Journal of Korean Home Management Association
Vol.30 No.5 Serial No.119 2012.10
http://dx.doi.org/10.7466/JKHMA.2012.30.5.075

가족 및 직업관련 변수가 유자녀 취업주부의 일·가족 전이에 미치는 영향

The Influences of Variables Related to Family and Employment on Work·Family Spillover in Working Wives with Children

경북대학교 사범대학 가정교육과
교 수 장 윤 옥*
강 사 정 서 린**
Dept. of Home Economics Education, Kyungpook National Univ.
Professor : Jang, Yoon-Ok
Lecturer : Jeong, Seo-Leen

<Abstract>

The purpose of this study was to investigate the influences of variables related to family and employment on work·family spillover in working wives with children. Korean Longitudinal Survey of Women & Families(KLoWF; 2008) of Korea Women's Development Institute was used in this study. The subjects of this study were 733 working wives with children. For data analysis Cronbach α, and multiple regression were performed.

The results show that, first, among variables related to family, family role awareness and marital satisfaction influence on work-family negative spillover, and values on familism and husband's weekends housework hour influence on family-work negative spillover in working wives with children.

Second, among variables related to employment, career satisfaction, wife's weekly working hour, husband's perception on employment of wife and sexual discrimination influence on work-family negative spillover, and career satisfaction, husband's perception on employment of wife, employment stability, husband's monthly income and husband's weekly working hour influence on family-work negative spillover in working wives with children.

Third, among variables related to family and employment, wife's weekly working hour, family role awareness, marital satisfaction husband's perception on employment of wive, husband's weekly working hour, and career satisfaction influence on work-family negative spillover, and values on familism and wife's weekly working hour influence on family-work negative spillover in working wives with children.

▲주요어(Key Words) : 전이(spillover), 일-가족 전이(work-family spillover), 가족-일 전이(family-work spillover), 유자녀 취업주부 (working wives with children)

* 주 저 자 : 장윤옥(E-mail : yojang@knu.ac.kr)
** 교신저자 : 정서린(E-mail : leen412@hanmail.net)

Ⅰ. 서 론

인류역사상 가족과 생산활동 만큼 오래되고 그 중요성을 인정받아 온 제도도 매우 드물 것이다. 이 두 제도는 매우 밀접한 관련을 맺으며 서로 영향을 주고 받아왔다. 현대 사회에서는 이 두 제도가 서로 분리되고 심지어는 대립되는 영역에 위치하는 것으로 여겨지고 있다(Miller, 2001). 여성의 노동시장 참여가 극적으로 증가함으로 인해 성에 따른 일과 가족 영역에 대한 이분법적인 분리도 점차 감소하고 있지만, 현대사회에서 개인은 일과 가족의 경계를 오가면서 살아가고 있다(Clark, 2000). 이렇듯 일과 가족이 상호의존적으로 서로에게 밀접하게 연계되어 돌아가는 현실과 일-가족간 영역을 분리적이거나 배타적으로 바라보는 입장의 간격은 개인들에게 끊임없이 일・가족 양립 갈등을 유발시킨다(Wadsworth & Owens, 2007). 특히 경제적으로 많은 혼란을 겪고 있는 우리 사회는 아마도 과거 그 어느 때 보다 가족이 일에 보다 전념하게 하고 있다. 그러나 가족구성원들이 개인의 일에 보다 몰두할수록 가족생활은 점차 고유의 모습과 기능을 유지하기가 힘들어지고, 가족이 함께 할 수 있는 시간도 노동시간과 일의 압력에 적응하도록 강요받게 된다(Hochschild, 1997).

이에 최근에는 일과 가족생활을 병행하기 위한 요구나 노력이 활발히 진행되고 있는데, 다양한 역할의 상충으로 인해 발생하는 역할갈등보다는 일과 가족문제를 개인의 생활에서 통합하고 균형을 찾는 방법에 대한 연구(Crzywaxz, Almeida, & McDonald, 2002), 일・가족갈등이 개인의 직장이나 가정생활에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 연구(Jeong, 2005)들이 수행되고 있다.

일에의 참여가 그 개인의 가족생활 참여에 영향을 미친다는 것은 당연한 일이다. 직장에서의 과중한 역할은 가정생활에 영향을 미치며, 가정 내의 요구들은 일에 영향을 미치게 된다. 따라서 직장일과 가정 일에 동시에 참여해야 하는 맞벌이부부 가정에서는 특히 두 영역간의 상호작용이 많이 일어날 수 밖에 없다. 여성들의 경제활동 참여가 증대하면서 맞벌이가정이 현대사회의 보편적 가족형태로 자리잡아가고 있으나(Song, Jang, & Kim, 2010) 우리나라 취업주부들의 경우에는 여성의 지위가 낮고 사회구조상 직장일과 가정일을 개인적으로 조정할만한 힘이 없으며, 가정내에 뿌리 깊이 존재하는 가부장적 가치관이나 어머니 역할의 강조 등으로 인해 더욱 많은 이중의 노동부담을 경험하게 된다. 사실 우리나라는 맞벌이 가정의 경우 서구사회에서보다 아내에게 갈등적인 기대를 요구하는 경우가 많아서 일과 가정에서 서로 상반되는 인성특성을 보여줄 것을 요구하며 이로 인해 아내들은 심각한 시간제약과 에너지 고갈, 그리고 심리적 스트레스를 받는다고 알려져 있다. 이와 맥을 같이하여 Song, Jang, and Kim(2010)은 맞벌이여성의 일-가족 양립 갈등은 맞벌이 남성이나 홀벌이 남성에 비해 높다고 보고한다.

지금까지 일・가족 갈등에 대한 연구는 크게 일과 가족생활을 병행하면서 여성이 담당해야 하는 역할들로 인한 역할중심의 갈등에 대한 연구와 역할을 수행하는데 필요한 시간이나 스트레스 등의 자원을 중심으로 하는 연구로 구분될 수 있다. 이에 비해 일・가족전이는 직장일과 가정일을 동시에 담당하면서 요구되거나 획득되는 자원을 중심으로 두 일이 서로에게 미치는 긍정적인 측면과 부정적인 측면을 모두 포함한 것이라고 할 수 있다.

이와 관련된 연구로 Crouter(1984)는 직장에서 문제해결팀에 참여한 근로자들은 가정에서도 문제를 해결할 때 동일한 기술을 적용할 수 있는 것으로 보고하면서 일・가족전이의 긍정적 측면을 강조하고 있으며, Piotrokowski, Chone, and Coray(1993)는 어머니가 일로 인해 우울이나 다른 부정적 심리적 상태를 경험하게 된다면 이는 가족생활에 전달되고, 자녀들을 위한 좋은 가정환경을 제공하는데 제약이 될 것이라고 말하며 부정적 측면을 강조하고 있다. 또 Jeong (2005)은 일・가족 전이에서는 부정적인 전이보다 긍정적인 전이가 크지만, 부정적 전이에 있어서는 가족이 일에 미치는 전이보다는 오히려 일이 가족에 미치는 전이가 크므로 직장에서 발생하는 시간과중이나 긴장이 가족생활에 영향을 주지 않도록 하는 방안이 마련되어야 한다고 말한다.

이러한 일・가족 전이에 대한 선행연구들은 일과 가족의 상호작용을 검토하고 역할과중으로 인해 발생하는 부정적 영향 뿐 아니라 일이 가정생활에 자극을 주고 도전이 된다는 긍정적 영향의 측면도 포함한다는 차원에서 일・가족 갈등 연구의 영역을 확대시켰다고 할 수 있다.

한편 지금까지의 선행연구에서 일・가족 전이에 영향을 미치는 것으로 나타난 변수들은 크게 직업특성 변수와 가족특성 변수, 그리고 개인특성 변수로 나눌 수 있다. Grzywacz et al.(2002)은 연령이 일・가족의 긍정적 전이 및 부정적 전이와 관련이 있으며, 여성들이 남성들에 비해 긍정적・부정적 전이가 각각 더 많이 나타났다고 하고, 주당노동시간은 일이 가족에게, 가족이 일에 미치는 긍정적・부정적 전이 모두와 관련이 있으며, 어린 자녀의 유무 역시 가족-일의 긍정적 전이 및 부정적 전이와 관련이 있다고 보고한다. Brisbois(2002)는 가족유형은 남성의 일・가족 전이 수준에 영향을 미치지 못하고, 성은 가족이 일에 미치는 전이 수준에 유의한 영향을 미친다고 보고하면서, 전문직맞벌이 여성들은 전문직맞벌이 남성들보다 부정적인 전이를 보다 많이 보고한다고 말한다. 우리나라에서는 Kim and Han(2002)은 여성의 경우에는 직업적 특성 변수만이 일・가족 전이에 영향을 미치는 유의한 변수였으며, 남성의 경우에는 노동시간과 업무량 등의

직업적 특성 변수 이외에도 가사분담율과 배우자 지원과 같은 가족특성 변수가 일과 가족간의 부정적・긍정적 전이에 유의한 영향력을 갖는다고 보고하고 있다. 즉 일-가족 전이 수준은 기업내 근로환경이나 조직문화 등과 같은 직업과 관련된 영향 요인들(Kim et al., 2007) 뿐 아니라, 개인이 처한 가족상황(Kim & Kwon, 2009)과 가족과 관련된 여러 영향 요인들에 따라 달라진다고 할 수 있으며, 따라서 일-가족 전이에 영향을 미치는 요인에 대한 보다 다측면적 분석이 필요하다고 하겠다. 특히 대부분의 가정에서 가정관리자의 역할을 수행하고 있는 주부, 그 중에서도 일과 가정생활의 이중부담을 지고 있는 맞벌이 가정의 취업주부들을 대상으로 이들의 일-가족 전이에 영향을 미치는 요인들을 보다 심층적으로 알아볼 필요가 있다고 하겠다. 우리나라에서는 몇몇의 선행연구에서(Kim & Han, 2002; Jeong, 2005; Song, Jang, & Kim, 2010) 맞벌이 가정의 취업주부들의 일-가족 전이에 영향을 미치는 요인들을 규명하고 있으나 일-가족 전이에 많은 영향을 미칠 수 있는 취업주부의 일의 유형을 통제하지 않고 있다. 주부가 어떤 일에 종사하고 있는가 하는 주부의 직업유형은 일・가정 양립에 있어 가장 큰 갈등의 원인이 될 수 있는 시간제약과 많은 관련이 있으므로 이를 고려하여 일-가족 전이에 영향을 미치는 요인들을 규명할 필요가 있다고 하겠다. 또한 취업주부의 수가 극적으로 증가하고 있고, 이에 따라 일-가족 양립의 문제가 국가적 정책의 문제로 대두되고 있는 최근의 상황을 고려해 볼 때 보다 광범위한 전국적인 자료를 이용한 영향요인 분석이 필요하다고 생각된다.

이에 본 연구에서는 한국여성정책개발원의 전국규모의 자료를 이용하여, 근로시간의 탄력성이나 융통성에 많은 제한을 갖는 임금근로자인 취업주부들을 대상으로 이들의 일-가족 전이에 영향을 미치는 가족 및 직업 관련 변수들을 알아보고자 한다. 본 연구의 결과는 임금근로자인 취업주부들의 일-가족 전이에 영향을 미치는 가족 및 직업관련 변수들을 보다 심층적으로 규명함으로써 취업주부의 일・가정 양립을 위한 정책수립에 기초자료로 이용될 수 있을 것이며, 취업주부의 일-가족 전이를 감소시키는 대안을 제시하는데 도움을 줄 수 있을 것이다. 본문내용

Ⅱ. 이론적 배경 및 선행연구의 고찰

1. 일-가족 전이

일-가족 전이는 직장일이 가정일에 영향을 미치는 상황을 일이 가족에 미치는 일-가족 전이, 가정일이 직장일에 영향을 미치는 상황을 가족이 일에 미치는 가족-일 전이로 구분한다. 또 일・가족 전이는 부정적인 전이와 긍정적인 전이로 구분되는데, 부정적인 전이는 주로 여러 가지 형태의 일-가족 갈등으로 여겨져 왔다. 최근에는 일과 가정생활의 병행으로 인한 자원의 증가나 일과 가족 모두의 성공과 균형 등과 같은 긍정적인 전이에 대한 연구(Brisbois, 2002; Grazwacz et al., 2002; Kim, 2011; Kim & Kim, 2010; Won & Park, 2009)들도 이루어지고 있다. 이러한 개념하에서 일-가족 전이를 대체로 4가지 차원, 즉 일-가족의 긍정적・부정적 전이, 가족-일의 긍정적・부정적 전이로 구분하고 있다. 이러한 일・가족 전이는 양방향적인 관계로써 어느 한쪽이 일방적으로 다른 한쪽에 영향을 미친다기보다는 상호순환적인 특성을 지니는 관계로 보아야 한다.

일・가족의 부정적 전이로 여겨져 왔던 일-가족 갈등에 관한 이론적 관점은 다양한 관점으로 접근되어 왔다. 즉 직장일과 가정은 분리되어 있으며, 서로 영향을 주고받지 않는다고 가정하는 분리모델, 두 영역은 상호영향을 미치기는 하지만 두 영역에서 개인들에게 높은 수준의 요구를 하면서 개인들은 어려운 선택과 갈등적인 상황에 처하게 된다고 가정하는 갈등모델, 한 영역에서 만족하지 않으면 다른 영역에서 주요한 역할을 수행함으로써 보상을 받고자 한다는 보상모델, 일-가족 영역의 상호영향의 유기성을 강조하며, 하나의 영역이 다른 영역에 긍정적・부정적 영향을 미친다고 보는 전이 관점, 그리고 마지막으로 가정과 직장이 서로 쉽게 침투될 수 있음을 강조하며 역할갈등을 최소화하기 위한 일과 가족의 통합에 주안점을 두는 경계모델이 있다. 이 중 전이모델은 갈등모델이나 보상모델에 비해 일-가족 영역간 상호영향의 유기성을 강조하며, 하나의 영역이 다른 영역에 긍정적 또는 부정적 영향을 미친다는 관점에 기반한 것으로 한 영역의 활동이 다른 영역의 활동에 영향을 주거나 원인을 제공한다는 과점에서 일・가족간 상호영향에 관심을 갖는다(Song, Jang, & Kim, 2010). 본 연구는 일이 가족에게, 그리고 가족이 일에 미치는 영향을 살펴보고자 하므로 전이 관점에서 일-가족 전이에 대해 살펴보고자 한다.

여러 선행연구들(Kim & Han, 2002; Song, Jang, & Kim, 2010; Won & Park, 2009)은 가정생활이 직장에 미치는 부정적 영향보다는 직장일이 가정생활에 미치는 부정적 영향이 더 큰 것으로 일관되게 보고하고 있다. Brisbois(2002)도 남녀병원근무자를 대상으로 한 연구에서 이들이 가족-일 전이보다는 일-가족 전이를 더 많이 경험하고, 이러한 전이는 대부분 부정적이라고 보고한다. Kim(2011)은 일에서 가족으로의 부정적 전이가 긍정적 전이 보다 상대적으로 높고, 가족에서 일로의 긍정적 전이는 부정적 전이보다 높다고 하면서, 이는 일은 가정생활에 부담을 주지만, 가정생활은 일에 도움이 되어야 한다는 인식을 반영한 것이라고 말한다. 반면 기혼 직장인을 대상으로 직장-가정의 상호작용에 영향을 미치는 변수를 살펴본 Jeong(2006)은 기혼직장인들은 일-가족,

가족-일 전이 양방향 모두에서 부정적 영향보다는 긍정적 영향을 더 크게 지각하고 있다고 말한다.

또 일-가족 전이의 경우 개인의 직무만족, 이직의도, 직무스트레스 등에 영향을 미치며, 생산성 감소, 근로자들의 사기저하, 부적절한 작업수행, 직장만족과 조직몰입의 저하 등과 같은 부정적 결과를 초래하고 있다고 하며, 가족-일 전이는 직무만족, 직무관여, 조직몰입, 지각 및 결근 등에 영향을 주는 것으로 나타났다.

기혼취업여성들은 일과 자녀돌봄을 병행하기 힘들다는 것이 직장생활의 가장 불만족한 요인이어서 직장을 선택할 때 가사와의 병행이 가능한가를 가장 많이 고려하며, 자녀를 맡아줄 사람이 없어 일과 양육을 병행하기 힘들다(Lee, 2008)고 한다. 그러나 한편으로는 일을 하는 것이 자녀들을 경제적으로 지원할 수 있어 어머니역할과 상충되는 것이 아니라고 인식함으로써 일-가족 양립에 따른 갈등을 자체적으로 해소하고 있기(Lee et al., 2006)도 한다.

한편 Vodanoff(1988)는 여성의 경우에는 가족특성 변수들이, 남성의 경우에는 직업특성 변수들이 일・가족의 부정적 전이를 더 많이 설명한다고 보고하고 있다.

2. 일・가족전이에 영향을 미치는 가족관련 변수

기혼 취업여성은 일-가족 양립에 있어 자녀돌봄 및 가사관련 어려움을 가장 많이 겪으며, 성역할 태도와 고용형태, 주당 평균노동시간, 6세 이하 자녀유무 변수가 일-가족 양립에 유의한 영향을 미친다고 보고한다(Statistics Korea, 2008). Jeon, Park and Kim(2008) 역시 맞벌이 유무, 가사노동시간, 자녀유무과 같은 가족관련 변수들이 일-가족 전이의 지각에 영향을 준다고 말한다. 일・가족 전이에 영향을 미치는 것으로 생각되는 가족관련 변수들에 관한 선행연구결과들을 변수에 따라 보다 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

먼저 선행연구들은 자녀양육이 취업여성들에게 부담으로 작용한다(Cho & Seo, 2009)는 결과들을 보고하고 있다. 6세 이하의 취학전 어린 자녀가 있을수록 시간갈등이 심한 것으로 나타났는데(보건복지부, 2005) 자녀수가 많고 어린자녀가 있으면 정신적・육체적으로 직업생활에 집중하기가 힘들고 자녀양육에 관여함으로써 역할과중을 경험하기 쉬우며, 특히 취학전의 어린 자녀가 있는 경우 부모는 시간부족에서 오는 역할갈등을 더 많이 경험하게 된다. 이와 유사하게 기혼취업여성의 일-가족 갈등과 일-가족 전이 정도를 살펴본 Jeong (2005)은 일-가족의 부정적 전이가 가장 큰 집단은 20~30대의 취업여성으로 자녀가 어려 보살핌이 많이 필요하고, 가사노동시간이 길기 때문이라고 말하며, 일-가족의 부정적 전이를 해소하기 위해서는 가족에게 심리적・행동적 도움을 제공하는 것과 더불어 기업의 가족친화적 정책들이 필요하다고 한다.

한편 여성들은 결혼 이후 일-가족 양립 갈등이 높아지는데 비하여, 남성들의 일-가족 양립 갈등은 결혼여부와 직접적인 관계가 나타나지 않는다(Won & Park, 2009)는 보고있다. 이와 맥을 같이하여 Bae, Seo and Lee(2002)은 아버지를 대상으로 일-가족 전이와 부모역할만족도의 관련성을 살펴보고 아버지가 경험하는 일-가족 전이 수준은 그리 높지 않으며, 일과 가족생활의 요구가 상충될 때 양립을 위해서 가족생활을 조정하는 경향이 높다고 보고한다. 또 Jeon et al.(2008)은 일-가족 전이에 있어서 성차를 보고하고 있는데 일-가족 전이의 하위영역보다는 가족-일 전이의 하위영역에서 더 많은 남녀 간 차이가 있다고 하면서 이는 가족내 역할수행에 대해 여성 스스로가 만족하지 못하거나, 가족들이 만족하지 못할 때 이것이 여성의 직장생활에 부정적인 영향을 미치게 되면서 직업에의 만족감을 저하시키고 일에서의 성취에 어려움을 겪게 할 가능성이 높기 때문이라고 한다.

반면 기혼 직장인을 대상으로 일-가족의 상호작용에 영향을 미치는 변수들을 살펴본 Jeong(2006)은 자녀와 배우자의 지지가 일-가족의 상호작용에 긍정적 영향을 미친다고 하고 Song, Jang, and Kim(2010)도 맞벌이 여성의 경우 일-가족 갈등에 있어 가족지원의 중요성이 남성들보다 더 크다고 한다. Jeong(2006)도 이와 유사하게 남편의 지지도가 높은 취업여성들의 일-가족균형감이 높게 나타났으며, 사회인구학적 변인이나 직업변인의 차이보다 훨씬 유의미한 차이를 보여 물리적인 환경에 못지않게 심리적인 지지가 중요하다고 말한다. 그러나 배우자 지원이 가족-일로의 부정적 전이에 영향을 미치지 않는다(Kim & Han, 2002)는 보고도 있다.

기혼 취업여성은 일-가족 양립에 있어 성역할 태도가 일-가족 양립에 영향을 미친다(Statistics Korea, 2008)는 보고도 있고 반면 기혼 정규직 근로자를 대상으로 한 연구에서 근로자의 성역할 태도는 일-가족 갈등에 유의한 영향을 미치지 않는다(Han & Yoo, 2007)는 보고도 있다.

가사노동시간이나 가사조력자 유무에 따라서는 일-가족 균형감에 유의한 차이가 없다(Jeong, 2006). 가사조력자가 대부분 고용된 도우미이기 보다는 시어머니나 친정어머니 등 가족들이기 때문에 또 다른 가족의 요구가 증가한 때문으로 보고한다.

가사노동시간에서는 가사노동시간이 3시간 이상인 주부들이 3시간 미만인 주부들보다 일-가족 갈등수준이 높았으며, 사무직 취업여성의 경우 주당 가사노동시간이 일-가족갈등에 영향을 미친다(Cho, 1999)고 한다. 또 가사노동의 부담이 비교적 적고, 가족들이 지지적인 경우에 일이 가족에게 미치는 긍정적인 효과가 크며, 연령이 20대인 경우에, 자녀가 1명인 경우에, 첫자녀가 7세 미만인 경우에, 가사노동시간이 3~6시간인 경우에 가족-일의 부정적인 전이가 가장 크게 나타났다(Jeong, 2005). 요약하면 가사노동시간이 길고

가족들로부터 행동적, 심리적인 도움을 받지 못하는 취업주부들의 일-가족의 부정적 전이 및 가족-일의 부정적 전이가 크다. Ryu(2009) and Kim(2011)은 주부의 가사노동시간이 짧고 남편의 가사노동시간이 길수록 일-가족의 긍정적 전이가 높다고 하고, Kim(2011)은 주부의 가사참여 정도가 높을수록 일-가족으로의 부정적 전이가 높다고 하고, 남편의 가사참여 정도가 높고, 주부의 가사 참여 정도가 낮을수록 가족-일로의 긍정적 전이가 높아진다고 말한다. 그러나 가사분담율이 취업여성의 가족-일로의 부정적 전이에 영향을 미치지 않는다(Kim & Han, 2002)는 보고도 있다.

오랜 기간 동안 여러 학자들은 여성들이 직업을 가지게 되면, 남성들이 가사에 더욱 많이 참여할 것이라고 가정하였으나(Crouter & Helms-Erikson, 2000) 현실적으로 맞벌이 부부의 남편이 분담하는 가사노동은 남성이 홀로 경제활동을 하는 홀벌이 부부와 크게 차이가 나지 않는 것으로 나타난다(Cai & Lee, 2004). 또한 가족생활에는 부부가 실제 가사노동에 투입한 시간보다는 상대방의 가사노동 분담에 대한 태도나 지각이 중요하며, 이러한 가사노동분담 시간에 대한 태도나 지각은 부부 뿐 아니라 가족구성원과 가정환경과의 상호작용 결과이므로 남편의 가사노동 분담에 대한 아내의 만족도가 일-가족 전이에 미치는 영향에 대한 연구결과도 필요하다고 하겠다.

한편 Lee(2003)는 일-가족의 부정적 전이가 결혼만족도에 부정적 영향을 미친다고 보고하고 Ryu(2009) and Kim(2011)은 결혼생활만족도가 높을수록 일-가족의 긍정적 전이가 높다고 한다.

3. 일・가족 전이에 영향을 미치는 취업관련 변수

일・가족 전이에 영향을 미치는 취업관련 변수에 관한 선행연구결과들을 구체적으로 살펴보면, 월평균 가구소득은 시간갈등과 관련이 없는 것으로 나타났으며(보건복지부, 2005), 가계의 소득이 높아질수록 일-가족으로의 부정적 전이가 낮아진다는 보고(Crzywacz & Marks, 2000)가 있는 반면 가계의 소득이 높을수록 가족-일과 일-가족으로의 부정적 전이가 높아진다는 보고(Kirchmeyer & Cohen, 1999)도 있다. 또 월평균소득이 높은 취업주부들이 낮은 취업주부들보다 일・가족 균형감이 더 높은데, 이는 소득이 높으면 가사노동을 대체할 수 있는 경제적 방안을 마련하거나 균형을 위한 대책을 마련할 수 있기 때문(Jeong, 2006)이라고 한다. 이와 유사하게 Kim(2011)은 주부의 소득이 높을수록 남편의 소득이 적을수록 일-가족의 긍정적 전이가 높다고 하고, 주부의 소득이 높을수록, 출퇴근시간이 길수록, 근무시간이 길수록 그리고 남편의 소득이 적을수록, 직무조건 만족도가 낮을수록 일-가족으로의 부정적 전이가 높다고 한다. 또 주부 소득이 높을수록, 남편 소득이 적을수록, 출퇴근 시간이 적게 걸릴수록, 근무시간이 적을수록 가족-일로의 긍정적 전이는 높아지고, 주부 소득이 높아질수록 가족-일로의 부정적 전이가 높아지는 것으로 나타났다고 한다. 이러한 선행연구결과로 보아 주부의 소득이 높아질수록 일-가족의 긍정적・부정적 전이와 가족-일의 긍정적・부정적 전이가 높다고 할 수 있는데 이는 소득이 높은 전문직에 종사하는 주부들은 자아성취와 직업적 발전 등으로 인한 긍정적 효과와 일과 가정에서의 과중한 책임과 시간과 에너지의 제약 등으로 인한 부정적 효과를 동시에 경험하고 있음을 의미하며, 일과 가정의 양립이 이들 전문직 취업여성들에게 있어 매우 중요하고 시급한 문제임을 시사한다고 하겠다.

또 기혼취업여성의 일-가족생활에 대한 주관적 인식을 조사한 연구에 의하며, 40대 이상의 주부들에게는 노동시장의 성차별이 일-가족 갈등을 가져오는 요인이라고 한다. 노동시장에서 승진가능성이 없다고 느낄 때, 그리고 임금에 대한 만족도가 낮을 때 여성들은 일-가족생활의 갈등을 느끼는 것이다. 이러한 결과는 일-가족 갈등 완화를 위한 가족친화적 제도와 같은 다양한 제도적 지원 외에도 성차별적인 노동시장의 관행이 바뀌어야 함을 의미한다(Lee et al., 2006)

Jeon et al.(2008)은 직업유형, 경력, 고용형태, 근무시간과 같은 취업관련 변수들이 일-가족 전이의 지각에 영향을 준다고 하고, 직장의 조건이 일-가족병행에 지지적인 경우에 일이 가족에게 미치는 긍정적인 효과가 큰데(Jeong, 2005), Jeong (2006)은 직장상사의 지원이 일-가족의 상호작용에 긍정적 영향을 미치고, 가족친화적 조직 분위기는 일-가족의 부정적 영향을 완화시켜 준다고 한다.

Kim and Han(2002)은 30~50대 취업한 남녀를 대상으로 한 일・가족 전이에 관한 연구에서 남녀 모두 일에서 가족으로의 부정적 전이가 가족에서 일로의 부정적 전이보다 높게 나타났으며 ,여성에게 있어 일・가족 전이에 영향을 미치는 요인은 주로 직업적 특성인 것으로 보고하면서 노동시간이 길수록, 업무량이 많을수록 일・가족의 부정적인 전이에 미치는 영향이 크다고 말한다.

그리고 근무시간, 복지제도시행정도에 따라서도 일-가족 균형감에 유의한 차이가 있는(Jeong, 2006) 것으로 보고하고 있다. 즉 근무시간이 8시간 미만인 취업주부들의 일-가족 균형감이 다른 취업주부들보다 높았으며, 직장에서의 복지제도 시행정도가 높은 경우에 균형감의 정도가 높게 나타났다. 또한 육아휴직제도, 보육시설, 가족 휴가 등과 같은 가족친화적인 회사의 지원도 일-・족의 부정적 전이를 감소시키는 것으로 타나났다(Song, Jang, & Kim, 2010). 휴가제도, 탄력근무제, 자녀양육 프로그램, 부양가족 프로그램 등과 같은 가족친화적인 복지제도는 기혼여성의 직장-가정갈등과 경력몰입관계에서 조절 효과가 있는 것으로 나타났다. 그러나 홀

벌이 부부보다는 상대적으로 가사분담에서 더욱 많은 갈등이 야기될 수 있는 맞벌이 부부에게 있어 탄력근무제나 휴가제도와 같은 가족친화적 제도가 근로자의 일・가족 양립 수준에 미치는 효과는 뚜렷하게 정적인 관계를 가지지 않는다(Lapierre & Allen, 2006)는 보고도 있다.

수입노동시간은 취업주부의 직종에 관계없이 공통적으로 일-가족갈등에 영향을 미치고(Cho, 1999), 이는 모든 유형의 전이와 관련이 있다(Grzywacz, 2002)고 보고한다. 이와 유사하게 Song, Jang, and Kim(2010)은 근무시간이 일-가족 전이에 가장 영향을 많이 미친다고 하면서 정시퇴근, 법정공휴일 및 토・일요일 준수가 기혼 취업여성의 일-가족 갈등을 감소시킨다고 말한다. 또 업무과부하나 불만족, 근로시간의 경직성 등이 클수록 일-가족으로의 부정적 전이가 크다(Frone, Russell, & Cooper, 1992)는 보고도 있다. 반면 Jeong (2005)은 근무시간이나 직업지위, 기업의 특성 등은 일-가족 갈등에 유의미한 차이를 보이지 않는다고 하면서, 단지 근무시간이 10시간 이상인 경우 일이 가족에 미치는 부정적인 영향이 컸으며, 남편 및 자녀의 지지가 낮을 때 일-가족, 가족-일의 부정적 전이가 크다고 한다.

Edwards & Rothbird(2000)는 전반적인 경제시장에서의 직업안정성에 대한 고려없이 일-가족의 상호작용을 제대로 이해할 수 없다고 보았다. 취업여성은 노동시간이 길어질수록 시간갈등이 심화되고, 정규직을 기준으로 할 때, 정규직과 기타직(자영업, 고용주, 무급가족종사자) 여성들의 시간갈등이 유의미하게 감소한다(Statistics Korea, 2008)는 보고도 있지만 직업안정성이 일・가족의 상호작용에 미치는 영향에 관해 탐색한 연구는 국내외에서 거의 없는 실정이다(Kim & Han, 2002).

한편 일에 대한 통제력 수준이 높을수록, 상사의 지지가 많을수록(Kim & Han, 2002), 일만족도가 높을수록(Ryu, 2009), 직장의 복지지원제도가 잘 되어 있을 때(Jeong, 2005) 일과 가정의 긍정적 전이가 높아지는 것으로 나타났다.

Ⅲ. 연구내용 및 방법

1. 연구대상

본 연구에서는 한국여성정책연구원의 여성가족패널조사 2차년도(2008) 자료를 이용하여, 자녀가 1명 이상 있는 맞벌이 부부들 중 임금근로자인 주부들을 연구대상으로 하였다. 자녀의 존재유무는 가족생활의 구조와 부부간의 상호작용에 있어 중요한 영향을 미치는 변수이고, 부부가 모두 일에 종사하는 맞벌이 부부에게 있어 일이 가정에 미치는 전이 또는 가정이 일에 미치는 전이는 홀벌이 가정에서의 전이와는 차이가 있으므로 연구대상자를 선정함에 있어 이를 고려하였다. 또한 유사한 가정환경을 가진 주부라 하더라도 자신이 종사하는 일의 성격이나 근무환경에 따라 일과 가정이 미치는 영향이 서로 다르므로 이를 조금이나마 통제하고자 임금근로자인 맞벌이 주부로 연구대상자를 제한하였다. 본 연구 대상자의 일반적인 특성은 <Table 1>과 같다.

2. 연구내용

본 연구의 구체적인 연구내용은 다음과 같다.

<연구내용 1> 가족관련 변수가 유자녀 취업주부의 일・가족 전이에 미치는 영향은 어떠한가?
<연구내용 2> 취업관련 변수가 유자녀 취업주부의 일・가족 전이에 미치는 영향은 어떠한가?
<연구내용 3> 가족 및 취업 관련 변수가 유자녀 취업주부의 일・가족 전이에 미치는 영향은 어떠한가?

3. 측정변수

한국여성정책연구원의 여성가족패널조사는 여성의 생애주기별 경제활동 지위변화와 가족생활을 비롯하여, 가족과 관련한 가치의 변화, 가족관계의 변화, 가족형성과 이벤트의 변화, 가족구조의 변화를 종단면적으로 추적할 수 있는 자료구축을 목적으로 하는 조사이다(Lee et al., 2010).

1) 가족관련 변수

본 연구에서 사용된 가족관련 변수는 가족주의가치관, 전통적 가족역할인식, 결혼만족도, 미취학자녀수, 아내와 남편의 평일가사노동시간, 아내와 남편의 주말가사노동시간, 남편의 가사노동 분담에 대한 만족도, 가사조력자의 존재 여부이다.

가족주의가치관(7문항) 변수는 '결혼은 반드시 해야 한다', '자녀는 반드시 있어야 한다' 등과 같이 전통적인 가족기능에 대한 내용을 포함하고 있다. 4점 Likert 척도로 측정하였으며, 역산을 하여 문항의 방향성을 일치시키고 합산을 하여 7 ~ 28점 사이에 분포하며, 점수가 높을수록 전통적 가족주의 가치관이 강한 것을 의미한다.

전통적 가족역할인식(6문항) 변수는 '남자는 직장을 가지고 여자는 가정을 돌보는 것이 가장 이상적이다', '맞벌이 부부는 집안일도 공평히 분담해야 한다' 등과 같이 가족역할에 대한 내용을 포함하고 있다. 4점 Likert 척도로 측정하였으며, 역산을 하여 문항의 방향성을 일치시키고 합산을 하여 6 ~ 24점 사이에 분포하며, 점수가 높을수록 가족역할에 대해 남녀의 역할을 양극으로 분리하는 전통적 태도를 가지고 있는

Table 1. General Characteristics of Samples N=733

Variables	category	frequency(%)	Variables	category	frequency(%)
wife's age	under 30	37(5.0)	husband's age	under 30	14(1.9)
	31~40	321(43.8)		31~40	238(32.5)
	41~50	286(39.0)		41~50	332(45.5)
	51~60	82(11.2)		51~60	118(16.1)
	above 60	7(1.0)		above 60	31(4.2)
wife's scholastic ability	under middle school	117(16.0)	husband's scholastic ability	under middle school	99(13.5)
	high school	300(40.9)		high school	253(34.5)
	collage	86(11.7)		collage	65(8.9)
	university	189(25.8)		university	262(35.7)
	above graduate school	41(5.6)		above graduate school	54(7.4)
wife's employment	manager	3(.4)	husband's employment	manager	22(3.0)
	professional or trades concerned	209(28.5)		professional or trades concerned	167(22.8)
	office worker	142(19.4)		office worker	133(18.1)
	service worker	106(14.5)		service worker	26(3.5)
	sales worker	86(11.7)		sales worker	48(6.5)
	agriculture and fishery skilled worker	1(.1)		agriculture and fishery skilled worker	34(4.6)
	technician	27(3.7)		technician	105(14.3)
	operator or assembler	34(4.6)		operator or assembler	126(17.2)
	laborer	113(15.4)		laborer	62(8.5)
	no respond	12(1.6)		no respond	10(1.4)

것을 의미한다.

결혼만족도(1문항)는 1점 ~ 7점 사이에 분포하며, 점수가 높을수록 결혼만족도가 높은 것을 의미하며, 남편의 가사노동 분담에 대한 만족도(1문항)는 1점 ~ 5점 사이에 분포하며 역산하여 점수가 높을수록 만족도가 큰 것을 의미한다.

아내와 남편의 평일가사노동시간과 아내와 남편의 주말 가사노동시간은 집안일(설거지, 청소, 자녀돌보기 등)을 하루에 몇 분 정도 하는지 자기보고식으로 측정하고 있다.

2) 직업관련 변수

본 연구에서 사용된 취업관련 변수는 일만족도, 아내와 남편의 월소득, 아내와 남편은 근로시간, 직장에서 경험한 성차별 정도, 직장이 제공하는 복지 정도, 직장안정성, 아내의 취업에 대한 남편의 긍정적 인식이다.

일만족도(9문항) 변수는 5점 Likert 척도로 측정하였으며, 역산을 하고 합산을 하여 9 ~ 45점 사이에 분포하며, 점수가 높을수록 지금 하고 있는 일에 대한 만족도가 높은 것을 의미한다.

직장에서 경험한 성차별(6문항) 변수는 4점 Likert 척도로 측정하였으며, 역산을 하고 합산을 하여 6 ~ 24점 사이에 분포하며, 점수가 높을수록 직장에서 성차별을 많이 경험하고 있음을 의미한다.

아내와 남편의 근로시간 변수는 주당 평균 근로시간과 주당 초과근로시간을 합한 시간을 사용하였다.

직장에서 제공하는 복리후생(13문항)은 퇴직금, 유급휴가, 육아휴직, 시간외 수당, 직장보육시설 등을 포함한 13개 항목이 직장에서 제공되고 있는지의 여부를 묻고 이를 합산하여 0 ~ 13점 사이에 분포하며, 점수가 높을수록 직장에서 제공되는 복리후생이 많은 것을 의미한다.

직장안정성(1문항)은 정년까지 보장되는 상용직에서부터 일하기로 한 기간이 1개월 미만인 일용직까지 분포하며, 점수가 높을수록 안정성이 낮은 것을 의미하며, 아내의 취업에 대한 남편의 긍정적 인식(1문항)은 1 ~ 5점 사이에 분포하며, 점수가 높을수록 아내가 일하는 것에 대해 남편이 긍정적으로 인식하고 있음을 의미한다.

가족 및 취업관련 변수들의 일반적 경향은 <Table 2>, <Table 3>과 같다.

3) 종속변수

본 연구에서는 일-가족 전이는 일-가족 전이 즉 '일이 가족에게 영향을 미치는 정도'와 가족-일 전이 즉 '가족이 일에 영향을 미치는 정도'로 구성하였다. 일-가족 전이(5문항) 척

Table 2. The Degree of Variables Related Family and Employment N=733

	variables	Mean(SD)
family	values on familism	20.44(3.21)
	traditional family role awareness	14.91(2.45)
	marital satisfaction	4.97(1.08)
	the number of preschooler	.38(.663)
	wife's daily housework hour(min)	171.7(118.8)
	husband's daily housework hour(min)	21.6(40.5)
	wife's weekend housework hour(min)	204.0(168.8)
	husband's weekend housework hour(min)	54.4(93.0)
	satisfaction on husband's housework	3.27(.94)
employ-ment	career satisfaction	29.64(7.78)
	wife's monthly income	140.8(94.4)
	husband's monthly income	248.1(128.6)
	wife's weekly working hours	42.71(12.3)
	husband's weekly working hours	53.3(15.0)
	sexual discrimination	11.48(4.02)
	welfare benefits degree	4.01(4.44)
	employment stability	1.28(.68)
	husband's positive perception on wife's employment	3.89(.77)

Table 3. Frequency of Variables Related Family and Employment N=733

variables	category	N(%)
housework helper	exist	121(16.5)
	non-exist	612(83.5)
employ-ment stability	employment contract term not fixed or to the age limit	606(82.7)
	employment contract term longer than one year	75(10.2)
	employment contract term between one month and one year	28(3.8)
	employment contract term shorter than one month	24(3.3)

도와 가족-일 전이(5문항) 척도는 4점 Likert 척도로 측정하였으며, 역산을 하여 문항의 방향성을 일치시켰으며, 5 ~ 20점 사이에 분포한다. 따라서 점수가 높을수록 일이 가족에게 또는 가족이 일에 부정적인 영향을 많이 미치는 것을 의미한다. 일-가족 전이의 일반적 경향은 평균이 10.11(SD=2.11)이며, 가족-일 전이의 일반적 경향은 평균이 10.02(SD=2.45)이다. 그리고 일-가족 전이 척도의 Cronbach α 계수는 .67이며, 가족-일 전이 척도의 Cronbach α 계수는 .64이다.

4. 자료분석

본 연구의 자료는 SPSSWIN 프로그램을 이용하여 분석하였으며, 본 연구대상자의 일반적 특성을 알아보기 위해 빈도와 백분율을, 척도의 신뢰도를 알아보기 위해 Cronbach α계수를 산출하였고, 본 연구의 구체적인 연구목적을 달성하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

Ⅳ. 연구결과 및 논의

1. 가족관련 변수가 유자녀 취업주부의 일-가족 전이에 미치는 영향

가족관련 변수가 유자녀 취업주부의 일・가족 전이에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시하였으며 그 결과는 <Table 4>와 같다.

<Table 4>에서 보는 바와 같이 가족관련 변수들은 유자녀 취업주부의 일-가족 전이를 14.8% 설명하는 것으로 나타났다. 유자녀 취업주부의 일-가족 전이에 유의한 영향을 미치는 가족관련 변수는 가족역할에 대한 인식(β=.272), 결혼만족도(β=-.171) 순이다. 즉, 가족역할에 대해 전통적인 인식을 많이 할수록, 그리고 결혼만족도가 낮을수록 일-가족 전이가 부정적이라고 할 수 있다. 가족역할에 대해 전통적인 인식을 많이 한다는 것은 가족역할에 대해 성별분업적인 사고를 많이 하고 이를 가족생활에서 개인의 책임과 역할로서 규명・강요한다는 것을 의미하며, 이러한 역할의 강조는 자녀가 있는

Table 4. The Influences of Variables Related to Family on Work・Family Spillover in Working Wives with Children

independent variables \ spillover		work-family spillover		family-work spillover	
		B	β	B	β
variables related family	values on familism	-.078	-.122	-.234	-.299***
	traditional family role awareness	.215	.272***	.062	.064
	marital satisfaction	-.296	-.171**	-.079	-.037
	the number of preschooler	.225	.059	.025	.005
	wife's daily housework hour	-.001	-.072	.002	.172
	husband's daily housework hour	.002	.064	.002	.052
	wife's weekends housework hour	-.001	-.085	-.001	-.098
	husband's weekends housework hour	.002	.170	.003	.189*
	satisfaction on husband's housework	-.255	-.129	-.151	-.062
	housework helper existence	-.456	-.096	.272	.047
	adjusted R^2	.148		.145	
	F value	3.353***		3.278***	

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

취업주부에게는 다중역할에 대한 가장 과중한 책임을 요구하는 것이다. 이러한 가족 상황에서는 일과 관련하여 발생하는 사소한 스트레스나 어려움도 쉽게 가족생활에 영향을 미칠 수 밖에 없기 때문에 이러한 결과가 나타난 것으로 생각된다.

또 가족관련 변수들은 유자녀 취업주부의 가족-일 전이를 14.5% 설명하는 것으로 나타났다. 유자녀 취업주부의 가족-일 전이에 유의한 영향을 미치는 가족관련 변수는 가족주의 가치관(β=-.299), 남편의 주말 가사노동시간(β=.189) 순이다. 즉, 전통적 가족주의 가치관이 강할수록, 그리고 남편의 주말 가사노동시간이 길수록 가족-일 전이가 부정적이다.

전통적 가족주의 가치관이 강할수록 가족중심주의적인 경향이 강하여, 가족이 일보다 먼저라고 하는 의식을 취업주부들이 많이 갖고 있어 가족이 일에 부정적인 영향을 많이 미치는 것으로 생각된다. 또 남편의 주말 가사노동시간이 길수록 가족-일 전이가 부정적이고 취업주부의 평일・주말가사노동시간은 가족-일 전이에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났는데 이러한 결과는 가사노동수행과 관련된 우리 사회의 보편적인 가치와 관련이 있다고 하겠다. 즉, 우리 사회에서는 가사노동수행에 있어 여성이 주된 가사노동수행자이며, 남편은 아내의 일을 조금 도와주는 보조자의 역할을 수행한다는 생각이 보편적이라고 할 수 있다. 따라서 취업주부는 가사노동의 주된 책임자가 자신이라고 인식하고 이를 수행하다보니 남편보다 훨씬 긴 가사노동시간이라 하더라도 가족이 일에 혹은 일이 가족에 부정적인 영향을 미치지 않는다고 할 수 있다. 그러나 가사노동이 부부가 함께 해야 할 가정내 책임이라고 생각하지 않는 남편이 쉬는 날이라고 여기는 주말동안 가사노동시간을 많이 한다는 것은 취업주부의 유급의 일이 주말에도 영향을 미칠 만큼 많다는 것을 의미할 수도 있고, 한편으로는 남편의 가사노동시간만큼 취업주부의 가사노동시간도 더 길수도 있기 때문에 남편의 가사노동분담이 길수록 주부의 가정생활이 일에 부정적인 영향을 미치는 것으로 생각된다.

또한 미취학자녀수가 취업여성의 일・가족 전이에 영향을 미치지 않는 것으로 나타난 본 연구의 결과는 미취학자녀수가 많을수록 부정적 전이가 커진다고 한 Frone et al.(1997)의 연구결과와는 다소 상이하다. 우리 사회는 미취학 아동기부터 교육열이 강하고, 자녀교육의 책임이 주로 어머니에게 있기 때문에 미취학자녀수는 일・가족의 부정적 전이에 더 많은 영향을 미칠 것으로 생각되어왔다. 그러나 본 연구의 결과는 이런 보편적인 생각과는 다소 상이한데 이는 본 연구 대상자의 미취학자녀수가 평균 0.38명인 것에 어느 정도 기인할 것으로 여겨지며, 본 연구결과에 대한 구체적인 논의를 위해서는 미취학 자녀를 둔 취업여성에 대한 심도있는 연구가 수행되어야 할 것으로 생각된다.

2. 취업관련 변수가 유자녀 취업주부의 일・가족 전이에 미치는 영향

취업관련 변수가 유자녀 취업주부의 일・가족 전이에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시하였으며 그 결과는 <Table 5>와 같다.

<Table 5>에서 보는 바와 같이 취업관련 변수들은 유자녀 취업주부의 일-가족 전이를 18.7% 설명하는 것으로 나타났다. 유자녀 취업주부의 일-가족 전이에 유의한 영향을 미치는 취업관련 변수는 일에 대한 만족도(β=-.261), 아내의 근로시간(β=.196), 아내의 취업에 대한 남편의 긍정적 인식(β=-.174) 순이다. 즉, 자신의 일에 대한 만족도가 낮을수록, 근로시간이 길수록, 그리고 아내 취업에 대해 남편이 부정적으로 인식할수록 일-가족 전이가 부정적이다. 자신의 일에

Table 5. The Influences of Variables Related to Employment Work · Family Spillover in Working Wives with Children

independent variables \ spillover		work-family spillover		family-work spillover	
		B	β	B	β
variables related employment	career satisfaction	-.071	-.261***	-.041	-.129**
	wife's monthly income	-.001	-.068	.001	.025
	husband's monthly income	-.001	-.060	.002	.092*
	wife's weekly working hour	.032	.196***	.010	.054
	husband's weekly working hour	.003	.022	.012	076*
	sexual discrimination	.044	.084**	.043	.071
	welfare benefits degree	.020	.042	.007	.013
	employment stability	-.165	-.056	-.326	-.094*
	husband's positive perception on wife's employment	-.478	-.174***	-.401	-.125**
	adjusted R^2	.187		.067	
	F value	17.230***		5.420***	

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

대한 만족도가 낮을수록 자신이 왜 일을 하고 있는가에 대해 회의적일 수 밖에 없고, 이런 회의감은 일로 인해 발생하는 작은 스트레스에도 크게 영향을 받게 되어, 이것이 가족생활에도 쉽게 전이되는 것으로 생각된다. 또한 근로시간이 길수록 신체적 · 정신적 부담이 가중되므로 일이 가족에게 미치는 영향이 부정적인 것은 당연한 결과라고 하겠다. 그리고 아내의 취업에 대해 남편이 부정적으로 인식할수록 일-가족 전이가 부정적이라는 본 연구결과는 배우자의 지원이 부정적 전이를 감소시킨다고 한 Choi & Kim(2010)의 연구결과와 일맥상통한다 할 수 있는데, 아내의 취업에 대해 남편이 부정적으로 인식하는 경우 아내의 직업생활에 대해 무시하고 배려하지 않게 되는 경우가 많으며, 한편으로는 취업주부인 아내가 겪게 되는 시간과 에너지 제약과 같은 어려움을 분담하지 않게 되므로 일이 가족에게 미치는 부정적 전이가 더욱 커지게 될 것으로도 생각된다.

또 취업관련 변수들은 유자녀 취업주부의 가족-일 전이를 6.7% 설명하는 것으로 나타났다. 유자녀 취업주부의 가족-일 전이에 유의한 영향을 미치는 취업관련 변수는 일에 대한 만족도(β=-.129), 아내 취업에 대한 남편의 긍정적 인식(β=-.125), 직장안정성(β=-.094), 남편의 월소득(β=.092), 남편의 근로시간(β=.076), 순이다. 즉, 자신의 일에 대한 만족도가 낮을수록, 아내의 취업에 대해 남편이 부정적으로 인식할수록, 직장안정성이 높을수록, 남편의 월소득이 많을수록, 그리고 남편의 근로시간이 길수록 가족-일 전이가 부정적이다.

남편의 월소득이 많은 경우 대체로 사회경제적 지위가 높은 경우가 많아 자녀양육과 교육에 대한 기대가 높을 수 있고, 아내에게 요구하는 어머니와 아내로써의 역할도 많을 것이며, 더불어 주부들이 생계유지를 위해 취업을 하지 않은 경우가 많기 때문에 이러한 가족의 유자녀 취업주부에게는 가족이 일에 미치는 부정적 전이가 높은 것으로 생각된다. 이러한 본 연구의 결과는 가계 소득이 높을수록 가족-일과 일-가족의 부정적 전이가 높아진다는 Kirchmeyer & Cohen (1999)의 연구결과와 유사하다고 하겠다. 또 본 연구에서는 취업주부의 직장안정성이 높을수록 가족-일 전이가 부정적인 것으로 나타났는데, 직장안정성이 높으면 대체로 고용이 보장되는 경우이므로 일에서의 성공 · 실패 혹은 어려움이 가족에게 유의한 부정적인 영향을 미치지 않는 반면 직장안정성이 낮아 직장에서 스트레스를 경험하는 사람들에게는 어려움으로 지각되지 않는 가족생활의 어려움이 상대적으로 더 큰 가족생활의 어려움으로 지각되어 이것이 일에 부정적으로 전이되어 나타난 결과로 생각되지만 이에 대해서는 보다 심도있는 연구가 필요하다고 하겠다.

3. 가족 및 취업관련 변수가 유자녀 취업주부의 일 · 가족 전이에 미치는 영향

가족 및 취업 관련 변수가 유자녀 취업주부의 일 · 가족 전이에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시하였으며 그 결과는 <Table 6>과 같다.

<Table 6>에서 보는 바와 같이 가족 및 취업관련 변수들은 유자녀 취업주부의 일-가족 전이를 33.2% 설명하는 것으로 나타났다. 유자녀 취업주부의 일-가족 전이에 유의한 영향을 미치는 가족 및 취업관련 변수는 아내의 근로시간(β=.269), 결혼만족도(β=-.240), 가족역할에 대한 인식(β=.231), 아내의 취업에 대한 남편의 긍정적 인식(β=-.180), 남편의 근로시간(β=.173), 일에 대한 만족도(β=-.154) 순이다. 즉, 아내의 근로시간이 길수록, 결혼만족도가 낮을수록, 가족역할에 대해 전통적인 인식을 많이 할수록, 아내의 취업에 대해 남편이 부정적으로 인식할수록, 남편의 근로시간이 길수록, 그리고 일에 대한 만족도가 낮을수록 일-가족 전이가 부정적이다.

Table 6. The Influences of Variables Related to Employment and Family on Work·Family Spillover in Working Wives with Children

independent variables \ spillover		work-family spillover		family-work spillover	
		B	β	B	β
variables related family	values on familism	-.052	-.086	-.219	-.283 ***
	traditional family role awareness	.173	.231**	.018	.019
	marital satisfaction	-.403	-.240***	-.160	-.075
	the number of preschooler	.183	.050	-.022	-.005
	wife's daily housework hour	-.001	-.106	.002	.154
	husband's daily housework hour	.001	.027	.002	.038
	wife's weekends housework hour	-.001	-.122	-.001	-.126
	husband's weekends housework hour	.002	.155	.003	.194
	satisfaction on husband's housework	.037	.020	.120	.050
	housework helper existence	-.201	-.042	.592	.098
variables related employment	career satisfaction	-.036	-.154*	-.016	-.053
	wife's monthly income	-.001	-048	-.001	-.055
	husband's monthly income	-.001	-.065	-.001	-.044
	wife's weekly working hour	.048	.269***	.044	-.196 **
	husband's weekly working hour	.021	.173**	.020	.132
	sexual discrimination	.010	.022	.011	.019
	welfare benefits degree	-.017	-.043	-.030	-.059
	employment stability	-.219	-.053	.409	.078
	husband's positive perception on wife's employment	-.424	-.180**	-.352	-.117
	adjusted R^2	.332		.211	
	F value	4.320***		2.326**	

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

또 가족 및 취업관련 변수들은 유자녀 취업주부의 가족-일 전이를 21.1% 설명하는 것으로 나타났다. 유자녀 취업주부의 가족-일 전이에 유의한 영향을 미치는 가족 및 취업관련 변수는 가족주의 가치관(β=-.286)과 아내의 근로시간(β=-.196) 이다. 즉, 전통적 가족주의 가치관이 강할수록, 그리고 아내의 근로시간이 짧을수록 가족-일 전이가 부정적이다.

Ⅴ. 결론 및 제언

본 연구의 목적은 유자녀 취업주부에게 있어 가족 및 직업관련 변수들이 일·가족 전이에 어떤 영향을 미치는지는 살펴보는 것이다. 본 연구에서는 한국여성정책연구원의 여성가족패널조사 2차년도(2008) 자료를 이용하여, 자녀가 1명 이상 있는 맞벌이 부부들 중 임금근로자인 주부 733명을 연구대상으로 하였다. 본 연구의 결과 및 논의를 통해 얻은 요약 및 결론은 다음과 같다.

첫째, 유자녀 취업주부의 일-가족 전이에 유의한 영향을 미치는 가족관련 변수는 가족역할에 대한 인식, 결혼만족도 순이며, 즉, 가족역할에 대해 전통적인 인식을 많이 할수록, 그리고 결혼만족도가 낮을수록 일-가족 전이가 부정적이다. 또 유자녀 취업주부의 가족-일 전이에 유의한 영향을 미치는 가족관련 변수는 가족주의 가치관, 남편의 주말 가사노동시간 순이며, 즉 전통적 가족주의 가치관이 강할수록, 그리고 남편의 주말 가사노동시간이 길수록 가족-일 전이가 부정적이다.

둘째, 유자녀 취업주부의 일-가족 전이에 유의한 영향을 미치는 취업관련 변수는 일에 대한 만족도, 아내의 근로시간, 아내의 취업에 대한 남편의 긍정적 인식 순이며, 즉, 자신의 일에 대한 만족도가 낮을수록, 근로시간이 길수록, 그리고 아내 취업에 대해 남편이 부정적으로 인식할수록 일-가족 전이가 부정적이다. 또 유자녀 취업주부의 가족-일 전이에 유의한 영향을 미치는 취업관련 변수는 일에 대한 만족도, 아내 취업에 대한 남편의 긍정적 인식, 직장안정성, 남편의 월소득, 남편의 근로시간 순이다. 즉, 자신의 일에 대한 만족도가 낮을수록, 아내의 취업에 대해 남편이 부정적으로 인식할수록, 직장안정성이 높을수록, 남편의 월소득이 많을수록, 그리고 남편의 근로시간이 길수록 일-가족 전이가 부정적이다.

세째, 유자녀 취업주부의 일-가족 전이에 유의한 영향을 미치는 가족 및 취업관련 변수는 아내의 근로시간, 결혼만족도, 가족역할에 대한 인식, 아내의 취업에 대한 남편의 긍정적 인식, 남편의 근로시간, 일에 대한 만족도 순이다. 즉, 아내의 근로시간이 길수록, 결혼만족도가 낮을수록, 가족역할에 대해 전통적인 인식을 많이 할수록, 아내의 취업에 대해 남편이 부정적으로 인식할수록, 남편의 근로시간이 길수록,

그리고 일에 대한 만족도가 낮을수록 일-가족 전이가 부정적이다. 또 유자녀 취업주부의 가족-일 전이에 유의한 영향을 미치는 가족 및 취업관련 변수는 가족주의 가치관과 아내의 근로시간이며, 전통적 가족주의 가치관이 강할수록, 그리고 아내의 근로시간이 짧을수록 가족-일 전이가 부정적이다.

이상과 같은 본 연구결과를 통해 볼 때 일이 가족에 미치는 일-가족의 부정적 전이에는 일에 대한 만족도, 가족역할에 대한 인식, 주부의 근로시간, 아내 취업에 대한 남편의 긍정적 인식과 같은 변수들이, 또 가족이 일에 미치는 가족-일의 부정적 전이에는 가족주의 가치관, 일에 대한 만족도, 아내 취업에 대한 남편의 긍정적 인식이 영향을 많이 미치는 것으로 나타났다. 즉 가족역할에 대한 인식이 보수적이어서 가정에서의 주부의 역할에 대한 요구가 많은데 오히려 근로시간은 길어서 일-가족의 부정적 전이가 높기 때문에 이러한 일・가족의 부정적 전이를 감소시키기 위해서는 가정에서의 역할은 부부와 자녀가 공동으로 책임져야 한다는 양성평등의식을 고양시킬 필요가 있으며, 이러한 인식 뿐만 아니라 실제 생활에서 보다 쉽게 양성평등의식이 실천가능해 질 수 있도록 하는 일・가족 양립 정책이 필요하다고 하겠다. 또한 전통적인 가족주의 가치관이 높을수록 가족-일의 부정적 전이가 높게 나타났는데 이러한 전통적인 가족주의 가치관은 여성에게 있어 일보다는 가족이 우선한다는 의식을 의미한다고 할 수 있고, 이러한 의식은 주부 스스로가 적극적으로 자신의 일을 추구하는데 걸림돌이 될 수 밖에 없다. 일은 하되 늘 자신의 삶에서 일이 두번째가 되어 일에서의 성취도 얻을 수 없고, 가족으로부터 발생하는 어려움이 일에도 부정적으로 영향을 미치는 악순환을 반복하게 된다. 따라서 유자녀 취업주부들은 가족이 일에 우선한다는 의식보다는 일과 가족은 양립되어야 하는 영역임을 인식해야 할 필요가 있다고 하겠다.

그리고 유자녀 취업주부의 일・가족 전이에는 일에 대한 만족도나 아내의 취업에 대한 남편의 긍정적 인식이 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 일에 대한 만족도나 아내 취업에 대한 남편의 긍정적 인식은 일-가족이나 가족-일의 부정적 전이에 모두 영향을 미쳤다. 즉 주부 스스로가 자신의 일에 대해 만족하지 못한다거나 또 아내의 취업에 대해 부정적으로 인식하는 경우 일이 가족에게 그리고 가족이 일에 부정적인 영향을 많이 미친다고 할 수 있다. 이들 변수들은 대부분 주부의 취업에 대한 주부 자신, 남편과 가족구성원들의 정서적 지지와 많은 관련이 있는 변수들로써 결국 일-가족의 부정적 전이에는 주부가 종사하는 일의 어려움보다는 주부가 일을 할 수 있도록 지원하는 가족의 정서적・심리적 역할이 더 중요함을 의미한다고 하겠다. 따라서 유자녀 취업주부의 일-가족의 부정적 전이를 감소시키기 위해서는 주부 스스로 자신의 일에 대해 자부심을 갖고 일을 통해 만족감을 얻으려고 노력해야 할 것이며, 남편과 다른 가족구성원들 역시 주부가 하는 일을 긍정적으로 인식하고, 가정에서 보다 지지적인 노력을 기울일 필요가 있다.

이상과 같은 본 연구의 논의와 결론을 바탕으로 후속연구를 위한 몇가지 제언을 하고자 한다.

첫째, 본 연구는 한국여성정책연구원의 여성가족패널조사 2차년도(2008) 자료를 이용하여, 자녀가 1명 이상 있는 맞벌이 부부들 중 임금근로자인 주부들을 연구대상으로 하였다. 본 연구 결과 미취학 자녀수가 취업주부의 일・가족 전이에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났으나 미취학 자녀는 주부의 취업을 중단하게 하는 중요한 요인으로 보고되고 있고, 본 연구대상자의 자녀수 평균이 1명 미만인 것을 고려해보았을 때 후속연구에서는 자녀의 연령과 수를 보다 엄격하게 통제한 연구가 수행된다면 자녀가 취업주부의 일・가족 전이에 미치는 영향을 보다 구체적으로 알 수 있을 것이다.

둘째, 본 연구에서는 일・가족 전이를 가족이 일에 혹은 일이 가족에 미치는 부정적 전이로만 측정하여 연구를 수행하였으나 이러한 단일 측정보다는 가족생활의 여러 측면에서 발생하는 전이 양상에 대해 보다 구체적으로 살펴볼 수 있는 다차원적 측정을 수반한 연구가 수행된다면 일과 가족 간에 발생하는 전이 현상에 대해 보다 많은 정보를 얻을 수 있을 것이며, 또한 일과 가족생활 간에 발생하는 갈등을 감소시킬 수 있는 구체적 방안을 모색하는데 도움이 될 수 있을 것이다.

REFERENCE

Aldous, J., Osmond, M. W. & Hicks, M. W.(1979). Men's work and men's family. In W. Burr, R., Hill, F. N. & Reiss, I.(Eds.), *Contemporary theories about the family*(pp. 227-256). N.Y.: Macmillan

Bae, J. H., Seo, H. Y., & Lee, S. H(2002). The relations of men's "work-family conflict" and "family-work conflict" with their parental satisfaction. *Journal of Korea Association of Family Relations*, *7(2),* 43-64.

Brisbois, R. M.(2002). *A multidimentional assessment of work family spillover.* Unpublished dissertation for the degree of Master. Carleton University, Ottawa, Ontario.

Bronfenbrenner, U. & Crouter, A.(1982). Work and family through time and space. In S. B. Kamerman and C. D. Hayes(Eds.), *Families that work : Children in a changing world.* Washington DC : National Aca-

demy Press.

Cai, L. & Lee, K. Y.(2004). A study of dual-earner couple's household work time and life satisfaction. *Journal of Korean Home Management Association*, *22(5),* 265-281.

Cho, H. K. & Seo, J. W.(2009). The policy demand of the family sector for work-family balance. *Journal of Korean Family Resource Management Association*, *13(1),* 61-81.

Cho, H. K.(1999). The relationship between work-family conflict and job-life satisfaction of married female workers - focused on clerical and production workers. *Journal of Korean Home Management Association*, *37(2),* 145-158.

Choi, Y. J. & Kim, K. H.(2010). The relationship of personal variables, environmental supports, and buffering of the work-family multiple-role conflict among Korean employed mothers. *The Korean Journal of Counselling and Psychotherapy*, *10(1),* 352-384.

Choung, S. I.(2006). *A study on the interaction between work-family of married employees.* Unpublished Master's thesis. Seoul National University.

Clark, S. C.(2000). Work/family border theory ; A new theory of work/life balance. *Human Relations, 53(6),* 747-770.

Crouter, A. C. & Helms-Erikson, H.(2000). Work and family from a dyadic perspective: Variations in equality. In Milardo, R. M. & Duck, S.(Eds), Family as relationship(pp100-133). New York, N.Y.: John Wiley & Sons, Inc.

Crouter, A. C.(1984). Participative work as an influence on human development. *Journal of Applied Developmental Psychology, 5,* 71-90.

Crzywacz, 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 Marriage and the family, 52,* 1079-1098.

Eagle, B. W., Miles, E. Q. & Ioenole, M. L.(1997). Interrole conflicts and the permeability of work and family domains : Are there gender differences? *Journal of Vocational behavior, 50*, 168-184.

Edwards, J. R. & Rothbird, N. P.(2000). Mechanism linking work and family; Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, *25(1),* 178-199.

Frone, M. E., Russell, M. & Cooper, M. L.(1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict : Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology, 77(3),* 65-73.

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 Relation, 51,* 28-36.

Guest, D.(2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information, 41(2), 255-279.*

Han, J. S. & Yoo, G. S.(2007). The effects of employees' gender role attitudes, job involvement, and family involvement o work-family balance. *Journal of Korean Home Management Association*, *25(5),* 143-166.

Hochschild. A. R.(1997). *The time blind : When work becomes home and home becomes work.* New Your : Metropolitan Books.

Hong, S. H. & Yang, B. H., & Oah, S. J.(1998). A model testing of involvement, expectation, and social support on the work-family conflicts. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, *11(2)*, 1-19.

Hwang, H, W. & Shin, J, Y.(2009). A study on the role conflict and the quality of life of dual-earner parents. *Korean Journal of Family Welfare, 14(1),* 45-71.

Jeon, S. Y., Park, J. Y., & Kim, Y. H.(2008). A study of family healthy difference according to married employees' work-family conflict. *Journal of Korean Family Resource Management Association, 12(3),* 59-79.

Jeong, Y. K. & Kim, H, H.(2009). A study on the family support system and alternative policies for work-life balance. *Journal of the Korean Home Economics Association*, *47(6),* 107-118.

Jeong, Y. K.(2005). A study on work-family conflict and spillover of married working women. *Journal of Korean Home Management Association, 23(4),* 113-122.

Jeong, Y. K.(2006). A study of sense of balance in work-family and the availability/demand of support of married working women. *Journal of Korean Home Management Association*, *24(2)*, 107-118.

Kim, H. W., Kim, K. H., Kim, H. A. & Yoo, G. S.(2007). *A study on family-friendly employment policies in Korea.* Korea Institute for Health and Social Affairs.

Kim, J. H. & Han, K. H.(2002). Gender differences in work-family spillover. J*ournal of the Korean Home Economics Association, 40(11),* 55-69.

Kim, N. J. & Kwon, T. H.(2009). The relation between work-ramily balance and quality of life for married women. *The Women's Studies*, *79(1),* 43-70.

Kim, O. S. & Kim, H. S.(2010). Toward work-family enrichment: Positive spillover of resources across two domains. *Korean Management Review*, *39(2),* 375-407.

Kim, S. K.(2011). The effects of Korean working mothers' characteristics on work-family positive spillover and negative Spillover. *Korean Journal of Family Social Work, 33,* 69-94.

Kim, S. Y., Kim, S. M., & Lee, K., Y.(2011). A qualitative study on dual earner families' work and family lives for ideal work-family balance. *Journal of Korean Family Resource Management Association, 15(1),* 93-116.

Kim, Y. J.(2007). *Crossover and spillover from work to family among working couples : Understanding parents' daily emotions*. Unpublished dissertation for the degree of Doctor. The University of Chicago, Chicago, Illinois.

Kirchmeyer, C. & Cohen, A.(1999). Different strategies for managing the work non-work interface: A test for unique pathways to work outcomes. Work & Stress: *An International Journal of Work, Health & Organizations, 13(1),* 59-73.

Liem, J. H. & Liem, G. R.(1990). Understanding the individual and family effects of unemployment. In J. Eckenrode & S. Gore(Eds.), *Stress between work and family*(pp. 175-204). New Your : Plenum.

Miller, W. A.(2001). *Work spillover onto family life for male and female executives : An analysis of different spillover processes.* Dissertation of Ph. D.. University of Wisconsin-Madision.

Park, K. N.(2009). A study on the factors affecting time conflict of married women workers between work and family: Focusing on the differences according to age groups and gender role attitudes. *Journal of Korean Women's Study, 25(2),* 37-70.

Piotrokowski, C. S., Chone, B. G. & Coray, K. E.(1993). Working conditions and well being among women office workers. *International Journal of Human-Computer Interaction, 4*, 263-281.

Pleck, J. H.(1979). The work-family role system. *Social Problems, 24,* 417-427.

Ryu, I. L.(2009). Work-to-family spillover of working mothers: Focusing on the differences according to age groups. *Feminism, 9(2),* 119-156.

Small, S. A. & Riley, D.(1990). Toward a multidimensional assessment of work spillover into family life. *Journal of Marriage and the Family, 52(1),* 51-61.

Son, J, Y.(2008). A study on policies towards reconciling work and family life. *Journal of Korean Family Resource Management Association, 12(3),* 81-101.

Song, D. Y., Jang, S. J., & Kim, E. J.(2010). An analysis of factors affecting work-family conflict of Korean working people: Focusing the effect of workplace support and familial support. *Social Welfare Policy, 37(3),* 27-52.

Statistics Korea(2009). 2009년 사회조사 결과 보도자료

Statistics Korea(2010). 통계청 사회조사 등을 통해 바라본 우리나라 부부의 자화상.

Vodanoff, P.(1988). Work role characteristics, family structure demands, and work/family conflict. *Journal of Marriage and the Family, 50,* 749-761.

Wadsworth, L. & Owens, B.(2007). The effect of social support on work-family enhancement and work-family conflict in the public sector. *Public Administration Review*, *67(1),* 75-87.

White, J. M.(1999). Work-family stage and satisfaction with work-family balance. *Journal of comparative Family Studies, 30(2),* 163-172.

Won, S. Y. & Park, J. W.(2009). Does gender difference matter? The effect of social supports for work-family reconciliation upon work-family conflicts and work-family enhancement. *Women Studies Review, 26(2), 3-32.*

Yoo, G. S., Jang, S. H., Oh, A. R. & Lee, J. H.(2011). Effects of the division of household labor on the marital satisfaction of the husbands and wives in dual-earner families. *Journal of Korean Family Resource Management Association*, *15(1)*, 117-136.

□ 접 수 일 : 2012년 03월 18일
□ 심 사 일 : 2012년 05월 01일
□ 게재확정일 : 2012년 09월 26일