

연구논문

기혼 남녀의 일·가족 양립 태도와 관련요인에 관한 일고찰*

A Study on Married Men and Women's Work-Family Compatibility Attitude and Its Related Factors

최유정^{a)}

Yu Jung Choi

본 연구는 한국 기혼 남녀가 갖는 일·가족 양립에 대한 태도에 대한 현황과 그에 영향을 미치는 다차원적인 변인들을 성인지적 관점에서 파악함으로써, 남성과 여성 각각이 일과 가족의 상호관계를 이해하는 방식과 그 제반 요인에 대한 정교화된 설명틀을 제공하고자 하였다. 이를 위하여 일·가족 간의 '긍정적' 전이와 '부정적' 전이에 대한 인식의 두 차원을 나누어, 개인 및 심리적 변인과 부부의 역할과 관련된 가족 변인들을 단계적으로 포함하는 위계적 회귀분석을 실시함으로써 남성과 여성 각각에 대해 그 상대적인 영향력을 검증하였다.

그 결과, 남성의 "일·가족 간 긍정적 전이에 대한 인식"에는 '전통적 성역할 태도', '전통적 가족주의', '일 중심적 가치관' '배우자와의 전반적인 일 부담 만족도', '본인의 가사노동시간'이 순서대로 강한 영향을 미쳤다. 반면 여성의 경우에는 '전통적 성역할 태도' 및 '전통적 가족주의'만이 종속변수에 대한 예측력을 보여준다. 두 영역 간 "부정적 전이에 대한 인식"에 있어서는 남성의 경우 '막내 자녀의 연령', '전통적 가족주의', '본인 연령'이 순서대로 강하게 유의미한 영향을 주었다. 여성의 경우에는 전체 기혼 남녀나 남성의 사례에서 확인된 변인 중 '전통적 가족주의'의 영향력만이 유효한 가운데, '배우자의 가사노동시간'이 그를 압도하는 중요한 요인으로 밝혀졌다.

주제어: 일·가족 양립, 일·가족의 긍정적 전이, 일·가족의 부정적 전이, 가사노동, 남녀 차이

* 본 연구는 고려대학교에서 지원된 연구비로 수행되었음.

a) 고려대학교 사회학과 연구교수 최유정.

E-mail: cyj1003@hotmail.com

This research is to realize the current situation of Korean married men and women's attitude on work-family compatibility, to comprehend the multidimensional variables that influence it from a gender perspective in order to provide understanding methods of respective men and women's cognition on mutual relationship of work and family as well as to offer an elaborate explanation framework of the factors. For this purpose, the cognition of work-family between "positive" and "negative" spillover was divided into two dimensions, and by implementing hierarchical regression that included family variables step by step related to individual and psychological variables and the role of married couples, it verified the relative influence of men and women respectively.

As a result, for men's "cognition on positive work-family spillover," the following had a strong influence in the order of "traditional gender role behavior," "traditional familism," "work-based values," "level of satisfaction in overall labor division with partner," and "one's domestic work hours." On the other hand, in the case of women, only "traditional gender role behavior" and "traditional familism" showed prediction capability on the dependent variable. Between the two realms of "cognition on negative spillover, in the case of men, "the age of the youngest child," "traditional familism," and "one's age" had strong significant influence in this order. In the case of women, out of all the variables verified from the total married women and men or the case of men, only the influence of "traditional familism" was valid, but "partner's domestic work hour" was found to be an important factor that overpowered it.

Key words: work-family compatibility, positive work-family spillover, negative work-family spillover, domestic work, difference between men and women

I. 서론

공·사를 엄격히 이분화하고 남성을 공적 영역에, 여성을 사적 영역에 배치하는 성별 분업의 논리는 산업화 이후로 오랜 기간 동안 임금 노동을 담당하는 남성과 가사

및 양육을 담당하는 여성의 공간을 사회적으로 구획짓는 핵심적인 구성 원리이자 실천 준거로서 작동해 왔다(Charlesworth & Baird 2007; Lewis 2008). 급격한 압축적 근대화 과정을 거친 한국사회 역시 이 틀에 입각하여 가족에 대한 책임으로부터 자유로우며 전일제로 일에 헌신할 수 있는 사람, 즉 돌봄의 책임을 면제받은 남성을 기준으로 노동시장의 원리와 조건을 구축하였고, 이는 남성만이 충족시킬 수 있는 이상적인 노동자 규범에서 배제된 여성의 위치를 자연스레 가정에 한정시키는 동인이 되었다.

그런데 이 같은 사회적 기조에 있어서 근본적인 지각 변동을 예견하게 한 것이 바로 여성 취업 및 맞벌이 가구의 증가라 할 수 있다. 통계청이 발표한 ‘맞벌이 가구 및 경력단절여성 통계집계결과’에 따르면 2011년 현재 결혼 상태인 전국 1,162만 가구 중 맞벌이 가구는 507만 가구로 491만 가구로 집계된 홀벌이 가구를 규모 면에서 이미 압도하였다(한겨레 신문 2011). 맞벌이 가정이 보편적인 가구 형태로 자리잡아 간다는 사실은 이상적인 노동자상이나, 남녀가 일·가정과 맺어온 전통적 관계 및 역할을 둘러싼 근본적인 갈등과 균열이 불가피해졌음을 의미한다. 기존 연구들이 이러한 변화를 ‘남성 일인 생계부양자 모델(male breadwinner model)에서 이인 소득자 모델(dual earner model)로의 전환’, 나아가 남편은 돈을 벌고 아내는 살림하는 전통적인 ‘성역할 분업구조의 해체’를 보여 주는 징후로 해석해 온 것은(강이수 2007), 바로 이 같은 균열이 남녀평등의 차원에서 발전적으로 통합되리라는 낙관적인 기대가 있었기 때문일 것이다.

그러나 ‘일인 생계부양자 모델’의 약화 내지는 ‘이인 소득자 모델’로의 변화가 곧바로 ‘이인 양육자 모델’이나 평등한 가족 문화로의 이행을 약속하기에는 여전히 뿌리 깊은 장애요소들이 존재하는 것으로 보인다. 50%를 밑도는 여성의 경제활동참가율이나 14-54세 이하의 기혼 여성 986만 6000명 가운데 19.3%(190만 명)가 경력단절을 경험하는 현실(통계청 2013)이 그 대표적인 일면이다. 특히 경력단절 여성의 57.0%(108만 400명)가 30대에 집중되는 M자형 곡선이 좀처럼 개선되지 않고 있어, 여성 친화적인 노동 환경의 정착이 여전히 요원함을 절감하게 한다.

가정의 가사노동 분담에 있어서도 여성의 노동시장 진입이 가사역할의 재조정으로 이어지지 못했음을 방증하는 통계결과들이 발견된다. 2012년 한국 남성의 가사노동시간은 일평균 45분으로 OECD 국가들(평균 131분) 중 가장 짧을 뿐 아니라, 맞벌이 가구의 경우 남성의 가사노동 시간이 여성의 6분의 1에도 미치지 못하는 수준이다(한국

보건사회연구원 2012). 그에 비해 불공평한 가사 분담에 대한 취업주부들의 불만은 충분히 공론화되지 않은 채(김혜경 2009), 많은 이들이 가정과 일의 기로에서 과부하를 경험하다 결국 가정으로 회귀하는 현상을 통해 간접적으로 추론되고 있을 뿐이다. 이는 맞벌이를 당연시하면서도 가정과 재생산 영역에서의 역할과 책임은 여성의 몫으로 남겨두는 ‘변형된 가정 중심성 이데올로기(Williams 2000)’가 공고하게 자리하고 있는 한국 사회의 모순된 현실을 여실히 보여 주는 대목이 아닐 수 없다.

이러한 점들을 고려할 때 일·가족 양립에 대한 학문적, 실천적 접근이 주로 성인 지적 관점에서 취업 여성들의 이중 부담으로 인한 삶의 불균형과 경력 단절 등의 문제에 주목했던 것은 자연스러운 일이었다(정영금·김희형 2009). 일·가족 양립의 과제가 일차적으로 취업 주부에게, 더 나아가 그들이 감당할 수 없는 가사와 양육의 책임을 위임받은 친정어머니나 시어머니, 베이비시터의 몫으로 전가되고 있는 상황에서 일과 가족의 관계 및 상호 갈등의 실체를 규명하고 그 양립을 지원하려는 시도 역시 ‘여성’을 대상으로 삼을 수밖에 없었던 것이다. 그러나 일·가족 양립의 문제를 은연중에 ‘여성화’시키는 이 같은 방식은 장시간의 근로 관행이나 가사노동의 성분리가 실제로는 직장인, 부모, 배우자, 자녀 등의 다중 역할을 수행해야 하는 남성들에게도 심리적, 관계적 갈등을 불러일으키는 진양지라는 사실을 조명하기 어렵게 만든다. 남성들 또한 오직 ‘노동자’로서만 존재하는 기형적인 삶의 패턴이나 가정 내 역할 수행을 둘러싼 갈등을 감내하고 있다는 점을 인식하고 일·가족 양립을 모든 기혼 남녀와 가정의 문제로 다룰 때, 비로소 변화된 현실에서 남녀 모두의 삶이 적절한 균형점을 찾을 수 있다는 점을 간과해서는 안 될 것이다.

기존 연구들이 여성 노동자를 대상으로 ‘실태’ 파악에 많은 노력을 할애하면서, 그에 영향을 미치는 변인들 중 어느 한 쪽에 집중하는 다분히 ‘선택적인’ 방법론을 취해 온 점에 대해서도 부분적인 보완이 요구된다. 일·가족 양립 ‘실태’도 현실 진단의 차원에서 물론 중요하지만, 일, 가정의 상호관계와 역학에 대한 태도가 같은 현실에서도 다른 결정을 야기함으로써 보다 근본적으로 구성원들의 삶을 구조화할 수 있는 중요 변인이 될 수 있다는 점을 감안하여, 그 전반적인 현황과 남녀차를 보다 명확히 읽어 내야 할 필요가 있다.¹⁾ 또한 그러한 태도에 영향을 미치는 개인, 가족, 직장 등의 중첩

1) Hakim(2000)은 일·가족 양립 태도가 여성이 직업 선택이나 지속, 중단을 결정할 때 사회경제적 지위나 교육, 현재의 객관적 상황, 정책적 요인 등을 압도하는 영향력을 가진다고 주장한 바 있다.

적인 요인들이 보다 총체적인 맥락에서 설명될 때, 일·가족 양립과 관련한 인식의 현주소와 보다 균형있는 삶을 위한 일상적인 요구들에 대한 명확한 규명이 가능해질 것이다. 이에 본 연구는 한국 기혼 남녀의 일·가족 양립에 대한 태도의 현황과 그에 영향을 주는 다차원적인 조건과 맥락에 대한 큰 그림을 그리되, 남녀 간의 비교를 통해 각각의 성별에 적합한 정교화된 설명 방식을 발전시키는 것을 연구의 주된 목적으로 삼는다. 특히 기존 연구에서 다루어져 온 개인 차원에서의 심리 변인과 가정과 직장에서의 실제 역할 수행을 모두 포괄하는 가족 관련 변인의 양 차원에 초점을 맞추어 각각의 효과와 상대적 영향력 면에서의 남녀 차이를 비교·분석하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 일·가족 영역의 상호 관련성과 양립

Hochschild(2001)가 1980년대 미국 맞벌이 가구의 일상을 중단적으로 연구하면서 변화한 여성과 변화하지 않은 남성, 직장과 사회의 긴장 현상인 ‘지연된 혁명’에 대한 논의를 수면 위로 끌어올린 이래로, 일·가족의 상호 관련성을 인식하고 그 관계의 성격을 규명함으로써 어느 한쪽에 대한 선택이 아닌 두 영역의 생산적 결합, 내지는 조화로운 양립을 지향하려는 학문적 노력 또한 더욱 활발해졌다. 이 흐름을 반영하는 대표적인 관점이 직장과 가정이 역의 관계를 이루며 한 영역에서의 불만이 다른 영역에서 만족을 추구하려는 노력으로 나타난다고 설명하는 ‘보상모델(compensation model)’과 일과 가족 사이의 물리적, 시간적 경계에도 불구하고 한 영역에서의 감정과 행동이 다른 영역으로 파급된다는 ‘전이모델(spillover model)’이다(Greenhaus & Beutell 1985). 이 중 직장과의 다양한 상호 영향력에 주목하는 전이모델은 일·가족 관계에 대한 연구에서 주요한 이론적 자원으로 활용되며 현재까지도 가장 많은 지지를 얻고 있는 관점이다(장수정 외 2009).

전이모델에 따르면 일과 가족의 상호 영향관계는 전이의 방향과 성격에 따라 ‘일에서 가족으로의 전이’와 ‘가족에서 일로의 전이’로 구분되며, 그 각각은 전이의 내용적 특성에 따라 다시 ‘긍정적 전이’와 ‘부정적 전이’로 나뉜다. 즉 일, 가족의 관계를 일에서 가족으로의 긍정적 전이, 일에서 가족으로의 부정적 전이, 가족에서 일로의 긍정적

전이, 가족에서 일로의 부정적 전이의 네 차원에서 파악하는 것이다(Grzywacz & Marks 2000). 여기서 긍정적 전이는 촉진(facilitation)이나 강화(enhancement)로, 부정적 전이는 갈등(conflict)이나 방해(interference) 개념으로 명명되기도 한다(Greenhaus & Powell 2006; Grzywacz & Marks 2000; Ruderman et al. 2002; Rothbard 2001; Wardsworth & Owens 2007; Wayne, Musisca, & Fleeson 2004).

이 모델에 입각한 초기 연구들은 주로 일과 가족 사이의 역할 압력에서 비롯되는 충돌과 긴장이 개인의 삶의 질이나 건강, 가족이나 직장 동료, 나아가 조직 성과에까지 광범위한 부정적 효과를 미칠 수 있음에 주목하여 그 실태를 구체화하는 한편, 부정적 전이를 최소화하는 것을 일·가족 양립의 첩경이라고 보아 불균형을 야기하는 근본원인과 유형을 파악하고 장애요인을 제거하려는 시도를 보여 주었다(Frone et al 1992; Greenhaus & Beutell 1985; Quick, Henry, & Quick 2004; Williams 2000). 국내에서도 이런 흐름에 따라 일·가족 양립에 관한 초창기 연구들에서는 일·가족 간의 부정적 전이 실태와 개인적, 심리적, 직무 특성상의 예측 변인들을 밝히고, 그 해소를 위한 제반 정책을 개발하는 데에 집중하는 경향이 두드러졌다(장미경 2007; 송다영 외 2010; 김금수 2003; 장수정 2007; 송다영 2008).

2000년대를 기점으로 일과 가족이 상호 호혜적으로 작용할 수 있다는 점이 부각되면서 ‘긍정적 전이’의 차원이 주목받기 시작한다. 일·가족에 대한 갈등적 접근이 개인의 심리적, 생리적 자원을 둘러싼 두 영역 간의 경쟁이 불가피하고 특정 역할 수행이 자원 소모를 가져와 결국 다른 역할과의 갈등을 부추긴다고 보는 자원 소모모형(resource drain model), 또는 결핍가설(scarcity hypothesis)에 기반했다면(Edward & Rothbard 2000), 이 새로운 흐름은 한 영역에서 얻은 경험이나 지식, 긍정적 감정, 물질적 자원 등이 다른 영역에서의 역할 수행에 도움을 준다는 다중역할향상가설(work-family facilitation)을 근간으로 삼는다(김주엽 2006; Warner & Hausdorf 2009). 다중 역할의 효과를 강조하는 이 입장은 경험연구들을 토대로 일·가족 양립을 상호 긍정적인 영향력을 반영하는 개념으로 확장하는 한편, 그 달성이 영역 간 ‘갈등 감소’와 ‘촉진’을 유발하는 이중적 경로를 통해 가능하다는 사실을 환기시켜 주었다(Butler et al 2005; Hill et al. 2001; Voydanoff 2005; Greenhaus & Powell 2006).

최근 많은 학자들이 일과 가족의 긍정적, 부정적 전이를 하나의 연구모형에 포함시킴으로써 이 관계를 보다 상호적인 것으로 규정하는가 하면, 각각의 전이가 한 개인의

삶에서 순차적으로가 아니라 동시에 발생, 경험되는 것으로 전제하며 그 양상을 총체적으로 조명하려는 경향을 보이는 것은 이와 같은 변화된 시각을 반영한다(Boyer & Mosley Jr 2007; Voydanoff 2005; 김주엽 2006; 김주현·문영주 2010; 최현정 외 2011). 본 연구 역시 이를 감안하여 “일·가족 간의 부정적 전이”와 “긍정적 전이”의 차원을 모두 포함, 실제 각 개인이 어떠한 관점에서 일과 가족의 관계를 파악하고 있는지, 또 그에 영향을 미치는 변인이 무엇인지를 구체적으로 규명해 내려 한다.

2. 일·가족 양립 인식에 영향을 미치는 변인들

1) 일·가족 양립에 작용하는 제반 요인

일·가족 양립의 주제와 관련해 인과관계를 규명했던 선행 연구들은 주로 ‘실태’에 초점을 맞추어 실제 일과 가족 간의 부정적, 긍정적 전이에 영향을 미치는 변인들을 다양한 맥락에서 추적하고자 시도해 왔다. 이들은 기혼 남녀가 일과 가족의 관계에 대해 체화하고 있는 인식체계를 파악함으로써 실제 맞벌이 부부들만이 경험하는 현실과는 별개로 의식적, 무의식적으로 형성되어 있는 이 두 영역의 관계에 대한 ‘상’에 주목하는 본 연구와 다소 상이한 관점에서 출발하지만, 그럼에도 불구하고 기존 연구들에서 다루었던 다차원적인 변인들을 조망해 보는 작업은 의미 있는 통찰력을 제공해 준다.

먼저 초기의 흐름을 살펴보면 일·가족 양립을 다룬 연구들이 주로 두 영역 간의 ‘부정적 전이’나 맞벌이 가정이 처한 현실적 어려움이나 요구에 주목했던 만큼, 그 제반 원인을 경험적으로 규명하려는 노력 또한 그만큼 활발했음을 목도할 수 있다. 일·가족 양립이 개인이나 노동시장뿐 아니라 부부와 가족 차원의 과업으로 접근되어야 한다는 자각 하에 다양한 변인들이 논의에 포함되었으나, 연구의 관심사나 초점에 따라 주요 변인들이 취사선택되었고 연구 대상은 거의 예외 없이 여성이었다.

사회인구학적 변인으로는 연령, 학력, 소득이 빠지지 않고 조명되었다. 연령이 낮을수록 일·가족 간 부정적 전이가 높아졌으며 학력의 영향력은 확인되지 않았고(송다영 외 2010), 소득과 관련해서는 가구 소득이 높을수록 두 영역 간의 부정적 전이가 완화된다는 연구(Grazywacz & Marks 2000)와 오히려 심화된다는 연구(Kirchmeyer & Cohen 1999)가 병존하고 있다. 자녀의 수나 연령 역시 중요한 고려 대상이었다. 자녀가 어릴수록, 그리고 전체 자녀 수 및 미취학 자녀 수가 많을수록 일·가족의 부정적

전이는 일관되게 증대되는 경향을 보였다(Aryee 1992; Frone et al. 1992; Voydanoff 2005; Grzywacz et al. 2002; 유계숙 2010; 장수정 외 2009).

이상의 사회인구학적 변인들이 주로 통제변수로서 분석에 포함되었다면, 개인적 차원에서의 가치관과 관련된 심리적 변인들이나 가족 차원에서 부부의 역할 수행과 연계된 변인들의 효과를 밝히는 일은 관련 연구에서 보다 핵심적인 관심사가 되었다. 심리 변인으로는 주로 성역할 이념이나 일에 대한 가치관이 조명되었고, 가족과 관련해서는 부부가 수행하는 가사노동시간이나 자녀 양육시간, 근무 시간 등 다양한 변수들이 다루어졌다. 그 결과를 살펴보면 성역할 이념의 경우에는 전통적인 성역할 태도가 일·가족 간 부정적 전이를 증가시킨다는 결과(이진숙·최원석 2012)와 그 영향력이 검증되지 않은 사례가 공존한다(한지숙·유계숙 2007). 일에 대한 가치관의 효과는 확인되지 않았다(한지숙·유계숙 2007). 실제 역할 분담의 차원에서는 본인의 가사노동이나 자녀 양육시간, 근무시간이 길어질수록 일·가족의 부정적 전이가 증가하며(Williams 2000; Voydanoff 2005; 김용훈·이규만 2011; 이규만·김용훈 2007; 장수정 외 2009), 남편의 근무시간은 정적으로 작용하는 것으로 보고되고 있다(Grzywacz & Marks 2000; Kangas & Rostgaard 2007; 유계숙 2010; 최윤정·김계현 2009).

일·가족 간의 긍정적 전이에 대한 영향 요인을 규명한 연구는 상대적으로 그 논의의 역사가 짧고 축적된 성과도 적은 편이기는 하지만 주요 변인으로 포함된 내용들은 부정적 전이를 다룬 경우와 크게 다르지 않다. 사회인구학적 변인으로는 연령이 낮을수록, 학력이 높을수록 일·가족 간 긍정적 전이가 증가했으며, 가구 소득의 영향력은 그 반대였다. 자녀 수는 일, 가족 간의 긍정적 전이를 강화하는 역할을 하는 반면, 심리적 요인인 성역할 이념이나 가치관의 영향은 증명되지 않았다(김옥선 2009; 김옥선·김효선 2010; 류임량 2009). 부부의 역할 분담 차원에서는 본인의 가사노동시간이 짧고 남편의 가사노동시간이 길수록 일·가족 간의 긍정적 전이가 뚜렷했다.

최근에는 보다 중립적이고도 종합적인 시각에서 긍정적 전이와 부정적 전이의 양 차원을 포함하고 그 각각을 ‘가족→일’로의 전이와 ‘일→가족’으로의 전이로 세분화해 관련 요인들을 조망하려는 시도가 증가하고 있다. 그 결과, 개인 변인 중 연령 면에서는 20~30대에서 가족→일로의 부정적 전이를(정영금 2006), 연령이 높아질수록 가족→일로의 긍정적 전이를 많이 경험했고(김성경 2011), 학력에 따른 차이는 없었다. 소득의 효과는 역시 이중적이어서 일이 가족에 미치는 긍정적 전이와, 가족에서 일로의 부

정적 전이를 동시에 강화시켰다(정영금 2006). 또한 자녀 수가 많고 첫 자녀의 연령이 낮은 경우 특히 가족에서 일로 과급되는 부정적 전이가 심해졌다(정영금, 2006).

개인의 심리적 차원에서는 성역할 이념이 일·가족의 부정적 전이를 설명하는 데는 유의한 예측력을 갖지 못했으나 긍정적 전이에는 영향을 주어 평등한 성역할 태도를 가질수록 상호 긍정적 전이를 더 많이 느끼는 것으로 확인되었다(한지숙·유계숙 2007). 부부 간의 역할 분담 면에서는 본인의 가사 참여가 많아질수록 일과 가족 상호 간의 긍정적 전이가 감소하고 일→가족으로의 부정적 전이가 증가한다. 남편의 가사 참여는 여성이 일과 가족 간의 긍정적 전이를 더 많이 느끼게 했다. 또한 여성 본인의 근무시간이 많아질수록 일→가족으로의 부정적 전이가 높아지고 가족→일로의 긍정적 전이는 감소했다(김성경 2011; 정영금 2006).

이상의 다양한 요소들은 실제 일과 가족의 관계뿐 아니라 일·가족 양립 태도, 즉 일과 가족이 어떤 방식으로 상호 영향을 주고받는지에 대한 인식에도 영향을 줄 수 있는 것으로 판단되는 바, 성역할 이념이나 일 중심적 가치관 같은 심리 변인과 본인 및 배우자의 유급노동 시간 및 가사노동 시간을 포함하는 역할 분담 관련 변인, 그리고 통제변인으로서의 사회인구학적 변인들을 종합하여 본 연구의 연구모형에 포함시키도록 했다. 또한 기존 연구에서 부모에 대한 부양의식이 여전히 잔존하고 맞벌이 부부의 경우 자녀 양육, 가사 등에서 부모의 도움을 받는 경우가 빈번한 한국사회의 특수성이 고려되지 못했다는 점을 감안하여 ‘본인 및 배우자의 부모와 도움을 주고받는 정도’를 역할 분담과 연계된 가족 변인에 함께 포함시켜 가족의 역할 수행 측면을 보다 폭넓게 파악할 수 있게 하였다.

2) 일·가족 양립과 성별에 따른 차이

일과 가족의 영역에서 양방향적으로 이루어지는 전이에 영향을 미치는 다양한 변인과 인과관계의 설명에 있어 성별은 중요한 통제변인으로 간주되기도 했으나(김주엽 2006), 대다수의 연구들이 주로 여성에 초점을 맞추었던 만큼 실제 성별 조절효과가 구체적으로 어떻게 나타나는지에 대한 명확한 규명이 이루어진 경우는 상대적으로 드물다. 남성과 여성을 비교·분석한 예로, 30~50대 취업 남녀를 대상으로 일·가족 전이 정도와 관련 요인에서 드러나는 성차를 규명한 연구들(김진희·한경혜 2002; 한경혜·김진희 2003)에서는 남녀 모두 부정적 전이는 일→가족으로의 전이가, 반대로 긍정적 전이는 가족→일로의 전이가 더 큼을 지적한다. 그들은 여성의 경우 개인이나 가

족 특성이 아닌 직업적 특성 변인이 일·가족 간 전이에 유의한 영향을 주는 반면, 남성의 경우는 직업적 특성 외에도 가사분담률과 배우자 지원과 같은 가족 특성이 주효하다고 주장한 바 있다. 즉 여성은 노동시간이나 업무량 같은 직업 특성만이 일·가족 관계에 영향을 미치나, 남성은 가사분담률이 높을수록, 부인의 지원이 높을수록 두 영역 간의 부정적 전이가 감소되고 긍정적 전이가 증가한다는 것이다.

맞벌이 부부 981쌍을 대상으로 한 여성부의 조사(2003)는 이와 유사하게 가사분담이 여성보다 남성에게 더 크게 영향을 준다고 보면서도 그 방향성에 있어서는 상반된 결론을 내린다. 남성은 자신의 가사분담률이 감소할수록 일·가족 간 부정적 전이를 적게, 긍정적 전이를 많이 경험하는데, 그 이유는 여성이 가사노동을 자기 일로 생각하는 반면, 남성은 그렇지 않기 때문에 가사노동량에 더 예민하게 반응하게 되고 그 양이 많아지면 가정생활이 일에 지장을 준다고 느끼기 때문으로 보인다(이택면 외 2003). 그러나 이러한 입장은 아직까지 축적된 성과가 적고, 서로 상충하는 결과를 보이는 경우도 많아 보다 엄밀한 의미에서 남녀 간의 차이와 결정요인을 밝혀낼 수 있는 접근의 필요성이 제기된다.

따라서 본 연구는 기존 연구들에서 다루어 온 다차원적인 변인들을 고려하되, 일·가족 양립 태도의 차원에서 두 영역 간의 부정적, 긍정적 전이에 대한 기존 남녀의 인식과 그 제반 요인을 ‘성인지적 관점(gender sensitive perspective)’에서 파악해 보고자 한다. 성인지적 관점은 남성과 여성이 다르고 때로는 생물학적, 사회문화적 경험의 차이에 기인하는 상반되는 이해와 요구를 가지고 있다고 보면서, 여성과 남성의 삶을 비교하고, 남녀 특유의 경험을 반영하여 사회 현상이나 개념, 정책 등을 포괄적으로 검토하는 관점을 의미하는 것으로, 일가족 양립태도에 영향을 미치는 요인들에 대해서도 남녀 차이를 세밀하게 포착해 낼 수 있는 인식론적 근거를 제공해 준다 하겠다.

Ⅲ. 연구 방법 및 절차

1. 연구 문제

본 연구는 일·가족 양립과 관련해 기존 연구에서 다루어진 심리적 변인들과 역할 분담과 관련한 가족 관련 변인들의 효과를 포괄적으로 검증하되, 남녀 간의 차이에 초

점을 맞추어 각 변인들의 상대적인 영향력을 파악함으로써 남성과 여성 각각에게 적합한 설명 모형을 도출해 내는 것을 목적으로 삼았다. 이를 위해 구체화한 연구 문제는 다음과 같다.

- 연구 문제 1. 전통적 성역할 이념과 일 중심적 가치관 등 개인 차원의 심리적 변인들은 기혼 남녀의 일·가족 양립 태도에 어떠한 영향을 미치는가?
- 연구 문제 2. 본인과 배우자의 임금노동 및 가사노동 시간과 그에 대한 만족도, 본인 및 배우자 부모와 도움을 주고받는 정도 등 역할 분담과 연계된 가족 관련 변인들은 기혼 남녀의 일·가족 양립 태도에 어떠한 영향을 미치는가?
- 연구 문제 3. 개인 차원의 심리적 변인들과 역할 분담과 연계된 가족 관련 변인들의 상대적 영향력은 어떠한가?
- 연구 문제 4. 각 변인들의 효과는 남성과 여성의 경우에 어떠한 차이를 보이는가? 성과 여성 각각의 일·가족 양립 태도를 설명하는 데 적합한 연구 모형은 무엇인가?

2. 조사 방법 및 대상

본 연구의 분석 자료는 한국연구재단의 사회과학지정주제 지원사업의 연구 과제로 진행된 <세대 간 문화 경험과 문화 갈등>에서 전국의 20세 이상 성인 남녀를 대상으로 2011년 7월 22일부터 8월 13일까지 실시된 설문조사 결과이다. 설문지 배포 및 수합, 자료 처리는 여론조사 전문기관인 (주)한국리서치가 담당했으며, 전체 조사 대상은 1,500명이다. 조사 대상은 설문조사의 설계과정에서 지역 간 차이가 지나치게 클 것으로 예상되는 읍, 면 등 농촌 거주자를 제외하고 대도시 및 중소도시의 동(洞)부 거주자만으로 한정했고, 설문 응답이 어려운 80세 이상의 초고령 노인을 제외한 ‘20세 이상 79세 이하’의 남녀 응답자를 모집단으로 설정하였다. 설문조사의 응답자 표본은 60세 이상 응답자와 59세 이하 응답자를 각각 다른 방식으로 표집하는 ‘이중틀(dual frame)’ 방식을 통해 추출되었다. 20세~59세의 표본응답자는 한국리서치의 마스터 샘플²⁾에 1차 표집된 사람들 중 지역, 성, 연령대별 표본 수를 할당해 무작위로 추출하는 과정을 거쳐 선정했다. 60세 이상의 표본응답자는 2단계 군집추출방식에 근거, 대도시와 중소

2) 한국리서치가 확보하고 있는 무작위적으로 추출된 21만명 규모의 도시지역 응답자 표집틀.

도시에서 100개의 동을 1차 표본추출단위(PSU: Primary Sampling Unit)로 삼고 추출된 각 PSU에서 60세 이상의 표본응답자를 5명씩 선정하였다.

1,500명의 응답자 중 60세 이상 응답자 500명, 59세 이하의 응답자는 1,000명으로 나누어 배정하되 20세 이상 표본응답자는 10세 간격으로 동일한 표본 수를 할당하였다. 각 연령대별 표본응답자 수를 동일하게 설계했으므로 분석과정에서 10세 간격 인구의 표본응답자 수와 실제 해당 연령대의 인구수의 비율을 적용한 ‘사후층화 가중치(post-stratification weights)’를 두어 셀별로 가중값을 부여하는 방식(cell weighting)’으로 조사모집단과 표본응답자의 분포를 통일하는 통계적인 보정 작업을 했다. 본 연구에서는 이 중 기혼 남녀 915명을 분석 대상으로 삼았다. 자료 수집은 두 가지 방식으로 이루어졌다. 60세 이상 응답자에게는 훈련된 면접원이 가구별로 방문하여 대면면접 조사를 실시하였고, 59세 이하의 응답자는 웹설문을 이용한 자기기입식 조사(CAWI; Computer Aided Web Survey)를 진행했다. 자료수집 기간은 대면면접이 2011년 7월 27일부터 8월 13일까지, CAWI 조사가 7월 22일부터 7월 30일까지이다.

조사대상자의 일반적 특성은 <표 1>과 같다. 분석 대상인 915명 중 남성은 468명, 여성은 447명이다. 직업별 분포를 살펴보면 남성의 경우는 76.5%에 해당하는 358명이 취업 상태에 있고, 미취업이거나 은퇴자인 경우가 110명이다. 여성은 직업을 가진 경우가 173명으로 38.7%를 차지하며, 나머지 207명이 전업주부인 것으로 확인된다. 남성 응답자의 경우 184명이, 여성은 344명이 배우자가 취업 상태에 있었다.

3. 척도의 구성

1) 일·가족 양립 태도

일·가족 양립 태도는 일과 가족 간 부정적, 긍정적 전이에 대한 인식을 측정해 파악하였다. 일·가족의 부정적 전이에 대한 인식은 Carlson et al.(2000)의 척도와 넷마이어 외(Netemeyer et al. 1996)의 척도를, 긍정적 전이에 대한 인식은 Graywacz & Marks(2000)의 척도를 활용해 5점 척도로 구성하되, 맞벌이가 아닌 기혼 남녀 모두가 보편적 태도의 차원에서 답변할 수 있도록 표현상의 수정을 거쳤다. 설문에는 일→가족, 가족→일로의 긍정적, 부정적 전이가 포함되었으나 분석 결과, 인식 차원에서는 일·가족의 ‘긍정적 전이(5문항)’와, ‘부정적 전이(4문항)’의 두 요인만이 추출되어 이 둘을 종속 변인으로 삼아 분석에 활용했다.

〈표 1〉 조사 대상자의 사회인구학적 특성

(단위: 빈도(%))

항목		남자	여자	전체
연령	20대	1(0.2)	8(1.8)	9(1.0)
	30대	60(12.8)	88(19.7)	148(16.2)
	40대	88(18.8)	108(24.2)	196(21.4)
	50대	116(24.8)	111(24.8)	227(24.8)
	60대	109(23.3)	89(19.9)	198(21.6)
	70대	94(20.1)	43(9.6)	137(15.0)
	합계	468(100.0)	447(100.0)	915(100.0)
최종학력	중졸 이하	102(21.8)	104(23.3)	206(22.5)
	고졸 이하	118(25.2)	105(23.5)	223(24.4)
	4년제대학졸업 미만	63(13.5)	78(17.5)	141(15.4)
	4년제대학졸업 이상	131(28.0)	140(31.4)	271(29.6)
	대학원 이상	54(11.5)	19(4.3)	73(8.0)
	합계	468(100.0)	446(100.0)	915(100.0)
월평균 가구총소득	199만원 이하	117(25.4)	87(20.1)	204(22.8)
	200~399만원	144(31.3)	167(38.6)	311(34.8)
	400~599만원	119(25.9)	115(26.6)	234(26.2)
	600~799만원	47(10.2)	45(10.4)	92(10.3)
	800만원 이상	33(7.2)	19(4.4)	52(5.8)
	합계	460(100.0)	433(100.0)	893(100.0)
직업	관리자	78(16.7)	15(3.9)	93(11.0)
	전문가	75(16.0)	13(8.7)	108(12.7)
	사무직	30(6.4)	28(7.4)	58(6.8)
	서비스직	48(10.3)	40(10.5)	88(10.4)
	판매직	45(9.6)	32(8.4)	77(9.1)
	기능/장치/기계조작	43(9.2)	7(1.8)	50(5.9)
	단순노무 및 기타	39(8.3)	18(4.7)	57(6.7)
	무직(주부 및 은퇴자 포함)	110(23.5)	207(54.5)	317(37.4)
	합계	468(100.0)	380	848(100.0)

2) 개인적 차원의 심리 변인

개인적 차원의 심리 변인으로는 주관적 가치관인 ‘성역할 이념’과 ‘일 중심적 가치관’이 다루어졌다. 성역할 이념을 광범위하게 조사한 결과 ‘전통적 성역할 태도(4문항)’와 ‘전통적 가족주의(4문항)’의 두 요인이 추출되어 각각의 요인을 변인으로 삼았다. ‘일 중심적 가치관’은 일과 직장을 우선시하는 정도를 묻는 문항들로 구성되었다.

3) 부부 역할과 관련한 가족 변인

부부의 역할 분담과 직·간접적으로 연계된 가족 변인들의 하나로 기존에 일·가정 양립과 관련해 주목받지 못했던 ‘자신 및 배우자의 부모와 상호 도움을 주고받는 정도’가 독립 변인으로 포함되었다. 구체적인 부부 간 역할 분담은 자신과 배우자의 하루 평균 가사노동 시간과 유급노동 시간을 응답자가 직접 기입하게 한 후 그 총량을 분단위로 환산하여 파악했다. 또한 가사분담과 유급노동을 포함해 배우자와 일을 분담하는 정도에 대한 주관적인 만족도를 5점 척도로 측정, 독립 변인으로 활용하였다.

4) 사회인구학적 변인

응답자가 처해 있는 물리적 조건을 반영하는 본인의 연령, 교육수준, 본인과 배우자의 취업 여부, 본인 소득 및 가구 소득 등의 사회인구학적 변인들과 총자녀 수, 막내 자녀의 연령이 통제변인으로서 고려되었다. 이상의 변수들을 정리한 내용이 <표 2>에 제시되어 있다.

4. 자료 분석 절차

자료에 대한 통계 분석은 SPSS 15.0을 사용했다. 먼저 상관관계분석 및 다중공선성 측정으로 변인 간의 상호작용효과가 존재하지 않음을 확인하였고, 다수의 문항으로 측정된 변인에 대해서는 요인 분석을 통해 변인의 타당성과 의미를 확정하였다. 주요 분석기법으로는 성별에 따른 차이를 검증하기 위한 *T*-test와 위계적 회귀분석이 활용되었다. 위계적 회귀분석은 전체 기혼남녀, 그리고 남성과 여성 각각에 대해 개인 차원의 사회인구학적 변인 및 심리 변인만을 고려한 모형과 여기에 부부 역할과 관련한 가족 변인을 추가한 모형에 대한 다중회귀분석을 단계적으로 실시하여 일·가족 양립 태도를 설명하기에 적합한 모형을 확인하는 방식으로 진행되었다.

<표 2> 측정 도구에 대한 설명

변인		변인 설명	
종속 변인	일·가족 양립태도	긍정적 전이에 대한 인식 (신뢰도: .741)	① 일을 하면 가정생활도 더욱 만족스러워진다 ② 일을 해야 식구들에게 더 인정받을 수 있다 ③ 일을 하는 것은 삶의 보람과 활력을 준다 ④ 일을 열심히 하기 위해서는 식구들이 그 일을 인정해 주는 것이 필수적이다
		부정적 전이에 대한 인식 (신뢰도: .707)	① 집안일이나 자녀 양육은 직장생활에 지장을 준다 ② 가족이나 배우자의 요구에 맞추려면 업무와 관련된 활동들이 방해받게 된다 ③ 직장에서 생긴 긴장이나 화 때문에 가족에게 평소와 다르게 행동하게 된다 ④ 직장을 갖게 되면 가정생활에 지장을 준다 ⑤ 일에 매진할 것인지 가족에 집중할 것인지 선택해야 한다
독립 변인	심리 변인	성역할 이념 (신뢰도: .622, .648)	전통적 성역할 태도 ① 맞벌이 부부는 집안일과 자녀 양육을 똑같이 부담해야 한다 ② 결혼한 여성도 직장을 가져야 한다 ③ 아버지는 자녀 교육 문제에 적극 관여해야 한다 ④ 신부가 신랑보다 나이가 많아도 상관없다 전통적 가족주의 ① 가장의 권위는 존중받아야 한다 ② 처가살이는 가능한 한 피해야 한다 ③ 취학 전 자녀는 어머니가 직접 돌보는 것이 좋다 ④ 결혼한 여자는 친정보다는 시집일을 우선시해야 한다.
		일 중심적 가치관 (신뢰도: .534)	① 개인 사정이 있어도 직장 회식에는 참석해야 한다 ② 사회생활을 잘하려면 술자리를 즐길 줄 알아야 한다 ③ 휴일에도 일이 있다면 출근해야 한다 ④ 처음 직장생활을 할 때에는 마음에 들지 않더라도 1년 이상 다니면서 일을 배워야 한다
	역할 분담과 연계된 가족 변인	본인 및 배우자 부모와 도움 주고받는 정도	경제적 지원(생활비, 용돈 등), 집안일(청소, 요리, 심부름 등), 가족원 돌봄(병간호, 아이 돌보기) 각각에서 도움을 주고받는 정도를 1-3점까지로 측정
본인 근무시간		평일과 주말을 종합해 본인의 하루 평균 근무시간이 얼마나 되는지를 기입하도록 한 후 분단위로 환산해 분석에 투입함	
배우자 근무시간		평일과 주말을 종합해 배우자의 하루 평균 근무시간이 얼마나 되는지를 기입하도록 한 후 분단위로 환산해 분석에 투입함	
본인 가사노동시간		평일과 주말을 종합해 본인의 하루 평균 가사노동시간이 얼마나 되는지를 기입하도록 한 후 분단위로 환산해 분석에 투입함	
배우자 가사노동시간		평일과 주말을 종합해 배우자의 하루 평균 가사노동시간이 얼마나 되는지를 기입하도록 한 후 분단위로 환산해 분석에 투입함	
	배우자와의 일 분담 만족도	직장에서 하는 일과 집안일 모두를 합하여 볼 때 배우자와 전체 일을 분담하는 정도에 대해 얼마나 만족하는지를 5점 척도로 측정	
통계 변인	사회인구학적 변인	연령, 교육수준, 본인 취업 여부, 배우자 취업 여부, 본인 소득, 가구 소득, 총자녀 수, 막내 자녀 연령	

IV. 기혼 남녀의 일·가족 양립 태도와 관련 요인

1. 성별에 따른 변인들의 전반적 분포와 평균 차이

주요 변인들의 전반적인 분포 및 성별에 따른 차이를 살펴보면 먼저 심리 변인에서는 전통적 성역할 태도 및 전통적 가족주의, 일 중심적 가치관 모두에서 남성의 평균 점수가 여성보다 높은 것을 볼 수 있다($p < .001$). 역할 분담과 연계된 가족 변인 중 자신의 부모 및 배우자 부모와 도움을 주고받는 정도에 있어서는 모두 부모에게 도움을 받는 정도가 도움을 드리는 정도보다 큰 가운데, 배우자 부모, 즉 장인 장모 또는 시부모와 도움을 주고받기에 있어서 남성은 도움을 드리는 정도가($p < .001$), 여성은 도움을 받는 정도가 상대적으로 더 컸다($p < .05$). 맞벌이 여부에 따른 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다.

〈표 3〉 심리 변인 및 가족 변인의 남녀 평균 t -검증

항 목		남성		여성		t
		평균	표준편차	평균	표준편차	
심리적 변인들	전통적 성역할 태도	2.35	0.497	2.23	0.459	3.965***
	전통적 가족주의	3.63	0.558	3.37	0.547	6.978***
	일 중심적 가치관	3.31	0.588	3.09	0.596	5.606***
역할 분담과 연계된 가족 관련 변인들	부모에게 도움받기	4.6	1.12	4.45	1.21	1.843
	부모에게 도움드리기	5.42	0.93	5.37	1.21	0.717
	배우자 부모에게 도움받기	5.0	0.99	5.37	1.21	-4.987***
	배우자 부모에게 도움드리기	3.97	0.98	3.84	0.88	1.996*
	가사노동시간 (분단위)	61.67	58.11	340.47	254.36	-22.617***
	근무시간 (분단위)	466.84	241.92	195.73	250.43	16.643***
	배우자와의 일 분담 만족도	3.53	0.71	2.93	0.96	10.882***

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

〈표 4〉 일·가족 양립 태도의 남녀 평균 *t*-검증

항 목	남성		여성		<i>t</i>
	평균	표준편차	평균	표준편차	
일·가족 간 부정적 전이에 대한 인식	2.95	0.575	3.27	0.56	-8.547***
일·가족 간 긍정적 전이에 대한 인식	3.85	0.466	3.69	0.449	5.5***

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

가사노동 시간에 있어서는 남성의 경우 매일 1시간 남짓의 가사노동을 하는 데 반해, 여성은 5.67시간을 할애하는 것으로 드러났다($p < .001$). 여성의 경우 취업에 따른 차이가 커서 전업주부의 가사노동시간이 취업주부의 1.5배 정도에 달한다($p < .001$). 남성의 경우에는 가사노동시간의 편차가 적고, 맞벌이 여부에 따라 하루 평균 20분 정도의 차이만을 보였다($p < .001$). 이 결과는 부인의 가사노동시간이 여성의 취업 여부와 무관하게 남편을 크게 압도하며, 남편의 하루 가사노동시간이 맞벌이여부에 크게 좌우되지 않는다는 기존 연구결과들(여성부 2003; 이택면 외 2009; 한국보건사회연구원 2012)을 떠올리게 한다. 유급노동시간은 남성이 하루 평균 약 7.78시간, 여성이 3.26시간 정도로 남성 쪽에 2배 이상 집중되어 있다($p < .001$). 가사와 유급노동을 포함한 배우자와의 전체적인 일 분담에 대한 만족도를 보면 남성에 비해 여성이 덜 만족하는 편이다($p < .001$). 맞벌이 여부에 따른 만족도의 차이는 없었다.

일·가족 양립 태도는 일·가족 간 긍정적 전이에 대한 인식이 남녀를 불문하고 부정적 전이에 대한 인식을 크게 압도했다. 실제 맞벌이 부부의 삶에서 두 영역 간에 긍정적 전이보다 부정적 전이가 더 강하게 나타난다고 보고했던 선행 연구들(한경혜·김진희 2003; Frone et al. 1992; 김진희·한경혜 2002)을 생각할 때, ‘인식’의 측면에서는 사람들이 일과 가족을 보다 호혜적이고 이상적인 상생관계로 설정하는 경향이 있다고 볼 수 있다. 일·가족 간 부정적 전이는 여성이, 긍정적 전이는 남성이 더 강하게 인식했다($p < .001$). 남녀 모두에서 맞벌이 여부에 따른 차이는 나타나지 않았다.

2. 일·가족 양립 태도에 영향을 주는 요인과 상대적 영향력

1) 일·가족 양립에 대한 전반적인 태도의 예측 변인

일과 가족의 상호관계에 대한 태도에 영향을 미치는 요소와 그 상대적 영향력을 파

악하기 위해 먼저 기혼 남녀 전체를 대상으로 “긍정적 전이에 대한 인식”에 미치는 변인들의 효과를 위계적 회귀분석을 통해 살펴보았다. 실제 분석 과정에서는 1차로 통제변인인 사회 인구학적 변인을, 2차로 심리 변인을, 마지막으로 역할 수행과 연계된 가족 변인을 투입하였으나, 모든 분석에서 심리 변인 투입시 유의미한 변인의 종류나 상대적인 크기 면에서 변화가 없었기 때문에 사회인구학적 변인과 심리적 변인 투입 단계를 하나로 축약하여 표로 제시하였고, 결과 기술에 있어서도 편의상 이를 1단계로, 이후의 가족 변인 투입단계를 2단계로 기술하였음을 밝혀 둔다.

먼저 사회인구학적 변인과 심리 변인을 분석에 포함시켰을 때는 심리 변인인 ‘성역할 이념’과 ‘일 중심적 가치관’의 영향만이 통계적으로 유의미했다. 성역할 이념의 경우 ‘전통적 성역할 태도($\beta = -.25, p < .001$)’는 부적으로, ‘전통적 가족주의($\beta = .22, p < .001$)’는 정적으로 일·가족 간 긍정적 전이에 대한 인식에 영향을 주었다. 이는 전통적 성역할 태도가 일과 가족 간의 긍정적 전이를 낮게 평가하게 하는 반면, 전통적 가족주의는 오히려 두 영역을 상호 호혜적으로 이해하게 하는 상반된 효과를 지니고 있음을 의미한다. 성역할 이념보다 예측력이 다소 작기는 하나 ‘일 중심적 가치관($\beta = .18, p < .001$)’ 역시 정적인 영향을 행사한다. 일 중심적 가치관이 강할수록 두 영역이 서로 긍정적으로 작용한다는 인식이 강해지는 것이다. 이때의 수정된 R 제곱값은 19.6%였다.

여기에 부부의 역할 수행과 관련된 가족 변인들을 투입한 결과, 앞서 유의했던 ‘전통적 성역할 태도($\beta = -.25, p < .001$)’와 ‘전통적 가족주의($\beta = .22, p < .001$)’, ‘일 중심적 가치관($\beta = .17, p < .001$)’의 효과가 유지되는 가운데, 새롭게 투입한 변인 중 ‘배우자 부모님께 도움받기($\beta = -.16, p < .05$)’의 영향력이 추가로 확인되었다. 배우자 부모님께 도움을 많이 받을수록 일·가족 간의 긍정적 전이에 대한 인식도는 낮아지는데, 이는 현실적으로 배우자 부모님께 도움을 받아야만 하는 불가피한 상황이 존재하거나, 부부 중심성이 당연시되는 현대 사회에서 배우자 부모에게 도움을 받고 있다는 것 자체가 부담으로 작용함으로써 일과 가족의 관계에 대한 긍정적인 인식을 저해한 결과가 아닌가 싶다. 영향력의 크기는 ‘전통적 성역할 태도’, ‘전통적 가족주의’, ‘일 중심적 가치관’, ‘배우자 부모님께 도움받기’ 순으로 심리 변인들의 효과가 두드러진다. 부부 간의 직접적인 역할 수행을 보여 주는 변인들의 영향은 검증되지 못하여 2단계에서의 수정된 R 제곱값은 1단계에서 다소 상승한 20.1% 수준에 머물렀다.

이렇게 두 모형 모두에서 ‘전통적 성역할 태도’가 가장 큰 예측력을 보인 것은 주목

할 만한 현상이다. 성역할 이념에 대해서는 평등한 성역할 태도를 가질수록 두 영역 간 긍정적 전이를 더 많이 느낀다는 주장(한지숙·유계숙 2007)과 차이가 없다는 입장(김옥선·김효선 2010; 류임량 2009)이 대립해 왔는데, 본 연구의 결과는 이 변수의 효과가 ‘현실’에서뿐 아니라, ‘인식’의 차원에서도 의미 있는 영향력을 행사하고 있음을 보여 주고 있다. 또한 전통적 가부장적 가족에 의미를 두고 가족 단위를 중시하는 ‘전통적 가족주의’와 일과 조직에 대한 높은 충성도가 특징인 ‘일 중심적 가치관’이 언뜻 상반된 것으로 보이면서도 유사하게 일·가족의 긍정적 전이에 대한 인식에 정적인 효과를 미친다는 결과 또한 흥미롭다. 이는 한쪽에 방점을 두는 태도가 오히려 일과 가족을 갈등적이기보다 상생적인 관계로 인식하는 근거가 될 가능성을 시사한다. 반면 본인의 근무시간이나 가사노동시간이 짧을수록, 배우자의 근무시간이 짧고 가사노동시간이 길수록 일·가족 간에 긍정적 전이가 증가한다는 기존 논의(김옥선·김효선 2010; 류임량 2009; 김성경 2011)와는 달리 부부의 역할 수행과 관련된 가족 변인들의 영향력은 전혀 드러나지 않았고, 총자녀 수처럼 긍정적 전이를 강화하는 것으로 논의 되어 온 사회인구학적 변인들의 효과(김옥선·김효선 2010)도 증명되지 못했다.

일·가족 양립 태도의 또 다른 측면인 “일·가족 간 부정적 전이에 대한 인식”에 대해 전체 기혼 남녀를 대상으로 같은 통계적 분석 절차를 거친 결과, 1단계에서는 ‘성별($\beta = -.28, p < .001$)’과 ‘연령($\beta = -.18, p < .05$)’, ‘전통적 가족주의($\beta = .23, p < .001$)’의 영향이 검증되었다. ‘성별’에 따라서는 남성에 비해 여성이 두 영역이 상호 갈등적인 관계에 놓여 있다는 인식을 강하게 보여 주었다. 그 다음으로는 ‘전통적 가족주의’의 영향력이 커서, 전통적 가족주의가 강할수록 일, 가정의 부정적 전이 또한 높게 생각하는 경향이 있었다.³⁾ ‘연령’은 상대적으로 영향력의 크기가 작기는 하지만, 연령이 높을수록 두 영역 간 부정적 전이에 대한 인식이 낮아지는 양상을 보인다.

그러나 부부의 역할 분담과 연계된 가족 변인들을 투입하자 ‘성별’과 ‘연령’의 효과는 사라지고, 심리 변인인 ‘전통적 가족주의($\beta = .23, p < .001$)’의 영향만이 유지되었

3) 전통적 가족주의는 일·가족간 긍정적, 부정적 전이에 대한 인식을 함께 강화하는 양가적인 영향력을 보이는데, 이는 본 연구에서 일가족 양립 태도를 일→가족, 가족→일의 차원을 포함하는 총체로서 다룬 데서 비롯된 결과로 보인다. 요인분석 결과 일·가족 양립 태도가 긍정적, 부정적 차원으로만 분류되어 이 둘을 종속변인으로 사용했는데, 전통적 가족주의는 가족→일로의 긍정적 전이와, 일→가족으로의 부정적 전이를 높게 평가하는 근거가 될 수 있기에 전체적으로 긍정적, 부정적 전이에 대한 인식을 동시에 강화하는 것으로 보여질 수 있다.

다. 일·가족 간 긍정적 전이에 있어서도 성역할 이념의 효과가 입증된 경우(이진숙·최원석 2012)와 그렇지 않은 경우(한지숙·유계숙 2007)가 존재함을 생각할 때 이 결과는 성역할 이념이 ‘전통적 가족주의’의 형태로 유의미한 차이를 야기하고 있음을 확인케 한다. 가족 변인으로는 ‘부모님께 도움받기($\beta=.14, p<.05$)’와 ‘배우자와의 전반적인 일 분담 만족도($\beta=-.14, p<.01$)’의 효과가 확인되었다. 이 두 변인은 ‘전통적 가족주의’의 뒤를 이어 비슷한 수준으로, 그러나 상반된 방향으로 종속변인에 영향을 준다. 일·가족 간 부정적 전이에 대한 인식이 부모로부터 도움을 많이 받을수록 증가하고, 배우자와의 전반적인 역할 분담 정도에 만족할수록 감소하는 것이다. ‘부모에게 도움받기’가 지닌 부적 영향력은 앞서 긍정적 전이에 대한 인식에서 ‘배우자 부모에게 도움받기’가 그러했듯이, 부모로부터 도움을 받아야만 하는 상황이나 도움으로 인한 부담감이 일과 가족의 관계를 상호 부정적인 것으로 인식하게 하는 결과를 가져올 수 있기 때문으로 보인다. 긍정적 전이에 대한 인식에서는 배우자 부모와의 관계가, 부정적 전이에 대한 인식에서는 자신의 부모와의 관계가 더 주효하게 작용하는 것도 특징적이다. 회귀식의 수정된 R 제곱값은 모형 1에서 9.7%였던 것이 역할 변인들까지 포함한 2단계에서는 13.3%로 상승하여 앞서 살펴본 긍정적 전이의 경우보다 한층 큰 설명력의 증가를 보였다.

이상의 결과를 보면 일·가족의 부정적 전이를 강화하는 요인으로 어느 정도 일관되게 인정받아 온 연령이나(송다영 외 2010) 전체 자녀 수 및 미취학 자녀의 존재(Aryee 1992; Frone et al. 1992; Voydanoff 2004; Grzywacz et al. 2002; 유계숙 2010; 장수정 외 2009; 정영금 2006), 본인의 가사노동이나 자녀 양육시간, 근무 시간(Willians 2000; Voydanoff 2005; 김용훈·이규만 2011; 이규만·김용훈 2007; 장수정 외 2009; 전서영 외 2008) 등이 보다 추상적인 차원에서 일과 가족의 관계를 이해하는 방식에는 영향을 주지 않고 있다는 것을 알 수 있다. 일·가족 간 부정적 전이를 강화시키는 것으로 간주되어 온 배우자의 근무시간(Grzywacz & Marks 2000; Kangas & Rostgaard 2007; 2010; 유계숙 2010; 최윤정·김계현 2009) 역시 효과가 확인되지 않는다. 반면 실제의 역할 분담 정도보다 그에 대한 만족도나 부모에게 도움 드리기가 같은 부가적 요인이 오히려 주요한 영향력을 행사하고 있는 것으로 나타나, 객관적인 사실보다 주관적인 평가나 특정 영역에서의 역할 수행이 오히려 일과 가족 상호 간의 부정적인 효과를 크게 인식하도록 하는 원천이 될 수 있다는 사실을 시사해 주고 있다.

<표 5> 기혼 남녀의 일·가족 양립 태도에 영향을 미치는 변인들

		일·가족 양립 태도			
		긍정적 전이에 대한 인식		부정적 전이에 대한 인식	
		모형 1(β)	모형 2(β)	모형 1(β)	모형 2(β)
개인 차원 사회인구학적 변인 및 심리적 변인들	성별	-0.105	-0.124	0.278***	0.108
	연령	0.082	0.063	-0.179*	-0.155
	교육수준	0.042	0.058	0.037	0.022
	본인 취업 여부	-0.066	-0.037	0.027	-0.016
	배우자 취업 여부	0.053	0.093	0.062	0.111
	본인 소득	-0.067	-0.057	-0.035	-0.017
	가구 소득	0.033	0.036	0.023	-0.011
	총자녀 수	-0.034	-0.051	-0.017	-0.022
	막내 자녀 연령	0.099	0.079	0.085	0.092
	전통적 성역할 태도	-.0252***	-0.247***	-0.054	-0.056
	전통적 가족주의	0.221***	0.220***	0.233***	0.227***
일 중심적 가치관	0.183***	0.174***	0.033	0.051	
가족 차원 역할 분담과 연계된 가족 관련 변인들	부모에게 도움받기		0.045		0.136*
	부모님에게 도움드리기		0.075		-0.046
	배우자 부모에게 도움받기		-0.155*		-0.03
	배우자 부모에게 도움드리기		0.004		-0.034
	본인근무시간(분단위)		0.094		-0.124
	배우자근무시간(분단위)		0.06		0.034
	본인가사노동시간(분단위)		0.059		-0.028
	배우자가사노동시간(분단위)		-0.021		-0.122
배우자와의 일 분담만족도		0.068		-0.143**	
<i>F</i>		8.099***	5.181***	4.127***	3.543***
<i>R</i> ²		0.224	0.249	0.128	0.185
Adjusted <i>R</i> ²		0.196	0.201	0.097	0.133

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

2) 성별에 따른 일·가족 간 긍정적 전이에 대한 인식의 예측 변인

이제 일·가족 간 양립 태도 중 긍정적, 부정적 전이에 대한 인식의 두 차원을 나누어 그 영향요인에 있어서의 남녀 차이를 조명해 보도록 한다. 먼저 남성의 경우 사회인구학적 변인 및 심리 변인이 두 영역 간 “긍정적 전이에 대한 인식”에 미치는 영향을 살펴본 결과, 심리 변인인 ‘전통적 성역할 태도($\beta = -.33, p < .001$)와 ‘전통적 가족주의($\beta = .23, p < .01$)’, ‘일 중심적 가치관($\beta = .16, p < .01$)’의 영향력이 통계적으로 검증되었다. 이는 전체 기혼 남녀를 대상으로 한 것과 같은 결과이다.

여기에 부부의 역할 수행과 관련된 가족 변인들을 투입하자 모형의 수정된 R 제곱값은 17.8%에서 19.1%로 다소 상승했으며, 1단계에서 유의했던 ‘전통적 성역할 태도($\beta = -.32, p < .001$)’와 ‘전통적 가족주의($\beta = .22, p < .01$)’, ‘일 중심적 가치관($\beta = .17, p < .01$)’ 이외에 ‘본인의 가사노동시간($\beta = -.10, p < .05$)’ 및 ‘배우자와의 전반적인 일 분담 만족도($\beta = .16, p < .01$)’의 영향력이 추가로 확인되었다. ‘성역할 이념’, ‘일 중심적 가치관’, ‘일 분담 만족도’가 순서대로 높은 예측력을 보이는 것은 전체 기혼 남녀를 분석 대상으로 삼았을 때와 동일하나, 남성의 경우 ‘전반적인 역할 분담 만족도’나 ‘본인의 가사노동시간’이 그 뒤를 이어 새롭게 부각된 것이 눈길을 끈다. 남성들은 자신의 가사노동시간이 줄어들수록, 부인과 만족스러운 역할 분담을 하고 있다고 느낄수록 일과 가족이 상호 긍정적으로 작용한다고 생각하였다. 이는 남성의 경우 여성과 다르게 본인의 가사노동시간이 직접적으로 일·가족 간의 긍정적 전이를 저해하는 요소로 작용한다는 기존의 발견과 일치하는 결과이다(김진희·한경혜 2001; 마경희 2004). 이는 가사노동의 일차적 책임감을 갖지 않는 남성이 가사를 많이 분담하거나 자신이 부인보다 더 과중한 역할을 수행한다고 느낄 경우 더 민감하게 그에 반응하게 되어 일과 가족의 관계를 갈등적으로 이해하게 되는 때문이 아닌가 싶다. 전체 응답자들을 대상으로 했을 때는 유의미했던 ‘배우자 부모에게 도움받기’는 남성의 경우 영향이 없었다.

여성의 경우 1단계에서는 심리적 변인 중 성역할 이념의 두 차원, 즉 ‘전통적 성역할 태도($\beta = -.31, p < .001$)’와 ‘전통적 가족주의($\beta = .19, p < .01$)’의 영향력만이 통계적으로 유의미하다. 여성의 경우 전체 기혼 남녀를 대상으로 했을 때나 남성에게 유의미했던 ‘일 중심적 가치관’의 효과는 나타나지 않았다. 1단계에서 모형의 수정된 R 제곱값은 14.3%였다. 가족 변인들을 추가 투입한 이후에도, ‘전통적 성역할 태도($\beta = -.31, p < .001$)’와 ‘전통적 가족주의($\beta = .18, p < .01$)’의 영향력은 그대로이나, 새롭

게 고려된 변인들의 효과는 전혀 포착되지 않는다. 전체 기혼 남녀의 경우 유의미했던 '배우자 부모에게 도움받기'나 남성의 사례에서 중요했던 '배우자와의 일 분담 만족도' 및 '본인의 가사노동시간' 역시 여성의 경우에는 일과 가족 간의 긍정적 전이에 대한 인식에 영향을 끼치지 않았다.

여성에게 성역할 이념의 효과 외에 다른 변수들의 영향력이 전혀 가시화되지 않고 있음은 특징적이다. 기존에 여성을 대상으로 했던 다수의 연구(김성경 2011; 정영금 2006; 류임량 2009)에서 여성 자신의 가사노동 및 근무시간이 짧아질수록, 남편의 가사노동 시간이 길어질수록, 또한 남편의 근무시간이 짧아질수록 일·가족 간의 긍정적 전이가 증가했던 것과는 달리 일과 가족의 관계에 대한 '인식'을 다루는 본 연구에서는 이러한 역할 수행과 직접적으로 관련된 변인들의 효과가 확인되지 않았다. 여성의 일·가족 간 긍정적 전이와 각각 부적, 정적 상관관계를 맺는 것으로 드러났던 '연령'과 '총자녀 수'의 영향력(김옥선 2009; 김옥선·김효선 2010; 류임량 2009; 정영금 2006)도 없었다. 회귀식의 수정된 R 제곱값 역시 모형1에서 14.3%였던 것이 역할 변인들을 추가로 투입한 모형2에서는 오히려 13.6%로 다소 하락하였다. 이는 남성의 경우 역할 변인들의 투입으로 다소간이나마 회귀식의 설명력이 상승했던 것과는 상이한 결과다.

이상의 결과는 남녀 모두에게 심리적 차원의 변인들이 중요하기는 하지만 남성은 개인 차원과 역할 분담 차원의 변인들이 함께 작용하여 그 수준을 결정하는 데 비해 여성의 경우에는 역할 분담 상황보다는 개인적인 가치관이 일과 가족 간의 긍정적 전이에 대한 인식을 좌우한다는 사실을 보여준다. 남성에게는 심리 변인과 역할 변인을 포함한 통합적 모형이 유의한 반면 여성에 있어서는 오히려 심리 차원의 변인만을 포함시키는 설명틀이 일·가족 간의 긍정적 전이를 해석하는 데 더 적합하다는 의미이다.

여기에는 두 가지 해석이 가능하다. 첫 번째는 여성 본인과 배우자의 가사노동시간이나 유급노동시간 같은 역할 변인이 실제 현실에서는 일·가족 간의 긍정적 전이에 영향을 미치는 것과는 달리(김성경 2011; 정영금 2006), 일과 가족의 관계에 대한 '상'에는 별다른 차이를 초래하지 않는다는 것이다. 선행 연구들이 맞벌이 가구를 대상으로 실제 일과 가족이 서로 영향을 미치는 측면에 주로 초점을 맞추었던 반면 본 연구는 보다 관념적인 차원에서의 두 영역의 관계에 대한 일반적인 태도를 다루었기 때문에 이러한 차이가 발생했을 수 있다. 두 번째 해석은 여성이 1차적으로 가사노동과 자녀 양육의 책임을 지고 있는 현실을 생각할 때, 가사를 비롯한 역할 수행이 일종의

〈표 6〉 남녀의 일·가족 간 긍정적 전이에 대한 인식의 예측변인들

		일·가족 간 긍정적 전이에 대한 인식			
		남성		여성	
		모형 1(β)	모형 2(β)	모형 1(β)	모형 2(β)
개인 차원 사회인구학적 변인 및 심리적 변인들	연령	0.065	0.084	0.196	0.162
	교육수준	-0.005	-0.01	0.025	0.043
	본인 취업 여부	-0.092	-0.082	-0.047	0.018
	배우자 취업 여부	0.140	0.130	0.047	0.076
	본인 소득	-0.249	-0.156	-0.096	-0.124
	가구 소득	0.227	0.145	0.048	0.079
	총자녀 수	0.025	-0.014	-0.066	-0.09
	막내 자녀 연령	0.109	0.027	0.038	0.055
	전통적 성역할 태도	-0.332**	-0.323**	-0.312***	-0.306***
	전통적 가족주의	0.228***	0.221***	0.186**	0.181**
	일 중심적 가치관	0.159**	0.174**	-0.009	-0.019
가족 차원 역할 부담과 연계된 가족 관련 변인들	부모에게 도움받기		-0.002		0.081
	부모님에게 도움드리기		0.056		0.061
	배우자 부모에게 도움받기		-0.172		-0.113
	배우자 부모에게 도움드리기		-0.009		0.056
	본인근무시간(분단위)		-0.116		0.189
	배우자근무시간(분단위)		0.108		-0.04
	본인가사노동시간(분단위)		-0.10*		0.174
	배우자가사노동시간(분단위)		0.047		-0.042
	배우자와의 일 부담만족도		0.158**		0.085
<i>F</i>		3.928***	2.650***	4.008***	2.560***
<i>R</i> ²		0.238	0.291	0.190	0.222
Adjusted <i>R</i> ²		0.178	0.191	0.143	0.136

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

상수로 간주되어 별다른 파급효과를 갖지 못하는 반면, 현실의 역할 분담 상황을 ‘해석’하는 근간이 되는 성역할 이념의 차이가 일·가족 간의 관계를 인식하는 보다 근본적인 힘을 가질 수 있다는 것이다. 이와 관련해 김진희·한경혜(2010)의 연구는 중요한 시사점을 제공해 준다. 이들은 남성의 경우 가사 분담율이나 배우자 취업 여부, 배우자의 지원 같은 가족 요인이 직업이 가족에 미치는 부정적인 영향을 상쇄하고 긍정적인 영향을 상승시키는 반면, 여성에게는 이러한 가족 요인의 영향이 전혀 확인되지 않았다고 보고하고 있는데, 이 결과는 가족 내 여성 역할이 지닌 고정성과 그것을 당연시하는 여성들의 내면화된 가치관에 기인하는 것으로 보인다. 그러나 이러한 해석은 추론에 근거한 것인만큼 추후 이에 대한 보다 엄밀한 검증이 이루어져야 할 것이다.

3) 성별에 따른 일·가족 간 부정적 전이에 대한 인식의 예측 변인

다음으로 두 영역 간 “부정적 전이에 대한 인식”에 영향을 주는 변인들을 살펴본 결과, 남성의 경우 1단계에서 영향력이 통계적으로 검증된 변인은 본인의 ‘연령($\beta = -.25, p < .01$)’과 ‘막내자녀의 연령($\beta = .29, p < .05$)’, 성역할 이념 중 ‘전통적 가족주의($\beta = .26, p < .01$)’였다. 막내 자녀의 연령이 예측력이 가장 크고, 전통적 가족주의, 연령이 그 뒤를 따른다. 막내 자녀의 연령이 많을수록, 전통적 가족주의가 강할수록, 연령이 낮을수록, 일과 가족을 상호 갈등적인 관계로 이해하는 경향이 강하다. 남성의 경우 전체 기혼 남녀에서는 유의미하지 않았던 ‘막내자녀의 연령’이 일과 가족의 관계를 부정적으로 이해하는 데 큰 영향을 미치는 것이 특징이다. 특히 이 변인은 여성을 대상으로 한 연구들(Williams et al. 2001; 김옥선 2008; 송다영 2010; 유계숙 2008; 장수정 외 2009)에서는 일·가족 간의 부정적 전이를 강화하는 변인으로 밝혀진 바 있는데, 본 연구에서는 그 효과가 남성의 경우에만 유효할 뿐 아니라 그 방향성 또한 반대인 것이 흥미롭다. 이는 자녀 양육의 1차적 책임이나 부담에서 벗어나 있는 남성들이 자녀가 어릴 때 일·가족 간의 관계를 보다 긍정적으로 인식하고, 자녀가 성장할수록 두 영역의 관계를 갈등적인 성격으로 간주하게 되는 탓이 아닌가 싶다.

다음 단계로 부부 역할과 관계된 변인들을 투입하자 앞서 유의했던 변인들의 영향력은 유지되었으나, 새롭게 투입된 변인들의 효과는 유효하지 않았고, 모형 자체의 유의미성 또한 사라졌다. 이는 전체 기혼남녀를 대상으로 한 분석의 경우 역할 변인들을 투입했을 때 ‘부모에게 도움받기’나 ‘배우자와의 전반적인 일 분담 만족도’ 등의 효과가

추가적으로 검증되는 한편 모형의 설명력 역시 상승했던 것과 대조적이다. 남성의 일과 가족 간의 부정적 전이에 대한 인식을 설명하는 데 부부간의 역할 변인은 전혀 예측력을 갖지 못하였다. 기존 연구(김진희·한경혜 2002)에서 일·가족 간의 긍정적 전이를 약화시켰던 본인의 가사노동시간 역시 유의미한 변수가 아니었다. 이러한 점을 고려할 때 부부의 역할 수행과 관련한 가족 변인은 남성이 일과 가족 간의 관계에 있어 부정적 전이가 아닌 ‘긍정적 전이’에 대한 인식을 형성하는 데에만 영향을 주는 것으로 볼 수 있다. 또한 1단계에서의 회귀식의 수정된 R 제곱값 역시 6.9% 수준에 불과했던 것으로 봐서, 남성의 경우 개인적 요인들 이외에 직장과 관련한 환경적 요소나 제도적 지원 같은 거시적인 차원을 종합적으로 고려해야 할 필요가 있으리라 판단된다. 앞서 살펴보았듯이 남성의 평균 가사노동시간이 여성에 비해 상대적으로 훨씬 짧다는 점을 고려한다면, 남성들이 생각하는 가족과 일 사이의 부정적 전이가 가족→일로의 방향보다는 일→가족의 방향으로 인식될 가능성이 크고, 이러한 맥락에서 일과 관련한 직무 특성이나 노동 강도, 직장의 가족친화적인 분위기나 제도 등의 다양한 요소가 일·가족 간의 부정적 전이에 대한 인식에 주요하게 영향을 미치고 있을 가능성을 간과할 수 없을 것이다.

여성의 경우 1단계에서는 전체 기혼 남녀는 물론 남성 집단에서도 나타났던 ‘전통적 가족주의($\beta=.22, p<.01$)’의 영향이 동일하게 확인되었다. 여성도 가족주의적인 가치관을 내면화할수록 두 영역의 상호관계를 부정적으로 봤다. 전체 기혼 남녀 및 남성을 대상으로 했을 때 유의미했던 ‘연령’이나, 남성에게 영향을 미쳤던 ‘막내 자녀 연령’의 효과는 여성에게는 해당되지 않았다. 1단계의 수정된 R 제곱값은 4.7%였다.

2단계에서 가족 변인들을 추가로 투입하자, ‘전통적 가족주의($\beta=.19, p<.01$)’의 영향력이 유지되는 가운데, 기혼 남녀 및 남성만을 대상으로 했을 때는 나타나지 않았던 ‘배우자의 가사노동시간($\beta=-.24, p<.001$)’의 효과가 새롭게 부각되었다. 영향력의 크기 면에서 ‘배우자의 가사노동시간’은 ‘전통적 가족주의’를 압도해서, 여성에게 배우자의 가사노동시간이 일과 가족이 상호 부정적인 영향을 미친다는 인식을 감소시키는 주요한 변인으로 작동하고 있음을 발견할 수 있다. 배우자의 가사노동시간은 선행 연구(김성경 2011)에서는 주로 부정적 전이보다는 긍정적 전이에 영향을 미치는 방식으로 두 영역 간의 관계에 개입하는 것으로 나타났었는데, 본 연구에서는 이 변인이 부정적 전이를 감소시키는 효과만을 갖는 것으로 나타난 것이 특기할 만하다.

<표 7> 남녀의 일·가족 간 부정적 전이에 대한 인식의 예측변인들

		일·가족 간 부정적 전이에 대한 인식			
		남성		여성	
		모형 1(β)	모형 2(β)	모형 1(β)	모형 2(β)
개인 차원 사회인구학적 변인 및 심리적 변인들	연령	-0.248**	-0.253**	-0.117	-0.051
	교육수준	-0.05	-0.052	0.106	-.086
	본인 취업 여부	-0.081	-0.088	0.06	0.043
	배우자 취업 여부	0.06	0.057	0.097	0.084
	본인 소득	-0.166	-0.131	-0.012	-0.017
	가구 소득	0.101	0.081	0.021	-0.045
	총자녀 수	-0.057	-0.097	0.004	0.035
	막내 자녀 연령	0.292*	0.280*	-0.074	-0.079
	전통적 성역할 태도	0.032	0.004	-0.141	-0.099
	전통적 가족주의	0.259**	0.232**	0.216**	0.193**
	일 중심적 가치관	0.117	0.111	-0.023	-0.01
가족 차원 역할 부담과 연계된 가족 관련 변인들	부모에게 도움받기		0.131		0.152
	부모님에게 도움드리기		0.002		-0.133
	배우자 부모에게 도움받기		-0.087		0.075
	배우자 부모에게 도움드리기		-0.138		0.079
	본인근무시간(분단위)		-0.046		-0.044
	배우자근무시간(분단위)		-0.079		0.113
	본인가사노동시간(분단위)		0.006		-0.072
	배우자가사노동시간(분단위)		-0.099		-0.236**
	배우자와의 일 부담만족도		-0.107		-0.076
<i>F</i>	2.000**	1.577	1.892**	2.529***	
<i>R</i> ²	13.7	19.6	4.7	13.3	
Adjusted <i>R</i> ²	6.9	7.2	10.0	22.0	

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

전체 기혼 남녀 대상의 분석에서 나타났던 ‘부모에게 도움받기’나 ‘배우자와의 전반적인 일 분담 만족도’의 영향력은 여성만을 대상으로 했을 때는 사라졌다. 회귀식의 수정된 R 제곱값은 2단계에서 13.3%로 비교적 큰 상승폭을 보여 부부의 역할과 관련된 변인들을 포함할 때 일과 가족 간의 부정적 전이에 대한 여성들의 인식을 설명할 수 있는 보다 효과적인 설명틀이 도출된다는 사실을 알 수 있었다. 여성이 현실에서 경험하는 일·가족 간 부정적 전이를 완화하는 것으로 논의되어 온 연령이나(송다영 외 2010) 전체 자녀 수(Frone et al. 1992; Voydanoff 2004; Grzywacz et al. 2002; 김선희 2010; 유계숙 2010; 장수정 외 2009; 정영금 2006)의 효과는 입증되지 않았다. 또한 일·가족 간 부정적 전이를 증가시킨다고 알려진 본인의 가사노동 및 자녀 양육시간, 근무시간, 배우자의 근무시간(김성경 2011; 김용훈·이규만 2011; 마경희 2004; 유계숙 2010; 정영금 2006; 최윤정·김계현 2010; Kangas & Rostgaard 2007) 역시 본 연구에서는 유의미한 영향력을 갖지 못했다

V. 결론 및 제언

본 연구에서 도출된 결과를 요약해 제시하자면 다음과 같다.

첫째, 성별에 따른 주요 변인들의 분포를 살펴보면 심리적 차원에서는 남성이 여성에 비해 더 전통적인 성역할 태도와 가족주의, 일 중심적 가치관을 지니고 있다. 역할 분담과 관련해 자신의 부모 및 배우자 부모와 도움을 주고받는 정도를 보면 배우자 부모와 도움을 주고받는 정도에 있어 남성은 도움을 주는 정도가, 여성은 도움을 받는 정도가 상대적으로 더 크다. 평균 가사노동시간은 여성이 남성에 비해 5.7배 가까이 길다. 반면 유급노동시간은 남성 쪽에 2배 이상 집중되어 있다. 배우자와의 전체적인 일 분담 만족도는 남성이 여성보다 높다. 일·가족 양립 태도에 있어서는 여성이 부정적 전이를, 남성이 긍정적 전이를 상대적으로 더 강하게 인식했다.

둘째, 전체 기혼 남녀를 대상으로 “일·가족 간 긍정적 전이에 대한 인식”에 영향을 미치는 변인들을 보면, ‘전통적 성역할 태도’와 ‘전통적 가족주의’ ‘일 중심적 가치관’이 순서대로 강한 영향력을 보였고, 가족 변인으로는 ‘배우자 부모님께 도움받기’가 그 뒤

를 이어 유의미한 효과를 지닌 것으로 확인되었다. 평등한 성역할 태도를 가질수록, 전통적 가족주의와 일 중심적 가치관을 내면화할수록, 배우자 부모님에게 도움을 적게 받을수록 일과 가족 간의 관계를 보다 긍정적으로 인식하는 경향을 보인다. “일·가족 간 부정적 전이에 대한 인식”에는 ‘전통적 가족주의’와 ‘배우자와의 전반적인 일 분담 만족도’, ‘부모님께 도움받기’가 순서대로 강하게 영향을 미쳤다. 전통적 가족주의가 강할수록, 배우자와의 역할 분담에 만족할수록, 부모님에게 도움을 많이 받을수록, 일과 가족이 상호 부정적인 영향을 미친다는 인식 또한 강해졌다.

셋째, 남녀를 나누어 조명하자, 남성의 “일·가족 간 긍정적 전이에 대한 인식”에는 ‘전통적 성역할 태도’, ‘전통적 가족주의’, ‘일 중심적 가치관’ ‘배우자와의 전반적인 일 분담 만족도’, ‘본인의 가사노동시간’이 순서대로 유의미한 영향을 주었다. 남성은 배우자와의 역할 분담에 만족할수록, 자신의 가사노동시간이 짧을수록 일과 가족의 관계를 긍정적으로 이해하는 등 실제 역할 수행에 따라 인식이 달라졌다. 반면 여성에게는 ‘전통적 성역할 태도’ 및 ‘전통적 가족주의’ 같은 심리 변인만이 유효했다. 기혼 남녀 및 남성을 대상으로 했을 때 유의미했던 ‘일 중심적 가치관’이나 남성에게 중요했던 역할 변인들은 여성에게는 별 차이를 가져오지 않았다. 전체를 대상으로 했을 때 유의했던 ‘배우자 부모로부터 도움받기’는 남성과 여성을 나누자 영향력이 사라졌다.

다음으로 두 영역 간 “부정적 전이에 대한 인식”에 대해서는 남성의 경우 ‘막내 자녀의 연령’, ‘전통적 가족주의’, ‘연령’의 예측력이 검증되었다. 막내 자녀 연령이 많을수록, 전통적 가족주의가 강할수록, 연령이 낮을수록 일과 가족을 상호 갈등적인 관계로 이해하는 경향이 강하다. 막내자녀 나이가 남성의 경우 주요 변인으로 등장한 것이 특기할 만하다. 부부 역할과 관련된 변인들을 포함한 연구모형은 유효성이 검증되지 않았고, 개인적 차원의 변인들만을 포함한 연구모형 또한 설명력이 높지 않아 남성들에 대해서는 개인이나 가족 변인 이외에 직장 관련 요소나 제도적 환경 등을 보다 총체적으로 고려해야 할 필요성이 제기된다. 여성의 경우에는 ‘전통적 가족주의’의 영향력만이 확인되는가 하면, ‘배우자의 가사노동시간’이 그를 압도하는 중요한 요인이었다. 배우자의 가사노동시간이 길어질수록 여성은 일과 가족 간의 부정적 전이에 대한 인식이 약화되는 것이다. 전체 기혼 남녀 대상으로는 유의미했던 ‘부모에게 도움받기’는 남성과 여성을 나누어 조명해 본 결과 영향이 없었다.

이를 종합하면 남녀 모두에게 심리 변인의 영향력이 두드러진 것이 특징적이다. 특히 “일·가족 간 긍정적 전이에 대한 인식”에 있어서 ‘전통적 성역할 태도’와 ‘전통적 가족주의’는 남성과 여성 모두에게, ‘일 중심적 가치관’은 남성에게 주요한 영향력을 행사했다. “일·가족 간 부정적 전이에 대한 인식”에 대해서도 ‘전통적 가족주의’의 효과가 남녀 모두에게 확인된다. 선행 연구에서 성역할 이념은 부정적 전이에 영향을 주거나(이진숙·최원석 2012), 부정적 전이에는 영향이 없고 긍정적 전이에만 영향력을 미치거나(한지숙·유계숙 2007), 또는 긍정적 전이에도 효과가 없는 것으로 나타나는 등(김옥선·김효선 2010; 류임량 2009) 그 함의에 대한 일관된 합의가 이루어지지 않은 변인이었다. 일 중심적 가치관 역시 영향력이 명확히 입증되지 않은 상태에 있었다(한지숙·유계숙 2010). 그러나 본 연구의 결과는 이러한 심리적 가치관이 관념적 차원에서 일과 가족의 관계를 설정하고 이해하는 데 이중적으로 영향을 미치는 중요한 요소라는 사실을 보게 한다. 이와 같이 심리 변인들의 중요성이 크다는 것은 일과 가족이라는 두 가지 생애 목표를 중요한 구성 원리로 동시에 수용하고, 그 관계에 대한 긍정적인 상을 형성하는 일이 근본적인 가치관 변화를 통해서만이 달성될 수 있는 장기적인 프로젝트로 간주되어야 한다는 시사점을 우리에게 제공해 준다 하겠다.

한편 부부의 역할 수행과 관련된 변인들의 예측력은 성별에 따라 큰 차이를 보였다. 남성의 “일·가족 간 긍정적 전이에 대한 인식”에 있어서는 ‘배우자와의 일 분담 만족도’, ‘본인의 가사노동시간’이 심리 변인들에 미치지 못하는 수준이나마 영향을 주는데 비해 여성에게는 역할 변인들이 전혀 유의한 효과를 발휘하지 못했다. 부부 간의 역할 분담이 남녀의 일·가족 양립 태도에 각기 다른 방식으로 영향을 미치는 것이다. 이는 주로 여성을 대상으로 일·가족 양립의 실태를 다루었던 연구들(김성경 2011; 류임량 2009; 정영금 2006)에서 본인의 가사노동시간이나 근무시간, 배우자의 근무시간은 부적적으로, 본인의 근무시간은 정적으로 일·가족 간 긍정적 전이에 영향을 미친다고 주장했던 것과는 상이한 결과이다. 반면 “일·가족 간 부정적 전이에 대한 인식”에 있어서는 남성의 경우 역할 변인들의 영향은 없었고, 여성에게는 선행 연구(김성경 2011; 김옥선·김효선 2010)에서 주로 ‘긍정적 전이’에 영향을 미치는 것으로 여겨졌던 ‘배우자의 가사노동시간’이 가장 큰 예측력을 보였다. 배우자의 가사노동이 갖는 중요성은 동일하나 그 작동 방향에 있어서 기존 논의들과는 다소 다른 양상이 확인된 셈이다.

이때 남성은 ‘본인의 가사노동시간’이나 ‘일 부담 만족도’가, 여성은 ‘배우자의 가사노동시간’이 중요하다는 점에도 주목할 필요가 있다. 추가적인 가사역할을 일의 과부하로 느끼는 남성과 남편의 가사노동에 의미를 부여하며 민감하게 반응하는 여성의 관계는 불가피하게 갈등적일 수밖에 없기 때문이다. 따라서 한국의 장시간 근로 관행과 여전히 변화하지 않은 가사노동에 대한 남성들의 태도가 부부의 공평한 가사분담은 물론 일과 가족의 관계에 대한 긍정적인 이해까지도 저해하고 있다는 자각을 토대로, 남성의 가사 참여를 지원하는 적절한 노동정책과 가족친화적인 근로시간제도의 모색, 가사노동에 대한 근본적인 인식 재고 등이 함께 병행되어야 할 것이다. 나아가 부부의 가사노동이나 자녀 양육을 지원하는 사회보장 혜택이나 제도뿐 아니라 이러한 노동으로부터의 자유를 보장하고 사회적인 대체를 시도함으로써 점진적인 ‘탈가족화(Leira 2002)’를 지향하는 사회적인 서비스의 확충 역시 필요할 것으로 본다.

이상의 논의는 일·가족 양립이 직접적인 역할의 구조 조정과 적응의 과제를 체감하고 있는 취업 여성이나 맞벌이 가족뿐 아니라 다양한 생활경험의 가능성을 원하는 남성, 그리고 현재 부부가 직장생활을 하고 있거나 이후 할 가능성이 있는 모든 가정의 문제라는 인식을 기반으로, 남성과 여성이 일과 가족의 관계를 이해하는 방식에 영향을 미치는 제반 요인에 대한 보다 세분화된 설명들을 모색했다는 점에서 나름의 의의를 지닌다. 그러나 개인과 가족에 한정된 항목들에 대한 양적 조사결과만을 대상으로 인과관계를 분석함으로써 사회구성원들이 가지고 있는 태도가 그들 자신에게 ‘의미’하는 바나 보다 다양한 변인들 간의 보다 구체적인 연결고리를 드러내지는 못한 것이 이 연구의 본질적인 한계로 남아 있다. 또한 세대 연구를 목적으로 수행된 설문조사를 분석 대상으로 삼았다는 점에서 실제 인구 구조보다 나이든 연령대의 응답자가 과대표집되어 있고, 인터넷 조사를 활용한 방법론상의 문제로 학력이나 직업군 역시 평균보다 높게 분포되어 있을 가능성 또한 간과할 수 없다는 점도 인정하고 넘어가야 할 것이다. 따라서 이후에는 이러한 방법론적인 한계를 보완하면서 직장 문화나 제도적 환경에 대한 관심을 포괄하는 양적인 조사들과 문화 기술적 사례 연구 등에 기반한 질적인 연구들이 활발히 이루어져 남녀 모두에게 일과 가족이 양자택일이 아닌 조화와 공존의 영역으로 이해되기 위한 변화 전략들이 구체화될 수 있기를 바란다.

참고문헌

- 강이수. 2007. “산업화 이후 여성노동시장의 변화와 일-가족 관계.” 《페미니즘 연구》 7(2): 1-35.
- 김금수. 2003. “여성인력에 대한 직장과 가정의 양립지원에 관한 연구.” 《기업경영연구》 10(2): 269-289.
- 김선희. 2010. “공공조직에서 여성의 일-가정 갈등(WFC) 결정요인 분석.” 《행정논총》 48(1): 171-196.
- 김성경. 2011. “기혼 취업여성의 특성이 일-가족의 긍정적 전이 및 부정적 전이에 미치는 영향 연구.” 《한국가족복지학》 33: 69-94.
- 김옥선·김효선. 2010. “다중 역할의 상호향상 효과: 일-가정 영역 간 자원의 긍정적 전이에 관한 분석.” 《경영학 연구》 39(2): 375-407.
- 김옥선. 2008. “다중역할의 상호향상을 위한 자원의 일-가족의 역할 간 긍정적 전이에 대한 분석.” 《제 1회 여성가족패널 학술대회논문집》. 한국여성정책연구원.
- 김용훈·이규만. 2011. “직장-가정 갈등의 영향요인과 생활만족간의 관계.” 《기업경영연구》 18(3): 101-117.
- 김진희·한경혜. 2002. “남성과 여성의 일-가족 전이와 관련요인.” 《대한가정학회지》 40(11): 55-69.
- 김주엽. 2006. “일과 가정의 균형에 관한 문헌적 검토.” 《인적자원개발연구》 8(1): 83-116.
- 김주현·문영주. 2010. “맞벌이 여성의 성역할 태도가 결혼생활 만족과 일 만족에 미치는 영향.” 《한국가족자원경영학회지》 14(2): 109-126.
- 김혜경. 2009. “일-가족 접합의 역사와 친족관계의 변화.” 《일, 가족, 젠더: 한국의 산업화와 일-가족 딜레마》. 강이수 엮음. 파주: 한울 아카데미. 129-171.
- 류임량. 2009. “기혼 취업여성의 일-가족 전이에 대한 연령 계층별 차이 연구.” 《페미니즘 연구》 9(2): 119-156.
- 마경희. 2004. “맞벌이 부부의 가사노동분담: 영향요인과 부부관계에 미치는 효과.” 한국사회학회 2004년 가을 기획 심포지움. 121-144.
- 송다영. 2008. “일과 가족 양립을 위한 가족지원서비스 발전방안에 관한 연구.” 《사회복지정책》 34: 7-33.
- 송다영·장수정·김은지. 2010. “일가족양립갈등에 영향을 미치는 요인 분석: 직장내 지원과 가족 지원의 영향력을 중심으로.” 《사회복지정책》 37(3): 27-52.

- 여성부. 2003. 《전국가족조사 및 한국가족보고서》.
- 유계숙. 2010. “맞벌이 부부의 가사분담이 부인의 일-가족 전이와 결혼생활만족도에 미치는 영향.” 《아시아여성연구》 49(1): 41-70.
- 이규만 · 김용훈. 2007. “기혼교사들의 직장-가정 갈등의 결정요인에 관한 연구.” 《교육행정학 연구》 25(3): 219-241.
- 이진숙 · 최원석. 2012. “기혼 직장여성의 출산계획 경로에 관한 연구 -성역할태도, 일가족양립 갈등, 결혼행복감과 출산계획 간의 관계를 중심으로-”. 《사회복지연구》 43(4): 5-30.
- 이택면 · 김승연 · 우원규 · 이주영 · 강석훈. 2009. 《2009년 여성가족패널조사 사업보고서 및 제 2차 기초분석보고서》. 한국여성정책연구원.
- 장미경. 2007. “일-가족 갈등과 국가.” 《여성학논집》 24(2): 3-40.
- 장수정. 2007. “일과 가족생활의 균형에 대한 쟁점들: 성과 다양성에 기초한 정책생산을 위한 제언.” 《사회복지정책》 30(3): 219-238.
- 장수정 · 송다영 · 김은지. 2009. “일가족 양립 정도에 대한 인식.” 《한국사회복지학》 61(2): 349-370.
- 전서영 · 박정윤 · 김양희. 2008. “기혼 남녀의 일-가족 갈등에 따른 가족건가성의 차이에 관한 연구.” 《한국가족자원경영학회지》 12(3): 59-79.
- 정영금. 2006. “기혼취업여성의 일-가족 갈등과 여파에 관한 연구.” 《한국가정관리학회지》 23(4): 113-122.
- 정영금 · 김희형. 2009. “일-생활 균형을 위한 가족지원체제와 정책대안에 관한 연구.” 《대한가정학회지》 47(6): 109-120.
- 최윤정 · 김계현. 2010. “대졸 기혼 직장여성의 개인특성, 환경적 지지 및 일-가족 다중역할 갈등 완화 간의 관계.” 《한국심리학회지》 22(4): 1049-1073
- 최현정 · 전의숙 · 우상철. 2011. “외식업체 비정규직 직원의 일-가족 갈등, 일-가족 지원, 직장 만족, 이직의도의 관계 연구.” 《호텔경영학 연구》 20(5): 127-145.
- 통계청. 2013. 《통계로 보는 여성의 삶》.
- 한겨레 신문. 2011. “맞벌이 가구가 홀벌이 가구보다 많다.” 2011.12.13. http://www.hani.co.kr/arti/economy/economy_general/509942.html
- 한경혜 · 김진희. 2003. “일-가족 상호작용에서의 성별 차이-전이 개념을 중심으로.” 《한국사회학》 3(3): 5-81.
- 한국보건사회연구원. 2012. 《남녀의 경제활동 특성별 가사노동시간의 차이》.
- 한지숙 · 유계숙. 2007. “기혼근로자의 성역할 태도와 일-가족 지향성이 일-가족 갈등/축진 및 가족친화제도 이용에 미치는 영향.” 《한국 가정관리학회지》 25(5): 143-166.

- Hochschild, A.R. 백영미 역. 2001. 《돈 잘 버는 여자, 밥 잘하는 남자: 맞벌이 부부의 가사분담 이야기》. 서울: 아침이슬.
- Aryee, S. 1992. "Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflicts among Married Professional Women." *Human Relations* 54: 813-837.
- Boyer, S.L. and D.C. Mosley Jr. 2007. "The Relationship between Core-Self-Evaluations and Work-Family Satisfaction: The Mediating Role of Work-Family Facilitation." *Journal of Vocational Behavior* 71(2): 265-281.
- Butler, A.B., J.G. Graywacz, B.L. Bass, and K.D. Linney. 2005. "Extending the Demands-Control Model." *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 78: 155-169.
- Carlson, D.S., K.M. Kacmar, and L.J. Williams. 2000. "Construction and Initial Validation of a Multidimension Measure of Work-Family Conflict." *Journal of Vocational Behavior* 56: 249-276.
- Charlesworth, S. and M. Baird. 2007. "Getting Gender on the Agenda: The Tale of Two Organizations." *Women in Management Review* 22(4): 391-404.
- Edwards, J.R. and N.P. Rothbard. 2000. "Mechanisms Linking Work and Family: Specifying the Relationships between Work and Family Constructs." *Academy of Management Review* 25: 178-199.
- Frone, M.R., M. Rusell, and M.L. Copper. 1992. "Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict." *Journal of Applied Psychology* 77: 65-78.
- Greenshaus, J.H. and N.J. Beutell. 1985. "Sources of Conflict between Work and Family Roles." *The Academy of Management Review* 10(1): 76-88.
- Greenhaus, J.H. and G.N. Powell. 2006. "When Work and Family are Allie: A Theory of Work-Family Enrichment." *Academy of Management Review* 31: 72-92.
- Grzywacz, J.G. and N.F. Marks. 2000. "Reconceptualizing the Work-Family Interface." *Journal of Occupational Health Psychology* 5(1): 111-126.
- Hakim, C. 2000. *Work-Life Style Choices in the 21st Century: Preference Theory*. New York: Oxford University. Press.
- Hill, E.J., A.J. Hawkins, M. Ferris, and M. Weitzman, 2001. "Finding an Extra Day a Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance." *Family Relations* 50(1): 49-58.
- Kangas, O and T. Rostgaard. 2007. "Preferences or Institutions? Work-Family Life Opportunities in Seven European Countries." *Journal of European Social Policy*

- 17(3): 240–256.
- Kirchmeyer, C. & A. Cohen. 1999. “Different Strategies for Managing the Work–Non–Work Interface: A Test for Unique Pathways to Work Outcomes.” *Work and Stress* 13: 59–73.
- Leira, A. 2002. *Working Parents and the Welfare State: Family Change and Policy Reform in Scandinavia*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lewis, S. 2008. “Work–Family Balance Policy: Implementation and Practice in the UK.” 2008 International Symposium in Seoul “Balancing Work and Family: Current Issues and Policy Directions.” 141–183.
- Netemeyer, R.C., J.S. Boles, and R. McMurrin. 1996. “Development and Validation of Work–Family Conflict and Family–Work Conflict and Family–Work Conflict Scales.” *Journal of Applied Psychology* 81: 400–410.
- Quick, J.D., A.B. Henley, and J.C. Quick. 2004. “The Balancing Act: At Work and At Home.” *Organizational Dynamics* 33: 426–438.
- Rothbard, N.P. 2001. “Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles.” *Administrative Science Quarterly* 46: 655–684.
- Ruderman, M.N., P.J. Ohlott, K. Panzer, and S.N. King. 2002. “Benefits of Multiple Roles for Managerial Women.” *Academy of Management Journal* 45: 369–386.
- Voydanoff, P. 2005. “Social Integration, Work–Family Conflict and Facilitation, and Job and Marital Quality.” *Journal of Marriage and Family* 67(3): 666–679.
- Wadsworth, L.L. and Owens, B.P. 2007. “The Effect of Social Support on Work–Family Conflict Enhancement and Work–Family Conflict in the Public Sector” *Public Administration Review* 56(2): 75–87.
- Warner, M.A. and P.A. Hausdorf. 2009. “The Positive Interaction of Work and Family Roles.” *Journal of Managerial Psychology* 24(4): 372–385.
- Wayne, J.H., N. Musisca, and W. Fleenon. 2004. “Considering the Role of Personality in the Work–Family Experience.” *Journal of Vocational Behavior* 64: 108–130.
- Williams, J. 2000. *Unbending Gender: Why Family and Work Conflict and What to do about It*. New York: Oxford University Press.

