



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

사회복지학석사학위논문

직장-가정 자원이 일-가정 갈등에 미치는 영향
: 여성노동자의 직업 지위 차이 중심으로

2014년 8월

서울대학교 대학원
사회복지학과
박 신 아

직장-가정 자원이 일-가정 갈등에 미치는 영향
: 여성노동자의 직업 지위 차이 중심으로

지도교수 김 태 성

이 논문을 사회복지학석사학위논문으로 제출함

2014년 8월

서울대학교 대학원
사회복지학과
박 신 아

박신아의 석사학위논문을 인준함

2014년 7월

위 원 장	<u>안상훈</u>	(인)
부위원장	<u>하정화</u>	(인)
위 원	<u>김태성</u>	(인)

국문초록

직장-가정 자원이 일-가정 갈등에 미치는 영향 : 여성노동자의 직업 지위 차이 중심으로

서울대학교 대학원
사회복지학과
박 신 아

본 연구의 목적은 여성노동자 내부 집단에 따라 상이하게 형성되어 있는 일-가정 갈등 수준과 해소 전략을 파악하는 것이다. 이를 확인하기 위하여 최근 일-가정 갈등 해소 전략으로 주목받고 있는 직장-가정 자원이 일-가정 갈등에 미치는 영향을 분석하고, 이 과정에서 여성노동자의 상이한 환경적 맥락이 어떠한 영향을 미치는지 실증적으로 밝히고자 하였다. 최근 일-가정 갈등 연구가 양적으로 증가하였지만, 여성노동자의 인구 집단 차이에 따라 일-가정 갈등에의 차별적인 영향을 분석한 연구는 수행되지 않았다. 본 연구를 통해 여성노동자의 직업 특성이 일-가정 갈등에 미치는 차별적인 영향을 파악할 수 있을 것으로 기대하며 이를 통해 효과적인 전략 수립에 기여하고자 한다.

이를 확인하기 위하여 여성가족패널 3차 데이터를 이용하였으며 본 연구의 분석 조건을 충족하는 유배우 임금근로자 1408명을 대상으로 분석을 수행하였다. 일-가정 갈등의 방향성을 구체적으로 파악하기 위해 2가지 모델을 사용하였으며, (1) 직장생활이 가정생활에 미치는 방해와 (2) 가정생활이 직장생활에 미치는 방해로 종속변수를 2가지로 나누어 검증하였다. 직장 자원으로 가족친화제도 이용가능성과 평등한 조직문화 변수를 사용하고, 가정자원으로 배우자 가사노동시간과 배우자 가사분담에 따른 만족도 변수를 사용하였다.

여성노동자의 상이한 환경적 맥락을 반영하는 변수로는 직업 지위를 사용하였다. 직장-가정 자원과 직업 지위의 독립변수가 일-가정 갈등에 미치는 주효과를 분석하기 위해 다중회귀분석으로 검증을 수행하였다. 또한 여성노동자의 직업 지위와 자원의 상호작용이 일-가정 갈등에 미치는 영향을 분석하기 위해 위계적 회귀모형을 사용한 조절회귀분석으로 검증을 수행하였다.

본 연구의 분석결과는 다음과 같다.

첫째, 가족친화제도의 이용과 배우자의 가사분담 만족도는 자원으로 긍정적인 기능이 확인되었으나 평등한 조직문화와 배우자의 가사노동 시간은 자원의 긍정적인 기능이 제한적으로 나타났다. 이를 통해 이전의 선행연구와 달리 자원이 항상 일-가정 갈등에 긍정적인 영향을 미치는 것이 아니라 부정적인 영향을 줄 수도 있음을 확인하였다.

둘째, 국내 여성노동자의 일-가정 갈등은 기술·단순노무직종에 종사하고 있는 여성노동자에게 더욱 열악한 것으로 나타났다. 구체적으로 전문·사무직 여성노동자의 일-가정 갈등 수준이 가장 낮고 다음으로 판매·서비스직 여성노동자의 일-가정 갈등 수준이 높으며 기술·단순노무직 여성노동자의 일-가정 갈등 수준이 가장 높게 나타났다. 이를 통해 우리나라의 경우 노동시장 내 지위가 높을수록 안정적인 일자리를 배경으로 일-가정 갈등 수준이 낮은 것으로 나타났다.

셋째, 자원이 일-가정 갈등에 미치는 영향은 직업 지위에 따라 상이하게 나타났다. 전문·사무직 여성노동자의 경우 가족친화제도를 이용하고 조직문화가 평등할수록 일-가정 갈등수준이 유의미한 수준에서 감소하였다. 하지만 기술·단순노무직 여성노동자의 경우 가족친화제도가 일-가정 갈등에 미치는 긍정적인 기능이 전문·사무직 여성노동자에 비해 유의미한 수준에서 낮았고 조직문화가 평등할수록 일-가정 갈등이 증가하는 것으로 나타났다. 또한 판매·서비스직 여성노동자의 경우 배우자의 가사분담에 따른 만족도가 증가할수록 일-

가정 갈등 수준이 유의미한 수준에서 감소하였으나, 그 외 여성노동자 집단에서는 배우자 가사분담에 따른 만족도가 증가할수록 일-가정 갈등이 증가하는 경향이 나타났다. 종합적으로 직장-가정 자원이 여성노동자 직업 집단에 따라 상이한 영향관계를 형성하고 있음을 확인하였다.

본 연구결과를 바탕으로 정책적 함의는 다음과 같다.

첫째, 기술·단순노무직 여성의 경우 현재 효과적인 일-가정 해소 전략이 없는 것으로 나타났으며 이러한 실태는 노동시장 내 하위 일자리에 종사하고 있는 여성노동자를 위한 적극적인 일-가정 해소 대안이 마련되어야 함을 의미한다. 구체적으로 전문·사무직 여성노동자의 경우 직장 자원을 통해 일-가정 갈등을 적극적으로 해소하고 있는 것으로 나타났으며 판매·서비스직 여성노동자의 경우 가정자원인 배우자 가사분담에 따른 정서적 만족감이 일-가정 갈등 해소에 효과적인 자원으로 나타났다. 하지만 기술·단순노무직 여성노동자의 일-가정 감소에 긍정적인 영향을 미치는 자원은 없는 것으로 나타났다.

둘째, 개별 기업들은 일-가정 정책을 수립할 때 노동시장 내 지위가 열악한 노동자를 더욱 적극적으로 고려하여 정책을 수립하여야 한다. 본 연구의 결과 직장생활이 가정생활에 미치는 방해가 기술·단순노무직 여성노동자 집단에서 가장 높은 것으로 나타났다. 구체적으로 전문·사무직 여성노동자와 판매·서비스직 여성노동자의 경우 가족친화제도와 평등한 조직문화를 자원으로 이용함으로써 일-가정 갈등 수준이 감소하는 반면 기술·단순노무직의 경우 직장 자원이 일-가정 갈등 감소에 미치는 긍정적 영향이 유의미한 수준에서 전문·사무직 여성노동자 집단에 비해 낮은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 기술·단순노무직 여성노동자를 위한 직장 자원이 풍부하지 않음을 나타내는 것으로 노동시장 내 하위일자리에 종사하고 있는 여성노동자를 대상으로 적극적인 일-가정 양립 정책이 수립되어야 함을 지적한다.

셋째, 가구 내 여성노동자의 역할에 대한 의식적 차원의 재조정이 필요하다. 본 연구는 가정생활이 직장생활에 미치는 방해와 직장생활이 가정생활에 미치는 방해를 종속변수를 분리하여 분석한 결과, 가정생활이 직장생활에 미치는 방해가 더 큰 것으로 나타났다. 또한 여성노동자들이 직장생활을 통해 확보하는 자원은 풍부한 반면 가구 내에서 얻는 자원은 상대적으로 부족하게 나타났다. 외국 선행연구의 경우 여성노동자의 일-가정 양립에 있어 배우자의 지지가 핵심적인 가구 내 자원으로 분석된 결과와 달리 우리나라에서는 자원으로 기능하지 않았으며, 이러한 결과는 국내 개별 가구 내 환경이 여전히 젠더 관점의 절대적인 영향력 아래에 있음을 보여준다. 결과적으로 국내 여성노동자의 실제적인 일-가정 조화를 위해서는 여성노동자의 가구 내 역할에 대한 재조정과 이를 달성하기 위한 의식 교육, 사회적 분위기 형성이 시급하다고 판단된다.

주요어: 일-가정 갈등, 직장-가정 자원, 직업 지위, 가족친화제도, 조직문화, 배우자 가사분담, 배우자 가사분담 만족도

학번: 2011-23147

<제목 차례>

제 1 장 서론	1
제 1 절 문제제기	1
제 2 절 연구문제	9
제 2 장 이론적 배경	11
제 1 절 일-가정 갈등	11
(1) 일-가정 갈등과 여성노동자	11
(2) 전이 모델	13
(3) 자원 이론	16
제 2 절 직장자원과 가정자원	19
(1) 자원과 일-가정 갈등	19
(2) 직장자원과 WIF	22
(3) 가정자원과 FIW	26
제 3 절 직업 지위	29
(1) 직업 지위의 개념	29
(2) 여성노동자와 직업 지위	31
제 4 절 직업 지위별 일-가정 갈등	36
(1) 직업 지위와 일-가정 갈등 연구	36
(2) 자원과 직업 지위의 상호작용	38
제 3 장 연구모형 및 연구가설	43
제 1 절 연구모형	43
제 2 절 연구가설	45
제 4 장 연구방법	51
제 1 절 분석자료 및 연구대상	51
제 2 절 변수의 측정 및 정의	53
제 3 절 자료분석방법	59

제 5 장 분석결과	62
제 6 장 결과	77
제 1 절 연구결과 요약 및 논의	77
제 2 절 연구의 함의	88
제 3 절 연구의 한계와 후속연구에 대한 제언	92
참고문헌	94

<그림 차례>

[그림 1] 전이 모델의 개념	14
[그림 2] WIF 모델	43
[그림 3] FIW 모델	44

<표 차례>

[표 1] 분석을 위한 가족친화정책의 종류	23
[표 2] 선행연구의 표집문제	36
[표 3] 변수들의 조작적 정의	53
[표 4] 분석대상에 대한 기술통계량	62
[표 5] 직장 자원과 직업 지위가 WIF에 미치는 영향에 관한 회귀분석 결과	65
[표 6] 가정 자원과 직업 지위가 FIW에 미치는 영향에 관한 회귀분석 결과	67
[표 7] 직장자원이 WIF(직장생활이 가정생활에 미치는 방해)에 미치는 영향관계에서 직업 지위의 조절효과에 대한 분석	69
[표 8] 직장자원이 FIW(가정생활이 직장생활에 미치는 방해)에 미치는 영향관계에서 직업 지위의 조절효과에 대한 분석	73
[표 9] 연구가설 지지여부	80

제 1 장 서론

제 1 절 문제제기

2013년 여성경제활동참가율은 50%로 집계되고 있으며¹⁾ 여성인구의 상당수가 노동시장에 참여하고 있는 현재의 모습은 앞으로 더욱 가속될 전망이다(통계청 홈페이지). 여성노동자의 양적 증가와 맞벌이 가구의 보편화는 현대사회의 새로운 양상으로 떠오르고 있으며, 변화된 사회경제적 배경을 바탕으로 일-가정 양립에 대한 관심이 확대되고 있다. 일-가정 양립은 정부와 기업의 입장에서 안정적이고 지속가능한 노동시장 형성을 위한 주요 정책 목표로 설정되고 있으며(Vos, 2009) 개인의 입장에서는 삶의 질을 보장하기 위한 핵심 요인으로 그 중요성이 커지고 있다²⁾.

개인이 경험하는 일-가정 갈등의 다차원적인 영향요인을 파악하기 위하여 통합적인 관점에 바탕한 일-가정 갈등 연구가 증가하고 있지만, 아직 탐색적 수준에 머무르고 있다. 통합적 관점은 일-가정 갈등에 영향을 미치는 거시적 요인과 미시적 요인을 종합적으로 고려하는 것으로, 다양한 원인에 의하여 형성되는 일-가정 갈등을 더 구체적으로 파악할 수 있도록 도와준다(Byron, 2005; Michel et al., 2011; Pichler, 2009; 권순원·이영지·김봄이, 2012; 김준기·양지숙, 2012; 김효선·차운아, 2010; 유수현, 2012). 일-가정 양립이 핵심적인 정책 아젠다로 논의됨에 따라 최근 정책의 효과성에 주목하는 거시적 차원의 일-가정 갈등 연구가 증가하고 있으며, 구체적으로 일-가정 정책의 국제비교, 가족친화정책의 효과성 평가와 같은 연구들이 수행되고 있다(유수현, 2012; 윤홍식, 2006; 이지연, 2012). 그러나 정책의 효과에 주목하는 일-가정 갈등 연구는 정책과 개인들이 경험

1) 통계청 「경제활동인구조사」 자료 사용.

2) 조희경(2014)은 직장인의 성공에 대한 인식을 조사한 결과, 직장인의 69.2%가 성공의 주요한 요인으로 일-가정 양립을 꼽았다고 보고하였다.

하는 일-가정 갈등의 구체적인 역동 관계에 대한 고려가 부족하다는 점에서 한계가 있다. 이와 달리 미시적 차원의 일-가정 갈등 연구는 개인이 경험하는 어려움과 역할 갈등에 초점을 둔다(원숙연·박지연, 2009). 일-가정 양립 과정에서 개인이 경험하는 갈등 수준을 측정하는 것은 일-가정 갈등의 실제적인 현상을 포착할 수 있고, 거시적 차원에서 수행된 연구들의 한계점을 보완할 수 있다는 점에서 연구의 긍정적인 기능이 평가되고 있다(Vos, 2009; 송다영 외, 2010). 그러나 미시적 차원의 연구들은 개인의 내부적인 역동 관계에만 주목함으로써 일-가정 갈등에 영향을 미치는 거시적 요인에 대한 고려가 미흡하고, 거시 체계가 미시 체계에 영향을 미치는 역동 관계를 간과하는 한계점이 있다. 따라서 미시적 차원에서 결정되는 개인의 일-가정 갈등 수준을 분석함에 있어서 노동시장의 구조와 가족 친화정책의 영향과 같은 거시적 차원의 영향 요인을 고려하는 통합적 관점은 다차원적으로 형성되는 일-가정 갈등을 더 구체적으로 파악할 수 있도록 도와준다는 장점이 있다. 지금까지 이론적·실증적 근거에 기반하여 미시적 차원과 거시적 차원의 요인이 일-가정 갈등에 미치는 영향을 통합적으로 분석한 선행연구는 부재한다. 또한 통합적인 관점을 바탕으로 개인들이 경험하고 있는 상이한 수준의 일-가정 역동 관계를 포착한 연구도 수행되지 않았다. 본 연구는 선행연구의 한계점을 보완하여 일-가정 갈등 연구의 범위를 확장하고자 하며, 상이한 인구 집단 특성에 따라 자원이 일-가정 갈등에 영향을 미치는 다차원적인 역동 관계를 더 구체적으로 파악하고자 한다.

초창기의 일-가정 갈등 연구는 직장 영역과 가정 영역의 충돌 관계에 주목하였으며, 직장과의 가정의 충돌 관계에 따른 역할 비양립이 가장 큰 대상으로 기혼취업 여성노동자가 경험하는 일-가정 갈등에 주목하였다. 충돌 관점은 개인이 보유한 자원은 한정적인 것에 반하여, 직장과의 가정에서 각기 상이한 역할을 요구함에 따라 개인이 경험하는 부정적 감정과 스트레스가 증가하는 것에 초점을 둔다

(Greenhaus and Beutell, 1985). 충돌 관점은 구체적으로 개인이 직장과 가정에서 경험하는 어려움의 원인을 찾고자 하였으며, 역할 갈등의 핵심요인으로 (1) 시간 갈등 (2) 긴장 갈등 (3) 행동 갈등을 제시하였다(Greenhaus and Beutell, 1985; 박기남, 2009). 세 가지 요인 중 시간 갈등과 긴장 갈등이 일-가정 갈등의 핵심 요인으로 연구되었으며, 기혼취업 여성노동자는 시간 압박과 긴장 압박이 가장 증가된 대상으로 보고되었다(Keith and Schafer, 1980; Hochschild, 1989, Robinson and Godbey, 1997; Wharton and Blair-Loy, 2006; 강혜련·임희정, 2000; 조주은, 2008). 전통적으로 여성은 가사노동의 핵심적인 책임자로 여겨졌고 이에 따라 가사노동과 함께 유급노동을 수행하는 여성노동자의 일-가정 비양립은 남성보다 더 열악하게 형성된다고 보고되었다(Ferree, 1991; Lundberg, Mårdberg and Frankenhaeuser, 1994; Reynolds, 2005).

초창기의 일-가정 갈등 연구는 다양한 역할 간 충돌 관계에 주목하였으며 이에 따라 직장 영역과 가정 영역을 분리하여 연구하였다. 그러나 최근의 연구들은 이전의 분리 관점에서 나아가 직장-가정 영역의 상호작용에 주목하고 있다(Byron, 2005; Edwards and Rothbard, 2000; Pichler, 2009). 직장과 가정의 상호관계에 주목하는 관점은 전이(spillover) 개념에 바탕한다. 전이 개념의 핵심적인 특징은 (1) 직장 영역과 가정 영역이 부정적 갈등을 주고받는 상호관계에 주목하고 (2) 두 영역의 상호작용의 결과로 갈등이 증대될 수도 있지만 긍정적인 영향을 줄 수도 있다고 주장한다(Demerouti, Geurts and Kompier, 2004; Greenhaus and Powell, 2006). Wadsworth and Owens(2007)는 전이 개념이 강조하는 직장과 가정의 상호작용을 구체적으로 파악하기 위해서 감정이 전이되는 방향성을 구분하였으며, 이에 따라 직장 영역이 가정 영역에 미치는 부정적인 영향(WIF)과 가정 영역이 직장 영역에 미치는 부정적인 영향(FIW)으로 방향을 구분하여 개념화하였다. 전이 개념에 바탕하여 일-가정 갈등을 분석하는 전이 모델은 직장과 가정을 수시로 넘나드

는 현대인들의 생활방식에 더 적합한 모델로 평가되고 있다.

전이 모델에 기반한 일-가정 갈등 연구가 발전하면서 개인의 스트레스 감소에 긍정적인 영향을 미치는 요인으로 자원의 영향에 주목한 연구들이 증가하고 있다. 자원 이론은 개인이 추가적인 자원을 획득할 경우 일-가정 갈등이 감소하는 관계에 주목하였다. 자원이론은 구체적으로 자원고갈이론과 자원이득개발관점이 존재하며, 개인이 추가적으로 획득하는 자원을 이용할 경우 영역 내 역할 요구를 감소시킴으로써 일-가정 비양립을 줄일 수 있다고 설명하였다(Edwards and Rothbard, 2000; Greenhaus and Powell, 2006; Voydanoff, 2004). 일-가정 갈등을 해소하기 위한 적극적인 전략으로 최근 자원 이론에 기반한 일-가정 갈등 연구가 증가하고 있으며, 다수의 실증연구들이 일-가정 갈등 감소에 영향을 미치는 직장 자원과 가정 자원을 보고하였다.

선행연구는 직장 영역의 자원으로 가족친화제도의 이용과 평등한 조직문화가 일-가정 갈등 감소와 부적관계를 형성하고 있음을 발견하였고(Allen, 2001; Mennino, Rubin and Brayfield, 2005; 이세인·이숙현·권영인, 2007; 이지언, 2012; 권순원·이영지·김봄이, 2010; 안상수·박성정·김금미, 2010), 가정 영역의 자원으로 배우자의 가사노동시간과 배우자의 가사분담에 따른 정서적 만족감이 일-가정 갈등 감소에 부적관계를 형성하고 있음을 확인하였다(Michel et al., 2001; Aycan and Eskin, 2005; 권순원·이영지·김봄이, 2012).

그러나 자원이 일-가정 갈등에 미치는 영향을 분석한 실증 연구들이 누적되면서, 자원이 일-가정 갈등에 미치는 부정적인 영향을 발견한 연구들이 보고되고 있다(Luk and Shaffer, 2005; 송다영 외, 2010; 권순원·이영지·김봄이, 2010; 유계숙, 2010; 김준기·양지숙, 2012). 직장-가정 자원이 일-가정 갈등 감소에 긍정적인 영향을 미칠 것을 예측하고 실증분석을 수행한 선행연구들은 상이하게 나타난 방향 관계에 대하여 타당한 설명을 제시하지 못하였다. 하지만 직장-가정 자원을 사용함에 따라 유의미한 수준에서 일-가정 갈등

수준이 증가하였다는 점에서, 자원이 일-가정 갈등 관계에 미치는 부정적인 영향에 대하여 구체적인 분석이 필요하다고 판단한다. 본 연구는 자원이 일-가정 갈등에 미치는 영향이 여성노동자의 환경적 맥락에 따라 달라진다는 최신 이론을 바탕으로 자원이 일-가정 갈등에 미치는 영향을 재조명하고자 하며 이를 통해 일-가정 갈등에 영향을 미치는 자원의 실제적인 기능과 의미를 정확하게 파악할 수 있을 것으로 기대한다. 또한 전이 모델에 근거하여 자원과 일-가정 갈등 관계를 분석한 국내 선행연구는 미흡하다는 점에서 본 연구는 전이 모델에 근거하여 실증분석을 수행하도록 한다.

노동시장의 탈규제·유연화 전략에 따른 노동시장의 분절 현상은 여성노동자에게 더 열악한 모습으로 나타나고 있으며(김종숙·강민정·정형욱, 2005; 박재규, 2004; 김영옥·민현주·김복순, 2006; 황수경, 2003a), 일-가정 갈등 연구에 있어 거시적 차원의 노동시장 구조를 고려해야 한다는 주장이 커지고 있다(김효정, 2010; 이재경·이은아·조주은, 2006; 장미혜, 2005; 황수경, 2003b). 다층적인 요인들을 바탕으로 형성되는 일-가정 갈등을 구체적으로 파악하기 위하여 거시적 차원의 요인들을 고려하는 것은 당연한 흐름으로 나타나고 있다. 다수의 연구들은 여성노동시장의 양극화와 계층화가 진행되고 있는 노동시장 내 구조에 문제의식을 가지고, 여성노동자가 위치하고 있는 노동시장의 특성이 일-가정 갈등에 영향을 줄 것으로 예측하였다(Byron, 2005; Wayne et al., 2007; 장미혜, 2005; 이재경·이은아·조주은, 2006). 일-가정 갈등 연구에 계층 관점이 개입하는 것은 개인적인 차원으로 설명할 수 없는 노동시장 구조의 영향을 살펴보는 것으로, 여성노동자 내부 집단 간 차이와 이에 따른 일-가정 갈등 수준의 불공평한 분포를 살펴볼 수 있도록 도와준다고 보고되고 있다(장미혜, 2005). 최근 거시적 차원의 노동시장요인이 일-가정 갈등에 미치는 영향을 분석한 실증연구들이 수행되었으며, 선행연구들은 노동시장 내 지위가 개인이 경험하는 일-가정 갈등에 미치는 유의미한 영향력을 보고하였다(이영주, 2012; 박기남, 2009; 류임량,

2009). 구체적으로 직업 지위가 높을수록 과중한 직장 내 역할로 인해 직장생활이 가정생활에 부정적인 영향을 미치고, 직업 지위가 낮을수록 가사노동의 책임이 증가함에 따라 가정생활이 직장생활에 미치는 부정적인 영향이 커진다고 주장하였다(DiRenzo, Jeffrey and Christy, 2011; Beham and Drobnic, 2010).

그러나 노동시장 지위가 일-가정 갈등에 미치는 영향을 분석한 선행연구들의 경우, 일-가정 갈등의 방향성을 구체화하지 않거나, 노동시장 내 지위를 높은 사람과 낮은 사람으로 이분화 함으로써 다양한 인구 집단을 고려하지 못한 한계점이 있다. 본 연구는 거시적 차원인 여성노동시장의 구조가 일-가정 갈등에 미치는 영향을 파악하고, 여성노동자 내부 집단의 불공평한 기회 구조를 파악하기 위해서 계층 관점에 기반하도록 한다. 이를 위해 구체적으로 여성노동자의 직업 지위에 주목하여 직업 지위의 차이가 일-가정 갈등에 미치는 영향을 살펴보도록 한다.

기혼 취업여성을 대상으로 자원이 일-가정 갈등에 미치는 영향을 분석한 연구는 다수 존재하지만, 여성노동자의 다양한 환경적 맥락에 따른 자원과 일-가정 갈등의 상이한 역동 관계를 포착한 실증 연구는 수행되지 않았다. 일-가정 갈등 연구가 인구 집단 내 다양한 노동시장 지위를 고려함에 따라, 자원과 일-가정 갈등 관계에 있어 상이한 영향 관계가 나타났다. 일-가정 갈등 연구는 전통적으로 전문직·관리직 위주로 연구가 이루어졌으며 이에 따라 다양한 노동시장 지위를 배경으로 하는 일-가정 갈등 연구의 필요성이 제기되었다. 본 연구는 자원과 일-가정 갈등 관계를 분석한 선행연구들의 결과가 혼재하는 이유로 표집의 문제가 있음을 지적하며, 이에 따라 다양한 노동시장 지위를 배경으로 하는 여성노동자를 분석 대상으로 자원과 일-가정 갈등 관계가 여성노동자 내부 집단에 따라 상이한 역동 관계를 형성하고 있는지 알아보도록 한다.

또한 자원이 일-가정 갈등에 미치는 영향에 있어 환경적 맥락은 주요한 요인으로 보고되고 있다. 자원과 일-가정 갈등의 관계가 개

인이 위치한 환경적 맥락에 따라 상이하게 나타날 것을 지적한 이론으로 생태체계이론과 개인-환경적합성이론, 자원-요구이론이 있다. 생태체계이론과 개인-환경적합성이론, 자원-요구이론은 개인이 일-가정 갈등 감소를 위하여 사용하는 자원이 개인의 환경적 맥락과 적합할 경우 긍정적인 기능을 수행하지만 개인의 환경적 맥락과 부적합할 경우 오히려 일-가정 갈등에 부정적인 영향을 미친다고 주장하였다(Edwards and Rothbard, 1999; Greenhaus and Powell, 2006; Grawitch, Barber and Justice, 2010; Grzywacz and Marks, 2000; Voydanoff, 2001; Voydanoff, 2005; Wayne et al., 2007). 개인의 환경적 맥락으로 임금노동 특성과 노동시장 내 지위의 중요성이 지속적으로 지적되고 있으며(박기남, 2009; 류임량, 2009; 이영주, 2012; 장미혜, 2005) 이러한 개인의 노동시장 특성을 반영하는 변인으로 본 연구는 여성노동자의 직업 지위를 살펴보도록 한다. 본 연구는 여성노동자의 직업 지위에 따라 상이하게 나타나는 자원과 일-가정 갈등 관계를 예측하며 분석결과를 통해 여성노동자 내부 집단에 따라 상이하게 형성된 직장-가정 자원의 분포와 일-가정 갈등 해소 전략을 포착할 수 있을 것으로 기대한다.

실증분석의 경우, Luk and Shaffer(2005)와 DiRenzo, Jeffrey and Christy(2011)는 자원이 일-가정 갈등에 미치는 영향이 내부 집단에 따라 상이한 역동을 보이는 관계를 포착하였다. 그러나 Luk and Shaffer(2005)와 DiRenzo, Jeffrey and Christy(2011)의 선행연구는 여성노동자 내부 집단에 대한 분리가 모호하고 노동시장에 대한 고려가 탐색적인 수준으로 수행되었다는 점에서 한계점을 지적한다. 본 연구는 여성노동자의 노동시장 지위에 따라 자원이 일-가정 갈등에 미치는 상이할 것을 예측하며, 분석 결과를 통하여 여성노동자 내부 집단에 따른 구체적인 일-가정 갈등 원인과 해소 전략을 도출할 수 있을 것으로 기대한다.

종합적으로 본 연구는 여성노동자의 내부 집단에 따른 상이하게 형성되어 있는 일-가정 갈등 수준에 문제의식을 가지며, 자원과 여

성노동자의 직업 지위가 일-가정 갈등에 미치는 영향을 확인하고자 한다. 또한 자원이 일-가정 갈등에 미치는 영향이 여성노동자의 직업 지위에 따라 상이하게 나타날 것을 예측하며, 여성노동자의 노동시장 지위와 자원의 상호작용이 일-가정 갈등에 미치는 상이한 역동 관계를 포착하는 것을 연구의 최종적인 목표로 한다. 구체적으로 본 연구는 여성가족패널을 사용하며 임금근로를 하고 있는 유배우 여성근로자 1408명을 연구대상으로 실증분석을 수행하였다. 자료 분석방법은 주효과 분석을 위하여 다중회귀분석 방법을 사용하였으며, 자원과 노동시장 지위의 상호작용 효과를 확인하기 위하여 조절다중회귀분석 방법을 사용하였다.

제 2 절 연구문제

본 연구는 여성노동자의 일-가정 갈등 감소에 긍정적인 역할을 하는 것으로 밝혀지고 있는 직장 자원과 가정 자원이 국내 여성노동자의 일-가정 갈등에 미치는 영향을 다시금 살펴보고자 한다. 이제까지 수행된 자원과 일-가정 갈등 연구는 자원의 긍정적인 기능에만 초점을 두고 있어 자원이 일-가정 갈등에 미치는 부정적인 영향에 대한 설명을 제시하지 못하였다. 본 연구는 자원이 일-가정 갈등에 미치는 부정적인 영향을 간과하고 있는 선행연구의 한계점을 보완하고자 하며, 구체적인 이론적 근거에 바탕한 실증분석을 통해 자원과 일-가정 갈등 연구에 새로운 접근 방법을 제시할 수 있을 것으로 기대한다. 또한 본 연구는 여성노동자의 인구 집단 특성에 따라 일-가정 갈등이 달라진다고 예측하며, 구체적으로 여성노동자의 직업 지위가 일-가정 갈등에 미치는 영향을 살펴보고자 한다. 다수의 선행연구가 탐색적인 수준에서 여성노동자의 직업 지위가 일-가정 갈등에 미치는 영향을 살펴보았는데, 본 연구는 계층 관점과 여성노동시장의 분절된 구조에 근거하여 여성노동자의 직업 지위가 일-가정 갈등에 상이한 영향을 미칠 것으로 예측한다. 다음으로 본 연구는 여성노동자의 상이한 환경적 맥락에 따라 자원이 일-가정 갈등에 미치는 영향이 달라진다는 최신 이론들을 실제로 검증하고자 한다. 생태체계이론과 개인-환경적합성이론, 자원-요구이론은 단순히 자원이 일-가정 갈등에 미치는 영향을 살펴본 선행연구들의 한계를 보완하여, 자원의 의미가 여성노동자 내부 집단에 따라 상이하게 분포되어 있음을 주장하였다. 현재까지 국내 선행연구 중 자원이 여성노동자의 일-가정 갈등에 미치는 영향을 여성노동자 내부 집단에 따라 분석한 연구는 부재하다. 또한 본 연구는 여성노동자의 상이한 환경적 맥락으로 거시적 차원인 계층 관점에 기반한 직업 지위를 선택함으로써, 여성노동자의 자원과 일-가정 갈등 관계의 불평등한 집단 간 분포를 포착할 수 있을 것으로 기대한다. 실증분석

결과를 통해 최신 이론의 점검과 함께 여성노동자 내부 집단에 따른 자원과 일-가정 갈등의 역동 관계를 더욱 구체적으로 파악할 수 있을 것으로 기대하며 국내·외 일-가정 갈등 연구에서 본 연구의 문제의식이 분석되지 않았다는 점에서 선행연구와의 차별성을 제시한다. 구체적으로 본 연구에서 제시하는 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1. 자원이 제공될수록 일-가정 갈등이 감소하는가?

연구문제 2. 여성노동자의 노동시장 내 지위에 따라 일-가정 갈등 수준이 다른가?

연구문제 3. 자원이 일-가정 갈등에 미치는 영향이 직업 지위에 따라 다른가?

제 2 장 이론적 배경

제 1 절 일-가정 갈등

(1) 일-가정 갈등과 여성노동자

일-가정 갈등(work-family conflict)은 직장 영역과 가정 영역의 역할 압력이 상호 간 비양립시 발생하는 갈등을 이른다(Greenhaus and Beutell, 1985). 일-가정 갈등의 개념은 전통적으로 역할 이론(role theory)에서 발전하였으며(Greenhaus and Beutell, 1985; Michel et al., 2011), 역할 이론은 두 가지의 핵심적 특징으로 정의된다. 첫째는 개별 역할들은 각기 다른 규범과 책임을 요구한다는 점이고 둘째는 역할이 많아질수록 역할 간 충돌이 증가해서 부정적인 긴장감과 갈등이 증가한다는 것이다(Kahn et al., 1964). Greenhaus and Beutell(1985)는 역할 이론을 직장 영역과 가정 영역에 적용하여 일-가정 갈등을 정의하였으며 이에 따라 (1) 직장 영역과 가정 영역은 개인에게 각기 다른 역할 압력을 부과하며 (2) 두 영역에서 발생한 역할 압력이 비양립시 일-가정 갈등이 발생한다고 정의하였다. 따라서 비양립 정도가 커질수록 개인이 경험하는 일-가정 갈등은 증가한다. 일-가정 갈등의 정의에서 알 수 있듯이 초기의 일-가정 갈등 연구들은 직장 영역과 가정영역이 분리되어 있으며 서로 방해를 미친다는 점에 주목하였고, 직장 영역과 가정 영역의 구체적인 충돌 원인을 밝히려는 연구들이 이어졌다.

Greenhaus and Beutell(1985)는 일-가정 갈등의 주요한 형태를 세 가지로 나누어 (1) 시간에 기반한 갈등(time-based conflict) (2) 긴장에 기반한 갈등(strain-based conflict) (3) 행동에 기반한 갈등(behavior-based conflict)으로 구분하였다. 시간에 기반한 갈등은 근로시간이나 가사노동시간과 같이 한 영역에 배분되는 시간이나 관

심으로 인해 다른 영역의 역할 성과를 저해할 때 발생하는 갈등을 이른다. 긴장에 기반한 갈등은 역할이 모호하거나 역할이 과중함으로 인해 한 영역에서 발생한 스트레스나 긴장이 다른 영역에 부정적인 영향을 미칠 때 발생하는 갈등을 정의한다. 행동에 기반한 갈등은 한 영역에서 역할을 수행하기 위해 사용하던 습관이나 역할 기대가 다른 영역의 역할 수행과 갈등을 빚을 때 발생하는 갈등을 이른다(Michel et al., 2011; Edwards and Rothbard, 2000). 세 가지의 갈등 요인은 초기의 일-가정 갈등 연구들과 마찬가지로 직장 영역과 가정 영역을 분리하는 충돌 관점에 기반하고 있으며, 이후 일-가정 갈등 연구는 개인의 육체적·심리적 자원의 사용에 있어 두 영역이 경쟁적인 관계를 형성하는 점에 주목하였다(Greenhaus and Powell, 2006).

일-가정 갈등 연구는 남성보다 여성의 입장에 더 주목하였다. 전통적으로 가구 내 가사노동을 담당하던 여성이 노동시장 안으로 유입되면서 후기산업사회의 가족과 직장은 새로운 양상을 보이게 되었다(Gornick, 1999). 여성노동자는 유급노동과 함께 남성보다 더 많은 가사노동을 수행함으로써 여성의 이중부담은 새로운 과제로 떠올랐고, 노동시장 내 여성노동자의 지속적인 유입을 위하여 조화로운 일-가정 관계는 핵심적인 문제로 떠올랐다(Gornick, Meyers and Ross, 1998; Vos, 2009). 여성노동자의 시간 갈등에 초점을 둔 연구들은 여성노동자가 유급노동 뿐 아니라 가사노동을 함께 수행함에 따라 남성노동자보다 더 많은 시간 압박과 일-가정 갈등을 경험한다고 주장하였다(Ferree, 1991; Lundberg, Mårdberg and Frankenhaeuser, 1994; Reynolds, 2005). 시간 압박은 다른 의미로 더 많은 역할 압력을 경험하는 것으로, 역할 과중에 따른 긴장 갈등을 야기한다(Greenhaus and Beutell, 1985, Duxbury, Higgins and Lee, 1994). 가사노동의 책임과 유급노동을 동시에 수행할 경우 여성노동자는 남성노동자보다 더 많은 역할 과잉을 느끼기 때문에 여성노동자의 일-가정 양립은 남성노동자보다 열악하다고 보고되었다

(Duxbury, Higgins and Lee, 1994).

여성노동자가 경험하는 시간 갈등은 근본적으로 여성노동자가 육아와 가사노동에 대해 가지는 책임감으로부터 비롯된다는 관점은 이후 실증연구를 통해서 검증되었다(Gutek, Searle and Klepa, 1991). 다수의 실증연구는 여성노동자가 가정에서의 책임감을 많이 느끼고, 평등한 역할 이념³⁾보다 전통적인 역할 이념을 가질 경우 더 높은 수준의 일-가정 갈등을 느낀다고 보고하였다(Barnett and Baruch, 1987; Dressel and Clark, 1990; Lundberg, Mårdberg and Frankenhaeuser, 1994; Milkie and Peltola, 1999; Shelton and John, 1996).

시간 갈등과 긴장 갈등, 역할 이념에 기반한 일-가정 갈등연구들은 일관되게 여성노동자가 경험하는 일과 가정의 비양립이 남성노동자보다 열악함을 주장하였다. 본 연구는 여성노동자가 경험하는 일-가정 갈등을 노동시장과 개별 가구의 핵심적인 위협 요인으로 평가하며, 여성노동자의 일-가정 갈등 수준을 구체적으로 파악하는 것을 최종적인 목표로 이후의 논의를 진행하도록 한다.

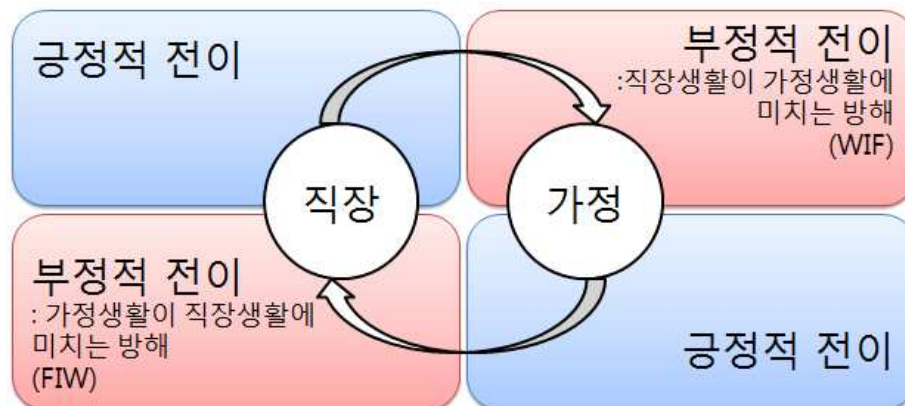
(2) 전이 모델

일-가정 갈등 연구가 발전함에 따라 다양한 개념화가 이루어졌는데 최근의 연구들은 직장 영역과 가정 영역을 이분법적으로 접근하던 시각에서 나아가 두 영역의 상호작용에 주목하고 있다(Byron, 2005; Edwards and Rothbard, 2000; Pichler, 2009). 상호작용에 대한 개념적 확장은 가정 영역과 직장 영역이 부정적 혹은 긍정적인 파급효과를 주고받는 관계를 강조한 것으로, 전이 모델(spillover model)로 분류된다(Demerouti, Geurts and Kompier, 2004). 전이 모델의 핵심적 특징은 (1) 직장 영역과 가정 영역의 상호작용 관계에

3) ‘역할 이념’은 ‘젠더 역할 관념(gender role ideology)’의 약어로 자세한 설명은 이후의 장에서 논한다.

서 만들어진 부정적 혹은 긍정적 감정의 유발과 전이에 관심을 두고(Demerouti, Geurts and Kompier, 2004) (2) 한 영역이 다른 영역의 스트레스를 완화시키거나 증가시키는 관계에 주목한다(Greenhaus and Powell, 2006). 전이 개념은 다양한 역할을 하며 직장과 가정을 넘나드는 현대인들의 삶의 균형감을 설명하는데 있어 충돌 관점보다 설득력이 높다고 평가되며, 이러한 맥락에서 최근의 일-가정 갈등 연구는 전이 개념을 바탕으로 이루어지고 있다(Byron, 2005; Michel et al., 2011; 김준기·양지숙, 2012; 손영빈·최은영, 2009).

[그림 1] 전이 모델의 개념



전이 모델에서 어떤 영역의 파급효과로 인해서 부정적 혹은 긍정적인 전이가 일어났는지 아는 것은 주요한 문제로, 직장과 가정 영역 간 전이의 방향성을 구체화한 전이모델의 개념은 위의 [그림1과 같다. Wadsworth and Owens(2007)는 직장생활이 가정생활에 미치는 방해인 WIF(work interference with family)⁴⁾와 가정생활이 직장생활에 미치는 방해인 FIW(family interference with work)⁵⁾로 방향 관계를 개념화하였다. WIF와 FIW의 분리는 양방간의 역할 충돌로 인한 갈등 증

4) work interference with family는 이하 WIF로 명시함

5) family interference with work는 이하 FIW로 명시함

가를 포착함에 있어 갈등의 방향성을 명확히 제시할 수 있는 편의성을 제공한다.

선행연구들은 일관되게 WIF와 FIW의 결정요인이 분리되어 있다고 주장하였고(Byron, 2005; Frone, Russell and Cooper, 1992; Kossek and Ozeki, 1998; Michel et al., 2011), 이에 따라 최근 전이 모델에 근거한 일-가정 갈등 연구는 WIF와 FIW를 분리하여 상이한 모델로 제시하고 있다. Kossek and Ozeki(1998)은 메타분석을 통해서 WIF와 FIW에 영향을 주는 요인들이 분리되어 있음을 밝혔는데, 직장 만족이 증가할수록 WIF 감소했지만, 직장 만족과 FIW와의 인과관계는 나타나지 않았다. 이를 통해 직장 영역과 가정 영역을 통합적으로 고려하는 연구의 경우 WIF와 FIW에 분리된 접근이 필요함을 지적하였다(Kossek and Ozeki, 1998). Byron(2005)은 메타분석을 통해 WIF와 FIW의 결정요인들의 특성을 알아보려고 하였으며 선행 연구의 결과와 마찬가지로(Eby et al., 2005), 직장 영역과 관련한 요인들은 WIF의 유발에 더 많은 영향을 미치고, 가정 영역과 관련한 요인들은 FIW의 유발에 더 강한 영향을 미치는 결과를 보고하였다. Michel et al.(2011)는 Byron(2005)의 연구를 확장하여 WIF와 FIW과 결정요인들을 모아 일-가정 갈등 모델을 제시하고자 하였다. 직무 스트레스와 직장의 지지, 조직 내 지원과 같은 직장 관련 요인들은 WIF에 유의미한 영향을 미치고 가사업무 수준과 배우자의 지지, 가구조건과 같은 가정 관련 요인들은 FIW에 영향을 미치는 실증 관계를 포착하였다. Byron(2005)은 결론적으로 일-가정 갈등 모델을 제시함에 있어 WIF와 FIW의 모델을 분리하여 제시하였다. 국내 선행 연구의 경우, 김효선·차운아(2010), 김준기·양지숙(2012)는 직장과의 상호작용을 고려하여 종속변수를 WIF와 FIW로 나누어 측정하였지만 WIF와 FIW의 결정요인을 분리하지는 않았다는 점에서 한계점으로 판단한다.

본 연구는 충돌 관계에 기반하며, 선행연구들이 전이 모델을 선택한 이유와 마찬가지로 일-가정 갈등의 상호맥락을 이해하기 위하

여 직장과 가정의 양방간의 관계를 모두 고려한다. 따라서 종속변수인 일-가정 갈등 수준을 WIF와 FIW로 나누어 측정하도록 한다. 또한 국외 선행연구들이 제시한 모델과 같이 직장 관련 요인과 WIF, 가정 관련 요인과 FIW의 모델이 분리되어 있다고 판단하여, 실증분석에서 두 가지의 연구 모델을 사용한다. WIF와 FIW 모델을 분리함으로써 각 변인과 일-가정 갈등의 관계를 더욱 구체적으로 파악할 수 있을 것으로 기대한다.

(3) 자원 이론

자원고갈이론(resource drain theory)은 직장 영역과 가정 영역의 분리된 역할이 개인의 한정적인 자원을 사용함에 따라 개인이 경험하는 스트레스가 증가한다고 주장한다(Goode, 1960). 일-가정 갈등 연구가 증가함에 따라 직장 역할과 가정 역할이 상호간에 영향을 미치는 다양한 매커니즘이 연구되었는데, Edwards and Rothbard(2000)는 자원고갈이론을 통해 직장 영역과 가정 영역이 상호간에 영향을 미치는 과정을 구체화하였다. 자원고갈이론에서 이르는 자원은 개인이 보유한 시간, 에너지, 정신적 주의력과 같이 육체적·심리적 자원을 포괄하는 개념으로 개인이 보유한 자원은 한정적인 성격을 가진다. 이에 따라 직장 영역과 가정 영역은 서로 충돌하며 각기 다른 역할을 요구하는데, 이때 한 영역에서 자원이 사용됨에 따라 다른 영역에서 사용가능한 자원이 줄어들어서 개인의 부정적인 감정과 스트레스가 발생한다(Edwards and Rothbard, 2000; Michel et al., 2011).

Edwards and Rothbard(2000)는 일-가정 연구들이 자원을 충돌 관계에만 적용하는 것은 한계가 있다고 지적하였다. 한 영역에서의 역할 수행을 통해 추가적인 자원을 획득함으로써 다른 영역에서의 역할 수행에 도움을 줄 수 있기 때문이다(Edwards and Rothbard, 2000; Greenhaus and Powell, 2006; Voydanoff, 2004). Michel et

al.(2011)도 역할 이론과 자원고갈이론에 따라, 역할 수행을 통해서 추가적으로 획득하는 자원은 한 영역에서 요구되는 역할 압력을 줄여줌으로써 역할 간 양립이 더 용이하도록 도와준다고 주장하였다.

자원이득개발관점(resource-gain-development perspective)은 자원의 긍정적인 기능에 초점을 둔 개념으로, 최근 실증분석을 통해 검증되고 있다. 자원이득개발관점은 생태체계 이론(ecological system theory)에 기반하는데, 생태체계 이론은 유기체는 자연적으로 자신의 기능을 성장시키고 발전시키며 개발하고자 하는 경향이 있다고 주장한다. 생태체계 이론에 따라 개인은 이용 가능한 자원을 획득할 시, 자원의 기능을 최대로 활용하며 이를 통해 긍정적인 전이를 경험한다고 주장한다(Bronfenbrenner and Ceci, 1994; Grzywacz and Marks, 2000; Voydanoff, 2001). Crouter(1984)와 Kirchmeyer(1992)는 생태체계 이론에 근거하여 자원의 기능을 일-가정 연구에 적용하였는데 (1) 한 영역으로부터 제공되는 자원이 지속적이고 (2) 제공된 자원이 다른 영역에 적용가능하며 (3) 실제적인 도움을 제공할 때 자원의 긍정적 기능이 최대한으로 발현되어서 일-가정 갈등 수준이 감소한다고 주장하였다. Voydanoff(2004)는 실증분석을 통해서 개인이 추가적인 자원을 획득할 시 일-가정 갈등이 유의미하게 감소하는 것을 발견하였으며 이를 통해 자원의 긍정적인 기능을 검증하였다. 결론적으로 역할 이론과 자원고갈이론, 자원이득개발관점은 직장 영역과 가정 영역에서 수행하는 역할과 추가적인 자원이 종합적으로 상호작용하여 개인의 일-가정 갈등에 영향을 미친다고 주장한다. 이와 달리 Greenhaus and Powell(2006)는 자원과 일-가정 갈등 관계에 있어서 자원의 긍정적 기능이 발현되지 않는 매커니즘을 구체적으로 제시하였는데, 한 영역으로부터 획득된 자원이 다른 영역의 역할 요구와 비양립 시 자원의 기능은 발현되지 않거나 부정적으로 나타난다고 주장하였다. 즉 자원이 일-가정 관계에 미치는 긍정적인 역할이 많이 부각되었으나(Edwards and Rothbard, 2000; Grawitch, Barber and Justice, 2010; Greenhaus and Powell, 2006;

Voydanoff, 2004; Wayne et al., 2007), 자원이 일-가정 갈등에 미치는 영향이 저해되거나 부정적으로 발현되는 경우도 있음을 지적하였다(Greenhaus and Powell, 2006).

자원고갈이론과 자원이득개발관점에 기반한 실증 연구들은 직장 영역과 가정 영역에서 개인의 역할 압력을 줄이고 일-가정 갈등 수준을 줄이는 결정요인들을 밝혔다. 직장 영역의 경우 가족친화제도의 이용(Cook, 2009; Mennino, Rubin and Brayfield, 2005; 이세인·이숙현·권영인, 2007; 이지언, 2012)과 평등한 조직 문화(권순원·이영자·김봄이, 2010; 안상수·박성정·김금미, 2010; 이지언, 2012)가 일-가정 갈등과 부적인 관계를 형성하고 있다고 보고되었다. 가정 영역의 경우, 배우자 가사분담(Aycan and Eskin, 2005; Carlson and Perrewé, 1999; Michel et al., 2001)과 배우자 가사분담에 따른 만족도(권순원·이영자·김봄이, 2012)가 일-가정 갈등 감소에 유의미한 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다.

그러나 최근 여성노동자의 일-가정 갈등 감소에 긍정적인 영향을 미치는 직장-가정 자원에 대한 연구들이 누적되면서, 자원이 일-가정 갈등에 미치는 상이한 결과들이 나타나고 있다. 이러한 선행연구 결과는 자원이 일-가정 갈등에 미치는 부정적인 영향에 대하여 살펴볼 필요성을 지적하고 있으며, 자원과 일-가정 갈등 관계에 영향을 미치는 외부 요인에 대한 연구가 필요함을 암시한다. 이제까지 자원과 일-가정 갈등 관계를 분석한 국내 연구는 단순한 영향관계만을 분석하고 있을 뿐, 조절효과를 포함하여 자원과 일-가정 갈등 관계에 영향을 미치는 외부 요인을 분석한 연구는 수행되지 않았다. 따라서 본 연구는 구체적인 직장-가정 자원을 바탕으로 자원이 일-가정 갈등에 미치는 부정적인 영향과 함께, 자원이 일-가정 갈등에 미치는 상이한 영향관계를 만들어내는 핵심 요인으로 여성노동자의 환경적 맥락을 고려하도록 한다. 이후의 장에서 직장-가정 자원이 일-가정 갈등 관계에 미치는 영향을 분석한 선행연구들을 살펴보면 서 구체적인 논의를 이어가도록 한다.

제 2 절 직장자원과 가정자원

(1) 자원과 일-가정 갈등

일-가정 갈등을 해소하기 위한 적극적인 전략으로 일-가정 갈등 연구에서 자원의 기능이 부각되고 있다. 자원은 영역에 따라 (1) 직장으로부터의 자원과 (2) 가정으로부터의 자원으로 구분되고 있으며, 자원과 일-가정 갈등 관계를 분석한 선행연구들은 각 영역에 따라 상이한 맥락에서 발전해왔다.

직장 자원과 일-가정 갈등의 관계 분석은 경영학의 조직 내 인적 자원관리(human resources management)측면에서 주로 이루어졌다(Grover and Crooker, 1995; Kossek and Ozeki, 1998). 노동자의 일-가정 균형은 궁극적으로 노동자의 생산성을 증가시키고 이직 의도를 낮춰 기업에 긍정적인 영향을 준다고 보고되고 있다(Allen, 2001; Grover and Crooker, 1995). Galinsky and Stein(1990)는 기업이 가족친화제도와 가족친화적 문화에 대한 적극적인 책임감을 가지지 않을 시, 노동자의 일-가정 비양립이 커져 궁극적으로 기업에 부정적인 영향을 미친다고 주장하였다.

가족친화제도와 가족친화적인 조직문화는 가장 핵심적인 직장 자원으로 다루어지고 있다. 최근 가족친화제도의 확대가 적극적으로 요구·추진되면서 연구의 필요성이 더욱 커지고 있다. 가족친화적인 조직문화의 경우, 노동자 전반의 의식과 태도, 가치에 영향을 미치는 요인으로 가족친화제도보다 더 실제적인 기능을 한다고 보고되고 있다(Thompson, Beauvais and Lyness, 1999). 다수의 실증 연구들이 가족친화제도와 가족친화적인 조직문화가 노동자에게 미치는 긍정적인 영향을 발견하였다. Grover and Crooker(1995)는 실증분석을 통해 가족친화제도의 제공이 이직 의도 감소와 유의미한 수준에서 부적관계를 형성하고 있음을 발견하였다. Thomas and Ganster(1995)

는 직장에서 제공하는 탄력적인 근무제도가 노동자의 일-가정 갈등과 부적관계를 형성하고 이것은 직무 만족의 증가, 우울감의 감소로 이어진다는 것을 발견하였다. Thomas and Ganster(1995)는 분석 결과를 바탕으로 직장에서 제공되는 가족친화제도가 노동자의 직장가정에서 요구되는 다양한 역할을 더 적절하게 관리할 수 있도록 도와준다고 주장하였다. Allen(2001)은 가족친화제도가 이용가능하고 조직문화가 가족친화적일수록 일-가정 갈등 수준의 감소, 직무 만족감의 증가, 직무 헌신의 증가, 이직 의도의 감소가 나타나는 것을 발견하였고, 이를 통해 기업의 인적자원관리 측면에서 직장 자원의 제공이 긍정적인 기능을 수행함을 실증적으로 확인하였다.

가정 자원과 일-가정 갈등 연구는 개별가구 내 역동에 초점을 두고 이루어졌는데, 후기산업사회로 들어오면서 가사노동에 대한 책임이 남성의 역할로 확대되면서 배우자의 가사노동과 일-가정 갈등에 관한 연구가 증가하기 시작하였다(마경희; 2008; Arrighi and Maume, 2000). 전통적인 남성부양자 모델은 여성을 가사노동의 책임자로 보았으나, 현대사회에서 여성노동자와 맞벌이 가구가 증가함에 따라 여성노동자의 이중부담을 줄이기 위해서 가사노동의 평등한 분배는 핵심적인 요인으로 평가되고 있다(유계숙, 2010). 실증연구들은 배우자의 가사노동 시간 증가가 여성노동자의 일-가정 갈등과 부적관계를 형성하고 있음을 밝혔으며(Aycan and Eskin, 2005; Carlson and Perrewé, 1999; Frisco and Williams, 2003; Michel et al., 2001; Stohs, 2000; 권순원·이영지·김봄이, 2012), 이러한 결과는 가구 내 가사노동 분담이 일-가정 갈등에 미치는 직접적인 영향을 조명하고 있다.

배우자의 가사노동을 자원으로 보고하는 연구들이 있는 반면(Aycan and Eskin, 2005; Carlson and Perrewé, 1999; Michel et al., 2001), 여전히 가사노동이 여성의 역할로 인식되고 있는 환경적 맥락을 고려할 시 배우자의 지원은 자원으로서는 기능이 제한적으로 나타난다고 주장하는 연구들이 있다(Arrighi and Maume, 2000;

Shelton and John, 1996). 가구 내 가사노동 분담과 일-가정 갈등 관계에 대한 연구는 사회학 분야에서 많이 다루어졌으며, 특히 젠더 관점(gender perspective)에 기반하고 있다. 젠더 관점은 여성노동자에게만 직장 영역과 가정 영역의 책임이 모두 부과되는 현상에 문제 제기를 하며, 가구 내에서 여성노동자가 더 많은 가사노동을 수행하는 매커니즘으로 젠더 이념 관점(gender ideology perspective)과 젠더 구성 관점(gender construction perspective)을 제시하였다(Shelton and John, 1996).

젠더 이념 관점은 직장과 가정에서의 역할을 누가 수행해야 하는지에 대한 믿음으로(Barnett and Brauch, 1987; Coverman, 1985; Harris and Firestone, 1998), 가사노동은 여성이 수행해야하고 유급 노동은 남성이 수행해야 한다고 생각할수록 전통적인 젠더 이념을 가지고 있다고 판단한다(Somech and Drach-Zahavy, 2007). 실증 연구들은 부부가 평등한 젠더 이념을 가지고 있을수록 가사노동 분담이 더 평등하게 이루어지는 것을 발견하였다(Arrighi and Maume, 2000; Ferree, 1990; Shelton and John, 1996).

젠더 구성 관점은 젠더란 다른 사람과 상호작용하여 만들어지는 개념으로(West and Zimmerman, 1987), 가구 내에서 남성과 여성이 가사노동에 대해 부여하는 의미에 따라 가사노동 분담이 상이한 수준에서 이루어진다고 주장한다(Ferree, 1990). DeVault(1990)는 여성은 가사노동을 일이 아닌 양육과 사랑의 표현방식으로 인식하며, 다른 사람이 아닌 자신에 의해 수행되어야 하는 일로 인식한다고 주장하였다. 또한 DeVault(1990)는 여성이 자신에 대한 자아 이미지를 결정함에 있어 만족스러운 가사노동을 수행하는 것이 ‘좋은’ 엄마와 ‘좋은’ 아내의 판단 기준으로 작용하고 있다는 점에서, 여성의 젠더 정체성이 가사노동의 증가로 이어지는 과정을 설명하였다. 결과적으로 젠더 이념 관점과 젠더 구성 관점은 여성이 가사노동과 돌봄 노동에 대해서 더 많은 애착과 책임을 가지는 이유를 설명하고 있으며, 이를 통해 가구 내에서 가사분담이 불공평하게 분배되는

상황에 적용이 가능하다.

Major(1993)는 문헌 연구 결과 여성이 어머니로서의 역할을 다하지 못할 때 죄책감을 느낀다고 보고하였다. South and Spitze(1994)는 미혼, 이혼, 사별 가구와 남성과 여성으로 이루어진 가구를 비교할 때, 남성과 여성으로 이루어진 가구 내에서 여성의 가사분담이 가장 불공평하게 나타나는 것을 발견하였다. 이를 통해 South and Spitze(1994)는 가사노동이 가구 내 젠더 역할에 따라 변하는 현상을 보여주었다. Milkie and Peltola(1999)는 실증연구로 여성과 남성의 가사노동 분담이 일-가정 양립에 미치는 영향을 분석하였는데, 여성노동자는 남성보다 높은 수준의 가사노동을 분담함에도 불구하고 역할 갈등을 느끼지 않는 것을 발견하였다. Milkie and Peltola(1999)는 이러한 현상이 젠더 차이에 근거하며, 여성이 남성보다 가정에 높은 수준의 책임의식을 가지기 때문에 증가한 가사노동에도 불구하고 역할 압력을 느끼지 않는다고 설명하였다.

본 연구는 선행연구들과 같이 WIF의 결정요인으로 가족친화제도와 조직 문화를, FIW의 결정요인으로 배우자의 가사노동 분담 수준을 선택한다. 또한 가정 자원의 경우, 배우자의 지원이 일-가정 갈등에 미치는 영향을 해석할 때 젠더 차이가 존재하는 가구 내 환경적 맥락을 고려하여 해석하도록 한다. 이에 따라 본 연구는 가정-직장 자원이 일-가정 갈등에 미치는 영향에 있어 이전의 연구들이 간과하였던 측면을 보완하여 보다 현실적인 의미를 도출할 수 있을 것으로 기대한다.

(2) 직장자원과 WIF

가족친화제도(family-friendly policy)는 근로자가 직장생활과 가정생활을 조화롭게 양립할 수 있도록 기업 차원에서 제공하는 제도를 이른다(고용노동부, 2011). 가족친화제도가 양적으로 확대됨에 따라 효과성에 대한 의문이 증가하고 있으며 최근 실증분석들이 수행되

고 있다. 가족친화제도는 보육정책, 휴가정책, 노동시간 정책 그리고 서비스 정책의 4가지 범주로 구분되고 있다(김태홍·공인아, 2011; 우규창·김향아, 2006; 이민우·이영진·한재창, 2008; 이세인·이숙현·권영인, 2007; 이지언, 2012; 정기선·장은미, 2005; 홍승아 외, 2008). 하지만 가족친화제도는 기업마다 시행하고 있는 제도의 종류가 다양하고 학자들마다 분류방식도 상이해서, 가족친화정책이 일-가정 갈등에 미치는 영향을 분석한 실증 연구들은 각기 다른 제도를 선택하고 있는 문제가 있다. 김호신(2010)은 가족친화제도를 산발적으로 분석하는 문제를 해결하고자 여성가족부가 제공하고 있는 가족친화지수(family friendly index)를 근거로 구체적인 제도를 선택하고 있다. 본 연구는 가족친화지수에 근거하여 가족친화정책을 선택함으로써 분석의 타당성을 높이고자 하며, 가족친화지수를 바탕으로 재구성한 가족친화제도의 종류는 아래 [표 1]과 같다.

[표 1] 분석을 위한 가족친화정책의 종류

영역	정책	지원 제도
보육정책	-	직장 내 보육시설 설치
휴가정책	출산전·후 휴가제도 육아휴직제도 배우자 출산휴가	-
노동시간정책	-	탄력적근로시간제
조세정책 및 현금지원정책	-	보육비 지원 학자금 지원 가족수당 출산장려금

* 자료: 이지언(2012)과 여성가족부(2012), 홍승아 외(2008)을 재구성

다수의 선행연구가 가족친화제도(family-friendly policy)의 이용이 WIF와 부적관계를 형성하고 있다고 보고하였다. Allen(2001)은 실증 분석 결과, 가족친화제도를 이용할 경우 일-가정 갈등 수준이 감소

하는 결과를 발견하였다. Mennino, Rubin and Brayfield(2005)는 이용할 수 있는 가족친화제도가 증가하고 탄력적인 근무를 할 수 있는 여성노동자의 경우 WIF가 감소하는 것을 발견하였다. Cook(2009)은 가족친화제도가 직업 만족과 직장 스트레스에 미치는 영향을 연구하였으며, 사용할 수 있는 가족친화제도가 많아질수록 직업 만족이 증가하고 직장 스트레스가 감소한다는 것을 발견하였다. 직업 만족과 직장 스트레스는 WIF와 직접적으로 연관되는 변인으로 WIF와 연관한 해석이 가능하며, 이에 따라 가족친화제도의 이용 여부는 WIF와 부적관계를 형성하고 있음을 예측할 수 있다. 국내 선행연구의 경우, 이세인·이숙현·권영인(2007)은 가족친화제도의 공식적인 도입 여부는 일-가정 갈등에 영향을 미치지 않지만, 가족친화제도를 실제로 이용한 적 있는 경우 일-가정 갈등이 감소하는 것을 밝혔다. 이지언(2012)은 가족친화제도가 제도로 도입된 상황은 일-가정 갈등 해소에 영향을 미치지 않지만 실제로 제도를 이용 가능한 집단의 일-가정 갈등 수준은 유의미하게 낮아지는 것을 발견하였다. 이를 통해 이지언(2012)은 공식적으로 제도가 도입되어도 제도를 실제로 이용할 수 있는 노동자는 소수임을 지적하였다(Thompson et al., 1999; 이세인·이숙현·권영인, 2007; 이지언, 2012). 제도의 실제 이용 여부는 제도의 도입 여부보다 더 풍부한 정보를 제공하고 있으므로, 본 연구는 실증분석을 수행할 시 가족친화제도의 실제 이용가능성이 WIF에 미치는 영향을 검증하도록 한다.

가족친화적인 조직문화는 WIF 감소에 영향을 미치는 요인으로 보고되고 있다. 조직문화(organizational culture)란 조직의 핵심 구조로 조직구성원들이 가지는 가치와 신념, 가정에 의해 만들어진다고(Denison's, 1996). 이에 따라 조직문화는 제도와 마찬가지로 개별 구성원들의 태도와 행동에 영향을 미치며, 구성원들이 인지하는 일-가정 갈등의 한 요인으로 기능한다(Trice and Beyer, 1993). Thompson, Beauvais and Lyness(1999)는 제도의 이용 여부는 일-가정 갈등에 영향을 미치지 않지만 조직문화가 일-가정 균형에 적합

할수록 일-가정 갈등이 감소하는 것을 발견하였다. 구체적으로 직장
과 가정의 조화를 지원해주는 조직문화일수록 근로자의 일-가정 갈
등이 줄어드는 반면 조직에의 높은 헌신을 요구하는 문화일수록 근
로자의 일-가정 갈등이 증가하는 것을 발견하였다(Thompson,
Beauvais and Lyness, 1999).

여성노동자의 경우 조직문화의 젠더 차이를 고려할 때, 성 차별
적인 조직문화가 여성노동자의 일-가정 갈등수준에 정적인 영향을
미친다는 연구가 보고되었다. Powell, Francesco and Ling(2009)는 조
직문화와 일-가정 갈등의 관계를 분석한 연구들이 조직문화를 젠더
중립적인 차원에서 적용한 한계를 지적하며, 성 차별적인 조직문화
가 여성노동자의 일-가정 갈등에 미치는 영향을 보아야 한다고 주
장하였다. 구체적으로 Powell, Francesco and Ling(2009)는 성 차별적
인 조직문화가 존재할 경우 남성노동자와 여성노동자의 유급노동에
대한 인식이 달라지고, 이것이 여성노동자의 WIF에 영향을 미칠 것
이라고 주장하였다. Heilman and Haynes(2005)는 여성노동자의 경우
남성노동자에 비해 평가 절하되는 경향이 있으며, 여성노동자들이
남성노동자와 동등한 대우를 받기 위해 더 많은 노력을 직장에 투
입하기 때문에 일-가정 갈등이 증가한다고 설명하였다. 안상수·박성
정·김금미(2010)는 성 평등적인 조직문화일수록 여성노동자의 일-가
정갈등이 줄어드는 결과를 확인하였다. 또한 성 차별적인 조직문화
는 권위적·비민주적인 조직문화에서 더 많이 나타나는데 이러한 조
직일수록 높은 수준의 헌신을 근로자에게 요구하기 때문에 단지 여
성만이 아니라 남성노동자도 직장생활과 가족생활의 양립이 어렵다
는 것을 발견하였다(안상수·박성정·김금미, 2010). 이지언(2012)의 연
구는 권위적 조직문화와 민주적 조직문화가 일-가정 갈등에 미치는
영향을 분석하였는데, 권위적 조직문화는 가족친화제도의 공식적 도
입과 실제 사용에 부적인 영향을 미치는 반면 민주적 조직문화는
정적인 영향을 미치는 것을 확인하였다. 본 연구는 여성노동자의 일
-가정 갈등에 초점을 둔 연구로 젠더 중립적인 조직문화가 아닌 성

차별적인 조직문화가 여성노동자의 WIF에 미치는 영향을 살펴보도록 한다.

그러나 가족친화제도와 평등한 조직문화를 자원으로 이용하는 것이 오히려 일-가정 갈등 증가에 영향을 미친다는 결과들이 보고되고 있다. Luk and Shaffer(2005)의 실증분석 연구에서는 가족친화제도를 이용할수록 유의미한 수준에서 WIF가 높아지는 것을 발견하였다. 송다영 외(2010)는 실증분석 결과, 가족친화제도를 이용할수록 여성노동자의 일-가정 갈등이 유의미한 수준에서 높아지는 것을 발견하였다. 권순원·이영지·김봄이(2010)는 실증연구를 통해서 조직문화가 평등할수록 WIF가 증가하는 것을 발견하였다. 이렇듯 선행연구와 상이한 영향관계를 포착한 최신 실증 연구들은 단순히 가족친화제도의 이용과 평등한 조직문화가 일-가정 갈등에 미치는 영향이 없다고 보고하고 있으나, 더 구체적으로 이러한 영향관계가 나타난 이유를 밝힐 필요가 있다. 따라서 본 연구는 자원이 일-가정 갈등 증가에 영향을 미치는 요인으로 여성노동자의 환경적 맥락을 고려하기로 한다. 따라서 본 연구는 여성노동자의 환경적 맥락에 따라 자원이 일-가정 갈등에 미치는 영향과 의미가 상이할 것을 예상하며, 분석에 있어 여성노동자의 노동시장 지위를 환경 요인으로 분석한다.

(3) 가정자원과 FIW

외국 선행연구는 배우자의 가사노동 부담이 FIW와 부적관계를 형성하고 있음을 일관되게 보고하고 있다. 배우자의 가사노동 부담에 대한 만족감은 사회적 지지의 한 형태로, 사회적 지지는 개인을 부정적인 스트레스로부터 지켜주는 요인이다(Nielson, Carlson and Lankau, 2001). Carlson and Perrewé(1999)는 실증분석을 통하여 배우자가 도움을 제공할 경우 가정 내 역할 압력이 유의미한 수준에서 감소하고 이에 따라 일-가정 갈등 수준이 감소한다고 보고하였

다. Michel et al.(2001)은 선행연구결과와 같이 배우자의 지지는 가정 내에서 증가한 역할 압력과 심리적 스트레스를 감소시키는 자원으로 기능할 것을 예측하였고(Byron, 2005; Carlson and Perrewé, 1999; Greenhouse and Beutell, 1985), 메타분석을 통해서 배우자의 지지와 FIW의 부적관계를 형성하고 있음을 검증하였다. Aycan and Eskin(2005)는 배우자의 가사노동 부담이 유의미한 수준에서 FIW와 부적관계를 형성하고 있음을 발견하였다.

그러나 외국 선행연구와 달리 국내 선행연구의 경우 배우자의 가사노동 부담과 FIW의 정적인 관계가 발견되었다. 유계숙(2010)은 ‘여성가족패널’을 사용하여 실증분석을 수행한 결과, 남편의 가사노동시간이 증가할수록 여성노동자의 일-가족 갈등이 증가하는 것을 발견하였다. 김준기·양지숙(2012)도 실증분석 수행 결과, 남편의 가사분담 정도가 증가할수록 여성이 경험하는 WIF와 FIW가 높아지는 것을 발견하였다. 국내 선행연구의 상이한 결과는 자원과 일-가정 갈등 관계에 있어 환경적 맥락에 대한 고려가 필요함을 지적하며(Arrighi and Maume, 2000; Ferree, 1990; Shelton and John, 1996), 국내 여성들이 가정 자원에 부여하는 의미가 외국 여성들과 다를 수 있음을 예측할 수 있다.

배우자의 가사노동 부담은 양만이 아니라 질 또한 주요한 요인으로(Aycan and Eskin, 2005), 배우자의 가사노동 시간에서 나아가 배우자의 가사노동 부담에 대한 만족감이 FIW에 미치는 영향을 분석한 실증연구가 수행되었다. Stohs(2000)는 배우자의 가사분담에 대한 만족도가 높아질수록 결혼생활 만족도가 높아진다고 보고하였다. 이에 따라 배우자의 가사분담에 대한 만족도는 여성노동자의 스트레스 보호 요인으로 기능하여 일-가정 갈등을 감소시킬 것으로 예측할 수 있다. Frisco and Williams(2003)는 실증분석을 통해 배우자의 가사 분담에 대한 만족감이 증가할수록 결혼 생활 만족감이 유의미하게 증가하는 결과를 발견하였다. Frisco and Williams(2003)는 실증 연구를 바탕으로 배우자의 가사 분담에 대한 만족감이 여성노동자

가 가구 내에서 경험하는 스트레스 감소에 직접적으로 영향을 미친다고 주장하였다. 권순원·이영지·김봄이(2012)의 연구는 여성가족패널을 사용하여 실증연구를 수행한 결과, 배우자의 가사노동 분담 만족도가 FIW와 부적관계를 형성하고 있음을 검증하였다.

선행연구 결과는 가정자원이 FIW에 미치는 영향에 관하여 상이한 관계를 보고하고 있다. 본 연구는 거시적 차원인 젠더 관점에 따라 가정 자원의 기능이 제한될 수 있다는 점을 고려하여 가정 자원이 FIW에 미치는 영향을 재확인하고 적절한 해석을 도출하도록 하겠다.

제 3 절 직업 지위

(1) 직업 지위의 개념

직업 지위(occupational status)는 사회 계층화(social stratification)를 나타내는 하나의 지표다. 계층은 사회 안에서 위계적 질서에 따라 나열된 개별 집단들을 포괄하는 용어로, 계층 관점(stratification perspective)은 각기 다른 집단 간의 관계에 초점을 두며, 이를 통해 개별 집단이 불공평하게 경험하는 삶의 기회와 구조를 밝히는 것에 의의를 둔다(Saunders, 1990). 위계적 성격을 가지는 개별 집단을 분리하기 위해서 사회학에서는 계층 체계에 대한 활발한 논의가 이루어졌다(Galobardes, Lynch and Smith, 2007; 윤태호, 2000).

현대사회에서 계층 연구의 분류지표로 직업 지위는 가장 가용성이 높은 지표로 평가되고 있다(Saunders, 1990; Galobardes, Lynch and Smith, 2007; 김혜련 외, 2004). 계층 연구는 전통적으로 Marx의 계급 이론(class theory)을 바탕으로 발전하였다. Marx는 경제적 관점에 기반하여 생산 수단의 소유 여부를 계급 체계의 핵심 분류 기준으로 보았으며 이에 따라 생산 수단을 소유한 집단은 자본가 계급(capital class)으로 소유하지 못한 집단은 노동자 계급(working class)으로 분류하였다. 직업이 발달하고 사회가 분화됨에 따라 Marx의 이분법적인 계급 관점은 다양한 집단을 설명할 수 없는 문제에 봉착하게 되었고, 이후 다양한 학자들에 의해 수정·발전되었다. Marx 다음으로 계층 연구에 많은 기여를 한 Weber는 다양한 특성에 따라 분화된 현대사회의 개별 집단들을 분류하는 개념으로 지위(status) 개념을 사용하였다. 지위 개념은 경제적 관점에만 주목하던 계급 개념에서 발전하여 사회적, 정치적 관점을 포괄하여 개별 집단을 분류할 수 있도록 도와주었다. Weber는 직업을 계층 구분의 핵심 지표로 보았으며, 직업 지위가 동일한 집단은 비슷한 삶의 기회와 자원

을 획득한다고 설명하였다(Saunders, 1990). 영국의 경우 사회 계층을 분류함에 있어 일반적으로 직업 지위를 사용하는데, 그 이유는 직업이 임금과 소득 수준, 교육 수준을 반영하는 단일지표로 가장 설명력이 높다고 판단하기 때문이다(Galobardes, Lynch and Smith, 2007; 김혜련 외, 2004). 윤태호(2000)는 직업에 따라 임금 수준, 노동 환경, 사회적 관계가 상이하게 나타나고 이러한 특성이 직업의 위계화를 가지고 온다고 설명함으로써 직업이 계층 지표로 사용되는 타당성을 재조명하였다.

Saunders(1990)는 현대사회에 적합한 계급 체계로 중간 계급(middle class)과 중간 하층 계급(middle low class), 노동자 계급(working class)의 3가지 계급 집단을 제시하였다. 시대가 발전함에 따라 계층 체계는 계속적으로 변화하였는데 사회 내 개별집단의 위치와 권력이 계속적으로 변화하기 때문이다. Saunders(1990)는 Marx의 전통적인 계층 체계로부터 새로운 계층 체계를 도출하였다. Marx의 계층 체계는 생산 수단의 소유여부를 핵심적인 기준으로, 생산 수단을 소유한 집단을 자본가 계층으로 분류하였는데, Saunders(1990)은 현대사회에서 더 이상 자본가 계층의 정의가 유효하지 않다고 주장하였다⁶⁾. 중간 계층은 현대 사회에 와서 사회적 위치가 급격하게 상승한 계층으로 높은 교육수준과 훈련을 바탕으로 고임금을 보장받는 전문직과 사무직이 해당된다. 중간 하층 계층은 단순하고 반복적인 업무를 수행하는 직업들로 서비스직과 판매직으로 분류되며, 여성노동자가 서비스·판매직의 다수를 차지하고 있는 현상은 노동시장의 성별직종 분리(occupational segregation)현상을 보여준다고 주장하였다(Crompton and Jones, 1984; Lockwood, 1966).

6) Marx는 자본을 소유하고 통제하는 사람들을 자본가 집단으로 분류하였다. 하지만 Saunders는 현대 사회에서 자본의 소유권과 통제권은 예전과 같이 단일한 개인에게 있는 것이 아니라 주식과 같은 형태로 다수의 개인들이 소유하고 있음을 지적하였다. 또한 Marx는 자본가 계층을 정의함에 있어 지배 계층(ruling class)이라는 의미를 포함시킴으로써 자본가 계층의 권력을 명시하였으나, 현대사회의 자본가 계층은 이전만큼의 권력을 행사하는 집단이 아님을 주장하였다.

마지막으로 노동자 계층은 기술직과 단순노무직이 포함되는데, 현대 사회의 기술직의 경우 임금수준이 이전보다 높아진 것은 사실이지만 노동시장 내 자원과 삶의 기회구조에의 접근이 중간 계층에 비해 여전히 제한적인 위치에 있다는 점에서 기술직을 노동자 계층으로 분류하였다(Goldthorpe et al., 1967).

본 연구는 일-가정 갈등에 있어 여성노동자 내부 집단 간 차이를 더 명확하게 파악하기 위해서 계층적 시각을 반영한다. 직업 지위를 계층 분류 단위로 사용하며, 현대사회에 적합하게 수정된 Saunders의 계층 체계에 바탕하여 개별 집단을 분류한다. 결과적으로 일-가정 갈등 연구에서 소홀하게 다루어지던 계층 관점을 포괄함으로써 여성노동자의 직업 지위에 따라 상이하게 형성되어 있는 일-가정 갈등 관계를 파악할 수 있을 것으로 기대한다.

(2) 여성노동자와 직업 지위

여성노동시장의 분절성과 계층화가 심화되고 있으며(김종숙·강민정·정형욱, 2005; 박재규, 2004; 김영옥·민현주·김복순, 2006; 황수경, 2003a) 이에 따라 여성노동시장의 계층 차이가 일-가정 갈등에 미치는 상이한 영향에 대한 관심이 커지고 있다. 최근의 일-가정 갈등 연구들은 개인의 가구 특성과 생애주기적 특성을 넘어 거시적 차원의 노동시장 특성에 주목하고 있다(마경희, 2008; 박기남, 2009; 이영주, 2012; 장미혜, 2005; 김효정, 2010). 여성노동시장의 분절성이 커지고 있다는 지적은⁷⁾ 일-가정 갈등의 결정요인으로 노동시장 특성을 고려해야할 당위성을 제공하고 있다(김영옥·민현주·김복순, 2006; 황수경, 2003b). 양극화 이론(polarization thesis)은 상위 일자리와 하

7) 분절된 노동시장이론은 고임금, 양호한 노동조건, 고용안정성과 평등한 기회구조를 바탕으로 하는 1차 노동시장과 저임금, 열악한 노동환경, 승진기회의 제한, 매력적이지 않은 직무의 성격을 가지는 2차 노동시장으로, 노동시장이 분절적으로 구조화되어있다고 주장한다(Reich· Gordon· Edwards, 1973).

위 일자리의 증가에 비해 중간 일자리가 줄어드는 현상을 의미하는 데(Foster and Wolfson, 2010), 여성노동시장이 하향 계층화되고 있는 이유를 설명해준다(Wright and Dwyer, 2003; 민현주, 2008; 김영옥·민현주·김복순, 2006). 신자유주의 경제모델 아래 탈규제와 유연화 전략이 강화됨에 따라 여성노동시장의 일자리는 고용불안정이 심화되고 있으며⁸⁾, 남성노동자보다 여성노동자의 비정규직 근로는 높은 수준이다⁹⁾. 여성노동자는 전통적으로 결혼, 출산과 함께 단절적으로 노동시장에 참여하고 미숙련·저임금·단순반복을 특징으로 하는 이차 부문 직군에 충원되는 경향이 강한데, 이러한 여성노동시장의 특성이 유연화 정책과 맞물려 여성 노동자의 대다수가 임시직·주변직의 일자리를 차지하는 결과를 촉진했다고 평가된다(나영선, 1997; 민현주, 2008). 황수경(2003a)은 경직적인 정규직과 유연화된 비정규직으로 양분되는 노동시장의 구조에서 특히 여성노동자가 단순노무직·생산직·판매서비스직의 비핵심인력 또는 비정규직으로 유입되고 있다고 주장하였다. 김영옥·민현주·김복순(2006)은 여성노동시장의 경우 양질의 중간 일자리가 희소하고 직업 계층 간 노동시장 이동이 경력단절로 인하여 더 어려워짐에 따라 여성노동자 내부 집단 간 양극화의 고착이 심화되고 있다고 지적하였다. 여성노동자가 경험하는 경력단절은 구체적으로 연령에 따른 고용형태의 차이로 나타나며 50대 이상 여성노동자의 경우 비정규직이 80%이상을 차지한다고 보고하였다(김유선, 2009; 류임량, 2009). 이러한 여성노동시장의 계층화는 여성 내부 집단 간 차이에 대한 관심으로 발전하고 있으며, 일-가정 갈등연구에 있어서도 계층 관점의 필요성이 확대되고 있다(채화영, 2012; 박기남, 2009; 이재경·이은아·조주은, 2006).

-
- 8) 취업자 조사 결과 남성임금근로자의 20%가 임시·일용근로자로 취업한 반면 여성임금근로자의 33%가 임시·일용근로자로 취업한 것으로 집계되었다(통계청-「경제활동인구조사」 중 ‘취업자’ 조사, 2014년 1월~3월).
- 9) 남성임금근로자의 27%가 비정규직인 반면, 여성임금근로자의 41%가 비정규직에 종사하고 있다(통계청-「경제활동인구조사」 근로형태별부가조사, 2013년 8월).

국내 선행연구들은 여성노동시장이 하향 계층화와 직종 분리, 집단 간 양극화의 성격으로 구조화되어가는 현 상황에서 여성노동자의 노동시장 지위가 일-가정 갈등에 미치는 영향이 상이한 역동을 가질 것을 예측하였다. 황수경(2003b)은 우리나라 여성 노동시장은 고학력-고생산성-고임금-장기근속의 고소득 계층과 저학력-저생산성-저임금-단기근속의 저소득 계층으로 이원화되어 있다고 분석하였으며, 종합적으로 국내 일-가정 연구들이 기혼여성의 일-가정 갈등의 영향 요인을 연구함에 있어 직업 지위의 고려가 필요함을 지적하였다. 장미혜(2005)는 여성노동자를 노동자 계층과 중간 계층으로 분리하여 시간 갈등에 대한 주관적인 인식을 탐색적 수준에서 연구하였는데, 중간 계층의 경우 더 많은 근로시간 압박을 경험하고 노동자 계층의 경우 더 많은 가사노동 압박을 경험하고 있다고 보고하였다. 이재경·이은아·조주은(2006)은 기혼 취업여성을 전문·중간관리직 노동자와 서비스·생산직 노동자로 분리하여 일과 가정 영역의 갈등과 해소전략을 연구한 결과, 전문·중간관리직 노동자에 비해 서비스·생산직 노동자의 경우 더 많은 시간압박을 느끼고 있으며 가국내 배우자와의 역할 분담이 유일하고 절대적인 갈등 해소 전략으로 기능하고 있음을 보고하였다. 김효정(2010)은 여성노동자 중 소규모 식당에 근로하고 있는 여성을 대상으로 면접조사를 수행한 결과, 이들의 일-가정 갈등은 노동시장의 특성·연령·가족관계·계층요인들과 복합적으로 상호작용하여 나타나고 있다고 주장하였다.

탐색적 수준에서 연구되어 오던 직업 지위와 일-가정 갈등 간의 관계는 최근 실증연구로 행해지고 있다. 외국 선행연구들의 경우 경영학에서 다수의 실증연구를 수행하였고, 이에 따라 조직심리학에 기반한 미시적 접근으로 주로 분석이 수행되었다. Demerouti et al.,(2001)가 제안한 요구-자원이론(demand-resoruces theory)은 직업 지위가 일-가정 갈등에 미치는 상이한 영향을 설명하는 매커니즘으로 가장 많이 적용되었다. 일-가정 갈등 연구는 개인이 경험하는 역할 과잉, 역할 압력을 핵심적인 종속변수로 다루기 때문에 개별 영

역 안에서 발생하는 역할 요구(demand)에 초점을 두고 있다. 요구-자원이론에서 정의하는 요구라 함은 스트레스, 긴장과 같은 요인으로 일-가정 갈등 연구에서는 구체적으로 직장과 가정에서 발생하는 역할 압력을 말한다(Greenhaus and Powell, 2006; Voydanoff, 2004). 요구의 성격은 개인이 위치한 환경적 맥락에서 결정되기 때문에 (Bronfenbrenner and Morris, 1998) 일-가정 연구들은 여성노동자가 직장과 가정에서 경험하는 역할 압력이 노동시장 내 직업 지위에 따라 상이하다고 주장하였다(DiRenzo, Jeffrey and Christy, 2011; Greenhaus and Powell, 2006; Wayne et al., 2007).

WIF는 직업 지위가 높은 노동자에게 더 높게 나타난다고 보고되었다(DiRenzo, Jeffrey and Christy, 2011; Beham and Drobnic, 2010). 선행연구들은 일관되게 직장에서 증가한 역할 요구가 WIF와 정적관계에 있음을 보고하였다(Byron, 2005; DiRenzo, Jeffrey and Christy, 2011; Eby et al., 2005; Greenhaus, Bedeian and Mossholder, 1987; Grzywacz and Marks, 2000). 직업 지위가 높을수록 직장에서의 요구가 많아지는 현상은 지속적으로 지적되어 왔다. 이재경·이은아·조주은(2006)은 관리직·전문직에 종사하는 여성노동자들은 더 많은 에너지를 노동시장에 투자한다고 지적하였으며, Berg and Frost(2005)는 높은 직업 지위를 가진 노동자들은 기업의 전략적인 목표에 의해 더 많은 역할 압력을 직장으로부터 받는다고 주장하였다. Beham and Drobnic(2010)는 전문직 노동자의 경우 비전문직 노동자에 비해 더 많은 시간 근로를 수행하고, 높은 수준의 직무 요구를 받는다고 지적하였다. 실증분석의 경우 DiRenzo, Jeffrey and Christy(2011)는 요구-자원이론에 근거한 연구가설로 직업 지위에 따라 일-가정 갈등이 다를 것을 예측하였으며, 직업 지위가 높을수록 WIF가 높은 것을 발견하였다. Beham and Drobnic(2010)는 실증분석 결과 전문직 노동자의 경우 비전문직 노동자에 비해 유의미하게 높은 수준에서 WIF가 증가하는 것을 발견하였다.

FIW는 직업 지위가 낮은 노동자에게 더 높게 나타난다는 결과들

이 보고되었다(이영주, 2012; 김준기·양지숙, 2012). 선행연구들은 가정에서의 역할 압력이 심할수록 FIW와 정적관계에 있음을 보고하였다(Anderson, Coffey and Byerly, 2002; Byron, 2005). Stryker and Serpe(1994)는 낮은 직업 지위를 가진 사람들은 가정에서의 역할에 더 많은 우선순위를 두는 경향이 있는 반면에, 높은 직업 지위를 가진 사람들은 직장에서의 역할을 더 중요시 한다고 주장하였다. Heymann, Toomey and Furstenberg(1999)는 낮은 직업 지위에 위치한 여성노동자는 높은 수준의 가사 책임을 느끼며 이에 따라 돌봄 행위와 가사노동에 많은 시간과 노력을 투자하여서 높은 직업 지위에 위치한 여성들보다 가정 내의 역할이 두드러진다고 지적하였다. 이은아·조주은(2006)는 서비스·생산직 여성들이 가정과 자녀에 더 많은 애착과 의지를 보이는 반면, 전문직·사무직 여성들은 일 중심적인 삶을 산다는 점에서 직업 지위에 따른 차이점을 주장하였다(이은아·조주은, 2006). 실증연구의 경우, 마경희(2008)는 저학력-저임금-고용 불안정한 일자리의 특성을 가지는 판매·서비스·생산직의 여성노동자는 고학력-고임금-안정적인 일자리를 특성으로 하는 사무직 여성노동자보다 일-가정 비양립이 높은 수준임을 발견하였다. 이영주(2012)는 성별직종 분리에 따른 여성노동시장의 빈곤화에 문제제기를 하였으며, 실증분석을 통해서 여성 직종으로 대표되는 서비스·판매직군의 여성노동자일수록 일-가정 갈등이 증가하는 결과를 보고하였다.

거시적 차원인 양극화 이론과 미시적 차원인 자원-요구이론에 따라 직업지위에 따른 일-가정 갈등의 상이한 관계를 확인할 수 있다. 또한 실증연구를 통해 검증되어 지고 있는 직업 지위와 일-가정 갈등 관계를 확인하기 위하여 본 연구는 직업 지위를 결정요인으로 예측하며, WIF 모델과 FIW 모델의 두 가지 모델을 통해 실증분석을 수행하도록 한다.

제 4 절 직업 지위별 일-가정 갈등

(1) 직업 지위와 일-가정 갈등 연구

여성노동자를 대상으로 한 일-가정 갈등 연구가 상당수 이루어졌음에도 불구하고 여성노동자의 내부 집단 간 일-가정 갈등 관계를 구체적으로 살펴본 실증연구는 희박하다. Casper et al.(2007)는 225개의 일-가정 갈등 연구의 방법론을 점검한 결과 68%의 연구가 관리자와 전문직을 대상으로 행해졌으며, 단지 6%의 연구만이 단순노무직을 연구대상으로 포함하고 있다고 분석하였다. Lambert and Haley-Lock(2004)도 일-가정 갈등 연구의 주요한 문제점으로 전체 인구가 아닌 특정 인구집단을 대상으로 한 연구가 진행되어 온 점을 지적하였다. 연구대상을 한정적인 직업으로 축소할 경우 다양한 직업 집단과 일-가정 갈등의 관계를 비교할 수 없으며 궁극적으로 표집의 다양성이 훼손되어 연구결과의 일반적 적용이 어렵다 (Lambert and Haley-Lock, 2004).

[표 2] 선행연구의 표집문제

연구자(년도)	독립변수(자원)	표집	연구 결과
Thomas & Ganster (1995)	-가족친화제도	간호사(전문직) 여성 398명	WIF 감소
이지연(2012)	-가족친화제도	기업 내 여성 관리자 526명	WIF 감소
Thompson, Beauvais & Lyness (1999)	-가족친화제도 -조직문화	전문직과 관리직 276명	WIF 감소

Aycan & Eskin (2005)	- 배우자의 가사노동시간 - 배우자의 가사노동 분담에 대한 만족감	은행(관리직/사무직)에 종사하는 여성노동자 237명	FIW 감소
이세인 이숙현·권영인 (2007)	- 가족친화정책 이용여부 - 조직 문화 - 배우자 가사노동시간 - 배우자의 가사노동 분담에 대한 만족감	사무직 전일제 여성 161명	일-가정 갈등 감소

본 연구의 이론적 배경으로 검토된 선행연구에서도 표집의 문제가 나타났으며 이를 정리한 결과는 위의 [표 2]와 같다. 선행연구에서 나타난 표집의 문제는 자원과 일-가정 갈등의 관계에 대한 일반적 적용을 어렵게 한다. [표 2]에 제시된 선행연구들은 전문직과 관리직 여성을 대상으로 자원이 일-가정 갈등에 미치는 영향을 조사하였으며, 일관되게 자원이 증가할수록 WIF와 FIW가 감소하는 경향을 보였다. 그러나 전체 임금근로자를 대상으로 한 국내 선행연구의 경우, 자원의 사용이 일-가정 갈등을 증가시키는 결과가 포착되었다. 구체적으로 송다영·장수정·김은지(2010)는 여성근로자 576명을 대상으로 설문조사에 근거한 실증분석을 수행한 결과, 가족친화제도를 이용할수록 일-가정 갈등이 증가하는 것을 발견하였다. 김준기·양지숙(2012)은 ‘여성가족패널’을 이용하여 기혼상태이면서 임금근로자인 여성노동자 3155명을 대상으로 실증분석을 수행한 결과 배우자의 가사분담이 증가할수록 FIW가 증가하는 것을 밝혔다. 유계숙(2009)은 ‘여성가족패널’을 이용하여 여성근로자 253명을 실증분석한 결과, 배우자의 가사분담 만족감이 증가할수록 FIW가 증가하는 결과를 보고하였다. 선행연구의 상이한 결과는 인구 집단에 따라 자원이 일-가정 갈등에 미치는 영향이 다르게 작용하는 것을 암시

한다. 또한 전문직·관리직 여성의 경우 자원과 일-가정 갈등 관계가 많이 규명된 반면, 기술직·단순노무직에 종사하는 여성노동자 집단에서는 자원과 일-가정 갈등 관계가 규명되지 않았다는 점에서 본 연구는 여성노동자 내부 집단에 따른 일-가정 갈등 연구의 필요성을 확인할 수 있었다.

따라서 본 연구는 선행연구에서 나타난 표집의 문제를 수정하고자 전체 인구 집단을 대상으로 자원이 WIF와 FIW에 미치는 영향을 다시금 규명하고자 한다. 또한 자원이 일-가정 갈등 수준에 미치는 영향이 내부 집단에 따라 어떠한 역동을 보이는지 파악하고자 직업 지위와 자원의 상호작용항을 분석에 포함하도록 한다. 직업 지위와 자원의 상호작용에 따라 일-가정 갈등이 상이하게 나타날 것을 예측하는 이론적 매커니즘은 아래에서 구체적으로 논의하도록 한다.

(2) 자원과 직업 지위의 상호작용

Heymann(2000)은 인구 집단 특성에 따라 일-가정 갈등 수준이 상이한 분포를 나타낸다고 보고하였다. 구체적으로 직업 지위가 좋을수록 직장 자원이 풍부하고 일-가정 양립이 쉬운 반면, 직업 지위가 낮은 노동자들일수록 자원의 빈곤과 함께 일-가정 비양립이 커지는 것을 발견하였다. Heymann(2000)은 노동자의 환경적 맥락에 따라 일-가정 양립의 격차가 커지고 있음을 지적하였으며, 이러한 지적은 이후 일-가정 갈등 연구들이 개인이 위치한 환경적 맥락의 중요성을 포착하는 계기를 제공하였다.

자원과 일-가정 갈등 매커니즘에 관한 최신 이론들은 개인의 환경적 맥락에 따라 자원이 일-가정 갈등에 미치는 영향이 상이할 것을 예측하고 있으며, 이러한 이론들은 구체적으로 생태체계이론(ecological system theory)과 개인-환경적합성이론(person-environment fit theory), 자원-요구이론(demand-resource theory)이 있다.

생태체계이론(ecological system theory)은 유기체의 특성을 두 가지로 정의하는데 (1) 유기체는 자연적으로 더 높은 수준의 기능을 수행하고자 하는 방향성을 가지고 있으며 (2) 끊임없이 자신의 외부 환경과 상호작용을 한다는 것이다(Bronfenbrenner and Ceci, 1994). 생태체계이론의 두 가지 정의는 일-가정 갈등 연구에 적용되어 자원이 일-가정 갈등에 미치는 영향을 미시적 차원에서 설명하였다. 구체적으로 생태체계이론은 (1) 개인들은 일-가정 갈등 수준 감소를 위해 자원을 사용하고 (2) 자원의 사용은 개인이 처한 환경적 맥락에 따라 상이한 결과를 나타낸다고 설명한다(Grzywacz and Marks, 2000; Voydanoff, 2001). 생태체계이론은 기능적 관점에 근거하여 자원을 일-가정 갈등을 감소시키는 요인으로 전제하기 때문에 자원을 사용함에 따른 부정적인 영향을 고려하지는 않았다.

따라서 생태체계 이론은 자원을 사용하는 것은 일-가정 갈등을 줄여주는데, 개인의 환경적 맥락에 따라 자원의 효용 가치가 다를 수 있음을 지적하였다. 생태체계이론은 이전의 자원과 일-가정 갈등 연구가 간과한 점으로 개인들이 위치한 환경적 맥락의 중요성을 지적하였다. 즉 자원을 효과적으로 사용할 수 있는 환경이 있는 반면, 그렇지 않은 환경이 있기 때문에 자원의 사용이 일-가정 갈등에 미치는 영향이 상이하게 나타난다고 주장하였다(Grzywacz and Marks, 2000; Wayne et al., 2007).

개인-환경적합성이론(person-environment fit theory)은 직장 영역과 가정 영역을 모두 포괄하여 개인이 경험하는 역할 요구와 자원의 적합성에 따라 일-가정 갈등이 결정되어 진다고 설명한다(Edwards, 1996; Lewin, 1939). 개인-환경적합성 이론이 기반하는 개인-환경이론(person-environment theory)은 개인이 경험하는 스트레스는 개인과 환경이 부적합(misfit)할때 발생한다고 주장하였다(Caplan and Harrison, 1993). 개인과 환경의 부적합은 두 가지의 이유로 인해 발생하는데 (1) 요구가 개인의 능력을 초과하고 (2) 환경이 자원을 제공하지 않을 때 발생한다고 정의하였다(Caplan and

Harrison, 1993). 즉 자원을 사용함에도 불구하고 개인이 경험하는 역할 요구가 너무 크거나, 자원의 양이 충분하지 않을 경우에는 개인과 환경 간 부적합 현상이 일어나서 부정적인 스트레스와 감정이 발생한다고 설명한다(Greenhaus and Powell, 2006; Grawitch, Barber and Justice, 2010; Voydanoff, 2005). Edwards and Rothbard(1999)는 주로 직장 영역에만 적용되던 개인-환경이론을 가정 영역까지 확대시켜 일-가정 연구에 적용하였으며, 이에 따라 직장과 가정 영역의 요구와 자원이 서로 상호작용하여 일-가정 갈등에 영향을 미친다고 주장하였다.

Voydanoff(2005)는 개인-환경적합성이론을 자원-요구이론으로 재정의하였는데, Edwards and Rothbard(1999)이 주장한대로 직장과 가정의 상호작용을 통해 발생하는 역할 압력은 일-가정 갈등을 높이고, 자원은 일-가정 갈등을 줄인다고 지적하였다. 개인-환경적합성이론과 자원-요구이론은 직장과 가정의 역할 요구와 자원이 종합적으로 상호작용하여 일-가정 갈등이 도출된다고 주장하였으며, 이러한 관계에 있어서 직업 지위가 상이한 환경을 만들어낸다고 지적하였다(DiRenzo, Jeffrey and Christy, 2011; Grawitch, Barber and Justice, 2010; Wayne et al., 2007).

생태체계이론과 자원고갈이론, 자원이득개발관점에 근거하여 자원이 일-가정 갈등에 미치는 영향이 내부 집단에 따른 상이한 역동을 보이는 관계를 포착한 실증연구들이 나타났다(DiRenzo, Jeffrey and Christy, 2011; Luk and Shaffer, 2005). Luk and Shaffer(2005)는 직장에서의 헌신이 많은 노동자의 경우 가족친화제도를 자원으로 이용할 때 WIF가 유의미한 수준에서 감소하였으나, 직장에서의 헌신이 적은 노동자의 경우 가족친화제도의 이용이 WIF와 유의미한 수준에서 정적관계를 형성하고 있음을 발견하였다. 이를 통해 Luk and Shaffer (2005)은 자원이 일-가정 갈등에 미치는 영향을 분석함에 있어서 환경적 맥락의 고려가 필요함을 지적하였으나 구체적으로 노동자의 환경을 정의하고 있지 않았다는 점에서 한계가 있다.

DiRenzo, Jeffrey and Christy(2011)는 직업 지위가 높은 노동자에게 있어 직장 자원의 사용이 WIF에 미치는 영향이 유의미한 수준에서 부적관계를 형성하고 있는 것을 발견하였다. 또한 가정 자원의 사용이 FIW에 미치는 영향은 직업 지위가 낮은 노동자와 유의미한 수준에서 부적관계를 형성하고 있는 반면 직업 지위가 높은 노동자에게 영향을 미치지 않는 것을 밝혔다(DiRenzo, Jeffrey and Christy, 2011). DiRenzo, Jeffrey and Christy(2011)의 연구는 노동자의 환경과 자원의 상호작용이 일-가정 갈등에 미치는 영향을 고려하였으나 노동자의 내부 집단을 높은 직업 지위와 낮은 직업 지위로 이분하여 분석했다는 점에서 한계점을 볼 수 있다.

선행연구들을 토대로 자원이 일-가정 갈등에 미치는 영향이 인구 집단 내에서 상이하게 분포하고 있다고 예측하며, 구체적인 분석을 위하여 자원이 일-가정 갈등에 미치는 영향 관계에 있어 직업 지위의 조절효과를 살펴보도록 한다. Hayes(2008)는 조절효과를 분석하는 의미는 독립변수가 종속변수에 미치는 인과관계가 ‘언제’ 발생하는 지에 초점을 두는 것이라고 주장하였다. 이에 따라 Hayes(2008)는 조절효과 분석을 통해 독립변수와 종속변수의 인과관계가 어떤 조건에서, 그리고 누구에게 발생하는지 파악할 수 있다고 지적하였다. 본 연구는 자원이 일-가정 갈등감소에 미치는 긍정적인 영향관계가 ‘언제’ 그리고 ‘누구’에게 나타나거나 나타나지 않는지 구체적으로 살펴보기 위하여 조절효과 분석을 수행하도록 한다. 본 연구는 자원과 일-가정 갈등 관계에 영향을 미치는 상이한 환경적 맥락으로 여성노동자의 직업 지위를 분석하며, 직업 지위는 노동시장 내 위계적 집단 관계를 반영함으로써 여성노동자의 내부 집단 간 불공평한 기회 구조를 구체적으로 포착할 수 있을 것으로 기대한다. 또한 본 연구는 전이 모델에 근거하여 WIF와 FIW로 종속변수를 나누어 측정함으로써 직장생활과 가정생활의 방향 관계를 더욱 명확하게 파악할 수 있을 것으로 기대한다. 결과적으로 분석을 통해 자원이 언제, 누구에게 긍정적 혹은 부정적으로 기능하고 있는

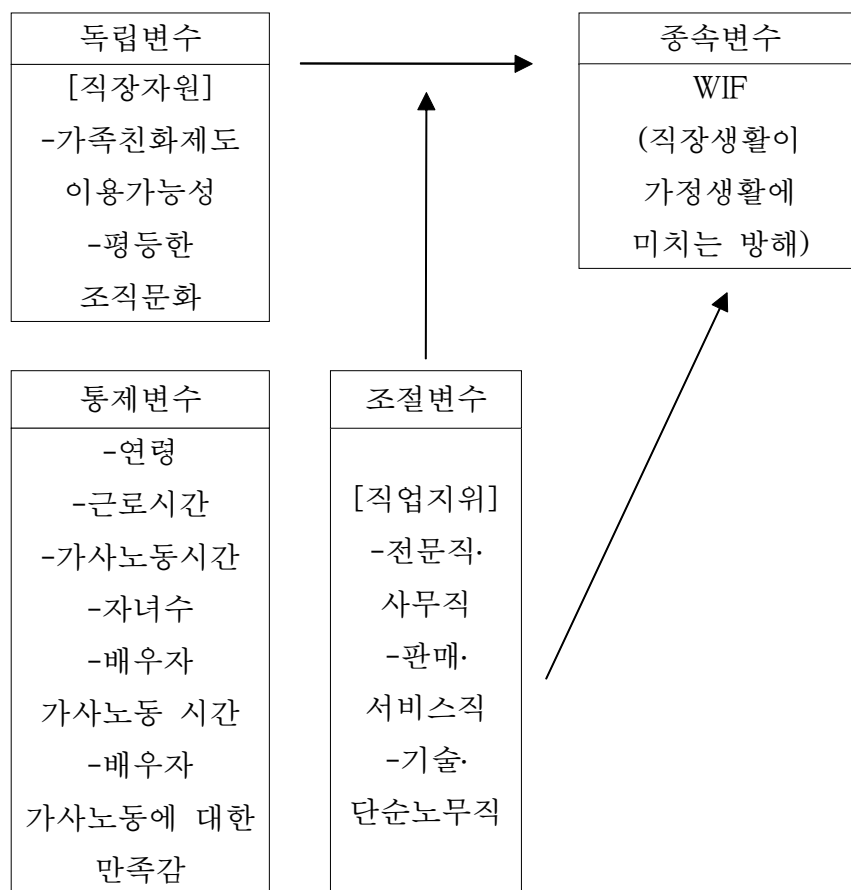
지 파악함으로써 여성노동자 내부 집단의 일-가정 갈등 해소 전략과 추후 대안을 제언할 수 있을 것으로 기대한다. 본 연구가 제시하는 문제의식은 국내·외 선행연구에서 부재하며 이를 통해 일-가정 갈등 연구의 범위를 확장하고자 한다.

제 3 장 연구모형 및 연구가설

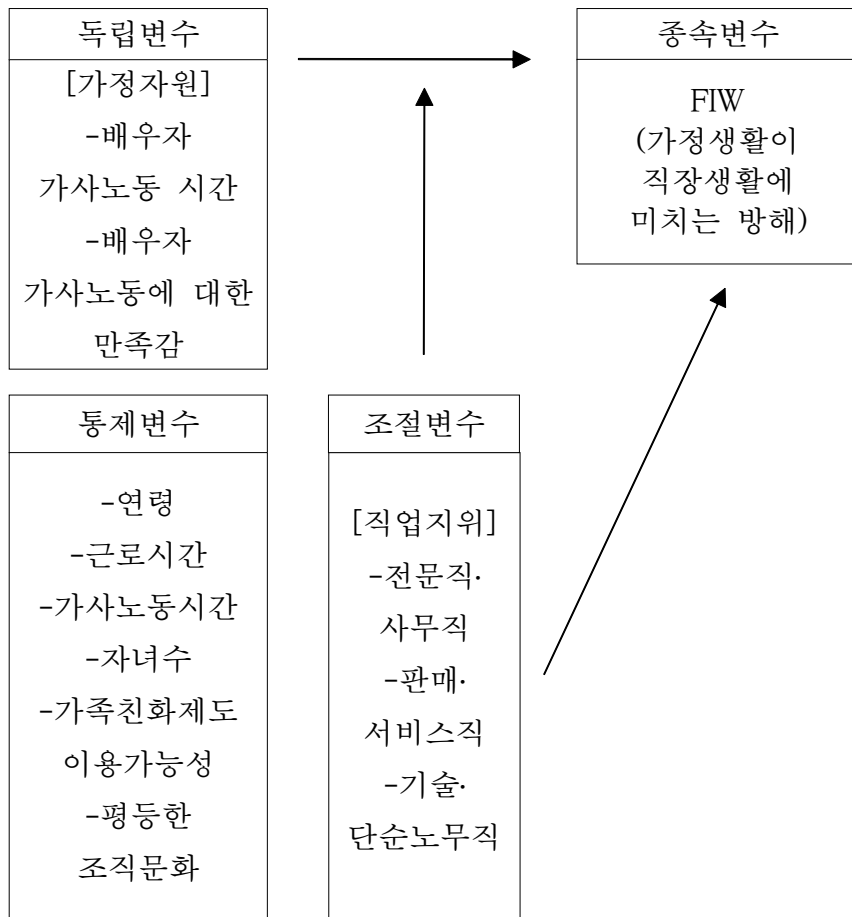
제 1 절 연구모형

본 연구에서 선정한 연구모형은 아래 [그림 2]와 [그림 3]과 같다.

[그림 2] WIF 모델



[그림 3] FIW 모델



제 2 절 연구가설

본 연구는 여성노동자가 직장과 가정에서 획득하는 자원과 노동 시장 지위가 일-가정 갈등에 미치는 영향을 규명하는 것을 목적으로 한다. 본 연구에서 개인이 경험하는 일-가정 갈등을 파악하기 위해서 여성노동자가 직장 영역과 가정 영역에서 경험하는 역할 간 비양립 정도에 따른 갈등 수준을 측정한다. 일-가정 양립이 핵심적인 정책 아젠다로 논의됨에 따라 거시적 차원의 연구들이 증가하고 있으며 전통적으로 미시적 차원에서 발전한 일-가정 갈등 연구는 개인이 경험하는 어려움과 역할 갈등에 초점을 둔다(원숙연·박지연, 2009). 개인이 느끼는 어려움과 갈등수준을 측정하는 것은 거시적 연구의 왜곡을 줄일 수 있고 개인이 경험하는 일-가정 갈등의 실제적인 현상을 포착할 수 있다는 점에서 중요성이 부각된다(송다영 외, 2010). 개인이 일-가정 영역에서 경험하는 부정적 감정과 스트레스는 노동 시장의 탈퇴나 이직과 같이 개인의 직접적인 선택으로 이어진다는 점에서 연구의 필요성을 다시금 확인할 수 있다(Vos, 2009). 이에 따라 본 연구는 미시적 접근으로 개인이 경험하는 일-가정 갈등 수준을 측정함으로써 여성노동자가 경험하는 일-가정 갈등의 실제적인 현상을 포착하고자 한다.

본 연구는 직장 영역과 가정 영역 중 여성노동자가 경험하는 비양립의 문제 영역을 더 명확히 밝히기 위해 WIF(직장→가정 방해)와 FIW(가정→직장 방해)의 2가지 모델로 분석을 수행한다. WIF와 FIW의 분리된 모델은 전이 모델에 기초하며(Demerouti, Geurts and Kompier, 2004; Greenhaus and Powell, 2006), 한 영역에서 발생하는 역할 갈등이 다른 영역에 부정적인 영향을 미치는 관계를 파악할 수 있도록 해준다(Wadsworth and Owens, 2007). 또한 전이 모델은 직장 관련 요인은 WIF에 영향을 미치고 가정 관련 요인은 FIW에 영향을 미치는 관계를 밝힘으로써, WIF와 FIW의 결정요인이 분리되어 있다고 주장하였다(Byron, 2005; Frone, Russell and Cooper,

1992; Kossek and Ozeki, 1998; Michel et al., 2011). 따라서 본 연구도 (1) 직장 자원이 WIF에 미치는 영향과 (2) 가정 자원이 FIW에 미치는 영향으로 2가지 모델을 사용하며 이를 통해 자원과 각 영역의 상호작용 관계를 더 명확하게 규명할 수 있을 것으로 기대한다.

구체적으로 본 연구는 직장-가정 자원이 일-가정 갈등에 미치는 영향을 규명하기 위해서, 자원으로 가족친화제도와 성차별적인 조직 문화, 배우자의 가사노동시간, 배우자의 가사노동에 대한 만족감을 측정한다. 역할이론과 자원고갈이론, 자원이득개발관점은 개인이 역할 수행을 통하여 획득한 추가적인 자원을 일-가정 갈등 감소를 위하여 사용함에 따라 직장-가정에서 발생하는 역할 압력을 줄일 수 있다고 주장하였다. 최근 일-가정 갈등연구에서 자원에 대한 관심이 커지고 있는데 일-가정 갈등을 해소하기 위한 구체적인 전략으로 자원의 기능이 부각되고 있기 때문이다. 직장 자원의 경우 개별 조직의 인적자원관리 측면에서 중요성이 부각되고 있으며 가족친화제도와 조직 문화가 핵심적인 직장 자원으로 WIF와 부적관계를 형성하고 있다고 밝혀졌다(Mennino, Rubin and Brayfield, 2005; Cook, 2009; 권순원·이영지·김봄이, 2010; 이지언, 2012). 가정 자원의 경우 맞벌이 가구의 증가, 여성노동자의 증가와 함께 가구 내 가사노동의 책임이 남성의 역할로 확대되고 있으며 이에 따라 가구 내 부부간 공평한 가사분담이 사회적 이슈로 부각되고 있다. 배우자의 가사노동 시간과 배우자의 가사노동에 대한 만족감은 핵심적인 가정 자원으로 외국 선행연구들은 일관되게 FIW와의 부적관계를 보고하였다(Aycan and Eskin, 2005; 권순원·이영지·김봄이, 2012). 그러나 최근 직장 자원을 이용함에 따라 일-가정 갈등이 증가한다고 보고한 선행연구들과(Luk and Shaffer, 2005; 권순원·이영지·김봄이, 2010; 송다영 외, 2010) 가정 자원의 영향을 분석한 국내 선행연구들이(김준기·양지숙, 2012; 유계숙, 2010) 외국 선행연구와 상이한 방향성을 보이고 있다는 점에서 직장-가정 자원이 일-가정 갈등에 미치는 영향을 다시금 확인해야 할 필요성을 제시한다. 따라서 본 연구는 (1) 가족

친화제도와 평등한 조직문화가 WIF와 부적인 관계를 형성하고 (2) 배우자의 가사노동 시간과 배우자의 가사노동에 대한 만족감이 FIW와 부적인 관계를 형성하고 있을 것으로 예측하며, 가정 자원과 FIW의 관계는 젠더 관점을 고려하여 결과를 해석하도록 한다.

연구문제 1. 자원이 제공될수록 일-가정 갈등이 감소한다.

[연구가설 1-1] 가족친화제도 이용 가능성이 증가할수록 WIF가 감소한다.

[연구가설 1-2] 조직문화가 평등할수록 WIF가 감소한다.

[연구가설 1-3] 배우자 가사노동 시간이 증가할수록 FIW가 감소한다.

[연구가설 1-4] 배우자 가사분담에 대한 만족감이 증가할수록 FIW가 감소한다.

다음으로 본 연구는 여성노동자의 노동시장 지위에 따라 일-가정 갈등이 상이한 분포를 나타내는 것을 포착하고자 한다. 분석은 구체적으로 거시적 차원의 노동시장 양극화 이론과 계층 관점에 기반한다. 양극화 이론은 여성노동시장이 하향계층화, 양극화되고 있는 구조적 현실을 바탕으로 노동시장 요인이 여성노동자의 일-가정 갈등에 상이한 영향을 미치는 것을 예측하게 한다. 계층 관점은 상이한 인구 집단이 형성하고 있는 위계적 질서에 초점을 두며, 이를 통해 집단 간 불공평한 삶의 기회 구조를 밝히는 것에 의의를 둔다. 따라서 본 연구는 일-가정 연구에 계층 관점을 적용함으로써 여성노동자의 내부 집단 간 차이가 일-가정 갈등에 미치는 상이한 영향력을 살펴볼 수 있을 것으로 예측한다.

구체적으로 본 연구는 노동시장 지위가 일-가정 갈등에 미치는 영향을 규명하기 위해서 직업 지위를 측정하며, WIF와 FIW의 2가지 모델로 가설을 검증한다. 직업 지위는 근본적으로 노동 시장 내에서 파생된 분류 지표이며 계층 지표 중에서 가장 실용성이 높은 지

표로 평가된다. 직업 지위 분류는 Marx의 계급 체계를 바탕으로 현대사회에 적합하게 수정된 Saunders(1990)의 계층 체계로 (1) 중간 상층 (2) 중간 하층 (3) 노동자 계층의 3가지 계층 집단을 분석에 사용한다. 이에 따라 본 연구는 직업 집단을 (1) 전문직·사무직 (2) 판매직·서비스직 (3) 기술직·단순노무직의 3가지 집단으로 분류하며 직업 지위의 노동시장 내 위계적 위치를 반영하여 전문직·사무직 > 판매직·서비스직 > 기술직·단순노무직으로 위계 관계를 명시한다. 또한 본 연구는 전이 모델에 근거하여 직업 지위가 일-가정 갈등에 미치는 영향을 WIF(직장→가정 방해)와 FIW(가정→직장 방해)의 2가지 모델로 분석함으로써, 이전의 일-가정 갈등연구에서 간과되었던 직장과의 상호작용을 구체적으로 파악할 수 있을 것으로 기대한다.

첫 번째 분석모델인 WIF 모델의 경우, 직업 지위가 높을수록 WIF가 높을 것으로 기대한다. 높은 직업 지위를 가진 여성일수록 직장에서 더 많은 역할요구를 받으며 직장에 더 많은 에너지와 시간을 투자한다. 선행연구들은 직업 지위가 높을수록 WIF가 높아지는 관계를 보여주었다(Beham and Drobnic, 2010; DiRenzo, Jeffrey and Christy, 2011). 두 번째 분석모델인 FIW 모델의 경우, 직업 지위가 낮을수록 FIW가 높을 것으로 기대한다. 낮은 직업 지위를 가진 여성일수록 가정에서 더 많은 역할요구를 받으며 이에 따라 더 많은 에너지와 시간을 가정에 투자한다. 선행연구들은 직업 지위가 낮을수록 FIW가 높아지는 관계를 보여주었다(김준기·양지숙, 2012; 이영주, 2012). 그러나 기존 연구들의 경우 직업 지위의 개념이 명확하지 않고, WIF와 FIW를 분리하지 않은 한계점이 있다. 본 연구는 직업 지위를 3개 집단으로 분리함으로써 다양한 내부 집단과 일-가정 갈등의 역동을 규명할 수 있을 것으로 기대한다. 또한 WIF와 FIW로 일-가정 갈등 방향성을 측정하여 직장 영역으로 인한 문제가 더 크게 나타나는 집단과 가정 영역으로 인한 문제가 더 크게 나타나는 집단을 확인함으로써 이전 선행연구에서 명확하게 분석되지

않았던 직업 지위에 따른 영역 내 갈등 수준을 확인할 수 있을 것으로 기대한다. 따라서 본 연구는 구체적인 연구가설로 (1) 직장 영역의 문제가 더 클 것으로 예상되는 전문직·사무직의 여성노동자가 가장 높은 수준의 WIF를 경험하고 (2) 가정 영역의 문제가 더 클 것으로 예상되는 기술직·단순노무직의 여성노동자가 가장 높은 수준의 FIW를 경험할 것으로 가설을 설정한다.

연구문제 2. 여성노동자의 노동시장 내 지위에 따라 일-가정 갈등 수준이 다르다.

[연구가설 2-1] 직업 지위가 높을수록 WIF가 높다.

[연구가설 2-2] 직업 지위가 낮을수록 FIW가 높다.

다음으로 본 연구는 자원이 일-가정 갈등에 미치는 영향이 직업 지위에 따라 상이한 역동 관계에 있음을 밝히고자 한다. 선행연구에서 나타난 일-가정 갈등 연구의 표집 문제는 여성노동자의 내부 집단에 따른 일-가정 갈등을 구체적으로 살펴보아야 할 근거를 제시한다. 또한 초창기 일-가정 갈등 연구의 경우 전문가와 관리자의 입장에서 많은 연구가 이루어졌다. 이에 따라 특정한 직업 지위만을 대상으로 분석한 연구결과는 전체 인구 집단에 일반적 적용이 어려운 문제가 있다. 본 연구에서 검토한 선행연구에서도 표집의 문제가 발견됐으며 이러한 표집의 문제가 자원과 일-가정 관계를 모호하게 밝히고 있다는 점에서 명확한 규명이 필요한 것으로 판단한다. 또한 자원이 일-가정 갈등에 미치는 영향이 전문직·관리직 노동자 집단에서는 어떠한 역동을 가지는지 많이 밝혀진 반면, 기술직·단순노무직 노동자를 대상으로 자원과 일-가정 갈등 관계는 밝혀지지 않았다는 점에서 본 연구는 문제 제기를 한다.

본 연구는 생태체계이론과 개인-환경적합성이론, 자원-요구이론을 바탕으로 자원이 일-가정 갈등에 미치는 영향이 내부 집단에 따라 상이하게 나타날 것을 예측한다. 생태체계이론은 개인이 위치한

환경적 맥락에 따라 자원의 효용 가치가 달라진다고 설명하고, 개인-환경적합성이론은 자원을 사용함에도 불구하고 자원과 환경이 부적합할 경우 자원이 부정적으로 기능한다고 주장한다. 마지막으로 자원-요구이론은 자원과 환경이 상호작용하여 일-가정 갈등에 영향을 미친다고 설명함으로써 자원과 환경의 상호작용에 대한 분석이 필요함을 지적한다. 따라서 본 연구는 여성노동자의 내부 집단에 따라 자원과 일-가정 갈등 관계의 역동이 상이하게 나타날 것을 예측한다. 또한 여성노동자 집단을 3개의 집단으로 구분하고, 일-가정 갈등을 WIF와 FIW로 구분하여 측정함으로써 이전 선행연구에서 밝혀지지 않은 자원과 일-가정 갈등의 직업 지위에 따른 상이한 역동 관계를 구체적으로 규명할 수 있을 것으로 기대한다.

연구문제 3. 자원이 일-가정 갈등에 미치는 영향이 직업 지위에 따라 다르다.

[연구가설 3-1] 가족친화제도가 WIF에 미치는 영향이 직업 지위에 따라 다르다.

[연구가설 3-2] 조직문화가 WIF에 미치는 영향이 직업 지위에 따라 다르다.

[연구가설 3-3] 배우자 가사노동 시간이 FIW에 미치는 영향이 직업 지위에 따라 다르다.

[연구가설 3-4] 배우자 가사분담에 따른 만족감이 FIW에 미치는 영향이 직업 지위에 따라 다르다.

제 4 장 연구방법

제 1 절 분석자료 및 연구대상

여성노동자의 일과 삶을 종합적으로 파악하기 위한 데이터로 여성가족패널(KLoWF: Korean Longitudinal Survey of Women & Family)은 가장 적합한 자료를 제공하고 있다. 여성가족패널 이외에 여성노동자의 일-가정 갈등 수준에 대한 정보를 제공하는 국내 데이터로 여성관리자패널(KWMP: Korean Women Manager Panel)이 있다. 그러나 여성관리자패널은 “100인 이상 전 산업에 근무하는 대리급 이상 여성관리자” (통계청 홈페이지)를 모집단으로 설정하고 있다. 여성관리자패널은 여성 ‘관리자’ 집단의 직장생활에 초점을 두고 조사를 수행했다는 점에서 본 연구의 핵심 문제의식인 여성노동자의 내부 집단에 따른 일-가정 갈등의 상이한 역동을 분석하는 자료로 한계가 있다. 또한 여성관리자 패널은 여성노동자의 가정 영역에 대한 조사는 수행하지 않아 여성노동자의 직장생활과 가정생활의 상호작용 관계를 살펴볼 수 없다는 점에서 본 연구의 데이터로 적합하지 않았다.

여성가족패널은 여성의 가정생활과 직장생활의 역할 충돌과 상호작용을 조사한 국내 유일한 데이터로 본 연구에서 필요한 여성의 직업 지위, 가족친화제도의 이용 가능성, 성차별적인 조직문화의 수준, 가구 내 젠더역할의식, 배우자의 가사노동 분담에 따른 만족감을 모두 측정하고 있다. 여성가족패널은 여성의 가족과 일자리, 일상생활이라는 3가지의 측면을 조사하였으며, 여성 내부 집단에 따라 3가지 영역에서 채택하는 상이한 삶의 방식을 포착하고자 하였다. 이에 따라 여성가족패널은 여성의 경제활동 특성과 가족 실태, 가치관 등 여성의 일과 가정을 아우르는 풍부한 정보를 제공하고 있다 (여성가족패널 홈페이지).

여성가족패널은 2007년 1차 조사를 시작으로 현재 4차 데이터까지 조사가 완료되었지만 2010년에 조사가 종결된 3차 데이터까지만 공개된 상태이다. 본 연구는 가장 최신 데이터를 사용하여 분석의 유효성을 높이고자 하며 이에 따라 3차 데이터를 사용하여 분석을 진행하였다. 여성가족패널의 조사대상은 만 19세 이상 ~ 64세 이하의 여성으로, 3차 웨이브의 조사대상은 기존 가구원과 신규가구원을 합쳐서 8376명으로 조사되었다.

본 연구는 기혼 유배우 여성이면서 임금근로자인 여성을 분석 대상으로 한다. 선행연구들은 시간 갈등과 긴장 갈등이 가장 높은 대상인 기혼 취업여성을 일-가정 갈등 연구의 분석대상으로 설정하였다(Keith and Schafer, 1983; Hochschild, 1989, Robinson and Godbey, 1997; Wharton and Blair-Loy, 2006; 강혜련·임희정, 2000; 조주은, 2008). 본 연구도 기혼 취업여성을 연구대상으로 하며 연구 가설에서 제시되었듯 배우자의 가사 분담에 대한 만족도와 가족친화정책의 이용 여부를 알기 위해서 배우자가 있으면서 임금근로자로 유급노동을 수행중인 여성노동자를 조사대상으로 한정한다. 여성가족패널 3차 데이터에서 위의 조건을 충족하는 분석대상은 기존 가구원 1435명, 신규가구원 13명으로 총 1448명이다. 이 중 결측값을 포함한 40개의 가구원¹⁰⁾이 제외되어 최종 분석대상은 1408명으로 집계되었다.

10) 결측값을 포함한 데이터는 직업 지위 8개, 근로시간 24개, 가사노동 1개, 성 차별적인 조직문화 1개, 남편의 주당 가사노동시간 6개로 총 40개의 가구원이 분석에서 제외되었다.

제 2 절 변수의 측정 및 정의

[표 3] 변수들의 조작적 정의

변수	조작적 정의
종속변수	
WIF	<p>연속변수. 3~12점 [매우 그러함(3) ~ 전혀 그렇지 않음(12)]</p> <p>① 일을 하는 것은 내게 삶의 보람과 활력을 준다 (4점 척도)</p> <p>② 일을 함으로써 식구들한테 더 인정받을 수 있다 (4점 척도)</p> <p>③ 일을 함으로써 가정생활도 더욱 만족스러워 진다(4점 척도)</p>
	<p>연속변수. 3~12점. [전혀 그렇지 않음(3) ~ 매우 그러함(12)]</p> <p>① 자녀양육 부담으로 인해 일을 병행하는 것이 힘들 때가 많다 (4점 척도)</p> <p>② 집안일이 많아서 직장일을 할 때도 힘들 때가 많다(4점 척도)</p> <p>③ 식구 중 환자가 생겨서 일을 그만둘 생각을 해본적이 있다 (4점 척도)</p>
	<p>연속변수. 0 ~ 9점 [제도를 하나도 이용할 수 없음(0) ~ 모두 이용가능(9)]</p> <p>출산 전·후 휴가제도, 육아휴직제도, 직장 내 보육 시설, 탄력출퇴근제도, 보육비 지원, 학자금 지원, 가족 수당, 출산장려금, 배우자 육아휴직제도의 9가</p>
독립변수	
가족친화 제도 이용 가능성	<p>연속변수. 0 ~ 9점 [제도를 하나도 이용할 수 없음(0) ~ 모두 이용가능(9)]</p> <p>출산 전·후 휴가제도, 육아휴직제도, 직장 내 보육 시설, 탄력출퇴근제도, 보육비 지원, 학자금 지원, 가족 수당, 출산장려금, 배우자 육아휴직제도의 9가</p>

	지 가족친화제도를 사용함. 이용 가능할 경우 1, 이용 불가능할 경우는 0으로 코딩한 후 9가지 항목 값을 합산함.
	연속변수. 6 ~ 24점 [차별이 심함(6) ~ 그렇지 않음 (24)]
평등한 조직문화	① 취업 시 차별사항(4점 척도) ② 승진 시 차별사항(4점 척도) ③ 임금(월급, 보수)의 차별사항(4점 척도) ④ 업무 배치의 차별사항(4점 척도) ⑤ 교육·훈련기회의 차별사항(4점 척도) ⑥ 일자리를 그만둘 때의 차별사항(4점 척도)
배우자 가사노동 시간	연속변수. 배우자의 주당 가사노동 시간 (단위: 시 간/주)
배우자 가사분담 만족도	연속변수. 1점 ~ 5점 [전혀 만족하지 않음(1) ~ 매 우 만족함(5)] 2개 문항의 평균값 사용 ① 남편의 가사노동에 대한 만족도(5점 척도) ② 남편의 자녀돌봄에 대한 만족도(5점 척도)
직업 지위	3개의 더미변수. ① 관리직/전문직(기준변수): 관리자, 전문가 및 관 련 종사자, 사무종사자. ② 판매서비스직(더미변수1): 서비스 종사자, 판매 종사자일 경우 1로 코딩하고 나머지의 경우는 0으 로 코딩함. ③ 단순노무직(더미변수2): 농림어업 숙련 종사자, 기능원 및 관련 기능 종사자, 장치·기계 조작 및 조

립 종사자, 단순노무 종사자일 경우 1로 코딩하고 나머지의 경우는 0으로 코딩함.

통제변수	
연령	연속변수. 여성의 만 나이 (단위: 만 나이)
자녀수	연속변수. 동거중인 미취학 자녀와 초·중·고 자녀의 수
근로시간	연속변수. 여성의 하루 평균 근로시간 (단위: 시간/하루)
가사노동 시간	연속변수. 여성의 주당 가사노동 시간 (단위: 시간/주)

종속변수는 WIF와 FIW로 측정하며 각 3개의 문항 값을 더하여 연속변수로 사용하였다. 여성가족패널은 WIF와 FIW를 나누어 측정하였으며 일-가정 갈등의 부정적 전이는 각 3개의 문항으로 측정되었다. WIF을 측정한 3개 문항 간 척도 신뢰도를 검증한 결과, Cronbach's $\alpha=0.80$ 로 신뢰성이 검증되었다. FIW을 측정한 3개 문항 간의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=0.71$ 로 측정되었다.

본 연구에서 사용하는 독립변수로 가족친화제도의 이용 가능성은 이용 가능한 제도를 합산하여(0=이용 불가능, 모름; 1=이용 가능) 연속변수로 사용하였다. 측정은 앞서 [표 3]에서 제시한 바와 같이 가족친화지수에 근거한 가족친화제도만을 측정한다. 이에 따라 여성가족패널에서 조사한 제도 중 출산 전·후 휴가제도, 육아휴직제도, 직장 내 보육시설, 탄력출퇴근제도, 보육비 지원, 학자금 지원, 가족수당, 출산장려금, 배우자 육아휴직제도의 9가지의 제도를 구체적인 분석 제도로 측정한다. 각 제도가 이용 가능할 경우 1, 이용 불가능하거나 제도의 이용 가능성 여부를 모르는 경우는 0으로 코딩을 변경한 후 9가지 항목 값을 합산하였다(Anderson et al., 2002; cook, 2009; Secret and Sprang, 2002; 이민우, 2005; 이민우·이영진·한재창,

2008). 평등한 조직문화는 6개의 문항을 합하여 연속변수로 사용하였다. 평등한 조직문화를 측정한 6개 문항에 대해 신뢰도 분석을 수행한 결과, Cronbach's $\alpha = 0.95$ 로 신뢰성이 검증되었다. 배우자 가사노동 시간은 측정된 연속변수를 그대로 사용하였다. 배우자 가사노동 만족도는 남편의 가사노동에 대한 만족도와 남편의 자녀 돌봄에 대한 만족도의 평균값을 사용하였다. 본 연구에서 정의하는 배우자의 가사노동은 돌봄 노동을 포함하는 개념으로, 가구 내 아이가 없는 가정을 고려하여 두 만족감의 평균값을 사용하였다. 직업 지위는 3개의 더미변수로 분석에 사용하였다. 여성가족패널은 여성노동자의 일자리를 9가지로 분류하여 제공한다. 본 연구는 9개의 직업군을 Saunders(1990)의 계급 분류에 따라 3개의 직업 계급인 (1) 전문직·사무직 (2) 판매직·서비스직 (3) 기술직·단순노무직으로 분류하였으며 그 중에서 표본의 개수가 가장 많은 전문직·사무직을 기준집단으로 사용하였다.

본 연구는 통제변수로 연령, 자녀수, 여성의 근로시간, 여성의 가사노동시간을 측정한다. 연령이 증가함에 따라 쌓이는 인생경험은 개인의 추가적인 자원으로 해석되며 연령과 일-가정 갈등의 관계를 연구한 외국 연구들은 연령이 높을수록 일-가정 갈등을 더 적게 느낀다고 보고하였다(DiRenzo, Jeffrey and Christy, 2011; Grandey and Cropanzano, 1999; Grazywacz and Bass, 2003). 국내 실증 연구에서도 연령이 증가함에 따라 일-가정 갈등이 줄어드는 것을 발견하였다(김준기·양지숙, 2012; 류임량, 2009; 박기남, 2009; 송다영 외, 2010; 이세인·이숙현·권영인, 2007). 따라서 본 연구는 연령이 일-가정 갈등에 영향을 미친다고 판단하며 통제변수로 연령을 실증분석에 포함하도록 한다.

자녀수는 일-가정 갈등 연구에서 주요한 요인으로 다루어져 왔으며 특히 FIW 증가에 영향을 미치는 핵심 요인으로 보고되었다(Michel et al., 2011; 류임량, 2009; 박기남, 2009; 송다영 외, 2010). 선행연구들은 자녀수가 많을수록 돌봄활동에 들이는 시간과 에너지

가 증가하기 때문에 일-가정 갈등이 높아진다고 설명하였다 (Grazywacz and Bass, 2003; 김준기·양지숙, 2012; 이세인·이숙현·권영인, 2007).

근로시간은 일-가정 갈등과 밀접한 관련이 있는 변수로 긴 노동시간은 WIF의 원인으로 보고되었다(Byron, 2005; Carlson and Perrew, 1999; DiRenzo, Jeffrey and Christy, 2011; Eby et al., 2005; Wharton and Blair-Loy, 2006; 이영주, 2012). 근로시간의 증가는 직장 영역에서의 역할 압력이 증가하는 것으로 결과적으로 개인이 경험하는 스트레스 증가로 이어진다(Greenhaus and Beutell, 1985; DiRenzo, Jeffrey and Christy, 2011). Greenhaus and Beutell(1985)은 근로시간을 직장 영역에서 경험하는 시간에 기반한 갈등과 긴장에 기반한 갈등의 핵심 요인으로 지적하였다. 선행연구 결과는 긴 근로시간이 직장 영역에서 발생하는 스트레스의 절대적 영향 요인이며((Byron, 2005; Eby et al., 2005; Greenhaus, Bedeian and Mossholder, 1987; Grzywacz and Marks, 2000), 이에 따라 높은 수준의 WIF에 영향을 미치는 핵심 요인으로 보고하였다(Byron, 2005; Carlson and Perrew, 1999; DiRenzo, Jeffrey and Christy, 2011; Eby et al., 2005; Wharton and Blair-Loy, 2006; 김준기·양지숙, 2012; 이영주, 2012). 따라서 본 연구는 근로시간이 여성노동자의 일-가정 갈등에 영향을 미친다고 판단하며 통제변수로 근로시간을 실증분석에 포함하도록 한다.

가사노동시간은 특히 여성노동자의 일-가정 양립에 영향을 미치는 결정요인으로 다수의 연구에서 분석되었으며, 여성노동자의 증가한 가사노동시간은 FIW와 정적관계를 형성한다고 보고되었다. 가구 내 가사노동 시간의 증가는 가구 내 스트레스 증가에 직접적으로 영향을 미치는데(Greenhaus and Powell, 2006; Grzywacz and Marks, 2000), 특히 여성노동자의 경우 남성과의 젠더 차이에 따라 전통적으로 더 높은 수준의 가사노동을 수행함에 따라 더 높은 수준의 FIW를 경험하는 것으로 보고되었다(Gutek, Searle and Klepa, 1991;

Lundberg, Mårdberg and Frankenhaeuser, 1994; Milkie and Peltola, 1999; Perry-Jenkins and Folk, 1994; Shirley and Wallace, 2004). 여성노동자의 시간 갈등에 주목한 연구들은 여성노동자가 유급 노동 뿐 아니라 가구 내 가사노동의 핵심적 역할 수행자로 남성보다 더 많은 시간적 압박을 느끼고 이에 따라 일-가정 갈등이 커진다고 주장하였다(Keith·Schafer, 1980; Hochschild, 1989, Robinson·Godbey, 1997; 강혜련·임희정, 2000; 조주은, 2008). 실증 연구들은 여성노동자의 가사노동 시간이 FIW와 정적관계를 형성하고 있는 것을 발견하였다(Byron et al. 2005; 권순원·이영지·김봄이, 2010). 따라서 본 연구는 가사노동시간이 여성노동자의 일-가정 갈등에 영향을 미친다고 판단하며 통제변수로 가사노동시간을 실증분석에 포함하도록 한다.

제 3 절 자료분석방법

본 연구는 연구가설을 검증하기 위해서 위계적 회귀모형을 이용한 다중회귀분석(Multiple Regression)과 조절회귀분석방법(Moderated Multiple Regression: MMR)을 사용하였다. 또한 본 연구는 모집단의 성격을 더 명확하게 파악하기 위하여 가중치¹¹⁾를 적용하여 분석을 수행하였으며, 로버스트 표준오차를 사용하였다. 위의 분석 방법은 WIF 모델과 FIW 모델에 동일하게 적용하였다.

WIF 모델의 경우 우선 다중회귀분석 방법을 사용하여 주효과 분석을 수행하였다. 구체적으로 직장 자원과 직업 지위가 WIF에 미치는 영향을 보기 위해서 통제변수인 연령, 자녀수, 근로시간, 가사노동시간, 배우자 가사노동 시간, 배우자 가사분담 만족도와 함께 독립변수인 가족친화제도 이용 가능성과 평등한 조직문화, 판매·서비스 직, 기술·단순노무직을 투입하였다.

WIF 모델에서 직업 지위의 조절효과를 검증하기 위해 조절회귀 분석방법을 사용하였으며 위계적 회귀모형을 이용하여 각기 다른 직장 자원과 직업 지위의 상호작용항 효과를 분석하였다. 이에 따라 1단계는 선행 분석으로 이루어진 주효과 분석 요인을 통제변수로 모형에 투입하였다. 2, 3단계는 직업 지위의 조절효과를 검증하기 위해 각기 다른 직장 자원과 직업 지위의 상호작용항을 투입하였다. 구체적으로 2단계는 가족친화제도가 WIF에 미치는 영향이 직업지위에 따라 상이하게 나타나는지 알아보기 위해서 1단계에서 사용한 변수들과 함께 가족친화제도 이용 가능성과 직업 지위를 곱한 변수를 추가로 투입하였다. 3단계는 평등한 조직문화가 WIF에 미치는 영향이 직업 지위에 따라 상이하게 나타나는지 알아보기 위해서 1단계에서 사용한 변수들과 함께 평등한 조직문화와 직업 지위를 곱한 변수를 추가로 투입하였다.

11) 본 연구는 ‘여성가족패널’ 3차 데이터를 사용하므로, 3차년도 횡단면 개인 가중치를 적용하였다.

FIW 모델의 경우 우선 다중회귀분석 방법을 사용하여 주효과 분석을 수행하였다. 구체적으로 가정 자원과 직업 지위가 FIW에 미치는 영향을 보기 위해서 통제변수인 연령, 자녀수, 근로시간, 가사노동시간, 가족친화제도 이용 가능성, 평등한 조직문화와 함께 독립변수인 배우자 가사노동 시간과 배우자의 가사노동에 대한 만족감, 판매·서비스직, 기술·단순노무직을 투입하였다.

FIW 모델에서 직업 지위의 조절효과를 검증하기 위해 조절회귀 분석방법을 사용하였으며 위계적 회귀모형을 이용하여 각기 다른 가정 자원과 직업 지위의 상호작용항 효과를 분석하였다. 1단계는 선행 분석으로 이루어진 주효과 분석요인을 통제변수로 모형에 투입하였다. 2, 3단계는 직업 지위의 조절효과를 검증하기 위해 각기 다른 가정 자원과 직업 지위의 상호작용항을 투입하였다. 구체적으로 2단계는 배우자 가사노동 시간이 FIW에 미치는 영향이 직업지위에 따라 상이하게 나타나는지 알아보기 위해서 1단계에서 사용한 변수들과 함께 배우자 가사노동시간과 직업 지위를 곱한 변수를 추가로 투입하였다. 3단계는 배우자의 가사노동 분담에 대한 만족감이 FIW에 미치는 영향이 직업지위에 따라 상이하게 나타나는지 알아보기 위해서 1단계에서 사용한 변수들과 함께 배우자의 가사분담 만족도와 직업 지위를 곱한 변수를 추가로 투입하였다. 본 연구에서 사용할 분석 모형은 아래와 같다.

[모형 1] WIF 주효과 분석 모형

$$\begin{aligned}
 Y(WIF) = & \alpha + \beta_1(\text{연령}) + \beta_2(\text{자녀수}) + \beta_3(\text{근로시간}) + \beta_4(\text{가사노동시간}) \\
 & + \beta_5(\text{배우자가사노동시간}) + \beta_6(\text{배우자가사분담만족도}) \\
 & + \beta_7(\text{가족친화제도이용가능성}) + \beta_8(\text{평등한조직문화}) \\
 & + \beta_9(\text{판매서비스직}) + \beta_{10}(\text{기술단순노무직}) + \epsilon
 \end{aligned}$$

[모형 2] WIF 모델: 직장 자원과 직업 지위의 상호작용효과 분석 모형

$$\begin{aligned}
 Y(WIF) = & \alpha + \beta_1(\text{연령}) + \beta_2(\text{자녀수}) + \beta_3(\text{근로시간}) + \beta_4(\text{가사노동시간}) \\
 & + \beta_5(\text{배우자가사노동시간}) + \beta_6(\text{배우자가사분담만족도}) \\
 & + \beta_7(\text{가족친화제도이용가능성}) + \beta_8(\text{평등한조직문화}) \\
 & + \beta_9(\text{판매서비스직}) + \beta_{10}(\text{기술단순노무직}) + \\
 & + \beta_{11}(\text{가족친화제도이용가능성*판매서비스직}) \\
 & + \beta_{12}(\text{가족친화제도이용가능성*기술단순노무직}) \\
 & + \beta_{13}(\text{평등한조직문화*판매서비스직}) \\
 & + \beta_{14}(\text{평등한조직문화*기술단순노무직}) + \epsilon
 \end{aligned}$$

[모형 3] FIW 주효과 분석 모형

$$\begin{aligned}
 Y(FIW) = & \alpha + \beta_1(\text{연령}) + \beta_2(\text{자녀수}) + \beta_3(\text{근로시간}) + \beta_4(\text{가사노동시간}) \\
 & + \beta_5(\text{가족친화제도이용가능성}) + \beta_6(\text{평등한조직문화}) \\
 & + \beta_7(\text{배우자가사노동시간}) + \beta_8(\text{배우자가사분담만족도}) \\
 & + \beta_9(\text{판매서비스직}) + \beta_{10}(\text{기술단순노무직}) + \epsilon
 \end{aligned}$$

[모형 4] FIW 모델: 가정 자원과 직업 지위의 상호작용효과 분석 모형

$$\begin{aligned}
 Y(FIW) = & \alpha + \beta_1(\text{연령}) + \beta_2(\text{자녀수}) + \beta_3(\text{근로시간}) + \beta_4(\text{가사노동시간}) \\
 & + \beta_5(\text{가족친화제도이용가능성}) + \beta_6(\text{평등한조직문화}) \\
 & + \beta_7(\text{배우자가사노동시간}) + \beta_8(\text{배우자가사분담만족도}) \\
 & + \beta_9(\text{판매서비스직}) + \beta_{10}(\text{기술단순노무직}) + \\
 & + \beta_{11}(\text{배우자가사노동시간*판매서비스직}) \\
 & + \beta_{12}(\text{배우자가사노동시간*기술단순노무직}) \\
 & + \beta_{13}(\text{배우자가사분담만족도*판매서비스직}) \\
 & + \beta_{14}(\text{배우자가사분담만족도*기술단순노무직}) + \epsilon
 \end{aligned}$$

제 5 장 분석결과

[표 4] 분석대상에 대한 기술통계량

	N=1408		
	빈도(비율)	평균	표준편차
WIF		5.65	1.42
FIW		5.71	2.14
직업 지위			
전문·사무직	589 (41.8)		
판매·서비스직	407 (28.9)		
기술·단순노무직	412 (29.3)		
연령		43.68	8.97
20대	43(3.1)		
30대	473(33.6)		
40대	543(38.6)		
50대	252(17.9)		
60대	97(6.9)		
자녀수		1.26	1.04
0명	463(32.9)		
1명	263(18.7)		
2명	547(38.8)		
3명	124(8.8)		
4명 이상	11(0.8)		
하루평균근로시간		7.65	1.95
8시간 미만	362(25.7)	5.02	1.47
8시간	754(53.6)	-	-
8시간 이상	292(20.7)	10.02	1.12
주당 가사노동시간		9.32	6.44
가족친화제도 이용 여부		0.70	1.74

평등한 조직문화		18.48	3.93
배우자 가사노동 시간		1.85	2.90
전혀 도와주지	472(33.5)	-	-
않음			
조금이라도	936(66.5)	2.77	3.17
도와줌			
배우자 가사분담		3.17	0.92
만족도			

[표 4]는 분석대상에 대한 기술통계량이다. 기술통계 분석 결과는 여성노동시장의 분절성을 단편적으로 보여주고 있으며, 이러한 결과는 여성노동자의 내부 집단 차이가 일-가정 갈등에 미치는 영향을 분석해야할 필요성을 제시하고 있다. 우선 연령을 보면 분석에 포함된 여성의 연령은 만 23세 ~ 67세이며, 평균 나이는 40대로 나타났다. 여성노동자의 직업 지위는 전문직·사무직이 41.8%로 가장 높게 나타났다. 추가 분석을 통해 각 연령대 여성노동자의 직업 지위를 살펴본 결과¹²⁾ 60대 여성노동자의 74%는 기술직·단순노무직에 종사하고 있었으며 20대 여성노동자의 79%는 전문직·사무직종에 종사하고 있었다. 연령에 따른 직업 지위의 계층화는 선행연구에서 보고된 여성노동시장의 특성으로(김유선, 2009; 류임량, 2009) 본 연구에서도 그 결과가 일치함을 볼 수 있다.

여성노동자의 근로시간에 있어서도 직업 지위에 따른 분절성이 나타났다. 법적 근로기준시간인 하루 8시간 근무를 하는 여성노동자

12) 20 ~ 30대 여성노동자의 경우 전문·관리직에 종사하는 비율이 79%(20대 여성), 63%(30대 여성)로 노동시장에서 안정된 일자리를 가지고 있는 것으로 확인되었다. 40대 여성의 경우 전문·관리직 종사비율이 39%, 판매·서비스직 종사 비율이 34%, 기술·단순노무직 종사 비율이 27%로 노동시장에서의 위치가 다양하게 나타났다. 50 ~ 60대 여성노동자의 경우, 기술·단순노무직 종사 비율이 45%(50대 여성), 74%(60대 여성)로 노동시장에서의 열악한 위치에 처해있었다.

의 수는 54.6%로 가장 높은 빈도를 차지하고 있었다. 하루 평균 8시간 근로를 하는 여성노동자를 대상으로 추가 분석을 수행한 결과 전문·사무직 여성노동자는 52%, 판매·서비스직 여성노동자는 23%, 기술·단순노무직 여성노동자는 25%의 비율을 차지하고 있었다. 이를 통해 전문·사무직 여성노동자의 근무시간이 법적 기준에 근거하여 가장 보호받고 있는 것을 볼 수 있다. 하루 평균 근로시간이 8시간 미만인 여성노동자는 25.7%였으며 이들의 하루 평균근로시간은 5.02시간으로 시간제 일자리를 가진 여성노동자의 규모가 상당함을 알 수 있다. 하루 평균 5시간 이하 근로를 하는 여성노동자를 대상으로 추가 분석을 수행한 결과 전문·사무직 여성노동자는 35%, 판매·서비스직 여성노동자는 37%, 기술·단순노무직 여성노동자는 28%로 나타났다. 이러한 결과는 여성노동자의 시간제 일자리가 직업 지위에 관계없이 개별 직종에 따라 비슷한 수준으로 분포해 있음을 보여준다. 8시간 초과근무를 하는 여성노동자는 20.7%였으며 이들의 하루 평균 근로시간은 10.2시간으로 나타났다. 하루 평균 10시간 이상 근로를 하는 여성노동자를 대상으로 추가 분석을 수행한 결과 전문·사무직 여성노동자는 17%인 반면 판매·서비스직 여성노동자는 38%, 기술·단순노무직 여성노동자는 46%로 나타났다. 직업 지위의 계층화 현상은 근로시간을 통해서도 나타났으며, 이러한 결과는 일-가정 갈등의 핵심 요인인 시간 갈등이 직업 지위에 따라 상이하게 분포할 것을 예측할 수 있게 한다.

여성노동자의 주당 가사노동시간은 9.32시간으로 나타난 반면, 배우자의 주당 가사노동 시간은 1.85시간으로 가구 내 남성과 여성의 가사분담 수준의 차이를 확인하였다. 자신의 배우자가 가사노동을 전혀 분담하지 않는다고 대답한 여성은 전체 분석대상의 33.5%를 차지하고 있었다. 이러한 결과는 가구 내 가사노동이 여전히 여성의 역할로만 인식되고 있는 가구 내 환경을 보여주며, 선행연구들이 지적하였듯이 젠더 차이에 따른 가사노동의 불공평한 분배가(Arrighi and Maume, 2000; Barnett and Brauch, 1987; Coverman, 1985;

Harris and Firestone, 1998) 우리나라의 현실에서 여전히 공고한 현실임을 확인할 수 있었다. 본 연구는 가구 내 가사노동 분배가 열악한 국내 현실 상황을 반영하여, 배우자의 가사노동 지원이 일-가정 갈등에 미치는 영향을 분석하도록 하겠다.

[표 5] 직장 자원과 직업 지위가 WIF에 미치는 영향에 관한 회귀분석 결과

	WIF 모델	
	회귀계수	표준오차
연령	0.000	0.007
자녀수	-0.009	0.053
근로시간	0.018	0.025
가사노동시간	0.013	0.009
배우자 가사노동 시간	0.005	0.022
배우자 가사분담 만족도	-0.052	0.053
가족친화제도 이용	-0.114***	0.032
평등한 조직문화	-0.019	0.012
판매·서비스직	0.298**	0.113
기술·단순노무직	0.515***	0.121
상수항	5.765	0.490
R Square	0.0712	
F 값	6.96***	
사례수(N)	1408	

주: +p<.10. *p<.05. **p<.01. ***p<.001. 로버스트 표준오차(Robust Standard Error)를 사용함. 직업지위의 더미변수들의 기준변수는 ‘전문직/관리직’ 이다.

[표 5]는 자원과 직업 지위가 WIF에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과다. WIF에 영향을 미치는 유의미한 변수는 가족친화제도와 판매·서비스직, 기술·단순노무직으로 나타났다. 우선, 자원이 WIF에 미치는 영향을 살펴보면 [연구가설 1-1]에서 예측한대로, 가족친화제

도의 이용 가능성이 증가할수록 WIF는 낮아졌으며 0.001% 수준에서 유의미하게 나타났다($\beta = -.114, p < .001$). 이러한 결과는 가족친화제도의 이용이 여성노동자가 직장에서 경험하는 역할 갈등을 줄여주고 가정 영역의 역할 수행에 도움을 주는 자원으로 기능하고 있음을 나타낸다. [연구가설 1-2]는 부분적으로 지지되었다. 조직문화가 평등할수록 WIF는 감소하는 경향을 보였으나, 감소 정도가 유의미하게 나타나지는 않았다($\beta = -.0191$). 이러한 결과는 자원의 기능이 제한적으로 발현되는 이유를 설명해주는 자원이득개발관점으로 해석이 가능할 것으로 판단되며 이후의 장에서 구체적인 논의를 하도록 한다. 또한 본 연구는 자원이 WIF에 미치는 영향이 직업 지위에 따라 상이한 영향을 나타낼 것을 예측하므로 추가적인 분석을 통해 직장 자원의 기능이 직업 지위에 따라 상이한 의미를 가지는지 살펴해보도록 하며 아래의 [표 7]에서 구체적인 분석 결과를 바탕으로 논의를 이어가도록 한다.

다음으로 직업 지위는 WIF에 유의미한 영향을 미치는 요인으로 나타났지만 연구가설과 상이한 관계를 보였다. [연구가설 2-1]에서 예측하였던 것과 달리 기술·단순노무직의 WIF가 가장 높게 나타났으며 0.001% 수준에서 유의미하게 나타났다($\beta = .515, p < .001$). 판매·서비스직의 WIF도 전문·사무직 여성노동자보다 유의미한 수준에서 높게 나타났다($\beta = .298, p < .01$). 이러한 결과는 국내 노동시장의 경우 전문·사무직의 노동시장 특성이 외국과 다른 점을 암시한다. 전문·사무직과 같은 노동시장 내 상위 일자리의 경우 직장 내 역할 압력이 하위 일자리보다 높다고 보고된 외국 선행연구의 결과는 본 연구에서 지지되지 않았으며 이후의 장에서 추가적인 논의를 하도록 한다.

WIF 모델 분석 결과 WIF의 결정요인 중에서 WIF에 가장 많은 영향을 미치는 변인은 기술·단순노무직 요인으로 나타났다. 기술·단순노무직이 WIF에 미치는 영향의 회귀계수 절대값은 0.515으로 ($\beta = .515, |\beta| = .515$) 판매·서비스직이 WIF에 미치는 영향의 회귀계수 절대값보다($\beta = .298, |\beta| = .298$) 훨씬 높은 수준으로 나타났다. 이러

한 결과는 WIF가 노동시장 조건에 크게 영향을 받는다는 것으로 선행연구들이 일-가정 갈등에 있어 노동시장 조건을 유의미한 요인으로 분석한 이유와 일치한다(이영주, 박기남, 2009).

[표 6] 가정 자원과 직업 지위가 FIW에 미치는 영향에 관한 회귀분석 결과

	FIW 모델	
	회귀계수	표준오차
연령	-0.018	0.011
자녀수	0.444***	0.087
근로시간	0.101*	0.041
가사노동시간	0.017	0.012
가족친화제도 이용	-0.025	0.039
평등한 조직문화	-0.076***	0.019
배우자 가사노동 시간	0.068*	0.028
배우자 가사분담 만족도	-0.164*	0.084
판매·서비스직	0.056	0.195
기술·단순노무직	0.137	0.198
상수항	6.846	0.780
R Square	0.1113	
F 값	11.24***	
사례수(N)	1408	

주: +p<.10. *p<.05. **p<.01. ***p<.001. 로버스트 표준오차(Robust Standard Error)를 사용함. 직업지위의 더미변수들의 기준변수는 ‘전문직/관리직’이다.

[표 6]은 자원과 직업 지위가 FIW에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과다. 독립변수 중 FIW에 영향을 미치는 유의미한 변수는 배우자 가사노동시간과 배우자 가사분담 만족도로 나타났으며, 직업 지위가 FIW에 미치는 영향은 유의미한 수준으로 나타나지 않았다. 우선 자원이 FIW에 미치는 영향을 살펴보면 [연구가설 1-4]에서 예

측한대로 배우자의 가사분담에 대한 만족도가 증가할수록 FIW가 감소하였으며 0.05% 수준에서 유의미하게 나타났다($\beta = -.164, p < .05$). 이러한 결과는 배우자의 가사분담에 대한 만족감이 가구 내에서 증가한 역할 압력을 감소시켜주고, 여성노동자의 직장생활을 원활하게 하는 자원으로 긍정적인 기능을 하고 있음을 나타낸다. 그러나 배우자 가사노동시간의 경우 [연구가설 1-3]에서 예측한 것과 상이한 관계가 검증되었다($\beta = .068, p < .05$). 이러한 결과는 국내 가구 상황을 고려할 시, 젠더 역할의 의미가 외국과 상이하다고 판단할 수 있으며 구체적인 논의는 이후의 장에서 하도록 한다.

다음으로 직업 지위는 FIW에 유의미한 영향을 미치는 요인으로 나타나지 않았다. [연구가설 2-2]에서 예측한대로 직업 지위가 낮아짐에 따라 FIW가 높아지는 경향은 나타났으나 FIW 증가 정도가 유의미한 수준으로 검증되지는 않았다. 구체적으로 기술·단순노무직의 FIW가 가장 높게 나타났으며($\beta = .137$) 판매·서비스직의 FIW도 전문·사무직보다 높게 나타났다($\beta = .056$). FIW 모델에 있어서도 기술·단순노무직종에 근무하고 있는 여성노동자의 직장생활과 가정생활의 비양립이 가장 큰 것으로 나타났다.

FIW 모델의 경우 본 연구의 예측과 달리 노동시장 내 지위보다 가구 내 조건에 더 많은 영향을 받는 것으로 나타났다. FIW 모델의 결정요인 분석에 있어 가장 큰 영향력을 가지는 변인은 통제변수로 투입된 ‘자녀수’로 나타났다. 자녀수가 FIW에 미치는 영향력의 회귀계수 절대값은 0.444로($\beta = .444, |\beta| = .444$) 자녀수가 증가함에 따라 가정생활과 직장생활의 비양립이 커지고 있음을 보여준다. 이러한 결과는 선행연구와 일치하며(송다영 외, 2010; 박기남, 2009; 류임량, 2009; Michel et al., 2011) 자녀가 많아짐에 따라 기혼 취업여성의 돌봄 노동이 증가하고 이에 따라 여성노동자의 이중부담이 커지는 것으로 판단된다.

자원과 직업 지위가 일-가정 갈등에 미치는 주효과 분석결과 WIF는 직업 지위에 더 많은 영향을 받고, FIW는 가구 조건에 더 많

[표 7] 직장자원이 WIF(직장생활이 가정생활에 미치는 방해)에 미치는 영향관계에서 직업 지위의 조절효과에 대한 분석

	Model 1		Model 2		Model 3	
	회귀계수	표준오차	회귀계수	표준오차	회귀계수	표준오차
연령	0.000	0.007	0.000	0.007	0.000	0.007
자녀수	-0.009	0.053	-0.011	0.053	-0.008	0.053
근로시간	0.018	0.025	0.019	0.025	0.019	0.025
가사노동시간	0.013	0.009	0.013	0.009	0.012	0.009
배우자 가사노동 시간	0.005	0.022	0.005	0.022	0.006	0.021
배우자 가사분담 만족도	-0.052	0.053	-0.052	0.053	-0.056	0.053
가족친화제도 이용	-0.114***	0.032	-0.122***	0.034	-0.114***	0.032
평등한 조직문화	-0.019	0.012	-0.019	0.012	-0.037+	0.022
판매·서비스직	0.298**	0.113	0.322**	0.121	0.302**	0.113
기술·단순노무직	0.515***	0.121	0.569***	0.114	0.549***	0.123
가족친화제도 이용 x 판매·서비스직			0.060	0.104		
가족친화제도 이용 x 기술·단순노무직			0.112**	0.043		
평등한 조직문화 x 판매·서비스직					0.008	0.028
평등한 조직문화 x 기술·단순노무직					0.056+	0.030
상수항	5.765	0.490	5.762	0.491	6.108	0.605
R Square	0.0712		0.0722		0.0757	
F 값	6.96***		6.30***		6.04***	
사례수(N)			1408			

주: +p<.10. *p<.05. **p<.01. ***p<.001. 로버스트 표준오차(Robust Standard Error)를 사용함.

직업지위의 더미변수들의 기준변수는 ‘전문직/관리직’이다.

은 영향을 받는 것으로 나타났다. 자원의 경우 가족친화제도의 이용 가능성과 배우자의 가사분담에 대한 만족도는 연구가설에서 예측한 대로 여성노동자의 일-가정 갈등 감소에 긍정적인 기능을 하는 것으로 나타났다. 그러나 평등한 조직문화와 배우자의 가사노동시간은 연구 가설과 상이한 결과를 보였다. 본 연구는 개인의 환경적 맥락을 고려하여 자원이 일-가정 갈등에 미치는 영향을 재확인하고자 하며 구체적으로 가정 자원과 직업 지위의 상호작용항을 투입한 결과인 [표 8]을 통해서 추가적인 논의를 이어가도록 한다.

[표 7]은 직장 자원이 WIF에 미치는 영향 관계에서 자원과 직업 지위의 상호작용이 WIF에 미치는 영향을 분석한 결과다. Model 1은 앞서 주효과로 분석했던 변수들을 통제변수의 개념으로 포함시킨 것으로, 실제적인 결과는 Model 2와 Model 3을 통해 살펴보도록 한다. Model 2에서는 가족친화제도와 직업 지위의 상호작용항을 투입하였으며 Model 3은 평등한 조직문화와 직업 지위의 상호작용항을 투입하였다. 우선 가족친화제도와 직업 지위의 상호작용항이 투입된 WIF 모델에 대한 분석 결과부터 살펴보도록 한다.

Model 2($R^2=.0722$)는 Model 1($R^2=.0712$)에 비해 설명력이 0.1% 증가하였으며, R^2 변화량은 $p<.0372$ 수준에서 유의미한 것으로 나타났다($F=3.30$). 이러한 결과는 가족친화제도와 직업 지위와의 상호작용항이 설명력 증가에 영향을 준 것으로 판단된다. 분석 결과 [연구가설 3-1]에서 예측한대로 상호작용항이 투입된 Model 2는 자원과 WIF간의 관계에 있어 Model 1과 상이한 역동 관계가 나타났다. 우선 기준 집단인 전문·사무직의 경우 가족친화제도의 이용가능성이 증가함에 따라 WIF가 감소하였으며 0.001% 수준에서 유의미하게 나타났다($\beta=-.122, p<.001$). 전문·사무직 집단에서 가족친화제도의 이용이 WIF 감소에 미치는 영향은 Model 2의 회귀계수를 통하여 확인할 수 있으며, Model 2에서 나타난 회귀계수 절대값은 0.122로 ($\beta=-.122, |\beta|=.122$), Model 1보다($\beta=-.114, |\beta|=.114$) 높게 나타났다. 판매·서비스직의 경우 자원이 WIF에 미치는 영향은($\beta=-.062$)

전문·사무직의 역동과 다르지 않은 것으로 나타났으나 기술·단순노무직의 경우 가족친화제도의 이용 가능성이 증가할수록 WIF가 감소하지만($\beta = -.01$) 0.01% 수준에서 전문·사무직 집단과 상이한 역동을 나타내는 것으로 나타났다. 즉 가족친화제도의 이용이 WIF에 미치는 영향은 여성노동자 내부 직업 지위에 따라 다르게 분포하며 구체적으로 전문·사무직과 판매·서비스직 여성노동자의 경우 가족친화제도를 직장 자원으로 사용할 경우 유의미한 수준에서 일-가정 갈등이 감소하고 기술·단순노무직의 경우에도 가족친화제도를 이용함으로써 일-가정 갈등이 감소하나 그 영향이 크지 않으며 전문·사무직과 판매·서비스직 여성노동자에 비해 유의미한 수준에서 영향력이 적은 것으로 나타났다.

다음으로 평등한 조직문화와 직업 지위와의 상호작용항이 포함된 WIF 모델의 분석 결과, Model 3($R^2 = .0757$)은 Model 1($R^2 = .0712$)에 비해 설명력이 0.4% 증가하였으나, R^2 변화량은 $p < .1134$ 수준으로 유의미하게 검증되지는 않았다($F = 2.18$). 모형 설명력의 증가는 평등한 조직문화와 직업 지위간의 상호작용항이 영향을 준 것으로 해석된다. 분석 결과, [연구가설 3-2]에서 예측한대로 상호작용항이 투입된 Model 3은 자원과 WIF간의 관계에 있어 Model 1과는 상이한 역동 관계가 나타났다. Model 1에서 평등한 조직문화는 자원으로로서의 기능이 나타나지 않았으나($\beta = -.019$) Model 3에서 집단 간 분석을 수행한 결과, 전문직·사무직 여성노동자 집단에서 평등한 조직문화가 일-가정 갈등 감소에 미치는 긍정적 기능이 나타났다. 구체적으로 WIF 감소에 영향을 미치는 것으로 나타났으며($\beta = -.037$), 10% 수준에서 유의미하게 나타났다. Model 3의 회귀계수와 Model 1의 회귀계수를 비교할 시, Model 3의 회귀계수 절대값은 0.037로($\beta = -.037, |\beta| = .037$), Model 1보다($\beta = -.019, |\beta| = .019$) 높게 나타났다. 이에 따라 Model 3을 통해 전문·사무직 여성노동자 내부 집단에서 평등한 조직문화가 일-가정 갈등에 미치는 영향을 더 구체적으로 파악할 수 있다. 판매·서비스직의 경우 자원이 WIF에 미치는 영

향은($\beta = -.029$) 전문·사무직의 역동과 다르지 않게 나타났다. 그러나 기술·단순노무직 여성노동자의 경우, 전문·사무직 여성노동자와 상이한 역동 관계가 나타났는데, 조직문화가 평등할수록 WIF가 증가하였으며 10% 수준에서 유의미하게 나타났다($\beta = .019, p < .10$). 이러한 결과는 앞서 주효과 분석에서 평등한 조직문화가 긍정적인 자원으로 분석되지 않은 이유를 설명해주는데, 전문직·사무직 여성노동자 집단과 기술·단순노무직 여성노동자 집단에 있어 자원의 영향이 상이한 방향 관계를 형성하고 있기 때문이다.

즉 평등한 조직문화가 WIF에 미치는 영향은 여성노동자 내부 직업 지위에 따라 상이한 역동을 보이는 것을 발견하였으며, 전문·사무직 여성노동자의 경우 평등한 조직문화가 직장 자원으로 긍정적 기능을 하는 것으로 나타났으나, 기술·단순노무직종을 가진 여성노동자의 경우 평등한 조직문화를 직장 자원으로 이용하여도 긍정적 영향이 전문·사무직 여성노동자에 비해 약한 것으로 나타났다.

[표 8]은 가정 자원이 FIW에 미치는 영향 관계에서 자원과 직업 지위의 상호작용이 FIW에 미치는 영향을 분석한 결과다. Model 1은 앞서 주효과로 분석했던 변수들을 통제변수의 개념으로 포함시킨 것으로, 실제적인 결과는 Model 2와 Model 3을 통해 살펴보도록 한다. Model 2에서는 Model 1에서 투입된 통제변수에 추가로 배우자의 가사노동 시간과 직업 지위의 상호작용항을 투입하였으며, Model 3은 배우자의 가사노동분담에 대한 만족감과 직업 지위의 상호작용항을 추가로 투입하였다. 우선, 배우자의 가사노동 시간과 직업 지위의 상호작용항이 투입된 FIW 모델에 대한 분석 결과부터 살펴보도록 한다.

배우자의 가사노동시간과 직업 지위와의 상호작용항이 포함된 FIW 모델의 분석 결과 Model 2($R^2 = .1118$)는 Model 1($R^2 = .1113$)에 비해서 설명력이 0.05% 증가하였으며, R^2 변화량은 $p < .0937$ 수준으로 유의미하게 나타나지 않았다($F = 0.52$). 모형 설명력의 증가는 배우자의 가사노동시간과 직업 지위간의 상호작용항이 영향을 준 것

[표 8] 직장자원이 FIW(가정생활이 직장생활에 미치는 방해)에 미치는 영향관계에서 직업 지위의 조절효과에 대한 분석

	Model 1		Model 2		Model 3	
	회귀계수	표준오차	회귀계수	표준오차	회귀계수	표준오차
연령	-0.018	0.011	-0.018	0.011	-0.016	0.011
자녀수	0.444***	0.087	0.443***	0.088	0.463***	0.087
근로시간	0.101*	0.041	0.102**	0.041	0.102*	0.041
가사노동시간	0.017	0.012	0.107	0.012	0.016	0.012
가족친화제도 이용	-0.025	0.039	-0.024	0.039	-0.021	0.040
평등한 조직문화	-0.076***	0.019	-0.076***	0.019	-0.076***	0.019
배우자 가사노동 시간	0.068*	0.028	0.062+	0.032	0.069*	0.028
배우자 가사분담 만족도	-0.164*	0.084	-0.166+	0.084	0.002	0.130
판매·서비스직	0.056	0.195	0.049	0.196	0.076	0.194
기술·단순노무직	0.137	0.198	0.162	0.198	0.169	0.200
배우자 가사노동 시간 x 판매·서비스직			0.000	0.001		
배우자 가사노동 시간 x 기술·단순노무직			0.001	0.001		
배우자 가사분담 만족도 x 판매·서비스직					-0.424*	0.178
배우자 가사분담 만족도 x 기술·단순노무직					-0.117	0.187
상수항	6.846	0.780	6.866	0.782	6.200	0.812
R Square	0.1113		0.1118		0.1171	
F 값	11.24***		9.68***		10.12***	
사례수(N)			1408			

주: +p<.10. *p<.05. **p<.01. ***p<.001. 로버스트 표준오차(Robust Standard Error)를 사용함.

직업지위의 더미변수들의 기준변수는 ‘전문직/관리직’이다.

으로 판단된다. 분석 결과 [연구가설 3-3]에서 예측한 것과 달리 전 여성노동자 내부 집단에서 배우자 가사노동시간은 일-가정 갈등 감소에 영향을 미치는 자원으로 기능하지 않는 것으로 나타났다. 전문·사무직 여성노동의 경우 배우자의 가사노동 시간이 증가함에 따라 FIW가 증가하였으며($\beta = .062$), 판매·서비스직과($\beta = .062$) 기술·단순노무직에 종사하는 여성노동자도($\beta = .062$) 전문·사무직 여성노동자와 비슷한 역동을 보이는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 국내 상황에서 가구 내 배우자의 지원은 여성노동자 내부 직업 지위 간 차이를 막론하고 자원으로 기능하지 않고 있음을 보여준다. 이에 따라 국내 여성노동자의 경우, 가구 내 젠더 특성의 영향을 여전히 많이 받고 있음을 알 수 있으며, 가구 내 젠더 특성이 여성노동자의 일-가정 양립을 방해하는 핵심 요인으로 자리잡고 있음을 볼 수 있다.

다음으로 배우자의 가사노동에 대한 만족감과 직업 지위와의 상호작용항이 포함된 FIW 모델의 분석 결과, Model 3($R^2=0.1171$)은 Model 1($R^2=0.1113$)에 비해서 설명력이 0.58% 증가하였으며, R^2 변화량은 $p < .0516$ 수준에서 유의미하게 나타나지 않았다($F=2.97$). 모형 설명력의 증가는 배우자의 가사노동에 대한 만족감과 직업 지위간의 상호작용항이 영향을 준 것으로 해석된다. 분석 결과, [연구가설 3-4]에서 예측한대로 상호작용항이 투입된 Model 3은 자원과 WIF간의 관계에 있어 Model 1과는 상이한 역동 관계를 가지는 것으로 나타났다. 기준 집단인 전문·사무직의 경우 Model 1에서 배우자의 가사분담 만족도가 증가함에 따라 FIW가 증가하는 경향이 나타났다. 또한 판매·서비스직을 가진 여성노동자의 경우 배우자의 가사분담 만족도가 증가함에 따라 FIW가 감소하였으며($\beta = -.422$), 0.05% 수준에서 유의미하게 나타났다. 전문·사무직 집단의 경우, 배우자 가사분담 만족도가 FIW에 미치는 영향이 거의 없었으며($\beta = .002$), 기술·단순노무직의 경우 배우자의 가사분담 만족도가 증가함에 따라 FIW가 감소하는 경향이 나타났으나($\beta = -.115$) 전문·사무직 집단의 역동과 다르지 않은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 판매·서비스직의 여성

노동자의 경우 배우자의 가사노동 만족도가 가정 자원으로 긍정적인 역할을 수행하지만, 전문·사무직 여성노동자 집단에서는 배우자의 가사노동에 대한 만족도가 자원으로 기능하지 않는 상황을 보여준다. 이후의 장에서 추가적인 논의를 통해 유독 판매·서비스 여성노동자 집단에서 배우자의 가사분담만족도가 자원으로 긍정적인 역할을 하는 이유와 전문·사무직 여성노동자에게 배우자의 가사분담 만족도가 자원으로 기능하지 않는 이유를 살펴보도록 하겠다.

자원과 직업 지위와의 상호작용이 일-가정 갈등에 미치는 영향을 살펴본 결과, 가족친화제도 이용가능성과 평등한 조직문화, 배우자 가사분담에 대한 만족감의 자원이 직업 지위에 따라 상이한 일-가정 갈등 역동을 보이는 것을 포착하였다. 그러나 배우자의 가사노동 시간의 경우, 우리나라의 가구 내 젠더 차이가 여전히 여성의 가사노동 역할에 결정적인 영향을 미침에 따라 모든 직업 지위 집단에서 자원으로 기능하지 않는 것으로 나타났다. WIF 모델의 경우, 전문·사무직 여성노동자는 가족친화제도의 이용이 WIF 감소에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta = -.122, p < .001$). 그러나 판매·서비스직, 기술·단순노무직의 경우 가족친화제도를 자원으로 이용할 경우 오히려 WIF가 증가하였다. 평등한 조직문화의 경우에도 비슷한 역동이 나타났는데, 전문·사무직 여성노동자는 조직 문화가 평등할수록 WIF가 유의미한 수준에서 감소하는 반면($\beta = -.037, p < .10$), 판매·서비스직과 기술·단순노무직의 경우 평등한 조직문화를 자원으로 이용할 경우 오히려 WIF가 증가하였다. WIF 모델은 종합적으로 직장 자원이 전문·사무직 여성노동자에게는 적합한 자원으로 기능하는 반면, 판매·서비스직과 기술·단순노무직의 환경적 맥락에서 적합하지 않는 것으로 나타났다. FIW 모델의 경우, 배우자 가사분담에 따른 만족도는 판매·서비스직의 FIW감소와 유의미한 수준에서 부적 관계를 형성하고 있는 것이 발견되었다($\beta = -.422, p < .05$). 판매·서비스직중에 근무하고 있는 여성노동자가 배우자 가사분담에 따른 만족감을 자원으로 이용할 경우 WIF의 감소정도는 0.424로

($\beta = -.424$, $|\beta| = .424$) 전문·사무직 여성노동자가 가족친화제도를 이용함으로써 얻는 자원의 긍정적 전이 수준인 0.114 ($\beta = -.114$, $|\beta| = .114$)보다 훨씬 높은 수준이다. 이러한 결과는 판매·서비스직 여성노동자에게 있어 배우자의 가사분담에 따른 만족도가 자원으로써 절대적인 역할을 수행하고 있음을 보여준다. 모든 자원과 일-가정 갈등의 영향 관계를 여성노동자 내부 직업 지위에 따라 살펴본 결과, 기술·단순노무직의 일-가정 갈등을 줄여주는 유의미한 자원은 없는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 일-가정 갈등에 있어 기술·단순노무직중에 근무하고 있는 여성이 다른 여성노동자 집단에 비해 열악한 위치에 있음을 보여준다.

제 6 장 결과

제 1 절 연구결과 요약 및 논의

여성노동자의 증가는 후기 산업사회의 새로운 양상으로 여성 노동자의 경제 활동 수준은 계속적으로 증가하고 있다. 개별 가구와 정부 차원에서 노동시장 내 여성노동자의 존재는 필수적인 상황이 되고 있으며, 노동시장 내 여성노동자 이탈 방지와 개별 가구의 일-가정 간 조화로운 삶을 위해서 여성노동자의 일-가정 양립은 핵심적인 사안으로 부각되고 있다. 이에 따라 여성노동자가 경험하는 일-가정 갈등을 더 구체적으로 파악하고 효과적인 대안을 수립하기 위한 전략으로 통합적 관점에 기반한 다차원적인 연구들이 증가하고 있다. 통합 관점은 여성노동자가 경험하는 일-가정 갈등의 영향요인으로 거시적 차원과 미시적 차원의 요인을 모두 고려하기 때문에 여성노동자가 경험하는 직장-가정 간 비양립 원인을 더 구체적으로 파악할 수 있도록 도와준다.

일-가정 갈등 연구는 전통적으로 충돌 관점에 기반하여 직장 영역과 가정 영역을 경쟁적인 관계로 파악하였으며 이에 따라 초창기 일-가정 갈등 연구는 이용 가능한 자원이 한정된 개인이 직장과 가정으로부터 받는 상이한 역할 요구에 주목하였다. 일-가정 갈등 연구가 발전하면서 직장과 가정을 분리하던 시각에서 나아가 두 영역의 상호작용에 주목하는 전이 모델이 더 타당한 모델로 평가되고 있다. 전이 모델에 대한 개념적 확장은 두 영역에서 발생하는 긍정적인 관계를 포착하는 계기를 제공하였다. 구체적으로 직장과 가정에서의 역할 수행을 통해 추가적으로 획득되는 자원은 일-가정 비양립을 감소시키는 긍정적인 자원으로 기능한다고 보고되고 있으며, 자원고갈이론과 자원이득개발관점은 추가적인 자원이 개인의 일-가정 갈등 감소에 영향을 미치는 매커니즘을 설명하고 있다.

본 연구는 자원고갈이론과 자원이득개발관점에 근거하여 자원이 일-가정 갈등에 미치는 영향을 실증연구로 분석하며 [연구문제 1]에서는 ‘자원이 제공될수록 일-가정 갈등이 감소한다.’고 예측하였다. 자원은 크게 영역에 따라 직장으로부터의 자원과 가정으로부터의 자원으로 분리된다. 선행연구들은 직장 자원으로 가족친화제도의 이용과 평등한 조직문화가 일-가정 갈등 감소에 미치는 긍정적인 기능을 포착하였으며, 가정 자원으로 배우자의 가사노동시간과 배우자의 가사분담 만족도가 일-가정 갈등 감소에 긍정적인 기능을 수행한다고 주장하였다. 그러나 최근 직장-가정 자원이 일-가정 갈등에 미치는 영향에 관한 다수의 실증 연구가 수행됨에 따라 자원이 일-가정 갈등에 미치는 부정적인 영향이 보고되었다. 본 연구는 자원이 일-가정 갈등에 미치는 영향을 전이 모델에 근거하여 구체적인 분석을 수행하고자 하였으며 이에 따라 직장 자원과 가정 자원이 WIF와 FIW에 미치는 영향을 각기 다른 모델을 분리하여 주효과 분석을 하였다. 실증 검증을 위하여 (1) 가족친화제도 이용 가능성이 증가할수록 WIF가 감소한다 (2) 조직문화가 평등할수록 WIF가 감소한다 (3) 배우자 가사노동 시간이 증가할수록 FIW가 감소한다 (4) 배우자 가사분담에 대한 만족감이 증가할수록 FIW가 감소한다로 4개의 연구가설을 설정하였다.

다음으로 본 연구는 통합적인 관점에 근거하여 거시적 차원의 여성노동시장의 구조가 일-가정 갈등에 미치는 영향을 파악하고자 하였으며 [연구문제 2]로 ‘여성노동자의 노동시장 내 지위에 따라 일-가정 갈등 수준이 다르다.’고 예측하였다. 거시적 차원인 여성노동시장의 특성이 일-가정 갈등에 미치는 영향은 탐색적 수준에서 연구되어 왔는데, 최근 여성노동자의 노동시장 내 지위가 일-가정 갈등에 미치는 영향이 실증연구를 통해 분석되고 있다. 그러나 선행연구의 경우 여성노동자의 노동시장 지위에 대한 이론적 근거가 미약하고 구체적인 계층 관점에 기반한 연구가 부재하다는 점에서 본 연구는 문제의식을 가졌다. 본 연구는 선행연구의 한계점을 보완하

여 일-가정 갈등 연구의 범위를 확장하고자 하였으며, 상이한 인구 집단의 불공평한 관계에 주목하는 계층 관점을 바탕으로 직업 지위가 일-가정 갈등에 미치는 영향을 분석하였다. 또한 전이 모델에 근거하여 직장과의 상호간 영향 관계를 구체적으로 파악하기 위해서 여성노동자의 직업 지위가 일-가정 갈등에 미치는 영향을 WIF와 FIW의 두 가지 종속 변수로 분리하여 분석하였다. 실증분석을 위하여 (1) 직업 지위가 높을수록 WIF가 높다 (2) 직업 지위가 낮을수록 FIW가 높다고 2개의 연구가설을 설정하였다.

마지막으로 본 연구는 미시적 요인과 거시적 요인을 아울러 자원이 개인의 일-가정 갈등에 미치는 영향이 여성노동자의 직업 지위에 따라 상이하게 나타나는 역동 관계를 파악하고자 하였으며, [연구문제 3]으로 ‘자원이 일-가정 갈등에 미치는 영향이 직업 지위에 따라 다르다.’고 예측하였다. 일-가정 갈등에 미시적 요인과 거시적 요인을 모두 고려하는 본 연구는 궁극적으로 개인의 미시적 자원 요인과 거시적 환경 요인이 상호작용하여 일-가정 갈등에 영향을 미칠 것으로 예측하였다. 이와 같은 통합적 접근은 우선, 선행 일-가정 갈등 연구들이 가지고 있는 표집의 문제를 해결하여 다양한 인구 집단이 경험하는 일-가정 갈등을 포착할 수 있도록 도와준다는 장점이 있다. 또한 자원과 환경의 상호작용을 고려함에 따라 여성노동자 내부의 상이한 인구 집단에 따른 일-가정 갈등의 다양한 역동 관계를 파악할 수 있도록 도와준다. 실증분석을 위하여 (1) 가족친화제도가 WIF에 미치는 영향이 직업 지위에 따라 다르다 (2) 조직문화가 WIF에 미치는 영향이 직업 지위에 따라 다르다 (3) 배우자 가사노동 시간이 FIW에 미치는 영향이 직업 지위에 따라 다르다 (4) 배우자 가사분담에 따른 만족감이 FIW에 미치는 영향이 직업 지위에 따라 다르다고 4개의 연구가설을 설정하였다. 분석 결과를 통하여 검증된 연구가설의 지지 여부를 정리한 결과는 아래 [표 9]와 같다.

[표 9] 연구가설 지지여부

연구문제 1. 자원이 제공될수록 일-가정 갈등이 감소한다.	
[연구가설 1-1] 가족친화제도 이용 가능성이 증가할수록 WIF가 감소한다.	지지
[연구가설 1-2] 조직문화가 평등할수록 WIF가 감소한다.	부분적 지지
[연구가설 1-3] 배우자 가사노동 시간이 증가할수록 FIW가 감소한다.	기각
[연구가설 1-4] 배우자 가사분담에 대한 만족감이 증가할수록 FIW가 감소한다.	지지
연구문제 2. 여성노동자의 노동시장 내 지위에 따라 일-가정 갈등 수준이 다르다.	
[연구가설 2-1] 직업 지위가 높을수록 WIF가 높다.	기각
[연구가설 2-2] 직업 지위가 낮을수록 FIW가 높다.	부분적 지지
연구문제 3. 자원이 일-가정 갈등에 미치는 영향이 직업 지위에 따라 다르다.	
[연구가설 3-1] 가족친화제도가 WIF에 미치는 영향이 직업 지위에 따라 다르다.	지지
[연구가설 3-2] 조직문화가 WIF에 미치는 영향이 직업 지위에 따라 다르다.	지지
[연구가설 3-3] 배우자 가사노동 시간이 FIW에 미치는 영향이 직업 지위에 따라 다르다.	기각
[연구가설 3-4] 배우자 가사분담에 따른 만족감이 FIW에 미치는 영향이 직업 지위에 따라 다르다.	지지

주효과 분석으로 자원과 노동시장 지위가 일-가정 갈등에 미치는 영향을 분석하였으며, 우선 자원의 경우 가족친화 제도의 이용과 배

우자의 가사분담 만족도는 직장 자원으로 긍정적인 기능이 확인되었으나 평등한 조직문화와 배우자의 가사노동 시간은 자원으로서의 긍정적인 기능이 확인되지 않았다.

구체적으로 [연구가설 1-1]과 [연구가설 1-4]에서 예측한대로 가족친화제도를 이용할 수 있고 배우자 가사분담에 대한 정서적 만족도가 증가할수록 일-가정 갈등이 감소하는 관계를 발견하였다. 이러한 결과는 선행연구와 일치하는 것으로 가족친화제도의 이용과 (Allen, 2001; Mennino, Rubin and Brayfield, 2005; Cook, 2009; 이세인·이숙현·권영인, 2007; 이지연, 2012), 배우자 가사분담에 대한 정서적 만족감이(Frisco and Williams, 2003; 권순원·이영자·김봄이, 2012) 여성노동자가 직장 영역과 가정 영역에서 경험하는 역할 압력을 줄여주고 다른 영역의 역할 수행에 도움을 주는 긍정적 자원으로 기능하고 있음을 검증하였다.

평등한 조직문화와 배우자의 가사노동시간이 자원으로 기능하지 않는 이유는 선행연구에서 지적한 대로 자원과 환경의 부적합 현상에 의해 나타나는 것으로 판단된다(Greenhaus and Powell, 2006; Grawitch, Barber and Justice, 2010; Voydanoff, 2005). 우선, [연구가설 1-2]에서 예측한 것과 달리 평등한 조직문화가 일-가정 갈등에 미치는 긍정적인 기능은 부분적으로 지지되었는데, 이러한 결과는 자원이득개발 관점에 근거하여 해석이 가능할 것으로 판단한다. 자원이득개발관점은 (1) 획득된 자원이 다른 영역에의 적용이 가능하고 (2) 상이한 역할 요구에 부응해야 자원으로 기능한다고 설명한다(Greenhaus and Powell, 2006; Grawitch, Barber and Justice, 2010; Voydanoff, 2005). 자원이득개발관점에 근거하면 여성노동자가 직장에서 자원으로 획득하는 평등한 조직문화는 가정 영역에서 요구되는 역할을 수행함에 있어 실제적인 도움을 주지 않는다고 해석할 수 있다. Greenhaus and Powell(2006)는 자원이 일-가정 갈등에 미치는 부정적인 영향에 대하여 지적하였으며 구체적인 사례를 제시하였다. 직장의 조직문화가 생산적인 의사소통 방식으로 단호한 의

사결정을 요구할 경우 가정의 의사결정 방식에도 영향을 미칠 수 있으며, 여성이 가정의 양육 방식으로 직장의 역할 수행을 통해 습득한 단호한 의사결정 방식을 채택할 경우 직장에서도 나타난 긍정적인 결과와는 달리 아이와의 관계에는 오히려 부정적인 결과가 나타날 수 있다고 지적하였다(Greenhaus and Powell, 2006). 위의 사례를 통하여 Greenhaus and Powell(2006)는 한 영역에서 획득한 자원이 다른 영역의 역할 요구와 실제로 일치할 때 자원으로서의 긍정적인 기능이 나타나고, 그렇지 않을 경우 자원으로서의 기능이 발휘되지 않거나 부정적으로 나타난다고 지적하였다. 따라서 직장에서도 자원으로 획득한 평등한 조직문화는 가정 영역의 자원으로 실제 적용이 불가능하고, 가정 영역의 역할 요구에 부응하는 자원으로 기능하지 않는다고 판단할 수 있겠다. 결과적으로 본 연구는 평등한 조직문화가 일-가정 갈등 감소에 긍정적인 역할을 수행한다고 주장한 선행 연구와 상이한 결과를 발견하였으며(권순원·이영지·김봄이, 2010; 안상수·박성정·김금미, 2010; 이지언, 2012), 자원이득개발관점에 근거하여 자원이 일-가정 갈등에 미치는 부정적인 영향을 제시한다.

다음으로 [연구가설 1-3]에서 예측한 것과 달리 배우자의 가사노동분담은 일-가정 갈등에 긍정적인 영향을 미치는 요인으로 분석되지 않았는데, 이러한 결과는 젠더 관점에 기반하여 해석이 가능할 것으로 판단한다. 젠더 이념 관점과 젠더 구성 관점은 여성이 전통적인 역할 이념을 가지고 있으며, 가사노동과 돌봄노동에서 자신의 젠더 정체성을 찾을 경우 가사노동에 대한 애착과 의무감이 증가한다고 지적하였다(Arrighi and Maume, 2000; Ferree, 1990; Shelton and John, 1996; Major, 1993); Milkie and Peltola, 1999). 이에 따라 젠더 관점은 가사노동을 자신이 아닌 배우자가 수행할 때 여성의 스트레스가 증가하는 이유를 설명해준다. 이러한 결과는 우리나라 여성들이 외국 여성들에 비해 여전히 전통적인 역할 이념을 가지고 있으며 가사노동에 대한 책임의식이 높은 것으로 해석할 수 있다. 따라서 선행연구와 본 연구의 분석 결과를 종합하여 볼 때, 우리나라

라에서 가구 내 가사노동은 여전히 여성의 역할로 인식되고 있으며 이에 따라 배우자의 지원은 여성 노동자의 일-가정 갈등을 줄이기 위한 자원으로 기능하지 않는 것으로 판단된다.

다음으로 [연구문제 2]에서 예측한 인과 관계로 노동시장 지위가 일-가정 갈등에 미치는 주효과를 분석한 결과, 연구가설에서 설정한 관계와 상이한 영향 관계가 확인되었다. 구체적으로 국내 여성노동자의 일-가정 갈등은 기술·단순노무직종에 종사하고 있는 여성노동자에게 더욱 열악한 것으로 나타났다. 가설 검증 결과 [연구가설 2-2]는 지지되었으나 [연구가설 2-1]은 기각되었는데 이어지는 논의를 통해 선행연구와 상이한 영향 관계가 나타난 이유를 살펴보도록 한다.

우선 [연구가설 2-1]의 경우, 여성노동자의 직업 지위가 WIF에 미치는 영향은 기술·단순노무직일수록 열악한 것으로 나타났으며 이러한 영향 관계는 외국 선행연구와 상이하게 나타났다(Beham and Drobnic, 2010; DiRenzo, Jeffrey and Christy, 2011). 국내 선행연구의 경우 박기남(2009)은 생산직종에 종사하는 여성노동자가 판매·서비스, 사무직, 전문직보다 높은 수준의 시간 갈등을 경험하는 것을 발견하였다. 박기남(2009)은 생산직종에 종사하는 여성노동자의 경우 저임금-장시간 근무환경에 위치하기 때문에, 임금과 근로시간 조건이 안정적인 전문·사무직 여성보다 시간 갈등이 크다고 지적하였다. 본 연구의 기술통계 분석에서도 나타났듯이 10시간 이상의 장시간 근로를 하는 전문·사무직 여성은 17%인 반면, 기술·단순노무직 여성 노동자가 46%의 비율을 점유하고 있다는 점에서 박기남(2009)의 연구 결과와 일치한다. 박기남(2009)의 연구와 본 연구의 인구사회학적 특성을 고려할 시 국내 여성노동시장 내 상위 일자리의 특성이 외국과 다르다고 판단되며, 구체적으로 국내 노동시장의 경우 전문·사무직 여성의 노동시장 특성이 일-가정 양립에 가장 우호적인 것으로 해석된다. 결과적으로 본 연구에서는 국내 노동시장에서 상위 일자리를 가지고 있는 여성일수록 근로 환경이 안정적이며 직장생활

과 가정생활을 양립하는데 있어 어려움이 가장 적으며, 하위 일자리를 가지고 있는 여성일수록 노동시장의 특성이 열악하고 일-가정 양립에 있어서도 더 많은 어려움을 가지고 있는 것으로 나타났다.

다음으로 노동시장 내 지위가 FIW에 미치는 영향은 부분적으로 지지되었다. [연구가설 2-2]에서 예측한대로 직업 지위가 낮을수록 FIW가 높아지는 경향은 나타났으나, FIW 증가 정도가 유의미한 수준으로 검증되지는 않았다. 구체적으로 기술·단순노무직의 FIW가 가장 높게 나타났으며 판매·서비스직의 FIW도 전문·사무직보다 높게 나타났다. 이러한 결과는 전이 모델을 사용한 실증 연구들이 WIF의 결정요인과 FIW의 결정요인이 분리되어 있다고 검증한 결과에서 근거를 찾을 수 있다(Byron, 2005; Frone, Russell and Cooper, 1992; Kossek and Ozeki, 1998; Michel et al., 2011). 직업 지위의 경우 직장 관련 요인과 밀접한 변수로 WIF 모델에는 유의미한 영향을 미치는 관계가 확인되었으나, FIW 모델에는 영향을 미치지 않는 것으로 판단된다.

[연구가설 2-1]과 [연구가설 2-2]의 분석 결과를 종합하여 여성노동자의 직업 지위가 일-가정 갈등에 미치는 영향을 정리하면, 노동시장에서 계층적으로 형성되어 있는 여성노동자의 직업 지위에 따라 일-가정 갈등이 불공평하게 분포되어 있는 것으로 판단된다. 외국 선행연구와 달리 국내 여성노동자들의 경우 직업 지위가 낮은 여성들이 직장 영역과 가정 영역에 걸쳐 더 많은 역할 요구를 받는 것으로 나타났으며 이와 반대로 전문·관리직 여성들의 경우 직장과 가정의 비양립 정도가 가장 적은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 외국 선행연구와 달리 국내 여성노동시장의 상위 일자리는 직장과 가정에 걸쳐 더 안정적인 삶을 유지할 수 있는 환경을 제공하고 있다고 판단할 수 있겠다.

마지막으로 본 연구는 자원과 직업 지위의 상호작용이 일-가정 갈등에 미치는 상이한 역동관계를 포착하고자 [연구문제 3]의 방향관계를 예측하였으며, 결과적으로 [연구가설 3-1]과 [연구가설 3-2],

[연구가설 3-4]의 결과의 지지여부를 검증하였다. 이에 따라 가족친화제도와 평등한 조직문화, 배우자의 가사분담 만족감에 따른 일-가정 갈등 수준의 감소가 직업 지위에 따라 상이하게 분포하는 것을 발견하였으며, 이러한 결과는 여성노동자의 직업 지위에 따라 일-가정 갈등의 해소 자원이 상이하게 분포하고 있음을 암시한다.

우선 [연구가설 3-1]과 [연구가설 3-2]의 분석결과, 직장 자원의 경우 전문·사무직 여성노동자의 WIF 감소에 유의미한 영향을 미치는 것을 발견하였다. 하지만 이와 반대로 판매·서비스직, 기술·단순노무직의 경우 직장 자원을 사용할수록 WIF 수준이 증가하였다. 이러한 결과는 판매·서비스직과 기술·단순노무직이 위치한 직업 환경과 직장 자원이 부적합하고 있음을 나타낸다. 개인-환경적합성이론은 (1) 요구가 개인의 능력을 초과하고, (2) 환경이 자원을 제공하지 않을 때 부적합 현상이 발생한다고 정의하였다(Caplan and Harrison, 1993; Greenhaus and Powell, 2006; Grawitch, Barber and Justice, 2010; Voydanoff, 2005). 이에 따라 판매·서비스직과 기술·단순노무직의 경우 직장 영역의 역할 요구가 전문·사무직보다 크고, 직장에서 제공되는 자원이 전문·사무직에 비해 충분하지 않기 때문에 오히려 직장 자원을 이용함에 따라 일-가정 갈등이 증가한 것으로 판단된다.

[연구가설 3-3]의 분석 결과 연구가설에서 예측한 것과 달리 여성노동자의 직업 지위의 차이에 따른 일-가정 갈등 역동 관계가 비슷한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 국내 여성노동자의 가구 내 역동을 고려할 시, 젠더 관점이 일-가정 갈등에 미치는 영향이 노동시장 조건보다 크게 작용하고 있으며 여전히 국내 여성노동자는 가구 내 가사노동의 핵심 책임자로 역할하고 있는 것으로 해석할 수 있다. [연구가설 1-3]에서 발견된 결과와 같이 배우자 가사노동시간의 증가는 일-가정 갈등 수준 증가에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 발견되었으며 여성노동자의 직업 지위 간 차이도 없는 것으로 나타났다.

[연구가설 3-4]의 분석 결과 연구가설에서 예측한 것과 같이 배

우자 가사분담 만족감이 일-가정 갈등 감소에 미치는 영향이 여성 노동자 내부 집단에 따라 상이한 것으로 나타났다. 구체적으로 배우자 가사분담에 따른 정서적 만족감이 증가함에 따라 일-가정 갈등이 감소하는 영향 관계는 판매·서비스직 여성노동자에게 가장 영향이 큰 것으로 나타났다. 이러한 결과는 유독 판매·서비스직에 종사하는 여성노동자에게는 배우자의 가사분담에 따른 만족도가 긍정적인 자원으로 기능하는 반면 전문·사무직 여성노동자에게는 배우자 가사분담에 따른 만족도가 자원으로서는 부정적인 기능을 하는 이유에 대한 대하여 추가적인 논의의 필요성을 제기한다.

판매·서비스직은 감정노동의 요구가 많은 직업으로 사회적 지지가 감정노동으로 인한 직무 스트레스 감소에 핵심적인 영향을 미치는 것으로 보고되었다(Brotheridge and Lee, 2002; Ducharme, Knudsen and Roman, 2007; 전지영·최수찬, 2009). Hochschild(1983)는 감정 노동을 “공개적으로 관찰되어 질 수 있는 얼굴과 몸짓을 전 시하기 위해서 감정을 관리하는 것으로, 감정노동은 임금을 위해 판매된다.” (1983: 7)¹³⁾라고 정의하였다. Hochschild(1983)가 감정노동을 정의한 이후 다양한 학자들이 감정노동의 원인과 영향을 찾기 위한 실증 연구를 수행하였다. 감정노동은 노동자의 감정 소진에 직접적인 영향을 미치며(Grandey, Kern, and Frone, 2007), 일-가정 갈등과도 정적 관계를 가지는 것으로 나타났다(Seery, Corrigan and Harpel, 2008). 감정노동 연구는 특히 판매·서비스직을 대상으로 수행되었는데 판매·서비스직은 고객을 상대로 업무를 수행함에 따라 자신의 감정을 전시(display)하는 경우가 가장 많기 때문이다 (Brotheridge and Grandey, 2002). 실증 연구들은 감정노동의 보호 자원으로 사회적 지지의 기능을 밝혔는데, Brotheridge and Lee(2002)는 사회적 지지가 감정 소진과 부적관계를 형성하고 있는

13) “management of feeling to create a publicly observable facial and bodily display; emotional labor is sold for a wage” (Hochschild, 1983: 7).

것을 발견하였다. Ducharme, Knudsen and Roman(2007)는 실증분석 수행 결과, 감정노동으로 인한 감정 소진의 보호요인으로 사회적 지지가 가장 유의미한 영향을 미치는 것을 발견하였다. 전지영·최수찬(2009)은 감정노동으로 인해 발생한 우울감에 있어 가족의 지지가 우울감 감소에 유의미한 영향을 미치는 것을 발견하였다. 판매·서비스직의 직업 특성과 스트레스 보호요인에 대한 선행연구들은 판매·서비스직군에 종사하는 여성노동자들에게 있어 가족으로부터의 사회적 지지가 다른 여성노동자 집단에 비해 핵심적인 자원으로 기능할 수 있는 근거를 제시한다.

전문·사무직 집단의 경우 판매·서비스직의 여성노동자보다 추가적인 자원을 더 많이 보유하고 있기 때문에 배우자 가사노동 분담이 자원으로 기능하지 않는다고 판단된다. 전문·사무직 여성노동자 집단의 경우 직장 자원의 영향은 일관되게 중요하게 나타났다. 이러한 결과는 전문·사무직 여성노동자의 경우 역할 압력을 줄여주는 실제적인 자원으로 배우자의 가사분담에 따른 만족도라는 정서적 측면의 가정자원보다 가족친화제도의 이용과 평등한 조직문화의 직장 자원이 더 효과적인 자원으로 기능하고 있음을 보여준다. DiRenzo, Greenhaus and Weer(2011)는 배우자의 지지가 높은 직업 지위를 가진 사람들보다 낮은 직업 지위를 가진 사람들에게 더 주요한 자원으로 기능하는 것을 발견하였는데 이러한 결과에 대하여 직업 지위가 낮은 사람들의 경우 이용할 수 있는 자원이 풍부하지 않기 때문에 가정에서 제공되는 자원이 더 핵심적인 자원으로 기능했을 가능성을 제시하였다. 본 연구에서도 DiRenzo, Greenhaus and Weer(2011)의 연구 결과와 같이 직업 지위가 높은 사람들의 경우 배우자의 지지를 결정적인 자원으로 인식하지 않는 것으로 나타났는데, 이는 직업 지위가 높은 사람들에게는 직업 지위가 낮은 사람들에 비해 추가적인 자원 확보가 용이한 환경적 맥락이 영향을 미친 것으로 판단한다.

제 2 절 연구의 함의

본 연구의 분석 결과에 바탕한 이론적 함의는 다음과 같다.

첫째, 전이 모델에 기반하여 WIF와 FIW를 분리하여 분석한 결과 여성노동자 내부 직업 지위는 WIF와 더 밀접한 관계를 가지는 것으로 나타났다. 선행 전이 모델은 WIF와 FIW의 결정요인이 직장 차원과 가정 차원으로 분리되어 있는 것을 발견하였는데(Byron, 2005; Frone, Russell and Cooper, 1992; Kossek and Ozeki, 1998; Michel et al., 2011) 본 연구가 주목한 여성노동자의 직업 지위도 WIF에는 유의미한 영향을 미치는 반면 FIW에는 영향을 미치지 않는 것으로 확인하였다.

둘째, 개인이 획득하는 추가적인 자원이 개인의 환경적 맥락에서 사용 가능할 경우에만 일-가정 갈등에 긍정적인 기능을 수행하는 것을 발견하였다. 최근 자원고갈이론과 자원이득개발관점에 근거하여 자원이 일-가정 갈등에 미치는 긍정적인 기능에 대한 실증연구들이 다수 수행되었다. 이에 따라 실증연구들은 일-가정 갈등 감소에 유의미한 영향을 미치는 직장 자원과 가정 자원을 밝히는 것에 초점을 두었으며, 최근 실증분석에서 포착된 영향관계로 직장-가정 자원이 일-가정 갈등 증가에 유의미한 영향을 미치는 이유는 설명하지 못하였다. 본 연구는 자원이득개발관점에 근거하여 개인의 환경적 맥락과 자원의 역할이 일치하지 않을 때 자원이 일-가정 갈등에 미치는 부정적인 영향이 증가한다고 주장하며 실증 분석을 통하여 자원을 이용함에 따라 일-가정 갈등 수준이 증가하는 현상을 포착하였다.

셋째, 생태체계이론과 자원-요구이론, 환경적합이론의 이론적 주장에 근거하여 자원과 환경간의 상호작용에 따라 일-가정 갈등 수준이 상이한 역동 관계를 가지는 것을 실제로 검증하였다. 생태체계이론과 자원-요구이론, 환경적합이론은 개인이 위치한 환경적 맥락의 중요성을 강조하였다. 이에 따라 자원과 일-가정 갈등의 영향 관

계에 있어서도 개인들이 위치한 환경적 맥락에 따라 자원의 영향이 상이하게 나타난다고 주장하였다. 본 연구는 여성노동자의 거시적인 환경 맥락으로 노동시장의 구조와 계층 관점을 반영하는 직업 지위의 차이에 주목하였고, 이에 따라 여성노동자의 직업 지위에 따라 자원의 기능이 적합하거나 부적합하게 나타나는 상이한 역동 관계를 포착하였다. 이를 통해 최신 이론으로 제시된 생태체계이론과 자원-요구이론, 환경적합이론의 타당성을 검증하였으며 여성노동자의 환경적 맥락에 따라 자원의 기능이 긍정적 혹은 부정적으로 나타날 수 있음을 발견하였다.

다음으로 본 연구의 정책적 함의는 다음과 같다.

첫째, 기술·단순노무직 여성의 경우 현재 효과적인 일-가정 해소 전략이 없는 것으로 나타났으며 이러한 결과는 이들을 위한 적극적인 일-가정 갈등 해소 대안이 마련되어야 함을 의미한다. 전문·사무직 여성의 경우, 직장 자원을 통해 일-가정 갈등을 적극적으로 해소하고 있었으며 일-가정 비양립 정도가 다른 여성노동자 집단에 비해 가장 적게 나타났다. 판매·서비스직 여성의 경우 배우자의 가사분담에 대한 만족도가 증가할 경우 일-가정 갈등이 현저하게 감소하였으며, 이러한 결과는 판매·서비스직 여성노동자의 경우 일-가정 갈등을 해소하기 위하여 가구 내 배우자의 가사분담에 따른 정서적 지지를 선택할 가능성이 높다는 점을 보여준다. 하지만 기술·단순노무직 여성노동자의 경우 일-가정 갈등을 효과적으로 해소하는 자원이 없었으며 이러한 결과는 기술·단순노무직 여성노동자가 다른 여성노동자 집단에 비해 가장 열악한 수준의 일-가정 양립 상황에 처해 있음을 보여준다.

둘째, 개별 기업들은 일-가정 정책을 수립할 때, 노동시장 내 지위가 열악한 노동자를 더욱 적극적으로 고려하여 정책을 수립하여야 한다. 본 연구는 여성노동자의 내부 집단에 따라 일-가정 갈등이 상이한 수준으로 분포되어 있는 것을 발견하였다. 구체적으로 직장 생활이 가정생활에 미치는 영향은 전문·사무직 여성노동자보다 기술·

단순노무직종, 판매·서비스직종에 근무하고 있는 여성노동자에게 더 열악한 수준으로 분포되어 있음을 발견하였으며 가정생활이 직장생활에 미치는 영향에 있어서도 전문·사무직 여성노동자보다 기술·단순노무직종, 판매·서비스직종에 근무하고 있는 여성노동자의 일-가정 비양립이 심한 경향을 확인하였다. 이러한 결과는 직업 지위가 낮은 여성의 경우 직장 자원을 자원으로 이용하여도 직장 내 압력이 전문·사무직 여성노동자보다 크고 자원이 풍부하지 않기 때문에 자원의 긍정적 기능이 제한적으로 나타나는 것으로 판단된다. 이에 따라 개별 기업들의 경우, 노동시장 내 직업 지위가 낮은 여성노동자들을 고려하여 더욱 포괄적인 형태의 가족친화정책을 도입하고 적극적으로 직장 자원을 발굴하여 여성노동자의 일-가정 양립을 지원해야 할 것으로 판단된다.

셋째, 가구 내 여성노동자의 역할에 대한 의식적 차원의 재조정이 필요하다. 본 연구는 가정생활이 직장생활에 미치는 방해와 직장생활이 가정생활에 미치는 방해를 분리하여 분석한 결과 여성노동자들의 가정생활이 직장생활에 미치는 방해가 더 큰 것으로 나타났다. 또한 여성노동자들이 직장생활을 통해 확보하는 자원은 풍부한 반면 가구 내에서 얻는 자원은 상대적으로 부족하게 나타났다. 가구 내에서 얻는 자원으로 배우자 가사분담에 따른 정서적 지지가 존재하기는 하였으나 자원의 실제적인 효과성이 판매·서비스직에서만 유일하게 나타났다는 점에서 일-가정 갈등을 해소하기 위한 일반적 자원으로서 가정 자원은 부재하는 것으로 나타났다. 특히 외국 선행연구의 경우 여성노동자의 일-가정 양립에 있어 배우자의 지지가 핵심적인 가구 내 자원으로 분석된 결과와 달리, 우리나라에서는 자원으로 기능하지 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 국내 개별 가구 내 환경이 여전히 젠더 관점의 절대적인 영향력 아래에 있음을 보여준다고 판단하며, 여성노동자의 열악한 일-가정 양립의 핵심요인으로 여성노동자의 의식 구조와 가구 내 불공평한 역할 분배가 우선적으로 바뀌어야 한다고 판단한다. 따라서 일-가정 갈등을 해소

하기 위해서 노동시장 내 정책 수립도 중요한 이슈이지만 사회적으로 여성노동자의 가구 내 역할에 대한 가치관 변화와 이를 달성하기 위한 의식 교육, 사회적 분위기 형성이 시급하다고 판단한다. 결과적으로 여성노동자의 가구 내 역할에 대한 근본적인 재조정 과정을 거침으로써 여성노동자의 실제적인 일-가정 양립이 가능할 것으로 판단한다.

제 3 절 연구의 한계와 후속연구에 대한 제언

본 연구의 한계점과 후속 연구에 대한 제언은 다음과 같다.

첫째, 전이 모델에 근거하여 직장 영역과 가정 영역의 상호작용에 주목하였으나 종속변수를 측정함에 있어 부정적인 전이 수준인 일-가정 갈등 수준만을 측정하였다. 본 연구는 일-가정 갈등의 전통적인 관점인 충돌 관점에 주목하여 일-가정 갈등 수준을 측정하였으나 최근의 일-가정 연구들이 일-가정 강화로 확대되고 있다는 점에서 강화 측면을 고려하지 않은 점은 본 연구의 한계점으로 판단된다. 이에 따라 이후의 후속 연구에서 자원과 일-가정 강화 관계를 분석한다면 일-가정 간의 영향 관계를 부정적 전이와 긍정적 전이로 모두 살펴볼 수 있는 기회를 제공함으로써 일-가정 관계를 보다 구체적으로 파악할 수 있도록 도와줄 것으로 판단된다.

둘째, 본 연구에서 직장 자원과 가정 자원이 일-가정 갈등에 미치는 관계를 살펴봄에 있어 4가지의 자원만을 한정적으로 분석하였다. 일-가정 갈등에 영향을 미치는 자원들이 다양하게 존재함에도 불구하고 본 연구는 최근 실증연구에서 주목하고 있는 직장 자원과 가정 자원만을 선택적으로 분석하였다. 이에 따라 더 많은 자원을 고려하지 않고 일-가정 갈등 연구를 진행하였다는 점에서 한계점을 제시한다. 이에 따라 후속 연구에서 더 많은 자원과 일-가정 갈등 간의 관계가 밝혀진다면 기업 내 가족친화정책과 정부의 가족 정책 수립에 유용한 기초 자료를 제공할 것으로 판단된다.

셋째, 본 연구는 자원과 일-가정 갈등이 직업 지위에 따라 상이하게 나타나는 구체적인 매커니즘은 설명하지 못하였다. 본 연구는 Hayes(2008)가 주장하였듯 자원이 일-가정 갈등에 미치는 인과관계에 있어 ‘언제’, ‘누구’에게 영향을 미치는지 구체적으로 파악하고자 조절효과 분석을 수행하였다. 이에 따라 자원이 일-가정 갈등 증가와 감소에 미치는 영향을 ‘언제’, ‘누구’의 관점에서는 파악할 수 있었으나 ‘왜’ 이러한 현상이 나타나는 지에 대해서는

추측을 할 수 밖에 없었다. 이후의 후속 연구에서 자원이 일-가정 갈등에 미치는 영향이 직업 지위에 따라 상이한 관계를 나타내는 이유를 매개분석을 통하여 검증한다면 구체적인 자원과 일-가정 갈등 간 매커니즘을 파악함으로써 연구의 신뢰성을 높일 수 있을 것으로 기대한다.

넷째, 본 연구는 여성노동자의 환경적 맥락으로 직업 지위만을 측정하였다. 본 연구는 자원과 일-가정 갈등의 역동 관계에서 환경적 맥락의 중요성을 강조하였으며 여성노동자의 핵심적인 환경 맥락으로 노동시장 내 지위에 초점을 두었다. 하지만 여성노동자의 일-가정 갈등 역동에 영향을 줄 수 있는 환경적 맥락은 더 다양하게 존재하기 때문에 직업 지위만을 환경적 맥락으로 고려한 점을 한계점으로 제시한다. 이에 따라 후속 연구에서 여성노동자의 포괄적인 환경적 맥락에 따른 자원과 일-가정 갈등 관계를 분석할 경우 세부적인 인구 집단의 특성에 따라 더 구체화된 정책 수립에 도움을 줄 것으로 판단된다.

한계점에도 불구하고 본 연구는 선행연구들이 간과하였던 지점으로, 직장-가정 자원이 일-가정 갈등에 미치는 부정적인 영향과 그 근거인 직업 지위에 따른 상이한 환경적 맥락을 검증하였다는 점에서 국내·외 일-가정 갈등 선행연구와 차별성을 가진다. 구체적으로 자원의 양이 풍부하고, 획득한 직장-가정 자원이 실제로 일-가정 갈등 감소의 자원으로 기능할 수 있을 때 일-가정 갈등 감소에 긍정적인 역할을 수행함을 확인하였다. 본 연구를 통해 확장된 일-가정 갈등연구가 후속 연구를 통해 더욱 체계적으로 분석되어지기를 바라며, 이를 통해 국내 여성노동자의 일-가정 갈등 해소 전략의 효과성과 효율성 증진에 기여하기를 기대한다.

참고문헌

- 강혜련·임희정(2000). 성취동기와 가족친화제도가 기혼 여성의 직장-가정 갈등과 경력몰입에 미치는 조절변인의 효과. 한국심리학회지 여성 5(2). 1-14.
- 권순원·이영지·김봄이(2010). 기혼 여성의 직장-가정 갈등용인이 직무 만족에 미친 영향. 한국인사관리학회 학술대회 발표논문집. 1-29.
- 김성경(2011). 기혼 취업여성의 특성이 일-가족의 긍정적 전이 및 부정적 전이에 미치는 영향 연구. 한국가족복지학 33(9). pp. 69-94.
- 김영옥·민현주·김복순(2007). 여성노동시장의 양극화 추이와 과제. 한국여성정책연구원.
- 김유선(2009). 배움터 : 김유선의 연구노트 ; 2009년 비정규직 규모와 실태 -통계청, “경제활동인구조사 부가조사“(2009.8) 결과. 노동사회 49. 44-80.
- 김종숙·강민정·정형옥(2005). 여성 비정규직 노동의 특성과 정책과제. 한국여성개발원.
- 김준기·양지숙(2012). 기혼여성의 일-가정 양립에 영향을 미치는 요인 분석: 사회적 지원의 효과를 중심으로. 서울대학교 한국행정연구소 50(4). 251-280.
- 김태홍·공인아(2001). 가족친화적인 고용정책의 현황과 활성화 방안. 한국여성개발원.
- 김혜련·강영호·윤강재·김창석(2004). 건강수준의 사회계층간 차이와 정책 방향. 한국보건사회연구원.
- 김효선·차운아(2010). 여성근로자의 개인 및 직장 상황이 일-가족전이에 미치는 영향. 조직과 인사관리연구 34(2). 69-104.
- 김효신(2010). 가족친화제도가 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구. 서강대학교 경영전문대학원: 인사조직 전공 석사학위논문.

- 김효정(2010). 저소득층 기혼여성의 노동의 의미에 관한 연구 : 소규모 식당노동 종사자를 중심으로. 한국여성학 26(1). 1-33.
- 나영선(1997). 여성의 노동시장 애착 결정요인에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 사회학과 박사학위 논문.
- 류임량(2009). 기혼 취업 여성의 일-가족 전이(work-to-family spillover)에 대한 연령계층별 차이 연구. 페미니즘 연구 9(2). 119-156.
- 마경희(2008). 맞벌이 가구 젠더체제 유형과 여성의 일-삶 경험의 차이. 가족과 문화 20(1). 131-160.
- 민현주(2008). 여성취업의 두 갈래길 : 상위와 하위 수준 일자리 진입 결정 요인을 중심으로. 경제와 사회 78(여름호). 223-309.
- 박기남(2009). 기혼 취업 여성의 일·가족 양립을 위한 시간 갈등 연구. 한국여성학회 25(2). 37-71.
- 박재규(2004). 비정규직 여성노동자의 고용환경 및 생활만족 변화 연구. 사회복지정책학회 18. 223-245.
- 손영빈·최은영(2009). 맞벌이 부부의 가정과 직장 간 역할갈등이 결혼만족도와 직무몰입에 미치는 영향: 개인특성 및 직장지원의 조절효과 중심. 한국가족관계학회지 14(3). 29-60.
- 송다영·장수정·김은지(2010). 일가족양립갈등에 영향을 미치는 요인 분석: 직장 내 지원과 가족지원의 영향력을 중심으로. 사회복지정책 37(3). 27-52.
- 원숙연·박지원(2009). 사회적 지원이 일-가족 갈등 및 일-가족 촉진에 미치는 영향: 남녀 간의 인식차이를 중심으로. 여성학논집 26(2). 3-32.
- 안상수·박성정·김금미(2010). 평등 실천 국민실태조사 및 장애요인 연구(II) : 직장생활영역을 중심으로. 한국여성정책연구원.
- 우규창·김향아(2006). 모성보호제도 도입의 결정요인과 기업성과에 미치는 영향에 관한 연구. 노동정책연구 6(3). 97-129.
- 유계숙(2010). 맞벌이부부의 가사분담이 부인의 일-가족 전이와 결혼

- 생활만족도에 미치는 영향. 아시아여성연구 2010년 49(1). 41-69.
- 유수현(2012). 기혼여성 근로자의 일-가정갈등이 직무만족에 미치는 영향분석. 서울대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 윤태호(2000). 우리나라의 사회계층간 건강행태. 서울대학교 보건대학원 석사학위논문.
- 윤홍식(2006). 부모·부성휴가를 통해본 남성 돌봄 노동참여 지원정책 비교 : 경제협력개발기구 15개국을 중심으로. 한국사회복지학 58(2). 223-249.
- 이민우(2005). 가정친화제도변들의 선행요인 및 결과변수에 관한 연구. 제 4 회 사업체패널 학술대회 논문집.
- 이민우·이영진·한재창(2008). 가족친화제도 도입을 결정하는 선행요인 및 결과에 관한 연구. 노동정책연구 8(4). 183-214.
- 이세인·이숙현·권영인(2007). 가족의 지원 및 가족친화적 조직 문화가 사무직 취업모의 일-가족 갈등에 미치는 영향. 한국가족관계학회지 12(3). 29-57.
- 이재경·이은아·조주은(2006). 기혼 워킹 여성의 일·가족생활 변화와 한계: 계층간 차이를 중심으로. 한국여성학 22(2). 41-79.
- 이지언(2012). 가족친화제도, 조직문화, 일-가정양립갈등의 관계에 대한 연구. 서울대학교 행정대학원 정책학과 석사 학위논문.
- 이영주(2012). 기혼 여성의 임금노동 특성이 일·가족 갈등에 미치는 영향. 성균관대학교 일반대학원 : 사회복지학과 사회복지정책전공 석사 학위논문.
- 장미혜(2005). 가족: 계급과 성별 불평등의 또 다른 영역: 중간계급과 노동자계급간 및 계급내의 차이를 중심으로. 한국여성학 21(2). 105-146.
- 전지영·최수찬(2009). 가사서비스 종사자의 우울수준에 영향을 미치는 직업관련요인 연구: 사회적 지지의 조절효과를 중심으로. 한국정신보건사회복지학회 정신보건과 사회사업 31. 136-173.

- 정기선·장은미(2005). 가족친화적 정책이 종업원들의 조직 몰입에 미치는 효과. *가족과 문화* 17(1). 59-84.
- 조주은(2008). 압축적 시간성을 통한 ‘바쁨’ : 서울지역 중간계급 유배우 취업여성을 중심으로. *한국여성학* 24(3). 211-242.
- 조희경(2014). 직장인의 성공에 대한 인식과 시사점. 한국직업능력개발원.
- 채화영(2012). 육아기 맞벌이 남성의 일·가정 양립 경험 연구. 서울대학교 대학원 소비자하고가 박사학위논문.
- 홍승아·류연규·김영미·최숙희·김현숙·송다영(2008). 일가족양립정책의 국제비교연구 및 한국의 정책과제. 한국여성정책연구원.
- 황수경(2003a). 내부자(Insiders) 노동시장과 외부자(Outsiders) 노동시장의 구조 분석을 위한 탐색적 연구. *노동정책연구* 3(3). 49-86.
- 황수경(2003b). 여성의 직업선택과 고용구조. 한국노동연구원.
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of vocational behavior*, 58(3), 414-435.
- Anderson, S. E., Coffey, B. S., & Byerly, R. T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of management*, 28(6), 787-810.
- Arrighi, B. A., & Maume, D. J. (2000). Workplace subordination and men's avoidance of housework. *Journal of family issues*, 21(4), 464-487.
- Autor, DH ·Katz, LF· Kearney, MS(2006). The polarization of the US labor market. *American Economic Review Papers and Proceedings*. 96(2): 189-194.
- Aycan, Z., & Eskin, M. (2005). Relative contributions of childcare, spousal support, and organizational support in reducing work-family conflict for men and women: The case of Turkey. *Sex*

- roles, 53(7-8), 453-471.
- Barnett, R. C., & Baruch, G. K. (1987). Determinants of fathers' participation in family work. *Journal of Marriage and the Family*, 29-40.
- Beham, B., & Drobnic, S. (2010). Satisfaction with work-family balance among German office workers. *Journal of Managerial Psychology*, 25(6), 669-689.
- Bronfenbrenner, U., & Ceci, S. J. (1994). Nature-nuture reconceptualized in developmental perspective: A bioecological model. *Psychological review*, 101(4), 568.
- Bronfenbrenner, U., & Morris, P. A. (1998). The ecology of developmental processes.
- Brotheridge, C. M., & Grandey, A. A. (2002). Emotional labor and burnout: Comparing two perspectives of "people work" . *Journal of vocational behavior*, 60(1), 17-39.
- Brotheridge, C. M., & Lee, R. T. (2002). Testing a conservation of resources model of the dynamics of emotional labor. *Journal of occupational health psychology*, 7(1), 57-67.
- Byron, K.(2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of vocational behavior* 67(2). 169-198.
- Caplan, R. D., & Harrison, R. V. (1993). Person-environment fit theory: Some history, recent developments, and future directions. *Journal of Social Issues*, 49, 253-275
- Carlson, D. S., & Perrewé, P. L. (1999). The role of social support in the stressor-strain relationship: An examination of work-family conflict. *Journal of management*, 25(4), 513-540.
- Casper, W. J., Eby, L. T., Bordeaux, C., Lockwood, A., & Lambert, D. (2007). A review of research methods in IO/OB work-family research. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 28-43.

- Cook, A. (2009). Connecting Work—Family Policies to Supportive Work Environments. *Group & Organization Management*, 34(2), 206-240.
- Coverman, S. (1985). Explaining husbands' participation in domestic labor. *The Sociological Quarterly*, 26(1), 81-97.
- Crompton, R., & Jones, G. (1984). *White-collar proletariat: Deskilling and gender in clerical work*. London: Macmillan.
- Crouter, A. C. (1984). Spillover from family to work: The neglected side of the work-family interface. *Human relations*, 37(6), 425-441.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499-512.
- Demerouti, E., Geurts, S. A., Kompier, M. (2004). Positive and negative work-home interaction: prevalence and correlates. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal* 23(1/2). 6-35.
- DeVault, M. (1990). Conflict over housework: A problem that (still) has no name. *Research in social movements, conflict and change*, 12, 189-202.
- DiRenzo, Marco., Greenhaus, Jeffrey., & Weer, Christy (2011). Job Level, Demands, and Resources as Antecedents of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior* (78). 305-314.
- Dressel, Paula & Clark, Ann (1990). A Critical Look at Family Care. *Journal of Marriage & Family* 52(3). 769-782.
- Doeringer, P. B., & Piore, M. J. (1985). *Internal labor markets and manpower analysis*. ME Sharpe.
- Ducharme, L. J., Knudsen, H. K., & Roman, P. M. (2007). Emotional exhaustion and turnover intention in human service

- occupations: The protective role of coworker support. *Sociological Spectrum*, 28(1), 81-104.
- Duxbury, L., Higgins, C., & Lee, C. (1994). Work-family conflict a comparison by gender, family type, and perceived control. *Journal of Family Issues*, 15(3), 449-466.
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior* (66), 124-197.
- Edwards, J. R. (1996). An examination of competing versions of the person-environment fit approach to stress. *Academy of Management Journal*, 39(2), 292-339.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (1999). Work and family stress and well-being: An examination of person-environment fit in the work and family domains. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 77(2), 85-129.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review* (25), 178-199.
- Ferree, M. M. (1990). Beyond separate spheres: Feminism and family research. *Journal of Marriage and the Family*, 52(4), 866-884.
- Ferree, M. M. (1991). The gender division of labor in two-earner marriages: Dimensions of variability and change. *Journal of Family Issues*, 12(2), 158-180.
- Foster, J. E., & Wolfson, M. C. (2010). Polarization and the decline of the middle class: Canada and the US. *The Journal of Economic Inequality*, 8(2), 247-273.
- Frisco, M. L., & Williams, K. (2003). Perceived housework equity,

- marital happiness, and divorce in dual-earner households. *Journal of Family Issues*, 24(1), 51-73.
- 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). 65-78.
- Galinsky, E., & Stein, P. J. (1990). The Impact of Human Resource Policies on Employees Balancing Work/Family Life. *Journal of Family Issues*, 11(4), 368-383.
- Galobardes B, Lynch J, Smith GD (2007). Measuring socioeconomic position in health research. Department of Social Medicine. University of Bristol, Canynge Hall. Bristol. UK. Galobardes B, Lynch J, Smith GD (2007).
- Goldthorpe, J. H., Lockwood, D., Bechhofer, F., & Platt, J. (1967). The affluent worker and the thesis of embourgeoisement: Some preliminary research findings. *Sociology*, 1(1), 11-31.
- Goode, W. J. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review*, 25, 483-496.
- Gornick, J. (1999). Gender equality in the labour market: Women's employment and earnings. Luxembourg Income Study.
- Gornick, J. C., Meyers, M. K., & Ross, K. E. (1998). Public policies and the employment of mothers: A cross-national study. *Social Science Quarterly* 79(1). 35-54.
- Grandey, A. A., Kern, J. H., & Frone, M. R. (2007). Verbal abuse from outsiders versus insiders: comparing frequency, impact on emotional exhaustion, and the role of emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(1), 63-79.
- Grawitch, M. J., Barber, L. K., & Justice, L. (2010). Rethinking the Work-Life Interface: It's Not about Balance, It's about

- Resource Allocation. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 2(2), 127-159.
- Greenhaus, J. H. Powell, G. N. (2006). When work and family are allies, A Theory of work-family enrichment. *The Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Greenhaus, Jeffrey H. Beutell, Nicholas J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review* 10(1). 76-88.
- Grover, S. L., & Crooker, K. J. (1995). Who appreciates family-responsive human resource policies: The impact of family-friendly policies on the organizational attachment of parents and non-parents. *Personnel psychology*, 48(2), 271-288.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of occupational health psychology*, 5(1), 111-126.
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of applied psychology*, 76(4), 560-568.
- Harris, R. J., & Firestone, J. M. (1998). Changes in predictors of gender role ideologies among women: A multivariate analysis. *Sex Roles*, 38(3-4), 239-252.
- Hayes, A. F. (2008). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford Press.
- Heymann, S. J., Toomey, S., & Furstenberg, F. (1999). Working parents: what factors are involved in their ability to take time off from work when their children are sick?. *Archives of Pediatrics & Adolescent Medicine*, 153(8), 870-874.

- Heymann, J. (2000). *The widening gap*. Basic Books.
- Hochschild Arlie, R. (1983). *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. Univ of California Press.
- Hochschild, A. R.(1989). *The time bind*. New York: Avon Books.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity.
- Keith, P. M.Schafer, R. B(1980). Role strain and depression in two-job families. *Family relations* 29(4). 483-488.
- Kirchmeyer, C. (1992). Perceptions of nonwork-to-work spillover: Challenging the common view of conflict-ridden domain relationships. *Basic and Applied Social Psychology*, 13(2), 231-249.
- Kossek, Ellen-Ozeki, Cynthia(1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology* 83(2). 139-149.
- Lambert, S. J., & Haley-Lock, A. (2004). The organizational stratification of opportunities for work-life balance: Addressing issues of equality and social justice in the workplace. *Community, work & family*, 7(2), 179-195.
- Lewin, K. (1939). Field theory and experiment in social psychology: Concepts and methods. *American Journal of Sociology*, 44, 868-896.
- Livingston, B. A., & Judge, T. A. (2008). Emotional responses to work-family conflict: An examination of gender role orientation among working men and women.
- Lockwood, D. (1966). Sources of variation in working class images of society*. *The Sociological Review*, 14(3), 249-267.

- Luk, D. M., & Shaffer, M. A. (2005). Work and family domain stressors and support: Within-and cross-domain influences on work-family conflict. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(4), 489-508.
- Lundberg, U., Mårdberg, B., & Frankenhaeuser, M. (1994). The total workload of male and female white collar workers as related to age, occupational level, and number of children. *Scandinavian journal of psychology*, 35(4), 315-327.
- Major, B. (1993). Gender, entitlement, and the distribution of family labor. *Journal of Social Issues*, 49(3), 141-159.
- Mennino, S. F., Rubin, B. A., & Brayfield, A. (2005). Home-to-job and job-to-home spillover: The impact of company policies and workplace culture. *The Sociological Quarterly*, 46(1), 107-135.
- Milkie, Melissa A·Peltola, P(1999) Playing All the Roles: Gender and the Work-Family Balancing Act. *Journal of Marriage and the Family*, 61(2). 476-490.
- Michel, J.S. Kotrba, L.M. Mitchelson, J.K. Clark, M.A. Baltes, B.B(2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32 (5), 689-725.
- Pichler, Florian(2009). Determinants of Work-Life Balance: Shortcomings in the Contemporary Measurement of WLB in Large-Scale Surveys. *Social Indicators Research* 92(3). 449-469.
- Powell, G. N.Francesco, A. M·Ling, Y(2009). Toward culture-sensitive theories of the work-family interface. *Journal of Organizational Behavior* 30(5). 597-616.
- Nielson, T. R., Carlson, D. S., & Lankau, M. J. (2001). The supportive mentor as a means of reducing work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 364-381.

- Perry-Jenkins, M., & Folk, K. (1994). Class, couples, and conflict: Effects of the division of labor on assessments of marriage in dual-earner families. *Journal of Marriage and the Family*, 165-180.
- Reynolds, J. (2005). In the face of conflict: Work-life conflict and desired work hour adjustments. *Journal of Marriage and Family*, 67(5), 1313-1331.
- Robinson, J. P.-Godbey, G.(1997). *Time for life*. University Park: The Pennsylvania state university press.
- Saunders, P. (1990). *Social class and stratification*. Routledge.
- Secret, M., & Sprang, G. (2002). The effects of family-friendly workplace environments on work-family stress of employed parents. *Journal of Social Service Research*, 28(2), 21-45.
- Seery, B. L., Corrigan, E. A., & Harpel, T. (2008). Job-related emotional labor and its relationship to work-family conflict and facilitation. *Journal of Family and Economic Issues*, 29(3), 461-477.
- Shelton, B. A., & John, D. (1996). The division of household labor. *Annual review of sociology*, 299-322.
- Shirley, C., & Wallace, M. (2004). DOMESTIC WORK, FAMILY CHARACTERISTICS, AND EARNINGS. *The Sociological Quarterly*, 45(4), 663-690.
- Somech, A., & Drach-Zahavy, A. (2007). Strategies for coping with work-family conflict: The distinctive relationships of gender role ideology. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(1), 1-19.
- South, S. J., & Spitze, G. (1994). Housework in marital and nonmarital households. *American Sociological Review*, 327-347.
- Stohs, J. H. (2000). Multicultural women's experience of household

- labor, conflicts, and equity. *Sex Roles*, 42(5-6), 339-361.
- Stryker, S. Serpe, R. T. (1994). Identity salience and psychological centrality: Equivalent, overlapping, or complementary concepts?. *Social Psychology Quarterly* 67(1). 16-35.
- 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.
- Thompson, L. Walker, A. J. (1989). Gender in families—Women and men in marriage, work, and parenthood. *Journal of Marriage and the Family* (51), 845-871.
- Trice, H. M., & Beyer, J. M. (1993). *The cultures of work organizations*. Prentice-Hall, Inc.
- Vos, A. E. (2009). Falling fertility rates: new challenges to the European welfare state. *Socio-Economic Review*, 7(3), 485-503.
- Voydanoff, P. (2001). Conceptualizing community in the context of work and family. *Community, Work & Family*, 4(2), 133-156.
- Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66(2), 398-412.
- Voydanoff, P. (2005). Toward a Conceptualization of Perceived Work-Family Fit and Balance: A Demands and Resources Approach. *Journal of Marriage and Family*, 67(4), 822-836.
- Wadsworth, L. L. Owens, B. P. (2007). The effects of social support on work-family enhancement and work-family conflict in the public sector. *Public Administration Review* 67(1). 75-87.
- Wayne, J. H., Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2007). Work-family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human*

- Resource Management Review, 17(1), 63-76.
- West, C., & Zimmerman, D. H. (1987). Doing gender. *Gender & society*, 1(2), 125-151.
- Wharton, Amy S-Blair-Loy, Mary(2006). Long Work Hours and Family Life: A Cross-National Study of Employees' Concerns. *Journal of Family Issues* 27(3). 415-436.
- Wright, E. O., & Dwyer, R. E. (2003). The patterns of job expansions in the USA: a comparison of the 1960s and 1990s. *Socio-Economic Review*, 1(3), 289-325.

Abstract

The Effects of Organizational-Family Resources on Work-Family Conflict : Focusing on the Difference of Women Worker' s occupational status

Sina, Park
Department of Social Welfare
The Graduate School
Seoul National University

This study aims to understand the different work-family conflict level and solving strategies depending on subgroups of women worker' s occupational status. To identify this subject, research analyzed the effects of organizational-family resources on work-family conflict and the effects of women worker' s different environmental context on work-family conflict. Amount of work-family study increased recently, but most of studies analyzed without different level of work-family level depending of internal population groups. This study will help understand the different effect of occupational status on work-family conflict and will contribute to build effective work-family strategies.

This study used Korean Longitudinal Survey of Women and Families (KLoWF) and drew a sample of wage workers with husband (n=1408) from Wave 3. To know specific direction of work-family conflict, this study used two models; The first one is

WIF(Work Interference with Family) model. And the second one is FIW (Family Interference with Work) model. Organizational resource variables were ‘the ability of family-friendly policy’ and ‘equal organizational culture’. And family resource variables were ‘husbands’ housework hour’ and ‘the satisfaction of husbands’ housework share’. The ‘occupational status’ was used for the variable of women worker’s different environmental context. To analyze main effect of organizational-family resources and occupational status on work-family conflict, multiple regression was performed, and moderated multiple regression was performed to examine the interaction effect on work-family conflict.

Main results of this study are as follows.

First, family-friendly policy and satisfaction of husbands’ housework share shown positive effects on the work-family conflict but equal organizational culture and husbands’ housework hour increased the level of work-family conflict. Through this result, this study found that organizational-family resources may also negatively effect on work-family conflict unlike previous studies that had only positive results on work-family conflict.

Second, women workers in technical-routine job showed more severe work-family conflict level. Specifically, professional-office women workers have the lowest level of work-family conflict and sales-service women workers have higher level of work-family conflict. Women workers in technical-routine job have the highest level of work-family conflict. In Korea labor market, the higher status of women workers experience lower level of work-family conflict based on their stable work environment.

Third, the effect of organizational-family resource is different on occupational status. The level of work-family conflict

significantly decreased when women workers in professional-office job used family-friendly policy and had equal organizational culture. On the other hand, in case of women workers in technical-routine job, the positive effect of family-friendly policy on work-family conflict is significantly lower than professional-office workers and equal organizational culture increases the level of work-family conflict. Also in case of women workers in sales-service job, work-family conflict significantly decreased according to the satisfaction of husbands' housework share. Overall, organizational-family resources form different relationship with work-family conflict depending on the occupational group of women workers.

Policy implications based on this study results are as follows.

First, women worker in technical-routine job has no present effective strategy to solve work-family conflict. This means that active solution have to be made for lower status women workers in labor market. Specifically, women workers in professional-office job actively resolve work-family conflict through the organizational resources, and for women worker in sales-service job, satisfaction in husbands' housework share was effective resource in work-family conflict. But no positive resource was founded for women worker in technical-routine job.

Second, individual companies have to establish family-friendly policy more aggressively for lower status workers. The results of this study found that WIF (Work Interference with Family) of women workers in technical-routine is highest level. Specifically, professional-office and sales-service workers effectively decreases the level of work-family conflict level by using family-friendly policy and equal organizational culture, the positive effect of

organizational resource to technical-routine workers significantly lower than professional-office worker. These results describe organizational resources are not abundant for technical-routine women workers and indicate that active family-friendly policy has to be established for lower status workers in labor market.

Third, A conscious restructuring of women's role in household is urgently needed. In this study, dependent variable is separated as WIF and FIW. As a result, the FIW is greater effect to women worker than WIF. In addition, while women workers obtain abundant organizational resources, the family resources are relatively lack compared to company. Unlike previous abroad studies deriving spouse help as key factor to decrease work-family conflict, domestic household environment is under great gender ideology influence. Consequently, women's role restructuring in household and forming social atmosphere is urgent to actually achieve work - family balance.

Keywords: work-family conflict, organizational-family resources, occupational status, family-friendly policy, organizational culture, share of housework, satisfaction of husbands' housework share

Student Number: 2011-23147