

맞벌이 남성의 일-가정 양립 경험에 대한 개념도 연구*

박 은 선 손 은 영[†] 임 지 숙
명지대학교 이화여자대학교

본 연구의 목적은 맞벌이 남성이 일-가정 양립에서 어떠한 경험을 하고 있는지를 살펴봄으로써 이들이 지각하는 일-가정 양립 경험에 대한 개념적 구조를 밝히는 데 있다. 이를 위해서 만 18세 미만의 자녀를 적어도 한 명 이상 둔 맞벌이 남성 10명을 참여자로 선정하여 일-가정 양립 경험에 대한 인터뷰를 실시하였고 이를 통해서 최종적으로 총 91개의 진술문을 도출하였다. 10명의 참여자들이 91개의 진술문을 분류한 결과를 바탕으로 다차원척도법과 위계적 군집분석을 실시한 결과 '역할 영역'과 '자원·전략 대 욕구·정서 영역'의 두 차원이 나왔으며, (1) 아내와의 역할 분담 전략, (2) 역할분담에 대해 충분히 인정받지 못함, (3) 가족의 지지와 지원, (4) 직장 및 사회의 인식과 지원, (5) 개인의 욕구와 역할기대 간의 충돌, (6) 좋은 아버지가 되고자 고민함 의 총 6개 군집이 산출되었다. 본 연구의 결과를 통해 남성들의 일-가정 양립 경험을 자신의 삶에 주체적으로 적용할 수 있는 상담적, 교육적 개입의 방향을 제시하였다.

주요어 : 맞벌이 남성, 일-가정 양립, 개념도

* 이 논문 또는 저서는 2014년 정부(교육부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임 (NRF-2014S1A5A2A03065549).

† 교신저자(Corresponding author): 손은영, 이화여자대학교 심리학과, (03760) 서울시 서대문구 이화여대길 52, Tel: 02-3277-2637, E-mail: eyson31@ewhain.net

사회적 구조와 이에 따른 생활양식 및 가치관의 변화는 이제 일과 가정이 분리되어 기능하던 시대가 지났음을 여실히 보여주고 있다. 2013년도 맞벌이 가구 비율이 전체 가구의 43.9%를 차지하고 있는 지금, 일-가정(Work-Family) 양립은 남녀를 불문하고 모든 근로자가 유사한 수준으로 경험하는 매우 보편적인 현상이다(통계청, 2014c; 한지숙, 유계숙, 2007).

일-가정 양립 개념은 연구자마다 개별적으로 정의하고 그 측정도 다양한 방식으로 이루어져 왔는데 대부분의 선행연구들에서는 이 개념을 개인이 일과 가정생활을 조화롭게 처리할 수 있는 상황, 혹은 잘 해내고 있다고 느끼는 상태, 즉 균형과 유사한 개념으로 쓰고 있다(김태홍, 2008; 한경혜, 2009). 나아가 일-가정 양립은 개인의 삶의 영역을 일터와 가정에서 여가, 성장, 자기개발 등을 위한 영역까지 확대하여 일-생활(Work-Life)의 양립 혹은 균형이라는 개념으로 설명하기도 한다(정영금, 김희형, 2008). 송혜림(2012)은 이러한 흐름을 종합하여 일-가정 양립을 일과 가정의 조화, 더 나아가 여가생활과 개인생활을 포함하는 일-생활의 균형 개념과 상호보완적으로 사용되는 개념으로 정의하고 생활의 여러 영역에 에너지와 시간을 조화롭게 배분하고 이로써 갖게 되는 만족감이나 균형감을 의미한다고 말한다.

전통적으로 일-가정 양립에 대한 관심과 요구는 가족과 성역할의 변화, 여성인력의 활용, 저출산 대응 전략, 개인 및 사회의 경쟁력 강화의 필요성, 그리고 개인의식과 생활방식의 변화로 인해 증대되었다(변신원, 2010). 또한 개인의 삶의 질과 행복 등에 대한 사회적 관심이 보편화되면서 일-가정을 양립하는 맞벌

이 가정의 삶의 질에 대한 관심으로 연결되었다(윤소영, 2010). 이러한 일-가정 양립에 대한 접근은 그동안 주로 여성을 중심으로 진행되어 오고 있는데 이는 앞에서도 말했듯이 일-가정 양립이 저출산과 생산력이라는 문제와 맞물려 있기 때문이기도 하고 이중부담을 가지고 있는 여성들의 문제가 시급히 해결되어야 하는 문제로 인식되었기 때문이다(김경례, 2011; 송혜림, 2012). 이러한 연구들은 일-가정 양립에서 주로 개인의 균형을 목적으로 하여 균형의 차원과 정도를 묻거나 갈등을 최소화하기 위한 요인들, 그리고 시너지를 낼 수 있는 자원과 기회의 확대 같은 요인들을 중심으로 이루어지거나 다른 한편으로는 노동정책의 일환으로 가족 친화적 일터 환경에 대한 연구, 사회적인 제도나 정책 등을 중심으로 이루어지고 있는 실정이다(한경혜, 2009).

그러나 최근 들어 남성의 일-가정 양립에 대한 관심이 증가되고 있는데 이는 남성의 가족 내 역할 회복이 전제되지 않으면 여성의 일-가정 양립도 이루어지기 어렵고 이는 다시 가족 내 역할 불균형과 남성 소외 문제와도 연결된다는 인식에 근거하고 있다. 이러한 인식들은 남성들의 가족 역할 수행, 일-가정 양립의 실태 및 요구도, 양립에 영향을 미치는 요인 등에 대한 연구로 구성되어 있다(송혜림 등, 2010).

이러한 흐름 속에서 본 연구는 일-가정 균형을 위한 효율적인 역할분담이나 자원배분, 그리고 제도적 장치 제안이라는 기존 연구의 지향점과는 조금 다르게 남성들 개개인의 경험에 초점을 맞추어 어떻게 일-가정 양립을 이해하고 개념화하고 있는지를 좀 더 자세히 들여다보고자 하는 목적을 갖는다. 즉 본 연구는 맞벌이 직장인 남성들의 일-가정 양립의

구성적 개념이 무엇인지 드러내고자 하는 탐색적 연구이다. 이를 위해 일-가정 양립을 설명하는 이론들 및 선행연구, 그리고 그 중에서 남성을 중심으로 이루어진 연구의 흐름들을 먼저 설명하고자 한다.

일-가정 양립 및 가족친화적 환경 조성에 대한 정책적 관심은 앞서 말했듯이 저출산, 생산력의 문제와 밀접한 관계를 가지고 있다. 즉 여성에게 일과 병행할 수 있는 출산과 양육 환경을 조성함으로써 출산율을 높이고자 하는 것, 그리고 감소하는 생산인구를 여성인력의 증대로 증가시키려는 목적을 갖는다. 이러한 관점에서 일-가정을 양립하는데 있어서 필연적으로 발생하는 갈등과 갈등을 해결하고 균형을 이룰 수 있는 방안, 일-가정 양립에서 투입되는 자원들 등을 설명하는 모델들이 제시되고 있다. 이를 크게 자원이론(resource/scarcity model), 확장이론(expansion model), 경계이론(border theory) 등으로 설명할 수 있다(Clark, 2000).

자원이론의 핵심은 인간의 자원은 유한하므로 한 영역에서 시간과 에너지, 주의를 기울이면 다른 영역에는 그 자원이 덜 쓰인다는 것이다(Greenhaus & Beutell, 1985; Marks, 1977). 다시 말해 일에 집중하면 가정에 소홀해질 수밖에 없기 때문에 이러한 역할 충돌로 인한 갈등이 생기는데(Greenhaus & Powell, 2003). 이는 스트레스 관련 요인들과 강하게 연관되어 있어서 갈등이 크면 개인들은 정서적 소진, 우울, 그리고 신체화 증상 등을 경험하는 것으로 나타났다(Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000).

이에 비해 자원이론의 대안으로 제시되는 확장이론에서는 인간의 에너지는 풍부하고 확장 가능하므로 한 역할에의 참여가 다른 역할

의 수행에 긍정적인 효과를 줄 수 있다고 설명한다(Marks, 1977). 그러므로 한 역할에서 받는 스트레스를 다른 역할이 완충 혹은 보상하거나 한 영역에서의 경험이 다른 영역에서의 역할 수행에 도움을 줄 수 있다고 설명한다(Carlson & Frone, 2003; Greenhaus & Powell, 2003). 이러한 개념은 다중역할이 삶의 질에 부가적인 의미를 부여하고, 조직에 대한 몰입이나 직무만족도, 개인의 성장에 긍정적인 영향을 주며 시간이 지날수록 건강에도 도움을 준다는 결과로도 증명된다(Kirchmeyer, 1992; Moen, Dempster-McClain, & Williams, 1992; Voydanoff, 2004). 또한 갈등이 일, 직무수행, 직무 만족도, 그리고 삶의 만족도 등과의 관계가 약하다는 연구결과를 바탕으로 축적 혹은 향상 요인이 양립경험에 더 중요한 예측인자로 작용한다고 설명한다(van Steenbergen, Ellemers, & Mooijaart, 2007).

그런데 Clark(2000)은 이 이론들이 일-가정 양립 현상들을 충분히 설명하거나 예측하지 못하고 해결책 또한 제시하지 못한다고 비판한다. 즉 일과 가족이 만나는 지점에서의 갈등이나 영향은 설명하고 있지만 이들을 둘러싼 시공간적, 사회적, 행동적인 관계를 포함하고 있지 않다는 점에서 제한적이라고 설명한다(Clark, 2000; ten Brummelhuis, & Bakker, 2012). 또한 영향을 미치는 요인들에 대한 연구가 진행되었다 해도 주로 횡단적인 연구이므로 어떤 과정을 거쳐 이러한 결과들이 이루어지는지 설명하기는 어렵다(Demerouti, Bakker & Bulters, 2004).

이러한 제한점이 지속적으로 제시되면서 이제 관심은 일과 가정 간의 균형, 그리고 그 균형을 유지할 수 있는 개인적, 사회적인 특성으로 이어지는데 이는 직장가정이라는

두 영역을 각자 경계를 가지고 고유의 목적과 가치를 지닌 독립된 영역으로 보는 경계이론(border theory)으로 자리 잡아가게 된다. 경계이론은 개인이 속한 여러 생활영역들이 만나는 곳에서 형성되는 경계의 틀이 어떠한가에 대한 관심이다(Hall & Richter, 1988). 이에 따르면 직장과 가정이라는 두 영역은 물리적, 시간적, 그리고 심리적으로 경계를 가지고 있고 이 경계는 한 영역에서 다른 영역으로의 진입이 가능한지, 그리고 영역들이 축소 혹은 확장 될 수 있는 지 등에 따라 다른 강도를 가지고 있다. 여기서 개인은 매일 이 경계를 넘나들며 생활을 조율하고 균형을 맞추기 위해 노력하는 능동적인 조절자의 역할을 담당한다. 그러므로 자신이 속한 영역에서 경계를 바꾸거나 협상할 만한 영향력을 가지고 있는 사람이 그렇지 않은 사람보다는 경계에 대한 통제력을 가지고 능동적으로 일-가정 균형을 가질 수 있다(Clark, 2000).

또한 그동안 일-가정 양립 경험에 성차가 존재하는지 보고자 하는 연구들이 진행되어 왔는데 그 결과는 다양하다. 갈등의 경우 차이가 없거나 미비하게 나타나기도 하고 남성이나 여성 어느 한 쪽이 더 많은 갈등을 경험한다고 보고되기도 한다(김경화, 2013; Aumann, Galinsky, & Matos, 2011; van Steenbergen et al., 2007). 그러나 일-가정 향상은 남성에게 비해 여성이 더 많이 경험하는 것으로 보고되는데(van Steenbergen et al., 2007) 이를 남성에게 비해 여성에게 일은 스스로 선택한 영역이고 지속여부 역시 선택의 여지가 더 있기 때문에 삶의 질이나 심리적인 측면에서 긍정적인 의미를 제공하는 것으로 설명하고 있다(Ridgeway & Correll, 2004; Thoits, 2003). 우리 사회에서도 여성이 전반적으로 일-가정 영

역에서의 역할 균형감을 높게 인식하고 있는 것으로 나타났다(한경혜, 2009). 그러나 이는 여성들의 높은 갈등 수준을 보고하는 다른 연구들을 고려할 때(김필숙, 이윤석, 2015) 다중역할을 요구받고 있는 여성 스스로가 균형을 유지하기 어려움을 인정하는 것이 쉽지 않을 수 있다는 것을 시사한다(한경혜, 2009). 최근 들어 일-가정 양립 요인에 대한 남성과 여성의 차이를 일상정서경험 등을 통해 심층적으로 탐색한 일련의 연구들은 일-가정 균형수준과 개념에 있어서 남녀가 다르게 인식하고 있으며 이미 일상화된 성별 차이가 주관적으로 인식되는 과정이 개인마다 매우 다를 수 있음을 보여준다(김경화, 2013; 김필숙, 이윤석, 2015; 장미나, 한경혜, 2015).

지금까지 남성들의 일-가정 양립에 관한 연구들은 크게 남성의 양립 현황, 가족생활에서의 갈등 혹은 만족도, 그리고 문제적 상황을 해결하기 위한 방안 모색에 초점을 맞추어 진행되어 왔다. 우리나라 맞벌이 남성은 여성과 비교할 때 직장에서 보내는 시간이 더 길고 육아나 가족생활에 참여하는 시간은 현저하게 적은 것으로 나타나는데 여성의 가족생활참여시간이 하루 평균 3시간 13분인 것에 비해 남성은 평균 41분으로 이는 전업주부를 둔 직장 남성들의 수치와 거의 유사하다(통계청, 2014b).

절대적인 시간의 차이 뿐 만 아니라 가정에서의 역할이나 경험에서도 차이를 보이는데 자녀와 함께 있을 때 아내가 주로 씻기고 먹고 재우는 신체적 돌봄 활동이나 밀린 가사를 하는 것에 비해 남편들은 주로 TV를 보는 등 수동적 돌봄 활동이나 놀이주기, 쉬기, 즐기기 등의 여가활동을 담당하는 것으로 나타났다(장미나, 한경혜, 2011). 이는 놀이가 가사

노동보다는 상대적으로 덜 여성적이며 직장인으로서의 아버지의 삶을 변형시키지 않기 때문이다(Doucet, 2006). 또한 맞벌이 가정의 약 79%가 부인이 가사를 주도하고 있으며(통계청, 2014a) 직장에서 보내는 시간과 성격도 여성들이 가족이나 자녀 돌봄 요인에 따라 영향을 많이 받는 것에 비해 남성들은 영향을 덜 받는다는 것을 알 수 있다(손문금, 2005). 이로써 그동안 남성들의 성역할 인식과 태도에는 변화가 있으나 가족생활 참여 수준이나 그 내용은 크게 달라지지 않은 것을 볼 수 있다(홍승아, 2011). 이러한 상황 속에서 남성들은 여성들과 마찬가지로 일-가정 양립에서 불균형을 경험하여 가정생활에 주도적으로 참여하기 어렵고 일에서도 성취하기 어렵다고 보고하고 있으며(송혜림, 2012; 채화영, 이기영, 2013) 이러한 불균형이 심리적 건강과 생활만족도, 가정에서의 즐거움이나 만족감, 그리고 직장생활의 질에 부정적인 영향을 미친다는 것을 알 수 있다(이숙현, 서혜영, 2002).

이렇게 남성들이 마음으로는 가족을 우선시 하지만 실제로는 일을 우선적으로 생각하는 경우가 많아서 가족생활에 참여하지 못하는데 대한 미안함을 느끼고 있는데(이미진, 2011; 문은영, 서영주, 2011) 남성들의 육아참여를 방해하는 요인으로는 육체적인 피곤, 절대적인 시간의 부족, 아버지 역할이나 돌봄에 대한 지식 부족(문은영, 서영주, 2011), 장시간 근로와 직장에서의 스트레스(송혜림 등, 2010), 일-가정 양립을 위한 직장기반의 부족, 현대적 남편상에 대한 부족(채화영, 이기영, 2013) 등이 제시되고 있다. 그 중 아버지 역할에 대한 연구들은 이것이 자녀와 아버지 개인 삶에 중요한 영향을 준다는 바탕에서 시작되어 양육 참여를 독려할 수 있는 변인들과 아버지 역할

에 연관된 정서적 경험들을 중심으로 이루어지고 있다(김진희, 2005; 서혜영, 이숙현 1999). 여기에는 젊은 세대를 중심으로 종전의 가정적이고 자상한 아버지 상에 친밀하고 친구 같은 아버지 상이 추가된 것을 볼 수 있다(김혜영, 2008).

한편 전략적으로 남성들은 육아에서 배우자나 친인척, 그리고 보육시설 등을 다양하게 활용하고 있고 출산조절이나 근무조건 조절 등을 통해 양립을 유지하고자 하는 것으로 나타났다(송혜림, 유아랑, 2013; 채화영, 이기영, 2013). 우리나라 남성들은 스웨덴, 영국 등과 비교할 때 양립지원제도 사용률이 낮은 것으로 나타났는데 근무형태나 근무유동성 같은 일터의 특성이 제도 활용에 영향을 미치는 것을 알 수 있다(홍승아, 2009). 이러한 제도 중에서도 현금적인 지원이나 돌봄 서비스에 비해 출산휴가나 육아휴직, 유연근무제나 탄력근무제 같은 가족 친화적인 제도 이용에 대한 요구도와 활용도는 상대적으로 낮은 것으로 나타났는데 이는 제도 이용 시 동료에게 부과되는 부담, 승진이나 인사고과 면에서의 불이익, 해고에 대한 두려움, 그리고 수입감소 때문으로 설명된다(송혜림, 유아랑, 2013; 문은영, 서영주, 2011). 그러므로 제도도 제한적이지만 마련된 제도조차 사용하는 데 현실적 제약이 많아 일-가정 양립을 지원하는 사회적 지원체계는 여전히 부족한 것으로 보인다.

지금까지 살펴본 바와 같이 일-가정 양립에 관한 다양한 이론들과 경험적인 연구결과들이 제시되어 오고 있으나 이들은 여전히 하루하루를 메우고 버티며 살아간다고 표현하는 다수의 맞벌이 가정, 그리고 그 가정 내 개개인의 경험을 적시하기에는 한계가 있는 것으로 지적되어 오고 있다. 이는 연구자들이 선택한

개념적 틀과 이론적 모델 안에서 가설적으로 선정된 몇몇 변인들을 중심으로 진행되어 온 기존연구의 방법론적인 한계를 반영하는 것이기도 하다. 상대적으로 연구가 많이 된 여성 영역에서도 이것이 여전히 한계로 지적되고 있는 실정이다(노성숙, 한영주, 유성경, 2012). 더욱이 이러한 한계를 지적하면서 진행된 채화영과 이기영(2013)의 연구도 남성들의 목소리를 질적 연구로 담아내고 있다는 점에서는 생생함을 담보하지만 현황과 대응전략을 중심으로 다룬다는 점에서는 기존 연구와 큰 차이를 보이지는 않는다.

현재 우리 사회에서 일-가정 양립을 위한 이상적인 방안에서는 남녀 간의 인식 차이가 없지만 미혼 직장인 남성들이 남성-직장, 여성-가정의 이분법적인 견해에 더 많은 동의를 보인다는 연구결과는 그동안의 많은 노력에도 불구하고 여전히 전통적인 성역할 견해가 존재하며 인식과 실행 간에 간극이 존재함을 드러낸다(엄명용, 김효순 2011). 또한 도움 없이 직장인 부부 둘이 아이를 키우며 일-가정을 양립하는 것이 불가능한 미션인 상황에서 주로 여성이 경력단절을 감수하거나 돌봄과 가사노동을 모계 친족에게 의존함으로써 돌봄이 여성의 영역으로 고정화되고 남성은 가족 내에서 고립될 가능성이 높다(나성은, 2014).

그러므로 본 연구는 경계이론을 그 기반으로 하여 일터와 가정 모두 한 개인에게 중요한 삶의 영역이며 개인의 여가, 성장, 개발이 두 영역에 걸쳐서 일어나는 공통적 경험이라는 전제 하에 일-가정 양립을 도달해야 하는 목표 혹은 수준보다는 개인이 삶에서 통합을 추구해가는 역동적인 과정이라는 개념으로 정의하면서 남성들이 일-가정 양립을 어떻게 이해하고 있는지 특히 그 인지적 구조를 이해하

고자 하는 목적을 갖는다. 즉 남성의 시각에서 일-가정 양립의 구성적 개념을 밝힘으로써 이에 대한 이해의 폭을 넓히고 매우 구체적이고 실질적인 도움을 제공할 수 있는 상담 및 교육적 개입 방안을 제시하고자 한다. 이를 위해 개념도(concept mapping) 연구를 진행하였는데 이는 연구대상자의 주관적 경험과 세상을 구성하는 방식을 탐구하는 본 연구의 목적에 부합하는 접근법으로 사전 참조자료나 확립된 이론체계가 부족한 분야의 탐색단계의 연구에 적합한 연구 방법이다(민경화, 최윤정, 2007; Johnsen, Biegel, & Shafran, 2000; Paulson, Truscott, & Stuart, 1999). 이를 통해 일-가정 양립을 삶의 통합적 관점에서 조망하고 성찰하면서 개별화된 양립의 상을 실현해 갈 수 있는데 도움을 제공할 것으로 기대한다.

방 법

참여자

본 연구의 참여자는 만 18세 미만의 자녀를 적어도 한 명 이상 둔 맞벌이 남성 10명을 선정하였다. 개념도 연구 방법을 적용하는데 있어서 일반적으로 연구 참여자 수에 대한 제한은 없으나, 다양한 아이디어를 산출하면서도 그룹 작업이 가능한 10명에서 20명 정도의 집단이 적당하다고 권장된다(Trochim, 1989). 직업 종사자로 조건에 부합하는 참여자를 선정하기 위해서 목적적 표집을 사용하였고, 연구 대상이 되는 특성을 가진 참여자를 3군데에서 눈덩이(snowball) 표집을 활용하여 모집하였다. 최종적으로 대기업 한 곳, 공기업 한 곳, 은행 지점 한 곳에서 총 10명을 구성하였다. 연령

표 1. 연구 참여자의 특성

참여자	연령	학력	직업 / 직급 / 경력	자녀수 및 연령	자녀의 돌봄형태	배우자 직업
A	37세	대졸	회사원 / 과장 / 11년	1명 / 4세	어린이집	회사원
B	37세	대졸	회사원 / 과장 / 10년	1명 / 3세	어린이집, 육아도우미	간호사
C	38세	대학원졸	회사원 / 차장 / 11년	1명 / 5세	어린이집, 친조부모	교사
D	42세	대졸	회사원 / 과장 / 15년	2명 / 7세, 9세	유치원, 학교돌봄교실, 외조모	교사
E	42세	대졸	회사원 / 차장 / 11년	2명 / 2세, 9세	어린이집, 육아도우미	교사
F	37세	대졸	회사원 / 주임 / 8년	1명 / 2세	친조모	회사원
G	44세	대졸	회사원 / 대리 / 17년	2명 / 6세, 12세	유치원, 외조모	교사
H	42세	대졸	은행원 / 차장 / 14년	2명 / 9세, 11세	외조모	회사원
I	47세	대학원졸	은행원 / 차장 / 20년	2명 / 14세, 18세	학원	은행원
K	45세	대졸	은행원 / 차장 / 18년	1명 / 5세	어린이집, 육아도우미	교사

은 최소 37세에서 최대 47세로 평균 41.10세 ($SD=3.67$), 학력 분포는 학사 8명, 석사 2명이었으며, 근무 연수는 최소 8년에서 최대 20년으로 평균 경력은 13.50년($SD=3.92$), 직업별 분포는 차장 5명, 과장 3명, 대리 1명, 주임 1명이었다. 자녀의 수는 최소 1명에서 최대 2명으로 평균 1.50명이었으며, 자녀의 연령은 최소 2세에서 최대 18세로 평균 7.26세($SD=4.83$)였다.

연구절차

본 연구에서는 맞벌이 남성의 일-가정 양립의 경험을 탐색하고자 개념도 방법을 채택하였고, 이를 통해서 일-가정 양립 경험의 개념적 구조를 밝히고자 한다. 연구자는 Kane과 Trochim(2007)이 제시한 개념도(concept mapping) 연구 과정인 준비, 아이디어 산출, 진술문의 구조화, 분석, 해석, 활용의 6단계를 따랐다. 특히 아이디어 산출 및 진술문의 구조화 단계

는 연구 참여자들이 직접 적극적으로 관여하여 데이터가 수집되고 유사성에 따라 범주화되기 때문에 연구자의 편견이 최소화 되고 참여자의 경험을 있는 그대로 드러낼 수 있다는 장점을 지니고 있다(Paulson et al., 1999).

첫 번째 단계는 개념도를 위한 준비 단계로 관련 아이디어를 산출하기 위해서 초점 질문(focus question)을 다음과 같이 도출하였다. "맞벌이 남성으로서 일과 가정을 양립(또는 병행)하는 상황에서 어떠한 경험을 했는지 말씀해 주십시오." 이를 가지고 2명의 예비연구 참여자를 모집하여 초점 질문의 적절성과 향후 인터뷰 진행 과정을 점검하였다.

두 번째 단계는 맞벌이 남성의 일-가정 양립 경험에 대한 아이디어를 산출하기 위한 단계로 참여자들이 이들의 경험을 충분히 드러낼 수 있어야 한다. 이를 위해서 참여자들이 함께 모여 이야기 나누는 그룹인터뷰 방식이 바람직한데 참여자들을 한 곳에 모으기에는 시, 공간의 제약이 있어서 참여자들에게 사전

에 동의를 구한 후 약 2주간(2015년 5월 중순 ~6월 초)에 걸쳐 참여자를 3-4명씩 세 그룹으로 나누어 총 4차례 그룹인터뷰를 진행하였다. 이 때 한 그룹은 한 번에 충분한 시간을 확보하기 어려워 2회에 걸쳐 진행되었다. 진행자는 참여자가 함께 모여 이야기 나누는 가운데 이들의 경험이 충분히 반영될 수 있도록 촉진하는 역할을 맡게 되며 인터뷰는 본 연구자 중 2명(심리학 박사 1명, 박사과정생 1명)이 진행하였고, 이 중 한명은 질적 자료에 대한 연구 경험을 가지고 있었다. 인터뷰 내용은 모두 녹음하고 전사한 후에 초점 질문에 해당되는 아이디어들을 코딩하는 작업을 거쳤다. 이를 통해서 총 320개의 아이디어를 산출하였다. 이론적으로 아이디어의 수는 제한이 없으나 연구 참여자들이 이후에 수행하게 되는 아이디어 분류 활동을 원활하게 하기 위해서 Trochim(1989)이 제안한 바와 같이 진술문(statements)을 100개 이하로 종합하고 편집하기로 하였다. 이를 위해서 본 연구자를 포함하여 심리학 박사 3명, 박사과정생 3명 총 6명이 팀을 이루어 일차적으로 중복되는 아이디어를 하나로 통일한 뒤에 각 아이디어가 남성의 일-가정 양립 경험을 얼마나 잘 반영하고 있는지에 대해서 대표성을 평정하는 과정을 거쳤는데, 이를 5점 리커트 척도로 평정하여 이 중 평균 4.0 이상을 받은 진술문을 선별하여 맞벌이 남성의 일-가정 양립 경험에 대한 최종 진술문 91개를 도출하였다(표 3 참고).

세 번째 단계는 진술문을 구조화하는 단계로, 91개의 진술문들을 연구 참여자들에게 분류하고 평정하게 하였다. 참여자들에게 진술문 구조화 작업에 대해서 설명을 하고 91개의 진술문을 카드 형태로 제공하여 분류하도록 하였는데, 약 1주간(2015년 7월 중순)에 걸쳐

참여자를 3~4명씩 세 그룹으로 나누어 총 세 차례 진행하였다. 카드 분류 과정은 비구조화된 방식으로 Paulson과 Worth(2002)가 제안한 바대로 각 카드를 유사해 보이는 것끼리 분류하되 하나의 진술문을 하나의 파일로 분류할 수 없고, 91개의 진술문 전부를 하나의 파일로 분류할 수 없는 조건만을 부과하였다. 그리고 91개의 진술문이 남성의 일-가정 양립 경험을 얼마나 잘 반영하고 있는지에 따라서 5점 척도로(매우 그렇다 5점, 그렇다 4점, 보통 3점, 그렇지 않다 2점, 전혀 그렇지 않다 1점) 중요도를 평정하게 하였다.

자료분석

네 번째 단계는 개념도 분석 단계로, 개념도를 작성하기 위해서 SPSS 18.0 버전을 이용하여 다차원 척도법(MDS: multidimensional scaling)과 위계적 군집분석(hierarchical cluster analysis)을 실시하였다. 다차원 척도법 분석에 사용되는 원자료(raw data)는 10명의 연구 참여자들이 91개의 진술문들을 분류한 결과이다. 같은 그룹으로 묶인 진술문들은 0, 다른 그룹으로 묶인 진술문들은 1로 코딩하여 총 10개의 유사성 행렬(91×91)을 만든 후에 10명의 파일을 합산한 집단 유사성 행렬(GSM: group similarity matrix)을 차례로 제작하였다. 최종 개념도를 제작하기 위해서 사용하는 데이터는 GSM으로(Bedi, 2006), 이를 다차원 척도법으로 분석하여 산출된 x,y 좌표 값이 위계적 군집분석에 사용되는 데이터가 된다. 다차원 척도법을 통해 산출된 2차원 상의 각 점들은 진술문들의 좌표 상의 위치를 뜻하는데, 이 좌표 상에 위치한 점들을 내적으로 서로 일관된 군집으로 분할하여(민경화, 최윤정, 2007) 개념도를

제작하였다. 위계적 군집분석의 한 가지 방법인 Ward 방법이 거리를 기반으로 나타낸 자료를 의미 있게 구성해 주기 때문에(Kane & Trochim, 2007) 이 방식을 적용하였다. 마지막으로 각각의 진술문에 대한 평균 평정 값을 계산하였다. 개념도 연구 과정의 5단계 해석과 6단계 활용은 연구결과 및 논의에서 다루도록 하겠다.

결 과

맞벌이 남성의 일-가정 양립 경험의 차원

연구 참여자들이 진술문의 유사성에 따라 분류하게 한 결과 최소 5개에서 최대 13개로 분류하였다($M=8.10$, $SD=2.56$). 차원 수의 결정에 있어 우선적으로 고려해야 할 것은 스트레스(stress) 값에 따른 합치도이다. 스트레스 값이 적을수록 차원의 합치도가 높다는 것을 의미하는데, 스트레스란 최종적으로 도출되는 공간도면과 자료 사이의 차이를 정의한 함수이다(박광배, 2000). 본 연구에서 산출될 수 있는 차원 수별로 다차원척도법을 실시한 결과에서 나타난 스트레스 값과 차원에 대한 설명량을 표 2에 제시하였다. 표 2에 제시된 바와

같이 1차원에서 5차원까지 차원의 수가 높아질수록 합치도 또한 증가하여 5차원이 가장 낮은 스트레스 값과 높은 설명량을 보인다. 그러나 스트레스 값의 감소량이 급격하게 낮아지는 것은 1차원에서 2차원으로 바뀔 때이다. 스트레스 값이 크게 감소하는 첫 번째 지점(elbow)을 차원 수로 결정하는 것이 좋다는 제안(Kruskal, 1964)에 따라 본 연구에서도 2차원이 가장 적절하다고 판단되었다. 본 연구 결과로 나타난 스트레스 값은 개념도를 위한 MDS 분석에 적합한 평균 범위(0.205~0.365)를 충분히 충족시키는 것으로 볼 수 있다(Kane & Trochim, 2007).

차원의 수를 2차원으로 정한 다음 다차원척도법을 실시하여 각 진술문의 위치를 2차원 공간으로 시각화하면 그림 1과 같다. 2차원의 공간상에서 점으로 표시된 각 진술문들은 인접해 있을수록 비슷한 의미를 지닌다는 것을 나타내며, 거리가 멀수록 다른 의미를 가진다는 것을 뜻한다. 먼저 1차원의 정적 방향과 부적 방향의 가장 끝부분에 위치한 진술문부터 그 의미를 살펴보았을 때, 영점을 기준으로 1차원의 정적 방향은 맞벌이 남성의 직장인 및 아버지의 역할 경험을, 부적 방향은 남편의 역할 경험을 포함하므로 1차원을 '역할 영역' 차원으로 명명하였다. 이와 같은 방식으

표 2. 차원별 스트레스 값 및 설명량

차원의 수	스트레스 값	스트레스 값 감소량	설명량(R^2)
1차원	.44	-	.48
2차원	.27	.17	.66
3차원	.17	.10	.81
4차원	.12	.05	.89
5차원	.08	.04	.94

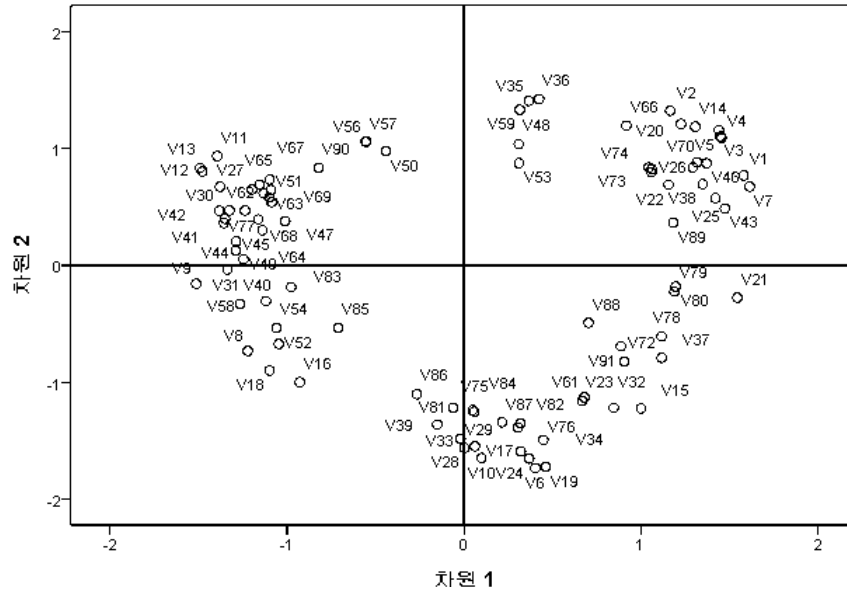


그림 1. 2차원 해법의 공간적 표현

로, 영점을 기준으로 2차원 상의 정적 방향은 맞벌이 남성이 가용할 수 있는 자원 및 전략에 따른 경험을 나타내며, 부적 방향은 자기(self)의 내적인 욕구 및 정서 경험을 포함하므로 2차원을 '자원·전략 대 욕구·정서 영역' 차원으로 명명하였다.

맞벌이 남성의 일-가정 양립 경험의 군집

맞벌이 남성의 일-가정 양립 경험에 관한 91개의 진술문들이 어떻게 분류될 수 있는지 파악하기 위해서 군집분석을 실시한 결과에서 얻어진 덴도그램(dendrogram)을 통해서, 맞벌이 남성의 일-가정 양립 경험에 대한 군집이 총 6개로 묶여질 수 있음을 확인하였다. 이렇게 분류된 군집은 그림 2에 제시되었다.

분류된 6개의 군집이 그 특성을 잘 반영할 수 있도록 군집명을 정하는 과정은 각 군집에 속한 진술문들을 가장 잘 반영한다고 생각되

는 이름으로 정하였는데 참여자들이 명명한 제목들을 참고하여 작성하였다. 그 결과 군집 1은 맞벌이 남성이 일-가정 양립 상황에서 아내와의 역할 분담에 따른 경험으로, '아내와의 역할분담 전략'으로, 군집 2는 맞벌이 남성이 육아를 분담하면서 겪는 경험으로, '역할분담에 대해 충분히 인정받지 못함'으로, 군집 3은 맞벌이 남성의 부모님 등 가족의 지지나 외부 지원에 대한 경험으로, '가족의 지지와 지원'으로, 군집 4는 맞벌이 남성의 직장이나 사회에서의 경험으로, '직장 및 사회의 인식과 지원'으로, 군집 5는 맞벌이 남성이 맞벌이를 유지하는 데 따른 내적인 갈등으로, '개인의 욕구와 역할기대 간의 충돌'로, 군집 6은 맞벌이 남성이 아이들에게 좋은 아버지가 되고자 노력하는 데 따른 경험으로, '좋은 아버지가 되고자 고민함'으로 명명하였다. 이렇게 명명된 맞벌이 남성의 일-가정 양립 경험에 관한 6개의 군집과 군집에 속한 진술문은 표 3에 제시

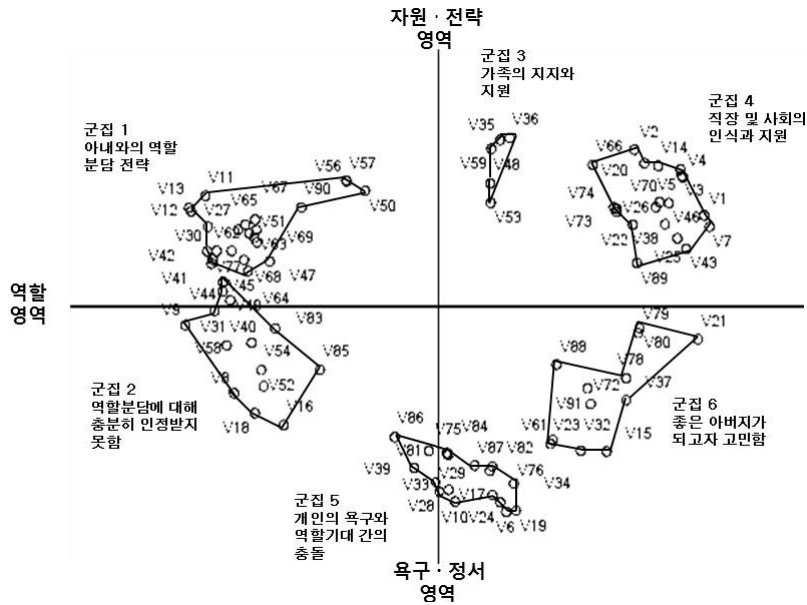


그림 2. 91개 진술문에 대한 차원 개념도

표 3. 진술문 내용, 군집 및 중요도

군집	진술문	중요도	
		M	SD
1 아내와의 역할분담 전략 (23문항)	68. 맞벌이 하며 아이도 잘 키우는 아내가 고맙다.	4.90	0.32
	71. 맞벌이 부부가 육아와 집안일을 5:5로 분담하는 것이 이상적이지만 현실적으로 아내가 더 많이 담당한다.	4.60	0.52
	64. 아내가 맞벌이를 하면서도 집안일과 육아를 훨씬 더 많이 하며 힘겨워하는 모습을 보면 미안하다.	4.60	0.97
	47. 아내와 일정을 조정해서 최대한 아이가 부모 중 누구하고라도 같이 있을 수 있도록 한다.	4.50	1.08
	55. 아내가 일을 하니까 내가 양육과 교육을 일정부분 맡는 게 당연하다.	4.50	0.53
	90. 같은 상황이라면 아내가 주로 일을 조정해서 아이를 돌본다.	4.30	0.48
	41. 아이가 엄마를 더 찾기 때문에 엄마가 아이를 더 많이 보게 되는 것 같다.	4.30	0.95
	51. 내내는 자기 몸이 힘들어도 일단 집안일과 육아를 먼저 챙기는 것 같다.	4.30	0.67
	63. 맞벌이에서 가장 힘든 것은 육아에 대한 부담이다.	4.10	0.74
	57. 아내가 일을 그만두고 싶어 해도 경제적인 이유로 흔쾌히 동의할 수 없을 때 아내한테 미안하다.	4.00	1.05
77. 남자들은 아이를 돌볼 때 별 문제없으면 아이를 혼자 놔두는 편인데 비해 아내들은 매 순간 아이에게 집중해야 한다고 생각하는 것 같다.	3.90	1.20	

표 3. 진술문 내용, 군집 및 중요도

(계속 1)

군집	진술문	중요도	
		M	SD
1 아내와의 역할분담 전략 (23문항)	42. 아이가 엄마를 돌봐주는 사람이라고 생각하는 것에 비해 아빠는 놀아주는 사람으로 인식하는 것 같다.	3.90	0.74
	12. 나는 개인적으로 집안일을 많이 도와준다고 생각하나 아내는 더 많이 도와줬으면 한다.	3.90	1.20
	67. 맞벌이를 하다 보니 아내와 서로 하고 싶은 것을 포기 못하고 충돌하는 지점이 있다.	3.90	0.88
	65. 맞벌이를 하면서 부부 간에 집안일을 분담하는 방식이 결혼 초에 결정된 방식으로 고착화되는 것 같다.	3.80	1.40
	11. 집안일은 주로 주말에 몰아서 한다.	3.70	1.06
	69. 맞벌이 하는 아내와 집에서 일을 나누어 해야 한다고 생각은 하지만 실천이 잘 되지는 않는다.	3.50	1.35
	56. 아내가 일을 쉬겠다고 얘기하면 외벌이의 부담에 가슴이 덜컥하며 두렵다.	3.50	0.97
	13. 집안일 하는 문제로 싸우기 싫어서 아내가 원하는 대로 해준다.	3.40	0.84
	50. 아내는 자신의 커리어보다 내 커리어를 더 많이 밀어주려고 한다.	3.40	0.84
	27. 애매한 상황에서 내가 어떻게 해야 할지 모를 때, 아내는 즉각적으로 판단하고 행동하는 게 몸에 배어 있는 것 같다.	3.30	0.82
2 역할분담에 대해 충분히 인정받지 못함 (14문항)	30. 아이에게 아빠 역할을 어떻게 하면 좋을지 아내가 알려준다.	3.10	0.74
	62. 맞벌이하면서 육아하는 것이 체력적으로 힘들어 서로 집안일을 미루며 다투게 된다.	2.60	1.17
	8. 하루 종일 아이를 혼자 도맡아 돌보는 것은 아내나 나나 힘들다.	4.70	0.48
	54. 아내가 특별히 시간을 쓰겠다고 부탁하는 경우는 많지 않기 때문에 가능하면 꼭 들어주려고 한다.	4.70	0.48
	49. 아내는 자신이 항상 나보다 더 많은 희생을 한다고 생각하는 것 같다.	4.30	0.95
	44. 아이 양육 및 교육 참여를 내가 어느 정도 도와야 아내가 좀 너그러워진다.	4.30	0.82
	31. 아이를 혼자 보려해도 잠들기 전에 아이가 엄마를 찾으려면 결국 아내에게 도움을 청할 수밖에 없다.	4.10	0.99
	83. 나를 육아에 최선을 다하는데도 아내가 "나만 애 키우냐, 당신은 하숙생이냐" 할 때 억울하다.	4.10	0.88
	18. 주말에는 쉬고 싶지만 아내에게 염치가 없어서 편히 쉴 수 없다.	3.90	0.99
	9. 아이가 평소에는 나와 잘 놀다가도 밤에 잘 때는 나를 밀쳐내고 엄마만 찾아서 씩씩하다.	3.70	1.16
40. 아이가 초등학교에 들어가면서 아내가 나에게 바라는 부분이 줄어들어서 수월하다.	3.40	0.84	

표 3. 진술문 내용, 군집 및 중요도 (계속 2)

군집	진술문	중요도	
		M	SD
2 역할분담에 대해 충분히 인정받지 못함 (14문항)	16. 주중에는 아내도 나도 서로 바빠서 이야기를 나눌 시간이 거의 없다.	3.30	1.16
	45. 아이 교육과 관련된 문제는 부인에게 일임한다.	3.20	1.40
	52. 아내는 내가 아이를 돌볼 때 TV를 보여주는 것을 싫어하지만 아이와 뭘 해야 할 지 잘 모르겠다.	3.10	1.20
	58. 아내가 나를 좀 더 챙겨주었으면 하지만 바빠서 그러지 못할 때 서운하다.	3.00	1.25
3 가족의 지지와 지원 (5문항)	85. 나도 맞벌이가 힘들어서 아내한테 일을 그만두고 싶다고 말하고 싶다.	2.60	1.26
	35. 갑자기 아이를 맡겨야 할 때 가까이 사시는 부모님이 큰 도움이 된다.	4.50	0.97
	48. 아내도 일을 하기 때문에 나의 회사생활 고충을 잘 이해한다.	4.20	0.79
	59. 시부모님에게 아이를 맡기는 경우 남자들은 모르는 은근한 고부간 갈등이 있다.	3.90	0.99
4 직장 및 사회의 인식과 지원 (20문항)	36. 아이들도 맞벌이 부모의 바쁜 사정을 당연하게 인식하고 있다.	3.00	1.25
	53. 아내는 회식을 빠질 수 없는 나의 직장 분위기를 잘 이해하지 못한다.	2.40	1.26
	70. 맞벌이 육아의 고충을 해결하려면 아이를 마음 놓고 맡길 수 있고 회사일 정과도 잘 맞는 보육체계가 필요하다.	5.00	0.00
	46. 아무리 관대한 조직이어도 아직 남자가 육아휴직을 쓰는 경우는 드물다.	4.70	0.48
	7. 사회생활에서 남자는 퇴근 후에도 회식 자리와 같은 빠질 수 없는 모임이 있다.	4.70	0.48
	43. 어린이집에 다녀도 부모님이든 도우미든 사이사이 아이를 돌봐주는 손길이 절실히 필요하다.	4.60	0.97
4 직장 및 사회의 인식과 지원 (20문항)	60. 상사 성향에 따라 아이 때문에 생기는 사정을 이해하는 정도가 다르다.	4.40	0.52
	73. 많은 어려움에도 불구하고 맞벌이를 유지하는 가장 큰 이유는 경제적인 이유 때문이다.	4.40	0.70
	22. 일어난 가정이든 일어난 상황의 중요도에 따라서 어떤 일을 먼저 할 지 결정한다.	4.30	0.82
	2. '에 때문에' 일이 생겼을 때 맞벌이 남성보다 여성을 회사에서 더 관대하게 봐주는 경향이 있다.	4.20	0.63
	66. 맞벌이를 하면 내가 직장에서 문제가 생겨도 경제적인 위기가 적을 것 같다.	4.00	0.94
	5. 회사에서 가정에 충실한 사람이라는 인식을 주는 것이 나쁘지 않다.	3.90	0.88
	14. 직장에서 일할 때 맞벌이임을 특별히 의식하지는 않는다.	3.80	0.79
	4. 아이 때문에 회식이나 모임에 빠지면, 회사에서 사회성 없고 소통이 안 된다는 평가를 받기 쉽다.	3.80	1.14
89. 경제적인 면과 육아에 대한 부담으로 둘째를 가질 염두가 나지 않는다.	3.60	1.07	

표 3. 진술문 내용, 군집 및 중요도

(계속 3)

군집	진술문	중요도	
		M	SD
4 직장 및 사회의 인식과 지원 (20문항)	74. 가족이나 아이 양육 때문에 맞벌이를 그만둘까 생각한 적은 딱히 없다.	3.60	1.07
	3. 아이를 찾으러 가야 하는데 아무도 퇴근하지 않으면 눈치 보면서 스트레스 받는다.	3.60	0.97
	1. 휴가는 아이 아플 때나 병원에 데려갈 때 주로 사용하게 된다.	3.50	1.51
	26. 우리 부부의 일정에 따라 융통성 있게 도와줄 수 있는 육아도우미를 구하는 것이 가장 큰 스트레스이다.	3.40	0.70
	20. 젊은 세대의 경우, 회사에서 집안일 때문에 양해를 구하는 것이 자연스럽다.	3.40	0.84
	38. 아이가 커가며 부모님이 일하는 것을 자랑스러워한다.	3.30	0.67
5 개인 육구와 역할기대 간의 충돌 (17문항)	25. 육아로 인해 일에 소홀해지지 않을까 불안하다.	2.60	1.26
	86. 나도 나만의 시간을 갖고 싶기 때문에 아내가 자기만의 시간을 갖고 싶다는 것이 이해된다.	4.60	0.52
	28. 아이의 크는 모습을 보는 즐거움에 힘든 것을 잊게 된다.	4.40	0.52
	76. 내 시간이 생긴다면 그 동안 못했던 일들(책읽기, 영화보기, 등산 다니기 등)을 하고 싶다.	4.40	0.70
	10. 첫째를 키워보니 둘째 때는 아이 키우기가 한결 수월하다.	4.30	0.95
	17. 주말은 거의 아이를 위해서 시간을 보낸다.	4.30	0.82
	29. 아이와 온종일 집에서 씨름하느니 힘들어도 밖으로 데리고 나간다.	4.20	0.92
	39. 아이가 커갈수록 아빠의 역할이 달라지는 게 새로운 의미로 다가온다.	4.10	0.74
	34. 하루만 누가 아이를 좀 봐줬으면 하고 절실히 바랄 때가 있다.	4.00	1.33
	84. 나를 위한 시간이 있어야 내가 행복하고 부인이나 아이들에게도 진심을 다 해서 잘해주게 된다.	3.90	0.74
	87. 나는 아이가 원하는 만큼 놀아주기가 힘들다.	3.70	0.82
	82. 나만의 시간이 주어진다면 가족들과 떨어져서 혼자 조용히 쉬고 싶다.	3.50	1.08
	24. 육아와 살림에 참여하면서 개인시간이 없어진 것이 가장 큰 스트레스이다.	3.50	0.53
	6. 항상 나만의 시간을 원하지만 막상 그 시간이 갑자기 주어지면 어떻게 시간을 보내야 할 지 막막하다.	3.50	1.35
	75. 내가 개인시간을 가지려고 하면 갈등의 소지가 된다.	3.50	0.85
	19. 주말에 가정에 봉사를 해야 주중에는 자유로운 개인시간을 가질 수 있다.	3.20	1.03
33. 아이를 보는 것보다 집안일을 하는 게 더 낫다.	3.20	1.23	
81. 나의 아버지와 놀아본 기억이 없어서 나도 아이와 적극적으로 못 놀아주는 것 같다.	2.50	1.43	

표 3. 진술문 내용, 군집 및 중요도 (계속 4)

군집	진술문	중요도	
		M	SD
6 좋은 아버지가 되고자 고민함 (12문항)	91. 아무리 보육시스템이 잘 되어 있더라도 아이를 생각하면 너무 늦게까지 어린이집에 두고 싶지 않다.	4.80	0.42
	78. 남자들이끼리는 육아에 관련된 이야기를 거의 안 한다.	4.40	1.26
	88. 급할 때는 온 가족이 육아에 총동원된다.	4.20	0.92
	23. 일-가족 양립의 여러 가지 문제를 해결해나가면서 어른이 되어가는 것을 느낀다.	4.10	0.57
	80. 남보다 좀 더 믿을 수 있기 때문에 돈을 드려도 부모님에게 아이를 맡기고 싶다.	4.00	1.33
	21. 남부럽지 않게 자식을 키우고 싶은 마음에 맞벌이를 포기할 수 없다.	3.90	0.99
	72. 맞벌이 남편은 집에서도 회사에서도 쉴 수 없다.	3.80	0.92
	32. 아이를 키우는 초기 몇 년 동안 나의 인간관계가 다 정리가 되는 것 같다.	3.70	1.16
	15. 지금은 아이와 가정에 최선을 다하지만 그래도 올인하고 싶지는 않다.	3.50	1.08
	37. 아이들과 함께 시간을 보내려고 노력하지만 일에 치여 생각만큼 되지는 않는다.	3.40	0.84
	79. 부모님께 맡기는 것보다 남의 손에 아이를 맡기는 것이 더 나을 때가 있다.	2.60	1.58
	61. 부모랑 보내는 절대적인 시간이 부족하다보니 아이가 정서적으로 좀 불안한 것 같이 느껴진다.	2.00	1.05

주. 표에 제시된 군집과 중요도는 군집 분석 결과 및 연구참여자에 의한 중요도 평정 결과에 따른 것임.

되었다.

또한 표 3에는 91개의 진술문에 대해서 참 여자들이 얼마나 자신들의 일-가정 양립에 대한 경험을 잘 반영하고 있는지를 5점 리커트 척도 상에 평가한 중요도 값의 평균과 표준편차가 제시되어있다. 이를 군집별로 살펴보면 군집 4 '직장 및 사회의 인식과 지원'이 3.94점($SD=0.82$)으로 가장 높았고, 그 다음으로 군집 1 '아내와의 역할분담 전략'이 3.91점($SD=0.89$), 군집 5 '개인의 욕구와 역할기대 간의 충돌'이 3.81점($SD=0.92$), 군집 2 '역할분담에 대해 충분히 인정받지 못함'이 3.74점($SD=0.99$), 군집 6 '좋은 아버지가 되고자 고민함'이 3.70점

($SD=1.01$), 군집 3 '가족의 지지와 지원'이 3.60점($SD=1.05$) 순이었다.

논 의

본 연구는 직장인 남성들이 일-가정 양립 경험을 어떠한 개념적 구조로 인식하고 있는지를 경험적으로 탐색하고 이에 기초하여 추출된 특성들의 중요도를 확인하고자 하는 목적으로 시행되었다. 그 결과 일가족 양립을 위한 '아내와의 역할분담 전략', '역할분담에 대해 충분히 인정받지 못함', '가족의 지지와

지원', '직장 및 사회의 인식과 지원', '개인의 욕구와 역할 기대간의 충돌', 그리고 '좋은 아버지가 되고자 고민함'의 내용이 두 개의 차원 즉 남편 대 직장인·아버지 역할 영역, 그리고 자원·전략 대 욕구·정서의 차원으로 인식됨을 확인할 수 있었다. 또한 각 군집의 중요도를 살펴본 결과 남성들은 '직장과 사회의 인식과 지원', '아내와의 역할 분담 전략' 등을 가장 중요하게 인식하고 있음을 알 수 있었고 이어 '개인의 욕구와 역할 기대 간의 충돌', '역할분담에 대해 충분히 인정받지 못함', '좋은 아버지가 되고자 고민함', 그리고 '가족의 지지와 지원'의 순으로 중요도에 있어서 차이가 있음을 알 수 있었다. 이상의 결과를 바탕으로 도출된 의미를 논의하면 다음과 같다.

연구결과에 나타난 차원을 살펴볼 때 남성들이 일-가정 양립에서의 역할을 크게 개인 영역, 부부 영역, 그리고 직장 영역으로 나누어 인식하고 있음을 확인할 수 있었다. 좀 더 자세히 살펴보면 개인영역을 중심으로 남편 역할 영역이 직장인·아버지로서의 역할 영역과 분리되어 나타나는 것을 확인할 수 있었는데 이러한 결과는 종전의 연구들에서 영역이 가정 대 직장으로 나누어 설명되던 것에서 한 발 더 나아가 남성들이 넘나들고 살고 있는 삶의 영역이 좀 더 세분화 되어있음을 보여준 결과라고 할 수 있다. 즉 일-가정 양립의 경험에서 남성들은 남편의 위치를 종전의 주부양자 영역에서 분리시켜 부인과 함께 주체적인 파트너로써 자리매김하고자 하는 욕구를 드러낸다. 이러한 파트너십에 대한 욕구는 30-50대 직장인 남성들을 대상으로 한 일련의 연구들이 비록 아직은 직장에서의 만족도가 개인 삶에 더 큰 영향력을 행사하고는 있지만 부부

만족도 혹은 결혼 만족도가 삶의 만족도에 끼치는 영향이 증가하고 있다는 것으로도 확인할 수 있다(서혜영, 이숙현, 2002; 이형실 2001). 이는 남성들이 주부양자 신분으로 갖는 위계가 아직도 지배적인 패러다임인 현실을 감안할 때 하나의 새로운 흐름을 반영하는 것으로도 볼 수 있다.

파트너십은 다시 자원·전략 차원, 그리고 정서·욕구 차원으로 나뉘는데 이는 양립을 가능하게 하는 전략적 합의와 동시에 동등한 분담이 가능하지 않은 현실, 그리고 그에 대한 정서적 경험이 포함되어 있다. 예를 들어 '아내가 일을 하니까 내가 양육과 교육을 일정부분 맡는 게' 당연하고 '아내와 일정을 조정해서 최대한 아이가 부모 중 누구하고라도 같이 있을 수 있도록 하지만 '같은 상황이라면 아내가 주로 일을 조정해서' 아이를 돌보고 이는 '아이가 엄마를 더 찾기 때문이라고' 생각하고 있다. 그래서 동등한 분담이 이상적이거나 자원이나 전략의 측면에서 현실적으로는 아내가 더 많은 부분을 담당할 수밖에 없고 그에 대한 고마움과 미안함을 가지고 있다. 그러나 이렇게 육아가 힘들다는 것에 공감하고 아내의 시간을 보장해주려고 노력하는 자신의 수고를 몰라주고 아내가 '자신이 항상 더 많은 희생을 한다고' 생각하거나 "나만 애 키우냐, 하숙생이냐"는 말을 할 때는 자신의 노력이 인정받지 못하는 것에 대한 억울함과 섭섭함을 갖게 된다. 이렇게 이상적인 파트너십을 추구하나 여기에는 현실적인 한계에 대한 아쉬움, 그리고 그 한계를 개개의 사정에 맞게 재구성하여 해결하지 못한데서 오는 안타까움이 같이 존재하는 것으로 보인다. 이렇듯 주체적인 양립 파트너로서의 욕구와 필요성에 대한 인식에 비해 수행에서 얻는 만족도가 낮

은 경우 양립에서의 갈등과 어려움이 시사되는데 이는 현재 남성들이 여성의 고유 영역으로 인식되어 왔던 육아 및 가사 참여에서는 심리적인 즐거움이나 혜택을 얻지 못하고 있다는 이숙현과 서혜영(2002)의 연구 결과에도 잘 나타나 있다.

이러한 역할 영역의 중심에는 개인의 욕구가 따로 자리하고 있는 것을 확인할 수 있었는데(군집 5 '개인의 욕구와 역할기대 간의 충돌') 이로써 개인 영역이 남편과 직장인, 아버지라는 역할과는 독립적임을 알 수 있다. 이를 보면 남성들이 역할 수행을 위해서는 개인 시간이 타협되어야 하고 역할이 중요함을 인식하고는 있지만 그와 동시에 개인 시간을 갖고 자신이 좋아하는 일을 하고 싶은 욕구를 강하게 드러낸다. 그리고 자신이 개인시간을 많이 가질 경우 갈등의 소지가 된다는 것 역시 잘 알고 있다. 어떻게 육아에 참여하는 것이 충분한 참여이고 또 자신에게 심리적인 만족감을 제공하는지를 모르는 상태에서 육아참여는 여전히 남성들 개인 삶에 통합되기 보다는 시간의 분배라는 차원에서 대립점에 자리하는 것으로 보인다. 또한 이제 시간이 생긴다고 해도 '어떻게 시간을 보내야 할지 막막하다'는 말로서 개인 삶에 대한 탐색 역시 제한되어 있음을 보여준다.

그런가하면 직장인과 아버지의 역할이 유사한 구조로 자리하고 있는 본 연구의 결과로 남성들에게 있어서 돌봄이 어떻게 인식되고 있는지를 유추해볼 수 있다. 아버지 역할 영역에 해당하는 군집 6 '좋은 아버지가 되고자 고민함'의 내용을 살펴보면 아이의 정서적인 성장에 대한 염려를 중심으로 친족 돌봄을 택할 것이냐 보육시스템을 이용할 것인가와 같이 누가 아이의 양육에 참여하고 어떤 보육환

경을 선택하는가에 대한 고민을 담고 있다. 이러한 내용은 이전보다는 친밀한 아버지, 자녀의 정서적 돌봄을 인식하고 실천하고자 하는 아버지 상에 가까운 내용들이다. 하지만 '급할 때는 온 가족이 육아에 총동원' 되고 '집에서도 회사에서도 쉴 수 없다'는 토로에도 불구하고 남부럽지 않게 자식을 키우기 위해서 이러한 고충을 감수하고서라도 맞벌이를 포기할 수 없다는 의견도 크게 작용하고 있다. 이는 경쟁적인 사회 속에서의 고군분투를 경험한 아버지로서 자녀가 더 나은 삶을 살아갈 수 있도록 교육과 다양한 경험을 제공하기 위한 경제적인 자원 확보에의 의지로 해석할 수 있다. 이는 비록 친밀감에 기초한 좋은 아버지 상에 대한 요구가 지속적으로 증가하고 있음에도 불구하고(김혜영, 2008; Lupton & Barclay, 1997) 여전히 남성에게 돌봄은 전통적인 주부양자의 영역에 가까우며 일과 유사한 원리로 이해되고 있음을 유추해볼 수 있는 것이다. 이렇게 맞벌이 중산층 아버지들의 돌봄은 정서를 표방하고는 있지만 주로 자녀 교육이나 이해 등의 인지적 측면에서 더 유능감을 맛보게 하며(김진희, 2005) 더 나은 삶이 자신이 좋아하는 것을 하면서 행복하게 사는 것이라고 표방함으로써 탈물질주의를 내세우지만 자녀들에게 더 나은 기회와 경험을 제공하고자 하는 욕구에는 여전히 경제력을 기반으로 한 물질주의적 속성이 내재하고 있다는 현실(나성은, 2014)을 반영하는 것으로 보인다.

이는 부성적 돌봄에 대한 모델이 부재하다는 남성들의 호소와도 맞닿아 있다(채화영, 이기영, 2013). 이를 나성은(2014)은 새로운 아버지상이 근로조건 및 직장문화의 변화와 맞물려 변화되어 온 서구와 달리 우리나라의 경우 사회적 인식과 근무환경의 더딘 변화 속에서

중전의 방식을 답습하기 때문으로 설명한다. 다시 말해 가족 내 어머니의 경제활동 참여로 인해 돌봄에 공백이 발생하였으나(이재경, 2005) 이를 주로 모계 친족에 의존해 해결함으로써 모성적 돌봄이 지속되며 이 과정에서 아버지들에 의한 돌봄의 특성이 탐색되지 못한 것으로 설명하는 것이다. 여성이 사회생활을 하면서도 모성신화에 따라 수퍼우먼이 되기를 요구받는 과정에서 갈등과 타협을 이어오는 동안 남성들은 생계부양자 신화 안에서 돌봄을 수행하는 아버지의 위계는 아직 담보되지 않은 상황에서(Vouri, 2009) 다중역할을 담당할 수 있는 적응력을 갖출 기회가 적었기 때문에 인식에 비해 변화가 더디고 그런 과정에서 육아에서는 소외되고 수동적인 역할로 자리매김하게 된 것으로 볼 수 있다. 그러므로 아버지의 양육참여가 부부 뿐 만 아니라 자녀의 발달에도 긍정적인 영향을 미친다는 인식이 여러 통로를 통해 제시되고 있음에도 불구하고 아버지 역할에 대한 지식과 훈련 부족으로 인해 남성들은 협력적 파트너가 되기 어렵고 그 과정에서 자신들에게 가장 익숙한 원리인 일의 원리를 가져오게 된 것으로 설명할 수 있다.

이는 본 연구의 군집별 중요도를 통해서도 확인할 수 있는데 본 연구에 참여한 남성들이 가장 중요하게 생각하는 영역은 군집4 '직장과 사회의 인식과 지원', 군집1 '아내와의 역할 분담 전략'으로 일과 가정을 꾸려나가기 위한 전략과 지원체계가 상대적으로 개인의 욕구와 역할 기대간의 충돌이나 다른 정서적 경험들에 비해 더 중요한 것으로 여겨지는 것을 볼 수 있었다.

개념도 연구가 집단적이고 보편적인 현상을 드러내면서도 개인의 독특한 경험과 인식을

조명하는데도 도움이 되고(Goodyear, Tracey, Claiborn, Lichtenberg, & Wampold, 2005) 프로그램의 개발과 척도개발에 유용하게 사용될 수 있다(민경화, 최윤정, 2007)는 점을 감안할 때 이제 본 연구의 결과 역시 남성들의 일-가정 양립을 측정할 수 있는 구인을 제공함으로써 척도 개발에 대한 시사점을 갖는다. 또한 본 연구 결과는 개인들의 현실을 반영하는 적절한 개입으로도 연결될 수 있다. 구체적인 개입 프로그램에 대한 제안이 본 연구의 주된 관심사는 아니므로 여기서는 개입의 목적과 성격에 대한 시사점을 중심으로 다룰 것인데 프로그램의 개발은 주제에 대한 일반화가 이루어진 다음에 이루어지는 것이 더 적절함을 함께 제안하는 바이다.

본 연구에서 제안하는 개입은 역할에 대한 강조보다는 개개인이 주체적 삶의 방식을 찾고 구성하는 것을 돕는 상담적 개입(Richardson, 2012)이 핵심이 되어야 할 것이다. 이는 남성들 개인이 남편, 직장인, 아버지의 역할과 분리된 상태로서가 아니라 이 영역에서의 주체로서 자리매김하도록 돕는 것이다. 그래서 여러 영역과 역할 등이 공존하고 타협해가는 통합적 영역으로서 구성하도록 돕는 것이며 이는 각 영역에 대한 인지적, 정서적 경험의 인식 및 균형 잡기, 복잡하고 다양한 감정들 다루기, 그리고 시시각각으로 요구되는 여러 역할들 간의 유연한 합의와 도움 요청 등을 포함한다. 그리고 이러한 탐색과 타협이 부부의 협력체계를 기반으로 이루어지는 것이 중요할 것으로 보이는데 여기에 Zimmerman, Haddock, Current와 Ziemba(2003)이 제안한 친밀한 파트너십의 정의 즉, 적극적인 가사와 양육의 참여 뿐 만 아니라 공통의 의사결정, 서로의 일과 삶의 목표에 대한 가치 부여, 그리고 정서

적 공동체의 개념이 참고가 될 수 있을 것이다.

또한 돌봄의 속성에 대한 안내와 체험의 과정이 제안될 수 있는데 이를 위해서는 남성들 자신이 수행한 그동안의 돌봄이 과연 돌봄의 속성을 잘 실현시키고 있었는지에 대한 개인적 점검이 우선적으로 필요하다. 본 연구의 결과에서 개인생활에 대한 욕구는 큰데 비해 그 개인 삶에 대한 내용이 빈약하였던 것을 감안할 때 이러한 과정은 개인의 가치와 삶의 의미에 대한 탐색과도 맞닿아있다. 그리고 이러한 탐색과 성찰이 부부, 나아가 가족 단위로 확장됨으로써 가정마다 개별적이고 주체적인 양립 방안이 양산되고 이러한 다양성이 사회에 흡수될 때 가치의 다양성이 확보될 수 있을 것이다. 이렇게 개별화된 육아와 가사 참여의 방식, 그리고 직장에서의 태도 등이 확인되면 이제 이를 연습하고 체화 할 수 있는 훈련의 과정이 필요하다. 그런데 남성들의 도움 요구가 이러한 상담이나 교육보다는 실질적으로 시간을 보낼 수 있는 장소나 프로그램에 치중되어 있다는 사실은(홍승아, 2011) 지금까지 제공되어 온 상담과 교육의 내용을 점검해봐야 할 필요성을 제기한다.

그런데 여기서 개입이 통제가 가능하지 않은 현실을 통제하려는 전략이나 이상적인 수퍼맨 또는 수퍼우먼의 이미지를 강조함으로써 역설적으로 자기 소외와 소진의 경험을 촉진하는 방식으로 될 위험 또한 염두에 두어야 한다(Caproni, 2004). 실제로 자상하고 좋은 아버지와 남편에 대한 기대역할이 증진하면서 남성들의 일-가정 갈등이 증가하고 삶의 질이 나빠지며, 육아참여 경험이 많을수록 유능감은 감소한다는 연구결과(이숙현, 서혜영, 2002; Aumann et al., 2011) 이러한 주장을 뒷받

침한다. 이렇게 준비되지 않은 상태에서 자신이 할 수 있는 것 이상을 기대 받을 때 좌절하기 쉽고, 좀처럼 변하지 않는 근무환경의 현실 속에서 일-가정 양립의 현실적 한계를 육아와 가사에서의 고정적인 성차와 모성신화 등으로 타당화 하려는 시도가 나타날 위험이 있기 때문이다.

본 연구는 개념도 연구를 위한 최소한의 참여자를 중심으로 진행되었고 그 제한된 수로 인해 결과의 일반화에는 세심한 주의가 요구되며 향후 더 많은 인터뷰 자료가 확보된다면 양립경험이 더욱 다채롭게 기술될 가능성이 있음을 밝히는 바이다. 특히 참여자 중 한 명의 경우 청소년 자녀를 두고 있어서 다른 참여자들과 비교할 때 양육 경험적인 측면에서 다소 이질적인 속성이 포함되었을 수 있으며 중요도 역시 제한된 집단 내에서 평정되었다는 점 역시 연구의 제한점으로 제시되는 바이다. 그러나 이러한 제한점에도 불구하고 본 연구는 앞으로 맞벌이 직장인 남성들이 관계를 맺고 있는 세계 속에서 고유의 실존의 방식으로 자신의 여러 영역을 아우르며 주체적으로 살아가는 데 도움을 줄 수 있는 구체적인 상담 및 교육적 개입의 단초를 제공하고 이들의 경험에 접근할 수 있는 척도 개발 등을 위한 정보를 제공하였다는 점에서 그 의의를 찾을 수 있을 것이다.

참고문헌

- 김경례 (2011). 일, 생활 균형의 철학과 가치-패러다임의 전환을 위하여. *현대사회과학 연구*, 15, 1-18.
- 김경화 (2013). 영유아와 초등학생 자녀를 둔

- 남녀취업자의 일/가족 갈등 인식. 가족과 문화, 25, 60-90.
- 김진희 (2005). 남성의 아버지 역할 수행과 유능감에 관한 연구: 초등학교 저학년 자녀를 둔 남성을 중심으로. 한국가정관리학회지, 23(1), 113-123.
- 김태홍 (2008). 일·가정 양립 정책과 지속 가능한 발전. 한국가족자원경영학회 2008년도 추계학술대회 자료집.
- 김필숙, 이윤석 (2015). 맞벌이 기혼남녀 관리자들의 일-가족 갈등에 관한 연구. 한국사회학회 2015 전기 사회학대회, 21-21.
- 김혜영 (2008). 남성의 부성 경험과 갈등에 관한 연구, 9, 한국여성정책연구원.
- 나성은 (2014). 아버지의 양육참여에 내재한 젠더위계와 '신도구적' 부성의 구성: 맞벌이 중간 계층 아버지들을 중심으로. 가족과 문화, 26, 1-39.
- 노성숙, 한영주, 유성경 (2012). 한국에서 "워킹맘"으로 살아가기. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 24(2), 365-395.
- 문은영, 서영주 (2011). 서울시 30, 40대 자녀 양육 남성근로자의 일과 가족생활 양립 현황 및 문제점. 서울시 여성가족재단 연구사업보고서. 1-14.
- 민경화, 최윤정 (2007). 상담일반: 상담학 연구에서 개념도 (Concept Mapping) 방법의 적용. 상담학연구, 8(4), 1291-1307.
- 박광배 (2000). 다차원척도법. 서울: 교육과학사.
- 변신원 (2010). 일과 가정의 양립 정책 교육 프로그램. 한국양성평등진흥원.
- 서혜영, 이숙현 (1999). 남성의 일-아버지 역할 갈등과 부모 역할 만족도 및 부모로서의 유능감. 한국가족관계학회지, 4(2), 257-280.
- 서혜영, 이숙현 (2002). 아버지의 직업만족도 및 가족만족도가 생활만족도에 미치는 영향. 가족과 문화, 14(3), 27-51.
- 손문금 (2005). 맞벌이 부부의 무급노동분담에 대한 실증적 연구. 페미니즘 연구, (5), 239-287.
- 송혜림 (2012). 남성의 일-가정 양립 실태와 요구도. 한국가족자원경영학회지, 16(2), 1-18.
- 송혜림, 고선강, 박정윤, 권혜진, 김유경, 진미정 (2010). 가족친화환경 측면에서 본 남성의 아버지역할 수행 실태. 한국가족자원경영학회지, 14(4), 341-361.
- 송혜림, 유아랑 (2013). 돌봄노동의 사회적 지원 정책을 통해 본 일-가정 양립 실태에 대한 연구: 학령전기 자녀를 둔 기혼취업 여성의 경험을 중심으로. 한국가족자원경영학회지, 17(4), 101-125.
- 엄명용, 김효순 (2011). 미혼 남녀의 향후 일·가정 양립 방안, 부부 성역할 태도, 저출산 문제에 대한 견해 간 관계 탐색 연구. 한국인구학, 34(3), 179-209.
- 윤소영 (2010). 삶의 패러다임 변화: 일과 삶의 균형과 가족친화정책. 한국양성평등진흥원 일과 가정의 양립정책 교육프로그램 자료집.
- 이미진 (2011). 초등기 이하 자녀를 둔 아버지의 가족역할과 일·가정균형에 관한 연구. 울산대학교대학원 가정관리학과 석사학위논문.
- 이숙현, 서혜영 (2002). 기혼 남성의 삶의 질에 관한 연구. 가족과 문화, 14(2), 3-30.
- 이재경 (2005) 공·사 영역의 변화와 '가족'을 넘어서는 가족 정책. 여성연구, 68, 137-164.
- 이형실 (2001) 기혼 취업여성과 남성의 가족

- 및 직업 스트레스와 심리적 복지. *한국가정관리학회지*, 19(2), 143-152.
- 장미나, 한경혜 (2011). 어린자녀를 둔 맞벌이 부부들의 일상생활경험. *가족과 문화*, 23, 1-39.
- 장미나, 한경혜 (2015). 일·가족·여가활동 시간비율로 살펴본 맞벌이부부의 역할분배 유형과 유형별 일상정서경험. *가족과 문화*, 27, 98-129.
- 장영금, 김희형 (2008). 일-생활 균형을 위한 가족지원체계 구축과 정책대안. *국회여성위원회 정책 연구 보고서*.
- 채화영, 이기영 (2013). 육아기 맞벌이 남성의 일·가정 양립 경험. *Family and Environment Research*, 51(5), 497-511.
- 통계청 (2014a). 사회조사.
- 통계청 (2014b). 생활시간조사.
- 통계청 (2014c). 지역별고용조사.
- 한경혜 (2009). 기혼남녀근로자의 일·가족 균형과 관련요인. *가족과 문화*, 21(1), 85-115.
- 한지숙, 유계숙 (2007). 기혼근로자의 성역할 태도와 일-가족 지향성이 일-가족 갈등/축진 및 가족친화제도 이용에 미치는 영향. *한국가정관리학회지*, 25(5), 143-166.
- 홍승아 (2009). 일, 가족 양립 정책 의 국제 비교 연구: 정책 이용 실태 및 일, 가족 양립 현실. *한국 여성 정책 연구원*.
- 홍승아 (2011). 유연근무제와 가족생활의 변화. *한국여성정책연구원*.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308.
- Aumann, K., Galinsky, E., & Matos, K. (2011). *The new male mystique: The national study of the changing workforce*. New York, NY: Families and Work Institute.
- Bedi, R. P. (2006). Concept mapping the client's perspective on counseling alliance formation. *Journal of Counseling Psychology*, 53(1), 26.
- Caproni, P. J. (2004). Work/life balance: You can't get there from here. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 40(2), 208-218.
- Carlson, D. S., & Frone, M. R. (2003). Relation of behavioral and psychological involvement to a new four-factor conceptualization of work-family interference. *Journal of Business and Psychology*, 17(4), 515-535.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Bulters, A. J. (2004). The loss spiral of work pressure, work-home interference and exhaustion: Reciprocal relations in a three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 131-149.
- Doucet, A. (2006). 'Estrogen filled worlds': Fathers as primary caregivers and embodiment. *The Sociological Review*, 54(4), 696-716.
- Goodyear, R. K., Tracey, T. J., Claiborn, C. D., Lichtenberg, J. W., & Wampold, B. E. (2005). Ideographic concept mapping in counseling psychology research: Conceptual overview, methodology, and an illustration. *Journal of Counseling Psychology*, 52(2), 236-242.
- 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. (2003). When work and family collide: Deciding between competing role demands. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90(2), 291-303.
- Hall, D. T., & Richter, J. (1988). Balancing work life and home life: What can organizations do to help?. *The Academy of Management Executive*, 2(3), 213-223.
- Johnsen, J. A., Biegel, D. E., & Shafran, R. (2000). Concept mapping in mental health: Uses and adaptations. *Evaluation and Program Planning*, 23(1), 67-75.
- Kane, M., & Trochim, W. M. (2007). *Concept mapping for planning and evaluation*, 50, Sage.
- Kruskal, J. B. (1964). Multidimensional scaling by optimizing goodness of fit to a nonmetric hypothesis. *Psychometrika*, 29(1), 1-27.
- Kirchmeyer, C. (1992). Nonwork participation and work attitudes: A test of scarcity vs. expansion models of personal resources. *Human Relations*, 45(8), 775-795.
- Lupton, D., & Barclay, L. (1997). *Constructing fatherhood: Discourses and experiences*. Sage Publications, Inc.
- Marks, S. R. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, 42(6), 921-936.
- Moen, P., Dempster-McClain, D., & Williams Jr, R. M. (1992). Successful aging: A life-course perspective on women's multiple roles and health. *American Journal of Sociology*, 97(6), 1612-1638.
- Paulson, B. L., Truscott, D., & Stuart, J. (1999). Clients' perceptions of helpful experiences in counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 46(3), 317.
- Paulson, B. L., & Worth, M. (2002). Counseling for suicide: Client perspectives. *Journal of Counseling and Development: JCD*, 80(1), 86.
- Richardson, M. S. (2012). Counseling for work and relationship. *The Counseling Psychologist*, 40(2), 190-242.
- Ridgeway, C. L., & Correll, S. J. (2004). Unpacking the gender system a theoretical perspective on gender beliefs and social relations. *Gender & Society*, 18(4), 510-531.
- ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work-home interface: The work-home resources model. *American Psychologist*, 67(7), 545-556.
- Thoits, P. A. (2003). Personal agency in the accumulation of multiple role-identities. In *Advances in identity theory and research* (pp. 179-194). Springer Us.
- Trochim, W. M. K. (1989). An introduction to concept mapping for planning and evaluation. *Evaluation and Program Planning*, 12, 1-16.
- van Steenbergen, E. F., Ellemers, N., & Mooijaart, A. (2007). How work and family can facilitate each other: distinct types of work-family facilitation and outcomes for women and men. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 279-300.
- Vouri, J. (2009). Men's choices and masculine duties: Fathers in expert discussions. *Men and Masculinities*, 12(1), 45-72.
- Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work to family conflict

and facilitation. *Journal of Marriage and family*,
66(2), 398-412.

Zimmerman, T. S., Haddock, S. A., Current, L.
R., & Ziemba, S. (2003) Intimate partnership:
Foundation to the successful balance of family
and work. *The American Journal of Family
Therapy*, *31*, 107-124.

원 고 접 수 일 : 2016. 07. 12

수정원고접수일 : 2016. 10. 05

게 재 결 정 일 : 2016. 10. 22

Concept Mapping of Work-Family Reconciliation of Men in Dual-Income Families

Eunseon Park
Myongji University

Eunyoung Son
Ewha Womans University

Jeesuk Lim

This study explored and identified the conceptual structure of how men in dual-income families understand and experience work-family reconciliation. Using the concept mapping method (Trochim, 1989), a total of 91 ideas were extracted from interviews conducted with a focus group comprised of 10 husbands in dual-income families with children under the age of 18. The concept map was generated after conducting multidimensional scaling and hierarchical cluster analysis. Results yielded 2 dimensions (1) role domain (2) · strategy versus needs · emotion domain and 6 clusters including (1) role assignment strategy with wife (2) perceived lack of appreciation for family involvement (3) supports and resources from the family (4) recognition and resources from work and society (5) conflict between personal needs and role expectation, and (6) thoughts of being a better father. Results and implications for therapeutic and educational interventions for work-family reconciliation of men in dual-income families are discussed.

Key words : men in dual-income families, work-family reconciliation, concept mapping