한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2008. Vol. 21, No. 2, 265-283

직장 및 가정에서의 성역할 행동특성의 차이, 행동 전이 및 직장-가정 양립간의 관계: 맞벌이 여성공무원들을 대상으로*

장 재 윤† 김 효 선
성신여자대학교 심리복지학부 중앙대학교 경영학부

본 연구는 Bem(1974)의 남성성 행동특성과 여성성 행동특성을 나타내 보이는 정도에 있어서 직장과 가정 영역에서 차이가 나는 지, 그러한 차이가 직장-가정 영역간 행동전이 및 직장-가정 양립에 어떤 영향을 미치는 지를 여성 공무원들을 대상으로 조사하였다. 159명의 자녀를 둔 맞벌이 여성 공무원들을 대상으로 설문조사 자료를 분석한 결과, 직장에서보다 가정에서 더 남성적 행동특성을 많이 드러내며, 여성적 행동특성은 반대로 가정에서보다 직장에서 더 많이 나타내는 것으로 나타났다. 직장과 가정영역간의 행동전이는 직장 및 가정에서 행동특성의 차이와는 아무런 관련이 없었다. 마지막으로 여성성 행동특성을 직장보다 가정에서 더 많이 내보일 경우, 직장-가정간의 양립수준이 더 높은 것으로 나타났다.

주요어 : 직장-가정 갈등, 남성성, 여성성, 성역할 관점, 행동전이, 여성 공무원, 맞벌이

---

* 이 논문은 성신여자대학교의 2006년도 교육인적자원부 수도권대학 특성화지원사업에 의하여 연구되었음
† 교신저자 : 장재윤, 성신여대 심리복지학부, 서울시 성북구 동선동 3가 249-1,
jaeyoonc@sungshin.ac.kr, 02-920-7589

www.kci.go.kr

21세기는 '여성의 시대'라고 불리는 만큼, 여성인력의 개발과 활용이 국가적인 아젠더 중의 하나가 되었다. 우수한 여성인력의 효율적인 활용은 국가 경쟁력 강화에 상당한 기여를 할 수 있는 잠재 영역인 것이다. 그러나 UNDP 인간개발보고서에 의하면, 여성의 사회적 참여의 척도라고 할 수 있는 여성 권한 척도(gender empowerment measures) 조사(2001년 기준)에서 우리나라는 64개국 중 61위에 머물고 있다. 또한, GDP 대비 여성의 경제활동참가율도 선진국에 비해 저조한 상태인데, 2004년 OECD 국가의 여성경제활동참가율이 평균 60.1%인 데 반해, 한국은 아직 53.9%에 머물고 있다. 그런데 더욱 문제가 되는 것은 주요 선진국의 여성노동 공급곡선이 남성의 경우와 유사하게 역 U자형으로 수렴되는 데 비해, 한국의 여성노동 공급곡선은 여전히 M자형 곡선으로 경력단절이 계속 고착되고 있다는 점이다[1]. 특히 한국 고학력여성들의 취업률은 더욱 낮을 뿐만 아니라, 경력단절 후 노동시장 진입을 아예 포기하는 L자형 취업곡선을 보인다(박수미, 2006).

한국 여성들의 노동공급곡선이 여전히 M자형(또는 L자형)을 보이는 이유 중의 하나는 직장과 가정생활을 양립하기 어려운 여건 때문이다. 많은 직장 여성들은 가정에서의 역할수행을 제한하는 직무관련 요구들에 직면하며, 이러한 상황은 여성이 조절해야 할 직장과 가정의 요구간 갈등 수준을 크게 증가시킨다. 따라서 이중 역할을 수행함으로써 겪게 되는 갈등이 직장 및 가정간의 유기적 관계를 저해하는 요소로 대두되었으며, 직장과 가정간 역할갈등(직장-가정 갈등)은 스트레스의 중요한 원천이자 직장여성들의 삶의 만족에 영향을 주는 주요한 요인이다(장재윤, 김혜숙, 2003; 홍숙기, 1994; Adams, King, & King, 1996; Kossek, & Ozeki, 1998).

일반적으로 직장-가정 갈등(WFC)은 직장 영역과 가정 영역간의 갈등을 기술하기 위한 용어로, 이는 직장에서의 역할로부터 나오는 요구가 가정에서의 역할로부터 나오는 요구와 갈등을 일으키는 일종의 역할간 갈등(Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, & Rosenthal, 1964)이다. Greenhaus와 Beutell(1985)은 직장-가정 갈등의 3가지 원천을 구분하여 제시하였다. 첫째, 시간 기반 갈등(time-based conflict)으로, 한 역할의 수행에 소요되는 시간이 다른 역할의 수행을 저해하는 경우를 나타낸다. 둘째, 긴장 기반 갈등(strain-based conflict)은 한 역할로부터의 압력과 긴장이 다른 역할의 수행을 방해할 경우를 나타낸다. 마지막으로 행동 기반 갈등(behavior-based conflict)으로, 한 역할에서의 행동이 다른 역할에서의 행동과 양립되지 않는 경우를 나타낸다. 행동기반 갈등이 높다는 것은 두 영역간의 행동전이가 쉽게 이루어지지 않음을 의미한다.

본 연구에서는 맞벌이 여성들의 직장-가정 갈등을 유발하는 행동 기반 갈등에 초점을 맞추어서 직장과 가정에서의 행동특성-특히 성역할 행동특성-의 차이가 직장-가정간의 행동전이와 직장-가정 양립에 어떠한 영향을 미치는가를 살펴봄으로써 여성인력의 개발과 활용

1) 한국여성들의 생애주기별 경제활동 상태를 살펴보면, 2004년 조사에서 25세-29세 여성들의 63.7%가 노동시장에 진입했다가 결혼, 출산을 거치면서 이들 가운데 13.4%가 노동시장을 퇴장하여 30세-34세에는 여성의 50.3%만이 노동시장에 잔류한다. 이후 어느 정도 자녀가 자란 40세-44세에 여성들이 노동시장에 재진입함으로써 65.4 %로 정점을 이루다가, 이후 고령화와 함께 서서히 노동시장에서 퇴장한다.

www.kci.go.kr

에 시사점을 찾고자 하였다.

직장과 가정간의 관계에 대한 관점

직장과 가정간의 관계를 설명하기 위해서 세 가지 개념적 모델이 제시되어 왔다(Kabanoff, 1980; Staines, 1980; Barnett & Hyde, 2001; Edwards & Rothbard, 2000). 먼저, 직장과 가정에서 일어나는 것 사이에 유사성이 있다는 주장으로, 직장과 가정간의 정적 혹은 부적 관계를 가정하는 파급모델(spillover model)이다. 세 가지 모델 중 파급모델이 가장 많이 연구되었을 뿐만 아니라, 가장 지지를 많이 받고 있다. 이 모델은 대부분 직장-가정간 갈등(conflict) 또는 방해(interference)의 관점에 근거하는 데, 서로 양립할 수 없는 직장과 가정 영역으로부터의 동시적인 압력에 초점을 둔다(Greenhaus & Beutell, 1985; 장재윤 김혜숙 2003). 이러한 갈등은 부적 파급(negative spillover)으로도 불리며, 직장 또는 가정영역 어느 쪽에서든지 생길 수 있다. 즉, 직장이 가정에 영향을 미치는 직장-가정 방해(WIF, 예를 들어, 야근으로 가사 일을 못하거나 아이들과 함께 하지 못하는 경우)와 가정이 직장에 영향을 미치는 가정-직장 방해(FIW, 예를 들어, 아이 또는 배우자의 질병으로 결근을 하게 되는 경우)라는 두 가지 갈등이 있을 수 있으며, 어느 한 쪽이 일방적으로 다른 쪽에 갈등을 유발한다기 보다는 상호 순환적인 특성을 지닌다.

최근에는 정적 파급(positive spillover) 효과에 초점을 두고 한 영역에서의 역할이 다른 영역에서의 역할의 질을 강화하거나 충실화할 수 있다는 관점이 대두되었다. 충실화(enrichment) 관점이라고 불리는 이 관점은 직장과 가정에서의 역할로부터 나오는 다양한 자원들이 다른 역할에서의 긍정적 경험을 제공하는 데 도움이 된다고 주장하며, 직장-가정 향상(enhancement), 직장-가정 촉진(facilitation)이라는 개념을 중시한다. 아직 직장-가정 갈등만큼 많이 연구되지는 않았지만, 충실화 관점은 그 프로세스에 대한 연구가 축적되고 있으며, 개념의 측정 및 선행변인과 결과변인을 찾으려는 노력이 진행 중에 있다(Grzywacz & Marks, 2000; Kirchmeyer, 1992). 기본적으로 충실화는 한 역할에서 획득한 자원을 다른 역할에서의 과제에 성공적으로 응용하는 경우에 나타난다. 예를 들어, 부모가 자녀와의 상호작용을 통해 대인간 스킬을 개발하였고, 이를 나중에 직장에서의 역할 수행에 응용하여 효과적인 경영자가 되는 것이다(Ruderman, Ohlott, Panzer, & King, 2002). 갈등이나 방해가 두 방향에서 작동하는 것처럼 충실화도 물론 양 방향(work-to-family and family-to-work) 모두에서 나타날 수 있다.

둘째, 파급모델과는 반대되는 개념으로 직장과 가정간에 역의 관계가 있다고 주장하는 보상모델(compensation model)이다. 직장-가정 보상(compensation) 기제는 한 영역에서의 불만족을 상쇄하기 위해 다른 영역에서의 만족을 추구하려는 노력을 나타낸다(Lambert, 1990; Zedeck, 1992). 이러한 노력은 불만족스러운 역할에서의 관여는 줄이고 보다 더 만족스러운 역할에서의 관여는 증가시키는 형태를 보인다. 또는 한 역할에서의 불만족에 대해 다른 역할에서의 보상적 경험 또는 충족감을 주는 경험을 추구하는 반응을 보일 수 있는데(Zedeck, 1992), 예를 들어, 직장에서 매우 피곤한 일을 하고난 후 레저 활동에 빠지는 것처럼 다른 역할에서 대비되는 경험을 추구함으로써 한

www.kci.go.kr

역할에서의 부정적 경험을 배상하려는 노력을 나타낸다.

마지막으로 일의 영역과 일을 벗어난 영역 간에는 분명한 구분이 있어 개인이 다른 영역에 영향을 미치지 않고도 한 영역에서 성공할 수 있다고 보는 분리모델(segmentation model)이다. 직장-가정 분리(segmentation)는 원래 직장과 가정에서의 역할은 서로 독립적이어서 한 역할에의 참여가 다른 역할에 아무런 영향을 미치지 않는다는 관점을 나타냈다. 보다 최근에는 분리 기제가 직장과 가정 역할간의 의도적인 구분(intentional separation)을 의미하는 것으로 바뀌었다. 즉 한 역할에서의 사고, 느낌, 행동이 다른 역할에서의 수행에 영향을 미치지 않도록 적극적으로 노력하는 것이다(Edwards & Rothbard, 2000).

Ashforth, Kreiner, 및 Fugate(2000)는 '역할전이(role transition)'라는 개념을 사용하여, 개인의 직장과 가정간의 관계가 때로는 서로에게 긍정적으로 혹은 부정적으로 영향을 미치기도 하고, 때로는 분리되거나 보상적인 관계가 될 수 있다고 주장한다. 역할전이란 직장과 가정, 그리고 제 3의 사회적 영역에서의 역할들간의 심리적(그리고 신체적) 이동을 의미하는데, 한 역할에서의 탈퇴(role exit) 및 다른 역할에의 진입(role entry) 과정으로 이루어진다. 예를 들어, 아침에 기저귀를 갈던 사람이 오후에는 팀장 역할을 하는 것과 같이 개인의 일상생활은 수많은 역할 전이의 연속으로 볼 수 있으며, 즉각적인 역할전이는 때로는 상당히 해내기 어려운 과제가 되기도 한다는 것이다. 이러한 역할전이의 핵심개념으로 역할 유연성(role flexibility) 및 역할 투과성 (role permeability), 그리고 역할 대조 (role contrast)를 들 수 있는데, 이 개념들의 조합에 따라 역할분리-역할통합의 연속성(role segmentation-role integration continuum)을 상정할 수 있다고 주장하였다. 즉, 높은 수준의 역할분리는 역할간의 유연성과 투과성이 낮고, 역할 정체성간의 대조가 심해서 역할전이가 쉽게 되지 않는 특성을 보이는 반면, 높은 수준의 역할통합은 이와 반대로 역할간의 유연성과 투과성이 높고 역할 정체성간의 유사성이 높아서 즉각적인 역할전이가 가능하다.

Ashforth 등(2000)의 연구는 직장과 가정간의 관계가 개인적, 상황적, 그리고 문화적 특성에 따라서 역동적으로 변화할 수 있다는 점을 잘 보여준다. 이들의 연구는 또한, 직장과 가정의 관계에 관한 앞으로의 연구들이 어느 한 모델을 지지하는가에 초점을 맞추기보다는 분리와 통합을 손쉽게 하거나 어렵게 하는 기제들이 무엇인지, 예를 들면, 특히 직장과 가정에서의 역할의 내용, 즉 각 영역에서의 행동특성이 역할통합과 분리에 어떠한 영향을 미치는지에 관심을 기울일 것을 요구한다.

연구가설

본 연구에서는 자녀를 둔 여성 공무원들을 대상으로, Bem(1974)의 양성성 개념에 근거한 남성성 행동 특성과 여성성[2] 행동 특성 문항들을 사용하여, 직장영역과 가정영역에서 그러한 행동특성들을 얼마나 많이 나타내는 지를 조사하였다. 그리고 직장과 가정 영역에서의 남성성과 여성성 행동 특성의 (불)일치 정도가 직장-가정 양립에 미치는 영향을 고찰하

2) 남성성과 여성성이라는 용어는 남성과 여성의 성 정형화된 행동으로 고착시키는 문제가 있기에 이제는 주도성(agency)과 친화성(communion)이라는 이름으로 불리기도 한다.

www.kci.go.kr

고자 하였다.

앞서 문헌 고찰에서 볼 수 있듯이, 직장과 가정간의 관계에 대해서는 다양한 관점들이 제기되고 있지만, 실제로 두 영역에서의 행동 특성에서의 차이를 구체적으로 밝힌 연구는 거의 없다. 앞서 소개된 직장과 가정간의 관계에 대한 갈등관점과 충실화 관점의 대비, 두 영역간의 관계에 대한 여러 가지 모형 등에 대한 보다 세부적인 분석에 앞서 이루어져야 할 것이 바로 두 영역에서의 실제적인 행동 특성에 있어서의 차이를 분석하는 것이다.

따라서 본 연구에서는 직장과 가정영역에서의 행동특성의 차이를 파악하기 위하여 Bem (1974)의 성역할 개념을 사용하였다. 성역할(sex role)이란 남성이든 여성이든 각 성의 특성을 나타내는 사회적인 역할이나 행위를 말하는 것으로, 각각의 성에 대해 적절하다고 생각되는 행위에 관한 사회의 문화적 기대라 할 수 있다. 이러한 역할들은 한 개인이 그가 속해 있는 사회에서 규정하는 성에 적합한 행동, 태도 및 가치를 학습함으로써 얻어질 수 있다. 오랫동안 성역할에 대한 개념은 남성성, 여성성을 단일 차원으로 보고 이들은 각기 양극을 대표한다고 보는 양극의 개념으로 이해되어 왔으며, 이와 같은 성역할을 이상적인 것으로 보는 고정관념을 고수해왔다. 즉, 남녀는 다른 성격을 가지고 있으며, 남성은 남성적인 성향만을, 여성은 여성적인 성향만을 가지고 있으며 그것이 바람직하다고 여겨져 온 것이다. 그러나 1970년대 Bem(1974)은 양성성(androgyny)이라는 개념을 새로이 제시하였다. 전통적으로 모든 여성은 여성답고, 모든 남성은 남성다운 것이 바람직하다고 생각되어 온 것과는 달리, 양성적 시각에서는 여성성이나 남성성이라는 것이 사회적으로 형성된 고정관념을 반영하는 것일 뿐이고, 남성성과 여성성은 서로 상반되거나 모순되는 것이 아니라 바람직한 남성적 특성과 바람직한 여성적 특성이 한 사람 안에 공존하는 것으로 정의하였다. 또한 이러한 두 특성 사이의 균형의 정도는 각 개인의 성역할이 다양한 것과 마찬가지로 다양한 형태로 이루어질 수 있다고 주장하였다. 다시 말해 어느 한 개인이 남성성과 여성성을 모두 높게 가질 수도 있으며, 남성성이나 여성성만을 더 높게 가질 수도 있다는 것이다. 특히, Bem(1974)은 성역할 분야의 객관적인 연구를 위해 표준화된 성역할 측정검사(Bem Sex Role Inventory: BSRI)를 개발함으로써, 성역할의 구조를 밝혀내고 성역할 특성과 여러 심리학 분야의 주요 개념들과 연관성을 밝혀내는 데 중요한 역할을 하였다.

대부분의 연구들이 성역할 특성을 정적인 개념으로 항상성을 유지한다고 가정하였으나, 성역할 특성은 사회적 맥락에 따라서도 달라질 수 있다(Deaux & Major, 1987; Sherif, 1982; Smith & Noll, 1999). Smith와 Noll(1999)은 대학생들을 대상으로 한 연구에서 성역할 특성에 대한 기술이 상황에 따라서 어떻게 달라지는가를 살펴보았다. 이들은 성역할에 대한 기술이 상호작용 상대방의 성별(같은 성 vs. 반대의 성) 및 관계의 성격(친밀한 관계 및 익명의 관계)에 따라 달라지는가를 살펴보았는데, 그 결과 남성의 경우에는 상호작용 상대가 여성인 경우 남성의 경우에 비교해서 여성성이 높아진다는 것을 발표하였다. 그러나 여성의 경우에는 남성성과 여성성 모두에서 상호작용 상대의 성별 그리고 관계의 성격에 따라서 유의미한 차이가 발견되지 않아서, 여성이 남성에 비해서 상대적으로 성역할이 변하지 않다는 결과를 발견하였다. 직장과 가정을 양립해

www.kci.go.kr

야하는 여성근로자들이 실제로 직장과 가족의 영역에서 성역할 행동특성을 다르게 표현하는 가에 대해서는 연구된 바가 없지만, Smith와 Noll(1999)의 연구는 직장과 가정의 역할 정체성에서의 차이는 성역할 행동 특성상에서도 차이를 보일 수 있음을 시사한다.

본 연구에서는 이러한 성역할 개념에 근거하여 직장과 가정 영역에서의 행동특성의 차이를 분석하고자 하였으며, 보다 구체적으로 다음과 같은 세 가지 연구 질문을 가졌다.

첫째, 자녀를 둔(즉, 가정에서 중요한 역할을 갖는) 직장 여성들을 대상으로 남성성 행동특성과 여성성 행동특성들을 직장과 가정영역에서 얼마나 내보이는 지를 비교하고자 하였다. 전통적인 성 역할 관점(gender role view)에 의하면, 남성과 여성에 대해서 전통적인 역할의 상이성을 강조하는 데, 남성은 직장과 관련된 책임, 여성은 가정과 관련된 책임이 각자의 고유역할이라고 본다. 따라서 직장에서는 여성성 행동특성보다는 남성성 행동특성을 더 많이 내보일 것으로 예상되며, 가정에서는 남성성 행동특성보다는 여성성 행동특성을 더 많이 내보일 것으로 예상된다. 또한, 상황 적합성(contingency)에 의한 적응 관점에서도 직장과 가정생활 모두에 잘 적응하고 있는 여성의 경우에는 직장에서는 남성성 행동특성, 가정에서는 여성성 행동특성을 더 많이 내보이는 이중적 형태를 보일 수도 있을 것이다. 즉, 이러한 주장의 근거는 상황에 부합하는 행동특성을 내보이는 능력은 환경에 대한 적응력과 관련이 되기 때문이다. 앞서 직장-가정간의 관계에 대한 갈등적 관점은 두 영역에서의 상호 불일치(부적 관계)를 가정한다는 면에서 이러한 관점과 유사하다.

그러나 직장과 가정에서의 행동특성의 일치 여부에 대해서는 상반되는 시각도 있을 수 있는 데, Edwards와 Rothbard(2000)가 제시한 일치(congruence) 관점에 의하면, 유전적 요인, 성격특질 또는 일반적인 행동 스타일이라는 공통원인의 영향으로 직장과 가정 영역에서 유사한 행동특성을 나타낼 수 있다. 또한 앞서 언급된 직장과 가정간의 관계에 대한 충실화 관점은 두 영역에서의 여러 가지 특성(예: 행동특성)에 있어서 유사성을 가정하고 있다.

이러한 다소 상반된 관점이 있지만, 아직까지 우리 사회에 성역할 고정관념이 여전히 상존하고 있다는 점에 근거하여, 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1. 자녀를 둔 기혼 직장여성들은 직장에서는 여성성보다는 남성성 행동특성을 더 많이 내보일 것이다.

가설 2. 자녀를 둔 기혼 직장여성들은 가정에서는 남성성보다는 여성성 행동특성을 더 많이 내보일 것이다.

직장과 가정 영역에서의 성역할 행동특성이 차이가 날 수 있다는 가능성은 이러한 차이의 내용과 정도가 직장-가정간의 긍정적인 행동전이(positive spillover)에 영향을 미칠 수 있음을 시사한다(Ashforth, et al., 1999). Ashforth 등(1999)의 역할전이의 개념을 적용해본다면, 성역할 행동특성의 차이가 크면 클수록 역할 전이를 함에 있어서 더 많은 변화 혹은 불연속성을 동반하기 때문에 두 영역간의 긍정적인 행동전이보다는 역할갈등을 일으키기 쉬울 것이라고 예측할 수 있다. 사회심리학의 행동일관성(behavioral consistency) 관점에서도 직장과 가정 영역에서의 행동특성상의 불일치나 큰 차이는 정체성 혼란을 갖고 올 수 있다고 본

www.kci.go.kr

다. 이와 반대로 두 영역에서의 유사성은 한 영역의 역할을 수행하면서 습득한 기술들을 다른 영역의 역할을 하면서 활용하기 용이하게 하기 때문에 결과적으로 직장-가정 촉진과 같은 충실화를 가능하게 한다. 따라서 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 3. 자녀를 둔 기혼 직장여성들의 경우, 직장과 가정에서의 남성성 및 여성성 행동특성에 있어 유사성이 클수록 직장과 가정생활간의 행동 전이가 잘 될 것이다.

마지막으로, 직장과 가정영역에서의 행동 불일치가 직장-가정 양립에 미치는 영향을 고찰하고자 하였다. 양성성에 대한 연구들에서는 양성성의 중요한 특징으로, 다양한 반응 레퍼토리를 가지고 있는 것, 상황의 요구에 따라 유연하게 반응하는 것, 환경에 효과적으로 대처하는 것 등을 들고 있다(정진경, 1989). 따라서 양성적인 사람은 여성적인 행동과 남성적인 행동을 융통성 있게 수행함으로써 더욱 다양한 행동 양상을 보일 수 있으며 상황에 따른 유연한 반응을 보이고 적절히 대처할 수 있다는 것이다. 그러므로 양성성이 더욱 바람직하고 적응적인 성격인 것으로 가정하였다. 따라서 직장에서의 남성적 행동특성, 가정에서의 여성적 행동특성이 상호 전이되어 양성적 특성을 가지는 것은 환경 적응에 상당한 이점이 있다. 또한 두 영역에서의 행동 불일치가 클수록 자신의 고유한 정체성을 드러내기 어려운 상황임을 나타내는 것이라면 불일치의 정도가 클수록 직장-가정 갈등이 더 심할 것이며, 이 둘간의 균형을 잡기가 더 어려울 것이다. 그러나, 상반되는 관점으로, 두 영역간의 행동 특성의 불일치가 적응의 한 측면이라면 오히려 불일치가 클수록 갈등 수준은 낮고, 더 균형 잡힌 삶을 사는 것으로 볼 수도 있을 것이다.

본 연구에서는 양성성과 행동 일관성의 관점에 근거하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 4. 자녀를 둔 기혼 직장여성들의 경우, 직장과 가정에서의 남성성 및 여성성 행동특성이 유사할 수록 직장과 가정생활간의 양립 수준이 높을 것이다.

방 법

연구 대상자

중앙부처 및 지방자체단체(3개) 여성 공무원 300명을 대상으로 본 연구에서 측정하고자 하는 변인들을 포함한 설문 조사가 실시되었다. 설문조사는 양성평등 및 여성 직장인의 삶의 만족과 관련된 프로젝트를 수행하는 과정에서 이루어졌다. 본 연구에서는 연구 대상자를 자녀를 둔 맞벌이 기혼 여성들로 한정하였는 데, 이들이 직장-가정간 갈등과 관련된 본 연구의 주제를 다루기에 가장 적합한 집단이었기 때문이었다. 연구 대상자의 조건에 부합한 분석 가능한 최종 표본 수는 159명이었다.

대상자의 연령은 만 27세에서 57세까지 넓게 분포하였고, 평균연령은 만 40세(표준편차=6.28)였으며, 30대와 40대가 전체연령의 약 90%를 차지하였다. 전체 응답자들의 25%가 1명, 61%가 2명, 14%가 3명의 자녀를 두고 있었다. 입직 당시에는 71%, 현재는 91%가 전문대졸 이상의 학력을 가졌고, 직급 중 7급이

www.kci.go.kr

44%로 가장 많았고, 6급과 8급이 각각 21%였으며, 5급과 9급이 약 6%였다(2급 1명, 3급 3명). 가계 월평균 소득은 400-500만원이 34%로 가장 많았고, 300-400만원이 27%였으며, 200-300만원이 14%, 500-600만원이 13%, 600만원 이상이 11%였다. 공무원 재직기간은 11개월부터 39년까지 다양하였으며, 평균은 약 16년이었다(표준편차=약 86개월).

변인 정의 및 측정

성역할 행동특성

양성성 검사들 중에서 가장 널리 사용되어 온 것이 Bem(1974)이 개발한 성역할검사(BSRI)이다. 이 검사는 양성성 이론에 입각하여 여성과 남성에 대한 사회문화적인 고정관념을 기초로 한 문항들로 구성되어 있고 여성성과 남성성을 독립적으로 측정한다. 우리나라에서도 우리 사회에 적합한 양성성 이론에 입각한 표준화된 검사의 필요성이 대두되어, 정진경(1990)은 한국사회의 전형적인 성역할 고정관념들을 경험적 연구를 통해 밝혀내고, 이를 기초로 우리 사회에 적합한 표준화된 한국 성역할 검사(Korean Sex Role Inventory: KSRI)를 개발하였다. 본 연구에서는 정진경(1990)의 척도 문항들 중 남성성, 여성성, 중성성 별로 각각 5문항씩 추출하여 사용하였다.[3] 남성성 문항들은 '믿음직스럽다', '자신감이 있다', '독립적이다', '주장적이다', '결단력이 있다'의 5문항이었으며, 여성성 문항들은 '섬세하다', '친절하다', '부드럽다', '따뜻하다', '꼼꼼하다'의 5문항이었다. 본 연구에서는 직장 및 가정을 분리하여, 동일한 10개의 문항에 대해 두 영역에서의 자신의 특성과의 일치 정도를 5점 척도 상에 평가하도록 하였다. 직장 영역에서 남성성 문항들의 내적 합치도는 .77이었으며, 여성성 문항들은 .70이었으며, 가정 영역에서의 남성성 문항들의 내적 합치도는 .73, 여성성문항들은 .81이었다. 직장영역에서는 남성성 문항들이 내적 합치도가 높고, 가정 영역에서는 여성성 문항들이 내적 합치도가 더 높다.

직장-가정 행동전이. Carlson(1999)은 직장-가정간 갈등의 방향성(직장->가정 vs. 가정->직장)과 갈등의 근거(시간 기반, 스트레스 기반, 행동 기반 갈등)에 의해 6가지 하위 범주로 나누어 직장-가정간 갈등 척도를 개발한 바 있다. 앞서 언급된 충실화 관점에서처럼, 직장과 가정간에는 긍정적인 행동 전이효과가 있다는 일련의 연구(Lee, Chang & Kim, 2008; Ruderman, et al., 2002)에 바탕을 두고, 본 연구에서는 Carlson의 척도 문항들 중 행동 기반 문항들로 직장-가정 행동전이를 측정하였다. 즉, Carlson의 척도 문항들 중 직장에서 가정으로의 행동전이와 가정에서 직장으로의 행동전이의 두 차원에 해당하는 문항을 사용하였는데, 직장에서 가정으로의 전이는 "업무에서 나의 행동방식이 가정에서의 문제를 해결하는데

3) 20문항 중 5문항만을 추출한 이유는 전적으로 설문조사 분량의 제약 때문이었다. 프로젝트의 일환으로 조사가 진행되었기에, 다른 관련 변인들을 측정하는 과정에서 성역할 척도 문항을 모두 사용할 수 없었으며, 20문항 중 5문항을 프로젝트 참여자들과의 협의를 통해 추출하였다. 본 연구에서는 이 문항들을 직장과 가정영역으로 구분하여 사용하므로, 최종 5문항을 추출하는 과정에서 직장과 가정 영역 모두에서 관련이 있는 문항들만을 선정한다는 기준을 적용하였다. 예를 들어 남성성에 속하는 문항인 '야심이 있다'와 같은 문항은 제외되었는 데, 직장과는 달리 가정에서는 별로 관련이 없기 때문이었다.

www.kci.go.kr

도움이 된다"와 "직장에서의 나의 행동방식이 내가 더 좋은 부모와 배우자가 되는 것에 도움이 된다"의 두 문항이었다. 가정에서 직장으로의 전이는 "가정에서의 나의 행동방식은 직장에서도 도움이 된다"와 "가정에서 문제를 해결하는 방식은 업무에서도 유용한 것 같다"의 두 문항이었다. 앞에서와 같이 5점 척도상에서 응답하도록 하였고, 네 문항 전체의 신뢰도 계수는 .87이었다.

직장-가정 양립

직장과 가정 영역의 효과적인 양립 정도를 측정하기 위해 본 연구에서 개발한 다음 두 문항을 사용하였다: "나는 직장에서의 역할과 가정에서의 역할 모두를 별 어려움 없이 해내고 있다"와 "나는 직장과 가족생활을 양립하기 어렵다(R)." 두 문항에 대하여 5점 척도 상에 응답하도록 하였고, 척도의 신뢰도는 .64였다.

남성성 및 여성성 차이

본 연구의 가설을 검증하기 위해서는 성역할 행동특성에 있어서의 직장과 가정영역에서의 차이점수를 산정하여야 한다. 이를 위해 먼저, 직장과 가정 각각에서 남성성 및 여성성 점수를 구하였다. 그 다음으로 남성성 차이점수는 직장에서의 남성성 점수에서 가정에서의 남성성점수를 뺀 후, 그 값의 절대값을 취하였다. 여성성 차이점수도 직장에서의 여성성점수와 가정에서의 여성성점수를 뺀 후 절대값을 취하는 동일한 절차를 거쳤다. 이러한 절차는 차이의 방향을 고려하지 않는 약점이 있으나, 본 연구에서는 방향에 대한 고려보다는 우선적으로 두 영역에서의 성역할 행동특성의 차이에 관심이 있으므로 가장 적합한 계산절차라고 판단되었다.

절대값을 취하기 전의 남성성 차이와 여성성 차이 점수의 범위는 남성성의 경우는 -1.6~1.8, 여성성의 경우에는 -1.0~2.2였으며, 남성성 차이 점수의 경우, 직장에서보다 가정에서 더 높은 수준을 보인 사람이 52%, 두 영역에서의 점수가 동일한(차이가 없는) 사람이 21%, 그리고 가정에서 더 높은 수준을 보인 사람은 27%였다. 여성성 차이 점수의 경우, 직장에서보다 가정에서 더 높은 수준을 보인 사람이 32%, 두 영역에서의 점수가 동일한(차이가 없는) 사람이 26%, 그리고 가정에서 더 높은 수준을 보인 사람은 42%였다. 남성성 차이와 여성성차이점수간의 상관계수는 .09로 유의하지 않았다.

결 과

인구통계적 특성 및 측정변인들간의 상관관계

본 연구에서의 다양한 인구통계적 변인들과 측정변인들간의 상관관계를 분석한 결과가 표 1에 제시되어 있다. 먼저, 연령의 경우, 직장-가정 양립, 직장에서의 남성성 및 여성성 행동특성, 그리고 여성성에서의 차이점수와 유의한 상관을 보였다. 자녀 수의 경우, 직장-가정 양립 및 직장에서의 여성성 행동특성과 유의한 정적 상관을 보였고, 남성성 차이점수와는 유의한 부적 상관을 보였다. 학력의 경우, 행동전이와 유의한 부적 상관을 보였고, 남성성 차이와는 정적 상관을 보였다. 직급은 직장과 가정에서의 남성성과 유의한 정적 상관이 있었고, 행동전이 및 여성성 차이와도 유의한 정적 상관을 보였다. 마지막으로 가계월 수입은 행동전이 및 여성성 차이와 유의한

www.kci.go.kr

표 1. 인구통계변인과 측정변인들간의 상관관계

	평균(sd)	연령	자녀수	학력	직급	가계월수입
남성성(직장)	3.46(.49)	.16*	.15	.08	.17*	.12
남성성(가정)	3.57(.53)	.15	.12	.06	.17*	.03
여성성(직장)	3.49(.46)	.21**	.18*	-.00	.14	.06
여성성(가정)	3.38(.60)	.05	.14	.14	-.05	-.13
행동전이	3.17(.66)	.16	.10	-.19*	.20**	.19**
남성성 차이	.326(.31)	-.10	-.18*	.17*	-.12	-.17*
여성성 차이	.355(.37)	.19*	.01	-.07	.24**	.21**
직장-가정양립	3.53(.72)	.23**	.22**	.01	.07	.03

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

정적 상관을 보였다.

성역할 행동특성들의 직장영역과 가정영역에서의 차이

먼저, 남성성 행동특성과 여성성 행동특성을 직장영역과 가정영역에서 쌍대(paired) t-검증으로 비교한 결과가 표 2에 제시되어 있다. 표 2에서 볼 수 있듯이, 남성성은 직장보다는 가정에서 유의하게 더 높고, 여성성은 가정보다는 직장에서 유의하게 더 높은 결과를 보였다. 전통적인 성역할 관점에서 보면, 남성성은 직장, 여성성은 가정에서 더 보이는 것이 적절하지만, 우리나라 여성 공무원들의 경우, 이와는 반대의 양상을 보인 것이다. 또한 직장영역에서는 남성성과 여성성 간에는 유의한 차이가 없지만, 가정영역에서는 유의하게 더 남성성이 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 가설 1과 2를 모두 지지하지 않는 것일 뿐만 아니라, 가설 2의 경우에는 예측과는 반대의 결과를 보였다.

표 2. 남성성과 여성성의 비교

	직장	가정	t
남성성	3.46(.49)	3.56(.53)	-2.77**
여성성	3.49(.46)	3.38(.60)	2.64**
t	-.50	3.84**	

주) ( )안은 표준편차, * $p<.05$, ** $p<.01$

좀 세부적으로 고찰하기 위하여 성역할 행동특성 문항들에 대해 직장과 가정영역들에서 평균적인 차이가 나는 지를 쌍대 t-검증을 통해 살펴보았다. 표 3에 그 결과가 제시되어 있는 데, 남성성 행동특성을 갖는 문항들의 경우, '독립적이다'를 제외하고는 모두 가정영역에서 유의하게 더 높은 수준을 보였다. 즉, 직장영역에서보다는 가정영역에서 보다 더 '믿음직스럽고', '자신감이 있고', '주장적이며', '결단력이 있는' 것으로 나타났다. 이런 특성들은 남성적 행동특성을 반영한다고 볼 때, 직장 여성, 특히 자녀를 둔 기혼 여성공무원들은 직장에서보다는 가정에서 더 남성적 행동을 많이 드러내는 것으로 볼 수 있다. 이것은 직장은 남성적 특성, 가정은 여성적 특

www.kci.go.kr

표 3. 남성성/여성성 문항들의 쌍대 t-검증

남성성 문항				여성성 문항			
	직장	가정	*t*		직장	가정	*t*
믿음직스럽다	3.57(.57)	3.83(.79)	-4.56**	섬세하다	3.26(.71)	3.25(.82)	.21
자신감이 있다	3.61(.65)	3.68(.67)	-1.20	친절하다	3.76(.62)	3.41(.78)	5.63**
독립적이다	3.49(.76)	3.41(.91)	1.19	부드럽다	3.50(.71)	3.43(.78)	1.02
주장적이다	3.24(.80)	3.38(.84)	-1.95*	따뜻하다	3.67(.66)	3.64(.71)	.58
결단력이 있다	3.37(.70)	3.51(.73)	-2.68**	꼼꼼하다	3.25(.79)	3.21(.92)	.83

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

성을 요구하리라는 전통적 성역할 관점과는 일치하지 않는 결과이다.

또한 여성성 행동특성을 나타내는 문항들에 대하여 동일하게 직장영역과 가정영역간의 비교를 위해 쌍대 *t*-검증을 실시한 표 3의 결과에 의하면, 모든 특성에 있어서 가정영역보다는 직장영역에서 더 높은 수준을 보였다. 특히 '친절하다'라는 여성적 특성은 유의하게 가정보다는 직장에서 더 높은 수준을 보였다. 이러한 결과 역시 앞서 언급한 바와 같이 전통적 성역할 관점과는 배치가 된다. 가정에서보다 더 '친철한' 행동을 보이는 것이 전통적 관점과 일치하기 때문이다. 남성성 문항들과 여성성 문항들을 분석한 결과를 종합하면, 우리나라 여성 공무원들은 전통적인 남성 영역인 직장 영역에서는 남성적 특성을 덜 내보이는 반면, 전통적으로 여성 영역인 가정 영역에서는 오히려 여성적 특성을 덜 내보이는 것으로 나타났다.[4)]

4) 설문조사에서는 중성성 문항들(부지런하다, 솔직하다, 화를 잘낸다, 이해심이 많다, 독선적이다)에 대해서도 조사가 되었으며, 차이검증을 실시한 결과, 부지런하다(t=3.73, p<.01), 독선적이다(t=-2.54 p<.05), 화를 잘낸다(t=-4.72, p<.01)에서 유의한 차이가 났으나, 전체 문항을 합한 중성성 차원에서는 유의한 차이가 없었다.

직장과 가정영역에서의 행동특성 차이와 직장-가정간 행동전이 및 직장-가정양립과의 관계

본 연구의 주요 측정변인들간의 상관계수가 표 4에 제시되어 있다. 먼저 성역할 행동특성 변인들간의 상관을 살펴보면, 직장에서의 남성성은 다른 상관계수들 보다 가정에서의 남성성과 더 높은 상관을 보이며(r=.63), 가정에서의 여성성과 직장에서의 여성성도 높은 수치(r=.58)를 보였다. 이것은 한 개인의 기본 성향이 반영된 것으로, 직장이나 가정이라는 장면에 관계없이 자신의 고유한 특성이 드러나기에 높은 상관이 나온 것으로 볼 수 있다. 또한 직장과 가정에서의 남성성 및 여성성 행동특성을 많이 내보일수록 직장-가정 양립 수준이 유의하게 더 높았으며, 특히, 가정에서 여성성 행동특성이 직장-가정양립과 매우 높은 상관(r=.41)을 보였다.

본 연구에서는 성역할 척도로 측정된 직장에서의 행동특성과 가정에서의 행동특성이 차이가 날 경우(불일치할 경우) 직장-가정 간 긍정적인 행동전이가 어렵고, 직장과 가정생활

www.kci.go.kr

표 4. 측정변인들간의 상관관계

	남성성 (직장)	남성성 (가정)	여성성 (직장)	여성성 (가정)	행동 전이	남성성 차이	여성성 차이
남성성(가정)	.63**						
여성성(직장)	.26**	.40**					
여성성(가정)	.25**	.47**	.58**				
행동전이	.05	.11	.11	.11			
남성성 차이a)	-.10	.05	-.05	-.03	-.13		
여성성 차이	-.05	-.05	.17*	-.30**	.03	.09	
직장-가정양립	.22**	.23**	.21**	.41**	.26**	.01	-.22**

주) a) (직장 - 가정) 점수의 절대값, * p<.05, ** p<.01

간의 양립이 어려울 것이라는 가설을 설정하였다. 이 가설을 검증하기 위하여, 남성성과 여성성 각각을 (직장-가정) 점수의 절대값을 계산하였다. 이러한 차이 점수와 행동전이 및 직장-가정 양립간의 상관관계 분석 결과도 표 4에 포함되어 있다. 표 4에 의하면, 남성성 또는 여성성 차이점수는 행동전이와 아무런 유의한 상관을 보였지 않았다. 즉, 가설 3은 지지되지 않았다. 그러나 행동전이는 직장-가정 양립과 유의한 정적 상관(r=.26)을 보였다. 그리고 남성성 및 여성성 차이와 직장-가정 양립간의 관계는 여성성 차이에서만 유의한 부적 상관(r=-.22)을 보였는 데, 직장과 가정에서 여성성 행동특성의 차이가 클수록 직장-가정 양립이 잘 되지 않음을 나타낸다. 따라서, 가설 4는 부분적으로 지지되었다.

앞서 언급된 남성성 및 여성성 차이점수와 직장-가정양립간의 관계(가설 4)를 좀 더 정교하게 분석하기 위하여, 앞서 소개한 인구통계변인들의 효과를 제거한 이후에도 과연 남성성 또는 여성성 차이가 직장-가정 양립을 예측하는 지를 위계적 회귀분석을 통해 살펴보았다. 그 결과가 표 5에 제시되어 있는 데, 인구통계변인들의 효과를 제거하고도 여성성 차이만이 유의한 베타계수(B=-.28)를 보였다. 이 또한 가설 4를 부분적으로 지지하는 결과이다.

표 5. 직장-가정 양립에 대한 남성성/여성 차이의 회귀분석 결과

	직장-가정양립		직장-가정양립	
	B	t	B	t
연령	.27a)	2.52*	.26	2.48*
자녀수	.13	1.41	.12	1.45
학력	.09	1.06	.07	.81
월수입	.00	.02	.06	.73
현직급	-.04	-.43	-.04	-.37
남성성 차이	-.00	-.01		
여성성 차이			-.28	-3.47**
R^2	.10		.15	
F	2.46*		4.21**	

주) a) 2차 단계에서의 표준화된 회귀계수
* p<.05, ** p<.01

www.kci.go.kr

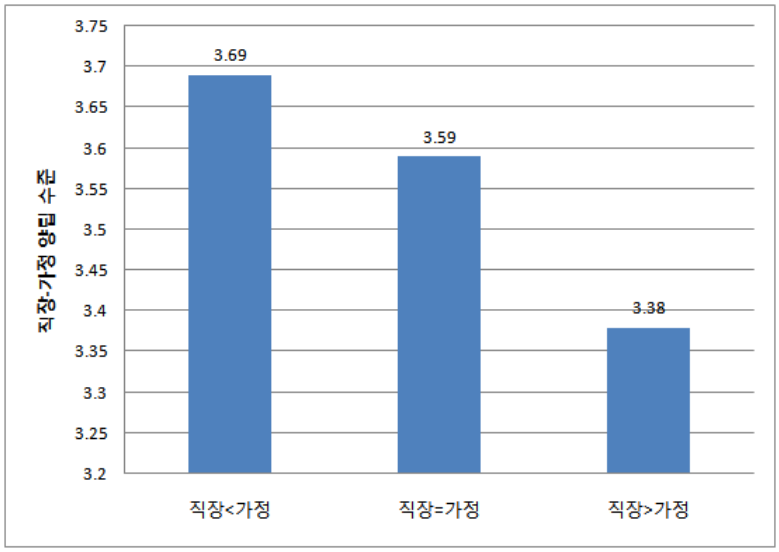


그림 1. 직장과 가정에서의 여성성 차이와 직장-가정양립간의 관계

위의 분석에서 여성성 차이가 유의한 효과를 가지는 것으로 나타났지만, 차이점수를 계산하는 방식이 절대값을 취하는 방식이었으므로, 차이값의 방향(+, -)의 고려하지 못하는 약점이 있었다. 따라서, 여성성 차이점수를 절대값이 아닌 직장과 가정에서의 여성성 행동특성에서의 차이를 방향을 고려하여 다시 분석한 결과가 그림 1에 제시되어 있다. 그림 1은 여성성 행동특성을 직장에서 더 많이 내보이는 집단, 직장과 가정에서 동일 수준인 집단, 그리고 가정에서 더 많이 내보이는 집단으로 구분하여 각 집단별 직장-가정 양립 수준을 나타낸다. 결과에 의하면, 여성성 행동특성에 있어, 직장보다 가정에서 더 많이 내보이는 경우가 가장 직장-가정양립 수준이 높았으며, 반대로 여성성 행동특성을 직장에서 더 많이 내보이는 경우 가장 양립 수준이 낮았다.

논 의

본 연구에서는 Bem(1974)의 남성성 행동특성과 여성성 행동특성이 직장과 가정 영역에서 차이가 나는지, 두 영역에서의 성역할특성의 차이가 직장-가정 간 행동전이를 감소시키는 지, 그리고 그러한 차이가 직장-가정 양립이나 만족에 어떤 영향을 미치는 지 159명의 자녀를 둔 맞벌이 여성 공무원들을 대상으로 조사하였다. 연구 결과를 보다 세부적으로 살펴보면 다음과 같다.

먼저, 직장 여성, 특히 자녀를 둔 기혼 여성 공무원들은, 직장과 가정영역에서 각기 다른 수준의 성역할 행동특성을 보였다. 이는 개인이 사회적인 맥락에 따라서 자신의 남성성과 여성성을 선별적으로 드러냄을 뜻하는 것으로 인간행동을 이해하는데 있어서 사회적인 맥락의 중요성을 다시 한 번 보여준다. 그러나, 예상과는 달리, 직장에서보다는 가정에서 더 남성적 행동을 많이 드러내고, 여성적 행동특성

www.kci.go.kr

에 있어서도 가정에서보다는 직장에서 더 많이 나타내는 것으로 나타났다. 이것은 직장은 남성적 특성, 가정은 여성적 특성을 요구하리라는 전통적 성역할 관점과는 일치하지 않는 결과이다(Gutek, Searle, & Klepa, 1991). 전통적인 성역할 관점에서는 남성이 직장, 여성이 가정이라는 도식을 가지고 있는 데, 가정의 주인이었던 여성이 직장에도 관여하게 된다면, 가정에서는 여성성, 직장에서는 남성성을 더 많이 드러내는 것이 적절할 것임에도 불구하고, 연구결과는 반대로 나타났다.

자녀를 둔 직장 여성들의 경우, 왜 가정에서 더 남성성을 드러내며, 반대로 직장에서는 여성성을 더 드러내는 것일까? 이에 대한 가능한 해석 또한 성 역할 관점에서 찾을 수 있다. 즉, 성역할 관점은 남성과 여성에 대해서 전통적인 역할의 상이성을 강조하는 데, 직장과 가정은 각각 남성과 여성이 전통적으로 주도적인 역할을 하는 영역이라고 볼 수 있다. 남성은 직장과 관련된 책임, 여성은 가정과 관련된 책임이 각자의 고유역할이라고 보는 것이다. 따라서 여성에게는 직장이 주된 역할 영역이 아니므로 남성성과 유사한 의미를 가진 주도성(agency)을 드러내기 보다는 여성성을 나타내는 친화성(communion)을 더 많이 드러내는 것으로 볼 수 있고, 반면 가정은 주된 역할 영역이므로 주도성을 드러내는 것으로 볼 수 있다. 즉, '남성은 일터, 여성은 가정'이라는 전통적인 성 역할 고정관념은 점차 변화하고 있지만, 아직까지 우리 사회에 뿌리 깊게 자리 잡고 있다는 점을 감안할 때, 전도된 성역할 행동특성을 보이는 연구결과라고 볼 수도 있다.

또 다른 가능한 해석으로는, 남성 편향적이며 가부장적인 조직문화를 가진 우리나라 공직사회(박통희, 2004)의 특성을 감안하면, 여성들이 순조로운 조직 적응을 위해 전통적인 성역할과 합치된 여성성 행동특성을 더 많이 내보이는 것으로 이해될 수도 있다(Kanter, 1977). 또한 Ashforth 등(2000)은 역할전이의 역동에 영향을 미치는 요인으로 상황의 강도(situational strength)를 들고 있으며, 상황의 강도는 역할에 적합한 행동특성에 대하여 사회구성원들이 높은 합의를 이루고 있는 정도로 정의될 수 있다. 가정에서의 성역할 특성의 경우, 남편과 아내 그리고 아이들이라는 비교적 한정된 구성원들간의 상호작용과 협상을 통해서 사회의 고정관념과는 다른 다양한 성역할 정체성을 형성할 수 있는 '약한 상황(weak situation)'인 반면, 직장의 경우 가정에 비해 성역할 정체성에 관한 고정관념이 더욱 강하게 남아있는 '강한 상황(strong situation)'이다. 따라서 상대적으로 조직 내 소수인 여성들이 자신들의 성역할 정체성을 새롭게 '재정의'하기에는 너무나 많은 위험부담을 수반하기 때문에 전통적인 성역할을 따라간다고 생각해볼 수도 있다. 또한 가정영역에서의 높은 남성성이라는 결과는 여성들이 가정 내에서 활발한 역할 정체성에 대한 재정의를 하고 있다는 점과 더불어서, 이러한 새로운 역할 정체성이 직장의 영역에서 정당하게 인정받는 것이 쉽지 않다는 점을 동시에 보여준다.

직장과 가정에서의 성역할 행동특성 유사성과 행동전이간의 관계에 대한 가설 3은 지지되지 않았다. 이러한 결과에 대해 한 가지 가능한 설명은 행동전이의 측정에서 전이되는 내용이 구체화되지 않았다는 점에서 찾을 수 있다. 즉, 단순히 성역할 행동특성의 전이가 가정되었을 뿐이다. 따라서 전이가 잘된다는 반응을 응답자가 보였더라도, 그것이 남성성

www.kci.go.kr

또는 여성성 행동특성이 아닌 다른 특성이었을 수 있다는 것이다. 행동전이와 직장-가정 양립간에는 유의한 정적 상관을 보인 점에서 알 수 있듯이, 무엇인가 긍정적인 전이가 일어나면 두 영역간의 균형을 잡는 데 도움이 되기 때문이다. 직장과 가정영역간의 관계에 대한 충실화 관점(Rothbard, 2001)은 한 영역에서의 경험이나 행동특성이 다른 영역에 유익할 수 있다는 생각에 근거하고 있다. 즉, 충실화 관점의 핵심은 전이(transfer)에 있는 데, 전이 과정은 한 영역에서 적응하고 효과적으로 기능하기 위해서 배운 기술과 행동특성, 가치들이 다른 영역에 적용되는 정도를 나타낸다. 예를 들어, 부하에 대한 의견에 대한 경청과 같은 직장에서의 특정 행동 특성이 가정 영역에서도 적용되는 경우이다. 따라서 가설 3과 관련된 본 연구의 결과는 이러한 충실화 관점에 대한 연구설계에 있어 측정과정에서 전이의 내용이 무엇인지가 사전에 명확하게 설정되어야 한다는 시사점을 준다.

마지막으로 직장과 가정에서의 남성성 및 여성성 행동특성의 차이가 직장-가정 양립에 미치는 영향을 위계적 회귀분석한 결과, 직장보다 가정에서 여성성 행동특성을 더 많이 내보일 수록 직장-가정간의 양립이 더 잘 되는 것으로 나타났다. 즉, 성역할 관점에 의하면 여성이 주요한 역할을 하는 가정에서 여성이 여성적 행동특성을 더 많이 내보일 수록 두 영역간의 양립이 잘 되어 있음을 의미한다. 앞서 여성들이 가정에서 여성성보다는 남성성 행동특성을 더 많이 나타내는 결과(표 2)와 함께 고려할 때, 우리나라 기혼 직장 여성들(적어도 여성공무원들) 중 직장과 가정영역간의 균형을 잘 잡는 여성들은 가정에서 여성성 행동특성을 많이 보이지만, 두 영역간의 갈등이 심할 경우에는 가정에서 보다 더 남성성 행동특성을 많이 내보이게 되는 것으로 볼 수 있다. 즉, 두 영역에서의 역할을 동시에 수행하는 데서 오는 스트레스가 심할 경우, 여성들은 가정에서 친화성보다는 주도성을 더 많이 내보이는 것으로도 볼 수 있다. 가정에서의 주요 역할을 수행하기 위해 가족 구성원들에게 좀 더 주도적, 통제적 행동을 많이 하는 것이다.

따라서 본 연구의 결과를 전반적으로 볼 때, 자녀를 둔 우리나라 직장여성들은 평균적으로 직장에서는 여성적 행동특성을, 가정에서는 남성적 행동특성을 더 많이 보이지만, 어떤 이유에서건 두 영역간의 균형을 잘 잡을 경우에는 반대로 직장에서는 남성성을, 가정에서는 여성성 행동특성을 더 많이 보일 것이라고 추론해볼 수 있다. 직장에서는 남성성, 가정에서는 여성성을 더 많이 내보이는 것은 상황에 맞는 행동특성을 드러내는 일종의 양성성의 모습이라 볼 수도 있다. 양성성은 상황의 요구에 유연하게 반응하거나 환경변화에 효과적으로 대처하는 능력과도 밀접한 관련이 있을 뿐만 아니라, 무엇보다 다양한 행동 레퍼토리를 가진다는 특징이 있음은 앞서 언급하였다.

본 연구는 기존의 직장-가정갈등 또는 균형과 관련된 연구들에서 구체적인 직장 및 가정영역에서의 행동특성들을 비교함으로써, 최근 새롭게 강조되는 충실화 관점에 대한 새로운 연구 방향을 제시한 점에 의의가 있다. 특히 직장 및 가정영역에서의 행동상의 불일치를 초래하는 결과를 실증적으로 검증하였으며, 이러한 결과가 주는 시사점들에 대해서도 논의하였다. 그러나 본 연구는 많은 제한점도 가지고 있다. 우선, 본 연구의 연구대상자들은 모두 공공기관에 근무하는 공무원들로 제한되

www.kci.go.kr

어 있다. 본 연구의 대상인 공무원조직은 우리나라 조직들 중 여성 근로자 비율이 상대적으로 높은 조직임이 연구 대상 선정시 우선적으로 고려되었다. 그러나 민간기업과 공공기관의 조직 문화와 성격에 차이가 있을 가능성이 존재하기 때문에, 본 연구의 결과를 민간기업에 근무하고 있는 여성 직장인들에게 일반화시키는 유보적 입장을 취해야 할 것이다. 따라서 민간 기업에 근무하고 있는 여성 직장인들을 대상으로 하여 추가적인 연구가 진행되어야 할 것이다. 둘째, 본 연구의 주요 준거변인인 직장-가정간 양립 변인이 문항 수도 적었고, 기존에 타당화된 척도를 사용하지 않은 점도 본 연구의 한계점이다. 따라서 좀 더 타당화된 직장-가정 양립 또는 직장-가정 갈등 척도를 사용한 연구에서도 본 연구와 동일한 결과가 도출될 것인 지 확인하는 작업도 요구된다. 셋째, 본 연구는 여성만을 대상으로 하였지만, 추후 연구에서는 남성들을 대상으로 직장과 가정 영역에서의 남성성 및 여성성 행동특성을 측정하여 여성들과 비교하는 것도 의미가 있을 것이다. 이러한 비교에서 드러난 남녀차이는 본 연구의 결과를 새롭게 해석하는 데에도 유용할 것이다. 마지막으로 앞서 언급되었듯이, 후속 연구에서 충실화 관점에 의한 행동전이 효과를 적절하게 규명하기 위해서는 보다 구체적인 행동특성(또는 특정 스킬, 가치 등)들이 측정되어야 할 것이다.

우리나라에서도 여성들의 사회 진출 증가로 점차 맞벌이 부부가 증가하고 있고, 근로자들의 삶의 질에 근본적인 변화를 초래할 많은 사회적 변화들이 이어지고 있다. 일찍이 삶에 있어서 일과 사랑의 중요성을 강조한 Freud 이후로, 이러한 변화들은 직장생활과 가정생활의 적절한 균형을 다시 한 번 새롭게 요구하는 것들이라고 볼 수 있다. 직장과 가정생활이 서로 갈등적이고 이에 잘 대처하지 못할 때, 직무 수행 저하, 결근율 증가 등 직장에서의 부정적인 영향뿐만 아니라 가정생활의 불안정과 파탄을 초래할 수도 있으며, 더 나아가 전반적인 삶의 질이 저하될 가능성이 크다(Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000; Greenhaus & Beutell, 1985). 따라서 직장과 가정에서의 역할 요구들간의 균형잡기는 개인뿐만 아니라 조직에게 중요한 도전이며(Allen, 2001), 인적자원개발와 관련된 국가 정책의 측면에서 그 중요성이 증가하고 있다(이은희, 2000; Kossek & Ozeki, 1998). 본 연구는 이러한 사회적 흐름과 부합하여 직장 여성들이 실제로 가정과 직장에서 어떤 상이한 행동특성을 보이는 지, 그리고 그것이 두 영역간의 균형을 잡는 데 어떤 영향을 미치는 지를 고찰하였다. 추후 연구에서는 이러한 불일치를 초래하는 요인들이 무엇인지, 그리고 불일치가 삶의 만족에 영향을 미치는 기제에 대한 추가적인 연구가 필요하다.

참고문헌

박수미 (2006). 한국 여성의 일-가정 양립을 위한 생애주기별 과제. 제30차 한국여성개발원주최 여성정책포럼. 서울: 과학기술회관.

박통희 (2004). 편견의 문화와 여성리더십. 서울: 대영문화사.

이은희 (2000). 일과 가족 갈등의 통합모형: 선행변인, 결과변인과의 관계. 한국심리학회지: 일반, 19(2), 1-42.

장재윤, 김혜숙 (2003). 직장-가정 간 갈등이

www.kci.go.kr

삶의 만족 및 직무 태도에 미치는 효과에 있어서의 남녀 비교: 관리직 공무원들을 대상으로. 한국심리학회지: 사회문제, 9(1), 23-42.

정진경 (1989). 성역할 고정관념 및 특성이 기혼여성의 취업에 따르는 적응문제에 미치는 영향: 저소득층의 경우. 한국심리학회지: 사회, 4(2), 169-184.

정진경 (1990). 한국 성역할 검사(KSRI). 한국심리학회지: 사회 및 성격, 5(1), 82-92.

홍숙기 (1994). 일과 사랑의 심리학. 서울: 나남.

홍선희, 양병화, 오세진 (1998). 관여, 기대 및 지지에 따른 직장-가정 갈등 요인의 효과모델 검증. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 11(2), 1-19.

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.

Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of vocational behavior, 58,* 414-435.

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

Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries, and micro role transitions. *Academy of Management Review, 25*, 472-481.

Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work and family: An expansionist theory. *American Psychologist, 56,* 781-796.

Bem, S. L. (1974). The measurement of psychological androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 42,* 155-162.

Carlson, D. S. (1999). Personality and role variables as predictors of three forms of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 55*, 236-253.

Deaux, K., & Major, B. (1987). Putting gender into context: An interactive model of gender-related behavior. *Psychological Review, 94*, 369-389.

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.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10,* 76-88.

Grzywacz, J. G., & Marks, N. E. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*, 111-126.

Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for

www.kci.go.kr

work-family conflict. *Journal of Applied Psychology, 76,* 560-568.

Higgins, C. A., Duxbury, L. E., & Irving, R. H. (1992). Work-family conflict in the dual-career family. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 51,* 51-75.

Kabanoff, B. (1980). Work and nonwork: A review of models, methods, and findings. *Psychological Bulletin, 88,* 60-77.

Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.

Kanter, R. M. (1977). *Work and family in the United States: A critical review and agenda for research and policy*. New York: Russell Sage Foundation.

Kirchmeyer, C. (1992a). Nonwork participation and work attitudes: A test of scarcity vs. expansion models of personal resources. *Human Relations, 45,* 775-795.

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.

Lambert, S. J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations, 43*, 239-257.

Lee, E. S., Chang, J. Y., & Kim, H. S. (2008). The sunny side of the work-family interface in Korea: Can family life facilitate work life? *Proceedings of Academy of Management Annual Meeting* (8-13, August). Anaheim, CA.

Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly, 46*, 655-684.

Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., Panzer, K., & & King, S. N. (2002). Benefits of multiple roles for managerial women. *Academy of Management Journal, 45*, 369-386.

Sherif, C. (1982). Needed concepts in the study of gender identity. *Psychology of Women Quarterly, 6,* 375-398.

Staines, G. L. (1980). Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and nonwork. *Human Relations, 33,* 111-129.

Smith, C. J., & Noll, J. A. (1999). The effect of social context on gender self-concept. *Sex Roles, 40,* 499-512.

Zedeck, S. (Ed.). (1992). *Work, families, and organizations.* San Francisco: Jossey-Bass.

1차 원고접수 : 2007. 10. 5
2차 원고접수 : 2008. 4. 2
3차 원고접수 : 2008. 5. 12
최종게재결정 : 2008. 5. 14

www.kci.go.kr

한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2008. Vol. 21, No. 2, 265-283

The Relationships among the Differences in Gender Role Behaviors between Work and Family Domain, Behavioral Transfer, and Work-Family Balance

Jae Yoon Chang
Sungshin Women's University

Hyo Sun Kim
Chung Ang University

Using survey data obtained from 159 married female government employees, this study aimed to investigate the differences in masculinity and feminity between the work and family domain and how these differences affect behavioral transfer between work-family and work-family balance. The results indicated that participants displayed higher masculinity in the family domain than in the work domain, and higher femininity in the work domain than in the family domain. However, the differences in the sex role behavior between work and family domain did not affect behavioral transfer from work to family. Lastly, we found that female workers achieved higher level of work-family balance when they reported higher level of femininity in the family domain compared to femininity in the work domain.

Key words : work-family conflict, Bem, sex role inventory, female, gender role, dual-career couple, work-family balance

www.kci.go.kr