



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

이 정 윤 교수지도
석사학위 청구논문

취업모의 일·가족 갈등 및 축진과
관련된 개인 및 직장 변인

2015

성신여자대학교 대학원

심 리 학 과

신 수 영

취업모의 일·가족 갈등 및 촉진과
관련된 개인 및 직장 변인

이 정 윤 교수 지도

이 논문을 석사학위논문으로 제출함

2014년 11월

성신여자대학교 대학원

심 리 학 과

신 수 영

인 준 서

신수영의 석사학위 논문으로 인준함

2014년 11월

심사위원장(서명 또는 인)

심사위원(서명 또는 인)

심사위원(서명 또는 인)

성신여자대학교 대학원

논문개요

본 연구에서는 취업모의 일·가족 갈등 및 축진과 관련된 개인변인, 직장변인을 알아보려고 하였다. 이에 취업모를 일-가족 갈등 집단, 가족-일 갈등 집단, 일-가족 축진 집단, 가족-일 축진 집단과 같은 네 가지 집단으로 구분하여 개인 변인(성역할 태도, 완벽주의 성향, 배우자 지원)과 직장변인(직장 지원)의 차이를 살펴보고, 이러한 변인들이 일·가족 갈등 및 축진에 미치는 상대적 영향력을 살펴보았다. 또한 어떤 변인이 이들 집단을 가장 잘 구별해주는지 판별분석을 통해 확인해 보고자 하였다. 연구대상은 전일제 직장을 가지고 한 명 이상의 자녀와 동거 중인 취업모를 대상으로 자기보고식 온라인 설문조사를 실시하여 총 525명의 자료를 수집하여 분석하였다. 연구 결과, 첫째, 일-가족 갈등은 자기지향 및 사회적으로 부과된 완벽주의 성향과 정적 상관관계를, 직장 지원과는 부적 상관관계를 보였다. 가족-일 갈등은 성역할태도, 배우자 지원, 직장 지원과 부적 상관관계를 보였으며, 사회적으로 부과된 완벽주의와 정적 상관관계를 보였다. 일-가족 축진은 배우자 지원과 상사 및 동료로부터의 지원과는 정적 상관관계, 성역할 태도와는 부적 상관관계를 보였고, 완벽주의와는 유의한 상관관계를 보이지 않았다. 가족-일 축진은 배우자 지원과 직장 지원과는 정적 상관관계를 보였으며, 성역할 태도와 완벽주의와는 유의한 상관관계를 보이지 않았다. 둘째, 취업모의 일·가족 갈등 및 축진에 따른 네 집단 간 개인 및 직장변인에서 차이를 살펴본 결과, 배우자 지원과 직장 지원에서 일·가족 갈등 및 축진의 네 집단 간에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 사후검증 결과, 배우자 지원은 가족-일 축진 집단, 일-가족 갈등 집단, 일-가족 축진 집단, 가족-일 갈등 집단 순으로 나타났으며 직장 지원은 일-가족 축진 집단과 가족-일 축진 집단이 일-가족 갈등 집단과

가족-일 갈등 집단보다 더 높은 것으로 나타났다. 셋째, 취업모의 일·가족 갈등 및 축진에 대한 개인 변인과 직장 변인의 영향력을 살펴본 결과, 사회적으로 부과된 완벽주의 성향이 높을수록, 그리고 상사 및 동료로부터의 지원을 적게 인식할수록 일-가족 갈등은 높아지는 것으로 나타났다. 가족-일 갈등은 사회적으로 부과된 완벽주의 성향이 높고 전통적인 성역할 태도를 지니고 있을수록 높아지는 것으로 나타났다. 일-가족 축진은 상사 및 동료로부터의 지원을 높게 인식할수록 높아지는 것으로, 그리고 배우자로부터의 지원을 높게 인식할수록 가족-일 축진이 높아지는 것을 알 수 있었다. 넷째, 개인 및 직장 변인 중 어떤 변인이 취업모의 일·가족 갈등 및 축진의 네 개 하위 집단을 잘 변별해주는지 알아보기 위해 판별분석을 실시한 결과 배우자 지원만이 유의한 판별 변수로 나타났다. 마지막으로 본 연구의 의의와 제한점, 그리고 후속 연구를 위한 제언에 대해 논의하였다.

주요어 : 일-가족 갈등, 가족-일 갈등, 일-가족 축진, 가족-일 축진, 성역할 태도, 완벽주의, 배우자 지원, 직장 지원

목 차

논문개요

I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구문제	6
II. 이론적 배경	8
1. 일·가족 관계	8
1) 일과 가족 관계에 대한 관점	8
2) 일·가족 갈등	9
3) 일·가족 촉진	14
4) 일·가족 갈등과 촉진	17
2. 성역할 태도가 일·가족 갈등 및 촉진에 미치는 영향	18
3. 완벽주의 성향이 일·가족 갈등 및 촉진에 미치는 영향	22
4. 배우자 지원이 일·가족 갈등 및 촉진에 미치는 영향	25
5. 직장 지원이 일·가족 갈등 및 촉진에 미치는 영향	26
III. 연구 방법	31
1. 연구 대상 및 연구 절차	31
2. 측정도구	31
1) 일·가족 갈등 및 촉진 척도	31
2) 성역할 태도 척도	32
3) 완벽주의 성향 척도	33

4) 배우자의 지원 척도	34
5) 직장 지원 척도	34
3. 분석방법	35
IV. 연구 결과	37
1. 연구대상의 일반적 특성	37
2. 주요 변인들의 기술통계치와 집단 구분	40
3. 연구변인 간 상관관계	42
4. 일·가족 갈등 및 축진 집단 간 개인 및 직장변인에서의 차이 검증 ...	45
5. 일·가족 갈등 및 축진에 대한 개인 및 직장 변인들의 상대적 영향력	47
1) 주요 변인들이 일-가족 갈등에 미치는 영향	47
2) 주요 변인들이 가족-일 갈등에 미치는 영향	48
3) 주요 변인들이 일-가족 축진에 미치는 영향	49
4) 주요 변인들이 가족-일 축진에 미치는 영향	50
6. 일·가족 갈등 및 축진 집단에 대한 독립변인의 판별 기여도	52
V. 논의	54
1. 결과 및 논의	54
2. 연구의 의의와 제한점 및 제언	61

참고문헌

Abstract

부록

표 목 차

<표 1> 일·가족 갈등 및 촉진 척도의 문항 구성 및 Cronbach α 값	31
<표 2> 성역할태도 척도의 문항 구성 및 Cronbach α 값	33
<표 3> 완벽주의 성향 척도의 문항 구성 및 Cronbach α 값	33
<표 4> 배우자 지원 척도의 문항 구성 및 Cronbach α 값	34
<표 5> 직장 지원 척도의 문항 구성 및 Cronbach α 값	35
<표 6> 연구대상의 일반적 특성	38
<표 7> 주요변인들의 기술통계치	41
<표 8> 일·가족 갈등 및 촉진 집단 구분	42
<표 9> 연구변인 간 상관계수	44
<표 10> 일·가족 갈등 및 촉진 집단 간 개인 및 직장변인의 차이	46
<표 11> 일-가족 갈등에 대한 변인들의 상대적 영향력	48
<표 12> 가족-일 갈등에 대한 변인들의 상대적 영향력	49
<표 13> 일-가족 촉진에 대한 변인들의 상대적 영향력	50
<표 14> 가족-일 촉진에 대한 변인들의 상대적 영향력	51
<표 15> 도출된 정준판별 함수	52
<표 16> 일·가족 갈등 및 촉진 집단에 따른 배우자지원의 판별계수	53

I. 서 론

1. 연구의 필요성 및 목적

우리 사회에서 여성의 경제 참여율은 산업화 및 교육 수준 향상에 따라 증가해왔다. 2013년 한국여성정책 연구원의 여성가족패널조사에 따르면 조사 대상 여성의 54.8%가 일자리를 가지고 있으며, 기혼 여성의 53.8%가 취업 중인 것으로 나타났다. 뿐만 아니라 2013년 통계청이 조사한 여성 취업에 대한 견해를 살펴봐도 남성의 81.2%가 여성의 취업을 원했으며 여성도 87.7%가 결혼 후 일자리를 갖기를 원했다. 이는 우리 사회에서 맞벌이 가족이 이제는 드물지 않은 보편화된 형태로 자리잡아가고 있음을 의미한다.

그러나 여성의 경제 활동을 뒷받침 해 줄 수 있는 사회적 여건은 아직 제한적이다. 우리나라의 취업모 지원 정책들은 저출산이 국가적 위기로 등장하면서 기혼 여성의 경제활동을 장려하기 위하여 제안되었다. 배우자의 출산 휴가나 여성 근로자의 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 등의 일·가족의 양립 지원을 내용으로 한 ‘남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률’ 등의 제도(고용노동부 여성고용정책과, 2007. 12월 신설)가 바로 그것이다. 그 결과 육아 휴직 장려, 시간제 일자리 확대 등 각종 저출산 대책과 여성 일자리 대책이 쏟아져 나왔고, 지난 8년 동안 저출산 대책에 투입된 예산은 53조원이거나 된다(국민일보, 2014. 7. 16.). 그러나 그 성과는 아직 미미한 실정이다. 지난해 우리나라 출산율은 1.19명으로 2003년 출산율 1.18명에서 크게 달라지지 않았다. 더욱이 육아정책연구소에서 최근 발간한 ‘1명의 영유아 자녀를 둔 취업모의 후속 출산계획에 영향을 미치는 요인’보고서(2014)에 따르면 조사 대상 취업모 259명 중 67.6%가 둘째 자녀를 낳을 계획이 없다고 응답했다. 각종 지원 정책에도 불구하고 이러한 현상이 계속 되는 이유는 여러 제도들이 다양한

상황의 취업모들을 지원하는 데에 역부족이라는 점 뿐 아니라 그러한 제도들을 사용하는데 있어 회사에서의 여건 등 이용 자체가 어렵기 때문일 것이다.

취업모들이 일과 가정 사이의 역할을 오가며 경험하는 고단함은 단지 개인의 문제에 그치지 않을 수 있다. 실제로 2012년 통계청 자료에 따르면 20대 여성의 경제활동 비율은 62.9%에서 30대 56.0%로 급격히 줄어들었다가 40대 65.9%로 다시 증가하는 M자 구조를 보이고 있다. 30대 여성의 낮은 취업률은 결혼과 출산, 그리고 육아의 벽으로 인해 일을 할 수 없는 여성이 많기 때문이다. 즉 자녀 양육과 직장생활을 병행해야 하는 취업모로서의 삶이 한창 일할 수 있는 여성들로 하여금 직장을 포기하게 만들어 결국 경력 단절에까지 이르게 하는 것이다. 따라서 여성이 일과 가족 사이에서 경험하는 갈등을 줄이고 두 영역 사이의 균형 잡힌 삶을 사는 것은 개인적인 만족도를 높이고 삶의 질을 개선시킨다는 측면도 있지만, 날로 심각해지는 저출산과 고령화 문제 속에서 유능한 여성인적자원을 활용하여 국가경쟁력을 높인다는 점에서 국가적 차원에서도 중요할 것이다(김동식, 김영택, 정진주, 최인선, 2013).

취업모들이 일과 가정생활을 병행하는데 따르는 또 다른 어려움 중 하나는 우리 사회에 뿌리 깊게 내려있는 전통적인 성역할 태도에 큰 변화가 없다는 점을 들 수 있다. 여성의 경제적 역할에는 큰 변화가 있었으나, 우리 사회의 전통적 성역할 태도는 여전히 가사와 자녀 양육의 주된 책임을 여성에게 지우고 있다. 따라서 특히 어린 자녀를 두고 있는 취업모의 경우 직업인, 배우자, 부모로서의 다양한 역할을 수행하게 되어, 가정과 직장이라는 양 트랙을 오가며 주어진 시간과 체력의 한계 속에서 '모래주머니를 차고 달리는 전력질주'와 같다고 표현될 정도이다(노성숙, 한영주, 유성경, 2012).

또한 취업모들은 매일 일과 가정의 경계를 넘나들며 직장 여성과 주부로서의 삶을 살아가는 사람들이다. 개인이 가진 제한된 시간과 에너지를 고려해볼 때, 다중역할을 수행하면서 매 순간 모든 역할에 완벽을 기하는 것이 쉽지 않

을 것이다. 그러나 완벽주의 성향을 가진 취업모는 두 역할 모두에서 완벽을 추구함으로써 에너지의 소진 및 그로 인한 부정 정서를 경험할 수 있다. 한편 이와는 반대로 모든 역할에서의 완벽을 추구하는 과정에서 분명한 목표와 이를 위한 효과적인 전략을 개발한다면, 오히려 완벽주의 성향이 삶의 질을 향상시키는 긍정적인 역할을 할 수도 있을 것이다. 따라서 취업모의 완벽주의 성향과 일·가족 갈등 및 축진의 관계를 살펴볼 필요가 있으나, 아직까지 이들의 관계를 밝히는 연구는 미흡한 실정이다.

취업모가 인지하는 사회적 지원도 일·가족 갈등 및 축진에 큰 영향을 끼치는 요인 중 하나이다. 사회적 지원이란 취업모가 주변 사람들로부터 주고받을 수 있는 정서적 지지, 도구적 지원, 인정 등을 포함한다(House, 1981; Carlson & Perrewe, 1999. 재인용). 취업모에 대한 사회적 지원은 크게 직장으로부터 받는 일과 관련된 지원과 가족으로부터 받는 지원으로 나눌 수 있다. 사회적 지원이 취업모들에게 중요한 자원 및 스트레스에 대한 대처 기제로서 작용하여 일-가족 갈등 감소에 영향을 끼칠 수 있다는 연구 결과나(Carlson & Perrewe, 1999), 중요 타인으로부터의 사회적 지지가 직장 및 가족 역할을 조화시키는데 중요한 역할을 한다는 결과(Greenhaus & Beutell, 1985) 모두 취업모의 일·가족 갈등을 이해하는데 사회적 지원은 반드시 고려되어야 하는 점이라는 것을 시사한다.

취업모들이 경험하는 일과 가족 관계에 대한 기존의 연구는 일과 가족의 역할을 병행함으로써 발생하는 갈등에 초점을 두고 갈등의 원인과 결과를 밝히고, 갈등으로 인해 야기되는 부정적인 결과들을 확인하는 것이 대부분이었다. 갈등을 유발하는 직장 및 가정의 구조적·심리적 변인 탐구(노성숙, 한영주, 유성경, 2012; 송다영, 장수정, 김은지, 2010; 양소남, 신창식, 2011; 장미경, 조혜경, 이숙경, 2007; 최서연, 2000)에서부터, 일·가족 갈등과 자녀 양육태도(김나현, 이은주, 곽수영, 박미라, 2013; 강학중, 유계숙, 2005), 일·가족 갈등과

삶의 질(김난주, 권태희, 2009; 김용훈, 이규만, 2011; 윤창영, 2001; 이미숙, 1996; 황혜원, 신정미, 2009), 일·가족 갈등과 조직 만족 및 몰입(김필숙, 2010; 손영빈, 최은영, 2009; 이희정, 2009; 임희정, 2000; 조은미, 2009; 최연화, 조복희, 2007) 등과 같이 일·가족 갈등과 관련된 변인들과의 관계 등을 밝혀왔다. 이러한 연구들은 두 영역의 양립 필요성을 제기하고 일·가족 갈등에 관련된 다양한 변인들을 확인하는 등 중요한 정보를 제공하였다.

그러나 최근에는 일과 가족을 분리된 영역으로 간주하기 보다는 서로 다른 삶의 역할이 서로에게 영향을 끼치는 상호적인 것이라는 관점에서, 일과 가족 간의 갈등 뿐 아니라 일과 가족 두 영역을 조화롭게 통합하는 것에 관한 연구들이 등장하고 있다(양소남, 2011; Rothbard, 2001; Butler et al., 2005; Greenhaus, 2006). 이러한 통합은 일·가족 균형, 향상, 혹은 촉진이라는 용어로 정의되는데, 어떤 용어로 정의하건 간에 일과 가족 모두를 긍정적인 방향으로 통합한 상태라 할 수 있다. 본 연구에서는 일과 가족 간 조화를 이룬 상태를 일·가족 촉진으로 명명하였으며, 이는 한 영역에서의 역할 수행이 다른 영역의 역할을 수행하는데 도움이 된다는 것을 의미한다(Grzywacz & Bass, 2003). 이 관점에 따르면 한 역할을 수행하면서 얻게 된 기술이나 인맥 등과 같은 자원이 다른 역할을 보다 잘 수행할 수 있게 하는 자원이 되기 때문에, 다중 역할은 개인에게 갈등을 일으키기 보다는 촉진을 일으킨다고 한다. 그런데 이러한 일·가족 간 갈등과 촉진은 연속선상의 양 극단에 존재하는 반대의 개념으로 갈등을 최소화하는 것이 곧 촉진을 일으키는 것이 아니라, 갈등과 촉진은 상호 독립적인 것이라는 주장도 제기되고 있다. 즉, 일·가족 갈등이나 촉진은 고정된 상태의 것이 아니라 매일의 직무 특성에 따라 갈등과 촉진 사이를 오가기도 한다(Butler et al., 2005; Greenhaus & Powell, 2006). 또한 일과 가족을 병행하는 과정에서 높은 스트레스와 피로 등을 경험하기도 하지만, 동시에 각 역할에서 얻는 만족이나 성취감 등이 다른 역할을 수행하는데 도움

을 주기도 한다. 그러므로 취업모들이 일과 가족 사이에서 겪는 경험을 통합적으로 이해하기 위해서는 일·가족 갈등 뿐 아니라 축진도 함께 고려하는 것이 필요할 것이다. 그러나 국내에서는 일·가족 갈등과 축진을 함께 고려하여, 이들 집단의 특성을 밝히려는 연구가 미비한 실정이다.

따라서 본 연구에서는 일·가족 갈등이나 축진은 일로 인해 가족 생활이 영향을 받거나(일-가족), 가족 생활로 인해 일이 영향을 받는 것(가족-일)과 같이 특정 방향성을 지니고 있다는 선행 연구들(Frone, Russell, & Copper, 1992; 장재운, 김혜숙, 2003 재인용; Grzywacz, 2003)을 바탕으로 일·가족 갈등 및 축진 집단을 일-가족 갈등 집단, 가족-일 갈등 집단, 일-가족 축진 집단, 가족-일 축진 집단의 네 집단으로 세분화하여, 개인변인(성역할 태도, 완벽주의 성향, 배우자 지원)과 직장변인(직장 지원)의 차이를 살펴보고, 이러한 변인들이 취업모의 일·가족 갈등 및 축진에 미치는 상대적 영향력을 살펴보았다. 또한 어떤 변인이 이들 집단을 가장 잘 구별해주는지 판별분석을 통해 확인해 보고자 하였다. 본 연구의 결과를 통하여 일과 가족 간 갈등 및 축진에 대한 이해를 높이고, 향후 상담 장면에서 다중역할로 인한 갈등을 호소하는 취업모 내담자들에게 개입하는데 기초 자료로 활용될 수 있을 것으로 기대한다.

2. 연구문제

본 연구에서는 취업모의 일·가족 갈등 및 축진과 관련된 개인변인, 직장변인을 알아보려고 하였다. 이에 취업모를 일-가족 갈등 집단, 가족-일 갈등 집단, 일-가족 축진 집단, 가족-일 축진 집단과 같은 네 가지 집단으로 구분하여 개인 변인(성역할 태도, 완벽주의 성향, 배우자 지원)과 직장변인(직장 내 지원)의 차이를 살펴보고, 이러한 변인들이 일가족 갈등 및 축진에 미치는 상대적 영향력을 살펴보았다. 또한 어떤 변인이 이들 집단을 가장 잘 구별해주는지 판별분석을 통해 확인해 보고자 하였다. 따라서 본 연구에서 설정한 연구 문제와 가설은 다음과 같다.

【연구문제 1】 취업모의 일-가족 갈등 집단, 가족-일 갈등 집단, 일-가족 축진 집단, 가족-일 축진 집단 간에 개인 및 직장 변인에서 차이가 있을 것인가?

- 1-1. 취업모의 일-가족 갈등 집단, 가족-일 갈등 집단, 일-가족 축진 집단, 가족-일 축진 집단 간에 성역할 태도에서 차이가 있을 것이다.
- 1-2. 취업모의 일-가족 갈등 집단, 가족-일 갈등 집단, 일-가족 축진 집단, 가족-일 축진 집단 간에 완벽주의 성향에서 차이가 있을 것이다.
- 1-3. 취업모의 일-가족 갈등 집단, 가족-일 갈등 집단, 일-가족 축진 집단, 가족-일 축진 집단 간에 배우자 지원에서 차이가 있을 것이다.
- 1-4. 취업모의 일-가족 갈등 집단, 가족-일 갈등 집단, 일-가족 축진 집단, 가족-일 축진 집단 간에 직장 지원에서 차이가 있을 것이다.

【연구문제 2】 일·가족 갈등 및 축진에 영향을 미치는 취업모의 개인 및 직장 변인의 상대적 영향력은 어떠한가?

【연구문제 3】 개인 및 직장 변인 중 어떤 변인이 취업모의 일·가족 갈등 및 축진의 네 개 하위 집단을 잘 변별해주는가?

II. 이론적 배경

1. 일·가족 관계

1) 일과 가족 관계에 대한 관점

일과 가족 영역의 관계를 설명하기 위한 모형은 세 가지로 나누어 볼 수 있는데 이들은 전이이론(spillover theory), 보상이론(compensation theory), 분리이론(segmentation theory)이다(Staines, 1980; Clark, 2000 재인용). 먼저, 전이이론에서는 일과 가정 사이에는 물리적, 시간적 경계가 있지만 한 영역에서 경험한 감정과 행동이 다른 영역으로 전달될 수 있다고 가정한다. 전이이론은 세 가지 모형 중 가장 많은 지지를 받으며 이제까지 가장 많은 연구가 이루어졌으며, 주로 두 영역이 양립하기 어려운 데서 오는 갈등에 초점을 두고 있다. 이러한 갈등은 부정적 전이(negative spillover)라고 불리며, 일과 가정 어느 방향에서도 비롯될 수 있다. 즉, 일로 인해서 가족생활이 영향을 받는 일-가족 갈등(work-family conflict)과 가족생활이 일에 영향을 끼치는 가족-일 갈등(family-work conflict)이 그것이다. 예를 들어, 야근으로 인해 가사 일을 못하거나 가족과 함께 시간을 보내지 못한 경우는 전자에, 자녀나 배우자의 질병으로 인해 결근을 하게 되는 경우는 후자에 해당한다. 최근에는 긍정적 전이(positive spillover)의 일종인 일·가족 촉진에 대한 관심이 증가하고 있다. 이 관점은 한 영역의 역할을 수행하면서 얻게 된 다양한 자원들이 다른 역할에서 긍정적인 경험을 제공하는데 도움이 된다고 주장한다. 긍정적 전이도 부정적 전이와 마찬가지로 일-가족 촉진, 가족-일 촉진과 같이 양 방향 모두에서 일어날 수 있다.

둘째, 보상이론에서는 전이이론과는 달리 직장과 가정 사이에 역의 관계가

존재한다고 주장한다. 즉 사람들은 한 영역에서의 손실을 만회하기 위하여 다른 영역에 더 많은 투자를 하는 것이다. 가정 생활에서 만족하지 못하는 사람이 만족감을 얻기 위해 직장 생활에 더 열심히 하는 것이 바로 그 예이다.

마지막으로 분리 이론은 직장과 가정이 상호 개별적인 것으로, 직장은 몰개성, 경쟁성, 수단성의 장소로 생각되고 반면 가정은 사랑, 친밀감, 중요관계의 영역으로 간주된다. 직장과 가정은 분명한 구분이 있어 개인이 다른 영역에 영향을 미치지 않고도 한 영역에서 성공할 수 있다고 본다.

이상의 세 가지 이론들은 인간을 오직 환경에 의해 영향을 받는 존재로서만 여기고 있다. 그러나 Thompson과 Bunderson(1997)가 제시하였듯이 개인이 자신의 일에 두는 가치가 가정 생활에 영향을 끼칠 수 있다는 것은 인간의 환경의 영향을 받기만 하는 것이 아니라 자신이 속한 환경을 결정짓기도 한다는 것을 의미한다(Thompson & Bunderson, 1997 ; Clark, 2000 재인용). 이러한 맥락에서 Clark이 제안한 일·가족 경계 이론(Work·Family Border Theory)은 일과 가정은 서로에게 영향을 끼치는 두 영역이며, 인간은 이들 둘 사이를 오가면서 균형을 유지하기 위해 두 영역 사이를 관리, 협상하는 능동적 존재로 본다.

2) 일·가족 갈등

일·가족 갈등에 대한 개념은 역할갈등에 대한 개념에서 비롯된 것이다(김현욱, 유태용. 2009). 역할 갈등이란 한 역할에서의 요구와 다른 역할에서의 요구가 양립될 수 없거나 간섭할 때, 그리고 이 갈등이 삶의 질에 중요한 영향력을 가질 때 발생한다(하오령, 권정혜, 2006). 제한된 시간과 신체적, 심리적 자원을 여러 역할을 수행하는데 사용할 경우 개인은 역할 과부하와 긴장을 경험할 수밖에 없으며, 각 역할은 서로에게 긍정적이든 부정적이든 영향을 끼

칠 것이다. 이와 같은 맥락에서 Greenhaus와 Brutell(1985)은 일·가족 갈등을 “직장과 가정 영역으로부터의 역할 압력이 여러 측면에서 서로 양립하지 못할 때 발생하는 역할갈등의 한 형태”라고 정의하였다.

일·가족 갈등은 그 원인에 따라 크게 시간에 근거한 갈등(time-based conflict), 긴장에 근거한 갈등(strain-based conflict), 행동에 근거한 갈등(behavior-based conflict)로 나눌 수 있다(Greenhouse & Beutell, 1985). 시간에 근거한 갈등이란 개인이 서로 다른 영역에서 다중역할을 하고 있기 때문에 한 영역의 역할에 시간을 할애하면 다른 영역의 역할에는 시간을 할애할 수 없는데서 오는 갈등이다. 긴장에 근거한 갈등은 한 역할을 수행할 때 생기는 긴장으로 인해 다른 역할을 수행하는데 지장을 겪게 됨으로써 발생하는 갈등을 말한다. 마지막으로 행동에 근거한 갈등은 한 역할에서 기대되는 행동이 다른 역할에서 기대되는 행동과 상충될 때 일어난다.

일·가족 갈등을 설명하는 관점은 네 가지로 분류된다. 첫째, 합리적 관점에 따르면 한 개인이 일과 가족 중 어느 한 영역의 역할에 더 많은 시간을 사용할수록 더 많은 갈등을 경험하게 된다고 한다(Guttek, Searle & Klepa, 1991). 둘째, 성역할 관점에서는 성이 일·가족 갈등에 직접적으로 영향을 끼칠 뿐 아니라 직장과 가정, 두 영역에 사용하는 시간과 일·가족 갈등 사이에서 조절변수의 역할을 한다고 한다(Guttek, Searle & Klepa, 1991). 전통적 성역할 관점은 여성은 가정에서의 역할에, 남성은 직장에서의 역할에 더욱 강조를 둔다. 자신의 고유한 영역에서 많은 시간을 사용하는 것은 상대 성별의 고유 영역에서 시간을 사용하는 것보다 갈등을 덜 느끼게 해준다고 설명한다. 셋째, 가치기반 관점에서는 주관적, 심리적 측면에 초점을 둔다. 가치란 “특정한 행동 양식이나 존재 양식이 그 반대의 것보다 개인적 혹은 사회적으로 더 바람직하다는 신념”으로 정의된다(Rokeach, 1973; Lobel, 1992 재인용). 이 관점에 따르면 사람들은 직장 역할과 가족 역할에서 서로 다른 가치를 표현해야 할 때, 또한

개인의 가치가 조직의 기대와 다를 때, 그리고 이러한 영역 간 차이는 외부 요인에 의해 만들어졌다고 느낄 때 일·가족 갈등을 경험한다고 한다. 마지막으로 역할이전 관점은 개인이 사회 시스템에서 역할 속으로, 그리고 역할 밖으로 이동하는 과정의 용이성에 의해 일·가족 갈등 정도가 달라진다고 한다 (Burr, 1972; 최서연, 2000 재인용).

일·가족 갈등에 대한 기존의 연구들은 취업 여성이 두 영역 모두를 수행하면서 비롯된 시간과 자원의 부족으로 갈등을 경험한다는 관점을 근거로, 갈등을 유발하는 변인의 탐색이나 갈등의 영향력에 초점을 두고 있다. 일·가족 갈등과 관련된 국내·외 연구들은 개인 차원의 변인들이나 직장 차원의 변인들을 일·가족 갈등의 예인 변인으로 하여 일·가족 갈등이 생활 만족도나 직무 만족, 이직의도 등에 어떤 영향을 미치는지를 밝히고 있다.

사회 구조의 변화로 많은 기혼 여성들이 직업을 가진 경제인으로서의 역할을 수행하고 있음에도 불구하고 육아를 포함한 가정에서의 일은 여전히 여성 고유의 영역으로 여겨져 취업모들은 경제활동을 하는 직장인인 동시에 여전히 '주부'이다(장미경, 조혜경, 이숙경, 2007). 노성숙, 한영주, 유성경(2012)에 따르면 한국의 취업모들은 '직장은 공적 영역, 가정은 사적 영역'이라는 구분이 명확하며, 사적 영역인 엄마 역할이 공적 영역인 직장을 방해하면 안 된다는 의식이 강해 취업모들은 때와 상황에 따라 '온전한 직장인'과 '온전한 엄마'로서 매 순간 변신해야 하는 삶을 살고 있었다. 이렇듯 취업모의 다중역할에 대한 부담은 일과 가정 사이를 오가며 제한된 시간과 육체적 능력의 한계 속에서 이들로 하여금 끊임없이 갈등을 일으키며 이러한 갈등은 개인의 삶 뿐 아니라 가족과 일 영역 모두에 영향을 끼친다. 보다 구체적으로, 조희금(1999)은 사무직과 생산직에 종사하는 기혼여성을 대상으로 그들의 직업만족도와 생활만족도 수준, 그리고 일과 가족 갈등 및 관련 변수가 직업 및 생활만족도에 미치는 영향을 분석한 결과, 일과 가족 사이의 갈등은 생활만족도에 가장 큰 영향

을 미치는 것으로 나타났다. 윤창영의 연구(2001)에서는 일반 기업과 공공조직에 근무하는 기혼여성을 대상으로 이들의 주관적 삶의 질에 영향을 미치는 변수들간의 관계를 밝히고 삶의 질을 포괄적으로 설명하는 모형을 제안하고 있다. 모형에 따르면 직무과부하, 동료지원, 경제적 갈등, 부부의사소통, 친정부 모 지원, 배우자지원, 가족기대 요소 등과 같은 다양한 변인들은 일과 가족 간 갈등을 거쳐 개인의 주관적 삶의 질에 영향을 미쳤다. 최서연(2000)은 기혼 여성을 대상으로 일-가정 갈등의 원인이 되는 변수를 개인차원 변수와 조직차원 변수로 구분하여 이 변수들이 일·가족 갈등 지각에 미치는 영향력을 살펴보았다. 결과는 가족구성원의 지지와 문제 지향적 해결 성향, 그리고 가족 친화적 조직문화는 일·가족 갈등을 감소시키고, 정서 지향적 해결성향은 직장-가정 갈등을 증가시켰다. 또한 일·가족 간 갈등이 조직몰입, 이직의도, 직장생활 및 삶의 만족에 끼치는 영향을 분석한 결과, 일·가족 간 갈등이 높을수록 조직몰입과 직장 및 삶의 만족은 낮아졌으며 이직 의도는 높아지는 것으로 나타났다. 맞벌이 부부의 삶의 질에 영향을 끼치는 변인을 확인한 황혜원과 신정이의 연구(2009)에서는 역할갈등, 우울, 배우자의 지원, 직업만족, 사회적 지원이 삶의 질에 영향을 끼친다는 것이 나타났다. 일·가족 갈등이 삶의 만족 및 직무 태도에 미치는 영향에서 성차를 살펴본 연구에서, 남성과 여성, 모두 직장으로 인한 가족 생활의 간섭을 의미하는 일·가족 갈등을 그 반대의 것보다 더 크게 보고하였다. 그러나 일·가족 갈등이 삶의 만족과 직무 태도에 미치는 효과에 있어서는 성차가 나타났다. 즉, 남성은 일·가족 갈등에 따른 삶의 만족 및 직무 태도에 큰 차이가 없었지만 여성의 경우에는 갈등 수준에 따라 삶의 만족 및 직무 태도에 큰 차이가 있었다(장재윤, 김혜숙, 2003). 그 외에도 맞벌이 여성의 성역할 태도가 일-가정 갈등을 통해 결혼생활만족에 간접적인 영향을 끼친다는 것을 보여주는 연구(김주현, 문영주, 2010)도 있다. 일·가족 갈등은 여성이 자신의 장래를 계획하는 데에도 영향을 끼친다. 기혼 직

장여성의 출산 계획에 일·가족 갈등이 영향을 끼칠 수 있다는 이진숙, 최원석의 연구(2012)에서는 여성이 가진 성역할태도는 일·가족 갈등에 영향을 주고, 다시 결혼 행복감에 영향을 주어 이들의 출산 계획을 결정짓는다는 경로를 확인하였다.

해외 연구들에서도, 일·가족 갈등을 일으키는 요인들과 갈등의 영향력을 살펴보고 있다. Beutell & Greenhaus(1982)는 기혼 여성의 다중역할 갈등과 대처 전략 선택에 관한 연구에서, 아내의 다중역할 갈등은 남편과 아내가 일에 부여하는 중요성, 자녀수에 영향을 받는다고 하였다. 보다 구체적으로, 남편과 비슷한 수준으로 일에 중요성을 두는 여성들이 그렇지 않은 여성들에 비해 다중역할 갈등을 덜 경험하고, 남편이 과도하게 일 지향적일 때 아내의 다중역할 갈등은 자녀수의 증가에 따라 함께 증가하였다. 또한 남편의 삶의 만족도가 아내의 다중역할 갈등과 삶의 만족에 영향을 끼쳤는데, 남편이 자신의 삶에 만족하지 못할 때 아내에게 과도한 기대를 하거나 아내의 역할 수행을 비난함으로써 아내의 다중역할 갈등이 심화되고 삶에 대한 만족도도 낮아지는 것으로 나타났다. 한편, Lobel (1992)은 일·가족 갈등은 개인이 일과 가족에 두는 가치에 영향을 받는다고 하였다. 여기에서 가치란, “특정 양식의 행동이나 상태를 그 반대의 것보다 개인적·사회적으로 더 선호하는 것”을 의미하며, 일·가족 갈등은 (1) 일과 가족 역할이 비슷한 가치를 가지고 있을 때, (2) 일과 가족 역할의 가치가 서로 일치하지는 않으나 개인이 직장에서의 기대와 개인적 가치를 적절히 조화시킬 수 있을 때, (3) 일과 가족 역할의 가치가 서로 일치하지 않고 개인적 가치와 직장에서의 기대가 잘 부합하지 않지만 이러한 부조화가 자발적인 것일 때 감소한다. 일과 가족의 요구가 충돌할 때 개인은 어떤 선택을 할 것인지, 또 그 선택에 영향을 끼치는 요인이 무엇인지 알아본 Greenhaus와 Powell (2002)연구에서 개인의 선택에 영향을 끼치는 첫 번째 요인은 역할에 대한 압력으로, 각기 다른 역할들로부터 동시에 발생하는 압력

이 개인의 행동을 결정하고 결국 일·가족 갈등의 방향을 결정한다. 개인의 선택에 영향을 끼치는 두 번째 요인은 역할 중요성이었다. 그러나 여기에서 흥미로운 점은, 일에서의 역할 중요성이 낮을 때 개인은 가족 역할의 중요성과는 관계없이 가족 역할을 선택함으로써 가족-일 갈등을 경험하게 되었다.

이상에서 살펴보았듯이 일·가족 갈등에 초점을 둔 연구들은 개인이 사용할 가능한 자원의 양은 한정되어 있기 때문에 어느 한 영역의 역할 수행에 자원을 사용하면 다른 역할의 수행에 사용할 수 있는 자원의 양은 그만큼 줄어들어 두 영역 간 자원의 배분과 관련하여 갈등이 발생한다는 가정 하에, 일과 가족 간 갈등의 부정적 현상에 관심을 두어 일과 가족의 균형은 갈등을 최소화함으로써 이를 수 있다고 간주하였다.

3) 일·가족 촉진

일과 가족 사이에서 조화로운 균형을 이룬 상태를 일·가족 균형(Work-family balance) (Clark, 2000; 김주엽, 2006; Greenhaus, Collins & Shaw, 2002), 일·가족 향상(Work-family enrichment) (Greenhaus & Powell, 2006; 김주현, 문영주, 2010) 혹은 일·가족 촉진(Work-family facilitation) (Butler, Grzywacz & Linney, 2005; Hill, 2005)이라고 한다. 서로 다른 용어만큼이나 그 정의도 다양하게 이루어져 왔다. 예를 들어, Marks & MacDermid(1996, Greenhaus et al., 2003 재인용)는 “개인의 전체 역할 체계 내의 모든 역할에 완전히 개입하려는 경향”이라고 정의하였으며 Kirchmeyer(2000, Greenhaus et al., 2003 재인용)은 “에너지, 시간, 개입과 같은 개인적 자원이 개인의 모든 삶의 영역에서 잘 분배되어 모든 영역의 역할에서 만족스러운 경험을 달성하는 것”으로, Clark(2000)은 “역할 갈등이 최소화되어 일과 가정에서 만족감을 얻고 잘 기능하는 것”으로 정의하였다. 그러

나 이들은 모두 일과 가족 두 영역이 긍정적인 방향으로 조화를 이룬 상태라는 공통점을 가지고 있다. 본 연구에서는 이러한 균형의 상태를 일·가족 촉진이라 명명하고 “삶의 한 역할에 대한 참여가 다른 영역의 역할 참여를 보다 수월하게 해 주는 것(Grzywacz & Bass, 2003)”이라는 정의를 따르고자 한다.

두 영역 간의 긍정적인 상호작용은 각 영역의 역할 수행 기술을 향상시키고 나아가 대인관계, 성취감, 수입 증대 등의 추가적인 자원을 제공하고 심리적인 건강을 증진시켜 개인이 일과 가족의 활동에 더 몰입할 수 있게 한다 (Grzywacz & Burtler, 2005). 서로 다른 다중 역할들은 다음의 방식으로 서로에게 긍정적인 영향을 끼칠 수 있다. 첫째, 일 영역에서의 경험과 가족 영역에서의 경험은 신체적, 심리적 안녕감에 영향을 끼칠 수 있다. 일과 가족 역할에서 만족을 경험한 사람들은 하나의 역할만을 수행하거나 혹은 역할 속에서 불만족을 경험한 사람에 비해 더 큰 안녕감을 가질 수 있다는 것이다. 둘째, 일과 가족 역할 모두를 수행하는 것은 한 영역에서 받을 수 있는 스트레스로부터 개인을 보호해준다. 셋째, 한 영역에서의 경험이 다른 영역에서 긍정적인 경험을 하는 데 도움을 줄 수 있다(Greenhaus & Powell, 2006). 다시 말하면 다중 역할 수행이 서로에게 도움이 되는 다양한 능력을 키우며 긍정적인 효과를 가져오는 관계일 수 있다는 것이다(김주엽, 2006).

이처럼 일과 가족이 서로 갈등 관계에만 있는 것이 아니라 이 두 영역이 서로에게 도움을 주는 방향으로 균형을 이루는 것 역시 가능하다는 관점을 기반으로 하는 연구에서는, 다중 역할을 수행하는 것이 개인의 자원을 고갈시키기 보다는 증대시키고 역할 간 수행에 도움을 준다고 주장한다(강혜련, 윤미자, 2004; Greenhaus & Powell, 2006). Greenhaus & Powell (2006)은 일·가족 촉진을 “한 역할에서의 경험이 다른 역할을 향상시키는 정도”로 정의하면서 일과 가족이 촉진을 일으키는 두 가지 경로를 제안하였다. 먼저, 도구적 경로

(instrumental path)는 한 역할을 수행하면서 얻게 된 자원을 다른 역할 수행에 활용하여 좋은 성과를 내는 것이다. 다른 한 경로는 정서적 경로(affective path)로, 한 역할을 수행하면서 얻게 된 자원이 긍정적 정서를 불러일으키고, 이 긍정적 정서가 다른 역할 수행에 도움이 되는 것을 의미한다. Greenhaus, Collins, & Shaw (2003)의 연구에서는 일과 가족에 투입하는 시간의 균형, 관여의 균형, 그리고 만족의 균형을 측정하여 일과 가족 사이의 축진을 살펴보았다. 그 결과, 일보다는 가족에 더 많은 시간을 투입하는 개인들이 그 반대의 경우보다 삶의 질이 높았으며 관여 및 만족에서도 마찬가지였다.

국내에서도 일·가족 축진에 대한 인식이 높아지면서 이에 대한 연구들이 등장하고 있으며 대부분이 주로 취업모를 둘러싼 사회적 지지에 초점을 두고 있다. 양소남(2011)은 심층인터뷰 방법을 사용하여 스스로 일과 가족 사이에서 균형 잡힌 삶을 살아가고 있다고 응답한 맞벌이 부모들을 중심으로 이들의 균형 전략을 탐색해 보았다. 그 결과 이들은 가족과의 정서적 유대, 평등하고 협력적인 배우자와의 관계, 자기계발과 양육현실간의 조정, 맞벌이에 대한 자부심, 직장과 가정의 경계관리, 효율적 시간활용, 실질적으로 운영되는 가족 친화적 근무제도, 가족구성원의 지원 등이 일·가족 균형에 중요하다고 보고하였다. 이세인의 연구(2006)에서도 일·가족 갈등을 완화시켜주는 요소로 가족 친화적 조직문화를 들고 있다. 국가의 가족 친화적 정책이나 기업의 문화 뿐 아니라 배우자의 지원이 일·가족 갈등과 부적인 관계에 있다는 많은 연구는 가정 내에서의 부부 관계도 일·가족 축진에 중요하다는 점을 시사한다. 정영금(2006)은 일·가족 균형감을 촉진시키는데 영향을 미치는 변수가 무엇인지 분석하였다. 연구 결과, 일·가족 균형감에는 자녀수나 연령 등과 같은 인구통계학적인 요인보다는 직장의 근무시간이나 복지제도와 같은 직업 관련 변수와 일이나 가족에 대한 만족과 양립 노력 등 심리적인 측면이 더 중요한 것으로 나타났다. 그는 일·가족 균형에 대한 연구들이 개인적 측면에서의 갈등 해결

이나 기업의 가족친화적 정책, 정부의 지원 등 각 주체의 노력을 촉구하고자 산발적으로 이루어졌다고 지적하면서 일·가족 균형은 어느 한 주체의 변화로 달성할 수 있는 것이 아니라 가정, 기업과 국가, 그리고 지역사회가 함께 노력할 수 있는 총체적인 프로그램이 필요하다고 강조하였다.

4) 일·가족 갈등과 촉진

일과 가족을 오가며 아내, 어머니, 직장인의 역할 사이에서 매일 변신하는 삶을 살아가는 취업모에게 일·가족 갈등과 촉진은 이들의 주관적 삶의 질을 이해하는데 중요한 측면으로 보인다. 이러한 맥락에서 일·가족 갈등과 촉진에 대한 많은 연구들이 이루어져 왔다. 그러나 많은 연구들이 일·가족 갈등을 줄이는 것이 곧 일·가족 촉진을 향상시키는 혹은 그 반대의 것이라 가정하고, 갈등과 촉진 중 어느 하나만을 살펴보고 있다. 그러나 최근 갈등과 촉진은 연속선상의 양 극단에 위치한 반대의 개념이 아니라 상호 독립적인 것이라는 연구들이 등장하고 있다.

Rothbard(2001)은 갈등과 촉진은 개인의 감정적 반응이 매개변수로 작용하여 초래된 것이라고 가정하고 두 개념의 통합을 시도하였다. 이 모델에서, 한 역할의 수행에는 내·외적 보상이 따르는데 그 보상이 만족스러우면 역할에 대한 긍정적 감정반응이 일어나고 다른 역할 수행도 보다 생산적인 방향으로 하게 되며 그에 따른 보상에도 만족하여 결국 역할들에 대한 긍정적 반응이 일어나는 선순환적 구조를 만들어낸다. 반대로 역할 수행에 따른 보상이 만족스럽지 않으면 부정적 감정반응이 일어나 결국 다른 역할 수행에 부정적 영향을 끼친다고 한다. 이 모형과 유사하게 Powell(2006) 역시 한 역할 수행이 바람직한 성과와 이에 따른 긍정적 정서를 일으키고, 이 긍정적 정서가 다른 역할 수행에도 이전되는 경로를 밝혀내었다. Grzywacz와 Bass(2003)의 연구에

서는 일·가족 갈등 및 축진이 성인 근로자의 정신건강에 미치는 영향을 살펴 보면서, 가족-일 축진은 일-가족 갈등이 정신 건강에 끼치는 해로운 영향으로부터 보호해주는 역할을 한다고 하였다. 또한 일·가족 갈등과 축진은 서로 독립적으로 다루어져야 하며, 가족-일 축진이 높고 가족-일 갈등이나 일-가족 갈등이 낮을 때 정신 건강이 가장 좋음을 밝혔다. 조운진, 유성경(2012)의 연구에서도 일·가족 갈등과 축진의 상관관계를 확인한 결과 두 변인은 부적으로 유의한 상관관계를 보이지만 그 관계가 매우 약했다. 즉, 갈등과 축진의 개념은 어느 정도 관계가 있지만 그 관련성이 높지 않아 갈등이 존재할 때 반드시 축진이 낮아지거나, 반대로 갈등을 낮추는 것이 축진을 의미하는 것이 아님을 밝혀냈다. 이상의 결과를 종합해 볼 때, 일·가족 갈등과 축진을 동일선상의 개념으로 간주하기 보다는 상호독립적인 것으로 고려하는 것이 취업모의 다중역할 갈등을 이해하는 데 보다 유용할 것으로 생각된다.

2. 성역할 태도가 일·가족 갈등 및 축진에 미치는 영향

성역할이란 남성이든 여성이든 각 성의 특성을 나타내는 사회적인 역할이나 행위를 말하는 것으로, 각각의 성에 대해 적절하다고 생각되는 행위에 관한 사회의 문화적 기대를 의미한다(Bem, 1974, 장재운, 김효선, 2008 재인용). 김주현, 문영주(2010)는 성역할 태도는 남자와 여자의 일을 직장에서의 일과 가정에서의 일로 구분하는 성별 역할의 분리에 대한 주관적인 지지정도라고 정의하였다. 즉 남성과 여성의 역할에 대한 개인의 생각, 감정, 의도 등을 의미한다(이진숙, 최원석, 2012).

전통적으로 유교 문화권에 속하는 우리 사회에서 남성은 지배적이며 경제적 역할을 담당할 것을, 반면 여성은 부드럽고 수동적이면서 자녀 양육이나 가사 노동 등과 같은 집안일을 하는 것을 당연하게 여겨왔다. 그러나 결혼

과 출산 후에도 직장 일을 계속하려는 여성들의 비율이 증가하는 상황에서 과거의 전통적인 성역할태도에 변화가 요구된다. 즉, 남성과 여성의 전통적인 성역할 태도에서 벗어나 상황에 따라 융통성 있게 역할을 분담할 수 있는 현대적인 성역할 태도가 필요하지만, 가정에서의 역할 분담을 추론할 수 있는 부부의 시간 사용 구조를 고려해 볼 때 이러한 역할 분담은 현실적으로 잘 이루어지고 있지 않은 것 같다. 조희금의 연구(2000)에서 맞벌이 부부의 남편과 부인의 시간사용 구조에 차이가 있었는데, 평일동안 남편은 부인보다 긴 수입노동시간과 여가시간을 가지며 가사노동 시간은 훨씬 짧고 휴일에도 역시 남편의 여가시간은 부인보다 길고 가사노동시간은 부인보다 짧았다. 여성가족패널조사(2013)에 따르면 부부간 가사노동 분담은 식사/요리 준비, 설거지, 세탁, 시장보기, 집안 청소의 다섯 가지 가사노동 중 시장보기를 제외한 4개 활동에서 여성의 참여율이 거의 매번 가장 높게 나타났다. 여성의 참여율이 높은 4개 활동이 주로 많은 시간이 소요되는 활동이라는 점을 고려해 볼 때, 여성은 남성과 동일하게 직장생활을 하고 있음에도 불구하고 여전히 가사노동의 주요 책임자라는 사실을 알 수 있다. 이렇듯 성별에 따른 시간사용 구조의 차이는 전통적인 성역할의 차이를 반영하고 있다(Shelton, 1992, 조희금, 2000 재인용). 이상에서 살펴본 바와 같이 전통적인 성역할태도가 뿌리 깊게 존재하는 우리 사회에서 취업모들은 일과 가정을 양립시키는 과정에서 많은 어려움을 경험할 수 있고, 이러한 갈등들은 결혼 생활 만족을 저해하거나 심리적, 신체적 부적응 상태를 낳기도 한다.

성역할 태도와 일·가족 갈등 및 축진에 대한 기존의 연구는 그 결과가 다소 혼재되어 있다. 먼저 전통적인 성역할을 가진 여성이 일·가족 갈등을 적게 경험할 것이라는 결과를 나타낸 연구들이 있다. 이진숙과 최원석의 연구(2012)에서, 직장여성이 전통적 성역할태도를 가지고 있을수록 일·가족 갈등이 낮고, 일·가족 갈등이 낮을수록 결혼행복감이 높아져서 출산계획이 높

아지는 경로가 밝혀졌다. 이는 평등한 직장문화가 안착되지 못하고 남성중심적 질서가 지배하는 사회에서 평등적인 성역할태도를 가진 여성일수록 일과 가족생활을 양립하고자 하면서 그로 인해 역할 갈등을 크게 느끼게 된다는 것이다.

반면 전통적 성역할 태도를 가진 여성이 역할 갈등을 더욱 크게 경험한다는 결과도 있다. 이명신(1996)의 연구에서 성역할관념이 보수적일수록 역할 갈등을 많이 느끼는 것을 밝혀졌는데, 이러한 결과는 보수적인 성역할태도를 가지고 있을수록 맞벌이 상황에 적응해 나가기 위해 그 동안의 전통적 성역할태도를 변화시켜야하기 때문에 여기에서 불편함을 느끼고 있음을 시사한다. 이와 비슷하게 고재원과 남기덕(2009)은 성역할 고정관념이 강한 여성이 직무시간과 직장의 가정침해 간 갈등을 더욱 경험한다고 하였다.

성역할 태도와 일·가족 갈등의 관계에 대한 서로 다른 결과 뿐 아니라, 성역할 태도와 일·가족 갈등의 관련성이 적거나 영향을 끼치지 않는다는 연구 결과도 있다. 직장기혼여성의 성역할 및 그들이 인식한 남편의 성역할 갈등과 일·가족 갈등의 관계를 탐색한 황윤희(2005)의 연구에서는 직장기혼여성의 성역할태도와 일·가족 갈등 간 유의미한 관계가 나타나지 않았다. 그러나 여성이 인식한 남편의 성역할 갈등과 여성이 경험하는 일·가족 갈등은 유의미한 관계가 있었다. 이는 여성이 인식한 남편의 성역할 갈등이 높으면 남성 배우자가 전통적인 성역할에서 벗어나지 못하고 가정에서의 역할 분담에 소극적이므로 직장기혼여성의 일·가족 갈등을 높일 수 있음을 의미하며, 남편의 지지가 취업모의 일·가족 갈등에 중요한 역할을 한다는 것을 내포한다. 이주희(2000)의 연구에서는 취업부부의 역할갈등과 심리적 디스레스 간의 관계에서 성역할 정체감이 중재효과를 보이는지 살펴보았는데 성역할 정체감은 유의미한 중재효과를 가지지 않았다. 이 연구에서 흥미로운 점은 맞벌이 부인의 경우 직업 역할에서 여성성이 높은 경우 우울 및 불안을 덜 경험하였고, 여성성

이 낮은 경우 우울과 불안을 더 많이 경험하였다. 즉, 감정적이고 민감한 여성의 특성을 많이 가지고 있다면 직업역할에서 갈등을 완화시켜 우울과 불안을 덜 경험한다는 것이다.

이상에서 알 수 있듯이 일·가족 갈등과 성역할 태도의 관계는 연구에 따라 다소 차이가 있으나, 많은 일·가족 갈등에 관한 연구를 통해 우리 사회가 아직도 전통적인 성역할태도를 견지하고 있다는 점이 드러나고 있다. 강학중, 유계숙(2005)의 포커스 그룹 인터뷰를 통한 연구에서 상당수 남성 참여자들은 돈을 함께 벌지만 가사 및 자녀양육은 당연히 여자가 해야 된다는 인식과 한국 남성들의 보수성, 유교적 사고방식을 맞벌이 부부의 가사 및 자녀양육 분담에 대한 억제 요인으로 지적했다. 이는 전통적으로 여성들에게 기대되어지는 성역할태도가 여전히 우리 사회에 뿌리 깊게 남아있음을 의미한다. 전통적인 성역할태도는 여성에게 기대되는 것 뿐 아니라 여성들 자신도 의식적이든 무의식적이든 이를 받아들이고 있는 것 같다. 맞벌이 부부의 가사분담에 관한 유계숙(2009)의 연구에서도 부부간 불균형한 가사분담이 이루어짐에도 불구하고 남편의 가사분담에 대한 부인의 주관적 만족도는 보통 수준보다 약간 만족하는 경향을 보임으로써 취업모들은 여전히 남편은 경제적 가족 부양의 일차적으로 책임자로서, 그리고 자신은 이차생계부양자이자 가사와 양육의 주담당자로서 전통적인 성별 분업과 불균형적인 가사분담을 수용하고 있음을 시사했다. 이와 비슷하게 노성숙, 한영주, 유성경(2012)의 직장인 엄마의 다중역할 경험에 대해 현상학적 연구에서는 전통적인 성역할태도를 취업모 자신들도 깊이 내면화하고 있음이 드러난다. 즉, 여성의 성공은 직장인과 엄마로서의 영역 모두를 포함하며 만일 그 둘을 병행하느라 '엄마 역할'을 게을리 할 경우 실패한 것이라는 비난이 가해지는데 참여자들은 이러한 인식을 깊이 내면화 하고 있었다. 사무직 취업모의 일-가족 갈등 수준을 살펴 본 조영주와 이숙현(1998)의 연구에서도 취업모는 가정관리와 부모자녀 관계에서 일-가족 갈등을 가장 높

게 지각하였다. 가정 생활 역할 중에서 전통적으로 강조되어 온 이 두 영역에서 높은 수준의 갈등을 경험한다는 것은 취업모들이 여전히 전통적인 성역할 태도에서 벗어나지 못했음을 시사한다. 장재윤, 김혜숙(2003)의 연구에서도 이와 유사한 시사점을 발견할 수 있다. 이 연구는 5급 이상의 남녀 관리직 공무원들을 대상으로 직장-가정 간 갈등이 삶의 만족 및 직무태도에 미치는 영향에 있어서의 성차를 밝히고 있다. 흥미로운 점은, 남성과 여성 모두 일-가족 갈등 수준이 가족-일 갈등 수준보다 높으나, 여성들이 남성들보다 유의하게 높은 수준의 가족-일 갈등을 보인다는 것이다. 이는 여성이 가정 생활에서 핵심적인 역할 수행자라는 전통적인 관념이 여전히 존재함은 물론, 실제로 가사 일로 인해 여성들이 남성에 비해 직장 생활에 부정적 영향을 받고 있음을 의미한다. 또한 여성들은 남성들에 비해 직장·가정 갈등에 의해 삶의 만족 및 직무 관여가 크게 영향을 받는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 여성들이 자신의 직무에 보다 만족하고 몰입하기 위해서는 가정에서의 전통적 역할에 변화가 필요함을 보여주고 있다.

3. 완벽주의 성향이 일·가족 갈등 및 축진에 미치는 영향

완벽주의란 어떤 일을 할 때 끊임없이 비현실적인 높은 기준을 유지하고자 하는 경향을 의미한다(전진실, 2005). 완벽주의는 심리학분야에서 오랫동안 연구주제가 되어온 만큼, 많은 학자들이 완벽주의에 대해 다양한 정의와 차원을 제시했다. 완벽주의가 비현실적으로 높은 기준을 유지하고자 하는 성향이라는 정의에서 알 수 있듯이 그 대부분은 완벽주의와 부정적 정서 및 행동과 연관이 있음을 밝히고 있다(전진실, 2005). 그 중 Hewitt와 Gordon(1991)은 각각의 행동 양식이 아니라 완벽주의적 행동이 누구에게 향하고 있는가의 기준에 따라 자기지향적 완벽주의(self-oriented perfectionism), 타인지향적 완벽주의

(other-oriented perfectionism), 그리고 사회적으로 부과된 완벽주의(socially prescribed perfectionism)와 같이 세 가지 유형으로 분류하고 이를 바탕으로 다차원적 완벽주의 척도를 개발하였다.

첫 번째, 자기지향적 완벽주의는 스스로에게 높은 기준을 정하여 자신의 행동을 엄격하게 평가하는 것을 의미한다. 실패를 피하려 할 뿐 아니라 완벽함을 달성하려는 노력을 반영하기 때문에 동기적인 측면도 가지고 있으나 불안, 우울 등과 같은 부적응과도 관련이 있다. 두 번째, 타인지향적 완벽주의란 타인의 능력에 대한 기대나 믿음에 관한 것이다. 즉, 의미 있는 타인에게 비현실적인 기준을 설정하고 완벽해질 것을 요구하며 다른 사람들의 행동을 엄격하게 평가한다. 자기지향적 완벽주의와 유사하지만 그 대상이 타인이라는 차이가 있다. 타인지향적 완벽주의는 다른 사람에 대한 비난, 불신, 그리고 적대감을 갖게 하며 냉소주의나 외로움과 같은 대인관계에서의 좌절이나 결혼, 혹은 가족문제와 연관된다. 마지막으로 사회적으로 부과된 완벽주의란 의미 있는 타인들이 자신에게 비현실적으로 높은 기준을 가지고 자신을 엄격하게 평가하며 자신이 완벽하도록 압력을 행사하고 있다고 지각하는 것이다. 타인으로부터 부과된 기준이 너무 높고 통제할 수 없는 것으로 여겨지기 때문에 실패감, 불안, 분노, 우울 등과 같은 부정적 정서를 가지게 된다.

완벽주의 성향을 가진 사람들이 달성하기 어려운 비현실적인 기대를 가지고 있다는 점을 고려할 때 완벽주의 성향이 높은 취업모는 일·가족 갈등이 클 것이라 가정할 수 있다. 그러나 완벽주의 성향과 일·가족 갈등의 관계를 직접 다루고 있는 연구는 아직 많지 않으며, 그 결과가 다소 불일치한다. Mitchelson과 Burns(1998)의 취업모의 완벽주의 연구에서 완벽주의는 취업모의 직장 스트레스, 부모역할 스트레스, 자기 수용, 주관적 삶의 질에서 중요한 역할을 하는 것으로 나타났다. 즉, 완벽주의 성향이 높은 취업모는 직장에서의 소진이 빠르고 가정에서도 부모역할에 대한 스트레스가 커서 그 결과, 자신과

자신의 삶에 대한 만족이 낮아진다는 것이다. Mitchelson(2009)은 완벽주의가 일·가족 갈등을 예언하는 요인이라는 것을 밝힘과 동시에 완벽주의에 긍정적 측면이 있음을 밝혔다. 보다 구체적으로 그는 완벽주의 성향의 사람들을 적응적 완벽주의(adaptive perfectionism : AP)와 부적응적 완벽주의(maladaptive perfectionism : MP)로 분류하였다. 적응적 완벽주의자란 자신과 타인에게 높은 기준을 가지고 있지만 그 기준과 실제 수행 간 차이를 적게 지각하는 사람들이며, 부적응적 완벽주의자란 자신과 타인에게 높은 기준을 가지고 있으나 그 기준과 실제 수행 간 차이를 크게 느끼는 사람들이다. 연구에서 주목할 만한 점은 적응적인 완벽주의 성향의 사람들은 부적응적 완벽주의자들이나 비완벽주의자들에 비해 더 낮은 일·가족 갈등을 경험한다고 하여 완벽주의에 긍정적 측면이 있음을 시사하였다. 이와 비슷한 맥락에서, Hewitt과 Flett(1991)가 개발한 다차원적 완벽주의 척도를 사용하여 기혼 직장여성의 역할갈등과 완벽주의 성향, 그리고 배우자 및 가족 지지가 정신 건강과 역할 만족도에 미치는 영향을 연구한 하오령, 권정혜(2006)의 연구에서는 자기 지향적, 타인 지향적, 사회적으로 부과된 완벽주의 성향 모두 우울, 불안 및 신체화 성향과 같은 심리적 증상이나 역할 불만족과는 관련되지 않았으며, 오히려 자기 지향적 완벽주의와 사회적으로 부과된 완벽주의 성향은 직무 역할 만족과 정적 상관을 나타냈다. 이는 완벽주의 성향을 보이는 사람들이 가진 꼼꼼함이나 성실함, 목표 추구 등과 같은 특성이 직장에서의 기능을 향상시키는 긍정적 요인으로 작용할 수 있음을 의미한다. 또한 타인의 기대에 맞추려 완벽을 기하려는 사회적으로 부과된 완벽주의 성향 역시 상황에 따라 직무 성취에 긍정적인 역할을 할 수 있다고 보인다.

4. 배우자 지원이 일·가족 갈등 및 축진에 미치는 영향

Cohen과 Wills(1985, Tamao Matsui et al., 1995 재인용)는 사회적 지원을 정서적 지지(emotional support)와 도구적 지지(instrumental support)로 나누었다. 먼저 도구적 지원이란 역할과 의무를 대신 해 주거나 정보, 지식을 제공해주는 것과 같은 직접적인 도움을 의미한다. 반면 정서적 지원은 이해와 격려, 관심, 긍정적 태도 등으로 이루어져 있다. 많은 연구들에서 사회적 지원은 직장이나 가족에서 비롯될 수 있으며 일·가족 간 갈등을 완화시켜주는 역할을 한다고 밝힌다. 가족으로부터의 지원 중 가장 두드러지는 것은 배우자로부터의 지원이며, 남편은 취업 중인 아내에게 도구적 지지와 정서적 지지 모두를 제공할 수 있다(Aryee, Luk, Leng & Lo, 1999; Matsui, Ohsawa, and Onglatco, 1995).

많은 국내·외 연구들에서 공통적으로 배우자의 지원이 특별히 여성의 일·가족 갈등을 완충해주고 일·가족 축진을 향상시켜 취업모의 삶의 질에도 영향을 끼칠 수 있음을 밝히고 있다. 즉, 취업모의 삶에 가장 중요한 타인 중 한 명인 배우자 지원은 갈등을 완화해주는 역할을 한다. 일본의 직장 여성들을 대상으로 남편의 지원과 일·가족 갈등 및 스트레스 완화 효과를 살펴본 Matsui, Ohsawa와 Onglato(1995)의 연구에서 남편의 지원이 일·가족 갈등에서 부모역할에 대한 부담을 줄여준다고 하였다. Beutell과 Greenhaus(1985)는 페미니즘에 호의적인 태도를 가지고 있는(profeminist) 남편은 아내의 일·가족 갈등을 완충해준다고 하였다. 이와 유사한 결과로, 배우자의 지원이 자녀 양육의 부담과 일·가족 간 갈등을 완화해준다는 연구도 있다(Matsui et al, 1995; Samuel Aryee et al, 1998).

국내 연구에서도 위와 비슷한 결과를 보이는데 이는 남편이 가사 부담의 가장 큰 조력자라는 점과 무관하지 않을 것 같다. 기혼 여성은 자신의 일에

대한 남편의 의견이 큰 영향을 미치며(이미정, 2002, 조윤진, 유성경, 2012 재인용), 남편이 아내의 일에 호의적일수록 결혼 후에도 자신의 일을 계속 할 가능성이 크다(박경숙, 김영혜, 2003). 정순희(2001)의 연구에서도 남편의 행동적 지지가 높을수록 취업주부의 역할 갈등이 낮아진다고 밝히고 있다. 하오령과 권정혜의 연구(2006)에서 배우자의 지원이 기혼 직장 여성의 정신 건강과 역할 만족도 모두에 직접적 영향을 끼친다고 하였다. 배우자의 지원이 높을수록 맞벌이 부부가 높은 삶의 질을 보인다고 한 연구도 있었다(황혜원, 신정이, 2008). 이와 비슷하게 한영주, 박지아, 손난희(2013)의 연구에서도 기혼 취업모의 일-가족 갈등과 일-가족 향상 관계에서 배우자 지원은 일-가족 향상에 영향을 끼치는 것으로 나타나 취업모가 경험하는 일·가족 갈등에서 배우자의 지원이 중요한 역할을 한다는 것을 보여준다. 정영금(2006)의 연구는 배우자의 지지가 일·가족 균형에 얼마나 큰 영향을 끼치는지 보여주고 있다. 연구 결과, 사회인구학적 변인, 직업 변인, 가족지원 변인 중 취업모의 일·가족 균형에 가장 큰 영향을 끼치는 것은 자녀 및 배우자의 지원이었으며 이는 취업모의 물리적 환경에 못지않게 심리적 지지가 중요하다는 것을 시사한다. 그 외 다른 현상학적 연구에서도 참여자들은 취업모의 생존 및 삶의 질에서 가장 중요한 도움의 근원으로 남편과의 팀워크를 들며(노성숙, 한영주, 유성경, 2012) 이러한 남편으로부터의 지지나 지원이 부족할 경우 서운함을 토로했다(장미경, 조혜경, 이숙경, 2007). 이와 유사하게 남편의 가사 분담이 활발할수록(손영빈, 최은영, 2009), 혹은 남편의 가사 분담에 대한 부인의 주관적 만족이 결혼생활 만족과 관련이 있음이 나타났다(유계숙, 2009).

5. 직장 지원이 일·가족 갈등 및 축진에 미치는 영향

사회적 지원이란 안정적인 대인관계를 통해 얻거나 얻는다고 지각되는 것

으로 스트레스 사건에 대응하는 것을 돕는 다양한 형태의 자원이라고 정의된다(강정원, 2006, 연지혜, 2010 재인용). 개인이 직장으로부터 얻을 수 있는 사회적 지원은 크게 상사로부터의 지원, 동료로부터의 지원, 그리고 조직 차원의 제도적 지원이다.

상사 및 동료의 지원은 개인이 직장 내 사람들과 가진 대인관계로부터 얻을 수 있는 모든 긍정적인 자원을 의미한다(Cohen et al, 1983, 연지혜, 2010 재인용). 전일제 직장 근로자의 경우 하루 생활 중 1/3 이상을 직장에서 보내게 되며, 조직 내의 유대관계나 상호작용을 중요시하는 우리나라의 문화를 고려해볼 때 직장 상사와 동료는 개인에게 중요한 타인이 될 가능성이 크다. 더욱이 직장 상사는 조직 위계 및 업무 권한 상 개인에게 큰 영향을 끼칠 수 있다. 조직 차원의 제도적 지원이란 유연시간 근무제도, 보육 및 돌봄 지원제도, 근로자 지원제도, 휴가 및 휴직제도, 경제적 지원제도 등의 가족 친화적 제도와 이러한 제도들이 제대로 시행될 수 있는 조직문화를 의미한다. 송다영, 장수정, 김은지(2010)가 지적하였듯이, 다양한 가족 친화적 제도에도 불구하고 제도의 실효성이 낮으며 일 중심적 문화가 강한 우리나라의 조직을 고려해볼 때 제도의 존재나 시행 여부보다 취업모들에게 보다 현실적인 것은 이러한 제도를 인식하고 있고 그 혜택을 받을 수 있는 조직 문화일 것이다. 따라서 본 연구에서는 직장으로부터의 사회적 지원을 가족 친화적 직장 분위기와 상사 및 동료로부터의 지원으로 나누어 살펴보았다.

많은 연구들에서 공통적으로 직장 동료나 상사로부터의 지원이 근로자의 일·가족 관계에 영향을 끼친다고 보고했다. 이 중 한 연구에 따르면, 업무 수행 강도가 높을 때 지지적이지 않은 환경에서 일하는 사람은 지지적인 환경에서 일하는 사람보다 결혼생활의 질이나 직장생활의 질이 낮은 것으로 나타났다(Greenhaus, Bedeian, & Mossholder, 1987; 윤창영, 2001 재인용). 원숙연, 박지원(2009)은 사회적 지원이 일·가족 갈등 및 축진에 미치는 영

향을 남녀 간의 인식 차이를 중심으로 살펴보았는데 여기서의 사회적 지원은 상사로부터의 지원, 동료로부터의 지원, 조직으로부터의 제도적 지원으로 나누어진다. 사회적 지원에 대한 인식에 있어 남녀 모두 세 차원의 사회적 지원 중 동료로부터의 지원을 가장 크게 받고 다음으로 상사로부터의 지원, 그리고 조직으로부터의 지원을 가장 적게 받는다고 느끼고 있다. 이는 일과 가정을 양립하는 국가 및 조직 차원의 제도가 공식적으로는 존재한다 해도 실제 이러한 지원을 받기 어려운 현실에서 가장 가깝다고 여기는 동료로부터의 비공식적 지원에 더욱 의존하는 것으로 해석될 수 있을 것이다. 비슷한 맥락에서 일과 가족 간 축진에 있어서도 동료의 지원이 가장 중요한 것으로 나타났다. 손영빈, 최은영(2009)의 맞벌이 부부의 일과 가족 간 역할갈등이 결혼만족도와 직무몰입에 미치는 영향에 관한 연구에서도 일·가족 갈등과 결혼만족의 관계에서 상사의 지원이 조절변수로서 효과를 나타내었다.

그러나 일부 연구들에서는 상사의 지원이 동료로부터의 지원만큼 효과가 크지 않거나 혹은 효과가 없다는 결과를 나타내었다. 예를 들어, 조영주, 이숙현(1998)은 사무직 취업모를 대상으로 이들의 일·가족 갈등의 전반적 수준을 파악하고 이에 영향을 주는 사회적 지원 변인을 탐색하였는데, 일·가족 갈등을 유의하게 설명하는 변인은 직장 동료 지원, 남편의 지원, 대리양육 체계에 대한 만족 순으로 나타났다. 이 중 일·가족 갈등을 가장 잘 설명하는 변인은 직장 동료의 지원이었으며, 이는 직장 생활과 가족 생활에 대해 관심을 갖는 친밀한 동료가 있을 때 취업모가 갈등을 덜 경험함을 의미한다. 이 연구에서 주목할 만한 점은 많은 연구들에서 동료의 지원과 더불어 직장 내 중요한 지원으로 간주되는 상사로부터의 지원이 취업모의 일·가족 갈등을 감소시키는 유의한 변인으로 채택되지 못했다는 점이다. 이러한 결과는 연지혜(2010)의 연구에서도 유사하게 나타난다. 사회적 지원이 일·가족 갈등, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구에서 동료

의 지원이 크고 조직 내 가족 친화적 분위기가 조성되면 종업원의 일·가족 갈등이 감소하였으나, 상사의 지원은 일·가족 갈등에 유의한 영향을 끼치지 못하였다. 이는 수직적, 권위적인 조직 구조 속에서 취업모와 상사 간 사적인 지원 관계가 맺어지지 않았을 가능성, 그리고 상사가 지원을 제공했다 하더라도 취업모가 이를 부담스럽게 여겨 갈등을 감소시키는 효과를 거두지 못했을 가능성을 시사한다. 즉, 가정보다 직장이 우선이라는 기업 분위기가 결혼한 여성 직원에게는 호의적이지 않고, 따라서 취업모가 일과 가족을 병행하는 어려움을 상사에게 호소하는 것은 자신의 약점을 드러내는 것으로 간주되어 상사가 제공하는 지원이 있더라도 갈등을 감소시키지는 못할 수 있다는 것이다.

기업의 가족 친화적 제도 역시 일·가족 갈등 및 촉진에 미치는 영향은 크지 않은 것 같다. 오히려 그 제도에 대한 근로자들의 인식 정도나 제도를 사용할 수 있는 가족 친화적 조직 분위기가 일·가족 갈등 및 촉진에 더욱 큰 영향을 끼치고 있는 것 같다. Lapierre와 Allen(2006)의 연구는 가족의 지원, 직속 상사의 지원, 조직적 지원-유연근무와 재택근무-이 일·가족 갈등과 근로자의 안녕감에 끼치는 영향을 알아보았다. 연구 결과, 가족과 직속 상사의 지원은 일·가족 갈등을 줄이고 근로자의 안녕감을 높이는 효과가 있었으나 유연근무와 재택근무와 같은 조직의 지원은 유의한 효과를 나타내지 못했다. 이러한 결과는 이 연구의 조사 대상자들이 대부분 관리자급으로서 일이 매우 많아 조직의 지원 여부와 관계없이 늘 오랜 시간 일을 해야만 하는 상황에 있다는 연구 대상자들의 특수성에 기인한 것일 수도 있으나, 직장으로부터의 제도를 통한 공식적 지원보다 가족이나 상사, 동료 등으로부터의 비공식적 지원이 일·가족 갈등을 줄이는 데 더욱 효과적이라는 다른 연구와 일치하는 것일 수도 있다(Anderson, Coffey, & Byerly, 2002; Behson, 2005; Lapierre & Allen, 2006 재인용). 이와 유사한 결과를 이세인

(2006)의 연구에서도 확인할 수 있다. 연구 참여자들은 대부분 주 5일 근무제, 육아 휴직제, 무급 휴가 제도, 자녀 성장 지원 프로그램, 가사 관련 정보 및 서비스, 직무 공유제 등과 같은 가족 친화적 정책 중 주 5일 근무를 제외한 다른 정책은 사용해 본 경험이 없다고 응답하였으며 직장 상사 및 동료의 지원 정도를 비교적 높게 지각하고 있었다. 취업모의 일-가족 갈등에 영향을 미치는 변인과 이 변인들의 상대적 설명력을 파악하기 위해 사회인구학적 변인, 가족차원 변인, 조직차원 변인을 포함한 회귀분석에서, 취업모의 일·가족 갈등을 가장 유의하게 설명하는 변인 중 하나는 조직 분위기였다. 즉, 조직 내 공식적 정책의 존재 여부와 실제로 취업모들이 이러한 제도를 사용할 수 있는 정도는 별개의 것이며, 가족친화 제도 및 프로그램의 존재 여부에 의한 측정 방식은 객관적인 자료를 제공할 수 있지만 실질적인 효과성을 파악하는 데에는 조직 차원에서 제도를 도입하고 실행하는 것 보다는 구성원이 이를 인식하는 것이 더욱 효과성이 높다(Allen, 2001, 연지혜, 2010 재인용). 이러한 결과들은 가족 지지적인 조직 분위기에서 정책의 이용률이 증가하고 일·가족 갈등이 줄어든다는 연구 결과들과 일치한다. 그러므로 일과 가족 갈등을 감소시키는 효과를 위해서는 제도의 도입 뿐 아니라, 근로자들이 이러한 제도들의 혜택을 충분히 누릴 수 있는 가족 친화적인 조직문화를 조성할 필요가 있다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 연구대상

본 연구에서는 온라인 패널 리서치 전문 업체에 회원으로 등록되어있는 회원 중 전일제 직장을 가지고 한 명 이상의 자녀와 동거 중인 취업모를 대상으로 자기보고식 온라인 설문조사를 실시하여 총 525명의 자료를 수집하였다. 조사 대상을 전일제 직장을 가진 취업모로 선정한 이유는 일·가족 간 갈등에서 ‘시간’은 매우 중요한 요소로 여겨지기 때문이다(Greenhaus & Beutell, 1985; 김동식, 김영택, 정진주, 2013). 개인이 가진 시간은 제한되어 있어 한 영역에서의 시간 투입은 자동적으로 다른 영역에서의 투입 감소를 의미한다. 따라서 근무시간이 짧거나 비교적 자유로운 자영업자 및 시간제 취업모와 정해진 시간 이상을 직장에서 보내야 하는 전일제 취업모가 느끼는 일과 가정 사이의 시간 분배로 인한 갈등은 다를 수 있을 것이라는 가정 하에 이 연구에서는 전일제 취업모로 연구 대상을 제한하였다.

2. 측정도구

1) 일·가족 갈등 및 촉진 척도

Gryzywacz과 Bass(2003)가 개발한 일·가족 갈등, 일·가족 촉진 척도 중 한지숙(2007)이 각각 7문항, 6문항을 발제한 것을 사용하였다. 각 문항은 일·가족 갈등과 촉진을 경험한 정도를 질문하여 5점 Likert척도로 측정하여, 총점이 높을수록 갈등이나 촉진이 높음을 의미한다. 각 척도는 일과 가족 관계에

방향성이 있다는 관점에 근거하여 일-가족 및 가족-일로 나누어진다. 한지숙의 연구에서 척도의 신뢰도는 .66으로 나타났다. 본 연구에서 보고된 Cronbach α 값은 <표 1>과 같다.

<표 1> 일·가족 갈등 및 촉진 척도의 문항 구성 및 Cronbach α 값

하위요인	문항번호	문항 수	Cronbach α
일-가족 갈등	1, 2, 5, 6	4	.83
가족-일 갈등	3, 4, 7	3	.65
일-가족 촉진	1, 2, 3	3	.77
가족-일 촉진	4, 5, 6	3	.68

2) 성역할 태도 척도

강기연(2000)이 개발한 성역할 태도 척도를 사용하여 측정하였다. 이 척도는 5점 Likert 척도이며, 총점이 높을수록 현대적인 성역할 태도를, 총점이 낮을수록 전통적·보수적인 성역할 태도를 가지고 있다는 것을 의미한다. 총 9문항으로 구성되어있으며 아내로서의 역할에 대한 기대를 측정한다. 강기연(2000)의 연구에서 성역할태도 총점의 신뢰도는 .79이었다. 본 연구에서 보고된 Cronbach α 값은 <표 2>와 같다.

<표 2> 성역할 태도 척도의 문항 구성 및 Cronbach α 값

하위요인	문항번호	문항 수	Cronbach α
성역할 태도	1, 2*, 3*, 4, 5*, 6*, 7*, 8, 9*	9	.72

* 역채점 문항

3) 완벽주의 성향 척도

Hewitt & Flett(1991)가 개발한 다차원적 완벽주의 척도를 한기연(1993)이 수정, 보완한 것 중 일부 문항을 발췌하여 사용하였다. 자가지향적 완벽주의, 타인지향적 완벽주의, 사회적으로 부과된 완벽주의의 세 가지 하위 차원으로 구성되어 있으며, 각 하위 차원 당 15문항씩 총 45문항으로 이루어진 5점 Likert 척도이다. 본 연구에서는 홍혜영(1995)의 연구에서 확인된 문항 별 요인 부하량을 고려하여 각 하위 차원 당 5개 문항을 선정, 총 15문항을 사용하였고, 점수가 높을수록 완벽주의 성향이 높음을 의미한다. Hewitt등(1991)에 의한 신뢰도 계수는 각각 .82, .86, .87이었고 한기연(1993)의 연구에서는 신뢰도 계수가 .84, .78, .67이었다. 본 연구에서 보고된 Cronbach α 값은 <표 3>과 같다.

<표 3> 완벽주의 성향 척도의 문항 구성 및 Cronbach α 값

하위요인	문항번호	문항 수	Cronbach α
자가지향	1, 2, 3, 4*, 5*	5	.85
타인지향	6*, 7, 8, 9, 10*	5	.59
사회부과	11, 12, 13, 14, 15	5	.85

* 역채점 문항

4) 배우자 지원 척도

Ray와 Miller(1994)의 척도를 윤창영(2001)의 연구에서 수정·보완한 것 중 배우자의 지원에 관련된 7문항만을 사용하여 측정하였다. 자녀 양육, 가정 내 문제 해결 등에서 남편이 도와주는 정도를 측정하는 5점 Likert 척도로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 배우자로부터의 지원이 높음을 의미한다. 윤창영의 연구(2001)에서는 신뢰도가 .86이었으며, 본 연구에서 보고된 Cronbach α 값은 <표 4>와 같다.

<표 4> 배우자 지원 척도의 문항 구성 및 Cronbach α 값

하위요인	문항번호	문항 수	Cronbach α
배우자 지원	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	7	.90

5) 직장 지원 척도

Thompson et al.(1999)와 싱가포르 Ministry of Manpower(2005), Family and Work Institute(2002)에서 사용한 문항들로 송다영, 장수정, 김은지(2010)의 연구에서 참고하였다. 직장 지원이란 객관적이고 제도적인 상황이라기보다는, 개인의 경험이며 주관적 느낌이 중시되는 비공식적 차원의 지원을 의미한다(송다영, 장수정, 김은지, 2010). 문항들은 상사 및 동료로부터의 지원, 가족 친화적 직장 분위기를 포함한 7개의 문항으로 이루어진 5점 Likert 척도이다. 점수가 높을수록 직장 지원의 정도가 높음을 의미한다. 송다영, 장수정, 김은지(2010)의 연구에서는 신뢰도가 .73이었으며, 본 연구에서 보고된 Cronbach α

값은 <표 5>와 같다.

<표 5> 직장 지원 척도의 문항 구성 및 Cronbach α 값

하위요인	문항번호	문항 수	Cronbach α
가족친화적 직장 분위기	1*, 2, 3	3	.63
상사 및 동료로부터의 지원	4, 5, 6, 7	4	.81

* 역채점 문항

3. 분석방법

본 연구는 한 명 이상의 동거 자녀를 가진 525명의 전일제 취업모를 대상으로 자료를 수집하여 분석하였다. 일·가족 갈등 및 촉진 척도의 하위 요소인 일-가족 갈등, 가족-일 갈등, 일-가족 촉진, 가족-일 촉진에 관한 문항들 점수의 평균을 기준으로 하여 평균 이상의 집단과 평균 이하의 집단을 나누고, 각 집단 간 구성원의 중복을 피하기 위해 하나의 하위 요소에서 평균 이상의 점수를 받고 나머지 세 개 하위 요소에서 평균 이하의 점수를 받은 응답자들을 하나의 집단으로 구성하는 식으로 구분하여 네 개의 집단을 구성하였다. 예컨대 일-가족 갈등 집단은 일-가족 갈등 문항들에서는 평균 이상의 점수를, 나머지 가족-일 갈등, 일-가족 촉진, 가족-일 촉진 문항들에서는 평균 이하의 점수를 받은 응답자들로 구성하였다. 참가자들의 응답은 SPSS WIN 18.0 프로그램을 사용하여 자료를 분석하였다.

첫째, 주요 변인들과의 평균과 표준편차를 알아보기 위하여 기술통계량 분

석을 실시하였다.

둘째, 연구도구의 신뢰도 검정은 내적일관성 신뢰도계수(Cronbach's α)로 분석하였다.

셋째, 주요 변인들 간의 관련성을 알아보기 위해 상관분석을 실시하였다.

넷째, 일·가족 갈등 및 축진에 따른 네 개 집단 간 개인 및 직장변인의 차이를 알아보기 위해 일원배치 분산분석 (One-Way ANOVA)을 실시하였다.

다섯째, 일·가족 갈등 및 축진에 영향을 미치는 개인 및 직장 변인들의 상대적 영향력을 파악하기 위하여 중다회귀분석을 실시하였다.

여섯째, 취업모의 개인 변인과 직장 변인 중 어떤 것이 일·가족 갈등 및 축진의 네 집단을 잘 구별해 주는지 알아보기 위해 판별분석을 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 연구대상의 일반적 특성

본 연구에서는 자녀를 둔 전일제 취업모 525명의 자기보고식 설문조사 자료를 분석하였으며, 연구대상의 일반적 특성은 다음과 같다. 연령 20~29세가 13명(2.5%), 30~39세가 282명(53.7%), 40~49세가 190명(36.2%), 50세 이상이 40명(7.6%)으로 나타났고, 자녀수는 1명이 219명(41.7%), 2명이 261명(49.7%), 3명 이상이 45명(8.6%)으로 나타났으며, 가장 어린 자녀 나이는 7세 이하(미취학 아동)가 290명(55.2%), 8~13세(초등학생)가 92명(17.5%), 14~19세(중고등학생)가 96명(18.3%), 20세 이상(성인)이 47명(9.0%)로 나타났다. 본인 직업은 전문직이 81명(15.4%), 관리직이 16명(3.0%), 사무직이 325명(61.9%), 기술직이 10명(1.9%), 영업직이 9명(1.7%), 생산직이 8명(1.5%), 서비스직이 44명(8.4%), 기타가 32명(6.1%)으로 나타났고, 배우자 직업은 전문직이 50명(9.5%), 관리직이 59명(11.2%), 사무직이 169명(32.2%), 기술직이 68명(13.0%), 영업직이 33명(6.3%), 생산직이 22명(4.2%), 서비스직이 42명(8.0%), 기타가 82명(15.6%)으로 나타났다. 결혼기간은 5년 이하가 136명(25.9%), 6~10년이 128명(24.4%), 11~20년이 176명(33.5%), 21년 이상이 85명(16.2%)으로 나타났으며, 경력기간은 5년 이하가 40명(7.6%), 6~10년이 147명(28.0%), 11~15년이 178명(33.9%), 16~20년이 105명(20.0%), 21년 이상이 55명(10.5%)으로 나타났다. 월수입은 200만원 이하가 15명(2.9%), 200~300만원이 42명(8.0%), 300~400만원이 88명(16.8%), 400~500만원이 149명(28.4%), 500~600만원이 89명(17.0%), 600~700만원이 64명(12.2%), 700~800만원이 41명(7.8%), 800만원 이상이 37명(7.0%)으로 나타났다. 최종학력은 고졸이하가 111명(21.1%), 전문대졸이 108명(20.6%), 대졸이 239명(45.5%), 대학원이상인 67명(12.8%)으로 나타났다. 이상에서 살펴

본 연구대상자들의 특성을 정리하면 <표 6>과 같다.

<표 6> 연구대상의 일반적 특성

n=525

구분	항목	빈도 (명)	백분율 (%)
연령	20~29세	13	2.5
	30~39세	282	53.7
	40~49세	190	36.2
	50세 이상	40	7.6
자녀수	1명	219	41.7
	2명	261	49.7
	3명 이상	45	8.6
가장 어린 자녀 나이	7세 이하	290	55.2
	8~13세	92	17.5
	14~19세	96	18.3
	20세 이상	47	9.0
본인 직업	전문직	81	15.4
	관리직	16	3.0
	사무직	325	61.9
	기술직	10	1.9
	영업직	9	1.7
	생산직	8	1.5
	서비스직	44	8.4
	기타	32	6.1

구분	항목	빈도 (명)	백분율 (%)
배우자 직업	전문직	50	9.5
	관리직	59	11.2
	사무직	169	32.2
	기술직	68	13.0
	영업직	33	6.3
	생산직	22	4.2
	서비스직	42	8.0
	기타	82	15.6
결혼기간	5년 이하	136	25.9
	6~10년	128	24.4
	11~20년	176	33.5
	21년 이상	85	16.2
경력기간	5년 이하	40	7.6
	6~10년	147	28.0
	11~15년	178	33.9
	16~20년	105	20.0
	21년 이상	55	10.5
월수입	200만원 이하	15	2.9
	200~300만원	42	8.0
	300~400만원	88	16.8
	400~500만원	149	28.4
	500~600만원	89	17.0
	600~700만원	64	12.2
	700~800만원	41	7.8
	800만원 이상	37	7.0

최종학력	고졸이하	111	21.1
	전문대졸	108	20.6
	대졸	239	45.5
	대학원 이상	67	12.8
전체		525	100.0

2. 주요 변인들의 기술통계치와 집단 구분

일·가족 갈등 및 축진과 주요 변인들의 평균 및 표준편차를 산출하고, 측정 변수의 정규성 가정 충족 여부를 검토하기 위해 왜도와 첨도를 산출하였으며 그 결과는 <표 7>과 같다.

일-가족 갈등은 평균 3.29, 가족-일 갈등은 평균 2.51로, 연구대상 취업모들은 일로 인한 가족 생활의 간섭을 더 크게 경험하고 있는 것으로 나타났다. 일-가족 축진은 평균 2.74, 가족-일 축진은 평균 3.37로, 가족 생활로 인한 직장 생활의 축진을 더 크게 경험하는 것으로 나타났다. 왜도의 절대값이 3 이상, 첨도의 절대값이 7 이상인 경우 정규성 가정에 위배되는 것으로 보는데, 본 연구의 측정 변수들의 왜도와 첨도를 살펴본 결과, 모두 기준치 이하로 나타나, 변수들이 정규성 가정을 충족하는 것으로 나타났다.

<표 7> 주요변인들의 기술통계치

n=525

변인	하위요인	평균	표준편차	왜도	첨도
	일-가족 갈등	3.29	.79	-.08	-.43
일·가족 갈등 및 촉진	가족-일 갈등	2.51	.69	.33	.28
	일-가족 촉진	2.74	.79	-.11	-.45
	가족-일 촉진	3.37	.71	-.15	.29

전체 취업모들을 일·가족 갈등 및 촉진 척도 점수에 따라 일-가족 갈등 집단, 가족-일 갈등 집단, 일-가족 촉진 집단, 가족-일 촉진 집단으로 구분하였으며 그 결과는 <표 8>과 같다. 보다 구체적으로, 일-가족 갈등 집단은 일-가족 갈등이 평균보다 높고, 나머지 세 개 변인은 평균보다 낮은 경우이며, 38명이 이 집단에 포함되었다. 가족-일 집단은 가족-일 갈등 점수가 평균보다 높고, 나머지 세 개 변인은 평균보다 낮은 경우를 포함하였으며, 33명이 이 집단에 포함되었다. 일-가족 촉진 집단은 일-가족 촉진 점수가 평균보다 높고, 나머지 세 개 변인은 평균보다 낮은 경우이며, 34명이 이 집단에 포함되었다. 가족-일 집단은 가족-일 촉진 점수가 평균보다 높고, 나머지 세 개 변인은 평균보다 낮은 경우이며, 33명이 이 집단에 포함되었다.

<표 8> 일·가족 갈등 및 촉진 집단 구분

집단명	집단 분류	N
일-가족 갈등 집단	일-가족 갈등 척도 평균 이상 나머지 갈등 및 촉진 척도 평균 이하	38
가족-일 갈등 집단	가족-일 갈등 척도 평균 이상 나머지 갈등 및 촉진 척도 평균 이하	33
일-가족 촉진 집단	일-가족 촉진 척도 평균 이상 나머지 갈등 및 촉진 척도 평균 이하	34
가족-일 촉진 집단	가족-일 촉진 척도 평균 이상 나머지 갈등 및 촉진 척도 평균 이하	33
전체		138

3. 연구변인 간 상관관계

주요 변인들의 상관관계를 파악하기 위해, 피어슨의 상관관계 분석(Pearson's Correlation Analysis)을 실시하였으며 그 결과는 <표 9>와 같다.

분석 결과, 일-가족 갈등은 완벽주의와 정적 상관관계, 직장 내 지원과는 부적 상관관계를 보였고, 배우자지원과 성역할 태도와는 유의한 상관관계를 보이지 않았다. 즉 일로 인한 가족생활의 어려움을 많이 호소하는 취업모들 일수록 개인의 완벽주의 성향, 특히 자기지향적 완벽주의와 사회적으로 부과된 완벽주의 성향이 높고, 직장 내 지원을 적게 느끼고 있는 것을 나타냈다. 가족-일 갈등은 배우자 지원, 성역할태도, 직장 지원과 부적 상관관계를 보였으며, 자기지향적 완벽주의나 타인지향적 완벽주의와는 유의한 상관관계를 보이지 않았다. 그러나 사회적으로 부과된 완벽주의는 가족-일 갈등과 유의한 상관관

계를 보였다. 즉 가족생활로 인해 직장에서의 어려움을 많이 경험하는 취업모들 일수록 전통적인 성역할태도를 지니고, 사회적으로 부과된 완벽주의 성향이 높으며, 배우자 지원 및 직장 지원을 적게 느끼고 있는 것으로 나타났다. 일-가족 축진은 배우자 지원과 직장 지원과는 정적 상관관계, 성역할 태도와는 부적 상관관계를 보였고, 완벽주의와는 유의한 상관관계를 보이지 않았다. 즉 일로 인해 가족 생활에서의 축진을 경험하는 취업모들 일수록 전통적인 성역할을 지니고, 배우자 지원 및 직장 지원을 많다고 느끼는 것으로 나타났다. 가족-일 축진은 배우자 지원과 직장 지원과는 정적 상관관계를 보였으며, 성역할 태도와 완벽주의와는 유의한 상관관계를 보이지 않았다. 즉 가족으로 인한 직장에서의 축진을 보고하는 취업모들 일수록 배우자 및 직장 지원이 많다고 지각하는 것으로 나타났다.

<표 9> 연구변인 간 상관계수

n=525

변인	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. 일-가족 갈등	1												
2. 가족-일 갈등	.50**	1											
3. 일-가족 촉진	-.16**	.02	1										
4. 가족-일 촉진	-.16**	-.15**	.38**	1									
5. 성역할 태도	-.06	-.22**	-.10*	.04	1								
6. 완벽주의 전체	.23**	.08	.05	.04	-.03	1							
7. 자기지향적	.17**	-.03	.01	.05	.08	.83**	1						
8 타인지향적	.12**	.02	.08	.01	.13**	.74**	.47**	1					
9. 사회적부과	.25**	.20**	.04	.04	-.04	.78**	.42**	.37**	1				
10. 배우자 지원	.02	-.09*	.14**	.46**	.06	.03	.11	.01	-.05	1			
11. 직장 지원 전체	-.28**	-.22**	.18**	.19**	.13**	-.19**	-.15**	-.12**	-.16**	.14**	1		
12. 가족친화적 분위기	-.23**	-.22**	.06	.11**	.13**	-.18**	-.15**	-.12**	-.15**	.09*	.86**	1	
13. 상사 및 동료 지원	-.26**	-.18**	.25**	.21**	.11*	-.13*	-.10*	-.10*	.14**	.16**	.92**	.60**	1

* $p < .05$, ** $p < .01$

4. 일·가족 갈등 및 축진 집단 간 개인 및 직장변인에서의 차이 검증

일·가족 갈등 및 축진의 네 개 집단 간 개인변인과 직장변인에서의 차이를 검증하기 위해, 일원배치 분산분석(One-way ANOVA)을 실시하였으며 그 결과는 <표 10>과 같다.

분석 결과, 배우자 지원과 직장 지원에서 일·가족 갈등 및 축진의 네 개 집단 간에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 유의한 차이를 보이는 변수에 대해서 Duncan의 사후검증을 실시한 결과, 배우자 지원에서는 가족-일 축진 집단, 일-가족 갈등 집단, 일-가족 축진 집단, 가족-일 갈등 집단 순으로 배우자 지원이 높은 것으로 나타났고, 직장 지원의 하위요인인 가족친화적 직장분위기와 상사 및 동료로부터의 지원에서는 일-가족 축진 집단과 가족-일 축진 집단이 일-가족 갈등 집단과 가족-일 갈등 집단보다 직장 지원이 더 높은 것으로 나타났다.

일·가족 갈등 및 축진 집단에 따른 성역할태도와 완벽주의의 차이는 유의하게 나타나지 않았다.

<표 10> 일·가족 갈등 및 촉진 집단 간 개인 및 직장변인의 차이

	일-가족 갈등 (n=38)	가족-일 갈등 (n=33)	일-가족 촉진 (n=34)	가족-일 촉진 (n=33)	F
	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	
성역할 태도	3.55(.41)	3.43(.45)	3.46(.52)	3.62(.51)	1.14
완벽주의 전체	3.40(.47)	3.25(.43)	3.33(.43)	3.28(.55)	.73
자기지향	3.78(.68)	3.64(.60)	3.67(.65)	3.74(.69)	.36
타인지향	3.09(.61)	2.97(.51)	3.09(.50)	3.04(.48)	.41
사회부과	3.33(.65)	3.15(.58)	3.24(.56)	3.05(.74)	1.27
배우자 지원	3.55 ^b (.90)	3.10 ^a (.84)	3.42 ^{ab} (.67)	4.12 ^c (.58)	10.09 ^{***}
직장지원 전체	3.16 ^a (.81)	3.23 ^a (.70)	3.58 ^b (.56)	3.66 ^b (.56)	4.86 ^{**}
가족친화적 직장 분위기	3.13 ^a (.77)	3.16(.71)	3.41 ^{ab} (.79)	3.58 ^b (.65)	2.86 [*]
상사 동료 지원	3.18 ^a (.97)	3.29 ^a (.78)	3.71 ^b (.54)	3.73 ^b (.61)	4.98 ^{**}

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

5. 일·가족 갈등 및 축진에 대한 개인 및 직장 변인의 상대적 영향력

1) 주요 변인들이 일-가족 갈등에 미치는 영향

개인변인, 직장변인이 일-가족 갈등에 미치는 영향을 검증하기 위해, 중다회귀분석을 실시하였으며 그 결과는 <표 11>과 같다.

회귀모형에 대한 적합도를 검증한 결과, $F=10.616$ ($p<.001$)으로 나타나 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. R^2 은 .126로 나타나 12.6%의 설명력을 보이고 있다. 회귀모형에 투입된 변수들의 유의성 검증 결과, 사회적으로 부과된 완벽주의와 상사 및 동료로부터의 지원이 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 사회적으로 부과된 완벽주의 성향은 일-가족 갈등과 정적인 관계에 있으며 반대로 상사 및 동료로부터의 지원은 일-가족 갈등과 부적 관계에 있다. 일-가족 갈등에 미치는 상대적인 영향력은 사회부과적 완벽주의 성향이 가장 크고 다음으로 상사 및 동료로부터의 지원 순으로 나타났다. 즉 사회적으로 부과된 완벽주의 성향이 높고 상사 및 동료로부터의 지원을 적게 인식할수록 일-가족 갈등은 높아졌다.

<표 11> 일-가족 갈등에 대한 변인들의 상대적 영향력

독립변수	<i>B</i>	<i>S.E.</i>	β	<i>t</i>
(상수)	3.256	.391		8.326
성역할 태도	-.047	.066	-.030	-.711
완벽주의				
1) 자기지향	.054	.057	.048	.944
2) 타인지향	-.001	.075	-.001	-.020
3) 사회부과	.230	.057	.188	4.015*
배우자 지원	.061	.040	.064	1.524
직장 지원				
1) 가족친화 분위기	-.090	.054	-.087	-1.673
2) 상사· 동료 지원	-.194	.055	-.185	-3.544*

$F=10.616(p<.001)$, $R^2=.126$, Adjusted $R^2=.114$

* $p<.001$

2) 주요 변인들이 가족-일 갈등에 미치는 영향

개인변인, 직장변인이 가족-일 갈등에 미치는 영향을 검증하기 위해, 중다 회귀분석을 실시하였으며 그 결과는 <표 12>와 같다.

회귀모형에 대한 적합도를 검증한 결과, $F=11.279$ ($p<.001$)로 나타나 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. R^2 은 .132로 나타나 13.2%의 설명력을 보이고 있다. 회귀모형에 투입된 변수들의 유의성 검증 결과, 성역할 태도와 사회적으로 부과된 완벽주의가 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 사회적으로 부과된 완벽주의 성향은 가족-일 갈등과 정적인 관계에 있으며 반대로 성역할 태도는 일-가족 갈등과 부적 관계에 있다. 가족-일 갈등에 미치는 상대적인

영향력은 사회부과적 완벽주의 성향이 가장 크고 다음으로 성역할 태도 순으로 나타났다. 즉 사회적으로 부과된 완벽주의 성향이 높고 전통적인 성역할 태도를 지니고 있을수록 가족-일 갈등은 높아졌다.

<표 12> 가족-일 갈등에 대한 변인들의 상대적 영향력

독립변수	<i>B</i>	<i>S.E.</i>	β	<i>t</i>
(상수)	3.914	.336		11.635
성역할 태도	-.251	.057	-.186	-4.397*
완벽주의				
1) 자가지향	-.103	.049	-.106	-2.109
2) 타인지향	-.075	.064	-.056	-1.169
3) 사회부과	.235	.049	.223	4.783*
배우자 지원	-.030	.034	-.037	-.869
직장 지원				
1) 가족친화 분위기	-.141	.046	-.157	-3.039
2) 상사· 동료 지원	-.038	.047	-.042	-.810

$F=11.279(p<.001)$, $R^2=.132$, Adjusted $R^2=.121$

* $p<.001$

3) 주요 변인들이 일-가족 측진에 미치는 영향

개인변인, 직장변인이 일-가족 측진에 미치는 영향을 검증하기 위해, 중다회귀분석을 실시하였으며 그 결과는 <표 13>과 같다.

회귀모형에 대한 적합도를 검증한 결과, $F=9.376$ ($p<.001$)로 나타나 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. R^2 은 .113로 나타나 11.3%의 설명력을 보이고

있다. 회귀모형에 투입된 변수들의 유의성 검증 결과, 직장 지원의 하위 요소 중 하나인 상사 및 동료로부터의 지원이 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 상사 및 동료로부터의 지원은 일-가족 축진과 정적인 관계에 있으며, 이는 상사 및 동료로부터의 지원을 높게 인식할수록 일-가족 축진이 높아진다는 것을 보여준다.

<표 13> 일-가족 축진에 대한 변인들의 상대적 영향력

독립변수	<i>B</i>	<i>S.E.</i>	β	<i>t</i>
(상수)	1.760	.391		5.502
성역할 태도	-.180	.066	-.116	-2.718
완벽주의				
1) 자기지향	-.025	.057	-.022	-.432
2) 타인지향	.112	.075	.073	1.507
3) 사회부과	0.58	.057	.048	1.011
배우자 지원	.105	.040	.112	2.631
직장 지원				
1) 가족친화 분위기	-.131	.054	-.128	-2.445
2) 상사· 동료 지원	.351	.055	.336	6.398*

$F=9.376(p<.001)$, $R^2=.113$, Adjusted $R^2=.101$

* $p<.001$

4) 주요 변인들이 가족-일 축진에 미치는 영향

개인변인, 직장변인이 일-가족 갈등에 미치는 영향을 검증하기 위해, 중다회귀분석을 실시하였으며 그 결과는 <표 14>와 같다.

회귀모형에 대한 적합도를 검증한 결과, $F=23.751$ ($p<.001$)로 나타나 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. R^2 은 .243로 나타나 24.3%의 설명력을 보이고 있다. 회귀모형에 투입된 변수들의 유의성 검증 결과, 배우자 지원이 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 배우자 지원은 가족-일 축진과 정적인 관계에 있으며, 이는 배우자 지원을 높게 인식할수록 가족-일 축진이 높아진다는 것을 보여준다.

<표 14> 가족-일 축진에 대한 변인들의 상대적 영향력

독립변수	<i>B</i>	<i>S.E.</i>	β	<i>t</i>
(상수)	1.326	.324		4.088
성역할 태도	-.022	.055	-.011	-.028
완벽주의				
1) 자기지향	-.025	.047	-.025	-.531
2) 타인지향	-.055	.062	-.004	-.085
3) 사회부과	.103	.047	.095	2.175
배우자 지원	.377	.033	.449	11.418*
직장 지원				
1) 가족친화 분위기	-.009	.045	-.009	-.194
2) 상사· 동료 지원	.149	.046	.158	3.263

$F=23.751(p<.001)$, $R^2=.243$, Adjusted $R^2=.233$

* $p<.001$

6. 일·가족 갈등 및 축진 집단에 대한 독립변인의 판별 기여도

개인 및 직장 변인들 중 어떠한 변인이 일·가족 갈등 및 축진의 네 개 집단을 잘 구별하는지 알아보기 위해 판별분석을 실시하였다.

그 결과 한 개의 유의미한 판별함수가 산출되었으며, 일-가족 갈등 집단의 집단 중심점은 -.001, 가족-일 갈등 집단의 집단 중심점은 -.58, 일-가족 축진 집단의 집단 중심점은 -.16, 가족-일 축진 집단의 집단 중심점은 .75으로 나타났다.

또한 일-가족 갈등 집단이 일-가족 갈등 집단으로 분류될 가능성은 39.5%, 가족-일 갈등 집단이 가족-일 갈등 집단으로 분류될 가능성은 48.5%, 일-가족 축진 집단이 일-가족 축진 집단으로 분류될 가능성은 0.0%, 가족-일 축진 집단이 가족-일 축진 집단으로 분류될 가능성은 60.6%로 나타났다. 결국 일·가족 갈등 및 축진의 네 개 집단을 올바르게 분류할 수 있는 적중률은 37.2%를 나타냄으로써, 산출된 판별함수가 4분의 1인 25.0%보다는 집단을 판별해주고 있다고 할 수 있다.

도출된 판별함수의 정준상관관계가 .43로 나타났으며, 카이제곱 검정의 p 값이 .000으로 나타나 판별 함수가 유의한 것으로 나타났다.

<표 15> 도출된 정준판별 함수

함수	고유치	정준상관계수	카이제곱	자유도
1	.226	.43	27.39***	3

*** $p < .001$

<표 16> 일·가족 갈등 및 축진 집단에 따른 배우자 지원의 판별계수

변수	표준화된 판별계수	Wilks lambda	F
배우자의 지원	1.00	.82	10.09***

*** $p < .001$

단계적(Stepwise) 분석방법을 사용하여 산출된 판별 변인을 추출하였는데, 그 결과 배우자 지원만이 유의한 판별 변수로 나타났다.

V. 논의

1. 결과 및 논의

본 연구에서는 취업모의 일·가족 갈등 및 축진과 관련된 개인변인, 직장변인을 알아보려고 하였다. 이에 취업모를 일-가족 갈등 집단, 가족-일 갈등 집단, 일-가족 축진 집단, 가족-일 축진 집단과 같은 네 집단으로 구분하여 개인 변인(성역할 태도, 완벽주의 성향, 배우자 지원)과 직장변인(직장 지원)의 차이를 살펴보고, 이러한 변인들이 일가족 갈등 및 축진에 미치는 상대적 영향력을 살펴보았다. 또한 어떤 변인이 이들 집단을 가장 잘 구별해주는지 판별분석을 통해 확인해 보고자 하였다.

연구의 결과를 요약하고 논의하면 다음과 같다. 첫째, 연구대상 취업모들은 보통 수준인 3점보다 높은 수준의 일-가족 갈등과 가족-일 축진을 경험하고 있었으며 보통 수준보다 낮은 가족-일 갈등과 일-가족 축진을 경험하고 있었다. 이러한 결과는 근로자들이 가족-일 갈등을 일-가족 갈등보다 적게 경험하고, 일-가족 축진은 보통 수준을 밑돌며, 가족이 일을 축진하는 경우가 더 많다는 한지숙(2007)의 연구와 일치하는 결과이다. 일이 가족에게 도움이 되는 것 보다 가족이 일에 도움이 되며, 일로 인해 가족 생활이 방해를 받는 것 보다 가족 생활로 인해 일에 방해를 받는 정도가 더 적다는 연구와도 유사하다(Grzywacz & Bass, 2003). 본 연구의 결과는 취업모들이 일과 가족이라는 두 영역에서 다중역할을 담당하면서 직장 일로 인해 가족 생활에 만족스러운 수준으로 관여하고 있지 못하다고 느끼면서, 한편 가족과의 안정적인 관계가 직장에서 일을 하는데 큰 도움이 된다고 느끼고 있음을 보여준다. 연구대상자들의 보통 수준 이상의 가족-일 축진과 보통 수준 이하의 가족-일 갈등을 고려해 볼 때, 취업모들에게 가정은 다중 역할의 고

단함과 갈등의 근원이라기보다는 다중 역할을 헤나갈 수 있는 힘을 주는 영역으로 여겨진다.

둘째, 연구에 포함된 각 변인들 간의 상관관계를 살펴본 결과 일-가족 갈등은 완벽주의와 정적 상관관계, 직장 지원과는 부적 상관관계를 보였고, 배우자 지원과 성역할 태도와는 유의한 상관관계를 보이지 않았다. 즉 일로 인한 가족생활의 어려움을 많이 호소하는 취업모들 일수록 개인의 완벽주의 성향, 특히 자가지향적 완벽주의와 사회적으로 부과된 완벽주의 성향이 높고, 직장 지원을 적게 느끼고 있는 것을 나타냈다. 가족-일 갈등은 배우자의 지원, 성역할태도, 직장 내 지원과 부적 상관관계를 보였으며, 자가지향적 완벽주의나 타인지향적 완벽주의와는 유의한 상관관계를 보이지 않았다. 그러나 사회적으로 부과된 완벽주의는 가족-일 갈등과 유의한 상관관계를 보였다. 즉 가족생활로 인해 직장에서의 어려움을 많이 경험하는 취업모들 일수록 전통적인 성역할태도를 지니고 사회적으로 부과된 완벽주의 성향이 높으며 배우자의 지원 및 직장 지원을 적게 느끼고 있는 것으로 나타났다. 이는 가정에서의 역할을 여성의 고유한 것이라 간주하는 전통적 성역할 태도를 가진 취업모들은 자녀 양육이나 가사 등과 같은 가족 내 역할에 대해 여성이 1차 책임자로서의 완벽함을 요구받는다고 인식하여 가족으로 인해 직장에서의 일에 간섭을 경험할 수 있음을 시사한다. 일-가족 축진은 배우자의 지원과 직장 지원과는 정적 상관관계, 성역할 태도와는 부적 상관관계를 보여 전통적 성역할태도를 가지고 배우자 지원 및 직장 지원이 많다고 지각하는 취업모일수록 일로 인한 가족 생활의 축진을 경험하는 것으로 나타났다. 가족-일 축진은 배우자의 지원과 직장 지원과는 정적 상관관계를 보여 가족 생활로 인한 직장에서의 축진을 경험하는 취업모일수록 배우자 및 직장 지원이 많다고 지각하는 것을 보여준다.

완벽주의 성향이 일-가족 갈등과 연관되어 있다는 결과는 자가지향적 완벽주의 성향이 직무 역할 만족에 긍정적 요소로 작용한다는 연구(하오령,

권정혜, 2006)와는 다소 불일치한다. 그러나 타인지향적 완벽주의 성향이 높을수록 아내의 역할스트레스가 높아진다는 연구(이정우, 정진희, 2006)와 어느 정도 일치한다. 또한 일-가족 갈등이나 가족-일 갈등이 자가지향적 완벽주의 및 사회적으로 부과된 완벽주의와 관련이 있다는 본 연구의 결과는, 취업모들이 일과 가족 생활을 병행하면서 ‘온전한 직장인’과 ‘온전한 엄마’로서 완벽함을 요구받고 그러한 요구를 스스로 내면화하고 있다는 노성숙, 한영주, 유성경의 연구(2012)를 지지하는 것으로 보여진다.

성역할태도에 대한 상관관계 분석도 그 결과가 다소 불일치한다. 즉, 전통적인 성역할태도가 가족-일 갈등과 관련이 되어 있다는 것은 육아와 가사 역할을 여성 고유의 역할이라고 여기는 전통적인 성역할 태도를 가지고 있으면 가정 생활에 보다 더 시간과 에너지를 쏟음으로써 이로 인해 직장에서의 일에 간섭을 받을 수 있다는 것으로 여겨진다. 이는 전통적인 성역할 태도를 지닌 취업주부들은 진보적 성역할 태도를 지닌 취업주부들에 비해 역할 간 갈등을 크게 경험한다는 이주희(2000)의 연구와 부분적으로 일치한다. 또한 민주적이고 평등한 성역할 태도를 가질수록 일·가정 갈등 수준이 낮아지고 결국 일과 결혼생활 만족도로 이어질 수 있다는 연구(김주현, 문영주, 2010)와도 유사한 맥락으로 이해할 수 있다. 그러나 전통적인 성역할 태도가 가족-일 축진과는 유의한 관련을 가지지 않으면서 일-가족 축진과 관련이 있다는 결과는 예상과는 다른 결과이며 선행연구에서도 찾아보기 어려웠다. 또한 본 연구의 결과도 소수의 인원을 대상으로 도출된 것이므로 추후에 이들 변인 간의 관계에 대한 반복검증이 필요하다. 그러나 본 연구의 상관분석 결과는 취업모들이 경험하는 일과 가족 간 갈등과 사회부과적 완벽주의가 관련이 있다는 점, 일과 가족 간 축진은 개인의 성역할태도나 완벽주의 성향보다는 배우자의 지원과 직장으로부터의 지원과 더욱 관련이 있음을 시사한다.

일·가족 갈등과 축진의 상관관계를 확인함으로써 갈등과 축진의 관계에 대해 살펴보면, 갈등과 축진은 부적으로 유의한 상관관계에 있으나 그 크기가 작아 어느 한 쪽을 낮춤으로써 다른 한 쪽을 높이거나 혹은 그 반대의 경우가 가능한, 즉 동일 차원의 연속선상에 있는 양 극단의 개념이라기보다는 약한 관련성을 가진 서로 독립적인 개념임을 알 수 있다. 이러한 결과는 일·가족 갈등과 축진의 관계에 대해 살펴 본 조윤진, 유성경(2012)의 연구나 일·가족 간 균형은 갈등의 감소 뿐 아니라 두 영역 간 역할 축진을 향상시킴으로써 이루어지는 것이라고 한 Butler, Grzywacz, Bass & Linney (2005)의 연구와도 맥을 같이 한다.

셋째, 일·가족 갈등 및 집단 간 개인변인과 직장변인의 차이 검증 결과, 배우자 지원과 직장 내 지원에 대해 일·가족 갈등 및 축진 집단 간에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 유의한 차이를 보이는 변수에 대해서 Duncan의 사후검증을 실시한 결과, 배우자 지원에서는 가족-일 축진 집단, 일-가족 갈등 집단, 일-가족 축진 집단, 가족-일 갈등 집단 순으로 배우자 지원이 높은 것으로 나타났고, 직장 내 지원의 하위요인인 가족친화적 회사분위기와 상사와 동료로부터의 지원에서는 일-가족 축진 집단과 가족-일 축진 집단이 일-가족 갈등 집단과 가족-일 갈등 집단보다 더 높은 것으로 나타났다. 일·가족 갈등 및 축진 집단에 따른 성역할태도와 완벽주의의 차이는 유의하게 나타나지 않았다. 이러한 결과로, 취업모가 가정과 직장이라는 두 영역에서 각 역할을 조화롭게 해 나가기 위해서는 취업모 자신의 개인적 특성인 성역할태도나 완벽주의 성향도 물론 고려가 되어야 하겠으나, 정서적 지원 뿐 아니라 실제적인 도구적 지원을 제공해 줄 수 있는 배우자의 역할이 더욱 중요하다는 것을 확인할 수 있다. 배우자 지원이 취업모의 일·가족 축진에 중요하다는 본 연구의 결과는 배우자 지원이 높을수록 일-가족 갈등의 향상에 영향을 미치는 일-가족 갈등 감소가 일어났다는 연구(한영주, 박지아, 손난희,

2013), 배우자 지원이 일-가족 다중역할 갈등을 완화시키는데 영향을 미친다는 연구(최윤정, 김계현, 2010), 배우자 지원이 가족-일 갈등에서 부모 역할에 대한 부담을 조절해 주는 효과를 갖는다는 연구(Aryee, Luk, Leung & Lo, 1999) 등 기존의 연구 결과와 유사한 것이다.

배우자 지원과 더불어 집단 간 차이를 나타낸 직장 지원 역시 기존의 연구 결과와 다르지 않다. 직장 지원과 가족 지원의 영향력을 중심으로 일·가족 갈등에 영향을 미치는 요인을 분석한 송다영, 장수정, 김은지의 연구(2010)에서 직장 지원과 가족 지원 모두 맞벌이 여성의 일·가족 갈등에 영향을 끼치는 것으로 나타났다. 특히 이 연구에서는 맞벌이 여성 뿐 아니라 맞벌이 남성과 홑벌이 남성 모두를 포함시켜 성별에 따른 차이를 확인하였는데 맞벌이 기혼 여성의 일·가족 갈등 정도는 남성들에 비해 직장 및 가족 지원에 따라 더욱 크게 영향을 받았다. Lapierre와 Allen(2006)의 연구에서도 이와 비슷한 결과를 보여준다. 이 연구에서는 가족으로부터의 지원, 직장 상사로부터의 지원, 문제해결 대처행동이 일·가족 갈등에 끼치는 영향을 살펴 본 결과, 상사나 가족으로부터의 지원은 일·가족 갈등 감소에 유의미한 영향을 끼쳤으나 유연근무제나 재택근무와 같은 공식적인 조직 제도들은 일·가족 갈등 감소에 상대적으로 적은 영향을 끼치는 것으로 나타나 일·가족 갈등의 감소에는 조직의 공식적인 제도적 지원 보다는 상사나 가족의 지원과 같은 비공식적 지원이 더욱 유효함을 보여주었다. 이외에도 가족이나 동료, 상사로부터의 지원이 일·가족 갈등을 감소시켜 직무 만족과 가족생활 만족에 이르는 경로를 밝힌 Carlson과 Perrewe(1999)의 연구 등에서도 일·가족 갈등에서 가족이나 직장 지원이 가지는 중요성을 시사한다.

넷째, 개인변인과 직장변인이 일·가족 갈등 및 축진에 미치는 상대적 영향을 검증하기 위해, 중다회귀분석을 실시한 결과, 사회적으로 부과된 완벽주의 성향이 높을수록, 그리고 상사 및 동료로부터의 지원을 적게 인식할수록 일-

가족 갈등은 높아졌다. 직장 지원과 일-가족 갈등과의 부적 관계는 이미 여러 선행연구에서 드러난 것으로 취업모의 일과 가족 간 갈등에 미치는 사회적 지원의 영향력을 다시 한 번 상기시켜주는 결과이다. 의미 있는 타인들이 자신에게 비현실적으로 높은 기준을 가지고 자신을 엄격하게 평가하며 자신이 완벽하도록 압력을 행사하고 있다고 지각하는 사회부과적 완벽주의 성향이 높을수록 일-가족 갈등이 높아지는 것은 이러한 높은 기준에 부합하고자 노력하는 과정에서 소진이나 부정적 정서를 경험할 수 있기 때문일 수 있다. 이러한 결과는 Mitchelson과 Burns(1998)가 지적하였듯이, 부정적 완벽주의-완벽하다고 여겨지는 기준과 자신의 현재 수행 간 차이가 크다고 느끼는 상태-가 일에서의 소진 및 가정에서의 부모역할에 대한 스트레스를 가중시키고 자신과 삶에 대한 만족도를 저하시킨다는 결과와도 유사하다.

가족-일 갈등에서, 사회적으로 부과된 완벽주의 성향이 높고 전통적인 성역할 태도를 지니고 있을수록 가족-일 갈등은 높아졌다. 이러한 결과는 성역할 관념이 보수적일수록 역할 갈등을 많이 느낀다는 결과(이명신, 1996)나, 성역할 고정관념이 강한 여성이 직무시간과 직장의 가정침해 간 갈등을 더욱 경험한다는 결과(고재원, 남기덕, 2009)와 유사한 것으로, 보수적인 성역할태도를 가지고 있을수록 맞벌이 상황에 적응해 나가기 위해 그 동안의 전통적 성역할태도를 변화시켜야하기 때문에 여기에서 불편함을 느끼고 있음을 시사한다. 사회적으로 부과된 완벽주의 성향이 높을수록 일-가족 갈등 뿐 아니라 가족-일 갈등 또한 높아진다는 것은 완벽주의 성향 중 사회에서 요구하는 기준을 지나치게 높게 인식하고 이에 부합하고자 노력하는 태도가 일·가족 갈등과 관련이 있음을 시사한다.

한편, 일-가족 축진에 유의미한 영향을 미치는 변인은 상사 및 동료로부터의 지원이었다. 즉, 상사 및 동료로부터의 지원을 높게 인식할수록 일-가족 축진은 높아졌다. 가족-일 축진에 유의미한 영향을 미치는 변인은 배우자 지원

으로, 배우자로부터의 지원을 높게 인식할수록 가족-일 축진이 높아지는 것으로 나타났다. 집단 간 개인 및 직장 변인의 차이검증에서도 살펴보았듯이, 취업모의 일과 가족 축진에는 성역할 태도나 완벽주의 성향과 같은 개인적 특성 보다는 배우자나 직장으로부터의 사회적 지원이 더욱 큰 영향력을 가지고 있음을 다시 한 번 확인하였다.

이상에서 살펴보았듯이 취업모의 일·가족 갈등 및 축진에 영향을 끼치는 변인 중 가장 두드러지는 것은 배우자 지원과 직장 지원이다. 이미 기존의 연구들(Matsui, Ohsawa & Onglatoco, 1995; Carlson & Perrewe, 1999; 강혜련, 최서연, 2001; Lapierre & Allen, 2006; 유계숙, 2010; 송다영, 장수정, 김은지, 2010)에서 배우자가 제공하는 사회적 지원은 일·가족 갈등을 완화시키고 축진을 향상시킨다고 보고된 바 있으며 본 연구에서도 이러한 결과를 재확인 할 수 있었다. 단, 여기에서 주목할 것은 배우자 지원이 일-가족 갈등이나 가족-일 갈등에서는 유의미한 결과로 나타나지 않았으나 가족-일 축진에서는 유의미한 결과 중 하나라는 것이다. 이는 배우자 지원이 일·가족 갈등을 완충하기 보다는 일·가족 축진에 더욱 큰 역할을 하고 있는 것으로 해석할 수 있다. 직장 지원 역시 일·가족 갈등 및 축진 모두에 유의미한 영향을 끼치는 변인으로 갈등을 낮추는 역할과 동시에 일·가족 축진을 일으키는 역할을 한다는 것을 확인할 수 있었으며, 이는 기존의 연구들(강혜련, 최서연, 2001; 유계숙, 2009; 김현욱, 유태용, 2009; 조윤진, 유성경, 2012; Lapierre & Allen, 2006)과 유사하다.

마지막으로, 개인 및 직장변인이 일·가족 갈등 및 축진의 네 개 집단을 얼마나 잘 구분하는지를 알아보고자 판별분석을 실시하였다. 그 결과 한 개의 유의미한 판별함수가 산출되었으며, 이 함수가 일·가족 갈등 및 축진의 네 개 집단을 올바르게 분류할 수 있는 적중률은 37.0%를 나타냈다.

단계적(Stepwise) 분석방법을 사용하여 산출된 판별 변수를 추출했는데, 그

결과 배우자 지원만 유의한 판별 변수로 나타나, 배우자 지원은 중다회귀분석 뿐 아니라 판별분석에서도 유의미한 판별 변수로 취업모의 일·가족 갈등 및 축진을 이해하는 데 필수적인 변인임을 확인할 수 있다. 배우자 지원에 대한 중요성을 시사하는 결과는 본 연구에 참여한 취업모들의 과반수가 30~39세 (53.7%)이며 절반 이상이 7세 이하의 자녀를 둔 경우(55.2%)라는 점과 무관하지 않을 것 같다. 즉, 연구대상 취업모들의 연령대는 여성의 경제활동 비율이 급격히 줄어드는 시기이며, 이는 자녀의 이 시기에 여성이 결혼, 출산, 육아로 인해 일을 할 수 없거나, 혹은 직장 생활을 계속한다 해도 어린 자녀의 육아에 배우자의 지원이 절실하기 때문이다. 이러한 결과는 최근 통계청이 발표한 “2014년 상반기 지역별고용조사 경력단절여성 통계”에서도 나타나는데, 보고에 따르면, 경력단절비율이 가장 높은 연령대는 30~39세 여성들이었다. 또한 이 연령대의 경력단절 사유는 육아(35.9%), 결혼(35.9%), 임신·출산(25.3%) 순으로, 이 연령대의 여성들이 자녀 출생과 양육으로 인해 일과 가정 생활을 조화롭게 병행하는 것에 어려움을 느끼고 있다는 것을 알 수 있다. 따라서 이들에게 가장 중요한 타인 중 하나인 배우자로부터의 지원은 취업모의 일·가족 갈등 및 축진을 이해하는 데 필수적인 요소임을 시사한다.

2. 연구의 의의와 제한점 및 제언

이상의 연구 결과를 바탕으로 살펴 본 본 연구의 의의 및 시사점은 다음과 같다. 먼저 기존의 연구들은 취업모의 일·가족 갈등만을 측정하며 갈등의 감소가 곧 일·가족 축진을 일으키는 것으로 간주하고 있다. 그러나 본 연구에서는 취업모들이 일과 가족 사이에서 겪는 경험을 통합적으로 이해하기 위해서 일·가족 갈등 뿐 아니라 축진도 함께 고려하였으며, 갈등이나 축진이 전이되는 방향에 따라 일-가족 갈등 및 축진, 가족-일 갈등 및 축진으로 세분화하

여 살펴보았다는데 의의가 있다. 또한 일·가족 갈등 및 축진을 일으킬 수 있는 다양한 개인 및 직장 변인들의 상대적인 영향력을 살펴봄으로써 일·가족 갈등 및 축진에 대한 이해를 높이고자 하였다. 그 결과, 일·가족 갈등에는 취업모의 완벽주의 성향, 특히 그 중에서도 사회적으로 부과된 완벽주의 성향이 유의한 영향을 끼치고 있고, 일·가족 축진에는 배우자나 직장 지원이 유의한 영향을 끼치고 있다는 것을 알 수 있었다. 이는 취업모의 일·가족 갈등과 축진에 영향을 주는 요인이 서로 다를 수 있음을 시사하는 것이다. 마지막으로, 취업모의 일·가족 갈등에 영향을 미치는 것으로 나타난 변인들 중 어떠한 변인이 일-가족 갈등 집단, 가족-일 갈등 집단, 일-가족 축진 집단, 가족-일 축진 집단을 가장 잘 설명하는지에 대해서도 검증하고자 하였다. 그 결과, 배우자의 지원이 가장 중요한 판별 요인임으로 밝혀졌다. 따라서 취업모의 일·가족 갈등을 최소화하고 이들이 다중역할을 수행하면서 각 영역에서의 삶을 보다 풍요로울 수 있도록 돕기 위해서는 취업모 개인의 노력 뿐 아니라 이들을 둘러싼 가족과 사회적 지원, 그 중에서도 특히 배우자 지원이 다시 한 번 강조되며, 앞으로 다중 역할로 인한 갈등을 호소하는 취업모 내담자들에게 개입할 수 있는 방향을 제시했다는 의의를 갖는다.

한편 본 연구의 제한점과 후속연구를 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 본 연구에서는 개인 변인으로는 성역할 태도, 완벽주의 성향, 배우자 지원을, 직장 변인에는 직장 지원으로 국한하여 일·가족 갈등 및 축진을 살펴보았으나, 취업모들이 다중 역할을 수행하면서 경험하는 갈등 및 축진과 관련된 더욱 많은 변인을 포함하여 연구를 한다면 이들의 일·가족 갈등 및 축진에 대해 더욱 입체적인 조망을 할 수 있을 것이다. 예를 들어, 취업모가 가지는 다양한 역할들에 대한 관여도나 만족도, 개인의 성격 유형 등을 고려해 볼 수도 있을 것이다. 둘째, 본 연구에서 개인 변인 중 하나로 설정한 성역할 태도는 선행연구들에서와 마찬가지로 본 연구에서도 그 결과가 다소 불일치하였다. 그러므로

이들 변인에 대한 추가 연구가 필요할 것이다. 또한 취업모의 일·가족 갈등 및 촉진에 배우자의 지원이 매우 중요한 변인임을 고려할 때, 취업모 자신의 성역할 태도 뿐 아니라 배우자가 가지고 있는 성역할태도를 포함하는 연구도 고려해 볼 수 있다. 셋째, 본 연구에서 취업모의 일·가족 갈등에는 완벽주의 성향이, 일·가족 촉진에는 배우자 및 직장 지원의 영향력이 크다는 것을 확인해 볼 수 있었다. 이 외에도 취업모의 개인적 성향이나 태도와 관련된 다양한 변인을 포함하여 갈등과 촉진에 서로 다른 변인이 영향을 끼치고 있는지를 확인해 보는 것도 의미 있는 연구가 될 것이다. 넷째, 본 연구에서 사용한 타인지향적 완벽주의 문항과 가족친화적 조직 분위기 문항의 신뢰도는 각각 .59와 .63으로 상대적으로 낮아 추후 연구에서는 이 점을 보완할 필요가 있다. 마지막으로 본 연구에서는 총 525명의 취업모들을 대상으로, 일·가족 갈등 및 촉진 척도 점수에 따라 네 개 집단으로 구분하여 판별분석을 실시하였으나 각 집단 별 사례수가 크지 않았다. 따라서 본 연구의 결과를 우리나라 전체 취업모 집단으로 일반화 하는 데에는 제한이 따른다. 그러므로 추후에는 보다 다양한 변인을 포함하여 판별분석을 진행하거나, 혹은 우리나라의 취업모들이 실제로 어떤 하위유형으로 분류될 수 있는지를 확인하고 각 집단의 특성을 보다 다각적인 측면에서 밝히는 연구가 필요할 것이다.

참 고 문 헌

- 강기연 (2000). **맞벌이 부부의 공평성 인지·의사결정 참여 및 가정생활 만족도:사무직·관리·전문직을 중심으로**. 숙명여자대학교 박사학위 논문
- 강학중, 유계숙 (2005). **맞벌이 부부의 가사 및 자녀양육 분담에 관한 연구. 가족과 문화, 17(3), 187-219.**
- 강혜련, 윤미자 (2004). **여성관리자의 다중역할 몰입과 효과성에 관한 연구. 한국인사관리학회지, 28(1), 55-85.**
- 고재원, 남기덕 (2009). **시간-기반적 직장-가정 갈등경험에 미치는 성역할 고정관념의 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 22(3), 373-397.**
- 권태희 (2010). **유연근로가 여성 관리자의 직장-가정양립에 미치는 효과. 여성연구, 78(1), 5-30.**
- 김나현, 이은주, 곽수영, 박미라 (2013). **어린 아동을 둔 취업모의 양육부담감 경험에 대한 현상학적 연구. 여성건강간호학회지, 19(3), 188-200.**
- 김동식, 김영택, 정진주, 최인선 (2013). **맞벌이 여성의 일·가정 양립 갈등과 건강영향 연구: 근로시간을 중심으로**. 서울: 한국여성정책연구원
- 김주현, 문영주 (2010). **맞벌이 여성의 성역할 태도가 결혼생활 만족과 일 만족에 미치는 영향. 한국가족자원경영학회지, 14(2), 109-126.**
- 김주엽 (2006). **일과 가정의 균형에 관한 문헌적 검토, 인적자원개발연구, 8(1), 83-117.**
- 김용훈, 이규만 (2011). **직장-가정 갈등의 영향요인과 생활만족간의 관계. 한국기업경영학회지: 기업경영연구, 18(3). 101-117.**
- 김필숙 (2010). **가족친화적 기업문화가 인적자원 성과에 미치는 효과 : 일·가족 갈등의 매개효과를 중심으로**. 성신여자대학교 박사학위 논문
- 김현욱, 유태용 (2009). **직무관련 변인이 일-가정 갈등에 미치는 영향과 조직**

- 몰입 및 직무열의에 대한 일-가정 갈등의 효과. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, **22(2)**, 155-182.
- 노성숙, 한영주, 유성경 (2012). 한국에서 '워킹맘'으로 살아가기 : 직장인엄마의 다중 역할 경험에 대한 현상학적 연구. **한국심리학회지: 상담 및 심리치료**, **24(2)**, 365-395.
- 문수정 (2014.7.16.). 고소득 직장맘 70% 이상 “둘째 안 낳겠다”. 국민일보.
<http://news.kmib.co.kr/article/view.asp?arcid=0922736950>
- 박경숙, 김영혜 (2003). 한국 여성의 생애 유형 : 저출산과 M자형 취업곡선의 함의. **한국인구학**, **26(2)**, 63-90.
- 손영빈, 최은영 (2009). 맞벌이 부부의 가정과 직장 간 역할갈등이 결혼만족도와 직무몰입에 미치는 영향 - 개인특성 및 가족과 직장지원의 조절효과 중심-. **한국가족관계학회지**, **14(3)**, 29-60.
- 송다영, 장수정, 김은지 (2010). 일가족양립갈등에 영향을 미치는 요인 분석 : 직장 내 지원과 가족지원의 영향력을 중심으로. **사회복지정책**, **37(3)**, 27-52.
- 양소남 (2011). 일하는 어머니의 일-가족생활 양립을 위한 전략. **한국가족치료학회지**, **19(1)**, 103-126.
- 양소남, 신창식 (2011). 어린 자녀를 둔 일하는 어머니의 일가족양립 고충. **보건사회연구**, **31(3)**, 70-103.
- 연지혜 (2010). 사회적 지원이 일-가정 갈등, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구: 일-가정 갈등의 유형별 효과를 중심으로. 고려대학교 석사학위 논문
- 원숙연, 박지원 (2009). 사회적 지원이 일-가족 갈등 및 일-가족 촉진에 미치는 영향 : 남녀 간의 인식차이를 중심으로. **여성학논집**, **26(2)**, 3-32.
- 유계숙 (2009). 맞벌이부부의 가사분담이 부인의 일-가족 전이와 결혼생활만

- 족도에 미치는 영향, **아시아여성연구**, 49(1), 41-70.
- 윤창영 (2001). **기혼 직장 여성의 주관적 삶의 질에 대한 연구: 직장-가정 갈등 모형과 영역별 삶의 질 모형의 통합**. 성균관대학교 박사학위논문
- 이명신 (1996). 전문직 맞벌이 부부의 역할갈등과 대응전략 : 남녀 간 공변량 구조모형 비교, **한국사회복지학**, 30, 112-138.
- 이미숙 (1996). 맞벌이부부의 성역할태도와 성역할정체감이 가사분담과 결혼만족도에 미치는 영향. **생활과학연구논집**, 16(1), 153-173.
- 이세인 (2006). **취업모의 일-가족 갈등과 가족친화적 조직 문화**. 연세대학교 석사학위논문
- 이정우, 정진희 (2002). 판매직 취업주부의 역할스트레스에 관한 연구. **한국가정관리학회지**, 20(6), 109-120.
- 이주희 (2000). 취업부부의 역할갈등과 심리적 디스트레스에 대한 성역할 정체감의 중재효과 검증. **한국심리학회지: 여성**, 5(1), 43-59.
- 이진숙, 최원석 (2012). 기혼 직장여성의 출산계획 경로에 관한 연구-성역할태도, 일가족양립 갈등, 결혼행복감과 출산계획 간의 관계를 중심으로. **사회복지연구**, 43(4), 5-30.
- 임희정 (2000). **기혼여성의 직장-가정 갈등과 경력몰입에 관한 연구**. 이화여자 대학교 석사학위논문.
- 장미경, 조혜경, 이숙경 (2007). 맞벌이 여성의 주부 역할에 관한 체험 연구, **질적연구학회**, 18(1), 39-54
- 장재윤, 김혜숙 (2003). 직장-가정간 갈등이 삶의 만족 및 직무 태도에 미치는 효과에 있어서의 성차: 우리나라 관리직 공무원들을 대상으로. **한국심리학회지: 사회문제**, 9(1), 23-42.
- 장재윤, 김효선 (2008). 직장 및 가정에서의 성역할 행동특성의 차이, 행동 전

- 이 및 직장-가정 양립간의 관계: 맞벌이 여성공무원들을 대상으로.
한국심리학회지: 산업 및 조직, 21(2), 265-283.
- 전진실 (2005). **완벽주의성향과 결혼만족도의 관계**. 고려대학교 석사학위논문
- 정순희 (2001). 취업주부의 역할갈등과 취업중단의사 관련 변수에 대한 연구.
대한가정학회지, 39(3), 35-45.
- 정영금 (2006). 일-가족 균형의 촉진요인 분석 및 교육내용 개발. **한국가정관리학회지**, 24(6), 131-145.
- (2007). 기혼취업여성의 일-가족 균형감과 지원용이도/요구도에 관한 연구. **한국가정관리학회지**, 24(2), 107-118.
- 조영주, 이숙현 (1998). 사무직 취업모의 일-가족 갈등 수준과 사회적 지원 변인. **Yonsei Journal of Human Ecology**, 12, 94-103.
- 조윤진, 유성경 (2012). 기혼 취업 여성의 사회적 지지와 일-가족 갈등 및 향상의 관계에서 문제-중심 대처와 우울정서의 매개효과. **한국심리학회지: 상담 및 심리치료**, 24(2), 441-463.
- 조은미 (2009). **기혼여성 임금근로자의 일-가정양립이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구**. 대구대학교 석사학위논문
- 조희금 (1999). 취업기혼여성의 일-가정갈등과 직업 및 생활만족도-생산직과 사무직 기혼여성을 중심으로-. **대한가정학회지**, 37(2), 145-158.
- 조희금 (2000), 맞벌이 부부의 시간사용과 직업만족도. **대구대학교 사회과학연구**, 7(3), 373-390.
- 최서연 (2000). **기혼여성 직장-가정 갈등의 예측변수와 결과변수에 관한 연구**. 이화 여자대학교 석사학위논문.
- 최연화, 조복희 (2007). 취업모의 직장환경, 양육시간에 따른 일-어머니 역할갈등. **한국보육지원학회지**, 3(1), 1-15.
- 최윤정, 김계현 (2010). 대졸 기혼 직장여성의 개인특성, 환경적 지지 및 일-가

- 족 다중역할 갈등 완화 간의 관계, **한국심리학회지: 상담 및 심리치료**, **22(4)**, 1049-1073.
- 통계청 보도자료 (2014). 2014년 상반기 지역별고용조사 경력단절여성 통계.
- 하오령, 권정혜 (2006). 기혼 직장여성의 정신 건강과 역할 만족도 - 역할 갈등, 완벽주의 및 가족지지 중심으로-. **한국심리학회지: 임상**, **25(3)**, 675-696.
- 한기연 (1993). **다차원적 완벽성-개념, 측정 및 부적응과의 관련성**. 고려대학교 박사학위 논문.
- 한영주, 박지아, 손난희 (2013). 기혼 취업모의 일-가족 갈등과 일-가족 향상의 관계: 대처 방식과 배우자 지지의 조절효과. **상담학연구**, **14(2)**, 1443-1468.
- 한지숙 (2007). **근로자의 성역할 태도와 일-가족 지향성이 일-가족 갈등 및 촉진과 가족 친화제도 이용에 미치는 영향**. 경희대학교 석사학위 논문.
- 한국여성정책연구원 (2013). 2013년 여성가족패널조사
- 홍혜영 (1995). **완벽주의 성향, 자기효능감, 우울과의 관계 연구**. 이화여자대학교 석사학위 논문.
- 황윤희 (2005). **기혼 직장여성의 성역할, 여성이 인식한 남편의 성역할 갈등과 직장-가정 갈등**. 단국대학교 석사학위 논문
- 황혜원, 신정이 (2009). 자녀를 둔 맞벌이부부의 역할갈등과 삶의 질에 관한 연구. **한국가족복지학**, **14(1)**, 45-71.
- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work-Family Conflict with Job and Life Satisfaction. *Journal of applied Psychology*, *81(4)*, 411-420.

- Aryee, S., Lu, V., Leung, A., & Lo, S. (1999). Role Stressors, Interrole Conflict, and Well-Being : The Moderating Influence of Spousal Support and Coping Behaviors among Employed Parents in Hong Kong. *Journal of Vocational Behavior, 54*, 259-278.
- Beutell, N. J., & Greenhaus, J. H. (1982). Interrole Conflict among Married Women : The Influence of Husband and Wife Characteristics on Conflict and Coping Behavior. *Journal of Vocational Behavior, 21*, 99-110.
- Butler, A. B., Grzywacz, J. G., Bass B. L., & Linney K. D. (2005). Extending the Demands-Control Model : A Daily Diary Study of Job Characteristics, Work-Family Conflict and Work-Family Facilitation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 78*, 155-169.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents, *Journal of Vocational Behavior, 67(2005)*, 169-198.
- Carlson, D. S., & Perrewe, P. L. (1999). The Role of Social Support in the Stressor-Strain Relationship : An Examination of Work-Family Conflict. *Journal of Management, 25(4)*, 513-540.
- Clark, S. C. (2000). Work/Family border theory : A new theory of work/family balance. *Human Relations, 53(6)*, 747-770.
- Flett, G. L., Hewitt, P. L., & Rosa, T. D. (1996). Dimensions of Perfectionism, Psychosocial Adjustment, and Social Skills. *Personality and Individual Differences, 20(2)*, 143-150.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of*

Vocational Behavior, 63, 510-531.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and, Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.

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.

Gryzywacz, J. G., Bass, B. L. (2003). Work, Family, and Mental Health: Testing Different Models of Work-Family Fit, *Journal of Marriage and Family*, 65(February 2003), 248-262.

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.

Hewitt, P. L., & Flett, G. L. (1991). Perfectionism in the Self and Social Context: Conceptualization, Assessment, and Association With Psychopathology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(3), 456-470.

Hill, E. J. (2005). Work-Family Facilitation and Conflict, Working Fathers and Mothers, *Work-Family Stressors and Support. Journal of Family Issues*, 26(6), 793-819.

Lapierre, L. M., & Allen, T. D. (2006). Work-Supportive Family, Family-Supportive Supervision, Use of Organizational Benefits, and Problem-Focused Coping: Implications for Work-Family Conflict and Employee Well-Being, *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(2), 169-181.

- Lobel, S. A. (1992). A Value-Laden Approach to Integrating Work and Family Life. *Human Resource management, 31(3)*, 249-265.
- Matsui, T., Oshawa, T., & Onglatoco, M. (1995). Work-Family Conflict and the Stress-Buffering Effects of Husband Support and Coping Behavior among Japanese Married Working Women. *Journal of Vocational Behavior, 47*. 178-192.
- Mitchelson, J. K. (2009). Seeking the Perfect Balance : Perfectionism and Work-Family Conflict. *Journal of Occupational and organizational Psychology, 82*, 349-367.
- Mitchelson, J. K., & Burns, L. R. (1998). Career Mothers and Perfectionism : Stress at Work and at Home. *Personality and Individual Differences, 25*, 477-485.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles. *Administrative Science Quartely, 46*, 655-684.

ABSTRACT

Individual and Organizational Factors related to Working Mothers' Work-Family Conflict and Facilitation

Shin, Su Young

Department of Psychology
The Graduate School of
Sungshin Women's University

This study aimed to identify individual factors (gender role identity, perfectionism, and husband's support) and organizational factors (family-friendly organizational atmosphere and support from supervisors & co-workers) related to working mothers' work-family conflict and facilitation. The survey was administered to 525 working mothers who are members of on-line research firm. They were full-time workers living with more than one child. Participants were divided into 4 groups, which were work-family conflict group, family-work conflict group, work-family facilitation group, and family-work facilitation group. The results were as follows: First, correlation analysis showed that work-family conflict was

positively correlated to self-oriented and socially prescribed perfectionism, and negatively correlated to support from a company. Family-work conflict had negative correlation with husband's support, gender role identity, and organizational support whereas it had no significant correlation with perfectionism. Work-family facilitation showed positive correlation with support from husband, and supervisors & co-workers, but negative correlation with gender role identity. Perfectionism, however, showed no significant correlation. Family-work facilitation was positively correlated with husband's and organizational support, but was not significantly correlated to gender role identity and perfectionism. Second, husband's support and organizational support differ significantly among 4 groups. Third, high socially prescribed perfectionism and low support from supervisors & coworkers predicted best increased work-family conflict. Family-work conflict was predicted by high socially prescribed perfectionism and traditional gender identity. Support from supervisors and coworkers accounted for high work-family facilitation. Husband's support predicted family-work facilitation. Fourth, husband's support classified 4 groups with 37% level of accuracy. The implications and the limitations of this study were discussed.

Key words : work- family conflict, family-work conflict, work family facilitation, family-work facilitation, gender role identity, perfectionism, husband's support, organizational support

부 록

부록 1. 전체 연구대상자의 인구사회학적 특성

부록 2. 일·가족 갈등 및 촉진 척도

부록 3. 성역할 태도 척도

부록 4. 완벽주의 성향 척도

부록 5. 배우자 지원 척도

부록 6. 직장 지원 척도

부록 1.

SQ1. 귀하의 성별은 어떻게 되십니까?

남자 여자

SQ2. 귀하의 연령은 어떻게 되십니까? 만 () 세

SQ3. 귀하의 근로형태는 어떻게 되십니까?

전일제근로자

시간제근로자

임시근로자

일용근로자

고용주

단독자영업자

SQ4. 실례지만 결혼 하셨습니까?

미혼 기혼 별거 이혼

SQ5. 귀하의 자녀수는 어떻게 되십니까?

자녀 없음 1명 2명 3명 4명 5명 이상

SQ6. 귀하는 배우자 및 자녀와 함께 거주하고 계신지요?

같이 거주함 따로 거주함

SQ7. 가장 어린 자녀의 나이는?

만 ()세

SQ8. 귀하와 남편의 직업에 해당하는 번호를 각각 기입하여 주십시오.

본인 (), 남편 ()

- ① 전문직 (의료인, 교사, 연구원 등)
- ② 관리직 (5급 이상 공무원, 부장급 이상 회사원)
- ③ 사무직 (6급 이하 공무원, 과장급 이하 회사원)
- ④ 기술직 ⑤ 영업직 ⑥ 생산직 ⑦ 서비스직 ⑧ 기타

SQ9. 귀하의 결혼 기간은? () 년 () 개월

SQ10. 귀하의 총 경력 기간은? () 년 () 개월

* 현재 직장 뿐 아니라 이전 회사의 경력까지 모두 포함한 기간

DQ1. 귀하와 배우자의 한 달 총 수입은?

- 200만원 이하 ○ 200만원~300만원 ○ 300만원~400만원 ○
- 400만원~500만원 ○ 500만원~600만원 ○ 600만원~700만원 ○
- 00만원~800만원 ○ 800만원 이상 ○

DQ2. 귀하의 최종 학력은 어떻게 되십니까?

- 고졸이하 ○ 고졸 ○ 전문대졸 ○ 대졸 ○ 대학원 이상 ○

부록 2. 일·가족 갈등 및 촉진 척도

다음은 귀하의 평소 모습을 설명하는 문항들입니다. 귀하가 평소에 생각하는 자신의 모습에 해당되는 숫자에 표시하여 주시기 바랍니다.

	문항	전혀 아니 다	아니 다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1	나는 가족과 함께 있는 시간이 절대적으로 부족하다고 느낀다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 직장 일이 많아서 가족을 위해 수행하는 일에 자주 쫓긴다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 직장에서 일을 위해 쓰는 시간이 절대적으로 부족하다고 느낀다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 집안일이 많아서 직장 내 업무에 자주 쫓긴다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 직장일로 인해 가족들에게 종종 소홀할 때가 있다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 직장일 때문에 집에 오면 너무 피곤해서 집안일을 할 수 없을 때가 자주 있다.	①	②	③	④	⑤
7	나는 집안일로 인해 직장 동료 및 상사와의 업무 회의에 빠지게 되는 경우가 종종 있다.	①	②	③	④	⑤
8	직장 일이 가정에서의 문제들을 해결하는데 도움이 된다.	①	②	③	④	⑤
9	직장에서 하는 업무 덕분에 집안에서 더욱 유쾌한 사람이 되었다.	①	②	③	④	⑤
10	직무 상 익힌 기술이 집안일을 하는데 유용하게 쓰인다.	①	②	③	④	⑤

11	가족과의 대화가 직장 문제를 해결하는데 도움이 된다.	①	②	③	④	⑤
12	가족들이 나를 사랑하고 존경하기 때문에 직장에서 자신감 있게 일 할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
13	가정에서 충분한 휴식을 통하여 다음 날 직장 일을 잘 할 수 있다.	①	②	③	④	⑤

부록 3. 성역할 태도 척도

	문항	전혀 아니 다	아니 다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1	아내가 직장생활 하기를 원한다면 그 결정은 아내의 의사에 맡겨야 한다.	①	②	③	④	⑤
2	어린 자녀를 둔 어머니는 경제적으로 절실히 필요한 경우가 아니라면 직업을 가지지 않는 것이 좋다.	①	②	③	④	⑤
3	아이를 건강하고 원만하게 잘 기르는 것이 여성이 사회에 가장 기여할 수 있는 길이다.	①	②	③	④	⑤
4	가정 내의 중대사를 결정하는데 있어 아내의 의견 역시 남편의 의견과 마찬가지로 공평하게 반영되어야 한다.	①	②	③	④	⑤
5	남편이 가정에 경제적 만족만 준다면 가장 또는 남편의 일을 다 하는 것이다.	①	②	③	④	⑤
6	남편이 사회적으로 성공할 수 있도록 돕는 일이 아내 자신이 사회적으로 성공하는 것보다 중요하다.	①	②	③	④	⑤
7	남편에게 있어 아내가 가정 살림을 잘 꾸려 나가는 것이 지적 동반자의 역할보다 중요하다.	①	②	③	④	⑤
8	아내가 직장생활을 할 경우 남편은 가사 일을 공평하게 분담하여야 한다.	①	②	③	④	⑤
9	아내의 직장생활이 가정생활에 지장을 주는 경우라면 아내는 직장생활을 그만두는 것이 좋다.	①	②	③	④	⑤

부록 4. 완벽주의 성향 척도

다음은 귀하의 평소 모습을 설명하는 문항들입니다. 귀하가 평소에 생각하는 자신의 모습에 해당되는 숫자에 표시하여 주시기 바랍니다.

문항	전혀 아니다		보통 이다		매우 그렇다
1 나는 가능한 완벽하려고 애 쓴다	①	②	③	④	⑤
2 모든 일을 완벽하게 하는 것이 나에게 는 매우 중요한 일이다.	①	②	③	④	⑤
3 나 자신이 완벽하기를 바란다.	①	②	③	④	⑤
4 나는 완벽해지고자 하는 욕구가 거의 없다.	①	②	③	④	⑤
5 나는 일을 하면서 완벽을 기하지는 않는다.	①	②	③	④	⑤
6 내 주위 사람들이 최선을 다하지 않는 것을 봐도 나는 별로 문제 삼지 않는다.	①	②	③	④	⑤
7 내가 누군가에게 일을 부탁할 경우, 그 일이 완벽하게 되어있기를 기대 한다.	①	②	③	④	⑤
8 나와 가까운 사람들이 실수하는 것 을 참을 수가 없다.	①	②	③	④	⑤
9 내게 중요한 사람들은 결코 나를 실 망시켜서는 안 된다.	①	②	③	④	⑤
10 나는 다른 사람들이 모든 일을 잘 해 야 한다고 기대하지는 않는다.	①	②	③	④	⑤
11 사람들은 내가 할 수 있는 것보다 많 은 것을 기대한다.	①	②	③	④	⑤

12	사람들은 나에게 완벽함을 기대한다.	①	②	③	④	⑤
13	나의 가족들은 내가 완벽하기를 기대한다.	①	②	③	④	⑤
14	나는 다른 사람들이 내게 너무 많은 요구를 한다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
15	주변 사람들은 내가 하는 모든 일에서 성공하기를 기대한다.	①	②	③	④	⑤

부록 5. 배우자 지원 척도

다음은 귀하의 남편의 평소 모습을 설명하는 문항들입니다. 귀하가 평소에 생각하는 배우자의 모습에 해당되는 숫자에 표시하여 주시기 바랍니다.

	문항	전혀 아니 다	아니 다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1	내게 어려운 일이 있을 때 나의 남편은 내 입장을 잘 이해해 준다.	①	②	③	④	⑤
2	나의 남편은 가사 일을 도와준다.	①	②	③	④	⑤
3	나의 남편은 가정을 위한 나의 노력을 인정해 준다.	①	②	③	④	⑤
4	나의 남편은 내가 시부모님과 문제가 있을 때 자발적으로 나서서 해결하려고 한다.	①	②	③	④	⑤
5	나의 남편은 내가 직장 생활하는 것을 지지해준다.	①	②	③	④	⑤
6	나의 남편은 가정에서 일어난 문제를 나를 위해 적극적으로 나서서 해결하려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤
7	나의 남편은 자녀양육을 분담한다.	①	②	③	④	⑤

부록 6. 직장 지원 척도

다음은 귀하가 일하고 계신 회사에 관한 문항들입니다. 귀하가 평소에 생각하는 회사의 분위기에 해당되는 숫자에 표시하여 주시기 바랍니다.

문항	전혀 아니 다	아니 다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1 근무시간에 가족과 관계된 일로 전화/연락을 금하는 암묵적인 규칙이 있다.	①	②	③	④	⑤
2 갑작스러운 가정사로 자리를 비워야 할 때 부담을 느끼지 않는 분위기다.	①	②	③	④	⑤
3 집안일이 있으면 회식에 참여하지 않아도 되는 허용적인 분위기다.	①	②	③	④	⑤
4 가족을 돌보는 일로 휴가를 써도 나의 상사는 업무 상 불이익을 주지 않는다	①	②	③	④	⑤
5 가족을 돌보아야 하는 일이 생기면 나의 상사는 내 일정을 조정해 준다.	①	②	③	④	⑤
6 나의 상사는 정규업무 시간 외 추가 근무를 시키지 않으려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤
7 가족의 일을 돌보아야 하는 일이 생기면 나의 동료 는 내 일정 조정에 협조적이다	①	②	③	④	⑤