

## 직장-가정 갈등의 세대 차이와 직장-가정 갈등이 행복에 미치는 영향: 직장여성의 경우

이 주 일<sup>†</sup>

한림대학교 심리학과

유 경

충북대학교 심리학과

본 연구는 세대에 따라 직장-가정 갈등의 영향력이 어떻게 다르고, 이런 갈등이 개인의 일상적인 행복과 조직에서의 생활에 미치는 효과에 어떻게 다른 영향을 미치는지를 확인하고자 하였다. 본 연구에서는 직장-가정 갈등을 일이 가정생활에 미치는 영향(일가정 갈등)과 가정생활이 직장에서의 일에 미치는 영향(가정일 갈등)으로 구분하여 세대에 따라 이런 갈등의 정도와 내용에 어떤 차이가 있는지를 알아보고, 인구학적 변인과 행복결정요소를 통제하고도 이 두 갈등요인이 개인의 행복감을 유의미하게 설명해주는지를 분석하였다. 본 연구의 연구참여자들은 20대에서 60대 사이의 여성 414명으로, 어떤 형태로든 현재 일을 하고 있는 사람들이었다. 본 연구 결과 첫째, 60세 이전의 여성들의 경우, 여성이 경험하는 직장-가정 갈등의 질적 내용은 세대에 따라 다른 것으로 나타났으나, 갈등의 양적 정도는 세대 간에 유의한 차이가 나타나지 않았다. 둘째, 60세 이전의 여성의 경우, 세대에 상관없이 일가정 갈등이 가정일 갈등보다 더 많이 발생하였으나 60대 이상의 세대에는 이런 차이가 나타나지 않았다. 셋째, 일가정 갈등과 가정일 갈등이 개인의 행복에 미치는 영향력의 상대적 크기가 세대에 따라 달랐다. 넷째, 일가정 갈등 및 가정일 갈등과 유의한 관련을 보이는 인구학적 요인과 행복결정요인에 상호 차이가 나타났다. 다섯째, 인구학적 변인과 행복결정요인을 통제하고도 일가정 갈등과 가정일 갈등의 두 요소는 개인의 일상적인 행복감에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 조직생활의 행복감에는 유의한 영향을 미치지 못하였다.

주요어 ; 직장가정 갈등, 일가정 갈등, 가정일갈등, 행복, 세대차, 여성

† 본 연구는 2007년 태평양 학술재단 지원으로 실시되었습니다.

† 교신저자 : 이주일, 한림대학교 심리학과, jilee@hallym.ac.kr, 033-248-1723

현대인에게 있어 직장-가정 갈등이란 누구나 이미 경험하고 있거나 조만간 경험할 수 있는 문제이다. 7-80년대에 사회생활을 하던 세대는 가정보다는 직장생활을 개인생활의 으뜸으로 삼았다. 그러나 요즘 젊은 세대에게 일과 가정에서 선택하라면 반드시 일을 우선으로 하지는 않을 것이며, 최소한 둘의 가치를 동일하게 놓거나, 몇몇 경우에는 가정의 가치를 우위에 놓기도 할 것이다. 따라서 현대사회에 들어와서 직장-가정간의 갈등은 점점 더 양립 불가능한 가치로 나타난다고 볼 수 있을 것이다. 더욱이 여성 취업의 증가와 함께 맞벌이 부부가 증가하고, 또한 가정생활 및 여가생활이 개인의 삶에서 점점 더 중시되면서 직장-가정 갈등은 우리나라에서도 중요한 문제로 대두하였으며, 우리나라에서도 직장구성원을 대상으로 직장-가정의 원인, 효과, 발생양상의 차이 및 이의 성차를 밝히고자 하는 등 다양한 연구가 이루어지고 있다(김현옥, 유태용, 2009; 가영희, 2006; 강혜련과 최서연, 2001; 장재윤과 김혜숙, 2003).

일과 가정 중에 개인의 행복에 어느 것이 더 중요한지는 개인에 따라 다르고, 세대에 따라 다를 수 있다. 전통적으로 여성들은 일보다 가정을 더 중시하는 것으로 여겨지고, 남성들은 거꾸로 가정보다 일을 더 중시하는 것으로 여겨진다. 그러나 성별에 상관없이 개인에 따라 그 비중이 달라지기도 하고, 개인이 세대에 따라 다르게 경험한 세대 간 경험의 차이에 의해 개인의 가치관이 달라짐으로 인해 양자 간의 비중에 차이가 발생할 수도 있다. 그러나 현대사회에 들어오면서 가정을 중시하는 풍토가 점점 더 강해지고 있고, 개인의 삶이 경제적으로 풍요로워지면서 가정을 중시하는 경향 또한 커지고 있다고 할 수

있다. 따라서 개인의 삶에 있어서 가장 중요한 두 가지 요소라고 할 수 있는 일과 가정이 서로 상충되는 요구를 내놓을 때 개인의 삶은 힘들어 지게 마련일 것이다.

직장-가정 갈등은 보통 '직장과 가정영역으로부터의 역할 압력이 여러 측면에서 서로 양립하지 않을 때 나타나는 역할갈등의 한 형태'로 정의된다(Greenhaus & Beutell, 1985). 직장-가정 갈등은 직장에서의 일이 개인의 가정생활에 영향을 미치는 부분과 가정생활이 직장생활에 미치는 영향으로 나눌 수 있는데, 초창기의 연구들은 이 둘을 구분하지 않고 시행되었지만 최근의 연구들은 이 둘을 구분하여 이루어지고 있다(가영희, 2006; 장재윤과 김혜숙, 2003; O'Driscoll, Ilgen, & Hildreth, 1992). Frone, Russell 및 Cooper(1992)는 두 가지 갈등은 서로 상호 순환적인 영향을 미치며, 두 갈등 간에는 정적인 관계를 가진다는 것을 밝히고 그 상호과정을 정리하였다. 본 연구에서도 여러 가지 직장생활 중에 생기는 문제들로 인해 가정생활이 영향을 받는 직장-가정간의 갈등인 직장의 가정역할 방해(work interference with family: WIF; 이하 일가정 갈등이라 칭함)와 개인적 시간활용이나 자녀양육과 같은 가정생활로 인해 직장생활이 영향을 받는 직장-가정 갈등인 가정의 직장역할 방해(family interference with work: FIW; 이하 가정일 갈등이라 칭함)로 직장-가정 갈등(본 연구에선 일가정 갈등과 가정일갈등을 모두 칭하는 용어로 사용함)을 구분하였다.

직장-가정 갈등의 두 차원을 분리하여 진행된 연구들의 결과는 많은 사람들이 가정을 중시하고 있지만 아직도 직장생활이 가정생활에 미치는 영향으로 인한 갈등을 더 많이 경험하는 것으로 나타났다. 즉 개인의 생활에 미치

는 영향은 WIF가 FIW보다 크다는 것이다. 장재윤과 김혜숙(2003)의 연구에서는 남녀 모두 유의미하게 WIF를 FIW보다 더 많이 경험하는 것으로 나타났다. 가영희(2006)의 연구에서도 WIF가 FIW보다 크게 나타났다. 이런 결과는 일찌기 Gutec, Searle 그리고 Klepa(1991)의 연구에서도 검증되었는데, 그들은 이를 남녀모두 직장에서 사용하는 시간이 길어짐에 따라 생겨난 결과라 설명하였다. 즉 직장에서 소비하는 시간이 가정에서 소비하는 시간보다 많기 때문에 일이 가정에 미치는 영향이 당연히 더 크다는 것이다. 소비시간 차원 외에도 일과 가정 중 일이 개인의 삶에 영향을 미치는 비중이 더 크기 때문에 이런 결과가 생긴 것이라고 볼 수도 있을 것이다. 다시 말해 현대에 들어와 가정생활이 점차 중시되면서 직장-가정간 갈등이 점점 더 많이 발생하기는 하였지만, 여전히 개인의 삶에 직장생활이 가정생활보다 더 큰 비중을 차지하기 때문에 생긴 결과라고 할 수 있을 것이다.

직장-가정 갈등의 두 요소를 분리한 연구들은 또한 두 요소에서의 성차를 발견하였다. 통상적으로 직장-가정 갈등은 남성보다 여성이 더 많이 겪는 것으로 이야기된다. 장재윤과 김혜숙(2003)은 전통적 성역할 관점에서 이런 이유를 설명한다. 여성들은 기본적으로 가정생활에 충실한 것을 자신의 성역할로 인지하고 있기 때문에 직장생활을 많이 하게 되면 가정생활에 지장을 받는다고 지각하는 경향이 더 클 것이라는 것이다. 또한 가정에서 남성들보다 가정생활에 투여하는 시간이 더 많을 수밖에 없기 때문에 가정생활이 직장생활에 미치는 갈등을 더 많이 경험 할 것이라는 것이다. 그런데 최근의 연구결과들은 WIF와 FIW에서 차이가 있음이 밝혀졌다. 즉 WIF에

서는 남녀 간에 차이가 없었으며, FIW에서만 남녀 간에 유의미한 차이가 나타났다(가영희, 2006; 장재윤과 김혜숙, 2003; Gutec, Searle, & Klepa, 1991). 즉 일이 가정생활에 미치는 영향은 남녀 간에 큰 차이가 없는데 비해, 가정생활이 직장생활에 미치는 영향은 남성들보다 여성들에게 훨씬 부담으로 작용한다는 것이다. 남성 또한 직장-가정 갈등을 경험하지만, 여성은 남성보다 가정을 중시하는 성향이 더 높은 관계로 직장-가정 갈등을 더 많이 경험하게 된다고 보는 것이다.

#### 연구의 목적 및 필요성.

위에서 살펴본 바와 같이 직장-가정 갈등연구는 많은 사람들이 관심을 가지고 있는 주제이며, 직장생활을 하는 모든 사람에게 해당되는 주제이다. 그런데 기존의 연구들은 직장-가정 갈등의 내용이 세대에 따라 구분될 수 있다는 부분은 중시하지 않았다. 또한 사람들이 경험하는 직장-가정 갈등이 실제적으로 어떤 내용인지를 구체적으로 분석하고자 하지 않았다. 이런 점을 보완하고자 본 연구는 개인이 속한 세대 또는 발달단계에 따라 개인이 경험하는 직장-가정 갈등이 어떻게 다른지를 분석하고자 하였다. 이를 위해 기존 연구에서 밝혀진 대로 WIF와 FIW를 구분하여 직장-가정 갈등이 세대별 또는 발달단계별로 어떻게 다른 형태로 나타나는지를 살펴보고자 하였다. 또한 본 연구에서는 직장-가정 갈등을 경험하는 사람이 남성보다는 여성이라는 점을 감안하여 여성에 초점을 두어 분석하고자 하였다.

이와 더불어 직장-가정 갈등이 개인의 삶의 질을 결정하는데 중요한 영향을 미친다는 측면에서, 여성의 행복을 결정하는 요소로서 일

마나 중요한 위치를 차지하는지를 분석하고자 하였다. 기존의 행복을 연구하는 여러 연구들에서 개인의 행복을 결정하는 요인을 밝히려는 다양한 시도가 이루어졌다(김명소, 김혜원, 한영석, 임지영, 2003; Ryff & Keys, 1995). 또한 앞서 언급한 직장가정 갈등을 다루는 다양한 연구들에서도 직장가정갈등이 개인의 행복에 미치는 영향을 보고자 하는 다양한 시도를 하였다. 그러나 개인의 행복에 영향을 미치는 요소를 찾는 연구와 직장가정 갈등이 개인의 행복에 미치는 영향을 보는 연구는 서로 별도로 분리되어 시행되었다. 이런 관계로 직장가정 갈등과 행복결정요소를 통합하여 여러 가지 기본적인 행복결정요소를 통제하고 나서도 직장가정 갈등이 여전히 개인의 행복에 중요한 요소로 작용하는지를 보는 연구는 이루어지지 않았다. 본 연구의 두 번째 영역은 이런 부분을 밝히고자 하는 것이었다.

요약하면 본 연구는 크게 두 영역으로 나눌 수 있는데, 첫 번째는 직장-가정 갈등이 세대 및 개인의 발달단계에 따라 어떻게 다른 양태로 나타나는지를 분석하고자 하는 것이다. 그리고 두 번째 영역은 개인의 삶의 질을 결정해주는 인구학적인 요소나 기존에 개인의 행복 결정요인들이라고 알려진 다양한 요소들 이외에도 직장-가정 갈등이 개인의 삶의 질에 중요한 요소로 작용하는지를 살펴보고자 하는 것이었다.

#### 여성이 경험하는 직장-가정 갈등내용의 세대 간 차이

기존의 연구들에서는 직장-가정 갈등을 경험하는 데 있어서 연령변인을 크게 중요시하지 않았다. 대부분의 연구들에서는 직장-가정

갈등이 연령과 관계없이 동일하게 작용하는 것으로 보았거나 연령변수를 크게 중요하게 다루지 않았다. 이런 관계로 다양한 연령층을 대상으로 직장-가정 갈등을 연구하려는 시도를 하지 않았다. 통계분석에서 사용할 일종의 통제변수로 삼을 뿐 연령을 중심으로 한 세대별 차이를 중요시하지 않았다. 그러나 개인이 겪는 직장-가정 갈등의 내용이나 정도가 연령대와 상관없이 거의 모든 여성에게 동일하지는 않을 것이다. 즉, 개인의 연령에 따라 일과 가정의 비중이 개인에게 차지하는 영향이 달라짐에 따라 개인이 경험하게 되는 직장-가정 갈등의 정도와 내용 또한 달라질 수 있을 것이기 때문이다. 다시 말해 직장-가정 갈등이 개인에게 미치는 영향은 그 사람이 어느 연령대에 속해있고 어떤 생애발달단계에 있는지가 중요한 영향을 미칠 수 있을 것이다. 특히 여성이 경험하는 직장-가정 갈등은 개인이 가정 내에서 처리해야하는 발달과제의 형태에 따라 그 내용과 개인에게 미치는 정도가 달라질 수 있을 것이다. 이런 점을 고려하여 본 연구에는 20대부터 60대까지 다양한 연령군에 속한 여성들을 상대로 직장-가정 갈등의 양상을 파악해 보고자 하였으며, 이런 직장-가정 갈등이 여성들의 다양한 행복지표들에 미치는 영향을 살펴보고자 하였다.

Levinson(1996)은 인생구조 모형을 이론적 바탕으로 하여, 개인의 연령대를 개인의 발달단계에 따라 4단계로 나누었다. 즉, 성인기 이전 청년기로 20대를 들고, 성인전기 시기로 30대 초반부터 40대 중반까지를 들고, 성인중기 시기로 40대 중반부터 60세 이전까지, 그리고 마지막으로 성인후기로 60대 이후의 노인들로 나누어 각 발달단계별로 독특한 발달과업을 가진다는 제안을 하였다. 성인기 이전인 청년

기의 발달과업은 새로운 직장을 구하고 자신의 발전계획을 수립하고 정착해서 어떻게 살지를 결정하는 시기라고 할 수 있다. 꿈과 이상을 찾아 자기발전을 도모하고 자신이 중심이 되는 시기라고 할 수 있다. 성인초기의 발달과제는 자신에게 중요한 삶의 영역에서 나름대로 위치를 확보하고 더 나은 삶을 위해 앞으로 나가는 것으로 여성들의 경우 가정에 충실한 전통적인 주부로서의 삶과 직장경력을 계속 추진하는 것 간의 갈등이 심해지고 일과 가정에서 남성과 동등하고자 하는 희망과 현실적인 자신의 삶 간에 고민하는 시기이다. 또한 수퍼우먼이기를 원하는 주변과 갈등하는 시기이기도 하다. 성인중기는 어느 정도 자녀 양육이 완료되고 자신을 되돌아보게 되면서 자신에 대해 재평가를 하게 되는 시기이다. 가족이 중요하면서도 진정 자신이 이루어낸 것이 무엇인지, 가족이외의 자신의 삶을 구성하는 것은 무엇인지를 되물어보는 시기라고 할 수 있다. 60대 이후 성인후기로 들어서게 되면 급격한 신체적 퇴보가 이루어지고, 자신의 삶에서 통합감을 얻고자 하는 시기가 된다. 성인후기가 되면 직장에서 은퇴하게 되고 자녀들은 대부분 이미 독립했으며 이런 저런 신체적 노화와 더불어 심리적 변화가 오게 되고 노년기를 보내기 위한 계획과 실행을 하게 된다. 부모됨을 여의거나 부모됨에 대한 부양문제가 자녀들에 대한 문제보다 더 중요하게 대두되기도 할 것이다. Levinson(1995)의 발달단계는 개인의 발달단계에 따라 개인이 중시여기는 가치가 다를 수 있음을 암시한다. 젊은 시절인 성인전기시기와 성인초기에는 자신의 정체성과 발전 등의 가치를 중시할 것인데 비해 성인중기와 말기로 들어설수록 가족 속에서의 자신의 위치, 사회에 대한 봉사등과 같은 보

다 공동체적인 가치의 실현을 보다 더 중시하게 된다는 것이다.

인생발달 과제가 개인에게 어떤 영향을 줄 수 있는지는 다양한 연구들에서 분석되었다. 특히 여성들에게 있어 결혼과 출산은 직장-가정 갈등을 유발하는데 중요한 요소로 작용할 것이다. 남성들에게도 이는 중요한 역할을 하겠지만 여성들이 육아의 대부분을 담당해야 하는 상황에서 결혼이나 자녀를 가지는 것은 개인이 경험하는 직장-가정 갈등에 중요한 영향을 주게 될 것이다. 직장-가정갈등과 결혼유무, 자녀관계 및 연령 등의 관계를 분석한 연구들은 이런 인구학적 변인들이 직장-가정 갈등을 경험하는 것과 밀접한 관련성이 있을 가능성을 보여준다. 공무원을 대상으로 한 장재윤과 김혜숙의 연구(2003)에서는 평균연령 39세의 여성공무원 106명의 경우 자녀수는 일가정 갈등과는 -.13, 가정일 갈등은 -.14의 상관관을 보였는데 이 관계가 유의하지는 않았다. 이들의 연구에서 연령은 일가정 갈등과는 .08, 가정일 갈등과는 -.18의 상관관을 보였으나 이들 상관도 유의하지 않았다. 평균연령 34.6세인 일반 직장인 324명을 대상으로 한 김현욱과 유태용(2009)의 연구에서 시간에 의한 직장-가정 갈등은 나이, 결혼기간, 자녀수, 막내자녀연령과 각기 .18, .16, .21, .18의 유의한 상관관을 보여주었으나 긴장에 의한 직장-가정 갈등은 이 네 변인 중 어느 변인과의 유의한 관계를 보여주지 않았다. 30에서 39세경의 기혼 여성 196명을 대상으로 한 강혜련과 최서연(2001)의 연구에서 직장-가정 갈등은 연령과는 .122, 자녀수와는 .095의 정적 상관관을 보였으나, 유의미하지는 않았다. 기혼직장인 970명을 대상으로 한 가영희(2006)의 연구에서는 자녀가 1명 있는 경우에 자녀가 없거나 두 명이상

인 경우보다 더 일가정 갈등과 가정일 갈등이 더 많았다. 위 결과들에서 연령이나 자녀유무, 자녀수 등이 일가정 갈등과 일관성 있게 유의한 결과가 나오지 않았는데, 이는 참여자 수나 참여자의 연령대가 고루 분포되지 않은 결과로 보인다. 그러나 결과의 방향성이 일치되고 연구 참여자수가 많은 경우에는 이들 간의 관련성이 유의하게 나온 것을 알 수 있다. 본 연구에서는 세대 간 차이에 따라 직장-가정 갈등의 내용이 다를 수 있으며, 자녀 등이 직장-가정 갈등에 미치는 영향의 크기나 이런 직장-가정 갈등이 개인의 삶에 미치는 영향이 다를 것이라고 보았다. 잠정적으로 예상할 수 있는 가정은 자녀를 출산하고 얼마 되지 않아 자녀들의 나이가 어릴 가능성이 큰 연령대의 직장-가정 갈등이 그렇지 않은 연령대의 직장-가정 갈등보다 클 것이라는 것이다. 또한 자녀를 갖지 않았거나 결혼하지 않은 젊은 사람들과 결혼을 하였는데 자녀가 어린 경우, 자녀가 성장하고 나이 드신 부모님을 모셔야 하는 경우 등 개인의 발달 단계에 따라 개인의 삶이 직장에 주는 영향이나 직장이 개인의 일상생활에 미치는 영향에 차이가 있을 것이다.

**가설 1.** 여성이 경험하는 직장-가정 갈등의 정도와 내용은 세대에 따라 다르게 나타날 것이다.

1-1. 직장-가정 갈등은 다른 시기에 비해 어린 자녀 양육을 담당해야 하는 시기에 이 가장 높을 것이다.

1-2. 젊은 세대일수록 개인적인 가치를 중시하는 갈등을 많이 경험할 것인데 비해, 나이가 든 세대일수록 가족적인 가치를 중시하는 갈등을 많이 나타낼 것이다.

여성이 경험하는 직장-가정 갈등이 개인생활과 직장생활에 미치는 영향의 세대차이

일반적으로 직장생활을 하는 사람들은 일가정 갈등을 가정일 갈등 보다 더 많이 경험한다. 장재윤과 김혜숙(2003)은 이를 성역할 관점에서 설명하는데, 남성들은 기본적으로 직장일을 자신이 담당해야 할 자신의 역할로 여기고 있으나 가정일은 자신의 역할로 인식하지 않는데 비해, 직장여성들은 둘 다를 자신이 담당해야 할 역할로 인정하기 때문에 사실상 가정과 직장이라는 두 가지 전일제 직업을 가지고 있다는 것이다. 직장여성들의 경우 직장일과 가정일 둘 다 잘하려고 하고 직장에서도 뛰어나고자 하기 때문에 자신의 인생 행복을 결정하는데 있어 직장생활을 아주 중요한 요소로 인식할 것이다. 그런 관례로 직장여성들은 가정일 갈등보다 일가정 갈등을 더 많이 경험할 것이다. 앞의 장재윤, 김혜숙의 연구에서 남녀 모두 가정 갈등을 가정일갈등보다 유의하게 더 많이 경험하는 것으로 나타났다.

한편, 일가정 갈등과 가정일 갈등이 행복감에 미치는 영향에는 반드시 일가정 갈등이 가정일 갈등보다 더 큰 영향을 미치지 않을 수도 있다. 이 관계는 직장-가정 갈등과 행복감을 측정하는 변인들인 삶의 만족이나 직무만족 등과의 관련성을 분석한 연구들을 보면 알 수 있다. Kossek와 Ozeki(1998)의 연구에서는 일가정 갈등이 가정일갈등보다 직무만족과 부적적으로 더 높은 상관을 보여주었는데(-.27 대 -.18), 장재윤과 김혜숙의 연구에서는 거꾸로 일가정 갈등이 가정일갈등보다 부적적으로 더 낮은 상관을 보여주었다(-.10 대 -.22). 이들의 연구에서는 직무관여도 가정일갈등과의 상관(-.35)이 일가정 갈등(-.15)과의 상관보다 높았

다. 이 결과는 일가정 갈등을 가정일 갈등보다 더 많이 경험한다고 해서 가정일갈등이 일가정 갈등보다 개인에게 미치는 영향이 반드시 더 크다고 말할 수는 없다는 것을 보여준다.

일가정 갈등과 가정일갈등이 행복에 미치는 영향은 또한 세대에 따라 달라질 수 있다. 즉, 직장-가정 간 갈등이 개인의 생활에 미치는 영향이 세대에 따라 일반적이지 않을 수도 있다. 다시 말해 일가정 갈등이 행복에 미치는 영향과 가정일갈등이 행복에 미치는 영향이 세대에 따라 차이가 날 수도 있다. 기존 연구들(장재윤, 김혜숙 2003)과 같이 직장생활을 하는 사람들에게 있어서는 일가정 갈등이 가정일 갈등보다 개인의 삶에 더 중요하게 작용하겠지만, 개인의 생활에서 일이 차지하는 비중과 가정이 차지하는 비중에 따라 일가정 갈등과 가정일 갈등이 개인의 행복에 미치는 영향에는 차이가 있을 수 있다. 즉, 일이 개인의 생활에서 차지하는 비중이 클수록 일이 가정에 미치는 영향이 더 크게 작용할 것이다. 따라서 젊은 사람일수록 일이 가정에 미치는 영향이 더 클 것이다. 그러나 가정이 개인의 생활에서 차지하는 비중이 큰 시기, 즉 자녀가 생기고 이들을 집중적으로 부양해야 하는 시기에는 가정일갈등이 일가정 갈등보다 개인의 행복감에 더 많은 영향을 미칠 것이다.

**가설 2.** 직장생활을 하는 개인에게 있어 일가정 갈등이 가정일갈등보다 더 많이 발생할 것이다.

**가설 3.** 세대에 따라 일가정 갈등과 가정일갈등이 행복감에 미치는 영향력이 차이가 날 것이다.

자녀가 중심이 되는 세대는 가정일갈등의 영향이 일가정 갈등보다 더 큰데 비해 개인삶이 추가 되는 세대는 일가정 갈등의 영향이 가정일갈등보다 더 클 것이다.

**여성이 경험하는 직장-가정 간 갈등이 행복에 미치는 영향**

현대인에게 있어 일은 세대를 막론하고 개인에게 중요한 의미를 가지는 영역이다. 가정 또한 개인의 삶에 있어 중요한 요소임은 틀림없다. 일은 개인에게 자신이 가진 기술을 사용할 기회를 제공하고, 새로운 사람들을 만날 기회를 제공해주며, 자신의 존재감을 느끼게 해주는 등 다양한 의미를 제공해주기 때문이다(Warr, 1987). 가정 또한 개인에게 신체적이며 물리적인 안식처를 제공해주고, 정서적 유대감을 느끼게 해주며, 재충전을 할 수 있게 해주는 안전기지의 역할을 해주는 대상이다.

직장가정 갈등이 개인의 일상적인 삶이나 직장에서의 삶에서 느끼는 행복과 관련되는 것은 본 연구에서도 언급한 기존의 많은 연구들에서 밝혀졌다. 그러나 개인의 행복은 다양한 요소들에 의해 결정이 된다. 예를 들어 개인의 행복을 결정하는 요소를 찾고자 하는 연구들은 다양한 요소들을 찾아냈다. Ryff와 Keys(1995)의 연구를 토대로 우리나라 성인들에게 심리적 만족감을 주는 요소를 찾고자 한 김명소, 김혜원 및 차경호의 연구(2001)는 이런 요소들로 1) 경제력, 2) 성취 및 자기수용, 3) 여가, 4) 사회적 지위 및 인정, 5) 자기 개발 및 목표추구, 6) 자립성, 7) 사회, 정치, 문화 환경, 8) 종교생활, 9) 이타적 생활, 10) 자녀의 바른 성장, 11) 부모 및 친지간의 원만한 관계, 12) 배우자(이성)와의 사랑 및 신뢰, 13) 대인

관계, 14) 긍정적인 외모, 15) 긍정적 인생관, 16) 양호한 건강을 제시한다. 이들의 연구에 포함된 행복에 영향을 주는 요소들은 상당히 포괄적인 차원의 요소들로서 인간의 행복을 규정하는 거의 모든 요소들이 포함된 것이라고 할 수 있다. 그러나 이 요소들 중에 직장-가정갈등요소는 포함되어있지 않다. 따라서 본 연구에서는 이런 개인의 행복을 결정하는 요소들에 대한 통제가 이루어지고 난 후에도 일가정 갈등과 가정일 갈등의 두 가지 직장-가정 갈등이 행복감을 설명하는지를 보고자 하였다.

개인의 행복지수는 앞서 언급한 다양한 행복결정 요소들에 대한 심리적 지각 외에도 연령, 성차, 연봉이나 가용용돈과 같은 경제적 수준, 자녀수 유무, 개인이 누릴 수 있는 자유시간의 크기 등과 같은 객관적인 변인들에 의해 결정이 될 것이다. 기존 연구들에서도 직장가정갈등과 관련되는 여러 인구학적 변인들을 제시하였는데 김현옥, 유태용의 연구(2009)에서는 인구통계학적 변인으로 성별, 나이, 근속년수, 결혼기간, 자녀수, 막내자녀의 연령이 제시되었고, 장재윤, 김혜숙(2003)의 연구에서는 연령, 자녀수, 근속, 직급, 배우자 취업여부, 가계수입, 고시여부가 제시되었으며, 강혜련과 최서연의 연구(2001)에서는 연령, 근무연수, 직위, 학력, 자녀수 등이 제시된바 있다. 본 연구에서는 이런 인구학적 변인들과 일가정 갈등, 가정일 갈등변인과의 관계를 다시 한 번 살펴보고, 이런 인구학적 변인을 통제할 경우에도 일가정 갈등과 가정일 갈등이 개인의 일상생활과 직무에서의 행복감을 설명해줄 수 있는지를 살펴보고자 하였다.

#### 가설 4. 행복에 영향을 주는 다른 요소를

통제하고도 직장-가정 갈등은 개인의 행복에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

4.1. 심리적 행복 영향요소를 통제하고 직장-가정 갈등은 개인의 행복지수를 유의하게 설명해줄 것이다.

4.2. 행복에 영향을 주는 인구학적 요소를 통제하고도 직장-가정 갈등은 개인의 행복에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

한편, 전반적으로 직장-가정 갈등은 일상적인 삶에서의 행복이나 조직생활에서의 행복도와 유의한 관계를 가지는 것으로 나타났다. 직장여성을 대상으로 한 강혜련과 최서연의 연구(2001)에서는 직장-가정 갈등 전체는 조직몰입, 이직의도 및 삶의 만족과 유의미한 정적 관련성을 가지는 것으로 나타났고(각기, -.42, -.34, -.58), 최근 남녀를 구분하지 않은 김현옥과 유태용(2009)의 연구에서도 긴장에 의한 직장-가정 갈등은 조직몰입 및 직무열의와 유의한 부적 상관을 보였다(각기 -.24, -.16). 그러나 이들의 연구에서 시간에 의한 직장-가정 갈등은 조직몰입과 직무열의와는 유의한 관계를 보이지 않았다. 직장-가정 갈등을 두 차원으로 나눈 장재윤과 김혜숙(2003)의 연구에서는 여성의 경우 일가정 갈등은 삶의 만족과는 -.27의 유의한 상관을 보인데 비해, 직무만족, 직무관여와는 유의하지 않았는데, 거꾸로 가정일 갈등은 삶의 만족과는 유의하지 않았으나 직무만족, 직무관여와는 유의하게 부적 상관을 보여주었다(각기 -.22, -.35). 가정생활의 질과 직장생활의 질을 나누어 일가정 갈등의 영향을 조사한 또 다른 연구(윤창영, 2001)에서, 일이 가정에 미치는 영향은 직장생활의 질보다는 가정생활의 질에 더 영향을 미쳤고, 가정이 일에 미치는 영향은 가정생활의



질보다는 직장생활의 질에 더 영향을 미치는 것으로 나타났다. 장재윤과 김혜숙(2003)의 연구를 성별로 나누어 좀 더 구체적으로 살펴보면 여성 직장인의 경우 일이 가정에 미치는 갈등요소가 가정이 일에 주는 갈등요소보다 삶의 만족과 더 높은 상관을 보여주었다(각 상관인  $-.27$  vs  $-.18$ ). 이에 비해 직무만족과 직무관여는 일이 가정에 미치는 영향에 의한 갈등요소 보다 가정이 일에 미치는 갈등요소와 더 관련되는 것(각 상관인  $-.10$ 과  $-.15$  vs  $-.22$ 와  $-.35$ )으로 나타났다. 장재윤과 김혜숙(2003)의 연구에서는 이런 관계가 남성에게서는 나타나지 않아 여성의 경우에 이런 관계가 형성된다는 것을 알 수 있다. 이 결과들은 일이 가정에 미치는 갈등과 가정이 일에 미치는 영향이 차지하는 중요성이 직장생활의 질과 가정생활의 질에서 달라질 수 있을 가능성을 말해주는 것이다.

기존연구들에서 나타난 이러한 결과들은 직장-가정 갈등의 두 차원이 행복도와 유의한 관련은 있지만 일상적인 행복도와 조직에서의 행복도와 차별적인 관련성을 가질 가능성을 보여준다. 즉, 직장-가정 갈등이 우리 삶에 미치는 영향은 일이 가정에 미치는 영향이나, 가정이 일에 미치는 영향이나에 따라 그 비중이 달라질 수 있다는 것이다. 다시 말해 직장생활을 하고 있는 사람들이 경험하는 직장-가정 갈등은 일반적인 삶의 영역과 직장생활에 두루 영향을 미치지만, 상호 차별적인 영향을 미칠 수 있다는 것을 보여주는 결과라고 할 수 있다. 예컨대, 일로 인해 가정생활에 지장을 받게 되면 이의 부정적인 영향은 삶의 만족이나 행복과 같은 개인 생활에 미치는 영향이 직무만족이나 직무몰입과 같은 직장생활에 미치는 영향보다 커질 수 있을 것이다. 그런

데 가정생활이 일에 영향을 미치게 되는 결과는 삶의 만족이나 정서, 우울과 같은 일반적인 삶의 행복감보다는 직무몰입이나 직무만족 같은 조직생활에 더 많은 영향을 미칠 수 있을 것이다.

한편 일가정 갈등과 가정일갈등이 인구학적 변인들과 차별적인 관련성을 가질 가능성이 기존연구들에서 나타났다. 예를 들어 장재윤, 김혜숙(2003)의 연구에서 여성의 경우 일가정 갈등은 직급과 유의한 정적 상관을 보인데 비해, 가정일갈등은 근속 및 가계수입과 유의한 부적 상관을 보여주었다. 이런 결과는 가정일갈등, 일가정 갈등이 여러 인구학적 변인들과 차별적인 관련성을 보일 가능성을 보여준다. 본 연구에서는 이런 가능성을 좀더 분석해보기 위해 기존 연구들에서 사용한 인구학적 변인들과 행복결정요인들이 일가정 갈등, 가정일갈등과 어떤 차별적인 관련성을 보여줄지를 분석하고자 하였다. 이상의 연구를 토대로 마지막으로 탐색적으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

**가설 5.** 일가정 갈등과 가정일 갈등은 인구학적 변인, 행복결정요소, 및 행복감 변인들과의 관계에서 서로 차별적인 특성을 보여줄 것이다.

## 연구방법

### 참여자

본 연구에 참여한 사람들은 수도권과 강원도에 거주하는 20대-60대의 여성들이었다. 총 880명에게 설문을 실시하였는데, 이들 중 응

답률이 너무 저조하거나 현저하게 부주의하게 응답한 설문지는 제외하고 656명의 응답 자료를 분석하였다. 전체 응답 중 3/4 이상을 응답하지 않은 설문지는 응답율이 저조하다는 판단을 하였다. 응답자의 특성을 연령별로 구분해보면, 20-29세가 167명(25.5%), 30-45세 209명(31.9%), 46-59세 193명(29.4%), 60세 이상 85명(13%), 무응답 2명(0.3%)였다. 결혼 상태로 구분하면 기혼자가 395명(60.2%), 미혼이 195명(29.7%), 사별 37명(5.6%), 기타: 동거, 이혼 및 무응답이 29명(4.5%)였다. 현재 직업이 있는 사람이 414명(63.1%), 없음 212명(32.3) 무응답이 30명(4.6%)였다.

본 연구의 핵심인 일가정 갈등은 직장이 있는 사람들의 경우에만 응답하도록 하였다. 직장이 있는 사람들 414명을 직업군별로 분류한 결과 전문직 198명(47.8%), 사무직 88명(21.6%), 자영업 44명(10.6%), 영업직 12명(2.9%), 생산직 9명(2.2%), 시간제 12명(2.9%), 학생 10명(2.4%), 기타 31명(7.5%), 무응답 10명(2.4%)였다. 직장이 있는 사람들을 연령세대별로 구분하면 최저 20세에서 82세까지 분포하였으며 평균연령은 36.42세였으며, 20-29세 146명(5.3%), 30-45세 148명(35.7%), 46-59세 95명(22.9%), 60세 이상 17명(4.1%), 무응답 8명(1.9%)이었다. 결혼유무로 구분하면 기혼이 204명(49.3%), 미혼이 184명(44.4%), 사별 14명(3.4%), 기타: 이혼 및 동거 5명(1.2%), 무응답 7명(1.7%)였다. 이중 자녀가 있는 사람이 204명(49.3%), 없는 사람이 165명(39.9%), 무응답 45명(10.9%)였다. 2명의 자녀를 가진 사람이 117명(57.6%)으로 가장 많았으며 평균 자녀수는 2.13명, 자녀 연령은 0세에서 56세까지 다양했으며 평균 자녀 연령은 18.77세였고, 직업 경력은 최소 1년에서 50년까지 다양했으며 평균적으로 8.47년이

있고, 한 달 평균 개인 용돈은 38만 2천원, 평균적인 자유시간은 주당 24.82시간으로 응답하였다.

연령집단별로 결혼유무와 자녀유무를 비교해본 결과 20대에서는 혼인상태별 분류에서 미혼 132명, 기혼 13명이었으며, 자녀별 분류에서 자녀가 없는 경우가 117명, 자녀 있는 경우가 7명이었다. 30에서 45세사이의 성인초기에서는 혼인상태별 구분에서 미혼 43명, 기혼 104명, 이혼이 1명이었고, 자녀별 분류에서 자녀가 있는 경우가 40명, 없는 경우가 88명이었다. 46세에서 60세 사이의 성인중기에서는 혼인상태별 구분에서 미혼이 6명, 기혼이 75명, 이혼 2명, 사별 10명, 동거중이 명이었고, 자녀별 분류에서 자녀 없음이 6명, 자녀 있음이 88명이었다. 60세 이상의 성인후기에서는 혼인상태별 분류에서 기혼이 9명, 사별이 4명, 동거가 1명이었고, 자녀별 분류에서 자녀 없음은 없고 자녀 있음이 17명이었다.

#### 측정도구

##### 직장-가정 갈등

직장-가정간의 갈등을 측정하기 위해 Frone, Russell 및 Cooper(1992)와 Gutek, Searle 및 Klepa(1991)의 일가정 갈등 측정문항을 참조하여 박광배(1993)가 수정 번안한 척도를 현실에 맞게 조금 수정하여 사용하였다. 척도는 일이 가정에 주는 영향(WIF)을 측정하는 4문항과 가정이 일에 주는 영향(EIW)을 측정하는 4문항으로 “일에 너무 많은 시간을 사용하여 내가 원하는 만큼 가족과 시간을 보내지 못한다”, “가정 일에 너무 많은 시간을 사용하여 직장내 내 경력에 도움이 되는 활동에 참가하지 못하는 경우가 있다”등의 문항에 5점 리커트 척도

형식에 응답하도록 하였다. 본 연구에서의 신뢰도는 각기 .87, .83이었다. 두 척도간의 상관관은 .31 ( $p < .001$ )로 기존 연구들과 일치하는 결과를 보여 주었다(장재윤, 김혜숙, 2003; 박광배, 1993). 일가정 갈등과 가정일 갈등은 척도 외에 한 문항으로 빈도를 측정하였고, 구체적인 직장-가정 갈등의 내용을 알기 위해 해당 사례를 문장으로 기술하도록 하였다. 한 문항 측정은 박광배(1993) 연구에서 사용한 문항과 동일하였으며, “직장일 때문에 집안에서의 책임(공과금, 청소, 수리, 장보기, 식사준비, 아이 돌보기 등)을 완수하는데 지장을 초래하는 일이 얼마나 자주 생깁니까?”, “집안일 때문에 직장에서의 책임(정시출근, 일과 완수, 시간외 근무 등)을 완수하는데 지장을 초래하는 일이 얼마나 자주 생깁니까?”라는 문항에 대해 ① 매일, ② 1주일에 두세 번 정도, ③ 1주일에 한 번 정도, ④ 1달에 한 번 정도, ⑤ 전혀 없음 중에서 선택하도록 하였다. 직장-가정 갈등 사례의 수집을 위한 질문은 다음과 같았다. 일 때문에 가정의 갈등을 유발시키는 경우는 어떤 것들이 있습니까? 있다면, 최근에 경험한 사례를 한 가지를 말씀해 주십시오. (예, 일에 바빠 자기 개발을 못한다. 일에 바빠 친구를 만나지 못한다 등), “집안 일 때문에 직장에서의 일과의 갈등을 일으키는 경우는 어떤 때 입니까? 있다면, 최근에 경험한 사례를 한 가지를 말씀해 주십시오. (예: 아이들 학교 문제로 일을 마감시간 내에 마치지 못하였다, 아이를 유치원에 데려다 주느라 회사에 늦었다 등)”.

#### 행복감관련 척도

**주관적 안녕감.** 주관적 안녕감을 측정하기 위하여 PGCMS(Philadelphia Geriatric Center

Morale Scale, Lawton, 1975; Liang & Bollen, 1983)을 사용하였다. 이 척도는 나이든 성인들을 대상으로 측정하도록 특별히 고안된 척도로 평정감(non-agitation)을 측정하는 문항 6개, 노화에 대한 만족(aging satisfaction)을 측정하는 문항 5개, 그리고 삶에 대한 만족/외로움(life satisfaction/loneliness)을 측정하는 문항 6개로 총 17문항으로 구성된다. 각 문항에 대해 1점(전혀 아니다)에서 5점(매우 그렇다)까지 Likert 척도 상에 표시하도록 되어 있다. 주관적 안녕감 전체의 신뢰도는 .90이었다.

**정적정서, 부적정서.** 정서적 안녕감을 평가하기 위해 Diener, Smith, 그리고 Fujita(1995)가 개발한 척도를 사용하였다. 이 척도는 총 24개의 긍정 정서와 부적 정서를 제시하고 각 정서들을 지난 한달 간 얼마나 경험했는지 7점 척도로 평정하는 것이다. 정적 정서의 내적 합치도 계수 Cronbach  $\alpha$ 는 .86, 부적 정서의 내적 합치도 계수 Cronbach  $\alpha$ 는 .88 이었다.

**우울.** 우울경향의 측정은 20문항으로 된 자기보고식 이분척도에 응답하도록 한 Radloff(1977)의 CED-D 척도를 사용하였다. 본 연구에서는 Radloff(1977)가 개발한 척도를 최희정(1997)이 번안하여 사용한 척도를 사용하였다. 본 연구에서 측정한 우울의 신뢰도는 .87이었다.

**직무몰입.** 직무몰입이란 직장 일을 얼마나 자신의 일부로 받아들이고 자신과 동일시하는가 하는 정도이다. 본 연구에서는 Lodahl과 Keiner(1965)의 척도를 박광배(1993)가 번역해 사용한 척도를 활용하였다. 본 연구에서는 양극척도로서 본 연구에서의 신뢰도는 .68이었다.

### 행복한 삶에 영향을 주는 요인 측정

행복한 삶에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 김명소, 김혜원, 한영석, 그리고 임지영(2003)이 개발한 척도를 사용하였다. 이 척도는 특별히 한국인이 경험하는 행복에 대해 연구하기 위해 결과 개발된 검사로 16가지 삶의 구성 요인을 측정하도록 구성된 척도이다. 16개 요인은 1) 경제력, 2) 성취 및 자기수용, 3) 여가, 4) 사회적 지위 및 인정, 5) 자기 개발 및 목표추구, 6) 자립성, 7) 사회, 정치, 문화 환경, 8) 종교생활, 9) 이타적 생활, 10) 자녀의 바른 성장, 11) 부모 및 친지간의 원만한 관계, 12) 배우자(이성)과의 사랑 및 신뢰, 13) 대인관계, 14) 긍정적인 외모, 15) 긍정적 인생관, 16) 양호한 건강으로 행복한 삶을 사는데 필요하다고 여겨지는 조건들이다. 본 연구에서는 각 요인 당 3문항씩을 선별하여 측정하였는데, 각 척도의 신뢰도는 처음요인부터 1) .88, 2) .83, 3) .81, 4) .84, 5) .88, 6) .64, 7) .81, 8) .84, 9) .87, 10) .69, 11) .67, 12) .76, 13) .73, 14) .73, 15) .73, 16) .68이었다.

### 인구학적 변인

직장-가정 갈등과 관련 있을 것 같은 인구학적 변인으로 본 연구에서 측정된 변인은 연령, 결혼유무, 자녀유무, 자녀수, 자녀연령, 직업경력, 학력, 주당 자유롭게 사용할 수 있는 개인시간, 연 평균 소득, 월사용 용돈이었다. 이 변인들은 각 변인에 대해 직접기술하게 한 것이 있고 급간으로 나누어 체크하게 한 것이 있었다. 결혼상태, 학력, 연평균 소득은 급간을 정하고 체크하게 하였고, 나머지 변인은 자유롭게 응답하게 한 다음 면담자가 기록하도록 하였다.

### 조사절차

세대 간 차이를 확인하기 위해 연구 참여자의 연령대를 Levinson(1996)의 인생구조 모형을 이론적 바탕으로 하여, 성인기이전 청년기(20대), 성인전기(30대 초반부터 40대 중반까지), 성인중기(40대 중반부터 60세 이전까지), 그리고 마지막으로 성인후기(60대 이후의 노인들) 네 집단으로 구분하여 연구 참여자를 구분하였다. 연구 참여자 모집은 노년층을 제외하면 지역 부녀회, 주부 모임이나 기업체와 병원 등 직장을 대상으로 연구주제를 홍보하고 자진해서 참가의사를 밝힌 경우에 한해 연구에 참여하도록 하였고, 노인의 경우에는 지역 노인복지관이나 노인 대학, 경로당을 통해 연구참가자를 모집하였다.

앞의 척도들을 포함한 설문집을 구성한 후 각 연령 집단 별로 2-3명 정도의 예비조사 실시하여 세부문항을 수정하였다. 그 후, 면접원들을 대상으로 설문을 실시하는데 주의할 점과 설문실시 방법에 대해 훈련을 실시하였다. 훈련을 받은 면접원들은 성인후기 집단을 대상으로 연구하는 경우 연구 참가자의 집을 직접 방문을 하여 면대면 면접을 통해 질문지의 질문에 대한 답을 완성하고, 나머지 집단에 대해서는 설문작성에 대한 주의 사항을 알려주고 연구 참가자가 스스로 작성하도록 한 후, 질문지를 회수하였다. 연구 참가자들에게는 소정의 상품이 지급되었고, 면접원들에게는 일정액의 수고료가 지급되었다.

### 결 과

### 일가정 갈등과 가정일 갈등의 세대 간 차이

세대 간에 갈등이 일어나는 차이를 분석하기 전에 먼저 일과 가정 간의 갈등이 얼마나 자주 발생하는 일인지를 분석하였다. 이를 위해 직장을 가지고 있는 사람 414명을 대상으로 일이 가정에 영향을 미치거나 가정이 일에 미치는 영향으로 인한 갈등이 얼마나 자주 일어나는지를 분석하였다. 유효응답자 356명중 일이 가정에 영향을 미치는 경우는 전혀 없다가 105명(29.5%), 1달에 한번정도 75명(21.1%), 1주에 한번 정도 74명(20.8%), 1주에 두세 번 정도 69명(19.4%), 매일이 33명 (9%)로 응답하였다. 가정이 일에 영향을 미치는 경우는 유효 응답자 341명에 대해 전혀 없음 226명(66.3%), 1달에 한번 정도 56명 (16.4%), 1주에 한번 정도가 32명 (9.4%), 1주에 두세 번 정도가 22명 (6.5%), 매일이 5명 (1.5%)로 응답하였다. 전반적으로 볼 때 일이 가정에 미치는 영향으로 인한 갈등이 가정이 일에 미치는 영향으로 인한 갈등보다 더 많이 나타남을 알 수 있다.

다음으로 일가정 갈등이 세대에 따라 다른지를 알아보기 위해 일이 가정에 주는 영향과 가정이 일에 미치는 영향을 나누어 세대 간에 차이가 발생하는지를 분석하였다. 분석결과 일이 가정에 미치는 영향은 젊은 연령층이 나이든 연령층보다 더 많이 경험하는 것으로 나타났다( $F=3.18, p<.05$ ). 그러나 가정이 일에 미치는 영향은 세대 간 차이가 나타나지 않았다 ( $F=.98, n.s.$ ). 연령 집단 간에 일이 가정에 주는 영향에 집단 간 차이가 있는지를 알아보기 위해 사후검증을 시행한 결과 20대, 30대-40대 초반, 40대 후반에서 50대 간에는 집단 간 차이가 나지 않았고, 40대 후반에서 50대와 60대

이후 간에도 집단 간 차이가 나타나지 않았다. 그러나, 20대와 30대에서 40대 초반은 60대 이후와 집단 간에는 차이가 있는 것으로 나타났다. 그러나 가정이 일에 미치는 영향은 집단 간에 차이가 나타나지 않았다.

세대별로 경험하는 일가정 갈등의 내용에서 어떤 차이가 있는지를 알아보기 위해 갈등이 일어나는 구체적인 상황을 기술하게 하였다. 그런 다음 기술한 내용을 유사성에 따라 분류한 다음 이 분류한 사항들에 대해 명명작업을 하였다. 이 작업은 연구자와 6명의 연구보조원을 2개조로 나누어 상호토의를 거쳐 분류하고 합의하는 절차를 거치는 방식을 택하였다. 자료에 대한 분석은 3명의 연구보조원이 먼저 자료들을 유사성에 따라 분류하여 해당사항에 대한 빈도를 계산하였다. 한번 분류가 끝난 후 분류 사항을 또 다른 3명의 대학원생이 재분류하여 분류가 일치하는지를 검토하였고, 이 과정에서 불일치한 사항을 본 연구자들과 토의 후 합의하여 재분류하는 방식을 택하였다. 직장생활이 가정생활에 미치는 영향은 1) 일에 바빠 자유시간을 갖지 못한다 등의 개인 활동시간 부족, 2) 일 때문에 자기개발, 운동 등을 할 시간이 없다 등의 자기개발 시간부족, 3) 친구, 지인 등을 만날 시간이 없다 등의 대인관계활동시간 부족, 4) 가족행사나 모임 등에 참여할 시간이 없다 등의 가족 행사 참여 시간 부족, 5) 집안청소, 가사일 등을 할 시간이 부족하다 등의 가사일 시간 부족, 6) 자녀 양육이나 교육시간이 부족하다 등의 자녀와의 시간 부족, 7) 일로 신경이 예민해진다 등의 개인적 스트레스 등으로 구분되었다. 가정생활이 직장생활에 미치는 영향은 1) 개인적인 교육, 학습으로 일에 지장을 준다 등의 가사일로 인한 업무소홀, 2) 집안청소, 은행일, 식

표 1. 직장가정 갈등, 가정일 갈등의 세대별 차이

연령	척도측정			빈도측정		
	일이 가정에 주는 영향	가정이 일에 주는 영향	반복 t 검증	일이 가정에 주는 영향	가정이 일에 주는 영향	반복 t 검증
20대(20-29)	12.62 <sup>a</sup> (3.59)	8.22 <sup>a</sup> (2.75)	3.81***	2.36 <sup>a</sup> (1.27)	1.48 <sup>a</sup> (0.93)	6.89***
30대-40대 초반	12.64 <sup>a</sup> (3.91)	8.83 <sup>a</sup> (3.24)	9.86***	2.84 <sup>b</sup> (1.31)	1.71 <sup>a</sup> (1.05)	8.81***
40대 후반-50대	11.86 <sup>ab</sup> (4.03)	8.48 <sup>a</sup> (3.46)	8.01***	2.52 <sup>a b</sup> (1.40)	1.65 <sup>a</sup> (1.03)	5.77***
60대 이후	9.62 <sup>b</sup> (3.99)	8.15 <sup>a</sup> (3.51)	1.19 n.s	2.40 <sup>a b</sup> (1.43)	1.50 <sup>a</sup> (1.00)	1.49 ns
<i>F</i>	3.187*	.978 n.s.		3.005*	1.094 n.s.	

주. 척도 측정시 수치는 4-16의 범위의 평균값, ( )속은 표준편차, 빈도 측정시 수치는 1=갈등전혀없음, 2=한 달에 한번 정도, 3=1주에 한번 정도, 4=1주에 두세 번 정도, 5=매일 중에서 선택한 것임.

Tukey 사후 검증시 같은 집단 의미

분석에 포함된 N은 20대 142, 30-45세 145, 46-59세 86, 60세 이상 13명

사 준비 등으로 업무에 지장을 준다 등의 가사일로 인한 직장소홀, 3) 부모에 대한 간호 등으로 업무에 지장을 준다 등의 부모님일로 인한 직장소홀, 4) 아이 등학교로 지각하거나 업무에 지장을 준다 등의 자녀일로 인한 직장소홀, 5) 배우자 식사준비로 업무에 지장을 준다 등의 배우자 일로 직장소홀, 6) 가족의 병으로 지각 등의 기타로 구분하였다(부록 1, 2 참조).

연구자와 6명의 보조 연구원의 합의에 의해 위의 내용을 다시 개인발전에 필요한 시간부족과 가족을 배려하는데 필요한 시간부족, 기타로 구분하였다. 여기서 개인발전시간부족은 자기만의 시간, 자기계발활동, 친구만남 등의 관계형성 활동 시간의 부족을 말하고, 가족배려시간부족이란 가족행사참석, 자녀지원, 가사시간 등의 부족을 말한다. 직장-가정 갈등 사

례로 응답한 사항들을 분류한 결과를 먼저 전체적으로 살펴보면, 참여자들이 언급한 사례의 양에서 큰 차이가 남을 알 수 있다. 일가정 갈등 사례는 20대의 경우는 80건, 30대에서 40대 전반은 92건, 40대 후반에서 50대는 34건을 제시한데 비해, 가정일갈등 사례는 20대의 경우 16건, 30대에서 40대 초반은 26건, 40대 후반에서 50대는 17건을 언급하였다. 이는 조사 참여자들이 최근에 직장-가정 갈등사례로 기억나는 것을 적게 하였을 때 먼저 생각나는 것이 직장생활로 인해 가정생활에 영향을 받는 것이 더 많다고 기억하고 있음을 말해주는 결과라고 하겠다(표 2 참조).

직장생활이 가정생활에 미치는 갈등에 대한 분석결과 기타 사항을 제외할 경우 직장일이 가정생활에 주는 영향의 세부내용은 20대에서는 개인발전시간 부족이 60%, 가족을 배려하

표 2. 일가정 갈등, 가정일갈등의 질적내용 차이

연령	직장일이 가정생활에 영향주는 내용		가정일이 직장생활에 영향주는 내용		
20대 (19-29)	개인발전시간부족	48(60%)	80 (100%)	개인일로 업무소홀	1( 6%)
	가족배려시간부족	29(36%)		가족일로 업무소홀	15(94%)
	기타-스트레스 등	3( 4%)		기타	16 (100%)
30대- 40대 초반	자기발전시간부족	23(25%)	92 (100%)	개인일로 업무소홀	0( 0%)
	가족배려시간부족	64(70%)		가족일로 업무소홀	26(100%)
	기타-스트레스 등	5( 5%)		기타	26 (100%)
40대 후반- 50대	자기발전시간부족	6(18%)	34 (100%)	개인일로 업무소홀	1( 6%)
	가족배려시간부족	27(79%)		가족일로 업무소홀	15(88%)
	기타-스트레스 등	1( 3%)		기타-피곤함	17 (100%)
60대이후	응답자 부족		응답자 부족		

주. 개인발전시간부족-자기만의 시간, 자기계발활동, 친구만남 등의 시간 부족, 가족배려시간부족-가족행 사참석, 자녀지원, 가사시간 등의 부족, 가족일로 업무소홀-부모지원, 자녀지원 및 가사일로 업무에 늦 거나 업무에 불충실함

는 시간 부족이 36%였고, 30대에서 40대 초반 은 자기발전시간 부족이 25%, 가족배려시간 부족이 70%였다. 40대 후반에서 50대에서는 자기발전 시간 부족은 18%, 가족배려시간 부 족은 79%였다. 이 결과를 종합하면 저연령의 경우에는 직장일이 가정생활에 주는 영향으로 개인발전시간 부족이 많은데 비해, 고연령의 경우 가족배려시간 부족이 많아지는 것으로 정리할 수 있다 (표 2 참조). 20대의 경우 개 인활동시간 부족(21%), 대인관계활동시간 부족 (21%), 가사일시간 부족(21%)을 일가정 갈등의 사례로 많이 언급하였는데 비해, 30대에서 40 대 전반은 자녀와의 시간 부족(36%), 가족행사 시간 부족(18%), 가사일시간 부족(15%)을 일가 정 갈등의 사례로 많이 언급하였다. 한편 40 대 후반에서 50대는 가사일시간 부족(41%), 자 녀와의 시간부족(32%)을 일가정 갈등사례로 많이 언급하였다. 빈도가 가장 많이 나온 내

용을 보면 20대는 자기시간이나 친구와의 대 인관계활동시간 부족을 가장 많이 들었고, 30 대에서 40대 초반은 자녀를 돌볼 시간 부족을 가장 많이 들었고, 40대 후반에서 50대는 가 사일 시간 부족을 일가정 갈등 사례로 가장 많이 언급한 것을 알 수 있다(부록 1 참조).

가정일로 직장생활에 영향을 주는 내용도 크게 개인일로 인해 업무가 소홀해지는 것과 가족일로 인해 업무가 소홀해지는 것, 기타로 나누어 세대 간에 차이가 발생하는 지를 비교 해 보았다. 가족일로 업무가 소홀해진다는 것 은 부모지원, 자녀지원 및 가사일로 업무에 늦거나 업무에 불충실하게 된 경우를 말한다. 직장일로 인해 가정생활이 영향을 받은 경우 보다 많은 사례가 보고되지는 않았지만 연령 에 상관없이 개인일로 인해 업무소홀이 발생 한 경우보다는 가족일로 인해 업무 소홀이 발 생한 경우가 대부분이었다. 20대는 가족관련

사항이 95%, 30대에서 40대 전반은 100%, 40대 후반에서 60대는 88%로 응답 사례들의 대부분이 개인적인 것보다는 가족관련 사항을 처리하느라 직장생활에 소홀하게 되었음을 알 수 있다(표 2 참조). 가족일로 인한 업무 소홀의 내용을 좀 더 분석해 보면, 20대는 대부분이 가족이나 가사일로 인해 직장생활에 지장을 초래하게 되었고 자녀로 인한 문제는 거의 나타나지 않은데 비해, 30대에서 40대는 가족이나 가사일보다 자녀를 돌보는 문제로 인해 직장생활에 지장을 초래하게 되는 경우가 현저하게 많아졌다. 자녀가 성장하는 40대 후반에서 50대는 가사일과 부모나 배우자등의 가족으로 인한 일, 자녀로 인한 문제가 거의 비슷한 정도로 발생하였다. 20대의 경우 가족관련업무 중 가사로 인해 업무지장이 발생한 경우가 8건(50%), 부모 병간호 등으로 인한 업무지장이 4건(25%)으로 나타난 반면 자녀로 인한 경우는 1건만 보고하였다. 30대에서 40대 초반에는 가족관련 사항 중 자녀와 관련된 사항으로 인해 업무에 지장을 초래한 경우가 16건(62%), 집안일이나 집안의 경조사처리와 같은 가사일로 인한 업무지장이 7건(27%), 부모님과 관련된 상황으로 인한 업무지장을 3건(12%) 보고하였다. 한편 40대 후반에서 50대의 경우에는 자녀와 관련된 일로 인한 업무지장 초래가 10건(59%), 가사일로 인한 업무지장 초래가 3건(18.5), 배우자 관련된 일로 인해 업무에 지장을 초래한 경우가 2건(12%) 보고되었다. 요약하면 가정생활이 직장생활에 미치는 영향은 거의 대부분 가족과 관련된 문제인데, 자녀가 어려서 신경 쓸 일이 많은 30대에서 40대 초반의 여성들이 이런 갈등을 호소하는 경우가 가장 많으며, 또한 자녀들로 인한 갈등을 많이 겪고 있다는 것을 시사하는 것이다

(부록 2 참조).

#### 일가정 갈등과 가정일 갈등이 행복에 미치는 영향의 세대 간 차이

일가정 갈등과 가정일 갈등의 영향의 차이를 비교한 기존의 연구들에서는 일이 가정에 미치는 영향이 가정이 일에 미치는 영향보다 더 크다는 것을 밝혀졌다(장재윤, 김혜숙, 2003; 박광배, 1993). 본 연구에서도 이런 양상이 나타나는지를 비교하기 위해 일이 가정에 주는 영향과 가정이 일에 미치는 영향간의 차이를 분석하고, 이런 차이가 세대 차이에 상관없이 나타나는지를 비교하였다. 분석결과, 60대 이상을 제외하고 모든 연령대에서 일이 가정에 미치는 영향이 가정이 일에 미치는 영향보다 큰 것으로 나타났다. 두 갈등간의 차이 분석 결과 20대 ( $t = 13.81, p < .001$ ), 30대에서 40대 초반 ( $t = 9.86, p < .001$ ), 40대 후반에서 50대 초반의 경우 ( $t = 8.01, p < .001$ ) 모두 일이 가정에 미치는 영향이 가정이 일에 미치는 영향보다 더 큰 것으로 나타났다. 일이 가정에 미치는 내용과 가정이 일에 미치는 내용에 대한 질적 조사에서도 응답자들이 제시한 사례수가 20대에서는 91건 대 22건, 30대에서 40대 초반의 경우 93건 대 36건, 40대 후반에서 50대의 경우 36건 대 18건으로 일이 가정에 미치는 경우의 사례가 가정이 일에 미치는 경우의 사례보다 4배에서 2배 정도 더 많은 것으로 나타났다. 다만 60대 이후에는 두 가지 갈등에서 차이가 나타나지 않았다( $t=1.19, n.s.$ ). (표 1, 2).

위에서는 일이 가정에 미치는 영향과 가정이 일에 미치는 영향의 절대적인 차이를 보았다. 그런데 일이 가정에 미치는 영향과 가정



표 3. 일가정 갈등과 가정일 갈등이 행복에 미치는 영향력의 세대별 차이

		여성 행복 결과변인									
		안녕감		정적정서		부적정서		우울		직무몰입	
연령		R <sup>2</sup>	F	R <sup>2</sup>	F	R <sup>2</sup>	F	R <sup>2</sup>	F	R <sup>2</sup>	F
전체	갈등 전체	.119	25.96***	.032	6.76***	.087	19.75***	.125	28.14**	.016	2.91 +
		$\beta$	t	$\beta$	t	$\beta$	t	$\beta$	t	$\beta$	t
	일-가정	-.265	-5.25***	-.103	-2.01*	.251	5.06***	.251	5.06***	.035	.64 n.s.
	가정-일	-.153	-3.03**	-.118	-2.30*	.097	1.95*	.181	3.67***	-.133	-2.41**
20대 (19-29)	갈등 전체	.116	8.68***	.004	.310 n.s.	.086	6.58***	.072	5.32**	.007	.461 n.s.
		$\beta$	t	$\beta$	t	$\beta$	t	$\beta$	t	$\beta$	t
	일-가정	-.120	-1.45 n.s.	-.032	-.366 n.s.	.023	.266 n.s.	.116	1.35 n.s.	.023	.25 n.s.
	가정-일	-.286	-3.35***	.069	.773 n.s.	.287	3.39***	.210	2.45*	-.088	-.96 n.s.
30대 - 40대 초반	갈등 전체	.138	11.56***	.048	3.64*	.156	13.45***	.149	12.29**	.036	2.26 +
		$\beta$	t	$\beta$	t	$\beta$	t	$\beta$	t	$\beta$	t
	일-가정	-.347	-4.44*	-.182	-2.21*	.396	5.15***	.367	4.65***	.054	.64 n.s.
	가정-일	-.090	-1.15 n.s.	-.099	-1.19 n.s.	-.016	-.21 n.s.	.079	1.01 n.s.	-.191	-2.11*
40대 후반 - 50대	갈등 전체	.196	9.38***	.129	6.78***	.168	9.08***	.287	16.89***	.051	2.03 n.s.
		$\beta$	t	$\beta$	t	$\beta$	t	$\beta$	t	$\beta$	t
	일-가정	-.226	-1.92*	-.086	-.77 n.s.	.163	1.48 n.s.	.147	1.38 n.s.	.089	.692 n.s.
	가정-일	-.284	-2.41*	-.308	-2.75**	.303	2.74**	.447	4.21***	-.256	-1.99*
60대 이후	갈등 전체	.168	1.35 n.s.	.009	.077 n.s.	.022	.20 n.s.	.005	.040 n.s.	.050	.341 n.s.
		$\beta$	t	$\beta$	t	$\beta$	t	$\beta$	t	$\beta$	t
	일-가정	.309	1.12 n.s.	.044	.168 n.s.	.157	.616 n.s.	-.057	-.210 n.s.	.243	.824 n.s.
	가정-일	.173	.63 n.s.	-.103	-.391 n.s.	-.101	-.398 n.s.	-.025	-.090 n.s.	-.111	-.376 n.s.

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$  60대 이상 일하는 사람 중 모두 응답한 사람은 22명

이 일에 미치는 영향변인이 개인의 행복감변인이 미치는 영향에서도 일이 가정에 미치는 영향이 더 큰지를 알아볼 필요가 있다. 이미 여러 연구들에서 일가정 갈등, 가정일 갈등은

삶의 만족, 주관적 안녕감같은 개인의 일상적인 삶에서의 행복도와 조직몰입이나 직무만족 같은 직무차원에서의 행복도와 유의미한 관련을 보이는 것으로 나타났다(김현옥, 유태용, 2009; 장재윤, 김혜숙, 2003; 박광배, 1993). 본 연구에서는 이런 관련성에서 세대간 차이가 발생하는지를 알아보기 위해 결과변인으로 일상적인 삶에서의 행복도를 나타내는 변인으로 안녕감, 정적정서, 부적정서, 우울을 측정하였고, 조직생활에서의 행복도로 직무몰입을 측정하고 이 결과변수들에 일가정 갈등과 가정일 갈등이 미치는 영향을 세대별로 나누어 분석하였다.

전체참여자를 대상으로 분석한 결과 일가정 갈등과 가정일 갈등의 두 가지는 합하여 행복감을 나타내는 변인들을 유의미하게 설명하는 것으로 나타났다. 분석결과 두변인은 함께 주관적 안녕감 ( $R^2 = .119, p < .001$ ), 정적정서( $R^2 = .032, p < .001$ ), 부적정서( $R^2 = .087, p < .001$ ), 우울( $R^2 = .125, p < .001$ )을 유의미하게 설명해주었고, 직무몰입( $R^2 = .016, p < .10$ )에 대한 설명력도 유사한 경향을 보여주었다. 일가정 갈등과 가정일 갈등 두 변인을 비교한 결과 안녕감, 부적정서 및 우울에 대해서는 일가정 갈등의 영향이 더 컸는데, 정적정서와 직무몰입에 대해서는 가정일 갈등의 영향이 더 큰 것으로 나타났다(표 3 참조).

일가정 갈등과 가정일 갈등이 미치는 영향력에 세대 간 차이가 있는지를 세대별로 나누어 분석해본 결과 20대(성인전기)와 40대 후반에서 50대(성인중기)는 30에서 40 초반의 연령대(성인초기) 간에 뚜렷한 차이가 나타났다. 20대의 경우 일이 가정에 미치는 영향은 안녕감, 정적정서, 부적정서, 우울, 직무몰입 중 어느 것도 유의미하게 설명하지 않았다. 그러나

가정이 일에 미치는 영향은 안녕감( $\beta = -.286, p < .001$ ) 부적정서( $\beta = .287, p < .001$ ), 우울감( $\beta = .210, p < .05$ )에서 유의미하였다. 40대 후반에서 50대의 경우(성인중기)도 20대와 비슷하게, 일이 가정에서 미치는 영향은 주관적 안녕감( $\beta = -.226, p < .05$ )을 제외하고 정적정서, 부적정서, 우울, 직무몰입은 유의하지 않았다. 그런데 가정이 일에 미치는 영향은 측정된 모든 변인과 유의한 관련성을 보였다. 즉, 안녕감( $\beta = -.284, p < .05$ ), 정적정서( $\beta = -.308, p < .01$ ), 부적정서( $\beta = .303, p < .01$ ), 우울( $\beta = .447, p < .001$ ), 직무몰입( $\beta = -.256, p < .05$ )은 가정이 일에 미치는 영향과 모두 유의한 관계를 보여주었다. 흥미롭게도 이런 관계는 30대에서 40대 초반(성인초기)에는 반대로 나타났다. 즉 이 연령대의 여성들은 일이 가정에 주는 영향은 안녕감( $\beta = -.347, p < .05$ ), 정적정서( $\beta = -.182, p < .05$ ), 부적정서( $\beta = .396, p < .05$ ), 우울( $\beta = .367, p < .001$ )을 모두 유의하게 설명해주었으나, 가정이 일에 주는 영향은 안녕감, 정적정서, 부적정서, 우울을 유의하게 설명해주지 못하였다. 직무몰입은 가정이 일에 미치는 영향만이 유의하였다( $\beta = -.191, p < .05$ ). 60대 이후(성인후기)는 일가정이나 가정일은 측정변인들과 어떤 것도 유한 관련성을 보여주지 않았다.

#### 일가정 갈등 및 가정일 갈등과 관련 변인들간의 관계

그동안 일가정 갈등과 가정일 갈등이 다른 변인들과 어떻게 차별적이며 유사한 관련성을 갖는지에 대해서는 심층적인 분석이 이루어지지 않았다. 본 연구에서는 어떤 차별성과 유사성이 있는지를 탐색적으로 분석해보기 위해

본 연구에서 측정된 변인들과 일가정 갈등, 가정일 갈등변인간의 관련성을 분석하였다. 그간 직장-가정 간 갈등변인과 관련있다고 밝혀진 인구학적 변인들과 여성의 행복을 결정하는 것으로 알려진 변인들과 일가정 갈등 및 가정일 갈등 간의 상관을 분석하고, 마지막으로 행복결정요소와 인구학적 변인을 통제하고도 일가정 갈등과 가정일 갈등이 여성의 행복 정도를 일상생활 및 직장에서의 행복 정도를 설명할 수 있는지를 분석하였고, 이때 일가정 갈등과 가정 일 갈등중 어떤 변인이 더 많은 역할을 하는지를 분석하였다.

먼저 상관분석결과를 살펴보면, 인구학적 변인 중 일가정갈등 및 가정일갈등과 모두 유의미한 상관관계를 나타낸 변인은 자녀연령(각기  $r=-.217, p<.001$ ;  $r=-.172, p<.05$ ), 주당 자유시간(각기  $r=-.105, p<.05$ ;  $r=-.125, p<.01$ )이었다. 일가정 갈등과만 유의한 상관을 나타낸 인구학적 변인은 연령( $r=-.175, p<.001$ ), 학력( $r=.095, p<.05$ ), 소득수준( $r=.095, p<.05$ )이었고, 가정일 갈등과만 유의한 상관을 보여준 변인은 결혼유무( $r=.199, p<.001$ ), 자녀유무( $r=.172, p<.001$ ), 직업경력( $r=.169, p<.01$ ), 개인용돈( $r=-.123, p<.01$ )이었다. 자녀수는 어느 변인과도 유의한 상관을 보여주지 않았다. 일가정 갈등과만 유의한 상관을 보여준 변인인 연령, 학력, 소득수준은 보다 개인의 가정생활 보다는 직장생활과 관련된 요인인데 비해, 가정일갈등과만 유의한 상관을 보여준 결혼유무, 자녀유무, 직업경력, 개인용돈은 가정에서 개인이 가지는 재량권과 관련된 변인들이라는 것이 흥미롭다.

본 연구에서 측정된 16가지 행복 결정 요인 중 일가정갈등 및 가정일갈등과 모두 유의미한 상관관계를 나타낸 변인은 경제력(각기

$r=-.120, p<.05$ ;  $r=-.147, p<.01$ ), 부모친척관계(각기  $r=-.105, p<.05$ ;  $r=-.160, p<.001$ ), 친구관계(각기  $r=-.091, p<.06$ ;  $r=-.097, p<.05$ ), 긍정적 인생관(각기  $r=-.165, p<.001$ ;  $r=-.185, p<.001$ ), 양호한 건강(각기  $r=-.158, p<.001$ ;  $r=-.162, p<.001$ )의 5가지였다. 일가정 갈등과만 유의한 상관을 보여준 행복결정요인은 성취 및 자기인정( $r=-.095, p<.05$ ), 여가활용( $r=-.151, p<.01$ ), 사회정치문화환경( $r=-.133, p<.05$ ), 긍정적 외모( $r=-.165, p<.001$ )였고, 가정일 갈등과만 유의한 상관을 보여준 행복결정요인은 자기발전추구( $r=-.110, p<.05$ ), 자립성( $r=-.176, p<.01$ ), 바른 자녀성장( $r=-.172, p<.01$ ), 배우자관계( $r=-.138, p<.05$ )였다. 행복 결정요소 중 사회적 인정, 이타적 생활은 어느 변인과도 유의한 상관을 보여주지 않았다. 행복 결정요소 중에서 일가정갈등과만 유의한 상관을 보여준 일에서의 성취, 여가활용수준, 신뢰로운 주위환경, 긍정적 외모는 가정외적인 분야에서의 인정, 성취와 관련되는 변인인데 비해 가정일갈등과만 유의한 상관을 보여준 자기발전추구시간, 자립성, 바른 자녀성장, 배우자관계 등은 가정 내에서의 활동분야에서 얼마나 자유로울 수 있느냐 하는 변인들이라는 것이 흥미롭다.

직접적인 행복감의 정도와 일가정갈등 및 가정일 갈등간의 관계에서는 안녕감(각기  $r=-.313, p<.001$ ;  $r=-.236, p<.001$ ), 정적정서(각기  $r=-.140, p<.01$ ;  $r=-.150, p<.01$ ), 부정적정서(각기  $r=.282, p<.001$ ;  $r=.176, p<.001$ ), 우울(각기  $r=.308, p<.001$ ;  $r=.261, p<.001$ )은 두 척도와 모두 유의한 상관을 보여주었고, 직무몰입은 가정일 갈등과만 유의한 관계를 보여주었으며( $r=-.122, p<.01$ ), 일가정 갈등과의 상관( $r=-.007, n.s.$ )은 유의하지 않았다. 일상적 생활에

표 4. 일가정 갈등 및 가정일 갈등과 관련변인 간의 상관관계

행복	일가정 갈등	가정일 갈등	
인구학적 변인	연령	-.175***	.029
	결혼유무	-.013	.199***
	자녀유무	-.057	.172***
	자녀수	-.044	.037
	자녀연령	-.217***	-.172*
	직업경력	.001	.169**
	학력	.095*	-.060
	소득수준	.095*	.010
	개인용돈	-.014	-.123**
	주당자유시간	-.105*	-.125**
행복결정요인	경제력	-.120*	-.147**
	성취 및 자신인정	-.095*	-.070
	여가	-.151**	-.078
	사회적인정	-.001	-.032
	자기발전추구	-.065	-.110*
	자립성	-.068	-.176**
	사회정치문화환경	-.133*	-.039
	종교생활	-.095 <sup>+</sup>	-.043
	이타적생활	-.027	-.003
	바른 자녀성장	-.076	-.172**
	부모친척관계	-.105*	-.160***
	배우자관계	-.017	-.138*
	친구관계	-.091 <sup>+</sup>	-.097*
	긍정적외모	-.165**	-.072
긍정적인생관	-.165***	-.185***	
양호한건강	-.158***	-.162***	
행복감	안녕감	-.313***	-.236***
	정적정서	-.140**	-.150**
	부적정서	.281***	.176***
	우울	.308***	.261***
	직무몰입	-.007	-.122**

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

표 5. 행복요소와 인구학적 변인 통제시 직장-가정 갈등의 설명량 분석

		여성 행복 결과변인									
		안녕감		정적정서		부적정서		우울		직무몰입	
		R <sup>2</sup>	F	R <sup>2</sup>	F	R <sup>2</sup>	F	R <sup>2</sup>	F	R <sup>2</sup>	F
행복 요소 통제 효과	모형1	.423	8.52***	.344	6.51***	.206	3.21***	.315	5.55***	.083	1.03 n.s.
	모형2	.467	8.95***	.373	6.52***	.296	4.60***	.415	7.45***	.084	.92 n.s.
	R <sup>2</sup> 변화량	.044	7.57***	.030	4.67***	.090	12.50***	.10	16.11***	.001	.118 n.s.
인구 변인 통제 효과	모형1	.095	1.42 n.s.	.069	1.01 n.s.	.191	3.22**	.097	1.46 n.s.	.122	1.89 +
	모형2	.238	3.34***	.112	1.35 n.s.	.260	3.75***	.234	3.27***	.134	1.66 +
	R <sup>2</sup> 변화량	.143	10.04***	.043	2.60+	.068	4.94**	.137	9.58***	.012	.77 n.s.

주 1 행복요소 통제의 경우 모형 1. 16개 행복결정요소의 여성행복 설명량, 모형 2. 모형 1에 일가정 갈등, 가정일 갈등 추가 시 여성행복 설명량

주 2. 인구학적 변인 통제의 경우 모형1에는 연령, 결혼유무, 자녀유무, 자녀수, 자녀연령, 직업경력, 학력, 연소득, 개인용돈, 개인 자유시간의 여성행복설명량, 모형 2에서는 모형 1에 일가정 갈등,

가정일 갈등 추가 시 여성행복 설명량

주 3. + $p < .10$ , \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

서의 행복감을 측정하는 안녕감, 부적정서, 우울은 일가정 갈등과의 상관성이 더 높았고, 직무에서의 행복감차원인 직무몰입은 가정일갈등과의 상관성이 유의하였다.

기존에 연구된 여성의 행복에 영향을 주는 요소는 많은 것이 알려져 있다(김명소 등, 2001). 본 연구에서도 이런 행복결정요소를 측정하는 다음, 이런 요소들을 통제하고 나서도 일가정 갈등과 가정일 갈등이 행복에 미치는 영향이 유의미한지를 분석하였다. 이를 위해 행복상태를 나타내는 변인들인 안녕감, 정적정서, 부적정서, 우울, 직무몰입을 종속변인으로 하고 행복에 영향을 주는 요소 및 인구학적 변인과 일가정 갈등, 가정일갈등 변인을 예언변인으로 하고 위계적 회귀분석을 하였다. 여성의 행복에 영향을 주는 요소들은 김명소

등(2001)의 연구에서 밝혀진 건강, 종교생활, 신뢰환경, 여가향유, 자립성, 경제, 배우자, 사회인정, 부모관계, 자녀성장, 외모만족, 이타행동, 자기개발, 친구관계, 긍정사고, 성취수용의 16가지 요소였다. 인구학적 변인은 연령, 결혼유무, 자녀유무, 자녀수, 자녀연령, 직업경력, 학력, 소득수준, 개인용돈, 주당 자유시간이었다. 먼저 16개 행복요소를 통제하고도 일가정 갈등과 가정일갈등 두변인은 안녕감 ( $R^2$ 변화량 = .044,  $p < .001$ ), 정적정서( $R^2$ 변화량 = .030,  $p < .001$ ), 부적정서( $R^2$ 변화량 = .090,  $p < .001$ ), 우울( $R^2$ 변화량 = .10,  $p < .001$ ),을 유의미하게 설명해주는 것으로 나타났다. 그러나 직무몰입에 대해서는 유의하지 않았다( $R^2$ 변화량 = .001, n.s.). 인구학적 변인을 통제하고 난 후에도 일가정갈등과 가정일갈등은 안녕감( $R^2$ 변화

량 = .1434,  $p < .001$ ), 부적정서( $R^2$ 변화량 = .068,  $p < .01$ ), 우울( $R^2$ 변화량 = .137,  $p < .001$ )을 유의미하게 설명하였고, 정적정서도 유의하지는 않지만 유사경향을 보여주었다( $R^2$ 변화량 = .043,  $p < .001$ ). 그러나 행복요소를 통제했을 때와 마찬가지로 직무몰입에 대해서는 유의한 설명량 증가를 보여주지 않았다. 이 결과들은 본 연구에서 설정한 가설 4가 직무몰입을 제외하고는 지지됨을 보여준다.

## 논 의

본 연구는 직장가정 갈등이 세대 혹은 개인의 발달단계에 따라 어떻게 차이가 나는지를 분석하고자 실시되었다. 그리고 이런 직장-가정 갈등이 개인의 행복을 결정해주는 요소들과 인구학적 변인을 통제하고도 여전히 개인의 행복을 설명해주는 중요한 요인인지를 확인하고자 하는 것이었다.

본 연구에서 설정한 첫 번째 가설은 직장여성이 경험하는 직장-가정 갈등의 정도와 내용이 세대에 따라 다르게 나타날 것이라는 것이었다. 본 연구는 직장-가정 갈등이 세대에 따라 역 U의 관계를 가질 것을 가정하였다. 즉 결혼을 하고, 자녀가 생기는 30대에서 40대 초반의 성인초기에 직장-가정 갈등이 가장 높고 그 양옆으로는 직장-가정 갈등이 낮아질 것이라고 예상하였다. 또한 일가정 갈등의 내용이 개인의 생애발전 단계에 따라 차이가 날 것이라고 예상하였다. 본 연구 결과 직장가정 갈등이 세대에 따라 차이가 날 것이라는 가설은 수량적 데이터를 분석했을 경우에 일가정 갈등에 대해서는 일부 지지되었지만 가정일 갈등에 대해서는 지지되지 않았다. 그러나 질

적 데이터에 대한 분석은 이런 차이가 나타남을 보여주었다. 구체적으로 일이 가정에 미치는 영향으로 인한 갈등은 척도측정과 빈도측정의 경우 모두 세대 간에 유의한 차이가 나타났지만, 가정이 일에 미치는 영향은 척도측정치나 빈도측정치나 모두 유의한 차이를 보이지 않았다. 일이 가정에 미치는 영향은 20대, 30대-40대 초반에 비해 60대 이후에 유익하게 줄어드는 것으로 나타났다. 그러나 20대, 30대에서 40대 전반, 40대 후반에서 50대 간에는 상호 유의한 차이를 보이지 않았다. 빈도측정에서는 20대가 이런 갈등을 가장 적게 경험하는 것으로 나타났지만 다른 연령대간에는 차이가 없었다.

그러나 일가정 갈등의 내용을 질적으로 분석해본 결과 일이 가정에 미치는 영향의 내용에서는 세대 간에 차이가 뚜렷하게 나타났다. 20대의 경우는 일가정 갈등으로 일로 인해서 개인 발전시간을 갖지 못하는 것을 주된 갈등으로 제시한데 비해, 30대에서 40대 전반기의 성인초기 세대는 일로 인해 가족을 배려할 시간이 적다는 것을 주된 갈등내용으로 언급하였다. 40대 후반에서 50대의 성인중기 연령대로 가면 이런 경향은 더 나타나 가족에 대한 시간부족을 느낀다고 응답하는 빈도가 더 많아지는 것으로 나타났다. 가정일이 직장생활에 미치는 갈등내용으로는 모든 세대에서 가족일로 업무를 소홀히 하는 것이 대부분을 차지하였다. 이 가정일 갈등에서도 세부 내용으로 들어가면 세대 간 차이가 나는데, 30대에서 40대 초반의 성인초기 연령층은 주로 자녀들에 대한 뒷바라지를 하다가 업무시간이 부족한 경우를 든데 비해, 40대 후반의 성인중기에 들어가면 자녀로 인한 문제는 줄어들고 부모나 배우자에 대한 뒷바라지문제로 갈등의

축이 이동하는 것을 알 수 있다.

본 연구에서 성인전기인 20대와 성인초기인 30대초에서 40대 전반, 성인중기인 40대 후반에서 50대 간에 직장-가정 갈등의 차이가 수량적인 측면에서 뚜렷하게 나타나지 않은 것은 각 세대별로 경험하는 갈등의 내용은 다르지만 비슷한 수준으로 갈등을 경험하기 때문인 것으로 보인다. 다시 말해, 갈등의 내용은 20대, 30대, 40대, 50대 간에 차이가 있을 수 있지만, 각 연령대 모두 비슷하게 그런 갈등을 경험하기 때문에 나타난 결과로 보인다. 즉 본연구의 질적 자료와 양적자료를 같이 해석해보면, 20대는 직장일로 인해 자기발전시간을 갖지 못하게 되고, 30대와 40대 초반에는 직장일로 인해 자녀를 돌보거나 같이하는 시간을 못가지게 되며, 40대와 50대는 직무 때문에 배우자나 가족들과 하는 시간을 적게 가지게 되기 때문에 직장-가정 간 갈등을 경험할 수 있다는 것이다. 즉, 직장생활과 가정생활간에 갈등을 느끼는 정도는 비슷하지만 그 내용에 차이가 있을 수 있는 것이다. 그러나 차이가 유의미하지는 않지만 본 연구에서 일가정 갈등이나 가정일갈등을 측정할 4가지 측정치에서 모두 30대에서 40대 초반까지는 갈등의 양이 증가하다가 그 이후에는 다시 감소하는 경향을 보여준다는 것은 주목할 만한 가치가 있다. 이는 연령대별로 볼 때 30대에서 40대 초반의 성인초기 여성이 가장 직장-가정 갈등이 가장 높을 가능성을 시사해주는 결과로 이를 검증하기 위해 추후 좀 더 다양한 분석을 시도할 필요가 있다.

한편 직장가정 갈등 중 일이 가정에 주는 영향이 성인초기인 30대에서 40대 초반에서 가장 크게 나타난 것은 미혼과 기혼의 차이, 또는 자녀유무에 따른 차이를 반영할 수도 있

을 것이다. 이런 가능성을 검증하기 위해 이들 간의 차이를 분석해 보았다. 미혼집단과 기혼집단 간에 일이 가정에 미치는 영향(일가정 갈등)의 차이를 분석한 결과는 척도나 발생빈도 모두 집단 간 차이가 나지 않았다. 그러나 가정이 일에 미치는 영향(가정일 갈등)은 척도측정(평균 9.07 대 7.85,  $t=5.58$ ,  $p < .05$ )과 빈도측정(평균 1.77 대 1.44,  $t=8.33$ ,  $p < .01$ ) 모두 기혼집단이 미혼집단보다 유의하게 높았다. 또한 자녀가 있는 경우와 없는 경우를 비교한 결과에서도 일이 가정에 미치는 영향(일가정 갈등)에서는 두 집단 간 차이가 발생하지 않았지만 가정이 일에 미치는 영향(가정일 갈등)에서는 척도측정(평균 9.06 대 7.99,  $t=8.50$ ,  $p < .0$ )과 빈도측정(평균 1.78 대 1.42,  $t=11.06$ ,  $p < .011$ ) 모두 자녀가 있는 집단의 가정일 갈등이 유의하게 높았다. 연령과 혼인여부, 자녀유무를 교차시켜 보면 30대에서 40대 초반에 속하고 기혼여성이며 자녀가 있는 경우에 가정일 갈등이 가장 많을 것이라는 것을 보여주는 결과라고 하겠다. 다만 일이 가정에 미치는 영향에서는 이런 조건 간에 차이가 발생하지 않는 것을 알 수 있다. 이런 결과는 일가정 갈등은 연령대에 따라, 가정일 갈등은 결혼유무, 자녀유무가 중요하게 영향을 줄 수 있다는 것을 시사하는 것으로 추후에 좀 더 검증해볼 필요가 있는 결과라고 하겠다.

본 연구가 두 번째로 설정한 가설은 기존 연구들(장재윤과 김혜숙, 2003)에서와 같이 일가정 갈등이 가정 일갈등보다 클 것이라는 것이었다. 이 가정을 검증한 결과 60대 이전 세대까지는 가설이 지지되었지만 60대 이후 세대에서는 본 연구에서 측정할 두 가지 척도 일가정 갈등과 가정일갈등간에 유의미한 차이

가 발생하지 않아 가설을 지지하지 않았다. 60대 이후의 참여 응답자수가 적어서 나온 결과일 수도 있지만, 다른 세대들보다 60대 이후의 경우 일가정 갈등과 가정일 갈등 간의 차이가 현저하게 줄어든 것만은 분명한 결과라고 할 수 있다. 이 결과는 젊은 시절에는 일이 가정에 주는 영향이 크지만 나이가 들어가면서 지위가 안정되고 일에 안정감이 생기면서 직장생활이 가정생활에 미치는 영향이 줄어들기 때문으로 보인다. 또는 60이후가 되면 직장이 개인의 삶에 주는 영향이 적어지기 때문에 나타난 결과라고 볼 수 있다. 질적인 데이터의 경우 데이터가 수집된 60대 이전의 연령층의 경우 일가정 갈등의 발생빈도가 가정일 갈등의 발생빈도보다 현저하게 많았다. 다만 연령이 증가함에 따라 이 발생빈도의 격차가 줄어들음을 보여 나이가 많아질수록 일가정 갈등과 가정일 갈등의 빈도가 비슷해짐을 보여주었다.

세 번째 가설은 첫 번째 가설과 비슷한데, 일가정 갈등과 가정일 갈등이 행복감에 미치는 영향력에서 세대간 차이가 발생하는지를 보고자한 것이었다. 앞의 두 번째 가설에 대한 검증에서 60대 이전 세대의 경우 모두 일가정 갈등이 가정일 갈등보다 높은 것으로 나타났다. 그러나 세 번째 가설에서 살펴본 일가정 갈등과 가정일 갈등이 개인의 행복감에 미치는 영향의 상대적 비중은 개인의 발달과정에 따라 현저한 차이가 나타나는 것을 보여준다. 다시 말해서 결혼을 하고 자녀를 출산해서 한창 자녀를 돌보아야 하는 시점인 30대와 40대 초반의 성인초기에는 일로 인해 가정생활에 지장을 초래하는 것이 가정생활로 인해 일에 지장을 초래하는 것보다 개인의 삶에 더 큰 영향을 주는 것으로 나타났다. 이에 비

해 20대의 성인전기와 40대 후반에서 50대의 성인중기는 가정문제로 인해 일에 지장을 초래하는 것이 개인의 삶 (20대의 경우엔 안녕감과 부적정서에, 40대 후반에서 50대에는 안녕감, 정적정서, 부적정서, 우울, 직무 만족 모두)에 더 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 결과는 세대에 따라 직장-가정 갈등 중 일가정 갈등과 가정일 갈등이 주는 영향력의 비중이 차이가 날 수 있음을 보여준다. 즉, 30대에서 40대 초반의 성인초기 여성의 경우는 일 때문에 가족, 특히 자녀에 대한 배려를 못해주는 것이 개인의 행복감에 더 큰 영향을 주는 데 비해, 자녀의 문제가 아직 발생하기 전이거나 어느 정도 해결된 이후인 20대의 성인전기와 40대 후반에서 50대의 성인중기는 가정생활로 인해 직장생활에서 제대로 일을 해내지 못하게 되는 것이 개인의 행복에 보다 많은 영향을 준다는 것을 의미하는 결과라고 해석할 수 있을 것이다.

본 연구의 결과는 가설 3을 지지하는 결과로 일가정 갈등과 가정일 갈등이 행복감에 미치는 영향에서 세대 간 차이가 뚜렷이 나타남을 의미한다. 즉 20대의 성인전기, 40대 후반에서 50대 초반의 성인중기는 일가정 갈등이 가정일 갈등보다 행복감에 미치는 영향이 더 컸음을 보여준다. 그런데, 30대에서 40대 초반의 성인초기는 가정일 갈등이 일가정 갈등보다 개인의 행복감에 더 크게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이런 결과는 일상생활에서의 개인의 생활과 직장생활에서의 개인의 생활이 개인의 행복에 미치는 중요도가 세대에 따라 차이가 난다는 것을 보여주는 것이다. 보통 개인은 자신이 가지지 못한 것에 대해 더 갈구하고 더 신경을 쓰게 된다. 30대 직장여성들의 경우에는 자녀는 어리고, 자녀에게



신경 써야 할 일은 많은데 이를 제대로 실행하지 못하는 것으로 인해 생기는 갈등이 개인의 삶에 많은 영향을 주는 것을 알 수 있다. 즉 성인초기의 여성은 자녀에 대한 미안함, 죄책감 등을 경험하게 되면서 삶에 대한 만족감이 줄어드는 것이다. 이에 비해 아직 자녀를 갖지 않고 미혼인 경우가 많은 20대나, 자녀가 어느 정도 성장하여 자기 앞가림을 하게 된 40 후반에서 50대의 성인중기에 들어서면 일로 인해 가정생활이 영향을 받는 것보다 직장에서의 성취를 더 중시 여길 것이므로 가정생활로 인해 직장생활에 지장을 초래하게 되는 것이 개인의 행복에 더 많은 영향을 끼치게 되는 것이라고 해석할 수 있을 것이다.

네 번째 가설은 인구학적 변인이나 성공결정요소들이 통제된 후에도 직장-가정 갈등이 개인의 행복을 설명할 수 있는가 하는 것을 분석하였다. 가설에 설정한 바와 같이 직장-가정 갈등의 두 차원인 일가정 갈등과 가정일 갈등은 행복결정요소를 통제하고도 안녕감, 정적정서, 주적정서, 우울로 측정된 여성의 행복감을 유의하게 설명해주었다. 또한 직장-가정 갈등의 두 차원은 인구학적 변인을 통제하고도 안녕감, 정적정서, 주적정서, 우울로 측정된 여성의 행복감을 유의하게 설명해주었다. 그러나 행복결정요소, 인구학적변인, 직장-가정 갈등요소 모두 직무몰입은 유의하게 설명해주지 않았다. 이 결과들은 행복을 결정하는 다양한 요소들이나 인구학적 변인이 통제되긴 한 후에도 직장-가정 갈등은 개인의 행복을 결정하는데 유의한 변인이라는 것으로서 개인의 삶에 중요한 영향을 주는 변인이라는 것을 다시 한번 말해주는 결과라고 할 수 있을 것이다. 다만 직무몰입에 대해서는 인구학적 변인이나 행복결정요소 모두 유의한 설명을 하

지 못한 것은 측정변인들과 직무간 관련성이 다른 변인들보다 약하였기 때문으로 보인다.

다섯 번째 가설은 일가정 갈등과 가정일갈등과 관련되는 변인들에 상호 차이가 있을 수 있다는 것을 탐색적으로 분석하고자 하는 것이었다. 우선 기존연구들에서 보면 일가정 갈등은 개인의 일상적 행복요소와 더 관련이 되고, 가정일 갈등은 개인의 직장에서의 행복과 더 많이 관련이 되었다(장재윤, 김혜숙, 2003; 윤창영, 2001). 본 연구에서도 대략 이런 경향이 나타났다. 일상적 행복차원인 안녕감, 부정적정서, 우울은 일가정 갈등과, 직무에서의 행복차원인 직무몰입은 가정일갈등과 더 높은 관련성을 보여주었다. 이런 결과는 측정방식의 결과로도 보인다. 즉 일로 인해 가정에 문제가 발생하는 것을 측정하는 일가정 척도는 일상적인 가정 삶에서의 행복도와 관련성이 더 높을 것이고, 가정으로 인해 일에 문제가 생기는 것을 측정하는 가정일 갈등 척도는 직무에서의 행복감을 측정하는 직무몰입과 보다 관련이 높은 것이다. 본 연구 결과는 직장-가정 갈등요소 중 일이 가정생활에 미치는 영향은 가정생활이 일에 미치는 영향 보다 일상생활에서의 삶의 질에 더 영향을 미치고, 거꾸로 가정생활이 일에 미치는 영향은 일이 가정생활에 미치는 영향보다 직장생활의 삶의 질에 더 영향을 미친다는 것을 보여준다. 그러나 표 3에 보면 이런 차이가 세대에 따라 달라짐을 알 수가 있다. 즉, 세대를 구분하지 않고 두 가지 갈등이 개인의 행복요소와 갖는 관계를 보면 앞서 제기한 관련성이 나타나지만, 세대를 고려하면 이런 차별적인 관련성은 사라짐을 볼 수 있다. 다시 말해 일이 가정에 미치는 영향이 더 중요한지, 가정이 일에 미치는 영향이 더 중요한지는 가정생활에서의

행복이나 일에서의 행복이나에 상관없이 세대에 따라 다를 가능성이 더 크다는 것을 본 연구결과는 보여주는 것이라고 할 수 있다. 즉, 본 연구결과는 세대별로 경험하는 인생과업에 따라 일이 가정에 주는 영향과 가정이 일에 주는 영향이 개인의 행복감에 미치는 영향이 다르다고 결론지을 수 있을 것이다.

또한 본 연구에서는 기존에 알려진 인구학적 변인들과 행복결정요인과 일가정 갈등 및 가정일 갈등간의 상호 관련성을 탐색적으로 분석하였는데, 다소 흥미로운 결과를 발견하였다. 일가정 갈등과만 유의미한 관계를 보인 인구학적 변인은 연령, 학력, 소득수준이었고, 행복결정요소는 성취 및 자신인정, 여가, 사회정치문화 환경, 긍정적 외모였다. 이에 비하여 가정일 갈등과만 유의미한 상관관계를 보인 인구학적변인은 결혼유무, 자녀유무, 직업경력, 개인용돈, 행복결정요인은 자기발전추구, 자립성, 바른 자녀성장, 배우자 관계였다. 이런 관련성간에 나타나는 차이를 분석해 보면 일가정 갈등은 보다 객관적이며 사회적 및 대외적으로 자신을 드러내는 것과 관련되는 변인들이다. 이에 비하여 가정일 갈등은 주로 개인이 자신의 시간을 얼마나 자유롭게 사용할 수 있는가 하는 차원들을 알 수 있다. 즉 일가정 갈등은 개인의 성취, 대외적 인정 등과 관련되는 반면에 가정일 갈등은 가족으로부터 얼마나 독립적으로 자신을 유지할 수 있는가 하는 변인들과 관련됨을 알 수 있다.

#### 한계점 추후 연구사항

본 연구의 공헌점은 개인들이 경험하는 직장-가정 갈등이 세대별로 차이가 있을 수 있으며, 세대에 따라 경험하는 직장-가정 갈등의

내용이 질적으로 다르다는 것을 보여준 것이다. 그러나 본 연구에서는 이런 차이가 모든 세대 간에 분명하게 나타나지는 않았고, 특히 60대 이후의 연령층이 경험하는 직장-가정 갈등의 내용을 충분히 제시하지 못하였다. 연구 진행상 한계로 인해 일하는 60대 이상의 여성 노인들을 충분히 조사하지 못하였으며, 젊은 세대에 대해서도 전체 모집단을 대표할 만큼 충분히 많은 수의 표본을 연구하지 못하였다는 한계를 가지고 있다. 이 부분은 보다 전국적인 조사를 통해 검증이 되어야 할 사항이라고 여겨진다. 두 번째 한계점은 본 연구에서는 주된 초점을 발달단계에 따른 세대간 차이에 초점을 두었는데 직장-가정 갈등이 혼인여부, 자녀유무 및 자녀수나 막내 자녀의 연령 등 구체적인 개인의 조건에 따라 다를 수 있다는 점이다. 또한 세대 간에 차이가 나는 발달과업이 이런 변인들과 상호 관련될 수 있다는 점이다. 이런 부분은 직장가정 갈등에 대한 추후 분석에서 보다 깊이 있게 다루어져야 할 변인들로 여겨진다. 세 번째는 본 연구에서 얻은 개방적 데이터의 의미에 대해서이다. 이 데이터들이 응답자들이 경험하고 있는 직장-가정갈등의 내용을 반영하고 있는 것지만 이들이 과연 일반성을 가지고 있는 내용인지는 좀 더 다른 연구들에서 검토해 보아야 할 것으로 여겨진다. 네 번째 한계점은 본 연구에서 측정된 직장-가정 갈등이 주로 업무 시간차원에서 이루어진 갈등차원을 측정하였다는 것을 들 수 있다. 시간개념에서 만이 아니라 개인이 경험하는 긴장차원, 행동차원에서 직장-가정 갈등에서의 차이가 있는지 등을 세대 간으로 밝히는 것도 이런 영역의 최근 연구들(김현국, 유태용, 2009; Greenhaus & Beutell, 1985)에 비추어 의미 있는 후속 연구가

되리라 여겨진다. 다섯 번째는 본 연구에서는 직장-가정 갈등의 문제를 여성들에게만 적용하였다. 그러나 직장 가정 갈등의 문제는 여성들만 경험하는 문제가 아니다. 따라서 남성들에게도 이런 방식을 적용하여 남성들의 발달 단계에 따라 직장-가정 갈등에 어떤 차이가 발생하는지를 살펴볼 수 있을 것이다.

### 참고문헌

- 가영희 (2006). 성인의 직장-가정 갈등이 영역별 만족도와 주관적 삶의 질에 미치는 영향. *한국심리학회지: 여성*, 11(2), 163-186.
- 강혜련, 최서연 (2001). 기혼여성 직장-가정 갈등의 예측변수와 결과변수에 관한 연구. *한국심리학회지: 여성*, 6(1), 23-42.
- 김명소, 김혜원, 차경호 (2001). 심리적 안녕감의 구성개념 분석: 한국 성인 남녀를 대상으로. *한국심리학회지: 사회 및 성격*, 15(2), 19-40.
- 김명소, 김혜원, 한영석, 임지영(2003). 한국인의 행복한 삶에 대한 인구통계학적 특성별 분석. *한국심리학회지: 일반*, 22(2), 1-33.
- 김현옥, 유태용 (2009). 직무관련 변인이 일-가정 갈등에 미치는 영향과 조직몰입 및 직무열의에 대한 일-가정 갈등의 효과. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 22(2), 155-182.
- 박광배 (1993). 사랑과 일에 대한 일-가정의 상충효과: 남성들의 경우. *한국심리학회지: 사회 및 성격*, 7(1), 185-197
- 윤창영 (2001). 기혼 직장여성의 주관적 삶의 질에 대한 연구. 성균관 대학교 일반대학원 박사학위 논문.
- 장재윤, 김혜숙 (2003). 직장-가정간 갈등이 삶의 만족 및 직무 태도에 미치는 효과에 있어서 성차: 우리나라 관리직 공무원을 대상으로. *한국심리학회지: 사회문제*, 9(1), 23-42.
- 최희정 (1997). 배우자 사별로 인한 스트레스 및 사회적지지가 우울감에 미치는 영향, 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- Diener, E., Smith, H., & Fujita, F. (1995). Personality structure of well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 130-141
- 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.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management review*, 10, 76-88.
- Gutec, B, Searle, S., & Klepa, L.(1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied psychology*, 76, 560-568.
- Lawton, M. P(1975). The Philadelphia Geriatric Center Morale Scale: A Revision. *Journal of Gerontology*, 30, 85-89.
- Levinson, D. J. (1996). *The seasons of a woman's life*. New York: Knopf.
- Liang, J., Bollen, K. A. (1983). The structure of the Philadelphia Geriatric Center Morale Scale: A reinterpretation. *Journal of Gerontology*, 38, 181-189.
- Lodahl, T. & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal*

- of Applied Psychology*, 49, 24-33.
- 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.
- Radloff, L. S.(1977). The CES-D Scale: A self-report depression scale for research in the general population. *Applied Psychological Measurement*, 1, 385-401.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719-727.
- Warr, P. B. (1987). *Work, Unemployment and Mental Health*, Oxford: Clarendon Press.
- 1차 원고접수 : 2010. 6. 24  
2차 원고접수 : 2010. 8. 14  
최종게재결정 : 2010. 8. 25

## Generation Differences and Impacts on Happiness of Work-family Conflicts in Korean Working Women

**Juil Rie**

Dept. Psychology, Hallym University

**Kyung Ryu**

Dept. Psychology, Chungbuk National University

This study was conducted to identify the issue that the impact and contents of work-family conflicts(WFC) differed from generation to generation and these conflicts affect happiness of everyday life and organizational life differently from generation to generation. WFC was divided into work to family conflict(WIF) and family to work conflict(FIW). We analysed the differences between generations of impact and contents of WIF and FIW. We also analysed whether the two types of conflicts could explain happiness of everyday life and organizational life even when demographic variables or happiness decision variables were controlled by statistic procedure. Participants of our study were 412 working women in their 20s up to 60s. In this study, we identified the following results; 1) In case of women under the age of 60, qualitative contents of WFC differed from generation to generation, but the extent of WFC did not. 2) In the same group, frequencies of WIF were higher than of FIW regardless of generation, but among those in their 60s and older, the differences were not found. 3) The extent of influences on happiness of WIF and FIW differed from generation to generation. 4) Significant variables correlated with WIF and FIW differed from each other. 5) The two types of conflicts could explain happiness of everyday life even when demographic variables or happiness decision variables were controlled by statistic procedure, but it was not the same regarding the organizational life.

*Key words : work-family conflicts, happiness, generation differences, woman*

부록 1. 직장생활이 가정생활에 영향을 미치는 갈등상황에 관한 사례내용의 세대별분류

		직장생활이 가정생활에 미치는 영향	빈도	비율
20대	개인발전시간부족 (48건:60%)	1) 개인활동시간 부족-일에 바빠 자유시간 갖지 못함 등	17	21%
		2) 자기개발시간 부족-일 때문에 자기개발, 운동 못함 등	14	18%
		3) 대인관계활동시간 부족-친구, 지인 등 만날 시간 부족	17	21%
	가족배려시간부족 (29건:36%)	1) 가족행사참가시간 부족-가족행사, 모임 등 참여시간 부족	9	11%
		2) 가사일 시간 부족-집안청소, 가사일 등 시간 부족	17	21%
		3) 자녀와의 시간 부족-자녀양육시간부재 등	3	4%
기타 (3건:4%)	1) 개인적 스트레스 증가-일로 예민해지고 신경질적이 됨	3	4%	
30대 - 40대 초반	개인발전시간부족 (23건:25%)	1) 개인활동시간 부족-회식 등으로 여가, 문화시간부족 등	8	9%
		2) 자기개발시간 부족-새로운 학습, 운동, 자기개발시간 부족	11	12%
		3) 대인관계 활동 시간 부족-친구, 지인 등 만날 시간 부족	4	4%
	가족배려시간부족 (64건:70%)	1) 가족행사시간 부족-가족행사, 모임 등 참여시간 부족	17	18%
		2) 가사일시간 부족-집안청소, 가사일 등 시간 부족	14	15%
		3) 자녀와의 시간 부족-자녀양육시간, 자녀교육시간 등 부족	33	36%
기타(5건:5%)	1) 개인적 스트레스 증가-짜증, 피곤, 위 장애 등 발생 2) 배우자나 도우미 시간 요구	4 1	4% 1%	
40대 후반 - 50대	개인발전시간부족 (6건:18%)	1) 개인활동시간 부족-개인업무, 신앙 봉사시간 부족 등	2	6%
		2) 자기개발시간 부족-건강관리시간 부족	1	3%
		3) 대인관계활동시간 부족-친구 만날 시간 부족	3	9%
	가족배려시간부족 (27건:79%)	1) 가족행사시간 부족-가족행사, 모임 등 참여시간 부족	2	6%
		2) 가사일시간 부족-집안청소, 가사일 등 시간 부족	14	41%
		3) 자녀와의 시간 부족-양육시간부족, 대화시간부족 등	11	32%
기타. (1건:3%)	1) 개인적 스트레스 증가- 피로로 지침	1	3%	
60대	기타1	남편과 의견충돌	1	

부록 2. 가정생활이 직장생활에 영향을 미치는 갈등상황에 관한 사례내용의 세대별분류

		직장생활이 가정생활에 미치는 영향	빈도	비율
20대	개인일로 업무소홀 (1건: 6%)	1) 개인일로 업무소홀-학습 시험 준비로 지각	1	6%
	가족일로 업무소홀 (15건: 94%)	1) 가사일로 직장소홀-집안일로 지각, 업무 소홀 등 초래	4	25%
		2) 부모님일로 직장소홀-부모 병간호로 업무지장초래	8	50%
		3) 자녀일로 직장소홀-아이 인계로 회사지각	1	6%
		4) 배우자일로 직장소홀-	0	
5) 기타_가족의 병으로 직장 지각	2	13%		
30대 - 40대 초반	개인일로 업무소홀 (0건)	1) 개인일로 업무소홀	0	0%
	가족일로 업무소홀 (26건: 100%)	1) 가사일로 직장소홀-집안일로 지각, 업무 소홀 등 초래	7	27%
		2) 부모님일로 직장소홀-부모 병간호로 업무지장초래	3	12%
		3) 자녀일로 직장소홀-아이등교, 학교방문, 학교행사 등으로 회사지각, 업무 소홀 등	16	62%
4) 배우자일로 직장소홀	0	0%		
40대 후반 - 50대	개인일로 업무소홀 (1건: 6%)	1) 개인일로 업무소홀	1	6%
	가족일로 업무소홀 (15건: 88%)	1) 가사일로 직장소홀-집안 경조사로 업무 소홀	3	18%
		2) 부모님일로 직장소홀-	0	
		3) 자녀일로 직장소홀-자녀등교, 건강문제로 회사지각, 업무 소홀 등	10	59%
4) 배우자일로 직장소홀-남편 식사준비 등으로 업무 소홀	2	12%		
기타. (1건: 6%)	1) 가정일로 피곤	1	6%	
60대	기타1	1) 시간외 근무를 못함	1	