

## 남성 주말부부 근로자의 가족역할갈등과 직무만족간의 관계에서 스트레스의 매개효과에 관한 연구

백 지 애  
근로복지공단

최 수 찬<sup>†</sup>  
연세대학교

최근 기혼 여성의 취업이 증가하고 서울 및 수도권 지역 공기업의 지방 이전 논의 등이 본격화됨에 따라 우리 사회에서 주말부부 근로자에 대한 관심이 점차 고조되고 있다. 본 연구에서는 직장생활을 유지하기 위해 가족과 떨어져 지내는 주말부부 근로자가 경험하는 가족역할갈등이 근로자가 지각한 스트레스와 직무만족에 미치는 영향 정도와 이들 변수 간의 관계를 살펴보았다. 가족역할갈등이 직무만족에 미치는 영향에 대한 중다회귀분석 결과, 가족역할갈등은 스트레스를 매개로 하여 직무만족에 영향을 주는 주요 요인임이 검증되었다. 이에 따라 향후 우리나라의 기업은 주말부부 근로자가 직면하는 역할갈등 문제를 최소화 시킬 수 있는 가족친화적 정책을 도입하고, 근로자의 스트레스를 효과적으로 예방·개입하여 근로자의 직무만족과 기업의 경영성과를 고양해 나가야 할 것이다.

주요어 : 주말부부, 가족역할갈등, 스트레스, 직무만족, 직장인 지원 프로그램, EAP

---

<sup>†</sup> 교신저자 : 최수찬, 연세대학교 사회복지학과 · 사회복지대학원, choisc@yonsei.ac.kr

우리 사회에는 다양한 원인에서 비롯된 비동거가족이 존재한다. 과거에는 주로 이농현상이나 중동지역 등 해외 노동시장 진출로 인해 비동거가족이 발생하였으나 최근에는 기혼 여성의 취업이나 자녀교육, 기업체의 지방 이전 등 보다 다양한 원인에 의해 비동거가족이 출현하고 있다(박숙자, 1991; 김경은, 정옥분, 1998).

지난 2005년 6월, 정부는 서울 및 수도권 소재의 공공기관 중 절반 이상을 2012년까지 지방으로 이전하겠다는 계획을 최종 확정하여 발표하였다. 본 계획안에 따르면, 국내 최대 공공기관인 한국전력을 광주로 이전하고 토지공사는 전북, 농업기반공사는 전남, 도로공사는 경북, 주택공사는 경남, 가스공사는 대구로 이전하는 등 총 176개 공공기관의 재배치가 예정되어 있는데, 이로 인해 우리나라에서 비동거가족에 대한 관심은 더욱 증가할 것으로 보인다.

그러나 전통적인 가치관에서 비동거가족에 대한 편견은 여전히 존재하며, 이로 인해 비동거가족 구성원이 겪게 되는 고독감이나 소외감은 각종 스트레스의 원인이 되기도 한다(김승권, 양옥경, 조애저, 김유경, 박세경, 김미희, 2004). 그러나 이들의 고충을 이해하고, 적절한 지원 서비스를 제공하고 있는 직장이나 지역사회는 거의 전무하기 때문에 비동거가족은 전통적인 동거가족에 비해 상대적으로 더 많은 갈등과 어려움을 경험하게 된다.

사실 직장과 가정은 분리된 곳이 아니라 상호 밀접하게 연관되어 있기 때문에 직무로 인해 발생하는 문제는 부부생활이나 가족사에 부정적인 영향을 미칠 수 있으며, 반면에 가족간의 갈등이나 고충 또한 직장에서의 직무성과를 좌우할 수 있다(강혜련, 임희정, 2000;

강혜련, 최서연, 2001). 이에 따라 비동거가족 근로자가 가족과 떨어져 지내면서 경험할 수 있는 가정내 역할갈등은 단순히 개인과 가족의 문제에 국한되지 않고, 근로자가 소속된 직장에까지 그 영향을 미칠 수 있다.

이처럼 비동거가족의 구성원으로서 경험할 수 있는 역할갈등의 문제와 제 결과를 탐구하려는 노력은 전통적인 동거가족을 중심으로 일부 진행되어 왔지만, 그 갈등의 정도가 더욱 클 것으로 예견되는 주말부부 가족 대상의 연구는 거의 전무한 실정이다. 더욱이 주말부부 근로자가 경험하는 가족역할갈등의 문제가 이들의 직장생활에 미치는 영향에 대한 연구는 거의 보고된 바 없다. 그러므로 우리 사회에서 지속적인 관심이 요구되어지는 주말부부 가족에 대한 연구는 현 시점에서 강조되어야 할 것이다.

이에 본 연구에서는 주말부부 근로자들의 '비동거성'에 근거한 가족역할갈등이 근로자의 직무만족에 미치는 영향 정도를 근로자가 지각한 스트레스를 매개변인으로 하여 살펴보고자 한다. 이를 통해 비동거가족의 한 구성원으로서 직장생활과 가정생활을 동시에 영위하는 과정에서 나타날 수 있는 근로자들의 고충을 가늠하고 이들이 속한 기업에 미칠 수 있는 부정적인 결과를 규명함으로써 개인과 조직차원에서 대응 방안을 모색하는데 기초 자료를 제공하고자 한다.

#### 주말부부의 출현과 개념

인류사에서 전쟁이나 병역, 이민, 투옥, 직장 등으로 인해 부부나 기타 가족구성원이 지리적으로 장시간 떨어져서 생활하는 형태는 오래전부터 존재해 왔다(Rhodes, 2002). 우리나라

라의 경우, 산업화가 시작된 1960년대 이후부터 직업적인 이유로 지리적으로 떨어져 살아야 하는 가족형태가 본격적으로 등장하였다(박숙자, 1991; 김은경, 1999). 그러나 시대별로 그 형태는 다소 상이하게 나타났는데, 1960년대에는 도시 중심의 산업화의 영향으로 이농 현상이 보편화 되었으며, 1970년대에 들어서는 중동지역으로의 해외인력 송출이 비동거가족의 급증을 불러일으켰다. 그러나 1980년대 이후부터는 지방산업 활성화와 잦은 전근, 자녀 교육, 배우자의 취업 등 다양한 원인들이 복합적으로 작용하여 비동거가족 형태의 새로운 생활양식인 ‘주말부부’가 등장하게 되었다(박숙자, 1991; 김태현, 박숙자, 1992; 김정은, 정옥분, 1998).

특히 1980년대부터 본격화된 정부의 지방산업의 육성은 지역간 노동력 이동을 가속화시켰으나, 교육·문화·행정 기관이 모두 수도권에 집중되어 있는 현실적 제약 때문에 취업한 가족구성원만 직장을 따라 이동하는 형태가 주를 이루었다. 또한 기혼여성의 지속적인 경제활동 참가율의 증가 역시 여성의 자아실현을 위해서라면 부부가 별거도 감수할 수 있다는 의식이 점차 보편화되기 시작했다. 이 외에도 1997년 외환위기 이후 노동시장이 경직됨에 따라 부부가 동일한 지역에서 직장을 구하기가 더욱 힘들어진 것도 최근 비동거가족의 증가에 일조하였다(곽인숙, 2003; 최정혜, 2004).

비동거가족에 대하여 서구에서는 주로 ‘양 배우자의 직업적 성취를 위해 지리적으로 떨어져서 생활하며 일정 기간을 두고 만나는 맞벌이 주말부부(commuter marriage)’로 개념화하여 연구가 이루어지고 있다(Gerstel & Gross, 1984; Rhodes, 2002). 이와 같은 서구의 개념을 도입하여 ‘배우자 모두의 직업적 성취를 위해

다른 지역에 거주하면서 각자의 주거를 두고 일주일에 3일 이상 떨어져서 지내는 형태’로서 주말부부 가족을 정의한 국내 연구가 상당수 존재한다(채옥희, 1998; 이기숙, 1999; 김은경, 2001; 이기숙, 손태홍, 2004). 그러나 우리 사회에서 주말부부가 발생하는 원인은 서구의 것과 상이하며, 특히 사회간접자본의 수도권 편중 현상이나 자녀에 대한 과도한 교육열, 정부의 지방산업 육성책 등은 서구의 예에서 거의 찾아볼 수 없다. 이 때문에 주말부부 가족을 정의함에 있어서도 단순히 배우자 모두의 직업적 성취를 위한 맞벌이 주말부부라는 서구의 개념을 따르기보다는 전업주부라도 자녀 교육을 위해 주말부부 생활을 선택하는 경우 등 광범위한 요인을 포괄하는 접근이 보다 적합하다고 할 수 있다(김태현, 박숙자, 1992). 이에 따라 본 연구에서는 ‘국내취업으로 전근, 맞벌이, 자녀교육 등의 이유로 부부가 지리적으로 떨어져서 거주하면서 일정한 기간을 주기로 하여 동거와 비동거를 반복하는 형태’를 주말부부로 개념화하고자 한다.

### 가족역할갈등

일반적으로 역할갈등이란 역할을 수행하는 과정에서 둘 이상의 욕구가 동시에 존재하여 해결에 곤란을 느끼는 상태를 의미한다. 주말부부 근로자의 경우 지리적으로 가족들과 떨어져서 지내야 한다는 특수한 상황 때문에 가족구성원으로서의 역할을 수행하는데 많은 제약이 따를 수밖에 없다(김은경, 1999; 옥경희, 2000; 이기숙, 1999). 따라서 가족역할갈등이란 주말부부 근로자가 배우자, 부모, 성인자녀 등 가족구성원으로서 요구되어지는 역할을 수행할 수 없거나, 역할을 수행하더라도 역할기대

와 수행간의 차이로 인해 느끼게 되는 갈등을 가리킨다(백지애, 2005).

가족역할갈등과 관련하여 선행 연구들은 주로 부부역할의 갈등과 부모역할의 갈등에 관심을 두어왔다. 먼저 부부역할의 경우, 지리적인 비동거성으로 배우자와의 정서적 친밀감을 유지하기가 곤란하고, 부부간 대화와 공동 여가의 부족, 동반적 활동의 부족, 반복되는 동거와 비동거로 인한 긴장 등으로 인해 부부관계의 문제발생과 결혼생활의 불만을 초래하기 쉽다는 점에서 부부역할 수행에 갈등을 겪게 된다(김승권 외, 2004). 한편, 부모역할은 맞벌이 부부나 맞벌이 주말부부를 대상으로 한 대부분의 선행 연구에서 가장 큰 갈등 요인으로 언급되어 왔다. 맞벌이 부부인 경우, 대체적으로 남편보다 부인이 겪는 부모역할갈등이 높은 데에 반해, 주말부부의 경우 남편이 부인보다 부모역할로 인한 갈등이 높은 것으로 나타나서 대상들 간의 차이를 보여주고 있다(이기숙, 1999). 이는 우리나라의 경우 남편이 주로 떨어져 지내고 자녀들이 어머니와 거주하는 비율이 상대적으로 높음에 따라 아버지로서의 자녀에 대한 엄격한 훈육이 부족하다는 염려에 기인한다고 볼 수 있다(김경은, 정옥분, 1998).

이 외에도 가사 관련 역할이나 (성인)자녀로서의 역할을 수행 중에 가족간 갈등이 발생할 수 있다. 가사 관련 역할갈등의 경우, 전통적인 성역할의 변화와 기혼여성의 취업증가로 인해 가사가 더 이상 여성만의 책임이 아닌 것으로 여겨지고 있는 상황에서 가사를 적절히 분담하지 못하는 데서 비롯된다. 또한 주말부부의 경우, 가족과 보내는 시간이 제한되어 있기 때문에 노부모나 친척들과의 교류가 줄어들게 되는데 효를 실행하여야 한다는 전

통적인 가치관이 잔존해 있어 (성인)자녀 역할갈등이 발생하기도 한다(백지애, 2005).

본 연구에서는 이러한 선행 연구들을 바탕으로 주말부부 근로자의 가족역할갈등을 ‘주말부부 생활로 인해 배우자, 부모, (성인)자녀로서 요구되어지는 중다역할요구가 상호 병행될 수 없거나 역할기대와 수행간의 차이로 인해 느끼고 있는 갈등’이라고 정의한다.

### 직무만족

조직의 원활한 운영이나 생산성에 밀접한 관련이 있을 것으로 간주되어 기업들의 큰 관심이 되어 온 직무만족은 일반적으로 근로자가 자신의 직무나 직무환경을 좋아하거나 싫어하는 정도를 가리킨다(Butler, 1990). 학술적인 개념으로서의 직무만족은 다양하게 정의되고 있지만, 정서적 반응으로서 직무만족을 해석한 Locke(1976)의 정의가 지배적이다. 본 연구는 그의 정의를 따라 직무만족을 ‘개인이 자신의 직무나 이를 통해서 얻게 되는 경험을 평가한 후 갖게 되는 유쾌함이나 긍정적인 정서 상태’라고 정의한다.

직무만족이 중요한 이유는 그것이 개인적 측면과 조직적 측면 모두에 영향을 미치기 때문이다. 즉, 높은 수준의 직무만족감은 개인의 삶의 질을 향상시키는 동시에 조직에 대한 헌신(commitment)을 증가시키고, 태업이나 결근, 전직이나 이직의사 등을 감소시켜 긍정적인 경영 성과를 달성할 수 있다는 점에서 그 의미가 매우 크다(Boles, Howard, & Donofrio, 2001; Sager, 1994; 전지현, 2004). 따라서 조직의 관리자는 조직성과를 극대화하기 위한 방편으로 근로자의 직무만족을 저해하는 요인을 파악하여 이를 최소화시키고, 근로자의 직무

만족을 증진시키기 위한 다각적인 노력을 기울여야 한다.

### 가족역할갈등과 직무만족 간의 관계

주말부부 근로자가 경험하는 가족역할갈등은 근로자의 가정영역(family domain)에서 발생하는 문제인 반면, 직무만족은 근로자가 소속된 직장영역(work domain)에서 비롯된 이슈이다. 결국 양 영역 간의 관계성을 어떻게 규명하는가에 따라 가족역할갈등과 직무만족 간의 관계가 좌우된다. 과거의 연구들은 가정영역과 직장영역을 분리된 제도로 가정하고 별개의 문제로서 다루려는 경향이 강했으나, 최근에는 직장과 가정의 상호 영향성을 강조한 전이이론이 자리를 잡으면서, 양자 간의 관계를 규명하기 위한 다양한 연구들이 진행되어왔다. 즉, 직장생활 때문에 발생하는 가족내 갈등은 가족 구성원으로서의 만족을 떨어뜨릴 뿐만 아니라(Kopelman, Greenhaus, & Connolly, 1983) 전반적인 삶의 만족과 직무만족에도 부정적인 영향을 미친다는 연구결과가 보고되었으며(Parasuraman, Greenhaus, & Granrose, 1992), 근로자의 가정생활이 직장생활에 전이되어 근로자의 생산성, 결근, 이직 등에 영향을 줄 수 있다는 연구결과 또한 존재한다(강혜련, 2002).

이와 같이 국내·외 근로자를 대상으로 한 대부분의 연구를 통해 가정과 직장은 이원화될 수 없으며, 다양한 방식으로 서로의 영역에 영향을 미치고 있다는 것을 확인하였다. 이에 따라 주말부부로 생활하는 근로자들이 직면하는 다양한 가족역할갈등은 직무만족에 영향을 미치게 될 것이라는 가정을 도출해 낼 수 있다.

**가설 1.** 주말부부 근로자의 가족역할갈등의 수준이 높을수록 직무만족은 낮아질 것이다.

### 가족역할갈등과 스트레스와의 관계

가족역할갈등이 스트레스에 미치는 영향을 분석한 선행 연구는 거의 찾아볼 수 없지만, 기혼 취업여성이나 맞벌이 부부가 경험하는 이른바 ‘중다역할’ 갈등이 스트레스에 미치는 영향에 대해서는 상당히 많은 이론적 논의가 진행되어왔다(Schwartzberg & Dytell, 1988; 이주희, 2000 재인용).

먼저 맞벌이 부부의 중다역할로 인한 역할갈등과 심리적 디스트레스와의 관계를 살펴본 Burke(1989)는 가정-직장생활 간 갈등이 직업을 전향하려는 욕구를 촉발시켜 심리적 복지나 정신·신체적 건강에 부정적 영향을 미친다고 하였다. 맞벌이 부부를 대상으로 스트레스 과정을 설명한 Guelzow와 그의 동료들 역시 역할긴장이 스트레스 과정을 통하여 직·간접적으로 심리적·신체적 디스트레스에 영향을 미친다고 보고하였다(Guelzow, Bird, & Koball, 1991; 백지애, 2005 재인용).

한편, 김영희(1992)는 맞벌이 부부의 직장가정의 역할긴장이 생활의 질을 감소시키며, 이는 심리적·신체적 증상과 연관된다는 사실을 밝힌 바 있다. 또한 전문직 취업주부를 대상으로 역할갈등과 심리적디스트레스 간의 상관관계를 살펴본 전영자(1992)의 연구에서도 전문직 취업주부의 전체 역할갈등과 심리적 디스트레스 간의 관계는 유의미한 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 가족영역에서의 갈등과 스트레스의 연관성을 살펴본 유기현(1992) 역시 근로자에게 스트레스를 유발하는 조직의 외적 요인으로 가정역할갈등을 제

시하고 있다.

이상에서 살펴본 선행 연구를 토대로 본 연구에서는 주말부부 근로자의 가족역할갈등이 스트레스에 부정적 영향을 끼칠 것이라는 가정 하에 두 변인간의 관계를 경험적으로 분석하고자 한다.

**가설 2.** 주말부부 근로자의 가족역할갈등 수준이 높을수록 스트레스가 높을 것이다.

### 스트레스와 직무만족과의 관계

스트레스와 직무만족간의 관계를 살펴본 기존의 연구들은 근로자가 처한 다양한 환경에서 기인한 직무스트레스와의 관계에 주목해왔다. 일반적으로 직무스트레스가 직무불만족을 초래한다는 견해는 많은 학자들에 의해 타당한 것으로 받아들여지고 있다. Brief와 그의 동료들은 직무스트레스와 직무만족간의 부정적인 영향을 보고했으며(Brief, Schuler, & Sell,

1981), Cooper와 Marshall(1976)은 직무스트레스와 직무만족은 동시에 일어나거나 연속적으로 발생하는 관계이므로 직무스트레스 요인을 제거하면 직무만족을 위한 전제조건이 확립된다고 하였다. 한편, Schuler(1980)는 동일한 조직이라 할지라도 개인의 욕구 및 가치에 따라 어떤 이에게는 조직의 환경이 스트레스의 긍정적인 측면인 '기회'가 되는 반면, 다른 이에게는 스트레스의 부정적 측면인 '제약'이 될 수 있는데, 특히 '기회'는 직무만족과 정적인 상관관계를 갖는다고 보고하였다. 우리나라에서 진행된 연구에서도 근로자의 심리적 스트레스가 직무만족을 유의미하게 설명해 주는 주요 변인으로 지적되고 있다(이현림, 윤경원, 2004).

이와 같이 스트레스와 직무만족간 기존의 연구결과를 살펴보았을 때, 본 연구에서 가족역할갈등으로 인한 주말부부 근로자의 스트레스 지각 정도와 직무만족간의 관계 역시 부적인 관련성을 갖게 될 것이라는 가정을 도출해

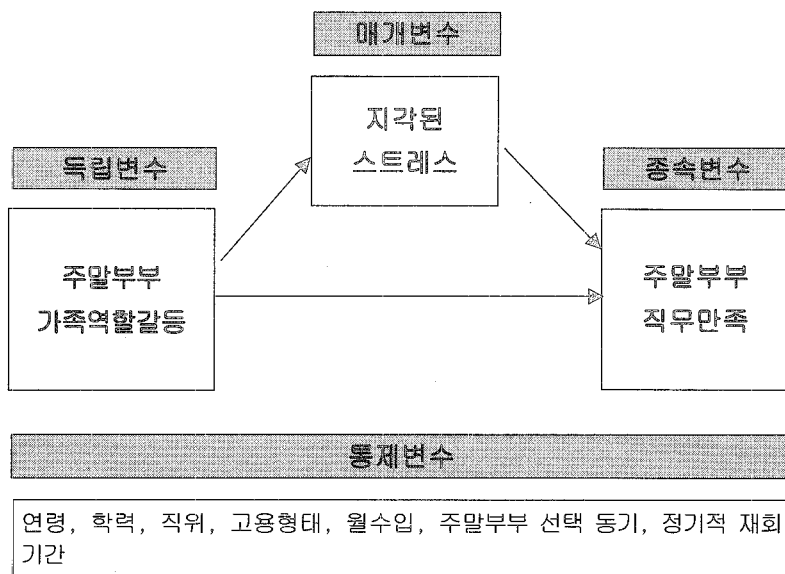


그림 1. 연구모형

볼 수 있다.

**가설 3.** 주말부부 근로자의 가족역할갈등은 스트레스를 매개로 하여 직무만족에 영향을 미칠 것이다.

### 연구모형

주말부부 근로자의 가족역할갈등이 스트레스와 직무만족에 미치는 영향을 파악하고, 이들 변수간의 관계를 규명하고자 본 연구에서는 주말부부 근로자의 가족역할갈등 정도를 독립변수로, 이들 근로자의 직무만족 수준을 종속변수로 설정하여 독립변수가 종속변수에 미치는 영향 정도를 살펴보았다. 이와 더불어 가족역할갈등이 직무만족에 미치는 영향에 대해 근로자가 지각한 스트레스의 매개효과를 평가하였다. 이를 요약하면 그림 1과 같다.

## 방 법

### 조사대상

본 연구는 단순히 배우자 모두의 직업적 성취를 위해 발생한 주말부부 뿐 아니라 취업으로 인한 전근, 맞벌이, 자녀 교육 등 다양한 이유로 인해 주거주지가 아닌 다른 지역에 머물며 일주일에 배우자와 최소한 3일 이상 떨어져 지내는 주말부부 가족의 근로자로 한정하였다. 또한 맞벌이로 인한 비동거가족 외에 부부 중 한쪽만 직업을 갖는 경우도 포함하였다. 연구의 타당도를 높이기 위해 이러한 주말부부 생활을 6개월 이상 유지한 자만을 조사대상으로 하였다.

### 측정도구

#### 가족역할갈등

본 연구에서는 주말부부의 가족역할갈등을 측정하기 위하여 최정혜(2004)가 개발한 척도를 사용하였다. 본 척도는 주말부부를 대상으로 가족역할갈등을 측정하기 위한 목적으로 개발된 것이라는 점에서 본 연구의 목적과 유사하다. 본 척도는 전문직 취업주부의 역할갈등을 연구한 전영자(1992)의 결과를 기반으로 부부역할갈등과 부모역할갈등을 인용하고, 가사 관련 역할갈등 및 (성인)자녀 역할갈등을 추가하여 총 4개 영역, 18개 문항으로 이루어져 있다. 각 문항은 5점 리커트 척도(Likert Scale)로 구성되어 있으며, 역할갈등을 느끼는 정도에 따라 ‘전혀 그렇지 않다’에 1점, ‘별로 그렇지 않다’에 2점, ‘보통이다’에 3점, ‘약간 그렇다’에 4점, ‘매우 그렇다’에 5점을 할당한다. 점수가 높을수록 가족구성원으로서의 역할에 대한 갈등 정도가 심각한 것으로 간주한다. 본 연구에서 가족역할갈등의 신뢰도계수(Cronbach  $\alpha$ )는 .894로 나타났다.

#### 스트레스

주말부부 근로자의 스트레스 측정을 위해 Cohen과 그의 동료들에 의해 고안된 PSS (Perceived Stress Scale)를 사용하였다(Cohen, Kamarck, & Mermelstein, 1983). 전체 10항목으로 구성된 PSS는 현재 다양한 문화권에 폭넓게 사용되어 우울, 사회적 불안, 그리고 관련 질병 등에 중요한 예견인자로 활용되고 있다. 응답은 5점 리커트 척도(Likert Scale)를 사용하였으며, 4, 5, 7, 8번 문항을 역점수화 한 후 모든 항목의 점수를 합하여 PSS의 정도를 파악하였다. 즉, 합산한 점수가 높을수록 근로자

가 인지하는 스트레스가 높음을 의미한다. 본 연구에서 Cronbach'  $\alpha$ 값은 .773이었다.

### 직무만족

직장 영역과 가족 영역의 역할과 관련된 변수들이 전반적인 직무 만족에 미치는 영향을 측정하기 위해 Netemeyer와 그의 동료들이 사용한 직무만족 척도를 활용하였다(Netemeyer, McMurrian, & Boles, 1996). 전체 3문항으로 구성되어 있는 본 척도는 7점 리커트 척도(Likert Scale)로 구성되었으며 '매우 그렇지 않다'에 1점, '그렇지 않다'에 2점, '조금 그렇지 않다'에 3점, '보통이다'에 4점, '조금 그렇다'에 5점, '그렇다'에 6점, '매우 그렇다'에 7점을 주었다. 점수가 높을수록 직무에 대한 만족도가 높은 것으로 간주하였으며, 본 연구에서 Cronbach'  $\alpha$ 값은 .773이었다.

### 통제변수

본 연구는 주말부부 근로자가 겪는 가족역할갈등이 직무만족에 미치는 영향 정도를 파악하는데 그 목적이 있다. 따라서 독립변수인 주말부부 근로자의 가족역할갈등의 영향력을 가능한 한 정확하게 분석하기 위하여, 기존 연구들을 통해 근로자의 스트레스와 직무만족에 직·간접적으로 영향을 준다고 밝혀진 인구사회학적인 변인들을 가능한 통제하였다.

일반적으로 직무만족에 영향을 미치는 인구사회학적인 변인으로는 성, 연령, 학력, 직위, 고용형태, 월수입 등을 들 수 있다. 여성은 남성에 비해 하급 직무에 종사하는 경우가 많고, 급여 및 승진에 있어서 불리하기 때문에 직무만족이 낮게 보고되는 경향을 보인다(김준곤, 1988). 연령의 경우, 직무만족간의 관계에 있어서는 정적인 상관관계가 보고되고 있는데,

이는 고연령 근로자일수록 기대감을 스스로 감소시켜 상대적으로 만족감이 높게 나타나거나, 혹은 상대적으로 요직에 종사하게 되어 직무를 통한 자기현실의 기회가 많아지기 때문이다(Hulin, 1966; 이형호, 1998 재인용). 근속년수 역시 연령 변인과 유사한 양상을 보여 근속년수가 길수록 직무만족도가 증가하는 경향을 보인다(Spector, 1997). 고용형태는 통상 계약직이 고용상의 불안정성이나 직무사이의 연계성 부족 문제 등으로 인해 정규직에 비해 직무만족 수준이 낮은 것으로 평가된다(Müller & Terborg, 1979). 그러나 교육수준의 경우에는 그 방향성이 일정치 않다. 즉, 학력이 높을수록 더 좋은 급여와 승진기회를 갖게 되지만, 기대감 역시 커져서 이를 보충하지 못할 경우 더 큰 불만을 가질 수 있기 때문에, 연구에 따라 상반되는 결과가 나타나고 있다(최오성, 2001).

이에 따라 기존 연구에서 직무만족에 대한 영향 정도가 밝혀진 인구사회학적 변수(연령, 학력, 직위, 고용형태, 월수입)와 주말부부 관련 특성(주말부부 기간, 주말부부 선택동기)을 통제변수로 구성하여 본 연구에 적용하였다.

### 자료수집

본 연구의 목적을 수행하기 위하여 구조화된 설문지를 제작하고, 공기업 2곳(서비스업 1곳, 건설업 1곳)과 사기업 6곳(제조업 4곳, 건설업 2곳)을 임의로 선정된 후, 본 연구에서 정의한 '주말부부' 해당 근로자 185명(공기업 110명, 사기업 75명)을 대상으로 2005년 5월 23일부터 6월 15일까지 3주에 걸쳐 전수조사를 실시하였다.

설문은 선정된 각 기업의 중간관리자를 통



해 배포되었으며, 이들은 조사대상자들에게 연구의 취지를 설명하고 자기기입식으로 응답하게 한 다음 일괄적으로 수거하여 연구자에게 송부하였다. 배포된 185부 중 총 163부가 회수되어 88%의 회수율을 보였으며, 이 중에서 불성실한 응답지를 제외하고 총 156부가 자료분석에 이용되었다.

수집된 자료는 부호화 작업(coding)과 오류검토 작업을 거친 후, 일련의 통계 분석 및 처리를 위해 SPSS/PC+ 12.0 Version이 사용되었다.

## 결 과

### 조사대상의 일반적 특성

본 연구의 통계분석에 사용된 표본 총 156명의 인구사회학적인 특성을 파악하기 위해 빈도분석을 실시하였고, 그 결과는 표 1과 같다. 조사대상자의 연령 분포는 30대(51.9%)가 가장 많은 비율을 이루고 있으며, 이들은 대졸 이상의 학력(78.1%)을 가지고 소속 기업에서 5년 이상 근무(79.5%) 중인 것으로 나타났다. 또한 반수 이상이 직업을 가진 배우자(52.6%)와 함께 1명 이상의 자녀(92.9%)를 가지고 있었다.

주말부부로 지낸 기간은 1년 이상-3년 미만(43.4%)의 경우가 가장 많았으며, 대부분 비자발적으로 주말부부가 된 경우(80.9%)가 대부분이었다. 이때 '회사 방침상 어쩔 수 없는 경우'나 '근무지에 가족에게 필요한 편의시설이 없는 경우' 등의 설문문항에 응답한 근로자는 '비자발적 주말부부 가족'으로, 반면에 '승진 또는 경력을 쌓기 위해 스스로 결정한 경우'

나 '특정 지역에 근무하고 싶은 경우' 등에 응답한 근로자는 '자발적 주말부부 가족'으로 임의 분류하였다.

한편 응답자의 과반수(60.3%)는 가족들과 1주일에 2일 정도 재회하고 있었으나, 2주일에 3일 이하로 만나는 응답자도 8.3%나 있었다. 대부분의 경우 거의 매일(85.9%) 가족들과 연락하는 것을 보아 조사대상자들은 비록 지리적으로 떨어져서 지내지만 가족들과 자주 연락하거나 직접 만나는 것으로 나타났다.

### 상관분석

변수간의 관련성 정도와 다중공선성 여부 등을 파악하기 위해 상관관계를 분석하였다. 본 연구의 독립변수와 매개변수, 종속변수, 통제변수들 간의 상관관계를 분석하고, 그 결과를 표 2에서 제시하였다.

가족역할갈등은 직위(-.186) 및 스트레스(.214)와 유의한 상관을 보였으며, 스트레스는 연령(-.253), 직위(-.199), 월수입(-.215), 주말부부기간(-.185), 가족역할갈등(.214), 직무만족(-.320) 등과 유의미한 상관관계를 나타냈다. 한편, 직무만족은 연령(.160)과 월수입(.301), 스트레스(-.320) 변수 등과 유의한 상관을 보였다.

### 가족역할갈등이 직무만족에 미치는 영향

주말부부 근로자의 가족역할갈등이 직무만족에 유의미한 영향을 미칠 것이라는 본 연구의 가설을 검증하기 위해 가족역할갈등을 독립변수로 하여 중다회귀분석(hierarchical multiple regression analysis)을 실시하였다. 이때 종속변수에 대한 독립변수의 순수한 영향력을 살펴보기 위하여 조사대상자의 연령, 학력, 직위, 고

표 1. 조사대상자의 인구사회학적 특성

(n=156)

항목	구분	빈도(명)	백분율(%)
연령	20대	8	5.1
	30대	81	51.9
	40대 이상	67	42.9
(최종)학력	전문대졸 이하	11	7.1
	대졸	121	78.1
	대학원졸 이상	23	14.8
배우자 직업여부	있음	82	52.6
	없음	74	47.4
자녀수	없음	11	7.1
	1명	43	29.7
	2명	96	66.2
	3명	6	4.1
주말부부로 산 기간	1년 미만	52	34.2
	1-3년 미만	66	43.4
	3-5년 미만	18	11.8
	5년 이상	16	10.5
주말부부로 살게 된 동기	자발적	29	19.1
	비자발적	123	80.9
연락정도	매일 한번	134	85.9
	2-3일에 한번	15	9.6
	4-5일에 한번	2	1.3
	일주일에 한번	5	3.2
정기적 재회 기간	1주일에 2일미만	34	21.8
	1주일에 2일	94	60.3
	1주일에 3일	15	9.6
	2주일에 3일 미만	13	8.3
근무형태	상용직	152	97.4
	계약직	4	2.6
직위	평사원	31	20.0
	주임급	25	16.1
	중간관리급	93	60.0
	중역급	6	3.9
근무년수	5년미만	32	20.5
	5년-10년미만	47	30.1
	10년-15년미만	34	21.8
	15년-20년미만	37	23.7
	20년 이상	6	3.8
월수입	200만원 미만	3	2.5
	200만원-300만원 미만	44	36.7
	300만원-400만원 미만	32	26.7
	400만원 이상	41	34.2

표 2. 주요 변수 간 상관관계 (n=156)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. 연령	—	-.082	.559**	-.073	.538**	.394**	-.111	-.049	-.253**	.160*
2. 학력	-.082	—	.099	.060	.163	.062	-.129	-.132	-.064	.027
3. 직위	.559**	.099	—	.052	.379**	.388**	-.050	-.186*	-.199*	.126
4. 고용형태	-.073	.060	.052	—	-.146	-.108	.080	-.145	-.055	.097
5. 월수입	.538**	.163	.379**	-.146	—	.154	-.140	.028	-.215*	.301**
6. 주말부부기간	.394**	.062	.388**	-.108	.154	—	-.006	-.098	-.185*	.045
7. 주말부부동기	-.111	-.129	-.050	.080	-.140	-.006	—	.135	-.083	.126
8. 가족역할갈등	-.049	-.132	-.186*	-.145	.028	-.098	.135	—	.214**	-.135
9. 스트레스	-.253**	-.064	-.199*	-.055	-.215*	-.185*	-.083	.214**	—	-.320**
10. 직무만족	.160*	.027	.126	.097	.301**	.045	-.126	-.135	-.320**	—

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

용형태, 월수입, 주말부부 생활기간, 주말부부 선택동기 등의 인구사회학적 관련 특성을 통제하였다.

회귀분석에 앞서 변수들간의 다중공선성(multi-collinearity) 문제 여부를 확인하기 위해 VIF(Variance Inflation Factor) 계수와 Tolerance 값, 그리고 상관계수를 확인한 결과, 모든 변수에서 VIF 계수의 최대값은 1.89, Tolerance의 최소값은 .53, 그리고 모든 변수간 상관계수의 최대값은 .56로 나타나서 다중공선성의 문제는 없는 것으로 확인되었다.

한편 주말부부 근로자의 가족역할갈등 수준은 평균 3.61(SD=.54)로 나타났다. 이는 가족역할갈등이 전무한 경우의 최소값 1과 같등이 극화된 경우의 최대값 5를 산정하였을 때 조사대상자들은 다소 높은 수준의 가족역할갈등을 경험하고 있음을 알 수 있다.

표 3은 독립변수인 가족역할갈등이 직무만족에 미치는 영향력을 분석한 위계적 중다회

귀분석 결과이다.

먼저 인구사회학적 특성 요인만으로 구성된 모델 1을 살펴보면, 모델의 설명력은 11.7%이고, F값은 2.04로  $p<.05$  수준에서 통계적으로 유의미하였다. 변수들 중 월수입이  $p<.05$  수준 ( $\beta=.265$ )에서 유의미하였는데, 이를 통해 월수입이 높을수록 직무만족이 커지는 경향이 있다고 할 수 있다.

인구사회학적인 특성과 함께 독립변수인 가족역할갈등 변수를 투입하여 종속변수인 직무만족과의 관계를 분석한 모델 2는 그 설명력이 16.0%이고, F값은 2.56으로  $p<.05$ 수준에서 유의미하게 나타났다. 인구사회학적 특성 변수 중에서는 앞서서와 같이 월수입( $\beta=.294$ ) 변수가  $p<.01$  수준에서 유의미하게 나타났으며, 독립변수인 가족역할갈등은  $p<.05$  수준에서 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 검증되었다( $\beta=-.227$ ). 이를 통해 직장에서 비롯된 일이나 문제로 인한 가족역할갈등이 심각할

표 3. 가족역할갈등이 직무만족에 미치는 영향

(n=156)

구분		모델1					모델2				
		B (S.E.)	β	sig.	Collinearity Statistics		B (S.E.)	β	sig.	Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF				Tolerance	VIF					
통 제 변 수	연령	-.004 (.028)	-.015	.902	.527	1.897	-.005 (.028)	-.022	.856	.527	1.898
	학력	-.139 (.215)	-.061	.520	.912	1.097	-.213 (.213)	-.094	.320	.892	1.121
	직위	.139 (.148)	.108	.350	.615	1.626	.103 (.146)	.080	.481	.609	1.643
	고용형태 <sup>1)</sup>	.413 (.654)	.059	.529	.926	1.080	.071 (.657)	.010	.915	.881	1.136
	월수입	.003 (.028)	.265	.019*	.657	1.522	.003 (.001)	.294	.009**	.649	1.541
	주말부부 기간	.003 (.005)	.052	.594	.868	1.152	.003 (.005)	.061	.523	.867	1.153
	주말부부 선택동기 <sup>2)</sup>	-.240 (.252)	-.088	.344	.954	1.048	-.104 (.254)	-.038	.683	.905	1.105
	가족역할갈등						-.460 (.195)	-.227	.020*	.853	1.172
R <sup>2</sup>											
Adjusted R <sup>2</sup>											
F(Sig.)		2.037(.050)*					2.557(.014)*				

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

주: 1) 상용직=0, 임시직=1; 2) 비자발=0, 자발=1

수룩 직무에 대한 만족감이 저하되는 것으로 나타났다. 따라서 ‘주말부부 근로자의 가족역할 갈등 수준이 높을수록 직무만족은 낮아질 것이다’라는 본 연구의 가설 1은 지지되었다.

가족역할갈등이 스트레스에 미치는 영향

가족역할갈등이 주말부부 근로자의 스트레스에 미치는 영향을 살펴보기 위해 근로자의 인구사회학적인 특성을 통제하고 가족역할갈등을 독립변수로 하여 중다회귀분석을 실시하였다. 표 4는 가족역할갈등이 스트레스에 미치는 영향력을 검증하기 위해 먼저 조사대상자의 인구사회학적 특성만을 투입하고, 다시

가족역할갈등 변수를 순차적으로 추가하여, 각 변수들이 스트레스에 미치는 영향력을 분석한 결과이다.

먼저 인구사회학적 특성 요인만으로 구성된 모델 1을 살펴보면, 모델의 설명력은 12.9%이고 모델의 적합성을 나타내는 F값이 2.27로  $p < .05$  수준에서 통계적으로 유의미하였다. 인

구사회학적인 특성과 함께 독립변수로 가족역할갈등을 투입한 모델 2의 설명력은 16.8%였으며, F값은 2.68로  $p < .01$  수준에서 유의미했다. 통제변수 중에서는 주말부부를 선택한 동기( $\beta = -.203$ )이 통계적으로 의미 있게 나타났으며 ( $p < .05$ ), 독립변수인 가족역할갈등( $\beta = .213$ )은  $p < .05$  수준에서 유의미한 영향을 미치는 것으

표 4. 가족역할갈등이 스트레스에 미치는 영향 (n=156)

구분		모델1					모델2				
독립변수	종속변수	B (S.E.)	$\beta$	sig.	Collinearity Statistics		B (S.E.)	$\beta$	sig.	Collinearity Statistics	
					Tolerance	VIF				Tolerance	VIF
통 제 변 수	연령	.002 (.012)	.017	.896	.516	1.937	.002 (.012)	.018	.882	.516	1.937
	학력	-.138 (.091)	-.142	.134	.923	1.937	-.105 (.012)	-.107	.253	.898	1.114
	직위	-.099 (.063)	-.182	.896	.612	1.635	.002 (.091)	-.151	.188	.516	1.659
	고용형태 <sup>1)</sup>	-.300 (.274)	-.103	.276	.925	1.081	-.166 (.062)	-.057	.548	.881	1.135
	월수입	-.001 (.000)	-.184	.101	.656	1.524	-.001 (.276)	-.208	.061	.650	1.538
	주말부부 기간	.002 (.002)	.073	.454	.869	1.151	.001 (.000)	.064	.504	.867	1.153
	주말부부 선택동기 <sup>2)</sup>	-.188 (.108)	-.162	.896	.940	1.064	-.236 (.109)	-.203	.032*	.902	1.108
가족역할갈등							.183 (.082)	.213	.028*	.852	1.174
R <sup>2</sup>		.129					.168				
Adjusted R <sup>2</sup>		.072					.105				
F(Sig.)		2.269(.034)*					2.676(.010)**				

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

주: 1) 상용직=0, 임시직=1; 2) 비자발=0, 자발=1

로 나타났다.

본 결과분석에 따라 주말부부 근로자가 경험하는 가족역할갈등이 심각할수록 이들이 직면하는 스트레스 수준은 높게 나타나는 것으로 결론지을 수 있으며, 이와 관련된 가설 2

역시 지지되었다.

스트레스의 매개효과 검증

본 연구의 독립변수인 가족역할갈등과 종속

표 5. 직무만족에 대한 스트레스의 매개효과 검증 (n=156)

구분		모델1			모델2			모델3		
		스트레스			직무만족			직무만족		
독립변수	종속변수	B	β	sig.	B	β	sig.	B	β	sig.
		(S.E)			(S.E)			(S.E)		
통 제 변 수	연령	.002 (.012)	.018	.882	-.005 (.028)	-.022	.856	-.007 (.027)	-.030	.801
	학력	-.105 (.012)	-.107	.253	-.213 (.213)	-.094	.320	-.267 (.207)	-.115	.200
	직위	.002 (.091)	-.151	.188	.103 (.146)	.080	.481	.056 (.142)	.043	.692
	고용형태 <sup>1)</sup>	-.166 (.062)	-.057	.548	.071 (.657)	.010	.915	-.068 (.623)	-.010	.913
	월수입	-.001 (.276)	-.208	.061	.003 (.001)	.294	.009**	.002 (.001)	.231	.032*
	주말부부 기간	.001 (.000)	.064	.504	.003 (.005)	.061	.523	.004 (.005)	.082	.369
	주말부부 선택동기 <sup>2)</sup>	-.236 (.109)	-.203	.032*	-.104 (.254)	-.038	.683	-.259 (.250)	-.094	.303
가족역할갈등		.183 (.082)	.213	.028*	-.460 (.195)	-.227	.020*	-.295 (.190)	-.145	.123
스트레스								-.814 (.219)	-.342	.000**
R <sup>2</sup>		.168			.160			.259		
Adjusted R <sup>2</sup>		.105			.098			.196		
F(Sig.)		2.676(.010)**			2.557(.014)*			4.084(.000)**		

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

주: 1) 상용직=0, 임시직=1; 2) 비자발=0, 자발=1

변수인 직무만족 사이에서 주말부부 근로자가 경험하는 스트레스의 매개효과(mediation effect)를 검증하기 위해 Baron과 Kenny(1986)의 연구 방법을 적용하였다. 이들의 제안에 의하면, 매개효과 검증을 위해 독립변수(가족역할갈등)의 잠재적 매개변수(스트레스)에 대한 회귀계수 값이 통계적으로 유의미해야 하며(1단계), 독립변수(가족역할갈등)의 종속변수(직무만족)에 대한 회귀계수 값 역시 유의미해야 한다(2단계). 이와 함께 독립변수(가족역할갈등)와 잠재적 매개변수(스트레스)를 동시에 고려하여 종속변수(직무만족)에 미치는 영향을 나타내는 회귀방정식(3단계)에서 매개변수의 회귀계수는 유의미해야 하나 독립변수의 회귀계수는 유의하지 않거나 최소한 2단계의 회귀계수보다 감소해야 한다(Baron & Kenny, 1986; 박계두, 2001 재인용).

이러한 절차에 따라 표 5에서는 주말부부 근로자의 스트레스에 대한 매개효과를 검증하였다. 먼저 제 1단계인 모델 1은 그 설명력이 16.8%로  $p < .01$  수준에서 통계적으로 유의미하며, 독립변수인 가족역할갈등은 스트레스 변수에  $p < .05$  수준에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 주말부부 근로자의 가족역할갈등이 심각할수록 이들의 스트레스 수준이 높아진다.

제 2단계로서 독립변수와 종속변수간의 관계 검증을 위한 모델 2 역시  $p < .05$  수준에서 유의미하며, 주말부부 근로자의 가족역할갈등 수준이 높을수록, 직무만족이 낮아지는 것으로 나타났다( $p < .05$ ).

끝으로 제 3단계의 모델 3은 독립변수(가족역할갈등)와 잠재적 매개변수인 스트레스를 동시에 투입한 것으로 설명력은 25.9%이고  $F$  값은 4.08로  $p < .01$  수준에서 통계적으로 유의

미하였다. 그러나 독립변수인 가족역할갈등은 매개변수인 스트레스를 투입하기 전과는 달리 종속변수와의 관계에 있어서 회귀계수가 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났으나( $\beta = -.145$ ;  $p = .123$ ), 잠재적 매개변수인 스트레스의 회귀계수( $\beta = -.342$ )는  $p < .01$  수준에서 유의미하였다. 즉, 가족역할갈등과 직무만족 간에는 부적인 인과관계가 존재할 지라도, 그러한 현상이 매개변수인 스트레스를 투입하였을 경우 독립변수와 종속변수의 관계 정도가 통계적으로 유의미하지 않게 나오는 것으로 보아 완전매개효과(perfect mediator effect)가 존재하는 것으로 볼 수 있다.

결론적으로 주말부부 근로자의 가족역할갈등이 직무만족에 미치는 영향에 대한 스트레스의 매개효과 분석결과를 종합해 보면, 가족역할갈등이 높을수록 스트레스를 더 많이 경험하게 되고, 그 결과 직무에 대한 만족도가 감소하는 것으로 해석할 수 있다.

## 논 의

### 연구결과 요약

본 연구에서는 주말부부 근로자가 경험하는 가족역할갈등이 직무만족에 미치는 영향을 살펴보고, 이들 독립변수와 종속변수 간의 관계에서 스트레스의 매개효과를 검증하였다. 이를 위하여 전근, 맞벌이, 자녀 교육 등 다양한 이유로 배우자와 떨어져 지내는 전국의 비동거 근로자 185명을 표본화하여 설문조사를 실시하였다. 이 중 미회수 되었거나 불성실한 응답지를 제외한 총 156부가 최종 자료분석에 사용되었으며, 주요 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 주말부부 근로자의 가족역할갈등이 직무만족에 미치는 영향 정도를 분석한 결과,  $p < .05$  수준에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타나서 가족역할갈등이 직무만족에 영향을 주는 요인임이 검증되었다. 이와 함께 인구사회학적 변수 중 월수입이 직무만족에 정적인 영향을 주는 것으로 조사되었다.

둘째, 주말부부 근로자의 가족역할갈등이 스트레스에 미치는 영향 정도를 분석하기 위해 중다회귀분석을 실시한 결과,  $p < .05$  수준에서 가족역할갈등이 잠재적 매개변수인 스트레스에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이때 통제변수 중 주말부부를 선택하게 된 동기가 스트레스와 유의미한 관계가 있는 것으로 나타났다.

끝으로 Baron과 Kenny(1986)가 제안한 회귀분석법을 적용하여 독립변수와 종속변수 간의 관계에서 스트레스의 매개효과를 검증한 결과, 독립변수인 가족역할갈등과 종속변수인 직무만족간의 관계가 매개변수인 스트레스를 동시에 투입하기 전과 비교하여 현저히 감소하였으므로, 스트레스의 완전 매개효과가 입증되었다.

#### 연구의 제한점

본 연구는 편의 표본추출방식에 의해 선정된 공기업과 사기업에 종사하는 사무직 주말부부 근로자를 중심으로 조사된 것이기 때문에 연구의 결과를 우리나라 전체 주말부부 근로자의 특성으로 일반화하여 해석할 수 없다. 또한 조사대상자가 기혼의 남성 주말부부 근로자만으로 구성되어 있었기에 여성 근로자나 이혼·사별 등으로 인해 배우자가 없이 자녀와 떨어져 지내는 근로자 등 다양한 형태의 비동

거가족 근로자를 포함하지 못했다. 이 외에도 본 연구는 횡단적 데이터에 근거하였기에 변수간의 인과관계가 다소 다르게 나타날 수 있다. 끝으로 비동거 근로자의 가족역할갈등과 직무만족에 영향을 줄 수 있는 다양한 변수들을 보다 폭넓게 고려하지 못했다는 점에서 제한점을 갖는다. 예컨대 직무만족이나 스트레스 지각에 영향을 미칠 수 있는 개인차 변수가 누락되었는데, 부정 정서성(negative affectivity) 관련 변수 등이 고려되었더라면 통제변수의 효과는 달라질 수 있다.

#### 연구의 함의 및 제언

최근 주말부부에 대한 우리 사회의 관심이 높아짐에 따라 주말부부 가족이 경험하는 고충과 갈등에 대해서는 이미 충분한 논의가 진행되어 왔다. 그러나 이러한 고충이나 갈등이 개인적 혹은 가족적 차원에 머물지 않고, 어떠한 방식으로 조직의 영역에까지 영향을 미치고 있는지에 대한 실증적인 연구는 거의 이루어지지 못했다.

이에 본 연구가 주말부부 근로자의 가족역할갈등이 소속 기업에 미치는 영향 정도를 스트레스를 매개변수로 하여 분석하여 주말부부 근로자에 대한 기업차원의 관심과 개입의 필요성을 논의한 것은 선행 연구와 구별되는 점이다. 즉, 근로자의 '비동거적' 직장생활로 인해 가족 간의 역할갈등이 발생하고, 이는 즉각적인 스트레스 반응을 일으키며, 근로자가 지각한 스트레스는 다시 직장에까지 그 영향력을 미쳐 직무에 대한 만족감을 저하시킨다.

이와 같은 일련의 과정을 통해 근로자 개인은 물론 가족과 소속 기업에게도 부정적인 영향을 줄 수 있다는 것이 실증적으로 입증된



바, 이들 주말부부 근로자들이 경험하고 있는 역할갈등과 스트레스를 최소화하고, 직무만족을 증진시킬 수 있는 체계적 방안이 제시되어야 할 것이다. 다시 말해, 본 연구결과를 토대로 기업은 주말부부 근로자들의 가족역할갈등을 최소화 시킬 수 있는 가족친화적 정책을 과감히 도입하는 동시에, 기 발생한 스트레스를 효과적으로 관리하여 직무에 대한 만족감을 극대화시킬 수 있다. 따라서 비동거 근로층에 나타날 수 있는 제 문제를 예방함과 동시에 주말부부 근로자에 대한 보다 적극적인 지원 시스템을 갖추는 것은 근로자와 기업 양자를 위한 필수적 요건이다.

선진국의 기업에서는 이미 오래전부터 근로자의 다양한 사회정서적 문제에 대응하고, 근로자의 스트레스를 적극적으로 관리하기 위해 근로자 지원 프로그램(EAP)을 개발하여 개별 근로자의 욕구 충족을 도모하고 있다. 조직적 측면에서도 EAP는 안정적인 노동력의 확보 및 유지, 생산성 향상, 노사관계의 증진, 기업의 이미지 고양, 기업의 사회적 책임성 완수에 일조하고 있다(Googins & Godfrey, 1987; Schultz & Schultz, 2001; Van Den Berge, 1995).

본 연구의 조사대상인 주말부부 근로자에 대해서도 그 개입의 역사와 노하우(know-how)가 풍부한 서구의 EAP가 우리나라 사업장에 줄 수 있는 시사점은 매우 크다. 우리의 기업이 EAP, 혹은 이와 유사한 조직을 활성화시켜 주말부부 근로자와 그 가족이 당면하는 고충과 갈등을 이해하고, 미시적·거시적 차원에서 이에 대한 적극적인 대응을 모색한다면, 근로자와 가족, 그리고 기업 모두가 WIN-WIN 할 수 있는 기초가 마련될 수 있을 것이다.

다만 서구의 직무 환경과 우리의 직장 문화

는 차이점이 상당하고, 주말부부 근로자의 당면 문제 또한 상이하므로, 이에 대한 접근 방법은 달리 고려되어야 한다. 이를 위해 주말부부 대상의 연구를 국내에서 꾸준히 진행하고, 이들이 당면하고 있는 문제와 욕구를 면밀히 파악하여, 이에 대응할 수 있는 우리나라 고유의 근로자 지원 프로그램 모형을 구축해 나가야 할 것이다.

## 참고문헌

- 김승권, 양옥경, 조애저, 김유경, 박세경, 김미희 (2004). 다양한 가족의 출현과 사회적 지원체계 구축방안. 서울, 한국보건사회연구원.
- 강혜련 (2002). 기업의 가족친화적 복지정책과 여성인력의 생산성. *생산성논총*, 16(1), 1-23.
- 강혜련, 임희정 (2000). 성취동기와 가족친화제도가 기혼여성의 직장-가정갈등과 경력몰입에 미치는 조절변인 효과. *한국심리학회지: 여성*, 5(2), 1-14.
- 강혜련, 최서연 (2001). 기혼여성 직장-가정갈등의 예측변수와 결과변수에 관한 연구. *한국심리학회지 여성*, 6(1), 23-42.
- 곽인숙 (2003). 주말부부의 거주유형에 따른 심리적 비용과 보상에 관한 연구. *한국가정관리학회지*, 21(2), 187-199.
- 김경은, 정옥분 (1998). 주말부부 어머니의 결혼적응과 아동의 사회적 적응과의 관계. *대한가정학회지*, 36(1), 35-49.
- 김은경 (1999). 맞벌이 주말부부의 역할갈등과 결혼만족도. *한국가족관계학회*, 4(1), 25-43.

- 김은경 (2001). 사회적 지원이 맞벌이 주말부부의 역할갈등과 결혼만족도에 미치는 영향에 관한 연구. *한국가정관리학회지*, 19(3), 1-14.
- 김준곤 (1988). 직무만족의 측정과 관련변인들의 영향. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 1(1), 55-78.
- 김태현, 박숙자 (1992). 한국의 비동거가족 연구: 지방과 해외 근무자의 부부 및 자녀와의 관계를 중심으로. *가정학논집*, 4, 45-74.
- 박계두 (2001). 고용환경, 조직특성, 직무특성에 대한 인식과 직무불안정성에 관한 연구. *고려대학교 대학원 박사학위 논문*.
- 박숙자 (1991). 가족과 직업. *가족학논집*, 3, 143-160.
- 백지애 (2005). 주말부부 근로자의 가족역할갈등과 직무만족에 관한 연구. *연세대학교 사회복지대학원 석사학위논문*.
- 옥경희 (2000). 맞벌이 주말부부의 부모역할만족도. *산경연구*, 13, 317-336.
- 유기현 (1992). 스트레스관리. 서울, 무역경영사.
- 이기숙 (1999). 맞벌이 주말가족의 성격분석을 위한 시론. *한국가족관계학회지*, 4(1), 1-22.
- 이기숙, 손태홍 (2004). 맞벌이 주말가족 연구: 일반적 특성, 사회적 지지망, 그리고 공평성 인지를 중심으로. 서울, 신정출판사.
- 이주희(2000), 취업주부의 역할갈등과 심리적 디스트레스에 대한 성역할 정체감의 중재효과 검증. *한국심리학회지: 여성*, 5(1), 43-59.
- 이창노 (1997). 고용형태별 직무만족 차이에 관한 연구: D사 사례 연구. *홍익대학교 국제경영대학원 석사학위논문*.
- 이현림, 윤경원 (2004). 산업체 상담원의 역할갈등 및 직무스트레스가 직무성공에 미치는 영향. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 16(2).
- 이형호 (1998). 지방공무원의 직무스트레스와 조직성과와의 관계에 관한 연구. *경남대학교 박사학위논문*.
- 전영자 (1992). 전문직 취업주부의 역할갈등, 대처방안, 자아존중감 및 심리적디스트레스간의 관계. *경희대학교 대학원 박사학위논문*.
- 전지현 (2004). 취업모의 직장-가정갈등이 조직성공에 미치는 영향. *연세대학교 사회복지대학원 석사학위 논문*.
- 채옥희 (1998). Commuter Marriage 가정경영 실태와 문제. *대한가정학회지*, 36(9), 153-166.
- 최오성 (2001). 기업체 HRD 담당자들의 직무만족도에 관한 연구. *연세대학교 대학원 석사학위 논문*.
- 최정혜 (2004). 주말부부의 가족스트레스, 대처전략 및 가족건강성 연구. *한국가정관리학회지*, 22(2), 69-83.
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology* 51, 1173-1182.
- Boles, J. S., Howard, W. G., & Donofrio, H. H. (2001). An investigation into the inter-relationships of work-family conflict, family-work conflict and work satisfaction. *Journal of Managerial Issues* 13(3), 376-390.
- Brief, P., Schuler, R. S., & Sell, M. V. (1981).

- Managing Job Stress*. Boston: Little Brown.
- Butler, B. B. (1990). Job satisfaction: Management's continuing challenge. *Social Work* 35(2), 112-117.
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior* 24(4), 385-396.
- Cooper, C. L. & Marshall. J. (1976). Occupational source of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology* 49, 11-28.
- Gerstel, N. & Gross, H. E. (1984). *Commuter Marriages: A Study of Work and Family*. New York: The Guilford Press.
- Googins, B. & Godfrey, J. (1987). *Occupational Social Work*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Guelzow, M. G., Bird, G. W., & Koball, E. H. (1991). An exploratory path analysis of the stress process for dual-career men and women. *Journal of Marriage and the Family* 53, 151-164.
- Hulin, C. (1966). Effect of community characteristics on measure of job satisfaction. *Journal of Applied psychology*, 50, 185-192.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., & Connolly, T. F. (1983). A model of work, family and interrole conflict: A Construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance* 32(2), 198-215.
- Locke, E. A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. Chicago: Rand McNally College Publishing.
- Netemeyer, R., McMurrian, G., R., & Boles, J. S. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict Scales. *Journal of Applied Psychology* 81(4), 400-410.
- Miller, H. E. & Terborg, J. R. (1979). Job Attitudes of part-time and full-time employees. *Journal of Applied Psychology* 64(4), 380-386.
- Parasuraman, S., Greenhaus, J. H., & Granrose, C. S. (1992). Role stressors, social support, and well-being among two-career couples. *Journal of Organizational Behavior* 13(4), 339-356.
- Rhodes, A. R. (2002). Long-distance relationship in dual-career commuter couples: A review of counselling issues. *The Family Journal: Counselling and Therapy For Couples and Families* 10, 398-404.
- Sager, J. K. (1994). A structural model depicting salespeople's job stress. *Journal of the Academy of Marketing Science* 22(1), 74-84.
- Schuler, R. S. (1980). Definition and conceptualization of stress in organization. *Organizational Behavior and Human Performance* 23, 184-215.
- Schultz, D. & Schultz, S. E. (2001). *Psychology and Work Today*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Schwartzberg, N. S. & Dytell, R. S. (1988). Family stress and psychological well-being among employed and nonemployed mothers. *Journal of Social Behavior and Personality*, 3(4), 175-190.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publication.

Van Den Bergh, N. (1995). Employee assistance programs. In R. L. Edwards and J. G. Hopps (Eds.). *Encyclopedia of Social Work* (pp.842-848). Washington, DC: National Association of Social Workers.

1차 원고접수 : 2006. 10. 16

2차 원고접수 : 2006. 11. 22

최종게재결정 : 2006. 11. 24

## The Effect of Family-Role Conflict on Stress and Job Satisfaction among Male Commuting Workers in Korea

Paik, Ji Ae

Korea Labor Welfare Corporation

Choi, Soo Chan

Yonsei University

The main purpose of this study was to examine the effects of family-role conflicts on overall job satisfaction among workers who lived apart their family because of their work, as well as to verify the mediating effects of perceived stress between the two variables of family-role conflicts and overall job satisfaction. To reach the objectives of the current research, self-administered survey questionnaires were applied to the samples of 185 white-collar employees who had been commuting more than six consecutive months. The data was drawn from the final 156 of those surveyed. A multiple regression analysis figured out that the effect of family-role conflict produced negative impact on job satisfaction. The mediating effects of perceived stress between family-role conflicts and overall job satisfaction also verified that perceived stress had negative effects on job satisfaction. These findings implied that family-role conflicts aggravated the level of perceived stress of workers in commuter marriages. In order to reduce their stress level to some extent, family-friendly policy, such as flexible working schedules, and additional leave programs for families, should be applied more. In addition, the launching of employee assistance programs, which would be effective in helping manage employees' stress and marital conflicts, could be discussed in the workplace.

*key words* : commuter marriage, family-role conflict, stress, job satisfaction, EAP