

생태학적 관점에 기반한 유자녀 맞벌이 여성의 일-가족 갈등 및 촉진의 다양한 관련 변인: 차별적 현저성과 상대적 현저성을 중심으로

Various Antecedents of Work-Family Conflict and Facilitation Based on the Ecological Perspective Among Dual-Earner Mothers: Focusing on Differential and Comparative Salience

박인숙*(In-Sook Park) <https://orcid.org/0000-0001-7650-6786>

Department of Child Development and Family Studies, Seoul National University, Doctoral Candidate

<초 록>

본 연구는 생태학적 관점을 적용하여 60대 미만 유자녀 맞벌이 여성의 일-가족 갈등 및 일-가족 촉진과 관련한 여러 변인들을 조사하였다. 또한, 가족영역과 직장영역 내 요구 및 자원변인과 일-가족 갈등 및 촉진 사이의 차별적 현저성과 가족과 직장영역의 경계에 걸친 자원변인과 일-가족 갈등 및 촉진 간의 상대적 현저성을 조사하였다. 이를 위해, 여성가족패널조사 7차년도 자료를 사용하였고 부부 모두 임금근로자로 종사하고 있는 60세 미만 유자녀 여성 1,168명 대상으로 각 종속변인에 대해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 분석 결과, 일-가족 갈등에 대해서는 가족과 직장영역 내 요구변인들의 상대적 설명력이 자원변인에 비해 높고 유의한 변인들도 요구변인에서 더 많이 나타났다. 반대로 일-가족 촉진의 경우에는 가족과 직장영역 내 자원변인에서 더 그러한 양상을 보여, 전반적으로 차별적 현저성을 지지하였다. 반면, 가족과 직장영역의 경계에 걸친 자원변인의 경우 아내의 직장생활에 대한 남편의 우호적 태도는 일-가족 갈등과 촉진 모두에서 유의하게 관련된 것으로 나타난 반면, 본 연구에서 조사한 가족친화제도 유형(휴가·휴직제도, 경제적 지원제도, 탄력근무 제도) 중 휴가·휴직제도만이 일-가족 갈등과 유의한 부적관계가 있는 것으로 밝혀져 상대적 현저성을 일부 지지하였다.

▲주제어: 생태학적 관점, 일-가족 갈등, 일-가족 촉진, 차별적 현저성, 상대적 현저성

I. 서론

현재 우리나라는 계속되는 고용 불안정성과 경제불황, 급격한 고령화와 초저출산 현상으로 인한 생산가능인구의 감소, 결혼과 가족에 대한 전통적인 가치관의 쇠퇴, 자아실현과 양질의 삶의 질 추구 등의 변화를 경험하고 있다. 이와 같이 경제적, 사회적, 문화적 맥락이 변화함에 따

라, 여성들은 결혼과 출산 이후에도 직장생활을 지속하기를 원하고 있다(황혜원, 신정이, 2009). 하지만 노동시장의 구조는 이들의 요구에 유연하게 반응하지 못하고 있다.

2005년 우리나라 절반 이상의 여성의 경제활동을 참여하는 것으로 나타난 이후 15년이 넘은 시간이 지났지만 통계청이 발표한 여성의 경제활동 참여율은 53.3%(통계청, 2021a)로 변화속도는 여전히 더디다(2020년 52.8%,

*본 논문은 저자의 석사학위 논문을 수정 및 보완한 것임

* Corresponding Author: In-Sook Park, Department of Child Development and Family Studies, Seoul National University, 1 Gwanak-ro Gwanak-gu Seoul 08826, Rep. of Korea. Tel: +82-2-8926-7314, Email: issrnaggob@snu.ac.kr
[Received] February 10, 2022; [Revised] September 5, 2022; [Accepted] December 8, 2022

2019년 53.5%, 2018년 52.9%). 이 같은 양상은 우리나라 전체 유배우자 가구 대비 맞벌이 가구의 비율에서도 확인 할 수 있다. 2020년 전체 유배우자 가구 대비 맞벌이 가구 비율은 약 45.4%로 이전 년도(2019년 46.0%, 2018년 46.3%, 2017년 44.6%)에 비해 큰 변화가 없었다(통계청, 2020). 또한, 여성 취업자의 경력단절 경험 유무에 관한 조사에 따르면(통계청, 2021b), 15~54세 기혼 여성 취업자 508만 2천명 중 213만명(41.9%)의 여성이 경력단절을 경험한 적이 있으며, 결혼, 육아, 임신·출산이 주된 이유로 밝혀졌다. 주목할 것은 이전 년도와 비교 시, 결혼에 의한 경력단절 비중은 점차 감소하는 추세를 보이는 반면, 육아에 대한 비중은 증가추세를 보이는 것이다. 이는 아직까지도 우리 사회에서 기혼 여성, 특히 자녀가 있는 기혼 여성의 직장과 가정에서의 역할을 조화롭게 유지하는 것은 매우 어려운 일임을 시사한다.

이처럼 일-가족 경험에 관한 초기 연구는 기혼 직장여성 또는 맞벌이 여성의 역할 갈등과 일-가족 갈등을 조사하는 것이 주축이 되어 왔다. 많은 선행연구에서 역할 갈등 또는 일-가족 갈등을 증가시키는 요인과 완화시킬 수 있는 변인을 규명하고자 노력하였다(강혜련, 최서연, 2001; 이세인 외, 2007; 이은희, 2000). 하지만 다중역할 및 일-가족 상호관련성에 대한 연구가 지속되면서 다양한 역할을 수행하는 것이 개인의 정신적, 신체적, 관계적 측면에 긍정적인 영향을 줄 수 있다는 주장이 제기되었다(Barnett & Hyde, 2001). 이후 국내외 연구에서는 일-가족 사이에 발생하는 갈등 뿐 아니라 긍정적인 측면을 동시에 살펴보는 연구들이 점차 증가하였다(김소정, 2016; 김준기, 양지숙, 2012; 김효선, 차운아, 2010; 이진숙, 이슬기, 2015; Barnett, 2008; Bhargava & Baral, 2009; Poelmans et al., 2008; Stoiko et al., 2017).

선행연구에서는 두 변인이 서로 다른 원인과 결과를 가진 독립적인 구조로 밝혀졌다(Aryee et al., 2005; Demerouti & Geurts, 2004; Grzywacz & Marks, 2000). 이는 일-가족 갈등 정도를 확인하는 것으로 일-가족 간 긍정적 영향을 예측할 수 없으며, 일-가족 갈등에 영향을 미치는 독립 변인이라고 하여 해당변인이 반드시 일-가족 긍정적 영향에 유의한 영향을 미친다고 볼 수 없는 것을 말한다. 따라서 일-가족 맥락을 종합적으로 이해하기 위해 일-가족 갈등과 함께 두 영역 사이에 발생하는 긍정적인 측면도 살펴볼 필요가 있다.

한편, 일-가족 간 긍정적 영향은 일-가족 갈등보다 상대적으로 늦게 주목을 받으면서, 긍정적인 영향에서 중점을 두고자 하는 측면이 무엇인지에 따라 일-가족 향상(enrichment), 일-가족 강화(enhancement), 일-가족 긍정적 전이(positive spillover) 및 일-가족 촉진(facilitation) 등 다양한 명칭으로 정의되어 연구가 진행된 경향이 있다. 일-가족 전이는 감정, 기술, 행동의 ‘전이(transition)’적 측면에, 강화는 다양한 역할을 수행하는 것에 의해 향상된 ‘자원’에, 향상은 한 역할이 다른 역할의 질을 향상시키는 ‘경험’에, 촉진은 한 역할과 관련된 자원이 다른 역할의 수행을 향상시키는 ‘성과’에 초점(Poelmans et al., 2008)을 두고 있다는 점에서 다소 차이가 있다. 하지만 전반적으로 네 개념 모두 직장과 가족영역 사이에 발생하는 긍정적인 영향과 경험, 인식, 느낌 등을 다루고 있다는 점에서 공통점을 가진다. 이후 Crain과 Hammer(2013)는 일-가족 향상은 일-가족 긍정적 전이를 포괄하는 개념으로, 일-가족 촉진은 일-가족 향상을 포괄하는 개념으로 보았다.

본 연구에서는 두 영역의 역할을 동시에 수행하면서 발생하는 긍정적인 영향과 효과, 경험 등을 포괄적으로 고려하고자 하는 바, 긍정적인 측면에 관한 여러 개념 중 일-가족 촉진을 사용하고자 한다. 또한, 선행연구에 기반하여 맞벌이 여성의 직장과 가족생활을 병행하면서 시간과 에너지 부족, 부담 등으로 인해 경험하게 되는 어려움, 역할수행 성과의 저하 등과 같은 부정적인 영향을 겪는 것을 일-가족 갈등으로, 직장과 가족 두 영역의 역할을 동시에 수행하면서 일과 가족 역할수행의 질이 향상되거나 에너지, 기술, 심리적 보상을 얻는 등 긍정적인 영향을 경험하는 것은 일-가족 촉진으로 정의하고자 한다.¹⁾

앞서 내용을 종합하여, 본 연구는 일-가족 갈등과 일-가족 촉진 모두에 초점을 두고, 각 변인에 유의하게 관련된 독립 변인들을 검증하고자 하였다. 특히, 생태학적(ecological) 관점에 기반하여 일-가족 갈등과 촉진의 다양한 관련 변인을 탐색하고자 한다. 일-가족 상호접점(interface)에서 발생하는 여러 경험들을 포괄적으로 이해하기 위해, 생태학적 관점을 적용한 선행연구에 따르면(Grzywacz & Marks, 2000; Hill, 2005; Voydanoff, 2008), 한 개인의 일-가족 갈등 및 촉진을 이해하기 위해 그들의 개인적 특성 뿐 아니라 가족관련 특성 및 직장관련 특성 등을 종합적으로 고려해야 할 필요가 있다. 하지만 지금 까지 이루어진 연구들은 이러한 특성을 체계적으로 반영

1) 이후의 본문에서부터 본 연구에서 살펴본 선행연구에서 직접 사용한 변인명을 언급할 경우를 제외하고 본 연구의 일-가족 간 긍정적인 경험이나 영향을 설명할 경우에는 일-가족 촉진으로 명칭을 통일하여 사용하고자 한다.

하지 못하였다.

관련 연구들은 대부분 가족이나 직장 중 한 영역의 변인만을 조사하거나 두 영역 모두를 고려하더라도 연구자의 주된 관심사에 따라 일부 변인만을 선택적으로 포함하여 분석하였다(성혜영, 2010; 진미정, 성미애, 2012; 한경혜, 김진희, 2003; 한지숙, 유계숙, 2007; Butler et al., 2005; Frone et al., 1997; Ilies et al., 2007; Loerch et al., 1989). 일부 연구에서 개인, 가족 및 직장관련 여러 변인들을 포함하여 일-가족 갈등과 촉진과의 관계를 실증적으로 검증하는 연구가 진행되었으나(김성경, 2011; 김준기, 양지숙, 2012; 김효선, 차운아, 2010; 장윤옥, 정서린, 2012) 이는 대부분 2010년대 초반의 연구들이다. 이후 다양한 체계 또는 여러 차원의 변인을 고려하여 일-가족 갈등 및 촉진과 유의하게 관련된 요인을 조사하는 접근은 급격히 감소하였고 최근에는 거의 이루어지지 않고 있다.

따라서 본 연구는 여성가족패널 7차년도(2018)에서 부부 모두 임금근로자로 일하는 맞벌이 유자녀 여성을 대상으로 그들의 일-가족 갈등과 촉진 수준을 파악하고 이와 관련된 개인, 가족 및 직장관련 변인들을 규명하는 것을 목적으로 한다. 또한, 일자리 형태(임금근로자, 비임금근로자, 특수형태근로종사자)에 따라 직장과 가족생활을 병행하는 과정 상 근로자의 경험은 크게 상이할 수 있음을 감안하여, 부부 모두 임금근로자로 일하고 있는 여성에 초점을 두고자 한다. 임금근로자의 경우 다른 일자리 형태 근로자에 비해 근무 장소와 시간이 고정되어 있고 직장영역에서 행사할 수 있는 재량권이 상대적으로 제한적이며(장윤옥, 정서린, 2012), 가족과 직장 사이의 경계가 다른 일자리 형태에 비해 더 명확하고 경직적이다. 이로 인해 부부 모두 임금근로자인 맞벌이 유자녀 여성은 직장과 가족생활을 병행하면서 더 다양한 제약과 어려움을 경험할 수 있을 것이라 사료되어, 부부 모두 임금근로자로 경제활동에 참여 중인 맞벌이 여성을 연구 대상으로 하였다.

본 연구는 부부 모두 임금근로자로 일하는 맞벌이 여성을 대상으로 이들의 일-가족 갈등 또는 촉진과 관련된 스트레스원 또는 자원 요인을 밝히고자 한다. 이를 통해, 각 요인들에 상응할 수 있는 가족, 직장, 정부 등의 지원 형태가 무엇인지 파악하는 것은 외부적 지지와 도움을 보다 필요로 하는 대상에게 적재적소의 효과적인 지원을 제공하기 위한 기반작업으로서 의미를 가진다고 할 수 있다.

II. 선행연구

1. 이론적 배경

일-가족 상호접점에 관한 많은 연구들이 희소성 가설과 확장가설 등 역할이론에 근거한 것에 비해, 최근에 와서는 이에 대한 이론적 배경 역시 다양해졌다. 특히, 일-가족 접점 상에서 발생하는 다양한 양상과 폭넓은 개념적 해석을 위해, 생태학적 관점을 적용하는 노력들이 이루어졌다(Grzywacz & Marks 2000; Hill, 2005; Voydanoff, 2002; Voydanoff, 2008). 이러한 연구에서 생태학적 체계론(Bronfenbrenner, 1977)의 주요 개념인 미시체계(Microsystem), 중간체계(Mesosystem), 외체계(Exosystem), 거시체계(Macrosystem)의 구분을 일-가족 맥락에 대응하였다. 또한, 직장과 가족 등 미시체계들 사이의 경계선을 통해 서로 영향을 주고 받으면서 일-가족 중간체계(갈등 또는 촉진)를 생성한다고 주장하였고 개인, 가족 및 직장의 특성들이 일-가족 중간체계에 직접적인 영향을 미친다고 말한다(Hill, 2005).

일-가족 상호접점에 생태학적 관점을 적용한 대표적 연구자인 Voydanoff(2008)는 일-가족 갈등 및 촉진, 개인의 역할수행(role performance)의 질 등 여러 결과적 측면에 영향을 미칠 수 있는 가족, 직장, 지역사회의 다양한 특징들을 크게 요구(demands)와 자원(resources) 등 두 범주로 구분하고자 하였다. 스트레스원과 유사한 개념인 요구는 개인이 신체적 또는 정신적으로 노력함으로써 적응해야 하는 역할 기대, 역할 규범 등과 관련된 구조적·심리적 요청(claims)으로 정의하였고, 자원은 역할 성과를 촉진하거나 요구를 줄이기 위해 활용할 수 있는 구조적 또는 심리적 자산(asset)이라 하였다.

Voydanoff(2004a)와 Voydanoff(2005)에서는 일-가족 갈등과 촉진에 영향을 미치는 변인을 요구변인과 자원변인으로 구분한 것에서 더 나아가 요구 및 자원변인과 일-가족 갈등 및 촉진 사이에서 나타날 수 있는 차별적 현저성(differential salience)과 상대적 현저성(comparative salience)에 주목하였다. 차별적 현저성은 변인의 특성이 요구변인인지 자원변인인지에 따라 일-가족 갈등과 촉진과의 관련성이 상대적으로 차이가 있음을 의미한다. 즉, 일-가족 갈등에 대해서는 직장이나 가족 중 특정영역 내 요구 변인(within-domain demands)이 해당 변인을 더 유의하게 설명하고 반대로 일-가족 촉진에 대해서는 특정영역 내 자원 변인(within-domain resources)이 일-가족 촉진을 더 잘 설명한다는 것이다.

반면, 상대적 현저성은 직장과 가족 두 영역의 경계에 걸친 자원 요인(boundary-spanning resources)이 일-가족 갈등과 촉진 모두에 비슷한 현저성을 가지는 것을 의미한다(Voydanoff, 2004a). 영역의 경계에 걸친 자원 요인은 원래 어떤 한 영역에서 비롯한 자원요인이지만 그것이 다른 영역에서도 자원으로서 역할을 하는 것을 말한다(Voydanoff, 2008). 예를 들어, 일과 가족의 역할 수행에 있어 균형적인 삶을 유지할 수 있도록 기업이나 국가차원에서 지원하는 정책의 일환인 가족친화제도(문선희, 2013)는 그 생성과 시작(originality)이 직장영역에서 이루어졌지만, 그 영향이 가족생활의 질 향상을 목표로 함께 따라 일과 가족의 경계에 걸친 변인이라 할 수 있는 것이다(Voydanoff, 2004a; Voydanoff, 2008). 한편, 영역 간 경계에 걸친 자원들은 특정 영역 내 변인들과는 달리 일-가족 갈등과 촉진 모두에 유의하게 관련될 수 있다. 다시 말해, 이들 변인은 일-가족 갈등과 유의한 부적관계를, 일-가족 촉진과 유의한 정적관계를 모두 보일 수 있는 것이다.

Voydanoff는 데이터 분석을 통해 실증적으로 차별적 현저성과 상대적 현저성 개념을 검증하고자 하였다. Voydanoff(2004a)에서는 직장영역 내 요구 변인과 자원 변인 및 직장과 가족 경계에 걸쳐있는(boundary-spanning) 자원변인이 일→가족 갈등과 촉진에 미치는 영향을 조사하였다. 그 결과 근로시간, 시간압력 등 요구변인은 일→가족 갈등과, 자율성과 존중 등의 자원 변인은 일→가족 촉진과 유의한 관계에 있는 것으로 나타났고, 설명력이 상대적으로 크게 증가하는 등 차별적 현저성을 지지하였다. 또한, 두 영역의 경계에 걸친 자원변인으로 포함한 육아휴직(parental leave), 가족휴가(time off for family), 가족친화적인 직장문화 등은 일→가족 갈등과 유의한 부적관계를, 일→가족 촉진과 유의한 정적관계를 보여 상대적 현저성을 지지하였다. 하지만 분석에 사용한 데이터에서 가족관련 요구와 자원 변인으로 활용할 수 있는 자료가 없는 한계로 인해, 일→가족 갈등과 촉진에만 초점을 두었고 가족영역 내 요구나 자원변인을 포함하지 않고 분석을 진행하였다.

이후 연구(Voydanoff, 2005)에서 가족과 지역사회의 다양한 요구변인 및 자원변인을 고려하여 가족→일 갈등과 촉진에 미치는 영향을 분석하였다. 해당 연구 역시 차별적 현저성에 주목하였는데, 가족→일 갈등에 대해서는 가족요구(부부 불일치, 가사요구, 자녀 문제 등)와 지역사회 요구(친구 요구, 사회적 불일치 등) 변인들의 설명력이 가족자원(배우자 지지, 가사보상, 양육보상 등)과 지역사회

자원(공동체의식, 이웃에 대한 애착 등) 변인들에 비해 훨씬 크게 나타났고 유의한 변인들도 요구관련 변인에서보다 두드러지게 나타났다. 또한, 가족→일 촉진에 대해서는 가족 및 지역사회 자원관련 변인의 설명력이 더 크게 나타났고 통계적으로 유의한 변인도 배우자 지지, 가사보상, 공동체 의식 등 자원관련 변인에서 현저히 발생하여 차별적 현저성을 지지하였다. 하지만 해당 연구는 가족→일 갈등과 촉진을 종속변인으로 함에도 직장관련 요구와 자원변인을 전혀 포함하지 않고 연구를 진행하였다. 뿐만 아니라 Voydanoff(2004a)와 달리 가족-지역사회이든 가족-직장이든 두 영역 이상의 경계에 걸친 변인들을 전혀 고려하지 못한 한계를 보였다.

한편, Voydanoff(2008)는 가족과 직장 뿐 아니라 지역사회 사이에 발생하는 다양한 중간체계에 주목하여 이를과 밀접하게 연관된 개인, 가족, 직장 및 지역사회 차원의 요구와 자원 변인 조사의 필요성을 언급하였다. 실제로 2004년 연구에서는 일→가족 갈등 및 촉진과 관련한 직장과 지역사회 관련 변인들을(Voydanoff, 2004b), 2005년 연구에서는 가족→일 갈등 및 촉진과 관련한 가족 및 지역사회 관련 변인들을 규명하고자 하였다(Voydanoff, 2005). 두 선행연구에서 유의한 지역사회 변인들이 검증되었으나, 직장이나 가족영역에 비해 설명력이 매우 작고 유의한 변인의 수 역시 직장과 가족 영역에서 더 현저하게 나타났다. 따라서 본 연구에서는 직장과 가족영역의 요구와 자원 요인에 초점을 두고 연구를 진행하고자 한다. 또한, 본 연구가 일-생활 맥락이 아닌 일-가족 맥락에 초점을 두고자 한 점, 기존연구에서 가족과 직장, 두 영역 내 요구와 자원을 모두 포함하여 차별적 현저성을 검증한 연구가 이루어지지 않았다는 점, 가족과 직장영역에 걸친 자원 변인 중 직장영역에서 생성되었지만 가족영역에 영향을 주는 자원 외에도 가족영역에서 시작되었으나 직장영역의 생활과 역할에 영향을 미치는 자원 역시 존재하지만 이는 고려하지 못하고 있은 점 등을 고려할 때에도 본 연구의 접근이 더욱 타당한 것으로 사료되었다.

국내에서 개인, 가족 및 직장 관련 여러 변인들을 고려하여 일-가족 갈등과 촉진에 미치는 영향을 살펴본 연구들이 일부 진행되었으나, 해당 체계들과 체계의 변인들을 선택한 근거에 관해 구체적인 이론과 개념에 기반하지 않았다. 또한, 선행요인들의 특성에 따라 일-가족 갈등과 촉진에 영향이 다르거나 동등할 수 있다는 차별적 및 상대적 현저성을 고려하여 예측 요인을 고려하기보다 기존 연구들에서 일-가족 갈등과 촉진에 유의한 영향을 미치는

것으로 규명된 점에만 초점을 두고 관련 변인들을 한꺼번에 검증하는 것에 그치고 있다. 따라서 본 연구에서 일-가족 맥락에 생태학적 관점을 적용한 선행연구에 기반하여 개인, 가족 및 직장관련 변인을 선정하였다. 특히, 국내 맥락을 고려할 때, 가족과 직장영역 내 요구 변인과 자원 변인 및 가족과 직장영역에 걸친 자원 변인으로 더 조사할 가치가 있는 변인들을 위주로 변인을 선정하고 분석을 실시하고자 하였다. 이를 통해, 국내 데이터를 활용했을 시에도 차별적 현저성과 상대적 현저성이 실질적으로 존재하는지를 검증해보고자 한다.

2. 일-가족 갈등 및 촉진의 예측 변인

맞벌이 여성의 일-가족 갈등 및 일-가족 촉진과 연관된 개인 변인, 가족영역 내 요구 및 자원변인, 직장영역 내 요구 및 자원변인, 가족과 직장영역의 경계에 걸친 자원 변인을 살펴보면 다음과 같다.

1) 개인 변인

본 연구에서 개인 또는 사회인구학적 변인으로 포함한 변인은 연령, 교육수준, 건강상태, 성역할 태도이다. 연령이 증가하면서 쌓이게 되는 다양한 인생경험은 개인에게 하나의 자원이 될 수 있어(이세인 외, 2007), 나이가 들수록 일-가족 갈등을 덜 느끼거나 일-가족 촉진이 증가하는 것을 예상할 수 있다. 하지만 연령의 증가에 따라 수반되는 신체적 에너지의 감소와 노화, 결혼과 출산 이후 고려하고 수행해야 하는 역할의 증가 등을 고려할 때, 개인이 가진 자원 대비 요구가 지나치게 증가하여 연령의 증가가 일-가족 갈등과 촉진에 부정적인 영향을 미칠 가능성 또한 존재한다. 실제로 연령과 일-가족 갈등 및 촉진 사이의 관계를 검증한 기존 연구의 결과들을 살펴보면, 두 변인 사이에 아무런 관계가 없는 것으로 나타나거나 유의한 영향을 미치더라도 방향이 일치하지 않는 등 일관된 결과를 보이지 않고 있다(김성경, 2011; 이윤석, 2010; 이재림, 손서희, 2013; Bhargava & Baral, 2009; Butler et al., 2005; Grzywacz & Marks, 2000; Parasuraman et al., 1992; Thompson & Prottas, 2005; Voydanoff, 2004a; Voydanoff, 2005).

교육은 개인의 인적자본으로 스트레스를 현실적으로 인식하게 하는 인지적 능력 및 문제해결 능력에 기여하기 때문에(McCubbin et al., 1980), 어려운 상황에 대한 개인의 적응에 도움을 줄 수 있다. 따라서 교육수준이 높을수록 직장생활과 가족생활을 병행하는 데에서 오는 스트레

스적 사건의 부정적인 영향을 완화하고 어려움에 적절하게 대처할 수 있도록 하여, 일-가족 갈등을 감소시키거나 일-가족 촉진수준을 높이는 긍정적인 영향을 미칠 것을 기대할 수 있다. 하지만 교육수준이 높을수록 자신의 역할을 보다 잘 수행해야 한다는 사회적 기대치가 높고 이는 심리적인 부담에 영향을 주어 반대로 스트레스원이나 요구관련 변인으로 작용할 수 있다. 실제 교육수준과 일-가족 갈등 또는 촉진의 관계를 조사한 선행연구들은 매우 혼재된 양상을 보인다. 교육수준이 일-가족 갈등을 증가시키거나 일-가족 촉진수준을 감소시키는 것으로 나타난 연구, 일-가족 촉진과 유의한 정적관계를 보이거나 두 변인에 유의한 관련성이 없는 것으로 나타나는 등(김진희, 한경혜, 2002; 김성경, 2011; 류임량, 2009; Barnett & Baruch, 1985; Dilworth, 2004; Grzywacz & Marks, 2000; Parasuraman et al., 1992; Thompson & Prottas, 2005; Voydanoff, 2004a; Voydanoff, 2005) 연구결과들은 매우 복잡하다.

개인의 건강상태 역시 기혼 여성 근로자가 가족과 직장영역의 역할을 수행해 나가는데 있어서 중요한 개인 차원의 자원이라 할 수 있다. 개인의 신체적, 정신적 건강상태가 좋을 경우 다양한 역할수행에 할애할 수 있는 에너지가 많아 역할수행에 대한 부담이나 이로 인한 스트레스를 덜 느낄 수 있는 반면, 건강하지 못한 상태의 경우는 적은 역할수행에도 큰 부담과 어려움을 느끼며 역할수행의 결과도 저하될 수 있기 때문이다.

성역할태도란 가족과 사회체계에서 이루어지는 남녀간의 노동 분담에 관한 태도로(유계숙, 2010), 남성과 여성의 역할에 대한 개인의 생각, 감정, 의도 등을 말한다(이진숙, 최원석, 2012). 성역할태도는 크게 전통적인 태도와 비전통적인 태도로 나뉘며 어떠한 태도를 지향하는지에 따라 개인의 성취, 가족역할 등에 두는 가치의 정도에 차이가 있다. 따라서 성역할태도에 따라 가족, 직장 등의 역할수행을 위해 시간을 할애하는 방식이 달라지거나 역할 분배의 결과에 관해 주관적으로 느끼는 감정과 인식이 달라질 수 있다. 하지만 기존 연구들이 대부분 일-가족 갈등에 중점을 두고 있어, 성역할태도와 일-가족 촉진 사이의 관계를 조사한 연구는 미비한 수준이다. 보수적인 성역할 태도를 지닐수록 일-가족 촉진 수준이 유의하게 낮게 나타난 김소정(2016) 외에 추가적인 연구가 필요하다. 이에 성역할태도를 일-가족 갈등 및 촉진의 관련 변인으로 포함하였다.

2) 가족 변인

(1) 가족관련 요구 변인

자녀가 생김에 따라, 자녀양육과 가족구성원의 돌봄 등 맞벌이 여성이 수행해야 하는 가족 역할은 더 증가하게 되고 이는 여성의 일-가족 갈등에 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 일-가족 연구에서 자녀가 중요한 의미를 지니는 만큼 선행 연구에서는 자녀수, 자녀 연령, 미취학 아동의 유무, 미취학 아동의 수, 학령기 자녀 유무 등 다양한 차원으로 일-가족 상호성에 미치는 영향을 살펴보았다(김필숙, 이윤석, 2015; 류임량, 2009; 장윤옥, 정서린, 2012; Grzywacz & Marks, 2000; Voydanoff, 2004a). 하지만 두 변인 사이에 유의미한 관계가 없는 것으로 밝혀진 연구들이 존재하고 연구마다 자녀 연령의 기준이 굉장히 상이하였다(이재림, 손서희, 2013; 장윤옥, 정서린, 2012; 진미정, 성미애, 2012; Galinsky et al., 1996; Grzywacz & Bass, 2003; Grzywacz & Marks, 2000; Hill, 2005).

이에 본 연구에서는 자녀연령과 자녀수 보다는 자녀 유무에 초점을 두었다. 자녀들의 발달단계와 관련된 생애 주기가 여성의 일-가족 맥락에 중요한 요인임을 고려하여 (김효선, 차운아, 2010), 미취학자녀 유무와 학령기자녀 유무를 포함하였다. 미취학 자녀의 경우 그들의 육아와 물리적, 신체적 돌봄에 많은 에너지가 소요된다. 하지만 초등학교 학령기 자녀의 경우에도 사회적, 정서적 돌봄 부담의 증가로 돌봄의 성격이 달라질 뿐 전체적인 요구수준은 여전히 높다고 할 수 있다. 최근 들어 초등학교 자녀의 돌봄 공백이 큰 사회적 이슈가 되고 있는 것이 이를 반영하는 사례라 할 수 있다. 또한, 자녀 교육열이 그 어느 나라보다 강하고 자녀가 취업이나 결혼하기 전에 그들을 사회적으로 온전히 독립된 존재로 보지 않는 경향을 고려할 때, 자녀가 중·고등학생으로 성장하였을지라도 그들의 돌봄에 대한 부담이 결코 적다고 할 수 없다.

다음으로 가사 및 돌봄노동 시간은 대표적인 시간-기반 요구(Voydanoff, 2008)로 두 변인 사이의 관계를 살펴본 기존 연구에서 가족영역에 할애하는 시간이 증가할수록 일-가족 갈등이 증가하는 것으로 나타났다(Ford et al., 2007; Frone et al., 1997; Gutek et al., 1991). 특히, 맞벌이 가정에서도 가사노동과 돌봄노동에 할애하는 시간이 여성의 절대적으로 많은 우리나라 현실을 고려할 때, 해당 변인은 가족 변인에 포함되어야 할 당위성을 지닌다. 또한, 일-가족 촉진의 관련 변인에 대한 탐색은 일-가족 촉진을 증가시킬 수 있는 개인 가치관이나 심리적 특성, 자원과 지지체 등을 중심으로 이루어져(김효선, 김옥선,

2010; 유성경 외, 2011; 한지숙, 유계숙, 2007), 가사 및 돌봄노동 시간 등과 같은 요구 변인과 일-가족 촉진 사이의 관련성을 조사한 연구는 저조하다. 다만 두 변인 간의 관계를 직접적으로 규명한 소수 연구에서 변인 사이의 유의한 부적 관계를 확인하였다(김성경, 2011; 류임량, 2009). 한편, Sullivan(2013)은 무급 노동에 관한 많은 연구에서 가사 노동과 양육이 별도로 조사가 이루어졌으며, 가사노동 및 자녀양육에 관련한 다양한 선호와 프로세스를 고려할 때 이와 같은 접근 방식이 필요하다고 말하였다 (Perry-Jenkins & Gerstel, 2020, 재인용). 그럼에도 국내 관련 연구들은 대부분 가사노동시간이나 가사노동분담에만 초점을 두었다(김성경, 2011; 김준기, 양지숙, 2012; 류임량, 2009; 이윤석, 2010; 장윤옥, 정서린, 2012). 이에 본 연구에서는 가사노동시간과 돌봄노동시간을 구분하고 둘을 모두 연구에 포함하고자 한다.

(2) 가족관련 자원 변인

가족관련 자원은 맞벌이 가구라 하더라도 가족역할의 일차적 책임을 여전히 여성이 도맡고 있는 현실과 그렇기에 더욱 요구되는 가족영역의 자원 측면을 최대한 반영하고자 하였다. 특히, 맞벌이 아내의 일-가족 양립을 돋는 가장 영향력 있는 지원자로서 남편의 역할이 주목되고 있는 점을 감안하여(장한나, 이명석, 2013) 남편과 관련한 변인에 집중하였다.

남편의 가사노동분담에 대한 만족도는 남편이 가족영역에 제공하는 도구적 지지이다. 가족의 지원은 사회적 지원의 한 측면으로 도움이 필요한 개인을 위해 가족구성원들이 제공하는 도구적 도움, 정서적 관심 및 정보로 이해할 수 있다(이세인 외, 2007; Parasuraman et al., 1992). 특히, 선행연구에서는 비직장(nonwork) 영역의 지지와 관련하여 배우자 지지에 주목하고 배우자가 얼마나 많이 가사노동에 공헌하는지가 매우 중요함을 가리켰다(이윤석, 2010; Carlson & Perrewé, 1999). 또한, 절대적인 가사노동시간 보다 배우자의 상대적 공헌도가 일과 가족 전이에 더욱 중요하다고 말하고 있다(Coltrane, 2000). 따라서 남편의 가사노동분담에 대한 만족도가 일-가족 갈등 및 촉진에 미치는 영향을 분석하고자 한다.

다음으로 남편의 가족과 함께하는 시간을 고려하였다. 배우자의 가족과 함께하는 시간이 일-가족 갈등과 촉진에 미치는 영향을 분석한 김소정(2016)의 연구에서 가족시간이 증가할수록 일-가족 갈등은 유의하게 낮았고 일-가족 촉진은 유의하게 높은 것으로 나타났다. 또한, 남편이 가

족과 함께하는 시간은 남편의 근로상황을 나타내는 지표일 뿐 아니라 아내에게 직접적으로든 자녀와 함께하는 시간을 통해 간접적으로든 도구적, 정서적 지원을 제공하는 통로일 수 있어 가족차원의 지원 변인으로 고려하였다.

3) 직장 변인

(1) 직장관련 요구 변인

맞벌이 여성이 직장에서의 역할 수행을 위해 보내는 시간인 근무시간은 일-가족 갈등의 직접적인 주요 원인으로 가정되어 왔고(Greenhaus & Beutell, 1985; Parasuraman et al., 1996), 많은 선행연구에서 근무시간과 일-가족 갈등의 유의한 정적관계를 검증하였다. 하지만 OECD 국가 기준 우리나라의 연간 노동시간은 1,915시간으로 여전히 OECD 국가의 평균 노동시간(1,716시간)에 비해 상당히 길다(OECD Data, 2021). 장시간 근로를 암묵적으로 요구하는 우리나라 기업문화의 특성을 감안할 때에도 근무시간은 필수적으로 고려할 필요가 있다. 한편, 일-가족 촉진의 경우 이와 유의하게 관련된 요구 변인에 대한 정보는 상대적으로 부족하여, 직장 영역의 요구 변인으로 근무시간을 고려하고자 한다.

역할과부하는 해야 할 역할 자체가 너무 많아 그것을 모두 다 수행할 만큼 시간이 충분하지 않은 것을 의미하여 이는 근무시간 함께 대표적 시간-기반 갈등 요인이다(Duxbury et al., 2008). 정해진 시간 동안 개인이 해야 할 역할이 너무 많아 이를 완수할 만큼 시간이 충분하지 못하다고 느끼는 것은 결과적으로 감정적인 고통, 긴장, 신체적 또는 심리적 피로 등을 유발할 수 있어(Frone et al., 1997; Greenhaus & Beutell, 1985), 역할과부하는 긴장-기반 갈등이기도 하다. 그럼에도 선행연구에서는 직장영역의 역할과부하인 업무과부하 변인 자체 보다는 관련 개념으로서 시간압력, 직무압력, 직무 스트레스원 등으로 연구를 진행하였다. 따라서 그러한 연구결과로 업무과부하와 일-가족 갈등 사이에 유의한 관계가 있다고 해석하기에는 한계가 존재한다. 반면, 일-가족 촉진에 관한 연구에서 요구관련 변인을 조사한 연구가 활발하지 않았음에도, 업무과부하는 일부 연구에서 일-가족 긍정적 전이 등의 관련 요구변인으로 다루어졌다(김진희, 한경혜, 2002; Butler et al., 2005; Thompson & Prottas, 2005; Voydanoff, 2004a). 하지만 분석 결과가 일관되지 않아 지속적인 연구가 필요하다.

직장 내 성차별은 일-가족 갈등을 유발하는 스트레스 원이다. 여성의 교육수준이 해마다 증가하고 있지만, 일자리의 질과 임금, 고위 관리직 비율에서 여전히 성차별을

확인할 수 있다(이진숙, 이슬기, 2015). 해당 변인과 일-가족 갈등 및 촉진과의 관련성을 살펴본 결과 성차별 정도가 심할수록 일-가족 갈등은 유의하게 높았고 일-가족 강화는 유의하게 낮았다(김준기, 양지숙, 2012; 이진숙, 이슬기, 2015). 심지어 관리직급의 여성에게도 직장 내 성차별이 일-가족 갈등 수준을 높이는 변인이었다(김필숙, 이윤석, 2015). 따라서 주요 직장 요구변인으로 직장 내 성차별을 포함하였다.

(2) 직장관련 지원 변인

근로소득 역시 교육수준과 마찬가지로 중요한 자원이다(McCubbin et al., 1980; Price et al., 2010). 개인의 소득수준이 증가하여 가정의 재정적 지원이 보다 풍부해질 경우, 역할과부하나 역할갈등에 대처할 수 있는 방안의 선택범위가 다양해지고 가사도우미 고용 등과 같은 방안을 선택하는 데에도 경제적 부담을 덜 느끼는(이기영, 구혜령, 1992; Thompson et al., 1999) 등 일-가족 갈등의 수준이 낮아질 것을 기대할 수 있다. 또한, 급여는 기혼 여성 근로자가 직장생활을 유지하면서 받게 되는 금전적 보상으로, 일-가족 촉진을 유의하게 높이는 자원으로 작용할 수 있다. 하지만 소득과 일-가족 갈등 간의 관계를 살펴본 기존 연구의 결과에 따르면 오히려 두 변인 간의 정적 관계가 밝혀지기도 하였다(김성경, 2011; Grzywacz & Marks, 2000; Michel et al., 2011).

한편, 본 연구에서는 부부 모두 임금근로자로 일하는 맞벌이 여성을 대상으로 하는 점을 고려하여, 여성의 임금 자체 보다 부부의 총 근로소득 중 아내의 소득이 차지하는 비중에 초점을 두고자 한다. 이는 여성의 경제활동과 그 결과 획득한 급여가 가지는 영향을 살펴보기 위함이다. 부부근로소득 중에 여성 소득의 비중이 높은 것은 그들의 상대적 자원이 많은 것으로 가사노동분담이나 시간에도 밀접하게 연관되어(허수연, 김한성, 2019), 일-가족 갈등 또는 촉진에 유의하게 관련될 수 있다. 한편, 여성 본인과 남편의 소득을 구분하여 일-가족 갈등과 촉진과의 관련성을 살펴본 김성경(2011)에서 아내의 소득은 일→가족 긍정적 전이와 일←가족 부정적 전이에 유의한 정적관계를 보이는 반면 남편의 소득은 가족→일 긍정적 전이와 일→가족 부정적 전이에 유의한 부적관계를 보이는 등 정반대의 결과가 도출되었다. 이러한 점들을 고려하여 부부소득 대비 아내소득이 차지하는 비중을 살펴보는 것이 보다 적합한 것으로 사료되었다.

다음으로 고려한 변인인 직무자율성은 근로자들이 업

무를 보는 시간이나 장소, 업무수행과정의 방법 등 자신의 업무에 관해 결정할 수 있는 정도를 의미하며, 시간관리, 주도력, 자신감, 직장 및 가족 등 다양한 영역에서 자신이 가지는 통제력에 대한 인식과 같은 자원과 밀접하게 연관되어 있다(Thompson & Prottas, 2005). 이와 같은 점들을 고려해보면, 직무자율성은 가족역할을 수행해야만 하는 상황을 맞이했을 때, 근무시간과 일정을 조절할 수 있고 이를 통해 주도력, 자신감 등과 같은 자원도 얻을 수 있어, 일-가족 갈등을 감소시킬 것이라 기대할 수 있다. 또한, 직무자율성은 직장영역의 중요한 자원으로서 일-가족 촉진의 선행 요인으로 제시되고 있다(Bhargava & Baral, 2009; Poelmans et al., 2008). 그럼에도 직무자율성이 일-가족 갈등 및 촉진에 미치는 영향을 실질적으로 검증한 연구는 저조한 바, 해당 변인을 연구에 포함하였다.

4) 가족영역과 직장영역의 경계에 걸친 자원 변인

가족과 직장 두 영역의 경계에 걸친 자원 변인은 가족이나 직장 중 하나의 특정 영역에서 원래 생성되었지만 그것이 궁극적으로 가족과 직장 두 영역에서 자원으로 작용할 수 있는 것을 말한다(Voydanoff, 2008). 이에 따르면, 가족영역에서 생성되어 가족과 직장 두 영역 모두에서 자원으로 작용할 수 있는 변인이 존재할 수 있음에도 Voydnoff(2004a)에서는 육아휴직, 가족휴가 등과 같이 직장영역에서 시작되어 가족역할과 생활에 도움이 되는 변인만을 두 영역의 경계에 걸친 변인으로 포함하였다. 따라서 본 연구에서는 가족영역에서 생성되어 직장생활에 도움을 줄 수 있는 자원 변인 역시 두 영역 경계에 걸친 변인으로 포함하고자 한다.

직장생활에 대한 남편의 우호적 태도는 가족영역에서 발생한 자원 요인으로 남편의 지지를 받으면서 직장생활을 하는 것이기에 그들이 직장생활에 보다 집중할 수 있고 직장생활로 인한 어려움에 대해 부담을 덜 느끼면서 도움을 요청하는 등 직장영역의 자원으로도 활용될 가능성이 있다. 이는 가족 지지의 다른 형태인 정서적 지지로, 가족구성원에게 격려, 이해, 긍정적인 관심, 문제해결에 관한 가이드 등을 제공하는 것에 관한 가족구성원의 행동 또는 태도를 의미한다(King et al., 1995). 한편, 가족의 정서적 지지와 도구적 지지를 함께 조사한 기존 연구에서 도구적 지지에서만 유의한 결과가 나타나거나 가족이나 남편의 지지수준을 지지형태의 구분없이 포괄적으로 측정한 변인으로 일-가족 갈등 또는 촉진과의 관련성을 살펴본 한계를 보였다(김효선, 차운아, 2010; 이세인 외, 2007;

Bhargava & Baral, 2009). 이에 남편이 여성의 직장생활에 대해 가지는 태도를 직접적으로 측정한 변인으로 일-가족 갈등과 촉진에 미치는 영향을 조사하고자 한다.

마지막으로 가족친화제도는 휴가·휴직제도, 경제적 지원제도 및 탄력근무제도 유형에 포함되는 개별 정책들의 시행정도를 고려하였다. Voydanoff(2004a)는 가족과 직장의 경계선 상에 걸쳐있는 자원변인으로 육아휴직과 가족휴가를 포함하여 상대적 현저성을 지지하였다. 하지만 이들 모두 휴가·휴직제도 유형에 속하는 제도이다. 그러나 우리나라에서 시행되고 있는 가족친화제도는 경제적 지원제도, 탄력근무제도 등 다양한 형태로 시행되고 있어, 휴가·휴직제도 뿐 아니라 다른 제도유형들은 일-가족 갈등 및 촉진과 어떠한 관련성을 보이는지 살펴볼 필요가 있다. 한편, 가족친화제도의 도입 이후 가족친화제도의 제공수준, 이용수준, 제도에 관한 만족도 등 여러 형태로 근로자들의 일-가족 갈등, 일-가족 조화 및 균형에 미치는 영향을 검증하려는 노력이 이루어졌지만 그 결과는 일관되지 않았다. 일-가족 갈등 및 촉진 모두에 유의한 관계가 없는 것으로 나타나거나(김준기, 양지숙, 2012; 김필숙, 이윤석, 2015; 장윤옥, 정서린, 2012), 일-가족 강화 및 일-가족 균형에 유의한 요인으로 밝혀지거나(이진숙, 이슬기, 2015; 최성일, 유계숙, 2007), 일-가족 갈등과 촉진 모두와 유의하게 연관된 것으로 나타나는 등(Hill, 2005) 매우 혼재된 양상을 보이고 있어 추가적인 연구가 필요하다.

또한, 가족친화제도를 일-가족 갈등이나 촉진의 관련변인으로 주목한 기존 연구들은 일-가족 상호성에 영향을 미칠 수 있는 변인이 다양하게 존재함에도, 통제변인에 대한 고려 없이 정책의 제공이나 이용정도에만 초점을 두고 일-가족 갈등에 미치는 영향을 조사하거나 가족친화정책을 직장영역 변인으로 간주하여(Brough et al., 2005; Lapierre & Allen, 2006), 근로시간, 상사의 지원 등 다른 직장영역의 변인들만 고려한 상태에서 일-가족 갈등 또는 촉진 사이의 관계를 분석하는 단편적인 연구에 그쳤다(김인선, 이동명, 2009; 이진숙, 이슬기, 2015; 최성일, 유계숙, 2007; O'Driscoll et al., 2003; Thomas & Ganster, 1995). 따라서 본 연구에서는 다양한 관련 변인을 고려한 상태에서 가족친화제도의 시행정도가 일-가족 갈등과 촉진에 어떠한 관련성을 보이는지 규명하고자 한다.

이상의 내용을 종합하여 본 연구에서는 부부 모두 임금근로자인 맞벌이 유자녀 여성을 대상으로 그들의 일-가족 갈등과 촉진 수준을 살펴보고 두 변인과 유의하게 관련된 개인 변인, 가족관련 변인, 직장관련 변인을 규명하고

자 한다. 특히, 직장과 가족영역의 요구 및 자원변인과 일-가족 갈등 및 촉진 사이에서 발생하는 차별적 현저성과 두 영역의 경계에 걸친 자원변인과 일-가족 갈등 및 촉진 사이에 나타나는 상대적 현저성을 검증하고자 한다. 본 연구에서 살펴보고자 하는 연구문제를 정리하면 다음과 같다.

연구문제1. 유자녀 맞벌이 여성의 개인 변인, 가족관련 변인, 직장관련 변인, 두 영역의 경계에 걸친 자원변인, 일-가족 갈등 및 일-가족 촉진의 일반적인 경향은 어떠한가?

연구문제2. 유자녀 맞벌이 여성의 가족영역과 직장영역의 요구변인은 자원변인에 비해 일-가족 갈등과 더 유의하게 연관되는가?

연구문제3. 유자녀 맞벌이 여성의 가족영역과 직장영역의 자원변인은 요구변인에 비해 일-가족 촉진과 더 유의하게 연관되는가?

연구문제4. 유자녀 맞벌이 여성의 가족영역과 직장영역의 경계에 걸친 자원변인은 일-가족 갈등과 촉진 모두에 유의하게 연관되는가?

III. 연구 방법

1. 연구 대상

본 연구에서는 한국여성정책연구원의 주도로 이루어진 전국 규모의 ‘여성가족패널조사(KLoWF)’자료 중 7차년도 자료(2018)를 활용하였다. 여성가족패널은 여성의 일자리 형태를 크게 임금근로자, 비임금근로자, 특수형태근로종사자로 구분하여 조사하고 있다. 또한, 기혼여성에 한해 남편에 대해서도 일자리 유무와 일자리 형태를 살펴보고 있으며 이 역시 임금근로자, 비임금근로자, 특수형태근로종사자로 구분하고 있다. 앞서 언급한 본 연구의 주요 목적을 고려하여 연구 대상은 조사 시점 당시 부부 모두 임금근로자로 경제활동 중인 60대 미만의 유자녀 맞벌이 가구의 여성으로 제한하였다. 연구의 주요 변수들의 결측치를 제외하고 최종적으로 분석에 포함된 연구 대상은 총 1,168명이다.

2. 연구 변인

1) 일-가족 갈등 및 촉진의 탐색적 요인분석

본 연구에서 일-가족 갈등과 일-가족 촉진을 측정하기 위해 사용한 문항은 총 11문항이며, 해당 문항의 내용을

살펴보면 크게 일에서 가족에 미치는 부정적 및 긍정적 영향과 가족에서 일에 미치는 부정적 및 긍정적 영향으로 나뉜다. 하지만 해당 문항들은 국내외의 타당화 검증이 이루어진 척도가 아니라 여성가족패널조사 연구진에 의해 자체적으로 개발된 문항들이다. 따라서 11개 문항의 탐색적 요인분석을 통해, 이들의 하위요인이 어떻게 구성되는지 보다 면밀히 살펴보고자 한다. 즉, 실제 분석 결과에서 일에서 가족 및 가족에서 일로의 두 방향성이 존재하여 총 네 요인으로 구분되는지 아니면 방향성의 구분없이 두 요인으로 구분되는지를 확인하고 그 결과를 적용하여 최종적으로 종속변인의 형태를 선택하고자 하였다. 이는 여성가족패널 자료를 사용한 기존 연구들이 조사대상에 적합한 척도의 하위요인의 구성을 확인하기 위한 분석 과정을 거치지 않은 상태에서 연구자의 주된 관심과 측정 내용상 임의적 구분에 따라 변인을 생성하여 연구를 진행한 기존 연구(김성경, 2011; 김준기, 양지숙, 2012; 류임량, 2009; 장윤옥, 정서린, 2012)들의 한계를 보완하기 위함이다.

11개 문항의 탐색적 요인분석은 문항 간의 상관성을 인정하는 직접 오블리민 방식으로 실시하였다. 표본적 절성에 대한 검증으로 Kaiser-Meyer-Olkin(KMO) 값과 Barlett 구형성 검정 값(χ^2)을 산출하였다. 그 결과 KMO의 표본적 절치는 모두 양호한 지수를 보였고 Barlett의 구형성 검증 결과 유의한 것으로 나타나($p=.000$), 탐색적 요인분석에 적합함을 확인하였다(강시은, 이재림, 2017). 고유값이 1 이상인 두 번째 요인까지를 유의한 요인으로 보고 분석한 결과를 아래 <표 1>에 제시하였다. 분석 결과를 보면, 본 연구의 조사대상에게 있어 일-가족 맥락은 직장과 가족 사이의 전이 방향을 반영한 네 요인으로 나누는 것보다 전이 방향을 구분하지 않는 두 요인으로 나누는 것이 타당한 것으로 나타났다. 따라서 본 연구에서는 방향성 구분이 없는 일-가족 갈등과 일-가족 촉진을 종속변인으로 하여 연구를 진행하고자 하였다.

2) 일-가족 갈등 및 일-가족 촉진

탐색적 요인 분석 결과에 따라 일-가족 갈등은 <표 1>의 요인2에 포함된 일과 가족 역할을 동시에 수행함에 따른 부정적 영향을 조사한 5문항으로 측정하였다. 일-가족 촉진 역시 탐색적 요인분석 결과를 반영하여 <표 1>의 요인1을 구성하는 일과 가족 역할을 동시에 수행함에 따른 긍정적 영향을 조사한 6문항으로 측정하였다. 해당 문항들은 모두 4점 리커트 척도(1. 매우 그렇다 - 4. 전혀 그렇지 않다)로 측정하고 있어, 11문항 모두 역코딩처리하였다.

한편, 여성가족패널자료에서 자녀유무와 관계없이 현재 일자리가 있는 유배우 여성 모두가 해당 문항들에 응답할 수 있도록 문항4, 문항7, 문항9 및 문항11의 경우 4점 리커트 척도 외에 ‘해당 없음’으로도 응답할 수 있도록 하고 있다. 하지만 본 연구는 자녀가 한 명 이상인 유자녀 맞벌이 여성만을 대상으로 하였음에도, 4점 리커트 응답 외에 ‘해당없음’으로 선택한 경우들이 존재하였다. 이는 11문항을 측정하는 질문에서 자녀가 없는 경우에만 ‘해당없음’을 선택할 수 있도록 지시하거나 제한한 것이 아니고, 실제 자녀 존재 보다는 유배우 맞벌이 여성들이 인식하거나 느끼는 일-가족 갈등과 촉진을 측정한 것이기 때문에 이와 같은 결과가 나온 것으로 사료된다. 예를 들어 가족부양에 대한 책임감이 있지만 이로 인해 더 열심히 일하게 된다고 느끼지 않은 경우에 자신이 이러한 경우에 해당하지 않는다고 보는 것이다. 따라서 ‘해당없음’으로 응답한 경우들은 결측 처리하고 문항들의 산술평균을 산출하여 이를 일-가족 갈등과 일-가족 촉진 변인으로 분석에 포함하였다. 변수의 점수가 높을수록 여성의 경험하는 일-가족 갈등과 촉진 수준이 각각 높은 것을 의미하며 일-가족 갈등의 cronbach’s α 는 .83, 일-가족 촉진의 cronbach’s α 는 .76이다.

3) 예측 변인

(1) 개인 변인

개인 및 사회·인구학적 변인으로 맞벌이 여성의 연령, 교육수준, 건강상태, 성역할태도를 포함하였다. 연령은 조사 시점 시 연구 대상의 만 나이에 대한 자료를 사용하였다. 교육수준은 재학, 휴학, 중퇴, 수료를 포함하여 응답자가 어디까지 학교를 다녔는지를 무학에서부터 대학원 박사과정까지의 범위(1=무학, 2=초등학교, 3=중학교, 4=고등학교(실업계), 5=고등학교(인문계), 6=2~3년제 대학, 7=4년제 대학, 8=대학원 석사과정, 9=대학원 박사과정)로

조사한 자료를 사용하였다.

건강상태에 대해서는 현재 건강상태는 어떻게 생각하는지를 묻는 한 문항을 사용하였다. 해당 문항은 5점 리커트 척도(1. 매우 좋다, 2. 대체로 좋은 편이다, 3. 보통이다, 4. 조금 나쁜 편이다, 5. 매우 나쁘다)로 측정하였다. 이는 점수가 높을수록 만족도가 낮은 것을 의미하고 있어, 역코딩 처리하여 점수가 높을수록 건강상태가 좋은 것을 나타내도록 하였다.

성역할태도를 측정하기 위해, 가족 내 역할에 대해 연구대상의 생각을 묻고 있는 질문을 활용하였다. 해당 질문은 원래 총 8문항으로 구성되어 있으며, 일부 문항(1번과 3번 문항)을 제외한 대부분의 문항이 점수가 높을수록 보수적 성역할태도를 지니는 것을 의미하였다. 측정의 일관성을 위해 두 문항을 역코딩 처리하여 척도의 일관성을 유지하고 8문항의 내적합치도를 산출하였으나, 0.5 미만으로 나타났다. 신뢰도 제고를 위해, 탐색적 요인분석을 실시하고 그 결과를 세 문항(4. 맞벌이 부부는 집안일도 공평히 분담해야 한다, 7. 아버지도 어머니와 똑같이 자녀를 돌볼 책임이 있다, 8. 여성도 남성과 똑같이 가족부양의 책임이 있다)이 하나의 요인으로 구성됨을 확인하였다. 최종적으로 세 문항을 사용하여 성역할태도를 측정하는 것이 가장 적합한 것으로 나타나, 세 문항의 산술평균을 산출한 후 성역할태도 변인으로 사용하였다. 변인의 점수가 높을수록 가부장적인 성역할태도를 지닌 것을 의미하며, 성역할태도의 cronbach’s α 는 .76이다.

(2) 가족관련 요구변인

① 미취학자녀 유무

미취학자녀 유무는 연구 대상이 현재 같이 거주하고 있는 만 6세 이하 미취학 자녀수를 단답형으로 기입하도록 한 질문을 사용하여 측정하였다. 미취학 자녀수가 1명

표 1. 일-가족 갈등과 일-가족 촉진에 관한 탐색적 요인분석 결과

구성	문항 내용	요인1	요인2
문항1	일을 하는 것은 내게 삶의 보람과 활력을 준다 (일→가족 촉진1)	.753	-.156
문항2	일을 함으로써 식구들한테 더 인정받을 수 있다고 생각한다 (일→가족 촉진2)	.870	-.004
문항3	일을 함으로써 가정생활도 더욱 만족스러워 진다 (일→가족 촉진3)	.771	-.029
문항4	일을 하는 것은 자녀들에게 긍정적인 영향을 준다 (일→가족 촉진4)	.351	.300
문항5	일하는 시간이 너무 길어서 가정생활에 지장을 준다 (일→가족 갈등1)	.076	.807
문항6	일하는 시간이 불규칙해서 가정생활에 지장을 준다 (일→가족 갈등2)	.022	.806
문항7	가족부양에 대한 책임감 때문에 더 열심히 일을 하게 된다 (가족→일 촉진5)	.550	.117
문항8	식구들이 내가 하는 일을 인정해주어 일을 더 열심히 하게 된다 (가족→일 촉진6)	.661	.071
문항9	자녀양육 부담으로 인해 일을 병행하는 것이 힘들 때가 많다 (가족→일 갈등3)	.111	.622
문항10	집안일이 많아서 직장일을 할 때도 힘들 때가 많다 (가족→일 갈등4)	.037	.716
문항11	식구 중 환자가 생겨서 일을 그만 둘 생각을 해 본 적이 있다 (가족→일 갈등5)	-.127	.592

이상인 경우를 1, 아닌 경우를 0으로 더미 처리하였고 이를 미취학자녀 유무 변인으로 사용하였다.

② 학령기자녀 유무

학령기자녀 유무는 연구 대상이 현재 같이 거주하고 있는 만 7세에서 18세까지의 초·중·고등학교 자녀수를 기입하도록 한 단답형 질문으로 측정하였다. 기입한 학령기 자녀수에 대해 자녀가 1명 이상인 경우를 1, 없는 경우를 0으로 더미 처리한 결과를 학령기자녀 유무 변인으로 사용하였다.

③ 돌봄노동시간

돌봄노동시간은 자녀, 연로하신 부모님 등 가족구성원의 돌봄으로 보내는 시간이 하루에 어느 정도 되는지 묻는 단답형 질문을 사용하여 측정하였다. 해당 질문은 하루에 돌봄노동으로 보내는 시간을 평일, 토요일, 일요일로 구분하여 조사하였다. 또한, 각 요일에 대해 시간과 분을 따로 기록하도록 하였다. 본 연구에서는 평일, 토요일, 일요일에 돌봄노동으로 보낸 각각의 시간과 분에 대해, '분'으로 환산한 가공변수를 사용하였다. 또한, 주중과 주말 관계없이 하루당 평균 어느 정도의 시간을 돌봄노동에 할애하는지 명확히 산출하기 위해, 평일이 5일임은 고려하여 평일 '분'에 5일을 곱하고 나머지 토요일과 일요일의 하루 사용 '분'을 더해준 후에 7일로 나누어 주었다. 이를 다시 '시간'단위로 변경하기 위해 60을 나눠주었다. 이와 같은 과정을 거쳐 돌봄노동시간을 추출하였다. 한편, 돌봄노동시간의 왜도와 첨도를 분석한 결과, 정상성 분포에서 크게 벗어나 로그처리한 후 분석에 포함하였다.

④ 가사노동시간

가사노동시간은 하루에 설거지, 청소 등 집안일에 보내는 시간이 어느 정도 되는지 묻는 단답형 질문을 사용하여 측정하였다. 가사노동시간은 앞서 언급한 돌봄노동시간과 같은 형식으로 기입하도록 하고 있다. 따라서 돌봄노동시간과 동일한 과정을 거쳐 가사노동시간을 산출하였다. 돌봄노동시간을 로그치환하여 처리한 바, 가사노동시간에 대해서도 최종적으로 로그처리한 후 분석에 포함하였다.

(3) 가족관련 자원변인

① 남편의 가사노동분담에 대한 만족도

가사노동분담에 대한 만족도는 남편이 설거지, 청소 등 가사노동을 분담하는 정도에 대해 연구대상이 만족하는 정도를 묻는 한 문항으로 측정하였다. 해당 문항은 '매우

만족한다'(1점)에서부터 '전혀 만족하지 않는다'(5점)까지의 5점 리커트 척도로 측정하였다. 이는 점수가 높을수록 만족도가 낮은 것을 의미하는 있어 역코딩을 통해 점수가 높을수록 만족도가 높은 것을 나타내도록 하였다.

② 남편의 가족과 함께하는 시간

남편이 평소 가족과 함께 보내는 시간을 측정하기 위해, 취침시간을 제외하고 평소 주중에 남편이 근무를 마치고 귀가하여 가족과 함께 보내는 시간에 대해 하루 평균 시간과 분으로 기입하도록 한 질문을 사용하였다. 이에 시간과 분을 합친 결과를 60으로 나누어 남편의 가족시간 변인으로 사용하였다.

(4) 직장관련 요구변인

① 하루 평균 근무시간

하루 평균 근무시간은 초과 근로 시간을 포함하여 실제로 근무하는 시간을 묻는 단답형의 문항을 사용하여 산출한 결과를 근무시간 변인으로 사용하였다.

② 업무과부하

업무과부하는 현재 직장생활과 관련된 의견을 묻는 질문 중 '일이 많아 항상 시간에 쫓기며 일한다'의 한 문항으로 측정하였다. 업무과부하는 1점(매우 그렇다)에서부터 4점(전혀 그렇지 않다)까지의 4점 리커트 척도로 측정하였다. 이는 점수가 높을수록 업무과부하가 적은 것을 의미하여, 역코딩 처리 후 점수가 높을수록 업무과부하 수준이 높은 것을 나타내도록 하였다.

③ 직장 내 차별수준

직장 내 차별수준에 대해서는 일자리용 설문지의 차별사항 질문을 사용하였다. 해당 질문은 총 6가지 문항으로 구성되어 있으며, '사람을 뽑을 때 비슷한 조건이면 여자보다 남자를 더 선호하는 편이다', '경력이 같거나 비슷해도 남자직원이 여자직원보다 승진이 빠른 편이다' 등을 묻고 있다. 문항 모두 4점 리커트 척도로 측정되어(1. 정말 그렇다 - 4. 전혀 그렇지 않다) 점수가 높을수록 직장 내 차별수준이 낮은 것을 나타내고 있어, 역코딩 처리 후 산술평균 처리하여 분석에 포함하였다. 6문항의 cronbach's α 는 .95이다.

(5) 직장관련 자원변인

① 부부소득 대비 아내소득

부부의 전체 근로소득 중 아내 소득이 차지하는 비중을 측정하기 위해, 여성이 일자리에서 받는 한 달 평균 보수를 만원 단위로 기입하도록 문항과 남편이 현재 일자리를 통해 얻는 월평균 소득을 만원 단위로 기입하도록 한 두 문항을 사용하였다. 여성의 평균 보수를 두 문항을 합산한 결과로 나누었고, 이러한 방식으로 변수를 산출하여 분석에 포함한 선행연구를 고려하여(허수연, 김한성, 2019; 장인수, 2020) 변수명을 부부소득 대비 아내소득이라고 하였다.

② 직무자율성

현재 직장생활과 관련된 대상자의 의견에 대한 질문 중 ‘직업시간, 업무수행과정에서 결정권한이나 영향력을 행사한다’의 한 문항으로 측정하였다. 해당 문항은 1점(매우 그렇다)에서 4점(전혀 그렇지 않다)까지의 4점 리커트 척도로 측정하였는데, 점수가 높을수록 자율성이 낮은 것을 의미하여 역코딩 처리 후 분석에 사용하였다.

(6) 가족과 직장 두 영역의 경계에 걸친 자원변인

① 직장생활에 대한 남편의 우호적 태도

직장생활에 대한 남편의 우호적 태도는 대상자가 일하는 것에 대해 남편이 어떻게 생각하는지를 묻는 한 문항을 사용하였다. 해당 문항은 ‘매우 반대’(1점)에서부터 ‘매우 찬성’(5점)까지의 5점 리커트 척도로 측정되어 있으며, 점수가 높을수록 여성의 직장생활에 대해 더 우호적인 태도를 지니는 것을 의미한다.

② 휴가·휴직제도, 경제적 지원제도 및 탄력근무제도 시행정도 가족친화제도 시행정도는 여성가족패널에서 임금근로자에 한하여, 직장에서 제공하는 복리후생제도의 제공 여부를 묻는 질문을 사용하였다. 해당 질문은 직장에서 시행하는 21개의 복리후생제도에 대해 ‘제공된다’, ‘제공되지 않는다’, ‘모른다’ 중 하나를 선택하도록 하고 있다. 본 연구에서는 우리나라에서 이루어지는 제도의 시행정도, 제도에 대한 근로자들의 인지도 및 요구도, 가족친화제도에 관한 연구에서 공통적·지속적으로 조사되는 있는 제도 등을 고려하여(김안나, 2009; 도미향 외, 2009; 유계숙 외, 2007; 윤소영 외, 2009) 총 13개의 세부 정책들을 선택하였다. 한편, 본 연구에서는 가족친화제도를 많이 제공 할수록 근로자들이 조직의 기업문화를 더 가족친화적으로 인지한다는 점(Cook, 2009; Fiksenbaum, 2014)을 감안하여, 13개의 정책을 개별적으로 분석에 포함하는 것보다 제도들의 제공여부를 합산하여 평균을 산출하고자 하였

다. 하지만 지원의 특성이 질적으로 상이함에 따라 이를 크게 휴가·휴직제도, 경제적 지원제도 및 탄력근무제도 등 세 가지 유형으로 구분하여 각 유형에 속하는 정책들에 한해 제공여부를 합산하는 것으로 하였다.

휴가·휴직제도에는 산전후휴가, 육아휴직 등 6가지 정책을 포함하였으며, 경제적 지원제도에는 출산장려금 지원, 자녀학자금지원 등 5가지 정책을 포함하였다. 마지막으로 탄력근무제도에는 시차출퇴근제도와 육아기근로시간단축제를 포함하였다. 각 정책들에 대해 ‘제공된다’로 응답한 경우는 1, ‘제공되지 않는다’의 경우는 0으로 더미 변수 처리하고 ‘모른다’로 응답한 것은 결측처리한 후 각 유형에 포함된 개별정책들의 평균을 산출하여 세 변수를 분석에 포함하였다.

3. 분석방법

본 연구에서 살펴보고자 하는 연구문제를 검증하기 위해, SPSS 26.0 프로그램을 이용하여 기술통계분석과 위계적 회귀분석을 실시하였다. 먼저, 본 연구에 포함된 모든 변인들의 일반적인 특성을 확인하고자 기술통계 분석을 시행하였다. 다음으로 연구문제2, 3, 4번을 검증하기 위해, 일-가족 갈등과 일-가족 축진을 각각 종속변인으로 하여 개인, 가족 및 직장 관련 요구 및 자원변인, 가족-직장 두 영역에 걸친 자원변인을 순차적으로 투입하는 위계적 회귀분석을 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 연구대상의 일반적 특성

맞벌이 여성의 일반적 특성을 확인하고자 빈도분석과 백분율, 평균과 표준편차를 산출하고 그 결과를 <표 2>에 제시하였다. 한편, 휴가·휴직제도, 경제적 지원제도 및 탄력근무제도 시행정도의 측정에 포함된 개별 정책들의 제공여부를 확인한 결과는 <표 3>에 따로 제시하였다.

개인 변인에 대해 살펴보면, 여성의 연령을 분석한 결과 40대 여성이 51.5%로 가장 많았고, 그 다음으로 50대 여성(29.9%)이었으며, 평균 연령은 약 45.67세였다. 교육수준은 최종학력이 고등학교 졸업인 여성(44.3%)이 가장 많았고 그 다음이 4년제 대학(26.3%), 2~3년제 대학(20.5%) 순이었다. 건강상태의 평균은 3.74점으로 척도의 중간점수인 3점을 상회하고 있었다. 성역할태도 점수는 약 1.80점으로

표 2. 연구대상의 일반적 특성(N=1,168)

변인	분류	빈도	(%)	M	(SD)
연령	30대 이하	218	(18.6)	45.672	(6.587)
	40대	601	(51.5)		
	50대	349	(29.9)		
개인 변인	고등학교 졸업 미만	57	(4.9)	-	-
	고등학교 졸업	517	(44.3)		
	2~3년제 대학 졸업	240	(20.5)		
학력	4년제 대학 졸업	307	(26.3)	-	-
	대학원 졸업	47	(4.0)		
	-	-	-	3.735	(0.634)
건강상태 성역할태도	-	-	-	1.796	(0.541)
	-	-	-	-	-
가족관련 변인	미취학 자녀 유무	있음	187	(16.0)	-
	미취학 자녀 유무	없음	981	(84.0)	-
	학령기 자녀 유무	있음	699	(59.8)	-
직장관련 변인	학령기 자녀 유무	없음	469	(40.2)	-
	하루 평균 가사노동 시간	-	-	2.340	(1.081)
	하루 평균 돌봄노동 시간	-	-	0.682	(1.781)
가족과 직장 경계에 걸친 자원 변인	남편의 가사노동분담에 대한 만족도	-	-	3.248	(0.870)
	남편의 가족과 함께하는 시간	-	-	2.585	(1.246)
	하루 평균 근무시간	-	-	38.171	(10.228)
일-가족 갈등 및 촉진	업무과부하	-	-	2.386	(0.697)
	직장 내 차별경험	-	-	1.952	(0.620)
	부부소득 대비 아내소득	-	-	0.347	(0.121)
직장생활에 대한 남편의 우호적 태도	직무자율성	-	-	2.460	(0.710)
	후가·휴직제도 시행정도	-	-	3.829	(0.794)
	경제적 지원제도 시행정도	-	-	0.348	(0.405)
일-가족 갈등 및 촉진	탄력근무제도 시행정도	-	-	0.066	(0.196)
	일-가족 갈등	-	-	0.037	(0.177)
	일-가족 촉진	-	-	2.149	(0.604)
일-가족 갈등 및 촉진	-	-	-	2.967	(0.407)

표 3. 개별 가족친화제도의 시행에 관한 빈도분석 (N=1,168)

제도	시행 여부(빈도(%))			제도	시행 여부(빈도(%))		
	제공됨	제공되지 않음	제공됨	제공되지 않음			
휴가·휴직제도				경제적 지원제도			
유급휴가제(정규, 연월차)	559(48.4)	596(51.6)		출산장려금지원제	71(6.3)	1,049(93.7)	
출산휴가제(유사산휴가포함)	294(26.8)	804(73.2)		보육비지원	68(6.0)	1,071(94.0)	
육아휴직제	343(30.5)	781(69.5)		학비보조	94(8.2)	1,053(91.8)	
배우자 육아휴직제	239(22.3)	834(77.7)		자녀학자금지원	37(3.2)	1,114(96.8)	
병가(상병휴가)	317(28.7)	787(71.3)		주택마련지원(융자 등)	83(7.2)	1,073(92.8)	
경조사휴가(특별휴가)	437(39.1)	680(60.9)		탄력근무제도			
				시차출퇴근제	39(3.3)	1,126(96.7)	
				육아기근로시간단축제	43(3.7)	1,117(96.3)	

척도의 중간점수(2.5점) 보다 상당 수준 하회하고 있었다. 이를 통해, 본 연구에서 조사한 맞벌이 여성은 성평등적인 성역할태도를 지향하는 경향을 확인하였다.

가족관련 변인을 보면 미취학자녀가 있는 경우는 전체의 16.0%, 학령기 자녀가 있는 경우는 59.8%로 나타났다. 여성의 하루에 가사노동으로 보내는 시간은 평균 2.34시간이었으며, 이에 대한 표준편차는 약 1시간 정도인 것을 확인하였다. 한편, 돌봄노동으로 보내는 평균시간은 0.7시간(42분)으로 나타났는데, 표준편차가 1.78로 나타나 개인차

가 상당히 있는 것을 알 수 있었다. 남편의 가사노동분담에 대한 만족도에 대해서는 평균점수가 약 3.25점으로 보통 수준이었다. 마지막으로 남편이 취침시간을 제외하고 하루에 가족들과 함께하는 시간은 약 2.58시간으로 나타났다.

직장관련 변인에 대한 결과를 보면, 연구 대상의 주당 근무시간은 평균 38.17시간으로 법정 근로시간인 40시간과 유사하게 나타났다. 업무과부하의 평균점수는 2.39점으로 보통 수준인 것을 알 수 있었다. 직장 내 성차별수준은 2점에 약간 못 미치는 수준이었는데, 척도의 중간점수

가 2.5점인 것을 감안할 때, 그들이 경험하는 차별정도는 크지 않은 것을 알 수 있었다. 다음으로 아내의 근로소득이 부부의 근로소득에서 차지하는 비중은 평균 34.7%로 나타났다. 이를 통해, 부부 모두 임금근로자로 재직 중인 경우에 남성의 근로소득이 여성에 비해 더 높은 경향을 알 수 있었다. 직무자율성은 평균점수가 2.46점으로 확인되어, 자신의 업무에 대해 행사할 수 있는 결정권한 또는 영향력 정도를 보통 수준으로 인식하고 있음을 보여주었다.

가족과 직장의 경계에 걸친 자원변인인 직장생활에 대한 남편의 우호적 태도의 평균점수는 3.83점으로 거의 4점에 가까운 양상을 보였다. 남편이 자신의 직장생활에 비교적 긍정적인 입장을 취한다고 느끼는 여성이 전체 표본의 약 74%를 구성하는 등 상당수를 차지하고 있었다. 다음으로 휴가·휴직제도의 시행정도 평균 점수는 0.348점이며, 경제적 지원제도는 0.066점, 탄력근무제도는 0.037점이었다. 결과표 상에 제시하지 않았으나 6가지의 휴가·휴직 제도에 대해 모두 제공하지 않는다고 응답한 경우는 45.4%(530명)를 차지했고, 경제적 지원제도는 85.3%(1,013명)에 해당하는 많은 응답자가 5가지 제도 모두를 제공하지 않는다고 응답하였다. 탄력근무제도 유형에 속한 2가지 정책은 거의 대부분에 달하는 95.5%(1,115명)가 모두 제공하지 않은 것으로 답하였다.

본 연구의 종속변인인 일-가족 갈등의 평균점수는 2.15점으로 척도의 중간점수(2.5점) 보다 낮은 수준을 보였다. 반면, 일-가족 축진의 평균점수는 2.97점으로 높은 수준을 보였다. 이를 통해, 본 연구에 포함된 연구 대상들은 다소 낮은 수준의 일-가족 갈등을 경험하고 있는 반면 일-가족 축진은 비교적 높은 수준을 경험하고 있는 것을 알 수 있었다.

한편, 휴가·휴직제도, 경제적 지원제도 및 탄력근무제도에 포함한 총 13개의 개별 정책들의 제공여부에 관한 빈도와 백분율을 산출한 결과, 유급휴가제(48.4%)의 제공률이 가장 높게 나타났고 그 다음이 경조사휴가(39.1%)로 나타났다. 나머지 모성보호제도에 속하는 휴가·휴직제도들의 시행률은 20~30%대 정도였다. 반면, 경제적 지원제도와 탄력근무제에 속하는 모든 개별정책들의 시행률은 10% 미만대에 그쳐, 휴가·휴직제도들의 시행률과 대비한 상대적 결과로서 뿐 아니라 시행률 자체가 아직까지도 매우 저조한 상태인 것을 확인할 수 있었다.

2. 개인·가족·직장 관련변인과 일-가족 갈등 및 축진

맞벌이 여성의 개인 변인, 가족과 직장영역의 요구변인

과 자원변인, 두 영역의 경계에 걸친 자원변인이 일-가족 갈등과 일-가족 축진을 설명하는 정도를 조사하기 위해, 각각에 대해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 본격적인 회귀분석을 실시하기에 앞서 변수들 간의 다중공선성을 확인하기 위해 상관관계와 분산팽창지수(VIF)를 확인하였다. 그 결과 연령과 미취학 자녀유무($r=-.602, p<.000$), 경제적 지원제도와 탄력근무제도($r=.595, p<.000$)의 상관계수가 다소 높게 나타났지만 모든 모형에서 VIF 값이 1-2.6 사이로 나타나 다중공선성에 문제가 없는 것을 확인하였다. 이후 회귀분석 1단계에서는 개인 변인을, 2단계에서는 가족과 직장관련 요구 변인을, 3단계에서는 가족과 직장관련 자원 변인을, 마지막 단계에서는 가족과 직장영역 경계에 걸친 자원 변인을 순차적으로 투입하였다.

먼저 일-가족 갈등의 분석 결과를 살펴보면, 첫 번째 회귀분석 결과 개인 변인은 일-가족 갈등에 대해 10.0%($p<.001$)의 설명력을 가지고 있었고, 변인 중 여성의 연령($\beta=-.220, p<.001$)과 건강상태($\beta=-.0650, p<.05$)는 유의한 부적관계가, 성역할태도는 정적관계($\beta=.236, p<.001$)가 있는 것으로 나타났다. 이는 보수적인 성역할태도를 지닐수록 일-가족 갈등 수준이 높은 것을 의미한다. 두 번째 회귀분석에서 가족과 직장관련 요구 변인이 첨가됨으로써 16.7%의 변량이 추가되었다. 가족과 직장영역 요구변인 중에는 가사노동시간을 제외하고 미취학자녀 유무($\beta=.124, p<.01$), 학령기자녀 유무($\beta=.108, p<.001$), 돌봄노동시간($\beta=.110, p<.01$), 근무시간($\beta=.110, p<.001$), 업무과부하($\beta=.238, p<.001$) 및 직장 내 차별경험($\beta=.234, p<.001$) 모두에서 유의한 정적관계를 보였다. 가족과 직장영역의 자원 변인이 첨가된 세 번째 회귀분석에서 추가된 변량은 매우 미비(0.7%, $p<.05$)하였다. 추가된 변인 중 남편의 가족과 함께하는 시간($\beta=-.063, p<.05$)은 일-가족 갈등과 유의한 부적관계를 보였다. 한편, 가족과 직장 영역 내 자원 변인들이 추가된 이후에도 성역할태도, 미취학자녀 유무, 학령기자녀 유무, 돌봄노동시간, 근무시간, 업무과부하 및 직장 내 차별경험 등은 일-가족 갈등과 유의한 정적 관련성을 보였다. 가족과 직장영역의 경계에 걸친 자원변인까지 포함한 최종모델은 일-가족 갈등 전체 변량의 약 30%를 설명하는 것으로 나타났다. 연령($\beta=-.079, p<.05$), 남편의 가족과 함께하는 시간($\beta=-.068, p<.01$), 남편의 직장에 대한 우호적 태도($\beta=-.146, p<.001$) 및 휴가·휴직제도 시행정도($\beta=-.070, p<.05$)는 일-가족 갈등과 유의한 부적관계가 있는 것으로 나타났으며, 탄력근무제도 시행정도($\beta=-.059, p<.06$)도 일-가족 갈등과 약

한 부적 관련성을 보였다. 반면 성역할태도($\beta=.122, p<.001$), 미취학자녀 유무($\beta=.116, p<.01$), 학령기자녀 유무($\beta=.104, p<.001$), 돌봄노동시간($\beta=.112, p<.05$), 근무시간($\beta=.091, p<.01$), 업무과부하($\beta=.219, p<.001$), 직장 내 차별경험($\beta=.195, p<.001$) 및 부부소득 내 아내소득($\beta=.098, p<.01$)은 일-가족 갈등과 유의한 정적관계가 있었다.

다음으로 일-가족 촉진의 분석 결과를 살펴보면, 첫 번째 회귀분석에서 조사한 개인 변인은 일-가족 촉진에 대해 14.4%($p<.001$)의 설명력을 가지는 것으로 나타났으며, 학력($\beta=.072, p<.05$)과 건강상태($\beta=.083, p<.01$)가 유의한 정적 관계에 있는 반면, 성역할태도($\beta=-.353, p<.001$)는 유의한 부적 관계에 있는 것으로 나타났다. 즉, 여성이 보수적 성역할태도를 지닐수록 일-가족 촉진 수준이 유의하게 낮은 것을 확인하였다. 두 번째 회귀분석에서는 가족 및 직장영역 내 요구 변인을 첨가함으로써, 1.3%($p<.05$)의 작은 변량이 추가적으로 설명되었다. 근무시간($\beta=.064, p<.05$) 및 업무과부하($\beta=.066, p<.05$)가 일-가족 촉진과 유의한 정적 관련성을 보였다. 다음으로 가족과 직장영역 내 자원 변인을 포함하면서 6.3%의 변량이 추가되었다. 그 결과 부부소득 대비 아내소득($\beta=.176, p<.001$)과 직무

자율성($\beta=.203, p<.001$)이 일-가족 촉진과 유의한 정적 관계를 보였다. 한편, 영역 내 자원 변인까지 포함한 상태에도 건강상태($\beta=.070, p<.01$)는 일-가족 촉진과 유의하게 정적으로 관련된 것으로, 성역할태도($\beta=-.336, p<.001$)는 부적으로 관련된 것으로 나타났다. 마지막으로 가족과 직장영역 경계에 걸친 자원 변인까지 포함한 결과 일-가족 촉진 전체 변량의 약 24%($p<.001$)를 설명하였다. 최종적으로 남편의 아내 직장생활에 대한 우호적 태도($\beta=.152, p<.001$)를 비롯하여 건강상태($\beta=.069, p<.05$), 부부소득 대비 아내소득($\beta=.148, p<.001$) 및 직무자율성($\beta=.209, p<.001$)은 일-가족 촉진과 유의한 정적 관계를, 성역할태도($\beta=-.304, p<.001$)는 유의한 부적관계를 보였다.

V. 결론 및 논의

본 연구는 부부 모두 임금근로자로 재직 중인 유자녀 여성을 대상으로 그들의 일-가족 갈등과 일-가족 촉진에 유의하게 관련된 변인을 규명하는 것을 목적으로 하였다. 변인을 선정함에 있어 일-가족 접점에 생태학적 관점을 적용한 선행연구들에 주목하여 개인 변인, 가족영역과 직

표 4. 영역별 예측변인과 일-가족 갈등 및 촉진(N=1,168)

	일-가족 갈등				일-가족 촉진			
	β	(S.E)	β	(S.E)	β	(S.E)	β	(S.E)
개인 변인								
연령	-.220***	(.003)	-.051	(.003)	-.058	(.003)	-.079*	(.003)
학력	.004	(.017)	-.008	(.016)	-.008	(.016)	.016	(.017)
건강상태	-.065*	(.027)	-.031	(.025)	-.033	(.025)	-.031	(.025)
성역할태도	.236***	(.031)	.159***	(.029)	.162***	(.029)	.122***	(.030)
가족영역 요구변인								
미취학자녀 유무			.124**	(.066)	.121**	(.066)	.116**	(.065)
학령기자녀 유무			.108***	(.037)	.108***	(.037)	.104***	(.036)
가사노동시간			-.033	(.047)	-.027	(.048)	-.024	(.047)
돌봄노동시간			.110**	(.034)	.112**	(.034)	.112*	(.034)
직장영역 요구변인								
근무시간			.110***	(.002)	.088**	(.002)	.091**	(.002)
업무과부하			.238***	(.022)	.241***	(.023)	.219***	(.023)
직장 내 차별경험			.234***	(.026)	.228***	(.026)	.195***	(.026)
직장영역 자원변인								
가사노동분담만족도					-.036	(.018)	-.031	(.018)
남편의 가족과 함께하는 시간					-.063*	(.013)	-.068**	(.012)
직장영역 자원변인								
부부소득 대비 아내소득					.049+	(.147)	.098**	(.153)
직무자율성					-.002	(.023)	.001	(.023)
가족과 직장영역에 걸친 자원변인								
남편의 우호적 태도							-.146***	(.021)
후가-후직제도 시행 정도							-.070*	(.046)
경제적 지원제도 시행 정도							.043	(.106)
탄력근무제도 시행 정도							-.059+	(.106)
R^2		.100		.267		.274		.299
ΔR^2		.100		.167		.007		.025
F		32.142***		38.286***		29.050***		25.786***
								48.839***
								19.593***
								21.696***
								18.999***

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

장영역 내 요구와 자원 변인, 두 영역의 경계에 걸친 자원 변인을 포괄적으로 고려하였고 이들의 상대적 설명력을 조사하여 요구·자원 변인과 일·가족 갈등 및 촉진 사이의 차별적 현저성과 직장과 가족영역의 경계에 걸친 자원 변인과 일·가족 갈등 및 촉진 사이의 상대적 현저성을 검증 하였다. 이를 위해 여성가족패널 7차년도 자료 중 연구대상으로 선정된 1,168명의 자료로 위계적 회귀분석을 실시하였다. 주요한 연구 결과를 제시하면 다음과 같다.

1. 맞벌이 여성의 일·가족 갈등을 설명하는 변인

맞벌이 여성의 일·가족 갈등과 유의하게 관련된 개인 변인을 먼저 살펴보면, 여성의 연령은 일·가족 갈등 수준과 유의한 부적관계에 있었다. 이는 연령이 증가하면서 쌓이게 되는 다양한 인생경험이 개인에게 하나의 자원으로 작용하는 것이라 볼 수 있다(이세인 외, 2007). 또는 맞벌이 여성의 연령이 증가하면서 자녀의 연령 또한 증가하는 경향 때문으로도 해석할 수 있다. 이로 인해 직장 내 요구 수준은 변하지 않더라도 가족 내 요구수준이 감소하여 맞벌이 여성의 수행해야 하는 전반적인 역할이나 요구 수준은 감소하게 되고 그것이 일·가족 갈등을 감소시킨 것이라 볼 수 있다.

다음으로 보수적인 성역할태도를 지닐수록 일·가족 갈등수준이 유의하게 높았다. 이는 전통적인 성역할태도가 일·가족 갈등(이진숙, 최원석, 2011)이나 일→가족 갈등(장윤옥, 정서린, 2012)에 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타난 연구들과 맥을 같이 한다. 성역할태도가 보수적일수록 여성(아내)과 남성(남편)의 역할을 분리하고 직장인으로서의 역할보다는 아내와 엄마로서의 역할수행에 더 큰 가치를 두는 경향이 있다. 따라서 직장과 가족생활을 동시에 수행하면서 가족역할 수행에 할애하는 에너지와 시간이 줄어들거나 가족역할 수행에 어려움을 경험하는 것은 보수적인 성역할태도를 지닌 여성들에게 큰 스트레스원이 되고 이는 일·가족 갈등 수준의 증가로 이어진 것이라 볼 수 있다.

가족관련 변인들 중 요구 변인인 미취학자녀 유무와 학령기자녀 유무는 일·가족 갈등에 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이를 통해, 미취학자녀 유무나 학령기자녀 유무를 가족영역 변인으로 포함하여 일·가족 갈등에 유의한 정적 영향을 밝혀낸 선행연구(김소정, 2016; 김필숙, 이윤석, 2015; 박기남, 2009)를 지지하였다. 본 연구의 결과는 영유아기 자녀를 둔 경우 그들의 돌봄

과 양육에 많이 관여하고 에너지와 시간을 소모함으로써 역할과중(장윤옥, 정서린, 2012)을 경험하게 됨을 의미한다. 한편, 학령기의 자녀에 관한 결과는 영유아기 자녀에 비해 신체적, 물리적 돌봄에 대한 요구는 줄어들지만 사회적·정서적 돌봄에 대한 요구가 증가하고 자녀의 학교 생활과 교육문제에 관여하는 등 신경써야하는 가족역할이 더 다양해진 것을 고려할 때, 결코 역할부담이 줄어들었다고 할 수 없음을 나타내는 것이라 할 수 있다.

돌봄노동시간 역시 그들의 일·가족 갈등을 유의하게 설명하는 요구변인으로 나타났다. 이는 두 변인 사이의 정적 관련성을 규명한 기존 연구(Frone et al., 1997; Greenhaus & Beutell, 1985; Voydanoff, 2008)를 지지한다. 해당 결과는 가족영역의 역할 수행으로 너무 많은 시간을 보낼 경우, 다른 영역에 투자할 수 있는 시간 자원이 줄어들어 두 영역의 생활을 병행하는데 어려움을 겪게 되는 것으로 해석할 수 있다. 한편, 돌봄노동과 가사노동 중 돌봄노동시간에서만 유의한 관련성이 검증되었다. 이는 기존 연구들이 가족생활의 무급노동시간 중 가사노동시간이나 참여만을 고려했기에 나타난 결과일 수 있다. 한편, Doucet(2015)은 자녀양육노동이 감정적, 도덕적, 인지적 등 다양한 책임감을 수반하기 때문에 단순히 자녀에게 음식을 먹여주는 것과 같은 활동과 구별되는(discrete) 것이라 했는데(Perry-Jenkins & Gerstel, 2020, 재인용), 이와 같은 관점을 본 연구에 적용해보면 자녀나 아픈 어르신에 대한 돌봄노동이 가사노동에 비해 감정적, 도덕적 책임감을 필요로하기 때문에 맞벌이 여성에게 더 강한 요구요인으로 작용한 것이라 볼 수 있다.

직장영역 요구변인인 근무시간 또한 일·가족 갈등을 유의하게 높이는 것으로 나타났다. 이를 통해, 근무시간과 일·가족 갈등 간에 유의한 정적 관계를 확인한 기존 연구결과(이윤석, 2010; 진미정, 성미애, 2012; Voydanoff, 2004a)를 지지하였고, 근무시간이 시간·기반 갈등의 주요 형태(Greenhaus & Beutell, 1985)임을 다시 한 번 확인하였다. 업무과부하도 일·가족 갈등을 유의하게 예측하며 선행연구를 지지하였다(Duxbury et al., 2008; Frone et al., 1997; Hill, 2005; Ilies et al., 2007; Parasuraman et al., 1996; Thompson & Prottas, 2005). 근무시간을 함께 고려한 상태에서도 업무과부하는 일·가족 갈등을 유의하게 예측하는 변인으로 나타났고 표준화 회귀계수 값 또한 더 큰 것으로 확인되어 시간·기반 갈등이면서 동시에 긴장·기반 갈등인 업무과부하의 주요한 설명력을 알 수 있었다. 또한, 직장 내 차별수준 역시 일·가족 갈등에 유의한

정적 영향을 미치는 변인으로 나타났다. 직장 내 차별경험이 심리적 요구로 작용하여 일-가족 갈등 수준을 높인 것이라 할 수 있다. 이를 통해 직장 내 차별경험과 일-가족 갈등 사이에 유의한 정적관계를 밝힌 기존 연구를 지지하였다(김준기, 양지숙, 2012; 김필숙, 이윤석, 2015; 이진숙, 이슬기, 2015).

반면, 가족영역 자원인 남편이 가족과 함께하는 시간은 김소정(2016)의 연구와 같이 일-가족 갈등을 유의하게 낮추는 것으로 밝혀졌다. 이는 남편이 가족과 함께 보내는 시간이 많을수록 아내와 공유하거나 같이 대화하는 시간이 증가할 수 있고 이것이 여성에게 정서적 지지로 작용하여 나타났을 수 있다. 또한, 가족과 함께 보내는 시간이 증가할수록 자녀를 돌보거나 가사노동에 참여할 가능성 이 증가하는 것도 고려해 볼 수 있다.

하지만 또 다른 자원변인인 부부소득 중 아내소득은 오히려 일-가족 갈등과 유의한 정적관계를 보였다. 부부소득 중 여성의 근로소득 비중이 높아지는 것이 여성의 급여수준의 증가에 의한 것이고, 높은 급여가 장시간의 근로시간이나 과한 직무요구와 같은 심리적 부담을 수반한다면(김성경, 2011; Judge et al., 1994) 일-가족 갈등수준이 높아질 수 있다. 또한, 여성의 근로소득 비중이 높은 것은 여성이 가계의 재정적 지원과 생계부양 역할부담이 증가한 것을 의미할 수 있다. 이로 인해, 일-가족 갈등 수준이 유의하게 높게 나타날 가능성도 고려할 필요가 있다.

가족과 직장 경계선 상의 자원인 직장생활에 대한 남편의 우호적 태도는 여성의 일-가족 갈등을 유의하게 낮추는 것으로 나타나, 남편의 정서적 지지가 여성의 일-가족 갈등을 완화하는 데에 주요한 자원으로 작용하는 것을 확인하였다. 이와 같은 결과는 여성의 직장생활에 긍정적인 태도를 가진 남편의 경우 부정적인 태도를 가진 남편에 비해, 여성이 직장인으로서 역할을 수행함에 있어 경험하는 고충이나 일과 가족을 양립하고자 하는 과정에서 발생하는 어려움 등을 더 주의 깊게 이해하고 그들에게 격려를 제공할 가능성이 높기 때문인 것으로 해석된다(Lapierre & Allen, 2006).

마지막으로 가족친화제도에 있어서는 휴가·휴직제도를 많이 제공할수록 일-가족 갈등이 유의하게 낮은 것으로 나타나, 가족친화제도 중 휴가·휴직제도는 맞벌이 여성의 일-가족 갈등을 완화하는데 어느 정도 효과적임을 확인하였다. 이러한 결과는 본 연구에서 돌봄노동시간, 근무시간, 업무과부하 등 시간과 관련한 변인들이 일-가족 갈등에 유의한 관련이 있는 것으로 밝혀진 점을 감안

할 때, 맞벌이 여성에게 있어 시간-기반 갈등이 가장 핵심적인 갈등 유발 요인이기 때문인 것으로 이해할 수 있다. 또한, 제도를 많이 시행할수록 근로자가 특권, 혜택을 경험하거나 심리적 보상을 느낄 수 있는 기회가 증가하고, 조직이 자신과 자신의 가족까지 돌봐준다는 긍정적인 생각을 가질 수 있기 때문에, 일-가족 갈등을 완화한 것으로 해석할 수 있다. 그 외 가족친화제도 시행의 증가가 근로자로 하여금 조직의 문화를 보다 가족친화적으로 인지하도록(Cook, 2009; Fiksenbaum, 2014) 한 가능성도 고려할 수 있다(Allen, 2001; Thompson et al., 1999).

2. 맞벌이 여성의 일-가족 촉진을 설명하는 변인

맞벌이 여성의 일-가족 촉진과 유의하게 관련된 개인변인으로 여성의 주관적 건강상태가 좋을수록 일-가족 촉진이 유의하게 높은 것을 확인하였다. 이는 두 변인 간의 유의한 관계를 밝혀낸 기존 연구(김성경, 2011; 김준기, 양지숙, 2012)와 일치하는 결과이다. 개인의 건강상태가 양호할수록 그렇지 않은 사람에 비해 직장과 가족생활을 병행하는 데에 필요한 심리적, 신체적 에너지를 더 수월하게 충당하고 사용할 수 있다. 그렇기에 맞벌이 여성은 자신의 건강상태를 좋게 인식하는 것은 개인차원에서 유용한 자원이 되어 촉진수준이 유의하게 높게 나타난 것이라 볼 수 있다.

성역할태도는 본 연구에서 고려한 다양한 변인들 중 일-가족 촉진을 가장 강하게 설명하는 변인으로 나타났다. 이는 일지향, 가족지향, 맞벌이 태도 등 일-가족 양립과 관련한 다양한 가치관이 일-가족 갈등 및 촉진에 미치는 영향을 살펴본 결과 가치관 변인들이 일-가족 갈등보다 일-가족 촉진을 2배 이상 설명하는 것으로 나타난 결과(손영미, 박정열, 2015)와 부합한다. 두 변인 간에 유의한 부적 관계가 나타난 것은 성평등지향적인 성역할태도를 지닐수록 가족영역과 직장영역의 역할 모두를 중요시하고 두 영역의 역할에 동등한 가치를 둘에 따라, 일-가족 간에 발생하는 긍정적인 영향이나 효과에 더 민감하게 반응하고 높게 지각한 결과로 이해할 수 있다.

직장영역 변인 중 부부소득 대비 아내소득 수준이 일-가족 촉진과 유의한 정적관계를 보였다. 이를 통해, 부부소득 중 아내소득의 비중이 높은 것은 일-가족 갈등을 유의하게 높이는 스트레스원이기도 하지만 일-가족 촉진을 높이는 자원으로서도 작용하고 있는 것을 확인하였다. 이는 아내가 가구재정에 기여하는 정도가 높을수록 자신의

역할갈등을 완화하기 위한 외부 지원을 사용하는 재량권이 강화되고 직장과 가족생활을 병행하는 과정에서 받는 심리적 보상이 커져 나타난 결과로 해석된다.

직무자율성은 직장영역의 중요한 자원으로서 일-가족 촉진의 주요한 선행요인으로 언급되었는데(Bhargava & Baral, 2009; Poelmans et al., 2008), 본 연구에서 두 변인 사이에 직접적이고 실질적인 유의한 관련성을 규명하였다. 이를 통해, 직무통제력 등 직무자율성의 관련 개념으로 일-가족 촉진에 미치는 영향을 검증한 기존 연구(김진희, 한경혜, 2002; 한주희, 2005)의 한계를 벗어날 수 있었다. 이와 같은 결과는 보다 유연하고 근로자의 자율성을 보장하는 근무특성을 강화하고자 하는 조직차원의 노력이 이루어져야 할 실증적 근거를 제공하는 것이라 볼 수 있다.

마지막으로 직장생활에 대한 남편의 우호적 태도가 맞벌이 여성의 일-가족 촉진을 유의하게 설명하는 변인으로 나타나 선행연구 결과(김소정, 2016; 김준기, 양지숙, 2012)를 지지하였다. 이는 다양한 자원들 중 최종 모델에서 배우자의 지지만이 가족→일 촉진을 가장 강력하게 예측하는 요인으로 밝혀진 연구(Voydanoff, 2005)와 일부 맥을 함께한다. 남편의 가사노동분담만족도와 달리 남편의 직장생활에 대한 지지에서만 유의한 관계가 검증된 것은 도구적 지지에 비해 정서적 지지가 상대적으로 맞벌이 여성에게 미치는 실질적 영향력이 강하기 때문일 수 있다. 또한, 아내가 직장에 다니는 것을 긍정적으로 평가하는 것은 아내의 직장생활에 더욱 특화된 지지이며, 일과 가족생활을 병행하는 과정에서 경험할 수 있는 중요한 타인의 인정이기에 이와 같은 결과가 나온 것이라 볼 수 있다.

3. 일-가족 갈등과 일-가족 촉진을 설명하는 변인의 비교

본 연구는 일-가족 맥락에 생태학적 관점을 적용하여 개인, 가족 및 직장체계의 여러 요인을 고려했을 뿐 아니라 가족체계와 직장체계에 관해서는 일-가족 갈등 및 촉진에 요구와 자원으로 작용할 수 있는 변인들을 고려하여 일-가족 갈등 및 촉진과의 관계를 살펴보았다. 특히, 일-가족 갈등은 가족과 직장의 요구변인에서, 일-가족 촉진은 가족과 직장의 자원변인에서 유의하게 관련되는 변인이 더 많이 도출되거나 강한 설명력을 지닌다는 차별적 현저성이 나타나는지 조사하였다. 나아가 가족과 직장의 경계에 걸친 자원변인들은 일-가족 갈등과 촉진 모두에 유의하게 연관된다는 상대적 현저성도 실증적으로 검증

하고자 하였다.

분석결과 전반적으로 요구-자원 변인과 일-가족 갈등 및 촉진 간의 차별적 현저성을 일부 지지하였다. 특히, 일-가족 촉진에서 이와 같은 특성이 더 두드러지는 것을 확인할 수 있었다. 연구에서 고려한 변인들 중 일-가족 촉진에 유의하게 연관된 변인은 직무자율성, 직장생활에 대한 남편의 우호적 태도 등 모두 자원 변인에 해당하였다. 일-가족 갈등에서도 차별적 현저성을 일부 지지하였다. 일-가족 갈등을 유의하게 높이는 요구변인으로 미취학자녀 유무, 학령기자녀 유무, 돌봄노동시간, 근무시간, 업무과부하, 직장 내 차별 경험 등 다수가 검증되고 설명력이 크게 증가한 반면, 일-가족 갈등을 유의하게 낮추는 자원변인은 남편이 가족과 함께하는 시간, 남편의 우호적 태도 등이 검증되었고 설명력도 미비하였다. 또한, 표준회귀계수 값을 본 결과 요구 변인들이 전반적으로 강한 설명력을 지니는 것을 알 수 있었다. 이를 통해, 변인이 요구나 자원변인 중 어떤 특성을 가지는지에 따라 일-가족 갈등 및 촉진과 상이하게 연관된다는 차별적 현저성(Voydanoff, 2004a; Voydanoff, 2005)이 국내 맥락에도 적용되는 개념임을 확인하였다.

가족과 직장영역의 경계에 걸친 자원 중 아내의 직장생활에 대한 남편의 우호적 태도는 일-가족 갈등과 유의한 부적관계를, 일-가족 촉진과 유의한 정적관계를 보여 상대적 현저성을 지지하였다. 하지만 가족친화제도 중에는 휴가·휴직제도 유형만이 일-가족 갈등과 유의한 부적관계를 보였다. 이와 같은 결과는 휴가·휴직제도들의 시행정도에 비해 경제적 지원제도나 탄력근무제도에 속하는 정책들의 시행정도가 매우 저조하기 때문일 수 있다.

하지만 본 연구의 결과는 Voydanoff(2004a)에서 가족 휴가와 육아휴직이 일→가족 갈등 및 촉진 모두에서 유의한 관계가 있는 것으로 밝혀진 것과도 다소 상이한 결과이다. 이러한 결과가 나타난 이유로 본 연구에서 차별적 현저성에 기반하여 검증한 관련 변인들을 주목할 필요가 있다. 본 연구에서 근무시간, 미취학자녀 유무, 학령기자녀 유무 등 요구변인들이 일-가족 갈등에 유의한 관련변인으로 밝혀졌다. 한편, 휴가·휴직제도는 근로자가 개인이나 가족생활로 인해 법정 근로시간만큼 근무가 가능하지 않은 날 또는 특정 기간 동안의 휴일을 보장하는 제도라 할 수 있다. 근로자가 몸이 안 좋아 출근이 어려울 경우 휴일을 보장하는 병가나 만 8세 이하의 자녀를 양육하는 근로자의 육아부담을 해소하고 계속해서 근로를 유지할 수 있도록 지원하는 육아휴직 등이 그 예이다. 즉, 지

원의 내용이 근무일자나 근로시간, 미취학자녀 등 일-가족 갈등의 관련변인과 밀접하게 관련된 형태인 반면, 일-가족 촉진과 유의하게 관련한 요인으로 규명된 건강상태, 직무자율성 등의 특성은 거의 반영이 안 된 형태라 볼 수 있다. 그렇기에 직장과 가족영역에 걸친 자원임에도 휴가·휴직제도 시행정도와 일-가족 촉진에는 아무런 관계가 없게 나타난 가능성 역시 주목할 필요가 있다.

이는 차별적 현저성이 본 연구에서 고려한 여러 가족 친화제도 유형 중 휴가·휴직제도 시행정도만이 일-가족 갈등에 유의한 변인으로 나타난 원인을 설명하는 주요한 기제일 수 있음을 시사한다. 즉, 기업이나 정부에서 이루어지는 일-가족 양립 지원책들이 어떤 측면에 초점을 두는지, 지원하는 내용이 무엇인지에 따라 근로자의 일-가족 갈등에는 유의할 수 있지만 일-가족 촉진에는 유의한 관련이 없거나 그 반대의 경우가 발생하는 반쪽짜리 지원에 그칠 수 있는 것이다. 따라서 일-가족 갈등 완화와 동시에 일-가족 촉진을 향상시키는 균형적인 가족친화제도가 되기 위해, 휴가·휴직제도 지원에 그치는 것이 아니라 직무자율성이나 건강상태 등을 보장하는 측면을 강화해야 할 것이다.

일-가족 촉진 역시 삶의 질을 반영하는 삶의 만족도, 우울 등의 지표들과 유의하게 관련되어 있는 것(Zhang et al., 2018)을 고려할 때에도 일-가족 촉진과 유의하게 관련된 변인의 특성을 직접적으로 반영하는 지원책들을 확보하거나 확대할 필요가 있다. 예를 들어 근로자에게 있어 직무자율성의 의미와 이를 향상시키는 방안을 다루는 기업교육 프로그램을 고안하고, 관리자와 중간관리자를 중심으로 교육을 실시하는 지원책을 생각해 볼 수 있다. 또한, 직무자율성을 보장할 수 있는 가족친화정책의 형태는 무엇인지 조사하여 이를 반영한 정책을 개발하거나 기존의 정책들 중 직무자율성과 보다 밀접하게 연관된 정책들을 확인하고 이들이 더욱 활발히 이루어질 수 있도록 하는 노력이 필요하다. 직무자율성이 업무를 보는 시간이나 장소에 대한 근로자의 결정권을 포함하는 개념임을 고려할 때, 시차출퇴근제와 같은 탄력근무제를 더 활발하게 제공하고 이의 활용가능성을 높이는 것은 일-가족 촉진으로 이어질 수 있다. 한편, 건강상태와 부부소득 대비 아내 소득에 대한 결과를 감안할 때, 현재 모성보호와 관련한 의료비나 경제적 지원이 임신과 출산 등 특정시기에만 중점적으로 이루어지고 있는데, 기혼 여성의 부인과 진료나 검사에 대한 비용지원의 범위와 시기를 넓힘으로써 건강

상태를 신경써주고 의료비에 대한 경제적 지원을 충당해주는 것 역시 일-가족 촉진 향상의 한 방안으로 고려할 수 있다.

하지만 아직까지도 우리나라의 많은 기업들은 법으로 규정하고 있는 제도를 위주로 수동적으로 시행하는 것에 그치고 있음에 따라, 대부분 기업의 재량권에 맡겨진 경제적 지원제도와 탄력근무제도²⁾ 유형에 속한 정책들의 제공정도는 매우 저조하다. 따라서 경제적 지원제도와 탄력근무제도 형태에 속하는 다양한 정책들에 대해 근로자들의 요구도를 확인하고 개별정책들과 일-가족 촉진과의 관련성을 체계적으로 조사하여 요구도와 일-가족 촉진과의 관련성이 높은 정책들을 우선적으로 법적 차원에서 보장하고 시행수준을 높일 수 있도록 하는 순차적인 노력이 지속되어야 할 것이다.

4. 한계 및 의의

본 연구의 한계는 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 일-가족 맥락의 질적인 차원에서의 동질성을 확보하기 위해, 조사대상의 일자리 형태를 임금근로자로 제한하였다. 하지만 여성들은 연령이 증가할수록 비정규직 비율이 급격히 늘어나는 경향이 있고(류임량, 2009), 기혼 여성의 경우 출산 등 생애단계별 경력 단절로 인해 재취업 단계에서 하향 직종 또는 지위로의 변화를 경험하는 등 고용상태가 불안정해질 가능성이 높아진다(김유경, 2013). 또한, 비임금근로자 및 특수형태근로종사자로 근무하는 맞벌이 여성들도 존재한다. 따라서 일자리 형태에 따라 적합한 근로조건과 근무환경 특성을 적극적으로 고려하고 이들의 일-가족 갈등과 촉진에 실질적으로 영향을 미칠 수 있는 요구와 차원은 무엇인지 조사하여, 그들에게 실질적으로 효과적인 지원 형태를 도출하는 연구가 이루어져야 할 것이다. 둘째, 본 연구의 목적과 여성가족패널이 여성의 가족생활과 직장생활 조사에 중점을 두는 특성을 고려하여, 지역사회 등 일-가족 맥락에 연관된 다른 체계의 변인들을 포함하지 않았다. 하지만 지역사회 가족친화성(김소영, 2018)이나 지역사회 사회자본(진미정, 2018) 등이 일-가족 양립에 유의한 영향을 미칠 수 있음을 고려할 때, 외체계나 거시체계 관련변인들을 포함하여 일-가족 맥락을 보다 종합적으로 이해하는 연구가 필요하다. 셋째, 이 연구는 일-가족 갈등과 촉진의 탐색적 요인분석 결과 일-가족 사이의 전이 방향성이 없는 것이 본 연구의 데이터 상

2) 본 연구에서 탄력근무제도의 개별정책으로 포함한 육아기근로시간단축제는 법정보장이 이루어지고 있다.

더 적합하게 나타나 일-가족 갈등과 축진 두 변인을 종속변인으로 하였다. 하지만 일→가족 갈등과 축진, 가족→일 갈등과 축진 등 네 요인으로 구분하는 것이 적합한 것으로 밝혀진 연구들도 존재하는 바(Demerouti & Geurts, 2004; Grzywacz & Marks, 2000), 차후 네 요인을 종속변인으로 한 연구를 진행하여 본 연구와 차이점을 조사해보는 것 역시 의의가 있을 것이다. 마지막으로 본 연구는 요구와 자원 변인의 차별적 현저성과 상대적 현저성 검증에 초점을 둘에 따라 최종적으로 위계적 휘귀분석을 실시하였다. 하지만 생태학적 체계이론에서 궁극적으로 일-가족 갈등과 축진에 관련한 변인들 간의 상호작용과 구조화를 강조하고 있다. 추후 연구에서는 변인들 간의 조절효과나 매개효과를 검증함으로써, 맞벌이 여성의 일-가족 또는 일-생활 경험을 더욱 심층적으로 이해할 필요가 있다.

이와 같은 한계에도 본 연구는 다음의 의의를 지닌다. 우선, 최근 데이터를 사용하여 유자녀 맞벌이 여성의 일-가족 갈등과 일-가족 축진을 유의하게 예측하는 다양한 변인을 살펴본 점이다. 특히, 일-가족 상호접점에 생태학적 관점은 적용한 선행연구에 기반하여(Grzywacz & Marks, 2000; Hill, 2005; Vaydanoff, 2008), 개인차원을 비롯한 가족과 직장차원의 다양한 변인들을 종합적으로 고려하고 일-가족 갈등이나 축진에 유의하게 관련된 변인을 규명하였다. 다음으로 가족과 직장영역에서는 요구-자원 변인과 일-가족 갈등 및 축진 사이의 차별적 현저성(Voydanoff, 2004a; Voydanoff, 2005)에 주목하여 일-가족 갈등에 유의하게 연관된 변인에는 요구변인이 상대적으로 두드러지게 나타난 반면 일-가족 축진에는 자원변인이 유의한 변인으로 나타나 차별적 현저성을 지지하였고, 가족-직장 영역의 경계에 걸친 자원 변인들의 상대적 현저성도 일부 지지하였다. 이를 통해, 해당 개념들이 국내에도 적용될 수 있음을 확인한 것은 본 연구의 주요 의의라 할 수 있다. 마지막으로 가족친화제도의 시행정도를 지원의 특성에 따라 세 가지 유형으로 구분하고 가족과 직장 등 다양한 변인들을 고려한 상태에서 일-가족 갈등 또는 축진 간의 관련성을 파악하였다. 그 결과 휴가·휴직제도 시행정도는 다른 변인들을 통제한 후에도 일-가족 갈등과 유의한 부적관계를 보여, 임금근로자로 일하는 맞벌이 여성의 직장과 가족생활을 조화롭게 유지하고 그들의 삶의 안녕을 위한 제도로서 어느 정도 실효성을 확보한 것을 확인하였다. 또한, 차별적 현저성과 상대적 현저성 개념에 기반하여 우리나라 기업들이 휴가·휴직제도 외에 경제적 지원제도와 탄력근무제도 형태의 개별 제도

들을 더욱 적극적으로 제공하는 노력을 해야 할 경험적 근거를 제공한다는 측면에서도 가치를 지닌다.

참고문헌

- 강시은, 이재림(2017). 한국판 헬리콥터 부모역할 지각 척도 (Helicopter Parenting Scale) 타당화: 30 대 초반까지의 청년을 대상으로. *한국가족관계학회지*, 22(2), 3-25. <http://dx.doi.org/10.21321/jfr.22.2.3>
- 강혜련, 최서연(2001). 기혼여성 직장-가정 갈등의 예측변수와 결과변수에 관한 연구. *한국심리학회지: 여성*, 6(1), 23-42.
- 김성경(2011). 기혼 취업여성의 특성이 일-가족의 긍정적 전이 및 부정적 전이에 미치는 영향 연구. *한국가족복지학*, 33, 69-94. <https://doi.org/10.16975/kjfs.2011..33.003>
- 김소영(2018). 가족, 일, 지역사회와 유자녀 취업 여성의 경험하는 가족에서 일로의 갈등과 축진. *Family and Environment Research*, 56(1), 55-69. <https://doi.org/10.6115/fer.2018.004>
- 김소정(2016). 맞벌이 여성의 일가족 경험이 우울에 미치는 영향: 일가족갈등과 일가족축진의 통합적 접근. *사회복지연구*, 47(3), 161-185. <https://doi.org/10.16999/kasws.2016.47.3.161>
- 김안나(2009). 가족친화정책의 실태 및 효과성에 대한 근로자 생애주기적 접근. *보건사회연구*, 29(2), 3-29. <http://dx.doi.org/10.15709/hswr.2009.29.2.3>
- 김유경(2013). 생애단계별 여성의 취업행태와 정책과제. *보건복지포럼*, 199, 39-56.
- 김인선, 이동명(2009). 조직의 지원환경이 일-가족갈등에 미치는 영향. *산업관계연구*, 19(2), 67-94.
- 김준기, 양지숙(2012). 기혼여성의 일-가정 양립에 영향을 미치는 요인 분석: 사회적 지원의 효과를 중심으로. *행정논총*, 50(4), 251-280.
- 김진희, 한경혜(2002). 남성과 여성의 일, 가족 전이와 관련 요인. *대한가정학회지*, 40(11), 55-69.
- 김필숙, 이윤석(2015). 맞벌이 기혼 남녀 관리자들의 일-가족 갈등: 성별 비교를 중심으로. *한국인구학*, 38(4), 63-88.
- 김효선, 김옥선(2010). 다중 역할의 상호향상 효과: 일-가정 영역 간 자원의 긍정적 전이에 관한 분석. *경영학연구*, 39(2), 375-407.
- 김효선, 차운아(2010). 여성 근로자의 개인 및 직장 상황이 일-가족 전이에 미치는 영향. *조직과 인사관리연구*, 34(2), 69-104.
- 도미향, 강기정, 이기숙, 이무영, 박경애(2009). *가족정책론*.

- 서울: 신정.
- 류임량(2009). 기혼 취업 여성의 일-가족 전이 (work-to-family spillover)에 대한 연령 계층별 차이 연구. *페미니즘 연구*, 9(2): 119-156.
- 문선희(2013). 기업복지제도가 기혼 직장여성의 가정생활과 직무 만족에 미치는 영향: 가족친화제도의 효과. *한국 가족복지학*, 18(1), 119-141.
- 박기남(2009). 기혼 취업 여성의 일 · 가족 양립을 위한 시간 갈등 연구: 연령계층별, 성역할 태도별 차이를 중심으로. *한국여성학*, 25(2), 37-71.
- 성혜영(2010). 연장근로에 따른 아동돌봄 형태와 일 가족 갈등: 초등학생 이하 자녀를 둔 취업모를 중심으로. *대한 가정학회지*, 48(9), 79-87.
- 손영미, 박정열(2015). 한국 기혼여성근로자의 일-가정 양립 관련 가치관이 일-가정 갈등 및 촉진에 미치는 영향. *한국콘텐츠학회논문지*, 15(7), 203-215. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2015.15.07.203>
- 유계숙, 장혜경, 전혜정, 김윤정, 민성혜, 박은미, ... 한지숙 (2007). **가족정책론**. 서울: 시그마프레스.
- 유계숙(2010). 유교적 근로관과 성역할 태도가 일, 가족지향 성과 가족친화제도 요구도에 미치는 영향. *한국가족 관계학회지*, 14(4), 91-108.
- 유성경, 한영주, 조윤진(2011). 기혼 직장 여성의 개인 특성 및 사회적 지지가 일-가족 갈등 및 향상에 미치는 영향. *상담학연구*, 12(6), 1955-1975. <https://doi.org/10.15703/kjc.12.6.201112.1955>
- 윤소영, 김하늬, 고선강(2009). 맞벌이 가정의 일 · 가정 균형을 위한 기업의 가족친화정책 실시, 활용 및 요구. *한국가족자원경영학회지*, 13(1), 1-21.
- 이기영, 구혜령(1992). 전문직 취업주부의 역할갈등과 갈등 대처전략. *가정과삶의질연구*, 10(2), 99-112.
- 이세인, 이숙현, 권영인(2007). 가족의 지원 및 가족친화적 조직 문화가 사무직 취업모의 일-가족 갈등에 미치는 영향. *한국가족관계학회지*, 12(3), 29-57.
- 이윤석(2010). 취업한 기혼 남녀의 일과 가족 전이: 부정적 전이와 긍정적 전이의 통합적 접근. *한국인구학*, 33(2), 1-31.
- 이은희(2000). 일과 가족 갈등의 통합모형: 선행변인, 결과변 인과의 관계. *한국심리학회지: 일반*, 19(2), 1-42.
- 이재림, 손선희(2013). 미취학 자녀를 둔 맞벌이 여성의 일-가족 갈등: 직장 및 자녀양육 관련 자원과 지각을 중심으로. *한국가족관계학회지*, 18(1), 93-114.
- 이진숙, 이슬기(2015). 일-가족 양립정책 이용이 일-가족 양립 인식에 미치는 영향에 관한 연구. *공공사회연구*, 5(1), 103-138.
- 이진숙, 최원석(2011). 기혼 직장여성의 일-가족양립갈등 경로에 관한 연구. *아시아여성연구*, 50(1), 169-198.
- 이진숙, 최원석(2012). 기혼 직장여성의 출산계획 경로에 관한 연구-성역할태도, 일가족양립갈등, 결혼행복감과 출산계획 간의 관계를 중심으로. *사회복지연구*, 43(4), 5-30.
- 장윤옥, 정서린(2012). 가족 및 직업관련 변수가 유자녀 취업 주부의 일 · 가족 전이에 미치는 영향. *가정과삶의질 연구*, 30(5), 75-88. <http://dx.doi.org/10.7466/JKHMA.2012.30.5.075>
- 장인수(2020). 한국의 성별 가사노동시간 배분 양상 변화에 대한 실증분석: 2007, 2016년 맞벌이 부부를 대상으로. *보건사회연구*, 40(2), 446-476. <http://dx.doi.org/10.15709/hswr.2020.40.2.446>
- 장한나, 이명석(2013). 기혼 직장여성의 출산의도 결정요인에 관한 연구. *Family and Environment Research*, 51(4), 425-438. <http://dx.doi.org/10.6115/fer.2013.51.4.425>
- 진미정(2018). 가족정책 관점에서의 가족친화 지역사회 개념화. *한국가족복지학*, 23(2), 337-361.
- 진미정, 성미애(2012). 직장 유형에 따른 취업주부의 일-가족 균형 지각: 가족친화제도를 중심으로. *가정과삶의질연구*, 30(4), 13-24. <http://dx.doi.org/10.7466/JKHMA.2012.30.4.013>
- 최성일, 유계숙(2007). 가족친화적 기업정책이 근로자의 일-가족 조화, 인적자원성과, 삶의 질에 미치는 효과에 관한 경로모형 검증. *한국가족관계학회지*, 12(2), 1-26.
- 통계청(2020). 맞벌이가구 비율 http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=3037에서 인출.
- 통계청(2021a). 여성경제활동인구 참가율 http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1572에서 인출.
- 통계청(2021b). 여성취업자의 경력단절 경험유무 http://www.index.go.kr/potal/main/Each_DtlPageDetail.do?idx_cd=3040에서 인출.
- 한경혜, 김진희(2003). 일 · 가족 상호작용에서의 성별 차이. *한국사회학*, 37(3), 57-81.
- 한주희(2005). 보험설계사의 직무동기와 직무특성이 일-가족 갈등 및 스트레스에 미치는 영향. *보험금융연구*, 16(3), 3-31.
- 한지숙, 유계숙(2007). 기혼근로자의 성역할 태도와 일가족 지향성이 일-가족 갈등/촉진 및 가족친화제도 이용에 미치는 영향. *한국가정관리학회지*, 25(5), 143-166.

- 허수연, 김한성(2019). 맞벌이 부부의 가사노동 시간과 분담에 관한 연구. *한국가족복지학*, 64), 5-29. <http://dx.doi.org/10.16975/kjfsw.2019..64.001>
- 황혜원, 신정이(2009). 자녀를 둔 맞벌이부부의 역할갈등과 삶의 질에 관한 연구. *한국가족복지학*, 14(1), 45-71.
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 414-435. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1774>
- Aryee, S., Srinivas, E. S., & Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 132-146. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.132>
- Barnett, R. C. (2008). On multiple roles: Past, present, and future. In K. Korabik, D. S. Leno, & D. L. Whitehead (Eds), *Handbook of Work-Family Integration: Research Theory, and Best Practices* (pp. 75-94). Elsevier.
- Barnett, R. C., & Baruch, G. K. (1985). Women's involvement in multiple roles and psychological distress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49(1), 135-145. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.49.1.135>
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family : An expansionist theory. *American Psychologist*, 56(10), 781-796. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.10.781>
- Bhargava, S., & Baral, R. (2009). Antecedents and consequences of work-family enrichment among Indian managers. *Psychological Studies*, 54(3), 213-225. <https://doi.org/10.1007/s12646-009-0028-z>
- Bronfenbrenner, U. (1977). Toward an experimental ecology of human development. *American Psychologist*, 32(7), 513-531. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.32.7.513>
- Brough, P., O'Driscoll, M. P., & Kalliath, T. J. (2005). The ability of 'family friendly' organizational resources to predict work - family conflict and job and family satisfaction. *Stress and Health*, 21(4), 223-234. <https://doi.org/10.1002/smj.1059>
- Butler, A., Grzywacz, J., Bass, B., & Linney, K. (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(2), 155-169. <https://doi.org/10.1348/096317905X40097>
- Carlson, D. S., & Perrewé, 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. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(99\)00013-6](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(99)00013-6)
- Coltrane, S. (2000). Research on household labor: Modeling and measuring the social embeddedness of routine family work. *Journal of Marriage and Family*, 62(4), 1208-1233. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2000.01208.x>
- Cook, A., (2009). Connecting work-family policies to supportive work environments. *Group & Organization Management*, 34(2), 206-240. <https://doi.org/10.1177/1059601108330091>
- Crain, T. L., & Hammer, L. B. (2013). Work-family enrichment: A systematic review of antecedents, outcomes, and mechanisms. In A. B. Bakker (Ed.), *Advances in positive organizational psychology* (pp. 303 - 328). Emerald Group Publishing.
- Demerouti, E., & Geurts, S. (2004). Towards a typology of work-home interaction. *Community, Work & Family*, 7(3), 285-309. <https://doi.org/10.1080/1366880042000295727>
- Dilworth, J. E. L. (2004). Predictors of negative spillover from family to work. *Journal of Family Issues*, 25(2), 241-261. <https://doi.org/10.1177/0192513X03257406>
- Duxbury, L, Lyons, S., & Higgins, C. (2008). Too much to do, and not enough time: An examination of role overload. In K. Korabik, D. S. Leno, & D. L. Whitehead (Eds), *Handbook of Work-Family Integration: Research Theory, and Best Practices* (pp. 124-140). Elsevier.
- Fiksenbaum, L. M. (2014). Supportive work - family environments: Implications for work - family conflict and well-being. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(5), 653-672. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.796314>
- Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 57-80. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.57>
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work - family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 145-167. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1577>
- Galinsky, E., Bond, J. T., & Friedman, D. E. (1996). The role of employers in addressing the needs of employed parents. *Journal of Social Issues*, 52(3), 111-136.

- <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1996.tb01582.x>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Grzywacz, J. G., & Bass, B. L. (2003). Work, family, and mental health: Testing different models of work family fit. *Journal of Marriage and Family*, 65(1), 248-261. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2003.00248.x>
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work - family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111-126. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.111>
- 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. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.4.560>
- 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. <https://doi.org/10.1177/0192513X05277542>
- Ilies, R., Schwind, K. M., Wagner, D. T., Johnson, M. D., DeRue, D. S., & Ilgen, D. R. (2007). When can employees have a family life? The effects of daily workload and affect on work-family conflict and social behaviors at home. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1368-1379. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.5.1368>
- Judge, T. A., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (1994). Job and life attitudes of male executives. *Journal of Applied Psychology*, 79(5), 767-782. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.5.767>
- King, L. A., Mattimore, L. K., King, D. W., & Adams, G. A. (1995). Family support inventory for workers: A new measure of perceived social support from family members. *Journal of Organizational Behavior*, 16(3), 235-258. <https://doi.org/10.1002/job.4030160306>
- 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. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.2.169>
- Loerch, K. J., Russell, J. E., & Rush, M. C. (1989). The relationships among family domain variables and work-family conflict for men and women. *Journal of Vocational Behavior*, 35(3), 288-308. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(89\)90031-6](https://doi.org/10.1016/0001-8791(89)90031-6)
- McCubbin, H. I., Joy, C. B., Cauble, A. E., Comeau, J. K., Patterson, J. M., & Needle, R. H. (1980). Family stress and coping: A decade review. *Journal of Marriage and the Family*, 42(4), 855-871. <https://doi.org/10.2307/351829>
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work - family conflict: A meta analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689-725. <https://doi.org/10.1002/job.695>
- O'Driscoll, M. P., Poelmans, S., Spector, P. E., Kalliath, T., Allen, T. D., Cooper, C. L., & Sanchez, J. I. (2003). Family-responsive interventions, perceived organizational and supervisor support, work-family conflict, and psychological strain. *International Journal of Stress Management*, 10(4), 326-344. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.10.4.326>
- OECD Data (2021). Hours worked. Retrieved from <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm>.
- Parasuraman, S., Greenhaus, J. H., & Granrose, C. S. (1992). Role stressors, social support, and well being among two career couples. *Journal of Organizational Behavior*, 13(4), 339-356. <https://doi.org/10.1002/job.4030130403>
- Parasuraman, S., Purohit, Y. S., Godshalk, V. M., & Beutell, N. J. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 48(3), 275-300. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0025>
- Perry Jenkins, M., & Gerstel, N. (2020). Work and family in the second decade of the 21st century. *Journal of Marriage and Family*, 82(1), 420-453.
- Poelmans, S., Stepanova, O., & Masuda, A. (2008). Positive spillover between personal and professional life: Definitions, antecedents, consequences, and strategies. In K. Korabik, D. S. Leno, & D. L. Whitehead (Eds), *Handbook of Work-Family Integration: Research Theory, and Best Practices* (pp. 141-156). Elsevier.
- Price, S. J., Price, C. A., & McKenry, P. C. (2010). Families coping with change: A conceptual overview. In S. J. Price,

- C. A. Price, & P. D. Mckenry (Eds), *Families & change: Coping with stressful events and transitions* (pp. 1-23). Sage.
- Stoiko, R. R., Strough, J., & Turiano, N. A. (2017). Understanding "his and her" work-family conflict and facilitation. *Current Psychology*, 36(3), 453-467. <https://doi.org/10.1007/s12144-016-9434-2>
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: a control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 6-15. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.80.1.6>
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When work-family benefits are not enough: The influence of work - family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work - family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54(3), 392-415. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1681>
- Thompson, C. A., & Prottas, D. J. (2005). Relationships among organizational family support, job autonomy, perceived control, and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(1), 100-118. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.4.100>
- Voydanoff, P. (2002). Linkages between the work-family interface and work, family, and individual outcomes: An integrative model. *Journal of Family Issues*, 23(1), 138-164. <https://doi.org/10.1177/0192513X02023001007>
- Voydanoff, P. (2004a). The effects of work demands and resources on work to family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66(2), 398-412. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2004.00028.x>
- Voydanoff, P. (2004b). Implications of Work and Community Demands and Resources for Work-to-Family Conflict and Facilitation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(4), 275-285. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.9.4.275>
- Voydanoff, P. (2005). The differential salience of family and community demands and resources for family-to-work conflict and facilitation. *Journal of Family and Economic issues*, 26(3), 395-417. <https://doi.org/10.1007/s10834-005-5904-7>
- Voydanoff, P. (2008). A conceptual model of the work-family interface. In K. Korabik, D. S. Leno, & D. L. Whitehead (Eds), *Handbook of Work-Family Integration: Research Theory, and Best Practices* (pp. 141-156). Elsevier.
- Zhang, Y., Xu, S., Jin, J., & Ford, M. T. (2018). The Within and Cross Domain Effects of Work-Family Enrichment: A Meta-Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 210-227. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.11.003>

<Abstract>

The purpose of this study was to examine effects of various antecedents on the level of work-family conflict and work-family facilitation of dual-earner women with more than one child based on the ecological perspectives of work-family interface. In addition, the study investigated not only differential salience between the demand and resource variables within the family and work domains and work-family conflict/facilitation but also comparative salience between work and family boundary-spanning resources and work-family conflict/facilitation. The subjects of this study were 1,168 women under 60 years of age from the seventh KLoWF Data (2018). The data were analyzed by hierarchical multiple regression analyses. The results of the study generally supported differential salience. For work-family conflict, the relative explanatory power of the demand variables in the family and work domains was higher than that of the resource variables, and significant variables appeared more in the demand variables. Conversely, for work-family facilitation, these results were more pronounced in the resource variables within the family and work domains. On the other hand, in the case of resource variables across family and work boundaries, the husband's favorable attitude toward the wife's work life was found to be significantly related to work-family conflict and facilitation. However among three types of family-friendly policies (vacation and leave, economic support, and flexible working systems), only the vacation and leave system had a significant negative relationship with work-family conflict, partially supporting the relative salience.

▲Keywords : ecological perspective, work-family conflict, work-family facilitation, differential salience, comparative salience