를 수행하는 과정에서 구성원이 가지는 태도에 따라 성과에 미치는 영향력이 달라질 수 있기 때문이다. 따라서 여성이라는 이유로 받게 되는 차별적 경험에 의해 발생가능한 부정적 영향력이 일-가정 양립 지원에 의해 완화되어 일-가정 양립 지원이 이루어지지 않을 때보다 직무만족에 대한 영향력이 높을 것으로 보인다.

위 내용을 종합하여, 본 연구에서는 차별적 경험을 부서 및 업무배치, 급여 혹은 임금, 승진 등의 상황에서 여성이라는 이유로 공정하지 못한 대우를 받은 경험으로 정의하고, 차별적 경험과 직무만족과의 관계에서 일-가정 양립이 그 관계를 매개

할 것으로 보았다.

4) 성역할 태도

성역할은 여성과 남성이 각각 어떻게 생각해야 하고 행동해야 하며 느껴야 하는지에 대한 일련의 문화적 기대로 정의할 수 있다(허혜경, 박인숙, 2010). 성역할과 관계된 태도로서, 성역할 태도란 성별에 따라 기대되는 역할이나 규범에 대한 태도로 정의될 수 있으며(손영미 외, 2015) 이는 가정과 사회 내에서의 성별에 따른 노동 분담에 대한 시간, 태도 등과 관계될 수 있다(유계숙, 2010). 최근의 사회경제적 참여에 대한 동향은 과거의 그것과 다르게 나타나고 있다. 여성들의 교육수준이 점차 향상되고 개인의 자아실현 등에 대한 욕구가 증가함에 따라 여성의 사회경제적 참여율이 점차 증가하고 있다. 그럼에도 불구하고 가정 돌봄에 대한 책임이 주로 여성에게 있다고 생각하는 전통적 성역할 태도는 강하게 남아있기 때문에 여성은 사회경제적 영역에서의 역할과 가정에서의 역할을 모두 수행해야 한다는 부담에 놓여 있다.

성역할태도에 대한 이론적 접근은 두 가지로 구분된다. 성별에 따라 역할이 구분된다고 보는 '전통적 태도'와 성별에 따라 역할이 절대적으로 구분된다고 보기보다는 사회적 역할에 따라 융통성 있게 역할이 바뀔 수 있다고 보는 '근대적 태도'가 그것이다(김연숙 외, 2002; Babara Hobson et al., 2002; Osmond & Martin, 1975). 전자의 경우 남성을 가정의 생계부양자로서의 역할을 담당하는 대상으로 이해하는 반면 여성의 경우 가정 내에서 돌봄을 책임져야 하는 대상으로 파악하고 있다. 그러나 후자의 경우 보다 현대적인 관점의 태도로서 생계부양자와 가사·양육의 주책임자가 성별에 따라 분명하게 구분되기 보다는 남성과 여

성은 모두 평등한 존재로 이해하는 입장이다. 현대사회에서 여성은 이러한 두 가지 접근이 상호 긴장을 겪고 있는 상황에 처해있다. 사회경제적 역할에 있어서는 근대적 태도로 해석하는 경향이 두드러지는 반면 가정의 역할에 있어서는 전통적 태도에서 접근하고 있기 때문이다. 그러나 맞벌이의 증가와 젊은 세대들의 성역할에 대한 가치관이 후자의 접근으로 점차 변화되는 경향을 고려하면, 장기적으로 성역할은 ‘근대적 태도’로 변화할 가능성이 있다.

성역할과 관계된 선행연구들은 남성과 여성의 동등한 사회경제적 역할에도 불구하고 불평등한 가사분담에 초점을 두는 경향과 그러한 실태가 미치는 영향 등에 주목하고 있다(김연숙 외, 2002; 이기영 외, 2001; 정유미, 2013; 한지숙, 유계숙, 2007). 이기영 등(1997)은 여성의 경제활동이 증가하고 있음에도 불구하고 남성의 가사분담은 증가하고 있지 않는 현실을 지적하여 불평등한 가사 분담에 대한 문제를 제기하였다. 한지숙과 유계숙(2007)은 정규직 기혼 근로자들의 성역할 태도와 일 지향성이 일-가정에 미치는 영향 및 가족친화제도 이용도에 미치는 영향력을 분석하였다. 연구결과, 성역할 태도가 평등할수록, 일 지향적이며 동시에 가족 지향적일수록 일-가정 촉진됨을 확인하였다. 정유미(2013)는 기혼여성이 성역할 태도가 평등할수록 경제활동에 참여할 가능성이 높게 나타나며, 가정 내 여성이 일-가정 양립 태도와 남성의 육아참여에 대한 성역할 태도가 평등할수록 경제활동 참여 가능성이 높게 나타남을 확인하였다. 박선주와 강민주(2017)는 남성의 성역할 태도는 가정 내 양육에 대한 가치관의 영향을 받음을 지적하면서 성역할 태도가 근대적, 평등적일수록 양육에 대한 참여도가 높아짐을 확인하였다. 이러한 맥락에서 여성의 일-가정 균형은 부부의 성역할 태도에 영향을 받을 수 있

음을 추론할 수 있다.

위에서 언급한 이론과 선행연구들을 종합하면, 가정 내에서 공평하지 못한 역할 분담은 성역할 태도에서 기인할 수 있으며 일-가정 양립에 중요한 영향을 미칠 수 있는 변수로 고려될 수 있다는 점을 확인할 수 있다. 아울러 현실적으로도 여성의 사회경제적 참여율의 증가에도 불구하고 성역할에 대한 전통적 태도가 근대적으로 전환되지 않는 경우 여성은 일과 가정의 양립적 역할을 수행하지 못할 가능성이 높다. 그러나 과거에 비해 양성평등적인 가치관을 보유한 세대들이 증가하고 있으며 사회경제적 영역에서도 여성이 역할이 점차 지대해짐에 따라 일-가정 양립을 가능하게 하는 중요한 요인으로서 평등한 성역할 태도를 심도 있게 고민해야 할 것으로 생각된다. 이러한 논의를 종합하여 본 연구에서는 ‘남성과 여성이라는 성별에 따라 기대되는 행동을 수행하는 태도’를 가진 경우를 전통적인 성역할 태도로 정의하였다.

3. 연구설계

1) 연구모형

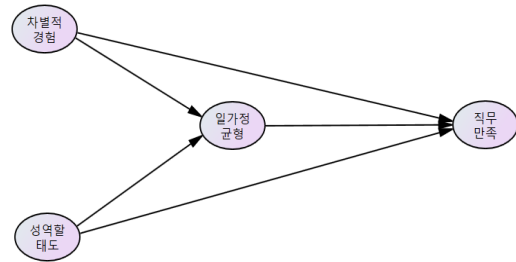
본 연구에서 고려하고 있는 변수는 네 개로 구성되었다. 독립변수로서 직장에서의 차별적 경험, 가정에서의 전통적 성역할 태도가 독립변수로 고려되었고 종속변수는 직무만족으로 설정하였다. 이들 가운데 일-가정 양립을 매개변수로 고려되어 분석되었다. 기존 선행연구들은 일-가정 양립에 미치는 영향력에 대하여 직장과 가정의 역할을 구분하여 고려하지 않고 있다. 즉, 일-가정 양립이라는 정책적 효과는 직장과 가정의 맥락에 따라 다를 수 있다. 따라서 본 연구에서는 직장에서의 차

별적 경험이 직무만족에 미치는 영향과 가정에서의 성역할 태도가 직무만족에 미치는 영향력 사이에서 일-가정 양립이 가지는 매개효과를 분석하고자 하였다.

2) 가설의 설정

앞에서 살펴본 선행연구들을 바탕으로 차별적 경험이 직무만족과 일-가정 양립에 미치는 영향에 대한 가설을 고려할 수 있다. 즉, 직장에서 여성이라는 이유로 차별을 받는다고 느낄수록 일에 대한 만족감은 감소할 것이라 볼 수 있다(방하남, 이상호, 2006). 또한 가사노동이 여성의 몫이라는 전통적인 인식은 수직적인 조직문화를 갖는 직장에서 성적 불평등을 발생시키는데 기여한다. 따라서 직장 내에서 성차별은 기혼 직장 여성이 일과 가정을 병행하는데 어려움을 만드는 요인으로 예측 가능하다. 아울러, 성역할과 관련한 태도가 평등할수록 일-가정 양립을 증진시킬 수 있으며 이는 직장에서의 직무만족도 증대시킬 수 있다. 선행연구에 따르면 맞벌이 가정에서 가정에서의 균형있는 노동은 여성에게 결혼생활의 부담을 감소시킴으로써 만족감을 증대시킬 수 있다고 본다(Lye & Biblarz, 1993). 따라서 가정 내 성별 태도가 평등할수록 일-가정 균형과 직무만족에 긍정적인 영향을 미칠 것이라 가정할 수 있다. <그림 1>을 바탕으로 연구가설을 설정하면

<표 1>과 같다.



<그림 1> 분석의 틀

3) 자료수집 및 분석방법

본 연구에서는 여성 관리자의 근로에 대한 실태와 경력개발, 근로여건 및 관리직 진출 경로, 일과 가정의 양립에 대한 실태 등을 파악하는 것을 목적으로 실시하는 여성관리자패널조사의 5차 자료를 활용하고자 하였다. 해당 패널조사는 여성이 고용을 유지하며 나아가 고위 관리직으로 성장할 수 있는 방안을 마련키 위해 여성인력 활용 실태 및 애로요인을 파악하기 위한 기초자료 획득을 목적으로 지난 2007년 최초 조사 이후 2008년부터 2년 주기로 조사가 이뤄지고 있다. 조사대상은 여성관리자가 1명이라도 있는 100인 이상 사업체를 대상으로 하는데 인사담당자와 해당 사업체에 근무하는 대리급 이상 여성관리자가 조사대상이다. 인사담당자에게는 조직의 일반현황, 인적자원

<표 1> 연구가설

구분	가 설
가설 1	차별적 경험은 일-가정 양립에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
가설 2	전통적 성역할 태도는 일-가정 양립에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
가설 3	일-가정 양립은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설 4	차별적 경험은 직무만족에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
가설 5	전통적 성역할 태도는 직무만족에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

관리, 경영전략 등을 체크하는데 각 인적자원관리 (HRM)에 따른 여성인력 활용과 경영성과와의 관련성, 경영전략과 여성인력의 업무 관련성, 조직문화와 경영방식이 여성인력에 미치는 영향에 대한 정보를 확인할 수 있다. 패널조사는 여성관리자를 대상으로 한 조사와 인사담당자를 대상으로 한 조사를 포함하고 있다. 여성관리자용 설문지는 개인단위(individual level)에서 여성 관리자들에게 직장상황, 경력개발, 근무경험, 성차별 경험 등을 조사한 것으로, 교육훈련, 채용, 배치, 평가, 승진, 훈련 등의 조직 내 일련의 정보 뿐 아니라 여성들이 생애주기에서 직면하는 문제와 일-가정 양립의 제도적 활용 현황과 직장 애로요인을 파악하고 있다.

본 연구에서 설정한 종속변수는 직무만족으로써 임금, 근로환경, 발전가능성, 의사소통 및 인간관계, 복리수행 등에 대한 만족도를 측정하는 5문항으로 구성되었다. 차별적 경험은 ‘사람을 뽑을 때 비슷한 조건이면 여자보다 남자를 더 선호하는 편이다’, ‘경력이 같거나 비슷해도 남자직원이 여자직원보다 승진이 빠른 편이다’, ‘직급이 같거나 비슷해도 남자직원이 월급이나 수당이 여자직원보다 많은 편이다’ 등의 3문항으로 구성하였으며, 성 역할 태도는 ‘맛벌이 부부는 집안일을 공평이 분담해야 한다’, ‘여성이 직장을 다녀야 부부관계가 평등해진다’ 등의 3문항으로 구성하였다. 일-가정 양립은 ‘일을 하는 것은 내게 삶의 보람과 활력을 준다’, ‘일을 함으로써 식구들에게 더 인정 받을 수 있다고 생각한다’, ‘일을 함으로써 가정생활도 더욱 만족스러워진다’ 등의 3문항으로 구성하였다.

수집된 자료의 통계분석은 SPSS 24.0 프로그램과 AMOS 21.0 프로그램을 사용하였다. 먼저 연구대상의 인구통계학적 특성을 위한 빈도분석을 실시하였고, 변수의 타당성과 신뢰도를 검증하였다.

마지막으로 변수들의 구조적 인과관계를 살펴보기 위하여 구조방정식 모형 분석(SEM: Structural Equation Model)을 실시하였다.

4. 분석 결과

1) 연구대상자의 일반적 특성

본 연구의 대상자는 1,782명으로 연령대로는 40대가 가장 많은 비율을 차지하고 있으며 경제활동 상태는 근속이 90%가 넘는 높은 비율을 보이고 있다. 아울러 공공기관, 법인, 법인이 아닌 기타 조직 등에 소속되어 있는 것으로 나타났으며, 소속된 조직규모는 2,000명 이상의 경우가 가장 많고, 300인~900인 이하, 100인~299인 이하 순으로 나타났다(<표 2> 참조).

2) 주요 변수의 기술통계

본 연구는 직무만족, 일-가정 양립, 차별적 경험, 성역할 태도라는 네 개의 주요 변수로 구성되어 있다. 구조방정식 모형에 투입한 변수들의 평균, 표준편차, 왜도, 첨도를 파악하기 위한 빈도분석 결과는 <표 3>과 같이 나타났다.

3) 타당도 및 신뢰도 분석

본격적인 실증 분석에 앞서, 먼저 독립변수와 매개변수, 그리고 종속변수의 타당도 및 신뢰도를 측정하기 위하여 탐색적 요인분석(Exploratory Factor Analysis)과 신뢰도 분석(Reliability Analysis)을 실시하였다. 탐색적 요인 분석을 실시하는데 있어서 사용된 요인추출 방식은 주성분 분석(Principal Component Analysis)을 이용하였으

<표 2> 연구대상자의 일반적 특성

변수		빈도(명)	비율(%)	변수		빈도(명)	비율
연령	20세~29세	4	0.2	경제활동 상태	근속	1,627	91.3
	30세~39세	378	21.2		전직	67	3.8
	40세~49세	1,134	63.6		비취업	78	4.4
	50세~59세	249	14.0		창업	5	0.3
	60세~69세	17	1.0		기타근로	5	0.3
조직형태	공공기관	190	10.7	조직규모	99인 이하	109	6.1
	법인	1,306	73.2		100~299인 이하	397	22.3
	기타	287	16.1		300~999인 이하	466	26.2
					1000~1999인 이하	222	12.4
			2000인 이상		588	33.0	
합 계		1,782	100	합 계		1,782	100

<표 3> 변수들의 기술통계

(N=1,782)

변수	측정변수	평균	표준편차	왜도	첨도
직무만족	직무만족 1	3.78	.694	-.791	1.707
	직무만족 2	3.32	.833	-.380	.018
	직무만족 3	3.51	.859	-.683	.622
	직무만족 4	3.63	.719	-.676	1.105
	직무만족 5	3.56	.766	-.634	.605
일-가정 양립	일-가정 양립 1	3.89	.848	-.620	.395
	일-가정 양립 2	4.01	.774	-.756	1.026
	일-가정 양립 3	3.70	.879	-.498	.249
차별적 경험	차별적경험 1	2.84	.997	.129	-.329
	차별적경험 2	3.18	.959	-.026	-.288
	차별적경험 3	3.25	.955	-.258	-.007
성역할태도	성역할태도 1	2.22	1.031	.516	-.595
	성역할태도 2	2.52	1.061	.256	-.704
	성역할태도 3	2.42	1.078	.252	-.948

며, 베리맥스(Varimax) 방식으로 요인회전을 시도하였다.

분석 결과, KMO(Kaiser-Meyer-Olkin) 값이 0.827로 나타나 요인분석을 위한 변수들의 선정이 적합하다고 판단하였다. Bartlett의 구형성 검정 결과의 값도 유의확률이 0.000으로 나타나 요인분석의 사용이 적합하다고 판단하였다. 연구에서 사

용된 문항들 모두 고유값이 1.0 이상이고, 요인 적재량이 0.6이상인 것으로 확인되었다. 신뢰도 분석의 결과에서도 크론바흐 알파(Cronbach's Alpha) 계수가 모두 0.7 이상으로 바람직한 것으로 판단되었다(Nunnally & Bernstein, 1994). 탐색적 요인 분석의 결과와 신뢰도 분석의 결과를 정리하면 <표 4>와 같다.

<표 4> 타당도 및 신뢰도 분석 결과

변수	문항	요인적재량	설명변량	Cronbach's Alpha
차별적 경험	차별적 경험 1	.837	14.648	.802
	차별적 경험 2	.828		
	차별적 경험 3	.779		
성역할태도	성역할태도 1	.795	15.384	.765
	성역할태도 2	.838		
	성역할태도 3	.814		
일-가정 양립	일-가정 양립 1	.798	15.808	.815
	일-가정 양립 2	.842		
	일-가정 양립 3	.851		
직무만족	직무만족 1	.780	20.733	.807
	직무만족 2	.635		
	직무만족 3	.767		
	직무만족 4	.764		
	직무만족 5	.716		

4) 상관관계 분석

연구가설 검증에 앞서 상관관계 분석을 실시하였다. 상관관계 분석은 실증분석에서 이용되고 있는 변수들 간에 상호 관련성이 있는지 살펴보기 위하여 실시할 수 있다. 본 연구에서는 상관관계 분석을 위해 피어슨 상관관계 분석(Pearson's Correlation Analysis)을 실시하였고, 분석 결과를 정리하면 <표 5>와 같다.

5) 측정모형의 분석 결과

본 연구에서는 앞서 제시한 연구모형 및 가설을

검증하기 위해 AMOS. 21.0을 활용하여 구조방정식 모형 분석하였고 최대우도법(ML)을 적용하였다. 절대적합지수인 GFI는 .984, AGFI는 .975, RMR은 .034, RMSEA은 .036, 증분적합지수인 CFI는 .983, NFI는 .976, TLI는 .976로 나타났다. 연구모형의 적합도 분석결과를 종합적으로 살펴보면, 대부분의 적합지수들이 기준치를 만족하고 있어, 구조방정식 모형이 비교적 적합한 모형임을 보여주고 있다(<표 6> 참조).

변수간의 관계검증을 위해 실시한 구조방정식 분석결과는 <그림 2>와 같다. 측정모형에서의 경로계수는 표준화 계수를 의미하는 것이며, 구조모형에서의 표준화 경로계수들은 잠재변수들의 영

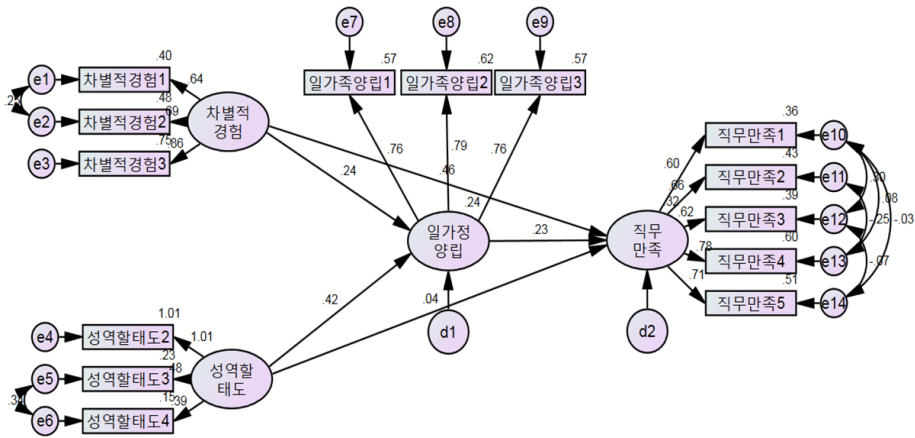
<표 5> 상관관계 분석 결과

	N	직무만족	일-가정 양립	차별적 경험	성역할태도
직무만족	1782	1			
일-가정 양립	1782	.323**	1		
차별적 경험	1782	.304**	.204**	1	
성역할 태도	1782	.199**	.409**	.171**	1

** $p < .01$

<표 6> 모형적합도

구분	χ^2	DF	CMIN/DF	GFI	AGFI	CFI	NFI	TLI	IFI	RMR	RMSEA
기준치			≤ 3.0	≥ 0.9	≥ 0.9	≥ 0.9	≥ 0.9	≥ 0.9	≥ 0.9	≤ 0.05	≤ 0.05
모델 값	211.25	65	3.25	0.984	0.975	0.983	0.976	0.976	0.983	0.034	0.036



<그림 2> 구조방정식 모형

향관계를 보여주고 있다.

연구모형을 토대로 추정된 경로계수를 통해 본 연구 가설을 검증하였다. 최종모형의 분석 결과는 <표 7>과 같다. 이를 정리하면 첫째, 차별적 경험이 일-가정 양립에 통계적으로 유의미한 것으로 나타났는데, 그들은 서로 정(+)의 영향관계를 보이고 있었다. 둘째, 전통적인 성역할태도가 일-가정 양립에 유의미한 관계로서 부(-)의 영향을 미

치는 것으로 나타났다. 셋째, 일-가정 양립이 직무만족에 유의미한 정(+)의 관계를 나타내는 것으로 확인되었다. 넷째, 차별적 경험이 직무만족에 유의미한 부(-)의 영향을 미치고 있으며, 끝으로 다섯째, 전통적 성역할 태도가 직무만족에 통계적으로 유의미한 수준에서 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<표 7> 경로분석

경로	Estimate		S.E	C.R	P
	B	β			
차별적경험 → 일-가정 양립	0.286	0.224	.023	9.736	***
성역할태도 → 일-가정 양립	-0.310	-0.375	.034	-11.056	***
일-가정 양립 → 직무만족	0.228	0.148	.020	7.371	***
차별적경험 → 직무만족	0.458	0.233	.019	12.352	***
성역할태도 → 직무만족	-0.048	-0.038	.019	-1.983	*

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

6) 매개모형 분석 결과

매개효과는 독립변수가 종속변수에 영향을 미치는데 있어서 제 3의 변수가 두 변인 간의 관계를 매개하는 간접효과를 갖는 것을 의미한다(Baron & Kenny, 1986). 이 때 매개변인은 독립변수의 결과인 동시에 종속변수의 원인으로 고려되며, 매개변수가 종속변수에 작용하는 방식에 따라 역동적인 자료를 제시할 수 있다(Tram & Cole, 2000).

구조모형을 통해 일-가정 양립이 매개역할을 하고 있음을 확인하였다. 분석결과 총효과, 직접효과, 간접효과는 <표 8>과 같다. 차별적 경험과 직무만족 사이에서 일-가정 양립의 매개효과는 총효과가 -.523, 직접효과가 -.458, 그리고 간접효과가 -.065로 나타나 부분 매개하는 것으로 나타났다. 아울러 성역할 태도와 직무만족 사이에서 일-가정 양립은 총 효과 -.119, 직접효과 -.048, 간접효과 -.071로 나타나 부분 매개하는 것으로 나타났다.

5. 결론

본 연구는 여성관리자패널조사를 활용하여 직장에서의 차별적 경험과 가정에서의 전통적 성역할 태도가 일-가정 양립을 매개로 직무만족에 미치는 영향을 실증적으로 분석하였다. 이는 조직인

으로서의 직무만족 증대를 위한 주요한 요인으로서 일-가정 양립의 효과를 분석하는 동시에 최근 여성의 일과 가정에 대한 이중적 부담에 대한 문제의식을 검토하기 위함이다. 패널자료의 1,782명을 대상으로 분석한 결과, 전통적인 성역할 태도는 일-가정 양립에 부정적인 영향을 미치며 이를 매개로 조직인으로서의 직무만족에도 통계적으로 유의한 수준에서 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타나 가설을 지지하고 있다.

분석결과에 따라 본 연구의 함의는 다음과 같다. 첫째, 전통적인 성역할 태도는 일-가정 양립에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 앞서 논의한 일-가정 양립과 가정에서의 성역할과의 관련성을 논의한 선행연구의 결과들과 일치한다. 이는 가정에서의 성에 대한 태도가 여성의 사회경제적 역할과 가정에서의 역할을 균형 있게 수행하는데 도움이 된다는 것을 의미한다. 즉, 이중적 부담으로부터 벗어나게 하는데 있어서 성역할에 대한 태도가 중요한 요인임을 확인한 것으로, 가정 내부로부터 시작되어야 하는 태도 변화가 가장 근본적인 해결책일 수 있음을 다시 확인한 결과이다. 따라서 일과 가정의 양립을 위해 시행되는 물리적·시간적 지원정책은 물론, 성별로 평등한 지원정책을 통해 가정에서의 남녀구분 없이 평등한 역할과 태도를 취할 수 있는 기회를 제공해야 할 것이다.

<표 8> 총효과, 직접효과 및 간접효과

구분	효과	총 효과(직접효과, 간접효과)		
		차별적 경험	성역할태도	일-가정 양립
일-가정 양립	직접효과	0.286	-0.310	-
	간접효과	-	-	-
	총효과	0.286	-0.310	-
직무만족	직접효과	-0.458	-0.048	0.228
	간접효과	-0.065	-0.071	-
	총효과	-0.523	-0.119	0.228

둘째, 일-가정 양립이 직무만족에 미치는 영향을 분석한 결과, 일-가정 양립이 직무만족에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 일과 가정에서의 균형이 직장에서의 만족감에 영향을 미치는 것을 확인한 것으로 가정과 직장에서의 정서가 관련되어 있음을 확인해 주고 있다. 따라서 일-가정 양립을 위한 정책적 지원은 결국 직무만족에 영향을 미칠 수 있음에 따라 궁극적으로는 사회 생산성을 위한 선행적 정책지원으로서의 역할을 할 수 있을 것이라 기대할 수 있을 것이다.

셋째, 전통적인 성역할 태도와 직무만족과의 관계 사이에서 일-가정 양립이 매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 성역할 태도는 궁극적으로는 관점의 변화와 관련되는 것으로 장기적인 관점에서 접근하지 않으면 안 된다. 그러나 정책적 차원에서 지원될 수 있는 일-가정 양립을 통해 전통적 성역할 태도에 의해 저해될 수 있는 직무만족을 매개할 수 있음을 확인함으로써 정책적 지원의 중요성을 다시 한 번 확인했다는 점에서 의미가 있다.

그럼에도 불구하고, 직장에서의 차별적 경험이 기존 선행연구와 다른 결과를 보여주고 있는데, 이는 직장차원에서 접근보다 가정영역에서의 접근이 일-가정 양립에 보다 중요한 의미가 있다고 보인다. 차별적 경험이 여성으로서 겪는 차별에 초점을 두고 있다는 점을 비추어 볼 때 일-가정 양립과 직무만족에 미칠 수 있는 영향이 직장에서의 생물학적 측면에서의 여성성에 한정된 것

이 아닌 가정 내 여성의 역할과 관련된 것일 수 있음을 추론해 볼 수 있다. 즉, 일-가정 균형에 영향력을 미칠 수 있는 측면은 다양한 각도에서 해석될 수 있다. 이러한 맥락에서 직장에서의 차별적 경험이 일-가정 균형과 직무만족을 저해하지 않는다는 결과는 본 연구에서 설정한 변수 이외의 다른 변수들이 존재할 가능성이 있기에 보다 다양한 각도에서 심도 있는 논의가 필요할 것으로 본다.

한편, 본 연구는 다음과 같은 한계를 지닌다. 첫째, 본 연구는 일과 가정 사이의 경험과 태도에 기초한 관계성을 다루고 있음에도 불구하고 조직 구성원의 내면이나 심리적 차원을 보다 구체적으로 파악하지 못하고 있다는 점을 한계로 지적할 수 있다. 후속 연구에서는 심층면담을 실시하는 등 보다 깊은 심리적 상황을 고찰 할 수 있는 연구방법을 함께 논의해야 할 것이다. 이러한 접근은 본 연구에의 가설을 지지하지 못했던 차별적 경험과 일-가정 양립 및 직무만족과의 관계를 밝히는 것과 같은 연구에 도움이 될 것으로 보인다. 둘째, 본 연구의 대상을 여성에 한정했다는 점에서 한계가 있다. 최근의 일-가정 양립의 이슈가 여성의 이중적 부담완화를 주로 다루고 있으나 일-가정 양립은 여성뿐만 아니라 남성과도 관계될 수 있는 문제이기 때문이다. 따라서 후속 연구에서는 여성과 남성의 입장에서 구분하여 논의함으로써 보다 의미 있고 실천적인 정책적 함의를 도출 할 수 있을 것으로 기대된다.

참 고 문 헌

- 금재호 (2002). 기업내부노동시장의 승진과 임금: 성별 차이를 중심으로. <한국인구학>, 25, 181-211
- 김경신·김오남 (1996). 맞벌이 부부의 역할기대 및 역할갈등과 결혼만족도. <한국가정관리학회지>, 14(2), 1-18.
- 김수환·신동은 (2014). 기업 내 여성관리자의 성차별 경험. <한국사회학>, 48(4), 91-125.

- 김연숙·이기영·김외숙·조희금·주인숙 (2002). 한미 양국 간 가족의 시간사용 비교연구. <한국가정관리학회지>, 20(3), 139-156.
- 김유리·김은정 (2015). 미취학자녀를 둔 남성근로자의 일-가정 양립지원 정책에 대한 태도: 지지정도와 참여의행 따른 집단 간 차이를 중심으로. <한국사회와 행정연구>, 26(2), 279-302.
- 김은정 (2013). 미취학자녀를 양육하는 취업여성의 일-가정 양립정책에 대한 긍정적 효과성과 부정적 효과성 인색 관련 연구. <가족과 문화>, 25(2), 168-198.
- 김태홍·고인아 (2001). 가족친화적인 고용정책의 현황과 활성화 방안. 한국여성개발원 연구보고서.
- 김혜정 (2011). 일·가정 양립 정책에 대한 젠더 비평적 분석: 모성보호제도와 보육정책을 중심으로. <여성학연구>, 21(2), 113-152.
- 김홍국 (2005). 여성의 경력개발 방안. <인적자원개발연구>, 7(2), 1-33.
- 문은영·장명선 (2014). 서울시 자녀양육 근로자의 일·가족생활 양립에서의 고충실태와 지원방안: 비정규직 자녀 양육 여성근로자를 중심으로. <공공사회연구>, 4(1), 5-36.
- 박기남 (2002). 관리직 여성의 사회적 자본과 성별 직무분리. <한국사회학>, 36, 109-135.
- 박미옥 (2010). 저출산 시대에 한국 보육정책의 실태분석. <정책분석평가학회보>, 20, 55-89.
- 박선경·양승범·송민혜 (2011). 동기부여와 직무만족의 관계에 관한 연구. <국정관리연구>, 6(2), 171-198.
- 박선주강민주 (2017). 맞벌이 가정 아버지의 성역할태도와 어머니 문지기 역할이 아버지의 양육 참여도에 미치는 영향. <육아정책연구>, 11(3), 87-111.
- 방하남·이상호 (2006). '좋은 일자리'(Good job)의 개념구성 및 결정요인의 분석. <한국사회학>, 40(1), 93-126.
- 백병부·황여정 (2009). 대졸 임금근로자의 일자리 만족도 영향요인에 대한 구조 분석 (Determinants of job satisfaction of wage worker). <직업능력개발연구>, 12(2).
- 서영주·장서영·이보민 (2009). 서울시 전문직 고학력 경력단절여성 맞춤형 취업지원 연구. 서울시 여성가족재단 연구사업보고서, 1-258.
- 손영미·박정열 (2015). 한국 기혼여성근로자의 일-가정 양립 관련 가치관이 일-가정 갈등 및 축진에 미치는 영향. <한국콘텐츠학회논문지>, 15(7), 203-215.
- 송유미·이제상 (2011). 저출산 원인에 관한 연구: 산업사회의 변모와 여성의 사회진출을 중심으로. <보건사회연구>, 31(1), 21-61.
- 심미승·설선미 (2014). 일·가정 양립정책 구축을 위한 지역사회복지서비스에 관한 연구. <한국정책학회보>, 23(1), 373-402.
- 안은정 (2013). 일-가정 갈등에 영향을 미치는 선행요인 연구: 가정친화조직, 직무특성, 역할관여 및 개인 특성을 중심으로. <분쟁해결연구>, 11(2), 75-120.
- 엄명용·김효순 (2011). 미혼 남녀의 향후 일·가정 양립 방안, 부부 성역할 태도, 저출산 문제에 대한 견해간 관계 탐색 연구. <한국인구학>, 34(3), 179-209.
- 오학수 (2013). 일본의 여성관리직 현황과 일-가정 양립 지원 실태. <국제노동브리프>, 11(6), 63-70.
- 유민봉·박성민 (2013). 한국인사행정론. 서울: 박영사.
- 유자영 (2015). 기혼여성의 경제활동참여형태에 영향을 미치는 요인에 대한 연구. <정책분석평가학회보>, 25(2),

- 23-48.
- 원숙연 (2007). 조직 내 여성관리자에 대한 평가의 젠더화된 작동원리: 이론적 탐색. <한국여성학>, 23, 151-175.
- 원숙연 (2012). 공직 내 여성관리자의 현실. <한국여성학>, 28(2), 75-107.
- 유계숙 (2010). 맞벌이부부의 가사분담이 부인의 일-가족 전이와 결혼생활만족도에 미치는 영향. <아시아여성연구>, 49(1), 41-69.
- 이기영 · 이연숙 · 김의숙 · 조희금 (1997). 한일 양국 근로자 부부의 가사노동분담. <한국가족자원경영학회지>, 1(2), 97-108
- 이동원 · 최선희 (1998). 부부평등과 결혼만족과의 관계. <사회과학 연구논총>, 2, 149-184.
- 이영면 · 백승규 (2010). 조직구성원의 여가만족이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향. <조직과 인사관리연구>, 34, 25-62.
- 이영면 (2011). 직무만족의 의미와 측정. 서울: 경문사.
- 이진숙 · 최원석 (2011). 기혼 직장여성의 일-가족양립갈등 경로에 관한 연구. <아시아여성연구>, 50(1) 69-198.
- 정미주 · 임상호 (2016). 여성 근로자의 일 · 가정양립지원제도 인식과 활용에 관한 연구. <산업진흥연구>, 102 41-47.
- 정장훈 · 조문석 · 장용석 (2011). 일-가정 양립제도의 도입과 디커플링이 조직성과 향상에 미치는 영향. <노동정책 연구>, 11(2), 179-215.
- 조희금 (1999). 취업기혼여성의 일-가정갈등과 직업 및 생활만족도: 생산직과 사무직 기혼여성을 중심으로. <family and Environment Research>, 132, 145-158.
- 한지숙 · 유계숙 (2007). 기혼근로자의 성역할 태도와 일가족 지향성이 일-가족 갈등/축진 및 가족친화제도 이용에 미치는 영향. <한국가정관리학회지>, 25(5), 143-166.
- Adebayo, D. O., & Udegbe, I. B. (2004). Gender in the boss - subordinate relationship: A Nigerian study. *Journal of Organizational behavior*, 25(4), 515-525.
- Hobson, B., Lewis, J., & Siim, B. (2002). *Contested concepts in gender and social politics*. Edward Elgar.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator - mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality social psychology*, 51(6), 1173.
- Berger, E. (2013). Happy Working Mothers? Investigating the Effect of Maternal Employment on Life Satisfaction. *Economica*, 80, 23-43.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Zivnuska, S. (2009). Is work-family balance more than conflict and enrichment? *Human Relations*, 62(10), 1459-1486.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance, Ernst Kossek, E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of applied psychology*, 83(2), 139.

- Fiske, S. T., & Stevens, L. E. (1993). *What's so special about sex? Gender stereotyping and discrimination*. Sage Publications.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcome of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167.
- Grzywacz, J. G., & Butler, A. B. (2008). *Work-family conflict*. The SAGE handbook of organizational behavior, 1, 451-68.
- Hultin, M., & Szulkin, R. (1999). Wages and unequal access to organizational power: An empirical test of gender discrimination. *Administrative Science Quarterly*, 44(3), 453-472.
- Krieger, N. (1999). Embodying inequality: a review of concepts, measures, and methods for studying health consequences of discrimination. *International journal of health services*, 29(2), 295-352.
- Milkie, M. A., & Peltola, P. (1999). Playing all the roles: Gender and the work-family balancing act. *Journal of Marriage and the Family*, 476-490.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrin, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of applied psychology*, 81(4), 400.
- Osmond, M. W., & Martin, P. Y. (1975). Sex and sexism-Comparison of male and female sex-role attitudes. *Journal of Marriage and the Family*, 37(4), 744-758.
- Lichtenstein, R. (1984). Measuring the job satisfaction of physicians in organized settings. *Medical care*, 56-68.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. Handbook of industrial and organizational psychology.
- Lye, D. N., & Biblarz, T. J. (1993). The effects of attitudes toward family life and gender roles on marital satisfaction. *Journal of Family Issues*, 14(2), 157-188.
- Stains, G. L. (1980). Spill-over versus compensation: A review of literature on the relationship between work and non-work. *Human Relations*, 33, 111-129.
- Smith, K., Kendall, L. M., & Hulin (1969). The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes.
- Tram, J. M., & Cole, D. A. (2000). Self-perceived competence and the relation between life events and depressive symptoms in adolescence: Mediator or moderator?. *Journal of Abnormal Psychology*, 109(4), 753.
- Tilly, C. (1998). *Durable inequality*. Univ of California Press.
- Vila, L. E., & García-Mora, B. (2005). Education and the determinants of job satisfaction. *Education Economics*, 13(4), 409-425.

The Effects of Discriminatory Experience and Gender Role Attitude on Job Satisfaction: Mediated Effect of Work-family Balance

Jeong-Min Park, Young-Chai Yoon

Dept. of Public Administration Chungnam National University

With the recent increase of women's social activities, there have been diverse institutional efforts to support the work-family reconciliation. Nevertheless, women are still subject to discriminatory treatment in organizations, which remains a social problem. Thus, this study examined the effects of discriminatory experience at work and the traditional gender role attitude on job satisfaction, and explored the mediating effects of work-family reconciliation. Analysis results found both discriminatory experience and gender role attitude had significant effects on job satisfaction, while work-family reconciliation also showed significant mediating effects. Such results imply that more equal gender role attitudes facilitate women's work-family reconciliation, and this effect is connected to job satisfaction within organizations.

Keywords: Discriminatory Experience, Gender Role Attitude, Job Satisfaction, Work-family Balance