

기혼 남녀의 일-가족 갈등에 따른 가족건강성의 차이에 관한 연구

A Study of Family Healthy Difference
according to Married Employees' Work-Family Conflict

중앙대학교 대학원 아동·가족학 전공
석사 전서영*
중앙대학교 가족복지학과
부교수 박정윤**
중앙대학교 가족복지학과
교수 김양희

Dept. of Family Welfare & Housing Environment, Chung-Ang Univ.

Master : Jeon Seo Young

Dept. of Family Welfare, Chung-Ang Univ.

Associate Professor : Park Jeong Yun

Dept. of Family Welfare, Chung-Ang Univ.

Professor : Kim Yang Hee

〈목 차〉

- | | |
|-------------|-------------|
| I. 서론 | V. 연구결과 |
| II. 연구문제 | VI. 논의 및 제언 |
| III. 이론적 배경 | 참고문헌 |
| IV. 연구방법 | |

〈Abstract〉

In this study, the investigator examined employees' work-family conflict, and analyzed its relationship with family health, to clarify the two-way influence of work-family and to verify the influence of a family friendship system based upon

* 주저자 : 전서영 (wjstjdud81@naver.com)

** 교신저자 : 박정윤 (pjy4838@cau.ac.kr)

work-family compatibility and a healthy family. Data from 379 married female and male corporate employees were collected. Collected data were analyzed on the SPSS WIN 12.0 program.

Study findings are as follows: First - For the individual, in domain variables of work-family conflict according to socio-demographic characteristics, gender has a significant influence upon strain-based conflict, family interference with work, and time-based conflict. Second - Work domain variables such as occupation, career, employment type, and working hours have a significant influence upon work interference with family, while career, and a working couple have a significant influence upon family interference with work. Finally - average housework hours and children have a significant influence upon work interference with family, whereas the length of a marriage, the average housework hours, and a housework helper have a significant influence upon family interference with work.

Key Words : 일-가족 갈등(work-family conflict), 시간갈등(time-based conflict), 긴장 갈등(strain-based conflict), 행동갈등(behavior-based conflict), 가족건강성(family healthy)

I. 서론

직장에서 일을 하는 아버지와 가정에서 가사를 담당하며 자녀를 양육하는 어머니로 구성된 전통적 가족의 모습이 기혼여성 경제활동 참가율의 지속적인 증가로 인해서 맞벌이 가정이 증가¹⁾하고 다양화되고 있다. 기혼여성의 취업률 증가는 여성에게 일과 가정 두 영역의 역할을 모두 감당해야하는 부담을 주게 된다. 그래서 많은 맞벌이 부부들이 일과 가정에서의 의무를 동시에 수행함에 있어 시간 압박을 경험하고 역할긴장과 과중이 초래되고 있다(Coverman, 1989). 결국 직장과 가정에서의 역할수행에 대한 요구가 서로 양립할 수 없을 때 이로 인해서 역할 간 갈등인 일-가족 간 갈등이 발생하고 있다(Greenhaus & Beutell, 1985). 보건사회연구원(2005)의 연구에 따르면 20-44세 취업기혼 여성이 결혼전후 6개월 이내에 직장을 그

만 둔 비율이 61.3%에 달하였다는데 그 이유로 직장생활과 가정생활의 양립 곤란과 임신·출산 그리고 장기간 근로와 시간 외 근무 등으로 인한 가족공유 시간이 부족하기 나타났다. 일-가족 갈등은 개인의 전반적인 삶의 질을 저하시키고, 가정생활의 불안과 해체를 초래한다(Greenhaus & Beutell, 1985). 더욱이 이러한 현상은 출산을 저하나 자녀양육의 어려움으로 이어져 저출산 문제를 증폭시키며 기업차원에서의 우수인력을 확보하는데 부정적 영향을 미치게 된다. 따라서 기혼 남녀근로자가 직장과 가정의 일을 조화롭게 수행할 수 있도록 지원하는 것은 개별 가정뿐 아니라 국가의 인구정책에까지도 영향을 미칠 수 있으므로 매우 중요하다고 할 수 있다.

최근 일-가족 갈등을 해소하고자 정부는 가정친화관련 법률을 제정하고 기업은 가정친화제도를 시행하는 노력들이 이루어고 있으나 전

1) 통계청의 경제활동인구연보에 따르면 기혼여성의 경우 경제활동참가율이 1985년 41.0%에서 2005년 49.0%로 높아진 것으로 나타났으며, 맞벌이 가족비율은 1990년 27.4%에서 2000년 39.1%로 증가되었다.

통적인 가족역할을 맞춘 정책이나 제도들을 시행함으로써 개별 가정이 겪는 일-가족 균형의 어려움을 해소하는데 큰 도움을 제공하지 못하고 있다. 직장-가정 양립을 위한 제도들이 제대로 정착되지 못한 상황에서 맞벌이 가정의 일-가족 갈등은 개별 가족에게 부담이 되며, 개별 가족이 제기능을 못하면 불안정성이 높아지면서 가족의 건강성이 위협받게 되고 더 나아가 사회적 불안정과 직결되면서 사회의 건강성 악화로까지 이어지게 된다.

일-가족 간 갈등에 관한 연구에서 일-가족 갈등은 근로자의 직장생활과 가정생활에 부정적인 영향을 주고 있다(한지숙 외, 2007; 전지현, 2004; 기광은 외, 2003; 김은경, 2001). 특히 가족생활 중 부모역할만족도(배지혜 외, 2002; Weigle et al., 1995), 가정생활이나 결혼만족도(전유경, 2006; 장보정, 2004; 이다운, 2003)에 영향을 주고 있다. 선행연구가 일-가족 갈등을 가족의 역할과의 관련성에 초점이 맞추어지고 있는데, 최근 들어 이러한 갈등이 가족생활 전반 미치는 영향을 고찰하는 경향이 나타나고 있다. 가족건강성에 대한 관심이 많아지면서 이들 두 변수의 관계를 파악하고자 하는 추세이다. 그럼에도 불구하고 일-가족 갈등과 가족건강성과의 관계를 살펴보는 선행연구들은 미미한 실정이다. 따라서 본 연구에서 일-가족 갈등과 가족건강성이 어떠한 관계를 갖는지를 살펴보고자 한다.

한편, 일-가족 간의 관계는 일과 가족은 서로 연결되어 있지 않다는 분리이론과 일과 가족 영역 중 한 영역의 갈등이 다른 영역의 만족을 상쇄시킨다는 보상이론, 한쪽의 행동과 태도가 다른 쪽으로 전이된다는 전이이론으로 각기 다른 입장을 취할 수 있는데 과거에는 분리이론의 적용이 주를 이루었으나 최근에는 일과 가족 간의 관계를 서로 상호관련성이 높은 것으로 가정하는 전이이론에 바탕을 둔 연

구들이 시도되고 있다(한지숙 외, 2007 재인용). 선행연구들은 직장과 가정에 대한 개념적이고 실증적인 연구는 많았지만, 일-가족 두 영역을 통합하기 보다는 개별적으로 연구되어왔다(Frone et al., 1992). 직장과 가정은 개인에게 중심이 되는 두 영역임에도 불구하고, 일-가족 간 갈등을 전체적으로 하나의 단일 개념으로 보거나 일방적인 구성개념으로 본 경우가 많았다(장재윤 외 2003; 배지혜, 2002). 그러나 전이이론에서 설명한 것과 같이 직장-가정 간 갈등은 상호 순환적인 영향을 받는 관계인만큼 양방적 측면을 살펴보아야 한다. 즉, 일-가족 간의 관계를 이해하기 위해서는 직장의 입장이나 직장생활이 가족생활에 주는 일방적 경향정보보다는 쌍방적인 연구를 실시할 필요가 있다. 이에 본 연구는 일-가족 간 갈등을 일→가족 갈등, 가족→일의 쌍방적인 접근을 시도하고자 한다. 따라서 본 연구는 일-가족 간 갈등 양상을 세분화하여 파악하고 가족건강성과의 관계를 살펴봄으로써 가족생활과 직장생활과의 상호작용적 측면을 밝히고, 가족건강성과의 관계를 밝힘으로서 일-가족생활 양립 방안 모색을 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

II. 연구문제

본 연구목적인 일-가족 갈등에 따라서 가족건강성의 차이를 살펴보기 위한 연구문제는 다음과 같다.

- 연구문제1. 인구사회학적 특성에 따라 일-가족 간 갈등에 어떠한 차이가 있는가?
- 1-1. 인구사회학적 특성에 따라 일→가족 갈등에 어떠한 차이가 있는가?
 - 1-2. 인구사회학적 특성에 따라 가족

→일 갈등에 어떠한 차이가 있는가?

연구문제2. 인구사회학적 특성에 따라 가족 건강성에 어떠한 차이가 있는가?

연구문제3. 직장-가정 간 갈등에 따라 가족 건강성에 어떠한 차이가 있는가?

3-1. 일→가족의 갈등에 따라 어떠한 차이가 있는가?

3-2. 가족→일의 갈등에 따라 어떠한 차이가 있는가?

III. 이론적 배경

1. 일-가족 갈등

일-가족 갈등은 한 개인이 여러 개의 역할을 수행하면서 각 역할의 요구에 따른 수행도도가 일치하지 못함으로써 발생하게 되는데 이러한 다중 역할의 개념은 두 가지 혹은 그 이상의 역할이 갈등을 유발하는 역할갈등과 개인의 역할이 한 개인이 책임질 수 있는 것 이상의 것을 수행한다는 역할과부하 개념으로 나뉘며 그 맥은 같다(Wallen, 2002; 한지숙 외, 2007 재인용). 일-가족 간 갈등은 직장의 일이 가정의 일에 영향을 미치는 일→가족 갈등(work interference with family : WIF)과 가정의 일이 직장의 일에 영향을 미치는 가족→일 갈등(family interference with work : FIW)으로 구분할 수 있다(Frone et al., 1992; Netemeyer et al., 1996). 일→가족 갈등은 장기간 직장에서의 근무가 가정에서 가족들과 보내는 시간을 갖지 못하도록 방해하는 경우처럼 직장에서의 일이 가족생활을 방해하는 것이다. 반면에 가족→일 갈등은 자녀가 아파서 결근을 해야 하는 경우처럼 가족 활동이 직장에서의 의무수행을 방해하는 경우를 말한다(Guteck et al., 1991). 하지만 일-가족 간 갈등은 양방향적인 관계로써 어느 한쪽이 일방적

으로 다른 쪽에 갈등을 유발한다기보다는 상호 순환적인 특성을 지니는 정적인 영향관계로 보아야 하며(Frone et al., 1992). 갈등의 원천에 따른 방향성을 고려하지 않는 것은 일-가족 간 갈등의 이해에 제약을 주게 된다고 했다(Greenhaus & Beutell, 1985).

지금까지 직장과 가정의 활동은 대부분 시간과 공간상으로 분리되어서 발생하고, 보통 남자는 주요한 책임이 직장에 있고 여자는 가정에 있다고 생각되어져 왔기 때문에 연구자들은 직장과 가정을 별개의 분리된 영역으로 다루어왔다. 그러나 직장과 가정은 각각이 분리되어 있는 것이 아닌 상호순환적인 영향을 주는 관계이고(Frone et al., 1992), 두 영역 모두를 중시하는 근로자에게서 둘 사이의 균형을 이루는 일은 중요한 문제로 부각되기 시작했고 직장과 가정의 요구와 자원이 서로에게 적합하여 두 영역 간에 균형이 이루어질 때, 개인은 일-가족 간 갈등을 덜 경험하게 된다고 밝혔다(Voydanoff, 2004; 2005). 직장과 가정 영역 모두에서 책임을 지닌 개인들이 급격히 증가함에 따라 직장-가정 간 갈등에 관한 연구들은 갈등을 유발하는 직장 및 가정의 구조적·심리적 변인의 탐색에서(Frone et al., 1992; Greenhaus & Beutell, 1985) 일-가족 간 갈등을 완화시켜 주는 직장 및 가정의 지원에 대한 연구로 그 범위를 확장해 왔다(강혜련 외, 2000; Clark, 2001; Ozeki, 2003).

이는 일-가족 간 갈등을 일→가족 갈등과 가족→일 갈등간의 관계를 밝히려는 노력에서도 알 수 있다(Frone et al., 1992; Kinnunen et al., 1998). 이후 일→가족 갈등과 가족→일 갈등이 서로 영향을 주고받는다라는 것이 밝혀짐에 따라서 직장과 가정 간 갈등을 더 잘 이해하기 위해서는 이 두 가지 방향별 갈등을 모두 살펴보는 것이 필요하다는 주장이 받아들여지고 있다(이은희, 2000). 일-가족 간 갈등은 직

장생활과 가정생활에 영향을 미치는 것으로 나타났다는데, 우선 직장생활로의 영향에 관한 선행연구를 살펴보면 일→가족 갈등의 경우 개인의 직무만족(Bacharach et al., 1991), 이직의도(Wright & Cropanzano, 1998), 직무스트레스(Frone et al., 1992)에 영향을 주었으며, 생산성의 감소, 근로자들의 사기저하, 부적절한 작업수행, 직장만족과 조직몰입의 저하 등과 같은 부정적 결과를 초래한다는 것이 선행연구들을 통해 더욱 강화되었다(Hughes & Galinsky, 1994). 그리고 가족→일 갈등은 직무만족(Frye & Breugh, 2004), 직무관여(이은희, 2000), 조직몰입(Willey, 1987), 지각 및 결근(Hammer et al., 2003)등에 영향을 주는 것으로 나타났다.

한편 일-가족 간 갈등으로 인해 가정생활 영역으로 영향을 미치는 선행연구들을 살펴보면, 주로 직장에서의 일로 인한 개인의 생활만족도나 결혼만족도, 부모역할만족도(배지혜 외, 2002) 등에 미치는 영향을 살펴보고 있다. 몇몇 선행연구(이다운, 2003; Mauno & Kinnunen, 1999)에서 일-가족 갈등은 결혼만족도에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 생활만족도는 상이한 결과가 나타났는데 Aryee와 그의 동료들(1999)에 의하면 가족→일 갈등보다 일→가족 갈등의 영향을 더 많이 받는다고 한 반면, Frone과 그의 동료들(1992)의 경우에는 가족→일 갈등의 영향을 더 많이 받는 것으로 나타났다. 배지혜 외 동료들(2002)는 일-가족 갈등과 부모역할만족도의 관련성을 아버지를 대상으로 연구한 결과 아버지는 일-가족 갈등 양상이 높지 않았으며, 일과 가족생활의 요구가 상충될 때 양립을 위해서는 가족생활을 조정하는 경향이 높다고 지적하였다. 일-가족 간 갈등에 관한 선행연구들을 통해 일-가족 간 갈등은 직장과 가정생활로의 영역 모두에 영향을 미치는 것을 볼 수 있다. 따라서 본 연구에서는 일-가족 갈등을 양방향으로 어떤 양상인지

살펴보고자 한다.

2. 가족건강성

가족건강성이란 가족의 건강한 정도를 의미하는 개념으로써, Otto(1962)가 건강가족에 영향을 미치는 가족원간 상호작용 유형에 초점을 맞추어 연구하면서 시작되었으며 여러 학자들에 따라 개념도 다양하게 정의되어 왔다. Stinnett(1979)은 ‘건강한 가족’을 긍정적인 가족정체감을 형성하며 만족스럽고 충족적인 가족원간의 상호작용을 증진하고, 가족집단과 성원 모두의 발전을 촉진하며, 스트레스에 대처할 수 있는 가족이라고 정의하였다. Olson(1986)은 ‘건강한 가족’을 스트레스와 가족의 문제에 효율적인 방식으로 대처할 수 있고, 가족체계 내·외적으로 대처자원을 소유하고 활용할 수 있으며, 스트레스와 가족 문제를 효과적으로 극복함으로써 적절한 응집성, 적응성, 만족도를 유지할 수 있는 가족이라고 하였고, Defrain(2003)은 건강가족을 가족 간 상호작용의 질이 가족 개개인의 심리적 안녕에 기여하는 가족이라고 정의하였다. Olson과 Defrain은 공동 연구를 통하여 가족 기능성과 건강성에 초점을 둔 기존의 연구 경향을 통합함으로써 보다 보편적인 건강가족 관점을 제시하였다(Olson & DeFrain, 2003).

국내의 건강가족 개념을 살펴보면 허봉렬(1996)은 가족의 전체적인 체계가 가족의 기본적인 목표를 잘 달성하도록 기능이 수행되고 있을 때를 건강가족이라고 함으로써 체계의 기능성을 강조한 바 있다(박정운 외, 2007). 어은주(1995)는 건강한 가족을 가족원 상호간에 규칙적이고 다양한 상호작용을 적절하게 수행하고, 가족의 공동체, 정서적, 도덕적 관계 향상을 도모함으로써 신체적, 정서적, 사회적으로 안정된 상태를 유지하는 가족이라고 정의하였

고, 유계숙(2004)은 가족관계에 대한 성원들의 만족도가 높고, 서로의 욕구를 충족시켜주는 가족이라 보았다. 또한 유영주(2004)는 가족원 개개인의 발달을 도모하고, 가족원 간의 상호작용인 의사소통, 의사결정, 스트레스 대처가 원만하여 가족체계를 잘 유지하고 있는 가족으로 정의하고 있다.

가족건강성 관련 연구는 서구의 경우 1960년대부터 지속적으로 이루어져왔으나 국내에서는 2000년을 전후하여 관심이 증대하고, 2004년 건강가정기본법의 제정을 계기로 활발한 연구가 수행되고 있다. 건강가정과 관련한 연구경향은 거시적 측면과 미시적 측면으로 분류할 수 있다. 거시적 측면으로는 건강가정의 개념, 법과 제도, 전달체계, 운영과 평가 등을 주제로 연구들이 이루어지고 있다(송혜림, 2008; 정민자, 2007; 장진경 외, 2006; 원소연 외, 2005; 이승미 외, 2005; 정재훈 외, 2005), 미시적 측면에서는 건강가정사업관련 연구로서 건강가정지원센터의 요구도(김양희 외, 2005), 상담이나 교육 프로그램의 운영실태(송혜림, 2007; 박정윤, 2007; 박정윤 외, 2006; 한은주 외, 2006), 성이나 가족관계적 측면에서 건강성을 파악하거나(유영주, 2001), 건강성 측정을 위한 척도개발(유영주, 2004; 어은주 외, 1995) 등을 포함하고 있다. 거시적 측면의 선행연구에서 법적 근거의 합리성과 타당성은 검증되었으며, 전달체계 및 운영방향에 대한 기본적인 토대는 마련되고 있으나 건강가정과 관련된 거나 영향을 줄 수 변인들과의 관련성에 대한 연구들은 미미하다고 할 수 있다. 특히 일-가정 갈등은 가정의 건강성에 직결되는 문제라고 생각됨에도 불구하고 이와 관련된 직접적인 연구는 매우 부족한 실정이다.

몇몇 연구(황택순, 1992; 이숙현, 1997)에서 직장생활의 스트레스와 가족생활과의 관련성을 통해서 가족건강성의 일부를 분석하고 있는데

근로자에게 직장생활에서 스트레스를 경험하면서 그들 가족의 심리적 디스트레스와 생활 만족도, 가족 관련 역할의 질에 부정적인 영향을 미치는 것으로 밝혀져 왔으나 연구결과는 일관성이 없다. 남성만을 대상으로 한 황택순(1992)의 연구에서는 일/가족 갈등이 가족 만족도와는 관계가 없는 것으로 나타났으나, 이숙현(1997)의 연구에서는 사무직 종사자 남성과 여성의 일/가족 갈등은 부부 역할 만족도, 부모 역할 만족도와 부적인 상관성이 있는 것으로 나타났다. 또한 Weigle과 동료들은(1995)는 ‘일-가족 갈등’이 가정생활에 미치는 영향에 대한 경로분석을 통해 ‘일-가족 갈등’이 가족 만족도에 직접적인 영향을 미치지 않는다고, 심리적 디스트레스를 야기하여 간접적으로 가족 역할 만족도를 저하시킨다는 사실을 밝혀냈다.

결혼의 질과 안전성에 대한 ‘일-가족 갈등’의 영향을 종단적으로 연구한 Matthews 외 동료들(1996)의 연구에서도 ‘일-가족 갈등’으로 인한 심리적 스트레스 상태가 부부간의 따뜻하고 지지적인 상호작용을 감소시키고, 공격적인 상호작용을 증가시켜 결과적으로 결혼에 부정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 또한 Adams 등(1996)은 일-가족 간 갈등이 직, 간접적으로 삶의 만족과 부적인 관련성을 갖는다고 함으로써, 기혼취업여성이 직장과 가정영역의 양립이 불가능함으로써 갈등을 경험하게 되면 직장생활과 가정생활의 만족 모두를 감소시킨다고 밝혔다. 지금까지의 선행연구를 살펴보면 일-가족 간 갈등과 가족건강성을 직접적으로 연구한 것은 없으나, 생활만족도, 결혼만족도, 가족만족도, 가족역할의 질 등에 부정적인 영향을 미친다는 연구결과에 근거하여 볼 때 일-가족 갈등은 가족건강성과 관련성이 있을 것으로 예측됨으로 본 연구에서 일-가족 간 갈등이 가족건강성과의 어떠한 관계를 갖는지를 살펴보고자 한다.

IV. 연구방법

1. 연구대상 및 자료수집 방법

본 연구의 대상은 서울시와 경기도에 거주하는 기업의 기혼직장인 남녀였으며 2007년 3월 19일부터 4월 20일까지 5주에 걸쳐 설문조사를 실시하였다. 구조화된 설문지는 인구학적 변인, 직장변인, 가족변인, 일-가정 갈등, 가족건강성을 포함하였으며 표본추출은 편의표집방식으로 이루어졌다. 조사는 본 연구의 의도를 밝히고 참여 의사를 밝힌 대상자에게 우편, 전자 메일, 방문 조사를 실시하였다. 배포된 설문지는 총 500부였으며 447부가 회수되어 회수율은 75.8%였으며, 이 중에서 불성실하게 응답한 68부를 제외한 총 379부의 자료를 분석에 사용하였다.

2. 용어정의

본 연구에서 사용된 주요용어를 정의하면 다음과 같다. 일-가정 갈등은 직장과 가정의 역할요구가 상호 양립할 수 없어서, 한 역할에

의 참여가 다른 역할에의 참여를 어렵게 할 때 발생하는 갈등을 말하며 일→가정 갈등은 직장일로 인해서 가정생활에 갈등을 일으키는 상황을 말하며 가정→일 갈등은 가정생활로 인해서 일에 방해가 받아 생기는 갈등으로 정의하였다. 하위영역인 시간갈등은 시간요구가 다른 역할의 참여를 방해하는 갈등을 방해하는 것을 말하며, 긴장갈등은 한 역할을 수행하게 되면서 경험하게 되는 스트레스 증후가 다른 역할로 전이되는 갈등을 말한다. 행동갈등은 한 역할에서 기능적이었던 행위가 다른 역할에서 비기능적일 때 발생하는 갈등을 말한다. 가족건강성은 가족원 상호간에 규칙적이고 다양한 상호작용을 적절하게 수행하고, 가족의 공동체, 정서적, 도덕적 관계 향상을 도모함으로써 신체적, 정서적, 사회적으로 안정된 상태를 유지하는 것으로 정의하였다.

3. 측정도구

(1) 일-가족 간 갈등

Carson, Kacmar와 Williams(2000)의 'Multidimensional Measure of Work-Family Conflict' 척도를 이다

〈표 1〉 측정도구 구성

변수		문항수	신뢰도	M(SD)
일-가족간 갈등 (WFC)	일→가족 갈등(WIF)	시간 갈등	.797	3.57(.85)
		긴장 갈등	.754	3.61(.84)
		행동 갈등	.682	3.29(.77)
	가족→일 갈등(FIW)	시간 갈등	.772	2.70(.85)
		긴장 갈등	.836	2.55(.86)
		행동 갈등	.791	2.92(.79)
가족건강성		34	.958	3.81(.49)
일반적 특성	개인 변인	성별, 연령, 학력, 종교		14
	가정변인	하루평균 가사노동시간, 양육도우미 유무, 맞벌이 여부, 가구 월평균 소득, 자녀 유무		
	직장변인	직업, 직장경력, 고용형태, 하루평균 근무시간		
계		66		

윤(2003)이 번안하여 수정, 보완한 것을 사용하였다. 일-가족 간 갈등(Work-Family Conflict)은 전체적으로 측정할 수도 있지만, 방향과 유형을 통합적으로 측정하였을 경우 6개의 하위 차원을 보다 상위 차원으로 조합하는 등의 융통성을 발휘할 수 있다는 Carlson 외 2인(2000)의 지적에 따라서 방향과 유형을 구분하여 측정하였다. 따라서 일-가족 간 갈등을 방향별로 직장의 일이 가정의 일에 영향을 미치는 일→가족 갈등과 가정의 일이 직장의 일에 영향을

미치는 가족→일 갈등으로 분류하고, 이를 다시 유형별로 ‘시간갈등’, ‘긴장갈등’, ‘행동갈등’의 세 가지 하위 영역으로 나누어 측정하였다. 척도는 2개의 ‘방향’이 각각 3개의 ‘유형’을 가지고 있어서 총 6개의 하위 차원으로 구성되며 한 차원 당 3개 문항으로 총 18문항으로 구성되어 있다. 측정 도구의 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘항상 그렇다’ 5점까지의 5점 Likert 척도로 측정하였으며 점수가 높을수록 직장과 가정생활을 병행하면서 경험

(표 2) 조사대상자의 일반적 특성

영역	변수	구분	N(%)	합계 (%)	영역	변수	구분	N(%)	합계 (%)
개인 변인	성별	남 성	202(53.3)	379 (100)	직업	사무직 전문직 관리직 공무원 서비스직 생산직 기타	사무직	247(65.2)	379 (100)
		여 성	177(46.7)				전문직	8(2.1)	
	연령	20 대	51(13.5)				관리직	10(2.6)	
		30 대	198(52.2)				공무원	11(2.9)	
		40 대	100(26.4)				서비스직	91(24.0)	
		50 대	30(7.9)				생산직	3(0.8)	
학력	고등학교졸업	54(14.2)	직장 경력	4년 미만 4년 이상~7년 미만 7년 이상~11년 미만 11년 이상~16년 미만 16년 이상	4년 미만	62(16.4)			
	대학교 졸업 대학원졸업 이상	278(73.4) 47(12.4)			4년 이상~7년 미만	69(18.2)			
종교	무 교 기 독 교 천 주 교 불 교 기 타	무 교	149(39.3)	직장 변인	고용 형태	정규직 비정규직	7년 이상~11년 미만	91(24.0)	
		기 독 교	128(33.8)				11년 이상~16년 미만	81(21.4)	
		천 주 교	58(15.3)				16년 이상	76(20.1)	
		불 교	35(9.2)				정규직	333(87.9)	
		기 타	9(2.4)					비정규직	46(12.1)
월평균 가구 소득	200만원미만	8(2.1)	하루 평균 근무 시간	8시간미만 8시간이상~10시간 미만 10시간이상	8시간미만	47(12.4)			
	200만원이상~300만원미만	45(11.9)			8시간이상~10시간 미만	246(64.9)			
	300만원이상~400만원미만	91(24.0)			10시간이상	86(22.7)			
	400만원이상~500만원미만	56(14.8)			맞벌이 유무	맞벌이 출벌이	275(72.6) 104(27.4)		
500만원이상	179(47.2)								
가정 변인	하루평균 가사노동 시간	1시간미만	214(56.5)	379 (100)	379 (100)				
		1시간이상~3시간미만	124(32.7)						
		3시간이상~6시간미만	36(9.5)						
		6시간이상	5(1.3)						
자녀유무	있음	301(79.4)	301 (100)	301 (100)					
	없음	78(20.6)							
양육도우 미 유무	있음	178(59.1)	178 (100)	178 (100)					
	없음	123(40.9)							

하는 갈등이 높음을 의미한다. 일-가족 갈등 척도의 Cronbach's α 는 .902, 일→가족 갈등은 .858, 가족→일 갈등은 .879로 나타났다. 이것을 다시 유형별로 살펴본 각 하위 척도별 시간갈등, 긴장갈등, 행동갈등의 Cronbach's α 는 각각 .797, .754, .682, .772, .836, .791로 나타났다.

(2) 가족건강성

가족건강성 척도는 외국의 선행연구 결과에서 나타나는 특성과 한국가족이 제시하는 건강한 가족의 특성을 중심으로 제작된 어은주·유영주(1995)의 가족 건강성 척도를 사용하였다. 척도는 가족원간의 유대, 의사소통, 문제해결 능력, 가족원간의 가치체계 공유 등의 내용을 포함하는 34문항으로 구성되어 있으며, 측정도구의 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '항상 그렇다' 5점까지의 5점 Likert 척도로 평가되었다. 최저 34점에서 최대 170점까지 나오도록 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 가족의 건강성 정도가 높은 것을 의미한다. 본 연구에서의 Cronbach's α 는 .958로 높게 나타나 변수측정을 위한 문항들 사이에 높은 내적 일관성이 있음을 보여주고 있다.

3. 연구 대상자의 일반적 특성

본 조사대상자의 일반적 특성은 <표 2>과 같이 개인 변인, 가정변인, 직장변인을 포함하고 있다. 인구학 특성을 살펴보면 성별로 남성이 53.3%를 차지하고 있고, 여성이 46.7%를 차지하고 있다. 연령별로는 20대가 13.5%를 차지하고, 30대가 52.2%, 40대가 26.4% 50대가 7.9% 였으며 평균 연령은 37.21세로 나타났다. 학력 분포는 전체 응답자의 14.2%가 고졸, 73.4%가 대졸, 12.4%가 대학원졸업 이상인 것으로 나타나 2/3 이상이 대학교 졸업 이

상의 고학력자였다. 종교는 무교, 기독교, 천주교, 불교, 기타가 각각 39.3%, 33.8%, 15.3%, 9.2%, 2.4%로 나타났다.

직장관련 특성으로는 직업은 회사, 기관 등에서 사무에 종사하는 사무직이 65.2%의 가장 높은 비율을 차지하였으며, 다음으로는 서비스직이 24.0%, 공무원, 관리직, 기타, 전문직, 생산직의 순으로 각각 2.9%, 2.6%, 2.4%, 2.1%, 0.8%로 나타났다. 직장경력별 분포는 "7년 이상에서 11년 미만"의 경력자가 24.0%로 가장 높은 비율을 차지하고 있었으며, 21.4%가 "11년 이상에서 16년 미만", 20.1%가 "16년 이상", 18.2%가 "4년 이상에서 7년 미만", 16.4%가 "4년 미만"으로 비교적 고르게 분포하고 있었다. 고용형태는 정규직이 87.9%를 차지하였고, 계약직이나 임시직 등의 비정규직이 12.1%였다. 하루 평균 근무시간에 따른 분포로는 64.9%를 차지하는 대부분이 하루 평균 "8시간에서 10시간 미만"의 근무를 하는 것으로 나타났으며, "10시간 이상"의 초과근무자가 22.7%를 차지하였고, 12.4%를 차지하는 대상자만이 근로기준법에서 명시하고 있는 "8시간 미만"의 근무시간에 맞춰서 근무하는 것으로 나타났다.

조사대상자의 가정특성을 살펴보면 하루 평균 가사노동 시간에 따른 분포로는 "1시간 미만"이 56.5%를 차지해 가장 많은 비율을 차지했고, 다음으로 "1시간 이상 - 3시간 미만"이 32.7%, "3시간이상 - 6시간 미만"이 9.5%, "6시간 이상"이 1.3%로 나타나 조사 대상자의 과반수가 하루평균 1시간 미만의 가사노동을 하는 것으로 나타났다. 맞벌이 여부의 경우 맞벌이인 경우가 72.6%를 차지하였고, 홑벌이가 27.4%를 차지하고 있는 것으로 나타나 조사 대상자 가구는 맞벌이 비율이 높았다. 월평균 가구소득은 "500만원 이상"이 47.2%를 차지하였고, "300만원 이상에서 400만원 미만"이 24.0%, "400만원 이상에서 500만원 미만"이

14.8%, “200만원 이상에서 300만원 미만”이 11.9%, “200만원 미만”이 2.1%를 차지하였으며 응답자의 과반수 이상이 400만원 이상의 고소득자인 것으로 나타났다. 자녀의 유무와 관련해서 응답자 중 79.4%가 자녀가 있다고 응답했으며, 20.6%가 자녀가 없다고 응답하였다. 이 중 자녀가 있는 301명을 대상으로 양육도우미 유무와 자녀수를 조사하였는데, 우선 양육도우미 유무와 관련하여서는 59.1%가 양육도우미가 있는 것으로 나타났다. 다음 자녀수에 따른 분포로는 자녀수가 1명인 경우가 36.2%를 차지하는 것으로 나타났고, 자녀수가 2명인 경우는 55.1%, 3명 이상인 경우는 8.6%를 차지하는 것으로 나타났다.

4. 자료분석 방법

수집된 자료는 SPSS WIN 12.0을 이용하였다. 일반적 사항을 파악하기 위해서 빈도, 백분율, 평균, 표준편차를 산출하였다. 인구사회학적 특성에 따른 일-가족 간 갈등의 차이를 알아보기 위하여 t-test, 일원변량분석(one-way ANOVA)을 사후검증으로 Scheffe 검증을 실시하였다.

V. 연구결과

1. 인구사회학적 변인에 따른 일-가족 간 갈등

조사대상자의 인구사회학적 변인에 따른 일-가족 간 갈등에 차이를 살펴본 결과 <표 3>, <표 4>과 같다. 먼저 인구사회학적 특성에 따른 일→가족 갈등 전체를 분석한 결과 개인변인은 유의미한 변인이 없었으며 직장변인으로서는 직업, 직장경력, 하루평균 근무시간이, 가정변인으로서는 일평균 가사노동시간, 자녀유무에서 유의미한 차이가 나타났다(표 3 참조). 직장변인 중 직업유형에 따라서 일→가족갈등 정

도 차이를 살펴보면 사무직이나 서비스직, 생산직, 기타직업에 속하는 근로자가 전문직, 관리직, 공무원보다 일로 인한 가정생활을 방해하는 수준이 높은 것으로 나타났다. 직장경력에 따라서도 집단 간 차이를 보였는데 “5년 이상 ~ 15년 미만” 근무경력 근로자가 “15년 이상” 근무한 근로자보다 일→가족 갈등 수준이 높았다. 이는 경력에 따른 경험의 증가로 업무 수행에 있어서 숙달되어 있기 때문에 가정생활과의 갈등을 조절하는데 융통성을 발휘할 수 있기 때문으로 볼 수 있다. 하루 평균 근무시간에 따른 일→가족 갈등에도 집단 간에 차이가 있었는데 “10시간 이상” 근무하는 근로자가 “8시간 이상에서 10시간 미만” 근무하는 근로자보다 직장→가정갈등 수준이 높았고, “8시간 이상에서 10시간 미만” 근무하는 근로자가 하루 평균 “8시간 미만” 근무하는 근로자보다 직장→가정갈등 수준이 높았다.

가정 관련 변인 중 일평균 가사노동 시간에 따라서 일→가족 갈등에 집단 간에 유의한 차이가 있었다. 즉 “3시간 이상” 하루 평균 가사노동을 하는 근로자가 “1시간 미만”이나 “1시간 이상에서 3시간 미만” 일을 하는 근로자보다 직장→가정갈등 수준이 높은 것으로 나타났다. 자녀 유무에 따라서는, 자녀가 있는 집단이 자녀가 없는 집단보다 직장→가정갈등 정도가 높았다. 자녀유무에 따라서는 시간, 긴장, 행동 갈등의 모든 하위영역에서 유의한 차이가 있었는데, 자녀로 인한 양육에 들이는 시간과 에너지 소모가 증가되기 때문으로 볼 수 있다.

다음으로 일→가족갈등을 하위 갈등유형별로 시간갈등, 긴장갈등, 행동갈등으로 구분하여 살펴본 결과 먼저 인구사회학적 특성에 따른 시간갈등의 분석결과 직장변인 중 직업, 직장경력, 하루평균 근무시간, 가정변인 중 자녀유무에서 유의미한 차이가 나타났다. 구체적으로 살펴보면 직업유형 중 사무직이나 서비스

〈표 3〉 인구사회학적 특성에 따른 일→가족 갈등의 차이

변수	집단	일→가족 갈등							
		전체		시간갈등		긴장갈등		행동갈등	
		N	M ^a (SD)	N	M(SD)	N	M(SD)	N	M(SD)
성별	남	202	3.45(.72)	202	3.58(.87)	202	3.49(.89)	202	3.30(.78)
	녀	177	3.53(.65)	177	3.57(.84)	177	3.75(.77)	177	3.28(.76)
	t값	-1.098		.140		-3.094**		.210	
연령	20-29세	51	3.27(.66)	51	3.27(.83)	51	3.41(.77)	51	3.13(.74)
	30-39세	198	3.55(.68)	198	3.66(.83)	198	3.70(.81)	198	3.30(.79)
	40-49세	100	3.50(.68)	100	3.55(.85)	100	3.59(.86)	100	3.36(.72)
	50세 이상	30	3.43(.80)	30	3.56(.97)	30	3.48(1.06)	30	3.26(.83)
	합계	379	3.49(.69)	379	3.57(.85)	379	3.61(.84)	379	3.29(.77)
	F값	2.378		2.877		1.975		1.008	
학력	고등학교 졸업	54	3.59(.64)	54	3.66(.94)	54	3.78(.79)	54	3.33(.74)
	대학교 졸업	278	3.47(.68)	278	3.53(.84)	278	3.59(.82)	278	3.29(.75)
	대학원 졸업 이상	47	3.52(.82)	47	3.74(.82)	47	3.57(1.02)	47	3.26(.92)
	합계	379	3.49(.69)	379	3.57(.85)	379	3.61(.84)	379	3.29(.77)
	F값	.779		1.631		1.306		.114	
종교	없음	149	3.41(.65)	149	3.50(.82)	149	3.53(.83)	149	3.20(.76)
	있음	230	3.55(.71)	230	3.62(.88)	230	3.67(.85)	230	3.35(.77)
	t값	-1.917		-1.411		-1.583		-1.857	
직업	사무직	247	3.54 ^b (.69)	247	3.62 ^b (.83)	247	3.62(.84)	247	3.36 ^b (.77)
	전문직, 관리직, 공무원	29	3.14 ^a (.75)	29	3.16 ^a (.92)	29	3.26(.90)	29	3.00 ^a (.75)
	서비스직, 생산직, 기타	103	3.48 ^b (.66)	103	3.57 ^b (.87)	103	3.69(.81)	103	3.19 ^{ab} (.75)
	합계	379	3.49(.69)	379	3.57(.85)	379	3.61(.84)	379	3.29(.77)
	F값	4.307*		3.840*		2.942		4.164*	
직장경력	5년미만	87	3.42 ^{ab} (.70)	87	3.51 ^{ab} (.87)	87	3.56 ^{ab} (.81)	87	3.18(.81)
	5년이상~15년미만	197	3.59 ^b (.66)	197	3.69 ^b (.83)	197	3.72 ^b (.79)	197	3.35(.75)
	15년이상	95	3.36 ^a (.73)	95	3.38 ^a (.86)	95	3.44 ^a (.95)	95	3.27(.76)
	합계	379	3.49(.69)	379	3.57(.85)	379	3.61(.84)	379	3.29(.77)
	F값	4.213*		4.722**		4.091*		1.445	
고용형태	정규직	333	3.47(.69)	333	3.56(.85)	333	3.57(.85)	333	3.28(.76)
	비정규직	46	3.63(.66)	46	3.66(.86)	46	3.89(.76)	46	3.33(.83)
	t값	-1.434		-.728		-2.402*		-.430	
하루평균 근무시간	8시간미만	47	3.15 ^a (.78)	47	3.10 ^a (.99)	47	3.37 ^a (.86)	47	2.99 ^a (.89)
	8시간이상~10시간미만	246	3.46 ^b (.66)	246	3.51 ^b (.81)	246	3.56 ^b (.82)	246	3.31 ^b (.71)
	10시간이상	86	3.76 ^c (.64)	86	4.00 ^c (.73)	86	3.91 ^b (.82)	86	3.37 ^b (.82)
	합계	379	3.49(.69)	379	3.57(.85)	379	3.61(.84)	379	3.29(.77)
	F값	13.121***		20.449***		8.022***		4.199*	

<표 3> 계속

변수	집단	일→가족 갈등							
		전체		시간갈등		긴장갈등		행동갈등	
		N	M ^a (SD)	N	M(SD)	N	M(SD)	N	M(SD)
하루평균 가사노동 시간	1시간미만	214	3.48 ^a (.71)	214	3.60(.84)	214	3.55 ^a (.86)	214	3.31(.79)
	1시간이상~3시간미만	124	3.42 ^a (.67)	124	3.48(.92)	124	3.59 ^a (.85)	124	3.19(.69)
	3시간이상	41	3.76 ^b (.62)	41	3.75(.73)	41	4.03 ^b (.64)	41	3.50(.85)
	합계	379	3.49(.69)	379	3.57(.85)	379	3.61(.84)	379	3.29(.77)
	F값	3.955 [*]		1.751		5.912 ^{**}		2.808	
자녀유무	있음	301	3.54(.70)	301	3.64(.86)	301	3.67(.86)	301	3.33(.78)
	없음	78	3.29(.64)	78	3.32(.79)	78	3.41(.76)	78	3.13(.71)
	t값	2.951 ^{**}		2.964 ^{**}		2.397 [*]		2.010 [*]	
양육 도우미 유무	있음	175	3.54(.70)	175	3.63(.84)	175	3.69(.85)	175	3.31(.82)
	없음	126	3.55(.69)	126	3.65(.89)	126	3.64(.87)	126	3.35(.73)
	t값	-.074		-.248		.480		-.463	
맞벌이 유무	맞벌이	275	3.49(.70)	275	3.56(.88)	275	3.65(.85)	275	3.27(.76)
	홀벌이	104	3.50(.68)	104	3.62(.79)	104	3.52(.83)	104	3.35(.79)
	t값	-.076		-.677		1.332		-.913	
월평균 가구소득	300만원미만	53	3.40(.84)	53	3.53(.95)	53	3.50(.98)	53	3.18(.94)
	300만원이상~500만원미만	147	3.51(.67)	147	3.59(.87)	147	3.62(.82)	147	3.34(.76)
	500만원이상	179	3.50(.66)	179	3.57(.81)	179	3.64(.82)	179	3.28(.72)
	합계	379	3.49(.69)	379	3.57(.85)	379	3.61(.84)	379	3.29(.77)
	F값	.505		.081		.559		.851	

*p≤.05, **p≤.01, ***p≤.001

직, 생산직, 기타 직업에 속하는 근로자가 전문직, 관리직, 공무원보다 시간갈등 수준이 높은 것으로 나타났다. 또, 직장경력이 5년 이상에서 15년 미만인 근로자가 15년 이상인 근로자보다 높은 시간갈등을 경험하는 것으로 나타났다. 시간에 근거한 갈등의 경우 한 역할에 투자되는 시간에 동시에 다른 역할을 수행할 수 없어서 발생하는 시간 부족이나 제약 때문에 발생하는 것이 일반적이다. 직장경력이 길수록 일처리에 있어서 숙련도가 높아지기 때문에 직장경력이 짧은 경우보다 일처리가 빠르고 그로 인해 가정생활에 방해를 받는 시간갈등의

정도가 낮은 것으로 볼 수 있다. 하루평균 근무시간에 따른 시간갈등은 “10시간 이상” > “8시간 이상에서 10시간 미만” > “8시간 미만”의 순으로 근무시간이 길수록 시간갈등 정도가 높은 것을 알 수 있다. 직장에서 오랜 시간 근무하는 것은 가정 영역에서의 활동을 위한 시간 자체를 감소시키기 때문에(Voydanoff, 1988), 근무시간은 시간갈등을 유발하는 요인의 하나로 볼 수 있다. 가정변인은 자녀유무에서만 차이를 보였는데 자녀 유무에 따른 시간갈등은 자녀가 있는 집단 평균이 자녀가 없는 집단 보다 시간갈등 정도가 유의미하게 높은

(표 4) 인구사회학적 특성에 따른 가족→일 갈등

변수	집단	가족→일 갈등							
		전체		시간갈등		긴장갈등		행동갈등	
		N	M ^a (SD)	N	M(SD)	N	M(SD)	N	M(SD)
성별	남	202	2.65(.65)	202	2.61(.77)	202	2.42(.80)	202	2.92(.78)
	녀	177	2.80(.74)	177	2.80(.91)	177	2.70(.90)	177	2.91(.80)
	t값	-2.174*		-2.268*		-3.242**		.155	
연령	20-29세	51	2.70(.66)	51	2.61(.81)	51	2.58(.74)	51	2.92(.80)
	30-39세	198	2.77(.74)	198	2.80(.88)	198	2.61(.89)	198	2.89(.79)
	40-49세	100	2.68(.69)	100	2.61(.84)	100	2.45(.87)	100	2.99(.77)
	50세 이상	30	2.59(.58)	30	2.41(.58)	30	2.48(.83)	30	2.88(.82)
	합계	379	2.72(.70)	379	2.70(.85)	379	2.55(.86)	379	2.92(.79)
F값	.725		2.713		.848		.401		
학력	고등학교 졸업	54	2.67(.63)	54	2.52(.82)	54	2.62(.86)	54	2.86(.75)
	대학교 졸업	278	2.75(.70)	278	2.75(.85)	278	2.58(.84)	278	2.93(.77)
	대학원 졸업 이상	47	2.61(.79)	47	2.60(.82)	47	2.29(.91)	47	2.93(.95)
	합계	379	2.72(.70)	379	2.70(.85)	379	2.55(.86)	379	2.92(.79)
F값	1.064		2.002		2.501		.147		
종교	7없음	149	2.67(.71)	149	2.67(.87)	149	2.49(.85)	149	2.87(.80)
	있음	230	2.75(.70)	230	2.72(.83)	230	2.59(.86)	230	2.95(.78)
	t값	-1.054		-.545		-1.091		-1.040	
직업	사무직	247	2.72(.70)	247	2.70(.85)	247	2.50(.85)	247	2.96(.80)
	전문직, 관리직, 공무원	29	2.51(.73)	29	2.43(.90)	29	2.40(.81)	29	2.71(.72)
	서비스직, 생산직, 기타	103	2.78(.69)	103	2.77(.82)	103	2.71(.87)	103	2.86(.77)
	합계	379	2.72(.70)	379	2.70(.85)	379	2.55(.86)	379	2.92(.79)
F값	1.651		1.862		2.716		1.660		
직장경력	5년미만	87	2.72 ^{ab} (.72)	87	2.65 ^{ab} (.88)	87	2.63 ^b (.86)	87	2.89(.84)
	5년이상~15년미만	197	2.82 ^b (.73)	197	2.84 ^b (.87)	197	2.66 ^b (.89)	197	2.97(.77)
	15년이상	95	2.52 ^a (.58)	95	2.45 ^a (.69)	95	2.25 ^a (.72)	95	2.85(.79)
	합계	379	2.72(.70)	379	2.70(.85)	379	2.55(.86)	379	2.92(.79)
F값	6.238**		7.423**		7.888***		.802		
고용형태	정규직	333	2.71(.70)	333	2.70(.83)	333	2.52(.85)	333	2.91(.79)
	비정규직	46	2.79(.70)	46	2.65(.95)	46	2.75(.90)	46	2.97(.76)
	t값	-.723		.394		-1.723		-.483	
하루평균 근무시간	8시간미만	47	2.62(.66)	47	2.66(.76)	47	2.49(.77)	47	2.71(.74)
	8시간이상~10시간미만	246	2.72(.69)	246	2.67(.83)	246	2.57(.89)	246	3.93(.77)
	10시간이상	86	2.78(.76)	86	2.81(.92)	86	2.53(.83)	86	3.00(.86)
	합계	379	2.72(.70)	379	2.70(.85)	379	2.55(.86)	379	2.92(.79)
F값	.827		1.041		.190		2.182		

〈표 4〉 계속

변수	집단	가족→일 갈등							
		전체		시간갈등		긴장갈등		행동갈등	
		N	M ^a (SD)	N	M(SD)	N	M(SD)	N	M(SD)
하루평균 가사노동 시간	1시간미만	214	2.71(.70)	214	2.64(.83)	214	2.52 ^a (.84)	214	2.96 ^{ab} (.81)
	1시간이상~3시간미만	124	2.67(.72)	124	2.76(.87)	124	2.49 ^a (.90)	124	2.77 ^a (.77)
	3시간이상	41	2.95(.61)	41	2.82(.86)	41	2.87 ^b (.78)	41	3.16 ^b (.69)
	합계	379	2.72(.70)	379	2.70(.85)	379	2.55(.86)	379	2.92(.79)
	F값	2.587		1.195		3.315 [*]		4.531 [*]	
자녀유무	있음	301	2.70(.71)	301	2.69(.86)	301	2.51(.87)	301	2.93(.80)
	없음	78	2.78(.68)	78	2.74(.79)	78	2.71(.78)	78	2.88(.76)
	t값	-.806		-.530		-1.849		.421	
양육 도우미 유무	있음	175	2.68(.68)	175	2.68(.84)	175	2.45(.79)	175	2.91(.82)
	없음	126	2.75(.74)	126	2.70(.88)	126	2.60(.97)	126	2.95(.77)
	t값	-.843		-.202		-1.419		-.420	
맞벌이 유무	맞벌이	275	2.76(.73)	275	2.76(.89)	275	2.61(.86)	275	2.91(.80)
	홀벌이	104	2.62(.61)	104	2.53(.68)	104	2.39(.83)	104	2.93(.77)
	t값	1.916		2.734 ^{**}		2.178 [*]		-.219	
월평균 가구소득	300만원미만	53	2.61(.69)	53	2.55(.80)	53	2.45(.86)	53	2.84(.89)
	300만원이상~500만원 미만	147	2.67(.64)	147	2.60(.78)	147	2.46(.80)	147	2.94(.75)
	500만원 이상	179	2.80(.75)	179	2.82(.90)	179	2.65(.89)	179	2.93(.80)
	합계	379	2.72(.70)	379	2.70(.85)	379	2.55(.86)	379	2.92(.79)
	F값	2.199		3.827 [*]		2.329		.340	

*p≤.05, **p≤.01, ***p≤.001

것으로 나타났다.

인구사회학적 특성에 따른 긴장갈등의 분석 결과 개인변인은 성별, 직장변인은 직장경력, 고용형태, 하루 평균 근무시간에 따라서, 가정변인은 하루 평균 가사노동시간, 자녀유무에서 유의미한 차이가 나타났다. 즉, 여자가 남자보다, “5년 이상에서 15년 미만” 직장에서 근무한 경력근로자가 “15년 이상” 근무한 근로자보다, 고용형태에 따라서는 정규직이 비정규직인 경우, 근무시간에 있어서는 “10시간 미만” 집단이 “10시간 이상 집단보다 긴장 갈등을 낮게 지각하였다. 이는 경력에 따른 경험의 증가로 직장에서 업무를 수행하는 것에 있어서 숙달되어 있기 때문에, 업무로 인한 피로감으로

인해서 가정생활에 필요한 에너지가 고갈되는 제약으로 인한 갈등정도가 낮은 것으로 볼 수 있다. 가정변인 중 가사노동시간과 자녀 유무에 따른 긴장갈등 양상은 하루평균 “3시간 이상” 가사 일을 하는 근로자가 “1시간 미만”이나 “1시간 이상에서 3시간 미만” 가사 일을 하는 근로자보다, 자녀가 있는 집단 이 자녀가 없는 집단보다 긴장갈등 정도가 유의미하게 높은 것으로 나타났다.

인구사회학적 특성에 따른 행동 갈등 분석 결과, 개인변인은 유의미한 차이를 보이는 변인이 없었으며 직장변인은 직업유형, 하루평균 근무시간, 가정변인으로는 자녀유무에 따라 유의미한 차이가 나타났다. 즉, 사무직, 근로자가

2) 서로 다른 알파벳 위첨자는 Scheffe 사후검증(P<.05수준)에서 유의미한 차이가 있음을 나타낸다.

전문직, 관리직, 공무원보다, 근무시간에서 하루평균 “8시간 이상의 집단들이 “8시간 미만” 근무하는 근로자보다 높은 행동갈등을 경험하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 근로자가 일찍 퇴근해서 가족과 시간을 보내려고 해도 직장에서의 과중한 업무로 인해 늦게 귀가하게 되는 경우처럼, 직장에서 요구되는 행동으로 인해서 가정에서 요구되는 행동을 방해하는 행동에 근거한 갈등을 일으키는 것으로 볼 수 있다. 자녀 유무에 따라서는 자녀가 있는 집단이 자녀가 없는 집단 보다 행동갈등 정도가 유의미하게 높은 것으로 나타났다.

한편, 인구사회학적 특성에 따른 가족→일 갈등 분석결과 개인변인은 성별, 직장변인으로는 직장경력, 가정변인은 가사도우미 유무에서 유의미한 차이가 나타나서(표 4 참조) 일→가족 갈등과는 다른 양상을 보였다. 먼저 개인변인에서 성별에 따른 분석결과, 여자가 남자 보다 가족→일 갈등을 높게 지각하였다. 직장변인 중 직장경력에 경우 직장에서 “5년 이상에서 15년 미만” 근무한 근로자가 “15년 이상” 근무한 근로자보다, 가정변인 중 가사도우미가 없는 경우가 있는 경우보다 가정생활로 인한 일에 방해를 더 받는 것으로 알 수 있다.

다음으로 가족→일 갈등을 하위갈등 유형별로 시간갈등, 긴장갈등, 행동갈등 으로 분석하였다. 인구학적 특성에 따른 시간갈등을 차이를 살펴본 결과 개인변인 중 성별, 직장변인 중 직장경력, 가정변인 중 맞벌이 유무, 월평균 가구소득에서 유의미한 차이가 나타났다. 즉, 성별에 따라서 여자가 남자보다, 직장경력에서는 “5년 이상에서 15년 미만” 직장에서 근무한 근로자가 “15년 이상” 근무한 근로자보다 높은 시간갈등을 경험하는 것으로 나타났

다. 한편 맞벌이 유무의 경우 맞벌이가 홀벌이 보다 높은 시간갈등을 경험하는 것으로 나타났다. 이것은 맞벌이 가정의 경우 직장과 가정에서의 의무를 동시에 수행함에 따라 시간압박을 경험하고, 역할과중과 긴장을 초래하게 된다는 선행연구 결과와도 일치한다(Coverman, 1989).

인구사회학적 특성에 따른 긴장갈등의 분석 결과 개인변인 중 성별에 따라서, 직장변인으로는 직장경력, 가정변인으로는 하루평균 가사노동시간, 맞벌이 유무에서 유의미한 차이가 나타났다. 먼저 성별 차이에서 여자가 남자보다 긴장갈등 정도가 높은 것으로 나타났다. 직장 경력은 “5년 미만” 근무한 근로자나 “5년 이상에서 15년 미만” 직장에서 근무한 근로자가 “15년 이상” 근무한 근로자보다 높은 긴장갈등을 경험하였다. 가정변인 중 하루평균 가사노동시간에 따른 차이는 하루평균 “3시간 이상” 가사 일을 하는 근로자가 “3시간 미만”인 집단보다, 맞벌이가 홀벌이보다 더 긴장갈등 정도가 높았다.

인구사회학적 특성에 따른 행동갈등 분석결과는 개인이나 직장변인은 유의미한 차이를 변인이 없었던 반면 가정변인에서는 하루 평균 가사노동시간에 따라서만 유의미한 차이가 나타났다. 하루평균 “3시간 이상” 가사 일을 하는 근로자가 “1시간 이상에서 3시간 미만” 가사 일을 하는 근로자보다 높은 행동갈등을 경험하는 것으로 나타났다.

2. 인구사회학적 특성에 따른 가족건강성의 차이

조사대상자의 인구사회학적 특성에 따른 가족건강성을 분석한 결과는 <표 5>과 같다. 인구사회학적 특성에 따른 가족건강성 차이를 분

3) 서로 다른 알파벳 위첨자는 Scheffe 사후검증($P < .05$ 수준)에서 유의미한 차이가 있음을 나타낸다.
 4) 서로 다른 알파벳 위첨자는 Scheffe 사후검증($P < .05$ 수준)에서 유의미한 차이가 있음을 나타낸다.
 5) 서로 다른 알파벳 위첨자는 Scheffe 사후검증($P < .05$ 수준)에서 유의미한 차이가 있음을 나타낸다.

석한 결과 개인 변인에서는 학력, 가정변인에서는 자녀유무, 양육도우미 유무에서 유의미한 차이가 나타난 반면 직장변인에 따라서 가족건강성의 집단 간 차이가 없었다. 구체적으로 살펴보면, 먼저 학력에 따른 가족건강성에 있어서 집단 간에 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났는데 구체적으로 대학원 졸업 이상인 경우가 고등학교 졸업보다 가족건강성 정도가 높은 것으로 나타났다. 가족 안에서 효과적인 부모의 역할을 하게 되는 것은 가족건강성을 나타내는 특징의 하나가 되기 때문에, 자녀가 있는 경우가 자녀가 없는 경우보다 가족건강성이 높게 나타난 것으로 볼 수 있다. 또한 부모-자녀간의 관계를 통해 가족 간의 결속과 공유, 소속감 및 애정, 상호지지 등에 영향을 줄 것이기 때문에 자녀가 있을 경우 더 높은 가족건강성을 나타낸 것이라고 볼 수 있다. 그리고 양육도우미가 있는 경우가 없는 경우보다 가족건강성 정도가 유의미하게 높은 것으로 나타났다.

〈표 5〉 인구사회학적 특성에 따른 가족건강성

변수	집단	가족건강성	
		N	M ^a (SD)
성별	남	202	3.81(.45)
	녀	177	3.81(.52)
	t값	-.083	
연령	20-29세	51	3.73(.59)
	30-39세	198	3.86(.47)
	40-49세	100	3.78(.49)
	50세 이상	30	3.74(.30)
	합계	379	3.81(.49)
F값		1.338	
학력	고등학교 졸업	54	3.72 ^a (.46)
	대학교 졸업	278	3.81 ^{ab} (.48)
	대학원 졸업 이상	47	3.96 ^b (.51)
	합계	379	3.81(.49)
	F값	3.326 [*]	

변수	집단	가족건강성	
		N	M ^a (SD)
종교	없음	149	3.78(.46)
	있음	230	3.83(.50)
	t값	-.908	
직업	사무직	247	3.85(.46)
	전문직, 관리직, 공무원	29	3.77(.57)
	서비스직, 생산직, 기타	103	3.74(.52)
	합계	379	3.81(.49)
F값		1.872	
직장경력	5년미만	87	3.72(.54)
	5년이상~15년미만	197	3.86(.47)
	15년이상	95	3.80(.45)
	합계	379	3.81(.49)
F값		2.505	
고용형태	정규직	333	3.81(.48)
	비정규직	46	3.83(.51)
	t값	-.233	
하루평균 근무시간	8시간미만	47	3.87(.60)
	8시간이상~10시간미만	246	3.78(.47)
	10시간이상	86	3.88(.46)
	합계	379	3.81(.49)
F값		2.021	
하루평균 가사노동 시간	1시간미만	214	3.80(.45)
	1시간이상~3시간미만	124	3.85(.53)
	3시간이상	41	3.77(.54)
	합계	379	3.81(.49)
F값		.545	
자녀유무	있음	301	3.84(.46)
	없음	78	3.69(.56)
	t값	2.548 [*]	
양육도우미 유무	있음	175	3.85(.45)
	없음	126	3.83(.47)
	t값	2.548 [*]	
맞벌이 유무	맞벌이	275	3.83(.51)
	홀벌이	104	3.77(.43)
	t값	1.029	
월평균 가구소득	300만원미만	53	3.82(.52)
	300만원이상~500만원미만	147	3.79(.43)
	500만원이상	179	3.83(.52)
	합계	379	3.81(.49)
F값		.280	

* p<.05

6) 서로 다른 알파벳 위첨자는 Scheffe 사후검증(P<.05수준)에서 유의미한 차이가 있음을 나타낸다.

3. 일-가족 간 갈등정도에 따른 가족건강성의 차이

일-가족 간 갈등정도에 따라 가족건강성에 차이가 있는지를 분석한 결과는 <표 6>과 같다. 독립변수인 일-가족 간 갈등을 일→가족 갈등, 가족→일 갈등 영역으로 분리하여 이를 전체 및 하위 영역의 평균점수를 중심으로 사례수를 고려하여 두 집단을 나누어 t-test를 실시하였다. 분석결과 일→가족 간 갈등 전체와 하위변인은 가족건강성에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 직장일이 가

정생활로 미치는 방해요소나 부정적인 측면은 가족 간의 원만하고 행복한 생활을 유지하고 행복감을 지각하는데 상관관계를 보이지 않는다고 해석가능하다.

그러나 가족→일 갈등 전체, 긴장갈등, 행동갈등 정도에 따라 가족건강성에 유의미한 차이가 나타났다. 결과를 구체적으로 살펴보면 가정→직장갈등에 따른 가족건강성 정도의 차이를 분석한 결과, 갈등정도가 낮은 집단의 평균이 높은 집단보다 가족건강성 정도가 높은 것으로 나타났으며, 긴장갈등에 따른 가족건강성 정도의 차이를 분석한 결과도 갈등정도가 낮은 집단이 높은 집단보다 가족건강성 정도가 높은 것으로 나타났다. 또한 행동갈등에 따른 가족건강성 정도의 차이를 분석한 결과 역시 갈등정도가 낮은 집단의 평균이 높은 집단보다 가족건강성 정도가 높은 것으로 나타났다.

(표 6) 일-가족 간 갈등정도에 따른 가족건강성의 차이

독립 변수	집단		N	M(SD)	t	
	일→가족 갈등	가족→일 갈등				
종속 변수	일→가족 갈등 전체	높음	208	3.80(.47)	-.625	
		낮음	171	3.83(.50)		
	일→가족 시간갈등	높음	221	3.82(.47)	.139	
		낮음	158	3.81(.50)		
	일→가족 긴장갈등	높음	227	3.81(.46)	.122	
		낮음	152	3.81(.53)		
	일→가족 행동갈등	높음	215	3.78(.48)	-1.456	
		낮음	164	3.85(.48)		
	가족 건강성	가족→일 갈등 전체	높음	187	3.74(.46)	-2.951**
			낮음	192	3.88(.50)	
		가족→일 시간갈등	높음	158	3.77(.44)	-1.296
			낮음	221	3.84(.52)	
		가족→일 긴장갈등	높음	180	3.75(.48)	-2.242*
			낮음	199	3.87(.49)	
가족→일 행동갈등		높음	214	3.74(.46)	-3.405**	
		낮음	165	3.91(.50)		

*p≤.05, **p≤.01

VI. 논의 및 제언

기혼여성의 경제활동참여율이 증가하고, 맞벌이 가정이 늘어나는 현 시점에서 일-가족 갈등은 가족의 불안정성을 높이고 위기감을 고조시키고 있다. 일-가족 간 갈등은 근로자의 전반적인 삶의 질을 저하시키고, 가정생활의 불안과 해체를 초래하기 때문에(Greenhaus & Beutell, 1985), 가정생활로의 영향력을 살펴보는 것 또한 좀 더 장기적이고 예방적인 측면에서 중요한 것이라 여겨진다. 이에 본 연구는 기혼직장인을 대상으로 일-가족 간 갈등 지각 정도를 구체화하여 밝히고 가정의 건강성에 미치는 영향을 살펴보고자 하였으며 몇 가지 점에서 논의하고자 한다.

첫째, 인구사회학적 특성에 따른 일-가족 간 갈등 차이의 분석결과를 통해 주목할 것은 우

7) 서로 다른 알파벳 위첨자는 Scheffe 사후검증(P<.05수준)에서 유의미한 차이가 있음을 나타낸다.

선 일→가족 갈등보다 가족→일 갈등의 더 많은 하위영역에서 남녀 간 차이를 보였다는 점이다. 이것은 가정일에 대한 사회의 남녀 간 역할요구에 따른 차이로 볼 수 있다. 한국은 여전히 가정일은 여자에게 요구되고 스스로도 책임감을 더 느끼기 때문에 가정영역에서의 역할로 인해 직장영역의 일이 방해받는 가족→일로의 갈등을 여성이 높게 지각한 것으로 보여진다. 이는 결국 여성 스스로가 가족 내의 역할을 제대로 수행하지 못한다고 지각하거나 가족들이 여성의 가족 내 역할수행에 만족하지 못할 때 여성은 직장생활에 부정적인 영향을 미치게 되면서 직업에의 만족감을 저하시키고 일에서의 성취에 어려움을 겪을 가능성이 높다.

또, 가정 변인에 따른 일-가족 갈등 양상을 살펴보면 맞벌이 유무, 가사노동시간, 자녀유무에 따라 갈등 지각정도가 달랐는데 이는 기존의 선행연구들과 유사한 결과이다. 자녀양육이나 가사노동에 대한 부담은 여전히 가족-일 병행에 어려움을 야기하는 주요 요인이며 저출산 현상을 초래하는 원인이 될 수 밖에 없음을 보여준다. 따라서 자녀양육과 가사노동에 대한 개별 가정의 부담을 완화할 수 있는 다양한 방안들이 마련되어야 한다. 본 연구에서 이에 대한 대안들을 밝히지는 못하였으므로 일-가족 양립에 대한 현재의 평가와 방안마련을 위한 추후연구가 이루어져야 할 것이다.

직장 변인에 따라서 가족→일 갈등보다 가족→일 갈등의 더 많은 하위영역에서 유의미한 차이를 보인 점도 주목할 만하다. 즉 직업유형, 경력, 고용형태, 근무시간에 따라서 일-가족 갈등의 인지정도가 다른 것으로 나타났다는 것은 직장 내에서의 일-가족 양립과 관련된 기반조성이 되었는가와 관련성이 있음을 시사하고 있다. 즉, 근로자의 근무환경이 안정적이고 가족친화적 분위기 조성이나 제도 시행 가능성이 높을수록 일-가족생활의 갈등을 해소할 수 있

다. 반면에 고용상태가 불안정하고 임금수준이 높지 않은 일에 종사하는 근로자의 직장여건은 개별 근로자의 가족-일에 대한 병행까지를 고려할 수 있는 여건형성이 되지 못함으로 이로 인한 일-가족 간 갈등은 가중될 수 밖에 없을 것이다. 따라서 가족친화제도의 도입과 시행을 가속화하여 안정적으로 정착시킬 뿐만 아니라 확대할 수 있는 조치들이 정부와 지자체에서 이루어져야 한다. 현재의 가족친화제도는 초창기로서 확대 정착을 위해서 각종 프로그램 현황을 파악하고, 고용인의 의식변화를 유도하며 기업홍보를 적극적으로 실시 등의 노력들이 우선되어야 할 것이다.

둘째, 방향별, 유형별 일-가족 간 갈등정도에 따른 가족건강성 차이의 분석결과에서 주목할 것은 직장일로 인해서 가정일이 방해받는 갈등정도에 따라서는 가족건강성에 유의미한 차이가 없었으나, 가정일로 인해서 직장일이 방해받는 갈등정도에 따라서는 가족건강성에 유의한 차이를 보였다는 점이다. 가정생활 영역에서 요구되는 역할이 많은 경우 긴장과 피로가 발생되고, 결국 가족생활 영역인 가족건강성에 영향을 미쳐 유의미한 차이를 보이는 것을 알 수 있다. 즉 갈등의 원천이 가정영역으로부터 시작되어 발생하는 가족→일 갈등이 가족건강성에 영향을 미치는 것이다. 따라서 직장-가정 양립의 어려움으로 인해서 발생되고 있는 여러 갈등과 스트레스에 좀 더 잘 적응하기 위해서는 가족→일 갈등을 줄이기 위한 대책이 강구되어야 할 것이다. 직장에서 대부분의 시간을 보내는 맞벌이 가정의 경우 실제적으로 가정에서의 역할을 할 수 있는 시간은 부족(이숙현, 1996; Voydanoff, 2004)과 행동상의 제약들, 맞벌이 부부 스스로가 갖고 있는 전통적 남녀성별적 고정관념적 가족역할에 대한 부담으로 인한 긴장감등이 일-가정 양립을 원하는 가족들의 걸림돌이 되고 있다. 따라서

이들이 직장에서의 일과 가정에서의 일을 좀 더 융통성 있고 효율적으로 수행할 수 있도록 정부, 기업, 지역사회 내에서 가정친화적인 인프라를 강화해야할 것이다. 즉 기업에서 실시하고 있는 모성보호차원의 각종 제도와 육아관련 정책 시행을 강화할 뿐 아니라 시행여부를 철저히 관리 감독해야할 것이다. 또, 가정생활에서 갖는 양육과 가사활동을 지원할 수 있도록 하는 지역사회 내의 네트워킹을 활성화해야 할 것이다. 구체적인 방안으로 건강가정지원센터의 아이돌보미 사업을 확대 강화하고, 맞벌이 가족의 긍정적 의사소통과 여가활동을 할 수 있는 사업을 개발 운영하는 것이다. 이를 통해 가정 내 갈등을 예방하고 조기에 해결할 수 있도록 함으로써 직장으로부터 갈등이 연장되지 않을 뿐 아니라 일-가정 양립의 기반을 마련할 수 있을 것이다.

이를 바탕으로 후속연구를 위한 다음과 같은 제언을 하고자 한다. 첫째, 연구 대상이 편의표집에 의해 선정된 수도권에 위치한 기업에서 근무하는 사무직 중심의 기혼직장인을 대상으로 했다는 점이다. 선행연구들을 통해서도 차이를 나타냈듯이 직업에 따라서 근로자의 특성이 매우 다양할 수 있음에도 불구하고 과반수 이상이 직업유형이 사무직이었다. 따라서 본 연구결과를 우리나라 전체 근로자로 일반화시키기에는 어려움이 있으므로 보다 다양한 직업유형의 근로자를 대상으로 연구될 필요가 있다. 다음으로 변수 누락으로 인한 편의가 발생했을 가능성이 있다. 일-가족 간 갈등 및 가족건강성은 보다 다양한 변인이 영향을 미칠 수 있다. 변수에 영향을 미치는 모든 변수가 통제된 것은 아니므로 변수 누락에 대한 편의가 존재할 가능성이 있다.

【참 고 문 헌】

- 1) 강혜련, 임희정(2000). 성취동기와 가족친화 제도가 기혼 여성의 직장-가정 갈등과 경력 몰입에 미치는 조절 변인의 효과. 한국심리학회지 : 여성 5, 1-14.
- 2) 기광은, 이기영(2003). 맞벌이 부부의 가사노동공평성 인지와 그 영향요인에 관한 연구, 한국가정관리학회지 21(5), 61-75.
- 3) 김양희, 김예리, 박정윤, 한은주(2005). 건강가정지원센터 프로그램 활성화를 위한 지역주민의 욕구조사 분석. 중앙대학교 생활과학논집 22, 15-29.
- 4) 김양희, 한은주, 방한별(2006). 지역사회 내 가족생활교육 프로그램 요구와 성과 : 서울시 동작구 건강가정지원센터 사업을 중심으로 중앙대학교 생활과학논집 23, 89-101.
- 5) 김은경(2001). 사회적 지원이 맞벌이 주말부부의 역할갈등과 결혼만족도에 미치는 영향에 관한 연구, 한국가정관리학회지 19(3), 1-15.
- 6) 박정윤(2007). 건강가정지원센터의 전문인력양성을 위한 발전방안에 관한 연구. 한국가정관리학회 제 42차 학술대회 자료집.
- 7) 박정윤, 김양희, 김효민(2006). 건강가정지원센터 상담사업의 현황에 관한 연구. 중앙대학교 생활과학논집 23, 1-11.
- 8) 배지혜, 서혜영, 이숙현(2002). 사무직 남성의 '일-가정 갈등' 및 '가정-일 갈등'과 부모 역할 만족도, 가족관계학회지 7(2), 43-64.
- 9) 송혜림(2008). 통합적 가정정책 : 선언과 실천, 2008년도 한국가정관리학회 춘계학술대회 자료집, 3-18.
- 10) 어은주, 유영주(1995). 가족의 건강도 측정을 위한 척도개발에 관한 연구. 한국가정관리학회지 13(1), 145-155.
- 11) 유영주(2004). 가족강화를 위한 한국형 가족건강성 척도개발연구. 한국가족관계학회

- 지 9(2), 119-151.
- 12) 원소연, 장진경(2005). 건강가정지원센터의 운영모델에 관한 연구-조직과 평가를 중심으로. 대한가정학회지 43(7), 129-145.
 - 13) 이다윤(2003). 맞벌이 부부의 '일-가족 갈등' 및 '가족-일 갈등'과 결혼 만족도. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
 - 14) 이숙현(1997). 남성의 취업과 가족 상호작용 : 대기업 사원을 중심으로. 한국사회학 29, 271-289.
 - 15) 이승미, 고선주, 성미애, 진미정(2005). 중앙, 시·도, 시·군·구 건강가정지원센터의 역할 및 체계구축. 중앙건강가정지원센터.
 - 16) 이은희(2000). 일과 가족 갈등의 통합모형 : 선행변인, 결과변인과의 관계. 한국심리학회지 19(2), 1-42.
 - 17) 장보정(2004). 직장-가정 갈등과 직무만족 및 결혼만족간의 관계. 한양대학교 대학원 석사학위논문.
 - 18) 장재윤, 김혜숙(2003). 직장-가정 간 갈등이 삶의 만족 및 직무태도에 미치는 효과에 있어서의 성차. 한국심리학회지 9(2), 23-32.
 - 19) 장진경, 오제은, 한은주, 류진아, 원소영(2006). 시·도 건강가정지원센터의 운영모형 개발 연구 -역할 및 조직을 중심으로-. 한국가족관계학회지 11(1), 151-177.
 - 20) 전유경(2006). 맞벌이 부부의 성취동기와 직장가정갈등이 조직몰입과 가정생활만족에 미치는 영향. 한양대학교 대학원 석사학위논문.
 - 21) 정민자(2007). 통합적인 가정정책을 위한 패러다임과 과제. 한국가정관리학회 2007년도 추계학술대회 '가정, 생활, 정책' 자료집.
 - 22) 정영금(2002). 여성인적자원 활용을 위한 가족친화 정책의 적용 대한가정학회지 40 (11), 107-118.
 - 23) 정영금(2004). 가족친화적 정책을 통한 일-가족 균형에 관한 연구. 한국가정관리학회지 22(5), 91-100.
 - 24) 전지현(2004). 취업모의 직장-가정 갈등이 조직성과에 미치는 영향 : 기업의 가족지원제도의 조절효과를 중심으로. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
 - 25) 정재훈, 송다영, 강창현(2005). 건강가정지원센터 발전방안 연구. 여성가족부.
 - 26) 한지숙, 유계숙(2007). 기혼근로자의 성역할 태도와 일-가족 지향성이 일-가족 갈등/촉진 및 가족친화제도 이용에 미치는 영향. 한국가정관리학회지 25(5), 143-166.
 - 27) 황택순(1992). 직장-가정 갈등과 삶의 만족과의 관계. 고려대학교 대학원 석사학위논문.
 - 28) Bacharach, S. B., Bamberger, P., & Conley, S.(1991). Work-home conflict among nurses and engineers : Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work. *Journal of Organizational Behavior* 12, 39-53.
 - 29) Clark, S. C.(2001). Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior* 58, 348-365.
 - 30) Coverman, S.(1989). Role overload, role conflict and stress : Addressing consequences of multiple role demands. *Social Forces* 7, 965-982.
 - 31) DeFrain, J.(2003). Qualities of strong families around the world. 경희가족상담·교육센터 해외석학초청특별강연회 자료집.
 - 32) Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L.(1992). Prevalence of work-family conflict : Are work and family boundaries asymmetrically permeable?. *Journal of Organizational Behavior*

- 13, 723-729.
- 33) Frye, N. K., & Breugh, J. A.(2004). Family Friendly Policies, Supervisor Support, Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, and Satisfaction : A Test of a Conceptual Model. *Journal of Business and Psychology* 19, 197-220.
- 34) Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J.(1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review* 10, 76-88.
- 35) Hammer, L. B., Bauer, T., & Grandey, A. A.(2003). Work-Family Conflict and Work Related Withdrawal Behaviors. *Journal of Business and Psychology* 17, 419-436.
- 36) Hughes, D., Galinsky, F.(1994). Work experiences and marital interactions : Elaborating the complexity of work. *Journal of Organizational Behavior* 15, 423-438.
- 37) Kinnunen, U., & Mauno, S.(1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations* 51(2), 157-177.
- 38) Matthews, L. S., Conger, R. D., & Wickrama, K.(1996). Work-family conflict and marital quality : Mediating processes. *Social Psychology Quarterly* 59(1), 62-80.
- 39) Mauno, L. S., & Kinnunen, U.(1999). The effects of job stressors on marital satisfaction in Finnish dual-earner couples. *Journal of Organizational behavior* 20, 879-895.
- 40) Netemeyer, R., Boles, J., & McMurrian, R.(1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology* 81, 400-409.
- 41) Olson, D. H.(1996). Clinical assessment and treatment using the circumplex model, In F. W. Kaslow(ed.). *Handbook in relational diagnosis*, 59-80. NY : Wiley.
- 42) Olson, D. H., & DeFrain, J.(2003). *Marriage and the family : Intimacy, diversity, and strengths*(4rd ed.). Mountain View, CA : Mayfield.
- 43) Ozeki, C.(2003). The effects of a family-supportive work environment on work-to-family conflict, family-to work conflict, and emotional exhaustion- Dose income level matter?. Unpublished doctored dissertation.
- 44) Voydanoff, P.(2004). The effects of work demends and resources on work-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family* 56, 398-412.
- 45) 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.
- 46) Weigle, D. J., Weigel, R. R., Berger, P. S., Cook, A. S., & Delcampo, R.(1995). Work-family conflict and quality of family life : Specifying linking mechanism. *Family & Consumer Sciences Research* 24, 5-28.
- 47) Wright, T., & Cropanzano, R.(1998). Emotional Exhaustion as a Predictor of Job Performance and Voluntary Turnover. *Journal of Applied Psychology* 83, 486-493.
- 접수일 : 2008년 7월 11일
 - 심사일 : 2008년 7월 22일
 - 심사완료일 : 2008년 8월 22일