

취업한 기혼 남녀의 일과 가족 전이 : 부정적 전이와 긍정적 전이의 통합적 접근*

이윤석**

최근 맞벌이 부부가 늘어가면서 가족(family) 영역과 직장(work) 영역의 전이(spillover)에 대한 관심이 늘어나고 있다. 이에 취업한 기혼남녀가 느끼는 두 영역 간 부정적인 전이와 긍정적인 전이에 대한 경험적 분석이 많이 진행되었다. 하지만 많은 연구가 부정적인 혹은 긍정적인 전이만을 다루었을 뿐 이 두 가지를 통합적으로 다루지 못하였다. 그러나 모든 개인들은 일상생활에서 두 영역을 넘나들면서 두 가지 상반된 전이를 매일 느끼고 살고 있다. 이러한 현실을 반영하고자 많은 학자들은 두 가지 전이에 대한 통합적 접근이 필요하다고 역설하고 있다. 본 연구는 직장을 다니고 있는 기혼 남성 721명과 기혼 여성 359명을 대상으로 일-가족 그리고 가족-일의 통합적 전이를 분석하였다. 특히 남녀가 통합적 전이 수준이 어떻게 다르며 그리고 어떤 요인들에 의해 영향을 받는지를 알아보았다. 부정적 전이와 긍정적 전이를 합쳐서 본 통합적인 일-가족 전이는 여성과 남성이 크게 다르지 않았다. 그렇지만 통합적인 가족-일 전이는 남성들에 비해 여성들이 더 부정적 상황에 놓여있었다. 여성 10명 중 4명이 부정적인 전이 수준이 높고 긍정적인 전이 수준이 낮은데 비해 10명 중 1명만이 부정적인 전이 수준이 낮고 긍정적인 전이 수준이 높았다. 여성들이 남성들보다 훨씬 많은 가족 관련 책임(예를 들어 가사노동이나 자녀양육 등)을 지고 있다. 그리고 가정을 남성들은 휴식처로 그리고 여성들은 또 다른 일터로 인식하고 있다. 본 연구의 결과는 이러한 현실을 반영하고 있다고 할 수 있다.

핵심단어: 일-가족 전이, 가족-일 전이, 통합적 접근

I. 서론

많은 한국 부부들이 맞벌이 생활방식을 선호하고 있다. 주거비와 교육비 등으로 생활비는 계속 높아지고 있는데 비해 직장인들은 자녀가 자립하기 훨씬 전

* 이 논문은 2009년도 서울시립대학교 교내학술연구비에 의하여 연구되었습니다. 자료의 사용을 허락하셨을 뿐 아니라 연구의 설계와 진행에 큰 도움을 주신 한경혜 선생님께 감사드립니다.

** 서울시립대 도시사회학과 교수 | yslee@uos.ac.kr

2 한국인구학

부터 직장을 계속 다닐 수 있을지 고민해야 한다(박경숙·김영혜, 2003). 하지만 취업한 기혼 여성들과 남성들은 모두 가사노동과 육아 등 가족관련 책임을 맡고 있다. 특히나 남편들은 가사노동을 분담하고 자녀를 돌보는 데 소홀하기 때문에 아내들은 많은 가족 관련 책임을 혼자서 해결해야 한다. 부담스러운 가족 관련 책임으로 기혼남녀들은 업무에 집중하기 힘들다고 호소하고 있다(한경혜·김진희, 2003). 때문에 취업을 한 기혼남녀들을 돕기 위해 정부는 다각도로 노력하고 있다. 예를 들어 최근 한국정보는 12개월 이하 영아를 둔 저소득층 맞벌이 가정에 돌보미 수당을 지원하는 영아 정기돌보미 제도를 준비하고 있으며 또한 지역 주민 간 품앗이 육아와 교육에 대한 정보 교류 공간 제공을 위한 공동육아나눔터 제도 역시 추진하고 있다(중앙일보, 2010).

학계에서는 맞벌이 부부가 늘어나면서 일과 가족 영역의 상호성이 중요한 연구 주제가 되었다(강이수, 2007; 김여진, 2008; 신경아, 2007). 초기 연구들은 주로 두 영역의 갈등을 다루었다(이은희, 2000; 이숙현, 1998). 직장과 가정의 갈등은 두 영역의 역할 압력이 상호 양립할 수 없는 상황으로 정의한다(Greenhaus and Beutell, 1985). 두 영역의 갈등은 직장역할 수행으로 가정역할 수행에 어려움을 겪는 경우(work-to-family conflict)와 가정역할 수행으로 직장역할 수행에 어려움을 겪는 경우(family-to-work conflict)로 나눌 수 있다. 이러한 역할갈등은 가사노동이나 자녀양육 등을 책임지는 여성이 주로 경험하기 때문에 많은 연구들이 취업여성을 대상으로 진행되었다.

하지만 일과 가족의 상호작용에 갈등적 측면만 존재하는 것은 아니다(Grzywacz and Marks, 2000). 직업역할 수행과 가족역할 수행이 서로에게 도움이 되는 긍정적 측면이 존재한다. 다중역할을 수행하는 인간은 어느 한 역할에서 얻은 기회와 자원을 통해 다른 역할 수행에 도움을 받을 수 있다(Barnett, 1994). 예를 들어 가족 역할 수행을 잘 하여 얻게 된 돈독한 부부관계는 직장에서 생긴 스트레스에 중요한 완충작용을 한다(O'Neil and Greenberger, 1994). 따라서 많은 학자들이 일과 가족의 상호작용 연구는 부정적인 측면과 긍정적인 측면을 함께 살필 필요성이 있다고 지적한다(White, 1999). 이에 따라 최근 두 영역의 부정적 전이와 긍정적 전이를 동시에 탐색하는 연구들이 진행되었다(김진희·한경혜, 2002). 두 영역 간 긍정적 전이와 부정적 전이에 대한 연구들은 직업 영역과 가족 영역의 상호작용에 대한 이해의 폭을 넓히는데 큰 공헌을 하였다.

하지만 이전 연구들은 일과 가족의 긍정적 측면과 부정적 측면을 모두 본 것일 뿐 두 측면을 통합적으로 보지 않았다. 달리 표현하면 한 연구에서 또 다른 종속변수를 하나 추가했을 뿐이다. 그래서 연구 대상자들의 긍정적 전이와 부

정적 전이의 평균을 단순 비교하고 또 같은 독립변수들이 긍정적 전이와 부정적 전이에 미치는 영향을 다른 모델에서 확인하였다. 하지만 개인들은 긍정적 전이와 부정적 전이를 동시에 느낀다. 예를 들어 어떤 부인은 직장에서 익힌 기술로 집안일을 쉽게 처리할 수도 있지만(높은 일-가족 긍정적 전이), 직장 일 때문에 집에서 짜증이 나기도 한다(높은 일-가족 부정적 전이). 반면 어떤 부인은 직장 일 경험이 집안 문제 해결에 별다른 도움이 되지 않을 뿐 아니라(낮은 일-가족 긍정적 전이), 직장 일에 지쳐 집안일에 신경을 쓰기 힘들 수도 있다(높은 일-가족 부정적 전이). 긍정적 전이 수준과 부정적 전이 수준을 분리해서 분석한 기존 연구는 두 전이를 동시에 경험하고 있는 개인들의 현실을 제대로 포착하기 힘들다. 이에 본 연구는 직업 영역과 가족 영역 사이의 긍정적 전이와 부정적 전이를 한꺼번에 살펴보고자 한다. 한 개인이 상반되는 전이차원을 어떻게 조정 관리하여 균형을 이루고자 하는지 탐색하여 일과 가족의 상호작용을 보다 통합적으로 접근할 수 있다.

또한 본 연구는 직업과 가족 영역간의 상호성을 남녀별로 나눠서 살펴본다. 일찍이 많은 학자들은 여성은 가족역역을 우선시하기 때문에 가족역할이 직업역할에 주는 영향에 대해 더 허용적인데 비해 남성은 직업역역을 강조하기 때문에 직업역할이 가족역역에 주는 영향에 대해 더 허용적이라고 생각했다(Pleck, 1977). 이 후 두 영역 간 전이에 대한 경험적 연구들은 대부분 남성과 여성을 분리하여 분석하고 있다. 이에 본 연구는 일-가족 전이와 가족-일 전이의 통합적 수준에 대해 여성과 남성이 어떻게 다른지 비교해 볼 것이다.

II. 이전 연구 검토

1. 일과 가족의 전이(spillover)

직장생활과 가족생활 간 상호 영향은 주로 전이이론(spillover theory)으로 설명된다. 전이이론이란 개인이 한 영역에서 얻은 느낌, 태도, 행동 등이 다른 영역으로 이동하는 것을 의미한다(Edwards and Rothbard, 2000). 전이이론은 영역 간 관계를 정적으로 간주한다. 즉 한 영역에서 갖은 긍정적 경험이나 기분이 다른 영역에 긍정적인 정서를 불러일으키며 반대로 한 영역에서 경험한 부정적인 느낌이나 태도가 다른 영역에 부정적인 인식으로 이전된다고 생각한다. 직장 영역과 가족 영역의 연관성에 전이이론을 적용하면 전이의 방향을 일에서

가족으로 그리고 가족에서 일로 구분할 수 있다. 그리고 그 내용에 따라 긍정적인 전이와 부정적인 전이로 나눌 수 있다. 방향과 내용을 결합하면 일과 가족 간의 전이는 일에서 가족으로의 긍정적 전이(positive work-to-family spillover), 일에서 가족으로의 부정적 전이(negative work-to-family spillover), 가족에서 일로의 긍정적 전이(positive family-to-work spillover), 가족에서 일로의 부정적 전이(negative family-to-work spillover)의 4가지 유형으로 구분된다.

일-가족 부정적인 전이와 가족-일 부정적인 전이는 역할압박 이론(role strain perspective)에 근거를 두고 있었다. 역할압박 이론은 시간적 그리고 정신적 자원은 제한되어 있는데 수행해야 하는 역할이 늘어나면 자원과 에너지에 한계를 느끼고 결국 모든 역할을 수행하는데 큰 압박을 느낄 수 있다는 입장이다(Greenhaus and Beutell, 1985). 역할압박 이론을 두 가지 부정적인 전이에 적용하면 일과 가족 역할에 대한 요구가 양립하기 힘들기 때문에 갈등을 겪게 되는 것으로 일-가족 갈등은 직업과 관련된 요구들이 집안일 또는 양육 등 가족 책임을 수행하는 데 어려움을 주는 것이며 가족-일 갈등은 가족 책임 때문에 업무 수행에 어려움을 겪게 되는 것을 말한다(Voydanoff, 2005). 많은 경험적 연구는 두 가지 영역 중 직장을 압박의 주요 출처로 간주하는 경향이 있다(Glezer and Wolcott, 1999; Delgado and Canabal, 2006). 즉 가족 역할이 직업 역할 수행에 미치는 부정적 영향 보다 직업 역할 수행이 가족 역할 수행에 미치는 부정적 영향이 더 큰 것이다. 한국을 포함한 대부분의 사회에서는 공적 영역인 직장의 역할 수행은 사적 영역인 가족의 역할 수행에 영향 받아서는 안 된다는 사회적 규범이 있다. 이러한 사회적 약속은 미취학 아동이나 장애 노인에 대한 돌봄 노동 등 힘든 가족적 책임을 지고 있는 여성들에게는 큰 스트레스로 연결될 수 있다(김영란, 2010; 장미나, 2010).

그러나 역할압박 이론과는 반대로 다양한 역할을 수행하면서 얻을 수 있는 기회와 자원이 다른 영역의 역할수행에 도움을 줄 수 있다는 주장이 있다. 이러한 이론을 역할강화이론(role enhancement hypothesis)이라고 한다(Kinnunen, Feldt, Geurts and Pulkkinen, 2006). 이러한 가설에 따르면 개인은 직장과 가족 영역 중 한 쪽에서 느끼는 어려움을 다른 쪽 역할수행을 통해 완충하고 심리적 스트레스를 완화하기도 할 수 있다. 예를 들어 결혼 생활이나 부모 경험이 긍정적이면 일에서 생기는 스트레스나 이직 의도를 줄기도 한다(Barnett, 1994). 반면 직장에서 얻은 기술을 가사일에 사용하기도 하며 업무를 통해 알게 된 동료들에게 자녀양육에 필요한 정보를 얻을 수도 있다(류임량, 2009).

경험적 연구에 따르면 가족에서 일로의 긍정적인 전이가 일에서 가족으로의

긍정적인 전이보다 더 많이 나타나고 있다(한경혜·김진희, 2003). 가족구성원의 실질적인 도움 또는 정서적인 지지 등은 직장의 역할 수행을 더욱 원활하게 할 수 있는 기폭제 구실을 하는 것이다(Pedersen, Minnotte, Kiger and Mannon, 2009). 다만 한경혜와 김진희(2003)은 일에서 가족으로의 긍정적인 전이 수준이 아주 낮지 않음을 유의해야 한다고 지적한다. 이러한 결과는 직업 활동이 단순히 금전적인 자원을 제공하는 데서 그치지 않고 실질적으로 그리고 정서적으로 가족생활에 도움을 주고 있음을 보여주고 있는 것으로 해석할 수 있다.

2. 긍정적인 전이와 부정적인 전이의 통합

부정적 전이란 가족과 직장의 요구와 책임이 양립할 수 없어서 어느 한 쪽 역할의 수행이 다른 쪽 역할의 수행을 어렵게 만드는 현상이다. 반면 긍정적 전이는 어느 한 쪽 역할수행에서 얻은 자원이나 능력이 다른 역할수행을 쉽게 또는 잘 하게 하는 일종의 시너지 현상이다. 많은 연구가 상대적으로 가족과 직장의 부정적 전이에 집중하였고 긍정적 전이에 대해서는 관심이 덜하였다. 때문에 이러한 경향으로 직장과의 상호성을 단편적으로 바라보게 되어있다. 예를 들어 직장에서 가족으로의 부정적 전이는 가족만족도를 떨어뜨리고 가족에서 직장으로의 부정적 전이는 결근을 늘리고 직업만족도를 저하시키지만, 두 영역 간 긍정적 전이는 어떤 결과를 끌어내는지에 대해서는 충분한 논의가 부족하다.

하지만 많은 직장인들이 직업역할과 다른 역할을 동시에 수행하면서 별다른 갈등을 겪지 않는다(Voydanof, 2004). 또 동시에 여러 역할을 수행하는데 다양한 혜택을 느낀다고 대답한다(Barnett, 1998: 1999). 예를 들어 잦은 야근과 고도의 집중을 요구하는 직장에서 일하는 직장인들은 매우 높은 부정적 전이를 느낄 수 있다. 하지만 동시에 그런 직장에서 일하는 직원들은 경제적 안정감과 높은 성취감을 통해 역시 매우 높은 긍정적 전이 또한 높일 수 있다. 이러한 예가 보여주듯이 두 가지의 전이는 어느 정도 독립적으로 공존할 수 있다. 경험적 연구들은 이러한 가설을 지지하고 있다. 몇몇 경험적 연구는 직장에서 가족으로의 부정적 전이와 긍정적 전이는 전혀 상관관계가 없거나(Sumer and Knight, 2001), -0.15에서 -0.20 정도의 크지 않은 부적 상관관계만 있다고(Tiedje, Wortman, Downey, Emmons, Biernat and Lang, 1990) 보고하고 있다. 그렇기 때문에 부정적 전이와 긍정적 전이는 동일선상의 양 극단이 아니라 독립적인 구성체로 봐야할 것이다.

그렇지만 여전히 대부분 학자들이 부정적 전이 또는 긍정적인 전이 중 하나만을 대상으로 연구를 진행하고 있다. 이에 본 논문은 이 두 가지 상반되는 전이를 통합하여 연구하고자 한다. 직장을 다니는 기혼 남성과 기혼 여성들이 가족역할과 직장역할을 동시에 수행하면서 경험하게 되는 긍정적인 전이와 부정적인 전이를 모두 살펴보고자 한다. 두 영역간의 전이는 두 가지 방향으로, 즉 가족에서 직장으로 그리고 직장에서 가족으로 형성될 수 있다. 그렇기 때문에 일에서 가정으로의 통합적 전이와 가정에서 일로의 통합적 전이를 모두 살펴보고자 한다.

3. 일·가족 전이에 영향을 미치는 요인

취업한 기혼자들의 통합적 전이에 영향을 미치는 요인들을 확인해보고자 한다. 이를 위해 전이에 대한 기존 연구들이 지적한 변수들을 참조하고자 한다. 이전 연구들은 특히 성별, 직업적 특성, 가족적 특성에 주목해왔다.

1) 성별

많은 학자들은 가족역할과 직장역할의 상호성이 성별로 다를 수 있다고 주장하였다. 일과 가족 전이의 성별 차이가 생기는 원인으로는 크게 두 역할에 대한 인식의 차이와 직장의 문화적 차이를 들고 있다. 먼저 두 역할에 대한 성별 인식 차이를 다룬 주장에 대해 알아보도록 하자.

초기 연구들은 가족역할 수행과 직업역할 수행에 대한 사회적 기대에 성별 차이가 있음에 주목하였다(Pleck, 1977). 여성들은 직업보다는 가족에 충실해야 하며 남성들은 가족보다는 직업을 중요시해야 한다는 암묵적 사회적 문화적 압력이 존재한다. 그렇기 때문에 여성은 남성보다 가족 영역이 직업 영역에 더 크게 영향을 주는데 비해 남성은 여성보다 직업 영역이 가족 영역에 더 크게 영향을 준다. 즉 두 영역이 서로 영향을 주는 방향이 성별로 차이가 있다. 이러한 성별 차이를 Pleck(1977)은 일·가족 영역 간 경계의 비대칭적 투과성(asymmetric permeability)이라고 개념화하였다.

방향과 함께 가족과 직업이 서로에게 주는 영향의 크기가 성별로 다를 것이라는 주장이 있다. 몇몇 학자들은 직업역할과 가족역할이 남성에게는 독립적(independent)인데 비해 여성에게는 상호의존적(interdependent)임을 지적한다(Simon, 1995). 남성들은 직장의 일을 가장으로서 행하는 역할의 일부로 인식하

고 그래서 직장의 일 때문에 배우자 또는 아버지로서의 역할을 소홀히 하는 게 허용된다. 반면 여성들은 두 영역이 전혀 별개로 인식되기 때문에 직장에서의 성공이 좋은 배우자 또는 어머니 역할 수행을 대치한다고 인식되지 않는다(한경혜·차승은, 2004). 이러한 주장 역시 직업과 가족 영역의 상호성이 성별에 따라 다를 수 있다는 가능성을 담고 있다.

또한 남성 중심적인 직장 문화는 여성과 남성의 차이를 더욱 크게 한다. 최근 몇몇 기업들이 직원들의 가족생활에 대해서도 관심을 갖기 시작했지만 대부분 기업들은 아직 직장에서의 요구와 가정에서의 요구를 조정할 수 있도록 도와주는데 둔감한 편이다(보건복지가족부, 2008). 여전히 많은 직장에서 일을 모든 것에 우선시하는 태도가 이상적인 태도로 여겨지고 있다(Martin, 2001). 그리고 많은 회사들이 탄력적 근무제도, 출산 양육 지원제도 등 가족친화제도의 도입을 실질적으로 기피하고 있다. 이러한 상황에서 남성들에 비해 여성들은 직장역할과 가족역할의 조화를 피하기가 더욱 어려울 것이라고 예상할 수 있다.

하지만 일과 가족의 균형에 대한 성별차이를 살펴본 경험적 연구들은 일관된 결과를 내놓지 못하고 있다. 몇몇 연구들은 여성들이 남성들에 비해 가족에서 더 많은 역할요구를 받기 때문에 가족역할과 직장역할간의 긴장을 더 자주 경험한다고 보고한다(Bielby and Bielby, 1989; Tausig and Fenwick, 2001). 하지만 다른 연구들은 성별이 가족영역과 직장영역의 전이에서 주요한 변수가 아니라고 보고한다(Barnett and Hyde, 2001). 남성도 여성과 마찬가지로 자녀 양육이나 가족 행사 때문에 업무 스케줄을 조정하며 여성과 남성 모두 일과 가족 영역 간 균형을 잘 맞춰간다고 한다(Milkie and Peltola, 1999).

2) 직업 관련 특성

직장에서 요구하는 직무량이 많을수록 업무로 인한 정신적 피로도가 커질 것이며 이는 가족영역으로 전이될 가능성이 크다. 직무량을 나타내는 대표적 지표로는 노동시간을 들 수 있다. 직장에서 보내는 시간이 증가할수록 가족들에게 할애할 수 있는 시간은 줄어들 수밖에 없으며(Bass, Butler, Grazywacz and Linney, 2009), 결국 직업과 가족 영역간의 갈등이 늘어나게 된다(Marks, Huston, Johnson and MacDermid, 2001).

업무의 절대적 양과 함께 그 업무를 처리하는 방식 또는 속도를 조절할 수 있는 직무통제감(job control)도 가족과 직장 영역의 균형에 주요한 요인이다(이은희, 2000). 직무통제감은 스트레스나 피로감 같은 정신 건강과 밀접한 연관이

있다(Loscooco and Spitze, 1990). 그리고 직무통제감이 높은 직장인은 직장과 가정의 요구사항이 서로 갈등을 일으키지 않게 분배하여 두 영역의 균형감을 높일 수 있다(Andreassi and Thompson, 2007).

Edwards(2001)는 일과 가족의 상호작용에서 직업안정성의 중요성을 강조하였다. 직업안정성이 낮으면 직장에서 높은 스트레스 및 피로감을 느끼게 되고 이는 일과 가족의 관계에 부정적인 영향을 줄 수 있기 때문이다. 김진희와 한경혜(2002)는 남성노동자의 경우 직업안정성이 떨어질수록 가족에서 일로의 긍정적 전이가 줄어든다고 보고하고 있다. 잘 알려져 있듯이 90년대 중반 경제위기 이후 한국의 취업안정성은 매우 악화되어 많은 직장인들이 퇴사의 두려움에 시달리고 있다. 때문에 직업안정성이 두 영역 간 통합적 전이 수준에 영향을 주는지 확인해볼 필요가 있다.

일과 가족 간 전이에 대한 연구들은 수입의 크기가 미치는 영향에 대해 탐구하였다. 하지만 수입이 일과 가족 양립에 미치는 영향에 대한 경험적 검증은 일관된 결과를 보여주지 않고 있다. 류임량(2009)은 기혼의 취업여성들은 소득이 많을수록 일에서 가족으로의 부정적인 전이 수준이 높아진다고 보고하고 있다. 반면 박기남(2009)은 월평균 가구소득이 시간갈등과 별다른 관련이 없다고 보고하였다. 본 연구는 수입의 크기가 부정적 전이와 긍정적 전이를 합한 통합적 전이에 어떤 영향을 주는지 확인해보고자 한다.

마지막으로 직업유형을 들 수 있다. 가족과 직장 영역의 상호성에 영향을 미치는 고용특성과 업무특징은 직업유형에 따라 큰 차이가 있다. 예를 들어 전문직이나 사무직은 서비스직이나 노동직보다 고용안정도도 높고 수입도 크다. 이러한 차이는 일과 가족의 전이에 매우 큰 영향을 미칠 것이다. 예를 들어 이재경과 장미혜(2004)는 서비스업 종사자에 비해 사무직 종사자들이 일과 가족에 대해 더 긍정적인 태도를 갖고 있다고 보고하였다.

3) 가족 및 가구 관련 특징

일과 가족 간 전이 연구들은 배우자의 역할을 강조하고 있다. 배우자는 가족 영역의 역할수행에 도움이 될 수도 있으며 반대로 부담이 될 수도 있다. 특히 배우자가 얼마나 많은 가사노동에 공헌을 해주는지가 매우 중요하다고 지적한다. 가사노동시간은 기혼 여성의 취업이 늘어나면서 성별 역할수행의 공평성 측면에서 매우 중요한 요인으로 등장하고 있기 때문이다. 여성과 남성 노동자들을 대상으로 한 연구들은 긴 가사노동시간은 가족과 직업의 낮은 균형 감각

과 연결된다고 보고 한다(Hill, Hawkins, Ferris and Weitzman, 2001). 특히 기존연구들은 절대적인 가사노동시간보다 배우자와의 상대적 공헌도가 심리적 우울감이나 일과 가족 전이에 더욱 중요하다고 지적한다(Coltrane, 2000).

배우자의 정서적 지지는 일과 가족 균형 인식에 자주 적용되는 예측변수이다. 정서적 지지는 격려하고 이해하기 위해 얼마나 많은 정보, 노력, 애정, 관심을 보이는지를 나타낸다(King, Mattimore, King and Adams, 1995). 배우자의 지지는 여러 역할을 부드럽게 수행해 나가는 데 매우 큰 도움이 될 수 있다. 예를 들어 남편의 사회적 지지는 취업한 기혼여성의 직장과 가족 갈등 정도를 감소시킨다(강혜련·최서연, 2001). 또한 배우자의 요구 정도 역시 가족과 직장의 갈등과 매우 밀접한 연관이 있다. 배우자가 부모로서 그리고 배우자로서의 역할 수행에 대해 높은 기대수준을 갖고 있는 경우 자신의 역할 수행에 대한 평가는 낮아질 수밖에 없으며 이는 가족과 직장 두 영역의 균형을 더욱 어렵게 할 것이다. 또한 높은 기대수준을 갖춘 배우자와 갈등이 벌어질 가능성이 높으며 이는 일에 집중을 방해하는 요인으로 작용할 수 있다. 이전 연구는 가족의 높은 요구가 가족에서 일로의 부정적 전이를 유발할 수 있다고 보고하고 있다(Keene and Reynolds, 2005).

자녀양육의 부담도 일과 가족 균형에 큰 영향을 미친다. 특히 기존 연구들은 미취학 아동에 대한 양육을 중요한 변수로 꼽고 있다(Delgado and Canabal, 2006). 어린 자녀들을 양육하기 위해서는 끊임없는 관심을 쏟아야 하며 병치레 등 예상하기 힘든 노력이 많이 필요하기 때문이다. 경험적 연구들은 미취학 아동의 존재가 일에서 가족으로의 부정적 전이를 늘린다고 보고하고 있다(Elliot, 2003).

4) 사회인구학적 특징

가족과 직장 영역의 상호성에 대한 연구들은 연령이나 교육수준과 같은 사회인구학적 특징을 통제변수로 모델에 포함시킨다. 연령은 두 영역 간 전이에 영향을 준다고 알려져 있는 건강수준, 수입크기, 직장 내 지위 등과 밀접한 연관이 있다. 그래서 전이에 대한 연구들은 응답자들의 나이에 따른 전이 수준 변화를 살펴보았다. 연령이 높아질수록 직업에서 가족으로의 부정적 전이는 커진다(Maume and Houston, 2001).

교육수준 역시 두 영역간 전이와 연관이 있을 직업수준이나 성역할 태도 등과 관련이 있다. 이전 연구에 따르면 교육수준이 높은 응답자들은 가족에서 일로의 부정적 전이가 크다(Dilworth, 2004).

4. 연구문제 및 방법

직업역할과 가족역할은 서로에게 큰 영향을 주고 또 긴밀하게 연결되어 있다. 이 상호적 관계에는 갈등적 측면과 긍정적 측면이 동시에 존재한다(Barnett, 1994; Perry-Jenkins, Repetti and Crouter, 2001). 이전 연구는 이 상호성을 일에서 가족으로의 긍정적, 부정적 전이 그리고 가족에서 일로의 긍정적, 부정적 전이로 개념화하여 분석하였다(김진희·한경혜, 2002; 한경혜·김진희, 2003). 즉 4개의 독립적인 차원으로 구분하여 연구를 진행하였었다. 하지만 긍정적인 영향과 부정적인 영향을 동시에 살펴본 연구는 거의 없다.

그러나 모든 개인은 부정적 전이와 긍정적 전이를 동시에 느끼기 때문에 이러한 현실에 더욱 가까이 접근하는 통합적 연구가 시급하는 지적이 많다(Barnett, 1999; Grzywacz and Marks, 2000; Voydanoff, 2004). 따라서 본 연구는 부정적인 일-가족 전이와 긍정적인 일-가족 전이를 합친 통합적인 일-가족 전이를 그리고 부정적인 가족-일 전이와 긍정적인 가족-일 전이를 합친 통합적인 가족-일 전이를 살펴본다. 이 통합적인 일-가족 전이와 가족-일 전이를 대상으로 다음과 같은 연구문제를 풀어본다.

연구문제 1: 부정적 전이와 긍정적 전이를 합친 통합적 전이는 성별에 따라 유의미한 차이가 있는가?

연구문제 2: 직업 관련 특징, 가구 및 가족 관련 특징, 사회인구학적 특징들은 통합적인 일-가족 전이와 가족-일 전이 수준에 영향을 주는가?

이러한 목적을 위해 전국조사 자료를 다음과 같이 분석한다. 첫째, 전이의 네 차원(부정적 일-가족 전이, 긍정적 일-가족 전이, 부정적 가족-일 전이, 긍정적 가족-일 전이)이 성별에 따라 차이가 나는지 F-test 결과를 통해 알아본다. 둘째, 부정적 일-가족 전이와 긍정적 일-가족 전이를 합친 통합적 일-가족 전이 수준 그리고 부정적 가족-일 전이와 긍정적 가족-일 전이를 합친 통합적 가족-일 가족 전이 수준이 성별에 따라 차이가 나는지 F-test를 통해 알아본다. 셋째, 두 가지의 통합적 전이가 직업 관련 변수, 가구 및 가족 관련 변수, 사회인구학적 변수에 따라 어떻게 다른지 알아본다. 이를 위해 두 가지 통합적 전이 수준을 종속변수로 한 다항로지스틱 회귀분석(multinomial logistic regression)을 실시한다.

Ⅲ. 자료 및 변수

1. 자료 수집

2000년 11월 25일부터 2001년 2월 16일까지 제주도를 제외한 전국의 16개 광역시·도에 거주하는 30대에서 50대 성인남녀 1,701명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 조사는 경험이 많은 전문 사설조사회사가 진행하였다. 먼저 주민등록 인구를 바탕으로 광역 지역별, 성별, 연령별 인구분포에 맞춰서 지역별 비율을 구하였다. 그리고 지역에서 시군구 단위로 2-3개 지역을 선정하여 응답자를 성과 연령 비율에 맞춰 무작위 선정하였다. 조사전문기관의 면접원이 응답자를 직접 방문하여 면접조사를 실시하였다. 본 논문은 전체 응답자 중 조사 당시 취업하고 있던 기혼 남성 721명과 기혼 여성 359명의 응답을 분석한다.

본 자료는 직업과 가족에 대한 문항들이 풍부하여 두 영역의 상호작용을 다루는 본 연구에 적합하다. 더군다나 본 연구는 두 영역의 부정적 그리고 긍정적인 전이 중 일면만을 다룬 이전 연구에 많이 사용되었다(김진희·한경혜 2002; 한경혜·김진희 2003). 전이 과정을 통합적으로 다룬 본 연구와 전이 과정의 일면만 다룬 이전 연구의 비교는 많은 시사점을 던져줄 수 있다. 이런 장점에도 불구하고 본 자료는 10년 전에 진행되었다. 이 시기 한국의 취업과 가족 상황은 지금과 몇 가지 차이가 있다. 당시는 맞벌이 부부에 대한 선호도가 현재처럼 높지 않았으며 기혼 여성들의 교육 수준도 최근보다는 낮았다. 이러한 차이는 본 연구의 결론을 이해하는 데 중요한 배경이 될 수 있다. 이에 대해서는 결론 부분에서 지적할 예정이다.

2. 변수

일과 가족 전이: 일과 가족 영역의 부정적 그리고 긍정적 측면을 모두 측정하기 위해 미국의 MIDUS (National Survey of Midlife Development in the United States)가 만든 척도를 번역하여 사용한다. 이 척도는 일과 가족의 전이 네 차원(부정적 일-가족 전이, 긍정적 일-가족 전이, 부정적 가족-일 전이, 긍정적 가족-일 전이)을 측정하기 위해 각각 4문항씩 총 12개의 진술을 채택한다(아래에 각 문항에 대해 설명한다). 응답에는 '전혀 그렇지 않다'를 1점으로 '정말 그렇다'를 5점으로 하는 5점 척도가 사용된다.

직업에서 가족으로의 부정적 전이는 '직장일 때문에 집안일을 덜하게 된다',

‘직장에서의 스트레스 때문에 집에서 신경질적이 된다’, ‘직장일이 너무 지쳐서 집안일에 신경을 쓰기 어렵다’, ‘집에 있을 때도 직장 일에 신경이 쓰인다’라는 네 개의 진술에 대한 응답의 합으로 측정하였다. α 값은 0.74(여자)과 0.77(남자)였다. 직업에서 가족으로 긍정적 전이는 ‘직장 일에서의 경험이 집안문제 해결에 도움이 된다’, ‘직장일로 인해 나는 집에서 더 즐겁게 보낼 수 있다’, ‘직장에서 기본이 좋으면 집에서 더 좋은 남편(아내)노릇을 할 수 있게 된다’, ‘직장 일에서 익힌 기술들은 집안일을 하는 데 도움이 된다’라는 진술에 대한 응답의 합을 이용한다. 응답의 α 값은 0.67(여자)와 0.60(남자)이었다.

부정적 가족-일 전이는 ‘집안 일로 직장 일에 소홀하게 된다’, ‘직장에 있을 때도 가정문제들에 신경이 쓰인다’, ‘가족 관련 활동들이나 집안일들로 인해 잠이 부족해서 일에 어려움이 있다’, ‘집에서의 스트레스 때문에 직장에서 신경질적이 된다’는 네 진술을 사용하였다. α 값은 기혼여성과 기혼남성 모두 0.79였다. 긍정적 가족-일 전이는 ‘가족들과 함께 이야기하는 것이 직장에서의 문제를 해결하는 데 도움이 된다’, ‘가족을 부양하기 위해 직장에서 더 열심히 일하게 된다’, ‘집에서 사랑과 존경을 받으면 직장에서 자신감이 생긴다’, ‘가정에서 마음이 편하면 다음날 직장 일을 하는데 도움이 된다’는 진술을 통해 구한다. α 값은 여성은 0.69였으며 남성은 0.74였다.

본 연구의 목적은 긍정적 전이와 부정적 전이를 합한 통합적 전이를 분석하는 것이다. 이러한 목적을 위해 중간값을 기준으로 네 가지 전이의 수준이 높은 집단과 낮은 집단으로 구분하여 분석한다. 부정적 일-가족 전이, 긍정적 일-가족 전이, 부정적 가족-일 전이, 긍정적 가족-일 전이의 중간값은 각각 11점, 11점, 8점, 14점 이었다. 이러한 구분을 통해 모든 응답자는 두 가지 방향의 전이에서 네 집단(높은 부정적 전이와 높은 긍정적 전이, 높은 부정적 전이와 낮은 긍정적 전이, 낮은 부정적 전이와 높은 긍정적 전이, 낮은 부정적 전이와 낮은 긍정적 전이)으로 구분된다.

직업 관련 변수: 직업 관련 변수로는 노동시간, 직무통제감, 직업안정성, 수입, 직업유형이다. 노동시간은 하루에 일하는 시간이다. 14시간 이상 일 한다고 대답한 응답자(전체 중 4.6%)는 모두 14시간으로 코딩하였다. 직무통제감은 ‘업무나 작업에 관하여 내 의견을 제시할 수 있다’, ‘업무나 작업에 관하여 결정권이 있다’, ‘해야 할 작업량이나 시간을 재량껏 조절할 수 있다’는 3개 문항에 대한 찬성 정도를 합하여 측정한다. ‘전혀 그렇지 않다’ 1점부터 ‘정말 그렇다’ 5점까지의 응답범주를 갖는다. 직업안정성은 2-3년 후에도 현재 직장이나 사업을 계속할 수 있는 가능성을 묻는 단일문항으로 측정한다. 4점 척도가 응답범주로

점수가 높을수록 직업안정성이 높은 것을 의미한다. 소득은 봉급, 사업소득, 부업소득 등을 모두 합친 근로소득으로 자연로그 형태를 사용하였다. 직업 유형은 전문관리직, 사무영업직, 생산서비스직, 자영업자로 나뉘었다.

가구 및 가족 변수: 가구 및 가족 변수는 가사노동 분담 비율, 배우자의 정서적 지지, 배우자의 요구 수준, 미취학 아동이다. 가사노동 분담 비율은 집안일 전체를 100이라고 할 때 응답자가 담당하는 비율이다. 배우자의 정서적 지지는 배우자로부터 얼마나 정서적으로 지지를 얻고 있는지를 나타낸다. 6개 문항 - “배우자는 나에게 관심을 기울인다.” “배우자는 내가 느끼는 것을 이해한다.” “배우자는 나의 진가를 알아준다” 등 - 에 어느 정도 동의하는지를 4점 척도를 통해 응답한다. 높은 점수는 배우자로부터 정서적 지지를 많이 받는 것을 의미한다. 이 변수의 범위는 4점에서 24점이다. 배우자 요구 수준은 연구 참여자가 배우자로부터 얼마나 요구를 받고 있는지를 의미한다. 6개 문항 - “배우자는 나에게 지나친 요구를 한다.” “배우자는 나를 긴장하게 만든다.” “배우자와 언쟁을 자주 하는 편이다” 등 - 에 어느 정도 동의하는지를 4점 척도를 통해 답한다. 높은 점수는 응답자가 배우자로부터 많이 요구받는 것을 의미한다. 이 변수는 4점에서 24점까지 달라진다. 미취학 아동 존재 여부를 위해 가변수가 사용되었다.

사회인구학적 변수: 연령은 연속변수로 전이 수준을 종속변수로 한 모델에 포함된다. 학력 수준은 7점 척도를 사용하였으며 무학에서 대학원까지 구분된다. <표 1>은 각 변수의 평균을 성별로 나눠서 보고 있다.

먼저 노동시간을 보면 하루 동안 여성은 8.8시간 일하는데 비해 남성은 여성보다 1.3시간 더 늦게 퇴근한다. 그리고 남성들이 여성들보다 업무에 대한 자율권을 더 보장받고 있다. 또한 직업 안정성 역시 여성들보다는 남성들이 더 보장을 받고 있다고 생각한다. 월수입은 남성이 180만원(자연로그 값은 5.15) 정도이고 여성이 110만원(자연로그 값은 4.51) 정도로 여성이 남성의 60% 정도 밖에 되지 않는다. 직업 분포를 보면 전문관리직은 여성(10.9%)에서 보다는 남성(18.2%)에서 큰 비중을 차지하고 있으며 사무영업직은 남성(28.3%)에서 보다는 여성(34.0%)에서 큰 비중을 차지하고 있다.

가족 관련 변수들을 보자. 아내는 가사노동을 남편 보다 3배($74.43/26.00=2.86$) 정도 더 하고 있다. 게다가 아내는 배우자로부터 남편만큼 지지를 못 느끼고 있다. 특히 아내는 남편이 자신의 느낌을 잘 이해하지 못하며(남성의 평균 2.95이며 여성의 평균은 2.79임) 그리고 남편과 함께 있으면 편하지 못하다(남성의 평균 3.14이며 여성의 평균은 2.98임)고 불평한다. 또한 남편들이 아내로부터 느끼는 요구 수준보다 아내가 남편으로부터 느끼는 요구 수준이 더 크다. 특히 아내들은

<표 1> 변수별 남녀 평균값과 평균차 검증

	여성	남성		여성	남성
직업 관련 변수			직업 관련 변수		
노동시간***	8.82	10.08	가구 및 가족 관련 변수		
직무통제감***	9.79	10.97	가사노동 분담 비율***	74.43	26.00
직업안정성***	3.10	3.36	배우자의 정서적 지지*	17.50	17.88
수입***	4.50	5.15	배우자의 요구 수준***	12.11	11.18
직업유형 ^a ***			미취학 아동*	0.23	0.29
전문관리직	10.90	18.20	사회인구학적 변수		
사무영업직	34.00	28.30	연령***	40.49	42.54
생산서비스직	38.40	24.60	교육***	2.22	2.74
자영업	16.70	29.00			

주: * p<0.10, ** p<0.05, *** p<0.01
 a: 각 범주의 비율과 F-test 결과임

남편에게 의지했을 때 실망하는 경우가 많으며(남성의 평균 1.85이며 여성의 평균은 2.07임) 남편은 아내를 신경질 나게 만든다고 불평한다(남성의 평균 1.87이며 여성의 평균은 2.10임). 마지막으로 기혼 남성의 29%와 기혼여성의 23%가 미취학 아동 자녀가 있다고 대답했다. 평균연령은 여성이 40.49세 남성이 42.54세로 남성이 여성보다 높다. 교육 수준도 여성이 2.22 남성이 2.74로 역시 남성이 여성보다 높다(2는 고졸이며 3은 2년대 졸업이다).

IV. 분석

1. 일과 가족 간 전이 수준의 남녀 차이

제일 먼저 일과 가족 간 전이를 네 개 차원으로 나눠서 성별 차이를 살펴보자. <표 2>는 일-가족 전이와 가족-일 전이를 성별로 나눠서 보여주고 있다. 먼저 부정적 일-가족 전이를 보자. 중간값을 기준으로 일-가족 전이를 높은 수준과

<표 2> 일과 가족 간 전이: 성별

	부정적 일-가족 전이		긍정적 일-가족 전이		부정적*** 가족-일 전이		긍정적*** 가족-일 전이	
	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성
낮은수준	53.8(193)	52.7(380)	45.7(164)	47.2(340)	32.0(115)	52.8(381)	62.7(225)	45.6(329)
높은수준	46.3(166)	47.3(341)	54.3(195)	52.8(381)	68.0(244)	47.2(340)	37.3(134)	54.4(382)

주: * p<0.10, ** p<0.05, *** p<0.01

낮은 수준으로 나뉘볼 때 부정적 일-가족 전이에 성별 차이는 존재하지 않았다. 반 정도의 여성(46.3%)과 남성(47.3%)이 일이 가족생활에 부정적인 영향을 미치는 정도가 높다고 대답했다. 전체적인 수준은 남녀가 비슷하지만 부정적 일-가족 전이를 이루는 4문항으로 나뉘서 살펴보면 성별 차이를 발견할 수 있었다. 더 많은 여성이 남성보다 직장 스트레스 때문에 집에서 신경질적이 된다고 호소한다($t=3.05, p<0.01$) 반면 더 많은 남성이 여성보다 집에서 직장일 때문에 신경을 쓰게 된다고 보고했다($t=3.43, p<0.01$). 긍정적 일-가족 전이 역시 성별 차이는 존재하지 않았다. 반 정도의 여성(54.3%)과 남성(52.8%)이 일이 가족에 긍정적인 영향을 미치는 정도가 높다고 대답했다. 하지만 긍정적 일-가족 전이를 이루는 4문항 중 성별차이가 나는 문항이 있었다. 더 많은 여성이 남성보다 직장일 때문에 집에서 즐겁다($t=2.42, p<0.05$)고 응답했는데 더 많은 남성이 여성에 비해 직장에서 기분이 좋으면 배우자 노릇을 잘 할 수 있게 된다고 생각한다($t=3.05, p<0.01$).

일에서 가족으로의 전이에서는 성별 차이가 없었지만 가족에서 일로의 전이에서는 성별 차이가 뚜렷하였다. 남성에 비해 여성은 부정적인 가족-일 전이 수준은 높고 긍정적인 가족-일 전이 수준은 낮다. 이러한 성별차이는 외국 연구에서도 많이 보고되고 있다(Dilworth, 2004; Keene and Reynolds, 2005). 부정적 가족-일 전이 수준이 높다고 대답한 비율은 여성(68.0%)이 남성(47.2%)보다 훨씬 높았다. 부정적 일-가족 전이를 이루는 네 문항 모두에서 여성의 평균이 남성의 평균보다 높았다. 남성들 보다 더 많은 여성들이 집안일 때문에 잠이 부족해서 일에 지장이 있는 경우가 많으며($t=4.36, p<0.01$), 직장에서도 가정문제에 신경을 써야 할 때가 많으며($t=5.99, p<0.01$), 가족 일로 잠이 부족해 업무에 차질이 있으며($t=6.76, p<0.01$), 가정 스트레스 때문에 직장에서 신경질이 난다고 한다($t=3.24, p<0.01$). 반면 긍정적인 가족-일 전이 수준은 남자가 여자보다 높다. 가족역할 수행이 직장역할 수행에 긍정적인 효과가 있는 정도가 높은 여성은 37.3%인데 비해 남성은 54.4%였다. 긍정적 일-가족 전이를 이루는 네 문항 별로 보면 여성들보다 더 많은 남성들이 가족을 부양하기 위해 더 열심히 일하게 되며($t=8.47, p<0.01$), 집에서 사랑과 존경을 받으면 직장에서 자신감이 생기며($t=3.64, p<0.01$), 가정에서 마음이 편하면 직장 일에 도움이 된다($t=2.44, p<0.05$)고 생각한다.

일과 가족 전이를 네 차원으로 나뉘서 기혼 여성과 기혼 남성을 비교해 볼 결과 일-가족 전이는 성별차이가 별로 없었지만 가족-일 전이는 성별차이가 매우 컸다. 이러한 결과는 일과 가족의 전이에 대한 기존 연구 결과 비슷하다(김

진희·한경혜, 2002). 본 연구는 여기서 한 걸음 더 나아가 긍정적인 전이와 부정적인 전이를 합쳐서 살펴본다. 긍정적인 전이와 부정적인 전이가 모두 높고 낮은 두 집단으로 나뉘져 있기 때문에 일-가족 전이와 가족-일 전이는 모두 네 범주의 변수가 된다. <표 3>은 두 가지 전이의 네 범주를 성별로 비교해서 보고 있다.

앞의 <표 2>에서 부정적 일-가족 전이 수준과 긍정적 일-가족 전이 수준 모두에서 남성과 여성이 서로 다르지 않음을 알 수 있었다. 이 부정적 일-가족 전이와 긍정적 일-가족 전이를 합친 통합적 일-가족 전이 수준 역시 여성과 남성의 분포가 다르지 않다(카이제곱 1.25; 자유도 3; $p>0.05$). 여성과 남성 모두 네 범주에 고루 분포되어 있다. 그 중 부정적 일-가족 전이 수준이 높고 긍정적 일-가족 전이 수준이 낮은 집단이 여성 20.3%와 남성 20.0%로 가장 적었다. 반면 부정적 일-가족 전이 수준이 낮고 긍정적 일-가족 전이 수준이 높은 비율은 여성이 28.4%였으며 남성은 25.5%였다.

부정적 가족-일 전이 수준과 긍정적 가족-일 전이 수준 모두 성별 차이가 뚜렷하였다(<표 2> 참조). 마찬가지로 부정적인 가족-일 전이와 긍정적인 가족-일 전이를 합친 통합적 가족-일 전이 역시 여성과 남성이 매우 다르다(카이제곱 68.57; 자유도 3; $p<0.01$). 여성은 부정적 가족-일 전이 수준이 높고 긍정적 가족-일 전이 수준이 낮은 비율이 41.2%로 가장 높는데 비해, 부정적 가족-일 전이 수준이 낮고 긍정적 가족-일 전이 수준이 높은 비율은 10.6%로 가장 낮다. 이에 비해 남성은 비교적 네 집단에 고루 분포되어 있다. 부정적 가족-일 전이

<표 3> 일-가족 전이와 가족-일 전이: 성별

부정적 일-가족 전이	긍정적 일-가족 전이	여성	남성
낮은수준	낮은수준	25.4 (91)	27.2 (196)
	높은수준	28.4 (102)	25.5 (184)
높은수준	낮은수준	20.3 (73)	20.0 (144)
	높은수준	25.9 (93)	27.3 (197)
합계		100.0 (359)	100.0 (721)
부정적 가족-일 전이	긍정적 가족-일 전이	여성	남성
낮은수준	낮은수준	21.5 (77)	24.0 (173)
	높은수준	10.6 (38)	28.9 (208)
높은수준	낮은수준	41.2 (148)	21.6 (156)
	높은수준	26.7 (96)	25.5 (184)
합계		100.0 (359)	100.0 (721)

주: * $p<0.10$, ** $p<0.05$, *** $p<0.01$

수준이 낮고 긍정적 가족-일 전이 수준이 높은 비율이 28.9%로 가장 큰데 비해 부정적 가족-일 전이 수준이 높고 긍정적 가족-일 전이 수준이 낮은 비율이 21.6%로 가장 작다. 이러한 성별차이는 우리나라 뿐 아니라 서양의 연구에서도 발견된다(Eagle, Miles, and Icenogle, 1997). 이러한 차이는 가정이 남성에게는 힘든 일터에서 돌아와 쉬는 휴식처인데 비해 여성에게는 책임과 의무가 쌓인 새로운 일터라는 차이를 반영한 결과라고 할 수 있다.

높은 부정적 가족-일 전이와 낮은 긍정적 가족-일 전이는 나쁜 정신 및 육체 건강, 높은 결혼 갈등, 심한 피로감 등과 관련이 깊다(Boles, Howard and Howard, 2001; Grzywacz, 2000). 한국에서는 기혼 남성들에 비해 기혼 여성들은 건강이 좋지 않으며(한경혜·이정화·Ryff·Marks·옥선화·차승은, 2003), 높은 스트레스를 경험하고 있다(강혜원·한경혜, 2005). 아마도 가족-일 전이에서의 성별차이가 여성의 낮은 삶의 질의 원인일수도 있을 것이다.

2. 통합적 일-가족 전이 수준과 관련 요인들

앞에서 긍정적인 전이와 부정적인 전이를 합하여 살펴보았다. 일-가족 전이 수준은 여성과 남성이 다르지 않았지만 가족-일 전이 수준은 성별차이가 뚜렷하였다. 그러면 이 통합적인 전이 수준에 영향을 주는 여러 변수에 대해서 알아보자. 긍정적인 전이와 부정적인 전이 각각 높고 낮은 두 범주가 있으니 두 전이를 합한 통합적 전이는 네 가지 범주를 갖게 된다. 여기서는 통합적 변수의 네 범주 중 어디에 속하는지와 직업 관련 변수, 가구 및 가족 변수, 사회인구학적 변수들이 어떤 관계를 맺고 있는지 알아보도록 한다. 이러한 목적을 위해 통합적 전이 변수를 종속변수로 다항로지스틱 분석을 실시한다.

〈표 4〉는 부정적 일-가족 전이와 긍정적 일-가족 전이를 합친 통합적 일-가족 전이를 종속변수로 분석한 결과이다. 이 분석에서 가장 좋지 않은 부정적인 전이가 높고 긍정적인 전이가 낮은 집단이 기준집단이다. 첫 번째 열은 이 기준 집단과 부정적 전이는 같은 수준이나 긍정적 전이는 높은 집단을, 두 번째 열은 기준 집단과 부정적 전이는 낮고 긍정적인 전이는 높은 집단을, 세 번째 열은 기준 집단과 긍정적 전이는 같은 수준이나 부정적 전이는 낮은 집단을 비교하고 있다.

직업 관련 변수들 중에서 노동시간이 통합적 일-가족 전이 수준과 통계적으로 유의미한 관련이 있다. 먼저 여성들을 보자. 긍정적 일-가족 전이 수준이 낮은

<표 4> 일-가족 전이를 종속변수로 한 다항로지스틱 회귀계수: 성별

	여성(준거: 집단3)			남성(준거: 집단3)		
	집단1	집단2	집단4	집단1	집단2	집단4
직업 관련 변수						
노동시간	-0.200 **	-0.305 ***	0.052	-0.159 ***	-0.124 **	-0.051
직무통제감	0.048	0.166 **	0.192 **	-0.057	0.080	-0.020
직업안정성	0.145	0.208	-0.004	-0.040	0.177	0.026
수입	-0.306	-0.004	-0.316	-0.078	-0.021	0.001
직업유형(준거집단=생산 서비스직)						
전문관리직	-1.292	0.192	-0.971	-0.579	-0.897 *	-0.071
사무영업직	-0.818 *	-0.316	-0.435	-0.431	-0.383	-0.260
자영업	-0.041	-0.271	-0.157	0.059	-0.464	-0.041
가구 및 가족 관련 변수						
가사노동 분담 비율	0.024 **	-0.001	0.007	0.017 **	0.020 ***	0.006
배우자의 정서적 지지	0.122 *	0.137 **	0.123 *	0.006	0.134 ***	0.105 **
배우자의 요구 수준	-0.094	-0.010	0.011	-0.099 **	-0.071	0.067
미취학 아동	0.034	-0.028	0.368	-0.043	0.273	0.170
사회인구학적 변수						
연령	-0.032	-0.007	-0.044	0.040 **	0.086 ***	0.033 *
교육	-0.468 *	-0.622 **	-0.135	0.292 **	0.156	0.197
N		333			652	
Log Likelihood		-415.613			-849.480	

주: * p<0.10, ** p<0.05, *** p<0.01

집단 1: 부정적 일-가족 전이 낮은수준, 긍정적 일-가족 전이 낮은수준

집단 2: 부정적 일-가족 전이 낮은수준, 긍정적 일-가족 전이 높은수준

집단 3: 부정적 일-가족 전이 높은수준, 긍정적 일-가족 전이 낮은수준

집단 4: 부정적 일-가족 전이 높은수준, 긍정적 일-가족 전이 높은수준

취업한 기혼여성들 중에서 노동시간이 길수록 부정적 일-가족 전이 수준이 높아질 가능성이 커진다(집단 1 vs. 집단 3). 노동시간이 1시간 길어짐에 따라 집단 1보다는 집단 3이 될 승산비가 22% [$\exp(0.200) = 1.221$]가 크다. 그리고 근무시간이 길수록 부정적 일-가족 전이 수준이 높아질 가능성이 커지고 또 긍정적 일-가족 전이 수준이 낮아질 가능성이 커진다(집단 2 vs. 집단 3). 근무시간이 1시간 길어짐에 따라 집단 2보다는 집단 3이 될 승산비가 35% [$\exp(0.305) = 1.356$]가 크다. 취업한 기혼남성들 역시 직장에서 오랜 시간을 보낼수록 집단 1보다는 집단 3이 될 가능성과 집단 2보다는 집단 3이 될 가능성이 커진다. 노동시간이 하루에 1시간 늘어남에 따라 집단 1보다는 집단 3이 될 승산비가 그리고 집단 2보다는 집단 3이 될 승산비가 각각 17% [$\exp(0.159) = 1.172$]와 13% [$\exp(0.124) = 1.132$]씩 커진다. 이러한 결과는 직장에서 오랜 시간을 보낼 경우 가족과 직장 영역의

균형을 찾기 어렵다는 기존 연구와 일치한다(Keene and Quadagno, 2004). 일을 많이 하는 여성과 남성 기혼자들은 피로와 긴장을 많이 느끼게 되어 가정에 까지 부정적인 경험이 전이될 수 있는 것이다.

노동시간과 함께 여성의 통합적 일-가족 전이 수준과 통계적 관련성이 있는 직업 관련 변수가 직무통제감이다. 부정적 일-가족 전이 수준이 높은 취업 기혼여성들 중에서 직무통제감이 높아질수록 긍정적 일-가족 전이 수준이 높아진다(집단 4 vs. 집단 3). 직무통제감이 한 단계 높아짐에 따라 집단 3보다는 집단 4가 될 승산비가 21% [$\exp(0.192)=1.211$]가 크다. 그리고 직무통제감이 높아질수록 부정적 일-가족 전이 수준이 낮아질 가능성이 커지고 또 긍정적 일-가족 전이 수준이 높아질 가능성이 커진다(집단 2 vs. 집단 3). 직무통제감이 한 단계 커짐에 따라 집단 3보다는 집단 4가 될 승산비가 18% [$\exp(0.166)=1.180$]가 크다. 직무통제감의 영향은 노동시간을 통제된 후에도 유지되었다. 같은 양의 일을 하더라도 업무의 양이나 시간을 재량껏 조절할 수 있으면 업무에서 얻은 피로를 쉽게 잊고 집으로 돌아갈 수 있으며 또 직장 경험이 가정에 긍정적으로 작용할 수 있음을 보여주고 있다. 하지만 직무통제감은 기혼남성의 통합적인 일-가족 전이 수준과 통계적으로 상관이 없다. 아마도 남성들은 여성과 달리 가정과 직장에 대한 인식이 분리되어 있기 때문에 업무의 절대적 양(노동시간) 이외에 업무 진행에 대한 결정권이 직장 경험이 가정 영역에 미치는 영향에 별다른 상관이 없는 것으로 볼 수 있을 것이다. 한경혜와 장미나(2009) 역시 일과 가족 균형 감각에 대한 연구에서 직무통제감이 남성의 경우에는 두 영역의 균형에 별다른 영향이 없지만 여성의 경우에는 균형 감각에 큰 영향을 미친다고 보고하고 있다.

가구 및 가족 변수들 중 배우자의 정서적 지지 수준은 여성과 남성의 통합적 일-가족 전이 수준과 통계적 관련이 있다. 남성의 심리적 지지를 많이 받는 여성들은 집단 3보다는 집단 2이 될 가능성이 높다. 즉 남편에게 많은 지지를 받는 여성들은 부정적인 일-가족 전이 수준은 낮아지고 그리고 긍정적인 일-가족 전이 수준은 높아질 가능성이 크다(집단 2 vs. 집단 3). 남편도 부인의 정서적 지지에 따라 통합적인 일-가족 전이 수준이 다르게 된다. 부정적인 일-가족 전이 수준이 높은 남편은 부인이 정서적으로 지지를 많이 보내줌에 따라 긍정적인 일-가족 전이 수준이 높아질 가능성이 커진다(집단 4 vs. 집단 3). 정서적 지지가 한 단계 높아짐에 따라 집단 3보다는 집단 4에 속할 승산비가 11% [$\exp(0.105)=1.110$] 높아진다. 그리고 부인으로부터 정서적 지지를 많이 받는 남편들은 부정적인 일-가족 전이는 낮아지고 긍정적인 일-가족 전이는 높아질 가능성이 커진다(집단 2 vs.

집단 3). 정서적 지지가 한 단계가 높아짐에 따라 집단 3보다는 집단 2에 속할 승산비가 14% [$\exp(0.134)=1.143$] 커진다. 이전 연구들은 가사노동이나 자녀양육 등 가족 책임의 절대적 양 못지않게 가족구성원들 간의 조화로운 관계가 가족과 직장 영역 간 전이에 중요하다고 지적한다(Milkie and Peltola, 1999). 배우자의 정서적 지지가 남녀 모두의 전이 수준과 관련이 있다는 결과는 이러한 이전 연구와 일치한다고 할 수 있다. 그리고 남편에게는 부인이 가정에서 요구하는 수준이 일-가족 전이 수준과 상관이 있다. 부인의 요구 수준이 높아질수록 긍정적인 일-가족 전이 수준이 낮은 남편들의 부정적인 일-가족 전이 수준이 높아질 가능성이 커진다(집단 1 vs. 집단 3).

이전 연구의 결과와 달리 가사노동 분담 비율은 높아질수록 긍정적 일-가족 전이 수준이 낮은 여성과 남성에게는 부정적 일-가족 전이 수준을 낮추며(집단 1 vs. 집단 3) 또 취업한 남성에게는 부정적인 일-가족 전이를 낮추며 긍정적인 일-가족 전이를 높이는 방향으로 연관을 갖고 있다(집단 2 vs. 집단 3). 가사노동 분담 비율의 이러한 긍정적 효과는 어쩌면 가족 영역의 능숙도 때문일 수 있다. 즉 오랜 시간 가사노동을 하게 되면 그만큼 집안일이 능숙하게 되어 가족 책임 수행이 더 쉬워질 수 있고 이에 따라 일에서 오는 부정적인 전이 수준이 낮아지거나 긍정적인 전이 수준이 높아질 수 있다. 물론 이러한 추측은 차후 연구에서 세밀하게 다뤄져야 할 것이다.

마지막으로 사회인구학적 변수가 여성과 남성의 통합적 일-가족 전이 변수에 미치는 영향에 대해서 알아보자. 연령과 교육 중 교육만이 여성의 통합적 일-가족 전이와 연관이 있다. 교육 수준이 높아질수록 집단 2보다는 집단 3이 될 가능성이 커진다. 이는 교육수준이 높을수록 가족과 직장 영역 간 부정적 전이가 크다는 연구 결과와 일치한다(Dilworth, 2004). 여성과 달리 남성의 일-가족 전이 수준은 응답자의 연령과 교육 모두와 관련이 있다. 연령은 두 가지 비교에서 통계적으로 유의미한 변수였다. 남성은 나이가 많아질수록 집단 3보다는 집단 1과 집단 2가 될 확률이 높다. 이 역시 이전 연구의 결과와 비슷하다(Maume and Houston, 2001). 그리고 교육수준이 높아짐에 따라 집단 3보다는 집단 1이 될 가능성이 커진다.

3. 통합적 가족-일 전이 수준과 관련 요인들

본 절에서는 부정적 가족-일 전이와 긍정적 가족-일 전이를 합하여 만들어진 통합적 가족-일 전이를 분석한다. 앞에서 살펴본 일-가족 전이와 마찬가지로

로 네 가지 범주로 나뉜다. 이 변수를 종속변수로 그리고 직업 관련 변수, 가구 및 가족 변수, 사회인구학적 변수들을 독립변수로 한 다항로지스틱 회귀분석을 실시한다.

통합적 일-가족 전이 수준과 마찬가지로 통합적 가족-일 전이 수준에 대해서도 노동시간과 직무통제감이 통계적으로 관련이 있다. 노동시간은 여성의 가족-일 전이 수준과 관련이 있다. 긍정적인 가족-일 전이 수준이 낮은 경우 노동시간이 길수록 부정적인 가족-일 전이 수준이 높아진다(집단 1 vs. 집단 3). 1시간 직장에서 더 일을 함에 따라 집단 1보다는 집단 3이 될 승산비가 35%[$\exp(0.303) = 1.353$]가 커진다. 직장에 오래 머무르면서 여성들이 못다 해결한 집안의 여러 가지 일들에 대해 직장에서 신경을 쓰거나 또는 늦게 퇴근해 가족 일을 돌보다 보니 잠을 제대로 못자고 있는 것이다(Lee and Waite, 2005).

<표 5> 가족-일 전이를 종속변수로 한 다항로지스틱 회귀계수: 성별

	여성(준거: 집단3)			남성(준거: 집단3)		
	집단1	집단2	집단4	집단1	집단2	집단4
직업 관련 변수						
노동시간	-0.303 ***	-0.098	-0.079	-0.096 *	0.035	0.032
직무통제감	-0.096	0.186 *	0.220 ***	-0.018	0.109 *	0.157 ***
직업안정성	-0.006	0.298	0.308 *	0.060	0.235	-0.054
수입	0.125	-0.062	-0.120	0.148	0.132	-0.078
직업유형(준거집단=생산 서비스직)						
전문관리직	0.966	1.435 *	-0.552	-0.538	-0.333	-0.467
사무영업직	0.052	0.589	-0.347	0.013	-0.189	-0.439
자영업	-0.509	0.129	-1.166 **	0.003	-0.269	0.179
가구 및 가족 관련 변수						
가사노동 분담 비율	0.014	-0.017	-0.026 ***	0.006	0.016 **	0.012 *
배우자의 정서적 지지	0.020	0.121	0.100 *	0.109 **	0.297 ***	0.252 ***
배우자의 요구 수준	-0.011	-0.095	0.161 ***	-0.132 ***	-0.104 **	0.045
미취학 아동	-0.411	-0.778	-0.387	-0.214	-0.174	-0.008
사회인구학적 변수						
연령	0.003	-0.023	-0.006	0.002	-0.025	-0.023
교육	0.020	-0.671 **	-0.242	0.029	-0.090	-0.318 **
N	333			652		
Log Likelihood	-370.277			-822.965		

주: * p<0.10, ** p<0.05, *** p<0.01

집단 1: 부정적 일-가족 전이 낮은수준, 긍정적 일-가족 전이 낮은수준

집단 2: 부정적 일-가족 전이 낮은수준, 긍정적 일-가족 전이 높은수준

집단 3: 부정적 일-가족 전이 높은수준, 긍정적 일-가족 전이 낮은수준

집단 4: 부정적 일-가족 전이 높은수준, 긍정적 일-가족 전이 높은수준

직무통제감은 여성과 남성 모두 부정적인 가족-일 전이 수준이 높은 경우 직무 통제감이 높아질수록 긍정적인 일-가족 전이 수준이 높아진다(집단 4 vs. 집단 3). 직무통제감이 한 단계 높아짐에 따라 여성과 남성이 집단 3보다는 집단 4가 될 승산비가 24% [$\exp(0.220) = 1.246$]와 16% [$\exp(0.157) = 1.169$]가 커진다. 여성과 남성 모두 작업의 양이나 시간을 가족과 직장 영역의 균형에 맞춰 조절하는 사이 직장에서 더욱 열심히 일할 수 있는 여건을 만들어 낼 수 있는 것이다. 마지막으로 여성은 생산서비스직 종사자보다 자영업 종사자가 긍정적인 가족-일 전이 수준이 낮아질 가능성이 높다.

가구 및 가족 변수들을 보자. 가사노동을 많이 하는 여성들은 집단 4보다는 집단 3일 확률이 높다. 집안에서 일을 많이 하는 여성들은 긍정적 가족-일 전이 수준이 낮다. 일과 가족 어느 쪽도 소홀히 할 수 없는 여성이기에 가족 영역의 많은 책임량 수행에서 오는 피로감은 그대로 직장 영역으로 전이되는 것이다 (Bianchi, Robinson and Milkie, 2006). 배우자의 요구 수준도 여성의 전이 수준과 관련이 있으나 그 방향은 이전 연구와 반대이다. 남편의 요구 수준이 높을수록 부정적 가족-일 전이 수준이 높은 여성들이 긍정적 가족-일 전이 수준 역시 높다고 보고할 확률이 높다. 이는 아마도 여성들이 남편의 많은 요구들을 수행하면서 자신의 가치를 재확인할 기회를 얻기 때문일 것이다. 가족에서 얻은 자신감은 직장에서도 긍정적으로 작용할 수 있다. 물론 이러한 가설은 이 후 연구에서 면밀히 검토해봐야 할 것이다.

남성들에게는 배우자 관련 변수들이 중요하다. 배우자 지지 정도와 배우자의 요구 수준이 모두 남성의 가족-일 전이 수준과 통계적으로 유의미한 관련이 있었다. 배우자의 지지가 높은 남성은 집단 3보다는 집단 1, 집단 2, 집단 4가 될 확률이 높다. 부인에서 받는 지지가 한 단계 올라갈수록 집단 3보다는 집단 1, 집단 2, 집단 4가 될 승산비가 각각 11% [$\exp(0.109) = 1.115$], 34% [$\exp(0.297) = 1.345$], 28% [$\exp(0.252) = 1.286$] 높아진다. 반면 부인의 요구 수준은 가족-일 전이 수준에 부정적인 영향을 미치는 것 같다. 부인의 요구 수준이 올라갈수록 긍정적인 가족-일 전이 수준이 낮은 남편이 부정적인 가족-일 전이 수준을 높게 보고할 확률이 높고(집단 1 vs. 집단 3), 부정적인 가족-일 전이 수준이 높아지며 또 긍정적인 가족-일 전이 수준이 낮아질 확률이 높아진다(집단 2 vs. 집단 3). 일-가족 전이와 마찬가지로 가사노동에 많이 참여하는 남편은 부정적 가족-일 전이 수준이 낮아지고 긍정적인 가족-일 전이 수준은 올라간다(집단 2 vs. 집단 3). 이는 가족에서 일로의 전이를 부정적 전이와 긍정적 전이로 나뉘서 분석한 이전 연구에서도 보고된 사항이다. 남편들은 배우자가 집에서 얼마나 많이 지

지를 해주느냐 또는 얼마나 많이 요구를 하느냐 여부가 가족 영역이 직장 영역에 얼마나 많은 영향을 주는가에 매우 큰 영향을 준다. 이는 많은 남성들이 가족을 여성의 영역으로 생각하는 경향의 결과라고 할 수 있다. 남편의 성분업적 사고에 맞게 부인이 가족 책임을 수행하고 남편을 자유롭게 해주면 직장 업무에 충실할 수 있는 것이다.

사회인구학적 변수들 중 교육 수준이 여성과 남성의 가족-일 전이 수준과 통계적인 관련이 있었다. 교육수준이 높은 여성은 집단 2보다는 집단 3에 속할 가능성이 높다. 학력이 높은 여성들은 부정적 가족-일 전이 수준도 높고 긍정적 가족-일 전이 수준도 낮다. 반면 교육수준이 높은 남성은 집단 4보다는 집단 3에 속할 가능성이 높다.

V. 결론

기혼 남성들은 물론 기혼 여성들도 직장을 갖고 싶어 한다. 하지만 부담스러운 가사노동과 육아 등 가족관련 책임으로 기혼남성들은 업무에 집중하기 힘들다고 호소하고 있다. 또한 과중한 업무 관련 스트레스는 가족생활에 큰 지장을 준다. 가족과 보낼 시간이 부족하며 시간이 나더라도 업무로 인해 지친 몸과 마음으로 가족과 보내기보다는 휴식을 취하고 싶어만 한다. 이에 따라 최근 가족 영역과 직장 영역의 전이에 대한 관심이 늘어나고 있다. 이에 기혼남녀의 부정적 전이와 긍정적 전이를 분석한 경험적 연구가 두 영역 간 상호성에 대한 이해의 폭을 넓혀주고 있다. 하지만 대부분의 연구들은 부정적 혹은 긍정적 전이만을 다루었을 뿐 이 두 가지 전이를 통합적으로 다루지 못하였다. 그렇지만 취업한 기혼남녀는 매일 서로 다른 방향의 전이를 동시에 느끼고 있다. 때문에 많은 학자들이 두 가지 전이에 대한 통합적 전이의 필요성을 역설하고 있다(김진희·한경혜, 2002).

본 연구는 직장을 다니고 있는 기혼 남성 721명과 기혼 여성 359명을 대상으로 일-가족 그리고 가족-일의 통합적 전이를 다루었다. 특히 통합적 전이 수준이 어떻게 다르며 그리고 어떤 요인들에 의해 영향을 받는지를 남녀를 나누어 알아보았다. 부정적 전이와 긍정적 전이를 합쳐서 본 통합적인 일-가족 전이는 여성과 남성이 크게 다르지 않았다. 그렇지만 통합적인 가족-일 전이의 경우 남성들은 각 범주에 고루 분포되어 있었지만 여성들은 그렇지 않았다. 여성 10

명 중 4명이 부정적인 전이 수준이 높고 긍정적인 전이 수준이 낮는데 비해 10명 중 1명만이 부정적인 전이 수준이 낮고 긍정적인 전이 수준이 높았다. 이러한 결과는 여성들이 남성들보다 훨씬 많은 가족 책임(예를 들어 가사노동이나 자녀양육 등)을 지고 있으며 또한 남성들은 가정을 휴식처로 그리고 여성들은 가정을 또 다른 일터로 다르고 생각하고 있는 현실을 반영한다고 할 수 있다.

통합적인 일-가족 전이 수준에 영향을 주는 요인들은 뚜렷한 성별 차이를 나타내고 있지 않다. 남녀 모두 절대적인 업무량을 의미하는 노동시간이 직장 영역에서 느끼는 긍정적 또는 부정적 기분이 가족 영역으로 옮겨가는 지 여부에 큰 영향을 주고 있다. 그리고 배우자가 얼마나 지지를 해주는지 그리고 얼마나 요구를 하는지 정도가 일에서 가족으로의 전이와 큰 관련이 있다. 통합적인 가족-일 전이 수준은 남녀 모두 배우자의 역할이 중요했다. 배우자가 얼마나 많은 가사노동을 분담해주는지 그리고 배우자가 가족에서 얼마나 많은 요구를 하는지가 통계적으로 의미 있는 변수였다. 특히 배우자의 중요성은 남성에게 더욱 뚜렷했다. 아내가 남편의 느낌에 공감하며 남편의 진가를 인정할수록 집안 일에 별로 신경 쓰지 않고 업무에 집중하며 가족을 위해 더욱 열심히 일하게 된다. 많은 연구들은 취업이 늘어나면서 여성들은 가족 역할과 직장 역할을 같이 분담할 자세가 되어 있는 남편을 원하지만 남성들은 경제적 역할은 분담하지만 집에서는 여전히 가족을 잘 돌보는 현모양처를 원하고 있다고 지적한다 (Goldscheider and Waite, 1991). 남편의 통합적인 가족-일 전이 수준이 부인의 정서적 지지 수준에 따라 달라지는 연구결과는 이러한 남녀의 괴리를 반영하고 있다고 할 수 있다.

이러한 연구결과는 한국의 기혼여성 및 기혼남성들에게 매우 중요한 함의를 갖고 있다. 우선 기혼여성들을 먼저 생각해보자. 경험적 연구들은 남편들이 가사노동 분담에 소극적이며 자녀양육에 별다른 도움을 주지 않는다고 보고한다 (은기수, 2009). 때문에 기혼여성들은 부정적인 일-가족 그리고 가족-일 전이를 높게 느끼게 될 것이며 그 결과 직장생활을 유지하는 데 큰 어려움을 느끼게 될 것이다. 어쩌면 일과 직장 병행에 어려움을 느끼는 기혼여성들의 모습을 보면서 직업을 유지하고 싶은 미혼여성들에게는 결혼과 직업은 병존할 수 없다는 생각을 더욱 깊게 할 수 있다. 기혼남성 역시 폭넓은 이해와 지지를 해주는 부인의 존재가 직장과 가족 영역의 조화에 주요한 역할을 한다. 이러한 경향은 결국 남성들도 하여금 가족을 잘 보살피고 남성을 다양한 방법으로 도와줄 수 있는 '현모양처'들을 찾게 부채질하게 될 것이다. 그러나 앞서 지적했듯이 여성들은 가족보다는 직장에서 자아를 실현하고 경제적인 공헌을 하고자 바뀌고 있

다. 때문에 현재 남성들이 원하는 성향을 지닌 여성들은 점점 줄어들 것이다. 이러한 부조화는 가족 내 다양한 갈등을 야기할 수 있다.

마지막으로 본 연구의 한계를 지적하고자 한다. 먼저 전이 수준에 영향을 미친다고 알려져 있는 변수 중 본 연구에서 다루지 못한 변수들이 많다. 예를 들어 이전 연구들은 직장 역할의 절대적 양을 나타내는 노동시간과 함께 직장 역할의 주관적 양을 나타내는 업무량도 전이 수준에 중요한 변수라고 보고한다 (Bass, Butler, Grzywacz and Linney, 2009). 이외에도 건강수준, 부모의 동거 여부 등 통합적 전이 수준에 영향을 주는지 확인하지 못한 변수들이 많다. 새로운 연구들은 더 많은 변수가 통합적 전이 수준에 미치는 역할을 규명해야 할 것이다.

또한 본 연구는 횡적(cross-sectional) 자료를 분석하여서 변수 간 인과관계를 명확히 할 수 없다. 적지 않은 직업 관련 변수와 가구 및 가족 관련 변수가 어쩌면 통합적 전이 수준에 의해 영향을 받았는지 모른다. 예를 들어 긍정적인 전이 수준에 따라 직무통제감을 달리 느낄 수 있다. 이러한 문제는 관련 변수들을 시간 차이를 두고 물어본 종적(longitudinal) 자료를 분석해야지 분명하게 해결할 수 있다. 새로운 연구들은 시간의 의미에 접근할 수 있는 자료를 연구하여 통합적 전이 수준에 대한 이해도를 높여야 할 것이다.

마지막으로 본 연구는 10여 년 전 자료를 사용하였다. 이 10년 사이 기혼여성과 기혼남성들의 취업 환경은 매우 중요한 변화를 경험하였다. 우선 직장에서 중년 직장인들에 대한 퇴직 압력이 커졌다. 그리고 여성들의 고위직 및 간부직 진출이 눈에 띄게 늘어났다. 또한 가족생활 역시 적지 않게 달라졌다. 사교육 등 자녀양육 비용이 커졌으며 출산력은 더욱 떨어졌다. 이러한 변화들은 이 연구에서 살펴본 가족과 직장 영역의 전이에 대해서도 크게 영향을 미쳤을지 모른다. 때문에 본 연구의 일반화에 대해서는 큰 주의를 요하지 않을 수 없다. 이에 최근 모아진 자료를 통해 두 영역 간 관계에 대한 새로운 연구가 진행되어야 할 것이다.

〈참고문헌〉

- 강이수 (2007) “산업화 이후 여성노동시장의 변화와 일-가족 관계” 《페미니즘 연구》 7(2): 1-35.
- 강혜련·최서연 (2001) “기혼여성 직장-가정 갈등의 예측변수와 결과변수에 관

- 한 연구” 《한국심리학회지: 여성》 6(1): 23-42.
- 강혜원·한경혜 (2005) “부정적 가족 생활사건, 배우자 지지와 정신건강: 성별 차이를 중심으로” 《대한가정학회지》 43(8): 55-68.
- 김여진 (2008) “직장에서 경험한 강한 감정의 전이(spillover)와 교차전이(crossover): 시카고 지역 맞벌이 부부를 중심으로” 《한국사회복지학》 60(3): 253-274.
- 김영란 (2010) 만성질환노인을 돌보는 가족돌봄자의 돌봄 경험. 서울대학교 박사학위논문.
- 김진희·한경혜 (2002) “남성과 여성의 일가족 전이와 관련요인” 《대한가정학회지》 40(11): 55-69.
- 류임량 (2009) “기혼 취업 여성의 일-가족 전이(work-to-family spillover)에 대한 연령계층별 차이 연구” 《페미니즘연구》 9(2): 119-156.
- 박경숙·김영혜 (2003) “한국 여성의 생애 유형: 저출산과 M자형 취업곡선예의 함의” 《한국여성학》 26: 63-90.
- 박기남 (2009) “기혼 취업 여성의 일·가족 양립을 위한 시간 갈등 연구: 연령 계층별, 성역할 태도별 차이를 중심으로” 《한국여성학》 25(2): 37-71.
- 보건복지가족부 (2008) 2008년 가족친화지수 측정 및 분석.
- 신경아 (2007) “산업화 이후 일-가족 문제의 담론적 지형과 변화” 《한국여성학》 23(2): 5-42.
- 은기수 (2009) “한국 기혼부부의 가사노동분업” 《한국인구학》 32(3): 145-171.
- 이은희 (2000) 일-가족 갈등의 통합적인 모형: 유입, 교차, 조절효과의 공변량 구조분석. 전남대학교 박사학위논문.
- 이숙현 (1998) “남성과 여성의 일/가족 갈등” 《연세여성연구》 3: 173-194.
- 이재경·장미혜 (2004) “고용조건이 일과 가족에 대한 태도에 미치는 영향” 《경제와 사회》 64: 172-208.
- 장미나 (2010) 어린자녀를 둔 맞벌이부부의 역할분배유형과 일상정서경험. 서울대학교 박사학위논문.
- 중앙일보 “저소득층 맞벌이 가정에 월 29만원 받고 보육 서비스 제공” 2010년 5월 14일자.
- 한경혜·김진희 (2003) “일가족 상호작용에서의 성별 차이: 전이 개념을 중심으로” 《한국사회학》 37(3): 57-81.
- 한경혜·이정화·C. Ryff·N. Marks·육선화·차승은 (2003) “한국 중년기 남녀의 건강상태 및 건강 관리 행동: 성별, 연령집단별 차이를 중심으로”

- 《대한가정학회지》 41(1): 213-229.
- 한경혜 · 장미나 (2009) “기혼남녀근로자의 일가족 균형과 관련요인: 남녀차이를 중심으로” 《가족과 문화》 21(1): 85-115.
- 한경혜 · 차승은 (2004) “일·가족 역할의 보상/비용과 일·가족 전이가 정신건강에 미치는 영향: 남녀차이를 중심으로” 《가족과 문화》 16(3): 105-130.
- Andreassi, J. K. and C. Y. Thompson (2007) "Dispositional and Situational Sources of Control: Relative Impact on Work-Family Conflict and Positive Spillover" *Journal of Managerial Psychology* 22(8): 722-740.
- Barnett, R. C. (1994) "Home-to-Work Spillover Revisited: A Study of Full-Time Employed Women in Dual-Earner Couples" *Journal of Marriage and the Family* 56(3): 647-656.
- _____ (1998) "Toward a Review and Reconceptualization of the Work/Family Literature" *Genetic, Social, and General Psychology Monographs* 124(2): 125-182.
- _____ (1999) "A New Work-Life Model for the Twenty-First Century" *The Annals of the American Academy of Political and Social Science* 562(1): 143-158.
- Barnett, R. C. and J. S. Hyde (2001) "Women, Men, Work and Family: An Expansionist Theory" *American Psychologist* 56: 781-796.
- Bass, B. L., Butler, A. B., Grzywacz, J. G. and K. D. Linney (2009) "Do Job Demands Undermine Parenting? A Daily Analysis of Spillover and Crossover Effects" *Family Relations* 58(2): 201-215.
- Bianchi, S. J., Robinson, P. and M. Millie (2006) *Changing Rhythms of American Family*. New York Russell Sage Foundation.
- Bielby, W. T. and D. D. Bielby (1989) "Family Ties: Balancing Commitment to Work and Family in Dual-Earner Households" *American Sociological Review* 54(5): 776-789.
- Boles, J. S., Howard, W. G. and H. Howard (2001) "An Investigation into the Inter-Relationships of Work-Family Conflict, Family-Work Conflict and Work Satisfaction" *Journal of Managerial Issues* 13: 376-390.
- Coltrane, S. (2000) "Research on Household Labor: Modeling and Measuring the Social Embeddedness of Routine Family Work" *Journal of Marriage and the Family* 62(4): 1208-1233.

- Delgado, E. A. and M. E. Canabal (2006) "Factors Associated with Negative Spillover from Job to Home Among Latinos in the United States" *Journal of Family and Economic Issues* 27(1): 92-112.
- Dilworth, J. E. L. (2004) "Predictors of Negative Spillover from Family to Work" *Journal of Family Issues* 25(2): 241-261.
- Eagle, B. W., Miles, E. Q. and M. L. Icenogle (1997) "Interrole Conflicts and the Permeability of Work and Family Domains: Are There Gender Differences?" *Journal of Vocational Behavior* 50(2): 168-184.
- Edwards, J. R. and N. P. Rothbard (2000) "Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship between Work and Family Constructs" *Academy of Managerial Review* 25(1): 178-199.
- Elliott, M. (2003) "Work and Family Role Strain among University Employees" *Journal of Family and Economic Issues* 24(2): 157-181.
- Edwards, M. E. (2001) "Uncertainty and the Rise of the Work-Family Dilemma" *Journal of Marriage and Family* 63(1): 183-196.
- Glezer, H. and I. Wolcott (1999) "Work and Family Life: Reciprocal Effects" *Family Matters* 52: 69-74.
- Goldscheider, F. K. and L. J. Waite (1991) *New Families, No Families? The Transformation of the American Home* : University of California Press.
- Greenhaus, J. H. and N. J. Beutell (1985) "Sources of Conflict between Work and Family Roles" *Academy of Management Review* 10(1): 76-88.
- Grzywacz, J. G. (2000) "Work-Family Spillover and Health during Midlife: Is Managing Conflict Everything?" *American Journal of Health Promotion* 14: 236-243.
- Grzywacz, J. G. and N. Marks (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.
- Hill, E. J., Hawins, A. J., Ferris, M. and M. Weitzman (2001) "Finding a Extra Day a Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance" *Family Relations* 50(1): 49-58.
- Keene, J. R. and J. Quadagno (2004) "Predictors of Perceived Work-Family Balance: Gender Difference or Gender Similarity?" *Sociological Perspectives* 47(1): 1-23.
- Keene, J. R. and J. R. Reynolds (2005) "The Job Costs of Family Demands:

- Gender Differences in Negative Family-to-Work Spillover” *Journal of Family Issues* 26(3): 275-299.
- King, L. A., Mattimore, L. K., King, D. W. and G. A. Adams (1995) “Family Support Inventory for Workers: A New Measure of Perceived Social Support from Family Members” *Journal of Organizational Behavior* 16(3): 235-258.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S. and L. Pulkkinen (2006) “Types of Work-Family Interface: Well-Being Correlates of Negative and Positive Spillover between Work and Family” *Scandinavian Journal of Psychology* 47(2): 149-162.
- Lee, Y. S. and L. Waite (2005) “Husbands’ and Wives’ Time Spent on Housework: A Comparison of Measures” *Journal of Marriage and Family* 67: 328-336.
- Loscocco, K. A. and G. Spitze (1990) “Working Conditions, Social Support, and the Well-Being of Female and Male Factory Workers” *Journal of Health and Social Behavior* 31(4): 313-328.
- Martin, P. Y. (2001) “Mobilizing Masculinities: Women’s Experiences of Men at Work” *Organization* 8(4): 587-618.
- Maume, D. J. and P. Houston (2001) “Job Segregation and Gender Differences in Work-Family Spillover among White-Collar Workers” *Journal of Family and Economic Issues* 22(2): 171-189.
- Milkie, M. and P. Peltola (1999) “Playing All the Roles: Gender and the Work-Family Balancing Act” *Journal of Marriage and the Family* 61(2): 476-490.
- O’Neil, R. and E. Greenberger (1994) “Patterns of Commitment to Work and Parenting: Implications for Role Strain” *Journal of Marriage and the Family* 56(1): 101-112.
- Pedersen, D. E., Minnotte, K. L., Kiger, G. and S. E. Mannon (2009) “Work Policy and Environment, Family Role Quality, and Positive Family-to-Work Spillover” *Journal of Family and Economic Issues* 30: 80-89.
- Perry-Jenkins, M., R. L. Repetti and A. C. Crouter (2001) “Work and Family in the 1990s” *Journal of Marriage and Family* 62(4): 981-998.
- Pleck, J. (1977) “The Work-Family Role System,” *Social Problems* 24(4): 417-427.
- Simon, R. W. (1995) “Gender, Multiple Roles, Role Meaning and Mental Health” *Journal of Health and Social Behavior* 36: 182-194.
- Sumer, H. C. and P. A. Knight (2001) “How Do People with Different Attachment Styles Balance Work and Family?” *Journal of Applied Psychology* 86:

653-663.

- Tausig, M. and R. Fenwick (2001) "Unbinding Time: Alternative Work Schedules and Work-Life Balance" *Journal of Family and Economic Issues* 22(2): 101-119.
- Tiedje, L. B., C. B. Wortman, G. Downey, C. Emmons, M. Biernat and E. Lang (1990) "Women with Multiple Roles" *Journal of Marriage and the Family* 52: 63-72.
- Voyadnoff, P. (2004) "The Effects of Work Demands and Resources on Work-to-Family Conflict and Facilitation" *Journal of Marriage and Family* 66(2): 398-412.
- _____ (2005) "Work Demands and Work-to-Family and Family-to-Work Conflict: Direct and Indirect Relationships" *Journal of Family Issues* 26(6): 707-726.
- White, J. M. (1999) "Work-Family Stage and Satisfaction with Work-Family Balance" *Journal of Comparative Family Studies* 30(2): 163-172.

Spillover between Work and Family for Married Workers : Negative, Positive and Global Spillover

Yun-Suk Lee

As increasing numbers of married women enter the labor force, scholars pay attentions to work-to-family and family-to-work spillover. So accumulating empirical research has been done to examine negative and positive spillover between two life areas. But existing research focuses only on this negative or positive spillover and do not combine these two interdependent aspects of spillover. But individuals experience the negative and positive spillover everyday. Therefore scholars point out the need of research to represent this reality of married men and women. Using data from a sample of 721 male and 359 female married workers, this study try to examine the 'global' measures of spillover between work and family. In particular, this study focuses on gender differences in this global measures and some potential factors influencing levels of global spillover. I find that while women and men do not differ in global work-to-family spillover, they do differ in global family-to-work spillover. It is found that four out of ten wives belong to 'high' in negative family-to-work spillover and 'low' in positive family-to-work spillover and only one out of ten wives belong to 'low' in negative family-to-work spillover and 'high' in positive family-to-work spillover. It is well documented that women do the bulk of family responsibilities such as housework and childrearing and consider home as their second workplace. The findings in this paper may represent unequal gender realities.

Key Words: Work-family spillover, Family-work spillover, Global approach