

맞벌이 부부의 일-가족 부정적 전이에 영향을 미치는 가족 및 직업관련 변수

The Influences of Variables Related to Family and Employment on Work-Family Negative Spillover in Dual-Earner Couples

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

Department of Home Economics Education, Kyungpook National University

<Abstract>

The purpose of this study was to investigate the influences of variables related to family and employment on work-family negative spillover. The subjects of this study were 570 dual-earner with children. The research tool was questionnaires. For data analysis, factor analysis, Cronbach α , and multiple regression were performed. The main results of this study were as following. First, among variables related to family, spouse support, parental satisfaction, marital satisfaction, perceived fairness in the division of household labor, daily housework hour and family strengths had an influence on work→family negative spillover in wives, and weekends housework hour, perceived fairness in the division of household labor, perception of the gender role, and satisfaction of the division in household labor had an influence on work→family negative spillover in husband. Second, among variables related to family, parental satisfaction, number of children influence on family→work negative spillover in wives, and spouse support, parental satisfaction, satisfaction of the division in household labor, marital satisfaction, and perception of the gender role had an influence on family→work negative spillover in husband. Third, among variables related to employment, support from workplace, weekly working hour, monthly income, and job satisfaction had an influence on work→family negative spillover in wives, and support from workplace, monthly income, household income, and weekly working hour had an influence on work→family negative spillover in husband. Forth, among variables related to employment, support from workplace in wives, and job satisfaction in husband had an influence on family→work negative spillover. To conclude, there was some difference in the variables influencing work→family, family→work negative spillover between wife and husband. So, We have to take this difference into consideration in establishing work-family life balance policies.

▲주제어(Key Words): 일→가족 전이(work-family spillover), 가족→일 전이(family-work spillover), 부정적 전이(negative spillover), 맞벌이 부부(dual-earner couple), 지지(support)

I. 서론

최근 우리나라의 가구 구성을 살펴보면 유배우 가구 중 맞벌이 가구가 42.9%를 차지하고, 이 중 40대(50.8%)와 50대(49.9%)의 맞벌이 가구 비율이 높은 것으로(Statistics

Korea, 2014) 나타나 맞벌이 부부 가족이 보편적인 가족 형태로 자리 잡고 있음을 알 수 있다. 기혼여성의 취업증가는 자녀교육비 및 생활비의 증가, 노후에 대한 대비 등의 경제적인 이유 뿐 아니라 자아실현의 욕구에 의한 것(H. Hwang & J. Shin, 2009)으로 보고되고 있으며, 개인

* Corresponding Author : Seo Leen Jeong, Department of Home Economics Education, Kyungpook National University, 80 Daehakro, Buk-gu, Daegu 41566, Korea, tel: +82-53-950-5928, E-mail: leen412@hanmail.net

에게 있어 자아실현을 위한 것으로써의 일의 중요성은 점점 더 커지고 있다. 또한 과거 직업적 성취를 중시하던 '일 중심적' 가치관에서 최근 '개인과 가족생활을 중시하는 방향'으로 사람들의 가치관은 변화하고 있지만 경제적인 불안과 어려움이 계속되고 있어 현실적으로는 가족구성원들이 일에 더 전념하도록 요구받고 있다. 이에 직장일과 가정일에 동시에 참여해야 하는 맞벌이 부부 가정에서는 두 영역간의 상호작용인 일-가족 전이, 그 중에서도 부정적 상호작용이 과거 어느 때보다 더욱 많이 발생하고 있다.

맞벌이 부부는 함께 가정생활을 꾸려가고 있지만 서로에 대한 역할기대와 역할수행에 차이가 있고, 이것이 조화롭게 조정되지 않을 경우 부부간에는 갈등이 발생할 수밖에 없다. 특히 맞벌이 부부 가정은 일로 인해 자유재량의 시간이 부족하여 시간적 제약이 더 많고, 홀벌이 가정의 경우에는 일로부터 가정으로의 전이가 남편 혹은 부인에 의해서만 발생하지만 맞벌이 부부 가정의 경우에는 남편과 부인 두 사람에게 의해서 발생한다. 이는 단지 두 배의 부정적 전이가 가정에서 발생하는 것을 의미하는 것이 아니라 더 다양하고, 더 많은 일-가족 전이 간 상호작용의 영향이 더 다양한 방식으로 발생할 것임을 의미한다. 더구나 기혼취업여성들은 가정과 일에서의 역할이 확대되고 역할기대도 많아졌지만 우리나라에서는 주부의 가정내 역할에 대한 기대가 여전히 맞벌이 부부 가정의 주부들은 일-가족의 부정적 전이를 더욱 많이 경험하고 있다. 또한 맞벌이 가정의 남편들도 과거 보다 가사노동을 더 많이 분담하고, 자녀양육의 책임을 더 많이 공유하도록 요구받고 있어 일-가족 간 상호작용으로 인해 과거보다 더 많은 스트레스를 경험하고 있다.

이러한 일-가족 전이는 초기에는 일-가족 갈등의 개념으로 접근하였으며, 일-가족 갈등을 단일차원으로 여기고, 그 수준이 연속선상에 존재한다고 보았다(M. T. Ford, B. A. Heinten, & K. L. Langkamer, 2007). 그러나 이러한 관점은 일-가족 갈등이 일로부터 비롯된 것인지, 가족으로부터 비롯된 것인지를 명확히 구분하지 못하기(S. Yoo, S. Hong, J. Park, & S. Kim, 2012) 때문에 일-가족 갈등의 이해에 제약을 주게 된다. 최근의 연구들은 일과 가족 사이의 갈등에 대해 더 잘 이해하기 위해서는 그 영향의 방향에 따라 일에서 가족으로, 그리고 가족에서 일로의 두 방향을 모두 고려해야 한다고 지적하고 있다. 일-가족 갈등모델은 일-가족 전이모델로 발달해 왔는데 전이모델은 갈등모델에 비해 일-가족 영역 간 상호작용의 유기성을 강조한다. 즉 한 영역에서의 정서, 경험, 활동 등이 다른 영역의 정서, 경험, 활동 등에 긍정적·부정적 영향을 미

친다는 관점에 기반한 것으로 한 영역의 활동이 다른 영역의 활동에 영향을 주거나 원인을 제공한다는 것이다.

일-가족 전이에 관한 선행연구를 살펴보면 연령, 성별과 같은 개인특성 변수와 어린 자녀의 유무와 같은 가족특성 변수, 주당노동시간과 같은 직업특성 변수(R. M. Brisbois, 2002; J. G. Grzywacz, D. M. Almedia, & D. A. McDonald, 2002)가 일-가족 전이에 영향을 미친다고 한다. J. Kim and K. Han(2002)은 여성의 경우에는 직업특성 변수만이 일-가족 전이에 영향을 미치는 유의한 변수이며, 남성의 경우에는 노동시간과 업무량 등의 직업특성 변수 이외에도 가사분담율과 배우자 지원과 같은 가족특성 변수가 일-가족 전이에 유의한 영향을 미친다고 보고하였다. 또 H. Kim, G. Yoo, K. Kim, and H. Kim(2007)은 기업 내 근로환경이나 조직문화 등과 같은 직업특성 변수가, N. Kim and T. Kwon(2009)은 개인이 처한 가족상황과 가족과 관련된 여러 영향요인들에 따라 취업여성의 일-가족 전이 양상이 달라진다고 말하였다. 즉 선행연구들을 통해 볼 때 일-가족 부정적 전이에 영향을 미치는 것으로 나타난 변수들은 크게 직업특성 변수와 가족특성 변수, 그리고 개인특성 변수로 나눌 수 있다.

한편 오랜 기간 동안 여러 학자들은 여성들이 직업을 가지게 되면, 남성들이 가사노동에 더욱 많이 참여할 것이라고 가정하였으나(A. C. Crouter & H. Helms-Erikson, 2000) Statistics Korea(2009) 조사에 의하면 현실적으로 맞벌이 가정의 남편의 가사노동시간은 요일평균이 38분이고, 비맞벌이 가정의 남편의 가사노동시간은 39분으로 맞벌이 부부와 홀벌이 부부간에 차이가 나지 않는 것으로 나타났다. 이를 통해 볼 때 대부분의 가정에서 가정관리자의 역할을 수행함으로써 일과 가정생활의 이중 부담을 지고 있어 가족생활에 있어 그 무엇보다도 실질적인 남편의 도움이 필요한 맞벌이 가정의 취업주부들은 남편과는 다른 일-가족 전이 양상을 보일 것으로 생각된다. 또한 L. Cai and K. Lee(2004)는 가족생활에는 부부가 실제 가사노동에 투입한 시간보다는 상대방의 가사노동 분담에 대한 태도나 지각이 중요하다고 하였는데, 이러한 가사노동 분담 시간에 대한 태도나 지각은 부부 뿐 아니라 가족구성원과 가정환경과의 상호작용 결과라고 할 수 있다. 따라서 맞벌이 부부를 대상으로 비록 서로 다른 일에 종사하고 있지만 동일한 가정환경 내에서 함께 생활하며 상호작용하고 있는 이들의 일-가족 부정적 전이에 영향을 미치는 가족 및 직업관련 변수들에 대해 구체적으로 알아본다면 맞벌이 부부의 일-가족 부정적 전이에 대한 보다 상세한 정보를 얻을 수 있을 것으로 생각된다. 그러나 우리나라 일-가족 전이에 관한 많은 선행연구들(M. Jang &

D. Kim, 2011; Y. Jeong, 2005; J. Kim & K. Han, 2002; D. Song, S. Jang, & E. Kim, 2010) 맞벌이 가정의 취업 주부들만을 대상으로 일-가족 전이에 영향을 미치는 요인들을 규명하거나 취업주부들의 배우자가 아닌 다른 취업남성들의 일-가족 전이에 영향을 미치는 요인들을 규명하여 이를 서로 비교하고 있을 뿐이다.

이에 본 연구에서는 남성과 여성의 일역할과 가정역할에 대한 사회적 기대의 차이 등으로 인해 일과 가족생활의 상호작용 영향이 서로 다를 것으로 여겨지는 맞벌이 부부를 대상으로 일-가족 부정적 전이의 양방향성을 고려하여 맞벌이 부부 각자의 일→가족과 가족→일 부정적 전이에 영향을 미치는 가족 및 직업관련 변수를 알아보고자 한다. 본 연구에서는 일-가족 부정적 전이에 영향을 미치는 가족관련 변수로 자녀수와 막내자녀의 연령, 부부의 자녀양육 노력자 여부, 결혼만족도, 가사노동 분담 만족도와 가사노동 공평도에 대한 인식, 평일과 주말의 가사노동시간, 가족건강성, 가족내 성역할에 대한 인식, 부모역할만족도, 배우자지지를 선정하였다. 또 직업관련 변수로는 남편과 부인의 평균 월소득과 가계소득, 주당평균근로시간, 근무년수, 가족친화제도, 일만족도, 상사지지, 직장지지를 선정하였다. 이러한 본 연구의 결과를 통해 맞벌이 부부의 일-가족 부정적 전이에 대한 보다 상세한 정보를 제공하여 일-가족 양립정책 수립에 보다 실질적인 도움을 주고자 한다. 그리고 본 연구의 결과는 맞벌이 부부가 경험하는 일-가족의 부정적 전이에 영향을 미치는 변수들의 구체적 차이를 밝힘으로써 일로 인한 가정 내 스트레스와 가정생활로 인한 직장 스트레스를 감소시키는데 도움을 줄 수 있을 것이며, 부정적 전이의 대처방안에 대한 교육정보를 제공함으로써 일-가족 양립을 위한 맞벌이 부부나 취업여성의 교육프로그램 개발에 기초자료로 이용될 수 있을 것이다.

본 연구의 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 맞벌이 부부의 일-가족 부정적 전이에 가족관련 변수가 미치는 영향은 어떠한가?

- 1) 맞벌이 부부의 일→가족 부정적 전이에 가족관련 변수가 미치는 영향은 어떠한가?
- 2) 맞벌이 부부의 가족→일 부정적 전이에 가족관련 변수가 미치는 영향은 어떠한가?

둘째, 맞벌이 부부의 일-가족 부정적 전이에 직업관련 변수가 미치는 영향은 어떠한가?

- 1) 맞벌이 부부의 일→가족 부정적 전이에 직업관련 변수가 미치는 영향은 어떠한가?

- 2) 맞벌이 부부의 가족→일 부정적 전이에 직업관련 변수가 미치는 영향은 어떠한가?

II. 선행연구의 고찰

1. 맞벌이 부부의 일-가족 전이

일-가족 전이에 관한 선행연구들은 주로 일-가족의 부정적 전이 즉, 두 영역에서 행해지는 역할간의 갈등에 초점이 맞추어져 왔다. 이 중 역할갈등의 문제는 여성의 문제라는 관점에서 주로 연구가 진행되어 왔으며(Y. Jeong, 2005), 남성을 대상으로는 한 연구는 직업과 가족 간의 관련성, 주로 실직이 가족에게 미치는 영향에 대한 연구(J. M. White, 1999)가 주로 수행되었고 최근에 들어서야 남성의 일-가족 갈등에 관한 연구들(S. Jeon, J. Park, & Y. Kim, 2008; Y. Lee, 2010)이 수행되고 있는 실정이다. 최근에는 일-가족 부정적 전이 뿐 아니라 긍정적 전이에도 관심을 갖는데 이 두 전이유형은 연속선상의 한 차원이 아니라 상호관련성이 낮은 독립적인 차원의 개념임이 확인되고 있다(Y. Cho & S. Yoo, 2012). 일-가족 긍정적·부정적 전이유형은 부적으로 유의한 상관을 보이지만 그 관계가 매우 약하다. 따라서 어느 정도는 부적으로 관계하지만 그 관련성이 높지 않아 부정적 전이가 존재할 때 반드시 긍정적 전이가 낮아지거나, 부정적 전이를 감소시키는 것이 바로 긍정적 전이를 높이는 것을 의미하지는 않는다는 것이다.

일-가족 전이에 관한 여러 선행연구들(Y. Jeong, 2005; J. Kim & K. Han, 2002; D. Song et al., 2010; S. Won & J. Park, 2009)은 가정생활이 직장에 미치는 부정적 영향보다는 직장일이 가정생활에 미치는 부정적 영향이 더 큰 것으로 일관되게 보고하였다. R. M. Brisbois(2002)도 남녀병원근무자를 대상으로 한 연구에서 이들이 가족→일 전이보다는 일→가족 전이를 더 많이 경험하고, 이러한 전이는 대부분 부정적이라고 하였다. S. Kim(2011)은 일에서 가족으로의 부정적 전이가 긍정적 전이 보다 상대적으로 높고, 가족에서 일로의 긍정적 전이는 부정적 전이 보다 높다고 하였다. 이는 일은 가정생활에 부담을 주지만, 가정생활은 일에 도움이 되어야 한다는 인식을 반영한 것이라고 말하였다.

한편 우리 사회에서 여성의 일이란 남성의 일과 동일한 것으로 여겨진다고보다는 양육과 가사에 지장이 없는 범위 내에서 이루어져야 하는 것으로 여겨진다(Y. Kang, 2009). 타인에게 자녀의 보육을 맡기는 것이 가능하고 취업이 가

정경제와 자신의 자아실현에 도움이 된다고 생각하는 어머니가 취업을 선택하고 일과 관련된 경력을 쌓고자 한다(H. Kim, 2010). 그러나 남성들은 대체로 가정생활과 직장생활을 서로 분리된 것으로 보는 경향이 있으며 분리시키는 것이 어느 정도 가능하지만 취업주부는 자신의 직업을 가족에 종속시켜 생각하는 경향이 있다(H. Hwang & J. Shin, 2009).

이와 맥을 같이하여 여성들은 결혼 이후 일-가족 양립 갈등이 높아지는데 비하여, 남성들의 일-가족 양립 갈등은 결혼여부와 직접적인 관계가 나타나지 않았다(S. Won & J. Park, 2009). 아버지가 경험하는 일-가족 부정적 전이 수준은 그리 높지 않으며, 일과 가족생활의 요구가 상충될 때 양립을 위해서 가족생활을 조정하는 경향이 높다(J. Bae, H. Seo, & S. Lee, 2002)고 하였다. H. Hwang and J. Shin(2009)은 맞벌이 부부의 남편과 부인은 직장역할갈등과 가정역할갈등은 비슷한 정도로 경험하지만 부인이 남편보다 부모역할갈등이 더 높으며, 부인의 삶의 질에는 직장역할과 부모역할갈등이 유의한 영향을 미쳤으며, 남편의 삶의 질에는 이러한 역할갈등이 유의한 영향을 미치지 않는다고 말하였다.

또 P. Voydanoff(1988)는 여성의 경우에는 가족특성 변수들이, 남성의 경우에는 직업특성 변수들이 일-가족의 부정적 전이를 더 많이 설명한다고 보고하였다. S. Jeon et al.(2008)은 일-가족 전이에 있어서 성차를 보고하였는데 일-가족 전이의 하위영역보다는 가족일 전이의 하위영역에서 더 많은 남녀 간 차이가 있다고 하였다. 이는 가족 내 역할수행에 대해 여성 스스로가 만족하지 못하거나, 가족들이 만족하지 못할 때 이것이 여성의 직장생활에 부정적인 영향을 미치게 되면서 직업에의 만족감을 저하시키고 일에서의 성취에 어려움을 겪게 할 가능성이 높기 때문이라고 말하였다. 마찬가지로 Y. Jang and S. Jeong (2014)은 유자녀 맞벌이 부부를 상대로 조사하여 이들 간의 일-가족 전이과정과 전이발생영역에 차이가 있는지를 알아보고자 하였다. 맞벌이 부부간에는 남편이 부인보다 부부관계, 부모-자녀관계, 여가생활 영역에서 일→가족 부정적 전이를 더 많이 경험하는 것으로 나타났으며, 부인은 남편보다 부모-자녀관계 및 가정관리 영역에서, 남편들이 부인보다 부부관계 영역에서 가족→일 부정적 전이를 더 많이 경험하는 것으로 보고하였다.

그리고 M. Matias and A. M. Fontaine(2015)은 맞벌이부부를 대상으로 한 일-가족 부정적 전이에 대한 연구에서 남성들보다는 여성들의 부정적 전이에 대한 대처전략 사용이 일-가족 부정적 전이를 감소시킨다고 보고하였다. 이는 일-가족 부정적 전이에 영향을 미치는 요인을 규

명하고, 이들 요인을 제거하거나 변화시키고자 하는 노력이 필요함을 말한다.

2. 일-가족 전이에 영향을 미치는 가족관련 변수

기혼 취업여성은 일-가족 양립에 있어 자녀돌봄 및 가사관련 어려움을 가장 많이 겪으며, 성역할 태도와 고용형태, 주당 평균노동시간, 6세 이하 자녀유무 변수가 일-가족 양립에 유의한 영향을 미친다고 한다. S. Jeon et al.(2008) 역시 맞벌이 유무, 가사노동시간, 자녀유무와 같은 가족관련 변수들이 일-가족 전이에 영향을 준다고 하였고, J. Lee and J. Shin(2010), K. Cho(2004)가 남편의 가사노동 시간, 남편과의 가사분담 만족도, 남편의 지지가 기혼여성의 일-가족 부정적 전이와 유의미한 관련이 있다고 말하였다. 일-가족 전이에 영향을 미치는 것으로 생각되는 가족관련 변수들에 관한 선행연구결과들을 변수에 따라 보다 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

먼저 선행연구들은 자녀양육이 취업여성들에게 부담으로 작용한다는 결과들을 보고(H. Cho & J. Seo, 2009)하였다. 미취학 자녀를 둔 맞벌이 여성의 경우 자녀에 대한 직접적인 돌봄의 강도가 높기 때문에 높은 수준의 역할갈등을 경험하며(S. Yang, 2005), 미취학 자녀를 둔 맞벌이 여성의 일→가족 갈등이 가족→일 갈등보다 다소 높았다(J. Lee & S. Son, 2013). 특히 6세 이하의 취학 전 어린 자녀가 있을수록 시간갈등이 심하고(The Ministry of Health and Welfare, 2005), 20~30대의 기혼취업여성이 일-가족의 부정적 전이가 가장 크다(Y. Jeong, 2005)고 하였다. 이는 장시간 근로관행이나 가족생활보다 일을 중시하는 한국 직장문화의 특성과 자녀가 어린 취업여성들은 자녀양육에 많은 시간을 할애해야 하고, 가사노동시간 역시 길기 때문이라고 하겠다.

자녀양육과 관련된 부담을 줄여주는 요인으로 자녀양육조력자를 제안하기도 한다. J. Lee(2013)는 조모의 자녀양육 지원은 조모에게 자녀를 믿고 맡김으로써 양육의 질에 만족하며 일상생활의 전반에서 실질적인 도움을 받으므로 일과 자녀양육을 양립하는데 도움이 된다고 말하였고, W. Lee(2009)는 영아기 자녀를 친인척에게 맡기거나 직접 돌보는 취업주부가 보육시설을 이용하는 취업주부보다 일-가정 양육 양립 부담감을 낮게 인지한다고 보고하였다. 반면 J. Lee and S. Son(2013)는 남편의 양육참여와 친족의 양육지원은 양방향의 일-가족 전이 모두와 유의한 관련이 없는데 이는 맞벌이 여성들은 남편의 아버지 역할을 부차적인 것으로 간주하고 본인의 어머니 역할을 중심으로 지각하기 때문이라고 말하였다.

또 가사노동시간이 3시간 이상인 주부들이 3시간 미만인 주부들보다 일-가족 갈등 수준이 높았으며, 사무직 취업여성의 경우 주당 가사노동시간이 일-가족의 부정적 전이에 영향을 미친다고 하였다(H. Cho, 1999). 가사노동시간이 길고 가족들로부터 행동적, 심리적인 도움을 받지 못하는 취업주부들의 일-가족의 부정적 전이 및 가족-일의 부정적 전이가 크다고도 하였다(Y. Jeong, 2005). S. Kim(2011)은 주부의 가사참여 정도가 높을수록 일-가족으로의 부정적 전이가 높다고 하였고, 남편의 가사참여 정도가 높고, 주부의 가사 참여 정도가 낮을수록 가족-일로의 긍정적 전이가 높아진다고 말하였다. Y. Jang and S. Jeong(2012)은 남편의 주말 가사노동시간이 길수록 가족→일 전이가 부정적이라고 보고하였지만 가사분담율이 취업여성의 가족→일 부정적 전이에 영향을 미치지 않는다고도 하였다(J. Kim & K. Han, 2002).

D. Song et al.(2010)은 맞벌이 여성의 경우 일-가족 부정적 전이에 있어 가족지지의 중요성이 남성들보다 더 크다고 보고하였다. Y. Jeong(2006)은 남편의 지지가 높은 취업여성들의 일-가족균형감이 높게 나타났으며, 사회인구학적 변수나 직업변수의 차이보다 훨씬 유의미한 차이를 보여 물리적인 환경보다 심리적인 지지가 중요하다고 말하였다. 이와 유사하게 H. Jang and S. Choi(2001)은 배우자의 도구적·정서적 지지는 일-가족 부정적 전이를 완화시켜 준다고 밝히고 있으며, K. Park and Y. Kim(2003) 역시 남편이 부인의 일을 지지하는 태도가 강할수록 결혼 후에 자신의 경력을 유지할 확률이 높다고 하였다. M. Lee(2002)은 기혼여성은 자신의 일에 대한 남편의 의견이 취업에 더 큰 영향을 미친다고 보고하였다. 그러나 배우자 지지가 가족→일로의 부정적 전이에 영향을 미치지 않는다고나(J. Kim & K. Han, 2002), 배우자의 정서적 지지와는 달리 도구적 지지는 일-가족 갈등과 직접적인 관련이 없다고 하고(M. Rosenbaum & E. Cohen, 1999), 배우자지지는 일-가족 갈등에 직접적인 영향을 미치지 않는 반면 우울을 매개로 하여 일-가족 갈등에 영향을 미친다고 밝혀졌다(Y. Cho & S. Yoo, 2012).

한편 Y. Han, J. Park, and N. Son(2013)은 우리나라 취업모들의 경우 높은 배우자 지지를 경험할 때 일에서 가족으로 발생하는 갈등 경험이 완화되어 일-가족 향상을 더 경험하게 되지만, 가족일로 인해 직장일에 갈등을 겪는 경우에는 배우자 지지가 갈등을 완화시키는 역할을 하지는 않는다고 말하였다. 즉 오늘날의 기혼취업여성들은 배우자와 동등하게 사회활동을 하면서도 가사와 양육에 대한 실질적인 책임을 스스로에게 부여하고 있고, 남편이 실질적으로 가사일을 하고, 아이를 돌보는 행동들에 대해

서는 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 말하였다.

그리고 기혼 취업여성은 일-가족 양립에 있어 성역할 태도가 일-가족 양립에 영향을 미친다고 하는데 Y. Jang and S. Jeong(2012)은 취업주부들이 가족역할에 대해 전통적인 인식을 많이 할수록 일→가족 전이가 부정적이라고 보고하였다. 반면 기혼 정규직 근로자를 대상으로 한 연구에서 근로자의 성역할 태도는 일-가족 갈등에 유의한 영향을 미치지 않는다(J. Han & G. Yoo, 2007)는 보고도 있었다.

그리고 E. Lee(2003)은 일-가족의 부정적 전이가 결혼 만족도에 부정적 영향을 미친다고 보고하였고 I. Ryu(2009), S. Kim(2011), Y. Jang and S. Jeong(2012)도 취업주부들은 결혼만족도가 낮을수록 일-가족 전이가 부정적이라고 말하였다.

3. 일-가족 전이에 영향을 미치는 취업관련 변수

일-가족 전이에 영향을 미치는 취업관련 변수에 관한 선행 연구결과들을 구체적으로 살펴보면, S. Jeon et al.(2008)은 직업유형, 경력, 고용형태, 근무시간과 같은 취업관련 변수들이 일-가족 전이에 영향을 준다고 하였다. 또 직장상사의 지원이 일-가족의 상호작용에 긍정적 영향을 미치고, 가족친화적 조직 분위기는 일-가족의 부정적 영향을 완화시켜 준다(Y. Jeong, 2006)고도 하였다. K. Byron(2005)는 직장 특성은 일-가족 갈등 중 일→가족 갈등과 강한 관련이 있다고 보고하였으며, I. Ryu(2009)도 짧은 근무시간이나 육아휴직 운명 및 사용경험과 같은 직장 내 가족친화제도 운영 및 이용은 근로자의 일-가족 갈등 감소에 도움이 된다고 하였다. Y. Jang and S. Jeong(2012)은 유자녀 취업주부들은 자신의 일에 대한 만족도가 낮을수록, 자신과 남편의 근로시간이 길수록, 그리고 남편의 월소득이 많을수록 일-가족 부정적 전이를 크다고 보고하였다.

J. Kim and K. Han(2002)은 30~50대 취업한 남녀를 대상으로 한 일-가족 전이에 관한 연구에서 여성에게 있어 일-가족 전이에 영향을 미치는 요인은 주로 직업적 특성인 것으로 보고하면서 노동시간이 길수록, 업무량이 많을수록 일-가족의 부정적인 전이가 크다고 말하였다. 수입노동시간은 취업주부의 직종에 관계없이 공통적으로 일-가족 부정적 전이에 영향을 미치고(H. Cho, 1999), 이는 모든 유형의 전이와 관련이 있다(J. G. Grzywacz et al., 2002).

이와 유사하게 D. Song et al.(2010)도 근무시간이 일-가족 전이에 가장 영향을 많이 미친다고 하면서 정시퇴근, 법정공휴일 및 토·일요일 준수가 기혼 취업여성의 일-가족 갈등을 감소시킨다고 하였다. I. Ryu(2009), K. Cho(2004)은 근무시간이 짧은 취업주부가 일-가족 갈등을 적게 경험한다고 하고, J. Lee and S. Son(2013)는 주당 근무시간이 높을수록, 출퇴근 소요시간이 많을수록 맞벌이 여성의 일→가족 갈등이 높다고 하였다. 또 업무과부하나 불만족, 근로시간의 경직성 등이 클수록 일-가족으로의 부정적 전이가 크다(M. E. Frone, M. Russell, & M. L. Cooper, 1992)는 보고도 있었다. 반면 Y. Jeong(2005)은 근무시간이나 직업지위, 기업의 특성 등은 일-가족 갈등에 유의미한 차이를 보이지 않는다고 하면서, 단지 근무시간이 10시간 이상인 경우 일이 가족에 미치는 부정적인 영향이 크며, 남편 및 자녀의 지지가 낮을 때 일-가족, 가족-일의 부정적 전이가 가장 크다고 말하였다.

한편 맞벌이 여성은 직업활동을 통해 성취감을 경험하고, 취업을 통해 얻는 소득 역시 자신 뿐 아니라 가족의 삶에 도움이 될 수 있기 때문에 맞벌이 부인은 남편보다 직업만족도가 높았으며(Y. Cho, J. Han, & J. Kim, 2012) 이러한 직업만족도가 높을수록 맞벌이 여성이 일-가족 균형감을 높게 인지(Y. Jeong, 2006)하였다. 마찬가지로 H. Hwang and J. Shin(2009)도 직업만족도가 높을수록 맞벌이 부인과 남편은 삶의 질을 높게 지각한다고 보고하였다.

그러나 J. Lee and S. Son(2013)은 직업만족도는 일-가족 갈등에 유의미한 영향을 미치지 않지만 직업몰입도는 일→가족 갈등과 가족→일 갈등 모두와 관련이 있고, 그 관련성은 반대라고 보고하였다. 직업몰입도가 높은 미취학 자녀를 둔 맞벌이 여성들은 낮은 수준의 일→가족 갈등을 경험하지만 반대로 가족→일 갈등은 많이 경험한다고 보고하며, 이는 직업몰입도가 높다는 것은 일과 가족 중 상대적으로 일에 더 많은 비중을 두고 있기 때문이라고 말하였다. 즉 이러한 경우 일로 인한 가족생활에서의 역할갈등은 덜 경험하지만 자녀양육 등 가족에서 기대되는 역할로 인해 직장내 역할에 충분히 시간 및 에너지를 투입하지 못한다고 느낌으로서 역할갈등을 경험한다는 것이다. 반대로 직업몰입도가 상대적으로 낮은 맞벌이 여성은 높은 수준의 일→가족 갈등을 경험하는데 이는 이들이 일과 자녀양육 중 자녀양육에 더 큰 비중을 두고 있을 가능성이 높고, 낮은 직업몰입도에도 불구하고 가족의 경제적 복지를 위해 경제활동을 하고 있을 경우 일로 인해 자녀양육에 충분한 시간과 에너지를 사용하지 못한다고 느낌으로서 어머니 역할수행에 대한 갈등이나 스트레스를 경험하는 것으로 보인다고 말하였다.

한편 The Ministry of Gender Equality and Family (2011)는 직장 내 가족친화제도 운영과 근로자 본인의 가족친화제도 이용은 근로자의 일-가족 갈등의 수준과 유의미한 부적 관련이 있는 것으로 보고하며, D. Song et al.(2010)도 육아휴직제도, 보육시설, 가족 휴가 등과 같은 가족친화적인 회사의 지원이 일-가족의 부정적 전이를 감소시킨다고 말하였다. J. Lee and S. Son(2013)는 직장에서 육아휴직을 운영하지 않거나 운영하지만 이용경험이 없는 경우 미취학 자녀를 둔 맞벌이 여성의 일→가족 갈등이 높다고 보고하였으며, 가족친화적인 직장환경 조성의 중요성을 강조하고 있다.

또 특히 육아휴직을 운영함에도 불구하고 이용하지 않은 경우는 맞벌이 여성의 일-가족 갈등 양방향 모두에서 높은 수준의 갈등의 경험하였다고 보고하며 맞벌이 여성들이 적극적으로 육아휴직을 활용할 수 있는 직장문화를 조성하는 것이 무엇보다 필요하다고 말하였다. 그러나 홀벌이 부부보다는 상대적으로 가사분담에서 더욱 많은 갈등이 야기될 수 있는 맞벌이 부부에게 있어 탄력근무제나 휴가제도와 같은 가족친화적 제도가 근로자의 일-가족 양립 수준에 미치는 효과가 뚜렷하게 정적인 관계를 가지지 않는다(L. M. Lapierre & T. D. Allen, 2006)는 보고도 있다.

한편 근로자의 대다수가 직장에서 시행되고 있는 가족친화적인 정책들을 제대로 사용하지 못하고 있다는 결과들이 보고되면서 근로자의 행동에 직접적인 영향을 미치는 상사의 지지가 주목받아왔다. 또한 상사와는 별개로 조직 분위가 자체가 근로자의 정책 이용률을 높일 뿐 아니라 일-가족 갈등을 감소시켜준다는 연구결과들도 보고되고 있다. L. T. Thomas and D. C. Ganster(1995)는 직장과 가정의 책임사이에서 균형을 유지하려는 부하 직원의 입장을 잘 이해해주는 가족지지적인 상사는 비공식적 지지로서 매우 중요하다고 말하였다. 또 Y. Cho and S. Yoo(2012), S. Won(2005)도 상사지지가 일-가족 갈등에 직접적인 영향을 미친다고 보고하며, 일-가족 갈등 완화에 직장내 상사나 동료의 지지가 직접적인 영향을 미친다고 확인된 선행연구들(N. K. Frye & J. A. Breugh, 2004; H. Kang & S. Choi, 2001; L. M. Lapierre & T. D. Allen, 2006; D. Song et al., 2010; G. Yoo, 2008)과 그 맥을 같이한다.

반면 S. Lee, S. Lee, and Y. Kwon(2007)은 일-가족 갈등에 영향을 주는 직업관련 변수로 가족친화적 조직문화를 제시하고 있다. 취업모는 직장이 가족지지적인 분위기를 보일수록, 가족의 도구적 지원 정도가 높을수록 일-가족 갈등이 낮고, 직장 상사의 지원은 일-가족 갈등에 유

의한 영향을 미치지 않는다고 보고하였다. 또 Y. Cho(1997)는 직장상사의 지원보다 직장동료의 지원이 근로자의 일-가족 갈등에 더 많은 영향을 미치고 있음을 밝혔으며, 직장동료의 지원에 대한 중요성을 지적하고 있다.

않았는데 이는 일반적인 맞벌이 부부를 대상으로 하여 연구를 수행함으로써 특정 직업의 특성이 본 연구의 결과에 영향을 미치지 않고 본 연구결과를 일반화하고자 함이다. 본 연구대상자의 일반적 특성은 <Table 1>과 같다.

III. 연구방법

1. 연구대상

본 연구에서는 자녀가 1명 이상 있는 맞벌이 부부를 연구대상으로 하였다. 이는 자녀의 존재유무가 가정생활의 구조와 부부간 상호작용의 형태와 질에 영향을 미치는 중요한 변수이고, 일-가족 영역에서 역할조정에 있어 특별한 중요한 역할을 하기 때문이다. 또 막내자녀의 연령을 기준으로 연구대상자를 선정하였는데 이는 자녀수 보다 자녀의 연령이 취업기혼주부의 일-가족 부정적 전이에 더 많은 영향을 미친다(Y. Jeong, 2005)고 하고, 여성 1명이 평생 낳을 것으로 예상되는 평균 출생아 수를 의미하는 합계출산율이 1.187명(Statistics Korea, 2014)이므로, 자녀수 보다는 막내자녀의 연령이 가족생활주기와 가족의 생활시간구조에 더 많은 영향을 미칠 것으로 생각되었기 때문이다. 그리고 연구대상자의 직업에 대한 통제는 하지

2. 연구절차

본 조사에 앞서 2013년 12월 10일-24일까지 대구광역시에 거주하고, 자녀가 1명 이상 있는 맞벌이 부부 100명을 대상으로 눈덩이표집법을 이용하여 예비조사를 실시하였다. 예비조사의 분석결과를 기초로 질문지를 수정·보완한 다음, 본 조사는 2014년 1월 10일에서 2월 10일 사이에 걸쳐 대구광역시에 거주하고, 자녀가 1명 이상 있는 맞벌이 부부 720명에게 질문지를 배부하여 본 조사를 실시하였다. 본 조사 시에는 막내자녀의 연령을 기준으로 막내자녀의 연령이 0-3세, 4-7세, 초등학교 1-3학년, 4-6학년, 중학교 1-3학년, 고등학교 1-3학년인 맞벌이 부부를 대상으로 각각 120부씩 총 720부의 질문지를 배부하였다. 질문지는 어린이집, 학교, 직장 등을 방문하여 연구대상자인 맞벌이 부부에게 연구목적을 설명하고 연구 참여에 대한 동의를 얻은 후 질문지를 배부·회수하였다. 또한 연구 참여에 동의한 배우자의 질문지도 함께 배부하고 직접 회

Table 1. General characteristics of samples

(N=570)

Variables	category	frequency(%)	Variables	category	frequency(%)
number of children	1	65(22.8)	type of family	parents/children	246(86.3)
	2	189(66.3)		grand/parents/children	37(13.0)
	3	31(10.9)		etc.	2(.8)
husband's age	30 - 39	59(20.7)	wife's age	30 - 39	116(40.7)
	40 - 49	181(63.5)		40 - 49	155(54.4)
	above 50	45(15.8)		above 50	14(4.9)
husband's scholastic ability	middle school	4(1.4)	wife's scholastic ability	middle school	3(1.1)
	high school	43(15.1)		high school	52(18.2)
	collage	49(17.2)		collage	68(23.9)
	university	143(50.2)		university	128(44.9)
	above graduate school	46(16.1)		above graduate school	34(11.9)
husband's employment	day·physical laborer	5(1.88)	wife's employment	day·physical laborer	5(1.8)
	manufacturing worker	48(16.8)		manufacturing worker	17(6.0)
	office worker	104(36.5)		office worker	116(40.8)
	service worker	22(7.7)		service worker	55(19.3)
	manager	26(9.1)		manager	3(1.1)
	professional worker	23(8.1)		professional worker	35(12.3)
	self-employed	57(20.1)		self-employed	43(15.1)
	etc.	.	etc.	11(3.9)	
husband's type of work	permanent full time	190(66.7)	wife's type of work	permanent full time	148(51.9)
	temporary full time	25(8.8)		temporary full time	42(14.7)
	business income earner	59(20.4)		business income earner	46(16.2)
	part time	.		part time	28(9.8)
	freelancer	10(3.5)		freelancer	18(6.3)
	working from home	2(.4)		working from home	3(1.1)

수 혹은 우편회수 등의 방법을 이용하여 자료를 수집하였다. 회수된 질문지는 646부이고, 이 중 부실기재 되었거나 불성실하게 응답한 질문지를 제외한 570부를 최종 분석 자료로 사용하였다.

3. 조사도구

1) 가정환경조사서

가정환경조사서는 남편과 부인의 연령, 학력, 직업, 가족형태, 근로형태 등에 대한 문항으로 구성하였다.

2) 일-가족 부정적 전이

일-가족 부정적 전이 척도는 Y. Jang and S. Jeong (2013)의 척도를 사용하였으며, 총 36문항으로 구성되었다. 각 문항은 Likert식 5점 척도로 '매우 그렇다'에 5점부터 '전혀 그렇지 않다'에 1점을 주었으며 점수가 높을수록 일→가족 전이와 가족→일 전이가 부정적인 것을 의미한다.

본 척도의 타당성을 검증하기 위해 요인분석을 실시하였으며 그 결과 2개 요인 즉, 일→가족(18문항), 가족→일(18문항) 부정적 전이유형이 확인되었다. 이 두 부정적 전이유형은 부부관계, 부모-자녀관계, 여가생활, 가정관리 영역에서 발생하는 전이에 관한 내용들을 포함하는 문항들로 구성되어 있다. 또 두 전이유형 모두 직장의 업무시간이나 일이 많아서 배우자나 자녀와 시간을 보내기가 어렵다거나, 배우자나 자녀와 함께 하는 시간으로 인해 일에 대한 시간투자를 충분히 하지 못한다는 등의 시간(time interference), 직장에서의 긴장과 스트레스로 취미생활을 하는 것에 스트레스를 느낀다거나 집안일에 대한 스트레스로 직장에서 일에 몰두하기 어렵다는 등의 심리적 긴장 (psychological distraction), 퇴근 후 피곤하여 집안일을 하기 힘들다거나 배우자나 자녀에 대한 책임을 다하려고 하면 피곤하여 직장 일을 완수하기 어렵다는 등의 에너지 (energy depletion)라는 전이과정을 포함하고 있다.

본 척도의 신뢰도를 알아보기 위해 Cronbach α 계수를 산출하였고, 일→가족 전이는 부인과 남편 각각 .96, .95이며, 가족→일 전이는 부인과 남편 각각 .95, .96이다.

3) 가족관련 변수

일-가족 부정적 전이에 영향을 미치는 가족관련 변수에 대한 질문지는 선행연구를 참고로 하여 자녀수와 자녀의 연령, 부부의 자녀양육 조력자 여부, 결혼만족도, 가사노동 분담에 대한 만족도와 가사노동 공평도에 대한 인식, 평일과 주말의 가사노동시간을 묻는 문항들과 가족건강성, 가족내 성역할에 대한 인식, 부모역할만족도, 배우자

지지 척도로 구성하였다.

가족건강성 척도는 S. Jeong et al.(2008)의 척도, 가족 내 성역할에 대한 인식 척도는 S. Cha and K. Han(2006), J. Lee and H. Cho(2005)의 척도, 부모역할만족도 척도는 J. Bae et al.(2002)의 척도, 배우자지지 척도는 Y. Choi and K. Kim(2010)의 척도들을 참고하여 본 연구의 내용과 목적에 맞게 연구자가 수정하여 구성하였다. 각 문항은 Likert식 5점 척도로 '매우 그렇다'에 5점부터 '전혀 그렇지 않다'에 1점을 주었으며 역문항들은 역산을 하여 척도의 방향성을 일치시켰다. 따라서 각 척도의 점수가 높을수록 가족건강성이 높고, 가족 내 성역할에 대해 평등하게 인식하며, 부모역할에 만족하고, 배우자지지가 높은 것을 의미한다.

결혼만족도는 단일문항을 이용하여 1점부터 10점 사이에 분포하도록 하였으며, 점수가 높을수록 결혼만족도가 높은 것을 의미한다. 가사노동 분담에 대한 만족도와 가사노동 분담에 대한 공평도 인식 역시 단일 문항 5점 Likert식을 사용하여 측정하였으며, 점수가 높을수록 결혼 생활에 만족하고, 가사노동 분담이 공평하다고 인식하는 것을 의미한다.

평일과 주말의 가사노동시간은 집안일(설거지, 청소, 자녀돌보기, 차·주택관리, 수선, 은행·경제관리 등)을 하루 평균 얼마나 하는지를 자기보고식의 방법을 사용하여 측정하였다.

4) 직업관련 변수

일-가족 부정적 전이에 영향을 미치는 직업관련 변수에 대한 질문지는 선행연구를 참고로 하여 남편과 부인의 평균 월소득과 가계소득, 주당평균근로시간, 근무년수, 가족 친화제도에 대한 문항들과 일만족도 척도, 상사지지 척도, 직장지지 척도로 구성하였다.

일만족도 척도는 M. Jang and D. Kim(2011) 척도, 직장 상사지지 척도는 P. Kim and T. Kim(2010), Y. Choi and K. Kim(2010), O. Lee(2011) 등의 척도를 참고하여 본 연구의 내용과 목적에 맞게 연구자가 수정하여 구성하였다. 각 문항은 Likert식 5점 척도로 '매우 그렇다'에 5점부터 '전혀 그렇지 않다'에 1점을 주었으며 점수가 높을수록 일만족도가 높고, 직장지지와 상사지지가 높은 것을 의미한다.

주당평균 근로시간과 근무년수는 단일문항으로 측정하였으며, 주당평균 근로시간은 일주일 동안의 총 근로시간을 의미하는 것으로 초과근로시간을 포함하여 실제로 근무한 시간으로 측정하였다. 또 가족친화제도(12문항)는 산전·후 휴가, 배우자출산휴가, 육아휴식, 직장보육시설, 상

Table 2. Reliability of the scales for variables related family and employment in dual-earner couples (N=570)

variables related family (N= item)	Cronbach α		variables related employment (N= item)	Cronbach α	
	wife	husband		wife	husband
family strengths(N=13)	.93	.94	support from senior(N=8)	.88	.91
perceived gender role in family(N=12)	.70	.72	support from workplace(N=11)	.86	.86
parental satisfaction(N=8)	.74	.76	job satisfaction(N=9)	.84	.88
spouse support(N=9)	.88	.89			

Table 3. Mean and standard deviation of work-family negative spillover and variables related family and employment in dual-earner couples (N=570)

variables	wife (N=285)	husband (N=285)	variables	wife (N=285)	husband (N=285)
	M(SD)	M(SD)		M(SD)	M(SD)
family	age of the youngest child	10.43 (5.2)	10.43 (5.2)	the number of children	1.88 (.56)
	family strengths	3.69 (.58)	3.71 (.60)	spouse support	3.52 (.70)
	parental satisfaction	3.76 (.55)	3.71 (.57)	marital satisfaction	4.70 (1.2)
	daily housework hour	3.72 (2.5)	1.04 (1.2)	perception of the gender role in family	3.25 (.47)
	weekend housework hour	6.50 (4.1)	2.33 (2.1)		
employ-ment	support from workplace	3.37 (.64)	3.21 (.60)	support from senior	3.01 (.67)
	continuous service year	8.75 (6.9)	11.9 (7.3)	job satisfaction	3.37 (.65)
	family friendly policies	3.41 (3.2)	3.85 (3.4)	weekly working hours	38.9 (11.8)
spill-over	work→family negative spillover	2.99 (.86)	3.14 (.73)	family→work negative spillover	2.18 (.74)
				2.04 (.72)	

답프로그래밍 실시 등을 포함한 12개 항목이 현재 직장에서 제공되고 있는지의 여부를 묻고 이를 합산하여 0-12점 사이에 분포하며, 점수가 높을수록 직장에서 가족친화적인 인 제도를 많이 실시하는 것을 의미한다.

이들 각 척도의 신뢰도는 <Table 2>와 같다. 또한 맞벌이 부부의 일-가족 부정적 전이, 가족 및 취업관련 변수들의 일반적 경향은 <Table 3>, <Table 4>와 같다.

<Table 3>, <Table 4>에 나타난 바와 같이 남편과 부인 모두 가족건강성과 부모역할, 배우자의 지지에 대해서는 중간 점수인 3점 이상의 평균을 보여 높게 인식하고 있는 것으로 나타났으며, 상사와 직장의 지지 정도도 중간 정도인 것으로 나타났다. 그러나 1점부터 10점 사이에 분포하는 결혼만족도 점수를 살펴보면 남편과 주부 모두 만족도가 그리 높지 않음을 알 수 있다. 또 평일과 주말의 가사노동시간은 역시 부인들이 남편들보다 3배 이상 많음을 알 수 있고 가사노동분담에 대한 만족도나 공평도에 대한 인식을 살펴보면 부인들은 만족하지 않는 경향이 많고, 대체로 불공평하다고 인식하는 반면 남편들은 만족하는 경향이 많고 보통이거나 대체로 공평하다고 인식하는 경우가 많았다. 가족친화제도에 대해서는 남편의 직장들이 더 많이 시행하고 있는 것으로 나타났으며, 주당평

균근로시간도 남편이 많은 것으로 나타났다. 그리고 일→가족의 부정적 전이는 남편들이 부인들보다, 가족→일의 부정적 전이는 부인들이 남편들보다 높은 것으로 나타났다.

4. 자료분석

본 연구의 자료는 SPSS 20.0 프로그램을 사용하여 분석하였다. 연구대상자의 일반적인 특성을 알아보기 위해 빈도와 백분율을, 신뢰도를 검증하기 위해 Cronbach α 계수를 산출하였으며 척도의 타당도를 검증하기 위해 요인분석을 실시하였다.

또한 본 연구의 구체적인 연구목적을 달성하기 위해 다중회귀분석(multiple regression)을 실시하였다. 다중회귀 분석을 실시하기에 앞서 다중공선성을 진단하기 위해 분산팽창지수(VIF)를 검토하였다.

IV. 연구결과

1. 맞벌이 부부의 일-가족 부정적 전이에 영향을 미치는 가족관련 변수

Table 4. Distribution of variables related family and employment in dual-earner couple (N=570)

variables related family and employment		wife(N=285)	husband(N=285)
		N(%)	N(%)
satisfaction of the division in household labor	never satisfied	46 (16.1)	8 (2.8)
	mostly not satisfied	69 (24.2)	39 (13.7)
	usually satisfied	79 (27.7)	75 (23.7)
	mostly satisfied	71 (25.0)	112 (38.9)
	very satisfied	20 (7.0)	51 (17.9)
perception of the fairness in the division of household labor	very unfair	47 (16.5)	10 (3.5)
	mostly unfair	112 (39.3)	76 (26.7)
	usually fair	57 (20.0)	102 (35.8)
	mostly fair	58 (20.3)	89 (31.2)
	very fair	10 (3.9)	8 (2.8)
monthly income	~ 1,500,000	86 (30.2)	7 (2.8)
	1,510,000 - 2,000,000	36 (12.6)	22 (7.7)
	2,010,000 - 3,000,000	85 (29.8)	72 (25.2)
	3,010,000 - 4,000,000	38 (13.4)	80 (28.0)
	4,010,000 - 5,000,000	25 (8.8)	39 (13.7)
	5,010,000 - 6,000,000	12 (4.3)	34 (12.0)
	6,010,000 ~	3 (1.1)	31 (10.9)
household income	~ 30,000,000	21 (7.4)	22 (7.8)
	3,010,000 - 4,000,000	43 (14.8)	38 (13.4)
	4,010,000 - 5,000,000	55 (19.3)	60 (21.0)
	5,010,000 - 6,000,000	56 (19.7)	52 (18.2)
	6,010,000 - 7,000,000	37 (13.0)	36 (12.7)
	7,010,000 - 8,000,000	25 (8.8)	22 (8.7)
	8,010,000 ~	49 (17.2)	55 (19.3)
housework helper existence	non-exist	184(64.6)	
	exist	101(35.4)	

맞벌이 부부의 일-가족 부정적 전이에 가족관련 변수가 미치는 영향에 대해 알아보기 위해 중다회귀분석을 실시하였다. 이에 앞서 독립변수들간의 다중공선성 여부를 검증하기 위하여 VIF 수치를 확인하였다. 가족관련 변수들의 VIF는 1-3에 분포하고 있어 독립변수들간 다중공선성의 위험은 없는 것으로 나타났다.

1) 맞벌이 부부의 일→가족 부정적 전이에 영향을 미치는 가족관련 변수

맞벌이 부부의 일→가족 부정적 전이에 가족관련 변수가 미치는 영향에 대해 알아보기 위해 중다회귀분석을 실시하였으며 그 결과는 <Table 5>와 같다.

<Table 5>에서 보는 바와 같이 맞벌이 부부 중 부인의 경우 가족관련 변수는 일→가족 부정적 전이 분산의 24.2%를 설명하는 것으로 나타났으며, 가족관련 변수들 중 배우자 지지($\beta=.306, p<.001$), 부모역할만족도($\beta=-.281, p<.001$), 결혼만족도($\beta=-.192, p<.01$), 평일가사노동시간($\beta=-.169, p<.05$),

가사노동공평도 인식($\beta=-.167, p<.05$), 가족건강성($\beta=-.151, p<.05$) 순으로 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 맞벌이 부부의 부인들은 배우자지지가 높을수록, 부모역할만족도가 낮을수록, 결혼만족도가 낮을수록, 평일가사노동시간이 적을수록, 가사노동분담이 공평하지 않다고 생각할수록 그리고 가족건강성이 낮을수록 일→가족 부정적 전이가 높은 것으로 나타났다.

또 맞벌이 부부 중 남편의 경우 가족관련 변수는 일→가족 부정적 전이 분산의 14.9%를 설명하는 것으로 나타났으며, 가족관련 변수들 중 주말가사노동시간($\beta=.232, p<.05$), 가사노동공평도 인식($\beta=-.173, p<.01$), 가족내 성역할 인식($\beta=-.172, p<.01$), 막내자녀의 연령($\beta=-.152, p<.05$) 순으로 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 맞벌이 부부의 남편들은 주말가사노동시간이 많을수록, 가사노동분담이 공평하지 않다고 생각할수록, 가족내 성역할에 대한 인식이 전통적일수록, 막내자녀가 어릴수록 일→가족 부정적 전이가 높은 것으로 나타났다.

Table 5. The influences of variables related to family on work→family negative spillover in dual-earner couples (N=570)

variables related family		work→family negative spillover				
		wife		husband		
		B	β	B	β	
variables related family	age of the youngest child	.006	.034	-.022	-.152*	
	the number of children	-.101	-.066	.061	.047	
	housework helper existence	.203	.113	-.121	-.079	
	satisfaction of the division in household labor	.059	.081	-.084	-.117	
	perception of the fairness in the division of household labor	-.131	-.167*	-.140	-.173*	
	daily housework hour	-.058	-.169*	-.060	-.103	
	weekend housework hour	.023	.110	.079	.232**	
	marital satisfaction	-.137	-.192**	-.063	-.103	
	perception of the gender role in family	-.068	-.038	-.257	-.172*	
	family strengths	-.223	-.151*	.007	.006	
	parental satisfaction	-.435	-.281***	-.111	-.086	
	spouse support	.376	.306***	.079	.067	
	adjusted R ²		.242		.149	
	F value		7.224***		3.958***	

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

Table 6. The influences of variables related to family on family→work negative spillover in dual-earner couples (N=570)

variables related family		family→work negative spillover				
		wife		husband		
		B	β	B	β	
variables related family	age of the youngest child	-.007	-.046	-.013	-.093	
	the number of children	-.229	-.176**	-.090	-.071	
	housework helper existence	.022	.014	-.003	-.002	
	satisfaction of the division in household labor	-.011	-.018	-.090	-.127*	
	perception of the fairness in the division of household labor	-.053	-.078	-.020	-.025	
	daily housework hour	-.002	-.005	.043	.075	
	weekend housework hour	.015	.083	.013	.038	
	marital satisfaction	.015	.025	.069	.114	
	perception of the gender role in family	-.140	-.090	-.195	-.133*	
	family strengths	-.081	-.064	.027	.023	
	parental satisfaction	-.455	-.343***	-.230	-.181*	
	spouse support	-.097	-.092	-.477	-.410***	
	adjusted R ²		.233		.296	
	F value		6.894***		9.499***	

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

2) 맞벌이 부부의 가족→일 부정적 전이에 영향을 미치는 가족관련 변수

맞벌이 부부의 가족→일 부정적 전이에 가족관련 변수가 미치는 영향에 대해 알아보기 위해 중다회귀분석을 실시하였으며 그 결과는 <Table 6>과 같다.

<Table 6>에서 보는 바와 같이 맞벌이 부부 중 부인의 경우 가족관련 변수는 가족→일 부정적 전이 분산의 23.3%를 설명하는 것으로 나타났으며, 가족관련 변수들 중 부모역할만족도($\beta = -.343, p < .001$), 자녀수($\beta = -.176, p < .01$) 순

으로 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 맞벌이 부부의 부인들은 부모역할만족도가 낮을수록, 자녀수가 적을수록 가족→일 부정적 전이가 높은 것으로 나타났다.

또 맞벌이 부부 중 남편의 경우 가족관련 변수는 가족→일 부정적 전이 분산의 29.6%를 설명하는 것으로 나타났으며, 가족관련 변수들 중 배우자지지($\beta = -.410, p < .001$), 부모역할만족도($\beta = -.181, p < .05$), 가족 내 성역할 인식($\beta = -.133, p < .05$), 가사노동분담만족도($\beta = -.127, p < .05$) 순으로 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 맞벌이 부부의 남편

들은 배우자지지가 낮을수록, 부모역할에 대한 만족도가 낮을수록, 가족 내 성역할 인식이 전통적일수록, 가사노동 분담에 대해 만족하지 않을수록 가족→일 부정적 전이가 높은 것으로 나타났다.

2. 맞벌이 부부의 일-가족 부정적 전이에 영향을 미치는 직업관련 변수

맞벌이 부부의 일-가족 부정적 전이에 직업관련 변수가 미치는 영향에 대해 알아보기 위해 중다회귀분석을 실시하였다. 이에 앞서 독립변수들간의 다중공선성 여부를 검증하기 위하여 VIF 수치를 확인하였다. 직업관련 변수들의 VIF는 1-3에 분포하고 있어 독립변수들간 다중공선성의 위험은 없는 것으로 나타났다.

1) 맞벌이 부부의 일→가족 부정적 전이에 영향을 미치는 직업관련 변수

맞벌이 부부의 일→가족 부정적 전이에 직업관련 변수가 미치는 영향에 대해 알아보기 위해 중다회귀분석을 실시하였으며 그 결과는 <Table 7>과 같다.

<Table 7>에서 보는 바와 같이 맞벌이 부부 중 부인의 경우 직업관련 변수는 일→가족 부정적 전이 분산의 43.6%를 설명하는 것으로 나타났으며, 직업관련 변수들 중 직장지지($\beta=-.542, p<.001$), 주당평균근로시간($\beta=.166, p<.001$), 월소득($\beta=.147, p<.05$), 일만족도($\beta=-.118, p<.05$) 순으로 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 맞벌이 부부의 부인들은 직장지지가 낮을수록, 주당평균근로시간이 많을수록, 월소득이 높을수록, 일만족도가 낮을수록 일→가족 부정적 전이가 높은 것으로 나타났다.

Table 7. The influences of variables related to employment on work→family negative spillover in dual-earner couples (N=570)

variables related employment		wife		husband	
		B	β	B	β
variables related employment	support from senior	-.004	-.003	.003	.002
	support from workplace	-.720	-.542***	-.586	-.480***
	job satisfaction	-.155	-.118*	.104	.104
	family friendly policies	.025	.095	-.013	-.060
	continuous service year	.009	.076	-.007	-.068
	weekly working hours	.012	.166***	.015	.225***
	monthly income	.052	.147*	.071	.289**
	household income	-.009	-.041	-.045	-.234*
	adjusted R ²	.436		.312	
F value	25.517***		14.562***		

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

Table 8. The influences of variables related to employment on family→work negative spillover in dual-earner couples (N=570)

variables related employment		wife		husband	
		B	β	B	β
variables related employment	support from senior	.129	.117	.003	.003
	support from workplace	-.382	-.333***	-.172	-.144
	job satisfaction	-.114	-.100	-.241	-.245***
	family friendly policies	.007	.032	-.001	-.004
	continuous service year	-.009	-.087	-.007	-.073
	weekly working hours	.002	.025	-.006	-.094
	monthly income	-.001	-.002	.045	.187
	household income	.002	.009	-.033	-.173
	adjusted R ²	.116		.129	
F value	4.346***		4.765***		

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

또 맞벌이 부부 중 남편의 경우 직업관련 변수는 일→가족 부정적 전이 분산의 31.2%를 설명하는 것으로 나타났으며, 직업관련 변수들 중 직장지지($\beta=-.480, p<.001$), 월소득($\beta=.289, p<.01$), 가계소득($\beta=-.234, p<.05$), 주당평균근로시간($\beta=.225, p<.001$) 순으로 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 맞벌이 부부의 남편들은 직장지지가 낮을수록, 월소득이 높을수록, 가계전체의 소득이 낮을수록, 주당평균근로시간이 많을수록 일→가족 부정적 전이가 높은 것으로 나타났다.

2) 맞벌이 부부의 가족→일 부정적 전이에 영향을 미치는 직업관련 변수

맞벌이 부부의 가족→일 부정적 전이에 직업관련 변수가 미치는 영향에 대해 알아보기 위해 중다회귀분석을 실시하였으며 그 결과는 <Table 8>과 같다.

<Table 8>에서 보는 바와 같이 맞벌이 부부 중 부인의 경우 직업관련 변수는 가족→일 부정적 전이 분산의 11.6%를 설명하는 것으로 나타났으며, 직업관련 변수들 중 직장지지($\beta=-.333, p<.001$)가 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 맞벌이 부부의 부인들은 직장지지가 낮을수록 가족→일 부정적 전이가 높은 것으로 나타났다.

또 맞벌이 부부 중 남편의 경우 직업관련 변수는 가족→일 전이 분산의 12.9%를 설명하는 것으로 나타났으며, 직업관련 변수들 중 일만족도($\beta=-.245, p<.001$)가 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 맞벌이 부부의 남편들은 일만족도가 낮을수록 가족→일 부정적 전이가 높은 것으로 나타났다.

V. 논의 및 제언

본 연구에서는 맞벌이 부부의 일-가족 부정적 전이의 두 방향 즉, 일→가족과 가족→일로의 부정적 전이에 영향을 미치는 가족 및 직업관련 변수들에 대해 알아보고자 하였다. 본 연구의 대상자는 적어도 자녀가 1명이상 있는 맞벌이 부부 570명이며, 가정환경조사서와, 다차원적 일-가족 척도, 가족 및 직업관련 변수들로 구성된 질문지를 사용하여 자료를 수집하였다. 본 연구의 결과를 바탕으로 한 결론 및 제언은 다음과 같다.

첫째, 맞벌이 부부의 일→가족 부정적 전이에 영향을 미치는 가족관련 변수는 부인들의 경우에는 배우자지지가 높을수록, 부모역할만족도가 낮을수록, 결혼만족도가 낮을수록, 평일가사노동시간이 적을수록, 가사노동분담이 공평하지 않다고 생각할수록 그리고 가족건강성이 낮을수록

일→가족 부정적 전이가 높은 것으로 나타났다.

이러한 본 연구의 결과는 배우자의 도구적·정서적 지지가 일-가족 부정적 전이를 완화시켜준다는 H. Kang and S. Choi(2001)의 연구결과와 우리나라 취업모들은 높은 배우자지지를 경험할 때 일→가족 갈등 경험이 완화된다는 Y. Han et al.(2013)의 연구결과와는 다르다. 그러나 우리나라 취업주부들은 배우자와 동등하게 일을 하고 있지만 남편이 실질적인 가사노동의 분담이나 자녀양육에 도움을 줄 것으로 기대하지 않는다. 또 남편의 아버지 역할은 부차적인 것으로 자신의 어머니 역할은 일차적인 것으로 여기기(J. Lee & S. Son, 2013) 때문에 배우자가 자신이 직장생활을 하는 것을 지지해주고 집안일이나 자녀양육에 함께 참여한다고 생각하더라도 배우자지지로 인해 일→가족 부정적 전이가 감소되지 않는 것으로 여겨진다. 오히려 남편의 지지로 인해 일への 참여를 당연한 일로 여기고 일에서 발생하는 부정적 전이를 보다 쉽게 가족생활로 전이하기 때문에 나타난 결과라고도 생각된다.

그리고 부모역할만족도, 결혼만족도, 가사노동공평도 인식, 가족건강성과 같은 가족관련 변수들이 아내들의 일→가족 부정적 전이에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타난 본 연구의 결과는 여성의 일은 양육과 가사에 지장이 없는 범위내에서 이루어져야 한다고 여긴다는 Y. Kang(2009)의 연구결과, 취업주부는 자신의 직업을 가족에 종속시켜 생각하는 경향이 있다는 H. Hwang and J. Shin(2009)의 연구결과로 다소 설명될 수 있다. 맞벌이 부인들은 자신이 가정 내 역할 수행을 제대로 하지 못하고 가정생활에 만족하지 못한다고 생각할수록 일이 자신에게 부담을 주고, 가정에서의 자신의 역할을 제대로 하지 못하는 원인이 된다고 느껴 일→가족 부정적 전이를 많이 지각할 수 있다고 생각된다. 또 결혼만족도가 낮을수록 일→가족 부정적 전이가 높게 나타난 본 연구의 결과는 I. Ryu(2009), S. Kim(2011)의 연구결과와 동일하다고 하겠다.

또 맞벌이 부부의 일→가족 부정적 전이에 영향을 미치는 가족관련 변수는 남편들의 경우에는 주말가사노동시간이 많을수록, 가사노동분담이 공평하지 않다고 생각할수록, 가족내 성역할에 대한 인식이 전통적일수록, 막내자녀가 어릴수록 일→가족 부정적 전이가 높은 것으로 나타났다.

이러한 결과는 아버지는 일과 가족생활의 요구가 상충될 때 양립을 위해서 가족생활을 조정하는 경향이 높다(J. Bae et al., 2002)는 연구결과와 관련지어 생각해 볼 수 있다. 맞벌이 부부의 남성들은 여전히 가사노동이 자신의 일이 아니라고 생각하면서도 부인이 일을 하고, 막내자녀의 연령이 어려 자녀양육과 가사노동에 참여해야 부분이 많아짐으로 인해 가정생활 유지를 위한 요구를 충족시키

기에 어려움이 있고, 이러한 시간과 에너지의 부족 원인을 일로 돌림으로써 일이 가족생활에 부정적 영향을 미친다고 지각하여 나타난 결과로 생각된다.

둘째, 맞벌이 부부의 일→가족 부정적 전이에 영향을 미치는 직업관련 변수는 부인들의 경우에는 부모역할만족도가 낮을수록, 자녀수가 적을수록 가족→일 부정적 전이가 높은 것으로 나타났다.

이러한 결과는 부모됨에 대한 보수적 성향이 강한 우리나라 부인들의 특성을 반영하는 것으로, 자녀양육이 취업여성들에게 가장 큰 부담으로 작용(H. Cho & J. Seo, 2009)하고, 30대 기혼취업여성의 일-가족의 부정적 전이가 가장 크다(Y. Jeong, 2005)의 연구결과로 다소 설명될 수 있다. 부모역할만족도가 낮은 맞벌이 부인들은 자신이 부모로서의 역할을 제대로 하지 못하고 있다는 생각으로 인해 일에 대한 회의감과 일과 가정생활을 양립함으로 인해 발생하는 갈등이 증가되고, 이러한 심리적 갈등으로 가족→일로의 부정적 전이를 많이 경험하게 되어 나타난 결과로 생각된다. 또 자녀수가 적을수록 가족→일로의 부정적 전이가 높은 것으로 나타난 본 연구의 결과는 본 연구대상자의 89%가 자녀가 1~2명이므로 단정적인 결론을 내리기에는 어려움이 있다. 그러나 본 연구에서는 막내자녀의 연령을 기준으로 유사한 비율대로 연구대상자를 표집하였으므로 자녀수가 적을수록 연구대상자들의 연령이 어리고, 자녀 연령 역시 어린 한 자녀만을 양육할 가능성이 높아 자녀에게 집중된 관심이 일에 지장을 주게 되어 나타난 결과로 생각된다. 또한 배우자지지가 맞벌이 부인의 가족→일 부정적 전이에 영향을 미치지 않는 것으로 나타난 본 연구의 결과는 배우자의 지지가 가족→일로의 부정적 전이에 영향을 미치지 않는다고 한 J. Kim and K. Han(2002)의 연구결과와 동일하며, 배우자의 도구적 지지는 일-가족 갈등과 직접적인 관련이 없다는 Y. Cho and S. Yoo(2012), M. Rosenbaum and E. Cohen(1999)의 연구결과와 다소 유사하다고 하겠다.

또 맞벌이 부부의 일→가족 부정적 전이에 영향을 미치는 직업관련 변수는 남편들의 경우에는 배우자지지가 낮을수록, 부모역할에 대한 만족도가 낮을수록, 가족 내 성역할 인식이 전통적일수록, 가사노동분담에 대해 만족하지 않을수록 가족→일 부정적 전이가 높은 것으로 나타났다.

배우자지지는 부인의 가족→일 부정적 전이에 영향을 미치지 않았으나 남편에게 있어서는 가족→일 부정적 전이에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 남편에게 있어서는 배우자지지가 가정생활에 실제적인 도움을 주는 자원이 되어 가족생활이 일에 지장을 주지 않도록 하는데 도움이 될 수 있지만 부인에게 있어 배우자지지는

가족생활을 유지하는데 실제적인 도움이 되지 않아 가족→일의 부정적 전이에 영향을 미치지 않음을 의미한다고 하겠다. 이는 배우자지지가 가족→일로의 부정적 전이에 영향을 미치지 않는다는 J. Kim and K. Han(2002)의 연구결과로도 다소 지지된다.

이상과 같이 맞벌이 부부의 일→가족 부정적 전이에 영향을 미치는 가족 및 직업관련 변수를 살펴본 결과 가족 관련 변수들 중에서는 가사노동분담에 공평도에 대한 인식만이, 직업관련 변수들 중에서는 직장지지, 주당평균근로시간, 월소득이 공통적으로 맞벌이 부부의 일→가족 부정적 전이에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 맞벌이 부부가 일과 가족생활을 균형있게 유지하기 위해서는 서로가 생각하는 공평한 가사노동에 분담에 대해 의견을 나누고 조율하고 서로 타협할 필요가 있다고 하겠다. 또 맞벌이 부부의 일→가족 부정적 전이에 영향을 미치는 가족관련 변수는 서로 상당히 상이하지만 직업관련 변수는 거의 동일하다고 할 수 있다. 이는 이미 직업생활에 있어 여성과 남성의 성분리적인 가치관은 많이 사라졌지만, 가정생활에는 여전히 성분리적인 가치관이 남아있는 이중적인 모습을 보여준다고 하겠다. 따라서 맞벌이 부부의 일→가족 부정적 전이를 감소시키기 위해서는 남편모두에게 적절한 가족친화적인 근로환경을 조성하고, 가정에서부터 남녀의 성역할 분리에 대한 가치관을 감소시키기 위한 노력을 기울여야 할 것으로 생각된다.

셋째, 맞벌이 부부의 가족→일 부정적 전이에 영향을 미치는 가족관련 변수는 부인들의 경우에는 직장지지가 낮을수록, 주당평균근로시간이 많을수록, 월소득이 높을수록, 일만족도가 낮을수록 일→가족 부정적 전이가 높은 것으로 나타났다.

이러한 본 연구결과는 취업주부들은 직장이 가족지지적인 문화를 가질수록 일-가족 갈등을 낮게 지각하지만 직장 상사의 지원은 일-가족 갈등에 유의한 영향을 미치지 않는다고 한 S. Lee et al.(2007)의 연구결과, 주당근무시간이 많을수록 맞벌이 여성의 일→가족 갈등이 높다고 한 D. Song et al.(2010)와 J. Lee and S. Son(2013)의 연구결과, 직업만족도가 높을수록 맞벌이 부인들이 삶의 질을 높게 지각한다고 한 H. Hwang and K. Shin(2009)의 연구결과, 유자녀 취업주부들이 자신의 일에 대한 만족도가 낮을수록 일-가족 전이가 부정적이라고 한 Y. Jang and S. Jeong(2012)의 연구결과와 유사하다.

가족친화적인 직장의 분위기는 일-가족 양립에 도움이 되지만 일하는 어머니에 대한 배려가 배제되어 있는 직장 은 그 자체로 일과 가족을 분리시키면서 일을 강조하게 되기 때문에 직장지지를 낮게 지각하는 맞벌이 부인들의

일→가족 부정적 전이를 많이 느끼게 된다고 할 수 있다. 또 주당평균근로시간이나 월소득이 많을수록 일의 강도가 높고 일이 많을 가능성이 많아서 일→가족 부정적 전이가 높은 것으로 생각된다. 그리고 일만족도가 낮은 맞벌이 부인들은 일에 만족감을 느끼지 못하므로 자신의 하는 일에 대한 부정적 지각이 일→가족 부정적 전이에 영향을 미쳐 나타난 결과로도 생각되지만 이는 직업만족도가 일-가족 갈등에 유의미한 영향을 미치지 않는다고 한 J. Lee and S. Son(2013)의 연구결과와는 다소 상이하다.

또 맞벌이 부부의 가족→일 부정적 전이에 영향을 미치는 가족관련 변수는 남편들의 경우에는 직장지지가 낮을수록, 월소득이 높을수록, 가계전체의 소득이 낮을수록, 주당평균근로시간이 많을수록 일→가족 부정적 전이가 높은 것으로 나타났다.

직장지지, 주당평균근로시간, 그리고 월소득이 높을수록 일→가족 부정적 전이가 높은 것으로 나타난 본 연구의 결과는 맞벌이 부부의 부인들의 경우와 동일한 이유로 생각된다. 그러나 맞벌이 부인들과 달리 가계소득이 낮을수록 일→가족 부정적 전이가 높은 것으로 나타났는데 이는 부부가 모두 일함에도 불구하고 가계전체의 소득이 낮다는 것은 부부 모두 경제적인 이유가 근로의 주된 이유일 가능성과 장시간의 근로와 열악한 환경에서 근로할 가능성이 커서 나타난 결과로 생각된다.

넷째, 맞벌이 부부의 가족→일 부정적 전이에 영향을 미치는 직업관련 변수는 부인들의 경우에는 직장지지가 낮을수록 가족→일 부정적 전이가 높은 것으로 나타났다. 맞벌이 부인들은 직장지지가 낮을수록 근로시간이 경직되고, 가족친화적인 정책들이 시행됨에도 불구하고 제대로 사용하지 못하므로 가정생활에서 발생하는 여러 의무나 위기를 가정 내에서만 해결해야 하고, 직장 내에서 가정생활의 어려움과 문제를 표현하지 않아야 한다고 생각하기 때문에 직장지지가 높은 맞벌이 부인들보다 퇴근 후 가사노동의 강도와 양이 더 많고 이는 상당한 부담감과 불만으로 작용할 것으로 생각된다. 따라서 직장지지가 낮은 맞벌이 여성들은 가족에서 기대되는 역할로 인해 직장내 역할에 충분한 시간 및 에너지를 투입하지 못한다고 느끼므로써 가족→일의 부정적 전이를 많이 경험(J. Lee & S. Son, 2013) 하게 되어 나타난 결과로 생각된다.

또 맞벌이 부부의 가족→일 부정적 전이에 영향을 미치는 직업관련 변수는 남편들의 경우에는 일만족도가 낮을수록 가족→일 부정적 전이가 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직업만족도가 높을수록 맞벌이 남편들은 삶의 질을 높게 지각한다고 한 H. Hwang and J. Shin(2009)의 연구결과로 설명될 수 있다. 일반적으로 여성들보다는

남성들이 일을 자신이 일차적인 의무이며 삶에 있어 가장 중요한 영역으로 여기는 경우가 많은데 일만족도가 낮은 맞벌이 남편들은 이러한 중요한 영역에서의 생활에 불만족하므로 이로 인해 가정생활 전반에 대해서도 불만을 갖게 되고 이러한 불만이 다시 일에 부정적 영향을 미쳐서 나타난 결과일 것으로 생각된다.

이상과 같이 맞벌이 부부의 가족→일 부정적 전이에 영향을 미치는 가족 및 직업관련 변수를 살펴본 결과 가족관련 변수인 부모역할만족도만이 가족→일 부정적 전이에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 현대의 가족이 자녀수가 적어 더욱 자녀중심적이 되고 있음을 보여주는 결과로 여러 가족생활 중에서도 부모됨의 역할이 중요하고, 이 중요성을 현대의 부모들은 매우 높게 지각하고 있음을 의미하는 것이다. 따라서 가족친화정책을 수립할 때 자녀양육과 자녀와의 관계향상에 도움이 되는 정책을 수립·실행한다면 가족→일 부정적 전이를 줄이는데 도움이 될 것으로 생각된다. 또한 가족→일의 부정적 전이에 영향을 미치는 직업관련 변수 역시 직장지지와 일만족도인 것으로 나타난 것으로 보아 가족→일로의 부정적 전이를 감소시키기 위해서는 맞벌이 부부가 부모로서의 역할을 충분하고 충실히 할 수 있도록 근무시간의 융통성을 강화하고, 가족친화적인 직장분위기를 유지할 뿐 아니라 관련정책을 적극적으로 실시할 필요가 있다고 하겠다.

또한 이상과 같은 본 연구결과들을 살펴보면 남편과 부인의 일→가족, 가족→일 부정적 전이에 유의한 영향을 미치는 가족 및 직업관련 변수들이 매우 상이함을 알 수 있다. 따라서 일-가족 양립 정책을 수립하거나 이에 도움이 되는 프로그램을 개발·실행할 때는 이러한 점을 고려해야 할 필요가 있다고 하겠다.

이상과 같은 본 연구의 논의와 결론을 바탕으로 본 연구의 제한점과 후속연구를 위한 제언을 하고자 한다.

첫째, 본 연구는 미취학 자녀부터 고등학생 자녀를 둔 맞벌이 부부, 전일제 근무자부터 시간제 근무자인 맞벌이 부부까지를 모두 연구에 포함함으로써 맞벌이 부부에 대한 보다 포괄적인 이해가 가능하다는 점에 의의가 있다. 그러나 본 연구는 맞벌이 부부의 막내자녀 연령을 기준으로 질문지를 배포한 결과 부부의 직업과 근로형태를 골고루 안배하지 못하여 다소 편중된 업종 분포를 보이는 경향이 있다. 즉 단순일용직과 숙련기술직에 종사하는 연구대상자가 적고 사무직에 종사하는 연구대상자의 비율이 높아 그로 인해 대졸 근로자와 가계소득 분포가 다소 높은 것으로 나타나 본 연구결과를 모든 맞벌이 부부에 일반화하기에는 어려움이 있다.

둘째, 일-가족 전이는 일의 영향을 배제할 수 없으므로

후속연구에서는 단일 직종에 종사하는 취업주부들을 대상으로 하거나, 한부모 가족, 시간제 근무를 하는 맞벌이 여성 등 다양한 집단의 취업주부가 경험하는 일-가족 갈등 요인을 규명하는 등 보다 구체적인 일-가족 전이에 대한 연구가 수행될 필요가 있다. 이러한 연구결과들이 축적된다면 맞벌이 부부에게 보다 현실적인 도움이 될 수 있는 일-가족 양립정책 수립이 가능할 것이다.

셋째, 본 연구에서는 다중역할 수행으로 인한 맞벌이 부부의 일-가족 부정적 전이에 초점을 두었으나 개인은 다중역할 수행의 갈등과 어려움 가운데서도 만족감 및 성취감과 같은 일-가족 긍정적 전이도 경험한다고 알려지고 있음을 고려했을 때 일-가족 양립을 위한 현실적이고 구체적인 정책을 세우기 위해서는 일-가족의 긍정적·부정적 전이를 함께 고려하고, 이러한 전이가 부부간 서로에게 어떤 영향을 미치는지에 대한 연구가 수행될 필요가 있다고 하겠다.

REFERENCES

- Bae, J. H., Seo, H. Y., & Lee, S. H. (2002). The relations of men's "work-family conflict" and "family-work conflict" with their parental satisfaction. *Journal of Korea Association of Family Relations*, 7(2), 43-64.
- Brisbois, R. M. (2002). *A multidimensional assessment of work family spillover*. Unpublished dissertation of M. B. A. Carleton University, Ottawa, Canada.
- Byron, K. (2002). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behaviors*, 67(2), 169-198.
- Cai, L., & Lee, K. Y. (2004). A study of dual-earner couple's household work time and life satisfaction. *Journal of Korean Home Management Association*, 22(5), 265-281.
- Cha, S. E., & Han, G. H. (2006). The effect of marital, parental role quality and social resource on mental health: Focused on gender and employment difference. *Journal of Korea Association of Family Relations*, 11(3), 81-114.
- Cho, H. K., & Seo, J. W. (2009). The policy demand of the family sector for work-family balance. *Journal of Korean Family Resource Management Association*, 13(1), 61-81.
- Cho, H. K. (1999). The relationship between work-family conflict and job-life satisfaction of married female workers - focused on clerical and production workers. *Journal of Korean Home Management Association*, 37(2), 145-158.
- Cho, K. W. (2004). The effects of employed mothers' working conditions, their husbands' support, and child care service on parenting role strain. *Korean Journal of Family Social Work*, 9(2), 161-178.
- Cho, Y. J., & Yoo, S. K. (2012). Study on the mediating effect of problem-focused coping and depression in the relations of social support and work-family conflict/enhancement among Korean working mothers. *Korean Journal Counseling Psychotherapy*, 24(2), 441-463.
- Cho, Y. J. (1997). *Employed mothers' work-family conflict and social support variables*. Unpublished master's thesis. Yonsei University, Seoul, Korea.
- Cho, Y. J., Han, J. A., & Kim, J. H. (2012). A study on the life satisfaction of dual-earner couples with young children aged under six. *Health and Social Welfare Review*, 32(3), 33-60.
- Choi, Y. J., & Kim, K. H. (2010). The relationship of personal variables, environmental supports, and buffering of the work-family multiple-role conflict among Korean employed mothers. *Korean Journal Counseling Psychotherapy*, 22(4), 1049-1073.
- Crouter, A. C., & Helms-Erikson, H. (2000). Work and family from a dyadic perspective: Variations in equality. In R. M. Milardo, & S. Duck (Eds.), *Family as Relationship*(pp. 100-133). New York, NY: John Wiley & Sons, Inc..
- Ford, M. T., & Heinen, B. A., & Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta analysis of cross domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 57-80.
- Frone, M. E., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(3), 65-78.
- Frye, N. K., & Breugh, J. A. (2004). Family-friendly policies, supervisor support, work-family conflict, family-work conflict, and satisfaction: A test of a conceptual model. *Journal of Business and Psychology*, 19(2), 197-220.
- Grzywacz, J. G., Almeida, D. M., & McDonald, D. A. (2002). Work-family spillover and daily reports of

- work and family stress in the adult labor force. *Family Relation*, 51(1), 28-36.
- Han, J. S., & Yoo, G. S. (2007). The effects of employees' gender role attitudes, job involvement, and family involvement on work-family balance. *Journal of Korean Home Management Association*, 25(5), 143-166.
- Han, Y. J., Park, J. A., & Sohn, N. H. (2013). Relationships of work-family conflict and enhancement Among Korean working mothers. *Korean Journal of Counseling*, 14(2), 1443-1468.
- 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, M. J., & Kim, D. S. (2011). The impact of personal traits, family characteristics, and job satisfaction on the psychological well-being of middle aged men from the baby boomer generation working in large corporations. *Journal of the Korean Home Economics Association*, 49(2), 1-11.
- Jang, Y. O., & Jeong, S. L. (2012). The influences of variables related to family and employment on work-family spillover in working wives with children. *Journal of Korean Home Management Association*, 30(5), 75-88.
- _____ (2013). Development a multi-dimensional assessment scale for work-family spillover in working couples with children. *Journal of Korean Family Resource Management Association*, 17(3), 59-79.
- _____ (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. *Journal of Korean Family Resource Management Association*, 12(3), 59-79.
- Jeong, Y. K. (2005). A study on work-family conflict and spillover of married working women. *Journal of Korean Home Management Association*, 23(4), 113-122.
- Kang, H. R., & Choi, S. Y. (2001). Antecedents and outcomes of work-family conflict of married working women. *Korean Journal Psychology: Women*, 6(1), 23-42.
- Kang, Y. S. (2009). Research on the attitudes of work-family relationship and gender roles: Comparative analysis between employed women and non-employed women. *Democratic Society and Policy Studies*, 15, 237-274.
- Kim, H. G. (2010). Working mothers' attitudes toward maternal employment and beliefs regarding child care quality according to the operating modalities and hours of child care centers. *Journal of the Korean Home Economics Association*, 48(7), 111-118.
- Kim, H. W., Yoo, G. S., Kim, K. H., & Kim, H. A. (2007). *A study on family-friendly employment policies in Korea*. Seoul: Korea Institute for Health and Social Affairs.
- Kim, J. H., & Han, K. H. (2002). Gender differences in work-family spillover. *Journal of the Korean Home Economics Association*, 40(11), 55-69.
- Kim, N. J., & Kwon, T. H. (2009). The relation between work-family balance and quality of life for married women. *The Women's Studies*, 79(1), 43-70.
- Kim, P. S., & Kim, T. H. (2010). The mediation effect analysis of work-family conflicts on the effect of family friendly corporate culture on the performance of human resources. *Journal of Korea Association of Family Relations*, 15(2), 3-29.
- Kim, S. K. (2011). The effects of Korean working mothers' characteristics on work-family positive spillover and negative spillover. *Korean Journal of Family Social Work*, 33, 69-94.
- Lapierre, L. M., & Allen, T. D. (2006). Work-supportive smily, family-supportive supervision, use of organizational benefits, and problem-focused coping: Implications for work-family conflict and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(2), 169-181.
- Lee, D. Y. (2003). *The relations of 'work-family conflict' and 'family-work conflict' with marital satisfaction among dual-earner couples*. Unpublished master's thesis. Yonsei University, Seoul, Korea.
- Lee, J. R., & Son, S. H. (2013). Mothers' work-family conflict in dual-earner families with young children: The role of resources and perceptions related to work and child care. *Journal of Korea*

- Association of Family Relations*, 18(1), 93-114.
- Lee, J. R. (2013). Providing and utilizing child care by grandmothers in South Korea: Grandmothers' and employed mothers' relationship experiences. *Journal of Korean Home Management Association*, 31(2), 1-24.
- Lee, J. S., & Cho, H. S. (2005). The influence of family and work roles on preschoolers' fathers child rearing involvement. *Korean Journal of Early Childhood Education*, 9(2), 43-58.
- Lee, J. S., & Shin, J. Y. (2010). An exploratory study on work-family reconciliation conflict of married women by region. *Journal of Social Science*, 21(3), 107-132.
- Lee, M. J. (2002). Labor market participation among young college-educated women. *Korea Journal of Population Studies*, 25(2), 43-57.
- Lee, O. S. (2011). *Family-friendly system and male worker's work-family conflict, job satisfaction and life satisfaction*. Unpublished doctoral dissertation. Chonnam National University, Gwangju, Korea.
- 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 Korea Association of Family Relations*, 12(3), 29-57.
- Lee, W. J. (2009). Working mothers' work-child rearing strain and their demand on back-up care services. *Journal of Korean Home Management Association*, 27(4), 117-126.
- 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.
- Matias, M. & Fontaine, A. M. (2015). Coping with work and family: How do dual-earners interact? *Scandinavian Journal of Psychology*, 56, 212-222. Retrieved from <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/sjop.12195/epdf>
- Park, K. S., & Kim, Y. H. (2003). Patterns of Korean women's life course. *Korea Journal of Population Studies*, 26(2), 63-90.
- Rosenbaum, M., & Cohen, E. (1999). Equalitarian marriages, spousal support, resourcefulness, and psychological distress among Israeli working women. *Journal of Vocational Behavior*, 54(1), 102-133.
- Ryu, I. L. (2009). Work-to-family spillover of working mothers: Focusing on the differences according to age groups. *Feminism*, 9(2), 119-156.
- Song, D. Y., Jang, S. J., & Kim, E. J. (2010). An analysis of factors affecting work-family conflict of Korean working people: Focusing the effect of workplace support and familial support. *Social Welfare Policy*, 37(3), 27-52.
- Statistics Korea (2009). *Living Time Survey*. Retrieved from http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1TM1A81Z&vw_cd=MT_ZTITLE&list_id=MT_CTITLE_iBA&seqNo=&lang_mode=ko&language=kor&obj_var_id=&itm_id=&conn_path=E1.
- Statistics Korea (2014). Dual-earner household in 2013. Retrieved from http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1ES4F03&vw_cd=MT_ZTITLE&list_id=B19_EQ1&seqNo=&lang_mode=ko&language=kor&obj_var_id=&itm_id=&conn_path=E1.
- The Ministry of Gender Equality and Family (2011). A meta-analysis of relationship family-friendly policies in workplace and work-family conflict of worker. Retrieved from http://www.mogef.go.kr/korea/view/policy/policy02_02a.jsp?func=view¤tPage=0&key_type=subject&key=가족친화제도&search_start_date=2010&search_end_date=2015&class_id=0&idx=641523.
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 6-15.
- Voydanoff, P. (1988). Work role characteristics, family structure demands, and work/family conflict. *Journal of Marriage and the Family*, 50(3), 749-761.
- White, J. M. (1999). Work-family stage and satisfaction with work-family balance. *Journal of comparative Family Studies*, 30(2), 163-172.
- Won, S. Y. (2005). Rhetoric or reality? "Practical" functioning of leave policies for maternity protection and child care. *Korean Policy Studies Review*, 14(2), 157-189.
- Won, S. Y., & Park, J. W. (2009). Does gender difference matter? The effect of social supports for work-family reconciliation upon work-family conflicts and work-family enhancement. *Women Studies Review*, 26(2), 3-32.

- Yoo, G. S. (2008). The effects of family-friendly culture on employees' work-family balance and qualities of lives. *Journal of Korean Home Management Association*, 26(5), 27-37.
- Yoo, S. K., Hong, S. H., Park, J. A., & Kim, S. J.(2012). A validation study of the work-family conflict scale with Korean women. *The Korean Journal of Woman Psychology*, 17(1), 1-29.

- Received: May 15. 2015
- Revised: April 7. 2016
- Accepted: April 12. 2016