

기혼 맞벌이 여성의 일-가족양립에 관한 연구  
- 일-가족양립의 긍정적 전이,  
비대칭성, 차별적 기능 검증을 중심으로\* -

A Study on the Work-Family Reconciliation of Married Women in Double Income Households - With a focus on testing the positive spillover, asymmetry, and differential functions of work-family reconciliation -

동아대학교 사회복지학과  
조 교수 문 영 주\*\*

Dept. of Social Welfare, Dong-A University  
Assistant Professor, Moon Young-Joo

〈 목 차 〉

I. 서론	IV. 분석 결과
II. 이론적 배경 및 선행연구 고찰	V. 결론 및 제언
III. 연구 방법	참고문헌

〈Abstract〉

The purpose of this study was to investigate the work-family reconciliation level of married women in double-income households. Specifically, the study aimed to test the positive spillover effects, asymmetry, and differential functions of work-family reconciliation. The study thus analyzed 1,114 married women in double-income households in the third-year data of the Korean Longitudinal Survey of Women and Families (KLoWF) done by Korean Women's Development Institute (KWDI), with the exception of those who were separated, divorced, or widowed from their husbands. The data were put to descriptive statistics, frequency analysis, and exploratory factor analysis using SPSS 20.0 for Windows. AMOS 20.0 was used to test the hypothesis on positive spillover effects, asymmetry, and differential functions. The analysis results confirm that work-family conflict, family-work conflict, work-family facilitation, and family-work facilitation are different concepts, thus supporting the hypothesis on

\* 이 논문은 동아대학교 교내연구비 지원에 의하여 연구되었음.

\*\* 주저자, 교신저자 : 문영주(myj4528@naver.com)

positive spillover effects. Secondly, the negative effects of family on work were greater than those of work on family, whereas the positive effects of family on work were greater than those of work on family, which finding partially supported the hypothesis on asymmetry among the components of work-family reconciliation. Finally, the married women in double-income households with preschool children experienced more work-family conflict and family-work conflict than those with no preschool children, which result supported the hypothesis on differential functions between the two groups of women. The findings were combined to provide implications for the utilization of family resources, policies for work-family reconciliation, and plans for institutional supports to promote the work-family reconciliation of married women in double-income households.

Key Words : 일-가족양립(work-family reconciliation), 일-가족갈등(work-family conflict), 가족-일갈등(family-work conflict), 일-가족촉진(work-family facilitation), 가족-일촉진(family-work facilitation)

## I. 서론

지난 2012년 12월 26일 통계청 발표에 따르면 6월 기준, 배우자가 있는 가구 1171만6000가구 중 509만7000가구(43.5%)가 맞벌이를 하고 있는 것으로 나타났으며, 연령계층별로는 40대(52.1%)와 50대(49.8%)에서 맞벌이 가구 비율이 높은 것으로 나타났다. 그리고 우리나라의 경력단절여성은 전체 기혼여성의 20.3%로, 15~54세의 기혼여성 974만7000명 중 197만8000명이 결혼, 임신 및 출산 등의 사유로 직장을 그만둔 것으로 나타났다. 구체적으로 결혼이 92만8000명(46.9%)으로 가장 많았고, 뒤를 이어 육아(49만3000명, 24.9%), 임신·출산(47만9000명, 24.2%) 순이었다. 이는 맞벌이 여성이 직면하고 있는 핵심 어려움이 직장가 가정 생활을 양립하기 위해 노력하는 과정에서 겪게 되는 갈등임을 보여 주는 결과이다. 일-가족양립과 관련하여 기혼 여성의 경우에는 직장인인 동시에 여전히 주부 역할을 겸하도록 사회적으로 기대되고 있기 때문에 남성들에 비해 많은 부담을 가지고 있는 것이 현실이다

(손문금, 2005).

여성들의 경제활동 참여가 늘어나고 불안정 고용의 상시화로 맞벌이 가정이 증가하면서 일-가족양립에 대한 관심은 더욱 더 증가하고 있다. 따라서 직장가 가정의 관계도 새롭게 정립될 필요성이 커지게 되었으며, 직장가 가정이라는 두 영역의 갈등 해소와 균형 유지가 새로운 쟁점으로 부상하고 있다. 즉, 그동안 일과 가족 역할은 구별되는 규범과 요구조건을 가지고 서로 양립 불가능한 것으로 생각되어 왔지만(Greenhaus & Beutell, 1985), 여성의 경제활동 참가율이 증가하고 맞벌이 가정이 늘어나게 되면서 오늘날 일과 가족은 더 이상 분리되는 영역이 아니며 조화와 공존의 영역으로(김소영·김선미·이기영, 2011; 정수인·이기영, 2007), 두 영역의 균형, 양립, 상호작용 등 다양한 차원에서 접근될 필요가 있다는 공감대가 확산되고 있다(강이수, 2007).

이에 일-가족양립 정책은 일하는 여성을 위한 복지정책에서 시작되어 직장가 가정 생활의 양립을 목적으로 국가가 지원하는 사회제도로서의 정책과, 기업의 인적자원 활용을 목적으로 시작되

어 고용인들의 일-가족균형을 도모함으로써 노사가 모두 이익을 얻게 되는 가족친화적인 기업정책 두 부분으로 이루어져 왔다(장수정·송다영·김은지, 2009). 우리나라에서는 2000년대에 들어 가족친화적인 기업정책들이 소개되면서 일-가족양립에 대한 연구가 시작되었고, 이후 여성정책과 가족정책이 수립되면서 일-가족양립 정책이 부각되었다. 그럼에도 불구하고 실질적으로는 일과 가족의 양립을 지원하는 조직풍토 및 조직문화가 마련되어 있지 않아 일-가족양립이나 조화가 어렵다는 지적이 끊임없이 되어오고 있다(김주엽, 2006; 송다영·장수정·김은지, 2010).

그동안 일-가족양립/조화, 혹은 일-가족양립 갈등 문제는 정책적으로나 학문적인 차원에서 적지 않은 관심을 받아오기는 했으나, 실제 우리나라 근로자들이 일터와 가족이라는 구체적인 공간에서 개인적으로 경험하고 있는 일-가족양립 수준에 대한 실증적 분석은 많지 않다. 일부의 연구들조차 주로 일-가족갈등 유발요인에 대한 연구 중심으로 이루어져 왔다(강혜련·최서연, 2001; 이영지, 2011). 대다수의 연구들은 일-가족갈등과 가족-일갈등 중 한 방향만 고려한 단일 차원의 척도를 사용하여 주로 직장이 가정에 미치는 부정적 영향에 집중하였으며(Ford, Heinen, & Langkamer, 2007), 가정이 직장에 미치는 영향에 대해서는 관심이 미진하였던 것이다. 이는 아마도 직장이 수입의 원천이며, 재정적 안정과 사회적 지위를 부여하기 때문에 훨씬 더 영향력을 가지리라고 가정할 수 있고, 직장 일은 남성, 가정 일은 여성에게 책임이 있다는 가부장적 문화가 우리 사회에 뿌리깊이 자리 잡고 있기 때문이라 간주된다. 뿐만 아니라 직장에서 소비하는 시간이 가정에서 소비하는 시간보다 많기 때문에 일이 가정에 미치는 영향이 당연히 더 크기 때문일 수 있으며, 소비시간 차원 외에도 일과 가정 중에서 일이 개인의 삶에 영향을 미치는 비중이 더 크기 때문에 이런 결과가 생긴 것이라고 볼 수도

있을 것이다. 다시 말해 현대에 들어와 가정 생활이 점차 증시되면서 직장-가정 간 갈등이 점점 더 많이 발생하기는 하였지만, 여전히 개인의 삶에서 직장 생활이 가정 생활보다 더 큰 비중을 차지하기 때문에 생긴 결과라고 할 수 있을 것이다. 남성들에게도 이는 중요한 역할을 하겠지만 여성들이 육아의 대부분을 담당해야 하는 상황에서 결혼이나 자녀를 가지는 것은 개인이 경험하는 직장가정 갈등에 중요한 영향을 주게 된 것이다.

그러나 직장과 가정 간 갈등은 양방향 모두에서 발생하고, 개념적으로나 경험적으로 구분될 수 있으므로 일-가족갈등과 가족-일갈등을 구분할 필요가 있다(김주엽, 2006). 뿐만 아니라 직장 과 가정의 관계는 상호관계성을 갖기 때문에 직장에 대한 가정의 잠재적인 영향이 가정에 대한 직장 일의 영향만큼 중요할 수 있다는 인식이 확산되고 있음을 볼 때, 일-가족갈등과 가족-일갈등의 양방향을 모두 포함하는 연구가 이루어져야 할 시점이다. 이러한 상황에서 한 영역의 역할이 다른 영역의 역할을 강화하거나 역할수행에 더 충실하도록 촉진한다는 일-가족 촉진(work-family facilitation)의 주장이 최근 설득력을 얻고 있다. Grzywacz, Almeida와 McDonald(2002), 전방지, 김경애, 홍기원(2002), 그리고 정영금(2005)은 일과 가정의 상호 긍정적인 관계에 관련된 요인을 밝히고, 이러한 관점에 근거하여 국가의 정책적 대안이 마련될 필요가 있음을 제안하였다.

이처럼 직장에서의 책임과 가정에서의 책임, 그리고 두 영역 간 상호관계에 관한 연구는 두 영역이 어떤 영향을 주고받는지 따라 직장이 가정에 미치는 부정적 영향인 일-가족갈등, 가정이 직장에 미치는 부정적 영향인 가족-일갈등, 일-가족양립, 일-가족조화에 관한 연구에서 최근 들어 일-가족촉진(work-family facilitation), 일-가족충실(work-family enrichment), 일-가족증진(work-family enhancement) 등으로 연구 영역이 확대되고 있다.

그럼에도 불구하고 여전히 상당수 연구들은

여성들이 일과 가족이라는 두 가지 역할에 직면하면서 생겨나는 갈등에 초점을 맞추고 갈등의 요인을 밝히거나, 일-가족 갈등이 가족생활이나 조직에 어떠한 영향을 미치는지를 분석한 결과, 가족 내에서 이루어져야 할 변화나 조직 또는 사회에 요구되는 일-가족양립 지원 정책에 주목한다. 그러나 이러한 접근은 여성들이 일을 통해서 가질 수 있는 긍정적인 효과나 가족이 일에 도움을 주는 영향에 대해서는 비가시화하게 된다.

그러므로 이제는 일-가족의 양립이 가져다주는 부정적인 부분만이 아니라 긍정적인 측면에 대한 연구가 필요한 시점이다. 즉 기혼 맞벌이 여성의 일-가족양립 현황을 살펴보기 위해서는 일-가족 갈등 관점을 넘어 일-가족 영역의 긍정적인 전이와 부정적인 전이 두 가지 측면을 모두 고려해야 하며, 이러한 양상이 미취학 자녀의 유무에 따라 어떠한 차이를 보이는지 분석할 필요가 있다. 일반적으로 미취학 자녀가 있는 기혼 여성의 경우 자녀 돌봄과 관련한 어려움을 호소할 수 있으므로 미취학 자녀가 없는 여성에 비해 일-가정 양립 수준이 상이하게 나타날 수 있기 때문이다. 뿐만 아니라 백유성, 김중우, 김종길, 그리고 김영호(2007), 조영희와 송혜림(2009)에서 여성의 일-가정 양립에 가장 중요한 장벽이 육아 부담으로 나타났고, 일-가정 양립 지원 정책의 초점이 학령기 이전의 어린 아동의 돌봄에 맞추어져 있기 때문이기도 하다.

이상을 종합하여 본 연구는 그동안의 일-가족 양립 갈등 중심의 논의를 확장하여 기혼 맞벌이 여성들의 일-가족양립 수준을 살펴보고, 일-가족 양립 개념을 일-가족 긍정적 전이, 일-가족 부정적 전이, 가족-일 긍정적 전이, 가족-일 부정적

전이 등의 다차원적으로 개념화한 후, 일-가족양립 개념이 단일 요인으로 개념화될 수 있는지, 그렇지 않으면 전이(spillover)의 형태에 따라 갈등요인과 촉진 요인으로 2요인의 구조로 살펴볼 수 있는지, 영향력의 방향성에 따라 일이 가정에 미치는 영향과 가정이 일에 미치는 영향의 2요인의 구조로 살펴볼 수 있는지, 마지막으로 전이의 형태와 방향성 모두를 포함하는 4요인의 구조인지 검증하고자 한다.

이를 통해 그동안 개념적 논의 수준에서만 이루어져 온 일-가족촉진, 일-가족갈등, 가족-일촉진, 가족-일갈등 개념의 다차원성을 실증적으로 검증하고, 기혼 맞벌이 여성의 일-가족양립 실태 및 일-가족양립을 위한 방안 모색 연구를 하고자 하는 연구자들에게 가족자원경영학적 시사점을 주는 데 그 목적이 있다.

## II. 이론적 배경 및 선행연구 고찰

### 1. 일-가족양립<sup>1)</sup> 개념의 다차원성

직장-가정 갈등은 보통 ‘직장과 가정영역으로 부터의 역할 압력이 여러 측면에서 서로 양립하지 않을 때 나타나는 역할갈등의 한 형태’로 정의된다(이주일·유경, 2010). 직장-가정 갈등은 직장에서의 일이 개인의 가정 생활에 영향을 미치는 부분과 가정 생활이 직장 생활에 미치는 영향으로 나눌 수 있는데, 1980년대부터 시작된 일-가족갈등의 초기 연구들은 갈등이론에 기초하여 일-가족갈등을 단일차원의 구성체로 보았다(Ford, Heinen, & Langkamer, 2007). 그러나 개념적 세

1) 일-가족양립의 의미와 동일한 용어로서 일-가족균형을 사용하는 연구자들도 일부 있으나 직장에 충실한 사람은 가정에는 소홀하기 쉽다는 것이 과거의 가정과 직장의 관계였다면 오늘날에는 직장과 가정이 양립불가능한 양자택일의 두 영역이 아닌 조화와 공존의 영역이다. 따라서 한 가지가 중요해지면 다른 한 가지의 중요성이나 시간이 떨어진다는 의미(trade off)에서 주로 쓰이는 균형(balance)보다 양립(reconciliation)이라는 용어를 쓰는 것이 적절할 것으로 생각된다.

분화없이 단일차원으로 일-가족갈등을 구성하는 경우, 직장 일이 가정 생활에 미치는 부정적 영향과 가정 생활이 직장 일에 미치는 부정적 영향을 분리하지 못하는 문제가 생긴다. 이와 같이 분리되지 않은 개념을 사용하여 연구를 수행할 경우 실제 문제의 원인이 가정에 있는지 혹은 직장 일에 있는지 정확하게 구분하지 못하는 결과를 가져온다. 또한 초기의 일-가족갈등 연구에서는 직장 일이 가정 생활을 방해하는 일-가족갈등을 중심으로 개념을 구성하였지만, 현실적인 측면에서 볼 때 직장 일이 가정에 미치는 긍정적·부정적 영향뿐만 아니라 가정이 직장 일에 영향을 미치는 긍정적·부정적 측면이 존재한다. 이와 같은 연구의 한계점으로 인해 최근 많은 연구들은 일-가족갈등을 단일차원이 아닌 다차원적으로 개념화하고 있다(가영희, 2006). 김주현과 문영주(2010), Carlson, Kacmar, Wayne, 그리고 Gryzwacz(2006) 역시 일-가족갈등과 일-가족축진 현상 사이에는 높은 역상관 관계가 나타나기 때문에 두 개념이 동일한 차원의 반대 개념으로 생각될 수 있으나, 이 두 현상이 동일 차원의 서로 반대되는 개념이 아니라, 상호독립적인 관계를 가지는 서로 다른 개념이라고 하였다.

뿐만 아니라 장재윤과 김혜숙(2003), Frone, Russell, 그리고 Cooper(1992)는 두 가지 갈등이 서로 상호 순환적인 영향을 미치며, 두 갈등 간에는 정적인 관계를 가진다고 하였다. 그리고 여러 가지 직장 생활 중에 생기는 문제들로 인해 가정 생활이 영향을 받는 직장-가정 간의 갈등인 직장의 가정 역할 방해(work interference with family: WIF, 일-가족 갈등)와 개인적 시간활용이나 자녀양육과 같은 가정 생활로 인해 직장 생활이 영향을 받는 직장-가정 갈등인 가정의 직장 역할 방해(family interference with work: FIW, 가족-일 갈등)로 구분하였다. 한편, Grzywacz와 Marks(2000), Wadsworth와 Owens(2007)는 일-가족양립을 일에서 가정으로의 부정적 전이효과

(negative spillover work to family), 일에서 가정으로의 긍정적 전이효과(positive spillover work to family), 가정에서 일로의 부정적 전이효과(negative spillover family to work), 가정에서 일로의 긍정적 전이효과(positive spillover family to work) 등의 4가지로 개념화하였다. 이에 본 연구에서는 일-가족양립을 단일 차원이 아니라 일-가족축진, 일-가족갈등, 가족-일축진, 가족-일갈등의 다차원적 속성을 지닌 구성체로 간주하고 논의를 진행하기로 한다.

## 2. 일-가족양립의 다차원성에 관한 모델

일-가족양립에 대한 이론연구의 초기에는 공적 공간=직장=남성, 사적 공간=가정=여성이라는 틀에 기초하여 직장과 가족은 분리되어 상호 영향이 없다는 분리모델이 출발점 역할을 하였으나, 분리모델 관점은 여성의 노동참여가 증가하고 성별구분이 모호해지면서 영향력이 약화되었다(이진숙·최원석, 2011). 이로 인해 나타난 갈등모델은 일-가족의 충돌이라는 측면을 중점적으로 바라본 것으로, 양 영역에서 나타나는 높은 수준의 요구가 개인에게는 어려운 선택과 갈등상황을 야기한다고 주장한다.

한편 보상모델은 어떤 한 영역에서 만족하지 않으면 다른 영역에서 주요한 역할을 함으로써 보상을 받고자 한다는 관점으로, 일-가족양립의 어려움이나 갈등보다는 일-가족양립방식에 대한 개인의 선택에 관심을 둔다(김주엽, 2006). 즉 개인은 가정 생활이 만족스럽지 않은 경우, 직장에서 더 중요하고 만족스러운 역할을 수행하고자 하며, 역으로 가정 생활이 만족스러우면 직장에서 중요한 역할을 맡지 않거나 업무를 줄이는 방식을 선택한다는 것이다.

그러나 일과 가족의 영역에는 갈등만 존재하는 것은 아니며, 일과 가족은 서로 긍정적인 영향을 미치기도 한다. 이에 전이모델에서는 하나

의 영역이 다른 영역에 긍정적 또는 부정적 영향을 끼친다는 관점에 기반을 두어 일과 가족 간 상호 영향에 관심을 갖는다(Keene & Reynolds, 2005). 이 경우에 직장과 가정 각 영역에서의 갈등은 일방적이기보다는 상호순환적인 파급효과가 발생하는 것으로, 결국 전이모델은 일과 가족의 영역이 여전히 분리되어 있다는 전제 하에 순차적인 전이에 초점을 맞추고 있다. 일반적으로 전이는 한 영역에서 발생하여 다른 영역으로 옮겨지는 긍정적·부정적 느낌, 태도, 행동을 의미하는데(류임량, 2009). 특히 긍정적인 전이는 일-가족 충실(work-family enrichment)나 일-가족 촉진(work-family facilitation) 등의 다양한 용어들로 언급되면서 논의가 이루어져 왔다(Haar & Bardeel, 2008). 긍정적 전이 이론에서는 다양한 역할의 참여가 더 많은 기회와 자원을 제공하며, 개인이 성장하고 다른 삶의 영역에서 더 나은 역할을 할 수 있게 하여 개인이 더 풍부한 경험을 하도록 이끈다고 본다(Kinnunen, Feldt, Geurts, & Pulkkinen, 2006). 즉, 단순히 일과 가족이 분리된 공간이 아니라 일과 가족이 상호작용을 하기 때문에 여성이 직장 일에서 나쁜 경험을 할 경우는 가족에게 부정적 영향을 미치기도 하지만, 반대로 직장 일로 인해 가족에게 긍정적인 영향을 미칠 수도 있다는 것이다. 따라서 최근의 일-가족양립갈등에 관한 많은 연구들은 전이모델에 기초하여 직장 생활이 가정 생활에 끼치는 영향 또는 가정 생활이 직장 생활에 끼치는 영향에 관심을 가지고, 개인의 긍정적 또는 부정적인 감정전이에 초점을 두고 있다(장수정·송다영·김은지, 2009).

그동안의 선행연구들은 분리모델, 갈등모델, 보상모델, 전이모델과 관련하여 주로 일과 가정 간의 갈등에 있어 가정이 일에 어떻게 방해가 되는지에 초점을 두었다. 이와 같은 연구의 편향성은 일-가족 관련 이론이 가정과 직장 간 양립불가능성을 전제로 한 갈등이론에 기반을 두고 있

으며, 현실적으로 일이 가정에 부정적 영향을 미칠 것이라고 생각하였기 때문이다(김선희, 2010). 그러나 가정이 직장 일을 방해하는 측면이 있는 것은 사실이지만, 가정이 직장 일을 촉진하는 측면 또한 존재한다. 특히 Bryon(2005)은 많은 연구들이 일-가족 관련 활동에서 다중적 역할이 필연적으로 괴로움(distress)을 유도할 것이라고 가정하는 것은 문제가 있다고 보고 실제 다중적 역할이 주는 편익도 존재한다고 하여 긍정적 전이 가설을 제안하였다.

한편 Frone, Russell, 그리고 Cooper(1992)는 일-가족갈등과 가족-일갈등 간 비대칭성(asymmetrical problem)을 주장하였는데, 일-가족 갈등의 선행요인과 결과요인에 관한 실증연구에서 ‘가정이 일에 미치는 영향’보다 ‘일이 가정에 미치는 영향’이 3배 가량 더 높음을 확인하고 가정이 직장영역에 침투하는 것보다 직장이 가정영역에 침투하는 정도가 더 높다고 하였다. 즉, 직장과 가정 두 영역 중 책임감이나 부담감의 주소제지가 어딘가에 따라 비대칭성의 형태가 다르게 나타난다고 하여, 비대칭성 가설을 제안하였다.

그 외 Bryon(2005)은 일-가족갈등에 영향을 미치는 원인변수들은 일-가족 전이와 가족-일전이에 동시에 영향을 미치는 독립변수, 일-가족전이에 더 영향을 미치는 독립변수, 가족-일전이에 더 영향을 미치는 독립변수로 구분된다고 하여 독립변수들이 영역에 따라 차별적 기능을 수행하는 차별적 기능론을 주장하기도 하였다. 이는 일-가족갈등 관련 메타 분석을 실시한 Ford, Heinen, 그리고 Langkamer(2007)의 연구에서도 확인되는데 직장 및 조직 요인들은 일-가족 전이에, 가족 요인들은 가족-일전이에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 미취학 자녀가 있는 기혼 맞벌이 여성의 경우 그렇지 않은 여성에 비해 일-가족 관련 갈등을 더 많이 겪을 수 있음이 선행 연구들에 의해 밝혀지고 있음을 주목할 때, 미취학 자녀 유무에 따른 차별적 기능 가설 검증의 필요

성이 제기된다.

### 3. 일-가족양립의 다차원성 관련 선행연구 고찰

일-가족양립의 다차원성 관련 실증연구는 주로 갈등모델과 전이모델에 기반을 두고 연구가 진행 중이다.

먼저 갈등모델에 기반을 둔 선행연구의 경우 일-가족 갈등의 원인을 살펴본 연구(김현욱·유태용, 2009; 정진철·김성민, 2008; 허수연·엄태영, 2007), 일-가족 갈등의 결과를 살펴본 연구(김성천·탁진국, 2010; 박은영, 2004; 이주일·유경, 2010; 전서영·박정윤·김양희, 2008; 조용현·양동민, 2008), 일-가족 갈등의 매개효과를 살펴본 연구(김필숙·김태현, 2010; 이도화·정두영, 2010)가 있다. 일-가족갈등에 대한 성별 차를 살펴본 장재윤과 김혜숙(2003)에서는 남녀 모두 유의미하게 일-가족갈등을 가족-일갈등보다 더 많이 경험하는 것으로 나타났고, 가영희(2006)의 연구에서는 일-가족갈등이 가족-일갈등보다 크게 나타났다.

이상의 갈등모델 기반 선행연구에도 불구하고, 일과 가족 간 갈등이 발생할 경우 과거에는 이를 해결하기 위한 수단으로 주로 여성이 자신의 일을 포기하고 가정을 선택하는 경향이 많았는데(한지숙·유계숙, 2007), 최근에는 남·녀 모두가 두 영역을 조화롭게 균형을 이루며 통합할 수 있는 방안에 관심을 기울이고 있다. 따라서 최근 들어 일-가족양립을 이해하기 위해 전이모델이 보다 설득력을 얻고 있다.

전이모델에 기반을 둔 실증연구의 경우 일-가족양립의 원인을 살펴보는 연구가 주를 이룬다(김옥선·김효선, 2010; 김주엽, 2006; 장재윤과 김혜숙, 2003). 특히 김옥선과 김효선(2010)은 그동안 서로 다른 영역에서 다중역할을 수행하기 때문에 파생되어진 결과로서 일-가족갈등과 같은 부정적인 측면을 강조하였던 기존 연구의 한계를

보완하여 서로 다른 영역에서 다중역할들을 동시에 수행하는 것으로 획득되는 각 영역에서의 자원들이 다른 영역에서의 수행 성과에도 긍정적 영향을 미치는 주요 자원들이 될 수 있음을 증명함으로써 일-가족 간 긍정적 전이 과정이 일어남을 보여 주었다. 뿐만 아니라 장재윤과 김혜숙(2003)은 직장 생활을 하는 사람들이 일-가족 갈등을 가족-일 갈등보다 더 많이 경험하는 현상을 성역할 관점에서 설명하였다. 즉, 남성들은 기본적으로 직장 일을 자신이 담당해야 할 자신의 역할로 여기고 있으나 가정 일은 자신의 역할로 인식하지 않는데 비해, 직장여성들은 둘 다를 자신이 담당해야 할 역할로 인정하기 때문에 사실상 가정과 직장이라는 두 가지 전일제 직업을 가지고 있다는 것이다. 직장여성들의 경우 직장 일과 가정 일 둘 다 잘하려고 하고 직장에서도 뛰어나고자 하기 때문에 자신의 인생 행복을 결정하는데 있어 직장 생활을 아주 중요한 요소로 인식하게 되며, 이는 결국 직장 여성들이 가족-일 갈등보다 일-가족갈등을 더 많이 경험하도록 이끈다는 것이다.

이처럼 일과 가족 간 전이(work-family spillover)는 일-가족 전이(work-to-family spillover)와 가족-일 전이(family-to-work spillover)로 연구가 이루어져야 마땅하나(류임량, 2009), 여전히 가족-일 전이보다 일-가족 전이에 대한 연구가 많이 이루어지고 있다(Stevens, Minnotte, Mannon, & Kiger, 2007). 이는 가족 경계가 일의 경계보다 더 쉽게 영향을 받아서 일-가족 전이가 더 많이 일어나기 때문이다(이은희, 2000). 이러한 일-가족의 상호작용에 영향을 미치는 요인은 개인조건, 가족조건, 노동조건으로 구분될 수 있으며, 가족과 관련된 변인 중에서는 자녀가 특히 중요한데, 직장-가정갈등과 자녀 연령 등의 관계를 분석한 연구들은 이런 인구학적 변인들이 직장-가정갈등을 경험하는 것과 밀접한 관련성이 있을 가능성을 보여준다. 기혼직장인 970명을 대상으로 한 가영희(2006)의 연구에서는 자녀가 1명 있는 경우에 자녀

가 없거나 2명 이상인 경우보다 더 일-가족 갈등과 가족-일 갈등이 여성이 경험하는 직장가정 갈등이 더 많았다. 그리고 유계숙(2008)은 자녀가 어릴수록 일-가족양립 갈등은 증대된다고 하였으며, 이재경, 이은아(2003), 그리고 박기남(2009)은 구체적으로 6세 이하의 미취학자녀가 일과 가족 간 갈등을 더욱 더 심화시키는 요인이라고 하였다.

이상에서 살펴본 바와 같이 갈등모델 기반 실증연구에 비해 전이모델 기반 실증연구가 상대적으로 많지 않은 것은 전이모델에 기반을 둔 상당수 연구들이 일-가족양립을 위한 제도 및 정책 제언에 초점을 두고 있기 때문이다. 정영금(2002)은 가족친화적 정책의 필요성을 제시하였고, 원숙연(2005)은 일-가족양립 지원정책 중 출산휴가 및 육아휴직 제도에 초점을 맞추었다. 이민우·이영진·한재창(2008)은 가족친화제도 도입의 선행요인과 결과요인을 실증적으로 살펴보았다. 한편 정지영·조성은(2008)은 일-가족양립을 위한 지역사회 자원활용 가능성을 살펴보았고, 조성은·한지수(2009)는 맞벌이 가정의 자녀돌봄 지원을 위한 지역사회 차원의 정책 제안을 하는 등 일-가족양립을 둘러싼 논의는 미시 수준에서 중시, 거시 수준에 이르기까지 다양하게 이루어지고 있음을 알 수 있다.

### III. 연구 방법

#### 1. 연구모형과 연구가설

본 연구는 기혼 맞벌이 여성의 일-가족양립을 이해하기 위해 긍정적 전이, 비대칭성, 차별적 기능 가설을 설정하였다. 그리고 긍정적 전이 가설 검증을 위해 [그림 1] ~ [그림 4]와 같은 연구모형을 설정하였다.

첫째, [모형 1]은 일-가족 촉진 요인, 일-가족

갈등 요인, 가족-일 촉진 요인, 가족-일 갈등 요인이 모두 하나의 요인에 적재되어 일-가족양립 요인으로 구성체 개념을 형성하는 모형이다.

둘째, [모형 2]는 직장 일이 가정 생활에 미치는 영향 요인과 가정 생활이 직장 일에 미치는 영향 요인의 2요인으로 구성되며, 이때 일-가족 촉진 요인, 일-가족 갈등 요인이 하나의 구성체 개념을 형성하고, 가족-일 촉진 요인, 가족-일 갈등 요인이 하나의 구성체 개념을 형성하는 모형이다.

셋째, [모형 3]은 일-가족 간 긍정적 전이 요인, 일-가족 간 부정적 요인의 2요인으로 구성되며, 이때 일-가족 촉진 요인, 가족-일 촉진 요인이 하나의 구성체 개념을 형성하고, 일-가족 갈등 요인, 가족-일 갈등 요인이 하나의 구성체 개념을 형성하는 모형이다.

마지막으로, [모형 4]는 일-가족촉진, 일-가족갈등, 가족-일촉진, 가족-일갈등이 각각 다른 구성체 개념을 형성하는 모형이다.

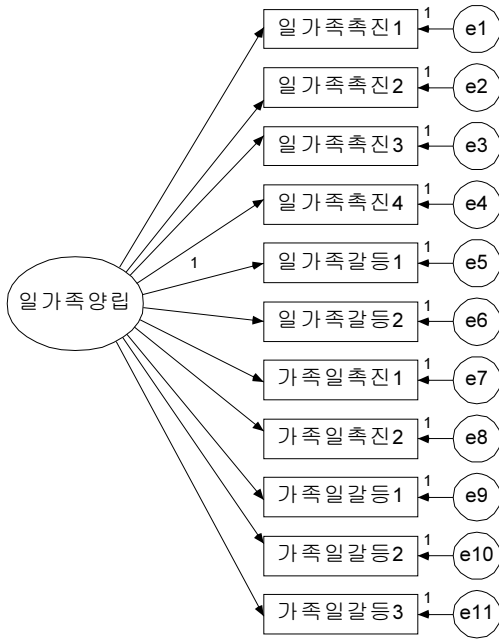
그리고나서 가장 모형 적합도가 높은 최종모형에 대해 가설 2의 비대칭성 가설과 가설 3의 차별적 기능가설을 검증하였다. 이상의 선행연구 및 연구 모형을 토대로 하여 설정한 연구가설은 다음과 같다.

[가설 1] 일-가족갈등, 가족-일갈등 뿐 아니라 일-가족촉진, 가족-일촉진이 존재할 것이다.

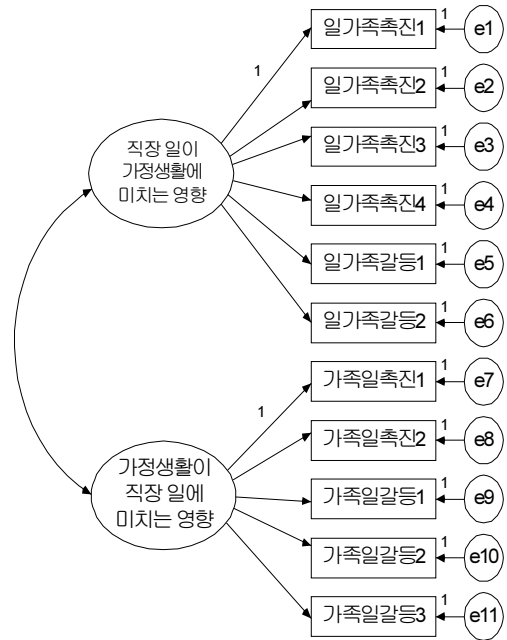
[가설 2] 일-가족갈등이 가족-일갈등 수준보다 높고, 가족-일촉진이 일-가족촉진 수준보다 높을 것이다.

[가설 3] 미취학자녀가 없는 기혼 맞벌이 여성과 미취학자녀가 있는 기혼 맞벌이 여성 간 일-가족갈등, 가족-일갈등, 일-가족촉진, 가족-일촉진 수준이 다를 것이다.

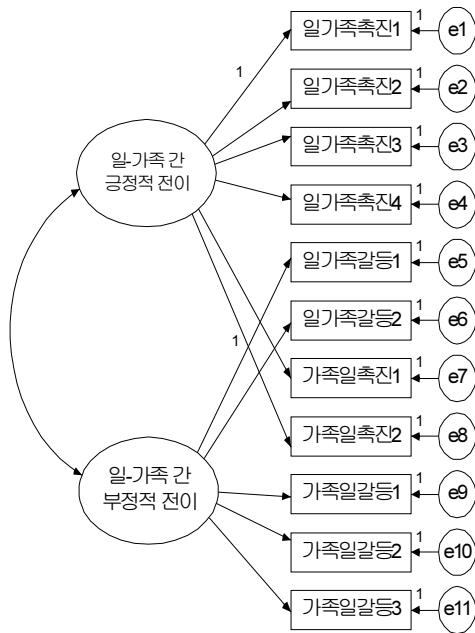




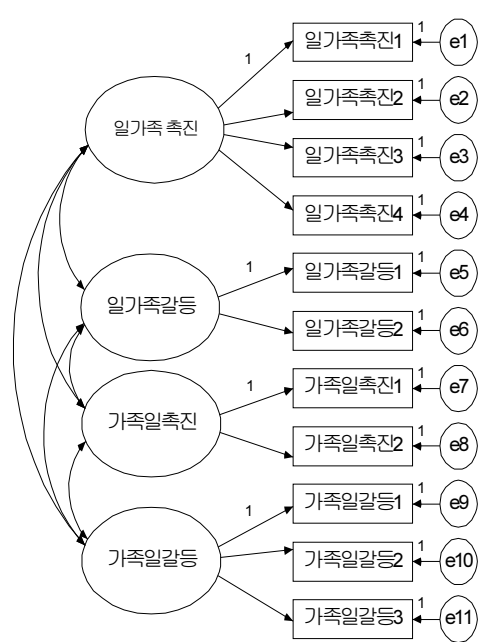
[그림 1] 1요인 모형



[그림 2] 2요인 모형a



[그림 3] 2요인 모형b



[그림 4] 4요인 모형

## 2. 연구대상 및 자료수집 방법

본 연구는 한국여성정책연구원이 구축한 여성가족패널조사(Korean Longitudinal Survey of Women and Families, KLoWF)의 3차년도 데이터를 이용하였다. 여성가족패널조사는 한국여성정책연구원이 2006년부터 여성의 생활세계와 가족의 변화실태를 파악하기 위하여 제주도를 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 3차년도 자료 중 현재 별거 중이거나 이혼 및 사별한 여성을 제외한 기혼여성으로서, 조사 당시 맞벌이를 하고 있는 임금 근로자 1,114명을 연구 대상으로 삼았다.

## 3. 주요변수 및 측정도구

본 연구에서 일-가족 갈등은 '일과 가정 생활을 병행함에 따라 직장 일 영역과 가정 생활 영역 간에 발생하는 부정적 영향'으로 보고, 직장 일이 가정 생활에 미치는 부정적 영향과 가정 생활이 직장 일에 미치는 부정적 영향 모두를 살펴 보았다. 그리고 본 연구에서 일-가족 축진은 '일과 가정 생활을 병행함에 따라 직장 일 영역과 가정 생활 영역 간에 발생하는 긍정적 영향'으로 보고, 직장 일이 가정 생활에 미치는 긍정적 영향과 가정 생활이 직장 일에 미치는 긍정적 영향 모두를 살펴보았다<sup>2)</sup>.

첫째, 일-가족 축진은 '일을 하는 것은 내게 삶의 보람과 활력을 준다', '일을 함으로써 식구들

한테 더 인정받을 수 있다고 생각한다', '일을 함으로써 가정 생활도 더욱 만족스러워 진다', '일을 하는 것은 자녀들에게 긍정적인 영향을 준다'의 4문항으로 구성되어 있다. 이는 '전혀 그렇지 않다'에서 '매우 그렇다'에 이르는 4점 리커트 척도로 점수가 높을수록 일-가족 축진의 수준이 높음을 의미한다. 일-가족 축진 4문항의 탐색적 요인분석 결과, 단일 요인으로 나타났으며, 설명된 총분산은 65.53%로 비교적 타당도가 높은 것으로 확인되었고, Cronbach's  $\alpha$  값은 .807로 비교적 신뢰로운 것으로 나타났다.

둘째, 일-가족 갈등은 '일하는 시간이 너무 길어서 가정 생활에 지장을 준다', '일하는 시간이 불규칙해서 가정 생활에 지장을 준다'의 2문항으로 구성되어 있으며, 이는 '전혀 그렇지 않다'에서 '매우 그렇다'에 이르는 4점 리커트 척도로 점수가 높을수록 일-가족 갈등 수준이 높음을 의미한다. 일-가족 갈등 2문항의 탐색적 요인분석 결과, 단일 요인으로 나타났으며, 설명된 총분산은 87.45%로 비교적 타당도가 높은 것으로 확인되었고, Cronbach's  $\alpha$  값은 .86으로 비교적 신뢰로운 것으로 나타났다.

셋째, 가족일 축진은 '가족부양에 대한 책임감 때문에 더 열심히 일을 하게 된다', '식구들이 내가 하는 일을 인정해주어 일을 더 열심히 하게 된다'의 2문항으로 구성되어 있다. 이는 '전혀 그렇지 않다'에서 '매우 그렇다'에 이르는 4점 리커트 척도로 점수가 높을수록 가족일 축진의 수준이 높음을 의미한다. 일-가족 갈등 2문항의 탐색적 요인분석 결과, 단일 요인으로 나타났으며, 설명된 총분산은 81.67%로 비교적 타당도가 높은 것으로 확인되었고, Cronbach's  $\alpha$  값은 .77로 비교적

2) 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(주요요인추출법, 사각회전 방식)을 실시함으로써 요인의 타당도 및 단일차원성을 확인하였다. 뿐만 아니라 당초 모든 설문 문항들은 '전혀 그렇지 않다' 4점, '별로 그렇지 않다' 3점, '약간 그렇다' 2점, '매우 그렇다' 1점으로 배점화되어 있어 해석의 용이함을 위해 역코딩하였음을 밝혀 둔다.

신뢰로운 것으로 나타났다.

마지막으로, 가족-일 갈등은 ‘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’의 3문항으로 구성되어 있다. 이는 ‘전혀 그렇지 않다’에서 ‘매우 그렇다’에 이르는 4점 리커트 척도로 점수가 높을수록 가족-일 갈등 수준이 높음을 의미한다. 일-가족 갈등 3문항의 탐색적 요인분석 결과, 단일 요인으로 나타났으며, 설명된 총분산은 62.51%로 비교적 타당도가 높은 것으로 확인되었고, Cronbach's  $\alpha$  값은 .70으로 비교적 신뢰로운 것으로 나타났다.

#### 4. 자료 분석 방법

본 연구에서 주요 변수의 기술통계분석은 SPSS 20.0을 활용하였고, 주요 가설 검증을 위해서는 AMOS 20.0을 활용하였다.

우선 분석에 앞서 연구대상자의 인구사회학적 특성을 살펴보기 위하여 기술통계분석과 빈도분석을 실시하였다.

둘째, 일-가족축진, 일-가족갈등, 가족-일축진, 가족-일갈등이 모두 하나의 요인에 적재되는 모형1, 부정적 전이에 해당하는 일-가족갈등과 가족-일갈등이 하나의 요인에 적재되고, 긍정적 전이에 해당하는 일-가족축진과 가족-일축진이 하나의 요인에 적재되는 모형2, 일이 가정에 미치는 영향에 해당하는 일-가족갈등과 일-가족축진이 하나의 요인에 적재되고, 가정이 일에 미치는 영향에 해당하는 가족-일갈등과 가족-일축진이 하

나의 요인에 적재되는 모형3, 일-가족축진, 일-가족갈등, 가족-일축진, 가족-일갈등이 각각 다른 요인에 적재되는 모형4 각각을 상호 경쟁모형으로 설정하여 모형적합도 비교함으로써 가설 1에 해당하는 긍정적 전이 가설을 검증하였다<sup>3)</sup>.

셋째, 일-가족축진, 일-가족갈등, 가족-일축진, 가족-일갈등 개별 측정변수값의 비교를 통해 가설 2에 해당하는 비대칭성 가설을 검증하였다.

넷째, 미취학자녀가 없는 기혼 맞벌이 여성과 미취학자녀가 있는 기혼 맞벌이 여성 간 일-가족축진, 일-가족갈등, 가족-일축진, 가족-일갈등의 수준이 다른지 살펴봄으로써 가설 3에 해당하는 차별적 기능 가설을 검증하였다.

## IV. 분석 결과

### 1. 연구 대상자의 인구사회학적 특성 및 일-가족양립 변수의 기술통계 분석 결과

본 연구 대상자의 인구사회학적 특성의 기술통계 분석 결과는 <표 1>과 같았다.

연령에 있어서는 ‘40대’가 415명(37.3%)으로 가장 많았고, 그 뒤를 이어 ‘50대’ 293명(26.3%), ‘30대’ 265명(23.8%)의 순으로 평균 연령은 46.73세로 나타났다.

미취학 자녀 수에 있어서는 ‘없다’라는 응답자가 전체의 564명(50.6%)로 절반 이상을 차지하였고, 그 뒤를 이어 ‘2명’이라는 응답자 281명(25.2%), ‘1명’이라는 응답자 224명(20.1%)의 순으로 평균 미취학 자녀 수는 1.68명으로 나타났다.

학력에 있어서는 ‘고졸’이 448(40.2%)로 가장

3) 일반적으로 요인분석은 통계적 결과에 전적으로 의존하여 이론적 검증을 하기 위한 연구방법이 아니며 이론에 기반을 두고, 변수 간의 관련성을 검증하기 위해 사용된다. 그럼에도 불구하고 본 연구는 일-가족양립 관련 선행연구들이 단일요인, 2요인, 3요인 등 연구자에 따라 자의적으로 연구가 이루어지고 있음에 주목하여, 일-가족양립의 하위 요인 구조를 살펴보는 데 부가적인 연구목적이 있으므로 실증분석 절차를 비교적 상세히 기술하였음을 밝혀 둔다.

〈표 1〉 연구대상자의 인구사회학적 특성의 기술통계 분석 결과(n=1,114)

문항	범주	빈도(%)	평균(표준편차)
연령	20대	14(1.3)	46.73(9.41)
	30대	265(23.8)	
	40대	415(37.3)	
	50대	293(26.3)	
	60대	127(11.4)	
미취학 자녀수	0명	564(50.6)	1.68(.625)
	1명	224(20.1)	
	2명	281(25.2)	
	3명 이상	45(4)	
학력	무학	21(1.9)	-
	중졸이하	346(31.1)	
	고졸	448(40.2)	
	2년제 대졸	116(10.4)	
	4년제 대졸	167(15.0)	
	대학원 이상	16(1.5)	

〈표 2〉 일-가족양립 변수의 기술통계 분석 결과(n=1,114)

변수	최소값	최대값	평균	표준편차	왜도	첨도
일-가족 촉진	1	4	2.98	.511	.023	1.128
일-가족 갈등	1	4	2.21	.736	-.133	-.698
가족-일 촉진	1	4	2.84	.630	-.282	.526
가족-일 갈등	1	4	2.20	.629	-.077	-.423

많았고, 그 뒤를 이어 ‘중졸이하’가 346명(31.1%)의 순으로 나타나 학력 수준은 높은 편은 아닌 것으로 확인되었다. 이는 본 연구의 대상자들의 연령 수준이 비교적 높음과 연관 지을 수 있을 것이다.

한편, 일-가족양립 변수의 기술통계 분석 결과는 <표 2>와 같았다.

먼저, 일-가족 촉진의 평균은 2.98로 나타나 일-가족 갈등의 평균 2.21보다 높음을 알 수 있었다. 이는 일이 가정 생활에 미치는 긍정적 영향이 부정적 영향보다 상대적으로 더 높음을 의미한다. 그리고, 가족-일 촉진의 평균은 2.84로 나타나, 가족-일 갈등의 평균 2.20보다 높음을 알 수 있었다. 이는 가정 생활이 직장 일에 미치는

긍정적 영향이 부정적 영향보다 상대적으로 더 높음을 의미한다.

이상을 종합할 때, 직장 일과 가정 생활 간 상호관계에서 부정적 전이에 비해 긍정적 전이의 정도가 더 높음을 알 수 있었다. 특히 왜도와 첨도를 살펴본 결과, 왜도가 2를 초과하거나, 첨도가 7을 초과하는 변수가 없어 본 연구의 분석에 사용된 변수는 비교적 정규분포 가정을 충족함을 알 수 있었다.

## 2. 긍정적 전이 가설 검증 결과

일-가족갈등, 가족-일갈등뿐 아니라 일-가족촉진, 가족-일촉진이 함께 존재하는지 긍정적 전이

〈표 3〉 일-가족양립의 긍정적 전이 가설 검증 결과

	모형	$\chi^2$	df	p	CFI	TLI	IFI	RMSEA
모형1	1요인 모형 (일-가족양립 요인)	3154.213	44	.000	.418	.273	.420	.252
모형2	2요인a 모형 (직장 일이 가정 생활에 미치는 영향 요인과 가정 생활이 직장 일에 미치는 영향 요인)	2507.004	43	.000	.539	.411	.540	.227
모형3	2요인b모형 (일-가족 간 긍정적 전이 요인과 일-가족 간 부정적 전이 요인)	831.926	43	.000	.852	.811	.853	.128
모형4	4요인 모형 (일-가족 촉진 요인, 일-가족 갈등 요인, 가족-일 촉진 요인, 가족-일 갈등 요인)	316.714	38	.000	.948	.925	.948	.081

가설을 검증하기 위해 일-가족 촉진 요인, 일-가족 갈등 요인, 가족-일 촉진 요인, 가족-일 갈등 요인이 단일 요인에 적재되어 일-가족양립 요인으로 구성체 개념을 형성하는 모형 1, 직장 일이 가정 생활에 미치는 영향 요인과 가정 생활이 직장 일에 미치는 영향 요인의 2요인으로 구성되는 모형 2, 일-가족 간 긍정적 전이 요인, 일-가족 간 부정적 요인의 2요인으로 구성되는 모형 3, 일-가족촉진, 일-가족갈등, 가족-일촉진, 가족-일갈등이 각각 다른 구성체 개념을 형성하는 모형 4의 모형적합도를 비교한 결과는 <표 3>과 같았다.

모형 1, 모형 2, 모형 3의 경우 절대 모형 적합도 지수와 상대 모형 적합도 지수 모두에서 모두 낮은 값을 보고하였다. 4가지 모형 중 모형 적합도가 가장 높은 모형은 모형 4로 일-가족촉진, 일-가족갈등, 가족-일촉진, 가족-일갈등은 서로 구분되는 개념임이 확인되어 긍정적 전이 가설이 지지되었다. 즉, 기혼 맞벌이 여성의 일-가족양립 실태와 현황을 면밀히 이해하기 위해서는 직장 일이 가정 생활에 미치는 부정적 영향과 가정 생활이 직장 일에 미치는 부정적 영향 이외에도 직장 일이 가정 생활에 미치는 긍정적 영향과 가정 생활이 직장 일에 미치는 긍정적 영향을 함께 고려해야 함을 보여 주었다.

한편, 모형 4가 최종 모형으로 확인되었으므로, 모형 4의 측정모형 분석을 통해 개별 경로의 비표준화계수, 표준화계수, 설명력을 살펴보았다. 그 결과 <표 4>와 같이 각 잠재변수에 대한 측정변수의 요인부하량은 유의수준 .001에서 모두 통계적으로 유의하였다. 일-가족촉진 구성 요인 중 가장 설명력이 높은 문항은 일-가족촉진 4번 문항(‘일을 하는 것은 자녀들에게 긍정적인 영향을 준다’)이었고, 일-가족갈등 구성 요인 중 가장 설명력이 높은 문항은 일-가족갈등 2번 문항(‘일하는 시간이 불규칙해서 가정 생활에 지장을 준다’)이었다. 그리고 가족-일촉진 구성 요인 중 가장 설명력이 높은 문항은 가족-일촉진 1번 문항(‘가족부양에 대한 책임감 때문에 더 열심히 일을 하게 된다’)이었으며, 가족-일갈등 구성 요인 중 가장 설명력이 높은 문항은 가족-일갈등 3번 문항(‘식구 중 환자가 생겨서 일을 그만둘 생각을 해 본 적이 있다’)이었다.

그리고 잠재변수들 간 경로계수인 공분산(상관관계) 추정치에 있어서는 <표 5>와 같이 가족-일촉진과 일-가족갈등 간 관계의 경우 유의수준 .05에서 통계적으로 유의하지 않았으며, 가족-일촉진과 가족-일갈등 간 관계의 경우 유의수준 .05에서 통계적으로 유의하였다. 그리고 이들 관계를

(표 4) 일-가족양립의 측정모형 분석 결과

잠재변수	측정변수	비표준화계수(표준오차)	표준화계수	설명력
일-가족 축진	일-가족축진1	1.000	.779***	.365
	일-가족축진2	1.226(.043)	.851***	.713
	일-가족축진3	1.171(.042)	.829***	.324
	일-가족축진4	.794(.052)	.478***	.844
일-가족갈등	일-가족갈등1	1.000	.903***	.228
	일-가족갈등2	.888(.031)	.829***	.688
가족-일갈등	가족-일갈등1	1.020(.067)	.604***	.475
	가족-일갈등2	1.371(.077)	.845***	.687
	가족-일갈등3	1.000	.569***	.816
가족-일축진	가족-일축진1	1.218(.065)	.919***	.723
	가족-일축진2	1.000	.690***	.603

\*\*\*p<.001

(표 5) 일-가족양립 요인 간 공분산(상관관계) 추정치

경로	공분산(표준오차)	상관계수
일-가족축진 ↔ 가족-일갈등	-.040	-.194***
일-가족축진 ↔ 일-가족갈등	-.061	-.191***
가족-일축진 ↔ 일-가족축진	.145	.654***
가족-일갈등 ↔ 일-가족갈등	.276	.808***
가족-일축진 ↔ 가족-일갈등	.022	.094*
가족-일축진 ↔ 일-가족갈등	-.009	-.026

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

제외한 나머지 잠재변수 간 경로들은 모두 유의 수준 .001에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.

### 3. 비대칭성 가설 검증 결과

일-가족양립의 다차원적 개념 중 일-가족갈등 수준이 가족-일갈등 수준보다 높은지, 그리고 가족-일축진 수준이 일-가족축진 수준보다 높은지에 대한 비대칭성 가설을 검증하기 위해 일-가족축진, 일-가족갈등, 가족-일축진, 가족-일갈등 개별값을 살펴본 결과는 <표 6>과 같았다.

먼저 일-가족갈등의 범위는 2.152 ~ 2.161로 나타났고, 가족-일갈등의 범위는 2.715 ~ 2.859

로 나타나 직장 일이 가정 생활에 미치는 부정적 영향보다 가정 생활이 직장 일에 미치는 부정적 영향이 더 큰 것으로 나타났다. 따라서 일-가족갈등 수준이 가족-일갈등 수준보다 높을 것이라는 첫 번째 비대칭가설은 지지되지 않았다.

한편 일-가족축진의 범위는 1.885 ~ 2.195로 나타났고, 가족-일축진의 범위는 2.572 ~ 3.142로 나타나, 직장 일이 가정 생활에 미치는 긍정적 영향보다 가정 생활이 직장 일에 미치는 긍정적 영향이 더 큰 것으로 나타났다. 따라서 가족-일축진 수준이 일-가족축진 수준보다 높을 것이라는 두 번째 비대칭가설은 지지되었다.

이상을 종합할 때, 일-가족양립 개별 구성 요

〈표 6〉 비대칭성 가설 검증 결과

잠재변수	측정변수	추정치(표준오차)	t값	추정치 범위
일-가족축진	일-가족축진1	1.885(.017)	110.739***	1.885 ~ 2.195
	일-가족축진2	2.005(.019)	105.268***	
	일-가족축진3	1.989(.019)	106.585***	
	일-가족축진4	2.195(.022)	99.878***	
가족-일갈등	가족-일갈등1	2.715(.024)	113.253***	2.715 ~ 2.859
	가족-일갈등2	2.859(.023)	123.280***	
일-가족갈등	일-가족갈등1	2.161(.022)	99.030***	2.152 ~ 2.161
	일-가족갈등2	2.152(.020)	107.867***	
가족-일축진	가족-일축진1	2.572(.025)	103.285***	2.572 ~ 3.142
	가족-일축진2	2.677(.023)	116.405***	
	가족-일축진3	3.142(.024)	131.332***	

\*\*\*p<.001

소 간 비대칭성 가설은 부분적으로 지지됨을 알 수 있었다.

음과 같았다.

#### 4. 차별적 기능 가설 검증 결과

차별적 기능 가설 검증을 위해 미취학자녀가 없는 기혼 맞벌이 여성과 미취학자녀가 있는 기혼 맞벌이 여성 간 일-가족축진, 일-가족갈등, 가족-일축진, 가족-일갈등 개별 값의 차이가 나는지 살펴보기 위해 형태 동일성, 측정 동일성, 절편 동일성 가정을 확인하였다. 이를 위해 AMOS 20.0을 이용하여 완전정보최대우도법(FIML)을 바탕으로 다집단 분석을 실시하였다. 그 결과는 다

#### 1) 형태 동일성 검증

미취학자녀가 없는 기혼 맞벌이 여성 집단과 미취학자녀가 있는 기혼 맞벌이 여성 집단 간 형태 동일성 검증을 위해 일-가족축진, 일-가족갈등, 가족-일축진, 가족-일갈등이 하나의 요인에 적재되는 1요인 모형과 서로 다른 요인에 적재되는 4요인 모형을 경쟁모형으로 설정한 후, 가장 적합한 모형이 각 집단에서 동일하게 선정되는지 확인하였다. 그 결과, <표 7>과 같이 모든 잠재변수 간 상관관계를 허용하고 모수 측정을 자유롭게 추정되도록 한 기저모형의 적합도는 미취학자

〈표 7〉 형태 동일성 검증 결과

구분	$\chi^2$	df	CFI	TLI	RMSEA
미취학자녀가 없는 기혼 맞벌이 여성 집단					
1요인	1831.360	44	.423	.279	.269
4요인	205.636	38	.946	.922	.089
미취학자녀가 있는 기혼 맞벌이 여성 집단					
1요인	1385.881	44	.410	.263	.236
4요인	177.883	38	.939	.911	.082

〈표 8〉 동일성 검증에 대한 적합도 지수

	모형	$\chi^2$	df	TLI	RMSEA
모형 1	형태 동일성모형(기저모형)	383.518	76	.917	.060
모형 2	측정 동일성모형	391.653	83	.924	.058
모형 3	측정/절편 동일성모형	449.761	94	.923	.058
모형 4	측정/부분절편 동일성모형	404.688	90	.928	.056

녀가 있는 기혼 맞벌이 여성 집단과 그렇지 않은 여성 집단 모두에서 4요인 모형이 가장 만족할만한 수준으로 나타났다(미취학자녀가 없는 기혼 맞벌이 여성 집단:  $\chi^2=205.636$ ,  $df=38$ ,  $CFI=.946$ ,  $TLI=.922$ ,  $RMSEA=.089$ , 미취학자녀가 있는 기혼 맞벌이 여성 집단:  $\chi^2=177.883$ ,  $df=38$ ,  $CFI=.939$ ,  $TLI=.911$ ,  $RMSEA=.082$ ). 따라서 형태 동일성은 충족되는 것으로 나타났다.

### 2) 측정 동일성 검증

앞서 형태 동일성이 성립되었기 때문에 4요인 모형을 바탕으로 미취학자녀가 없는 기혼 맞벌이 여성과 미취학자녀가 있는 기혼 맞벌이 여성 간 요인계수가 같다고 가정하는 측정 동일성모형 검증을 실시하였다.

기저모형의  $\chi^2$ 값은 383.518, 자유도는 76이었으며, 미취학자녀가 없는 기혼 맞벌이 여성과 미취학자녀가 있는 기혼 맞벌이 여성의 요인계수가 동일하다고 제약한 측정 동일성모형(모형2)의 경우  $\chi^2$ 값은 391.653, 자유도는 83이었다. 모형 2는 기저모형에 내재되어 있으므로  $\chi^2$  차이 검증을 실시할 수 있는데, 자유도 차이가 7일 때,  $\chi^2$  차이는 8.135로 통계적으로 유의하지 않기 때문에( $p=.321$ ) 측정 동일성 가정이 지지되었다. TLI와 RMSEA 변화를 통해서 적합도 지수의 변화를 살펴보았는데, 기저모형에 비해 측정동일성 제약을 가한 모형의 적합도 지수가 더 좋은 것으로 나타났다. 이상을 종합해 보면 측정 동일성이 성립됨을 알 수 있었다.

### 3) 절편 동일성 검증

앞서 측정 동일성이 성립되었으므로 절편 동일성모형 검증을 실시하였다. 절편 동일성 검증은 각 집단 간에 요인계수가 같다고 제약을 가한 측정 동일성 모형(모형 2)과 각 측정 변수의 절편까지 동일화 제약을 가한 절편 동일성모형(모형 3) 간 적합도를 비교함으로써 이루어진다.

<표 8>과 같이 모형 2와 모형 3의 자유도 차이가 11일 때,  $\chi^2$ 값의 차이는 58.108로 유의수준 .001수준에서 통계적으로 유의하여 ( $p=.000$ ), 절편 동일성이 지지되지 않았다. 이에 절편 동일성을 떨어뜨리는 지표를 탐색한 결과, 총 16개의 지표 중 4개의 지표에서 절편 동일성이 성립하지 않는 것으로 나타나 통계적 유의도 개선을 위해 부분 절편 동일성 모형을 설정하고, 이를 측정 동일성 모형과 비교하여 평가하였다. 모형 2와 모형 4를 비교한 결과, 자유도 차이가 7일 때,  $\chi^2$  차이는 13.035로 유의수준 .05에서 통계적으로 유의하지 않아( $p=.071$ ) 부분 절편 동일성이 성립되었다고 볼 수 있으므로, 부분 측정 동일성 성립을 토대로 미취학자녀가 없는 기혼 맞벌이 여성과 미취학자녀가 있는 기혼 맞벌이 여성 간 잠재평균분석을 실시하였다.

### 4) 미취학자녀가 없는 기혼 맞벌이 여성 집단과 미취학자녀가 있는 기혼 맞벌이 여성 집단 간 비교

잠재평균분석에서는 참조집단의 잠재평균이 0으로 고정되며, 이때 추정된 다른 집단의 잠재평



(표 9) 일-가족축진, 일-가족갈등, 가족-일축진, 가족-일갈등에 대한 잠재평균 차이 분석

잠재변수	미취학자녀가 없는 기혼 맞벌이 여성 집단 (Reference Group)	미취학자녀가 있는 기혼 맞벌이 여성 집단
일-가족축진	0.00	-.025
일-가족갈등	0.00	.194***
가족-일축진	0.00	-.017
가족-일갈등	0.00	.158***

\*\*\*p < .001

균  $\beta$ 는 그 집단과 참조집단의 잠재평균 차이가 된다. 따라서  $\beta$ 가 통계적으로 유의하면 두 집단의 잠재평균 차이가 통계적으로 유의하다는 의미가 된다. 본 연구에서는 미취학자녀가 없는 기혼 맞벌이 여성을 참조집단(Reference Group)으로 하여 해당 집단의 잠재평균을 0으로 고정하고, 미취학자녀가 있는 기혼 맞벌이 여성 집단의 잠재평균을 추정하였다.

미취학자녀가 없는 기혼 맞벌이 여성 집단과 미취학자녀가 있는 기혼 맞벌이 여성 집단의 추정된 잠재평균의 차이는 <표 9>와 같았다. 즉, 미취학자녀가 있는 기혼 맞벌이 여성 집단이 미취학자녀가 없는 기혼 맞벌이 여성 집단에 비해 일-가족갈등을 약 .194 더 많이 겪으며, 가족-일갈등을 약 .158 더 많이 겪고 있는 것으로 나타났다( $p < .001$ ). 따라서 미취학자녀가 있는 기혼 맞벌이 여성 집단과 미취학자녀가 없는 기혼 맞벌이 여성 집단 간 차별적 기능 가설은 지지되었다.

## V. 결론 및 제언

일과 가족의 양립은 저출산 문제, 여성 인적 자원 개발 등의 정책적 측면에서뿐 아니라 우수한 여성 인력을 확보하고, 잠재력과 역량을 강화하기 위해 고려되어야 할 이슈이다. 이러한 일-가족양립과 관련하여 그동안 심리학이나 가정학 등의 분야에서는 일

이 초래하는 일-가족 갈등에 관심을 보여 온 반면, 조직행동 분야에서는 가정이 초래하는 일-가족 갈등에 주목하였다. 그 결과, 기업들은 가족친화적 프로그램(예컨대, 탄력적 근무시간제, 직장 내 보육시설 운영, 부양가족 지원 프로그램 등)을 개발하여 이를 조직 내에 정착함으로써 조직의 성과를 높이고 직원들의 조직몰입을 증진시키는데 주력해 왔다(이영지, 2011). 뿐만 아니라 일과 가족 간 부정적 상호관계뿐 아니라 긍정적 상호관계 또한 존재한다고 하여 일-가족축진, 가족-일축진 개념에 대한 관심도 일고 있다.

그러나 이 같은 일-가족양립의 다차원적 개념에 대한 논의에 있어 일-가족양립의 개별 하위 요소인 일-가족축진, 일-가족갈등, 가족-일축진, 가족-일갈등이 각각 상호 구분되는 개념인지에 대한 구체적인 근거를 마련할 수 있을 정도의 세밀한 분석이 이루어진 바가 없는 실정이다. 따라서 본 연구에서는 긍정적 전이 가설에 따라 일-가족양립 개념의 다차원성을 실증적으로 검증한 후, 일-가족갈등 수준이 가족-일갈등 수준보다 높으며, 가족-일축진 수준이 일-가족축진 수준보다 높은지 비대칭성 가설을 검증하였다. 그리고 나서 미취학자녀가 없는 기혼 맞벌이 여성 집단과 미취학자녀가 있는 기혼 맞벌이 여성 집단 간 일-가족축진, 일-가족갈등, 가족-일축진, 가족-일갈등의 차이가 있는지 차별적 기능 가설을 검증하였다.

분석 결과, 일-가족축진, 일-가족갈등, 가족-일

축진, 가족일갈등은 서로 구분되는 개념임이 확인되어 긍정적 전이 가설이 지지되었다. 즉, 기혼 맞벌이 여성의 일-가족양립 실태와 현황을 면밀히 이해하기 위해서는 직장 일이 가정 생활에 미치는 부정적 영향과 가정 생활이 직장 일에 미치는 부정적 영향 이외에도 직장 일이 가정 생활에 미치는 긍정적 영향과 가정 생활이 직장 일에 미치는 긍정적 영향 또한 모형에 포함시킬 필요가 있음을 보여주었다.

둘째, 직장 일과 가정 생활 간 영향의 방향에 있어 직장 일이 가정 생활에 미치는 부정적 영향보다 가정 생활이 직장 일에 미치는 부정적 영향이 더 큰 것으로 나타났다. 그리고 직장 일이 가정 생활에 미치는 긍정적 영향보다 가정 생활이 직장 일에 미치는 긍정적 영향이 더 큰 것으로 나타나 일-가족양립 개별 구성 요소 간 비대칭성 가설은 부분적으로 지지되었으며, 이는 한지숙·유계숙(2007)의 연구결과와도 일치하였다. 즉, 기혼 맞벌이 여성의 경우 직장 일이 가정 생활에 미치는 영향보다 가정 생활이 직장 일에 미치는 영향력이 더 크므로, 직장 자원과 관련한 정책적·제도적 지원보다 가족 자원과 관련한 제반 지원이 더 중요함을 보여 주었다. 따라서 일-가족양립정책은 이진숙과 신지연(2010)이 제안한 것처럼 ‘가족자원(소득, 서비스들 그리고 부모역할에 소요되는 시간)과 부모의 노동시장에 대한 접근을 보다 강화하도록 하는 데 초점을 두어야 할 것이다. 그리고 가족친화적인 조직문화를 비롯하여 가족지지, 배우자의 가사분담과 같은 가족 자원의 활용에 관한 관심이 증대되어야 할 것이다. 뿐만 아니라 기혼 맞벌이 여성의 미취학 자녀 양육 및 돌봄 부담을 경감하고 사회적 지원을 강화하기 위한 정책 마련과 더불어 자녀 돌봄 서비스의 가족단위 통합체계 구축, 지역사회 돌봄 관련 네트워크 구축 등 가족정책 인프라 확충 및 내실화에 대한 정책적 관심 또한 높아져야 할 것이다.

셋째, 미취학자녀가 있는 기혼 맞벌이 여성 집

단이 미취학자녀가 없는 기혼 맞벌이 여성 집단에 비해 일-가족갈등과 가족일갈등을 더 많이 겪고 있는 것으로 나타나 미취학자녀가 있는 기혼 맞벌이 여성 집단과 미취학자녀가 없는 기혼 맞벌이 여성 집단 간 차별적 기능 가설은 지지되었다. 이는 미취학 자녀의 여부가 일-가족양립에서 부정적 전이의 결정요인으로 나타난 박기남(2009), 유계숙(2008), 이재경·이은아(2003)와 동일한 결과이다. 즉 미취학자녀가 있는 기혼 맞벌이 여성들은 직장 일이 가정 생활에 부정적 영향을 미치기도 하지만, 자녀양육과 같은 가정 생활 또한 직장 일에 부정적 영향을 미치고 있음을 알 수 있었다. 이는 미취학자녀가 있을 경우 부모가 많은 시간과 에너지를 투여해야 하는데 이러한 부모로서의 요구는 가족에 더 많은 헌신을 요구하고 일-가족 부정적인 전이를 가져오게 하기 때문으로 예상된다. 따라서 일-가족양립 지원은 미취학자녀를 둔 기혼 맞벌이 여성의 욕구를 반영하여, 이들이 현실적으로 활용 가능한 제도를 마련해야함을 알 수 있었다. 가족구성원의 지지와 같은 비공식적 지원은 개인의 자원에 따라 한계가 있으므로, 양질의 보육시설은 확대하고 이와 함께 방과 후 보육이나 야간보육, 그리고 아이돌보미 서비스 등 맞춤형 보육 서비스와 더불어 보육 관련 급여 수준이 보다 확대되어야 할 것이다.

이상의 연구 결과를 통해 볼 때, 본 연구는 일-가족의 상호작용의 모든 측면, 즉 일-가족축진, 일-가족갈등, 가족일축진, 가족일갈등 모두를 연구모형에 포함시킴으로써 연구의 학문적 논의를 확대하였다. 이처럼 그동안 개념적 논의 수준에 그쳤던 일-가족양립의 다차원성 개념을 실증적으로 검증한 본 연구 결과는 향후 기혼 맞벌이 여성의 직장생활과 가정의 균형을 추구하기 위한 후속 연구에서 일-가족양립의 다차원성 개념을 반영한 연구를 진행해야하는 근거를 보여 주었다는 점에서 의의가 있다. 뿐만 아니라 직장 일이 가정 생활에 미치는 부정적 영향보다 가정 생활이 직장

일에 미치는 부정적 영향이 더 큼을 볼 때, 기혼 맞벌이여성의 일-가족양립을 위해서는 가족이 목표를 달성하고 가치를 실현하기 위한 인적·물적 자원을 개발하고, 사용하고 확대하는 등의 노력이 이루어져야한다는 가족자원경영학적 논의를 풍부하게 해 준다는 점에서 의의가 있다. 그 외에도 기혼 맞벌이 여성 집단의 일-가족갈등과 가족-일갈등 수준이 높음을 고려하여, 이들을 일-가족양립 정책과 제도의 우선 대상으로 하여야 할 것임을 보여 주는 등, 추후 일-가족양립 정책과 서비스의 구체적인 내용과 범위에 대한 시사점을 준다는 점에서도 의의가 있다.

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

첫째, 본 연구에서는 긍정적 전이 가설, 비대칭성 가설, 차별적 기능 가설을 중심으로 기혼 맞벌이 여성의 일-가족양립을 살펴보는 데 연구의 목적이 있으므로 다양한 변수들을 모형화하여 인과관계를 살펴보지 못하였다. 특히 기혼 맞벌이 가정 여성들이 경험하게 되는 각 생활영역에서의 조정의 어려움, 심리·정서적 어려움, 만족감 등은 여성들이 처해 있는 직업 지위 및 근무 조건, 소득 등 여러 가지 여건에 따라 다를 수도 있다. 따라서 여성의 사회경제적 조건 등에 따른 가설 검증이 보다 정교하게 이루어져야 하나 본 연구에서는 그러지 못했다는 한계를 갖는다. 그러므로 본 연구 결과를 토대로 추후 기혼 맞벌이 여성의 일-가족양립 관련 요인에 대한 통합적 구조모형을 구축한 심층적인 연구들이 뒤따라야 할 것이다.

둘째, 본 연구에서는 기혼 맞벌이 여성의 일-가족양립을 개인 수준에서만 살펴보았다. 그러나 임금근로자의 경우 조직의 통제력, 동료 지원, 상사 지원과 같은 조직 요인에 의해 영향 받을 수도 있으므로, 향후 가족 수준, 조직 수준의 변수를 추가한 다수준 분석, 다층모형 분석을 시도해

보는 것도 의미 있을 것이다.

마지막으로, 본 연구는 한국여성정책연구원이 구축한 여성가족패널조사의 3차년도 데이터를 이용한 횡단연구로, 향후 종단연구를 통해 본 연구의 결과를 보다 심층적으로 분석할 필요가 있을 것이다.

## 【참 고 문 헌】

- 1) 가영희(2006). 성인의 직장-가정 갈등이 영역별 만족도와 주관적 삶의 질에 미치는 영향. 한국심리학회지: 여성, 11(2), 163-186.
- 2) 강이수(2007). 산업화 이후 여성노동시장의 변화와 일-가족 관계. 페미니즘 연구, 7(2), 1-35.
- 3) 강혜련, 최서연(2001). 기혼여성 직장 가정 갈등의 예측변수와 결과변수에 관한 연구. 한국심리학회지: 여성 6(1), 23-42.
- 4) 김선희(2010). 공공조직에서 여성의 일-가정 갈등(WFC) 결정요인 분석. 행정논총, 48(1), 171-196.
- 5) 김성천·탁진국(2010). 역할과부하 및 일-가정 갈등과 직무스트레스와의 관계: 시간 통제감을 매개변인으로. 한국심리학회지: 건강, 15(1), 35-49.
- 6) 김소영·김선미·이기영(2011). 맞벌이 가정의 일-가정 양립의 양상과 조화로운 양립의 가능성 탐색 연구. 한국가족자원경영학회지, 15(1), 93-116.
- 7) 김옥선·김효선(2010). 다중역할의 상호향상 효과: 일-가정 영역 간 자원의 긍정적 전이에 관한 분석. 경영학연구, 39(2), 375-407.
- 8) 김주엽(2006). 일과 가정의 균형에 관한 문헌적 검토. 인적자원관리개발 연구, 8(1), 83-117.
- 9) 김주현·문영주(2010). 맞벌이 여성의 성역할 태도가 결혼생활만족과 일만족에 미치는 영향: 일-가정 갈등과 일-가정 강화의 매개효과를 중심으로

- 로. 한국가족자원경영학회지, 14(2), 109-126.
- 10) 김필숙·김태현(2010). 가족친화적 기업문화가 인적자원 성과에 미치는 효과에 대한 일-가족 갈등의 매개효과 검증. 한국가족관계학회지, 15(2), 3-29.
  - 11) 김현옥·유태용(2009). 직무관련 변인이 일-가정 갈등에 미치는 영향과 조직몰입 및 직무열의에 대한 일-가정 갈등의 효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 22(2), 155-182.
  - 12) 류임량(2009). 기혼 취업 여성의 일-가족 전이(work-to-family spillover)에 대한 연령계층별 차이 연구. 페미니즘 연구, 9(2), 119-156.
  - 13) 박기남(2009). 기혼 취업 여성의 일·가족 양립을 위한 시간갈등 연구: 연령계층별, 성역할 태도별 차이를 중심으로. 한국여성학, 25(2), 37-70.
  - 14) 박은영(2004). 여성사회복지사의 직장-가정갈등이 경력몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 서울시 사회복지관을 중심으로. 연세대학교 석사학위논문.
  - 15) 백유성·김종우·김종길·김영호(2007). 일-가정 균형(BWF)의 상호작용 기제. 한국생산성학회 2007년 하계 학술대회논문집. 1-16.
  - 16) 손문금(2005). 맞벌이 부부의 무급노동 분담에 대한 실증적 연구: 생활시간 조사를 중심으로. 한국인구학, 28(1), 277-311.
  - 17) 송다영·장수정·김은지(2010). 일가족양립갈등에 영향을 미치는 요인 분석: 직장 내 지원과 가족지원의 영향력을 중심으로. 사회복지정책, 37(3), 27-52.
  - 18) 원숙연(2005). 일-가정양립지원정책을 둘러싼 수사와 현실: 출산휴가 및 육아휴직을 중심으로 한 탐색적 사례연구. 한국정책학회보, 14(2), 157-275.
  - 19) 유계숙(2008). 가족친화적 조직문화가 근로자의 일-가족 조화와 삶의 질에 미치는 영향. 한국가정관리학회지, 26(5), 27-37.
  - 20) 이도화·정두영(2010). 가족친화경영과 조직구성원 성과의 관계에 있어서 일-가정 갈등과 조직지원인식의 매개효과. 인적자원관리연구, 17(4), 265-283.
  - 21) 이민우·이영진·한재창(2008). 가족친화제도 도입을 결정하는 선행요인 및 결과에 관한 연구. 노동정책연구, 8(4), 183-214.
  - 22) 이영지(2011). 기혼여성의 직장-가정 갈등요인이 근로자의 태도 및 행위에 미치는 영향. 숙명여자대학교 박사학위논문.
  - 23) 이재경·이은아(2003). 기혼 취업 여성의 일-가족생활에 대한 주관적 인식: 세대별 차이를 중심으로. 여성학논집20, 39-69.
  - 24) 이주일·유경(2010). 직장-가정 갈등의 세대차이와 직장-가정 갈등이 행복에 미치는 영향: 직장여성의 경우. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 23(3), 471-501.
  - 25) 이진숙·신지연(2010). 지역별 기혼 여성의 일-가족양립갈등에 대한 탐색적 연구. 사회과학연구, 21(3), 107-132.
  - 26) 이진숙·최원석(2011). 기혼 직장여성의 일-가족양립갈등 경로에 관한 연구. 아시아여성연구, 50(1), 169-198.
  - 27) 장수정, 송다영, 김은지(2009). 일-가족양립 정도에 대한 인식: 집단간 비교 분석을 중심으로. 한국사회복지학 61(2). 340-370
  - 28) 장재윤·김혜숙(2003). 직장-가정간 갈등이 삶의 만족 및 직무 태도에 미치는 효과에 있어서 성차: 우리나라 관리직 공무원을 대상으로. 한국심리학회지: 사회문제, 9(1), 23-42.
  - 29) 전방지, 김경애, 홍기원(2002). 여성 기업인의 일과 가족: 갈등 또는 지원관계. 가족과 문화 14(3), 69-95.
  - 30) 전서영·박정윤·김양희(2008). 기혼 남녀의 일-가족 갈등에 따른 가족건강성의 차이에 관한 연구. 한국가족자원경영학회지, 12(3), 59-79.

- 31) 정수인·이기영(2007). 기혼직장인의 직장-가정의 상호작용에 관한 연구, 한국가족자원경영학회지, 11(1), 83-107.
- 32) 정영금(2002). 가족-일 통합을 위한 가족친화적 정책의 필요성과 방향. 한국가족자원경영학회지, 6(2), 143-155.
- 33) 정영금(2005). 기혼취업여성의 일-가족 갈등과 여파에 관한 연구. 한국가정관리학회지 23(4), 113-122.
- 34) 정지영·조성은(2008). 일-가정 균형을 위한 지역사회 지원에 대한 고찰. 한국가족자원경영학회지, 12(1), 21-39.
- 35) 정진철·김성민(2008). 가정친화 분위기가 일·가정 갈등 및 조직몰입에 미치는 영향. 산업경제연구, 21(6), 2931-2950.
- 36) 조성은·한지수(2009). 일-가정 균형을 위한 지역사회의 자녀 돌봄 지원 실태에 대한 연구: 서울, 경기 지역 맞벌이 가정을 중심으로. 한국가족자원경영학회지, 13(1), 147-168.
- 37) 조영희·송혜림(2009). 일-가정 균형을 위한 보육 및 학교 영역에서의 요구도와 정책: 맞벌이 가정을 중심으로. 한국가족자원경영학회지, 13(2), 65-83.
- 38) 조용현·양동민(2008). 일-가정 갈등의 부정적 효과에 대한 자긍심과 외향성의 조절효과에 관한 연구. 인적자원관리연구, 15(1), 201-217.
- 39) 한국여성정책연구원. www.kwdi.re.kr
- 40) 한지숙·유계숙(2007). 기혼근로자의 성역할 태도와 일-가족 지향성이 일-가족 갈등/축진 및 가족친화제도 이용에 미치는 영향. 한국가정관리학회지, 25(5), 143-166.
- 41) 허수연·엄태영(2007). 기혼 여성 사회복지사의 직장-가족갈등 구조에 관한 연구: 가족친화적 조직문화와 배우자 지지의 영향분석. 한국사회복지행정학, 9(3), 33-61.
- 42) Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Holliday Wayne, J., & Grzywacz, J. G.(2006). Measuring the positive side of the work?family interface: Development and validation of a work?family enrichment scale. Journal of Vocational Behavior, 68(1), 131-164.
- 43) Ford, M. T. Heinen, B. A. Langkamer, K. L.(2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. Journal of Applied Psychology, 92(1), 57-80.
- 44) 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.
- 45) Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J.(1985). Sources of conflict between work and family roles. Academy of Management Review, 10(1), 76-88.
- 46) Grzywacz, j. G., & Marks, N. F.(2000). Reconceptualizing the work-family interface: an ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. Journal of Occupational Health Psychology, 5(1), 111-26.
- 47) 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.
- 48) Haar, J. M., & Bardoel, E. A.(2008). Positive spillover from interface: A study of Australian employees. Asia Pacific Journal of Human Resources, 46(3), 275-287.
- 49) 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.
- 50) Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S., & Pulkkinen,

- L.(2006). Types of work-family interface: Well-being correlates of negative and positive spillover between work and family. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47, 149-162.
- 51) 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.
- 52) Wadsworth, L. L., & Owens, B. P.(2007). The effects of social support on work-family enhancement and work-family conflict in the public sector. *Public Administration Review*, 56(2), 75-87.

- 투 고 일 : 2012년 12월 30일
- 심 사 일 : 2013년 1월 11일
- 심사완료일 : 2013년 2월 1일