

기혼여성의 직장·가정균형과 삶의 질의 상호관계*

김난주**·권태희***

초 록

본 연구는 여성가족패널조사(2007)자료를 활용하여 기혼여성의 직장·가정균형과 삶의 질 사이의 관계를 실증 분석하였다. 직장·가정균형의 세 가지 구성요소는 시간균형, 몰입도 균형, 만족도 균형으로 평가하였다. 위계적 회귀분석 결과, 시간균형에서는 근로와 가사시간의 총합이 길어질수록 삶의 질은 낮아졌으며, 몰입도 균형에서는 가정역할에 대한 몰입도가 직장역할에 대한 몰입도보다 클수록 삶의 질이 개선되었으며, 몰입도 합과 몰입도 균형의 교호효과는 삶의 질에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 마지막으로 만족도 균형에서는 직장-가정 만족도 총합이 큰 사람일수록, 만족도 합과 만족도 균형의 교호효과의 경우도 삶의 질에 긍정적인 영향을 주는 것으로 추정되었다. 이와 같은 분석결과는 향후 연구의 시사점에 관한 논의 또는 현재 일-가정양립지원제도의 실효성을 제고하는데 기여할 것으로 판단된다.

주제어: 시간 균형, 몰입도 균형, 만족도 균형, 삶의 질, 여성가족패널조사

* 이 논문은 '제1회 여성가족패널 학술대회(2008.12.4)' 발표논문을 수정·보완한 것임.

** 한국여성정책연구원 일·가족 연구실 전문연구원(string@kwidmail.re.kr)

*** 성균관대학교 경제학부 BK21 연구교수(tkwon@skku.edu)

I. 서론

직장과 가정균형의 중요성은 여성의 경제활동참가율을 지속적으로 향상시켜온 주요 선진국가의 공통된 의제이다. 우리나라의 여성 고용률은 1977년 40.7%에서 2007년 48.9%로 점진적으로 증가하고 있다. 현재 대부분의 OECD국가가 직면한 문제는 자녀를 가진 부모의 대부분은 직장에 다니고 있는 맞벌이 부부이며, 최근 들어 싱글 맘(한 부모가정의 모)의 고용률이 대체로 기혼여성의 고용률을 앞지르고 있는 추세이다(Gornick, J. C., Heron A., and Eisenbrey, R., 2007) 그 결과, 이들 국가에서는 직장과 가정의 균형문제가 국가차원의 정책이슈로 제기되고 있으며 나아가 개인 삶의 질적인 측면에도 영향을 미치고 있다. 정책당국이 해결해야 될 주요사항으로서 부모가 자녀와 보내는 시간의 부족문제, 직장에 다니는 부모의 과도한 스트레스 문제, 직장과 보육에 있어서 성별 불균형문제(gender imbalance), 자녀양육의 질적 수준에 따른 고비용으로 인한 재정부담(financial burdens) 등이 해당된다. 이러한 문제들은 비단 우리나라보다 생활수준이 높은 선진국의 현안에만 국한되지 않는다.

이미 한국 여성 노동시장에 나타나고 있는 다양한 형태의 복합적인 이중노동시장의 구조적인 문제, 즉 30대 여성의 경제활동참가율이 가장 낮은 점, 이 시기가 출산과 육아의 시기와 맞물려 있다는 점, 여성취업의 가장 큰 애로요인으로 육아부담을 호소하는 있는 점, 일정기간 자녀양육 후 노동시장에 재진입하는 경우 분절된 경력으로 인해 이들의 근로형태가 저임금·비정규직, 저임금·단순노무직에 집중 고용된다는 점 등이다. 따라서 여성이 직장생활을 계속하면서 육아를 비롯한 가정생활을 조화롭게 영위할 수 있도록, 자신의 삶에 대한 질적인 개선을 위해서도 사회·국가차원의 적극적 지원이 요구되고 있다. 직장과 가정의 균형을 이루지 못해 여성의 사회진출이 좌절되는 것은 개인의 선택 문제를 떠나 국가적으로도 큰 손실임은 자명하다. 바야흐로 21세기는 우수한 여성인적자원을 최대한 활용하는 것이 국가경쟁력을 좌우하는 시대이기 때문이다. 정부는 이와 같은 사회적 요청에 따라 ‘남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률(2008.6.22 시행)’과 ‘경력단절여성 등의 경제활동 촉진법(2008.12.6 시행)’을 제정하여 제도적인 기반을 마련하고 있다.

그러나 아직 학계에서는 직장·가정균형(work-family balance)에 대한 일치된 정의와 균형 측정의 정확한 방법 및 직장·가정균형이 삶의 질에 미치는 효과 분석방법도 완전하게 확립되어 있지 않는 실정이다.

따라서 본 연구는 한국여성정책연구원의 전국규모 패널조사인 ‘여성가족패널조사’자료를 이용하여 직장·가정균형 등의 문제를 경험적으로 규명하는데 유용하게 활용될 수 있는 점을 착안하여 다음과 같은 사항을 실험적으로 분석하고자 한다. 분석결과는 여성 및 가족정책수립의 기초자료로서 활용될 수 있을 것으로 본다. 첫째, 기존에 논의된 직장·가정균형개념과 구분되는 폭넓은 정의 및 삶의 질에 관한 논의를 살펴보고, 둘째, 직장·가정균형의 측정방법은 앞서 정의된 개념과 일치되는 선상에서 발전시키고자 한다. 셋째, 직장·가정균형과 후생수준의 우수한 지표로서 삶의 질 사이의 상호관계를 실증분석하고자 한다. 마지막 절에서는 직장·가정균형과 삶의 질 사이의 관계를 통해 도출된 연구의 결론을 요약하고, 그 함의를 제시한다.

II. 직장·가정균형과 삶의 질의 정의

1. 직장·가정균형에 관한 검토

일반적으로 직장·가정의 균형을 고려할 때, 두 기능을 적절하게 연결하기가 쉽지 않다. 하나의 역할에 대한 조건과 경험은 다른 한쪽 부분의 조건 및 역할과 인과적으로 연관되어있기 때문이다(Edwards and Rothbard, 2000). 그 대신에 직장·가정균형은 개인의 서로 다른 삶의 역할과 상호역할현상에 대한 본질적인 반영이라고도 한다(Marks and MacDermid, 1996). 또 다른 역할균형(role balance)과 연관된 정의에서는 “긍정적(positive)” 역할균형을 모든 역할에 대해 완전한 역할수행을 한 경우로 표현하고, “부정적(negative)” 역할균형은 모든 역할에 대해 완전히 역할수행을 하지 못한 것으로 구분한다. 이와 연관된 견해로서 긍정적 역할균형 즉 균형 잡힌 삶은 “모든 삶의 영역에서 만족감을 성취하는 것, 그리고 그것을 성취하기 위해 에너지, 시간과 같은 개인적 자원 및 자신의 영역을 잘 배분하여 실행에 옮길 것을 필요로 함”을 의미 한다(Kyrchmeyer, 2000). 유사한 또 다른 균형의

견해는 “직장과 가정에서 최소한의 역할갈등(role stress)을 가진 상태에서의 만족스러운 역할기능(Clark, 2000)”이라고 피력한다.

이와 같은 다양한 정의는 다음과 같은 공통요소를 가진다. 먼저, 균형 또는 유사균형이란 직장에서의 역할과 가정에서의 역할경험 사이에 존재하는 것으로서 높은 수준의 만족도, 역할, 건강 또는 다양한 역할의 효과성 같은 것들을 의미한다. 앞서 정의한 긍정적 균형과 부정적 균형의 의미로 재정의 하면 긍정적 균형은 두 역할기능에 대해 공평한 주의력을 기울이는 특징을 가지며, 부정적 균형은 서로 다른 역할기능에 대해 공평한 주의력이 부족한 상태를 의미한다. 일상생활에 비유하면 지렛대의 정중앙이 긍정적 균형 상태이며 양쪽부분, 즉 무겁거나 가벼운 것의 양측을 부정적 균형 상태로 측정지수화 하여 적용할 수 있다(Marks and MacDermid, 1996).

또한 직장·가정균형의 정의는 암묵적으로 균형의 두 가지 요소로서 투입과 산출을 고려할 수 있다. 투입은 개인자원으로서 각자의 역할에 적용될 수 있다(Kyrchmeyer, 2000). 즉 균형에 도달하기 위해서는 직장과 가정 각각의 역할을 주의력, 시간, 몰입 또는 실행의 공평한 수준으로 접근할 수 있다. 따라서 긍정적 균형은 주의력, 시간, 몰입 또는 실행수준이 매우 높은 상태를 말하며, 반면 부정적 균형은 주의력, 시간 몰입 또는 실행수준이 매우 낮은 상태를 의미한다. 이러한 투입요소는 개인의 몰입정도(즉 각각의 역할에 헌신한 시간량 또는 심리적인 몰입정도를 의미)를 반영한다.

또 다른 균형의 요소 중 하나는 만족도에 대한 정의이다(Clark, 2000; Kirchmeyer, 2000; Kofodimos, 1993). 긍정적 균형은 직장과 가정역할에 대한 만족수준이 균등하게 높은 상태를 의미하고, 부정적 균형은 두 역할에 대한 만족도가 균등하게 낮은 수준을 의미한다. 그러나 근본적으로 하나의 역할이 다른 하나의 역할보다 만족수준이 월등히 높은 경우에는 직장과 가정균형을 도달하기 어려운 문제가 돌출될 수 있다. 이에 대한 대안으로 긍정적 균형에 대한 측정은 개인이 모든 삶의 역할에 대해 균등한 만족수준을 갖는 정도로서 평가하고 있다(Marks and MacDermid, 1996).

본 연구에서 전제하는 직장-가정균형에 대한 정의는 다음과 같다. 즉 개인이 직장과 가정의 역할에 동등하게 몰입하는 정도 또는 동등하게 만족하는 정도를 나타낸다. 넓은 의미로 이 같은 균형의 의미에는 긍정적, 부정적 균형

의 의미를 포괄하고 있다. 그 이유는 역할몰입은 시간과 심리적 몰입으로 나눌 수 있기 때문이다. 직장-가정균형은 다음 3가지 구성요소로 정의하고자 한다. (1) 시간균형: 직장과 가정역할에 헌신한 시간량이 균등한 상태 (2) 몰입균형: 직장과 가정역할에 대한 심리적 몰입정도가 균등한 수준 (3) 만족도균형: 직장과 가정역할의 만족도 수준이 균등한 상태이다. 따라서 직장·가정균형의 각 구성요소는 시간, 몰입도, 만족도 수준이 균등하게 높은 경우를 긍정적 역할균형(positive role balance)을 의미하며, 두 역할 중 다른 한쪽이 많거나, 적은 상태를 부정적 역할균형(negative role balance)을 나타낸다. 추가적으로 직장-가정균형의 개념화에 있어서 개인의 욕망과 가치에 대한 한계효용은 본 연구가설에서 독립적인 것으로 가정된다. 만약 독립적이지 않다면, 개인에 따라 직장·가정에 대한 역할균형의 내용 또는 패턴이 상이하게 되어 일관성 있는 결과를 도출할 수 없기 때문이다.

2. 삶의 질에 관한 검토

삶의 질에 관한 정의도 직장·가정균형에 관한 개념만큼 그 의미가 명확하게 일반화되어 있지 않다. 그 이유는 삶의 질에 관한 연구가 실용적인 목적으로 진행되었을 뿐만 아니라 ‘삶의 질’의 용어가 내포하고 있는 내용이 다양하고 주관적인 측면이 있기 때문이다. 그럼에도 불구하고 지금까지 진행된 삶의 질 연구에서 발견되는 가장 일반적인 내용으로는 개인생활의 전반적인 수준이나 복지를 의미하는 것으로서 인간생활의 양적인 측면과 질적인 수준, 그리고 가치의식 등이 있다. 구체적으로 삶의 질이란 경제적인 생활수준, 심리적·주관적 만족, 생활전반에 대한 만족, 주관적 복지수준 등을 의미한다. 이와 같이 삶의 질은 인간생활의 객관적 조건과 주관적 심리상태를 모두 망라하는 종합적인 개념으로 흔히 사용되고 있다.

삶의 질에 관한 초기연구는 인간생활의 주관적인 차원은 무시하고, 객관적인 차원에만 초점을 두고 진행되었다. 그러나 객관적 차원에 초점을 둔 삶의 질에 관한 연구결과는 세계 제2차 대전 이후 눈부신 경제성장에도 불구하고 개인의 삶의 만족수준이 증가하지 않게 되면서 사회현실과 괴리가 있는 것으로 비판을 받게 되었고, 그 결과 사회구성원의 전체 삶의 수준을 반영할 수

있는 새로운 지표개발에 대한 필요성이 제기되면서 주관적인 차원을 중시하게 되었다(Bauer, 1966).

그 이후 주관적 차원과 객관적 차원을 고려한 종합적인 삶의 질에 관한 척도 구성의 필요성이 제기되었음에도 불구하고 기존의 삶의 질에 관한 연구들은 여전히 객관적 차원이나 주관적 차원 중 하나에 초점을 두고 진행되고 있다(Inkels, 1993). 그 이유는 삶의 질을 구성하고 있는 객관적 차원과 주관적 차원이 일치하지 않는 경우가 빈번하게 발생할 뿐만 아니라 삶의 질에 관한 단일한 척도구성이 어렵기 때문이다. 예를 들면 Davis and Fine-Davis(1991)는 아일랜드 도시거주자들을 대상으로 삶의 질에 대한 조사를 실시하였다. 조사결과 도시의 객관적 조건과 주민들이 인식하는 복지 사이에는 어떠한 일관된 관계도 발견되지 않았다고 한다. 이들 연구가 시사하고 있는 중요한 함의는 바로 삶의 질 문제는 그것의 객관적인 조건의 차원을 높인다고 해서 반드시 주관적인 만족도가 상승하지 않는다는 점이다.

이후 Evans(1994)의 경험적 연구를 받아들여 삶의 질을 몇 가지 차원으로 분류하고 그 차원들 간에 관계를 정립하는 개념적인 분석틀이 제시되었다. 즉 객관적인 지표들이 적절하게 선택되었을 경우 그것은 주관적인 삶의 만족도와 높은 상관관계를 가질 수 있으며, 그런 의미에서 객관적인 삶의 질 만족은 주관적인 삶의 질 만족에 충분조건은 아닐지라도 필요조건은 될 수 있다고 한다. 이러한 유형의 이론적·경험적 작업이 활성화되어 삶의 질 연구에 크게 기여한 것으로 평가되고 있다(김영기·박재규, 2000). 향후 삶의 질 척도구성 작업은 객관적인 차원과 주관적인 차원을 포함하는 단일 차원의 삶의 질 척도 구성에 유의미한 단서를 제공할 수 있다는 점에서 그 의의를 찾을 수 있다.

본 연구는 한국여성정책연구원이 수집한 여성가족패널자료를 이용하고 있기 때문에 여성근로자의 삶의 질에 관한 주관적 척도와 객관적 척도를 함께 사용한 ‘단일차원’ 척도구성에는 한계가 있다. 따라서 본 연구는 패널자료에 포함된 여성근로자의 주관적인 가정생활의 스트레스를 나타내는 양육부담, 집안일 부담, 환자 돌보기 부담 관련항목을 이용하여 삶의 질 척도를 구성하였다¹⁾.

1) Kofodimos(1993)는 직장·가정생활의 불균형은 높은 수준의 스트레스를 야기하고, 이로 인해 삶의 질적 수준의 가치가 하락하여 궁극적으로 직장에서의 개인의 생산성은 감소할 것이라고 제안하였다. 특히 직장에서의 불균형문제와 삶의 질적 수준과의 상관성을 강조하였으

III. 직장·가정균형과 삶의 질의 관계

직장과 가정의 균형은 일반적으로 개인의 후생수준을 개선시키는데 긍정적인 기여를 한다. 예컨대, 특정한 직장에서의 노동시간의 불균형은 근로자의 높은 스트레스를 야기하고 삶의 질을 떨어트리며 궁극적으로 개인근로의욕의 효과성을 감소시킨다(Kofodimos, 1993). Hall(1990)은 직장·가정균형을 촉진시키기 위한 방법으로 조직문화의 변화를 강조하였으며, 대부분의 학자들은 삶의 균형을 개선시키는 방법을 기업과 근로자에게 충분히 권장할 것을 주장하였다(Fisher, 2001; Cummings, 2001).

그러면 직장·가정균형이 개인 삶의 질을 개선시킬 수 있을까? 우선, 다양한 역할에서의 몰입은 개인들이 어떤 하나의 역할로부터의 부정적인 경험의 효과를 보호하거나 완화시키는 기능을 한다(Barnett and Hyde, 2001). 이러한 완충효과(buffering effect) 이상으로 직장·가정균형은 보다 직접적인 방법으로 개인의 삶의 질을 개선시킬 것으로 예측된다((Marks and MacDermid, 1996). 즉 직장·가정균형을 잘 이룬 사람들은 역할수요에 직면하여 불균형을 이룬 사람들에 비하여 스트레스가 낮을 것이며, 보다 많은 역할을 수월하게 수행할 것이며 역할부담을 적게 경험할 것이다.

특히 직장·가정균형을 이룬 사람들은 전통적인 직장·가정의 역할갈등을 적게 느낄 것이다. 그 이유는 균형을 이룬 사람들은 두 가지 역할에 완전히 몰입하기 때문이며 “상황의 위급성”이 역할성과를 방해하지는 못할 것이기 때문이다. 이러한 결과로서 직장·가정역할의 몰입균형을 이룬 사람들은 개인의 삶의 질적 수준과 어떠한 관계가 있을 것으로 예측되며 그와 같은 균형은 직장·가정의 역할갈등과 스트레스를 모두 낮추게 되고, 궁극적으로 삶의 질적 수준을 개선시킬 것이다(Frone, Russell and Cooper, 1992).

그러나 균형의 유익한 효과(beneficial effect)는 긍정적 균형을 기반으로 한다. 본 연구에서는 직장·가정균형에 대한 시간과 몰입의 높은 투자가 직장·가정의 역할갈등을 낮추고 스트레스를 줄여서 궁극적으로 개인 삶의 질 향상

나, 본 연구 분석결과 일이 가정생활에 미치는 영향에 해당하는 문항(장시간근로, 불규칙한 근로시간)을 적용한 결과 통계적 유의수준이 낮기 때문에 반대로 가정생활이 일에 미치는 항목을 활용하여 삶의 질 척도를 조작정의 하였다.

에 기여한다는 점을 주장하고자 한다. 우선 개인 삶의 질에 대한 긍정적, 부정적 균형의 서로 다른 효과를 결정하기 위해 개인의 두 역할에 투입된 시간의 총량이 높은 사람과 낮은 사람을 구분해야 한다. 두 역할 사이에 시간의 총량이 균등하게 배분된 경우를 긍정적 시간균형, 이와 반대로 두 역할 사이의 시간배분이 한정되어 있는 경우는 부정적 시간균형의 예로 설명할 수 있다. 유사하게 두 역할의 몰입도 측정도 동일하게 적용할 수 있다. 따라서 긍정적 균형은 부정적 균형보다 삶의 질에 보다 중요하고 유익한 영향을 미칠 것이라고 예측할 수 있다.

이에 더하여 직장·가정양립문제를 측정하는데 있어서 전통적으로 다루어지고 있는 직장·가정 만족도 균형을 살펴볼 것이다. 만족도 균형과 삶의 질 사이의 관계는 직장·가정역할에 대해 상대적으로 불만족인 사람보다 상대적으로 만족도가 높은 사람이 두 측정지수 사이의 관계가 보다 강하게 나타날 것으로 예상된다. 즉 부정적인 만족도 균형 하에 있는 개인들은 긍정적인 만족도 균형 하에 있는 개인이 가진 직장·가정역할 배분의 만족도 총합에 따른 역할갈등이 더 큰 것을 의미한다. 따라서 삶의 질에 대한 만족도 효과를 유효하게 설명할 수 있다. 이를 검증하기 위해 다음과 같은 세 가지 연구 질문을 설정하고자 한다.

- 연구가설 1. 직장가정에서의 역할 수행을 위해 투입된 시간 균형(Time Balance)과 시간합(Total Time) 간에는 삶의 질(Quality of life)을 예측하는 상호작용이 있다. 직장·가정 균형과 삶의 질의 관계는 직장가정에 투입된 시간이 제한적인 사람보다 많은 사람에게 더 강하게 작용하며, 시간균형에 가까운 사람일수록 삶의 질적 수준이 높다.
- 연구가설 2. 직장가정에서의 역할에 대한 몰입도 균형(Involvement Balance)과 몰입도합(Total Involvement) 간에는 삶의 질(Quality of life)을 예측하는 상호작용이 있다. 직장·가정균형과 삶의 질의 관계는 직장가정의 역할에 상대적으로 몰입하지 않은 사람보다 몰입한 사람에게 더 강하게 작용하며, 몰입도 균형에 근사한 사람일수록 삶의 질적 수준이 높다.
- 연구가설 3. 직장가정의 역할에 대한 만족도 균형(Satisfaction Balance)과 만족도합(Total Satisfaction) 간에는 삶의 질(Quality of life)을 예측하는 상호작용이 있다. 직장·가정균형과 삶의 질의 관계는 직장가정에서의 역할에 상대적으로 만족하지 않은 사람보다 만족한 사람에게 더 강하게 작용하며, 만족도 균형에 근사한 사람일수록 삶의 질적 수준이 높다.

가설1, 가설2는 삶의 질에 대한 시간균형과 몰입도 균형과의 관계를 예측하기 위한 것이며, 가설3은 직장·가정역할에 대한 만족도 균형이 삶의 질을 높이는 것과의 관련성을 분석하기 위한 것이다(Clark, 2000; Kirchmeyer, 2000; Kofodimos, 1993). 두 역할에 대해 만족도가 높은 사람이 그렇지 않은 사람들에 비해 목표성취도가 높을 것이며 이것이 궁극적으로 개인의 삶의 질과 연관되어 있을 것이다(Diener, Suh, Lucas and Smith, 1999). 그러나 만족도 균형과 삶의 질의 관계는 직장·가정역할에 대한 총체적 만족도에 의존한다. 총체적 만족수준이 높은 사람의 경우 직장·가정역할에 보다 높은 만족도를 나타낼 것으로 예상할 수 있다. 따라서 두 역할에 대한 만족도 차이정도에 따라 불균형 상태에서는 역할갈등(stress)수준이 높을 것이며 이에 따라 삶의 질도 상대적으로 낮게 된다. 반대로 총체적 만족도가 낮은 조건하에서 두 역할에 대한 만족도의 불균형 차이는 스트레스를 약간 낮추거나 삶의 질에 대한 효과는 적거나 없을 수 있다. 본 연구에서는 이와 같은 직장·가정균형(시간, 몰입도, 만족도 균형)과 삶의 질 사이의 관련성 분석을 통해 역할균형의 사회적 중요성을 검토할 것이다.

IV. 실증분석

1. 변수정의 및 측정

본 연구는 2007년 여성가족패널조사(KLOWF: Korean Longitudinal Survey of Women and Family)의 전체 조사 대상 여성 10,013명 중 직장·가정양립의 선택문제에 직면한 인적그룹을 20세 이상 기혼인 직장여성으로 판단하여 이 그룹의 전체대상인원 1,502명에 대해 실증 분석하였다. 각 추정변수는 다음과 같이 정의하였다. 이하에서 채택된 각각 측정지표에 포함되는 설문문항은 요인분석과 신뢰성 검증결과 Cronbach's Alpha값은 <표 2>에서 보는 바와 같이 모든 항목의 신뢰성이 약 0.7-0.9 사이의 값으로 높게 나타났다. 따라서 모든 요인 즉, 직장몰입도, 가정몰입도, 가정만족도 및 삶의 질에 관한 문항선택은 신뢰할 수 있는 수준으로 판단된다.

1) 시간균형

직장과 가정의 시간 균형을 정의하기 위해 ‘근로시간’과 ‘가사시간’을 사용하였다. 분석에 필요한 시간합(Total Time)은 ‘근로시간’과 ‘가사시간’의 합계이다. 시간균형(Time Balance)은 ‘근로시간’과 ‘가사시간’의 차이로서 근로시간이 가사시간 보다 클 때, 근로시간과 가사시간이 같을 때, 근로시간이 가사시간 보다 작을 때에 따라 각각의 균형계수를 추계하였다.²⁾ 본 연구에서 이 변수를 시간균형계수라고 정의한다. 즉 0값(zero scores)은 균형을 의미한다. 그 이유는 직장과 가정에 헌신한 시간량이 동등함을 의미하기 때문이다. 양의 값(positive scores)은 직장불균형을 의미한다. 즉 가정보다는 직장에서 헌신한 시간량이 더 크기 때문이다. 반대로 음의 값(negative scores)은 가정 불균형을 의미하며, 직장보다는 가정에 헌신한 시간량이 더 큰 경우이다. 본 연구에서는 주당 평균근로시간과 육아를 포함한 집안일(설거지, 청소 등)에 소비한 주당 평균가사시간으로 측정하였다³⁾.

2) 몰입도 균형

시간 변수와 마찬가지로 몰입도합(Total Involvement)과 몰입도 균형(Involvement Balance)을 구하기 위해서는 각각의 직장몰입도와 가정 몰입도를 설명할 수 있는 적합한 대리변수가 필요하다. 이 변수를 구하기 위해 본

2) 이 방법은 Janis and Fadner(1965)에 의해 처음으로 개발되었으며, 최근에는 Deephouse (1996)에 의해 활용되었다. 계수는 -1, +1 사이의 값을 가지게 되며, 계수 값이 0이라는 것은 개인이 직장·가정균형에 투입된 시간량이 정확히 일치되는 수준에서 소비가 이루어짐을 의미한다. 즉 시간균형계수를 측정하는 방정식은 다음과 같이 정의된다. 또한 이를 몰입도, 만족도 균형계수에도 동일하게 적용할 수 있다.

$$\text{불균형계수}(=+1): \text{근로시간} - \text{가사시간} > 0 \rightarrow \frac{(w^2 - wh)}{t^2}$$

$$\text{균형계수}(=0): \text{근로시간} - \text{가사시간} = 0 \rightarrow 0$$

$$\text{불균형계수}(=-1): \text{근로시간} - \text{가사시간} < 0 \rightarrow \frac{(wh - h^2)}{t^2}$$

(단, w: 주당 평균 근로시간, h: 주당 평균 가사시간, t = w+h: 총시간 합)

3) 본 연구의 주된 관심은 직장·가정역할에 투입된 시간균형이다. 그러나 최근 여가에 대한 선호가 증가하고 있기 때문에 삶의 질에 영향을 미치는 요인으로써 포괄적인 시간균형(예컨대, 직장·가정·여가시간의 균형)의 개념도 활용해 볼 수 있다. 이 부분은 후속연구에서 추가분석의 과제로 남겨둔다.

자료의 설문문항에서 ‘직장몰입도’와 ‘가정몰입도’ 정의에 가장 유사한 문항을 선별하여 균형의 개념을 지수화 하였다. 즉 직장 몰입을 나타내는 문항 8개(5점 척도: 1=매우 불만족~5=매우 만족)의 평균값과 가정 몰입을 나타내는 2개 문항(4점 척도: 1=전혀 그렇지 않다~4=매우 그렇다)의 평균값을 우선 측정한다. 다음으로 몰입도합(Total Involvement)은 ‘직장몰입도’와 ‘가정몰입도’의 합으로 정의한다. 따라서 몰입도의 총합이 클수록 직장과 가정에 대한 몰입도도 커지는 것으로 해석할 수 있다. 몰입도 균형(Involvement Balance)은 직장과 가정역할에 몰입한 수준이 균등한 상태로서 몰입균형계수는 0의 값을 가진다. 양의 값은 직장불균형으로서 가정보다 직장에 몰입한 양이 더 큰 것을 가리킨다. 반면 음의 값은 가정 불균형으로서 직장보다 가정에 몰입한 수준이 더 큰 것을 나타낸다. 몰입도 균형계수 추계방식은 시간균형(Time Balance)과 동일하다.⁴⁾

3) 만족도 균형

마지막으로 직장과 가정의 균형을 측정하는 변수로는 만족도합(Total Satisfaction)과 만족도 균형(Satisfaction Balance)이 있다. 몰입도의 경우와 마찬가지로 이 변수를 구하기 위해서는 직장만족도와 가정만족도가 필요하다. ‘직장만족도’란 직장생활에 대한 만족도를 측정하는 문항 1개(5점 척도: 1=매우 불만족~5=매우 만족)의 값이고 ‘가정만족도’는 가정생활의 만족도와 연관된 2개 문항(4점 척도: 1=전혀 그렇지 않다~4=매우 그렇다)의 평균값으로 정의한다. 만족도합(Total Satisfaction)이란 앞서 구한 것과 동일한 개념으로서 ‘직장만족도’와 ‘가정만족도’합을 의미하며, 그 총합이 증가할수록 만족도가 커지는 것으로 해석될 수 있다. 만족도 균형(Satisfaction Balance)은 직장과 가정역할로부터 파생되는 만족도 수준이 동일한 것을 의미함으로써 만족도 균형계수는 0의 값을 가진다. 양의 값은 직장불균형으로서 가정보다 직장의 만족도가 더 큰 것을 의미한다. 반면 음의 값은 가정 불균형으로서 직장보다 가정의 만족도 수준이 더 큰 것을 나타낸다. 만족도 균형계수 추계

4) 직장 몰입도와 가정 몰입도에 포함되는 문항은 Greenhaus & Granrose(1992)를 참조하였음.

방식도 시간균형(Time Balance)과 동일하다.⁵⁾

4) 통제변수

기본 인구·사회학적 통제변수로는 연령, 임금, 자녀수, 업종(비 서비스업, 서비스업), 교육수준(고졸이하, 전문대졸이상) 및 사업체규모(30인 미만, 30~100인 미만, 100인 이상)를 포함한 6개 변수이다. 이들 변수에 대한 설명은 <표 1>에 나타나 있다.

5) 삶의 질

(1)~(4)까지는 삶의 질적 수준에 영향을 미치는 설명변수들을 정의하였다. 본 연구에서 삶의 질(Quality of Life)은 직장과 가정생활을 양립을 하는데 힘들다고 느끼는 항목을 대리 변수로 정의하고 이에 해당하는 관련 문항 3개(4점 척도: 1=매우 그렇다~4=전혀 그렇지 않다)를 선택하여 평균값을 구하였다. 평균값이 클수록 직장-가정양립이 어렵지 않다는 의미로써 삶의 질이 높은 것으로, 반대로 평균값이 낮을수록 직장·가정양립이 곤란하다는 의미로써 삶의 질이 낮은 것으로 해석된다. Pottick and Fudge(1986)는 “당신은 현재 삶에 대해 어떻게 느끼는가?”라는 설문문항을 삶의 질을 평가하는 종속변수로서 활용하였다. 본 연구에 사용된 분석 자료에는 이와 같은 문항이 존재하지 않는다. 따라서 기존연구에서 유도한 이론적인 가설을 활용하였다.

5) Wormley(1990)는 직장만족도에 대한 문항으로서 “현재 직장생활에 만족합니까.” 가정만족도에 대한 문항으로 “현재 가정생활에 만족합니까.”등에 관한 5점 척도(5 point scale)를 활용하여 평가하였다.

〈표 1〉 변수측정

| 변수명 | 변수정의 | |
|----------------------------|---|--|
| (1) Time | | |
| ① Total Time | 근로시간 + 가사시간 | - w: 주당 평균 근로시간 - h: 주당 평균 가사시간 - t: 총 시간 = w + h |
| ② Time Coefficient | $\frac{(w^2 - wh)}{t^2} > 0 \rightarrow$ $\frac{(wh - h^2)}{t^2} < 0 \rightarrow$ | |
| (2) Involvement | | |
| ① Total Involvement | 직장몰입도 + 가정몰입도 | - 직장몰입도 문항(5점 척도) · 임금 또는 소득, 고용의 안정성, 하고 있는 일의 내용, 근로환경, 근로시간, 개인의 발전 가능성, 직장 내 의사소통 및 인간관계, 복리후생. |
| ② Involvement Coefficient | $\text{직장몰입도} - \text{가정몰입도} > 0$ $\text{직장몰입도} - \text{가정몰입도} = 0$ $\text{직장몰입도} - \text{가정몰입도} < 0$ | - 가정몰입도 문항(4점 척도) · 가족분양에 대한 책임감 때문에 더 열심히 일을 하게 된다 · 식구들이 내가 하는 일을 인정해주어 일을 더 열심히 하게 된다 |
| (3) Satisfaction | | |
| ① Total Satisfaction | 직장만족도 + 가정만족도 | - 직장만족도 문항(5점 척도) · 전반적 만족도 |
| ② Satisfaction Coefficient | $\text{직장만족도} - \text{가정만족도} > 0$ $\text{직장만족도} - \text{가정만족도} = 0$ $\text{직장만족도} - \text{가정만족도} < 0$ | - 가정만족도 문항(4점 척도) · 일을 함으로써 식구들한테 더 인정받을 수 있다고 생각한다 · 일을 함으로써 가정생활도 더욱 만족스러워진다 |
| (4) Control Variable | | |
| ① Age | 연령 | 연속변수 |
| ② DEdu | 학력 | 응답자 학력 |
| ③ Dchild | 자녀타미(Dchild=1이면 자녀수는 2명 이상, 기준 자녀수는 1명 이하) | 출산 자녀수 |
| ④ Lnwage | 임금 자연 로그 | 월평균소득(만원) |
| ⑤ DUjong | 업종 타미(DUjong=1이면 비 서비스업, 기준 업종은 서비스업) | 산업코드 |
| ⑥ DSize1 | DSize1=1이면, 30-100인 미만(기준 사업체 규모는 30인 미만) | 사업체 직원 수 |
| ⑦ DSize2 | DSize2=1이면 100인 이상 | |
| (5) Quality of Life | 삶의 질 | - 삶의 질 문항(4점 척도) · 자녀양육 부담으로 인해 일을 병행하는 것이 힘들 때가 많다 · 집안일이 많아서 직장 일을 할 때도 힘들 때가 많다 · 식구 중 환자가 생겨서 일을 그만 둘 생각을 해 본 적이 있다 |

주 : 5점 척도 문항은 모두 4점 척도로 표준화시킴.

〈표 2〉 측정변수 요인분석 결과

| | 요인 1 직장 몰입도 | 요인 2 가정 몰입도 | 요인 3 가정 만족도 | 요인 4 삶의 질 |
|-------------|----------------|----------------|----------------|--------------|
| 임금 | .746 | .079 | .060 | -.001 |
| 고용 | .803 | .042 | .089 | .029 |
| 일내용 | .835 | .016 | .151 | .021 |
| 근로환경 | .856 | .010 | .107 | .057 |
| 근로시간 | .772 | -.083 | .110 | .074 |
| 발전가능성 | .807 | .103 | .124 | .005 |
| 의사소통 | .751 | -.038 | .164 | .045 |
| 복리후생 | .766 | .065 | .093 | -.040 |
| 가족부양 | -.023 | .887 | .096 | -.177 |
| 식구들 인정 | .174 | .678 | .502 | -.033 |
| 가정만족 | .193 | .106 | .869 | .038 |
| 일로인정 만족 | .224 | .164 | .859 | .005 |
| 양육부담 | -.027 | -.035 | -.029 | .873 |
| 집안일부담 | .056 | .018 | -.095 | .899 |
| 환자부담 | .063 | -.217 | .170 | .601 |
| Eigen value | 5.155 | 1.364 | 1.901 | 1.979 |
| 설명비율(%) | 34.369 | 9.096 | 12.674 | 13.192 |
| 누적설명비율(%) | 34.369 | 69.331 | 60.235 | 47.561 |

주 : 1) ROTATION VARIMAX 기법 활용함.

2) 요인 변수의 신뢰도

| | 요인 1 직장 몰입도 | 요인 2 가정 몰입도 | 요인 3 가정 만족도 | 요인 4 삶의 질 |
|---------------------|----------------|----------------|----------------|--------------|
| Cronbach's α | .915 | .645 | .814 | .721 |

2. 추정방법

본 연구에서는 사전에 정의된 직장·가정균형에 대한 세 가지 대리변수 시간, 몰입도, 만족도 균형계수를 측정하여 그 지수가 0이면 직장·가정역할 간에 가장 높은 수준의 만족도(긍정적 균형)를 나타내는 것이고 0이 아닌 값은 직장·가정역할 중에 어느 한쪽을 선호하는 불균형(부정적 균형)을 의미한다. 따

라서 최고의 균형은 두 개의 역할에 대해 공히 만족스러운 상태로서 개인 삶의 질적 수준에도 긍정적인 영향을 미칠 것으로 추측된다. 이와 같은 상호관계를 분석하기 위한 적합한 추정방법으로 위계적 회귀분석(hierarchical regression analysis)⁶⁾을 활용하고자 한다.

모든 변수는 회귀 분석에 앞서 표준화를 시킨다(Jaccard, Turrisi, & Wan, 1990). 직장·가정역할균형을 측정하는 세 가지 변수인 시간균형, 몰입도 균형 및 만족도 균형변수에 대해 각각 회귀 분석을 실시하고 마지막에는 모든 요인을 통합한 총 4단계의 위계적 회귀분석 결과를 도출할 것이다. 각각의 회귀분석 1단계에서는 인구학적 특징을 통제하는 기초 분석으로 연령, 임금, 자녀수, 교육수준, 업종, 사업체 규모에 대해 실시하고, 2단계에서는 총 합을 나타내는 각각의 변수인 시간합, 몰입도합, 만족도합을 추가하여 이들 변수들이 삶의 질적 수준에 미치는 효과를 추정한다. 다음 3단계에는 시간균형, 몰입도 균형, 만족도 균형변수를 추가하여 직장·가정균형이 삶의 질에 미치는 영향정도를 분석할 것이다. 마지막 4단계에서는 시간, 몰입도, 만족도 균형의 총합과 균형계수와의 교호효과(interaction effect)를 분석하여 상호 어떠한 요인이 삶의 질에 보다 긍정적인 영향을 미치는 주요인 인지를 추론할 것이다.

본 연구에서 설정한 가설 1,2,3은 직장·가정역할 사이의 시간합, 몰입도합, 만족도합은 직장·가정균형과 삶의 질 사이의 관계를 완화시킬 것이라고 예측하고 이를 위해 2단계 회귀분석에서는 시간, 몰입도, 만족도 각각의 총합변수를 추가한다. 또한 본 연구가설에서 시간균형과 시간합, 몰입도 균형과 몰입도합, 만족도 균형과 만족도합 간에는 교호효과가 존재할 것이라고 예상됨으로써 이를 반영한 선형 상호작용 항이 4단계 회귀분석에서 추가되는 이유이다(시간균형×시간합, 몰입도 균형×몰입도합, 만족도균형×만족도합).

6) 개인을 우선 인적, 사회적 특성으로 구분하고 이들을 다시 직장-가정역할의 균형/불균형그룹으로 2차 분류한다. 이 단계에서는 각 그룹에 속한 개인들 사이의 상호독립성이 유지되지 않고 각 그룹의 고유한 영향을 공유하게 된다. 따라서 이와 같은 위계적 자료(hierarchical data)의 다중공선성문제를 해결하기 위한 적절한 추정방법으로서 위계적 회귀분석법의 적용이 일반적으로 활용된다.

3. 분석결과

본 연구의 분석 대상인 기혼직장여성은 2007년 여성가족패널조사에서 총 1,502명으로 이중 정규직이 729명(48.5%), 비정규직 769명(51.2%), 무응답 4명(0.3%)로서 비정규직이 2.7%p 많다. 평균 임금은 129만원이고 업종은 비서비스업이 745명(49.6%), 서비스업이 729명(48.5%), 무응답 28명(1.9%)으로 비서비스업종이 약간 많다. 사업체 규모는 30인 미만 934명(62.2%), 30-100인 미만 333명(22.2%), 100인 이상 207명(13.8%), 무응답 28명(1.9%)으로 5-30인 미만 종사자가 가장 많았다. 평균 연령은 43.0세이고 자녀수는 1명 이하가 355명(23.6%) 2명 이상이 1,147명(76.4%)으로 2명 이상이 많지만 1인당 평균 자녀수는 1.8명에 불과하다. 그러나 1.8명은 2007년 우리나라 전체 가임여성의 합계출산율 1.26명 보다는 높은 수치이다(통계청, 2007). 이들의 학력은 고졸이하 961명(64.0%), 전문대졸 이상 539명(35.9%), 무응답 2명(0.1%)으로 고졸이하 수준의 구성비가 약 30%p 더 많았다. 주당 평균 가사시간은 23.8시간, 주당 평균 근로시간은 39.3시간으로 근로시간이 약 16시간 가까이 더 길다. 5점 척도는 4점 척도로 표준화한 후 몰입도와 만족도의 평균을 구하였다. 직장 몰입도와 가정 몰입도 평균은 각각 2.52, 2.88로 가정몰입도가 크고 직장만족도와 가정만족도는 각각 2.52와 3.10으로 역시 가정만족도가 높았다. 마지막으로 삶의 질 평균은 4점 만점에 2.73으로 평균값 2.5보다 높다. 평균적으로 직장·가정역할 간 스트레스가 낮아 삶의 질적 수준은 약간 높은 것으로 나타났다(평균값이 높을수록 삶의 질적 수준이 높음을 의미하기 때문이다).

<표 3>은 분석에 사용된 변수에 대한 평균, 표준편차, 그리고 변수 간의 상관계수분포를 나타낸 것이다. 주요 변수에 대해 상관관계가 유의미한지 여부를 살펴보는 것이 분석목적이다. 통제변수로 사용될 변수사이의 상관관계는 연령이 많을수록 임금이 낮아지고, 교육수준이 높을수록 임금수준이 높아지며 서비스업종 종사자가 적은 것으로 나타났다. 사업체 규모는 '30-100인 미만', '100인 이상'과 (-)의 상관관계를 갖는데 특히 '100인 이상'에 종사할 확률이 가장 낮게 나타났다. 연령과 시간과의 관계에서는 시간합(Total Time Balance)만이 유의미했는데 연령이 많을수록 근로시간과 가사시간은 줄어드

는 것으로 나타났다. 연령과 몰입도는 연령이 많을수록 가정과 직장의 몰입도(Total Involvement)는 작아지고 몰입도 균형(Involvement Balance)은 가정에 더 많이 몰입하는 것이 유의미했다. 연령과 만족도 부문에서는 연령이 많을수록 직장가정의 만족도합(Total Satisfaction)은 작아지고 만족도 균형(Satisfaction Balance)은 가정만족도가 더 높았다. 독립변수인 연령과 종속변수인 삶의 질(Quality of Life)과의 상관관계는 정(+)의 관계로 나타났지만 통계적으로 유의미하지는 않았다.

연속변수로 본 자녀수의 상관관계는 월평균임금, 업종, '100인 이상', 몰입도 균형, 만족도합, 만족도균형은 통계학적으로 유의미하였고 모두 부(-)의 상관관계를 보였다. 즉, 자녀수가 많을수록 월평균임금이 낮아지고 '100인 이상' 사업체에 종사할 확률이 낮고 직장가정의 만족도는 작아지는 가운데 가정만족도가 직장만족도에 비해 더 낮아지는 것으로 해석된다.

〈표 3〉 상관관계 분석(N=1,502)

| | Mean | SD | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
|--------------------------|--------|-------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--------|-----------|-----------|-----------|--------|----|
| 1. Age | 43.02 | 9.05 | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. DEdu | 0.36 | 0.48 | -.412(**) | | | | | | | | | | | | | |
| 3. DChild2 | 1.94 | 0.42 | .336(**) | -.230(**) | | | | | | | | | | | | |
| 4. lnWage | 128.90 | 0.68 | -.282(**) | .450(**) | -.182(**) | | | | | | | | | | | |
| 5. DUjong | 0.51 | 0.50 | .103(**) | -.374(**) | 0.035 | -.150(**) | | | | | | | | | | |
| 6. DDSize1 | 0.23 | 0.42 | -.074(**) | .220(**) | 0.001 | .235(**) | -.162(**) | | | | | | | | | |
| 7. DDSize2 | 0.14 | 0.35 | -.104(**) | .110(**) | -.118(**) | .222(**) | 0.023 | -.218(**) | | | | | | | | |
| 8. Total Time | 63.70 | 25.33 | -.133(**) | 0.043 | -0.021 | .160(**) | .059(*) | .062(*) | 0.013 | | | | | | | |
| 9. Time Coefficient | 0.27 | 0.20 | .119(**) | -.097(**) | -0.002 | .193(**) | .085(**) | 0.011 | 0.049 | 0.04 | | | | | | |
| 10. Total Involvement | 5.40 | 0.97 | -.107(**) | .214(**) | -0.016 | .335(**) | -.155(**) | .127(**) | .085(**) | 0.016 | 0.027 | | | | | |
| 11. Involv Coefficient | 0.06 | 0.06 | .069(**) | -.084(**) | -0.037 | -.074(**) | 0.007 | -0.029 | -.054(*) | -0.027 | 0.048 | -.361(**) | | | | |
| 12. Total Satisfaction | 5.62 | 1.07 | -.128(**) | .280(**) | -.085(**) | .378(**) | -.186(**) | .152(**) | .107(**) | -0.04 | 0.036 | .720(**) | -.142(**) | | | |
| 13. Satisfac Coefficient | 0.06 | 0.04 | .145(**) | -.190(**) | 0.031 | -.280(**) | .091(**) | -.078(**) | -.068(**) | 0.017 | -0.014 | -.304(**) | .261(**) | -.408(**) | | |
| 14. Quality of Life | 2.74 | 0.68 | .250(**) | -.150(**) | -0.011 | -.112(**) | 0.027 | -0.005 | -.071(*) | -.187(**) | 0.043 | -.085(**) | .104(**) | 0.058 | -0.016 | |

주: **; p<0.01 *; p<0.05.

다음으로 <표 4>는 시간균형, 몰입도 균형, 만족도 균형과 삶의 질의 위계적 회귀분석의 최종결과이다. 각 단계별 추가된 설명변수의 전체모형 설명력이 33~35% 수준으로 모두 긍정적인 것으로 나타났다.

근로·가사시간과 삶의 질 분석에서 1단계 통제변수 회귀분석에 이어 2단계에 추가된 근로·가사시간합(Total Time)과 삶의 질은 근로·가사시간 합이 많아질수록 삶의 질은 저하되는 것으로써 유의미하였다. 3단계 근로·가사시간균형(Time Balance) 계수는 양(+)으로 근로시간이 가사시간 보다 많아질 때 종속변수인 삶의 질이 높아지는 것을 의미하지만 통계적으로는 유의미하지 않았다. 시간균형과 시간합의 상호작용도 유의미하지 않았다. 시간균형에 대한 분석은 가설1 검증의 근거인데 본 연구에서 설정한 시간 합이 많을수록 삶의 질이 저하되는 것은 증명이 되었지만 시간균형과 시간합의 상호작용이 삶의 질에 미치는 영향은 유의미하지 않아 기각되었다.

직장과 가정의 몰입도 분석에서는 2단계에 추가된 직장·가정몰입도합(Total Involvement)의 베타계수는 음(-)으로 직장·가정몰입이 클수록 삶의 질이 낮아지는 것을 의미하는 데 통계적으로 유의미하지 않았다. 3단계에 추가된 직장·가정몰입도 균형(Involvement Balance) 계수는 양(+)으로써 가정몰입도가 직장몰입도 보다 클수록 삶의 질이 개선되는 것을 의미하는 것으로 통계적으로도 유의미하였다. 마지막 4단계에서는 몰입도합과 몰입도 균형의 상호작용이 삶의 질에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났고 통계적으로도 유의미하여 본 연구가설2가 증명되었다.

직장과 가정의 만족도를 합한 만족도 합과 삶의 질의 분석에서는 2단계에서 직장·가정만족도 합(Total Satisfaction)이 큰 사람일수록 삶의 질도 높고 통계적으로도 유의미한 결과로 나타났다. 3단계에 추가된 직장·가정만족도 균형(Satisfaction Balance) 계수의 경우도 통계적으로 유의미하여 가정만족도가 직장만족도 보다 클수록 삶의 질에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 해석될 수 있다. 마지막 4단계에서는 만족도합과 만족도 균형(Satisfaction Balance)사이의 상호작용은 모두 삶의 질에 유의미한 영향을 미침으로써 본 연구가설3이 증명되었다.

〈표 4〉 삶의 질을 예측하는 위계적 다중회귀분석결과 (N=1,502)

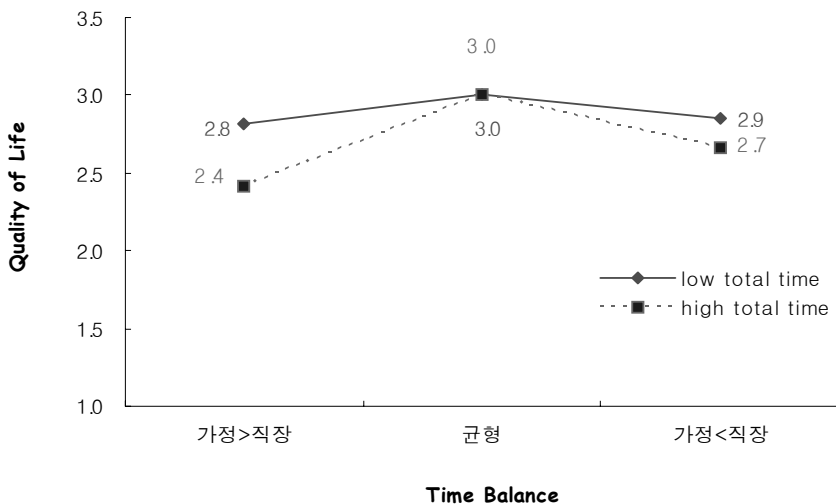
| | | 독립변수 | β 계수 | t 값 |
|--------------|--------------------------|---------|------------|--------|
| 시간 균형: 1단계 | Age | | 0.205*** | 5.267 |
| | | DEdu | -0.045 | -1.018 |
| | | DChild2 | -0.103*** | -2.917 |
| | | lnWage | -0.12*** | -2.828 |
| | | DUpjong | -0.077** | -2.062 |
| | | DDSize1 | 0.027 | 0.731 |
| | | DDSize2 | -0.05 | -1.364 |
| 2단계 | Total Time | | -0.184*** | -3.634 |
| 3단계 | Time Coefficient | | -0.065 | -0.641 |
| 4단계 | TT*TC | | 0.14 | 1.29 |
| R^2 | | | 0.350 | |
| ΔR^2 | | | 0.123 | |
| 몰입도 균형: 1단계 | Age | | 0.249*** | 7.219 |
| | | DEdu | -0.075* | -1.926 |
| | | DChild2 | -0.098*** | -3.04 |
| | | lnWage | -0.024 | -0.642 |
| | | DUpjong | -0.031 | -0.908 |
| | | DDSize1 | 0.023 | 0.71 |
| | | DDSize2 | -0.038 | -1.182 |
| 2단계 | Total Involvement | | 0.036 | 0.855 |
| 3단계 | Involvement Coefficient | | 0.347*** | 3.156 |
| 4단계 | TI*IC | | -0.283*** | -2.686 |
| R^2 | | | 0.310 | |
| ΔR^2 | | | 0.096 | |
| 만족도 균형: 1단계 | Age | | 0.254*** | 7.394 |
| | | DEdu | -0.085** | -2.186 |
| | | DChild2 | -0.107*** | -3.351 |
| | | lnWage | -0.096*** | -2.545 |
| | | DUpjong | -0.017 | -0.507 |
| | | DDSize1 | 0.013 | 0.393 |
| | | DDSize2 | -0.047 | -1.454 |
| 2단계 | Total Satisfaction | | 0.23*** | 4.681 |
| 3단계 | Satisfaction Coefficient | | 0.368*** | 2.826 |
| 4단계 | TS*SC | | -0.399*** | -3.302 |
| R^2 | | | 0.332 | |
| ΔR^2 | | | 0.110 | |

주 : * p< 0.001, ** p<0.01, *p<0.05

그 다음으로 [그림 1], [그림 2], [그림 3]은 직장과 가정의 시간 합, 몰입도 합, 만족도합이 낮은 집단과 높은 집단과 각 집단의 균형계수(1, 0, -1)에 따른 삶의 질 수준을 비교하기 위해 두 집단의 삶의 질 평균값을 그래프로 그린 것이다. 낮은 그룹과 높은 그룹으로 나눈 기준은 합의 평균으로 평균 미만이면 낮은 집단, 평균 이상이면 높은 그룹으로 분류, 정의하였다.

[그림 1]에서는 근로·가사시간의 합이 낮은 집단이 높은 집단 보다 삶의 질이 높은 것을 보여 주고 있다. 근로시간과 가사시간의 균형 측면에서는 근로시간과 가사시간이 동일한 즉, 차이가 0일 때 삶의 질이 3.0으로 가장 높고 이 값은 시간 합이 높은 집단과 낮은 집단을 불문하고 동일한 값으로 근로시간과 가사시간 균형의 중요함을 보여주고 있다. 근로시간과 가사시간의 차이 별 삶의 질을 보면 시간합이 높은 집단과 낮은 집단 모두 가사시간이 근로시간 보다 큰 집단이 가사시간 보다 근로시간이 작은 집단에 비해 삶의 질이 낮아 가사시간이 근로시간 보다 커지는 것이 삶의 질을 더욱 저하시킨다고 볼 수 있다.

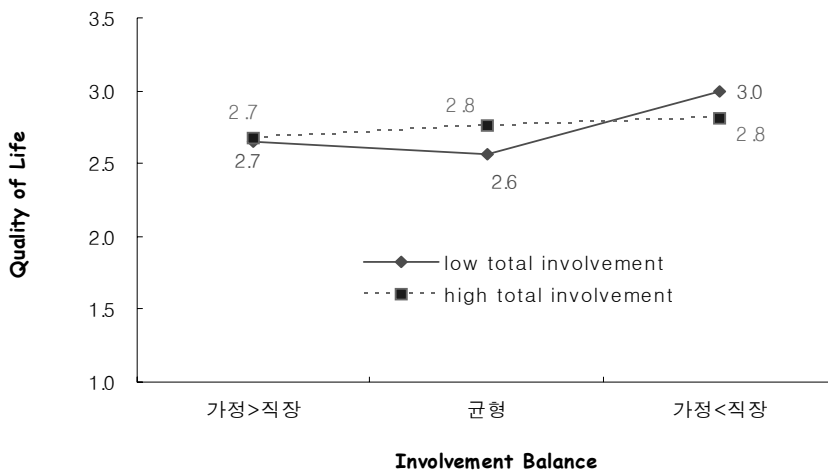
[그림 1] 근로·가사시간과 삶의 질



주: 시간합 평균 63.70

[그림 2]에서 직장·가정몰입도와 삶의 질은 앞의 시간균형과 삶의 질 사이의 상호관계와는 다른 양상을 보이고 있다. 즉, 몰입도합이 높은 집단은 직장 몰입도와 가정몰입도가 균형일 때만 몰입도 합이 낮은 집단에 비해 삶의 질이 높고 나머지 집단에서 대해서는 같거나 오히려 낮았다. 그리고 삶의 질이 3.0으로 가장 높은 집단은 직장·가정몰입도 합이 평균 보다 높은 집단이면서 직장 몰입도가 가정 몰입도 보다 큰 집단이다. 몰입도와 삶의 질의 상관관계에서도 몰입도가 클수록 그리고 직장몰입도와 가정몰입도가 같아지는 균형 상태보다는 직장 몰입도가 가정몰입도보다 큰 사람이 삶의 질이 높아진다고 볼 수 있다. 이와 같은 결과는 본 연구가설과는 다소 다르게 몰입도 합의 평균이 낮으면서 직장몰입도가 가정몰입도 보다 커질수록 삶의 질적 수준에 긍정적인 기여를 하는 것으로 나타나고 있다.

[그림 2] 직장·가정몰입도와 삶의 질

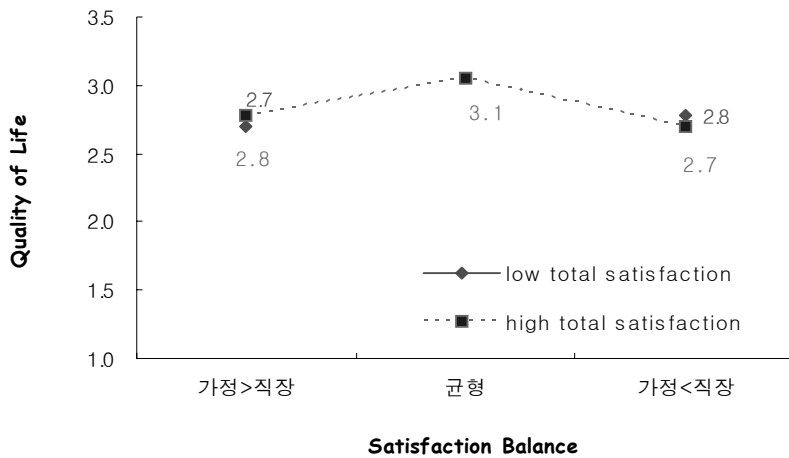


주: 몰입도합 평균 5.40

마지막으로 [그림 3]에서 직장·가정만족도와 삶의 질에서는 만족도합이 낮은 집단에서 불연속 구간이 발생했는데 직장만족도와 가정만족도가 같아지는 균형 구간이다. 불연속 구간이 발생한 만족도합이 낮은 집단을 제외하고 높은 집단만을 보면 직장만족도와 가정만족도가 균형일 때 삶의 질이 3.1로 가장

높았고 가정 만족도가 직장 만족도 보다 큰 집단(2.8)이 반대 집단 보다(2.7) 삶의 질이 높은 것으로 나타났다. 이와 같은 결과로 볼 때, 부정적 균형(직장·가정만족도의 크기가 어느 한쪽이 더 큰 경우를 의미함) 중에서 상대적으로 가정만족도가 직장만족도 보다 클 때, 삶의 질에 긍정적 기여를 전인할 수 있음을 예상할 수 있다.

[그림 3] 직장·가정만족도와 삶의 질



주: 만족도합 평균 5.62

5. 결론 및 한계

본 연구에서는 직장·가정균형과 삶의 질 사이의 관련성을 시간균형, 몰입도 균형, 만족도 균형의 정의를 활용하여 실증 분석하였다. 직장·가정균형의 대리변수로서 시간, 몰입도, 만족도가 삶의 질에 미치는 연관성과 영향정도를 추정한 결과, 시간과 만족도 합에서는 유의미한 결과가 도출되어 시간의 합이 많을수록 만족도 합이 낮을수록 삶의 질이 낮아지는 것으로 나타났다. 즉 시간 합이 작을수록, 만족도 합이 높을수록 삶의 질에는 긍정적인 영향을 미치는 것을 의미한다. 균형 변수에서는 몰입도 균형과 만족도 균형만이 통계적으로 유의미하였다. 즉 가정역할 보다 직장역할에 몰입할수록 또는 가정만족도

가 직장만족도 보다 클수록 삶의 질이 높아진다는 본 연구가설의 결과를 지지하는 것으로 도출되었다. 특히, 그림을 통해 살펴본 시간균형 및 만족도 균형 계수에 따른 삶의 질과의 관계에서는 본 분석에서 예측한 바와 같이 균형을 중심으로 삶의 질이 가장 높았고 나머지 구간 즉 불균형상태에서는 삶의 질이 낮아지는 패턴으로 나타났다.

그러나 직장·가정균형은 삶의 질과 연관되어 있지만 단지 특정한 방법으로 밖에 예측할 수 없다는 제약점을 간과할 수 없다. 개인들이 상대적으로 직장·가정양립적인 역할에 시간 또는 몰입에 대한 상대적 투입량의 한쪽부분이 더 클수록 삶의 질에 대한 만족도가 상대적으로 낮다는 사실을 발견하였다. 반면 직장·가정균형은 각각의 역할배분에 대한 시간투입, 몰입도 수준, 만족도 측면에서 삶의 질적인 수준과 강하게 관련되어 있었다. 그러나 이와 같은 조건에 있을지라도 가정보다 직장역할에 대한 만족도와 몰입도가 높은 사람의 삶의 질이 높았으며, 반대로 직장보다 가정에서의 몰입도와 만족도 수준이 높은 사람들은 삶의 질적 수준이 다소 낮게 나타났다.

이와 같은 분석결과는 이전 연구의 경험적인 결과와도 일치하는 측면이 있다. 즉 균형 상태에 있는 개인들은 직장·가정생활의 갈등 또는 스트레스를 최소한으로 경험할 것이며, 가정 불균형 또는 직장 불균형 상태에 있는 개인들은 갈등 또는 스트레스 정도가 균형상태보다는 높은 특정한 수준을 나타낼 것이다. 예컨대, 직장보다 가정생활에 더 많은 시간과 몰입을 투자한 사람이거나 반대로 가정보다 직장 일에 제한된 몰입을 하는 개인들은 제한된 일에 대한 중압감(pressure)으로 인해 직장·가정역할 갈등과 삶의 스트레스의 최대수준을 경험할 것으로 추측된다(Frone, Yardley, & Markel, 1997).

즉 직장보다 가정에 더 많이 시간과 몰입을 하거나, 반대로 가정보다 직장에 더 많이 시간과 몰입을 한 사람일수록 직장·가정균형을 위한 역할갈등이 더 높을 가능성이 크기 때문에 삶의 질적 수준에는 부정적인 영향을 미칠 수 있다는 점을 시사한다. 따라서 삶의 질에 대한 직장 불균형과 가정 불균형의 부정적인 효과는 직장과 가정역할의 심각한 갈등과 스트레스에 유해한 효과를 미칠 수 있음을 함축하고 있다.

따라서 궁극적으로 직장·가정균형(시간, 몰입도, 만족도 균형)과 삶의 질적 수준과의 상호관계 분석결과는 기업으로 하여금 여성근로자에게 친화적이고

적극적인 노동정책(예컨대 일·가정양립 지원제도 등)들을 실천하도록 하는 긍정적 전이효과(positive spillover)로써 작용될 수 있다. 이와 같은 선도적인 기업의 참여노력이 전제된다면 실질적으로 여성 근로자의 직무몰입, 동시에 심리적, 물리적 에너지를 직장에서도 뿐만 아니라 가정생활에서도 효율적으로 관리하도록 해줌으로써 여성 근로자의 삶 전반의 질적 수준 개선과 기업의 생산성 및 이윤을 향상시키는 데에도 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예측된다.

결론적으로 본 연구는 직장·가정균형의 요소로서 시간, 몰입, 만족도 수준을 지수화 하여 측정, 활용하였으며, 세 가지 균형과 삶의 질 사이의 긍정적 균형과 부정적 균형관계를 식별하여 기존연구의 범위를 한 단계 확장시키는 데 의의가 있다. 또한 균형과 삶의 질 사이의 관계를 설명하기 위한 방법으로 직장·가정생활에 있어서 시간, 몰입도, 만족도 불균형(imbalance)으로 인한 역할갈등의 중요성을 지적하였다. 그럼에도 불구하고 본 연구결과의 일반화에는 향후 다음과 같은 개선점을 반영할 필요가 있다. 첫째, 아직 직장·가정균형의 표준화된 측정지수가 없고 이와 연관된 다양한 주제 연구가 상당히 부족하기 때문에 추가적인 후속연구를 통해 심층적인 방법론의 객관화와 검증이 요구된다. 둘째, 본 연구에서 활용된 데이터는 여성가족패널 초기1차 연도의 횡단면 자료이다. 따라서 직장·가정균형을 구성하는 세 가지 척도가 삶의 질에 인과적 영향을 미친다는 점을 분석결과를 통해 강하게 시사하고 있지만, 직장·가정균형과 삶의 질적 수준간의 인과관계를 보다 명확히 규명하기 위해서는 종단적 연구가 필요하다. 또한 2차 여성가족패널조사에는 본 연구에 포함되지 않은 삶의 질과 직접 연관된 설문항목, 가사시간의 개념을 확장하여 가족과 함께 보내는 시간(예를 들면, 배우자, 자녀 및 친척 등), 직장·가정균형을 직장·삶의 균형개념으로 확대하기 위해 분석적으로 요구되는 여성 근로자의 다양한 역할(레저 활동, 자기계발, 사회봉사활동 등)에 투입된 시간량 문항 및 만족도 수준 등을 포함하여 평가 할 수 있도록 새로운 문항에 대한 체계적인 재구성노력이 요구된다.

참고문헌

- 김영기·박재규(2000). IMF관리체계 하에서 실질 가능성과 삶의 질 변화, 보건과 사회과학, pp. 71-112.
- 강우란 외(2006). 경영의 새 話頭: 일과 생활의 균형(WLB), CEO Information, 제558호, pp. 1-21.
- 김금수(2003). 여성인력에 대한 직장가정의 양립지원정책에 관한 연구, 기업경영연구, 제10권 2호, pp. 269-289.
- 통계청(2008). 2007년 출생통계.
- 한국여성정책연구원(2008). 2007년 여성가족패널조사 원시자료.
- 한국여성정책연구원(2008). 일과 가족의 양립, 국제 심포지엄 자료.
- Anil Verma, 장영철, 김현정, Beatrice Moos (2006). 일과 가정생활 간의 균형 맞추기와 가족 친화적 정책, 한국노동연구원.
- Clark S. C. (2001). Work culture and work/family balance, *Journal of Vocational Behavior*, 58, pp. 348-365.
- Clark S. C. (2000). Work/family border theory: a new theory of work/family balance, *Human Relations*, 53(6), pp. 747-770.
- Deephouse, D. L. (1996). Does isomorphism legitimate? *Academy of Management Journal*, 39, pp. 1024-1039.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25, pp. 178-199.
- Friedman, S. D., & Greenhaus, J. H. (2001). *Work and Family-allies or enemies? What happens when business professionals confront life choices*. New York: Oxford University Press.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface, *Journal of Applied Psychology*, 77, pp. 65-78.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M. & Shaw J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life, *Journal of Vocational Behavior*, 63, pp. 510-531.

- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris M., & Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: The positive influence of perceive job flexibility on work and family life balance, *Family Relations*, 50, pp. 49-58.
- Leitner Andrea & Wroblewski Angela (2006). Welfare states and work-life balance, *European Societies*, 8(2), pp. 295-317.
- Matsui, T, Ohsawa, T & Onglatco, M. L. (1995). Work-family conflict and the stress-buffering effects of husband support and coping behavior among Japanese married working women, *Journal of Vocational Behavior*, 47, pp. 178-192.
- Milkie, M. A., & Peltola, P. (1999). Playing all the roles: Gender and the work-family balancing act, *Journal of Marriage and the Family*, 61, pp. 476-490.
- Saltzstein, A. L., Ting, Y., & Saltzstein, G. H. (2001). Work-family balance and job satisfaction: the impact of family-friendly policies on attitudes of federal government employees, *Public Administration Review*, 61(4), pp. 452-467.
- Sumer, H. C., & Knight, P. A. (2001). How do people with difference attachment styles balance work and family: A personality perspective on work-family linkage, *Journal of Applied Psychology*, 86, pp. 653-663.
- White, J. M. (1999). Work-family stage and satisfaction with work-family balance, *Journal of Comparative Family Studies*, 30(2), pp. 163-175.

The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life for Married Women

Nanjue Kim* · Tahee Kwon**

This study reviewed and analyzed the relationship between the quality of life and balancing work and family for married women from the data of Korean Longitudinal Survey of Women & Family(2007). The study looked at three assessment factors for balancing work and family; time balance, involvement balance, and satisfaction balance. Hierarchical regression analysis result showed that for time, the longer the total sum of the hours working in the office and home, the lower the quality of life. For level of involvement, greater the devotion on the family role than the office role, the better the quality of life, and the interaction effect of the total level of involvement and balancing the amount of involvement impacted the quality of life in a negative effect. Lastly, for the level of satisfaction, greater the total satisfaction from both work and family, greater the positive impact made on the quality of life from the interaction effect of the total satisfaction and balancing the satisfaction level. These results will contribute to further discussion of future researches and will promote the effectiveness of the current system to support compatible working and family life.

Key Words: time balance, involvement balance, satisfaction balance, quality of life, Korean Longitudinal Survey of Women & Family

* Senior Researcher, Work & Family Research Department, KWDI.

** Research Professor, School of Economics, Sungkyunkwan University.