

여성 근로자의 일-가정 갈등과 조직 효과성에 관한 연구: 남편의 물리적·행태적·인지적 지원 요소들을 중심으로*

오현규**

김화연***

박성민****

전통적으로 '돌봄'과 '가사' 노동을 주로 담당하였던 한국사회의 여성들은 오늘날 노동시장으로의 진입이 상당히 실현되었음에도 불구하고, 여전히 남성들에 비해 근로 여건이 매우 열악하다. 경제협력개발기구(OECD) 회원국들 중에 한국이 4년 연속 유리천장 지수가 최하위로 기록되는 불명예만 봐도 그 심각성을 알 수 있다. 뿐만 아니라, 일과 가정의 양립 문제가 여성들에게 주로 부각되는 것은 어쩌면 그동안 남성들의 무관심이나 뚜렷한 역할의 부재가 오늘날 이러한 문제를 해결하기 어려운 난제로 남겨둔 것은 아닌지 생각해볼 필요가 있다. 이러한 배경 속에서, 본 연구는 여성 근로자들의 '남편'과 '그들의 역할과 태도'에 초점을 두고 여성 근로자들의 일과 가정의 양립, 그리고 조직 효과성에 미치는 영향관계에 대해서 분석하였다.

전통적 인식과 비전통적 인식이 혼재하고 있는 한국사회를 바탕으로 남편과 아내의 시각을 동시에 적용하였으며, 남편에게 기대되는 역할을 물리적·행태적·인지적 요인들로 구분하여 분석을 실시하였다는 점에서 본 연구가 지닌 의미는 매우 중요하다고 판단하였다. 본 연구의 중요함의는 1) 부부에게 주어진 상황이나 남편의 일방적인 노력보다도 여성 근로자 개인이 느끼는 감정적인 요인들이 분석결과에 가장 뚜렷하게 나타나는 부분이기에 남편의 진정성 있는 관심과 배려가 중요하다는 점과 2) 여성 근로자들에게 일방적인 제도와 서비스를 제공하는 것이 아닌, 감성적인 측면에서 수요자 중심의 맞춤형 제도와 서비스를 통해 개인의 심리적 만족도를 높여주어야 한다는 점이다. 이러한 결과들은 개인적 차원을 뛰어넘어 국가적·사회적 차원에서도 실효성 있는 제도를 고안하고, 인적자본에 대한 중요한 정보 전달 및 전략 수립을 위한 이론적·실무적 함의에도 크게 기여할 것으로 기대한다.

주제어: 여성 근로자, 남편의 역할, 일-가정 갈등, 조직 효과성

* 이 논문은 2013년 정부(교육과학기술부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(NRF-2013S1A3A2055042).

** 제1저자

*** 제2저자

**** 교신저자

I. 서론

바쁜 현대인들에게 ‘일’과 ‘가정’, 두 마리의 토끼를 모두 잡기란 쉽지 않다. 일과 가정의 양립은 개인에게는 행복을, 가정에는 화목을, 조직에는 성과를, 그리고 사회에는 균형을 가져다주기에 오늘날 매우 중요한 이슈이다. 특히, 오래전부터 ‘돌봄’과 ‘가사’ 노동을 주로 담당하였던 한국의 여성들은 전통적 시각의 변화에도 불구하고 여전히 남성들에 비해 일과 가정의 양립에 취약하다. 최근 여성들의 노동시장 진입이 상당부분 실현되었음에도 불구하고, 조직에서 여성 인력에 대한 유지 및 활용에는 여전히 많은 어려움이 존재하고 있다. 경제협력개발기구(OECD) 회원국들 가운데 한국이 4년 연속 유리천장 지수가 최하위로 기록되는 불명예를 보더라도 그 심각성을 알 수 있다.¹⁾

이러한 어두운 현실에서 벗어나고자 국내의 많은 연구자들은 다양한 사회 정책적·조직 문화적·개인 인식적 측면들을 고찰하여, 문제점들을 밝히고 이에 대한 해결방안들을 모색하였다. 그러나 그동안 이루어진 많은 선행연구들을 들여다보면, 서로 상반되는 연구 결과들이 혼재하기도 하고, 실시중인 다양한 제도들의 실효성 역시 보장되지 못하고 있음을 확인할 수 있다(김화연 외, 2015). 물론, 지금도 공공기관뿐만 아니라, 민간영역의 많은 기업들에서도 일과 가정의 양립을 적극적으로 보장하고 이를 확산시키기 위해 조직의 문화 조성과 구성원들의 인식 개선에 총력을 기울이고 있다. 하지만 이는 매우 국지적이거나 형식적인 수준에 머물고 있다는 우려가 여전히 높다.

최근 들어, 일과 가정의 양립에 남성과 여성이 구분될 필요가 없다는 목소리가 커지고 있다. 육아휴직, 출산 휴가 등의 가족친화제도에 대한 혜택도 이제는 남성들에 의해서도 강하게 요구되고 있으며, 더 이상 여성들의 몫으로만 받아들여져서는 안 된다는 논의도 활발하다. 오늘날 일과 가정의 양립이 여성들에게 더욱 중요시되고 있는 것은 부정할 수 없지만(손영미 외, 2011), 어쩌면 그동안 남성들의 무관심이나 뚜렷한 역할의 부재가 오늘날 일과 가정 양립의 문제를 해결하기 어려운 난제로 남겨둔 것은 아닌지 생각해볼 필요가 있다. 여성 근로자들의 바람직한 일과 가정의 양립이 구현되기 위해서는 남편의 행동이 긍정적으로 함께 작용하는 것이 중요할 수 있다는 점을 고려하여(김화연 외, 2015), 본 연구는 ‘남편의 역할’과 이를 바라보는 ‘여성 근로자의 시각’

1) 유리천장은 여성들의 사회적 진출, 조직 내 고위직으로의 승진 등을 가로막는 보이지 않는 장벽을 의미하며, 이를 점수화한 유리천장 지수의 비교에서 한국은 4년 연속 OECD 평가대상 28개국 중에 꼴찌를 기록하고 있다.

에 상당한 초점을 둘 필요성을 제기한다. 특히, 여성 근로자에게 주어지는 성 역할 기대치와 일-가정 갈등의 이슈는 여성의 신체적, 정신적, 영적, 사회적 건강상태와 모두 밀접하게 연관이 있으므로(김경륜 외, 2014), 남편이 수행할 수 있는 단순 물리적 활동 뿐만 아니라, 아내를 위한 적극적 행동 및 태도의 지원까지 주요 변수들로 포함하고자 하였다. 그리고 여성 근로자의 시각을 반영하기 위해 아내가 인지하게 되는 감정의 영역까지 고려하여, 남편의 역할 및 여성의 시각을 물리적·행태적·인지적 요소로 구분하였고 이를 분석에 적용하였다.

더욱이 가정에서 전통적인 성 역할에 대한 인식이 변화되어 가고 있고, 일과 가정의 양립에 대한 논의에서도 남녀의 구분이 사라지고 있는 현실을 고려해보면, 남편의 역할을 통해 여성 근로자들의 어려움을 살펴보고자 했다는 점은 현 시점에서 매우 의미 있는 연구가 될 것으로 기대하였다. 기존의 관련 연구들이 정책적·제도적 차원 또는 조직문화와 같은 조직·사회적 차원에 주로 접근하였기 때문에, 여성 근로자에게 지대한 영향을 끼칠 수 있는 남편의 다양한 부분들을 연구에 담았다는 측면은 본 연구가 지닌 차별성이라 할 수 있겠다. 따라서 본 연구는 실제 가정 내에서 남편의 역할이 여성 근로자들의 일과 삶 균형과 직장생활에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고자 하였다. 이를 위해 여성의 일-가정 갈등과 직무만족에 영향을 끼칠 수 있는 물리적 요소로 남편의 경제 및 동반 활동을 포함시켰고, 행태적 요소에는 남편의 가사 및 정서적 지원을 포함시켰으며, 마지막으로 인지적 요소에는 가사 분담 및 결혼 생활에 대한 만족도를 포함시켰으며 이를 실증적으로 분석하였다. 가설검증을 위해서 요인 분석, 신뢰도 분석, 상관관계 분석, 위계적 회귀 분석을 진행하였으며, 개인적·조직적·국가적 차원에서 갈등관리와 인적자본관리를 위한 이론적·정책적 함의를 도출하고자 하였다.

Ⅱ. 이론적 검토 및 가설 설정

1. 여성 근로자의 일-가정 갈등과 조직 효과성

최근 성과관리 및 삶의 질 향상 측면에서 조직 구성원들의 일과 삶 균형을 실현하기 위한 다양한 움직임이 등장하였고, 여성 근로자들을 둘러싼 일-가정 갈등에 대한 논의도 활발해졌다. 특히나 한국 여성들의 사회적 참여가 과거보다 훨씬 활발해졌음에도 불구하고, 일과 가정의 불균형으로 인해 여성 근로자들이 일터와 가정에서 자신의 역

할에 온전히 집중하지 못하자 결국 소중한 일터를 떠나는 현상이 빈번하게 나타났다. 이러한 사회 배경 하에 국가에서도 1987년도에 처음 ‘남녀고용평등법’이 제정되었고, 2007년도에 ‘남녀 고용 평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률’로 이를 변경하여, 남녀의 평등한 기회제공, 여성 고용의 촉진, 근로자의 일-가정 양립 등을 지원하려는 노력을 기울이고 있다.²⁾

일-가정 갈등의 부정적 영향력은 개인적 차원, 가정적 차원, 조직적 차원, 사회적 차원 등 다양하게 나누어 살펴볼 수 있다(김화연 외, 2015).³⁾ 먼저 개인적 차원에서 일-가정 갈등은 개인에게 정신적 건강에 부정적 영향을 미칠 뿐 아니라 신체적 건강에도 부정적 영향을 주는 원인으로 지적되고 있다(이명신, 2001; 김대수·강훤, 2014; Frone, 1992; Thomas & Ganster, 1995). 가정적 차원에서 일-가정 갈등은 가족 간의 관계를 해치고, 가정에서의 부모 및 배우자의 역할 수행에 어려움을 주는 요인으로 작용한다(Kopelman et al., 1983; Kelly & Voydanoff, 1985). 조직적 차원에서 일-가정 갈등은 근로자들에게 부적절한 태도를 유발하게 하고, 결근이나 이직의도를 높이는 강한 원인이 되기도 한다(이병재·정태석, 2013; 김석영 외, 2012; 김대수·강훤 2014; 이선경, 2013; Hughes & Galinsky, 1994; Thomas & Ganster, 1995). 마지막으로 사회적 차원에서 일-가정 갈등은 오늘날 저출산의 문제와도 직접적으로 연결되며, 여성 근로자의 경력단절을 유발하여 이로 인한 국가적 인력낭비의 상황으로 이어질 수 있다(박옥주, 2013; 김화연 외, 2015; 김준기·양지숙, 2012). 이렇듯 일-가정 갈등의 문제는 단순한 개인의 문제를 훨씬 뛰어넘기에 간과해서는 안 될 중요한 문제이며, 오늘날 한국사회에서 장기적·전략적·집중적으로 해결되어야 할 높은 장벽임이 분명하다.

일-가정 갈등은 상호 영향의 관계에 따라 ‘일 초래 갈등’과 ‘가정 초래 갈등’으로 구분하여 살펴볼 수 있다(Grazywacz & Bass, 2003). 이러한 구분은 갈등의 원인이 어디

2) 남녀고용평등법은 여성 근로자들이 여성이라는 이유로 차별받지 아니하고 직장에서 개인의 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 하는 것을 기본이념으로 하여, 1987년 12월 4일 제정되고 1988년 4월 1일부터 시행되었다. 이후 ‘일 중심’에서 ‘일과 가정의 균형 중심’의 의식변화를 반영하고, 해당 정책을 강화하기 위하여 2007년 12월 21일 법 제명을 ‘남녀고용평등법’에서 ‘남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률’로 변경하고 2008년 6월 22일 이를 본격 적용하였다.

3) 김화연·오현규·박성민(2015)은 일-가정 갈등의 결과를 개인, 가정, 조직, 사회의 차원으로 구분하여 설명하였다. 본 연구에서도 일과 가정의 양립 문제를 여성 근로자들의 몫으로만 보지 않고, 보다 확장적·포괄적 문제로 살펴보고 다양한 측면에서 고민하기 위해 이러한 내용들을 참고하였다.

에서 발생하였는지에 따라 갈등의 유형을 구분하는 것으로써, 갈등을 단면적으로 바라보지 않고 양방향성을 인정하고 이러한 시각을 적용한 것으로 볼 수 있다(경중수·조광주, 2015; 김화연 외, 2015). 갈등의 원인에 대한 깊이 있는 분석을 통해서만이 이에 대한 근본적인 문제점을 찾고 해결책을 준비할 수 있을 것이라 판단하여, 본 연구에서도 일-가정 갈등을 '직장생활에 의해 가정생활이 방해 받는 일 초래 갈등'과 '가정생활에 의해 직장생활이 방해 받는 가정 초래 갈등'의 시각을 동시에 적용하였다.

시대적·환경적 변화가 급속하게 진행됨과 동시에, 일과 가정의 상호 영향관계는 오늘날 조직생활과 점점 더 밀접하고 강하게 작용하게 된다(경중수·조광주, 2015). 조직의 성과를 높이고 인적자원관리의 긍정적 기능을 확보하기 위한 노력과 움직임으로써 일과 가정의 양립은 이미 수많은 검증으로 그 중요성이 강조되어 왔다(나병대·김중규, 2015; 안명숙, 2014; 오현규·박성민, 2014; Beauregard & Henry, 2009; Baral & Bhargava, 2010). 최근 인사 및 조직 연구에서도 가족 구성원의 역할과 태도의 중요성이 지속적으로 강조되고 있을 뿐 아니라, 관련된 의미 있는 연구들이 발견됨에 따라(이유덕·송광선, 2009; 원숙연, 2015; 김화연 외, 2015; Abendroth & Den Dulk, 2011), 본 연구에서 남편의 역할을 조직 효과성 측면에서 함께 살펴볼 필요가 있다고 판단하였다.

이러한 맥락을 반영하여, 본 연구에서는 직무만족을 주요 조직 효과성으로 설정하였다. 조직의 구성원들에게 있어서 직무에 대한 만족은 조직의 성과 및 제도적 효과에 상당히 기여할 수 있으며, 조직 효과성을 나타내는 중요한 정서적 반응이기 때문이다. 이러한 직무만족은 조직에서 직무를 인식하는 태도이자, 일을 통해 얻어지는 긍정적인 심리 상태로 이해할 수 있다(Locke, 1976). 실제로도 가정환경이나 가족 구성원들과의 관계는 개인의 동기나 만족을 형성하는 것에 매우 중요한 역할을 하는 개인특성 중 하나로 받아들여지고 있다(유민봉·박성민, 2014). Alderfer(1972)의 ERG 이론에서도 개인의 물리적·안전적 욕구인 존재욕구가 충족되고, 개인의 대인적·사회적 욕구인 관계 욕구가 충족되었을 때, 자신의 내면적·자아 실현적 욕구인 성장욕구가 충족된다고 설명하고 있다. 이는 개인 삶의 안정과 보호, 일-가정의 균형, 그리고 가족 구성원과의 긍정적 관계가 조직에서의 발전적 욕구에 대한 강한 동기를 유발할 수 있음을 의미하고, 저차원의 만족들이 충족되었을 때 직무에 대한 성취, 인정, 성장의 욕구로 이어질 수 있는 것이다.

2. 남편의 역할에 대한 이론적 분석: 개인 간 정합성 이론과 전이 이론의 적용

본 연구는 여성 근로자의 일 가정 갈등 및 직무 태도에 있어서 남편의 역할이 어떠한 영향력을 행사하는지를 이해하기 위해, ‘개인 간 정합성 이론’ 과 ‘전이 이론’의 시각을 활용하였다. 개인과 환경(조직, 사람, 직무 등)간의 정합성 연구가 기본적으로 가정하는 것은 개인과 환경 간의 정합성이 높을수록 개인이 보다 긍정적인 태도를 갖게 된다는 것이다(성지영 외, 2008). 이 중, 본 연구가 주목하고자 하는 ‘개인 간 정합성’은 사람들 간의 가치, 태도, 문화, 의견 등의 선호가 서로 얼마나 부합하느냐에 관한 것이다(Vianen, 2000). 가정을 가족 구성원들이 이루는 하나의 조직으로 바라본다면, 여성에게 남편과의 정합성은 매우 중요한 의미를 지닌다. 특히, 전이 이론의 시각을 함께 적용하여 바라보았을 때, 이 정합성은 여성의 가정과 직장생활에 커다란 영향을 줄 수 있는 요소가 될 수 있다.

전이 이론은 한 영역에서의 태도와 행동이 다른 영역에서의 태도 및 행동 형성에 영향을 준다고 보는 이론이다(Crouter, 1984). 이러한 전이 이론은 조직 구성원이 직장 에서 경험한 감정을 가정생활에, 그리고 가정에서 경험한 감정을 직장생활에 긍정적이거나 부정적으로 영향을 가지는 상황을 설명해준다(Staines, 1980). 따라서 부정적 전이효과의 관점에서 본다면, 직장이나 가정생활, 어느 한 부분에서의 불만족이나 부정적 요인들이 서로의 영역에 영향을 미쳐 전체적인 조직의 성과 뿐 아니라 일과 삶 영역에서 개인의 만족도를 저하시키는 악순환이 생겨나게 할 수 있다(김선아 외, 2013). 하지만 긍정적 전이효과의 관점에서 본다면 일터나 가정의 각 영역에서 긍정적 요소들을 키워줌으로써 다른 영역으로의 긍정적 순환이 이루어지게 할 수 있는 것이다. 이처럼 전이 이론의 효과를 긍정적 전이효과와 부정적 전이효과로 구분해보았을 때, 가정에서의 남편의 상호 보완적·의존적 역할(또는 높은 정합성)은 긍정적 전이효과를 기대할 수 있다. 여성 근로자가 느끼는 일과 가정 사이의 역할 갈등이나 기대의 충돌이 남편의 육체적·감정적 도움을 통해 감소하거나 해소될 수 있기 때문이다(원숙연, 2015).

조직의 성과나 직무에 대한 태도에서도 마찬가지이다. 가정의 영역에서 느끼는 긍정적 태도, 기분, 가치, 행동이 일터의 영역에 그대로 긍정적인 영향을 끼칠 수 있을 것으로 기대할 수 있기 때문이다(권혜원·권순원, 2013). 특히, 남편과의 활동이나 가사 도움, 정서적 지지, 만족과 같은 긍정적 요소들이 일터로 전이되었을 때 여성 근로자로 하여금 긍정적 전이효과를 발생시켜 일터에서도 긍정적인 결과로써 작용할 수 있을 것이라 예측해 볼 수 있다. 전통적인 성 역할에 대한 기대로 인하여 아내의 직장생활에

대한 남편의 지지가 그동안 매우 부족했던 현실을 고려해보면, 남편의 역할이 여성 근로자의 조직 효과성에 어떻게 전이되는지에 대한 고찰은 매우 의미가 있을 것이다. 상대적으로 남성 근로자들이 여성 근로자들에 비해 일과 가정의 갈등 문제에 덜 노출되어왔기 때문에, 여성 근로자의 일 가정 양립을 위한 '남편의 적극적 관심과 역할'은 다른 요소들보다 뚜렷한 전이효과를 기대할 수 있는 이유로 충분하다. 뿐만 아니라, 일-가정 갈등은 일터 또는 가정이라는 각각의 다른 영역에서 원인이 초래되더라도, 그 영향력이 어떻게든 전달되는 특성을 갖고 있기 때문에 일터와 가정에서의 양립이 이루어지지 않으면 결과론적으로 일과 가정, 두 영역에 모두 부정적 영향을 미치게 되고 끊임 없는 악순환이 이어질 수 있다.

3. 가설의 설정

아내에게 있어 남편은 인생의 동반자로서 함께 상호작용하는 매우 중요한 대상이다 (김현동·김명희, 2011). 남편의 물리적 활동, 행동과 태도의 지원, 그리고 이로 인해 아내가 인지하게 되는 감정은 여성 근로자의 삶 전반에 지대한 영향을 미칠 것으로 추론해 볼 수 있다. 이에 따라 본 연구는 남편의 긍정적 상호작용들을 '개인 간 정합성 이론'과 '전이 이론'이라는 중심적 논리를 바탕으로 관련 선행연구들을 살펴보았다. 이를 토대로 일-가정 갈등과 조직 효과성에 미치는 남편의 역할과 그 중요성을 논의하고 해당 가설들을 도출하고자 하였다.

1) 물리적 요소: 남편의 경제 활동과 남편과의 동반 활동

남편의 경제 활동, 즉 남편의 일자리 유무는 가정의 가구 총소득과 직결되는 문제이다. 또한, 가부장적 한국사회의 남성은 경제활동을, 여성은 집안일을 하던 전통적 사고방식에서 완전히 벗어나지 않은 현 시점에서 남편의 경제 활동은 유무는 가정 내 갈등을 유발할 수 있는 적지 않은 잠재력을 가지고 있다. 특히, 선행연구들에 따르면 여성의 경제 활동으로 인한 소득 증가가 오히려 갈등을 증가시킨다는 결과가 있는 반면, 남성의 경우 소득이 높을수록 갈등이 줄어드는 것으로 나타났다(김선희, 2010; 장재윤·김해숙, 2003). 이렇게 남편의 경제 활동을 통한 소득 창출 여부는 여성 근로자에게 상당한 갈등 완화에 도움이 되고 원활한 조직생활에도 기여할 것으로 기대된다.

이와 더불어, 같은 장소에서 일상 및 여가시간 등을 공유하는 부부 동반 활동은 서로

를 삶의 동반자로서 인식하고 상호 간의 만족과 삶의 의미를 증진시킴으로써 관계를 돈독히 맺어가는 여러 방법 중 하나이다(이지연 외, 2015). 부부는 이러한 동반 활동을 통하여 서로 공통된 즐거움을 찾고 이를 공유하며, 공통의 가치관을 갖게 되어 부부관계의 안정성이 높아지게 된다(Gager & Sanchez, 2003; Hill, 1988). 남편을 포함한 가족 구성원들 간의 친밀한 관계는 일-가정 갈등을 줄여주는 중요한 자원이 될 수 있다(김준기·양지숙, 2012). 이렇게 남편과의 높은 정합성을 유지하여 상호 안정적이고 보완적인 관계가 긍정적으로 전이된다면, 일과 가정의 영역에서 일-가정 갈등을 줄여주고, 조직에서도 직무만족에 긍정적인 영향을 미칠 것이라고 기대할 수 있다. 이러한 기대에 따라 본 연구에서는 아래와 같은 가설을 설정하였다.

〈가설 1〉

- 1-1 남편의 경제 활동은 여성 근로자의 일 초래 갈등을 감소시킬 것이다.
- 1-2 남편의 경제 활동은 여성 근로자의 가정 초래 갈등을 감소시킬 것이다.
- 1-3 남편의 경제 활동은 여성 근로자의 직무만족을 높여줄 것이다.
- 1-4 남편과의 동반 활동은 여성 근로자의 일 초래 갈등을 감소시킬 것이다.
- 1-5 남편과의 동반 활동은 여성 근로자의 가정 초래 갈등을 감소시킬 것이다.
- 1-6 남편과의 동반 활동은 여성 근로자의 직무만족을 높여줄 것이다.

2) 행태적 요소: 남편의 가사 지원과 정서적 지원

가영희(2006)와 송혜림(2000)의 연구에 따르면, 남편의 가사 노동이 여성 근로자의 일과 가정 양립과 조직 내 긍정적 태도에 긍정적 영향을 미칠 수 있음을 확인할 수 있었다. 하지만, 최근 한국사회에서 남편의 가사 노동의 분담 또는 지원의 행위가 오히려 일-가정 갈등을 악화시킬 수 있다는 주장 역시 강하게 제기되고 있다. 김화연 외(2015)의 연구에서도 가사 노동과 같은 남편의 물리적 도움이 오히려 갈등의 원인이 될 수 있음을 제시하였다. 김현동·김명희(2011)의 연구도 가사 노동에 대한 분담보다는 개인이 지니고 있는 가치관이 일-가정 갈등 해소에 실질적으로 도움이 된다고 하였다. 유계숙(2010)의 연구도 남편의 주말 가사 노동 시간이 길수록, 부인의 일-가정 갈등에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. Caplan & Jones(1975)와 Adams et al.(1996)은 맞벌이 부부에게 있어 남편의 정서적 지지, 즉 여성의 사회활동을 응원하고 격려하는 심리적 지원이 일-가정 갈등 감소에 긍정적인 역할을 하는 것으로 이야기하였다. 이처럼 전통적인 성 역할에 대한 기대가 만연한 오늘날의 시점에서 남편의 단순한 가사

지원은 여성 근로자의 일-가정 갈등을 오히려 더 유발하고, 남편의 정서적이고 감정적인 관심과 이해는 일-가정 갈등을 해소해줄 것으로 추론해 볼 수 있다.

한편, 조직 효과성 측면에서 Locke(1976)는 직무만족과 관련된 선행연구 검토를 통해 조직 내·외의 사회적인 응원과 지지가 직무만족에 영향을 미친다고 보았다. 또한, Gordon & Whelan-Berry(2005)는 남편의 지원을 받는 중견 여성 관리자들이 그렇지 않은 여성 관리자보다 높은 경력성취를 이루는 것으로 나타났다. 남편을 포함한 가족으로부터의 지지는 조직성과 및 효과성과 긍정적 관계를 가지는 것으로 보고 있다 (Friedman & Greenhaus, 2000; Frone et al., 1997). 또한, 김수정(2015)은 남편으로부터 자신의 일에 대해 존중받는다고 인식할수록 실제 직장에서의 업무 및 역할에 더 집중하고 몰입하는 것으로 보고 있으며, 유은희(2002)도 배우자 지지가 직무만족과 긍정적인 영향관계를 나타내는 것으로 확인하였다. 이러한 기대에 따라 본 연구에서는 아래와 같은 가설을 설정하였다.

〈가설 2〉

- 2-1 남편의 가사 지원은 여성 근로자의 일 초래 갈등을 증가시킬 것이다.
- 2-2 남편의 가사 지원은 여성 근로자의 가정 초래 갈등을 증가시킬 것이다.
- 2-3 남편의 가사 지원은 여성 근로자의 직무만족을 높여줄 것이다.
- 2-4 남편의 정서적 지원은 여성 근로자의 일 초래 갈등을 감소시킬 것이다.
- 2-5 남편의 정서적 지원은 여성 근로자의 가정 초래 갈등을 감소시킬 것이다.
- 2-6 남편의 정서적 지원은 여성 근로자의 직무만족을 높여줄 것이다.

3) 인지적 요소: 남편과의 가사 분담 만족과 결혼 생활 만족

남편의 가사 분담이 여성 근로자의 일-가정 갈등에 유의미한 영향을 미치지 못하거나 오히려 일-가정 갈등을 증가시킬 수 있음을 충분히 감안한다면, 남편과의 가사 분담을 어떻게 인식하고 만족하는지가 일-가정 갈등 해소에 중요한 역할과 자원이 될 수 있다. 따라서 단순한 가사 분담에 대한 양적인 증가뿐만 아니라 가사 분담의 질적인 측면에서 가사 분담의 만족도를 살펴볼 필요가 있다. 이은희(2000)의 연구에 따르면, 아내가 가사 노동이 공평하게 분담되어있지 못하다고 인식하고 불만을 느낄 경우 이것이 직장생활에 부정적 영향을 미칠 수 있다고 제시하였다. 또한, 문숙재(1997)는 부부간 가사노동 분담 그 자체보다, 가사노동 분담에 대한 여성 개인의 주관적 만족도가 중요하다라고 주장하였다.

남편의 가사 분담에 대한 만족과 더불어 가정에서 아내에게 가장 중요한 부분 중 하나가 결혼 생활 또는 부부의 역할에 대한 만족일 것이다. 심순아·정옥분(2004)의 연구에서는 기혼 여교사를 대상으로 결혼 만족도와 직무 수행과의 관계를 살펴보았는데, 결혼 생활에 대한 만족도가 높을수록 교사의 전반적인 직무수행에 긍정적 영향을 미치는 것으로 확인하였다. 이러한 기대에 따라 본 연구에서는 아래와 같은 가설을 설정하였다.

〈가설 3〉

- 3-1 남편과의 가사 분담에 만족하는 여성 근로자는 일 초래 갈등을 더 적게 느낄 것이다.
- 3-2 남편과의 가사 분담에 만족하는 여성 근로자는 가정 초래 갈등을 더 적게 느낄 것이다.
- 3-3 남편과의 가사 분담에 만족하는 여성 근로자는 직무만족을 더 높게 느낄 것이다.
- 3-4 남편과의 결혼 생활에 만족하는 여성 근로자는 일 초래 갈등을 더 적게 느낄 것이다.
- 3-5 남편과의 결혼 생활에 만족하는 여성 근로자는 가정 초래 갈등을 더 적게 느낄 것이다.
- 3-6 남편과의 결혼 생활에 만족하는 여성 근로자는 직무만족을 더 높게 느낄 것이다.

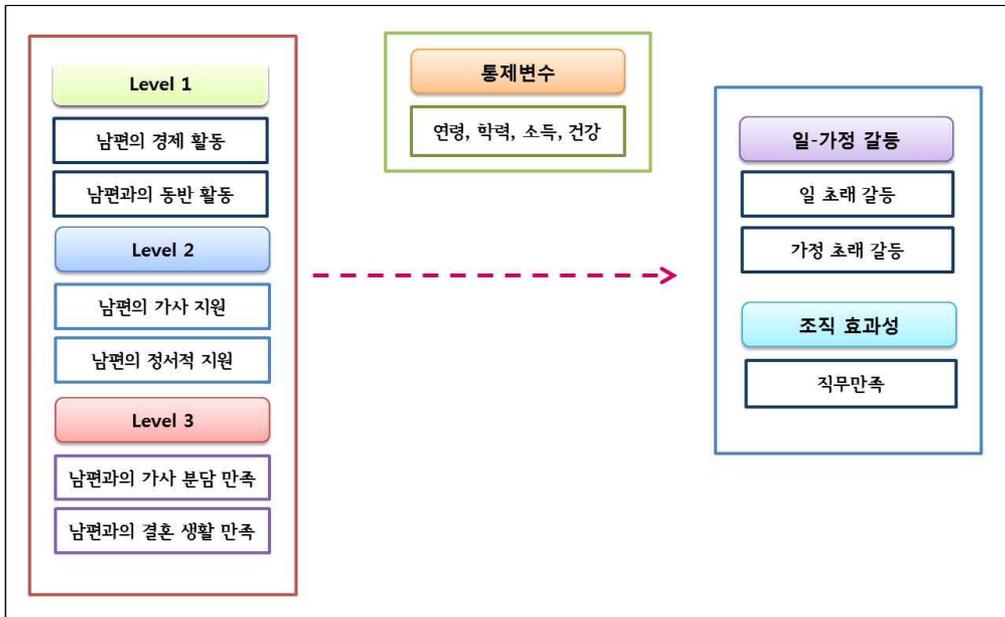
Ⅲ. 연구 설계

1. 연구모형

앞에서 논의한 이론적 검토 및 가설 설정을 통해 〈그림 1〉과 같은 연구모형을 구성하였다. 개인에게 요구되는 역할 및 기대 활동에 영향을 줄 수 있는 개인적 특성들을 고려하여, 여성 근로자의 연령, 학력, 소득, 건강은 통제변수로 설정하였다. 독립변수는 3가지 차원으로 구분하여, 각각 2개의 독립변수들을 포함시켰다. 특히, 본 연구는 남편의 지지력과 이에 대한 여성 근로자의 감정 또는 시각을 충분히 고려하기 위해 다음과 같이 구분하였다. 첫 번째 차원의 Level 1은 남편이 여성의 생활을 지원하는 물리적 요소로써, 활동적 특성을 지닌 ‘남편의 경제 활동’과 ‘남편과의 동반 활동’을 변수로 구성하였다. 두 번째 차원의 Level 2는 남편이 여성의 생활에 개입하는 행태적 요소로써, 보다 능동적이고 가시적으로 지원되는 ‘남편의 가사 지원’과 ‘남편의 정서적 지원’을 변수로 구성하였다. 세 번째 차원의 Level 3은 앞 선 내용들에 대해 여성 근로자가 느낄 수 있는 인지적 요소로써, 심리적으로 대응하게 되는 ‘남편과의 가사 분담 만족’과 ‘남편과의 결혼 생활 만족’을 변수로 구성하였다. 이처럼 남편의 다양한 역할과 이

에 대한 여성 근로자의 시각을 인과성과 순환성을 기반으로 하여 물리적·행태적·인지적 요소들로 구분하였고 이 역시 분석과정에도 반영하였다. 마지막으로 종속변수는 일-가정 갈등의 근본적인 원인이 어디에 있는지에 따라 갈등의 전개가 달라질 수 있음을 충분히 고려하여, 일 초래 갈등과 가정 초래 갈등으로 구분하여 설정하였으며, 조직 효과성으로는 직무만족을 설정하였다.

〈그림 1〉 연구의 모형



2. 표본의 특성

본 연구의 실증분석에 사용된 자료는 한국여성정책연구원에서 실시한 제4차 여성가족패널 데이터를 바탕으로 진행되었다.⁴⁾ 기존응답자 중에 20-60대의 기혼 여성이면서 현재 직장생활을 하고 있는 여성 근로자들을 최종 분석 대상으로 선정하였다. 최종

4) 여성가족패널은 여성의 전 생애를 통해 겪을 수 있는 경제활동과, 가족생활, 그리고 여가생활 등 다양한 삶의 유형들을 모두 포괄하고 있는 조사이다(주재선 외, 2014). 특히, 본 연구의 연구 대상인 '일하는 여성'과 여성의 상호작용 주체인 '남편'의 역할을 고민해 볼 수 있게 하는 자료를 제공해주며, 더불어 여성이 경제활동에 있어 얼마나 직무에 만족하며 업무를 수행하는지에 대한 심도 있는 실증연구가 가능하도록 관련 문항을 제공해준다.

선정된 여성 근로자들은 총 3,167명이고, <표 1>은 표본에 대한 인구통계학적 특성을 자세히 나타낸 것이다.

<표 1> 표본의 인구통계학적 특성

구분	내용	빈도	구분	내용	빈도
연령	20대	33	일자리 유형	관리자	10
	30대	566		전문가 및 관련 종사자	537
	40대	1,153		사무 종사자	298
	50대	853		서비스 종사자	481
	60대	562		판매 종사자	534
학력	무학	67		농임어업 숙련 종사자	676
	초등학교	634		기능원 및 관련 기능 종사자	131
	중학교	420		장치·기계 조작 및 조립 종사자	101
	고등학교	1,178		단순노무 종사자	387
	2/3년제 대학	342		무응답/결측	12
	4년제 대학	462	남편의 일자리 유무	있음	2,715
	대학원 석사과정	55		없음	450
	대학원 박사과정	8		무응답/결측	2
	무응답/결측	1		총 3,167명	

3. 변수의 측정

본 연구의 실증분석에 사용되는 변수들의 측정항목에 대한 내용은 <표 2>와 같다. 독립변수는 남편과의 동반 활동을 제외하고, 각각 해당 내용에 대해 묻는 단일문항으로 구성하였으며, 남편과의 동반 활동은 세부적인 활동 빈도를 묻는 5가지의 문항을 구성하였으며, 분석에는 평균값을 적용하였다. 종속변수 중 일-가정 갈등은 일 초래 갈등과 가정 초래 갈등에 각각 3가지의 문항으로 구성하였으며, 분석에는 평균값을 적용하였다. 종속변수 중 조직 효과성은 일과 관련된 다양한 만족적 측면들을 묻는 10가지 문항들을 구성하였으며, 이 역시 분석에는 평균값을 적용하였다.

〈표 2〉 변수별 측정내용

구분	내용																			
독립 변수	남편의 경제 활동 __님의 남편께서는 현재 일자리를 가지고 있습니까? ① 예 ② 아니오 (더미변수 = 1: 예, 0: 아니오)																			
	남편과의 동반 활동 지난 한 달간 다음과 같은 활동을 부부가 같이 얼마나 자주 하셨습니까? (1) 부부가 같이 외출하여 영화, 공연, 스포츠 등을 관람하기 (2) 부부가 같이 산책, 등산, 운동 등을 하기 (3) 부부가 같이 사회봉사 및 공동체 참여 하기 (4) 부부가 같이 시부모님이나 시댁 형제들을 만나기 (5) 부부가 같이 친정 부모님이나 친정 형제들을 만나기 ① 일주일에 2번 이상 ② 일주일에 1번 정도 ③ 2주에 1번 정도 ④ 한 달에 한번 ⑤ 한 달에 한 번도 안했다 (역코딩)																			
	남편의 가사 지원 __님의 남편은 지난 한 달 동안 아래와 같은 가사노동을 어느 정도 하셨습니까? ① 거의 매번 ② 일주일에 4-5일 ③ 일주일에 2-3일 ④ 일주일에 1일 ⑤ 그보다 드물게 ⑥ 전혀 하지 않음 (역코딩)																			
	남편의 정서적 지원 __님께서 일하시는 것에 대해 남편께서는 어떻게 생각하십니까? ① 매우 반대 ② 다소 반대 ③ 그저 그렇다 ④ 다소 찬성 ⑤ 매우 찬성																			
	남편과의 가사 분담 만족 남편이 설거지, 청소 등 가사노동을 분담하는 정도에 대해 __님은 만족하시는 편입니까? ① 매우 만족한다 ② 대체로 만족한다 ③ 보통이다 ④ 별로 만족하지 않는다 ⑤ 전혀 만족하지 않는다 (역코딩)																			
	남편과의 결혼 생활 만족 전체적으로 보아 현 남편과의 요즈음 결혼 생활에 대한 __님의 느낌을 가장 잘 표현하고 있다고 생각하는 숫자에 응답해 주십시오. <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td colspan="3">← 매우 불행하다</td> <td colspan="4"></td> <td colspan="3">매우 행복하다 →</td> </tr> <tr> <td>①</td><td>②</td><td>③</td><td>④</td><td>⑤</td><td>⑥</td><td>⑦</td><td>⑧</td><td>⑨</td><td>⑩</td> </tr> </table>	← 매우 불행하다							매우 행복하다 →			①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨
← 매우 불행하다							매우 행복하다 →													
①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩											
종속 변수	일 초래 갈등 (1) 일을 하는 것은 내게 삶의 보람과 활력을 준다 (2) 일을 함으로써 식구들한테 더 인정받을 수 있다고 생각한다 (3) 일을 함으로써 가정생활도 더욱 만족스러워 진다 ① 매우 그렇다 ② 약간 그렇다 ③ 별로 그렇지 않다 ④ 전혀 그렇지 않다																			
	가정 초래 갈등 (1) 자녀양육 부담으로 인해 일을 병행하는 것이 힘들 때가 많다 (2) 집안일이 많아서 직장일을 할 때도 힘들 때가 많다 (3) 식구 중 환자가 생겨서 일을 그만 둘 생각을 해 본 적이 있다 ① 매우 그렇다 ② 약간 그렇다 ③ 별로 그렇지 않다 ④ 전혀 그렇지 않다 (역코딩)																			
	직무만족 현재 하고 있는 일에 대한 만족도를 여쭙겠습니다. __님의 생각과 가장 가까운 곳에 응답해 주십시오. 현재 하고 있는 일의 (1) 임금 또는 소득수준, (2) 고용의 안정성, (3) 하고 있는 일의 내용, (4) 근로환경, (5) 근로시간, (6) 개인의 발전가능성, (7) 직장 내 의사소통 및 인간관계, (8) 복리후생, (9) 성과에 대한 인정, (10) 전반적인 일의 만족도 ① 매우 만족 ② 약간 만족 ③ 보통 ④ 약간 불만족 ⑤ 매우 불만족 (역코딩)																			

IV. 실증분석

1. 타당도 및 신뢰도 측정

본 연구의 가설검증에 사용되는 종속변수들의 타당도와 신뢰도를 측정하기 위해, 종속변수에 대한 탐색적 요인 분석(Exploratory Factor Analysis)과 신뢰도 분석(Reliability Analysis)을 실시하였다. 탐색적 요인 분석의 요인추출 방법으로는 주성분 분석(Principal Components Analysis)을, 요인회전 방법으로는 직각회전 방법인 베리맥스(Varimax) 방식을 활용하여 요인 적재량을 산출하였다. 요인들은 고유값(Eigen Value)이 1.0 이상이고, 요인 적재량이 0.5 이상인 설문 문항들을 기준으로 구성되었다. 신뢰도 분석은 Cronbach's Alpha 값의 계수를 측정하여 실시하였다. 신뢰도 분석 결과에서 모든 요인들의 신뢰 계수 값이 0.7 이상으로 확인되었다. 따라서 충분히 신뢰도 있는 변수들로 구성되어 있음을 확인 할 수 있다. 탐색적 요인 분석 및 신뢰도 분석 결과는 <표 3>과 같다.

<표 3> 탐색적 요인 분석과 신뢰도 분석의 결과

구분		문항	요인적재량	고유값	Cronbach's Alpha
일-가정 갈등	일 초래 갈등	1	.869	2.423	.840
		2	.889		
		3	.889		
	가정 초래 갈등	1	.837	2.009	
		2	.859		
		3	.716		
조직 효과성	직무만족	1	.630	5.579	.907
		2	.588		
		3	.803		
		4	.806		
		5	.717		
		6	.789		
		7	.709		
		8	.695		
		9	.806		
		10	.876		

2. 상관관계 분석

본 연구는 피어슨 상관관계 분석(Pearson's Correlation Analysis)을 실시하여, 실제 변수들이 어느 정도 관련성을 지니고 있는지 확인하였다. <표 4>는 상관관계 분석의 결과를 나타낸 것이다. 독립변수 중 남편의 경제 활동을 제외한 모든 변수들이 종속 변수인 일 초래 갈등, 가정 초래 갈등, 직무만족과 통계적으로 유의미한 상관관계를 가지는 것으로 나타났다.

<표 4> 상관관계 분석의 결과

구분	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	1								
2	-.087**	1							
3	-.023	-.220**	1						
4	.009	-.050**	.044*	1					
5	.012	-.183**	.502**	.044*	1				
6	.121**	-.195**	.121**	.003	.281**	1			
7	.026	-.087**	.054**	.177**	.099**	.237**	1		
8	.016	-.038*	.060**	-.055**	-.076**	-.082**	-.130**	1	
9	.004	-.199**	.143**	.116**	.166**	.227**	.284**	-.059**	1

1: 남편의 경제 활동, 2: 남편과의 동반 활동, 3: 남편의 가사 지원, 4: 남편의 정서적 지원, 5: 남편과의 가사 분담 만족, 6: 남편과의 결혼 생활 만족, 7: 일 초래 갈등, 8: 가정 초래 갈등, 9: 직무만족
*: $p < .10$, **: $p < .05$

4. 위계적 회귀 분석

상관관계 분석의 결과를 바탕으로 하여, 가정 내 남편의 역할이 여성 근로자들의 일-가정 갈등과 조직 효과성에 미치는 효과를 파악하기 위해 위계적 회귀 분석을 실시하였다. 분석은 4단계로 구성하였으며, 1단계에 4가지의 통제변수를 투입하고, 2-4단계에는 단계별로 2가지의 독립변수들을 투입하였다.

먼저, 일 초래 갈등을 종속변수로 설정한 위계적 회귀 분석의 결과는 <표 5>와 같다. 모형1에서는 통제변수 중 '소득'과 '건강' 변수만이 일 초래 갈등에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 모형2에서는 물리적 측면의 독립변수 중 '남편과의 동반 활동' 변수만이 일 초래 갈등에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 모형3에서는

행태적 측면의 독립변수 중 ‘남편의 정서적 지원’ 변수만이 일 초래 갈등에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 모형4에서는 인지적 측면의 독립변수 중 ‘남편과의 결혼 생활 만족’ 변수만이 일 초래 갈등에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

따라서 도출된 가설들 중에서, 가설 1-4에 해당하는 ‘남편과의 동반 활동은 여성 근로자의 일 초래 갈등을 감소시킬 것이다’가 채택되었다.

〈표 5〉 일 초래 갈등에 대한 위계적 회귀 분석 결과

종속변수: 일 초래 갈등								
구분	모형1		모형2		모형3		모형4	
	표준화 계수	t	표준화 계수	t	표준화 계수	t	표준화 계수	t
1단계								
연령	-.025	-.972	-.007	-.259	-.003	-.114	-.010	-.384
학력	.006	.236	-.017	-.628	-.020	-.729	-.038	-1.406
소득	.151***	6.730	.147***	6.551	.119***	5.330	.119***	5.372
건강	.068***	3.059	.061***	2.731	.061***	2.773	.036*	1.653
2단계								
남편의 경제 활동			.008	.351	.009	.424	-.009	-.441
남편과의 동반 활동			-.094***	-4.076	-.092***	-4.028	-.063***	-2.749
3단계								
남편의 가사 지원					-.009	-.442	-.039	-1.607
남편의 정서적 지원					.183***	8.808	.189***	9.218
4단계								
남편과의 가사 분담 만족							.025	1.015
남편과의 결혼 생활 만족							.176***	7.987
R^2	.035		.042		.074		.104	
F	19.823***		16.112***		22.196***		25.585***	
Durbin-Watson	1.632							

*: $p < .10$, **: $p < .05$, ***: $p < .01$

두 번째로, 가정 초래 갈등을 종속변수로 설정한 위계적 회귀 분석의 결과는 〈표 6〉과 같다. 모형1에서는 통제변수 중 ‘연령’, ‘소득’, ‘건강’ 변수만이 가정 초래 갈등에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 모형2에서는 물리적 측면의 독립변수 중 ‘남편과의 동반 활동’ 변수만이 가정 초래 갈등에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 모형3에서는 행태적 측면의 독립변수 중 ‘남편의 가사 지원’과 ‘남편의 정서적 지

원' 변수 모두 가정 초래 갈등에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 모형4에서는 통제변수 중 '건강' 변수의 영향력이 사라지고, 인지적 측면의 독립변수 중 '남편과의 가사 분담 만족'과 '남편과의 결혼 생활 만족' 변수 모두 가정 초래 갈등에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

따라서 도출된 가설들 중에서, 가설 2-2에 해당하는 '남편의 가사 지원은 여성 근로자의 가정 초래 갈등을 증가시킬 것이다'와 가설 2-5에 해당하는 '남편의 정서적 지원은 여성 근로자의 가정 초래 갈등을 감소시킬 것이다'가 채택되었다. 또한, 가설 3-2에 해당하는 '남편과의 가사 분담에 만족하는 여성 근로자는 가정 초래 갈등을 더 적게 느낄 것이다'와 가설 3-5에 해당하는 '남편과의 결혼 생활에 만족하는 여성 근로자는 가정 초래 갈등을 더 적게 느낄 것이다'가 채택되었다.

〈표 6〉 가정 초래 갈등에 대한 위계적 회귀 분석 결과

종속변수: 가정 초래 갈등								
구분	모형1		모형2		모형3		모형4	
	표준화 계수	t						
1단계								
연령	-.232***	-9.095	-.245***	-9.369	-.244***	-9.346	-.233***	-8.956
학력	.005	.172	.020	.726	.022	.794	.032	1.171
소득	.057**	2.584	.060***	2.697	.071***	3.175	.069***	3.080
건강	-.049**	-2.217	-.044**	-1.970	-.044**	-1.999	-.028	-1.244
2단계								
남편의 경제 활동			-.012	-5.67	-.011	-5.19	-.002	-.115
남편과의 동반 활동			.059**	2.574	.063***	2.748	.044*	1.897
3단계								
남편의 가사 지원					.035*	1.653	.094***	3.879
남편의 정서적 지원					-.092***	-4.401	-.092***	-4.435
4단계								
남편과의 가사 분담 만족							-.106***	-4.267
남편과의 결혼 생활 만족							-.064***	-2.896
R^2	.057		.060		.069		.083	
F	33.383***		23.482***		20.472***		20.043***	
Durbin-Watson	1.681							

*: p<.10, **: p<.05, ***: p<.01

마지막으로, 직무만족을 종속변수로 설정한 위계적 회귀 분석의 결과는 <표 7>과 같다. 모형1에서는 통제변수 중 '학력', '소득', '건강' 변수만이 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 모형2에서는 물리적 측면의 독립변수 중 '남편의 경제 활동'과 '남편과의 동반 활동' 변수 모두 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 모형3에서는 행태적 측면의 독립변수 중 '남편의 정서적 지원' 변수만이 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 모형4에서는 인지적 측면의 독립변수 중 '남편과의 가사 분담 만족'과 '남편과의 결혼 생활 만족' 변수 모두 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

따라서 도출된 가설들 중에서, 가설 2-6에 해당하는 '남편의 정서적 지원은 여성 근로자의 직무만족을 높여줄 것이다'가 채택되었다. 또한, 가설 3-3에 해당하는 '남편과의 가사 분담에 만족하는 여성 근로자는 직무만족을 더 높게 느낄 것이다'와 가설 3-6에 해당하는 '남편과의 결혼 생활에 만족하는 여성 근로자는 직무만족을 더 높게 느낄 것이다'가 채택되었다.

〈표 7〉 직무만족에 대한 위계적 회귀 분석 결과

종속변수: 직무만족								
구분	모형1		모형2		모형3		모형4	
	표준화 계수	t	표준화 계수	t	표준화 계수	t	표준화 계수	t
1단계								
연령	-.006	-.278	.000	.011	.005	.190	-.005	-.201
학력	.208***	8.476	.188***	7.539	.188***	7.543	.175***	7.071
소득	.260***	12.736	.255***	12.525	.242***	11.723	.243***	11.880
건강	.142***	7.030	.141***	6.926	.140***	6.928	.121***	5.973
2단계								
남편의 경제 활동			-.041**	-2.096	-.039**	-1.992	-.052***	-2.638
남편과의 동반 활동			-.086***	-4.110	-.080***	-3.814	-.057***	-2.706
3단계								
남편의 가사 지원					.024	1.226	-.021	-.934
남편의 정서적 지원					.073***	3.840	.076***	4.013
4단계								
남편과의 가사 분담 만족							.067***	2.975
남편과의 결혼 생활 만족							.109***	5.357
R^2	.201		.209		.214		.231	
F	140.046***		97.605***		75.759***		66.609***	
Durbin-Watson	1.864							

*: p<.10, **: p<.05, ***: p<.01

5. 가설의 검증

앞서 논의된 실증분석 결과를 토대로 <표 8>과 같이 연구가설의 검증 결과를 제시하였다. 먼저 물리적 요소에서 남편과의 동반 활동이 여성 근로자의 일 초래 갈등을 감소시키는 것으로 확인되어 가설 1-4가 채택되었으며, 행태적 요소에서 남편의 가사 지원이 여성 근로자의 가정 초래 갈등을 증가시키는 것으로 확인되어 가설 2-2가 채택되었다. 또한, 남편의 정서적 지원은 여성근로자의 가정 초래 갈등을 감소시키고, 직무만족을 높여주는 것으로 확인되어 가설 2-5와 가설 2-6이 채택되었다. 마지막으로 인지적 요소에서는 가사 분담에 만족하는 여성일수록 가정 초래 갈등이 적고, 높은 직무만족을 느끼는 것으로 확인되어 가설 3-2와 가설 3-3이 채택되었고, 남편과의 결혼 생활에 만족하는 여성일수록 가정 초래 갈등이 적고, 높은 직무만족을 느끼는 것으로 확인되어 가설 3-5와 가설 3-6이 채택되었다.

<표 8> 가설 검증 결과

<가설 1>	채택 여부
1-1 남편의 경제 활동은 여성 근로자의 일 초래 갈등을 감소시킬 것이다.	X
1-2 남편의 경제 활동은 여성 근로자의 가정 초래 갈등을 감소시킬 것이다.	X
1-3 남편의 경제 활동은 여성 근로자의 직무만족을 높여줄 것이다.	X
1-4 남편과의 동반 활동은 여성 근로자의 일 초래 갈등을 감소시킬 것이다.	○
1-5 남편과의 동반 활동은 여성 근로자의 가정 초래 갈등을 감소시킬 것이다.	X
1-6 남편과의 동반 활동은 여성 근로자의 직무만족을 높여줄 것이다.	X
<가설 2>	
2-1 남편의 가사 지원은 여성 근로자의 일 초래 갈등을 증가시킬 것이다.	X
2-2 남편의 가사 지원은 여성 근로자의 가정 초래 갈등을 증가시킬 것이다.	○
2-3 남편의 가사 지원은 여성 근로자의 직무만족을 높여줄 것이다.	X
2-4 남편의 정서적 지원은 여성 근로자의 일 초래 갈등을 감소시킬 것이다.	X
2-5 남편의 정서적 지원은 여성 근로자의 가정 초래 갈등을 감소시킬 것이다.	○
2-6 남편의 정서적 지원은 여성 근로자의 직무만족을 높여줄 것이다.	○
<가설 3>	
3-1 남편과의 가사 분담에 만족하는 여성 근로자는 일 초래 갈등을 더 적게 느낄 것이다.	X
3-2 남편과의 가사 분담에 만족하는 여성 근로자는 가정 초래 갈등을 더 적게 느낄 것이다.	○
3-3 남편과의 가사 분담에 만족하는 여성 근로자는 직무만족을 더 높게 느낄 것이다.	○
3-4 남편과의 결혼 생활에 만족하는 여성 근로자는 일 초래 갈등을 더 적게 느낄 것이다.	X
3-5 남편과의 결혼 생활에 만족하는 여성 근로자는 가정 초래 갈등을 더 적게 느낄 것이다.	○
3-6 남편과의 결혼 생활에 만족하는 여성 근로자는 직무만족을 더 높게 느낄 것이다.	○

V. 결론

오늘날 여성 근로자들에게 일과 가정의 양립은 필수 불가결하게 해결되어야 하는 이슈이다. 본 연구는 이러한 문제의식을 가정 내 남편의 역할에 강력하게 집중하였고, 남편의 다양한 측면에 의해 구성되어지는 요소들이 여성 근로자들의 일-가정 갈등과 직장생활에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고자 하였다. 이를 위해 남편이 가정 내에서 여성 근로자에게 물리적·행태적·인지적 영향을 끼칠 수 있는 요인들을 다양한 측면에서 고찰하고 이를 실증적으로 분석하였다. 도출된 가설 검증을 위해서 타당도 및 신뢰도 분석, 상관관계 분석, 위계적 회귀 분석을 진행하였으며, 분석결과를 종합적으로 살펴보면 다음과 같은 함의들을 이끌 수 있다.

첫째, 물리적 요소인 남편과의 동반 활동이 많은 여성 근로자일수록 일 초래 갈등은 줄어들 수 있으나, 가정 초래 갈등은 늘어날 수 있다. 즉, 일상에서 남편과 많은 시간을 보내는 여성 근로자들은 직장의 일로 인한 가정생활에서의 부정적 스트레스나 갈등 해소에는 다소 도움이 되지만, 가정의 일로 인해 직장생활에 끼치는 부정적 영향력은 오히려 증가시킬 수 있다는 의미이다. 직장생활에서의 스트레스, 과도한 업무 등의 부정적 요인들이 남편과의 상호 보완적·긍정적 활동들을 통해 완화되기 때문에 가정으로의 침범이 쉽지 않은 것이다. 다시 말해, 남편과의 잦은 동반 활동이 여성 근로자의 일터로 긍정적으로 전이되어 일터에서 발생하는 갈등을 막아주는 것으로 이해할 수 있다. 하지만, 남편에 대한 높은 의존과 높은 시간적·신체적 할애는 상대적으로 일터에서의 역할을 축소시켜줌으로써 가정에서 발생한 갈등을 일터에서 원활하게 해소시켜주지 못하고 오히려 강화시키는 것이다. 여성 근로자가 직장에서 업무를 효율적으로 수행하고 가정의 일들이 일터에 부정적으로 침범되지 않도록 해주는 것이 필요하다. 적극적인 유연근무제나 대체근무제, 또는 가정의 일들을 수시로 점검해주고 서비스해주어 여성들이 보다 안정적으로 조직생활을 할 수 있도록 하는 다양한 제도들이 요구된다고 볼 수 있다. 특히나 단순히 가족과 많은 시간을 보낼 수 있도록 물리적·정량적 지원 뿐 아니라 더 나아가 가족과 함께 ‘좋은’ 시간을 보내어 가정으로부터 긍정적 전이가 직장으로 이루어질 수 있도록 질적인 측면에도 관심을 갖는 적극적인 제도를 구축할 필요가 있다.

특히, 최근 많은 조직에서 관심을 가지고 있는 일과 삶의 균형 정책이 여성위주의 정책으로만 집중되어지고 있다는 한계가 지적되고 있다. 이에 남편의 역할을 고려하는 제도적 장치를 마련해 볼 필요가 있다. 자녀를 둔 엄마에게만 제공하는 복지제도가 아

년, 자녀를 둔 부부가 함께 상호작용할 수 있는 복지제도를 구축해야 할 것이다. 더욱이, 최근 공공부문에서는 ‘일·가정 양립 캠페인 우수 사례집’이나 ‘꽃보다 아빠 육아 나눔 사례집’과 같은 책자를 발간하였다. 이러한 책자 발간의 확장은 공공조직 및 민간조직 모두 남편의 책임과 가정 내 역할을 강조하는데 유용한 예가 될 것으로 기대된다.

둘째, 행태적 요소인 남편의 정서적 지원은 여성 근로자의 가정 초래 갈등은 감소시켜주나, 일 초래 갈등은 증가시키는 것으로 나타났다. 즉, 남편이 아내가 직장생활을 하는 것에 대해 정서적으로 지원할수록, 가정의 일로 인한 직장생활의 어려움이 줄어든다는 의미이다. 하지만, 직장의 일로 인한 가정생활의 어려움은 오히려 증가하는 것으로 볼 수 있다. 이는 남편의 감정적·심리적 응원은 가정의 문제가 일터로 전이되지 않도록 막아주는 중요한 심리자본으로써 작용한다고 볼 수 있다. 남편이 여성의 사회생활을 지지하는 것은 남편이 가정의 문제를 어느 정도 책임지겠다는 의미로도 볼 수 있기 때문이다. 그러나 이러한 남편의 지원과 지지를 받은 여성은 그렇지 않은 여성보다 가정에서의 역할에 더 충실해야 할 심리적 의무감을 갖게 될 수도 있다. 이는 사회교환이론(Social Exchange Theory)을 통해 생각해 볼 수 있다. 남편으로부터 받은 도움과 지지로 인해 아내도 그 것에 부응하는 가정 내 역할을 수행하고자 한다. 그러나 직장 내 역할이 이러한 가정 내 역할을 온전히 수행하지 못하게 방해한다고 느낀다면 일 초래 갈등이 증가할 수밖에 없다. 또한, 남편의 가사 지원은 여성 근로자의 가정 초래 갈등을 유발하는 것으로도 나타났는데, 이것은 남편의 가사 노동이 많을수록 부인과의 갈등이 증가하고 이것이 직장생활에 부정적인 영향을 끼칠 수 있다는 의미이다. 남편의 가사 지원이 자발적 동기로 이루어지지 않았거나 혹은 남편에게 전통적인 성 역할에 대한 사고방식이 남아있다면, 남편은 가사 도움을 주면서 아내의 역할을 떠안게 됐다고 느낄 수 있다. 이 때문에 남편과의 갈등이 생기게 되고 이는 일터에서도 부정적으로 작용할 수 있는 부분이다. 무엇보다 중요한 것은 남편의 가사 지원이 남편의 자발적 동기와 아내의 사회생활에 대한 이해, 그리고 정서적 공감과 지원이 탄탄하게 자리 잡고 난 후에 가사 분담이 이루어져야 아내에게 진정한 도움으로 다가갈 수 있다는 점이다. 정책적 차원에서도 근로자의 상태를 고려하지 않은 상태에서 제도의 도입을 서두를 것이 아니라, 인식과 문화의 개선을 우선적으로 담보할 수 있는 교육·홍보의 노력들도 함께 이루어져야 할 것으로 보인다.

최근 남성 육아휴직을 지원해주기 위한 ‘아빠의 달’과 같은 다양한 제도들을 시행하고 있음에도 불구하고 이러한 제도를 적극적으로 활용하는 ‘아빠’는 많지 않은 것으로 보인다. 이처럼 단순히 특정 제도의 도입과 시행만으로는 근본적인 해결이 어렵다는

것을 우리는 그동안 많은 사례를 통하여 인식해왔다. 남편의 육아휴직이 의무화되어 있는 북유럽 국가들을 비롯하여, 남편의 역할을 중요하게 고려하고 있는 해외 국가들에서 이러한 제도들을 활용하기 위하여 어떠한 선행요건들을 충족하였고, 어떠한 노력을 기울였는지 정책적 차원에서 포괄적으로 검토할 필요가 있다.

셋째, 인지적 요소인 남편과의 가사 분담 만족과 결혼 생활 만족은 가정 초래 갈등을 해소해주는 것으로 나타났으나, 남편과의 결혼 생활 만족은 일 초래 갈등을 유발하는 것으로 나타났다. 여성 근로자가 느끼는 남편의 다양한 행위에 대한 높은 만족도는 가정의 여러 가지 문제들이 직장으로 전이되지 않도록 돕는 긍정적 역할을 하는 것으로 볼 수 있다. 하지만, 결혼 생활에 대한 높은 만족도는 오히려 직장에서의 문제나 스트레스가 가정에서 더욱 부정적으로 작용하게끔 만든다. 결혼 생활이 만족스러운 여성 근로자는 일과 가정의 균형이 아닌 '가정'에 더 많은 비중을 두고 있을 가능성이 높고, 이에 따라 한정된 심리적·신체적 자원을 일과 가정의 영역에 균형적으로 분배하기보다 가정에 더 많이 할애하고자 할 것이기 때문에 직장에서의 문제들이 제대로 해소되지 않고 가정으로 영향을 끼칠 것이다. 중요한 것은 여성 근로자들에게 일방적인 제도와 서비스를 제공하는 것이 아닌, 감성적인 측면에서 수요자 중심의 맞춤형 제도와 서비스를 통해 개개인의 만족도를 높여주어야 한다는 점이다. 또한, 보다 근본적인 차원에서의 해결을 위해 가족지원 전담인력의 양성에 정부가 적극 나서야 할 것이다. 일-가정 갈등으로 발생하는 스트레스나 탈진, 업무 방해 등의 상담을 전담하거나, 조직 차원에서 새로운 가족친화제도 프로그램을 구축하기 위해서 직원들의 수요를 조사하고 부부 생활의 상황을 충분히 고려한 생애주기별 맞춤형 근로복지 프로그램을 기획하는 등의 업무를 전담하는 가족지원 전담인력을 구축할 필요가 있다. 이러한 노력은 단순히 정책의 도입이 아니라 수요자 및 부부관계를 고려한 새로운 제도를 고안하는데 큰 도움이 될 것으로 보인다.

최근 일본 도요타가 전체직원의 35%에 달하는 직원들에게 전면적인 재택근무제도를 도입하겠다고 밝혔다⁵⁾. 도요타와 같은 글로벌 대기업에서 파격적인 재택근무제도를 도입하는 것은 한국의 민간기업뿐만 아니라, 공공의 영역까지도 커다란 시사점을 줄 것으로 보인다. '야근 공화국'으로 불리는 한국도 낡은 권위주의 문화에서 벗어나 근본적인 발상의 전환이 어느 때보다 절실한 시기이기 때문이다. 해외의 다양한 민간

5) 도요타는 일본의 저출산·고령화 추세에 대응하면서, 유능한 인재를 지속적으로 확보하기 위하여 유연한 근무시스템을 파격적으로 도입하였으며, 일본과 비슷한 문제에 직면해 있는 우리나라 기업에도 적잖은 영향을 줄 것으로 보인다(조선일보, 2016년 6월 10일).

부문의 혁신적인 제도들을 한국 공공기관에도 적합한 형태로 도입 및 적용하여, 맞춤형 일과 삶의 균형정책을 구축할 필요가 있다. 또한, 공공과 민간, 그리고 국내와 국외의 혁신적이고 창의적인 제도들에 대한 지속적인 사례 교류와 검토가 국가적 차원에서 반드시 이루어져야 할 것이다.

넷째, 가정에서 남편의 물리적 요소들은 여성 근로자의 직무만족을 떨어뜨리는 반면, 남편의 행태와 이에 대한 긍정적 반응은 여성 근로자의 직무만족을 높여주는 것으로 나타났다. 이는 단순한 물리적 도움이나 활동량보다도 심리적·정서적인 지원과 만족이 조직 내 태도에도 긍정적으로 전이되고 작용한다는 것을 의미한다. 여성 근로자들이 조직에서 내재적으로 동기부여 되고 직무에 대한 긍정적인 태도를 갖기 위해서는 남편의 진정성 있는 관심과 배려가 그 어떤 제도적·환경적 요인들보다도 중요함을 보여주는 결과이다. 조직의 인적자원관리 측면에서도 여성 근로자들이 원활하게 업무에 기여하고 적극적으로 책임감을 가질 수 있도록 하기 위해서는 단순히 시간적·물질적·공간적 배려에만 집중하기보다 육아휴직제나 유연근무제와 같은 제도들이 아내를 배려하고자 하는 남편에 의해서 적극적으로 활용될 수 있도록 해야 할 것이다. 더 나아가 남편과의 관계나 정서적 교감을 더욱 돈독히 할 수 있는 부부 동반 활동을 지원하는 여가 프로그램과 같은 적극적인 가족 친화적 제도와 문화를 마련하는 것이 중요하다고 할 수 있겠다.

본 연구는 여성 근로자들의 일-가정 갈등을 남편의 역할에 초점을 두고 분석에 적용하였다는 점이 가장 큰 의의라고 할 수 있다. 일과 가정의 양립이 더 이상 여성 근로자들의 몫으로만 남겨둘 것이 아니라, 어쩌면 그동안 너무 무관심했고 중요하게 고려되지 않았던 남편의 역할과 영향력에 대한 고민이 절실하게 필요함을 제시하였다는 측면에서 본 연구가 지닌 의미가 매우 크다고 본다. 또한, 남편에게 기대되는 역할을 물리적·행태적·인지적 요인들로 구성하여 이를 위계적 회귀 분석에 적용하여 얻은 결과도 눈여겨볼만 하다. 회귀식의 설명력 증가분을 고려하였을 때, 부부에게 주어진 상황이나 남편의 일방적인 노력보다도 여성 근로자 개인에게 느껴지는 감정적인 요인들이 다른 요인들보다 뚜렷하게 본 연구의 결과를 잘 설명해주고 있기 때문이다. 마지막으로 본 연구에서는 ‘개인 간 정합성 이론’과 ‘전이 이론’을 중심으로 여성 근로자들의 일과 삶의 균형과 조직 효과성을 고민하였다. 해당 이론을 전통적 인식과 비전통적 인식이 혼재하고 있는 한국사회의 남편과 아내의 시각에 적용하여 검증해 보았다는 것 역시 또 다른 의미를 가질 수 있을 것이다. 분석 결과들을 살펴보았을 때, 남편과의 정합성에 의한 심리적·정서적 감정이 무조건적으로 전이된다고 보기보다, 여러 가지 한국인

들의 인식과 가치관, 그리고 환경에 의하여 그 전이과정이 예상치 못한 흐름으로 진행될 수 있음을 고려해야 할 것이다. 본 연구의 결과를 토대로 한국적 맥락에서의 '개인간 정합성 이론'과 '전이 이론'에 대한 일반화 가능성과 한계성에 대한 논의가 지속적으로 이루어져야 할 것으로 기대한다. 본 연구는 앞서 설명한 의미와 함의들을 가지고 개인적 차원을 뛰어넘어 국가·사회적 차원에서도 실효성 있는 제도를 고안하고, 인적 자원에 대한 중요한 정보 전달 및 전략 수립을 위한 이론적·실무적 함의에도 크게 기여할 것으로 기대한다.

하지만, 다음과 같은 한계는 본 연구가 지닌 작지 않은 약점이며 추후 검토와 보완이 지속적으로 논의되어야 할 것이다. 첫째, 본 연구는 양적연구에만 의존적으로 진행되었다. 둘째, 본 연구에서 활용된 변수들이 모두 동일한 시점에서 수집된 자료이기 때문에 연구의 내적 타당성이 상당히 위협된다고 볼 수 있다. 셋째, 위계적 회귀 분석의 결과적 설명력이 충분하지 않다는 비판을 피해갈 수 없다. 앞으로의 연구들에서는 이와 같은 부분들을 극복하고 보다 체계적이고 다양한 논의가 이루어질 수 있도록 질적 연구의 보완, 패널 분석의 활용, 변수들의 체계적 유형화 등이 필요하다고 본다.

■ 참고문헌

- 가영희. (2006). 성인의 직장-가정갈등이 영역별 만족도와 주관적 삶의 질에 미치는 영향. 「한국 심리학회지: 여성」, 11(2): 163-186.
- 경종수·조광주. (2015). e-비즈니스 환경에서 판매사원의 갈등경로에 따른 일-가정 갈등이 판매 성과에 미치는 영향. 「e-비즈니스 연구」, 16(1): 319-341.
- 권혜원·권순원. (2013). 일-가정 양립정책이 여성 관리자의 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향. 「산업관계연구」, 23(3): 89-117.
- 김경륜·조가영·한윤영·김주영. (2014). 여성 사무직 근로자의 일-가정 양립과 주관적 건강상태에 관한 연구: 직무스트레스의 매개효과를 중심으로. 「아시아여성연구」, 53(1): 91-120.
- 김대수·강훤. (2014). 일-가정 갈등과 가정-일 갈등, 그리고 반생산적 업무행동 간의 관계 연구: 직무스트레스의 매개효과. 「상업교육연구」, 28(3): 51-71.
- 김석영·이수진·박은경·손승연·윤석화·박희태. (2012). 일-가정 갈등이 정서적 고갈과 과업성공에 미치는 영향. 「조직과 인사관리연구」, 36(3): 103-133.
- 김선아·김민영·김민정·박성민. (2013). “일과 삶 균형” 정책과 정책 부합성이 조직효과성에 미치는 영향에 관한 연구: 공공조직과 민간조직 비교를 중심으로. 「한국행정학보」, 47(1):

- 201-237.
- 김선희. (2010). 공공조직에서 여성의 일-가정(WFC) 결정요인 분석. 「행정논총」, 48(1): 171-196
- 김수정. (2015). 맞벌이 부부의 배우자 지지와 직무 만족과의 관계에서 일-가족 향상의 매개효과: 자기효과 및 상대방효과, 이화여자대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 김일경. (2013). 가족친화제도의 활용 용이성과 직무만족간의 관계에 대한 연구: 일-가정 양립갈등의 매개효과를 중심으로, 서울대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 김준기·양지숙. (2012). 기혼여성의 일-가정 양립에 영향을 미치는 요인 분석: 사회적 지원의 효과를 중심으로, 「행정논총」, 50(4): 251-280.
- 김현동·김명희. (2011). 기혼여성직장인의 가치관에 따른 직장가정의 긍정적 전이과정 탐색. 「여성연구」, 81: 33-67.
- 김화연·오현규·박성민. (2015). 공공 및 민간 조직의 가족친화제도가 여성 근로자들의 일-가정 갈등에 미치는 영향: 남편의 도구적 지지와 가족의 정서적 지지의 조절효과를 중심으로. 「한국행정논집」, 27(2): 483-513.
- 나병대·김중규. (2015). 융복합 감성지능(EI)과 일-가정 갈등(WFC)이 조직효과성에 미치는 영향. 「디지털융복합연구」, 13(8): 207-220.
- 문숙재. (1997). 부부간 가사노동분담과 공평성 인지도가 결혼만족도에 미치는 영향. 「대한가정학회지」, 35(2): 354-358.
- 박옥주. (2013). 고학력 여성의 경력단절 방지와 고용률 제고 방안. 젠더연구, 18, 37-62.
- 성지영·박원우·윤석화. (2008). 개인-환경(조직, 상사, 동료) 적합성이 조직시민행동 및 개인성과에 미치는 영향과 공정성의 매개효과 검증. 「인사·조직연구」, 16(2): 1-62.
- 손영미·김정운·박정열. (2011). 중앙공무원의 일과 삶의 균형에 대한 조직 및 개인변인의 영향력 검증 연구. 「여가학연구」, 9(1): 101-131.
- 송혜림. (2000). 맞벌이 가정에서 남편의 가사노동참여실태. 「생활과학논문집」, 2(1): 103-115.
- 심순아·정옥분. (2004). 중등기혼여교사의 결혼만족도와 직무수행과의 관계. 「한국가정과교육학회지」, 16(4): 141-156.
- 안명숙. (2014). 가정-일 갈등 및 균형이 객실승무원의 정서노동에 미치는 영향. 「외식경영연구」, 17(4): 267-294.
- 오현규·박성민. (2014). 일과 삶의 균형 정책이 조직 구성원들의 직무 및 생활만족에 미치는 영향력 연구: 공공 및 민간 조직 내 조직몰입의 조절효과를 중심으로. 「한국행정논집」, 26(4): 901-930.
- 원숙연. (2015). 기혼 취업여성이 인식하는 일-가정 상호작용과 영향요인의 차별성: 정책적 함의를 중심으로. 「한국정책학회보」, 24(2): 309-334.
- 유계숙. (2010). 맞벌이부부의 가사분담이 부인의 일-가족 전이와 결혼생활만족도에 미치는 영향. 「아시아여성연구」, 49(1): 41-69.

- 유민봉·박성민. (2015). 「한국인사행정론(제5판)」, 서울: 박영사.
- 유은희. (2002). 여군의 지각된 직무특성과 직무만족에 관한 상관관계 연구: 성역할인식을 중심으로, 연세대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 이명신. (2001). 가정-직장 양립 스트레스원에 대한 여성근로자 지원서비스의 매개효과. 「한국가족복지학」, 7: 201-230.
- 이병재·정태석. (2013). 직장-가정 갈등이 이직의도와 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 「디지털정책연구」, 11(8): 75-93.
- 이선경. (2013). 일과 가정의 갈등이 이직의도에 미치는 영향: 유연근무제 중심으로, 서울시립대학교 대학원 석사학위논문.
- 이유덕·송광선. (2009). 가족친화경영, 직무특성, 가족특성, 그리고 일과 삶의 조화. 「인적자원관리연구」, 16(4): 213-236.
- 이은희. (2000). 일과 가족 갈등의 통합모형: 선행변인, 결과변인과의 관계. 「한국심리학회지: 일반」, 19(2): 1-42.
- 이지연·그레이스 정. (2015). 어떤 부부가 함께 여가시간을 보내는가?: 부부공유여가시간의 현황과 부부관계의 질에 관한 탐색. 「한국가정관리학회지」, 33(2): 149-164.
- 장재윤·김혜숙. (2003). 직장-가정간 갈등이 삶의 만족 및 직무 태도에 미치는 효과에 있어서의 성차: 우리나라 관리직 공무원들을 대상으로. 「한국사회문제심리학회지」, 9(1): 23-42.
- 주재선·문유경·김영택·송치선·박건표·이건정(2014). 2013년 여성가족패널조사. 한국여성정책연구원.
- 「조선일보」. (2016). 도요타發 '재택근무 혁명', 06.10.:1
- Abendroth, A. K., & Den Dulk, L. (2011). Support for the work-life balance in Europe: The impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction. *Work, Employment & Society*, 25(2), 234-256.
- Adams, G. A., King, L. A., & 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(4), 411-420.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizational settings*.
- Baral, R., & Bhargava, S. (2010). Work-family enrichment as a mediator between organizational interventions for work-life balance and job outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 25(3), 274-300.
- Beauregard, T. A., & Henry, L. C. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*, 19(1), 9-22.
- Caplan, R. D., & Jones, K. W. (1975). Effects of work load, role ambiguity, and type A personality

- on anxiety, depression, and heart rate. *Journal of Applied Psychology*, 60(6), 713-719.
- Crouter, A. C. (1984). Spillover from family to work: The neglected side of the work-family interface. *Human relations*, 37(6), 425-441.
- Friedman, S. D., & Greenhaus, J. H. (2000). *Work and family-allies or enemies?: what happens when business professionals confront life choices*. Oxford University Press
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of vocational behavior*, 50(2), 145-167.
- Gager, C. T., & Sanchez, L. (2003). Two as one? Couples' perceptions of time spent together, marital quality, and the risk of divorce. *Journal of Family Issues*, 24(1), 21-50.
- Gordon, J. R., & Whelan-Berry, K. S. (2005). Contributions to family and household activities by the husbands of midlife professional women. *Journal of Family Issues*, 26(7), 899-923.
- Grzywacz, J. G., & Bass, B. L. (2003). Work, family, and mental health: testing different models of work-family fit. *Journal of Marriage and Family*, 65(1), 248-261.
- Hill, M. S. (1988). Marital Stability and Spouses' Shared Time A Multidisciplinary Hypothesis. *Journal of Family Issues*, 9(4), 427-451.
- Holahan, C. K., & Gilbert, L. A. (1979). Interrole conflict for working women: careers versus jobs. *Journal of Applied Psychology*, 64(1), 86-90.
- Hughes, D. L., & Galinsky, E. (1994). Gender, job and family conditions, and psychological symptoms. *Psychology of Women Quarterly*, 18(2), 251-270.
- Kelly, R. F., & Voydanoff, P. (1985). Work/family role strain among employed parents. *Family Relations*, 34(3), 367-374.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., & Connolly, T. F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational behavior and human performance*, 32(2), 198-215.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1, 1297-1343.
- Staines, G. L. (1980). Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and nonwork. *Human relations*, 33(2), 111-129.
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: a control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 6-15.

Vianen, A. E. (2000). Person-Organization Fit: The Match between Newcomers' and Recruiters' Preferences for Organizational Cultures. *Personnel Psychology*, 53(1), 113-149.

오현규: 성균관대학교 국정전문대학원 석·박사통합과정을 수료하였으며, 주요 관심분야는 전략적 인적자원관리 및 인적자원개발, 일과 삶의 균형 정책, 행정관리 등이다. 최근 논문으로는 "Job Satisfaction among public and private employees: Exploring the Effects of Person-job Fit and Work-life Balance Policies"(2015), "공·사 조직 구성원들의 개인-직무 적합성과 조직몰입에 대한 소고(小考): 직무 및 생활만족의 조절효과를 중심으로"(2015), "공공 및 민간 조직의 가족친화제도가 여성 근로자들의 일-가정 갈등에 미치는 영향: 남편의 도구적 지지와 가족의 정서적 지지의 조절효과를 중심으로"(2015) 등이 있다(hyungyu516@skku.edu).

김화연: 성균관대학교 국정전문대학원 석사과정에 재학 중이며, 주요 관심분야는 일과 삶의 균형 정책, 삶의 질, 여성 인적자원관리 및 개발, 여성 인사정책, 조직 내 갈등관리 등이다. 최근 논문으로는 "공공 및 민간 조직의 가족친화제도가 여성 근로자들의 일-가정 갈등에 미치는 영향: 남편의 도구적 지지와 가족의 정서적 지지의 조절효과를 중심으로"(2015), "여성 근로자 경력목표설정의 결정요인에 관한 연구"(2015) 등이 있다(hwayeon12@skku.edu).

박성민: The University of Georgia에서 행정학 박사학위를 취득하고, 미국 네바다 주립대 (University of Nevada, Las Vegas) 그린스핀 행정대학원에서 조교수로 재직 후 현재 성균관대 행정학과/국정전문대학원에서 부교수 및 공공인재개발연구센터 센터장으로 재직 중이다. 관심 분야는 인적자원관리 및 인적자원개발, 인사개혁, 행정관리, 리더십 등이며, 최근의 주요 연구업적으로는 "Accountability and public service motivation in Korean government agencies"(2015), "The role of leadership behaviors for enhancing organizational effectiveness in the Chinese public sector"(2015), "The new public service? Empirical research on job choice motivation in the nonprofit sector"(2015) 등이 있다. 또한 최근 저서로는 Human Resource Management for Public Organizations: An Essential Guide(2015), 조직과 인간관계(2015), Public Management: A Case Handbook(2014), Public Management: A Research Handbook(2013) 등이 있다(sm28386@skku.edu).