

# The Effect of Working Mothers' Job Satisfaction on Their Subsequent Childbirth Plan: Focusing on Mothers Working as Managers

Chae Ri Lee<sup>1</sup>, Kyung Eun Jahng<sup>2</sup>

Ph. D. Student, Department of Child & Family Studies, Kyung Hee University, Seoul, Korea<sup>1</sup>

Associate Professor, Department of Child & Family Studies, Kyung Hee University, Seoul, Korea<sup>2</sup>

## 직무만족도가 후속출산계획에 미치는 영향: 관리자 직급의 취업모를 중심으로

이채리<sup>1</sup>, 장경은<sup>2</sup>

경희대학교 아동가족학과 박사과정생<sup>1</sup>, 경희대학교 아동가족학과 부교수<sup>2</sup>

**Objectives:** The study has two goals: First, it explores the effects of working mothers' (in managerial positions) job satisfaction on their subsequent childbirth plans. In addition, it identifies the differential impact of working mothers' job satisfaction on their future childbirth plans according to their job satisfaction type.

**Methods:** This study used data from the Korean Women Manager Panel (2020). Research participants include 573 working mothers between their 20s and 40s who are managers and have one child. Working mothers' job satisfaction was assessed using the Job Satisfaction Measurement Scale. This instrument comprises sub-factors including wage, working hours, work and life balance, promotion, senior, and job. Data were analyzed using cluster and logistic regression analysis.

**Results:** The cluster analysis results suggested three clusters: Job Satisfaction Type, Job Dissatisfaction Type, and Selective Job Satisfaction Type. Additionally, job satisfaction's effect on mothers' subsequent childbirth plans was significant only for mothers in the Job Satisfaction group. In contrast, the impact of job satisfaction on future childbirth plans was not significant in working mothers in other groups.

**Conclusion:** This study confirmed the differences in the effects of working mothers' (in managerial positions) job satisfaction types on their subsequent childbirth plans. Notably, this study identified discrete groups of working mothers according to their job satisfaction. Furthermore, its findings revealed patterns of changes related to job satisfaction in their subsequent childbirth plans.

**Keywords:** job satisfaction, subsequent childbirth plan, working mothers at managerial level, cluster analysis, low birth rate

## Introduction

후속출산계획이란 향후 출산 가능성에 관한 의사나 의지 또는 향후 출산의 가능성, 계획 등에 대한 생각으로 정의되고 있다(H.-J. Park, 2006). 따라서 후속출산계획은 이미 한 명 혹은

그 이상의 자녀가 있는 부모가 추가적으로 출산을 하고자 하는 생각이나 계획(J. Lee, 2007)을 의미한다. 일반적으로 결혼 후 첫 자녀 출산은 사회적 기대와 압력, 의무감, 전통성 등으로 인해 자연스러운 과정으로 여겨지나(H.-J. Lim, Lee, & Choi, 2011), 첫 자녀 이후에 계획되는 후속출산은 이전에 비해 개인

**Corresponding Author:** Kyung Eun Jahng, Department of Child & Family Studies, Kyung Hee University, 26, Kyunghee-daero, Dongdaemun-gu, Seoul, Korea  
**E-mail:** jahng78@gmail.com

©The Korean Association of Child Studies  
This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

적이고 구체적으로 진행되는 자발적 선택으로 인식된다(C.-S. Kim, 2007).

선행연구에 의하면 어머니의 후속출산계획은 어머니의 사회인구학적 요인에 의해 상당한 영향을 받는다. 먼저 어머니(E. H. Joung & Choi, 2013) 또는 첫 자녀(J. Lee, Cho, & Choi, 2012)의 연령이 높을수록 후속출산에 대한 계획이나 의도가 낮은 수준으로 보고되고 있다. 그리고 교육수준이 높은 어머니가 낮은 경우보다 후속출산에 대한 의지가 낮은 것으로 밝혀졌다(S. Park, 2008). 또한, 어머니의 직급이 높을수록 직장에서의 승진 문제, 복직 등이 염려되어 후속출산에 대한 의향이 낮아진다는 질적연구가 보고되기도 하였다(Yum, Chung, & Joo, 2013).

특히, 취업모는 일과 가정의 양립적 상황에 놓여있어 후속출산의 부담 정도가 높다(Pailhé & Solaz, 2006). 특히 취업모가 영아기 자녀를 두었을 경우에는 자녀가 성장하면서 여러 사건을 겪거나 발달과정에서 양육과 근로를 병행해야하는 어려움을 경험할 수 있다(N. H. Kim, Lee, Kwak, & Park, 2013). 이러한 이유로 자녀를 아예 출산하지 않거나 후속출산을 미루거나 계획하지 않는 경우가 증가하게 된다(C. H. Park, 2012). 따라서 취업모의 직무 관련 요인이 어린 자녀의 양육이나 출산에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보아야 한다. 취업모의 후속출산에 영향을 미칠 수 있는 직무 관련 요인에 대하여 K.-H. Park (2012)은 취업모의 직무만족도가 양육과 출산에 중요한 영향을 미친다고 보고하였는데 이러한 연구는 연구적 당위성을 높여주고 관련된 연구의 필요성을 더욱 강조한다.

직무만족도란 작업조건, 동료관계, 직무과업 등 다양한 측면에 대한 개인의 긍정적 혹은 부정적인 태도라고 볼 수 있으며(Osbom, Hunt, & Jauch, 1980), 직무와 관련된 인간관계, 태도, 근로환경 및 조건 등의 요소를 포함하는 직무에 대한 정서적 반응(C.-S. Kim, 2007)을 의미한다. 특히 취업모의 직무만족도는 결혼만족도와 관련성이 있으며, 긍정적인 직무만족도로 영향을 받은 결혼만족도는 부부간의 정서적 교감 및 출산계획에 긍정적인 영향을 줄 수 있다(Nam, 2022). 따라서 어머니의 직무만족도는 출산율을 높이기 위한 중요 요인이 될 수 있다.

여기에서 더 나아가 본 연구에서는 관리자 직급 취업모의 직무만족도와 후속출산 간의 관련성에 초점을 맞추고자 한다. 국내 여성 관리자의 비율은 최근 10년 간 꾸준히 증가하였다. 상시근로자 500인 이상을 고용하는 공공기관과 민간기업의 관리자 중 여성의 비율은 10년 전 12.5%에서 2018년 20.6%로 증가하였다(Statistics Korea, 2019). 과거와 비교하여

여성의 높은 교육 수준과 비교적 평등한 고용의 기회를 가능하게 하는 사회 변화로 인하여 여성 관리자 수가 증가한 것은 사실이나, 여전히 여성 관리자의 비율이 낮은 것은 출산과 양육으로 인하여 가정과 직장의 양립에서의 어려움이 경력단절로 이어지고 이러한 이유로 여성이 관리자로서 승진이나 업무에서 곤란함을 겪을 수 있다(Kang, 2021).

또한, 우리나라는 유교문화가 아직 남아있기 때문에 기혼 여성 관리자들은 가정에서 발생하는 출산과 양육, 가사 대부분을 책임져야 하는 부담을 안고 직장생활을 하게 된다(M. Y. Song, 2018). 이는 일-가정의 갈등 문제를 야기하며 기혼여성 근로자의 관리자로서의 성장에 중요한 장애요인이 될 수 있다(M. Y. Song, 2018). 이는 국내 사회에서 이인소득자 모델은 어느 정도 받아들여졌으나 이인양육자 모델은 아직 정착하지 못한 것과 관련이 있다(G. Yoo, 2012). 이처럼 가정에서 담당해야 하는 가사 및 양육 역할이 여성의 역할 및 사회적 정체성으로 인식되는 한 여성에게 부과되는 가정 내 역할기대는 감소하기 어렵다(Gutek, Searle, & Klepa, 1991). 그러므로 상대적으로 직장 생활에 대한 만족도가 높다면 이러한 이중적인 부담감을 상쇄시키는데 기여(Nam, 2022)할 수 있을 것이다.

여기서 직무만족도는 취업모의 후속출산에 영향을 미칠 수 있는데, 최근 기혼여성을 대상으로 여성 취업과 일-가정 양립 연구(Han & Lee, 2015), 기혼 직장 여성의 출산의도와 결혼요인을 밝힌 연구(Jang & Lee, 2013), 취업모의 둘째 자녀 출산의지에 관한 혼합연구(M. Sun, 2019) 등이 발표되면서 직장이나 기업문화가 취업모의 출산의향과 의도에 미치는 영향에 대한 관심이 높아졌다는 것을 알 수 있다. 또한 이러한 연구에서는 취업모의 근로환경과 직무에 대한 만족 수준이 후속출산에 영향을 미친다는 것을 보고하였다. 그러나 여성 관리자들의 출산의향에 대한 연구(H.-J. Lee & Yu, 2011)는 매우 드물고, 직무만족도의 특성이 여성 관리자의 출산계획에 미치는 영향에 대한 연구는 부족하다. 그러나 이와 관련하여 여성 관리자의 결혼 및 출산과 직무 몰입 간의 관련성을 밝힌 K.-H. Park (2012)에 따르면, 직급이 올라갈수록 조직에 대한 헌신성, 즉 조직몰입이 요구되기 때문에 출산에 대한 부담이 높아진다. 그러나 직무에 대한 만족도가 높다면 직무 만족도가 낮은 경우보다 조직에 대한 헌신이 요구되는 상황에서도 출산에 대한 부담을 덜 느낄 수 있다고 알려져 있다(S. Park, 2015; Seo & Lee, 2017; Woo & Hong, 2011). 이에 출산으로 인한 여성 관리자들의 경력단절을 막고, 비교적 고학력, 고소득일 가능성이 높은 여성 관리자의 출산 권리 확보를 위해서 여성 관리자들의 직무만족도와 후속출산에 대한 연구가 필요하다.

먼저 후속출산계획에 영향을 미치는 직무만족도 관련 요인을 고찰해보면 우선, 임금은 후속출산 가능성을 높이는 직무만족도 관련 요인으로 보고된 바 있다(N. H. Kim, Lee, Kawk, & Park, 2013). 후속출산과 관련하여 Min (2008)은 노동패널자료(Korean Labor & Income Panel Study)를 이용하여 임금방정식을 추정하고 그 결과를 출산력 자료와 결합하여 여성의 임금이 출산에 미치는 효과를 분석하였는데, 그 결과, 여성 임금의 증가는 첫 출산과 후속 출산을 모두 지연시키는 효과를 갖는 것으로 나타났다. 이 연구를 바탕으로 여성 임금이 20% 증가한다면 직무만족도는 더욱 높아지나, 첫 출산에서 2개월 정도, 두 번째 출산에서 1개월 정도의 지연이 발생할 것으로 추정할 수 있다. 그러나 여성의 임금 수준은 임금 자체를 넘어 여성이 출산하고 양육을 경험하면서 노동시장에서 겪을 수 있는 기회비용을 의미하기에 여성 임금의 상승이 출산율을 낮추는 효과가 있다. 예를 들면, 많은 취업모들은 둘째 아이 출산을 희망함에도 실제로 기피하는 경향을 보이는데(I.-O. Kim, Wang, Jeong & Choi, 2011), 이는 후속출산을 하게 되면 자녀수가 늘어나면서 출산으로 인한 금전적 지출이 첫째 아이 출산과 비교하여 대폭 증가하게 되는 점과 관련이 있다(Killewald & Zhuo, 2019). 그러나 임금이 상승하면 후속출산으로 인한 금전적 부담을 덜 느껴서 오히려 후속출산 가능성이 높아진다고 볼 수도 있다. 이처럼 임금과 후속출산계획 간의 관계에 대한 선행연구들은 일관적인 결과를 보고하지 않기 때문에 임금과 출산 간의 관계를 살펴볼 필요가 있다.

다음으로 근무시간을 생각할 수 있다. 주당 근무시간과 근무일수는 취업모의 둘째 출산 의향에 영향을 미치는 요인으로 확인된 바 있다(I.-O. Kim et al., 2011). 국회예산정책처(G. Kim, Heo, Kim, & Kim, 2018)의 우리나라 저출산의 원인과 경제적 영향 보고서에 따르면, 여성의 연령, 학력 등의 영향력을 배제한 상태에서 기혼 여성의 주당 총 근로시간이 1시간 증가하는 경우 1년 이내에 임신할 확률은 0.34% 정도 낮아졌다. 이는 장시간 근로시간이 기혼 여성의 일과 가정 양립의 어려움을 야기해서 출산의도 저하로 이어지는 것으로 해석할 수 있다. 따라서 장시간 근로시간이 후속출산계획에 영향을 미치는 주요 변인임을 예측할 수 있다.

이어서 일-가정 균형에 대한 문제는 취업모가 후속 출산계획을 회피하게 만드는 기제로 작용한다고 보고되어 왔으며(H. S. Kim, 2018; M. Sun, 2020; M. Sun & Jo, 2019), 일과 가정 양립에 대한 기업의 지원 여부가 후속출산에 미치는 영향력이 보고되기도 하였다(Han & Lee, 2015). 이러한 연구결과들에 의하면, 일과 가정의 균형은 취업모들이 후속 출산을 고려하

는데 있어서 중요한 요인으로 작용한다. 또한 자녀출산 후 증가하는 가사노동의 부담을 여성이 상대적으로 많이 경험하는 경향이 있다(Juhn & McCue, 2017; Siegel, 2017). 이러한 선행 연구의 결과를 종합하면, 일-가정 갈등은 취업모의 후속출산계획을 저하시키는 주요 요인임을 알 수 있다.

또한 승진이나 직무영역과 후속출산 간의 관련성을 볼 수 있다. 전이이론(spill-over theory)에 따르면 직무 또는 근무 환경 업무에서의 만족도 수준이 가정 영역에서의 생활 만족도, 스트레스, 불안감, 긴장감 등에도 영향을 줄 수 있다(H. Lim & Hong, 2020; Matias & Fontaine, 2015). 또한 임신 및 육아 과정에 놓인 여성들이 경력 단절이나 직장 생활에서 어려움을 겪었을 경우 이러한 심리적 부담감은 향후 출산을 거부하는 현상으로 나타날 수 있다는 연구에 의하면(Ha, 2010), 승진 및 직무 영역에서의 만족도가 취업모의 후속출산계획에 영향을 줄 수 있음을 유추할 수 있다.

한편, 직무만족도는 직무와 관련한 개인의 정서적 반응으로서 개인의 능력과 자질은 물론, 수행하고 있는 업무에 대한 적응력, 노력과 성과에 대한 보상체계, 그리고 조직 내에서의 여러 가지 환경과 높은 관련이 있다(Zhou & George, 2001). 또한 직무는 소득의 근원일 뿐 아니라 성취감에 따른 만족을 제공한다. Szalai (1980)가 자신의 직무에 대해 불만족과 만족을 정의하면서 직무만족도를 개인의 삶의 질에 대한 구체적이고 필수적인 구성요소 중 하나로 보았듯이, 직무만족은 삶에 대한 가치적 판단에도 영향을 미칠 수 있다. 인간이 자기 직무에서 성공적인 성취를 이루고 전문적인 성장을 통해 만족감과 행복감을 느끼게 되면서 개인의 자아실현 욕구를 충족시킬 수도 있다.

반대로 직무에 대한 불만족감을 야기하는 요인 중에서 직장동료, 직장분위기 등을 포함하는 근무 환경을 위생요인이라 부른다(Schwartz, Jenusaitis, & Stark, 1963). 이러한 위생요인들은 불만족을 감소시킬 수는 있으나 만족감을 높여주는 것은 아니다. 따라서 불만족 상태에서 불만족하지 않은 상태로 전환시켜주는 요인이라 정리할 수 있다(Schwartz et al., 1963).

지금까지 살펴본 바와 같이 불만족과 만족은 동일한 선상의 개념이 아니라 다른 차원의 개념으로 개인에서 만족하는 차원과 불만족하는 차원은 상황에 따라 다르게 나타날 수 있다. 따라서, 관리자 직급 취업모의 불만족과 만족의 수준을 차원별로 조사하여 그에 따른 유형을 탐색할 필요가 있다. 직무만족에 필수적으로 요구되는 인간의 가치와 능력은 개인에 따라 차이가 확연히 나타난다. 그러므로 각 유형을 분류하여 그 영향을 살펴볼 필요성이 있다.

종합하면, 본 연구에서는 관리자 직급 취업모를 대상으로 그들의 후속 출산계획을 단차원적 방면으로 접근하는 것이 아니라 취업모의 직무만족도 수준에 따라 유형을 분류하여 직무만족도 유형에 따라 후속출산계획이 어떠한지를 확인해 보고자 한다. 또한, 본 연구의 결과를 통하여 관리자 직급 취업모의 경력단절과 일과 가정의 양립 문제와 대처점에 있는 후속출산을 저해하는 근본적인 요인들을 파악하여 저출산이라는 주요한 사회적 문제를 해결하는데 기여하고자 한다.

본 연구의 목적은 관리자 직급 취업모의 직무만족도(임금, 근무시간, 워라밸, 승진, 상사, 직무)가 후속출산계획에 미치는 영향을 분석해 봄으로써 저출산 극복의 효율적 방안 마련을 위한 기초가 되기를 기대한다. 이러한 목적에 근거하여 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

### 연구문제 1

관리자 직급 취업모의 직무만족도(임금, 근무시간, 워라밸, 승진, 상사, 직무) 군집유형은 어떠한가?

### 연구문제 2

관리자 직급 취업모의 직무만족도 군집유형에 따른 취업모의 배경변인 및 직무만족도(임금, 근무시간, 워라밸, 승진, 상사, 직무)의 차이는 어떠한가?

### 연구문제 3

관리자 직급 취업모의 직무만족도(임금, 근무시간, 워라밸, 승진, 상사, 직무)가 후속출산계획에 미치는 영향은 어떠한가?

## Methods

### 연구대상

본 연구는 여성관리자패널조사(Korean Women Manager Panel [KWMP], 2020)를 이용하고자 한다. 사용한 데이터는 2020년에 보고된 2기 1차 여성 3,500명, 남성 1,511명의 대상으로 조사를 완료한 것으로, 본 연구에서는 주제에 대해 보다 구체적이고 적합하게 적용하기 위해 여성 관리자 데이터에서 현재 자녀가 1명이며 30대와 4대에 해당하는 관리자 직급 취업모를 케이스 선택하여 573명을 최종 연구참여자로 선정하였다.

연구에서 사용하고자 하는 관리자 직급 자료는 우리나라 여성들의 관리직 진출을 지원하고 여성들의 커리어와 관련하

여 그에 대한 지지와 성공을 위한 대책을 도출하려는 목적으로 사용되었다. 본 연구에서 의미하는 관리자 직급 여성은 대리급 이상 여성 관리자를 포함한다. 본 연구에서는 여성의 기업 내 경력형성 그리고 그 과정에서 나타날 수 있는 사회적 이슈 특히, 후속출산계획에 초점을 맞추고자 하였다.

연구대상의 사회인구학적 특성은 Table 1에 제시된 바와 같다. 연구대상인 관리자 직급 취업모의 연령은 40대가 336명(58.6%)으로 가장 많은 연령대를 차지하고 있었으며 그 뒤로 30대가 237명(41.4%)이었다. 자녀 연령은 초등학교 자녀가 283명(49.4%)으로 가장 많이 분포하고 있었으며, 그 뒤로 유아(만 3세-초등학교 입학 전)가 175명(30.5%), 영아(만 2세 이하)가 115명(20.1%)으로 나타났다. 거주 지역은 서울 174명(30.4%), 인천/경기 126명(22.0%), 경남 127명(22.2%), 충청 56명(9.8%), 경북 38명(6.6%), 전라 38명(6.6%), 강원/제주 14명(2.4%)으로 나타났다. 어머니의 최종학력은 4년제 대학교 졸업이 324명(56.5%)으로 가장 많았고, 그 뒤로 2년제 대학교 졸업 104명(18.2%), 대학원(석사) 80명(14.0%), 대학원(박사) 33명(5.8%), 고등학교 졸업이 32명(5.6%) 순으로 나타났다.

관리자 직급 취업모의 직급은 과장이 380명(66.3%)으로 가장 많은 분포를 보였고, 그 뒤로 차장 173명(30.2%), 부장 16명(2.8%), 임원 4명(0.7%) 순으로 나타났다. 종사하고 있는 산업체 유형은 사업 서비스업 171명(29.8%), 사회 서비스업 155명(27.1%), 농업/광업/제조업 70명(12.2%), 유통 서비스업 69명(12.0%), 개인 서비스업 64명(12.0%), 건설업 외 44명(7.7%)으로 나타났다.

### 연구도구

#### 직무만족도

독립변인인 직무만족도를 측정하기 위하여 한국여성관리자패널조사에서 사용한 직무만족도 척도를 사용하였다. 직무만족도의 하위요인은 임금, 근무시간, 워라밸, 승진, 상사, 직무로 구성되어 있다. 각 문항은 *매우 불만족 한다*(1점)에서 *매우 만족한다*(5점)으로 평정하는 Likert 5점 척도로 측정되며 점수가 높을수록 직장에 대한 만족도가 높음을 의미한다. 그리고 임금, 근무시간, 워라밸, 승진, 상사, 직무 모두 각각 1문항으로 총 5문항으로 이루어져 있다. 직무만족도를 구성하는 각 요인에 대해 설명하면, 임금에 대한 문항의 예로 “임금(세전 기준)에 대해 만족하고 있습니까?”를 포함한다. 그리고 근무시간은 주 평균 근무시간을 의미하며 문항은 “근무시간(주 기준)에

**Table 1**  
*Working Mothers' Sociodemographic Characteristics*

		<i>n</i> (%)
Mother age(year)	30-39	237 (41.4)
	40-49	336 (58.6)
Child age group	Infancy(lower than 2 years)	115 (20.1)
	Preschool years( 3 years-preschooler)	175 (30.5)
	Elementary school years	283 (49.4)
Residential districts	Seoul	174 (30.4)
	Incheon/Gyeonggi	126 (22.0)
	Gyeongsangnam-do	127 (22.2)
	Gyeongsangbuk-do	38 ( 6.6)
	Chungcheong-do	56 ( 9.8)
	Jeollanam-do	38 ( 6.6)
	Gangwon-do/Jeju	14 ( 2.4)
Education	High school graduates	32 ( 5.6)
	2 year-college graduates	104 (18.2)
	Bachelor's degree	324 (56.5)
	Master's degree	80 (14.0)
	Doctorate	33 ( 5.8)
Position	Section head	380 (66.3)
	Deputy head of department	173 (30.2)
	Head of department	16 ( 2.8)
	Executive	4 ( .7)
Business	Farming/Mining Industry/Manufacturing	70 (12.2)
	Construction industry	44 ( 7.7)
	Personal service	64 (12.0)
	Distribution service	69 (12.0)
	Personal business	171 (29.8)
	Social service	155 (27.1)

*Note.* *N* = 573.

대해 만족하고 있습니까?”를 포함한다. 워라벨은 직장에서의 일과 생활의 균형 수준을 묻는 것으로 “일과 생활의 균형에 대해 만족하고 있습니까?”라는 문항을 포함한다. 또한 승진은 직급이동과 관련한 내용을 측정하며, 문항은 “승진에 대해 만족하고 있습니까?”를 포함한다. 그리고 상사는 상사에 대한 느낌과 상사의 공평한 태도를 기준으로 “상사(공평한 태도)에 대해 만족하고 있습니까?”의 문항으로 측정된다. 마지막으로 직무는 자신의 업무에 대한 만족도를 의미하며 “직무에 대해 만족하고 있습니까?” 문항으로 구성되어 있다. 본 연구에서 사용한 이 도구의 신뢰도는 임금은 .79, 근무시간은 .75, 워라벨은 .78, 승진은 .71, 상사는 .80, 직무는 .80이었으며 직무만족도 전체의 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 .82으로 나타났다.

### 후속출산계획

종속변인인 후속출산계획의 측정도구는 패널조사에서 사용된 향후 3년 간 출산 계획을 사용한다. 이 도구의 설문 문항은 “향후 3년 이내 자녀를 가질 계획이 있으십니까?”라는 질문에 대하여 예, 아니오로 응답할 수 있다.

### 자료분석

본 연구의 연구모형을 검증하기 위해 SPSS 22.0 (IBM Co., Armonk, NY) 프로그램을 활용하여 자료를 분석하였다. 먼저, 패널 데이터의 결측치를 시스템 결측값 처리를 하여 연구 결

과의 타당성을 보다 높일 수 있도록 하였다. 그리고 케이스 선택을 활용하여 1명의 자녀를 가진 관리자 직급 취업모에 해당하는 대상들을 추출하였다.

다음으로, 연구대상의 사회인구학적 특징을 살펴보기 위해 빈도분석을 실시하고 주요 변수들의 일반적인 경향을 알아보기 위해 기술통계(평균, 빈도분석)를 산출하였다. 또한 측정도구의 신뢰도 검증을 위해 Cronbach's  $\alpha$ 값을 확인하고, 주요 변수들의 관계를 확인하기 위해 상관관계 분석을 진행하였다.

마지막으로, 관리자 직급 취업모들의 직무만족도가 후속출산계획에 미치는 영향을 검증하기 위해서 계층적 군집분석과 K-means 군집분석을 활용하여 관리자 직급 취업모들의 직무만족도 유형을 분류하고 이항 로지스틱 회귀분석을 실시하여 관리직 직급 취업모의 연령, 자녀의 나이, 교육수준, 직급을 통제한 뒤 직무만족도 하위요인과 취업모의 직무만족 군집 유형이 후속출산계획에 미치는 영향력을 조사하였다.

## Results

### 관리자 직급 취업모의 직무만족도(임금, 근무시간, 워라밸, 승진, 상사, 직무)에 따른 군집유형

관리자 직급 취업모의 직무만족도 군집유형을 파악하기 위해 먼저, 본 연구에서는 표본 573개를 이용하여 거리측정값에 의해 대상간의 유사성을 판단하는 계층적 군집분석을 실시하였으며 3개의 군집이 가장 적절하다고 판단하였다. 이를 토대로 K-means 군집분석을 실시하여 최종적으로 유효 군집의 수를 3개로 확정하였다(Figure 1).

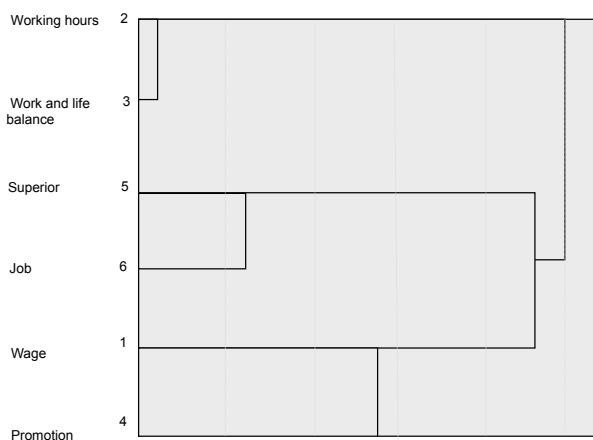


Figure 1. Hierarchical Clustering

또한 분류된 군집을 각 군집의 특징에 따라 명명하였다. Table 2와 Table 3에 제시된 바와 같이 군집 1은 228명(39.8%)으로 전반적으로 직무 만족도가 평균 이상의 높은 수준을 보이고 있으며 이 집단에 해당하는 여성 관리자들은 직무와 관련하여 진취적인 태도와 긍정적인 직무 만족도를 가지고 있기 때문에 '직무만족형'으로 명명하였다.

그리고 군집 2는 207명(36.1%)으로 전반적으로 직무 만족도가 보통 이하의 낮은 수준을 보이고 있으며, 이 집단에 속하는 대상들은 직무와 관련한 여러 측면에서 불만족을 경험하고 있을 것이라고 예상할 수 있어서 '직무불만족형'으로 명명하였다.

마지막으로 군집 3은 138명(24.1%)으로 최종 군집에서 모든 요인들이 전반적으로 직무 만족도가 보통 수준을 보이고 있어서 이 집단에 속하는 대상들은 직무와 관련하여 의견이나 관점을 적절하게 조절할 수 있고 그에 따라 직무만족도도 적절한 수준을 보일 것이라 예상되어 '절충적 직무만족형'이라 명명하였다.

### 관리자 직급 취업모의 직무만족도 군집유형에 따른 취업모의 배경변인 및 직무만족도(임금, 근무시간, 워라밸, 승진, 상사, 직무)의 차이

다음으로 직무만족도의 유형에 따른 취업모의 배경변인과 직무만족도 하위변인들의 차이를 살펴보기 위해 일원분산분석을 실시하였다(Table 4). 그 결과, 관리자 직급 취업모의 직무만족도 군집 유형에 따른 배경변인의 차이는 교육수준과 직급을 제외하고 유의하지 않은 것으로 나타났다. 관리자 직급 취업모의 직무만족도 군집 유형은 석사를 졸업한 취업모가 직무불만족 집단에 비해 절충적 직무만족형 집단에 속하는 비율이 높은 것으로 확인되었다( $F = 3.076, p < .05$ ). 그리고 관리자 직급 취업모 직무만족도 군집 유형은 직급에서 차장급인 취업모가 직무불만족 집단에 비해 직무에 만족하는 집단에 속하는 비율이 높은 것을 알 수 있었다( $F = 3.753, p < .05$ ).

또한 직무만족도 요인의 집단별 차이를 검증한 결과는 통계적으로 유의한 결과를 나타냈다. 임금( $F = 124.64, p < .01$ ), 근로시간( $F = 422.97, p < .01$ ), 워라밸( $F = 340.12, p < .01$ ), 직무( $F = 202.09, p < .01$ ) 요인들은 직무만족 집단이 다른 집단에 비해 가장 높은 비율로 구성되어 있었으며, 직무불만족 집단에 비해 절충적 직무만족 집단이 더 높은 비율을 이루고 있었다. 그리고 승진( $F = 137.27, p < .01$ )과 상사( $F = 148.63, p < .01$ ) 요인도 역시 직무만족 집단에서 다른 집단에 비해 구성하는 비율이 가장 높은 것으로 나타났으며, 그 뒤로 직무

**Table 2**  
*Standard Scores of Final Clusters*

	Clusters		
	1	2	3
Wage	3.93	2.84	3.09
Working hours	4.19	2.74	3.96
Work and life balance	4.11	2.59	3.78
Promotion	3.85	2.69	2.49
Superior	4.18	3.29	3.07
Job	4.08	3.18	3.28

Note.  $N = 573$ .

**Table 3**  
*Final Cluster and Cluster Name*

	Cluster name	$n$	%
Cluster 1	Job satisfaction type	228	39.8
Cluster 2	Job dissatisfaction type	207	36.1
Cluster 3	Eclectic job satisfaction type	138	24.1

Note.  $N = 573$ .

**Table 4**  
*One-Way ANOVA Results: Differences in Job Satisfaction and Personal Background Variables of Mothers Working at the Managerial Level by Job Satisfaction Clusters*

Variables	Job satisfaction	Job	Eclectic job	$F$	Post-hoc
	type 1 ( $n = 228$ )	dissatisfaction type 2 ( $n = 207$ )	satisfaction type 3 ( $n = 138$ )		
Age	2.54 ( 1.44)	2.64 (1.42)	2.58 (1.39)	1.989	
Child age	2.21 ( 1.49)	2.31 (1.46)	2.39 (1.43)	2.680	
Education					
High school graduates	.07 ( .48)	.04 ( .35)	.06 ( .36)	1.029	
2 Year-college graduates	.17 ( .31)	.18 ( .43)	.19 ( .39)	.179	
Bachelor's degree	.57 ( .32)	.60 ( .33)	.50 ( .35)	1.718	
Master's degree	.14 ( .41)	.10 ( .46)	.20 ( .34)	3.076	3 > 2
Doctorate	.04 ( .29)	.07 ( .28)	.07 ( .28)	.660	
Position					
Section head	.61 ( .48)	.70 ( .46)	.71 ( .47)	2.874	
Deputy head of department	.36 ( .41)	.25 ( .38)	.28 ( .33)	3.753	1 > 2
Head of department	.03 ( .28)	.02 ( .25)	.02 ( .26)	.239	
Executive	.00 ( .22)	.01 ( .26)	.00 ( .23)	1.438	
Wage	3.93 (2.35)	2.83 (1.22)	3.08 (2.85)	124.64	1 > 3 > 2
Working hours	4.19 (3.51)	2.73 (1.11)	3.96 (2.75)	422.97	1 > 3 > 2
Work and life balance	4.11 (3.23)	2.59 (1.33)	3.78 (1.57)	340.12	1 > 3 > 2
Promotion	3.85 (2.69)	2.69 (1.01)	2.49 (1.35)	202.09	1 > 2 > 3
Superior	4.18 (3.95)	3.29 (2.53)	3.07 (1.95)	137.27	1 > 2 > 3
Job	4.08 (3.65)	3.18 (2.99)	3.28 (2.89)	148.63	1 > 3 > 2

Note.  $N = 573$ .

\* $p < .05$ . \*\* $p < .01$ .

**Table 5**

*Logistic Regression Results: Effects of Job Satisfaction Clusters of Mothers Working the at Managerial Level on Subsequent Childbirth Plans*

Dependent variable	Variable	B	SE	OR	CI	
Subsequent childbirth plan	Control variables					
	Age	1.700	.312	5.472	(2.961~3.115)	
	Child age	.334	.163	1.395	(1.013~1.920)	
	Position	Section head	.576	.549	.100	(.475~1.034)
		Deputy head of department	.867	.549	.135	(.160~2.114)
		Head of department	.339	.450	1.403	(.175~4.034)
		Executive	.193	.778	1.030	(.160~1.221)
	Education	High school graduates	-.174	.800	.845	(.175~4.034)
		2 year-college graduates	-.102	.627	.903	(.265~3.078)
		Bachelor's degree	.324	.568	1.386	(.455~4.223)
		Master's degree	.558	.668	1.749	(.472~6.740)
		Doctorate	.110	.592	1.555	(.185~4.678)
	Independent variables					
	Job satisfaction sub-factors	Wage	.135	.187	1.144	(.793~1.652)
		Working hours	.134	.278	1.143	(.652~1.972)
		Work and life balance	.132	.238	1.094	(.686~1.745)
		Promotion	-.357	.207	1.700	(1.466~2.051)
		Superior	-.191	.208	1.098	(.730~1.650)
		Job	-.284	.253	1.752	(1.458~2.487)
	Job satisfaction group	Job satisfaction	.304	.220	.996	(1.398~2.487)
Eclectic job satisfaction		-.104	.265	.662	(.437~1.080)	
-2LL = 378.714						
$R^2 = 14.1$						
hosmer-lemeshow test: $\chi^2 = 21.011(p = .138)$						

Note. N = 573.

\*p < .05.

불만족 집단, 절충적 직무만족 집단의 순서로 확인되었다.

### 관리자 직급 취업모의 직무만족도(임금, 근무시간, 워라밸, 승진, 상사, 직무)의 군집유형에 따른 후속출산계획의 차이

관리자 직급 취업모의 직무만족도(임금, 근무시간, 워라밸, 승진, 상사, 직무)의 군집 유형에 따른 후속출산계획을 검증하기 위해 이항 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 통제변수로는 관리직 직급 취업모의 연령, 자녀의 나이, 교육수준, 직급을 포함하였고, 독립변인은 직무만족도 하위요인과 취업모의 직무만족 군집 유형이고 종속변인은 후속출산계획이며 계획있음(예)은 1, 계획없음(아니오)은 0으로 코딩하여 분석하였다.

분석결과, Table 5에 제시된 바와 같이 모형의 적합도(hosmer-lemeshow test)는  $\chi^2 = 21.011, p > .05 (p = .138)$ 로 로지스틱 회귀

모형은 통계적으로 적합한 것으로 나타났으며 회귀모형의 설명력은 14.1%인 것으로 나타났다. 회귀계수의 유의성 검증 결과, 직무만족형(OR = .996,  $p < .05$ ), 직무불만족형(OR = .761,  $p < .05$ )은 후속출산계획에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 관리직 직급 취업모 중 직무불만족 집단(준거 집단)에 비해 직무만족도 집단 수준에서 후속출산을 계획할 오즈비가 증가하게 된다. 직무불만족 집단에 비해서 절충적 직무만족도 집단은 후속출산을 계획할 오즈비가 0.662(95% CI [0.437, 1.080])으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

## Discussion

본 연구에서는 관리자 직급 취업모들을 대상으로 직무만족도(임금, 근무시간, 워라밸, 승진, 상사, 직무)의 유형 분류를 실



시하고 각 유형별 직무만족도가 후속출산계획에 미치는 영향을 알아보려고 하였다. 본 연구에서 제시한 세 가지 연구문제에 따른 결과 및 논의 사항은 다음과 같다.

첫째, 관리자 직급 취업모의 직무만족도(임금, 근무시간, 워라밸, 승진, 상사, 직무)의 충족 여부에 따라 세 가지의 직무만족도 군집유형이 도출되었다. 도출된 군집의 유형별 특성에 맞추어 각각을 직무만족형(자신의 직무에 대해 만족하는 집단), 직무불만족형(만족없이 불만족하는 집단), 절충적 직무만족형(자신의 직무 상황에 대한 적합하게 조절 가능한 집단)으로 명명하였다.

이러한 결과는 직무를 수행하는 과정에서 체험할 수 있는 만족감과 직무불만족은 서로 그 상관이 깊지 않으며 보완적이지도 않으나, 일직선상의 정반대되는 개념도 아니라는 Friedlander와 Walton (1964)의 주장과 같은 맥락에서 해석할 수 있다. 즉, 직무만족이란 개인의 감정적 태도와 정서적 반응을 측정하는 과정에 있어, 관련된 요인들에 대한 분류와 그에 대한 파악이 필요하다. 또한, 직무만족은 삶의 질과 연관이 되기에(G. P. Park & Kim, 2019), 더욱 직무만족도와 관련된 연구들이 요구된다.

둘째, 직무만족도의 군집유형에 따른 관리자 직급 취업모의 배경변인과 직무만족도 하위요인들의 차이를 살펴보았다. 먼저, 관리자 직급 취업모의 직무만족도 군집 유형에 따른 배경변인의 차이는 관리자 직급 취업모 중 석사를 졸업한 취업모가 직무불만족 집단에 비해 절충적 직무만족형 집단에 속하는 비율이 높은 것으로 확인되었으며, 차장급인 취업모가 직무불만족 집단에 비해 직무에 만족하는 집단에 속하는 비율이 높은 것을 알 수 있었다. 이러한 연구결과는 취업모들의 학력이 올라갈수록 임파워먼트가 높아지며 자신의 자질과 역량이 충분히 발휘되어 직급이 높아지고(B. Lim, 2019) 이는 직무만족도로 연결될 수 있음을 의미한다.

또한 본 연구에서는 직무만족도 군집유형에 따른 직무만족도 하위요인의 차이도 확인할 수 있었다. 직무만족도의 하위요인인 임금, 근무시간, 워라밸, 직무 요인들은 직무만족 집단이 다른 집단에 비해 가장 높은 비율로 구성되어 있었으며, 직무불만족 집단에 비해 절충적 직무만족 집단이 더 높은 비율을 이루고 있었다. 이는 임금(Jjou & Lee, 2016), 근무시간(Y. W. Shin & Cho, 2019), 워라밸(J. S. Kim, Yoon, & Ju, 2019), 직무내용(H.-K. Lee & Nam, 2015)에 만족할수록 직무만족도가 올라간다는 연구결과들과 일치한다. 그리고 승진과 상사 요인도 역시 직무만족 집단에서 다른 집단에 비해 구성하는 비율이 가장 높은 것으로 나타났으며, 그 뒤로 직무불만족 집단, 절

충적 직무만족 집단 순인 것을 알 수 있었다. 이는 승진에 대한 공정성 지각이나 불안 정도가 직무만족도에 영향을 주며(S. Yoo & Jean, 2017), 상사와의 관계가 좋을수록 직무만족이 높다는 결과(T.-H. Shin & Kim, 2014)들과 연관지어 볼 수 있다.

셋째, 관리자 직급 취업모의 직무만족도 유형에 따라 직무만족도가 후속출산계획에 미치는 영향의 차이가 확인되었다. 취업모 중 직무불만족 집단에 비해 직무만족도 집단이 후속출산을 계획할 가능성도 높아지며, 절충적 직무만족도 집단은 직무불만족 집단과 비교하였을 때 후속출산계획에서 유의한 차이를 보이지 않았다. 최근에 진행된 연구에 따르면 일과 양육을 양립해야 한다는 스트레스는 관리직과 비관리직 취업모 모두 비슷한 수준을 보이지만, 비관리직에 비해 관리직 취업모들이 더 높은 수준의 경제적 및 심리적 안정감을 경험하여 후속출산계획도 긍정적으로 고려하는 경향이 있다(Jin & Kim, 2020). 즉, 높은 수준의 월 소득은 출산과 양육으로 인한 경제적 부담을 경감시켜주기 때문에 월 소득이 높을수록 후속출산의도가 높은 것(L.-O. Kim, Wang, Jeong, & Choi, 2011)을 알 수 있다. 이처럼 취업모들의 높은 직급은 고소득으로 연결되고 이는 직무만족도와 관계가 있으며, 나아가 후속출산에도 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있다.

또한, 본 연구에서는 관리자 직급 취업모 중에서도 직무만족도가 매우 높은 수준인 경우에만 후속출산에 대한 계획을 고려할 가능성이 있는 반면, 절충적 직무만족도 집단은 이러한 양상을 보이지 않았다. 이는 직무만족도가 출산의도와 연관이 깊다는 선행연구(M. Y. Song, 2018)와 일치하는 것으로 이러한 결과는 직무로 인한 심리적 부담이 후속출산의향을 저해하는 중요한 요인으로 작용할 수 있음을 보여준다. 취업모들의 둘째 출산 기피요인에 대한 Y.-M. Song와 Lee (2016)의 연구에 따르면, 직장 내 출산 및 자녀 양육에 대한 복지 시설과 제도가 부실할 경우 첫 번째 자녀 출산 이후 일-가정 양립 어려움을 경험한 취업모들은 후속출산에 대한 계획을 포기하였다. 이들은 자녀를 출산하고 육아휴직을 거친 후 3개월에서 4개월 된 자녀를 어린이집이나, 시댁 및 친정에 맡기면서 겪은 심리적 고통과 부담을 떠올리면 다시는 출산을 경험하고 싶지 않아서 후속출산에 대해 부정적으로 인식하게 된다고 하였다(Y.-M. Song & Lee, 2016). 이러한 결과를 고려할 때, 취업모들이 자신의 직무환경에 만족하는 정도는 후속출산계획에 중요한 영향을 미칠 수 있음을 알 수 있다. 특히 본 연구에서 절충적 직무만족도 집단이 직무불만족 집단과 유사하게 낮은 수준으로 후속출산계획을 보인 결과는 직무만족도가 상당히 높지 않는 한 관리자 직급 취업모의 후속출산 가능성을 변화시키기

는 어려울 수 있음을 시사한다. 관리자 직급 취업모는 비관리자 직급에 비해서 비교적 고소득 집단에 속할 가능성이 높음에도 직무만족도가 상당히 높은 경우에만 후속 출산을 고려하며 직무만족도가 보통이거나 낮은 경우에는 후속 출산에 대한 계획이나 의도가 낮았다. 이는 같은 관리직 군에서도 직무만족도에 따라서 후속출산계획이 현저한 차이를 보일 수 있음을 보여준다. 이러한 결과를 볼 때 절충적 직무만족 집단에 속한 취업모들이 직무만족 집단으로 포함되기 위해서는 직무만족 집단에 비해 절충적 직무만족 집단에서 상대적으로 만족도가 낮은 승진이나 상사와의 관계와 관련한 문제에 초점을 맞춰서 이 집단의 만족도를 개선시킬 필요가 있다.

본 연구는 지속적으로 증가하는 여성 관리자의 비율을 바탕으로(Statistics Korea, 2019), 자녀 한 명을 가진 관리자 직급의 취업모를 대상으로 하여 직무만족도를 유형별로 분류하였다는 점에서 의의를 찾을 수 있다. 나아가, 본 연구에서는 근래의 저출산 문제를 고려하여 직무만족 유형과 후속출산계획 간의 관계를 파악했다는 점도 주목할 만하다.

그러나 군집분석의 유형화로 정보의 상실이 발생한다는 점이 본 연구의 한계점이라고 할 수 있다. 본 연구에서는 정보가 다소 손실되더라도 군집분석을 사용함으로써 관리자 직급 취업모의 직무만족유형이 어떻게 나뉘며 그 유형과 요인에 따른 후속출산계획의 차이를 가시적으로 확인할 수 있다. 직무만족도 전체 변수만 사용하였을 경우 대상자의 집단적 특성과 후속출산계획 간의 관련성을 명확하게 드러내기 어려울 수 있다. 또한 군집 유형은 단순히 직무만족도 전체 점수만을 기준으로 분류한 것이 아니라 직무만족도를 구성하는 다양한 하위 요인들 간의 복잡한 관계성을 고려하여 분석한 결과이다. 그러나 본 연구의 한계점을 고려하였을 때 차후 연구에서는 보다 다양한 접근 및 분석 방법이 요구된다. 또한, 단순히 후속출산계획 여부만을 조사하였기 때문에, 후속출산에 대한 계획이 없을 경우 그에 대한 구체적인 이유와 같은 세부적인 요인들은 고려하지 못했다는 한계를 지니며, 가사노동시간, 자녀와의 관계 등과 같이 출산에 영향을 미치는 다양한 요인들을 함께 다루지 못하였다는 한계가 존재한다. 따라서 출산 후 근로 지속 여부, 직장 내 성차별이나 출산 전후 휴가, 육아 휴직, 코로나 이후 변화 등에 대한 분석이 후속연구를 통해 진행된다면 직무만족도와 후속출산계획 간의 관련성에 대한 보다 명확하고 일반화 가능성이 높은 결과를 도출함과 동시에 보다 실효성 높은 정책적 시사점을 도출할 수 있을 것이다.

## Notes

This article was presented at the 2022 Annual Spring Academic Conference of the Korean Association of Child Studies.

## Conflict of Interest

No potential conflict of interest relevant to this article was reported.

## References

### In English

- Friedlander, F., & Walton, E. (1964). Positive and negative motivations toward work. *Administrative Science Quarterly*, 9(2), 194-207. doi:10.2307/2391234
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(4), 560-568. doi:10.1037/0021-9010.76.4.560
- Juhn, C., & McCue, K. (2017). Specialization then and now: Marriage, children, and the gender earnings gap across cohorts. *Journal of Economic Perspectives*, 31(1), 183-204. doi:10.1257/jep.31.1.183
- Killewald, A., & Zhuo, X. (2019). U. S. mothers' long-term employment patterns. *Demography*, 56(1), 285-320. doi:10.1007/s13524-018-0745-9
- Martias, M., & Fontaine, A. M. (2015). Coping with work and family: How do dual-earners interact? *Scandinavian Journal of Psychology*, 56(2), 212-222. doi:10.1111/sjop.12195
- Osborn, R. N., Hunt, J. G., & Jauch, L. R. (1980). *Organization theory: An integrated approach*. New York: Wiley.
- Pailhé, A. & Solaz, A. (2006). Employment and childbearing: Woman bear the burden of the work-family balance. *Population & Societies*, 42(6), 1-4.
- Schwartz, M. M., Jenusaitis, E., & Stark, H. (1963). Motivational factors among supervisors in the utility industry. *Personnel Psychology*, 16(1), 45-53. doi:10.1111/j.1744-6570.1963.tb01254.x
- Siegel, C. (2017). Female relative wages, household specialization and fertility. *Review of Economic Dynamics*, 24, 152-174. doi:10.1016/j.red.2017.01.010
- Szalai, A. (1980). The meaning of comparative research on the quality of life. In A. Szalai & F. M. Andrews (Eds.), *The Quality of Life: Comparative Studies* (pp. 7-21). Beverly Hills, CA: Sage.
- Zhou, J., & George, J. M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal*, 44(4), 682-696. doi:10.5465/3069410

## In Korean

- Ha, A.-R. (2010). The tasks of labor law for women's employment supporting. *The Journal of Labor Law*, 19, 471-508.
- Han, Y.-S., & Lee, Y.-S. (2015). The effects of women's labour force participation and work-family reconciliation support on fertility. *Family and Environment Research*, 53(1), 49-66. doi:10.6115/fer.2015.004
- Jang, H., & Lee, M. (2013). A study on the determinants of married-working women's childbirth intention. *Family and Environment Research*, 51(4), 425-438. doi:10.6115/fer.2013.51.4.425
- Jin, K., & Kim, K. E. (2020). A qualitative study on the experiences of mothers who have abandoned their additional birth plans. *Journal of Korean Child Care and Education*, 16(4), 1-29. doi:10.14698/jkce.2020.16.04.001
- Joung, E. H., & Choi, Y. S. (2013). The factors associated with the birth plan for second child and second birth for married women in Korea. *Health and Social Welfare Review*, 33(1), 5-34. doi: 10.15709/hswr.2013.33.1.5
- Kang, H. (2021). The relationship between family-friendly policies and the childbearing intentions of female managers: The mediating effect of family-friendly supervisor support and work-family conflict. *Journal of Family Resource Management and Policy Review*, 25(2), 25-39. doi:10.22626/jkfrma.2021.25.2.003
- Kim, C.-S. (2007). Parity specific approach to the plan of having an additional child. *Korea Journal of Population Studies*, 30(2), 97-116.
- Kim, G., Heo, G., Kim, Y., & Kim, S. (2018). Ulinala jeochulsanui wongingwa gyeongjejeog yeonghyang [우리나라 저출산의 원인과 경제적 영향]. Retrieved from National Assembly Budget Office <https://www.nabo.go.kr>
- Kim, H. S. (2018). *A study on the influence of work-family conflict on the childbirth will in married working women: Focusing on the mediating effects of social support* (Master's thesis). Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=T14841100>
- Kim, J. S., Yoon, J. H., & Ju, Y. H. (2019). Effects of work-life-balance on motivation, job satisfaction and innovation behavior. *Journal of Creativity and Innovation*, 12(2), 29-58. doi:10.22834/PDS.2019.12.2.29
- Kim, I.-O., Wang, H.-J., Jeong, G.-C., & Choi, S Y. (2011). The effect of policy on childbirth encouragement and working time on secondary childbirth intention of married women. *Korea Journal of Population Studies*, 34(3), 139-155.
- Kim, N. H., Lee, E. J., Kawk, S. Y., & Park, M. R. (2013). A phenomenological study on the experiences of parenting burden of working mother with young children in Korea. *Korean Journal Women Health Nurs*, 19(3), 188-200. doi:10.4069/kjwhn.2013.19.3.188
- Korean Women Manager Panel. (2020). *Korean women manager panel survey 2020-1* [Data file and code book]. Retrieved from KWMP website: <https://kwmp.kwdi.re.kr>
- Lee, H.-J., & Yu, G.-C. (2011). Work-family balance and childbirth: Supporting institutions of company and influence of female workers' work-family balance perception. *The Women's Studies*, 80(1), 37-79. doi:10.33949/tws.2011..1.002
- Lee, H.-K., & Nam, C.-Y. (2015). The effects of job stress, depression, and psychological happiness on job satisfaction of office workers. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*. 21(4), 490-498. doi:10.5977/jkasne.2015.21.4.490
- Lee, J. (2007). *A study on intention of second childbirth in working women with children: With a focus on the 'Rational-Values Based Choice Model'* (Doctoral dissertation). Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=T10869388>
- Lee, J., Cho, H., & Choi, H. (2012). The differences in offspring birth plan of working mothers with one child and its effects on parenthood. *Korean Journal of Child Care and Education Policy*, 6(1), 125-141.
- Lim, B. (2019). *The relationship of empowerment and job satisfaction of middle managers in childcare centers* (Master's thesis). Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=T15044035>
- Lim, H., & Hong, S. (2020). Work-family transfer types and influencing factors of female managers. *The Women's Studies*, 105(2), 39-68. doi:10.33949/tws.2020.105.2.002
- Lim, H.-J., Lee, D.-K., & Choi, H.-J. (2011). Using a structural equation approach to determine how a couple's characteristics, childbirth-related emotions and a mother's emotional characteristics affect planning for second childbirth. *Korean Journal of Early Childhood Education*, 31(5), 183-202. doi:10.18023/kjece.2011.31.5.008
- Min, H. C. (2008). Effects of wages and income on the birth intervals in Korea. *Korean Journal of Public Finance*, 1(1), 41-61.
- Nam, K. H. (2022). A study on married women's marital satisfaction, childbirth plan and job satisfaction. *Health and Social Welfare Review*, 42(1), 166-182. doi:10.15709/hswr.2022.42.1.166
- Park, C. H. (2012). The effects of child care support, value of children and psychological well-being on second childbirth plans for employed mothers with an infant of 10 months or younger. *Korean Journal of Human Ecology*, 21(1), 95-111. doi:10.5934/KJHE.2011.21.1.95
- Park, G. P., & Kim, D. C. (2019). The impact of job satisfaction and organizational commitment on life satisfaction: Focusing on moderating effect of employment characteristics. *Quarterly Journal of Labor Policy*, 19(1), 59-91. doi:10.22914/jlp.2019.19.1.003
- Park, H.-J (2006). *A study on factors that affect married women's intention of fertility* (Master's thesis). Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=T11006129>
- Park, K.-H. (2012). Effects of female managers' marriages and

- childbirth on job satisfaction, organizational commitment, plans to leave, and life satisfaction. *Journal of Family Resource Management and Policy Review*, 16(1), 103-121.
- Park, S. (2008). A study on the relationship of gender equity within family and second birth. *Korea Journal of Population Studies*, 31(1), 55-73.
- Park, S. (2015). *Experience on the organizational commitment and job satisfaction: Using the Fixed-Effects Model* (Master's thesis). Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=T13925819>
- Seo, J., & Lee, K. (2017). The influence of work interfering with family on continuance organizational commitment of married working mother: The mediating role of emotional exhaustion and the moderating role of family supportive organization perceptions. *Korea Journal of Counseling*, 18(4), 343-367. doi:10.15703/kjc.18.4.201708.343
- Shin, T.-H., & Kim, M.-H. (2014). A study on the impact of superior's humor on superior's trust and job satisfaction: Emphasized on deluxe hotels in Korea. *Journal of Foodservice Management Society of Korea*, 17(5), 55-75.
- Shin, Y. W., & Cho, Y. I. (2019). Do reduced working hours improve quality of life? An analysis of the moderated mediation effect of job satisfaction. *Journal of Social Science*, 45(3), 295-319. doi:10.15820/khjss.2019.45.3.012
- Song, M. Y. (2018). The effect of work-family enrichment policy and job satisfaction on subsequent childbirth intention and child value of working mothers mediated by marital relationship. *Early Childhood Education & Care*, 13(3), 5-32. doi:10.16978/ecec.2018.13.3.001
- Song, Y.-M., & Lee, S.-J. (2016). Factors affecting evasion of second childbirth among working mothers: Classification using Q methodology. *The Journal of the Korea Contents Association*, 16(2), 714-728. doi:10.5392/jkca.2016.16.02.714
- Statistics Korea. (2019). *2019 Tonggyelo boneun yeoseongui salm* [2019 통계로 보는 여성의 삶]. Retrieved from Statistics Korea website: <http://kostat.go.kr>
- Sun, M. (2019). *A mixed method study on married working women's willingness to have second child: Focusing on moderating effect of work-family conflict* (Doctoral dissertation). Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=T15021745>
- Sun, M. (2020). A case study on the relationship between work-family conflict experience of married working women with a infant and willingness to have the second child. *PNU Journals of Women's Studies*, 30(1), 77-111. doi:10.22772/pnujws.30.1.202004.77
- Sun, M., & Jo, S. (2019). The influence of married working women's work and family related factors on the willingness to have the second child: Focusing on moderating effect of work-family conflict about sex discrimination culture in the workplace. *Ewha Journal of Social Sciences*, 35(2), 5-35. doi:10.16935/ejss.2019.35.2.001
- Woo, J.-W., & Hong, H. Y. (2011). The influence of family-friendly atmosphere in the organization, work-family conflict and psychological well-being on organizational commitment. *Korean Journal of Psychology: General*, 30(4), 933-957.
- Yoo, G. (2012). Work-family balance policies responding to low fertility. *Korean Journal of Psychological and Social Issues*, 18(1), 111-125.
- Yoo, S., & Jean, S. (2017). The impact of the promotion justice on the job satisfaction: An empirical study on the perception of Anseong-si local government officials. *Korean Public Personnel Administration Review*, 16(3), 275-303.
- Yum, J., Chung, S. E., & Joo, Y. S. (2013). Family planning experience and service needs among families with three children: Using a mixed method approach. *Health and Social Welfare Review*, 33(1), 35-77. doi:10.15709/hswr.2013.33.1.35
- ZJou, S., & Lee, J. E. (2016). The effects of pay satisfaction on job satisfaction and turnover intention. *The Journal of the Korea Contents Association*, 16(10), 693-700. doi:10.5392/JKCA.2016.16.10.693

## ORCID

Chae Ri Lee <https://orcid.org/0000-0001-5327-9904>

Kyung Eun Jahng <http://orcid.org/0000-0002-7251-7864>

Received June 04, 2022

Revision received September 07, 2022

Accepted October 26, 2022