

맞벌이부부의 배우자 지지, 직장 지지 및 일-가족 전이가 일-생활 균형에 미치는 자기효과와 상대방효과*

The influences of spousal support and work-family spillover on work-life balance in dual-earner couples with children: Testing actor and partner effects

경북대학교 사범대학 가정교육과

강사 정서린**

경북대학교 사범대학 가정교육과

교수 장윤옥

Dept. of Home Economic Education, Kyungpook National Univ.

Lecturer Jeong, Seo-Leen

Dept. of Home Economic Education, Kyungpook National Univ.

Professor Jang, Yoon-Ok

〈목 차〉

- | | |
|--------------|------------|
| I. 서론 | IV. 연구결과 |
| II. 선행연구의 고찰 | V. 논의 및 결론 |
| III. 연구방법 | 참고문헌 |

〈Abstract〉

The purpose of this study was to find out the actor effect and the partner effect in relation to spousal support, job support, work-family spillover, and work-life balance in dual-earner couples. The subjects of this study were 176 dual-earner couple, whose youngest children are under the age of 16 and who work over 15 hours each week. The research tool was a questionnaires. Factor analysis, Cronbach's α , correlation analysis, and APIM were performed for the data analysis. The main results of this study as follows. First, for both wives and husbands, perceived spousal support had a positive actor effect on work-life balance. However, perceived husband's spouse support for wife's support had positive partner effect on the wife's work-life balance, the wife's perceived spousal support for her husband' did not have a partner actor effect on the husband's work-life balance. Second, for both wives and husbands, job support had a positive actor effect on work-life balance. In addition, the wife's job support had a positive partner effect on the husband's work-life balance, however, the husband's job support did not have a partner actor effect

* 이 논문은 정서린의 2016년 박사학위논문의 일부임.

** 주저자, 교신저자: 정서린(leen412@hanmail.net)

on the wife's work-life balance. Third, for both wives and husbands, work-family conflict had a negative actor effect on work-life balance. In addition, the wife's work-family conflict had a negative partner effect on the husband's work-life balance, however, the husband's work-family conflict did not have a partner actor effect on the wife's work-life balance. Fourth, for both wives and husbands, work-family enrichment had a positive actor effect on work-life balance. In addition, the husband's work-family enrichment had a positive partner effect on the wife's work-life balance, however, the wife's work-family enrichment did not have a partner actor effect on the husband's work-life balance.

Key Words : 일-생활 균형(work-life balance), 일-가족 갈등(work-family conflict), 일-가족 향상(work-family enrichment), 배우자 지지(spousal support), 직장 지지(job support)

I. 서론

맞벌이부부 가족이 우리 사회의 보편적인 가족 형태로 자리잡아가면서 일과 가족생활의 균형을 이루는 것에 대한 사회적 관심이 높아지고 있다. 일과 가족 영역에서의 역할과 수행에 대한 개인의 가치와 사회경제적 환경의 요구가 상이하러 부부가 모두 직장일과 가정일에 참여해야 하는 맞벌이부부 가정에서는 일과 가족생활의 균형을 이루는 문제가 더욱 중요한 문제로 대두되고 있다. 일-생활 균형에 대한 관심과 논의가 증가되었음에도 불구하고 막상 실증적으로 일-생활 균형 자체에 초점을 맞추어 체계적으로 탐색한 연구는 많지 않다.

지금까지 일과 가족생활에서의 균형에 관심을 가져온 선행연구들은 주로 일-가족 전이에 대한 분석을 통하여 균형의 의미와 관련요인들에 접근하고자 하였다. 이에 관한 초기 연구들(Voydanoff, 1988; Frone, Russell & Cooper, 1992)은 일-가족 갈등에 초점을 두고 갈등을 감소시킴으로써 균형을 이룰 수 있다고 보았고, 그 후 일-가족 향상을 함께 고려하는 연구들도 수행되었다(강혜련·윤미자, 2004; Greenhaus & Powell, 2006). 최근에는 일-가족 연구들은 일-생활 균형이 일-가족 갈등이

나 일-가족 향상 이상의 개념(Carlson, Grzywacz & Zivnuska, 2009; Maertz & Boyer, 2011)이며, 일-가족 갈등과 일이나 가정만족도 간의 관계를 매개(Murugan & Jayanth, 2015)한다고 밝히고 있다. 마찬가지로 국내연구에서도 일-가족 갈등과 일-가족 향상의 정도가 일-생활 균형을 평가에 영향을 준다(김유경·구혜령, 2016)고 보고하는 등 일-가족 갈등과 향상의 정도로 일-생활 균형을 측정하던 초기 연구에서 보다 확대되고 있다. 이러한 측면에서 일-가족 갈등, 향상, 균형의 관계에 관해 살펴본 국내의 선행연구(김유경·구혜령, 2016)는 거의 없다. 또 일과 가족생활에서 개인이 '균형적이다'라고 지각하는 것은 매우 주관적인 것이기 때문에 동일한 개인적·직업적·가족적 특성을 가진 개인이라도 지각의 정도는 다를 수 있다. 따라서 개인이 지각하는 일-생활 균형 수준과 지각된 일-생활 균형에 영향을 미치는 개인의 지각된 환경을 파악하는 연구가 필요하다. 이러한 측면에서 일-가족 전이는 자신의 가정환경과 직업환경 등 다양한 내·외적 상황들에 대한 전반적인 지각이라고 할 수 있어 일-가족 전이에 의해 일-생활 균형이 어떤 영향을 받는지를 검증하는 연구가 필요하다고 할 수 있다.

이에 덧붙여 일과 가족이라는 두 가지 역할수

행에 제한된 균형이 아니라 이를 보다 확대하여 일과 그 밖의 행위를 다각적으로 포함하는 일-생활 균형에 대한 연구가 필요하다는 주장(김주엽, 2006)이 제기되고 있다. 즉 삶의 다양한 영역은 상호유기적이면서도 개인의 서로 다른 발달욕구를 충족시키는 독특한 특성을 지니고 있기 때문에 일과 생활의 균형 문제는 일과 가족생활만의 문제가 아니라 일 이외의 모든 영역을 동시에 다루어야 일-생활의 균형 문제를 제대로 파악할 수 있다(Quick, Henley & Quick, 2004)는 것이다. 이에 일-생활 균형에 대한 초기 연구들은 일과 일 이외의 영역을 가족이나 가정으로만 보고 일-가족 갈등이나 일-가족 향상을 일-생활 균형의 구성요소로 여겼으나, 최근에는 일 이외의 영역을 가정에서 생활로 확장시키고, 일-가족 전이에서 더 나아가 질적인 균형을 포괄하는 연구가 수행되고 있다(박예송 · 박지혜, 2013).

한편 남성의 가족 역할 회복이 전제되지 않는 한 여성의 일-생활 균형도 어렵기 때문에 남성의 일-생활 균형에 대한 관심 또한 높아지고 있다(송혜림, 2012). 지금까지의 일-가족 전이와 균형에 관한 연구들은 성별에 따른 차이를 규명(전서영 · 박정윤 · 김양희, 2008; 원숙연 · 박지원, 2009; 최유정, 2013; Miller, 2001; Brisbois, 2002; Kim, 2007)하거나 개인의 삶에 미치는 개인의 일-가족 전이의 영향만을 고려(김성경, 2011; 조윤진 · 유성경, 2012)했을 뿐 일-가족 전이와 일-생활 균형에 있어 맞벌이부부의 상호작용 효과를 살펴본 연구는 거의 수행되지 않았다. 또 최근에는 남편을 대상으로 한 연구(윤소영 · 김혜진, 2013; 김유경 · 구혜령, 2016)들이 수행되고 있고, 나아가 맞벌이부부를 쌍으로 이들 간의 일-가족 전이에 차이가 있는지에 대한 연구(장윤옥 · 정서린, 2014)가 다소 진행되고 있지만 일-가족 전이와 일-생활 균형에 있어 가정생활을 함께 하고 있는 부부가 서로에게 미치는 상호작용에 대한 커플분석을 시도한 연구는 없다고 하겠다. 지금까지의 선행연구

들은 부부라는 비독립적인 커플자료를 독립적 자료형태로 분석하고, 맞벌이부부의 아내와 남편의 일-가족 전이와 일-생활 균형은 서로 관련성이 높음에도 불구하고 이를 독립성의 가정에 기초하여 분석(Kenny, Kashy & Cook, 2006)한 제한점을 갖고 있으며, 맞벌이부부의 남편과 아내 상호간에 어떻게 상호 영향을 미치는지 탐색하지 못했다는 한계점이 있다. 따라서 맞벌이부부의 일-가족 전이와 일-생활 균형에 관한 보다 명확한 정보를 얻기 위해서는 자신의 일-가족 전이 뿐 아니라 배우자의 일-가족 전이가 서로의 일-생활 균형에 어떤 영향을 미치는지 커플자료를 이용한 연구가 반드시 필요하다고 하겠다. 이에 본 연구에서는 커플 자료의 특징을 고려할 수 있는 자기-상대방 상호의존모형(Actor and Partner Interdependence Model)을 활용하여 맞벌이부부의 일-가족 전이와 일-생활 균형 간의 관계에서 발생하는 자기효과와 상대방효과를 검증하고자 한다.

한편 일-생활 균형에 관한 선행연구들(이미진, 2011; 장영은 외, 2011; 윤소영 · 김혜진, 2013; 손영미 · 박정열, 2014; 박정열 · 손영미 · 신규리, 2016; Keene & Quadagno, 2004; Lyness & Kropf, 2005)은 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 요인으로 주로 개인, 가족, 일과 관련된 변수들을 제시하고 있다. 이들 변수들 중 일-가족 전이와 일-생활 균형과 관련하여 가장 많이 제시되고 있는 변수는 배우자 지지와 직장의 가족친화적인 지지(Shahid et al., 2016)이며, 가족 차원의 지지와 조직 차원의 지지로 구분되어왔다. 이러한 지지는 그 원천의 역할에 따라 개인에게 주는 도움의 내용과 효과가 다르기 때문에 가족과 조직의 지지는 구분되어야 하나 개인의 삶을 이해하는데 있어 이들은 함께 고려되어야 하며(이세인 · 이숙현 · 권영인, 2007), 맞벌이부부의 일-가족 전이와 일-생활 균형 간의 관계에 대한 연구에서도 함께 포함되어야 할 변수라고 하겠다.

일-가족 전이와 일-생활 균형과 관련하여 배우

자 지지와 직장 지지와 관련된 선행연구들은 맞벌이부부의 배우자 지지, 직장 지지, 일-가족 전이 및 일-생활 균형 간에 관계에 있어 서로가 영향을 미치는 유기적 관계가 있음을 밝히고 있으나 그 결과가 일관되지는 않는다. 이는 맞벌이부부에게 있어 일-가족 전이와 일-생활 균형은 일과 가족 영역의 전면적인 상호작용의 결과이며, 매우 다양한 일과 가족 환경을 포함하고 있음에도 불구하고 이를 통제하지 못한 결과라고 하겠다. 이들 변수들을 모두 통제한다는 것은 불가능한 일이므로 우선적으로 가정생활을 함께 영위하며 가족의 발달과업을 성취하는 과정에서 가장 활발하게 상호작용하는 부부를 대상으로 배우자 지지, 직업 지지 및 일-가족 전이가 일-생활 균형에 미치는 영향을 보다 우선적으로 살펴볼 필요가 있다고 하겠다. 이에 본 연구에서는 커플자료의 특징을 고려할 수 있는 자기-상대방 상호의존모형(Actor and Partner Interdependence Model)을 활용하여 자녀가 있는 맞벌이부부의 배우자 지지와 직장 지지, 일-가족 갈등과 향상의 일-가족 전이가 일-생활 균형에 미치는 자기효과와 상대방효과를 알아보고자 한다.

II. 선행연구의 고찰

1. 일-가족 전이

일-가족 전이는 일과 가족 두 영역에서의 다중역할 수행으로 인해 일이 가족생활에 혹은 가족생활이 일에 미치는 긍정적·부정적 영향을 의미한다. 일-가족 전이는 일과 가족 영역에서의 다중역할 수행으로 인해 느끼는 시간적 제약, 심리적 긴장, 에너지 고갈 등과 같은 부정적 영향인 일-가족 갈등과 다중역할 수행으로 인해 느끼는 개인적 발전, 자신감 등의 긍정적 영향을 일-가족

향상으로 대별될 수 있다. 일-가족 전이에 관한 초기 연구들은 대부분 한정된 시간과 에너지를 가지고 다중역할을 수행하게 됨으로써 겪게 되는 일-가족 갈등에 초점을 둔 자원소모 모형에 기반하였으나(김옥선·김효선, 2010) 점차 다중역할을 수행하면서 개인은 심리적, 물리적 만족과 기쁨을 얻고, 개인이 가진 자원이 확장된다는 자원향상 모형에 기반을 둔 연구(강혜련·윤미자, 2004; Greenhaus & Powell, 2006)들도 수행되었다. 나아가 최근에는 일과 가족 두 영역의 상호관련성이 지니고 있는 성격을 실증적으로 규명해보려는 시도가 이루어지고 있다(Edwards & Rothbard, 2000; Rothbard, 2001; Greenhaus & Powell, 2006).

일-가족 전이와 관련하여 Rothbard(2001)는 일-가족 갈등과 일-가족 향상은 서로 반대의 개념이 아니며, 어느 한 역할의 수행은 내·외적 보상을 가져오는데, 이 보상이 만족스러우면 그 역할에 대한 긍정적인 감정반응을 초래하게 되고, 이는 다른 역할의 수행을 보다 생산적으로 이끌어 그에 따른 보상도 만족스럽게 된다고 말한다. 그리고 이 보상은 다시 긍정적 감정반응을 이끌어내어 궁극적으로 두 역할 간에는 선순환이 발생하게 되며, 같은 방식으로 한 역할 수행에서 부정적인 감정을 경험하게 되면 이는 다른 역할 수행에도 부정적인 영향을 미치게 된다. 국내연구에서도 일-가족 향상은 일-가족 갈등과는 별개의 개념(정수정 외, 2012)이며, 일-가족 갈등과 향상은 서로 반대되는 개념이 아니라 발생 원인이 다른 독립된 개념이라는 주장이 지속적으로 제기되고 있다(김주엽, 2006). 김유경·구혜령(2016)은 일-가족 갈등과 일-가족 향상 간에는 유의한 관계가 없다고 보고하고, 자녀양육기 기혼취업여성의 일-가정 상호작용 유형을 규명한 이승미·구혜령(2013) 역시 일-가정 향상과 일-가정 갈등을 동시에 경험하는 유형이 전체의 33.8%에 해당한다고 말한다. 이와 맥을 같이하여 노성숙·한영주·유성경(2012)은 우리나라 기혼취업여성들은 비교적 높은 일-가

족 갈등과 동시에 높은 일-가족 향상을 경험하는데, 기혼취업여성들이 경험하는 갈등 경험은 내적인 선택과 결단의 과정을 거쳐 항상 경험으로 변화되기도 한다고 말한다.

한편 맞벌이 여성, 맞벌이 남성, 홀벌이 남성의 일-가족 갈등을 세분화시켜 분석한 송다영·장수정·김은지(2010)는 맞벌이 여성의 일-가족 갈등 요인은 다층적이고 복합적인 반면 맞벌이 남성의 일-가족 갈등 상황은 맞벌이 여성보다는 비맞벌이 남성의 상황과 거의 유사하다고 보고하면서 맞벌이 여성의 일-가족 갈등을 감소시키기 위한 대책이 요구된다고 말한다. 또 맞벌이부부가 직장에서 경험하는 감정이 가정에 전이되는지를 조사한 Kim(2007)은 맞벌이부부의 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.

2. 일-생활 균형

일-생활 균형 개념은 주 5일 근무제의 정착, 일 중심에서 일과 가족중심으로의 가치관 변화 등과 같은 사회·문화적 변화와 함께 주목받기 시작하여, 꾸준히 정책적·학문적 중요성을 인정받아 오고 있다. 그러나 일-생활 균형의 의미에 대한 명시적인 정의나 구체적이고 합의된 설명을 찾아내는 것은 쉽지 않은데, 이는 선행연구들이 다양한 방식으로 일-생활 균형의 개념을 정의해왔기 때문이다(한경혜·장미나, 2009)이다. 초기에는 일-생활 균형을 역할균형(Greenhaus, Collins & Shaw, 2003)으로 보고, 일-가족 갈등이나 역할 간 갈등이 최소화되거나 상호간섭이 없는 상태를 일-생활 균형으로 정의하였다. 이러한 관점을 견지하는 연구

자들은 일-가족 갈등을 유발하는 원인과 결과들을 규명하고, 한정된 자원을 일과 가족 영역에 적절히 배분하는 문제와 배분된 자원을 효율적으로 사용하는 방법을 모색하는데 관심을 기울인다(김주엽, 2006). 또 일-가족 갈등 뿐 아니라 자원과 기회의 확대 등과 같이 일과 가족 두 영역에서의 다중역할 수행으로 인해 얻는 향상의 측면에 주목하여, 일-생활 균형은 영역 간 갈등을 줄이는 것과 함께 두 영역 간의 긍정적 전이 즉 향상을 증대시킴으로써 얻어질 수 있다는(지혜정, 2010; Aryee et al., 2005) 다차원적 관점도 제시되고 있다. 그러나 이러한 관점은 일-가족 갈등과 일-가족 향상이라는 일-가족 전이를 일-생활 균형의 구성요소로 파악하기 때문에 개인의 생활 전체에 대한 균형감을 파악하는 데는 제약이 따른다. 일-생활 균형에 최근의 관점은 역할수행의 균형 정도를 스스로가 직접 평가하는 개인의 지각에 따른 주관적인 균형감으로 일-생활 균형을 정의내리는 관점(김정운 외, 2005; 강우란·배노조·정지영, 2006; Guest, 2002)이다. 주관적으로 지각하는 일-생활 균형에 대한 관점은 개인이 지각하는 일과 가족생활에서의 역할요구와 이를 충족시키는데 사용될 수 있는 가정과 직장에서의 다양한 인적·물적자원에 의하여 결정된다고 가정한다. 역할수행의 주체인 개인이 주관적으로 지각하는 일-생활 균형에 대한 평가나 지각은 일과 가족역할에 대한 사회문화적인 기대나 규범의 변화를 개인이 어떻게 받아들이고 있는지, 그리고 생활의 균형을 유지하는데 유용한 자원을 이해하는데 중요한 정보를 제공한다(한경혜·장미나, 2009)는 장점을 가지고 있다. 또한 일과 일 이외의 영역을 가족으로만 보던 일-생활 균형의 초기 연구에서 벗어나 최근에는 삶 전반으로 일-생활 균형의 연구가 확대되고 있다. 이에 일-생활 균형이란 시간, 심리적·신체적 에너지를 적절히 분배함으로써 생활을 스스로 통제하고 조절할 수 있으며, 이를 통해 삶에 대해 만족스러워 하는 상태(김정운 외,

2005)로 정의할 수 있다.

일-생활 균형과 관련하여 Tausig & Fenwick(2001)은 여성이 남성보다 더 많은 역할요구와 시간적 제약을 받기 때문에 역할 불균형, 역할긴장을 더 많이 경험하며 따라서 일-생활 균형을 유지하기 어렵다고 한다. 그러나 Keene & Quadagno(2004)는 일-생활 균형 수준에 있어 성차는 없지만 여성은 가족역할에 더 많은 시간을 할애할 때 일-생활 균형이 높은 반면 남성은 개인적인 시간이 더 많이 주어질 때 일-생활 균형을 높게 지각한다고 보고한다. 기혼남녀근로자의 일-생활 균형에 대해 조사한 한경혜·장미나(2009)는 기혼여성들이 남성들보다 일-생활 균형을 높게 지각하고 있어 취업한 기혼여성들이 남성들보다 일-생활 균형을 더 잘 이루고 있는 것으로 보고한다. 이는 남성에게 비해 여성이 다양한 역할을 조절하는 능력이 더 클 가능성이 있기 때문일 수도 있고, 일과 가족생활에 균형을 이루어야 한다는 사회적 요구가 남성보다 여성에게 더 클 것이기 때문일 수도 있다고 말한다.

손영미·박정열(2014)은 일-생활 균형에 있어 남녀 간의 차이는 나타나지 않는다고 하지만 박기남(2009)은 가족 지지와 일과 삶의 균형을 지원하는 조직 문화 등의 직장 지지는 남성보다 여성의 일과 삶의 균형에 더 효과적인 경향이 있다고 제시한다. 마찬가지로 손영미·박정열(2014)은 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 인과변인에 대한 연구에서 개인이 일과 생활의 균형을 맞추는데 있어 개인의 조절력이나 긍정적 성향, 신념 등과 같은 개인적 변수보다는 가족과 조직문화 요인 등과 같이 개인을 둘러싸고 있는 환경의 지지와 상호작용 변수가 더 중요한 것으로 나타났다고 한다.

3. 배우자 지지와 일-생활 균형

맞벌이부부 가족은 성별 역할분리가 이루어지는 비맞벌이부부 가족에 비해 역할부담과 역할불

균형을 경험할 가능성이 높다는 연구결과(Voydanoff, 1988)가 있는 반면 아내의 취업이 자녀양육이나 가사노동에 남편의 참여를 유도하는 계기로 작용하면서(조성은·정지영·윤소영, 2006) 맞벌이부부 가족이 균형과 만족감을 더 많이 느낄 것으로 예측(White, 1999)하는 연구결과도 있다. 특히 과거에 비해 남성이 가사 및 양육에 참여하는 정도가 증가하고 가족중심적인 가치관으로의 변화가 일어남에 따라 가사노동 등의 가족상황이 여성 뿐만 아니라 남성의 일과 삶의 균형에 영향을 미치게 되었지만 여전히 여성이 가족 변인의 영향을 남성보다 더 민감하게 많이 받는다(손영미·박정열, 2014). 이에 몇몇 선행연구들은 맞벌이부부의 일-생활 균형에 영향을 미치는 변수로 배우자 지지를 제시(김주엽, 2006)하고 있다.

보다 구체적으로 박정열·손영미·신규리(2016)는 가족의 지지가 높을수록 일-생활 균형 수준은 전반적으로 향상된다고 하고, 한경혜·장미나(2009)도 배우자 지지가 높을수록 기혼남성과 여성 모두 일-생활 균형을 높게 지각한다고 말한다. 정영금(2006)은 남편의 지지가 높은 취업여성들의 일-생활 균형이 높으며, 사회인구학적 변수나 직업변수에 의한 차이보다 훨씬 유의미한 차이를 보여 물리적인 환경보다 심리적인 지지가 중요하다고 보고한다. 즉, 기혼취업여성의 직장생활에 대한 든든한 가족의 이해와 지지는 이들이 직장 내에서의 역할에 더 많은 시간을 할애하고 수행할 수 있도록 도움을 준다는 것이다. 마찬가지로 박정열 외(2016)는 배우자의 가사분담에 대한 만족도는 직장여성들의 일-생활 균형에 매우 중요한 정적 영향을 미친다고 하고, 윤소영·김혜진(2013)은 배우자와의 가사노동과 돌봄노동분담에 대해 만족할수록 맞벌이 기혼남성들의 일-생활 균형에 대한 주관적 인식이 높다고 한다. 장영은 외(2011)는 유자녀 취업여성들은 자신의 취업에 남편이 지지적이지 않을 경우 일-생활 균형 수준이 낮고, 남편이 수행하는 가사노동에 만족할수록 일-생활 균

형 수준이 높다고 한다. 이와 관련하여 Rothbard (2001)는 적극적인 가족 지지를 통해 얻은 긍정적 정서는 다른 역할의 수행력을 높여주고, 가족은 물론 직장 내 타인과의 긍정적인 상호작용을 가능하게 하여 삶의 질을 높여준다고 한다.

또 손영미·박정열(2014)은 남녀 모두 조직문화가 비효율적일수록 일-생활 균형이 낮아지고, 가사분담만족도가 높아질수록 일-생활 균형 수준이 높아진다고 하면서 남성의 경우에는 조직문화가, 여성의 경우에는 가사분담만족도의 영향력이 가장 크다고 한다. 반면 직장생활에 대한 배우자 지지는 남녀 모두의 일-생활 균형에 유의한 영향을 미치지 않는다고 보고하고, 이와 유사하게 Diner(2014)도 배우자 및 가족구성원으로부터의 지지는 일-생활 균형 수준에 영향을 미치지 않는다고 한다.

4. 직장 지지와 일-생활 균형

기혼남녀 근로자의 일-생활 균형과 관련해서 한경혜·장미나(2009)는 가족관련 변수보다는 직업관련 변수가 더 많은 영향을 미치며, 일-생활 균형에 있어 직장과 가족의 영향력이 남녀 모두에게 동일한 방향으로 변화하고 있지만, 여성의 일-생활 균형 지각에는 직업 환경이 미치는 영향이 더 크게 나타난다고 보고한다. 이는 남성과 동일하게 임금노동에 종사해도 여성들에게 부여되는 가족역할의 주된 책임이 줄어드는 것은 아니므로 상대적으로 가족역할 수행을 가능하게 해 줄 수 있는 직장의 조건이나 작업환경이 여성의 일-생활 균형에 더 중요한 영향을 주기 때문이라고 말한다. 이와 맥을 같이하여 이효행·박묘진·오세진(2005)도 일과 생활 균형과 관련된 조직문화는 남성보다 여성의 일-생활 균형에 더욱 유효하게 영향을 미친다고 한다.

Halbesleben & Rotondo(2007)는 동일 분야에서 일하는 맞벌이부부를 대상으로 한 연구에서 상사의

지지와 가족친화적 조직분위기, 구성원 간의 사회적 지지를 기반으로 한 인간관계 형성과 같은 사회적 지지가 일-생활 균형을 이루는데 매우 중요한 요소라고 한다. Lyness & Kropf(2005) 역시 가족친화적인 조직문화가 지지적인 시스템을 만들고, 일-생활 균형 달성에 도움이 된다고 보고한다. 이와 유사하게 손영미·박정열(2014), 박정열 외(2016)는 동료 및 상사의 지지를 높게 지각할수록, 가족친화적인 조직문화일수록 일-생활 균형 수준이 전반적으로 향상된다고 하고, 장영은 외(2011)는 출산휴가와 육아휴직 등 다양한 휴직, 휴가제도, 탄력근무제도 등 가족친화적 지지 정책을 많이 제공할수록 유차녀 취업여성의 일-생활 균형 수준이 향상된다고 말한다. 또 평일시간외 근무시간, 월평균 휴일 근무회수 및 시간, 일주일 평균 회식모임 횟수가 기혼남성의 일-생활 균형에 영향을 미친다는 이미진(2011), 근로자의 생활을 지지해 주는 우호적인 조직문화일수록 일-생활 균형 수준이 높아지며, 야근이나 회식을 자주 하거나 업무량이 많고 업무체계가 비효율적인 문화일수록 근로자의 일-생활 균형 수준은 낮아진다는 보고(손영미·박정열, 2014)도 있다. 그러나 윤소영·김혜진(2013)은 근무시간의 조절 가능성 정도가 맞벌이 기혼남성의 일-생활 균형에 영향을 미치지 않는다고 한다. 반면 학문 공동체에 속한 스태프들 70명을 대상으로 사회적 지지와 부정 정서 그리고 일과 개인의 생활 간의 균형을 연구한 Shahid et al.(2016)은 동료에게 받는 지지는 일과 생활 간의 균형을 예측해 주는 가장 중요한 영향 요인이라고 말한다.

5. 일-가족 전이와 일-생활 균형

일-가족 전이와 일-생활 균형과 관련된 선행연구들은 대체로 개인이 일과 가족 두 영역에서 실제로 경험하는 갈등과 향상을 구분하지 않고, 이를 일-생활 균형으로 파악하여 연구를 수행하

나, 일과 가족 두 영역에서의 균형에만 초점을 두고 일-생활 균형에 대한 연구를 수행해 왔다. 그러나 최근에는 일-생활 균형을 일-가족 갈등이나 향상과 구별되는 개념(Butler et al., 2005)으로 파악할 뿐 아니라, 일과 가족의 두 가지 역할수행에 국한하지 않고 삶의 다양한 영역에서의 역할수행을 포함한 보다 포괄적인 일-생활 균형의 개념을 도입하여 연구를 수행하고 있다. 그러나 가정학 영역에서는 이러한 연구가 거의 수행된 적이 없어 기존의 관점을 견지한 선행연구들을 중심으로 살펴보고자 한다.

일-가족 전이와 일-생활 균형과 관련하여 Carlson et al.(2009)은 일-가족 갈등이 있더라도 일-생활 균형이 가능하다고 하며, 경험적 자료를 통해 일-가족 갈등과 향상은 일-생활 균형과 상관은 있으나, 일-생활 균형은 일-가족 갈등이나 향상 그 이상의 개념이라고 한다. Murugan & Jayanth(2015) 역시 일-생활 균형과 일-가족 갈등은 서로 구별되는 개념이라고 하고, Butler et al.(2005)은 일-가정 갈등과 향상이 일-생활 균형의 평가에 영향을 미친다고 한다.

윤소영·김혜진(2013)은 맞벌이 기혼남성은 일-가족 갈등이 낮을수록 일-생활 균형에 대한 주관적 인식 수준이 높는데, 이는 일과 가족생활 간에 발생하는 갈등 요인이 적을 때 일과 가족생활이 균형을 이룬다고 생각하기 때문이라고 한다. 반면 김유경·구혜령(2016)은 기혼남성의 경우 일-가족 향상이 높을수록 일-생활 균형이 높은 반면 일→가족 갈등은 일-생활 균형과 부적 상관을 보이거나 가족→일 갈등은 일-생활 균형과 관련이 없다고 보고한다.

한편 Carlson et al.(2006)은 한 영역에서 획득된 자원들이 다른 영역에서의 개인 기능에 도움을 준다고 지각하는 것은 개인의 태도와 행동적 반응을 통한 긍정적 결과이므로 일-가족 향상은 개인의 심리적 안녕감과 정적인 상관이 있다고 한다. 이와 유사하게 김수정 외(2012)는 취업주부들을 대

상으로 한 연구에서 일-가족 향상은 일-가족 갈등과 유의한 부적 상관관계가 있으며, 삶의 만족도와는 유의한 정적 상관관계가 있다고 보고하고, 김혜원(1997)도 다중역할 수행이 개인에게 더 많은 기회와 자원을 가져다주어 심리적 건강에 도움이 된다고 말한다. Ganginis(2011) 역시 일-가족 향상은 기혼취업여성의 삶의 만족도에 긍정적인 영향을 미친다고 하고, 조윤진·유성경(2012)도 일-가족 양립이라는 이중 부담을 지고 있는 여성들에게 여전히 존재하는 높은 스트레스 요인들에 불구하고, 일과 가족에서 얻을 수 있는 긍정적인 자원과 긍정적인 시너지 효과인 향상을 높이는 개입을 통해 기혼 취업여성의 삶의 만족을 높일 수 있다고 말한다.

그러나 성인 직장인들의 일-가족 갈등이 주관적인 삶의 질에 미치는 영향을 살펴본 가영희(2006)는 여성이 남성보다 가족→일 갈등 수준이 높았으나 일-가족 갈등은 삶의 질에 유의미한 영향을 미치지 않는다고 한다. 결국 일-생활 균형이나 삶의 질이나 만족도를 높이는 데 있어서 일-가족 갈등을 줄이는 것도 중요하지만 일-가족 향상을 늘리는 것 또한 중요하다(김주현·문영주, 2010; 김유경·구혜령, 2016)고 할 수 있다.

III. 연구방법

1. 연구문제

본 연구의 구체적 연구문제는 다음과 같다.

1. 맞벌이부부의 배우자 지지가 일-생활 균형에 미치는 자기효과와 상대방효과는 어떠한가?
2. 맞벌이부부의 직장 지지가 일-생활 균형에 미치는 자기효과와 상대방효과는 어떠한가?

3. 맞벌이부부의 일-가족 전이가 일-생활 균형에 미치는 자기효과와 상대방효과는 어떠한가?

- 1) 맞벌이부부의 일-가족 갈등이 일-생활 균형에 미치는 자기효과와 상대방효과는 어떠한가?
- 2) 맞벌이부부의 일-가족 향상이 일-생활 균형에 미치는 자기효과와 상대방효과는 어떠한가?

2. 연구대상

본 연구에서는 막내자녀의 연령이 16세 이하이며, 부부가 모두 주당 근로시간이 15시간 이상인 맞벌이부부를 연구대상으로 하였다. 막내자녀의 연령을 기준으로 연구대상자를 선정하였는데 이는 자녀의 존재유무는 가정생활의 구조와 부부간 상호작용에 많은 영향을 미치고, 자녀수 보다는 자녀의 연령이 취업기혼주부의 일-가족 부정적 전이에 더 많은 영향을 미치기(정영금, 2005) 때문이다. 그리고 연구대상자의 직업에 대한 통제는 하지 않았는데 이는 일반적인 맞벌이 부부를 대상으로 하여 연구를 수행함으로써 특정 직업의 특성이 본 연구의 결과에 영향을 미치지 않고 본 연구결과를 일반화하고자 함이다. 그러나 본 연구에서는 연구대상자를 대구지역에 거주하는 맞벌이부부로 제한하고 있고, 편의표집방식을 사용함으로써 본 연구결과를 일반화하여 해석하는데는 제한이 있다. 또한 본 연구에서는 연구대상자인 맞벌이부부의 남편과 아내가 정규직 전일제에 종사하는 경우가 75~78%이고, 사무직이 50~64% 정도로 다소 편중된 분포를 보이고 있어 본 연구의 결과를 모든 맞벌이부부에게 일반화하여 해석하는데는 제한이 있다. 본 연구대상자의 일반적 특성은 <표 1>과 같다.

3. 연구절차

본 조사에 앞서 2016년 10월 4일~6일까지 대구광역시에 거주하고 자녀가 1명이상 있는 맞벌이부부 30쌍을 대상으로 예비조사를 실시하였다. 예비조사의 분석결과를 기초로 질문지의 내용의 수정·보완한 다음, 본 조사는 2016년 10월 20일~11월 3일에 걸쳐 대구광역시에 거주하고, 막내자녀의 연령이 16세 이하인 맞벌이부부 200쌍을 대상으로 아내용 질문지와 남편용 질문지를 함께 배부하고 회수하는 방법으로 이루어졌다. 막내자녀의 연령을 기준으로 하였기에 어린이집, 초·중학교, 직장 등을 방문하여 연구대상자인 맞벌이부부에게 연구목적을 설명하고 연구참여에 대한 동의를 얻은 후 총 200쌍 400부의 질문지를 배부·회수하였다. 또한 이 때 연구참여에 동의한 연구대상자의 소개를 받아 또 다른 연구대상자를 찾는 눈덩이표집법도 함께 이용하였다. 회수된 질문지는 188쌍이고, 이 중 부실기재 되었거나 불성실하게 응답한 질문지를 제외한 176쌍 352부의 질문지를 최종분석자료로 사용하였다.

4. 측정도구

1) 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성을 알아보기 위한 질문지는 남편과 아내의 연령, 학력, 직업, 자녀수와 연령, 가족형태, 개인별 월소득, 배우자 외 자녀양육조력자와 가사노동조력자 여부, 근로시간 등에 대한 문항으로 구성하였다.

2) 배우자 지지 척도

배우자 지지 척도는 최윤정(2010)의 척도를 참고하여 배우자의 직장생활에 대한 이해와 공감, 가사일과 육아 분담 등과 관련된 정서적·도구적 지지에 관한 내용으로 총 8문항으로 구성하였다. 각 문항은 Likert식 5점 척도로 ‘매우 그렇다’에 5

〈표 1〉 연구대상자의 일반적 특성

(N=176쌍)

특성	내용	인원(%)	특성	내용	인원(%)
자녀수	1명	72(40.9)	가족 형태	부부, 자녀	156(88.6)
	2명	95(54.0)		부부, 시부모, 자녀	10(5.7)
	3명	9(5.1)		부부, 처부모, 자녀	10(5.7)
자녀양육 조력자	없다	98(55.7)	막내 자녀 연령	0세~4세	57(32.4)
	있다	78(44.3)		5세~7세	30(17.0)
가사 조력자	없다	116(65.9)		8세~13세	55(31.3)
	있다	60(34.1)		14세~16세	34(19.3)
남편 연령	30세~39세	67(38.1)	아내 연령	30세~39세	86(48.9)
	40세~49세	99(56.3)		40세~49세	89(50.6)
	50세 이상	10(5.7)		50세 이상	1(0.6)
남편 학력	고졸	10(5.7)	아내 학력	고졸	8(4.5)
	전문대	20(11.4)		전문대	31(17.6)
	대졸	115(65.3)		대졸	102(58.0)
	대학원 이상	31(17.6)		대학원 이상	35(19.9)
남편 근로 형태	정규직 전일제	132(75.0)	아내 근로 형태	정규직 전일제	138(78.4)
	사업소득자	38(22.0)		사업소득자	21(11.9)
	프리랜서	6(3.4)		프리랜서	17(9.6)
남편 직업	일일·단순노무자	2(1.2)	아내 직업	일일·단순노무자	2(1.1)
	생산직	15(8.5)		생산직	3(1.7)
	사무직	87(49.4)		사무직	113(64.2)
	서비스직	15(8.5)		서비스직	15(8.6)
	행정 관리직	12(6.8)		행정 관리직	·
	전문직	15(8.5)		전문직	21(11.9)
	소규모 자영업	14(8.0)		소규모 자영업	8(4.5)
	1인, 부부자영업	16(9.1)		1인, 부부자영업	14(8.0)
남편 월소득	150만원 미만		아내 월소득	150만원 미만	18(10.2)
	151~200만원	4(2.3)		151~200만원	26(14.8)
	201~300만원	34(19.3)		201~300만원	52(29.6)
	301~400만원	57(33.3)		301~400만원	46(26.1)
	401~500만원	38(21.6)		401~500만원	23(13.1)
	501~600만원	20(11.4)		501~600만원	4(2.3)
	601만원 이상	23(13.1)		601만원 이상	7(4.0)
합계		176(100.0)	합계		176(100.0)

점부터 ‘전혀 그렇지 않다’에 1점을 주었으며, 점수가 높을수록 가정에서 배우자의 지지를 높게 지각하고 있는 것을 의미한다. 본 척도의 신뢰도 Cronbach α 는 아내가 지각하는 남편의 지지는 .87, 남편이 지각하는 아내의 지지는 .85이다.

3) 직장 지지 척도

직장 지지 척도는 김필숙(2010)의 척도를 참고하여 직장의 분위기, 상사의 지지, 근무부담, 가족 친화적인 정책 및 복지제도 등과 관련된 직장의

정서적·도구적 지지에 관한 내용으로 총 14문항으로 구성하였다. 각 문항은 Likert식 5점 척도로 ‘매우 그렇다’에 5점부터 ‘전혀 그렇지 않다’에 1점을 주었으며, 점수가 높을수록 직장에서의 가족 친화적인 지지를 높게 지각하는 것을 의미한다. 본 척도의 신뢰도 Cronbach α 는 아내와 남편 각각 .88, .89이다.

4) 일-가족 전이 척도

(1) 일-가족 갈등 척도

일-가족 갈등 척도는 장운옥·정서린(2013)의 다차원적 일-가족 전이 척도를 수정하여, 총 26문항으로 구성하였다. 각 문항은 Likert식 5점 척도로 ‘매우 그렇다’에 5점부터 ‘전혀 그렇지 않다’에 1점을 주었으며, 점수가 높을수록 일-가족 갈등이 높은 것을 의미한다.

본 척도의 타당성을 알아보기 위해 요인분석을 실시하였으며, 그 결과 2개의 하위요인이 추출되었다. 요인1은 ‘직장에서의 긴장과 스트레스로 배우자와 자녀들에게 관심을 갖기 어렵다’, ‘직장의 업무시간이나 일이 많아서 여가시간을 갖기 어렵다’, 등과 같이 일로 인해 가정생활에서 발생하는 갈등(13문항)에 관한 문항들로 구성되어 있다. 요인2는 ‘집안 일 때문에 지쳐서 직장일을 하는데 지장이 있다’, ‘배우자나 자녀와 함께 하는 시간으로 인해 일에 대한 시간투자를 충분히 하지 못한다’ 등과 같이 가족생활로 인해 일에서 발생하는 갈등에 관한 문항(13문항)들로 구성되어 있다. 본 척도의 신뢰도를 알아보기 위해 Cronbach α 계수를 산출하였으며, 일-가족 갈등의 Cronbach α 계수는 아내는 .95, 남편은 .92이다.

(2) 일-가족 향상 척도

일-가족 향상 척도는 Carlson et al.(2006), 김수정 외(2012)의 척도를 참고하여 총 16문항으로 구성하였다. 각 문항은 Likert식 5점 척도로 ‘매우

그렇다’에 5점부터 ‘전혀 그렇지 않다’에 1점을 주었으며, 점수가 높을수록 일-가족 향상이 높은 것을 의미한다.

본 척도의 타당성을 알아보기 위하여 요인분석을 실시하였으며, 그 결과 2개의 하위요인이 추출되었다. 요인1은 ‘직장생활은 내 능력을 향상시키고, 이를 통해 가정생활을 더 잘할 수 있다’, ‘직장생활은 나에게 활력을 주고 집안일을 할 때도 힘이 된다’ 등과 같이 일로부터 가족생활에서 느끼는 개인적 발전, 정서적 상태, 자신감 등의 향상과 관련된 문항(8문항)들로 구성되어 있다. 요인2는 ‘가정생활은 직장에서의 문제들을 해결하는데 도움이 된다’, ‘가족들과 함께 하는 시간은 직장에서의 스트레스를 감소시켜 준다’ 등과 같이 가족생활로부터 일에서 느끼는 개인적 발전, 정서적 상태, 효능감 등의 향상과 관련된 문항(8문항)들로 구성되어 있다. 본 척도의 신뢰도를 알아보기 위해 Cronbach α 계수를 산출하였으며, 일-가족 향상의 Cronbach α 계수는 아내는 .94, 남편은 .91이다.

5) 일-생활 균형 척도

일-생활 균형 척도는 Grzywacz & Carlson(2007), 김정운·박정열(2008)의 척도를 참고하여 일과 개인적 성장, 일과 여가생활, 일과 가정생활 간의 균형과 관련된 내용으로 총 21문항으로 구성하였다. 각 문항은 Likert식 5점 척도로 ‘매우 그렇다’에 5점부터 ‘전혀 그렇지 않다’에 1점을 주었으며, 점수가 높을수록 일-생활의 균형이 높은 것을 의미한다. 본 척도의 신뢰도를 알아보기 위해 Cronbach α 계수를 산출하였으며, 이 척도의 Cronbach α 는 아내가 .93, 남편이 .91이다.

5. 자료분석 및 통계적 처리

본 연구의 자료는 SPSS 23.0과 AMOS 20.0을

활용하여 분석하였다. 연구대상자의 일반적인 특성과 측정변수들의 일반적 경향을 알아보기 위해 빈도와 백분율, 평균과 표준편차를 산출하였다. 측정변수들의 신뢰도를 검증하기 위해 Cronbach α 계수를 산출하였으며, 타당도를 검증하기 위해 요인분석을 실시하였다. 그리고 본 연구의 구체적인 연구목적 달성을 위해 상관관계 분석과 자기-상대방 상호의존모형(Actor and Partner Interdependence Model) 분석을 실시하였다.

각 모형의 적합도 평가는 표본크기에 민감한 χ^2 보다는 TLI, GFI, CFI, RMSEA 지수를 활용하였다. TLI, GFI, CFI는 지수는 일반적으로 .90이상 좋은 적합도, RMSEA 지수는 <.05이면 좋은 적합도, <.08이면 괜찮은 적합도 >.10이면 나쁜 적합도를 나타낸다(김주환·김민규·홍세희, 2009). 또한 1요인으로 구성된 배우자 지지와 직장 지지는 문항 꾸러미(item parceling)을 활용하여 분석하였다.

IV. 연구결과

본 연구의 구체적인 연구문제를 분석하기 전에 맞벌이부부의 배우자 지지, 직장 지지, 일-가족 전이 및 일-생활 균형의 기술통계 분석과 상관관계 분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표 2>와 같다.

먼저 분석자료가 정규분포성 가정을 충족하는지 알아보기 위해 잠재변인과 측정변인의 왜도와 첨도를 확인한 결과 <표 2>에서 나타나는 바와 같이 왜도는 -.57~.23사이였고, 첨도는 -.70~.85 사이였다. 왜도의 절대값이 3 이상, 첨도의 절대값이 10 이상인 경우 정규분포성 가정을 위배(Kline, 2005)하게 되므로 본 연구의 자료들은 정규분포성 가정을 충족한다고 하겠다.

주요 변수들 간의 상관관계를 살펴본 결과 아내의 일-생활 균형은 아내가 지각하는 남편의 지지, 남편이 지각하는 아내의 지지, 아내의 직장

<표 2> 맞벌이부부의 배우자 지지, 직장지지, 일-가족 전이 및 일-생활 균형의 일반적 경향 및 상관관계

(N=176쌍)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1										
2	.39**									
3	.25**	.05								
4	.10	.16*	.14							
5	-.30**	-.14	-.39**	-.01						
6	-.18*	.40**	-.05	-.41**	.23**					
7	.35**	.13	.35**	.01	-.32**	-.02				
8	.27**	.27**	.19*	.20**	-.27**	-.19*	.34**			
9	.35**	.20**	.41**	.05	-.65**	-.15	.49**	.33**		
10	.26**	.29**	.25**	.35**	-.23**	-.61**	.20**	.36**	.34**	
M	3.84	3.99	3.37	3.25	2.65	2.47	3.46	3.48	3.04	3.06
SD	.69	.55	.64	.67	.64	.58	.63	.53	.70	.60
왜도	-.57	-.13	-.03	-.34	-.34	-.24	-.38	.03	.23	.11
첨도	.85	-.25	-.20	.53	-.09	-.32	.59	-.19	-.38	-.70

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

1. 아내가 지각한 남편의 지지 2. 남편이 지각한 아내의 지지 3. 아내 직장 지지 4. 남편 직장 지지 5. 아내의 일-가족 갈등 6. 남편의 일-가족 갈등 7. 아내의 일-가족 향상 8. 남편의 일-가족 향상 9. 아내의 일-생활 균형 10. 남편의 일-생활 균형

지지, 아내와 남편의 일-가족 향상과는 정적 상관을, 아내의 일-가족 갈등과는 부적 상관을 보였다. 또 남편의 일-생활 균형은 아내가 지각하는 남편의 지지, 남편이 지각하는 아내의 지지, 아내의 직장 지지, 남편의 직장 지지, 아내와 남편의 일-가족 향상과는 정적 상관을, 아내와 남편의 일-가족 갈등과는 부적 상관을 보였다. 아내의 직장 지지는 남편의 일-생활 균형과 정적 상관이 있었으나 남편의 직장 지지는 아내의 일-생활 균형과 상관이 없는 것으로 나타났다.

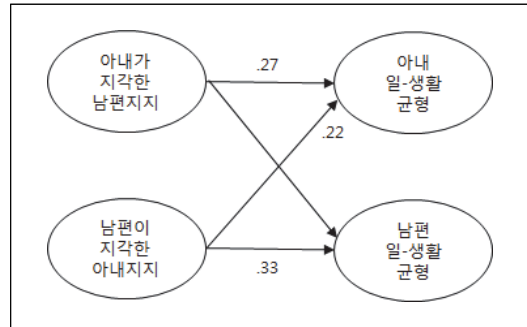
1. 맞벌이부부의 배우자 지지가 일-생활 균형에 미치는 자기효과와 상대방효과

맞벌이부부의 배우자 지지가 맞벌이부부의 일-생활 균형에 미치는 자기효과와 상대방효과를 알아보기 위해 자기-상대방 상호의존모형(APIM) 분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표 3>, <그림 1>과 같다.

<표 3> 맞벌이부부의 배우자 지지가 일-생활 균형에 미치는 영향 (N=176쌍)

변수	B	β	S.E		
아내의 지지 → 아내의 일-생활 균형	.21	.20*	.09		
아내의 지지 → 남편의 일-생활 균형	.19	.33**	.06		
남편의 지지 → 아내의 일-생활 균형	.20	.27**	.06		
남편의 지지 → 남편의 일-생활 균형	.02	.06	.03		
적합도 지수	CMIN/DF 3.15	GFI .84	TLI 87	CFI 90	RMSEA .09-.12

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



<그림 1> 맞벌이부부의 배우자 지지가 일-생활 균형에 미치는 영향

<표 3>과 <그림 1>에서 보는 바와 같이 맞벌이부부의 배우자 지지와 아내의 일-생활 균형 간의 관계에서 적합도 지수 GFI는 .84, TLI는 .87, CFI는 .90, 그리고 RMSEA는 .09~.12로 나타나 적합도 기준을 충족하였다. 또 맞벌이부부 중 아내가 지각하는 남편의 지지가 아내의 일-생활 균형($\beta = .27, p < .01$)과 남편이 지각하는 아내의 지지가 남편의 일-생활 균형($\beta = .33, p < .01$)에 미치는 자기효과가 유의한 것으로 나타났다. 즉 아내가 남편의 지지를 높게 지각할수록 아내의 일-생활 균형이 높고, 남편이 아내의 지지를 높게 지각할수록 남편의 일-생활 균형이 높은 것으로 나타났다. 그리고 맞벌이부부 중 남편이 지각하는 아내의 지지가 아내의 일-생활 균형($\beta = .20, p < .05$)에 미치는 상대방효과가 유의한 것으로 나타났다. 즉 남편이 아내의 지지를 높게 지각할수록 아내의 일-생활 균형이 높은 것으로 나타났다. 그러나 아내가 지각하는 남편의 지지가 남편의 일-생활 균형에 미치는 상대방효과는 유의하지 않은 것으로 나타났다.

2. 맞벌이부부의 직장 지지가 일-생활 균형에 미치는 자기효과와 상대방효과

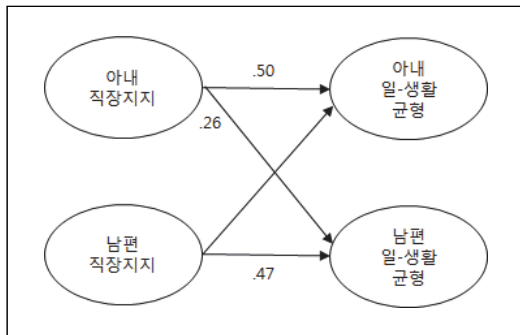
맞벌이부부의 직장 지지가 맞벌이부부의 일-생활 균형에 미치는 자기효과와 상대방효과를 알아

보기 위해 자기-상대방 상호의존모형(APIM) 분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표 4>, <그림 2>와 같다.

〈표 4〉 맞벌이부부의 직장 지지가 일-생활 균형에 미치는 영향 (N=176쌍)

변수	B	β	S.E		
아내의 직장 지지 → 아내의 일-생활 균형	.61	.50***	.14		
아내의 직장 지지 → 남편의 일-생활 균형	.17	.26*	.07		
남편의 직장 지지 → 아내의 일-생활 균형	.02	.02	.09		
남편의 직장 지지 → 남편의 일-생활 균형	.26	.47***	.07		
적합도 지수	CMIN/DF 3.2	GFI 85	TLI .87	CFI .91	RMSEA .09-.11

*p<.05, ***p<.001



〈그림 2〉 맞벌이부부의 직장 지지가 일-생활 균형에 미치는 영향

<표 4>, <그림 2>에서 보는 바와 같이 맞벌이부부의 직장 지지와 아내의 일-생활 균형 간의 관계에서 적합도 지수 GFI는 .85, TLI는 .87, CFI는 .91, 그리고 RMSEA는 .09-.11로 나타나 적합도 기준을 충족하였다. 또 맞벌이부부 중 아내가 지각하는 직장 지지가 아내의 일-생활 균형($\beta=.50$,

$p<.001$)과 남편이 지각하는 직장 지지가 남편의 일-생활 균형($\beta=.47$, $p<.001$)에 미치는 자기효과가 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 즉 아내와 남편이 자신의 직장 지지를 높게 지각할수록 자신의 일-생활 균형이 높은 것으로 나타났다. 그리고 아내가 지각하는 직장 지지가 남편의 일-생활 균형($\beta=.26$, $p<.05$)에 미치는 상대방효과가 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 즉 아내가 자신의 직장 지지를 높게 지각할수록 남편의 일-생활 균형이 높은 것으로 나타났다. 그러나 남편이 지각하는 지지가 아내의 일-생활 균형에 미치는 상대방효과는 유의하지 않은 것으로 나타났다.

3. 맞벌이부부의 일-가족 전이가 일-생활 균형에 미치는 자기효과와 상대방효과

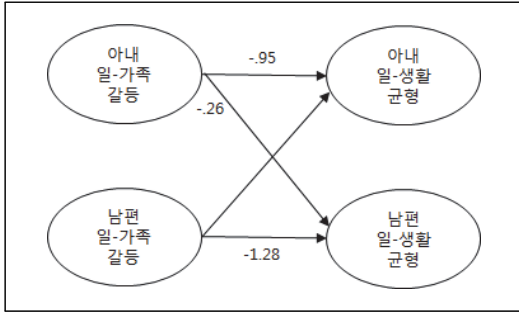
1) 맞벌이부부의 일-가족 갈등이 일-생활 균형에 미치는 자기효과와 상대방효과

맞벌이부부의 일-가족 갈등이 맞벌이부부의 일-생활 균형에 미치는 자기효과와 상대방효과를 알아보기 위해 자기-상대방 상호의존모형(APIM) 분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표 5>, <그림 3>과 같다.

〈표 5〉 맞벌이부부의 일-가족 갈등이 일-생활 균형에 미치는 영향 (N=176쌍)

변수	B	β	S.E		
아내의 일-가족 갈등 → 아내의 일-생활 균형	-1.69	-.95***	.33		
아내의 일-가족 갈등 → 남편의 일-생활 균형	-.33	-.26**	.12		
남편의 일-가족 갈등 → 아내의 일-생활 균형	-.44	-.14	.22		
남편의 일-가족 갈등 → 남편의 일-생활 균형	-2.93	-1.28*	1.29		
적합도 지수	CMIN/DF 3.32	GFI .90	TLI .89	CFI .90	RMSEA .09-.11

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



〈그림 3〉 맞벌이부부의 일-가족 갈등이 일-생활 균형에 미치는 영향

〈표 5〉, 〈그림 3〉에서 보는 바와 같이 맞벌이 부부의 일-가족 갈등과 아내의 일-생활 균형 간의 관계에서 적합도 지수 GFI는 .90, TLI는 .89, CFI는 .90, 그리고 RMSEA는 .09~.11로 나타나 적합도 기준을 충족하였다. 또 맞벌이부부 중 아내의 일-가족 갈등이 아내의 일-생활 균형($\beta=-.95$, $p<.001$), 남편의 일-가족 갈등이 남편의 일-생활 균형($\beta=-1.28$, $p<.05$)에 미치는 자기효과가 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 즉, 아내와 남편의 일-가족 갈등이 높을수록 일-생활 균형이 낮은 것으로 나타났다. 그리고 맞벌이부부 중 아내의 일-가족 갈등이 남편의 일-생활 균형($\beta=-.26$, $p<.01$)에 미치는 상대방효과가 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 즉 아내의 일-가족 갈등이 높을수록 남편의 일-생활 균형이 낮은 것으로 나타났다. 그러나 남편의 일-가족 갈등이 아내의 일-생활 균형에 미치는 상대방효과는 유의하지 않은 것으로 나타났다.

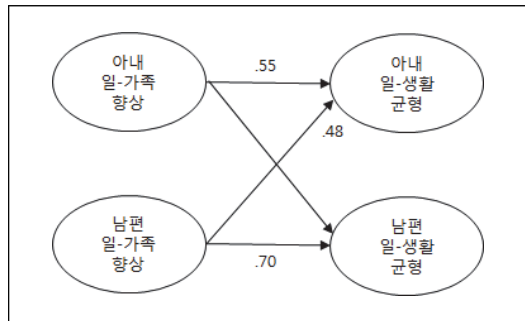
2) 맞벌이부부의 일-가족 향상이 일-생활 균형에 미치는 자기효과와 상대방효과

맞벌이부부의 일-가족 향상이 맞벌이부부의 일-생활 균형에 미치는 자기효과와 상대방효과를 알아보기 위해 자기-상대방 상호의존모형(APIM) 분석을 실시하였으며, 그 결과는 〈표 6〉, 〈그림 4〉와 같다.

〈표 6〉 맞벌이부부의 일-가족 향상이 일-생활 균형에 미치는 영향 (N=176쌍)

변수	B	β	S.E		
아내의 일-가족 향상 → 아내의 일-생활 균형	.73	.55***	.16		
아내의 일-가족 향상 → 남편의 일-생활 균형	.02	.02	.07		
남편의 일-가족 향상 → 아내의 일-생활 균형	1.05	.48**	.33		
남편의 일-가족 향상 → 남편의 일-생활 균형	.85	.70**	.29		
적합도 지수	CMIN/DF 3.43	GFI .89	TLI .87	CFI .90	RMSEA .09-.12

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



〈그림 4〉 맞벌이부부의 일-가족 향상이 일-생활 균형에 미치는 영향

〈표 6〉, 〈그림 4〉에서 보는 바와 같이 맞벌이 부부의 일-가족 향상과 아내의 일-생활 균형 간의 관계에서 적합도 지수 GFI는 .89, TLI는 .87, CFI는 .90, 그리고 RMSEA는 .09~.12로 나타나 적합도 기준을 충족하였다. 또 맞벌이부부 중 아내의 일-가족 향상이 아내의 일-생활 균형($\beta=.55$, $p<.001$)과 남편의 일-가족 향상이 남편의 일-생활 균형($\beta=.70$, $p<.01$)에 미치는 자기효과는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 즉 남편과 아내의 일-가족 향상이 높을수록 일-생활 균형이 높은 것으로 나타났다. 그리고 맞벌이부부 중 남편의 일-

가족 향상이 아내의 일-생활 균형($\beta=48, p<.01$)에 미치는 상대방효과가 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 즉 남편의 일-가족 향상이 높을수록 아내의 일-생활 균형이 높은 것으로 나타났다. 그러나 아내의 일-가족 향상이 남편의 일-생활 균형에 미치는 상대방효과는 유의하지 않은 것으로 나타났다.

V. 논의 및 결론

본 연구는 자녀가 있는 맞벌이부부의 배우자 지지, 직장지지 및 일-가족 전이가 일-생활 균형에 미치는 자기효과와 상대방 효과를 알아보는 데 그 목적이 있다. 본 연구의 논의 및 결론은 다음과 같다.

첫째, 맞벌이부부의 아내가 남편의 지지를 높게 지각할수록, 남편이 아내의 지지를 높게 지각할수록 아내의 일-생활 균형과 남편의 일-생활 균형이 높아 배우자 지지가 일-생활 균형에 미치는 자기효과가 유의한 것으로 나타났다. 배우자가 일과 가족생활을 영위하는데 필요한 도구적·물질적 도움과 정서적 지지를 자신에게 많이 제공한다고 지각하는 것은 실질적으로 일과 가족 영역에서 발생하는 갈등에 배우자가 함께 대처해 주고 있음을 의미한다고 할 수 있다. 따라서 배우자의 지지를 높게 지각하는 맞벌이부부들은 자신의 일에 대한 든든한 가족의 이해와 배우자의 지지로 인해 다중역할을 원만히 수행하고, 생활의 균형을 이룰 수 있어 나타난 결과로 생각된다. 이러한 본 연구의 결과는 직장생활에 대한 배우자 지지는 남녀 모두의 일-생활 균형에 유의한 영향을 미치지 않는다는 손영미·박정열(2014), Diner(2014)의 연구결과와는 상이하다. 그러나 가족의 지지(박정열 외, 2016)와 배우자 지지(정영금, 2006; 한경혜·장미나, 2009)가 높을수록 기혼남성과 여성 모두 일-생활 균형을 높게 지각하고, 배우자와 가

사노동과 돌봄노동분담에 대해 만족할수록 맞벌이 기혼남성들의 일-생활 균형이 높다(윤소영·김혜진, 2013)는 연구결과, 그리고 자신의 취업에 남편이 지지적이지 않을 경우 기혼취업여성의 일-생활 균형 수준이 낮다(장영은 외, 2011)는 연구결과와는 유사하다.

그리고 맞벌이부부 중 남편이 아내의 지지를 높게 지각할수록 아내의 일-생활 균형이 높아 남편이 지각한 아내의 지지가 아내의 일-생활 균형에 미치는 상대방효과가 유의한 것으로 나타났다. 이러한 본 연구의 결과는 배우자와의 가사노동과 돌봄노동분담에 대해 만족할수록 맞벌이 기혼남성들이 일-생활 균형이 높다는 윤소영·김혜진(2013)의 연구결과, 적극적인 가족 지지를 통해 얻은 긍정적 정서는 다른 역할에 대한 수행력을 높여주고, 가족은 물론 직장 내 타인과의 긍정적인 상호작용을 가능하게 하여 삶의 질을 높여준다는 Rothbard(2001)의 연구결과로 다소 설명될 수 있다. 즉, 아내가 자신에게 도구적·정서적 지지를 많이 제공하고 있다고 남편이 지각할수록 아내에 대한 남편의 만족감을 증가하고, 아내의 가정관리능력에도 신뢰감을 보여줄 것이며, 이러한 긍정적 감정과 인정이 아내에게 전달될 것이다. 이에 아내는 자신의 생활 전반에 걸쳐 통제감과 자신감을 가짐으로써 일-생활 균형도 높은 것으로 본 연구의 결과를 해석할 수 있다. 반면 아내가 지각하는 남편의 지지는 남편의 일-생활 균형에 유의한 상대방효과를 미치지 않는 것으로 나타났다. 남성들은 여성들에 비해 일차적인 부양의 책임을 더 많이 지각하므로 가정중심이라기 보다는 일중심적인 것이 일반적이다. 그러나 부부가 모두 일과 가정에서의 책임을 수행해야 하는 맞벌이부부의 남편들은 비맞벌이부부의 남편들과는 생활의 모습이 달라야 한다. 그럼에도 불구하고 맞벌이부부의 남편들이 비맞벌이부부의 남편들과 유사하게 자신의 일과 가족을 분리시키고(송다영 외, 2010), 또 아내의 취업과 자신의 생활

은 구분된 것으로 지각하기 때문에 아내가 지각하는 남편의 지지로 인해 자신의 일-생활 균형이 영향을 받지 않는 것으로 생각된다.

둘째, 맞벌이부부의 아내와 남편이 자신의 직장 지지를 높게 지각할수록 자신의 일-생활 균형이 높아 직장 지지가 일-생활 균형에 미치는 자기효과가 유의한 것으로 나타났다. 이러한 본 연구의 결과는 가족친화적인 직장 지지가 높을수록 근로시간이나 연차, 휴가, 육아, 휴식 등의 사용에 융통성이 있어 비교적 자유롭게 시간과 에너지를 사용할 수 있어 나타난 결과로 생각된다. 이러한 본 연구의 결과는 가족친화적 조직 분위기, 동료 및 상사의 지지와 같은 직장 지지가 일-생활 균형을 이루는데 매우 중요한 요소(Halbesleben & Rotondo, 2007; Shahid et al., 2016)이며, 가족친화적인 조직분위기와 상사의 지지가 많을수록 일-생활 균형이 높다는 Lyness & Kropf(2005), 박정열 외(2016)의 연구결과, 그리고 가족친화적 지지정책을 많이 제공할수록 유자녀 취업여성의 일-생활 균형 수준이 향상된다는 장영은 외(2011)의 연구결과로 지지될 수 있다. 반면 근무시간의 조절 가능성 정도는 맞벌이 기혼남성의 일-생활 균형에 영향을 미치지 않는다(윤소영 · 김혜진, 2013)는 상이한 결과도 있다.

그리고 맞벌이부부 중 아내가 직장 지지를 높게 지각할수록 남편의 일-생활 균형이 높아 아내의 직장 지지가 남편의 일-생활 균형에 미치는 상대방효과가 유의한 것으로 나타났다. 이러한 본 연구의 결과는 가족친화적 지지가 높은 직장은 아내가 가족생활에서 발생하는 문제와 어려움에 대처하는데 사용가능한 여러 가지 가족친화적 정책이 존재할 것이며, 따라서 직장 지지가 높은 아내일수록 일과 가족생활에서 발생하는 어려움과 관련하여 남편에게 도움을 청하지 않고도 본인이 우선적으로 해결할 수 있어 남편의 일-생활 균형이 높게 나타난 것으로 생각된다. 한편으로는 직장의 가족친화적 지지가 높을수록 아내는 일과

가족생활에 대한 통제감과 안정감, 만족감이 증대되고, 이러한 긍정적인 정서적 정서가 남편에게 전달되어 나타난 결과로도 생각된다. 이와 맥을 같이 하여 Kim(2007)은 남성들은 배우자가 가정에 가져오는 긍정적 경험에 여성들보다 더 반응적인 반면 여성들은 배우자가 가정에 가져오는 부정적 경험에 남성들보다 더 반응적이라고 한다. 반면 남편의 직장 지지는 아내의 일-생활 균형에 유의한 상대방효과를 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 직업 환경이 일-생활 균형 지각에 미치는 영향이 남성들보다 여성들에게 있어 더 큰데 이는 남성과 동일하게 임금노동에 종사해도 여성들에게 부여되는 가족역할의 주된 책임이 줄어드는 것은 아니기 때문에 상대적으로 가족역할수행을 가능하게 해 줄 수 있는 직장의 조건이나 작업 환경이 여성의 일-생활 균형에 더 중요한 영향을 주기 때문이라고 한 한경혜 · 장미나(2009)의 연구결과와 맥을 같이 한다. 결국 아내의 일이 제공하는 가족친화적인 직장 지지는 남편의 가족역할수행에 도움을 줄 수 있지만 남편의 일이 제공하는 가족친화적인 직장 지지는 아내의 가족역할수행에 실제적으로 도움을 주기 않기 때문에 아내의 일-생활 균형에도 영향을 미치지 않는다고 하겠다.

셋째, 맞벌이부부의 아내와 남편의 일-가족 갈등이 높을수록 맞벌이부부의 일-생활 균형이 낮아 일-가족 갈등이 일-생활 균형에 미치는 자기효과가 유의한 것으로 나타났다. 이러한 본 연구의 결과는 일-가족 갈등이 높으면 일과 가족 영역에서의 역할을 함께 수행하는데 시간적 제약과 에너지 고갈, 정서적 긴장 등을 경험할 가능성이 높기 때문에 자신의 생활에 대한 통제력을 자신이 갖지 못한다고 느끼게 되어 나타난 결과로 생각된다. 이러한 본 연구의 결과는 기혼남녀들은 일-생활 균형이 높을수록 일-가족 갈등이 낮고, 일-가족 갈등이 낮을수록 일 및 가정만족도가 높다고 한 Murugan & Jayanth(2015), 일-가족 갈등이

일-생활 균형의 평가에 영향을 미친다고 한 Butler et al.(2005), 맞벌이 기혼남성은 일-가족 갈등이 낮을수록 맞벌이 기혼남성의 일-생활 균형이 높다고 한 윤소영·김혜진(2013), 김유경·구혜령(2016)의 연구결과와 유사하다.

그리고 맞벌이부부 중 아내의 일-가족 갈등이 높을수록 남편의 일-생활 균형이 낮아 아내의 일-가족 갈등이 남편의 일-생활 균형에 미치는 상대방효과가 유의한 것으로 나타났다. 가정생활에서 남편보다 더 많은 일을 감당해야 하는 아내는 일-가족 갈등이 높을수록 가정일에 대한 부담을 남편에게 더 많이 요구할 수 밖에 없고 이러한 요구들로 인해 남편들은 자신의 시간과 에너지에 제약을 더 많이 느낄 수 있다. 더구나 가정에서 자신의 역할수행을 아내 다음의 2차적 역할 담당자로 인식하는 남편들에게 아내의 요구들로 인한 제약은 더 크게 다가올 수 있어 아내의 일-가족 갈등이 남편의 일-생활 균형에 상대방효과를 갖는 것으로 생각된다. 또한 기혼여성은 기혼남성에 비해 한 영역에서 다른 영역으로의 부정적 전이 효과가 더 크고, 긍정적인 전이 효과는 상대적으로 낮기(원숙연·박지원, 2009) 때문에 아내의 일-가족 갈등이 더욱 남편의 일-생활 균형에 영향을 미친 것으로도 생각된다. 반면 남편의 일-가족 갈등은 아내의 일-생활 균형에 영향을 미치지 않았는데 <표 2>에 나타난 바와 같이 아내(M=2.65)에 비해 남편(2.47)의 일-가족 갈등 수준은 그리 높지 않고, 비록 일-가족 갈등이 높다 하더라도 가정 내에서 자신보다 더 많은 역할을 담당하고 있는 아내에게 남편이 추가적으로 더 요구하지 않기 때문에 나타난 결과로 생각된다. 한편으로는 주부양자로서의 남편의 역할을 정형화하고 있어 비록 일-가족 갈등이 높다 하더라도 이를 당연시 여기고 일-가족 갈등으로 인한 부정적 정서를 아내에게 전이시키지 않기 때문에 나타난 결과로도 생각된다.

넷째, 맞벌이부부의 남편과 아내의 일-가족 향

상이 높을수록 일-생활 균형이 높아 일-가족 향상이 일-생활 균형에 미치는 자기효과가 유의한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 다중역할 수행으로 인해 느끼는 긍정적 감정인 일-가족 향상이 높을수록 두 영역에서의 자신의 역할 수행에 성취감과 만족감을 가지게 되고, 자신이 일과 가족 영역에서의 생활에 시간과 에너지를 적절히 배분하고 있다고 지각하게 되어 일-생활 균형이 높아 나타난 것으로 생각된다. 이러한 본 연구의 결과는 한 영역에서 획득된 자원들이 다른 영역에서의 개인 기능에 도움을 준다고 지각하는 것은 개인의 태도와 행동적 반응을 통한 긍정적 결과이므로 일-가족 향상은 개인의 심리적 안녕감(Carlson et al., 2006)과 삶의 만족도와도 유의한 정적 상관관계(김수정 외, 2012; 조윤진·유성경, 2012; Ganginis, 2011)가 있다는 연구결과들로 지지될 수 있다.

그리고 맞벌이부부 중 남편의 일-가족 향상이 높을수록 아내의 일-생활 균형이 높아 남편의 일-가족 향상이 아내의 일-생활 균형에 미치는 상대방효과가 유의한 것으로 나타났다. 이는 남편이 일과 가정 영역에서의 자신의 수행에 만족감을 가지고 있고 이 두 영역이 서로에게 도움이 된다고 지각하는 것이 아내의 일-생활 균형에 긍정적인 영향을 미침을 의미한다. 반면 아내의 일-가족 향상은 남편의 일-생활 균형에 유의한 상대방효과를 미치지 않는 것으로 나타났는데 선행연구가 부족하여 단정적인 결론을 내리기는 어려움이 있지만 같은 문화권 아래 사는 개인들은 자신이 맡고 있는 사회적 역할과 지위 등에 따라 서로 다른 사회화의 과정을 거치게 되는데 우리나라 남성들은 관계가 가져다주는 실제적 이득과 상호간의 도움이 관계에 있어 중요한 목적인 반면 여성은 관계를 통해 정서적 지원과 공감을 얻는 것이 중요하다고 지각하고, 남성들은 관계를 맺을 때 자기중심적으로 주도적인 자세를 취하는 반면 여성은 타인과의 관계에서 수동성을 나타낸다는 김지경·김명소(2003)의 연구결과로 다소 추측해 볼

수 있다. 남편은 자신의 다중역할 수행에 대해 긍정적 경험을 함으로써 아내와의 관계에 대해서도 만족하게 되고 이것이 타인과의 관계에 대해 남편보다 영향을 많이 받는 아내의 일-생활 균형에 긍정적인 영향을 미치는 반면 아내의 일-가족 향상은 남편의 일-생활 균형에 영향을 미치지 않는 것으로 생각된다.

이상과 같은 연구결과 및 논의를 종합하면 아내의 직장 지지와 일-가족 갈등은 남편의 일-생활 균형에, 남편이 지각한 아내의 지지와 일-가족 향상은 아내의 일-생활 균형에 상대방효과를 미치는 것으로 나타났다. 즉, 아내가 자신에게 도구적·정서적 지지를 많이 제공하고 있다는 남편의 긍정적 지각은 아내의 일-생활 균형에 영향을 미치지 않지만, 자신의 일과 가족을 분리시키고, 아내의 취업과 자신의 생활은 구분된 것으로 지각하는 남편에게 있어 아내가 지각하는 남편의 지지는 자신의 일-생활 균형에 영향을 미치지 않는다고 할 수 있다. 그러나 가족생활을 함께 영위하고, 발달과업을 함께 성취해야 하는 부부가 공통의 우선 가치를 지향하지 않는다는 것은 문제가 발생했을 때 갈등이 발생할 위험에 노출되어 있음을 의미한다. 따라서 맞벌이부부 상호 간의 일-생활 균형을 향상시키기 위해서는 우선적으로 남성에게는 일이 먼저이고, 여성에게는 가족이 먼저라는 사고부터 바꾸어야 할 필요가 있다.

또 맞벌이부부의 일-가족 갈등이 낮을수록, 일-가족 향상이 높을수록 일-생활 균형이 높은 것으로 보아 맞벌이부부의 일-생활 균형을 향상시키기 위해서는 일-가족 갈등을 낮추고 일-가족 향상을 높일 수 있는 방안을 강구할 필요가 있다고 하겠다. 이를 위해서는 본 연구결과를 볼 때 가족친화적인 직장 지지를 강화하는 것이 무엇보다 중요하다고 할 수 있으며, 일-가족 갈등과 향상, 그리고 일-생활 균형 간의 관계에서 긍정적 자원의 역할을 수행할 수 있는 변인에 대한 연구가 우선적으로 수행되어야 할 것으로 생각된다.

그리고 아내의 일-생활 균형에는 남편의 일-가족 향상이, 남편의 일-생활 균형에는 아내의 일-가족 갈등이 영향을 미치는 것으로 나타난 연구결과를 볼 때 남편의 일-가족 갈등은 당연한 것으로 받아들여지는 반면 아내의 일-가족 갈등은 부차적인 것으로 여겨지고 있음을 알 수 있다. 아내가 자신의 일-가족 갈등으로 인해 가정일을 남편에게 분담하도록 요구하고, 스트레스를 호소하는 일 등을 남편은 겪을 수 밖에 없는 당연한 현상으로 여기지 않아 남편의 일-생활 균형에 부정적인 영향을 받는 반면 아내는 남편의 일-가족 갈등을 당연한 것으로 받아들임으로써 자신의 일-생활 균형에 영향을 받지 않는다고 할 수 있다. 따라서 맞벌이부부의 일-생활 균형을 위한 정책을 수립할 때에는 이러한 차이를 고려할 필요가 있다고 하겠다.

【참 고 문 헌】

- 1) 가영희(2006). 성인의 직장-가정갈등이 영역별 만족도와 주관적 삶의 질에 미치는 영향. 한국심리학회지: 여성, 11(2), 163-186.
- 2) 강우란·배노조·정지영(2006). 경영의 새 화두: 일과 생활의 균형. CEO Information, 558.
- 3) 강혜련·윤미자(2004). 여성관리자의 다중역할 몰입과 효과성에 관한 연구. 인사관리연구, 28(1), 55-85.
- 4) 김성경(2011). 기혼취업여성의 특성이 일-가족의 긍정적 전이 및 부정적 전이에 미치는 영향 연구. 한국가족복지학, 33, 69-94.
- 5) 김수정·이혜진·김유진·박지은·유성경(2012). 한국 여성의 일-가족 향상 척도 타당화 연구. 상담학연구, 13(2), 561-583.
- 6) 김옥선·김효선(2010). 다중역할의 상호향상 효과: 일-가정 영역 간 자원의 긍정적 전이에

- 관한 분석. 경영학연구, 39(2), 375-407.
- 7) 김유경 · 구혜령(2016). 일-생활 균형의 개념과 일-가정 갈등 및 향상과의 관계: 기혼 남성의 일 및 가정생활만족도에 대한 영향을 중심으로. 가족과 문화, 28(3), 1-31.
 - 8) 김정운 · 박정열(2008). '일과 삶의 균형(Work-Life Balance)' 척도 개발을 위한 연구. 여가학연구, 5(3), 53-69.
 - 9) 김정운 · 박정열 · 손영미 · 장훈(2005). '일과 삶의 조화(Work-Life Balance)'에 대한 개념적 이해와 효과성. 여가학연구, 2(3), 29-48.
 - 10) 김주엽(2006). 일과 가정의 균형에 관한 문헌적 검토. 인적자원개발연구, 8(1), 83-117.
 - 11) 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.
 - 12) 김주환 · 김민규 · 홍세희(2009). 구조방정식 모형으로 논문쓰기. 서울: 커뮤니케이션북스.
 - 13) 김지경 · 김명소(2003). 한국남녀의 관계적 자아의 특성 - 다원적 구성요인 탐색 및 타당성 분석. 한국심리학회지: 문화 및 사회문제, 9(2), 41-59.
 - 14) 김필숙(2010). 가족친화적 기업문화가 인적자원 성과에 미치는 효과: 일·가족 갈등의 매개효과를 중심으로. 성신여자대학교 대학원 박사학위논문.
 - 15) 김혜원(1997). 취업주부와 전업주부의 심리적 안녕 - 사회구조적 변인, 성역할태도, 역할의 질을 중심으로. 한국심리학회지: 사회 및 성격, 11(2), 111-127.
 - 16) 노성숙 · 한영주 · 유성경(2012). 한국에서 '워킹맘'으로 살아가기 - 직장인엄마의 다중역할 경험에 대한 현상학적 연구. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 24(2), 365-395.
 - 17) 박기남(2009). 기혼취업여성의 일·가족 양립을 위한 시간갈등연구. 한국여성학, 25(2), 37-70.
 - 18) 박예송 · 박지혜(2013). 일-생활 균형(Work-Life Balance)에 관한 국내 연구 동향: 2000년 이후 학술논문을 중심으로. HRD 연구, 15(1), 1-29.
 - 19) 박정열 · 손영미 · 신규리(2016). 기혼 직장여성의 사회적 지지가 일과 삶의 균형에 미치는 영향. 한국웰니스학회지, 11(1), 69-81.
 - 20) 손영미 · 박정열(2014). 남녀의 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 인과변인과 결과변인의 차이연구- 기혼직장인을 대상으로. 한국심리학회지: 여성, 19(2), 161-190.
 - 21) 송다영 · 장수정 · 김은지(2010). 일가족양립갈등에 영향을 미치는 요인분석: 직장내 지원과 가족지원의 영향력을 중심으로. 사회복지정책, 37(3), 27-52.
 - 22) 송혜림(2012). 남성의 일-가정 양립 실태와 요구도. 한국가족자원경영학회지, 16(2), 1-18.
 - 23) 원숙연 · 박지원(2009). 사회적 지원이 일-가족 갈등 및 일-가족 촉진에 미치는 영향: 남녀간의 인식차이를 중심으로. 여성학논집, 26(2), 3-32.
 - 24) 윤소영 · 김혜진(2013). 맞벌이 기혼남성의 일-가정 균형의 주관적 인식 및 갈등정도와 가정의 건강성 인식. 한국가족자원경영학회지, 17(2), 19-35.
 - 25) 이미진(2011). 초등기 이하 자녀를 둔 아버지의 가족 역할과 일·가정 균형에 관한 연구. 울산대학교 대학원 석사학위논문.
 - 26) 이세인 · 이숙현 · 권영인(2007). 가족의 지원 및 가족친화적 조직 문화가 사무직 취업모의 일-가족 갈등에 미치는 영향. 한국가족관계학회지, 12(3), 29-57.
 - 27) 이승미 · 구혜령(2013). 자녀양육기 기혼취업 여성의 일-가정 상호작용 유형과 유형별 특성. 한국생활과학회지, 22(4), 575-591.
 - 28) 이효행 · 박묘진 · 오세진(2005). 가족친화적 조직문화가 조직몰입, 직장만족, 이직의도, 그리고

- 가정만족에 미치는 영향 - 직장가정 갈등의 매개효과를 중심으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 18(3), 639-657.
- 29) 장영은 · 박정윤 · 이승미 · 권보라(2011). 유자녀 취업여성이 경험하는 일-가정 균형에 관련된 변인에 대한 연구. 한국가정관리학회지, 29(2), 63-72.
- 30) 장윤옥 · 정서린(2013). 유자녀 맞벌이 부부의 다차원적 일-가족 전이 척도 개발. 한국가족자원경영학회지, 17(3), 59-79.
- 31) 장윤옥 · 정서린(2014). 유자녀 맞벌이부부의 일-가족 전이과정과 전이발생영역. 한국가정관리학회지, 32(5), 145-161.
- 32) 전서영 · 박정윤 · 김양희(2008). 기혼 남녀의 일-가족 갈등에 따른 가족건강성의 차이에 관한 연구. 한국가족자원경영학회지, 12(3), 59-79.
- 33) 정영금(2005). 기혼취업여성의 일-가족 갈등과 여파에 관한 연구. 한국가정관리학회지, 23(4), 113-122.
- 34) 정영금(2006). 일-가족 균형의 촉진요인 분석 및 교육내용 개발. 한국가정관리학회지, 24(6), 131-145.
- 35) 조성은 · 정지영 · 윤소영(2006). 남성의 시장노동과 가사노동-신문기사 내용에 대한 질적 분석을 중심으로. 한국가정관리학회지, 24(1), 12-29.
- 36) 조윤진 · 유성경(2012). 기혼 취업 여성의 사회적 지지와 일-가족 갈등 및 향상의 관계에서 문제중심 대처와 우울정서의 매개효과. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 24(2), 441-463.
- 37) 지혜정(2010). WLB(Work-Life Balance) 수준에 따른 직무만족과 이직의도의 차이 검증. 충북대학교 대학원 석사학위논문.
- 38) 최유정(2013). 기혼 남녀의 일 · 가족 양립 태도와 관련 요인에 관한 일 고찰. 조사연구, 14(2), 77-111.
- 39) 최윤정(2010). 대졸 기혼 직장 여성의 일-가족 다중역할 갈등 완화 과정. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 40) 한경혜 · 장미나(2009). 기혼남녀근로자의 일 · 가족 균형과 관련요인: 남녀차이를 중심으로 가족과 문화, 21(1), 85-115.
- 41) Aryee, S., Srinivas, E. S. & Tan, H. H.(2005). Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. Journal of Applied Psychology, 90(1), 132-146.
- 42) Brisbois, R. M.(2002). A Multidimensional Assessment of Work Family Spillover. Unpublished dissertation of M. B. A. Carleton University.
- 43) Butler, A. B., Grzywacz, J. G., Bass, B. L. & Linney, K. D.(2005). Extending the demands-control model: A daily diary study of job characteristics, work-family conflict and work-family facilitation. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 78(2), 155-169.
- 44) Carlson, D. S., Grzywacz, J. G. & Zivnuska, S.(2009). Is work-family balance more than conflict and enrichment? Human Relations, 62(10), 1459-1486.
- 45) Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G.(2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of work-family enrichment scale. Journal of Vocational Behavior, 68(1), 131-164.
- 46) Diner, Y.(2014). Justice Perceptions and Work-family Balance in the Work and Home Environments. Unpublished master's thesis, University of the Witwatersrand.
- 47) Edwards, J. R. & Rothbard, N. P.(2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. The Academy of Management Review, 25(1), 178-199.
- 48) 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), 65-73.
- 49) Ganginis, D. P.(2011). Work-Family Experiences Among Employed Mothers. Unpublished dissertation of Ph. D. The University of Maryland.
- 50) Greenhaus, J. H & Powell, G. N.(2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *The Academy of Management Review*, 31, 72-92.
- 51) Greenhaus, J. H., Collins, K. M. & Shaw, J. D.(2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.
- 52) Grzywacz, J. G. & Carlson, D. S.(2007). Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455-471.
- 53) Guest, D.(2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- 54) Halbesleben, J. R. B. & Rotondo, D. M.(2007). Developing social support in employees: Human resource development lessons from same-career couples. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 544-555.
- 55) Keene, J. R. & Quadagno, J.(2004). Predictors of perceived work-family balance: Gender difference or gender similarity? *Sociological Perspectives*, 47(1), 1-23.
- 56) Kenney, D. A., Kashy, D. A. & Cook, W. L.(2006). *Dyadic Data Analysis*. New York, NY: Guilford Press.
- 57) Kim, Youjin(2007). Crossover and Spillover from Work to Family among Working Couples: Understanding Parents' Daily Emotions. Unpublished dissertation of Ph. D. The University of Chicago.
- 58) Kline, T. J. B.(2005). *Psychological Testing: A Practical Approach to Design and Evaluation*. CA: Sage.
- 59) Lyness, K. S. & Kropf, M. B.(2005). The relationships of national gender equality and organizational support with work-family balance: A study of European managers. *Human Relations*, 58(1), 33-60.
- 60) Maertz, C. P. & Boyer, S. L.(2011). Work-family conflict, enrichment, and balance under "Levels" and "Episodes" approaches. *Journal of Management*, 37(1), 68-98.
- 61) Miller, W. A.(2001). Work Spillover onto Family Life for Male and Female Executives: An Analysis of Different Spillover Processes. Unpublished dissertation of Ph. D. University of Wisconsin-Madison.
- 62) Murugan, P. & Jayanth, J.(2015). Testing the mediation of work-family balance between work-family conflict and job and family satisfaction. *South African Journal of Psychology* 46, 218-231.
- 63) Quick, J. D., Henley, A. B. & Quick, A. C. (2004). The balancing act: At work and at home. *Organizational Dynamics*, 33, 426-438.
- 64) Rothbard, N. P.(2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655-684.
- 65) Shahid, S. A. M., Amdan, S., Alwi, A., Syazreena, F. & Hassan, C. N.(2016). Social support, negative affectivity, and work personal life balance of academics. *International Journal of Social Science and Humanity*, 6(7), 500-504.
- 66) Tausig, M. & Fenwick, R.(2001). Alternate work schedules and work-life balance. *Journal*

- of Family and Economic Issues, 22(2), 101-119.
- 67) Voydanoff, P.(1988). Work role characteristics, family structure demands, and work/family conflict. Journal of Marriage and the Family, 50, 749-761.
- 68) White, J. M.(1999). Work-family stage and satisfaction with work-family balance. Journal of comparative Family Studies, 30(2), 163-172.

- 투 고 일 : 2017년 5월 31일
- 심 사 일 : 2017년 7월 3일
- 게재 확정일 : 2017년 7월 26일