女性硏究
The Women's Studies
2011. Vol. 81 No. 2 pp. 33~67

기혼여성직장인의 가치관에 따른 직장과 가정의 긍정적 전이과정 탐색*

김 현 동** · 김 명 희***

초 록

최근 한국사회는 알파걸 신드롬이라는 용어가 유행할 정도로 여성인력의 사회진출이 급격히 증가했다. 그럼에도 불구하고 여전히 상당수의 직장여성들이 사회 곳곳에서 전통적으로 전해 내려오는 유교적 가족가치관의 장벽에 부딪치며 직장과 가정생활의 병행에 어려움을 호소하고 있다. 본 연구는 기혼직장여성들의 가정에 대한 가치관과 직장-가정 간의 상호전이과정이 남편의 역할과 직장의 근로조건에 따라 어떻게 달라지는지를 살펴보았다. 한국여성정책연구원에서 수집한 여성가족패널데이터를 분석한 결과, 여성의 가족에 대한 가치관은 직장과 가정생활의 상호전이과정에 유의미한 영향을 미쳤고 남편에 대한 신뢰도와 긍정적인 상호작용을 하고 있었다. 하지만 가설과 달리 남편 가사분담은 전통적인 가족가치관과 더불어 비전통적 가족가치관과도 부정적인 상호작용을 했다. 이러한 연구 결과는 직장생활과 가정생활의 상호전이과정에서 개인이 지니고 있는 가치관이 중요한 역할을 하고 있음을 시사한다.

주제어 : 전통적인 가족가치관, 비전통적인 가족가치관, 남편신뢰도, 남편 가사분담, 직장근로조건, 직장-가정생활 상호작

* 본 연구는 한국여성정책연구원에서 제공한 2010년도 2차 여성가족패널자료를 사용함
** 동국대학교-서울 경영대학 조교수, 주저자(kim1415@dongguk.edu)
*** 고려대학교 경영학과 박사수료

Ⅰ. 서론

한국사회는 전통적으로 남성은 바깥에서 일을 하여 가족을 부양하고 여성은 집에서 가사를 돌보아야 한다는 식으로 남녀의 역할을 명확히 구분하여왔다. 한국의 눈부신 경제성장과 더불어 여성들의 고학력화가 진행되었고, 전문 직업군에 종사하는 여성의 비중이 늘어나며 남녀 간의 역할 경계선이 점차 모호해지게 되었다. 임희정 외(2008)의 조사에 따르면 여성 취업자의 학력 중 대졸이상이 1990년에는 9.6%였으나 2007년에는 30.7%로 확연히 증가했고, 여성 전문관리직 비중 또한 11.3%에서 19.3%로 높아진 것으로 보아 여성의 고학력화와 전문직군화가 급속히 진행되고 있음을 알 수 있다.

한국여성들의 본격적인 사회진출은 여성들의 가치관에 변화를 초래하였고, 변화된 가치관은 필연적으로 여성의 역할을 가사에 국한시킨 전통적인 가족가치관과 충돌을 일으키게 되었다. 예를 들어, 최근 문제가 되고 있는 한국의 낮은 출산율은 자녀양육에 따른 경력 단절을 두려워 한 기혼직장여성들이 출산을 미루거나 포기하면서 나타난 현상이다. 더불어 적극적 고용개선조치의 도입 등과 같이 남녀 간 고용에 있어서 성차별을 없애고 여성에게도 평등한 기회를 제공하자는 사회분위기의 변화 역시 여성의 가치관의 변화를 가속화시키고 있다. 아직은 전통적인 유교적 가치관이 사회의 주류를 형성하고 있지만 남녀평등주의 경향이 보폭을 넓혀가고 있고, 특히 여성 직장인들에게서 평등 지향적 가치관이 강화되며 전통적인 유교가치관과 대립각을 이루고 있다. 이렇듯 가족관계를 최우선으로 두는 한국사회의 전통적 가족가치관과 여성의 사회진출을 긍정적으로 바라보는 변화된 가치관 사이에 갈등이 빚어지고 있음에도 이에 대한 연구는 활발하게 이루어지지 않았다. 이에 본 연구는 유교적 전통가치관과 남녀평등주의를 추구하는 비전통적 가족가치관이 기혼직장여성들의 직장-가정의 관계를 설정하는 데 각각 어떤 역할을 하는 지 조사하고자 한다.

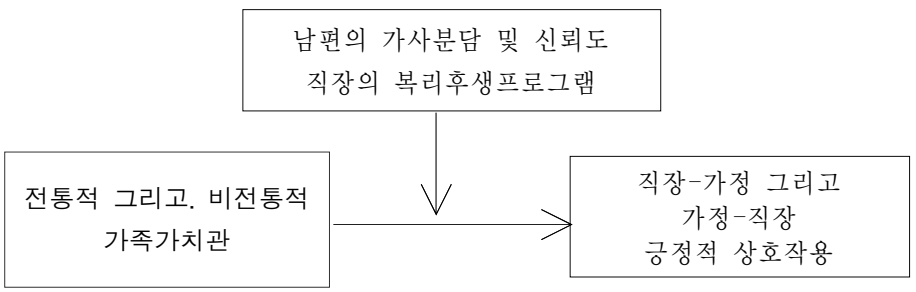
기혼직장여성들의 직장과 가정 간의 관계는 직장-가정 간의 긍정적인 상호작용에 초점을 맞추었다. 직장-가정 간 상호작용이란 직장과 가정이

상호 간에 긍정적이거나 부정적인 영향을 주고받는 것으로 정의될 수 있다(김효선과 차윤아, 2009). 기혼여성직장인들은 직장에서는 종업원으로서 가정에서는 주부로서의 역할을 요구받고, 각기 다른 영역에서 다른 역할을 요구받고 있음에도 한 영역에서의 긍정적인 경험이 다른 영역에 영향을 줄 수 있기 때문에(Greenhaus & Powell, 2006) 직장-가정 간의 상호작용을 함께 고려할 필요가 있다. 기존 많은 연구들은 기혼 여성 직장인들이 직장과 가정에서 각기 다른 역할을 수행하며 발생하는 역할갈등 및 부정적 감정에 초점을 맞추었으나, 최근에는 특히 기혼여성직장인들이 직장과 가정에서 경험할 수 있는 긍정적인 감정, 역할 등이 다른 영역에 긍정적으로 전이되어 직장과 가정생활의 만족도를 높일 수 있다는 부분에 주목하고 있다. 이에 직장-가족 간 긍정적 경험을 교환하여 직장과 가정생활을 병행하는 방식에 대한 관심도 증가되고 있다(김효선.차운아, 2009; Greenhaus & Powell, 2006; Hill, 2004; Powell & Greenhaus, 2010). 직장-가정 간의 긍정적인 전이과정에 대해 조사한 그린하우스와 파웰(Greenhaus & Powell, 2006)의 연구에 따르면 직장에서 가정생활로 긍정적인 경험을 전이하는 요소로서 임금, 직무만족, 경력개발프로그램, 승진, 조직시민행동 등으로 분석되었고, 가정생활에서 직장생활로의 긍정적인 경험을 전이하는 요소로 결혼, 자녀, 가정에서 직장생활에 대한 지지도 등으로 분석되었다.

더불어 남편의 지원과 직장의 근로조건은 각각 가정 영역과 직장 영역에서 기혼직장여성들의 만족도와 스트레스에 중요한 영향을 끼치므로 본 연구는 남편에 대한 신뢰, 남편의 가사일 분담과 직장의 복리후생프로그램이 기혼여성직장인들의 일-가정 상호작용에 어떠한 영향을 미치는지도 밝혀내고자 한다. 여성의 사회진출의 증가에 따라 상당수의 직장여성들이 남편과 맞벌이를 하고 있다. 국가의 복지시설이 잘 갖추어져 있으며 남녀 역할 구분이 거의 존재하지 않는 북유럽국가에서조차 가사노동이 많은 여성 직장인에게 큰 부담이 되고 있다는 현실을 비추어볼 때(Hill, 2004), 가사 일은 한국 기혼직장여성들에게도 상당한 스트레스가 될 것임을 짐작할 수 있다. 서구의 기혼직장여성을 대상으로 한 선행연구에 따르면 남편의 가사분담은 기혼직장여성들의 고충을 덜어주는데 상당한 도움

이 되고 있다. 반면 유교적 가치관이 강한 한국의 기혼여성직장인의 경우 남편의 가사분담은 가부장제적 질서에 위배되는 것으로 받아들여질 수 있어 서구와는 다른 효과를 낼 것이라 예상할 수 있다. 또한 기혼직장여성들이 가장 많은 시간을 보내고 에너지를 쏟는 공간이 회사라는 점을 감안했을 때 회사의 직무환경 역시 일의 영역에서 남편의 역할과 마찬가지로 기혼직장여성들의 일-가정 간 상호작용에 유의한 영향을 끼칠 수 있다. 직무환경이 여성 친화적이면 여성 직장인 직장만족도가 높아지고 이직률과 결근율이 줄어든다는 연구결과를 통해서도 회사가 직장여성들의 삶의 질에 상당히 중요한 영향을 끼치고 있음을 알 수 있다(Grandey, Cordeiro, & Crouter, 2005; Martins, Eddleston, & Veiga, 2002).

본 연구는 직장여성들의 가치관에 따른 직장-가정생활의 긍정적 전이가 어떤 형태로 이루어지는 지를 보여줌으로서 갈등을 느끼기 쉬운 직장-가정 관계를 긍정적인 방향으로 변화시키는데 시사점을 줄 수 있다. 동시에 기혼여성직장인들이 직장-가정생활을 병행하는 데 있어서 남편의 역할과 직장의 복리후생의 영향을 알아봄으로서 직장-가정의 관계를 긍정적으로 발전시킬 방법을 제시할 것으로 예상된다. 그림 1은 본 연구의 모형을 보여주고 있다.



〔그림 1〕 연구모형

II. 이론적 배경 및 가설

1. 전통적 가족가치관과 비전통적 가족가치관

한국사회는 조선왕조 이래로 유교적 가치관에 따라 사회질서를 정립하여 왔다. 유교는 개인의 이익보다 가족의 영속성을 중시하며 '가족우선성,' '부계영속화,' '형제자매 및 친척 간 사회경제적 유대의식,' '부모공경의식' 등의 특성을 지니고 있다(최석만 외, 2006). 유교적 가치관이 지배되던 조선시대에는 결혼이 절대적인 삶의 방식으로 받아들여졌고, 여성은 혼인 이후 출가외인으로 간주되며 시집 중심으로 삶을 전개했다(김언순, 2007). 특히 혼인이란 여성이 이미 존재하는 가족의 부수적인 요소로 편입하는 과정을 의미했다. 뿐만 아니라 여성의 지위는 남성의 가계를 이어 주는 자식의 생산과 양육이 주된 역할이라는 차별적 여성관이 자리 잡고 있었다(박용옥, 1985; 최석만 외, 2006). 혈통과 뿌리가 강조되는 사회에서 자신의 뿌리를 부정해야하는 여성들은 남성보다 열등하다는 왜곡된 자아 정체성을 갖게 되었고, 시가와 남편에게 순종하고 가계를 계승할 아들을 출산하는 등의 활동으로만 사회적 지위를 획득할 수 있었다(이광규, 1997, p.101).

이러한 남녀 차별적 가족관은 오랫동안 한국 사회질서를 확립하는 규범으로 자리 잡아 왔으나(박용옥, 1985), 2000년대 이후 뚜렷한 변화가 생성되기 시작했다. 민주주의 정착과 급속한 경제발전이 이루어짐에 따라 부모의 교육열은 고조되었고, 결과적으로 고학력 전문직 여성인력이 대거 배출되었다. 여성의 활발한 사회진출과 동시에 핵가족화, 가족형태의 변화 등 가족구조의 변화가 진행되며 남녀평등주의를 추구하는 비전통적 가족가치관의 영역은 유교적 가치관과 공존하며 점차 영역을 확대해갔다. 비전통적 가족가치관은 남성과 여성은 각자 자율적인 특성을 지니는 독립적인 개체이고, 남녀관계의 평등은 바람직하며 불평등은 불합리하다는 논리에 기반 한다(최석만 외, 2006). 이러한 비전통적 가족가치관은 유교가 지향하는 바와 상당히 다른 가치를 추구하고 있어 종래의 유교적 가치관이 지향하는 복종. 유순형의 여성관에 희석되기 어렵다(양옥경,

2002; 최석만 외, 2006). 양옥경(2002)의 조사에 따르면 가족공동체가 자율적 민주적인 성격으로 바뀌어가면서 남성과 여성, 그리고 세대 간에 뚜렷한 가족관의 차이를 보였다. 예를 들면, 고학력 여성일수록 부계 중심적 가족관계에 대한 가치관이 낮았고 부모공경의식과 조상숭배의식 또한 상대적으로 낮았다. 반면 연령이 높아질수록 가족중심성과 친족부조 및 조상숭배의식이 유의미하게 높아졌다. 가족관이 성별 세대별에 따라 유의미한 차이를 보인다는 연구결과는 여성의 사회진출이라는 사회현상이 전통적인 가족주의적 가치관과 충돌의 여지가 있음을 의미한다(양옥경, 2002). 여성관을 둘러싸고 한국사회가 겪고 있는 진통은 직장-가족생활의 관계를 설정하는 데 유의미한 영향을 미칠 수밖에 없다(최석만 외, 2006).

이러한 가치관의 변화는 기혼여성직장인의 직장과 가정생활의 상호작용에도 변화를 야기할 수 있다. 가정을 관리하는 가사노동을 최우선시 하는 가족 중심적 사상이 강한 기혼직장여성의 경우, 직장에서 가정으로 이어지는 경계선이 약하므로 직장에서 가정으로의 역할전환이 비교적 용이하게 이루어질 수 있다(최석만 외, 2006). 하지만 가족을 둘러싼 경계선이 상당히 강하게 구축되어 있어 가정에서 직장으로의 역할전환은 상당히 힘들게 진행될 것이다. 즉 전통적인 가족가치관을 지닌 여성에게 직장에서 가정으로의 역할 전이에 비해 가정에서 직장으로의 역할전이는 상대적으로 어려울 것이라 예상할 수 있다. 반면 비전통적 가족가치관이 강한 기혼직장여성에게는 직장과 가정은 병행하여 추구되어야 하는 대상이므로 직장과 가정의 역할전환은 가족 중심적 가치관에 비하여 상대적으로 유연하게 이루어질 것이다. 파웰과 그린하우스(Powell & Greenhaus, 2010)는 직장인들이 직장과 가정 중 어떤 역할을 중시하는 가에 따라 직장-가정 간 역할전환이 이들의 심리상태에 미치는 영역이 달라짐을 보여주었다. 이렇듯 여성 직장인 개개인이 지니고 있는 가치관에 따라 직장생활과 가정생활의 전이과정은 상당히 다르게 전개될 것이므로 차별화된 연구가 필요하다.

1.1. 기혼직장여성들의 가치관에 따른 직장과 가정 간의 상호작용

직장과 가정은 서로 다른 영역으로 기혼여성직장인들에게 다른 역할을 요구하고 있다. 기혼여성직장인들은 일터에서는 관리자로 종업원들을 지휘.감독 하고, 가정에서는 아내.주부.어머니로서의 역할을 수행해야 한다. 직장-가정생활의 상호작용이 원활하게 전개되면 직무만족이 높아지고 이직의도가 줄며 부정적인 감정을 완화시킨다는 선행연구를 비추어 볼 때(안세연과 김효선, 2009; Grzywacz, Almeida, & McDonald, 2002; Hoobler, Wayne, & Lemmon, 2009; Judge, Ilies, & Scott, 2006), 직장-가정생활 간의 긍정적인 전이과정을 경험하는 기혼여성직장인들은 직장과 가정에서 요구하는 서로 다른 역할을 보다 효과적으로 수행할 것이다. 이러한 직장-가정생활의 상호작용 패턴은 기혼직장여성들이 지니고 있는 가치관에 따라 다를 수 있다.

전통적인 유교적 가치관을 충실하게 따르는 여성 직장인은 가족부양을 여성의 주역할로 규정지으므로 직장보다 가정생활을 우선시하게 된다. 이들에게 있어 직장생활이 가정생활에 어떠한 영향을 끼치는지는 매우 중요한 문제이므로 전통적인 가족가치관을 지닌 여성 직장인들은 직장생활이 가정생활에 긍정적인 경험을 전이할 수 있어야 직장생활을 지속할 수 있다. 또한 이들에게 가정생활은 보호되어야 하고 직장이란 가정생활을 보완해주는 부속적 존재이므로 가정생활에서 느끼는 긍정적인 감정과 경험이 직장생활로 전이되어 보람과 성취감을 주기는 어렵다. 따라서 직장에서 가정으로의 긍정적 전이와는 달리 전통적 보수적 가치관을 선호하는 직장여성들에게 가정에서 직장으로의 긍정적 전이는 별다른 영향력이 없을 것이다. 앵글로, 중화권, 그리고 남미권 세 지역의 기혼여성직장인을 대상으로 직장-가족 갈등을 악화시키는 요인에 대하여 비교분석한 스펙터와 그의 동료연구자들(Spector, Cooper, Poelmans, Allen, O'Driscoll, Sanchez, Siu, Dewe, Hart, & Lu, 2004)의 연구에 의하면 세 지역 중 중화권에서만 기혼 직장여성의 자녀수가 많아질수록 삶의 질이 향상되는 것으로 나타났다. 이는 동양권 직장여성의 삶에서 가족생활의 질이 삶의 질을 결정하는데 매우 중요한 역할을 하는 것으로 볼 수 있다.

중국과 인디아의 직장인들 대상으로 직장-가족 갈등문제를 분석한 왕, 로울러 그리고 쉬(Wang, Lawler, & Shi, 2010)의 연구에서는 여성 직장인들이 남성 직장인들보다 직장과 가정생활의 갈등 수준이 높으며 자기효용감과 직장만족도에 미치는 영향 또한 높은 것으로 나타났다. 중화권에서는 가족 중심의 전통이 이어져 내려와 가족공동체를 유지하는 것이 상당히 중요한 과제이고, 한국은 이러한 중화권의 유교사상을 이어받아 왔으므로 한국의 전통적인 유교적 가족관을 강하게 지니고 있는 기혼직장여성들에게도 직장-가족생활로의 긍정적 전이에는 유의미하게 반응하지만 가족-직장생활로의 전이에는 크게 반응하지 않을 것이라 예상할 수 있다. 이에 비해 비전통적 가족가치관을 가진 기혼직장여성들에게 직장과 가정은 동등한 것이고 병행하여 추구되어야 할 대상이므로 직장과 가정생활을 둘러싼 경계선이 보다 유연하게 조정될 수 있다. 따라서 비전통적 가족가치관이 강한 기혼직장여성들에게는 직장-가정 그리고 가정-직장의 긍정적 전이에 대한 상호작용이 동시에 활발하게 일어날 것이라 예상할 수 있다. 이러한 논의를 바탕으로 다음과 같은 가설이 도출하였다.

가설 1-1: 전통적인 가족가치관을 지니는 기혼직장여성들에게 직장-가정으로의 긍정적 전이는 유의미하나 가정-직장으로의 긍정적 전이는 유의미하지 않을 것이다.

가설 1-2: 비전통적 가족가치관이 강한 기혼직장여성들에게 직장-가정 그리고 가정-직장 상호 간 긍정적 전이는 모두 유의미할 것이다.

2. 파트너로서의 남편역할

한국 사회질서를 오랫동안 형성해 온 유교적 가치관에서는 남편은 가부장으로 호칭되며 가정을 대표하여 바깥일을 도맡아 하고, 여성은 위계질서 상에서 남편보다 아래에 있으며 남성을 보완하는 수동적인 존재로 규정해 왔다. 사회현상이 급격하게 변화된다 해도 한 국가에서 오랫동안 전해 내려온 전통적인 가치관이 갑자기 시대에 뒤떨어진 유물로 치부되기는

어렵다. 최근 여성의 사회활동이 급격하게 증가되어 사회에서 남편보다 더 능력을 발휘하는 여성인력이 배출되고 있음에도 불구하고 전통적인 남녀 간 위계질서가 가정 안팎에서 계속 이어지고 있다는 사실이 한 예이다. 유교적 가치관과 내부고발동기의 연관성을 한국공무원을 대상으로 분석한 박, 레그 그리고 이(Park, Rehg, & Lee, 2005)의 연구에서 남편과 아내의 명확한 역할차별화는 내부고발동기에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. Park et al.(2005)은 남편-아내 역할 구분과 내부고발동기가 왜 연관성이 있는지에 대해서는 설명하지 않았으나 한국사회에서 가정생활이 직장생활에 미치는 유의한 영향을 잘 보여주었다는 평가를 받고 있다. 김효선과 차운아(2009)는 가족 친화적 환경이 여성보다 남성들의 근무태도에 더 많은 기여를 한다는 점을 발견하여 가정에서 남편의 역할이 중요해지고 있음을 보여주었다. 이렇듯 가정생활의 동반자인 남편의 존재는 기혼여성직장인의 직장-가정 간 상호작용에 상당히 중요한 역할을 하고 있다.

특히 기혼여성직장인이 남편과 충분한 신뢰관계를 형성하고 있다면 직장-가정생활의 상호작용이 긍정적인 방향으로 작용할 수 있다. 여전히 많은 직장여성들이 가사노동에 시달리며 남성보다 상대적으로 더 많은 일-가정 갈등을 경험하고 있다. 때문에 남편들의 이해와 지지는 기혼여성직장인들의 스트레스와 불안감을 크게 경감시키는 요인으로 작용할 수 있다(김리진·윤종희, 2000; 전보윤, 1989). 예를 들어, 하오령과 권정혜(2006)의 연구에서 배우자의 지지는 기혼 직장여성의 정신 건강과 역할만족도에 강한 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 서구의 표본을 대상으로 한 파라수만과 그의 동료연구자들(Parasuraman et al., 1989)의 연구에서도 남편이 기혼여성직장인의 생활에 협조적인 태도를 취하는 경우 직장여성들이 직장-가정 간의 균형을 이루는데 도움이 되는 것으로 나타났다. 이는 남편에 대한 신뢰가 기혼직장여성의 가치관에 상관없이 직장-가정생활의 상호작용에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 의미한다.

남편의 가사노동 또한 직장여성들의 직장-가족생활에 균형을 잡는 데 긍정적인 영향을 미칠 수 있다(가영희, 2006). 한국통계청 조사에 의하면 맞벌이가구 남편의 가사노동시간은 24분, 주부는 2시간 38분으로 여성의 노동시간이 훨씬 높은 것으로 나타나 남편의 가사분담은 직장여성들의

직장-가족생활에 상당한 도움을 줄 수 있다(김태현, 2010). Luk & Shaffer(2005)가 홍콩 직장인들을 대상으로 한 조사에서도 양육부담이 가족-직장생활 간의 전이과정에 유의미한 영향을 미친다는 사실이 드러났다. 하지만 남편의 가사노동은 남편에 대한 신뢰도와 달리 여성의 가치관에 따라 영향을 미치는 방향이 달라질 수 있다. 유교적 가치관을 가진 여성은 가사노동을 여성의 몫으로 여기기 때문에 취업을 한 경우에도 가사노동을 자신이 수행해야하는 것으로 인식하고 있다(임정빈과 김명희, 1984; 석드보라와 이기영, 1999). 또한 전통적 가족관을 지닌 여성들은 위계의식이 강하게 남아 있으므로 남편의 가사노동은 남성의 전통적인 역할에 위배된다고 볼 수 있다. 때문에 전통적 가치관의 여성은 여성이 일차적인 역할이 가사에 있다고 규정함으로서 일과 가사를 동시에 수행하면서도 주관적인 갈등을 느끼지 않을 수 있다(박기남, 2009, p.40). 그린스타인(Greenstein, 1995)은 가사노동시간의 길이와 결혼 안정성 간의 부정적 관계는 비전통적인 가치관의 여성에게만 나타나고 전통적인 성역할에 대한 인식을 가진 여성에게는 나타나지 않음을 보여주었다. 유계숙(2010)의 연구에서도 남성을 주 생계 부양자, 자신을 주양육자 또는 이차소득자로 규정짓는 여성들은 가사와 양육에 많은 시간을 보내는 남편보다는 급여가 많은 남편과의 결혼생활에 대해 더욱 만족하는 것으로 나타났다. 특히 유교적 가치관을 가진 여성들은 자신의 취업활동에 대해 부정적인 평가를 하는 경향이 높기 때문에(박재규, 2003), 남편의 가사일 도움은 자신의 취업활동을 더욱 부정적으로 인식하는데 기여할 수 있다. 주생계부양자 역할을 하는 남편 역시 장시간근로를 하며 추가적인 가사노동에 시간을 투자할 것을 요구받는 경우 부인의 일이 가정에 부정적인 영향을 미친다고 인식할 수 있다. 이렇듯 전통적 가족주의 가치관을 지닌 기혼여성직장인들에게 남편의 가사일 도움은 불편한 것으로 받아들여지므로 결과적으로 직장-가정생활의 긍정적 전이에 부정적인 영향을 미치게 된다. 반면 비전통적인 가족가치관이 강한 기혼여성직장인들은 남편과의 평등한 관계를 지향하므로 가사분담은 남편에 대한 신뢰도와 마찬가지로 직장-가정. 가정-직장으로의 상호작용에 긍정적으로 작용할 수 있다. 가사분담의 공평성 지각에 관한 여러 연구들에 따르면 가사분담이 공평하다고 지각

할수록 여성 직장인의 결혼만족도는 높아지고 부부간 갈등은 낮아졌다(Blair & Johnson, 1993; Voydanoff, Fine, & Donnelly, 1994; Szinovacz, 1996; Voydanoff, Fine, & Donnelly, 1999; Ward, 1993; Yogev & Brett, 1985). 가사분담의 영향은 비단 결혼 생활의 만족도에만 국한되지 않는다. 가사노동 부담을 적게 느끼는 취업 여성일수록 직장생활에 대한 만족도가 높았다(박재규, 2003). 맞벌이 부부교사 516명을 대상으로 한 이주희와 정은희(2000)의 연구에서도 남편의 가사분담은 가족의 정서적 지원으로 작용하여 맞벌이 여성교사의 직장에서의 스트레스를 감소시키는 것으로 나타났다. 그린스타인(Greenstein, 1996)은 이러한 성향이 남녀평등 지향적인 비전통적인 가족가치관이 높은 여성일수록 강함을 밝혀냈다. 이상의 논의를 종합하여 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설 2-1: 전통적인 가족가치관을 지니는 기혼직장여성들의 경우, 남편에 대한 신뢰도는 직장-가정으로의 긍정적 전이에 긍정적인 영향을 미치지만 남편의 가사분담은 부정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 2-2: 비전통적 가족가치관이 강한 기혼직장여성들의 경우, 남편에 대한 신뢰도와 남편의 가사분담 모두 직장-가정 그리고 가정-직장 간 긍정적 전이에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

3. 복리후생제도

여러 선행연구에서 복리후생제도는 기혼직장여성들의 회사업무 수행에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(김효선과 차운아, 2009; 손영빈과 최은영, 2005; 이요행 외, 2005). 톰슨과 연구자들(Thompson et al., 1999)과 알렌(Allen, 2001)은 조직원들이 자신의 직장이 가족 친화적이고 가족 친화적 복리후생을 많이 제공한다고 인식할수록 일과 가정 간의 갈등은 낮아지고, 직무만족, 조직몰입, 조직 잔류의도는 높아짐을 보여주었다. 홍콩 직장인을 대상으로 한 치와 누(Chiu & Ng, 1999)의 연구에서도 가족 친화적 제도는 여성 근로자와 남성 근로자 모두의 감정적 조직몰입에

긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 여성 친화적 제도는 여성 근로자의 조직몰입에만 긍정적인 영향을 끼쳤다. 취업여성에 대한 복지제도가 잘 정비되어 있는 북유럽에서도 여성취업자가 남성취업자보다 가정생활에서 오는 스트레스를 더 많이 받고 있다는 연구 결과를 미루어 볼 때(Hill, 2005), 회사에서 제공되는 가족생활에 대한 지원은 기혼직장여성들의 직장-가정생활의 상호작용에 유의미한 영향을 미칠 것이라 예상할 수 있다. 하지만 여성의 가족관에 따라 가족 친화적 조직 환경과 직장-가정생활의 상호작용은 다른 양상을 띨 수 있다.

회사의 복리후생제도는 전통적인 가족가치관과 긍정적으로 접목되어 기혼직장여성들의 직장-가정생활의 상호작용에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다. 전통적 가치관을 지니는 기혼직장여성들은 회사의 복리후생제도가 잘 구비되어져야 직장생활이 가정생활에 미치는 부정적인 영향이 줄어듦으로 직장-가정으로 이어지는 전이과정이 긍정적으로 전개될 수 있다. 남녀평등주의에 기반 한 비전통적 가족가치관을 지닌 기혼직장여성들에게도 직장의 복리후생제도는 직장생활에서 나오는 가정생활에 대한 부담감을 줄여 주어 직장-가정으로 전이되는 과정에 긍정적인 영향을 미칠 것이다(김효선과 차운아, 2009). 페더슨과 그의 연구자들 (Pederson et al., 2008)이 유타(Utah)지역의 맞벌이 부부를 대상으로 조사한 결과 가족 친화적 제도가 여성 근로자들의 직장-가정으로의 긍정적인 전이에 긍정적 영향을 끼쳤다. 밀코비치와 고메즈(Milkovich & Gomez, 1976)의 연구에서도 직장보육시설을 설치한 이후 조직원들의 결근 및 이직이 줄어드는 것으로 나타났다. 이선희 외(2008)는 가족친화제도 및 프로그램 이용경험이 높아지면 직장과 가정의 갈등정도가 낮아짐을 보여주었다. 하지만 가정-직장으로 전이되는 과정에는 직장의 복리후생제도는 유의미한 영향을 미치지 않았다(이선희 외, 2008). 푸와 세퍼(Fu & Shaffer, 2000)는 역할부담, 역할갈등, 그리고 업무시간은 직장에서 가정생활의 갈등을 일으키지만 양육부담은 가정에서 직장생활로의 갈등을 일으켜 직장-가정생활, 가정-직장생활의 전이과정에 유의미한 영향을 미치는 요인이 다름을 보여주었다. 따라서 직장의 복리후생제도가 직장생활에서 가정생활로의 전이과정과 가정생활에서 직장생활로의 전이과정에 미치는 영향은

뚜렷하게 차별화 된다고 볼 수 있다. 뿐만 아니라 비전통적 가족가치관을 지향하는 기혼직장여성의 경우 직장의 복리후생제도는 직장-가정으로 전이되는 과정에는 유의미한 영향을 미치나 가정-직장으로 전이되는 과정에는 오히려 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 비전통적 가족가치관은 가정에서 남편과 동등한 위치를 추구하므로 직장의 복리후생제도는 가정생활에서 남편과 비교하여 상대적으로 수월한 위치를 가지게 만들어 가정-직장으로 전이되는 과정에 오히려 긍정적인 영향을 미치기 어렵다. 이러한 논리를 바탕으로 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설 3-1: 전통적인 가족가치관을 지니는 기혼직장여성들에게 직장의 복리후생제도는 직장-가정으로의 긍정적 전이에 유의미한 영향을 미치지만 가정에서 직장으로의 전이에는 별다른 영향을 미치지 못할 것이다.

가설 3-2: 비전통적 가족가치관이 강한 기혼직장여성들에게 직장의 복리후생제도는 직장에서 가정생활 그리고 가정에서 직장생활의 긍정적 전이에 유의미한 영향을 미치고 있다.

III. 연구방법

1. 자료수집 절차 및 연구표본

한국여성정책연구원에서는 여성의 생활과 가족 실태를 조사하기 위하여 여성가족패널조사를 실시하였다. 여성가족패널조사는 2008년 10월 1일부터 2009년 6월 1일까지 19세 이상 64세 이하 8,666명을 대상으로 영역을 가구용, 여성개인용, 일자리용으로 구분하여 여성생활과 가족 실태를 조사하였다. 여성가족패널조사는 본 연구의 주제에 해당되는 기혼여성직장인의 직장-가정생활에 관한 다양한 자료를 포함하고 있다. 결측치를 제외한 결과 본 연구의 모델에 해당하는 기혼여성직장인 수는 422명으로 집계되었다(이택면 외, 2009).

2. 변수의 측정

1) 독립변수

본 연구는 여성가족패널의 문항을 활용하여 기혼여성직장인의 가족가치관을 조작적으로 정의하였다. 전통적 가족가치관은 "누구나 결혼은 반드시 해야 한다." "결혼은 일찍 하는 것이 좋다." "결혼하면 자녀를 일찍 갖는 것이 좋다." "자녀는 반드시 있어야 한다."라는 네 문항으로 구성하였다. 전통적 가족가치관은 가족주의 척도에서 하위 영역 중 한부분인 가족중심성을 반영하고 있다(양옥경과 김혜영, 2001). 비전통적 가족가치관은 "주부도 직장을 다녀야 부부관계가 평등해진다." "맞벌이 부부는 집안일도 공평히 분담해야 한다." "같이 사는 주택은 부부공동명의로 해야 한다."라는 세 문항으로 구성하였다. 한국형 남녀평등의식 검사 문항은 집안일의 성역할 구분, 부부결정권의 배분, 가족생계 책임자 및 가사 전담자 등에 관한 질문들을 포함하고 있다(양옥경, 2002). 비전통적 가족가치관을 조사한 문항은 한국형 남녀평등의식 검사(Korean Gender Egalitarian Scale-KGES)의 준거 틀을 반영하였다. 기혼여성직장인의 가족가치관은 기존연구에서 활용된 척도에서 가족과 관련된 부분을 반영하고 있어 척도의 타당성을 뒷받침하고 있다.

2) 조절변수

기혼여성직장인의 남편이 가사분담을 어느 정도 하고 있는 지는 식사요리준비, 설거지, 세탁, 시장보기쇼핑, 집안 청소로 구성된 다섯 문항을 5점 척도(1=그보다 드물게; 2=일주일에 하루; 3=일주일에 2-3일; 4=일주일에 4-5일; 5=거의 매번)로 조사하였다. 남편에 대한 신뢰도는 "나는 남편과 평소에 대화를 많이 한다." "나는 남편과 서로 견해가 비슷하다." "나는 남편과 부부생활에 만족한다." "나는 남편을 신뢰한다."의 네 문항으로 조사되었다.

직장에서 제공되는 복리후생 프로그램의 혜택을 받고 있는 지를 17개 프로그램에 대하여 "받을 수 있다." "받을 수 없다." "모른다."의 항목을

"받을 수 있다."는 "예" 그리고 "받을 수 없다."와 "모른다."는 "아니오"라는 더미변수로 바꾸어 조사하였다(법정퇴직금; 누진퇴직금; 유급휴가 ;생리휴가; 출산휴가; 병가; 육아휴직; 휴업보상; 상여금; 시간외 수당; 성과급; 가족수당; 직장보육시설; 고용보험; 건강보험; 국민연금; 산업재해보험).

3) 종속변수

종속변수는 직장생활과 가정생활 간의 상호전이과정으로 이루어져 있다. 직장생활이 가정생활에 긍정적으로 전이되는 과정은 "일은 하는 것은 내게 삶의 보람과 활력을 준다." "일을 함으로써 식구들한테 더 인정받을 수 있다고 생각한다." "일을 함으로써 가정생활도 만족스러워 진다."라는 세 문항으로 조사하였다. 가정생활이 직장생활에 미치는 긍정적인 전이과정은 "가족부양에 대한 책임감 때문에 더 열심히 일을 하게된다." "식구들이 내가 하는 일을 인정해주어 일을 더 열심히 하게된다."라는 두 문항으로 구성되었다.

4) 통제변수

통제변수들은 응답자의 연령, 학력, 임금, 남편의 연령, 학력, 임금과 자녀수 등의 개인 신상을 포함하였다. 남편의 학력은 무학, 초등학교, 중학교, 실업계 고등학교, 인문계 고등학교, 2·3년제 대학, 4년제 대학, 대학원 석사과정, 대학원 박사과정(1-9)으로 분류하였다. 남편의 가사분담에 대한 인식은 응답자의 집안일에 대한 인식에 유의미한 영향을 받을 수 있으므로 동일한 문항으로 응답자의 집안일에 대한 설문을 통제변수에 포함시켰다. 직무만족도는 직장-가족생활 간의 상호작용과 유의미하게 연관되므로 임금 또는 소득수준, 고용의 안정성, 하고 있는 일의 내용, 근로환경, 근로시간, 개인의 발전가능성, 직장 내 의사소통 및 인간관계, 복리후생, 전반적 만족도로 구성된 아홉 문항을 5점 척도로 조사하여 통제변수에 포함시켰다. 응답자의 건강상태 역시 직장-가족생활의 상호작용에 유의미한 영향을 미칠 수 있는 변수이므로 통제변수에 포함되었다.

IV. 실증분석

1. 표본의 기술통계 분석

<표 1>은 모든 변수들에 대한 평균, 표준편차를 제시하고 있다. 응답자 평균연령은 41세이며 임금은 140만원(표준편차: 96만원)으로 응답자 간 월급액 차이가 상당히 높은 편이었다. 응답자 학력은 4년제 대학이 29.7% 2·3년제 대학이 14.3%로 2·3년제 대학 이상의 학력소지자가 약 절반에 이르고 있다. 자녀수는 65%의 응답자가 두 명의 자녀가 있고, 19%가 한 자녀, 13.3%가 세 자녀를 가진 것으로 나타났다. 남편 연령은 45세 정도로 응답자에 비해 약 네 살 정도 많았으며 남편의 월급액은 628만 5천원(표준편차: 1,364만원)으로 남편들 간 임금 차이는 응답자들보다 훨씬 높은 차이를 보였다. 응답자의 임금과 남편의 임금($r=.084; p<.05$)은 유의미한 상관관계를 나타내어 사회적 논란의 중심인 양극화 현상을 반영하고 있다. 남편의 학력은 4년제 대학 졸업자가 37.1%, 2·3년제 대학 졸업자가 11.6%로 2·3년제 대학 이상의 학력소지자가 절반을 약간 상회하고 있으며 응답자와 남편의 학력 또한 월급액과 마찬가지로 유의미한 관계를 나타냈다($r=.197; p<.01$). 직장에서 복리후생제도의 혜택현황은 법정퇴직금은 82%, 누진퇴직금은 23.2%, 유급휴가는 44.6%, 생리휴가는 27.07%, 출산휴가는 36.3%, 병가는 39.9%, 육아휴직은 31.5%, 휴업보상은 12.15% 상여금은 50.4%, 시간외 수당은 40.46%, 성과급은 27.5%, 가족수당은 22.8%, 직장보육시설은 .07%의 응답자가 혜택을 보는 것으로 집계되었다. 건강보험은 81%, 국민연금은 82%, 산업재해보험은 74%, 고용보험은 79%의 응답자가 가입되어 있는 것으로 집계되었다. 응답자 평균적으로 약 7개정도 프로그램의 혜택을 받고 있었다. 직무만족도는 평균 3.37로 보통 보다 약간 만족하는 수준으로 계산되었다.

응답자의 집안일은 일주일에 약 4-5번 정도의 집안일을 하지만 남편은 일주일에 단 한번정도만 집안일을 한다고 응답하여 남편과 비교하여 집안일에 대한 부담감이 큼을 알 수 있었다. 본인의 평일 가사노동은 173.517분이며 토요일은 206.312분 일요일은 217.034분으로 휴일 노동량이 많았다. 남편의 가사노동은 평일은 27분에 불과하며 토요일은 56.90분

일요일은 72분정도로 남편 또한 응답자처럼 휴일 가사노동량이 많지만 응답자와 비교할 대 가사노동이 매우 작아 가사노동 분담이 제대로 이루어지지 않음을 보여주고 있다. 비록 남편의 가사노동 분담이 미미한 수준임에도 상당수의 응답자들은 남편에 대한 신뢰도는 상당히 높았다. 본인과 남편의 가사노동시간과 설문지로 조사한 본인과 남편의 집안일을 상관관계로 분석하여 응답의 타당성을 검색해 본 결과 본인의 가사노동시간과 설문지로 조사된 문항은 유의미한 상관관계를 보이지 않았다. 반면 남편의 가사노동시간과 설문지로 조사된 문항은 유의미한 상관관계를 보였다. 이는 타인에 대한 응답이므로 좀 더 신중하게 응답했을 가능성을 제시하고 있다(남편 집안일 & 남편 평일가사노동시간: $r=.481$, $p<.001$; 남편집안일 & 남편 토요일가사노동시간: $r=.257$, $p<.001$; 남편 집안일 & 남편 일요일가사노동시간: $r=.231$, $p<.001$). 응답자의 직장생활에서 가족생활의 긍정적 전이가 가족생활에서 직장생활로의 긍정적 전이보다 높아 여성직장인들에게 가사에서 오는 부담감이 적지 않음을 확인할 수 있다.

〈표 1〉 기술통계 분석: 평균 및 표준편차

기술통계	평균	표준편차
응답자 연령	41.95	6.07
응답자 학력	5.22	1.63
자녀수	2.11	.62
응답자 임금	140.65	95.80
직무만족도	3.37	.66
응답자 집안일	4.516	.71
응답자 건강상태	3.84	.68
남편 연령	44.98	6.42
남편 학력	5.55	1.72
남편 월급액	628.56	1363.99
전통적 가족가치관	2.71	.54
비전통적 가족가치관	2.69	.43
남편신뢰도	3.95	.45
남편 집안일	1.75	.93
기업복리후생제도	6.60	4.81
직장에서 가정생활의 전이	3.17	.49
가정에서 직장생활의 전이	2.99	.56

변수들의 Cronbach α계수는 대체적으로 0.7이상이었으나 비전통적 가족주의 가치관은 .500이고, 가정이 직장생활에 미치는 긍정적 전이는 0.6으로 다소 낮은 신뢰도를 보였다. 타당성을 입증하기 위하여 요인분석을 실시하여 본 결과 응답자 본인 집안일에 대한 몇 몇 문항이 매우 낮아 집안청소와 쇼핑/시장보기 두 문항을 제거하였다. 다섯 요인에 대한(전통적 가치관; 비전통적 가치관; 남편 신뢰도; 직장생활에서 가정생활의 전이; 가정생활에서 직장생활의 전이) 탐색적 요인분석 결과 다섯 요인으로 묶여서 어느 정도 타당성 요건을 충족시킴을 확인할 수 있었다. 그럼에도 계수가 잠재변수에 부분적으로 중복되어 본 연구에서 조작된 남녀평등주의 문항에 대한 타당성과 신뢰도에 의문이 제기될 수 있다.

〈표 2〉 탐색요인분석

	설문문항	1	2	3	4	5
직장-가정생활 전이	보람과 활력	**.777**	.396	.163	.113	.175
	인정받음	**.810**	.585	.134	.102	.200
	가족생활 만족도	**.838**	.477	.149	.115	.196
가정-직장생활 전이	책임감	.353	**.660**	-.026	.050	.078
	안정도	.559	**.867**	.115	.101	.157
남편신뢰도	대화여부	.108	.029	**.738**	.100	-.001
	견해유사성	.028	-.080	**.705**	.017	-.096
	부부생활만족	.212	.126	**.695**	.103	.049
	남편신뢰도	.182	.050	**.726**	.100	.070
전통적 가족가치관	결혼은 반드시 해야한다.	.064	.050	.098	**.548**	-.108
	결혼 일찍 할수록 좋다.	.006	.055	.081	**.499**	-.138
	자녀는 일찍 가질수록 좋다.	.135	.093	.030	**.697**	.136
	자녀는 반드시 있어야 한다.	.141	.084	.063	**.664**	.153
비전통적 가족가치관	주부도 직장이 있어야 한다.	.285	.250	.049	.120	**.311**
	부부라도 수입을 각자 관리해야 한다.	.160	.122	.039	-.116	**.650**
	주택은 부부공동명의로 해야 한다.	.075	.002	-.031	.095	**.453**

<표 2>에서 제시된 변수들 간의 상관관계를 분석해보면 응답자의 연령이 높아지면 자녀수는 많아지고(r=.445, p<.001), 전통적 가족가치관과는 긍정적이나(r=.177, p<.001) 비전통적 가족가치관과는 부정적인(r=-.125,

〈표 3〉 변수들의 상관관계[a]

변수들	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1. 응답자 연령																	
2. 응답자 학력	-.394																
3. 자녀수	.445	-.270															
4. 응답자 임금	-.083	.475	-.129														
5. 응답자 건강상태	-.248	.168	-.181	.068													
6. 응답자 집안일	-.060	-.164	.099	-.193	.071	**.710**											
7. 직무만족도	-.082	.324	-.044	.386	.147	-.037	**.930**										
8. 남편 연령	.938	-.436	.338	-.130	-.223	-.031	-.110										
9. 남편 학력	-.331	.710	-.257	.380	.201	-.166	.287	-.357									
10. 남편 임금	-.043	.197	-.049	.084	-.010	-.148	.012	-.039	.242								
11. 전통적 가족가치관	.177	-.110	.129	.043	.174	-.095	-.076	.174	-.095	-.076	**.700**						
12. 비전통적 가족가치관	-.123	.073	-.054	.121	-.118	.078	-.019	-.114	.043	.019	-.036	**.500**					
13. 남편 신뢰도	-.204	.211	-.076	.126	-.205	.251	.139	-.205	.251	.139	.090	-.026	**.818**				
14. 남편 가사분담	-.114	.101	-.029	.004	-.102	.068	-.005	-.102	.068	-.005	-.089	.032	.176	**.913**			
15. 기업복리후생 제도	-.116	.404	-.101	.517	-.152	.342	.087	-.152	.342	.087	-.003	.037	.113	.002			
16. 직장생활에서 가정생활의 전이	.015	.108	.058	.177	.024	.088	-.019	.024	.088	-.019	.216	.257	.164	-.013	.149	**.830**	
17. 가정생활에서 직장생활의 전이	.015	-.015	.110	.063	.008	-.017	.185	.008	-.017	-.165	.071	.150	.031	.007	.021	.422	**.600**

[a] N =422

$^{+}\ \rho < .10,\ ^{*}\ \rho < .05,\ ^{**}\ \rho < .01,\ ^{***}\ \rho < .001$

* 대각선에는 변수의 신뢰도가 기술되어 있음

p<.01) 상관관계를 보였다. 이는 양옥경(2002)의 연구에서 제시한 것처럼 여성의 가족가치관과 사회활동에 대한 인식이 뚜렷한 세대차를 나타내고 있는 것으로 해석할 수 있다. 학력에 따라서는 전통적인 가족가치관과는 부정적이나(r=-.095, p<.01) 비전통적 가족가치관과는 다소 긍정적인(r=.078, p<.01) 상관관계를 보였다. 응답자의 연령은 직무만족도(r=-.082, p<.10), 기업복리후생제도(r=-.116, p<.05)에 모두 부정적 상관관계를 보였으나, 학력은 직무만족도(r=.324, p<.001), 복리후생제도총합(r=.404, p<.001)에 모두 긍정적 상관관계를 보여 연령과 학력에 따라 직장생활의 영향이 유의하게 달라짐을 알 수 있다. 이외 응답자의 연령이 높을수록 남편의 신뢰도(r=-.204, p<.001)와 남편의 가사분담(r=-.114, p<.05)에 대한 인식은 부정적이었으나, 학력이 높아질수록 남편에 대한 신뢰도(r=.211, p<.01)와

남편의 가사분담(r=.101, p<.05)에 대한 인식은 긍정적이었다.

종속변수인 직장생활이 가정생활에 미치는 긍정적 전이는 응답자의 임금액(r=.177, p<.01), 전통적 가족가치관(r=.216, p<.001), 그리고 비전통적 가족가치관(r=.257, p<.001)에 따라 증가했다. 가정생활이 직장생활에 미치는 긍정적 전이는 자녀 수(r=.110, p<.05), 비전통적 가족가치관(r=.150, p<.01)과는 긍정적인 상관관계를 지니며 가설에서 설정된 대로 전통적인 가족가치관(r=.070, p>.10)은 유의미한 관계를 지니지 못하고 있다. 흥미로운 점은 남편의 임금(r=-.165, p<.001)은 가정생활에서 직장생활의 긍정적 전이와 부정적인 관계를 보여 남편의 존재가 여성의 직장생활에 유의한 영향력을 행사함을 보여주고 있다. 기업복리후생제도(r=.149, p<.01)는 직장생활에서 가정생활의 긍정적 전이와는 유의미하지만 가정생활에서 직장생활로의 긍정적 전이와의 상관관계는 유의미하지 못하다(기업복리후생제도: r=.021, p>.10). 선행연구에서 입증된 것처럼 직장생활의 근로조건은 직장생활과 연관성이 깊어 가정생활에서 직장생활로의 긍정적 전이에 보다 유의미한 영향을 미칠 수 있다.

상관관계 표를 요약해보면 기혼직장여성의 개인 신상과 가치관은 직장-가정 그리고 가정-직장으로의 긍정적 전의와 유의미한 상관관계를 갖는다. 남편의 역할과 직장의 근로조건은 직장-가정으로 긍정적 전의에는 유의미한 관계를 지니지만 가정-직장으로의 전이에는 별다른 영향을 못 미쳐 차별화된 효과를 보이고 있다. 상관관계에서 흥미로운 부분은 자녀수가 많아질수록 가정-직장 간의 긍정적 전이가 높아지나 남편의 임금이 올라갈수록 가정-직장의 긍정적 전이는 낮아졌다. 이는 기혼직장여성에 있어서 가정생활은 양날의 칼과 같으며 특히 남편의 존재는 직장생활을 지속하는 데 부담감을 줄 수 있음을 의미한다. 따라서 기혼직장여성에게는 직장-가정생활의 균형을 잡는 것은 상당히 어려운 문제이다.

2. 가설 검증

<표 3>은 위계적 회귀분석을 활용하여 독립변수인 기혼여성직장인들의 전통적가족가치관과 비전통적인 가족가치관이 직장-가정 그리고 가정-직장으로의 긍정적 전이에 미치는 영향이 남편의 역할과 기업의 근로조건에 따라 어떻게 달라지는 지 검증한 결과이다.

〈표 3〉 기혼여성직장인들의 가치관이 직장-가정, 가정-직장으로의 긍정적 전이에 미치는 영향에 대한 남편의 역할과 기업의 근로조건의 조절효과

독립변수들	직장생활에서 가정생활의 전이			가정생활에서 직장생활의 전이		
상수	1.628*** (.385)	1.655*** (.419)	1.525*** (.417)	2.034*** (.469)	1.876*** (.511)	1.767*** (.516)
응답자 연령	.000 (.009)	.001 (.009)	.004 (.009)	.005 (.011)	.006 (.011)	.010 (.011)
응답자 학력	−.005 (.021)	−.005 (.022)	.001 (.021)	−.023 (.026)	−.022 (.026)	−.022 (.026)
자녀수	.081 (.077)	.079 (.078)	.092 (.077)	.186* (.092)	.191* (.093)	.200** (.093)
응답자 임금	.123* (.052)	.126* (.058)	.128* (.057)	.144* (.062)	.136* (.060)	.182* (.069)
응답자 건강상태	.060+ (.034)	.057 (.035)	.054 (.034)	.085* (.041)	.085* (.041)	.086* (.041)
응답자 집안일	.021 (.036)	.020 (.036)	.022 (.036)	.039 (.043)	.038 (.043)	.034 (.043)
직무만족도	.176*** (.038)	.172*** (.040)	.178*** (.040)	.097* (.046)	.104* (.048)	.109* (.048)
남편 연령	.001 (.009)	.001 (.009)	−.002 (.009)	−.011 (.010)	−.011 (.010)	−.015 (.011)
남편 학력	.004 (.018)	.003 (.019)	−.002 (.018)	.011 (.022)	.011 (.022)	.009 (.022)
남편 임금	−.011 (.025)	−.016 (.026)	−.003 (.026)	−.143*** (.030)	−.145*** (.031)	−.140** (.031)
전통적인 가족가치관	.158*** (.043)	.153*** (.044)	.162*** (.047)	.020 (.051)	.019 (.052)	.051 (.056)
비전통족인 가족가치관	.244*** (.045)	.246*** (.045)	.281*** (.046)	.147*** (.054)	.150*** (.054)	.169** (.055)
남편에 대한 신뢰도		.045 (.055)	.082 (.055)		.010 (.065)	.012 (.067)
남편 가사분담		.003 (.024)	−.025 (.025)		.015 (.029)	−.006 (.031)
기업 복리후생제도		.000 (.006)	−.005 (.006)		−.006 (.007)	−.008 (.008)
전통적인 가족가치관 * 남편에 대한 신뢰도			.234** (.094)			−.042 (.113)
전통적인 가족가치관 * 남편 가사분담			−.106** (.035)			−.050 (.042)
전통적인 가족가치관 * 기업 복리후생제도			−.009 (.009)			−.007 (.011)
비전통적인 가족가치관 * 남편에 대한 신뢰도			−.095 (.094)			.057 (.113)
비전통적인 가족가치관 * 남편 가사분담			−.078* (.042)			−.120* (.051)
비전통적인 가족가치관 * 기업 복리후생제도			−.004 (.009)			−.011 (.011)
수정된 R 제곱	.189	.184	.210	.109	.105	.108
Model F	8.817***	7.064***	6.096***	5.107***	4.137***	3.335***

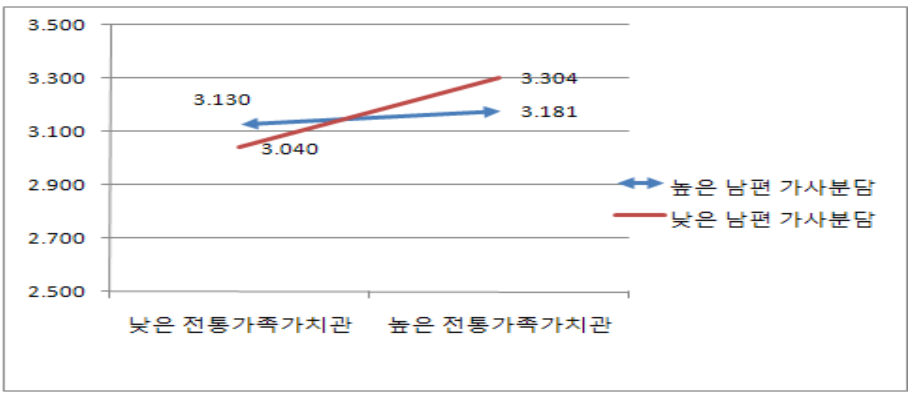
$^{+}p < .10$, $^{*}p < .05$, $^{**}p < .01$, $^{***}p < .001$.

통제변수와 종속변수간의 관계를 살펴보면 응답자의 임금과 건강상태 그리고 직무만족도는 작장생활에서 가정생활의 긍정적 전이(응답자 임금: β=.123, p<.05; 응답자 건강상태: β=.060, p<.10; 직무만족도: β=.176, p<.001)와 가정생활에서 직장생활로의 긍정적 전의에 유의미한 영향을 미치고 있다(응답자 임금: β=.144, p<.05; 응답자 건강상태: β=.085, p<.05; 직무만족도: β=.097, p<.05). 흥미롭게도 남편임금은 가정생활에서 직장생활의 긍정적 전이에 부정적인 영향을 미쳤다(β=-.143, p<.001).

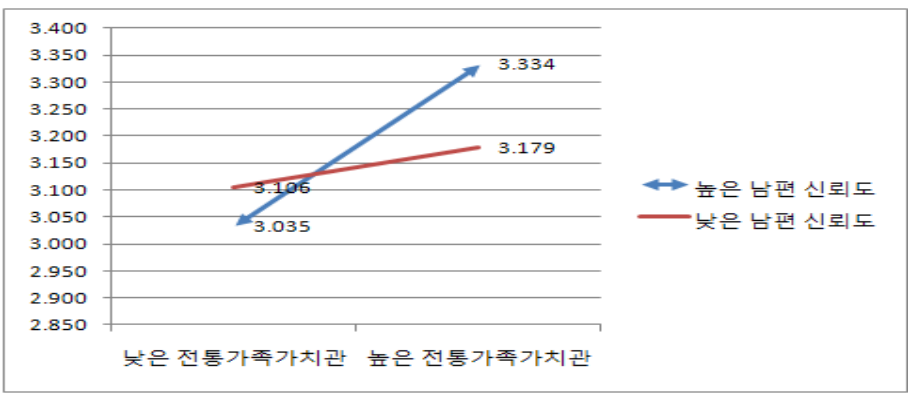
전통적인 가족가치관(β=.158, p<.001)은 직장생활에서 가정생활로의 전이과정에만 긍정적인 영향을 미치는데 비해 비전통적 가족가치관은 직장-가정생활 간 그리고 가정-직장생활 간의 전이과정에 모두 긍정적인 영향을 미쳐(직장생활에서 가정생활의 전이: β=.244, p<.001; 가정생활에서 직장생활의 전이: β=.147, p<.001) 가설 1을 지지하고 있다.

독립변수와 조절변수의 상호작용을 검증한 결과 전통적인 가족가치관은 남편에 대한 신뢰도와는 긍정적이나(β=.234, p<.01), 남편집안일과는 부정적인 상호작용(β=-.106, p<.01)을 하여 직장에서 가정생활의 긍정적 전이과정에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 2-1이 지지되었다. 비전통적 가족가치관은 가설 2-2와 달리 남편 집안일과 부정적인 상호작용을 하고 있으며(β=-.078, p<.05), 복리후생제도와는 아무런 조절작용을 하지 못하고 있다. 가정생활에서 직장생활로의 긍정적 전이과정 역시 가설 2-2와 반대로 비전통적인 가족가치관과 남편 가사분담은 부정적인 상호작용(β=-.120, p<.05)을 보이므로 남편 가사분담은 여성의 가치관이 직장-가정생활의 상호작용에 미치는 영향에 부정적인 역할을 하고 있다.

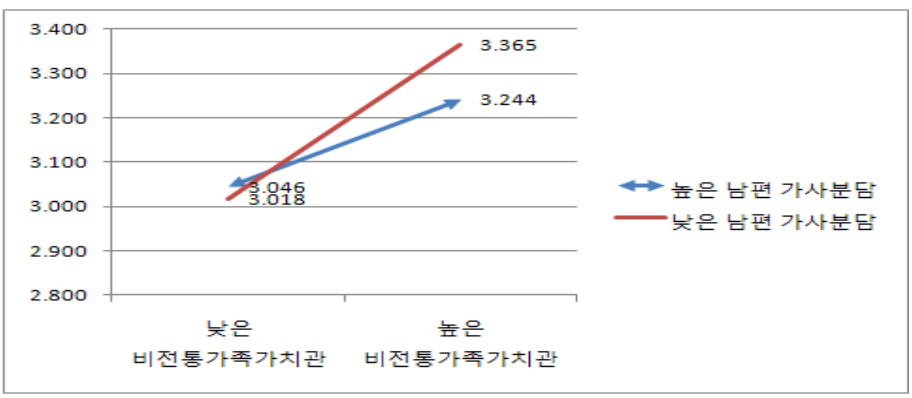
그림 2-1과 2-2는 전통적인 가족가치관과 남편신뢰도와 남편 가사분담 그리고 그림 2-3은 비전통적 가족가치관과 남편 가사분담에 대한 상호작용이 직장생활에서 가정생활의 긍정적 전이에 미치는 영향을 도표로 나타내고 있다. 그림 2-1는 전통가족가치관과 남편 가사분담의 관계를 보여주고 있다. 그림 2-2에 나타난 바와 같이 남편에 대한 신뢰도가 높아질수록 직장에서 가정생활에 대한 긍정적 전이가 일어난다. 그림 2-1과 2-3에서는 남편의 가사분담이 높아질수록 직장에서 가정생활에 대한 전이과정에 부정적인 영향을 끼침을 보여주고 있다. 그림 3-1은 그림 2-3과 마찬가지로 남편의 가사분담이 높아질수록 가정생활에서 직장생활로의 전이과정에 부정적인영향을 끼침을 보여주고 있다.



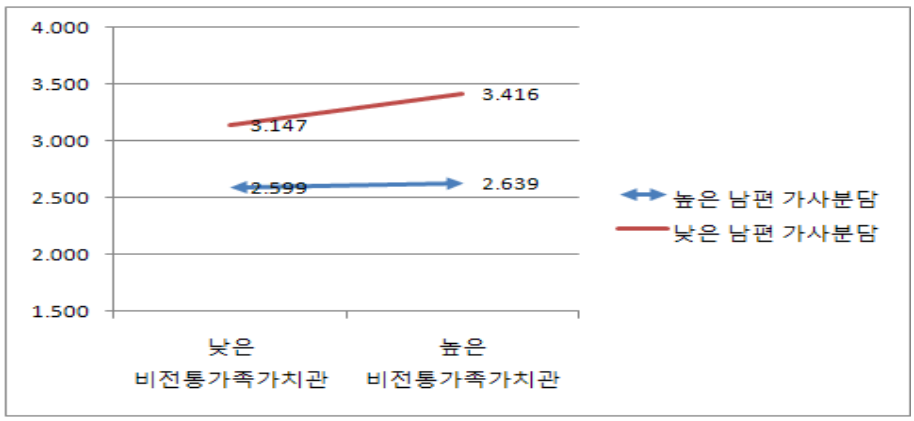
〔그림 2-1〕 전통 가족가치관과 남편가사분담 (직장-가정생활의 긍정적전이)



〔그림 2-2〕 전통가족가치관과 남편신뢰도 (직장-가정생활의 긍정적전이)



〔그림 2-3〕 비전통가족가치관과 남편가사분담 (직장-가정생활의 긍정적전이)



〔그림 3-1〕 전통가족가치관과 남편 가사분담 (가정-직장생활의 긍정적전이)

본 연구 모델을 위계적 회귀분석으로 분석한 결과를 요약하면 기혼 여성 직장인들의 직장생활과 가정생활의 상호작용에 있어서 개인 신상과 더불어 남편의 역할이 상당히 중요하였다. 기혼여성직장인들이 지니는 가치관은 직장-가정, 가정-직장 간의 긍정적 전이에 유의미한 영향을 미치고 있으며 가정에서의 남편의 역할 그리고 직장의 근로조건과 상호작용을 하는 것으로 나타났다. 이렇듯 여성직장인들이 어떤 가치관을 지니는 가에 따라 직장-가정생활의 역학관계가 달라지므로 여성직장인들의 가치관에 대한 연구는 지속될 필요가 있다.

V. 결론 및 논의

일-가정 이슈를 다룬 기존의 많은 연구들은 기혼여성직장인의 직장-가정 양립에 유의한 영향을 미치는 다양한 요인을 발굴하는데 노력을 해왔다. 이에 비해 여성 직장인들의 가족가치관에 대한 연구는 상대적으로 중요하게 다루어지지 못했다. 개인주의가 강한 서양사회에서는 직장과 가정을 분리하여 다루기가 용이하므로 가치관의 역할이 그다지 크지 않을 수 있다. 하지만 한국사회는 전통적 유교사상에 근거한 남녀위계질서가

오랫동안 사회의 규범으로 자리 잡아왔기 때문에 여성들이 활발하게 사회진출을 하고 있음에도 아직까지도 사회전반에 걸쳐 상당한 영향력을 행사하고 있다. 이에 본 연구는 기혼직장여성들의 가족에 대한 생각이 직장생활과 가정생활을 병행하는 데 어떠한 영향을 미치는지 알아보고자 했다. 연구 결과는 다음과 같다.

첫째, 기혼직장여성의 가족에 대한 가치관은 직장-가정생활의 상호작용에 유의미한 영향을 미치고 있다. 전통적인 가족가치관을 지닌 기혼직장여성들은 직장생활에서 가정생활로 긍정적인 전이과정을 거치지만 가설에서 설정한 대로 가정생활에서 직장생활로는 별다른 변화를 겪지 않는다. 이는 전통적인 가족가치관을 지닌 직장여성들은 가정을 우선시하므로 가정생활에 대한 경계선을 확고하게 그어놓아 직장생활과 분리되어 있음을 의미 한다. 반면 가정에서 남성과 평등한 위치를 추구하는 비전통적 가족가치관을 지니는 여성 직장인들에게 직장생활과 가정생활은 활발한 상호작용을 하고 있다. 이렇듯 가족에 대한 가치관에 따라 여성직장인들의 직장-가정생활에 대한 상호작용이 달라지므로 정부나 기업이 여성직장인에 대한 정책을 세울 때에는 가치관의 변화를 고려할 필요가 있다.

둘째, 직장의 근로조건은 여성직장인들의 직장생활과 가정생활의 전이과정에 유의미한 영향을 미친다. 직무만족도는 직장에서 가정생활로 가정에서 직장생활로의 긍정적 전이에 유의미한 영향을 미치고 있다(직장생활에서 가정생활로의 전이: β=.176, $p<.001$; 가정생활에서 직장생활의 전이: β=.097, $p<.05$). 하지만, 기업복리후생제도의 역할은 매우 미미하다(직장생활에서 가정생활로의 전이: β=.000, $p>.10$; 가정생활에서 직장생활의 전이: β=-.006, $p>.10$). 기업의 복리후생제도의 혜택을 분석해보면 국민연금, 건강보험 등의 노동법에 규정된 복리후생은 받고 있는 반면 양육에 도움이 되는 대표적인 복리후생제도인 직장보육시설은 0.70% 그리고 출산휴가와 육아휴직은 30% 남짓한 수준이다. 기업의 복리후생제도가 직장-가정생활의 상호작용에 미미할 역할을 한다는 연구결과는 기혼직장여성들이 혜택은 받으나 실질적 도움이 못되기 때문으로 해석될 수 있다. 이외 가정 친화적 복리후생이 여성의 경력개발에 방해가 되고 있지 않은지 여부도 생각해 보아야 한다. 예를 들면, 스페인의 직장여성들을

대상으로 한 고메즈(Gomez, 2004)의 연구에서는 여성들이 경력개발을 제한한다는 이유로 가족 친화적 제도에 대해 부정적인 입장을 보였다. 현재 맞벌이 부부는 과거와 비교할 수 없을 만큼 증가했다. 맞벌이 부부의 증가는 저 출산으로 이어졌고, 현재 한국사회는 인구감소가 심각한 문제로 등장하고 있다. 자녀양육에 필요한 제도의 미비는 여성으로 하여금 양육부담으로 출산을 기피하거나 직장생활을 지속하기 어렵게 만들 수 있다.

세 번째로 기혼직장여성이 직장과 가정의 균형점을 찾는 데에는 남편의 역할이 매우 중요하다. 남편의 신뢰도는 직장에서 가정으로의 긍정적 전이과정에 근소한 영향을 미치며(β=.085, p<.10) 전통적인 가족가치관과 긍정적인 상호작용(β=.230, p<.01)을 하고 있다. 남편의 역할에 대하여 흥미로운 점은 남편의 임금액이 높아질수록 가정생활에서 직장생활로의 긍정적 전이과정에 부정적인 영향을 미친다는 연구결과이다. 남편이 높은 임금을 받는 경우, 전통적 가족가치관을 가진 기혼여성직장인이 직장에서 나름대로의 역량을 발휘한다고 해도 남편을 뒷받침하는 역할에 충실해야 한다는 요구를 받게 됨을 의미한다. 한국사회의 전통적인 유교가치관 하에서 여성은 아내로서 남편을 보완하며 자녀양육에 전념하여 부계사회를 지속시키는 데 전념할 것을 요구받는다. 이는 한국의 전통적 유교가치관이 기혼여성직장인에게 상당한 부담으로 다가오고 있음을 의미한다. 따라서 앞으로 한국사회가 여성인력에 대한 일자리를 늘리려면 전통적 유교가치관이 기혼여성의 직장생활에 적합한 역할을 할 수 있는 변화가 요구되고 있다.

네 번째로 가정생활은 기혼여성의 직장생활에 중요한 역할을 하고 있다. 자녀수가 늘어날수록 가정생활에서 직장생활로 긍정적인 전이가 이루어지고 있다(β=.186, p<.05). 남편의 가사분담이 늘어나게 되면 전통적인 가족가치관(직장생활에서 가정생활의 전이: β=-.106, p <.01)과 부정적인 상호작용을 하고 있다. 또한 가설 설정과 반대로 비전통적인 가족가치관과도 부정적인 상호작용(직장생활에서 가정생활의 전이: β=-.078, p<.05; 가정생활에서 직장생활의 전이: β=-.120, p<.01) 을 하고 있다. 이는 기혼여성직장인이 가정에서 남녀평등을 추구하여도 유교가치관에 기반한 한국사회에서 요구하는 아내로서의 전통적인 성역할에 대한 부담감을

느끼고 있음을 의미한다. 전통적인 유교가치관과 여성의 사회활동에 따른 변화가 조화를 이루어야 기혼여성들이 직장생활을 하는 데 활력을 불어 넣어줄 수 있다.

기혼직장여성들은 직장과 가정생활을 병행하는 과정에서 역할이 전환되어져야 한다. 직장과 가정 간 역할이 전이되는 과정에서의 경계선이 강하면 역할전이가 어려워질 수 있다. 기혼직장여성들의 가치관에 따라 직장과 가정생활의 역할전환이 어느 정도 용이하게 이루어지에 대한 연구를 통해 직장생활과 가정생활 간의 분리와 장벽에 대한 이론적 배경을 검증할 수 있었다.

본 연구는 기혼여성직장인의 가치관을 중심으로 직장과 가정생활의 병행에 대한 연구를 함으로써 현재 사회에서 이슈가 되고 있는 여성의 사회진출이 한국사회에 어떻게 긍정적으로 수용될 수 있는지에 대한 시사점을 제공하고 있다. 그럼에도 본 연구는 한계점을 배제할 수 없다.

첫째, 우선 비전통적 가족가치관을 조사한 문항의 신뢰도가 조금 낮은 것으로 분석되었다. 이는 급격한 여성의 사회진출에 따른 여성관의 변화가 순탄하게 이루어지지 않고 있음을 반영한다. 본 연구는 기혼여성직장인만을 대상으로 하였으므로 높은 이혼율과 결혼을 기피하는 늘어가는 골드미스를 고려했을 때 편향된 표본이다. 즉, 본 연구의 표본은 경제적으로 사회적으로 비교적 안정된 위치에 있는 응답자들로 구성되어 있다고 볼 수 있다. 개인사업자나 비정규직 근무자들에게 과연 그들의 가족에 대한 가치관이 직장여성들 만큼 강력한 영향을 미치는 지도 의심스럽다. 비록 활용하는 문항이 달라진다 하여도 자영업자와 비정규직근무자들과 비교해할 필요가 있다.

둘째, 복리후생제도는 17개의 프로그램을 총합하여 조작적으로 정의하였다. 복리후생제도를 기술통계분석해보면 각 응답자가 평균 일곱 개 정도의 프로그램에 가입되어 있다. 열일곱 복리후생제도에서 몇몇 프로그램은 직장-가정 양립제도와의 관련성이 떨어진다. 하지만 이러한 프로그램을 제거하는 경우 표본숫자가 대폭 줄어들기 때문에 다양한 기업체에 근무하는 여성직장인을 대상으로 연구모델을 검증하고자 이들 표본도 포함시켰다. 여성의 근무환경이 앞으로 개선된다면 직장-가정의 상호과정과

밀접하게 관련된 복리후생제도만을 선별하여 연구할 수 있을 것이다.

셋째, 본 연구에서는 긍정적인 직장-가정의 전이과정에 대해서만 검증하였다. 부정적인 직장-가정의 전의과정을 동일한 연구모델로 분석해 본 결과 가치관이 직장-가정의 상호관계에 유의미한 영향을 미치지 못하였다. 이는 전통적인 가치관을 지닌 여성직장인들은 부정적인 전이과정을 경험한다면 직장에서 퇴사를 선택하기 때문으로 추정된다. 표본추출이 자연스럽게 편향되어 있어 가치관과 부정적인 전이과정에 대한 연구결과가 분석되기 어렵다. 여성의 가치관과 부정적인 직장-가정의 전이과정은 퇴사자를 대상으로 연구해보면 유의미한 결과가 분석될 것으로 예상된다.

마지막으로 종단연구라는 한계에 봉착하여 있으나 직장과 가정생활의 전이를 조사한 선행연구에서 흔히 종속변수로 사용되어 온 직무만족도를 통제하였으며 응답자의 경력을 반영하는 임금 또한 통제하여 종단연구의 한계를 극복하고자 노력하였다.

비록 다양한 한계점에 봉착하였음에도 한국사회의 가족에 대한 가치관을 소재로 연구하여 기혼직장여성들이 직장-가정생활을 풍부하게 병행하도록 연구하였다. 차후 연구에서도 사회의 변화와 가치관의 문제를 접목하여 연구하여 전통과 현대가 어우러지는 장을 펼쳤으면 바래본다.

■ 투고일: 2011년 9월 30일 ■ 심사일: 2011년 12월 2일 ■ 수정일: 2011년 12월 12일 ■ 게재확정일: 2011년 12월 28일

참고문헌

김리진·윤종희(2000). 직장보육시설을 이용하는 취업모의 양육스트레스에 관한 생태학적 연구, 대한 가정학회지, 제38권 제12호, 47-58.

김언순(2007). 조선시대 敎化의 성격과 사대부의 修身書 보급, 한국문화연구, 제13호

김효선.차운아(2009).직장-가정 간 상호작용과 가족 친화적 조직지원이 근로자의 조직몰입과 이직의도에 미치는 효과, 한국심리학회지:산업 및 조직, 제22권 제4호, 515-540.

박용옥(1985).유교적 여성관의 재조명, 여성학 논집, 제1권 제1호, 7-43.

박재규(2003). 취업여성의 가사노동 부담과 직무만족에 관한 연구, 여성연구, 제63권, 45-77.

석드보라·이기영(1999). 부부의 가사노동 자기역할인식과 사회화저항감, 한국가정관리학회지, 제17권 제3호, 171-185.

손영빈.최은영(2005). 맞벌이 부부의 가정과 직장 간 역할갈등이 결혼만족도와 직무몰입에 미치는 영향 - 개인 특성 및 가족과 직장지원의 조절효과 중심-, 한국가족관계학회지, 제14권 제3호, 29-60.

안세연.김효선(2009). 기혼 여성 관리자의 이직의도에 관한 통합적 고찰: 가족상황, 직무상황, 조직상황을 중심으로, 여성연구, 제77권 제2호, 5-48.

양옥경(2002). 가족주의 가치관: 기혼남성과 기혼여성의 의식 비교연구. 한국사회복지의 쟁점: 복지현실의 다차원성. BK21 뉴가버넌스 교육연구단.

양옥경.김혜영(2001). 가족의식을 통해 본 가족정책의 방향:기혼 여성을 중심으로, 가족과 문화, 제13집 제2호, 29-55.

유계숙(2010). 맞벌이부부의 가사분담이 부인의 일-가정 전이와 결혼생활 만족도에 미치는 영향, 아시아여성연구, 제49권 제1호, 41-69.

이광규(1997). 한국 친족의 사회인류학. 서울: 집문당.

이선희.김문식.박수경(2008). 가족친화적 경영이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향에 대한 직장-가정 갈등의 매개효과 가설 검증, 한국심

리학회지:산업 및 조직, 제21권 제3호, 383-410.
이요행.방묘진.오세진(2005). 가족친화적 조직문화가 조직몰입, 직장만족, 이직의도, 그리고 가정만족에 미치는 영향: 직장-가정 갈등의 매개효과를 중심으로, 한국심리학회지:임상, 제18권 제3호, 639-657.
이주희.이은희(2000). 맞벌이 부부의 직장, 가정의 역할갈등과 우울과의 관계에 대한 대처방식의 조절효과, 한국심리학회지:건강, 제52집 제2권, 287-303.
이택면・김승연・우원규・이주영・강석훈(2009). 여성가족 패널 브리프(6호), 한국여성정책연구원.
임정빈˙김명희(1984). 가사노동 가치에 대한 주부의 의식조사연구-서울시 거주 주부를 중심으로, 한국가정관리학회지, 제2권 1호, 13-33.
임희정.양인숙.강민정(2008). 다양성관리(Diversity Management)차원에서의 여성 인적자원개발. 한국여성정책연구원.
전보윤(1989). 주부의 취업유무에 따른 만족도가 아동양육 역할수행에 미치는 영향. 건국대학교 석사논문.
최석만.이영찬.우실하.유승무.최봉영.이재룡.홍승표.국민호.장윤수.이헌지.이태훈.오세근(2006). 유교적 사회질서와 문화, 민주주의, 전남대학교 출판부.
하오령.권정혜(2006). 기혼 직장여성의 정신 건강과 역할 만족도 - 역할갈등, 완벽주의 및 가족 지지 중심으로-, 한국심리학회지:임상, 제25권 제3호, 675-696.
Allen, T.(2000). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions, *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 414-435.
Blair, S.L., & Johnson, M.P.(1992). Wives′ perceptions of the fairness of the division of household labor. *Journal of Marriage and the Family*, 54, 570-581.
Chiu, W.C.K. and Ng, C.W.(1999). Women-friendly HRM and organizational commitment: A study among women and men of the organizations in Hong Kong. *Journal of Occupational and*

Organizational Psychology, 72, 485-502.

Fu, C. K., & Shaffer, M.A.(2001). The tug of work and family: Direct and indirect domain-specific determinants of work-family conflict. *Personnel Review*, 30(5), 502-522.

Goméz, S.(2004). *La Incorporación de la Mujer al Mercado Laboral: Impacto Social y Medidas Estructurales*, Research Paper, IESE, Barcelona.

Grandey, A.A., Cordeiro, B.L., & Crouter, A.C.(2005). A longitudinal and multi-source test of the work-family conflict and job satisfaction relationship, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(3), 305-323.

Greenhaus, J.H., & Powell, G.N.(2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment, *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.

Greenstein, T.N.(1995). Gender ideology, marital disruption, and the employment of married women. *Journal of Marriage and the Family*, 57, 31-42.

Grzywacz, J.G., Almeida, D.M., & McDonald, D.A.(2002). Work-family spillover and daily reports of work and family stress in the adult labor force, *Family Relations*, 51(1), 28-36.

Hill, J.E.(2004). Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support, *Journal of Family Issues*, 26(6), 793-819.

Hoobler, J.M., Wayne, S.J., & Lemmon, G.(2009). Bosses' perceptions of family-work conflict and women's promotability: Glass ceiling effects. *Academy of Management Journal*, 52(5), 939-957.

Judge, T.A.., Ilies, R., & Scott, B.A.(2006). Work-family conflict and emotions: Effects at firm and at home. *Personnel Psychology*, 59(3), 779-814.

Luk, D.M., & Shaffer, M.A.(2005), Work and family domain stressors

and support: Within- and cross-domain influences on work-family conflict, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(1), 489-508.

Martins, L.L., Eddleston, K.A., & Veiga, J.F(2002). Moderators of the relationship between work-family conflict and career satisfaction, *Journal of Management*, 45(2), 399-409.

Milkovich, G.T. & Gomez, L.R.(1976). Day care and selected employee behaviors. *Academy of Management Journal*, 19, 111-115.

Parasuraman, S., Greenhaus, J.H., Rabinowitz, S., Bedeian, A.G., & Mossholder, K.W.(1989). Work and family variables as mediators of the relationship between wives' employment and husbands' well-being. *Academy of Management Journal*, 32(1), 185-201.

Park, H., Rehg, M.T., & Lee, D.(2005). The influence of Confucian ethics and collectivism on whistleblowing intentions: A study of South Korean public employees, *Journal of Business Ethics*, 58(2), 387-403.

Pederson, D.E., Minnotte, K.L., Kiger, G., & Mannon, S.E. (2008). Workplace policy and environment, family role equality, and positive family-to-work spillover, *Journal of Family and Economic Issues*, 30, 80-89.

Powell, G.N., & Greenhaus, J.H.(2010). Sex, gender, and the work-to-family interface: Exploring negative and positive interdependencies, *Academy of Management Journal*, 53(3), 513-534.

Spector, P.E., Cooper, C.L., Poelmans, S., Allen, T.D., O'Driscoll, M, Sanchez, J.I., Siu, O.L., Dewe, P., Hart, P., & Lu, L.(2004). A cross-national comparative study of work-family stressors, working hours, and well-being: China and Latin America versus the Anglo World. *Personnel Psychology*, 57(1), 119-142.

Szinovacz, M.(1996). Couples' employment/retirement patterns and

perceptions of marital quality. *Research on Aging*, 18, 243-268.

Thompson, C., Beauvais, L. & Lyness, K.(1999). When work-family benefits are not enough: the influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict, *Journal of Vocational Behavior*, 54, 392-415.

Voydanoff, P., Fine, M.A., & Donnelly, B.W.(1994). Family structure, family organization, and quality of family life. *Journal of Family and Economic Issues*, 15, 175-200.

Voydanoff, P., Fine, M.A., & Donnelly, B.W.(1999). The intersection of time in activities and perceived unfairness in relation to psychological distress and marital quality, *Journal of Family and Economic Issues*, 61, 739-751.

Wang, P., Lawler, J.J., & Shi, K.(2010). Work-family conflict, self-efficacy, job satisfaction, and gender: Evidences from Asia, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17(3), 298-308.

Ward, R.A.(1993). Marital happiness and household equity in later life. *Journal of Marriage and the Family*, 55, 427-438.

Yogev, S., & Brett, J.(1985). Perceptions of the division of housework and child care and marital satisfaction. *Journal of Marriage and the Family*, 47, 609-618.

Abstract

The Effect of Confucian Philosophy and gender egalitarian ideology on the Work-Family Balance of Married Working Women

- Husband & Working Conditions as Partners -

Kim Hyon-dong* · Kim Myung-Hui**

Currently, Korean working women are advancing their careers called "Alpha Girl Syndrome". Career advancement of Korean working women causes conflicts with traditional Confucian family philosophy. The present study explores how Confucian family philosophy affects work-family spillovers moderated by husband's attitude toward work-family balance and working conditions. Confucian family philosophy provides positive impact on the work-family spillovers whereas it does not affect family-work spillovers. Otherwise, feminism significantly influences work-family and family-work spillovers. Trusting relationships with husband and gender equity positively interact with the family philosophy of working women. Contrary to the hypothesis, family housework negative affect the effects of both philosophies on work-family & family-work spillovers. By establishing the relationship between philosophies(Confucian & feminism) and work-family balance, the current study highlights the importance of Confucian family philosophy in the workplace. In the future, Korean society explores the optimizations between traditional family philosophy and women career

* Assistant Professor, Dongguk Business School, Dongguk Univ-Seoul, Seoul, South Korea

** PhD candidate at Korea University Business School, Korea University, Seoul, South Korea

advancements that foster the working environment where married working women keep sustaining their jobs.

Key words: Confucian family philosophy, Feminism, Trusting relationships with husband, Family housework, Working conditions, Work-family and family-work spillovers