

# 기혼직장인의 직장-가정의 상호작용에 관한 연구\*

A Study on the Interaction between Work-Family of Married Employees

서울대학교 대학원 소비자학과

석사 정수인\*\*

서울대학교 생활과학대학 소비자아동학부

교수 이기영\*\*\*

Dept. of Consumer Studies & Resource Management, Graduate School of Seoul National Univ.

Master: Choung, Sue In

Dept. of Consumer Studies & Resource Management, Seoul National Univ.

Professor: Lee, Ki-Young

## 〈 목 차 〉

I. 서론

II. 이론적 배경

III. 연구문제 및 연구방법

IV. 연구결과

V. 결론 및 제언

참고문헌

## 〈Abstract〉

The objective of this study is, first of all, to investigate the positive and the negative interaction between the work and family lives of married company employees. Secondly, it is to investigate the variables affecting this matter. The conclusion drawn by the result acquired through process is as follows. First, married company employees feel positive more than negative because of the influence that their families have on their work. Secondly, male employees feel more of the positive influence that family has on their work more than the female employees do. Thirdly, with respect to the type of business, self-employed individuals and specialized managers seemed to have negative influences on the interaction between work and family. Fourthly, it was found that the managerial ability of the individual is a variable that affects both directions. Fifthly, it was observed that variables related to

\* 본 연구는 2006년도 서울대학교 생활과학연구소의 일부 지원금을 받아 수행되었음.

\*\* 주저자 : 정수인(jsi99@hotmail.com)

\*\*\* 교신저자 : 이기영(leek@sun.ac.kr)

family affect the interaction between work and family in the positive direction. Finally, the negative influence between work and family was decreased by family coherence.

**Key Words :** 직장-가정의 상호작용(Interaction between Work-Family), 직장관리능력(Work Managerial Ability), 가정관리능력(Family Managerial Ability), 가족응집성(Family Coherence), 자녀의 지지(Children's Support), 배우자의 지지(Spouse's Support), 가족친화적 조직분위기(Family-Friendly Atmosphere in the Organization)

## I. 서론

직장과 가정의 관계는 산업화 및 근대화에 따라서 3단계로 변화해왔다고 볼 수 있다. 첫 번째 단계는 산업화 이전의 단계로, 직장과 가정이 분리되지 않고 하나의 생활터전으로 존재하던 시기이다. 다음 단계는 산업화로 인해 직장과 가정이 분리된 시기이다. 세 번째 단계는 직장과 가정이 이전 단계의 산업화 과정으로 인하여 서로 다른 사회 시스템으로 분리되어 있기는 하나, 사회구성원의 가치관의 변화와 일하는 여성의 증가 등으로 직장과 가정 간 유기적 관계가 중요해지는 시기이다 (Bohen & Viveros-Long, 1981). 현재는 이 세 번째 단계에 해당한다고 할 수 있다. 직장과 가정 간의 유기적인 관계가 중요해지는 이 세 번째 단계에 해당하는 현재, 사회구성원의 가치관이 일을 최우선시 하던 가치관에서 삶을 우선시 하는 가치관으로 변화하면서 사람들이 일과 삶의 조화에 관심을 갖게 되는 것은 당연한 현상이라 볼 수 있다.

즉, 오늘날의 직장과 가정은 양립이 불가능한 양자택일의 두 영역이 아닌 조화와 공존의 영역인 것이다. 직장에 충실한 사람은 가정에는 소홀하기 쉽다는 것이 과거의 가정과 직장의 관계였다면, 직장과 가정 양쪽 모두에 충실한 역할을 수행할 수 있는 사람이 바람직하게 여겨지는 것이 오늘날의 현실이다. 또한

직장을 위해 가정을 희생하는 기존의 방식으로서는 사회의 근간이자 1차 사회화의 장인 가정의 건강과 행복을 기대할 수 없다는 의식도 높아지고 있다. 직장과 가정 사이의 공유 영역에 대한 관심은 노동시장에서 여성이 차지하는 비율이 증가하고 개인이 직장과 가정, 그리고 여가를 통합적 생활범주로 인식하는 가치관을 가지게 되면서 더욱 커지고 있다.

이렇게 직장과 가정의 관계에 대한 사회적 환경 및 가치관의 변화로 인해 가정과 직장생활에서 두 가지 역할을 조화롭게 해 낼 수 있도록 사회적인 제도장치가 마련되어야 한다는 사회적 요구가 증대되고 있음에도 불구하고, 이러한 사회 흐름을 반영한 연구는 아직 부족한 상태라고 할 수 있다. 직장과 가정의 관계에 대해 이루어진 기존의 연구들은 직장과 가정의 관계를 갈등과 대립의 관계로 본 연구 (Greenhaus & Beutell, 1985; Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000; 장재운·김혜숙, 2003; 임효창·이봉세·박경규, 2005 등)와 조화와 상생의 관계로 본 연구(김인홍, 1995; 전방지·김경애·홍기원, 2002; Grzywacz, 2002; 정영금, 2005 등)등이 있을 뿐이며, 두 가지 측면을 모두 다룬 연구는 거의 없는 실정이다. 그리고 지금까지 직장과 가정의 상호작용에 관한 연구가 주로 여성을 대상으로 이루어져 왔다.

따라서 직장과 가정의 조화를 추구하기 위해

직장인 남녀 모두를 대상으로 하여 직장 과 가정의 상호작용을 갈등과 대립이라는 부정적 측면과, 조화와 상생이라는 긍정적 측면의 양 측면에서 접근하는 연구가 필요하다.

한편, 기존 연구들은 직장-가정의 상호작용에 영향을 미치는 요인들을 개인, 가정, 직장의 세 가지 차원에서 보아왔으며, 이 세 가지 차원에 속한 변수들과 직장-가정의 관계를 가설적으로 제시하거나 경험적으로 입증하였다. 그러나 선행 연구의 다수는 경영학이나 심리학 등의 분야에서 이루어져 왔으므로 포함된 변수에 한계가 있을 수 있다. 본 연구에서는 생활과학의 관점을 보완하여 개인과 가족 관련 요인에 개인의 관리능력이나 가족의 결속과 같은 변수들을 포함하고자 한다.

이에 본 연구는 직장인의 직장생활과 가정생활의 조화가 더욱 중요시되고 있는 시점에서 기혼직장인이 느끼는 직장-가정의 상호작용의 일반적인 경향을 살피고, 이에 영향을 미치는 변수에 대해 알아보하고자 한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 직장-가정의 상호작용 관련 이론

직장-가정의 상호작용에 대한 여러 관점 중에는 개인이 직장이나 가정에서 경험하거나 느낀 감정, 태도, 행동 등이 가정이나 직장생활에 영향을 미친다는 전이이론(spillover theory)적 관점이 가장 유력하다(Kossek & Oxeki, 1998). 이 이론적 관점은, 물리적 시간적 경계에도 불구하고 한 영역에서의 감정과 행동은 다른 영역으로 전이된다(Greenhaus & Beutell, 1985; Bolger, DeLongis, Kessler, & Schilling, 1989)는 것이다. 이러한 직장-가정의 상호관련성으로 인해, 근로자들에게 한 영역에서의 참여의 요구가 다른 영역에서의 참여의 요구와

양립할 수 없을 때 일과 삶의 갈등(work-Life conflict)이 발생한다. 직장 과 가정 간의 관계에 대한 문헌을 종합해 보면, 근본적으로 동일한 구성개념이 다양한 용어로 정의되고 있다는 점을 발견하게 된다. 즉, 직장-가정 갈등은 직장-가정 역할긴장(Kelly & Voydanoff, 1985; Bohan & Viveros-Long, 1981), 직장-가정 긴장(Herman & Gyllstrom, 1977), 직장-가정 역할 양립불가능성(Jones & Butler, 1980), 다중 역할스트레스(Sekaran, 1985), 그리고 역할 간 갈등(Kopelman et al., 1983)으로 다양하게 불리우고 있다. 여기에서는 직장-가정의 상호작용을 설명하는 이론 중 가장 대표적인 전이이론을 살펴보고, 직장 과 가정 사이에 일어나는 전이의 두 가지 형태인 부정적 전이와 긍정적 전이를 각각 직장갈등과 긍정적 영향을 통해 고찰하였다.

#### 1) 전이이론(spillover theory)

전이이론은 어느 한 영역의 구성개념이 다른 영역으로 전이되는 것을 의미하는 것으로, 두 영역 간의 관계의 방향성을 정(+)적인 것으로 가정한다. 즉, 한 영역에서의 긍정적인 정서와 경험은 다른 영역에도 긍정적으로 영향을 미치고, 한 영역에서의 부정적인 정서와 경험은 다른 영역에서도 부정적으로 전이된다(한경혜·김진희, 2003). 직장에서의 만족과 긍정적인 자극이 가정에서도 높은 만족도로 이어지는 경우는 정적 전이이다. 정적 전이는 직장에서 가정의 방향으로 주로 일어날 것으로 생각되는데, 직장의 만족과 생활 만족 간의 인과 관계를 종단적으로 살펴본 Orpen (1978)의 연구에 따르면, 직장의 만족이 생활 만족에 주는 영향이 생활 만족이 직장 만족에 주는 영향보다 더 큰 것으로 나타났다.

반면, 직장에서 받은 스트레스와 피로가 축적되어 가정 생활에 어려움을 겪게 되는 경우

는 부정적으로 전이된 경우이다. 이렇게 전이는 정적 전이와 부적 전이의 두 가지 형태로 일어날 수 있는데, 부적 전이가 더 많이 보고되고 있으며, 그 영향도 보다 심각하다(최희경, 1995). 한편, Grzywacz(2002)는 직장과 가정 간의 전이를 직장이 가정에 도움을 주는 긍정적 전이, 직장 때문에 가정에 소홀해 진다는 부정적 전이, 가정이 직장의 어려움을 해소시켜준다는 긍정적 전이, 가정 때문에 직장에 소홀해 진다는 부정적 전이의 4가지로 구분하였다.

## 2) 직장-가정 갈등(work-family conflict)

직장-가정 갈등은 역할 갈등의 한 형태로, 직장과 가정의 역할이 양립하기 어려울 때 한 역할의 수행이 다른 역할의 수행에 방해가 되거나 어려움을 끼칠 때 발생한다(Greenhaus & Beutell, 1985). 즉, 개인의 신체적, 정신적, 정서적 자원들은 제한되어 있는데, 직장과 가정에서 이 제한된 자원들을 조화롭게 사용하지 못함으로써 나타나는 갈등을 역할 갈등이라고 볼 수 있다. 또한, 한 영역에서 효과적으로 기능하고 적응하는 존재가 되기 위해 습득한 기술이나 가치가, 다른 영역에서는 효과적이지 못한 경우에도 역할갈등이 일어난다고 볼 수 있다(Repetti, 1987).

직장-가정 갈등에 대해 기존에 이루어진 연구를 바탕으로 Greenhaus와 Beutell(1985)는 갈등의 유형을 시간근거 갈등, 긴장근거 갈등, 행동근거 갈등의 3가지 유형으로 제시하였다. 시간근거 갈등은 한 영역에서 요구되는 역할을 수행하는 데 시간을 사용해 버려서 다른 영역의 역할을 수행할 시간이 없을 때 발생한다(Stains, 1980). 긴장근거 갈등은 한 영역에서 경험한 긴장과 피로가 다른 영역의 역할 수행에 영향을 미칠 때 발생한다(Greenhaus & Beutell, 1985). 직장에서의 스트레스원은 불안, 피로,

우울, 무감각과 같은 긴장 증상을 야기하고, 가정생활을 어렵게 만들 수도 있다(강혜련·임희정, 2000). 행동근거 갈등이란 한 영역의 역할에서 기대되는 행동이 다른 영역의 역할에서 기대되는 것과 일치하지 않는 경우 발생한다. 예를 들면 직장에서는 경쟁적이고 공격적이며 객관적인 행동이 기대되지만, 가정에서는 부모나 배우자로서 온화하고 따뜻하며 부드러운 행동이 기대되어 상충하는 경우와 같이 개인에게 기대되는 역할이 다른 경우도 있고, 일찍 퇴근하여 가족과 함께 시간을 보내고자 하지만 직장에서의 업무로 인해 늦게 귀가하게 되는 것과 같이 조직의 가치관과 개인이 가치관이 서로 다른 경우에 발생하기도 한다(강혜련·임희정, 2000).

이러한 직장-가정 갈등은 양방향적인 개념을 내포하고 있다. 즉, 직장이 가정역할 수행을 저해하는 갈등(직장→가정 갈등)과 가정이 직장에서의 수행을 저해하는 갈등(가정→직장 갈등)으로 구별된다(Gutek, Repetti, & Silver, 1988; Frone, Russell, & Cooper, 1992). 직장→가정 갈등과 가정→직장 갈등의 직접적인 인과관계를 설명하는 연구는 거의 없으며, 주로 직장→가정 갈등의 영향요인에 관한 연구만이 제한적으로 이루어져 왔다.

## 3) 직장-가정 간 긍정적 영향

직장과 가정 간 긍정적 영향이란 가정과 직장에서의 긍정적 정서와 경험이 한 영역에서 다른 영역으로 전이되는 것(한경혜·김진희, 2003)을 말한다. 예를 들면 가정생활이 화목하면 직장일의 능률이 향상되고 스트레스도 줄어든다는 것이다. 또 다른 하나의 형태는 직장 영역의 구성 개념과 이와 공통점을 지닌 가정영역의 비슷한 구성개념 사이의 전이이다. 예를 들면 직장에서 부하를 다루는 의사소통 방식을 가정에서 아이들을 다룰 때 쓴다

던지 하는 것이다. Voydanoff(2005)는 직장과 가정 간의 상호작용에 대한 그의 연구에서 직장-가정 간의 긍정적인 상호영향을 살피기 위해 개인의 생활영역을 가정과 지역사회로 2가지로 나누고, 이를 다시 요구와 자원의 2가지 하위 차원으로 나누었다. 이들 중 지역사회와 가정의 자원 중 지역사회의 도움과 배우자의 지지, 부모로서 느끼는 자존감, 친족의 지원 등이 직장-가정 간 긍정적인 상호작용에 영향을 미친다고 보았다.

## 2. 직장-가정의 상호작용에 영향을 미치는 변수

### 1) 개인 관련 변수

직장과 가정의 특성이 직장-가정의 상호작용에 영향을 미치기도 하지만, 여러 가지 역할 요구에 대한 반응과 영향의 지각에 차이가 나타나는 것은 각 개인이 인지하고 있는 직장-가정에서의 역할의 중요도나, 성별, 관리능력 등의 차이 때문이기도 하다. 여기서는 성별과 개인의 관리능력에 초점을 주어 개인 관련 변수가 직장-가정의 상호작용에 미치는 영향을 살펴보았다.

#### (1) 성별

기존의 직장-가정 간 상호작용에 대한 연구 결과를 살펴보면 성별에 따라 지각하는 갈등과 만족 수준에 차이가 나타나는데(Higgins, Duxbury, & Lee, 1994; Gutek, Searle, Klepa, 1991; Sekaran, 1985), 일반적으로 남성이 여성보다 직장역할을 더 강조하고 이로 인해 남녀 간에 지각하는 직장-가정 갈등에 차이가 있다(Kossek & Ozeki, 1998).

Pleck(1985)은 어머니가 아버지보다 직장-가정에서의 요구부담이 크기 때문에 갈등을 더 많이 느낄 것이라고 예측한다. 또한 남성은 여성보다 더 많은 시간을 직장영역에서 소

비하기 때문에 직장→가정 갈등을 더 많이 경험할 것이며, 반대로 여성은 남성보다 더 많은 시간을 가정에서 소비하기 때문에 남성보다 높은 가정→직장 갈등을 경험할 것이라고 예측하였다. 특히, 우리나라에서 부부 간의 역할분담은 도시화 및 공업화에 따른 사회경제적 변화로 인해 부분적으로 영향을 받기도 하였지만, 현대사회에서 여성이 자녀를 낳아 기르고 남자는 가족의 부양책임자로서 주로 역할을 수행한다는 것에는 과거와 큰 차이가 없고(이효재, 1989), 남성은 직장일, 여성은 가정일을 일차적으로 담당한다는 생각이 남아있기 때문에 여성과 남성이 느끼는 직장-가정 상호작용의 크기는 달라질 것으로 생각된다.

#### (2) 관리 능력

관리능력이란 주어진 자원을 개인이나 가정, 기타 집단의 요구를 충족시키기 위해 사용하는 행위의 정도를 말한다. 개인의 관리능력은 그가 수행하는 역할에 따라 가정관리 능력과 직장관리 능력으로 나눌 수 있다.

기존의 연구에 따르면 가정관리능력은 개인의 시간관리 능력과 연관이 있으며(Berk, 1985; Juster & Stafford, 1985; Key, 1990), 개인은 가정을 관리할 때에도 일반적인 관리나 경영에서 쓰이는 개념인 목표설정이나 계획 수립, 실행 등의 개념을 가지고 관리 행동을 하는 것으로 나타났다(berger, 1984; Fitzsimmons, Larery, & Metzen, 1971).

가정이나 직장에서 관리 행동을 위해 시간과 노력을 투자한다는 것은 직장-가정에서의 업무를 잘 수행해 낼 수 있는 개인의 자원의 측면이 있기도 하지만, 한편으로는 개인의 역할 몰입이 크다는 것을 의미하기도 하므로 직장-가정 사이에 갈등을 느끼기 쉽다. 관리능력이 뛰어난 사람들은 여러 가지 일을 동시에 모두 잘 하려 하며, 이러한 노력이 성공

적이지 못할 때 스트레스를 받기 쉽다(Burke, Weir, & DuWors, 1980).

## 2) 가족 관련 변수

직장-가정의 상호작용에서 가족의 특성은 직장에 영향을 주기도 하고 직장에 의해 규정되기도 하므로 가족 관련 변수는 중요한 요인이라고 할 수 있다.

### (1) 가족 응집성

가족 응집성은 가족 간의 친밀함, 거리감, 정서적 지지를 뜻한다. 가족 응집성은 외적으로는 가족 경계선이 얼마나 침투가 용이한지, 내적으로는 가족 간의 친밀감이 얼마나 높은지를 나타내 준다. 가족은 체계로서의 역동성이 있어, 그 결과 응집력, 적응력을 지니며, 이는 외부 환경의 자극에도 불구하고 가족이 건강하게 유지될 수 있는 잠재력으로 작용한다. 이 같은 외부적 환경 변화에 대처할 수 있는 힘은 가족체계에 따라 상이해서 동일한 자극일지라도 가족의 해체 여부가 좌우된다.

Beavers와 Voller(1983), Barnes와 Olson(1985)은 응집성이 높을수록 가족이 효율적으로 기능한다고 하였으며, 홍성애(1988)는 정상가족일수록 응집성이 높다고 하였다. 또한 많은 연구(고정자, 김갑숙, 1996, 김수연, 김득성, 1997; Olson 등, 1985)에서 응집성이 스트레스를 완화시키는 완충요소라고 설명하고 있다. 따라서 가족 응집성은 직장-가정의 상호작용에서 부정적 영향의 효과를 상쇄하고 긍정적 전이를 확대하는 기능을 할 것으로 생각할 수 있다.

### (2) 자녀 및 배우자의 지지

가족구성원의 사회적 지지란 도움이 필요할 때 가족구성원이 제공하는 정서적 관심과 도우미, 그리고 정보를 뜻한다(Greenhaus &

Parasuraman, 1994). 사회적 지지는 스트레스원의 강도를 직접 줄여주거나 스트레스 원과 그 부적 결과의 관계에 완충 작용을 한다. 이 중에서도 중요 가족구성원인 배우자와 자녀의 정서적 지지는 직장인의 가족이 그들을 격려하고 이해하기 위해 제공하는 정보나 조력, 애정, 관심 등으로(King, Mattimore & Adams, 1995), Greenhaus와 Beutell(1985)는 직장 동료나 가족의 사회적 지지가 직장인의 직장가정의 역할 조화에 도움이 된다고 하면서, 가정에서의 역할분담을 규정하는 결정적인 존재로서의 배우자는 강력한 지지원이 되며, 특히 맞벌이 부부에게 있어 배우자의 지지는 매우 중요한 요인이라고 보았다. Parasuraman과 Godshalk(1996)의 연구 결과는 가족의 지지가 직장-가정 갈등을 감소시켜준다고 보여준다.

또한, 맞벌이 부부 여성의 경우 배우자의 지지가 직장가정 간의 갈등을 줄이고 피로나 고통을 감소시킨다는 연구 결과도 있다(Cohen & Rosenbaum, 1999). Voydanoff(2005)는 배우자와 친족의 지지는 공감대와 이해심, 심리적 지원을 포함하며 이는 개인이 두 영역 간의 역할을 원활히 수행하는 데 도움이 된다고 하였다. 또, 부모로서의 역할 행동은 자존감을 높이고 심리적으로 긍정적인 영향을 가져와 직장에서의 역할에도 긍정적인 영향을 미치게 된다고 보았다.

### (3) 자녀수

자녀의 존재는 그 자체가 직장 생활을 하는 부모에게 직장-가정의 관계를 원만하게 유지하는데 있어서 스트레스의 원천이 될 수 있다. 특히 자녀의 수가 많거나 어린 자녀가 있으면 가정에 보다 많은 시간을 투입해야 하고, 자녀 양육에 많은 관심을 기울이게 되므로 가정 역할이 직장 역할보다 과중하게 되기 쉽다(Voydanoff, 1988).

(4) 동거노인 유무

가족 중 노인의 존재는 가사 일을 도와주는 자원으로 볼 수도 있으나, 건강하지 못한 동거 노인은 가족원의 역할 부담을 가중시켜 직장-가정 간 스트레스 원으로 작용하게 된다(최희경, 1995).

3) 직장 관련 변수

직장 관련 변수인 근무시간의 융통성, 상사의 지원, 가정친화적인 조직분위기, 복지제도 시행 등 직장의 가족친화적 문화는 여성노동력의 증가와 더불어서 우리나라에서도 중요한 이슈로 떠오르기 시작하고 있다.

(1) 근무시간의 융통성

근무시간은 개인이 가정생활에 참여하는 빈도와 지속 기간을 결정하게 되는데, 근무시간이 길어지면 자신 뿐만 아니라 가족 구성원의 안녕감에도 부정적인 영향을 주고, 그 결과 직장-가정 간 갈등이 증대된다는 것이 보고되었다(Gutek, Seale, & Klepa, 1991). 근무시간의 융통성은 직장인이 상황에 따라 자신의 근무시간이나 출퇴근 시간을 조절할 수 있는 정도를 말하여, 근무시간의 융통성이 높을수록 개인이 직장 일 이외에 가정 일에 쓸 수 있는 시간이나 심리적 자원의 양이 늘어나는 셈이므로 직장-가정의 상호작용 중 부정적 영향을 감소시킬 것으로 예상해 볼 수 있다.

(2) 상사의 지원

Thomas 와 Ganster(1995)는 가정친화적인 조직문화를 가정 지원적 직장 정책과 가정 지원적 상사의 두 가지 요소로 나누었다. 가정 지원적 직장 정책은 육아나 가족의 간호, 노인 부양, 재택근무, 가족을 위한 휴가 제도를 더 쉽게 처리하거나 사용할 수 있게 도와주는 정책이다. 가정 지원적 상사란 부

하가 직장과 가정의 두 가지 역할의 책임의 균형을 잘 유지하도록 이해해주고 도와주는 상사를 말한다.

최근에 이루어진 일련의 연구에서 상사가 직장의 역할과 가정의 역할이 조화를 이루도록 지지해 주는 것이 직접적으로 직장-가정 간의 갈등 감소에 관련이 있다(Goff, Mount, & Jamison, 1990; Thomas & Ganster, 1995)고 나타났으며, 간접적으로는 상사의 지지로 인해 직장-가정 간의 갈등으로 인한 피로나 스트레스 등을 경감시킬 수 있다는 결과(Parasuraman et al., 1996)가 있다. 또 Thomas 와 Ganster(1995)는 연구 결과에서 가정과 직장의 균형을 이루려는 직원을 지원해주는 상사가 있을 때 개인은 직장-가정 간의 갈등을 덜 경험한다고 제시하고 있다.

(3) 가족친화적인 조직분위기

가족친화적 기업에 관한 연구들은 정책적인 개선 이외에도 문화적인 개선이 중요함을 지적해왔다. Thomas 등(1999)의 연구에 따르면 직장의 가족친화적 문화는 크게 3요인으로 구성되어 있다. 첫째는 조직의 구조적 특성으로 근무시간에 대한 조직의 규범과 관련이 있다. 이에 대한 실증 연구에서 근로자가 직장에서 일하는 시간이 길수록 좋다고 생각하는 조직일수록 직장인의 직장-가정 갈등이 증가하는 것으로 나타났다. 두 번째 구성요소는 직장인이 가정을 위한 활동을 위해 시간을 보내거나 이를 위한 사내 복지 프로그램을 이용한다면 이것이 자신의 경력에 부정적인 영향을 미칠 수 있다는 우려 정도이다. 세 번째는 직장인이 가정에서의 역할과 책임을 다 할 수 있도록 조직이 얼마나 지원을 해주는 분위기인가이다. 직장과 가정의 균형을 위해 지원하는 상사나 가족친화적인 조직 분위기 하에서 직장인은 직장-가정 간의 갈등을 보다 덜

경험하는 것으로 나타났다(Thomas & Ganster, 1995). Thompson, Beauvais, & Lyness(1999)의 연구 결과는 가족친화적인 직장 분위기가 개인의 직장 역할 요구와 가정 역할 요구의 균형을 더 쉽게 이루도록 하여 결과적으로 직장-가정의 부정적인 상호작용의 영향을 감소시켜주는 것을 보여준다. 따라서 가족친화적 조직 분위기는 직장인의 가정과 직장 간 역할 균형을 도와주어 직장과 가정 간 갈등을 감소시킬 수 있는 변수가 될 수 있다.

#### (4) 가족친화적 복지제도

가족친화적 복지제도는 개인이 직장과 가정의 두 가지 역할 모두를 원만하게 수행할 수 있도록 도와주는 프로그램이다. 최근 직장인이 직업이나 직장을 선택할 때 가족과 개인 생활에 대해 중요시하는 경향이 높아진 추세를 반영하여 기업들이 가정과 직장의 양립을 위한 제도에 관심을 가져 가족친화적인 복지정책의 개념이 등장하게 되었다. 국가별, 기업별로 각자 필요성에 따라 다양한 정책을 개발하여 시행하고 있으므로 그 범위는 명확하게 한정할 수 없다. 일반적으로 산후 휴가제도, 육아 휴직 제도, 간병 휴가 제도, 재택 근무 제도, 직장 보육 시설, 자녀 학자금 지원, 가정 생활 관련 각종 정보제공 등이 이루어지고 있으며, 개인이 직장과 가정 생활을 균형있게 영위하도록 도와주기 위해 조직이 제공하는 일체의 제도와 정책은 모두 가족친화적 복지정책이라고 할 수 있다. 한편 가족친화적인 조직문화뿐만 아니라 직장의 제도와 지원에 대하여 실제 직장인이 얼마나 지각하고 있는지가 중요하다는 Allen(2001)의 연구 결과도 있다.

### III. 연구문제 및 연구방법

앞서 이론적 배경을 살펴보면, 직장과 가정 간의 관계에 대해 근본적으로 동일한 구성개념이 전이(spillover), 갈등(conflict), 긴장, 스트레스 등의 다양한 용어로 정의되고 있다는 점을 발견하게 된다. 본 연구에서는 직장-가정의 상호관련성에 대해 “직장-가정의 상호작용”이라는 용어를 사용하여 직장과 가정 간의 부정적 긍정적 영향에 대해 보고자 하였다.

#### 1. 연구문제

본 연구의 연구문제는 다음과 같다.

[연구문제 1] 기혼 직장인이 느끼는 직장-가정의 상호작용의 일반적 경향은 어떠한가?

[연구문제 2] 기혼 직장인이 느끼는 직장-가정의 상호작용에 영향을 미치는 변수는 무엇인가?

[2-1] 기혼직장인이 느끼는 직장의 가정에서의 긍정적 작용에 영향을 미치는 변수는 무엇인가?

[2-2] 기혼직장인이 느끼는 직장의 가정에서의 부정적 작용에 영향을 미치는 변수는 무엇인가?

[2-3] 기혼직장인이 느끼는 가정의 직장에서의 긍정적 작용에 영향을 미치는 변수는 무엇인가?

[2-4] 기혼직장인이 느끼는 가정의 직장에서의 부정적 작용에 영향을 미치는 변수는 무엇인가?

#### 2. 연구방법

본 연구의 설문지는 삶의 만족도에 관한 항목, 응답자의 직장-가정 간 상호 영향의 정도를 측정하는 항목, 배우자의 지원 정도를



측정하는 항목, 자녀의 지원 정도를 측정하는 항목, 가족의 응집성을 측정하는 항목, 직장과 가정 일의 관리 능력에 관한 항목, 직장 근무시간의 융통성에 관한 항목, 조직 분위기에 관한 항목, 직장 내 가족친화제도와 상사의 지원을 측정하는 항목, 그리고 인구통계학적 변수, 자녀의 나이와 수, 동거 노인을 알아보는 항목 등으로 구성되어 있다.

응답자의 직장-가정 간 상호 영향의 정도를 측정하는 항목, 배우자의 지원 정도를 측정하는 항목, 자녀의 지원 정도를 측정하는 항목, 가족의 응집성과 적응성을 측정하는 항목, 직장과 가정 일의 자원관리 방식에 관한 항목, 직장 근무시간의 융통성에 관한 항목, 조직 분위기에 관한 항목, 상사의 지원을 측정하는 항목은 “전혀 그렇지 않다” 1점에서 “매우 그렇다” 5점의 5점 리커트 척도를 사용하였다. 마지막으로 가족친화제도의 시행에 관한 항목으로 시행 정도와 이용 여부를 “있다”와 “없다”로 물었다.

본 연구의 변수와 설문항목의 관계는 다음 <표 1>와 같다.

### 3. 자료의 수집 및 분석방법

본 연구는 사전조사를 실시하여 적합한 어구로 재구성하여 인터넷 리서치 전문업체에 의뢰하여 2006년 5월 4일부터 5월 8일까지 5일간 본 연구의 취지를 설문 조사자들에게 설명한 후 자녀가 있는 기혼 직장 남녀 대상으로 인터넷 리서치를 통하여 자기기입식 응답을 유도하여 유효데이터를 수집하여, 이 중 성실하게 응답한 유효표본 총 376명의 유효데이터를 최종 분석에 사용하였다.

수집된 자료는 SPSS 12 통계 패키지를 이용하여 분석하였다. 인구 통계학적 변수를 정리하기 위하여 빈도분석(frequency analysis)을 실시하였고, 각 변수들의 내적 일관성을 검증하기 위하여 신뢰도 검사(reliability analysis)를 실시하였다. 집단 간 차이 분석을 위해서 t-test

<표 1> 설문지의 구성

변 수	유 형	문항수	출 처
직장-가정의 상호작용	5점 리커트척도	12	Carlson(1999), Grzywacz, J G. et al(2002), Kopleman et al(1983), Netemeyer, R. G. et al(1996)
배우자의 지지	5점 리커트척도	2	Kessler(1998)
자녀의 지지	5점 리커트척도	3	
가족의 응집성	5점 리커트척도	14	Olson의 FACES II
직장 관리 능력	5점 리커트척도	10	Ramona K. Z. Heck et al(1992)
가정 관리 능력	5점 리커트척도	10	
근무시간의 융통성	5점 리커트척도	5	이기영 구혜령 (1992); 김영선(2003)
가족친화적 조직분위기	5점 리커트척도	7	Allen(2001)
가족친화 복지제도	시행 정도	10	Morgan & Milliken(1992)
	이용 여부	10	
상사의 지원	5점 리커트척도	5	Shinn et al(1989), Thomas & Ganster(1995)
인구통계변수	선택지형 질문응답	7	
자녀나이, 수, 가사 및 육아보조자		3	

와 ANOVA를 실시하였으며, 마지막으로 가정-직장의 상호작용에 영향을 미치는 변수를 검증하기 위하여 단계적 회귀분석을 실시하였다. 변수 간 다중공선성(Multicollinearity) 문제는 단계적 회귀분석(Stepwise Regression)을 적용하여 해결하였다. 단계적 회귀분석은 세 가지 단계에 걸쳐 회귀분석을 실시하였는데, 첫 번째 단계인 모형 1에서는 개인 관련 변수를 포함시켰고, 두 번째 단계인 모형 2에서는 개인 관련 변수에 가족 관련 변수를 더하였으며, 세 번째 단계인 모형 3에서는 앞의 두 가지 변수에 직장 관련 변수를 추가하여 분석하였다.

4. 조사 도구의 신뢰도

본 연구에 사용된 변수들의 Cronbach- $\alpha$  값은 다음 <표 2>에 정리된 바와 같다. 신뢰도 분석 결과 배우자의 지지변수는 다른 문항과 관계가 낮은 배우자의 지지 문항 중 1문항을

제외하고 2문항만을 분석에 사용하였다.

<표 2> 신뢰도 분석 결과

변수명	문항수	신뢰도 (Cronbach- $\alpha$ )
직장-가정 상호 영향	12	.6714
배우자의 지지	2	.6873
자녀의 지지	3	.7439
가족의 응집성	14	.8482
가족의 적응성	12	.8347
직장 자원관리 능력	10	.8271
가정 자원관리 능력	10	.7988
근무시간의 융통성	5	.8187
가족친화적 조직 분위기	7	.7353
상사의 지원	5	.7194

IV. 연구 결과

1. 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자의 인구사회학적 분포는 다음

<표 3> 조사대상자의 인구사회학적 특성

성별	표본수(명)	백분율(%)
남성	214	57
여성	162	43
계	376	100
연령	표본수(명)	백분율(%)
20대	82	22
30-34세	114	30
35-39세	89	24
40대	65	17
50대이상	26	7
계	376	100
학력	표본수(명)	백분율(%)
중졸	4	1.1
고졸	58	15.4
전문대 졸	63	16.8
대졸	193	51.3
대학원 이상	58	15.4
계	376	100

직종	표본수(명)	백분율(%)
생산기능	26	7
판매서비스	24	6
자영업	31	8
사무직	180	48
전문기술	45	12
경영관리	43	11
전문직	27	7
계	376	100

소득수준	표본수(명)	백분율(%)
200만원 미만	62	16.5
200-299만원	96	25.5
300-399만원	105	27.9
400-499만원	59	15.7
500-599만원	31	8.2
600만원이상	23	6.1
계	376	100

<표 3>과 같다.

조사대상자의 성별은 남자 214명(57%), 여자 162명(43%)으로 남자가 조금 더 많이 표집되었다. 연령은 30대가 54%로 가장 많았고 그 다음으로 20대가 22%, 40대가 17%, 50대 이상이 7%순으로 나타났다. 교육 수준은 대졸이 51.3%로 나타나 가장 높은 비율을 보이고 있으며, 중졸을 제외한 나머지 학력의 비율은 비슷한 분포를 보이고 있다. 조사대상자의 직업은 사무직이 48%로 가장 많고, 경영관리직과 전문직이 합하여 18%, 자영업이 8% 등의 분포를 보이고 있다. 소득수준은 300만원 이상 400만원 미만인 27.9%로 가장 많고, 다음으로 200만원 이상 300만원 미만이 25.5%를 차지하고 있다.

2. 기혼직장인이 느끼는 직장-가정의 상호 작용의 전반적 경향

조사 대상자가 된 기혼 직장인은 직장-가정의 상호 작용 중 가정이 직장에 미치는 긍정적인 영향을 가장 크게 느끼고 있었으며, 가정이 직장에 미치는 부정적 영향은 상대적으로 적게 느끼고 있었다. 기혼 직장인이 느끼는 직장-가정의 상호작용의 전반적인 경향은 다음 <표 4>와 같다.

직장-가정의 상호작용의 경향을 평균값을 통해 보면 가정의 직장에의 긍정적 작용이 가장 컸고, 그 다음은 직장의 가정에의 긍정적 작용, 직장의 가정에의 부정적 작용, 가정의 직장에의 부정적 작용의 순이었다. 그리고 직장과 가정 간

<표 4> 기혼직장인이 느끼는 직장-가정의 상호작용의 전반적 경향

직장→가정 긍정적 작용	평균	전체 평균
1) 직장일을 하기 때문에 가정 생활에 활력을 갖게 된다.	3.44	3.49
2) 직장 일을 하기 때문에 가족들에게 더 인정받을 수 있다.	3.78	
3) 직장에서의 일처리 방식이 가정에서의 문제 해결 방식에 도움을 준다.	3.24	
직장→가정 부정적 작용	평균	전체평균
1) 일(업무량)이 너무 많아서 가족과 함께하는 것이 어렵다.	3.24	3.22
2) 직장일은 신경을 많이 써야 하는 일이고, 그래서 집에서 짜증을 내기도 한다.	3.25	
3) 내 일은 내가 생각해 왔던 남편/아내 또는 부모의 모습이 되는 것을 어렵게 만든다.	3.18	
가정→직장 긍정적 작용	평균	전체 평균
1) 가족들과 지내는 것이 직장생활의 스트레스를 해소해 준다.	3.65	3.62
2) 가정 경제에 대한 책임감 때문에 더 열심히 일하게 된다.	3.81	
3) 직장에서의 문제를 해결하기 위해 가족과 대화하는 것이 도움이 된다.	3.41	
가정→직장 부정적 작용	평균	전체 평균
1) 집안일이나 가족과의 활동 때문에 충분히 잠을 자지 못해서 일에 지장을 받는다.	2.92	2.94
2) 집안 일이 걱정되어 직장 일에 몰두하지 못한다.	2.81	
3) 가정에서 받는 스트레스가 직장 일에 방해가 된다.	3.08	

의 상호 영향에 있어서는 가정에서 직장에 미치는 영향이거나 직장에서 가정에서 미치는 영향이거나의 방향에 관계없이 양방향 모두 부정적 영향보다는 긍정적 영향을 더 크게 느낌을 알 수 있다.

한편, 항목별로 살펴보면, 전체 항목 중 가장 높은 평균값을 보인 것이 가정이 직장에 미치는 긍정적인 영향 중 “가정 경제에 대한 책임감 때문에 더 열심히 일하게 된다.”는 항목으로, 경제적 이유가 가장 높았다. 한편, “집안일이나 가족과의 활동 때문에 충분히 잠을 자지 못해서 일에 지장을 받는다.”와 “집안 일이 걱정되어 직장 일에 몰두하지 못한다.”는 항목의 경우, 평균이 가장 낮은 2가지의 항목으로, 직장인은 가정으로 인해 직장일에 스트레스를 많이 받는 것으로 느끼지는 않았다. “직장일을 하기 때문에 가족들에게 더 인정받을 수 있다.”는 항목의 평균이 3.78로 높은 편에 속했으며, 이는 가족들로부터 얻는 심리적 지지가 직장일에 도움이 될 수 있음을 짐작하게 해 준다.

직장-가정의 상호작용에 대한 전반적인 경향 중 남녀의 성별에 따라 직장-가정의 상호작용을 느끼는 정도가 달라지는 것을 발견할 수 있었다. 이는 성별에 따라 지각하는 갈등과 만족 수준에 차이가 나타난다(Higgins, Duxbury, & Lee, 1994; Gutek, Searle, Klepa, 1991; Sekaran, 1985)는 기존의 직장-가정의 상호작용에 대한 연구 결과와 부분적으로 일치한다. 직장

-가정의 상호작용에 대한 남녀의 차이를 자세히 살펴보면, 가정이 직장에 미치는 긍정적 영향에서만 남성과 여성의 차이가 유의미하게 나타났다는 것을 알 수 있다(표 5).

평균만 단순히 비교하여 보면, 남성은 직장이 가정에 미치는 긍정적인 영향과 부정적인 영향 모두를 여성보다 더 많이 느끼고 있었다. 기존 연구에서는 남성은 여성보다 더 많은 시간을 직장영역에서 소비하기 때문에 직장→가정 갈등을 더 많이 경험할 것이며, 반대로 여성은 남성보다 더 많은 시간을 가정에서 소비하기 때문에 남성보다 높은 가정→직장 갈등을 경험할 것이라고 예측할 수 있었다. 본 연구의 결과는 여성에 비해 남성이 주로 생계책임자로서의 역할을 수행하기 때문에 직장에서의 영향력을 더 크게 느끼는 것으로 나타난 것으로 생각해 볼 수 있다. 여성은 가정이 직장에 미치는 부정적인 영향을 더 많이 느끼고 있었다. 이는 여성이 가정에서 주로 가사노동의 책임자 역할을 담당하고 있기 때문인 것으로 생각된다.

3. 기혼직장인이 느끼는 직장-가정의 상호 작용에 영향을 미치는 변수

1) 직장의 가정에의 긍정적 상호작용

기혼직장인이 느끼는 직장의 가정에의 긍정적인 상호작용에 영향을 미치는 변수에 대

(표 5) 직장-가정의 상호작용의 성별 간 차이

변수	사례수	평균	표준편차	t-값	유의 확률	
직장→가정 긍정적 영향	남	214	3.53	.66	1.542	.124
	녀	162	3.43	.63		
직장→가정 부정적 영향	남	214	3.23	.72	.337	.736
	녀	162	3.21	.76		
가정→직장 긍정적 영향	남	214	3.70	.55	3.328	.001
	녀	162	3.51	.56		
가정→직장 부정적 영향	남	214	2.91	.79	-.790	.430
	녀	162	3.00	.81		

한 회귀 분석 결과는 다음의 <표 6>와 같다. 직업의 경우에는 사무 기술직을 기준으로 변수를 처리하였다.

먼저 개인관련 변수만 투입된 모형 1의 경우 설명 변량은 24.1%로 나타났다. 이 중 유의미한 변수는 직장관리 능력으로,  $\beta$ 값은 .457 이었다. 즉, 직장인의 직장관리능력이 높을수록 직장이 가정에 주는 긍정적 작용을 크게 느꼈다.

다음으로 개인관련 변수와 가족관련 변수를 추가적으로 투입하여 얻은 모형 2의 경우, 설명 변량은 31.1%로 나타나 가족관련 변수의 순수한 설명 변량은 7%임을 알 수 있다.

유의한 변수는 영향력의 크기 순으로 각각 직장관리 능력 ( $\beta=.347$ ), 배우자 지지 ( $\beta=.204$ ), 자녀의 지지( $\beta=.160$ )로 나타났다. 즉, 직장관리능력이 높고 배우자의 지지와 자녀의 지지가 많을수록 직장인은 직장이 가정에 주는 작용을 더 긍정적으로 느끼는 것으로 나타났다.

개인관련 변수와 가족관련 변수, 직장관련 변수를 모두 투입한 모형 3의 경우, 설명 변량은 33.2%로 나타나, 이 중 직장관련 변수의 순수한 설명력은 2.1%임을 알 수 있다. 유의미한 변수는 영향력의 크기 순으로 직장관리 능력( $\beta =.319$ ), 배우자의 지지( $\beta=.172$ ), 상사의 지원( $\beta=.161$ ), 자녀의 지지( $\beta=.135$ )로 나

<표 6> 직장의 가정에의 긍정적 상호작용 회귀분석 결과

독립변수		모형1		모형2		모형3	
		B	$\beta$	B	$\beta$	B	$\beta$
개인	학력	.004	.012	.005	.014	.005	.014
	소득	.000	.085	.000	.061	.000	.081
	직장관리능력	.604	.457***	.458	.347***	.422	.319***
	직업(경영전문)	.092	.056	.077	.046	.066	.040
	직업(생산판매)	-.013	-.007	.021	.011	.004	.002
	직업(자영업)	-.035	-.017	-.041	-.019	-.072	-.034
	성별(남)	-.034	-.026	-.083	-.064	-.094	-.072
	나이	.006	.063	.000	.003	-.001	-.009
가족	가사보조자(유)			-.022	-.015	-.039	-.027
	동거노인(유)			.024	.014	.051	.029
	자녀수			.082	.080	.074	.072
	자녀지지			.170	.160**	.143	.135*
	배우자지지			.173	.204***	.147	.172**
	가족응집성			-.005	-.004	-.025	-.019
직장	상사의지원					.164	.161**
	근무시간용통성					.039	.043
	조직분위기					.021	.019
	복지제도시행					-.056	-.047
	복지제도이용					.001	.004
수정된R제곱		.241		.311		.332	
F변화량		15.867***		7.192***		3.331**	

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

직업의 기준: 사무기술직

타났다. 즉, 직장관리능력이 높고, 배우자의 지지가 높으며 상사의 지원이 많고 자녀의 지지가 높은 직장인일수록 직장의 가정의 긍정적 작용을 크게 인식하였다.

이와 같은 결과를 통해, 직장이 가정에 주는 긍정적 상호작용에는 개인의 직장관리능력이 중요한 변수로 작용하므로 개인의 직장관리능력이 향상되면 직장이 가정에 미치는 긍정적 상호작용의 영향이 향상될 수 있음을 알 수 있다. 또한, 자녀나 배우자의 지지나 상사의 지원 등, 가정과 직장으로부터의 정서적 지지와 이해가 중요함을 알 수 있다.

2) 직장의 가정에의 부정적 상호작용

기혼직장인이 느끼는 직장의 가정에의 부정적 상호작용에 영향을 미치는 변수에 대한 회귀 분석 결과는 다음의 <표 7>와 같다. 직업의 경우에는 사무 기술직을 기준으로 변수를 처리하였다.

먼저 개인관련 변수만 투입된 모형 1의 경우 설명 변량은 0.07%로, 거의 없는 것으로 나타났다. 이 중 유의미한 변수는 나이로,  $\beta$  값은 -.107 이었다. 즉, 나이가 많을수록 직장이 가정에 미치는 부정적 상호작용을 덜 느끼는 것으로 나타났다. 이는 나이가 들에 따라 직장이나 가정에서 받은 스트레스의 해소 능

<표 7> 직장의 가정에의 부정적 상호작용 회귀분석 결과

독립변수		모형1		모형2		모형3	
		B	$\beta$	B	$\beta$	B	$\beta$
개인	학력	-.015	-.044	-.016	-.049	-.009	-.026
	소득	.000	.095	.000	.098	.000	.076
	직장관리능력	.097	.067	.377	.259***	.349	.239***
	직업(경영전문)	.121	.064	.149	.079	.212	.112*
	직업(생산판매)	-.011	-.005	-.086	-.041	-.029	-.014
	직업(자영업)	.018	.007	-.010	-.004	.134	.056
	성별(남)	.031	.021	.045	.030	.022	.015
	나이	-.011	-.107*	-.011	-.110	-.007	-.069
가족	가사보조자			-.045	-.028	-.018	-.011
	동거노인			.114	.057	.103	.052
	자녀수			-.007	-.006	.015	.013
	자녀지지			-.025	-.021	-.017	-.014
	배우자지지			-.123	-.127*	-.059	-.060
	가족응집성			-.470	-.306***	-.379	-.247***
직장	상사의지원					-.083	-.071
	근무시용통성					-.103	-.100
	조직분위기					-.365	-.301***
	복지제도시행					.134	.100
	복지제도이용					-.013	-.048
수정된R제곱		.007		.100		.221	
F변화량		1.325		7.296***		12.216***	

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

직업의 기준: 사무기술직

력이 증가하거나, 직장과 가정의 두 영역 모두에서의 역할을 수행하는 데에 도움이 되는 방법을 습득하게 되었기 때문인 것으로 추측해 볼 수 있다.

다음으로 개인관련 변수에 가족관련 변수를 더하여 투입하여 얻은 모형 2의 경우, 설명 변량은 10%로 나타나 가족관련 변수의 순수한 설명 변량은 약 10%임을 알 수 있다. 모형 1에서 유의미한 변수였던 나이 변수는 빠지고, 유의미한 변수는 영향력의 크기 순으로 각각 가족응집성 ( $\beta = -.306$ ), 직장관리능력 ( $\beta = .259$ ), 배우자의 지지( $\beta = .135$ )로 나타났다. 즉, 가족응집성이 낮을수록, 직장관리능력이 높을수록, 그리고 배우자의 지지가 낮을수록 직장이 가정에 주는 부정적 상호작용을 크게 느끼는 것으로 나타났다. 한편, 직장관리능력이 가족관련변수가 포함된 모형 2에서는 유의했으나 개인관련변수로만 구성된 모형1에서는 유의하지 않았던 것은 직장관리능력이 가족관련변수와 상관관계가 있으면서 종속변수에 주는 영향력이 각각 반대이기 때문이라고 추측해 볼 수 있다.

개인관련 변수와 가족관련 변수, 직장관련 변수를 모두 투입한 모형 3의 경우, 설명 변량은 22.1%로 나타나, 이 중 직장관련 변수의 순수한 설명력은 12.1%로 세 모형 중 가장 큼을 알 수 있다. 이를 통해 개인관련 변수나 가족관련 변수에 비해 직장관련 변수가 직장이 가정에 주는 부정적 작용을 결정하는 가장 중요한 요인임을 알 수 있다. 유의미한 변수는 영향력의 크기 순으로 조직분위기( $\beta = -.301$ ), 가족응집성( $\beta = -.247$ ), 직장관리능력( $\beta = .239$ ), 직업(경영전문)( $\beta = .112$ )로 나타났다. 모형2에서 유의하게 나타난 변수와 비교하여 보면, 개인관련 변수 중 직업(경영전문)변수가 추가되고 가족관련 변수 중 배우자 지지는 빠졌으며, 직장관련 변수 중에서 가족친화적 조직분

위기 변수가 유의미한 변수로 나타났다. 가족친화적인 조직 분위기의 영향으로 배우자지지의 영향력은 사라진 것으로 보인다. 공무원, 회사원, 교사, 약사 등 사무기술직보다 과장급 이상의 공무원, 회사원, 의사, 변호사 등 경영전문 관리직종이 직장일로 인해 가정에 부정적인 영향을 더 많이 받는 것으로 나타나, 경영전문직이 직장일로 인해 느끼는 부담이 더 큼을 보여준다.

즉, 조직분위기가 가족친화적인 것과 거리가 있을수록, 가족응집성이 낮을수록, 직장관리능력이 높을수록, 그리고 직업이 경영전문직종일 경우 직장의 가정에의 부정적 작용을 더 크게 느끼는 것으로 나타났다.

가족응집성과 더불어 가족친화적인 조직 분위기가 직장일의 가정에의 부정적인 영향을 감소시켜주는 변수로 나타나, 직장과 가정을 병행해감에 있어서 가족의 지지와 가족친화적인 직장문화가 중요한 기능을 하고 있음을 보여준다. 직장인의 직장관리능력이 직장의 가정에의 부정적 작용과 정적인 관계를 보여줌으로써 앞에서 직장의 가정에의 긍정적 작용과 정적인 관계를 보여준 것(<표 6> 참조)과 반대의 결과를 보여주었는데, 이를 통해 직장이 가정에 주는 영향에 있어 긍정적인 면과 부정적인 면을 동시에 가지고 있다고 볼 수 있다. 직장인의 높은 능력이 직장과 가정을 양립하는데 때로는 효과적으로 기능하는 반면 때로는 높은 능력이 직장 일의 표준을 높임으로써 가정에 부정적으로 작용함을 보여준다.

### 3) 가정의 직장에서의 긍정적 상호작용

기혼직장인이 느끼는 가정의 직장에서의 긍정적 상호작용에 영향을 미치는 변수에 대한 회귀 분석 결과는 다음의 <표 8>와 같다. 직업의 경우에는 사무 기술직을 기준으로 변수를 처리하였다.

먼저 개인관련 변수만 투입된 모형 1의 경우 설명 변량은 13.6%로 나타났다. 이 중 유의미한 변수는 가정관리능력 ( $\beta=.332$ ), 성별(남)( $\beta=.136$ )으로 나타나, 직장인의 가정관리능력이 클수록, 그리고 남자가 여자보다 더 가정에서 긍정적인 영향을 많이 받는 것으로 보인다.

다음으로 개인관련 변수에 가족관련 변수를 더하여 투입하여 얻은 모형 2의 경우 설명 변량은 32%로 나타나 가족관련 변수의 순수한 설명 변량은 18.4%로 세 모형 중 가장 큰 값을 알 수 있다. 유의미한 변수는 영향력의 크

기 순으로 각각 자녀의 지지( $\beta=.315$ ), 가족응집성( $\beta=.233$ ), 성별(남)( $\beta=.096$ ), 배우자의 지지( $\beta=.038$ )로 나타났고, 가정관리능력 변수의 영향력은 사라졌다. 즉, 자녀의 지지가 높고 가족응집성이 높으며 배우자의 지지가 높은 남성 직장인인 경우에 가정으로 인한 직장에의 긍정적 작용이 큰 것으로 인식하였다. 한편, 가정관리 능력이 유의미한 변수에서 사라진 것은 가족응집성이나 자녀 및 배우자의 지지 등과 같은 가족관련 변수와의 상관관계가 높기 때문인 것으로 생각된다.

개인관련 변수와 가족관련 변수, 직장관련

〈표 8〉 가정의 직장에서의 긍정적 상호작용 회귀분석 결과

독립변수		모형1		모형2		모형3	
		B	$\beta$	B	$\beta$	B	$\beta$
개인	학력	.010	.038	.005	.021	.008	.030
	소득	.000	.065	6.934E	.018	5.926E	.016
	가정관리능력	.396	.332***	-.05	.094	-.05	.088
	직업(경영전문)	.053	.037	-.036	-.025	-.028	-.019
	직업(생산판매)	.011	.007	.052	.033	.055	.035
	직업(자영업)	-.034	-.019	-.017	-.009	-.007	-.004
	성별(남)	.154	.136*	.108	.096*	.098	.087
나이	-.002	-.028	.000	-.004	.000	.003	
가족	가사보조자			.061	.049	.066	.053
	동거노인			-.019	-.012	-.010	-.006
	자녀수			-.083	-.094	-.082	-.093
	자녀지지			.290	.315***	.285	.310***
	배우자지지			.086	.038*	.085	.116*
가족응집성			.272	.233***	.278	.238***	
직장	상사의지원					.013	.014
	근무시용통성					.013	.016
	조직분위기					-.068	-.074
	복지제도시행					-.017	-.016
복지제도이용					-.006	-.029	
수정된R제곱		.136		.320		.317	
F변화량		8.408***		17.494***		.652	

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

직업의 기준: 사무기술직



변수를 모두 투입한 모형 3의 경우, 설명 변량은 31.7%로 모형 2보다 오히려 줄어들어, 직장관련 변수의 영향력은 없는 것을 알 수 있다. 유의미한 변수는 영향력의 크기 순으로 자녀의 지지( $\beta = .310$ ), 가족응집성( $\beta = .238$ )로 나타났다.

가정이 직장에 주는 효과에 있어서는 자녀 지지, 가족응집성, 배우자 지지 등 가족과 관련된 변수의 영향력이 아주 중요하게 나타남으로써 가족원 간의 심리적 정서적 지지를 높이고 가족의 결속력을 높게 유지하는 등 원만한 가족관계를 유지하는 것이 직장생활을 성공적으로 수행하는데 중요함을 알 수 있다.

또한 남자가 여자보다 가정의 직장에서의 긍정적 상호작용의 영향이 높게 나타났는데, 이는 여자들이 가사를 부담하기 때문인 것으로 추측해 볼 수 있다.

4) 가정의 직장에서의 부정적 상호작용

기혼직장인이 느끼는 가정의 직장에서의 부정적 상호작용에 영향을 미치는 변수에 대한 회귀 분석 결과는 다음의 <표 9>와 같다. 직업의 경우에는 사무 기술직을 기준으로 변수를 처리하였다.

먼저 개인관련 변수만 투입된 모형 1의 경우 설명 변량은 2.1%로 나타났다. 이 중 유의

<표 9> 가정의 직장에서의 긍정적 상호작용 회귀분석 결과

독립변수		모형1		모형2		모형3	
		B	$\beta$	B	$\beta$	B	$\beta$
개인	학력	-.010	-.096	-.014	-.037	-.003	-.007
	소득	.000	.056	.000	.079	.000	.055
	가정관리능력	-.105	-.062	.327	.192**	.234	.138*
	직업(경영전문)	.037	.018	.087	.043	.167	.082
	직업(생산판매)	.258	.114	.166	.073	.197	.087
	직업(자영업)	.202	.077	.170	.065	.265	.101*
	성별(남)	.024	.015	.039	.024	-.041	-.025
	나이	-.018	-.167**	-.010	-.096	-.008	-.077
가족	가사보조자			-.044	-.025	-.077	-.044
	동거노인			.007	.003	.037	.017
	자녀수			-.152	-.120*	-.137	-.108
	자녀지지			.053	.040	-.020	-.016
	배우자지지			-.087	-.083	-.055	-.053
	가족응집성			-.826	-.496***	-.700	-.421***
직장	상사의지원					.092	.074
	근무시용통성					.078	.070
	조직분위기					-.400	-.304***
	복지제도시행					-.082	-.057
	복지제도의이용					.042	.141**
수정된R제곱		.021		.216		.297	
F변화량		2.021*		16.144***		9.372***	

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

직업의 기준: 사무기술직

미한 변수는 나이로,  $\beta$  값은 -.167 이었다. 즉, 나이가 들에 따라 가정이 직장에 미치는 부정적 작용의 영향을 덜 느끼는 것을 알 수 있다.

다음으로 개인관련 변수에 가족관련 변수를 더하여 투입하여 얻은 모형 2의 경우 설명 변량은 21.6%로 나타나, 가족관련 변수의 순수한 설명 변량은 19.5%로 세 모형 중 가장 크게 나타났다. 유의미한 변수는 영향력의 크기 순으로 각각 가족응집성 ( $\beta=-.496$ ), 가정관리능력( $\beta=.192$ ), 자녀수( $\beta=.120$ )로 나타났다. 즉, 가족응집성이 낮고 가정관리능력이 높으며 자녀수가 적은 직장인이 가정의 직장에서의 부정적 작용을 크게 인식하였다. 나이의 영향이 소멸된 것은 나이와 상관관계가 있는 자녀수가 포함되었기 때문인 것으로 생각되며, 가정관리능력이 새롭게 포함된 것은 가정관리능력과 상관관계가 높으면서 가정과 직장간의 부정적인 상호작용에 주는 영향의 방향이 다른 가족관련 변수가 포함된 결과로 생각된다. 한편, 가정관리 능력이 기혼직장인이 느끼는 가정이 직장에 미치는 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타난 것은 개인의 관리 능력이 높다는 것이 가정 일에 관심과 열망이 높다는 것을 나타내 줄 수도 있기 때문이라고 생각해 볼 수 있다.

개인관련 변수와 가족관련 변수, 직장관련 변수를 모두 투입한 모형 3의 경우, 설명 변량은 29.7%로 나타나, 이 중 직장관련 변수의 순수한 설명력은 8.1%였다. 유의미한 변수는 영향력의 크기 순으로 가족응집성( $\beta=-.421$ ),

조직분위기( $\beta=-.304$ ), 가정 친화적 복지 제도의 이용여부( $\beta=.141$ ), 가정관리능력( $\beta=.138$ ), 직업(자영업)( $\beta=.101$ )로 나타났다. 즉, 가족응집성이 낮고, 가족친화적 조직분위기가 아닐수록, 또 복지제도의 이용 정도가 높은 직장인일수록 가정이 직장에 주는 작용을 부정적으로 인식하였다. 그리고 자영업 종사자가 사무 기술직보다 가정일로 인해 직장에 부정적인 영향을 더 많이 받는 것으로 나타났다. 이는 자영업자의 불규칙한 직무조건이 자영업자 가정에 영향을 주어 그러한 자영업자 가정의 특성이 직장 일에 부정적으로 작용한 것으로 볼 수 있다. 한편, 개인이 가족친화적 복지제도를 많이 이용할수록 가정이 직장에 미치는 부정적 영향이 커지는 것으로 나타난 것은, 복지제도를 이용하는 직장인이 처한 가정상황에 의해 나타난 결과로 볼 수 있다.

가족응집성과 함께, 조직 분위기가 가정일의 부정적인 영향을 감소시켜 주는데 영향력이 큰 변인으로 나타난 것을 통해, 가족응집성을 높이고 가족친화적인 조직분위기를 형성하는 등 가정과 직장 양쪽에서 가족을 중요하게 생각하는 것이 가정일로 인해 직장일이 지장 받는 것을 감소하기 위한 중요한 요인임을 알 수 있다.

5) 소결

기혼직장인의 직장 가정 간 상호작용을 네 가지 유형으로 나누고 각각에 대해 개인, 가족, 직장의 세 가지 차원 변수 별로 단계적

〈표 10〉독립변수별 설명력의 크기

	직장→가정 긍정적 영향		직장→가정 부정적 영향		가정→직장 긍정적 영향		가정→직장 부정적 영향	
	설명력	순위	설명력	순위	설명력	순위	설명력	순위
개인	21.4%	1	0.7%	3	13.6%	2	2.1%	3
가족	7%	2	10%	2	18.4%	1	19.5%	1
직장	2.1%	3	12.1%	1	X	X	8.1%	2

회귀분석을 실시하여 직장-가정의 상호작용에 영향을 미치는 개인, 가족, 직장 관련 변수의 설명력의 크기와 설명력 크기별 순위를 정리하면 다음 <표 10>과 같다.

먼저, 가정이 직장에 미치는 영향의 경우, 긍정적·부정적 영향 모두 가족관련 변수의 설명력이 가장 큼을 알 수 있다. 한편, 직장이 가정에 미치는 영향의 경우, 개인 관련 변수의 설명력은 긍정적 영향일 때에는 가장 높지만 부정적 영향일 때에는 가장 낮게 나타났다. 또한 직장-가정의 긍정적인 상호작용에 있어서는 개인과 가족과 관련된 변수의 영향이 큰 반면, 부정적 상호작용에 있어서는 직장 관련 변수의 영향이 큼을 알 수 있다. 이에 따라 직장-가정의 상호작용의 긍정적 효과를 극대화하기 위해서는 개인의 관리능력을 증진하거나 가족의 지지나 결속 등을

강화하는 것이 중요한 반면, 직장-가정의 상호작용의 부정적 효과를 감소하기 위해서는 직장의 조건을 개선하거나 가족관계 향상을 위해 노력하는 것이 중요함을 알 수 있다.

다음으로 기혼직장인이 느끼는 직장-가정의 상호 작용을 결정하는 변수의 회귀 분석결과를 종합하여 영향력의 방향과 크기를 +와 - 부호의 개수로 나타내어 하나의 표로 제시하면 다음의 <표 11>와 같다.

먼저, 개인 관련 변수 중 관리능력의 경우에는 직장-가정의 긍정적 상호작용과 부정적 상호작용 양방향 모두에 영향을 미치는 변수임을 알 수 있다. 이는 개인의 관리 능력이 뛰어나다는 것이 직장 관련 일에 몰입하는 정도와 잘하고자 하는 열망 수준을 높이기 때문에 가정과 직장에서의 일처리를 잘 해내는 요인이 되기도 하지만, 한편으로는 직장 관련

<표 11> 기혼직장인이 느끼는 직장-가정의 상호 작용의 결정 변수

		직장→가정 긍정적 영향	직장→가정 부정적 영향	가정→직장 긍정적 영향	가정→직장 부정적 영향
개인	학력 소득 관리능력 직업(경영전문) 직업(생산판매) 직업(자영업) 성별(남) 나이	+++	+++ +	+	+ +
가족	가사보조자 동거노인 자녀수 자녀지지 배우자지지 가족응집성	+ ++	---	+++ +	---
직장	상사의 지원 근무시간유용성 조직분위기 복지제도시행 복지제도이용	++	---		--- ++

일의 수행 표준을 높여 직장-가정의 상호작용에 부정적 요인으로 작용하게 되기도 하기 때문으로 보인다. 성별에 있어서는 남성이 여성보다 가정이 직장에 미치는 긍정적 영향을 더 많이 느끼고 있었다. 이는 우리나라의 전통적 성규범과 역할의 영향으로 가사 일을 여성이 담당하기 때문인 것으로 보인다. 직업의 경우, 경영전문직 가변수와 자영업 가변수가 각각 직장의 가정의 부정적 작용과 가정의 직장에서의 부정적 작용에 정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 이를 통하여, 자영업과 같이 근무 시간이 불규칙적인 직업은 가정일이 직장일에 방해가 될 수 있음을 추측해 볼 수 있고, 경영전문직은 다른 직종보다 일반적으로 업무량과 스트레스 등이 많아 가정-직장의 부정적 상호작용에 영향을 미친다고 볼 수 있다.

다음으로 가족 관련 변수는 직장 가정의 상호작용에 있어 긍정적인 작용과는 정적인 관계를 가짐으로써, 또 부정적인 작용과는 부적 관계를 가짐으로써, 직장-가정의 상호작용을 긍정적인 방향으로 유도하는 데 가장 큰 영향을 주는 변수임을 알 수 있다. 가족 관련 변수 중 자녀 지지 변수와 배우자 지지 변수는 직장-가정의 상호작용에 긍정적인 영향과 관련이 있는 것으로 나타나, 개인의 직장-가정 갈등을 줄여주고 긍정적 영향을 높이기 위하여 가족의 정서적 지지가 중요함을 생각해 볼 수 있다. 그리고 직장의 가정에서의 상호작용에는 배우자 지지가, 그리고 가정의 직장에서의 상호작용에는 자녀 지지의 영향이 더 큰 것으로 나타나, 직장이 가정에 주는 긍정적 효과를 증대하기 위해서는 배우자의 지지가 중요하고, 가정의 직장에 주는 긍정적 효과를 증대하기 위해서는 자녀의 협조가 중요함을 알 수 있다. 즉, 가족의 응집성이 높을수록, 자녀와 배우자 등 가족 구성원의 지지가 높을수록 직장-가정의 상호작용의 긍정적인 측면

은 더욱 많이 느끼게 되고, 부정적 영향은 감소하였다. 특히, 자녀와 배우자 등 가족 구성원의 지지의 경우에는 Parasuraman과 Godshalk (1996)의 연구 결과와도 일치하는데, 이는 가족 구성원의 높은 정서적 지지가 개인의 직장 과 가정의 두 가지 역할에 대한 심리적 긴장을 덜어주고 자기 효능감을 증가시켜주기 때문이라고 볼 수 있다.

직장관련변수는 직장-가정의 상호작용에 있어 긍정적 작용보다는 부정적 작용과 관련하여 영향을 주고 있다. 긍정적인 작용에는 상사의 지원 변수만이 유의하게 나타난 데 반해, 부정적인 작용에는 가족친화적인 조직분위기와 복지제도 이용이 각각 부적 영향과 정적 영향을 주었다. 이를 통해 가족친화적인 직장문화를 형성하는 것이 직장-가정의 상호작용의 부정적인 영향을 감소하는 데 가장 중요한 요인임을 알 수 있다. 또한 복지제도 이용이 가정의 직장에서의 부정적 작용을 높이는 것으로 나타난 것은, 앞에서도 설명한 바와 같이 복지제도 이용의 직접적인 효과라기보다는 복지제도를 이용해야 하는 가정의 상황을 반영한 결과라고 볼 수 있다.

## V. 결론 및 제언

본 연구의 목적은 첫째, 기혼 직장인을 대상으로 직장-가정의 상호 작용의 전반적인 경향을 알아보고, 둘째, 이에 영향을 미치는 변수를 알아보는 데 있다. 이러한 목적을 달성하기 위하여 본 연구에서는 직장-가정의 상호 긍정·부정 영향에 영향을 주는 변인을 개인, 가족, 직장의 3가지 차원으로 나누어 기혼 직장인의 직장-가정의 상호작용에 대해 알아보았다.

첫째, 직장-가정의 상호 작용에 있어 가정에서 직장에 미치는 영향이거나 직장에서 가

정에서 미치는 영향이거나 방향과는 관계없이 조사대상자가 된 기혼직장인은 양방향 모두에서 부정적 영향보다는 긍정적 영향을 더 크게 느끼는 경향을 보이고 있었다. 특히, 조사대상자는 가정이 직장에 미치는 긍정적 영향을 가장 크게 느끼고, 가정이 직장에 미치는 부정적 영향은 상대적으로 적게 느끼고 있었다. 이를 통해 개인은 직장일과 가정일의 양립에서 갈등을 겪을 수 있는 요인을 가정생활을 통한 삶의 만족이나 가족 구성원으로부터 얻을 수 있는 정서적지지 등 가정의 순기능을 통해 해소하는 측면이 있고, 반면에 직장 가정생활을 동시에 수행함으로써 인한 개인의 역할 과중이나 부담에는 적응하여 잘 대처할 수 있는 능력이 있다고 생각해 볼 수 있다.

둘째, 남성이 여성보다 가정이 직장에 미치는 긍정적 영향을 더 많이 느끼고 있었다는 결과는 취업여성과 맞벌이 부부가 증가한 현실과 우리나라의 전통적 성규범 사이에 괴리를 보여준다. 진정으로 여성 노동력이 직장에서 능력을 발휘하게 하고 가정에서 받는 역할의 과중한 부담을 덜어주기 위해서는, 가사노동의 담당자가 여성이 될 수밖에 없는 전통적 성규범과 역할에 대한 가치관의 변화를 위한 노력이 필요하다.

셋째, 직장-가정의 상호작용에는 가족 관련 변수가 긍정적인 영향에 양의 방향으로 영향을 많이 미치는 것을 볼 수 있었다. 즉, 가족의 응집성이 높을수록, 자녀와 배우자 등 가족 구성원의 지지가 높을수록 직장-가정의 상호작용의 긍정적인 측면은 더욱 많이 느끼게 되고, 부정적 영향은 감소하였다. 특히, 자녀와 배우자 등 가족 구성원의 지지의 경우에는 Parasuraman과 Godshalk(1996)의 연구 결과와도 일치하는데, 이는 가족 구성원의 높은 정서적 지지가 개인의 직장 가정의 두 가지 역할에 대한 심리적 긴장을 덜어주고 자기 효

능감을 증가시켜주기 때문이라고 볼 수 있다. 따라서 직장인의 가정-직장 갈등을 줄여주기 위해서는 자녀와 배우자의 이해를 높여주고 가족의 응집성 등을 제고하는 교육을 실시하는 등의 방안이 요구된다.

넷째, 개인이 느끼는 가정-직장의 부정적인 영향력은 직장 관련 변수인 직장의 가족친화적 분위기에 의해 그 크기가 감소되는 것으로 나타났다. 즉, 직장이 개인의 가정생활을 이해하고 배려하는 분위기일수록 개인은 직장 가정 사이의 갈등을 적게 느끼는 것이다. 이는 Thompson, Beauvais, & Lyness(1999)의 연구 결과와 마찬가지로 가족친화적인 직장 분위기가 개인의 직장 역할 요구와 가정 역할 요구의 균형을 더 쉽게 이루도록 하여 결과적으로 직장-가정의 부정적인 상호작용의 영향을 감소시켜주는 것으로 해석될 수 있다. 즉, 개인이 느끼는 직장-가정의 상호 작용 중 부정적 작용의 영향을 감소시키고 긍정적 작용의 영향을 증가시켜 개인의 직장-가정의 양립을 돕기 위해서는 직장 분위기를 가족친화적으로 바꾸어 나가려는 정책이 요구됨을 알 수 있다.

마지막으로 직장 상사의 지원 및 가족 구성원인 자녀나 배우자로부터 얻는 지지 모두가 직장-가정의 상호작용 중 부정적인 부분과 부적인 관계성을 갖는 것으로 나타나 사회적 지지가 직장-가정 갈등에 대한 완충자로서의 역할을 할 수 있다는 것을 발견하였다. 이는 직장 및 가정에 대한 사회적 지지가 직장-가정 갈등요인의 인과적 관계성에서 갈등을 줄이는 완충요인으로 작용할 수 있다는 점을 시사한다.

이상의 결과를 종합하여 다음과 같은 정책적 제언을 하고자 한다.

첫째, 개인이 가정생활에 대한 능력을 함양할 수 있도록 정책적으로 사회교육 차원에서

가족 간 의사소통 능력 향상이나 문제 해결 능력 함양을 위한 기본적인 가정생활 능력을 개선하는 다양한 교육 프로그램을 지원해 주어야 한다. 체계적인 정책적 교육 프로그램은 장기적으로 개인이 직장과 가정일을 양립하는 사회 문화가 정착할 수 있는 토대를 마련해 준다.

둘째, 기업이 조직구성원들이 직장와 가정 생활을 조화롭게 공존시킬 수 있는 방향으로 조직 환경을 개선할 수 있도록 지원해야 한다. 본 연구의 결과는 직장에서 지지적인 분위기와 조직체계를 갖춘다면 맞벌이 근로자들이 느끼는 직장-가정 갈등을 다소 감소시켜 줄 수 있다는 점을 시사하고 있다. 개인이 직장역할로 인해서 충실히 수행하지 못한 가정 역할은 다시 그 개인의 직장에서의 업무 수행에 방해가 되는 요인으로 작용하므로, 직장의 지원체계는 개인의 갈등경험을 감소시킴으로써 결과적으로 조직의 효율성을 증대시키는 요인이 될 수 있을 것이다.

마지막으로 본 연구에서 나타난 제한점을 고려하여 후속 연구를 위한 몇 가지 제언을 하고자 한다.

우선 본 연구는 기혼 직장인 남녀를 대상으로 한 연구조사로, 기혼 직장인이 느끼는 직장-가정의 상호작용에 대한 실태를 파악하고 이에 영향을 미치는 변수를 규명하고자 하였다. 그러나 현상을 아는 것과 문제점을 개선하는 것은 분명 차이가 있다. 즉, 가족 구성원 간의 이해도를 증진시키고 응집성을 높여 주며, 기업에 있어서는 가족친화적인 문화가 정착되도록 하기 위해서는, 실태 조사를 넘어선 실험적 연구가 필요하다. 또한, 연구의 방법에 있어서도 자기보고식의 실태 조사보다는 연구자가 연구 대상자의 가정과 직장에 상주하면서 개인의 시간사용행태나 행동 양식 등을 객관적으로 기록하는 현장연구가 필요하다.

둘째, 본 연구에서는 기혼 직장인 남녀를 대상으로 하였으나 부부가 쌍으로 분석 대상에 포함되지는 않았다. 따라서 후속연구에서는 본 연구를 통해 분석되지 않은 맞벌이 부부를 쌍으로 분석하는 연구를 포함한다면 보다 역동적인 관계 속에서 직장-가정 상호작용의 효과를 검증할 수 있을 것으로 기대된다.

셋째, 본 연구에서는 직장-가정의 상호작용에 영향을 미치는 변수에 대해 주로 관심을 두었지만, 직장-가정의 상호작용과 개인의 삶의 질, 생활만족도, 조직몰입, 기업이나 가정의 생산성 등 직장-가정의 상호작용에 대한 주제를 확장한다면 다양한 모델로 연구가 이루어 질 것으로 생각된다. 이를 통해 직장-가정의 상호작용의 원인뿐만 아니라 직장와 가정생활의 양립으로 인한 다양한 결과들 사이의 인과성을 밝힐 수 있을 것이다.

- 접수일 : 2007년 01월 15일
- 심사일 : 2007년 01월 18일
- 심사완료일 : 2007년 02월 24일

## 【참 고 문 헌】

- 1) 강혜련, 임희정(2000). 성취동기와 가족친화제도가 기혼여성의 직장-가정 갈등과 경력몰입에 미치는 조절변인의 효과. 한국심리학회지: 여성 5(2), 1-14
- 2) 고정자, 김갑숙(1996). 가족응집성, 적응성 및 스트레스 인지수준이 맞벌이 부부의 생활의 질에 미치는 영향. 대한가정학회지 34(1), 65-78.
- 3) 김수연, 김득성(1997). 가족의 응집 및 적응 평가 척도에 관한 연구. 대한가정학회지 35(1), 59-74.

- 4) 김인홍(1995). 가정과 직장, 조화된 양립은 불가능한가?. *교육학연구* 33(3), 243-258.
- 5) 이효재(1989). "가족과 사회". 서울:성문사.
- 6) 임효창, 이봉세, 박경규(2005). 기혼직장인의 직장-가정갈등의 원인과 결과에 관한 연구. *경영학연구* 34(5), 1147~1443.
- 7) 장재윤, 김혜숙(2003). 직장-가정 간 갈등이 삶의 만족 및 직무태도에 미치는 효과에 있어서의 성차: 우리나라 관리직 공무원들을 대상으로. *한국심리학회지: 사회문제* 9(1), 23~42.
- 8) 전방지, 김경애, 홍기원(2002). 여성 기업인의 일과 가족: 갈등 또는 지원관계. *가족과 문화* 14(3).
- 9) 정영금(2005). 기혼취업여성의 일-가족 갈등과 여파에 관한 연구. *한국가정관리학회지* 23(4), 113~122.
- 10) 한경혜, 김진희(2003). 일, 가족 상호작용에서의 성별 차이 -전이 개념을 중심으로. *한국사회학* 37(3), 57-83.
- 11) 최희경(1995). 직장생활과 가정생활의 관계: 직장-가정 갈등과 개인차변인, 가정변인, 직장변인의 관계. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 12) Allen, T. D. Herst, D., Bruck, C.S., & Sutton, M.(2000). Consequences associated with work to family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health and Psychology* 5, 278-308.
- 13) Allen, T. D.(2001). Family-supportive work environments: The role of perceptions. *Journal of Vocational Behavior* 58, 414-435.
- 14) Barnes, H. L. & D. H. Olson(1985). Parent-Adolescent communication and the circumplex Model. *Child Development* 56, 438-447.
- 15) Beavers, R. W., & Voller, M. N.(1983). Family models: Comparing and contrasting the Olson circumplex model with the Beavers systems model. *Family Process* 22, 85-98.
- 16) Bohem, H. H. & Viveros-Long, A(1981). Balancing jobs and family life: Do flexible work schedules help?. Temple Universty Press.
- 17) Bolger, N., DeLongis, A., Kessler, R. C., & Schilling, E. A.(1989). Effects of daily stress on negative mood. *Journal of Personality and Social Psychology* 57, 808-818.
- 18) Burke, R. J., Weir, T., & DuWors, R. E.(1980). Work demands on administrators and spouse well-being. *Human Relations* 33, 253-278.
- 19) Cohen, E., & Rosenbaum, M.(1999). Equalitarian marriage, spousal support, resourcefulness, and psychological distress among Israeli working women. *Journal of Vocational Behavior* 54, 102-113.
- 20) Frone, M. R., 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, 65-78.
- 21) Greenhaus, J. H. and Beutell, N.J(1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review* 10, 76-88.
- 22) Greenhaus, J. H., & Parasuraman. S. (1994). Work-family, social support, and well-being. *Women in Management. Current Research Issue*, Paul Chapman, 213-229.

- 23) Grzywacz, J. G., Almeida, D.M. & McDonald, D. A.(2002). Work-family spillover and daily reports of work and family stress in the adult labor force. *Family Relations* 51, 28-36.
- 24) Gutek, B. A., Repetti, R., & Silver, D.(1988). Nonwork roles and stress at work. In C. Cooper & R. Payne(eds), *Causes, coping, and consequences of stress at work*(2nd ed., pp. 141-174). New York: Wiley.
- 25) Gutek, B. A., S. Searle, and L. Klepa(1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology* 76: 560-568.
- 26) Herman, J. B. & Gyllstrom, K. K.(1977). Working men and women: Inter- and intrarole conflict. *Psychology of Women Quarterly* 1, 319-333.
- 27) Higgins, C. A., Duxbury, L. E., & Lee, C.(1994). Impact of life-cycle stage and gender on the ability to balance work and family responsibilities. *Family Relations* 43, 144-150.
- 28) Kelly, R. F., & Voydanoff, P.(1985). Work/family role strain among employed parents. *Family Relations* 34, 367-374.
- 29) Kessler, S.J.(1998). *Lessons from the intersexed*. New Brunswick, NJ: Rutgers University Press.
- 30) King, L. A., Mattimore, L. K., King, D. W. & Adams, G. A.(1995). Family support inventory for workers; A new measure of perceived social support from family members. *Journal of Organizational Behavior* 16, 235-258.
- 31) Kossek, E. E., & Ozeki, C.(1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology* 83, 139-149.
- 32) Olson, D. H., Portner, J., & Lavee, Y. (1985). *FACES III manual*. St. Paul: University of Minnesota.
- 33) Orpen, C.(1978). Work and nonwork satisfaction: A causal-correlational analysis. *Journal of Applied Psychology* 63, 530-532.
- 34) Parasuraman, S., Purohit, Y. S., Godshalk, V. M., & Beutell, N. J.(1996). Work and family variables entrepreneurial career success and psychological well-being. *Journal of Vocational Behavior* 48, 275-300.
- 35) Pleck, J.(1985). *Working wives/working husbands*. Beverly Hills, CA: Sage.
- 36) Repetti, R. L.(1987). Linkages between work and family roles. *Applied Social Psychology Annual* 7, 98-127.
- 37) Sekaran, V.(1985). The path to mental health: An exploratory study of husbands and wives in dual-career families. *Journal of Occupational Psychology* 58, 129-138.
- 38) Stains, G. L.(1980). Spillover Versus Compensation: A review of the literature on the relationship between work and nonwork. *Human Relations* 33, 111-129.
- 39) Thomas, L. T., & Ganster, d. C.(1995). Impact of family- supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology* 80, 6-15.



- 40) Thompson, C. A., Beauvais, L.L., & Lyness, K. S.(1999). When work-family benefits are not enough; The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior* 54, 392-415.
- 41) Voydanoff, P.(1988). Work role characteristics, family structure demands, and work/family conflict. *Journal of Marriage and the Family* 50, 749-761.
- 42) Voydanoff, P.(2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family* 67, 822-836.