

유자녀 맞벌이 부부의 일-가족 전이과정과 전이발생영역

The Differences in Work-family Spillover Process and Domains in Dual-earner Couples with Children

장윤옥(Yoon-Ok Jang), 정서린(Seo-Leen Jeong)*

Department Home Economics Education, Kyungpook National University

<Abstract>

The purpose of this study examined the differences in work-family spillover process and domains in dual-earner couples with children, using a multidimensional measure of work-family spillover. The subjects of this study were 285 working couples with children. The research tool was questionnaires which consisted of general characteristics of the subjects and multidimensional measure of work-family spillover scale. For data analysis, factor analysis, Cronbach α , t-test, and paired t-test were performed. Based on analysis of data using factor analysis, three-distinct work-family spillover process can be measured for both wife and husband, time interference, psychological distraction, and energy depletion and the multidimensional measure of work-family spillover is able to validly assess different domains of family life into which spillover occurs. The main results of this study were as following:

First, there were significant differences in work-family spillover process according to sex. In work→family spillover, male more experienced negative time interference than female, on the other hand, in family→work spillover, female more experienced negative energy depletion than male.

Second, there were significant differences in domains which work-family spillover occurs according to sex. Male more experienced negative work→family spillover than female in marital relations and parent-child relations domains while female more experienced negative family→work spillover than male in parent-child relations and home management domains.

Third, there were significant differences between wife and husband in work-family spillover process. In work→family spillover, husband more experienced negative time interference than wife, on the other hand, in family→work spillover, wife more experienced negative energy depletion than husbands.

Forth, there were significant differences between wife and husband in domains which work-family spillover occurs. Male more experienced negative work→family spillover than female in marital relations, parent-child relations, and leisure life domains. And while husband more experienced negative family→work spillover than wife in parent-child relations, wife more experienced negative family→work spillover than husband in home management domains.

▲주제어(Key Words) : 다차원적 일-가족 전이척도(multidimensional measure of work-family spillover), 일-가족 전이(work-family spillover), 전이과정(spillover processes), 전이발생영역(domains of family life into which spillover occurs)

• 이 논문은 2012년도 정부(교육부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(NRF-2012S1A5A2A01019292).
이 논문은 2012년도 경북대학교 학술연구비에 의하여 연구되었음.

* Corresponding Author : Seo-Leen Jeong, Department Home Economics Education, Kyungpook National University, 80 Daehak-ro, Buk-gu, Daegu 702-701, Korea, Tel: +82-53-943-7446, E-mail: leen412@hanmail.net

I. 서론

우리나라 유배우 가구 중 외벌이 가구는 42.2%, 맞벌이 가구는 42.9%이며, 가구주의 성별 및 교육정도에 따른 맞벌이 가구 비율은 차이가 크지 않았지만, 연령계층별로 보면 40대(50.8%)와 50대(49.9%)에서 맞벌이 가구 비율이 높다(Statistics Korea, 2014). 이는 맞벌이 부부 가족이 보다 보편적인 경향이 되고 있음(D. Song, S. Jang, & E. Kim, 2010)을 의미한다. 기혼여성의 취업증가는 자녀교육비 및 생활비의 증가, 노후에 대한 대비 등의 경제적인 이유 뿐 아니라 자아실현의 욕구에 의한 것이다(H. Hwang & J. Shin, 2009). 이로 인해 기혼취업여성들은 가정과 일에서의 역할이 확대되고 역할기대도 많아졌지만 주부의 가정 내 역할에 대한 기대는 여전하여 맞벌이가정의 주부들은 더욱 많은 부정적 스트레스를 경험하고 있다. 한편 맞벌이 부부의 증가로 인해 맞벌이 부부의 남편들도 가사노동을 예전보다 더 많이 분담하고, 자녀양육의 책임을 더 많이 공유하도록 요구받고 있을 뿐 아니라 직장에서도 더 치열한 경쟁을 하도록 강요받고 있다. 최근에는 전문직에 종사하는 여성의 비율이 증가하고 여성의 사회경제적 지위가 상승함으로 인해 가정에서의 남편 역할에 대한 기대와 요구 또한 과거에 비해 다양해지고 강해지고 있다. 맞벌이 부부의 아내들 역시 전통적 성역할이 지배적인 우리 사회에서 가정에서의 역할에 대한 기대와 요구는 여전하면서 직장에서의 역할 기대와 요구 역시 점차 증가하고 있어 서양사회의 취업주부들 보다 다중역할로 인한 어려움을 더 많이 경험하게 된다. 결과적으로 맞벌이 부부 가정은 두 배우자 모두가 직장 일과 가정 일을 동시에 수행해야 하므로 일에서의 역할과 가정에서의 역할 수행이 서로 갈등을 일으킬 가능성이 높고, 최근 들어 젊은이들 사이에서는 '일 중심적' 가치관관에서 '개인 생활을 중시하는' 방향으로 가치관이 변화되고 있어 맞벌이 부부는 일과 가족생활을 함께 하는 과정에서 과거보다 더 많은 스트레스를 경험한다고 하겠다.

지금까지 일과 가족생활을 병행하면서 겪게 되는 어려움에 대한 연구들은 다중역할 수행으로 개인이 경험하게 되는 역할 중심의 일-가족 갈등에 대한 연구가 주로 수행되어 왔다. 그러나 최근 일-가족의 부정적 상호작용으로 여겨지던 일-가족 갈등에 관한 이론적 관점들이 다양해지고 있다. 이 중 전이이론은 일-가족 영역의 상호영향의 유기성을 강조하며 하나의 영역이 다른 영역에 영향을 미친다고 보는 관점으로, 한 영역의 활동이 다른 영역의 활동에 영향을 주거나 원인을 제공한다(D. Song et al., 2010)는 것이다. 이러한 전이 관점은 지금까지의 일-가족 갈등

에 관한 연구들이 이러한 갈등이 일로부터 비롯된 것인지, 아니면 가족으로부터 비롯된 것인지를 명확히 구분하지 못했던(S. Yoo, S. Hong, J. Park, & S. Kim, 2012) 제약을 감소시키고 일-가족 갈등에 대한 이해를 보다 확대시키고 있다.

일-가족 전이와 관련된 선행연구들(Brisbois, 2002; Y. Jeong, 2006; S. Kim, 2011; D. Song, S. Jang, & E. Kim, 2010; S. Won & J. Park, 2009)이 일-가족의 전이에 대해 많은 결과들을 제시하고 있지만 이들은 서로 일관되지 않은 연구결과들을 보고하고 있다. 이는 동일한 사건이라 하더라도 사건에 대한 개개인의 지각과 이들의 자원상태에 따라 개인에게 미치는 영향이 다르며, 일의 전이가 펼쳐지는 가정환경 또한 서로 상이함에도 불구하고 일-가족 전이의 과정이나 전이가 발생하는 가족생활의 여러 영역을 다차원적으로 고려하지 않고, 일이 가족에, 혹은 가족이 일에 미치는 전이나 이들 전이유형의 긍정적, 부정적 영향만을 고려하였기 때문으로 생각된다.

이러한 맥락에서 몇몇 학자들은 전이를 다차원적인(multidimensional) 개념으로 파악하여 일-가족 전이과정과 전이발생영역을 규명(Miller, 2001; Small & Riley, 1990)하거나 일-가족 전이를 일이 가족에, 가족이 일에 미치는 전이라는 2가지 전이유형과 전이가 발생하는 원인을 시간, 긴장, 그리고 행동의 3차원으로 구분하여 6가지 차원으로 연구하는 것이 가장 알맞은 연구모델임을 검증(Carlson, Kacmar, & Williams, 2000)하고 있다. 이와 같이 일-가족 전이를 다차원적 개념으로 인식하고, 일-가족의 전이과정과 전이가 발생하는 가족생활의 하위영역으로 구분하여 연구를 수행한다면 일-가족 전이에 대해 더 구체적인 정보를 얻을 수 있을 것(Miller, 2001)이다. 그러나 일-가족 전이에 대한 다차원적 측정의 이점에도 불구하고 다차원적인 일-가족 전이 척도를 사용한 연구들은 주로 서구사회에서 수행되고 있으며 국내에서는 일-가족 전이를 하나의 단일개념으로 보거나 일방적인 구성개념으로 본 연구들이 많고(J. Bae, H. Seo, & S. Lee, 2002), 일-가족 전이를 다차원적으로 측정하여 살펴본 연구들은 거의 찾아볼 수 없다.

또한 일-가족 전이와 관련된 지금까지의 선행연구들 중에서는 취업여성과 관련해서는 일이 가족생활에 미치는 영향에 관한 실증연구가 많고, 남성을 대상으로 한 연구들에서는 남성의 실직이 가족에게 미치는 영향에 대한 연구들(S. Lee, 1995; Perry-Jenkins, Repetti, & Crouter, 2000; White, 1999)이 주로 수행되었으며, 남성의 가족생활과 직업생활간의 상호의존성에 대하여 관심을 가진 연구(K. Han, 1998; S. Lee, 1998; H. Lee, 2001)도 소수에 지나지 않으며, 맞벌이 부부를 대상으로 가족생활과 직업생활간의

상호영향에 관해 수행된 연구는 많지 않다.

이 중 기혼남녀를 대상으로 한 일-가족 전이 연구에서 Grzywacz, Almedia, and McDonald(2002)은 여성들이 남성들에 비해 부정적 전이가 더 많이 나타난다고 하고, Brisbois(2002)는 성은 가족이 일에 미치는 전이 수준에 유의한 영향을 미친다고 말한다. 또 Brisbois(2002)는 전문직 맞벌이 여성들이 전문직 맞벌이 남성들보다 가족→일의 부정적인 전이를 보다 많이 경험하며, 일이 가족에 미치는 여파에서는 남성과 여성들이 유사한 수준의 매우 부정적인 여파를 보고한다고 말한다. 그러나 가정은 어느 한쪽 배우자의 노력만으로 유지되는 것이 아니라 두 배우자의 노력으로 함께 이루어가는 것이며, 이들 간의 상호작용이 매우 중요한 곳이므로 두 배우자 모두를 대상으로 한 맞벌이 부부의 일-가족 전이에 대한 연구가 필요하며, 맞벌이 부부에게 있어 전이과정과 전이가 발생하는 영역에 차이가 있는지를 살펴보는 연구가 필요하다고 하겠다. 맞벌이 부부는 함께 가정생활을 꾸려가고 있지만 서로에 대한 역할기대와 역할수행에 차이가 있고, 이것이 조화롭게 조정되지 않을 경우 부부간에는 갈등이 발생할 수 밖에 없다. 특히 맞벌이 부부는 일로 인해 자유재량의 시간이 부족하여 시간적 제약이 더 많고, 홀벌이 가정의 경우에는 일의 부정적 전이를 가져오는 사람이 한 사람이지만 맞벌이 부부는 두 사람이고, 이는 단지 두 배의 부정적 전이가 아니라 더 큰 부정적 전이의 효과를 가져올 수 밖에 없기 때문이다.

오랜 기간 동안 여러 학자들은 여성들이 직업을 가지게 되면, 남성들이 가사노동에 더욱 많이 참여할 것이라고 가정하였으나(Crouter & Helms-Erikson, 2000) 현실적으로 맞벌이 부부의 남편이 분담하는 가사노동은 남성이 홀로 경제활동을 하는 홀벌이 부부와 크게 차이가 나지 않는 것(L. Cai & K. Lee, 2004)으로 보아 가족생활에 있어 실질적인 남편의 도움을 필요로 하는 취업주부의 일-가족 전이는 남편의 일-가족 전이와는 다른 양상을 보일 것은 분명하다고 하겠다. 또한 가족생활에는 부부가 실제 가사노동에 투입한 시간보다는 상대방의 가사노동 분담에 대한 태도나 지각이 중요(L. Cai & K. Lee, 2004)하며, 이러한 가사노동분담 시간에 대한 태도나 지각은 부부 뿐 아니라 가족구성원과 가정환경과의 상호작용 결과이므로 맞벌이 부부를 쌍으로 짝지워 비록 서로 다른 일에 종사하고 있지만 동일한 가정환경 내에서 함께 생활하고 있는 이들의 일-가족 전이에 대해 구체적으로 알아본다면 맞벌이 부부의 일-가족 전이에 대한 보다 상세한 정보를 얻을 수 있을 것으로 생각된다.

이에 본 연구에서는 가족생활이 이루어지는 가정의 맥락적 환경이 맞벌이 부부의 일-가족 전이에 고유한 영향을

미칠 것으로 가정하고, 유자녀 맞벌이 부부를 대상으로 다차원적 일-가족 전이척도를 이용하여 맞벌이 부부의 성별에 따른 일-가족 전이과정과 전이발생영역의 차이와 맞벌이 부부간의 일-가족 전이과정과 전이발생영역의 차이에 대해 알아보려고 한다. 남성과 여성에 대한 일역할과 가정역할에 대한 사회적 기대의 차이 등으로 인해 동일한 가정환경 내에서 함께 생활하고 있음에도 일과 가족생활의 상호작용 영향이 다를 것으로 여겨지는 맞벌이 부부간의 일-가족 전이의 차이점을 규명하는 이러한 본 연구의 결과를 통해 맞벌이 부부의 일-가족 전이에 대한 보다 상세한 정보를 제공하여 일-가족 양립정책 수립에 보다 실질적인 도움을 주는데 본 연구의 목적이 있다. 보다 구체적으로 본 연구의 결과는 맞벌이 부부가 경험하는 일-가족의 부정적 전이에 대한 구체적 차이를 밝힘으로써 일로 인한 가정내 스트레스와 가정생활로 인한 직장 스트레스 둘다를 감소시키는데 도움을 줄 수 있을 것이며, 맞벌이 부부의 일-가족의 부정적 전이에 대처할 수 있는 방안에 대한 교육정보를 제공하여 일-가족 양립을 위한 맞벌이 부부나 취업여성의 교육프로그램 개발하는데 기초자료로 이용될 수 있을 것이다.

II. 이론적 배경 및 선행연구 고찰

1. 맞벌이 부부의 일과 가족생활

여성의 노동시장 참여가 극적으로 증가함으로 인해 성에 따른 일과 가족 영역에 대한 이분법적인 분리와 차별적인 성역할 기대가 점차 감소하고는 있지만, 일과 가족이 상호의존적으로 서로에게 밀접하게 연계되어 있는 현실에서 일-가족간 영역을 분리적·배타적으로 보는 관점은 개인들에게 끊임없이 일-가족 양립 갈등을 유발시킨다(Wadsworth & Owens, 2007). 우리나라 또한 맞벌이 가구가 전체 유배우 가구의 42.9%(Statistics Korea, 2014)를 차지하면서 맞벌이 부부 가족이 과거에 비해 보다 보편적인 가족형태가 되고 있지만 L. Kang(2009)은 우리나라에서 전통적인 성역할에 근거한 부부간의 역할분담에 대한 태도는 많이 약화되었지만 일차적 가사담당자는 여성이, 일차적 생계담당자는 남성이라는 대답은 월등히 높아 견고한 성역할 분리정체성을 드러내고 있다고 한다. 또 L. Kang(2009)은 우리나라에서 여성의 일이란 남성의 것과 동일한 것으로 보기 보다는 양육과 가사에 지장이 없는 한계 내에서 이루어져야 하는 것으로 여겨진다고 보고하지만 H. Kim(2010)은 타인에게 자녀의 보육을 맡기는 것에 문제가 없고 취업이 가정경제와 자신의 자아실현

에 도움이 된다고 생각하는 어머니는 취업을 선택하고 일과 관련된 경력을 쌓고자 한다고 보고한다. 그러나 우리나라 취업주부들의 경우에는 아직도 여성의 사회적 지위가 낮고 사회구조상 직장 일과 가정 일을 개인적으로 조정하기가 힘들고, 전통적인 성역할 기대 등으로 인해 더욱 많은 이중의 노동부담을 그 어느 사회의 취업주부들보다 많이 경험하고 있다. 이로 인해 취업주부들은 시간제 약과 에너지 고갈, 그리고 심리적 스트레스를 더 많이 받는데, 맞벌이 여성의 일-가족 양립 갈등은 맞벌이 남성이나 홑벌이 남성의 그것에 비해 높다고 보고(D. Song et al., 2010)되고 있다.

남성과 여성의 일과 가족생활에 관한 선행연구들을 살펴보면 J. Bae et al.(2002)는 사무직 남성을 대상으로 한 일-가족 전이에 대한 연구에서 아버지가 경험하는 일-가족 갈등 수준은 그리 높지 않으며, 일과 가족생활의 요구가 상충될 때 일과 가정을 양립시키고자 하는 개인은 일보다는 가정을 조절하는 경향이 있다고 보고하고, O. Lee (2011)은 남성근로자들의 일-가족 갈등은 비교적 낮게 나타났다으며, 일-가족 갈등이 가족-일 갈등 보다 다소 높다고 한다. Schieman, McBrier, and Gundy(2003)는 일-가족 갈등은 불안과 우울과 정적인 관련이 있다고 하면서 보다 자유로운 일에 종사하는 사람, 관례화된 일을 하는 여성, 유해한 환경에서 일을 하는 남성들이 일-가족 갈등 수준이 다른 사람들보다 더 높다고 한다.

또 Y. Jeong(2005), I. Ryu(2009)은 기혼취업여성들의 긍정적인 일-가족 여파가 부정적 여파보다 높다고 하고, Y. Jeong(2006)도 자녀가 있는 기혼 직장인은 일-가족 간의 상호작용에 있어 부정적 영향보다는 긍정적 영향을 더 크게 느낀다고 한다. 반면 S. Kim(2011)은 취업여성들의 일-가족의 부정적 전이가 가족-일의 부정적 전이보다 높다고 보고하면서 이는 직업영역에서의 역할수행이 사적인 가족일로 방해받지 않아야 한다는 사회문화적인 규범의 영향과 취업여성들은 가정 스트레스를 일터로 가져오는 것을 피하는 능력이 있기 때문이라고 말한다. 그리고 일-가족의 부정적 전이가 상대적으로 높고 가족-일의 긍정적 전이가 높은 것으로 보아 일은 가정생활에 부담을 주지만 가정생활은 일에 도움이 되어야 한다는 인식을 갖고 있다고 한다.

자녀를 둔 맞벌이부부간의 역할갈등에 대해 살펴본 H. Hwang and J. Shin(2009)은 취업한 아내가 남편보다 역할갈등이 더 많다는 선행연구결과(L. Cai & K. Lee, 2004; J. Choi, 2004)와는 달리 맞벌이가계의 남편과 아내는 유사한 정도의 역할갈등을 경험하며, 남편과 아내 모두 부모역할갈등을 가장 많이 경험하며, 특히 아내들이 남편들보다 더 많은 부모역할갈등을 경험하고, 직장과 가정역할

갈등 간에는 유의한 차이가 없다고 한다. 이와 유사하게 S. Kim and J. Kim(1996)도 맞벌이부부는 다른 연합보다 부모역할에서 갈등을 많이 경험한다고 하고, S. Kim and S. Ok(2000)도 취업남성들도 직업역할보다 가족역할에 더 우선순위를 둔다고 한다.

2. 일-가족 전이

일과 가족생활에 대한 초기의 연구들은 다중 역할 수행으로 인해 발생하는 일-가족 갈등의 개념으로 접근하였으며, 일-가족 갈등은 일에서 가족으로, 그리고 가족에서 일로의 양방향적 구조를 가지고 상호순환적인 특성을 지닌 단일차원이어서 일-가족 갈등 수준은 연속선상에 존재하며, 두 갈등 간에는 정적관계가 있다(Ford, Heinten, & Langkamer, 2007)고 보았다. 그러나 이러한 관점은 일-가족 갈등이 일로부터 비롯된 것인지, 가족으로부터 비롯된 것인지를 명확히 구분하지 못하기(S. Yoo et al., 2012) 때문에 일-가족 갈등의 이해에 제약을 주게 된다. 더구나 일-가족 갈등 이론은 영역간의 상호영향을 배제하고 있어 최근에는 이를 일영역과 가족생활 영역 간의 상호유기성과 영향성을 강조하는 일-가족 전이로 일-가족 갈등에 대한 이해를 보다 확대시키고 있다. 이와 같이 일-가족 갈등의 관점에서 벗어나 일-가족 전이로써 접근하고 있는 최근의 연구들은 일과 가족 사이의 갈등과 전이에 대해 더 잘 이해하기 위해서는 일이 가족에 미치는 일→가족 전이와 가족이 일에 미치는 가족→일 전이로 전이형태를 구분하여 이 두 방향을 모두 고려해야 한다고 지적하고 있다.

일-가족 전이의 양방향성과 관련하여 Byron(2005)은 일→가족 전이와 가족→일 전이에 서로 다른 요인들이 상이한 영향을 미친다는 연구결과를 보고하며, 일→가족 전이와 가족→일 전이는 서로 관련성은 있지만, 구분된 전이 형태라고 한다. 또한 S. Yoo et al.(2012)도 서구의 연구들은 일→가족 갈등과 가족→일 갈등의 양방향 갈등을 모두 다루고 있는 추세임에도 불구하고, 국내의 경우에는 일→가족 갈등과 가족→일 갈등을 구분하여 살펴본 연구가 매우 부족한 실정이라고 하며, 적어도 한명 이상의 만 16세 이하의 자녀를 둔 기혼 직장인을 대상으로 일→가족 갈등과 가족→일 갈등의 양방향성 모형을 검증하고 있다. 또한 Frone, Russell, and Cooper(1992)는 일→가족 갈등과 가족→일 갈등 간에는 비대칭성 문제가 존재하여 가족→일 갈등보다 일→가족 갈등이 세배 정도 더 자주 발생한다고 말하며 일→가족 전이와 가족→일 전이는 구분되는 형태임을 지지하고 있다.

또한 다중역할 수행으로 개인이 경험하게 되는 역할 중심의 일-가족 갈등에 대한 연구에 비해 일-가족 전이에 대

한 연구는 직장 일과 가정 일을 동시에 담당하면서 요구·획득되는 자원을 중심으로 두 일이 서로에게 미치는 긍정적인 측면과 부정적인 측면을 모두 포함하는 연구라고 할 수 있다. 이와 관련된 연구로써 Crouter(1984)는 직장에서 문제해결 팀에 참여한 근로자들은 가정에서도 문제를 해결할 때 동일한 기술을 적용하고 있다고 보고하면서 일-가족 전이의 긍정적 측면을 강조하는 반면에 Piotrkowski, Chone, and Coray(1993)는 어머니가 일로 인해 우울이나 다른 부정적 심리적 상태를 경험하게 된다면 이는 가족생활에 전달되고, 자녀들을 위한 좋은 가정환경을 제공하는데 제약이 될 것이라고 말하며 부정적 측면을 강조하고 있다.

보다 구체적으로 일-가족 전이 이론과 관련한 선행연구들을 살펴보면, 먼저 J. Kim and K. Han(2002), D. Song et al.(2010), S. Won and J. Park(2009)은 가정생활이 직장에 미치는 부정적 영향보다는 직장 일이 가정생활에 미치는 부정적 영향이 더 크다고 한다. Brisbois(2002)도 남편 병원근로자들은 가족생활이 일에 미치는 전이보다는 일이 가족생활에 미치는 전이를 더 많이 경험하고, 이러한 전이는 대부분 부정적이라고 보고한다. S. Kim(2011)은 일에서 가족으로의 전이는 부정적 전이가 긍정적 전이보다 상대적으로 높은 반면 가족에서 일로의 전이는 긍정적 전이는 부정적 전이보다 높다고 하면서 이는 일은 가정생활에 부담을 주지만, 가정생활은 일에 도움이 되어야 한다는 인식을 반영한 것이라고 말한다. 또 Y. Jeong(2005)은 기혼직장인들이 일→가족, 가족→일 전이 양방향 모두에서 부정적 전이 보다는 긍정적 전이를 더 크게 지각하고 있지만, 부정적 전이에 있어서는 가족이 일에 미치는 전이보다는 오히려 일이 가족에 미치는 전이가 크므로 직장에서 발생하는 시간과중이나 긴장이 가족생활에 영향을 주지 않도록 하는 방안이 마련되어야 한다고 말한다. 그러나 Frone et al.(1992)은 가족이 일 영역에 미치는 영향이 일이 가족 영역에 미치는 부정적 영향이 더 많다고 보고하고 있다.

한편 최근의 일-가족 전이 연구들은 일-가족 전이의 긍정적 전이와 부정적 전이는 단일 차원의 양방향적인 것이 아니라 서로 다른 차원의 전이임을 증명하고 있다. Grzywacz and Marks(2000)는 긍정적 전이와 부정적 전이가 동일선상의 양극단이 아니라 구별되는 다른 차원임을 요인분석을 통해 밝히고 있다. 즉 일-가족 부정적 전이를 더 많이 경험한다고 해서 일-가족 긍정적 전이를 더 적게 경험하는 것은 아니라는 것이다. 따라서 일-가족 긍정적 전이와 부정적 전이는 연속선상의 것이 아닌 서로 독립적인 것(S. Lee & H. Koo, 2013)으로 분리되어 다루어져야 한다.

3. 다차원적 구조의 일-가족 전이

최근에는 보다 타당한 다차원적 일-가족 전이 척도를 개발하는 연구들이 수행되고 있는데 Stephens and Sommer(1996), Edwards and Rothbird(2000)는 일-가족 갈등을 시간근거, 긴장근거, 행동근거 갈등의 형태로 구분하고, 그 타당성을 검증하였다. 또 Carlson et al.(2000)은 일-가족 갈등을 일→가족과 가족→일로 나누고, 그 갈등의 유형을 시간근거, 긴장근거, 그리고 행동근거의 3차원으로 구분하여 6가지 차원으로 연구하는 것이 가장 알맞은 연구모형을 검증하였다고 밝히고 있다. 또 Y. Choi(2011)도 Carlson et al.(2000)의 분류에 기반하였으나 행동기반이 타당화 되지 않아 시간 기반 일-가족, 가족-일 갈등, 긴장 기반 일-가족, 가족-일 갈등의 네가지 차원으로 일-가족 갈등을 구성하여 연구를 수행하였다.

나아가 전이의 과정과 전이가 발생하는 영역을 세분하고자 한 Small and Riley(1990), Miller(2001)는 일-가족 전이를 전이가 발생하는 3가지 과정 즉 시간방해(time interference), 에너지 고갈(energy depletion), 심리적 혼란(psychological distraction)의 전이과정과 결혼관계, 부모-자녀관계, 여가생활, 가정관리의 가족생활 영역의 4가지 전이발생영역으로 구성하였다. 이와 맥을 같이 하여 문화적 차이를 고려하여 우리나라 실정에 부합되는 다차원적 일-가족 전이척도를 개발하고자 한 Y. Jang and S. Jeong(2013)은 일→가족 전이와 가족→일 전이라는 2가지 전이형태, 시간, 심리적 긴장, 에너지라는 전이과정, 부부관계, 부모-자녀관계, 여가생활, 가정관리의 전이발생영역을 포함한 다차원적 일-가족 전이 척도의 타당화 작업을 거쳤다. 그러나 이 척도는 일→가족 전이유형에서는 부부관계, 부모-자녀관계, 여가생활, 가정관리는 4가지 전이발생영역을 모두 포함하였지만 가족→일 전이유형에서는 부부관계, 부모-자녀관계, 가정관리의 전이발생영역을 포함하고 있는 것으로 나타났다. 이는 여가생활이라고 하는 부분은 삶에 있어 필수적인 부분으로 금전적·시간적 여유가 있어야 하는 것으로 인식되는 경향이 있기 때문에 일로 인해 여가생활이 영향을 받을 수는 있지만, 생계와 관련된 본질적인 일이 개인이나 가족의 필수적인 여가생활로 인해 부정적 영향을 받는 것은 사회통념상 수용되기 어렵기 때문에 나타난 결과라고 말한다.

본 연구에서는 타당화 작업을 거친 Y. Jang and S. Jeong(2013)의 다차원적 일-가족 전이의 하위구조에 기반하고, 일-가족 전이의 부정적 영향에 초점을 두어, 일-가족 전이를 일이 가족에(일→가족), 그리고 가족이 일에(가족→일) 미치는 전이유형으로 구분하고, 시간, 심리적 긴장, 에너지라는 3가지 전이과정과 부부관계, 부모-자녀관계, 여가

생활, 가정관리의 4가지 전이발생영역으로 구조화 하고자 한다.

4. 맞벌이 부부간의 일-가족 전이

일-가족 전이에 있어서의 성차에 대해 서로 다른 이유로써 상반된 입장을 취하는 두가지 관점이 있다(Gutek, Searle, & Klepa, 1991). 하나는 일 혹은 가족생활을 위해 시간을 얼마나 많이 보내느냐가 전이의 방향과 전이의 양을 결정하므로, 여성이 남성에 비해 가사노동수행 시간이 길기 때문에 가족에서 일로의 부정적 전이를 남성들보다 더 많이 경험할 것이라는 관점이다. 또 하나는 사회적으로 기대되는 영역이 아닌 다른 성에게 기대하는 역할을 수행할 때 일반적으로 심리적 갈등의 정도가 높으므로 일반적으로 남성에게는 일차적으로 가족부양자의 도구적 역할을, 여성에게는 가족을 돌보는 표현적 역할을 기대하는 사회에서 여성은 직업역할을 수행하면서 갈등을 많이 느끼고 따라서 일이 가족에 미치는 부정적인 전이가 남성보다 크고, 남성의 경우는 반대로 가족이 일에 미치는 부정적인 전이가 여성보다 클 것이라는 관점이다. 이 외에도 Pleck(1977)은 여성들은 직업역할에 비해 가족역할을 우선시 하기 때문에 가족역할이 직업역할 영역을 침해하는 것에 대해 남성에 비해 더 허용적이고, 남성은 직업역할을 중요시하므로 직업역할이 가족역할 영역을 침해하는 것에 대해 더 허용적이라고 말한다. 그러나 여러 선행연구들은 이에 대해 서로 일관되지 않은 결과(Frone et al., 1992; Glezer & Wolcott, 1997; Grzywacz & Marks, 2000; S. Hong, 1995)들을 보고하고 있다.

성별에 따른 일-가족 전이와 관련된 선행연구들을 살펴보면 J. Park and S. Won(2007)은 여성들이 남성들보다 일-가족 갈등을 많이 겪는다고 하고, Y. Lee(2010)은 여성 10명 중 4명이 부정적인 전이 수준이 높고 긍정적인 전이 수준이 낮는데 비해 10명 중 1명만이 부정적인 전이 수준이 낮고 긍정적인 전이 수준이 높다고 한다. 이는 여성들이 남성들보다 훨씬 많은 가족과 관련된 책임을 지고 있으며 남성들은 가정을 휴식처로 그리고 여성들은 또 다른 일터로 인식하고 있음을 의미한다고 말한다.

30~50대 취업한 남녀를 대상으로 한 일·가족 전이에 관한 연구에서 J. Kim and K. Han(2002)은 남녀 모두 일에서 가족으로의 부정적 전이가 가족에서 일로의 부정적 전이보다 높게 나타났으며 남성들은 여성들보다 부정적 전이는 낮고, 긍정적 전이는 높는데 특히 가족에서 일로의 긍정적 전이는 더 크게, 가족에서 일로의 부정적 전이는 더 작게 인식하는 경향이 있다고 한다. 또 일→가족에 미치는 부정적 전이에 있어서는 성차가 나타나지 않는데

이는 취업을 하면 남성과 여성이 모두 직업으로부터 가정생활로의 영향에 동일한 정도로 노출되기 때문이라고 한다. 반면, 가족→일로의 전이에 있어서는 여성이 남성보다 부정적 전이가 유의하게 더 높은 것으로 나타났는데 이러한 성별 차이는 남성에게 있어 가정은 '일터에서 돌아와 쉬는 곳, 일터에 나가기 위한 재충전'의 장소인 반면 여성에게 있어 가정의 '또 하나의 직장으로 책임과 일이 많은 곳'이라는 차이점이 반영된 것으로 설명하고 있다. 또 남성들은 배우자의 지원이 적을수록 가족생활로부터 직업생활로의 부정적인 전이 경험이 높은 반면 여성의 경우에는 영향을 미치지 않는 것으로 보고하고 있다.

취업 및 가족생활과의 관계를 조사한 가족조사(The Ministry of Gender Equality and Family, 2003)에서는 남성들이 여성들에 비해 일이 가족에 주는 영향이나 가족이 일에 주는 영향에서 긍정적인 영향이 더 큰 반면 여성들은 남성들보다 부정적인 영향이 더 큰 것으로 나타났다. Grzywacz, Almeida, and McDonald(2002)은 여성들이 남성들에 비해 긍정적·부정적 전이가 각각 더 많이 나타났다고 하고, J. Han and G. Yoo(2007)도 기혼근로자들인 여성들이 남성들 보다 일-가족의 부정적 전이를 더 많이 느끼지만 성은 일-가족의 부정적 전이를 예측하는 변수는 아니라고 보고한다. 이와 마찬가지로 Beutell and Witting-Berman(1999)과 Eagle, Miles, and Ioenole(1997)도 성에 따라 일-가족 갈등과 가족-일 갈등에 유의한 차이가 없다고 한다.

S. Jeon, J. Park, and Y. Kim(2008)는 회사에 근무하는 기혼남녀의 성에 따라 전체적인 일-가족 갈등에는 유의한 차이가 없지만 한 역할을 수행하게 되면서 경험하게 되는 스트레스 증후가 다른 역할로 전이되는 갈등인 긴장 갈등에서 여성이 남성보다 일→가족 갈등이 더 높은 것으로 나타났다고 보고한다. 또한 여성은 남성보다 전체적인 가족→일 갈등과 시간요구가 다른 역할의 참여를 방해하는 시간갈등과 긴장갈등의 하위영역에서 부정적 전이가 더 많은 것으로 나타나 일→가족 갈등보다 가족→일 갈등의 더 많은 하위영역에서 남녀간 차이를 보였는데 이는 가정 일에 대한 사회의 남녀 간 역할 요구에 따른 차이로 설명하고 있다. 결국 여성 스스로가 가족 내의 역할을 제대로 수행하지 못한다고 지각하거나 가족들이 여성의 가족내 역할수행에 만족하지 못할 때 여성은 직장생활에 부정적인 영향을 미치게 된다는 것이다.

맞벌이 여성, 맞벌이 남성, 홀벌이 남성의 일가족양립 갈등을 세분화시켜 분석한 D. Song et al.(2010)은 여성이 남성에 비해 일-가족 양립갈등이 높으며, 보다 구체적으로는 맞벌이 여성이 맞벌이 남성이나 홀벌이 남성에 비해 일-가족 양립갈등이 높고 남성들 간의 비교에서는 맞벌이

남성이 홀벌이 남성보다 조금 더 갈등을 많이 겪고 있는 것으로 보고하고 있다. 또한 이들은 맞벌이 여성의 일-가족 양립갈등 요인은 다층적이고 복합적인 반면 맞벌이 남성의 일-가족 양립 현황은 맞벌이 여성보다는 홀벌이 남성의 상황과 거의 유사하다고 보고하면서 맞벌이 여성의 일-가족양립을 위한 대책이 요구된다고 말한다. 이와 유사하게 Brisbois(2002)는 대부분의 유자녀 취업 부모들이 부정적인 일-가족 전이를 경험하고 있다고 하면서 가족유형은 남성의 일·가족 전이 수준에 영향을 미치지 못하지만, 성은 일-가족 전이 수준에 유의한 영향을 미친다고 한다. 즉, 전문직 맞벌이 여성들은 전문직 맞벌이 남성들보다 일-가족의 부정적인 전이를 보다 많이 보고한다고 말한다. 반면 S. Jeon et al.(2008)는 맞벌이 부부와 홀벌이 부부간에는 일→가족, 가족→일 갈등에 유의한 차이가 나타나지 않는다고 한다.

위계적 선형분석을 통해 맞벌이 부부가 직장에서 경험하는 감정이 가정에 전이 되는지를 조사한 Y. Kim(2007)은 맞벌이 부부의 삶에서는 모두 전이가 발견되고, 남녀 모두 직장에서의 긍정적 감정이 가정으로 전이된다고 한다. 전이에 있어 성차는 규명되지 않았지만 남성들은 배우자가 가정에 가져오는 긍정적, 부정적 정서적 경험에 여성들보다 더 반응적인 반면 여성들은 배우자가 가정에 가져오는 부정적인 정서적 경험에만 반응적인 것으로 보고하고 있다. 이와 유사하게 E. Lee and C. Lee(2000)은 남편과 아내의 일-가족 갈등이 서로의 일-가족 갈등에 영향을 미치는 상호 정적인 경로를 확인하였으며 이러한 교차효과에 있어 성차는 없다고 밝히고 있다.

한편 일-가족 전이가 발생하는 영역에 대한 선행연구들은 찾아보기 힘들데 기혼취업여성을 대상으로 일-가족 갈등과 여파에 관한 연구에서 Y. Jeong(2005)은 기혼취업여성은 어머니로서의 역할 갈등 수준이 가장 높다고 하고, H. Lee(2001)은 취업한 기혼여성들은 남성들에 비해 부부관계와 부모역할에서 더 많은 스트레스를 경험한다고 한다. Small and Riley(1990)은 130쌍의 부부를 대상으로 한 연구에서 일-가족 전이효과가 부부관계, 부모-자녀관계, 여가생활 및 가정관리 등 가정생활의 전 영역에 걸쳐 영향을 미친다고 보고하고 있으며, H. Hwang and J. Shin(2009)는 맞벌이 남편과 아내 모두 역할갈등 중 부모역할 갈등을 가장 크게 느끼며, 아내가 남편보다 부모역할갈등을 더 많이 느낀다고 보고하고 있다.

그리고 Repetti(1994)는 남성이 직장에서 경험하게 되는 스트레스는 우울이나 무관심, 소진 등과 같은 정서적 증상을 유발하고, 이는 가정에 전이되어 가족구성원들과의 접촉과 긍정적인 개입 및 반응이 감소하여, 업무 과부하를 경험했을 때는 자녀에게 행동적, 정서적으로 철회를

하면서 부모-자녀관계에 부정적인 영향을 미친다고 한다. 또 K. Ko, S. Lee, and Y. Kwon(2012)은 이런 경향은 아버지인 남성들에게서 더욱 두드러지는데 이는 남성이 여성에 비해 자신의 감정을 구체화하는 능력이 상대적으로 낮아 정서조절에 어려움을 겪기 때문이라고 말한다.

III. 연구방법

1. 연구대상

본 연구에서는 자녀가 1명 이상 있는 맞벌이 부부를 연구대상으로 하였다. 이는 자녀의 존재유무가 가정생활의 구조와 부부간 상호작용의 형태와 질에 영향을 미치는 중요한 변수이고, 일-가족 영역에서 역할조정에 있어 특별한 중요한 역할을 하기 때문이다. 연구대상자의 일반적 특성은 <Table 1>과 같다.

2. 연구문제

본 연구의 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

<연구문제 1> 성별에 따라 맞벌이 부부의 일-가족 전이에 차이가 있는가?

[1-1] 성별에 따라 맞벌이 부부의 일-가족 전이과정에 차이가 있는가?

[1-2] 성별에 따라 맞벌이 부부의 일-가족 전이발생영역에 차이가 있는가?

<연구문제 2> 맞벌이 부부간의 일-가족 전이에 차이가 있는가?

[2-1] 맞벌이 부부간의 일-가족 전이과정에 차이가 있는가?

[2-2] 맞벌이 부부간의 일-가족 전이발생영역에 차이가 있는가?

3. 연구절차

본 조사에 앞서 2013년 12월 10일 ~ 24일까지 대구광역시에 거주하고, 자녀가 1명 이상 있는 맞벌이 부부 50쌍을 대상으로 눈덩이표집법을 이용하여 예비조사를 실시하였다. 예비조사의 분석결과를 기초로 질문지를 수정·보완한 다음, 본 조사는 2014년 1월 10일에서 2월 10일 사이에 걸쳐 대구광역시에 거주하고, 자녀가 1명 이상 있는 맞벌이 부부 360쌍에게 질문지를 배부하여 본 조사를 실시하였다. 본 조사 시에는 막내자녀의 연령을 기준으로 미취

Table 1. General Characteristics of Subjects

(N=285 couples)

variables	category	frequency(%)	variables	category	frequency(%)
number of children	1	65(22.8)	type of household	couple+child(ren)	246(86.3)
	2	189(66.3)		grand-+couple+child(ren)	37(13.0)
	3	31(10.9)		others	2(.8)
husband's age	30 - 39	59(20.7)	wife's age	30 - 39	116(40.7)
	40 - 49	181(63.5)		40 - 49	155(54.4)
	over 50	45(15.8)		over 50	14(4.9)
husband's education	middle school	4(1.4)	wife's education	middle school	3(1.1)
	high school	43(15.1)		high school	52(18.2)
	collage	49(17.2)		collage	68(23.9)
	university	143(50.2)		university	128(44.9)
	above graduate school	46(16.1)		above graduate school	34(11.9)
husband's employment	laborer	5(1.8)	wife's employment	laborer	5(1.8)
	line worker	48(16.8)		line worker	17(6.0)
	office worker	104(36.5)		office worker	116(40.8)
	service worker	22(7.7)		service worker	55(19.3)
	administrator	26(9.1)		administrator	3(1.1)
	professionals	23(8.1)		professionals	35(12.3)
	small business owner	30(10.6)		small business owner	13(4.6)
	self-employed	27(9.5)		self-employed	30(10.5)
	others	.		others	11(3.9)
husband's monthly income (10,000won)	below 150	7(2.8)	wife's monthly income (10,000won)	below 150	86(30.2)
	151 - 200	22(7.7)		151 - 200	36(12.6)
	201 - 300	72(25.2)		201 - 300	85(29.8)
	301 - 400	80(28.0)		301 - 400	38(13.4)
	401 - 500	39(13.7)		401 - 500	25(8.8)
	501 - 600	34(12.0)		501 - 600	12(4.3)
	over 601	31(10.9)		over 601	3(1.1)
husband's type of work	regular worker	190(66.7)	wife's type of work	regular worker	148(51.9)
	non regular worker	25(8.8)		non regular worker	42(14.7)
	employer	59(20.4)		employer	46(16.2)
	part-time worker	.		part-time worker	28(9.8)
	freelancer	10(3.5)		freelancer	18(6.3)
	work at home	2(.4)		work at home	3(1.1)

학자녀, 초등학교, 중·고등학교에 재학중인 자녀를 가진 맞벌이 부부를 대상으로 하여 아내용 질문지와 남편용 질문지를 함께 배부하고 회수하는 방법으로 이루어졌다. 연구대상자는 층화표집법을 이용하여 막내자녀의 연령이 0~3세, 4~7세, 초등학교 1~3학년, 4~6학년, 중학교 1~3학년, 고등학교 1~3학년인 맞벌이 부부 60쌍 총 360쌍의 자료를 수집하였다. 막내자녀의 연령을 기준으로 연구대상자를 선정한 것은 자녀수 보다 자녀의 연령이 취업기혼주부의 일-가족 부정적 전이에 더 많은 영향을 미친다(Y. Jeong, 2005)는 연구결과에서 알 수 있듯이 막내자녀의 연령이 가족생활주기와 가족의 생활시간구조에 중요한 영향을 미치는 변인이기 때문이다. 회수된 질문지는 323쌍이지만, 이 중 부실기재 되었거나 부부 중 어느 한쪽이라

도 불성실하게 응답한 질문지를 제외한 총 285쌍 570부를 최종 분석 자료로 사용하였다.

4. 조사도구

1) 가정환경조사서

가정환경조사서는 남편과 아내의 연령·학력·평균 월소득·직업 및 근로형태, 자녀수와 자녀의 연령, 부부 외 가사조력자의 존재 여부, 동거하는 가족원 수와 가족 형태 등에 대한 문항으로 구성하였다.

2) 일-가족 전이 척도

일-가족 전이 척도는 Y. Jang and S. Jeong(2013)의 다

차원적 일-가족 전이 척도를 사용하였다. 이 척도는 일-가족 전이를 우리나라 실정에 맞게 다차원적으로 측정할 수 있도록 개발된 척도로써 총 36문항으로 구성되었으며, 각 문항은 Likert식 5점 척도로 '매우 그렇다'에 5점부터 '전혀 그렇지 않다'에 1점을 주었으며 점수가 높을수록 일→가족 전이와 가족→일 전이가 부정적인 것을 의미한다.

본 척도의 타당성을 검증하기 위해 요인분석을 실시하였다. 우선 전이유형을 확인하기 위해 2개 요인으로 지정하여 주성분분석을 실시하였으며, 그 결과 일→가족(18문항), 가족→일(18문항) 전이유형이 확인되었다.

그 다음 전이과정을 확인하기 위해 이 두 전이유형 문항들에 대한 주성분 분석을 실시한 결과 3개 요인이 추출되었으며, 이 중 요인부하량이 .30이하인 3문항과 내용상 관련이 없는 요인에 포함된 2문항을 제외시키고 다시 요인분석을 실시하였다. 그 결과 첫번째 하위요인은 직장의 업무시간이나 일이 많아서 배우자나 자녀와 시간을 보내기가 어렵다거나, 집안 일에 대한 책임을 다하기 어렵다 혹은 배우자나 자녀와 함께 하는 시간으로 인해 일에 대한 시간투자를 충분히 하지 못한다거나, 가정의 개인적인 일을 처리하느라 업무시간이 방해를 받는다는 등의 내용을 포함하고 있어 시간(time interference)으로, 두번째 하위요인은 직장에서의 긴장과 스트레스로 배우자와 자녀들에게 관심을 갖기 어렵다거나, 취미생활이나 집안 일을 하는 것에 스트레스를 느낀다 혹은 배우자나 자녀 문제로 직장에서의 업무에 집중하기 힘들다거나 집안 일에 대한 스트레스로 직장에서 일에 몰두하기 어렵다는 등의 내용을 포함하고 있어 심리적 긴장(psychological distraction)

으로, 세번째 하위요인은 퇴근 후 피곤하여 배우자와 자녀들과 함께 하기가 힘들다거나 취미생활이나 집안 일을 하기 힘들다 혹은 배우자나 자녀에 대한 책임을 다하려고 하면 피곤하여 직장 일을 완수하기 어렵다거나 집안 일 때문에 지쳐서 직장 일을 하는데 지장이 있다는 등의 내용을 포함하고 있어 에너지(energy depletion)로 명명하였다.

마지막으로 일→가족 전이유형의 내용을 분석한 결과 전이발생영역은 부부관계(3문항), 부모-자녀관계(5문항), 여가생활(4문항), 가정관리(4문항), 가족→일 전이유형에서의 전이발생영역은 부부관계(4문항), 부모-자녀관계(6문항), 가정관리(5문항)으로 구성된 것으로 확인되었다. 이상과 같은 과정을 거쳐 최종적으로 31문항을 일-가족 전이 척도로 사용하였으며 이는 본 연구에서 사용한 Jang and Jeong(2013)의 다차원적 척도의 구성과 동일하다. 본 척도의 구체적인 구성과 각 하위영역의 신뢰도 Cronbach α 계수는 <Table 2>와 같다.

5. 자료분석

본 연구의 자료는 SPSS 20.0 프로그램을 사용하여 분석하였다. 연구대상자의 일반적인 특성을 알아보기 위해 빈도와 백분율을, 신뢰도를 검증하기 위해 Cronbach α 계수를 산출하였으며 척도의 타당도를 검증하기 위해 요인분석을 실시하였다. 또한 본 연구의 구체적인 연구문제를 검증하기 위하여 독립표본 t 검증과 대응표본 t 검증을 실시하였다.

Table 2. Cronbach α of Multidimensional Measure of Work-family Spillover Scale

spillover type (N=item)	spillover process (N=item)	Cronbach α		domains (N=item)	Cronbach α	
		wife	husband		wife	husband
work→family (N=16)	time interference (N=7)	.936	.935	marital relations (N=3)	.747	.714
	psychological distraction (N=5)	.916	.905	parent-child relations (N=5)	.879	.851
	energy depletion (N=4)	.918	.897	leisure life(N=4) home management (N=4)	.899 .880	.882 .836
family→work (N=15)	time interference (N=6)	.891	.904	marital relations (N=4)	.828	.807
	psychological distraction (N=5)	.912	.922	parent-child relations (N=6)	.900	.925
	energy depletion (N=5)	.928	.948	home management (N=5)	.905	.934

IV. 연구결과 및 논의

1. 성별에 따른 맞벌이 부부의 일-가족 전이

1) 성별에 따른 맞벌이 부부의 일-가족 전이과정

성별에 따른 맞벌이 부부의 일-가족 전이의 과정에 차이가 있는지를 알아보기 위해 독립표본 t 검증을 실시하였으며, 그 결과는 <Table 3>과 같다.

<Table 3>에서 보는 바와 같이 성별에 따라 맞벌이 부부의 일-가족 전이과정에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 일→가족 전이유형에서는 시간 전이과정에서 전이 정도에 통계적으로 유의한 차이가 있었는데 맞벌이 부부의 남성들이 여성들보다 시간 전이과정에서 일→가족 부정적 전이를 더 많이 경험하는 것으로 나타났다. 이러한 본 연구의 결과는 일→가족으로의 부정적 전이에 있어 유의한 성차가 나타나지 않는다는 J. Kim and K. Han (2002), Butell and Witting-Berman(1999)의 연구결과, 여성이 남성보다 일→가족 갈등 중 긴장갈등이 더 높다고 한 S. Jeon et al.(2008)의 연구결과와는 상이하다. 이러한 본 연구의 결과는 남성들이 전업제정규직이나 자영업에 더 많이 종사(<Table 1> 참조)하기 때문에 여성들에 비해 근로시간이 길고 가족과 함께 할 시간이 부족하여 일→가족의 시간 전이과정에서 부정적 전이를 여성들보다 더 많이 경험하게 되어 나타난 결과로 생각된다. 또한 이는 맞벌이 부부라 하더라도 가계부양의 일차적 책임자는 남편이므로 가족생활보다는 일에 보다 집중해야 한다는 사회적 통념을 반영하는 것으로도 여겨진다. 가족→일 전이유형에서는 에너지 전이과정에서 전이 정도에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났는데 맞벌이 부부의 여성들이 남성들보다 에너지 전이과정에서 가족→일 부정적 전이를 더 많이 경험하는 것으로 나타났다. 이는 맞벌이

이 여성들이 대부분의 가정에서 가족과 가사일을 돌보는 주된 관리자이며, 맞벌이 남성들의 가사노동 시간이 홀벌이 남성들의 그것과 유사하다(L. Cai & K. Lee, 1994)는 점을 고려했을 때 비록 맞벌이 여성들이 시간부족으로 인한 가족→일의 부정적 전이는 시간절약내구재의 구매 등으로 완화시킬 수 있으나, 구매한 시간절약내구재도 결국은 여성의 가사노동을 통해서만 가족원에게 공급→이용될 수 있으므로 맞벌이 여성들이 에너지의 부족으로 인한 가족→일의 부정적 전이를 남성들에 비해 더 많이 경험하는 것으로 생각된다. 이러한 본 연구결과는 여성들이 남성들에 비해 직업역할 보다는 가족역할을 우선시 하기 때문에 가족역할이 직업역할을 침해하는데 더 허용적이라는 Pleck(1977)의 견해와도 일맥상통한다 하겠다. 본 연구의 결과는 여성들이 남성들보다 가족→일로의 부정적 전이를 더 많이 경험한다는 J. Kim and K. Han(2002), S. Jeon et al.(2008)의 연구결과와 유사하지만, 여성은 남성보다 가족→일 갈등의 하위영역 중 시간갈등과 긴장갈등에서 부정적 전이를 더 많이 경험한다는 S. Jeon et al. (2008)의 연구결과와는 다소 상이하다.

이상과 같은 본 연구결과들은 본 연구결과는 일 혹은 가족생활을 위해 시간을 얼마나 많이 보내느냐가 전이의 방향과 전이의 양을 결정하므로 남성에 비해 가사노동시간이 긴 여성들이 가족→일의 부정적 전이를 더 많이 경험할 것이며, 남성에게 일차적 가계부양자의 책임을 많이 지우는 우리나라의 사회적 규범상 남성들이 여성들 보다 가족생활보다는 일에 사용하는 시간이 더 많으므로 남성들이 일→가족의 부정적 전이를 더 많이 경험할 것이라는 합리적 모델(Guttek, Searle, & Klepa, 1991)을 지지한다.

2) 성별에 따른 맞벌이 부부의 일-가족 전이발생영역
성별에 따른 맞벌이 부부의 일-가족 전이발생영역에 차이가 있는지를 알아보기 위해 독립표본 t 검증을 실시하

Table 3. The Differences in Work-family Spillover Process according to Sex in Dual-earner Couple

spillover type	spillover process	female(N=285)		male(N=285)		t-value
		M	SD	M	SD	
work→family	time interference	2.909	.924	3.196	.827	-3.908***
	psychological distraction	2.993	.964	3.042	.850	-.645
	energy depletion	3.136	.948	3.144	.815	-.118
family→work	time interference	2.150	.752	2.090	.740	.963
	psychological distraction	2.185	.842	2.093	.818	.132
	energy depletion	2.233	.861	1.954	.818	3.958***

***p < .001

Table 4. The Differences in Domains which Work-family Spillover Occurs according to Sex in Dual-earner Couple

spillover type	domains which spillover occurs	female(N=285)		male(N=285)		t-value
		M	SD	M	SD	
work → family	marital relations	3.007	.888	3.191	.797	-2.612**
	parent-child relations	2.889	.901	3.084	.763	-2.788**
	leisure life	3.000	.976	3.142	.840	-1.851
	home management	3.100	.924	3.150	.800	- .678
family → work	marital relations	2.148	.760	2.250	.698	-1.663
	parent-child relations	2.225	.774	2.076	.679	2.433**
	home management	2.173	.826	1.917	.774	3.806***

p < .01, *p < .001

였으며, 그 결과는 <Table 4>와 같다.

<Table 4>에서 보는 바와 같이 성별에 따라 맞벌이 부부의 일-가족 전이발생영역에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 일→가족 전이유형에서는 부부관계, 부모-자녀관계 영역의 전이 정도에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났는데, 남성들이 여성들보다 부부관계, 부모-자녀관계 영역에서 일→가족 부정적 전이를 더 많이 경험하는 것으로 나타났다. 이러한 본 연구의 결과는 남성이 직장에서 경험하게 되는 스트레스는 가정에 전이되어 가족구성원들과의 접촉과 긍정적인 개입 및 반응을 감소시키고, 자녀에게 행동적, 정서적으로 철회를 하면서 부모-자녀관계에 부정적인 영향을 미친다는 Repetti(1994)의 연구결과와 유사하며, 남성이 여성에 비해 자신의 감정을 구체화하는 능력이 상대적으로 낮아 정서조절에 어려움을 겪기 때문에 남성들에게 이런 경향이 더욱 두드러진다고 한 K. Ko et al.(2012)로 다소 설명될 수 있을 것이다. 또한 본 연구의 결과는 여전히 가족지향성보다는 일지향성이 높은 남성들이라도 하더라도 여가생활이나 가정관리 영역 보다는 가족생활의 두 축이라고 할 수 있는 부부관계와 부모-자녀관계는 상대적으로 더 중요하게 여기기 때문에 일→가족의 전이에 있어 부부관계와 부모-자녀관계에서 부정적 전이를 여성들보다 더 많이 지각하기 때문에 나타난 결과라고도 생각된다.

또 가족→일 전이유형에서는 부모-자녀관계, 가정관리 영역의 전이 정도에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났는데, 여성들이 남성들보다 부모-자녀관계, 가정관리 영역에서 가족→일 부정적 전이를 더 많이 경험하는 것으로 나타났다. 이는 가정일에 대한 사회의 남녀 간 역할 요구에 따른 차이로 설명될 수 있는데 맞벌이 가정내에서도 여성들이 자녀양육과 가정관리 영역의 주된 책임자는 자신이라고 인식하고 있기 때문에 부모-자녀관계

와 가정관리 영역에서 가족→일로의 부정적 전이를 가장 많이 경험하여 나타난 결과로 생각된다. 결국 여성 스스로가 가족 내의 역할을 제대로 수행하지 못한다고 지각하거나 가족들이 여성의 가족내 역할수행에 만족하지 못할 때 여성은 직장생활에 부정적인 영향을 미치게 된다(S. Jeon et al., 2008)는 것이다. 이러한 본 연구결과는 기혼취업여성들은 어머니로서의 역할 갈등 수준이 가장 높다고 한 Y. Jeong(2005)의 연구결과, 맞벌이 남편과 아내 모두 역할갈등 중 부모역할 갈등을 가장 크게 느끼며, 아내가 남편보다 부모역할갈등을 더 많이 느낀다고 보고한 H. Hwang and J. Shin(2009)의 연구결과, 그리고 기혼취업 여성들이 남성들에 비해 부모역할에서 더 많은 스트레스를 경험한 H. Lee(2001)의 연구결과와 다소 일치한다.

2. 맞벌이 부부간의 일-가족 전이

1) 맞벌이 부부간의 일-가족 전이과정

맞벌이 부부간의 일-가족 전이의 과정에 차이가 있는지를 알아보기 위해 우선 아내와 남편간의 일-가족 전이과정의 평균차이에 대한 정규성 검증을 실시하였으며, 그 결과 아내와 남편간의 일-가족 전이과정의 평균차가 정규분포를 이루는 것으로 나타났다. 이에 아내와 남편간의 대응표본 t 검증을 실시하였으며, 그 결과는 <Table 5>와 같다.

<Table 5>에서 보는 바와 같이 일→가족 전이유형에서 맞벌이 부부의 아내와 남편은 시간 전이과정에서 전이 정도에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 남편들이 아내들보다 시간 전이과정에서 일→가족 부정적 전이를 더 많이 경험하는 것으로 나타났다. 또 가족→일 전이유형에서 맞벌이 부부의 아내와 남편은 에너지 전이과정에서 전이 정도에 통계적으로 유의한 차이가 있

Table 5. Paired t-test for Mean Difference between Wife' and Husband' Work-family Spillover Process in Dual-earner Couples

spillover type	spillover process	paired variable (N=285 couple)	paired difference					
			M	SD	Std. error mean	95% confidence interval of the difference		paired t-value
						lower	upper	
work→family	time interference	wife-husband	-.287	1.116	.066	-.417	-.157	-4.345***
	psychological distraction	wife-husband	-.049	1.106	.065	-.178	.079	-.749
	energy depletion	wife-husband	-.008	1.105	.065	-.137	.120	-.134
family→work	time interference	wife-husband	.060	.816	.048	-.034	.155	1.245
	psychological distraction	wife-husband	.092	.925	.054	-.015	.200	1.680
	energy depletion	wife-husband	.278	.968	.057	.165	.391	4.858***

*** $p < .001$

Table 6. Paired t-test for Mean Difference between Wife' and Husband' Domains Which Work-family Spillover Occurs in Dual-earner Couples

spillover type	domains which spillover occurs	paired variable (N=285 couple)	paired difference					
			M	SD	Std. error mean	95% confidence interval of the difference		paired t-value
						lower	upper	
work→family	marital relations	wife-husband	-.184	1.049	.062	-.307	-.062	-2.972**
	parent-child relations	wife-husband	-.195	1.036	.061	-.315	-.074	-3.178**
	leisure life	wife-husband	-.141	1.164	.069	-.277	-.005	-2.047*
	home management	wife-husband	-.049	1.100	.065	-.177	.079	-.754
family→work	marital relations	wife-husband	-.101	.669	.039	-.179	-.023	-2.565**
	parent-child relations	wife-husband	.148	.688	.040	.068	.228	3.642***
	home management	wife-husband	.255	.900	.053	.150	.360	4.788***

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

는 것으로 나타났다. 즉 아내들이 남편들보다 에너지 전이과정에서 가족→일 부정적 전이를 더 많이 경험하는 것으로 나타났다. 이러한 본 연구의 결과는 <Table 3>의 연구결과와 동일하므로 본 연구결과에 대한 논의는 생략하고자 한다.

2) 맞벌이 부부간의 일-가족 전이발생영역

맞벌이 부부간의 일-가족 전이발생영역에 차이가 있는지를 알아보기 위해 우선 아내와 남편간의 일-가족 전이발생영역의 평균차이에 대한 정규성 검증을 실시하였으며, 그 결과 아내와 남편간의 일-가족 전이발생영역의 평균차가 정규분포를 이루는 것으로 나타났다. 이에 아내와

남편간의 대응표본 t 검증을 실시하였으며, 그 결과는 <Table 6>과 같다.

<Table 6>에서 보는 바와 같이 일→가족 전이유형에서 맞벌이 부부의 아내와 남편은 부부관계, 부모-자녀관계, 여가생활 영역의 전이 정도에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 남편들이 아내들보다 부부관계, 부모-자녀관계, 여가생활 영역에서 일→가족 부정적 전이를 더 많이 경험하는 것으로 나타났다. 또 가족→일 전이 유형에서 맞벌이 부부의 아내와 남편은 부부관계, 부모-자녀관계, 가정관리 영역의 전이 정도에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 부부관계 영역에서는 남편들이 아내들보다 가족→일 부정적 전이를 더 많이

경험하는 반면 부모-자녀관계, 가정관리 영역에서는 아내들이 남편들보다 가족→일 부정적 전이를 더 많이 경험하는 것으로 나타났다.

이러한 본 연구의 결과를 <Table 4>와 비교해 보면, 성별에 따른 일-가족 전이발생영역과 맞벌이 부부간의 일-가족 전이발생영역에는 차이가 있다. 즉 일→가족 전이에 있어서는 맞벌이 부부를 쌍으로 비교했을 때 성별에 따른 차이와 동일한 차이 이외에 여가생활 영역에서 남편들이 아내들보다 일→가족의 부정적 전이를 더 많이 경험하였다. 또 가족→일 전이에 있어서는 맞벌이 부부를 쌍으로 비교했을 때 성별에 따른 차이와 동일한 차이 이외에 부부관계 영역에서 남편들이 아내들보다 가족→일의 부정적 전이를 더 많이 경험하였다. 특히 가족→일 전이에 있어 부모-자녀관계나 가정관리 영역에서는 아내들이 남편들보다 부정적 전이를 더 많이 경험한 것에 반해 부부관계에서는 남편들이 아내들보다 부정적 전이를 더 많이 경험한 것으로 나타났는데 이것은 가족→일 전이에 있어 전이과정과 전이발생영역 전체에서 유일하게 남편들이 아내들보다 부정적 전이가 더 많이 발생한 영역이다. 이는 가족→일의 전이가 발생하는 영역 중 남편들은 부모-자녀관계나 가정관리영역에서는 자신이 일차적 책임자가 아니라고 생각하는 반면 부부관계에서는 서로가 일차적 책임자라고 생각하고 있으며, 남성들이 여성들보다 자신의 감정을 구체화하는 능력이 상대적으로 낮아 정서조절에 어려움을 겪기(K. Ko et al., 2012) 때문에 나타난 결과라고 생각된다.

선행연구가 부족하여 성별에 따른 일-가족 전이와 맞벌이 부부간의 일-가족 전이에 차이가 있음에 대한 구체적인 논의를 진행하기에는 어려움이 있으나 이러한 본 연구 결과는 동일한 사건이라 하더라도 사건에 대한 개인의 지각 등에 의해 개인에게 미치는 영향이 다른 것처럼 일-가족 전이 또한 부부 혹은 가족구성원간의 상호작용에 의해 그 양상을 달라진다는 점, 따라서 일-가족 전이가 펼쳐지는 가정환경이라는 맥락적 상황의 영향을 배제할 수 없음을 시사한다고 하겠다.

V. 결론 및 제언

본 연구에서는 유자녀 맞벌이 부부를 대상으로 다차원적 일-가족 척도를 이용하여 성별에 따른 일-가족 전이과정과 전이발생영역에 차이가 있는지, 그리고 맞벌이 부부간의 일-가족 전이과정과 전이발생영역에 차이가 있는지를 알아보고자 하였다. 이를 통해 동일한 가정환경 내에서 함께 생활하고 있음에도 불구하고 서로 다른 양상을

보일 것으로 여겨지는 취업주부의 일-가족 전이와 남편의 일-가족 전이와의 차이점을 규명하고, 맞벌이 부부의 일-가족 전이에 대한 보다 상세한 정보를 제공하여 일-가족 양립정책 수립에 보다 실질적인 도움을 주는데 본 연구의 목적이 있다. 본 연구의 대상자는 적어도 자녀가 1명 이상 있는 285쌍의 맞벌이 부부이며, 가정환경조사서와 다차원적 일-가족 척도로 구성된 질문지를 사용하여 자료를 수집하였다. 본 연구의 결과 및 논의를 통해 얻은 요약 및 결론은 다음과 같다.

첫째, 성별에 따라 맞벌이 부부의 일-가족 전이과정에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 일→가족 전이유형에서는 맞벌이 부부의 남성들이 여성들보다 시간 전이과정에서 일→가족 부정적 전이를 더 많이 경험하는 것으로 나타났다. 또 가족→일 전이유형에서는 맞벌이 부부의 여성들이 남성들보다 에너지 전이과정에서 가족→일 부정적 전이를 더 많이 경험하는 것으로 나타났다.

둘째, 성별에 따라 맞벌이 부부의 일-가족 전이발생영역에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 일→가족 전이유형에서는 남성들이 여성들보다 부부관계와 부모-자녀관계 영역에서 일→가족 부정적 전이를 더 많이 경험하는 것으로 나타났다. 또 가족→일 전이유형에서는 여성들이 남성들보다 부모-자녀관계와 가정관리 영역에서 가족→일 부정적 전이를 더 많이 경험하는 것으로 나타났다.

셋째, 맞벌이 부부간에 일-가족 전이과정에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 일→가족 전이유형에서는 남편이 아내보다 시간 전이과정에서 일→가족 부정적 전이를 더 많이 경험하는 것으로 나타났다. 또 가족→일 전이유형에서는 아내가 남편보다 에너지 전이과정에서 가족→일 부정적 전이를 더 많이 경험하는 것으로 나타났다.

넷째, 맞벌이 부부간에 일-가족 전이발생영역에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 일→가족 전이유형에서는 남편이 아내보다 부부관계, 부모-자녀관계, 여가생활 영역에서 일→가족 부정적 전이를 더 많이 경험하는 것으로 나타났다. 또 가족→일 전이유형에서는 남편이 부부관계 영역에서 아내보다 가족→일 부정적 전이를 더 많이 경험하는 반면 아내는 부모-자녀관계와 가정관리 영역에서 남편보다 가족→일 부정적 전이를 더 많이 경험하는 것으로 나타났다.

이상과 같은 본 연구결과를 통해 볼 때 전반적으로 우리나라 맞벌이 부부 남편들은 아내들에 비해 일→가족의 부정적 전이가 더 높고, 아내들은 남편들보다 가족→일의 부정적 전이가 더 높다고 할 수 있다. 이는 여전히 남성은 일의 영역 우선이고, 여성은 가정영역이 우선이라는 가치관이 팽배해 있음을 의미하지만, 모든 전이과정과 전이발

생영역에서 남편과 아내간의 유의한 차이가 나타나지 않은 것으로 보아 성에 따른 역할분리에 대한 가치관이 점차 변화되고 있는 과도기에 있음을 알 수 있다. 또한 남편들이 아내들보다 일로 인한 시간부족으로 가족생활에 부정적인 영향을 받고 아내들은 가정에서의 가사노동으로 인한 피로로 일에 부정적인 영향을 받는다는 본 연구결과를 볼 때 남편들의 일→가족 부정적 전이를 감소시키기 위해서는 일과 가족생활에 적절히 시간을 배분할 수 있는 가족친화제도의 활성화가 필요할 것이며, 아내들의 가족→일 부정적 전이를 감소시키기 위해서는 맞벌이 남편들의 가사노동 분담이 절실하다고 하겠다.

그리고 본 연구결과 성별에 따른 다차원적 일-가족 전이와 맞벌이 부부간의 다차원적 일-가족 전이의 양상에 차이가 있음을 볼 수 있는데 이러한 결과는 선행연구의 부족으로 단정적인 결론을 내리기는 어렵지만 일-가족 전이를 보다 정확히 알아보기 위해서는 단순히 아내와 남편의 개인적인 사회인구학적 변수나 일관련 변수, 가족관련 변수들이 이들의 일-가족 전이에 미치는 영향만을 살펴볼 것이 아니라 일-가족 전이와 관련된 부부간의, 혹은 가족구성원 간의 상호작용을 함께 고려하는 것이 필요하다고 할 수 있겠다.

본 연구는 유자녀 맞벌이 부부의 일-가족 전이의 전이과정과 전이발생영역을 구체적으로 규명하고 있다는데 그 의의가 있다. 이러한 본 연구의 결과는 유자녀 맞벌이 부부가 경험하는 전이과정, 전이가 발생하는 가족역할 영역에 있어 성별에 따라, 그리고 부부간에 차이가 있는지를 구체적으로 알아봄으로써 맞벌이 부부의 일-가족 전이를 감소시키는 대안을 제시하는데 도움을 주고, 맞벌이 부부의 일·가정 양립을 위한 정책수립에 기초자료로 이용될 수 있을 것이다. 또한 일-가족 전이의 구체적인 과정과 전이가 발생하는 가족역할 영역을 규명하여 일-가족의 부정적 전이에 대처할 수 있는 방안에 대한 교육정보를 제공함으로써 일-가족 양립을 위한 맞벌이 부부나 취업여성의 교육프로그램 개발하는데 도움을 줄 수 있다.

이상과 같은 본 연구의 논의와 결론을 바탕으로 몇가지 제언을 하고자 한다.

첫째, 본 연구는 맞벌이 부부간의 다차원적 일-가족 전이의 차이에 대해서만 알아봄으로써 이러한 차이가 발생하게 되는 근본적인 원인과 영향 요인에 대한 설명이 미흡하여 연구결과를 논의하는데 어려움이 있었다. 따라서 후속연구에서 일-가족 전이과정, 전이가 발생하는 가족역할 영역, 그리고 전이에 영향을 미치는 가족 및 직업관련 변인들 간의 인과관계를 규명한다면 일-가족 전이가 발생하는 메카니즘에 대한 구체적인 정보를 얻을 수 있을 것이므로 이에 대한 후속연구가 이루어져야 할 것이다.

둘째, 본 연구는 맞벌이 부부의 막내자녀 연령을 기준으로 질문지를 배포한 결과 부부의 직업과 근로형태를 골고루 안배하지 못하여 다소 편중된 업종 분포를 보이는 경향이 있다. 즉 단순일용직과 숙련기술직에 종사하는 연구대상자가 적고 사무직에 종사하는 연구대상자의 비율이 높아 그로 인해 대졸 근로자와 가계소득 분포가 다소 높은 것으로 나타나 본 연구결과를 모든 맞벌이 부부에 일반화하기에는 어려움이 있다. 또한 일-가족 전이는 일의 영향을 배제할 수 없으므로 후속연구에서는 단일 직종에 종사하는 주부들을 대상으로 한 일-가족 전이에 대한 연구가 수행될 필요가 있다. 이러한 연구결과들이 축적된다면 맞벌이 부부에게 보다 현실적인 도움이 될 수 있는 일-가족 양립정책 수립이 가능할 것이다.

셋째, 본 연구에서는 일-가족의 긍정적 전이와 부정적 전이가 서로 독립적임을 가정하고, 일-가족의 부정적 전이만을 살펴보았으나, 결국은 이 두 유형의 전이가 함께 작용하여 개인의 지각에 영향을 미치므로 개인의 긍정적 일-가족 전이와 부정적 일-가족 전이를 함께 고려한 통합적인 일-가족 전이에 대한 후속연구가 진행될 필요가 있다.

REFERENCES

- Bae, J. H., Seo, H. Y., & Lee, S. H. (2002). The relations of men's "work-family conflict" and "family-work conflict" with their parental satisfaction. *Journal of Korea Association of Family Relations*, 7(2), 43-64.
- Beutell, N. J., & Witting-Berman, U. (1999). Predictors of work-family conflict and satisfaction with family, job, career, and life. *Psychological Report*, 85, 893-903.
- Brisbois, R. M. (2002). *A multidimensional assessment of work family spillover*. Unpublished dissertation of M. B. A. Carleton University, Ottawa, Canada.
- Byron, K. (2002). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behaviors*, 67(2), 169-198.
- Cai, L., & Lee, K. Y. (2004). A study of dual-earner couple's household work time and life satisfaction. *Journal of Korean Home Management Association*, 22(5), 265-281.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-276.

- Choi, J. H. (2004). A study on the family stress and coping strategy, family strengths among commuting couples. *Journal of Korean Home Management Association, 22*(2), 69-83.
- Choi, Y. J. (2011). Clustering by social supports and multiple-role realistic attitude and differences in work-family conflict among married and employed women. *The Korean Journal of Woman Psychology, 16*(2), 219-241.
- Crouter, A. C., & Helms-Erikson, H. (2000). Work and family from a dyadic perspective: Variations in equality. In Milardo, R. M., & Duck, S.(Eds), *Family as relationship*(pp100-133). New York, NY: John Wiley & Sons, Inc.
- Crouter, A. C. (1984). Participative work as an influence on human development. *Journal of Applied Developmental Psychology, 5*, 71-90.
- Eagle, B. W., Miles, E. Q., & Ioenole, M. L. (1997). Interrole conflicts and the permeability of work and family domains : Are there gender differences? *Journal of Vocational behavior, 50*, 168-184.
- Edwards, J. R., & Rothbird, N. P. (2000). Mechanism linking work and family; Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review, 25*(1), 178-199.
- Frone, M. E., 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*(3), 65-78.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface; An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Marriage and the family, 52*, 1079-1098.
- Grzywacz, J. G., Almeida, D. M., & McDonald, D. A. (2002). Work-family spillover and daily reports of work and family stress in the adult labor force. *Family Relation, 51*, 28-36.
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology, 76*(4), 560-568.
- Han, J. S., & Yoo, G. S. (2007). The effects of employees' gender role attitudes, job involvement, and family involvement o work-family balance. *Journal of Korean Home Management Association, 25*(5), 143-166.
- Han, K. H. (1998). Perceived role importance and work/family conflict of middle-aged males. *Family and Culture, 2*, 93-113.
- Hong, S. H. (1997). *The effects of involvement, expectation and support on work-family conflict*. Unpublished doctoral dissertation. Chung-Ang University, Seoul, Korea.
- Hwang, H. W., & Shin, J. Y. (2009). A study on the role conflict and the quality of life of dual-earner parents. *Korean Journal of Family Welfare, 14*(1), 45-71.
- Jang, Y. O., & Jeong, S. L. (2013). Development a multi-dimensional assessment scale for work-family spillover in working couples with children. *Journal of Korean Family Resource Management Association, 17*(3), 59-79.
- Jeon, S. Y., Park, J. Y., & Kim, Y. H. (2008). A study of family healthy difference according to married employees' work-family conflict. *Journal of Korean Family Resource Management Association, 12*(3), 59-79.
- Jeong, Y. K. (2005). A study on work-family conflict and spillover of married working women. *Journal of Korean Home Management Association, 23*(4), 113-122.
- _____ (2006). A study of sense of balance in work-family and the availability/demand of support of married working women. *Journal of Korean Home Management Association, 24*(2), 107-118.
- Kang, L. S. (2009). Research on the attitudes of work-family relationship and gender roles : Comparative analysis between employed women and non-employed women. *Democratic Society and Policy Studies, 15*, 237-274.
- Kim, H. G. (2010). Working mothers' attitudes toward maternal employment and beliefs regarding Child care quality according to the operating modalities and hours of child care centers. *Journal of the Korean Home Economics Association, 48*(7), 111-118.
- Kim, J. H., & Han, K. H. (2002). Gender differences in work-family spillover. *Journal of the Korean Home Economics Association, 40*(11), 55-69.
- Kim, S. K. (2011). The effects of Korean working mothers' characteristics on work-family positive spillover and negative Spillover. *Korean Journal of Family Social Work, 33*, 69-94.
- Kim, S. M., Koo, H. R., & Lee, S. M. (2013). Unmarried workers perceptions of image and work-family

- balancing conditions of dual-earner families. *Journal of Korean Home Management Association*, 31(4), 145-164.
- Kim, S. Y., & Ok, S. W. (2000). Patterns of commitment to work role and fathering and the level of life satisfaction among married men. *Journal of Korean Home Management Association*, 18(2), 125-139.
- Kim, Y. J. (2007). *Crossover and spillover from work to family among working couples : Understanding parents' daily emotions*. Unpublished doctoral dissertation. The University of Chicago, Chicago, USA.
- Ko, K. M., Lee, S. H., & Kwon, Y. I. (2012). The effects of the fathers' job stress on paternal involvement and their satisfaction with parenting: Focused on the mediating effect of work-family conflict. *Journal of Korea Association of Family Relations*, 17(3), 113-137.
- Lee, E. H., & Lee, C. M. (2000). Cross effects of work-family conflict on dual-earner couples. *An Annual Conference of Korea Psychological Association*, 140-141.
- Lee, H. S. (2001). Family Stress, Work Stress and Psychological Well-being in Employed Men and Women. *Journal of Korean Home Management Association*, 19(2), 143-152.
- Lee, O. S. (2011). *Family-friendly system and male worker's work-family conflict, job satisfaction and life satisfaction*. Unpublished doctoral dissertation. Chungnam National University, Daejeon, Korea.
- Lee, S. H. (1995). The impact of men's employment conditions on their family lives. *Korean Journal of Sociology*, 29(1), 271-289.
- _____ (1998). Work/family conflicts of man and women. *Yonsee Women' Studies*, 3, 173-194.
- Lee, S. M., & Koo, H. R. (2013). A Typology of Work-Family Interaction of Married Employed Women with Preschool Children. *Korean Journal of Human Ecology*, 22(4), 575-591.
- Lee, Y. S. (2010). Spillover between Work and Family for Married Workers : Negative, Positive and Global Spillover. *Korea Journal of Population Studies*, 33(2), 1-31.
- Miller, W. A. (2001). *Work spillover onto family life for male and female executives : An analysis of different spillover processes*. Unpublished doctoral dissertation. University of Wisconsin-Madison, Madison, USA.
- Netemeyer, R. G., Boles, D. R., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work family conflict and family work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- Park, J. W., & Won, S. Y. (2007, December). Good government, good policy : The effects of social support on work-family conflict and job satisfaction - Focusing on sexual effect. *Winter Annual Conference of The Korean Association for Policy Studies*, 397-424.
- Perry-Jenkins, M., Repetti, R. L., & Crouter, A. C. (2000). Work and Family in the 1990s. *Journal of Marriage and Family*, 62(4), 981 - 998.
- Piotrowski, C. S., Chone, B. G., & Coray, K. E. (1993). Working conditions and well being among women office workers. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 4, 263-281.
- Pleck, J. H. (1977). The work-family role system. *Social Problems*, 24, 417-427.
- Repetti, R. L. (1994). Short-term and long-term processes linking job stressors to father-child interaction. *Social Development*, 3(1), 1-15.
- Ryu, I. L. (2009). Work-to-family spillover of working mothers: Focusing on the differences according to age groups. *Feminism*, 9(2), 119-156.
- Schieman, S., McBrier, D. B., & Gundy, K. V. (2003). Home-to-work conflict, work qualities, and emotional distress. *Sociological Forum*, 18(1), 137-164.
- Small, S. A., & Riley, D. (1990). Toward a multidimensional assessment of work spillover into family life. *Journal of Marriage and the Family*, 52(1), 51-61.
- Song, D. Y., Jang, S. J., & Kim, E. J. (2010). An analysis of factors affecting work-family conflict of Korean working people: Focusing the effect of workplace support and familial support. *Social Welfare Policy*, 37(3), 27-52.
- Statistics Korea (2014). *Statistics of Double-earner Households in 2013*. Retrieves from http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/3/index.board?bmode=read&aSeq=327922
- Stephens, G. K., & Sommer, S. M. (1996). The measurement of work to family conflict. *Educational and Psychological Measurement*, 56, 475-486.
- The Ministry of Gender Equality and Family. (2003).

National Research on Family and Report on Korea Family. Retrieves from
[http://www.mogef.go.kr/korea/view/news/news03_01.jsp?func=view¤tPage=0&key_type=subject&key=National Research on Family and Report on Korea Family&search_start_date=&search_end_date=&class_id=0&idx=164082](http://www.mogef.go.kr/korea/view/news/news03_01.jsp?func=view¤tPage=0&key_type=subject&key=National%20Research%20on%20Family%20and%20Report%20on%20Korea%20Family&search_start_date=&search_end_date=&class_id=0&idx=164082)

- White, J. M. (1999). Work-family stage and satisfaction with work-family balance. *Journal of Comparative Family Studies*, 30(2), 163-172.
- Wadsworth, L., & Owens, B. (2007). The effect of social support on work-family enhancement and work-family conflict in the public sector. *Public Administration Review*, 67(1), 75-87
- Won, S. Y., & Park, J. W. (2009). Does gender difference matter? The effect of social supports for work-family reconciliation upon work-family conflicts and work-family enhancement. *Women Studies Review*, 26(2), 3-32.
- Yoo, S. K., Hong, S. H., Park, J. A., & Kim, S. J. (2012). A validation study of the work-family conflict scale with Korean women. *The Korean Journal of Woman Psychology*, 17(1), 1-29.

접수일 : 2014년 07월 15일

심사일 : 2014년 08월 04일

게재확정일 : 2014년 10월 14일