

유자녀 맞벌이 남녀의 일-가족 갈등인식에
영향을 미치는 변인에 관한 연구:
만 12세 이하 자녀를 둔 기혼 남녀를 대상으로*

A study on factors influencing of perceived work-family conflict of dual-earner men and women: married working men and women with children under 12years

중앙대학교 아동청소년학과
석사 박연숙**
중앙대학교 심리학과
교수 박정윤***

Dept. of Child and Youth Studies, Chung-Ang University

M. A. Park, Yeonsuk

Dept. of Psychology, Chung-Ang University

Professor Park, Jeongyun

<목 차>

- | | |
|-------------|------------|
| I. 서론 | IV. 연구결과 |
| II. 선행연구 고찰 | V. 논의 및 결론 |
| III. 연구방법 | 참고문헌 |

<Abstract>

The purpose of this study was to identify perceived work-family conflict of married working women and men with children under 12 years.

Specifically, This study attempts to examine the differences of relative influence between objective time variables and subjective satisfaction variables unlike previous research. For research, this study used the data of 1012 working men and women from the 3rd Nation survey of Korean Family in 2015.

The main results of this study were as following. First, Business hours and cognition

* 본 논문은 주저자의 석사학위 논문의 일부를 수정 보완한 것임.

** 주저자: 박연숙(bono5852@naver.com)

*** 교신저자: 박정윤(pjy4838@cau.ac.kr)

of enough leisure time had more relative effect of work→family conflict than any other variable. On the other hand, leisure time on weekdays had the effect of family→work conflict with women and men.

Second, gender differences of work→family conflict and family→work conflict were identified. In work→family conflict, men were influenced cognition of enough leisure time, women were influenced couple conversation time and employment status unlike men. In family→work conflict, men were not influenced subjective satisfaction variables. But women were influenced satisfaction with division of child care.

Third, in family→work conflict, the addition of objective time variables in Model of men resulted in an increased R^2 -value, but in work→family conflict and family→work conflict, the addition of subjective satisfaction variables in Model of women resulted in an increased R^2 -value.

Key Words : 일→가족 갈등(work→family conflict), 가족→일 갈등(family→work conflict), 객관적 시간변인(objective time variables), 주관적 만족도변인(subjective satisfaction variables)

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

여성의 교육수준은 향상되고 있고 여성 경제활동 참여의 가계소득에 대한 기여, 법·제도 그리고 가치관의 변화 등의 영향으로 여성들의 경제활동 참여율은 증가하면서 맞벌이 가족의 비율 또한 꾸준히 증가하고 있다. 2015년 통계청이 발표한 ‘맞벌이 가구 및 1인 가구 고용현황’에 따르면 국내 맞벌이 가구의 규모는 43.9%로 추산되고 있다. 특히 여성의 경제활동 참여율은 2010년 49.4%였던 것이 2015년에는 51.8%에 이르는 등 최근 매년 증가하는 추세이다(통계청, 경제활동인구연보, 각년도).

맞벌이 가구의 증가는 최근 화두가 되고 있는 저출산 문제와 밀접한 관련성을 가지는데 여성이 일을 하는 데 가장 큰 장애요인으로 육아부담을 꼽는 연구결과들이 이를 뒷받침하고 있다(통계청, 2012). 저출산이 우리사회의 중요한 사회문제로 인

식되면서 특히 일-가족생활의 갈등이 저출산의 원인으로 주목받고 있는데 일과 가족생활의 양립을 위해서는 두 영역의 갈등의 수준을 낮추고 해소하는 것, 나아가 일-생활 균형을 이루는 것이 가족구성원 대다수가 당면한 과제라 할 수 있겠다.

맞벌이 부부에게 가족생활에 참여하는 시간은 근로시간을 제외하고 확보될 수 있는 한정된 자원으로 장시간의 근로는 일→가족 갈등의 결정적인 영향을 미치며 경제활동에 참여하고 있는 여성들은 가사와 자녀돌봄 분담에 대해 남편과 공유하기를 원한다. 가족생활에서 남편의 실질적인 도움이 없고 남편의 도움에 대해 만족하지 못하면 그로인한 갈등이 증가하는 등 일과 가족생활에서 겪는 문제들은 여성과 남성에게 동시에 일→가족 갈등을 야기한다.

맞벌이 가족에게 일→가족 갈등은 동시에 주어진 문제이지만 여성들이 가장 빈번하게 겪는 스트레스는 증가된 역할로 인한 시간갈등과 두 영역에 존재하는 상충된 역할기대이다. 즉 맞벌이 가족 내에서 여성의 역할갈등은 대체로 어머니, 아내, 직

장인, 주부로서의 다중 역할을 포함하게 되고 이것을 잘 해내지 못하는 데서 오는 불만과 어려움과 연관되어 있다고 볼 수 있다(정영근, 2005).

그에 비해 남성은 실제적으로 여성의 노동시장 진출과 같은 사회의 급격한 변화에 의해 현대사회에서 기대하는 이상적인 아버지의 모습과 현실적인 아버지의 모습이 일치하지 않는 것에서 오는 갈등이 크다. 남성은 직장영역에서의 요구에 더욱 반응적인 특성이 있으나 가족생활주기 상 부모가 되는 시기는 직장영역의 비중이 커지는 때와 맞물려 육아와 직무에 대한 스트레스의 증가로 맞벌이 가구의 남성 또한 일→가족 갈등 수준이 높아질 것을 예상할 수 있다(고광만·이숙현·권영인, 2012).

맞벌이 가족의 일→가족 갈등과 관련한 선행연구들은 여성의 과중한 역할과 역할갈등에 집중하여 일-가족 양립의 어려움을 겪는 주체로서 여성을 중심에 두어 왔다. 그러나 현대 사회에서 일과 가족 영역에서 발생하는 갈등은 여성만이 문제는 아니다. 최근 남성에게도 가사노동과 자녀양육에의 책임은 함께 수행해야 할 과업으로 강조되고 있으며, 특히 맞벌이 가정이라면 가사노동 분담과 양육 참여는 필수적인 부분으로 인식되고 있다.

그럼에도 불구하고 선행 연구들에서 남성의 일→가족 갈등과 관련된 연구들은 미미하며 관련변인으로는 가족관련 변인보다는 직업관련 변인을 중심으로 논의되어 왔다(윤소영·김혜진, 2013). 그러나 남성이 지각하는 일과 가족 두 영역에서 겪는 어려움은 직업관련 변인 뿐 아니라 다양한 변인들과의 연관성을 고려할 필요성이 있으며 남녀를 동시에 연구해야 할 필요성이 있다. 일-가족 두 영역이 일에서 가족으로 가족에서 일로의 상호작용이 있음을 인식하고 진행되는 관련연구는 연구대상측면에서 맞벌이 기혼 여성과 기혼 남성을 단일 대상에 국한하지 않고 성별 모두를 포함하는 연구가 수행되어야 한다. 또한 일→가족 갈등 혹은 일-가족 갈등과 관련된 변인을 밝힘에 있어서 선행연구들은 특정 소수의 변인만을 제시하거나 인구사회학적 변인에

초점을 둔 가족의 영향력의 검증이 주를 이루는 경향이 있었다(김경화, 2013). 그러나 일→가족 갈등의 인식과 대처에 대한 국외 연구에서는 부부 모두를 연구 대상으로 포함하며, 상대방에 대한 인식과 만족, 태도, 가치관과 같은 주관적인 인식의 측면이 중요함을 밝히고 있다(Pedersen, 2014).

국내의 연구에서도 여성대상 연구에서 이들이 이중노동을 수행하면서도 주관적으로 갈등을 느끼지 않을 수 있는데 이러한 차이는 성역할 태도나 가치관과 같은 주관적인 인식의 측면에 따라 일→가족 갈등 인식의 정도가 다를 수 있음을 밝히고 있다(박기남, 2009). 남성대상 연구에서도 맞벌이 기혼남성들은 일과 가사분담에 만족할수록 일과 가족에서의 갈등경험이 낮고 일과 가족생활의 균형을 인지하고 있다고 밝히고 있다(윤소영·김혜진, 2012). 그러므로 여성과 남성 모두 주관적인 인식이 일-가족의 갈등에 작용함을 알 수 있으며 관련 연구에서도 기존의 연구변인들에서 확장하여 개인들의 주관적인 측면들은 고려해야 할 필요성이 있다.

한편 일-가족 갈등은 그 영향의 방향에 따라 일로부터 온 것인지 가족에서 비롯된 것인지를 구분하는 것이 필요하다. 기존 연구들은 일에서 가족으로 갈등(일→가족 갈등)과 가족에서 일로의 갈등(가족→일 갈등)의 두 방향에 따라 선행요인과 결과요인이 다름을 보여주고 있다.

선행연구들은 일→가족 갈등인식에 영향을 주는 독립변수로는 직무와 연관된 스트레스 요인을, 가족→일 갈등인식에는 가정생활에서의 스트레스 요인과 가족 애착도가 영향을 미친다는 상이한 연구 결과를 제시하고 있다(Frone et al., 1992).

다른 한편으로 일→가족 갈등과 가족→일 갈등에는 두 가지 방향 중 어느 한 측면이 더욱 빈번하게 발생하는 비대칭성이 존재한다고 보고 있는데 Frone 등(1992)은 일→가족 갈등이 가족→일 갈등보다 3배 정도 더 자주 발생한다는 연구 결과를 보여주고 있다. 국내 연구에서도 남녀 관리직 공무원

을 대상으로 한 연구에서 일→가족 갈등이 가족→일 갈등보다 성별에 관계없이 더 높은 수준임을 밝히고 있다(장재윤·김혜숙, 2003). 즉, 일→가족 갈등과 가족→일 갈등에는 서로 다른 요인들이 영향을 미치고 있고 일→가족 갈등이 더욱 자주 발생하게 되는 갈등이라는 결과를 통해 일→가족 갈등과 가족→일 갈등은 서로 연관성을 가지지만 구분되는 갈등 형태임을 알 수 있다. 그러므로 일-가족 갈등의 이해에는 방향성을 고려하지 않는다면 그 이해에 제약을 주게 됨을 알 수 있다(Greenhaus & Beutell, 1985).

일→가족 갈등을 이해하는 것에는 일과 가족이 서로 분리되어있다는 분리 이론적 접근이 과거에는 우세했으나, 최근은 일과 가족의 관계에 대한 한 쪽에 대한 행동과 태도가 다른 쪽으로 전이된다는 전이 이론적 관점의 연구들이 시도되고 있다(한지숙·유계숙, 2007). 특히 일-가족에 대한 전이이론은 일과 가족 간의 관계를 상호연관성이 높은 것으로 가정하며 일에서 가족으로 가족에서 일로의 긍정적, 부정적 전이에 대해 밝히고 있다.

국내의 선행연구 동향에서 지금까지는 단일성별을 대상으로 한 인구사회학적 변인과 직업관련 변인, 가족관련 시간변인 연구들이 주를 이루었다. 또한 일과 가족의 갈등을 다루면서 일→가족 갈등 인식과 가족→일 갈등인식의 두 영역을 동시에 고려하지 않는 연구들이 주를 이루며 수행되어왔으나 이를 좀 더 확장하여 남녀 모두를 대상으로 한 일→가족 갈등과 가족→일 갈등의 양 방향적 측면을 고찰해야 할 필요성이 있다. 특히 일과 가족의 상호영향을 전제하고 있는 전이 이론적 관점을 통한 일→가족 갈등인식에 대한 연구를 함으로써 지금까지는 다른 측면의 일→가족 갈등을 고찰하는 것이 필요하다.

그러므로 본 연구는 남성과 여성이 일→가족 갈등 인식과 가족→일 갈등인식의 두 영역에서 서로 다른 갈등 유발 요인이 있음을 전제하되 기존 연구에서 조금 더 나아가 일에서 가족으로 혹은 가족에

서 일로의 갈등 수위를 조절할 수 있는 변인들이 성별에 따른 차별이 있는지에 대한 인식으로 관점을 확장해 보고자 한다. 나아가 일→가족 갈등인식과 가족→일 갈등인식에 영향을 미치는 독립변인에 갈등의 인식과 대처에는 주관적인 인식변인의 영향력에 대한 고려가 최근 더 중요한 요소로 자리하고 있음을 확인한 바, 객관적 시간변인과 주관적 만족도 변인의 두 요소를 구성하고 관련 변인의 영향력이 성별에 따른 차이가 있는지 이의 분석에 초점을 두고자 한다.

<연구문제1>

유자녀 맞벌이 남녀의 관련변인의 경향성은 어떠한가?

<연구문제2>

유자녀 맞벌이 남녀의 관련변인들에 따른 일→가족 갈등인식, 가족→일 갈등인식과의 상관관계는?

<연구문제3>

유자녀 맞벌이 남녀의 관련변인이 일→가족 갈등인식, 가족→일 갈등인식에 미치는 상대적 영향력은 성별에 따라 어떻게 다른가?

2. 용어정의

본 연구는 일→가족 갈등과 가족→일 갈등에 대해 다음과 같은 용어 정의를 하였다.

일-가족 갈등은 역할갈등의 정의에 근거하여 하나의 영역에서 요구하는 것이 또 다른 하나의 영역에서 요구하는 것과 서로 양립하지 않을 때 생기는 갈등으로 본다(Kopelman & Connolly, 1983).

일→가족 갈등은 일로 비롯된 업무가 가족생활의 참여를 방해하거나 행동에 제약을 줄 때 발생하는 갈등을 의미하며 가족→일 갈등은 가족생활의 참여가 직장생활의 업무를 방해하거나 직무 역할 수행에 부정적인 영향을 미칠 때 발생하는 갈등으로 정의한다(Greenhaus & Beutell, 1985).

II. 선행연구 고찰

1. 일-가족 갈등과 가족-일 갈등 선행연구

일-가족, 가족-일의 방향성을 고려하여 일에서 가족으로 가족에서 일로의 갈등을 살펴보면 양방향의 갈등에 서로 다른 변인들이 작용함을 알 수 있다. 또한 일-가족, 가족-일의 갈등이 발생하는 빈도가 서로 상이하어 비대칭성이 발생함을 알 수 있어 두 영역은 구분된 영역임을 확인할 수 있다(Frone et al., 1992).

일-가족, 가족-일 갈등은 성별에 따라 발생하는 영역도 서로 상이한데 취업을 한 남녀를 대상으로 한 연구에서 일-가족 갈등은 성차를 보이지 않으나 가족-일 갈등의 경우 여성이 남성보다 갈등이 더 높은 것으로 나타났다(한경혜·김진희, 2003). 또한 여성은 일-가족보다 가족-일 갈등의 더 많은 하위 영역에서 부정적 전이를 경험하며 여성 스스로가 가족 내 자신의 역할수행에 만족하지 못하거나 가족들이 가족 내 여성의 역할수행에 만족하지 못하고 있다고 여성 스스로 지각할 때 가족-일 갈등을 경험한다(전서영 외, 2008).

남성은 여성보다 일-가족 갈등인식의 정도는 낮게 나타나며 일이 가족으로 혹은 가족에서 일로의 긍정적인 전이는 더 크게 인식하는 것으로 나타났다(Grzywacz et al., 2002). 그러나 성별에 따른 선행 연구들은 서로 일관되지 않았다.

일-가족 갈등인식과 가족-일 갈등인식에 영향을 미치는 변인들에 대해 살펴보면 자녀의 수는 두 유형의 갈등에 상관없이 영향력 있는 변수로 나타났다. 일-가족 갈등에는 주로 직무와 연관된 스트레스 요인이 작용하는 데 과도한 업무량, 직무에 대한 불만족, 근무시간, 사회적 지원은 일-가족 갈등에 가족 내 스트레스, 자녀양육부담, 양육시간 등은 가족-일 갈등에 영향을 미치고 있었다(Frone et al., 1997). 유사하게도 업무상의 스트레스, 직무에

대한 지원체계, 근무시간 등은 일-가족 갈등에 가족 내 갈등과 스트레스, 가족의 지원, 가족시간은 가족-일 갈등에 영향을 미치는 것으로 나타났다(Ford et al., 2007).

국내의 연구에서는 가족-일 갈등보다는 일-가족 갈등에 대한 변인연구들이 주를 이루었고 가정 내 자녀 수, 미취학 아동의 유무는 일-가족 갈등에 영향을 미치지 않았다(이재경·장미혜, 2004). 그러나 40세 미만의 여성들은 미취학 아동의 존재가 일-가족 갈등에 영향을 미쳤으나 40세 이상 집단에서는 일-가족 갈등에 무관한 것으로 작용하였다(이재경·이은아, 2003).

직무와 연관된 조건을 살펴보면 근무시간과 근무속시간, 고용형태와 같은 변인들이 일-가족 갈등에 영향을 미치는 것으로 나타났다(Aryee et al., 1998; 이재경·장미혜, 2004) 가족의 정서적인 지지수준이 낮고 불안정한 고용형태에 노출된 비정규직 여성들이 정규직 여성들에 비해 일-가족 갈등을 더 겪었다(박홍주·이은아, 2004). 남성은 근무시간이 길고, 업무 스트레스 수준이 높으며 근무패턴이 불규칙하고 직장문화가 전근대적인 경우 일-가족 갈등 수준의 증가에 영향을 주었다(Byron, 2005).

대체적으로 일-가족 갈등에는 업무와 연관된 직장 내의 변수들이, 가족-일 갈등은 가족생활과 연관된 스트레스 요인이 영향을 미치는 변수들로 작용함을 알 수 있었다.

2. 관련변인에 대한 선행연구

일-가족, 가족-일의 상호작용에 영향을 미치는 국내·외의 선행연구를 검토해 보면 중요한 관련 변인은 인구사회학적 특성, 직업, 가족관련 변인으로 분류해 볼 수 있다.

1) 인구사회학적 특성

일-가족 갈등에 영향을 미치는 인구학적 변인은 연구마다 상이하나 공통적으로 성별, 연령, 자녀

유무와 자녀수, 학력, 소득 등이 중요한 요인임을 알 수 있다.

성별에 따른 일-가족의 긍정적 전이와 부정적 전이에 대한 선행연구들을 살펴보면 일 혹은 가족 생활 영역에서 얼마나 많은 시간을 할애하는 지가 전이나 갈등의 방향을 결정한다고 보는데 여성들이 남성보다 일-가족 갈등을 더 겪는다는 결과(송다영 외, 2010)와 여성은 남성에 비해 가사노동 시간과 양육에의 시간이 길어 가족에서 일로의 부정적인 전이를 경험할 것이라는 다소 상반된 결과들이 있다(Gutek et al., 1991).

연령은 낮을수록 학력이 높을수록 일이 가족생활에 미치는 긍정적인 효과가 더 나타났고(여가부, 2015), 사무직 남성을 대상으로 진행된 연구에서는 아버지의 연령이 높을수록 가족일 갈등인식 수준이 높았다(배지혜 외, 2002).

소득은 높을수록 일-가족 긍정적인 전이가 높아지는 것으로 나타났으며(Grzywacz et al., 2002), 부부를 대상으로 한 경우 여성의 소득이 높을수록 남편의 소득이 낮을수록 일-가족 균형감이 높아졌다. 이는 높아진 소득을 통해 가사노동을 대체할 수 있는 방안을 강구할 수 있기 때문으로 해석하고 있다(김성경, 2011).

자녀 유무나 수와 관련된 국내연구에서 취업여성을 대상으로 한 가영희(2006)의 연구는 자녀가 1명 있는 경우가 자녀가 없거나 2명 이상인 경우보다 더 일-가족 갈등과 가족일 갈등의 수준이 높은 것으로 나타났고 자녀의 연령이 어릴수록 일-가족 갈등인식이 증가하는 경향을 보였다(유계숙, 2008). 박홍주와 이은아(2004)과 박기남(2009)은 가정 내 6세 이하의 미취학자녀가 있을수록 일-가족 갈등이 더 높아진다고 하였고 다른 조건이 일정할 때 만 6세 이하의 자녀수가 많을수록 미취학 자녀를 둔 취업모의 가족일 갈등인식이 커지는 것으로 나타냈다(정영금, 2013).

자녀수에 연관된 다른 연구에서는 자녀수가 3명 이상인 경우보다 1-2명인 가정의 경우 여성의 일-

가족 갈등이 더 큰 것으로 나타났다. 이 경우 가족구성원 수가 많아 가사노동이나 돌봄부담이 커지면 일-가족 갈등을 더 많이 겪을 것이라는 생각과는 달리 자녀의 연령이 높은 경우에는 갑작스러운 보호가 필요하지 않으므로 단순히 수적인 고려를 떠나 막내 자녀의 연령이나 가족 연령구성을 고려해야 함을 알 수 있었다(정영금, 2005).

반면에 Beutell et al.(1999)의 연구에서는 성별이나 자녀수는 일-가족 갈등과 가족일 갈등에 유의미한 영향을 주지 않는 것으로 분석되었다.

2) 직업관련 변인

일-가족 갈등에 영향을 미치는 직업관련 변인은 직종, 주당노동시간, 주 5일제 실시여부, 모성 및 복리후생제도의 유무, 임금 및 일에 대한 만족도 등이 영향을 주는 요인으로 나타났다.

주당노동시간은 일-가족과 가족-일의 긍정적·부정적 전이에 모두 영향을 미치는 것으로 나타났고, 가족관련 변인보다는 직업관련 변인인 노동시간과 직종, 근속기간, 고용유형과 같은 노동관련 조건들이 여성의 일-가족 갈등의 인식에 더 중요한 영향을 준다는 연구가 있다(이재경·장미혜, 2004).

연장근로 여부도 중요한 변수로 연장근로가 없는 업무에 종사하는 경우 반대 상황보다 일-가정 갈등수준이 낮아지는 것으로 나타났다(조희금·서지원, 2009).

장영은 외(2011)의 연구에서는 월평균급여가 낮을수록, 근무시간이 길수록, 일에 대한 만족도가 낮을수록, 일이 가정에 그리고 가정이 일에 부정적인 영향을 미친다고 설명하였다. 출산휴가와 육아휴직 등 다양한 휴직·휴가제도, 보육비, 교육비지원, 주택자금지원 등 다각적 경제적 지원과 탄력적 근무제도가 있을 경우 일-가족에 대한 균형 인식이 향상되었다.

기혼 남성은 근무시간 수준과 주5일근무제 실시가 일-가족 갈등인식과 가족일 갈등인식에 영향이 없었으나, 여성은 영향이 있었는데 영·유아와 초

등학생자녀를 둔 취업여성에게 장시간 근로가 일과 가족 양립에 어려움을 초래하는 것으로 나타났다(김경화, 2013).

개인소득의 영향력은 기혼남성에게만 나타나는 데 고소득 남성은 일-가족 갈등을 적게 경험하는 것에 비해 여성의 경우 소득과의 연관성은 나타나지 않았다. 이는 김선희(2010)의 연구에서 기혼여성은 자신의 소득이 높아 경제적인 여유가 있어도 일-가족 갈등이나 가족-일 갈등 감소의 자원으로 작용하지 않는다는 분석과 유사하다.

직장관련 다른 변인으로는 조직과 상사, 동료의 사회적 지지자원이 포함되기도 한다. 원숙연과 박지원(2007)의 연구는 남성과 여성이 지지 자원의 인식에 차이가 있음을 보여주고 있는데 남녀 모두는 동료지원을 가장 크게 인지하고 있으며, 조직 지지자원을 가장 낮게 인지하는 것으로 나타났다. 기혼여성 집단은 다른 모든 집단에 비해 조직지원을 가장 적게 인식하고 있었다. 특히 유자녀 여성 집단으로 확대될 경우 조직 내부의 동료지원과 상사지원에서는 유의미한 차이가 없으나 조직지지 자원은 가장 부족하게 느끼는 것으로 나타났다.

직장관련 변인에서 앞에서 제시된 변수들 외에 일과 소득에 대한 만족도, 직장 내 차별에 대한 인식, 일-가족생활에 영향을 미치는 지지 자원에 대한 인식 등은 주관적인 인식변인들이 일을 통한 가족 갈등인식을 밝히는데 중요함을 나타내고 있다. 따라서 본 연구에서도 개인의 인식 요인들을 고려하고자 하였다.

3) 객관적 시간변인

가사노동 수행과 자녀돌봄 분담으로 인한 시간의 소요는 일-가족 갈등과 가족-일 갈등인식에서 여성들이 절대적인 시간부족을 경험하는 영역으로 인식되어 왔다.

시간변인과 관련하여 일-가족, 가족-일 갈등을 인식하는 전반적인 경향성을 보면 가사노동과 자녀돌봄을 도와주거나 공유하려는 가족지원이 높아

가사와 돌봄에 대한 시간사용이 적어지는 경우, 맞벌이 여성의 양립갈등은 낮게 나타나는 반면 남성의 경우에는 가사 일에 대한 조력자 여부는 일-가족 양립과 관련이 없는 것으로 나타났다(송다영 외, 2010).

조희금과 서지원(2009)의 연구는 부인의 자녀돌봄 수행비율이 높을수록 가족생활만족도가 낮아졌으며 다른 한편으로는 자녀돌봄 시간이 여성보다 남성의 일-가족 갈등과 관련성을 가지고 있는 것으로 나타나는 결과들이 있다(김경화, 2013).

가사노동 시간에서 여성은 노동시간이 3시간 이상인 집단이 3시간 미만인 집단보다 갈등 수준이 높았다(정영금, 2005). 가사노동시간의 증가와 자녀돌봄으로 인한 시간소요는 유자녀 기혼여성들로 하여금 시간갈등을 겪게 하고 이것은 일-가족 갈등으로 이어지고 있다. 특히 기혼남성들의 자녀돌봄 분담과 가사노동 참여가 여전히 낮은 수준에 머물러 있는데 반해 여성은 공유되고 분담되어야 할 역할들을 대부분 감당함으로 인해 시간으로 인한 일-가족 갈등인식을 경험하게 되는 것을 알 수 있다.

4) 주관적 만족도변인

일-가족 갈등인식 관련 주관적 만족도변인은 부부의 의사소통만족도, 부부만족도, 자녀돌봄 분담만족도, 여가 충분성을 포함하고자 한다.

전통적인 성역할 인식을 가진 여성은 자신이 대부분의 자녀돌봄과 가사노동을 분담하고도 남편의 가사분담에 불만을 느끼지 않았는데(김미령, 2009), 이것은 시간의 양이라는 객관적인 변인보다 자신의 가치관이나 성역할 인식과 같은 주관적 인식이 더 중요함을 시사한다. 시간부족을 인식하는 성별에 따른 차이는 노동시간의 절대적 양의 차이에서 오는 것이 아니라 가정과 직장 영역에 대한 남녀의 책임의식의 차이 때문이라는 연구(최혜지, 2007 재인용)는 시간 분배의 방식과 사용의 결과에 대한 주관적인 갈등인식이 중요한 요인임을 보여준다.

장영은 외(2011)의 연구에서는 남편이 수행하는

가사 노동에 만족할수록 가정이 일에 부정적인 영향을 미친다고 인식하는 정도가 낮았다. 또한 가족 구성원의 정서적 지지가 높고 가사역할도움(도구적 지지)이 있을 때 일-가족 갈등에 대한 지각도 낮았다(강혜련·최서연, 2001). 맞벌이 부부를 대상으로 한 연구에서 여성은 배우자의 도구적 지지보다 정서적 지지가 일-가족 갈등을 줄이는데 영향을 미쳤고 도구적 지지는 여성의 피로나 고통을 감소시켰다(Cohen & Rosenbaum, 1999).

여가관련 변인들을 살펴보면 맞벌이 남성은 직장 일이 자녀와의 관계, 여가활동, 배우자와의 관계에 방해가 된다고 지각할수록 소진이 심했고 일-가족 갈등의 하위영역에서 일이 여가활동을 방해한다고 인식하였다(이은희 외, 2000).

본 연구는 일-가족 전이이론의 개념을 활용하여 일→가족 갈등과 가족→일 갈등을 분리하여 갈등을 유발하는 요인들을 가족자원을 중심으로 분석할 것이다. 또한 최근 중요한 변수로 여겨지고 있는 주관적 인식변인들을 한 범주로 구성하고 이를 객관적 시간변인과 비교하여 분석하고자 한다. 일→가족 갈등과 가족→일 갈등 두 영역의 갈등인식 수준을 낮추는 것이 일-가족 양립을 위해 중요한 과제인바 갈등 경험을 조절하는 변인들이 있는지를 검토하고자 한다.

III. 연구 방법

1. 연구대상

본 연구의 대상은 2015년에 시행된 여성가족부의 제3차 가족실태조사 원자료가 활용되었다. 전국에 거주하는 5018 가구 내 만 12세 이상의 모든 가족구성원이 조사 대상으로 조사는 2015년 3월 17일에서 2015년 3월 30일 동안 이루어졌다. 조사방법으로는 조사원에 의한 면접조사와 필요시 자기

기입식을 병행하여 사용했다.

본 연구대상은 수집된 전체 원자료 중 가족생활 주기 상 자녀돌봄으로 인해 시간과 양육부담이 집중적으로 발생함으로 인해 비교적 일→가족갈등과 가족→일 갈등이 클 것으로 예상(송다영 외, 2010; 김정화, 2013)되는 만12세 미만의 자녀를 둔 맞벌이 기혼남녀이다. 조건을 충족시키는 남성 589명, 여성 423명으로 총 1012명이 최종 분석에 활용되었다.

2. 측정도구

본 연구에 사용되는 종속변수는 일→가족 갈등과 가족→일 갈등이다.

독립변수는 인구사회학적 변인과 직업관련 변인, 객관적 시간변인, 주관적 만족도변인으로 구성하였다. 객관적 시간변인으로는 가사노동 영역의 담당자와 시간, 자녀돌봄 분담 영역의 담당자, 배우자와의 의사소통시간, 가족여가시간을 포함하였다. 주관적 만족도변인으로는 배우자와의 의사소통 만족도, 자녀돌봄 분담만족도, 부부관계 만족도, 여가시간 충분성을 포함하였다.

1) 인구사회학적 변인

인구사회학적 변인은 총 6문항으로 성별, 연령, 학력, 미취학 영·유아 자녀유무, 주관적 사회계층 인식, 가구의 월평균 소득이다.

2) 직업관련 변인

직업관련 변인은 총 3문항으로 주당 평균 근무 시간, 고용유형(중사상 지위), 주5일 근무제 실시여부이다.

3) 객관적 시간변인

(1) 자녀돌봄 분담과 가사노동

자녀돌봄 변인은 만12세 미만의 자녀의 실제 자

녀돌봄 활동을 부부가 어떻게 분담하고 있는지에 대해 11개 세부 항목별로 나누어 응답하도록 구성하였다. 각 문항은 돌봄 수행의 담당자를 6개(주로 남편, 대체로 남편, 대체로 아내, 주로 아내, 해당 없음)로 분류하여 응답하도록 하였다.

가사노동의 세부항목은 식사준비, 설거지, 세탁, 다림질, 집안 청소, 음식물 쓰레기 버리기, 쓰레기 분리수거, 시장보기(인터넷 쇼핑포함)의 총 8개 영역이다. 각 영역의 수행 유무와 실제 수행의 담당자, 주당 평균 횟수와 수행을 할 때 1회 평균 소요시간을 직접 기입하도록 하였다. 주당 평균 횟수와 1회 평균 소요시간을 곱해 주당 총 가사노동 시간을 산출하였다.

(2) 배우자와 대화시간

배우자 대화시간은 부부의 하루 평균대화시간을 측정하는 5개 범주를 제시하고 응답하도록 하였다.

(3) 가족여가 시간

가족여가 시간은 실제로 함께 살고 있는 가족구성원이 최근 6개월 간 가족 중 최소 2인 이상과 함께 보낸 하루 평균 여가시간을 측정한 변인으로 5개 범주를 제시하고 평일과 휴일로 구분하여 측정하였다.

4) 주관적 만족도변인

주관적 만족도변인은 자녀돌봄 분담만족도, 배우자와 의사소통만족도, 부부관계만족도, 여가시간 충분성의 4개 항목으로 각 항목은 단일 문항으로 구성되었다.

(1) 자녀돌봄 분담만족도

자녀돌봄 분담만족도는 부부가 자녀돌봄 활동의 분담에 대해 만족하는 정도를 평가하는 것으로 ‘귀하는 현재 귀댁의 자녀돌봄 활동 분담에 전반적으로 얼마나 만족하고 있습니까?’에 응답하도록 구성하였다. 5점 리커트 척도로 점수가 높을수록 자녀

돌봄 분담에 대한 만족도 또한 높음을 의미한다.

(2) 배우자와 의사소통만족도

배우자와 의사소통만족도는 현재 배우자와의 의사소통에 전반적으로 만족하는 정도를 평가하고 있으며 ‘귀하는 현재 배우자와의 의사소통에 대해 전반적으로 만족합니까?’의 질문에 응답하도록 하였다. 5점 리커트 척도이며 점수가 높을수록 배우자와 의사소통에 대한 만족도 역시 높음을 뜻한다.

(3) 부부관계 만족도

부부관계 만족도 또한 현재 부부관계의 전반적인 만족도에 대해 측정하는 항목으로 ‘여러 가지 면을 고려해 볼 때 현재 부부관계에 대해 전반적으로 얼마나 만족하고 있습니까?’의 문항에 응답하도록 구성하였다.

문항은 5점 리커트 척도이며 점수가 높을수록 부부관계 만족도도 높음을 의미한다.

(4) 여가시간 충분성

여가시간 충분성의 변인은 가족여가 시간이 충분하다고 느끼는지 여부에 대해 측정하였다. ‘최근 6개월간 귀댁에서 가족이 함께한 여가 시간이 충분하다고 생각합니까?’의 단일문항으로 구성하였으며 조사 대상자들은 충분하다와 충분하지 않다고 구분하여 응답하였다.

5) 일→가족 갈등과 가족→일 갈등

일→가족 갈등, 가족→일 갈등 척도는 제2차 전국가족실태조사(여가부)를 위해 신규 개발한 문항에서 제3차 전국가족실태조사 시행을 위해 수정 보완한 설문문항을 기초로 하였다. 총 10개의 문항으로 구성되며 일→가족 갈등을 측정하는 5개의 문항과 가족→일 갈등을 측정하는 5개의 문항으로 구성되었다.

일→가족 갈등은 일로 인해 가족의 생활이 방해 받는 정도를 평가하며 구성문항은 ‘직장일 때문에

가족과의 약속을 지키지 못한다.’, ‘직장일 때문에 가족행사에 참여하지 못한다.’, ‘직장 일을 집에 가지고 가는 경우가 있다.’ 등의 내용이었다. 각 문항은 5점 리커트 척도로 점수가 높을수록 일→가족 갈등인식의 정도가 높음을 의미하며 Cronbach's $\alpha = .85$ 이다.

가족→일 갈등은 가족생활로 인하여 일이 방해 받는 정도를 평가하며 구성문항은 ‘가사나 자녀양육, 가족원의 돌봄 때문에 직장에 지각, 조퇴, 결근을 한다.’, ‘가족적 책임 때문에 상관이나 동료들과 제대로 어울리지 못한다.’, ‘가사, 자녀양육, 가족원의 돌봄 때문에 직장생활이나 승진 등에 불이익을 받을까 두려움을 느낀 적이 있다.’ 등의 5점 리커

트 척도로 점수가 높을수록 가족→일 갈등인식의 정도가 높음을 의미하며 Cronbach's $\alpha = .93$ 이다.

3. 조사대상자들의 인구사회학적 특성

조사대상자들의 인구사회학적 특성을 살펴보면 <표 1>과 같다. 우선 응답자들의 연령 분포를 살펴보면 남성의 경우 40대의 비율이 높았고 여성은 30대의 비율이 높아 성별에 따라 차이를 보이고 있었다. 남성의 경우 40세 이상-50세 미만인 50.9%, 30세 이상-40세 미만인 34.1%, 50세 이상-60세 미만인 4.2%의 순서였고 여성의 경우 30세 이상-40세 미만인 48.2%, 40세 이상-50세 미만인 35.2%, 20

<표 1> 조사대상자들의 인구사회학적 변인 특성(n=1012)

변인	구분	남(n%)	여(n%)
연령	20세 이상 - 30세 미만	10(1.7)	19(4.5)
	30세 이상 - 40세 미만	254(43.2)	236(55.8)
	40세 이상 - 50세 미만	300(50.9)	163(38.5)
	50세 이상	25(4.2)	5(1.2)
학력	중졸 이하	19(3.2)	13(3.1)
	고졸 이하	173(29.4)	124(29.3)
	대학교 졸업(전문대 포함)	333(49.6)	248(55.5)
	대학원 졸업	64(10.9)	38(9.0)
영·유아 자녀 유무	유	106(49.1)	114(57.0)
	무	110(50.9)	86(43.0)
사회계층 인식	하층	40(6.8)	23(5.4)
	중하층	234(39.7)	173(40.9)
	중층	269(45.7)	194(45.9)
	중상층	45(7.6)	32(7.6)
	상층	1(0.2)	1(0.2)
가구소득 (월평균)	200만원 이상 - 300만원 미만	14(3.2)	8(2.0)
	300만원 이상 - 400만원 미만	68(15.5)	56(14.0)
	400만원 이상 - 500만원 미만	120(27.3)	88(22.0)
	500만원 이상 - 600만원 미만	88(20.0)	112(28.0)
	600만원 이상 - 700만원 미만	48(10.9)	66(16.5)
	700만원 이상	102(23.1)	70(17.5)

*무응답을 제외하였으므로 각 항목별 사례수의 차이가 있음.

세 이상-30세 미만이 4.5%의 순이었다.

학력분포는 남녀 모두 전문대를 포함한 대학교 졸업이 가장 높은 비율을 보였다. 남성은 대학교 졸업이 49.6%, 대학원 졸업이 10.9%, 고졸이하 29.4%, 중졸이하 3.2%의 순서였고, 여성은 대학교 졸업이 55.5%, 고졸이하 29.3%, 대학원 졸업이 9.0%, 중졸이하 3.1%의 순으로 나타났다.

전체 응답자 중 미취학 영·유아 자녀를 둔 가구의 비율은 21.7%였다.

응답자들의 주관적인 사회계층인식의 경우 남녀 모두 중층이라고 응답한 비율이 가장 높았다. 구체적으로 살펴보면 남성의 경우중층이 45.7%, 중하층이 39.7%, 중상층 7.6%, 하층 6.8%, 상층 0.2%의 순으로 나타났고, 여성의 경우도 중층이 45.9%, 중하층이 40.9%, 중상층 7.6%, 하층 5.4%, 상층 0.2%의 순으로 나타났다.

가구 월평균 소득의 경우 남성과 여성의 분포는 차이를 보였는데 남성은 400만원 이상-500만원 미만이 27.3%로 가장 높은 비율을 보였고 여성은 500만원 이상-600만원 미만이 28.0%로 가장 높게 나타났다. 구체적으로 남성은 700만원 이상이 23.1%,

500만원 이상-600만원 미만이 20.0%, 300만원 이상-400만원 미만이 15.5%, 600만원 이상-700만원 미만 10.9%, 200만원 이상-300만원 미만이 3.2%의 순이었다. 여성은 400만원 이상-500만원 미만이 22.0%, 700만원 이상이 17.5%, 600만원 이상-700만원 미만이 16.5%, 300만원 이상-400만원 미만이 14.0%, 200만원 이상-300만원 미만이 8%의 순으로 나타났다.

조사 대상자들의 직업관련 변인의 특성은 <표 2>와 같으며 고용유형을 살펴보면 남녀 모두 상용근로자의 비율이 가장 높았다. 성별에 따른 고용 유형의 차이를 살펴보면 남성의 경우 상용근로자가 70.3%, 자영업자가 21.4%, 일용근로자 5.3%, 임시근로자 2.4%, 무급가족종사자 6.1%의 순으로 분포했다. 여성은 상용근로자 55.8%, 자영업자 17.9%, 임시근로자 13.5%, 일용근로일용근로자 6.6%, 무급가족종사자 6.1%의 순으로 남성과 차이를 보였다. 주5일근무제 실시 유무의 경우 남성의 50.1%, 여성의 59.8%가 실시하고 있는 것으로 나타나 여성의 실시비율이 다소 높은 것으로 나타났다.

〈표 2〉 조사대상자들의 직업관련 변인특성(n=1012)

변인	구분	남(n%)	여(n%)
평균 근무시간 (주당)	18시간 미만	12(2.0)	63(14.9)
	18시간 이상 - 35시간 이하	28(4.8)	70(16.5)
	36시간 이상 - 40시간 이하	100(17.0)	89(21.0)
	41시간 이상 - 44시간 이하	146(24.8)	102(24.2)
	45시간 이상	303(51.4)	99(23.4)
고용 유형	상용근로자	414(70.3)	236(55.8)
	임시근로자	14(2.4)	57(13.5)
	일용근로자	31(5.3)	28(6.6)
	자영업자	126(21.3)	76(17.9)
	무급가족종사자	4(0.7)	26(6.2)
주5일제 실시	유	259(50.1)	253(59.8)
	무	330(49.9)	170(40.2)

*무응답을 제외하였으므로 각 항목별 사례수의 차이가 있음.

4. 자료분석방법

연구 분석에 활용한 프로그램은 SPSS 22.0 version이다. 기술통계분석을 이용해 인구사회학적 특성과 변인들의 전반적인 경향성과 신뢰도 값을 산출하였다.

일→가족 갈등인식, 가족→일 갈등인식의 남녀 간의 차이를 분석하기 위해 t-test를 시행하였고, 조사대상자들의 관련변인 간의 상관관계를 분석하였다. 일→가족 갈등인식과 가족→일 갈등인식에 영향을 미치는 변인들의 상대적인 효과와 성별에 따른 차이를 살펴보기 위해 위계적 다중회귀분석을 실시하였다.

일→가족 갈등 영역에서는 남성의 갈등 인식수준이 높았고 가족→일 갈등은 여성의 갈등 인식수준이 높아 두 영역 간 갈등 인식수준의 성별 차이가 있었다. 남성의 경우 일로 인해 가족생활이 방해받고 있다는 인식이 컸고 여성의 경우 가족생활 때문에 일이 방해받고 있다는 인식을 더 크게 하는 것으로 나타났다.

구체적으로 살펴보면 남성의 일→가족 갈등 인식수준(M=2.54)이 여성의 일→가족 갈등 인식수준(M=2.25)보다 높았고 그 차이는 통계적으로 유의미하였다($t=5.73, p<.001$). 여성의 가족→일 갈등의 인식수준(M=2.03)은 남성의 가족→일 갈등 인식수준(M=1.84)보다 높았고 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($t=-3.98, p<.001$).

IV. 연구 결과

1. 일→가족 갈등, 가족→일 갈등 경향성

조사대상자들의 일→가족 갈등 인식과 가족→일 갈등 인식에서의 경향성을 성별에 따라서 차이가 있는가를 살펴본 결과는 <표 3>과 같다.

전체 평균값을 살펴보면 남녀 모두의 일→가족 갈등인식의 평균이 가족→일 갈등인식의 평균보다 높은 값을 보여 성별에 관계없이 일로 인해 느끼는 가족생활의 어려움이 더 큰 것을 알 수 있었다.

<표 3> 일-가족 갈등인식의 남녀차이

영역	남 여		t
	M(SD)	M(SD)	
일→가족 갈등인식	2.54(.82)	2.25(.76)	5.73***
가족→일 갈등인식	1.84(.71)	2.03(.79)	-3.98***

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

2. 조사대상자들의 관련변인과 일-가족 갈등, 가족-일 갈등의 상관관계

<표 4>는 관련 변인간의 상관관계를 분석한 결과이다.

성별을 기준으로 살펴보면 남녀 모두 일→가족 갈등인식과 인구사회학적 변인은 유의미한 상관관계를 나타내지 않았다. 여성은 가족→일 갈등인식에서 연령과는 부적상관($r=-.11, p<.05$)을, 학력과는 정적상관($r=.18, p<.05$)을, 소득과는 정적상관($r=.15, p<.05$)을 보였다.

직업 관련변인과 일→가족 갈등, 가족→일 갈등의 상관성을 살펴보면 남성($r=.13, p<.001$)과 여성($r=.25, p<.001$) 모두 일→가족 갈등은 근무시간과 정적상관을 가지고 있었고 가족→일 갈등은 유의미한 관련변인이 없었다.

객관적 시간변인과 일→가족 갈등, 가족→일 갈등의 상관관계를 살펴보면 남성은 일→가족 갈등에서 평일($r=-.25, p<.001$)과 휴일($r=-.15, p<.001$)의 여가시간, 부부대화시간($r=-.12, p<.001$)과 부적상관을 나타냈다. 가족→일 갈등 영역에서는 평일 여가시간만이 부적상관($r=-.10,$

$p < .05$)을 보였다. 여성의 경우 일→가족 영역에서는 평일 여가시간과 부적상관관계($r = -.14, p < .05$)를 나타냈고 가족→일의 영역에서는 영향을 미치는 유의미한 관련 변인이 없었다.

주관적인 만족도변인을 살펴보면 남성은 일→가족 갈등영역에서 부부의 의사소통만족도($r = -.14, p < .001$), 돌봄분담 만족도($r = -.11, p < .001$), 부부관계만족도($r = -.12, p < .001$), 여가 충분성($r = -.27, p < .001$)과는 부적상관을 가졌고 가족→일 갈등의 영역에서는 부부의 의사소통만족도($r = -.09, p < .05$), 돌봄분담 만족도($r = -.11, p < .001$)와 부적상관을 보였다.

여성은 일→가족 갈등의 경우 여가 충분성 변인과 부적상관($r = -.18, p < .001$)을 가족→일 갈등은 부부의 의사소통만족도($r = -.13, p < .001$),

돌봄분담 만족도($r = -.19, p < .001$), 부부관계만족도($r = -.14, p < .001$), 여가 충분성($r = -.10, p < .05$)과 부적상관을 보였다. 여성은 여가시간이 충분하다고 지각할수록 일→가족 갈등을 덜 인식하였다. 또한 여성은 남성과 마찬가지로 부부사이의 대화에 대해 만족감이 높고 자녀 돌봄 분담에 대한 만족감이 높을수록, 부부관계에 대해 만족할수록 일로 인해 가족생활이 지장을 받는다는 갈등인식 수준이 낮았다. 즉 남성과 여성 모두 일→가족 갈등인식에 주관적인 인식변인인 만족감이 높을수록 부정적인 갈등에 대한 인식이 낮은 것으로 나타났다.

〈표 4〉 유자녀 맞벌이 남녀의 관련변인과 일-가족 갈등과의 상관관계

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	1	-.10*	-.02	.01	-.04	.02	-.02	-.14**	-.06	.00	-.04	-.05	-.03	-.02	-.07
2	-.10*	1	.43**	.39**	.03	.06	-.08	.17**	-.01	.11**	.10*	.22**	.06	-.01	.03
3	.05	.44**	1	.49**	.11	.07	-.02	.18**	-.05	.12	.10	.23**	.09	.00	.02
4	.05	.41**	.44**	1	.02	.02	-.10*	.04	.02	.14**	.19**	.22**	.12**	-.02	-.01
5	.06	-.07	.11	-.07	1	-.08	-.10*	-.03	-.05	-.08*	.00	.07	-.04	.13**	.00
6	.13**	.13**	-.25**	-.09	-.23**	1	.20**	.09	.13**	.07	.09	.13**	.08	-.04	.04
7	-.06	-.07	-.14*	-.03	-.12*	.10*	1	.44**	.26**	.19**	.15**	.11**	.30**	-.25**	-.10*
8	-.11**	.14**	.04	.04	-.05	.01	.44**	1	.19**	.24**	.20**	.26**	.24**	-.15**	-.03
9	-.17**	-.04	-.04	.02	.01	.07	.05	-.01	1	.33**	.15**	.18**	.08	-.12**	-.06
10	-.01	.09	.07	.17**	-.02	-.03	.07	.06	.41**	1	.36**	.53**	-.17**	-.12**	-.09*
11	-.02	.05	-.04	.10*	.04	-.16**	.10	.04	.22**	.43**	1	.48**	.18**	-.11**	-.11**
12	-.04	.17**	.16*	.22**	-.03	-.06	.12*	.14**	.30**	.57**	.55**	1	.21**	-.12**	-.08
13	-.05	.03	.09	.08	-.11*	.03	.21**	.22**	.05	.17**	.19**	.16**	1	-.27**	-.01
14	.00	.06	.14	-.03	.25**	-.09	-.14*	-.04	-.04	-.06	.00	-.05	-.18**	1	.42**
15	-.11*	.18*	.15*	.03	.08	-.01	-.09	.04	-.03	-.13**	-.19**	-.14**	-.10*	.49**	1

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

* 대각선을 기준으로 우상부 삼각형은 남성, 좌하부 삼각형은 여성의 상관관계 분석 결과임

1.연령 2.학력(년수) 3.소득 4.사회계층 5.주당근무시간 6.가사노동시간 7.여가시간(평일) 8.여가시간(휴일) 9.부부 대화시간 10.부부 의사소통만족도 11.돌봄분담 만족도 12.부부관계 만족도 13.여가 충분성 14.일→가족 갈등인식 15.가족→일 갈등인식

3. 일→가족 갈등인식, 가족→일 갈등인식에 영향을 미치는 관련변인의 상대적 영향력

조사대상자들의 일→가족 갈등인식과 가족→일 갈등인식에 관련변인이 미치는 상대적 영향력을 살펴보고 성별에 따른 차이가 있는지를 살펴보기 위해 인구사회학적 변인, 직업관련 변인, 객관적 시간변인, 주관적 만족도변인의 독립변인을 투입하여 다중회귀분석을 실시하였다.

각 회귀분석은 모델 I에서는 인구사회학적 변인과 직업관련 변인, 객관적 시간변인을 투입하였다. 모델 II에서는 인구사회학적 변인과 직업변인, 주관적 만족도변인을 투입하였고 모델 III에서는 관련변인을 모두 투입하였다. 일→가족 갈등인식과 가족→일 갈등인식에 영향을 미치는 요인을 밝히기 위해 설정된 모형으로서 세 모델은 적합도에서 통계적으로 유의미했다.

일→가족 갈등인식에 대한 남성 다중회귀식의 공차는 .862, VIF는 2.074였으며 Durbin-Watson계수는 2.033였다. 여성에 대한 다중회귀식의 공차는 .914, VIF는 1.924였으며 Durbin-Watson계수는 1.923이었다. 가족→일 갈등인식에 대한 남성의 다중회귀식 공차는 .835와 VIF는 1.924였으며 Durbin-Watson계수는 2.033으로 나타났다. 여성의 다중회귀식의 공차는 .895, VIF는 1.924였으며 Durbin-Watson계수는 1.970이었다.

1) 일→가족 갈등인식

성별에 따른 일→가족 갈등인식에 대한 다중회귀분석의 결과는 <표 5>, <표 6>의 결과와 같다.

기혼남성 대상 모델 I의 설명력은 15.1%였고 객관적 시간변인을 제외하고 주관적 만족도변인을 투입하자 모델 II의 설명력은 2.4% 높아서 객관적 시간 변인을 투입한 모델보다 주관적 만족도변인을 고려한 모델이 부분적으로 일→가족 갈등인식을 더 잘 설명하는 것으로 나타났다. 객관적 시간 변인과 주관적 만족도변인을 함께 고려하여 관련

변인을 모두 투입한 모델 III의 설명력은 모델 I, 모델 II보다 설명력이 높은 19.1%로 나타났다.

여성의 경우를 살펴보면 일→가족 갈등인식에 대해 객관적 시간변인을 투입한 모델 I의 설명력은 21.7%이었다. 주관적 만족도변인이 투입된 모델 II의 설명력은 모델 I에 비해 2% 높았고 모델 III에서 관련변인이 모두 투입되자 일→가족 갈등에 대해 26.1%의 설명력을 보였다.

구체적인 변인을 살펴보면 남성의 경우 근무시간($\beta = .186$), 학력($\beta = .214$), 여가충분성($\beta = -.249$)이 유의미했다. 즉 남성은 학력이 높고 근무시간이 길수록, 여가시간이 충분하지 않다고 인식할수록 일로 인해 가족생활이 방해받는다라는 인식이 높았다.

한편, 여성의 일→가족 갈등인식에 영향을 미치는 변인은 고용형태($\beta = -.201$), 근무시간($\beta = .433$), 여가 충분성($\beta = -.144$), 평일 여가시간($\beta = -.174$), 부부 대화시간($\beta = .170$)이었다. 즉 현재 고용형태가 상용근로자가 아니며, 근무시간이 길수록, 여가시간이 충분하지 않다고 인지할수록 일-가족 갈등인식이 높았고, 평일의 여가시간이 짧고 부부의 대화시간이 길수록 일이 가족생활이 방해한다는 인식이 높았다.

주목할 것은 평일여가시간과 여가 충분성 변인의 영향력이 동시에 나타났다는 점이다. 여가시간 그 자체 즉, 여가시간의 절대적인 양도 필요하지만 충분한 여가를 가족과 함께 보냈다는 인식수준의 상대적인 영향력이 더 큰 것으로 나타나 주관적 만족의 고려가 중요함을 알 수 있었음과 동시에 가족의 여가시간에서의 질적 측면이 제고되어야 함을 알 수 있는 부분이기도 하다.

반면에 남성은 여가 충분성이, 여성은 근무시간의 영향력이 가장 컸으며 근무시간과 여가 충분성의 영향은 남녀 모두에게 공통적으로 작용했지만 여성은 남성과 달리 부부 대화시간과 고용형태의 영향력이 나타났다. 남성은 여가시간이 확보되지 않을 때 일이 가족생활을 방해한다는 인식을 가지

는데 비해 여성은 근무시간이 길어지고 상용근로자가 아닐 때 가족생활의 갈등을 경험하는 차이를 보인다. 즉, 장시간 근로가 유자녀 취업여성에게 어려움을 초래하고 있음을 알 수 있으며 어린 자녀를 둔 여성에게는 연장근무나 초과근무와 같은 장시간 근로를 지양하고 법정 근로시간의 준수와 안정된 고용환경의 조성이 중요하다고 할 수 있겠다.

2) 가족→일 갈등인식
가족생활이 일을 방해하는 차원을 구성하는 가

의 다중회귀분석 결과는 <표 7>, <표 8>과 같다.

남성을 대상으로 한 경우를 살펴보면 모델 I은 인구사회학적 변인과 직업관련 변인, 객관적 시간 변인을 투입했으며 20.8%의 설명력을 보였고 통계적으로 유의미했다. 객관적 시간변인을 제외하고 주관적 만족도변인을 투입한 모델II의 경우는 17.6%의 설명력을 보였다. 모든 변수를 투입한 모델III의 설명력은 22.3%로 나타났다.

여성의 가족→일 갈등인식은 모델 I에서 17.6%의 설명력을 나타냈고 통계적으로 유의미했다.

<표 5> 일→가족 갈등인식 관련변인들의 상대적 영향력(남성)

	Model I			Model II			Model III		
	B	SE	β	B	SE	β	B	SE	β
연령	.006	.121	.005	-.115	.113	-.082	-.031	.121	-.023
학력	.154	.062	.223*	.147	.055	.202**	.148	.060	.214*
영·유아 유무	.098	.139	.062	-.006	.130	-.004	.041	.137	.026
소득	.016	.041	.034	.012	.037	.026	.018	.040	.038
사회계층	-.214	.095	-.190	-.198	.088	-.176*	-.169	.097	-.150
고용형태	.001	.141	.001	.104	.130	.058	.058	.141	.034
근무시간	.404	.158	.528**	.026	.010	.171**	.143	.0656	.186**
주5일제실시유무	.041	.183	.019	.347	.153	.167*	.126	.176	.060
가사노동시간	-.005	.015	-.027				.000	.015	.002
여가시간(평일)	-.002	.001	-.191*				-.086	.063	-.123
여가시간(휴일)	.018	.067	.023				.048	.067	.061
부부대화시간	-.050	.069	-.059				.013	.080	.015
의사소통만족도				-.125	.079	-.127	-.102	.093	-.110
돌봄분담만족도				.052	.088	.045	.038	.093	.034
부부관계만족도				.008	.093	.008	-.049	.099	-.049
여가충분성				-.442	.115	-.257***	-.402	.121	-.249***
Constant		2.885			1.758			2.077	
R ²		.151			.175			.191	
Adj.R ²		.092			.126			.151	
F		2.36**			3.56***			2.497**	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$ *무응답을 제외하여 남성 431명, 여성 383명의 자료를 회귀분석에 사용함

1)영유아 유·무: 1=유, 0=무 2)고용형태: 1=상용근로자, 0=그 외

3)주5일제실시 유·무: 1=유, 0=무 4)여가 충분성: 1=충분함, 0=충분하지 않음

객관적 시간변인을 제외하고 주관적 만족도변인을 투입한 모델Ⅱ의 경우는 모델Ⅰ에 비해 설명력이 1.6% 높았다. 모든 변수를 투입한 모델Ⅲ의 설명력은 다시 2.5% 높아져 22.3%로 나타났다.

남성 집단의 가족→일 갈등인식은 일→가족 갈등인식과 다르게 주관적 만족도변인보다는 객관적 시간변인을 투입한 모델의 설명력이 높았으나 여성 집단은 가족→일 갈등인식도 일→가족 갈등인식과 동일하게 객관적 시간변인보다는 주관적 만족도변인을 투입한 경우 모델의 설명력이 높음을

알 수 있었다.

남성의 가족→일 갈등인식에 영향을 미치는 변인은 연령($\beta = .188$), 학력($\beta = .391$), 주 5일제 실시 유무($\beta = -.135$), 평일 여가시간($\beta = -.166$), 가사노동시간($\beta = .170$)이었다.

남성은 연령이 높고, 학력수준이 높을수록, 가사노동시간이 길수록 가족→일 갈등인식 수준이 높았고 현재 직장이 주 5일제를 시행하지 않고, 평일의 여가시간이 짧을수록 역시 가족생활로 일에 지장이 있다는 인식이 높았다. 남성의 연령이 상대적

〈표 6〉 일→가족 갈등인식 관련변인들의 상대적 영향력(여성)

	Model I			Model II			Model III		
	B	SE	β	B	SE	β	B	SE	β
연령	.059	.096	.046	.087	.095	.068	.061	.096	.048
학력	.078	.051	.120	.094	.052	.144	.087	.087	.133
영·유아 유무	.204	.107	.140*	.224	.108	.154*	.193	.107	.133
소득	.033	.038	.069	.022	.039	.046	.023	.039	.048
사회계층	-.003	.077	-.003	.013	.078	.013	.027	.079	.026
고용형태	-.228	.123	-.200*	-.259	.123	-.179*	-.290	.123	-.021**
근무시간	.225	.037	.455***	.216	.037	.430***	.218	.059	.433***
주5일제실시유무	-.082	.144	-.042	-.067	.146	-.035	-.066	.143	-.034
가사노동시간	.004	.005	.050				.004	.006	.057
여가시간(평일)	-.101	.041	-.181*				-.097	.041	-.174*
여가시간(휴일)	-.018	.054	-.024				-.005	.055	-.007
부부대화시간	.071	.049	.095				.127	.059	.170*
의사소통만족도				.002	.056	.003	-.068	.063	-.095
돌봄분담만족도				.004	.061	.005	.005	.063	.077
부부관계만족도				-.013	.067	-.016	.007	.068	.009
여가 충분성				-.201	.100	-.136*	-.214	.102	-.144*
Constant		.834			.679			.790	
R ²		.217			.237			.261	
Adj.R ²		.166			.188			.196	
F		4.270***			4.773***			3.979***	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$ *무응답을 제외하여 남성 431명, 여성 383명의 자료를 회귀분석에 사용함

1)영유아 유·무: 1=유, 0=무 2)고용형태: 1=상용근로자, 0=그 외

3)주5일제실시 유·무: 1=유, 0=무 4)여가 충분성: 1=충분함, 0=충분하지 않음

〈표 7〉 가족→일 갈등인식 관련변인들의 상대적 영향력(남성)

	Model I			Model II			Model III		
	<i>B</i>	<i>SE</i>	β	<i>B</i>	<i>SE</i>	β	<i>B</i>	<i>SE</i>	β
연령	.190	.098	.170*	.060	.098	.051	.211	.099	.188*
학력	.227	.050	.392***	.172	.048	.281***	.227	.050	.391***
영·유아 유무	.135	.112	.102	.131	.113	.094	.121	.113	.092
소득	-.028	.033	-.072	-.032	.033	-.078	-.031	.033	-.081
사회계층	-.163	.077	-.172	-.074	.076	-.078	-.126	.080	-.133
고용형태	-.092	.113	-.064	.000	.113	.000	-.051	.116	-.035
근무시간	-.004	.127	-.006	-.011	.009	-.086	-.034	.046	-.054
주5일제실시유무	-.248	.148	-.140	-.208	.134	-.120	-.240	.145	-.135*
가사노동시간	.025	.012	.154*				.028	.012	.170*
여가시간(평일)	-.002	.001	-.208**				-.094	.052	-.166*
여가시간(휴일)	.001	.001	.072				.053	.055	.080
부부대화시간	.003	.024	.143				.034	.066	.048
의사소통만족도				-.143	.069	-.172*	-.143	.076	-.183
돌봄분담만족도				-.071	.077	-.073	-.088	.077	-.093
부부관계만족도				.098	.081	.113	.059	.081	.071
여가 충분성				-.005	.100	-.004	-.005	.099	-.004
<i>Constant</i>		.662			1.931			1.154	
<i>R</i> ²		.208			.176			.223	
<i>Adj. R</i> ²		.153			.147			.194	
<i>F</i>		3.790***			2.163**			3.052***	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$ *무응답을 제외하여 남성 431명, 여성 383명의 자료를 회귀분석에 사용함

으로 낮은 즉, 어린자녀를 양육하고 있는 가족의 경우 가족→일 갈등인식이 높을 것으로 예상할 수도 있겠으나 본 연구에서는 남성의 경우 영·유아 유무의 영향력은 나타나지 않았다.

여성을 대상으로 한 가족→일 갈등인식에 영향을 미치는 변인을 살펴보면 영·유아 유무($\beta = .208$), 평일 여가시간($\beta = -.145$), 돌봄분담 만족도($\beta = -.194$)이었다. 즉 자녀가 있는 경우, 평일의 여가시간이 짧고 자녀돌봄에 분담에 대한 만족도가 낮은 경우 가족생활이 일을 방해한다고 인식하는 수준이 낮았다.

남성과 여성에게 영향을 미치는 가족→일 갈등인식 변인은 일→가족 갈등인식 변인과는 차이가 나타났는데, 여성은 직업관련 변인이 가족→일 갈등인식에 영향을 미치지 않았고 남성은 주관적 만족도변인의 영향력이 나타나지 않았다. 또한 가족 생활로 인해 일에 지장이 있다는 인식에 여성은 영·유아 자녀의 유·무와 돌봄분담 만족도의 영향이 컸고 남성은 연령과 학력의 영향이 커 성별에 따른 차이가 나타났다.

〈표 8〉 가족→일 갈등인식 관련변인들의 상대적 영향력(여성)

	Model I			Model II			Model III		
	<i>B</i>	<i>SE</i>	β	<i>B</i>	<i>SE</i>	β	<i>B</i>	<i>SE</i>	β
연령	.009	.112	.007	.059	.109	.041	.030	.111	.021
학력	.087	.060	.118	.099	.059	.135	.092	.060	.125
영·유아 유무	.348	.126	.212**	.371	.124	.226**	.342	.125	.208**
소득	.064	.045	.120	.039	.044	.075	.042	.045	.079
사회계층	-.169	.090	-.144	-.133	.090	-.114	-.123	.091	-.105
고용형태	.040	.145	.024	.101	.141	.062	.074	.144	.045
근무시간	.065	.043	.114	.059	.042	.104	.062	.043	.108
주5일제실시유무	-.282	.169	-.128	-.257	.167	-.116	-.258	.167	-.117
가사노동시간	.009	.006	.099				.005	.007	.058
여가시간(평일)	-.106	.048	-.169*				-.091	.048	-.145*
여가시간(휴일)	.008	.064	.009				.012	.064	.014
부부대화시간	.011	.057	.013				.078	.069	.092
의사소통만족도				.056	.065	.070	.011	.074	.014
돌봄분담만족도				-.170	.070	-.207**	-.159	.074	-.194*
부부관계만족도				-.039	.077	-.044	-.029	.079	-.033
여가 충분성				-.100	.115	-.060	-.108	.119	-.064
<i>Constant</i>		1.342			1.564			1.652	
<i>R</i> ²		.176			.192			.217	
<i>Adj. R</i> ²		.122			.140			.174	
<i>F</i>		3.269***			3.674***			3.115***	

p*<.05, *p*<.01, ****p*<.001 *무응답을 제외하여 남성 431명, 여성 383명의 자료를 회귀분석에 사용함

V. 논의 및 결론

본 연구는 만12세 미만의 자녀를 둔 맞벌이 남녀의 일→가족 갈등인식과 가족→일 갈등인식에는 성별에 따른 갈등인식 수준의 차이가 있는지, 객관적 시간변인과 주관적 만족도변인을 포함하여 그 차이를 분석하기 위해 진행되었다. 그 결과를 토대로 다음과 같은 논의를 하고자 한다.

첫째, 일→가족 갈등인식과 가족→일 갈등인식에 영향을 준 변인들을 살펴본 결과 성별에 관계없이 일→가족 갈등인식에는 근무시간과 여가 충분성이 가족→일 갈등인식에는 평일의 여가시간만이 남녀 모두에게 유의미한 영향을 미쳤다. 주목할 것은 일이 가족생활을 방해한다는 갈등인식을 줄일

수 있는 변인은 여가 충분성이며 가족생활로 인해 일이 방해받는다 인식은 평일의 여가시간이 작용한다는 점이다. 일과 가족 두 영역의 갈등을 조절하는 것에는 여가시간의 양적인 확보와 질적인 만족이 중요하며 이것이 충족되지 않을 때 일과 가족의 양립에 어려움이 초래될 것이 예상되는 부분이다. 그러나 여가시간의 확보는 노동시간의 상대적인 감소가 작용하는 부분으로 이는 개인적인 노력으로 이루어지기보다는 제도적, 사회적 장치들이 뒷받침될 때 가능하다는 한계가 있다.

일-가족이 균형을 이루고 있다는 인식에는 개인의 인지적 요소인 주관적인 평가가 중요한데 여기에는 여가시간과 같은 삶의 질적인 요소가 작용(Diener, 1984)하므로 여가시간의 확보는 중요하며

나아가 가족 여가시간은 가족관계 개선에도 긍정적인 요소로 작용한다. 특히 부모가 맞벌이인 경우 짧은 시간이더라도 가족이 함께할 수 있는 시간을 정책적으로 지원하는 노력이 필요하며 주 5일제의 시행과 휴가의 의무적인 사용이 준수될 수 있는 고용환경을 조성하고 이를 보장해주는 것이 실질적인 대안이라 하겠다.

둘째, 성별에 따른 차이를 살펴보면 인구사회학적변인에서 영·유아 유무는 여성의 가족→일 갈등인식에서만 유의미한 변수였다. 영·유아기는 돌봄이 집중적으로 필요한 시기로 가족→일 갈등인식을 낮추기 위해서는 영·유아자녀를 둔 여성에게 돌봄을 분담할 수 있는 지원체계 특히 가정 내 공동분담에의 인식과 실천은 물론 사회적 돌봄 지원체계의 활용이 요구된다. 근무가 시작되고 끝나는 시간이 맞춰 아이를 맡기는 것이 실질적으로 정착될 수 있는 정책지원은 물론 직장 내 보육시설 확충과 같은 장치들이 요구되며 초과근무나 연장근로에서 영·유아자녀를 둔 취업여성을 가급적 배제하는 것도 필요하다.

직업관련 변인에서 남녀 모두 일→가족 갈등인식에는 근무시간이, 남성의 가족→일 갈등인식에는 주 5일제 실시가 유의미한 영향을 주었다. 평일 근무시간이 길수록 일이 가족생활에 부정적 영향을 준다고 인식하였고, 여성은 영향이 없다고 나타났으나 남성은 주 5일제를 실시하지 않는 경우 가족생활로 일에 지장이 있다는 인식이 높았다.

장시간 근로문화와 관련한 대안으로 다양한 가족친화제도는 한국의 경우 인지도와 실행률이 낮아 실효성을 갖지 못하고 있다(전서영 외 2008). 맞벌이 부부가 특히 시간자원의 부족을 겪는 특정 가족생활주기 상에 놓일 때 가족시간 관리를 위해 이를 충분히 활용한다면 근로시간으로 인한 일→가족갈등을 조절할 수 있는 보완적 제도가 될 것이며 근로 장소의 유연화 방법의 모색도 또 다른 대안의 하나가 될 것이다.

셋째, 성별에 따라 주관적 만족도변인의 상대적

영향력이 어떤 차이를 가지는 지를 살펴보면 남녀 모두에게 일→가족 갈등인식에는 여가 충분성이 유의미한 변인이었지만 가족→일 갈등에는 동일한 영향력이 나타나지 않았고, 여성은 돌봄분담 만족도가 가족→일 갈등인식에 유의미한 변인으로 나타났다고 남성은 그 영향력이 나타나지 않았다.

여가 충분성은 평일 여가시간과 함께 일→가족 갈등인식을 덜 하게 하는 유의미한 변인이었으나 상대적 영향력은 여가시간보다 컸으며, 이는 소요 시간만으로 단순히 일/가족 갈등의 수준을 파악할 수는 없다는 주장(Frone 외, 1992)과 동일한 맥락이다. 그러므로 일→가족 갈등인식을 감소시키고 일-가족 균형을 통한 가족 건강성 강화를 위해서는 여가의 양적인 측면뿐만 아니라 주어진 여가시간이나 활동의 충분성을 고려해야 하며, 가족 여가시간을 어떻게 보낼 것인가에 대한 현실적인 고려 또한 함께 되어야 할 것으로 보인다.

즉, 기존의 가족여가가 일회성이거나 개별구성원의 욕구만족을 하는 수준에 그치기 쉽고 가족단위의 지속적인 참여가 어렵다는 점에서 장기적인 프로젝트형 가족여가프로그램을 정책적으로 개발하거나 동호회 활동에 대한 지원을 가족단위로 실행될 수 있게 지원하는 것과 같은 대안들이 고려되어야 할 것이다(윤소영, 2009). 그리고 여가시간이 확보된다 해도 여가시설과 여가공간이 지역적인 편차가 심한 것과 관련하여 여가관련 시설의 최소 기준 마련의 제도적 장치 또한 정비해야 할 것이다(문화관광부·한국문화관광연구원, 2007).

돌봄분담 만족도는 여성의 가족→일 갈등인식에 유의미한 변수로 가족생활로 인해 일에 지장이 있다는 갈등인식의 통로에 자녀돌봄의 영향력을 보여주고 있으며 돌봄에 대한 주관적인 만족도의 중요함을 나타내고 있다. 특히 영·유아와 미취학 아동을 자녀로 두고 있는 맞벌이 부부라는 조사대상자 집단에게 다른 주관적 만족도변인인 의사소통 만족도와 부부만족도, 여가시간 충분성은 무관했고 자녀돌봄에 대한 만족도만이 유일한 영향력을 가

지는 것을 볼 때 돌봄분담과 이를 통한 만족이 다른 주관적 인식에 비해 중요함을 알 수 있었다.

한국의 영·유아 돌봄은 친인척 보육이용을 통해 이루어지고 있는데 이는 보육환경에의 불만족, 출퇴근시간과 보육시설사용시간의 부조화, 보육시설의 돌봄에 대한 신뢰성 부족의 문제로 종합적이다(보건복지부, 보육통계, 연도별). 본 연구에서의 결과를 토대로 돌봄분담에 대한 만족이 가족→일 갈등인식을 낮추는 주관적 인식요소로 중요하게 나타난 것을 볼 때 기관 돌봄에 대한 질적 향상은 재고되어야 할 필수적인 부분이다. 즉, 맞벌이 부부에게 종일제 시설보육서비스는 실수요자 중심으로 지원체계를 강화해야 할 것이며 유치원과 보육시설에서 이원화되어 제공되는 프로그램에 대한 질적 측면의 감독과 지도가 정책적인 측면에서 이루어져야 할 것이다. 또한 국공립 보육시설에 대한 국민들의 선호도를 반영하여 이에 대한 확충을 지속적으로 진행해야 할 것이며 직장 내 보육시설 등의 의무설치 기준도 강화해야 할 것으로 보인다(신윤정, 2013).

위의 논의를 토대로 연구의 한계점과 다음과 같이 추후 연구의 제언을 하고자한다.

첫째, 본 연구는 2차 자료를 활용한 관계로 변인 설정과 이로 인해 내용에 한계가 있었다. 객관적 시간변인과 주관적 만족도 변인에 대한 분석에서 동일한 속성을 가지는 자료를 포함시키는 것이 적절하나 수집된 자료가 2차 분석 자료인 한계로 인해서 제한된 변인 내에서 범주화하였다. 따라서 향후 연구에서 좀 더 객관적·주관적 변인 범주에 포함될 수 있는 다른 변인들을 포함하는 분석이 이루어질 필요가 있음을 제안한다. 그럼에도 연구에서 성별에 따른 변인 차이가 드러나는 바, 이에 대해 부부대상의 쌍 연구가 더 심층적 연구가 될 것이라 예상되며 주관적 만족도변인들을 부부 쌍으로 연구하고 특히 자신의 인지적 요소뿐 아니라 상대방에 대한 자신의 인지요소를 포함시켜 교차효과까지 분석할 수 있는 확장된 연구를 제안한다.

둘째, 가족자원관리에 영향을 주는 추가변인이 포함되어 다차원적인 주관적 만족도변인이 구성되고 성별, 가치관 등의 요소들이 갈등인식 수위를 조절하는 요인으로 작용하는지 등의 심층적 연구의 필요성이 있다.

셋째, 자녀의 연령에 따라 일→가족 갈등인식과 가족→일 갈등인식의 양상의 차이가 예측되므로 연령을 세분화하며 일, 가족 두 영역에서 갈등인식의 양상과 관련변인을 밝히는 것도 의의가 있겠다.

이러한 한계점에도 불구하고 본 연구는 일→가족 갈등과 가족→일 갈등인식에 주관적 만족도변인의 영향력이 객관적 시간변인을 통한 영향력보다 더 크게 작용함을 밝혔다. 또한 일→가족 갈등과 가족→일 갈등 모두에 평일의 여가시간의 영향력이 큰 점을 찾아내 시간이라는 유한한 가족자원의 가치가 맞벌이 부부에게는 더 크게 인식됨을 밝혔다. 끝으로 일→가족 갈등인식에는 여가라는 시간자원을 어떻게 활용했고 여가시간이 충분함을 느꼈는지의 주관적 인식개념인 여가 충분성의 인식이, 가족→일 갈등인식에는 자녀 돌봄 분담에 대한 만족도변인이 영향을 주는 변인임을 구분해 낸 것이 연구의 의의라 할 수 있겠다.

【참 고 문 헌】

- 1) 가영희(2006). 성인의 직장-가정갈등이 영역별 만족도와 주관적 삶의 질에 미치는 영향. 한국심리학회지, 11(2), 163- 186.
- 2) 강혜련·최서연(2001). 기혼여성 직장- 가정 갈등의 예측변수와 결과변수에 관한 연구. 한국심리학회지, 6(1), 23-42.
- 3) 고광만·이숙현·권영인(2012). 아버지의 직무 스트레스가 양육 참여 수준 및 부모 역할 만족도에 미치는 영향. 한국가족관계학회지, 17(3), 113-137.
- 4) 김경화(2013). 영·유아와 초등학생 자녀를 둔

- 남녀취업자의 일/가족 갈등 인식. 가족과 문화, 25(4), 30-90.
- 5) 김미령(2009). 연령대에 따른 여성의 결혼만족도 차이 및 영향요인 비교. 한국가족복지학, 26, 35-61.
 - 6) 김선희(2010). 공공조직에서 여성의 일-가정 갈등(WFC) 결정요인 분석. 행정논총, 36(1), 171-196.
 - 7) 김성경(2011). 기혼 취업여성의 특성이 일-가족의 긍정적 전이 및 부정적 전이에 미치는 영향. 한국가족복지학, 33(9), 69-94.
 - 8) 김혜진 · 정영금 · 윤소영(2013). 맞벌이 부부의 일-가정 균형인식에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 한국가정관리학회 춘계학술대회 자료집.
 - 9) 박기남(2009). 기혼취업여성의 일 · 가족 양립을 위한 시간갈등연구. 한국여성학, 25(2), 37-71.
 - 10) 박홍주 · 이은아(2004). 기혼여성노동자의 일 · 가족 경험과 직업의식. 한국여성학, 20(2), 141-178.
 - 11) 배지혜 · 서혜영 · 이숙현(2012). 사무직 남성의 일 · 가족 경험과 직업의식. 한국여성학, 20(2), 141-178.
 - 12) 송다영 · 장수정 · 김은지(2010). 일 가족 양립 갈등에 영향을 미치는 요인 분석. 사회복지정책, 37(3), 27-52.
 - 13) 신윤정(2013). 영 · 유아 보육정책의 전망과 향후 과제. 보건복지포럼, 195, 76-86.
 - 14) 원숙연 · 박지원(2007). 사회적 지원이 일-가족 갈등 및 일-가족 촉진에 미치는 영향. 여성학논집, 26(2), 3-32.
 - 15) 유계숙(2008). 가족친화적 조직문화가 근로자의 일-가족 조화와 삶의 질에 미치는 영향. 한국가정관리학회지, 26(5), 27-37.
 - 16) 윤소영(2009). 가족여가 활성화를 위한 정책방안. 한국가정관리학회지, 27(4), 189-201.
 - 17) 윤소영 · 김혜진(2012). 맞벌이 기혼남성의 일-가정 균형의 주관적 인식 및 갈등 정도와 가정의 건강성 인식. 한국가족자원경영학회지, 17(2), 19-35.
 - 18) 이은희(2000). 일과 가족 갈등의 통합 모형. 한국심리학회지, 19(2), 1-42.
 - 19) 이재경 · 이은아(2003). 기혼 취업여성의 일-가족생활에 대한 주관적인 인식. 여성학논집, 20, 36-69.
 - 20) 이재경 · 장미혜(2004). 고용조건이 일과 가족에 대한 태도에 미치는 영향. 경제와 사회, 64, 172-208.
 - 21) 장영은 · 박정윤 · 이승미 · 권보라(2011). 유자녀 취업여성이 경험하는 일-가정 균형에 관련된 변인에 대한 연구. 한국가정관리학회지, 29(2), 63-72.
 - 22) 장재윤 · 김혜숙(2003). 직장-가정간 갈등이 삶의 만족 및 직무 태도에 미치는 효과에 있어서의 성차. 한국심리학회지, 9(1), 23-42.
 - 23) 전서영 · 박정윤 · 김양희(2008). 기혼 남녀의 일-가족 갈등에 따른 가족건강성의 차이에 관한 연구. 한국가족자원경영학회지, 12(3), 59-79.
 - 24) 정영금(2005). 기혼취업여성의 일-가족 갈등과 여파에 관한 연구. 한국가정관리학회지, 23(4), 113-122.
 - 25) 정영금(2013). 맞벌이 기혼남성의 일-가족 균형의 주관적 인식 및 갈등정도과 가정의 건강성 인식. 한국가족자원경영학회지, 17(2), 19-35.
 - 26) 조희금 · 서지원(2009). 맞벌이 가정의 일-가정 균형을 위한 가정생활 영역의 정책적 요구. 한국가족자원경영학회지, 13(1), 61-81.
 - 27) 최혜지(2007). 기혼취업여성의 성분화적 노동에 대한 전통적 가치관이 인지된 시간부족위험에 미치는 영향. 한국사회복지학회 2007 국제학술발표대회자료집.
 - 28) 한경혜 · 김진희(2003). 일 · 가족 상호작용에서의 서열차이: 전이개념을 중심으로. 한국사회학, 37(3), 57-81.
 - 29) 한지숙 · 유계숙(2007). 기혼근로자의 성 역할

- 태도와 일-가족 지향성이 일-가족 갈등/축진 및 가족친화제도 이용에 미치는 영향. 한국가정관리학회지, 25(5), 143-166.
- 30) 문화관광부 · 한국문화관광연구원(2007). 2007 여가백서.
- 31) 보건복지부(2013). 보육통계. 보건복지부.
- 32) 통계청(2015). 통계로 보는 여성의 삶. 통계청.
- 33) 통계청(2015). 사회조사통계. 통계청.
- 34) Arynee, S., Luk, V. & Stone, R.(1998). Family-responsive variables & retention-relevant outcomes among employed parents. *Human Relations*, 51(1), 73-87.
- 35) Beutell, N. J., Wittig, B. & Ursula.(1999). Predictors of work-family conflict and satisfaction with family, job, career & life. *Psychological Reports*, 85(3), 893-903.
- 36) Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198.
- 37) Cohen, E. & Rosenbaum, E.(1999). Equalitarian marriage, spousal support, resourcefulness & psychological distress among Israeli working women. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 102-113.
- 38) Daphne E. Pedersen(2014). Spillover and crossover Work-to-Family conflict and the Health Behaviors of dual-earner parents with young children. *Sociological Focus*, 47, 45-60.
- 39) Diener,E.(1984). Assessing subjective well-being: Progress & opportunities. *Social Indicators Research*, 31,103-157.
- 40) Ford, M. T., Heinen, B. A. & Langkamer, K. L.(2007). Work & family satisfaction and conflict. *Journal of applied psychology*, 92, 57-80.
- 41) Frone, M. R., Russel, M. & Cooper, M. L.(1992). Prevalence of work-family conflict. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 723-729.
- 42) Frone, M. R., Yardley, J. K. & Markel, K. S.(1997). Developing and testing an integrative model of the work-family enrichment. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167.
- 43) Greenhaus, J. & Beutell, N.(1985). Source of conflict between work & family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-98.
- 44) 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 Relation*, 51, 28-36.
- 45) Gutek, B. A., Searle, S. & Klepa, L. (1991).Rational versus gender-role explanations for work-family conflict. *Journal of applied psychology*, 76, 560-568.
- 46) Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H. & Connolly, T. F.(1983). A model of work, family and interrole conflict. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 198-215.

- 투 고 일 : 2017년 3월 1일
- 심 사 일 : 2017년 3월 28일
- 게재확정일 : 2017년 5월 13일