

성역할 태도가 일-가정 양립 갈등에 미치는 효과

김은경* · 심준섭**

논문 요약

현 정부 들어 직장 여성이 일과 가족 사이에서 경험하는 갈등을 줄이기 위한 다양한 정책적 대안들이 시도되고 있다. 그러나 일·가정 양립에 영향을 미치는 요인들 간의 구조적 관계에 대한 체계적인 분석은 매우 미흡한 실정이다. 이러한 상황에서 본 연구는 가족 내 성역할 태도가 여성의 일·가정 양립 갈등에 미치는 영향을 분석하고자 하였다. 이를 위해 본 연구는 가정내 성역할 평등성이 직장내 성차별, 직무만족도, 결혼만족도를 매개로 일·가정 양립에 미치는 영향을 구조방정식모형을 통해 분석하였다. 분석결과, 평등한 성역할 인식이 직장내 성차별을 감소시키고 결혼만족도를 증가시키며, 결혼만족도와 직무만족도가 높아질수록 일·가정 양립갈등이 감소하는 것으로 나타났다. 본 연구의 분석결과는 일·가정 양립 갈등에 영향을 미치는 요인들 간의 구체적인 인과관계를 규명함으로써, 보다 실효성 있는 일·가정 양립 지원 정책 수립에 기여할 수 있을 것이다.

주제어: 일·가정 양립, 직장내 성차별, 직무만족도, 결혼만족도, 구조방정식모형

* 제1저자, 중앙대학교 일반대학원 행정학과 박사과정

** 교신저자, 중앙대학교 공공인재학부 교수

I. 문제제기

어느 사회라도 전통적 가족 가치관에서 새로운 가족 가치관으로의 전환이 쉽게 이루어지는 것은 아니다. 전통사회와 새로운 사회의 가치관 간에 충돌과 부조화가 지속되고 있다. 실제로 남아 선호사상과 남존여비로 표현되는 전통적인 남성중심 사회관과 가족관은 우리사회에서 종종 성차별적 시각으로 나타나고 있다(Sainsbury, 1994; O'Connor, 1996). 그럼에도 불구하고 이러한 전통적 가치관은 점차 붕괴되고 있으며, 남녀간의 성역할이 빠른 속도로 무의미해지는 것 역시 사실이다.

이 같은 가치관의 변화는 남편의 역할로 고정되어 왔던 가족 부양에 대한 경제적 책임을 아내에게 그 역할을 분담시킴으로써 가족부양에 대한 인식 변화를 불러왔다. 이러한 경제적 역할분담에도 불구하고 가사와 돌봄에 대한 분담 문제에서는 전통적인 가치관을 벗어나지 못하고 있다(김혜정, 2011; 채화영·이기영, 2013; 박신아, 2015). 가사와 돌봄은 여전히 여성의 책임과 역할로 여겨지고 있고, 우리 사회에서 가사와 돌봄의 경제적 가치는 매우 낮게 평가되어 왔으며(Oakley, 1974; Sainsbury, 1994; Lewis, 1997; 원숙연, 2015), 사회적으로도 그 가치를 인정하지 않아 정책 혜택의 사각지대에 머물러왔다(Lewis, 1997).

이러한 가치관의 부조화 속에서 여성은 일과 가족 사이에서 갈등을 경험하고 있다. 사회적 활동인 일(work) 측면에서 임신, 출산, 자녀양육 등은 여성에게 불이익이 돌아가는 임신 순번제, 육아휴직 순번제 등의 직장 내 성차별 문제로 발생하고 있다(의협신문, 2016; 한겨레, 2016 등)¹⁾. 또 임신과 출산을 이유로 경력이 단절되는 여성은 꾸준히 증가하는 추세이다. 반면, 가족(family) 측면에서 가족 돌봄에 대한 책임과 부담을 여성에게만 지우는 전통적인 가치관은 그대로 유지되고 있다. 이처럼 일과 가정 사이의 갈등은 여성으로 하여금 결혼과 출산을 기피하도록 만드는 요인으로도 작용하고 있다.

정부는 여성이 일과 가족 사이에서 경험하는 갈등을 저출산의 요인으로 보고 「저출산·고령사회 정책」에서 일과 가족 사이에서 여성의 갈등을 감소시키기 위한 계획을 3차에 걸쳐 추진하고 있다.²⁾ 현재 추진 중인 일·가정 양립 정책은 가족 돌봄의 ‘사회적 인식전환과 그 실천’에 초점을 맞추고 있다.

정책학 분야에서 일·가정 양립에 관한 선행 연구들을 살펴보면, 일과 가정 양립 갈등의 영향

1) 실제로 2015년 고용노동부의 모성보호관련법 점검현황에서 총 978개 업체 중 위법사태가 223건에 달했으며, 위반 내용은 직장내 성희롱 예방교육 미실시(143건), 출산전후휴가 미지급(33건), 야간 휴일근로 제한(32건), 임신한 직장인 해고 등이었다(파이낸셜뉴스, 2016).

2) 대한민국 정부. <제3차 저출산·고령사회 기본계획>. http://precap.go.kr/poli_basi1.lo(검색일 : 2016.06.01)

을 주는 요인을 찾거나(Michel et al., 2010; 이진숙·최원석, 2012; 이정은, 2012; 채화영·이기영, 2013; 손영미·박정열, 2015; 박신아, 2015; 양정선, 2015; 원숙연, 2015; 강혜련·최서연, 2001), 반대로 일-가정 양립 갈등이 다른 변수들에 미치는 영향을 분석하거나(Hammer et al., 2011; 이진숙·최원석, 2012; 강혜련·최서연, 2001; 강혜련·임희정, 2000), 정책의 실패를 분석하여 당면한 문제와 그 해결책을 모색한 연구(김혜정, 2011; 김은정, 2013; 유해미, 2013; 문은영·장명선, 2014; 한영선·이연숙, 2015)가 대부분이다. 특히, 최근에는 일과 가정에 대한 갈등에 대해 여성의 문제에서 남성의 문제로 관점을 달리한 정책 대안을 제시하는 연구들이 나타나고 있다(채화영·이기영, 2013; 원숙연, 2015). 이처럼 최근의 정책 방향과 학문적 연구들은 공통적으로 정책적 지원과 사회적 지원에도 불구하고 여성이 경험하는 일·가정 갈등이 감소되지 않는 주된 원인을 여성의 정서적 측면에서 찾고 있다. 구체적으로, 정서적 요인을 가족과 노동의 형태에서 찾고 있으며(원숙연, 2015), 특히 가족의 영역에서는 남편의 지원을 중요한 요인으로 보고 있다. 그럼에도 불구하고 일·가정 갈등에 영향을 미치는 요인들 간의 구조적 인과관계를 경험적으로 검증한 연구는 찾아보기는 어려웠다. 더욱이 기존의 일·가정 갈등에 대한 정책학 연구는 대부분 여성과 남성의 역할을 전통적인 입장에서 접근하고 있다.

이러한 배경 하에서 본 연구에서는 가족 내 성역할 태도(혹은 인식)가 여성의 일·가정 양립 갈등에 미치는 영향을 분석하고자 하였다. 이를 위해 본 연구는 성역할태도가 직장내 성차별, 직무만족도, 결혼만족도를 매개로 일·가정 양립 갈등에 미치는 영향을 구조방정식모형을 통해 분석하였다. 본 연구의 분석결과는 일·가정 양립 갈등에 영향을 미치는 요인들 간의 구체적인 인과관계를 규명함으로써, 보다 실효성 있는 일·가정 양립 지원 정책 수립에 기여할 수 있을 것이다.

II. 이론적 논의

1. 일·가정 양립 갈등에 대한 논의

일·가정 양립 갈등(work-family conflict)은 일과 가정이라는 두 영역에서 양립하기 어려운 역할 압력이 존재하는 역할 간 갈등을 말한다(Greenhaus & Beutell, 1985). Greenhaus & Beutell(1985)은 일·가정 양립 갈등을 역할 간 갈등의 관점에서 접근하면서, 시간에 기초한 갈등(time-based conflict), 압력에 기초한 갈등(strain-based conflict), 행위에 기초한 갈등(behavior-based conflict)으로 구분하고 있다.

전통적으로 조직행태론은 일·가정 양립 갈등의 원인인 역할갈등을 설명하는 이론모형을 제시하고 있다. 조직에서는 개인의 행동을 유도하는 역할 압력이 존재하는데, 이는 조직 내에서 개인

적 조건이나 환경적 조건에서 비롯되는 당연한 상황이라고 본다(Grzywacz, et al., 2008; 손승영, 2005). 따라서 이러한 상황에서의 역할 압력은 일과 가정 간의 갈등을 발생시키는 요인이 된다는 것이다.

조직행태론 이외에도 역할이론, 생태계 이론, 보존이론 등 다양한 관점에서 일과 가정의 양립 갈등에 접근하고 있다(Grzywacz, et al., 2008). 이 같은 이론들은 일과 가족의 갈등이 어떻게 발생했고, 또한 어떻게 해결되는지를 설명하고(Grzywacz, et al., 2008), 나아가 젠더의 관점에서 일·가정의 충돌 문제를 해결하고자 하였다(Bellavia & Frone, 2005; Grzywacz, et al., 2008; 김혜정, 2011). Frone et al.(1997, 1992)은 일이 가족에 미치는 영향과 가정이 일에 미치는 영향으로 구분하여 일과 가족 간의 인과관계를 분석하였다(Frone et al., 1997; 1992). Bellavia & Frone(2005)은 일·가정의 양립 갈등이 오히려 만족감과 같은 결과와 관련되거나 수요와 관련된 일, 가정에 대한 중재자의 역할을 하고 있다고 주장한다. 즉, 일과 가정은 분리된 개념이 아니라는 주장이다.

이러한 논의를 따라 최근에는 일·가정에서의 갈등이 네 가지 유형으로 구분되고 있다(Stains, 1980; Greenhaus & Beutell, 1985; Kahn, 1964; 송다영 외, 2010; 이진숙 외, 2011 등). 구체적으로, 분리모형(segmentation model), 갈등모형(conflict model), 보상모형(compensation model), 및 전이모형(spillover model)으로 세분화된다.

먼저, 분리모형은 일·가정 양립에 대한 초기 연구모형으로서 공적 공간(직장, 남성)과 사적 공간(가정, 여성)으로 분리한 관점으로 두 공간을 서로 영향이 없는 독립적 관계로 보는 시각이다(Stains, 1980; 송다영 외, 2010). 이 모형은 개인이 두 영역 중 한 영역에 귀속되어 성공적으로 역할을 수행해야 한다는 입장이다(Stains, 1980). 다음으로 갈등모형은 일과 가정 두 영역의 역할이 충돌하는 대립적 관계에서 동시에 높은 수준의 요구들이 발생함으로써 갈등이 발생된다고 주장한다. 따라서 한 영역의 역할에 대한 몰입은 또 다른 영역의 역할에 대한 소홀로 이어질 수밖에 없다는 것이다(Greenhaus & Beutell, 1985; Kahn, 1964; 이진숙 외, 2011). 반면에 보상모형은 두 영역 중 한 영역에서 자신의 욕구 혹은 만족을 채우는 방식으로 보상이 이루어진다고 본다. 즉, 일과 가정 중 하나의 역할만 수행함으로써 소외된 영역에서의 박탈감을 역할을 수행하는 영역에서 보상한다는 시각이다(Greenhaus & Beutell, 1985; Kahn, 1964; 이진숙 외, 2011). 마지막으로 전이모형은 일과 가정 영역은 상호 유기적 관계에 기초해 있기 때문에 한 역할에서 얻는 만족감, 박탈감 등이 또 다른 영역에 긍정적 또는 부정적 영향을 끼친다고 본다. 전이모형은 부정적 전이모형과 긍정적 전이모형으로 세분화된다. 부정적 전이모형에는 일이 가정을 저해하는 경우(work interference family)와 가정이 일을 저해하는 경우(family interference work)가 있다.

반면에 긍정적 전이모형에는 일이 가정을 촉진하는 경우(work family facilitation)와 가정이 일을 촉진하는 경우(family work facilitation)로 구분된다. 이 모형은 요인들이 서로 유기적인 관계에 있고 일과 가정 관계에서 동시에 긍정적 혹은 부정적 효과를 발생시킨다는 관점이다(안은정, 2013; 박신아, 2015 등).

일·가정 양립 갈등에 관한 국내 연구는 대부분 전이모형에 기초하고 있다(이진숙 외, 2011; 이정은, 2012; 이경례 외, 2014; 한영선 외, 2014; 원숙연, 2015a; 원숙연, 2015b; 손영미 외, 2015; 박신아, 2015; 양정선, 2015 등). 먼저, 조직행태의 관점에서 접근한 이진숙 외(2011)의 연구는 기업의 복리후생제도가 일·가족 양립 갈등을 조절하는 기능이 있음을 확인하고 기업에 적용되는 일·가족 양립 지원 정책의 적극적 실천을 강조하였다. 한영선 외(2015)의 연구에서는 일·가정 양립 지원 정책 프로그램들 중에서 출산 휴가제도, 보육비 지원은 첫 출산에 긍정적인 영향을 미치는 반면에 유연근무 제도는 두 번째 출산에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 원숙연(2015b)의 연구는 일과 가정 간에 긍정적인 상호작용이 발생되기 위해서는 정서적 자원보다는 사회적 자원이 필요하다고 주장하였다. 특히, 사회적 자원은 고학력의 고임금일수록, 남편에게 지지를 받을수록 효과가 커지는 것으로 나타났다. 비슷한 시각에서 양정선(2015)은 월평균 소득과 일자리 만족도가 높을수록, 육아휴직 사용이 용이할수록 일·가정 양립 효과가 높다고 주장하였다. 특히, 근무시간과 일·가족 양립 갈등은 양(+의 상관관계가 있기 때문에 근무시간에 대한 보다 심층적인 분석이 필요하다는 것이다.

그밖에 직업, 지위에 따라 일·가정 양립 갈등의 정도에 차이가 있음을 확인한 연구들도 있다. 박신아(2015)는 직업, 지위에 따라 일과 가정의 갈등 수준과 해소 전략이 양극화될 수 있음을 주장하면서, 전문 사무직에 비해 기술·단순 노무직 여성의 경우 일·가족 양립 갈등이 상대적으로 크다는 점을 확인하였다. 이처럼 국내 연구들은 대부분 일과 가정의 양립을 촉진하거나 반대로 갈등을 유발하는 요인들 간의 상관관계를 분석하고, 이를 토대로 일과 가정의 양립을 촉진하기 위한 대안들을 모색하는데 초점을 맞추고 있다. 특히, 가정생활이 일에 미치는 영향에 대한 분석보다는 일이 가정생활에 미치는 영향을 분석한 연구들이 대부분이다.

이러한 이론적, 실증적 토대 위에서 본 연구는 부정적 전이모형과 선행연구들에 근거하여 일이 가정생활에 미치는 영향에 초점을 맞추고자 한다.

2. 일·가정 양립 갈등의 영향요인

기존 연구들은 일·가정 양립 갈등의 다양한 원인들을 제시하고 있다. 본 연구에서는 이러한 다양한 영향요인들 중에서 성역할 태도(혹은 인지), 결혼 만족도, 직무 만족도, 직장내 성차별을

설명변수로 사용하고자 한다.

1) 성역할 태도

성역할은 개인이 자신이 속한 집단, 사회, 문화 속에서 남성 또는 여성으로서 기대되는 일련의 행동과 역할을 의미한다. 보다 구체적으로, 가정내 성역할 태도(gender-role attitudes)는 가정에서의 노동시간, 노동분담 태도 등 가족 내 여성과 남성의 역할에 대한 태도나 인식을 말한다(이진숙 외, 2012; 김영미 외, 2013; 손영미 외, 2015).

가정내 성역할 태도는 전통적인 태도와 현대적인 태도로 구분될 수 있다(Osmond & Martin, 1975; 이진숙·최원석, 2012; 심미혜·Endo, 2013). 전통적인 태도는 성역할에 대한 보수적인 시각을 의미하는데, 남성은 가족의 생계 부양을 책임지며, 노동시장에서 유급 노동자로서 경제적·사회적 권리의 우위를 점한다. 반면, 여성은 전업주부 또는 가족 돌봄의 담당자로서 노동시장에서 무급 노동자이며 경제적·사회적 권리에서 남성보다 취약하다는 것이다(Osmond & Martin, 1975; Hobson et al., 2002; 한국여성연구소, 2014). 이와 달리 현대적인 태도는 남녀간 성역할에 대한 고정관념을 비판한다. 따라서 가족 돌봄이나 가사노동, 노동시장에서 성역할에 대한 구분 없이 남녀를 평등한 것으로 본다(Osmond & Martin, 1975; Hobson et al., 2002; 한국여성연구소, 2014). 이처럼 현대적인 시각은 남녀 간의 성역할에 대한 전통적인 경계의 붕괴를 반영하고 있다(Maume, 2006).

개인의 성역할 태도에 대한 상이한 접근은 사회 정책이나 제도 도입, 실행 방식 등에서 커다란 차이를 불러온다. 실제로 일·가정 양립 지원 정책은 초창기 모성보호 제도를 기반으로 하였으나, 가족 돌봄과 가사노동에 대한 성역할의 사회적 인식 변화에 따라 정책 대상 집단이 남성으로까지 확대되었다. 또한 여성의 일·가정 양립 갈등을 해소하기 위해서는 배우자의 지지나 도움이 중요하다는 주장이 확산되고 있다.

선행연구들은 성역할 태도가 일·가정 양립 갈등에 미치는 효과를 직접효과와 매개변수들을 통한 간접효과로 구분하고 있다. 우선 직접효과의 경우, 성역할 태도는 직접적으로 일·가족 양립 갈등에 영향을 미치는 것으로 나타났다(Aycan & Eskin, 2005; Michel et al., 2011; 이진숙·최원석, 2012; 김유리·김은정, 2015). Aycan & Eskin(2005)은 가족 역할의 가중, 남편의 지지 등 가족 스트레스 요인들이 일·가정 양립 갈등에 커다란 영향을 미친다고 주장한다. 국내에서 이진숙·최원석(2012)의 연구에 따르면, 직장여성의 성역할 태도가 전통적일수록 일·가정 양립 갈등 수준이 낮아지는 것으로 나타났다. 그러나 이들의 연구가 성역할 태도와 일·가정 갈등 간의 관계를 실증적으로 규명했다는 점에서는 중요한 학술적 가치를 지니지만, 표본 크기가 116명에 불과

하여 분석결과와 외적타당도 측면에서는 커다란 한계를 드러내고 있다. 일반적으로 여성이 엄마와 아내로서의 역할에 대한 스스로의 기대가 커질수록, 자신이 수행하는 직장에서의 역할과 가정에서의 역할은 충돌될 수밖에 없다(박기남, 2009; 이진숙·최원석, 2012). 비슷한 시각에서, 일·가정 양립지원 정책을 적극적으로 지지하는 남성들은 성역할 태도도 더 진보적이며 부모역할 갈등도 더 많이 경험하는 것으로 나타났다(김유리·김은정, 2015). 이러한 분석결과들은 공통적으로 개인의 성역할 태도가 일·가정 양립 갈등에 직접적인 영향을 미친다는 점을 분명히 보여주고 있다. 특히, 직장여성이 평등한 성역할 가치관을 지니고 있을수록 일과 가정을 양립시키고자 하는 역할 갈등은 줄어들게 된다는 시각이다.

다음으로 매개변수를 통한 간접효과의 경우, 성역할 태도는 결혼 만족도와 높은 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 선행 연구들에 따르면, 맞벌이 가정에서의 성별 구분 없는 평등한 가사노동은 직장여성의 결혼생활 부담을 감소시킴으로써 결혼 만족도를 증대시키는 것으로 나타났다(Repetti, 1989; Lye & Biblarz, 1993). 특히, 남편의 소극적인 가사 지원은 결혼 만족도를 떨어뜨리는 중요한 요인이 되고 있다(이진숙·최원석, 2012). 전통적인 성역할 태도의 완화는 부부간 생활의 공유, 공동 가사 및 육아로 이어짐으로써 부부간의 사랑과 가족애를 증진시킨다(이진숙·최원석, 2012).

마지막으로, 성역할 태도와 직장내 성차별 인식 간의 관계에 대한 실증적인 연구를 찾아보기는 어렵다. 다만, 유사한 선행연구에서 성역할 특성과 남녀평등 의식 간에 유의미한 상관관계가 있는 것으로 나타났다(전영자, 2000). 또한 경찰 공무원을 대상으로 한 연구에서 전통적인 성역할 태도를 지닌 경찰 공무원일수록 상사 및 동료와의 대인관계에서 갈등과 스트레스를 경험하고 있는 것으로 나타났다(권혜림, 2013). 민간 기업을 대상으로 한 또 다른 연구에서는 조직의 리더가 높은 성평등 인식을 가질수록 여성 관리자가 경험하는 성차별은 줄어드는 것으로 나타났다(김수한·신동은, 2014). 이러한 결과들은 직장여성이 가족 돌봄이나 가사노동에서 남녀를 평등한 주체로 인식할수록, 이들이 직장 내에서 인식하는 성차별은 오히려 감소할 수 있음을 보여준다. 따라서 본 연구에서는 성역할에 대한 태도를 성역할에 대한 평등성 수준으로 보고 이상의 선행연구 결과들을 토대로 다음과 같이 연구가설 들을 설정하였다.

<가설 1> 직장 여성의 가정내 성역할 평등성이 높아질수록 직장내 성차별 인식은 감소할 것이다.

<가설 2> 직장 여성의 가정내 성역할 평등성이 높아질수록 일·가정 양립은 증가할 것이다.

<가설 3> 직장 여성의 가정내 성역할 평등성이 높아질수록 결혼 만족도는 증가할 것이다.

2) 직장내 성차별

직장내 성차별은 조직 문화에서 비롯된 성 불평등과 동일한 개념이다. 차별은 같은 사람을 다르게 대우하거나 다른 사람을 같게 대우하는 상황을 나타내는 개념으로, 이 개념에 성(sex)의 추가되면서 성차별로 구체화된다. 따라서 성차별은 동등한 교육을 받고, 동일한 절차에 따라 조직에 채용된 남녀 근로자에 대해 성별에 따른 차별적 업무가 할당되는 경우를 말한다. 조직문화에서 발생하는 성차별 현상에는 채용 시 차별, 성별 직무분리, 남성 중심 조직문화, 기업 차원에서 가사노동과 육아, 간병, 노인 돌봄에 대한 책임을 여성의 문제로 간주하는 것, 직장 내 성희롱 등이 있다(강현아 외, 2000; 한국여성연구소, 2014). 이러한 선행 논의들을 토대로 본 연구에서는 직장내 성차별을 채용에 대한 차별, 승진에 대한 차별, 급여에 대한 차별, 업무에 대한 차별, 및 구조조정에서의 차별로 조작화하였다.

조직에서 성차별은 흔히 유리벽(glass wall) 혹은 유리천장(glass ceiling)으로 불리며, 조직내 여성의 활동을 제약하는 중요한 요인이 된다. 특히, 수직적이며 남성 중심의 조직문화에서 여성은 차별의 대상이 되기 쉽다. 더욱이, 결혼 여성의 경우에는 ‘가사노동’, ‘육아’, ‘돌봄’ 등이 직장 과 병행되어야 한다는 전통적인 성역할 인식으로 인해 직무에 대한 차별이 발생하기도 한다. 이러한 직장내 성차별은 여성으로 하여금 일·가정 양립의 어려움을 겪게 만드는 중요한 요인이 되고 있다(김혜정, 2011; 김순희, 2014).

또한 직장내 성차별이 직장 만족도를 떨어뜨리는 중요한 요인으로 지적되고 있다(김혜숙·장재윤, 2002; 김은희, 2012). 특히, 전통적인 조직문화와 관례가 유지되는 직장에서 근무하는 여성일수록 남성에게 상대적으로 차별을 느끼고 그 결과 직무 만족도가 낮아질 가능성이 크다(손승영, 2005; Grzywacz et al., 2008:452; 박신아, 2015). 이와 유사한 김은희(2012)의 연구에 따르면, 남녀 공무원 모두 업무, 근무평정, 표창 및 포상 과정에서 차별이 있다고 인식할수록 직무만족도가 낮아지는 것으로 나타났다. 따라서 이러한 선행연구들을 토대로 본 연구는 다음과 같이 연구가설 들을 설정하였다.

<가설 4> 직장 여성의 직장내 성차별 인식이 증가할수록 직무 만족도는 감소할 것이다.

<가설 5> 직장 여성의 직장내 성차별 인식이 증가할수록 일·가정 양립은 감소할 것이다.

3) 직무 만족도

직무 만족도(job satisfaction)는 근로자가 자신이 수행하는 직무나 근무하고 있는 직장에 대해 가지고 있는 감성적·정서적 상태 또는 피고용 근로자의 근무 지향성(employee work orientations)을 나타낸다(방하남·김상욱, 2009; Judge et al., 2012). 조작적 정의 측면에서, 직무

만족도는 다차원적인 개념으로서 조직의 다양한 측면들에 대한 호의적 인식 및 평가와 관련된 개념으로 정의되고 있다(이영면, 2005). 직무 만족도의 측정을 위해 현재까지도 가장 많이 이용되고 있는 직무기술지수(job description index: JDI)에서 Smith, Kendall & Hulin(1969)은 직무 만족도를 구성하는 5개 요소들로 직무 자체, 승진기회, 임금, 상사, 동료를 제시하였다. 비슷하게, Vila & Garcia-Mora(2005)은 직무 만족의 차원을 임금, 직업 안정성, 직무자체, 근로시간, 근로스케줄, 근로 조건으로 구분한다. 국내 연구에서, 백병부·황여정(2009)은 직장 만족도를 임금, 고용 안정성, 인사제도, 복리후생제도로 구성된 제도적 만족도와 인간관계, 사회적 평판을 포함한 정서적 만족도로 구분하였다. 이러한 연구들을 토대로 본 연구에서는 일자리 만족도를 제도적 요인인 임금, 소득수준, 근로시간, 인간관계, 복리후생, 및 전반적인 만족도까지 포함하는 개념으로 정의하였다.

또한 Michel et al.(2011)은 직무특성을 포함한 직무만족도를 일가정 양립갈등의 중요한 선행요인으로 지적하였다. 최근 국내 박현정(2016)의 연구에 따르면, 직장 만족도와 일-가정 갈등 간에는 유의미한 관계가 있는 것으로 나타났다. 따라서 본 연구는 다음과 같이 연구가설을 설정하였다.

<가설 6> 직장 여성의 직무 만족도가 높아질수록 일·가정 양립은 증가할 것이다.

4) 결혼 만족도

결혼 만족도(marital satisfaction)는 개인이 결혼에 대해 느끼는 긍정적·부정적 감정을 반영하는 개인적 태도로서(Johnson et al., 1986; 김연수, 2007 재인용) 전반적인 결혼생활을 통해 주관적으로 느끼는 정서적 충족감, 행복, 기쁨 등을 의미한다(Hawkins, 1968; 김연수, 2007). 결혼 만족도에 영향을 미치는 요인들을 분석한 기존 연구들에 따르면, 인구 사회학적 변수들인 학력, 결혼기간, 직업유무, 자녀유무, 수입 등이 결혼 만족도에 영향이 있는 것으로 나타났다(최규련, 1984; 권복순 외, 2006). 특히, 맞벌이 또는 임금노동 여성의 취업 후 가족 내 역할 분담 정도에 따라 맞벌이 여성의 결혼 행복도가 달라지는데(김경신 외, 1996; 조희금, 1999), 특히 부부가 서로를 평등하게 인식할수록 결혼 만족도가 높아지는 것으로 나타났다(이동원 외, 1998). 즉, 맞벌이 여성은 남편에 비해 가사와 양육에 투자하는 시간이 많아 결혼 만족도가 떨어지고, 그 결과 일-가정 양립 갈등은 커지게 된다(이진숙·최원석, 2012). 이처럼 선행 연구들은 공통적으로 결혼 만족도를 일-가정 양립 갈등을 해소하기 위한 중요한 요인으로 보고 있다. 따라서 이러한 분석결과들을 토대로 다음과 같이 연구가설을 설정하였다.

<가설 7> 직장 여성의 결혼 만족도가 높아질수록 일·가정 양립은 증가할 것이다.

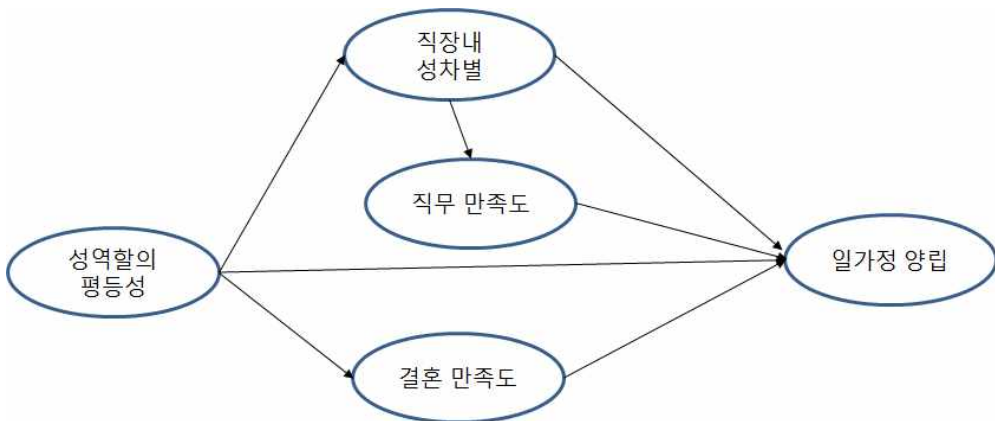
Ⅲ. 연구 설계

1. 연구모형

지금까지 다양한 선행연구들이 일·가정 양립 갈등 수준을 측정하고, 일·가정 양립에 영향을 미치는 요인들을 실증적으로 분석하고자 하였다. 그럼에도 불구하고, 구체적으로 어떤 영향요인들이 어떤 변수들을 매개하여 일·가정 양립에 영향을 미치는가에 대한 실증적인 연구는 여전히 미흡한 수준에 그치고 있다.

이러한 배경 하에서 본 연구는 가족 내에서의 성역할 태도가 직장 여성의 일·가정 양립 갈등에 미치는 영향을 분석하고자 하였다. 특히, 본 연구는 구조방정식모형 분석을 통해 가정내 성역할 평등성이 직장내 성차별, 직무만족도, 결혼만족도를 매개로 일·가정 양립에 미치는 영향을 검증하고자 하였다. 선행연구들을 토대로 본 연구는 외생변수인 성역할 평등성을 독립변수로 설정하고, 내생변수인 직장내 성차별, 직무 만족도, 결혼 만족도를 매개변수로 설정하였고, 일·가정 양립을 종속변수로 설정하였다. 본 연구의 연구모형은 <그림 1>과 같다. 또한 연구모형에서 제시된 경로들의 설정 근거를 기술한 연구가설 들은 아래 <표 1>과 같다.

<그림 1> 연구모형



〈표 1〉 연구가설

| 가설 | 내 용 |
|----|--|
| H1 | 직장 여성의 가정내 성역할 평등성이 높아질수록 직장내 성차별 인식은 감소할 것이다. |
| H2 | 직장 여성의 가정내 성역할 평등성이 높아질수록 일·가정 양립은 증가할 것이다. |
| H3 | 직장 여성의 가정내 성역할 평등성이 높아질수록 결혼 만족도는 증가할 것이다. |
| H4 | 직장 여성의 직장내 성차별 인식이 증가할수록 직무 만족도는 감소할 것이다. |
| H5 | 직장 여성의 직장내 성차별 인식이 증가할수록 일·가정 양립은 감소할 것이다. |
| H6 | 직장 여성의 직무 만족도가 높아질수록 일·가정 양립은 증가할 것이다. |
| H7 | 직장 여성의 결혼 만족도가 높아질수록 일·가정 양립은 증가할 것이다. |

2. 변수의 측정

본 연구는 독립변수인 성역할 평등성이 종속변수인 일·가정 양립에 미치는 영향을 추정하기 위해 직장내 성차별, 직무 만족도, 결혼 만족도를 매개변수로 설정하였다. 이들 5개 변수들은 모두 잠재변수로 각각 측정문항들에 의해 측정되었다. 각 측정문항은 문헌검토 결과와 선행연구들에서 제시된 측정문항들을 토대로 본 연구에 적합하도록 선정되었다. 다음의 〈표 2〉는 5개 잠재변수들을 측정하기 위해 이용된 18개 측정문항들을 정리한 것이다.

구체적으로, 외생잠재변수인 성역할 평등성은 가족 내에서의 여성의 역할에 대한 현대적 태도, 즉 부부 평등 인식을 측정하는데 초점이 맞춰졌다. 성역할 평등성의 측정변수의 경우 현대적 태도의 평등의식을 반영한 문항을 탐색적으로 측정한다. 따라서 여성의 경제활동에 대한 평등의식, 맞벌이 부부간 가사의 분담에 대한 평등의식, 부동산 등 재산의 공동명의에 대한 평등의식 등을 측정하는 3개 문항이 이용되었으며, 모든 문항에는 “매우 그렇다(1점)”에서 “전혀 그렇지 않다(4점)”의 4점 리커트 척도가 사용되었다³⁾. 응답치에 대한 분석이 용이하도록 분석과정에서 역코딩이 실시되었다.

내생잠재변수인 직장내 성차별은 직장에서 여성이 인식하는 성차별 경험을 측정하는데 초점이 맞춰졌다. 이를 위해 채용과정에서의 차별, 승진과정에서의 차별, 교육·연수의 차별, 해고 차별 등을 측정하는 5개의 문항이 이용되었으며, 모든 문항은 “정말 그렇다(1점)”에서 “전혀 그렇지 않다(4점)”의 4점 리커트 척도로 측정되었다. 따라서 응답치에 대한 분석이 용이하도록 역코딩이 실시되었다. 직무 만족도는 다차원적인 직무의 구성요소들에 대한 만족도를 측정하는데 초점이 맞춰졌다. 이를 위해 임금, 일의 내용, 근로환경, 근로시간, 개인의 발전가능성, 성과에 대한 인정

3) 4점척도는 중심경향(central tendency)이 제거되었기 때문에 일반적으로 설문에 사용하는 5점척도로 분석된 연구물들과는 차이가 있을 수 있다.

의 6개 문항들이 사용되었다. 모든 문항은 “매우 만족(1점)”에서 “매우 불만족(5점)”의 5점 리커트 척도로 측정되었다. 따라서 응답치에 대한 분석이 용이하도록 역코딩이 실시되었다. 결혼 만족도는 결혼 생활에 대한 행복감을 묻는 단일 문항으로 측정되었으며, “매우 불행하다(1점)”에서 “매우 행복하다(10점)”의 10점 척도를 사용해 측정되었다.

마지막으로, 일·가정 양립은 직장 여성의 일과 가정생활 간의 관계를 측정하는데 초점이 맞춰졌다. 이를 위해 일에 대한 가족의 인정, 일을 통한 가정생활 만족, 가족의 인정과 업무 열의 등을 측정하는 3개의 문항이 사용되었고, 모든 문항은 “매우 그렇다(1점)”에서 “전혀 그렇지 않다(4점)”의 4점 리커트 척도로 측정되었다. 따라서 응답치에 대한 분석이 용이하도록 역코딩이 실시되었다.

〈표 2〉 변수의 측정 및 기술통계 (N=1,033)

| 잠재변수 | 측정문항 | 측정문항 | 평균 | 표준편차 |
|---------|------|--|------|------|
| 일-가정 양립 | 갈등1 | 일을 함으로써 식구들한테 더 인정받을 수 있다고 생각한다. | 3.02 | 0.62 |
| | 갈등2 | 일을 함으로써 가정생활도 더욱 만족스러워진다. | 3.02 | 0.61 |
| | 갈등3 | 식구들이 내가 하는 일을 인정해주어 일을 더 열심히 하게 된다. | 2.84 | 0.68 |
| 결혼 만족도 | 행복 | 전체적으로 보아 현 남편과의 요즘 결혼 생활에 대한_님의 느낌을 가장 잘 표현하고 있다고 생각하는 숫자에 응답해 주십시오. | 6.81 | 1.72 |
| 직장내 성차별 | 차별1 | 사람을 뽑을 때 비슷한 조건이면 여자보다 남자를 더 선호하는 편이다. | 1.85 | 0.69 |
| | 차별2 | 경력이 같거나 비슷해도 남자직원이 여자직원보다 승진이 빠른 편이다. | 1.85 | 0.70 |
| | 차별3 | 직급이 같거나 비슷해도 남자직원의 월급이나 수당이 여자직원보다 많은 편이다. | 1.85 | 0.71 |
| | 차별4 | 비슷한 업무를 해도 남자 직원이 여자 직원보다 교육이나 연수받을 기회가 더 많다. | 1.80 | 0.67 |
| | 차별5 | 구조조정을 할 경우에 남자 직원보다 여자 직원이 그만두게 되는 경우가 더 많다. | 1.82 | 0.69 |
| 직무 만족도 | 만족1 | 임금 또는 소득수준 | 2.92 | 0.77 |
| | 만족2 | 일의 내용 | 3.37 | 0.72 |
| | 만족3 | 근로환경 | 3.30 | 0.72 |
| | 만족4 | 근로시간 | 3.30 | 0.76 |
| | 만족5 | 개인의 발전가능성 | 3.11 | 0.75 |
| | 만족6 | 성과에 대한 인정 | 3.07 | 0.71 |
| 성역할 평등성 | 태도1 | 여성도 직장을 다녀야 부부관계가 평등해진다. | 2.56 | 0.74 |
| | 태도2 | 맞벌이 부부는 집안일도 공평히 분담해야 한다. | 3.07 | 0.68 |
| | 태도3 | 같이 사는 주택은 부부 공동명의로 해야 한다. | 2.69 | 0.79 |

3. 자료수집 방법

본 연구의 원자료는 한국여성정책연구원에서 2014년 6월에 실시한 여성가족패널 5차 데이터이다.⁴⁾ 조사를 위해 인구 주택조사의 일반 조사구를 기준으로 각 시도별로 조사구를 설정한 후, 조사구 내의 가구 수에 비례한 확률비례 계통추출 방법으로 1,700개의 조사구를 표본추출 하였다. 선정된 조사구 내에 거주하는 19세 이상 64세 이하 여성 가구원이 속한 조사대상 가구를 우선순위로 하여 여성 가구원 10,000명을 조사하였다. 이 과정에서 1개 표본 조사구에서 5가구를 계통적 표본추출한 결과, 실제로 4-5가구가 추출되었다.

이상과 같은 방식으로 추출된 9,068가구에 거주하는 만19세 이상 만64세 이하의 여성 9,997명이 패널로 이용되었다. 2007년부터 9,997명의 패널을 대상으로 조사가 실시되었고, 본 연구에서 활용된 5차 자료(2014년)에는 7,746명이 포함되었다. 그러나 본 연구에서는 이들 표본 중에서 측정변수들에 공통적으로 응답한 대상 1,033명만을 분석에 사용하였다. 즉, 직장 여성들로 결혼 후 일과 가정이라는 두 가지 역할을 동시에 경험하고 있는 응답자들만 분석에 포함되었다. 본 연구에 활용된 패널 데이터는 여성 개인에게 고유번호(ID)를 부여하여 추적 조사를 하는 방식으로 수집되며, 따라서 연령이 조사되지 않는다. 분석에 포함된 응답자들을 학력 별로 구분해 보면, 고등학교 졸업 365명(35.3%), 4년제 대학졸업 354명(34.3%), 전문대학 졸업 314명(30.4%) 순으로 많은 것으로 나타났다.

IV. 분석결과

1. 측정모형 평가: 신뢰도와 타당도 검증

본 연구는 설문자료에 대한 구조방정식모형의 추정을 위해 IBM SPSS 22와 AMOS 22를 사용하였다. 모형의 식별을 위해 자유도와 과다식별 모형 여부를 검토하였다. 모수는 원 데이터의 공분산행렬을 계산한 후 추정되었으며, 모수 추정 방법으로는 최대우도법(ML)이 활용되었다. 구조방정식모형의 분석은 측정모형 평가와 구조모형 평가의 2단계로 진행되었다. 먼저 측정모형의 신뢰도와 타당도를 검증한 뒤, 다음으로 관찰된 데이터를 <그림 1>의 연구모형에 적합시키는 작업을 통해 모수들이 추정되었고, 모수 추정치의 유의도를 기반으로 연구가설 들에 대한 통계적 검증이 이루어졌다.

측정모형 평가는 측정모형의 신뢰도와 타당도 검증을 통해 잠재변수의 측정지표들이 잠재변수

4) 본 여성가족패널 5차 자료는 여성가족패널(<http://klowf.kwdi.re.kr/>) 홈페이지에 게시되어 있다.

를 얼마나 적절히 대표하고 있는지를 검증하는데 초점이 맞추어졌다. 측정모형의 신뢰도를 검증하기 위해 내적일관성 신뢰도인 Cronbach α , 종합신뢰도(composite reliability: C.R.), 다중상관제공(SMC)이 이용되었다(심준섭, 2015, 2013). 분석결과, Cronbach α 는 일·가족 양립 갈등(.80), 직장내성차별(.95), 직무만족도(.87)는 높은 내적일관성 신뢰도를 보였다. 반면, 성역할 평등성은 $\alpha = .52$ 로 내적일관성 신뢰도가 미흡한 것으로 나타났다. 종합신뢰도는 성역할 평등성(0.53)을 제외한 나머지 4개 변수들은 0.81-0.95로 기준인 0.6(Fornell & Larcker, 1981; Bagozzi & Yi, 1988)을 상회하였다.

타당도 평가는 구성개념 타당도 검증에 초점을 맞추고 수렴타당도와 판별타당도로 구분하여 평가되었다. 본 연구에서는 수렴타당도 검증을 위해 측정변수의 표준화된 요인적재치를 검토하였다. 일·가정 양립갈등(갈등1), 직무만족 1문항(만족1), 성역할 평등성 3문항(태도2, 태도4, 태도6)을 제외한 모든 지표들이 0.70 이상의 높은 표준화적재치를 나타냈으며 $p < 0.05$ 를 기준으로 모두 통계적으로 유의하였다. 따라서 본 연구에서 성역할 평등성을 제외한 나머지 3개 잠재변수들의 수렴타당도는 수용 가능한 수준으로 평가되었다. 판별타당도는 추출평균분산(AVE)을 사용하였으며, AVE와 잠재변수간 상관관계 제공(r^2)의 크기를 비교하였다(Fornell & Larcker, 1981). <표 4>에 나타난 것처럼 잠재변수들의 AVE는 0.28-0.78이었고, 잠재변수들 간의 상관관계 제공값(r^2) 0.01-0.14 보다 큰 것으로 나타나 판별타당도는 우수한 것으로 평가되었다.

전반적으로, 측정모형의 신뢰도와 타당도 검증 결과는 성역할 태도를 제외한 3개 잠재변수들의 신뢰도와 타당도는 수용 가능한 수준으로 평가되었다(단, 결혼만족도는 단일문항으로 제외). 성역할 평등성의 미흡한 신뢰도와 타당도는 패널조사 당시 잠재변수를 전제로 설문 문항들이 구성되지 않았던 점이 직접적인 원인으로 평가된다. <표 3>은 측정모형의 신뢰도와 타당도 검증결과를 정리한 것이다.

〈표 3〉 측정모형의 신뢰도와 타당도 검증 결과

| 잠재변수 | 측정문항 | 표준화(요인)적재치 | SMC(R^2) | Cronbach α | C.R. |
|---------|------|------------|--------------|-------------------|------|
| 일-가정 양립 | 갈등1 | 0.89 | 0.80 | .80 | .81 |
| | 갈등2 | 0.80 | 0.63 | | |
| | 갈등3 | 0.61 | 0.37 | | |
| 결혼 만족도 | 행복 | 1.00 | 1.00 | - | - |
| 직장내 성차별 | 차별1 | 0.80 | 0.64 | .95 | .95 |
| | 차별2 | 0.90 | 0.80 | | |
| | 차별3 | 0.90 | 0.80 | | |
| | 차별4 | 0.92 | 0.84 | | |

| | | | | | |
|---------|-----|------|------|-----|-----|
| | 차별5 | 0.91 | 0.83 | | |
| 직무 만족도 | 만족1 | 0.56 | 0.31 | .87 | .88 |
| | 만족2 | 0.82 | 0.67 | | |
| | 만족3 | 0.84 | 0.71 | | |
| | 만족4 | 0.74 | 0.55 | | |
| | 만족5 | 0.74 | 0.54 | | |
| | 만족6 | 0.70 | 0.49 | | |
| 성역할 평등성 | 태도1 | 0.49 | 0.24 | .52 | .53 |
| | 태도2 | 0.61 | 0.37 | | |
| | 태도3 | 0.47 | 0.22 | | |

〈표 4〉 잠재변수간 상관관계 분석

| 변수 | 성역할 평등성 | 직장내 성차별 | 직무만족도 | 결혼만족도 | 일가정 양립 |
|---------|---------|---------|-------|-------|--------|
| 성역할 평등성 | 0.28 | | | | |
| 직장내 성차별 | -0.11 | 0.78 | | | |
| 직무만족도 | 0.03 | -0.07 | 0.54 | | |
| 결혼만족도 | 0.10 | -0.03 | 0.12 | - | |
| 일가정 양립 | 0.37 | -0.09 | 0.24 | 0.11 | 0.60 |

주: 대각선 값은 AVE
결혼만족도는 단일 문항임

2. 연구모형 검증: 잠재변수 경로분석(latent variable path analysis)

연구모형의 검증은 전반적인 적합도에 대한 평가와 잠재변수들간의 개별적인 경로에 대한 평가 및 연구가설의 검증 절차로 진행되었다. 전반적인 모형 적합도 평가를 위해 적합도 지수들이 이용되었다. 〈표 5〉에 제시된 적합도 지수들을 살펴보면, χ^2 값은 3054.86(df=126)로 통계적으로 유의한 것으로 나타났다(p=0.000). 그러나 χ^2 지수의 문제점을 고려하여, 다른 주요 절대적합도와 상대적합도 지수들이 함께 고려되었다. 구체적으로, NFI(0.96), TLI(0.95), CFI(0.96), RMSEA(0.05), SRMR(0.03)으로 모든 지수들이 일반적인 적합도 기준을 훨씬 상회하고 있으며, 따라서 연구모형은 적합한 것으로 평가되었다⁵⁾.

5) NFI, TLI, CFI의 해석에 대한 연구자들 간의 차이가 있으나, 그 값이 0.90 이상이면 적합도가 우수한 것으로 평가된다. RMSEA, SRMR의 경우, 그 값이 0.05 이하면 적합도가 우수한 것으로 평가된다.

〈표 5〉 모형 적합도 지수

| 적합도 지수 | $\chi^2(df)$ | NFI | TLI | CFI | RMSEA | SRMR |
|--------|--------------|------|------|------|-------|------|
| | 3054.85(126) | 0.96 | 0.95 | 0.96 | 0.05 | 0.03 |

연구모형의 전반적 적합도에 대한 검증과 함께, 연구가설들을 검증하기 위해 잠재변수들간의 경로계수를 평가하였다. 〈그림 2〉는 경로계수(괄호 안은 표준화 경로계수)를 표시한 잠재변수경로분석 결과를 보여준다. 〈표 6〉은 본 연구에서 설정된 연구가설들 각각의 검증결과를 정리한 것이다.

먼저, 외생변수인 성역할 평등성이 미치는 효과를 살펴보면, 성역할 태도가 직장내 성차별에 미치는 효과는 가설의 예측방향(-)과 일치된 결과가 나타났으며, 경로계수는($\beta=-.12$) 통계적으로 유의미한($t=-7.06$, $p<0.001$) 것으로 나타났다. 이러한 결과는 여성 직장인이 부부간 성역할이 평등하다고 인식할수록 직장 내 성차별 역시 적다고 인식하고 있음을 보여준다. 즉, 여성 직장인의 가정내 평등 의식이 높을수록 직장 내에서도 남녀 간에 평등한 처우를 받고 있다는 인식이 높음을 의미한다. 따라서 연구가설 H1은 지지되었다.

성역할 평등성이 일·가정 양립에 미치는 효과는 가설의 예측방향(+)과 일치된 결과가 나타났으며, 경로계수는($\beta=.36$) 통계적으로 유의미한($t=17.92$, $p<0.001$) 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직장 여성이 부부간 성역할이 평등하다고 인식할수록 일·가정 양립 가능성이 증가함을 보여준다. 즉, 부부간의 평등한 성역할은 직장 여성의 일·가정 양립 갈등을 감소시킨다는 점을 보여준다. 따라서 연구가설 H2는 지지되었다.

성역할 평등성이 결혼 만족도에 미치는 효과는 가설의 예측방향(+)과 일치된 결과가 나타났으며, 경로계수는($\beta=.11$) 통계적으로 유의미한($t=6.65$, $p<0.001$) 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직장 여성이 부부간 성역할이 평등하다고 인식할수록 결혼 만족도가 증가함을 보여준다. 따라서 연구가설 H3은 지지되었다.

매개변수인 직장내 성차별이 직무만족도에 미치는 효과는 가설의 예측방향(-)과 동일한 결과가 나타났으며, 경로계수는($\beta=-.07$) 통계적으로 유의미한($t=-5.63$, $p<0.001$) 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직장 여성이 직장내 성차별이 심각하다고 인식할수록 직무 만족도가 낮아짐을 보여준다. 따라서 연구가설 H4는 지지되었다.

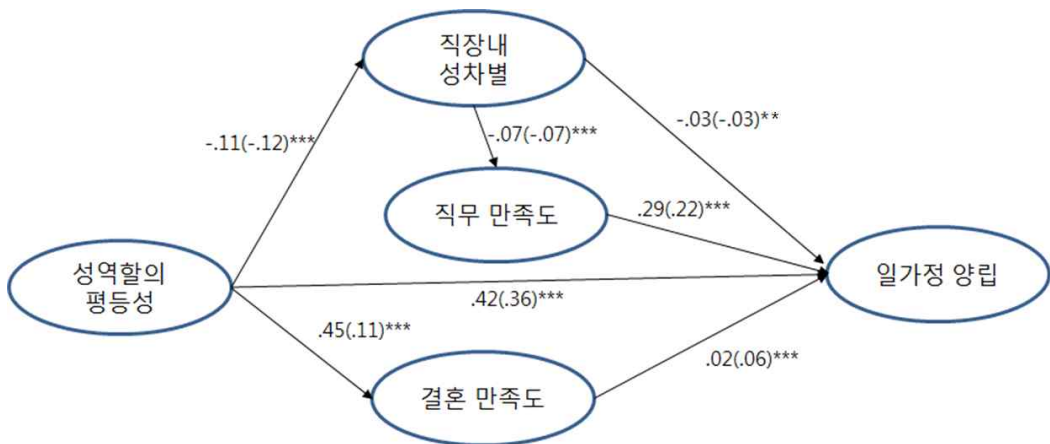
직장내 성차별이 일·가정 양립에 미치는 효과는 가설의 예측방향(-)과 동일한 결과가 나타났으며, 경로계수는($\beta=-.03$) 통계적으로 유의미한($t=-2.11$, $p<0.05$) 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직장 여성이 직장내 성차별이 심각하다고 인식할수록 일·가정 양립 가능성이 감소함을 의

미한다. 즉, 직장내 성차별은 일·가정 양립 갈등을 증가시키는 요인으로 작용할 수 있음을 보여준다. 따라서 연구가설 H5는 지지되었다.

또 다른 매개변수인 직무 만족도가 일·가정 양립에 미치는 효과는 가설의 예측방향(+)과 동일한 결과가 나타났으며, 경로계수는($\beta=.22$) 통계적으로 유의미한($t=16.94, p<0.001$) 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직장 여성의 직무 만족도가 높을수록 일·가정 양립 가능성이 증가함을 의미한다. 즉, 직무만족도는 일·가정 갈등을 감소시키는 요인으로 작용할 수 있음을 보여준다. 따라서 연구가설 H6은 지지되었다.

마지막으로, 결혼 만족도가 일·가정 양립에 미치는 효과는 가설의 예측방향(+)과 동일한 결과가 나타났으며, 경로계수는($\beta=.06$) 통계적으로 유의미한($t=5.24, p<0.001$) 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직장 여성의 결혼 만족도가 높을수록 일·가정 양립 가능성이 증가함을 의미한다. 즉, 결혼 만족도는 일·가정 양립 갈등을 감소시키는 요인으로 작용할 수 있음을 보여준다. 따라서 연구가설 H6은 지지되었다.

〈그림 2〉 잠재변수경로분석 결과



주: 비표준화 계수(괄호 안은 β)
 $*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001$

〈표 6〉 가설의 검증 결과

| 가설 | 내용 | β | t | 검증 결과 |
|----|--|---------|-------|-------|
| H1 | 직장 여성의 가정내 성역할 평등성이 높아질수록 직장내 성차별 인식은 감소할 것이다. | -.12 | -7.06 | 지지 |
| H2 | 직장 여성의 가정내 성역할 평등성이 높아질수록 일·가정 양립은 증가할 것이다. | .36 | 17.92 | 지지 |
| H3 | 직장 여성의 가정내 성역할 평등성이 높아질수록 결혼 만족도는 증가할 것이다. | .11 | 6.65 | 지지 |
| H4 | 직장 여성의 직장내 성차별 인식이 증가할수록 직무 만족도는 감소할 것이다. | -.07 | -5.63 | 지지 |
| H5 | 직장 여성의 직장내 성차별 인식이 증가할수록 일·가정 양립은 감소할 것이다. | -.03 | -2.11 | 지지 |
| H6 | 직장 여성의 직무 만족도가 높아질수록 일·가정 양립은 증가할 것이다. | .22 | 16.94 | 지지 |
| H7 | 직장 여성의 결혼 만족도가 높아질수록 일·가정 양립은 증가할 것이다. | .06 | 5.24 | 지지 |

V. 결론 및 정책적 함의

경제활동에 참여하는 여성들은 일과 가정 사이에서 딜레마에 직면한다. 우리사회의 전통적인 가치관은 직장 여성들에게 일 또는 가정이라는 이분법적 선택을 강요한다. 특히, 남성 중심의 가치관 속에서 여성의 역할은 주로 어머니와 아내의 역할로 한정됨으로써 일과 가정의 선택 상황은 가정의 선택과 그에 따른 경제활동으로부터 이탈이라는 결과로 이어지는 경우가 대부분이다. 이처럼 불평등한 성·역할 시각은 여성으로 하여금 일과 가정 사이에서 갈등을 지속시키는 주요한 요인이 되고 있다. 이러한 상황에서 본 연구는 성역할 태도가 일·가정 양립 갈등에 미치는 효과를 분석하고자 하였다. 이를 위해 성역할 태도가 직무 만족도, 결혼 만족도, 및 직장 내 성차별을 매개로 일·가정 양립 갈등에 미치는 영향을 구조방정식모형으로 분석하였다.

분석결과, 직장여성이 평등한 성역할 인식을 지닐수록 일·가정 양립 갈등이 증가하는 것으로 나타났다. 또한 평등한 성역할은 직장내 성차별 인식을 감소시키는 반면, 결혼만족도를 증대시키는 것으로 나타났다. 이와 함께, 직무만족도가 높아질수록 일·가정 양립 갈등은 감소하며, 결혼만족도가 높아질수록 일·가정 양립 갈등이 감소하는 것으로 나타났다. 그러나 직장내 성차별은 일·가정 양립 갈등에 유의미한 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다. 본 연구는 기존의 단편적인 연구들이 지니는 한계를 극복하고, 일·가정 양립갈등의 영향 요인들 간의 구조적 관계를 실증적으로 규명했다는 점에서 중요한 학문적 가치를 지닌다. 이상의 분석결과가 일·가정 양립 정책 측면에서 제시하는 구체적인 시사점들은 다음과 같다.

첫째, 전통적인 가정 내 성역할 태도의 변화를 위한 정책적 대안들을 다양화할 필요가 있다. 부부간 성역할에 대한 인식 개선은 결혼 만족도를 증대시키는 물론 일·가정 양립 갈등을 완화하

는데도 기여하는 것으로 나타났다. 이러한 점은 일-가정 양립갈등을 개선하기 위한 정책적 대안들이 효과를 거두기 위해서는 가정내 남녀간 성역할에 대한 전통적인 가치와 사회적 인식을 개선하기 위한 노력이 선행되어야 함을 의미한다.

둘째, 직장내 성차별은 일-가정 양립 갈등에 직접효과는 물론, 직무 만족도를 매개요인으로 한 간접효과를 발생시키는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직장내 성차별을 감소하기 위한 보다 적극적인 정책적 노력이 필요하며, 또한 여성 직장인의 직무만족도를 제고하기 위한 노력들이 필요함을 의미한다. 따라서 여성 직장인의 임금, 고용 안정성, 근로환경, 근로시간 등의 개선을 보다 적극적으로 추진함으로써 직장내 성차별 인식을 감소시킬 필요가 있다.

본 연구는 여성가족패널 5차년도 데이터를 분석에 이용했다는 점에서 변수의 조작화 측면에서 한계를 지니고 있다. 실제로, 잠재변수별 신뢰도 검증에서 성역할 태도의 내적일관성 신뢰도가 낮게 나타났다. 잠재변수들의 측정을 전제로 사전에 설문지가 설계된 것이 아니었기에 잠재변수의 신뢰도 문제는 본 연구의 한계로 지적된다. 또한 일-가정 양립 갈등이라는 잠재변수를 측정하는 과정에서 일이 가정에 미치는 영향에 대한 문항들이 활용됨으로써, 가정이 일에 미치는 영향에 대한 문항이 포함되지 못하였다. 이러한 점은 전이모형에 대한 제한된 분석이라는 약점을 드러내고 있다. 따라서 후속 연구를 통해 전이모형에 보다 정교한 분석이 요구된다. 이와 함께, 패널 데이터의 특성을 고려할 때 향후 시계열적인 변화에 대한 연구가 이루어진다면 일-가정 양립갈등의 원인과 변화 양상에 대한 보다 종합적이고 체계적인 분석이 가능할 것이다.

참 고 문 헌

- 강혜련·임희정(2000). 성취동기와 가족친화제도가 기혼여성의 직장-가정 갈등과 경력몰입에 미치는 조절변인의 효과. 「한국심리학회지」, 5(2), 1-14.
- 강혜련, 최서연(2001). 기혼여성 직장 - 가정 갈등의 예측변수와 결과변수에 관한 연구. 「한국심리학회지: 여성」, 6(1), 23-42.
- 권복순·차보현 (2006). 농촌지역 코시안 가정주부의 의사소통능력, 문화적 정체성이 결혼만족도에 미치는 영향. 「한국사회복지학」, 58(3), 109-134.
- 권혜림 (2013). 경찰공무원의 성역할 태도 형성요인 및 성역할 태도가 직장 내 대인관계 갈등에 미치는 영향. 「한국경찰연구」, 12(2), 3-22.
- 김경신·김오남 (1996). 맞벌이 부부의 역할기대 및 역할갈등과 결혼만족도. 「한국가정관리학회지」, 14(2), 1-18.
- 김수한·신동은 (2014). 기업 내 여성 관리자의 성차별 경험. 「한국사회학」, 48(4): 91-125.
- 김순희 (2014). 성평등 실현과 여성의 좋은 일자리 제고를 위한 남녀 고용평등법 개정방향. 「노사저널」, 885: 24-31.
- 김연수 (2007). 서울지역 여성결혼이민자의 결혼행복감에 관한 연구. 「한국가족복지학」, 21, 217-252.
- 김유리·김은정 (2015). 미취학자녀를 둔 남성근로자의 일가정 양립지원 정책에 대한 태도 : 지지정도 와 참여의향에 따른 집단 간 차이를 중심으로. 「한국사회와 행정연구」, 26(2), 279-302.
- 김은정 (2013). 미취학자녀를 양육하는 취업여성의 일가정양립정책에 대한 긍정적 효과성과 부정적 효과성 인식에 관한 연구. 「가족과 문화」, 25(2), 168-198.
- 김은정 (2012). 일가정 양립지원 정책 목표와 대상 간 정합성 연구. 「가족과 문화」, 24(3), 131-160.
- 김은희 (2012). 지방정부 조직내 성차별 관행과 인식에 관한 종단적 연구. 「정책분석평가학회보」, 22(3): 165-198.
- 김혜숙·장재윤 (2002). 여성 공무원 리더의 효율성, 성 정체성, 삶의 만족도와 조직의 성차별 문화. 「한국사회문제심리학회지」, 8(2): 191-208.
- 김혜정 (2011). 일·가정 양립 정책에 대한 젠더 비평적 분석 : 모성보호제도와 보육정책을 중심으로. 「여성학연구」, 21(2), 113-152.
- 문은영·장명선 (2014). 서울시 자녀양육 근로자의 일·가족생활 양립에서의 고충실태와 지원방안 : 비 정규직 자녀양육 여성근로자를 중심으로. 「공공사회연구」, 4(1), 5-36.

- 박기남 (2009). 기혼 취업 여성의 일·가족 양립을 위한 시간 갈등 연구: 연령계층별, 성역할 태도별 차이를 중심으로. 「한국여성학」, 25(2), 37-71.
- 박현정 (2016). 사회복지 업무 종사자의 일-가정 갈등이 직무만족도에 미치는 영향: 가족건강성의 매개효과를 중심으로. 「전남대학교 생활환경복지학과 박사학위 논문」.
- 방하남·김상욱 (2009). 직무만족도와 조직몰입도의 결정요인과 구조분석. 「한국사회학」, 43(1): 56-88.
- 백병부·황여정 (2009). 대출 임금근로자의 일자리 만족도 영향요인에 대한 구조 분석. 「직업능력개발 연구」, 12(2): 123-146.
- 손영미·박정열 (2015). 한국 기혼여성근로자의 일-가정 양립 관련 가치관이 일-가정 갈등 및 축진에 미치는 영향. 「한국콘텐츠학회논문지」, 15(7), 203-215.
- 송유미·이제상 (2011). 저출산 원인에 관한 연구 : 산업사회의 변호와 여성의 사회진출을 중심으로. 「보건사회연구」, 31(1). pp.21-61.
- 심미승·설선미 (2014). 일-가정 양립정책 구축을 위한 지역사회복지서비스에 관한 연구. 「한국정책학회보」, 23(1), 373-402.
- 심미혜·Y. Endo (2013). 한국인의 성역할고정관념과 성차별의식 및 군복무에 대한 태도. 「한국심리학회지: 여성」, 18(3), 2013.9, 365-385
- 심준섭 (2015). 행정학 연구에서 구조방정식모형 활용: 문제점 검토와 제언. 「한국행정학보」, 49(3), 453-485.
- 심준섭 (2013). 「구조방정식모형: 이해와 활용」, 법문사.
- 안은정 (2013). 일-가정 갈등에 영향을 미치는 선행요인 연구 : 가정친화조직, 직무특성, 역할관여 및 개인특성을 중심으로. 「분쟁해결연구」, 11(2), 75-120.
- 엄명용·김효순 (2011). 미혼 남녀의 향후 일-가정 양립 방안, 부부 성역할 태도, 저출산 문제에 대한 견해 간 관계 탐색 연구. 「한국인구학」, 34(3), 179-209.
- 오학수 (2013). 일본의 여성 관리직 현황과 일가정 양립 지원 실태. 「국제노동브리프」, 11(6) 63-70.
- 유자영 (2015). 기혼여성의 경제활동참여형태에 영향을 미치는 요인에 대한 연구. 「정책분석평가학회보」, 25(2), 23-48.
- 원숙연 (2015). 기혼 취업여성이 인식하는 일-가정 상호작용과 영향요인의 차별성: 정책적 함의를 중심으로. 「한국정책학회보」, 24(2), 309-334.
- 원숙연·성민정 (2016). 가족친화제도 동형화의 내부구조와 영향요인 : 가족친화인증기업(관)을 중심으로. 「한국행정학보」, 50(1), 139-166.

- 이동원·최선희 (1998). 부부평등과 결혼만족과의 관계. 「사회과학 연구논총」, 2, 149-184.
- 이정은 (2012). 미취학 자녀를 둔 여성근로자의 직장-가정 적합성 : 잠재프로파일분석을 통한 유형분류. 「가족과 문화」, 24(1), 71-104.
- 이진숙·최원석 (2011). 기혼 직장여성의 일 : 가족양립갈등 경로에 관한 연구. 「아시아여성연구」, 50(1), 169-198.
- 전영자 (2000). 성역할 특성과 남녀평등 의식에 관한 조사연구. 「인제대학교 인문사회과학논총」, 7(1): 227-248.
- 조희금 (1999). 취업기혼여성의 일-가정갈등과 직업 및 생활만족도: 생산직과 사무직 기혼여성을 중심으로. 「Family and Environment Research」, 132, 145-158.
- 채화영·이기영 (2013). 육아기 맞벌이 남성의 일·가정 양립 경험. 「가족과 환경 연구」, 51(5), 497-511.
- 최규련 (1984). 부부의 성역할태도와 결혼만족도에 관한 연구. 「Family and Environment Research」, 54, 91-102.
- 최상근 외 (2010). 학부모 자녀교육 및 학교참여 실태조사 방안 연구, 「교육과학기술부」.
- 통계청 (2012). 『경제활동인구조사』, 통계청.
- 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, 453-471.
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equations models, *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16(1), 74-94.
- Bellavia, G., & Frone, M. R. (2005). Work-family conflict, In J. Barling, E. K. Kelloway, and M. R. Frone(eds), *Handbook of Work Stress*. Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Clark, A. C. (1998). Measures of Job Satisfaction. *What Makes a Good Job? Evidence from OECD Countries*. Labor Market and Social Policy-Occasional Papers No. 34. OECD.
- Ernst Kossek, E., & Ozeki, C. (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.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992) Antecedents and outcome of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface, *Journal of Applied Psychology*, 77:65-78.

- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(Feb.), 39-50.
- Frone, M. R., Yardley, J. K. & Markel, K. S. (1997) Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 79-88.
- Grzywacz, J. G., & Butler, A. B. (2008). Work-family conflict. *The SAGE Handbook of Organizational Behavior*, 1, 451-68.
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Anger, W. K., Bodner, T., & Zimmerman, K. L. (2011). Clarifying work-family intervention processes: The roles of work-family conflict and family-supportive supervisor behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 134.
- Hawkins, J. L. (1968). Associations between Companionship, Hostility, and Marital Satisfaction. *Journal of Marriage and the Family*, 30(4), 647-650.
- Hobson, B., Lewis, J. & Siim, B. (2002). *Contested concepts in gender and social politics*. Edward Elgar.
- Johnson, D. R, White, L. K., Edwards, J. N., & Booth, A. (1986). Dimensions of marital quality: Toward methodological and conceptual refinement. *Journal of Family Issue*, 7, 31-49.
- Judge, T. A., Hulin, C. L., & Dalal, R. S. (2012). Job satisfaction and job affect. In S. W. J. Kozlowski (Ed.), *The Oxford Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. New York: Oxford University Press.
- Kahn, R., D. Wolfe, R. Quinn, J. Snoen, & Rosenthal, R. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*, New York: Wiley.
- MacCallum, R. C., & Browne, M. W. (1993). The use of causal indicators in covariance structure models: some practical issues. *Psychological bulletin*, 114(3), 533-541.
- Maume, D. J. (2006). Gender differences if restricting work efforts because of family responsibilities, *Journal of Marriage and Family*, 68(4): 859-869.
- 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.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-

- family conflict and family-work conflict scales. *Journal of applied psychology*, 81(4), 400.
- Osmond, M. W. & Martin, P. Y. (1975). Sex and sexism-comparison of male and female sex-role attitudes. *Journal of Marriage and the Family*. 37(4), 744-758.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *Measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Stains, G. L.(1980). "Spill-over versus compensation; A review of literature on the relationship between work and non-work." *Human Relations*. 33, 111-129.
- Vila, L. & Gracia-Mora, B. (2005). Education and the determinants of job satisfaction. *Education Economics*. 13(4), 409-425.
- 의협신문. "출산도, 육아도 어려운 병원 여성 노동자들". 2016.07.05. <http://www.doctorsnews.co.kr/news/articleView.html?idxno=111378>(검색일: 2016.06.14)
- 한겨레. "연애·결혼·출산...왜 포기하냐고 물으신다면". 2016.04.04. <http://www.hani.co.kr/arti/culture/music/738168.html>(검색일: 2016.06.14)
- e고용노동뉴스. "(설명)머니투데이.아주경제.아시아투데이(12.3) "경력단절여성 급증 및 남성육아휴직 사용 저조" 기사 관련 ". 고용노동부. <http://news.molab.go.kr/newshome/mtnmain.php?sid=2&stext=모성보호&mtnkey=articleview&mkey=searchlist&mkey2=2&aid=6212&bpage=1>(검색일: 2016.06.14.)

김은경(金恩景): 현재 중앙대학교 일반대학원 행정학과 박사과정이다. 주요 연구관심 분야는 정책설계 및 정책평가이며, 주요 논문으로는 "택시 대중교통 제도의 도입 실패에 관한 연구(2014)", "콘텐츠산업에 대한 국회발의안 내용 분석(2014)"이 있다(gyung9723@naver.com).

심준섭(沈俊燮): 미국 뉴욕주립대(State University of New York at Albany)에서 행정학 박사 학위를 취득하고, 현재 중앙대학교 공공인재학부 교수로 재직 중이다. 주요 연구관심 분야는 갈등관리와 협상론, 원자력 정책이며, 주요 논문으로는 "Public participation and trust in government: The case of the Korean financial regulatory agency(2016)", "Identifying policy frames through semantic network analysis: An examination of nuclear energy policy across six countries(2015)", "행정학 연구에서 구조방정식모형 활용: 문제점 검토와 제언(2015)" 등이 있다(jsshim@cau.ac.kr).

The Effects of Sex Roles in Family on Work-Family Conflict

Eungyung Kim & Junseop Shim

The Korean government has implemented various policies to reduce the stress of married women suffering from making a choice between work and family activity. Despite the importance, however, the factors and their structural relationship that affect work-family balance have not been intensely studied so far. In this context, this study investigated the effects of gender role in family on work-family reconciliation with the mediating effects of sexual discrimination at workplace, job satisfaction, and marital satisfaction through structural equation modeling. The results would provide important insights for work-family reconciliation policies by establishing the causal relationship between factors affecting work-family conflict.

Key words: work-family balance, job satisfaction, structural equation modeling, marital satisfaction