

대구광역시에 거주하는 맞벌이부부의 일-가족조정전략이 일-가족 갈등과 일-가족 향상에 미치는 영향

The influences of work-family conciliation strategies on work-family conflict and enrichment in dual-earner couples who live in Daegu with children

경북대학교 사범대학 가정교육과
교수 장윤옥
경북대학교 사범대학 가정교육과
강사 정서린**

Dept. of Home Economic Education, Kyungpook National Univ.

Professor Jang, Yoon-Ok

Dept. of Home Economic Education, Kyungpook National Univ.

Lecturer Jeong, Seo-Leen

<목 차>

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

<Abstract>

The purpose of this study was to investigate the influences of work-family conciliation strategies on work-family conflict and enrichment in dual-earner couples who live in Daegu with children. The subjects of this study were 176 dual-earner couples, who have under 16 youngest children and work over 15 hours each week. The research tool was questionnaires. For data analysis, factor analysis, Cronbach α , paired t-test and multiple regression were performed. The main results of this study were as following. First, there were significant differences in management and planning skill strategy, work-family conflict and enrichment according to gender. Second, positive attitudes strategy toward multiple

* 주저자: 장윤옥(yojang@knu.ac.kr)

** 교신저자: 정서린(leen412@hanmail.net)

responsibilities, wives use, had an influence on work→family conflict in wives. Also, partner coping, management and planning skill, and positive attitudes strategy, wives use, and management and planning skill strategy, husbands use, had an influence on family→work conflict in wives. And management and planning skill and professional adjustment strategy, husbands use, had an influence on family→work conflict in husbands. work-family conciliation strategies had no influence on work→family conflict. Third, positive attitudes strategy toward multiple responsibilities, wives use, had an influence on work→family enrichment in wives. Also, partner coping strategy, wives use, and management and planning skill strategy, husbands use, had an influence on family→work enrichment in wives. And positive attitudes strategy toward multiple responsibilities, husbands use, had an influence on work→family enrichment in husbands. Also management and planning skill strategy, wives use, and partner coping, professional adjustment and management and planning skill strategy had an influence on family→work enrichment in husbands.

Key Words : 일-가족조정전략(work-family conciliation strategies), 일-가족 갈등(work-family conflict), 일-가족 향상(work-family enrichment), 맞벌이부부(dual-earner couple)

I. 서론

최근 우리나라 맞벌이 가구의 비율이 유배우 가구의 43.9%(통계청, 2016)에 이르면서 일과 가정생활 양립과 일-가족 상호작용에 대한 사회적 관심이 높아지고 있다. 더욱이 과거 직업성 성취를 중시하던 ‘일 중심적’ 가치관에서 ‘개인과 가족생활을 중시하는 방향’으로 사람들의 가치관이 변화(박예송·박지혜, 2013)하는 반면 경제적 침체를 겪고 있는 사회경제적 환경은 일에 대한 요구를 증가시킴으로써 일과 가족생활의 상호작용이 더욱 복잡해지고, 이에 일과 가정생활의 양립은 더욱 어려운 과업이 되고 있다. 이러한 일-가족 양립 및 상호작용의 문제는 지금까지 주로 기혼여성의 문제로 여겨져 왔다. 이는 우리 사회에서 여성의 일은 남성의 일과 동일한 것이 아니라 양육과 가사노동에 지장이 없는 범위 내에서 이루어져야 한다고 생각하는 경향이 많고(강이수, 2009), 여성들 역시 가족들이나 타인에게 자녀의 보육을 맡기는 것이 가능하

고 가정경제와 자신의 자아실현에 도움이 된다고 생각할 때 취업을 선택(김혜균, 2010)하기 때문이다. 또 남성들은 대체로 가정생활과 직장생활을 서로 분리된 것으로 보는 경향이 있고 분리시키는 것이 어느 정도 가능하지만 취업주부는 자신의 직업을 가족에 종속시켜 생각하는 경향이 있기(황혜원·신정이, 2009) 때문이라고도 할 수 있다. 그러나 오늘날 맞벌이부부의 증가와 양성평등 가치관의 확대 등으로 인해 기혼남성들도 과거 보다 가사노동과 자녀양육의 책임을 더 많이 공유하도록 요구 받고 있어 일-가족 양립의 문제는 남편과 아내 두 사람 모두에게 중요한 문제로 대두되고 있다. 특히 직장일과 가정일에 남편과 아내 모두가 참여하는 맞벌이부부 가정에서는 두 영역 간 부정적인 상호작용인 일-가족 갈등이 비맞벌이부부 가정에 비해 많이 발생할 수 밖에 없으며, 일-가족 갈등 외에도 더 많은 일-가족의 상호작용이 더 다양한 방식으로 발생할 수 있다.

일과 가족생활 두 영역에서의 역할과 책임을 수

행하는 과정에서는 일과 가족생활 간의 부정적 상호작용인 일-가족 갈등과 긍정적 상호작용인 일-가족 향상이 발생한다. 그러나 지금까지의 많은 연구들은 일과 가족생활에서 다양한 역할에 참여하는 것이 이들에게 이득이 될 수도 있으며, 이러한 이득이 어려움보다 더 가치 있다는 사실을 간과해 왔다(Demerouti & Geurts, 2004). 이에 최근에는 일-가족 갈등 뿐 아니라 일-가족 향상으로 관심이 확대되고 있다. 일-가족 상호작용에 관한 초기 연구들은 갈등과 향상이 서로 부적인 관계를 갖는다고 가정하였으나 최근의 연구들은 갈등과 향상의 관계가 일관적이지 않으며, 갈등과 향상은 연속선상의 한 차원이 아니라 상호관련성이 낮은 독립적인 차원의 개념임을 보고하고 있다. 일-가족 갈등과 향상은 부적으로 유의한 상관관계를 보이지만 그 관계가 매우 약하므로(조윤진·유성경, 2012) 어느 정도는 부적으로 관계하지만 그 관련성이 높지 않아 일-가족 갈등이 존재할 때 반드시 일-가족 향상이 낮아지거나, 일-가족 갈등을 감소시키는 것이 바로 일-가족 향상을 높이는 것은 아니라는 것이다. 이와 맥을 같이하여 우리나라 취업주부들은 비교적 높은 일-가족 갈등과 향상을 동시에 경험한다(노성숙·한영주·유성경, 2012)는 보고도 있다. 즉 취업주부들은 일-가족의 다중역할을 수행하는 과정에서 갈등과 어려움을 경험하면서 동시에 물리적·정서적 측면에서 만족과 성취를 얻는 향상 효과도 경험한다고 할 수 있다. 이에 맞벌이부부의 일-가족 상호작용을 보다 면밀히 살펴보기 위해서는 일-가족 갈등 뿐 아니라 일-가족 향상 역시 함께 고려하여 연구를 수행할 필요가 있다고 하겠다.

또한 일-가족 갈등과 향상을 구체적으로 살펴보기 위해서는 일-가족 상호작용의 방향성을 고려할 필요가 있다. 이는 일과 가족생활에서의 기능과 활동들이 완전하게 유사한 것이 아니어서 일-가족 상호작용에 있어 질적으로 다른 차원의 갈등과 향상이 발생할 수 있기(Frone, 2003) 때문에 일-가족 상호작용의 연구에서는 양방향 즉 일→가족과 가족

→일로 미치는 영향의 방향성을 고려해야 한다는 것이다. 이러한 맥락에서 몇몇 선행연구들(Grzywacz & Mark, 2000; Demerouti & Geurts, 2004)은 일-가족 상호작용을 일→가족으로의 갈등과 향상, 그리고 가족→일로의 갈등과 향상이라는 4가지 형태로 구분하고 있다. 이처럼 일-가족 상호작용은 갈등과 향상의 전이형태와 일→가족, 가족→일의 방향성을 포함한 다차원적 개념으로 받아들여짐에도 불구하고 이를 구분하지 않고 1차원적으로 수행된 연구가 대부분(Carlson et al., 2006)이어서 일-가족 상호작용을 보다 구체적으로 이해 하는데는 제약을 갖는다고 하겠다.

한편 일과 가족생활과 관련하여 지금까지의 선행연구들은 대부분 이 두 영역에서의 역할수행이나 역할갈등과 관련된 부정적인 측면에만 초점을 맞춰 일과 가족 역할 사이에서 갈등을 일으키는 욕구에 어떻게 대처하는가에 주로 관심(Becker & Moen, 1999)을 가져왔다. 그러나 그 후 몇몇 연구들은 일과 가족생활로의 다양한 역할 확장과 수행과 관련된 이점과 긍정적인 측면 또한 존재한다는 것을 강조(Grzywacz & Makrs, 2000)하면서 일과 가족생활을 영위하면서 직면하는 여러 가지 어려움들에도 불구하고, 많은 맞벌이부부들은 일과 가족생활의 균형을 맞추는 문제에 대처하는 기술을 개발하고 이러한 생활방식에 만족을 나타내고 있다는 보고(Haddock et al., 2001)가 있다. 일과 가족생활을 함께 영위하는데서 오는 스트레스 상황은 불가피한 것이지만 개인이 상황을 어떻게 인식하고 대처하는가에 따라 일-가족 갈등이 발생할 수도, 일-가족 향상이 발생할 수도 있다(조윤진·유성경, 2012)는 것이다. 특히 맞벌이부부의 증가는 일과 가족에 있어 전통적인 성분리적인 책임 배분에도 전하고 있으며, 더욱 더 효과적인 일-가족조정전략을 요구한다(Matias & Fontaine, 2014)고 하겠다. 일-가족조정전략은 일과 가족생활을 함께 영위하는 과정에서 발생하는 갈등과 잠재적인 갈등의 원인을 없애기 위해 일과 가족생활에서의 책임을 적

극적인 방법으로 사전에 조정해 나가는 개인과 가족의 노력을 의미한다. 따라서 일과 가족생활의 균형을 이루기 위해서 자신의 자원을 이용해야만 하는 현실에서는 일-가족 상호작용을 사전에 다루는 일-가족조정전략이 무엇보다 중요하다고 할 수 있다. 이와 관련하여 취업주부의 다중역할 경험에 있어서 개인적 대처방식이 매우 중요한 변인임을 강조(Ganginis, 2011)하는 연구, 개인의 긍정적 대처방식이 일-가족 갈등을 완화하는 역할을 한다고 보고하는 연구(이은희, 2000; Byron, 2005; Rotondo & Kincaid, 2008)들이 보고되고 있기는 하지만 이들 연구들은 일반적인 스트레스에 대한 대처방법들이 일-가족 갈등 완화에 미치는 영향을 살펴보고 있을 뿐 일-가족 상호작용이라는 구체적인 상황에 적용하는 대처전략들의 효과는 살펴보고 있지 않다. 이에 일과 가족생활에서의 책임을 적극적인 방법으로 조정해나가는 일-가족조정전략이 일-가족 갈등과 향상에 미치는 영향이 규명된다면 보다 맞벌이부부들에게 보다 세부적인 전략들에 대한 정보를 제공할 수 있을 것으로 생각된다.

한편 지금까지의 일-가족 갈등 및 향상과 관련된 선행연구들은 개인의 일이나 가족관련 변수들이 자신의 일-가족 갈등 및 향상에 미치는 영향을 살펴보고 있을 뿐 가정생활을 함께 하고 있는 배우자 변수가 상대 배우자의 일-가족 갈등 및 향상에 미치는 영향에 대해서는 살펴보고 있지 않다. 그러나 맞벌이부부 가정에서는 비맞벌이부부 가정에서 보다 더 다양하고, 더 많은 부부간 일-가족 상호작용이 발생할 것으로 생각되므로 맞벌이부부의 일-가족 갈등 및 향상에 관한 보다 명확한 정보를 얻기 위해서는 배우자가 자신의 일-가족 갈등 및 향상에 어떤 영향을 미치는지를 고려하는 연구가 반드시 필요하다고 하겠다.

본 연구에서는 자녀가 있는 맞벌이부부가 사용하는 일-가족조정전략, 일-가족 갈등 및 일-가족 향상에 차이가 있는지를 알아보고, 맞벌이부부가 사용하는 일-가족조정전략이 일-가족 갈등과 일-가족

향상에 미치는 영향을 알아보고자 한다. 이 과정에서 맞벌이부부를 쌍으로 하여 남편과 아내 각각이 사용하는 일-가족조정전략이 서로의 일-가족 갈등과 일-가족 향상에도 영향을 미치는지를 알아보고자 한다. 이러한 본 연구의 결과는 일-가족 갈등과 향상에 미치는 일-가족조정전략의 영향을 규명함으로써 맞벌이부부의 일-가족 양립을 위한 교육프로그램 개발에 유용한 정보를 제공할 수 있을 것이며, 여성정책과 경제정책 수립에도 필요한 자료와 구체적인 정보를 제공할 수 있을 것이다.

II. 선행연구의 고찰

1. 일-가족 갈등과 일-가족 향상

맞벌이부부들은 일과 가족 두 영역에서 다양한 역할들을 수행함으로써 인해 일이 가족생활에 혹은 가족생활이 일에 미치는 긍정적·부정적 영향을 받게 된다. 일과 가족에서의 다중역할 수행에 대한 논의는 크게 일-가족 갈등의 관계로 보는 관점과 일-가족 향상의 관계로 보는 두가지 관점으로 대별될 수 있다. 일-가족 갈등은 일과 가족 두 영역에서의 다중역할 수행으로 인해 느끼는 부정적 상호작용을 의미하는 것으로, 일로 인해 가족생활에서, 혹은 가족생활로 인해 일에서 느끼는 시간적 제약, 심리적 긴장, 에너지 고갈 등을 의미한다. 반면 일-가족 향상은 일과 가족 두 영역에서의 다중역할 수행으로 인해 느끼는 개인적 발전, 자신감 등의 긍정적 상호작용을 의미한다. Greenhaus & Powell (2006)은 일에서의 긍정적 경험이 가족에게로, 가족에서의 긍정적 경험이 일에게로 전이되고, 이 같은 경험이 누적됨으로써 일과 가족 모두 성공적인 역할 수행이 가능해지며, 부정적 경험이 어느 한쪽에서 발생한다 하더라도 다른 한쪽의 경험을 통해서 완화될 기회를 갖게 된다고 말한다. 즉 일에서 받은 스트레스가 가족에게서 해소되기도 하고, 가족에게서 받은 스트레스가 일에

서 해소되기도 한다는 것이다.

일-가족 상호작용에 관련된 초기의 연구들은 대부분 개인이 역할 수행에 활용할 수 있는 정신적, 물질적, 시간적 자원에는 제약이 있다고 가정하고, 한정된 시간과 에너지를 가지고 다중역할을 수행하게 됨으로써 겪게 되는 일-가족 갈등에 초점을 둔 자원 소모 모형에 기반하고 있다(김옥선 · 김효선, 2010). 이들 연구들은 일-가족 양립은 일-가족 갈등을 최소화함으로써 얻어질 수 있다고 보고, 한정된 자원을 일과 가족 두 영역에 적절히 배분하여 효율적으로 사용하는 방법을 제안한다(김주엽, 2008). 그러나 점차 일과 가족을 상호 향상의 관계로 보는 관점으로 다중역할을 수행하면서 개인은 심리적, 물리적 만족과 기쁨을 얻고, 개인이 가진 자원이 확장된다는 것을 가정하는 향상 모형에 기반을 둔 연구(강혜련 · 윤미자, 2004; Greenhaus & Powell, 2006)들이 많이 수행되고 있다. 더 나아가 일과 가족 두 영역의 상호관련성이 지니고 있는 성격을 실증적으로 규명해보려는 시도가 이루어지고 있다(Edwards & Rothbard, 2000; Rothbard, 2001; Frone, 2003; Greenhaus & Powell, 2006).

개인이 경험하게 되는 일-가족 갈등과 관련하여 우리나라 취업주부들은 시간제약과 에너지 고갈 그리고 심리적 스트레스를 더 많이 받으며, 이러한 일-가족 갈등이 맞벌이 남성에 비해 높다(송다영 · 장수정 · 김은지, 2010). 이와 유사하게 맞벌이부부의 남편들은 아내들보다 시간부족으로 인해, 그리고 부부관계, 부모-자녀관계, 여가생활과 관련한 일→가족 갈등을 많이 겪는 반면 아내들은 남편들보다 에너지부족으로 인해, 그리고 부모-자녀관계와 가정관리 영역과 관련한 가족→일 갈등을 많이 경험한다(장윤옥 · 정서린, 2014). 또 맞벌이부부 중 아내가 남편보다 부모역할수행과 관련된 갈등을 경험하지만 일과 가정역할 간의 갈등에는 차이가 없다(황혜원 · 신정아, 2009)고도 한다.

일-가족의 다중역할을 수행하는 여성들은 갈등과 어려움을 경험하면서도 동시에 물리, 정서 관계

면에서 만족과 성취를 얻는 향상 효과를 경험하기도 한다는 사실은 이미 여러 연구에서 확인된 바이다(한경혜 · 김진희, 2003; 강혜련 · 윤미자, 2004; 김옥선 · 김효선, 2010). 이러한 일-가족 향상의 개념은 한 영역에서 획득한 자원이 다른 영역에서의 삶의 질을 향상시키는 결과를 가져오는 정도를 의미한다. 김수정 외(2012)는 일-가족 향상은 일과 가족생활의 역할을 더 잘 수행할 수 있도록 존중감을 향상시키고, 소득 및 기타 도움이 되는 다양한 자원을 제공하는 역할을 한다고 하며, 일-가족 향상을 많이 경험할수록 삶의 만족도가 높아진다고 한다. 이와 맥을 같이하여 노성숙 외(2012)는 우리나라 취업주부들은 비교적 높은 일-가족 갈등과 동시에 높은 일-가족 향상을 경험하는 것으로 보고하면서 취업주부들이 경험하는 갈등 경험은 내적인 선택과 결단의 과정을 거쳐 ‘일과 가정을 넘나드는 부요함’이라는 시너지, 즉 향상 경험으로 변화되기도 한다고 말한다. 또 서중수(2016)는 일-가족 향상이 높을수록 기혼남성의 행복감이 높아진다고 보고한다.

일-가족 상호작용 이론과 관련한 선행연구들을 살펴보면, 먼저 한지숙과 유계숙(2007)은 기혼근로자들인 여성들이 남성들 보다 일-가족 갈등을 더 많이 느낀다고 하고, 송다영 외(2010), 원숙연과 박지원(2009)은 가정생활이 직장에 미치는 부정적 영향보다는 직장 일이 가정생활에 미치는 부정적 영향이 더 크다고 한다. Brisbois(2002)도 남녀 근로자들은 가족생활이 일에 미치는 영향보다는 일 가족생활에 미치는 영향을 더 많이 경험하고 있고, 이러한 전이는 대부분 부정적이라고 보고한다.

전서영, 박정윤과 김양희(2008)는 회사에 근무하는 기혼남녀의 성에 따라 전체적인 일-가족 갈등에는 유의한 차이가 없지만 일→가족 갈등보다 가족→일 갈등의 하위영역에서 남녀간 차이를 보였는데 이는 가정 일에 대한 사회의 남녀 간 역할 요구에 따른 차이 때문이라고 말한다. 결국 여성 스스로가 가족 내의 역할을 제대로 수행하지 못한다고 지각하거나 가족들이 여성의 가족내 역할 수행에

만족하지 못할 때 여성은 직장생활에 부정적인 영향을 미치게 된다는 것이다. 맞벌이 여성, 맞벌이 남성, 홀벌이 남성의 일-가족 갈등을 세분화시켜 분석한 송다영 외(2010)는 여성이 남성에게 비해 일-가족 갈등이 높으며, 보다 구체적으로는 맞벌이 여성이 맞벌이 남성이나 비맞벌이 남성에게 비해 일-가족 갈등이 높고 남성들 간의 비교에서는 맞벌이 남성이 비맞벌이 남성보다 조금 더 갈등을 많이 겪고 있는 것으로 보고하고 있다. 또한 이들은 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.

일-가족 갈등과 향상을 동시에 탐색한 실증연구들(Grzywacz & Marks, 2000; Frone, 2003; Grzywacz & Bass, 2003; Greenhaus & Powell, 2006)도 있다. Greenhaus & Powell(2006)는 일-가족 갈등과 일-가족 향상이 서로 관련되어 있지만 단순한 역상관 관계가 아니라 하위 영역과 관련된 여러 변인들의 영향에 따라 다르게 나타나는 변인이라고 말한다. 이는 일-가족 갈등이 높으면 일-가족 향상이 낮아지는 것이 아니라 갈등과 향상에 미치는 다른 변인들의 영향력 정도에 따라, 갈등이 높더라도 향상이 높아질 수도 있음을 의미한다.

위계적 선형분석을 통해 맞벌이부부가 직장생활에서 경험하는 감정이 가정에 전이 되는지를 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. 이와 유사하게 조운진과 유성경(2012)은 기혼취업여성들은 일과 가족을 병행하는 과정에서 일-가족 갈등보다는 일-가족 향상을 더

높게 경험한다고 하고, 이은희(2000)는 남편과 아내의 일-가족 전이가 서로의 일-가족 전이에 영향을 미치는 상호 정적인 경로를 확인하였으며 이러한 교차효과에 있어 성차는 없다고 밝히고 있다.

Grzywacz & Mark(2000)는 여성들이 남성들보다 일→가족으로의 향상을 조금 더 많이 보고한다고 하면서 나이가 어린 남성일수록 일과 가족 간의 갈등을 더 많이 보고하고, 가족→일로의 향상을 거의 경험하지 않는 반면에 나이가 어린 여성일수록 일→가족으로의 향상을 보다 많이 보고한다고 말한다. 그러나 나이가 어린 여성일수록 가족→일로의 갈등 또한 더 많이 보고한다. 일과 가족의 상호작용이 기혼남성의 행복에 미치는 영향을 일-가족 향상의 관점에서 일과 가족, 가족과 일의 양방향적으로 탐색한 서종수(2016)는 일→가족 향상감과 가족→일 향상감이 높을수록 행복감이 높다고 한다. 이는 한국사회에서의 취업기혼여성은 여러 가지 가사노동을 일차적으로 자신의 몫으로 단정짓고 있는데 비해 기혼남성은 상대적으로 가사노동에 대한 책임과 부담이 경미하기 때문이라고 말한다.

또 김성경(2011)은 일에서 가족으로의 갈등이 향상보다 상대적으로 높은 반면 가족에서 일로의 향상이 갈등보다 높다고 하면서 이는 일은 가정생활에 부담을 주지만, 가정생활은 일에 도움이 되어야 한다는 인식을 반영한 것이라고 말한다. 그러나 정영금(2006)은 기혼직장인들이 일→가족, 가족→일 양방향 모두에서 갈등 보다는 향상을 더 크게 지각하고 있다고 말한다. 30~50대 취업한 남녀를 대상으로 한 일-가족 전이에 관한 연구에서 김진희와 한경혜(2002)는 취업한 남녀 모두 일→가족 갈등이 가족→일 갈등을 보다 높게 지각하고 있으며 남성들이 여성들보다 일-가족 갈등은 낮고, 일-가족 향상은 높다고 했으며, 특히 가족→일 향상은 더 크게, 가족→일 갈등은 더 작게 인식하는 경향이 있다고 한다. 또 일→가족 갈등에 있어서는 성차가 나타나지 않는데 이는 취업을 하면 남성과 여성이 모두 직업으로부터 가정생활로의 영향에 동

일한 정도로 노출되기 때문이라고 한다. 반면, 가족→일로의 갈등에 있어서는 여성이 남성보다 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 장운옥과 정서린(2014)은 맞벌이부부들 중 남편이 아내보다 부부관계, 부모-자녀관계, 여가생활 영역에서 일→가족 갈등을 더 많이 경험하고, 아내는 남편보다 부모-자녀관계 및 가정관리 영역에서 가족→일 갈등을 더 많이 경험한다고 보고한다. 이는 동일한 가정환경 내에서 함께 생활하고 있음에도 일이 가족생활에 또 가족생활이 일에 미치는 영향이 다르며, 이들 영향을 맞벌이부부간의 상호작용에 영향을 받음을 시사한다.

2. 일-가족조정전략

Haddock et al.(2001)는 일과 가족생활을 영위하면서 직면하는 여러 가지 어려움들에도 불구하고 많은 맞벌이부부들은 일과 가족생활의 균형을 맞추는 문제에 대처하는 기술을 개발하고 이러한 생활방식에 만족을 나타낸다고 보고한다. 이와 맥을 같이하여 조윤진과 유성경(2012)은 일과 가족생활을 함께 영위하는데서 오는 스트레스 상황은 불가피한 것이지만 개인이 상황을 어떻게 인식하고 대처하는가에 따라 일-가족 갈등이 발생할 수도, 일-가족 향상이 발생할 수도 있다고 하는 등 맞벌이부부의 일-가족 갈등을 감소시키고 일-가족 향상을 증진시키기 위한 더욱 효과적인 일-가족조정전략이 요구(Matias & Fontaine, 2014)되고 있다. 일-가족조정전략(work-family conciliation strategies)은 일-가족의 공유영역(interface)에서 개인을 하나의 활성체(active agent)로 보고, 보다 긍정적이고 사전적인 대처를 강조한다(Matias & Fontaine, 2014). 이 개념은 Moen & Wethington(1992)에 의해서 개발

된 가족적응적 전략의 개념 뿐 아니라 잠재적인 스트레스 요인들의 부정적인 영향을 없애기 위해 사전에 개인이 대처하는 방식인 사전적 대처전략과 긴밀한 관련이 있다. 따라서 일-가족조정전략은 일과 가족생활을 함께 영위하는 과정에서 발생하는 갈등과 잠재적인 갈등의 원인을 없애기 위해 일과 가족생활에서의 책임을 적극적인 방법으로 조정해 나가는 개인과 가족의 노력(Matias & Fontaine, 2014)을 의미한다.

이러한 일-가족조정전략과 관련된 선행연구는 매우 드물다. 조정전략과 관련된 최초의 연구들 중 하나는 Hall(1972)의 연구이다. Hall(1972)은 일과 가족을 관리하기 위해서 사람들은 특정한 지위에 있는 사람에게 적절한 행동을 바라는 사람들의 기대를 바꾸는 구조적 역할재정의, 역할기대에 대한 개인의 태도와 인식을 바꾸는 개인적 역할재정의, 그리고 어떠한 실제적인 변화를 일으키지 않고서 역할에 대한 모든 요구를 성취하려고 노력하는 반응적 행동의 세가지 전략을 사용한다고 보고한다. 이러한 분류체계에 기반을 두고 Hall과 동일한 모델을 사용하여 연구한 Kirchmeyer(1993)는 이 세가지 전략 외 개인적 조직화와 긍정적인 태도를 추가하였다. Skinner & McCubbin(1987)은 계획수립 역량을 이용한 가족체계 유지, 지지추구, 타협과 수정을 통해 일과 가족 책임을 분배함으로써 역할을 변화시키기, 생활양식과 긴장 감소에 대한 긍정적인 관점으로 전략들을 유형화하였다.

일과 가정을 관리하는데 사용되는 전략을 인터뷰라는 질적인 연구방법을 사용하여 규명한 Becker & Moen(1999)은 일이나 일의 계획에 있어 시간에 제한을 두는 전략, 부부 중 한 사람은 일의 강도와 시간 등에 있어 더욱 유연한 일에 참여하고, 나머지 한 사람은 힘든 경력에 투자하는 전략, 그리고 생애주기 동안 이 두가지 전략을 서로 바꾸어 사용하는 전략으로 보고한다. 마찬가지로 질적 방법을 사용하여 일과 가족생활에서 스스로 성공적으로 균형을 취했다고 생각하는 중산층 맞벌이부부들을

연구한 Haddock et al.(2001)은 관계에 집중하기, 직업의 전문성(profession)에 의미두기, 직업적 경계를 유지하기, 일에서 성과내기, 가족여가시간에 우선순위두기, 맞벌이 상태를 자랑스러워하기, 절제하며 살기, 사전적 방식으로 의사결정하기, 그리고 시간에 가치두기와 같은 전략들을 규명하고 있다. 이들 선행연구들을 종합하여 Matias & Fontaine (2014)는 일-가족조정전략을 배우자가 서로에게 정서적·도구적 지지를 제공하고, 일과 가족생활의 어려움에 함께 대처해 나가는 배우자대처 전략, 다중역할에 대한 긍정적 태도 유지 전략, 일과 가족생활에서의 책임에 보다 계획 및 관리 기술을 적용하는 전략, 자신이나 배우자가 일과 관련하여 근로 책임이나 시간 등을 조정하는 직업적 조정전략으로 구분하여 제시하고 있다. 또 Shelton(2006)은 여성기업인들은 일-가족 갈등을 감소시키기 위해 결혼을 포기하는 역할제거, 자녀 출산을 미루거나 자녀를 적게 출산하는 등 역할수행의 범위를 감소시키는 역할축소, 일-가족 갈등 상황에서 어느 한 영역을 포기하는 것이 아니라 일과 가족 역할의 하나를 다른 사람에게 위임하는 등의 역할공유전략을 사용한다고 보고하고 있다. 이와 맥을 같이하여 이지영과 정대용(2007)은 여성관리자의 갈등관리전략을 역할감소와 역할분담 전략으로, 전방지와 한미라(2008)은 일-가족역할갈등에 대한 조정 전략을 일-가족역할공유전략과 일-가족역할축소전략으로 구분하여 연구를 수행하였다.

3. 일-가족조정전략과 일-가족 갈등 및 일-가족 향상

일-가족조정전략과 일-가족 갈등 및 일-가족 향상과 관련하여 강혜련과 최서연(2001)은 배우자의 도구적·정서적 지지는 일-가족 갈등을 완화시켜 준다고 밝히고 있으며, 한영주, 박지아와 손난희(2013)는 우리나라 취업모들의 경우 높은 배우자 지지를 경험할 때 일에서 가족으로 발생하는 갈등

경험이 완화되어 일-가족 향상을 더 경험하게 되지만, 가족 일로 인해 직장 일에 갈등을 겪는 경우에는 배우자 지지가 갈등을 완화시키는 역할을 하지는 않는다고 말한다. 즉 오늘날의 기혼취업여성들은 배우자와 동등하게 사회활동을 하면서도 가사와 양육에 대한 실질적인 책임을 스스로에게 부여하고 있고, 남편이 실질적으로 가사일을 하고, 아이를 돌보는 행동들에 대해서는 여성 스스로 크게 기대하지 않으면서, 배우자에게는 정서적인 지지만을 기대하고 있다고 하겠다. 따라서 여성이 배우자의 지지를 높게 지각하더라도 그 영향이 실질적으로 여성의 갈등을 낮추고 향상을 높이지는 못한다고 말한다. 또 장윤옥과 정서린(2016)은 우리나라 취업주부들은 배우자와 동등하게 일을 하고 있지만 남편이 실질적인 가사노동의 분담이나 자녀양육에 도움을 줄 것으로 기대하지 않고, 남편의 아버지 역할은 부차적인 것으로 자신의 어머니 역할은 일차적인 것으로 여기기(이재림·손서희, 2013) 때문에 배우자가 자신이 직장생활을 하는 것을 지지해 주고 집안일이나 자녀양육에 함께 한다고 생각하더라도 배우자 지지로 인해 일→가족 갈등이 감소되지 않는다고 말한다. 그리고 배우자 지지는 부인의 가족→일 갈등에 영향을 미치지 않았으나 남편에게 있어서는 가족→일 갈등에 유의한 영향을 미친다고 한다. 이는 남편에게 있어서는 배우자 지지가 가정생활에 실제적인 도움을 주는 자원이 되어 가족생활이 일에 지장을 주지 않도록 하는데 도움이 될 수 있지만 부인에게 있어 배우자 지지는 가족생활을 유지하는데 실제적인 도움이 되지 않아 가족→일의 갈등에 영향을 미치지 않음을 의미한다. 질적 연구를 통해 여성기업인의 일-가족역할 조정전략에 대해 알아 본 전방지와 한미라(2008)는 여성기업인들은 일-가족역할축소전략보다는 일-가족역할공유전략을 주로 사용하는데 이 중 친정어머니의 가사역할 대행이나 도우미 이용, 남편의 표현적 지지와 도구적 지원이 일-가족갈등을 감소시키는 데 유효한 것으로 여겨진다고 보고한다. 또 이

지영과 정대용(2007)은 역할감소 및 분담의 갈등관리전략들은 여성관리자가 수행하는 다중역할 중 친구역할수행과 삶의 만족도와와의 관계에서, 그리고 직장역할과 대인관계능력, 가정역할과 과업수행능력과의 관계에서 조절효과가 있는 것으로 나타났다. 즉 갈등관리전략들을 사용함으로써 일과 가족 영역에서의 다중역할수행이 긍정적 효과를 가져올 수 있음을 의미한다.

III. 연구방법

1. 연구대상

본 연구에서는 대구광역시에 거주하고, 16세 이하 자녀가 1명 이상 있으며, 부부가 모두 주당 근로시간이 15시간 이상인 맞벌이부부를 연구대상으로 하였다. 이는 자녀는 가정생활의 구조와 부부간

(표 1) 연구대상자의 일반적 특성 (N=176 쌍)

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)

상호작용에 영향을 미치는 중요한 변수이지만 현재 우리나라 합계출산율이 1.18명(통계청, 2014)에 불과할 뿐 아니라 자녀수 보다는 막내자녀의 연령이 취업기혼주부의 일-가족 갈등과 향상에 더 많은 영향을 미치기(정영금, 2005) 때문이다. 본 연구대상자의 일반적 특성은 <표 1>과 같다.

2. 연구문제

본 연구의 연구문제는 다음과 같다.

1. 맞벌이부부 간에 일-가족조정전략, 일-가족 갈등 및 일-가족 향상에 차이가 있는가?
2. 맞벌이부부의 일-가족조정전략이 일-가족 갈등에 미치는 상대적 영향은 어떠한가?
3. 맞벌이부부의 일-가족조정전략이 일-가족 향상에 미치는 상대적 영향은 어떠한가?

3. 연구절차

본 조사에 앞서 2016년 10월 4일~6일까지 대구광역시에 거주하고 자녀가 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 배부·회수하는 방법으로 이루어졌다. 질문지는 어린이집, 학교, 직장 등을 방문하여 연구대상자인 맞벌이부부에게 연구목적과 설명하고 연구참여에 대한 동의를 얻은 후 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) 사회인구학적 특성

가정환경조사서는 남편과 아내의 연령, 학력, 직업과 근로형태 및 월소득, 가계의 자녀수와 막내자녀연령, 가족형태, 배우자 외 자녀양육조력자와 가사노동조력자 여부 등에 대한 문항으로 구성하였다.

2) 일-가족 갈등 척도

일-가족 갈등 척도는 장윤옥과 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, 따라서 점수가 높을수록 일-가족 갈등이 높은 것을 의미한다.

본 척도의 타당성을 알아보기 위해 요인분석을 실시하였으며, 그 결과 2개의 하위요인이 추출되었다. 각 요인의 문항들을 검토하여 요인1은 ‘직장에서의 긴장과 스트레스로 배우자와 자녀들에게 관심을 갖기 어렵다’, ‘직장의 업무시간이나 일이 많아서 여가시간을 갖기 어렵다’, ‘퇴근 후 피곤하여 집안일을 하기 힘들다’는 등과 같이 일로 인해 부모-자녀관계, 부부관계, 여가생활, 가정관리 등에서 발생하는 시간제약, 심리적 긴장, 에너지고갈 등과 관련된 갈등과 관련된 문항들로 구성되어 있으므로 일→가족 갈등(13문항)으로 명명하였다. 요인2는 ‘집안 일 때문에 지쳐서 직장 일을 하는데 지장이 있다’, ‘배우자나 자녀와 함께 하는 시간으로 인해 일에 대한 시간투자를 충분히 하지 못한다’, ‘집안일에 대한 스트레스로 직장에서 일에 몰두하기 어렵다’는 등과 같이 가족생활로 인해 일에서 발생하는 시간제약, 심리적 긴장, 에너지고갈 등과 관련된 갈등과 관련된 문항들로 구성되어 있으므로 가족→일 갈등(13문항)으로 명명하였다.

본 척도의 신뢰도를 알아보기 위해 Cronbach α 계수를 산출하였으며, 일→가족 갈등의 Cronbach α 계수는 아내와 남편 각각 .96, .94, 가족→일 갈등

은 아내와 남편 각각 .93, .94이다.

3) 일-가족 향상 척도

일-가족 향상 척도는 Carlson et al.(2006)이 개발한 일-가족 향상 척도를 한국의 기혼 직장여성들을 대상으로 타당화 한 김수정 외(2012)의 척도를 참고하여 총 16문항으로 구성하였다. 각 문항은 Likert식 5점 척도로 ‘매우 그렇다’에 5점부터 ‘전혀 그렇지 않다’에 1점을 주었으며, 따라서 점수가 높을수록 일-가족 향상이 높은 것을 의미한다.

본 척도의 타당성을 알아보기 위하여 요인분석을 실시하였으며, 그 결과 2개의 하위요인이 추출되었다. 각 요인의 문항들을 검토하여 요인 1은 ‘직장생활은 내 능력을 향상시키고, 이를 통해 가정생활을 더 잘할 수 있다’, ‘직장생활은 나에게 활력을 주고 집안일을 할 때도 힘이 된다’, ‘직장생활을 나에게 자신감을 심어주고, 이를 통해 가정생활을 더 잘할 수 있다’ 등과 같이 일로부터 가족생활에서 느끼는 개인적 발전, 정서적 상태, 자신감 등의 향상과 관련된 문항들로 구성되어 있으므로 일→가족 향상(8문항)으로 명명하였다. 요인 2는 ‘가정생활은 직장에서의 문제들을 해결하는데 도움이 된다’, ‘가족들과 함께 하는 시간은 직장에서의 스트레스를 감소시켜 준다’, ‘가정생활은 내가 긍정적인 관점을 갖도록 도와주고 이를 통해 가족생활을 더 잘 할 수 있다’ 등과 같이 가족생활로부터 일에서 느끼는 개인적 발전, 정서적 상태, 효능감 등의 향상과 관련된 문항들로 구성되어 있으므로 가족→일 향상(8문항)으로 명명하였다.

본 척도의 신뢰도를 알아보기 위해 Cronbach α 계수를 산출하였으며, 일→가족 향상의 Cronbach α 계수는 아내와 남편 각각 .95, .94, 가족→일 향상은 아내와 남편 각각 .93, .92이다.

4) 일-가족조정전략 척도

일-가족조정전략 척도는 Matias & Fontaine (2014)의 Work-Family Conciliation Strategies Scale

(WFCSS)를 번안·수정하여 29문항으로 구성하였다. 각 문항은 Likert식 5점 척도로 ‘매우 그렇다’에 5점부터 ‘전혀 그렇지 않다’에 1점을 주었으며, 따라서 점수가 높을수록 일-가족 조정 전략을 많이 사용하는 것을 의미한다.

본 척도의 타당성을 알아보기 위하여 요인분석을 실시하였으며, 그 결과 4개의 하위요인이 추출되었으며, 이 중 내용상 관련이 없는 요인에 포함된 2문항을 제거하고 27문항을 일-가족조정전략 척도로 사용하였다. 각 요인의 문항들을 검토한 결과 요인 1은 ‘우리 부부는 자신의 감정에 대해 서로 이야기를 나누고, 이를 공유한다’, ‘우리는 일상생활의 방식들을 함께 조정한다’ 등과 같은 문항들로 구성되어 있으므로, 배우자대처(partner coping) 전략(10문항), 요인 2는 ‘부모 모두가 가정 밖에서 일을 갖는 것을 보는 것은 자녀들에게 매우 긍정적인 일이다’, ‘직장일과 가족에서의 책임 둘다를 갖는 것은 나를 보다 원만한 사람으로 만든다’ 등과 같은 문항들로 구성되어 있으므로 다중역할에 대한 긍정적 태도(positive attitudes toward multiple responsibilities) 전략(5문항)으로 명명하였다. 요인 3은 ‘나는 가족·개인생활로부터 일을 분명하게 분리시킨다’, ‘나는 각 활동에 요구되는 시간을 현실적으로 계산한다’ 등과 같은 문항들로 구성되어 있으므로 관리·계획기술(management and planning skill) 전략(6문항), 요인 4는 ‘나는 근로시간이나 일의 강도를 줄여왔다’, ‘아내는 책임이 보다 적은 직장으로 이직한 적이 있다’ 등과 같은 문항들로 구성되어 있으므로 직업적 조정(professional adjustment) 전략(6문항)으로 명명하였다.

본 척도의 신뢰도 Cronbach α 는 아내와 남편 각각 배우자대처 전략이 .90, .90, 다중역할에 대한 긍정적 태도 전략이 .83, .88, 관리·계획기술 전략이 .80, .82, 직업적 조정 전략이 .78, .84이다.

5. 자료분석

본 연구의 자료는 SPSS 22.0을 사용하여 자료를

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 연구목적을 달성하기 위해 상관관계 분석, paired t-test, 그리고 중다회귀분석을 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 맞벌이부부 간의 일-가족조정전략, 일-가족 갈등 및 일-가족 향상의 차이

맞벌이부부 간에 일-가족조정전략, 일-가족 갈등 및 일-가족 향상에 차이가 있는지를 알아보기 위해 paired t-test를 실시하였으며, 그 결과는 <표 2>와 같다.

<표 2>에서 보는 바와 같이 맞벌이부부인 남편과 아내 간에는 일-가족 갈등과 일-가족 향상, 관리·계획기술 전략에 통계적으로 유의한 차이가 있

는 것으로 나타났다. 즉, 맞벌이부부의 아내가 남편보다 일→가족 갈등과 가족→일 갈등, 일→가족 향상이 더 높은 반면 남편은 아내보다 가족→일 향상이 더 높고, 관리·계획기술 전략을 더 많이 사용하는 것으로 나타났다.

2. 일-가족조정전략이 맞벌이부부의 일-가족 갈등에 미치는 영향

일-가족조정전략이 맞벌이부부의 일-가족 갈등에 미치는 영향을 알아보기 전에 우선 일-가족조정 전략, 일-가족 갈등 및 일-가족 향상 간의 관련성을 알아보기 위해 상관관계 분석을 실시하였으며 그 결과는 <표 3>과 같다.

먼저 분석자료가 정규분포성 가정을 충족하는지 알아보기 위해 변수들의 왜도와 첨도를 확인한 결과 <표 3>에 나타나는 바와 같이 왜도는 -.98~.59, 첨도는 -.63~2.41 사이였다. 왜도의 절대값이 3 이상, 첨도의 절대값이 10 이상인 경우 정규분포성 가정을 위배(Kline, 2005)하게 되므로 본 연구의 변수들은 정규분포성 가정을 충족한다고 하겠다.

변수들 간의 상관관계를 살펴본 결과 우선 아내

<표 2> 맞벌이부부 간의 일-가족조정전략, 일-가족 갈등 및 일-가족 향상의 차이 (N=176 쌍)

변수	대응표본 (N=176쌍)	대응차						paired t-값
		평균	표준편차	평균의표준 오차	차이의 95% 신뢰구간			
					하한	상한		
일-가족조정 전략	배우자대처	아내-남편	-.02	.49	.03	-.09	.05	- .47
	긍정적태도	아내-남편	-.05	.80	.06	-.16	.06	- .82
	계획·관리기술	아내-남편	-.13	.70	.05	-.23	-.02	-2.37*
	직업적조정	아내-남편	-.10	.84	.06	-.22	.02	-1.57
일-가족 갈등	일 → 가족	아내-남편	.17	1.13	.08	.00	.34	2.03*
	가족 → 일	아내-남편	.19	.75	.05	.07	.30	3.31***
일-가족 향상	일 → 가족	아내-남편	.15	.95	.07	.01	.29	2.11*
	가족 → 일	아내-남편	-.19	.72	.05	-.29	-.08	-3.43***

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

〈표 3〉 일-가족조정전략, 일-가족 갈등 및 일-가족 향상의 평균, 표준편차, 왜도, 첨도, 및 상관계수분석 결과 (N=176 쌍)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
2	.40***															
3	.10	.01														
4	.22**	.32***	.23**													
5	-.29***	-.12	.09	-.02												
6	-.18*	-.34***	.01	-.17*	.50***											
7	-.12	-.27***	-.11	-.06	.24**	.21**										
8	-.16*	-.20**	-.02	-.33***	.17*	.35***	.25***									
9	-.21**	-.36***	-.14	-.24**	.16*	.43***	.27***	.27***								
10	-.26***	-.32***	-.03	-.22**	.49***	.39***	.16*	.13	.30***							
11	-.21**	-.36***	.01	-.22**	.27***	.28	.19*	.35***	.28***	.30***						
12	-.13	.10	-.01	.16*	-.10	-.16*	-.10	-.10	-.19*	-.06	.01					
13	-.08	-.20**	-.23**	-.30***	-.01	.30***	.21**	.38***	.68***	.12	.17*	-.20**				
14	-.09	-.23**	-.13	-.14	.13	.22**	.47***	.20**	.30***	.30***	.22**	-.03	.39***			
15	.02	-.24**	-.05	-.32***	.07	.30***	.09	.35***	.20**	.10	.24***	-.00	.33***	.29***		
16	-.08	-.00	.03	.28***	.03	-.11	.02	-.25***	-.10	.06	.03	.44***	-.21**	-.01	-.09	
M	3.14	2.16	2.97	1.97	3.19	3.73	3.03	3.92	3.72	3.48	3.68	2.00	3.74	3.53	3.81	2.10
SD	.86	.65	.82	.64	.77	.68	.76	.58	.64	.65	.54	.74	.59	.69	.60	.83
왜도	-.32	.04	-.17	.59	-.27	-.51	-.24	-.07	-.98	-.11	.01	.42	-.24	-.32	-.51	.43
첨도	-.38	-.58	-.63	-.10	-.16	.76	-.43	-.03	2.41	.11	-.27	-.55	.32	.17	.63	-.54

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

1. 아내의 일→가족 갈등, 2. 아내의 가족→일 갈등, 3. 남편의 일→가족 갈등, 4. 남편의 가족→일 갈등, 5. 아내의 일→가족 향상, 6. 아내의 가족→일 향상, 7. 남편의 일→가족 향상, 8. 남편의 가족→일 향상, 9. 아내의 배우자대처, 10. 아내의 다중역할 수행에 대한 긍정적 태도, 11. 아내의 계획·관리기술, 12. 아내의 직업적 조정, 13. 남편의 배우자대처, 14. 남편의 다중역할 수행에 대한 긍정적 태도, 15. 남편의 계획·관리기술, 16. 남편의 직업적 조정

의 일→가족 갈등은 아내와 남편의 가족→일 갈등과 유의한 정적상관관계를, 아내의 일→가족 향상, 아내의 다중역할 수행에 대한 긍정적 태도와 계획·관리기술, 배우자대처 전략과 유의한 부적상관관계를 갖는 것으로 나타났다. 또 아내의 가족→일 갈등은 남편의 가족→일 갈등과 유의한 정적상관관계를, 아내의 배우자대처, 계획·관리기술, 아내의 가족→일 향상과 유의한 부적상관관계를 갖는 것으로 나타났다. 남편의 일→가족 갈등은 남편의 가족→일 갈등과 유의한 정적상관관계를, 남편의 배우자대처 전략과 유의한 부적상관관계를 갖는

것으로 나타났으며, 남편의 가족→일 갈등은 남편의 직업적 조정전략과 유의한 정적상관관계를, 남편의 가족→일 향상, 계획·관리기술과 배우자대처 전략과 유의한 부적상관관계를 갖는 것으로 나타났다.

그리고 아내의 일→가족 향상은 아내의 가족→일 향상과 다중역할 수행에 대한 긍정적 태도 전략과 유의한 정적상관관계를 갖는 것으로 나타났다. 또 아내의 가족→일 향상은 아내의 배우자대처, 다중역할 수행에 대한 긍정적 태도 전략과 남편의 배우자대처, 계획·관리기술 전략과 유의한 부적상관

관계를 갖는 것으로 나타났다. 남편의 일→가족 향상은 남편과 아내의 배우자대처 전략과 유의한 정적상관관계를 갖는 것으로 나타났으며, 남편의 가족→일 향상은 남편의 배우자대처, 남편과 아내의 계획·관리기술 전략과 유의한 정적상관관계를, 남편의 직업적 조정전략과는 유의한 부적상관관계를 갖는 것으로 나타났다.

맞벌이부부의 일-가족조정전략이 일-가족 갈등에 미치는 영향을 알아보기 위해 중다회귀분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표 4>와 같다. 이에 앞서 독립변수들간의 다중공선성 여부를 검증하기 위하여 VIF 수치를 확인하였으며, 맞벌이부부의 일-가족조정전략의 VIF는 1.2-2.3에 분포하고 있어 독립변수들간 다중공선성의 위험은 없는 것으로 나타났다.

<표 4>에서 보는 바와 같이 일-가족조정전략은 맞벌이부부 중 아내의 일→가족 갈등 분산의 9%, 가족→일 갈등 분산의 23%를 설명하는 것으로 나타났다. 아내의 일→가족 갈등에는 다중역할 수행에 대한 아내의 긍정적 태도전략($\beta = .19, p < .05$)만이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 아내가 자

신의 다중역할 수행에 대해 긍정적 태도 전략을 적게 사용할수록 아내의 일→가족 갈등이 높다. 그리고 아내의 가족→일 갈등에는 아내의 배우자대처 전략($\beta = .29, p < .01$), 계획·관리기술 전략($\beta = .21, p < .01$), 긍정적 태도전략($\beta = .16, p < .05$), 그리고 남편의 계획·관리기술 전략($\beta = .15, p < .05$) 순으로 영향을 많이 미치는 것으로 나타났다. 즉, 아내가 배우자대처 전략, 계획·관리기술 전략, 긍정적 태도 전략을 적게 사용할수록, 남편이 계획·관리기술 전략을 적게 사용할수록 아내의 가족→일 갈등이 높다.

또 <표 4>에서 보는 바와 같이 일-가족조정전략은 맞벌이부부 중 남편의 가족→일 갈등 분산의 19%를 설명하는 것으로 나타났으며, 남편의 일→가족 갈등은 설명하지 못하는 것으로 나타났다. 남편의 가족→일 갈등에는 남편의 계획·관리기술 전략($\beta = .22, p < .01$)와 남편의 직업적 조정($\beta = .22, p < .01$)이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 남편이 계획·관리기술 전략을 적게 사용할수록, 그리고 직업적 조정 전략을 많이 사용할수록 남편의 가족→일 갈등이 높다.

<표 4> 일-가족조정전략이 맞벌이부부의 일-가족 갈등에 미치는 영향 (N=176쌍)

일-가족 갈등		아내				남편			
		일→가족		가족→일		일→가족		가족→일	
		B	β	B	β	B	β	B	β
아내	배우자대처	-.23	-.18	-.28	-.29**	.02	.02	.00	.00
	긍정적태도	-.25	-.19*	-.16	-.16*	-.01	-.01	-.14	-.15
	계획·관리기술	-.19	-.12	-.25	-.21**	.09	.06	-.13	-.11
	직업적조정	-.18	-.16	.08	.09	-.07	-.07	.02	.02
남편	배우자대처	.02	.01	.13	.12	-.34	-.24	-.17	-.16
	긍정적태도	.02	.01	-.04	-.05	-.07	-.06	.05	.05
	계획·관리기술	.13	.09	-.15	-.15*	.05	.04	-.24	-.22**
	직업적조정	-.02	-.02	-.05	-.07	.01	.01	.17	.22**
adjusted R ²		.09		.23		.02		.19	
F value		3.21**		7.34***		1.36		6.23***	

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

3. 일-가족조정전략이 맞벌이부부의 일-가족 향상에 미치는 영향

맞벌이부부의 일-가족조정전략이 일-가족 향상에 미치는 영향을 알아보기 위해 중다회귀분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표 5>와 같다. 이에 앞서 독립변수들간의 다중공선성 여부를 검증하기 위하여 VIF 수치를 확인하였으며, 맞벌이부부의 일-가족조정전략의 VIF는 1.2-2.3에 분포하고 있어 독립변수들간 다중공선성의 위험은 없는 것으로 나타났다.

<표 5>에서 보는 바와 같이 일-가족조정전략은 맞벌이부부 중 아내의 일→가족 향상 분산의 25%, 가족→일 갈등 분산의 29%를 설명하는 것으로 나타났다. 아내의 일→가족 향상에는 다중역할 수행에 대한 아내의 긍정적 태도전략($\beta=.44, p<.001$)만이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 아내가 자신의 다중역할 수행에 대해 긍정적 태도 전략을 많이 사용할수록 아내의 일→가족 향상이 높다. 그리고 아내의 가족→일 향상에는 아내의 배우자대처 전략($\beta=.30, p<.01$)과 긍정적 태도 전략($\beta=.26, p<.01$), 그리고 남편의 계획·관리기술 전략($\beta=.21,$

$p<.01$) 순으로 영향을 많이 미치는 것으로 나타났다. 즉, 아내가 배우자대처 전략과 긍정적 태도 전략을 많이 사용할수록, 남편이 계획·관리기술 전략을 많이 사용할수록 아내의 가족→일 향상이 높다.

또 <표 5>에서 보는 바와 같이 일-가족조정전략은 맞벌이부부 중 남편의 일→가족 향상 분산의 22%, 가족→일 향상 분산의 26%를 설명하는 것으로 나타났다. 남편의 일→가족 향상에는 다중역할 수행에 대한 남편의 긍정적 태도전략($\beta=.45, p<.001$)만이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 남편이 자신의 다중역할 수행에 대해 긍정적 태도 전략을 많이 사용할수록 남편의 일→가족 향상이 높다. 그리고 남편의 가족→일 향상에는 아내의 계획·관리기술 전략($\beta=.28, p<.001$), 남편의 배우자대처($\beta=.25, p<.01$), 직업적 조정($\beta=.20, p<.01$), 계획·관리기술 전략($\beta=.19, p<.01$) 순으로 영향을 많이 미치는 것으로 나타났다. 즉, 아내가 계획·관리기술 전략을 많이 사용할수록, 그리고 남편이 배우자대처 전략과 계획·관리기술 전략을 많이 사용할수록, 또 직업적 조정 전략을 적게 사용할수록 남편의 가족→일 향상이 높다.

<표 5> 일-가족조정전략이 맞벌이부부의 일-가족 향상에 미치는 영향 (N=176쌍)

일-가족조정전략		일-가족 갈등		아내				남편			
				일→가족		가족→일		일→가족		가족→일	
		B	β	B	β	B	β	B	β		
아내	배우자대처	.10	.08	.31	.30***	.22	.18	-.02	-.02		
	긍정적태도	.52	.44**	.27	.26**	-.04	-.04	-.00	-.00		
	계획·관리기술	.19	.13	.10	.08	.11	.08	.30	.28***		
	직업적조정	-.13	-.13	-.07	-.08	-.09	-.09	.02	.03		
남편	배우자대처	-.20	-.16	-.03	-.03	-.11	-.09	.24	.25**		
	긍정적태도	-.01	-.01	-.01	-.01	.49	.45***	-.01	-.01		
	계획·관리기술	.05	.04	.23	.21**	-.07	-.06	.18	.19**		
	직업적조정	.07	.08	-.02	-.02	.05	.06	-.14	-.20**		
adjusted R ²		.25		.29		.22		.26			
F value		8.16***		9.71***		7.12***		8.73***			

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

V. 논의 및 결론

본 연구는 자녀가 있는 대구광역시에 거주하는 맞벌이부부의 일-가족조정전략이 일-가족 갈등과 일-가족 향상에 미치는 영향을 알아보는데 그 목적이 있다. 본 연구의 연구대상은 대구광역시에 거주하며, 막내자녀의 연령이 16세 이하인 자녀가 1명 이상 있고, 부부가 모두 주당 근로시간이 15시간 이상인 맞벌이부부 176쌍 352명이다. 조사도구는 사회인구학적 특성, 일-가족 갈등 척도, 일-가족 향상 척도, 일-가족조정전략 척도로 구성된 질문지를 사용하였다. 본 연구를 자료를 분석하기 위하여 SPSS 프로그램을 이용하여 빈도, 백분율, 평균, 표준편차, Cronbach α 계수를 산출하고, paired t-test, 상관관계분석, 그리고 다중회귀분석을 실시하였다. 본 연구의 논의 및 결론은 다음과 같다.

첫째, 맞벌이부부인 남편과 아내 간에는 일-가족 갈등과 일-가족 향상, 관리·계획기술 전략 사용에 있어 차이가 있다. 즉, 맞벌이부부의 아내가 남편보다 일→가족 갈등과 가족→일 갈등, 일→가족 향상이 더 높은 반면 남편은 아내보다 가족→일 향상이 더 높고, 관리·계획기술 전략을 더 많이 사용하는 것으로 나타났다. 이러한 본 연구의 결과는 맞벌이 여성이 맞벌이 남성에게 비해 일-가족 갈등이 높고(한지숙·유계숙, 2007; 송다영 외, 2010), 여성이 남성보다 일→가족 향상을 더 많이 경험한다(Grzywacz & Mark, 2000)는 연구결과, 또 남성들이 여성들보다 일-가족 갈등이 낮고, 일-가족 향상은 높는데 특히 가족→일 향상을 더 크게 인식하는 경향이 있다(김진희·한경혜, 2002)의 연구결과와 유사하다. 그러나 성에 따라 전체적인 일-가족 갈등에는 차이가 없지만 일→가족 갈등보다는 가족→일 갈등에서 남녀간 차이를 보인다(전서영 외, 2008)의 연구결과와는 다소 상이하다. 아내가 남편보다 일→가족 향상이 높은 반면 남편은 아내보다 가족→일 향상이 높게 나타나 본 연구의 결과는 사회 전반에 남아있는 일에 대한 성분리적인 가치관

때문인 것으로 생각된다. 아내는 일을 하는 과정에서 자아실현을 위해 노력하고, 스스로 정체되어 있지 않다고 지각해 자신감을 얻을 뿐 아니라 자신의 소득이 가계에 보탬이 된다는 자부심으로 인해 일로 인해 자신의 가족생활에서 남편보다 더 다양한 향상감을 느끼는 것으로 여겨진다. 반면 남편은 일을 자신의 1차적 책임으로 느끼는 주부양자인 경우가 많아서 일이 가족생활에 주는 향상감 보다는 가족생활에서 주는 안정감이나 가족구성원들의 지지로 가족생활이 일에 주는 향상감을 더 많이 느끼기 때문이라고도 생각된다.

둘째, 맞벌이부부 중 아내의 일→가족 갈등에는 다중역할 수행에 대한 아내의 긍정적 태도전략만이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 아내가 자신의 다중역할 수행에 대해 긍정적 태도 전략을 적게 사용할수록 아내의 일→가족 갈등이 높다. 또 아내의 가족→일 갈등에는 아내의 배우자대처 전략, 계획·관리기술 전략, 긍정적 태도전략 그리고 남편의 계획·관리기술 전략이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 아내가 배우자대처 전략, 계획·관리기술 전략, 긍정적 태도 전략을 적게 사용할수록, 남편이 계획·관리기술 전략을 적게 사용할수록 아내의 가족→일 갈등이 높다.

그리고 맞벌이부부 중 남편의 가족→일 갈등에는 남편의 계획·관리기술 전략과 직업적 조정 전략이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 남편이 계획·관리기술 전략을 적게 사용할수록, 그리고 직업적 조정 전략을 많이 사용할수록 남편의 가족→일 갈등이 높다. 일-가족조정전략은 남편의 일→가족 갈등을 유의하게 설명하지 못하는 것으로 나타났다.

본 연구에서는 아내가 다중역할에 대한 긍정적 태도 전략을 적게 사용할수록 남편과 아내의 가족→일 갈등이 높은 것으로 나타났는데 이는 아내가 일과 가족생활에서 다중역할을 수행하는 것에 대해 긍정적 태도를 갖기 보다는 불평등함에 대한 불만과 어려움을 많이 토로하게 됨으로써 가족생활

과 부부관계에 부정적인 영향을 미치게 되어 나타난 결과로 생각된다. 이와 비교하여 남편이 긍정적 태도 전략을 사용하는 것은 남편과 아내의 일-가족 갈등에 영향을 미치지 않았다. 이는 남편이 다중역할을 수행하는 것에 대해 긍정적 태도 전략을 많이 사용한다 하더라도 이것은 자신의 다중역할 수행에 대한 긍정적 감정을 갖는 것이므로 자신의 일-가족 갈등에 영향을 미치지 않을 뿐 아니라 실질적으로 아내의 생활에 도움이 되지 않기 때문에 아내의 일-가족 갈등에도 영향을 미치지 않아 나타난 결과로 생각된다.

이러한 본 연구의 결과는 배우자의 정서적 지지는 실질적으로 여성의 일-가족 갈등을 감소시키지 않는다고 한 한영주 외(2013), 장윤옥과 정서린(2016)의 연구결과와 유사하지만, 남편의 도구적 지지가 일-가족 갈등을 감소시키는데 유효하다고 한 전방지와 한미라(2008)의 연구결과와는 다소 상이하다.

셋째, 맞벌이부부 중 아내의 일→가족 향상에는 다중역할 수행에 대한 아내의 긍정적 태도전략만이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 아내가 자신의 다중역할 수행에 대해 긍정적 태도 전략을 많이 사용할수록 아내의 일→가족 향상이 높다. 또 아내의 가족→일 향상에는 아내의 배우자대처 전략과 긍정적 태도 전략, 그리고 남편의 계획·관리기술 전략이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 아내가 배우자대처 전략과 긍정적 태도 전략을 많이 사용할수록, 남편이 계획·관리기술 전략을 많이 사용할수록 아내의 가족→일 향상이 높다.

그리고 맞벌이부부 중 남편의 일→가족 향상에는 다중역할 수행에 대한 남편의 긍정적 태도전략만이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 남편이 자신의 다중역할 수행에 대해 긍정적 태도 전략을 많이 사용할수록 남편의 일→가족 향상이 높다. 또 남편의 가족→일 향상에는 아내의 계획·관리기술 전략, 남편의 배우자대처, 직업적 조정, 계획·관리기술 전략이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉,

아내가 계획·관리기술 전략을 많이 사용할수록, 그리고 남편이 배우자대처 전략과 계획·관리기술 전략을 많이 사용할수록, 또 직업적 조정 전략을 적게 사용할수록 남편의 가족→일 향상이 높다. 이러한 본 연구의 결과는 역할감소 및 분담의 갈등관리전략들이 여성의 다중역할 수행과 삶의 만족도와의 관계에서 조절효과가 있으며, 이는 갈등관리 전략들을 적절히 사용함으로써 일과 가족 영역에서의 다중역할수행이 긍정적 효과를 가져올 수 있다고 한 이지영과 정대용(2007)의 연구결과와 유사하다.

본 연구에서 아내는 자신의 다중역할 수행에 대한 긍정적 태도 전략을 많이 사용할수록 일→가족, 가족→일 향상감이 높았으나, 남편의 경우에는 긍정적 태도 전략의 사용이 유의한 일-가족 향상에 영향을 미치지 않은 것으로 나타났는데, 이는 남편과 아내의 긍정적 태도 전략이 일-가족 갈등에 미치는 영향에 관한 본 연구의 결과와 일맥상통하는 결과라고 할 수 있다. 남편에게는 일에서의 의무가 당연한 것이고, 일과 가족을 다소 분리된 것으로 인식함으로써 가정에서의 다중역할 수행이 주는 어려움과 갈등이 아내가 지각하는 정도는 아닐 것이며, 한편으로는 본인의 일로 생각하지 않을 수도 있을 것이다. 따라서 비록 자신의 다중역할 수행을 당연한 것으로 받아들이고 이에 대한 긍정적 태도 전략을 많이 사용한다 하더라도 이것이 일-가족 향상에 영향을 미칠 만큼 유효하지는 않다고 할 수 있다. 그러나 아내의 경우에는 다중역할을 수행하면서 겪는 갈등과 어려움 속에서도 동시에 전업주부들이 하지 않는 일을 하고 있다는 긍지나 자신감, 소득획득 등 물리적·정서적 측면에서 만족과 성취를 얻는 향상을 경험(김옥선·김효선, 2010; 노성숙 외, 2012)하기 때문에 자신의 다중역할에 대해 긍정적 태도 전략을 많이 사용할수록 일-가족 향상감은 높을 수밖에 없어 나타난 결과로 생각된다.

또 아내는 남편이 계획·관리기술 전략을 많이 사용한다고 지각할수록, 남편은 아내가 계획·관리

기술 전략을 많이 사용한다고 지각할수록 가족→일 향상감이 높았다. 계획·관리기술 전략은 일과 가족생활에서의 역할과 책임을 수행하기 위해 보다 유연해지고, 일과 가족생활을 분리시키고, 시간을 조정·계획·관리하는 전략이므로 배우자가 이 전략을 많이 사용하는 것은 그 자체로서 또 다른 배우자에게는 자신이 계획·관리기술 전략을 사용하는 것과는 별개로 가족생활을 영위하는데 긍정적인 관리자원이 되기 때문에 나타난 결과로 생각된다. 그리고 남편의 경우 직업적 조정 전략을 적게 사용할수록 가족→일 향상이 높게 나타났는데, 이 결과는 한편으로는 남편이 직업적 조정 전략을 많이 사용할수록 가족→일 향상이 낮음을 의미한다. 가정보다는 일의 영역이 여전히 우선시 되는 남편들이 가정생활로 인해 근로시간이나 일의 강도를 줄이거나 이직을 하는 등의 직업적 조정 전략을 사용한다는 것은 궁여지책의 최후의 선택이라고 할 만큼 일과 가족생활을 양립하는 것이 어렵다는 것을 의미한다. 따라서 본 연구의 결과는 남편의 가족→일 향상을 높이기 위해서는 직업적 조정 전략을 적게 사용해야 한다는 것을 의미하는 것이 아니라 여전히 남편의 일은 가정생활로부터 영향을 받지 않아야 하며, 여성의 가정생활은 일로부터 영향을 받지 않아야 좋다는 성구분적인 인식을 반영하는 결과라고 하겠다.

본 연구결과를 통해 아내의 경우에는 다중역할에 대한 긍정적 태도 전략이 일-가족 향상에 매우 중요함을 알 수 있다. 이는 일에서의 남성의 역할은 주된 1차적 역할로 여기지만 여성에게 있어서는 가정에서의 역할을 1차적 역할로 간주하는 이데올로기가 여전히 존재함을 보여 주는 것이며, 맞벌이 가정의 아내는 스스로 자신의 역할수행에 대해 보다 긍정적 관점과 태도를 견지하면서 스스로를 격려할 필요가 있다고 하겠다. 또한 남편과 아내의 가족→일 향상에 있어 배우자의 계획·관리기술 전략이 공통적으로 영향을 미쳤는데 이는 배우자가 계획·관리기술 전략을 많이 사용하는 그

자체가 또 다른 배우자에게는 다중역할을 수행하는데 도움이 된다는 것을 의미하는 것이다. 즉 일-가족 향상을 높이기 위해서는 가정관리기술을 여성 뿐 아니라 남성들에게도 교육할 필요가 있다고 하겠다. 따라서 건강한 일-가족 양립을 위해서는 우선적으로는 성별 이데올로기를 타파하기 위한 가치교육이 학교교육에서부터 꾸준히 계속되어야 할 필요가 있다고 하겠다. 또 맞벌이 남성과 여성에게 일-가족 향상을 증가시키는데 도움이 되는 일-가족조정전략이 다른 것처럼 일-가족 양립을 위한 정책을 수립하고 이를 성공적으로 수행하기 위해서는 개인 근로자의 요구가 구체적으로 반영되어 개별 상황에 필요한 지원정책을 근로자 스스로 선택·사용할 수 있도록 하는 맞춤형 정책이 필요할 것으로 생각된다.

【참 고 문 헌】

- 1) 강이수(2009). 여성의 일가족에 대한 태도와 선택의 문제. 민주사회와 정책연구, 15, 237-274.
- 2) 강혜련·윤미자(2004). 여성관리자의 다중역할 몰입과 효과성에 관한 연구. 인사관리연구, 28(1), 55-85.
- 3) 강혜련·최서연(2001). 기혼여성 직장-가정 갈등의 예측변수와 결과변수에 관한 연구. 한국심리학회지 : 여성, 6(1), 23-42.
- 4) 김성경(2011). 기혼 취업여성의 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). 다중 역할의 상호향상 효과; 일-가정 영역 간 자원의 긍정적 전이에 관한 분석. 경영학연구, 39(2), 375-407.
- 7) 김주엽(2008). 직무특성과 일-가정 균형. 인적자

- 원개발연구, 11(1), 109-132.
- 8) 김진희 · 한경혜(2002). 남성과 여성의 일·가족 전이와 관련요인. 대한가정학회지, 40(11), 55-69.
 - 9) 김혜금(2010). 보육시설 유형과 이용시간에 따른 취업모의 취업에 대한 태도 및 보육서비스 질에 대한 인식. 대한가정학회지, 48(7), 111-118.
 - 10) 노성숙 · 한영주 · 유성경(2012). 한국에서 ‘워킹맘’으로 살아가기 - 직장인업마의 다중역할 경험에 대한 현상학적 연구. 한국심리학회지 : 상담 및 심리치료, 24(2), 365-395.
 - 11) 박예송 · 박지혜(2013). 일-생활 균형(Work-life balance)에 관한 국내 연구 동향 : 2000년 이후 학술논문을 중심으로. HRD 연구, 15(1), 1-29.
 - 12) 서종수(2016). 일-가족상호작용이 행복에 미치는 영향 : 일-가족향상과 가족-일향상을 중심으로. 한국가족복지학, 21(2), 277-299.
 - 13) 송다영 · 장수정 · 김은지(2010). 일가족양립갈등에 영향을 미치는 요인분석: 직장내 지원과 가족지원의 영향력을 중심으로. 사회복지정책, 37(3), 27-52.
 - 14) 원숙연 · 박지원(2009). 사회적 지원이 일-가족 갈등 및 일-가족 촉진에 미치는 영향 : 남녀간의 인식차이를 중심으로. 여성학논집, 26(2), 3-32.
 - 15) 이은희(2000). 일-가족 갈등의 통합적인 모형: 유입, 교차, 조절효과의 공변량 구조분석. 전남대학교 대학원 박사학위논문.
 - 16) 이재림 · 손서희(2013). 미취학 자녀를 둔 맞벌이 여성의 일-가족 갈등 : 직장 및 자녀양육 관련 자원과 지각을 중심으로. 한국가족관계학회지, 18(1), 93-114.
 - 17) 이지영 · 정대용(2007). 여성관리자의 다중역할몰입이 심리적 안녕감과 관리능력에 미치는 영향과 갈등관리전략의 조절효과. 중소기업연구, 29(2), 147-171.
 - 18) 장윤옥 · 정서린(2013). 유자녀 맞벌이 부부의 다차원적 일-가족 전이 척도 개발. 한국가족자원경영학회지, 17(3), 59-79.
 - 19) 장윤옥 · 정서린(2014). 유자녀 맞벌이 부부의 일-가족 전이과정과 전이발생영역. 한국가정관리학회지, 32(5), 145-161.
 - 20) 장윤옥 · 정서린(2016). 맞벌이 부부의 일-가족 부정적 전이에 영향을 미치는 가족 및 직업관련 변수. 한국가정관리학회지, 34(2), 65-83.
 - 21) 전방지 · 한미라(2008). 콘텐츠 비즈니스 여성 기업인의 일/가족 역할갈등과 조정 전략. 한국콘텐츠학회논문지, 8(9), 150-165.
 - 22) 전서영 · 박정운 · 김양희(2008). 기혼 남녀의 일-가족 갈등에 따른 가족건강성의 차이에 관한 연구. 한국가족자원경영학회지, 12(3), 59-79.
 - 23) 정영금(2005). 기혼취업여성의 일-가족 갈등과 여파에 관한 연구. 한국가정관리학회지, 23(4), 113-122.
 - 24) 정영금(2006). 일-가족 균형의 촉진요인 분석 및 교육내용 개발. 한국가정관리학회지, 24(6), 131-145.
 - 25) 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.
 - 26) 통계청(2014). 2013년 맞벌이 가구 현황. 서울 : 통계청.
 - 27) 통계청(2016). 2015년 맞벌이 가구 현황. 서울 : 통계청.
 - 28) 한경혜 · 김진희(2003). 일·가족 상호작용에서의 성별 차이 - 전이 개념을 중심으로. 한국사회학, 37(3), 57-83.
 - 29) 한영주 · 박지아 · 손난희(2013). 기혼 취업모의 일-가족 갈등과 일-가족 향상의 관계 : 대처 방식 배우자 지지의 조절효과. 상담학연구, 14(2), 1443-1468.
 - 30) 한지숙 · 유계숙(2007). 기혼근로자의 성역할 태도와 일-가족 지향성이 일-가족 갈등/촉진

- 및 가족친화제도 이용에 미치는 영향. 한국가정관리학회지, 25(5), 143-166.
- 31) 황혜원 · 신정이(2009). 자녀를 둔 맞벌이 부부의 역할갈등과 삶의 질에 관한 연구. 한국가족복지학, 14(1), 45-71.
- 32) Becker, P. E. & Moen, P.(1999). Scaling back: Dual-earner couples' work-family strategies. *Journal of Marriage and Family*, 61(4), 995-1007.
- 33) Brisbois, R. M.(2002). A Multidimensional Assessment of Work Family Spillover. Unpublished dissertation of M. B. A. Carleton University.
- 34) Byron, K.(2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational behavior*, 67(2), 169-198.
- 35) 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.
- 36) 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.
- 37) Demerouti, E. & Geurts, S.(2004). Toward a typology of work-home interaction. *Community, Work & Family*, 7(3), 285-309.
- 38) 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
- 39) Frone, M. R.(2003). Work-family balance. In Quick, J.G., & Tetrick, L. E.(Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology*(p. 143-162). Washington, DC: APA.
- 40) Ganginis, D. P.(2011). Work-Family Experiences Among Employed Mothers. Unpublished dissertation of Ph. D. The University of Maryland.
- 41) 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.
- 42) Grzywacz, J. G. & Bass, B. L.(2003). Work, family, and mental health: Testing different models of work-family fit. *Journal of Marriage and Family*, 65(1), 248 - 261.
- 43) Haddock, S. A., Zimmerman, T. S., Ziemba, S. J. & Current, L. R.(2001). Ten adaptive strategies for family and work balance : Advice from successful families. *Journal of Marital and Family Therapy*, 27, 445-458.
- 44) Hall, D. T.(1972). A model of coping with role conflict. The role behavior of college educated women. *Administrative Science Quarterly*, 17, 471-486. [Http://dx.doi.org/10.2307/2393827](http://dx.doi.org/10.2307/2393827).
- 45) Kim, Yojin(2007). Crossover and Spillover from Work to Family among Working Couples : Understanding Parents' Daily Emotions. Unpublished dissertation of Ph. D. The University of Chicago.
- 46) Kirchmeyer, C.(1993). Nonwork participation and work attitudes : A test of personal resources. *Human Relations*, 45, 775-795.
- 47) Kline, T. J. B.(2005). *Psychological Testing: A Practical Approach to Design and Evaluation*. CA: Sage
- 48) Matias, M. & Fontaine, A. M.(2014). *Managing*

- multiple roles : Development of the work-family conciliation strategies scale. Spanish Journal of Psychology, 17, e56, 1-11.
- 49) Moen, P. & Wethington, E.(1992). The concept of family adaptive strategies. Annual Review of Sociology, 18, 233-251.
- 50) Rothbard, N. P.(2001). Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles. Administrative Science Quarterly, 46(4), 655-684.
- 51) Rotondo, D. M. & Kincaid, J. F.(2008). Conflict, facilitation, and individual coping styles across the work and family domains. Journal of Managerial Psychology, 23(5), 484-506.
- 52) Shelton, I. L.(2006). Female entrepreneurs, work-family conflict, and venture performance : New Insight into the work-family interface. Journal of Small Business Management, 44(2), 285-297.
- 53) Skinner, D. A. & McCubbin, H. I.(1987). DECS: Dual-employed coping scales. In H. I. McCubbin & A. Thompson(Eds.), Family assessment inventories for research and practice. Madison: University of Wisconsin Madison.

- 투 고 일 : 2017년 3월 1일
- 심 사 일 : 2017년 3월 31일
- 게재 확정일 : 2017년 5월 12일