

기혼자의 일-가족 전이에 미치는 영향 연구  
: 건강가정지원센터 이용유무에 따른 조절효과 중심으로  
Study on the Effects of Work-Family Spillover among Married Individuals  
: Focusing on the Moderating Effects of the Use of HFSC

장진경(Jinkyung Chang)<sup>1</sup>, 전종미(Jongmi Jun)<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Department of Family Resource Management, Sookmyung Women's University

<sup>2</sup>Geumcheon-Gu Healthy Family Support Center

---

<Abstract>

The purpose of this study was to investigate the effects of individual characteristics, family characteristics, job characteristics, and family strength on work-family spillover in dual-earner families focusing on users and non-user of Healthy Family Support Centers(HFSC). The subjects were 703 people who lived in Seoul and Gyeonggi-Do. The results were analyzed by using the PASW 21.0 program. The findings of this study led to the following conclusions: First, the users of HFSC showed a higher level of family strength than the non-users did. This is the users had a high level of awareness of family's values and importance compared to the non-users. Second, the users revealed higher levels at a positive spillover from work to family and from family to work than the non-users. Therefore, it is confirmed that the users have a positive view of work-family spillover due to their family strength. Finally, there was a significant result at the moderation effects of work-family spillover according to personal traits, family and job characteristics. Specifically, work-family negative spillover was effected family strength through the age of the users' children. The result suggest that family strength has positive effects on the family cycle. It will be worthwhile to pay attention in future research to discover what is the appropriate support for dual earner families.

---

▲주제어(Key words): 일-가족 전이(work-family spillover), 긍정적 전이(positive spillover), 부정적 전이(negative spillover), 가족건강성(family strength), 맞벌이가족(dual-earner family)

I. 서론

현대사회는 여성의 경제활동 참여 증가로 인해 맞벌이 가정이 보편적 가정 형태로 자리 잡고 있다. 맞벌이 부부들은 이러한 가족구조 변화를 경험하면서 '남성은 일터,

여성은 가정'이라는 이분법적 형태의 전통적 사고방식에서 벗어나려는 인식의 변화와 더불어 직장 영역과 가정 영역의 일·가정 양립에 대한 관심이 증대되고 있다.

National Statistical Office of Korea(2012)의 「사회조사」에 따르면, 가사노동 분담에 대해 남편과 아내 모두

---

• 본 연구는 숙명여자대학교 교내 연구비 지원에 의해 수행되었음(1-1503-0195).

\* Corresponding Author: Jin-Kyung Chang, Department of Family Resource Management, Sookmyung Women's University, Cheongpa-ro 47, Youngsan-gu, Seoul, 140-742, Korea, Tel:+82-2-710-9805, Fax:+82-2-803-7746, E-mail : jinkyung@sm.ac.kr

‘공평하게 분담해야 한다’고 생각하는 비율은 45.3%로 나타난 반면, 실제 ‘공평하게 분담하고 있다’고 응답한 경우는 남편 16.1%, 아내 15.2%로 인식과 현실 간에 차이가 있는 것으로 나타났다. 이는 남성들이 일·가정 균형의 중요성에 대해 인식을 하고 있으나 실제 역할수행은 이루어지지 못하고 있음을 보여주는 단면이다. 일·가정 불균형 현상은 개인의 전반적인 삶의 질을 저하시킬 뿐만 아니라, 가족의 건강성에 부정적 영향을 미치게 되고 더 나아가 가족해체로까지 발전가능성이 있어 사회불안 요인이 되어 심각한 사회문제로 이어질 수 있다.

최근 일·가정 불균형을 해소하기 위하여 직장 영역과 가정 영역의 균형을 이루기 위한 노력들이 정부, 기업, 건강가정지원센터 등에서 이루어지고 있다. 정부는 남성들의 가사노동 분담이나 자녀양육에 대한 책임을 강조하는 사회적 분위기를 조성하기 위하여 각종 휴가 및 휴직제도, 탄력적인 근로시간 운영 등의 관련 정책을 개선하고, ‘일-가정 양립’을 지원하기 위하여 ‘시간선택제일자리’를 마련하였다. 또한 워킹맘의 고충을 덜고 노년층일자리 확대에도 기여할 수 있는 취지로 ‘손주돌보미 사업’을 진행하고 있다. 기업은 저출산·고령화와 여성의 경제활동 참여 증가 등 사회 환경이 변화함에 따라 가정과 직장생활을 조화롭게 병행할 수 있는 탄력적 근무제도, 출산전후 휴가제도, 육아휴직제도 등을 도입하여 시행하며 가족친화적 경영을 실시하려는 다각적인 노력을 하고 있다. 이와 맞물려 건강가정지원센터에서는 정부의 가족정책을 전달하는 최전선 기관으로서 남성대상 교육과 아버지-자녀 돌봄 프로그램의 의무화 등을 통해 남성의 일-가정 양립에 대한 인식개선과 가정 내 아버지의 돌봄 역할을 강화하기 위해 꾸준히 노력하고 있다. 이와 같은 노력에도 불구하고 국가 정책의 목표와 현실 간의 부합도는 여전히 낮은 실정이라는 문제가 제기되고 있다(H. Cho & J. Seo, 2009; H. Hwang & J. Shin, 2009; Y. Jang & S. Jeong, 2014; S. Kim, 2011; S. Yoon & H. Kim, 2012; S. Won & J. Park, 2009). 이러한 차이를 극복하고 일-가정 양립 문제를 해결하기 위해서 ‘제도적 개선’ 보다는 ‘인식의 변화’가 선행되어야 할 것이다.

학계에서는 일·가정 양립에 대한 인식의 변화를 도모하기 위해 다양한 연구들이 이루어져왔다. 그 연구 주제는 남성 돌봄 강화(K. Gerbert, 2012; J. Lee, 2010; H. Yoon, 2006), 가족친화적인 직장문화조성(S. Hong, 2009; S. Yoon, H. Kim & S. Koh, 2009), 취업여성의 가사와 자녀양육문제(H. Cho & J. Seo, 2009; S. Kim, 2005), 역할 갈등(H. Hwang & J. Shin, 2009), 일-가정인식수준 파악(S. Jang, D. Song & E. Kim, 2009; S. Yoon & H.

Kim, 2012), 가족정책의 제도적 변화(J. Han, 2012; Y. Jeong & H. Kim, 2009; Y. Kim, 2013; S. Won & J. Park, 2009) 등으로 구분할 수 있다. 일·가정 양립에 대한 이상의 연구들은 한 가지 주제에 초점을 맞추어 해석하고 이들의 영향변인을 분석하고 있다.

최근 연구에서는 이러한 문제점을 보완하기 위해 일-가정의 상호관계성에 관한 전이이론(spillover theory)으로 이들의 특성을 설명하고 있다. 전이이론은 크게 두 가지로 논의되는데, 하나는 직장이나 가정의 한 영역에서 개인의 주관적 경험이 다른 영역으로 전달되어 삶의 태도, 정서와 역동성에 영향을 준다는 논의이며, 다른 하나는 한 영역에서의 경험이 다른 영역의 경험과 심리적 디스트레스 간의 관계를 중재한다는 논의이다(S. Kim, 2011). 전이이론을 일과 가족의 관련성에 적용해보면 크게 그 방향에 따라 일에서 가족으로의 전이와 가족에서 일로의 전이로 구별하여 두 가지 측면으로 구분할 수 있고, 내용에 따라 긍정적 전이와 부정적 전이로 나눌 수 있다. 따라서 일-가족 전이는 일→가족 긍정적 전이(WFPS), 일→가족 부정적 전이(WFNS), 가족→일 긍정적 전이(FWPS), 가족→일 부정적 전이(FWNS)의 4가지 영역으로 구분할 수 있다(C. Eunae, T. Louis, D. Tammy & S. Stephen, 2013; M. Noelle, 2014). 국외의 일-가정 양립에 관한 연구들은 직장 요소들(근무시간, 노동량 및 가족친화정책 등)과 가족특성(자녀수, 배우자 지지 등)에 대해 조사하였다(M. Ford, 2011; R. Matthews, C. Swody, & J. Barnes-Farrell, 2012; M. O'Driscoll, S. Poelmans, P. Spector, T. Dalliath, T. Allen, C. Cooper & J. Sanchez, 2003). 이 두 요인들은 일-가족 갈등이나 촉진에 관한 개인적 인식이나 경험들과 관련이 있다고 언급하였다. 일→가족 부정적 전이는 직장에서의 기대치가 가족영역의 갈등이나 방해요인으로 작용하는 것을 말하며, 가족→일 부정적 전이는 가족에서의 기대치가 직장영역을 방해하는 것을 의미한다고 하였다(A. Tatman, A. Hovestadt, P. Yelsma., K. Fenell, & B. Canfield, 2006). 국내의 S. Choung and K. Lee(2007)의 연구는 일-가족 상호작용에 있어 방향과 무관하게 양방향 모두에서 부정적 영향보다는 긍정적 영향이 더 크다고 보고하였다. J. Kim and K. Han(2002)는 가족에서 일로의 긍정적 전이가 일에서 가족으로의 긍정적 전이보다 더 많은 영향을 미친다고 밝혔으며, 가족이 직업생활에 미치는 긍정적 영향에 대한 탐색이 필요함을 지적하였다.

일-가족 간 상호전이에 관한 선행연구들은 영향변인을 크게 개인 특성, 가족 특성, 직업 특성 등으로 구분하고 있다(S. Choung & K. Lee, 2007; Y. Jang, D. Song & E. Kim, 2009; Y. Jang & S. Jeong, 2014; S. Jesse & A. Malissa, 2013; H. Kang & S. Choi, 2001; H. Kim &

O. Cha, 2010; J. Kim & G. Han, 2002; O. Kim & H. Kim, 2010; S. Kim, 2011; J. Lee & M. Chang, 2004; S. Lee & H. Koo, 2013; Y. Lee, 2010; J. Rogers & C. Dee, 2003; I. Ryu, 2009; G. Yoo, 2008). 많은 선행연구들에서 일-가정 스트레스원과 사회적 지지가 일-가정 전이에 대한 인식을 예견하는데 중요한 예측변인으로 보고 있지만, 최근 연구들에서는 개인적 차이 변인들이 일-가정 스트레스원과 사회적 지지변인보다 일-가정 갈등을 유사하게 예측하거나 때때로 더 확실하게 예측하는 요인으로 발견되고 있다(T. Allen, 2012; J. Michel, L. Kotrba, J. Mitchelson, M. Clark, & B. Baltes, 2011). 국내연구에서도 개인적 특성변인과 관련된 연구(S. Jang et al., 2009)에서는 연령이 낮을수록 일-가족의 부정적 전이가 증가하고, 학력은 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. G. Yoo(2008)는 연령이 일-가족 전이에 영향력이 없는 것으로 밝혔다. 이렇듯 연령과 학력은 일-가족의 전이에 일관되지 않은 연구결과를 보이고 있다. O. Kim et al.(2010)와 I. Ryu(2009)의 연구에서는 취업여성의 연령이 낮을수록, 학력이 높을수록 일→가족의 긍정적 전이에 영향을 미치며, 소득이 높을수록 일→가족의 부정적 전이 수준이 높다고 밝혔다. 기혼 취업여성의 특성이 일-가족 전이에 미치는 영향에 관한 S. Kim(2011)의 연구에서는 남편의 소득은 전이 유형에 대해 모두 부적 영향력을 보이고, 본인의 소득은 모든 전이 유형에 정적인 영향력을 미치는 것으로 나타났다.

가족적 특성 변인에 관한 J. Kim and G. Han(2002) 연구에서는 남성의 경우 배우자의 지원이 적을수록 가족→일의 부정적 전이가 높게 나타났고, S. Choung and K. Lee(2007)의 연구는 가족응집성이 높을수록, 자녀와 배우자 등 가족 구성원의 지지가 높을수록, 직장-가정 상호작용의 긍정적 측면을 더 많이 느끼게 되고 부정적 영향은 감소한다고 보고하였다. 특히 남편의 지지는 취업한 기혼 여성의 직장가정 갈등 정도를 감소시키고 있음을 밝혔다(H. Kang et al., 2001). 반면에 부부관계 혹은 자녀와의 관계가 좋지 않은 경우는 직무만족도와 직장 내 관계에 부정적인 영향을 미친다고 보고하였다(H. Kim & O. Cha, 2010; J. Rogers & C. Dee, 2003).

다음으로 직업적 특성 변인에 관한 S. Jang et al. (2009)의 연구에서는 일-가족 양립에 가장 영향을 미치는 요인이 근무시간으로 나타났으며, J. Kim and G. Han (2002) 연구는 남성노동자의 경우 직업안정성이 떨어질수록 가족→일로의 긍정적 전이가 줄어든다고 보고하였다. J. Lee et al.(2004)는 서비스업 종사자에 비해 사무직 종사자들이 일과 가족에 대해 더 긍정적인 태도를 갖고 있

다고 보고하였다.

이상의 선행연구들을 종합해 볼 때, 일-가족 상호연관성에 관련한 연구들은 특정 변인이 일-가족 전이에 미치는 영향을 살펴보는 데에 그쳤음을 알 수 있다. 하지만 일-가정 양립을 위해서는 가정과 직장이라는 영역에서 다양한 변수들에 의해 문제가 발생하고 해결해 나가는 과정이 이루어지기 때문에 다각적인 접근이 필요하다. 즉 일-가족 전이는 한 가지 변인의 영향만으로 이루어지지 않고, 직장 및 가정영역에서 복잡하고 다양한 요인들에 의해 영향을 받게 된다. 이에 본 연구에서는 기혼자의 일-가족 전이에 미치는 영향을 개인적 특성, 가족적 특성, 직업적 특성 변인으로 구분하여 살펴보고자 한다. 또한 기혼자의 일-가족 전이에 미치는 가족건강성의 조절효과를 알아보고 한다. 현 사회는 평생직장이라는 개념이 사라지면서 직장만을 위해 희생하기보다는 가정과의 조화를 이루려는 인식이 확산되어지고 있다. 더 나아가 일-가정 조화를 넘어서 통합이라는 개념이 대두되고 있는 현실을 감안할 때 본 연구의 시의성은 매우 적절하다 할 수 있다. 특히 2004년 건강가정기본법 제정 이후 가족건강성의 중요성이 부각되면서 현대사회의 가족문제 해결의 주요 핵심요소로 주목받고 있다. 일-가정 양립의 영향변인으로 가족건강성 변인을 포함한 것은 단순히 가족건강성이라는 변인만을 추가한다는 의미를 넘어서 가족의 스트레스와 문제에 효율적인 대처 방식으로 해결해 가는 가족의 상호작용까지도 내포함을 의미한다.

가족건강성과 일의 상호연관성을 분석한 J. Lee(2010)의 연구는 전문직과 사무직 취업모 집단의 일 만족도와 결혼 만족도가 서로 관련성이 높은 것으로 나타났다. S. Choung and K. Lee(2007)은 개인이 느끼는 일-가정 양립의 갈등 요인이 가정생활을 통한 삶의 만족이나 가족구성원으로부터 얻을 수 있는 정서적 지지를 통해 해소할 수 있다고 밝혔다. 이는 가족의 순기능을 하는 건강한 가족일수록 일·가정 양립이 용이해짐을 의미하는 것이다. 기혼 직장인 남녀를 대상으로 일-가족 갈등 양상과 가족건강성의 관계에 대한 연구에서는 일→가족 갈등에 따라 가족건강성에 유의미한 차이가 없으나, 가족→일 갈등에 따라서는 가족건강성에 유의한 차이를 보였다(S. Jeon, J. Park, & Y. Kim, 2008). 이는 가정생활 영역에서 요구되는 역할이 긴장과 피로를 발생시켜 가족건강성에 영향을 미치게 되고, 이는 다시 직장 일에 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 이상의 일-가족 전이와 가족건강성에 관한 선행연구는 상호간의 긍정적인 효과보다는 일-가족 갈등에 관한 연구들이 주를 이루고 있다. 특히 일→가족 갈등보다 가족→일 갈등에서 가족건강성이 유의미한 차이를 보

이는 것으로 나타났다. 이는 가족건강성이 가족→일 전이에 영향을 미치는 주요변인이 될 수 있음을 예측해볼 수 있다.

이에 본 연구는 기혼자를 대상으로 그들의 개인적, 가족적 그리고 직업적 변인이 일-가족 전이에 미치는 영향을 알아보고자 함을 목적으로 한다. 특히 가족건강성을 지향하는 건강가정지원센터 이용자들과 건강가정지원센터를 이용해 보지 않은 비이용자들 간의 비교 분석을 통하여 그들의 가족건강성의 차이를 알아보고, 실제 일-가족 전이에 미치는 조절효과에 대해 분석하고자 한다. 이를 통해 궁극적으로 건강가정에 대한 인식의 확대와 이를 위한 건강가정지원센터의 방향성을 제시하고자 한다. 또한 가족건강성과 일-가정양립의 관계를 살펴봄으로써 가정 내에서의 안정성과 건강성이 직장 영역에 긍정적 영향을 미치는 새로운 일·가정 양립의 가능성을 입증하는 실증적인 연구가 될 것으로 기대한다.

본 연구의 목적을 수행하기 위하여 설정한 연구문제는 다음과 같다.

- <연구문제 1> 건강가정지원센터 이용 유무에 따른 기혼자의 가족건강성 및 일-가족 전이에 차이가 있는가?
- <연구문제 2> 건강가정지원센터 이용 유무에 따라 일-가족 전이에 영향을 미치는 기혼자의 개인적, 가족적 및 직업적 결정요인은 무엇인가?
- <연구문제 3> 기혼자의 개인, 가족, 직업 관련 변인이 일-가족 전이에 미치는 영향에 있어서 건강가정지원센터 이용 유무의 조절효과는 어떠한가?

## II. 연구 방법

### 1. 연구대상

본 연구는 연구에 참여 의사를 밝힌 서울 및 경기도에 거주하는 맞벌이가족을 형성하고 있는 기혼자를 대상으로 2014년 1월 13일부터 2월 23일까지 6주에 걸쳐 설문조사를 실시하였다. 구조화된 설문지는 개인 변인, 가족 변인, 직장 변인, 가족건강성, 일-가족전이를 측정할 수 있는 내용으로 구성되었으며 표본추출은 편의표집방식으로 이루어졌다. 배포된 설문지는 총 750부였으며, 이중 불성실하게 응답한 47부를 제외한 총 703부의 자료를 최종분석에 사용하였다.

### 2. 측정도구

#### 1) 개인 특성 변인

개인 관련 변인은 성별, 연령, 학력, 종교, 소득, 건강가정지원센터 이용유무 등으로 구성되었다. 성별은 남성 0, 여성 1로 사용하였고, 연령은 그대로 사용하였다. 학력은 초등학교 졸업 6, 중학교 졸업 9, 고등학교 졸업 12, 전문대졸업 14, 대학교 졸업 16, 대학원졸업 이상은 18의 값을 부여한 교육연한으로 변환하여 부호화하였다. 종교는 종교가 없을 경우 0, 있을 경우 1로 더미변수화 하였다. 소득은 편차가 크기 때문에 각각 소득의 자연로그 값으로 변환하여 사용하였다.

#### 2) 가족 특성 변인

가족 관련 변인은 자녀수, 결혼지속기간, 가사조력자 유무, 가족건강성 등으로 구성되었다. 자녀수와 결혼지속기간은 원점수를 그대로 활용하였고, 가사조력자 유무에 따라 조력자가 없는 경우 0, 있는 경우 1로 더미변수화 하였다. 가사노동시간은 1시간미만을 기준으로 하여 활용하였다.

가족건강성 척도는 한국 가족 특성을 중심으로 제작된 E. Oe and Y. Yoo(1995)의 척도를 이용하였다. 척도는 가족원간의 유대, 의사소통, 문제해결능력 등의 내용을 포함한 34문항으로 구성되어 있으며 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '항상 그렇다' 5점까지의 5점 Likert 척도로 구성되었다. 최저 34점부터 최고 170점까지로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 가족의 건강성 정도가 높은 것을 의미한다. 본 연구에서의 Cronbach's  $\alpha$ 는 .972로 높게 나타나 변수측정을 위한 문항들 사이에 높은 내적 일관성이 있음을 보여주고 있다.

#### 3) 직업 특성 변인

직업 특성 변인은 직업, 고용형태, 근무시간 등으로 구성되었다. 직업은 사무직을 준거집단으로 하여 전문직 1, 관리직 2, 공무원 3, 서비스직 4, 생산직 5, 기타 6로 부여하였고, 고용형태는 비정규직 0, 정규직 1로 처리하였다. 근무시간은 주 평균 근무시간을 의미하며, 8시간미만을 준거집단으로 사용하였다.

#### 4) 일-가족 전이 척도

일-가족 전이척도는 미국의 중년기 발달에 관한 연구(J. Grzywacz & N. Marks, 2000)가 개발하고 J. Kim and G. Han(2002)가 번안 사용한 척도를 이용하였다. 본 척도는 일→가족 긍정적 전이(WFPS) 요인 3문항(Cronbach's

$\alpha=.808$ ), 일→가족 부정적 전이(WFNS) 요인 4문항 (Cronbach's  $\alpha=.811$ ), 가족→일 긍정적 전이(FWPS) 요인 3문항(Cronbach's  $\alpha=.798$ ), 가족→일 부정적 전이(FWNS) 요인 4문항(Cronbach's  $\alpha=.835$ )으로 '전혀 그렇지 않다'를 1점으로, '정말 그렇다'를 5점으로 하는 5점 Likert 척도를 사용하였다.

### 3. 분석방법

본 연구를 수행하는데 있어서 회수된 자료에 사용된 구체적인 실증분석방법은 다음과 같다. 첫째, 연구대상자의 일반적인 특성을 알아보기 위하여 빈도분석(Frequency Analysis)을 실시하였다. 둘째, 각 문항에 대한 신뢰도 검사를 실시하여 문항간의 신뢰도를 측정하여 예측가능성, 정확성 등을 살펴보았다. 셋째, 가족건강성 척도와 일-가족 전이의 관계를 살펴보기 위하여 상관관계분석(Correlation Analysis)을 사용하였다. 넷째, 변인들 간의 평균차이가 있는지를 살펴보기 위하여 T-test, ANOVA를 통한 차이검증을 실시하였다. 다섯째, 차이검증에서 나온 변인들을 중심으로 일-가족 전이에 미치는 영향변인을 파악하기 위하여 회귀분석(Regression Analysis)을 실시하였다. 그리고 건강가정지원센터 이용유무에 따른 조절효과가 있는지를 살펴보기 위하여 모든 변인들의 점수를 표준화시켰고, 그 후 위계적 회귀분석을 실시하였다. 본 연구의 실증분석은 모두 유의수준  $p<.05$ 에서 검증하였으며, 통계처리는 SPSSWIN 21.0 프로그램을 사용하여 분석하였다.

## III. 연구 결과

### 1. 연구대상자의 사회인구학적 특성

본 연구대상자의 사회인구학적 특성은 <Table 1>과 같다. 본 연구는 총 703명을 대상으로 이루어졌다. 이 중 272명은 건강가정지원센터를 이용한 경험이 있는 대상이며, 431명은 건강가정지원센터를 이용한 경험이 없는 대상으로 진행되었다. 연구 대상을 건강가정지원센터 이용자와 비이용자로 구분하여 선정한 이유는 건강가정지원센터를 이용한 대상자들은 비이용자들에 비해 가족건강성을 높일 수 있는 다양한 프로그램에 노출되어 있어 상대적으로 가족건강성이 높을 것으로 예측되며 이는 궁극적으로 건강가정지원센터 프로그램의 효과성을 입증하는 것이라 여겨져 이들을 구분지어 분석하였다.

먼저 건강가정지원센터 이용자 대상의 개인적 특성을

살펴보면 남성 89명(32.7%), 여성 183명(67.3%)으로 나타났다. 연령은 30대 80명(29.4%), 40대 79명(29.0%), 50대 69명(25.3%), 20대 25명(9.1%), 60대 이상 20명(7.4%)으로 나타났다. 최종학력은 대학교졸업 127명(46.7%), 고등학교 졸업 103명(37.9%) 순으로 표집 되었다. 종교는 기독교가 112명(41.2%)로 가장 높게 나타났으며, 무교 87명(31.9%), 불교 47명(17.3%)순으로 나타났다. 소득별로 살펴보면 200-300만원 미만은 81명(29.8%), 300만원-400만원 미만이 77명(28.4%), 200만원 미만이 51명(18.7%) 순으로 나타났다.

가족 특성의 경우, 자녀가 있는 대상자는 240명(88.2%)이었으며, 자녀가 없는 경우는 32명(11.8%)으로 나타났다. 자녀수는 2명이 124명(45.6%), 1명이 88명(32.4%), 3명이 24명(8.80%) 순으로 나타났다. 가사노동시간은 1시간 이상 - 3시간미만이 131명(48.2%), 1시간미만이 72명(26.5%), 3시간 이상 - 6시간미만이 49명(18.0%), 6시간 이상이 20명(7.4%)로 나타났다.

직업 특성을 살펴보면, 고용형태는 정규직이 134명(49.3%), 비정규직이 138명(50.7%)로 나타났다. 직업은 사무직이 76명(27.9%), 서비스직이 40명(14.7%), 생산직 19명(7.0%)순으로 나타났다. 근무시간은 8시간 이상 - 10시간미만이 130명(47.8%), 8시간미만은 107명(39.9%), 10시간 이상의 경우에 35명(12.9%)로 나타났다.

건강가정지원센터 이용자를 대상으로 조사한 센터이용기간은 6개월 미만이 109명(40.0%), 6개월 - 1년 미만이 61명(22.4%), 1년 이상 - 2년 미만 67명(24.6%), 3년 이상이 35명(12.8%)로 나타났다. 센터에서 이용한 프로그램 영역의 경우를 살펴보면, 가족돌봄사업이 39.9%, 가족문화사업이 22.3%, 가족교육사업이 15.9%, 가족상담사업이 9.8% 순으로 나타났다.

다음으로 건강가정지원센터 비이용자 대상의 개인적 특성을 살펴보면 남성 254명(58.9%), 여자 177명(41.1%)으로 나타났다. 연령은 40대 153명(35.5%), 50대 137명(31.8%), 30대 91명(21.1%), 20대 29명(6.7%), 60대 이상 21명(4.9%) 순으로 나타났다. 최종학력은 대학교 졸업 210명(48.7%), 고등학교 졸업 168명(39.0%) 순으로 표집 되었다. 종교는 기독교가 206명(47.8%)으로 가장 높게 나타났으며, 무교가 152명(35.3%), 불교가 54명(12.5%)순으로 나타났다. 소득은 200-300만원미만이 122명(28.3%), 300만원-400만원미만이 105명(24.4%), 200만원 미만이 82명(19.0%) 순으로 표집 되었다.

가족 특성을 살펴보면, 자녀가 있는 경우가 367명(85.2%)으로 나타났으며, 자녀가 없는 경우는 64명(14.8%)으로 나타났다. 자녀수는 2명이 230명(53.4%), 1명 96명(22.3%) 순으로 나타났다. 가사노동시간은 1시간미만이

Table 1. General Characteristics of Subjects

HFSC user			HFSC non-user		
Variable	Categories	N(%)	Variable	Categories	N(%)
gender	male	89 (32.7)	gender	male	254(58.9)
	female	183 (67.3)		female	177(41.1)
age	20-29years	25(9.1)	age	20-29years	29(6.7)
	30-39years	80(29.4)		30-39years	91(21.1)
	40-49years	79(29.0)		40-49years	153(35.5)
	50-59years	69(25.3)		50-59years	137(31.8)
	over 60	20(7.2)		over 60	21(4.9)
education level	elementary school	4(1.5)	education level	elementary school	4(0.9)
	middle school	18(6.6)		middle school	15(3.5)
	high school	103(37.9)		high school	168(39.0)
	college	127(46.7)		college	210(48.7)
	graduate school	20(7.4)		graduate school	34(7.9)
religion	Christian	112(41.2)	religion	Christian	206(47.8)
	Catholic	26(9.6)		Catholic	19(4.4)
	Buddhism	47(17.3)		Buddhism	54(12.5)
	No religion	87(31.9)		No religion	152(35.3)
income	less than 2,000,000	51(18.7)	income	less than 2,000,000	82(19.0)
	~ 3,000,000	81(29.8)		~ 3,000,000	122(28.3)
	~ 4,000,000	77(28.4)		~ 4,000,000	105(24.4)
	~ 5,000,000	45(16.5)		~ 5,000,000	77(17.9)
	more than 5,000,000	18(6.6)		more than 5,000,000	44(10.2)
number of children	0	32(11.8)	number of children	0	64(14.8)
	1	88(32.4)		1	96(22.3)
	2	124(45.6)		2	230(53.4)
	3	24(8.8)		3	39(9.0)
	over 4	4(1.5)		over 4	2(0.5)
housework time	less than 1hour	72(26.5)	housework time	less than 1hour	197(45.7)
	1-3 hour	131(48.2)		1-3 hour	175(40.6)
	3-6 hour	49(18.0)		3-6 hour	43(10.0)
	over 6 hour	20(7.4)		over 6 hour	16(3.7)
housework assistance	be	152(55.9)	housework assistance	be	196(45.5)
	not	120(44.1)		not	234(54.3)
employment	regular	134(49.3)	employment	regular	272(63.1)
	Irregular	138(50.7)		Irregular	159(36.9)
job	white-collar	76(27.9)	job	white-collar	113(26.2)
	professions	17(6.3)		professions	28(6.5)
	management	4(1.5)		management	15(3.5)
	official	10(3.7)		official	46(10.7)
	service	40(14.7)		service	76(17.6)
	blue-collar	19(7.0)		blue-collar	44(10.2)
others	106(39)	others	109(25.3)		
work hour	less than 8 hour	107(39.9)	work hour	less than 8 hour	95(22.0)
	8-10 hour	130(47.8)		8-10 hour	274(63.6)
	over 10 hour	35(12.9)		over 10 hour	62(14.4)
user program (multiple response)	culture	69(23)			
	counselling	29(10)			
	education	46(15)			
	care	115(39)			
others	39(13)				
use period	less than 6 months	109(40)			
	6-12 months	61(22.4)			
	12-24 months	67(24.6)			

197명(45.7%), 1시간 이상 - 3시간미만이 175명(40.6%), 3시간 이상-6시간미만이 43명(10.0%), 6시간 이상이 16명(3.7%)으로 나타났다.

직업 특성을 살펴보면, 고용형태는 정규직이 272명(63.1%), 비정규직이 159명(36.9%)로 나타났다. 직업은 사무직이 113명(26.2%), 서비스직이 76명(17.6%), 공무원 46명(10.7%)순으로 나타났다. 근무시간은 8시간 이상 - 10시간미만이 274명(63.6%), 8시간미만은 95명(22.0%), 10시간 이상의 경우에 62명(14.4%)으로 나타났다.

2. 연구 대상자의 가족건강성 및 일-가족 전이

본 연구대상자의 가족건강성 및 일-가족 전이를 살펴본 결과는 <Table 2>에 제시되어 있다. 먼저 연구대상자의 가족건강성을 살펴보면, 건강가정지원센터를 이용한 대상자의 가족건강성 평균 132.74가 비이용자의 평균 128.47보다 높게 나타났으며 이는 통계적으로 유의미한 차이를 보였다( $t=2.782, p<.01$ ). 다음으로 일-가족 전이 유형을 살펴보면, 긍정적 전이는 건강가정지원센터의 이용자가 비이용자보다 높게 나타났다( $t=4.223, p<.001$ ). 부정적 전이는 건강가정지원센터 비이용자가 이용자보다 높게 나타났다( $t=-.305, p<.01$ ). 건강가정지원센터의 이용자는 가족→일의 긍정적 전이가 11.77로 가장 높은 것으로 나타났는데, 이는 가족의 가정생활이 일에 긍정적인 도움을 주고 있는 것으로 해석할 수 있다. 반면, 건강가정지원센터 비이용자는 일→가족의 부정적 전이가 11.59로 가장 높게 나타났다( $t=-.841, p<.01$ ). 이는 직장에서 발생한 스트레스가 가정생활에 부정적인 형태로 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

3. 연구 대상자의 일-가족 전이 결정요인

본 연구대상자의 일-가족 전이 결정요인은 <Table 3>

과 <Table 4>에 제시된 바와 같이 건강가정지원센터 이용자와 비이용자로 구분하여 살펴보았다.

1) 연구대상자의 일→가족 전이 결정요인

(1) 건강가정지원센터 이용자의 일→가족 전이 결정요인  
 먼저 건강가정지원센터 이용자의 일→가족의 긍정적 전이에서는 가사노동시간( $\beta=.509, p<.01, \beta=.617, p<.05$ )과 가족건강성( $\beta=.008, p<.001$ ) 변수가 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 즉 건강가정지원센터 이용자의 가사노동시간이 1시간 미만인 집단에 비해 1-3시간 미만인 집단이 .509만큼 많은 일→가족 긍정적 전이를 보이고, 3-6시간 미만인 집단이 .617만큼 많은 일→가족 긍정적 전이를 보였다. 일→가족의 긍정적 전이에서 가족 관련 변수의 영향력이 큰 것은 선행연구와 일치한다(I. Ryu, 2009; S. Kim, 2011).

다음으로 건강가정지원센터 이용자의 일→가족의 부정적 전이에서는 성별( $\beta=.738, p<.05$ ), 직업군중 서비스직에 종사자( $\beta=.160, p<.05$ ), 근무시간( $\beta=.572, p<.01, \beta=.771, p<.05$ )이 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 즉 건강가정지원센터 이용자가 여성일수록, 직업군이 사무직에 비해 서비스직에 종사할 경우 .160만큼 많은 일→가족의 부정적 전이를 보인다. 또한 근무시간이 8시간미만인 집단에 비해 8-10시간인 집단이 .572만큼, 10시간 이상인 집단이 .771만큼 많은 일→가족의 부정적 전이를 보인다. D. Y. Song et al. (2010)의 연구에서도 본 연구의 결과와 같이 일→가족의 부정적 전이에 영향을 미치는 요인이 근무시간으로 나타난 바 있다.

(2) 건강가정지원센터 비이용자의 일→가족 전이 결정요인

건강가정지원센터 비이용자의 일→가족의 긍정적 전이를 살펴보면, 종교( $\beta=.266, p<.01$ ), 소득( $\beta=.414, p<.05$ ), 자녀나이( $\beta=.030, p<.05$ ), 결혼기간( $\beta=.040, p<.05$ ), 가사노

Table 2. The Differences in Family strengths and Work-family Spillover

	user		non-user		t
	M	SE	M	SE	
family strength	132.74	22.147	128.47	19.472	2.782**
work→family positive spillover (WFPS)	9.82	2.84	8.77	2.48	4.223***
work→family negative spillover (WFNS)	11.49	3.69	11.59	3.29	-.305**
family→work positive spillover (FWPS)	11.77	2.53	11.58	2.41	.811
family→work negative spillover (FWNS)	9.65	3.82	9.84	3.22	-.841**

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

Table 3. Determinants of Work→family Spillover

		user				non-user				
		positive		negative		positive		negative		
		B	$\beta$	B	$\beta$	B	$\beta$	B	$\beta$	
Individual variables	gender	.706	.505	-1.443	.738*	-.376	.343	-.206	.468	
	age	.035	.046	-.060	.067	.014	.038	-.060	.051	
	education	-.144	.076	.170	.110	-.057	.065	-.029	.088	
	religion	.032	.381	.828	.557	.763	.266**	.692	.365	
	income	200~300	.039	.488	1.009	.713	.003	.398	.151	.543
		~400	.174	.521	.019	.761	-1.012	.414*	-.923	.567
		~500	.140	.589	.667	.860	-.217	.445	-.977	.610
over 500		.083	.735	-1.292	1.074	-.823	.534	-.867	.730	
Family variables	number of children	-.226	.252	-.602	.369	-.056	.231	-.321	.316	
	children age	.032	.048	-.054	.070	.076	.030*	-.053	.041	
	Marriage duration	-.032	.046	.099	.067	-.082	.040*	.072	.055	
	house work time	1~3	1.601	.509**	-.599	.744	.193	.311	-.056	.425
		~6	1.282	.617*	-.884	.902	-1.148	.500*	-.400	.688
		over 6	-1.174	.785	.020	1.147	.615	.704	1.317	.961
	housework assistance	.166	.339	.543	.496	.999	.250***	1.046	.342	
	family strength	.060	.008***	-.019	.011	.030	.007***	-.025	.009**	
	Occupational variables	professions	.161	.011	2.014	.109	-.001	.000	.381	.030
		management	-.570	-.026	.710	.025	-1.293	-.090	-.100	-.006
job		official	-.020	-.001	1.867	.096	.538	.064	.603	.057
		service	-.850	-.104	1.719	.160*	-.246	-.037	.171	.020
		blue-collar	-1.160	-.108	.843	.060	-.922	-.112	.641	.061
		others	-.736	-.114	1.083	.128	-.330	-.056	-.078	-.010
Employment		.083	.420	.092	.613	.077	.328	-.117	.450	
work hour	8-10 hour	.185	.391	1.528	.572**	-.181	.321	.566	.440	
	over 10 hour	-.808	.528	1.916	.771*	-.126	.450	1.084	.615	
R <sup>2</sup>	.351		.198		.234		.123			
F	4.606***		2.100**		4.151***		1.898**			

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

동시간( $\beta=.500, p<.05$ ), 가사도움여부( $\beta=.250, p<.001$ ), 가족 건강성( $\beta=.007, p<.001$ ) 변수가 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 즉 건강가정지원센터 비이용자의 경우 종교를 가지고 있을수록, 소득이 200만원미만이 집단에 비해 300만원 초과 400만원 미만인 집단의 경우 .414만큼 많이 일→가족 긍정적 전이를 보인다. 또한 자녀나이가 많을수록, 결혼기간이 짧을수록, 가사노동시간이 짧을수록, 누군가로 부터 가사도움을 받고 있을수록, 가족건강성이 높은 경우에 일→가족 긍정적 전이가 높게 나타남을 알 수 있었다.

마지막으로 건강가정지원센터 비이용자의 일→가족의 부정적 전이를 살펴보면, 가족건강성( $\beta=.009, p<.01$ )이 영향력 있는 변인으로 나타났다. 즉 가족건강성이 낮을수록 일→가족에 부정적 전이에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

2) 연구대상자의 가족→일 전이 결정요인

(1) 건강가정지원센터 이용자의 가족→일 전이 결정요인 먼저 건강가정지원센터 이용자의 가족→일의 긍정적 전

이에서는 가족건강성( $\beta=.008, p<.001$ ) 변수가 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 즉 가족건강성이 높을수록 가족→일의 긍정적 전이를 보였다.

다음으로 건강가정지원센터 이용자의 가족→일 의 부정적 전이에서는 소득( $\beta=1.095, p<.05$ ), 직업군 중 생산직 종사자( $\beta=.046, p<.01$ ), 근무시간이 10시간 이상인 경우( $\beta=.786, p<.05$ )가 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 즉 건강가정지원센터 이용자의 소득이 200만원인 집단에 비해 500만원 이상인 집단의 경우 1.095만큼 많이 가족→일 의 부정적 전이를 보인다. 또한 사무직에 비해 생산직에 종사하는 근무자인 경우 .046만큼, 근무시간이 8시간 미만인 집단에 비해 10시간 이상인 집단이 .786만큼 많은 가족→일의 부정적 전이를 보이는 것을 의미한다.

(2) 건강가정지원센터 비이용자의 가족→일 전이

건강가정지원센터 비이용자의 가족→일의 긍정적 전이를 살펴보면, 소득( $\beta=.545, p<.05$ ), 가족건강성( $\beta=.007, p<.001$ ) 변수가 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 즉 건강가정지



Table 4. Determinants of Family→work Spillover

		user				non-user				
		positive		negative		positive		negative		
		B	$\beta$	B	$\beta$	B	$\beta$	B	$\beta$	
Individual variables	gender	-0.854	.503	-.269	.753	.337	.349	.538	.453	
	age	.055	.045	-.098	.068	.038	.038	.011	.050	
	education	-.007	.075	.168	.113	-.078	.066	.027	.085	
	religion	.064	.379	.844	.568	.471	.271	.329	.351	
	income	200~300	.297	.485	.179	.727	.079	.406	.659	.526
		~400	.557	.518	-.223	.776	.629	.422	-.148	.547
		~500	.233	.585	-.332	.877	.487	.454	-.777	.589
over 500		-.298	.731	-2.225	1.095*	1.090	.545*	-.416	.707	
Family variables	number of children	-.307	.251	.057	.376	-.068	.236	-.247	.306	
	children age	-.036	.048	.051	.071	-.003	.031	-.057	.040	
	Marriage duration	-.021	.046	-.008	.068	-.059	.041	.002	.053	
	house	1~3	.200	.507	.357	.759	.014	.317	.563	.411
		~6	.841	.614	.577	.919	.142	.510	.963	.661
	work time	over 6	.269	.780	.369	1.169	.270	.718	3.099	.931**
		housework assistance	-.179	.337	.395	.505	-.202	.255	.709	.331*
	family strength	.042	.008***	-.007	.011	.025	.007**	-.023	.009*	
	Occupational variables	professions	1.616	.126	1.013	.052	-.426	-.045	.443	.036
		management	.590	.029	3.893	.128	1.136	.084	-.096	-.005
job		official	.069	.005	2.587	.126	.776	.098	.043	.004
		service	.592	.080	2.500	.220	.037	.006	.367	.044
		blue-collar	-.237	-.024	.685	.046**	-.211	-.027	1.279	.123*
		others	.621	.106	1.471	.165	-.464	-.083	-.530	-.072
Employment		.127	.418	1.067	.625	-.457	.336	-.035	.436	
work hour		8-10 hour	.631	.389	1.286	.583	-.192	.327	.282	.424
		over 10 hour	.748	.525	1.961	.786*	.218	.459	.174	.595
R <sup>2</sup>		.224		.251		.110		.149		
F	2.453***		2.850***		1.679**		2.367***			

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

원센터 비이용자의 경우 소득이 200만원미만인 집단에 비해 500만원 이상인 집단이 .545만큼 많은 가족→일 긍정적 전이를 보인다. 또한 가족건강성이 높은 대상자일수록 가족→일의 긍정적 전이가 높게 나타남을 알 수 있었다.

마지막으로 건강가정지원센터 비이용자의 가족→일의 부정적 전이를 살펴보면, 가사노동시간이 6시간 이상( $\beta=.931, p<.01$ ), 가사도움여부( $\beta=.331, p<.05$ ), 직업군중 생산직( $\beta=.123, p<.05$ ), 가족건강성( $\beta=.009, p<.05$ )이 영향력 있는 변인으로 나타났다. 즉 건강가정지원센터 비이용자의 가사노동시간이 1시간미만인 집단에 비해 6시간이상인 집단이 .931만큼, 그리고 직업이 사무직에 비해 생산직에 종사하는 경우 .123만큼 많은 가족→일 부정적 전이를 보인다. 또한 가사도움을 받고 있지 않은 경우 그리고 가족건강성이 낮은 경우 가족→일의 부정적 전이가 많음을 알 수 있었다.

4. 일-가족 전이에 대한 건강가정지원센터 이용유무의 조절효과

1) 일→가족 긍정적 전이(WFPS)에 대한 건강가정지원센터 이용유무의 조절효과

다음 <Table 5>는 WFPS에 대한 변인들의 주 효과와 조절효과를 검증하기 위해 실시한 위계적 회귀분석 결과이다. 1단계에서는 건강가정지원센터 이용유무, 성별, 연령, 종교, 결혼기간, 가사노동시간, 가사노동조력자, 가족건강성, 직업, 고용형태, 근무시간의 변인을 투입한 결과 설명력이 19%였으며( $F=10.189, p<.001$ ), 건강가정지원센터 이용유무( $\beta=.118, p<.01$ ), 종교( $\beta=.099, p<.01$ ), 가사노동조력자( $\beta=.120, p<.01$ ), 가족건강성( $\beta=.296, p<.001$ ) 등이 WFPS에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이를 통해 기혼자의 일→가족 긍정적 전이(WFPS)에 미치는 상대적 영향력은 가족건강성 변인이 가장 크고, 그 다음으로 가사노동조력자 여부, 건강가정지원센터 이용유무 순으로 나타났다.

2단계에서는 각 변인들과 건강가정지원센터 이용유무의 상호작용 변인을 투입하였고, 23%의 설명력으로 예측하여 본 모형이 통계적으로 적합한 것으로 나타났다( $F=6.278$ ,

Table 5. Moderating Effect of the use of HFSC in Work→family Positive Spillover

		model I		model II		
		B	$\beta$	B	$\beta$	
1	Individual variables	the use of HFSC(U)	.639	.118**	-2.014	-.371
		gender	.124	.023	.133	.025
		age	.028	.110	.017	.067
		religion	.570	.099**	.493	.086*
	Family variables	marriage duration	-.014	-.059	-.003	-.012
		housework time	.032	.010	.050	.016
		housework assistance	.637	.120**	.628	.119**
		family strength	1.287	.296***	1.237	.285***
	Occupational variables	Occupation a*				
		profession	.537	.050	.571	.053
management		-.448	-.027	-.228	-.014	
official		.566	.058	.773	.079	
service		.194	.027	.118	.017	
blue-collar		-.231	-.025	-.244	-.026	
others		.526	.091	.459	.080	
job contract		-.121	-.023	-.004	-.001	
Individual variables	work hour	-.264	-.063	-.230	-.055	
	gender * U			-.110	-.040	
	age * U			-.001	-.012	
Family variables	religion * U			-.164	-.061	
	marriage duration * U			.015	.113	
	house work time * U			-.020	-.016	
	housework assistance * U			-.216	-.081*	
2	Occupational variables	family strength * U			.443	.654**
		Occupation a				
		professions * U			.116	.044
		management * U			.096	.033
		official * U			.134	.045
		service * U			-.058	-.021
		blue-collar * U			.023	.008
		others * U			-.015	-.006
		job contract * U			.094	.036
		work hour * U			-.292	-.212
R <sup>2</sup>		0.193		0.226		
F		10.189***		6.278***		

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

$p < .001$ ). 그 중에서도 건강가정지원센터 이용유무와 가사노동조력자 여부, 가족건강성의 상호작용 변인이 WFPS에 유의미한 설명력을 가지는 것으로 나타났다. 즉, 기혼자의 일→가족 긍정적 전이는 건강가정지원센터를 이용할수록, 종교가 있을수록, 가사노동 조력자가 있을수록, 가족건강성이 높을수록 긍정 수준이 높으며, 가사노동조력자 및 가족건강성과 WFPS의 관계는 건강가정지원센터 이용유무에 따라 달라지는 것을 의미한다.

2) 일→가족 부정적 전이(WFNS)에 대한 건강가정지원센터 이용유무의 조절효과

다음 <Table 6>은 WFNS에 대한 변인들의 주 효과와 조절효과를 검증하기 위해 실시한 위계적 회귀분석 결과

이다. 1단계에서는 성별, 연령, 종교, 결혼기간, 가사노동시간, 가사노동조력자, 가족건강성, 직업, 고용형태, 근무시간까지의 변인을 투입한 결과 설명력이 약 10%였으며 ( $F=4.600, p < .001$ ), 연령( $\beta = -.233, p < .05$ ), 가사노동조력자 여부( $\beta = .128, p < .01$ ), 가족건강성( $\beta = -.148, p < .001$ ), 근무시간( $\beta = .150, p < .001$ ) 등이 일-가족(부정)에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이를 통해 기혼자의 일→가족 부정적 전이(WFNS)에 미치는 상대적 영향력은 연령 변인이 가장 크고, 그 다음으로 근무시간, 가족건강성, 가사조력자 순으로 나타났다. 즉 기혼자의 일→가족 부정적 전이는 연령이 낮을수록, 근무시간이 길수록, 가족건강성이 낮을수록, 가사조력자가 없는 경우 부정 수준이 높은 것으로 나타났다.

Table 6. Moderating Effect of the use of HFSC in Work→family Negative Spillover

		model I		model II		
		B	$\beta$	B	$\beta$	
1	Individual variables	the use of HFSC(U)	-.149	-.021	-2.222	-.313
		gender	.475	.069	.416	.060
		age	-.078	-.233*	-.083	-.248*
		religion	.683	.091	.717	.095
	Family variables	marriage duration	.039	.125	.047	.151
		housework time	.198	.048	.173	.042
		housework assistance	.885	.128**	.876	.127**
		family strength	-.838	-.148***	-.827	-.146***
	Occupational variables	Occupation a				
		profession	.422	.030	.452	.032
		management	-.268	-.013	-.245	-.012
		official	.360	.028	.335	.026
		service	.392	.042	.455	.049
		blue-collar	.228	.019	.128	.011
others		-.519	-.069	-.451	-.060	
job contract		-.049	-.007	-.089	-.013	
work hour	.817	.150***	.767	.141***		
Individual variables	gender * U			.177	.049	
	age * U			.020	.264	
	religion * U			.015	.004	
Family variables	marriage duration * U			-.015	-.083	
	house work time * U			-.073	-.044	
	housework assistance * U			-.051	-.015	
	family strength * U			-.008	-.009	
Occupational variables	Occupation a					
	professions * U			.033	.009	
	management * U			-.032	-.009	
	official * U			-.139	-.036	
	service * U			.078	.022	
	blue-collar * U			-.198	-.055	
	others * U			-.231	-.068	
	job contract * U			.125	.036	
work hour * U			.285	.158		
R <sup>2</sup>		0.097		0.112		
F		4.600***		2.714***		

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

2단계에서는 각 변인들과 건강가정지원센터 사용여부의 상호작용 변인을 투입하였고, 11%의 설명력을 갖는 것으로 나타났다( $F=2.714$ ,  $p < .001$ ). 하지만 건강가정지원센터 이용유무와 각 변인들 간의 상호작용 변인이 WFNS에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

3) 가족→일 긍정적 전이(FWPS)에 대한 건강가정지원센터 이용유무의 조절효과

다음 <Table 7>은 FWPS에 대한 변인들의 주 효과와 조절효과를 검증하기 위해 실시한 위계적 회귀분석 결과이다. 1단계에서는 건강가정지원센터 이용유무, 성별, 연령, 종교, 결혼기간, 가사노동시간, 가사노동조력자, 가족건강성, 직업, 고용형태, 근무시간의 변인을 투입한 결과

설명력이 약 10%였으며( $F=4.610$ ,  $p < .001$ ), 가족건강성( $\beta = .271$ ,  $p < .001$ ), 직업 변인 중 관리직군( $\beta = .081$ ,  $p < .05$ )이 FWPS에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이를 통해 기혼자의 가족→일 긍정적 전이(FWPS)에 미치는 상대적 영향력은 가족건강성 변인이 가장 크고, 그 다음으로 직업 변인 중 관리직 종사자 순임을 알 수 있다.

2단계에서는 각 변인들과 건강가정지원센터 이용유무의 상호작용 변인을 투입하였고, 약 13%의 설명력으로 예측하여 본 모형이 통계적으로 적합한 것으로 나타났다( $F=3.152$ ,  $p < .001$ ). 그 중에서도 건강가정지원센터 이용유무와 성별의 상호작용 변인이 FWPS를 유의미한 설명력을 가지는 것으로 나타났다( $\beta = .114$ ,  $p < .05$ ). 즉, 기혼자의

Table 7. Moderating Effect of the use of HFSC in Family→work Positive Spillover

		model I		model II		
		B	$\beta$	B	$\beta$	
1	Individual variables	the use of HFSC(U)	.149	.030	-3.215	-.637
		gender	.003	.001	-.053	-.011
		age	.034	.142	.027	.113
		religion	.237	.044	.255	.048
	Family variables	marriage duration	-.036	-.161	-.030	-.133
		housework time	.154	.052	.133	.045
		housework assistance	-.185	-.038	-.187	-.038
		family strength	1.095	.271***	1.089	.270***
	Occupational variables	Occupation a				
		profession	.021	.002	.062	.006
		management	1.233	.081*	1.125	.074
		official	.436	.048	.481	.053
		service	.393	.059	.402	.061
		blue-collar	-.027	-.003	-.016	-.002
others		-.136	-.025	-.104	-.019	
job contract		.095	.019	.041	.008	
work hour	.157	.041	.108	.028		
Individual variables	gender * U			.292	.114*	
	age * U			.007	.128	
	religion * U			-.067	-.027	
Family variables	marriage duration * U			-.008	-.066	
	housework time * U			.078	.066	
	housework assistance * U			-.054	-.022	
	family strength * U			.254	.404	
2	Occupational variables	Occupation a				
		professions * U			.013	.005
		management * U			-.118	-.044
		official * U			-.145	-.053
		service * U			-.138	-.055
		blue-collar * U			-.195	-.076
		others * U			-.274	-.113
		job contract * U			.101	.041
work hour * U			.170	.132		
R <sup>2</sup>		0.097		0.127		
F		4.610***		3.152***		

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

가족→일 긍정적 전이는 가족건강성이 높을수록, 직업 변인 중 관리직에서 일하고 있을수록 긍정 수준이 높으며, 성별과 FWPS의 관계는 건강가정지원센터 이용유무에 따라 달라지는 조절효과가 있음을 의미한다.

#### 4) 가족→일 부정적 전이(FWNS)에 대한 건강가정지원센터 이용유무의 조절효과

다음 <Table 8>은 FWNS에 대한 변인들의 주 효과와 조절효과를 검증하기 위해 실시한 위계적 회귀분석 결과이다. 1단계에서는 건강가정지원센터 이용유무, 성별, 연령, 종교, 결혼기간, 가사노동시간, 가사노동조력자, 가족건강성, 직업, 고용형태, 근무시간의 변인을 투입한 결과 설명력이 약 11%였으며( $F=5.076$ ,  $p < .001$ ), 가사노동시간

( $\beta=.154$ ,  $p < .01$ ), 가사노동조력자 유무( $\beta=.102$ ,  $p < .01$ ), 가족건강성( $\beta=-.126$ ,  $p < .01$ ), 직업 변인 중 서비스직군( $\beta=.092$ ,  $p < .05$ )이 FWNS에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 이를 통해 기혼자의 가족→일 부정적 전이(FWNS)에 미치는 상대적 영향력은 가사노동시간이 가장 크고, 그 다음으로 가족건강성, 가사조력자 유무, 서비스직 종사자 순으로 나타났다.

2단계에서는 각 변인들과 건강가정지원센터 이용유무의 상호작용 변인을 투입하였고, 약 13%의 설명력으로 예측하여 본 모형이 통계적으로 적합한 것으로 나타났다( $F=3.766$ ,  $p < .001$ ). 그 중에서도 건강가정지원센터 이용유무와 직업변인 중 생산직과 기타직군의 상호작용 변인이 FWNS를 유의미한 설명력을 가지는 것으로 나타났다. 즉,

Table 8. Moderating Effect of the use of HFSC in Family→work Negative Spillover

		model I		model II		
		B	$\beta$	B	$\beta$	
1	Individual variables	the use of HFSC(U)	-0.173	-0.024	-1.199	-0.170
		gender	-0.402	-0.058	-0.393	-0.057
		age	-0.039	-0.118	-0.040	-0.120
		religion	.539	.072	.565	0.76*
	Family variables	marriage duration	-0.018	-0.057	-0.010	-0.032
		housework time	.635	.154**	.606	.147**
		housework assistance	.704	.102**	.661	.096**
		family strength	-.714	-.126**	-.673	-.119**
	Occupational variables	Occupation a				
		profession	.138	.010	.199	.015
management		.583	.027	1.217	.058	
official		-.175	-.014	.189	.015	
service		.849	.092*	.916	.099*	
blue-collar		.958	.080	.788	.066	
others		-.448	-.060	-.308	-.040	
job contract		.344	.049	.345	.050	
work hour		.398	.073	.352	.066	
gender * U				.201	.056	
age * U			-.004	-.059		
religion * U			-.002	.000		
2	marriage duration * U			.002	.010	
	housework time * U			-.201	-.123	
	housework assistance * U			-.054	-.016	
	family strength * U			.144	.164	
	Occupation a					
	professions * U			-.158	-.046	
	management * U			.180	.048	
	official * U			-.005	-.001	
	service * U			.009	.002	
	blue-collar * U			-.364	-.102*	
others * U			-.465	-.137**		
job contract * U			.220	.064		
work hour * U			.293	.163		
R <sup>2</sup>		0.106		0.149		
F		5.076***		3.766***		

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

기혼자의 가족→일 부정적 전이는 가사노동시간이 길수록, 가족건강성이 낮을수록, 가사조력자가 없는 경우, 서비스직군에서 일하고 있을수록 부정 수준이 높으며, 직업변인 중 생산직 및 기타직군과 FWNS의 관계는 건강가정지원센터 이용유무에 따라 달라지는 조절효과가 있음을 의미한다.

#### IV. 결론 및 논의

본 연구는 기혼자의 개인적, 가족적, 직업적 변인과 일-가족 전이의 관계를 살펴보고자 하였다. 특히 기혼자 관련 변인들과 일-가족 전이 과정에서 건강가정지원센터의

이용유무의 조절효과가 있는지를 알아보고자 하였다. 본 연구의 결론은 다음과 같다.

첫째, 기혼자 중 건강가정지원센터 이용자와 비이용자 간의 가족건강성 수준은 건강가정지원센터의 이용자가 비이용자보다 높게 나타났으며 통계적으로 유의미한 차이임을 확인하였다. 이는 건강가정지원센터 이용자들이 비이용자들에 비해 가족의 소중함과 중요성에 대한 인식이 높아 건강가정지원센터를 직접 찾아와 프로그램에 참여할 만큼 가족의 건강성 향상에 노력을 기울이고 있기 때문으로 여겨진다. 또한 건강가정지원센터 이용자 가족들은 가족건강성을 회복하고 향상시킬 수 있는 건강가정지원센터의 다양한 프로그램에 참여하여 가족의 건강성을 향상시킨 효과가 나타난 것이라고 보여 진다. 이를 뒷받침해주

는 한국건강가정진흥원의 통계에 따르면, 2005년 건강가정지원센터 개소 이후 2012년에는 1,389% 증가하여 1,354,416명이 건강가정지원센터 프로그램에 참여한 것으로 나타났고, 센터 이용자 가족들은 가족건강성에 유익한 다양한 정보에 노출되어 있어 가족건강성을 보다 증진시킬 수 있는 더 많은 기회들을 갖게 되었기 때문에 비이용자보다 더 높은 수준의 가족건강성을 나타낸 것으로 사료된다. 이는 가족의 역할과 기능의 중요성을 부각시키고 가족 내 발생할 수 있는 다양한 문제들을 가장 적절한 방법으로 예방하고 해결하고자 하는 건강가정지원센터의 설립 목적과도 부합되는 고무적인 결과라 할 수 있다. 정부는 건강가정지원센터와 다문화가족지원센터를 통합하여 명실상부 가족통합지원센터로서의 제기능을 수행할 수 있도록 추진함이 필요할 것이다.

둘째, 기혼자 중 건강가정지원센터 이용자는 비이용자에 비해 일→가족의 긍정적 전이와 가족→일의 긍정적 전이 측면에서 높은 양상을 보였다. 반면 건강가정지원센터 비이용자는 일→가족의 부정적 전이와 가족→일의 부정적 전이 측면에서 이용자보다 높은 양상을 보였다.

먼저 일→가족 전이 측면을 살펴보면, 건강가정지원센터 이용자들은 가사노동시간과 가족건강성이 긍정적 전이의 영향변인으로 통계적으로 유의미하게 나타났고, 성별과 근무시간은 부정적 전이의 영향변인으로 나타났다. 이는 기혼 여성과 남성 모두 직장역할이 가족역할에 영향을 미치며 특히 근무시간이 부정적 전이 영향요인이라고 보고한 A. Crouter(1984)의 연구와 남성이 여성에 비해 더 영향을 받는다고 주장한 J. Pleck(1977)의 연구와 맥을 함께 한다. 즉 건강가정지원센터 이용자들은 가사노동시간이 적고 가족건강성 수준이 높을수록 일→가족 긍정적 전이가 높아지고, 성별이 남자일수록, 근무시간이 길수록 일→가족 부정적 전이가 높은 것으로 나타났다. 건강가정지원센터 비이용자들의 일→가족 전이에서는 종교, 소득, 자녀나이, 결혼기간, 가사노동시간, 가사도움 여부, 가족건강성이 영향변인으로 나타났다. 특히 가족건강성 변인은 그 수준에 따라 긍정적 전이와 부정적 전이 양쪽 부분에 영향을 미치고 있는 것으로 나타나 절대적으로 주요한 변인임을 보였다.

다음으로 가족→일 전이 측면을 살펴보면, 건강가정지원센터 이용자들은 가족건강성 변인이 긍정적 전이의 영향변인으로 나타났고, 소득, 가족건강성은 부정적 전이의 영향변인으로 나타났다. 건강가정지원센터 비이용자들의 가족→일 전이에서는 소득, 가족건강성이 긍정적 전이의 영향변인으로 나타났고, 가사노동시간, 가사노동 조력자, 가족건강성이 부정적 전이의 영향변인으로 나타났다. 즉,

건강가정지원센터 비이용자들은 가족관련 변인에 많은 영향을 받고 있음을 알 수 있었다. 건강가정지원센터 이용자들이 참여한 프로그램을 살펴보면 가족돌봄 프로그램이 가장 많았으며, 그 다음으로 가족문화, 가족교육 프로그램 순으로 나타났다. 이처럼 가족 내의 돌봄에 관한 문제를 외부 전문기관의 도움으로 해결하고 있기에 이들의 일-가족 긍정적 전이가 높은 것으로 여겨진다. 정부는 가족 내에서 겪는 다양한 어려움을 해결하고자 공적 개입을 하고 있는 실정이지만, 우선 가족 내 효율적인 가사노동 분담이 선행되어야 할 것이다. 이는 남녀모두 평등한 가사노동 분담에 대한 필요성을 제기한 C. Bird(1999)의 연구와 같은 맥락이라 할 수 있다. 맞벌이가정이 보편적인 가구 형태가 자리 잡은 현재는 더 이상 가족돌봄이 가족만의 문제로 치부되어서는 안 되며 국가의 적극적인 개입과 지원이 필요한 시점이다.

셋째, 건강가정지원센터 이용자와 비이용자를 대상으로 일-가족 전이의 4가지 차원을 살펴본 결과, 개인 특성변인보다는 가족특성변인과 직장특성변인이 일-가족 긍정적 전이와 부정적 전이에 영향을 미치는 것으로 나타났다. A. Crouter(1984)의 연구에서 일-가족 전이의 긍정적 측면을 강조하며 직장에서 문제해결 경험을 가진 연구대상자가 가정에서도 이와 유사한 해결기술을 적용한다고 보고한 것과 비슷한 결과이다. 무엇보다 본 연구에서는 일-가족 전이 유형에 상관없이 가족건강성 변인이 일-가족 전이에 유의미한 영향요인임을 밝혔다는데 의의가 있다. 이러한 결과는 재차 가족건강성을 증진시키는 사업이나 활동들의 중요성과 필요성을 검증한 것이라 할 수 있다. 해당 부처와 자치구 및 건강가정지원센터에서는 센터 사업의 효과성을 널리 알리고 가족건강성 향상을 위한 프로그램을 지속적으로 홍보하여 많은 사람들의 참여를 도모하는 구체적인 방안을 모색해야 할 것이다. 다만, 맞벌이 가족의 남편과 아내는 주로 직장에서 대부분의 시간을 보내게 되므로, 가정에서의 역할과 기능을 수행하기에 물리적인 시간이 부족하고 에너지 투입에 대한 제약이 따른다. 따라서 이들이 직장에서의 일과 가정에서의 일을 융통성 있고 효율적으로 수행할 수 있도록 직장 내 가족친화적인 문화를 조성할 수 있도록 기업과 정부는 더 많은 노력을 해야 할 것이다.

넷째, 기혼자의 관련 변인이 일-가족 전이에 미치는 영향에 있어서 건강가정지원센터 이용 유무가 조절효과를 나타내고 있음을 확인하였다. 이를 구체적으로 살펴보면, 먼저 일→가족의 긍정적 전이는 건강가정지원센터를 이용할수록, 종교가 있을수록, 가사노동 조력자가 있을수록, 가족건강성이 높을수록 전이의 긍정적 수준이 높게 나타

났다. 특히, 가사노동 조력자 유무 및 가족건강성이 일→가족의 긍정적 전이에 영향을 미치는 과정에서 건강가정지원센터 이용 유무에 따라 조절효과를 갖는지 파악한 결과, 건강가정지원센터 이용 유무가 조력자가 없는 가정과 가족건강성이 높은 가정에서 일→가정의 긍정적 전이에 보다 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 일→가족의 부정적 전이는 가사조력자가 없고, 연령이 낮을수록, 근무시간이 길수록, 가족건강성이 낮을수록 일→가족의 부정적 전이 수준이 높은 것으로 나타났다. 하지만 건강가정지원센터 이용 유무와 각 변인들 간의 상호작용 변인이 일→가족의 부정적 전이에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

다음으로 가족→일의 긍정적 전이는 가족건강성이 높을수록, 직업 변인 중 관리직에서 일하고 있을수록 가족→일의 긍정적 전이 수준이 높게 나타났다. 특히, 성별이 가족→일의 긍정적 전이에 영향을 미치는 과정에서 건강가정지원센터 이용 유무에 따라 조절효과를 갖는지 파악한 결과, 건강가정지원센터 이용 유무가 여성일 경우 가족→일의 긍정적 전이에 보다 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 가족→일의 부정적 전이는 가사노동시간이 길수록, 가족건강성이 낮을수록, 가사조력자가 없는 경우, 서비스직군에서 일하고 있을수록 가족→일의 부정적 전이 수준이 높게 나타났다. 특히, 직업이 가족→일의 부정적 전이에 영향을 미치는 과정에서 건강가정지원센터 이용 유무에 따라 조절효과를 갖는지 파악한 결과, 건강가정지원센터 이용 유무가 직업변인 중 생산직 및 기타직군일 경우 가족→일의 부정적 전이에 보다 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 생산직군 및 기타 직군에 속하는 기혼자들은 상대적으로 사무직 근무자들보다 건강가정지원센터를 이용하는 경우 가족→일의 부정적 전이 수준이 낮은 것으로 나타났다.

지금까지 기혼자의 특성이 일-가족 전이에 미치는 영향을 건강가정지원센터 이용자와 비이용자의 개인적 특성, 가족적 특성, 직업적 특성 및 가족건강성 변인을 중심으로 논의하였다. 본 연구의 결과가 일-가정 양립 정책을 위한 실증적 기초자료로 활용될 수 있기를 기대하며, 후속 연구에서는 심층면접조사를 통해 기혼자의 문제를 구체적으로 파악함으로써 적절한 맞춤형 지원방안을 도출할 수 있어야 할 것이다.

REFERENCES

Allen, T. D. (2012). The work-family interface. In S. W.

J. Kozlowski (Ed.), *The Oxford handbook of organizational psychology* (pp. 1163-1198). New York: Oxford University Press.

Bird, C. E. (1999). Gender, household labor and psychological distress: The impact of the amount and division of housework. *Journal of Health and Social Behavior* 40(1), 32-45.

Cho, H. K., & Seo, J. W. (2009). The policy demand of the family sector for work-family balance. *Korean Family Resource Management Association*, 13(1), 61-81.

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.

Crouter, A. C. (1984). Spillover from family to work: The neglected side of the work-family interface. *Human Relations*, 37(6), 425-442.

Eunae C., Louis T., Tammy D., & Stephen S. (2013). Identification of a dispositional tendency to experience work-family spillover. *Journal of vocational behavior*, 82(3), 188-198.

Ford, M. T. (2011). Linking household income and work-family conflict: A moderated mediation study. *Stress and Health*, 27(2), 144-166.

Gerbert, K. (2012). Employment status and family role attitudes: A trend analysis for the Netherlands. *International Sociology*, 27(3), 308-329.

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 Occupational Health Psychology*, 5(1), 111-126.

Han, J. Y. (2012). Reconstructing work and care in law : Focused on the labor standards act title V's amendment. *Institute for Gender and Law*, 4(2), 111-158.

Hong, S. A. (2009). Work-family balance policies across countries : Trends and implications. *Journal of creativity and innovation*, 2(2), 75-104.

Hwang, H. W., & Shin, J. Y. (2009). A study on the role conflict and the quality of life of dual-earner parents. *Korean journal of family welfare*, 14(1), 45-71.

Jang, S. J., Song, D. Y., & Kim, E. J. (2009). An analysis of group differences on perceived work-family

- balance. *Korean Journal of social welfare*, 16(2), 349-370.
- Jang, Y. O., & Jeong, S. L. (2014). The differences in work-family spillover process and domains in dual-earner couples with children. *Journal of Korean Home Management Association*, 32(5), 145-161.
- Jeon, S. Y., Park, J. Y. & Kim, Y. H. (2008). A study of family healthy difference according to married employees' work-family conflict. *Korean Family Resource Management Association*, 12(3), 59-79.
- 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.
- Jesse, S. M., & Malissa, A. C. (2013). Investigation the relative importance of individual differences on the work-family interface and the moderation role of boundary preference for segmentation. *Work-Family Interface*, 29(4), 324-336.
- 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.
- Kim, H. S., & Cha, O. A. (2010). Work-family spillover in female workers: How their persona and workplace situations affect the work-family relationship. *Korean Academy of Organization and Management*, 34(2), 69-104.
- Kim, J. H., & Han, G. H. (2002). Gender differences in work-family spillover. *Journal of Korean Home Management Association*, 40(11), 55-69.
- Kim, O. S., & Kim, H. S. (2010). Toward work-family enrichment: Positive spillover of resources across two domains. *Korean Academic Society of Business Administration*. 39(2), 375-407.
- Kim, S. K. (2011). The effects of Korean working mothers' characteristics on work-family positive spillover and negative spillover. *Korean Journal of Family Social Work*, 33(0), 69-94.
- Kim, S. M. (2005). Dual earner families' child care alternatives and policy implications. *Journal of the Korean Home Management Association*, 37th Spring Conference, 119-141.
- Kim, Y. J. (2013). Perceived effectiveness of work-family reconciliation policy among working mothers with preschool children and related factors. *Family and Culture*, 25(2), 168-198.
- Lee, J. I. (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.
- Lee, J. K., & Chang, M. H. (2004). Implications for the work-family interface: Changing workplace. *Economy and society*, 64(64), 172-206.
- Lee, J. M. (2013). The effects of family differentiation from the family of origin, marital communication, and marital intimacy on the family strengths of married women in their twenties and thirties. *Journal of Korean Home Management Association*, 31(6), 23-38.
- Lee, S. M., & Koo, H. R. (2013). A typology of work-family interaction off married employed women with preschool children. *Korean Journal of Human Ecology*. 22(4), 575-591.
- Lee, Y. S. (2010). Spillover between work and family for married workers: Negative, positive and global spillover. *Korea Journal of Population Studies*, 33(2), 1-31.
- Matthews, R. A., Swody, C. A., & Barnes-Farrell, J. L. (2012). Work hours and work-family conflict: The double-edged sword of involvement in work and family. *Stress and Health*, 28(3), 234-247.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689-725.
- National Statistical Office of Korea (2012). 2012 Social survey results.
- Noelle M, V. (2014). African American marital satisfaction as a function of work-family balance and work-family conflict and implications for social workers. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*. 24(2), 208-216.
- O'Driscoll, M. P., Poelmans, S., Spector, P. E., Dalliath, T., Allen, T. D., Cooper, C. L., & Sanchez, J. L. (2003). Family-responsive interventions, perceived organizational and supervisor support, work-family conflict, and psychological strain. *International Journal of Stress Management*, 10(4), 326-344.
- Oe, E. J., & Yoo, Y. J. (1995). A study on the development of the scale for measuring family strengths.



- Journal of Korean Home Management Association*, 13(1), 145-156.
- Pleck, J. H. (1977). The work-family role system. *Social Problems*, 24(4), 417-424.
- Ryu, I. L. (2009). Work-to-family spillover of working mothers: focusing on the differences according to Age Groups. *Korean Women's Studies Institute*, 9(2), 119-156.
- Stacy, J. R., & Dee, C. M. (2003). Spillover between marital quality and job satisfaction: long-term patterns and gender differences. *Journal of Marriage and Family*, 65(2), 482-495.
- Tatman, A. W., Hovestadt, A. J., Yelsma, P., Fenell, D. L., & A Canfield, B. S. (2006). Work and conflict: An often overlooked issues in couple and family therapy. *Contemporary Family therapy*, 28(1), 39-51.
- Won, S. Y., & Park, J. W. (2009). 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.
- Yoo, G. S. (2008). Effects of the division of household labor on wives' work-family spillover and marital satisfaction in dual-earner families. *The Journal of Asian Women*, 49(1), 41-70.
- Yoon, H. S. (2006). The level of supporting fathers' care work in 15 OECD countries and its implications for Korean Family Policy. *Korean journal of social welfare*, 58(2), 223-249.
- Yoon, S. Y., & Kim, H. J. (2012). A study on the subjective cognition and conflict degree of work-family balance and family strength of a dual career men. *Korean Family Resource Management Association*, 17(2), 19-35.
- Yoon, S. Y., Kim, H. N., & Koh, S. K. (2009). Needs and utilization of family-friendly work policies for the work-family balance. *Korean Family Resource Management Association*, 13(1), 1-21.

- Received: September 15, 2014
- Revised: July 1, 2015
- Accepted: July 25, 2015