

남성과 여성의 일·가족 전이와 관련요인*

Gender Differences in Work-Family Spillover*

서울대학교 생활과학대학교 아동가족학과

석사 김진희

교수 한경혜

Dept. of Child & Family Studies, Seoul National Univ.

Graduate Student : Kim, Jin-Hee

Professor : Han, Gyoung-hae

목 차

I. 문제제기

II. 이론적 배경

III. 연구방법

IV. 연구결과 및 해석

V. 요약 및 결론

참고문헌

<Abstract>

The purpose of this study is to examine the gender differences in the level of work/family spillover and factors explaining the spillover. Data are gathered from 1,236 Korean men and women aged between 30 to 59, using the structured questionnaire. The main results of this study are as follows. First, both men and women perceive moderate levels of negative and positive spillover from work to family. Second, the levels of negative family to work spillover are higher than those of positive family to work spillover. Third, men report higher levels of positive family to work spillover, but lower levels of negative family to work spillover than women. Gender differences in the levels of negative and positive spillover from work to family are not found. Fourth, only job characteristic factors are associated with four types of spillover of women, while the level of household labor sharing and spousal support are associated with work family spillover of men. Based on these findings, theoretical implications in terms of work-family research and gender norms are discussed.

주제어(Key Words): 부정적 일-가족 전이(negative work-family spillover), 긍정적 일-가족 전이(positive work-family spillover), 남녀 차(gender differences)

Corresponding Author: Gyoung-hae Han, Dept. of Child & Family Studies, Seoul National University, San 56-1, Shinlim-dong, Kwanak-gu, Seoul, 151-742, Korea Tel: 82-2-880-8748 Fax : 82-2-871-2506 E-mail: ghhan@snu.ac.kr

* 이 연구의 일부는 서울대학교 생활과학대학 생활과학연구소의 2002년도 연구비 보조를 받아 수행되었습니다.

I. 문제제기

일·가족의 상호성을 탐색한 기존 연구들을 살펴보면, 몇 가지 경향성을 관찰할 수 있다. 첫째, 성별 주제의 양분화 현상이다. 최근 들어 남성의 가족생활과 직업생활간의 상호성에 대한 연구가 나오기 시작하였지만, 여전히 여성을 대상으로 하는 연구들은 취업이 가족에 미치는 영향에 초점을 맞춘 반면, 남성을 대상으로는 실적이 가족에 미치는 영향을 살펴보는 연구가 압도적이다(이숙현, 1995; Perry-Jenkins, Repetti & Crouter, 2000; White, 1999). 이러한 성별 주제의 양분화 현상은 국내연구에서도 관찰된다. 취업여성의 가족생활에 대한 연구는 많이 이루어졌지만 남성의 가족생활과 직업생활간의 상호 관련성에 대하여 관심을 가진 연구(이인정, 1997; 이숙현, 1998; 이형실, 2001; 한경혜, 1998)가 나오기 시작한 것은 얼마 되지 않는다.

둘째, 일과 가족과의 상호성을 주로 '일·가족 갈등(work and family conflict)'의 개념을 주축으로 하여 접근하여 왔다. 일과 가족의 상호작용에 갈등적 측면만이 존재하는 것은 아니며(Barnett, 1994; Marks & MacDermid, 1996), 긍정적인 측면을 함께 살필 필요성에 대한 논의가 증가하고(White, 1999) 있음에도 불구하고, 긍정적 측면을 체계적으로 탐색한 실증연구가 매우 부족한 실정이다.

셋째, 기존연구들은 주로 일이 가족에 미치는 영향을 탐색하는데 집중되어 왔으며, 가족역할 수행이 직업역할 수행에 미치는 영향을 탐색한 연구가 부족하다. 즉 두 영역간의 상호작용 중 한 측면만을 살펴본다는 제한점을 가지고 있다(Frone, Russell, & Cooper, 1992a). 직업과 가족 영역간의 상호작용을 파악하기 위해서는 일과 가족의 양방향적인 영향에 대한 탐색이 필수적이라고 할 수 있다.

이 연구는 일·가족의 상호성에 대한 기존 연구들의 이러한 제한점에 주목하여, 한국의 남성과 여성을 대상으로 일과 가족 영역간의 상호작용을 긍정적 측면과 부정적 측면을 모두 포함하여 살펴보고자 한다. 구체적으로 일과 가족 영역간의 상호성에 대한 전이이론을 분석틀로 하여 두 영역간의 긍정적 전이와 부정적 전이의 정도를 남녀 비교하고, 나아가서 이러한 전이 정도에 영향을 미치는 요인에 있어 남녀 차이가 있는지 살펴보고자 한다. 이러한 연구문제의 배경이 되는 이론적 틀과 선행연구에 대해서 아래에서 자세히 살펴보기로 한다.

II. 이론적 배경

1. 전이이론과 보상이론

직업생활과 가족생활 간의 상호영향을 설명하는 이론으로는 전이이론과 보상이론이 대표적이다(Edwards, Rothbird, 2000; Lambert, 1990; Stains, 1980).

전이이론(Spillover theory)은 말 그대로 어느 한 영역에서의 느낌, 행동, 태도가 다른 영역으로 '전이' 되는 것을 의미한다. 이때 전이이론은 두 영역간의 관계의 방향성을 정적(+)인 것으로 가정한다. 즉 한 영역에서의 긍정적 정서, 경험은 다른 영역에 긍정적으로 영향을 미치며, 한 영역에서 부정적 경험을 하면 다른 영역으로 부정적 정서가 전이된다는 것이다. 이를 각각 '긍정적 전이'와 '부정적 전이'라고 부른다. 직장에서 느끼는 성취감이 가족생활에 활력으로 작용하는 것이 긍정적 전이의 한 예가 되겠고, 부부 싸움으로 인해서 마음이 안 좋아 업무 수행력이 떨어지는 것이 부정적 전이의 한 예라고 할 수 있겠다.

일과 가족의 관련성을 설명하는 데에 전이이론을 도입하면, 전이의 방향에 따라 일에서 가족으로의 전이, 가족에서 일로의 전이로 구분할 수 있으며, 그 내용에 따라 부정적 전이와 긍정적 전이로 구분해 볼 수 있다. 이 두 측면을 결합하면 일·가족 간의 전이를 "1) 일에서 가족으로의 부정적 전이, 2) 일에서 가족으로의 긍정적 전이, 3) 가족에서 일로의 부정적 전이 4) 가족에서 일로의 긍정적 전이"의 4가지 유형으로 나눌 수 있다. Grzywacz와 Marks(2000)는 부정적 전이와 긍정적 전이가 동일선 상의 양극단이 아니라, 구별되는 다른 차원임을 요인분석을 통해 밝혀낸 바 있다.

한편, 보상이론(Compensation theory)은 한 영역에서 부족한 점을 보충하기 위하여 다른 영역에서 반대되는 경험과 만족을 추구하는 것으로 두 영역사이의 관계를 부정(-)인 것으로 상정하고 있다. 직업 생활에 불만이 많은 사람은 그러한 불만을 가족생활에서 보상받기 위해서 더 충실한 아버지와 남편이 되고자 노력하는 것이 그 예라고 할 수 있다. 이렇게 전이이론과 보상이론은 일과 가족 영역간의 관계를 정적인 것으로 보느냐, 부정적인 것으로 보느냐에 그 차이점이 있지만, 두 영역간의 상호성 자체에 관심을 기울여서 이를 설명하는 이론적 틀을 제공하여 일·가족 연구에 새로운 지평을 열었다는데 그 공통점이 있다. 이전에는 일에서의 경험과 가족에서의 경험을 따로 측정하여 무리하게 인과관계를 설정하는 경향이 있었으나(Perry-Jenkins et al., 2000; Staines, 1980), 이제는 전이이론과 보상이론을 개념적 틀로 하여 두 영역간의 관련성 자체를 탐색하는 연구들이 시도되고 있다(Williams & Alliger, 1994).

본 연구에서는 전이이론을 이론적 틀로 하여 남성, 여성의 직업과 가족 간의 상호작용을 살펴보고자 한다. 한 영역에서의 불만족이 다른 영역에서의 만족 추구를 야기시킨다는 보상이론의 가설을 실증적으로 검증하기 위해서는 각각의 영역 내 개인의 만족도를 평가한 다음, 이러한 평가를 기반으로 특정 영역에서의 불만족을 보상하기 위한 의도적 행동이 다른 영역에서 나타나는 지를 측정해야 한다. 이러한 절차의 복잡함 때문에 보상 현상은 그 측정이 제한되며, 실제 연구에 적용하기 어려운 측면이 있다. 그에 반해 전이이론은 개인의 일상 행동과 자연스러운 반응에 초점을 맞추고 있어 측정이 용이하다는 장점을 가지고 있어서, 직업과 가족의 관련성을 탐색하는 연구에 많이 사용되었다. 또한, 영역간 전이는 사회화에 의한 직접적 과정과 즉각적인 심리상태에 의한 간접적인 과정이 복합적으로 작용하여 발생한다(MacDermid & Williams, 1997, 이은희, 2000에서 재인용)는 점에서 직업역할과 관련된 문화적 기대와 규범을 이해하는 데에 탁월하다고 할 수 있다. 요컨대, 전이이론은 일과 가족 및 성역할과 관

련된 규범, 이데올로기가 미시적으로 어떤 양상으로 표출되는가를 고찰하는 분석틀을 제공한다.

2. 일·가족의 상호성에 있어서의 남녀 차이

최근 들어 서구에서는 직업과 가족 영역간의 상호성의 성격과 정도에 있어 남녀차이가 존재할 가능성을 실증적으로 탐색하는 연구들(Eagle, Miles & Icenogle, 1997; Frone, Russell, & Cooper, 1992b)이 상당 정도 이루어지고 있다. 이들 연구들은 Pleck(1977)의 '일·가족 영역간 경계의 비대칭적(asymmetric) 투과성(permeability)' 가설을 실증자료를 통하여 검증하는 작업을 주로 하고 있다. Pleck(1979)은 직업역할 수행과 가족역할 수행이 서로 영향을 미칠 가능성을 '영역간 경계의 투과성'이라는 개념으로 설명하면서, 여성은 가족역할이 직업역할 영역을 침해하는 것에 대해 남성에 비해 더 허용적이고, 남성은 직업역할이 가족생활에 영향을 미치는 것에 대해 더 허용적이라는 주장을 한 바 있다. 그는 이러한 영역간 경계의 투과성에 남녀차이가 존재하는 것을, 가족역할을 여성의 역할로 보고 남성은 생계 부양자로 규정하는 성역할 규범의 영향 때문인 것으로 보았다. 서구의 실증연구 결과들은 대체적으로 Pleck의 가설을 지지하는 방향의 연구(Gleser & Wolcott, 1999; Williams & Alliger, 1994)들과 지지하지 않는 방향으로 나타난 연구(Eagle, Miles & Icenogle, 1997; Frone et al., 1992b; Grzywacz & Marks, 2000) 등이 공존하며, 이에 대한 논의가 계속 진행 중이다.

여성과 남성의 일·가족 갈등에 영향을 미치는 요인을 탐색한 연구들도 상당수가 위에서 언급한 Pleck(1977)의 비대칭적 투과성 가설에 기초하여 이루어졌다. Duxbery & Higgins(1991), Vodanoff(1988) 등은 Pleck의 주장과 같은 맥락에서, 여성의 경우 가족특성 변수들이, 남성의 경우 직업특성 변수들이 일·가족 갈등을 더 많이 설명할 것이라는 가설을 검증한 바 있다. 서구에서는 이렇게 다양한 측면에서 직업과 가족영역간의 상호성에 있어서의 성차를 탐색하는 연구가 이루어지고 있는 반면, 국내에는

이러한 주제를 체계적으로 살펴 본 실증연구가 절대적으로 부족하고 연구결과들(최희경, 1995; 홍선희, 1997)도 일관되지 않다.

3. 일·가족 상호작용과 관련변수

선행연구에서 일·가족의 상호작용에 영향을 미치는 것으로 나타난 변수들은 크게 직업특성 변수와 가족특성 변수, 그리고 개인특성 변수로 나눌 수 있다. 본 연구에서는 직업특성으로는 직업유형, 업무결정권, 노동시간, 직업안정성을 선정하고, 가족특성으로는 지각된 가사분담율, 자녀수, 자녀 연령, 배우자의 지지, 배우자 취업여부를 독립변수로 선정하여 일·가족 상호작용과의 관련성을 살펴보았다. 다음은 이들 변수에 대한 선행연구를 고찰한 것이다.

1) 직업특성 변수

• 노동시간: 시간은 한정된 자원이므로 노동시간의 증가는 곧 가족생활 참여를 감소시키는 결과를 가져오며 이는 결국 일·가족 전이에 영향을 미칠 것으로 예측 가능하다. 그러나 이와 관련된 연구 결과는 일관되지 않다. Judge, Boudreau와 Bretz(1994, Hill, Hawkins, Ferris & Weitzman, 2001에서 재인용)은 취학 전 아동을 둔 부모에 한해서 노동시간과 일·가족 갈등간의 강한 연관이 있다고 하였다. Voydanoff(1988), 한경혜(1998), 이숙현(1998)의 연구에서는 노동시간이 남녀 일·가족 갈등에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

• 업무량: 업무량이 많으면 피로와 긴장을 느낄 가능성이 많으며, 결과적으로 가정에까지 이러한 부정적인 경험이 전이되기 쉽다(Voydanoff, 1988). 업무량은 앞에서 지적한 노동시간과 비슷한 측면의 직업특성인 것 같지만 일·가족 전이에 미치는 영향에 있어 차이가 있는 것으로 나타난다. 예를 들어 한경혜(1998)의 연구에 의하면 근무시간은 남성들의 일·가족 역할 갈등에 유의한 영향을 미치지 않았으나, 업무량은 유의한 영향을 미쳤다고 보고한 바 있다.

• 직무통제력: 직무에 대한 통제력이 높을수록

직업과 가족생활의 두 요구에 맞추어 시간과 에너지의 재분배와 조절이 가능해지고, 이에 따라 직업생활과 가족생활의 갈등적 상호작용이 감소되는 것으로 지적된다. 따라서 동일한 직무요구 하에서도 직무에 대한 재량권이 없는 사람의 경우 스트레스를 훨씬 크게 보고하며(Karasek, 1979; 최희경, 1995에서 재인용), 자신의 직업환경에 대한 통제력이 높아질수록 일·가족 갈등이 낮아지는 것으로 나타난다(이은희, 2000; 최희경, 1995; Voydanoff, 1988; Williams & Alliger, 1994).

• 직업유형: 직종에 따라 인적특성, 고용특성, 노동시장의 진입 및 퇴출시기와 방식, 소득 및 취업조건, 취업 애로요인 등에서 상당한 차이가 나타난다. 직종에 따른 이러한 직업특성의 차이는 일·가족 전이 방향과 정도에 영향을 미칠 것으로 예측 가능하다. 그러나 직업유형과 일·가족 전이와의 관련성을 실증적으로 탐색한 연구는 절대적으로 부족한 실정이다.

• 직업안정성: Edwards(2001)는 전반적인 경제시장에서의 직업안정성에 대한 고려 없이 일·가족의 상호작용을 제대로 이해할 수 없다고 보았다. 그러나 직업안정성이 일·가족의 상호성에 어떠한 영향을 미치는지 탐색한 연구는 국내외에서 거의 없는 실정이다. 한국의 경우, 가계 부양자의 역할이 일차적으로 기대되는 남성의 경우 일·가족 상호작용에 직업안정성이 미치는 영향이 여성보다 높을 것으로 예측해 볼 수 있다.

2) 가족특성 변수

• 가사노동 분담율: Bird(1999)는 가사노동 시간과 가사노동 분담율이 남녀의 심리적 우울감 및 디스트레스에 미치는 영향을 탐색한 결과, 가사노동 분담의 공평성에 대한 지각이 실제 가사노동에 소비하는 시간보다 심리적 복지에 더 결정적 요소라고 지적한 바 있다. 가사노동시간과 일·가족 갈등을 살펴본 연구들은 소수 있지만(Gutek et al., 1991; Voydanoff, 1988), 가사노동 분담율과 일·가족 전이와의 관련성을 살펴 본 연구는 거의 없는 실정이다.

• 자녀수 및 자녀연령: 자녀수가 많고, 어린 자녀

가 있으면 정신적·육체적으로 직업생활에 집중하기가 힘들고 자녀양육 일에 관여함으로써 과부하가 걸리기 쉽다는 연구결과가 있다(Hammer & Neal, 2000; 1994; Voydanoff, 1988). 특히 취학전의 어린 자녀가 있는 경우 부모가 시간부족에서 오는 역할 갈등을 더 많이 경험한다고 한다(박성욱·김정훈, 1995; 정순희, 2001; Barnett, 1999; Edwards, 2001; Vodanoff & Kelly, 1984). 반면, 이숙현(1998)의 연구에서는 자녀와 함께 하는 시간이 길수록 일·가족 갈등의 정도가 낮아지는 것으로 나타났다.

• 배우자 지원: 취업모를 대상으로 한 여러 연구(김경신·김오남, 1998; 이숙현, 1998; 정순희, 2001)에 의하면 남편의 지원이 여성의 일·가족 갈등에 대해 유의한 설명력을 가지는 것으로 나타난다. 반면 남성의 경우에는 부인의 지원이 유의한 영향력을 가지고 있지 않았다(이숙현, 1998).

• 배우자 취업여부: 배우자의 취업여부는 남성의 일·가족 갈등 정도에 영향을 미칠 것으로 지적된다. 기혼 여성의 취업이 증가하면서, 남성의 가족 내 역할에 대한 요구가 증가할 것으로 예측 가능하기 때문이다. 그러나 국내의 실증 연구(서정아·한경혜, 1998; 손유기·이정우, 1999; 이숙현, 1998; 최희경, 1995; 한경혜, 1998)결과는 부인의 취업이 남성의 일·가족 갈등 정도에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타난다. 이러한 결과는 부인의 취업에도 불구하고 가사노동 분담 등의 가족역할 수행 상의 남성의 행동변화가 크지 않았다는 점에 기인한다(Bird, 1999; Pleck, 1977) 것일 수 있겠다.

3) 사회인구학적 변수

• 교육수준: 교육수준이 높아질수록 전반적인 역할갈등도가 낮아진다고 보고한다(정순희, 2001). 한편 일·가족 역할 갈등을 예측하는 변수들에 있어서의 남녀 차이를 살펴본 Voydanoff(1988)의 연구에 의하면, 남성의 경우 교육수준이 유의한 영향을 미쳤지만, 여성의 경우에는 교육수준의 영향이 나타나지 않았다.

• 소득: Brockwood, Hammer와 Neal(2000)의 연구에 의하면, 소득의 변화가 여성의 직업과 가족간의

긍정적 전이의 정도를 변화시켰지만 남성의 경우 그러한 변화가 관찰되지 않았다. 한경혜(1998)의 중년기 남성의 일·가족 갈등에 관한 연구에서도 소득의 영향력이 유의하지 않게 나타났다.

III. 연구방법

1. 조사 대상 및 자료 수집

본 연구는 '성공적인 중년기 발달요인 탐색 : 정신건강 및 일/가족 라이프코스의 한·미간 비교연구(한경혜 외, 2001)'을 위해 수집된 자료의 일부를 분석한 결과이다. 조사대상은 제주도를 제외한 전국 16개 광역시·도에 거주하는 30~50대 성인 남녀를 모집단으로 하였고, 전체 표본 1,701명 중 취업을 하고 있는 1,236명의 자료를 분석하였다. 표본추출은 먼저 기본조사표본을 전국의 시도별, 성별, 연령대별 주민등록 인구분포의 비율에 맞추어 지역별로 할당하였고, 지역별로 할당된 표본을 기준으로 각 지역에서 조사대상지역을 시, 군, 구 단위별로 2~3개 지역을 선정하였다. 다음으로, 선정된 시, 군, 구에서 응답자를 성별, 연령별 비율에 맞추어 무작위로 선정하여 조사를 진행하였다. 자료는 조사전문기관을 통하여 훈련된 면접원이 응답자를 방문하여 개별 대면면접조사의 방법에 의해 수집하였으며 기본 표본에 대한 조사는 2000년 11월 25일~2001년 2월 16일까지 실시하였다.

2. 조사도구의 구성

• 일·가족전이 척도: 일·가족간의 전이는 미국의 중년기 발달에 관한 연구(Grzywacz & Marks, 2000)에서 사용한 직업과 가족간의 긍정적·부정적 전이 척도를 번안하여 사용하였다. 전체 문항은 '전혀 그렇지 않다'를 1점으로 '정말 그렇다' 5점으로 하는 5점 리커트 척도로 측정되었고, 점수가 높을수록 전이 정도가 높음을 의미한다. 직업에서 가족으로의 부정적 전이척도는 4문항(Cronbach's $\alpha = .74$),

직업에서 가족으로의 긍정적 전이척도는 3문항(Cronbach's $\alpha=.63$), 가족에서 직업으로의 부정적 전이척도는 4문항(Cronbach's $\alpha=.79$), 가족에서 직업으로의 긍정적 전이척도는 3문항(Cronbach's $\alpha=.80$)으로 이루어졌다.¹⁾ 직업에서 가족으로의 부정적 전이와 가족에서 직업으로의 부정적 전이는 척도의 점수 범위가 각각 4점에서 20점, 직업에서 가족으로의 긍정적 전이와 가족에서 직업으로의 긍정적 전이는 척도의 점수범위가 각각 3점에서 15점이다.

• **직무통제력:** 직무 통제력은 직업생활 환경에 대해서 개인이 미칠 수 있는 영향력의 정도를 측정하는 3개의 문항으로 구성되었으며(Cronbach's $\alpha=.73$) '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '정말 그렇다' 5점으로 응답하도록 하였다. 척도의 점수범위는 3점에서 15점까지로 점수가 높을수록 지각된 직무 통제력이 높다는 것을 의미한다.

• **직업안정성:** 지각된 직업 안정성은 앞으로 2-3년 후에도 현재의 직장이나 사업을 계속해서 할 가능성을 묻는 단일문항으로 측정하였다. 1점- 4점의 응답으로 점수가 높을수록 지각된 안정성이 높은 것을 의미한다.

• **가사분담율:** 가사분담율은 "집안일 전체를 100으로 볼 때 남편과 부인이 집안일을 하는 비율이 각각 어느 정도인가요?"라는 단일 문항으로 알아보았다. 따라서 남편과 부인의 가사분담율 총합은 100이 된다.

• **배우자 지원:** 배우자 지원은 배우자의 응답자에 대한 관심, 이해정도, 긍정적 평가와 응답자의 배우자에 대한 의존 정도, 배우자와 문제를 의논하는 정도 등을 묻는 총 6문항으로 구성되어 있다(Cronbach's $\alpha=.84$). 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '정말 그렇다' 5점으로 응답하도록 하였다. 척도의 점수범위는 6점에서 24점까지로 점수가 높을수록 배우자의 지원 정도를 높게 지각함을 의미한다.

3. 자료 분석방법

일·가족 전이의 남녀차이와 직업특성, 가족특성,

사회인구학적 특성의 차이를 알아보기 위하여 t-test를 실시하였다. 일·가족 전이 정도에 직업특성, 가족특성, 사회인구학적 특성이 미치는 영향의 차이를 알아보기 위하여 Pearson의 적률상관계수를 구하고 중회귀분석을 실시하였다. 이상의 통계처리는 SPSS for Windows 10.0 프로그램을 사용하였다.

V. 연구결과 및 해석

1. 조사대상자의 사회인구학적 특성 및 일·가족 특성

먼저 본 연구의 조사대상자의 일반적 특성은 <표 1>과 같다. 조사대상자 중 30대가 40.9%로 가장 많았으며, 40대와 50대 순으로 나타나서, 우리나라의 인구분포를 대체적으로 반영한다고 할 수 있다. 교육수준은 고등학교 졸업자가 약 47%, 전문대 졸업 이상의 학력을 가진 응답자가 39.8%인 것으로 나타났다. 자녀수는 2명이 59.3%로 가장 많았고, 자녀가 없는 사람들이 10%정도를 차지하였다. 개인 월평균 소득은 100-200만원 미만이 가장 많았으며, 그 다음으로는 200-300만원, 100만원 미만 순으로 나타났다. 취업자의 87% 가량이 300만원 미만의 소득을 얻는다고 할 수 있다. 개인 월평균 소득의 평균은 174만원 가량이었고, 가계 월평균 소득의 평균은 277만원이었다. 직업유형은 전문직 15.6%, 사무영업직 30.5%, 생산서비스직 29.0%, 자영업 24.9%의 분포를 보였다. 여성의 경우 거의 70%에 가까운 수가 사무영업직과 생산 서비스직에 종사하고 있었고, 남성의 경우에는 여성보다 여러 직종에 골고루 분포되어

1) 직업에서 가족으로의 부정적 전이는 "직장에서의 스트레스 때문에 집에서 신경질적이 된다", 직업에서 가족으로의 긍정적 전이는 "직장일에서의 경험이 집안문제 해결에 도움이 된다"와 같은 문항으로 측정하였다. 가족에서 직업으로의 부정적 전이는 "직장에 있을 때도 가정문제들에 신경이 쓰인다", 가족에서 직업으로의 긍정적 전이는 "가정에서 마음이 편하면 다음날 직장일을 하는데 도움이 된다"와 같은 문항을 이용하여 측정하였다.

〈표 1〉 조사대상자들의 일반적 특성 (N=1,236)

변 수	구 분	빈 도(%)	
연령	30대	506(40.9)	
	40대	413(33.4)	
	50대	317(25.6)	
	평 균	42세	
교육 수준	초졸 이하	58(4.7)	
	중 졸	104(8.4)	
	고 졸	581(47.1)	
첫자녀 연령대	전문대 이상	491(39.8)	
	미취학	234(21.1)	
	초등학교	315(28.5)	
	중고등학교	202(18.2)	
	20-29세	288(26.0)	
자녀수	30세 이상	68(6.1)	
	평 균	15세	
	자녀 없음	122(9.8)	
	1명	184(14.9)	
	2명	733(59.3)	
	3명	153(12.9)	
본인 월평균 소득	4명 이상	44(3.6)	
	평 균	1.86명	
	100만원 미만	246(20.5)	
	100-200만원 미만	488(40.7)	
	200-300만원 미만	312(26.0)	
	300-400만원 미만	109(9.1)	
가계 월평균 소득	400만원 이상	44(3.7)	
	평 균	173.96만원	
	100만원 미만	43(4.0)	
	100-200만원 미만	285(26.8)	
	200-300만원 미만	387(36.5)	
	300-400만원 미만	199(28.7)	
직업	400만원 이상	149(14.0)	
	평 균	277.05만원	
	남	전문관리직	141(18.0)
		사무영업직	229(29.2)
		생산서비스직	192(24.5)
		자영업	222(28.3)
	합 계	784(100)	
	녀	전문관리직	52(11.5)
		사무영업직	148(32.7)
생산서비스직		166(36.7)	
자영업		86(19.0)	
합 계		452(100)	

있는 것을 알 수 있다.

다음은 이 연구에서 독립변수로 사용한 직업특성, 가족특성, 사회인구학적 특성에 있어서의 남녀 차이를 살펴보았다(표 2). 남성이 여성보다 1일 총 노동 시간이 길고, 업무량도 더 많은 것으로 나타난다. 직무 통제력은 남녀 모두 중간 이상으로 지각하고 있었지만, 남성이 여성보다 직무 통제력이 높은 것으로 보고하고 있다. 직업안정성도 남녀 모두 중간 이상으로 인식하였지만 그 정도는 남성이 여성보다 높았다. 이는 취업여성의 상당수가 비공식 노동부문이나 불안정한 직종에 취업하고 있음을 반영하는 결과인 것으로 보인다. 남녀 모두 중간 이상의 배우자 지원을 받고 있다고 응답하였는데, 그 지원의 정도는 여성이 남성보다 유의하게 낮았다. 남성의 소득평균은 약 207만원으로 여성의 116만원보다 약 90만원 정도 많았다.

다음은 역시 독립변수로 모델에 투입된 '지각된 가사 분담율'에 있어서의 남녀차이를 살펴보았다(표 3). 남성 응답자들은 자신이 가사의 약 26%를 분담하고, 부인이 가사의 74%정도를 수행한다고 보고하였는데, 이는 자신이 약 75%를 수행하고, 남편이 약 25%를 수행한다고 보고한 여성 응답자의 수치와 거의 차이가 없다. 여성이 남성에 비해서 약 3배 가량의 가사를 담당, 수행하고 있는 것을 알 수 있다. 남성의 경우 부인이 취업을 했는지 여부에 따라 가사 분담율에 유의한 차이를 보였는데, 부인이 취업을 한 경우 부인이 전업주부인 남성보다 약 5.4% 많은 29.8%의 가사분담율을 보였다.

2. 일·가족 전이 정도의 남녀 차이

다음은 일·가족 영역간 전이정도의 유형별 총점을 성별로 비교해 보았다(표 4).

먼저 전이 유형에 있어 남녀차이를 살펴보면, 남성과 여성 모두 일이 가족에 미치는 긍정적, 부정적 영향에 대해서는 중간정도의 값을 보이고 있으며, 성차는 보이지 않는다. 이렇게 일이 가족에 미치는 영향에 있어서 남녀 차이가 관찰되지 않는 것은 일단 취업을 하면 남성과 여성이 모두 직업으로부터

〈표 2〉 직업특성·가족특성·사회인구학적 특성에서의 남녀 차이

평균(표준편차)

구분	점수범위	성별		t값
		남성(770명)	여성(440명)	
노동시간	1-24	10.39(3.11)	9.05(2.65)	7.62***
업무량	1-5	3.05(1.03)	2.82(1.02)	3.94***
직무통제력	3-15	10.88(2.44)	9.84(2.57)	7.02***
직업안정성	1-5	3.36(0.85)	3.13(0.98)	4.11***
배우자지원	6-24	17.89(2.81)	17.37(3.33)	2.61**
소득(만원)	15-4,000	207.02(209.07)	116.11(64.37)	11.12***

** p<.01 *** p<.001

〈표 3〉 지각된 가사분담의 남녀 차이

평균(표준편차)

가사분담	성별	남성			여성(384명)
		맞벌이(237명) ¹⁾	외벌이(475명)	계	
남편분담율		29.78(18.07)	24.42(17.31)	26.16(17.72)	25.14(16.54)
부인분담율		70.22(18.07)	75.58(17.31)	73.84(17.72)	74.86(16.54)
남성 내 t값		3.84***			
성별 t값			0.93		

*** p<.001

¹⁾ 맞벌이는 부인이 취업을 한 경우이고, 외벌이는 부인이 전업주부인 경우를 뜻한다.

가정생활로의 영향에 동일한 정도로 노출됨을 의미하는 것으로 해석 가능하겠다. 반면 가족이 일에 미치는 영향에서 남녀 차이가 명확하게 드러나고 있는데, 가족으로부터 직업으로의 긍정적 전이는 남성이 여성보다 유의하게 높은 반면 가족으로부터 직업으로의 부정적 전이는 여성이 남성보다 유의하게 높은 것으로 나타났다. 이러한 성별 차이는 남성에게 있어 가정은 '일터에서 돌아와 쉬는 곳, 일터에 나가기 위한 재충전'의 장소인 반면, 여성에게 있어

가정은 '또하나의 직장으로, 책임과 일이 많은 곳'이라는 차이점이 반영된 것 아닌가 싶다.

두 영역간의 전이에 있어서의 남녀 차이를 조금 더 구체적으로 살펴보도록 하자. 먼저 일과 가족 간의 부정적인 전이에 대해 살펴보면 남녀 모두 일이 가족에 미치는 부정적인 영향에 대해서는 가족이 직업생활이 미치는 부정적인 영향에 비해서 높은 수준으로 인식하고 있다. 이러한 경향은 서구의 선행연구에서도(Frone et al. 1992b; Eagle et al. 1997)

〈표 4〉 일·가족 전이에 있어서의 남녀차이

(N=1,217)

유형	중간값	남성(n=772)		여성(n=445)		t값	
		점수(환산값)	표준편차	점수(환산값)	표준편차		
일→가족	부정적 전이	12	11.32(47.2)	3.22	11.19(46.6)	3.05	0.66
	긍정적 전이	9	8.12(45.1)	2.23	8.21(45.6)	2.23	0.73
가족→일	부정적 전이	12	8.80(36.7)	2.75	9.83(41.0)	3.03	5.92***
	긍정적 전이	9	11.49(63.8)	2.33	10.75(59.7)	2.26	5.36***

*** p<.001

괄호 안은 척도 최고값을 100으로 환산한 값.

관찰된다. 이렇게 직업역할이 가족생활에 미치는 부정적 전이가 그 역의 전이보다 높게 나타나는 경향에 대하여, 연구자들은 공적 영역인 직업영역에서의 역할 수행이 '사적인 가족일'에 의해 영향받지 않아야 한다는 사회문화적 규범을 한 원인으로 지적하고 있다(Frone et al, 1994). 같은 맥락에서, 가족이 일을 방해하는 것에 대해서는 잘 대처하지만 일이 가족을 방해하는 것에 대해서는 대처 능력이 떨어지는 경향이 있고, 이 또한 부정적 전이의 정도의 차이를 가져온다고(Frone et al, 1992a) 지적된다.

다음으로 일·가족 간의 긍정적인 전이에 대해 자세히 살펴보자. 가족에서 일로의 긍정적인 전이 정도가, 일에서 가족으로의 긍정적 전이보다 더 높은 것으로 나타난다. 그리고 그 차이는 가족에서 일로의 부정적 전이와 일에서 가족으로의 부정적 전이간의 정도 차이보다 훨씬 크다. 여기서 주목할 점은 일에서 가족으로의 긍정적 전이 점수가 중간정도로 아주 낮지 않게 나타났다는 결과이다. 이는 직업생활이 단순히 경제적 자원을 공급하는 수단에만 머무는 것이 아니라, 행동적·정서적으로 가족생활에 긍정적 영향을 줄 것으로 기대하고, 인식하고 있음을 반영하는 결과가 아닌가 싶다. 직업역할 수행이 가족역할 수행에 과연 구체적으로 어떤 긍정적 영향을 미치는가, 그리고 이러한 영향에 있어 남녀 간 차이는 없는가 등에 대한 후속연구의 필요성을 시사하는 결과라고 하겠다.

3. 직업·가족·사회인구학적 특성과 가족에서 일로의 전이

다음은 직업과 가족간의 전이에 영향을 미치는 관련 변수들에 있어 남녀차이가 있는지 살펴 보았다. 먼저 직업·가족·사회인구학적 특성이 가족에서 일로의 전이에 미치는 영향을 살펴보기 위하여, 직업·가족·사회인구학적 특성을 독립변수로 하고 가족에서 일로의 부정적 전이와 긍정적 전이를 각각 종속변수로 하는 중회귀 분석을 남성과 여성을 구분하여 실시하였다(표 5).

먼저 부정적 전이에 유의한 영향을 미친 변수를

살펴보면, 남녀 모두 업무량이 많을수록 부정적 전이 정도가 높아졌고 자영업직일 경우 사무영업직에 비해 가족에서 일로의 부정적 전이가 많았다. 남성의 경우와는 달리 여성의 경우 생산서비스직일 경우 사무영업직에 비해 높은 부정적 전이를 경험하는 것으로 나타났다. 여성의 경우 가족적 특성 변수들이 여성의 가족에서 일로의 부정적 전이에 영향을 미치지 않은 반면, 남성 응답자에게는 배우자의 지원이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 남성 응답자들은 배우자의 지원이 적을수록 가족생활로부터 직업생활로의 부정적인 전이 경험이 높은 것으로 나타났다. 전체 설명력은 남성이 13%, 여성의 경우에는 23%로 나타나서, 분석모델에 포함된 변수들이 여성들의 가족에서 일로의 부정적 전이를 남성에 비하여 더 잘 설명하는 것을 알 수 있다. 여성의 경우 23%의 설명력 모두가 직업특성 변수들의 영향력이어서, 여성의 가족에서 일로의 부정적 전이에 결정적인 영향을 미치는 요소는 가족특성이 아니라 직업의 특성임을 알 수 있다.

다음으로 가족에서 일로의 긍정적 전이를 살펴보면, 남성과 여성 모두 업무량이 많을수록, 그리고 직무에 대해서 지각된 통제력이 높을수록 가족에서 일로의 긍정적 전이가 높은 것으로 나타났다. 업무량과 지각된 직무통제력이 가족에서 일로의 긍정적 전이를 설명하는 정도에 있어 여성이 남성보다 높다. 그 외 남성의 경우 자영업직이 사무영업직보다 긍정적 전이를 더 많이 지각하는 것으로 나타났다. 앞에서 자영업이 사무영업직보다 가족에서 일로의 부정적 전이도 더 많이 경험하는 것으로 나타난 결과와 연결시켜 볼 때, 가족과 직업이 공간·시간적으로 덜 분리되어 있는 자영업의 직업 특성 상, 가족으로부터의 영향을 많이 받음을 보여주는 결과라고 하겠다. 또한 직업안정성이 높을수록 가족이 직업생활에 미치는 긍정적 영향을 더 많이 지각하는 것으로 나타났다($\beta = .09, p < .05$).

여성의 경우에는 가족특성 변수들 중에 가족에서 일로의 긍정적 전이에 유의한 영향을 미치는 변수가 없는 반면, 남성은 가사분담도가 높을수록, 그리고 배우자로부터의 지원 정도가 높을수록 가족으로

〈표 5〉 가족에서 일로의 전이에 대한 중회귀분석

평균(표준편차)

관련변수	부정적 전이				긍정적 전이			
	남성(637명)		여성(352명)		남성(635명)		여성(351명)	
	B	β	B	β	B	β	B	β
직업적 특성								
노동시간	-.01	-.16	.09	.08	.01	.02	-.02	-.02
업무량	.59	.22***	.84	.29***	.20	.10*	.43	.20***
직무 통제력	-.09	-.07	.05	.04	.17	.19***	.20	.25***
직업종류(사무직 기준)								
전문관리직	.17	.03	.99	.16	.19	.04	.44	.10
자영업직	.81	.14*	2.15	.29**	.55	.12*	.40	.07
생산서비스직	.01	.00	1.42	.24*	.38	.08	.20	.05
직업 안정성	-.25	-.07	.10	.03	.23	.09*	.15	.07
가족적 특성								
가사 분담율	-.01	-.05	-.02	-.09	.01	.09*	-.01	-.09
첫자녀 연령	.00	.00	-.12	-.04	-.01	-.04	.00	.00
자녀 수	.21	.05	.15	.04	.09	.03	-.01	-.00
배우자 지원	-.20	-.21***	-.07	-.08	.16	.21***	.02	.03
배우자 취업여부	.35	.06			-.10	-.02		
사회인구학적 특성								
소득	.00	-.04	.00	-.01	.00	.00	.00	.04
교육수준(고등졸 기준)								
중학교 이하	.08	.01	-.82	-.11	.16	.02	.37	.07
초대졸 이상	-.34	-.06	.15	.02	-.05	-.01	-.94	-.19**
상수	12.13		7.27		4.90		7.50	
R ²	.13		.23		.12		.18	

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

부터 일에 미치는 긍정적인 영향을 더 많이 지각하는 것으로 나타났다.

사회인구학적 특성 중 여성의 학력이 가족에서 일로의 긍정적 전이에 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 전문대학교 졸업 이상의 교육수준을 가진 여성의 경우 고등학교를 졸업한 여성에 비해 가족에서 일로의 긍정적 전이를 경험하는 정도가 낮은 것으로 나타났다.

가족에서 일로의 긍정적 전이에 대한 직업·가족·사회인구학적 특성의 전체 설명력은 남성이 .12, 여성이 .18로 여성이 더 높았다. 여성의 경우 대개의 설명력이 직업특성에 집중되어 있다는 점을 볼 때, 여성의 가족에서 일로의 긍정적, 부정적 전이는 남성의 경우보다 더 많이 직업적 특성에 의해서 설명

된다는 것을 알 수 있다.

4. 직업·가족·사회인구학적 특성과 일에서 가족으로의 전이

다음은 일에서 가족으로의 부정적·긍정적 전이에 대하여 직업·가족·사회인구학적 특성 변수들이 미치는 영향력을 살펴보았다(표 6). 먼저 직업적 특성의 영향을 살펴보면, 남성과 여성 모두 노동시간이 길수록, 업무량이 많을수록 직업생활이 가족생활에 미치는 부정적인 영향의 정도가 높아지는 것으로 나타났다. 남녀 모두 노동시간보다 업무량의 설명력이 더 큰데, 남성의 경우 여성보다 두 변수간의 설명력의 차이가 확연하였다. 즉, 남성의 경우에

<표 6> 일에서 가족으로의 전이에 대한 중회귀분석

관련변수	부정적 전이				긍정적 전이			
	남성(635명)		여성(349명)		남성(636명)		여성(351명)	
	B	β	B	β	B	β	B	β
직업적 특성								
노동시간	.09	.04*	.22	.20***	-.01	-.01	-.00	-.00
업무량	1.06	.33***	1.07	.37***	-.07	-.03	.15	.07
직무 통제력	.02	.01	.05	.04	-.07	-.08	.18	.21***
직업종류(사무직 기준)								
전문관리직	-.15	-.02	.40	.06	-.21	-.28	.07	.01
자영업직	.09	.01	.61	.08	-.14	-.03	-.53	-.09
생산서비스직	-.44	-.05	.17	.03	.19	.04	-.39	-.08
직업 안정성	-.21	-.05	-.07	-.02	.06	.02	.01	.01
가족적 특성								
가사 분담율	-.02	-.13**	.00	.01	.01	.00	-.01	-.08
첫자녀 연령	-.02	-.06	-.05	.26	.02	.07	.02	.08
자녀 수	-.03	-.01	.23	.23	.16	.05	.09	.03
배우자 지원	-.15	-.13***	-.04	.05	.08	.11**	.02	.03
배우자 취업여부	.20	.23			.20	.04		
개인적 특성								
소득	.00	.00	.00	.00	.00	-.01	.00	.02
교육수준(고등졸 기준)								
중학교 이하	-.69	-.06	-.48	.48	.09	.01	-.44	-.08
초대졸 이상	-.38	-.06	.70	.41	.08	.02	-.24	-.05
상수	11.61		6.67		5.17		6.32	
R ²	.18		.24		.04		.08	

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

는 업무량이 결정적인 영향을 미치는 반면, 여성은 업무량이 많은 영향을 미치지만, 업무량이 같다고 가정할 때 노동시간이 일에서 가족으로의 부정적 전이에 미치는 영향력이 남성에 비해 크다는 것을 알 수 있다. 제한된 시간 속에서 노동시간의 증가는 가족생활 시간의 감소를 가지고 오므로 가족생활에 대해 많은 책임을 가지고 있는 여성의 경우 업무량과 관계없이 노동시간에도 민감하게 반응한다고 할 수 있다. 반면 남성의 경우 노동시간이 일·가족 상호작용에 미치는 영향의 정도가 여성에 비하여 적다는 결과는, 남성의 경우 직업생활 시간의 감소가 가족생활 시간의 증가로 이어지지 않는다는 연구결과(이현아, 1994)와 맥을 같이 한다.

남성의 경우 지각된 가사 분담율과 배우자의 지

원이 일에서 가족으로의 부정적 전이에 부적 영향을 미쳤다. 가사를 많이 분담할수록, 부인의 지원이 많을수록 직업이 가족에 미치는 부정적인 영향을 덜 지각하는 것을 알 수 있다. 가사분담과 부인의 지원이 남성에게는 일이 가족에 미치는 부정적인 영향을 상쇄하는 완충장치의 역할을 하는 듯 하다. 여성의 경우는 가족특성이 일에서 가족으로의 부정적 전이에 유의한 영향을 미치지 않았다.

분석모델의 전체 설명력은 남성이 .18, 여성이 .24로서 여성이 더 높게 나타났다. 여성의 경우는 직업 특성만이 유의한 설명변수였다는 점을 고려한다면, 여성의 일에서 가족으로의 부정적 전이에 대해서 직업특성이 결정적인 영향을 미침을 강하게 시사하는 결과라고 하겠다.

다음으로 일에서 가족으로의 긍정적 전이를 살펴 보면, 남성의 경우 직업특성 변수 중에는 유의한 영향을 미치는 변수가 없었으나, 여성의 경우에는 직무 통제력이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 직무환경에 대한 통제력, 조절 능력이 큰 여성일수록, 일에서 가족으로의 긍정적 전이가 많다고 할 수 있다. 남성의 경우 직업특성 중 유의한 영향을 미치는 변수가 하나도 없었던 반면, 가족특성 중 배우자 지원 정도가 일에서 가족으로의 긍정적 전이에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 배우자의 지원이 높을수록 직업이 가족에 미치는 긍정적인 영향의 정도가 더 커지는 것을 알 수 있다. 부인의 지원은 남성의 직업으로부터의 부정적인 영향은 감소시키고, 긍정적인 영향을 증폭시키는 기제로서 작용하고 있는 듯 하다.

이 분석에서 사용한 직업·가족·개인적 특성 변수들 중, 일이 가족에 미치는 긍정적인 전이를 설명하는 변수들의 수가 다른 유형의 전이에서보다 훨씬 적으며, 전체 설명력도 다른 유형의 전이에 비하여 매우 적다. 어떤 요인들이, 직업생활이 가족생활에 미치는 긍정적 영향을 예측할 수 있는가에 대한 후속연구의 필요성을 시사하는 결과라고 하겠다.

VI. 요약 및 결론

이 연구는 일·가족 전이정도와 관련요인에 있어 남녀차이가 있는지를 탐색하고자 하는 목적에서 수행되었다. 이를 위하여, 4가지 유형의 일·가족 전이 정도와 가족특성, 직업특성, 개인적 특성이 이들 전이 정도에 미치는 영향력을 남녀 집단 간 비교하였다. 제주도를 제외한 전국의 16개 광역시·도에 거주하는 30-50대 취업남녀 1236명을 대상으로 수집한 자료를 분석한 주요결과는 다음과 같다.

첫째, 남녀 모두 일에서 가족으로의 부정적인 전이가 가족에서 일로의 부정적인 전이보다 높은 것으로 나타났다. 반면, 긍정적인 전이는 가족에서 일로의 전이가 일에서 가족으로의 전이보다 더 높게 나타나고 있다. 그런데 남성의 경우 여성에 비해 가

족에서 일로의 긍정적 전이는 더 크게, 가족에서 일로의 부정적 전이는 더 작게 인식하는 경향이 있다. 남성은 가족으로부터의 긍정적 전이는 허용적으로 받아들이고, 가족으로부터의 부정적 전이는 제한적인 특성을 가지고 있다고 할 수 있다. 일에서 가족으로의 긍정적·부정적 전이에는 성별 차이가 드러나지 않는다.

둘째, 일·가족 전이에 영향을 미치는 요인들에 있어서의 남녀 차이를 탐색한 결과 여성과 남성의 일·가족 상호작용 양상이 상이하다는 것을 알 수 있다. 여성의 경우, 4가지 유형의 전이 모두에서 직업적 특성 변수만이 유의한 설명력을 지녔다. 이는 여성의 경우 일·가족 갈등을 설명하는 데에 있어 가족특성이 직업특성보다 더 설명력이 높을 것이라는 기존의 예측과 차이가 나는 결과로, 여성에게 노동환경이 매우 중요하며, 그것이 여성의 일·가족 상호작용에 결정적인 영향을 미침을 시사한다고 할 수 있다. 여성의 직업특성은 일에서 가족으로의 부정적 영향을 증가시킬 뿐만 아니라, 가족에서 일로의 부정적 영향도 증가시키는 것으로 나타나서, 취업 여성에게 있어 직업환경이 가족생활과 직업생활 모두에 영향을 미치는 중요한 요소임을 시사한다. 남성의 경우, 노동시간과 업무량 등의 직업적 특성 변수 이외에도 가사분담율과 배우자 지원과 같은 가족특성변수가 일과 가족 간의 부정적·긍정적 전이에 유의한 영향력을 갖는 것으로 나타난다. 즉, 남성의 가사분담율이 높을수록 가족생활이 직업생활에 긍정적인 영향을 많이 미치며, 동시에 직업생활이 가족생활에 미치는 부정적인 영향을 감소시킨다. Bird(1999)는 남성의 경우 가사노동 분담율을 늘려도 심리적 복지에 부정적인 영향을 미치지 않았지만, 여성의 경우 가사노동 분담율을 줄이면 심리적 복지에 긍정적 영향을 미친다고 지적하면서 남녀보다 평등한 가사노동 분담에 대한 필요성을 제기한 바 있다. 반면, 본 연구결과는 여성의 부담을 줄이기 위하여 남성이 가사를 도와야 한다는 차원을 넘어서 남성 스스로의 복지 증진을 위해서 가사분담율을 늘일 필요성을 시사한다. 부인의 지원 또한 남성의 일·가족 전이에 많은 영향을 미쳤다. 모든

유형의 전이에서 부인의 지원은 부정적 전이를 감소시키고, 긍정적 전이를 향상시키는 역할을 하였는데, 이는 여성에게서는 배우자의 지원이 일·가족간의 전이에 전혀 유의한 영향을 미치지 않았던 것과는 대조적인 결과이다.

셋째, 직업적 특성 중 직업 유형과 직무통제력, 노동시간과 업무량도 남녀 일·가족 전이에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 남녀 모두 자영업인 경우 가족이 일에 미치는 부정적 영향을 많이 지각하였는데, 최근 자영업자들이 증가하는 추세 속에서 자영업에 대한 연구가 가족학 내에서 많이 필요함을 시사한다고 하겠다. 또한 직무통제력은 일·가족간의 긍정적 전이에 정적 영향을 미치고 있는 것으로 보아 직업인의 직무통제력을 향상시킬 수 있는 방안들을 모색할 필요가 있다.

본 연구는 분석의 기준이 전이의 유형이었으며, 일·가족 상호작용의 적극적 조정자로서의 개인이 간과되었다는 제한점이 있다. 본 연구에서 논의하였던 4개의 차원의 전이는 결국 한 개인 속에서 조정·통합되어 나타난다. 예를 들어, 일에서 가족으로의 전이 정도는 높으나 가족에서 일로의 전이 정도는 낮은 사람이 있는가 하면, 두 종류의 전이 정도가 모두 높은 사람도 있을 수 있다. 따라서, 개인을 분석단위로 하는 후속 연구가 필요하다. 한 개인이 이 4가지 유형의 전이차원을 어떻게 조정·관리하며 균형을 이루려 하는지에 대한 탐색을 통해서 개인의 일·가족의 상호작용을 보다 통합적으로 연구할 수 있을 것이다. 다음으로, 본 연구에서 가족특성이 여성의 일·가족 전이를 설명하는데 별로 유의하지 않은 것으로 나타난 결과를 해석하는데 있어 주의를 요한다. 본 연구에서 선정한 가족특성 변수 외에 여성의 일·가족 전이를 설명하는데 중요한 가족특성변수가 모델에 포함되지 않았을 가능성이 있다. 후속작업을 통하여 이러한 제한점을 극복할 수 있기를 기대한다.

■ 참고문헌

김경신, 김오남(1998). 편모의 스트레스와 심리적 복

지. *대한가정학회지*, 36(2), 19-.

박성욱, 김정훈(1995). 취업모의 가정생활과 일의 균형을 위한 방안 모색. *대한가정학회지*, 33(5), 13-26.

서정아, 한경혜(1998). 가족 및 직업 특성이 중·장년기 남성의 심리적 복지감에 미치는 영향. *한국가정관리학회지*, 16(2), 165-177.

손유기, 이정우(1999). 남편의 가정 내 역할인지와 역할 수행에 관한 연구. *한국가정관리학회지*, 17(4), 1-14.

이숙현(1995). 남성의 취업과 가족 상호작용: 대기업 사원을 중심으로. *한국사회학*, 29(1), 271-289.

이숙현(1998). 남성과 여성의 일/가족 갈등. *연세여성연구*, 3, 173-194.

이은희(2000). 일-가족 갈등의 통합적인 모형: 유입, 교차, 조절효과의 공변량 구조분석. *전남대학교 박사학위논문*.

이인정(1997). 가족 및 직장에서의 지지적 관계가 직장인들의 건강에 미치는 영향. *가족학논집*, 9, 107-127.

이현아(1994). 남편의 생활시간구조와 가정생활 문제에 관한 부부의 지각-장시간노동의 영향을 중심으로. *서울대학교 대학원 석사학위논문*.

이형실(2001). 기혼 취업 여성과 남성의 가족 및 직업 스트레스와 심리적 복지. *한국가정관리학회지*, 19(2), 143-152.

정순희(2001). 취업주부의 역할갈등과 취업중단의사 관련변수에 대한 연구. *대한가정학회지*, 39(3), 35-45.

최희경(1995). 직장생활과 가정생활의 관계: 직장-가정 갈등과 개인차변인, 가정변인, 직장변인의 관계. *서울대 대학원 석사학위논문*.

한경혜(1998). 중년기 남성의 역할 중요도와 일/가족 갈등. *가족과 문화*, 10(2), 93-113.

한경혜, 송지은(2001). 중년남성의 건강에 가족 및 직업특성이 미치는 영향. *가족과 문화*, 13(1), 51-73

한경혜, 이정화, Ryff, C., Marks, N. F.(2001). 성공적

- 인 중년기 발달요인 탐색: 정신건강 및 일/가족 라이프코스의 한·미간 비교연구. 학술진흥재단 협동연구 결과 보고서.
- 홍선희(1997). 관여, 기대 및 지지가 직장-가정 갈등에 미치는 영향: 맞벌이 부부를 중심으로. 중앙대 대학원 석사학위논문.
- 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, 647-656.
- Barnett, R. C. (1999). A New Work-Life Model for the Twenty-First Century. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 562, 143-158.
- Bird, C. E. (1999). Gender, Household labor, and psychological distress: The impact of the amount and division of housework. *Journal of Health and Social Behavior*, 40, 32-45.
- Eagle, B. W., Miles, E. Q. & Icenogle, 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. & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
- Edwards, M. E. (2001). Uncertainty and the rise of the work-family dilemma. *Journal of Marriage and the Family*, 63, 183-196.
- Frone, M. R., Russell, M. & Cooper, M. L. (1992a). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(3), 65-78.
- Frone, M. R., Russell, M. & Cooper, M. L. (1992b). Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of organizational behavior*, 13, 732-729.
- Frone, M. R., Russell, M. & Cooper, M. L. (1994). Relationship between job and family satisfaction: Causal or noncausal covariation? *Journal of Management*, 20, 565-579.
- Glezer, H. & Wolcott, I. (1999). Work and family life: Reciprocal effects. *Family matters*, 53, 69-74.
- Grzywacz, J. G. & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the Work-Family Interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and Family. *Journal of Marriage and the Family*, 52, 1079-1098.
- Gutek, B. A., Searle S. & Klepa, L. (1991). Rational versus fender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(4), 560-568.
- Higgins, C., Duxbury, L. & Lee, C. (1994). Impact of Life-Cycle Stage and Gender on the Ability to Balance Work and Family Responsibilities. *Family Relations*, 43, 144-150.
- Lambert, S. J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations*, 43, 239-257.
- MacDermid & Williams(1997).
- Marks, S. R. & Macdermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family*, 58, 417-432.
- Perry-Jenkins, M., Repetti, R. L. & Crouter, A. C. (2000). Work and family in the 1990s. *Journal of Marriage and the Family*, 62, 981-998.
- Pleck, J. H. (1977). The work-family role system. *Social Problems*, 24, 412-427.
- Staines, G. (1980). Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and nonwork. *Human Relations*, 33, 111. 129.
- Voydanoff, P. & Kelly, R. F. (1984). Determinants of

- work-related family problems among employed parents. *Journal of Marriage and the Family*, 46, 881-892.
- Voydanoff, P.(1988). Work role characteristics, Family structure demands, and Work/Family Conflict. *Journal of Marriage and the Family*, 50, 749-761.
- White, J. M. (1999). Work-family stage and satisfaction with work-family balance. *Journal of Comparative Family Studies*, 30(2), 163-172.
- Williams, K. J. & Alliger, G. M. (1994). Role Stressors, Mood Spillover, and perceptions of work-family conflict in employed parents. *Academy of Management Journal*, 37(4), 837-868.

(2002년 6월 10일 접수, 2002년 11월 5일 채택)