

# 자녀양육기 기혼취업여성의 일-가정 상호작용 유형과 유형별 특성<sup>†</sup>

## A Typology of Work-Family Interaction of Married Employed Women with Preschool Children

이승미 · 구혜령\*

우석대학교 실버복지학과, 우석대학교 산학협력단

Lee, Seung-Mie · Koo, Hye-Ryoung\*

Dept. of Senior Welfare, Woosuk University · Industry Academic Cooperation Foundation, Woosuk  
University

---

### Abstract

In this paper the relationship of various types of work-family interaction (i.e. work-family conflict, and work-family enhancement) with individual, family, and employment characteristics was explored in a sample of 1000 married employed women with preschool children. By using cluster analysis, we tried to reveal whether specific combinations of the various dimensions of work-family interaction (WFI) exist. Our results showed that employed women did not simply experience work-family conflict or work-family enhancement, but that they should be classified in four distinct clusters: (1) 189 employed women experienced primarily work-family enhancement(i.e. positive WFI); (2) 289 employed women experienced primarily work-family conflict(i. e. negative WFI); (3) 338 employed women experienced work-family conflict and work-family enhancement simultaneously(i. e. both positive and negative WFI); (4) 184 employed women did not experience either work-family conflict or work-family enhancement(i. e. low WFI). Results further showed that the emerging WFI-clusters appeared to have distinct profiles with respect to individual, family and employment characteristics.

**Keywords:** work-family interaction, work-family conflict, work-family enhancement, family-friendly atmosphere in the organization

### I. 서론

여성의 취업율이 지속적으로 증가하고 있으며 기혼여성의 취업률 역시 1999년 50.03%, 2003년 50.71%, 2007

년 52.22%, 2011년 51.55% 로 꾸준한 증가추세를 보인다(Statistics Korea, 2011, 2007, 2003, 1999). 이와 같은 여성의 취업증가현상은 여성의 학력수준이 높아지고, 이에 따른 사회참여 욕구 증대와 의식변화에 기인한 측면도

---

<sup>†</sup> 이 논문은 2011년도 정부재원(교육과학기술부 사회과학연구지원사업비)으로 한국연구재단의 지원을 받아 연구되었음(NRF-2011-C00003).

\* Corresponding Author : Koo, Hye-Ryoung

Tel : +82-63-290-1529

E-mail: helen1126@hanmail.net

있지만, 노동시장의 고용불안정성 심화와 정규직-비정규직의 소득격차, 높은 사교육비 부담을 줄이기 위한 경제적 이유에 의한 현상이기도 하다. 따라서 기혼여성에게 ‘노동시장 참여’는 인식변화에 따른 사회참여의 의미 뿐 아니라 다양한 상황적·현실적 여건에 의해 선택을 요구 받는 상황이기도 함을 의미한다.

이와 같이, 기혼취업여성에게 일과 가족으로부터의 경험과 의미는 개인적 삶의 질을 결정하는 중요한 생의 두 가지 중심영역이라 할 수 있다. 더욱이, 가족으로부터의 역할 요구가 상대적으로 가장 과중한 자녀양육기 기혼취업여성에게 이 문제는 더욱 중요하다. 즉 자녀양육기 기혼취업여성은 일과 가족의 생활세계로부터 무엇을 경험하고 있는지, 그들의 경험은 과중한 노동부담과 역할요구로 갈등과 피곤함의 연속인지, 아니면 상이한 생활세계로부터의 역량강화나 충족감 등의 긍정적 에너지를 얻고 있는지, 또한 기혼취업여성들은 상이한 직업적 환경과 가족 환경, 그리고 개인적 여건의 차이에 따라 경험의 차이는 무엇이며 공통된 경험은 무엇인지, 이러한 경험은 어떤 요인들에 의해 결정되는지 등의 문제는 매우 중요하다.

기혼취업여성이 증가하면서 일과 가정생활에 대한 경험이나 상이한 두 영역간의 상호작용에 대해 많은 연구가 이루어졌다. 일-가정간의 상호작용을 다룬 가정학 초기의 연구들은 일-가정간의 부정적 상호작용에 초점을 두었다. 여기에서는 주로 일과 가정으로부터의 요구가 유한한 자원의 경쟁적 분배로 인해 갈등을 초래한다는 것을 밝히고 갈등을 줄이기 위한 개인 및 가족 차원의 방안 - 이를테면 가족원간의 합리적인 가사분담, 개인의 시간관리전략 등 - 을 제시하였다(Jang, 1994; Jeon, 1997; Koo, 1991; Lee, 2003).

하지만 일-가정간의 상호작용이 갈등만을 초래하는 것이 아니라 유능감이나 향상감 같은 긍정적 경험을 가능하게 한다는 데 관심이 모아지면서, 긍정적 상호작용과 부정적 상호작용을 동시에 탐색하는 연구가 진행되고 있다. 특히 최근에는 개인이나 가족단위의 미시적 생활세계 차원을 넘어서서, 일-가정양립을 위한 사회적 환경 조성을 위해 일-가정 상호작용의 연구를 토대로 일-가정양립정책의 발전과 제안에 초점을 두는 연구로 확대되고 있다(Cho & Seo, 2009; Cho *et al.*, 2009; Choi, 2006; Hong *et al.*, 2008; Jeong, 2011; Jeong, 2009; Jeong & Kim, 2009; Jeong, 2008; Jeong & Cho, 2008; Jeong, 2004; Kwak, 2008; Lee *et al.*, 2011; Sohn, 2008; Song, 2008; Yoon *et al.*, 2009).

현재 진행되고 있는 일-가정간의 긍정적 상호작용과 부정적 상호작용에 관한 연구들은 이 두 측면을 함께 다루고 있지만, 부정적 상호작용과 긍정적 상호작용의 수준과 여기에 미치는 영향요인을 각각 규명하는 데 그치고 있다(Han & Yoo, 2007; Jang & Jeong, 2012; Kim & Kim, 2011; Kim & Cha, 2010). 즉 두 개의 연구문제를 설정한 후, 부정적 상호작용의 수준과 이에 영향을 미치는 요인, 긍정적 상호작용의 수준과 이에 영향을 미치는 요인을 각각 분석함으로써 한 개인이 일-가정을 병행하면서 긍정적 상호작용과 부정적 상호작용을 어떻게 동시에 경험하고 있는가를 통합적으로 보는 데는 한계가 있다. 개인이 일-가정 상호작용을 통해 강도는 다르지만 갈등과 향상감을 동시에 경험하며, 이러한 경험의 양상이 개인마다 다양할 수 있다는 점을 간과하고 있는 것이다. 따라서 본 연구에서는 자녀양육기 기혼취업여성을 대상으로 일-가정간의 부정적 상호작용과 긍정적 상호작용의 두 차원을 기준으로 군집분석을 함으로써 일-가정 상호작용이 어떻게 유형화되는가를 살펴보고, 각 유형에 속하는 대상들에 어떠한 특성을 갖는가를 밝히고자 한다.

이를 위해 본 연구에서는 다음과 같이 연구문제를 설정하였다.

첫째, 자녀양육기 기혼취업여성의 일-가정 상호작용은 긍정적 상호작용과 부정적 상호작용의 수준에 따라 어떻게 유형화되는가?

둘째, 일-가정 상호작용 유형에 따라 개인 및 가족, 직장 변수에 차이가 있는가?

## II. 이론적 배경

### 1. 일-가정 상호작용

일-가정 양립에 관한 이론적 접근은 매우 다양하나, 개인단위의 미시적 상호작용에 초점을 두는 대표적 모델에는 전이모델이 있다. 이 모델에서는 한 영역에서의 긍정적, 혹은 부정적 경험이 다른 영역에서의 긍정적 혹은 부정적 경험에 영향을 줄 수 있음을 보여줌으로써 일과 가정의 영역이 서로 독립된 영역이지만 상호 밀접한 영향을 주고받을 수 있음을 강조한다(Kim & Cha, 2010). 일-가정 상호작용의 유형은 한 영역에서의 느낌, 행동, 태도가 다른 영역으로 전이되는 방향에 따라 구분되는데, 일에서 가정으로의 부정적 전이와 긍정적 전이, 가정에서 일로의

부정적 전이와 긍정적 전이로의 구분이 일반적이다(Han & Cha, 2004).

일-가정 상호작용을 다룬 초기의 연구에서는 부정적 전이, 즉 갈등 경험에 초점을 맞추었으나 이후 긍정적인 전이로 관심이 확대되면서 두 가지 경험의 양상을 함께 분석하는 연구가 활발하게 진행되고 있다. 그런데 용어와 관련하여 선행연구 경향을 살펴보면, 일-가정 갈등이 일-가정 간의 부정적 상호작용을 일컫는 대표적인 용어로 자리 잡은 반면, 일-가정 간의 긍정적 상호작용을 의미하는 용어로는 일-가정 향상, 일-가정 강화, 일-가정 촉진, 일-가정 만족, 일-가족 긍정적 전이 등 다양하게 사용되고 있다. 즉 일-가정 간의 긍정적 상호작용에 관한 용어는 연구자마다 상이한데, Kim과 Moon(2010)은 일-가정 강화(work-family enhancement)로, Cho와 Yoo(2012)는 일-가족 향상(work-family enhancement)으로, 그리고 Han와 Yoo(2007)와 Lee *et al.*(2013)은 일-가족 촉진(work-family facilitation)으로 개념화하였다. 또한 Lee과 Lee(2003)는 일-가족 갈등과 대비되는 개념으로 일-가족 만족이라는 용어를 사용하였는데 이는 취업여성들이 일과 가족생활을 병행해가면서 주관적으로 인식하는 전반적인 생활에 대한 만족을 의미하는 것이다.

그러나 일-가정 상호작용은 어느 한쪽이 일방적으로 다른 한쪽에 영향을 미친다기보다는 쌍방향의 상호순환적 관계를 보이므로(Jang & Jeong, 2012) 일과 가정간의 관계와 상호작용을 통합적으로 파악하기 위해서는 일방향성을 지닌 전이의 개념을 넘어서서, 두 영역을 경험하면서 연계 되는 부정적, 긍정적 경험이나 그에 따른 결과까지 모두 포함하는 넓은 개념으로 접근할 필요가 있다. 따라서 본 연구에서의 일-가정 상호작용은 일-가정간의 부정적 전이와 이의 경험적 결과를 포함하는 일-가정 갈등(work-family conflict), 그리고 일-가정간의 긍정적 전이와 이의 경험적 결과를 포함하는 일-가정 향상(work-family enhancement)을 모두 포괄하고자 한다.

한편 초기의 많은 선행연구에서는 일-가정 갈등과 일-가정 향상 개념이 일-가정 상호작용이라는 연속선상에서 서로 반대에 위치한 개념으로 파악하고 있다. 즉 일-가정의 상호작용이 긍정적이면 일-가정 갈등 수준이 낮아지고, 반대로 일-가정 갈등 수준이 높아지면 일-가정 향상 수준은 낮아지는 것으로 전제하여, 일-가정간의 부정적 상호작용 경향과 영향요인을 파악함으로써 부정적 상호작용을 줄이는 방안에 집중하고 있다. 그러나 일련의 다른 선행연구에서는 일-가정 갈등과 일-가정 향상의 개념

이 서로 독립적임을 밝히고 있다. 대표적으로 Voydanoff의 연구(as cited in Lee *et al.*, 2013)에 의하면 일-가정 갈등과 일-가정 촉진은 상관관계가 없고, 따라서 일-가정 연속선상의 양극점이기 보다는 독립적인 과정이라고 하였다. Grzywacz and Bass's study, Grzywacz and Butler's study, Grzywacz & Marks's study(as cited in Lee *et al.*, 2013)도 역시 일-가정 갈등과 일-가정 향상 개념은 서로 반대되는 개념이기 보다는 양방향의 다차원적인 개념이라고 하였다. 또한 Cho와 Yoo(2012)는 대부분의 여성이 일과 가족을 병행하는 과정에서 높은 수준의 스트레스와 피로 등을 경험하지만, 동시에 두 영역에서 얻는 관계들을 통해 만족을 느끼고 성취를 얻으므로 일-가정 갈등 또는 향상이라는 한 가지 측면만을 확인하는 것은 기혼 직장여성의 경험을 단편적으로 바라보게 되는 한계를 갖는다고 지적하였다. 그 외 여러 연구(Cho & Yoo, 2012; Choung & Lee, 2007; Han & Yoo, 2007; Kim & Moon, 2010)에서도 일과 가정을 병행하는 과정에서 개인이 경험하는 일-가정 갈등과 향상의 수준이 다르고 각 경험에 미치는 영향요인이 다른 것으로 나타나, 일-가정 상호작용을 통한 갈등과 향상이 상호관련성이 낮은 독립적인 차원의 개념이라는 점을 시사하고 있다.

그러나 대다수의 선행연구에서는 개인이 일과 가정생활을 병행하면서 일-가정 갈등과 일-가정 향상을 경험한다는 것을 실증적으로 보여 주긴 하지만, 긍정적, 부정적 측면을 각각 분리하여 분석함에 따라 한 개인의 경험을 통합적으로 보여주지는 못했다(Lee, 2010). 예를 들어 개인에 따라 다음과 같이 다양한 동시적, 통합적 경험을 할 수 있다. 직장일과 가정일을 하다 보니 자신을 위해 쓸 시간은 부족하지만 둘 다 잘 해 낸다는 데서 성취감을 가질 수도 있고(일-가정 갈등과 일-가정 향상을 동시에 경험), 반면에 직장일로 인해 가정일에 방해가 많이 받고 직장일과 가정에서의 두 역할을 동시에 수행하는 것이 힘들지만 한 경우(일-가정 갈등은 경험하지만, 일-가정 향상은 경험하지 못함)도 가능하다. 그런데 소수의 연구(Demerouti & Geurts, 2004; Lee, 2010)를 제외하면 개인이 일-가정 갈등과 향상을 동시에 어떻게 경험하고 있는지를 밝히는, 통합적인 측면에서 일-가정 상호작용을 분석한 연구는 거의 없는 실정이다.

이에 본 연구에서는 노동부담과 역할요구가 과중한 자녀양육기 기혼취업여성을 대상으로 일-가정을 병행하면서 긍정적 상호작용과 부정적 상호작용을 동시에 어떻게 경험하는가를 살펴보고자 한다. 이를 위해 긍정적 상호작

용과 부정적 상호작용 수준이라는 두 차원을 기준으로 유형화하는 작업을 할 것이다.

## 2. 일-가정 상호작용에 영향을 미치는 요인

일-가정 상호작용에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 개인, 가족, 직장의 세 가지 차원으로 구분하여 선행 연구결과를 살펴보면 다음과 같다.

### 1) 개인 변수

일-가정 상호작용에 영향을 미치는 대표적인 개인 변수에는 연령, 학력, 성역할태도, 일지향성이 있다.

연령이 증가하면서 직장에서의 경력도 쌓이고 소득도 증가하며 자녀들도 커가기 때문에 육아에 대한 부담도 줄게 되어 일-가정 갈등을 줄거나 일-가정 향상의 경험을 많이 하게 될 것으로 예측할 수 있다. Kim(2011)은 연령이 높아질수록 가족에서 일로의 긍정적 전이수준이 높아진다고 하였고, 40대 미만 집단과 40대 이상 집단을 나누어서 분석한 Lee와 Lee(2003)의 연구에서는 40대 미만의 경우에는, 연령이 많을수록 일-가정 갈등수준이 높아지지만 40대 이상의 경우에는 연령이 많을수록 일-가정 갈등수준이 줄어든다고 하였다. 40대 미만 집단은 결혼 및 출산 과정을 통해 가사역할이 증폭되고 육아부담을 경험하기 때문으로 해석할 수 있다(Lee & Lee, 2003). 한편 연령과 일-가정 상호작용과는 관계가 없다는 연구도 있다(Cheon & Han, 2009; Kim & Kim, 2011; Kim & Cha, 2010; Lee, 2010; Lee *et al.*, 2007; Lee & Chang, 2004).

학력은 일-가정 상호작용에 상반된 효과를 지닐 수 있다(Song, 2011). 학력이 높으면 소득이 많고 사회적 지위가 높은 직업에 종사할 가능성이 크고 가족의 요구를 충족시킬 수 있는 자원이 많기 때문에 일-가정 향상을 경험할 수 있다. 반면에 학력이 높아질수록 자녀에게 투입하는 시간의 중요성에 대해 잘 인식하고 있는데 자녀 뒷바라지하기가 여의치 않은 기혼취업여성들은 이로 인해 일-가정 갈등을 경험할 수 있다. Lee(2010)에 의하면 교육수준이 높은 여성일수록 일로부터 가족으로의, 가족으로부터 일로의 부정적인 전이가 크다. 한편 학력에 따른 일-가정 상호작용의 차이가 없다는 결과도 있다(Cheon & Han, 2009; Kim & Kim, 2011; Kim, 2011; Lee & Lee, 2003).

맞벌이 부부가 늘어나고 합리적인 기준에 의한 역할분담에 대한 관심이 높아지고 있지만 아직도 우리 사회에는 성에 근거한 역할분담의 관점은 존재하고 있다(Kim & Moon, 2010). 전통적인 성역할태도를 갖고 있으면서 직장과 가정 일을 병행해야 하는 기혼여성으로서는 일-가정 갈등을 경험할 가능성이 크게 된다. 성역할태도와 일-가정 상호작용에 관한 연구 결과, 전통적인 가족역할에 대한 인식이 높을수록 일-가족간에는 부정적인 전이가 크고(Jang & Jeong, 2012), 평등적인 성역할태도를 가질수록 일-가정 갈등은 낮아지고 일-가정 강화가 커지는 것으로 나타났다(Kim & Moon, 2010). 또한 Han과 Yoo(2007)에 의하면 성역할태도가 일-가정 갈등을 설명하는 요인은 아니지만, 평등적인 성역할태도를 가질수록 일-가족 촉진수준이 높아진다고 하였다. 반면 성역할태도와 일-가정 갈등, 일-가정 만족과는 관계가 없다는 결과도 있다(Lee & Lee, 2003).

일 지향성은 일(직장생활)에 대한 개인의 정체성 및 중요성을 의미하는 개념으로 일 지향적일수록 가정 역할에 대한 갈등이 더 크며, 한편으로 일로부터의 긍정적인 경험이 가정생활에 긍정적인 영향을 미쳐 일-가정 향상을 경험할 수도 있다. 일 지향성과 일-가정 상호작용과의 관계를 다룬 연구는 극히 적다. Han과 Yoo(2007)는 일 지향성은 일-가족 갈등과는 관계가 없으나 일-가족 촉진수준을 높이는 요인으로 보고하였고, Cheon과 Han(2009)은 일 지향성이 높을수록 일과 삶의 조화수준이 높다고 하였다.

### 2) 가족 변수

일-가정 상호작용에 영향을 미치는 대표적인 가족관련 변수에는 자녀수, 자녀의 연령, 남편의 소득이나 근무조건, 가족의 지원 등을 들 수 있다. 일부 선행연구(Jang & Jeong, 2012; Kim & Kim, 2011)에서 남편의 소득, 남편의 근무조건 등과부인의 일-가정 상호작용과의 관계에 대해 분석하였으나 부부간의 직업은 지위나 소득에 있어 비교적 동질성을 보이므로(Lee, 2008) 본 연구에서는 남편의 직업과 관련된 변수를 제외하였다. 또한 자녀가 어릴수록 엄마의 손길이 필요하기 때문에 자녀연령이 일-가정 상호작용을 설명하는 주요 변수이나 본 연구에서는 6세 미만의 자녀가 1명 이상 있는 기혼여성을 연구대상에 포함시켰으므로 자녀 연령은 분석에서 제외하였다.

본 연구의 분석에 포함된 자녀수, 가족의 지원에 관한 선행연구결과들을 보면, 먼저 자녀수가 많을수록 보살핌 시간과 에너지의 요구수준이 많기 때문에 일-가정 갈등이 높을 것으로 예상된다. 선행연구에 의하면, 자녀수가 많을수록 일-가족 갈등이 높아지며(Kim & Yang, 2012; Lee *et al.*, 2007) 반면, 자녀수가 많을수록 가정 생활에서 직장생활로 긍정적인 전이가 이루어졌다. (Kim & Kim, 2011; Kim & Yang, 2012)도 있다. 또한 여러 연구에서는 자녀수와 일-가정 상호작용 간에 유의미한 관계가 없는 것으로 나타났다(Han & Yoo, 2007; Lee & Chang, 2004).

가족으로부터의 지원은 일-가정 갈등을 낮추고 일-가정 향상을 경험하는 데 중요 역할을 할 것으로 기대된다. 가족의 지원에는 심리적인 배려를 포함하는 정서적인 지원과 가족원들의 가사분담과 같은 도구적인 지원이 있다. 이러한 가족의 지원은 기혼여성들에게 있어 추가적인 시간적, 육체적, 심리적 자원을 제공하여(Kim & Cha, 2010) 직장생활 뿐 아니라 가정생활을 원만하게 영위하는 데 중요한 역할을 할 수 있다. 여러 연구 결과에서 가족의 지원이 일-가정의 갈등을 낮추는 데 중요한 요인임을 보여주고 있다(Kim & Yang, 2012; Kim & Cha, 2010; Song *et al.*, 2010). 특히 배우자의 지원이 일-가정 상호작용에 영향을 미치는 주요 요인으로 보고되었다. 선행연구에서는 배우자의 지지가 우울감을 낮춤으로써 일-가정 갈등을 완화시킨다고 하였고(Lee, 2010), 기혼취업여성이 남편으로부터 심리적 지원을 많이 받을수록 일-가정의 부정적 전이는 낮고 일-가정의 긍정적 전이 수준은 높을 가능성이 크다고 하였다. Kim과 Yang(2012) 역시 남편이 부인의 직장생활을 지지할수록 부인의 일-가정 갈등이 완화되고 일-가정 강화가 증가한다고 하였다.

### 3) 직장 변수

일-가정 상호작용에 영향을 미치는 직장 변수에는 근무시간, 소득, 직업유형, 가족친화적 직장 분위기, 직무통제감을 들 수 있다.

시간은 한정된 자원이므로 일에 많은 시간을 배분하게 되면 가정과 개인생활에 배분되는 시간은 적어지므로 가정생활 만족도가 낮아지고 일-가정 간에 부정적인 상호작용이 증가될 수 있다. 많은 연구에서 근무시간이 길수록 일-가정 갈등이 증가되고 일-가정 만족수준이 낮아진다고

보고하고 있다(Jang & Jeong, 2012; Kim, 2011; Kim & Cha, 2010, Lee, 2010; Lee & Lee, 2003). 한편 근무시간과 일-가정 갈등 간에는 관계가 없다는 연구(Lee *et al.*, 2007)도 있다.

소득이 일-가정 상호작용에 미치는 영향은 연구에 따라 다른 결과를 보여준다. 많은 선행연구에서 소득과 일-가정 상호작용과는 관계가 없다고 보고하였고(Cheon & Han, 2009; Jang & Jeong, 2012; Kim & Cha, 2010; Lee, 2010; Lee *et al.*, 2007; Lee & Lee, 2003) Kim과 Kim(2011)은 소득이 일과 가정간의 긍정적 전이에 정적인 영향을 미친다고 하였다. 한편 소득은 일-가정간의 부정적 전이와 일-가정 간의 긍정적 전이에 모두 정적인 영향을 미친다는 결과도 있다(Kim, 2011). Kim(2011)은 이에 대해 소득은 가정 내 주요 자원으로 여성의 가사노동을 도와줄 도우미를 구할 수 있는 자원이 되지만 동시에 소득이 높은 남편은 부인의 가사참여를 더 많이 기대하여 여성에게 큰 부담이 되므로 여러 효과가 나타나는 것이라고 하였다.

Yoo(2000)에 따르면(as cited in Lee, 2008) 직업에는 경제적 보상이나 사회적 명예 등의 반대급부가 뒤따르는데 일반적으로 직업은 이러한 반대급부에 따라 서열화된다. 정부통계자료에 의하면 관리자, 전문가 및 관련 종사자, 사무 종사자, 판매 종사자, 기능원 및 관련 기능 종사자, 장치기계조작 및 조립 종사자, 농림어업 숙련 종사자, 서비스 종사자, 단순노무 종사자 순으로 월급여총액이 적다(Ministry of Employment and Labor, 2011). 이와 같이 종사하는 직업에 따라 소득과 같은 개인자원 뿐 아니라 근무조건이나 환경 등에도 차이가 있다. 따라서 직업유형에 따라 일-가정의 상호작용유형이나 내용에 차이가 있을 것이다. Lee와 Chang(2004)는 생산직·단순노무직 종사자에 비해 전문직·관리직, 사무직 종사자가 일-가족에 대해 긍정적인 태도를 보였으며, 생산직·단순노무직 종사자에 비해 서비스직 종사자가 일-가정에 대해 부정적인 태도를 보인다고 하였고, Cheon과 Han(2009)은 사무직 종사자가 전문기술직 종사자에 비해 일과 삶의 조화수준이 높다고 하였다.

조직 분위기가 가정보다 일을 중시한다면 근무 평가나 승진상의 불이익에 대한 두려움 때문에 가정생활을 함께 하는 데 어려움을 겪을 것이고 이는 일-가정 갈등으로 이어질 가능성이 크다. Kim과 Cha(2010)는 가족친화적인 제도와 혜택을 사용하는 것이 경력에 부정적 영향을 미칠

것이라고 생각할수록 성과주의적 경쟁문화로 인해 업무에 대한 시간요구가 큰 조직일수록 가정생활에 부정적인 영향을 미친다고 하였다. Lee *et al.*(2007)과 Woo와 Hong(2011)의 연구에서는 조직분위기가 가족친화적일수록 일-가정 갈등이 줄어드는 것으로 나타났으며 Cheon과 Han(2009)는 근로자의 일과 삶의 조화를 지원해주는 조직문화수준이 높을수록 일과 삶의 조화수준이 높다고 보고하였다

직무통제감은 근로자가 직장에서의 다양한 영역에 대해 통제력을 갖는 정도를 의미한다(Lee, 2010). 직무통제감은 일-가정 양립을 지원하는 주요한 직업특성변수로 지적되어 왔다(Han & Jang, 2009). 선행연구 결과 직무통제감이 높은 여성이 낮은 여성에 비해 일-가족 균형 수준이 높은 것으로 나타났고(Han & Jang, 2009), Lee(2010)는 직무통제감이 일-가정의 부정적 전이 수준을 낮추고 긍정적인 전이 수준을 높이는 요인이라고 하였다.

일을 통해 얻을 수 있는 외재적 보상에는 소득, 각종 복리후생 외에(Oh, 2009) 직장 안정성, 소득에 대한 주관적 평가 등을 포함할 수 있다. 외재적 보상은 일-가정 갈등을 줄이거나 일-가정 향상 수준을 높일 수 있는 자원으로 기능할 수 있을 것이다. Lee와 Lee(2003)는 40대 이상 취업 여성의 경우 임금에 대한 만족도가 클수록 일-가정 갈등수준이 낮아지고 일-가정 만족 수준이 높아진다고 하였다. 반면 직장안정성과 일-가정 상호작용 간에는 관계가 없는 것으로 나타난 연구도 있다(Jang & Jeong, 2012; Lee, 2010)

### Ⅲ. 연구 방법

#### 1. 조사대상 및 자료수집과 분석

본 연구의 대상은 서울특별시(538명), 부산광역시(186명), 대구광역시(127명), 광주광역시(72명), 대전광역시(77명)에 거주하는 미취학자녀를 둔 맞벌이 기혼여성근로자 1000명이다. 조사대상자는 Statistics Korea(2012), Ministry of Security and Public Administration(2012), Ministry of Employment and Labor(2011)의 자료에 나와 있는 여성연령별 직업 분포, 지역별 고용형태 분포, 지역별 여성연령 및 자녀연령분포를 고려하여 할당표집 하였다. 연구진이 설문지 구성을 한 후, 설문조사는 총 1000부의 최종 자료가 수집될 수 있도록 전문리서치 회

사에게 의뢰하여 실시하였으며, 2013년 3월 7일부터 3월 21일에 걸쳐 이루어졌다.

조사를 통해 얻어진 자료는 SPSS21을 이용하여 분석하였다. 조사대상자의 개인 및 가족, 직장 변수, 일-가정 갈등 및 일-가정 향상의 일반적 수준을 알아보기 위해 빈도분석을 실시하고, 일-가정 갈등과 일-가정 향상에 따라 집단을 유형화하기 위해 군집분석을 하였으며, 일-가정 상호작용 유형간의 차이를 검증하기 위해 일원분산분석, 교차분석을 실시하였다. 일원분산분석의 경우 집단 간 차별성을 검증하기 위한 사후검정으로 Scheffé test를 실시하였다.

#### 2. 주요 변수의 조작적 정의 및 측정

##### 1) 개인 및 가족 변수

조작적인 정의를 필요로 하는 개인 및 가족관련 변수에는 성역할태도, 일 지향성, 가족의 지원이 있다. 성역할태도는 남성과 여성의 일을 직장에서의 일과 가정에서의 일을 구분하는 성별 역할의 분리에 대한 주관적인 지지정도(Kim & Moon, 2010)를 의미하며, 척도는 Kang *et al.*(2009)의 연구를 참고로 연구자가 구성하였다. 척도에는 3문항이 포함되며 각 문항은 5점 리커트 척도로 측정하였다. 척도의 신뢰도는 .63로 신뢰할 만한 수준이며 점수가 높을수록 전통적인 성역할태도를 갖는다고 할 수 있다.

일 지향성은 직장생활에 대해 갖고 있는 개인의 정체성 및 중요성을 의미하며, 척도는 Kang *et al.*(2009)의 연구를 참고로 하여 연구자가 구성하였다. 척도에는 5점 리커트 척도의 3문항이 포함되며 척도의 신뢰도는 .70이다. 점수가 높을수록 일 지향적임을 의미한다.

가족의 지원은 직장생활을 잘 할 수 있도록 가족 구성원이 심리적, 정서적으로 지지해 주거나 가사분담을 하는 수준에 대한 개인의 지각을 의미하며 선행연구를 참고로 하여 연구자가 구성하였다(Lee, 2010; Song, 2008). 이 척도는 5점 리커트 척도로 된 5문항으로 구성되었으며 척도의 신뢰도는 .73이다. 점수가 높을수록 가족의 지지수준이 높다고 할 수 있다.

##### 2) 직장 변수

본 연구에서 사용한 직장 변수에는 주당 근무시간, 가족친화적 직장분위기, 직무통제감, 월평균소득, 외재적 보상, 직업이 있다. 주당 근무시간은 1주일간의 근무시간

합(1주일 평균 근무일 × 하루 평균 근무시간)으로 구하였다. 가족친화적 직장분위기는 일-가정 양립을 가능하게 하는 직장 분위기에 대한 개인의 지각을 의미하며, Mun(2004)과 Lee(2010)의 연구를 참고로 연구자가 5점 리커트 척도의 4문항으로 구성하였다. 이 척도는 모든 문항을 부정적으로 물었기 때문에 역코딩하여 처리하였으며 점수가 높을수록 직장 분위기가 가족친화적이고 점수가 낮을수록 직장 분위기가 일 중심적이라고 할 수 있다. 척도의 신뢰도는 .56이다.

직무통제감은 근로자가 직장에서의 다양한 영역에 대해 통제력을 갖는 정도를 의미하며(Lee, 2010) 여기에는 근무시간이나 근무장소 등의 근무환경 및 업무방식이나 업무량을 조절할 수 있는 능력이 포함된다. 척도는 Mun(2004)과 Lee(2010)의 연구를 참고로 하여 5점 리커트 척도의 5문항으로 연구자가 구성하였으며 척도의 신뢰도는 .78이다. 점수가 높을수록 직무통제감이 높음을 의미한다.

일을 통해 얻을 수 있는 보상에는 성취감, 성장기회, 주관적 만족과 같은 내재적 보상 외에 소득 등의 외재적 보상이 있는데(Oh, 2009) 본 연구에서는 여기에 직장 안정성, 직업 전망에 대한 평가를 더하여 외재적 보상으로 구성하였다. 척도에는 총 4문항이 포함되며 각 문항은 5점 리커트 척도로 측정하였다. 척도의 신뢰도는 .67이며, 점수가 높을수록 외재적 보상 수준이 높은 것을 의미한다.

### 3) 일-가정 상호작용 변수

일-가정 상호작용은 결과에 따라 일-가정 갈등 변수와 일-가정 향상변수로 구분하였다. 일-가정 갈등이란 일과 가정영역에서 기대되는 역할들의 상충으로 인해 일어나는 두 영역간의 부정적인 전이(轉移)와 이를 통해 얻게 되는 부정적인 경험을 의미하는 개념으로 척도에는 총 8문항이 포함되었다. 척도는 선행연구(Mun, 2004; Song, 2008)를 참고로 하여 연구자가 구성하였으며 각 문항은 5점 리커트 척도로 측정하였다. 척도의 신뢰도는 .71이고 점수가 높을수록 일-가정 갈등 수준이 높다고 할 수 있다.

일-가정 향상이란 일과 가정 영역간의 긍정적인 전이와 이를 통해 얻게 되는 긍정적인 경험을 의미하는 개념으로 ‘직장과 가정을 양립하면서, 나의 능력은 향상되고 자신감이 생긴다’라는 단일 문항으로 측정하였다. 문항은

5점 리커트 척도로 측정하였으며 점수가 높을수록 일-가정 향상 수준이 높다.

### 3. 조사대상자의 특성

조사대상자의 개인 및 가족 변수의 특성을 보면(Table 1 참조), 우선 연령은 30대가 전체의 79.4%로 가장 많은데, 이는 조사대상자를 미취학자녀를 둔 기혼취업여성으로 제한하였기 때문이다. 학력의 경우 고졸이하가 전체의 28.7%, 전문대졸이 18.5%, 대학교졸업 이상이 52.7%를 차지하였고 평균 자녀수는 1.26명인 것으로 나타났다. 또한 조사대상자들은 보통보다 약간 높은 수준의 전통적인 성역할 태도를 갖고 있으며 보통을 약간 웃도는 수준의 일 지향적인 특성을 보였고 본인의 취업에 대해 가족으로부터 보통보다 약간 높은 수준의 지지를 받는다고 응답하였다.

조사대상자의 직장 변수의 특성은 <Table 2>에 제시되어 있다. 일주일에 평균 43.21시간을 근무하는 것으로 나타났으며, 월평균 소득은 100-200만원인 경우가 전체의 41.1%로 가장 많은 비중을 차지하였다.

직업 분포를 보면 전문직·관리직 종사자가 전체의 29.0% 사무직 종사자가 32.2%, 서비스직·영업직 종사자가 14.9%, 기능직·생산직·단순노무직이 23.9%인 것으로 나타났다. 가족친화적 직장 분위기의 경우 평균 점수가 보통 수준인 것으로 나타났는데, 특히 ‘나의 일터는 가정 보다 직장 일을 우선시하는 직원을 가장 일 잘하는 직원으로 여긴다’라는 문항에 대해서는 상대적으로 지지하는 경향이 큰 반면 ‘불가피한 야근이나 회식이 자주 있다’라는 문항에 대해서는 상대적으로 그렇지 않다는 응답이 많았다. 또한 근무시간이나 장소, 업무량 등을 융통적으로 조절할 수 있는 직무통제감은 보통보다 약간 낮았으며, 일이 주는 외재적 보상 수준은 보통 수준인 것으로 나타났는데, 특히 ‘지금의 일을 계속하면 경력이 오르고 보수가 증가할 것이다’라는 일 전망에 대해 긍정적으로 응답하였으며, 반대로 ‘우리 가정의 생활비를 충당하기에 나의 소득은 충분하다’라는 문항에는 상대적으로 부정적인 경향을 보였다.

(Table 1) The Characteristic of Individual and Family Variables

Variables and category		Frequency(%) / Mean(SD)	Grand Mean (SD)	
individual variables	<b>age</b>			
	20-29	57( 5.7%)	35.64(3.82)	
	30-39	794(79.4%)		
	above 40	149(14.9%)		
	<b>scholastic ability</b>			
	under high school	287(28.7%)	-	
	college	185(18.5%)		
	university	463(46.3%)		
	above graduate school	65( 6.5%)		
	<b>gender role attitude<sup>1</sup></b>			
Basically, the male should be a breadwinner of a family.	3.85(0.90)	3.57(0.69)		
Basically, the female should take care of housework and child caring.	3.34(0.89)			
It is ideal for a family where the husband has a job and the wife takes care of the family.	3.50(0.94)			
<b>job involvement<sup>1</sup></b>				
No matter how difficult, I would like to sustain job.	3.42(0.98)	3.55(0.80)		
Job is required for self achievement and development for me.	3.50(0.92)			
For me, work and family have same importance.	3.72(.77)			
family variables	<b>number of children</b>			
	one	425(42.5%)	1.26(0.60)	
	two	510(51.0%)		
	three	65( 6.5%)		
	<b>support from family<sup>1</sup></b>			
	My family feels proud of me who successfully execute works in the job.	3.24(0.77)	3.47(0.50)	
My family does its best to share housework.	3.32(0.76)			
When I have many works to do in the work place, my family does it best to help my role as much as possible.	3.46(0.72)			
My family consoles me when I am in a blue due to works.	3.65(0.66)			
My husband is the best supporter to ensure me to do my works.	3.68(0.71)			

Note. <sup>1</sup>Each item was measured on a 5-point Likert-type scale(1=strongly disagree to 5=strongly agree).

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

## IV. 연구결과 및 분석

### 1. 일-가정 상호작용의 유형

#### 1) 일-가정 상호작용의 수준

먼저 미취학자녀를 둔 기혼취업여성의 일-가정 상호작용 수준과 경향을 살펴보면 다음의 <Table 3>과 같다.

조사대상자의 일-가정 갈등의 평균점수는 3.24로 보통(3점)보다 약간 높은 수준의 갈등을 경험하는 것으로 나타났다. 구체적으로 살펴보면 기혼여성은 자신을 위한 시간이 부족하다는 데 가장 큰 어려움을 겪고 있었다(3.77점). ‘가정 일 때문에 직장 일에 집중하기가 어렵다’ ‘가정 일 때문에 직장 일이 자주 방해받는다’ 라는 문항의

평균은 각각 2.77, 2.88점이고 ‘퇴근 후 집에 돌아왔을 때 피곤하여 가정 일이나 가족을 돌보는 것이 어렵다’ ‘직장 일 때문에 가정 일이 자주 뒤로 밀린다’라는 문항의 평균은 3.58, 3.37점으로 나타나 가정으로 인해 일하는 데 방해받기 보다는 일로 인해 가정생활을 영위하는 데 더 큰 어려움을 경험한다는 것을 알 수 있다. 이는 가정에서의 일로의 부정적 전이보다 일에서 가정으로의 부정적 전이가 크다고 한 선행연구(Choung & Lee, 2007; Han & Yoo, 2007; Kim, 2011)의 결과와 일치한다. 또한 일-가정 항상 점수는 보통수준(3점)보다 높은 3.46으로, 일-가족 갈등 점수보다 높게 나타났다. 이는 선행연구(Cho & Yoo, 2012; Choung & Lee, 2007; Han & Yoo, 2007; Kim & Moon, 2010)의 연구의 결과와 일치한다.

이를 통해 기혼취업여성은 일-가정 갈등을 경험하지만

(Table 2) The Characteristic of Employment Variables

Variables and category		Frequency(%) / Mean(SD)	Grand Mean (SD)
employment variables	<i>weekly working hours</i>	43.21(9.24)	43.21(9.24)
	<i>family-friendly atmosphere in the organization</i> <sup>1</sup>		
	My work place treat an employee putting job ahead of family a competent one.	2.52(0.86)	2.94(0.60)
	Using family-friendly system like child caring leave or flexible working hours might bring about disadvantages for promotion and other HR stuff.	2.88(0.94)	
	To get me recognized, I would do overtime work.	3.06(0.93)	
	I have frequently unavoidable overtime works and staff gatherings.	3.34(1.06)	
	<i>job control</i> <sup>2</sup>		
	I can control workloads and time in the job.	2.80(1.10)	2.59(0.64)
	My work place does not make me feel burden when I should leave my work temporarily due to family stuff.	2.76(0.96)	
	I can control the schedule for coming and leaving the work.	2.22(1.01)	
	If necessary, I can do my job at home rather than a company.	2.16(1.00)	
	I can select my leave or holiday at my will.	2.66(1.06)	
	<i>monthly income</i>		
	under one million won	131(13.1%)	-
	one-two million won	411(41.1%)	
two-three million won	273(27.3%)		
three-four million won	119(11.9%)		
four-five million won	43(4.3%)		
above five million won	23(2.3%)		
<i>external rewards from occupation</i> <sup>2</sup>			
As long as I do not quit, I can sustain my job.	3.30(1.03)	3.07(0.66)	
If I keep my job, my career and salary will get improved.	3.43(0.90)		
I earn sufficiently as much as I work.	2.96(0.92)		
My income is enough to afford living expenses of my family.	2.60(0.89)		
<i>occupation</i>			
professional	290(29.0%)	-	
office worker	322(32.2%)		
service worker	149(14.9%)		
laborer	239(23.9%)		

Note. <sup>1</sup>Each item was measured on a 5-point Likert-type scale(1=strongly agree to 5=strongly disagree). <sup>2</sup>Each item was measured on a 5-point Likert-type scale(1=strongly disagree to 5=strongly agree).

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

이와 함께 일-가족 향상도 경험한다는 것을 알 수 있으며 갈등과 향상이라는 경험은 연속선상의 반대되는 방향의 개념이 아니고, 독립적인 영역의 개념이라고 하겠다.

2) 일-가정 상호작용의 유형화

개인이 일-가정 영역에 참여하면서 일-가정 갈등과 일-가정 향상을 동시에 어떻게 경험하는가를 알아보기 위해 일-가정 상호작용을 유형화하였다. 본 연구에서는 일-가

〈Table 3〉 The Characteristic of Work-Family Interaction

Variables		Mean(SD)	Grand mean(SD)
work-family interaction	<b>work-family conflict<sup>1</sup></b>		
	I care my job at home and family at work.	3.15 (0.91)	3.24 (0.48)
	Family issues influences works and the works influences family.	3.54 (0.78)	
	It is difficult to carry out my dual roles.	2.90 (0.90)	
	It is difficult to take care of house chores and family after works since I am so tired.	3.58 (0.82)	
	Due to family issues, it is difficult to get focused on works.	2.77 (0.86)	
	Since I am handling the works and family issues, I do not have enough time to use for myself.	3.77 (0.85)	
	Due to works, my family issues frequently are put in the back burner.	3.37 (0.85)	
	My family issues frequently hinder my works.	2.87 (0.80)	
	<b>work-family enhancement<sup>1</sup></b>		
As balancing works and family life, my ability gets improved and I feel proud even though it is difficult.	3.46 (0.80)	3.46 (0.80)	

Note. <sup>1</sup>Each item was measured on a 5-point Likert-type scale(1=strongly disagree to 5=strongly agree).

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

〈Table 4〉 Differences in cluster membership : work-family interaction variables

Variables	Means for cluster				F-value
	Cluster 1 (-,+) <sup>1</sup> N=189*18.9%)	Cluster 2 (+,-)	Cluster 3 (+,+)	Cluster 4 (-,-)	
work-family conflict	2.72 <sub>a</sub>	3.57 <sub>b</sub>	3.51 <sub>b</sub>	2.79 <sub>a</sub>	530.69***
work-family enhancement	4.15 <sub>c</sub>	2.67 <sub>a</sub>	4.10 <sub>c</sub>	2.80 <sub>b</sub>	1078.89 ***

Note. <sup>1</sup>- : scores below average, + : scores above average.

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

정 갈등, 일-가정 향상의 두 차원을 기준으로 비계층적 군집방법인 K-means cluster analysis를 이용하여 유형화를 하였는데 이 방법은 초기에 만들어진 K개의 군집을 기초로 최적의 군집을 만들기 위해 반복적으로 기존의 군집을 재구성하는 것이다(Kim *et al.*, 2012). 군집의 수가 너무 많을 경우 군집의 성향을 해석하는 데 어려움이 따르므로, 적정 군집의 수 2~5 개 범위 안에서 유형화를 하였는데 그 결과 4개의 군집으로 유형화하는 게 적절하다고 판단되어 다음 <Table 4>와 같이 유형화하였다.

우선 유형 1에 속한 대상자들은 전체의 18.9%로, 일-가정 갈등수준은 평균보다 낮고 일-가정 향상 수준은 평균보다 높은 특성을 갖고 있다. 유형 2에 속한 대상자들은 전체의 28.9%로, 유형 1과는 반대되는 특성을 갖고 있다. 이들의 일-가정 갈등수준은 평균보다 높으며 일-가정 향상 수준은 평균보다 낮았다. 유형 3에 속한 대상자들은 일-가정 갈등과 일-가정 향상 수준이 평균보다 모두 높다. 일반적으로 일-가정 갈등 수준이 높으면 일-가정 향상 경험이 낮고 일-가정 갈등 수준이 낮으면 일-가정 향

상을 경험할 것으로 생각되나 이 결과를 통해 그렇지 않음을 알 수 있다. 특히 전체 대상자 중 이 유형에 속한 비율이 33.3%로 가장 큰 것을 보면, 미취학자녀를 둔 많은 기혼취업여성이 일-가정 갈등과 일-가정 향상이라는 경험을 동시에 하고 있다고 하겠다. 유형 4에 속한 대상자들은 일-가정 갈등과 일-가정 향상 수준이 평균보다 모두 낮았으며 전체의 18.4%가 이 유형에 속한다.

각 유형의 특성을 고려하여 유형 1은 일-가정 향상형(일-가정 갈등은 평균보다 낮고 일-가정 향상은 평균보다 높음), 유형 2는 일-가정 갈등형(일-가정 갈등은 평균보다 높고 일-가정 향상은 평균보다 낮음), 유형 3은 전반적 우위형(일-가정 갈등과 일-가정 향상 모두 평균보다 높음), 유형 4는 전반적 열위형(일-가정 갈등과 일-가정 향상 모두 평균보다 낮음)이라고 명명하였다.

또한 유형별로 일-가정 갈등과 일-가정 향상의 차이를 검증한 결과, 모두 통계적으로 의미 있는 차이를 보였다. 집단간 차별성을 검증하기 위한 사후검정으로 Scheffé test를 실시하였는데, 그 결과 일-가정 향상형·전반적 열위형이 일-가정 갈등형·전반적 우위형에 비해 일-가정 갈등을 덜 경험하고, 일-가정 향상형·전반적 우위형, 전반적 열위형, 일-가정 갈등형의 순으로 일-가정 향상을 많이 적게 경험하는 것으로 나타났다.

## 2. 일-가정 상호작용 유형별 특성

조사대상자의 일-가정 상호작용 유형에 따른 개인, 가족 및 직장 변수의 특성이 <Table 5>에 제시되어 있다. 변수 중 통계적으로 유의미하지 않은 연령, 자녀수, 주당 근무시간을 제외하고 유형별로 관련 변수의 특성에 대해 살펴보면 다음과 같다.

먼저 일-가정 향상형(유형 1)에 속한 조사대상자의 특성을 보면, 대체로 일-가정 갈등형(유형 2)과 전반적 열위형(유형 4)과 두드러진 차이를 보인다. 이들은 일-가정 향상형보다는 교육수준이 낮지만, 대졸(26.8%), 대학원 이상(24.6%)의 학력을 가진 것으로 나타나 일-가정 갈등형과 전반적 열위형에 비해 학력수준이 높았다. 또한 일-가정 갈등형(유형 2)과 전반적 열위형(유형 4)에 비해 상대적으로 근대적인 성역할태도를 갖고 있으며, 일 지향적이고, 가족으로부터 많은 지원을 받고 있으며 직무통제감이 큰 것으로 나타났다. 다만 직장 분위기는 다른 양상을 보이는데, 일-가정 향상형과 전반적 열위형의 직장 분위

기가 일-가정 갈등형과 전반적 우위형에 비해 가족친화적이라고 할 수 있다. 월평균소득의 급간이 상승할수록, 직업위치가 높아질수록 이 유형에 속할 가능성이 증가하고 있으며, 직업으로부터 얻을 수 있는 외재적 보상이 다른 세 유형에 비해 가장 큰 것으로 나타났다.

일-가정 갈등형(유형 2)에 속한 조사대상자의 특성을 살펴보면 고졸이하, 전문대졸업의 조사대상자 중에서 이 유형에 속한 비중이 각각 44.6%, 35.8%로 가장 높았다. 이 유형에 속한 조사대상자는 전반적 열위형(유형 4)에 속한 대상자와 여러 면에서 유사한 특성을 보인다. 일-가정 갈등형은 전반적 열위형과 더불어 일-가정 향상형, 전반적 열위형에 비해 전통적인 성역할태도를 갖고 있으며, 일 지향성이 낮고, 가족으로부터의 지원 수준이 낮으며 직무통제감, 외재적 보상에 대한 지각이 낮은 것으로 나타났다. 다만 전반적 열위형과는 직장 분위기에서 두드러진 차이를 보였다. 일-가정 갈등형은 전반적 우위형과 더불어 가족친화적이지 않은 분위기에서 근무를 하는 것으로 나타났다. 100만 원 이하, 100-200만원의 월평균 소득을 가진 대상자 중에서 이 유형에 속한 비중이 각각 42.0%, 36.3%로 가장 높았으며, 서비스직, 단순노무직 종사자 중에서 이 유형에 속한 비중이 각각 45.1%, 36.0%로 가장 높았다.

일-가정 갈등과 일-가정 향상 수준이 모두 높은 전반적 우위형(유형 3)의 경우, 대졸, 대학원 이상의 학력자 중에서 이 유형에 속하는 경우가 가장 많은 것으로 나타나(각각 40.6%, 61.5%). 네 유형 중에서 학력 수준이 가장 높았다. 앞에서 살펴본 바와 같이 전반적 우위형은 일-가정 향상형(유형 1)과 유사한 특성을 보였다. 전반적 우위형은 일-가정 향상형과 더불어 나머지 두 유형에 비해 근대적인 성역할태도를 갖고 있고, 일 지향적이며, 가족으로부터 많은 도움을 받고 있고, 직무 통제감 수준이 높았다. 다만 직장 분위기는 다른 양상을 보이는데, 전반적 우위형의 직장 분위기는 일-가정 갈등형과 더불어 일-가정 향상형, 전반적 우위형에 비해 일 중심적이라고 할 수 있다. 또한 월평균소득 200만원-300만원인 경우의 40.3%, 300-400만원인 경우의 54.6%, 400-500만원인 경우의 44.2%, 500만원 이상인 경우의 43.5%가 이 유형에 속하는 것으로 나타나 다른 유형에 비해 소득수준이 높다고 할 수 있다. 일로부터 얻는 외재적 보상 수준은 일-가정 향상 우위 형보다는 낮지만 다른 유형에 비해서는

〈Table 5〉 Differences in cluster membership : individual, family and employment variables

Variables		Descriptives for cluster				$\chi^2/F\text{-value}^2$
		cluster 1 (positive WFI)	cluster 2 (negative WFI)	cluster 3 (both positive & negative WFI)	cluster 4 (low WFI)	
age		35.52	35.89	35.49	35.63	.64
scholastic ability	under high school	26(9.1%)	128(44.6%)	66(23.0%)	67(23.4%)	151.84***
	collage	23(12.4%)	67(36.2%)	44(23.5%)	51(27.6%)	
	university	124(26.8%)	89(19.2%)	188(40.6%)	62(13.4%)	
	above graduate school	16(24.6%)	5(7.7%)	40(61.5%)	4(6.2%)	
gender role attitude		3.35 <sub>a</sub>	3.73 <sub>c</sub>	3.50 <sub>ab</sub>	3.63 <sub>bc</sub>	13.64***
job involvement		3.86 <sub>b</sub>	3.23 <sub>a</sub>	3.81 <sub>b</sub>	3.25 <sub>a</sub>	73.33***
number of children		1.57	1.68	1.64	1.65	1.36
support from family		3.67 <sub>b</sub>	3.27 <sub>a</sub>	3.65 <sub>b</sub>	3.25 <sub>a</sub>	61.10***
weekly working hours		43.27	43.70	43.52	41.82	1.79
family-friendly atmosphere in the organization		3.11 <sub>b</sub>	2.87 <sub>a</sub>	2.82 <sub>a</sub>	3.10 <sub>b</sub>	15.27***
job control		2.75 <sub>b</sub>	2.47 <sub>a</sub>	2.83 <sub>b</sub>	2.57 <sub>a</sub>	17.64***
monthly income	under 1,000,000 won	13(9.9%)	55(42.0%)	25(19.1%)	38(29.0%)	140.58***
	1,000,000-2,000,000	52(12.7%)	149(36.3%)	109(26.5%)	101(24.6%)	
	2,000,000-3,000,000	70(25.6%)	63(23.1%)	110(40.3%)	30(11.0%)	
	3,000,000-4,000,000	32(26.9%)	14(11.8%)	65(54.6%)	8(6.7%)	
	4,000,000-5,000,000	15(34.9%)	5(11.6%)	19(44.2%)	4(9.3%)	
	above 5,000,000 won	7(30.4%)	3(13.0%)	10(43.5%)	3(13.0%)	
external rewards from occupation		3.47 <sub>c</sub>	2.73 <sub>a</sub>	3.27 <sub>b</sub>	2.82 <sub>a</sub>	83.69***
occupation	professional	95(32.8%)	38(13.1%)	131(45.1%)	26(9.0%)	162.25***
	office worker	55(17.1%)	76(23.6%)	116(36.0%)	75(23.3)	
	service worker	19(12.8%)	59(39.6%)	45(30.2%)	26(17.5%)	
	laborer	20(8.4%)	116(48.5%)	46(19.2%)	57(23.9%)	

Note. <sup>1</sup>WFI=work-family interaction.

<sup>2</sup>All values in this column correspond to F-values except for scholastic ability, monthly income and occupation for which we report the chi-squares.  
\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ .

큰 것으로 나타났으며, 전문직, 사무직 종사자 중에서 이 유형에 속할 가능성이 높았다.  
유형에 속한 비중이 가장 컸고 직업지위가 높을수록 이 전반적 열위형(유형 4)에 대해 살펴보면 대체로 학

력이 낮을수록 이 유형에 속할 가능성이 높아진다고 할 수 있다. 이 유형에 속한 조사대상자는 일-가정 갈등형(유형 2)에 속한 대상자와 여러 면에서 유사한 특성을 보인다. 전반적 열위형은 일-가정 갈등형과 함께 일-가정 향상형, 전반적 열위형에 비해 전통적인 성역할태도를 갖고 있으며, 일 지향성이 낮고, 가족으로부터의 지원 수준이 낮으며 직무통제감, 외재적 보상에 대한 지각 역시 낮았다. 다만 일-가정 갈등형과는 직장 분위기에서 두드러진 차이를 보였는데, 전반적 열위형은 일-가정 향상형과 더불어 가족친화적인 분위기에서 근무하는 것으로 나타났다. 월평균 소득의 급간이 낮아질수록 이 유형에 속할 가능성이 높아지며, 직업에 따른 일관된 경향은 보이지 않았지만 다만 전문직 종사자가 이 유형에 속하는 비율은 가장 낮았다.

지금까지 결과를 간략하게 정리하면 일-가정 향상형과 전반적 우위형이, 그리고 일-가정 갈등형과 전반적 열위형이 각각 유사한 특성을 갖고 있음을 알 수 있다. 일-가정 향상형과 전반적 우위형은 일-가정 향상 점수가 높다는 공통점을 가진 집단으로 다른 두 유형에 비해 고학력, 고소득, 높은 직업 지위, 현대적인 성역할태도, 일 지향적 태도, 가족으로부터의 많은 지원, 높은 수준의 직무통제감, 직업으로부터의 높은 수준의 외재적 보상 등의 특성을 보였다. 이에 반해 일-가정 갈등형과 전반적 열위형은 일-가정 향상 점수가 낮다는 공통점을 지닌 집단으로 저학력, 저소득, 낮은 직업지위, 전통적인 성역할태도, 일 지향적이지 않은 태도, 가족으로부터의 적은 지원, 낮은 수준의 직무통제감, 직업으로부터의 낮은 수준의 외재적 보상의 특성을 보였다.

이와 같이 일-가정 향상형과 전반적 우위형, 일-가정 갈등형과 전반적 열위형 간에는 많은 공통점이 있는 반면 결정적인 차이를 보이는 특성도 있다. ‘가족친화적 직장 분위기’가 바로 그것이다. 일-가정 향상 수준이 높은 일-가정 향상형과 전반적 우위형에 속한 조사대상자들은 직장 분위기에 대해 서로 다르게 지각하였다. 일-가정 향상형에 속한 경우는 직장 분위기에 대해 일 보다는 가족 친화적이라고 응답한 반면, 전반적 우위형에 속한 대상자들은 일 중심적이라고 하였다. 또한 일-가정 향상 수준이 낮은 일-가정 갈등형과 전반적 열위형에 속한 대상자들은 직장분위기에 대해 각각 일 중심적이고, 가족친화적이라고 하였다. 다시 말해 일-가정 갈등이 높은 유형(일-가정 갈등형, 전반적 우위형)의 경우에는 일 중심적 직장 분위기에서 일을 하고, 일-가정 갈등이 낮은 유형(일-가정 향

상형, 전반적 열위형)에 속한 대상자들은 가족친화적인 직장 분위기에서 일을 한다는 것을 알 수 있다. 이를 통해 일-가정 갈등이 상당부분 직장분위기에서 비롯된다는 것을 추론할 수 있다.

## V. 결론 및 논의

본 연구의 목적은 자녀양육기에 있는 기혼취업여성을 대상으로 그들이 동시에 일-가정 갈등과 일-가정 향상을 어떻게 경험하고 있으며, 개인이 갖고 있는 자원과 환경에 따라 일-가정 갈등과 일-가정 향상 경험이 어떻게 차이를 보이는가를 살펴보는 데 있다. 연구결과를 간단히 요약하고 논의하면 다음과 같다.

첫째, 기혼취업여성이 경험하는 일-가정 갈등의 평균 점수는 3.24으로 보통(3점)보다 약간 높은 수준의 갈등을 경험하였는데, 구체적으로 보면 가정으로 인해 일하는 데 방해받기 보다는 일로 인해 가정생활을 영위하는 데 더 큰 어려움을 겪는 것으로 나타났다. 한편 일-가정 향상 점수는 보통수준(3점)보다 높은 3.46로 일-가족 갈등 점수보다 높게 나타났다.

본 연구의 조사대상자인 미취학자녀를 둔 기혼취업여성은 누구보다도 가족의 요구가 커서 일-가정 갈등 수준이 높을 것으로 생각되나, 일-가정 갈등보다 일-가정 향상을 더 경험하는 것으로 나타난 연구결과는 갈등 상황을 극복할 수 있는 자원을 갖추고 있거나 갈등 상황에 적응한 결과로 해석할 수 있다. 생계유지를 위해 혹은 돈을 벌어 가계에 보탬이 되기 위해, 아니면 장기적 전망에서 계속 일을 하는 것이 전생애적 관점에서 유리하다고 판단되어서, 혹은 일을 통한 성취나 자아실현을 위해 등 일을 하는 이유는 다양하지만 일단 취업을 한 후에는 갈등 상황을 받아들이고 이를 극복할 수 있는 대처방식을 터득하거나 자녀를 키울 수 있는 자원 - 이를 테면 공적 서비스나 친정어머니의 조력과 같은 가족의 지원 등 - 을 통해 일-가정 갈등을 최소화하고자 노력하는 것으로 보인다. 갈등에 대처하는 방식에는 갈등 자체를 줄일 수 있는 다양한 전략을 갖는 것과 더불어 자신이 처한 상황에서 비롯되는 긍정적인 측면(즉 일-가정 향상)에 의미를 부여하기 위한 노력에 이르기 까지 다양한 방식이 포함될 것이다.

둘째, 기혼취업여성이 일-가정 갈등과 일-가정 향상을 동시에 어떻게 경험하는가를 알아보기 위해 군집분석을

이용해 일-가정 상호작용을 유형화하였다. 그 결과 일-가정 향상을 많이 경험하면서 일-가정 갈등은 적게 경험하는 유형(일-가정 향상형, 전체의 18.9%), 일-가정 향상은 적게 경험하면서 일-가정 갈등을 많이 경험하는 유형(일-가정 갈등형, 전체의 28.9%), 일-가정 향상과 일-가정 갈등을 동시에 많이 경험하는 유형(전반적 우위형, 전체의 33.8%), 일-가정 향상과 일-가정 갈등을 동시에 적게 경험하는 유형(전반적 열위형, 전체의 18.4%)으로 구분되었다.

본 연구는 개인이 경험하는 일-가정 상호작용의 긍정적인 측면과 부정적인 측면을 동시에 분석하여 다양한 유형을 도출하였는데, 개인이 경험하는 일-가정 간의 상호작용의 복잡한 양상을 실증적으로 규명하였다는 데 큰 의의를 지닌다. 특히 일-가정 향상과 일-가정 갈등을 동시에 경험하는 유형이 전체의 33.8%나 차지한다는 것은 취업한 많은 기혼여성이 역동적인 상황 속에서 살고 있다는 것을 의미하는 데, 이는 단편적으로 일-가정 갈등과 일-가정 향상을 각각 다루었던 기존의 연구에서는 알 수 없는 흥미로운 결과이다. 본 연구는 일-가정 갈등과 일-가정 향상을 동시에 다룬 거의 최초의 시도이므로 탐색적인 성격이 강하다. 통합적인 시각에서 일-가정 상호작용의 양상과 역동성을 밝혀낼 수 있는 후속 연구들이 요구된다.

셋째, 일-가정 상호작용 유형별로 개인, 가족, 직장변수의 차이를 살펴본 결과, 일-가정 향상형과 전반적 우위형이 비교적 유사한 특성을 보이는 것으로 나타났다. 일-가정 향상형과 전반적 우위형은 다른 두 유형에 비해 일-가정 향상 점수가 높다는 공통점을 가진 집단으로 고학력, 고소득, 높은 직업 지위, 현대적인 성역할태도, 일 지향적 태도, 가족으로부터의 많은 지원, 높은 수준의 직무통제감, 직업으로부터의 높은 수준의 외재적 보상 등의 특성을 보였다. 반면에 일-가정 향상형과 전반적 우위형은 직장 분위기에서 차이를 보이는 것으로 나타났다. 또한 일-가정 향상 점수가 낮은 공통점을 갖고 있는 일-가정 갈등형과 전반적 열위형은 저학력, 저소득, 낮은 직업 지위, 전통적인 성역할태도, 일 지향적이지 않은 태도, 가족으로부터의 적은 지원, 낮은 수준의 직무통제감, 직업으로부터의 낮은 수준의 외재적 보상의 특성을 보였다. 반면 일-가정 갈등형과 전반적 열위형은 직장분위기에서 차이를 보이는 것으로 나타났다.

이 결과 중에서 가장 눈여겨 볼만한 대목은 일-가정 갈등이 높은 유형(일-가정 갈등형, 전반적 우위형)의 경우에는 일 중심적 직장 분위기에서 일을 하고, 일-가정 갈등

이 낮은 유형(일-가정 향상형, 전반적 열위형)은 가족친화적인 직장 분위기에서 일을 한다는 부분이다. 이는 다른 조건이 동일할 경우 직장 분위기가 일 중심적인가, 가족친화적인가에 따라 일-가정 갈등을 경험하는 수준이 달라진다는 것을 의미한다. 이를 통해 일-가정 상호작용에는 가정관련 변수보다는 직장 관련 변수가 더 중요하게 영향을 미치고 특히 가족친화적인 직장분위기를 조성하는 노력이 매우 중요한 과제임을 알 수 있다. 일-가정 갈등의 주된 요인이 되는 직장분위기는 개인의 노력으로 개선할 수 있는 부분이 아니므로 정부와 기업(직장)의 적극적인 노력이 필요하다. 정부는 가족친화제도를 지원하고, 기업(직장)은 이를 적극 수용하여 시행하게 되면, 근로자는 일-가정 갈등이 줄어들어 삶의 질이 개선되고, 기업은 자신의 사회적 책임 실천을 통해 좋은 이미지를 얻고, 생산성 효과를 얻게 되어 경쟁력이 강화될 수 있다(Ministry of Gender Equality and Family, 2013).

끝으로 본 연구의 제한점을 통해 후속연구에 대한 제언을 하고자 한다. 끝으로 본 연구의 제한점을 통해 후속연구에 대한 제언을 하고자 한다. 우선 본 연구에서는 일-가정 갈등과 일-가정 향상 수준의 두 차원에 의해서만 군집화를 실시하였는데, 유형화의 탐색적 연구의 의의는 크나 보다 역동적이고 복합적인 유형을 밝혀내는 데에는 한계가 있을 수 있다. 따라서 향후 연구에서 갈등과 향상의 원인이 되는 시간, 돈, 가족관계, 심리적 상태 등 다양한 기준을 활용하여 유형을 밝히는 작업이 심층적으로 이루어질 필요가 있다. 둘째, 직업종류 뿐 아니라 고용형태(정규직, 비정규직, 임시직 등)와 같은 고용조건 역시 일과 가정간의 상호작용의 수준이나 내용 더 나아가 이를 조정하는 방식과도 밀접한 관련이 있으므로(Lee & Chang, 2004) 일과 가정간의 상호작용의 역동성을 이해하기 위해서는 고용조건을 고려한 심도 깊은 분석이 필요하다.

**주제어** : 일-가정 상호작용, 일-가정 갈등, 일-가정 향상, 가족친화적 직장분위기

## REFERENCES

- Cheon, H. J. & Han, N.(2009). A study on the effects of involvement, occupation stress and organizational culture on work-life harmonization.

- Journal of Korean Family Resource Management Association*, 13(4), 53-72.
- Cho, H. K. & Seo, J. W.(2009). The policy demand of the family sector for work-family balance. *Journal of Korean Family Resource Management Association*, 13(1), 61-81.
- Cho, S. E., Jeong, J. Y. & Han, J. S.(2009). The study on supporting situation of the community child care service for the work-family balance-focused on dual income families living in Seoul and Gyeonggi province. *Journal of Korean Family Resource Management Association*, 13(1), 147-168.
- Cho, Y. J. & Yoo, S. K.(2012). Study on the mediating effect of problem-focused coping and depression in the relations of social support and work-family conflict/enhancement among Korea working mothers. *The Korean Journal of Counseling and Psychotherapy*, 24(2), 441-463.
- Choi, E. Y.(2006). Developing policy to balance work and family for married women in Korea. *Health-welfare Policy Forum*, 111, 18-32.
- Choung, S. I. & Lee, K. Y.(2007). A study on the interaction between work-family of married employees. *Journal of Korean Family Resource Management Association*, 11(1), 83-107.
- Demerouti, E. & Geurts, S.(2004). Towards a typology of work-home interaction. *Community, Work & Family*, 7(3), 285-309.
- Government of the Republic of Korea(2011). *Saeromaji Plan 2015 (the Second Plan for Aging Society and Population)*. Seoul: Government of the Republic of Korea
- Han, G. H. & Cha, S. E.(2004). Work/family role qualities, work/family spillover and mental health : A gender comparison. *Family and Culture* 16(3), 105-130.
- Han, J. S. & Yoo, G. S.(2007). The effects of employees' gender role attitudes, occupation involvement, and family involvement on work-family balance. *Journal of Korean Home Management Association*, 25(5), 143-166.
- Han, K. H. & Jang, M. N.(2009). Predictors of perceived work-family balance : focused on the gender differences of married workers. *Family and Culture* 21(1), 85-115.
- Hong, S. A., Ryu, Y. K., Kim, Y. M., Choi, S. H., Kim, H. S. & Song, D. Y.(2008). *Comparative research on work- family balance policy and it's directions*. Seoul: Korean Women's Development Institute.
- Ihm, J. J.(2010). Analysis of gender wage discrimination by educational level and occupational type. *Journal of Korean Women's Studies*, 26(4), 39-61.
- Jang, Y. O. & Jeong, S. L.(2012). The influences of variables related to family and employment on work-family spillover in working wives with children. *Journal of Korean Home Management Association*, 30(5), 75-88.
- Jang, Y. Y.(1994). The influences of family life cycle stages and perceived time pressure on role conflict in housewife-teachers *Journal of Home Management Association*, 24, 175-186.
- Jeon, Y. J.(1997). A Study on stress coping strategies and psychological outcomes of dual-career wives. *Journal of Korean Home Economics Association*, 35(1), 339-355.
- Jeong, J. Y. & Cho, S. E.(2008). A study on the service support program for the work-family balance in the community. *Journal of Korean Family Resource Management Association*, 12(1), 21-39.
- Jeong, Y. K.(2004). A study on the work-family balance based on the family friendly policy. *Journal of Korean Home Management Association*, 22(5), 91-100.
- Jeong, Y. K.(2008). The evaluation and orientation to work-family balance policy in the perspective of family resource management. *Journal of Korean Family Resource Management Association*, 12(2), 1-14.

- Jeong, Y. K.(2009). A study on the laws and policies relating to work-family balance. *Journal of Korean Family Resource Management Association, 13*(2), 85-105.
- Jeong, Y. K.(2011). A study on family-friendly culture of workplace and policies. *Journal of Korean Home Management Association, 29*(6), 123-136.
- Jeong, Y. K. & Kim, H. H.(2009). A Study on the Family Support System and Alternative Policies for Work-Life Balance. *Journal of Korean Home Economics Association, 47*(6), 109-120.
- Kang, I. S., Kim, K. H., Kim, D. S., Kim, M. K., Kim, H. K. & Ryu, I. L.(2009). Work family gender: *Industrialization and work-family dilemmas of Korea*. Paju: Hanul.
- Kim, H. D. & Kim, M. H.(2011). The effect of confucian philosophy and gender egalitarian ideology on the work-family balance of married working women - husband and working conditions as partners-. *The Women's Studies, 81*(2), 33-67.
- Kim, H. S. & Cha, O. A.(2010). Work-family spillover in female workers: How thei personal and workplace situation affect the work-family relationship. *Journal of Organization and Management, 23*(2), 69-104.
- Kim, J. H. & Moon, Y. J.(2010). The impact of gender role attitudes on marriage life satisfaction and work satisfaction among women of double income households : With a focus on the mediating effects of work-family conflict and work-family enhancement. *Journal of Korean Family Resource Management Association, 14*(2), 109-126.
- Kim, J. K. & Yang, J. S.(2012). Analysis of the factors influencing work-family balance : A Focus on the impact of social support. *Korea Journal of Public Administration, 50*(4), 251-280.
- Kim, O. S. Han, Y. S., Lee, K. Y., Lee, Y. S., Cho, H. K. & Lee, S. M.(2012). A Typology of Family Shared Time of Korean Adults. *Journal of Korean Family Resource Management Association, 16*(2), 162-186.
- Kim, S. K.(2011). The effects of Korean working mothers' characteristics on work-family positive spillover and negative spillover. *Korean Journal of Family Social Work, 33*(9). 69-94.
- Koo, H. R.(1991). *Work/family conflicts and coping strategies for conflicts of employed wives*. Unpublished master's thesis, Seoul National University, Seoul, Korea.
- Kwak, H. K.(2008). Work-family balance policy of Korea. *Gender Review 11*, 28-38.
- Lee, D. Y.(2003). *The relations of 'work-family conflict' and 'family-work conflict' with marital satisfaction among dual-earner couples*. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul, Korea.
- Lee, H. A., Kim, S. M. & Lee, S. M.(2011). A case study on the family-friendly firm workers' flexibility needs. *Journal of Korean Family Resource Management Association, 15*(3), 63-84.
- Lee, J. E.(2010). *Work-family Fit and Depression among Working Mothers with Preschooler*. Unpublished doctoral dissertation, Yonsei University, Seoul, Korea.
- Lee, J. K. & Chang, M. H.(2004). Changing workplace. Implications for the work-family interface. *Economy and Society, 64*, 172-206.
- Lee, J. K. & Lee, E. A.(2003). Generational differences in work and family interface among married women. *Journal of Korean Women's Studies, 20*, 33-69.
- Lee, N., Zvonkovic, A. M. & Crawford, D. W.(2013). The impact of work-family conflict and facilitation on women's perceptions of role balance. *Journal of Family Issues, 0192513X13481332*, first published on April 9, 2013 as doi:10.1177/0192513X13481332.
- Lee, S. I., Lee, S. H. & Kwon, Y. I.(2007). Influence of family support and family-supportive organizational cultures on employed mothers' work-family conflict. *Journal of Korean Family*

- Relations Association*, 12(3), 29-57.
- Lee, S. K.(2008). Effect of Income-composing Factors and occupations on family income inequality after the economic crisis : Focusing on the urban wage earners. *Journal of Labor Policy*, 8(4), 119-146.
- Lee, Y. S.(2010). Spillover between work and family for married workers : Negatives, positive and global spillover. *Korea Journal of Population Studies*, 33(2), 1-31.
- Ministry of Employment and Labor(2011). *2011 Survey report on labor conditions by employment type*. Retrieved March 1, 2013, from <http://kosis.kr>
- Ministry of Gender Equality and Family(2013). *2013 Consulting Manual on Family-friendly Management*. Seoul: Ministry of Gender Equality and Family
- Ministry of Security and Public Administration(2012). *Population Data of Statistical Yearbooks 2012*. Retrieved March 1, 2013, from <http://rcps.egov.go.kr>
- Mun, E. M.(2004). *The work-family interface : Investigating the effects of spillover through social networks*. Unpublished master's thesis, Seoul National University, Seoul, Korea.
- Oh, H. S.(2009). *Study upon social workers' explicit and implicit compensations -Comparison with other occupation empirically-*. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul, Korea.
- Sohn, J. Y.(2008). A study on policies towards reconciling work and family life. *Journal of Korean Family Resource Management Association*, 12(3), 81-101.
- Song, D. Y.(2008). A Study on the Development of Family Support Service for Work and Family Compatibility. *Social Welfare Policy*, 34, 7-33.
- Song, D. Y., Jang, S. J. & Kim, E. J.(2010). An analysis of factors affecting work-family conflict of Korean working people : Focusing the effect of workplace support and familial support. *Social Welfare Policy*, 37(3), 27-52.
- Song, Y. J.(2011). Changes in parental time spent with children. *Korea Journal of Population Studies*, 34(2), 45-64.
- Statistics Korea(1999). *The Economically Active Population Survey 1999*. Retrieved March 1, 2013, from <http://kosis.kr>.
- Statistics Korea(2003). *The Economically Active Population Survey 2003*. Retrieved March 1, 2013, from <http://kosis.kr>.
- Statistics Korea(2007). *The Economically Active Population Survey 2007*. Retrieved March 1, 2013, from <http://kosis.kr>.
- Statistics Korea(2011). *The Economically Active Population Survey 2011*. Retrieved March 1, 2013, from <http://kosis.kr>.
- Statistics Korea(2012). *The Economically Active Population Survey 2012 August*. Retrieved March 1, 2013, from <http://kosis.kr>.
- Woo, J. W. & Hong, H. Y.(2011). The influence of family-friendly atmosphere in the organization, work-family conflict and psychological well-being on organizational commitment. *Korean Journal of Psychology : General*, 30(4), 933-957.
- Yoo, H. J.(2000). *Occupational Sociology*. Seoul: Kyungmoonsa.
- Yoon, S. Y., Kim, H. N. & Koh, S. K.(2009). Needs and utilization of family-friendly work policies for the work-family balance. *Journal of Korean Family Resource Management Association*, 13(1), 1-21.

접 수 일: 2013. 05. 06  
 수정완료일: 2013. 06. 27  
 게재확정일: 2013. 06. 27