

직장보육시설을 이용하는 여성근로자들의 일-가정양립갈등과 생활만족 간의 관계: 직무디스트레스의 역할

Effects of Work-family Role Conflicts on Life Satisfaction for Female Workers using Child Daycare Center in Workplace: Role of Work Distress

최수찬, 교수연, 이지연, 이희종
연세대학교 사회복지연구소

Soo-Chan Choi(choisc@yonsei.ac.kr), Soo-Yeon Ko(sylove429@gmail.com),
Ji-Yeon Lee(jieyeoun@khasa.re.kr), Hee-Jong Lee(ilhnam@hanmail.net)

요약

직장 보육시설을 이용하는 여성근로자들을 대상으로 일-가정양립갈등, 생활만족, 직무디스트레스 간의 관계를 살펴본 연구이다. 직장보육시설 여성근로자 137명을 대상으로 조사한 결과 가정직장갈등(FWC)은 직무디스트레스(WDIS)에, 직무디스트레스(WDIS)는 직장가정갈등(WFC)에 정적인 영향을 미치며 통계적으로 유의한 결과를 보였다. 또한 직장가정갈등(WFC)이 높아지면 생활만족(LS)의 수준이 낮아지는 것으로 나타났다. 결국 가정직장갈등(FWC)은 직무디스트레스(WDIS)를 통한 완전매개경로를 통해 생활만족(LS)에 영향을 미쳤고, 직장가정갈등(WFC)은 직무디스트레스(WDIS)가 생활만족(LS)에 미치는 영향을 부분매개하는 것으로 나타났다. 본 연구는 일-가정양립갈등이 갖는 양방향성(bi-direction)을 충분히 반영하지 않고 생활만족(LS)과의 관계가 단순히 부정적이라고만 밝힌 기존 연구의 한계를 지적하고, 직장가정갈등(WFC), 가정직장갈등(FWC), 직무디스트레스(WDIS) 간의 관계를 구분하여 살펴 봄으로써, 각 갈등의 방향성에 따른 결과를 보다 명확히 하였다는데 의의가 있다. 다만, 연구대상이 직장보육시설을 이용하고 있는 여성근로자들로 한정되어 있어서 일반 여성 근로자들과의 비교를 통한 후속 연구를 제안하였다.

■ 중심어 : | 직장가정갈등 | 가정직장갈등 | 직무디스트레스 | 생활만족 | 직장보육시설 |

Abstract

This study examined the relationships among work-family role conflicts(WFC, FWC), work distress(WDIS), and life satisfaction(LS) for female workers using child daycare center in workplace. From the data of 137 female workers, it showed statistically significant results that FWC on WDIS and WDIS on WFC were positive. It also demonstrated the degree of WFC was higher, the LS level was lower. The results revealed not only WDIS fully mediated between FWC and LS, but also WFC partially mediated the relationship between WIDS and LS. Comparing to the previous studies that failed to tell the directions of work-family role conflicts on LS, this study distinguished the bi-directional work-family role conflicts in searching for causal relationships among WFC, FWC, WDIS, and LS. This study recommended further studies for comparing female workers using child daycare center in workplace or not.

■ keyword : | Work-family Conflict | Family-work Conflict | Work Distress | Life Satisfaction |

I. 문제제기

여성의 사회참여가 증가하면서 결혼, 출산 후의 일-가정 양립 문제는 사회적으로 점점 더 중요한 문제가 되고 있다. 양질의 노동력을 제공하는 여성근로자들의 경력 단절은 개인적 차원에서는 사회참여와 발전의 기회를 잃는 것이며, 사회적으로는 숙련된 노동력의 손실을 의미한다. 따라서 여성근로자들의 일-가정 양립을 지원하기 위한 다양한 방안들이 강구되고 있는데 그 중 대표적인 것이 일정 규모 이상 기업은 직장보육시설을 설치하거나 이에 준하는 시책을 실시하도록 하는 것이다. 미취학 아동을 둔 시기의 여성근로자들은 직장에서는 업무와 관련된 전문성의 기반을 확보하는 시기이며, 가정 내에서는 아동의 양육을 주로 담당하게 됨으로써 일-가정 양립의 부담을 더 크게 느끼게 된다. 미취학 자녀는 발달 시기상 보호와 양육에 더 많은 시간이 소요되고 정서적으로도 많은 관심을 필요로 하기 때문이다. 이 때 직장보육시설을 이용하여 일-가정양립갈등을 완화시킬 수 있게 된다면 생활만족을 향상시킬 수 있을 것이다. 따라서 직장보육시설을 이용하는 여성근로자들의 일-가정양립갈등이 생활만족에 미치는 영향에 관심을 가질 필요가 있다.

직장 여성들이 겪는 일-가정양립갈등의 문제는 다양한 방면으로 연구되어 왔다. 초기에는 갈등이라는 부정적인 전이의 측면에서 출발하여[1], 직장가정 간 역할 수행에서 새롭게 습득하게 된 기술이나 성취감을 통해 긍정적 정서도 전이된다는 측면이 조명되면서 직장가정 간 상호 촉진이라는 관점이 새롭게 대두되었다[2][3]. 동시에 일-가정양립갈등이 직무만족, 가정만족, 생활만족에 영향을 끼치는 중요한 변인임을 밝히는 것도 중요한 연구주제가 되었다[4-6]. 사실 일-가정양립갈등에 관한 연구에서 가장 주목할 만한 점은 일방향적인 것이 아니라, 직장에서 기인된 문제로 인하여 가정에 영향을 미치는 직장가정갈등(Work to Family Conflict: WFC)과 가정에서의 역할 수행 중에 발생한 문제로 직장에까지 영향을 미치는 가정직장갈등(Family to Work Conflict: FWC)이 존재하며, 이는 양방향적으로 구분되는 개념이라는 점이다[7][8]. 이에 따

라 일-가정양립갈등의 영향을 직무적인 측면, 가정생활의 측면으로 각기 나누어 살펴보고 있다. 그러나 개념적으로는 양방향성을 인식하면서도 실제 연구에서는 양방향 모두 부정적인 전이를 통해 업무성거나 개인의 만족에 부정적인 영향을 끼친다는 개념으로 접근하여 통합적으로만 살펴보는 경우가 흔하다. 이에 따라 갈등의 수준이 높은 것으로 보고되는 직장가정갈등(WFC)은 대부분의 연구에서 직무나 생활 모두에 유의한 영향을 끼치는 것으로 나타나는 반면, 가정직장갈등(FWC)의 경우는 영향력의 유의성 여부가 달라지는 일관되지 못한 결과를 보이고 있다[6][9]. 이 때 중요한 변인으로 고려되는 것이 직무스트레스이다. 일-가정양립갈등은 직무 수행에서 경험하게 되는 스트레스와 밀접한 관련이 있고, 직무스트레스는 생활만족에도 중요한 영향을 끼치는 변인으로 일-가정양립갈등의 양방향성에 따라 직무스트레스의 역할이 달라지게 된다. 결국, 일-가정양립갈등의 양방향성에 따라 생활만족에 영향을 끼치는 과정은 개념적으로 구분되어야 하며, 이 때 중요한 역할을 하는 변인인 직무 수행에서 경험하는 스트레스를 고려하여 살펴보는 것이 필요하다는 것이다.

본 연구에서는 그 동안 통합적인 부정적 갈등으로 다루어진 양방향적 일-가정양립갈등이 생활만족에 영향을 끼치는 과정에서 중요한 역할을 하는 직무스트레스 변인의 역할을 경험적으로 검증하고자 한다. 또한 직장보육시설을 이용하는 여성 근로자들의 일-가정양립갈등의 특성에 관해서 좀 더 면밀히 살펴봄으로써 이들을 지원하기 위한 방안을 모색하는데도 도움이 될 수 있을 것이다. 이러한 과정을 통해 향후 일-가정양립갈등의 양방향적 연구에서 고려되어야 할 중요 변인을 밝히고, 미취학 자녀를 둔 여성 근로자들을 지원하는데 필요한 기반을 마련할 수 있을 것으로 기대된다.

II. 이론적 배경

1. 일-가정양립갈등과 직무디스트레스

일-가정양립갈등(WFC, FWC)은 직장 및 가정의 영역에서 수행해야 하는 역할이 양립할 수 없는 경우 발

생하는 역할갈등의 한 형태라고 정의하고 있다[1]. 여기서 역할에 대한 개념은 개인에게 부과되는 책임, 요구 사항, 의무, 역할수행에 관한 기대를 모두 포함한다. 즉, 여성 근로자들의 일-가정양립갈등(WFC, FWC)이란 직장 내에서는 근로자로서, 가정 내에서는 가사와 양육을 주로 담당하는 구성원으로서 역할을 수행하는 과정에서 어느 한 쪽의 압력으로 다른 영역의 역할 수행이 곤란하게 된 상태가 된 경우를 의미한다.

일-가정양립갈등은 어느 영역에서 발생되어 그 영향을 미치는가에 따라 각기 다른 방향성을 갖는 것으로 밝혀져 있다. 즉, 직장에서 발생한 문제로 가정 영역까지 부정적인 영향을 끼치게 되는 직장가정갈등(WFC)과, 이와 반대로 가정에서의 역할 수행이 원활하지 못하여 직장에까지 부정적인 영향을 끼치게 되는 가정직장갈등(FWC)이 존재한다. 많은 선행 연구들에서도 이 둘 간의 방향성을 구분하고 있다[7][8]. 그런데 다른 중요 변인들과의 관계를 살펴보는 과정에서 이러한 차별성이 다소 강조되지 못하고 있다. 다시 말해, 일-가정양립갈등의 양방향성은 인정하고 있지만 결과를 살펴 볼 때에는 역할갈등을 일으키는 부정적 정서라는 특성에 초점을 맞추는 경우가 많다[10][11].

직장가정갈등(WFC)은 직장에서 기인한 갈등이 가정 영역에 영향을 끼치는 것으로 이와 관련된 결과적 영향을 살펴보아야 하며, 가정직장갈등(FWC)은 가정에서 기인한 갈등적 요소로 직장 생활에 영향을 끼치는 것이기 때문에 직장과 관련된 영역에 영향을 끼치는 것으로 보아야 한다.

Frone 등은 일-가정양립갈등(WFC, FWC)과 직무디스트레스(Work Distress: WDIS)를 연구하면서 양방향적 성격에 따라 각기 영향 영역을 구분하고 있다. 가정직장갈등(FWC)은 가정에서의 역할 수행문제로 직장 영역에 영향을 끼치는 개념이기 때문에 이 변인은 직무만족에 영향을 끼칠 것이며, 직장가정갈등(WFC)은 직장 영역의 역할 수행이 가정 영역의 역할 수행을 방해하기 때문에 가정 영역의 만족에 영향을 끼칠 것이라고 하면서, 이 때 직무스트레스는 가정직장갈등(FWC)의 원인이 되며, 직장가정갈등(WFC)은 직무스트레스의 결과 변인임을 제시하고 경험적으로 검증하고 있다

[12]. 이 후 다수의 연구들에서 이를 지지하는 연구 결과들이 제시되고 있다[13-15]. 이러한 연구들은 일-가정양립갈등의 양방향성에 따른 결과를 명확히 구분하고, 직무디스트레스의 개념을 이용하고 있다.

직무디스트레스는 직무스트레스와는 구별되는 개념으로 직장에서 발생하는 각종 스트레스로 인해 생긴 부정적인 정서를 의미한다. 직무디스트레스의 개념을 정의한 한 연구에서 직무디스트레스는 직무에서 발생하는 부정적 스트레스에서 기인하는 것인데, 스트레스란 역동적 상호작용이므로 환경적 사건에서 발생한 스트레스의 인식은 개인의 주관적 관점에 따라 달라짐을 강조하였다[16]. 즉, 똑같은 스트레스라 하더라도 사람에 따라 다양한 차이가 발생하게 된다. 그리고 근로자들은 직무 수행 과정에서 다양한 스트레스에 노출되고 이에 대해 개인이 느끼는 부정적인 정서들은 개인마다 차이가 있으므로 일-가정양립갈등과 관련하여 직무스트레스 보다 더 밀접한 관련을 맺는 개념으로 볼 수 있다. 이에 따라 역할 수행으로부터 초래된 갈등은 직무스트레스 보다 개인의 주관적 정서가 반영된 직무디스트레스를 통해 그 관계성을 살피는 것이 보다 타당할 것이다.

일-가정양립갈등과 직무디스트레스의 관계는 대부분 정(+)적 관계를 보고하고 있다[13][14]. 일-가정양립갈등의 양방향성을 구분하면서 전반적인 웰빙(general well-being)에 영향을 끼치는 요인들을 밝힌 연구에서 직무과부하(work overload)와 직무디스트레스(work distress)를 구분하여 관계를 살펴보았다. 가정직장갈등(FWC)이 직무과부하에는 유의한 영향을 끼치지 않으나 직무디스트레스에 유의한 영향을 끼친다는 결과도 함께 보여 주고 있어서 직접적인 직무과부하 보다는 직무디스트레스가 더욱 관련성 있는 변인임도 함께 검증하였다[15]. 결국 가정직장갈등(FWC)은 직무디스트레스를 높이고, 직무디스트레스는 직장가정갈등(WFC)을 높이는 관계를 경험적으로 뒷받침하고 있다.

앞선 논의들에서도 밝혔듯이 일-가정양립갈등은 양방향적인 개념으로 그 역할갈등의 원인이 어디에서 시작되었는가에 따라 구분하여, 직무디스트레스와의 정(+)적인 인과성을 설정할 수 있다. 이에 따라 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1. 가정직장갈등(FWC)은 직무디스트레스(WDIS)에 정(+)적인 영향을 끼칠 것이다.

가설 2. 직무디스트레스(WDIS)는 직장가정갈등(WFC)에 정(+)적인 영향을 끼칠 것이다.

2. 가정직장갈등(FWC)과 생활만족 간의 관계에서 직무디스트레스의 매개효과

일-가정양립갈등이 생활만족에 끼친 영향은 주로 직장가정갈등(WFC)과의 관계에 관한 연구가 지배적이며, 부(-)적인 영향이 거의 일관되게 나타나고 있다[7]. 생활만족은 전반적으로 생활에 대해서 갖는 개인의 생각이나 태도로서 특정 영역들에 대한 만족의 합이라기 보다는 웰빙(well-being)과 개념적으로 가까운 포괄적 안녕 상태를 의미한다[17].

반면, 일-가정양립갈등의 양방향성을 구분하고 생활만족 간의 관계를 살펴 본 연구에서 가정직장갈등(FWC)이 미치는 영향은 결과가 다양하게 나타난다. 항공사 객실승무원들을 대상으로 가정직장갈등(FWC)과 생활만족 간의 관계를 조사한 결과 부(-)적으로 유의미한 관계가 있음을 밝히고 있다[18]. 또 여성패널 자료를 이용하여 기혼여성 관리자들을 대상으로 연구한 결과도 가정직장갈등(FWC)은 생활만족에 유의미한 영향을 끼치고 있음을 보고하고 있지만[6], 또 다른 연구에서는 가정직장갈등(FWC)은 직무만족에는 유의한 영향을 끼치는 반면, 가정만족과 삶의 질에는 유의미한 영향을 끼치지 못하는 것으로 보고하는 경우도 있다[9]. 이러한 결과와 관련하여 중요한 매개역할을 하는 변인이 존재할 것으로 보이는데, 이와 관련하여 Brotheridge와 Lee는 중요한 함의를 제시하고 있다. 캐나다의 기혼 근로자들을 대상으로 연구한 결과 가정직장갈등(FWC)이 전반적인 웰빙(well-being)에 영향을 끼치는 과정에서 직무디스트레스라는 주관적, 부정적 정서가 중요한 역할을 함을 검증한 것이다[15]. 이를 통해 가정직장갈등(FWC)이 만족에 영향을 미치는 과정에서 스트레스라는 변인의 매개역할이 존재함을 확인하였다. 국내에서도 부정적 정서의 매개역할을 살펴본 연구가 있다. 직장가정갈등(WFC)이 직무만족에 영향을 끼치는 과정에서 스트레스라는 변인이 중요한 매개역할을 하고 있

음을 검증하였는데, 직장가정갈등(WFC)이라는 부정적 정서가 만족이라는 긍정적 정서에 이르는 과정에서 스트레스라는 변인이 매개역할을 함을 보여 주었다[19]. 특히 이 연구는 국내의 비동거 남성근로자들을 대상으로 연구하여 미취학 아동을 둔 여성 근로자들에 대한 실증적인 검증이 더욱 필요함을 시사한다. 미취학 아동을 둔 여성근로자들은 아동의 보호와 양육의 주책임을 맡고 있는 현실에서 가정 내의 역할 기대가 커지면서 가정직장갈등(FWC)이 커져 생활만족에 부(-)적인 영향을 미칠 수 있다. 그리고 가정에서 발생한 역할 수행의 문제로 직장에 영향을 끼치는 가정직장갈등(FWC)은 직장 내에서 경험하는 부정적 정서인 디스트레스를 높이게 되고, 궁극적으로는 생활만족을 저하시킬 수 있으므로 직무디스트레스의 매개역할을 예측할 수 있다.

지금까지의 논의를 종합하면 가정직장갈등(FWC)은 직무디스트레스(WDIS)를 높이게 되고 생활만족(LS)을 낮추는 결과를 낳게 될 것이다. 이에 따라 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 3. 직무디스트레스(WDIS)는 가정직장갈등(FWC)이 생활만족(LS)에 끼치는 영향을 매개할 것이다.

3. 직무디스트레스(WDIS), 직장가정갈등(WFC)과 생활만족(LS)의 관계

Frone 등은 직장가정갈등(WFC)과 직무디스트레스(WDIS) 간의 관계에서 직장 내에서 발생한 부정적인 정서로 인해 가정 영역의 역할 수행에 부정적인 영향을 끼치게 된다고 하면서 직무디스트레스(WDIS)가 직장가정갈등(WFC)의 선행요인임을 주장하였다[12][13]. 유사한 실증연구들도 직무스트레스가 직장가정갈등(WFC)에 유의한 정(+적) 영향을 미친다는 결과를 보여 주고 있다[20]. 바리스타들을 대상으로 직장가정갈등(WFC)과 직무스트레스 간 관계를 연구한 결과, 직무스트레스가 높아지면 직장가정갈등(WFC)이 높아지는 것을 검증하였고, 호텔종사자들의 경우도 직무가족갈등과 직무디스트레스의 관계에서 유의미한 정적 관계를 보고하고 있다[21][22]. 특히 자녀의 연령이 어린 경우

직무디스트레스가 직장가정갈등(WFC)에 끼치는 영향이 달라짐을 확인한 연구는 미취학 아동을 둔 여성근로자들의 경우 직무디스트레스로 인한 직장가정갈등(WFC)이 더 커질 수 있음을 보여 준다[23]. 우리나라 근로자들은 직장을 매우 중시하는 경향이 나타나고 있어서 아동 양육과 가사의 부담을 안고 있는 여성들 역시 근로자로서의 역할기대에 부응하기 위해서는 직장 영역에 대한 상당한 시간과 노력이 투입되어야 하는 상황이다.

이와 함께 직장가정갈등(WFC)은 생활만족에 부(-)적 영향을 끼치는 것으로 보고되고 있는데 직장 영역에서 발생한 문제들로 인해 가정에서의 역할을 잘 수행하지 못함으로써 전반적인 생활만족도가 낮아지게 된다. 이에 관해서는 거의 일치된 결과를 보이는데, 타이완의 여성근로자들을 대상으로 직장가정갈등(WFC)과 결혼만족 간의 관계를 연구한 결과 유의미한 부(-)적 관계가 있음이 보고되었다[24]. 이 외에도 직장가정갈등(WFC)이 생활만족에 부(-)적으로 유의한 영향이 있음을 검증하여 직장가정갈등(WFC)이 높아질수록 생활만족이 낮아짐을 보고하였다[6]. 캐나다의 근로자들을 대상으로 전화인터뷰로 조사한 연구에서 직장에서 발생한 정서적, 시간적 갈등이 생활만족을 낮춘다는 결과가 보고되기도 하였다[25].

결국 직무디스트레스는 직장 내에서 발생한 부정적 정서로써 이로 인해 가정영역에서의 역할 수행을 방해하고 생활만족(LS)을 낮추게 되므로 직장가정갈등(WFC)이 직무디스트레스와 생활만족(LS) 간의 관계를 매개하는 역할을 할 것으로 예측된다. 미취학아동을 둔 여성 근로자들이라고 해도 직장을 중시하는 우리나라 근로자들의 특성 상 직장가정갈등(WFC)이 클 것이며, 직무디스트레스는 직장가정갈등(WFC)에도, 생활만족(LS)에도 부정적 영향을 미칠 것이다. 즉, 직장가정갈등(WFC)은 직무디스트레스와 생활만족 간의 관계에서 매개효과를 가질 것으로 볼 수 있어 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 4. 직장가정갈등(WFC)은 직무디스트레스(WDIS)와 생활만족(LS) 간의 관계를 매개할 것이다.

III. 연구방법

1. 분석대상 자료

본 연구에서는 직장보육시설을 직접 혹은 위탁 운영하고 있는 서울 및 경기도 소재 기업 중 제조, IT 및 통신, 의료, 교육사업 등 업종을 고려하여 대상 기업을 선별한 후, 각 기업의 인사담당자를 통해 설문조사 가능 여부를 타진하였다. 이후 최종적으로 설문조사를 승인한 16개 기업에서 직장보육시설을 이용하는 취업모 중 미취학 자녀를 둔 여성근로자를 대상으로 설문조사를 실시하였다.

2014년 2월부터 4월까지 직장보육시설을 이용 중인 여성근로자 2명과 기업 인사담당자 1명을 대상으로 사전인터뷰를 실시하였고, 인터뷰 내용을 바탕으로 설문지를 제작, 수정하였다. 같은 해 5월부터 6월까지 각 기업의 직장보육시설장(직장 어린이집 원장) 및 인사담당자의 협조를 통해 무작위로 대상자를 표집하여 설문을 실시하였는데, 설문지는 이들 시설장과 인사담당자가 직접 배부, 회수하였다. 전체적으로는 총 220부가 배부되어 이 중 141부가 수거되었으며, 응답이 불성실한 4부를 제외하고 총 137부가 분석에 사용되었다.

2. 주요 변수의 정의 및 측정

2.1 직장가정갈등(WFC, FWC)

직장가정갈등(WFC, FWC)은 직장과 가정 두 영역으로부터 발생하는 역할에 대한 압력이 서로 양립할 수 없을 때 발생하는 것으로, 3가지 유형(시간/ 긴장/ 행동)의 갈등으로 나뉘어진다. 본 연구에서는 Carlson 등(2000)이 제안한 척도의 번안본을 수정, 보완한 전지현(2004)의 척도를 활용하였다[26]. 시간갈등, 정서갈등, 행동갈등으로 구성된 내용들이 각각 방향별로 직장가정갈등(WFC) 9문항, 가정직장갈등(FWC) 9문항씩 총 18문항으로 측정되었다. ‘전혀 그렇지 않다’는 1점, . . . , ‘매우 그렇다’는 5점으로 산정하였으며, 점수가 높을수록 직장가정갈등이 높은 것으로 해석할 수 있다. 본 연구에서 직장가정갈등(WFC)의 신뢰도는 .815였으며, 가정직장갈등(FWC)의 경우는 .864로 나타났다.

2.2 직무디스트레스(WDIS)

직무디스트레스는 직장 내의 다양한 스트레스로 인해 경험하는 부정적인 정서상태를 의미한다. 본 연구에서는 Chestnut Global Partners에서 개발된 Workplace Outcome Suite(WOS)의 하위척도를 적용하였다. 이는 근로자의 스트레스나 복잡 다양한 고충에 대한 종합적인 개입 프로그램인 근로자지원프로그램(Employee Assistance Program: EAP) 및 관련 서비스를 평가하기 위해 고안된 척도이며 하위 5개 영역을 측정하고 있다. 이 중 직무디스트레스(Work Distress) 영역에서는 직장 내에서 경험하게 되는 부정적인 감정들을 측정하고 있는데, ‘전혀 그렇지 않다’는 1점으로, ‘매우 그렇다’는 5점으로 산정하는 리커트 척도로 구성되어 있다. 본 연구에서 직무디스트레스의 신뢰도는 .821로 나타났다.

표 1. 직무디스트레스의 문항

문항	평균
나는 일을 할 때 종종 불안감을 느낀다	2.83
직장에 대해 생각하면 화가 난다	2.28
나는 대개 일을 할 때 행복하지 않다	2.32
나는 일하러 가는 것이 두렵다	2.04
직장에서 빨리 벗어나고 싶다	2.22

2.3 생활만족(LS)

대상 근로자의 생활만족(LS) 정도는 Workplace Outcome Suite(WOS)의 하위 차원 영역 중 생활만족도를 측정하는 5개 문항으로 측정하였다. 이때 ‘전혀 그렇지 않다’는 1점, . . . , ‘매우 그렇다’는 5점으로 산정하였다. 또한 부정형으로 기술된 문항은 역코딩하여 점수가 높을수록 생활만족이 높아지도록 하였으며, 본 연구에서의 신뢰도는 .703으로 나타났다.

표 2. 생활만족의 문항

문항	평균
나의 삶은 거의 완벽에 가깝다	2.55
나는 전반적인 나의 삶이 만족스럽지 않다(역)	3.54
지금까지의 내 삶은 만족스러웠다	3.45
나의 인생에서 바꾸고 싶은 것은 없다	2.55
내 삶이 매우 실망스럽다 (역)	3.94

3. 분석방법 및 연구모형

연구대상자들의 일반적 특성을 파악하기 위한 빈도 및 기술분석과 상관관계분석, 신뢰도 분석을 실시하였다. 변수 간 관계에 관한 가설을 검증하기 위하여 경로 분석을 통한 유의성을 살펴보았다. 매개효과 분석은 부트랩핑의 방법을 통해 검증하였다. 이를 위하여 Amos 18.0과 PASW 18.0의 통계패키지를 활용하였다.

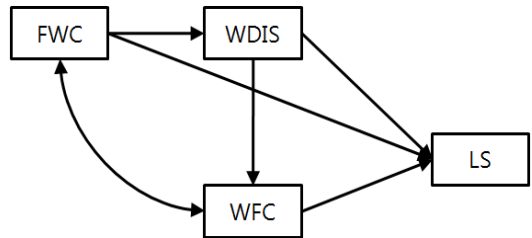


그림 1. 연구모형

IV. 연구결과

1. 연구대상자의 인구사회적 특성

연구 대상의 인구사회적 특성은 다음과 같다.

표 3. 인구사회적 특성

	구분	빈도(명)	비율(%)
학력	고등학교 졸업	9	6.6
	2년제 대학졸업	21	15.3
	4년제 대학졸업	80	58.4
	대학원 재학 이상	27	19.7
배우자 동거	동거	132	96.4
	비동거	5	3.6
첫째 자녀의 연령	11 ~ 30 개월	40	29.6
	31 ~ 50 개월	47	34.8
	51 ~ 70 개월	21	15.6
	71개월 이상	27	20.0
직종	사무관리직	99	72.8
	생산기술직	4	2.9
	연구전문직	20	14.7
	영업서비스직	9	6.6
월평균 임금	기타	4	2.9
	200만원 미만	8	5.9
	200 ~ 300만원 미만	36	26.7
	300 ~ 400만원 미만	51	37.8
	400 ~ 500만원 미만	26	19.3
500만원 이상	14	10.4	

학력은 4년제 대학교를 졸업한 비율이 가장 높아 58.4%를 차지하였다. 90% 이상의 대상자가 배우자와 동거하고 있는 것으로 나타났으며 첫째 자녀의 연령은 31~50개월이라고 응답한 비율이 가장 높아 34.8%였다. 종사 업종은 사무관리직이 가장 많았으며 월소득은 300~400만원이라고 응답한 경우가 37.8%로 나타났다.

2. 주요 변수 간 상관관계 및 기술 통계

주요 변수들 간의 상관관계를 살펴 본 결과 모두 $p < .01$ 수준에서 유의한 것으로 나타났다.

직장가정갈등(WFC)과 가정직장갈등(FWC)은 .429의 상관을 보였으며 직장가정갈등(WFC)과 직무디스트레스(WDIS) 역시 .482로 정(+)적인 상관을 갖는 것으로 나타났다. 직장가정갈등(FWC)은 생활만족과는 -.444로 부(-)적인 상관을 보였으며, 가정직장갈등(FWC)과 생활만족도 -.305의 부(-)적 관계가 유의하였다. 직무디스트레스와 생활만족 간의 관계 역시 부(-)적상관을 갖는 것으로 나타났으며 상관계수는 -.535로 나타났다.

조사대상자들의 직장가정갈등(WFC) 평균은 3.37로 보통보다 약간 높은 것으로 나타났으며, 가정직장갈등(FWC)은 2.78로 보통에 약간 못 미치는 것으로 나타났다. 직무디스트레스의 경우 2.34로 나타나 다른 변인들에 비해 낮은 수치를 보였다. 생활만족의 경우 3.21로 보통에 가까웠으며 표준편차는 .53이었다.

표 4. 주요 변수 간 상관관계

	1	2	3	4
1. WFC	1			
2. FWC	.429	1		
3. WDIS	.482	.321	1	
4. LS	-.444	-.305	-.535	1
평균(표준편차)	3.37(.54)	2.78(.59)	2.34(.64)	3.21(.53)

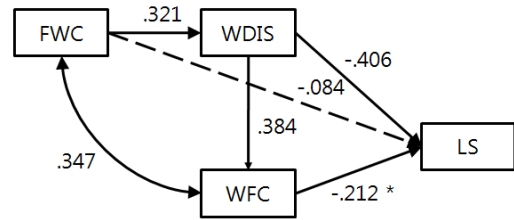
a. 모든 상관계수가 $p < .01$ 수준에서 유의.

3. 가설 검증

직장가정갈등(WFC), 가정직장갈등(FWC), 직무디스트레스(WDIS), 생활만족(LS) 간의 관계를 살펴보기 위

하여 경로분석¹⁾을 실시하였다.

본 연구모형의 경우 각 변인들 간에 모두 관계가 있을 것으로 설정되었기 때문에 추정모수의 개수와 주어진 정보의 개수가 동일한 포화모형이 된다. 따라서 모형의 적합도는 1로 나타나게 되며, 분석 결과는 다음과 같다.



a. 경로계수는 표준화된 값임.
b. 실선: $p < .001$, * $p < .05$, 점선: ns

그림 2. 변인 간 관계

가정직장갈등(FWC)과 직무디스트레스(WDIS) 간 관계에 부(-)적 영향을 끼칠 것이라는 가설 1의 경우, 표준화된 경로계수는 $\beta = .321$ ($p < .001$)로 유의하게 나타나 가설 1은 지지되었다.

직무디스트레스(WDIS)가 직장가정갈등(WFC)에 유의한 영향을 끼칠 것이라는 가설 역시 $\beta = .384$ ($p < .001$)로 나타나 직무디스트레스(WDIS)가 높아지면 직장가정갈등(WFC)도 높아지는 유의미한 정(+)적 관계가 확인되었다. 이는 가설 2를 지지하는 결과이다.

매개효과에 관한 가설인 가설 3, 가설 4를 검증하기 위해 부트랩핑²⁾을 실시한 결과는 다음과 같다.

1) 구조방정식을 이용한 구조모형으로 분석할 경우, 분석에 필요한 사례 수가 추정모수의 10배라는 기준으로 보면 본 연구의 사례 수로는 다소 한계가 있다. 따라서 경로분석을 통해 추정모수의 수를 줄여 사례 수가 다소 적은 모형에 대한 안정적 추정을 도모하였다. 필요 사례 수로는 추정 모수의 10배를 제시하는 경우도 있고, 관찰변수의 10배 이상이 적정하다는 의견이 있다[27]. 본 연구모형의 추정모수는 10개로 필요한 최소 사례 수는 100개이며, 관찰변수는 4개이다

2) 매개효과 검증에서 많이 이용되고 있는 Sobel 검증은 매개효과의 분포가 정규분포를 가정하고 있지만 실제로 매개효과의 분포는 정규분포가 아니므로 부트랩핑을 이용한 신뢰구간 검증이 보다 정확한 검증방법이다[28].

표 5. 매개효과의 추정값과 신뢰구간

	추정값	상한	하한
1. FWC → WDIS → LS	-.139 (-.156)	-.071	-.235
2. WDIS → WFC → LS	-.067 (-.081)	-.138	-.018

a. 추정값은 표준화 계수, ()는 비표준화 계수, b. 추정값 p<.01

가정직장갈등(FWC)이 직무디스트레스(WDIS)를 통해 생활만족(LS)에 이르는 경로는 $\beta = -.139(p < .01)$ 로 나타났으며, 신뢰구간은 $-.235 \sim -.071$ 로 신뢰구간에 0이 포함되지 않아 부(-)적인 유의성이 확인되었으며, 가정직장갈등(FWC)이 생활만족(LS)에 이르는 직접 경로는 $\beta = -.084(n.s., [그림 2])$ 로 나타났다. 즉, 직무디스트레스(WDIS)는 가정직장갈등(FWC)이 생활만족(LS)에 미치는 영향을 완전 매개하는 것으로 확인되었다.

반면, 직무디스트레스(WDIS)가 생활만족(LS)에 영향을 끼치는 과정에서 직장가정갈등(WFC)의 매개효과를 검증한 결과 $b = -.067(p < .01)$ 이었고, 신뢰구간은 $-.138 \sim -.018$ 로 0을 포함하지 않아 매개효과가 있음이 검증되었다. 또한 직장가정갈등(WFC)이 생활만족(LS)에 끼치는 영향은 $\beta = -.212(p < .001, [그림 2])$ 로 유의하여, 직장가정갈등(WFC)이 직무디스트레스(WDIS)가 생활만족(LS)에 끼치는 영향을 부분매개하고 있음이 확인되었다. 이로써 가설 4도 지지되었다.

V. 논의 및 결론

본 연구에서는 직장보육시설을 이용하는 여성근로자들을 대상으로 일-가정양립갈등(WFC, FWC)과 직무디스트레스(WDIS), 생활만족(LS) 간의 관계를 살펴보았다. 갈등의 원인이 발생한 영역과 영향을 미치는 영역의 차이에 따라 직무디스트레스(WDIS)와의 인과적 관계가 다를 것임을 고려하고 분석한 결과, 가정직장갈등(FWC)은 직무디스트레스에 부(-)적으로 유의한 영향을 미쳐 가정의 문제로 직장의 일에 방해를 받게 될 때 직무디스트레스(WDIS) 수준은 더 높아짐을 알 수

있었다. 또한 직무디스트레스(WDIS)는 생활만족(LS)에도 부(-)적인 영향을 미치며, 가정직장갈등(FWC)이 생활만족(LS)에 미치는 영향을 부분 매개 하는 것으로 나타났다.

선행연구들에서는 가정직장갈등(FWC)이 생활만족(LS)에 끼치는 영향이 일관적이지 못한 것으로 나타나고 있지만, 직무디스트레스(WDIS)와 같이 생활만족(LS) 간의 관계를 매개하는 중요한 변인이 있음을 고려한 분석에서는 유의미한 영향을 끼치는 것으로 확인되어 직장가정갈등(WFC)에 비해 경험하는 갈등의 수준이 낮다고 하더라도 생활만족(LS)에 유의미한 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 특히, 연구 대상이 직장보육시설을 이용하는 여성들이므로 가정직장갈등(FWC)을 완화할 수 있는 자원들을 이용하는 여성들이라고 해도 가정직장갈등(FWC)이 여전히 생활만족(LS)을 저해하는 요인이 되고 있음을 잘 보여 주는 것이라고 할 수 있다. 이는 현재 직장보육시설의 이용만으로는 미취학아동의 양육으로 인한 가정직장갈등(FWC)을 해소하는데 어려움이 있음을 의미하는 것으로도 해석할 수 있다. 따라서 미취학아동을 둔 여성근로자들의 가정직장갈등을 완화할 수 있는 다양한 방안이 모색될 필요가 있다.

미취학아동을 둔 여성근로자들의 경우도 직장에서 느끼는 부정적 정서인 직무디스트레스(WDIS)는 근로자들의 직장가정갈등(WFC)을 더욱 심화시키고 생활만족(LS)을 저해하는 요인이 되고 있는 것이 확인되었다. 가정직장갈등(FWC) 보다 직장가정갈등(WFC)이 더 높게 나타나고 있는 선행연구들과 일치하는 결과를 보였다. 미취학 아동을 둔 여성근로자들도 가정직장갈등(FWC)보다 직장가정갈등(WFC)이 더 큰 갈등요인이 확인되어 이를 완화시키는 것이 생활만족도 향상에 도움이 될 것으로 기대된다. 특히 직장가정갈등(WFC)에 직무디스트레스(WDIS)가 중요한 역할을 하는 것으로 나타난 바, 기존 연구와 같이[29][30] 일-가정 양립의 과제를 안고 있는 여성근로자들의 정서를 긍정적으로 지지할 수 있는 방안이 필요할 것이다.

현실적으로, 직장보육시설을 설치하거나 이에 준하는 조치를 취하도록 하는 기업은 일정규모 이상으로 규정되어 있다. 즉 직장보육시설을 이용하고 있는 여성

근로자들이 일하고 있는 기업의 규모도 상대적으로 크고, 근로조건도 좋은 편이어서 직무디스트레스(WDIS) 수준이 다소 낮았던 것으로 보인다. 근무 여건이 열악한 경우 직무디스트레스(WDIS)는 더 높을 가능성이 있으므로 이들을 지원하기 위한 방안이 시급히 모색되어야 할 것이다. 미취학 아동의 양육이라는 과제를 안고 있는 여성 근로자들 역시 직장가정갈등(WFC)을 가정직장갈등(FWC) 보다 많이 경험하고 있었다. 이것이 직장보육시설의 이용으로 인한 결과인지에 관해서는 후속 연구를 통해 직장보육시설을 이용하지 않는 근로자들과의 비교함으로써 보다 면밀히 밝혀지기를 기대한다.

본 연구는 그 동안 국내에서 일-가정양립갈등의 양방향성에도 불구하고 직무디스트레스(WDIS)와의 관계가 명확히 조명되지 못한 점을 보완하여 일-가정양립갈등의 원인이 발생한 영역을 구분하여 그 관계를 밝혔다는 점에서 의의를 찾을 수 있다. 또한 미취학 아동을 두고 직장보육시설을 이용하는 여성 근로자들도 여전히 가정직장갈등(FWC)이 생활만족(LS) 저하에 유의한 영향이 있음을 밝혀 미취학 아동 양육 지원을 강화함으로써 가정직장갈등(FWC)을 완화시키는 것이 필요함을 확인하였다는데도 의의가 있다.

직장보육시설의 효과를 보다 명확히 검증하기 위해서는 미이용 근로자와의 직접적인 비교를 통해 살펴보는 후속 연구가 필요할 것이다. 또한 횡단면적인 연구로 진행되어 직장가정갈등(WFC)과 가정직장갈등(FWC) 간의 관계를 보다 면밀히 분석하는데 한계가 있었으므로 이러한 변인 간의 관계를 밝히기 위한 종단적 연구를 통해 여성근로자들의 직장가정갈등에 관한 이해의 폭을 넓힐 수 있을 것이다. 마지막으로 본 연구는 직장보육시설을 이용하는 취업도 중 미취학 아동을 둔 여성근로자만을 대상으로 이루어졌으므로 연구 결과의 일반화에도 주의를 기울여야 할 것이다.

참 고 문 헌

- [1] J. H. Greenhaus and N. J. Beutell, "Source of Conflict between Work and Family Roles," *Academy of Management Review*, Vol.10, No.10, pp.76-88, 1985.
- [2] J. H. Wayne, A. E. Randel, and J. Stevens, "The Role of Identity and Work-Family Support in Work-Family Enrichment and its Work-Related Consequences," *Journal of vocational behavior*, Vol.69, pp.445-461, 2006.
- [3] J. H. Greenhaus and G. N. Powell, "When Work and Family Are Allies? A Theory of Work-Family Enrichment," *Academy of Management Review*, Vol.31, pp.72-92, 2006.
- [4] S. B. James, A. W. John, and J. Julie, "Interrelationships of Role Conflict, Role Ambiguity, and Work-Family Conflict with Different Facets of Job Satisfaction and the Moderating Effects of Gender," *Journal of Personal Selling and Sales Management*, Vol.23, No.2, pp.99-113, 2003.
- [5] S. E. Anderson, B. S. Coffey, and R. T. Byerly, "Organizational Initiatives and Informal Workplace Practices: Links to Work-Family Conflict and Job-Related Outcomes," *Journal of Management*, Vol.28, No.6, pp.787-810, 2002.
- [6] 박경환, "기혼여성관리자의 일-가정 관계가 관리 능력, 직무만족, 조직몰입, 그리고 삶의 만족에 미치는 영향", *대한경영학회지*, 제25권, 제2호, pp.879-905, 2012.
- [7] J. R. Mesmer-Mangus and C. Viswesvaran, "Convergence between Measures of Work-to-family and Family-to-work conflict: A Meta-analytic Examination," *Journal of Vocational Behavior*, Vol.67, pp.215-232, 2005.
- [8] Y. Huang, L. B. Hammer, and M. B. Neal, "The Relationship Between Work-to-Family Conflict and Family-to-Work Conflict: A Longitudinal Study," *Journal of Family and Economic Issues*, Vol.25, No.1, pp.79-100, 2004.

- [9] 가영희, “성인의 직장-가정갈등이 영역별 만족도와 주관적 삶의 질에 미치는 영향”, 한국심리학회지: 여성, 제11권, 제2호, pp.163-196, 2006.
- [10] 박인규, “직무스트레스와 직장-가정갈등 사이의 조직지원의 조절효과: 관광호텔종사원들을 중심으로”, 문화관광연구, 제6권, 제2호, pp.211-223, 2004.
- [11] 김경륜, 조가영, 한윤영, 김주영, “여성 사무직 근로자의 일-가정 양립과 주관적 건강상태에 관한 연구: 직무스트레스의 매개효과를 중심으로”, 아시아여성연구, 제53권, 제1호, pp.91-120, 2014.
- [12] M. R. Frone, M. Russell, and M. L. Cooper, “Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface,” *Journal of Applied Psychology*, Vol.77, No.1, pp.65-78, 1992.
- [13] M. R. Frone, J. K. Yardley, and L. S. Markel, “Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface,” *Journal of Vocational Behaviors*, Vol.50, pp.145-167, 1997.
- [14] J. Rantanen, U. Kinnunen, T. Feldt, and L. Pulkkinen, “Work-family Conflict and Psychological Well-being: Stability and Cross-lagged Relations within One-and-six year Follow-ups,” *Journal of Vocational Behavior*, Vol.73, pp.37-51, 2008.
- [15] C. M. Brotheridge, and R. T. Lee, “Impact of Work-Family Interference on General Well-being: A Replication and Extension,” *International Journal of Stress Management*, Vol.12, No.3, pp.203-221, 2005.
- [16] 양희창, 전준호, 박종록, “리더와의 접촉빈도와 심리적 거리가 직무 디스트레스에 미치는 영향: 구성원이 인지하는 셀프리더십의 매개효과”, 유통과학연구, 제12권, 제6호, pp.41-48, 2014.
- [17] J. P. Near, A. Smith, R. W. Rice, and R. G. Hunt, “A Comparison of Work and Nonwork Predictors of Life Satisfaction,” *Academy of Management Journal*, Vol.27, No.1, pp.184-190, 1984.
- [18] 이종민, 이진호, “항공사 기혼 객실여승무원의 직장-가정 갈등과 직무만족, 생활만족 및 이직의 도와의 관계 연구”, 관광경영연구, 제18권, 제3호, p.227
- [19] 최수찬, 백지애, “비동거가족 근로자의 직장-가정갈등이 스트레스와 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구: 남성근로자를 중심으로”, 가족과 문화, 제18권, 제4호, pp.157-182, 2006.
- [20] L. Kulik and G. Liberman, “Work-Family Conflict, Resources, and Role Set Density: Assessing their effects on Distress Among Working Mothers,” *Journal of Career Development*, Vol.40, No.5, pp.445-465, 2013.
- [21] 천덕희, “바리스타의 직무스트레스와 직장-가정갈등의 관계연구”, 호텔리조트연구, 제12권, 제2호, pp.97-110, 2013.
- [22] 서유흥, 안우규, “호텔 종사원의 직무/가족갈등과 직무디스트레스 관계 연구”, 관광서비스연구, 제4권, 제1호, pp.153-176, 2004.
- [23] S. L. Narayanan and A. Savarimuthu, “Work-Family Conflict - An Exploratory Study of the Dependents Child's Age on Working Mothers,” *Review of Intergrative Business & Economic Research*, Vol.2, No.1, pp.449-470, 2013.
- [24] M. Wu, C. Chang, and W. Zhuang, “Relationships of Work-Family Conflict with Business and Marriage Outcomes in Taiwanese Copreneurial Women,” *The International Journal of Human Resource Management*, Vol.25, No.3, pp.742-753, 2010.
- [25] 강수돌, “캐나다의 직장-가정갈등에 관한 경험적 연구”, 산업노동연구, 제18권, 제2호, pp.327-359, 2012.
- [26] 전지현, *취업모의 직장-가정 갈등이 조직성공에 미치는 영향: 기업의 가족지원제도의 조절효과를*

- 중심으로, 연세대학교, 석사학위논문, 2004.
- [27] 우종필, *우종필 교수의 구조방정식모델 개념과 이해*, 서울: 한나래아카데미, 2012.
- [28] 홍세희, *구조방정식 모형: 중급*, 서울: S&M 리서치 그룹, 2012.
- [29] 전혜옥, “기혼 직장인의 라이프스타일에 따른 직무스트레스, 직장-가정 갈등 및 정신건강 간의 관계”, *한국컨텐츠학회논문지*, 제11권, 제12호, pp.378-385, 2011.
- [30] 서동희, “여성의 일-가정양립을 위한 육아문화와 기업의 사회적 공헌”, *한국컨텐츠학회논문지*, 제8권, 제2호, pp.173-181, 2008.

저 자 소 개

최 수 찬(Soo-Chan Choi)

정회원



- 1992년 8월 : 연세대학교 사회복지학과(문학사)
- 1998년 5월 : Michigan State University, School of Social Work(Ph.D)
- 2003년 3월 ~ 현재 : 연세대학교 사회복지학과 · 사회복지대학원 교수

<관심분야> : 기업복지, 직무스트레스, 근로자지원프로그램(EAP)

고 수 연(Soo-Yeon Ko)

정회원



- 2006년 2월 : 연세대학교 사회복지학과(문학사)
- 2008년 2월 : University of Michigan, School of Social Work(M.S.W)
- 2009년 3월 ~ 현재 : 연세대학교 박사과정, 연세대학교 사회복지연구소 연구원

<관심분야> : 기업복지, 여성근로자

이 지 연(Ji-Yeoun Lee)

정회원



- 2011년 2월 : 숙명여자대학교 법학부(법학사)
- 2014년 8월 : 연세대학교 사회복지대학원(문학석사)
- 2015년 3월 ~ 현재 : 한국보건사회연구원 연구원

<관심분야> : 기업복지, 일-가정 양립, 근로자지원프로그램(EAP)

이 희 중(Hee-Jong Lee)

정회원



- 1998년 2월 : 이화여자대학교 사회복지학과(문학사)
- 2000년 2월 : 이화여자대학교 사회복지학과(문학석사)
- 2007년 9월 ~ 현재 : 연세대학교 박사과정, 연세대학교 사회복지연구소 연구원

<관심분야> : 기업복지, 근로자, 음주문제