

## 육아기 맞벌이 남성의 일·가정 양립 경험

채화영 · 이기영  
서울대학교 소비자학과

## A Qualitative Study on Men's Experiences of Work-Life Balance: Focusing on Men in Dual-Income Families with Children under the Age of Six

Hwa Young Chae · Ki Young Lee

Department of Resource Management and Consumer Studies, Seoul National University, Seoul, Korea

## Abstract

This study aimed to examine Korean men's experiences of work-family balance in dual income families with children under six years of age. We focused on identifying the difficulty of balancing work and family considering their individual, social, and cultural conditions. The method was a qualitative study involving two in-depth interviews with each of 12 men, and analyzing the data through the grounded theory approach. From the results, a model of men's work-family experience was constructed. It demonstrates the central phenomena (difficulties of balancing), the causal conditions (lacking time for family, seeking support from the employer, and learning husband's roles insufficiently), the contextual conditions (remaining paternalism and changing husband's roles), the intervening conditions (workplace, childcare support, and wife characteristics), and strategies (help from relatives, utilizing daycare centers, controlling birth, managing work conditions, and using family polices). We clarify the overall picture of working and family life experiences, and also show how men deal with their problems in their circumstances by balancing working and family life. In conclusion, males have difficulty participating in family life autonomously because of having less decision-making power than the wife. Moreover, the great responsibilities of the breadwinner disturb the work-family balance. Men devote themselves to working to hold a job instead of spending time with their family. However, they ultimately value work-family balance with respect to 'keeping a peaceful family life'.

## Keywords

work life balance, dual-income family, grounded theory, qualitative research

Received: March 12, 2013  
Revised: May 24, 2013  
Accepted: May 27, 2013

This article is a part of Hwa Young Chae's doctoral dissertation in 2012. It was awarded as the best doctoral dissertation and shown as a poster presentation at the 65th Conference of Korean Home Economics Association in 2012.

## Corresponding Author:

Hwa Young Chae  
Department of Resource Management and Consumer Studies, Seoul National University, 1 Gwanak-ro, Gwanak-gu, Seoul 151-742, Korea  
Tel: +82-2-880-5702  
Fax: +82-2-871-2506  
E-mail: [purychae@gmail.com](mailto:purychae@gmail.com)

## 서론

균형 있는 일·가정 양립은 풍요로운 삶을 위해서 중요하다. 특히 생계부양 외에 가정에서 다른 역할이 부재했던 남성에게 일·가정 양립은 새롭게 적응해야 할 변화이다. 최근 일·가정 양립 연구가 증가하고 있는데, 기존 연구들은 여성의 일·가정 양립을 많이 다루고 있다. 남성 대상 연구는 단편적 성찰을 밝히는 정도에 그치고 있으며, 남성의 일·가정 양립에 대한 풍부한 논의가 이뤄지지 못했다. 남성 대상 연구의 대부분은 양육참여 효능 및 아버지 경험에 주목하였고, 남성이 겪는 양립의 어려움에 대한 연구는 부족하다. 따라서 남성의 일·가정 양립을 위한 실천적 제안을 위해서 양립의 어려움을 면밀히 연구할 필요가 있다.

최근 일·가정 양립 연구는 증가하고 있다. 취업여성의 일·가정 양립 어려움을 밝히고[17, 37],

해외의 일·가정 양립 지원 정책을 연구하거나[6], 일·가정 양립 제도의 도입과 활성화를 위한 연구가[20, 22] 주를 이루고 있다. 일·가정 양립 경험에 대한 연구는 역할 부담 및 갈등 등을 주제로 여성에게 주목한 것이 많다[23, 37]. 여성 취업 증가로 인해 여성이 감당하는 몫이 증가하면서 양립의 문제가 제기되었기 때문이다. 그러나 일·가정 양립은 여성만의 문제가 아니며 맞벌이 가정의 모든 구성원이 관여된다. 따라서 기존 여성 위주의 일·가정 양립 논의에서 확장하여 새로운 환경 적응이 필요한 남성에게 대한 연구가 필요하다.

남성과 여성은 직장가정에서 느끼는 어려움 정도가 다르며 [7, 32], 일·가정 양립에 대한 우울 정도와 생활만족이 상이하다 [14]. 일·가정 양립 경험의 성차는 분명하지만, 단순한 변수 비교를 통해서 남성의 양립 경험을 논의하기는 어렵다. 따라서 남성이 어떤 사회문화적 맥락에서 일·가정 양립의 어려움을 경험하고, 여성의 어려움과 어떻게 다른지를 구체적으로 밝힐 때 그들에 대한 깊이 있는 논의가 가능할 것이다.

가부장적 생계부양자 역할만 해 온 남성에게 일·가정 양립은 새롭게 적응해야 할 변화이다. 남성들은 경제적 불안과 장시간 근로로 인해 일·가정 양립 어려움을 겪고 있으며[15], 생계부양자 역할뿐만 아니라 친구 같은 아버지 역할을 기대 받고 있다[12]. 남성의 양육 참여 중요성과 아버지로서의 의미 있는 경험을 많은 연구에서 다루고 있지만[12, 30], 남성들이 겪는 일·가정 양립에 대한 어려움을 중점적으로 다룬 연구는 드물다.

따라서 본 연구는 육아기 맞벌이 가정에서 남성이 경험하는 일·가정 양립의 어려움을 밝히고 그들의 대응 전략을 밝히는 것을 목적으로 한다. 이로써 남성의 일·가정 양립 경험에 대한 총체적 이해를 높이고, 균형 있는 일·가정 양립을 위한 실천적 방안을 제시할 수 있다. 남성의 경험을 있는 그대로 연구하기 위해서 질적 연구 방법을 선택하였고, 양립 어려움과 관련된 개인적·사회적·문화적 맥락을 고려한 종합적 분석을 위해서 근거 이론 분석방법을 채택하였다.

## 선행 연구 고찰

### 1. 남성의 일·가정 양립 어려움

남성은 역할 갈등으로 일·가정 양립 어려움을 겪고 있다. 역할 갈등은 역할 수행 과정에서 여러 요구가 동시에 존재하여 해결에 곤란을 느끼는 상태를 의미하며, 역할 기대와 수행간의 차이로 인해 느끼는 갈등이다[29]. 역할 갈등은 직장가정에서 다르

게 발생하며, 일-가족 갈등은 직장 역할 때문에 가족 역할 수행이 어려운 경우를 의미하며, 가족-일 갈등은 가정생활 때문에 직장 역할 수행이 어려운 경우를 의미한다[25]. 이처럼 직장가정에서 요구되는 역할이 충돌하여 일·가정 양립 어려움이 발생한다[7, 31, 32].

그러나 남성은 시간갈등이 높은 수준으로 나타났지만, 직무몰입에 영향을 주지 않았으며[31], 일·가정 양립 갈등이 가정생활 만족과 관련이 없거나[8], 남성의 역할 갈등에 대한 뚜렷한 증거를 발견할 수 없었다는 연구도 있다[21]. 이처럼 역할 갈등은 일·가정 양립 어려움으로 작용하지만[31, 32], 남성의 일·가정 양립 어려움을 설명하는데 한계가 있으며, 이에 대한 좀 더 세밀한 연구가 필요하다.

두 번째 남성의 일·가정 양립 어려움은 양육스트레스와 아버지 역할 부담이다. 양육스트레스는 양육으로 인한 심리적·정서적 부담을 의미하며, 남성들은 '아이로부터 해방되고 싶다'거나 '아이를 가지면 정신적으로 자유롭지 못하고' [12], '끝없는 고통의 실체를 목격' 하고 있었다[11]. 아버지 역할의 어려움은 경제적 불안과 직장의 과도한 스트레스, 장시간 근로 및 잦은 회식으로 인한 늦은 귀가 등이 주된 원인으로 나타났다[15]. 남성의 연령에 따라 아버지 역할의 어려움 요인이 다르게 나타났는데, 젊은 남성은 경제 환경이나 근로환경과 같은 구조적 원인을 아버지 역할의 장애 요인으로 인식하고, 중년 남성들은 전통적 가부장 의식 때문에 부성 실천이 어려웠다[12].

남성의 일·가정 양립 어려움은 여성과 상이하다. 맞벌이 남성은 '직장역할 갈등'이 여성보다 높고, 맞벌이 여성은 '가정역할 갈등'과 '부모역할 갈등'이 남성보다 높았다[7]. 맞벌이 남성은 직업만족이 낮을수록, 배우자의 지지가 낮을수록, 가정생활 갈등이 높을수록 우울감이 높고, 맞벌이 여성은 가정생활 갈등이 높을수록, 직업 만족이 낮을수록, 배우자의 지지가 낮을수록 우울감이 높았다[14]. 일·가정 양립 경험의 성별 차이는 가정과 직장 영역의 비중이 상이한 것에서 비롯된다고 볼 수 있다. 남성은 직장이 중요한 영역이므로 직장의 어려움을 더 크게 인식하고, 낮은 직업만족이 우울의 주요한 요인으로 작용한 반면, 여성은 가정의 의무와 책임으로 인한 어려움이 더 크고, 가정생활의 어려움이 우울을 높였다.

일·가정 양립 어려움을 증가시키고 감소시키는 요인은 직장문화와 일·가정양립제도 등이다. 직장상사와 동료의 정서적 지원과 조직풍토 등의 직장문화가 일·가정 양립을 위한 중요한 직장 조건이며[23, 38], 가정생활 참여를 허용하는 직장문화가 근로자의 일·가정 양립 갈등을 감소시키고, 경직된 조직문화는 일·

가정양립제도 이용에 부정적 영향을 미쳤다[36, 38]. 직장의 가족 담당 관리자는 근로자의 일·가정 양립에 중요한 영향을 주고, 가족친화 직장환경과 배우자의 지원이 있을 때 근로자의 일·가정 양립이 긍정적으로 발현되었다[3].

정부가 장려하는 육아휴직 및 유연근무제 등 일·가정양립제도의 활용은 일·가정 양립에 긍정적 영향을 준다[6, 20, 22]. 그러나 일·가정양립정책이 근로자의 생활 만족을 상승시킨 연구가 있는 반면[19, 37], 일·가족 양립 갈등을 감소시키지 못한 연구 결과도 있다[32, 35]. 이러한 일·가정양립제도의 엇갈린 결과는 일·가정 양립에 대한 경험과 제도의 관계를 보다 구체적으로 살펴볼 필요를 제기한다.

## 2. 남성의 일·가정 양립 전략

일·가정 양립의 대응 방안은 크게 직장 지원과 가족 지원으로 볼 수 있는데, 여성과 달리 남성은 가족을 활용한 전략을 주로 사용하였다.

맞벌이 여성은 동료와 상사의 심리적 지원 등과 같은 직장문화와 가족의 역할을 분담하는 가족 지원이 모두 일·가족 양립의 갈등 완화에 영향을 주었고[32], 직업 만족, 사회적 지지, 배우자 지지가 높을수록 생활만족이 높았다[14]. 그러나 맞벌이 남성은 가족 지원만이 일·가족 양립 갈등을 완화시켰고[32], 배우자 지지가 생활만족도에 큰 영향력을 보였다[14]. 이를 통해 남성은 배우자 및 가족의 지지가 일·가정 양립의 어려움을 해소하고, 여성은 직장에서의 만족감과 직장 지원이 중요함을 알 수 있다.

그러나 남성이 일·가정 양립 어려움을 배우자와 가족지원에만 의존하는 것은 가족의 부담을 증가시키고 맞벌이 가정의 더 큰 어려움을 발생시키므로 지속적 양립을 위한 해결책이 되지 못한다. 따라서 남성의 전략으로 매우 미흡한 직장 지원 및 일·가정 양립제도에 대해 남성이 어떤 경험을 하는지 살펴보는 것이 필요하며, 이는 향후 남성의 일·가정 양립을 위한 실천 방안과 직장 문화 및 제도 개선을 위해서 매우 중요하다.

선행 연구를 통해서 남성의 일·가정 양립 어려움과 전략을 살펴본다. 기존 연구는 맞벌이 가정을 연구하여 성차를 밝히거나 여성의 어려움을 그대로 적용하여 연구하는 바람에 남성의 생활 만족과 관련성을 발견하지 못하거나, 아버지 역할에 주목하여 남성의 일·가정 양립 경험을 포괄적으로 설명하는데 한계가 있었다. 남편으로서 경험과 직장생활은 남성의 일·가정 양립 경험에 어떻게 위치하는지, 양립의 어려움은 구체적으로 무엇인지 논의되지 못했다. 대응 전략은 성차를 밝히는데 주목하였고, 어떤 맥락 속에서 남성이 어떤 전략을 취하는지에 대한 상호작용을 보여

주지 못했다. 따라서 본 연구는 남성 내부자적 관점에서 양립의 어려움과 대응 전략을 구체적으로 밝히고 이를 둘러싸고 있는 개인적·사회적 상황과의 관계를 밝혀서 남성의 일·가정 양립 경험을 총체적으로 조명하고자 한다.

## 연구방법

### 1. 연구문제

본 연구는 육아기 맞벌이 남성들이 경험하는 일·가정 양립의 어려움이 무엇인지를 규명하고, 이를 둘러싸고 있는 개인적·사회적·문화적 상황을 밝혀서 육아기 맞벌이 남성의 일·가정 양립 경험을 최대한 포괄적이고 면밀히 기술하는 것이 목적이다. 근거이론 분석을 통해서 일·가정 양립의 어려움을 둘러싸고 있는 다양한 상황적 조건과 대응 전략을 밝히고, 육아기 맞벌이 남성의 일·가정 양립 경험의 이론적 모형을 구축하고자 한다. 본 연구 목적을 달성하기 위한 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1. 육아기 맞벌이 남성이 경험하는 일·가정 양립의 어려움은 무엇인가?

연구문제 2. 육아기 맞벌이 남성은 이를 어떻게 해결하는가?

### 2. 연구방법

육아기 맞벌이 남성의 일·가정 양립 경험을 다양한 상황 속에서 어려움을 해결하는 상호과정을 분석하기 위해서 질적 연구 중 하나인 근거이론(grounded theory approach)방법으로 수행하였다. 근거이론은 체계적이고 분석적 절차를 가지며, 특정 주제에 대한 과정과 상호작용을 설명하는데 유용하다[33].

#### 1) 연구 참여자 선정

연구 참여자는 서울 및 수도권 지역에 거주하고, 맞벌이 가정의 만 6세 이하 미취학 자녀가 있는 남성 12명이다. 서울 및 수도권 지역 거주 대상으로 제한하여 반복 면접의 용이성을 높였고, 가정의 형태는 맞벌이 가정이며 가족생활주기는 육아기로 한정했다.

만 6세 이하의 미취학 아동이 있는 맞벌이 가정으로 제한한 이유는 이 시기가 남성의 가정생활 참여 요구가 증가하여 양립 어려움이 시작되고, 직장가정의 요구가 가장 첨예하게 대립하는 시기이기 때문이다[4, 20]. 연구 참여자는 부부 모두 주 40시간 이상 근무의 전업이 있는 경우이며, 노동시간의 조직 방식과 규칙에 따라 일·가정 양립 양상이 달라지므로[6], 직종을 사무직으로 제한하여 표집을 하였다.

Table 1. Sociodemographic Information of Participants

P	Age (birth year)	Children's gender & age (yr)	Occupation (yr)	Education	Duration of marriage (yr)	Wife's age	Wife's occupation (yr)	Wife's education	Income <sup>a)</sup>
A	41 (1971)	M, 2	Researcher (7)	Doctorate	4	38	Social worker (7)	Master	P: 450 W: 260
B	35 (1977)	F, 3	Trading agent (8)	Bachelor	6	33	Hotel officer (9)	Bachelor	P: 300 W: 180
C	37 (1975)	F, 3 F, 1	Researcher (8)	Master	5	33	CPA (5)	Bachelor	P: 380 W: 400
D	43 (1969)	F, 4	Researcher (17)	Bachelor	7	32	Kindergarten teacher (3)	Bachelor	P: 380 W: 120
E	42 (1970)	M, 6 mo	Advertising agent (15)	Master	7	32	Advertising agent (7)	Master	P: 500 W: 350
F	40 (1972)	F, 7 F, 5	Civil engineer (14)	Master	11	39	Hospital officer (14)	Associate degree	P: 340 W: 280
G	37 (1975)	F, 3 F, 1	Industry designer (8)	Master	6	34	Industry designer (7)	Bachelor	P: 400 W: 350
H	36 (1976)	M, 4 M, 7 mo	Industry designer (8)	Master	5	33	Industry designer (6)	Bachelor	P: 360 W: 330
I	39 (1973)	M, 4	NGO officer (10)	Bachelor	5	39	Social worker (10)	Master	P: 250 W: 250
J	36 (1976)	F, 1	Banker (10)	Bachelor	2	33	Web designer (6)	Associate degree	P: 600 W: 250
K	36 (1976)	M, 2	Public official (6)	Bachelor	5	33	Public official (5)	Bachelor	P: 250 W: 240
L	39 (1973)	M, 2 M, 1 mo	Social worker (6)	Doctorate	4	33	Social worker (6)	Bachelor	P: 260 W: 190

P, participant; W, wife of participant.

<sup>a)</sup>Unit, 10,000 Korean Won.

연구 참여자의 사회인구학 정보는 Table 1과 같다. 연구에 참여한 육아기 맞벌이 남성들은 대체로 1970년대 출생한 세대이며, 교육수준은 대졸 이상이며, 직장경력은 평균 9.75년이고, 소득수준은 300만원 미만 3명, 300-400만원 미만 5명, 400-500만원 미만 2명, 500만원 이상이 2명으로 비교적 다양했다. 자녀 연령은 생후 1개월부터 만 7세까지 다양하게 분포되어 있으며, 두 자녀를 둔 남성은 5명이다.

## 2) 자료 수집

자료 수집은 2011년 6월부터 11월까지 약 6개월 동안 이루어졌고, 반구조화 가이드 면접과 개방 면접으로 이루어졌다. 첫 번째 반구조화 면접은 질문목록을 통한 면접 방식으로 공통적 질문을 누락하지 않는 장점이 있다[18]. 질문목록은 일상생활, 가정생활, 가족관계, 직장생활의 경험과 어려움에 대한 질문으로 구성

하였다. 추가로 생활시간일지를 면접도구로 사용하여 평일과 주말의 일상생활을 연구 참여자가 직접 작성하게 하였고, 작성 중에 자연스럽게 현재의 가정생활과 직장생활에 대한 대화를 이끌어 갔다.

두 번째 개방 면접을 통해서 연구 참여자가 스스로 이야기할 수 있고, 적극적으로 자신의 생각을 표현하게 함으로써[18] 심층적인 내적 요구와 개인적·사회적 상황에 대한 정보, 개인적 감정, 의견 및 생각에 대한 정보를 수집했다.

연구 참여자의 동의서를 받아서 모든 면접을 녹음하였고, 녹음된 내용을 모두 전사하였다. 분석 자료는 녹취 파일과 전사 자료뿐만 아니라, 현장에서 직접 연구자가 정리한 현장 메모와 면접이 끝난 후 작성한 정리록을 포함했다. 현장 메모는 연구 참여자의 서술 내용과 현장에서 발생한 상황에 대한 연구자의 해석을 작성하였다. 면접이 끝난 후 작성한 정리록은 면접 날짜와 시간, 연

구 참여자의 개인정보를 기록하고 연구 참여자의 구술을 주제별로 정리하고, 연구자 해석을 덧붙이고, 다음 면접을 위한 의문 사항이나 추가 질문을 기록했다.

### 3) 자료 분석

자료 분석은 근거이론에 따라서 개방코딩, 축코딩, 선택코딩의 과정으로 수행하였다[33, 34]. 첫째, 개방코딩을 통해서 자료를 분절하고 자료의 의미를 밝혀서 개념을 만들고, 개념을 범주화했다. 범주는 현상을 대표하며 연구자의 관점과 연구의 초점, 연구의 맥락을 고려하여 명명했다. 둘째, 축코딩을 통해 범주들의 관계를 밝히고, 모형을 도출하였다. 중심현상을 기준으로 인과적 조건, 맥락적 조건, 중재적 조건, 전략, 결과를 도출함으로써 현상을 둘러싸고 있는 전후관계를 분석했다. 셋째, 선택코딩을 통해 핵심범주를 발굴하여 이론을 통합하고, 이야기 구축을 통해서 이론을 정교화하였다. 이야기 구축은 모형으로부터 도출된 사례이므로 많은 사람들에게 적용 가능하며 동시에 모든 연구 사례들과 연관된다[34].

자료 분석 후, 연구의 타당도를 위해서 분석된 잠정적 결과 자료를 연구 참여자들에게 이메일로 발송하여 내용이 타당한지를 검토하는 ‘참여자 점검(member checks)’을[26] 실시하였고, 동료연구자에 의한 비평을 통해서 연구의 방법적, 해석적, 절차적 오류를 줄이는 ‘동료 검증(peer debriefing)’을[18] 통해서 연구의 타당도를 높였다.

## 연구결과

### 1. 개방 코딩

일·가정 양립 경험의 분석 결과, 개방코딩을 통해 Table 2와 같이 99개의 개념과 34개의 하위범주, 16개의 범주를 도출하였다.

### 2. 축코딩

축코딩을 통해서 육아기 맞벌이 남성의 일·가정 양립 경험의 범주 간 관계를 밝히고 모형을 산출하였다. Strauss와 Corbin [33, 34]의 패러다임 모형을 이용하여, 중심현상과 이를 둘러싸고 있는 인과적 조건, 맥락적 조건, 중재적 조건을 찾고, 육아기 맞벌이 남성들의 전략과 결과를 Figure 1과 같이 도출하였다.

#### 1) 육아기 맞벌이 남성의 일·가정 양립 어려움

육아기 맞벌이 남성은 주도적으로 가정생활에 참여하기 어렵

고, 직장에서는 업무 몰입의 방해와 성취의 어려움을 겪고 있었다.

가정생활에서 연구 참여자들은 부부의 역할 분담과 의사결정 권한이 적고, 아내의 요구와 표준을 충족시키기 어려워했으며, 가정에서 남편으로서의 위치가 축소되어 가정생활에서 주도적 역할을 못하고 있었다.

자녀의 양육과 훈육에 대한 아내의 통제를 받으며 연구 참여자들은 수동적 모습을 보였으며, 가정 내 의사결정도 아내 주도적으로 이루어지는 경우가 많았다. 특히 양육 및 교육 관련 의사결정을 아내가 도맡아 하면서 아내의 지출 권한이 자연스럽게 높아졌다. 육아와 가사노동에 대한 요구와 표준을 부부가 함께 조정하지 않고 아내의 지시에 의해서 연구 참여자들이 수행했고, 결과를 평가받았다. 연구 참여자들은 여가활동도 아내의 심리적 상황에 따라 선택적으로 결정했다. 이러한 가정에서의 권한 불균형은 부부 간 합리적인 역할 분담을 방해하며, 연구 참여자들이 자율적이고 주도적으로 가정생활에 참여하는 것을 방해했다.

직장에서 육아기 맞벌이 남성들은 자녀에 대한 걱정과 퇴근 후 일정 조정, 아내와의 시간 조정 등에 대한 고민으로 업무 몰입에 어려움을 겪었다. 더불어 가정생활의 요구와 사회적 성취 간의 갈등 때문에 직장에서의 성취에 어려움을 겪고 있으며, 가정적 남편에 대한 사회적 시선의 부담을 느끼고 있었다.

이와 같이 육아기 맞벌이 남성들은 가정에서 권한 축소와 심리적 위축감을 경험하고 있고, 이는 일·가정 양립의 어려움으로 작용했다. 이들은 직장 동료나 상사에게 자신의 가정 내 역할에 대해 말하기를 원치 않으며 가정에서의 요구는 직장에서 업무 몰입을 방해하고, 사회적 성취를 어렵게 했다.

#### 2) 일·가정 양립 어려움의 인과적·맥락적·중재적 조건

##### (1) 인과적 조건

인과적 조건은 중심현상의 원인이 되는 요인이다[33]. 인과적 조건은 절대적 시간의 부족과 일·가정 양립을 위한 직장기반 부족, 현대적 남편상에 대한 학습 부족으로 나타났다.

연구 참여자들은 잦은 야근과 회식, 주말출근을 하였고, 집에서 업무도 하곤 했다. 장시간 근무는 평일 저녁에 가정에서 보내는 시간을 줄였고, 이로 인한 피로감은 주말까지 영향을 미쳐서 가정생활에 부정적으로 작용하였다. 또한 육아기에 양육지원자를 찾아 이사한 경우가 많았는데, 원거리 출퇴근도 가정생활의 짐중을 방해했다.

‘조직을 위해서 개인이 희생해야 하는 회사 분위기’ 속에서 육아는 개인사정으로 취급되었고, ‘회식도 업무의 연장선’으로 인식되어 일과 조직 중심의 경직된 직장문화는 여전했다. 정부가

**Table 2.** Categorizing the Work-Family Experience for Men

Concept	Sub-category	Category
<ul style="list-style-type: none"> <li>· No power of dividing household chores</li> <li>· Reduction of decision-making authority</li> <li>· Difficulties of meeting the wives needs</li> <li>· Diminution of patriarch authority</li> <li>· Difficulties of devoting to work</li> <li>· Difficulties of achieving goals at work</li> <li>· Prejudices of family-friendly husbands</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Difficulty of autonomous participation in family</li> <li>Difficulty of achievement at work</li> </ul>	Difficulties of balancing work & family
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Overworking and business dinner</li> <li>· Working on weekends</li> <li>· Working at home on weekdays</li> <li>· Moving in search for childcare</li> <li>· Lack of time for family due to long commute</li> <li>· Tiredness of long commute</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Working long hours</li> <li>Commuting long distances</li> </ul>	Lacking time for family
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Culture of sacrificing individuals for firms</li> <li>· Childcare as personal affair</li> <li>· Negative evaluation for leaving work on time</li> <li>· Social parties regarding as business</li> <li>· Benefits for maternal workers</li> <li>· Working passed to men from beneficiaries</li> <li>· Lack of family policies at firm</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Having a job-oriented culture of firm</li> <li>Lacking family polices for men</li> </ul>	Seeking support from company for balancing work and family
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Inapplicable bypass roles to modern family</li> <li>· A wide range of new husband models</li> </ul>	Seeking suitable role models	Learning husband roles insufficiently
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Differences in the standard between couples</li> <li>· No accurate rules for allocation of housework</li> </ul>	Being ambiguous division of housework for couples	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Full responsibility of supporting family</li> <li>· Required roles as a breadwinner unlikely for women</li> <li>· Social status as working men</li> <li>· Concerns for children's emotional development</li> <li>· Deficiencies in relatives caring for children</li> <li>· Worriment about the quality of relatives' care</li> <li>· Women's maternal love</li> <li>· A need to take charge of child's education</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Holding to the breadwinner</li> <li>Expecting maternal instinct from wife</li> </ul>	Remaining paternalism
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Realization of the importance of fatherhood</li> <li>· Positive effects of father involvement</li> <li>· No respect for workaholic father model</li> <li>· Value of relationship with child in early childhood</li> <li>· Reasonable sharing of household with working wife</li> <li>· Unfairness of wife's full responsibilities for family</li> <li>· Social accounting for family-friendly men</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Increasing needs for sharing childcare</li> <li>Increasing needs for sharing household duties</li> </ul>	Changing the role of husbands
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Core or support departments</li> <li>· Guarantee retirement age or early retirement</li> <li>· Introduction of family policies</li> <li>· Application of family policies</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Job duties</li> <li>Benefits (family policies)</li> </ul>	Workplace characteristics
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Dissimilar involvement depending on relatives</li> <li>· Relationship between wife and relatives</li> <li>· Proper time to send child to childcare center</li> <li>· Matters to be attended in selecting child care centers</li> <li>· Advantages of full time day care centers</li> <li>· Disadvantages of care centers in the firm</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Relatives conditions</li> <li>Daycare centers</li> </ul>	Childcare support' s characteristics

Table 2. Categorizing the Work-Family Experience for Men (continued)

Concept	Sub-category	Category
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Wife's unwanted sacrifice for children</li> <li>· Wife's fear of no progress in life</li> <li>· Facing difficulties as working parents</li> <li>· Wife's needs for her space</li> <li>· Wife's job identity</li> <li>· Wife's goal-oriented attitude</li> <li>· Financial motivation of working</li> <li>· Limitation of keeping a job</li> <li>· Barriers of recruiting after unemployment from childcare</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wife's gender consciousness</li> <li>Wife's goal perspective</li> <li>Wife's job security</li> </ul>	Wife's characteristics
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Saving time for picking up children</li> <li>· Flexibility of time for picking up children</li> <li>· Convenience of substitutes during emergency</li> <li>· Need of a reliable childcare</li> <li>· Households with the help of relatives</li> <li>· Financial assistance to relatives</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Having flexible time</li> <li>Having strong trust</li> </ul>	Help from relatives
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Unable to care children</li> <li>· No helper for childcare</li> <li>· Less burden on childcare to relatives</li> <li>· Saving money using public care center</li> <li>· Close to home from the care center</li> <li>· Improvement on meal habits and arrangement</li> <li>· Socializing with friends regarding children</li> <li>· Opportunities to have various activities</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sharing burden for career</li> <li>Saving time &amp; cost</li> <li>Socializing children</li> </ul>	Utilizing daycare center
<ul style="list-style-type: none"> <li>· The renunciation of new baby due to financing</li> <li>· Delay having baby due to wife's employment</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reducing care expenses</li> <li>Keeping wife's career</li> </ul>	Controlling birth
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Leaving the office on time</li> <li>· Avoiding unnecessary social parties</li> <li>· Move to less busy department</li> <li>· Wish wife to move to a less busy department</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reducing work</li> <li>Retaining family hours</li> </ul>	Managing work conditions
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Negotiation pickup time with wife</li> <li>· Flexible workplace systems</li> <li>· Less household by wife's maternal break</li> <li>· Concerns caring after maternal break</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gaining time for family</li> </ul>	Using family policies
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Efforts to communicate with wife</li> <li>· Consideration for tired wife</li> <li>· Meeting wife's needs</li> <li>· Wife's easy dissatisfaction</li> <li>· Joy of fatherhood</li> <li>· Relationships with children</li> <li>· Building a view on childrearing</li> <li>· Responsibility as a father</li> <li>· Expectation for child education</li> <li>· Lack of private time</li> <li>· Pressure for various roles</li> <li>· Conflicts between wife and parents</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Keeping good relationship with wife</li> <li>Learning fatherhood</li> <li>Decreasing private time</li> </ul>	Trying to keep in good relationships with families
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Need of helper for childcare at home</li> <li>· Need of childrearing expenses from the government</li> <li>· Need of care center at the firm</li> <li>· Need of hospitals affiliated with firms</li> <li>· Expansion reliable childcare facilities</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Needing support for babysitters and childrearing costs</li> <li>Building infrastructure for childcare at the workplace</li> </ul>	Expecting government policies for childcare

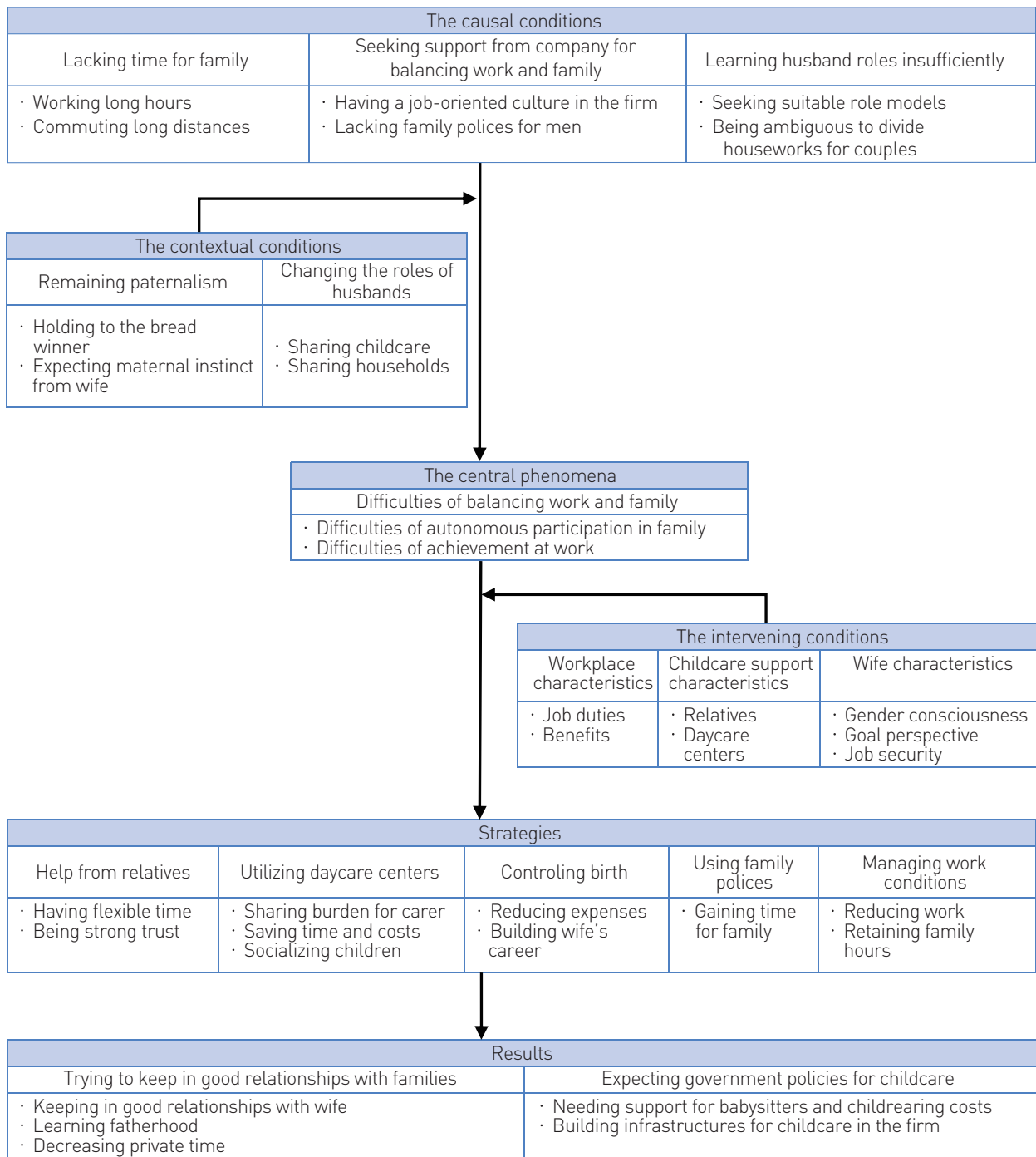


Figure 1. The model of work-family experience for men.

일·가정양립제도의 도입을 적극 권장하고 있지만, 연구 참여자들의 진술에 따르면 제도가 도입되지 않았거나 제도가 있더라도 여성 편의로 정책이 시행되었다. 여성의 제도 혜택으로 인한 업무 전가는 연구 참여자들의 야근을 야기했다. 육아기 맞벌이 남성은 여성에게 집중된 제도로 인해 '상대적인 박탈감'과 '역차별'을

느꼈다.

현대적 남편상에 대한 학습 부족은 육아기 맞벌이 남성의 일·가정 양립을 어렵게 하는 원인으로 나타났다. 연구 참여자들은 대체로 1970년대 출생한 세대이며, 이 시기는 산업화로 인해 남성은 경제활동을, 여성은 가정을 책임지는 사회적 규범이 일반적이



었다. 가부장적 이데올로기 속에서 성별 분업을 유지하는 부모와 함께 연구 참여자들은 어린 시절을 보냈다. 그러나 현재 맞벌이 생활에서 이들은 부모 세대의 역할 모델을 자신이 꾸린 가정에 적용할 수 없고, 과거에 어머니의 역할로 규정되었던 가사 및 육아 역할을 사회화할 기회가 없었다.

남성 집단 내에서 부부 역할 분담 격차가 큰 것도 역할분담의 적절한 모델을 제시하지 못하는데 일조했다. 아내들은 가정에 더 몰두하는 남성을 기준으로 연구 참여자를 비교했고, 연구 참여자들은 자신보다 집안일에 더 소홀한 사람이 많다는 것을 강조함으로써 각자의 맞벌이 부부의 역할 모델을 제시했다.

역할 분담의 표준이 부부간 상이했으며, 분담 기준이 모호하여 부부간 역할 모델이 불일치하였다. 구체적으로 자녀의 식사 질에 대한 표준, 자녀 위생에 대한 표준, 사교육의 정도에 대한 표준, 가사노동 순서와 질에 대한 표준 등이 부부간 상이했다. 역할 분담의 기준은 잘하는 사람이 하기, 빨리하는 사람이 하기, 힘센 사람이 하기, 시간 되는 사람이 하기, 누군가 하면 같은 시간에 하기 등이 상황에 따라 다르게 적용되었으며, 이는 부부 간 갈등을 일으키는 원인이 됐다.

인과적 조건을 정리하면, 육아기 맞벌이 남성은 양립을 위한 시간이 부족하고, 일·가정 양립을 위한 직장기반이 미비하고, 올바른 남편상에 대한 학습 부족 때문에 양립의 어려움을 겪고 있다. 이러한 결과는 시간·장소·역할을 아우르며 포괄적으로 육아기 맞벌이 남성의 일·가정 양립 어려움에 대한 원인을 제시했다.

(2) 맥락적 조건

맥락적 조건은 중심현상이 발생하게 되는 사회문화적 상황들을 의미하며[33], 가부장적 이데올로기의 잔존과 시대에 따른 남편상의 변화가 육아기 맞벌이 남성의 일·가정 양립 경험의 맥락적 조건으로 작용하였다.

가부장적 이데올로기는 남성 부양자 모델과 여성의 모성 역할 관념으로 연구 참여자들에게 남아있었다. 연구 참여자들은 아내의 취업은 선택이고 자신의 취업은 필수라고 인식했으며, 직장 지위를 통해 남자로서의 사회적 존재감을 확인하고자 했다. 더불어 육아기에 증가된 생활비 때문에 부양 부담을 직접적으로 느끼면서 생계부양자 책임감을 강화시켰다. 반면에 아내에게는 모성을 기대했다. 이들은 자녀는 엄마가 키우는 것이 좋다고 생각했으며, 친인척 돌봄의 한계를 지적했다. 자녀의 건강문제나 식습관, 학습 좌절, 바람직하지 않은 생활태도를 보면서 ‘아내가 길렀으면 그렇지 않았을 것’ 이라고 생각했다. ‘여성은 자녀에 대한 희생이 남자보다 더 크므로’ 최선의 양육자라고 여겼다. 특히 ‘자녀 교육이

중요해지는 시점’에서(연구 참여자에 의하면 초등학교 입학 후) 교육의 주요 책임자로서 아내의 역할을 기대했다.

가족생계부양에 대한 절대적 책임감은 직장에 몰입하여 상대적으로 가정생활을 소홀하게 하고, 아내의 모성 역할에 대한 기대감은 가정생활에서의 불균형적 역할 분담을 야기하여 일·가정 양립의 어려움을 가중시켰다.

두 번째 맥락적 조건은 시대 변화에 따른 올바른 남편상의 변화이다. 남성의 가정생활 참여에 대한 사회적 기대가 높아지면서 남편상이 변하고 있다. 기존의 가부장적 생활 방식에 대한 변화를 요구하며 남성들의 일·가정 양립을 압박했다. 연구 참여자들은 다양한 매체를 통해서 아버지의 양육 참여가 자녀의 인성 발달 및 학습 발달에 긍정적 영향을 미친다고 인식했다. 그리고 자신들의 원가족 경험을 상기하면서 가정에 소홀했던 자신의 아버지 모습과 ‘소원한 부자관계’를 돌이키면서 ‘그 시대에는 그럴 수밖에 없었지만’ 자신은 ‘답습하고 싶지 않다’고 했다.

종합하면, 맥락적 조건은 육아기 맞벌이 남성이 처한 사회적·문화적 맥락으로서 일·가정 양립 경험에 중요하게 작용했다. 연구 참여자들은 변화하는 남편상을 인식하지만, 내면화된 가부장적 이데올로기의 잔존으로 생활 변화에 어려움을 겪었다. 또한 남성의 일차적 역할인 필수적 생계활동에 몰입하는 동시에 육아와 가사에 대한 사회적 압력이 연구 참여자들의 어려움을 가중시켰다.

(3) 중재적 조건

중재적 조건은 전략에 영향을 미치는 광범위하고 구체적 상황이며, 인과적 조건이 현상에 미치는 영향을 증가 또는 감소시킨다 [33]. 중재적 조건은 일터의 특성, 양육지원체계의 특성, 아내의 특성으로 나타났다.

일터의 특성은 부서 특징과 정년보장 여부, 일·가정양립제도의 도입과 활용 정도에 따라 연구 참여자들의 가정생활의 몰입 정도가 달랐고, 일·가정 양립의 어려움의 정도가 상이했다.

핵심부서는 장시간 노동을 요구했고 잦은 야근과 주말 출근으로 양립의 어려움을 증가시켰다. 그러나 다른 한편으로 핵심부서에 일하는 연구 참여자들은 주말 출근을 통해 육아나 가사노동으로부터 벗어나기도 했다. 지원 부서에서 일하는 경우, 정시퇴근이 가능해서 상대적으로 많은 시간을 가정에서 보낼 수 있고, 가정을 위한 삶을 살고 있다고 스스로 평가하여 일·가정 양립의 어려움 정도가 낮았다. 그러나 아내보다 더 많은 가정의 책임과 역할을 수행하는 경우에는 양립의 어려움을 크게 느꼈다. 정년 보장이 되는 연구 참여자들은 상대적으로 업무 성과 부담이 적고, 가정에서 많은 시간을 보내며 일·가정 양립 어려움이 적었다. 반면에

정년퇴직이 보장되지 않는 일반 회사에 근무하는 연구 참여자들은 직장 성과가 중요하여 직장몰입도가 높고 가정에 투입할 시간은 부족하나, 가정에서 요구되는 역할은 여전히 존재하므로 일·가정 양립 어려움이 컸다.

직장에서의 일·가정양립제도의 활용 여부는 육아기 맞벌이 남성의 일·가정 양립의 어려움을 완화하는데 많은 도움이 되었다. 본 연구대상자들의 경우, 공공기관과 복지업계 종사자의 경우, 시차출퇴근제를 많이 활용했고, 연구 참여자의 아내들은 출산 휴가와 육아휴직을 많이 사용했는데, 6개월-1년 정도의 출산휴가와 육아휴직을 사용했다. 육아기 맞벌이 남성은 시차출퇴근제를 통해 아침에 자녀를 돌보았고, 아내가 제도를 활용할 경우, 양립 생활의 시간적·심리적 여유를 얻었다.

두 번째 중재적 조건은 양육지원체계의 특성이며, 친인척 돌봄의 특성과 시설 위탁의 특성으로 구성되었다. 친인척 돌봄의 경우는 우선 본가와 처가의 지원 형태가 다르게 나타났다. 본가 지원의 경우, 본가 부모님과 동거하는 반면에 처가 지원의 경우, 장모님만 연구 참여자의 집에 방문하거나 함께 살았고, 연구 참여자가족이 처가나 처형의 집 근처로 이사를 가서 아이를 맡기는 형태를 띠고 있었다. 이러한 거주 형태는 전통적 관념을 반영하며 부계 부모께 양육을 부탁하는 경우에 자연스럽게 부계확대가정을 형성하는 것을 알 수 있다.

양육지원자에 따라 연구 참여자들의 가사노동 참여가 상이했다. 본가 지원일 때 연구 참여자들은 가사노동에 적극 참여하였는데, 자신이 하지 않으면 가사노동이 부모님께 전가되고 나아가고 부갈등을 일으키는 단초가 될 수 있기 때문이다. 이 경우 가사노동분담은 남녀평등 이데올로기라기보다는 고부갈등을 줄이는 방안이었고, 화목한 가정생활을 유지하는 전략이었다. 반면에 장모님 지원을 받는 경우, 남성들은 가사노동에서 한결 자유로웠다. 일반적으로 식사준비를 비롯하여 가사노동의 전반을 장모님이 책임지고, 집안일을 장모님과 아내가 분담했으며, 연구 참여자는 육아를 거들고 있었다. 양육지원자와 동거하지 않는 경우, 식사는 평일과 주말 대부분을 외식으로 해결했고, 청소와 빨래는 주말에 몰아서 아내와 함께 분담하여 상대적으로 일·가정 양립의 어려움이 컸다.

양육지원체계에서 시설 위탁의 적당한 시기와 시설에 보낼 때 유의 사항, 보육시설의 등하교 시간 등의 조건들이 육아기 맞벌이 남성의 일·가정 양립 어려움에 영향을 주었다. 특히 자신과 아내의 퇴근 시간과 보육시설의 등하교 시간은 일·가정 양립 어려움 정도에 큰 영향을 미쳤다.

마지막 중재적 조건은 아내의 특성이며, 아내의 젠더 의식과

성취 지향, 직업 지위에 따라 일·가정 양립의 어려움과 전략이 다양하게 나타났다.

뚜렷한 직업 정체성과 사회적 성취를 즐기는 아내는 직장생활에 몰입했다. 아내가 '자녀만을 위한 삶을 원치 않거나', '자기 발전 없는 삶에 대한 두려움' 때문에 사회활동을 우선시 하고, '자녀 양육에 대한 손해를 감수' 하는 경우에 육아기 맞벌이 남성의 어려움은 증가했다. 아내의 평등적 젠더의식은 남편의 가정생활 참여에 대한 높은 기대를 가져오며 연구 참여자들을 힘들게 했다. 한편, 아내의 경제활동 유지 한계와 재취업 어려움은 불안정한 직업 지위를 보여주며, 양육의 경제적 부담이 클 때 연구 참여자들은 아내의 직장생활을 위한 지원을 아끼지 않았다.

세 가지 중재적 조건은 일·가정 양립의 어려움을 가중시키거나 완화시키는 작용을 하면서 동시에 전략에 영향을 주는 조건으로써 다차원적 요인이었다. 특히, 업무 특성은 연구 참여자들이 노동시간을 조절할 수 있는 현실적 변수였으며, 누구의 친인척을 활용하느냐에 따라 연구 참여자들의 전략이 달랐다. 아내의 특성은 육아기 맞벌이 남성의 일·가정 양립의 어려움을 증가시키거나, 양립의 어려움을 적극적으로 해소시키는 동인되기도 했다.

### 3) 일·가정 양립 전략과 결과

#### (1) 전략

전략은 중심현상에 대한 반응 행동을 의미하며[33], 육아기 맞벌이 남성은 일·가정 양립의 어려움을 해결하기 위해서 가정에서 친인척 활용, 보육시설 이용, 출산 조절 전략을 사용했고, 직장에서는 근무조건 조율과 일·가정양립제도를 활용했다.

친인척 활용은 자녀를 맡기고 찾는 시간을 절약시키고, 늦은 귀가에도 돌봄 시간을 연장할 수 있고, 갑작스러운 자녀의 위급 상황에도 대처가 용이한 장점이 있었다. '믿을 만한 사람에게 자녀를 맡길 수 있고', 양육뿐 만 아니라 가사노동도 함께 지원을 받을 수 있었다.

보육시설 이용은 친인척 양육자의 부담을 경감시키기 위해서 친인척 지원과 동시에 이루어지거나, 친인척 부재 시 활용되었다. 보육시설 이용은 시간과 비용을 절약시켜주고, 다양한 프로그램을 통한 교육과 자녀의 사회성 습득을 위해서 좋은 방법이었다. 다만 부족한 보육시설로 인해 선택권이 많지 않고, '안전하게 자녀를 맡길 수 있는 공신력 있는 기관'의 신뢰성 문제를 연구 참여자들은 지적했다.

출산을 지연하거나 둘째 자녀를 포기하는 출산 조절 전략이 사용되었다. 출산 조절 전략을 선택하는 직접적 이유는 양육 환경 조성 미비와 경제적 문제로 나타났는데, 이는 양립을 위한 절대적

시간 부족과 직장기반 부족 등의 인과적 요인이 복합적으로 작용한 결과였다.

회사에서 정시퇴근을 목표로 일하고, 불필요한 회식을 피함으로써 업무 부담을 경감시키는 근무 조건 조절 전략을 연구 참여자들은 사용했다. 연구 참여자가 업무가 적은 부서로 이동하거나 아내의 부서이동을 협의하여 가정 시간을 확보하였다. 특히 일터에서의 스트레스와 무리한 직장생활을 하는 경우, 가정에서 더 많은 시간을 보냈다. 그러나 직장에서 성취감과 만족감을 얻는 경우, 아내의 근무조건 조율을 통해서 일·가정 양립의 어려움을 감소시키려고 했다.

일·가정양립제도의 활용은 육아기 맞벌이 남성의 일·가정 양립의 어려움을 완화시키는 중요한 전략 중 하나였다. 그러나 제도가 모성 보호를 위한 출산과 육아에 집중되어 있어서 연구 참여자들이 직접 활용하기에 어려움이 많았다. 그나마 시차출퇴근제가 연구 참여자들이 가장 많이 활용한 제도였다. 남성을 위한 일·가정양립제도의 부재와 경직된 조직문화 속에서 제도의 선택권은 매우 제한적이었다.

## (2) 결과

결과는 전략을 활용한 결과이다[33]. 육아기 맞벌이 남성들은 일·가정 양립의 경험의 결과로 원만한 가족관계를 위해서 노력하였고, 정부의 다각적 지원을 기대했다. 연구 참여자들은 아내와 대화를 많이 하려고 노력하였고, 피곤한 아내를 배려하고, 아내의 요구를 가능한 수용하고, 불만을 해소시켜 아내와 원만한 관계를 유지했다. 이들은 자녀를 통해 기쁨을 느끼고 자녀와의 관계 형성을 통해서 가정에서 자신의 존재감을 확인했다. ‘자녀에게 다양한 경험의 기회를 주고 싶은’ 마음은 모든 연구 참여자들의 공통적 생각이었고, 자녀 교육에 대한 기대감을 보였다. 그러나 자신을 위한 시간이 없었고, 자신에게 주어진 여러 가지 역할을 소화하는데 부담을 느끼고 있었다. 연구 참여자들은 아내와 부모 사이에서 심리적 갈등을 겪거나, 부모 부양 대신 오히려 도움을 받는 것에 대한 아들로서의 죄송함이 드러났다.

연구 참여자들은 일·가정 양립의 문제를 가정에서 사적으로 해결하는 것에 한계를 느끼고 정부와 기업, 지역사회의 적극적 지원을 기대했다. 육아에 대한 인력과 비용 지원을 요구했으며, 일터의 양육지원체계 구축을 우선적 해결책으로 제시했다. 최근 제기된 보육 시설의 폭력과 유기 사태를 지적하며 믿을 수 있는 돌봄전문가 양성과 열악한 보육업계 종사자의 처우 개선을 지적하며, 안전한 보육시설을 요구했다. 위급하고 빈번하게 발생하는 자녀의 건강문제를 위해서 직장와 연계된 의료시설 서비스를 기대

했다.

## 3. 선택 코딩

마지막 분석 과정인 선택코딩은 이론을 통합시키고 정교화 하는 과정이다. 이 연구가 무엇에 관한 것인지를 알려주는 핵심범주를 찾고 이론을 통해 설정된 가설에서 타당한 이야기를 구축한다. 이야기 구축은 모형으로부터 도출된 사례이므로 많은 사람들에게 적용가능하며 동시에 모형은 연구 자료로부터 생성된 것이므로 연구의 모든 사례들과 연관되어 있다[34].

핵심범주의 도출은 여섯 가지 준거에 따라 도출된다. 여섯 가지 준거는 다른 범주와 쉽게 연결되고, 자료에 자주 등장하며, 자료의 변동을 잘 설명할 수 있으며, 이론의 단계적 진척을 보여주고, 분석 시 최대한 변동 허용하며, 이론을 함축하는 것이다[16, 33, 34]. 본 연구는 ‘일·가정 양립을 위한 균형 모색’이 핵심범주로 추출되었다. 육아기 맞벌이 남성의 일·가정 양립 경험은 ‘일·가정 양립의 균형 모색’으로 볼 수 있으며, 이는 육아기 맞벌이 남성이 처한 인과적 조건과 맥락적 조건 속에서 발생한 일·가정 양립의 어려움을 자신의 전략을 통해서 완화시키고, 지속적으로 화목한 가정생활을 유지하는 과정을 의미한다.

일·가정 양립은 직장와 가정에 모두 관여되는 경험이지만, 양립의 균형은 가정생활영역에 귀속되어 나타났다. 이는 가족과의 경험을 중시하는 가치관으로의 변화를 반영한다[30]. 연구 참여자들은 ‘월급이 나오니까 가정이 유지되므로’ 직장와 가정은 ‘떼려야 뗄 수 없는 관계’라며 일과 가정의 관계에 대해서 설명했다. 가족에게 ‘맛있는 거 사 줄려고 일하는 것 아니냐’, ‘내가(직장에서) 아무리 잘돼도, 가족이 잘못되면 아무 필요가 없지’라며 가정의 중요성을 설명했다.

다음 선택코딩 과정으로 육아기 맞벌이 남성의 일·가정 양립 경험을 이야기로 진술하겠다. 육아기 맞벌이 남성은 시간의 절대적 부족과 일·가정 양립을 위한 직장기반의 부족, 현대적 남편상에 대한 학습 부족으로 인해 일·가정 양립의 어려움을 겪고 있다. 가부장적 이데올로기가 여전히 존재하지만 시대 변화에 따라 올바른 남편상에 대한 사회적·문화적 압력을 받으면서 양립의 어려움이 가중된다. 일터의 특성과 양육지원체계의 특성, 아내의 특성에 따라 양립의 어려움은 상이하며, 어려움 해결을 위해 다양한 전략을 사용한다. 가정에서 친인척 활용, 보육시설 이용, 출산 조절 전략을 사용하고, 직장에서 근무조건 조율과 일·가정양립제도를 활용한다. 육아기 맞벌이 남성은 일·가정 양립 경험을 통해서 균형 있는 일·가정 양립을 모색하며, 궁극적으로 화목한 가정생활을 유지하는 노력으로 나타났다.

## 논의 및 결론

본 연구는 육아기 맞벌이 남성이 경험하는 일·가정 양립 현상을 구체적이고 체계적으로 규명한 것이 기존 남성 일·가정 양립 연구와 차별된다. 기존 연구들이 성별 차이에 주목하거나 양립의 어려움을 역할 갈등 및 양육의 어려움 등 문제를 발견하는데 그쳤다면, 본 연구는 육아기 맞벌이 남성의 일·가정 양립의 어려움과 그에 영향을 미치는 여러 가지 요인들을 파악하고, 요인들과 상호작용을 통한 해결 방식을 밝혔다. 중심현상을 둘러싸고 있는 인과적 조건, 맥락적 조건, 중재적 조건과 이를 통한 전략은 사회적 변화와 개인의 관념과 행동과의 상호작용을 보여주며, 이러한 복합적 관계를 통한 양립의 어려움을 일목요연하게 설명한 점은 남성의 일·가정 양립 경험을 통합적으로 이해할 수 있게 하므로 의미가 있다.

연구결과를 바탕으로 한 논의는 다음과 같다. 첫 번째 연구문제인 육아기 맞벌이 남성의 일·가정 양립 어려움은 가정에서 동등한 권한을 행사하지 못하고, 아내가 허용하는 만큼 자녀에게 관여하는 등 주도적 참여가 어려운 점으로 밝혀졌다. 여성의 경우, 가정과 직장에서 오는 역할 부담이 양립의 가장 큰 어려움이었다 [10, 31]. 그러나 남성의 경우, 성장기에 학습한 가부장적 남편과 아버지 역할이 현재 자신이 만든 가정에 적합하지 않으며, 가정에서 주도적 참여를 할 수 없는 점이 일·가정 양립의 가장 큰 어려움으로 나타났다. 따라서 남성들의 자율적 참여를 기반으로 가정에서 주도적 역할을 할 수 있는 방안을 모색하는 것이 남성의 일·가정 양립을 위한 실질적 제언이 될 수 있다.

양립 어려움의 원인은 절대적 시간 부족과 일·가정 양립을 위한 직장기반 부족, 현대적 남편상의 학습부족으로 나타났다. 양립을 위한 절대적 시간 부족과 [12, 15] 일 중심의 경직된 조직 문화 [23, 38], 양립을 위한 제도적 장치의 미비 [6, 38] 선행연구 결과와 일치한다. 그러나 지금 시대에 적합한 남편상을 학습할 기회가 없었던 것이 양립 어려움의 중요한 원인으로 밝혀졌다. 그리고 부부간 적절한 역할 분담의 모델이 부재하고, 분담의 기준이 모호하여 그들의 어려움을 증가시켰다. 이는 가족생활교육의 필요성을 보여주며, 기존의 남성 교육이 아버지 교육에 치중되었던 것의 한계를 지적하고 남성 교육 내용에 대한 확대가 필요함을 시사한다.

양립의 어려움을 증폭시키는 맥락적 조건은 남편 역할 변화와 가부장적 관념의 충돌로 형성되었다. 육아기 맞벌이 남성들은 여전히 가부장적 관념을 가지고 있고 [28], 시대에 따른 남편상의 변화로 인해 가정에서 가부장 권력의 위기를 겪고 있었다 [24]. 가정

내 역할 변화를 인식하지만 실천이 어려운 점은 [13] 일·가정 양립의 어려움을 증가시켰다.

해외 연구와 달리, 양립의 어려움과 맥락적 조건의 관계는 한국 남성의 특수성을 보여주며, Hochschild와 Machung [5]의 '지연된 혁명'의 다른 양상을 보여준다. '지연된 혁명'은 여성의 사회 진출로 인해 여성의 결혼과 일의 문화는 변했지만, 남성과 사회가 여성의 변화에 적응하지 못하여 발생한 긴장 상태를 의미한다. 그러나 본 연구결과, 여설적으로 남성들은 여성의 변화를 받아들이면서 남성의 전통적 책임과 역할을 고수하는 모습을 보였다. 여성의 경제활동을 지지하지만, 가변적 선택으로 생각하고 남성의 부양책임을 필수적 역할로 인식했다. 그러나 경제력을 갖춘 아내의 권한이 증가하고 남성은 상대적으로 권한이 축소됨을 느끼며, 동시에 양육과 가사노동에 대한 사회적 압박으로 남성들의 어려움이 가중되었다. 결과적으로 사회적 변화와 남성들의 '지연된' 인식이 육아기 맞벌이 남성의 일·가정 양립의 장애로 작용하고 있었다.

일·가정 양립 어려움을 완화시키고, 그 조건에 따라 전략에 영향을 주는 중재적 조건은 일터의 특성과 양육지원의 특성, 아내의 특성으로 나타났다. 선행 연구에서 가족친화적 직장환경과 [36, 38] 배우자 지원 및 가족 지원이 [3, 14] 일·가정 양립의 어려움을 완화시킨다는 결과와 일치한다.

특히 중재적 조건들이 어떤 방식으로 양립의 어려움을 완화시키고 전략에 영향을 주는지를 살펴보겠다. 남성들은 직장문화를 거스르지 않는 범위에서 노동시간을 조절하고 업무량이 상이한 부서의 특성을 활용하여 어려움을 조절했다. 흥미로운 발견은 어느 쪽의 가족 지원을 받느냐에 따라 남성들의 전략이 달라졌다. 처가 지원일 때 남성은 돌봄에 많은 시간을 보냈고, 본가 지원일 때 어머니의 부담을 줄이기 위해서 가사노동에 더 신경 썼다. 배우자 변인에 관해서는 아내의 경제력이 중요한 남성은 가정에 충실하려고 노력하고, 아내의 일 지향적 성향 때문에 남성이 가정에서 더 많은 시간을 보내는 경우에 남성의 어려움이 커졌다.

두 번째 연구문제인 육아기 맞벌이 남성의 일·가정 양립 어려움의 극복 방안은 가정에서 친인척을 활용하거나 보육시설을 이용하며 [6], 출산 조절 전략을 사용하였다. 직장에서는 근무조건을 조율하거나 직장의 제도를 활용했다 [22]. 전략이라는 사실도 중요하지만, 인과적·맥락적·중재적 조건들과의 상호작용 속에서 취사선택되는 전략이라는 점이 의미를 가지며, 양립 전략에 대한 논의를 확장시킨다.

친인척 활용은 중재적 조건의 일터의 특성과 양육지원의 특성, 아내의 특성이 모두 관련된다. 일터와 친인척의 물리적 거리, 양

육지원자의 경제적 보상 정도, 아내와 양육지원자의 친밀성 정도 등이 어떤 친인척의 양육지원을 받을 것인가와 중요하게 관여된다. 보육시설 이용은 친인척 지원의 부재 시 어쩔 수 없는 선택이거나, 양육지원자의 부담을 경감시키기 위해서 선택되므로, 중재적 조건과 관련된다. 맥락적 조건 역시 보육시설 이용 전략에 영향을 준다. 모성 이데올로기가 강한 남성은 보육시설을 통한 어린 자녀의 이른 사회성 습득을 부정적으로 인식했고, 상대적으로 젠더 평등적 관점을 가진 남성은 보육시설의 긍정적 효과를 크게 인식했다. 출산 조절은 양립을 위한 절대적 시간 부족과 직장기반 부족 등 인과적 요인의 직접적 결과로 나타났다.

근무조건 조율 및 제도 활용은 중재적 조건인 일터 특성과 아내 특성이 상호작용하여 선택된다. 자신의 일터가 안정적이고 제도 이용이 용이할 경우, 아내가 사회적 성취 성향이 높을 때, 남성들은 자신의 근무조건을 조율하거나 제도를 활용하였다. 그러나 일터가 경쟁적이고, 성과중심적 특징일 때 직장 전략을 활용하기보다 친인척을 활용하거나 보육시설을 이용했다.

선행 연구를 통해서 남성의 양립 전략으로 가족 및 배우자 지원을 선호했는데[14, 32], 앞서 언급했듯이 이는 가정의 부담을 증가시키므로, 남성의 전략으로 미흡한 직장 지원에 대한 남성의 경험을 살펴보는 것은 중요하다. 연구결과, 대체로 남성들은 성과중심의 조직문화를 거스르지 않는 범위에서 자신의 노동시간을 조절하는 모습을 보였고, 일·가정양립제도의 실질적 혜택을 받지 못하고 있었다. 여성 위주의 제도 도입과 활용은 남성들의 직장 지원에 대한 소외감과 동료의 업무 이탈로 인한 업무 과중을 야기했다.

육아휴직사용자가 2002년 3,763명, 2005년 41,104명, 2008년 68,526명, 2011년 58,137명으로 증가한 통계가 증명하듯이 [27], 일·가정양립제도의 활용률은 확대되는 추세이지만, 육아휴직자중 남성의 비율은 2011년 2.4%로 나타나 남성의 제도 활용이 여전히 매우 저조함을 알 수 있다. 남성을 위한 일·가정 양립에 대한 사회적 지지가 부족하고, 남성도 자유롭게 일·가정 양립제도를 활용할 수 있는 가족친화적 직장 문화와 인식의 개선이 필요하다.

핵심범주로 밝혀진 ‘균형 있는 일·가정 양립 모색’을 위해서 육아기 맞벌이 남성은 양립의 어려움을 해결하고자 했고, 이를 위해서 다양한 전략을 구사하였다. 이들의 균형 있는 일·가정 양립에 대한 궁극적 의미는 ‘화목한 가정생활의 영위’였다.

일·가정 양립의 균형에 대한 선행 연구는 일·가정생활의 갈등 최소화를 균형으로 측정하거나[10, 25], 두 영역의 상호작용에 주목하거나[2], 취미 및 지역사회 참여 등 다양한 삶의 영역에 대

한 만족을 균형으로 다루고 있다[1, 9].

그러나 본 연구에서 밝힌 ‘화목한 가정생활 영위’는 역할 갈등의 최소화나 만족감 등과 같이 개인적 안녕의 차원에서 일·가정 양립 균형을 다룬 것과 다르며, 두 영역의 비중이 동일하다는 전제 하에 균형을 다룬 것보다 명백히 상이하다. 화목한 가정생활은 개인의 희생이 필요하며 가정과 직장에서의 인적 토대와 물질 토대를 기반으로 이뤄지는 자원의 전략적 활용을 통해서 유지되는 과정이다. 일·가정 양립 경험은 직장과 가정에 모두 관여되는 경험이지만, 본 연구 결과, 양립의 균형은 가정생활영역에 귀속되어 나타나서 가족의 행복이 중요한 균형의 잣대로 나타났다.

따라서 남성의 균형 있는 일·가정 양립을 위한 ‘화목한 가정생활을 유지’ 할 수 있는 방안을 모색하는 것이 필요하다. 연구 모형의 결과에서 나타났듯이 ‘화목한 가정생활 유지’는 가정에서 사적으로 해결하는 것에 한계를 드러냈으며, 정부와 기업, 지역사회가 적극적으로 이들의 어려움을 함께 해결할 때 ‘화목한 가정생활 유지’가 가능하다. 육아기 맞벌이 남성들은 육아에 대한 인력과 비용을 정부가 지원해 주거나 직장에서의 안전한 양육지원 체계를 구축하여 돌봄에 대한 염려를 줄이고 위험 상황에 대처할 수 있기를 원했다. 균형 있는 일·가정 양립을 위해서 육아기 맞벌이 남성이 국가와 직장의 지원에 대한 요구가 있음을 밝힌 것은 의미 있으며, 가정의 돌봄과 가사노동을 함께 분담할 때 육아기 맞벌이 가정의 부담을 줄이고 그들의 건강한 가정생활을 기대할 수 있다.

여성의 양립 균형이 시간 갈등 감소와 역할 부담 해소로 다루어진 것에 반해,[7, 31] 남성의 균형 있는 일·가정 양립은 화목한 가정생활의 영위로서 원가족을 포함한 가족구성원들이 원만한 생활을 유지하는 것을 의미했다. 이는 개인에게 발생한 문제를 해결한다는 관점이 아니라 문제없는 상태를 유지하는 것이 목적이며, 가족에 대한 관심과 양보, 협의, 조정을 통한 지속적 노력이 균형 지점임을 시사한다. 따라서 깊이 있는 일·가정 양립 균형을 연구를 위해서 여러 조건들 속에서 균형의 지점을 유지하는 상호작용을 면밀하게 살펴보는 후속 연구가 필요하다.

본 연구의 제한점은 부부 모두가 주40시간의 정규노동을 하며, 남성의 직종을 사무직으로 한정하여, 연구대상자의 교육수준과 소득수준이 상대적으로 높은 분포를 보인다는 점이다. 맞벌이 가정의 형태는 매우 다양할 것이며, 특히 직종에 따라, 소득수준에 따라, 자원을 활용할 수 있는 정도에 따라 일과 가정을 양립하는 양상은 매우 다르게 나타날 것이다. 후속 연구를 통해서 삼교대 직종이나 잦은 근무지 이동 및 출장으로 인한 가족과 떨어져 지내는 시간이 많은 항공직, 군인 등의 직종에 대한 연구를 할 수

있을 것이며, 저소득 계층에 대한 연구를 통해서 그들의 어려움을 살펴볼 수도 있을 것이다.

## Declaration of Conflicting Interests

The authors declared that they had no conflicts of interest with respect to their authorship or the publication of this article.

## References

1. Back, Y. S., Kim, J. W., Kim, J. K., & Kim, Y. H. (2007, June). *The comparative analysis of balance between work and family*. 2007 Summer Conference of Korean Academic Society of Business Administration, Seoul, Korea.
2. Choung, S. I., & Lee, K. Y. (2007). A study on the interaction between work-family of married employees. *Korean Family Resource Management Association, 11*(1), 83-107.
3. Greenhaus, J. H., Ziegert, J. C., & Allen, T. D. (2011). When family-supportive supervision matters: Relation between multiple sources of support and work-family balance. *Journal of Vocational Behavior, 80*(2), 266-275.
4. Higgins, C., Duxbury, L., & Lee, C. (1994). Impact of lifecycle stage and gender on the ability to balance work and family responsibilities. *Family Relations, 43*(2), 144-150.
5. Hochschild, A. R., & Machung, A. (1989). *The second shift*. New York, NY: Viking.
6. Hong, S. A., Lee, M. H., Kim, Y. R., Yoo, G. S., Lee, Y. M., Lee, Y. J., et al. (2009). *Working parents and work-family balance in Sweden, the UK and Korea*. Seoul: Ministry of Gender Equality & Family.
7. Hwang, H. W., & Shin, J. Y. (2009). A study on the role conflict and the quality of life of dual-rarner parents. *Korean Journal of Family Welfare, 14*(1), 45-71.
8. Hwang, T. S., & Chang, Y. C. (2009). An exploration of effective work and life balance approach: Focusing on the roles of supervisor support and personal disposition. *Journal of Creativity and Innovation, 2*(2), 175-216.
9. Jeong, Y. K., & Kim, H. H. (2009). A study on the family support system and alternative policies for work-life balance. *Journal of the Korean Home Economics Association, 47*(6), 109-120.
10. Kang, H. R., & Choi, S. Y. (2001). Antecedents and outcomes of work-family conflict of married working women. *The Korean Journal of Woman Psychology, 6*(1), 23-42.
11. Kim, H. S. (2005). Men's first experience of fatherhood. *Korean Journal of Child Studies, 26*(5), 73-87.
12. Kim, H. Y., Hwang, J. M., Sun, B. Y., & Kim, D. K. (2008). *Research on men's paternal experiences and their work-father role conflict*. Korean Women's Development Institute.
13. Kim, J. W., & Kim, N. H. (2011). A study of fathers' perceptions on the primary roles and the role practices of fathers with infants. *The Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education, 16*(6), 189-210.
14. Kim, K. A., & Hwang, H. W. (2010). A study on the factors that influence that psychological well-being of dual-earner couples. *Social Science Research Review, 26*(1), 143-168.
15. Kim, N. H. (2011). Early childhood parents' perceptions of good father's roles and social roles for good fathering. *Journal of Future Early Childhood Education, 18*(2), 79-98.
16. Kim, S. H. (2011). A qualitative study on the problem of educating children in multicultural families. *J. of Korean Home Management Association, 29*(4), 17-33.
17. Kim, S. Y., Kim, S., & Lee, K. (2011). A qualitative study on dual earner families' work and family lives for ideal work-family balance. *Korean Family Resource Management Association, 15*(1), 93-116.
18. Kim, Y. C. (2006). *Qualitative research I*. Seoul: Moonumsa.
19. Lee, D. H., & Jeong, D. Y. (2010). The mediating effects of work-family conflict and perceived organizational support in the relationship between family-friendly management and workers' performance. *Journal of Human Resource Management Research, 17*(4), 265-283.
20. Lee, H. A., Kim, S. M., & Lee, S. M. (2011). A case study on the family-friendly firm workers' flexibility needs. *Journal of Korean Family Resource Management Association, 15*(2), 63-84.
21. Lee, J. (2010). The experiences and cognition on the participation in domestic chores in Korean male workers of a conglomerate company. *Korean Family Resource Management Association, 14*(1), 119-134.
22. Lee, K. M., Cho, D. S., Lee, K. Y., Kim, H. S., Kim, S. M., Chang, E. M., et al. (2010). *The adoption and diffusion of flexible workplace*. Seoul: Ministry of Gender Equality & Family.
23. Lee, S. I., Lee, S. H., & Kwon, Y. I. (2007). Influence of family support and family-supportive organizational cultures on employed mothers' work-family conflict. *Journal of Korean Family Relations Association, 12*(3), 29-57.
24. Lee, Y., & Kim, S. (2011). Research on the semiotic analysis of father characters' paternity in Korean films. *The Journal of The Korea Contents Association, 11*(2), 215-228.
25. Lim, H. C., Lee, B. S., & Park, K. K. (2005). The causes and effects of job-family conflict of married employee. *Korean Management Review, 34*(5), 1417-1443.
26. Merriam, S. B. (1998). *Qualitative research and case study applications in education: Revised and expanded from case study research in education*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
27. Ministry of Employment and Labor. (2012). *The employment*

- insurance statistics*. Seoul: Statistics Korea.
28. Paik, J. (2009). Fatherhood and family experiences of married men in Korea. *Hyonsang-gwa-Insik*, 33(4), 163-186.
29. Paik, J. A., & Choi, S. C. (2006). The effect of family-role conflict on stress and job satisfaction among male commuting workers in Korea. *The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 19(4), 617-639.
30. Park, J. S., Ryu, H. S., Kim, J. S., Yoon, J. S., Park, C. M., & Nakajima, K. (2011). Impact of participation in childcare on the psychological well-being of fathers with an infant. *Korean Journal of Human Ecology*, 20(3), 521-532.
31. Son, Y., & Choi, E. (2009). Mechanism of work-family conflicts, marital satisfaction, and job involvement of dual earner couples. *Journal of Korean Family Relations Association*, 14(3), 29-60.
32. 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*, 37(3), 27-52.
33. Strauss, A. L., & Corbin, J. M. (1990). *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques* (2nd ed.). Newbury Park, CA: Sage Publications.
34. Strauss, A. L., & Corbin, J. M. (1998). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
35. Wadsworth, L. L., & Owens, B. P. (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.
36. 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's Studies Review*, 26(2), 3-32.
37. Ye, J. E., Jin, H., Joe, H. K., Back, S. W., Lee, M. H., Park, J., et al. (2010). *Working mothers' experience and the solutions of companies*. Seoul: Samsung Economic Research Institute.
38. Yoo, G. S. (2008). The effects of family-friendly culture on employees' work-family balance and qualities of lives. *J. of Korean Home Management Association*, 26(5), 27-37.