

유자녀 취업여성이 경험하는 일-가정 균형에 관련된  
변인에 대한 연구\*

A Study on Factors Related to Work-family Balance of  
Working Women with Children

중앙대학교 가족복지학과

조 교 수 장 영 은\*\*

부 교 수 박 정 윤\*\*\*

우석대학교 실버복지학과

교 수 이 승 미

중앙대학교 가족복지학과

석사과정 권 보 라

Dept. of Family Welfare, Chung-Ang Univ.

Assistant Professor : Chang, Young-Eun

Associate Professor : Park, Jeong-Yun

Dept. of Senior Welfare, Woosuk Univ.

Professor : Lee, Seung-Mie

Dept. of Family Welfare, Chung-Ang Univ.

Master Student : Kwon, Bo-Ra

<Abstract>

The purpose of this study is to examine the factors related to how Korean working mothers balance work and family. We used the first year data of 1661 working mothers participating Korean Longitudinal Study of Women and Families. When mothers were living with their parents-in-law, reported higher level of work-family spillover; whereas satisfaction with husband's household chores was more their related to lower level of work-family spillover. Attitudes placing lower priority on family, disagreement on their works with husband, and traditional family role perception were related to higher level of work-family interference. We also found that salary, working hours, job satisfaction, and a series of maternity protection programs, including maternity leave, were significantly related to work-family balance.

▲주요어(Key Words) : 취업모(working mother), 일-가정 균형(work-family balance), 모성보호정책(maternity protection policies)

\* 이 연구는 2009학년도 중앙대학교 연구장학기금의 지원을 받아 이루어졌음.

\*\* 주 저 자 : 장영은 (E-mail : yechang@cau.ac.kr)

\*\*\* 교신저자 : 박정윤 (E-mail : pjy4838@cau.ac.kr)

## I. 서론

여성의 교육수준 향상, 사회진출 활성화가 되면서 기혼여성의 취업률도 지속적으로 향상되면서 맞벌이 가정이 보편화되고 있다. 맞벌이 가정의 증가로 인해서 전통가족에서 가족 내 주부의 전담기능으로 여겨졌던 가족원의 돌봄기능의 변화가 불가피해지고 있다. 그럼에도 불구하고 기혼여성의 가족원들은 자신의 가족 내 역할을 조정하기보다는 기존의 역할을 고수하면서 취업기혼여성에게 일과 가정에서의 과거의 역할을 그대로 수행하기를 기대하면서 일하는 취업여성들은 일-가정을 병행해야하는 이중부담을 갖게 된다. 이는 여성취업을통계적 앙상에서도 알 수 있다. 즉, 우리나라 여성취업의 구조가 나타내는 바, 경력단절 문제를 통해서 예측가능하다. 과거에 비해 경력단절 시기가 20대 후반에서 30대 초반으로 늦추어지고 있는데 이는 임신·출산·육아 등으로 인해 근로자수가 30대 초반에 급격히 하락하였다가 30대 후반에 노동시장에 재진입하려 할 때 대부분 비정규직으로 취업하는 데 기인한 것으로 보인다(박정운 등, 2008). 기혼여성의 경력단절이나 취업장에 원인은 육아부담이 언급되면서(한국여성정책연구원, 2007) 이들의 일-가정 균형의 어려움을 예측하는 것은 어려운 일이 아니다.

기혼취업 여성은 일과 가정 두 영역의 역할을 모두 감당해야 함으로 일과 가정에서의 의무를 동시에 수행함에 있어 시간 압박을 경험하고 역할긴장과 과중이 초래되고 있다(Coverman, 1989). 결국 직장가정에서의 역할수행에 대한 요구가 서로 양립할 수 없을 때 이로 인해서 역할 간 갈등인 일-가족 간 갈등이 발생하고 있다(Greenhaus & Beutell, 1985). 이러한 사실에 비추어 볼 때 일-가정 균형을 유지하는데 필요한 지원의 정책적 노력 없이는 여성 고용을 개선하는데 한계가 있을 것으로 전망된다. 현재와 같은 상황에서는 일하는 기혼여성들이 자녀양육에 대한 부담을 지속적으로 가질 수밖에 없고, 양육부담을 피하기 위해 자녀출산을 꺼리게 된다면 일하는 여성의 일-가정 불균형으로 인해서 국가적 문제가 되고 있는 저출산은 지속될 수밖에 없을 것이다.

한편, 일-가정 균형이란 일 중심의 사회에서 일과 가정을 동시에 중요시하는 사회로 변화하는 것이며 여성만의 문제가 아니라 여성과 남성 모두의 문제이다. 또한 일과 가정생활을 병행하는 사람들만이 관심을 가져야 하는 문제가 아니라 삶의 방식을 총체적으로 바꾸는 문제이며, 제도나 시설을 마련하여 해결되는 문제이기 보다는 사회의 모든 인식과 문화가 바뀌어야 하는 패러다임 전환의 문제라고 할 수 있다(정영금, 2004).

최근 일-가정 균형을 위한 정부는 다양한 정책들이 개발, 시행되고 있다. 일과 가정생활 양립제도 혹은 정책이라 함은 근로자가 자신의 직업관과 인생관에 상응하는 방향으로 직장생활을 할 수 있도록 지원하는 제도 및 정책을 말한다. 일·가정 양립정책은 저출산 대응책 중 하나로서 자녀양육의 책임을

갖는 남녀근로자의 일과 가정생활을 지원하는 정책으로도 언급되어지고 있다(조주은, 2009). 정부에서 일-가정 균형을 위해서 명시적으로 제시한 것 중 하나가 가정친화사회환경 조성에 대한 법률을 제정하고 이와 관련된 정책을 들 수 있다. 관련 법률을 제정하기 위해서 정부, 기업, 지역사회 등에서 지속적인 관심과 노력들이 이루어지고 있으나 전통적인 가족역할을 맞춘 정책이나 제도들을 시행함으로써 개별 가정이 겪는 일-가정 균형의 어려움을 해소하는데 큰 도움을 제공하지 못하고 있는 부분(전서영·박정운, 2008)이 지적되고 있다. 일-가정 양립을 위한 제도들이 제대로 정착되지 못한 상황에서 맞벌이 가정의 일-가정 갈등은 개별 가족에게 부담이 되고 있으며, 개별 가족이 제 기능을 못하면 불안정성이 높아지면서 가정의 건강성이 위협받게 되고 더 나아가 사회적 불안정과 직결되면서 사회의 건강성 악화로까지 이어지게 된다.

일-가정에 관한 연구들은 일-가족생활의 불균형과 갈등이 개인과 가족에 미치는 영향에 초점이 맞추어지고 있다. 즉, 일-가정 갈등이 근로자의 직장생활과 가정생활에 부정적인 영향을 주고 있는데(한지숙 등, 2007; 전지현, 2004) 특히 가족생활 중 부모역할만족도(배지혜 등, 2002; Weigle et al., 1995), 가정생활이나 결혼만족도(전유정, 2006; 장보정, 2004; 이다운, 2003)에 영향을 주는 것으로 밝혀지고 있다. 일-가정 간의 관계는 일과 가족은 서로 연결되어 있지 않다는 분리이론과 일과 가족 영역 중 한 영역의 갈등이 다른 영역의 만족을 상쇄시킨다는 보상이론, 한쪽의 행동과 태도가 다른 쪽으로 전이된다는 전이이론으로 각기 다른 입장을 취할 수 있는데 과거에는 분리이론의 적용이 주를 이루었으나 최근에는 일과 가정 간의 관계를 서로 상호관련성이 높은 것으로 가정하는 전이이론에 바탕을 둔 연구들이 시도되고 있다(한지숙 등, 2007 제인용).

선행연구들은 일-가정 균형이나 양립과 관련된 개념적이고 실증적인 연구는 많았지만, 일-가족 두 영역을 통합하기 보다는 개별적으로 연구되어왔다(Frone et al., 1992). 직장과 가정은 개인에게 중심이 되는 두 영역임에도 불구하고, 일-가족 간 갈등을 전체적으로 하나의 단일 개념으로 보거나 일방적인 구성개념으로 본 경우가 많았다(장재운 등, 2003; 배지혜, 2002). 그러나 전이이론에서 설명한 것과 같이 직장-가정 간 갈등은 상호 순환적인 영향을 받는 관계인만큼 양방적 측면을 살펴봐야 한다. 즉, 일-가족 간의 관계를 이해하기 위해서는 직장의 입장이나 직장생활이 가정생활에 주는 일방적 경향정보보다는 쌍방적인 연구를 해야 할 필요가 있다.

또, 일-가정 갈등이나 양립에 영향을 주는 변인에 대한 연구가 이루어지고 있는데 선행연구들은 일-가정 양립은 가족이나 직장, 사회, 정부 정책 등의 한 영역의 영향이기보다는 이들 영향 변인들이 복합적으로 영향을 줄 수 있다. 그러나 기존 연구들이 가족 또는 직장 변인 한 영역의 영향력만을 검토하고 있으며, 가족의 영향력도 인구학적 변인에 주로 집중된 경향이 있다.

그러나 일-가정 균형은 인구학적 변인 뿐만 아니라 가치관과 배우자의 태도 등이 중요함에도 불구하고 그에 대한 연구들이 미진하다. 아울러 직장 변인 역시 직업유형과 가족친화 관련 제도의 인식 정도가 미치는 영향 정도에 그치고 있다. 따라서 본 연구는 아울러 일-가정이 가족생활에 미치는 영향을 살펴보는 것보다는 일-가정 균형에 영향을 미치는 변인을 가족과 환경적 요인을 동시에 고려함으로써 맞벌이 가정의 일-가정 균형에 관한 근본적인 문제해결을 할 수 있는 방안들을 모색해 보고자 한다.

## II. 선행연구 고찰

### 1. 일-가정 균형의 개념

일-가정 균형은 일-생활 균형, 일-가정 양립, 일-가족 갈등 등 다양한 용어로 혼용되어서 사용되어지고 있다. 일과 생활의 균형(Work-Life Balance)이란 근로자들의 일과 일 이외의 생활을 조화롭고 균형 있게 만들어 줌으로써, 근로자들에게는 개인적인 삶의 만족을 제공하며, 이를 통해 회사는 생산성을 높일 수 있다는 전략이다. 즉, 임금, 승진과 같은 외적 보상을 통해서 직원들을 움직이는 것이 아니라 직원들 스스로에게 즐거움, 행복, 재미를 추구하는 내적보상이 가능하도록 경영 환경을 바꾸는 방식이다. 일과 생활에 대해서는 예전부터 많은 연구가 이루어졌으나, 대부분 두 영역을 독립적인 것으로 보고 연구가 진행되어 왔다. 최근 들어 이런 전통적인 접근방식에 의문을 품고 일과 생활 간의 갈등이나 조화가 개인의 생활 뿐 아니라, 가족동료조직성과에까지 적지 않은 영향을 미칠 수 있다는 연구들이 등장함에 따라 두 영역의 균형이라는 주제가 중요한 사회적 관심사가 되고 있다(김귀례, 2008; 이윤경, 2009). 일과 생활의 균형에 대해서는 많은 정의가 있지만 유연성과 지속가능성은 항상 포함되어 있는 개념이다(Ain Verma et al., 2006; 이윤경, 2009 재인용).

또, 일과 생활의 균형을 삶을 구성하는 두 가지 큰 축인 일과 일 이외의 영역(가족, 여가, 자기개발, 건강)등의 균형으로 언급하고 있으며, 여기서 말하는 균형이란 신체적-심리적 에너지의 효율적인 분배를 통한 몸과 마음이 안정된 상태를 의미한다. 즉, 근로자가 일과 생활을 모두 잘 해내고 있다고 느끼는 상태(이윤경, 2009). Tausing와 Fenwick (2001)에 따르면 일과 생활의 균형을 일과 일 이외의 가족/개인 영역간의 지각된 균형감으로 정의하고 있다. 김정운 등(2005)는 일과 생활의 균형을 일과 일 이외의 영역(가정생활, 여가생활, 개인의 성장 및 자기개발) 등에 시간과 심리적·신체적 에너지를 적절히 분배함으로써 삶을 스스로 통제하고 조절할 수 있으며, 이를 통해 삶에 대해 만족스러워 하는 상태를 의미한다고 하였다(서중수, 2009 재인용).

홍승아 등(2008)은 일-가정 양립의 용어를 활용하였다. 일-가정 양립은 일과 가정생활을 “균형 있게 조화”를 이루는 것을 의미하면서도 동시에 두 가지 영역의 생활이 개인에게 있어서 똑같이 중요하다는 인식하에 대등한 가치를 규정하는 의미를 내포하는 “양립”이라는 보다 적극적인 개념으로 제시하였다. 김태홍(2008)에 따르면 일-가정 양립은 근로자가 일과 가정생활을 모두 잘 해내고 있다고 느끼는 상태 혹은 직장가정 일을 조화롭게 처리할 수 있는 상황을 말한다. 노동시장으로부터 이탈 없이 가정생활을 원활하게 해결할 수 있는 상황, 즉 더 이상 일과 가정을 분리의 개념으로 보는 것이 아니라, 일과 가정이 삶에서 지나치게 한 영역으로 치우쳐져서 다른 한쪽 영역이 깨지는 현상을 막고 일과 가정이 병존할 수 있도록 하는 것이다. 일-가정 양립은 일하고자하는 여성에게는 노동권을 보장해주는 것이며, 시간을 가지고 가족과 함께 활동을 하고자 하는 남성들에게는 행복 추구권과 부모권 등을 보장해 일-가정 양립을 과거 남성은 일을, 여성의 가정 내의 역할을 담당해야 한다는 성별 분업의 벽을 부수고, 일과 가정 양자를 조화롭게 남녀 모두가 이를 수 있도록 돕는 것이라고도 할 수 있겠다(선민정, 2009).

또 다르게 일-가정 균형에서 파생될 수 있는 일-가족 갈등 개념도 선행연구에서 다수 사용되어지고 있다. 일-가족 갈등은 한 개인이 여러 개의 역할을 수행하면서 각 역할의 요구에 따른 수행정도가 일치하지 못함으로써 발생하게 되는데 이러한 다중 역할의 개념은 두 가지 혹은 그 이상의 역할이 갈등을 유발하는 역할갈등과 개인의 역할이 한 개인이 책임질 수 있는 것 이상의 것을 수행한다는 역할과부하 개념으로 나뉘며 그 맥은 같다(Wallen, 2002; 한지숙 등, 2007 재인용). 일-가족 간 갈등은 직장의 일이 가정의 일에 영향을 미치는 일→가족 갈등(work interference with family: WIF)과 가정의 일이 직장의 일에 영향을 미치는 가족→일 갈등(family interference with work: FIW)으로 구분할 수 있다(Frone et al., 1992; Netemeyer et al., 1996). 일→가족 갈등은 장기간 직장에서의 근무가 가정에서 가족들과 보내는 시간을 갖지 못하도록 방해하는 경우처럼 직장에서의 일이 가족생활을 방해하는 것이다. 반면에 가족→일 갈등은 자녀가 아파서 결근을 해야 하는 경우처럼 가족 활동이 직장에서의 의무수행을 방해하는 경우를 말한다(Guteck et al., 1991). 하지만 일-가족 간 균형이나 갈등은 양방향적인 관계로써 어느 한쪽이 일방적으로 다른 쪽에 갈등을 유발한다기보다는 상호 순환적인 특성을 지니는 정적인 영향관계로 보아야 하며 방향성을 고려하지 못할 때 일-가정의 균형을 이해하는데 한계가 있을 수 있다.

결국 일-가족 관련 용어들에서 공통적인 것은 과거의 일-가족에 대한 일방향적인 부분보다는 직장가정 각각이 분리되어 있는 것이 아닌 상호순환적인 영향을 주는 관계(Frone et al., 1992)라는 인식을 하고, 두 영역 모두를 중시하는 근로자

에게서 둘 사이의 균형을 유지하는 것이 중요하다는 언급을 하고 있다. 본 연구에서도 일-가정 균형이 일과 가정의 쌍방향적인 영향이라고 정의하고 이에 영향을 주는 변인들을 밝히고자 한다.

## 2. 일-가정 균형에 영향을 미치는 요인

일-가정 균형에 대한 선행연구는 크게 기혼취업여성의 문제에 대한 언급과 그들 가족을 지원하는 정책적 대안 모색에 대한 연구가 있다. 한국 보건사회연구원(2009) 조사에 따르면 취업여성의 39.3%가 결혼전후 경력단절 경험하였고 그 주된 원인은 가정과 직장일을 모두 수행할 시간이 부족함(30.9%), 가정에만 전념하기를 원함(22.2%), 일을 하고 싶지 않음(11.0%) 등의 순으로 나타났다. 또, 첫째아 출산전후 경력단절 이유로는 직접 아이를 양육하기를 원함(44.7%), 아이를 맡길 곳이 부족함(19.9%), 자녀양육과 직장일을 동시에 수행할 수 없음(12.6%), 직장해고(6.2%) 등의 순으로 보고하였다.

기혼 취업여성의 고질적인 문제인 일-가정 균형의 어려움은 자녀돌봄 및 가사 관련 어려움인데 '시간갈등'이 제기되었다. 성역할 태도와 고용형태, 1주일 평균 노동시간, 그리고 6세 이하 자녀유무 변수였으며(통계청, 2008). 일-가정 양립의 시간 갈등에 중요한 영향을 미치는 변인들은 주로 고용조건과 관련된 변인들이었다. 즉, 취업여성은 노동시간이 길어질수록 시간갈등이 심화되었고, 비정규직을 기준으로 할 때, 정규직과 기타직(자영업,고용주,무급가족종사자)여성들의 시간갈등이 유의미하게 감소하고 있었다. 가족 조건 중에서는 6세 이하의 취학 전 어린 자녀가 있을수록 시간갈등이 심한 것으로 나타난 반면, 본인과 남편의 가사노동시간이나 계층지표인 월평균 가구소득 변수는 시간 갈등과 관련이 없는 것으로 나타났다(보건복지부, 2005). 이와 관련하여 취업을 희망하지만 현재 취업하지 않고 있는 기혼여성(20~44세)를 대상으로 한 통계결과에서 현재 일을 하지 않는 이유 중 가장 높게 나온 요인도 자녀가 아직 어려서(33.6%)이다.

한편, 기혼취업여성의 양육에 대한 부담감을 연구한 결과를 보면, 출산시기나 자녀수를 조절한 경험이 있는 경우 그 1차적인 원인은 자녀를 맡아줄 사람이 없는 것으로 나타났으며, 직장생활의 장애요인 중 가장 높은 것은 자녀를 믿고 맡길 곳이 없다는 응답이 나왔다. 또한 직장을 선택할 때 가장 많이 고려한 조건은 가사와의 병행이 가능한 조건이었고, 직장생활의 가장 불만족한 요인 역시 일과 자녀돌봄을 병행하기 힘들다는 것이었다. 일과 양육을 병행하기 힘든 가장 큰 원인은 자녀를 맡아줄 사람이 없다는 것으로 나왔다(이주현, 2008). 즉 기혼취업여성의 경우 자녀를 맡아줄 사람이나 적절한 기관이 우선적으로 해결되어야 일-가정 양립이 해결됨을 알 수 있다.

또, 서울시 여성을 대상으로 취업기혼여성의 사회적 지지체

계를 연구한 결과를 보면, 대부분의 조사대상자들(55.5%)이 가사나 육아와 관련하여 외부의 도움을 받지 못하고 있는 것으로 나타났다(신혜중 등, 2007). 심층면접을 통해 직종별 취업기혼여성의 일-가족생활 변화와 한계를 계층간 차이 중심으로 분석한 연구에 의하면(이재경 등, 2006), 고학력의 전문/중간관리직 여성들과 고졸 이하의 서비스/생산직 여성들은 직종에 상관 없이 일을 통한 사회적 인정 및 관계망에 대한 요구를 갖고 있으며, 일하는 것이 자녀들을 경제적으로 지원할 수 있는 어머니역할과 모순되지 않는다고 인식함으로써 일가족 양립에 따른 갈등을 자체적으로 해소하고 있었다.

기혼취업여성의 일-가족생활에 대한 주관적 인식을 조사한 연구에 의하면, 40대 이상 집단에서 노동시장의 성차별이 일-가족 갈등을 가져오는 요인이라는 결과가 도출되고 있다. 노동시장에서 승진 가능성이 없다고 느낄 때, 임금에 대한 만족도가 낮을 때, 여성들은 일-가족생활의 갈등을 느끼는 것이다. 이러한 결과는 일-가족 갈등 완화를 위한 가족 친화적 제도 같은 다양한 제도적 지원 외에도 성차별적인 노동시장이 바뀌어야 함을 의미한다(이재경 등, 2003).

일-가정 균형에 대한 정책관련 연구들은 일-가정 관련된 정책의 인식과 효율성에 대한 연구들이 다수를 차지하고 있다. 일하는 여성이 가사부담이나 자녀돌봄 관련하여 경험하는 어려움 그리고 대처방안에 대한 연구에서는 기혼 취업 여성의 욕구에 맞는 보육정책의 개선방안을 마련하기 위해 보육정책에 대한 욕구조사를 실시하였는데, 그 결과 일과 가정의 양립을 지원하는 제도 중 가장 필요로 하는 제도는 질 높은 보육시설(30.5%) 그리고 탄력적인 근무 시간제(28%)라고 나타났다. 또한 자녀돌봄 관련 가족지원정책 중에서는 아동수당제도 요구도가 가장 높았고(33%) 그 다음 부모 유급휴가(30%)로 나타났다. 이는 자녀를 양육하는데 드는 비용에 대한 부담을 줄이기 위한 사회적인 지원을 요구하는 것이며, 부모 유급 휴가를 통해 휴가이용 중에도 생활하는데 지장이 없고 자녀 양육이 여성 혼자만이 아닌 부모 모두에게 책임을 부여하는 제도를 마련하고자 하는 것이다(이주연 등, 2008).

일-가족 간 갈등은 직장생활과 가정생활에 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 우선 직장생활로의 영향은 일→가족 갈등의 경우 개인의 직무만족(Bacharach et al., 1991), 이직의도(Wright & Cropanzano, 1998), 직무스트레스(Frone et al., 1992)에 영향을 주었으며, 생산성의 감소, 근로자들의 사기저하, 부적절한 작업수행, 직장만족과 조직몰입의 저하 등과 같은 부정적 결과를 초래하고 있다(Hughes & Galinsky, 1994). 그리고 가족→일 갈등은 직무만족(Frye & Breaugh, 2004), 직무관여(이은희, 2000), 조직몰입(Willey, 1987), 지각 및 결근(Hammer et al., 2003)등에 영향을 주는 것으로 나타났다. 또, 일-가족 간 갈등으로 인해 가정생활 영역으로 영향을 미치는 선행연구들을 살펴보면, 일로 인한 개인의 생활만족도나 결혼

만족도, 부모역할만족도(배지혜 등, 2002) 등에 미치는 영향을 살펴보고 있다. 몇몇 선행연구(이다운, 2003; Mauno & Kinunen, 1999)에서 일-가족 갈등은 결혼만족도에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 배지혜 등(2002)은 일-가족 갈등과 부모역할만족도의 관련성을 아버지를 대상으로 연구한 결과 아버지는 일-가족 갈등 양상이 높지 않았으며, 일과 가족생활의 요구가 상충될 때 양립을 위해서는 가족생활을 조정하는 경향이 높다고 지적하였다.

전서영 등(2008)의 연구에서 일→가족 갈등보다 가족→일 갈등의 더 많은 하위영역에서 남녀 간 차이를 나타냈는데 이는 여성 스스로가 가족 내 역할수행 만족도가 낮거나 가족들의 기혼여성의 가족 내 역할수행에 만족하지 못할 때 여성은 직장생활에 부정적인 영향을 미치게 되면서 직업에의 만족감을 저하시키고 일에서의 성취에 어려움을 겪을 가능성이 높다고 지적하였다. 전의 연구에서 일-가족 갈등 양상을 살펴보면 가족요인으로 맞벌이 유무, 가사노동시간, 자녀유무가 갈등지각에 영향을 주었으며, 직장요인으로서는 직업유형, 경력, 고용형태, 근무시간에 따라서 일-가족 갈등의 인지정도가 다른 것으로 조사되었다.

일-가족 간 갈등에 관한 선행연구들을 통해 볼 때 일-가정 균형의 어려움은 일한 가정의 자녀돌봄과 가사노동에서의 어려움이 야기되고 이러한 상황이 장기화됨으로써 여성경력 단절과 출산의 기피현상으로 이어질 수 있다는 것이다. 이들 연구에서 일이 가정에 미치는 영향을 제시하고 있으나 가정이 일에 주는 영향에 대한 부분은 매우 미미하고 일-가정 균형이 어려운 현상을 제시하였지만 일-가정 갈등이나 불균형을 야기하는 구체적인 요인에 대해서는 쌍방향적인 연구들이 이루어지지 못하고 있다. 또한 관련 변인에 대한 고찰 연구는 부족한 실정이며 일부 실시된 연구에서도 매우 제한적으로 변인을 제시하고 있다. 따라서 일-가족 간 갈등은 직장과 가정생활로의 영역 모두에 영향을 미칠 수 있고 각각에 영향을 주는 가족과 환경적 변인이 차이가 있을 것으로 예측됨으로 이에 대한 양상을 살펴보고자 한다.

### 3. 연구문제

- <연구문제 1> 유자녀 취업여성의 가족변인과 일-가정 균형의 관계를 어떠한가?
- <연구문제 2> 유자녀 취업여성의 가치관 변인과 일-가정 균형의 관계는 어떠한가?
- <연구문제 3> 유자녀 취업여성의 직장특성변인과 일-가정 균형의 관계는 어떠한가?
- <연구문제 4> 유자녀 취업여성의 모성보호변인과 일-가정 균형의 관계는 어떠한가?

## III. 연구방법

### 1. 연구대상

본 연구는 2007년 여성가족패널 1차 조사에 참여한 조사대상자 중 직업을 가지고 있고, 미성년자 자녀를 둔 유배우자 여성 1661명을 연구대상으로 삼았다. 연구대상의 평균연령은 39.77세 (SD=6.22)였다. 이 외 연구대상의 일반적인 특성은 다음의 <표 1>과 같다.

### 2. 연구변인

본 연구는 종속변인으로 일-가정 균형과 관련된 두 변인, 즉 '일이 가정에 영향을 미치는 정도'와 '가정이 일에 미치는 영향'을 살펴보았다. 두 변인은 각각 5개의 5점 리커트 척도 문항의 합으로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록, 일이 가정에 또는 가정이 일에 부정적인 영향을 미쳐 일-가정 균형에 위협을 받는 것으로 볼 수 있다. 일이 가정에 미치는 영향의 문항은 '일하는 시간이 너무 길어서 가정생활에 지장을 준다' 등의 부정적 문항과 '일을 함으로써 가정생활도 더욱 만족스러워진다' 등의 긍정적 문항으로 이루어졌으며(Cronbach's  $\alpha = .65$ ),

<표 1> 연구대상자의 일반적인 특성

변 수	비율(%)	변 수	비율(%)		
학 력	초등학교 이하	4.5	동거 초중고 자녀의 수	3명	6.6
	중 졸	8.8		4명	0.4
	고 졸	48.4		5명	0.1
	대 졸	35.1	일자리 구분	정규직	27.0
	대학원졸	3.2		비정규직	23.2
동거 미취학 자녀의 수	1 명	21.6	부모와 동거 유무	동 거	2.6
	2 명 이상	9.7		비동거	97.4
			시부모와 동거 유무	동 거	10.5
				비동거	89.5

가정생활이 일에 미치는 영향 역시 '자녀양육부담으로 인해 일을 병행하는 것이 힘들 때가 많다' 등의 문항과 '식구들이 내가 하는 일을 인정해주어 일을 더 열심히 하게 된다' 등의 문항으로 이루어졌다(Cronbach's  $\alpha = .67$ ). 본 연구에서는 긍정적 문항을 역코딩하여 부정적 문항과의 합을 구하여 사용하였다. 본 연구에 포함된 응답자의 평균은 일이 가정에 영향을 미치는 정도  $M=10.36, SD=2.26$ , 가정이 일에 영향을 미치는 정도는  $M= 12.69, SD=2.29$ 였다.

이 종속변인을 설명하는 것으로 가정되어 분석에 이용된 예측변인 중 가족변인은 미취학자녀수, 초중고자녀수, 본인부모와 동거, 시부모와 동거, 본인의 가사노동정도, 남편의 가사노동정도, 남편의 가사노동에 대한 만족도를 포함한다. 본인과 남편의 가사노동정도는 5점 리커트 척도로서, 식사준비, 설거지, 세탁, 시장보기, 집안 청소 등을 얼마나 빈번하게 하는지를 묻는 5개의 문항 (5=거의 매번, 4=일주일에 4-5번, 3=일주일에 2-3번, 2=일주일에 1번, 1=그보다 드물게)의 평균을 사용하였으며, 점수가 높을수록 가사노동을 더욱 빈번히 하는 것을 의미한다. 남편의 가사노동에 대한 만족도 역시 5점 리커트 척도 한 문항으로 점수가 높을수록 여성이 남편의 가사노동 기여에 만족하는 것이다.

가치관 변인은 남편이 직장에 반대하는 정도, 가족주의적 가치관, 그리고 전통적 가족역할인식으로 구성된다. 남편이

직장에 반대하는 정도는 5점 리커트 척도 1개 문항으로 점수가 높을수록 남편이 직장생활을 강하게 반대함을 의미한다. 가족주의적 가치관은 '자녀는 반드시 있어야 한다' 등 가족의 기능을 중시하는 정도를 측정한다. 5점 리커트 척도 5개 문항의 합을 사용하였다 (Cronbach's  $\alpha = .61$ ). 전통적 역할 인식은 '남자는 직장을 가지고 여자는 가정을 돌보는 것이 가장 이상적이다', '부부라도 수입은 각자 관리해야 한다' 등 5점 리커트 척도 6개 문항으로 이루어졌으며, 역코딩과 합산을 통해 점수가 높을수록 가족역할에 대해 전통적 태도를 가지고 있음을 의미한다 (Cronbach's  $\alpha = .68$ ).

직업특성변인으로는 월평균급여, 주평균 근로시간, 주평균 초과근로시간, 왕복출퇴근시간, 일만족도를 분석변인으로 선택하였다. 일만족도는 직장의 여러 측면에 만족하는지 여부를 묻는 9개 문항으로 측정하였으며, 총점이 높을수록 일만족도가 높음을 의미한다(Cronbach's  $\alpha = .92$ ).

직장내 모성보호 및 복리후생 변인은 크게 출산휴가, 병가, 육아휴직, 연가휴가일수 등 휴가제공 여부, 휴업보상, 상여금, 시간외수당, 가족수당, 보육비지원, 학비지원, 주택마련지원 등 경제적 지원 여부, 직장보육시설 제공, 그리고 탄력근무제도의 총 13개 변인을 분석에 이용하였다. 모든 변인은 직장에서 각 제도를 제공하는지 여부를 '제공=1', '제공하지 않음=0'으로 코딩하였다. 분석변인의 기술통계는 <표 2>와 <표 3>에 제시

<표 2> 관련변인의 경향성

	변 인	평균(M)	표준편차(SD)
가사노동 관련 특성	본인가사노동	4.81	0.64
	남편가사노동	1.65	1.12
	남편가사만족	3.05	1.07
가족관련 가치관과 인식	아내취업에 대한 남편의 태도	1.94	0.78
	가족가치관	14.12	2.24
	전통적가족역할인식	14.07	2.27
직업관련 특성	연간휴가일수(일)	6.68	9.11
	월평균급여(원)	139.69	95.15
	주평균근로시간(시간)	41.48	12.41
	주초과근로시간(시간)	1.45	3.78
	왕복출퇴근시간(분)	40.09	35.74
	일만족도	28.13	6.68

<표 3> 조사대상자들의 돌봄지원 이용정도

	변 수	비율(%)		변 수	비율(%)
휴가지원	출산휴가 제공	20.0	경제적 지원	가족수당 제공	12.5
	병가 제공	20.2		학비보조 제공	11.7
	육아휴직 제공	17.5		주택마련 제공	7.1
경제적 지원	휴업보상 제공	7.1	보육관련 지원	보육비 지원	5.7
	상여금 제공	21.9		직장보육시설 제공	4.5
	시간외 수당 제공	18.7		탄력근무 제공	2.8

한 바와 같다.

관련변인의 경향성을 살펴보면 취업여성 본인이 하는 가사노동의 정도는 5점 만점에 4.8점에 이르러, 취업여성이 각종 가사노동을 대부분 매일하고 있는 것으로 나타났으나, 남편의 가사노동 참여는 저조한 것으로 드러났다. 반면, 남편이 수행하는 가사노동에 대한 만족 정도는 5점 만점에 3.05점으로 보통 정도로 나타났다.

가족관련 가치관과 인식에 대한 경향성에서 먼저 아내취업에 대한 남편의 태도 평균은 1.94점으로 아내의 취업에 대해서 남편은 찬성하는 태도가 높은 것으로 나타났다. 가족가치관은 총 25점 만점으로 볼 때 응답자의 평균은 14.12점으로 중도적이거나 현대적인 경향으로 나타났고, 전통적 가족역할은 30점 만점에서 14.07으로 비교적 전통적 가족역할인식이 여전히 높은 경향을 보여서 가족가치관과는 부분적으로 대치되어 양가적인 태도를 보이고 있음을 알 수 있다. 또, 보수적 결혼인식 태도의 평균은 20점 만점의 10.30점으로 중도적인 태도를 갖고 있었다.

직업관련 특성은 연간 휴간 일수는 6.67일정도였고, 월평균 급여는 139만 6,904원이었다. 주평균 근로시간은 41.48시간으로 주 5일제 근로시간인 주 40시간에 근접하였다. 초과근로시간은 1.45시간이었으며, 왕복출퇴근시간은 40.09분이었다. 응답여성들의 일만족도는 45점 만점 중 28.1316점으로 비교적 만족하는 것으로 나타났다.

한편 응답자들의 돌봄지원제도이용 정도를 살펴본 결과 휴가제도인 출산휴가는 20%, 병가 20.2%, 육아휴직은 17.5%만이 이용경험이 있다고 응답하여 응답자의 1/5에 불과한 것으로 나타났다. 유급휴업인 응답자는 7.1%에 불과하였고, 상여금 제공이 21.9%, 시간 외 수당 제공이 18.7%로 나타났다. 그 외 가족수당 제공은 12.5%, 학비보조 제공은 11.7%, 주택마련 제공은 7.1%로 경제적 지원현황 역시 휴가서비스 제공과 유사한 경향을 보이고 있다.

보육관련서비스는 보육비 지원이 5.7%, 직장보육시설 제공은 4.5%, 탄력근무 제공경험, 2.8%로 나타나서 조사대상자인

취업기혼여성은 휴가나 경제적 지원보다 더 열악한 보육지원 서비스를 제공받고 있음을 알 수 있었다. 이는 취업여성의 자녀양육부담을 가중시킬 가능성이 높으며 이는 일과 가정의 균형의 어려움이 예상된다.

### 3. 분석방법

일-가정 균형의 두 변인, 즉 일이 가정에 영향을 미치는 정도와 가정이 일에 영향을 미치는 정도의 변인과 연구대상자들이 응답한 가족관련변인, 본인과 남편의 가치관 변인, 본인이 근무하는 직장특성변인과 모성보호 및 복리후생 변인의 관계를 탐색하기 위하여 상관관계 분석을 실시하였다.

## IV. 연구결과

### 1. 유자녀 취업여성의 가족변인과 일-가정 균형의 관계

다음의 <표 4>~<표 7>은 일-가정 균형과 관련변인간의 관계에 대한 분석결과를 나타낸다. 먼저 일-가정 균형과 가족 특성 변인 간의 관계를 살펴보면(<표 4> 참조), 유자녀 취업여성이 일이 가정에 영향을 미친다고 응답하는 것에는 시부모와의 동거여부가 유의한 관계를 가지는 것으로 나타났다 ( $r=.14, p<.01$ ). 즉, 유자녀 취업여성이 시부모와 한 가구 내에 동거하는 경우 일이 가정에 미치는 영향이 크다고 응답하는 경향이 있었다. 남편이 수행하는 가사노동에 만족할수록 가정이 일에 부정적 영향을 미친다고 인식하는 정도가 낮은 것으로 나타나 ( $r=-.12, p<.001$ ), 남편의 만족스러운 가사조력은 여성이 느끼는 가정생활로 인한 일-가정 갈등을 줄이는 요인이 될 수 있음을 시사하였다. 반면 미취학자녀수와 초중고 자녀수 및 본인과 남편의 가사노동정도는 일-가정 균형과 유의한 관계를 가지는 요인이 아님이 밝혀졌다.

<표 4> 일-가정 균형과 가족특성 변인 간의 상관관계

	1	2	3	4	5	6	7	8
1. 일이 가정에 영향								
2. 가정이 일에 영향	.47***							
3. 미취학자녀수	.01	.07						
4. 초중고자녀수	-.01	.01	-.09					
5. 본인부모와 동거	-.05	.02	.09	-.09				
6. 시부모와 동거	.14**	.08	-.06	.06	-.14			
7. 본인가사노동정도	.03	.02	.01	.05	-.21***	-.12***		
8. 남편가사노동정도	.01	.03	.03	-.03	-.04	-.16***	-.10***	
9. 남편가사노동만족도	-.11	-.12***	.04	-.03	.01	-.11*	-.08***	.44***

\*\*p<.01, \*\*\*p<.001

2. 유자녀 취업여성의 가치관 변인과 일-가정 균형의 관계

유자녀 취업여성의 일-가정 균형과 본인과 남편의 가치관 변인들과의 상관관계 결과를 살펴보면 다양한 가치관 변수와 유의한 상관관계를 보였다. <표 5>에서 나타난 것과 같이 남편이 부인의 취업에 대해 부정적으로 생각하고 직장생활을 반대할수록 ( $r=.17, p=.001$ ), 여성 스스로 전통적인 가족역할인식을 가질수록( $r=.08, p<.01$ ) 일이 가정에 영향을 미친다고 응답하는 정도가 높았다. 남편이 배우자의 직장생활을 반대하는 경우 가정생활이 직장에서 하는 일에 영향을 미친다는 인식도 높은 것으로 나타났다. 즉, 남편의 가사노동 분담 등 실질적인 도움이 이외에도 직장생활에 대한 남편의 심리적 지지 및 반대가 취업여성이 경험하는 갈등과 스트레스에 영향을 미치는 요인일 수 있음을 시사하고 있다. 반면 본인이 가족의 존재를 중요시하고, 가족과 자녀의 중요성을 더 크게 인식하는 가족주의적 가치관을 가진 경우 일이 가정에 미치는 영향 ( $r=-.13, p<.001$ ) 과 가정이 일에 미치는 영향 ( $r=-.08, p<.001$ )을 더 낮게 경험하고 있었다.

3. 유자녀 취업여성의 직장특성 변인과 일-가정 균형의 관계

유자녀 취업여성의 직장특성과 일-가정 균형 간의 관계를 살펴보았다. <표 6>에서와 같이 직장관련변인은 일이 가정에 미치는 영향과 상관있는 변인은 월평균급여가 부적 상관

( $r=-.11, p<.01$ ), 주평균 근로시간( $r=.23, p<.001$ )과 주초과근로시간( $r=.09, p<.05$ )은 정적 상관을, 일만족도와는 부적 상관관계( $r=-.41, p<.001$ )를 나타냈다. 즉, 월평균급여가 낮을수록 일이 가정에 부정적 영향을 미친다고 여기고 있는 경향이 있었고, 근무시간이 길수록, 일만족도가 낮을수록 일이 가정에, 가정이 일에 부정적 영향을 미치고 있다고 인식하였다. 가정이 일에 미치는 영향과 관계있는 변인은 주평균근로시간과는 정적인 상관관계( $r=.08, p<.05$ )를, 일만족도와는 부정적인 상관( $r=-.19, p<.001$ )을 보였다. 상관관계의 크기에 있어 일만족도가 상대적으로 크게 나타나, 근무시간과 같은 객관적인 요소들에 비해 본인이 지각하는 심리적 만족도가 일-가정 균형과 더 큰 관계가 있음을 시사하였다.

4. 유자녀 취업여성의 직장 내 모성보호 및 복리후생 제도와 일-가정 균형의 관계

일-가정 균형과 직장 내 모성보호 및 복리후생제도와와의 상관성을 살펴본 결과 <표 7>과 같았다. 본 연구의 분석결과, 유자녀 취업여성의 일-가정 균형, 특히 일이 가정에 미치는 영향에 대한 인식과 밀접하고 일관된 관계를 보이는 요인은 주로 직장 내 모성보호나 복리후생과 관련된 제도유무로 드러났다. 총 13개의 변인 중 11개의 변인이 일이 가정에 미치는 영향과 유의한 부적 상관관계를 보였다. 즉, 출산휴가와 육아휴직 등 다양한 휴직, 휴가제도, 보육비, 교육비 지원에서부터 주택자금

<표 5> 일-가정 균형과 가치관 변인 간의 상관관계

	1	2	3	4
1. 일이 가정에 영향				
2. 가정이 일에 영향	.47***			
3. 남편이 직장생활반대	.17***	.17***		
4. 가족가치관	-.13***	-.08***	-.01	
5. 전통적 가족역할인식	.08**	.03	.08**	.11***

\*\*p<.01, \*\*\*p<.001

<표 6> 일-가정 균형과 직장특성 변인 간의 상관관계

	1	2	3	4	5	6
1. 일이 가정에 영향						
2. 가정이 일에 영향	.47***					
3. 월평균급여	-.11**	.01				
4. 주평균근로시간	.23***	.08*	.14***			
5. 주초과근로시간	.09*	.02	.10**	.17***		
6. 왕복출퇴근시간	-.41***	.05	.20***	.11**	.02	
7. 일만족도		-.19***	.47***	-.08*	-.03	.02

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



<표 7> 일-가정 균형과 직장내 모성보호 및 복리후생 요인 간의 상관관계

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. 일이 가정에 영향														
2. 가정이 일에 영향	.47***													
3. 출산휴가제공	-.14***	.06												
4. 병가제공	-.13***	.03	.88***											
5. 육아휴직제공	-.16***	.01	.89***	.84***										
6. 휴업보상제공	-.12**	.00	.56***	.58***	.58***									
7. 연가휴가일수	-.10**	.03	.45***	.41***	.42***	.34***								
8. 상여금제공	-.11**	.05	.69***	.71***	.68***	.48***	.42***							
9. 시간외수당제공	-.07	.05	.64**	.65***	.64***	.50***	.36***	.64***						
10. 가족수당제공	-.15***	.01	.68***	.67***	.73***	.61***	.37***	.59***	.66***					
11. 학비보조제공	-.18***	-.07	.68***	.66***	.72***	.55***	.41***	.59***	.58***	.75***				
12. 주택마련제공	-.15***	-.03	.52***	.51***	.54***	.54***	.34***	.45***	.46***	.62***	.71***			
13. 보육비지원	-.11**	.07*	.44***	.43***	.46***	.50***	.35***	.37***	.38***	.53***	.60***	.59***		
14. 직장보육제공	-.06	.03	.35***	.35***	.38***	.49***	.24***	.32***	.36***	.46***	.44***	.44***	.52***	
15. 탄력근무제공	-.09*	-.01	.20***	.22***	.21***	.29***	.21***	.17***	.20***	.22***	.27***	.27***	.29***	.31***

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

지원에 이르는 다각도의 경제적 지원과 탄력근무제도가 있을 경우 유자녀 취업여성의 일-가정 균형인식이 더 향상되는 것이라 볼 수 있었다.

V. 논의 및 결론

본 연구의 분석결과를 요약하자면 다음과 같다. 첫째, 유자녀 취업여성이 경험하는 ‘일이 가정에 영향을 미치는 정도’와 반대로 ‘가정이 일에 영향을 미치는 정도’는 다양한 변인과 유의한 상관관계를 나타냈다. 가족관련변인으로는 시부모와의 동거여부와 남편의 가사노동 만족도가 여성의 일-가정 균형과 관계 있음이 밝혀졌다. 시부모와 동거할 때 일이 가정에 미치는 영향을 더 크게 지각하였으며, 남편의 가사노동에 만족할 때 가정이 일에 미치는 영향을 더 낮을 수준으로 지각하고 있었다. 하지만 미취학 및 학령기 자녀수나 본인 및 가사노동시간은 유의한 관계를 보이지 않아 기존연구 결과(통계청, 2008)와 불일치하는 결과를 보여주었다.

또한 가치관 변인은 여성의 일-가정 균형과 일관련 상관관계를 나타냈는데, 남편이 부인의 직장생활을 반대하는 정도, 가족 가치관, 그리고 전통적인 가족역할인식 모두가 일-가정 균형 변인과 관련있었다. 이는 성역할태도가 일-가정 갈등에 영향을 미친다는 연구결과(통계청, 2008)과 일관되며, 본 연구에서는 보다 세분화된 가치관 요소와의 관계를 파악할 수 있었다. 특히 전통적인 역할인식을 가진 경우 여성은 일이 가정에 영향을 많이 미친다고 응답하였는데, 이는 전서영 등(2008)이 자신이 가족 내 역할을 다하고 있지 못하다고 여길 때 일-가정 갈등을 경험한다는 연구결과와 같은 맥락으로 보여진다.

직장관련 변인과 일-가정 균형과의 관계를 분석한 결과, 여성이 받는 월평균급여, 근무시간, 일에 대한 주관적 만족도 역시 일이 가정에 미치는 영향과 유의한 상관관계를 보였다. 이 외에 직장에서 제공되는 출산휴가 및 각종 경제적 지원을 포함하는 모성보호 및 복리후생 제도 여부의 다양한 요인들 역시 여성의 일-가정 균형, 특히 일이 가정에 미치는 영향과 밀접한 관련을 보였다. 즉 직장 내 다양한 모성보호 및 후생복지 제도의 존재는 일이 가정에 미치는 부정적인 영향을 줄여 주어, 취업여성의 자녀양육에 도움이 되는 제도에 대한 요구도를 밝힌 기존 연구(이주연 등, 2008) 결과를 간접적으로 뒷받침하였다.

이상의 연구결과는 유자녀 취업여성의 일-가정 균형을 도모하는데 있어 단편적 지원이 아니라 다양한 각도에서의 지원과 조력이 필요함을 강력히 시사하고 있다. 오히려 기존에 일-가정 양립에 영향을 주리라고 가정되었던 미취학 자녀 및 학령기 자녀의 수는 일과 가정 간의 전이와 의미있는 관계를 보여주지 않고, 대신 직장 내 자녀양육 지원제도들이 일관되게 일이 가정에 미치는 영향을 예측하고 있다. 이는 자녀의 존재 자체가 일-가정 갈등을 가져 온다고 보다는 자녀양육과 모성보호에 도움이 되는 직장 내 제도적 장치들이 일과 가정의 균형을 돕고 있다는 것을 의미한다. 따라서 여성의 경제활동과 가정생활의 균형 있는 발전을 위해서 정책적 지원이 매우 절실함을 시사하였다. 이에 더하여 본 연구는 여성의 가치관과 남편의 심리적 지지 정도가 일-가정 균형과 관련되어 있음을 밝혔다. 가족을 구성하고 자녀를 가지는 것에 의미를 두는 가족가치관이 강할수록 일이 가정에 미치는 영향이 적은 반면, 남편이 여성 취업을 반대하거나 여성 자신이 전통적인 가족역할의식을 가진 경우 일이 가정에 부정적 영향을 미치고 있었다. 즉,

가족의 가치를 높이 평가하는 동시에 보다 평등한 가족역할인식을 형성할 수 있는 가족생활교육의 필요성이 부각되었다.

본 연구는 그러나 자녀의 연령대를 미취학과 취학으로 구분하지 않았고, 남편의 직장 특성은 분석하지 않았다. 따라서 이후 연구에서는 보다 세분화 된 분석대상 집단을 정의하여 비교하고, 남편을 비롯한 자녀, 친정부도, 시부모와의 관계역시 분석에 포함할 계획이다. 또한 가족단위의 발달적 변화에 따른 일-가정 균형의 변화를 예측할 수 있는 종단적 연구디자인 역시 후속연구로 제안하는 바이다.

### 【참 고 문 헌】

- 김귀례(2008). 주5일제 근무와 직장생활의 질에 관한 연구 :KORAIL 종사자를 중심으로. 서울산업대학교 대학원 석사학위 논문.
- 김태홍(2008). 여성인력 활용의 어제와 오늘 :여성의 일 그리고 희망. *여성과 정책*, 30, 14-15.
- 박정윤 · 조희금 · 송혜림 · 서지원 · 오문완(2010). 일하는 여성을 위한 보육 및 가사서비스 지원 전문화 · 효율화 방안. 노동부 연구용역보고서.
- 배지혜 · 서혜영 · 이숙현(2002). 사무직 남성의 '일-가정 갈등' 및 '가정-일 갈등'과 부모 역할 만족도. *가족관계학회지*, 7(2), 43-64.
- 선민정(2009). 일 · 가정 양립을 위한 근로시간관련법제 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 서종수(2009). 일-생활균형 정도가 생활만족도에 미치는 영향. 대구대학교대학원 석사학위논문.
- 이다운(2003). 맞벌이 부부의 '일-가족 갈등' 및 '가족-일 갈등'과 결혼 만족도. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 이재경 · 이은하 · 조주은(2006). 기혼취업여성의 일가족생활 변화와 한계. *한국여성학*, 22-2, 41-79.
- 이주영(2008). 기혼취업여성의 양육에 대한 심리적인 부담감에 관한 연구. 국민대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 장보정(2004). 직장-가정 갈등과 직무만족 및 결혼만족간의 관계. 한양대학교 대학원 석사학위논문.
- 전서영 · 박정윤(2008). 기혼 남녀의 일-가족 갈등에 따른 가족 건강성의 차이에 관한 연구. *한국가족자원경영학회지*, 12(3), 59-59.
- 전유경(2006). 맞벌이 부부의 성취동기와 직장가정갈등이 조직몰입과 가정생활만족에 미치는 영향. 한양대학교 대학원 석사학위논문.
- 전지현(2004). 취업모의 직장-가정 갈등이 조직성과에 미치는 영향 : 기업의 가족지원제도의 조절효과를 중심으로. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 정영금(2002). 여성인적자원 활용을 위한 가족친화 정책의 적용. *대한국정학회지*, 40 (11), 107-118.
- 정영금(2004). 가족친화적 정책을 통한 일-가족 균형에 관한 연구. *한국가정관리학회지*, 22(5), 91-100.
- 정영금(2005). 기혼취업여성의 일-가족 갈등과 여파에 관한 연구. *한국가정관리학회지*, 23(4), 113-122.
- 조주은(2009). 일-가정양립 정책의 문제점과 개선방안. 국회입법조사처.
- 통계청(2009). 2008 출생통계결과보고서.
- 한국여성정책연구원(2007). 여성통계연보.
- 한지숙 · 유계숙(2007). 기혼근로자의 성역할 태도와 일-가족 지향성이 일-가족 갈등/축진 및 가족친화제도 이용에 미치는 영향. *한국가정관리학회지*, 25(5), 143-166.
- 홍승아 · 류연규 · 김영미 · 최숙희 · 김현숙 · 송다영(2008) 일가족양립정책의 국제비교연구 및 한국의 정책과제. 한국 여성정책연구원, 2008 연구보고서
- 황혜원 · 신정미(2009). 자녀를 둔 맞벌이부부의 역할갈등과 삶의 질에 관한 연구. *한국가족복지학* 14(1), 45-71.
- Coverman, S.(1989). Role overload, role conflict and stress : Addressing consequences of multiple role demands. *Social Forces* 7, 965-982.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable?. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 723-729.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J.(1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review* 10, 76-88.
- Netemeyer, R., Boles, J., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-409.

□ 접수일 : 2011년 01월 15일

□ 심사일 : 2011년 02월 08일

□ 심사완료일 : 2011년 03월 28일