

한국 기혼여성근로자의 일-가정 양립 관련 가치관이 일-가정 갈등 및 촉진에 미치는 영향

Influence of Work-family Related Values on Work-family Conflict and Facilitation: Focused on Married Working Woman

손영미, 박정열
서울과학종합대학원

Young-Mi Sohn(shonym@hanmail.net), Cheong-Yeul Park(cypark@assist.ac.kr)

요약

본 연구는 기혼여성근로자의 일-가정 갈등과 촉진에 미치는 가치관 변인의 영향력을 살펴보는 것을 목적으로 수행되었다. 30대-50대 기혼여성근로자 311명의 자료가 수집되었으며, 분석 결과는 다음과 같다. 첫째, 일지향성과 외재적 일가치는 일-가정 갈등에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 일지향성과 가족지향성은 일-가정 촉진에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 특히 가족지향성은 일지향성과 일-가정 촉진과의 관계에서 조절효과가 있는 것으로 드러났다. 즉 일지향적이면서 가족지향적인 가치관은 일-가정 촉진을 더욱 증가시키는 것으로 나타났다. 마지막으로 일-가정 양립 관련 가치관 변인들이 일-가정 갈등과 일-가정 촉진을 설명하는 총 설명변량을 비교해 본 결과, 일-가정 갈등보다 일-가정 촉진을 2배 이상 더 많이 설명하고 있는 것으로 나타났다. 이상의 결과는 일-가정 양립 관련 가치관 변인이 일-가정 촉진을 설명하는 중요한 변인이며, 학문적 관심이 더욱 필요함을 시사한다.

■ 중심어 : | 가치관 | 일-가정 갈등 | 일-가정 촉진 | 일지향성 | 일가치 | 일과 삶의 균형 |

Abstract

This article was aimed to investigate the effects of 'values related to work-family balance' on work-family conflict and facilitation. Participants were 311 married working women, who were in the thirties fifties. The major findings of this study were as follows. First, work-orientation and extrinsic work value had significant positive influence on work-family conflict. Second, in addition that both of work-orientation and family-orientation had positive effect on work-family facilitation, it was revealed that family-orientation showed moderating effect on work-orientation and work-family facilitation. Third, the variance of independent variables on work-family facilitation was twice as much as on work-family conflict. These results indicated that 'values related to work-family balance' were important factors as well as were worthy of notice when it comes to work-family facilitation.

■ keyword : | Value | Work-family Conflict | Work-family Facilitation | Work-orientation | Work Value | Work Life Balance |

* 이 논문은 2013년 정부(교육부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(NRF-2013S1A3A2043322).

접수일자 : 2015년 05월 27일

심사완료일 : 2015년 06월 05일

수정일자 : 2015년 06월 05일

교신저자 : 박정열, e-mail : cypark@assist.ac.kr

I. 서론

가치관이란 다양한 목적, 행동, 삶의 방식, 사회적·정치적 제도와 구조 사이에서 옳고 그름에 대한 기본적인 신념이자[1], 무엇이 좋은지, 상대적으로 더 나은지 혹은 최선인지를 선택할 수 있게 하는 원칙과 기준을 의미한다[2]. 가치관은 명확하게 드러나지 않으면서 개인의 의사결정과 행위에 주요하게 영향을 미치기 때문에[1], 사회과학에서 주요한 변인이 되고 있다.

가치관의 중요성은 여성의 일-가정 양립에도 적용된다. 일지향성-가족지향성, 성역할고정관념, 가족주의 등의 가치관이 일-가정 양립에 미치는 영향을 살펴본 연구들은 다소 불일치한 결과를 보여주기는 하나 가치관이 일-가정 양립에 영향을 미칠 수 있음을 시사하고 있다[3][4]. 특히 상당한 사회변동과정이 사람들의 태도와 가치관 변화와 밀접한 관련이 있다[5][6]는 점을 볼 때, 여성의 학력 증가, 맞벌이 부부의 비율 증가, 여성의 경제활동참여 증가, 이혼·만혼·한부모가정의 증가, 일-가정 양립의 중요성 부각 등과 같은 급격한 한국사회의 변화는 가치관이 일-가정 양립에 미치는 영향력이 더욱 크고 중요해질 수밖에 없다는 것을 의미한다.

그러나 이러한 중요성에도 불구하고, 현재 가치관에 대한 국내외 연구가 소수이며, 일지향성[7][8], 성역할태도[9][10], 가족주의[11] 등과 같은 특정 몇몇 변인만을 주로 연구해왔으며 일-가정의 양립에 영향을 미칠 수 있는 가치관에는 무엇이 있는지에 대한 논의가 많이 부족한 실정이다. 더욱이 그동안 연구 되어왔던 몇몇 가치관 연구결과들도 일관되지 않으며, 일-가정 갈등과 일-가정 촉진에 미치는 가치관의 영향력이 서로 다를 수 있음을 시사하는 결과들이 도출되고 있어 이에 대한 연구가 필요함을 보여준다. 본 연구는 문헌조사 결과 일-가정 양립에 미치는 주요 가치관 범주로 '일 관련 가치관'과 '가족가치관', '젠더가치관' 등이 있을 수 있음을 탐색하였으며, 이를 기반으로 이들 가치관이 일-가정 갈등과 촉진에 미치는 영향력을 살펴보았다.

II. 이론적 배경

1. 일과 가정의 양립 관련 가치관

일-가정 양립 관련 가치관은 '임금노동'과 '돌봄노동'을 사회적으로 조직하는 과정과 관련된 것으로, 한 사회의 일(경제활동), 가족, 젠더와 관련한 규범 및 가치관과 관련된다[12]. Williams[12]의 정의와 일-가정 양립에 영향을 미치는 가치관 관련 국내 문헌들을 고찰한 결과를 중첩시켜 볼 때, 크게 3가지의 가치관 영역이 도출된다. 첫째는 '일 관련 가치관'으로, 근로관, 일 지향성과 일에 대한 중요성, 일의 가치 등이 해당된다. 최숙희, 강우란, 박준, 정지은[13]은 근로관을 개인이 일과 직장에 대해 가지고 있는 내면화된 신념, 의식, 태도라 하였으며, Lodahol과 Kejner[14]는 일지향성을 개인이 일에 대해 가지는 정체성, 일에 대한 중요성이라고 정의하였다. 일 관련 가치관에 관한 연구들은 일 지향적이던 근로자들이 점차 가족지향적으로 변화하는 경향이 있으며, 세대마다 일의 가치는 다르나, 점차 일과 개인적인 삶의 균형을 중요시하는 방향으로 이동하고 있음을 보여주고 있다[15-17].

다음은 '가족가치관' 혹은 '가족주의 가치관'으로, 가족집단의 유지, 지속, 기능과 관련을 맺고 있는 일체의 가치를 일컫는다[18]. '가족가치관'에 대한 연구들은 결혼, 출산 및 이혼관, 자녀관 등에 대한 태도를 주로 측정하고 있으며[19][20], 한국사회가 최근으로 올수록, 젊은 세대일수록 그리고 여성일수록 결혼 및 이혼, 자녀관에 대한 전통적 가족주의 가치관이 약해지는 경향을 보이고 있어[19][21][22], 일과 가정의 양립에 대한 세대별, 성별 갈등이 있을 가능성을 시사하고 있다.

마지막으로 성역할태도, 성차 및 성평등의식, 맞벌이 및 경력단절 태도, 경제활동참여에 대한 태도 등으로 대변되는 '젠더가치관'을 들 수 있다. 이것은 가족과 사회체계에서 이루어지는 남녀 간의 노동분담태도[4]와 성불평등[23]을 포함하는 것으로, 일과 가정 영역에 대한 남성과 여성의 역할을 어떻게 바라보느냐와 관련된다. 많은 연구들은 기혼여성들이 취업유무와 거의 상관없이 가족 영역에서의 일을 자신의 역할로 인식하고, 행하는 경향을 보이고 있어, 여성의 이중부담을 지적하고 있다[23]. 예컨대, 손영미[24]는 한국 기혼직장여성들은 여성의 경제활동참여와 맞벌이를 당연하며, 해야 한다고 생각하는 경향이 강하지만, 직장생활로 인해 가

정생활이 부정적 영향을 받으면 여성이 직장을 포기해야 한다고 생각하고 있음을 언급하였다.

지금까지의 일-가정 양립 관련 가치관 연구는 이들 세 범주를 아우르는 연구 대신 세 범주 중 하나의 범주 혹은 성역할고정관념, 가족주의 가치관, 일지향성-가족지향성, 결혼관-자녀관 등과 같은 개별적인 가치관의 영향력을 살펴보는 경향이 있다. 본 연구는 일-가정 양립 관련 가치관을 위의 세 범주로 구분하여, 각 범주에 해당하는 가치관이 기혼여성근로자의 일-가정 갈등과 축진에 미치는 영향력을 통합적으로 분석하고자 한다.

2. 가치관이 일-가정 양립에 미치는 영향

지난 10여년 동안 일-가정 갈등, 일-가정 축진에 영향을 미치는 주요 변인들을 밝히는 연구는 매우 중요한 연구동향 중 하나였다. 그리고 상당수의 연구들이 가족과 조직변인에 중점을 두었는데, 개인변인으로는 임신, 출산, 자녀수, 자녀연령 등과 같은 인구통계학적 특성이 주로 다루어져왔다.

그러나 개인의 심리적·행동적 특성에 대한 연구는 제한적으로 진행되었으며, 그것에는 몇 가지 이유가 있는 것으로 보인다. 먼저, 일-가정 양립의 문제는 조직의 이익과 국가의 사회적 이슈와 직결되기 때문에 이를 개선하기 위한 조직과 국가적 개입이 어떠해야 하는가에 일차적 관심을 두고 있기 때문으로 사료된다. 일과 가정의 양립 관련 다수 연구들이 그것에 미치는 원인변인들을 밝히는 것을 목적으로 하는 것도 이와 같은 맥락으로 판단된다.

다음으로, 개인의 심리적 특성(성역할고정관념, 일지향성-가족지향성, 일과 삶의 균형에 대한 신념, 자기조절능력, 회복탄력성 등)이 다른 가족 및 조직관련 변인에 비해 설명력이 작기 때문으로 보인다. 예컨대, 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 개인, 가족, 조직변인의 영향력을 살펴본 손영미와 박정열[25]의 연구는 가사분담 만족도, 조직문화, 비효율적 업무문화가 가장 유효한 변인이었으며, WLB신념, 회복탄력성 등의 개인변인은 통계적으로 유의하지 않거나 상대적으로 설명력이 낮았다. 한지숙과 유계숙[7]의 연구도 성역할태도와 가족지향성, 일지향성이 일-가정 갈등에 미치는 영향력이

통계적으로 유의하지 않으며, 이들의 설명변량이 0.4% 정도에 불과한 것으로 드러났다.

그러나 이들 연구결과와 대부분은 종속변인을 일-가정에 미치는 부정적 전이효과(일-가정 갈등)로 두고 있다. 전이(spillover)의 개념 속에는 긍정·부정적 영향이 모두 내포되어 있으나, 초기의 일-가정 양립 연구는 일-가정에 미치는 부정적 전이를 종속변인으로 연구가 진행된 경향이 있기 때문에[26], 개인의 심리특성 변인의 효과성은 일-가정 부정적 전이에 국한되어 해석할 필요가 있다. 실제로, 김주현과 문영주[27]는 성역할태도가 일-가정 갈등과 축진에 모두 유의하지만, 일-가정 갈등보다 일-가정 축진의 효과크기가 더 큼을 보여주었다. 최유정[9]의 연구도 전통적 성역할태도, 전통적 가족주의, 일중심적 가치관이 일-가정 부정적 전이보다 긍정적 전이를 더욱 유의하게 설명하고 있음을 보여주고 있다. 이는 가치관 변인이 일-가정 갈등보다 일-가정 축진을 더욱 잘 설명하는 변인일 가능성을 시사한다. 일-가정 갈등과 축진에 대한 연구는 갈등과 축진이 단일 스펙트럼이 아닌, 서로 다른 고유한 차원을 지닌 구성개념이며[28][29], 이들에 영향을 미치는 인과적 요인도 서로 다름을 언급하고 있다[30][31]는 점을 고려할 때, 심리적 특성 변인에 대한 조명이 필요하다.

한편 앞서 언급했던 것처럼 가치관이 일-가정 양립에 미치는 영향에 대한 연구가 충분히 수행되지 않았을 뿐만 아니라 몇몇 수행된 연구도 다루고 있는 변인들이 제한적이고, 연구결과도 다소 불일치하여 주목할 필요가 있다. 예컨대, 일 가치관의 경우, 천혜정과 한나[8]의 연구는 일 지향성과 일 스트레스가 높을수록 일과 삶의 균형 수준이 낮아진다고 하였으나, 최유정(2013)은 일중심적 가치관이 일-가정 갈등에 긍정적 전이효과가 있다고 하였으며, 한지숙과 유계숙[7]은 일지향적이면서 동시에 가족지향적인 태도를 지닌 근로자일수록 일-가정 간 축진 수준이 더 높다고 하였다.

이러한 불일치는 다른 가치관 연구에서도 드러나는데, 성역할고정관념의 경우, 전통적인 성역할태도가 일-가정 갈등을 증가시키며[23][32], 비전통적인 성역할태도는 일-가정 갈등을 낮추고, 일-가정 축진을 증가시킨다[27]는 결과가 있다. 반면 성역할고정관념이 일-가

정 갈등을 설명하는 데에는 유의하지 않으나, 일-가정 촉진에는 유의한 영향을 미친다는 결과가 있으며[7][9], 심지어 성역할고정관념의 영향력이 어디에도 나타나지 않는다는 결과[33][34]도 도출되고 있다.

이에 본 연구는 ‘일-가정 갈등’ 연구에서 그동안 학문적 관심이 저조하였던 가치관 변인에 대해 관심을 가질 필요가 있다는 점과 가치관이 일-가정 양립에 미치는 영향력에 관한 상당히 불일치한 결과들을 재검증할 필요가 있다는 점을 기반으로, 일-가정 양립 관련 가치관이 일-가정 갈등과 일-가정 촉진에 미치는 영향을 살펴보고자 한다.

구체적으로, 첫째 일-가정 갈등과 일-가정 촉진에 미치는 주요 가치관변인이 무엇인지를 살펴본다. 둘째, 일 관련 가치관(일지향성-가족지향성, 일의 가치 등), 가족관, 젠더가치관(맞벌이태도, 경력단절태도 등) 변인이 일-가정 갈등과 일-가정 촉진 중 어느 것을 더욱 잘 설명하는지를 탐색해 보고자 한다.

추가적으로, 가치관이 일-가정 갈등 및 촉진에 미치는 영향에 관한 연구의 수가 많지 않은 관계로 이를 가설수준에서 검증하기에는 어려움이 있으나, 일지향성과 가족지향성이 둘 다 높을수록 일-가정 촉진이 증가한다는 한지숙과 유계숙[7] 등의 연구를 볼 때, 일지향성과 가족지향성 간의 상호작용의 가능성을 탐색적 수준에서 살펴보는 것은 가능할 것으로 판단된다.

III. 연구방법

1. 연구문제

본 연구는 일-가정 양립 관련 가치관이 일-가정 갈등과 촉진에 미치는 영향력을 탐색적으로 살펴보는 것을 목적으로 수행되었다. 이에 본 연구에서는 다음의 3가지 연구문제를 설정하였다.

연구문제 1. 일 관련 가치관(일지향성-가족지향성, 일의 가치 등), 가족관, 젠더가치관(맞벌이태도, 경력단절태도 등)이 일-가정 갈등과 일-가정 촉진에 미치는 영향력은 어

떠한가?

연구문제 2. 이들 가치관이 일-가정 갈등과 일-가정 촉진 중 어느 것을 더 많이 설명하는가?

연구문제 3. 일지향성과 가족지향성이 일-가정 갈등과 일-가정 촉진에 미치는 상호작용 효과는 어떠한가?

2. 연구대상

본 연구는 기혼여성근로자의 일과 가정의 갈등 및 촉진에 영향을 미치는 일-가정 양립 관련 가치관의 영향력을 살펴보기 위해 전국의 30대, 40대, 50대 기혼여성근로자를 대상으로 수행되었다. 자료수집은 온라인 설문조사기관에 의뢰하여 진행하였으며, 연령대별 동일한 비율의 자료를 수집하였다(총 311부의 자료 분석).

조사대상자의 인구통계학적 특성을 살펴보면, 학력은 모두 고졸 이상으로, 관리직과 사무직에 종사하는 조사대상자가 전체의 83.9%이었다. 종사상 지위로서는 정규직이 88.1%이었으며, 근로형태별로는 전일제근로자가 90.4%를 차지하였다. 미취학 및 초중고 자녀유무별로는 미취학자녀가 없는 경우가 77.2%, 초중고자녀가 없는 경우가 59.8%로 나타났다. 한편 조사에 참여한 기혼여성근로자들의 평균 주당근로시간은 34.8시간, 주당 초과근로시간은 4.8시간으로 조사되었다.

표 1. 조사대상자의 인구통계학적 특성

	구분	빈도(명)	비율(%)
연령	30대	103	33.1
	40대	102	32.8
	50대	106	34.1
학력	고졸	78	25.1
	대졸 이상	233	74.9
직업	관리직/전문직	89	28.6
	사무직	172	55.3
	서비스/생산·노무직	49	15.7
	기타	1	0.3
종사상 지위	정규직	274	88.1
	비정규직	37	11.9
근로형태	전일제	281	90.4
	시간제	30	9.6
미취학 자녀유무	없음	240	77.2
	있음	71	22.8
초중고 자녀유무	없음	186	59.8
	있음	125	40.2
주당 근로시간		34.8시간(SD=14.6)	
주당 초과근로시간		4.8시간(SD=9.9)	

3. 측정도구

본 연구에서는 일-가정 갈등 및 축진에 영향을 미치는 독립변인으로 일지향성-가족지향성, 맞벌이태도와 경력단절태도, 자녀관, 일에 대한 가치 등을 채택하였다. 측정도구를 살펴보면, 일지향성과 가족지향성은 일과 가족 중 삶의 중심을 어디에 두는지를 측정하기 위한 척도로, Lodhal과 Keiner[14]가 개발한 척도를 사용하였다.

맞벌이태도와 경력단절태도의 경우, 전자는 맞벌이에 대해 긍정적인 태도를 반영하며, 후자는 일과 가정간 갈등의 경우 여성이 일을 그만두어야 한다고 생각하는 경향성을 의미한다. Demaris와 Longmore[35]의 연구를 기초로 강기연[36]이 구성한 성역할태도 척도와 여성정책연구원의 「2008 일가족양립지수 개발 및 적용방안 연구」에 사용되었던 성역할태도 척도 중에서 기혼여성근로자의 맞벌이태도와 경력단절태도를 측정한다고 판단되는 문항을 본 연구의 목적에 맞게 수정보완하여 사용하였다.

가족관은 결혼과 자녀에 대해 중요하고 필요하다고 생각하는 경향성을 반영하는 것으로, 한국보건사회연구원의 「2005년 전국 결혼 및 출산 동향조사」에서 사용하였던 결혼과 자녀필요성 문항과 여성정책연구원의 「2010년 기혼여성들의 결혼 및 가족의식조사」에서 사용하였던 결혼과 자녀출산 관련 문항을 활용하여 평정하였다.

마지막으로 일에 대한 가치관 개인이 일을 할 때 기대하고 바라는 최종 목표로[37], 사람들이 기대하는 결과를 일을 통해서 얻어야 한다고 느끼는 것이다[16]. 이를 측정하기 위해 Smola와 Sutton[16]이 사용한 일에 대한 가치 척도를 사용하였다.

본 연구의 종속변수인 일-가정 갈등과 일-가정 축진 변수는 Grzywacz와 Marks의 연구[38]에서 활용되고, 김옥선과 김효선[33]의 연구에서 검증된 척도를 활용하였다. 모든 측정변수는 1점(절대 아니다)에서 5점(매우 그렇다)으로 평정하였으며, 점수가 높을수록 그러한 경향성이 강함을 의미한다.

표 2. 독립변인 요인분석 결과 및 신뢰도

요인	문항	component						
		1	2	3	4	5	6	7
가족지향	나에게 가장 중요한 일은 가족과 관련된 일들이다	.90						
	나의 생애 목표들은 주로 가족지향적이다	.89						
	가족은 나의 생활에서 가장 큰 비중을 차지한다	.85						
일지향	생활에서 느끼는 만족은 주로 가족으로부터 얻는다	.81						
	나에게 가장 중요한 일은 일(직무)과 관련된 일들이다	.89						
	나의 생애 목표들은 주로 일(직무) 지향적이다	.88						
가족관	생활에서 느끼는 만족은 주로 나의 일(직무)에서 얻는다	.78						
	일(직무)은 나의 생활에서 가장 큰 비중을 차지한다	.71						
	결혼했다고 반드시 아이를 가져야 할 필요는 없다			.89				
내재적일가치	결혼은 꼭 해야 할 필요가 없다			.77				
	부부는 반드시 재혼이 있어야 한다			.76				
	결혼이라는 법적 구속없이 동거하는 것도 괜찮다			.65				
외재적일가치	당신은 일에서 여가와 자유시간을 갖는 것이 얼마나 중요한가				.78			
	당신은 일에서 즐거움과 재미를 느끼는 것이 얼마나 중요한가				.78			
	당신은 일에서 일의 속도와 시간을 조절할 수 있는 재량권을 갖는 것은 얼마나 중요한가				.69			
맞벌이태도	당신은 일에서 승진이 얼마나 중요한가					.83		
	당신을 일에서 돈을 많이 버는 것 또는 높은 임금인상이 얼마나 중요한가					.79		
	당신은 일에서 많은 복지 혜택을 누리는 것이 얼마나 중요한가					.66		
경력단절태도	맞벌이를 하는 것이 바람직하다						.89	
	여성은 결혼을 했어도 직장을 가져야 한다						.86	
	아내의 직장생활이 가정생활에 지장을 주는 경우라면 아내는 직장생활을 그만두는 것이 좋다							.84
eigen value	어린 자녀를 둔 어머니는 경제적으로 절실히 필요한 경우가 아니라면 직업을 가지지 않는 것이 좋다							.83
		3.2	2.8	2.4	2.2	2.0	1.7	1.5
	변량 %	14.5	12.8	11.3	10.1	9.3	8.0	7.0
누적변량 %	14.5	27.3	38.6	48.8	58.2	66.3	73.4	
Cronbach's α		.90	.84	.78	.78	.76	.83	.67

4. 측정도구의 타당성 및 신뢰성 분석

본 연구에서 사용된 변수들의 타당성과 일관성을 확인하기 위하여 요인분석과 신뢰도 분석을 실시하였다.

탐색적 요인분석 결과, 본 연구의 독립변인인 일-가정 양립 가치관과 관련하여 모두 7개의 요인이 추출되었으며, 각 요인들로 분류된 항목들은 가족지향, 일지향, 가족관, 내재적 일가치, 외재적 일가치, 맞벌이태도, 경력단절 태도 등이다. KMO 지수는 .76으로 .001 이하 수준에서 유의미하였으며, 추출된 7개의 요인이 설명하는 총분산은 73.4%로 나타났다. 모든 문항의 신뢰도 계수는 .67 이상으로서 내적 일관성을 갖춘 것으로 나타났다.

한편 종속변인으로 사용된 일-가정 양립과 관련하여 총 2개의 요인이 추출되었으며, 각 요인으로 추출된 항목은 일-가정 촉진, 일-가정 갈등이다. KMO 지수는 .86으로 .001 이하 수준에서 유의미하였으며, 추출된 2개의 요인이 설명하는 총분산은 52.8%였다. 모든 문항의 신뢰도 계수는 .80 이상으로서 내적 일관성을 갖춘 것으로 나타났다.

표 3. 종속변인의 요인분석 결과 및 신뢰도

요인	문항	component	
		1	2
일-가정 갈등	가정에서의 스트레스 때문에 직장에서 신경이 예민해진다	.81	
	직장에서의 스트레스 때문에 집에서 신경이 예민해진다	.78	
	일에 대한 걱정이나 문제 때문에 집에 있을 때 마음이 심란하고 집중이 잘 안된다	.77	
	집에서의 여러 활동과 가사일 때문에 일을 위해 필요한 수면시간이 부족하다	.77	
	일 때문에 너무 피곤해서 집안일을 제대로 수행하는 것이 어렵다	.76	
	집안일 때문에 직장에서 헌신하여 노력을 기울이기 어렵다	.76	
	개인적인 또는 가족에 대한 걱정이나 문제 때문에 회사에 있을 때 마음이 심란하고 집중이 잘 안된다	.74	
	일 때문에 집안일에 노력을 기울이기 어렵다	.66	
일-가정 촉진	직장에서의 문제들을 다루는데 있어 집에서 나누는 대화가 도움이 된다		.75
	직무에 사용하는 기술들이 가정에서 해야하는 일들에 유용하게 사용된다		.69
	가정에서 받는 사랑과 존경은 직장에서 자신감을 갖도록 한다		.68
	직장에서 하는 일들은 당신이 가정에 있을 때 더 재미있고 유쾌한 사람이 되도록 한다		.67
	직장에서 수행하는 일들은 가정에서의 개인적이고 실제적인 문제들을 다루는데 도움이 된다		.67
	나의 가정생활은 다음날 직장생활을 위한 휴식과 준비에 도움이 된다		.62
	가정에 필요한 것을 부양한다는 생각에 직장에서 더 열심히 일하게 된다		.58
eigen value		4.7	3.2
변량 %		31.5	21.3
누적변량 %		31.5	52.8
Cronbach's α		.89	.80

IV. 연구결과

1. 연구변수들에 대한 상관관계 분석

연구변수들 간 상관관계분석을 실시한 결과[표 4] 가족지향성과 일지향성은 서로 상관성이 유의하지 않은 것으로 드러나, 상호 독립된 차원일 가능성을 보여주고 있다. 가족지향성은 일지향성, 일-가정갈등과 유의하지 않고, 그 외 변수들과는 통계적 유의성을 가지고 있는 것으로 나타났다.

일지향성은 내재적 가치와 일-가정갈등, 일-가정촉진과만 통계적 유의성을 보이는데, 특히 일지향적일수록 일-가정 갈등뿐만 아니라 일-가정 촉진과도 정적 상관관계를 보이고 있다. 자녀관은 경력단절태도와 일-가정갈등 간 유의한 상관을 보였으며, 내재적 가치와 외재적 가치는 서로 상당히 높은 정적 상관을 보이고 있어, 내재적 가치가 높을수록 외재적 가치도 높은 경향성을 반영하고 있다. 그러나 이들과 일-가정 촉진 및 갈등과의 상관성은 양상이 다소 상이한데, 일에서 내재적 가치를 지향할수록 일과 가정 간 촉진수준이 더욱 높으며, 외재적 가치를 지향할수록 일-가정 갈등 수준이 더욱 높은 것으로 드러났다. 맞벌이태도와 경력단절태도는 .01수준에서 부적 상관을 보이며, 맞벌이태도는 일-가정 촉진과 .05수준에서 정적 상관을 보였다. 일-가정 갈등과 일-가정 촉진은 .05수준에서 부적 상관을 가지는 것으로 나타났다.

표 4. 연구변수들 간 상관관계 분석

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.가족지향	1								
2.일지향	-.11	1							
3.가족관	-.21**	.05	1						
4.내재적가치	.24**	.15*	.01	1					
5.외재적가치	.22**	.09	.04	.53**	1				
6.맞벌이태도	.18**	.07	.05	.28**	.18**	1			
7.경력단절태도	.16**	-.06	-.15**	-.02	-.04	-.27**	1		
8.일가정갈등	-.10	.15**	.16**	.09	.19**	-.05	.04	1	
9.일가정촉진	.17**	.31**	-.10	.19**	.05	.12*	-.04	-.12*	1
평균	3.84	2.91	3.13	3.91	3.95	3.73	3.35	5.90	3.09
표준편차	.72	.71	.82	.54	.62	.68	.83	1.40	.57

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

표 5. 일-가정 갈등에 영향을 미치는 가치관 변인의 영향력 검증

독립변인	Model 1						Model 2					
	B	표준 오차	B	t	공선성 통계량		B	표준 오차	B	t	공선성 통계량	
					TOL	VIF					TOL	VIF
(상수)	5.44	.97		5.60***			2.71	1.31		2.07*		
연령	.04	.18	.02	.21	.32	3.11	-.01	.18	-.00	-.03	.31	3.24
정규직 여부(정규직)	-.47	.25	-.17	-1.91	.95	1.05	-.51	.24	-.13	-2.11*	.91	1.10
전일제 여부(전일제)	.04	.29	.01	.12	.93	1.08	.25	.28	.05	.87	.89	1.13
미취학 자녀유무(있음)	.93	.34	.29	2.75**	.31	3.27	.91	.33	.29	2.77**	.30	3.31
초중고 자녀유무(있음)	.37	.20	.13	1.87	.70	1.42	.28	.19	.10	1.45	.69	1.44
주당 근로시간	.00	.01	.04	.71	.94	1.07	.01	.01	.06	1.00	.90	1.11
주당 초과근로시간	.02	.01	.12	2.02*	.92	1.09	.01	.01	.10	1.63	.88	1.13
가족지향							-.17	.13	-.09	-1.38	.85	1.18
일지향							.33	.12	.16	2.69**	.90	1.12
가족관							.15	.10	.09	1.46	.92	1.08
내재적 일가치관							-.09	.20	-.03	-.43	.62	1.61
외재적 일가치관							.50	.16	.22	3.16**	.66	1.52
맞벌이 태도							-.06	.14	-.03	-.41	.77	1.30
경력단절태도							.17	.11	.10	1.62	.83	1.20
R ² =.097, 수정된 R ² =.073 F=4.00, p<.001						R ² =.186, 수정된 R ² =.140 ΔR ² =.088 F=4.08, p<.001						

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001
 주. 통제변수 중 정규직 여부, 전일제 여부, 미취학 자녀유무, 초중고 자녀유무는 명목적으로 측정되어 회귀분석을 위해 더미변수로 변환하였음

2. 일-가정 갈등에 미치는 일-가정 양립 관련 가치관의 영향력 검증

일-가정 갈등에 영향을 미치는 일-가정의 양립 관련 가치관의 영향력을 파악하고자 위계적 회귀분석을 실시하였다[표 5]. 회귀분석에 사용된 독립변인들 간의 다중공선성을 확인한 결과, 모든 개별 독립변인의 공차한계(Tolerance)는 0.1이상이었으며, 분산팽창요인(VIF)은 10.0 미만으로 나타났다. 이를 바탕으로 본 연구에서 사용된 독립변인들 간의 다중공선성에는 특별한 문제가 없는 것으로 판단하였다. 모델 1에서는 기존 연구에서 일과 가정의 양립에 주요하게 영향을 미친다고 간주되고 있는 인구통계학적 변인들을 투입하여 이들의 설명력을 살펴보았다. 그 결과 변량의 9.7%를 설명하고 있었으며(F=4.00, p<.001), 특히 미취학 자녀유무와 주당 초과근로시간이 통계적으로 유의한 수준에서 일-가정 갈등에 영향을 미치는 변인으로 드러났다.

모델 2에서는 일-가정 양립 관련 가치관 요인인 가족지향성, 일지향성, 자녀관, 내재적 일가치, 외재적 일가치, 맞벌이 태도, 경력단절태도 등을 독립변수로 설정하여 일-가정 갈등 및 축진에 미치는 영향력을 분석한 결과 8.8%의 설명력이 추가적으로 증가한 것으로 나타났

으며, 이때의 회귀모형은 통계적으로 양호하였으며(F=4.08, p<.001), 모델 2에서 F값이 소폭 상승하는 경향을 보이고 있어, 회귀모형이 나아지는 양상을 보이고 있다. 특히 일지향성(t=2.69, p<.01)과 외재적 일가치관(t=3.16, p<.01)이 .01 수준에서 유의하게 일-가정 갈등에 영향력을 미치는 주요 변인으로 드러났다. 이는 일지향일수록 그리고 외재적 일가치관을 지니고 있을수록 일-가정 갈등을 경험할 가능성이 높음을 의미한다.

3. 일-가정 축진에 미치는 일-가정 관련 가치관의 영향력 검증

일-가정 축진에 영향을 미치는 일-가정 양립 관련 가치관의 영향력을 파악하고자 위계적 회귀분석을 실시하였다[표 6]. 먼저 모델 1에서는 인구통계학적 변인들을 투입하여 그것이 일-가정 축진에 미치는 영향력을 통제하였다. 모델 2에서는 일-가정 양립 관련 가치관을 투입하여 그것이 일-가정 축진에 미치는 순수한 설명변량을 살펴보았다. 그 결과, 모델 1의 설명변량이 5.0%인데 반해 모델 2에서는 가치관이 17.9%의 고유설명변량을 갖는 것으로 드러났다. 회귀식에서도 모델 1은 유의하지 않은 것으로 나타났으나(F=1.95, p=.06), 모델 2

표 6. 일-가정 축진에 영향을 미치는 가치관 변인의 영향력 검증

독립변인	Model 1						Model 2					
	B	표준 오차	β	t	공선성 통계량		B	표준 오차	β	t	공선성 통계량	
					TOL	VIF					TOL	VIF
(상수)	2.51	.38		6.60***			1.70	.49		3.50**		
연령	.13	.07	.20	1.84	.32	3.11	-.07	.07	.11	1.06	.31	3.24
정규직 여부(정규직)	.03	.10	.02	.33	.95	1.05	.01	.09	.01	.09	.91	1.10
전일제 여부(전일제)	.11	.11	.06	.99	.93	1.08	.04	.11	.02	.38	.89	1.13
미취학 자녀유무(있음)	.05	.13	.04	.40	.31	3.27	-.02	.12	-.02	-.19	.30	3.31
초중고 자녀유무(있음)	-.06	.08	-.05	-.73	.70	1.42	-.04	.07	-.03	-.49	.69	1.44
주당 근로시간	-.00	.00	-.07	-1.04	.94	1.07	-.00	.00	-.02	-.32	.90	1.11
주당 초과근로시간	.01	.00	.10	1.59	.92	1.09	.00	.00	.07	1.24	.88	1.13
가족지향							.12	.05	.16	2.57*	.85	1.18
일지향							.25	.05	.32	5.53***	.90	1.12
가치관							-.06	.04	-.09	-1.52	.92	1.08
내재적 일가치관							.26	.07	.24	3.45**	.62	1.61
외재적 일가치관							-.14	.06	-.16	-2.29*	.66	1.52
맞벌이 태도							-.03	.05	-.04	-.66	.77	1.30
경력단절태도							-.08	.04	-.12	-1.94	.83	1.20
R ² =.050, 수정된 R ² =.024 F=1.95, p<.10						R ² =.229, 수정된 R ² =.186 ΔR ² =.179 F=5.33, p<.001						

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001
 주. 통제변수 중 정규직 여부, 전일제 여부, 미취학 자녀유무, 초중고 자녀유무는 명목적으로 측정되어 회귀분석을 위해 더미변수로 변환하였음

에서는 .001수준에서 유의한 것으로 드러나 회귀모형이 더욱 개선되었음을 확인하였다($F=5.33, p<.001$). 일-가정 양립 관련 가치관 중 가족지향성($t=2.57, p<.05$)과 일지향성($t=5.53, p<.001$)이 모두 일-가정 축진에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 드러났으며, 특히 일지향성이 일-가정 축진에 더 높은 설명력을 지니는 것으로 나타났다. 한편 일에서의 내재적 가치($t=3.45, p<.01$)와 외재적 가치($t=-2.29, p<.05$)는 일-가정 축진에 서로 상반되는 영향력을 보이는 것으로 드러났다.

한편 일-가정 갈등과 일-가정 축진에 미치는 일-가정 관련 가치관의 영향력을 살펴본 결과, 가치관이 일-가정 갈등과 축진에 영향을 미치는 변량에 차이가 큼을 확인할 수 있다. 즉, 가치관이 일-가정 갈등을 설명하는 변량은 8.8%이었으나 일-가정 축진을 설명하는 변량은 그보다 2배 이상 많은 17.9%이었다. 또한 인구통계학적 특성은 일-가정 갈등을 .001 수준에서 설명하고 있는데 반해 일-가정 축진에서는 유의미한 영향력이 없으므로 나타났다.

4. 일-가정 양립에 영향을 미치는 일지향성-가족지향성의 조절효과 탐색

지금까지 일과 가정 양립 관련 가치관이 일-가정 갈

등 및 축진에 미치는 영향력을 살펴보았다. 본 연구는 추가적으로 일지향성과 가족지향성이 일-가정 갈등 및 축진에 미치는 상호작용효과를 탐색적 수준에서 살펴 보았다. 이를 위해 먼저 [표 5]와 [표 6]에 투입되었던 인구통계학적 변인들의 영향력을 통제한 후 분석을 실시하였다. 그 결과, 일-가정 축진에 있어 조절효과가 있는 것으로 나타났다[표 7].

회귀분석 결과, 모델 1에서는 일지향을 독립변인으로, 일-가정 축진을 종속변인으로 하는 단순회귀분석을 실시하였다. 모델 2에서는 일지향과 함께 조절변수인 가족지향을 독립변인 항에 추가하여 회귀분석을 실시하였다. 마지막으로 모델 3에서는 일지향과 가족지향 외에 이 두 변인의 상호작용 항을 투입하였다. 조절효과와의 여부는 3단계의 R² 변화량의 유의미성을 기준으로 판단하였다. 이때 독립변수와 조절변수에 대하여 평균중심화(Mean Centering) 절차를 수행하였는데, 이는 변수간 다중공선성에 의해 상호작용 항의 효과가 왜곡되는 것을 최소화하기 위해서이다.

결과를 살펴보면, 모델 1의 설명력(R²)은 유의미하였으며(R²=.108, $p<.001$), 조절변수인 가족지향이 포함된 모델 2의 R² 변화량도 통계적으로 유의미하였다(ΔR²=.040, $p<.001$). 일지향과 가족지향의 상호작용 항이

추가로 투입된 모델 3에서의 R² 변화량 역시 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다($\Delta R^2=.011, p<.05$).

표 7. 일지향 가치관과 일-가정 축진 관계에서 가족지향 가치관의 조절효과 분석

항목		중속변수: 일-가정 축진					
		Model 1		Model 2		Model 3	
		베타	t	베타	t	베타	t
독립	일지향	.32	5.85***	.34	6.35***	.34	6.41***
조절	가족지향			.20	3.80***	.21	3.88***
상호작용	일지향×가족지향					.11	1.97*
R ²		.108		.148		.159	
F		7.38***		8.83***		8.20***	
ΔR^2		.108		.040		.011	
ΔF		34.26***		14.44***		3.89*	

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

상호작용 효과를 해석하기 위하여 일지향과 가족지향을 고, 저 집단으로 나누어 이 두 변인을 독립변인으로 하고 일-가정 축진을 종속변인으로 하는 이원분산 분석을 실시하였다. [그림 1]과 같이 일지향성이 낮은 집단의 경우, 가족지향성이 높은 집단과 낮은 집단 간에 일-가정 축진 수준의 차이가 적은 반면 일지향성이 높은 집단의 경우는 가족지향성이 높은 집단이 낮은 집단에 비해 일-가정 축진 수준이 더욱 높은 것으로 드러나, 일지향성과 가족지향성의 상호작용효과를 확인할 수 있었다.

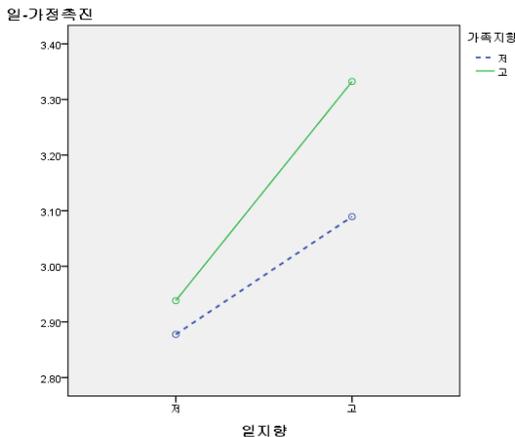


그림 1. 일지향 가치관과 일-가정 축진 관계에서 가족지향 가치관의 조절효과

V. 결론 및 논의

여성의 학력 증가, 맞벌이부부의 비율 증가, 여성의 경제활동참여 증가, 이혼·만혼·한부모가정의 증가 등 급격한 사회환경의 변화와 함께 일과 가정의 양립, 여성의 경제활동 참여가 어느 때보다 중요하게 여겨지는 요즘이다. 이러한 변화와 더불어 일과 삶에 대한 태도, 일과 가정의 양립에 대한 가치관도 함께 변화하고 있다.

본 연구는 이러한 가치관의 변화가 일과 가정의 갈등 및 축진에 미치는 영향을 살펴보기 위해 수행되었다. 이를 위해 30대-50대 기혼여성근로자 311명을 대상으로 조사를 실시하였으며, 주요 결과는 다음과 같다.

먼저, 일-가정 갈등에 유의하게 영향을 미치는 변인은 ‘일지향성’과 ‘외재적 가치’이었다. 즉, 기혼여성근로자들이 일지향적일수록 그리고 복지혜택, 임금, 승진 등의 외적 보상을 중요하게 여기는 경향이 강할수록 일-가정 갈등을 더욱 경험하는 것으로 드러났다. 또한 ‘가족지향성’과 ‘일지향성’은 일-가정 축진에 유의하게 영향을 미치는 변인이었으며, 상호작용효과도 있는 것으로 드러나, 일지향적이면서 가족지향적일수록 더욱 일-가정 축진 수준이 높아졌다.

이 결과를 통해 일 지향성이 일-가정 갈등 및 축진에 미치는 영향력에 대한 불일치된 결과들을 정리해볼 수 있다. 즉, 일-가정 갈등에는 가족지향성과는 상관없이 일에 얼마나 많은 시간과 에너지를 쏟느냐(일지향성)가 중요한 변인이라는 것은 일지향성이 높을수록 일과 삶의 균형수준이 낮아진다는 천혜정과 한나[8]의 연구결과를 지지하며, 일중독성향이 일-가정갈등과 정신건강에 유의한 영향을 미친다는 정병석과 탁진국[39]의 결과와도 관련된다. 그리고 일지향성이 일-가정 축진에 미치는 긍정적 효과는 일중심적 가치관이 일-가정 축진에 긍정적인 영향을 미친다는 최유정[9]의 연구결과를 지지한다. 일지향성과 가족지향성의 직접 및 상호작용효과는 일지향적이면서 동시에 가족지향적인 태도를 지닌 근로자일수록 일-가정 간 축진 수준이 더 높음을 보고한 한지숙과 유계숙[7]의 연구결과를 지지한다.

이는 일지향성과 가족지향성이 하나가 높으면 다른 하나가 낮아지는 제로섬의 상반되는 개념이 아님을 보

여주는 결과이자, 일-가정 갈등과 축진에 따라 이들 변인이 미치는 영향력과 관계성이 다름을 보여주는 결과이다.

다음으로, '외재적 일가치'는 일-가정 갈등을 증가시키고, 일-가정 축진을 저해하는 변인으로 드러났으며, '내재적 일가치'는 일-가정 축진에는 긍정적 영향을 미치고 있어, 일에 대해 재미있고, 보람되게 느끼는 것이 일-가정 갈등을 낮추지는 못하지만 일에서의 긍정적 경험이 가정생활에 긍정적으로 전이되는 효과가 있음을 의미한다. 외재적-내재적 일가치에 관한 연구는 그 수가 매우 적다. 한주희[40]와 강은주, 한주희[41]의 연구는 내재적 동기가 일-가정 갈등을 낮추며, 외재적 동기가 일-가정 갈등을 증가시킨다는 결과를 보고하고 있어, 내재적 일가치가 일-가정 갈등에 유의한 영향을 미치지 않았던 본 연구결과와는 부분적으로 일치하고 있다. 본 연구의 조사대상자와는 달리, 강은주, 한주희[41]의 연구는 여성보다 남성의 비율(여성 약 20%, 남성 약 80%)이 더 높고, 30세 이하에 해당하는 비율이 약 36% 정도가 포함되어 있어, 이러한 차이가 결과에 반영되었을 가능성이 있는 것으로 사료된다.

셋째, 앞서 언급하였듯이 일-가정 갈등과 일-가정 축진에 유의하게 영향을 미치는 인과적 변인이 상이할 뿐만 아니라 인과적 변인의 설명량도 크게 차이가 있는 것으로 드러나 주목이 된다. 즉, 가치관 변인이 일-가정 갈등과 일-가정 축진을 설명하는 변량을 살펴보면, 전자는 8.8%이었으나 후자는 2배 이상 많은 17.9%인 것으로 드러났다. 최유정[9]의 연구는 가치관의 고유한 설명량만을 측정하지는 않았으나, 인구통계학적 특성과 성역할태도, 일중심적 가치관이 일-가정 갈등과 축진에 미치는 설명변량을 살펴보면 전자가 12.8%, 후자는 22.4%로 나타났다. 김주현과 문영주[27]의 연구도 성역할태도가 일-가정 갈등보다 일-가정 축진을 설명하는 크기가 더 큼을 보고하고 있다. 이러한 결과는 갈등과 축진이 단일 스펙트럼이 아닌, 서로 다른 고유한 차원을 지닌 구성개념이며, 이들에 영향을 미치는 인과적 요인도 서로 다름을 보여주는 결과라 하겠다.

마지막으로, 가족관, 맞벌이태도, 경력단절태도는 일-가정 갈등과 축진에 유의한 영향을 미치지 않았으며,

'일 관련 가치관' 변인만이 유의한 설명량을 보여주고 있다. 이는 '일-가정 양립 관련 가치관' 변인 중 '일 관련 가치관'이 '가족가치관'과 '젠더가치관'에 비해 일-가정 갈등 및 축진에 더욱 중요하게 영향을 미치는 변인일 가능성을 보여준다. 그러나 이를 해석하거나 일반화함에 있어 주의가 필요한데, 그것은 척도의 한계 때문이다. '일 관련 가치관'은 타당화가 검증된 척도를 활용한 반면, 맞벌이태도, 경력단절태도, 가족관 등은 그 중요성에도 불구하고 타당화된 척도가 아직 개발되지 않아, 몇몇 관련 척도들에서 본 개념을 측정한다고 판단되는 것들을 추출하여 척도를 구성·평정하였다. 추후 연구에서 타당화된 척도의 개발과 이것이 일-가정 갈등과 축진에 미치는 영향을 검증할 필요가 있다.

일과 가정의 양립은 여성 혼자만의 문제가 아니라 남성(배우자, 직장상사, 동료 등)과의 상호작용과 절충, 협력 과정이 반드시 수반되어야 한다. 또한 가치관 연구는 비교적 일관되게 남녀 간에 차이가 있음을 보고하고 있다. 이러한 점을 감안할 때, 추후 연구에서는 남성과 여성의 가치관이 일과 가정의 갈등과 축진에 미치는 영향력과 관계성을 상호비교함으로써, 공통요인과 성차요인을 발견하고, 이를 실용적으로 활용할 수 있는 방안을 마련할 필요가 있다고 사료된다.

마지막으로 조사대상자의 인구통계학적 특성을 살펴보면 모든 대상자가 고졸 이상이며, 약 80% 이상이 관리직과 사무직에 종사하고, 정규직이었다. 정규직과 비정규직 그리고 관리직/사무직과 서비스업계 기혼여성들의 일과 삶의 균형 유형이 다르다는 결과[42]들을 고려할 때, 본 조사결과를 전체 기혼여성근로자에게 일반화시키기 위한 추가연구가 필요할 것으로 사료된다.

참고 문헌

- [1] I. Ajzen, *Attitude, personality and behavior*, Chicago: The Dorsey Press, 1989.
- [2] S. H. Schwartz and W. Bilsky, "Toward a theory of the universal content and structure of values: Extensions and cross-cultural replications,"

- Journal of Personality and Social Psychology, Vol.58, pp.878-89, 1990.
- [3] 김명원, 강민주, “맞벌이부부의 성역할태도와 사회적 지원이 양육스트레스에 미치는 영향”, 대한가정학회지, 제49권, 제8호, pp.25-35, 2011.
- [4] 유계숙, “유교적 근로관과 성역할태도가 일·가족 지향성과 가족친화제도 요구도에 미치는 영향”, 한국가족관계학회지, 제14권, 제4호, pp.91-108, 2010.
- [5] 나은영, 차유리, “한국인의 가치관 변화 추이: 1979, 1998, 및 2010년의 조사 결과 비교”, 한국심리학회지: 사회 및 성격, 제24권, 제4호, pp.63-93, 2010.
- [6] M. K. Choe, L. L. Bumpass, N. O. Tsuya, and R. R. Rindfuss, “Nontraditional family-related attitudes in Japan: Macro and micro determinants,” Population and Development Review, Vol.40, No2, pp.241-271, 2014.
- [7] 한지숙, 유계숙, “기혼근로자의 성역할 태도와 일-가족 지향성이 일-가족 갈등/촉진 및 가족친화제도 이용에 미치는 영향”, 한국가정관리학회지, 제25권, 제5호, pp.143-166, 2007.
- [8] 천혜정, 한나, “근로자의 일 지향성, 일 스트레스 및 조직문화가 일과 삶의 조화에 미치는 영향”, 한국가족자원경영학회지, 제13권, 제4호, pp.53-72, 2009.
- [9] 최유정, “기혼 남녀의 일·가족 양립 태도와 관련 요인에 관한 일고찰”, 조사연구, 제14권, 제2호, pp.77-111, 2013.
- [10] M. Seong, “Gender role attitudes and determinants in the early 21 century in South Korea,” Social Science Research Review, Vol.27, No.2, pp.289-316, 2011.
- [11] 김현동, 김명희, “기혼여성직장인의 가치관에 따른 직장가정과 가정의 긍정적 전이과정 탐색”, 여성연구, 제81권, 제2호, pp.33-67, 2011.
- [12] J. Williams, *Unbending gender*, Oxford: Oxford University Press, 2000.
- [13] 최숙희, 강우란, 박준, 정지은, “노동관의 국제비교: 일의 보람과 관계의 만족을 중심으로”, 삼성경제연구소, CEO information, 제657호, 2008.
- [14] T. M. Lodhol and M. Kejner, “The definition and measurement of job involvement,” Journal of applied psychology, Vol.49, No.1, pp.24-33, 1965.
- [15] 이해정, *다수준분석을 통한 일과 삶의 균형에 관한 연구: 세대별 일의 가치와 제도 및 지원분위기의 효과*, 한양대학교, 박사학위논문, 2012.
- [16] K. W. Smola and C. D. Sutton, “Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium,” Journal of Organizational Behavior, Vol.23, pp.363-382, 2002.
- [17] A. Tolbize, *Generation differences in the workplace*, Research and Training Center on Community Living, University of Minnesota, 2008.
- [18] 최재석, *한국인의 사회적 성격*, 서울: 계문사, 1979.
- [19] 김혜영, 김상돈, 박선애, *가족관련 가치 및 의식의 변화와 가족의 미래*, 한국여성정책연구원 연구보고서, 2012.
- [20] 이삼식, “가치관의 변화가 결혼 및 출산 행태에 미치는 영향”, 보건사회연구, 제26권, 제2호, pp.95-140, 2006.
- [21] 김경신, “가족가치관의 세대별 비교연구: 노년, 중년, 청소년세대를 중심으로”, 대한가정학회지, 제36권, 제10호, pp.145-160, 1998.
- [22] 나은영, 민경환, “한국문화의 이중성과 세대차의 근원에 관한 이론적 고찰 및 기존 조사자료 재해석”, 한국심리학회지: 문화 및 사회문제, 제4권, 제1호, pp.75-93, 1998.
- [23] 박기남, “기혼 취업 여성의 일-가족 양립을 위한 시간갈등 연구: 연령계층별, 성역할 태도별 차이를 중심으로”, 한국여성학, 제25권, 제2호, pp.37-71, 2009.
- [24] 손영미, “학령기 아동이 있는 가족의 여가 문화 활성화: 기혼 여성근로자의 일과 삶 가치관 비교 문화 연구”, 한국가족자원경영학회·한국여가문화학회 공동추계학술대회자료집, pp.123-129, 2014.
- [25] 손영미, 박정열, “남녀의 일과 삶의 균형에 영향

- 을 미치는 인과변인과 결과변인의 차이연구: 기혼 직장인을 대상으로”, 한국심리학회지: 여성, 제19권, 제2호, pp.161-190, 2014.
- [26] 손영미, 박정열, “기혼여성근로자의 일-가족 전이에 미치는 조직문화와 지원제도의 영향력 비교”, 한국웰니스학회지, 제9권, 제4호, pp.111-124, 2014.
- [27] 김주현, 문영주, “맞벌이 여성의 성역할 태도가 결혼생활 만족과 일 만족에 미치는 영향: 일-가정 갈등과 일-가정 강화의 매개효과를 중심으로”, 한국가족자원경영학회지, 제14권, 제2호, pp.109-126, 2010.
- [28] J. G. Grzywacz and A. B. Butler, “The impact of job characteristics on work-to-family facilitation: Testing a theory and distinguishing a construct,” *Journal of Occupational Psychology*, Vol.10, pp.97-109, 2005.
- [29] L. Wadsworth and B. Owens, “The effect of social support on work-family enhancement and work-family conflict in the public sector,” *PAR*, Vol.56, No.2, pp.75-87.
- [30] 최화영, 정철영, “국내 여성 근로자의 일-가정 전이 영향요인에 관한 통합적 문헌고찰”, 산업교육연구, 제28호, pp.65-92, 2014.
- [31] K. Byron, “A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents,” *Journal of Vocational Behavior*, Vol.67, No.2, pp.169-198, 2005.
- [32] 이진숙, 최원석, “기혼 직장여성의 출산계획 경로에 관한 연구: 성역할태도, 일가족양립갈등, 결혼행복감과 출산계획 간의 관계를 중심으로”, 사회복지연구, 제43권, 제4호, pp.5-30, 2012.
- [33] 김옥선, 김효선, “다중 역할의 상호향상 효과: 일-가정 영역 간 자원의 긍정적 전이에 관한 분석”, 경영학 연구, 제39권, 제2호, pp.375-407, 2010.
- [34] 류임량, “기혼 취업여성의 일-가족 전이에 대한 연령 계층별 차이 연구”, 페미니즘 연구, 제9권, 제2호, pp.119-156, 2009.
- [35] A. Demaris and M. A. Lonmore, “Ideology power and testing competing explanations for perception of fairness in household labor,” *Social Force*, Vol.74, No.3, pp.1043-1071, 1996.
- [36] 강기연, *맞벌이 부부의 공평성 인지·의사결정 참여 및 가정생활만족도: 사무직관과 전문직을 중심으로*, 숙명여자대학교, 박사학위논문, 2000.
- [37] N. M. Bu and C. McKeen, “Work goals among male and female business students in Canada and China: The effects of culture and gender,” *International Journal of Human Resource Management*, Vol.12, No.2, pp.166-183, 2001.
- [38] J. G. Grzywacz and N. F. Marks, “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*, Vol.5, No.1, pp.111-126, 2000.
- [39] 정병석, 탁진국, “일중독성향의 선행변인과 결과변인에 관한 연구”, 한국심리학회지: 산업 및 조직, 제22권, 제2호, pp.295-317, 2009.
- [40] 한주희, “보험설계사의 직무동기와 직무특성이 일-가족 갈등 및 스트레스에 미치는 영향”, 보험개발연구, 제16권, 제3호, pp.3-31, 2005.
- [41] 강은주, 한주희, “일-가족 갈등의 선행변수로서 개인적 특성”, 대한경영학회지, 제22권, 제4호, pp.1937-1960, 2009.
- [42] 박정열, 손영미, “여성 근로자의 일과 삶의 균형 유형화: 전일제 여성 임금근로자를 중심으로”, 한국가족자원경영학회지, 제18권, 제2호, pp.75-102, 2014.

저 자 소 개

손 영 미(Young-Mi Sohn)

정회원



- 2005년 2월 : 중앙대학교 심리학
과(박사)
- 2013년 3월 ~ 현재 : 서울과학
종합대학원 전임연구원

<관심분야> : 일과 삶의 균형, 여성심리, 상담, 문화
및 사회심리

박 정 열(Cheong-Yeul Park)

정회원



- 2003년 8월 : 중앙대학교 심리학
과(박사)
- 2013년 3월 ~ 현재 : 한국여가
문화학회 총무이사
- 2013년 3월 ~ 현재 : 서울과학
종합대학원 조교수

<관심분야> : 일과 삶의 균형, 조직몰입, 여가행동, 문
화심리