

맞벌이 여부에 따른 직장-가정간 갈등과 직무만족도

연세대학교 사회복지대학원¹⁾, 인제대학교 서울백병원 신경정신과 및 인제대학교 스트레스연구소²⁾,
관동대학교 의과대학 예방의학교실 및 연세대학교 사회복지정책협동과정³⁾, 동서울대학 실버복지과⁴⁾

최수찬¹⁾ · 우종민²⁾ · 박웅섭³⁾ · 김상아⁴⁾

— Abstract —

Work-Family Conflict and Job Satisfaction of Two-Income Family

Soo Chan Choi¹⁾, Jong-Min Woo²⁾, Woong-Sub Park³⁾, Sang-A Kim⁴⁾

*School of Social Welfare, Yonsei University¹⁾,
Department of Psychiatry, Seoul Paik Hospital, Inje University School of Medicine,
Stress Research Institute, Inje University²⁾,
Department of Preventive Medicine and Public Health, Kwandong University Interdisciplinary
Program in Social Welfare Policy, Graduate School of Yonsei University³⁾,
Department of Silver Welfare, Dong Seoul College⁴⁾*

Objectives: Work-family conflict can arise from two opposite directions: the experiences at work interfere with family life and the experiences in the family interfere with work life. This study explored the effects of the presence of two income sources on the association between work-family conflict and job attitude.

Methods: Responses to structured survey questionnaires were received from 236 two-income families living in the Seoul Metropolitan Area.

Results: A differential effect was observed between single-income families and two-income families. Higher job satisfaction was related with lower work interference with family (WIF) among single-income families and with lower family interference with work (FIW) among two-income families.

Conclusions: Employee welfare programs need to be expanded to enhance job satisfaction for the increasing number of two-income families.

Key Words: Two-income family, Work-family conflict, Job satisfaction, Family-friendly corporate welfare systems

서 론

산업사회이후 경제활동에 참여하는 여성이 증가하면서 맞벌이부부도 계속해서 증가추세에 있다. 맞벌이는 부부가 함께 경제활동을 한다는 면에서 기능적 측면이나 가족 관계 측면에서 가족의 내부적으로 규범적 변화, 즉 가족의 역할 분담이나 가족 이데올로기의 변화까지 포함한다는 점에서 중요한 변화라고 할 수 있다¹⁾. 또한 이러한 변

화 속에서 맞벌이부부들은 직장과 가정 영역에서 갈등으로 인한 스트레스를 더욱 많이 경험하고 있는 추세이다. 구체적으로 맞벌이 부부의 증가로 인하여 가정영역에서 의무로 인한 스트레스가 가중되어서²⁾ 직장과 가정간의 갈등 관리가 개인과 조직차원에서 중요한 문제가 되었다³⁾. 이는 직장과 가정이 분리되어 있는 것이 아니라 상호순환적인 관계를 맺고 있기 때문인 것이다⁴⁾.

Greenhaus 와 Beutell의 연구에서는 직장-가정갈등

(WFC: Work-Family Conflict)을 “직장과 가정 두 영역에서의 역할압력이 몇 가지 측면에서 상호 양립할 수 없는 경우에 발생하는 역할 간 갈등”이라고 정의하고 있다. 즉, 직장역할에 참여함으로써 가정역할 수행이 어려운 경우에 발생하는 역할 간 갈등(WIF: Work Interference with Family)과 반대로 가정역할에 참여함으로써 직장역할 수행이 어려운 경우에 발생하는 역할 간 갈등(FIW: Family Interference with Work)이라고 보고 있다⁴⁾. 이러한 두 가지 갈등은 어느 한 쪽이 일방적인 다른 쪽에 갈등을 유발한다기 보다는 양 방향으로 상호 순환적인 특성을 지니고 있어 두 갈등 간에는 정적인 관계가 있다. 따라서 잔업이나 야근과 같이 직장일에 참여하게 됨으로써 가사일을 하지 못하는 것과 같은 가정에서의 역할 수행에 어려움을 겪게 되거나, 반대로 가족들의 질병 등과 같이 가정일에 참여함으로써 결근 또는 업무를 제때 처리하지 못하는 것과 같은 직장에서의 역할수행에 어려움도 경험하고 있다.

직장영역과 가정영역의 상호관련성을 설명하는데 있어서 가장 유력한 이론으로 전이이론³⁾을 들 수 있다. 전이이론은 한 영역에서의 역할긴장이나 만족이 다른 영역에서의 역할긴장과 만족으로 심리적 이월현상이 일어난다는 관점에 입각하여 한 영역에서의 태도나 행동들이 다른 영역으로 전이된다는 것을 나타내는 이론⁵⁾이다. 전이이론에 입각한 직장과 가정의 관계에 대한 연구들이 직장에서의 경험과 직장 밖에서의 경험이 상호관련을 가지고 서로 영향을 주고 있음을 인식하게 됨에 따라, 조직 내에서의 역할 간 갈등뿐만 아니라 가정에서의 역할과 직장인으로서의 역할을 동시에 수행하는데서 발생하는 역할 간 갈등이 개인의 태도 및 행동에 영향을 미칠 것이라는 가정에 관심을 가지게 된 바 있다.

이렇게 직장-가정갈등은 이를 해결할 수 있는 개인적 차원 또는 사회적 차원에서의 자원들이 충분하다면 예방 또는 쉽게 해결이 가능하겠지만, 자원이 충분하지 못하거나 부재하다면 개인의 삶의 질과 건강 뿐 만 아니라, 가족구성원, 직장 동료, 나아가서는 직무만족도와 조직성과에 이르기까지 부정적 영향을 미칠 수 있다는 주장과 연구결과들이 있다⁶⁾.

Lawrence⁷⁾는 직무만족을 개인의 일에 대한 호감으로 정의한 바 있는데, 이것은 심리적 상태를 언급하는 것으로 근로자 뿐 아니라 기업과 조직을 운영하는 모든 사람들의 관심사라고 할 수 있다. 직무만족은 개인이 하는 일과 관련을 맺고 있으며, 개인의 심리적 상태 뿐 아니라 개인의 특성을 반영하고, 개인이 속해 있는 조직과 관련된 영역에 까지 영향을 미치는 중요한 요인이라고 할 수 있다.

직장-가정갈등이 개인의 업무와 삶의 질, 혹은 직무만족과 같은 문제로만 그치지 않는다는 지적도 많다. 유능

한 인적 자원의 획득과 유지가 기업들의 경쟁우위로 인식되고 있는 지금의 시점에서, 직장과 가정의 갈등 해소와 이 두 영역의 균형 획득을 통한 유능한 인적자원의 확보와 유지는 중요한 문제가 아닐 수 없다⁸⁾.

이렇게 직장-가정갈등이 직장인들에게 스트레스요인으로 작용하여 직무만족에 영향을 미칠 수 있으며, 최근 맞벌이부부가 증가하면서 더욱 직장-가정갈등과 직무만족에 대한 관심이 증가하고 있는 상황에서 맞벌이부부를 대상으로 한 기존 연구는 주로 맞벌이부부 중 한쪽 배우자만을 대상으로 연구한 경우가 많았다⁹⁾. 또한 직장-가정갈등과 관련된 연구 중에는 직장-가정갈등과 그 결과사이에 있어서 차별적 영향을 발견하고자 하는 연구들이 진행되어왔지만 여러 변수들 중에서도 전형적인 영향변수로 취급되어 온 것은 성(gender)이었으며, 또한 연구자들이 관심을 갖고 있는 변수로는 사회적 지원 등에 불과해⁸⁾, 맞벌이 여부를 차별적 영향 변수로 한 연구들은 거의 수행되지 않았다. 이렇게 한쪽 배우자 특히, 여성을 중심으로 제한적으로 연구가 되어 온 것은 과거 연구들은 전통적으로 가족과 관련된 가사, 보육, 부양 등의 문제는 여성의 역할로 규정하고 있었기 때문으로 사료되며, 이로 인해 여성직원들이 경험할 수 있는 문제해결이라는 측면에서 접근하였기 때문인 것으로 보여진다. 하지만 과거와 달리 직원들이 경험하는 가정 내 문제로 인한 결과가 스트레스로 작용하여 직장 내 직무만족도에 영향을 미칠 수 있다는 점과 이러한 영향이 맞벌이 부부 중 맞벌이 부인에게만 국한된 문제가 아니라는 공감대가 조금씩 형성되고 있는 시점이기 때문에 맞벌이 부부와 같은 변화하는 기업 내 상황을 고려한 연구가 필요하다고 하겠다.

이에 본 연구에서는 기혼의 직장인들을 대상으로 직장역할에 참여함으로써 가정역할 수행이 어려운 경우와 반대로 가정역할에 참여함으로써 직장 역할 수행이 어려운 경우에 발생할 수 있는 직장-가정 간 갈등이 직무태도에 미치는 영향에 있어 맞벌이 여부에 따른 차별적 영향의 가능성을 고찰해 보고 관련 기초자료와 정책적 함의를 도출해보고자 하였다.

대상 및 방법

1. 연구대상 및 자료수집 방법

조사대상자는 서울과 수도권에 거주하고 있는 직장인으로 사업체의 규모나 직원들의 직급 등은 별도로 제한하지 않았으나, 교사나 교수와 같은 직종은 일반적인 직종들과 근무형태 등에 있어서 차이가 있고, 의사의 경우 또한 다른 직종들과의 차별성 등을 이유로 제외하였다. 총 1000명을 대상으로 설문지를 배부하였으며, 이중 회수된 설문

지는 440부로 44.0%의 회수율을 보였다. 또한 일부 응답을 누락시킨 11부를 제외한 429부 중 본 연구의 주제인 맞벌이 여부에 맞도록 조사대상자 중 기혼상태로 보고한 236부의 설문지만을 최종 자료로 사용하였다.

2. 연구변수의 정의와 측정

1) 직장-가정갈등(WFC)

Greenhaus 와 Beutell 등¹⁰⁾의 정의에 따라 본 연구에서는 직장-가정갈등은 '직장과 가정 두 영역에서의 역할 압력이 몇 가지 측면에서 상호 양립할 수 없는 경우에 발생하는 역할 간 갈등'으로 정의하였다. 또한 본 연구에서는 Carlson 등¹¹⁾이 개발한 다차원적인(multidimensional) 척도를 번역하여 사용하였다. 이 척도는 시간, 긴장, 행동 등 3개의 '갈등유형'이 각기 직장-가정, 가정-직장의 '방향'을 가지고 있어 총 6개의 하위차원으로 구성되며, 한 차원 당 3개의 문항으로 구성되어 문항수는 총 18문항이다. 응답은 '전혀 그렇지 않다' (1)에서 '매우 그렇다' (5)의 리카르트(Likert)형 5점 척도 상에 응답하도록 구성되어있으며 본 연구에서 척도의 내적신뢰도를 평가한 Cronbach's α 값은 .91이었다.

2) 직무만족

종속변수인 직무만족을 측정하기 위해 Camman 등¹²⁾이 개발한 직무만족도를 번역하여 사용하였다. 이 척도는 여러 연구들에서 많이 사용되는 전반적(global) 직무만족 척도라고 볼 수 있으며, 총 문항은 6문항이며 각 문항은 '거의 그렇지 않다' (1)에서 '매우 그렇다' (6)의 리카르트형 6점 척도상에 응답하도록 구성되어있으며, 본 연구에서 척도의 내적신뢰도를 평가한 Cronbach's α 값은 .67이었다.

3) 통제변수

독립변수인 직장이 가정에 끼치는 갈등과 반대로 가정이 직장에 끼치는 갈등의 순수한 영향력을 검증하기 위하여, 선행연구들에서 직무만족에 직접적인 영향을 미친다고 보고된 변수들 중 인구사회학적인 특성을 비롯하여 직무만족에 영향을 미치는 직무 및 가족관련 변수 등을 통제변수로 설정하여 위 변수들을 통제 한 후에도 직장-가정갈등과 가정-직장갈등이 직무만족에 어떤 영향을 미칠 수 있는지를 살펴보도록 하였다. 조사대상자의 인구사회학적인 특성 중에서는 연령, 학력, 배우자고용, 경력(근속년수) 등이 포함되었는데, 이 중 연령과 경력은 연속변수로 처리하였고, 학력은 고졸이하, 대학졸업, 대학원졸업이상으로, 배우자 고용은 고용과 미고용으로 나누어 명목변수로 처리하였다.

직무만족에 영향을 미치는 변수로 조사된 조직관련 변수인 업무제한은 Spector와 Jex 등¹³⁾이 개발한 업무제한척도를 번역하여 사용하였다. 이 척도는 열악한 설비나 기자재, 조직의 규정과 절차, 다른 직원, 상사, 설비나 기자재의 부족, 불충분한 교육훈련, 다른 사람의 방해, 일의 내용과 방법에 대한 필수적 정보 부족, 서로 상충되는 업무요구, 다른 사람으로부터의 도움 부족, 부정확한 지시사항 등 11가지 업무제한의 빈도를 월1회 이하 또는 전혀 없음(1)에서부터 하루에도 여러번(5)까지 리카르트형 5점 척도 상에 응답하도록 구성되어져 있다. 또한 본 연구에서 척도의 내적신뢰도를 평가한 Cronbach's α 값은 .92였다.

업무유연성은 Poelmans 등¹⁴⁾의 연구에서 사용한 것을 번역한 것으로 '평소 동일한 업무시간 또는 근무일수가 있는지 여부'를 묻는 한 문항에 응답하도록 되어 있다. 또한 상사의 가족지원은 Allen¹⁵⁾이 개발한 것을 번역하여 사용하여 측정하였으며, 척도의 항목은 '나의 상사는 가정 내에서의 나의 역할을 이해해준다.', '나의 상사는 내가 가족에 대해 이야기할 때 그것을 경청한다.', '나의 상사는 내가 가족 구성원으로서의 의무가 있음을 인정해준다.' 등 총 3문항으로 구성되어 있으며 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' (1)에서 '매우 그렇다' (5)의 리카르트형 5점 척도상에 응답하도록 구성되어져 있으며, 본 연구에서 척도의 내적신뢰도를 평가한 Cronbach's α 값은 .87이었다.

한편 직무만족에 영향을 미치는 가족관련 변수로는 가족요구, 양육시간 등이 조사되었는데 가족요구의 경우 Edwards와 Rothbard¹⁶⁾가 개발한 척도를 번역하여 사용하였으며 이 척도는 '가족으로부터의 요구사항이 너무 많다.', '가정과 관련하여 해야 할 일이 너무 많다.', '대체로 가정에서 할 일이 많아 질린다.' 등 총 3문항으로 구성되어 있으며 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' (1)에서 '매우 그렇다' (5)의 리카르트형 5점 척도상에 응답하도록 구성되어져 있다. 마지막으로 가족관련 변수인 양육시간은 주당 양육시간을 1시간미만, 1~5시간, 6~10시간, 10~15시간, 16~20시간, 20~25시간, 25~30시간, 30시간이상으로 구성하여 해당하는 것에 응답하도록 하였으며, 본 연구에서 척도의 내적신뢰도를 평가한 Cronbach's α 값은 .80이었다.

3. 자료분석 및 통계 처리

수집된 자료는 전산입력 후 SAS 10.0 프로그램을 사용하여 통계처리 하였다. 먼저 빈도분석 및 기술통계를 사용하여 조사대상자의 인구사회학적 특성과 직장-가정갈등, 직무만족도의 실태를 분석하였다. 다음으로는 직장이 가정에 끼치는 갈등 및 반대로 가정이 직장에 끼치는 갈등과 직무만족도와와의 관련성을 분석하기 위해서 명목변수로 이

루어진 독립변수에 대해서는 t-test와 교차분석을 수행하였으며, 연속변수로 이루어진 독립변수에 대해서는 상관분석을 수행하였다. 또한 이변량분석 후에는 모든 독립변수

의 혼란변수 효과를 통제하기 위하여 다중회귀분석을 수행하였으며, 연구대상을 홑벌이와 맞벌이로 나누어 각 대상군에서 독립변수들의 종속변수에 대한 효과도 분석하였다.

Table 1. General characteristics of study subjects

Demographic characteristic	Classification	Single-income families(%)	Two-income families(%)	x ² or t	p-value
Sex	Male	95 (95)	58 (42.96)	x ² =68.47	<0.01
	Female	5 (5)	77 (57.04)		
Age(years)		38.62±6.02	36.53±6.38	t=2.53	0.01
Education level	≤High school	6 (6.06)	19 (14.18)	x ² =4.93	0.0849
	University	79 (79.8)	103 (76.87)		
	≥Graduate school	14 (14.14)	12 (8.96)		
Flexible work	No	86 (86)	118 (88.06)	x ² =0.22	0.6411
	Yes	14 (14)	18 (11.94)		
Child care time(a week)		20.04±14.11	15.74±14.77	t=2.25	0.03
Working experience(yrs)		10.52±7.10	10.03±9.96	t=0.43	0.66
WIF*		27.86±6.10	27.75±5.56	t=0.14	0.89
FIW [†]		22.15±4.93	23.00±5.04	t=-1.28	0.20
Supervisor support		10.42±1.76	10.01±2.12	t=1.58	0.1156
Work limitation		18.95±7.56	18.42±7.68	t=0.52	0.60
Family demand		8.04±2.19	8.26±2.32	t=-0.75	0.46
Job satisfaction		24.30±3.98	24.50±4.51	t=-0.35	0.73

*: work interference with family, †: family interference with work

Table 2. Results of univariate analysis

(N=236)

Variables	Single-income families				Two-income families				
	N	Mean±SD	t or F	p-value	N	Mean±SD	t or F	p-value	
Sex	Male	94	24.35±3.89	t=0.52	0.605	58	24.19±4.80	t=-0.71	0.479
	Female	5	23.4±5.98			73	24.75±4.28		
Flexible work	No	84	24.24±4.18	t=-0.29	0.774	116	24.46±4.45	t=-0.15	0.85
	Yes	14	24.57±2.71			14	24.64±5.24		
Education level	≤High school	6	23.33±3.61	F=0.20	0.819	19	25.68±3.42	F=1.67	0.192
	University	78	24.40±4.10			101	24.44±4.46		
	≥Graduate school	12	24.46±3.34			12	22.67±5.90		

Table 3. Results of correlation analysis

		Single-income families								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
Age		Child care time	Working experience	WIF	FIW	Supervisor support	Work limitation	Family demand	Job satisfaction	
1	1.00	0.04 (0.704)	0.73 (<.001)	0.07 (0.500)	0.05 (0.609)	0.12 (0.230)	-0.30 (0.003)	0.21 (0.041)	-0.01 (0.910)	
2	0.02 (0.775)	1.00	-0.04 (0.715)	0.06 (0.558)	0.16 (0.111)	-0.03 (0.776)	0.03 (0.756)	0.11 (0.292)	-0.11 (0.278)	
3	0.22 (0.013)	0.18 (0.043)	1.00	0.05 (0.599)	0.03 (0.757)	0.02 (0.875)	-0.17 (0.087)	0.20 (0.051)	-0.06 (0.591)	
Two-	-0.05 (0.538)	-0.03 (0.771)	0.02 (0.854)	1.00	0.63 (<.001)	-0.37 (0.000)	0.31 (0.002)	0.47 (<.001)	-0.34 (0.001)	
income	-0.20 (0.021)	-0.02 (0.852)	-0.10 (0.251)	0.70 (<.001)	1.00	-0.39 (<.001)	0.21 (0.036)	0.45 (<.001)	-0.20 (0.046)	
families	-0.05 (0.546)	0.07 (0.433)	-0.21 (0.017)	-0.21 (0.018)	-0.13 (0.130)	1.00	-0.41 (<.001)	-0.17 (0.083)	0.19 (0.067)	
	-0.07 (0.425)	0.00 (0.966)	0.07 (0.465)	0.40 (<.001)	0.32 (<.001)	-0.30 (<.001)	1.00	0.14 (0.177)	-0.10 (0.308)	
	-0.12 (0.191)	0.07 (0.412)	0.05 (0.542)	0.25 (0.004)	0.28 (0.001)	-0.22 (0.013)	0.25 (0.004)	1.00	-0.31 (0.002)	
	0.08 (0.349)	-0.09 (0.321)	0.11 (0.203)	-0.23 (0.010)	-0.27 (0.002)	0.01 (0.901)	-0.10 (0.278)	-0.15 (0.086)	1.00	

결 과

1. 일반적 특성 분석

조사대상자의 인구사회학적 특성을 파악하기 위해 빈도 분석을 실시하였다. 먼저 맞벌이 여부에 응답한 조사대상자들의 성별을 보면 홑벌이로 응답한 100명중에는 남성이 95%로 대다수인 반면, 맞벌이라고 응답한 조사대상자 135명중에는 여성이 57%로 더 많았으며, 또한 평균연령은 홑벌이의 경우 38.6세, 맞벌이의 경우 36.5세로 맞벌이와 홑벌이 간에는 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다(p<0.01, p=0.01).

직장이 가정에 끼치는 갈등의 점수는 가장 높은 수준의 갈등을 45점이라고 했을 때 홑벌이의 경우 평균 27.9점, 맞벌이의 경우도 평균 27.8점을 보고하여 모두 중간이상의 직장-가정갈등을 경험하고 있으며, 마찬가지로 가정이 직장에 끼치는 갈등의 점수도 가장 높은 수준의 갈등을 45점이라고 했을 때, 홑벌이의 경우 22점, 맞벌이의 경우 23점으로 중간수준의 가정-직장갈등을 경험하고 있는 것으로 나타났으나 통계적으로 유의하지는 않았다. 한편 직무만족도는 홑벌이가 평균 24.3점, 맞벌이가 평균 24.5점으로 비슷하게 보고하였으나 통계적으로 유의한 차이가 없었다(Table 1).

2. 이변량 분석 결과

명목변수들에 대한 이변량 분석 결과 홑벌이에 있어서 직무만족도는 남성이 24점, 여성이 23점, 맞벌이에서는 남성이 24점, 여성이 25점으로 유사하게 나타났으며, 통계적으로 유의하지 않았다. 업무유연성 및 학력에 있어서 직무만족도 또한 유의하지 않았다(Table 2).

다음으로는 연속변수에 대한 상관분석결과 상단에서 제시한 홑벌이의 경우 직무만족도는 직장이 가정에 끼치는 갈등, 가정이 직장에 끼치는 갈등, 가족요구와 유의한 음의 상관관계가 있었다(p<0.001, p<0.05, p<0.01). 한편 하단의 맞벌이의 상관분석결과 직무만족도는 직장가정갈등 및 가정직장갈등과 유의한 음의 상관관계가 있었다(p<0.05, p<0.01)(Table 3).

3. 다중 회귀분석 결과

홑벌이를 대상으로 직무만족도를 종속변수로, 이변량분석에서 유의한 변수들을 독립변수로 다중회귀분석을 수행하였으며, 그 결과 홑벌이에 있어서는 직장이 가정에 끼치는 갈등이 감소할수록 직무만족도가 유의하게 높았으며(p<0.05), 가족의 요구가 적은 사람이 그렇지 않은 사

Table 4. Results of multivariate analysis for job satisfaction level

	Single-income families			Two-income families		
	β	S.E	p-value	β	S.E	p-value
Constant	29.87	4.51	<.001	30.43	3.48	<.001
WIF	-0.19	0.09	0.043	-0.03	0.10	0.764
FIW	0.07	0.11	0.504	-0.27	0.11	0.014
Sex	-1.15	1.83	0.532	0.23	0.78	0.767
Flexible work	1.41	1.34	0.297	1.53	1.27	0.234
Work limitation	0.02	0.06	0.790	0.02	0.06	0.778
Supervisor support	0.19	0.27	0.476	0.10	0.20	0.612
Family demand	-0.53	0.21	0.014	-0.04	0.18	0.821
R-square	0.196			0.123		
Adjusted R-square	0.130			0.07		
F	2.96			2.23		
			0.008			0.037

람에 비해 직무만족도가 유의하게 높았다($p < 0.05$). 또한 맞벌이를 대상으로 한 다중회귀분석에서는 가정이 직장에 끼치는 갈등이 감소할수록 직무만족도는 유의하게 높았으며, 다른 변수들은 유의하지 않았다(Table 4).

고 찰

본 연구는 직장이 가정에 끼치는 갈등과, 가정이 직장에 끼치는 갈등이 직무만족도에 미치는 차별적 영향의 가능성을 고찰해보고자 수행하였다.

연구결과 홀벌이 맞벌이 모두 직장이 가정에 끼치는 갈등점수를, 가정이 직장에 끼치는 갈등점수보다 높게 보고하였는데, 이러한 결과는 합리적인 관점(rational view)에서 설명할 수 있다. 합리적인 관점에서는 시간과 갈등간에는 단순한 직선적 관계가 있음을 가정하고 있다¹⁷⁾. 이를 적용하면 직장일에 소비한 시간과 직장-가정갈등간에는 상관이 있어야 한다는 것이다. 일반적으로 전일제 직업을 가진 직장이라면 수면시간을 제외하고는 순수하게 직장에서 보낸 시간이 가정에서 보낸 시간보다 더 많은 비중을 차지하기 때문에 비교적 많은 시간을 보내는 곳에서 갈등이 발생할 가능성이 높고 따라서 본 연구에서 나타난 결과는 설명되어질 수 있으며, 직업을 가진 남녀들을 대상으로 한 Gutek 등¹⁸⁾의 연구 및 Chang 과 Kim¹⁹⁾의 연구결과와도 일치한 것이다.

다중회귀분석결과 홀벌이에 있어서 직장이 가정에 끼치는 갈등점수가 감소할수록 직무만족도는 유의하게 높게 나타났는데 이는 홀벌이의 경우 별도의 직업을 갖지 않은 배우자에 의해 가사 및 양육 등 가정 내의 역할이 대부분 수행되기 때문에 자신의 고유한 역할 영역이라고 생각되는 직장에서의 문제로 인해 가정에서의 역할수행에 어려움을 미치는 것을 더 심각하게 생각하고 있는 것으로 사료되었다.

그 밖에 가족의 요구가 적은 사람이 그렇지 않은 사람에 비해 직무만족도가 유의하게 높게 나타났다. 선행 연구에서 Gutek 등¹⁸⁾은 가족의 요구 때문에 늘어난 가사 소비 시간은 이직 의도와 높은 상관관계가 있다고 보고하였고, Woo 등²⁰⁾도 자녀보육, 자녀교육, 노부모 보호문제 등 가정생활 문제가 심각할수록 근로자들의 지각된 스트레스 수준이 높고 이직의도가 높다고 보고한 바 있다. 본 연구에서 나타난 가족의 요구와 직무만족도간의 부적 관계도 기존 연구의 결과와 일치하며, 결국 가족의 요구는 홀벌이 직장인이 직장에서 업무를 수행하는데 스트레스가 되고 이것이 직무만족도에 영향을 주어 이직까지 고려하는 요인이 된다고 할 수 있다.

또한 다중회귀분석결과 맞벌이에서는 직장이 가정에 끼치는 갈등점수가 낮을수록 직무만족도는 유의하게 높게 나타나 맞벌이 여부에 따른 직장이 가정에 끼치는 갈등과 직무만족도에 있어서 차별적 영향이 보고되었다. 성역할 관점에서 보면 남성은 직장관련 책임, 여성은 가정관련 책임이 각자의 고유역할이라고 간주한다. 따라서 전통적인 성역할 관점에서 자신의 고유영역이 아닌 영역에서의 노동시간의 추가는 직장이 가정에 끼치는 갈등에 더 많은 영향을 주는 것으로 볼 수 있다¹⁸⁾. 맞벌이직장인이 증가하면서 남성이 전통적인 여성의 역할이라고 할 수 있는 가사에 대한 참여가 증가하고 있다. 따라서 이러한 자신의 고유영역이 아닌 영역에서의 노동시간의 추가는 스트레스를 줄 수 있다. 또한 역할이전관점에서 보면 역할이 전이란 사회시스템에서 개인이 '역할 속'으로 혹은 '역할 밖'으로 이동하는 과정을 의미하는데, 일례로 가정에서 직장인으로 돌아온 기혼 맞벌이 여성은 어머니 또는 배우자로서가 아니라 근로자로서 직장역할을 수행해야 하지만, 가정일로 인해 심리적 압박을 받고 있는 경우 가정에서 직장영역으로 역할 이전이 용이하지 못하게 되고, 그 결과 가정이 직장에 끼치는 갈등을 경험하게 된다고 할 수

있다¹⁷⁾. 따라서 본 연구에서 나타난 가정이 직장에 끼치는 갈등과 직무만족도의 부적관계는 성역할관점이나 역할이전관점에서 설명되어질 수 있다.

Sekaran²¹⁾ 은 맞벌이 부부가 경험하는 갈등으로서 직장 일과 가정 일을 동시에 수행해야 하는 역할과중, 전통적 성역할과 근대적 성역할의 병행에서 오는 혼란, 가족주거나 자녀양육 등 전반적인 생활주기에 대한 계획과 실행의 어려움, 사회적 관계망을 유지할 시간의 부족, 현 사회에서 맞벌이 부부에 대한 인식이나 제도상의 불이익을 경험한다고 지적한바 있으며, 이러한 중다역할 갈등으로 인해서 맞벌이 부부들은 심리적, 신체적 손상까지 입게 된다고 보고한 바 있다. 실제로 통계청의 2004년 생활시간조사²²⁾에 따르면 맞벌이 가구 남편과 홀벌이 가구 남편의 가사노동 시간에 있어 가사노동시간은 불과 1분밖에 차이가 나지 않는 등 집안일은 여성이란 인식이 아직도 만연해 있는 것은 사실이지만, 통계청의 2006년 사회통계조사²³⁾ 결과에 따르면 젊은 층을 중심으로 가사분담을 '공평하게 분담' 해야 한다는 응답률이 증가하고 있어 남성의 가정 내 역할이 점차 강조되고 있다. 게다가 가정은 직장과 연결되어 있기 때문에 맞벌이의 당사자인 여성 및 남성 직장인 모두가 가정 내 역할문제로 직장 내 업무수행 뿐 아니라 직무만족도에 부정적 영향을 미칠 수 있다는 것을 기업에서도 인식하여야 한다. 최근 Kim 등²⁴⁾ 이 경상도 지역 제조업 사업장에 근무하는 근로자를 대상으로 실시한 근로자지원프로그램 관련 욕구조사 결과에 따르면, 근로자들이 현재 경험하고 있는 문제와 향후 제공받기를 원하는 서비스로 '노인 보호 서비스'를 4위로 높게 응답하였고, 자녀교육 및 학교진학 문제도 심각하다고 응답하였다. 이처럼 핵가족과 고령화 시대에서 노인부양과 자녀양육 문제가 근로자에게 점점 더 큰 고충이 되고 있는 바, 그 심각성이 높아질수록 직무만족도와 업무수행도에 더 큰 영향을 미칠 것이다²⁰⁾. 또한 본 연구 결과가 시사하는 것처럼 맞벌이 여부 등 가정 내 역할 변인이 여기에 더 큰 조절효과를 보일 것이다.

이러한 문제를 해결하기 위해서는 기업에서도 직장인의 인적자원관리와 생산성 증진 차원에서 직장-가정 양립에 대해 적극적으로 대응해야 할 것이다. 또한 맞벌이 여부에 따라 경험하는 직장-가정과 관련된 스트레스의 내용에 차이가 있으므로 맞벌이 여부 등 가족형태를 고려한 차별화된 지원서비스를 제공할 필요가 있다. 특히 맞벌이의 경우는 최근 대기업을 중심으로 시도되고 있는 가족친화적 기업복지프로그램²⁵⁾ 확대가 요청된다. 가족친화적 기업복지프로그램은 직장인들이 가정-직장갈등으로 인한 심리사회적 압박상황에 효과적으로 대처할 수 있는 내용들로 구성되어 있다. 또한 이러한 제도들은 국가가 적극적으로 참여하여 기업들이 활용할 수 있는 분위기 조성노력

이 있어야 조기에 활성화 될 수 있을 것이다.

마지막으로 본 연구는 지난 몇 년 동안 직장-가정갈등과 관련된 직무만족을 다룬 연구는 증가하고는 있지만 성별이나, 사회적지지 및 자원들 이외에 이들 간의 차별적인 영향을 다룬 연구가 부족한 상황에서 맞벌이 여부에 따른 차별적 영향력을 분석하였다는 점에서 의의가 있다고 할 수 있으며, 본 연구는 다음과 같은 한계를 가지고 있어 연구결과의 해석에 유의해야 할 것이다. 첫째, 임의추출방식에 의해 선정된 공기업과 사기업에 종사하는 사무직 근로자를 중심으로 조사한 것이기 때문에 연구의 결과를 우리나라 전체 근로자의 직장-가정갈등이 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구로 일반화하기에 어려움이 있다. 둘째, 설문지 회수율이 44%로 낮기 때문에 무응답자로 인한 편이의 가능성이 있으며, 셋째, 남녀간에 직장-가정갈등이 직무만족도에 미치는 영향이 다를 수 있으나, 자료수의 한계로 인하여 이러한 차이까지는 분석하지 못하였으며, 넷째, 중요 변수 누락으로 인한 편이가 발생하였을 가능성이 있다. 이 연구는 설문 면접조사를 수행하였기 때문에 직무만족을 설명하는 자료를 모두 획득할 수는 없었으며, 따라서 직무만족에 영향을 미칠 수 있는 모든 변수가 통제된 것은 아니므로 중요변수 누락에 의한 편이가 존재할 가능성이 있다.

요 약

목적: 본 연구에서는 기혼의 직장인들을 대상으로 직장 역할에 참여함으로써 가정역할 수행이 어려운 경우와 반대로 가정역할에 참여함으로써 직장 역할 수행이 어려운 경우에 발생하는 직장-가정 간 갈등과 같은 스트레스가 직무태도에 미치는 영향에 있어 맞벌이 여부에 따른 차별적 영향의 가능성을 고찰해보고자 하였다.

방법: 서울과 수도권에 거주하고 있는 직장인 1,000명을 대상으로 우편설문을 실시하여 44.0%의 회수율을 보였으며, 본 연구의 주제인 맞벌이 여부에 맞도록 기혼상태로 보고한 236부의 설문지만을 최종 자료로 사용하였다. 수집된 자료는 전산입력 후 SAS 10.0 프로그램을 사용하여 통계처리 하였다.

결과: 직무만족도를 종속변수로, 이변량분석에서 유의한 변수들을 독립변수로 한 다중회귀분석수행결과 홀벌이에 있어서는 직장이 가정에 끼치는 갈등이 감소할수록 직무만족도가 유의하게 높았고($p < 0.05$), 맞벌이에서는 가정이 직장에 끼치는 갈등이 감소할수록 직무만족도가 유의하게 높았다($p < 0.05$).

결론: 맞벌이 여부에 따라 경험하는 직장-가정과 관련된 스트레스의 내용에 차이가 있으므로 추후 기업 내에서 근로자들의 직무만족도를 향상시키기 위해서는 홀벌이와

맞벌이와 같은 가족형태에 따른 차별적 서비스를 제공할 필요가 있다.

참 고 문 헌

- 1) Kim HK, Do MH, Moon HS, Park CS, Son HS, Oh JW, Hong DAG. Social work with families (translated by Kim SA). Gongdongchae. Seoul. 2005. (Korean)
- 2) Higgins CA, Duxbury LE. Work-family conflict: A comparison of dual-career and traditional-career men. *J Organ Behav* 1992;13:389-411.
- 3) Kossek EE, Ozeki C. Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: a review and directions for organizational behavior-human resources research. *J Appl Psychol* 1998;83(2):139-49.
- 4) Frone MR, Russell M, Cooper ML. Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family conflict. *J Appl Psychol* 1992;77:65-78.
- 5) Choi SC, Woo JM, Yoon YM, Kim SA, Park WS. Gender differences in work-family conflicts on job satisfaction: development of family-friendly corporate welfare systems in south Korea. *J Korean Family Social Work* 2006;17:143-71. (Korean)
- 6) Allen TD, Herst DEL, Bruck CS, Sutton M. Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *J Occu Health Psychol* 2000;5:278-308.
- 7) Lawrence SK. Human Resource Management and Competitive Advantage. 2nd ed. South-western College Publishing. Boston. 2000. pp 13-4.
- 8) Kim JY. Work-family balance : a literature review. *Hum Resour Develop Res* 2006;8(1):1-2. (Korean)
- 9) Choi JH. Family stress, coping strategy, and job satisfaction in dual-earner couples - comparison of husband and wife in dual-earner couples. *Korean Home Economics Association* 2005;43(10): 55-68. (Korean)
- 10) Greenhaus JH, Beutell NJ. Sources of conflict between work and family roles. *Acad Manage Rev* 1985;10:76-88.
- 11) Carlson DS, Kacmar KM, Wilham LJ. Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *J Vocat Behav* 2000;56:249-76.
- 12) Cammann C, Fichman M, Jenkins D, Klesh J. The Michigan organizational assessment questionnaire. Unpublished Manuscript. University of Michigan. Ann Arbor. 1979.
- 13) Spector PE, Jex SM. Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *J Occu Health Psychol* 1998;3:356-67.
- 14) Poelmans S, Allen TD, Spector PE, O'Driscoll M, Cooper CL, Sanchez JI. A cross-national comparative study of work/family demands and resources. *Int J Cross Cult Manage* 2003;3(3):275-88.
- 15) Allen TD. Family-supportive work environments: the role of organizational perceptions. *J Vocat Behav* 2001;58:414-35.
- 16) Edwards JR, Rothbard NP. Work and family stress and well-being: an examination of person-environment fit in the work and family domains. *Organ Behav Hum Decis Processes* 1999;77(2):85-129.
- 17) Jeon JH. The Effect of Working Mothers' Work-family Conflict on Organizational Performance: Focused on the Moderating Effect of the Corporate Family-supportive Policies. Unpublished master's dissertation, Yonsei University Graduate School of Social Welfare. 2004. (Korean)
- 18) Gutek BA, Searle S, Klepa L. Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *J Appl Psychol* 1991;76:560-68.
- 19) Chang JY, Kim HS. The gender differences in the effects of work-family conflict on the life satisfaction and job attitudes. *Korea J Psychol and Social Issues* 2003;9(1):23-42. (Korean)
- 20) Woo JM, Choi SC, Kim DS. The effect of current problems on the stress and work performance among Korean manufacturing industry workers. *J Korean Neuropsychiatr Assoc* 2008;47(4):369-77. (Korean)
- 21) Sekaran V. The path to mental health: an exploratory study of husbands and wives in dual-career families. *J Occu Psychol* 1985;58:129-138.
- 22) Korea National Statistical Office. 2004 Life Time Research. Korea National Statistical Office. Seoul. 2004. (Korean) (translated by Kim SA)
- 23) Korea National Statistical Office. 2006 Social Statistical Research. Korea National Statistical Office. Seoul. 2006. (Korean) (translated by Kim SA)
- 24) Kim DS, Ryu HW, Choi SC, Lim SK, Woo JM. The need-assessment of employee assistance programs among Korean manufacturing industry workers in Gyeongsang-do. *Korean J Occup Environ Med* 2007;19(1):1-16.
- 25) Kim TH. The Trend of Family-friendly Employment Policies and it's Revitalization Method. Korea Women's Development Institute. Seoul. 2001. (Korean) (translated by Kim SA)