

다중 역할의 상호향상 효과: 일-가정 영역 간 자원의 긍정적 전이에 관한 분석*

김옥선
생안양병원 기획관리실장
(lovejwjk@live.co.kr)
김효선(교신저자)
중앙대학교 경영대학 부교수
(hkim3@cau.ac.kr)

이 연구는 맞벌이의 증가로 인해 중요한 이슈가 되고 있는 다중 역할의 긍정적 측면들을 다루고 있다. 일-가정 갈등과 같은 부정적 측면을 주로 다루었던 일-가정 조화의 초기연구에서 나아가, 다중역할을 수행하는 것이 영역 간 자원의 전이(spillover)를 통하여 긍정적 경험과 결과를 가져 온다는 일-가정 향상(work-family enrichment)의 과정들을 증명하고자 하였다. 일-가정 향상이란, 한 영역에서의 역할을 수행함으로써 획득되어지는 자원들이 다른 영역에서의 역할 수행에 있어서도 질적 향상을 가져 오는 것을 의미한다. Greenhaus와 Powell은 일-가정 향상을 높일 수 있는 다양한 요인들을 다섯 가지 종류의 자원으로 분류하였는데 기술과 판단능력 자원, 물질적 자원, 유연성 자원, 심리·신체적 자원, 사회적 자본 자원이다. 본 연구에서는 Greenhaus와 Powell이 분류한 자원들이 실제로 한 영역에서 획득되어졌을 때 다른 영역으로 긍정적 전이가 일어나는지를 2007년 여성가족 패널 자료를 이용하여 기혼 직장 여성들 1138명을 대상으로 검증하였다. 그 결과, 일 영역의 심리·신체적 자원은 전적으로, 물질적 자원은 부분적으로 일-가정 긍정적 전이에 유의한 영향을 준다는 가설이 지지되었으며, 가정 영역의 유연성 자원과 심리·신체적 자원이 가정-일 긍정적 전이에 영향을 준다는 사실이 부분적으로 지지되었다. 또한, 각 영역의 자원들이 역방향의 긍정적 전이에도 영향을 줄 것이라는 가설7에 대해서는, 가정 영역의 심리·신체적 자원이 일-가정 긍정적 전이에, 일 영역의 심리·신체적 자원이 가정-일 긍정적 전이에 영향을 주고 있음이 밝혀졌다. 그러나 패널 데이터 사용이라는 자료의 한계로 인해 Greenhaus와 Powell이 제시했던 다섯 가지 자원들 중 기술과 판단능력 자원과 사회적 자본자원을 제외할 수밖에 없었으며 문항의 선택에 있어서도 한계가 있었다. 향후 연구는 기혼 여성 뿐 아니라, 미혼 여성과 남성들에게까지 그 범위를 확대해야 할 것이며 전이의 사실들 뿐 아니라 그 구체적 과정들을 밝혀나가야 할 것이다.

주제어: 일-가정 긍정적 전이, 일-가정 향상, 다중 역할, 자원

1. 서론

여성들의 교육수준이 높아지고 사회진출이 급격히 늘어남으로써 맞벌이나 홀로 아이를 키우는 직장여성들이 점차 늘어나고 있다. 이러한 경향은 성 역할에 대한 전통적인 견해에 많은 변화를 주게 되

어 이제는 가정에서 남성들이 가사노동에 참여하는 것이 자연스러워지고 있다. 그러나 아직까지 가정에서 가사와 육아에 대한 일차적인 책임은 여성들에게 주어져 있어, 직장과 가정생활이라는 두 영역에서 각기 다른 역할들을 동시에 수행해 나가야 하는 기혼 직장여성들은 많은 갈등과 어려움을 겪고 있다. 때문에 일과 가족의 조화(work-family balance)

의 문제는 오늘날 사회적인 이슈가 되었을 뿐 아니라, 여성근로자들의 비율이 점차로 높아져 가는 기업에게 있어서 공동의 책임으로 해결해야 할 과제가 되어가고 있다.

동시에 다중 역할을 감당해야 하는 기혼 직장여성들의 일과 가정에서의 역할 간의 관계는 이미 많은 학자들에 의해 연구되어져 왔다. 초기의 선행연구들은 한정된 시간과 에너지를 가지고 다중 역할을 감당하게 됨으로써 겪게 되는 일과 가정간의 역할 갈등(conflicts)과 스트레스에 초점을 둔 연구들이 대부분이었다(Barnette, 1998). 그러나 근래에는 일과 가족의 영역은 언제나 상충하는 갈등 관계에 놓여 있는 것만은 아니며 오히려 긍정적인 효과가 부정적인 효과를 능가할 수도 있다는 입장에서 일-가정에 대한 폭 넓은 접근들이 많이 시도되고 있다(Barnette, 1998; Frone, 2003). 즉, 다중 역할을 수행하고 있는 여성은 일과 가정 역할들 사이에서 서로 긍정적인 전이(positive spillover)를 경험할 수 있으며(Grzywacz, 2000), 결론적으로 두 영역 모두에서 성공적인 수행결과와 만족감을 가져 올 수 있음을 말해주고 있는 것이다.

2000년대에 들어서면서 국내에서도 직장여성들의 일과 가족의 조화나 갈등과 관련한 문헌들이 많이 등장해 오고 있다. 또한 최근에는 법과 제도적 측면에서 가족 친화적 직장문화 및 사회 환경 조성에 관심이 고조되고 있으며 학계에서도 근로자의 일-가정 양립에 대한 연구가 확산되면서(유계숙, 2008), 가족 친화적 조직문화 뿐 아니라, 개인이 일과 가정의 두 영역에서 겪고 있는 역할 갈등 요소들에 대한 연구들도 점차 늘어나고 있다(방묘진, 2004). 그러나 아직까지 국내에서는 갈등과 같은 부정적 측면에 대한 연구들이 이루어졌을 뿐, 다중역할의 긍정적인 측면에 대한 실증연구는 충분히

이루어지지 않았다.

따라서 본 연구의 목적은 다중역할 이론(multiple role theory) 가운데 다중역할을 경험하는 것이 개인의 자아감, 자아 존중감, 보상 등 다양한 요구에 적용할 수 있는 자원들을 풍부하게 보유하도록 함으로써 개인의 에너지를 상승시키고 스트레스를 완화한다는 긍정적 접근(Barnett & Hyde, 2001; Greenhaus & Powell, 2006; Ruderman, Ohlott, Panzer, & King, 2002)을 근거로 하여, 한 역할을 통해 얻어지는 자원들이 다른 역할의 성과에도 영향을 주는 긍정적 전이가 일어나고 있는가를 검증해 보고자 하는 것이다. 이 연구에서는 Greenhaus와 Powell(2006)이 제시하였던 역할 수행으로 인해 획득되어지는 다섯 가지의 자원요인 중 물질적 자원, 유연성, 심리·신체적 자원이라는 세 종류의 자원들이 서로 다른 영역에서의 역할 수행에 긍정적 향상(enrichment)을 주기 위한 긍정적 전이가 일어나고 있는지, 구체적으로 어떠한 종류의 자원들이 실제로 그러한 전이에 영향을 미치는지를 국내의 기혼 직장여성들을 대상으로 하여 검증해 보고자 한다. 본 연구는 한국 여성정책연구원 2007년도에 전국의 만 19세부터 64세사이의 여성 10,000명을 표본으로 실시한 '여성 가족 패널'의 데이터 가운데 기혼 직장 여성들의 자료를 사용하였다.

II. 이론적 배경과 가설

일-가정이라는 두 영역의 연결, 즉 한 영역에서의 역할을 수행하는 것이 또 다른 영역의 역할에 영향을 준다는 사실에 대한 연구들은 현대에 들어서 꾸준히 이루어져 왔다(Grzywacz, Almeida, &

McDonald, 2002). 90년대부터 자주 사용되어 온 '두 영역 간의 전이(spillover)'라는 용어는 '긍정적 전이'와 '부정적 전이'라는 두 개념으로 분리되어 왔으나, 초기에는 주로 일-가정의 두 영역에서의 부정적인 관계에 초점을 두어 연구되어 왔다.

Greenhaus와 Beutell(1985)은 일-가정 갈등을 두 생활 영역에서 비롯되는 역할 압력이 여러 가지 이유로 서로 양립할 수 없을 때 나타나는 역할 갈등의 한 형태라고 정의하였다. 즉, 일-가정 갈등은 제한된 자원 속에서 개인이 직장과 가정에서 서로 다른 다중의 역할을 동시에 수행함에 따라 시간, 에너지, 몰입 등을 필요로 하므로 직장-가정 갈등의 원인이 된다는 것이다. 그들은 이러한 일-가정 갈등을 그 발생 근거에 따라 시간에 기반을 둔 갈등(time-based conflict), 긴장에 기반한 갈등(strain-based conflict), 행동에 기반한 갈등(behavior-based conflict)의 세 가지 타입으로 구분하였다. "시간에 기반한 갈등"은 개인이 쓸 수 있는 시간이 한정되어 있기 때문에 한 영역의 역할 수행에 들이는 시간이 많을수록 다른 영역의 역할 수행에 쓸 수 있는 시간이 줄어들어 그 영역의 역할 수행에 지장을 받게 되는 경우를 말한다. "긴장에 기반한 갈등"은 한 영역의 역할 수행으로 비롯된 긴장이나 스트레스 또는 피로가 다른 영역에까지 부정적인 영향을 미치는 전이 효과(spillover effect)로 인해 다른 영역의 역할 수행이 지장을 받는 경우를 의미하며, "행동에 기반한 갈등"은 한 영역에서 역할 수행에 효과적이었던 행동이 다른 영역에서 요구하는 행동에 적합하지 않음으로써 빚어지는 갈등을 일컫는다.

일-가정 갈등의 원인이 되는 선행요인들과 갈등으로 인해 초래되는 결과에 대하여는 이미 다양한 연구들이 이루어져 왔다. 일-가정 갈등으로 인해 영

향을 받는 변수들로는 직무만족, 조직몰입, 이직의도, 경력만족, 소진, 스트레스 등과 같이 조직행동 분야나 인적자원관리 분야 뿐 아니라, 삶의 만족도, 결혼 만족도, 자녀 건강, 청소년 문제, 배우자 건강, 가정생활의 질 등 개인적인 주제에까지 매우 다양하다(김주엽, 2006; Frone, 2003; Greenhaus & Powell, 2006; Quick et al., 2004). 또한, 이러한 일-가정 갈등의 부정적 영향을 감소시키기 위해 일-가정 갈등을 유발하는 원인들과 그 관계를 규명하는 연구들이 지속적으로 이루어져 왔으며(Frone, Russel, & Cooper, 1995; Gutek, Searle, & Klepa, 1991) 이론으로서 그 틀을 잡아가기에 이르렀다. 또한, 일-가정 갈등은 그 원인을 제공하는 영역에 따라 일에서 가정으로의 갈등(work to family conflict)과 가정에서 일로의 갈등(family to work conflict)으로 구분 되는데 전자는 주로 일과 관련된 특성들로 인해 가정생활에서의 역할 수행이 방해받는 것을 의미하며 후자는 가정 관련 특성으로 인해 직장에서의 역할 수행이 어렵게 되는 것을 의미한다. 이러한 연구결과는 일-가정 갈등이 일과 가정, 두 영역에서 양방향으로 초래될 수 있으며 갈등을 줄이기 위해서는 직장과 가정, 양쪽 모두에서 접근해야 함을 말해주고 있다. 기업들이 탄력근무, 육아지원프로그램 등과 같은 가족친화적 프로그램을 개발하는 것이 바로 이러한 직장으로 인한 일-가정 갈등을 줄여줌으로써 조직원들의 조직몰입을 증진시키고 성과를 높이려는 제도적 노력인 것이다(Osterman, 1995).

근래에는 일과 가정에서의 역할들이 서로 조합되었을 때 긍정적인 효과들을 보여준다는 이전과는 다른 시각의 접근들이 나타나고 있다. Marks(1977)와 Sieber(1974)는 일-가정의 갈등적 관계에 대해 회의를 갖고 다중역할(multiple roles)

의 장점들이 단점들을 능가할 것이라고 제시하였다. 이러한 일-가정 또는 개인의 두 영역 간의 상호 긍정적 영향들에 대하여는, 일-가정 향상(work-family enrichment),¹⁾ 일-가정 증진(work-family enhancement),²⁾ 긍정적 전이(positive spillover),³⁾ 일-가정 촉진(work-family facilitation)⁴⁾ 등 여러 가지의 용어들로 정의되어 왔다. 역할 누적(role accumulation) 또는 다중 역할(multiple roles) 이론에 근거해서, 다중 역할은 자아감, 자아존중감, 보상 등 다양한 요구에 적응할 수 있는 자원들의 공급원을 상승시킴으로서 개인의 에너지를 증가시킨다는 긍정적인 측면을 언급하고 있다(Barnett & Hyde, 2001; Greenhaus & Powell, 2006; Ruderman, Ohlott, Panzer, & King, 2002).

Greenhaus와 Powell(2006)은 개인이 다중역할에 참여함으로써 긍정적 결과를 얻을 수 있는 과정을 세 가지로 정리하였다. 첫째, 일과 가정 또는 개인 영역에서의 각각의 경험은 개인의 well-being에 서로 누적효과(additive effect)를 가져온다고 하였다. 직장에서 얻게 되는 만족감과 가정에서 얻게 되는 만족감은 개인의 행복, 삶의 만족도, 지각된 삶의 질에 합체적인 효과가 있게 되어 한 역할에만 참여하거나, 한 가지 영역 또는 여러 역할에 불만족하는 사람들보다 더 건강한(well-being) 삶을 경험한다는 것이다(Rice, Frone, & Mcfarin, 1992). 두 번째로, 일과 가정에 모두 참여하는 사람의 경우 그 역할들 중 한 가지의 역할에서 오는 스트레스가 완화되는(buffering) 현상이 나타난다. 직장에서의 만족경험은 가정의 스트레스 요인과 웰

빙을 악화시키는 효과를 약화시켜주며 만족스러운 가정생활에 의해서도 직장생활로 인한 스트레스와 갈등이 약화되는데, 이것은 마치 재무적 포트폴리오가 다양할 때 한 부분의 성과가 부진하다 하더라도 그 충격이 다른 부분의 성과로 인해 완화된다는 것과 같은 논리이다(Barnette, Marshall, & Pleck, 1992).

세 번째로, 한 역할에서의 긍정적 경험이나 자원은 다른 역할에서도 긍정적 경험과 결과를 가져온다. 즉, 한 역할에서 획득되어진 에너지나 자원들이 다른 역할에서의 질적 향상을 나타내는 데에 사용된다는 것이다(Marks, 1977; Sieber, 1974). Greenhaus 등(2006)은 이것이 진정한 일-가정 향상(work-family enrichment)의 개념을 말하는 것이라고 주장하였다. 다시 말해서, 직장에서의 경험이 가정과 개인의 삶의 질적 향상을 가져올 때 '일로부터 가정으로의 향상(work-to-family enrichment)'이 발생하는 것이며, 반대로 가정생활의 경험들이 직장에서의 삶의 질을 향상시킬 때, 가정으로부터 일로의 향상(family-to-work enrichment)을 가져온다는 것이다. 가정에서 부모, 아내, 며느리 등의 역할과 직장에서의 근로자로서의 다중적인 역할들을 동시에 감당해야하는 직장여성들은 직장을 갖지 않은 기혼 여성이나 결혼을 하지 않은 미혼 직장여성들에 비해 주변의 어렵고 복잡한 과제들을 처리하는데 유용한 다양하고 풍성한 자원들의 공급처를 소유하고 있다고 할 수 있다.

이러한 논리를 바탕으로 일-가정, 또는 가정-일 긍정적 전이에 대한 선행 연구들이 계속적으로 이

1) Kirchmeyer, 1992a; Rothbard, 2001

2) Ruderman, Ohlott, Panzer, 2002

3) Crouter, 1984; Grzywacz, 2000; Grzywacz, Almeida, & McDonald, 2002; Voydanoff, 2001

4) Frone, 2003; Tompson & Werner, 1997

루어지고 있다. 일에서 가정으로의 긍정적 전이의 경우, 조직지원, 직장에서의 심리적 몰입, 성격, 대인관계 스타일 등이 전이에 영향을 주는 선행요건들로 보고되었으며(Grzywacz et al., 2002; Kirchmeyer, 1992b), 직장의 수입, 상사의 지원, 변동근무가능 여부, 직무내용, 사회적 연결망의 활용, 직장만족도 등과 같은 직장과 관련한 환경적 요인이나 자원들이 가정생활 영역의 긍정적 행동과 만족도에 영향을 주고 있음이 발견되었다(Barnette & Hyde, 2001; Friedman & Greenhaus, 2000). 또한 가정에서 일로의 긍정적 전이의 경우, 가족들로부터 받는 사회적 지지와 같이 가정과 관련한 요인들이 직장생활 만족도나 경력성공, 개발 등의 직장에서의 행동과 성과에 영향을 주고 있음이 확인되었다(Adams et al., 1996; Friedman & Greenhaus, 2000).

Greenhaus와 Powell(2006)은 일과 가정의 향상을 가져오는 원인으로 각 영역에서 역할을 수행함으로써 획득되어지는 여러 가지 자원의 역할에 초점을 두었다. 그들은 선행되었던 연구결과들을 토대로 하여 일-가정 향상을 높일 다양한 자원들을 아래와 같이 다섯 타입의 자원으로 범주화하였다: (1)기술과 판단능력 자원(skills and perspective), (2)물질적 자원(material resource), (3)유연성(flexibility), (4)심리·신체적 자원(psychological and physical resource), (5)사회적 자본 자원(social capital resource)이다. 자원이란 어떠한 문제나 환경적 상황을 해결하거나 적응할 필요가 있을 때 꺼내어 쓸 수 있는 자산을 말한다. 이들은, 역할 수행으로 인해 획득되어지는 상기한 다섯 종류의 자원들이 사실상 많은 부분 서로 상호의존적이며 따라서 한 자원의 획득은 다른 자원의 획득을 유인할 수 있다고 하였다.

최근의 일-가정 갈등과 촉진에 대한 연구들은 문화적 배경에 따른 차이에도 관심을 갖고 문화적 차이를 발견하고 분석하려는 시도들이 나오고 있다(Powell, Francesco, & Ling, 2009). 문화적 차이를 나타내는 분류기준으로 가장 많이 사용되고 있는 것은 개인주의-집단주의 차원으로서 중국과 대만, 한국과 같은 대부분의 아시아 국가는 집단주의 문화의 사회로서 개인주의 사회인 서구와는 매우 다른 생활 방식과 가치를 지니고 있다(Hofstede, 1980). Lee와 Chang, Kim(2010년 게재 예정)은 한국과 같은 집단주의 경향이 강한 문화에서는 일과 가정의 정체성 분리가 약하다고 지적하였다. 미국과 같은 개인주의 성향이 강한 서양문화에서는 개인은 일을 통해 자아실현과 발전을 하고자 하며 일과 가정에서의 정체성을 분리하는 경향이 강한 반면, 집단주의적인 성향이 강한 동양문화에서는 일은 개인의 자아실현보다는 가정을 위해 기여하는 도구로 생각하고 가정의 일원으로서 자신의 정체성을 지각하기 때문에 일과 가정에서의 정체성을 분리하려는 경향이 약한 편이다(Schein, 1984). 따라서 Lee 등(2010년 게재 예정)은 집단주의적인 성향이 강한 우리나라 문화에서는 일-가정 영역 간 전이가 서구 문화에서 보다 더 많이 일어날 것이라 예측하였다.

문화적 차이를 설명하기 위한 또 하나의 차원은 양성 평등주의(gender egalitarianism)이다. 양성 평등은 '기업이나 사회가 성이 평등함을 명시하며 성 역할의 차이를 최소화하는 정도'로서 정의된다(House & Javidan, 2004). 한국의 문화적 배경에는 유교 사상이 깊게 뿌리 박혀 있다. Lu 등(2003)은 유교적인 집단주의 문화인 중국의 조직에서는 민주적이기 보다는 권위적인(authoritarian), 그리고 남녀가 평등하기 보다는 가부장적인 관리자 문화가 아직 만연해 있다고 지적하고 이러한 가부

장적인 문화요소로 인해 관리자의 권위적인 통제 방식이 수용되고 있으며 전제적인(autocratic) 경영방식이 받아들여지고 있다고 하였다. 한국의 경우도 중국과 그 문화적 특징이 유사한 경우라 할 수 있다. 물론 세대에 따라 전통적인 사고방식의 정도는 다르고 점차 서구화되어 가는 사회문화의 변화로 인해 이전 보다는 직장 내 성차별이나 권위주의적인 기업문화가 사라져 가고는 있으나 여전히 성역할에 대한 전통적인 견해가 남아있어 직장 여성들이 일과 가정에서 다중 역할 수행하는 데 제한을 주고 있다. 따라서 문화적 배경의 차이로 인해 동일한 직장 또는 가정에서의 자원이라 하더라도 각 문화에서 사회화된 개인은 다르게 지각할 수 있으며 개인의 일-가정 상호작용에도 서로 다른 영향을 주게 될 것이다.

이 연구에서는 Greenhaus & Powell(2006)이 기존의 선행연구들을 토대로 분류하였던 자원요인들에 대해 실제로 국내의 기혼 직장 여성들의 자료를 토대로 검증하고자 한다. 과연 한국의 기혼 직장 여성들의 삶 속에서 실제로 한 영역의 자원들이 다른 영역으로 긍정적 전이가 일어남으로 해서 두 영역에서의 삶의 질이 향상되고 있는가를 증명하고자 한다. 자료의 한계로 인해 기술과 판단 능력 자원과 사회적 자본 자원은 변인에서 제외되었으며 물질적 자원, 유연성 자원, 심리 신체적 자원의 세 가지 자원요인들이 일과 가정, 각각의 영역에서 서로 다른 영역으로의 긍정적 전이에 영향을 주는지를 알아보려고 한다. 또한 구체적으로 어떠한 자원요인들이 긍정적 전이과정을 통해 일-가정 향상 과정에 긍정적 역할을 나타내는가를 확인하는 과정에서 집단주의적이고 유교적인 한국의 문화적 배경을 고려한 자원요인들이 일-가정 전이에 어떠한 영향을 주고 있는지도 함께 분석해 보고자 한다.

2.1 물질적 자원(Material Resources)

물질적 자원요인이란 직장이나 가정에서의 역할을 수행함으로 인해 주어지거나 획득되어지는 금전적 결과물이나 선물 등을 말한다. 직장에서 일을 함으로써 얻어지는 임금이나, 복리후생과 같은 직접적인 보상은 실제적으로 가정생활을 윤택하게 해준다. 이는 가정생활을 좀 더 편리하고 즐겁게 하기 위해 필요한 물건들을 구입하거나 서비스를 받도록 해주는 근본적 자원이 되어 가정 영역에서 생활의 질을 높이게 된다(Miller, 1997). 일을 통한 수입이 결혼생활의 질이나 개인의 웰빙과 긍정적인 관계가 있다는 것은 이미 많은 연구를 통해 증명되었다. 선행연구들은 직장으로부터 얻게 되는 급여 등의 물질적 보상이 결혼생활의 질과 안정성(stability), 자녀들의 건강상태, 그리고 자녀 돌봄에 대한 만족도와 긍정적인 관계가 있음을 검증하였다(Barnette & Hyde, 2001; Friedman & Greenhaus, 2000). 실제로 직장 여성들이 일을 통해 얻어지는 임금이나 복리후생제도의 혜택은 개인과 가정의 삶의 질을 높여주는 충분한 자원이 된다. 특히, 남편 혼자 수입으로 생계를 유지해야하는 아내에 비해 기혼 직장 여성들의 직장에서의 수입과 혜택은 부가적 혜택의 효과를 주게 되어 기초적인 생계의 유지뿐 아니라 가정생활을 더욱 풍요롭고 여유 있게 해주며 삶의 질을 향상시키는 역할을 하게 되어 일-가정으로의 긍정적 전이를 촉진할 것이다.

가설 1: 직장으로부터 획득되어지는 물질적 자원요인(임금, 복리후생)이 풍부할수록 기혼 직장여성들의 일로부터 가정으로의 긍정적 전이가 많이 일어날 것이다.

한편, 가정영역에서 얻어지는 재무적인 자원은 개인의 사업을 발전시키거나, 직장에서 자신의 경력을 한 단계 상승 또는 능력을 발전시키기 위해 투자할 수 있는 중요한 요인이 된다(Greenhaus & Powell, 2006). 예를 들어, 가계의 총 수입이나 본인이 지각하는 가계의 경제적 형편이 여유롭다고 느끼는 것은 개인이 직장에서 얻게 되는 임금이 만족스럽지 못하다 하더라도 그로 인한 스트레스를 완화시켜줄 수 있을 뿐 아니라 당장의 물질적 보상에 연연해하기 보다는 장기적인 안목으로 자신의 경력을 위한 투자를 결정하는데 도움이 될 수 있다. 또한, 이러한 심리적 여유는 직장을 갖고 일하는 목적을 단순히 재화의 획득에만 두는 것이 아닌 자아실현이라는 내재적 동기를 높여 직장에서의 삶의 질을 더욱 높이고 만족스러운 성과를 낳게 한다. 이러한 과정들은 가정에서 직장 영역으로의 긍정적 전이의 과정으로 가정에서의 물질적인 여유로움이 일 영역의 성과나 생활의 질을 향상시키는 결과를 낳은 것이다.

가설 2: 가정으로부터 누릴 수 있는 물질적 자원(가계 총 소득, 가계의 경제상태)이 많을수록 기혼 직장 여성들의 가정으로부터 일로의 긍정적 전이가 많이 일어날 것이다.

2.2 유연성(Flexibility)

근무여건의 유연성은 어떤 역할이 요구하는 바를 충족시키는 데 있어서 처한 여건, 또는 시간, 속도, 장소 등을 결정하고 통제할 수 있는 재량권을 의미한다. 이러한 근무여건에 대한 개인의 통제가 어느 정도 가능한가 하는 것은 개인의 가정생활을

훨씬 여유롭게 또는 충실하게 하는데 영향을 미칠 것이며, 이와 동일하게, 가사노동과 같은 가정생활이 요구하는 역할에 있어서 개인의 통제능력은 여성이 직장생활에 몰입하고 긍정적 성과를 나타내는데 영향을 줄 수 있다.

Friedman과 Greenhaus(2000)는 직장에서의 근무의 유연성은 개인으로 하여금 가정에서의 의무를 수행하는데 있어서 더 많은 시간을 갖도록 해주며, 따라서 개인의 가정에서의 역할의 성과가 향상된다고 하였고, Allen(2001)은 근무여건의 유연성과 일-가정 갈등의 부적의 관계를 증명하였다. 뿐만 아니라, 직장에서의 유연성이 가정생활에서의 만족도와 개인의 웰빙에도 긍정적 영향을 주고 있음이 검증되어(Voydanoff, 2001), 한 영역에서 유연성이 다른 영역에서도 긍정적인 영향을 주고 있음을 증명하고 있다.

기혼 직장 여성에게 있어서 자신이 일하고 있는 직장에서 시차출퇴근제나 재택근무와 같은 탄력근무 제도를 허용하는 것은 일-가족 상호작용에 있어서 유연성을 부여해 준다. 이는 자신의 개인적이거나 가정생활에서 요구하는 시간들을 소화할 수 있도록 어느 정도 시간을 조절하고 관리할 수 있는 재량을 부여하기 때문이다. 또한 자신의 주거지에서 근접한 직장을 선택하거나 직장에서 가까운 주거지를 선택함으로써 집에서 직장으로 출퇴근 하는 시간들을 절약하고 가정형편에 적절히 조율하는 것도 두 영역에서 모두 과중한 역할을 감당해야 하는 기혼 직장 여성들에게는 유연성을 주는 선행요인이 될 것이며 따라서 직장에서 가정영역으로의 긍정적 전이에 영향을 줄 것이라고 볼 수 있다.

가설 3: 직장에서의 근무여건의 유연성(탄력근무의 제공, 직장-가정 근접성)은 기혼 직

장여성들의 일로부터 가정으로의 긍정적 전이를 증가 시킬 것이다.

최근 여성들의 교육수준 향상과 자아 성취에 대한 열망 등에 의해 자발적인 노동시장 참여율이 증가하고 그에 따른 맞벌이 가정의 증가로 인해 가정 내에서도 성역할에 대한 가치관이 변화하고 있다. 그러나 여전히 전통적인 성역할 태도가 강한 사회적인 분위기로 인해 직장과 가정 일을 모두 수행하며 가사와 양육에 있어서 일차적인 책임을 지는 이중부담을 경험하고 있는 것이 현실이다. 이러한 상황에서 배우자가 육아와 같은 가정 일을 더 많이 도와줌으로써 자신의 가사노동의 부담을 덜게 되고 가정에서의 역할에 유연성을 가질 수 있는 경우, 개인이 가정생활의 스케줄에 덜 맞추게 되고 직장에서의 역할을 좀 더 효과적으로 수행하게 된다는 사실이 연구를 통해 검증되었다(Friedman & Greenhaus, 2000).

그러나 맞벌이를 하고 있는 현실 속에서 배우자의 가사노동의 도움은 한계가 있어 가정에 어린 자녀나 학동기의 자녀가 있거나 어르신 등 돌보아야 할 가족이 있는 경우에는 다른 도움이 없다면 여전히 가사일로 인한 역할 압력이 가중되어 일과 가정의 두 영역 간 시간이나 장소, 에너지에 대한 통제력이 감소될 것이다. 따라서 집안일을 도와주고 있는 가사도우미의 존재여부는 가사노동에 대한 부담을 덜어 줌으로써 직장에서도 자신의 업무에 몰두할 수 있고 성과를 올릴 수 있는 긍정적 영향을 줄 것이다.

가설 4: 가정생활에서의 유연성이 높을수록(가사도우미의 존재, 가사노동시간) 기혼 직장 여성들의 가정으로부터 일로의 긍정적 전이는 증가할 것이다.

2.3 심리·신체적 자원(Psychological and physical resources)

Greenhaus와 Powell(2006)은 심리·신체적 자원으로서 자기효능감(self-efficacy)이나 자기존중감(self-esteem)과 같은 긍정적인 자기평가(self-evaluation)를 포함시켰다. 또한 개인의 담력(hardiness)이나 낙천주의, 희망과 같이 미래에 대한 긍정적 감정, 그리고 신체적 건강함을 말한다 고 하였다.

한 역할을 통해 발전되어지고 양육되어진 심리·신체적 자원은 다른 역할을 수행함에 있어서도 그 성과를 높일 수 있다. 자기효능감이나 자기존중감은 다른 영역에서 다른 역할에 임할 때 개인의 동기와 노력, 끈기, 목표설정 등에 있어서 긍정적 자극이 될 것이며 따라서 성과에 긍정적 영향을 주게 되기 때문이다. Ruderman 등(2002)이 수행한 직장 여성 관리자들을 대상으로 한 연구에서, 이들 중 23%가 그들 개인과 가정생활에서 얻게 되는 심리적 지지가 그들의 관리업무의 효과성을 증진시키고 있다고 보고하였다. 특히, Gordon과 Whelan-Berry(2005)는 남편의 지원을 받는 여성중견간부들이 그렇지 않은 여성 간부들 보다 경력 성취도가 높음을 실증연구를 통해 검증하였다. 또한, 신체적 건강함은 역할 수행의 성과를 높일 수 있는 에너지와 정신적 예리함, 지구력을 제공할 수 있지만 신체적 부실은 결근의 빈도를 높여 비용과 시간을 낭비하게 하며 역할 수행의 성과를 감소시킨다고 하였다(Greenhaus & Powell, 2006).

오랫동안 남성 지배적이었던 일터에서 직장여성들은 과거로부터 차별과 불이익을 받는 것에 익숙해져 왔다. 특히 한국과 같이 유교 사상이 깊게 뿌리 내려 있는 가장장적인 문화적 배경은 직장에서도

가부장적인 관리 문화를 수용하도록 하였다. 이것은 오랫동안 여성들이 직장에서 자신의 능력을 충분히 발휘하고 인정받기 어려운 환경을 제공할 뿐 아니라 가정이 우선이 되는 집단주의 문화로 인해 여성들이 지속적인 직장생활을 유지하기 어렵게 만들었다. 근래에는 여성들의 교육수준이 높아지고 노동 시장 참여율이 높아져 감에 따라 기업들도 질 높은 여성인력을 고용하고 보유하기 위한 노력들을 하게 되었고 따라서 성차별적인 문화는 점차 줄어들어 가고 있을 뿐 아니라, 여성인력들의 일-가정 균형을 돕기 위한 노력들이 증가하고 있다. 그러나 여전히 전통적인 성역할 가치관이 강하게 남아있는 우리나라 사회 분위기로 인해 직장에서 성차별을 경험하게 되는 사례는 종종 일어나게 된다. 이러한 직장에서 경험하게 되는 성차별은 기혼 직장 여성들의 자기효능감이나 자아존중감에 부정적인 타격을 주게 되며 이러한 경험이 가정으로의 긍정적 전이 또는 촉진을 방해할 것이라는 것을 쉽게 예측할 수 있다.

기혼 직장여성들이 직장생활을 통해서 자신의 발전가능성이나 고용의 안정성을 긍정적으로 인지하고 만족하는 것은 자신에 대한 긍정적 평가와 자아존중감을 갖도록 하는 중요한 요인이 된다. 이러한 자신감과 낙천적 기대감은 가정생활에도 연결되어 다른 역할을 수행함에 있어서도 긍정적인 자극이 될 것이라 가정할 수 있다. 또한 직장생활에서의 여러 근무조건과 환경, 의사소통과 인간관계에 대한 만족은 직장업무 뿐 아니라 개인적인 측면에까지도 영향을 줄 수 있는 큰 심리적 지지의 역할을 하게 될 것이다. 특히, 직장에서의 원만하고 만족스러운 의사소통과 인간관계는 업무에 관련된 정보 뿐 아니라 가사와 육아 등 가정생활에 관한 정보를 교환할 수 있고 격려와 지지를 받게 되어 직장에서

의 만족 뿐 아니라 근본적인 심리적 자원요인으로서 가정생활에서의 안정과 안녕에도 정적인 영향을 줄 것이다. 따라서 직장생활에서의 전반적인 만족도는 기혼 직장여성들의 가정생활 영역에도 긍정적인 영향을 주는 전이 과정을 촉진시키는 역할을 할 것이라 예측할 수 있다.

가설 5: 직장으로부터 얻어지는 개인의 심리적 또는 신체적 자원요인(직장생활에 대한 만족도, 직장 내 성차별이 없는 정도)은 기혼 직장여성들의 일로부터 가정으로의 긍정적 전이를 촉진할 것이다.

가부장적인 한국의 문화적 배경은 가정 안에서 더욱 그 역할의 이분화를 확고하게 한다. 직장은 남자가, 가사와 육아는 여자가 맡는다는 성역할에 대한 전통적인 가치관은 가정과 일을 함께 병행하며 다중역할을 하는 여성들이 가정을 위해 직장을 포기하게 하는 큰 원인을 제공하였다. 실제로 집단주의 성향이 강한 중국이나 한국과 같은 아시아 국가에서 '일'은 가정을 지원하고 돕기 위한 수단적인 경향이 강하며 자아실현과 같은 개인의 욕구보다는 가정이라는 집단의 욕구를 만족시키는 것이 우선된다(Spector, et al., 2007). 또한 직장을 유지한다 할지라도 전통적인 성역할 가치관을 가진 가정과 직장생활을 병행하는 것은 일-가정 갈등을 더욱 가중 시킬 것이며 두 영역의 역할 성과에도 영향을 줄 것이다.

현대사회에서는 여성들의 교육수준과 사회참여가 늘어 맞벌이가 증가하고 있어 가정에서의 성역할 가치관들에 점차 변화를 가져 오고 있으며 이러한 변화가 여성들의 다중 역할을 수행하는데 긍정적 영향을 주는 중요한 주제로 여겨지고 있다. 성역할

태도는 남성, 여성에게 기대되는 행동에 적정하다고 생각되는 것에 대해서 호의적 또는 비호의적으로 반응하는 경향을 말한다(임정빈, 정혜정, 1997). 김연숙 등(2002)은 진보적인 성역할을 지향하는 부부에 비해 전통적 부부가 좀 더 분리된 노동 분담을 할 것으로 가정하였다. 성역할 가치관과 관련된 선행연구로, 장재윤과 김효선(2008)은 직장 및 가정에서의 성역할 행동특성의 차이가 직장-가정생활 간의 행동전이에 영향을 줄 것이라고 가정하고 양 영역에서의 행동특성이 유사 할수록 직장과 가정생활 간의 양립수준이 높아짐을 검증하였다.

전통적인 성역할 규범은 일에 대한 책임감을 강조하는 남성들에게는 일 특성에 의한 일-가족 갈등을 경험하도록 하지만 가족에 대한 책임을 강조하는 여성들에게는 가족 구조특성에 의한 일-가족 갈등을 경험하게 한다. 그러나 남성은 생계부양자로서, 여성은 가사와 자녀양육 주책임자로서의 성역할이 비교적 분명하던 과거와 달리 현대는 여성들의 지속적인 취업 증가로 인해 성역할의 경계성이 모호해 지고 있으며, 여성과 남성 모두 직장일로 인한 자녀 양육의 소홀함에 걱정을 하고(Maume, 2006), 가족 문제로 인해 직장에서의 생산성 감소와 직무몰입도가 낮아지는 것을 경험한다고 한다(Frone et al., 1997). 최근에는 여성 뿐 아니라, 젊은 남성들 가운데에도 여성의 경제활동에 대한 지지와 맞벌이에 대한 선호도가 증가하고 있는 추세로서 여성과 남성이 함께 생계와 가사 모두를 책임져야 할 시대가 도래 했다. 여성은 자신의 시간을 가사일 보다는 원하는 직업에 투자하는 경향이 늘어나고 있으며 남성은 여성의 취업에 대해 점차 허용적이며 배우자의 취업으로 인한 자녀교육에 미치는 영향에 대해서도 덜 걱정을 하는 것으로 나타났는데(Brewster & Padavic, 2000), 이는 젊은

세대에게 더 강하며 기성세대는 좀 더 전통주의적인 양상을 보인다(Carr, 2002).

가정 내 성역할 가치관과 일-가족 관련된 선행연구들에서 가사노동 공평성인지에 대한 부부의 차이를 연구한 결과, 부인과 남편 모두 가사노동에 대한 불공평을 인지하고 있었으며 가사노동 공평성인지에 영향을 주는 요인을 가사노동 시간과 성역할 태도, 소득과 교육, 가사노동 선호와 남편의 부인에 대한 취업지리라고 하였다(기은광 & 이기영, 2003). 성역할 태도는 남녀인식의 차이에서 기인한다고 할 수 있는데 성역할 태도가 진보적인 아내인 경우에는 남편에게 가사분담의 대한 요구가 좀 더 많고 현재의 분담상태를 불공평하다고 인지할 것이며 성역할 태도가 전통적인 부인일 경우에는 불공평한 분담상황을 감수한다고 한다(강기연, 2000; 한지숙 & 유계숙, 2007 재인용). 또한, 남편의 성역할 태도가 진보적인 경우에는 가사노동 참여에 저항감을 가지고 있지 않아서 실제의 가사노동 참여시간이 늘어나지만(최수선, 1995), 성역할 태도가 보수적일 경우 부인은 남편의 가사노동 참여를 기대하기 어려울 것이고 자신의 가사노동 시간이 증가하나, 이러한 경우 여러 가지 적응을 통해 오히려 가사노동을 공평하게 인지할 가능성도 있다(기은광 & 이기영, 2003). 따라서 가정 내의 성역할 가치관이 진보적인 경우 기혼 직장 여성들이 직장생활에 자유롭게 몰입할 수 있는 훌륭한 실제적, 심리적 지지가 되는 반면, 가정 내의 성역할 가치관이 전통적인 경우 여성의 가사노동에 대한 책임과 부담이 많아지게 되고 직장에 몰입하는 것이 어렵게 되어 가정에서 직장생활로의 긍정적 전이를 기대하기는 어려울 것이다.

한편, 가정영역에서 얻게 되는 심리적 지지나 신체적 건강은 일영역으로의 긍정적 전이로 이어진

다. 직장생활에 대한 남편의 심리적 지지는 여성들로 하여금 직장에서의 자신의 역할에 자부심과 자신감을 갖도록 할 것이고 자신의 역할에 더욱 몰입할 수 있도록 하는 환경 요인이 되어 직장생활의 만족도와 성과를 높일 것이라 예측할 수 있다. 또한 자신의 신체적 건강상태에 대한 긍정적 지각은 직장생활에서 능력을 발휘하고자 하는데 있어서 자신감과 효능감을 높이는 중요한 요인이 될 것이다.

가설 6: 가정생활을 통해 얻어지는 심리적 또는 신체적 여건(결혼생활 만족도, 일에 대한 남편의 지지, 가정 내 성역할 가치관, 건강상태)은 기혼 직장여성들의 가정으로부터 일로의 긍정적 전이를 촉진할 것이다.

2.4 자원의 상호의존적 효과

이와 같은 각 영역에서의 자원들의 긍정적 전이 또는 향상의 현상은 매우 복잡하고 다양한 메커니즘을 통해 이루어질 것이다. 근래의 연구들은 이러한 일-가정 긍정적 전이 또는 일-가정 향상(Enrichment)의 원인과 결과 뿐 아니라, 이러한 현상이 일어나는 절차를 밝혀내고자 하는 경향이 높아지고 있으며(김주엽, 2006), 이미 많은 논문들이 매개 또는 조절과정을 밝혀내어 조금씩 그 자료들을 쌓아나가고 있다. 그러나 본 논문에서는 그 과정을 밝히는 것이 목적은 아니며, 어떤 다양한 과정을 통해 일 또는 가정영역에서의 자원들이 다른 영역으로의 순방향적인 긍정적 전이에만 영향을 주는 것이 아니라 역방향의 긍정적 전이에도 영향을 줄 것이라 예측해 보고자 한다.

Greenhaus와 Powell(2006)은 일-가정 향상

(Work-Family Enrichment)이 일어나는 과정 가운데 그 통로(path)의 종류를 두 가지로 분류하였다. 하나는, 도구적 통로(Instrumental Path)이고 다른 하나는 감정적 통로(Affective Path)이다. 도구적 통로는 한 영역에서 획득된 자원들이 다른 과정을 거치지 않고 곧 바로 다른 영역에서 활용되는 과정을 말한다. 예를 들면, Ruderman 등(2002)은 여성 관리자들을 대상으로 한 연구에서, 개인 영역에서 얻어진 다양한 기술이나 판단력, 즉 다중업무 능력, 대인관계 능력, 개인 차이를 인정하는 판단력들이 그대로 직장에서 그들의 관리 능력에 효과적으로 적용된다는 것을 실증연구를 통해 증명하였다. 한편, 감정적 통로란, 분위기(mood)와 정서(emotion)를 포함하며, 역할을 수행함으로 인해 느끼게 되는 긍정적 느낌이나 정서를 의미한다. Greenhaus 등(2006)은 개인이 한 영역에서 역할을 통해 다양한 자원들을 획득하게 될 때 동일 영역에서 긍정적인 감정들이 일어나게 되고 이것은 다른 영역에서의 역할을 수행하는 데 촉진 역할을 해준다고 하였다.

McDermid와 Seery, 그리고 Weiss(2002)는 일-가정 간의 긍정적인 상호의존성(interdependency)과 관련하여 정서(emotion)의 중요성을 언급하였다. Greenhaus와 Powell(2006)이 제시하였던 일-가정 향상 모델에서도 역시 이러한 감정적 통로의 중요성을 암시하고 있다. 그들은 두 영역 간에 일어나는 이러한 도구적 통로와 감정적 통로의 과정을 가정하여 제시하고 있는데, 두 영역과 역할 A, B에 있어서, 역할 A에서 얻어진 자원들은 동일 영역에서 높은 성과와 긍정적 감정을 유발하고 이러한 감정은 다른 영역인 역할 B에서의 높은 성과, 그리고 긍정적 감정을 순차적으로 유발한다. 즉, 한 영역과 다른 영역으로 이동하고 전이하는 과정

에서 감정적 도구가 주요한 역할을 하고 있음을 나타내고 있는 것이다. 감정이라는 것은 한 인간의 내면적인 특징으로 영역을 나누어 통제하기에 쉽지 않다는 특징을 가지고 있다. 그래서 한 영역에서 유발된 긍정적 감정은 다른 영역에서의 역할에도 적지 않은 성취와 영향을 주며 이러한 성취는 다시 처음 영역의 역할 수행에도 긍정적 영향을 주게 되는, 긍정적 전이의 부메랑의 과정을 낳을 것이라고 예측할 수 있다. 따라서 한 영역(A)에서 역할을 수행함으로써 획득되는 자원 가운데 다른 영역(B)의 역할 수행으로 영향을 주는 순방향적인 긍정적 전이(A→B)이외에도 다른 역할(B)에서 처음 동일 영역(A)으로 영향을 주는, 즉 역방향적인 긍정적 전이(B→A)가 일어날 수 있다고 가정 할 수 있다.

가설 7: 일 또는 가정 영역에서 얻어지는 자원들은 역방향의 긍정적 전이에도 영향을 줄 것이다. 즉, 일 영역에서 얻어지는 자원들은 기혼 직장여성들의 일-가정 긍정적 전이뿐만 아니라 가정-일 긍정적 전이에

도 영향을 줄 것이며 가정 영역에서 얻어지는 자원들은 일-가정 긍정적 전이에도 영향을 줄 것이다.

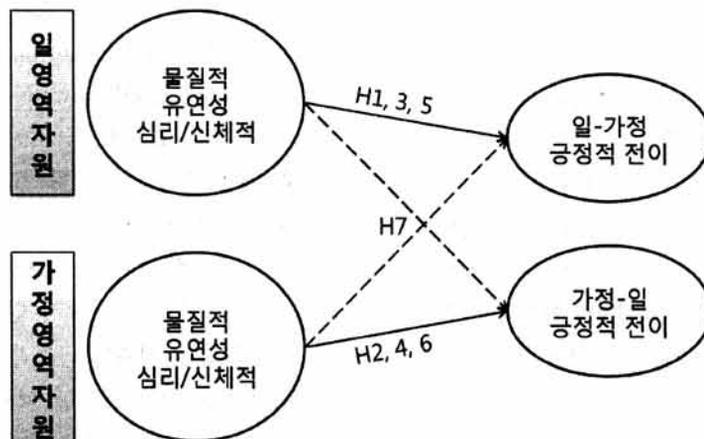
이 가설들을 연구모델로 정리하면 다음 <그림 1>과 같다.

III. 분석 방법

3.1 표본 및 측정도구

본 연구는 한국 여성정책 연구원이 2007년도에 전국 9,000가구 내 만 19세부터 64세 사이의 여성 10,000명을 표본으로 하여 실시한 '여성 가족 패널' 조사의 데이터를 사용하였다. 설문지는 크게 가구용과 여성개인용, 일자리용으로 구분되어져 있다.

가구용은 조사대상 가운데 가구를 대표하여 가구의 상황을 응답할 수 있는 대표가 응답하였으며 가



<그림 1> 연구모형

구원의 일반적 사항, 주거상태, 가구소득 자산과 부채 등의 영역으로 구성되어 있고 패널 가구의 전반적인 특성을 파악할 수 있도록 구성되었다. 여성 개인용은 교육과 성장, 직장생활, 결혼과 결혼 생활, 다양한 결혼 유형의 경험, 가족과의 관계, 부양가족, 가족관련 가치관, 개인특성/건강/여가, 노후생활 등의 영역으로 구성되어 있으며 여성개인의 생활세계가 생애주기별, 주제별로 구성되었다. 일 자리용은 현재의 경제활동 상태, 고용상태 별 근로 여건, 일 만족도, 주된 일을 제외한 일, 현재 취업 상태, 이전 일자리, 교육 및 직업훈련, 사회보험, 직장생활과 가정생활, 차별사항, 모성보호제도 등 여성의 일에 대한 경험을 생애주기 및 가족관계와 접목시켜 종합적으로 구성되었다.

본 연구는 해당 자료의 10,000개의 사례 가운데 사실혼을 포함하여 현재 남편과 동거, 또는 일시 비 동거 상태인 기혼 여성으로서, 임금근로자로서 분류된 사례 중 결측이 많은 불량사례를 제외하고 최종적으로 1,138명의 자료만을 분석하였다.

이 연구에서 다루는 변인들 중 일-가정 긍정적 전이, 가정-일 긍정적 전이, 가정 내 성역할 가치관, 직장만족도, 직장 내 성차별은 패널 자료에서 여성근로자들의 직장생활과 가정생활, 가족관련 가치관, 직장 내 차별사항, 만족도를 묻는 질문 가운데 각 변인의 구성개념과 관련된 것으로 여겨지는

문항을 선별하여 사용하였으며 각 문항에 대한 요인분석 결과는 <표 1, 2>와 같다. 종속 변인의 요인분석 KMO 측정치는 .621이고, 독립 변인의 요인분석 KMO 측정치는 .929로 양호하였다. 종속 변인과 독립변인들을 각각 나누어 탐색적 요인 분석을 실시한 결과, 종속변인은 2개의 요인으로, 독립변인은 3개의 요인으로 나타났다. 이를 직각회전법(varimax)으로 요인을 추출한 결과, 종속변인은 일-가정 긍정적 전이와 가정-일 긍정적 전이로 나누어지며, 독립변인들은 직장만족도, 직장 내 성차별 인식, 가정 내 성역할 가치관으로 나누어짐을 확인할 수 있었다. 따라서 각 해당 문항들은 개념적으로 구분 가능한 변인을 측정하고 있음을 보여준다.

3.2 변인

3.2.1 종속변인

3.2.1.1 일-가정 긍정적 전이

일자리용 설문지 항목가운데 일이 가정생활에 미치는 영향에 관한 5가지 문항 중 요인분석을 통해 긍정적 전이에 대한 2개의 문항을 한 요인으로 확인하여 사용하였다(예. 일을 하는 것은 내게 삶의 보람과 활력을 준다, 일을 함으로써 식구들에게 더 인정받을 수 있다고 생각한다). 문항 간 신뢰도

<표 1> 종속 변인의 요인분석 결과

항목	요인	
	일-가정 긍정적 전이	가정-일 긍정적 전이
일-가정 긍정적 전이_1	.894	.046
일-가정 긍정적 전이_2	.877	.202
가정-일 긍정적 전이_1	-.023	.923
가정-일 긍정적 전이_2	.456	.711

〈표 2〉 독립변인들의 요인분석 결과

항목	요인		
	직장만족도	직장내성차별	성역할 가치관
직장만족도_9	.903	-.028	-.045
직장만족도_4	.841	-.018	-.034
직장만족도_3	.826	.029	-.023
직장만족도_6	.810	-.027	-.071
직장만족도_2	.769	-.036	-.030
직장만족도_8	.753	.025	-.063
직장만족도_5	.741	-.007	-.142
직장만족도_7	.740	-.051	-.051
직장만족도_1	.739	.002	.055
가정내 (성)역할 가치관_3	-.049	.015	.801
가정내 (성)역할 가치관_1	-.115	-.016	.781
직장내 성차별 인식_5	-.011	.923	.010
직장내 성차별 인식_2	.016	.912	-.048
직장내 성차별 인식_3	-.039	.910	.004
직장내 성차별 인식_6	-.063	.902	.012
직장내 성차별 인식_4	-.009	.868	.028
직장내 성차별 인식_1	.016	.865	-.007

(Cornbach's α)는 .779 이었다.

3.2.2 독립변인

3.2.1.2 가정-일 긍정적 전이

일자리용 설문지 항목가운데 가정생활이 일에 미치는 영향에 관한 5가지 문항 중 요인분석을 통하여 긍정적 전이에 대한 2개의 문항을 한 요인으로 확인하여 사용하였다(예. 가족부양에 대한 책임감 때문에 더 열심히 일을 하게 된다. 식구들이 내가 하는 일을 인정해 주어 일을 더 열심히 하게 된다). 문항 간 신뢰도는 .609 이었다.

3.2.2.1 직장의 물질적 자원

기혼 직장여성들이 직장으로부터 얻게 되는 물질적 자원요인으로서 월 급여와 복리후생의 혜택정도를 변인으로 선택하였다. 월 급여는 연말 성과급과 보너스를 포함한 월 평균급여를 사용하였으며 복리후생의 제공과 혜택정도는 본인이 속한 직장이 공식적으로 제공하는 모든 복리후생 항목들에 대한 문항 중 제공 여부가 아닌 본인의 혜택 여부를 묻는 문항을 모두 더 하여 '복리후생혜택정도'라는 새로운 변인을 만들어 사용하였다. 설문에 예시된 복리후생 항목들은 총 25문항으로 '복리후생 제공정

도'는 0에서 25까지 범위를 갖고 있다.

3.2.2.2 직장의 유연성 자원

직장에서의 근무여건의 유연성에 대한 변인은 탄력근로, 시차출퇴근제의 혜택을 받을 수 있는 대상이 되는가의 여부에 대한 문항과 직장-가정 근접성을 나타내는 왕복 출퇴근 시간을 묻는 문항을 직장의 유연성을 나타내는 변인으로 사용하였다.

3.2.2.3 직장의 심리·신체적 자원

'직장만족도'와 '직장 내 성차별 인식'을 변인으로 하여 직장의 심리·신체적 자원을 측정하였다. 직장생활의 만족도를 묻는 9개의 문항의 점수를 평균으로 하여 새로운 만족도 변인을 생성, 사용하였다. 9개의 문항은 직장여성의 임금 또는 소득, 고용의 안정성, 하고 있는 일의 내용, 근로환경, 근로시간, 개인의 발전가능성, 직장 내 의사소통 및 인간관계, 복리후생에 대한 각각의 만족도와 전반적인 만족도를 묻는 문항으로 구성되어 있으며 직장만족도의 문항 간 신뢰도는 .925이었다. 또한 직장 내 성차별 인식에 대하여는 직장 내 성차별에 대한 경험을 묻는 6가지 문항에 대한 평균점수를 사용하였다. 각 문항은 '정말 그렇다'에서 '전혀 그렇지 않다'로 4점 척도로 이루어져 있으며, 이를 역 입력하였다(예. 경력이 같거나 비슷해도 남자직원이 여자직원보다 승진이 빠른 편이다, 구조조정을 할 경우에 남자 직원보다 여자직원이 그만두게 되는 경우가 더 많다 등). 직장 내 성차별 인식의 문항 간 신뢰도는 .951이었다.

3.2.2.4 가정의 물질적 자원

가정에서의 역할로 인해 얻을 수 있는 물질적 자원으로서 '가계의 월평균 총 소득'과 '가계의 경제

상태'를 사용하였다. 가계의 총 소득은 지난 상반기의 근로소득액, 금융소득액, 부동산소득액, 각종 사회보험으로 인한 총 소득액, 이전 소득액, 기타 소득액을 모두 합하여 6으로 나눈 값을 '가계의(월평균) 총소득'이라는 새로운 변수로 만들어 사용하였다. 또한 가계의 경제 상태에 대한 개인의 생각을 묻는 문항으로는, "귀댁의 현재 경제 상태는 어떠십니까?"라는 질문에 대해, "매우 여유 있다"로부터 "매우 어렵다"까지의 5점 척도의 본인의 느낌을 역 입력하여 사용하였다.

3.2.2.5 가정의 유연성 자원

'가사 도와주는 사람'의 존재여부와 '본인 주당 가사노동시간'을 변인으로 사용하였다. 가사를 도와주는 이의 존재여부에 대하여는 부부를 제외하고 현재 집안일을 도와주는 사람이 따로 있는지에 대하여 질문한 문항을 선택하여 사용하였고 그 관계의 종류나 노동의 대가를 지불하는지에 대한 정보는 포함시키지 않았다. 본인의 주당 가사노동시간에 대해서는 평일, 토요일, 일요일의 평균 가사노동 시간을 질문한 문항을 선택하여 평일의 평균 가사노동 시간에 5를 곱하고 토요일과 일요일의 시간을 합산하여 주당 평균 가사노동 시간을 산출하였다.

3.2.2.6 가정의 심리·신체적 자원

'결혼행복도,' '직장생활에 대한 남편의 지지도,' '가정 내 성역할 가치관,' '건강상태'의 네 변인을 선택하였다. '결혼생활만족도'에 대하여는 결혼 생활에 대한 행복도를 7점 척도로 하여 묻는 문항을 사용하였고, '직장생활에 대한 남편의 지지도'에 대해서는 남편이 아내인 본인이 일하는 것에 대해 어떻게 생각하는지를 '매우 반대'로부터 '매우 찬성'까지 5점 척도로 묻는 문항을 사용하였다. '가정 내

성역할 가치관'은 가정 내 역할에 대한 가치관을 4점 척도로 묻는 6개의 문항에 대해 요인분석을 실시하여 나누어진 두 그룹의 문항들 중 성역할에 관련된 문항으로 판단되는 그룹의 평균점수(역 입력)를 '가정 내 성역할 가치관' 변인으로 사용하였으며(예. 남자는 직장을 가지고 여자는 가정을 돌보는 것이 가장 이상적이다, 취학 전 자녀를 둔 주부가 일을 하면 자녀교육에 부정적인 영향을 줄 것이다), 점수가 높을수록 전통적인 성역할 가치관을 가진 것으로 보았다. 두 문항 간 신뢰도는 .427로 다소 낮았다. 그리고 본인의 '건강상태'에 대한 자신의 지각을 묻는 문항을 사용하였다.

3.2.3 통제변인

통제변인으로는 연령, 학력, 출산 자녀의 수, 직장의 종류, 직장의 규모를 사용하였다. 직장의 종류는 더미변인으로 하여 민간기업 중심으로 교직과 기타직종을 비교하였으며 직장의 규모는 사업장의 종업원 수로 정의하였다.

3.3 분석방법

SPSS WIN 14.0을 이용하여 기술통계, 상관분석, 다중회귀분석을 실시하였다.

IV. 결과

4.1 기술통계

표본의 평균연령은 42.06세로 20대가 전체 표본

의 5.6%, 30대가 38.7%, 40대가 36.4%, 50대 이상이 19.3%로 구성되어 있다. 이들의 평균학력은 고졸과 초 대졸 사이이며 고졸이 실업, 인문을 모두 포함하여 39.6%로서 가장 많고, 4년제 대졸이 23.6%로서 두 번째로 많았다. 또한 자녀의 수가 들인 경우가 전체 표본의 59.2%로 가장 많았으며 하나의 경우가 16.1%, 셋 이상인 경우가 17.2%, 자녀가 없는 경우가 7.5%의 순으로 분포되어 있었다.

표본의 기혼 직장 여성들의 63.3%는 민간회사나 개인사업체에 종사하고 있었고, 14.9%가 국립학교와 사립학교에 소속되어 교직에 종사하고 있었으며, 기타 정부투자기관, 정부, 법인단체, 사회복지 단체 등 다른 직종에는 각각 5% 미만으로 종사하고 있는 것으로 나타났다. 표본의 기혼 직장 여성들이 종사하고 있는 직장의 규모는 5인 미만이 28.1%로 가장 많았으며 30에서 100명 미만이 24.6%, 10에서 30인 미만이 20.0%, 5에서 10인 미만이 12.7%의 순으로 나타났고 300인 이상의 직장에서 종사하는 사람은 1000인 이상의 기업을 포함해 7.8%로 나타나, 표본의 약 60% 정도의 기혼 직장 여성들이 30인 미만의 소규모 기업에 종사하고 있음이 나타났다(표 3, 4).

4.2 상관분석

각 변인 간의 상관관계를 보기 위해 상관분석을 실시하였고 결과는 <표 4>와 같다. 두 종속변인인 일-가정 긍정적 전이와 가정-일 긍정적 전이 간에는 .38의 비교적 높은 상관을 보였다. 일-가정 긍정적 전이는 학력과 정적인 유의한 관계를, 자녀수와는 부적인 유의한 상관을 보인 반면, 가정-일 긍정적 전이는 연령과 정적인 관계를, 자녀 수와는

〈표 3〉 응답자들의 표본특성 (N = 1138)

변인명	빈도	비율(%)	변인명	빈도	비율(%)
직장규모			학력		
- 5인 미만	320	28.1	- 무학	14	1.2
- 5-10인 미만	145	12.7	- 초등학교 졸업	98	8.6
- 10-30인 미만	228	20.0	- 중학교 졸업	114	1.0
- 30-100인 미만	280	24.6	- 고등학교(실업계)졸업	256	22.5
- 100-300인 미만	76	6.7	- 고등학교(인문계)졸업	195	17.1
- 300-1000인 미만	55	4.8	- 2/3년제 대학 졸업	137	12.0
- 1000인 이상	34	3.0	- 4년제 대학 졸업	269	23.6
			- 대학원 석사 졸업	50	4.4
			- 대학원 박사 졸업	5	.4
자녀수			연령		
- 0	85	7.5	- 20-29세	64	5.6
- 1	183	16.1	- 30-39세	440	38.7
- 2	674	59.2	- 40-49세	414	36.4
- 3	157	13.8	- 50세 이상	220	19.3
- 4	26	2.3			
- 5	13	1.1			
가사 도우미			직장종류		
- 유	175	84.6	- 민간기업	720	63.3
- 무	963	15.4	- 교직	169	14.9
			- 기타	249	21.9

부적 관계를 보였다. 또한 학력은 직장 규모, 급여, 직장 만족도, 가계소득, 경제 상태와 유의하게 정적인 상관을 보였으며 학력과 정적인 관계를 보인 결혼행복도는 연령과 자녀수와는 부적인 상관을 보였다. 직장의 규모는 급여, 복리후생, 직장만족도, 가계소득, 경제 상태, 결혼행복도, 남편 지지도와 유의한 정적인 상관을 보였다. 일하는 것에 대한 남편의 지지는 일-가정, 가정-일, 양방향의 긍정적 전이와 모두 유의한 상관을 보였다.

변인 간 매우 높은 상관도를 보인 경우는, 연령

과 학력, 연령과 자녀 수, 학력과 급여, 직장 규모와 복리후생, 급여와 복리후생, 급여와 가계소득으로, 모두 $r > .05$ 이상의 높은 상관관계를 보였다.

4.3 회귀분석

가설 검증을 위해 다중 회귀 분석(Multiple Regression Analysis)을 실시하였다. 가설1, 3, 5을 검증하기 위해 일-가정 긍정적 전이를 종속변인으로 하여 통제변인과 일 영역의 4가지 자원

〈표 4〉 주요 변인들의 기술 통계치 및 상호상관

	Mean	S.D.	1	2	3	4	5	6
1. 일-가정 긍정적전이	3.21	.56						
2. 가정-일 긍정적전이	2.91	.63	.385**					
3. 연령	42.06	8.85	-.044	.078**				
4. 학력	6.01	1.77	.174**	-.041	-.535**			
5. 자녀수	1.91	.89	-.060*	.092**	.516**	-.363**		
6. 직장종류_교직	.15	.36	.158**	.026	-.050	.340**	-.029	
7. 직장종류_기타	.22	.41	.028	-.027	-.009	.056	-.017	-.221**
8. 직장규모	2.95	1.64	.150**	.001	-.174**	.290**	-.119**	.243**
9. 급여	137.30	97.26	.260**	.080**	-.192**	.515**	-.189**	.363**
10. 복리후생	4.75	6.00	.22**	.08**	-.29**	.48**	-.21**	.35**
11. 탄력근무	.05	.22	.100**	.067*	-.042	.104**	-.077**	.031
12. 일-가정 근접성	41.23	35.20	.043	.044	-.058	.118**	-.048	.052
13. 직장만족	3.19	.75	.379**	.143**	-.187**	.364**	-.154**	.246**
14. 성차별인식	2.09	.76	-.061*	.032	.032	-.017	.006	-.038
15. 가계소득	363.24	248.38	.195**	-.017	-.193**	.440**	-.159**	.211**
16. 경제상태	2.73	.84	.190**	-.067*	-.132**	.347**	-.191**	.204**
17. 가사도움미	.15	.36	.068*	.109**	-.097**	.152**	-.019	.069*
18. 가사노동시간	1459.15	1035.51	-.055	-.041	-.203**	.126**	-.021	.012
19. 결혼행복도	5.19	1.23	.199**	.003	-.251**	.298**	-.184**	.126**
20. 남편지지도	4.03	.79	.243**	.210**	-.055	.093**	-.047	.149**
21. 성역할가치관	2.52	.63	-.024	-.017	.036	-.050	.107**	-.036
22. 건강상태	3.88	.83	.182**	.064*	-.308**	.222**	-.211**	.023
	7	8	9	10	11	12	13	14
8. 직장규모	.110**							
9. 급여	.052	.409**						
10. 복리후생	.11**	.50**	.64**					
11. 탄력근무	.086**	.155**	.172**	.349**				
12. 일-가정 근접성	.013	.165**	.161**	.190**	.097**			
13. 직장만족	.120**	.301**	.464**	.475**	.158**	.028		
14. 성차별인식	-.004	.015	.023	.033	.058*	.007	.014	
15. 가계소득	-.002	.320**	.584**	.381**	.126**	.079**	.354**	-.010
16. 경제상태	.009	.214**	.362**	.308**	.068*	.053	.334**	-.053
17. 가사도움미	.057	.180**	.232**	.193**	.106**	.082**	.132**	-.047
18. 가사노동시간	-.021	.010	-.011	.053	.000	.041	.007	-.023
19. 결혼행복도	.015	.115**	.182**	.204**	.054	.031	.287**	-.006
20. 남편지지도	.009	.175**	.221**	.205**	.068*	.048	.209**	.014
21. 성역할가치관	-.025	.022	-.035	-.024	.005	.019	-.024	.013
22. 건강상태	.002	.102**	.125**	.165**	.063*	-.039	.273**	-.027
	15	16	17	18	19	20	21	
16. 경제상태	.422**							
17. 가사도움미	.174**	.062*						
18. 가사노동시간	-.027	-.040	.003					
19. 결혼행복도	.192**	.314**	.024	.023				
20. 남편지지도	.116**	.045	.039	-.006	.047			
21. 성역할가치관	-.060*	-.093**	-.030	.088**	-.042	.007		
22. 건강상태	.156**	.188**	.019	.053	.225**	.109**	.006	

〈표 5〉 일-가정 긍정적 전이에 대한 일 영역 자원들의 회귀분석

		M1	M2	M3	M4
통제변인					
연령	.064	.048	.061	.066	.049
학력	.136**	.048	.131**	.051	.018
자녀수	-.029	-.017	-.025	-.016	-.009
직장종류: 교직	.099**	.058	.100**	.045	.039
직장종류: 기타	.033	.020	.028	-.010	-.011
직장규모	.091**	.026	.081*	.031	.014
물질적 자원					
급여		.168**			.103**
복리후생		.064			-.043
유연성 자원					
탄력근무			.069*		.043
일-가정근접성			.004		.018
심리신체적 자원					
직장만족				.352**	.334**
성차별인식				-.066*	-.070*
F	1.513**	12.058**	8.601**	26.005**	18.238**
adj R ²	.048	.072	.051	.150	.154

들을 각각 그리고 함께 분석하였고(표 5), 가설 2, 4, 6을 검증하기 위해 가정-일 긍정적 전이를 종속 변인으로 하여 통제변인과 가정 영역의 자원들을 각각 그리고 함께 분석하였다(표 6). 또한 가설 7를 검증하기 위해 통제변인과 양 영역의 모든 독립변인들을 함께 일-가정 긍정적 전이와 가정-일 긍정적 전이에 대해 각각 분석하였다(표 7).

4.3.1 일-가정 긍정적 전이에 대한 일 영역 자원들의 회귀 분석

통제변인과 직장의 물질적 자원요인을 함께 분석

하여 물질적 자원요인들이 일-가정 긍정적 전이에 미치는 영향을 살펴본 결과(표 5, M2), 기혼 직장 여성이 직장생활을 통해 받게 되는 임금 즉, 월 급여가 높을 수록 일-가정 긍정적 전이가 많이 일어나는 것으로 나타난 반면, 또 다른 물질적 자원요인인 복리후생의 제공정도는 영향을 주지 않는 것으로 나타났으며 이러한 결과는 직장 영역의 모든 자원들을 함께 분석하였을 때도 동일한 결과를 보였다. 따라서 가설 1은 부분적으로만 지지되었다.

직장에서의 근무의 유연성이 일-가정 긍정적 전이에 주는 영향에 대한 분석에 대해서는 직장에서 탄력근무제도를 제공하는 것의 여부와 직장과 집

사이의 왕복 출퇴근 거리의 영향여부를 검증하고자 하였다. <표 5>의 모형 3에서 보는 바와 같이 직장에서 제공되는 탄력근무제도가 일-가정 긍정적 전이에 유의미하게 정적인 영향을 주는 것으로, 출퇴근 거리는 영향을 주지 않는 것으로 나타났으나, 다른 자원요인들과 함께 분석한 모형 5에서는 두 변인 영향 모두 유의미하지 않은 것으로 나타나 직장에서의 유연성이 일-가정 긍정적 전이에 영향을 준다는 가설3은 기각되었다.

직장으로 얻게 되는 심리·신체적 자원변인인 직장에 대한 만족과 직장 내 성차별 인식은 모두 모형 3과 모형 5에서 각각 일-가정 긍정적 전이에 유의한 영향을 주는 것으로 나타나 가설4는 완벽히 지지되었다. 직장만족도는 $p < .01$ 수준에서, 직장 내 성차별 인식은 $p < .05$ 수준에서 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 즉, 직장 만족도가 높을수록, 직장 내 성차별이 일어나는 것을 적게 지각할수록 일-가정 긍정적 전이를 더 많이 경험한다고 말할 수 있다. 상기한 직장영역에서 획득되어지는 3가지 자원요인들을 일-가정 긍정적 전이에 대해 모두 분석한 결과, 총 15.4%의 설명력을 보였으며 이 가운데 심리적 자원 변인의 영향력이 지배적이었음을 <표 5>를 통해서 볼 수 있다.

4.3.2 가정-일 긍정적 전이에 대한 가정 영역 자원들의 회귀 분석

<표 6>은 가정-일 긍정적 변인을 종속변인으로 하여 가정 영역의 자원요인들의 효과를 살펴보기 위해 회귀 분석한 결과이다. 가정생활을 통해 획득되어지는 물질적 자원 변인으로 가계의 총 소득과 현재 가계의 경제 상태를 얼마나 여유 있게 지각하는가 하는 것이 가정-일 긍정적 전이에 미치는 영

향을 살펴본 결과, 가계의 총 소득을 영향을 주지 않았고 경제 상태에 대한 지각도 만이 일-가정 긍정적 전이에 영향을 주는 것으로 나타났는데, 본 연구의 가설과는 반대의 방향으로, 즉 현재 가정의 경제 상태를 여유롭지 않다고 지각 할수록 가정-일 긍정적 전이를 더 많이 경험하는 것으로 나타나 가설2는 기각되었다.

가정생활에서의 유연성에 대한 변인으로서 가사를 도와주는 이가 존재 하는가의 여부와 기혼 직장 여성 자신이 가정에서 소모하는 주당 가사노동 시간의 가정-일 긍정적 전이에 미치는 효과를 분석하였다. 그 결과, 가사노동 시간은 영향을 주지 않았으나, 가사도우미의 존재는 영향을 미치는 것으로 지속적으로 나타났다. 즉, 가사를 도와주는 사람이 존재하는 경우 그렇지 않은 경우보다 기혼 직장 여성들의 가정-일 긍정적 전이를 더 많이 경험하게 하였다. 따라서 가설4는 부분적으로 지지되었다.

가정 영역의 심리·신체적 자원요인 가운데 남편의 일에 대한 지지도와 자신의 건강 상태가 양호한 것으로 지각하는 것은 $p < .01$ 수준에서 기혼 직장 여성들의 가정-일 긍정적 전이에 유의미하게 긍정적 영향을 주었다. 남편이 아내의 직장생활에 대해 지지 할수록, 기혼 직장 여성들이 자신의 건강에 대해 건강한 것으로 지각 할수록 긍정적 전이는 많이 일어난다는 것이다. 그러나 결혼 생활을 행복한 것으로 지각 할수록, 그리고 가정 내 성역할 가치관이 전통적이지 않을수록 가정-일 긍정적 전이가 많이 일어날 것이라는 기존 가설의 예측과는 달리 이 두 변인은 가정-일 긍정적 전이에 유의한 영향을 주지 않아 가설6은 부분적으로만 지지되었다고 볼 수 있다.

가정 영역에서의 자원이 기혼 직장 여성들의 가정-일 긍정적 전이에 주는 영향력에 대한 설명력은

〈표 6〉 가정-일 긍정적 전이에 대한 가정 영역 자원들의 회귀분석

		M5	M6	M7	M8
통제변인					
연령	.044	.051	.042	.067	.081*
학력	-.002	.014	-.012	-.010	.008
자녀수	.071*	.062	.067	.084*	.072*
직장종류: 교직	.022	.027	.021	-.003	.002
직장종류: 기타	-.022	-.022	-.028	-.027	-.033
직장규모	.015	.019	-.003	-.017	-.022
물질적 자원					
가계소득		.013			-.023
경제상태		-.068*			-.079*
유연성 자원					
가사도우미			.117**		.120**
가사노동시간			-.031		-.031
심리신체적 자원					
결혼행복도				.012	.032
남편지지도				.214**	.211**
성역할 가치관				-.031	-.030
건강상태				.081**	.093**
F	2.132*	2.115*	3.669**	7.792**	7.423**
adj R ²	.006	.008	.018	.056	.073

7.3%로 직장 영역 자원들의 일-가정 긍정적 전이에 대한 설명력(15.4%)에 비해 다소 낮은 수준을 보이고 있으며, 직장 영역의 자원들의 경우와 같이 가정 영역에서도 심리적인 자원들이 긍정적 전이에 가장 큰 설명력을 차지하고 있음을 볼 수 있었다.

4.3.3 일-가정, 가정-일 긍정적 전이에 대한 양 영역 자원들의 회귀 분석

〈표 7〉은 가설7을 검증하기 위해 직장과 가정, 양 영역의 모든 자원들을 일-가정, 가정-일 긍정적

전이에 대해 각각 분석한 것이다. 일-가정 긍정적 전이를 촉진하는데 유의미하게 영향을 주는 자원들로서 직장영역에서의 직장 만족도, 직장 내의 성차별 인식과 가정 영역에서의 결혼 행복도, 남편의 일에 대한 지지도, 자신의 건강 상태의 지각이외에도 가정영역의 결혼 행복도, 남편의 일에 대한 지지도, 본인의 건강 상태에 대한 지각도가 유의미함을 확인하였다. 즉, 결혼행복도가 높을수록, 남편이 직장생활을 지지할수록, 건강상태를 양호하게 지각할수록 직장에서의 가정으로의 긍정적 전이를 촉진하고 있는 것이다. 이들은 직장영역의 자원들

〈표 7〉 일-가정, 가정-일 긍정적 전이에 대한 양 영역자원의 회귀분석

	일-가정 긍정적 전이	가정-일 긍정적 전이
통계변인		
연령	.070	.071
학력	.015	-.038
자녀수	.008	.080*
직장종류: 교직	.030	-.031
직장종류: 기타	-.005	-.060*
직장규모	.001	-.070*
>> 일영역 자원 변인		
물질적 자원		
급여	.078	.064
복리후생	-.049	.048
유연성 자원		
탄력근무	.040	.030
일-가정근접성	.023	.042
심리신체적 자원		
직장만족	.270**	.143**
성차별인식	-.068*	.019
>> 가정영역 자원 변인		
물질적 자원		
가계소득	.006	-.072
경제상태	.022	-.103**
유연성 자원		
가사도우미	.005	.102**
가사노동시간	-.049	-.031
심리신체적 자원		
결혼행복도	.092**	.012
남편지지도	.159**	.182**
성역할 가치관	-.007	-.035
건강상태	.082**	.072*
F	14.429**	7.127**
adj R ²	.191	.097

만이 일-가정 긍정적 전이에 영향을 주는 것이 아니라 가정 영역의 자원들조차도 영향을 주는 자원이 됨을 나타내주어 가설7를 지지해 주는 결과를 보이고 있다. 특히, 가정영역의 심리·신체적 자원으로 여겼던 결혼 생활 행복도는 오히려 기혼 직장 여성들의 가정-일 긍정적 전이에는 영향을 주지 않았으나 일-가정 긍정적 전이에 유의미하게 영향을 주고 있었다.

또한 가정-일 긍정적 전이에 영향을 주는 자원요인들을 살펴보았을 때, 가계의 총 소득, 현 가계의 경제 상태에 대한 지각도, 가사를 돕는 이의 유무, 일에 대한 남편의 지지도, 건강상태 등 가정 영역의 자원들이 영향을 주고 있다는 사실 이외에도, 일 영역에서의 직장 만족도가 가정-일 긍정적 전이에 유의미하게 영향을 주고 있음을 확인 할 수 있었다. 이러한 사실 또한 가설7을 지지하고 있다고 말할 수 있겠다. 양 영역의 모든 자원들을 각 긍정적 전이에 대하여 분석하였을 때 일-가정 긍정적 전이는 19.1%가 설명되었고, 가정-일 긍정적 전이에 대해서는 9.7%의 설명력을 보여 여전히 가정-일 긍정적 전이에 대한 설명력이 다소 부족하였다.

V. 논의

5.1 연구의 시사점

현대사회에 두드러지게 나타나는 여성인력의 노동 시장 참여 증가는 여성들이 몸담고 있는 기업과 그들이 소속되어 있는 가정에 다양한 측면에서 많은 변화를 가져왔다. 서로 다른 영역에서의 다중의

역할들을 무리 없이 소화하고 성공적으로 수행하기란 매우 어려운 일로서 남성 지배적이고 전통적 성역할 관념이 팽배해 있었던 기존의 가치관을 유지하며 여성들의 직장-가정생활을 양립하기란 불가능한 것이었기에, 기업 내에서도 가정 내에서도 역할에 대한 가치관이나 구조의 변화는 불가피한 것이었다.

여성의 취업은 그 동안 생산적 분야에서 주로 이루어졌고 이들의 대부분은 결혼이나 출산 등을 이유로 조기 퇴직함으로써 일시적 취업 형태가 많았으나 근래에는 전문직 관리직 종사자도 전체 여성 취업인구의 19%를 차지하고 있으며(통계청, 2008), 기혼 여성의 경제활동 참가 비중 또한 2007년 현재(통계청) 49.9%를 나타내고 있다. 따라서 직장 여성들의 일과 가정의 양립과 조화의 주제는 개인뿐 아니라 이들을 구성하고 있고 여성인력들을 지속적으로 보유해야하는 조직에게도 중요한 이슈가 되어 조직성과와 관련된 많은 연구들이 이루어지고 있다.

이 연구는 그동안 서로 다른 영역에서 다중 역할을 수행하기 때문에 파생되어지는 결과로서 일-가정 갈등과 같은 부정적인 측면만을 강조하였던 기존 연구에서 벗어나, 서로 다른 영역에서 다중 역할들을 동시에 수행하는 것으로 인해 획득되어지는 각 영역에서의 자원들이 다른 영역에서의 수행의 성과에도 긍정적인 영향을 미치는 중요한 자원들이 될 수 있음을 증명함으로써 일-가정 간의 긍정적 전이(Positive spillover)와 향상(enrichment)의 과정이 일어남을 증명하고자 하였다.

Greenhaus와 Powell은 일-가정이라는 두 영역의 관계가 적대관계(enemies)라기보다는 동맹관계(allies)가 될 수 있음을 가정하고 이러한 관계를 가능하게 하는 조건들의 특성들을 5가지 자원요인

으로 정리하였다(Greenhaus & Powell, 2006). 본 연구는 직장과 가정생활에서 각각의 역할들을 통해 얻어지게 되는 5가지의 자원 가운데 물질적 자원, 유연성, 심리·신체적 자원이라는 세 종류의 자원들이 서로 다른 역할 영역에 긍정적 영향을 주고 있는가를 검증하였다.

연구 결과를 요약하면, 첫째, 직장 생활을 통해 획득되어지는 세 가지 종류의 자원들이 기혼 직장 여성들의 일-가정 긍정적 전이를 높여줄 것이라는 가설1, 3, 5 가운데 유연성 자원의 가설3은 기각되었고 물질적 자원의 가설1은 부분적으로, 심리·신체적 자원요인인 가설5는 전적으로 지지되었다.

직장에서 획득되어지는 물질적 자원요인의 영향력에 대해 가정 하였던 가설1에서 급여의 증가는 기혼 직장 여성들의 일-가정의 긍정적 전이를 향상시켰으나 다양한 복리후생의 제공은 일-가정 긍정적 전이에 영향을 주지 않았다. 급여로 인한 물질의 풍부는 직장 여성들로 하여금 가정생활에서의 여유로움을 가져 오는 동시에 자신과 가족들의 삶의 질을 높이기 위해 필요한 자원들을 구입하고 투자할 수 있는 원천이 되며, 부족한 시간들과 에너지를 절약하고 조절하기 위한 수단으로서의 용역이나 재화의 구매를 가능케 한다. 이것은 바로 여성들의 일-가정 조화를 촉진하며 가정에서 일로의 긍정적 전이의 과정이 일어나는 것으로 해석된다. 한편, 다양한 복리후생의 제공이 일-가정 긍정적 전이에 영향을 주지 않은 것은 단순한 제도의 제공보다는 이러한 제도를 활용할 수 있는가 하는 접근성 또는 용이성이 중요함을 예측하게 해준다. 아무리 많은 복리후생제도가 직장에서 제공된다 하더라도 기혼 직장 여성들 자신이 활용하기에 용이하지 않다면 일-가정 조화에 도움이 되지 못하며 긍정적 전이를 경험할 수 없을 것이다.

직장에서의 유연성, 특히 시간과 관련된 개념으로서 탄력근무제도의 제공이 일-가정 긍정적 전이를 높일 것이며 출퇴근 시간이 적을수록 전이가 높아질 것이라 가정하였으나 모두 기각되었다. 그러나 탄력근무제도의 경우 통제변인들과 유연성 변인만으로 분석했을 때(표 5, M2) 일-가정 긍정적 전이에 유의한 정적 영향을 주는 것으로 나타나 탄력근무제도 제공의 효과가 어느 정도 존재함을 추측할 수 있었다. 그러나 우리나라 기업의 경우 이러한 탄력근무제도를 제공하는 기업이 아직까지 그리 많지 않은 실정으로 본 연구의 빈도분석에서도 탄력근무제도를 제공받는 기혼 직장 여성들은 전체 표본의 4.9%에 불과함을 확인하였다. 아직까지 기업들 가운데 탄력근무제도를 제공하는 것은 그리 많지 않은 이유는 탄력근무가 자칫 업무에 대한 집중력을 저하시키고 조직의 성과를 떨어뜨릴 수 있다는 우려 때문이다. 실제로 Agpar(1998)는 미국의 AT&T, IBM, Amrican Express를 대상으로 유연근무제가 조직성과에 주는 연구를 통해 직무의 특성 상 장소와 시간의 제약이 없는 경우에만 효과적임을 주장하였다. 따라서 이러한 낮은 비율의 응답이 충분한 통계적 수치로 작용하기 어려웠을 가능성도 배제할 수 없을 뿐 아니라, 가설1의 복리후생 제도의 공급여부의 경우와 같이 제도는 존재하되 실제로 사용하기 어려운 제도 접근성의 문제의 가능성 또한 여전히 남아 있다.

직장 영역으로부터 얻어 질 수 있는 심리·신체적 요인들인 직장에 대한 전반적 만족도와 직장 내 성차별 인식의 일-가정 긍정적 전이에 영향을 준다는 가설5는 전적으로 지지되었다. 직장에서의 발전 가능성이나 고용의 안정성을 긍정적으로 인지하고 여러 근무 여건이나 보상, 인간관계에 만족하는 것은 개인의 효능감과 자신감을 불러일으켰다. 또한,

성 차별적이지 않고 양성평등을 지향하는 직장에서의 공정한 대우에 대한 지각은 직장 여성들로 하여금 자기 존중감과 심리적 지지로 작용하여 기혼 직장 여성들의 가정생활에 긍정적 영향을 주고 있음을 확인 할 수 있었다.

둘째, 가정 영역에서 얻어지는 다양한 자원들이 기혼 직장 여성들의 가정-일 긍정적 전이에 영향을 줄 것이라는 가설2, 4, 6 가운데, 유연성과 관련된 가설4, 심리·신체적 자원과 관련된 가설6은 부분적으로 지지되었고 물질적 자원의 가설2은 기각되었다. 가설에 설정된 가정 영역의 네 가지 자원들의 가정-일 긍정적 전이에 대한 설명력은 7.3%로서, 직장 영역 자원들이 일-가정 긍정적 전이를 설명한 것에 비해 낮은 수치를 보였다. 이것은 가정-일 긍정적 전이가 일-가정 긍정적 전이에 비해 연구에서 가정되었던 세 가지 자원 이외에 더욱 다양한 변인들에 의해 영향을 받고 있음을 암시한다. 실제로 가정 영역이란 개인 영역을 포함하여 직장이라는 한정된 영역에 비해 훨씬 더 많은 다양한 변수들이 존재한다. 예를 들면, 우리나라 사회에서는 가정이라는 개념이 핵가족 단위를 벗어나 대가족 단위의 가족들이 존재하고 많은 관계들이 형성되어 영향을 주고받으며 여성에게 다양한 역할을 요구하고 있다. 이러한 측면은 기혼 직장 여성들의 가정영역에서 일 영역으로 일어나는 긍정적 전이에 영향을 주는 보다 많은 변인들이 존재함을 예측할 수 있다.

가정으로부터의 물질적 자원인 가계의 월 평균 총 소득과 가계의 경제 상태에 대한 직장 여성들의 지각은 우리의 예상과는 반대로 기혼 직장 여성들의 가정-일 전이와 부적인 관계를 나타내었다. 즉, 가계의 총 소득이 많을수록, 가계의 경제 상태를 여유롭다고 느낄수록 가정-일 긍정적 전이를 덜 경험하는 것으로 나타났다. 가정 영역의 자원들만으로

가정-일 긍정적 전이에 대해 분석하였을 때는 경제 상태 지각 변인만이 유의한 부적 영향을 보여주었으나, 일 영역의 자원들을 함께 독립변인으로 분석하였을 때에는 가계 총 소득 가운데 포함되어 있는 본인의 급여를 통제하는 기능을 하게 되어 순수한 의미의 가계 총 소득이 가정-일 긍정적 전이에 유의한 부적 영향을 주는 것으로 나타났다. 이것은 매우 흥미 있는 결과로서 많은 것을 생각하게 해준다. 여성들이 일을 하는 이유를 자아실현과 같은 내재적 동기 뿐 아니라, 생계유지를 위한 수단과 같은 외재적 동기로 생각한다면 그들의 가계가 여유로울 때 일의 의미는 그다지 크지 않을 것이다. 일과 가정의 균형을 유지하면서 양 영역에서 서로 간의 향상을 이루어 성공적인 성과를 이루고자 하는 동기는 줄어들 것이며 가족 부양의 책임과 같은 '일을 해야 하는 이유'를 제공해 주지 못하기 때문에 더욱 열심히 일하려는 긍정적 동기가 일어나기 어렵다. 이러한 결과에 영향을 주는 또 하나의 가능한 해석으로 가정-일 긍정적 전이를 측정하는 문항 가운데 '가족 부양의 책임감 때문에 더 열심히 일을 하게 된다'는 문항의 존재로 인해 영향을 주었을 가능성도 배제하기 어렵다.

가정에 가사 일을 돕는 사람이 존재하는 것은 기혼 직장 여성들의 가정생활에서 유연성을 높여 가정-일 긍정적 전이를 증진시키는 것으로 나타났다. 반면, 직장 여성들의 가사노동 시간은 긍정적 전이에 영향을 주지 않았다. 이는 가사 노동에 소용되는 절대적인 시간의 양 보다는 시간을 통제하고 관리할 수 있는 통제력과 재량이 가정-일 긍정적 전이에 더욱 중요한 영향요인임을 말해 준다. 가사 일을 도와 줄 수 있는 사람의 존재는 다급한 상황에서 유연성 있게 대처할 수 있는 여지를 제공하며 계획적으로 시간이나 장소 등을 관리하는 데 매우

큰 도움이 되어 직장여성들의 시간과 에너지 사용의 유연성을 높이고 시간과 가사노동으로 인한 스트레스를 감소시킨다. 따라서 이러한 유연성이 증가하여 가정-일 긍정적 전이를 촉진시킬 수 있다.

가정 영역에서 얻을 수 있는 심리·신체적 요인 가운데 직장에 대한 남편의 지지와 본인이 건강하다고 지각하는 것은 기혼 직장 여성들의 가정-일 긍정적 전이에 영향을 주었다. 남편의 지지는 직장 여성들에게 강한 심리적 지지 기반이 되며 자신이 건강하다고 지각하는 것은 기혼 여성들의 직장 생활에 자신감과 동기를 불러일으킬 뿐 아니라 의욕을 증진시켜 직장에서의 역할을 수행하는 데에도 긍정적 영향을 주게 된다. 그러나 결혼생활에 대한 행복도와 가정 내 성역할 가치관은 가정-일 긍정적 전이에 유의한 영향을 주지 않았다. 가정 내의 성역할 가치관은 그것이 전통적인 것이든 다소 진보적인 것이든 아내 된 직장 여성이 그러한 가치관을 수용하고 적응한다면 특별히 전이 과정을 촉진시키거나 방해하는 요소로 작용하지 않기 때문인 것으로 해석할 수 있다.

셋째, 각 영역의 자원들은 역방향의 긍정적 전이에도 영향을 줄 것이라는 가설7에 대해 분석한 결과, 동일 영역의 자원들이 미치는 영향을 통제한 후에도 상대영역의 자원들이 역방향의 긍정적 전이에 영향을 주는 것을 확인하였다. <표 7>에서 보는 바와 같이 결혼 행복도, 남편의 지지, 건강상태와 같은 가정 영역의 심리·신체적 자원이 자원의 출발 영역과는 역방향인 일-가정 긍정적 전이에도 유의한 영향을 주고 있었으며, 직장 만족도와 같은 일 영역의 심리적 자원요인이 역방향인 가정-일 긍정적 전이에도 영향을 주는 것을 확인하였다. 이들은 각 영역의 자원들이 여기서는 밝혀지지 않은 어떤 메커니즘을 통해 양 영역을 넘나들며 영향을 주

고받고 있음을 암시하며 이러한 양 영역을 연결하는 연결점의 도구가 되는 자원이 주로 심리적 자원요인임을 결과를 통해 확인할 수 있다.

Greenhaus와 Powell(2006)이 제시했던 한 영역에서의 역할수행이 다른 영역으로 전이되는 과정에 대한 모델에서 '정서적 통로(Affective Path)'가 주로 두 영역을 오고가는 통로가 되고 있음을 생각할 때 심리적 자원요인이 역방향의 전이과정에도 유의한 영향을 주고 있다는 이러한 결과는 서로 일맥상통한 것으로서 매우 설득력이 있다고 볼 수 있다. 심리적인 요인들은 인간의 내면에서 시간과 공간, 역할의 종류를 다소 초월하여 작용하는 자원으로, 한 영역에서의 충분한 자신감과 안정감, 낙관적인 태도, 건강한 정신력은 다른 영역에서의 역할을 수행하는 데에도 긍정적 영향을 주는 근본적인 자원으로 전이 될 뿐 아니라 이것은 마치 부메랑과 같이 돌아와 다시금 출발 영역의 성과에도 영향을 줄 수 있음을 말해 주고 있다.

이러한 결론의 도출을 통해 본 연구가 기여하는 바는, 첫째, 일-가족이라는 두 영역에서의 다중역할의 긍정적 측면을 검증한 국내의 몇 안 되는 실증연구라는 점에서 그 의미가 있다고 할 수 있다. 이제까지 국내의 일-가족 간의 관계에 대한 연구는 주로 조직의 가족 친화적인 정책이나 가정의 구조적 측면의 특징들이 일-가정 갈등과 어떤 관계에 있는가를 보는 등 주로 다중역할로 인한 갈등이나 스트레스와 같은 부정적 영향을 완화하는 데에만 그 초점을 두어 이루어져왔다. 그러나 본 연구는 각 영역에서의 여러 종류의 자원들이 긍정적 전이 과정을 통해 다른 영역의 성과와 삶의 질에 기여와 향상을 가져올 수 있다는 다중역할의 적극적이고 긍정적인 측면을 증명하고 있다는 데에 그 의미가 있다고 할 수 있다.

둘째, 뿐만 아니라, 각 영역에서 어떠한 종류의 자원들이 어떠한 형태로 상대 영역으로의 긍정적인 전이를 높여주고 있는가 하는 실제적 자료들을 제공하고 있다. 이것은 매우 중요한 정보로서 양 영역에서 만족도를 높이고 상호 향상(enrichment)을 가져오기 위해서는 어떠한 여건을 충족해야 하는가에 대한 구체적 계획을 수립할 수 있는 기초정보를 제공하는 것이다. 즉, 일 영역의 자원들 가운데 물질적 자원과 심리적 자원들, 또한 가정영역에서의 심리적 자원들은 일-가정 긍정적 전이에 큰 영향을 주는 요인으로 확인되었으며 또한 가정 영역의 유연성과 심리·신체적 자원, 일 영역의 심리적 자원은 가정-일 긍정적 전이에 유의한 영향을 주는 자원임이 확인되었다.

셋째, 이 연구는 최근 일-가정 조화의 연구에 있어서 관심이 높아져 가고 있는 문화적 배경을 고려한 연구라는 점에서 더욱 시사점이 있다. 대부분의 선행연구들이 서구문화를 배경으로 하여 이루어져 있어 그 결과를 국내 상황에 적용하는 것은 위험한 일이다. 문화적 배경을 고려한 한국현실에 적합한 일-가정 양립에 대한 연구들이 필요한 시점에서 직장 내 성차별 문화나 가정 내 성역할 가치관을 심리적인 자원요인의 변인으로 포함하여 분석한 본 연구는 문화적 다양성을 고려하여 그 연구의 폭을 넓히는데 다소 기여하였으며 국내에서의 현실적 적용에 있어서도 그 활용가치를 높였다고 할 수 있다. 본 연구는 실제로 직장에서 성차별 경험을 많이 하는 기혼 여성 근로자는 일-가정 긍정적 전이에 부정적 영향을 주고 있음을 확인하였다.

넷째, 이러한 연구를 통해 얻어진 결론적 사실들은 개인에게 뿐만 아니라 기업에게도 중요한 정보가 될 것이다. 기업은 갈수록 높은 비율을 차지하고 있는 여성근로자들이 직장에서 얻게 되는 자원

들 중 어떠한 자원들이 개인의 가정과 개인의 삶의 질을 높여주는가를 확인함으로써 이를 증진시키기 위한 정책적 또는 분위기 조성의 전략들을 세울 수 있는 기회가 된다. 특히, 직장과 가정, 양 영역에서의 심리·신체적 자원들은 두 영역으로의 긍정적 전이에 모두 유의한 영향을 주는 중요한 자원으로 밝혀졌다. 기업은 직장 영역에서 직원들에 대한 심리적인 지지를 증진시킬 뿐 아니라, 그들의 가정에서의 심리적 지지까지도 유발 할 수 있는 전략이나 프로그램을 개발할 수 있을 것이다. 예를 들어, 기업 선후배간의 멘토링 프로그램이나 또는 동아리와 같은 소그룹 모임을 통해 조직원 간의 친목을 도모하고 심리적 지지를 촉진 할 수 있도록 할 수 있으며, 여성근로자들의 가족 초대 모임을 열어 가족들로 하여금 기업의 비전과 방향을 함께 이해하고 여성근로자들이 그러한 비전을 이루는 데 있어서 얼마나 중요한 존재인가를 알게 해준다면 그러한 기업에 소속되어 일하고 있는 자신의 배우자나 엄마를 자랑스럽게 여길 것이며 그들의 직장생활을 지지하는 결과를 낳을 것이다.

5.2 연구의 한계와 향후 방향

본 연구는 아직도 기초적인 단계로서 문제점과 한계를 가지고 있으며 향후 더욱 보완된 연구를 필요로 한다. 먼저, 본 연구에서 사용한 자료는 여성 가족 패널 자료로서 본 연구모델을 위해 작성된 설문지가 사용된 것이 아니기 때문에, 따라서 살펴보고자 하는 변인과 관련된 문항의 적절한 선택에 한계가 있었다. 따라서 불가피하게 Greenhaus와 Powell의 다섯 가지 자원요인 중 기술과 판단능력 자원과 사회적 자본자원을 제외하게 되었을 뿐 아니라, 독립변인 중 하나인 가정 내 성역할 가치관

을 측정 한 문항들의 신뢰도가 다소 낮음을 발견하였다. 이러한 사실은 또한 연구결과의 설명력이 다소 떨어지고 있는 것에 대한 하나의 이유로 추측될 수 있으며 향후 연구에서 보완되어 재검증되어야 할 것이다.

본 연구에서는 기혼 직장여성들만을 대상으로 분석을 실시하였다. 그러나 핵가족화 되고 맞벌이가 증가하고 있는 현대사회는 여성에게 뿐 아니라 남성들에게도 다중역할을 요구하게 되어 모두에게 일-가정 조화가 중요한 주제가 되어가고 있다. 앞으로 연구에서는 기혼여성뿐 아니라 남성 또는 미혼 여성을 포함하는 연구가 필요할 것이다. 또한, 개인의 영역을 일과 가정으로 나누었던 현재의 연구에서 또 하나의 주요한 영역이 되고 있는 지역사회 (community) 영역을 포함하여 연구를 확장할 필요가 있을 것이다.

더욱 세밀하게 디자인된 연구와 분석들이 필요할 것이다. 한 영역에서 얻어진 자원들 중 어떠한 자원들이 다른 영역의 역할의 질과 성과를 높일 것인가 하는 것은 직업의 종류나 가족구조, 가정환경에 따라 다를 수 있을 것이다. 이러한 부분들을 좀 더 세밀하게 볼 수 있는 연구가 계속된다면 기업이나 개인이 일-가정의 조화를 이루어 각 영역에서의 삶을 상호향상하기 위한 전략을 세우는데 중요한 정보를 제시해 줄 수 있을 것이다. 또한 이러한 관계성이 이루어지고 매개(mediating) 또는 조절하는(moderating) 구체적 과정들(Mechanism)을 세심하고 잘 구성된 연구를 통해 확인할 수 있다면 앞으로 다중 역할을 해나가는 현대사회의 수많은 맞벌이 부부들과 근로자들, 그리고 그들을 고용하고 있는 기업들에게 있어서 큰 숙제를 해결할 수 있는 중요한 초석을 제공하게 될 것이다.

참고문헌

- 강기연(2000), "맞벌이 부부의 공평성 인지, 의사결정 참여 및 가정생활 만족도: 사무직 관리, 전문직을 중심으로," 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 기은광, 이기영(2003), "맞벌이 부부의 가사노동 공평성 인지와 그 영향요인에 관한 연구," *한국가정관리학회지*, 21(5), 61-75.
- 김연숙, 이기영, 김희숙, 조희금, 주인숙(2002), "한미 양국간 가족의 시간사용 비교연구," *한국가정관리학회지*, 20(3), 139-156.
- 김주엽(2006), "일과 가정의 균형에 관한 문헌적 검토," *인적자원개발연구*, 8(1).
- 방묘진(2004), "가족친화적 조직문화가 직장-가정 갈등과 직장 및 가정생활에 미치는 경로 효과 검증," 중앙대학교 대학원 석사학위 논문.
- 유계숙(2008), "가족친화적 조직문화가 근로자의 일-가족 조화와 삶의 질에 미치는 영향," *한국가정관리학회지*, 26(5), 27-37.
- 임정빈, 정혜정(1997), "성역할 정체감과 성역할 태도, 성역할과 여성," *신경*, 127-156.
- 장재운, 김효선(2008), "직장 및 가정에서의 성역할 행동 특성의 차이, 행동전이 및 직장 양립간의 관계: 맞벌이 여성공무원들을 대상으로," *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 21(2).
- 최수선(1995), "남편의 가사노동 참여에 관한 연구," 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 통계청(2007, 2008), *경제활동 인구월보*
- 한지숙, 유계숙(2007), "기혼 근로자의 성역할 태도와 일-가족 지향성이 일-가족 갈등/축진 및 가족친화제도 이용에 미치는 영향," *한국가정관리학회지*, 25(5).
- Adams, G. A., King, L. A., and King, D. W. (1996), "Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life

- satisfaction," *Journal of Applied Psychology*, 81, 411-420.
- Apgar, M.(1998), "The Alternative workplace: Changing where and how people work," *Harvard business review*, 76(3).
- Barnette, R. C. and Hyde, J. S.(2001), "Women, men, work, and family," *American Psychology*, 56, 781-796.
- Barnette, R. C.(1998), "Toward a review and reconceptualization of the work/family literature," *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 124, 125-182.
- Barnette, R. C., Marshall, N. L., and Pleck, J. H. (1992), "Men's multiple roles and their relationship to men's psychological distress," *Journal of Marriage and the Family*, 54, 358-367.
- Brewster, K. L. and Padavic, I.(2000), "Change in gender ideology, 1977-1996: The contributions of intracohort change and population turnover," *Journal of Marriage and Family*, 62, 477-487.
- Carr, D.(2002), "The psychological consequences of man and women," *Social Psychology Quarterly*, 65, 103-124.
- Crouter, A. C.(1984), "Spillover from family to work: The neglected side of the work-family Interface," *Human Relations*, 37, 425-442.
- Friedman, S.D. and Greenhaus, J.H.(2000), *Allies or enemies? What happens when business professionals confront life choices*, New York: Oxford University Press.
- Frone, M. R., Russell, M., and Cooper, M. L. (1995), "Job stressors, job involvement and employee health: A test of identity theory," *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68, 1-11.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., and Markel, K. S. (1997), "Developing an testing an integrative model of the work-family interface," *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167.
- Frone, M. R.(2003), "Work-family balance," In J.C. Quick and L.E. Tetrick(Eds.) *Handbook of Occupational Health Psychology*, 143-162. Washington, DC: American Psychological Association.
- Gordon, J. R. and Whelan-Berry, K. S.(2005), "Contributions to family and household activities by the husbands of midlife professional women," *Journal of Family*, 26, 899-923.
- Greenhaus, J. H., and Beutell, N. J.(1985), "Sources of conflict between work and family roles," *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Greenhaus, J.H. and Powell, G.N.(2006), "When work and family are allies: A theory of work-family enrichment," *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Grzywacz, J. G.(2000), "Work-family spillover and health during midlife: Is managing conflict everything?" *American Journal of Health Promotion*, 14, Grzywacz, J. G., Almeida, D. M., and McDonald, D. A.(2002), "Work-family spillover and daily reports of work and family stress in the adult labor force," *Family Relations*. 51, 28-36.
- Gutek, B. A., Searl, S., & Klepa, L.(1991), "Rational versus gender role explanations for work-family conflict," *Journal of Applied Psychology*, 48, 271-262.
- Hofstede, G.(1980), *Culture's consequences: In-*

- ternational differences in work-related values*, Sage, Newbury Park, CA.
- House, R. J., & Javidan, M.(2004), Overview of GLOBE. In R. J. House, P. J. Hanges, M. Javidan, P. W. Dorfman, & V. Gupta (Eds.), *Culture, leadership, and organizations: The GLOBE study of 62 societies* (pp. 9-28). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Kirchmeyer, C.(1992a), "Nonwork participation and work attitudes: A test of scarcity vs. expansion models of personal resources," *Human Relations*, 45, 775-795.
- Kirchmeyer, C.(1992b), "Perceptions of nonwork-to-work spillover: challenging the common view of the conflict ridden domain relationships," *Basic and Applied Social Psychology*, 13, 231-249.
- Lee, E., Chang, J., & Kim, H.(2010 게재 예정), "The work-family interface in Korea: Can family life facilitate work life?," *International Journal of Human Resource Management*.
- Lu, L., Cooper, C. L., Kao, S., & Zhou, Y.(2003), "Work stress, control beliefs and well-being in Greater China: An exploration of sub-cultural differences between the PRC and Taiwan," *Journal of Managerial Psychology*, 18, 6.
- Marks, S. R.(1977), "Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment," *American Sociological Review*, 42, 921-936.
- Maume, D. J.(2006), "Gender differences in restricting work efforts because of family responsibilities," *Journal of Marriage and Family*, 68, 859-869.
- McDermid, S. M., Seery, B. L., & Weiss, H. M. (2002), "An emotional examination of the work family interface," In R. G. Lord, R. J. Klimoski(Eds.), *Emotions in the workplace: Understanding the structure and role of emotions in organizational behavior*, Jossey-Bass.
- Miller, S.(1997), "The role of a juggler," In S. Parasuraman and J. H. Greenhaus(Eds.), *Integrating work and family: Challenges and choices for a changing world*, 48-56, Westport, CT: Quorum.
- Osterman, P.(1995), "Work-Family Programs and the Employment Relationship," *Administrative Science Quarterly*, 40, 681-700.
- Powell, G. N., Francesco, A. M., & Ling, Yan. (2009), "Toward culture-sensitive theories of the work-family interface," *Journal of Organizational Behavior*, 30, 597-616.
- Quick, J. D., Henley, A. B., and Quick, J. C. (2004), "The Balancing Act: At Work and At Home," *Organizational Dynamics*, 33, 426-438.
- Rice, R. W., Frone, M. R., and Mcfarlin, D. B. (1992), "Work-nonwork conflict and the perceived quality of life," *Journal of Organizational Behavior*, 13, 155-168.
- Rothbard, N. P.(2001), "Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles," *Administrative Science Quarterly*, 46, 655-684.
- Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., Panzer, K., and King, S. N.(2002), "Benefits of multiple roles for managerial women," *Academy of Management Review*, 45, 369-386.
- Schein, E.H.(1984), "Culture as an Environmental Context for Careers," *Journal of Occupational Behavior*, 5, 71-81.

- Sieber, S. D.(1974). "Toward a theory of role accumulation," *American Sociological Review*, 39, 567-578.
- Spector, P., Allen, T., Peolmans, S., Lapierre, L., Cooper, C., O'Driscoll, M., Sanchez, J., Abarca, N., Alexandrova, M., Beham, B., Brough, P., Ferreimo, P., Lu, C., Lu, L., Moreno-Velazquez, I., & Pagon, M.(2007). "Cross-national differences in relationships of work demands, job satisfaction, and turnover intentions with work-family conflict," *Personnel Psychology*, 60: 805-835.
- Tompson, H. B. and Werner, J. M.(1997). "The impact of role conflict/facilitation on core and discretionary behaviors: Testing a mediated model," *Journal of Management*, 23, 583-601.
- Voydanoff, P.(2001). "Incorporating community into work and family research: A review of basic relationships," *Human Relations*, 54, 1607-1637.

Toward Work-Family Enrichment: Positive Spillover of Resources across Two Domains

Ockson Kim* · Hyosun Kim**

Abstract

As dual earner partners and single parents in workplace increases, issue of work and family lives and the effect of multiple roles are receiving attentions from both academic researchers and business firms. This study focused on the advantages and the positive aspects of multiple roles rather than the negative effects such as work-family conflict, stress, and impaired well-being. We proposed that participating in multiple roles leads the positive interdependencies between work and family roles. Greenhaus & Powell(2006) called the process as "the work-family enrichment" and defined it as the extent to which experiences in one role improve the quality of life in the other roles. They specified the conditions under which work and family roles become allies rather than enemies. Following Greenhaus & Powell, this article examined positive spillover between family and work lives, which results in work-family enrichment.

Greenhaus & Powell proposed five types of resources that can be generated in a role: skills and perspectives, material resources, flexibility, psychological and physical resources, and social-capital resources. Skills refer to a broad set of task-related cognitive and interpersonal skills, coping skills, multitasking skills, and knowledge and wisdom derived from role experience, and perspectives involve ways of perceiving or handling situation, such as respecting individual difference, valuing differences in cultural background, being understanding of other people's problems, and learning the value of trust. Material resources include money and gifts obtained from work and family roles. Flexibility refers to discretion to determine the timing, pace, and location at which role requirements are met. Psychological and physical resources include positive self-evaluations, such as self-efficacy, self-esteem and physical health. Role experiences also

* Chief manager of Planning & Management Office, Sam Anyang Hospital, Hyosan Medical Foundation.

** corresponding author, Associate Professor, College of Business Administration Chung-Ang University

provide resources through the acquisition of social capital. The goodwill engendered by the fabric of social relations can be mobilized to facilitate action. This research examines the positive spillover between work and family domains by measuring the resources acquired from performing the role in one domain and relating them to the Work to Family Spillover and Family to Work Spillover.

We used the data of 1,138 employed and married women surveyed by Korean Women's Development Institute for 1st KLoWF(Korean Longitudinal Survey of Women & Family) in 2007. KLoWF covers huge data of 10,000 women's economic status development and their relationship with family life, family formation process, and the change of family structure along their life-cycle. This data is extensively useful to research work-family life balance and work-family life transition.

As expected, we found the existence of positive spillover of resources between work and family domains. The hypothesis that psychological and physical resources derived from performing the role at workplace would positively related to the work to family positive spillover is fully supported and material resources partially affected work to family spillover. On the other hand, flexibility and psychological and physical resources acquired from family partially increased family to work positive spillover. We also hypothesized that resources derived from each domain contributed to the positive spillover in reverse direction. That is, resources from family domain could affect work to family positive spillover, not only family to work positive spillover, and vice versa. The results showed that psychological and physical resources in family domain significantly increased work to family positive spillover, and psychological and physical resources in workplace significantly affect to the family to work positive spillover.

In conclusion, this research clarified the existence of positive spillover between work and family lives and the significant effects of the resources in one role to the performance and the quality of life in other role. Especially, psychological resources derived from one role domain increase positive spillover not only in one direction but also in reverse direction, which support the importance of affective transfer mechanism in work-family spillover.

This research significantly expands the literature on work-family interface by exploring the effects of diverse resources generated by performing multiple roles on positive spillover between work and family.

Key words: work and family spillover, enrichment, multiple roles, resources