

기혼취업여성의 일-가족 갈등과 여파에 관한 연구*

A Study on Work-Family Conflict and Spillover of Married Working Women

가톨릭대학교 소비자주거학 전공
교수 정영금*

Consumer & Housing Studies, The Catholic University of Korea
Professor : Jeong, Young-Keum

<Abstract>

The purpose of this study is to examine the work-family conflict and work-family spillover of married working women. For this purpose, this study estimate the level of work-family conflict and spillover and investigate the related variables to them.

The results are as follows. The level of work-family conflict is ordinary. The level of role conflict as mother is highest and that of role conflict as wife is lowest. The level of work-family spillover is also ordinary and positive work-family spillover and family-work spillover are higher than negative ones.

Work-family conflict of married working women have a significant difference according to woman's age, age of first child, number of children, household work time, career years, and support of family. Negative family-work spillover have similar trend with work-family conflict in affecting variables.

This study is meaningful in analyse the work-family spillover of married working women as well as work-family conflict to reveal the positive aspect with negative aspect of work-family. It is needed to eliminate the conditions which cause conflict to married working women and emphasize the positive effect of work-family.

▲주요어(Key Words) : 일-가족 갈등(work-family conflict), 일-가족 여파(work-family spillover), 일-가족 균형(work-family balance)

1. 문제의 제기

1990년대 이후로 여성정책이 활성화되고 여성인력의 활용에 대한 요구가 높아지면서 여성의 취업을 증진시키기 위한 정책이나 노력들이 많이 만들어졌으나, 취업으로 인한 일과 가정의 이교대 노동으로 인해 기혼취업여성들은 여전히 일과 가정생활 간의 갈등을 겪고 있다. 특히 가족구조의 변화나 경제상황의 변화로 인해 맞벌이 가정이나 여성가구주 가정이 증가하고 있으며 무엇보다도 여성의 취업욕구가 증가하는 현실에서는, 기

혼취업여성들이 겪는 일-가족갈등이나 과중한 노동부담이 노동 시장에서 남성과 동등하게 경쟁하는데 걸림돌로 작용할 수밖에 없다.

특히 미혼여성의 참여율이 높고 단순판매직이나 서비스직 중심의 저소득취업여성의 참여율이 높던 우리나라의 여성노동시장이 최근 들어 고학력화되고 기혼여성의 참여율이 높아지면서 일과 가족생활을 병행하기 위한 요구나 노력들이 활발히 진행되고 있다. 이러한 경향은 다른 나라에서도 마찬가지로서, 미국의 경우에도 일-가족균형과 이를 지지할 수 있는 정책들에 대한 연구가 오래전부터 진행되어 왔고 많은 나라에서 일과 가정을 양립할 수 있는 제도들을 마련하고 있으며, 이러한 추세에 맞추어 우리나라에서도 일-가족균형에 대한 연구가 진행되고 있다.

* 본 연구는 2005년도 가톨릭대학교 교비연구비의 지원으로 이루어졌음.

** 주 저 자 : 정영금 (E-mail : jeongyk@catholic.ac.kr)

이에 따라 여성들의 역할갈등에 대한 연구도 여러 가지 역할 간의 갈등보다는 일과 가족간의 관계에 초점을 둔 직장-가족갈등이나 일-가족갈등에 대한 연구가 이루어지고 있다. 즉 최근의 연구경향은 다양한 역할의 상충으로 인해 발생하는 역할갈등보다는 일과 가족문제를 개인의 생활에서 통합하고 균형을 찾는 방법을 강구하는 방향으로 나아가고 있다. 또한 일-가족갈등이 개인의 직장이나 가정생활에 어떠한 영향을 미치며 이것을 가정에서 어떻게 해결할 것인가 하는 개별적인 차원을 넘어 일-가족갈등 해결의 실마리를 사회나 국가에서 찾으려는 노력들이 이루어지고 있다.

그러나 일과 가족생활을 병행해야 하는 가정들이 점차 증가하는 것이 오늘날의 추세라면 일과 가족생활을 병행하면서 겪는 갈등을 해소하기 위한 연구도 필요하지만, 일과 가족생활이 갈등적 상황을 야기한다는 부정적인 개념보다는 일과 가족간의 관계를 인정하여 서로간의 영향을 파악하고 일과 가족생활을 통합할 수 있는 방안을 연구하는 것도 필요하다. 이제까지 일과 가족간의 상호연관성은 상호작용이론이나 전이이론에서 논의되었지만, 우리나라의 취업여성들에 대한 실제적인 연구는 극히 적었으며 용어도 전이, 유입, 영향, 여파 등 일치되지 않아 이에 대한 연구와 정의가 요구된다.

따라서 본 연구에서는 일과 가족간의 상호작용을 일-가족여파로 정의하여, 기혼취업여성들이 일과 가정생활을 병행하면서 겪는 일-가족갈등과 일-가족여파의 정도를 파악함으로써 이들이 안고 있는 문제를 규명하고 해결책을 강구해보고자 하였다. 특히 앞에서 제시한 최근의 연구경향을 반영하여 일-가족갈등과 더불어 일-가족여파라는 개념 하에서 과도한 직장일이나 가정일이 서로에게 미치는 긍정적, 부정적 영향을 알아봄으로써 일-가족균형을 달성하는데 도움이 되고자 하였다.

본 연구는 기혼취업여성의 일-가족갈등을 넘어서 일-가족여파를 분석하였다는데 의의가 있다. 즉, 취업여성의 일-가족갈등 정도를 제시함으로써 해결책 마련의 시급함을 강조할 수 있겠으나, 이것보다는 일과 가족간의 여파를 통해 긍정적인 관계는 진작시키고 부정적인 관계는 해소할 수 있는 방안을 모색함으로써 일과 가족이 기혼취업여성의 생활에서 균형있게 유지되도록 하는데 도움을 줄 수 있다.

II. 이론적 배경

1. 일-가족갈등과 일-가족여파

많은 기혼여성들이 노동시장에 진입하게 됨에 따라 결혼한 남성과 여성들은 자연히 일과 가족의무를 병행하게 되었다. 결국 증가된 역할이나 서로 상충되는 일과 가족생활에서의 기대로부터 생겨난 일-가족갈등은 맞벌이 부부의 공통 관심사가 되었으며 이들이 가장 빈번하게 경험하는 일상적인 스트레스가 되었다. 맞벌이 가정이나 홀부모가족, 노인부양가족 등의 증가

로 인해 이러한 현상은 앞으로 더욱 증가될 전망이다. 이로 인해 노동생산성이나 기업비용에 영향을 주기도 한다.

일-가족갈등은 여성의 취업이 증가하면서부터 꾸준히 연구되어 온 주제로서, 주로 역할갈등이란 개념을 사용하여 가사노동의 분담이나 역할긴장에 대한 연구들과 함께 이루어졌다(신은숙, 1981; 안선영, 1987; 강성희, 1988; 최자령, 1991; 이기영 외, 1992; 남경우, 1997). 역할갈등은 한 사람이 수행하는 여러 가지의(두개의) 서로 다른 역할 기대 사이에서 나타나는 갈등이다(Burr et al. 1979; Voydanoff, 1987. Paden, S. L. et al, 재인용). 예를 들어 맞벌이 가정에서는 여성에게 갈등적인 기대를 요구하는데, 직장에서는 여성에게 적극적이고 경쟁적이며 일에 몰두하기를 기대하고 가정에서는 자녀와 남편을 돌보기를 기대한다. 이렇게 서로 다른 기대는 일과 가정에서 서로 상반되는 인성특성을 보여줄 것을 요구하게 되므로 취업주부의 역할갈등에 관한 연구에서는 대체로 어머니로서의 역할, 아내로서의 역할, 직장인으로서의 역할, 주부로서의 역할을 포함하여 이것을 잘 해내지 못하는 데서 오는 불만과 어려움을 알아보고자 하였다.

그러나 여성의 취업이 더욱 활발해지면서 최근에는 여러 가지의 역할보다는 이들의 생활에서 가장 큰 부담이 되는 일과 가족생활 자체를 강조하여 연구하기 시작하였다. 이에 직장-가정갈등 혹은 일-가족갈등에 대한 연구들(이동렬, 1995, 최희경, 1995, 조희금, 1999; 김영선 외, 2005)이 이루어졌으며 이 갈등이 자신의 생활만족 및 직장생활 만족에 미치는 영향들을 연구하였다. 또한 임희정(2000)의 연구에서는 직장-가정갈등이 경력물입에 미치는 영향을 검토하고 이 과정에서 기업의 가족친화적 복지제도의 조절적 역할을 알아봄으로써 가정과 기업간의 관계에 중점을 두었다.

취업주부의 일-가족 문제는 역할갈등이나 일-가족갈등과는 다른 개념에서 논의되기도 하는데, 이들이 맡은 여러 영역에서 역할과중이 발생할 때는 한 영역의 역할이 다른 영역에 영향을 미치게 된다. 예를 들어서, 직장일에서의 과중한 역할은 가정에 영향을 미치며 가정 내의 요구들은 직장일에 영향을 미치게 된다. 따라서 특별히 직장일과 가정일에 과도하게 참여해야 하는 맞벌이 가정에서는 두 영역간의 상호작용이 심하게 나타나게 된다.

이와 같이 일과 가족간의 관계를 논할 때, 한 영역에 참여하는 것이 다른 영역에 참여하는 것에 영향을 미치는 것을 특별히 여파(spillover)라고 표현하여 역할과중의 한 형태로 보기도 한다. 여파는 이기영 외(1992)의 연구나 최희경(1995)의 연구에서 전이라고 표현되었고 박주희(2005)의 연구에서는 유입이라고 표현되었으며 여성부(2003)의 연구에서는 영향으로 표현되어 아직 일관된 용어는 없으나 일상적인 상호작용 외에 한 영역에서의 변화가 다른 영역에 추가로 영향을 준다는 의미에서 여파라고 명명하였다.

일-가족 여파는 상호간의 관계를 통칭하여 사용되기도 하지만 특히 직장일이 가정일에 영향을 미치는 상황을 일-가족 여

파(일이 가족에 미치는 여파)로 보고, 가정일이 직장일에 영향을 미치는 상황을 가족-일 여파(가족이 일에 미치는 여파)로 명명하여 여파의 방향에 따라 구분된다. 또 일-가족여파는 부정적인 여파와 긍정적인 여파로 구분되는데, 부정적인 여파는 여러 가지 형태의 일-가족갈등으로 여겨져 왔다. 즉, 직장가정에서 동시에 어려운 일이 발생하거나 한 영역에서의 좋지 않은 태도나 기분이 다른 영역으로, 혹은 한 사람에게서 다른 사람에게로 전이되는 것 등이 모두 부정적인 여파의 형태로 여겨져 왔다. 그러나 최근에는 일과 가족의 병행으로 인한 자원의 증가나 일-가족 모두의 성공과 균형 등과 같은 긍정적인 여파에 대한 연구가 이루어졌다(Grzywacz, 2002).

이러한 개념하에서 Grzywacz은 일-가족여파를 4가지의 차원으로 나누어 조사하였다. 즉 직장일이 가정일에 도움을 준다는 일-가족의 긍정적 여파, 직장일이 가정일에 투입할 노력을 감소시킨다는 일-가족의 부정적 여파, 가정일이 직장일의 해결에 도움을 준다는 가족-일의 긍정적 여파, 가정일 때문에 직장일에 노력을 들이지 못한다는 가족-일의 부정적 여파 등 4가지로 구분하였다.

이에 비해 Netemeyer, R. G. et al(1996)의 연구나 Beutell, N. J. et al(1999)의 연구에서는 일-가족갈등의 부정적인 측면만을 갈등으로 보고 연구하였다. 특히Netemeyer, R. G. et al (1996)의 연구에서는 일-가족 여파를 일-가족 갈등으로, 가족-일 여파를 가족-일 갈등으로 보고 이 둘이 서로 구분되기는 하나 서로 연관된 역할간 갈등(interrole conflict)의 형태로 보았다. 또 일-가족 갈등과 가족-일 갈등은 자신이 맡은 역할에 대한 책임이나 기대, 의무와 같은 요구로 인해 시간이나 긴장 측면에서 발생한다고 보고, 시간에 근거한 갈등과 긴장에 근거한 갈등을 포함시켰다. 즉 일-가족 갈등은 일에 대한 의무, 일에 쏟는 시간, 일로 인해 생기는 긴장이 가족과 관련된 책임을 수행하는 것을 방해하는 역할간 갈등의 형태이며, 가족-일 갈등은 가족들의 요구, 가족에게 들이는 시간, 가족으로 인한 긴장 등이 일과 관련된 책임의 수행을 방해하는 역할간 갈등의 형태라고 정의하였다.

임희정(2000)도 기혼취업여성의 역할 간 갈등에 초점을 두어 직장가정으로부터의 역할압력이 상호양립 불가능한 상태를 직장-가정갈등으로 보고, 이것과 경력몰입과의 관계를 연구하였다. 이 때 직장-가정갈등은 시간근거갈등, 긴장근거갈등, 행동근거갈등으로 구분하였고, 두 영역의 역할 수행 시 시간의 부족을 지각하는 정도, 두 영역 생활의 일정이 상충되는 정도, 한 역할의 수행이 다른 역할의 수행에 의해 방해받는 정도를 포함하는 것으로 보았다.

이상의 연구들을 종합해본다면 이제까지의 일-가족갈등에 대한 연구는 크게 두 가지로 구분되는데, 일과 가족생활을 병행하면서 여성이 담당해야 하는 역할들을 구분하여 각각의 역할들에 충실하지 못할 때 느끼는 갈등을 표현한 것과, 또 한 가지는 직장인으로서의 역할과 가족원으로서의 역할로만 구분한 후 두

역할의 시간적, 행동적 상충으로 인한 부정적인 측면을 표현한 것이다. 즉 전자는 역할을 중심으로 본 것이라면 후자는 역할을 수행하는데 필요한 시간이나 스트레스 등의 자원을 중심으로 본 것이라고 할 수 있다. 이에 비해 일-가족여파는 직장일과 가정일을 동시에 담당하면서 요구되거나 획득되는 자원을 중심으로 두 일이 서로에게 미치는 긍정적인 측면과 부정적인 측면을 모두 포함한 것이다.

2. 관련 선행연구 고찰

취업기혼여성의 일-가정갈등과 직업 및 생활만족도와와의 관계를 조사한 연구(조희금, 1999)에서는 개인생활의 부담, 가정생활의 부담, 사회생활의 부담을 근거로 일-가정갈등을 조사한 결과, 일-가정의 갈등이 높게 나타났으며 생산직 기혼여성의 갈등이 사무직 기혼여성의 갈등보다 높게 나타났다. 또한 직종에 따라 주당 가사노동시간이나 취업목적 등이 영향요인으로 작용하기는 하지만, 수입노동시간은 공통적으로 일-가정갈등에 영향을 주는 것으로 나타났다.

가족기업종사자들도 직업의 특성상 일-가족갈등수준이 높은데, 가족수나 기업연수, 토요일 오후 근무, 일요일 근무, 근무시간 등이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 일-가족갈등 및 직업만족도와 생활만족도와의 관계에서는, 일-가족갈등이 직업만족도에는 영향을 미치지나 생활만족도에는 직접적인 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 즉 가족기업종사자들은 높은 일-가족갈등을 경험하기는 하지만 가족기업이 갖는 장점들로 인해 전체 생활만족도에는 직접적으로 부정적인 영향을 미치지 않는다고(김영선 외, 2005).

Grzywacz(2002)의 연구에서는 연령이 일-가족의 긍정적 여파 및 부정적 여파와 관련이 있었으며 성도 관련이 있어 여자들의 경우에 각각의 여파가 많이 나타났다. 또 주당 노동시간은 4가지 유형의 여파와 모두 관련이 있었으며, 노동시간을 포함하여 결혼여부와 어린 자녀의 유무는 가족-일의 긍정적 여파 및 부정적 여파와 관련이 있었다. 일-가족 갈등과 가족-일 갈등을 조사한 Beutell N. J. et al(1999)의 연구에서는 성이나 자녀수 등은 유의한 차이가 없이 단지 경력 몰입만이 일-가족갈등에 영향을 미쳤다.

시간과 사회구조적인 맥락의 중요성에 초점을 두는 가족생애과정이론은 일-가족여파를 조사하는데 중요한 틀을 제공한다. 시간이 흐름에 따라 얻어지는 경험이나 기술, 개인적인 지식의 축적은 일과 가족의 통합을 증진시킨다. 예를 들어 개인의 연령에 따라 과도한 부담을 요구하는 사건들이 생겨나기도 하며, 중년층의 노동자는 직업적인 요구와 자녀양육 및 노인보호의 요구가 동시에 생겨나기도 한다. 그렇게 본다면 비교적 나이가 많은 노동자들은 일과 가족간의 긍정적인 여파수준이 높을 것이며, 따라서 부정적인 여파는 중년기를 거치면서 증가하다가 자녀가 출가하는 노년기로 갈수록 감소한다고 가정할 수 있다.

취업 및 가족생활과의 관계를 조사한 가족조사(여성부, 2003)에서는 문항마다의 비율만을 제시하여 상관관계를 파악할 수는 없으나 대체로 여성이나 남성 모두 일-가족의 긍정적인 영향과 가족-일의 긍정적인 영향이 더 많은 것으로 나타났다. 또한 취업이 가정생활에 미치는 긍정적인 효과는 연령이 젊을수록, 학력이 높을수록 높게 나타났다. 성별로 볼 때 긍정성의 강도는 직장이 가정에 주는 영향이나 가정이 직장에 주는 영향의 양방향에서 남자들이 높은 반면에 부정적인 효과 면에서는 여성이 더 높았다.

손문금(2004)은 시간이 가장 부족한 집단으로 기혼의 취업여성을 선정하여 이들이 시간부족을 인식하는 정도에 대해 연구하였다. 또 이들의 상황을 기타 전통적 가정이나 부부비취업가구 등과 비교함으로써 맞벌이가구의 여성과 여성홀벌이가구의 여성의 시간이 가장 부족하다고 결론지었다.

한편 직장-가정갈등과 경력몰입과의 관계를 조사한 임희정(2000)의 연구에서는 가족친화적인 복지제도를 조절변수로 보아 직장-가정갈등을 감소시킬 것으로 보았다. 그 결과, 가족친화적 복지제도의 시행정도에 따라 직장-가정갈등과 경력몰입의 부적 관계가 조절되는 것으로 나타났다. 또한 갈등을 시간근거갈등과 긴장근거갈등을 나누어볼 때도 가족친화적인 복지제도는 두 갈등과 경력몰입의 부적 관계를 약하게 하는 것으로 나타나 가족친화적인 복지제도는 시간근거갈등이나 긴장근거갈등을 감소시켜 경력몰입을 증진시키는 것으로 조사되었다.

따라서 본 연구에서는 선행연구결과들을 기초로 하여, 일-가족갈등과 일-가족여파에 영향을 주는 변인으로 연령, 학력, 자녀의 연령, 직종, 취업노동시간, 가사노동시간, 복지제도의 시행 정도 등을 선정하였다.

III. 연구문제 및 연구방법

1. 연구문제

본 연구는 기혼취업여성의 일-가족갈등과 일-가족여파를 알아보기 위한 것이므로 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

연구문제 1 ; 기혼취업여성의 일-가족갈등과 일-가족여파의 수준은 어느 정도인가?

연구문제 2 ; 개인 및 가족변인과 취업관련변인에 따라 기혼 취업여성의 일-가족갈등과 일-가족여파는 어떠한 차이가 있는가?

2. 조사도구의 구성

1) 일-가족갈등 척도

일-가족갈등은 여러 역할을 맡음으로써 생기는 각각의 역할을 근거로 구성된 척도와 여러 역할을 통합하여 나타나는 시간

과 긴장에 근거한 갈등으로 구성된 척도로 대별된다. 본 연구에서는 전자를 채택하여 남 경우(1997)의 연구를 기초로 하였으며 여기에는 직장인, 주부, 아내, 어머니 등 4가지 역할에서의 갈등 상태가 포함된다. 각각의 역할에는 3문항씩 모두 12문항으로 구성되었으며 5점 리커트 척도를 이용하여 점수가 높을수록 갈등이 많은 것으로 표현된다. 척도의 신뢰도는 .892이다.

2) 일-가족여파 척도

일-가족여파는 Grzywacz, J. G. et al(2002), Netemeyer, R. G. et al(1996), 장혜경 외(2004)의 연구를 기초로 하여 일이 가족에게 미치는 긍정적인 여파와 부정적인 여파, 가족이 일에 미치는 긍정적인 여파와 부정적인 여파 등 4가지로 구분하였다. 각 여파는 3문항씩 모두 12문항으로 구성되었으며 5점 리커트 척도를 이용하여 점수가 높을수록 긍정적, 혹은 부정적인 영향을 많이 미치는 것을 의미한다. 척도의 신뢰도는 .725이다.

3. 조사대상 및 자료수집 방법

본 연구에서는 자녀를 둔 기혼취업여성을 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 조사는 서울과 경기지역을 중심으로 4/6-20일에 실시하였다. 질문지의 배부와 수거는 연령을 고려하면서 편의표집하였다. 500부를 배부하여 총 433부의 질문지만을 분석자료로 사용하였다.

4. 자료분석방법

조사대상자의 개인 및 가족특성과 취업관련특성의 일반적인 경향은 빈도, 백분율, 평균, 표준편차를 통해 알아보았다. 변인별 일-가족갈등과 일-가족여파의 차이를 알아보기 위해서는 T-test와 ANOVA를 사용하였으며 자료분석은 SPSS WIN 10.0을 이용하였다.

IV. 연구결과 및 해석

1. 조사대상자의 일반적 특성

<표 1>은 개인 및 가족관련변인을 보여주는데, 이 표에 나타난 것과 같이 본 연구에서는 자녀가 있는 기혼취업여성을 선정하였으므로 20대의 비율이 적었고 30-50세가 약 80%를 차지하였다. 학력은 고졸과 대졸이상이 거의 같은 비율이었다. 자녀는 2인이 가장 많아 반 수 이상을 차지하였으며 그 다음으로는 자녀가 한 명인 경우가 약 34%이다. 자녀연령은 19세 이상인 경우가 가장 많았으나 7세 미만 집단부터 19세 이상 집단까지 비교적 골고루 배치되었다. 가사노동에는 약 50%정도가 3-6시간을 할애하였고 소득은 약 40%가 400만 원 이상이였다.

<표 2>는 취업관련변인을 보여주는데, 가정일로 인한 결근, 지각, 조퇴수는 대부분의 조사자가 없다고 응답하였고, 약 10%

정도만이 1번이라고 응답하였으며, 결근이나 조퇴보다는 지각수가 다소 높게 나타났다. 총직장경력은 5년 미만부터 20년 이상까지 고르게 분포되어 있어 평균 11년 정도이다. 근무시간은 78%가 8-10시간이었으며 약 80%가 임금근로자였다.

자신이 속한 기업의 가족친화적 복지제도의 시행정도는 2.25

로서 대체적으로 낮았고, 실질적인 제도는 가정생활을 존중해주는 기업문화에 미치지 못하였으며 특히 직접적인 서비스나 정보제공이 취약하였다. 남편과 자녀의 태도도 행동적인 지지보다는 심리적인 지지도가 높았다.

<표 1> 개인 및 가족관련 변인

N(%) : 433(100.0)

구분	내용	빈도(%)	구분	내용	빈도(%)
연령	20세~29세	25(6.0)	가족수	3인	147(33.9)
	30세~39세	150(36.0)		4인	235(54.3)
	40세~49세	175(42.0)		5인이상	51(11.8)
	50세이상	67(16.1)	자녀수	1명	145(33.8)
직업	전문경영관리직 사무직 생산직 단순노무직 기술직 영업직 자영업 서비스직 비공식부문 취업자 기타	137(31.8) 87(20.2) 21(4.9) 4(.9) 8(1.9) 59(13.7) 48(11.1) 44(10.2) 2(.5) 21(4.9)		2명	243(56.6)
				3명	41(9.6)
				첫째 자녀 연령	7세미만
			7세~13세		81(18.9)
			13세~19세		94(21.9)
			19세이상		152(35.4)
			가사 노동 시간	3시간미만	172(39.8)
				3시간~6시간	228(52.8)
				6시간 이상	32(7.4)
			월평균소득	200만원미만	52(12.7)
200~400만원	200(48.0)				
400만원이상	164(39.3)				
학력	고졸이하	210(50.4)	보조자유무	있다	134(32.9)
	대졸이상	207(49.6)		없다	280(67.1)

<표 2> 취업관련변인

N(%) : 433(100.0)

구분	내용	빈도(%)	구분	내용	M(SD)
결근수	없다	371(86.1)	복지 제도	휴가제도	2.59(1.02)
	1번	41(9.5)		융통적인 노동정책	2.24(.78)
	2번이상	19(4.4)		직접서비스	1.58(.70)
지각수	없다	283(65.4)		정보제공	1.68(.80)
	1번	47(10.9)		재정지원	2.09(.92)
	2번이상	103(23.8)		기업문화	3.27(.85)
조퇴수	없다	330(77.1)		계	2.25(.60)
	1번	57(13.3)	남편 자녀 지지	심리적 지지	3.75(.78)
	2번이상	41(9.6)		행동적 지지	3.11(.93)
취업중단 의사	있다	78(18.1)		계	3.43(.73)
	없다	354(81.9)			
	총 직장 경력	5년미만	114(26.3)		
		5년~10년	146(33.7)		
10년~20년		101(23.3)			
20년이상		72(16.6)			
근무시간	8시간미만	56(13.0)			
	8시간~10시간	337(78.0)			
	10시간이상	39(9.0)			
직업지위	임금근로자	348(80.4)			
	비임금근로자	85(19.6)			
기업 규모	10명미만	96(22.3)			
	10명~100명	179(41.6)			
	100명~500명	108(25.1)			
	500명이상	47(10.9)			

2. 일-가족 갈등과 일-가족 여파

<표 3>는 직장과 가정생활을 병행함으로써 생기는 갈등과 상호간의 여파정도를 나타낸 것이다. 일과 가족생활의 갈등은 평균 3.09로서 보통수준이었으며, 내용별로는 어머니로서의 갈등이 평균 3.31점으로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로는 직장인으로서의 갈등 3.10, 주부로서의 갈등 3.08, 아내역할로서의 갈등 2.89로 나타났다. 이는 모든 항목에서 대체적으로 보통수준의 갈등을 느끼고 있음을 보여준다.

일-가족여파에서는 직장생활이 가정생활에 미치는 긍정적인 영향이 평균3.51점으로 가장 높았으며, 가정생활이 직장생활에 미치는 긍정적인 영향이 3.49로서 두 번째로 높았다. 또 직장생활이 가정생활에 미치는 부정적인 영향은 2.88, 가정생활이 직장생활에 미치는 부정적인 영향이 2.49로 보통수준에 약간 못 미치는 것으로 나타났다.

즉 일-가족여파에서는 부정적인 여파보다 긍정적인 여파가 커서 일과 가족을 병행하는데 있어 긍정적인 측면이 많음을 보여준다. 또 부정적인 여파 면에서는 가족이 일에 미치는 여파보다는 오히려 일이 가족에 미치는 여파가 크므로 직장에서 발생하는 시간과중이나 긴장이 가족생활에 영향을 주지 않도록 하는 방안이 마련되어야 한다.

3. 관련변인에 따른 일-가족갈등과 일-가족여파

1) 관련변인에 따른 일-가족갈등

<표 4>는 개인 및 가족 변인과 취업관련 변인들에 따른 일-가족 갈등 정도를 비교한 것이다. 개인 및 가족 변인에서는 학력과 월평균소득만을 제외하고 모두 통계적으로 유의미한 차이를 나타냈다. 집단간의 차이를 분석한 결과, 연령별로는 20-30대 기혼여성이 40-50대 기혼여성보다 갈등이 컸으며 자녀연령이 13세 미만인 집단이 13세 이상인 집단보다 갈등이 컸다. 이는 조사대상자의 연령이 적을 경우에 자녀가 어리고 보호를 많이 필요로 하기 때문에 일과 가족생활을 병행하는데 갈등이 많은 것으로 보인다.

그러나 가족수가 5인 이상인 가정보다 3-4인인 가정의 여성

이 갈등을 더 많이 느끼고 있었으며, 이와 마찬가지로 자녀수가 3인 이상인 가정보다 1-2인인 가정의 여성이 갈등을 더 많이 느끼는 것으로 나타났다. 이것은 자녀가 많고 가족이 많을 때 가사일이 많아 더 갈등을 느낄 것이라는 일반적인 통념과 상반되는 결과이므로 가족수가 5인 이상이거나 자녀가 3인 이상인 가정의 일반적인 사항을 재검토하였다. 그 결과, 이 집단은 대체로 자신의 연령이 많고 이에 따라 첫째 자녀 뿐 아니라 셋째 자녀의 연령도 대체로 높으며 총직장경력이 평균치보다 높게 나타났다. 즉 자녀들의 연령이 많아 일상적이거나 갑작스러운 보호가 많이 필요하지 않은 상태이며 직장경력이 많아 일과 가족간의 양립이 어느 정도 안정된 상태이기 때문으로 보인다.

가사노동시간에서는 가사노동시간이 3시간 이상인 집단이 3시간 미만인 집단보다 갈등수준이 높았다. 조희금(1999)의 연구에서도 사무직 취업여성의 경우에 주당 가사노동시간이 일-가족갈등에 영향을 미치는 것으로 나타나, 가사노동시간은 일-가족갈등과 관계가 있음을 알 수 있다. 이상의 결과를 종합해보면, 주부연령이 20-30대의 젊은 집단으로서 첫째 자녀가 초등학교생이며 가사노동시간을 평균 3시간 이상 하는 집단이 일-가족갈등을 높게 인식하고 있는 것으로 해석된다.

취업 관련 변인에 따른 일-가족 갈등을 살펴보면, 총직장경력만이 통계적으로 유의미한 차이를 보여 5년 미만인 집단, 5-10년 미만인 집단, 10년 이상인 집단의 순으로 갈등수준이 높았다. 직장경력이 적은 것은 그 자체뿐만 아니라 자신의 연령이나 자녀의 연령이 어리기 때문에 갈등이 심한 것으로 여겨진다. 그러나 취업관련변인에서 근무시간이나 직업지위, 기업의 특성 등은 일-가족 갈등에 유의미한 차이를 보이지 않았다.

이와 달리 기혼취업여성의 일-가족갈등 수준은 남편과 자녀의 지지에 따라 유의미한 차이를 보였다. 조사대상자의 취업에 대한 남편과 자녀의 지지가 낮은 집단은 주부의 갈등수준이 가장 높았으며 가족의 지지가 높은 집단은 갈등이 적었다.

<표 3> 일-가족의 갈등과 일-가족 여파

일-가족의 갈등		일-가족 여파		
내용	M(SD)	내용	M(SD)	
직장인	3.10(80)	일→가정	긍정	3.51(.57)
아내역할	2.89(86)		부정	2.88(.80)
주부	3.08(89)	가정→일	긍정	3.49(.59)
어머니	3.31(1.04)		부정	2.49(.78)
계	3.09(73)			

<표 4> 관련변인에 따른 일-가족갈등

일-가족 갈등													
구분	내용	M	SD	F/T	D	구분	내용	M	SD	F/T	D		
개인 및 가족 변인	연령	20세이상~29세이하	3.36	.56	6.84***	b b a a	총 직장경력	5년미만	3.20	.70	3.92**	b b b a,b	
		30세이상~39세이하	3.24	.73				5~10년	3.18	.79			
		40세이상~49세이하	2.98	.75				10~20년	3.00	.68			
		50세이상	2.92	.64				20년 이상	2.89	.64			
	학력	고졸이하	3.04	.75	-1.52		근무시간	8시간 미만	2.94	.69	1.35		
		대졸이상	3.15	.69				8~10시간	3.11	.71			
	자녀수	1명	3.18	.68	4.06*	b b a		10시간 이상	3.12	.89			-5.36
		2명	3.09	.74			직업지위	임금 근로자	3.10	.72			
		3명	2.82	.65			비임금 근로자	3.05	.76				
	첫째 자녀 연령	7세미만	3.26	.61	7.54***	b b a a	취업관련 변인	기업 규모	10명 미만	3.06	.79	.105	
		7~13세	3.29	.67					10~100명	3.11	.72		
		13~19세	3.05	.86					100~500명	3.09	.71		
		19세이상	2.91	.67					500명 이상	3.07	.66		
	가사노동 시간	3시간미만	2.88	.74	12.75***	a b b		복지제도 시행 정도	낮은수준	3.00	.72		
		3~6시간	3.23	.68			보통수준		3.16	.73			
		6시간이상	3.23	.68			높은수준		3.09	.67			
	월평균 소득	200만원 미만	2.97	.73	1.60		남편 자녀 지지	낮은수준	3.26	.63	8.80***	c b a	
		200~400만원	3.15	.69				보통수준	3.08	.70			
		400만원 이상	3.06	.76				높은수준	2.85	.86			

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

2) 관련변인에 따른 일-가족 여파

관련변인에 따른 일-가족여파의 차이는 <표 5>에 제시되었다. 표에 의하면, 일-가족의 긍정적인 여파는 자녀수가 3인 이상의 집단일 경우에, 가사노동시간이 3시간 미만인 집단에서, 월평균소득이 400만 원 이상인 집단에서 높게 나타났다. 또 복지제도 시행정도가 높은 집단과 남편 및 자녀의 지지가 높은 집단에서 일-가족의 긍정적 여파가 높은 것으로 나타나 가사노동의 부담이 비교적 적고 직장의 조건도 일-가족 병행에 지지적이며 가족들도 지지적인 경우에 일이 가족에게 미치는 긍정

적인 효과가 큰 것을 알 수 있다.

일-가족의 부정적 여파는 취업관련변인에서만 유의한 차이를 보였다. 즉 근무시간이 10시간 이상일 때 일이 가족에 미치는 부정적인 영향이 컸으며 남편 및 자녀의 지지가 낮을 때 일-가족의 부정적 여파가 컸다. 따라서 가사노동시간이나 직업노동시간, 가족들의 지지 등은 일-가족여파에 영향을 미치는 요인임을 알 수 있다.

반대로 가족생활이 일에 미치는 가족-일 여파의 경우에서, 우선 가족이 일에 미치는 긍정적인 여파는 근무시간과 남편 및

자녀의 지지에 따라 유의미한 차이를 보였다. 근무시간이 10시간 이상일 때 가족이 일에 미치는 긍정적인 여파가 컸는데, 이것은 경제적 이유로 일을 해야 하는 상황이거나 가족의 지지가 커서 장시간 근무가 가능하기 때문인 것으로 해석할 수 있으나

부가적인 조사가 필요할 것으로 보인다. 또한 가족의 지지가 높을 때 가족-일의 긍정적인 여파가 큰 것으로 나타났다.

가족-일의 부정적 여파는 여러 변인에 의해 유의미한 차이를 많이 보여주었다. 개인 및 가족변인에서는 연령과 자녀수, 첫

<표 5> 관련변인에 따른 일-가족여파

구분	내용	일→가족								가족→일								
		긍정				부정				긍정				부정				
		M	SD	F/T	D	M	SD	F/T	D	M	SD	F/T	D	M	SD	F/T	D	
개인 및 가족 변인	연령	20~29세	3.47	.54	2.31	a	3.13	.84	2.45	b	3.52	.51	1.15		2.93	.82	9.54***	c
		30~39세	3.47	.57		a	2.92	.76		a,b	3.89	.60			2.61	.72		b
		40~49세	3.50	.58		a,b	2.84	.83		a	3.45	.60			2.37	.77		a
		50세이상	3.68	.57		b	2.73	.73		a	3.61	.57			2.26	.70		a
	학력	고졸이하	3.52	.60	.17		2.86	.80	-.52		3.52	.62	.97		2.49	.81	-.01	
		대졸이상	3.51	.55			2.90	.79			3.47	.55			2.49	.73		
	자녀 수	1명	3.50	.54	8.32***	a	2.98	.78	1.98		3.47	.59	.76		2.61	.75	3.49*	b
		2명	3.46	.58		a	2.82	.82			3.49	.60			2.44	.78		a,b
		3명	3.85	.52		b	2.82	.74			3.60	.50			2.30	.73		a
	첫 자녀 연령	7세미만	3.26	.61	1.21		3.01	.77	1.50		3.46	.58	.36		2.69	.75	5.31*	c
		7~13세	3.29	.67			2.90	.83			3.50	.56			2.60	.76		b,c
		13~19세	3.05	.86			2.79	.79			3.47	.69			2.32	.79		a
		19세이상	2.91	.67			2.83	.81			3.53	.55			2.38	.74		a,b
	가사 시간	3시간미만	3.59	.58	3.04*	b	2.87	.78	.56		3.48	.62	.069		2.33	.71	6.33**	a
		3~6시간	3.47	.55		a,b	2.86	.82			3.50	.57			2.60	.81		b
		6시간이상	3.38	.61		a	3.02	.74			3.52	.49			2.53	.72		a,b
월 소득	200만원미만	3.47	.60	3.14*		2.81	.86	.19		3.36	.62	1.81	a	2.53	.84	3.10*		
	200~400만	3.45	.54			2.89	.80			3.53	.58		b	2.57	.77			
	400만원이상	3.60	.59			2.88	.78			3.49	.59		a,b	2.37	.74			
직장 경력	5년미만	3.44	.59	2.55	a	2.90	.85	.30		3.42	.59	.91		2.64	.83	4.48**	b	
	5년~10년	3.49	.56		a	2.91	.81			3.51	.59			2.56	.78		b	
	10년~20년	3.52	.58		a,b	2.85	.73			3.51	.60			2.33	.70		a	
	20년이상	3.67	.52		b	2.81	.78			3.56	.57			2.32	.69		a	
근무 시간	8시간미만	3.60	.77	2.58		2.61	.84	19.44***		a	3.44	.66	9.29***	a	2.42	.77		
	8~10시간	3.48	.51			a	2.84			.74	3.46	.55		a	2.48	.75		.75
	10시간이상	3.66	.69			b	3.56			.85	3.87	.64		b	2.62	.93		
직업 지위	임금근로자	3.49	.55	1.84**		2.85	.79	1.54		3.46	.59	2.63		2.54	.83	.72		
	비임금근로자	3.61	.65			3.00	.82			3.64	.57			2.54	.83			
기업 규모	10명미만	3.49	.60	1.21		2.99	.87	1.01		3.54	.58	.340		2.49	.75	2.08	a,b	
	10~100명	3.46	.55			2.84	.82			3.47	.57			2.53	.76		a,b	
	100~500명	3.58	.55			2.86	.69			3.50	.55			2.34	.75		a	
	500명이상	3.59	.64			2.77	.80			3.46	.73			2.62	.87		b	
복지 제도	낮은수준	3.44	.57	6.75**	a	2.84	.85	.52		3.49	.61	1.32		2.39	.74	2.46	a	
	보통수준	3.51	.56		a	2.91	.77			3.47	.57			2.53	.76		a,b	
	높은수준	3.80	.61		b	2.83	.76			3.63	.59			2.64	.87		b	
남편 자녀 지지	낮은수준	3.23	.53	34.38***	a	3.04	.78	5.83**	b	3.25	.59	26.60***	a	2.71	.80	8.55***	b	
	보통수준	3.58	.52		b	2.75	.79		a	3.52	.53		b	2.41	.74		a	
	높은수준	3.81	.57		c	2.94	.81		a,b	3.81	.56		c	2.34	.72		a	

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

자녀 연령, 가사시간에 따라 차이가 있어, 연령이 20대인 경우에, 자녀가 1명인 경우에, 첫 자녀가 7세 미만인 경우에, 가사노동시간이 3-6시간인 경우에 가족-일의 부정적인 여파가 가장 크게 나타났다. 또 취업관련변인에서는 총직장경력과 남편 및 자녀의 지지에 따라 유의미한 차이를 보여 총직장경력이 10년 미만일 때, 가족의 지지가 낮을 때 가족-일의 부정적인 여파가 컸다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 기혼취업여성의 일-가족병행으로 인해 야기되는 일-가족갈등과 일-가족여파의 정도를 알아보고 관련변인들을 찾아냄으로써 일-가족갈등을 해소하고 일-가족의 병행을 수월하게 할 수 있는 방안을 모색하고자 하였다.

일-가족갈등은 보통 정도로서 기혼취업여성이 여러 가지 역할을 수행함으로써 겪는 갈등정도가 중간수준이었고 대체로 어머니로서의 갈등이 좀 더 컸다. 일-가족여파에서는 대체로 긍정적인 여파의 정도가 더 커서 일-가족의 병행으로 인한 장점이 더 많은 것으로 나타났다. 특히 가정이 일에 미치는 부정적인 여파가 가장 적어 가정일로 인한 직장일의 방해가 적음을 알 수 있고 직장일로 인해 가정일이 방해를 받는 경우가 더 큰 것으로 나타났다.

일-가족갈등 및 일-가족여파에 유의한 차이를 나타내는 변인들을 분석하면 일-가족갈등이나 일과 가족생활을 병행하는데 따르는 부정적인 측면이 큰 집단을 다음과 같이 구분해볼 수 있다:

일-가족갈등이 큰 집단; 자신의 연령이 40세 미만집단, 자녀 연령이 13세 미만인 집단, 자녀수가 1-2명인 집단, 가사노동시간이 3시간 이상인 집단, 가족지지가 낮은 집단

가족-일의 부정적 여파가 큰 집단; 자신의 연령이 40세 미만 집단, 자녀연령이 13세 미만 집단, 자녀수가 1-2명인 집단, 가사노동시간이 3시간 이상인 집단, 총직장경력이 10년 미만 집단, 가족지지가 낮은 집단

일-가족의 부정적 여파가 큰 집단; 근무시간과 가족의 지지만 유의한 차이를 보였으나 대체로 가족-일의 부정적 여파와 유사한 경향을 보임

차이를 주는 변인에 따라 일-가족갈등과 일-가족의 부정적 여파 및 가족-일의 부정적 여파가 큰 집단의 대략적인 특성을 감안해본다면, 자신의 연령이 20-30대로 자녀가 어려 보살핌이 많이 필요하고 가사노동시간이 긴 집단임을 알 수 있으며 가족들로부터 행동적, 심리적인 도움을 받지 못하는 집단이다. 이러한 갈등과 부정적인 여파를 줄이기 위해서는 가사노동시간의 감소와 그것을 감소시키기 위한 가정적, 사회적 부담이 요구된다.

그러기 위해서는 어린 자녀들의 일상적인 보살핌이나 갑작스러운 요구에 부응할 수 있는 제도나 시설, 융통적인 근무환경

조성 등이 필요하고, 무엇보다도 가족의 지지가 일-가족병행에 중요한 변인으로 작용한다. 특히 일-가족 갈등은 자녀수보다는 자녀의 연령이나 회사에서의 자신의 위치나 업무량 등에 기인한다. 즉 자녀가 많고 가사일이나 직장일이 많은 것 보다는 자녀가 어려 예상치 못한 요구가 생기거나 직장에서도 갑작스러운 업무가 생기는 등 계획하지 못한 일이 긴장이나 갈등을 더 많이 초래하게 되므로 이에 대처할 수 있는 방안을 마련해주는 것이 필요하다.

또 일-가족갈등은 직장생활과 가족생활을 병행하는데서 오는 시간적인 부족함이나 긴장을 대변하게 되므로 관련변인에서 일-가족의 부정적인 여파나 가족-일의 부정적인 여파와 유사한 경향을 보여주었다. 이것은 일-가족갈등이 일-가족을 병행하는데서 나타나는 부정적인 측면만을 포함한다는 것을 의미하므로, 일-가족의 병행을 위해서는 여성들에게 미치는 더 넓은 의미의 영향력을 파악할 필요가 있다.

기혼취업여성이 증가하는 현실에서는 일-가족의 갈등과 부정적인 여파를 감소시키기 위한 노력도 필요하지만 일-가족의 병행을 받아들이고 이것의 장점을 취하려는 노력이 병행되어야 한다. 그런 점에서 본다면 일-가족의 긍정적인 여파와 가족-일의 긍정적인 여파를 분석하고 긍정적인 여파에 영향을 미치는 요인을 부각할 필요가 있다. 일과 가족생활을 병행하는데 따르는 긍정적인 여파가 큰 집단의 특징은 다음과 같다:

일-가족의 긍정적인 여파가 큰 집단; 연령이 40대 이상인 집단, 자녀수가 3인 이상인 집단, 가사노동시간이 3시간 미만인 집단, 직장경력이 10년 이상인 집단, 비임금근로자 집단, 복지제도의 시행정도가 높은 집단, 가족의 지지도가 높은 집단

가족-일의 긍정적인 여파가 큰 집단; 근무시간이 10시간 이상인 집단, 가족의 지지도가 높은 집단

일-가족 혹은 가족-일의 긍정적인 여파가 큰 집단을 분석해 보면, 일-가족의 부정적인 여파가 큰 집단이나 가족-일의 부정적인 여파가 큰 집단과 반대로 자신의 연령이 높고 직장경력도 많으며 가사노동시간이 적은 경우이다. 단지 자녀수가 많은 것은 연구결과분석에서 제시했듯이 그 자체가 여파에 영향을 주기보다는 연령이 높은 집단에서 부가적으로 나타난 특성으로 보인다. 또 비임금노동자들의 긍정적인 여파가 큰 것은 자기 사업에 대한 성취감이나 융통성에 기인한 것으로 보이며, 복지제도의 시행정도가 큰 집단의 긍정적인 여파가 큰 것보다도 일맥상통한다고 할 수 있다. 특히 가족의 지지도는 긍정적인 여파에서도 중요한 요인으로 나타났다.

따라서 일-가족을 병행하면서 두 가지의 균형을 맞추며 생활하려는 기혼취업여성에게는 가족의 지지를 높이고 임금근로자의 경우에는 자신의 기업에 복지제도가 잘 갖추어지는 것이 필요하다. 또한 여성의 취업이 일반화되고 여성인력을 활용해야 하는 현실점에서는 자녀들이 성장하여 가사부담이 적어질 때까

지의 일-가족갈등이 문제가 되므로 20-30대 기혼취업여성을 위한 일-가족갈등 및 부정적인 조건 해소에 집중해야 한다. 그러기 위해서는 일-가족을 병행하면서 두 가지의 균형을 맞추며 생활할 수 있도록 가족이 심리적으로나 행동적으로 도움을 주는 것이 필요하고, 기업에 대해서는 복지제도가 잘 갖추어지도록 촉구하는 것이 필요하다. 이것은 우선 국가의 의지가 우선되어야 할 것이지만 기업 스스로도 기업의 복지정책이 취업여성의 근무 집중도에 기여함을 인식해야 할 것이며, 여성 자신도 일-가족 병행에 도움이 되는 가족친화적인 정책들을 인지하고 이를 요구하여야 할 것이다.

본 연구에서는 일-가족갈등과 일-가족여파를 동시에 조사함으로써 각각에 영향을 미치는 변인을 분석하여 갈등을 감소시킬 수 있는 방안을 모색하고자 하였다. 또한 일-가족갈등은 일-가족 병행에서 나타나는 부정적인 측면임을 보여줌으로써 일-가족 병행의 장점을 부각하고자 하였다. 그러나 일-가족여파의 용어나 척도가 통일되지 않은 상태에서는 단지 시도적인 연구로서의 의미만을 갖는다. 따라서 앞으로는 이를 바탕으로 일-가족의 병행으로 인해 나타나는 여러 측면에 대해 다양하게 논의할 필요가 있다. 또한 일-가족의 병행에 도움을 줄 수 있는 구체적인 방안들에 대한 기혼취업여성들의 요구를 파악하는 것도 필요하다.

- 접수 일 : 2005년 06월 30일
- 심사 일 : 2005년 07월 27일
- 심사완료일 : 2005년 07월 31일

【참 고 문 헌】

- 이동렬(1995). 직장-가정갈등이 구성원의 생활만족에 미치는 영향에 관한 연구. 서울대 대학원 석사학위논문.
- 임희정(2000). 기혼여성의 직장-가정갈등과 경력물입에 관한 연구. 이화여대 대학원 석사학위논문.
- 조은숙·옥선화(1998). 비전문직 취업모의 역할긴장에 대한 대처 행동 및 관련변수 연구. *대한가정학회지*, 36(12), 55-71.
- 조희금(1999). 취업기혼여성의 일-가정갈등과 직업 및 생활만족도. *대한가정학회지*, 37(2), 145-158.
- 최차령(1991). 취업주부의 역할관리전략과 역할갈등 수준에 관한 연구. 이화여대 대학원 석사학위논문.
- 최희경(1995). 직장생활과 가정생활의 관계: 직장-가정갈등과 개인차변인, 가정변인, 직장변인의 관계. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- Beutell, N. J. & Berman, U. W.(1999). Predictors of Work-Family Conflict and Satisfaction with Family, Job, Career, and Life. *Psychological Reports*, 85, 893-903.
- Grzywacz, J. G., Almeida, D. M. & McDonald, D. A.(2002). Work-Family Spillover and Daily Reports of Work and Family Stress in the Adult Labor Force. *Family Relations*, 51, 28-36.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S. & McMurrian, R.(1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- Weigel, D. J., Weigel, R. R., Berger, P. S., Cook, A. S. and DelCampo, R.(1995). Work-Family Conflict and the Quality of Family Life: Specifying Linking Mechanisms. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 24(1), 5-27.
- 강성희(1989). 취업주부의 직무만족도와 역할갈등도 연구. 성신여대 대학원 석사학위논문.
- 김영선·옥선화(2005). 가족기업 종사자의 일-가족갈등 및 직업만족도와 생활만족도. *한국가정관리학회지*, 23(1), 223-239.
- 남경우(1997). 취업주부의 역할갈등과 취업중단의사 분석. 이화여대 대학원 석사학위논문.
- 박주희(2005). 취업주부의 다중역할 수행의 효과 및 대처전략. *한국가정관리학회 37차 춘계학술대회 자료집*.
- 손문금(2004). 맞벌이주부의 시간부족 인식. *여성연구*, 67. 한국여성개발원. 159-198.
- 안선영(1987). 취업주부의 가정내 역할갈등과 관련변인고찰. 숙명여대 대학원 석사학위논문.
- 여성부(2003). 전국가족조사 및 한국가족보고서.
- 이기영·구혜령(1992). 전문직 취업주부의 역할갈등과 갈등대처 전략. *한국가정관리학회지*, 10(2), 99-112.