

맞벌이 여성의 성역할 태도가 결혼생활 만족과 일 만족에 미치는 영향

- 일-가정 갈등과 일-가정 강화의 매개효과를 중심으로 -

The Impacts of Gender Role Attitudes on Marriage Life Satisfaction and Work
Satisfaction among Women of Double Income Households:

With a Focus on the Mediating Effects of Work-family Conflict and Work-family Enhancement

경희사이버대학교 사회복지학과

교 수 김 주 현*

전북대학교 사회복지학과

강 사 문 영 주**

Dept. of Social Welfare, Kyung-hee Cyber Univ.

Professor: Ju-Hyun Kim

Dept. of Social Welfare, Chonbuk National Univ.

Part-time Lecturer: Young-Joo Moon

〈목 차〉

- | | |
|------------|------------|
| I. 서론 | IV. 분석 결과 |
| II. 이론적 배경 | V. 결론 및 제언 |
| III. 연구방법 | 참고문헌 |

〈Abstract〉

This study set out to investigate if work-family conflict and work-family enhancement would have mediating effects on the impact of gender role attitudes of women from double income households on their satisfaction of work and marriage. A structural model of gender role attitudes was set as the independent variable, work-family conflict and work-family enhancement as the mediating variables, and work satisfaction and marriage satisfaction as the dependent variables. The subjects consisted of 2,713 married

* 주저자: 김주현 (jhkim417@kbcu.ac.kr)

** 교신저자: 문영주 (myj4528@naver.com)

women from double income households and information was obtained from the first year data of the Korean Longitudinal Survey of Women and Families (KLoWF) collected by the Korean Women's Development Institute (KWDI). Using SPSS 15.0 software, descriptive statistics were gathered, and frequency and factor analyses were conducted. AMOS 7.0 software was used to analyze both the measurement model and the structural model.

The results indicate that work-family conflict and work-family enhancement had partial mediating effects on the impacts of gender role attitudes on work and marriage satisfaction among women from double income households. Notably, work-family enhancement had a greater effect than work-family conflict, which suggests that the elements of work-family enhancement, which are the positive aspects of work on family and family on work, should be promoted. It is, however, also important to make efforts to resolve work-family conflict by increasing the satisfaction level of work and marriage among women from double income households.

Key Words : 성역할 태도(gender role attitudes), 일-가정 갈등(work-family conflict), 일-가정 강화(work-family enhancement), 결혼생활 만족(marriage satisfaction), 일 만족(work satisfaction)

I. 서론

한국여성들의 경제활동 증가로 인해 맞벌이 가구 역시 증가하게 되었으며 이들 가구 여성들의 이중노동은 더욱 심화되고 있다(손문금, 2005). 기혼여성들의 경제활동 참여율은 61.7% (통계청홈페이지, 2009)에 이르고 있지만, 취업 여성의 대부분은 가사노동이나 자녀양육의 전담자 역할로부터 결코 자유롭지 못한 상태에 놓여 있다(박재규, 2003). 맞벌이 여성들은 가정 내의 지위에서 요구하는 역할과 직장인이라는 지위에서 요구하는 역할 사이에서 이중역할 부담을 겪기 때문에 전업주부와는 상이한 역할 갈등, 시간갈등 등을 경험할 것이 예상된다. 이와 같은 맞벌이 여성의 이중역할부담은 단지 개인의 불만족에 그치지 않고 일과 가정생활의 부조화를 초래해 결국 가족 전체의 건강을 위협한다는데 그 심각성이 크다. 따라서 이에 대한 정부의 대책으로서 2007년 ‘남녀고용평등과

일-가정 양립지원에 관한 법률’에 의거하여 일과 가정생활의 조화로운 병행이 가능하도록 지원체도를 마련하여 왔다. 학계에서도 심각한 역할과중을 경험하는 맞벌이 여성의 직장과 가정생활의 균형을 유지하기 위한 방안을 마련하기 위해 일-가정 상호작용과 관련한 선행 요인 및 결과 요인을 밝히는 데 주력하고 있다.

그러나 지금까지의 맞벌이 여성의 일-가정 상호작용 관련 연구는 원인론적 관점에서 여성의 직업, 사회적 경제적 지위, 취업사유나 배우자의 지지도, 성역할 태도, 직업만족도, 직장에서의 보상, 일-가정 갈등 등의 변수들 간 단선적인 인과관계 규명하는데(손영빈, 최은영, 2009; 장재운, 김혜숙, 2003)그치고 있다. 뿐만 아니라 일-가정 관계에 관한 선행 연구들은 주로 일-가정 갈등에 초점을 둔 연구들로, 맞벌이 여성의 개인적 성격유형과 개인의 문제지향적 해결성향(Greenhaus, & Beutell, 1985), 가족 구성원의 사회적 지지(Carlson, & Perrewé, 1999;

Thomas, & Ganster, 1995)와 같은 개인 및 가족 요인이 일-가정 갈등의 영향 요인임을 밝히는 데 주력해 왔다.

그런데 최근 연구들을 살펴보면, 맞벌이 여성이 일과 가정생활을 병행함에 있어 여성의 성역할 태도가 중요함을 알 수 있다. 박기남(2009)은 여성들이 이중노동을 수행하면서도 주관적으로 갈등을 느끼지 않을 수 있다고 하였는데, 이는 맞벌이 여성들의 성역할 태도가 어떠한지에 따라 역할과중에 대한 갈등이 달라질 수 있다는 것이다. 뿐만 아니라 최혜지(2007)도 기혼취업여성의 성역할 태도가 전통적이나 근대적이냐에 따라 시간갈등에 대한 인식이 달라진다고 주장함으로써 맞벌이 여성의 일-가정 양립 및 갈등인식에 여성의 주관적인 성역할 태도가 중요한 영향요인이 됨을 알 수 있다.

맞벌이 여성이 역할수행상의 갈등을 성공적으로 극복할 경우 이는 결혼생활 만족으로 이어질 수 있다. 선행연구에 따르면, 맞벌이 여성의 취업으로 인해 실제적인 가족 내 역할분담이 어떻게 이루어지느냐에 따라 맞벌이 여성의 생활만족 또는 결혼생활 만족도는 달라진다(김경신, 김오남, 1996; 조희금, 1999)고 한다. 그러나 역할분담 상태보다는 가족 내 역할분담 방식에 영향을 주고 역할분담 결과를 긍정적 또는 부정적으로 인식하는 것과 관련된 맞벌이 여성의 성역할 태도를 더욱 의미 있게 보는 연구들이 있다. 여성의 성역할 태도와 결혼생활 만족도간의 관련성을 살펴본 연구에서 Scanzoni(1980)는 평등적인 성역할 태도와 결혼생활 만족도 간에는 직접적이지 않지만 상호관련이 있다고 보고하였으나 반대로 기혼여성이 전통적인 성역할 개념을 가지는 경우에 결혼생활 만족도가 더 높다(박태운, 1983)는 연구결과도 있다. 또 다른 연구에서는 부인의 성역할 태도와 부부의 결혼생활 만족도 간에는 직접적인 관련성이 없다(최규련, 1984)고 봄으로써 아직

까지 여성의 성역할 태도와 결혼생활 만족도간의 관계가 명확히 규명되지 않았음을 알 수 있다.

한편, 맞벌이 여성이 일-가정 갈등 현상을 경험함에 주목하고, 이러한 일-가정 갈등이 결혼생활 만족과 일 만족에 영향을 미치는지 살펴보는 연구(손영빈, 최은영, 2009; 장재윤, 김혜숙, 2003, 조희금, 1999)가 상당수 있다. 직장과 가정 영역으로부터의 역할 압력이 여러 측면에서 서로 양립하지 않을 때 나타나는 직장-가정 갈등(work-family conflict)은 개인의 전반적인 삶의 질을 저하시키고 가정생활의 불안과 해체를 초래할 수 있으며(Greenhaus, & Beutell, 1985) 직무태도 및 직무성과, 결근율 등에 부정적인 영향을 미칠 수 있다(강혜련·임희정, 2000; 강혜련·최서연, 2001). 그 예로 최수찬·우종민·윤영미·김상아·박용섭(2006)은 여성 근로자의 경우, 가정-직장 갈등이 증가할수록 직무만족도가 유의하게 낮다고 보고하였다. 직장-가정 갈등에 관한 연구들은 갈등에 영향을 미치는 예측변수로 가정과 직장에서의 취업자의 개인적 요인, 심리적 요인, 직무 특성 요인을 검증하거나, 직장-가정 갈등이 영향을 미치는 결과 변수를 규명하는 데 초점을 맞추어 갈등을 해소하는 방안을 모색하는 데 초점을 두고 있다(Frone, Russell, & Cooper, 1992).

이와는 달리 한 영역의 역할이 다른 영역의 역할을 강화하거나 역할수행에 더 충실할 수 있다는 일-가정 강화(work-family enhancement)의 주장도 최근 설득력을 얻고 있다. Grzywacz, Almeida와 McDonald(2002), 전방지, 김경애, 홍기원(2002), 정영금(2005) 등은 일과 가정의 상호 긍정적인 관계에 관련된 요인을 밝히고, 이러한 관점에 근거하여 국가의 정책적 대안이 마련될 필요가 있음을 제안한다.

사실상 맞벌이 여성에 있어서는 일-가정 갈등과 일-가정 강화가 동전의 양면과 같이 공존할 수 있다. 그럼에도 불구하고 두 측면을 연

구에서 함께 다른 연구들을 찾기로 매우 어렵다.

이상을 종합해 볼 때, 맞벌이 여성의 결혼생활 만족, 일 만족에 있어서 성역할 태도와외 관계규명에 논란의 여지가 많은 점, 그리고 기존의 연구들이 결혼생활 만족과 일 만족의 영향요인으로서 일-가정 갈등관계에만 초점을 두고 있어 일-가정 강화 변수를 포함하여 상호관계를 검증한 총체적인 연구들이 부재하다는 점을 알 수 있다.

이러한 점에 입각하여 본 연구는 맞벌이 여성의 가정과 직장에서의 만족에 영향을 주는 선행요인으로서 성역할 태도, 일-가정 갈등, 일-가정 강화들 간의 인과관계를 총체적이고 통합적인 구조방정식모형을 구축함으로써 보다 정교하게 분석하고자 한다. 이를 위해 성역할 태도를 독립변수, 일-가정 갈등과 일-가정 강화를 매개변수, 일 만족과 결혼생활 만족을 종속변수로 하는 구조모형을 설정한 후, 성역할 태도가 일 만족과 결혼생활 만족에 영향을 미치는 데 있어 일-가정 갈등과 일-가정 강화가 매개효과를 갖는지 알아보는데 그 목적이 있다. 이를 통해 궁극적으로는 맞벌이여성의 결혼생활 만족과 일 만족을 높이기 위한 가족의 자원으로 중요 변수를 발견하는데 의의가 있다.

이상의 연구목적 달성을 위해 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

첫째, 성역할 태도는 일 만족과 결혼생활 만족에 영향을 미치는가?

둘째, 일-가정 갈등과 일-가정 강화는 성역할 태도와 일 만족 간 관계를 매개하는가?

셋째, 일-가정 갈등과 일-가정 강화는 성역할 태도와 결혼생활 만족 간 관계를 매개하는가?

II. 이론적 배경

1. 성역할 태도 이론

사회적 지위나 집단소속에 따라 기대되는 역할 중 성별에 의해 기대되는 역할이 성역할이다. 한편, 성역할 태도는 남자와 여자의 일을 직장에서의 일과 가정에서의 일로 구분하는 성별 역할의 분리에 대한 주관적인 지지정도로 정의할 수 있다.

남성과 여성을 대립적으로 이분화시키는 전통적인 성역할규범은 빠른 속도로 변화해 가는 사회 속에서 여러 가지 문제점을 드러내었고, 1960년대 이후 여성운동이 활발히 전개됨에 따라 여성과 남성의 성 차이와 성역할에 대한 연구가 새로운 시각에서 이루어지기 시작하면서, 1970년대에 이르러서는 전통적인 성역할 이론에 대해 회의를 갖기 시작하였다. 이에 남성성과 여성성을 구분 짓는 이분법적 개념을 넘어서는 양성성 모형이 부각되고 있다. 양성성이란, 몇 가지의 여성적 특성과 몇 가지의 남성적 특성을 필수적으로 가져야만 양성적인 성격이 된다는 것이 아니라, 여성성과 남성성이 서로 상반되거나 모순되는 것이 아니며 한 사람 안에서 다양한 형태로 공존할 수 있다는 것을 의미한다. 전통적으로 성유형화가 되어 있는 사람은 전통적인 가부장적 성역할만을 고수하기 때문에 단순히 다른 성에 적절한 역할이라는 이유로 수많은 일상적인 행동을 피할 뿐만 아니라, 실제로 그러한 행동이 요구되는 상황에서는 일시적인 자존감의 결여와 불편을 느낀다. 반면 양성적인 사람은 상황이 요구하는 바에 따라 자신의 양성성을 적절하게 표현할 수 있으며, 따라서 개인이 완전하게 효과적이고 건강한 인간으로 기능한다.

Osmond와 Martin(1975)는 이러한 성역할 태도를 전통적, 근대적 태도 두 가지로 구분하고

있는데 전통적인 태도는 남녀의 역할을 이분화하고 성역할에 대한 사회적 기대를 지지하는 것을 의미하고, 근대적인 태도는 성과 관계없이 합리적 역할분담을 지향하는 것을 의미한다. 전통적인 성역할 관점에서 보면, 직장 일은 남자, 가정 일은 여자에게 책임이 있는 것으로 인식되어 왔다. 인식에 많은 변화가 있었음에도 불구하고 이러한 관념은 여전히 존재하고 있다. 우리나라의 경우, 빠른 속도로 맞벌이가구가 증가함에도 불구하고 가정에서의 새로운 가치관의 정립과 역할의 재분배에 대한 관심은 비교적 최근 들어서야 이슈화되고 있다.

2. 일-가정 관계 모델

일-가정 상호작용을 설명하는 모델로는 전이모델(Spillover model), 보상모델(Compensation model), 분리모델(Segmentation model)이 알려져 있다. 전이이론은 직장과 가정간에 발생하는 것에서 유사성이 있다는 주장으로 직장-가정 사이의 상호 영향에 관심을 갖는다. 이와는 달리, 보상모델에서는 직장 과 가정간의 역의 관계가 있다는 주장으로 한 영역에서의 불만은 다른 영역에서 만족을 추구하려는 노력을 하게 된다는 것이다. 마지막으로 분리모델은 직장 과 가정간에는 상호 독립적이어서 영향을 미치지 않는다는 관점이다. 이 중에서 전이모델(spillover model)은 일-가정 관계에 관한 연구에서 가장 주요하게 활용되어 왔으며(장수정, 송다영, 김은지, 2009) 지금까지 가장 많은 지지를 받고 있다(장재운, 김효선, 2008). 전이모델은 물리적, 시간적 경계에도 불구하고 한 영역에서의 감정과 행동은 다른 영역으로 파급된다(Bolger, DeLongis, Kessler, & Schilling, 1989; Greenhaus, & Beutell, 1985)는 관점을 근거로, 일과 가정간의 부적 혹은 정적 전이관계를 가정한다.

첫째, 일과 가정 간 부적 전이는 직장 과 가

정의 역할이 양립하기 어려울 때 한 역할 수행이 다른 역할수행에 방해가 되거나 어려움을 끼치는 것으로 흔히 일-가족 갈등으로 간주된다. 이러한 일-가정 갈등에는 시간근거갈등(time-based conflict), 긴장근거갈등(straun-based conflict), 행동근거갈등(behavior-based conflict) 등 세 가지 유형이 있다고 알려져 있다(Greenhaus, & Beutell, 1985). 이 중 가장 많이 연구된 분야가 시간근거갈등을 토대로 한 연구인데, 최혜지(2007)는 성별에 따른 시간부족 인식에서의 차이는 단순히 노동시간의 절대적인 양의 차이로 인해 발생하는 것이 아니라 남녀의 가정과 직장에 대한 책임의식의 차이 때문이라고 하였다. 즉 취업여성이 느끼는 일-가족 시간갈등은 주관적으로 어떤 성역할 태도를 가지고 역할수행을 위한 시간분배를 어떻게 하느냐에 따라 달라질 수 있다는 것이다. 일-가정 시간갈등에 관한 박기남(2009)의 연구에서도 평등 지향적 성역할 태도를 가진 여성일수록 시간갈등의 요인으로서 고용조건과 관련된 변수들에 대해 보다 민감하게 반응한다고 하였다.

둘째, 일과 가정 간 정적 전이는 직장 과 가정에서의 역할로부터 나오는 다양한 자원들이 다른 역할에서의 긍정적 경험을 제공하는데 도움을 주는 것으로 일-가족 강화로 간주된다. Stevens, Minnotte, Mannon, 그리고 Kiger(2007)는 가족의 응집력, 정서 그리고 직업만족이 일과 가정간 정적 전이를 강화한다고 보고하였다. Bernas과 Major(2000)은 일과 가정에서의 양쪽 역할을 수행하는 것이 상호도움이 된다고 밝혔고 Beutell과 Wirrig-berman(1999)은 부모로서의 관여와 직업만족간의 긍정적 관계를 설명하였다. Kirchmeyer(1993)은 가정에서 부모로서의 관여와 만족이 일과 직장에서의 긍정적 전이를 더 많이 초래한다는 사실을 발견하였다(Stevens, Minnotte, Mannon, & Kiger, 2007에서 재인용).

3. 성역할 태도, 일-가정 관계, 결혼생활 만족, 일 만족에 관한 선행연구

1) 성역할 태도가 결혼생활 만족, 일 만족에 미치는 영향

성역할 태도와 결혼생활 만족과의 관련성에 관한 연구에 있어, Scanzoni(1980), 이은희(2000)는 평등적인 성역할 태도와 결혼생활 만족도 간 정적 상관관계가 있다고 한 반면, 박태은(1983)은 여성이 전통적인 성역할 태도를 가지는 경우에 오히려 결혼생활 만족도가 더 높다고 하여 부적 관련성을 보고하였다. 한편, 최규련(1984)의 연구에서는 여성의 성역할 태도와 결혼생활 만족도 간에는 직접적인 관련성이 없다고 보았다. 그런데 이상의 연구들은 전업주부를 포함한 기혼여성을 연구대상으로 하고 있으므로 역할과중으로 재분배가 필연적으로 요구되는 맞벌이 여성에게 성역할 태도와 가정, 직장생활과의 직접적인 관련성 연구 결과를 일반화하기 어려운 측면이 있다.

한편, 최혜지(2007)는 기혼취업여성이 성역할에 대한 전통적인 태도를 갖고 있는 경우, 근대적 태도를 갖고 있는 여성에 비해 임금노동을 자신의 일로 수용하는 정도가 낮아 임금노동으로 인한 시간부족을 높게 인식하고 있으나 가사노동에 대한 시간부족인식은 집단별로 차이가 없다고 하였다. 그리고 이러한 가사노동과 임금노동 두 역할을 수행함에 있어서의 시간 부족은 기혼취업여성의 심리적 안정에 부정적인 영향을 미쳐 기혼 취업여성의 결혼생활 만족감을 떨어뜨린다고 하였다.

2) 일-가정 관계가 결혼생활 만족, 일 만족에 미치는 영향

우선, 일-가정간의 부정적 전이를 나타내는

일-가정 갈등 관련 선행연구 결과를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 맞벌이 여성이 겪는 일-가정 갈등이 일만족에 부정적 영향을 미친다는 연구가 있다. 즉, 일-가정 갈등이 결국은 스트레스 요인으로 작용하여 직무소진, 직무긴장과 같은 낮은 직무몰입, 이직의도와 관련이 높다(O'Driscoll, Brou & Kallioth, 2004)고 보고되고 있다. Kossek과 Ozeki(1998)는 직장-가정 갈등과 직무만족간 부적 상관이 있음을 보고하였고, 이는 남성보다 여성에게서 더 높다고 하였다. 이와 유사한 결과로서 직장-가정간 갈등에 의해 여성들의 직장만족(조희금, 1999), 직무만족(장재운 외, 2003)가 크게 영향받는 것으로 나타났다. 국내 남녀근로자를 대상으로 직장-가정간 갈등과 직무만족도를 연구한 최수찬 등(2006)¹⁾에 있어서도 근로여성의 경우 가정-직장 갈등이 증가할수록 직무만족도는 유의하게 낮아진다고 보고하였다.

둘째, 맞벌이 여성이 겪는 일-가정 갈등이 가정생활 만족에 부정적 영향을 미친다는 연구가 있다. 장재운과 김혜숙(2003)은 관리직 공무원을 대상으로 한 직장-가정갈등과 삶의 만족, 직무만족간의 연구에서 여성 집단은 남성 집단과 달리 직장-가정 갈등에 의해 삶의 만족 및 직무 관여가 크게 영향을 받는다고 하였다. 일-가정 갈등은 근로자의 가정생활에 부정적인 영향을 미쳐 결혼생활 만족도를 떨어뜨린다는 선행연구는 상당 수 축적되어 있다(한지숙·유계숙, 2007; 김은경, 2001).

반면, 일-가정간의 긍정적 전이를 나타내는 일-가정 강화개념에 근거한 연구들은 일-가정 갈등 연구에 비해 수적으로 적은 편이다. 성별에 따라 긍정적 전이에 끼치는 요소들이 다르다는 연구들(Keene, & Quadagno, 2004; Keene,

1) 최수찬 등(2006)의 경우 기혼 및 미혼 근로여성 모두를 연구 대상에 포함하였기 때문에 연구 결과에 대한 일반화가 어려운 측면이 있다.

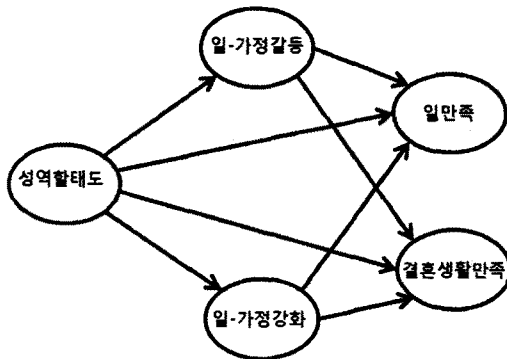
& Reynolds, 2005; Stevens, Minnotte, Mannon, & Kiger, 2007)이 일부 있으며, 직장과 가정간의 긍정적인 상호작용에 영향을 주는 가정과 지역사회차원의 요인을 살펴본 연구(Voydanoff, 2005)가 있는 정도이다.

III. 연구방법

1. 연구모형

본 연구는 선행연구를 토대로 성역할 태도를 독립변수, 일-가정 갈등과 일-가정 강화를 매개변수, 일 만족과 결혼생활 만족을 종속변수로 하는 연구모형을 <그림 1>과 같이 설정한 후, 다음과 같이 6가지의 연구가설을 설정하였다.

(그림 1) 연구모형



가설 1. 성역할 태도는 일 만족에 직접적 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 성역할 태도는 결혼생활 만족에 직접적 영향을 미칠 것이다.

가설 3. 성역할 태도는 일-가정 갈등을 통해 일 만족에 간접 영향을 미칠 것이다.

가설 4. 성역할 태도는 일-가정 강화를 통해 일 만족에 간접 영향을 미칠 것이다.

가설 5. 성역할 태도는 일-가정 갈등을 통해

결혼생활 만족에 간접 영향을 미칠 것이다.

가설 6. 성역할 태도는 일-가정 강화를 통해 결혼생활 만족에 간접 영향을 미칠 것이다.

2. 연구대상 및 자료수집 방법

본 연구는 한국여성정책연구원이 구축한 여성가족패널조사(Korean Longitudinal Survey of Women and Families, KLoWF)의 1차년도 데이터를 이용하였다. 여성가족패널조사는 한국여성정책연구원이 2006년부터 여성의 생활세계와 가족의 변화실태를 파악하기 위하여 제주도 포함한 대한민국 영토 내에 거주하고 있는 가구 내 만 19세부터 64세까지의 여성을 대상으로 9,068가구를 추출하여, 표본가구 내 거주하는 여성가구원 9,997명을 대상으로 조사한 패널조사이다. 본 연구에서는 1차년도 자료 중 현재 별거 중이거나 이혼 및 사별한 여성을 제외한 기혼여성으로서, 조사 당시 맞벌이를 하고 있는 2,713명을 연구 대상으로 삼았다.

3. 주요변수 및 측정도구

첫째, 본 연구에서 성역할 태도는 남성과 여성의 역할에 대한 개인의 생각, 감정, 의도로 보았다. 성역할 태도는 구체적으로 '남자는 직장을 가지고 여자는 가정을 돌보는 것이 가장 이상적이다', '주부도 직장을 다녀야 부부관계가 평등해진다', '취학 전 자녀를 둔 주부가 일을 하면 자녀교육에 부정적인 영향을 줄 것이다', '맞벌이 부부는 집안일도 공평히 분담해야 한다', '부부라도 수입은 각자 관리해야 한다', '같이 사는 주택은 부부공동명의로 해야 한다' 등 6문항으로 구성되어 있다. 이는 '전혀 그렇지 않다'에서 '정말 그렇다'에 이르는 4점 리커트 척도로 점수가 높을수록 가족 내 성역할 태도가 평등적 시각에 가까움을 의미한다. 이

중 ‘남자는 직장을 가지고 여자는 가정을 돌보는 것이 가장 이상적이다’ 문항과 ‘취학 전 자녀를 둔 주부가 일을 하면 자녀교육에 부정적인 영향을 줄 것이다’ 문항은 역코딩을 하여 분석에 활용하였다. 그런데 탐색적 요인분석 결과 ‘남자는 직장을 가지고 여자는 가정을 돌보는 것이 가장 이상적이다’ 문항의 경우 측정변수에서 잠재변수에 이르는 경로계수가 .05 유의수준에서 통계적으로 유의하지 않아 수렴타당도가 성립하지 않는 것으로 나타났다. 따라서 타당도를 저해하는 1문항을 제외하고 측정모형 및 구조모형 분석에서는 5문항만을 분석에 포함시켰다.

둘째, 본 연구에서 일-가정 갈등은 일과 가정생활을 병행함에 따라 일 영역과 가정 영역간에 발생하는 역할 수행상의 과부하로 보고, 일로 인해 가족에게 영향을 주는 갈등과 가정 문제로 인해 일에 영향을 주는 갈등 모두를 살펴보았다. 일-가정 갈등은 구체적으로 ‘일하는 시간이 너무 길어서 가정생활에 지장을 준다’, ‘일하는 시간이 불규칙해서 가정생활에 지장을 준다’, ‘자녀양육 부담으로 인해 일을 병행하는 것이 힘들 때가 많다’, ‘집안 일이 많아서 직장 일을 할 때도 힘들 때가 많다’, ‘식구 중 환자가 생겨서 일을 그만 둘 생각을 해 본 적이 있다’ 등 5문항으로 구성되어 있다. 이는 ‘전혀 그렇지 않다’에서 ‘매우 그렇다’에 이르는 4점 리커트 척도로 점수가 높을수록 일-가정 갈등 수준이 높음을 의미한다.

셋째, 본 연구에서 일-가정 강화는 일과 가정생활을 병행함에 따라 일 영역과 가정 영역간에 발생하는 긍정적 영향으로 보고, 일로 인해 가정생활이 촉진되는 경우와 가정생활로 인해 일이 촉진되는 경우 모두를 살펴보았다. 일-가정 강화는 구체적으로 ‘일을 하는 것은 내게 삶의 보람과 활력을 준다’, ‘일을 함으로써 식구들한테 더 인정받을 수 있다고 생각한다’,

‘일을 함으로써 가정생활도 더욱 만족스러워진다’, ‘가족부양에 대한 책임감 때문에 더 열심히 일을 하게 된다’, ‘식구들이 내가 하는 일을 인정해주어 일을 더 열심히 하게 된다’ 등 5문항으로 구성되어 있다. 이는 ‘전혀 그렇지 않다’에서 ‘매우 그렇다’에 이르는 4점 리커트 척도로 점수가 높을수록 일-가정 양립 수준이 높음을 의미한다.

넷째, 일 만족은 임금·소득, 고용의 안정성, 하고 있는 일의 내용, 근로환경, 근로시간, 개인의 발전가능성, 직장 내 의사소통 및 인간관계, 복리후생 8가지 항목에서의 만족도와 전반적 만족도의 9문항으로 구성되어 있다. 이는 ‘매우 불만족’에서 ‘매우 만족’에 이르는 5점 리커트 척도로 점수가 높을수록 일 만족 수준이 높음을 의미한다.

마지막으로, 결혼생활 만족은 ‘나는 남편과 평소에 대화를 많이 한다’, ‘나는 남편과 서로 견해가 비슷하다’, ‘나는 남편과 부부생활(성관계)에 만족한다’, ‘나는 남편을 사랑한다’ 등 4문항으로 구성되어 있다. 이는 ‘전혀 그렇지 않다’에서 ‘정말 그렇다’에 이르는 4점 리커트 척도로 점수가 높을수록 결혼생활 만족도가 높음을 의미한다.

본 연구의 경우 여성가족패널조사를 활용한 2차 자료수집을 통해 자료를 확보하여 분석에 활용하였으므로 구체적인 척도 구성의 선행 연구나 경험적 근거를 확보하기 어렵다는 한계를 가진다. 따라서 척도 구성이 적절히 이루어졌는지를 검증하기 위한 과정이 필요한데, 이를 위해 탐색적 요인 분석(주축요인추출법, 사각회전 방식)을 실시하였다. 그 결과, 요인의 타당도 및 단일차원성이 확인됨을 알 수 있었다. 이는 본 연구에서 활용한 측정도구가 측정하고자 하는 바를 제대로 측정하고 있음을 의미하는 것이다.

4. 자료분석 방법

수집된 자료는 SPSS 15.0, AMOS 7.0을 이용하여 자료를 분석하였다.

첫째, 연구 대상자의 인구사회학적 특성과 성역할 태도, 일-가정 갈등, 일-가정 강화, 일 만족, 결혼생활 만족 수준을 알아보기 위해 기술통계분석을 실시하고, 정규성을 검토하였다. 둘째, 탐색적 요인분석(주축요인추출법, 사각회전 방식)을 통해 요인의 단일차원성을 확인하였다. 셋째, 구조방정식모형을 설정하여 최대우도법(ML)을 통해 모형을 추정하고, 측정모형분석과 구조모형분석을 실시하였다. 모형의 적합도는 Hu와 Bentler(1998)가 제안한 CFI, TLI, SRMR, RMSEA를 따랐다²⁾. 넷째, 주요 변수에 대한 효과 분해를 실시한 후, 매개효과의 유의도를 알아보기 위해 Sobel 검증을 실시하였다. 마지막으로, 부분매개모형과 완전매개모형을 경쟁모형으로 비교하여 두 모형간 χ^2 차이 검증을 실시하여 최종모형을 선택하였다.

IV. 분석 결과

1. 연구대상자의 인구사회학적 특성 및 주요 변수의 기술통계

본 연구 대상자의 인구사회학적 특성은 <표 1>과 같았다.

연령에 있어서는 40대가 986명(36.3%)으로 가장 많았고, 그 뒤를 이어 30대 687명(25.3%), 50대 679명(25.0%) 등의 순으로 평균 연령은 46.02세로 나타났다. 총 자녀 수에 있어서는 2명이라는 응답자가 전체의 1,424명(52.5%)로 절반 이상을 차지하였고, 그 뒤를 이어 3명이

라는 응답자 558명(20.6%), 1명이라는 응답자 315명(11.6%) 등의 순으로 평균 자녀 수는 2.37명으로 나타났다. 학력에 있어서는 중졸 이하가 1,017명(37.5%)로 가장 많았고, 그 뒤를 이어 고졸이 980명(36.1%) 등의 순으로 나타나 학력 수준이 높은 편은 아닌 것으로 확인되었다. 이는 본 연구의 대상자들의 연령 수준이 비교적 높음과 연관 지을 수 있을 것이다. 한편 종사상 지위로는 비임금근로자가 1,637명(60.3%)으로 임금 근로자 1,076명(39.7%)보다 많은 것으로 나타났다.

<표 1> 연구대상자의 인구사회학적 특성

(N=2,713)

문항	범주	N(%)	M(S.D)
연령	20대	76(2.8)	46.02(9.46)
	30대	687(25.3)	
	40대	986(36.3)	
	50대	679(25.0)	
	60대	285(10.5)	
총 자녀수	1명	315(11.6)	2.37(.96)
	2명	1,424(52.5)	
	3명	558(20.6)	
	4명 이상	297(11.0)	
	무응답	119(4.4)	
학력	중졸이하	1,017(37.5)	-
	고졸	980(36.1)	
	2년제대졸	215(7.9)	
	4년제대졸	434(16.0)	
	대학원 이상	67(2.5)	
종사상 지위	임금근로자	1,076(39.7)	-
	비임금근로자	1,637(60.3)	

한편, 주요 변수들의 평균, 표준편차, 왜도 및 첨도는 <표 2>와 같았다.

첫째, 본 연구 대상자들의 성역할 태도의 평균은 2.71로 보통 수준을 약간 상회하는 수준

2) SRMR의 경우 .08이나 그 이하, TLI와 CFI는 .9 이상이면 좋은 모형으로 감주되며, RMSEA의 경우 .05 이하이면 좋은 적합도, .08 이하이면 보통 적합도, .1 이상이면 나쁜 적합도로 간주된다.

(표 2) 주요 변수의 평균, 표준편차, 왜도, 첨도

주요 변수		평균(범위)	표준편차	왜도	첨도
독립변수	성역할 태도	2.71(1~4)	.447	-.138	.718
	일-가정 갈등	2.11(1~4)	.623	.210	-.186
매개변수	일-가정 강화	2.99(1~4)	.534	-.066	.047
	일 만족	3.01(1~5)	.738	.161	.453
종속변수	결혼생활 만족	2.94(1~4)	.548	-.186	.635

(N=2,713)

의 평등성을 보이고 있었다. 둘째, 일-가정 갈등 평균은 2.11로 일과 가정생활을 병행함으로 인해 발생하는 갈등 수준은 그다지 높지 않은 편이며, 이는 다소 양립 가능한 수준임을 알 수 있었다. 셋째, 일-가정 강화 평균은 2.99로 일이 가정에 미치는 긍정적 영향이나 가정이 일에 미치는 긍정적 영향이 다소 높음을 알 수 있었다. 본 연구에서 일-가정 갈등과 일-가정 강화의 척도의 범위가 1~4점으로 동일하기 때문에 본 연구의 대상자들은 일-가정 강화 수준이 일-가정 갈등 수준보다 더 높음을 알 수 있었다. 넷째, 일 만족 평균은 3.01로 보통 수준의 만족도를 보이고 있었으며, 마지막으로 결혼생활 만족 평균은 2.94로 보통 수준을 약간 상회하고 있음을 알 수 있었다.

특히 왜도와 첨도를 살펴본 결과, 왜도가 2를 초과하거나, 첨도가 7을 초과하는 변수가 없어 본 연구의 분석에 사용된 변수는 정규분포 가정을 충족함을 알 수 있었다.

2. 측정모형 분석 결과

구조방정식모형의 구조모형 분석에서 변수 간 영향력을 살펴보기에 앞서 측정모형 분석을 실시한 결과, 모형 적합도는 $\chi^2=3344.280(df=340)$, $p=.000$ 으로 나타났다. 하지만 χ^2 통계량은 사례 수에 민감한 특성이 있기 때문에 그 외 다른 적합도 지수를 중심으로 모형 적합도를 살펴보았다. 그 결과 TLI=.899, CFI=.909, SRMR=.039,

(표 3) 측정모형 분석 결과

잠재 변수	측정변수	비표준화 계수 (표준오차)	표준화 계수
성역할 태도	성역할 태도 1	1.000	.502***
	성역할 태도 2	.502(.053)	.257***
	성역할 태도 3	1.222(.083)	.641***
	성역할 태도 4	.328(.053)	.158***
	성역할 태도 5	1.068(.075)	.477***
일-가정 갈등	일-가정 갈등 1	1.000	.861***
	일-가정 갈등 2	.964(.023)	.838***
	일-가정 갈등 3	.684(.034)	.401***
	일-가정 갈등 4	.739(.023)	.622***
	일-가정 갈등 5	.422(.034)	.256***
일-가정 강화	일-가정 강화 1	1.000	.783***
	일-가정 강화 2	1.094(.024)	.847***
	일-가정 강화 3	1.053(.025)	.806***
	일-가정 강화 4	.661(.033)	.398***
	일-가정 강화 5	.857(.026)	.636***
일 만족	일 만족 1	1.000	.680***
	일 만족 2	.865(.030)	.594***
	일 만족 3	1.130(.028)	.833***
	일 만족 4	1.151(.029)	.828***
	일 만족 5	1.091(.030)	.750***
	일 만족 6	1.143(.030)	.810***
	일 만족 7	.943(.028)	.705***
	일 만족 8	.984(.029)	.695***
	일 만족 9	1.150(.027)	.906***
결혼생활 만족	결혼생활 만족 1	1.000	.743***
	결혼생활 만족 2	.982(.028)	.718***
	결혼생활 만족 3	.906(.024)	.803***
	결혼생활 만족 4	.890(.024)	.786***

***p < .001

〈표 4〉 잠재변수 간 공분산(상관관계) 추정치

경로	공분산(표준오차)	상관관계
성역할 태도 ↔ 일-가정 갈등	.030(.007)	.122***
성역할 태도 ↔ 일-가정 강화	.063(.006)	.325***
성역할 태도 ↔ 결혼생활 만족	.006(.006)	.027
성역할 태도 ↔ 일 만족	.013(.007)	.050
일-가정 갈등 ↔ 일-가정 강화	.000(.007)	.000
일-가정 갈등 ↔ 결혼생활 만족	-.020(.008)	-.056*
일-가정 갈등 ↔ 일 만족	-.083(.010)	-.189***
일-가정 강화 ↔ 결혼생활 만족	.064(.006)	.238***
일-가정 강화 ↔ 일 만족	.149(.009)	.433***
일 만족 ↔ 결혼생활 만족	.116(.009)	.324***

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

RMSEA=.057로 나타나 본 측정모형이 비교적 자료를 잘 반영하고 있음을 알 수 있었다. 그리고 각 잠재변수에 대한 측정변수의 요인부하량은 유의수준 .001에서 모두 통계적으로 유의하였다. 각 측정변수에서 잠재변수에 이르는 경로의 비표준화계수, 표준오차와 표준화계수는 <표 3>과 같이 유의수준 .001에서 모두 통계적으로 유의하여 구조모형 분석이 가능함을 보여주었다.

한편 잠재변수들 간 경로계수인 공분산(상관관계) 추정치에 있어서는 <표 4>와 같았다. 성역할 태도와 결혼생활 만족 간 관계, 성역할 태도와 일 만족 간 관계, 일-가정 갈등과 일-가정 강화 간 관계의 경우 유의수준 .05에서 통계적으로 유의하지 않았으며, 이들 관계를 제외한 나머지 잠재변수 간 경로들은 모두 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.

본 연구에 있어 일-가정 갈등과 일-가정 강화는 매개변수로 설정하였으며, 선행연구나 이론적 근거에 의거하여 내생변수의 설명 오차(disturbance error) 간 상관을 추정하는 경우도 있다. 일-가정 갈등과 일-가정 강화 간 상관을 0으로 제약한 모형의 경우, 자유도 차이 1

일 때, χ^2 차이가 발생하지 않아 이는 두 변수 간 판별타당도가 있음을 보여 주어, 내생변수의 설명 오차 간 상관을 추정하지 않고 0으로 제약한 모형을 설정하였다.

3. 구조모형 분석 결과

구조모형의 모형 적합도는 $\chi^2=3468.885(df=342)$ $p=.000$ TLI=.895, CFI=.905, SRMR=.044, RMSEA=.058로 나타나 구조모형이 자료에 잘 부합함을 알 수 있었으며, 연구모형에서 설정한 잠재변수 간 경로에 대한 효과 분해 결과 <표 5>와 같이 일 만족과 결혼생활 만족 둘 다에 있어 일-가정 강화가 가장 큰 효과를 가지는 것으로 나타났다. 그리고 성역할 태도, 일-가정 갈등, 일-가정 강화는 일 만족을 23.5%, 결혼생활 만족을 7.3% 설명함을 알 수 있었다. 이러한 사실은 가정생활이 직장생활에 미치는 긍정적 측면과 직장생활이 가정생활에 미치는 긍정적 측면이 크면 클수록 직장생활과 가정 두 가지 영역 모두에서 만족하다는 것을 의미한다. 따라서 맞벌이 여성의 직장 내 일에 대한 만족을 높이고, 가정 내 결혼생활 만족도를 높이기 위해서

(표 5) 일 만족과 결혼생활 만족에 대한 변수들의 효과분해 결과

	일 만족 (SMC=.235)			결혼생활 만족 (SMC=.073)		
	총효과	직접효과	간접효과	총효과	직접효과	간접효과
성역할 태도	.041	-.091	.132	.012	-.072	.084
일-가정 갈등	-.184	-.184	-	-.057	-.057	-
일-가정 강화	.473	.473	-	.278	.278	-

(표 6) 일-가정 갈등과 일-가정 양립의 매개효과 검증결과

매개 경로	Z	p
성역할 태도 → 일-가정 갈등 → 일 만족	3.463	.000***
성역할 태도 → 일-가정 강화 → 일 만족	9.286	.000***
성역할 태도 → 일-가정 갈등 → 결혼생활 만족	2.105	.035*
성역할 태도 → 일-가정 강화 → 결혼생활 만족	7.668	.000***

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

는 일-가정 강화를 촉진시키기 위한 방안이 마련되어야 함을 시사한다.

한편 <표 5>에서 나타난 간접효과가 통계적으로 유의한지 알아보기 위해 잠재변수 간 경로의 비표준화 경로계수와 표준오차를 이용하여 Sobel 검증을 실시하였고, 그 결과는 <표 6>과 같았다.

첫째, 성역할 태도와 일 만족 간 관계에 있어 일-가정 갈등의 매개효과는 유의수준 .001에서 통계적으로 유의한 것으로 나타나, 성역할 태도가 일-가정 갈등을 통해 일 만족에 간접 영향을 미칠 것이라는 가설 3이 지지됨을 알 수 있었다. 이는 민주적이고 평등한 성역할 태도를 가질수록 일-가정 갈등 수준은 낮아지고, 결국 일에 대한 만족도 증가로 이어짐을 뜻한다.

둘째, 성역할 태도와 일 만족 간 관계에 있어 일-가정 강화의 매개효과는 유의수준 .001에서 통계적으로 유의한 것으로 나타나, 성역할 태도가 일-가정 강화를 통해 일 만족에 간접 영향을 미칠 것이라는 가설 4가 지지됨을 알 수 있었다. 이는 민주적이고 평등한 성역할

태도를 가질수록 일-가정 강화 수준은 높아지고, 결국 일에 대한 만족도 증가로 이어짐을 뜻한다.

셋째, 성역할 태도와 결혼생활 만족 간 관계에 있어 일-가정 갈등의 매개효과는 유의수준 .05에서 통계적으로 유의한 것으로 나타나, 성역할 태도가 일-가정 갈등을 통해 결혼생활 만족에 간접 영향을 미칠 것이라는 가설 5가 지지됨을 알 수 있었다. 이는 민주적이고 평등한 성역할태도를 가질수록 일-가정 갈등 수준이 낮아지고, 결국 결혼생활만족도 증가로 이어짐을 뜻한다.

끝으로, 성역할 태도와 결혼생활 만족 간 관계에 있어 일-가정 강화의 매개효과는 유의수준 .001에서 통계적으로 유의한 것으로 나타나, 성역할 태도가 일-가정 강화를 통해 결혼생활 만족에 간접 영향을 미칠 것이라는 가설 6이 지지됨을 알 수 있었다. 이는 민주적이고 평등한 성역할태도를 가질수록 일-가정 강화 수준이 높아지고, 결국 결혼생활만족도 증가로 이어짐을 뜻한다.

4가지 매개효과의 유의성이 확인되어, <표 7>

〈표 7〉 완전매개모형과 부분매개모형비교

경로	모형	$\chi^2(df)$	$\Delta\chi^2\Delta(df)$	매개효과
성역할 태도 → 일 만족	완전매개모형	3480.874(343)	11.989(1)***	부분매개
	부분매개모형	3468.885(342)		
성역할 태도 → 결혼생활 만족	완전매개모형	3474.646(343)	5.761(1)*	부분매개
	부분매개모형	3468.885(342)		

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

과 같이 완전매개 모형과 부분매개 모형을 경쟁모형으로 비교하였다.

첫째, 성역할 태도에서 일 만족에 이르는 경로에 있어 완전매개모형과 부분매개모형의 χ^2 차이값은 11.989, 자유도 차이값은 1로 통계적으로 유의하여($p < .001$), 두 모형 간 차이가 없다는 영가설이 기각되어 부분 매개모형이 선택되었다. 즉, 성역할 태도가 일-가정 갈등과 일-가정 강화를 통해 일 만족에 미치는 간접적인 영향력 외 직접적 영향도 있음을 보여 주어, 성역할 태도가 일 만족에 직접적 영향을 미칠 것이라는 가설 1이 지지됨을 알 수 있었다.

둘째, 성역할 태도에서 결혼생활 만족에 이르는 경로에 있어 완전매개모형과 부분매개모형의 χ^2 차이값은 5.761, 자유도 차이값은 1로 통계적으로 유의하여($p < .05$), 부분 매개모형이 선택되었다. 즉, 성역할 태도가 일-가정 갈등과 일-가정 강화를 통해 결혼생활 만족에 미치는 간접적인 영향력 외 직접적 영향도 있음을 보여 주어, 성역할 태도가 결혼생활 만족에 직접적 영향을 미칠 것이라는 가설 2가 지지됨을 알 수 있었다.

결과적으로 연구모형에서 설정한 6가지 가설이 모두 지지되어 성역할 태도는 일 만족, 결혼생활 만족에 직접적 영향을 미침과 동시에 일-가정 갈등과 일-가정 강화를 통해 일-만족, 결혼생활 만족에 간접적 영향을 미침이 입증되었다.

이상의 결과를 종합해 볼 때, 기혼 맞벌이

여성의 일 만족과 결혼생활 만족을 높이기 위해서는 일-가정 갈등을 해소함과 더불어 일-가정 강화를 촉진할 수 있어야 함을 알 수 있었다. 특히 효과의 크기에 있어 일-가정 갈등의 효과 크기보다 일-가정 강화의 효과 크기가 큰 것으로 나타나 일-가정의 갈등 양상을 해소하는 데 주력하는 것도 중요하지만 그에 앞서 일-가정 강화를 지원할 수 있는 방안이 모색되어야 함을 시사하였다.

V. 결론 및 제언

전통적으로 가사일에 전념하는 여성보다는 맞벌이가 가능한 여성을 선호하는 최근 사회풍조를 반영하듯이 ‘남성은 생계부양자, 여성은 전업주부’라는 역할모델도 점차 해체되고 있다. 과거에는 남성과 여성의 역할이 분리되어 역할간의 혼란이 발생하지 않았으나 여성들이 경제활동에 참여하게 되면서 직장 일과 가정 일을 모두 맡아야 하고 이로 인해 직장과 가정은 양립이 불가능한 양자택일의 두 영역이 아닌 조화와 공존의 영역으로 재인식되고 있다.

이에 본 연구는 맞벌이 여성의 가정과 직장에서의 만족에 영향을 주는 선행요인을 밝히고자 성역할 태도, 일-가정 갈등, 일-가정 강화들 간의 통합적인 구조 관계를 설정하고 구조방정식모형 분석을 실시하였다. 구체적으로 성역할 태도를 독립변수, 일-가정 갈등과 일-가정 강화를 매개변수, 일 만족과 결혼생활 만족을 종속

변수로 하는 구조모형을 설정한 후, 성역할 태도가 일 만족과 결혼생활 만족에 영향을 미침에 있어 일-가정 갈등과 일-가정 강화가 매개효과를 갖는지 알아보고자 하였다.

주요한 분석 결과는 다음과 같았다.

우선 본 연구 대상자의 성역할 태도, 일-가정 갈등, 일-가정 강화, 일 만족, 결혼생활 만족의 전반적인 수준을 살펴본 결과, 성역할 태도는 다소 평등적이었으며, 일-가정 강화가 일-가정 갈등에 비해 상대적으로 높은 수준으로 나타났다. 한편 일 만족에 있어서는 5점 만점 기준으로 3.01로 보통 수준이었으며, 결혼생활 만족의 경우 4점 만점 기준으로 2.94로 보통 수준을 상회하는 것으로 나타났다. 특히 일-가정 강화가 일-가정 갈등에 비해 상대적으로 높은 수준으로 나타난 본 연구의 결과는 기혼 직장인은 일-가정의 부정적 영향보다 일-가정의 긍정적 영향을 더 느끼고 있다는 정수인·이기영(2007)의 연구와 일치하는 결과임을 알 수 있었다.

한편, 맞벌이 여성의 결혼 생활 만족과 일 만족에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과는 다음과 같았다.

첫째, 성역할 태도는 일 만족과 가정생활만족 모두에 통계적으로 유의한 영향을 미침이 확인되었다. 그러나 이상의 직접적인 영향력 외 일-가정 갈등과 일-가정 강화를 통한 간접적인 영향력 역시 통계적으로 유의한 것으로 확인되어 일-가정 갈등과 일-가정 강화의 부분 매개효과가 입증되었다. 즉, 기혼여성의 노동 시장 참여가 증가하여 직장생활과 가정생활을 양립하는 과정에서 맞벌이 여성들이 가정과 직장생활을 보다 잘 이끌어가기 위해서는 전통적인 성역할 태도보다 평등적인 역할로의 전환을 통한 평등한 역할분담과 성역할 태도의 확립이 필요함을 보여 준 결과이다.

둘째, 성역할 태도와 일 만족, 성역할 태도

와 결혼생활 만족간 관계에 있어서 일-가정 갈등과 일-가정 강화가 매개변수로 기능함을 확인할 수 있었다. 이는 맞벌이 여성이 평등적인 성역할 태도를 지닐수록 일-가정 강화가 높아지고, 이는 결국 일 만족과 결혼생활 만족으로 이어짐을 의미한다. 뿐만 아니라 맞벌이 여성이 평등적인 성역할 태도를 지닐수록 일-가정 갈등이 낮아지고, 이는 결국 일 만족과 결혼생활 만족으로 이어짐을 뜻한다. 특히 효과의 크기에 있어서 일-가정 갈등보다 일-가정 강화의 크기가 더 큰 것으로 나타나 맞벌이 여성의 일 만족과 결혼생활 만족도를 높이기 위해서는 일-가정 갈등 요소를 해결하는 노력도 중요하지만 일-가정 강화 요인, 즉 일이 가정에 미치는 긍정적 측면과 가정이 일에 미치는 긍정적 측면을 촉진시켜야 함을 알 수 있었다. 즉, 여성의 경제활동의 의미를 단순한 소득증대나 가족에 대한 의무로만 여기는 인식에서 벗어나 여성이 일을 통해 자신인의 잠재력을 발휘하고 성취를 높일 수 있으며 이는 다시 가정생활 및 가족자원의 활용에 있어 윤택유로 작용할 수 있음을 강조하는 가정문화를 확산시켜 나가야 함을 의미한다. 이를 가능하게 하기 위해서는 현재의 가족친화제도를 통한 실제적인 시간 확보, 양육지원 등과 관련된 제도적인 시스템 마련도 중요하지만 맞벌이 여성의 노동이 단순, 임시직에 그치지 않도록 다양한 능력개발의 기회가 주어져야 할 것이고 여성의 노동 가치에 대한 사회적 재해석과 인식 변화가 필요할 것이다. 현재 건강가정지원센터에서는 건강한 가족문화를 만들기 위해 각종 교육·문화 프로그램을 실시하고 있다. 이러한 교육 프로그램 내 민주적 성역할태도, 일-가정 강화 및 촉진 관련 내용이 포함되어야 할 것으로 기대된다. 이 같은 제도적 요인과 사회적 인식 전환 이외에도 직장과 가정이 양립불가능한 양자택일의 두 영역이 아닌 조화와 공존의 영역이 될 수 있음

에 대한 배우자의 인식 전환 또한 필요할 것이다. 직장에 충실한 여성은 가정 내 가사노동이나 돌봄노동에 소홀하기 쉽다는 배우자의 편견을 불식시키는 것 또한 필요하다. 이를 통해 맞벌이 부부의 시간적, 경제적 자원을 함께 증대시켜 나가는 노력을 경주해야 할 것이다. 배우자 어느 한쪽이 아닌 맞벌이 부부의 가족 내 활용가능한 자원의 총량이 증대될 때 홀블이 아닌 맞벌이가 가능한 사회가 될 것으로 기대된다.

이상을 통해 본 연구의 실무적 및 학문적 함의는 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 남성, 여성과 같은 단순한 성차 연구가 아닌 성역할 태도를 반영하여 연구를 시도하였다. 과거에 비해 여성의 경제참여의 급격한 향상과 함께 성역할 태도에 대한 가치관의 변화가 예상되고 있는데, 이로 인해 일-가정 관련 연구에 있어서 단순한 성차 연구가 아닌 성역할 태도를 반영한 연구가 필요하며, 성역할 태도 역시 가족자원의 일환으로 고려할 필요성이 있음을 보여준 시초적 연구이다.

둘째, 기존의 일-가정 관련 연구들은 일-가정 갈등에 초점을 두고 일-가정 갈등을 해소하는 데 주력하고 있으나, 본 연구는 일-가정 상호작용의 두 측면인 일-가정 갈등과 일-가정 강화를 함께 연구모형에 포함시킴으로써 연구의 학문적 논의를 확대하였다는 점에서 의의가 있다. 연구 결과 기혼 맞벌이 여성들이 일-가정 갈등보다는 일-가정 강화를 더 많이 느낀다고 보고하였고, 결혼생활 만족과 일 만족을 높임에 있어 일-가정 강화의 효과가 더 큼을 보여준 본 연구는 향후 맞벌이 여성의 직장가정의 균형을 추구하기 위해서는 일-가정의 상호작용에 있어 갈등적인 측면과 동시에 긍정적 측면을 함께 설명하는 시도가 필요함을 시사한다.

셋째, 본 연구는 개별 가정의 차원에서 개별

가족원인 여성이 가지고 있는 심리적 자원 중 성역할 태도가 일-가정 균형을 도모하고, 일 만족과 결혼생활 만족을 높일 수 있음을 보여주었다. 가족자원이란 가족이 목표를 달성하고 가치를 실현하기 위한 수단으로 인적, 물적 자원을 포함하며, 가족자원경영이란 가족의 목표를 달성하기 위해 가족의 자원을 사용하고 확대하는 것이므로(정영금, 2008), 향후 여성의 성역할 태도 역시 가족자원의 일부로 개발할 필요가 있음을 보여주었다. 또한, 여성의 노동 가치에 대한 개인적, 가족적, 사회적 재인식과 인정이 가족의 목표달성에 중요한 내·외적 자원이 될 수 있음을 알 수 있다.

그럼에도 불구하고 본 연구는 몇 가지 한계점을 내포하고 있기에 이를 토대로 후속연구를 위한 제언을 하고자 한다.

첫째, 본 연구에서는 성역할 태도, 일-가정 갈등, 일-가정 강화, 일 만족, 결혼생활 만족 등의 변수를 중심으로 구조방정식모형을 구축하여 분석한 연구이다. 일반적으로 구조방정식모형은 선행연구나 이론적 토대를 중심으로 구조모형이 구성되어야 하므로 본 연구에서는 다양한 변수들을 모두 모형에 포함시키지 못했다는 한계를 갖는다. 결국, 본 연구 결과에 있어서는 구조모형에 영향을 미치는 모든 변수가 통제된 것은 아니므로 변수 누락으로 인한 편이가 발생했을 가능성을 배제하지 못한다. 따라서 후속연구를 통해 관련 있는 다양한 변수들을 모형에 포함시킬 필요가 있을 것이다.

둘째, 본 연구에서는 맞벌이 여성의 성역할 태도, 일-가정 갈등 및 강화, 일 만족, 결혼생활 만족 등의 구조적 관계를 개인 차원에서 살펴보았다. 향후 조직 차원의 변수를 추가하여 개인 단위의 분석 수준을 넘어서서 개인과 집단 수준 모두 살펴보는 다수준 분석, 다층모형 분석을 시도해보는 것도 의미 있을 것이다.

셋째, 본 연구는 한국여성정책연구원이 구축

한 여성가족패널조사의 1차년도 데이터를 이용한 횡단연구이다. 따라서 향후 2차년, 3차년 등의 종단적 데이터가 구축될 시 종단연구를 통해 본 연구의 결과를 심층적으로 분석할 필요가 있을 것이다.

【참 고 문 헌】

- 1) 강혜련, 임희정(2000). 성취동기와 가족친화 제도가 기혼 여성의 직장 가정 갈등과 경력 몰입에 미치는 조절변이의 효과. 한국심리학회지: 여성 5(2), 1-14.
- 2) 강혜련, 최서연(2001). 기혼여성 직장 가정 갈등의 예측변수와 결과변수에 관한 연구. 한국심리학회지: 여성 6(1), 23-42.
- 3) 김정신, 김오남(1996). 맞벌이 부부의 역할 기대 및 역할 갈등과 결혼 만족도. 한국가정관리학회지 14(2), 1-18.
- 4) 박기남(2009). 기혼 취업 여성의 일·가족 양립을 위한 시간 갈등 연구: 연령계층별, 성역할 태도별 차이를 중심으로. 한국여성학 25(2), 37-71.
- 5) 박재규(2003). 취업여성의 가사노동 부담과 직무만족에 관한 연구. 여성연구 64, 1-32.
- 6) 박태온(1983). 성역할 태도와 결혼생활 만족도간의 관계. 한국가정관리학회지 1(2), 139-150.
- 7) 손문금(2005). 맞벌이 부부의 무급노동분담에 대한 실증적 연구: 생활시간조사 자료를 중심으로. 페미니즘연구 5, 239-287.
- 8) 손영빈, 최은영(2009). 맞벌이 부부의 가정과 직장 간 역할갈등이 결혼생활 만족도와 직무몰입에 미치는 영향-개인특성 및 가족과 직장지원의 조절효과 중심. 한국가족관계학회지 14(3), 29-60.
- 9) 이은희(2000). 일과 가족 갈등의 통합모형: 선행변인, 결과변인과의 관계. 한국심리학회지: 일반 19(2), 1-42.
- 10) 장수정, 송다영, 김은지(2009). 일가족 양립 정도에 대한 인식: 집단간 비교 분석을 중심으로. 한국사회복지학 61(2), 340-370.
- 11) 장재윤, 김혜숙(2003). 직장가정 간 갈등이 삶의 만족 및 직무태도에 미치는 효과에 있어서의 성차: 우리나라 관리직 공무원들을 대상으로. 한국심리학회지: 사회문제 9(1), 23-42.
- 12) 장재윤, 김효선(2008). 직장 및 가정에서의 성역할 행동특성의 차이, 행동전이 및 직장-가정 양립간의 관계: 맞벌이 여성공무원들을 대상으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직 21(2), 265-283
- 13) 전방지, 김경애, 홍기원(2002). 여성 기업인의 일과 가족: 갈등 또는 지원관계. 가족과 문화 14(3), 69-95.
- 14) 정수인, 이기영(2007). 기혼직장인의 직장-가정의 상호작용에 관한 연구. 한국가족자원경영학회지 11(1), 83-107.
- 15) 정영금(2005). 기혼취업여성의 일-가족 갈등과 여파에 관한 연구. 한국가정관리학회지 23(4), 113-122.
- 16) 정영금(2008). 가족자원경영학적 관점에서 본 일-가정 균형 정책에 대한 평가와 방향. 한국가족자원경영학회지 12(2), 1-14.
- 17) 조희금(1999). 취업기혼여성의 일-가정갈등과 직업 및 생활만족도, 대한가정학회지 37(2), 145-158.
- 18) 최규련(1984). 부부의 성역할 태도와 결혼 만족도에 관한 연구. 대한가정학회지 22(2), 91-102.
- 19) 최수찬, 우종민, 윤영미, 김상아, 박용섭(2006). 남녀근로자의 직장-가정 간 갈등과 직무만족도에 관한 연구: 가족친화적 기업 복지제도의 도입을 위한 논의. 한국가족복지학회지 17, 143-171.

- 20) 최혜지(2007). 기혼취업여성의 성분화적 노동에 대한 전통적 가치관이 인지된 시간부족위기감에 미치는 영향. 한국사회복지학회 2007년도 국제학술대회(창립50주년기념)자료집, 431-438.
- 21) 한지숙, 유계숙(2007). 기혼근로자의 성역할태도와 일-가족 지향성이 일-가족 갈등/촉진 및 가족친화제도 이용에 미치는 영향. 한국가정관리학회지 25(5), 143-166
- 22) 통계청. www.nso.go.kr.
- 23) 한국여성정책연구원. www.kwdi.re.kr.
- 24) 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(5), 808-818.
- 25) Carlson, D.S. & Perrewé, P.L.(1999). The role of social support in the stressor-strain relationship: An examination of work-family conflict. *Journal of Management* 25(4), 513-540.
- 26) 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.
- 27) Greenhaus, J.H. & Beutell, N.J.(1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review* 10, 76-88.
- 28) 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.
- 29) Hu, L.T. & Bentler, P.M.(1998). Fit indices in covariance structure modeling: sensitivity to underparameterized model misspecification. *Psychological. Methods* 3, 424-453.
- 30) Keene, J.R. & Quadagno, J.(2004). Predictors of perceived work-family balance: gender difference or gender similarity?, *Sociological Perspectives* 47(1), 1-23.
- 31) Keene, J.R. & Reynolds, J.R.(2005). The job costs of family demands: Gender differences in negative family-to-work spillover. *Journal of Family Issues* 26, 275-299.
- 32) 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.
- 33) Osmond, M.W. & Martin, P.Y.(1975). Sex and sexism-Comparison of male and female sex-role attitudes. *Journal of Marriage and the Family* 37(4), 744-758.
- 34) Scanzoni, J.(1980). Contemporary marriage types: A research note. *Journal of Family Issues* 1(1), 125-140.
- 35) Stevens, D.P., Minnotte, K.L., Mannon, S.E. & Kiger, G.(2007). Examining the neglected side of the work-family interface: Antecedents of Positive and Negative Family-to-Work Spillover. *Journal of Family Issues* 28(2), 242-262.
- 36) 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.
- 37) 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.

- 투 고 일 : 2010년 4월 1일
- 심 사 일 : 2010년 4월 10일
- 심사완료일 : 2010년 5월 17일