

일-가족 양립에 관한 배우자 지지 척도 개발 및 타당화 연구*

김 수 정

유 성 경†

이화여자대학교

본 연구는 기혼 직장인 남녀를 대상으로 하여 일-가족 양립에 관한 배우자 지지 척도를 개발하고 타당화하였다. 연구 1에서는 한국의 기혼 직장인 남녀의 일-가족 양립에 따른 다중역할에서의 배우자 지지 경험을 포괄적으로 반영하고자 문헌 및 기존 척도 검토, 기혼 직장인 4명을 인터뷰한 자료를 바탕으로 하여 60개의 예비문항을 제작하여, 기혼 직장인 210명을 대상으로 탐색적 요인분석을 실시하였다. 탐색적 요인분석 결과 '나의 일에 대한 존중', '자녀양육 및 교육을 공유함', '가정 일의 분담', '어려움에 대한 지지'로 총 4요인, 24문항이 도출되었다. 연구 2에서는 연구 1에서 도출된 일-가족 양립에 관한 배우자 지지 척도의 문항들이 다른 자료를 적절히 설명하는지 확인하기 위해, 기혼 직장인 206명을 대상으로 하여 확인적 요인분석을 실시하였다. 연구 1에서 도출된 하위요인과 문항들이 기혼 직장인의 배우자 지지 경험을 적절하게 설명하는 것으로 나타났으며, 개발된 척도의 신뢰도 및 변별, 준거타당도가 검증되었다. 본 연구결과를 바탕으로 교육 및 상담에서의 기혼 직장인에 대한 이해와 활용에의 시사점을 논하였다.

주요어 : 일-가족 양립, 배우자 지지, 다중역할, 척도 개발, 기혼 직장인

* 본 논문은 김수정(2015)의 이화여자대학교 박사학위논문을 수정한 것임.

† 교신저자 : 유성경, 이화여자대학교 심리학과, (03760) 서울시 서대문구 이화여대길 52포스코관 연구동 605호, Tel : 02-3277-3911, E-mail : skyoo@ewha.ac.kr

지난 20년간 노동시장에서의 두드러진 변화는 여성인력의 지속적인 증가이다(강혜련, 윤미자, 2004; 최윤정, 김계현, 2007). 여성인력의 증가에 따라 맞벌이 가구의 비중도 꾸준히 증가하여 2015년 통계청 발표에 따르면 전체 가구의 43.9%(통계청, 2015)가 맞벌이 가구이다. 이제 맞벌이는 보편화된 가족형태이며, 맞벌이 가구의 증가는 시대적 흐름이 되었다. 한국은 유례가 없을 정도의 빠른 산업화로 급격한 변화를 겪어 왔다. 서구의 경우 수세기에 걸쳐 진행된 변화들이 한국은 1970년대 이후 경제성장 위주의 산업화, 도시화가 이루어지면서 1970년대 이전의 남성은 가장, 여성은 주부로 대표되었던 일, 가족과 관련된 가족형태 및 생활상은 급격하게 변화하였으며, 이러한 변화의 대표적인 현상이 맞벌이 가구의 보편화이다. 하지만 일, 가족과 관련된 사회적 인프라나 의식수준은 느리게 변화하고 있어(정순화, 2012) 현재 한국의 일-가족 양립과 관련된 가치관 및 의식은 여전히 남성중심의 조직문화, 성별에 따른 역할분리 및 가부장적 사고 등 유교사상이 폭넓게 영향을 미치고 있다. 즉, 일과 가족 관련된 가족형태 및 생활상은 급격한 변화와 함께 매우 다양해졌음에도 이러한 변화의 속도를 따라가지 못하는 사회적 인프라나 의식수준은 일과 가족을 양립하고 있는 개인의 혼란과 어려움을 가중시키고 있다. 이에 육아관련 어려움 등 일-가족 양립에 따른 다양한 개인적 문제들이 계속 유발되고 있으며, 이러한 일-가족 양립에 있는 개인 및 가구의 어려움들은 결국 저출산이라는 사회적 문제로 연결되어 현재 한국사회의 존속 및 경쟁력과 직결되는 문제가 되어 어느 때보다 일-가족 양립에 대한 관심이 필요하다.

일-가족 양립이 보편화됨에 따라 일과 가족

두 영역의 공존과 조화를 위하여 일과 가족의 상호관련성에 대한 관심은 계속 증가하고 있다. 일과 가족의 상호관련성을 바라보는 관점은 크게 일-가족 갈등(Work-Family Conflict)과 일-가족 향상(Work-Family Enrichment)으로 나뉜다(Belsky, Perry-Jenkins, & Crouter, 1985; Crouter, 1984b). 일과 가족의 상호관련성에 대한 초기의 연구들은 여성의 경제활동 참여율이 증가함에 따라 역사적으로 가족에서의 역할에 주 책임을 맡았던 여성이 겪는 일-가족 갈등에 초점을 두고, 일과 가족 두 영역에서의 역할 수행을 서로 대립되는 관계로 보는 연구들이 주를 이뤘다. 일-가족 양립에 따른 다중역할(multi-role) 수행에 있어 한정된 시간과 에너지로 인해 일-가족 갈등이 발생한다는 것이다. 하지만 이후의 여러 연구들을 통해 다중역할 수행에서의 긍정적 측면들도 확인되면서(김옥선, 김효선, 2010; 양현정, 이기학, 2015; 조윤진, 2012; Barnett & Hyde, 2001; Crosby & Jaskar, 1993; Frone, 2003; Greenhaus & Powell, 2006; Marks, 1977; Sieber, 1974) 일-가족 향상에 대한 관심이 증가하고 있다(Barnett & Hyde, 2001; Frone, 2003; Hammer, 2003; Parasuraman & Greenhaus, 2002). 이렇듯 일과 가족 두 영역의 상호영향에 대한 연구들이 갈등에 대한 관점에서 향상의 관점으로까지 확대되면서 최근에는 일-가족 균형, 일과 삶의 균형이라는 관점에서의 확대와 함께 일과 가족 영역간의 갈등과 향상에 영향을 미치는 선행변인들과 결과변인들에 대한 연구들이 이루어지고 있다.

그 중 일-가족 갈등을 완화하고 일-가족 향상을 증진시키는 중요변인으로서 사회적 지지가 연구되어 왔다(Adams, King, & King, 1996; Holahan & Gilbert, 1979). 타인에게 도움, 배려, 지원을 제공하는 행동을 말하는(정문경, 2012)

사회적 지지는 정신건강에 대한 관심과 함께 사회적 존재인 인간이 타인과의 상호작용에서 얻게 되는 지지에 대한 연구들이 이루어져왔다. House(1981)는 사회적 지지와 스트레스 그리고 건강과의 관계에 대한 기존 연구결과들을 바탕으로 사회적 지지는 스트레스 발생을 예방하거나 경감시키며, 인간의 기본적 요구인 사회적 욕구를 충족시켜 건강을 증진시키고, 스트레스의 부정적인 영향을 완충시키는 작용을 하여 결국 건강에 긍정적 영향을 미친다고 주장하였다. 이러한 House(1981)의 주장 이후 스트레스 상황과 신체 및 정신건강과의 관계에서 사회적 지지의 매개효과를 검증하고자 하는 연구들이 많이 이루어졌으며, 이러한 연구들에서 사회적 지지는 스트레스가 신체 및 정신 건강에 미치는 부정적인 영향을 감소시키는 것과(김미례, 2006; 김정희, 1987; 장춘미, 2001; Beeman, 1993; Cohen & Wills, 1985; Simons, Lorenz, & Wu, 1993; Vaux, 1988) 사회적 지지를 통해 개인의 자기감(self-worth), 자아 존중감, 긍정적 정서에서 일반적으로 이득효과가 발생하는 것이 확인되었다(Cohen & Wills, 1985; Kraus & Borawski-Clark, 1994; Viswesvaran, Sanchez, & Fisher, 1999). 일과 가족 관련 문헌들에서는 Greenhaus와 Beutell(1985)이 사회적 지지가 역할갈등을 조절하거나 일-가족 갈등을 완화시키는 역할을 한다고 주장한 이후, 이러한 주장을 입증하는 일-가족 양립에 관한 경험적 연구들이 계속되어 왔으며, 이러한 연구들에 대한 최근의 메타연구에서는 사회적 지지가 일-가족 갈등에 대한 선행변인으로 확인되었다(Michel, Mitchelson, Pichler, & Cullen, 2010). 사회적 지지가 일-가족 양립에 미치는 영향에 대한 경험적 연구들의 축적에 따라 사회적 지지의 근원과 유형을 구분한 연구들이

진행되기 시작하면서 일-가족 양립에 관한 가족으로부터의 지지 중 어려움을 겪는 시기에 가장 먼저 찾게 되는 사람인 배우자(Beach, Martin, Blum, & Roman, 1993)의 지지에 대한 연구들이 이루어지고 있다.

사회적 지지의 한 측면인 배우자 지지는 부부에게 강력한 지지원이며(Revenson, 1994), 맞벌이 부부에게 매우 중요한 요인이다(정수인, 이기영, 2007; Burley, 1995; Greenhaus & Beutell, 1985). 배우자로부터 보호받고 있다는 느낌이나 실제적으로 받는 도움 등으로 정의내릴 수 있는 배우자 지지(Cutrona, 1996a)는 관심과 공감을 제공하며 현재만이 아니라 미래에도 지지가 필요할 때 반응을 해주리라는 배우자에 대한 신뢰와 의존감을 포함한다(Cutrona, 1996a; Koblik, 2010). 여러 경험적 연구들에서 부부간 지지행동이 배우자의 적응과 정서적 안정에 긍정적으로 기여함이 확인되고 있다(김시연, 서영석, 2010). 배우자로부터 높은 수준의 지지를 받는다고 지각하는 사람이 낮은 수준의 지지를 받는다고 지각하는 사람보다 부부관계에서 더 만족하는 것으로 나타나며(Acitelli & Antonucci, 1994; Julien & Markman, 1991), 배우자로부터 제공되는 지지가 결혼만족 및 안정성에 직접적인 관계가 있는 것으로 확인되면서(Cutroan, 1996b; Pasch & Bradbury, 1998) 배우자 지지는 결혼관계와 개인의 적응에 결정적인 요인으로 인식되고 있다(Burman & Margolin, 1992; Cutrona, Suhr, & McFarlane, 1990; Kiecolt-Glaser & Newton, 2001; Pasch & Bradbury, 1998, Pasch, Bradbury, & Sullivan, 1997). 또한 배우자 지지는 일과 관련된 스트레스와 긴장 및 이에 대한 적극적인 대처에 영향을 미친다(박재규, 2003; Halbesleben, 2010). 남편의 지지는 기혼 직장인 여성들에게 강한

심리적 기반이 되는 것으로 이해되고 있으며 (김옥선, 김효선, 2010), 정서에 영향을 미칠 뿐만 아니라 생활 만족도에도 영향을 주는 것으로 나타나고 있다(김민정, 2007). 최근 남녀 모두를 대상으로 한 연구들에서도 배우자 지지는 일-가족 갈등과(이은희, 2000; 이화용, 2012), 일-가족 향상(김수정, 2015), 일-가족 균형(한경혜, 장미나, 2009), 생활 만족도에(심지양, 2011) 영향을 미칠 뿐만 아니라 다중역할 경험을 통해 직무, 가족, 결혼 만족 등에 영향을 미치는 것으로 나타났다(김민정, 2007; 김옥선, 김효선, 2010; 심지양, 2011; Burke & Weir, 1982; Ferguson, Carlson, Hunter, & Whitten, 2012).

이러한 연구결과들에서 보여 지듯이 배우자 지지는 기혼 직장인 남녀 모두의 일-가족 갈등 및 향상, 일-가족 균형은 물론 이러한 다중역할에서의 경험을 통해 직업과 가족, 삶의 만족에까지 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 하지만 일-가족 양립은 사회적 차원의 지원과 제도적 마련이 필요한 부분이므로 기존 일-가족 양립에서의 사회적 지지에 대한 연구들은 산업 및 조직분야를 중심으로 이루어졌다. 즉, 산업 및 조직분야를 중심으로 다양한 사회적 지지 혹은 일과 관련된 상사, 동료, 조직에서의 지지에 초점을 맞추어 연구들이 이루어지면서 일과 관련된 조직적 차원의 지지가 아닌 가족, 부부간의 지지에 대한 연구들은 많이 이루어지지 못하였다. 또한 일-가족 양립에 관한 기존 연구에서는 전통적인 가부장적 사고의 영향으로 일-가족 양립에 있어 남성보다 여성이 경험하는 어려움이 더 큰 사회적 현실에 근거하여 남편의 정서적 혹은 도구적 지지가 아내의 일-가족 갈등 완화 및 정서, 만족감 등에 미치는 영향을 살펴보는 연구들이 주로

이루어졌다. 즉, 기혼 직장인 여성만을 대상으로 하거나 남성은 기혼 직장인 여성에게 도움을 주는 대상으로서 보는 접근들이 많았던 것이다(김옥선, 김효선, 2010). 그러나 현재 맞벌이 가구의 남성들은 일-가족 양립으로 인하여 부각된 남편과 아버지 역할에 대한 사회적 압력에 놓여있으며, 동시에 이러한 역할들에 대하여 성장과정에서의 경험은 부재하다(김수정, 조효진, 2016). 즉, 본인의 성장과정에서 경험한 남편, 아버지 역할과 현재 자신에게 요구되는 남편, 아버지 역할에 대한 평등하고 유연한 인식 및 태도 간의 괴리에 있는 남성들이 경험하는 어려움에 대한 이해는 부족한 실정이다. 유교사상의 영향을 받은 한국사회에서 남성의 가족역할에 대한 새로운 규정이 이루어지지 않는 한 일-가족 양립에서 여성의 일과 가족 두 영역의 조화가 어렵다는 것은 부인할 수 없는 사실이다. 하지만 남편과 아버지 역할에 대한 역할기대와 실제수행 사이의 불일치로 인한 죄책감을 느끼는 남성들은(김소영, 옥선화, 2000; 이숙현, 1997; 이숙현, 권영인, 2009; 한경혜, 1997; Cohen, 1987; LaRossa, 1988) 이제 더 이상 여성의 일-가족 양립을 위한 보조적, 도구적 존재가 아닌 일-가족 양립의 주체이다. 그러므로 일-가족 양립에 관한 실효성 있는 정책 및 제도를 마련하고 일-가족 양립과정에서 어려움을 겪는 부부에 대한 상담 및 교육적 접근의 실효성을 향상시키기 위해서는 조직차원에서의 지지에 대한 관심뿐만 아니라 가족영역, 특히 남성들의 경험을 포함하여 일-가족 양립의 주체인 부부에 대한 이해가 필요하다.

일-가족 양립에 있는 개인 및 가족의 구성과 유지에 있어 부부간의 관계 비중이 어느 때 보다 높아짐에(권정혜, 채규만, 1999) 따라

관계 및 결혼만족에 대한 연구와 일, 가족에 관한 문헌들에서 배우자 지지에 관한 연구가 꾸준히 이루어지고 있다. 이러한 연구들에서는 지지받는 사람에 의해 인지된 지지 행동의 정도(Pierce, Sarason, Sarason, Joseph, & Henderson, 1996)로서 지지받는 사람이 지지받고 있다고 지각하는 정도를 뜻하는 지각된 지지(received support)에 초점이 맞추어져 있다. 많은 연구들에서 지지의 유용성에 있어 실제로 제공받는 지지는 지각된 지지에 의해 중재되어야 영향을 줄 수 있으며(Wethington & Kessler, 1986), 지각된 지지가 실제로 제공받는 지지보다 적응을 예언하는데 더 중요하고(유안진, 한유진, 최나야, 2002; Barrera, 1986), 개인과 부부에 관한 결과 모두를 중요하게 예측하는 것으로 나타나고(Finch et al., 1997; Joseph, Williams, & Yule, 1992; Xu & Burleson, 2004) 있기 때문이다.

또한 지각된 지지의 다요인적 개념이(Barry, Bunde, Brock, & Lawrence, 2009) 여러 문헌들에서 널리 받아들여지면서 개인과 부부의 안녕감에 있어 지지의 역할과 과정들을 기술하는 다양한 이론들은 다요인적 개념에 근거하여 발달하였다(Cutrona, Shaffer, Wesner, & Gardner, 2007). Cutrona와 Russell(1990)은 기존의 지지유형에 대한 모델들을 통합하고자 기존 연구들의 다양한 모델들에 대한 검토를 통해 다음과 같은 5가지 지지유형을 제안하였다. 배우자로부터 받는 보살핌, 사랑, 안심시키는 말과 행동의 정서적 지지, 정보와 조언을 제공하는 정보적 지지, 자신의 능력에 대한 신뢰를 주는 존중감 지지, 문제해결을 위한 직접적 혹은 간접적인 도움을 제공하는 실제적 지지, 사회적 자원 활용에 대한 격려를 제공하는 네트워크 지지이다. 이들의 5가지 지지유형에

대한 제안 이후 이에 바탕을 둔 지각된 지지 척도들이 개발되어(Barrera, Sandler, & Ramsey, 1981; Dehle, Larsen, & Landers, 2001; Xu & Burleson, 2004) 관계 및 결혼 만족과 관련된 가족학 분야의 연구에서 많이 사용되고 있다. 하지만 Cutrona와 Russell(1990)의 5가지 지지유형에 근거하여 개발된 바람·실제 지지척도(Desired and Experienced Support Scale; Barrera et al., 1981)와 친밀한 관계에서의 지지평가 척도(Support in Intimate Relationships Rating Scale; Dehle et al., 2001) 모두 체계적인 개발 및 타당화 절차를 거치지 않아 이후 연구들에서 요인분석 결과가 혼재되어 나타나고 있으며, 이후의 요인분석에서 네트워크 지지의 신뢰도가 매우 낮아 4요인으로 확인되었다(Barry et al., 2009). 또한 낭만적 관계에서의 지지에 초점을 맞추면서 배우자에 대한 사랑, 공감, 염려에 대한 표현인 정서적 지지(Cutrona, 1996b)를 중심으로 하여 관계 만족, 안녕감 등과의 관계에 대한 연구들이 많이 진행되어(Cunningham & Barbee, 2000; Sarason, Sarason, & Gurung, 1997) 지지의 한 유형인 정서적 지지가 배우자 지지로 측정되는 것에 대한 문제 제기가 되고 있으며(Xu & Burleson, 2001), 그러한 만큼 일-가족 양립에 있는 기혼 직장인이 경험하고 있는 지지의 내용은 제대로 반영하고 있지 못하다.

부부간 결혼관계의 질과 유지에 있어 중요하게 고려되어지는 배우자 지지에 관한 가족학 분야의 연구와 함께, 일, 가족 관련 연구들에서는 다양한 지지의 근원들을 포괄한 사회적 지지가 일-가족 양립에 미치는 영향에 관한 연구들이 많이 이루어지면서 사회적 지지의 한 측면으로 배우자 지지가 연구되어 왔다. 특히, 일-가족 양립은 국가 및 조직 차원의 지

원 및 제도가 필요한 분야이므로 산업 및 조직분야에서 많이 연구되면서 다양한 사회적 지지 혹은 일과 관련된 상사, 동료, 조직에서의 지지에 대한 연구들이 많이 이루어졌다. 그에 따라 다양한 사회적 지지와 함께 포괄적으로 가족 및 배우자 지지가 측정되면서 "직장에서 힘들 때 당신은 당신의 배우자에게 어느 정도 의지할 수 있다고 느끼는가?"와(Caplan et al., 1980) 같이 정서적 혹은 도구적 지지를 측정하기 위한 한 문항 혹은 매우 일반적인 문항들에 대해 답변을 요청하는 방식으로 측정되거나 House(1981)의 사회적 지지에 기초하여 정서적, 도구적, 정보적, 존중감 지지에 대한 각 1문항 혹은 4가지 유형을 혼합하여 정서적, 도구적 지지 2유형의 문항으로 구성되어 측정되어왔다(Caplan et al., 1980; Ganster, Fusilier, & Mayes, 1986; Kessler, Price, & Wortman, 1985; Ray & Miller, 1994). 이후 연구들에서도 이러한 문항들이 연구자의 의도에 따라 일부 발췌되거나 수정되어 타당화 과정 없이 계속 사용되고 있다. 또한 일-가족 양립에서 여성들이 경험하는 일-가족 갈등에 초점을 두어 연구되면서 일-가족 양립에 관한 배우자 지지는 낭만적 관계에 초점을 맞춘 배우자 지지와는 구별되는 개념임에도 여성의 입장에서 기술된 정서적 지지만을 측정하거나 가사 및 양육과 관련된 실제적인 지지행동 목록을 중심으로 측정되어 왔다. 따라서 일-가족 양립에서의 배우자 지지 및 남성이 경험하는 일-가족 양립에서의 배우자 지지를 반영하지 못하여 일-가족 양립에 있는 기혼 직장인 남녀 모두에게 적용할 수 있는 신뢰로우며 타당한 척도가 없는 실정이다.

이에 본 연구에서는 기혼 직장인 남녀 및 맞벌이 부부의 다중역할 경험에서 배우자 지

지의 역할 및 영향에 대한 체계적이고 명확한 이해를 위한 토대를 마련하고자 기혼 직장인 남녀의 배우자 지지 경험을 포괄적으로 반영하는 일-가족 양립에 관한 배우자 지지 척도를 체계적으로 개발하고 타당화하고자 하였다. 이를 위해 본 연구는 2개의 개별적인 연구를 통해 개발 및 타당화 과정을 진행하였는데, 연구 1에서는 사회적 지지 및 배우자 지지에 관한 문헌 및 기존 척도에 관한 이론적 검토와 기혼 직장인 남녀 각 2명을 인터뷰한 자료를 바탕으로 예비문항을 제작하여 기혼 직장인 210명을 대상으로 탐색적 요인분석을 통해 요인구조를 확인하였다. 연구 2에서는 연구 1의 탐색적 요인분석 결과를 바탕으로 하여 척도의 요인구조가 다른 기혼 직장인 집단의 자료를 타당하게 설명하는지를 검증하기 위하여 기혼 직장인 206명을 대상으로 확인적 요인분석을 실시하였고, 개발된 척도에 대하여 신뢰도 및 타당도(변별, 준거)를 검토하였다.

연구 1. 탐색적 요인분석

연구 1에서는 일-가족 양립에 관한 배우자 지지 척도 개발을 위하여 사회적 지지 및 배우자 지지에 관한 문헌 및 기존 척도에 관한 이론적 검토와 기혼 직장인 남녀 각 2명을 인터뷰한 자료를 바탕으로 하여 60개의 예비문항을 제작하였다. 이후 기혼 직장인 210명을 대상으로 탐색적 요인분석을 통해 요인구조를 확인하였다.

방 법

문항제작

기혼 직장인 남녀의 일-가족 양립과정에서 배우자 지지 경험을 포괄적으로 반영하는 일-가족 양립에 관한 배우자 지지 척도 개발을 위하여 사회적 지지 및 배우자 지지에 관한 이론 및 일-가족 양립(reconciliation)과 균형(balance)에 관한 연구들과 기존 척도의 문항들에 대한 전반적인 이론적 검토와 함께 기혼 직장인을 인터뷰한 자료를 참고하였다. 기존문항으로는 가족지지 척도(Family Support Inventory for Workers; Adams et al., 1996), 바람·실제 지지척도(Desired and Experienced Support Scale; Barrera et al., 1981), 친밀한 관계에서의 지지평가 척도(Support in Intimate Relationships Rating Scale; Dehle et al., 2001), 사회적 지지척도(박지원, 1985), 부부지지 척도(장춘미, 2001) 등을 검토하였다. 또한 일-가족 양립과정에 있는 남녀 모두의 경험에 대한 이해를 넓히기 위해 맞벌이 부부를 대상으로 하는 일-가족 양립 및 균형에 관한 국내·외의 질적 연구뿐만 아니라 아내와 남편 각각을 대상으로 하는 국내의 질적 연구를 검토하였으며, 기혼 직장인 남녀 각 2명을 대상으로 일-가족 양립과정에서 배우자로부터 받는다고 생각하는 지지 및 배우자를 위해 자신이 하는 지지행동 등에 관하여 인터뷰를 실시하였다. 인터뷰 대상은 가정과 일을 병행하고 있는 기혼 직장인의 일-가족 양립에서의 배우자 지지에 대한 이해를 넓히기 위해 국내·외의 일, 가족 관련 연구들에서 자녀양육의 부담이 많은 시기는 영·유아기 자녀와 초등학생 자녀가 있는 시기로 나타나므로(김경화, 2013) 일-가족 양립에 따른 배우자 지지가 중요한 시기로 생각되며, 외벌이와 맞벌이 남녀의 일-가족

양립경험을 모두 반영하고자 유아기 자녀와 초등학생 자녀를 둔 외벌이와 맞벌이를 대상으로 하였다. 인터뷰에 참여한 기혼 직장인의 연령은 여성 37, 41세, 남성 40, 45세였으며, 자녀의 연령은 5세~11세였다. 인터뷰는 1회, 각 30분~50분 사이로 진행되었으며, 이후 인터뷰한 내용을 정리한 후 참여자에게 이메일로 보내 확인하고 추가하고 싶은 내용에 대하여 1~2회의 피드백 및 검토를 하였다.

사회적 지지 및 배우자 지지에 관한 여러 문헌들 및 척도에 대한 전반적인 이론적 검토 결과, 지각된 지지는 구별되는 여러 지지유형들로 구성된 다요인적 개념으로 받아들여지고 있으며(Barry et al., 2009), 이러한 다요인적 개념에 근거한 Cutrona와 Russell(1990), House(1981)의 지지유형에 대한 모델이 배우자 지지 및 사회적 지지에 대한 연구들에서 일반적으로 사용되고 있다. Cutrona와 Russell(1990), House(1981)의 다요인 지지유형에서 네트워크 지지만을 제외하고 정서적, 도구적/실제적, 정보적, 존중감 4가지 지지유형은 유사하다. 더욱이 Cutrona와 Russell(1990)에 근거하여 개발된 배우자 지지에 관한 척도들의 요인분석 결과가 4요인으로 나타나며(Barry et al., 2009), 네트워크 지지는 기존의 배우자 지지 척도들과 낮은 신뢰도를 보이거나(Barry et al., 2009) 스트레스 상황에서의 지지행동과 배우자의 만족에 관한 연구에서 배우자 만족과의 상관이 유의미하지 않은 부적관계로($r=-.01$) 나타나고 있다(Cutrona & Suhr, 1992).

이에 본 연구에서는 지지에 관한 문헌 및 기존 척도에 대한 검토를 토대로 House(1981), Cutrona와 Russell(1990)의 공통된 지지유형인 정서적, 도구적/실제적, 정보적, 존중감 4가지 지지유형을 토대로 하여 일-가족 양립에 관한

배우자 지지를 일-가족 양립에 따른 다중역할에서 배우자로부터 지지받는 정도로 정의내리고 정서적, 도구적/실제적, 정보적, 존중감 4가지 지지유형에 근거하여 일-가족 양립에 관한 기혼 직장인 남녀의 배우자 지지 경험을 포괄적으로 반영한 문항을 제작하였다.

자기보고식 검사에서는 목중경향성으로 인해 검사의 타당도가 저해되지 않도록 역 채점 문항을 포함하기도(Anastasi & Urbina, 1997) 하지만 본 연구에서는 역 채점 문항을 작성할 경우 부정적 지지문항이 된다. 지지는 기능적인 측면에서 긍정적 지지와 부정적 지지로 나눌 수 있는데, 이러한 지지의 기능에 따라 지지유형을 분류하여 개발한 국내의 부부지지 척도(장춘미, 2001)의 부정적 지지가 이후 연구들에서 다른 유형들과 낮은 상관을 보여 단일차원이 전제되지 못한다고 판단되어 제외되며(김시연, 서영석, 2010), 지지받은 사람에 의해 배우자로부터 보호받고 있다는 느낌, 정도인 지각된 지지의 정의에도 부합되지 않는다고 판단되어 역 채점 문항을 포함하지 않았다.

작성된 문항은 배우자로부터 받는 지지를 측정하고자 하므로 대부분의 문항을 '배우자는'으로 시작되도록 기술하였으며, 1(매우 아니다)부터 5(매우 그렇다)까지 5점 리커트 척도로 응답하도록 하였다. 이에 대해 학사에서 국문학을 전공한 상담석사 1명에게 각 문항을 읽고 문법적 적절성과 의미전달에 있어 애매한 표현들에 대한 검토를 요청하여 각 문항을 수정하였다. 이후 작성된 문항의 내용타당도를 확인하기 위하여 일-가족 양립에 관한 연구를 계속 해오고 있는 상담전공 박사학위 소지자 2명(여: 1명, 남: 1명)과 상담전공 박사수료 1명(여: 1명)에게 일-가족 양립에 관한 배우자 지지와 하위구인(정서적, 도구적/실제적, 정

보적, 존중감)에 대한 지시문을 제시하고 각 문항이 어떤 하위구인에 속하는지 평정하도록 하였다. 하위구인으로 분류는 하였으나 모호한 문항에 대해 피드백을 요청하였으며, 어느 하위구인에도 속하지 않는다고 응답한 문항에 대해서는 왜 그렇게 생각하는지를 물었고 추가해야 할 요소 및 모든 문항에 대한 전반적 검토를 요청하였다. 특히 남성 전문가 1명에게는 남성의 일-가족 양립에서 경험하는 배우자의 지지가 포괄적으로 반영되었는지에 관한 세밀한 검토를 요청하였다. 위와 같은 절차를 통해 전문가 3명 중 2명 이상의 하위구인 분류가 일치하지 않은 문항은 삭제하였으며, 전문가 1명의 하위구인이 일치하지 않은 문항에 대해서는 문항의 적절성에 대한 논의를 통해 삭제하거나 수정하여 정서적 지지 15문항, 도구적/실제적 지지 16문항, 정보적 지지 14문항, 존중감 지지 15문항으로 총 60개의 예비문항을 완성하였다.

연구대상 및 절차

기혼 직장인을 대상으로 230부를 배부하여 223부를 회수하였고 이중 불성실하다고 판단된 13명의 자료를 제외한 210명의 자료가 분석에 사용되었다. 연구 참여자 총 210명 중 남성은 94명(44.8%), 여성은 115명(54.8%), 무응답 1명(4%)이었다. 결혼기간은 1개월~33년 범위로 평균 결혼기간은 13.73년($SD=9.21$), 직장 근무기간은 2개월~45년 범위로 평균 근무기간은 14.45년($SD=8.92$)이었다. 가구형태는 맞벌이 153명(72.8%), 외벌이 52명(24.8%), 무응답 5명(2.4%)이었다. 자녀수는 2명 125명(59.5%), 1명 45명(21.4%), 없음 25명(11.9%), 3명 14명(6.7%), 4명 1명(5%)순으로 나타났으며, 평균

연령은 42.08세($SD=8.05$)로 30대 81명(38.6%), 40대 79명(37.6%), 50대 이상 44명(21.0%), 20대 6명(2.9%)순으로 나타났다. 학력은 4년제 대학 108명(51.4%), 대학원 이상 59명(28.1%), 고등학교 22명(10.5%), 2년제 대학 20명(9.5%), 중학교 1명(0.5%)순이었으며, 직업은 전문기술직 95명(45.2%), 사무직 46명(21.9%), 경영관리직 21명(10.0%), 기타 17명(8.1%), 전문직 12명(5.7%), 판매서비스직 8명(3.8%), 자영업 6명(2.9%), 무응답 4명(1.9%), 생산기능직 1명(0.5%)순이며, 가구의 월 소득은 600만원 이상 113명(27.3%), 300-400만원 83명(20.0%), 400-500만원 68명(16.4%), 500-600만원 61명(14.7%), 200-300만원 58명(14.0%), 200만원 미만 29명(7.0%), 무응답 2명(0.5%)이었다.

본 연구를 위하여 기관 연구 심의위원회(IRB)의 연구 승인을 받은 후 2014년 9월부터 자료를 수집하였다. 참여자는 연구자가 개인적으로 접촉하여 모집하였는데, 지인의 이메일 또는 전화연락을 통해 본 연구의 제목과 주제에 대해 설명한 후 지인이 근무하는 직장의 동료, 선·후배 및 알고 있는 기혼 직장인을 소개받는 방식으로 모집하였다. 설문조사는 지필로 하였는데 연구자가 직접 방문하거나 우편 발송을 통해 실시하였다. 윤리 규정에 따라 연구 설명 및 연구 참여 동의서에 있는 연구 목적, 자발적 참여, 비밀보장 등에 대해 안내하고 참여자들의 동의를 받은 후에 설문을 진행하였다. 설문지에는 일-가족 양립에 관한 배우자 지지 예비문항과 인구통계학적 자료가 포함되었으며, 설문에 소요되는 시간은 약 10분 정도였다. 설문실시 이후 참여자들에게는 소정의 답례품을 지급하였다.

자료분석

수집된 자료 중 불성실한 자료를 제외한 210명의 자료에 대해 문항별 기술통계(평균, 표준편차, 왜도, 첨도) 및 문항 간 상호상관, 총점과의 상관, 내적 합치도를 통한 문항분석을 통해 부적절한 문항을 삭제하였다. 평균이 지나치게 높거나 낮은 경우 변별력이 떨어지므로 삭제 또는 수정할 필요가 있는데(탁진국, 1996), 송보라와 이기학(2010)은 변별력을 떨어뜨리는 문항의 평균을 5점 척도에서 1.7미만 또는 4.3초과로 보았다. 다음으로 문항 간 상호상관의 범위를 확인하고, 내적 합치도 값을 통해 척도의 신뢰도를 추정하였다. 문항-총점 상관이 낮은 경우, 피험자를 잘 변별하지 못하는 것으로 상관계수가 .2미만은 상관이 거의 없는(성태제, 2002) 것으로 판단하여 삭제를 고려하였다.

기술통계 분석결과와 문항의 내용을 고려하여 선정된 문항을 바탕으로 척도의 구성요인을 알아보기 위하여 탐색적 요인분석을 실시하였다. 최대우도(maximum likelihood estimation)와 직접 오블리민 회전(direct oblimin rotation)을 사용한 공통요인 분석을 적용하였다. 요인 수 결정에 있어 스크리 검사, 누적분산 비율 및 이론적 가치와 해석 가능성을 검토하였다. 기술통계와 탐색적 요인분석을 위해 SPSS 18.0을 사용하였다.

결 과

기술통계

문항선별을 위하여 예비 60문항에 대해 기

숯통계(평균, 표준편차, 왜도, 첨도), 문항 간 상호상관 및 총점과의 상관, 내적 합치도를 검토하였다. 평균이 지나치게 높은 문항은 모든 피험자들이 호의적으로 응답하였음을 의미하여(탁진국, 1996; Devellis, 2003) 문항의 내용이 너무 일반적인 것으로 볼 수 있으므로 송보라와 이기학(2010)의 기준에 따라 평균이

4.3이상으로 나온 2문항을 삭제하였다. 다음으로 문항-총점 상관관계수가 .2미만일 경우 상관이 거의 없음(성태제, 2002)을 뜻하므로 .2이하인 10문항을 삭제하였다. 이후 48문항에 대한 탐색적 요인분석에서 여러 요인에 유사한 부하량을 보인 문항을 삭제하였다. 그 결과 고유 값이 1이상인 요인은 10개였으나 고유 값

표 1. 기술통계치 및 내적합치도

요인	문항	평균	표준 편차	왜도	첨도	문항-총점 상관	문항 제거시 α
A 나의 일에 대한 존중 ($\alpha=.93$)	A1	3.99	1.02	-1.22	2.17	.68	.92
	A2	4.03	.88	-.62	.08	.78	.91
	A3	4.01	.92	-.90	1.14	.78	.92
	A4	3.98	.98	-1.00	1.25	.83	.92
	A5	3.91	.87	-.62	.90	.69	.92
	A6	4.12	.88	-1.14	2.17	.72	.92
B 자녀양육 및 교육을 공유함 ($\alpha=.90$)	B1	3.81	1.11	-1.28	1.98	.74	.87
	B2	3.51	1.04	-.86	1.28	.68	.88
	B3	3.40	1.15	-.93	1.30	.58	.89
	B4	3.58	1.23	-.91	.65	.59	.89
	B5	3.79	1.00	-.94	1.68	.77	.89
	B6	3.60	1.05	-1.23	2.49	.60	.90
C 가정 일의 분담 ($\alpha=.91$)	C1	4.05	1.01	-1.02	.70	.75	.88
	C2	3.92	1.06	-.97	.56	.66	.89
	C3	4.07	.96	-1.18	1.57	.73	.89
	C4	3.86	1.00	-.69	.29	.72	.90
	C5	4.07	.85	-.99	1.94	.72	.90
	C6	3.57	1.02	-.37	-.47	.71	.90
D 어려움에 대한 지지 ($\alpha=.93$)	D1	3.88	.92	-.61	-.02	.84	.91
	D2	3.95	.91	-.66	.06	.84	.91
	D3	4.00	.83	-.56	.05	.80	.92
	D4	3.95	.90	-.47	-.59	.76	.92
	D5	3.79	.99	-.86	1.32	.73	.93
	D6	3.96	.96	-.81	.68	.75	.92

만으로 요인을 추출하였을 시 요인이 과소 또는 과대 추출될 우려가 있으므로(Janssens, Sels, & Van den Brande, 2003) 스크리 검사, 누적분산 비율, 해석 가능성의 기준을 고려하였다. 그 결과 스크리 검사에서는 3~5개의 요인이 적합한 것으로 나타났으며, 이론적 가치 및 해석 가능성을 고려하여 요인 수를 4요인으로 선정하여 요인분석을 다시 실행하였다. 4요인 중 2요인은 6문항이 선정되었으나 다른 2요인에는 많은 문항이 포함되어 부하량이 높은 문항을 중심으로 내용의 대표성을 고려하고 중복을 피하는 방식으로 선정하여 최종 24문항을 선택하였다. 선택된 문항의 요인구조 검증에 앞서 문항에 대한 양호도 검토를 위해 기술통계 및 상관, 내적 합치도를 살펴보았다(표 1).

탐색적 요인분석 결과

선정된 24문항에 대해 스크리 검사, 누적분산 비율, 이론적 가치 및 해석 가능성을 고려해 요인수를 4로 지정하여 공통요인 분석을 한 결과(표 2), 표본의 적절성 측정치 KMO (Kaiser-Meyer-Olkin)지수는 .95이며, 구형성검증이 유의($p < .001$)하여 상관행렬이 요인분석하기에 적합한 것으로 나타났다(Tabachnick & Fidell, 2001). 요인분석 결과 표 2와 같이 A요인 .535~.944, B요인 .526~.817, C요인 .550~.855, D요인 .486~.671의 요인 부하량으로 모든 문항의 공통분은 .5이상이며, 하위요인들 간의 상관은(표 3) .387~.638이다.

본 연구에서는 지지에 관한 문헌 및 기존 척도에 대한 검토를 토대로 일-가족 양립에 따른 다중역할에서 배우자로부터의 지지를 포괄적으로 반영하고자 지지유형을 House(1981),

Cutrona와 Russell(1990)의 공통된 지지유형인 정서적, 도구적/실제적, 정보적, 존중감 4가지 지지유형에 기초하여 문항을 구성하였는데, 요인 A(존중감), C(도구적/실제적), D(정서적)는 개발당시의 지지유형에 부합하였으나 요인 B는 개발당시의 지지유형과는 달리 자녀의 양육 및 교육에 관한 문항들로 구성되었다.

구체적으로 각 요인의 내용을 살펴보면 다음과 같다.

A요인에 속하는 문항들은 나의 일과 능력에 대한 배우자의 인정과 자랑스러움에 관한 문항들로 구성되어 있다. 나의 일에 대한 배우자의 긍정적 평가 등을 통해 존중감을 느끼므로 A요인은 "나의 일에 대한 존중"으로 명명하였다. B요인은 자녀양육 및 교육과 관련된 배우자로부터의 이해, 정보 및 조언 제공, 직접적인 도움, 존중 등의 행동들로 구성되어 있는데, 자녀양육 및 교육과 관련된 정서적, 도구적/실제적, 정보적, 존중감을 느끼도록 하는 모든 지지유형의 행동이 포함되어 있다. 즉, 기존의 지지역할에 따른 지지유형보다는 자녀양육 및 교육에 관하여 지지를 받는다는 지각이 중요하므로 B요인은 "자녀양육 및 교육을 공유함"으로 명명하였다. 다음으로 C요인은 집안 및 가정에서의 일에 대해 배우자로부터 실제로 도움 받고 있다는 지각과 관련된 문항들로 구성되어 있어 "가정 일의 분담"으로 명명하였다. D요인은 직장 혹은 가정에서 겪는 어려움에 대해 배우자로부터 공감, 이해 등의 보살핌을 받는다는 지각과 관련된 문항들로 구성되어 있어 "어려움에 대한 지지"로 명명하였다.

표 2. 패턴행렬 계수

		A	B	C	D	공통분
A 나의 일에 대한 존중	A1.배우자는 나의 일에 대해서 자랑스럽게 여긴다.	.944	.038	.032	.182	.756
	A2.배우자는 나의 일을 의미 있는 일이라고 생각한다.	.745	.031	.050	.106	.757
	A3.배우자는 나의 일을 가치 있는 일이라고 생각한다.	.676	.009	.125	.162	.736
	A4.배우자는 내가 나의 일에 자부심을 가질 수 있도록 나의 일을 인정해준다.	.672	.020	.048	.133	.765
	A5.배우자는 내가 가정생활과 직장생활을 함께 병행하는 것에 대해 자랑스러워한다.	.638	.020	.145	.193	.645
	A6.배우자는 나의 능력을 인정해준다.	.535	.047	.231	.221	.641
B 자녀양육 및 교육을 공유함	B1.배우자는 자녀양육 및 교육방식에 관한 나의 걱정을 함께 나눠준다.	.037	.817	.019	.101	.766
	B2.배우자는 자녀양육 및 교육에 도움이 되는 정보와 지식을 제공해준다.	.005	.784	.177	.190	.696
	B3.배우자는 육아와 관련하여 적절한 지침을 준다.	.093	.757	.049	.174	.634
	B4.배우자는 자녀와 관련된 일들을 스스로 챙긴다.	.162	.721	.179	.158	.633
	B5.배우자는 내가 자녀양육 및 교육과 관련하여 현명한 선택을 할 수 있도록 조언을 해준다.	.166	.647	.210	.171	.693
	B6.배우자는 나의 육아방법을 존중해준다.	.065	.526	.018	.386	.548
C 가정 일의 분담	C1.내가 바쁠 때, 배우자는 스스로 가정 일을 대신해준다.	.055	.004	.855	.099	.770
	C2.배우자는 사소한 집안일들을 도와준다.	.160	.007	.790	.011	.702
	C3.내가 아플 때, 배우자는 알아서 가정 일을 도와준다.	.042	.023	.752	.135	.714
	C4.배우자는 집안에서 자신이 할 수 있는 일을 찾아 도와준다.	.122	.017	.601	.175	.608
	C5.배우자는 기꺼이 자신이 맡은 역할을 한다.	.051	.304	.555	.107	.604
	C6.배우자는 가정에서 내가 잊거나 놓친 부분들을 알아서 처리한다.	.023	.143	.550	.209	.560
D 어려움에 대한 지지	D1.배우자는 내가 직장 혹은 가정에서 겪은 어려움을 함께 나눠준다.	.097	.047	.227	.671	.820
	D2.배우자는 내가 직장 혹은 가정에서의 일로 걱정할 때 나를 안심시켜준다.	.160	.051	.204	.624	.798
	D3.내가 직장 혹은 가정에서의 일로 힘들어 할 때 배우자는 나를 걱정해준다.	.160	.061	.175	.598	.728
	D4.내가 직장 혹은 가정에서 겪는 어려움에 대해 이야기 할 때 배우자는 귀담아 들어준다.	.123	.109	.091	.561	.649
	D5.배우자는 내편에서 이야기를 들어준다.	.226	.079	.097	.538	.580
	D6.배우자는 내가 직장 혹은 가정에서 어려움이 있을 때 힘이 된다.	.235	.111	.073	.486	.587
고유치		12.53	1.94	1.27	0.65	16.39
설명분산(%)		76.45	11.84	7.75	4.00	100

표 3. 요인간 상관

	A	B	C	D
A. 나의 일에 대한 존중	1			
B. 자녀양육 및 교육을 공유함	.387	1		
C. 가정 일의 분담	.536	.435	1	
D. 어려움에 대한 지지	.638	.463	.518	1

연구 2. 확인적 요인분석

연구 2에서는 연구 1의 탐색적 요인분석 결과를 바탕으로 하여 척도의 요인구조가 다른 기혼 직장인 집단의 자료를 타당하게 설명하는지를 검증하기 위하여 확인적 요인분석을 실시하였다. 이후 개발된 척도에 대하여 신뢰도 및 타당도(변별, 준거)를 확인하기 위해 사회적 바람직성, 만족(삶, 결혼)과의 상관을 검토하였다.

방 법

연구대상 및 절차

기혼 직장인을 대상으로 설문지 210부를 배부하여 189부를 회수하였고 이중 불성실하다고 판단된 11명의 자료를 제외한 178명의 자료와 온라인으로 설문에 참여한 45명의 자료 중 불성실하다고 판단된 17명의 자료를 제외한 28명의 자료를 포함하여 총 206명의 자료를 분석에 사용하였다. 연구 참여자 206명 중 남성은 69명(33.5%), 여성은 137명(66.5%)이었다. 결혼기간은 3개월~40년 범위로 평균 결혼기간은 11.47년($SD=9.78$), 직장 근무기간은 8개월~41년 범위로 평균 근무기간은 10.79년

($SD=8.16$)이었다. 가구형태는 맞벌이 162명(78.6%), 외벌이 43명(20.9%), 무응답 1명(0.5%)이고 자녀수는 2명 92명(44.7%), 1명 59명(28.6%), 없음 34명(16.5%), 3명 17명(8.3%), 4명 4명(1.9%)순으로 나타났다. 평균 연령은 39.7세($SD=8.16$)로 30대 112명(54.4%), 40대 52명(25.2%), 50대 이상 31명(15.0%), 20대 11명(5.3%)의 순으로 나타났으며, 학력은 4년제 대학 95명(46.1%), 대학원 이상 51명(24.8%), 고등학교 31명(15.0%), 2년제 대학 27명(13.1%), 무응답 2명(1.0%)순이었다. 직업은 사무직 60명(29.1%), 전문기술직 43명(20.9%), 전문직 35명(17.0%), 판매서비스직 28명(13.6%), 기타 28명(13.6%), 경영관리직 6명(2.9%), 자영업 3명(1.5%), 무응답 2명(1.0%), 생산기능직 1명(0.5%)순이었으며, 가구의 월 소득은 300-400만원 50명(24.3%), 600만원 이상 40명(19.4%), 200-300만원 34명(16.5%), 400-500만원 34명(16.5%), 500-600만원 29명(14.1%), 200만원 미만 18명(8.7%), 무응답 1명(0.5%)순으로 나타났다.

본 연구를 위하여 기관 연구 심의위원회(IRB)의 연구 승인을 받은 후 2014년 12월부터 자료를 수집하였다. 연구 1의 참여여부를 확인하여 연구에 참여하지 않은 대상자들에게 이메일 또는 전화연락을 통해 본 연구의 제목과 주제에 대해 설명한 이후 근무하는 직장의 동료와 선·후배 및 알고 있는 기혼 직장인을

소개받는 방식으로 모집하였으며, 지필과 온라인을 통해 실시하였다. 윤리 규정에 따라 연구 설명 및 연구 참여 동의서에 있는 연구 목적, 자발적 참여, 비밀보장 등에 대해 안내하고 참여자들의 동의를 받은 후에 설문을 진행하였다. 설문지에는 인구통계학적 자료, 일가족 양립에 관한 배우자 지지 24문항과 사회적 바람직성, 삶 만족, 결혼 만족에 관한 자료가 포함되었으며, 설문에 소요되는 시간은 약 10분 정도였다. 설문 실시 이후 참여자들에게는 소정의 답례품을 지급하였다.

측정도구

사회적 바람직성

사회적 바람직성을 측정하기 위해 Crowne과 Marlowe(1964)가 개발한 사회적 바람직성 척도(MCSD)를 이용승(2000)이 번역한 것을 사용하였다. 총 33문항으로 각 문항은 예 혹은 아니오로 2점 리커트 형식으로 구성되어 있다. 문항의 예로는 "나는 실수를 할 때 항상 그것을 인정하려고 한다."이다. 각 문항에 대한 점수를 합산하여 총점이 높을수록 방어성이 높음을 의미한다. Crowne과 Marlowe(1964)가 보고한 내적 합치도는 .88이었으며, Loo와 Thorpe(2000)가 확인적 요인분석을 한 연구에서 여러 성인 남녀 집단에서의 내적 합치도는 .64~.78이었고, 이용승(2000)의 연구에서는 .84였다. 본 연구에서의 내적 합치도는 .77로 나타났다.

결혼 만족

결혼생활에 대한 만족도를 측정하기 위해 Norton(1983)이 개발한 결혼 만족도(QMI)를 장춘미(2001)가 번역한 것을 사용하였다. 총 6문항으로 결혼생활 만족에 대한 전반적인 지각

을 측정하는 문항들로 구성되어 있다. 문항의 예로는 "우리는 좋은 결혼생활을 하고 있다."이다. 1부터 5번 문항까지는 7점 리커트 형식으로 1점(전혀 그렇지 않다)부터 7점(아주 많이 그렇다)으로, 6번 문항은 10점 리커트 형식으로 1점(절대적으로 불행하다)부터 10점(완벽하게 행복하다)으로 평정하도록 한다. 각 문항에 대한 점수들을 합산하여 총점이 높을수록 결혼생활에 대한 주관적인 만족감이 높음을 의미한다. Norton(1983)의 연구에서의 내적 합치도는 .72~.82였고, 장춘미(2001)의 연구에서는 남편, 아내 자료에서 각각 .96과 .97이었다. 본 연구에서의 내적 합치도는 .97이었다.

삶 만족

개인의 주관적 안녕감을 측정하기 위해 Diener, Emmons, Larson과 Griffin(1985)이 개발한 삶의 만족도 척도(SWLS)를 번역하여 사용하였다. 총 5문항으로 개인이 자신의 전반적인 삶에 대해 얼마나 만족하고 있는가하는 인지적 안녕감을 측정하는 문항으로 구성되어 있다. 문항의 예로는 "나는 내 삶에 만족한다."이다. 반응척도는 7점 리커트 형식으로 1점(강하게 반대)부터 7점(강하게 동의)으로 평정하도록 한다. 각 문항에 대한 점수들을 합산하여 총점이 높을수록 주관적 안녕감이 높음을 의미한다. Diener 등(1985)이 대학생들을 대상으로 한 연구에서 보고된 내적 합치도는 .87이었고, 본 연구에서의 내적 합치도는 .92로 나타났다.

자료분석

탐색적 요인분석을 통해 선정된 최종 문항들의 기본적인 자료특성과 상관관계를 살펴보기 위해 SPSS 18.0을 이용하여 기술통계(평균,

표준편차, 왜도, 첨도) 및 상관분석을 실시하였다. 이후 최종 선택된 문항들을 측정변수로 하여 이들과 이론변수(잠재변수)간의 가정된 관계구조가 경험적 자료와 얼마나 일치하는지를 알아보기 위해 Amos 18.0을 사용하여 확인적 요인분석을 실시하였다. 결측치 처리를 위해 완전정보최대우도법(Full Information Maximum Likelihood; FILM)을 사용하였으며, 개발된 척도에 대해 신뢰도 및 타당도(변별, 준거)를 확인하기 위해 사회적 바람직성, 만족(삶, 결혼)과의 상관을 검토하였다.

결 과

기술통계

일-가족 양립에 관한 배우자 지지 척도의 각 하위요인에 대한 기본적인 자료특성과 상관관계를 살펴보기 위해서 기술통계 및 상관분석을 실시하였다. 모든 문항의 평균은 3.50~4.16, 표준편차는 0.85~1.11이고, 문항-총점 간 상관은 .60~.86수준에서 정적 상관으로 나타났다. 왜도는 -1.45~-0.26이며, 첨도는 -0.46~4.42로 Curran, West와 Finch(1996)에 의해 추정에 영향을 주지 않는 것으로 보고된 왜도 2이하, 첨도 7이하의 기준을 만족하여 정규분포 가정을 성립하는 것으로 나타났다.

확인적 요인분석 결과

일-가족 양립에 관한 배우자 지지 척도의 문항들을 측정변수로 하여 이들과 이론변수(잠재변수)간의 가정된 관계가 경험적 자료와 얼마나 일치하는지를 살펴보기 위해 본 연구

에서 수집된 자료를 대상으로 확인적 요인분석을 실시하였다. 또한 본 연구에서는 연구모형인 4요인 모형의 전반적인 적합도를 검증하기 위해 3개의 경쟁모형을 설정하고 적합도 검증을 실시하였다. 경쟁모형은 배우자 지지라는 단일요인으로 보는 1요인 모형(A+B+C+D)과 기존 일, 가족관련 연구들에서 사회적 지지를 정서적, 도구적 지지로 구분하는 것에 기초하여 2요인 모형(A+D, B+C)과 2요인 모형의 정서적 지지를 정서적, 존중감 지지로 구분하여 3요인 모형(A, D, B+C)으로 구성하였다.

모형의 적합도를 평가하기 위해서 기본적으로 χ^2 값을 확인하였으나 χ^2 값은 표본크기에 민감하여 표본이 클 경우 값이 매우 커져 평가설을 쉽게 기각하므로 적합도 지수를 함께 제시하였다. 표본크기에 비교적 영향을 덜 받는 지수로 홍세희(2000)가 추천한 TLI와 CFI, 그리고 RMSEA를 기준으로 살펴보았다. TLI와 CFI는 값이 클수록 합치도가 좋음을 의미하는 정적 합치도(goodness of fit index)로서 일반적으로 .9이상이면 좋은 합치도를 보인다고 해석할 수 있다(Kline, 2010). 이와 달리 RMSEA는 값이 커질수록 합치도가 나쁨을 의미하는 부적 합치도(badness of fit index)로서 .05이하면 좋은 적합도, .05~.08사이면 적절한 적합도, .10이상이면 부적절한 적합도라고 볼 수 있다(Browne & Cudeck, 1993).

연구모형과 경쟁모형에 대한 확인적 요인분석 결과를 표 4에 제시하였다. 확인적 요인분석 결과 연구모형의 TLI는 .926, CFI는 .934로 일반적으로 좋은 합치의 기준인 .9를 넘었고, RMSEA .072로 적절한 적합도를 보이고 있다. 경쟁모형인 1요인, 2요인, 3요인의 적합도 지수는 TLI와 CFI가 .748~.872이며, RMSEA는

표 4. 일-가족 양립에 관한 배우자 지지 척도의 연구모형 및 경쟁모형의 적합도 지수

모형	내용	χ^2	df	TLI	CFI	RMSEA(CI ₉₀)
4요인모형 (연구모형)	A(나의 일에 대한 존중), B(자녀양육 및 교육을 공유함), C(가정 일의 분담), D(어려움에 대한 지지)	510.848	246	.926	.934	.072(.064~.081)
1요인모형 (경쟁모형)	배우자 지지(A+B+C+D)	1100.198	252	.748	.770	.128(.121~.136)
2요인모형 (경쟁모형)	정서적 지지(A+D), 도구적 지지(B+C)	981.482	251	.782	.802	.119(.112~.127)
3요인모형 (경쟁모형)	정서적 지지(D), 존중감 지지(A), 도구적 지지(B+C)	720.304	249	.858	.872	.096(.088~.105)

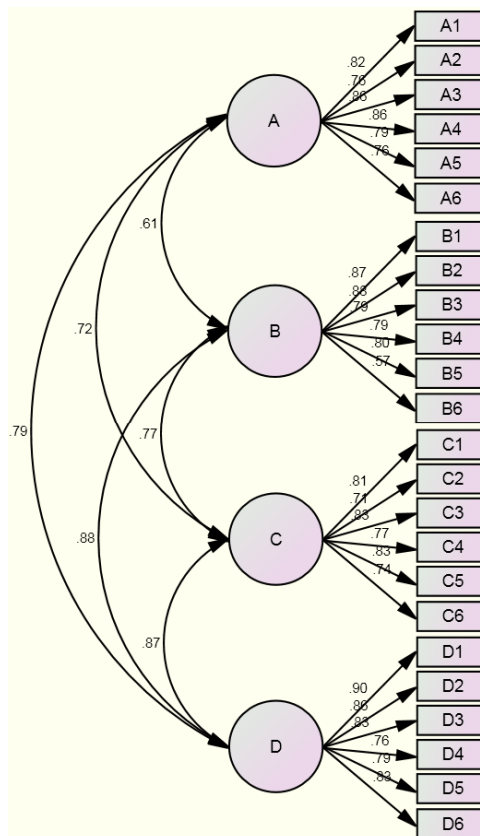


그림 1. 일-가족 양립에 관한 배우자 지지 척도의 확인된 경로모형(표준화계수)

.096~.128로 부적절한 적합도를 보였다. 검증 자료에 가장 적합한 것으로 나타났다.
 된 4개의 모형 중에서 연구모형인 4요인 모형 확인된 일-가족 양립에 관한 배우자 지지의
 이 모든 적합도 지수에서 더 나은 값을 보여 4요인 모형에 대한 확인된 경로모형은 그림 1

표 5. 일-가족 양립에 관한 배우자 지지 4요인 모형의 기타 모수추정치 및 t값

		추정치			t
		비표준화 계수	표준화계수	표준오차	
A 나의 일에 대한 존중	1←A	1.00	.82		
	2←A	.89 ^{***}	.76	.07	12.32
	3←A	.95 ^{***}	.86	.06	14.91
	4←A	.98 ^{***}	.86	.07	14.78
	5←A	.94 ^{***}	.79	.07	13.17
	6←A	.77 ^{***}	.77	.06	12.50
B 자녀양육 및 교육을 공유함	1←B	.97 ^{***}	.87	.06	17.05
	2←B	1.00	.88		
	3←B	.91 ^{***}	.79	.06	14.34
	4←B	.99 ^{***}	.79	.07	14.27
	5←B	.93 ^{***}	.81	.06	14.88
	6←B	.62 ^{***}	.57	.07	9.01
C 가정 일의 분담	1←C	1.00	.81		
	2←C	.80 ^{***}	.71	.07	11.00
	3←C	.97 ^{***}	.83	.07	13.70
	4←C	.98 ^{***}	.77	.08	12.31
	5←C	.86 ^{***}	.83	.06	13.58
	6←C	.86 ^{***}	.74	.07	11.59
D 어려움에 대한 지지	1←D	1.00	.90		
	2←D	.92 ^{***}	.86	.05	18.02
	3←D	.84 ^{***}	.83	.05	16.71
	4←D	.84 ^{***}	.76	.06	14.27
	5←D	.90 ^{***}	.79	.06	15.14
	6←D	.91 ^{***}	.83	.06	16.64

*** $p < .001$

과 같으며, 추정된 표준화 회귀계수와 요인 간 상관관계가 표시되어 있다. 그림 1에서 볼 수 있듯이, 모든 표준화 회귀계수 값들은 .57~.90 사이의 효과크기를 나타내며, 요인 간 상관은 .61~.88이었다. 이외의 모수추정치와 각각의 t 값은 표 5에 제시되어 있다. 표 5에서 볼 수 있듯이, 고정된 계수를 제외한 모든 요인계수의 값은 유의미하므로 요인 부하량이 유의미함을 알 수 있다. 요인 간 공분산 및 오차분산 또한 모두 유의한 것으로 나타나 각 측정변수가 공통요인이 설명하는 부분과 오차요인이 설명하는 부분이 모두 존재한다는 공통요인모형을 지지하는 결과이다.

신뢰도 및 타당도 분석

신뢰도를 측정하는 여러 가지 방법 중 내적 일관성을 알아보고자 보편적으로 사용되는 기법은 내적 합치도(Cronbach's alpha)이다. 하지만 내적 합치도(Cronbach's alpha)는 요인 부하량이 동일하다는 조건을 만족하지 않으면 과소 또는 과대 추정되는 경향이 있는데, 문항의 척도가 대개 다르기 때문에 요인 부하량이 동일하다는 조건을 만족하는 것은 어렵다(Raykov & Marcoulides, 2006). 이에 본 연구에서는 확인

적 요인분석을 통해 산출된 요인계수를 통해 요인 로우 공식($(\sum \lambda_i)^2 \phi / (\sum \lambda_i)^2 \phi + \sum \theta_{i_i}$ (λ 는 비표준화 요인계수, ϕ 는 요인분산, θ_{i_i} 는 오차분산))을 이용하여 요인 로우 계수(factor rho coefficient)(Kline, 2010)를 산출하였다. '나의 일에 대한 존중' .917, '자녀양육 및 교육을 공유함' .920, '가정 일의 분담' .903, '어려움에 대한 지지' .930이며, 전체는 .917로 나타나 모두 양호한 수준을 보였다.

변별 타당도와 준거관련 타당도를 확인하기 위하여 사회적 바람직성과 만족(결혼, 삶)과의 상관분석을 실시하였다. 표 6과 같이, 배우자 지지 척도 전체 및 4가지 하위요인과 사회적 바람직성과의 상관관계는 모두 유의미하지 않으며 .047~.114로 매우 낮은 상관을 보여 배우자 지지 척도는 사회적 바람직성과는 변별되는 개념임이 확인되었다. 준거관련 타당도를 측정하기 위해 배우자 지지와 관계가 있는 것으로 확인되는 삶 및 결혼 만족과의 상관관계를 살펴보았다. 상관분석 결과 .396~.692로 모든 상관 값이 정적인 방향으로 유의미하여 일-가족 양립에 관한 배우자 지지 척도의 준거관련 타당도를 입증하는 것으로 판단할 수 있다.

표 6. 일-가족 양립에 관한 배우자 지지 척도와 사회적 바람직성, 만족(결혼, 삶)과의 상관

	A	B	C	D	전체
	나의 일에 대한 존중	자녀양육 및 교육을 공유함	가정 일의 분담	어려움에 대한 지지	
사회적 바람직성	.088	.114	.047	.054	.086
결혼 만족	.539**	.579**	.654**	.682**	.692**
삶 만족	.453**	.412**	.396**	.459**	.485**

** $p < .01$

논 의

본 연구는 한국의 기혼 직장인이 경험하는 일-가족 양립에 관한 배우자 지지를 측정할 수 있는 신뢰롭고 타당한 척도를 개발하려는 목적으로 수행되었다. 이를 위하여 연구 1에서는 기존 척도 및 문헌에 대한 전반적인 이론적 검토, 기혼 직장인 남녀 각 2명을 인터뷰한 자료를 바탕으로 하여 개발한 예비문항에 대해 탐색적 요인분석을 통해 한국 기혼 직장인의 일-가족 양립에 대한 배우자 지지 경험이 어떤 요인으로 구성되었는지 확인하였다. 이후 연구 2에서는 선별된 24개 문항을 가지고 다른 기혼 직장인 표본을 대상으로 확인적 요인분석을 실시하여 요인구조의 적절성을 검증하였으며, 사회적 바람직성, 결혼 만족, 삶 만족과의 상관분석을 통해 변별 및 준거 타당도와 신뢰도 분석을 통해 일-가족 양립에 관한 배우자 지지 척도의 효용성과 안정성을 확인하였다.

연구 1, 2에서 도출된 주요 연구결과를 토대로 한 본 연구에 대한 논의는 다음과 같다.

기혼 직장인의 일-가족 양립에 따른 다중역할에서의 배우자 지지는 '나의 일에 대한 존중', '자녀양육 및 교육을 공유함', '가정 일의 분담', '어려움에 대한 지지', 총 4개의 하위요인으로 구성되어 있는 것으로 나타났다.

요인 1 '나의 일에 대한 존중'은 자신의 능력에 대한 신뢰를 주는 존중감 지지로 자신의 일에 대해 가치롭고 자랑스럽게 여기는 배우자의 행동이 자신의 능력에 대한 신뢰감을 주는 존중감 지지로 지각되었다. 이러한 연구결과는 기혼 여성의 취업경력 지속과정에 관한 연구에서(정명혜, 2012) 배우자의 정신적 지지가 참여자에게 자신의 일의 가치를 높여주고

자존감을 회복시켜주는 중요한 기제가 되는 것으로 나타난 것과 같은 결과로서 일에 대한 의미 추구 및 발견에 대한 기혼 직장인의 욕구 충족과 관련하여 이해되어진다. 한국 맞벌이의 일-가족 양립 경험에 관한 연구들에서 맞벌이를 하는 가장 큰 이유는 경제적 이유로 나타나고 있다(김승희, 김선미, 2013). 맞벌이의 일-가족 양립 경험에 대한 김승희와 김선미(2013)의 연구에서 일-가족 양립 경험의 본질로 도출된 첫 번째 주제는 생계를 위한 맞벌이였으며, 일-가족 양립에 관한 남성들의 경험에 대한 연구에서도(김수정, 조효진, 2016) 자신의 경제활동에 대해 만족하지 못하여 배우자가 경제활동에 참여하며 현재의 경제상태 유지를 위해 맞벌이를 하는 것으로 드러났다. 이처럼 대개 경제적 이유로 맞벌이를 선택하지만 일은 생계유지 수단일 뿐만 아니라 삶의 주요한 원천(Steger & Dik, 2010)으로 개인의 행복에 있어서 중요하다(권석만, 2008). 또한 개인들은 각자 다양한 이유로 일을 하며, 일에 부여하는 의미도 다르지만 일의 의미에 대한 논의를 통해 일에 대한 수행을 증가시킬 수 있을 뿐만 아니라 개인의 성장과 자기실현을 도울 수 있다(장형석, 2000). 따라서 기혼 직장인에게 일은 생계유지 수단일 뿐만 아니라 삶의 주요한 원천으로 개인의 행복감에 영향을 미치는 주요한 요인으로서 일-가족 양립에 있는 개인은 자신의 일에 대한 의미를 추구하고 발견하고자 하는 욕구를 가지고 있음을 알 수 있으며, 이러한 일의 의미에 대한 추구하고 발견의 욕구가 배우자로부터 일이 생계유지 수단으로서만이 아닌 일과 이러한 일을 하는 자신의 능력에 대해 존중받는다는 지각으로 충족되는 것이 일-가족 양립에 있는 개인에게 주요한 지지요인이다.

요인 2 '자녀양육 및 교육을 공유함'은 자녀와 관련된 배우자로부터의 존중, 정보, 도구, 정서 등 모든 지지유형의 태도 및 행동을 포함하는 것으로 나타났다. 도출된 4요인 중 1, 3, 4요인은 기존 척도들에서의 존중감, 도구적/실제적, 정서적 지지유형의 문항들이 그대로 한 요인으로 묶인 반면, 요인 2 '자녀양육 및 교육을 공유함'은 자녀양육 및 교육에 관한 배우자의 존중감, 도구적/실제적, 정보적, 정서적 4가지 지지유형 모두의 문항들이 포함되어 있다. 이러한 '자녀양육 및 교육을 공유함'은 기존 일과 가족관련 문헌들에서 일과 가족에서의 역할조정에 있어 어린 자녀가 있다는 것이 중요하게 고려되는 것(김수정, 이해진, 김유진, 박지은, 유성경, 2012; Dunn & O'Brien, 2013) 뿐만 아니라 한국의 부모는 학력, 소득과 상관없이 자녀에 대한 높은 교육 기대를 가지고 있는(이기석, 2013) 한국 사회 상황을 반영하는 요인으로 이해된다. 한국의 교육현실은 학교에서 이루어지는 공교육보다 다양한 사교육을 통해 자녀의 학업성취가 결정된다는 담론이 형성되어 있어(양현정, 2014) 부모의 역할 중 자녀교육을 책임지는 것이 매우 중요한 역할로 인식되고 있다. 한국 기혼 직장 여성들의 생활세계에 대한 질적 연구들에서도 기혼 직장 여성의 어려움으로 일하는 엄마에 대한 불편한 시선(노성숙, 한영주, 유성경, 2012; 최정숙, 2011) 및 평가적 시선으로 인해 학부모 네트워크에서 배제되고, 육아 및 자녀교육에 관한 정보공유에서 소외되는 현상이 제시되었다(양현정, 2014). 또한 서구사회와 달리 국내의 연구들에서는 미취학 자녀를 양육하는 시기보다 자녀교육이 본격적으로 시작되는 초등학교 자녀를 둔 직장 여성들의 일-가족 갈등이 가장 높은 것으로 보고되거나(정

영금, 2005; 최정숙, 2011) 미취학 자녀를 양육하는 시기와 초등학교 자녀를 양육하는 시기의 부정경험 수준에서 유의미한 차이가 없는 것으로 보고되고 있다(양현정, 2014). 이러한 연구결과에서 보여 지듯이 한국의 기혼 직장인들은 어린 자녀의 양육과 관련된 어려움만큼 학령기 자녀의 교육과 관련된 역할수행에서도 어려움을 경험하는 것으로 이해된다. 즉, 일과 가족을 양립하므로 부모역할을 제대로 하지 못하고 있다는 사회적 시선 및 이에 대한 내적 어려움을 크게 경험하는 만큼 부모역할을 함께 하고 있는 배우자로부터 자녀양육 및 교육과 관련한 다양한 지지행동 및 태도를 필요로 하는 것으로 생각된다.

요인 3 '가정 일의 분담'은 직접적이고 실제적인 도움을 제공하는 도구적 지지로 가정생활을 유지하기 위한 역할들에 대한 배우자의 지지이다. 이러한 연구결과는 기혼 직장인 여성의 일-가족 양립에 관한 연구들에서 자녀양육이나 가사분담에 있어 배우자의 도구적 지지가 중요한 역할을 하는 것으로 나타나며(박주희, 2015; Voydanoff, 2005), 양육 스트레스를 낮추고(김정, 이지현, 2005; 유호용, 2001; 이순웅, 2010) 남녀 취업자에 대한 연구에서 가정내 노동의 분담에 대한 만족도가 남녀 모두에게 일-가족 갈등을 낮추는 것으로 나타나는(김경화, 2013) 것과 같이 기혼 직장인의 일-가족 양립 경험을 반영하는 결과로 이해된다. 즉, 기존 일-가족 양립에 관한 연구들에서 경험적으로 사회적 지지의 유형이 정서적, 도구적 지지로 받아들여지고 있듯이(Adams et al., 1996; Cohen & Wills, 1985; King, Mattimore, King, & Adams, 1995) 일-가족 양립에 따라 실제적으로 늘어난 역할 및 일들에 대한 도움을 필요로 하는 것으로 이해되며, 특히 배우자와

공유하는 가정생활에 있어 배우자의 실제적인 도움을 통해 가정 일에서의 분담을 필요로 하는 것으로 이해된다.

요인 4 '어려움에 대한 지지'는 배우자로부터 받는 관심, 이해, 격려, 공감 등의 보살핌을 뜻하는 정서적 지지로서 일과 가족 두 영역의 양립과정 및 두 영역에서의 어려움에 대한 관심, 이해, 격려, 공감 등이 정서적 지지로 지각되었다. 일-가족 양립에 관한 연구들에서 뿐만 아니라 부부간 결혼관계의 질과 유지에서의 배우자 지지에 관한 연구들에서도 배우자에 대한 사랑, 공감, 염려에 대한 표현인 정서적 지지(Cutrona, 1996b)는 초점이 되는 요인이었다. 즉, 결혼관계에 대한 만족을 높이는 데 있어 가장 관련이 있다고 알려진 요인인 정서적 요인의(Cramer, 2006; Cutrona, 1996b) 가장 핵심적인 특징은 공감 또는 누군가에게 이해받고 있다는 느낌이며(Cramer, 1986; Rogers, 1959), 이러한 느낌은 개인적 문제와 심리적 고통을 논의할 때 다양한 사회적 지지행동들 중에서도 가장 유용한 행동으로 평가되고 있다(Cramer, 1986). 이처럼 위기나 스트레스 상황에서 배우자의 정서적 지지는 상대 배우자로 하여금 직면한 위기와 스트레스를 극복하게 하는 원동력이 되며, 이러한 위기와 스트레스가 결혼생활에 부정적인 영향을 미치는 것을 억제하는 역할을 하는 것으로 나타나듯이(Cutrona, 1996a; Pasch & Bradbury, 1998) 일과 가족을 양립하고 있는 기혼 직장인은 배우자로부터 일과 가족 두 영역 혹은 두 영역 양립과정에서의 어려움에 대해 이해받고 공감 받고 있다는 정서적 지지를 필요로 하는 것으로 생각된다.

이처럼 기혼 직장인 남녀는 일-가족 양립과 관련하여 배우자와 공유하는 가족생활에서는

자녀 양육 및 교육, 가사에 있어 실제적인 지지를 원하고 있었으며, 일에 대해서는 일의 의미와 가치에 대한 존중감을 느낄 수 있도록 지지받기를 원하였으며, 일과 가족 두 영역에서의 어려움에 대해 배우자로부터 정서적으로 지지받기를 원하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 기존의 낭만적 관계에 초점을 맞춰 배우자 지지가 배우자에 대한 사랑, 공감, 염려에 대한 표현인 정서적 지지(Cutrona, 1996b)를 중심으로 측정되고 있다는 문제 제기(Xu & Burleson, 2001)와 같이 일-가족 양립에 있는 기혼 직장인이 경험하는 배우자 지지는 기존의 낭만적 관계에 초점을 맞춘 배우자 지지와는 구별되는 개념임을 다시 확인시켜 주는 결과이다. 또한 기존 일-가족 양립에서의 배우자 지지가 사회적 지지의 일부로 정서적, 도구적 지지 2유형으로 측정되어 왔으나 본 연구 결과를 통해 일-가족 양립에 따른 다중역할에 있어 영역 및 역할에 따라 배우자로부터 받고 혹은 받고 싶어 하는 지지유형은 다를 수 있음을 알 수 있다. 즉, 일-가족 양립에 있는 개인은 다중역할에 따라 필요로 하는 지지의 유형이 달라 기존 분리된 성역할에서의 배우자 지지의 역할 및 내용과는 다를 수 있다.

또한 척도 개발을 위해 수집된 연구 1, 2의 한국 기혼 직장인 416명(남: 163명(39.18%), 여: 253명(60.82%)) 자료를 성별에 따른 구조모형 검증 및 배우자 지지 척도 전체 및 하위요인에서의 남녀 차이를 살펴보았다. 성별에 따른 4요인 구조모형에 대한 검증결과, 남성(TLI: 901, CFI: 907, RMSEA: .080)과 여성(TLI: 916, CFI: 926, RMSEA: .079) 모두에서 적절한 적합도로 나타나 기혼 직장인 남녀 모두에서 일-가족 양립에 관한 배우자 지지 4요인 연구모

형이 자료를 잘 설명함을 알 수 있었다. 다음으로 남녀 집단에 따른 차이검증 결과, 기혼 직장인 남성은 여성보다 일-가족 양립에 관하여 배우자로부터 더 지지받고 있다고 지각하고 있었다($t=3.318, p<.01$). 남성은 '자녀양육 및 교육을 공유함'($t=3.760, p<.001$)과 '가정 일의 분담'($t=5.628, p<.001$)에서 여성보다 더 지지받는다 고 지각하고 있었으며, '나의 일에 대한 존중'과 '어려움에 대한 지지'에서는 남녀 간 유의미한 차이가 없었다. 남성이 여성보다 일-가족 양립에 따른 다중역할에 대해 배우자로부터 더 지지받고 있었으며, 남성은 생계부양자로서 가족생활에서의 역할들에 있어 배우자로부터 더 많은 도움을 받고 있었다. 이는 일-가족 양립에 있어 분리된 성별역할에 대한 유교사상의 영향으로 한국의 기혼 직장인 남녀가 느끼는 일과 가족 간 상호작용의 크기가 다를 수 있다는 정수인, 이기영(2007)의 지적과 같이 현재 한국의 기혼 직장인 및 맞벌이 부부 모두 분리된 성별역할에 대한 사고의 영향을 받고 있으며, 이로 인해 성별에 따라 일-가족 양립에 관한 배우자 지지의 정도 및 영역이 다를 수 있다.

개발한 척도의 활용 및 본 연구결과에 따른 시사점에 대한 논의는 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서는 일-가족 양립에 관한 기혼 직장인 남녀의 경험을 포괄적으로 반영하는 배우자 지지 척도를 개발하고 타당화하였다. 지금까지 일, 가족 관련 문헌들에서 배우자 지지는 사회적 지지의 일부로 사회적 지지의 문항이 연구자의 의도에 따라 변경되어 사용되거나 일-가족 양립에 있는 기혼 직장인 남녀의 경험 모두를 반영하고 있지 못하였다. 이에 본 연구에서 기존 척도 및 문헌에 관한 이론적 검토 및 기혼 직장인 남녀 인터뷰를

통해 일-가족 양립에 관한 기혼 직장인 남녀의 경험을 포괄적으로 반영하는 척도를 개발하고 추가적인 검증 절차를 거쳐 척도의 효용성을 확인하였다. 따라서 일-가족 양립에 있는 개인 및 부부의 다중역할 경험 및 가족, 직무, 삶 만족 등에 영향을 미치는 중요한 변인인 배우자 지지에 대한 체계적 이해에 도움이 될 것이며, 이는 일-가족 양립 정책 및 일-가족 양립에 있는 개인 및 부부에 대한 교육 및 상담 접근의 실효성을 높이는 기초를 마련할 것이다.

둘째, 일-가족 양립과정에서 기혼 직장인의 배우자 지지를 영역에 따라 지지유형으로 제시하여 지지요인에 따른 남녀 차이 및 개인에게 중요한 지지영역 및 유형에 대한 세밀한 이해가 가능하게 되었다. 따라서 본 연구에서 개발한 일-가족 양립에 관한 척도는 기혼 직장인 남녀의 경험을 포괄적으로 반영하여 일-가족 양립에 관한 기혼 직장인의 배우자 지지를 탐색하는데 중요한 측정도구가 될 것으로 기대한다. 예를 들어, 기혼 직장인 남녀 개인이 지각하는 배우자의 지지 정도뿐만 아니라 지지 유형에 따른 개인 및 부부 간의 만족 및 차이 등에 대해 더 구체적으로 이해할 수 있을 것이다.

셋째, 기혼 직장인 및 맞벌이 부부를 대상으로 하는 상담 및 교육 프로그램을 개발하고 평가하는데 본 척도를 활용할 수 있을 것이다. 예를 들면, 기혼 직장인 및 맞벌이 부부 상담에 있어 본 척도를 통해 일-가족 양립과정에서 자신과 배우자가 받고 있는 것으로 지각되는 지지 및 받고 싶어 하는 지지를 영역 및 유형에 따라 이해할 수 있으며, 일-가족 양립 과정에서의 배우자 지지에 관한 상담 및 교육적 접근의 효과 및 성과에 대한 평가에서도

이 척도를 활용할 수 있다. 따라서 맞벌이 부부의 일-가족 양립 경험과 관련한 상담 및 교육적 접근에 있어 다중역할에서의 영역에 따른 지지유형에 대한 선호는 남녀 및 개인에 따라 다를 수 있으므로 배우자 지지를 하위요인에 따라 세부적으로 접근하려는 시도가 필요하다. 즉, 일-가족 양립에 관한 배우자 지지에 대한 개입에 있어 남편과 아내 각각 자신이 원하는 지지영역 및 유형과 실제 받고 있는 지지유형을 함께 살펴보도록 하여 배우자 지지에 대한 자신 및 상대의 욕구 및 실제 간의 차이를 이해할 수 있으며, 이를 통해 자신 및 상대가 원하는 지지의 영역 및 유형에 대한 인식을 증대시켜 배우자에게 제공하는 지지의 효용성을 높이는데 도움을 줄 수 있다.

이러한 일-가족 양립에서의 배우자 지지에 관한 연구결과는 일-가족 양립에 관한 배우자 지지의 증진을 위한 교육적 접근이 필요함을 시사한다. 즉, 일-가족 양립에서의 배우자 지지에 대한 정의 및 역할 등에 대한 교육을 통해 가족영역에서 중요한 배우자의 지지를 증진시킬 수 있도록 돕는 교육이 필요하다. 일-가족 양립에 관한 배우자 지지는 낭만적 관계에서의 정서적 지지뿐만 아니라 일에 대한 존중, 자녀양육 및 교육에서의 공유, 가정 일의 분담도 필요로 하므로 낭만적 관계에서의 배우자 지지와는 구별되는 다중역할에서의 배우자 지지에 대한 명확하고 세부적인 이해를 바탕으로 하는 교육이 필요함을 알 수 있다.

또한 일-가족 양립지원을 위한 제도 및 정책적 접근에 있어 일, 가족과 관련된 의식수준, 특히 가족 구성원의 일, 가족과 관련된 의식 및 가치관에 대한 접근의 필요성을 시사한다. 기존 일-가족 양립에 관한 정책 및 제도들은 일-가족 양립의 수준이 국가에 의한 정책

수립이 제도화되어 나타난 기업 내 근로환경이나 조직문화 등에 의해 결정되는 측면에 초점을 맞춰(김혜원, 김경희, 김향아, 유계숙, 2007; Pocok, 2003) 조직차원에 대한 접근들이 많았다. 하지만 일-가족 양립 수준은 개인이 처한 가족상황에 따라서도 달라지므로(김난주, 권태희, 2009; Lapierre & Allen, 2006) 이제는 일, 가족과 관련된 하드웨어적 접근 및 이에 대한 실태분석에서 벗어나야 한다는(숙명여대 아시아여성연구소, 2009) 문제 제기들과 같이 본 연구의 결과는 일-가족 양립에 있는 개인들의 경험에 대한 관심이 필요함을 보여주는 결과이다. 일-가족 양립의 주체인 개인과 부부에 대한 제도적인 접근들로서 남녀 각 개인들의 일-가족 양립 경험 및 다중역할 수행경험에서 배우자의 역할 및 배우자와의 상호작용에 관한 예방적 접근이 필요하며, 이러한 접근을 통해 맞벌이의 부부관계 증진뿐만 아니라 일-가족 양립의 주체인 개인 및 부부의 일-가족 양립에 관한 주관적 경험과 관련된 의식 및 가치관에 대한 변화를 도모해야 한다. 일-가족 양립에 있는 개인 및 부부의 일, 가족과 관련된 의식 및 가치관의 변화를 통해 궁극적으로 일-가족 양립에 따른 어려움과 관련된 사회적 인식의 변화와 개선까지 가능하기 때문이다.

마지막으로 연구의 제한점 및 후속연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 연구 대상의 교육 수준이 높고, 사무직 및 전문직이 주를 이루어 연구결과들을 해석하고 일반화하는데 주의가 필요하다. 이에 후속연구에서는 다양한 학력과 직업군, 직위, 고용형태 등에 따라 같은 결과가 나타나는지를 확인할 필요가 있다. 둘째, 일-가족 양립에 관한 배우자 지지 요인 중 '자녀양육 및 교육

을 공유함'이 도출되었는데, 본 연구의 대상 중 자녀가 없는 경우가 연구 1 25명(11.9%), 연구 2 34명(16.5%)명 이 포함되어 있었다. 본 연구에서는 기혼 직장인 남녀의 경험을 포괄적으로 반영하는 척도개발을 위하여 맞벌이 및 자녀 유무 등에 대한 구분 없이 가정과 일을 병행하고 있는 기혼 직장인을 대상으로 하여 자료를 수집하였다. 또한 설문과정에서 자녀 없음에 응답한 경우, 자녀가 있다면 당신의 배우자로부터 어떤 도움받기를 원하는지에 대하여 답하도록 요청하였으나 현재 일-가족 양립과정에서 배우자로부터 받는 것으로 지각되는 지지는 아니며, 일-가족 양립에 있어 일과 가족에서의 역할조정에 있어 어린 자녀가 있다는 것이 중요하게 고려되고(김수정 등, 2012; Dunn & O'Brien, 2013), '자녀양육 및 교육을 공유함'은 한국사회의 상황을 반영하는 요인으로 이해되므로 추후 연구에서는 자녀가 있는 기혼 직장인을 대상으로 하여 자녀수, 자녀의 연령 등을 고려한 연구가 필요하다. 다음으로 척도 타당화 과정에서 일-가족 양립에 관한 배우자 지지 척도의 신뢰도를 내적합치도 중심으로 살펴보았으므로 후속 연구에서는 검사-재검사 신뢰도 등 보다 다양한 방법을 통해 척도의 신뢰도를 검증해 볼 필요가 있다.

참고문헌

- 강혜련, 윤미자 (2004). 여성관리자의 다중역할 몰입과 효과성에 관한 연구. 인사관리연구, 28, 55-85.
- 권석만 (2008). 긍정심리학. 서울: 학지사.
- 권정혜, 채규만 (1999). 한국판 결혼만족도 검사의 표준화 및 타당화 연구 1. 한국심리학회지: 임상, 18, 123-139.
- 김경화 (2013). 영유아와 초등학생 자녀를 둔 남녀취업자의 일/가족 갈등 인식: 성별과 관련 변인의 상호작용효과를 중심으로. 가족과 문화, 25(4), 60-90.
- 김난주, 권태희 (2009). 기혼여성의 직장-가정 균형과 삶의 질의 상호관계. 여성연구, 76, 43-70.
- 김미례 (2006). 기혼 여성의 생활스트레스와 우울의 관계: 사회적 지지의 매개효과. 상담학연구, 7, 669-682.
- 김민정 (2007). 취업모의 사회적 지지, 양육 스트레스, 결혼만족도/직업만족도가 양육행동에 미치는 영향. 국민대학교 대학원 석사학위논문.
- 김소영, 옥선화 (2000). 기혼 남성의 아버지역할과 직업역할 몰입 유형화와 생활만족도. 한국가정관리학회지, 18(2), 125-139.
- 김수정 (2015). 맞벌이 부부의 배우자 지지와 직무 만족과의 관계에서 일-가족 향상의 매개효과: 자기효과 및 상대방효과. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 김수정, 이해진, 김유진, 박지은, 유성경 (2012). 한국 여성의 일-가족 향상 척도 타당화 연구. 상담학연구, 13, 367-389.
- 김수정, 조효진 (2016). 미취학 자녀를 둔 X세대 남성의 일-가족 양립경험에 대한 현상학적 연구. 사회과학연구, 40(1), 157-187.
- 김승희, 김선미 (2013). 맞벌이가족의 일-가정 양립에 관한 현상학적 연구. Family and Environment Research, 51(3), 355-370.
- 김시연, 서영석 (2010). 스트레스, 배우자 지지, 결혼만족 간 관계: 자기효과 및 상대방효

- 과 검증. 한국심리학회지: 여성, 15, 189-213.
- 김옥선, 김효선 (2010). 다중 역할의 상호향상 효과: 일-가정 영역 간 자원의 긍정적 전이에 관한 분석. 경영학연구, 39, 375-407.
- 김 정, 이지현 (2005). 어머니가 지각한 아버지의 양육 참여도와 어머니의 양육스트레스와의 관계. 아동학회지, 26(5), 245-261.
- 김정희 (1987). 지각된 스트레스, 인지 세트 및 대처방식의 우울에 대한 작용. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 김혜원, 김경희, 김향아, 유계숙 (2007). 가족친화적인 고용정책의 현황과 활성화 방안. 한국여성개발원 연구보고서.
- 노성숙, 한영주, 유성경 (2012). 한국에서 워킹맘으로 살아가기: 직장인엄마의 다중역할 경험에 대한 현상학적 연구. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 24, 365-395.
- 박재규 (2003). 취업여성의 가사노동부담과 직무 만족에 관한 연구. 여성연구, 64, 45-77.
- 박주희 (2015). 미취학 자녀를 둔 취업모의 일-가정 역할갈등, 배우자지지 자원이 양육스트레스에 미치는 영향. 한국가족자원경영학회지, 19(3), 41-62.
- 박지원 (1985). 사회적 지지척도 개발을 위한 연구. 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 성태제. (2002). 타당도와 신뢰도. 서울: 학지사.
- 송보라, 이기학 (2010). 한국형 진로신념척도 (K-CBI) 개발과 타당화 연구. 진로교육연구, 23(2), 1-22.
- 숙명여대 아시아여성연구소 (2009). 여성친화적 조직문화만들기 프로젝트. 서울특별시.
- 심지양 (2011). 근로자의 일 생활균형과 생활만족도에 관한 연구. 울산대학교 대학원 석사학위논문.
- 양현정 (2014). 유자녀 직장여성의 생애주기별 단계에 따른 다중역할 경험과 진로포부의 관계 연구. 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 양현정, 이기학 (2015). 유자녀 직장여성의 다중역할로 인한 부정적, 긍정적 효과와 진로부터의 관계: 생애주기 단계 비교. 상담학연구, 16(3), 155-174.
- 유안진, 한유진, 최나야 (2002). 시설청소년과 일반청소년의 사회적 지지 지각과 공격성 간의 관계. 대한가정학회지, 40, 67-82.
- 유호용 (2001). 아버지의 자녀양육 참여 및 사회적 지지가 어머니의 양육스트레스에 미치는 영향. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 이기석 (2013). 학부모의 학교교육열 행동 특성 분석: 행동경제학적 관점에서. 강원대학교 대학원 박사학위논문.
- 이숙현 (1997). 남성과 여성의 일-가족 갈등. 연세여성연구, 3, 173-193.
- 이숙현, 권영인 (2009). 기업의 가족 친화적 문화와 아버지의 자녀양육 참여. 가족과 문화, 21(1), 1-28.
- 이순용 (2010). 취업모의 취업관련특성, 남편의 양육참여, 부모-교사 협력행동이 양육스트레스에 미치는 영향. 경희대학교 대학원 석사학위논문.
- 이용승 (2000). 강박사고 억제의 역설적 효과. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 이은희 (2000). 일-가족 갈등의 통합적인 모형: 유입, 교차, 조절효과의 공변량 분석. 전남대학교 대학원 박사학위논문.
- 이화용 (2012). 기혼 근로자의 배우자 및 상사의 지원이 경력몰입에 미치는 영향. 중앙대학

- 교 대학원 석사학위논문.
- 장춘미 (2001). 스트레스가 결혼만족에 미치는 영향. 서울여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 장형석 (2000). 일의 의미 척도의 구성 및 직무만족과의 관계. *심리과학연구*, 1(1), 81-117.
- 정명혜 (2012). 중년기 기혼여성의 취업경력 지속과정에 관한 질적 연구. 호남대학교 대학원 박사학위논문.
- 정문경 (2012). 마인드풀니스, 정서조절, 지각된 배우자 지지, 결혼만족간의 구조적 관계. 단국대학교 대학원 박사학위논문.
- 정수인, 이기영 (2007). 기혼직장인의 직장-가정의 상호작용에 관한 연구. *한국가족자원경영학회지*, 11, 83-107.
- 정순화 (2012). 저출산에 따른 새로운 사회적 위험과 정부의 관리전략. 국민대학교 대학원 석사학위 논문.
- 정영금 (2005). 기혼취업여성의 일-가족 갈등과 여파에 관한 연구. *한국가정관리학회지*, 23(4), 112-122.
- 조윤진 (2012). 기혼 취업 여성의 사회적 지지와 일-가족 갈등 및 향상의 관계에서 문제-중심 대처와 우울정서의 매개효과. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 최윤정, 김계현 (2007). 고학력 기혼여성의 진로단절 위기 경험에 대한 개념도 연구: 진로지속 여성과 중단 여성간의 비교. *상담학연구*, 8, 1031-1045.
- 최정숙 (2011). 일-가족 역할갈등에 관한 근거이론 연구. *정신보건과 사회사업*, 39, 214-247.
- 탁진국 (1996). 심리검사: 개발과 평가방법의 이해. 서울: 학지사.
- 통계청 (2015). 2015 통계로 보는 여성의 삶. http://kosis.kr/ups/ups_02List.jsp에서 2016, 11, 18 자료연음.
- 한경혜 (1997). 아버지상의 변화. *남성과 한국사회*, 33-52.
- 한경혜, 장미나 (2009). 기혼 남녀근로자의 일·가족 균형과 관련요인: 남녀차이를 중심으로. *가족과 문화*, 21, 85-115.
- 홍세희 (2000). 구조방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거. *한국심리학회지: 임상*, 19, 161-177.
- Acitelli, L., & Antonucci, T. (1994). Gender differences in the link marital support and satisfaction in older couples. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 688-698.
- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 411-420.
- Anastasi, A., & Urbina, S. (1997). *Psychological testing* (7th). New Jersey, NJ: Prentice Hall.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American Psychologist*, 56(10), 781-796.
- Barrera, M. (1986). Distinctions between social support concepts, measures, and models. *American Journal of Community Psychology*, 14, 413-445.
- Barrera, M., Sandler, I. M., & Ramsay, T. B. (1981). Preliminary development of a scale of social support: Studies on college students. *American Journal of Community Psychology*, 9, 435-446.

- Barry, R. A., Bunde, M., Brock, R. L., & Lawrence, E. (2009). Validity and utility of a multidimensional model of received support in intimate relationships. *Journal of Family Psychology, 23*(1), 48-57.
- Beach, S. R. H., Martin, J. K., Blum, T. C., & Roman, P. M. (1993). Effects of marital and co-worker relationships on negative affect: Testing the central role of marriage. *American Journal of Family Therapy, 21*, 312-322.
- Beeman, D. G. (1993). *Child abuse and its effects on affect and social cognition as mediated by social support*. unpublished doctoral dissertation, Iowa State University.
- Belsky, J., Perry-Jenkins, M., & Crouter, A. C. (1985). The work-family interface and marital change across the transition to parenthood. *Journal of Family Issues, 6*, 205-220.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen & J. S. Long (Eds.), *Testing structural equation models*. Sage, Newbury Park, California.
- Burke, R. J., & Weir, T. (1982). Husband-wife helping relationships as moderators of experienced stress: The mental hygiene function in marriage. In H. I. McCubbin, A. E. Cauble, & I. M. Patterson (Eds.), *Family stress, coping, and social support* (pp. 231-238). Springfield, IL: Charles C Thomas Publisher.
- Burley, K. A. (1995). Family variables as mediators of the relationship between work-family conflict and marital adjustment among dual-career men and women. *The Journal of Social Psychology, 135*(4), 483-497.
- Burman, B., & Margolin, G. (1992). Analysis of the association between marital relationships and health problems: An interactional perspective. *Psychological Bulletin, 112*, 39-63.
- Caplan, R. D., Cobb, S., French, Jr., John, R. P., Harrison, R. V., & Pinneau Jr, S. R. (1980). *Job demands and worker health: Main effects and occupational differences*. Ann Arbor: Institute for Social Research. (Originally published as HEW Publication No. (NIOSH) 75-106, 1975).
- Cohen, T. F. (1987). Remaking men: Men's experiences becoming and being husbands and fathers and their implication for reconceptualizing men's lives. *Journal of Family Issues, 8*(1), 57-77.
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin, 98*, 319-357.
- Cramer, D. (1986). An item factor analysis of the revised Barrett-Lennard Relationship Inventory. *British Journal of Guidance and Counselling, 14*(3), 314-325.
- Cramer, D. (2006). How a supportive partner may increase relationship satisfaction. *British Journal of Guidance and Counselling, 34*(1), 117-131.
- Crosby, F. J., & Jaskar, K. L. (1993). Women and men at home and at work: Realities and illusions. In S. Oskamp and M. Costanzo (Eds.), *Gender Issues in Contemporary Society* (pp.143-171). Newbury Park, CA: Sage.
- Crouter, A. C. (1984a). Participative work as an influence on human development. *Journal of Applied Developmental Psychology, 5*(1), 71-90.
- Crouter, A. C. (1984b). Spillover from family to work: The neglected side of the work - family interface. *Human Relations, 37*(6), 425-442.

- Crowne, D. P., & Marlowe, D. (1964). *The approval motive: Studies in evaluative dependence*. New York: Wiley.
- Cunningham, M. R., & Barbee, A. P. (2000). Social support. In C. Hendrick & S. S. Hendrick (Eds.), *Close relationships: A source book* (pp. 272-285). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Curran, P. J., West, S. G., & Finch, J. F. (1996). The robustness of test statistics to non normality and specification error in confirmatory factor analysis. *Psychological Methods, 1*, 16-29.
- Cutrona, C. E. (1996a). Social support as a determinant of marital quality: The interplay of negative and supportive behavior. In G. R. Pierce, B. R. Sarason, & I. G. Sarason (Eds.), *The handbook of social support and the family* (pp. 173-194). New York: Plenum Press.
- Cutrona, C. E. (1996b). *Social support in couples*. New York: Sage.
- Cutrona, C. E., & Russell, D. W. (1990). Type of social support and specific stress: Toward a theory of optimal matching. In B. R. Sarason, I. G. Sarason, & G. R. Pierce (Eds.), *Social Support: An Interactional View* (pp. 319-366). Chichester, England: Wiley.
- Cutrona, C. E., Suhr, J. A. (1992). Controllability of stressful events and satisfaction with spouse support behaviors. *Communication Research, 19*(2), 154-174.
- Cutrona, C. E., Suhr, J. A., & McFarlane, R. (1990). Interpersonal transactions and the psychological sense of support. In S. Duck & R. Silver (Eds.), *Personal Relationships and social support* (pp. 30-45). London: Sage.
- Cutrona, C., Shaffer, P. A., Wesner, K. A., & Gardner, K. A. (2007). Optimally matching support and perceived spousal sensitivity. *Journal of Family Psychology, 21*(4), 754-758.
- Dehle, C., Larsen, D., & Landers, J. E. (2001). Social support in marriage. *The American Journal of Family Therapy, 29*(4), 307-324.
- Devellis, R. F. (2003). *Scale development. Theory and application* (2nd Ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, R., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment, 49*(1), 71-75.
- Dunn, M., & O'Brien, K. M. (2013). Work-family enrichment among dual-earner couples: Can work improve our family life?. *Journal of Counseling Psychology, 60*(4), 634-640.
- Ferguson, M., Carlson, D., Hunter, E. M., & Whitten, D. (2012). A two-study examination of work-family conflict, production deviance, and gender. *Journal of Vocational Behavior, 81*(2), 245-258.
- Finch, J. F., Barrera, M., Okun, M. A., Bryant, W. H. M., Pool, G. J., & Snow-Turek, A. L. (1997). Factor structure of received social support: Dimensionality and the prediction of depression and life satisfaction. *Journal of Social and Clinical Psychology, 16*, 323-342.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143-162). Washington, DC: American Psychological Association.
- Ganster, D. C., Fusilier, M. P., & Mayes, B. T.

- (1986). Role of social support in the experience of stress at work. *Journal of Applied Psychology, 71*, 102-110.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review, 31*(1), 72-92.
- Halbesleben, J. R. B. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement - A Handbook of essential theory and research* (pp. 102-117). New York: Psychology Press.
- Hammer, L. B. (2003). *Work-family enrichment: An expansion of the work-family paradigm*. In L. B. Hammer (Chair) Symposium. 18th Annual society for industrial and organizational psychology conference. Orlando, FL.
- Holahan, C. K., & Gilbert, L. A. (1979). Inter role conflict for working women: Carrers versus jobs. *Journal of Applied Psychology, 64*(1), 86-90.
- House, J. S. (1981). Work stress and social support. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Janssens, M., Sels, L., & Van den Brande, I. (2003). Multiple types of psychological contracts: A six-cluster solution. *Human Relations, 56*(11), 1349-1378.
- Joseph, S. A., Williams, R., & Yule, W. (1992). Crisis support, attributional style, coping style, and post-traumatic symptoms. *Personality and Individual Differences, 13*, 1249-1251.
- Julien, D., & Markman, H. J. (1991). Social support and social networks as determinants of individual and marital outcomes. *Journal of Social and Personal Relationships, 8*(4), 549-568.
- Kessler, R. C., Price, R. H., & Wortman, C. B. (1985). Social factors in psychopathology: Stress, social support, and coping process. *Annual Review of Psychology, 36*, 531-572.
- Kiecolt-Glaser, J. K., & Newton, T. L. (2001). Marriage and health: His and hers. *Psychological Bulletin, 127*, 472-503.
- King, L. A., Mattimore, L. K., King, D. W., & Adams, G. A. (1995). Family support inventory for workers: A new measure of perceived social support from family members. *Journal of Organizational Behavior, 16*(3), 235-258.
- Kline, R. B. (2010). *Principles and practice of structural equation modeling*. NY: Guilford Publ.
- Koblik, M. M. (2010). *Investigation of Social Support in Newlywed Couples as a Predictor of Relationship Satisfaction: A Longitudinal Study*. Ph. D. Dissertation, University of Queensland.
- Krause, N., & Borawski-Clark, E. (1994). Clarifying the functions of social support in late life. *Research on Aging, 16*, 251-279.
- Lapierre, M., & Allen, T. D. (2006). Work-supportive family, 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*, 169-181.
- LaRossa, R. (1988). Fatherhood and social change. *Family Relations, 37*(4), 451-457.

- Loo, R., & Thorpe, K. (2000). Confirmatory factor analyses of the full and short versions of the Marlowe-Crowne Social Desirability Scale. *The Journal of Social Psychology, 140*(5), 628-635.
- Marks, S. R. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review, 42*, 921-936.
- Michel, J. S., Mitchelson, J. K., Pichler, S., & Cullen, K. L. (2010). Clarifying relationships among work and family social support, stressors, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 76*(1), 91-104.
- Norton, R. (1983). Measuring marital quality: A critical look at the dependent variable. *Journal of Marriage and the Family, 45*, 141-151.
- Parasuraman, S., & Greenhaus, J. H. (2002). Toward reducing some critical gaps in work-family research. *Human Resource Management Review, 12*(3), 299-312.
- Pasch, L. A., & Bradbury, T. N. (1998). Social support, conflict, and the development of marital dysfunction. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 66*(2), 219-230.
- Pasch, L. A., Bradbury, T. N., & Sullivan, K. T. (1997). Social support in marriage: An analysis of intraindividual and interpersonal components. In G. R. Pierce, B. Lakey, I. G. Sarason, & B. R. Sarason. (Eds.), *Source book of Social Support and Personality* (pp. 229-256). Plenum Press, New York.
- Pierce, G. R., Sarason, B. R., Sarason, I. G., Joseph, H. J., & Henderson, C. A. (1996). Conceptualizing and assessing social support in the context of the family. In G. R. Pierce, B. R. Sarason, & I. G. Sarason (Eds.), *Handbook of social support and the family* (pp. 3-23). NY: Plenum Press.
- Pocock, B. (2003). *The Work/Life Collision: what work is doing to Australians and what to do about it*. Sydney: Federation Press.
- Ray, E. B., & Miller, K. I. (1994). Social support, home/work stress and burnout: Who can help?. *Journal of Applied Behavioral Science, 30*, 357-373.
- Raykov, T., & Marcoulides, G. A. (2006). *A first course in structural equation modeling*. (2nd ed.). NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Revenson, T. A. (1994). Social support and marital coping with chronic illness. *Annals of Behavioral Medicine, 16*, 122-130.
- Rogers, C. R. (1959). A theory of therapy, personality, and interpersonal relationships, as developed in the client-centered framework. In S. Koch (Ed.), *Psychology: A study of a science* (Vol. 3, pp. 256). New York: McGraw-Hill.
- Sarason, B. R., Sarason, I. G., & Gurung, R. A. R. (1997). Close personal relationships and health outcomes: A key to the role of social support. In S. Duck (Ed.), *Handbook of personal relationships* (2nd ed., pp. 547-573). Chichester, England: Wiley.
- Sieber, S. D. (1974). Toward a Theory of Role Accumulation. *American Sociological Review, 39*, 567-578.
- Simons, R. L., Lorenz, F. O., & Wu, Chyi-in. (1993). Social network and marital support as mediators and moderators of the impact of stress and depression on parental behavior. *Developmental Psychology, 29*, 368-381.

- Steger, M. F. & Dik, B. J. (2010). Work as meaning: Individual and organizational benefits of engaging in meaningful work, in P. A. Linley, S. Harrington and N. Garcea (eds.), *Oxford handbook of positive psychology and work* (pp.131-142). Oxford: Oxford University Press.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2001). *Using Multivariate Statistics*. Boston: Allyn and Bacon.
- Vaux, A. (1988). *Social support: Theory, research, and intervention*. New York: Praeger.
- Viswesvaran, C., Sanchez, J. I., & Fisher, J. (1999). The Role of social support in the process of work stress: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior, 54*, 314-334.
- Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family, 67*(4), 822-836.
- Wethington, E., & Kessler, R. C. (1986). Perceived support, received support, and adjustment to stressful life events. *Journal of Health and Social Behavior, 27*, 78-89.
- Xu, Y., & Burleson, B. R. (2001). Effects of sex, culture, and support type of perceptions of spousal social support an assessment of the support gap hypothesis in early marriage. *Human Communication Research, 27*(4), 535-566.
- Xu, Y., & Burleson, B. R. (2004). The association of experienced spousal support with marital satisfaction: Evaluating the moderating effects of sex, ethnic culture, and type of support. *The Journal of Family Communication, 4*, 123-145.

원 고 접 수 일 : 2016. 05. 25
수정원고접수일 : 2016. 08. 07
게 재 결 정 일 : 2016. 09. 05

Spousal Support Scale of Work-Family Reconciliation: Development and Validation

Kim, Soojeong

Yoo, Sungkyung

Ewha Womans University

The purpose of the present study was to develop and validate the Spousal Support Scale of Work-Family Reconciliation. Part 1 resulted in the development of preliminary items based on a thorough literature review, the examination of several well-established spousal support scales, and interviews with married employees. An exploratory factor analysis (EFA) was conducted with the 60 preliminary items, and revealed 4 factors (respects my work, a share of nurturing and educating children, the division of household matters and supports with difficulties) and 24 items of spousal support for work-family reconciliation. Part 2 utilized confirmatory factor analysis (CFA) to test the construct validity. Results indicated that the 4 factors and 24 items structure appropriately explained spousal support experiences of married employees. Based on the results of this study, implications for understanding and future application of the scale to be utilized when counseling married employees are discussed.

Key words : Work-Family Reconciliation, Spousal Support, multi-role, Scale development, married employees