

시간-기반적 직장-가정 갈등경험에 미치는 성역할 고정관념의 영향*

고재원*

남기덕

육군사관학교 심리학과

본 연구의 목적은 첫째, 직장인이 가사노동에 투입하는 시간량을 감소시키게 되는 요인들을 탐색하고, 둘째, 시간-기반 갈등측면에 초점을 두어서, 직장-가정에서의 경험이나 직장의 가정침해(WIF) 및 가정의 직장침해(FIW) 지각 정도에서 성차이가 존재하는지 여부를 규명하고, 셋째, 직장-가정 갈등지각에 있어서 성역할 고정관념의 중요성을 제안한 Gutek, Searle, 및 Klepa(1991)의 이론적 틀을 검증해보는 것이다. 연구가 설들은 전국적 규모로 진행된 미국의 조사자료에 응답한 맞벌이 직장인 1,298명의 자료를 바탕으로 분석하였다. 그 결과 남성이 여성보다 출퇴근에 더 많은 시간을 투입하고, 성역할 고정관념이 강한 여성이 약한 여성보다는 더 많은 시간을 가사노동에 투입하고, 성역할 고정관념이 강한 남성이 그 반대보다 직장노동에 더 많은 시간을 투입하였으며, 남성과 여성 모두 일에 투입하는 시간과 가정에 투입하는 시간은 반비례하였다. 가정활동시간량을 예측하는 데 있어서 성별과 가정총소득 기여율 간의 이원상호작용이 존재하였는데, 가정총소득 기여율이 높은 여성은 기여율이 낮은 여성보다 상대적으로 더 적은 시간을 가사노동에 투입하는 반면, 남성의 경우는 가정총소득 기여율과 가사노동 투입시간 간에 유의미한 관련성이 없었다. 직장의 가정침해 지각정도를 예측하는 데 있어서 성별, 직장활동시간, 및 성역할 고정관념 간의 삼원상호작용이 존재하였다. 본 연구의 기여점과 제한점에 대해 논의하고, 추후 연구방향 등을 제시하였다.

주요어 : 직장-가정 갈등, 성역할 고정관념, 성별, 직장활동시간, 가정활동시간, 가정총소득 기여율, 직장의 가정침해, 가정의 직장침해

* 보다 나은 논문이 되도록 조언해주신 심사위원님들께 감사드립니다.

† 교신저자 : 고재원, 육군사관학교 심리학과, jaeko@kma.ac.kr, 02-2197-2784

부부간 역할분화가 명확하던 전통적 사회와 비교해 볼 때, 맞벌이 부부의 숫자는 증가추세에 있으며, 이러한 급격한 변화가 남성이나 여성 모두에게 가사 및 직장관련 책임과 의무를 증가시킬 가능성은 매우 높아졌다(Bruck & Sutton, 2000). 이러한 최근 변화들로 인해 미국의 경우를 보면 맞벌이 가정이 미국사회의 가장 보편적 가정이며(Barnett, 2001), 노동인력의 약 절반 정도가 여성으로 구성되어 있다(Bond, Galinsky, & Swanberg, 1998).

한국사회의 경우도 부부간에 존재하던 전통적인 노동역할의 명확한 구분은 더 이상 존재하지 않는다고 해도 과언이 아닌 사회로 변화하고 있다. UNDP 인간개발보고서에 의하면, 한국사회의 여성경제활동참가율이 53.9%에 이른다(장재윤, 김효선, 2008에서 재인용). 따라서, 여성들은 직무관련 요구들을 점점 더 많이 받고 있으며, 이는 가정에서의 역할수행을 제한하는 요인이 된다(장재윤, 김혜숙, 2003). 마찬가지로 남성의 경우는 가정 일에 더 많이 관심을 기울이고 개입하도록 요구받으며, 그들의 우선순위도 직장우선주의에서 점차 변화하고 있다(Pleck, 1985). 이러한 추세들을 종합해 보면, 남성이나 여성 모두 직장과 가정의 상충되는 요구에 균형을 맞추어야 한다는 측면에서 직장-가정 갈등 수준이 증가하는 결과를 낳고 있다. 사람들은 직장과 가정역할 중 자신에게 더 중요한 역할을 수행하기 위해 더 많은 시간과 에너지를 투입하게 되며, 이로 인해 다른 역할을 수행할 시간과 에너지를 감소될 것이다. 개인이 수행해야 하는 특정영역 관련 요구가 다른 영역의 요구와 양립할 수 없을 경우에 직장-가정 갈등이 발생한다(Greenhaus & Beutell, 1985).

초기 많은 연구들은 직장-가정 갈등을 단일

차원의 양방향성 구성개념으로 취급하였다. 하지만, 최근 연구들에서는 가정의 직장침해(family-interference -to-work, 이하 FIW)와 직장의 가정침해(work- interference-to-family, 이하 WIF)는 서로 관련성을 갖지만, 구분되는 역할 간 갈등 형태라고 개념화하고 있다(O'Driscoll, Ilgen, & Hildreth, 1992).

WIF는 직무활동 참여가 이와 경쟁하는 가정활동 참여를 방해하거나 또는 직무스트레스가 가정영역의 행동을 방해하는 경우에 발생한다. 반대로, FIW는 가정활동 참여가 이와 경쟁하는 직무활동 참여를 방해하거나, 가정스트레스가 개인의 직무상 역할 수행에 부정적 영향을 미칠 때 발생한다(Greenhaus & Beutell, 1985; Greenhaus & Parasuraman, 1999; Gutek, Searle, & Klepa, 1991). 최근 연구들은 이 같은 직장-가정 갈등의 두 방향이 각기 독특한 선행요인들을 가지며, FIW는 가정영역의 변수들에서, WIF는 직장영역의 변수들에서 시작된다고 보고하였다(Adams, King, & King, 1996). 아울러 직장-가정 갈등은 직무소진(Bacharach, Bamberger, & Conley, 1991), 가정과 직무상의 행복감 감소(Kinnunen & Mauno, 1998), 심리적 비용 및 신체적 불평 증가(Frone, Russell, & Cooper, 1992), 그리고 직무 및 삶에 대한 불만족 증가(Netemeyer, Boles, & McMurrian, 1996) 등과 같이 개인 삶에 다양한 유형의 역기능적 결과물들을 유발하는 것으로 알려졌다.

직장-가정 갈등 연구자들은 직장과 가정에 투입하는 시간이 직장 및 직장-가정 갈등과 관련될 것이라고 오랫동안 가정해왔다(Duxbury, Higgins, & Lee, 1994; Gutek 등, 1991; Major, Klein, & Ehrhart, 2002). Major 등(2002)의 조사에 의하면, 일반적으로 사용된 직장-

가정 갈등의 측정형태는 시간-기반적 갈등(time-based conflict; Greenhaus & Beutell, 1985)이며, 이 갈등은 한 역할수행에 요구되는 시간량이 많아서 다른 역할의 요구사항들을 수행하는 것을 어렵게 만드는 형태의 갈등으로 정의되어왔다. 하지만, Major 등(2002)은 이전 연구들이 이러한 정의를 사용하였음에도 불구하고, 실제 작업시간을 측정하고 그것이 직장-가정 영역간의 관계에 미치는 효과를 측정한 연구는 놀라울 정도로 적다고 분석하였다. 사용할 수 있는 시간량이란 측면을 볼 때, 미혼자들에게 비해 기혼자들이 더 많은 직장-가정 갈등을 경험한다(Herman & Gyllstrom, 1997). 미혼자는 자신들의 시간과 에너지를 사용하는 데 있어 더 많은 융통성이 있으며, 가정 내에서 수행해야 하는 의무가 더 적다. 따라서, 그들은 FIW를 더 적게 경험할 가능성이 높다. 기혼자들의 경우는 배우자의 고용여부가 FIW에 영향을 미치는 잠재적으로 중요한 변수이다(Greenhaus 등, 1989; Fu & Shaffer, 2001). 직업이 없는 전업주부 또는 남성은 통상적으로 가정내 역할담당자가 되어 가정유지/관리의 책임을 질 것으로 기대되며, 그들은 배우자가 직장에 더 전념할 수 있도록 해주는 역할을 수행해야 한다. 이와 반대로, 둘이 모두 직장을 가진 맞벌이 부부의 경우는 전업 또는 부업 여부와 무관하게 직장과 가정 활동에 대한 두 가지 역할 요구에 직면하게 되고, 이로 인해 FIW 수준이 높아질 것이다.

연구설계 문제와 관련하여, Kossek과 Ozeki (1998)는 다수의 직장-가정갈등 연구들이 있지만, 각 연구들은 매우 균질한 특정한 집단 또는 직무 상황만을 대상으로 연구하였다고 비판하였다. 그들이 분석한 연구표집을 살펴보면, 여성 간호사와 남성 엔지니어(Bacharach,

Bamberger, & Conley, 1991)에서 남성 경영자(Judge, Boudreau, & Bretz, 1994) 등에 까지 여러 직업군과 계층에 걸쳐 있으나, 각각의 단일연구들이 사용한 표본들은 성별, 직업, 계층 측면에서 매우 균질하다는 것을 알 수 있다. 이처럼 단일연구의 표집이 특정 성별이나 직업군에 제한됨으로 인해 각 연구들의 결과물들을 다른 집단이나 대상에게 적용할 수 있는 일반화가능성은 제한될 수밖에 없는 한계점을 안고 있다.

따라서, 본 연구의 목적은 다음과 같은 세 가지이다: (1) 직장인들의 가정활동 시간량을 감소시키도록 하는 요인을 탐색하는 것, (2) 시간-기반적 갈등이란 측면에서 직장-가정에서의 여러 경험과 WIF와 FIW 지각에서 성별 차이를 탐색하는 것, (3) 특정한 지역, 직업군, 성별이 아닌 전국적 수준에서 표집된 맞벌이 기혼부부들을 대상으로 Gutek 등(1991)의 직장-가정 갈등에 대한 성-역할 고정관념적 설명들의 타당성을 재검증하고 확장하는 것.

가정활동 시간량을 감소시키는 요인들

직장활동 시간량

Gutek 등(1991)은 직장활동 시간량이 FIW와 WIF의 지각정도에 미치는 효과가 사람마다 상이한 이유를 설명하기 위해 2가지 이론적 틀을 제안하였다: 합리적 관점(rational view) vs. 성역할 고정관념적 관점(gender-role stereotype view). 직장-가정 갈등을 설명하는 가장 단순한 방법은 ‘합리적 관점’에서 바라보는 것이다. 합리적 관점에 따르면, 한 개인이 지각하는 갈등의 양은 그 사람이 직장과 가정 영역에 소비하는 시간량에 정비례하여 증가한다(Keith & Schafer, 1984). 합리적 관점의 설명은

개인이 직장 및 가정관련된 역할에 더 많은 시간을 소모할수록, 더 많은 갈등을 경험한다는 것이다. 직장-가정관련 연구에서 갈등을 다루는 관점이 지배적인 이유는 희소성이론(scarcity theory)에 근거하고 있다. 이는 개인들이 지닌 시간, 에너지, 그리고 주의 등은 한정된 것이며, 한 역할에 많은 자원을 쏟으면, 다른 역할에 넣을 수 있는 자원이 필수적으로 감소한다는 것을 가정하는 이론이다(Edwards & Rothbard, 2000; Sieber, 1974). 다른 말로 하자면, 만약 어떤 개인이 수행해야 할 다양한 역할들을 모두 수행할 수 있을 만큼 충분한 시간이 있다면, 그 사람에게 시간-기반적 역할 갈등은 존재할 수 없다는 것이다. 하지만, 현대인들은 다양한 역할들을 모두 수행하는 데 시간이 절대적으로 부족하며, 직장인 스트레스의 매우 큰 부분이 바로 모든 역할 요구들을 충족시킬 만큼 충분한 시간이 없다는 것에서 비롯된다는 것을 여러 연구들이 보여주고 있다(Greenhaus & Beutell, 1985; Jacobs & Gerson, 2000; Reynolds, 2003; Spector, Cooper, Poelmans, et al., 2004).

합리적 관점에서 볼 때, 사람이 일상생활에서 사용할 수 있는 시간량은 제한된다. 만약 어떤 사람이 직장관련 활동에 많은 시간을 투입한다면, 이는 곧 가정관련 활동요구를 충족시킬 시간이 감소되는 결과를 야기할 것이다. 따라서, 개인이 처한 객관적 조건과 그가 지각하는 직장-가정 갈등 정도 간에는 직접적인 상응성이 존재한다. 이러한 합리적 관점은 연구들에서 의해 일반적으로 지지되었는데(Gutek et al., 1991; Keith & Schafer, 1984), 예를 들면, Greenhaus, Bedeian, 및 Mossholder(1984)는 직무에 대한 과도한 시간적 몰입은 실제로 직장-가정 갈등과 정적으로 연관되어 있다는 사실

을 발견하였다.

하지만, 직무시간과 직장-가정 갈등간의 관계를 연구한 대부분의 이전 연구자들(Gutek et al., 1991; Voydanoff, 1988)은 유급직무시간이나 정규직무시간만을 사용하였다. 직장인들이 직무요구사항을 수행하기 위해 정규직무시간 이상을 소비한다는 것은 일반적 사실(Frone, Yardley, & Markel, 1997)이며, 이를 고려할 때, 직무시간과 직장-가정 갈등 간의 관계를 연구할 때는 좀 더 넓은 시각에서 직무관련 시간을 규명할 필요가 있다. 따라서, 본 연구에서는 정규직무시간 이외에도 유급 또는 무급의 초과근무시간과 출퇴근 시간까지를 포괄하여 ‘직장활동시간’이란 용어로 사용할 것이다.

전통적인 성역할은 남성과 여성에게 각기 다른 역할을 처방한다: 즉, 직장에서 일하는 것은 남성의 몫이며, 가사 책임과 가정 유지는 여성의 몫이다(Gutek et al., 1991). 수십 년간의 급속한 사회문화적 변화가 성역할지각에서도 많은 변화를 일으켰음에도 불구하고, 이 같은 전통은 여전히 지속되고 있다. 예를 들자면, 비록 여성이 직장인으로서의 역할을 갖는 것이 이전보다 수용되어지기는 하지만, 여전히 남성보다 가족과 가사 일에 더 많은 시간을 보내고(Berk & Berk, 1979; Nieva & Gutek, 1981; Pleck, 1985), 남성보다는 여성들이 가정일로 인한 직무수행 침해를 더 많이 받고 있다(Burley, 1991). 여성이 가정유지의 기본 책임을 안고 있으며, 가정일로 인한 직무수행 침해를 더 자주 겪는다는 사실을 고려할 때, 맞벌이 부부가 거주지를 결정할 때에 여성 직장에 대한 근접성은 매우 중요한 고려사항이 될 것이다. 게다가 이와 같은 성역할 지각은 그들의 구직활동의 적극성과 탐색반경에 영향을 미칠 가능성이 매우 높다. 가족들에 대한 재

정적 안정제공자로서 남성은 보다 적극적으로 구직활동을 할 것이고, 경우에 따라서는 직장이 긴 출퇴근시간을 요구하거나, 또는 직무관련 출장이 잦은 직장이라 하더라도 수락할 것이다. 반대로 여성의 경우는 아이들의 보호자로서 자기 기본 역할을 염두에 두고 구직활동을 할 것이며, 이로 인해 기혼남성보다는 기혼여성들의 구직활동 탐색지역의 반경이 상대적으로 더 작을 것이다. 이와 같은 고려사항들을 종합해보면, 일반적으로 여성보다는 남성의 출퇴근시간이 더 길게 되는 결과를 낳을 것이다. 위의 논의들을 바탕으로 다음과 같은 가설들을 도출하였다.

가설 1. 남성들이 여성보다 더 많은 시간을 출퇴근에 소비할 것이다.

가설 2. 출퇴근, 정규직무, 및 유급/무급의 초과근무 등을 포함하는 직장활동에 더 많은 시간을 투입할수록, 가정활동에 투입하는 시간량은 감소할 것이다.

성별(Gender)과 성-역할 고정관념적 태도

직장과 가정 경험 지각에서 발생하는 성차이의 문제는 직장-가정 갈등 연구에서 항상 중요한 주제였다. 직장-가정 갈등지각에 대한 역할 특출성의 중요성을 역설한 Greenhaus와 Beutell(1985)의 주장을 바탕으로, 연구자들은 여성이 통상적으로 더 많은 가사 책임을 지며, 가정 내 역할에 더 많은 중요성을 부여하기 때문에, 그들이 남성보다 높은 수준의 직장-가정 갈등을 경험할 것이라고 가정해왔다(Duxbury & Higgins, 1991). 연구결과들에 의하면, 비록 여성들이 이전보다 더 많이 교육받고, 노동인력에서 차지하는 구성비율이 높아졌고, 고용평등 보장정도가 증가하였음에도

불구하고, 여성들이 여전히 가정 일에 대한 기본적 책임을 수행하고 있음을 보여준다(Grant, Simpson, & Rong, 1990). 하지만, 이처럼 남녀가 처한 상황에서 중대한 차이가 있음에도 불구하고, 어떤 연구들의 결과에서는 직장-가정 갈등 지각에 있어서 성차이가 드러나지 않는 경우들이 많다.

이러한 점들을 염두에 두고, Gutek 등(1991)은 남녀 간에 보이는 FIW와 WIF의 차별적 보고현상을 설명하기 위해 성-역할 고정관념적 견해를 도입하였다. 차별적 성역할 요구에 대한 반응의 결과로, 일반적으로 여성들은 가정 영역이 직장영역으로 침범하는 것을 허용할 가능성이 더 높으며, 반대로 남성은 직장영역이 가정영역으로 침범하도록 허용할 가능성이 더 높다(Pleck, 1984). 이러한 성-역할 요구가 자기 정체성에서 차지하는 중요성의 크기에 따라서, 사람들은 그것들에 대한 통제력 감소를 느끼게 될 것이고, 결과적으로 더 많은 갈등으로 이어질 것이다(Thoits, 1992). 하지만, 동일한 여건에 처한 남성과 여성 간의 직장-가정 갈등 지각정도가 차이가 있음을 설명하기 위한 틀로서 성-역할 고정관념적 접근이 갖는 유용성이 분명함에도 불구하고, Gutek 등의 연구에서는 성-역할 고정관념 관련 가설들이 거의 지지되지 않았다. 우리는 본 연구를 통해 Gutek 등(1991)의 연구에서 성별과 성-역할 고정관념이란 용어를 상호교환적으로 사용했다는 것을 문제점으로 지적하고자 한다. 아울러 더 나아가 아마도 그것이 그들 연구에서 성-역할 고정관념 관련 가설들이 지지되지 못한 주요 원인이었을 것이라는 주장을 제기하고자 한다.

전통적으로 남성의 자존감과 정체성은 직장에서의 수행/성취 수준과 관련이 있으며, 여성

의 자기 개념은 양육과 배우자 역할의 수행수준과 관련되어 왔다는 사실(Pleck, 1985; Terborg, 1985)을 고려해 보면, Gutek 등(1991)의 이러한 연구방법이 부분적으로는 정당화될 수도 있을 것이다. 또한 Cinamon과 Rich(2002)는 직장-중심, 가정-중심, 또는 균형-중심이라는 세 가지의 상이한 프로파일들 간 비교를 통해 남성보다는 여성들이 가정-중심 프로파일(즉, 가정 역할에 더 많은 중요성을 부여하면서 직장 역할에 낮은 중요성을 부여하는 사람)에 부합되며, 여성보다는 남성들이 직장-중심 프로파일(즉, 직장 역할에 더 많은 중요성을 부여하면서 가정 역할에 낮은 중요성을 부여하는 사람)에 더 잘 부합된다는 것을 보여주었다.

하지만, 이러한 연구접근 방법은 모든 남성과 모든 여성이 자기 성에 부여된 성-역할 고정관념에 따라서 행동한다는 가정에 기반하고 있으며, 집단 내 변산 가능성을 부정하고 있는 것이다. 그러므로 이 접근방법(즉, 성과 성-역할 고정관념을 상호교환적으로 사용하는 것)은 성-역할 고정관념적 태도가 강한 남성과 여성 집단의 경우에만 적절한 방법이다. 최근 연구들에 의하면, 남성이나 여성 모두 직장관련 책임에 부가하여 상당한 가사관련 책임을 수용한다는 것을 보여주고 있다(Bond et al., 1998; Gilbert, Hallert, & Eldridge, 1994). 다른 연구들의 보고에 의하면, 일부 남성과 여성들은 자기 가정과 직장 역할에 대한 몰입에서 상당한 균형을 유지하고 있다(Novack & Novack, 1996; Willinger, 1993). 따라서, 이러한 결과들은 전통적 성-역할에 대한 광범위한 사회화에도 불구하고, 어떤 남성들은 전통적인 직장역할의 중요성에 추가하여 가정역할에도 중요성을 부여하고 있으며, 어떤 여성들은 전

통적인 가정역할에 추가하여 직장역할에 점증적인 중요성을 부여한다는 것을 보여준다. 아울러 Cinamon과 Rich(2002)는 직장-가정 갈등에 대한 연구에 있어서 성간 편차(between gender variations)뿐만 아니라 성내 편차(within gender variations)도 고려하는 것이 중요하다고 제기하였다. 따라서, 특정성별 내에서 발생하는 개인적 편차에 대한 이해는 단순한 지식의 수준을 넘어서 직장-가정 갈등지각에 있어 개인 간 차이를 설명하는 데 가치 있는 정보를 제공할 수 있다. 즉, 기존 연구결과들이 보이는 다양한 범위의 결과들을 모든 남성 또는 모든 여성에게 일반화하기 보다는 직장가정역할의 중요성에 대한 믿음의 정도에 있어서 남성과 여성집단 각각에서 나타나는 변산성이 갖는 조절효과에 주목할 필요가 있다는 점이다(Cinamon & Rich, 2002; Kerpelman & Schvaneveldt, 1999). 따라서 우리는 다음과 같은 가설들을 제안한다.

가설 3. 남성이 여성보다 직장활동에 더 많은 시간을 투입할 것이고, 여성은 남성보다 가정활동에 더 많은 시간을 투입할 것이다.

가설 3a. 가정 및 직장활동에 대한 투입시간량을 예측하는 데 있어서 성별과 성-역할 고정관념 간의 이원상호작용이 존재할 것이다: (1) 성-역할 고정관념이 강한 남성은 고정관념이 약한 남성에게 비해 직장활동에 더 많은 시간을 투입하고, 가정활동에 더 적은 시간을 투입할 것이다; (2) 성-역할 고정관념이 강한 여성은 고정관념이 약한 여성에게 비해 가정활동에 더 많은 시간을 투입하고, 직장활동에 더 적은 시간을 투입할 것이다.

가정 총소득에 대한 개인의 기여율

본 연구에서 우리는 직장활동 시간량과 성-역할 고정관념적 태도뿐만 아니라, 가정 총소득액에 대한 개인의 기여비율 역시 가정활동 시간량을 결정하는 중요변인이 될 것이라고 제안하고자 한다. 가정이 수행해야 할 여러 가지 기능들이 있지만, 그 중 중요한 하나는 팀원(즉, 남편과 아내)들이 함께 지향하는 성취 목표(즉, 재정적 안정 속에서 자녀를 양육하는 것)를 지닌 하나의 특수한 형태의 팀과 같은 기능을 수행해야 한다고 볼 수 있다. 팀 내에서는, 비록 팀의 효과적 기능을 보장하기 위해 모든 팀원들이 모든 책임들을 최소한 어느 정도씩 수행해야 하지만, 팀 공동목표 달성을 위해 각 팀원의 강점과 약점들을 바탕으로 역할을 구분하고, 동시에 특정 팀원에 대한 불공정한 과부하를 방지하기 위해 역할할당의 균형을 유지하기 위해 노력을 기울인다. 이와 같은 논리를 가족 삶에 적용하자면, 여성은 가사노동의 책임을, 남성은 경제적 안정제공자 역할수행이 요구되므로 가정 내에서의 전통적인 노동 구분은 성원의 장단점이 아니라 순수히 성별에 기반하고 있다(Higgins, Duxbury, & Lee, 1994). 부부와 같은 친밀관계에서 발생하는 복잡한 심리적 역학관계 등을 배제하고 순수한 경제적 관점에서 볼 때, 어떤 관계지속과정에서 형평성(equity)을 느끼려면 그 관계 유지에 대한 각 파트너의 기여정도가 균형을 이루어야 한다. 바꾸어 말하자면, 한 영역에서 개인의 기여량이 증가할수록 다른 요구사항을 수행해야 한다는 압박감은 덜해질 것이라고 기대해 볼 수 있다. 그러므로, 가정 총소득에 대한 기여량이 많은 사람은 기여량이 적은 사람에 비해 가정관리에 대한 책임감을 덜 느낄 것이라고 기대해 볼 수 있다.

가설 4 가정 총소득에 대한 기여율이 높은 사람은 기여율이 낮은 사람보다 가정활동에 더 적은 시간을 투입할 것이다.

하지만, 우리의 성-역할 고정관념은 가사노동이나 육아 등의 가정관련 활동에 있어서 여성들에게 차별적인 요구를 부여하고 있다. 비록 직장여성이 전업주부들보다는 더 적은 시간을 가사노동과 육아에 투입하겠지만, 그들은 직장인 남성들보다는 훨씬 더 많은 시간을 가정 내 역할 책임들을 수행하기 위해 투입한다(Parasuraman & Greenhaus, 1993). 가정의 경제적 안정제공은 전통적으로 남성 역할로 간주되었다는 점을 감안할 때, 가정관련 활동에 대한 부담의 경감정도라는 측면에 있어서 가정 총소득에 대한 고기여율 여성과 저기여율 여성 간의 차이는 고기여율 남성과 저기여율 남성 간의 차이보다는 훨씬 클 것이다. 다른 말로 하자면, 가정에 수입을 제공하는 일은 전통적인 남성 역할이므로 고기여율 남성은 저기여율 남성보다 ‘조금’ 더 잘한 사람일 수 있지만, (가정에 수입을 제공하는 것은 여성의 전통적 역할영역을 넘어서는 기여이기 때문에) 고기여율 여성은 저기여율 여성보다는 고유영역인 가정관련 활동에서 더 적은 시간을 투입하도록 허용될 것이라는 것이다. 즉, 고기여율 여성은 파트너의 영역에 대해 많은 기여를 했기 때문에 저기여율 여성에 비해 유의미하게 적은 시간을 가정활동에 투입할 것이지만, 남성의 경우에는 차이가 없을 것이라고 예상할 수 있다. 이와 같은 논의들은 가설 4a로 귀결된다.

가설 4a 가정활동 시간량을 예측하는 데 있어서, 가정 총소득에 대한 기여율과 성별

간의 이원상호작용이 존재할 것이다. 구체적으로, 가정 총소득에 대한 기여율이 높은 여성은 기여율이 낮은 여성보다 가정활동에 더 적은 시간을 투입할 것이다. 하지만, 남성들에게는 기여율에 따른 가정활동 시간량 차이가 없을 것이다.

가정 및 직장활동 시간량, 성별, 성-역할 고정 관념과 WIF / FIW 간의 관계

전술한 바와 같이, 합리적 관점에 의하면 갈등이 직장과 가정활동에 투입된 전체 시간 수와 관련된 것이라고 단정하며, 한 영역에 많은 시간을 투입할수록 다른 영역에서의 갈등 경험은 증가할 것이라고 제안하고 있다. 시간이란 제한된 자원이기 때문에 가사노동에 더 많은 시간을 투입한다는 것은 즉 직장을 위한 시간이 부족함을 의미한다. 이것이 FIW의 정도를 증가시키는 결과를 낳는다. 사람들이 가정생활보다는 직장생활에 대한 통제력이 상대적으로 미약하다는 사실에 근거하여, 연구자들은 직장-가정 갈등의 원인으로 직장관련 변수들에 더 많은 관심을 기울이는 경향이 있다(Higgins & Duxbury, 1992). 한 개인이 역할들을 적절하고 편안하게 수행하기에는 시간과 에너지 요구가 너무 많을 때, 역할 과부하는 발생한다. 스스로 조절할 수 있는 것보다 직무부하가 더 크다고 지각하는 사람들은 부정적 감정, 피로감, 긴장, 그리고 다른 정신건강 관련 문제들을 경험하게 될 것이며(Cooper & Hensman, 1985), 더 나아가 그들은 높은 수준의 WIF를 경험하게 될 것이다. 이와 유사하게, 실제 직장활동 투입시간이 증가할수록, 가정활동을 위해 사용할 수 있는 시간 수는 감소하게 될 것이다(Greenhaus & Beutell, 1985).

따라서, 우리는 가정활동에 투입하는 시간의 증가가 FIW에 영향을 미치는 것과 동일하게 직장활동에 투입하는 시간량과 WIF 간에는 직접적인 관련성이 있을 것이라고 생각할 수 있다. 직장/가정관련 변수들에 대한 이 같은 논리의 흐름을 바탕으로 우리는 가설 5와 가설 6을 도출하였다.

가설 5. 일반적으로 사람들은 직장활동에 투입하는 시간이 증가할수록, 더 많은 WIF를 경험할 것이다.

가설 6. 일반적으로 사람들은 가정활동에 투입하는 시간이 증가할수록, 더 많은 FIW를 경험할 것이다.

Gutek 등(1991)은 남성이 여성보다는 더 높은 수준의 WIF를 경험할 것이며, 여성은 남성보다 더 높은 수준의 FIW를 경험할 것이라는 가능성을 제안하였지만, 그들의 연구결과는 지지되지 못하였다. 하지만, 그들의 연구표집이 심리학 교수, 기업 관리자 등과 같은 전문직 종사자였다는 점을 감안해 볼 때, 그들은 일반적인 근로자들보다는 직무관련 융통성이 더 많은 사람들이라고 볼 수 있다. 게다가 이들을 대상으로 유급의 정규직무시간만을 측정하였다는 점도 변수들 간 관련성을 발견하지 못한 원인이 될 수 있다. 이런 점들을 고려할 때, Gutek 등이 제안한 가능성을 다양한 직무집단의 표집을 대상으로 새롭게 추가된 변수들을 고려하면서 재검증해보는 것은 의미 있는 연구작업이다. 남성이 여성보다 더 많은 시간을 직무에 투입한다는 점을 고려할 때, 만약 어떤 활동에 투입한 시간량이 갈등지각 강도에 그대로 반영된다면 여성보다는 남성이 더 많은 WIF를 경험할 것이다. 추가적으로,

직장역할에 대한 남성의 투입시간량이 더 많다는 것은 반대로 가정역할 수행을 위한 시간과 에너지의 부족을 야기할 것이다.

하지만, 우리는 이 문제에 관한 단정적 결론을 내리기 전에 성-역할 고정관념적 태도의 역할을 이 논리적 추론과정에 포함시키고자 한다. 규범적으로 강화된 성-기반적 신념/기대들은 남성과 여성이 경험하는 직장과 가정 역할의 특성과 압력들에 대한 차이의 가능성을 제안하고 있다. 여성은 재정적 안정감보다는 안정적 가정환경을 제공하도록 사회적 성-역할이 부여되어왔다. 따라서, 만약 어떤 여성이 성-역할 고정관념적 태도가 높다면, 그녀는 직장에서 많은 시간을 소비하는 것이 부담스러울 것이다. 따라서, 동일한 시간을 직장활동에 투입하더라도 이 여성은 성-역할 고정관념이 약한 여성에 비해 더 많은 WIF를 경험할 것이다. 반대로 남성의 경우는 직장에서 많은 시간을 보내고 가정에 안정적인 수입을 제공하는 것은 자기 정체감의 중요한 일부분이다. 남성들은 직장활동에 몰두하고 더 많은 시간을 보낸다는 사실이 자신을 가정활동에서 멀어지도록 만든다는 사실은 알고 있음에도 불구하고 자기 직장활동이 가정을 위한 최선의 기여방법이라고 여긴다. 따라서 성-역할 고정관념이 강한 남성이나 약한 남성이나 직장활동 시간량으로 인한 WIF 지각 정도의 차이는 없을 것이다.

이와 유사하게, 만약 성-역할 고정관념이 강한 남성이 많은 시간을 가정활동에 투입해야 한다면, 그는 그것을 부담스러워 할 것이다. 왜냐하면 남성은 사회적으로 경제적 안정제공자로서의 성-역할을 부여받았기 때문이다. 그러므로 동일한 시간을 가정활동에 투입하더라도 그는 성-역할 고정관념이 약한 남성

에 더 높은 수준의 FIW를 경험할 것이다.

하지만, 여성의 경우는 안정적 가정환경을 제공하기 위해 가정역할에 많은 시간을 투입하는 것은 여성 자기 성-역할 정체감의 일부분이므로, FIW 지각에 있어서 성-역할 고정관념이 강한 여성과 약한 여성의 차이는 가정활동에 많은 시간을 투입하는 성-역할 고정관념이 강한 남성과 약한 남성 간의 차이만큼 크지는 않을 것이다. 이러한 논리를 바탕으로 다음과 같은 삼원상호작용 가설들이 도출되었다.

가설 5a. WIF를 예언하는 데 있어서 성차, 성-역할 고정관념, 그리고 직장활동 시간량 간에는 삼원상호작용이 존재할 것이다. 구체적으로 여성의 경우에는 직장활동 시간량이 증가할수록 성-역할 고정관념이 강한 여성은 고정관념이 약한 여성보다 높은 수준의 WIF를 경험할 것이다. 하지만, 남성의 경우에는 직장활동 시간량이 증가하더라도 고정관념이 강한 남성과 약한 남성 간 WIF 지각 차이가 없을 것이다.

가설 6a. FIW를 예언하는 데 있어서 성차, 성-역할 고정관념, 그리고 가정활동 시간량 간에는 삼원상호작용이 존재할 것이다. 구체적으로 남성의 경우에는 가정활동 시간량이 증가할수록 성-역할 고정관념이 강한 남성은 고정관념이 약한 남성보다 높은 수준의 FIW를 경험할 것이다. 하지만, 여성의 경우에는 가정활동시간이 증가하더라도 고정관념이 강한 여성과 약한 여성 간 FIW 지각 차이가 없을 것이다.

방 법

자 료

본 연구의 분석을 위한 자료는 미국 NSCW (1998 National Study of the Changing Workforce)의 자료를 사용하였다. NSCW의 조사는 무선 다이얼링 방법을 사용하여 미국 전역의 표본을 대상으로 실시하는 전화설문조사로서 전화로 접촉된 사람들의 약 95%가 인터뷰를 완결하였다(NSCW 조사방식에 대한 기술적 세부사항은 Bond 등(1998)을 참고하기 바람). 원자료는 3,551명의 응답자에 대한 자료를 포함하고 있지만, 본 연구의 목적달성을 위해 표집을 일부 한정하였다. 구체적으로 우선 자영업자들은 자신들의 직장 과 가정활동 책임에 대한 통제력이 높기 때문에 표집에서 제거하였고, 그 결과 2,877명의 직장인 표집으로 감소하였다. 우리는 여기에 2가지의 제한을 추가하였다. 첫째, 직장-가정 갈등은 배우자(또는 자녀)와 함께 거주하는 경우에 현저하기 때문에 (Herman & Gyllstrom, 1997), 독신인 응답자들을 배제하였다(N=1,795으로 감소). 둘째, 앞에서 언급했던 것처럼, 본 연구의 주요 초점은 맞벌이 부부이므로 홀벌이 피험자는 제거하였다. 따라서, 최종적으로 포함된 응답자는 직장인 이면서, (배우자가 전업 또는 부업으로 직장생활을 하는 지 여부와 상관없이) 맞벌이를 하는 기혼자(또는 사실혼관계) 1,289명이었다. 응답자들은 여성(56.4%)이 남성보다 많았으며, 연령측면에서 30대(32.9%)와 40대(31.8%)가 주축이었으며, 주로 사기업(63.0%)에서 일하고 있었다. 교육수준 측면에서는 고졸이하(32.5%)와 2년제 대학졸업자(32.7%)가 주축이었으며, 가구당 18세 이하 자녀의 숫자는 평균 1.04명이었다.

직장의 가정침해(WIF)와 가정의 직장침해(FIW)

WIF와 FIW는 자료의 원저자들(Bond et al., 1998)이 제작하여 사용한 각각 5문항으로 측정하였다. 이들 10개 문항들은 원래척도 값들을 역전시켜 사용하였다. WIF의 문항을 예로 들자면, “지난 3개월 동안, 직장 때문에 귀하의 가족이나 다른 중요한 사람과 충분한 시간을 가질 수 없었던 적이 얼마나 자주 있었는가?”, “..., 직장 때문에 귀하의 가족이나 다른 중요한 사람과 함께할 충분한 에너지가 없었던 적이 얼마나 자주 있었는가?” 등이다. FIW 척도의 문항을 예로 들자면, “지난 3개월 동안, 귀하의 가족이나 사생활 문제가 직장 일을 시간 내에 완수하는 데 방해가 되었던 적은 얼마나 자주 있었습니까?”, “..., 귀하의 가족이나 사생활 문제가 직장일에서 최선을 다할 수 없도록 방해가 되었던 적은 얼마나 자주 있었습니까?” 등이다. 모든 문항들은 리커트식 5점 척도(1=전혀 없었다; 5=매우 자주)에 응답하도록 하였으며, WIF와 FIW척도는 각각 5문항의 평균값을 사용하였다(각각 $\alpha=.87; .80$).

성-역할 고정관념

성-역할 고정관념은 단일문항으로 측정하였다¹⁾: “남자가 돈을 벌어오고, 여자는 가정과

1) 성-역할 고정관념이 단일문항으로 측정된 관계로 그 측정값이 응답자 자기 성 또는 반대 성의 역할에 대한 고정관념을 반영하는 지를 구분하는 것이 불가능하였다. 예를 들어, 만약 어떤 여성이 본 문항에 대해 ‘매우 동의한다(4)’고 했다면, 그 반응이 ‘남성이 돈을 벌어야 한다’는 구절에 동의한 것인지, ‘여성이 가정과 아이들을 돌보아야 한다’는 구절에 동의한 것인지, 아니면 둘 다에 동의한 것인지가 불분명하다는 한계

아이들을 돌보는 것이 모든 사람에게 훨씬 좋 다라는 주장에 대해 귀하는 어느 정도 동의하 십니까?” 본 문항에 대한 응답은 1(전혀 동의 하지 않는다)에서 4(매우 동의한다)까지 분포 한다.

직장활동 시간량과 가정활동 시간량

NSCW조사는 직장활동 및 가정활동과 관련 하여 아주 세부적인 활동시간 응답치들을 포 함하고 있다. 우리는 응답자가 매주 직무관련 활동을 위해 필요한 시간들을 모두 합산하여 주당 평균 직무활동 시간량을 산출하였다. 세 부적으로 다섯 가지 범주의 직무관련 활동시 간들을 합산하였는데, 여기에는 (1) 고용계약 상에 명시된 주당 평균 정규직무시간 뿐만 아 니라, (2) 유급 초과근무시간, (3) 무급 초과근 무시간, (4) (응답자가 2개 이상의 직장을 갖고 있는 경우에는) 주직장이 아닌 다른 직장에서 일한 시간 등을 포함하였으며, 추가적으로 우 리는 (5) 응답자가 직장과 가정 간 출퇴근에 소요되는 평균시간을 계산하여 포함시켰다. 이를 위해 응답자의 일일 평균 출근 및 퇴근 소요시간(분)을 합산하여 주당 평균 출근일수 로 곱한 후에, 단위를 시간으로 변환하여 주 당 평균 출퇴근 소요시간으로 산정하였다. 따 라서, 본 연구에서 (주당 평균) 직장활동 시간 량은 직무활동시간에 출퇴근 소요시간을 포함 하여 산출한 시간 수를 말한다.

본 연구의 응답자들에게 근무일과 휴무일에

각각 가족을 위한 활동(즉, 가사일 및 육아활 동)에 투입하는 평균 시간을 물었다. 그들이 응답한 각각의 시간 수를 응답자의 주당 근무 일수와 휴무일수로 각각 곱하여 합산한 값이 (주당 평균) 가정활동 시간량이다.

총가정 소득에 대한 기여율

가정의 연간 총소득액에 대한 응답자의 기 여율을 계산하기 위해 직전 해의 응답자 연봉 총액을 가정 총소득액(즉, 응답자와 배우자의 연봉 합산액)으로 나누었다²⁾. 따라서, 응답자 의 가정총소득에 대한 기여율은 0에서 1사이 의 값을 갖는다.

통제변인

우리는 본 연구의 관심변수와는 별개로 변 수 간 가설적 관계들의 효과에 혼입을 유발할 수 있는 일부 변수들을 통제하였다: 즉, 응답 자의 고용형태(전업/부업), 배우자의 고용형태, 자녀유무, 그리고 응답자의 연봉총액.

응답자의 고용형태는 “귀하나 고용주는 귀 하의 현 직무를 전업 또는 부업으로 생각하십 니까?”라는 물음에 대한 답을 바탕으로 분류 하였다(자료입력: 1=부업직, 2=전업직). 배우 자의 고용형태는 “귀하의 배우자가 소속된 모 든 직장들을 통털어서 (정규직무시간, 유급/무 급 초과근무 등을 모두 포함해 고려할 때) 주 당 몇 시간이나 일을 하십니까?”라는 물음에 대해 총 합산값이 35시간을 넘는 경우는 전업

점이 있다. 우리는 추후의 분석에서 본 문항에 대한 응답을 자신의 성에 대한 고정관념 정도를 반영하는 값으로 가정하였다. 본 문항이 지닌 양 방향적 속성 때문에 우리는 추후의 위계적 회귀 분석에서 도출된 성-역할 고정관념의 베타값을 해석하지 않았다.

2) 원자료에는 가정의 금융소득액(즉, 예금이자, 투 자수익 등) 자료도 포함되어 있지만, 일반적으로 금융소득이 없는 가정이 많았을 뿐만 아니라 그 액수가 합계 연봉액에 비해 매우 적고, 무엇보다도 부부공동의 산출물이므로 본 연구에서는 배 제하였다.

배우자로, 35시간 미만은 부업배우자로 간주하였다(자료입력: 1=부업배우자, 2=전업배우자). 자녀 유무는 “귀하와 최소한 지난 6개월을 함께 거주한 자녀가 있습니까?(귀하가 책임을 져야하는 지 여부와 관계없으며, 친자, 입양자, 또는 재혼한 배우자의 자녀 등 모두를 포함합니다.)”라는 물음에 대한 답을 바탕으로 분류하였다(자료입력: 0=자녀없음, 1=자녀있음). 우리는 본 연구에서 가정 총소득에 대한 응답자의 기여비율이 가정활동 시간량에 미치는 효과에만 관심이 있으며, 연봉금액 그 자체의 효과는 연구관심대상이 아니다. 따라서, 연봉금액 그 자체가 미칠 혼입효과를 통제하기 위해 통제변인에 포함시켰다(직전년도 세전 연봉총액, 단위: 달러).

자료 분석

가설 1은 남성과 여성집단 간의 t -검증을 사용한 집단비교를 통해 검증하였으며, 가설2, 3, 3a, 4, 4a는 위계적 회귀분석을 사용하여 검증하였다. 이들 회귀분석에서 변수들의 진입순서는 1단계에 통제변인들, 2단계에 독립변인들, 그리고 3단계에 이원상호작용변인들(성별*가정 총소득 기여율; 성별*성-역할 고정관념)이 진입하였다. 가설 5, 5a, 6, 6a의 검증을 위한 위계적 회귀분석은 4단계로 구분하여 변수들을 회귀식에 진입시켰다. 1단계는 통제변인들, 2단계는 독립변인들이 진입하였다: 즉, WIF(또는 FIW)를 예언하는 경우, 성별, 성-역할 고정관념, 직장활동 시간량(또는 가정활동 시간량). 3단계는 독립변수들 간의 이원상호작용 변인들이 진입하였으며, 마지막 단계로 삼원상호작용 변인들이 회귀식에 진입하였다. 이 분석들에서 독립변수값들은 중심화(Centering;

Cohen & Cohen, 1983)를 시켰는데, 이는 독립변수의 주 효과와 상호작용 효과 간의 다중공선성을 감소시키기 위함이었다. 이와 같은 중심화 절차는 회귀식에 진입한 상호작용변수 베타값의 해석가능성을 증가시켜주는 역할을 한다(Cohen & Cohen, 1983). 아울러 중심화 절차는 회귀식의 단순한 선형적 변형이기 때문에 다중R계수값(multiple R coefficients)이나 변수주효과의 베타값에는 아무런 변화를 주지 않는다.

결 과

본 연구에 포함된 변수들의 평균값, 표준편차, 변수간 상관계수, 그리고 내적일관성 신뢰도 계수(alpha) 등은 표 1에 제시되어 있다.

표 1에 포함된 변수들에서 남성과 여성집단 평균값 간에 의미 있는 차이가 존재하는 지 여부를 확인하기 위해 t -검증을 실시하였다. 그 결과, 성-역할 고정관념을 제외한 모든 변수들에서 남녀 간 차이가 존재하였다.

구체적으로 보면, 남성들은 1일 출퇴근 소요시간(남성=.77; 여성=.64, $t=4.62$, $p<.01$)이나 주당 출퇴근 소요시간(남성=3.98; 여성=3.16, $t=5.50$, $p<.01$) 측면에서 여성들보다 더 많은 시간을 소모하고 있었다. 이는 가설 1을 지지하는 결과이다. 또한 남성들은 여성들보다 유의미하게 많은 시간을 직장활동에 투입하고 있었으며(남성=53.55; 여성=45.01, $t=10.81$, $p<.01$), 가정 총소득에 대한 기여율 측면에서도 여성들보다 더 많은 기여를 하고 있었다(남성=.63; 여성=.41, $t=23.41$, $p<.01$). 반면 여성들은 근무일 또는 휴일에 상관없이 남성들보다 더 많은 시간을 가정활동에 투입하고 있었다.

표 1

또한 표 1은 여성들이 남성보다 유의미하게 더 높은 수준의 FIW(남성=1.88; 여성=1.97, $t=-2.32, p<.05$)와 WIF(남성=2.85; 여성=3.01, $t=-2.95, p<.01$)를 경험하고 있음을 보여주고 있다. 아울러 남성이나 여성 모두 FIW보다는 WIF 지각정도가 더 높았으며, 이는 사람들이 가정생활보다는 직장생활에 대한 통제력이 상대적으로 미약하다는 이전 연구들(Higgins & Duxbury, 1992)의 논의를 지지하는 결과라고 볼 수 있다.

표 1은 또한 일부 변수들을 예언하는 데 있어서 성별과 성-역할 고정관념 간의 잠재적 상호작용이 존재함을 보여주고 있다.³⁾ 세부적으로 보면, 성-역할 고정관념이 약한 여성에 비해 고정관념이 강한 여성은 전업보다는 부업으로 직장활동을 더 많이 하며($r=-.14, p<.01$), 출퇴근에 더 적은 시간을 투입한다(주당 시간 $r=-.07, p<.05$). 그로 인해 그들은 고정관념이 약한 여성들에 비해 더 적은 연봉을 받으며($r=-.12, p<.01$), 가정 총소득에 대한 기여율도 낮다($r=-.15, p<.01$). 하지만, 그들은 고정관념이 강한 여성들에 비해 가정활동에 더 많은 시간을 투입한다($r=.13, 13, 16, p<.01$; 각각 근무일, 휴무일, 주당 평균).

반대로, 성-역할 고정관념이 강한 남성은 고정관념이 약한 남성에 비해 부업보다는 전업으로 더 많이 근무하며($r=.12, p<.01$), 가정총소득에 대한 기여율도 더 높다($r=.17, p<.01$).

가설 2는 어떤 사람이 직장활동에 많은 시간을 투입할수록, 가정활동에 더 적은 시간을

투입할 것이라고 제안하고 있다. 가설 2와 관련된 예언변수들과 가정활동 시간량 간의 관계를 분석함에 있어서, 우리는 응답자의 가정활동시간 사용패턴을 보다 세부적으로 탐색해 보기 위한 목적으로 3개의 위계적 회귀분석을 실시하였다; 즉, 주당 총 시간, 근무일, 그리고 휴무일. 표 2에 제시된 것처럼, 3개의 위계적 회귀분석 모두에서 통제변인들은 유의미한 효과를 보였다($R^2=.32; .24; .36, p<.01$ 각각 주당 합계시간, 근무일, 그리고 휴무일). 세부적으로, 주당 가족활동 시간량을 결정하는 데 있어서 자녀유무가 가장 큰 설명변량을 보였다($\beta=.52, p<.01$). 응답자의 고용형태($\beta=-.10, p<.01$)와 연봉액($\beta=-.06, p<.05$)도 역시 주당 가족활동 시간량을 유의미하게 예언하는 변수들이었는데, 이는 전업고용자들과 연봉액이 높은 사람이 그 반대의 경우보다는 유의미하게 적은 시간을 가족들과 함께 보낸다는 것을 의미한다.

이와 같은 일부변수들의 영향을 통제한 이후에도 직장활동 시간량은 주당 가정활동 시간량과 유의미한 부적 관련성을 보였다($\beta=-.11, p<.01$). 직장활동 시간량은 응답자가 근무일에 가족과 함께 보내는 시간과 부정적인 관련성을 보였지만($\beta=-.08, p<.05$), 휴무일에는 관련성이 없었다($\beta=-.04, p=n.s.$).

표 2는 또한 근무일에는 가정 총소득 기여율과 가족활동 시간량 간에 유의미한 부적 관련성이 존재하지만($\beta=-.12, p<.01$), 휴무일이나 주당 총 시간량의 경우에는 그들 간에 유의미한 관련성이 없었다는 것을 보여준다. 이는 가설 4를 부분적으로만 지지하는 결과이다.

성별과 가정 총소득 기여율 간의 이원상호작용을 제안한 가설 4a는 지지되었다. 비록 그 관계가 휴무일의 가정활동 시간량을 종속변수로 한 분석에서는 유의수준에 근접하는 정도

3) 표 1의 대각선 아래는 남성집단, 위는 여성집단의 상관계수가 제시되어 있으므로 대각선 위와 아래의 동일변수 간 상관계수 값을 비교해보면 변수 간 상호작용 가능성을 추정해 볼 수 있음.

표 2. 가정활동 시간량에 대한 위계적 회귀분석 결과(주당 시간, 근무일, 휴무일)

	주당 시간			근무일			휴무일		
	R ²	Δ R ²	β	R ²	Δ R ²	β	R ²	Δ R ²	β
1. 통제변인	.32**	-		.24**	-		.36**	-	
자녀유무			.52**			.44**			.60**
고용형태(전업/부업)			-.10**			-.13**			.02
연봉액(\$)			-.06*			-.04			-.07*
2. 독립변인	.35**	.03**		.25**	.01**		.39**	.03**	
직장활동 시간량			-.11**			-.08*			-.04
성별			.13**			.08*			.16**
성-역할 고정관념			-.00			-.00			.04
가정 총소득 기여율			-.07			-.12*			-.04
3. 상호작용변인	.36**	.01**		.26**	.01**		.39**	.00	
성별 * 성역할 고정관념			.05			.04			.01
성별 * 가정총소득 기여율			.11**			.14**			.07

N = 1,099; * p<.05. ** p<.01

주. 자녀유무 0=없음, 1=있음; 고용형태 0=부업, 1=전업; 성별 0=남성, 1=여성.

의 관련성만 보였으나($\beta=.07, p=.07$), 근무일($\beta=.14, p<.01$)이나 한주 평균($\beta=.11, p<.01$)을 대상으로 한 분석에서는 유의미한 관련성을 보였다.

그림 2는 주당 총 가정활동시간을 기준으로 이 변수들 간의 이원상호작용을 도식한 것이다. 여성의 경우에는 고기여율 여성이 저기여율 여성에 비해 유의미하게 적은 시간을 가정활동에 투입하였다(고기여율 여성 평균=41.2시간; 저기여율 여성 평균=51.3시간; $t(341)=2.80, p<.001$). 하지만, 남성의 경우에는 가정총소득 기여율에 따른 가정활동 시간량의 차이가 없었으며, 이 결과는 가설 4a를 지지하는 것이다. 표 2와 표 3에 제시된 것처럼, 가설 3은 지지되었다. 세부적으로 보면, 자녀유무,

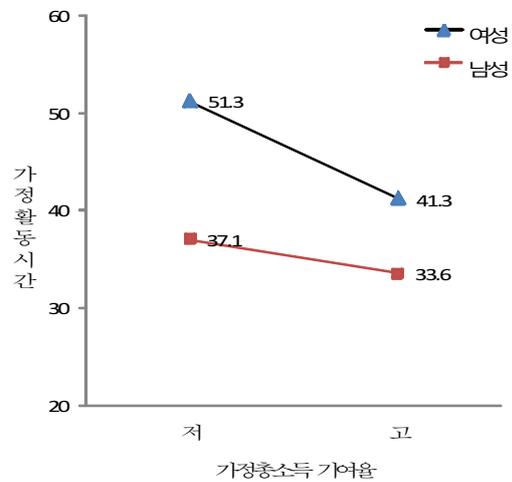


그림 2. 가정활동 시간량에 미치는 성별과 가정 총소득 기여율의 이원상호작용 효과

표 3. 직장활동 시간량에 대한 위계적 회귀분석 결과

	직장활동 시간량		
	R ²	ΔR ²	β
1. 통제변인	.34**		
자녀유무			-.01
고용형태(전업/부업)			.49**
연봉액(\$)			.12**
2. 독립변인	.37**	.03**	
성별			-.15**
성-역할 고정관념			-.09**
3. 상호작용변인	.37**	.00	
성별*성-역할 고정관념			-.04

N=1,109 * p<.05. ** p<.01

고용형태, 연봉총액의 효과를 통제한 이후에도 응답자 성별은 가정활동 시간량과 유의미한 관련성이 있으며($\beta=.13, p<.01$), 직장활동 시간량과도 유의미한 관련성이 있었다($\beta=-.15, p<.01$). 즉, 남성들은 여성들보다 직장활동에 더 많은 시간을, 여성들은 남성들보다 가정활동에 더 많은 시간을 투입하였다.

하지만, 가설 3a와는 달리 주당 직장활동 시간량이나 가정활동 시간량을 예측하는 데 있어서 성별과 성-역할 고정관념 간의 이원상호작용은 유의미하지 않았다(각각 $\beta=-.04, .05; p=n.s.$).

가설 5와 가설 5a를 검증하기 위한 위계적 회귀분석 결과가 표 4에 제시되어 있다. 표 4

표 4. 직장의 가정침해(WIF) 지각에 대한 위계적 회귀분석 결과

	직장의 가정침해(WIF) 지각		
	R ²	ΔR ²	β
1. 통제변인	.03**		
자녀유무			.07*
고용형태(전업/부업)			-.01
연봉액(\$)			-.03
2. 독립변인	.13**	.10**	
직장활동 시간량			.29**
성별			.20**
성-역할 고정관념			.16**
3. 이원상호작용변인	.13**	.00	
성별 * 직장활동 시간량			.10*
성별 * 성-역할 고정관념			.03
직장활동 시간량 * 성-역할 고정관념			-.07
4. 삼원상호작용변인	.14**	.01**	
성별 * 성-역할 고정관념 * 직장활동 시간량			.13**

N=1,109 * p<.05 ** p<.01

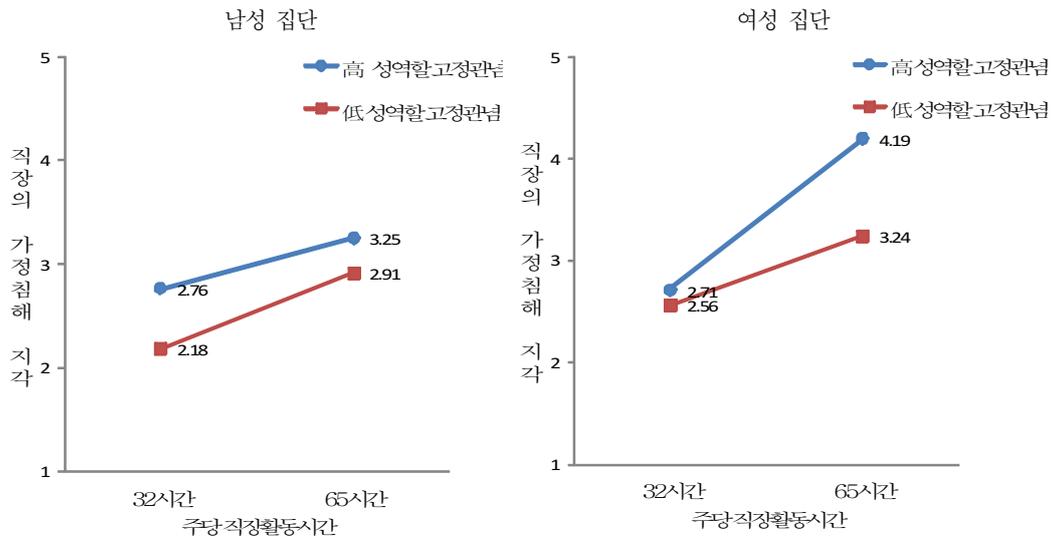


그림 3. WIF 지각에 미치는 성별, 성-역할 고정관념, 직장활동 시간량의 삼원상호작용 효과

표 5. 가정의 직장침해(FIW) 지각에 대한 위계적 회귀분석결과

	가정의 직장침해(FIW)		
	R^2	ΔR^2	β
1. 통계변인	.02**		
자녀유무			.12**
고용형태(전업/부업)			.06*
연봉액(\$)			.05
2. 독립변인	.03**	.01*	
가정활동 시간량			-.02
성별			.09**
성-역할 고정관념			.01
3. 이원상호작용변인	.03**	.00	
성별 * 가정활동 시간량			.06
성별 * 성-역할 고정관념			.03
가정활동 시간량 * 성-역할 고정관념			-.06
4. 삼원상호작용변인	.03**	.00	
성별 * 성-역할 고정관념 * 가정활동 시간량			.04

N=1,100 * $p < .05$ ** $p < .01$

에서 볼 수 있듯이, 직장활동에 투입하는 시간이 많아질수록, WIF가 증가한다는 가설 5는 지지되었으며($\beta=.29, p<.01$), 아울러 성별이 WIF 지각의 주요 예언변수였으며, 구체적으로 남성보다는 여성의 WIF 지각정도가 더 높았다($\beta=.20, p<.01$).

성별과 주당 직장활동 시간량 간의 이원상호작용($\beta=.10, p<.05$)과 성별, 성-역할 고정관념, 그리고 주당 직장활동 시간량 간의 삼원상호작용의 효과($\beta=.13, p<.01$)도 유의미하였다. 이는 가설 5a를 지지하는 결과이다. Aiken과 West(1991)는 상위의 상호작용 효과가 유의미한 경우에는 하위 상호작용 효과를 해석하지 않는 것이 타당하다고 제안하였다. 따라서, 우리는 이원상호작용 효과는 해석하지 않았고, 삼원상호작용의 방향을 그림 3에 도식하였다.

그림 3을 살펴보면, 가설 5a에서 제시한 것처럼, WIF의 지각 정도를 예측하는 데 있어서 성-역할 고정관념과 직장활동 시간량 간의 상호작용효과는 남성보다는 여성들에게서 더 현저하게 나타났다.

가설 6과 가설 6a를 검증하기 위한 위계적 회귀분석 결과는 표 5에 제시되어 있다. 표에서 보는 것처럼, FIW 지각 정도를 예측하는 데는 자녀유무와 성별이 가장 중요한 변수였다(각각 $\beta=.12; .09, p<.01$). 즉, 자녀가 있는 직장인일수록, 남성보다는 여성이 더 높은 수준의 FIW를 지각한다는 것이다. 하지만, 가정활동에 많은 시간을 투입한 사람이 더 많은 FIW를 경험할 것이라는 가설 6이나, FIW 지각에 대해 성별, 성-역할 고정관념, 그리고 가정활동 시간량 간의 삼원상호작용 효과가 존재할 것이라고 예언한 가설 6a는 모두 지지되지 않았다(각각 $\beta=-.02; .04, p=n.s.$).

논 의

본 연구의 목적은 (1) 직장인들이 가정활동 시간량을 줄이도록 하는 원인들을 탐색하고, (2) 시간-기반적 갈등이란 측면에서, 가정-직장 경험과 WIF/FIW 지각에 있어서 남녀 간 차이가 존재하는 지를 탐색하며, (3) 다양한 직업집단들에서 표집된 직장인 맞벌이 기혼자들을 대상으로 Gutek 등(1991)의 이론적 접근들이 타당한 지를 재검증해보고자 하는 것이었다. 본 연구에서 우리는 직장인들의 가정활동 시간량과 직장활동 시간량 간의 관계를 보다 구체적으로 정립해보기 위해 출퇴근시간과 유급/무급 초과근무시간까지도 포함한 포괄적인 직장활동 시간량을 산출해보았으며, 더 나아가 가정 총소득에 대한 개인의 기여율이 미치는 효과까지도 포함하여 검토해 보았다.

가설 1에 대한 검증 결과는 남성들이 여성들보다 더 많은 시간을 출퇴근에 소비하고 있음을 보여주었다. 이 결과는 다시 가설 2에서 예언한 것처럼 가사노동이나 육아와 같은 가정활동에 투입할 수 있는 남성들의 시간을 감소시켰다. 이전 연구들(Grant et al., 1990; Gutek et al., 1991; Parasuraman & Greenhaus, 1993)과 마찬가지로 본 연구에서도 남성들은 여성들보다 직장에 더 많은 시간을, 여성들은 남성들보다 가정에 더 많은 시간을 쏟고 있었으며, 가설 3을 지지하였다. 하지만, 가정활동 시간량이나 직장활동 시간량을 예측하는 데 있어서, 성별과 성-역할 고정관념의 이원상호작용 효과는 유의미하지 않았다.

가정 총소득에 대한 기여율은 근무일에 가족과 함께 보내는 시간을 결정짓는 중요한 변수였다. 하지만, 가족활동 시간량 전체를 예언하지는 못하였으며, 따라서 가설 4에 대한 부

분적 지지만을 보였다. 가설 4는 가정 총소득 기여율이 높을수록, 근무일 및 주당 가정활동 시간량이 줄어든 것이라고 예언하였었다. 비록 이 가설이 일반적으로 타당하지는 않았지만, 최소한 여성 집단의 경우에는 타당한 주장이었다. 즉, 전체 가정활동 시간량을 결정짓는 데 있어서 성별과 가정 총소득 기여율 간의 유의미한 이원상호작용 효과가 이를 지지하는 결과이다. 상호작용을 도식한 결과를 보면, 여성들과 비교시 남성들은 일반적으로 가사노동이나 육아와 같은 가정활동에 이미 현저히 적은 시간만을 투입하고 있었다. 따라서, 남성집단에서는 가정총소득 기여율이 높은 남성들조차도 가정관련 책임에 할당할 시간을 더 줄일 수 있는 여지가 거의 없었다고 보여진다.

그림 2에 도식된 것처럼, 만약 가정 총소득에 대한 고기여율 여성들이 저기여율 여성들에 비해 현저히 적은 시간만을 가정활동에 투입한다면, 제기되는 의문점은 ‘가정활동에 필요한 시간의 결손량⁴⁾은 누가 보전하는가?’하는 것이다. 한 가지 가능성은 고기여율 여성

의 배우자가 그 부족분을 보충하는 것이다. 이 가능성을 확인하기 위해, 우리는 고기여율 여성과 저기여율 여성 집단을 구분하고 각 집단별 남성배우자의 가정활동 평균 시간량을 비교하였다⁵⁾. 그 분석결과에 의하면, 가정 총소득에 대한 여성의 기여율과 남성배우자의 가정활동 시간량에는 아무런 관련성이 없었다. 즉, 고기여율 여성의 배우자의 가정활동시간(근무일=2.58, 휴무일=7.14)은 저기여율 여성의 배우자의 가정활동시간(근무일=2.58, 휴무일=7.55)과 차이가 없었다(각각 근무일 $t=2.3$, n.s.; 휴무일 $t=-.65$, n.s.). 이 결과는 고기여율 여성의 가정에서 발생하는 가정활동시간의 결손량이 남성배우자에 의해 충분히 보충되지 않는다는 것을 보여준다.

다른 가능성은 이와 같은 시간결손량은 보충하기 위해 도우미를 고용하는 것이다(Pleck, 1977). 이 문제와 직접적으로 관련된 것은 아니지만, Wallace (1999)에 의하면, 여성변호사들의 경우는, 실제 직무 시간량은 직장에서 비직장으로의 역할갈등을 유발하는 중요변수가 아니었다. 이는 아마도 그들이 높은 소득으로 인해 가사도우미 등을 고용함으로써 부족시간을 보완하는 데 아무런 문제가 없었기 때문일 수 있다. 하지만, 이쉽게도 본 연구에서는 이런 가능성을 검증해 볼 수가 없었다. 추후의 연구들에서는 여성들이 경험하는 직장-가정 갈등문제에 미치는 도우미(다른 가족 또는 가

4) 고기여율 남성 가정과 고기여율 여성 가정 간에 발생하는 가정활동시간 결손량을 결정하기 위해, 우리는 두 집단의 평균을 비교하였다. 남성이 가정 총소득 고기여율자인 가정의 경우, 근무일에는 평균 9.46시간(남성=3.37, 배우자=6.08), 휴무일에는 평균 18.37시간(남성=8.33, 배우자=10.04)이 가정활동에 사용되었다. 하지만, 여성이 고기여율자인 가정의 경우, 근무일에는 6.90시간(여성=4.25시간, 배우자=2.64시간), 휴무일에는 평균 15.91시간(여성=8.85, 배우자=7.06시간)이 가정활동에 사용되었다. 이 결과를 바탕으로 보면, 여성이 고기여율자인 가정은 남성이 고기여율자인 가정에 비해 근무일에는 평균 2.57시간이($t=3.99$, $p<.01$), 휴무일에는 평균 2.46시간이($t=2.73$, $p<.001$) 부족하였다.

5) 우리는 본 연구에서 남성이 고기여율자인 가정과 여성이 고기여율자인 가정 간의 전체 가정활동 시간량을 비교할 수는 없었다. 이는 NSCW조사 문항들 중에는 배우자의 주당 근무일수를 묻는 문항이 없기 때문이며, 따라서 우리는 이들 두 집단을 근무일과 휴무일로 구분하여 각각 비교하였다.

사도우미)의 가용성 간의 관계에 대한 관심이 필요할 것으로 생각된다.

본 연구의 결과는 남성들보다는 여성들이 가정의 직장침해(FIW) 뿐만 아니라 직장의 가정침해(WIF)도 더 많이 경험하고 있다는 것을 보여준다. 이 결과들이 다양한 직업군에서 표집된 미국의 전국적 거대표집에서 얻어진 자료를 통한 분석에서 도출된 것이지만, Gutek 등(1991)이 심리학자와 경영진 등을 대상으로 발견한 결과와 일치하는 것이다.

하지만, 본 연구는 단순히 Gutek 등(1991)의 일부 발견을 일반집단으로 일반화시킨 것 이상의 중요한 의의들이 있다. Gutek 등(1991)은 WIF를 예언하는 데 있어서 성별과 직장활동 시간 간에 유의미한 이원상호작용이 존재한다는 것을 보여주었다. 하지만, 앞에서 언급한 것처럼, 그들은 성별과 성-역할 고정관념을 상호호환적 용어로 사용했기 때문에, 그 안에 내재한 보다 복잡한 형태의 (삼원)상호작용을 발견할 수가 없었다. 표 5에 제시된 것처럼, 본 연구에서도 Gutek 등과 마찬가지로 성별과 직장활동 시간량 간의 유의미한 이원상호작용이 발견되기는 하였지만, 이에 더해서 유의미한 삼원상호작용 효과가 대한 해석은 무의미한 것이었다(Aiken & West, 1991). 따라서, 일반적으로는 남성들보다 여성들이 더 많은 WIF를 경험하는 것이 사실이었다. 하지만, 직무시간과 WIF 간의 관계는 특히 성역할 고정관념이 강한 여성에게 현저히 두드러지는 특징을 보여주었으며, 이는 직장-가정 갈등지각에 있어서 성-역할적 견해(Gutek et al., 1991)를 지지하는 결과라고 볼 수 있으며, 더 나아가 직장-가정 갈등 연구분야에 있어서 성별내 변화에 대한 연구관심의 중요성을 제시한 관점

(Cinamon & Rich, 2002)을 지지하는 결과라고 볼 수 있다. 따라서, 본 연구는 Gutek 등의 발견을 일반집단으로 일반화시켰다는 점 이외에도 세부적인 변수들 간의 고차상호작용이 존재함을 제시하였다는 점에서 큰 의의가 있다고 볼 수 있다.

결론적으로, 본 연구는 직장활동 시간량, 가정활동 시간량, 성별, 그리고 FIW/WIF 등 변수들 간의 관계성을 검토함으로써 직장-가정 간의 관계에 대한 연구에서 의미 있는 결과들을 발견하였다. 뿐만 아니라 보다 포괄적인 직장활동시간 측정치의 사용, 직무·성별·지역적인 측면에서 다양하게 구성된 국가적 수준의 표집을 사용하였다는 점, 그리고 성별과 성-역할 고정관념을 두 개의 구분된 변수로 사용하였다는 점 등에서 이전 연구의 결과들을 확장시켰으며, 연구발견들의 일반화가능성을 증대시켰다고 볼 수 있다.

이와 같은 기여점들에도 불구하고, 본 연구 결과를 평가하는 데 있어서 몇 가지 제한점들을 고려하여야 한다. 첫째, 본 연구자료가 전화설문조사에 바탕하는 관계로 사용된 변수들은 모두 자기보고식 응답을 통해 도출된 것들이다. 따라서 우리가 관찰한 많은 관계들에서 공통자료원 편향의 발생가능성이 내재되어 있다. 하지만, 본 연구에 사용된 12개의 변수들 중에서 공통자료원 편향발생의 주요대상이 되는 주관적 지각·평가와 관련된 변수는 3개(WIF, FIW, 및 성-역할 고정관념)이며, 나머지 변수들(즉, 성별, 고용형태, 연봉, 자녀유무, 출/퇴근시간, 직장활동 시간량, 가정활동 시간량, 가정 총소득 기여율 등)은 현재의 상태에 대한 비교적 객관적 사실들을 질문한 것들이거나, 이를 바탕으로 계산된 값이기 때문에 공통자료원 편향의 효과는 상대적으로 미약할

것으로 판단된다.

둘째는, 본 연구의 분석들이 10년 전에 수집된 미국자료를 바탕으로 한 것이므로 현재의 한국사회에 얼마나 타당하게 적용할 수 있는가?에 대한 의문이 제기될 수 있다. 하지만, 가정 내 평등 또는 여성의 직장참여와 관련한 사회적 수용 풍토 측면에서 한국은 미국보다 더 전통적이고, 보수적인 사회라는 점은 일반적으로 부정할 수 없는 사실이다. 따라서, 한국사회에는 본 연구 결과들을 바탕으로 이와 동일한 수준 또는 더 보수적인 방향으로 대입하여 판단해 볼 수 있을 것이다. 이러한 측면에서 최근 자료보다는 오히려 10년 전 미국자료가 오히려 현재 한국사회 모습에 더 잘 부합될 가능성은 높아질 것이다. 그러나, 이러한 논의는 궁극적으로 한국의 표본을 대상으로 수집된 자료 분석을 통해서만 입증할 수 있을 것이며, 추후 연구가 필요한 부분이다.

마지막으로, 어떤 사람이 가진 남성성에 대한 고정관념과 여성성에 대한 고정관념이 반드시 상응하는 정도의 동일한 강도를 지닌다고 단정지을 수는 없다. 그런 측면에서 볼 때, 본 연구의 바탕자료로 사용된 NSCW 조사자료에서 성-역할 고정관념은 단지 1문항으로 측정하였기 때문에, 우리는 남성과 여성이 각기 자기 성별에 대한 성역할 고정관념 측정치로 한정시킬 수가 없었다. 즉, 어떤 남성들은 ‘남자들은 돈을 벌고, 여성들은 가사와 아이들을 돌보아야 한다’는 2가지 세부주장에 모두 강하게 동의할 수 있지만, 어떤 남성들은 둘 중 하나는 강하게 동의하지만, 다른 하나는 덜 동의할 수도 있다. 예를 들면, 어떤 남성이 자기 성에 대한 역할 고정관념은 강하지만(즉, “나는 내 가족을 지원하기 위해 충분한 돈을 벌어야만 한다”), 배우자의 성에 대한 역할 고

정관념은 약할 수도 있다(즉, “내 아내는 자기 실현이나 내 봉급을 보완하기 위해서 집에서 살림만 하기보다는 직장을 가질 수도 있다.”). 따라서, 성-역할 고정관념과 FIW/WIF 간의 관계에 대한 완전한 그림을 그려내기 위해서 추후연구들에서는 최소한 2개의 척도로 구분하여 측정할 필요가 있다.

참고문헌

장재윤, 김효선 (2008). 직장 및 가정에서의 성역할 행동특성의 차이, 행동 전이 및 직장-가정 양립간의 관계: 맞벌이 여성공무원들을 대상으로. *한국 심리학회지: 산업 및 조직*, 21(2), 265-283.

장재윤, 김혜숙 (2003). 직장-가정 간 갈등이 삶의 만족 및 직무 태도에 미치는 효과에 있어서의 남녀 비교: 관리직 공무원들을 대상으로. *한국심리학회지: 사회문제*, 9(1), 23-42.

Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81, 411-420.

Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. New Jersey Park, CA: Sage.

Allen, T. D., Herst, D. E., Burck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work to family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278-308.

Bacharach, S., Bamberger, P., & Conley, S. (1991).

- Work home conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 39-53.
- Bond, J. T., Galinsky, E., & Swanberg, J. (1998). *National study of the changing workforce*. New York: Families and Work Institute.
- Burley, K. (1989). *Work family conflict and marital adjustment in dual career couples: A comparison of three time models*. Unpublished doctoral dissertation, Claremont Graduate School, Claremont, CA.
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2002). Gender differences in the importance of work and family roles: Implications for work family conflict. *Sex Roles*, 47, 531-541.
- Cohen, J., & Cohen, P. (1983). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences (2nd Ed.)*. Hillsdale, NJ: Lawrence Earlbaum Associates.
- Cooper, C. L., & Hensman, R. (1985). A comparative investigation of executive stress: A ten nation study. *Stress Medicine*, 1, 29-38.
- Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 60-74.
- 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, 178-199.
- 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, 65-78.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167.
- 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, 502-522.
- Gilbert, L. A., Hallett, M., & Eldridge, N. S. (1994). Gender and dual career families: Implications for the career counseling of women. In W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.), *Career counseling for women* (pp. 135-164). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Grant, L., Simpson, L. A., & Rong, W. L. (1990). Gender, parenthood, and work hours of physicians. *Journal of Marriage and the Family*, 52, 39-49.
- Greenhaus, J., Bedeian, A. G., & Mossholder, K. W. (1987). Work experiences, job performance, and feelings of personal and family well being. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 200-215.
- Greenhaus, J., & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Greenhaus, J. H., & Parasuraman, S. (1999). Research on work, family, and gender: Current status and future direction. In G. N. Powell (Ed.), *Handbook of gender and work* (pp. 391-412). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., Granrose, C. S., Rabinowitz, S., & Beutell, N. J. (1989). Sources of work family conflict among two

- career couples. *Journal of Vocational Behavior*, 34, 133-153.
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 560-568.
- Herman, J. B., & Gyllstrom, K. K. (1977). Working men and women: Inter and intra role conflict. *International Business Review*, 6, 319-333.
- Higgins, C. A., & Duxbury, L. E. (1992). Work family conflict: A comparison of dual career and traditional career men. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 389-411.
- Higgins, C. A., Duxbury, L. E., & Lee, C. (1994). Impact of life cycle stage and gender on the ability to balance work and family responsibilities. *Family Relations*, 43, 144-150.
- Jacobs, J. A., & Gerson, K. (2000). Do Americans feel overworked? Comparing ideal and actual work time. In T. L. Parcel, & D. B. Cornfield (Eds), *Work and Family: Research Informing Policy* (pp.71-95). Sage Publications.
- Judge, T. A., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (1994). Job and life attitudes of male executives. *Journal of Applied Psychology*, 79, 767-782.
- Keith, P. M., & Schafer, R. B. (1984). Role behavior and psychological well being: A comparison of men in one job and two job families. *American Journal of Orthopsychiatry*, 54, 137-154.
- Kerpelman, J. L., & Schvaneveldt, P. L. (1999). Young adults' anticipated identity importance of career, marital, and parental roles: Comparisons of men and women with different role balance orientation. *Sex Roles*, 42, 189-217.
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work family conflict, policies, and the job life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83, 139-149.
- Major, V. S., Klein, K. J., & Ehrhart, M. G. (2002). Work time, work interference with family, and psychological distress. *Journal of Applied Psychology*, 87, 427-436.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work family conflict and family work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-409.
- Nieva, V. F., & Gutek, B. A. (1981). *Women and work: A psychological perspective*. New York: Praeger.
- Novack, L. L., & Novack, D. R. (1996). Being female in the eighties and nineties: Conflicts between new opportunities and traditional expectations among White, middle class, heterosexual college women. *Sex Roles*, 35, 57-77.
- O'Driscoll, M. P., Ilgen, D. R., & Hildreth, K. (1992). Time devoted to job and off job activities, interrole conflict, and affective experiences. *Journal of Applied Psychology*, 77, 272-279.
- Parasuraman, S., & Greenhaus, J. H. (1993). Personal portrait: The life style of women managers. In *Women in Management: Trends*,

- Issues, and Challenges, Vol. 4* (pp. 186-211). Newbury Park, CA: Sage.
- Pleck, J. H. (1977). The work family role system. *Social Problems, 24*, 417-427.
- Pleck, J. H. (1985). *Working wives/working husbands*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Raynolds, J. (2003). You can't always get the hours you want: Mismatches between actual and preferred work hours in the U.S.. *Social Forces, 81*, 1171-1199.
- Sieber, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review, 39*, 567-578.
- 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., De Moraes, L. F., Ostrognay, G. M., Sparks, K., Wong, P., & Yu, S. (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*, 119-142.
- Thoits, P. A. (1991). On merging identity theory and stress research. *Social Psychology Quarterly, 54*, 101-112.
- Voydanoff, P. (1988). Work role characteristics, family structure demands, and work/family conflict. *Journal of Marriage and Family, 50*, 749-761.
- Wallace, J. E. (1999). Work to nonwork conflict among married male and female lawyers. *Journal of Organizational Behavior, 20*, 797-816.
- Willingor, B. (1993). Resistance and change: College men's attitudes toward family and work in the 1980s. In J. C. Hood (Ed.), *Men, work, and family: Research on men and masculinities* (Vol. 4, pp.108-130). Newbury Park, CA: Sage.
- 1차 원고접수 : 2009. 6. 12
2차 원고접수 : 2009. 8. 7
최종게재결정 : 2009. 8. 25

Moderating Effects of Gender-Role Stereotype on the Percetion of Time-Based Work-Family Conflict

Jaewon Ko

Kidok Nam

Korea Military Academy

The goals of this research are three-fold: (1)identifying causes reducing allotment of individual's family activity hours, (2)exploring gender differences in work-family experiences and reports of work-interference-to-family (WIF) and family-interference-to-work (FIW) while focusing on time-based role conflict aspect, (3) replicating and extending Gutek et al.'s (1991) theoretical framework with married, dual earning subjects from diverse work groups which are sampled from a nation-wide survey. Using a nation-wide telephone survey data, we found that (1)men spent more hours on commuting than women, (2)women with highly gender-role stereotypic attitudes spent more hours with their families compared to women with a low attitude but highly gender-stereotypic men spent more hours on work compared to their counter part, (3)the more time a person spends in work activities and the higher one's proportional contribution to the total family income, the less time the person spends in family activities. In addition to those, we found a significant three-way interaction amaong gender, gender-role stereotype, and family-related hours in predicting amount of work-related hours. Finally, the implications and limitations of this study and the directions for future study were discussed.

Key words : *Work-family conflict, gender-role stereotype, gender, work-related hours, family-related hours, proportional contribution to total family income, work interference to family, family interference to work*