

일-가정 갈등 및 일-가정 향상 관련 변인 메타분석: 사회적 지지를 중심으로

윤 민 지

윤 수 란[†]

공 현 정

이화여자대학교

본 연구는 일-가정 갈등 및 일-가정 향상과 사회적 지지와의 관계를 파악하기 위해 2000년부터 2020년까지 국내에서 이루어진 연구 총 34편(학술지 논문 14편, 학위논문 20편)에 대해 메타분석을 실시하였다(N=17,530). 일-가정 갈등과 향상은 방향에 따라 일→가정, 가정→일, 구분하지 않음으로, 사회적 지지의 지지자원은 가정, 배우자, 조직, 상사, 동료, 구분하지 않음으로, 지지유형은 정서적, 도구적, 정보적, 평가적 지지로 나누어 하위집단분석을 실시하였다. 분석 결과, 지지자원과 지지유형 모두 일-가정 갈등 및 향상과 유의한 관계를 보였으며, 지지자원에 따라 일→가정에서는 갈등과 향상 모두 상사가, 가정→일에서는 갈등에는 가정 이, 향상에는 배우자가 가장 유의하였고, 지지유형은 일-가정 갈등에서 일→가정은 평가적, 정서적 순으로, 가정→일은 평가적 정보적 순으로 유의하였다. 이상의 연구결과를 바탕으로 본 연구의 시사점과 한계를 제시하고 추후 연구를 위한 방향을 제안하였다.

주요어 : 일-가정 갈등, 일-가정 향상, 일-가정 양립, 사회적 지지, 메타분석

[†] 교신저자: 윤수란, 이화여자대학교 심리학과 박사수료, 서울특별시 서대문구 이화여대길 52 이화포스코관 553-2호, Tel: 010-2786-3196, E-mail: sooranyoon@gmail.com

일과 가정 생활의 적절한 균형에 대한 맞벌이 부부의 요구는 우리 사회의 보편적 흐름이라 할 수 있다. 맞벌이 가구 비율이 전체 가구의 46.0%로 절반 가까이 차지하고 있으며(통계청, 2020), 일-가정 양립의 균형을 중요하게 생각하는 비율이 가정보다 일을 우선시하는 비율에 비해 증가하는 추세이다(통계청, 2019). 이는 90년대 이후 고학력 여성의 증가와 기혼 여성의 사회진출 증가와 더불어 남편의 생계 부양과 여성의 가정 내 돌봄 역할의 경계가 모호해짐(김주엽, 2006)에 따른 현상이라고 해석할 수 있다. 그러나 일-가정 양립 과정에서 부부가 경험하는 스트레스는 미혼 남녀의 결혼에 대한 부정적인 태도로 이어지기도 한다. ‘일은 필수, 결혼은 선택’이라는 이야기가 오가며, 여성이 혼인 후 경험하게 될 수 있는 경력단절에 대한 염려들이 사회 전반에서 회자되고 있다. 개인의 건강한 일-가정 양립에 대한 요구를 뒷받침하기 위해 정부에서는 2006년 저출산·고령사회 기본계획에 일-가정 양립 정책을 처음으로 포함한 이후로 출산 및 육아 휴직 제도 개선, 일·가정 양립 지표 마련 등 정책적 노력을 지속하고 있다(보건복지포럼, 2017). 노력의 일환으로 지역사회에서는 지자체별 워킹맘 지원센터를 운영하는 등 개인이 소속된 가정, 직장, 지역사회 등 일-가정 양립을 뒷받침하는 과정에서 사회의 변화가 일어나고 있다고 할 수 있다.

일-가정 양립 과정은 우리 사회에서 가볍게 여길 수 없는 흐름으로 두 영역에서의 역할 수행은 개인에게 갈등과 함께 만족감을 가져오는 동전의 양면과 같은 현상이다. 기혼 여성들은 임신, 출산, 양육 등 가정에서의 돌봄에 대한 요구로 인해 경력단절 상황을 마주하고(통계청, 2019). ‘일과 가정 양 트랙의 모래

주머니를 달고 전력 질주하듯(노성숙, 한영주, 유성경, 2012)’ 버거움을 느끼고 있다. 기혼 남성들은 최근 대두되는 서구사회로부터 시작된 ‘새로운 아버지(new father)’ 개념(이슬기, 2019)에 적응하는 과정에서 ‘아내와 공동양육을 하고, 친밀하고 다정한 아버지’로서 역할 모델이 부재함에서 오는 낯섦과 혼란감을 느끼기도 한다(박은선, 손은영, 임지숙, 2016). 한편으로 일-가정 양립 과정에서 균형감을 유지하는 일은 개인의 삶에 긍정적 효과를 가져오기도 한다. 개인은 조직에서 효율성과 생산성을 발휘하여 성취감을 획득하고, 가정에서는 중요한 타인을 돌봄으로써 얻는 정서적 만족감과 안정감을 경험한다. 일, 가정 양 영역을 오가며 얻게 되는 문제해결능력과 대처자원, 주위 사람들의 정서적 지지 등으로 인해 획득되는 긍정적 경험은 시너지를 가져올 수 있다. 따라서 일-가정 양립 과정에서 경험하는 부정적인 측면과 긍정적인 측면을 균형감 있는 시각으로 양 측면에 영향을 줄 수 있는 핵심 변인을 명확히 이해할 필요가 있다.

학문적으로 일-가정 양립은 심리학, 사회복지학, 사회학, 경영학 등 다학제적 관점에서 연구되어왔다. 일-가정 양립을 설명하는 여러 관점 중 일-가정 전이모형(spillover model)은 개인이 한 영역에서 경험하는 정서, 태도, 행동이 다른 영역에 긍정적/부정적 영향을 주는 것으로 가정하고 있으며, 두 영역 간의 상호관계를 강조하고 있다(김수정, 2015; 조윤진, 유성경, 2012; Lambert, 1990; Repetti, 1989). 일-가정 양립 과정의 부정적 상호성에 초점을 둔 일-가정 갈등(Work-Family Conflict; WFC)을 자원소모모형(Resource Drain Model)로 설명할 수 있다. 개인이 가진 에너지는 한정되어 있으며, 일-가정 양립은 제한된 자원을 일과 가정 영

역에 모두 분배해야 하는 과정을 수반하기 때문에 이 과정에서 소진을 경험하게 된다. 일, 가정 생활을 유지하며 개인이 경험하는 긴장감, 불안감 등 부정적 상호성으로 인한 스트레스, 시간적 제한, 역기능적 행동으로 인해 삶의 질이 떨어지게 되며 일-가정 갈등이 높아진다(유성경, 홍세희, 박지아, 김수정, 2012; Greenhaus & Powell, 2006).

한편, 일과 가정영역의 긍정적 상호성에 초점을 둔 일-가정 향상(work-family enhancement; WFE) 개념은 개인이 각 영역에서 여러 역할 수행을 하며 자원이 확장되고, 역할 간 향상, 긍정적인 영향을 주는 것을 의미한다(Barnett & Hyde, 2001; Byron, 2005; Greenhaus & Powell, 2006). 일-가정 향상 관련 연구에서는 한 영역에서 경험하는 긍정적 경험이 개인의 안녕감을 높이고 영역 간 스트레스 완충 효과와 긍정적 감정을 생산하는 도움을 주는 기능을 하는 것으로 알려져 있다(김수정, 2015; 김수정, 이해진, 김유진, 박지은, 유성경, 2012; 조운진, 유성경, 2012; Greenhaus & Powell, 2006). 예를 들어 한 영역에서 주어진 역할을 수행하는 과정에서 기술을 습득하며 효능감을 얻고, 세상을 바라보는 시야가 넓어지며 좀 더 유연한 사고를 할 수 있다. 이는 다른 영역에서의 오는 긴장감을 줄여주고 유능감을 촉진시키는데 영향을 줄 것으로 기대 해 볼 수 있다. 또한, 일과 가정 각 영역에서 경험되는 자신에 대한 긍정적 평가는 긍정 정서로 이어져 심리적, 신체적 자원을 높여주어 영역 간의 호혜성을 증폭시키고, 위와 같은 상호작용은 개인이 일-가정 활동에 더 몰입할 수 있도록 강화하는 것으로 알려져 있다(Grzywacz & Bulter, 2005; Hanson, Hammer, & Colton, 2006).

일-가정 갈등과 일-가정 향상은 일과 가정

영역의 상호 영향력을 기본 전제로 하는 개념 이기에 마치 서로 영향을 줄 것으로 보이는 변인이기도 하지만, 일-가정 전이모델과 또 관련 연구에서는 두 변인이 서로 독립된 변인이며, 상관성이 낮아 두 변인을 독립적으로 살펴보는 연구가 진행되어야 함을 주장하고 있다(김수정, 2015; 조운진, 유성경, 2012; Frone, 2003; Greenhaus & Powell, 2006; Grzywacz & Marks, 2000; Ganginis, 2011). 또한, 일과 가정의 상호 인과관계를 이해하고, 각 영역이 주는 영향력을 확인하기 위해서는 일에서 가정, 가정에서 일로 가는 양방향성을 모두 고려해야 한다는 주장이 제기되어 왔다(김수정, 2015; Frone, Rusell, & Cooper, 1992; Greenhaus & Beutell, 1985). 이러한 흐름에 따라 본 연구에서도 일-가정 갈등과 일-가정 향상을 독립적인 변인으로 가정하고, 일과 가정의 상호 영향력을 살펴보기 위해 일→가정(work to family)과 가정→일(family to work)로의 양 방향성을 고려하고자 하였다.

일-가정 양립의 상호성에 초점을 둔 연구들은 대부분 각 영역에서 발생하는 부정적 영향을 감소시키고, 긍정적인 영향력을 높일 수 있는 변인에 관심을 가져왔다(김준기, 양지숙, 2012). 특히, 사회적 지지(social support)는 스트레스를 유발하는 생활사건 및 이로 인한 긴장감과 신체적, 심리적 증상과의 관계를 완충하여(House, 1981), 삶의 질을 향상시키는 주요 역할을 하는 변인으로 알려져 왔다(김수정, 유성경, 2016; 김준기, 양지숙, 2012; 유성경, 한영주, 조운진, 2011; Cohen & Wills, 1985; French, Dumani, Allen, & Shockley, 2018; House, Umberson, & Landis, 1988). 사회적 지지란 사회에서 맺는 여러 관계로부터 경험되는 것으로 도움, 배려, 지원 등을 제공받는 것을 의미하

며 부정적인 생활사건의 결과를 완화시켜주어 개인의 안녕감을 보호하는 요인으로 정의 내릴 수 있다(서종수, 2019; French et al., 2018). 도구적인 도움 제공, 정서적인 관여, 정보 제공, 타인을 존중하는 의미를 담고 있으며(김수정, 2015). 사회적 관계(예: 동료, 배우자, 가족 등)로부터 경험할 수 있는 개인의 안녕감을 보호해주어 역경으로부터 이겨낼 수 있도록 도와주는 변인(French et al., 2018; House et al., 1988)이라 할 수 있다.

이러한 관점에서 사회적 지지는 일-가정 양립 과정에서 개인이 경험하는 갈등을 완화하고 촉진적 역할을 하는 것으로 기대되며(강혜련, 최서연, 2001; 김수정, 2015; 원숙연, 박지원, 2009; 조운진, 유성경, 2012) 본 연구에서는 사회적 지지 개념 속에서 사회적 관계를 일-가정 양립을 하는 개인이 맺는 가족(배우자, 가족 구성원 등)과 조직(직장상사, 동료, 조직의 전반적인 관계)의 영역으로 제한하여 연구를 진행하고자 하였다.

사회적 지지는 지지의 형태(form), 유형(type), 출처 또는 자원(source) 등에 따라 다양한 방식으로 구분할 수 있다(French et al., 2018). 유형에 따라서는 도구적, 평가적, 정서적, 정보적 지지로, 자원에 따라서는 동료, 상사, 조직, 가족, 배우자의 지지 등으로 구분할 수 있다(Ford, Heinen, & Lankmer, 2007; House et al., 1988). 일과 가정 영역 중 한 영역에서의 역할에서 경험하는 사회적 지지는 도구적이거나 정서적인 경로를 통해 다른 영역에서의 역할에 영향을 주는데, 예를 들어, 일-가정 향상의 경우 도구적인 경로를 통해 수행에서 직접적인 영향을 받거나 정서적 경로를 통해서도 긍정정서를 만들어 낼 수 있다(Grzywacz, Carlson, & Kacmar, 2007; Lapierre, Li, Kwan, Greenhaus,

DiRenzo, & Shao., 2018; Wayne, Grzywacz, Carlson, & Kacmar., 2007).

지지 자원에 있어 먼저 가정의 지지는 개인이 일-가정 양립을 하는 과정에서 받게 되는 배우자와 가족 구성원이 개인에게 제공하는 정서적 관심, 도구적 도움과 정보적 제공을 의미한다(Greenhaus & Parasuraman, 1994). 가정에서 받는 도구적 지지는 배우자 또는 가족 구성원의 가사, 양육, 경제적 도움 등 실제적 도움을, 정서적 지지는 가족구성원이 제공하는 정보, 애정, 관심, 도움 등을 뜻한다(박정영, 손영미, 신규리, 2016). 가사, 양육 등의 문제 해결을 위한 배우자의 구체적인 도움이나 가족 구성원들의 애정과 공감, 이해 등은 개인의 가정 영역에서 심리적 부담요인을 줄여주고, 일 영역에서 가정영역으로 미칠 수 있는 부정적 영향을 완화시켜주는 주요 요인 중 하나이다(Greenhaus & Beutell, 1985). 사회적 지지는 일-가정 갈등의 선행변인으로 알려져 있으며(Michel, Mitchelson, Pichler, & Cullen, 2010), 여러 연구를 통해 일-가정 향상 또한 일관되게 예측하고 있음이 밝혀졌다. 구체적으로 배우자의 정서적 지지는 긍정정서를 가져오고, 이는 다른 역할의 수행을 높여 직장 내 타인과의 긍정적 상호작용을 가능하게 하여 업무에서도 긍정적 성과를 얻게 한다(김시연, 서영석, 2010; Rothbard, 2001). 남편이 아내의 일을 지지할수록 아내가 결혼 후 자신의 경력을 유지할 가능성이 높아지며(박경숙, 김영혜, 2003), 남편이 일→가정 갈등을 아내의 사회적 지지가 완화하는 것으로 알려져 있다(임인혜, 유성경, 2020). 이처럼 가정의 지지는 직장 만족, 경력 개발 등 직장 성과에 긍정적 영향을 주고(Adams, King, & King., 1996; Friedman & Greenhaus, 2000), 가족 내 스트레스를 감소시

키며(Bernas & Major, 2000), 일-가정 양립 과정에서 다른 자원들의 축적을 돕는 역할을 하는 일-가정 향상의 근본자원임이 강조되고 있다(김수정, 2015).

다음으로 조직 내에서 조직 문화, 상사와 동료들의 일-가정 양립에 대한 지지는 일-가정 향상에 유의한 영향을 끼치는 것으로 알려져 있다(박정열 등, 2016; Kurtessis, Eisenberger, Ford, & Buffardi, 2017; Lapierre et al., 2016; ten Brummelhuis & Bakker, 2012; Wayne et al., 2007). 지각된 상사, 동료의 사회적 지지는 상사와 동료가 자신의 기여(contribution)한 바에 대해 가치있게 여겨주고, 삶의 행복에 대해 관심을 가져주는 것을 의미한다(Kurtessis et al., 2017). 조직의 지지는 개인의 안녕감 뿐 아니라 일-가정 영역에서의 균형을 맞출 수 있도록 도와주고, 일-가정 갈등과 같은 스트레스 요인을 완화하는데 영향을 준다(Kurtessis et al., 2017). 공식적인 제도 외에 비공식적인 사회적 지지는 일-가정 갈등을 완화하고(Kossek, Pichler, Bodner, & Hammer, 2011), 일-가정 만족과 같은 안녕감에 긍정적 영향(Ford, et al., 2007)을 제공하며 가정에 대한 긍정적인 느낌을 갖게 하는데 도움이 되는 것으로 알려져 있다(Lapierre et al., 2018). 조직 내 구성원의 지지와 관련한 메타분석 연구에서도 상사가 부하직원에 대해 일-가정 생활에 대한 구체적인 관심을 보여주고, 구체적인 도움을 제공할수록 일-가정 갈등이 낮아지는 것으로 나타나는 등 직장 내 상사 지원은 일-가정 갈등을 감소에 주요한 역할을 할 것으로 예측된다(원숙연, 2005; 유계숙, 2008; Kossek et al., 2011).

이처럼 사회적 지지와 일-가정 갈등 및 일-가정 향상 간의 관계를 분석한 경험적 연구가 축적되어 오며 국외에서는 이 두 변인 간의

관계를 체계적으로 이해하기 위한 시도가 있어왔다.

먼저, French 등(2018)은 사회적 지지와 일-가정 갈등 간의 관계를 사회적 지지 이론을 바탕으로 지지 형태(행동, 지각), 지지 자원(상사, 동료, 배우자), 지지 유형(도구적, 정서적, 평가적, 정보적) 등으로 구분하여 살펴보았다. 연구 결과, 사회적 지지와 전반적인 일-가정 갈등 간의 효과크기가 각 영역(일/가정)과의 갈등 간의 효과크기보다 높게 나타났고, 일→가정/가정→일 갈등 방향성에 따라 사회적 지지와의 효과크기가 다르게 나타났다. 예를 들어 개인이 직장 내에서 경험하는 사회적 지지는 가정→일보다 일→가정 갈등을 높이는 것과 더 관련이 있었다. 또한, 정서적/도구적 지지와 일-가정 갈등 간의 효과크기가 유의미함을 밝혀내었다. French 등(2018)의 연구는 기존 메타분석 연구를 확장시켜 사회적 지지 이론들을 차용하여 사회적 지지와 일-가정 갈등 간의 관계를 종합적으로 분석하였고, 다양한 문화적 맥락을 고려하였다는 특징이 있다.

일-가정 갈등과 관련된 선행연구들을 고려했을 때 일-가정 향상에 대한 관심은 비교적 최근의 일이며 이로 인해 사회적 지지와 일-가정 향상과의 관계만으로 메타분석을 실시한 연구를 찾기 쉽지 않다. McNall, Nicklin, Masuda(2010)는 일-가정 향상과 조직, 비조직(가정), 건강 관련 결과변인에 대한 메타분석을 실시했으며, 연구 결과, 일-가정 향상 방향성 관련 없이 일→가정 향상은 조직 관련 변인과, 가정→일 향상은 비조직관련 변인과 관련성이 더 높게 나타났다. 이상의 두 메타분석 연구는 일-가정 갈등/향상을 이해함에 있어 방향성을 고려해야 함을 보여준다. Lapierre 등(2018)은 1990년 이후 일-가정 향상의 예측요

인에 대해 메타분석을 실시했는데, 여러 변인 중 사회적 지지가 어떻게 일-가정 향상에 영향을 미치는지에 대해 집중하였는데 분석 결과, 일 영역에서 개인이 경험하는 사회적 지지가 일→가정 향상에 더 많은 영향을 주는 것으로 나타났으며, 대부분의 예측 변인들이 방향과 상관없이 모두 일-가정 향상에 긍정적 영향을 주는 것으로 나타났다.

본 연구에서는 이상의 선행연구를 바탕으로 French 등(2018)이 메타분석 연구에서 활용한 사회적 지지 분류 유목을 기준으로 사용하여 국내 사회적 지지와 일-가정 갈등 및 일-가정 향상 간의 상호 관련성을 살펴본 연구를 대상으로 메타분석을 실시하고자 하였다. 메타분석은 하나의 변인에 대해 서로 다른 연구 결과를 보고하는 개별 연구들의 변인을 종합적으로 분석할 수 있는 장점이 있는 연구방법이다 (Borenstein, Hedges, Higgins, & Rothstein, 2011). 메타분석을 통해 지난 10여년 간 축적되어 온 일-가정 갈등 및 일-가정 향상과 사회적 지지 간의 상호 관계성을 구체적으로 밝힘으로써 일-가정 양립과 관련된 가정 및 조직에서 심리적 개입의 시사점을 얻을 수 있을 것으로 기대한다.

앞선 연구를 살펴보면 일, 가정 양립 생활을 하는 개인에게 가정에서는 배우자, 직장에서는 상사와 동료가 주된 사회적 지지 자원으로 보인다. 예를 들어 가정의 영역에서 배우자의 일에 대한 지지가 가정→일 향상을 높이거나 일 영역에서 개인의 가족친화제도 사용에 대해 상사 또는 동료의 지지가 일→가정 갈등을 낮추는 주요 요인이 될 수 있다. 지지 자원별로 일-가정 갈등과 일-가정 향상에 미치는 영향의 차이를 세부적으로 살펴봄으로써 일-가정 양립과 관련한 심리적 개입에 갖는

시사점을 얻을 것으로 기대되어 사회적 자원을 가정, 배우자, 조직, 상사, 동료로 구분하여 일-가정 갈등/향상과의 관련성을 살펴보고자 한다.

또한, 선행연구결과에서 볼 수 있듯 주변 주요한 타인들의 사회적 지지유형에 따라 나타나는 일-가정 갈등과 일-가정 향상의 모습 또한 다르게 나타나는 것으로 알려져 있어 이를 좀 더 세분화하여 이해하려는 시도가 필요하다. 즉, 사회적 지지유형을 기존 이론적 틀에 따라 정서적, 도구적, 정보적, 평가적 지지로 구분하고 일-가정 갈등/향상 각각과 어떤 관련성을 갖는지 살펴봄으로써 이후 사회적 지지를 강화하는 과정에의 시사점을 얻을 수 있을 것으로 기대된다.

이에 본 연구에서는 지금까지 국내에서 연구되어 온 일-가정 갈등 및 일-가정 향상과 사회적 지지(지지자원/지지유형)와의 관계를 메타분석 방법을 활용하여 좀 더 구체적으로 드러내고자 하였다. 상술한 연구 목적에 따라 본 연구에서 상술한 목적에 따라 본 연구에서 답하고자 하는 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1. 일-가정 갈등, 일-가정 향상과 사회적지지 자원의 평균 효과크기는 일-가정 갈등 및 일-가정 향상의 방향에 따라 차이가 있을 것이다.

연구문제 2. 연구문제 1. 일-가정 갈등, 일-가정 향상과 사회적지지 유형의 평균 효과크기는 일-가정 갈등 및 일-가정 향상의 방향에 따라 차이가 있을 것이다.

방 법

분석논문의 수집 및 선정

본 연구에서는 2000년부터 2020년 11월까지 국내에서 발표된 학위논문과 학술지 논문을 수집하였다. 자료 수집을 위해 한국학술정보(KISS)와 표준 학술정보 및 포털검색 범위인 한국교육학술정보원(RISS)를 활용하여 ‘일-가정 갈등’, ‘가정-일 갈등’, ‘일-가정 양립’, ‘가정-일 양립’, ‘일-가족 갈등’, ‘가족-일 갈등’, ‘일-가족 양립’, ‘가족-일 양립’, ‘사회적지지’, ‘배우자지지’, ‘가족지지’, ‘가정지지’, ‘조직지지’, ‘상사지지’, ‘동료지지’, ‘직장지지’ 등을 주제어로 검색하였고, 다음의 기준에 따라 총 34편의 논문, 131개의 효과크기가 최종 분석에 사용되었다. 첫째, 연구 논문의 언어는 한국어이고, 대상은 현재 일을 하고 있는 한국 성인이어야 한다. 둘째, 논문은 한 개 이상의 일-가정 갈등 또는 일-가정 향상에 대한 변수와 한 개 이상의 가정 또는 조직 관련 사회적 지지에 대한 변수를 포함해야 한다. 셋째, 효과크기 계산을 위해 일-가정 갈등 또는 향상과 사회적 지지에 대한 상관계수와 사례 수를 제시하여야 한다. 넷째, 해당 변인에 대한 연구 수가 2편 이상이어야 한다. 다섯째, 학위논문 중 학술지에 게재된 연구의 경우 학술지 논문으로 구분하여 분석에 사용한다.

자료 수집과 선정을 위해 3명의 연구자가 독립적으로 검색된 모든 연구를 독립적으로 검토하였으며, 최종 선정된 논문이 본 연구의 메타분석 조건에 맞는지 3명의 연구자가 다시 확인하였다.

코딩 및 자료분석

본 연구에 포함된 논문들은 취합이 용이하

도록 코딩표에 따라 정리하였다. 코딩표는 일련번호와 저자, 출판사, 출간 유형, 출간 연도, 대상 및 성별 등과 같은 표본의 특성, 표본 수, 독립변인, 종속변인, 종속변인 척도, 통계치 등으로 구성되었다. 연구물에 포함된 사회적 지지 변인들은 지지자원과 지지유형, 지지형태로 1차 분류하고, 일-가정 갈등과 일-가정 향상으로 2차 분류한 후, 마지막으로 갈등 또는 향상의 방향에 따라 방향을 구분하지 않은 것과 일→가정, 가정→일 방향으로 구분하여 자료를 코딩하였다. 사회적 지지 변인이 배우자의 정서적 지지와 같이 두 가지 분류에 모두 해당 할 경우에는 각 분류의 분석이 독립적으로 이루어지므로 지지자원의 배우자 지지 하위변인과 지지유형의 정서적 지지 하위변인으로 중복코딩하였다.

코딩 결과 메타분석을 위한 충분한 사례 수를 제공하지 않는 지지유형과 일-가정 향상의 관계, 지지형태와 일-가정 갈등의 관계, 지지형태와 일-가정 향상의 관계는 분석에서 제외하였고, 최종적으로 지지자원과 일-가정 갈등의 관계, 지지자원과 일-가정 향상의 관계, 지지유형과 일-가정 갈등의 관계에 대한 세 개의 독립된 메타분석을 실시하였다.

CMA3(Comprehensive Meta-Analysis Version 3) 프로그램을 사용하여 메타분석을 실시하고 효과크기 산출, 동질성 검증, 하위집단분석, 출판편향을 분석하였다. 효과크기 산출을 위해 Pearson's r 을 사용하였으며, 효과크기의 95% 신뢰구간을 산출하여 신뢰구간이 0을 포함하는지 여부를 통해 효과크기의 통계적 유의성을 판단하였고 이때 유의수준은 5%를 기준으로 하였다. 메타분석 모형은 고정효과모형(fixed-effect model)과 무선평효과모형(random-effect model)으로 구분되며, 고정효과모형은 연구간

표 1. 메타분석에 사용된 변인군 별 하위변인

변인군	하위변인	연구 수
지지자원	가정	5
	배우자	13
	조직	6
	상사	12
	동료	5
	전체 (자원을 구분하지 않음)	3
지지유형	정서적	10
	도구적	11
	정보적	3
	평가적	2

의 이질성을 가정하지 않으나 무선효과모형은 연구간에 이질성이 존재한다고 본다(Borenstein et al., 2011). 본 연구에서는 분석에 포함된 연구의 다양한 특성을 감안 할 때 연구들의 하나의 실제 효과크기를 가정하기 어려우므로, 무선효과모형을 적용하여 분석을 실시하였다.

다음으로는 동질성 검증을 실시한 후 연구물 사이의 이질성의 원인을 파악하기 위해 하위집단분석(subgroup-analysis)를 실시하였다. 각 변인군 별로 하위변인을 선정하였고, 하위변인들은 선행연구와 이론들에서 보고하는 사회적 지지의 지지유형과 지지자원의 하위유형으로 구분하고, 해당 변인에 대한 연구 수가 2편 이상인 경우만 포함하였다. 본 연구의 하위집단은 표 1과 같이 모두 범주형 변수이므로 메타 ANOVA를 실시하였다.

마지막으로 연구들의 출판편향을 검토하기 위해 Funnel plot과 Trim and Fill(Duval & Tweedie, 2000)을 실시하였다. 출판 편향은 표본의 크기나 효과크기에 따라 연구 결과가 출간되거나 출간되지 못함으로 발생하는 오류를

말한다(Borenstein et al., 2011). Funnel plot을 통해 분석에 포함된 연구들이 대칭으로 그려졌는지 확인하여 출판편향을 확인하였고, 분포가 비대칭적일 경우 출판편향으로 출간되지 못한 논문의 수를 추정하고 효과크기를 삽입하여 교정된 평균효과크기와 원래의 평균효과크기를 비교하여 출판편향이 발생하였는지를 확인하는 Trim and Fill(Duval & Tweedie, 2000)을 실시하였다.

결 과

기술통계

본 연구의 메타분석에 포함된 연구 34편의 일반적인 특징은 표 2와 같다. 2000년부터 2020년까지 총 34년간 발표된 연구물로, 출간년도에 따라 2000년부터 2005년까지 1편(2.9%), 2006년부터 2010년까지 8편(23.5%), 2011년부터 2015년까지 11편(32.4%), 2016년부터 2020년까지 14편(41.2%)이었고, 출간형태는 학술지 14편(41.2%), 학위논문 20편(58.8%)이며, 표본크기는 199명 미만 8편(23.5%), 200명~399명 15편(44.1%), 400명~599명 2편(5.9%), 600명~799명 4편(11.8%), 800명~999명 2편(5.9%), 1000명 이상 3편(8.8%)이었다. 출간분야는 심리학 12편(35.3%), 경영학 6편(17.6%), 가족학 6편(17.6%), 행정학 4편(11.8%), 사회복지학 2편(5.9%), 기타 4편(11.8%)이었다. 또한, 본 연구의 메타분석에 포함된 전체 연구 참여자의 일반적인 특징은 표 3과 같다. 남성 3,078명(17.6%), 여성 14,110명(80.5%), 무응답이거나 연구자가 제시하지 않은 경우, 342명(2.0%)이며, 미혼자 1,171명(6.7%), 기혼자 15,202명

표 2. 메타분석에 포함된 논문 분류
(N=34, k=131)

분류기준	분류범주	논문의 수(N)	효과 크기의 수(k)
출간연도 (단위: 년)	2000~2005	1	1
	2006~2010	8	30
	2011~2015	11	84
	2016~2020	14	83
출간형태	학술지	14	73
	학위논문	20	125
표본크기	~ 199	8	30
	200 ~ 399	15	103
	400 ~ 599	2	2
	600 ~ 799	4	40
	800 ~ 999	2	11
출간분야	1000 ~	3	12
	심리학	12	94
	경영학	6	32
	가족학	6	22
	행정학	4	21
	사회복지학	2	8
기타	4	21	

주. 기타 출간분야는 간호학, 여성학, 레크레이션학, 유아교육학의 각 1개 논문이었음.

표 3. 연구 전체 참여자의 일반적 특징
(N=17,530)

분류기준	분류범주	N
성별	남자	3,078
	여자	14,110
	무응답 또는 미제공	342
결혼여부	미혼	1,171
	기혼	15,202
	무응답 또는 미제공	1,157

(86.7%), 무응답이거나 연구자가 제시하지 않은 경우, 1,157(6.6%)로 전체 연구 참여자는 17,530명이었다.

일-가정 갈등 지지자원별 메타분석

첫 번째로 지지자원과 일-가정 갈등과의 관계를 분석하였다. 이때 일-가정 갈등은 방향이 구분되지 않은 경우와 일에서 가정으로의 일-가정 갈등, 가정에서 일로의 일-가정 갈등의 세 가지로 분류하여 분석에 사용하였고, 지지 자원은 구분하지 않은 전체, 가정, 배우자, 조직, 상사, 동료의 지지로 구분하여 분석에 사용하였다. 다만 지지자원의 하위변인에 따라 사례 수가 2개 이하인 경우는 분석에서 제외되었다.

먼저 방향을 구분하지 않은 일-가정 갈등과 지지자원과의 관계를 분석한 논문은 총 14편이었고 효과크기는 총 32개가 산출되었다. 메타분석 결과, 전체 효과크기는 $-.220(p=.046)$ 로 유의하였고(Cohen, 1988), 95% 신뢰구간 범위 역시 $-.393$ 에서 $-.032$ 로 0을 포함하지 않아 유의한 결과를 보였다. 연구 사이의 이질성을 살펴보는 동질성 검증결과 통계적으로 유의미했으며($Q(5)=126.858, p<.001$), I² 값 역시 89.656%로 높은 이질성을 나타냈다(Higgins, Thompson, Deeks, & Altman, 2003).

지지자원의 하위집단이 방향을 구분하지 않은 일-가정 갈등을 어떻게 예측하는지 확인하기 위해 하위집단분석을 실시한 결과, 지지자원을 구분하지 않은 전체는 $r=-.234(p=.046)$, 가정은 $r=-.220(p=.022)$, 배우자는 $r=-.258(p=.000)$, 조직은 $r=-.371(p=.000)$, 상사는 $r=-.160(p=.000)$, 동료는 $r=-.258(p=.000)$ 로 모두 통계적으로 유의하였다. 즉 지지자원의 모든 하위

표 4. 일-가정 갈등 지지자원별 메타분석 결과

	<i>k</i>	효과크기	95% CI		<i>Q_w</i>	<i>df_w</i>	<i>Q_b</i>	<i>df_b</i>	<i>I²</i>
방향미구분	32	-.220*	-.393	-.032			126.858***	5	89.656
전체	3	-.234*	-.441	-.004	19.379***	2			
가정	3	-.220*	-.393	-.032	12.525**	2			
배우자	7	-.210**	-.313	-.103	54.956***	6			
조직	7	-.234***	-.441	-.004	38.005***	6			
상사	7	-.160*	-.221	-.097	16.156*	6			
동료	5	-.258***	-.365	-.146	31.809***	4			
일→가정	26	-.189***	-.237	-.140			335.150***	3	95.461
가정	5	-.253*	-.462	-.017	134.505***	4			
배우자	13	-.162***	-.224	-.099	55.095***	12			
조직	4	-.132	-.273	.015	13.058**	3			
상사	4	-.277***	-.372	-.176	12.966**	3			
가정→일	26	-.155***	-.192	-.117			4.927	3	86.108
가정	5	-.247*	-.423	-.052	91.567***	4			
배우자	13	-.168***	-.237	-.097	71.739***	12			
조직	4	-.109	-.237	.022	10.433*	3			
상사	4	-.149***	-.197	-.100	1.293	3			

집단에서 방향을 구분하지 않은 일-가정 갈등의 감소를 예측하였고, 그 중에서 동료의 지지가 가장 강력하게 방향을 구분하지 않은 일-가정 갈등의 감소를 예측하였다.

다음으로 일에서 가정으로의 일-가정 갈등과 지지자원과의 관계를 분석한 논문은 총 11편이었고 효과크기는 총 26개가 산출되었다. 메타분석 결과, 전체 효과크기는 $-.189(p=.000)$ 로 유의하였고(Cohen, 1988), 95% 신뢰구간 범위 역시 $-.237$ 에서 $-.140$ 로 0을 포함하지 않아 유의한 결과를 보였다. 연구 사이의 이질성을 살펴보는 동질성 검증결과 통계적으로 유의미했으며($Q(3)=335.150, p<.001$), I^2 값 역

시 95.461%로 높은 이질성을 나타냈다(Higgins et al., 2003).

지지자원의 하위집단이 일에서 가정으로의 일-가정 갈등을 어떻게 예측하는지 확인하기 위해 하위집단분석을 실시한 결과, 가정은 $r=-.253(p=.036)$, 배우자는 $r=-.162(p=.000)$, 상사는 $r=-.277(p=.000)$ 로 통계적으로 유의한 것으로 나타났으나, 조직은 $r=-.132(p=.077)$ 로 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 즉 가정, 배우자, 상사의 지지는 일에서 가정으로의 일-가정 갈등의 감소를 예측하였고, 그 중에서 상사의 지지가 가장 강력하게 일에서 가정으로의 일-가정 갈등 감소를 예측하였으나,

조직의 지지는 일에서 가정으로의 일-가정 갈등의 감소를 예측하지 못하였다.

마지막으로 가정에서 일로의 일-가정 갈등과 지지자원과의 관계를 분석한 논문은 총 11편이었고 효과크기는 총 26개가 산출되었다. 메타분석 결과, 전체 효과크기는 $-.155(p=.000)$ 로 유의하였고(Cohen, 1988), 95% 신뢰구간 범위 역시 $-.192$ 에서 $-.117$ 로 0을 포함하지 않아 유의한 결과를 보였다. 연구 사이의 이질성을 살펴보는 동질성 검증결과는 통계적으로 유의미하지 않았으나($Q(3)=4.927, p=.177$), I² 값은 89.108%로 높은 이질성을 나타냈다(Higgins et al., 2003).

지지자원의 하위집단이 가정에서 일로의 일-가정 갈등을 어떻게 예측하는지 확인하기 위해 하위집단분석을 실시한 결과, 가정은 $r=-.247(p=.013)$, 배우자는 $r=-.168(p=.000)$, 상사는 $r=-.149(p=.000)$ 으로 통계적으로 유의한 것으로 나타났으나, 조직은 $r=-.109(p=.104)$ 로 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 즉 가정, 배우자, 상사의 지지는 가정에서 일로의 일-가정 갈등의 감소를 예측하였고, 그 중에서도 가정의 지지가 가장 강력하게 가정에서 일로의 일-가정 갈등 감소를 예측하였으나, 조직의 지지는 가정에서 일로의 일-가정 갈등의 감소를 예측하지 못하였다.

일-가정 갈등의 방향이 구분되지 않은 연구에서는 조직의 지지가 일-가정 갈등을 유의하게 감소하는 것으로 확인되었으나, 일-가정 갈등의 방향이 구분되었을 때는 일에서 가정과 가정에서 일 모두에서 일-가정 갈등의 감소를 예측하지 못하는 것으로 나타났다. 또한, 방향이 구분되지 않은 일-가정 갈등에서 동료의 지지가 가장 강력하게 일-가정 갈등의 감소를 예측하였으나, 방향이 구분되었을 때는 사례

수의 부족으로 분석에 포함되지 못하여 일-가정 갈등과의 관계를 확인할 수 없었다.

일-가정 향상 지지자원별 메타분석

두 번째로 지지자원과 일-가정 향상과의 관계를 분석하였다. 이때 일-가정 향상은 방향이 구분되지 않은 경우와 일에서 가정으로의 일-가정 향상, 가정에서 일로의 일-가정 향상의 세 가지로 분류하여 분석에 사용하였고, 지지자원은 구분하지 않은 전체, 가정, 배우자, 조직, 상사, 동료의 지지로 구분하여 분석에 사용하였다. 다만 지지자원의 하위변인에 따라 사례 수가 2개 이하인 경우는 분석에서 제외되었다.

먼저 방향을 구분하지 않은 일-가정 향상과 지지자원과의 관계를 분석한 논문은 총 10편이었고 효과크기는 총 22개가 산출되었다. 메타분석 결과, 전체 효과크기는 $.299(p=.000)$ 로 유의하였고(Cohen, 1988), 95% 신뢰구간 범위 역시 $.254$ 에서 $.343$ 으로 0을 포함하지 않아 유의한 결과를 보였다. 연구 사이의 이질성을 살펴보는 동질성 검증결과 통계적으로 유의미했으며($Q(3)=118.658, p<.001$), I² 값 역시 93.771%로 높은 이질성을 나타냈다(Higgins et al., 2003).

지지자원의 하위집단이 방향을 구분하지 않은 일-가정 향상을 어떻게 예측하는지 확인하기 위해 하위집단분석을 실시한 결과, 배우자는 $r=.348(p=.000)$, 조직은 $r=.178(p=.000)$, 상사는 $r=.341(p=.000)$, 동료는 $r=.342(p=.000)$ 으로 모두 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 즉 지지자원의 모든 하위집단에서 방향을 구분하지 않은 일-가정 향상의 증가를 예측하였고, 그 중에서도 동료의 지지가 가장 강력하

표 5. 일-가정 향상 지지자원별 메타분석 결과

	<i>k</i>	효과크기	95% CI		<i>Q_w</i>	<i>df_w</i>	<i>Q_b</i>	<i>df_b</i>	<i>I²</i>
방향미구분	22	.299***	.254	.343	.		118.658***	3	93.771
배우자	8	.348***	.212	.470	157.286***	7			
조직	5	.178***	.094	.260	18.762**	4			
상사	5	.341***	.256	.421	12.660*	4			
동료	4	.420***	.300	.527	29.791***	3			
일→가정	7	.333***	.238	.423			.197	1	85.604
배우자	5	.316***	.196	.427	36.373***	4			
상사	2	.365***	.204	.508	5.109*	1			
가정→일	8	.411***	.329	.487			18.910***	1	92.264
배우자	5	.469***	.330	.589	60.942***	4			
상사	3	.381***	.277	.476	10.639**	2			

게 방향을 구분하지 않은 일-가정 향상의 감소를 예측하였다.

다음으로 일에서 가정으로의 일-가정 향상과 지지자원과의 관계를 분석한 논문은 총 6편이었고 효과크기는 총 7개가 산출되었다.

메타분석 결과, 전체 효과크기는 .316 ($p=.000$)로 유의하였고(Cohen, 1988), 95% 신뢰구간 범위 역시 .196에서 .427로 0을 포함하지 않아 유의한 결과를 보였다. 연구 사이의 이질성을 살펴보는 동질성 검증결과는 통계적으로 유의미하지 않았으나($Q(1)=.197, p=.657$), I^2 값은 85.604%로 높은 이질성을 나타냈다(Higgins et al., 2003).

지지자원의 하위집단이 일에서 가정으로의 일-가정 향상을 어떻게 예측하는지 확인하기 위해 하위집단분석을 실시한 결과, 배우자는 $r=.316(p=.000)$, 상사는 $r=.365(p=.000)$ 로 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 즉 배우자와 상사의 지지는 일에서 가정으로의 일-가정 향상의 증가를 예측하였고, 그 중에서도 상사의

지지가 가장 강력하게 일에서 가정으로의 일-가정 향상 증가를 예측하였다.

마지막으로 가정에서 일로의 일-가정 향상과 지지자원과의 관계를 분석한 논문은 총 6편이었고 효과크기는 총 7개가 산출되었다. 메타분석 결과, 전체 효과크기는 .411($p=.000$)로 유의하였고(Cohen, 1988), 95% 신뢰구간 범위 역시 .329에서 .428로 0을 포함하지 않아 유의한 결과를 보였다. 연구 사이의 이질성을 살펴보는 동질성 검증결과 통계적으로 유의미했으며($Q(1)=18.910, p=.000$), I^2 값은 92.264%로 높은 이질성을 나타냈다(Higgins et al., 2003).

지지자원의 하위집단이 가정에서 일로의 일-가정 향상을 어떻게 예측하는지 확인하기 위해 하위집단분석을 실시한 결과, 배우자는 $r=.469(p=.000)$, 상사는 $r=.381(p=.000)$ 로 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 즉 배우자와 상사의 지지는 가정에서 일로의 일-가정 향상의 증가를 예측하였고, 그 중에서도 배우자의

지지가 가장 강력하게 가정에서 일로의 일-가정 향상 증가를 예측하였다.

일-가정 향상의 방향이 구분되지 않은 연구에서는 조직 및 동료의 지지가 일-가정 향상이 증가를 유의하게 예측하였고, 특히 동료의 지지가 가장 강력하게 예측한 것으로 확인되었으나, 일-가정 향상의 방향이 구분되었을 때는 사례수의 부족으로 조직과 동료의 지지가 분석에서 제외되었다. 또한, 방향의 구분의 따라 일에서 가정으로의 일-가정 향상에는 상사의 지지가 가장 강력한 예측변인이었으며, 가정에서 일로의 일-가정 향상에서는 배우자의 지지가 보다 강력한 예측변인으로 확인되었다.

일-가정 갈등 지지유형별 메타분석

세 번째로 지지유형과 일-가정 갈등과의 관계를 분석하였다. 이때 일-가정 갈등은 방향이 구분되지 않은 경우와 일에서 가정으로의 일-가정 갈등, 가정에서 일로의 일-가정 갈등의 세 가지로 분류하여 분석에 사용하였고, 지지유형은 정서적, 도구적, 정보적, 평가적 지지로 구분하여 분석에 사용하였다. 다만 지지유형의 하위변인에 따라 사례수가 2개 이하인 경우는 분석에서 제외되었다.

먼저 방향을 구분하지 않은 일-가정 갈등과 지지유형과의 관계를 분석한 논문은 총 4편이었고 효과크기는 총 14개가 산출되었다. 메타분석 결과, 전체 효과크기는 $-0.276(p=0.000)$ 으로 유의하였고(Cohen, 1988), 95% 신뢰구간 범위 역시 -0.336 에서 -0.213 으로 0을 포함하지 않아 유의한 결과를 보였다. 연구 사이의 이질성을 살펴보는 동질성 검증결과는 통계적으로 유의미하지 않았으나($Q(2)=1.526, p=.466$), I² 값은 77.954%로 높은 이질성을 나타냈다(Higgins et

al., 2003).

지지유형의 하위집단이 방향을 구분하지 않은 일-가정 갈등을 어떻게 예측하는지 확인하기 위해 하위집단분석을 실시한 결과, 정서적 지지는 $r=-0.253(p=0.000)$, 도구적 지지는 $r=-0.309(p=0.000)$, 정보적 지지는 $r=-0.274(p=0.000)$ 로 모두 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 즉 정서적, 도구적, 정보적 지지 모두 방향을 구분하지 않은 일-가정 갈등의 감소를 예측하였고, 그 중에서도 도구적 지지가 가장 강력하게 방향을 구분하지 않은 일-가정 갈등의 감소를 예측하였다.

다음으로 일에서 가정으로의 일-가정 갈등과 지지유형과의 관계를 분석한 논문은 총 11편이었고 효과크기는 총 31개가 산출되었다. 메타분석 결과, 전체 효과크기는 $-0.195(p=0.000)$ 로 유의하였고(Cohen, 1988), 95% 신뢰구간 범위 역시 -0.232 에서 -0.157 로 0을 포함하지 않아 유의한 결과를 보였다. 연구 사이의 이질성을 살펴보는 동질성 검증결과 통계적으로 유의미하였고($Q(3)=145.592, p=0.000$), I² 값 역시 92.007%로 높은 이질성을 나타냈다(Higgins et al., 2003).

지지유형의 하위집단이 일에서 가정으로의 일-가정 갈등을 어떻게 예측하는지 확인하기 위해 하위집단분석을 실시한 결과, 정서적 지지는 $r=-0.249(p=0.000)$, 도구적 지지는 $r=-0.139(p=0.000)$, 정보적 지지는 $r=-0.230(p=0.000)$, 평가적 지지는 $r=-0.256(p=0.000)$ 으로 모두 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 즉 정서적, 도구적, 정보적, 평가적 지지는 일에서 가정으로의 일-가정 갈등의 감소를 예측하였고, 그 중에서도 평가적 지지가 가장 강력하게 일에서 가정으로의 일-가정 갈등 감소를 예측하였다.

마지막으로 가정에서 일로의 일-가정 갈등

과 지지유형과의 관계를 분석한 논문은 총 11 편이었고 효과크기는 총 32개가 산출되었다. 메타분석 결과, 전체 효과크기는 $-.217(p=.000)$ 로 유의하였고(Cohen, 1988), 95% 신뢰구간 범위 역시 $-.263$ 에서 $-.169$ 로 0을 포함하지 않아 유의한 결과를 보였다. 연구 사이의 이질성을 살펴보는 동질성 검증결과 통계적으로 유의미했으며($Q(3)=28.461, p=.000$), I² 값 역시 86.045%로 높은 이질성을 나타냈다(Higgins et al., 2003).

지지유형의 하위집단이 가정에서 일로의 일-가정 갈등을 어떻게 예측하는지 확인하기 위해 하위집단분석을 실시한 결과, 정서적 지지 $r=-.221(p=.000)$, 도구적 지지 $r=-.163(p=.000)$, 정보적 지지는 $r=-.275(p=.000)$, 평가적 지지는 $r=-.294(p=.000)$ 로 모두 통계적으로 유의한 것

으로 나타났다. 즉 정서적, 도구적, 정보적, 평가적 지지 모두 가정에서 일로의 일-가정 갈등의 감소를 예측하였고, 그 중에서도 평가적 지지가 가장 강력하게 가정에서 일로의 일-가정 갈등 감소를 예측하였다.

일에서 가정으로의 방향과 가정에서 일로의 방향의 일-가정 갈등에서는 평가적 지지가 일-가정 갈등이 감소를 가장 강력하게 예측하였으나, 일-가정 갈등의 방향이 구분되지 않았을 때는 사례 수의 부족으로 평가적 지지가 분석에서 제외되었다. 또한, 방향이 구분되지 않은 일-가정 갈등에서는 도구적 지지가 가장 강력하게 일-가정 갈등의 감소를 예측하였으나, 방향이 구분되었을 때는 가장 덜 강력하게 일-가정 갈등의 감소를 예측하는 것으로 확인되었다.

표 6. 일-가정 갈등 지지유형별 메타분석 결과

	<i>k</i>	효과크기	95% CI		<i>Q_w</i>	<i>df_w</i>	<i>Q_b</i>	<i>df_b</i>	<i>I²</i>
방향미구분	14	-.276***	-.336	-.213			1.526	2	77.954
정서적	5	-.253***	-.362	-.137	18.330**	4			
도구적	6	-.309***	-.428	-.179	35.327***	4			
정보적	3	-.274***	-.362	-.181	3.783	2			
일→가정	31	-.195***	-.232	-.157			145.592***	3	92.007
정서적	13	-.249***	-.360	-.131	202.358***	12			
도구적	12	-.139***	-.194	-.083	25.039	11			
정보적	3	-.230***	-.308	-.148	.846	2			
평가적	3	-.256***	-.334	-.176	1.478	2			
가정→일	32	-.217***	-.263	-.169			28.461***	3	86.045
정서적	13	-.221***	-.303	-.135	103.749***	12			
도구적	13	-.163***	-.238	-.086	80.438***	12			
정보적	3	-.275***	-.393	-.149	4.860	2			
평가적	3	-.294***	-.407	-.173	4.626	2			

논 의

본 연구는 일-가정 양립 과정에서의 일-가정 갈등 및 일-가정 향상과 사회적 지지의 각 유형(지지자원 및 지지유형) 간의 관계를 메타 분석을 통해 알아보려고 하였다. 이를 위해 일-가정 갈등과 일-가정 향상의 방향성을 구분하고, 지지자원은 배우자, 조직, 상사 동료 지지로 지지유형은 정서적, 도구적, 정보적, 평가적 지지로 세분화하여 효과크기를 도출하였다. 이상의 분석 결과를 토대로 본 연구가 갖는 함의를 다음과 같이 제시하였다.

첫째, 본 연구 결과 일-가정 향상과 사회적 지지 자원 관계의 효과크기가 일-가정 갈등과 사회적 지지자원 및 지지유형 관계의 효과크기에 비해 전반적으로 높게 나타났다. 특히, 일-가정 갈등 및 향상과 지지자원을 비교했을 때 배우자, 동료, 상사 등의 사회적 지지는 일-가정 갈등을 낮추기도 하지만, 일-가정 향상을 높이는데 더 중요한 역할을 하는 것으로 나타났다. 이는 일-가정 양립 경험 속에서 개인이 직장 내 관계에서 갖는 좋은 느낌(good moods)를 통해 삶의 질이 향상될 수 있으며(Lapierre et al., 2018; Wayne et al., 2007), 부부 간 지지행동이 개인의 적응 및 정서적 안정에 긍정적으로 기여한다는 선행연구(김시연, 서영석, 2010; 김수정, 2015; 김지민, 2018; Adams et al., 1996; Friedman & Greenhaus, 2000)와 맥을 같이한다. 이러한 연구결과는 일-가정 양립을 하는 과정에서 오는 갈등을 낮추는 사회적 지지의 역할 이상으로 일, 가정 영역 상호 간에 긍정적 효과를 가져오는 사회적지지 변인에 대한 구체적인 연구가 필요함을 시사한다. 실제로 본 연구 분석 대상 중 일-가정 갈등 관련 연구가 일-가정 향상 관련 연구에 비해

상당부분 많은 비중을 차지하고 있었다. 이는 지난 약 20년 간 한국 사회의 관심이 여성의 출산과 양육 지원에서 오는 일-가정 갈등을 낮추어 기혼 여성의 고용안정성을 유지하는 것에 주로 집중이 되어있었기 때문인 것으로도(여성가족부, 2011; 여성정책연구원, 2015) 해석할 수 있다. 일-가정 향상과 사회적지지 관계에 대한 관심은 비교적 최근에 시작되고 있는데, 남편의 지지가 여성의 문제-중심 대처를 높여 일-가정 향상을 높인다는 선행연구(조운진, 유성경, 2012)처럼 이후 연구에서는 어떻게 하면 일-가정 양립 과정에서 중요한 타인과의 관계 안에서 일과 가정 영역의 시너지 효과를 가져 올 수 있을지에 대한 보다 심도 깊은 연구가 필요함을 알 수 있다.

둘째, 본 연구 결과의 일-가정 갈등 및 일-가정 향상과 사회적 지지 관계의 효과크기가 국외에서 진행된 관련 메타분석 연구결과에 비해 전반적으로 높은 효과크기를 갖는 것으로 나타났다. 이는 우리나라에서의 사회적 지지가 갖는 영향력이 더 강한 것으로 이해되며 타인의 시선과 인정이 중요한 우리나라 문화적 특성이 반영된 것이라 할 수 있다. 예를 들어, 일-가정 갈등 관련 변인 메타분석을 문화권에 따라 비교분석한 연구결과에 따르면 집단주의 문화에서만 문화적 변인이 일-가정 갈등과 가정과 조직 만족 간의 관계를 조절하는 것으로 나타났다. 또한, 가정의 지지가 우리나라 고학력 여성의 진로 지속 동기에 중요한 역할을 한다는 연구결과와도 맥을 같이한다(김민선, 서영석, 2016). 이스라엘, 미국, 한국의 워킹맘들의 일-가정 갈등과 우울, 배우자 지지를 비교한 연구에서는 한국 워킹맘의 우울이 가장 높고, 배우자 지지가 가장 낮은 것으로 나타났으며(O'Brien, Ganginis, Yoo, Cinamon,

Han, 2014), 또 다른 문화 비교연구에서는 한국 기혼 여성근로자들은 여성의 경제활동 참여에 대해 진보적인 가치관을 가지고 있으면서도 ‘일-가정 갈등이 있을 때 여성이 일을 그만두어야 한다’고 생각하는 가정돌봄에 대한 전통적 가치관을 가지고 있어(손영미, 박정열, 전은선, 2015) 이러한 내적 갈등으로 인해 더 높은 수준의 일-가정 갈등을 경험할 것으로 예측할 수 있었다. 이러한 연구결과는 우리나라 기혼남녀의 일-가정 양립을 위해서는 다른 나라에 비해 주변인들의 정서적, 도구적 지지가 필수불가결함을 보여준다.

한국 사회의 급속한 경제적 성장으로 인해 여성의 사회진출 비율이 높아지고, 맞벌이를 하는 가구 또한 매해 증가하는 추세이기에 이를 지원하기 위한 여러 제도적, 정책적 노력이 있어 왔다. 그러나 여전히 제도에 대한 인지도와 제도 도입률 및 활용률은 기대에 못미치고 있는 실정이다(여성정책연구원, 2015). 그럼에도 사회적 지지와 일-가정 갈등 및 향상을 다룬 선행 연구에서는 가정에 대한 상사의 구체적인 관심과 도움은 일-가정 갈등을 감소시키고(원숙연, 2005; 유계숙, 2008), 일하는 개인에 대한 배우자의 지지적인 태도는 상대 배우자의 근로 지속(박경숙, 김영혜, 2003)과 직장에서 긍정적 상호작용에 영향을 주는 것으로 나타났다(김시연, 서영석, 2010). 이처럼 국가차원의 제도적 뒷받침 이외에도 일-가정 양립을 위해서는 일하는 여성 및 가정에서 돌봄 역할을 하는 남성에게 대한 개개인의 인식과 문화적 변화가 수반되어야 우리사회의 일-가정 갈등이 낮아지고 일-가정 향상이 높아질 수 있음이 예측된다.

셋째, 일-가정 갈등과 사회적 지지자원 간의 메타분석을 실시한 결과를 구체적으로 살펴보면

일-가정 갈등의 방향을 구분하지 않은 경우, 직장 동료의 지지가 가장 큰 효과크기를 갖는 것으로 나타났으며, 방향을 구분했을 때에는 일→가정 갈등의 경우 상사의 지지, 가정→일 갈등의 경우 가족 구성원의 지지가 일-가정 갈등과 가장 큰 부적관계를 갖는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 일-가정 갈등 예측요인에 대한 메타분석 결과(Byron, 2005; Kossek, Pichler, Bodner, & Hammer, 2011; Michel et al., 2011)와 사회적 지지와 일-가정 갈등 간의 관계를 메타분석한 기존 선행 연구(French et al., 2018)와도 맥을 같이 한다. 또한, 상사와 동료의 도움은 시간과 관련된 일→가정 갈등을, 심리적 긴장감과 관련된 가정→일 갈등을 약화시켰으며(이소연, 2017; Van Daalen, Willemsen, Sanders., 2006) 상사의 비인격적 감독은 부하의 정서노동 강도를 높여 일-가정 갈등을 높이는 연구결과와도 일치한다(김다미, 정현선, 박동건, 2016). 일의 영역에서 상사가 보여주는 관심과 업무 및 성과 대한 인정, 가정 생활에 대한 지지적 태도 등이 일의 영역에서 가정의 영역으로 전이되는 스트레스를 완충하고 있음을 알 수 있다. 동료의 지지가 일-가정 갈등을, 상사의 지지가 일→가정, 가정→일 갈등을 낮추는 중요한 요소임을 고려했을 때, 직장 내 일-가정 양립 관련 소통 기술 역량을 증진시킬 수 있는 관계 개선 프로그램이 강화되어야 함을 알 수 있다. 특히, 일-가정 갈등 중심부에 있는 여성은 같은 수준의 사회적 지원이라고 해도 남성이 느끼는 정도에 비해 부족하다고 느낄 가능성(Pascall & Won, 2004; 원숙연, 2005; 원숙연, 박지원, 2009)이 있어 일-가정 양립과 관련한 성차에 대해 이해할 수 있는 교육 프로그램이 조직 내에서 이루어지는 것도 일-가정 갈등 완화에

도움이 될 것으로 기대된다. 한편 가족 구성원의 지지 또한 일→가정 갈등을 낮추는 중요한 역할을 한다는 것은 일하는 자신에 대한 상대방의 정서적 지지 및 승인, 이해를 받았다는 느낌이 일에서의 스트레스를 완화하는데 도움을 준다는 것을 의미한다. 이는 배우자를 포함한 가정의 지지가 일-가정 갈등을 낮추는데 영향을 준다는 기존의 연구결과와 일치한다(김수정, 유성경, 2016; 김지민, 2018; 조윤진, 유성경, 2012; Adams, King & King, 1996). 선행연구결과를 통해 살펴보면, 가족 내에서는 여전히 가정을 아내가 돌보는 것을 당연시하여 남편이 아내의 지지자로서의 역할을 하지 못하는 경우들이 있다(박은선 등, 2016). 또한, 반대로 남편이 노력하고자 하는 지점에 대해 아내가 남편의 자녀 양육능력을 신뢰하지 않음으로 남편의 양육행동을 감독하며 간섭하는 문지기 역할을 하는 문닫기 행동(박선주, 강민주, 2017)으로 가사 및 육아를 도우려는 상대방의 행동을 지지하지 못해 일-가정 갈등을 불러일으키는 경우들도 있다. 이에 부부 및 가족 상담에서 상대 배우자 또는 가족 구성원의 일에 대한 이해도를 높이는 개입과 함께 배우자의 가정에서의 역할 또한 승인하고 지지해 주는 개입이 필요하며, 이러한 개입이 맞벌이 부부의 건강한 일-가정 양립 지원에 도움이 될 수 있음을 시사한다.

넷째, 일-가정 향상과 사회적 지지와의 관계에서 동료의 지지는 방향성과 관련 없이 가장 높은 효과 크기를 갖는 것으로 나타났다. 개인의 가정에서의 삶에 대해 동료가 구체적인 관심을 보여주는 경우 일-가정 향상이 높아지고, 일-가정 향상의 결과로 직원들의 업무 관여 및 업무에서 느끼는 만족감이 높아진다는 연구결과도 맥을 같이한다(Greenhaus & Powell,

2006; McNall et al., 2010)이를 고려했을 때, 조직 개개인의 인식과 가치관을 변화시키고 일-가정 양립에 대한 이해도를 높일 수 있는 체계적인 교육이 필요함을 알 수 있다. 한편으로 일-가정 향상에 대한 배우자 지지가 가정 영역에서 핵심적인 역할을 하는 것으로 나타났는데, 이 또한 선행연구와 맥을 같이하는 연구결과이다. 구체적으로 개인이 가정에서 경험하는 일에 대한 지지는 직장 내에서 일할 수 있는 긍정적 영향력을 제공하고(Carlson et al., 2006), 일에 대한 배우자의 우호적인 태도는 일에 대한 몰입도를 높여 개인의 안녕감을 높이며(이정원, 2016), 이는 삶에서의 대처 능력 및 여러 역할의 수행이 요구되는 자신의 삶을 주체적으로 만들어나갈 수 있는 개인의 역량에도 도움을 줄 수 있다(김지민, 2018; Lapierre, 2018). 이러한 연구결과를 고려했을 때, 맞벌이 부부 대상 상담 장면에서 부부의 구체적인 지지 행동을 파악하고, 사회적 지지 행동이 서로에게 어떤 영향을 주고 있는지를 이해하도록 도와 부부간의 협력관계를 구축할 수 있도록 개입하는 상담적 접근이 필요해 보인다.

마지막으로 일-가정 갈등과 사회적 지지유형별(정서적, 도구적, 정보적, 평가적) 메타분석을 실시한 결과, 방향을 구분하지 않았을 때와 일→가정/가정→일 두 방향으로 구분했을 때 모두 통계적으로 유의한 효과크기를 갖는 것으로 나타났다. 특히, 방향성을 구분하지 않았을 때 전반적인 효과크기가 가장 컸으며, 가정→일, 일→가정 순으로 나타났다. 도구적 지지의 경우, 방향성을 구분하지 않은 연구물에서 정서적 지지에 비해 높은 효과크기를 보였으나 방향성을 구분한 연구에서는 정서적 지지가 더 높은 효과크기를 보였다. 사회적

지지와 관련한 연구에서는 도구적 지지와 정서적 지지는 중복된 구성요인이 많아 서로 관련성이 높아 구별하기가 어렵다는 주장이 있는데(French et al., 2018), 본 연구결과 또한 이러한 결과와 맥을 같이하는 것으로 해석할 수 있다. 즉 도구적 지지의 경우 눈에 보이기에(예: 금전적인 도움, 양육이나 설거지 등 가사 일을 도움 등) 명확히 확인할 수 있으나 정서적 지지는 주로 도구적 지지를 통해 수반되어 따라오는 긍정적인 정서를 느끼는 것이기에 본 연구처럼 흔재된 분석결과를 보일 수 있다. 분석 결과와 관련하여 또 다른 의미가 있는 지점은 가정 영역에서 경험하는 정보적, 평가적 지지와 일→가정 갈등 관계의 효과크기가 가정→일 효과크기에 비해 높다는 것이다. 또한, 일→가정의 경우 개인의 행동에 대한 수용, 존중, 신뢰 등의 평가적 지지와 정서적 지지의 중요성이 드러난 반면, 가정→일 방향에서는 개인의 행동에 대한 수용 뿐 아니라 당면한 문제를 해결해주는 정보적 지지가 일-가정 갈등을 낮추는데 핵심적인 역할을 하고 있음을 알 수 있다. 앞서 논의한 사회적 지지자원과 함께 고려해보면, 일의 영역에서는 상사로부터 받는 긍정적 피드백이 일에서 가정으로의 부정적인 영향력을 줄이고, 양육 및 가사 등 가정에서의 역할에 대한 가족 구성원들의 실질적 도움과 수용은 개인이 직장생활에 집중할 수 있도록 돕는데 주요한 부분임을 알 수 있다.

이상의 논의점을 바탕으로 본 연구의 의의와 제한점과 후속연구를 위한 제언은 다음과 같다.

먼저, 아직 국내에서 실시된 일-가정 향상과 사회적 지지 간의 관계를 밝힌 탐색적 연구는 많지 않으며, 이로 인해 사회적 지지 자원에

대한 충분한 이해를 갖기에는 어려움이 있었다. 특히, 일→가정/가정→일 항상 두 방향성을 분석하고자 하였으나, 조직과 동료의 상관계수의 수와 사회적 지지 유형별 연구물의 수가 분석 기준에 미치지 못하여 이를 분석하지 못하였다. 이는 기존의 일-가정 양립 전이이론 관련 연구에서 주로 일과 가정 영역의 부정적 상호작용에 초점을 맞추어 왔기에 아직 일-가정 향상에 대한 관심이 부족한 것에 기인하는 것으로 보인다. 그럼에도 본 연구는 사회적 지지와 일-가정 향상의 상호 영향력을 종합적으로 이해하고자 시도했다는 것에 의의가 있다. 또한, 일과 가정 영역의 긍정적 상호성에 대한 관심도가 높아지고 있는 만큼 추후 일-가정 향상 관련 선행요인과 결과변인 등에 대한 축적된 연구를 바탕으로 일-가정 향상에 대한 메타분석 연구를 추가적으로 실시할 필요성이 있다.

둘째, 앞선 논의를 통해 이미 우리사회에서 2000년대 중반부터 일-가정 양립을 지원하기 위한 법제 및 정책이 마련되고 있으나 일과 가정의 역할에 대한 개인의 가치관 및 문화의 변화 속도는 상대적으로 더딤으로 인해 일-가정 갈등이 높아질 수 있음을 확인할 수 있었다. 정부에서 운영하는 일-가정 양립 지원 제도 참여가 여전히 낮음을 고려할 때(김유리, 김은정, 2015), 이용률을 높일 수 있는 정책적 방안의 발전과 더불어 개인의 가치관 변화를 위한 개입 프로그램 연구와 정책 연구가 필요할 것으로 보인다. 이를 위해 추후 일-가정 갈등 및 일-가정 향상과 사회적 지지 간의 메타분석을 추가로 실시하여 지난 20년 간의 추이를 분석한다면 사회적 지지 자원과 지지 유형의 세부 영역 중 어떤 영역에 보다 초점을 맞출 수 있을지 정책적 함의를 얻을 수 있을 것

으로도 기대된다.

셋째, 본 연구의 분석에 사용된 연구 대상의 대부분은 여성($N=14,110$)으로 남성의 수에 비해 4배가 높게 나타났다. 기존의 일-가정 양립 정책과 연구는 여성의 고용안정성을 확보하고 일-가정 갈등으로 인해 경험하는 우울 등 부정적 요소를 예방하기 위한 차원으로 진행되어 왔다. 그러나 최근 연구에서 남성 또한 일-가정 양립 과정에서 스트레스를 경험하는 것으로 드러나기도 하며(박은선 등, 2016; 이선형, 이지혜, 2015; 이슬기, 2019), 한편으로는 여성에 비해 일-가정 향상을 더 많이 경험하는 것으로 연구결과 나타나고 있다(van Steenberg et al., 2007). 사회적으로는 남성이 가정 내 돌봄에 참여하기를 기대하고 있으나 여전히 남성이 일-가정 양립 제도를 이용하는 것에 대한 조직 내 불편감을 공유하고 있는 상황에서 이들의 제도 이용률은 낮은 상황이다(이선형, 이지혜, 2015). 남녀의 일-가정 갈등을 낮추고, 일-가정 향상을 높이기 위해서는 남성의 가정 영역 참여에 대한 중요한 타인들(예: 직장 상사, 팀원 등)의 지지와 배려가 이루어져야 할 것이며, 일하는 아내에 대한 가정 내 승인과 남편과의 공평한 가사분담이 이루어져야 할 것을 기대해 볼 수 있다. 남성의 일-가정 양립에 대한 필요성과 중요성이 높아지며 워킹대디를 대상으로 한 정책 과제도 도출되고 있는 만큼(이선형, 이지혜, 2015) 이후 남성의 일-가정 갈등 및 일-가정 향상에 대한 연구물이 축적된다면 메타분석을 통해 성차를 확인해 볼 수 있을 것으로 기대된다.

마지막으로, 이후 메타분석 연구에서 인구통계학적 변인과 관련하여 상술한 성차 외에 혼인 여부, 세대별, 자녀유무에 따른 분석이 추가적으로 실시되어야 할 것으로 보인다. 대

부분의 일-가정 양립 연구는 학령기 이전 또는 학령기 아이를 양육하는 맞벌이 부부를 대상으로 하고 있어, 미혼이나 자녀가 없는 경우, 또는 중년 이후 남녀 대상의 연구는 찾아보기 쉽지 않다. 예를 들어 미취학 자녀를 둔 여성의 역할 간 갈등이 그렇지 않은 경우에 비해 더 높은 것으로 나타나기도 하며(오혜은, 2017), 자녀가 있는 경우 남편/아내의 역할에 부모의 역할이 더해지며 돌봄에 대한 스트레스가 증가하기 때문에 건강한 일-가정 양립을 위해서는 무자녀 부부에 비해 사회적 지지에 대한 요구가 높을 것으로 예상해 볼 수 있다. 한편으로 중년의 경우 일의 의미를 유지하기 위해 일-가정 양립이 중요하지만, 다중역할 수행 과정에서 효능감이 떨어지기 때문에 일을 지속하기 위해서는 일을 잘 해 낼 수 있다는 긍정적 믿음의 유지가 필요하고, 이를 위해 가족 뿐 아니라 다른 심리적 지지 집단이 필요함을 강조한 연구결과(강명수, 류은진, 이수경, 2019)를 고려할 때 중년기 이상의 일-가정 양립에서도 사회적 지지가 중요한 역할을 할 것으로 보인다. 또한 다른 연구에서는 혼인 후 맞벌이를 한다고 가정했을 때 부부 당사자들의 능동적인 의사소통을 통한 문제 해결을 원하고 있었는데, 그럼에도 여성은 돌봄, 남성은 경제활동이라는 이분법적 성역할인식을 갖고 있어 일-가정 양립 과정에서 실질적인 가사분담이 어려울 것이라 가정하고 있기도 하다(김선미, 구혜령, 이승미, 2013). 한편으로는 일-가정 양립과 관련하여 결혼을 하지 않으려는 20-30대 청년층 비율도 증가하고 있다(한국의 사회동향, 2015). 미혼 남녀들이 일과 가정 영역에서 다중역할을 통해 겪을 수 있는 여러 스트레스 상황을 예상하고 있는 바 이와 관련한 사회적 지지의 중요성이나 지지 자원,

지지 유형에 대한 인식 또한 기혼 남녀와 어떤 차이를 가질지에 대해 분석해 볼 필요성이 있어 보인다. 이상의 연구결과는 인구통계학적 특성으로 인해 일-가정 양립과 사회적 지지 간의 결과가 달라질 수 있음을 시사하고 있어 추후 메타분석 연구에서 인구통계학적 특성 간의 차이를 구체적으로 분석할 것을 제언한다.

참고문헌¹⁾

*강명수 (2018). 중년여성의 사회적 지지, 자기 효능감, 일-가정 갈등, 삶의 의미 간의 관계. 성결대학교 석사학위논문.

강명수, 류은진, 이수경 (2019). 중년 직장여성의 일-가정 갈등이 삶의 의미에 미치는 영향: 사회적 지지와 자기효능감의 매개효과를 중심으로. 가족과 문화, 31(3), 110-138.

*강승하 (2008). 배우자 지원과 멘토 지원이 여성 공무원들의 직장-가정 갈등에 미치는 영향. 성신여자대학교 석사학위 논문.

*강혜련, 최서연 (2001). 기혼여성 직장-가정 갈등의 예측변수와 결과변수에 관한 연구. 한국심리학회지: 여성, 6(1), 23-42.

김다미, 정현선, 박동건 (2016). 상사의 비인격적 감독이 부하의 일-가정 갈등 및 대인 일탈행동에 미치는 영향에서의 매개 및 조절효과 연구. 한국심리학회지: 문화 및 사회문제, 22(1), 87-118.

*김미정 (2016). 기혼 취업 여성의 정서표현양가성이 일-가족 향상에 미치는 영향 부부친밀감과 사회적 지지의 매개효과. 단국대학교

석사학위 논문

*김수정 (2015). 맞벌이 부부의 배우자 지지와 직무 만족과의 관계에서 일-가족 향상의 매개효과. 이화여자대학교 박사학위논문.

김수정, 유성경 (2016). 일-가족 양립에 관한 배우자 지지 척도 개발 및 타당화 연구. 한국심리학회지 상담 및 심리치료, 28(4), 971-1002.

김수정, 이해진, 김유진, 박지은, 유성경 (2012). 한국 여성의 일-가족 향상 척도 타당화 연구. 상담학연구, 13(2), 561-583.

김민선, 서영석 (2016). 고학력 기혼 여성들의 진로지속 동기 척도 개발 및 타당화 연구. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 28(1), 63-88.

김시연, 서영석 (2010). 스트레스, 배우자 지지, 결혼만족 간 관계: 자기효과 및 상대방효과 검증. 한국심리학회지: 여성, 15(2), 189-213.

*김유미 (2019). 사회적 지지가 직장-가정 간의 촉진, 직무만족, 생활만족에 미치는 구조관계 연구. 세종대학교 박사학위논문.

김유리, 김은정 (2015). 미취학자녀를 둔 남성 근로자의 일가정양립지원 정책에 대한 태도: 지지정도와 참여의향에 따른 집단 간 차이를 중심으로. 한국사회와 행정연구, 26(2), 279-302.

*김인선, 이동명 (2009). 조직의 지원환경이 일-가족 갈등에 미치는 영향. 산업관계연구, 19(2), 67-94.

김주엽 (2006). 일과 가정의 균형에 관한 문헌적 검토. 인적자원개발연구, 8(1), 83-117.

김준기, 양지숙 (2012). 기혼여성의 일-가정 양립에 영향을 미치는 요인 분석: 사회적 지원의 효과를 중심으로. 행정논총, 50(4),

1) 메타분석에 포함된 논문은 *표시 하였음.

- 251-280.
- *김지민 (2018). 맞벌이 남성과 여성의 배우자 지지 및 일-가정 양립 촉진적 자기와 심리적 안녕감의 관계. 이화여자대학교 석사학위논문
- *김지영, 구유정 (2018). 유자녀 기혼여성에 대한 사회적 지원체제가 일-가정간의 상호전이를 매개로 조직유효성에 미치는 영향. HRD연구, 20(2), 113-140.
- *김화연, 오현규, 박성민 (2015). 공공 및 민간 조직의 가족친화제도가 여성 근로자들의 일-가정 갈등에 미치는 영향: 남편의 도구적 지지와 가족의 정서적 지지의 조절효과를 중심으로. 한국행정논집, 27(2), 483-513.
- *김현숙 (2013). 기혼직장여성의 인지적 유연성과 사회적 지지가 일-가족 다중역할 갈등에 미치는 영향. 가톨릭대학교 대학원 석사학위논문.
- *김희진 (2008). 가족 및 직장지지가 일-가정 갈등 완화에 미치는 영향. 한림대학교 대학원 석사학위논문.
- 노성숙, 한영주, 유성경 (2012). 한국에서 '워킹맘'으로 살아가기: 직장인 엄마의 다중역할 경험에 대한 현상학적 연구. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 24(2), 365-395.
- 박경숙, 김영혜 (2003). 한국 여성의 생애 유형: 저출산과 M 자형 취업곡선에의 함의. 한국인구학, 26(2), 63-90.
- 박선주, 강민주 (2017). 맞벌이 가정 아버지의 성역할태도와 어머니 문지기 역할이 아버지의 양육 참여도에 미치는 영향. 육아정책연구, 11(3), 87-111.
- 박은선, 손은영, 임지숙 (2016). 맞벌이 남성의 일-가정 양립 경험에 대한 개념도 연구. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 28(4), 1193-1216.
- *박인숙 (2016). 맞벌이 여성의 일-가족 갈등 및 일-가족 촉진에 영향을 미치는 다양한 요인들. 연세대학교 석사학위논문.
- 박정열, 손영미, 신규리 (2016). 기혼 직장여성의 사회적 지지가 일과 삶의 균형에 미치는 영향. 한국웰니스학회지, 11(1), 69-81.
- *박주희 (2020). 가족주의 가치관, 직장지지가 취업모의 일·가정 양립 갈등수준에 미치는 영향. 한국가족관계학회지, 25(2), 63-81.
- *박지원 (2007). 사회적 지원이 일-가정 상호관계 및 직무만족에 미치는 영향: 성별 차이를 중심으로. 이화여자대학교 석사학위논문.
- *서중수 (2019). 배우자 지지와 결혼만족의 관계에서 일가족 향상의 조절효과: 기혼 남성을 중심으로. 예술인문사회 융합 멀티미디어 논문지, 9(6), 609-620.
- 손영미, 박정열, 전은선 (2015). 한국, 일본, 영국 기혼여성근로자의 일과 가족 양립 관련 가치관에 대한 비교연구. 한국심리학회지: 문화 및 사회문제, 21(2), 253-277.
- 원숙연 (2005). 일-가정양립지원정책을 둘러싼 수사(修辭)와 현실-출산휴가 및 육아휴직을 중심으로 한 탐색적 사례연구. 한국정책학회보, 14(2), 157-189.
- *원숙연, 박지원 (2009). 사회적 지원이 일-가족 갈등 및 일-가족 촉진에 미치는 영향. 여성학논집, 26(2), 3-32.
- *오지현 (2020). 아동기 자녀를 둔 워킹맘의 일-가정 갈등이 우울에 미치는 영향. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 오혜은 (2017). 시간과 소득의 동시 빈곤에 관

- 한 연구: 남녀 가구주를 중심으로. 사회복
지정책, 44(1), 161-185.
- 유계숙 (2008). 가족친화적 조직문화가 근로자
의 일-가족 조화와 삶의 질에 미치는 영
향. 한국가정관리학회지, 26(5), 27-37.
- 유성경, 임인혜 (2020). 맞벌이 부부의 일-가정
갈등이 결혼만족에 미치는 영향에서 스트
레스 대처의 조절효과. 한국심리학회지:
문화 및 사회문제, 26(4), 551-578.
- *유성경, 한영주, 조윤진 (2011). 기혼 직장 여
성의 개인 특성 및 사회적 지지가 일-가
족 갈등 및 향상에 미치는 영향. 상담학연
구, 12(6), 1955-1975.
- 유성경, 홍세희, 박지아, 김수정 (2012). 한국
여성의 일-가족 갈등 타당화 연구. 한국심
리학회지: 여성, 17(1), 1-29.
- *이강민 (2015). 여성근로자의 일-가족 상호관계
에 미치는 영향요인. 이화여자대학교 석사
학위논문.
- *이미자 (2019). 항공 객실 승무원 조직에서 사
회적 지원이 일-가정 충실화에 미치는 영
향. 한국항공대학교 항공·경영대학원 석
사학위논문.
- *이세인 (2006). 취업모의 일-가족 갈등과 가족
친화적 조직 문화. 연세대학교 석사학위논
문.
- *이소연 (2017). 기혼남성이 지각한 사회적 지지
가 일가족 갈등과 문제 중심 대처를 매개로
삶의 만족도에 미치는 영향. 연세대학교
석사학위논문.
- 이슬기 (2019). 남성규범과 새로운 아버지 신념
에 따른 아버지 유형과 공동양육의 관계.
이화여자대학교 석사학위논문.
- *이유덕 (2009). 종업원의 직장-가정 갈등에 관
한 연구. 순천향대학교 박사학위논문.
- *이인영 (2019). 기혼 간호사의 사회적 지지와
일가정 갈등 일가정 향상 간의 관계. 원광
대학교 석사학위논문.
- *이재림, 손서희 (2013). 미취학 자녀를 둔 맞
벌이 여성의 일-가족 갈등 직장 및 자녀
양육 관련 자원과 지각을 중심으로. 한국
가족관계학회지, 18(1), 93-114.
- *정서린, 장윤옥 (2017). 맞벌이 부부의 배우자
지지, 직장 지지 및 일-가족 전이가 일-생
활 균형에 미치는 자기효과와 상대방효과.
한국가족자원경영학회지, 21(3), 97-119.
- *조광주 (2013). 영업사원들의 일-가정 갈등과
사회적 지원에 관한 연구. 글로벌경영학회
지, 10(3), 87-110.
- 조윤진, 유성경 (2012). 기혼 취업 여성의 사회
적 지지와 일-가족 갈등 및 향상의 관계
에서 문제-중심 대처와 우울정서의 매개
효과. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료,
24(2), 441-463.
- *최윤정, 김계현 (2010). 대졸 기혼 직장여성의
개인특성, 환경적 지지 및 일-가족 다중역
할 갈등 완화 간의 관계. 한국심리학회지:
상담 및 심리치료, 22(4), 1049-1073.
- *최윤정 (2011). 대졸기혼직장 여성이 지각한
사회적 지지와 다중역할 현실성에 따른
집단 분류와 일-가족 갈등의 차이. 한국심
리학회지: 여성, 16(2), 219-241.
- 통계청 (2015). 한국의 사회동향
- 통계청 (2019). 2019 일·가정 양립지표.
- 통계청 (2020). 2019년 하반기 지역별고용조사:
맞벌이 가구 및 1인 가구 고용 현황
- *허승은 (2014). 레크리에이션 강사의 사회적
지원에 따른 일-가정 갈등과 직무태도 간
의 구조적 관계. 한국여가레크리에이션학회
지, 38(4), 21-34.

- 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.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American psychologist*, 56(10), 796.
- Bernas, K. H., & Major, D. A. (2000). Contributors to stress resistance: Testing a model of women's work-family conflict. *Psychology of Women Quarterly*, 24(2), 170-178.
- Borenstein, M., Hedges, L. V., Higgins, J. P., & Rothstein, H. R. (2011). *Introduction to meta-analysis*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of vocational behavior*, 67(2), 169-198.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences (2nd ed.)*. Hillsdale, NJ: Erlbaum
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological bulletin*, 98(2), 310-357.
- Duval, S., & Tweedie, R. (2000). A nonparametric "trim and fill" method of accounting for publication bias in meta-analysis. *Journal of the American statistical association*, 95(449), 89-98.
- Ford, M., Heine, B., & Langkamer, K. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 57-80.
- French, K. A., Dumani, S., Allen, T. D., & Shockley, K. M. (2018). A meta-analysis of work-family conflict and social support. *Psychological bulletin*, 144(3), 284-314.
- Friedman, S. D., & Greenhaus, J. H. (2000). *Work and family-allies or enemies?: What happens when business professionals confront life choices*. Oxford University Press, USA.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (p. 143-162). American Psychological Association.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of applied psychology*, 77(1), 65.
- Ganginis Del Pino, H. V. (2011). *Work-Family Experiences Among Employed Mothers* (Doctoral dissertation).
- Greenhaus, J. H., & Parasuraman, S. (1994). Work-family conflict, social support and well-being. *Women in management: Current research issues*, 213-229.
- Greenhaus, J. H., & Parasuraman, S. (1999). Research on work, family, and gender: Current status and future directions. In G. N. Powell (Ed.), *Handbook of gender and work* (p. 391-412). Sage Publications, Inc
- 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.
- Grzywacz, J. G., & Butler, A. B. (2005). The impact of job characteristics on work-to-family facilitation: Testing a theory and distinguishing

- a construct. *Journal of occupational health psychology*, 10(2), 97-109.
- Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Wayne, J. H. (2007). A multi level perspective on the synergies between work and family. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(4), 559-574.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of occupational health psychology*, 5(1), 111-126.
- Hanson, G. C., Hammer, L. B., & Colton, C. L. (2006). Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive spillover. *Journal of occupational health psychology*, 11(3), 249.
- House, J. S., Umberson, D., & Landis, K. R. (1988). Structures and processes of social support. *Annual review of sociology*, 14(1), 293-318.
- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L. B. (2011). Workplace social support and work-family conflict: A meta analysis clarifying the influence of general and work-family specific supervisor and organizational support. *Personnel psychology*, 64(2), 289-313.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of management*, 43(6), 1854-1884.
- Lambert, S. J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human relations*, 43(3), 239-257.
- Lapierre, L. M., Li, Y., Kwan, H. K., Greenhaus, J. H., DiRenzo, M. S., & Shao, P. (2018). A meta analysis of the antecedents of work-family enrichment. *Journal of Organizational Behavior*, 39(4), 385-401.
- McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 381-396.
- Mitchel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta analytic review. *Journal of organizational behavior*, 32(5), 689-725.
- Mitchel, 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.
- O'Brien, K. M., Ganginis Del Pino, Heather V., Yoo, S., Cinamon, R. G., & Han, Y. (2014). Work, family, support, and depression: Employed mothers in israel, korea, and the united states. *Journal of Counseling Psychology*, 61(3), 461-472.
- Repetti, R. L. (1989). Effects of daily workload on subsequent behavior during marital interaction: The roles of social withdrawal and spouse support. *Journal of personality and social psychology*, 57(4), 651-659.
- 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.
- Van Daalen, G., Willemssen, T. M., & Sanders, K. (2006). Reducing work-family conflict through different sources of social support. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 462-476.
- Wayne, J. H., Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2007). Work-family: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human resource management review*, 17(1), 63-76.
- Won, S. Y., & Pascall, G. (2004). A Confucian war over childcare? Practice and policy in childcare and their implications for understanding the Korean gender regime. *Social Policy & Administration*, 38(3), 270-289.

논문 투고일 : 2021. 01. 18

1 차 심사일 : 2021. 01. 25

게재 확정일 : 2021. 02. 25

A Meta-analysis of Variables related to Work-family Conflict and Work-family Enhancement: Focused on Social Support

Minjee Yoon

Sooran Yoon

Hyunjung Kong

Ewha Womans University

In this study, a meta-analysis was conducted on a total of 34 studies (14 academic papers, 20 dissertations in academic journals) conducted in Korea from 2000 to 2020 in order to understand the relationship between work-family conflict, work-family enhancement and social support. (N=17,530). Work-family conflict and work-family enhancement were used for analysis by dividing the direction into the case where the direction was not distinguished, the direction from work to home, and from home to work. The social support was divided into family, spouse, organization, supervisor, coworker, and not classified according to support resource, and a subgroup analysis was conducted. Depending on the type of support, a subgroup analysis was conducted by dividing into emotional, instrumental, informational, and appraisal support. As a result of the analysis, both support resources and types showed a significant relationship with work-family conflict and work-family enhancement. It was confirmed that the most significant relationship was changed according to each sub-factor and the direction of conflict and enhancement. Based on the above research results, the implications and limitations of this study were presented and directions for future research were suggested.

Key words : *work-family conflict, work-family enhancement, work-family reconciliation, social support, meta-analysis*