

맞벌이 부부 남녀의 일·생활 갈등 영향요인: 일·생활 갈등 수준이 높은 집단의 특성을 중심으로*

최 하 영¹⁾

진 미 정²⁾

서울대학교 아동가족학과

본 연구는 맞벌이 부부 남녀의 일·생활 갈등에 영향을 미치는 근로 요인, 가사·돌봄 요인, 주관적 태도 요인을 도출하고 갈등 수준이 높은 집단의 특성을 밝히고자 하였다. 전국 만 30-59세 맞벌이 부부를 대상으로 실시한 설문조사 자료 중 894명의 자료를 사용하였고, 다중회귀분석을 통해 일·가정 갈등, 일·여가 갈등, 일·성장 갈등의 영향요인을 검증하였으며, 로지스틱 회귀분석을 통해 갈등 점수가 제3분위수 이상인 집단의 특성을 살펴보았다. 성별을 구분하여 분석한 결과, 첫째, 일·가정 갈등에서는 성차가 나타나지 않은 반면, 일·여가 갈등과 일·성장 갈등에서는 여성이 남성보다 유의하게 높았다. 둘째, 부정적인 부부 의사소통은 맞벌이 남성과 여성의 모든 일·생활 갈등 하위요인을 증가시키는 공통 영향요인으로 나타났다. 셋째, 높은 경력 지향은 일·생활 갈등이 높은 맞벌이 여성과 남성의 대표적인 특징으로 밝혀졌다. 본 연구결과는 맞벌이 부부의 일·생활 갈등에 부부 단위의 상호작용과 주관적, 심리적 태도가 중요하게 작용한다는 것을 파악하였고, 일·생활 갈등의 일반적 영향요인과 일·생활 갈등 수준이 높은 집단에 대한 영향요인을 구분하여 확인했다는 데에 의의가 있다. 본 연구에서 갈등 수준에 따라 체계적으로 파악한 영향요인을 바탕으로 일·생활 갈등 위험에 노출된 맞벌이 부부를 지원하기 위한 예방적 및 정책적 시사점을 도출할 수 있다.

주요어 : 맞벌이 부부, 일·생활 갈등, 일·가정 갈등, 일·여가 갈등, 일·성장 갈등, 영향요인

* 본 논문은 (주)한샘의 연구비를 지원받아 수행된 연구의 일부 자료를 활용하였음.

1) 주저자 및 교신저자 : 서울대학교 아동가족학과, 석사과정 (E-mail: alzkdpffk95@snu.ac.kr)

2) 서울대학교 아동가족학과, 교수 및 생활과학연구소 겸무연구원

I. 서론

과거에 비해 일보다 가정 혹은 개인생활을 중요시하는 사회적 분위기가 형성되면서 일과 생활의 균형은 중요한 가치로 부상하였다. 일·생활 균형에 대한 사회적 관심은 2000년대 여성의 노동시장 참여가 증가하면서 기존 여성이 겪는 일·가정 갈등을 해결하기 위한 사회적 논의에서 출발하였다. 이 시기에는 취업 여성이 일을 하면서도 가사노동과 출산 및 양육을 할 수 있도록 사회적 기반을 조성하는 게 시대적 과제였다(박정열, 손영미, 신규리 2016; 송혜림, 2012). 여성의 취업 증가는 맞벌이 부부의 증가로 이어졌고, 이는 일·가정 갈등을 겪을 수 있는 잠재적 집단이 사회적으로 증가함을 의미한다.

가족을 중시했던 X-Y세대에서 밀레니엄 세대로 넘어가면서 가족 중심적 삶이 개인 단위로 재편되고, 개인의 성장과 자기계발을 추구하는 사회적 분위기가 뚜렷해졌다(최은실, 서창적, 윤주옥, 2019). 따라서 최근에는 일·가정 균형뿐만 아니라 일과 생활 전반이 균형을 이루는 일·생활 균형으로 논의가 확대되었다. 생활의 개념이 가정생활을 넘어서 여가와 취미생활, 성장과 자기계발 등의 개인 시간을 포괄하는 개념으로 확장된 것이다(김선미, 구혜령, 이승미, 2018; 박예송, 박지혜, 2013). 이에 따라 맞벌이 부부의 가사노동과 자녀돌봄에 초점이 맞추어져 있던 사회적 논의가 맞벌이 가정의 여가시간, 생활 전반적인 시간 부족감 등의 주제도 포괄하여 진행되기 시작했다. 통계청의 2019년 생활시간조사에 의하면 맞벌이 가정은 외벌이 가정에 비해 여가시간

이 적고, 시간 부족감을 많이 느끼는 것으로 나타났다. 한국사회에서 일·생활 균형보단 일·생활 갈등을 겪고 있는 맞벌이 부부의 현실을 고려했을 때 맞벌이 부부의 일·생활 갈등에 대한 영향요인을 면밀히 검토하는 연구는 학문적, 실천적으로 모두 중요한 함의를 지니고 있다.

일·생활 갈등과 일·생활 균형은 혼재되어 사용되지만 개념적으로 차이가 있어 구분해서 사용할 필요성이 있다. 일·생활 균형에 대해 Hill, Hawkins, Ferris & Weitzman(2001)은 ‘개인이 일, 가족, 개인적 의무에서 발생하는 감정적, 행동적, 시간적 요구를 동시에 균형 맞추는 상태’라고 정의하였고, 김정운, 박정열, 손영미, 장훈(2005)은 ‘일과 일 이외의 영역에 시간과 심리적, 신체적 에너지를 적절히 분배함으로써 삶을 스스로 통제하고 조절할 수 있으며, 이를 통해 삶에 대해 만족스러워하는 상태’로 설명하였다. 반면 일·생활 갈등은 Greenhaus & Beutell(1985)에 따르면 ‘일 영역에서의 역할과 일 이외에서의 역할이 서로 상충되는 역할 간 갈등’을 의미하고, Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek & Rosenthal(1964)에 따르면 ‘일과 생활의 영역 중 한 영역에서 요구하는 역할이 다른 영역에서 요구하는 역할에 대한 충족을 방해하는 형태’를 의미한다. 즉, 일·생활 균형은 일과 생활 영역에 대한 균형적 참여를 통해 얻을 수 있는 긍정적 경험에 초점을 맞춘 개념인 반면 일·생활 갈등은 일과 생활 영역 사이에서의 역할 충돌로 인해 발생하는 부정적 경험에 중점을 둔 개념이다. 일·생활 갈등이나 균형은 객관적으로 판단할 수 있는 양적 개념보다는 개인마다 주관적 인식에

따라 달라질 수 있는 질적 개념이기 때문에 (Becker & Moen, 1999; Guest, 2002; Kirchmeyer, 2006; Tausing & Fenwick, 2001; Voydanoff & Donnelly, 1989) 상황에 따라 개인의 일·생활 갈등이나 균형에 대한 인식과 경험은 복잡적으로 변할 수 있다. 이런 점에서 균형과 갈등은 단순히 연속선 상의 반대되는 개념이 아니라 공존할 수 있는 분리된 차원이고(Balmerforth & Gardner, 2006; Hanson, Hammer & Colton, 2006; Wayne, Musisca & Fleeson, 2004), 개인은 갈등과 균형을 동시에 경험할 수 있음을 이해해야 한다. 따라서 연구의 목적에 맞게 일·생활 갈등과 일·생활 균형의 개념을 명확히 구분하여 사용할 필요성이 있다.

일·생활 갈등에 대한 다수의 국내 연구는 김정운과 박정열(2008)의 척도를 사용하였는데, 문항은 주로 ‘퇴근 후에도 회사 일에 대한 걱정을 한다’, ‘나는 여가나 운동에 할애하는 시간이 적다’, ‘일에 치이다 보니 나의 목표가 무엇인지 잊게 된다’ 등 일과 생활 영역 사이에서 발생하는 부정적 경험을 중심으로 내용이 구성되어 있다. 다수의 선행연구에서 이 척도의 문항들을 역문항 처리하여 일·생활 균형에 대한 연구를 진행하였다(김미정, 유형숙, 2017; 김혜은, 서상숙, 2016; 오세숙, 김종순, 신종화, 2016; 윤병훈, 송봉규, 2014; 은창익, 2019). 그런데 단순히 갈등이 감소한 상태를 일·생활 균형으로 접근하면 일과 생활 영역에서 개인이 경험할 수 있는 긍정적 경험을 실증적으로 측정하지 못할 뿐만 아니라 맞벌이 부부가 겪는 갈등이 균형 수준이 낮은 정도로만 표현되어 실질적으로 발생하고 있는 현실적 어려움이 과소평가 될 가능성이 있다.

본 연구에서는 일·생활 갈등과 균형의 개념을 명확히 구분하고 맞벌이 부부가 현실적으로 경험하고 있는 어려움에 대해 검토하기 위해 일·생활 갈등에 주목하고자 한다.

일·생활 갈등은 크게 일·가정 갈등, 일·여가 갈등, 일·성장 갈등의 하위차원으로 분류할 수 있고(김미정, 유형숙, 2017; 김혜은, 서상숙, 2016; 박정열 등, 2016; 손현일, 권혁기, 2018; 신재민, 이희수, 2017; 오세숙 등, 2016; 은창익, 2019; 최환규, 김성희, 2018) 각 차원은 근로자로서의 역할과 생활의 하위영역에서의 역할이 상충하는 상태를 의미한다. 가정 영역에는 대부분의 가족친화제도가 지원하고 있는 자녀돌봄 및 가족생활에 대한 참여가, 여가 영역에는 사교활동, 건강관리, 봉사활동 등 놀이와 자아성장을 위한 활동들이 포함되며(김정운 등, 2005), 성장 영역에는 자기개발, 경력관리, 퇴직관리 등의 활동이 속한다(김정운, 박정열, 2008).

선행연구에서 일·생활 갈등은 대표적으로 사회인구학적 요인, 가족 요인, 근로 요인 등에 영향을 받는다고 나타났다. 일·가정 갈등은 가장 많은 연구가 이루어진 하위영역으로, 개인 및 가족 요인과 관련해서 주로 성역할 태도가 보수적일수록(김은경, 심준섭, 2016; 박정민, 윤영채, 2018), 일 지향성이 높을수록(한지숙, 유계숙, 2007), 근로 요인에서는 근무시간이 길수록(김혜은, 서상숙, 2016), 근무 유연성이 낮을수록(김주희, 2012) 일·가족 갈등이 증가하는 경향이 나타났다. 일·여가 갈등에 대해서는 주로 미혼자보다 기혼자인 경우(김종순, 오세숙, 윤소영, 2016; 손영미, 김정운, 박정열, 2011), 미취학 자녀가 있는 경우(박정

열 등, 2016), 가족 지지가 낮을수록(박정열 등, 2016), 근무시간이 길수록(김혜온, 서상숙, 2016) 일·여가 갈등이 증가하는 경향성이 있었다. 일·성장 갈등에 대해서는 남성보다는 여성이(최환규, 김성희, 2018), 미취학 자녀가 있는 경우(박정열 등, 2016), 일·생활 지원제도 만족도가 낮을수록(박정열 등, 2016) 일·성장 갈등이 낮아지는 경향성이 나타났다.

일·생활 갈등의 하위요인에 영향을 미치는 요인은 다양하지만 성별은 일·가정 갈등, 일·여가 갈등, 일·성장 갈등 모두에 영향을 미친다고 밝혀진 바 있는 대표적인 외생변수이다. 실제로 맞벌이 부부 남녀는 모두 직장 생활 영역에서의 임무를 동시에 수행해야 하는 역할과중의 어려움을 겪지만 여성은 근로자로서의 삶을 존중받지 못하고, 남성은 생활 영역에서의 역할 회복이 필요한 경우가 많다(김혜온, 서상숙, 2016; 송혜림, 2012; 이은경, 이희선, 전선영, 2019) 어려움의 양상이 성별에 따라 다르다. 따라서 성별을 구분한 접근은 중요한데 선행연구 중 전체 일·생활 갈등 정도에서는 성차가 나타나지 않았지만 각 하위요소별 분석에서는 성차가 나타난 연구들(손영미 등, 2011; 최환규, 김성희, 2018)이 존재한다. 이는 일·생활 갈등의 차원을 세분화하지 않으면 일·생활 갈등의 하위요소에서 실제적으로 존재하는 남녀의 차이를 간과하게 될 가능성이 있음을 시사한다. 따라서 일·생활 갈등의 성차를 검토하기 위해서는 생활 영역의 하위차원을 세분화하여 접근하는 것이 중요하겠다.

선행연구에서 각 하위요소별로 나타난 성차를 살펴보면, 우선 일·가정 갈등에 대해 여

성이 남성보다 더 높게 나타난 연구(김필숙, 이윤석, 2015; 윤대혁, 2008)와 여성이 남성보다 더 낮게 나타난 연구(김경미, 계선자, 2018; 손영미 등, 2011), 그리고 성차가 나타나지 않은 연구(최환규, 김성희, 2018) 모두 존재한다. 특히 최근에는 성차 없이 남녀 모두의 일·가정 갈등이 전반적으로 중간보다 낮은 수준을 보이는 긍정적인 연구결과도 등장하고 있다(최환규, 김성희, 2018). 일·가정 양립 정책이 확대되고 여성의 노동 참여와 남성의 가사 참여에 대한 사회적 지지가 증가하면서 남녀 모두의 일·가정 갈등이 조금씩 개선되고 있는 것으로 보인다. 하지만 여전히 일과 가정에서 여성이 겪는 역할과중의 문제와 남성의 생활이 일 중심으로만 배치되어 가정 영역에 참여하지 못하는 문제는 지속적으로 제기되고 있다. 한국사회에서 맞벌이 부부는 여전히 결혼과 출산 이후 여성은 가정생활에, 남성은 직장생활에 더 집중하게 되면서(김선미 등, 2018; 김주희, 2012) 개인 단위의 일·가정 균형을 희생하고 가족 단위에서 성별 분업을 통해 일·가정 갈등의 문제를 해결하는 모습이 나타난다. 성별 분업이 효율 극대화를 위한 부부의 자발적 선택의 결과일 수도 있지만, 여성의 노동권과 남성의 부모권을 제약하는 현실적 장벽이 사회구조적으로 존재한다는 점에 주목할 필요가 있다. 만약 남성은 노동시장에 헌신하고 여성은 이중부담을 감내해야지만 가정의 효율이 극대화된다면 개인의 행복이 중요한 밀레니엄 세대 이후의 노동자들은 결혼과 출산을 점점 더 선택하지 않을 가능성이 높다. 따라서 일·가정 갈등의 젠더화된 양상이 연구에 세심하게 고려되어 맞벌이 부

부의 현실에 대한 명확한 규명이 필요하다.

일·여가 갈등에 대해서는 여러 연구에서 일관적으로 여성의 일·여가 갈등 수준이 남성보다 높게 나타났다(김주희, 2012; 윤대혁, 2008; 차승은, 2008). 일 이외에 생활 영역에 투자할 시간이 생기면 맞벌이 부부 중 남편은 여가활동에 사용하는 경향이 있지만 부인은 가사노동에 주로 사용하는 것으로 나타났다(김주희, 2012; 윤대혁, 2008). 일과 여가에 대한 맞벌이 부부의 시간 배분을 기준으로 유형화한 연구들에서도 남성은 일과 여가 병행형이 가장 많았던 반면 여성은 일 중심형과 가족 중심형이 주요한 유형으로 나타났다(김주희, 2012; 차승은, 2008). 그런데 여가 의향과 욕구에 대한 연구에 의하면 남성보다 여성이 여가시간 투자 의향이 높고(서리나, 오치옥, 2016) 여성은 경제적 욕구보다 오히려 여가활동에 대한 참여 욕구가 강한 것으로 나타나(윤대혁, 2008) 일·여가 갈등에 대한 여성 근로자의 욕구와 현실의 괴리가 크다는 것을 알 수 있다.

일·성장 갈등에 대해서는 여성의 갈등 수준이 남성보다 높다는 연구결과(최환규, 김성희, 2018)가 있지만 선행연구 대부분이 일·가정 갈등, 일부는 일·여가 갈등에 대해서만 살펴보았기 때문에 일·성장 갈등의 성차에 대해 규명된 바가 거의 없다. 일·성장 갈등은 성별 분업을 극복하고 개인 단위의 일·생활 균형을 보장하려는 일·생활 갈등의 연구 흐름에서 중요하게 다루어져야 하는 요소이기 때문에 일·성장 갈등에 대한 연구는 우선적으로 양적 확대될 필요성이 있다.

이상에서 살펴보았듯이 일·생활 갈등에 대

한 다양한 영향요인이 밝혀졌지만 지금까지 진행된 선행연구에는 몇 가지 한계가 존재한다. 첫째, 일·여가 갈등과 일·성장 갈등은 일·가정 갈등에 비해 상대적으로 규명된 바가 적다. 일·생활 갈등에 대한 초기 연구의 흐름이 일·가정 갈등 중심이었기 때문에 이에 대한 선행연구는 많이 축적되어 있다. 하지만 일·여가 갈등과 일·성장 갈등은 상대적으로 최근에 등장한 개념이고 그 자체로 연구 대상이 되는 경우는 거의 없었기 때문에 수행된 연구의 양이 절대적으로 적다. 일·여가 갈등과 일·성장 갈등은 일·가정 갈등에서 일·생활 갈등으로 사회적 관심이 확대된 최근의 추세를 반영하는 중요한 요소이기 때문에 일·생활 갈등에 대한 연구에서 여가와 성장 영역에 대한 고려가 필요하다.

둘째, 근로자의 주관적 태도나 가치관이 일·생활 갈등에 미치는 영향에 대한 연구가 극히 부족하다. 직장과 개인생활 사이에서 발생하는 갈등을 조정하기 위해 수행하는 개인의 의사결정과 행동은 가치관에 영향을 받기 때문에(성정혜, 김춘경, 2019) 주관적 태도 및 가치관과 일·생활 갈등과의 관련성을 고려하는 것은 중요하다. 성역할 태도(김은경, 심준섭, 2016; 박정민, 윤영채, 2018; 김주현, 문영주, 2010)나 가족가치관(성정혜, 김춘경, 2019) 등 사적 생활 영역에서의 주관적 태도와 일지향성(김영국, 차석빈, 2014; 한지숙, 유계숙, 2007), 경력몰입(박혜영, 2016; 심철현, 이규태, 2013) 등 일과 관련된 가치관을 고려한 연구들이 있지만 다른 변인들에 비해 규명된 정도가 적다. 특히 일과 관련된 가치관에 대해서는 일·생활 갈등으로부터 일지향성과 경력몰

입이 어떤 영향을 받아 근로자의 생산성 향상에 방해가 되는지에 더 초점을 두고 연구가 이루어졌기 때문에 일에 대한 가치관이 일·생활 갈등에 미칠 수 있는 영향력에 대한 검증은 부족하였다. 일은 가정, 여가, 자기계발 등 생활의 하위차원과 모두 관계를 맺고 있는 영역이기 때문에 맞벌이 부부의 주관적 인식을 살펴볼 때 일과 경력에 대한 태도를 고려하는 것이 중요할 것이다.

셋째, 선행연구에서 주로 일·생활 갈등의 평균 점수에 근거한 영향요인에만 집중하여 일·생활 갈등 문제에 취약한 집단에 대한 정보는 규명된 바가 적다. 선행연구에서 일·생활 균형의 평균 점수는 5점 만점 중 3점대로 중간 이상의 균형을 나타냈고(김혜은, 서상숙, 2016; 손영미 등, 2011; 최환규, 김성희, 2018) 직장 여성의 일·가정 갈등에 대한 조사결과에서도 평균 2점 초반대의 점수가 나타나 평균적으로는 중간 이하의 갈등 수준이 나타났다(성정혜, 김춘경, 2019). 하지만 이 조사에서 일·가정 갈등의 평균 점수가 2012년은 2.1점, 2014년에는 2.17점, 2016년에는 2.34점으로 계속 증가하는 추세이고 그 위험성이 근로자의 특성에 따라 양분화되어 있을 가능성이 존재한다. 평균 수준의 균형과 갈등에만 중점을 둔 연구에서는 갈등 수준이 높은 집단의 특성이 낮은 집단의 특성으로 인해 상쇄되어 취약집단의 특성을 간과하게 되는 문제가 나타날 수 있다. 따라서 일·생활 갈등이 특히 높은 취약 집단의 특성에 대해 규명하기에는 한계가 있었던 선행연구의 연구방법을 보완하기 위해 갈등 수준에 따른 집단 구분이 필요하다.

마지막으로, 일·생활 갈등은 성별에 따라 경향성이 다르게 나타나 성차를 고려하는 것이 중요한데 일·생활 갈등에 영향을 미치는 요인이 남성과 여성에 따라 어떻게 다른지 통합적으로 비교할 수 있는 연구가 부족하다. 일·생활 갈등의 다차원적인 영향요인에서 성차가 어떻게 나타나는지 종합적으로 살펴볼 필요성이 있다.

본 연구에서는 선행연구의 한계를 종합적으로 고려하여 맞벌이 부부가 인식하는 일·생활 갈등의 하위차원에 대한 다양한 영향요인을 종합적으로 살펴보고, 특히 갈등 수준이 높은 일·생활 갈등 취약 집단의 특성을 규명하고자 한다. 일·생활 갈등의 하위차원은 선행연구에서 주로 고려한 방식으로 일·가정 갈등, 일·여가 갈등, 일·성장 갈등의 세 차원으로 나누며, 영향요인으로 근로 요인, 가사·돌봄 요인, 주관적 태도 요인을 고려한다. 근로 요인으로는 선행연구에서 영향력이 나타난 종사상 지위(방준석, 탁진국, 2016; 최혜진, 2019)와 근속연수(장재운, 김혜숙, 2003)를 고려하는데, 본인과 배우자의 종사상 지위, 근속연수를 모두 검증한다. 권소영과 이재림(2019)에 따르면 맞벌이 근로자의 일·생활 균형은 배우자의 근무시간과 근무시간대, 근무 유연성에 따라 달라질 수 있기 때문에 근로 요인으로 본인뿐만 아니라 배우자의 종사상 지위도 고려한다. 가사·돌봄 요인으로는 선행연구(가영희, 2006; 박기남, 2009; 박정열 등, 2016; 손영미, 박정열, 2015; 유계숙, 2008)에서 고려한 미취학 자녀 유무, 가사분담 공평성에 더해 조부모와의 동거 여부, 그리고 부부 의사소통을 검토한다. 맞벌이 여성이 취업으로

인해 겪는 가장 큰 어려움이 자녀 돌봄이고, 자녀 돌봄 공백을 채우기 위해 맞벌이 부부가 조부모의 손자녀 돌봄에 의존하는 경우가 증가하였다(김미혜, 성기옥, 팽경희, 최희진, 최소영, 2011). 따라서 조부모와의 동거는 가사 및 자녀 돌봄에 대한 지원으로 이어질 수 있지만 다른 한편으로는 맞벌이 부부의 부양 부담을 증가시킬 수도 있는 가족 요인이다. 이처럼 조부모와의 동거는 맞벌이 부부의 일·생활 갈등과 관련이 있을 가능성이 존재하는데, 일·생활 갈등에 대한 심화 또는 완화요인인지 검증된 바가 거의 없기 때문에 가사·돌봄과 관련된 독립 변인으로 고려한다. 한편 선행연구에서 배우자 지지는 일·생활 갈등에 영향을 미치는 것으로 나타났는데 긍정적인 부부 의사소통은 배우자 지지와 밀접한 관련이 있다(이지민, 2015). 따라서 배우자 지지의 구체적인 수단으로 부부 의사소통이 일·생활 갈등의 완화요인으로 작용할 수 있는지 고려한다. 주관적 태도 요인으로는 성역할 태도와 경력 지향을 고려한다. 성역할 태도는 선행연구(김은경, 심준섭, 2016; 박정민, 윤영채, 2018)에서 다루어졌지만 보수적 태도와 진보적 태도 중 일·생활 갈등을 완화시키는 요인이 무엇인지 일관된 결과가 나타나지 않아 본 연구를 통해서도 살펴볼 필요가 있다. 한편, 경력 지향은 선행연구에서 직접적으로 다루어지는 않았지만 개인은 경력관리를 통해 일과 생활 영역의 균형을 달성하는 주체성을 발휘한다고 밝혀진 바 있다(정영금, 2011). 경력 관리에 경력을 얼마나 중요하게 여기는지에 따라 달라질 것이며, 이에 따라 일·생활 갈등 조정에도 영향을 미칠 가능성이 있기 때문에 경

력 지향을 독립변수로 고려하고자 한다. 추가적으로 연령, 교육수준, 소득 등의 사회인구학적 특성을 통제요인으로 고려한다. 선행연구에서 연령, 교육수준, 소득은 일관적이진 않지만 모두 일·생활 갈등에 대한 영향요인으로 나타난 바 있기 때문에(배지혜, 서혜연, 이숙현, 2002; 손영미 등, 2011; 오세숙 등, 2016; 이재경, 이은아, 조주은, 2006) 통제요인으로 고려해야 제 3의 변수에 의해 교란되지 않고 근로, 가사·돌봄, 태도 요인의 영향력을 밝힐 수 있다.

맞벌이 부부의 일·생활 갈등에 대한 다양한 요인의 영향력을 종합적으로 살펴보기 위해 다중회귀분석을 실시하며 일·생활 갈등 수준이 높은 집단으로 분류되는 맞벌이 부부의 특성을 알아보기 위해 로지스틱 회귀분석을 수행한다. 이 과정에서 성차를 고려하기 위해 남성과 여성의 분석모델을 별도로 설정하여 일·생활 갈등에 영향을 미치는 요인을 각각 도출한다. 본 연구모델은 성별에 따른 근로, 가정·돌봄, 주관적 태도 요인의 차이를 일·생활 갈등의 하위요인을 모두 고려하여 분석하고자 한다는 점에서 맞벌이 부부의 일·생활 갈등에 대해 포괄적이고 통합적인 관점을 제시할 수 있다. 이를 통해 가정생활, 여가 및 자기계발 활동에 대한 맞벌이 부부의 다양한 욕구를 지원할 수 있는 정책적, 제도적 환경 마련을 위한 시사점을 제공할 수 있다. 이러한 연구 수행을 위한 구체적인 연구 문제는 다음과 같다.

연구문제 1. 맞벌이 부부 남녀의 일·생활 갈등, 근로 요인, 가사·돌봄 요인, 주관적 태

도의 전반적 경향은 어떠하며, 성별에 따른 차이는 있는가?

연구문제 2. 맞벌이 부부 남녀의 일·생활 갈등에 영향을 미치는 근로 요인, 가사·돌봄 요인, 주관적 태도는 무엇인가?

연구문제 3. 맞벌이 부부 남녀 중 일·생활 갈등 수준이 높은 집단은 근로 요인, 가사·돌봄 요인, 주관적 태도에서 어떠한 특성을 나타내는가?

II. 연구방법

1. 연구대상

맞벌이 부부의 생활실태를 파악하기 위한 연구프로젝트의 일환으로 2019년 서울 및 수도권, 전국 광역시에 거주하는 만 30-59세 중 맞벌이 부부 생활을 하고 있는 근로자 921명을 대상으로 온라인 설문조사를 실시하였다. 다양한 차원의 영향요인을 고려하기 위해서는 표본의 절대적 양과 질적 다양성이 전제되어야 하기 때문에 다양한 가족발달주기에 놓여 있는 맞벌이 부부를 연구대상으로 포괄하였다. 본 연구에서는 설문조사 자료 중 결측치를 제외한 894명의 자료를 활용하였으며 응답자의 일반적 특성은 표 1과 같다. 먼저 성별 구성은 남성이 447명(50.00%), 여성이 447명(50.00%)이다. 연령대는 30대가 301명(33.67%), 40대가 302명(33.78%), 50대가 291명(32.55%)으로 모든 연령대가 비슷한 비율이다. 거주지역은 서울이 329명(36.80%)으로 가장 많고 경기 302명(33.78%), 인천 76명(8.50%), 부산 66명

(7.38%), 대구 44명(4.92%), 대전 27명(3.02%), 광주 22명(2.46%), 울산 19명(2.13%), 세종 9명(1.01%)이 뒤를 잇는다. 교육수준은 대졸 이상이 505명(56.49%)으로 가장 많고, 그 다음으로 전문대졸 이상 164명(18.34%), 대학원 이상 128명(14.32%), 고졸 이하 97명(10.85%) 순이다. 가구소득으로 부부 합산 월평균 소득을 살펴보면, 500만원 이상 600만원 미만인 181명(20.25%)으로 가장 많고, 그 다음으로 400만원 이상 500만원 미만 162명(18.12%), 600만원 이상 700만원 미만 156명(17.45%), 700만원 이상 800만원 미만 101명(11.3%), 300만원 이상 400만원 미만 93명(10.4%), 800만원 이상 900만원 미만 64명(7.16%), 1,000만원 이상 57명(6.38%), 900만원 이상 1,000만원 미만 31명(3.47%), 200만원 이상 300만원 미만 29명(3.24%), 200만원 미만 20명(2.24%) 순이다.

2. 측정도구

일·생활 갈등

일·생활 갈등 척도는 김정운과 박정열(2008)이 개발한 일과 삶의 균형 척도를 재구성하여 사용하였다. 본래의 척도는 일·가정, 일·여가, 일·성장의 3개 하위차원에 대한 총 25개 문항, 7점 리커트형 척도로 구성되어 있다. 본 연구에서는 다른 문항과의 응답 범주 통일성과 간결성을 위해 일·가정 갈등 5개 문항, 일·여가 갈등 5개 문항, 일·성장 갈등 5개 문항으로 재구성하여 총 15개 문항, 5점 리커트형 척도(1점: 전혀 그렇지 않다 - 5점: 매우 그렇다)로 측정하였다. 각 생활 영역의 예시 문항을 살펴보면, 일·가정 갈등은

표 1. 응답자의 사회인구학적 특성

(N=894)

	빈도 (%)		빈도 (%)
성별		교육수준	
남성	447(50.00)	고졸이하	97(10.85)
여성	447(50.00)	전문대졸	164(18.34)
연령대		대졸	505(56.49)
30대	301(33.67)	대학원졸	128(14.32)
40대	302(33.78)	월평균 소득	
50대	291(32.55)	200만원 미만	20(2.24)
거주지역		200 ~ 300만원 미만	29(3.24)
서울	329(36.80)	300 ~ 400만원 미만	93(10.40)
부산	66(7.38)	400 ~ 500만원 미만	162(18.12)
대구	44(4.92)	500 ~ 600만원 미만	181(20.25)
인천	76(8.50)	600 ~ 700만원 미만	156(17.45)
광주	22(2.46)	700 ~ 800만원 미만	101(11.30)
대전	27(3.02)	800 ~ 900만원 미만	64(7.16)
울산	19(2.13)	900 ~ 1,000만원 미만	31(3.47)
경기	302(33.78)	1,000만원 이상	57(6.38)
세종	9(1.01)	전체	894(100.00)

‘일 때문에 가족에게 신경을 쓰지 못한다’, ‘일을 집에 가지고 가는 경우가 많다’, ‘일 때문에 가족의 중요한 기념일(생일, 결혼기념일 등)을 잊고 지나치는 경우가 많다’, 일·여가 갈등은 ‘일 때문에 여가활동이나 건강관리에 신경을 쓰지 못한다’, ‘일에 치이다보니 주말에는 피곤해서 여가활동을 할 마음이 생기지 않는다’, 그리고 일·성장 갈등은 ‘일이 바빠서 내 삶의 목표와 비전을 생각하고, 삶을 반성할 수 있는 시간을 갖지 못한다’, ‘일 때문에 자기계발 계획을 실천하기 어렵다’, ‘일 때문에 피곤해서 자기계발을 할 마음이 생기지

않는다’ 등으로 구성되어 있다. 점수가 높을수록 갈등 수준이 높음을 의미하며, 신뢰도 계수는 일·생활 갈등 15개 문항 전체가 Cronbach's $\alpha = .94$, 일·가정 갈등이 Cronbach's $\alpha = .78$, 일·여가 갈등이 Cronbach's $\alpha = .87$, 일·성장 갈등이 Cronbach's $\alpha = .95$ 로 나타났다.

근로 요인

근로 요인으로 고려한 요소는 총 3개로 본인의 종사상 지위, 배우자의 종사상 지위, 본인의 근속연수이다. 본인과 배우자의 종사상

지위는 상용근로자(1주일에 40시간 이상 일하고 있는 경우), 자영업자(혼자 또는 1인 이상과 함께 1주일에 40시간 이상 일하고 있는 경우), 무급가족종사자(자영업자의 가족, 친인척으로서 임금을 받지 않고 1주일에 40시간 이상 일하고 있는 경우)로 구분하여 조사하였는데 무급가족종사자의 비율이 본인 2.82%, 배우자 3.80%로 매우 적어 자영업자와 같이 코딩하였다. 자영업자와 무급가족종사자는 '0', 상용근로자는 '1'로 더미변수화 하였다. 근속연수는 설문조사가 실시된 연도인 '2019'에서 응답자가 현재의 직업을 시작했다고 응답한 연도를 빼서 코딩하였다.

가사·돌봄 요인

가사·돌봄 요인으로는 미취학 자녀 유무, 부부간 가사분담 공평성, 조부모와 동거 여부, 부부 의사소통을 고려하였다. 미취학 자녀 유무는 '0 = 미취학 자녀 없음', '1 = 미취학 자녀 있음'으로 코딩하였다. 가사분담 공평성은 '배우자와 집안일을 분담하는 정도에 대해 얼마나 공평한 편이라고 생각하십니까?'라는 질문을 통해 측정하였고 응답자는 '공평한 편', '남편에게 불공평한 편', '아내에게 불공평한 편'의 3개 보기 중 하나로 응답하였다. 응답자가 여성이면서 '아내에게 불공평한 편'으로 응답했거나 남성이면서 '남편에게 불공평한 편'이라고 응답했으면 '본인에게 불공평'한 경우로, 응답자가 여성이면서 '남편에게 불공평한 편'이라고 응답하거나 그 반대의 경우에는 '배우자에게 불공평'한 경우로 코딩하였다. 가사분담이 '본인에게 불공평'하다고 인식한 경우를 기준으로 '부부간 공평하게 분담'하

는 경우와 '배우자에게 불공평'한 경우를 더미변수로 설정하였다. 조부모와의 동거 여부는 '0 = 조부모와 동거 안함', '1 = 조부모와 동거함'로 변수화하였다. 부부 의사소통은 Olson(2011)이 개발한 Family Adaptability and Cohesion Scale-IV에 포함되어 있는 Family Communication Scales의 10문항을 수정하여 조사하였다. 본래 척도는 가족의 의사소통을 측정하는 문항이었는데 부부 의사소통을 질문하는 내용으로 바꾸어 '우리 부부는 서로 의사소통하는 방법에 만족한다', '우리 부부는 서로 이야기를 잘 들어준다', '우리 부부는 문제가 있을 때 침착하게 함께 의논할 수 있다' 등으로 구성하였다. 5점 리커트 척도(1점: 전혀 그렇지 않다 - 5점: 매우 그렇다)로 측정했으며, 점수가 높을수록 부부간 의사소통이 긍정적으로 이루어짐을 의미한다. 분석에서는 10개 문항의 평균 점수를 고려하였고, 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .95$ 였다.

주관적 태도 요인

주관적 태도 요인으로는 성역할 태도와 경력 지향을 고려하였다. 성역할 태도는 International Social Survey Programme의 Family and Changing Gender Roles I-III을 한국보건사회연구원과 서울대학교 사회복지연구소에서 한국복지패널조사를 위해 번안한 문항을 맞벌이 부부에 맞게 수정하여 사용하였다. '여성이 전 일제로 일할 경우 가족의 일상생활은 힘들어진다', '맞벌이 부부는 가사노동을 공평하게 분담해야 한다', '남성의 임무는 돈을 버는 것이고, 여성의 임무는 가족을 돌보는 것이다' 등 조사에서 사용한 문항은 8개이지만 분석에

서는 신뢰도가 낮은 한 문항을 제외하고 총 7개 문항을 사용하였다. 5점 리커트 척도(1점: 전혀 그렇지 않다 - 5점: 매우 그렇다)로 측정된 7개 문항의 평균점수를 사용하였으며 점수가 높을수록 평등한 성역할 태도를 가지는 것을 의미한다. 7개 문항의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .69$ 로 나타났다. 경력 지향은 일과 관련하여 얻게 되는 경험을 중요하게 여기는 정도로, '내 경력을 통해 행복하다고 느끼는 것', '내 직무를 잘 수행하는 것', '내 경력을 통해서 끊임없이 새로운 것을 배우는 것', '내 경력을 통해서 자아를 실현하는 것', '공식적으로 인정 받는 것' 5개 항목을 중요하게 생각하는 정도로 측정하였다. 중요도는 5점 리커트 척도(1점: 전혀 중요하지 않다 - 5점: 매우 중요하다)로 측정하였고 점수가 높을수록 경력 지향이 높음을 의미한다. 5개 문항의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .81$ 이다.

통계 요인

연령대를 알기 위해 출생연도와 조사 진행 시점인 2019년 기준 생일 지났는지 여부를 조사하여 만 나이를 도출하였다. 교육수준은 '학교를 안 다녔음', '초등학교 졸업', '중학교 졸업', '고등학교 졸업', '대학교(2-3년제) 졸업', '대학교(4년제 이상) 졸업', '대학원 이상'의 보기로 조사하였는데, 응답 분포를 고려하여 '학교를 안 다녔음', '초등학교 졸업', '중학교 졸업', '고등학교 졸업'은 모두 '고등학교 졸업 이하'로 재범주화 하였다. 월평균 소득은 조사 진행 시점을 기준으로 지난 1년 동안 응답자와 배우자의 합산 월평균 소득으로 조사되었으며 부부 합산 월평균 소득은 근로소득, 사

업소득, 재산소득 및 이자소득 등의 합계를 의미한다. '200만원 미만'부터 '1,000만원 이상'까지의 범위를 100만원 단위로 10개의 범주로 나누어 질문하였다. 교육수준과 월 평균 소득은 분석에서 서열변수로 고려하였다.

3. 분석방법

본 연구에서 맞벌이 부부의 일·생활 갈등에 대한 영향요인을 성별에 따라 구분하여 도출하고, 일·생활 갈등 수준이 높은 집단의 특성을 알아보기 위해 다음과 같은 분석방법을 실시하였다. 첫째, 5점 만점으로 측정된 일·생활 갈등 하위요인의 평균 점수가 제 3분위수(일·가정 갈등: 3.24점, 일·여가 갈등: 3.83점, 일·성장 갈등: 3.89점) 이상인 응답자는 갈등 수준이 높은 집단으로 처리하여 나머지 응답자와 구분짓는 과정을 우선적으로 수행하였다. 일·생활 갈등 수준이 평균이거나 그보다 낮은 집단과 구분되는 갈등 수준이 높은 집단만의 특징을 도출하기 위함이다. 둘째, 맞벌이 부부 남녀의 일·생활 갈등 수준, 근로 요인, 가사·돌봄 요인, 주관적 태도가 가지는 일반적 경향성을 알아보기 위해 기술통계분석을 실시하였다. 성별에 따라 각 요인이 나타내는 기술통계에 유의한 차이가 존재하는지 살펴보기 위해 t 검정과 교차분석을 실시하였다. 셋째, 맞벌이 부부 남녀의 일·생활 갈등에 대한 영향요인을 알아보기 위해 성별을 구분하여 다중회귀분석을 실시하였다. 다중공선성의 문제가 없는지 확인하기 위해 분산팽창요인(Variance Inflation Factor)값을 검토하였다. 넷째, 일·생활 갈등 수준이 높은 집단과 낮

은 집단을 구분하는 근로 요인, 가사·돌봄 요인, 주관적 태도 요인이 무엇인지 알아보기 위해 남성과 여성 근로자의 일·생활 갈등 각각에 대해 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 자료 분석에는 STATA 14.0이 사용되었다.

III. 결과 및 해석

1. 맞벌이 부부 남녀의 근로 요인, 가사·돌봄 요인, 주관적 태도의 전반적 경향

본 연구 대상자의 일·생활 갈등, 근로 요인, 가사·돌봄 요인, 주관적 태도가 나타내는 전반적 경향성을 알아보고자 기술통계분석을 실시하였다. 성별을 구분하여 일·생활 갈등의 영향요인과 특성 차이를 알아보는 것이 본 연구의 목적이기 때문에 주요 변인의 일반적 경향성이 성별에 따라 차이가 있는지 t 검정과 교차분석을 통해 알아보았다(표 2 참조).

먼저 일·생활 갈등의 평균을 살펴보면 남성은 평균 2.78점($SD = .71$), 여성은 평균 2.85점($SD = .78$)으로 나타났고, t 검정 결과 성차가 나타나지 않았다. 하위요인별 평균을 살펴보면 남성은 일·여가 갈등이 평균 2.90점($SD = .81$)로 가장 높았고, 그 다음으로 일·성장 갈등 2.88점($SD = .86$), 일·가정 갈등 2.56점($SD = .68$) 순으로 나타났다. 여성은 일·여가 갈등($SD = .92$)과 일·성장 갈등($SD = 1.00$)이 평균 3.02점으로 비슷하게 나타났으며, 일·가정 갈등의 평균 점수는 2.51점($SD = .74$)이었다. 남성과 여성 모두 일·가정 갈등보다 일·여가와 일·성장 갈등을 더 높게 인식하

였다. 일·생활 갈등의 하위요인별 성별에 따른 t 검정 결과, 일·가정 갈등은 성차가 없었지만 일·여가 갈등과 일·성장 갈등에서는 유의한 성차가 나타났다. 일·여가 갈등($t = -2.00, p < .05$)과 일·성장($t = -2.22, p < .05$) 갈등 모두 남성보다 여성이 인식하는 갈등 수준이 더 높았다. 일·생활 갈등 전체 평균에서는 남녀 차이가 나타나지 않았지만 하위요인에서는 유의한 차이가 나타나 실질적으로 존재하는 성차를 간과하지 않기 위해서는 일·생활 갈등의 하위영역에 대한 고려가 중요함을 알 수 있었다.

일·생활 갈등 수준이 높은 집단과 낮은 집단을 구분하여 살펴보면, 먼저 남성은 일·가정 갈등이 높은 집단이 60명(13.42%), 일·여가 갈등이 높은 집단이 47명(10.51%), 일·성장 갈등이 높은 집단이 63명(14.09%)으로 일·성장 갈등 수준이 높은 집단의 비율이 제일 높았고 그 다음이 일·가정 갈등, 일·여가 갈등 순이었다. 여성은 일·가정 갈등이 높은 집단이 70명(15.66%), 일·여가 갈등이 높은 집단이 71명(15.88%), 일·성장 갈등이 높은 집단이 102명(22.82%)으로 남성의 경우와 같이 일·성장 갈등이 높은 집단의 비율이 제일 높았고, 일·가정 갈등과 일·여가 갈등이 높은 집단의 비율이 비슷하게 나타났다. 집단 비율에 성차가 존재하는지 알아보기 위해 교차분석을 실시한 결과, 일·가정 갈등에서는 차이가 나타나지 않았지만 일·여가 갈등($\chi^2 = 5.62, p < .05$)과 일·성장 갈등($\chi^2 = 11.30, p < .01$)에서 성별과 갈등 수준에 따른 집단 구분에 유의한 차이가 존재하였다.

근로 요인을 살펴보면 종사상 지위에서 남

표 2. 주요 변인의 기술통계분석 결과 (N=894)

			남성(<i>n</i> =447)		여성(<i>n</i> =447)		<i>t</i> (χ^2)
			빈도/평균	%/SD	빈도/평균	%/SD	
일·생활 갈등	일·생활 갈등		2.78	.71	2.85	.78	-1.33
	일·가정 갈등		2.56	.68	2.51	.74	1.18
		높은 집단	60	13.42	70	15.66	.90
		낮은 집단	387	86.58	377	84.34	
	일·여가 갈등		2.90	.81	3.02	.92	-2.00*
		높은 집단	47	10.51	71	15.88	5.62*
		낮은 집단	400	89.49	376	84.12	
	일·성장 갈등		2.88	.86	3.02	1.00	-2.22*
		높은 집단	63	14.09	102	22.82	11.30**
		낮은 집단	384	85.91	345	77.18	
근로 요인	종사상 지위	자영업자	58	12.98	60	13.42	.04
		상용근로자	389	87.02	387	86.58	
	배우자 종사상 지위	자영업자	87	19.46	72	16.11	1.17
		상용근로자	360	80.54	375	83.89	
	근속연수		14.41	9.02	10.41	8.01	7.01***
가사 돌봄 요인	미취학 자녀 유무	자녀 없음	305	68.23	290	64.88	1.13
		자녀 있음	142	31.77	157	35.12	
	가사 분담	공평	244	54.59	175	39.15	265.11***
		본인 불공평	42	9.40	250	55.93	
		배우자 불공평	161	36.02	22	4.92	
	조부모와 동거 여부	동거 안함	410	91.72	406	90.83	.22
		동거함	37	8.28	41	9.17	
	부부 의사소통		3.52	.66	3.45	.75	1.50
	주관적 태도	성역할 태도		3.50	.50	3.93	.56
경력 지향		3.56	.58	3.65	.61	-2.14*	

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

성은 자영업자가 58명(12.98%), 상용근로자가 389명(87.02%)이고, 여성은 자영업자가 60명(13.42%), 상용근로자가 387명(86.58%)이다. 배우자의 종사상 지위는 아내의 경우 자영업자가 87명(19.46%), 상용근로자가 360명(80.54%)이고, 남편의 경우 자영업자가 72명(16.11%), 상용근로자가 375명(83.89%)이다. 교차분석 결과, 종사상 지위는 성별에 따라 비율 차이를 나타내지 않았다. 근속연수는 남성이 평균 14.41년($SD = 9.02$), 여성이 평균 10.41년($SD = 8.01$)이었으며, t 검정 결과, 남성의 근속연수가 여정보다 유의하게 길었다($t = 7.01, p < .001$).

가사·돌봄 요인에서 미취학자녀 유무를 살펴보면 남성의 경우 305명(68.23%)은 미취학 자녀가 없고, 142명(31.77%)은 미취학 자녀가 있으며, 여성은 290명(64.88%)이 미취학 자녀가 없고, 157명(35.12%)이 미취학 자녀가 있다. 가사분담의 공평성에 대한 인식은 남성 응답자 중 244명(54.59%)은 공평하다고 인식하고, 42명(9.40%)은 본인에게, 161명(36.02%)은 아내에게 불공평하다고 인식했다. 여성의 경우 175명(39.15%)이 가사분담이 공평하게 분담된다고 응답했고, 250명(55.93%)은 본인에게, 22명(4.92%)은 남편에게 불공평하다고 인식했다. 남성은 가사분담이 공평하다고 인식하는 비율이 가장 많았지만 여성은 본인에게 불공평하다는 비율이 가장 많았다. 교차분석 결과, 가사분담 공평성에 대한 인식과 성별을 구분한 집단 사이에 유의한 차이가 존재하는 것으로 나타났다($\chi^2 = 265.11, p < .001$). 조부모와의 동거 여부를 살펴보면 남성과 여성 각각 447명 중 남성은 37명(8.28%), 여성은 41명(9.17%)

이 조부모와 동거하고 있다. 부부 의사소통을 긍정적으로 인식하는 정도는 남성의 경우 평균 3.52점($SD = .66$)이고 여성은 평균 3.45점($SD = .75$)으로 나타나서 여성에 비해 남성이 부부간 의사소통을 더 긍정적으로 인식하였다. 조부모와의 동거 여부와 부부 의사소통 모두 성별에 따라 유의한 차이가 존재하지 않았다.

주관적 태도 요인을 살펴보면, 성역할 태도의 평등성 수준이 남성은 평균 3.50점($SD = .50$)이고 여성은 평균 3.93점($SD = .56$)으로 남성보다 여성의 평균이 더 높았고 경력 지향은 남성이 평균 3.56점($SD = .58$), 여성이 평균 3.65점($SD = .61$)으로 남성보다 여성의 평균점수가 성역할 태도와 마찬가지로 더 높았다. t 검정 결과, 여성이 남성보다 더 유의하게 성역할 태도가 평등하고($t = -11.84, p < .001$) 경력 지향이 높은 것으로 나타났다($t = -2.14, p < .05$). 이상에서 살펴본 주요 변인들의 성차는 일·생활 갈등의 영향요인과 갈등 수준이 높은 집단의 특성을 명확히 파악하기 위해서는 성별을 구분하여 분석할 필요성을 강력하게 나타내는 근거라고 할 수 있다.

2. 맞벌이 부부 남녀의 일·생활 갈등에 대한 영향요인

맞벌이 부부 남녀의 일·생활 갈등에 대한 영향요인을 알아보기 위해 근로 요인, 가사·돌봄 요인, 주관적 태도 요인을 투입하여 다중회귀분석을 실시하였다. 연령, 교육수준, 월평균 가계소득 등의 사회인구학적 요인을 통제하고 성별을 구분하여 일·가정 갈등, 일·

여가 갈등, 일·성장 갈등 3개 하위요인에 대한 회귀모델 6개를 분석하였다. 각 회귀모델에 다중공선성 문제가 없는지 확인하기 위해 분산팽창요인(VIF) 값을 구한 결과, 여성의 일·생활 갈등 회귀모델 3개는 모두 VIF 값이 1.24, 남성의 일·생활 갈등 회귀모델 3개는 모두 VIF 값이 1.59이었다. 모든 회귀모델의 VIF 값이 다중공선성 문제를 야기할 수 있는 기준점인 10보다 작아 다중공선성 문제가 없는 것으로 나타났다. 맞벌이 부부 남녀의 일·생활 갈등에 대한 다중회귀분석의 구체적인 결과는 표 3과 같다.

일·가정 갈등의 영향요인을 살펴보면, 남성은 부부 의사소통이 부정적일수록($\beta = -.23, p < .001$), 성역할 태도가 보수적일수록($\beta = -.20, p < .01$) 일·가정 갈등 수준이 높아졌고, 여성은 상용근로자보다 자영업자가($\beta = -.25, p < .05$), 가사분담이 본인에게 불공평한 경우보다 배우자에게 불공평한 경우($\beta = .46, p < .01$), 부부 의사소통이 부정적일수록($\beta = -.21, p < .001$), 경력 지향이 클수록($\beta = .19, p < .01$), 교육수준이 높을수록($\beta = .09, p < .05$) 일·가정 갈등을 크게 인식하였다. 남성과 여성 모두의 일·가정 갈등에 영향을 미치는 공통요인은 부부 의사소통이었다. 김은경과 심준섭(2016)의 연구에서 성역할 태도가 진보적일수록 일·가정 갈등 수준이 낮아졌는데 이러한 경향성은 본 연구에서 남성의 경우 유의했다. 한경혜(1998)의 연구에서 남성이 직장 역할을 중요하게 생각할수록 일·가정 갈등을 느끼는 정도가 높았는데 본 연구에서는 이러한 경향성이 여성에게 나타났다.

일·여가 갈등에 대해서는 남성의 경우, 부

부 의사소통이 부정적일수록($\beta = -.19, p < .01$), 경력 지향이 높을수록($\beta = .14, p < .05$), 월 평균 가계소득이 낮을수록($\beta = -.06, p < .01$) 일·여가 갈등을 더 크게 인식했고, 여성은 미취학 자녀가 없는 경우보다 있는 경우($\beta = .28, p < .05$), 부부 의사소통이 부정적일수록($\beta = -.13, p < .05$) 일·여가 갈등 수준이 높아졌다. 남성과 여성의 경우 모두 부부 의사소통이 일·여가 갈등에 유의한 영향을 미쳤으며 남성은 경력과 관련된 주관적 태도가, 여성은 미취학 자녀 유무에 따른 자녀 돌봄 요인이 영향요인으로 나타났다. 선행연구(방준석, 탁진국, 2016)에서 일·여가 균형에 영향을 미친다고 나타난 연령과 종사상 지위 등은 본 연구에서는 유의한 영향력이 없었다.

일·성장 갈등의 영향요인을 살펴보면, 남성은 부부 의사소통이 부정적일수록($\beta = -.16, p < .05$), 월 평균 가계소득이 낮을수록($\beta = -.04, p < .05$) 일·성장 갈등 수준이 높아졌으며 여성은 부부 의사소통이 부정적일수록($\beta = -.02, p < .01$) 일·성장 갈등을 크게 인식하였다. 일·가정 갈등과 일·여가 갈등과 마찬가지로 남성과 여성의 경우 모두 부부 의사소통이 일·성장 갈등에 유의한 영향을 미쳤으며 선행연구에서 영향요인으로 나타난 연령(오세숙 등, 2016), 미취학 자녀(박정열 등, 2016)와 같은 사회인구학적 요인과 가족 요인은 일·성장 갈등에 영향을 미치지 않았다. 부부 의사소통은 성별과 일·생활 갈등 하위요인의 모든 조합에 영향을 미치는 강력한 요인이었다.

표 3. 맞벌이 부부 남녀의 일·생활 갈등에 대한 다중회귀분석 결과

(N=894)

		일·가정 갈등				일·여가 갈등				일·성장 갈등			
		남성(n=447)		여성(n=447)		남성(n=447)		여성(n=447)		남성(n=447)		여성(n=447)	
		b	S.E	b	S.E	b	S.E	b	S.E	b	S.E	b	S.E
근로 요인	상용근로자 ²⁾	.03	.10	-.25 [*]	.11	.20	.12	-.03	.14	.11	.13	-.07	.15
	배우자 상용근로자 ²⁾	-.14	.08	.02	.10	-.14	.10	-.04	.13	-.12	.11	-.17	.14
	근속연수	.00	.00	.00	.00	.00	.00	-.01	.01	.00	.01	-.01	.01
	미취학자녀 있음 ²⁾	.00	.08	.01	.08	-.02	.10	.28 [*]	.11	-.16	.11	.07	.12
가사 돌봄 요인	가사분담 ²⁾ 공평	-.09	.11	.09	.08	-.23	.14	.05	.10	-.15	.15	.03	.11
	배우자 불공평	.06	.12	.46 ^{**}	.16	-.05	.14	.34	.21	.03	.15	.16	.23
	조부모와 동거 ²⁾	.17	.11	-.02	.12	.06	.14	.03	.15	.13	.15	.14	.17
	부부 의사소통	-.23 ^{***}	.05	-.21 ^{***}	.05	-.19 ^{**}	.06	-.13 [*]	.07	-.16 [*]	.07	-.20 ^{**}	.07
주관적 태도	성역할 태도	-.20 ^{**}	.07	-.07	.06	-.14	.08	.15	.08	-.14	.09	.15	.09
	경력 지향	.05	.06	.19 ^{**}	.06	.14 [*]	.07	.08	.08	.10	.07	.09	.08
통제 요인	연령	-.05	.05	.00	.06	-.03	.07	.05	.07	-.08	.07	-.02	.08
	교육수준	.06	.04	.09 [*]	.04	-.04	.05	-.02	.05	-.04	.06	.04	.06
	월 평균 가계소득	-.02	.01	-.01	.02	-.06 ^{**}	.02	-.03	.02	-.04 [*]	.02	-.01	.03
adjR ²		.10		.06		.07		.03		.03		.02	

1) * $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

2) 기준집단: 자영업자, 배우자 자영업자, 미취학자녀 없음, 가사분담 본인에게 불공평, 조부모와 동거 안함.

3. 맞벌이 부부 남녀 중 일·생활 갈등 수준이 높은 집단의 특성

앞서 실시한 다중회귀분석을 통해 일·생활 갈등에 대한 다양한 변인의 영향력을 파악하였다. 하지만 다중회귀분석은 종속변수의 평균에 근거하여 영향요인을 도출하기 때문에 일·생활 갈등 수준이 평균보다 높은 집단의 특성을 파악하기에는 한계가 있다. 로지스틱 회귀분석은 범주형 변수를 종속변수로 설정할 수 있기 때문에 일·생활 갈등 수준이 낮은 집단과 구분되는 높은 집단의 특성을 파악하기에 적절한 분석방법이라고 판단하였다. 따라서 본 연구에서는 일·생활 갈등 점수가 제 3분위수 이상인 집단과 나머지 집단을 구분하여 근로 요인, 가사·돌봄 요인, 주관적 태도를 독립변수로 설정한 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 성차를 고려하기 위해 남성과 여성의 일·생활 갈등의 하위요인에 대한 6개의 로지스틱 회귀모델을 분석하였으며, 그 결과는 표 4와 같다.

먼저 일·가정 갈등이 높은 집단의 특성을 성별을 구분하여 살펴보았다. 남성의 경우, 조부모와 동거하는 경우($b = .95, p < .05, Exp(b) = 2.57$), 경력 지향이 높을수록($b = .63, p < .05, Exp(b) = 1.87$) 일·가정 갈등 수준이 높은 집단에 속할 가능성이 높아진다. 여성은 부부 의사소통이 부정적일수록($b = -.55, p < .01, Exp(b) = 0.58$), 성역할 태도가 보수적일수록($b = -.83, p < .01, Exp(b) = .44$), 경력 지향이 클수록($b = 1.17, p < .001, Exp(b) = 3.21$) 일·가정 갈등이 큰 집단에 속할 확률이 높아진다. 경력 지향은 남성과 여성 모두의 경우

에서 일·가정 갈등이 높은 집단의 특성으로 나타났으며, 추가적으로 남성은 조부모와 동거하는 가정 환경이, 여성은 낮은 부부 의사소통의 질과 평등하지 못한 성역할 태도가 일·가정 갈등 수준이 높은 집단의 특성으로 나타났다.

일·여가 갈등이 높은 집단의 특성을 성별에 따라 구분하여 살펴보면 다음과 같다. 남성의 경우, 부부 의사소통이 부정적일수록($b = -.39, p < .01, Exp(b) = .67$), 경력 지향이 높을수록($b = .81, p < .01, Exp(b) = 2.26$), 월 평균 가계소득이 낮을수록($b = -.22, p < .01, Exp(b) = .80$) 일·여가 갈등이 큰 집단에 속할 가능성이 높아진다. 여성의 경우, 경력 지향이 높을수록($b = .47, p < .05, Exp(b) = 1.60$), 교육 수준이 낮을수록($b = -.35, p < .05, Exp(b) = .70$) 일·여가 갈등 수준이 높은 집단에 속할 확률이 높아진다. 일·가정 갈등과 마찬가지로 경력 지향은 맞벌이 남성과 여성 중 일·여가 갈등을 크게 느끼는 집단의 특징이었으며, 추가적으로 낮은 부부 의사소통의 질이 맞벌이 여성보다 남성을 일·여가 갈등에 취약하게 만드는 요인으로 나타났다.

일·성장 갈등이 높은 집단의 특성을 성별에 따라 살펴보면, 남성은 자영업자보다 상용근로자($b = 2.24, p < .05, Exp(b) = 2.88$)가 일·성장 갈등이 클 확률이 더 높으며, 여성은 경력 지향이 클수록($b = .66, p < .05, Exp(b) = 1.93$) 일·성장 갈등이 높을 가능성이 증가한다. 즉 일·성장 갈등 수준이 높은 집단에서 맞벌이 남성의 경우 종사상 지위 차이가, 맞벌이 여성의 경우 경력 지향이 관련 특성이었다.

표 4. 맞벌이 부부 남녀의 일·생활 갈등이 높은 집단과 낮은 집단에 대한 로지스틱 분석 결과 (N=894)

		일·가정 갈등				일·여가 갈등				일·성장 갈등			
		남성(n=447)		여성(n=447)		남성(n=447)		여성(n=447)		남성(n=447)		여성(n=447)	
		b	S.E	b	S.E	b	S.E	b	S.E	b	S.E	b	S.E
근로 요인	상용근로자 ²⁾	.26	.48	-.62	.39	.80	.51	-.03	.41	2.24 [*]	1.13	.13	.50
	배우자 상용근로자 ²⁾	-.32	.37	-.08	.38	-.40	.36	-.11	.38	.67	.24	.23	.49
	근속연수	.00	.02	-.02	.02	.00	.02	-.03	.02	1.00	.02	-.04	.03
가사 돌봄 요인	미취학 자녀 있음 ²⁾	-.15	.37	.19	.33	.19	.35	.35	.32	1.21	.43	.38	.37
	가사 공평	-.65	.46	-.06	.31	.14	.51	-.30	.31	1.16	.59	.12	.35
	분담 ²⁾ 배우자 불공평	-.27	.47	.47	.56	.28	.52	.24	.60	1.32	.68	-.79	1.06
	조부모와 동거 ²⁾	.95 [*]	.42	-.33	.54	.18	.47	.20	.46	1.20	.56	.34	.54
	부부 의사소통	-.33	.23	-.55 ^{**}	.21	-.39 ^{**}	.21	-.04	.20	.67	.14	-.19	.23
주관적 태도	성역할 태도	-.47	.33	-.83 ^{**}	.27	.27	.29	.30	.25	1.31	.38	.50	.30
	경력 지향	.63 [*]	.28	1.17 ^{***}	.26	.81 ^{**}	.26	.47 [*]	.24	2.26	.58	.66 [*]	.27
통제 요인	연령	-.21	.25	-.11	.22	-.01	.23	.00	.22	.99	.23	.03	.26
	교육수준	.13	.21	.21	.18	-.14	.18	-.35 [*]	.16	.87	.16	-.20	.19
	월 평균 가계소득	-.09	.07	-.02	.07	-.22 ^{**}	.07	-.02	.07	.80	.06	-.09	.09
Wald chi2		20.39		33.29		24.98		15.35		15.52		19.07	

1) ^{*}p < .05. ^{**}p < .01. ^{***}p < .001.

2) 기준집단: 자영업자, 배우자 자영업자, 미취학자녀 없음, 가사분담 본인에게 불공평, 조부모와 동거 안함.

일·생활 갈등 수준이 높은 집단의 대표적인 특징으로 높은 수준의 경력 지향이 도출되었다. 경력 지향은 일·가정 갈등, 일·여가 갈등, 일·성장 갈등이 높은 맞벌이 여성 집단과 일·가정 갈등, 일·여가 갈등이 높은 맞벌이 남성 집단의 특징으로 나타났다. 특히 여성의 일·가정 갈등과 남성의 일·여가 갈등에서 강력하게 차이를 유발하는 요인으로 나타났는데, 경력 지향 점수가 1단위 증가하면 여성의 일·가정 갈등이 높을 확률이 3.21배, 남성의 일·여가 갈등 높을 확률이 2.26배 증가하였다. 뿐만 아니라 경력 지향 점수의 1단위 증가는 여성의 일·성장 갈등이 높을 가능성을 1.93배, 남성의 일·가정 갈등이 높을 가능성을 1.87배, 여성의 일·여가 갈등이 높을 가능성을 1.60배 증가시켰다. 선행연구에서 일·생활 갈등에 대한 영향요인으로 나타난 종사상 지위(최혜진, 2019)와 같은 근로 요인, 자녀 특성(가영희, 2006), 가사분담(손영미, 박정열, 2015) 등의 가사·돌봄 요인, 연령(오세숙 등, 2016), 소득(이재경 등, 2006) 등의 사회인구학적 요인은 일·생활 갈등 수준이 높은 집단의 특징으로 나타나지 않았다.

IV. 논의 및 결론

본 연구에서는 전국 30-59세 맞벌이 부부를 대상으로 실시한 설문조사 자료를 바탕으로 일·생활 갈등에 대한 영향요인과 갈등 수준이 높은 집단의 특성을 성별에 따라 구분하여 알아보고자 하였다. 먼저 기술통계분석을 통해 주요 변인들의 전반적 경향성을 알아보고

성별에 따라 일반적 경향이 다르게 나타나는지 확인하기 위해 *t*-검정과 교차분석을 실시하였다. 맞벌이 부부의 일·가정 갈등, 일·여가 갈등, 일·성장 갈등에 대한 다차원적인 영향요인을 알아보고자 다중회귀분석을 실시하였으며 일·생활 갈등 수준이 높은 집단의 특성을 면밀히 파악하기 위해 로지스틱 회귀분석을 수행하였다. 일·생활 갈등 양상에서 나타나는 성차를 반영하기 위해 성별에 따라 분석모형을 별도로 설정하였다.

주요 분석 결과에 대한 해석은 다음과 같다. 먼저 주요 변인의 기술통계와 성별 차이를 살펴보면 맞벌이 남성과 여성 모두 일·가정 갈등보다 일·여가와 일·성장 갈등의 평균이 더 높았다. 일·가정 갈등은 성차가 없었지만 일·여가 갈등과 일·성장 갈등은 남성보다 여성이 느끼는 정도가 유의하게 더 높았다. 일·가정 갈등이 일·여가와 일·성장 갈등과 다르게 갈등 수준이 비교적 낮고 성차를 나타내지 않은 것은 일·가정 갈등에 대해서는 지속적으로 사회적, 정책적 관심이 있었고, 가족친화제도가 확대되어 왔지만 아직까지 일·여가와 일·성장에 대해서는 이를 지원하기 위한 사회적 논의와 제도적 마련이 부족하기 때문으로 보인다. 한편, 본 연구에서 고려한 주요 변인 중 근속연수, 가사분담, 공평성 인식, 성역할 태도, 경력 지향에서도 성차가 나타났다. 남성은 여성보다 근속연수가 길고, 가사분담이 공평하게 이루어진다고 인식하는 비율이 더 많으며, 성역할 태도가 보수적이고, 경력 지향 수준이 낮았다. 이러한 주요 변인들의 성차는 이후 분석에서 회귀분석 모형을 성별에 따라 별도로 구성한 분석방

법의 신뢰도를 높여준다.

다중회귀분석 결과, 맞벌이 부부 남녀의 일·생활 갈등에 대해 성별과 하위차원별로 다양한 영향요인이 도출되었다. 남성의 일·가정 갈등에는 부부 의사소통(가사·돌봄 요인), 성역할 태도(주관적 태도)가, 여성의 일·가정 갈등에는 종사상 지위(근로 요인), 가사 분담 공평성 인식 및 부부 의사소통(가사·돌봄 요인), 경력 지향(주관적 태도)이 영향을 미쳤다. 남성의 일·여가 갈등에는 부부 의사소통(가사·돌봄 요인)과 경력 지향(주관적 태도)이, 여성의 일·여가 갈등에는 미취학 자녀 유무 및 부부 의사소통(가사·돌봄 요인)이 영향을 미쳤다. 일·성장 갈등에서 남성과 여성의 경우 모두 부부 의사소통(가사·돌봄 요인)이 영향요인으로 나타났다. 일·가정 갈등에 대해서는 근로 요인, 가사·돌봄 요인, 주관적 태도 요인이 모두 영향을 미친 반면, 일·여가 갈등과 일·성장 갈등에 대해서 다른 요인보다 부부 의사소통의 영향력이 두드러지는 것으로 나타났다.

가사·돌봄 요인에서 부부 의사소통은 일·생활 갈등의 모든 하위차원에 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 부부 의사소통의 질이 높을수록 일·생활 갈등은 감소하였는데 이 결과는 가족 지지(박정열 등, 2016), 배우자 지지(김지민, 2018)와 가족 저녁식사 횟수(최환규, 김성희, 2018)가 일·생활 갈등에 영향을 미친다는 선행연구 결과와 연결해서 이해할 수 있다. 가족 저녁식사는 가족 및 배우자 지지가 이루어질 수 있는 장이고, 부부 의사소통은 배우자 지지를 증가시킬 수 있는 긍정적 수단이자 가족 저녁식사 동안 이루어지는 행동이

라는 점에서 세 연구결과는 모두 연결된다. 즉, 가족 또는 부부 사이에서 이루어지는 긍정적 상호작용이 일·생활 갈등에 영향을 준다는 점을 나타낸다. 특히 맞벌이 부부의 경우 제한된 시간 자원을 이용하여 가족의 상황과 직장의 여건을 고려하여 부부 단위로 근로 시간을 조정하고 분배해야 하기 때문에(권소영, 이재림, 2019) 부부 간의 역동은 맞벌이 부부의 일·생활 갈등에 특히 중요한 영향요인이다. 높은 의사소통의 질은 부부 단위의 조정과 분배가 효율적으로 이루어지도록 도와 일·생활 갈등 감소에 기여하는 것으로 보인다. 기존 연구에서는 가족 및 배우자의 지지가 가지는 영향력이 가정이나 여가 영역에 단편적으로 한정되어 고려되었는데, 본 연구결과를 통해 부부 의사소통이 일·생활 갈등의 모든 하위요인에 종합적으로 영향을 미친다는 것을 확인하였다.

가사·돌봄 요인에서 미취학 자녀 유무는 여성의 일·여가 갈등에만 영향을 미쳤다. 미취학 자녀 돌봄이 아직까지도 여성에 의해 이루어지는 경향이 큰 사회적 분위기를 고려했을 때 이 결과는 여성이 여가활동을 포기하며 미취학 자녀의 돌봄을 수행하고 있을 가능성을 시사한다. 또 다른 가사·돌봄 요인인 가사분담 인식이 일·생활 갈등에 미치는 영향은 본 연구와 선행연구가 다르게 나타났다. 박정열 등(2016)에 의하면 가사분담 만족도가 높을수록 개인이 느끼는 일·생활 갈등은 감소하였는데, 본 연구 결과에서는 여성의 경우 가사분담이 본인에게 불공평한 경우보다 배우자에게 불공평한 경우 일·가정 갈등 수준이 더 높게 나타났다. Tichenor(1999)의 연구에 따

르면 아내가 경제적 부양을 책임지고 있는 가정에서 여성은 전통적 성역할에 따라 가사노동을 제대로 수행하지 못하는 죄책감을 느끼고 이를 극복하기 위해 가사노동을 더 적극적으로 수행하는 것으로 나타났다. 본 연구의 맞벌이 가정에서도 맞벌이 여성이 전통적 성역할에 따라 자신에게 부여된 가정에서의 책임을 다하지 못한다고 인식할 가능성이 있고, 이는 가사분담이 남편에게 불공평하다고 인식하며 일·가정 갈등을 더 높게 인지하는 경험으로 이어질 수 있다고 추측된다.

주관적 태도 요인에서 성역할 태도는 진보적일수록 남성의 일·가정 갈등을 낮춘 반면, 여성의 일·가정 갈등에는 영향을 미치지 않았다. 한국사회에서 남성의 삶은 일 중심으로 구성되는 경향이 강했는데 최근 일·생활 균형에 대한 관심이 높아지면서 남성 노동자도 가정 영역의 주체로 참여하기 시작했다. 성역할 태도가 진보적인 남성일수록 일 중심적 삶에서 벗어나 가정 영역에 적극적으로 참여할 가능성이 있기 때문에 진보적인 성역할 태도가 남성의 일·가정 갈등을 감소시키는 것으로 보인다. 반면, 여성은 맞벌이 부부여도 가정 영역의 책임을 도맡아 하는 경우가 많다. 2019년 통계청 생활시간조사에 따르면 맞벌이 부부에서 여성은 남성보다 가사노동을 평균 2시간 13분이나 더 오래 수행하는 것으로 나타났다. 즉, 맞벌이 여성은 성역할 태도와 상관없이 가정 영역에 대한 참여 수준이 높을 가능성이 있기 때문에 성역할 태도와 일·가정 갈등의 관련성이 나타나지 않았다고 추측된다.

주관적 태도 중 경력 지향은 여성의 일·가정 갈등과 남성의 일·여가 갈등을 높이는 요

인이었다. 여러 선행연구(김주희, 2012; 차승은, 2008)에서 남성 근로자는 일·여가 병행형이 많은 반면 여성 근로자는 가족 중심형이 가장 많은 것으로 나타났다. 본 연구결과를 선행연구와 연결지어 해석해보면, 일 이외에 1차적으로 고려하는 생활 영역이 남성은 여가활동이고 여성은 가정생활이기 때문에 성별에 따라 경력 추구로 인해 영향을 받는 일·생활 갈등의 종류가 다르게 나타난 것으로 보인다. 또한 김영국과 차석빈(2014)의 연구에서 일 지향성은 일·여가 갈등을 높이는 것으로 나타났는데, 일을 중요하게 여기는 정도를 의미하는 일 지향성과 경력을 중요하게 여기는 정도인 경력 지향은 서로 관련성이 높은 개념이다. 따라서 남성의 경력 지향이 높을수록 일·여가 갈등이 증가한 결과는 선행연구 결과가 남성의 경우 뚜렷하게 나타난다는 점을 보여준다.

다음으로 로지스틱 회귀분석을 통해 맞벌이 부부 남녀 중 일·생활 갈등 수준이 높은 집단의 특징을 알아본 결과는 다음과 같다. 먼저 일·가정 갈등이 높은 집단에서 남성은 조부모와 동거하고 경력 지향이 높았으며, 여성은 부부 의사소통의 질이 낮고 성역할 태도가 보수적이며 경력 지향이 높았다. 다중회귀분석의 결과와 비교해보면, 평균적 수준에서 남성의 일·가정 갈등에는 부부 의사소통의 질과 성역할 태도가 영향을 미쳤지만 일·가정 갈등 수준이 높은 남성 집단에는 조부모와의 동거와 높은 경력 지향이 갈등을 심화시키는 요인으로 나타났다. 높은 경력 지향이 일·가정 갈등이 높은 남성 집단의 특징으로 나타난 결과는 일지향성이 일·생활 갈등을 증가시키

는 요인으로 나타난 선행연구 결과(김영국, 차석빈, 2014)와 연결된다. 조부모와 동거하는 경우 일·가정 갈등이 높은 집단일 가능성이 증가한다는 결과에 대해서는 명확한 설명을 위해 활용할 수 있는 선행연구가 부족하지만 세 가지 해석이 가능하다. 첫 번째는, 이미 일·가정 갈등이 높은 집단이 가사와 자녀 돌봄에 대한 지원을 받기 위해 조부모와의 동거를 선택했을 가능성이 있고, 두 번째는 조부모와 동거하면서 조부모로부터 받은 가사 및 돌봄 지원에 대해 부담을 느껴 일·가정 갈등을 더욱 높게 인식할 가능성이 있으며, 세 번째는 조부모와의 동거가 지원이 아닌 부양 부담의 증가로 나타났을 수 있다. 이 결과에 대한 정확한 해석을 위해서는 추가적인 분석이 필요하겠다. 한편 여성의 경우, 평균적 수준에서 일·가정 갈등에 영향을 미치는 요인으로 종사상 지위, 가사분담, 부부 의사소통, 경력 지향 등 다양한 요인이 나타났고, 일·가정 갈등이 높은 여성 집단에는 부부 의사소통, 성역할 태도와 경력 지향이 영향을 미쳤다. 낮은 부부 의사소통의 질과 높은 경력 지향은 일반적 수준에서 일·가정 갈등을 증가시키는 중요한 영향요인일 뿐만 아니라 일·가정 갈등에 대한 맞벌이 여성의 취약성을 증가시키는 요소로 나타났다. 보수적인 성역할 태도는 맞벌이 여성의 일·가정 갈등에 대한 일반적 영향요인으로 나타나지 않았지만 일·가정 갈등을 심각하게 겪고 있는 여성 집단의 특성으로 나타났다. 보수적인 성역할 태도를 가지고 있는 맞벌이 여성은 근로를 하고 있어도 가사노동과 자녀 돌봄을 자신의 책임으로 여길 가능성이 높다. 따라서 가사분담이 배우자

에게 불공평하다고 인식할 때 일·가정 갈등이 높아졌던 결과와 마찬가지로 보수적인 성역할 태도를 가진 맞벌이 여성은 일로 인해 가정에 대한 참여가 감소하는 것을 곧 일·가정 갈등으로 느낄 가능성이 높고, 평등한 성역할 태도를 가질 때보다 오히려 갈등 더 많이 경험하는 것으로 보인다.

일·여가 갈등이 높은 집단에서 남성은 부정적 부부 의사소통과 높은 경력 지향이, 여성은 높은 경력 지향이 주요한 특성으로 나타났다. 다중회귀분석의 결과와 비교해보면, 평균적 수준에서 부부 의사소통이 맞벌이 남성과 여성 모두의 일·여가 균형에 영향을 미치는 중요한 요인으로 나타난 반면, 일·여가 갈등이 큰 집단에서는 남성과 여성 모두에게 경력 지향이 주요한 요인으로 나타났다. 경력 지향이 높은 근로자가 여가활동을 일정 부분 포기하고 경력 관리에 몰입하는 것은 자발적 선택의 결과일 수도 있다. 하지만 경력 지향이 높은 근로자가 일과 여가활동 사이에서 갈등을 높게 인식한다는 본 연구결과는 여가에 대한 욕구가 낮은 것이 아니라 한국사회에서 경력 관리를 위해서는 여가활동의 제약을 어쩔 수 없이 감수해야 하는 측면이 크다는 것을 시사한다.

일·성장 갈등이 높은 집단의 특성을 성별에 따라 분석한 결과, 남성은 자영업자보다 상용근로자일 때, 여성은 경력 지향이 높을수록 일·성장 갈등이 높은 집단에 속할 확률이 높아졌다. 일·성장 갈등이 높은 집단의 특성은 다중회귀분석 결과 도출된 맞벌이 부부의 일·성장 갈등에 대한 영향요인과 다르게 나타났다. 평균적으로 맞벌이 남성의 일·성장

갈등에 영향을 미치는 요인은 부부 의사소통인 반면 갈등 수준이 높은 집단에서는 종사상 지위의 차이가 두드러졌다. 일·성장 갈등이 높은 남성 집단은 부부 의사소통이나 주관적 태도 등 개인적 수준의 조절 요인보다 종사상 지위와 같은 근로 요인에서 특성이 나타났다. 종사상 지위와 관련해 앞서 여성의 경우, 상용근로자보다 자영업자가 일·가정 갈등을 높게 인식하는 것으로 나타났는데, 남성의 경우에는 상용근로자가 자영업자보다 일·성장 갈등이 높은 집단에 속할 확률이 높아졌다. 이러한 결과는 종사상 지위에 따라 발생하는 일·생활 균형 정책에 대한 접근성 차이와 연결지어 이해해 볼 수 있다. 상용근로자라는 종사상 지위는 자영업자보다 가정에서의 역할 수행을 지원하는 다양한 일·생활 균형 정책에 대해 접근성을 높이고, 특히 가정노동 및 돌봄 부담이 큰 여성의 일·가정 갈등에 대한 보호요인으로 작용했을 가능성이 있다. 반면, 남성에서는 상용근로자라는 종사상 지위가 오히려 일·성장 갈등에 취약한 집단의 대표적 특성으로 나타났다. 이는 현재 직장 내에 근로자의 자기계발 및 성장 욕구를 지원하는 제도적 환경과 정책 마련이 부족하며, 직장의 환경이 특히 남성의 일·성장 갈등 인식과 관련이 있음을 시사한다. 한편 여성의 경우, 평균적 수준에서 맞벌이 여성의 일·성장 갈등에 영향을 미치는 요인은 부부 의사소통이었는데, 갈등 수준이 높은 집단에서는 높은 경력 지향이 주요한 특징으로 나타났다. 일·가정 갈등과 일·여가 갈등의 경우와 마찬가지로 기혼 여성 근로자가 경력을 중요하게 여길수록 일 이외의 자기계발 활동은 포기해야 하

는 경험을 더 많이 하게 되는 것으로 보인다.

본 연구결과는 다음과 같은 시사점을 가진다. 첫째, 맞벌이 부부의 일·생활 갈등에는 사회인구학적 요인이나 근로요인보다 심리적, 인식적 요인이 더 중요하게 작용한다. 선행연구에서 일·생활 갈등에 영향을 미치는 것으로 나타난 연령(배지혜 등, 2002), 소득(박정열 등, 2016), 종사상 지위(최혜진, 2019), 자녀 특성(가영희, 2006)보다는 성격(최영희, 2006)보다 성역할 태도, 경력 욕구 등의 주관적 태도가 더욱 중요한 영향요인으로 나타났다. 이는 일·가정 균형을 위해서는 인구학적 요인보다 심리적 측면이 중요하다는 선행연구(정영금, 2006)와 일맥상통한다. 개인은 주관적 태도 및 가치관에 따라 비슷한 상황이어도 일·생활 갈등을 다르게 인식할 수 있기 때문에 일·생활 균형 정책이 전면일률적으로 제공되기 보단 맞벌이 부부의 상황 인식과 선택에 따라 유연하게 사용될 수 있도록 정책이 수립되어야 할 것이다.

둘째, 부부 의사소통이 일·생활 갈등에 대한 중요한 영향요인이라는 점은 맞벌이 부부의 일·생활 갈등이 부부 단위의 조정과 합의에 큰 영향을 받는다는 것을 시사한다. 기존 선행연구에서는 배우자 요인이 고려되지 않는 경우가 많았다. 하지만 부부 사이의 상호작용은 다른 요인보다 맞벌이 부부의 일·생활 갈등에 큰 영향을 미치는 요인으로 나타났기 때문에 맞벌이 부부의 일·생활 갈등에 관한 연구에서는 부부 단위의 역동을 적극적으로 반영할 필요성이 있다.

셋째, 맞벌이 부부의 일·생활 갈등을 면밀히 파악하기 위해서는 갈등 수준을 구분하여 접근하여야 한다. 본 연구에서 일·생활 갈등

의 일반적 영향요인과 일·생활 갈등 수준이 높은 집단에 대한 영향요인이 다르게 나타났다. 이러한 결과는 평균 점수에 기반한 일·생활 갈등에 대한 접근으로는 갈등을 심각하게 느끼는 취약집단을 파악하는 데에 제약이 크다는 것을 시사한다. 일·생활 갈등 수준에 따라 체계적으로 영향요인을 파악한다면 일·생활 갈등에 취약할 수 있는 근로자에 대해 효과적으로 예방적, 정책적 개입을 할 수 있을 것이다.

마지막으로, 본 연구결과는 일·생활 균형 지원 제도에 대한 정책적 시사점을 제공할 수 있다. 근로자의 사적 생활 보장에 대한 사회적 논의가 가정생활 보장에서 여가 및 자기개발 활동까지 보장하는 방향으로 확대되었지만 여전히 제도적으로 마련되어 있는 정책은 출산휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축제 등 일·가정 갈등에 대한 지원에서 벗어나지 못했다. 일·가정 갈등 점수가 중간 이하 수준으로 나타난 본 연구결과는 그동안 시행되었던 일·생활 균형 지원 정책이 어느 정도 효과성을 발휘했다는 점을 시사하여 긍정적이다. 하지만 남성과 여성 근로자 모두 평균적으로 일·가정 갈등보다 일·여가와 일·성장 갈등을 더 많이 인식하고 있어 일생활 균형 정책이 맞벌이 부부의 여가와 자기개발에 대한 권리를 적극적으로 보장하는 방향으로 개선되어야 한다. 2018년 주52시간 근로제가 본격적으로 시행되면서 근로시간 감소를 통해 여가와 자기개발에 참여할 수 있는 기회가 증가하였다. 하지만 경력 지향이 높을수록 일·생활 갈등이 높은 집단이 될 위험성이 증가한다는 결과는 여전히 일 영역과 생활 영역에 대한

참여가 균형적이라기 보다는 갈등 관계임을 의미한다. 앞으로 근로자가 경력을 추구하기 위해서 사적 생활에서의 권리를 포기하는 것이 당연시되지 않고 경력 관리와 개인 생활이 모두 보장될 수 있는 문화와 제도적 환경이 마련되어야 할 것이다. 이에 대한 사회적 논의가 면밀히 이루어지기 위해 정부부처나 정책 연구소에서 주기적으로 시행하는 조사에서 근로자의 일·여가 갈등과 일·성장 갈등에 대한 정보를 적극적으로 수집할 것을 제안한다. 현재 통계청의 사회조사에서 2년 주기로 일과 가정생활의 우선도를 측정하고 한국여성정책연구원의 여성가족패널조사에서 일·가정 양립에 대한 자료를 수집하고 있는데 모두 일과 가정 영역에만 자료조사가 한정되어 있다. 바람직한 정책 수립 및 발전은 적절한 자료수집으로부터 시작된다. 따라서 일·여가 갈등과 일·성장 갈등에 대한 국가적 수준의 풍부한 조사가 앞으로 일·생활 균형 정책의 발전에 중요할 것이다.

본 연구의 한계를 짚어보고 이를 고려한 후속연구를 제안하면 다음과 같다. 첫째, 설문조사의 한계로 인해 본 연구에서는 포함하지 못했지만 추가적으로 고려해야 하는 변인들이 존재한다. 특히 직장에서 제공하는 일·생활 균형 지원 정책과 가사 및 자녀 돌봄을 위해 이용하고 있는 시장이나 공공 서비스 등에 대해서도 검증해야 맞벌이 부부의 일·생활 갈등 양상을 좀 더 면밀히 파악할 수 있을 것이다. 둘째, 일·생활 갈등 수준이 중간인 집단과 낮은 집단에 대한 구분을 하지 않았다. 갈등 수준이 높은 집단의 특성을 밝히는 것이 본 연구의 주요한 목적이어서 갈등 수준이 평

균 근처이거나 낮은 집단을 굳이 구분하지 않았지만 평균보다 갈등 수준이 특히 낮은 집단만의 특징도 학문적으로 검토해 볼 가치가 있다. 따라서 후속연구를 통해 일·생활 갈등으로부터 자유로운 집단의 특징을 파악하여 일·생활 균형 지원 정책에 반영할 필요성이 있다. 셋째, 일·생활 갈등에 대한 여러 요인의 영향이 어떤 맥락과 양상을 나타내는지 구체적으로 파악할 수 없고 선행연구를 통한 추측에 의존할 수밖에 없었다. 질적 연구를 통해 다양한 요인이 일·생활 갈등에 미치는 영향의 맥락을 파악한다면 맞벌이 부부를 지원하는 일·생활 균형 정책의 발전에 더욱 기여할 수 있을 것이다.

참고문헌

- 가영희 (2006). 성인의 직장-가정갈등이 영역별 만족도와 주관적 삶의 질에 미치는 영향. *한국심리학회지*, 11(2), 163-186.
- 권소영, 이재림 (2019). 맞벌이 부부의 근로시간 유형화와 유형별 일·생활 균형: 근로시간의 양, 근로시간대, 근로시간 유연성을 중심으로. *한국가정관리학회지*, 37(4), 1-25.
- 김경미, 계선자 (2018). 맞벌이 가정의 일·가정양립과 행복수준에 관한 연구. *한국가정관리학회지*, 36(4), 103-119.
- 김미정, 유형숙 (2017). 기업구성원의 일·생활의 균형이 사회적지지, 정서적 몰입, 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향. *관광학연구*, 41(8), 31-51.
- 김미혜, 성기옥, 팽경희, 최희진, 최소영 (2011). 손자녀 양육 조부모와 자녀와의 갈등에 영향을 미치는 요인. *Journal of the Korean Gerontological Society*, 31(4), 905-923.
- 김선미, 구혜령, 이승미 (2018). 외국계 IT 기업 남녀 신입사원의 생애 전환기 일·생활 균형 기획. *한국가족자원경영학회지*, 20(2), 75-98.
- 김영국, 차석빈 (2014). 일지향성이 여가 친화적 조직문화, 일-여가 갈등 그리고 삶의 만족에 미치는 영향. *관광학연구*, 38(8), 129-148.
- 김은경, 심준섭 (2016). 성역할 태도가 일-가정양립 갈등에 미치는 효과. *국가정책연구*, 30(4), 323-347.
- 김정운, 박정열 (2008). ‘일과 삶의 균형 (Work-Life Balance)’ 척도 개발을 위한 연구. *여가학연구*, 5(3), 53-69.
- 김정운, 박정열, 손영미, 장 훈 (2005). 일과 삶의 조화에 대한 개념적 이해와 효과성. *여가학연구*, 2(3), 29-48.
- 김종순, 오세숙, 윤소영 (2016). 20-40대 직장 여성의 일과 여가 그리고 행복의 관계. *여가학연구*, 14(4), 67-85.
- 김주현, 문영주 (2010). 맞벌이 여성의 성역할 태도가 결혼생활 만족과 일 만족에 미치는 영향-일 가정 갈등과 일 가정 강화의 매개효과를 중심으로. *한국가족자원경영학회지*, 14(2), 109-126.
- 김주희 (2012). 맞벌이 부부의 시간배분을 통한 일·생활유형 연구. 서울대학교 박사학위논문.

- 김지민 (2018). 맞벌이 남성과 여성의 배우자 지지 및 일-가정 양립 촉진적 자기와 심리적 안녕감의 관계. 이화여자대학교 박사학위 논문.
- 김필숙, 이윤석 (2015). 맞벌이 기혼 남녀 관리자들의 일-가족 갈등: 성별 비교를 중심으로. *한국인구학*, 38(4), 63-88.
- 김혜은, 서상숙 (2016). 30대와 40대 남성의 직장스트레스와 회복탄력성이 일과 삶의 균형에 미치는 영향. *한국심리학회지*, 29(4), 1-22.
- 박기남 (2009). 기혼 취업 여성의 일·가족 양립을 위한 시간 갈등 연구: 연령계층별, 성역할 태도별 차이를 중심으로. *한국여성학*, 25(2), 37-71.
- 박예송, 박지혜 (2013). 일-생활 균형(Work-Life Balance)에 관한 국내 연구 동향: 2000년 이후 학술논문을 중심으로. *HRD 연구*, 15(1), 1-29.
- 박정민, 윤영채 (2018). 차별적 경험과 성역할 태도가 직무만족에 미치는 영향: 일-가정 양립의 매개효과를 중심으로. *사회과학연구*, 29(3), 21-38.
- 박정열, 손영미, 신규리 (2016). 기혼 직장 여성의 사회적 지지가 일과 삶의 균형에 미치는 영향. *한국웰니스학회지*, 11(1), 69-81.
- 박혜영 (2016). 스마트워크 환경에서 일과 삶 균형(WLB), 경력몰입, 이직의도 간의 구조적 관계. *e-비즈니스 연구*, 17(6), 141-156.
- 방준석, 탁진국 (2016). 모바일 오피스 스트레스가 일-가족 갈등과 일-여가 갈등에 미치는 영향: 관계지향적 조직문화의 조절효과. *스트레스연구*, 24(3), 114-126.
- 배지혜, 서혜연, 이숙현 (2002). 사무직 남성의 일-가족 갈등 및 가족-일 갈등과 부모역할 만족도. *한국가족관계학회지*, 7(2), 43-64.
- 서리나, 오치옥 (2016). 일을 할 것인가, 여가를 즐길 것인가 - 30 대 ~ 50 대 기혼자의 향후 일-여가 시간투자 의향의 영향요인 분석. *관광학연구*, 40(8), 63-82.
- 성정혜, 김춘경 (2019). 기혼 직장여성의 가족 관련 가치관이 일-가정 양립 갈등을 매개로 우울에 미치는 영향: 다변량 잠재성장 모형과 자기회귀교차지연 모형을 활용한 종단매개효과 검증. *여성연구*, 101(2), 111-133.
- 손영미, 김정운, 박정열 (2011). 중앙공무원의 일과 삶의 균형에 대한 조직 및 개인변인의 영향력 검증 연구. *여가학연구*, 9(1), 101-131.
- 손영미, 박정열 (2015). 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 가정, 조직, 지역사회 변인의 영향력에 대한 국가비교연구. *한국가족자원경영학회지*, 19(2), 51-74.
- 손헌일, 권혁기 (2018). 일과 삶의 균형과 조직몰입에 관한 연구: 일가치감의 조절효과. *한국산업정보학회논문지*, 23(5), 77-87.
- 송혜림 (2012). 남성의 일-가정 양립 실태와 요구도. *한국가족자원경영학회지*, 16(2), 1-18.
- 신재민, 이희수 (2017). 여성의 일-삶 균형과 주관적 경력성공 관계에서 자아탄력성의 매개효과. *학습자중심교과교육연구*, 17(19), 541-565.
- 심철현, 이규태 (2013). 호텔 직원의 일-생활 균형(WLB) 이 주관적 경력 성공 및 경

- 력 몰입에 미치는 영향. *관광연구*, 28(3), 307-325.
- 오세숙, 김종순, 신종화 (2016). 기혼 직장 여성의 일과 삶의 균형이 직무인식에 미치는 영향. *한국여가레크리에이션학회지*, 40(2), 87-100.
- 유계숙 (2008). 가족친화적 조직문화가 근로자의 일-가족 조화와 삶의 질에 미치는 영향. *한국가정관리학회지*, 26(5), 27-37.
- 윤대혁 (2008). 맞벌이부의 가정-직장 균형과 여가활동에 관한 연구. *인적자원관리연구*, 15(1), 87-109.
- 윤병훈, 송봉규 (2014). 경찰공무원의 일과 삶의 균형(Work-Life Balance)에 대한 인식이 직무만족에 미치는 영향: 내재적 동기의 매개효과. *한국경찰연구*, 13(1), 91-116.
- 은창익 (2019). 일-생활 균형(WLB)이 조직유효성에 미치는 영향-디자인기업의 구성원을 중심으로. *한국디자인문화학회지*, 25(2), 421-432.
- 이소담, 이승연 (2017). 유치원 교사의 일과 삶의 균형 분석. *육아지원연구*, 22(2), 155-178.
- 이은경, 이희선, 전선영 (2019). 아버지의 일과 삶의 균형 조직문화와 가사 양육 인식 및 행동, 자녀 애착 간의 구조적 관계. *인간발달연구*, 26(1), 157-176.
- 이재경, 이은아, 조주은 (2006). 기혼 취업 여성의 일·가족생활 변화와 한계: 계층간 차이를 중심으로. *한국여성학*, 22(2), 41-79.
- 이지민 (2015). 배우자의 정서적 지지가 결혼 만족도에 미치는 영향: 자아존중감과 부부 의사소통의 매개효과. *가족과 문화*, 27(4), 112-136.
- 장재윤, 김혜숙 (2003). 직장-가정간 갈등이 삶의 만족 및 직무 태도에 미치는 효과에 있어서의 성차: 우리나라 관리직 공무원들을 대상으로. *한국심리학회지: 문화 및 사회문제*, 9(1), 23-42.
- 정영금 (2006). 일-가족 균형의 촉진요인 분석 및 교육내용 개발. *한국가정관리학회지*, 24(6), 131-145.
- 정영금 (2011). 일생에 걸친 경력관리를 통한 일-생활 균형에 관한 기초연구. *한국가정관리학회지*, 29(1), 41-53.
- 차승은 (2008). 중년의 일, 가족, 여가시간 배분유형과 유형결정요인: 취업한 기혼 남녀를 중심으로. *Family and Environment Research*, 46(1), 103-116.
- 최은실, 서창적, 윤주옥 (2019). 일과 삶의 균형(Work-Life Balance, WLB)이 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향. *고객만족경영연구*, 21(4), 1-21.
- 최혜진 (2019). 영유아 자녀를 둔 취업모의 종사상 지위와 일-가족 갈등: 주중근로시간의 조절효과를 중심으로. *한국사회복지학*, 71(1), 201-224.
- 최환규, 김성희 (2018). 개인, 가족, 조직 관련 요인이 일-삶 균형과 행복에 미치는 영향: 맞벌이 부부를 중심으로. *한국가족자원경영학회지*, 22(4), 33-60.
- 통계청 (2019). 2019년 생활시간조사. 대전: 통계청.
- 한경혜 (1998). 중년기 남성의 역할 중요도와 일/가족 갈등. *가족과 문화*, 10(2), 93-114.

- 한지숙, 유계숙 (2007). 기혼근로자의 성역할 태도와 일가족 지향성이 일-가족 갈등/충진 및 가족친화제도 이용에 미치는 영향. *한국가정관리학회지*, 25(5), 143-166.
- Balmforth, K., & Gardner, D. (2006). Conflict and facilitation between work and family: Realizing the outcomes for organizations. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 69-76.
- Becker, P. E., & Moen, P. (1999). Scaling back: Dual-earner couples' work-family strategies. *Journal of Marriage and the Family*, 61(4), 995-100.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Guest, D. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- Hanson, G. C., Hammer, L. B., & Colton, C. L. (2006). Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive spillover. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(3), 249-265.
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family Relations*, 50(1), 49-54.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snock, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity* (pp. 19-20). New York: John Wiley.
- Kirchmeyer, C. (2006). The different effects of family on objective career success across gender: A test of alternative explanations. *Journal of Vocational Behavior*, 68(2), 323-346.
- Olson, D. (2011). FACES IV and the circumplex model: Validation study. *Journal of Marital and Family Therapy*, 37(1), 64-80.
- Tausing, M., & Fenwick, R. (2001). Unbinding time: Alternate work schedules and work-life balance. *Journal of Family and Economic Issues*, 22(2), 101-119.
- Tichenor, V. J. (1999). Status and income as gendered resources: The case of marital power. *Journal of Marriage and the Family*, 61(3), 638-650.
- Voydanoff, P., & Donnelly, B. W. (1989). Work and family roles and psychological distress. *Journal of Marriage and the Family*, 41(4), 923-932.
- Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 108-130.

1 차원고접수 : 2020. 08. 07.

수정원고접수 : 2020. 09. 17.

최종게재결정 : 2020. 09. 20.

Factors Affecting the Work-life Conflict of Dual-earner Couples: Focusing on the Characteristics of Those with a High Level of Work-life Conflict

Choi Hayoung

Chin Meejung

Dept. of Child Development and Family Studies, Seoul National University

This study aims to identify factors that affect the work-life conflict of dual-earner couples and the characteristics of those suffering high levels of this type of conflict. Using survey data of 894 married working couples aged 30-59 in Korea, factors related to labor, housework and subjective attitudes were regressed on work-family conflict, work-hobby conflict and work-growth conflict, and we examined how these factors affect those with work-life conflict scores exceeding third quartile through a logistic regression analysis. The results are as follow: First, work-family conflict was not different by gender, whereas work-hobby conflict and work-growth conflict were significantly higher in women than in men. Second, negative couple communication increased all types of work-life conflict in both men and women. Finally, a high level of career orientation was a typical characteristic of both women and men experiencing high work-life conflict. These results indicate that identifying affecting factors according to the conflict level is important to establish preventive intervention measures for dual-earner couples vulnerable to work-life conflict.

Keywords: dual-earner couples, work-family conflict, work-hobby conflict, work-growth conflict, affecting factors