

한국심리학회지: 건강
The Korean Journal of Health Psychology
2008. Vol. 13, No. 2, 359 - 372

역할관련 직무스트레스 원이 직장-가정 갈등에 미치는 과정에서 SOC 조절효과

하 미 옥 김 정 남[†]
경상대학교 심리학과

본 연구의 목적은 SOC전략이 역할관련 직무스트레스 원과 직장-가정 갈등의 관계를 효과적으로 조절하는지를 검증하는 것이다. SOC전략, 역할관련 직무스트레스 원, 직장-가정 갈등 관계를 측정하는 질문지를 작성하여 직장인 748명을 대상으로 2005년과 2006년 두 차례 조사를 실시하였다. 역할관련 직무스트레스 원과 직장-가정 갈등 사이에서 SOC의 조절효과를 검증하기 위해 위계적 회귀분석방법을 사용하였다. 연구결과, SOC는 역할관련 직무스트레스원과 결과변인사이에서 조절하고 있었다. SOC 저 집단보다는 고 집단이 역할 직무스트레스 원과 직장-가정 갈등 관계를 더 뚜렷하게 조절하는 효과를 드러냈다. 즉, SOC의 조절효과 검증 결과, 기대한대로 SOC 전략 수준이 낮은 집단에 비해서 높은 집단에서 역할관련 직무스트레스 원에 의한 직장-가정 갈등의 수준이 통계적으로 유의하게 낮게 나타났다. 산업 조직 이외에도 다양한 장면에서의 SOC 전략의 적용 가능성과 SOC 척도 사용 및 이 연구에서의 제한점, 그리고 앞으로의 연구 과제를 논의하였다.

주요어 : SOC 모델, 역할관련 직무스트레스 원, 직장-가정 갈등, 조절변수

최근 여성의 직장생활이 증가하면서 과거에 위기의 변화와는 대조적으로 직장생활은 가정은 여성의 책임, 직장은 남성의 책임이라는 그 역할과 이용되는 자원들에 있어 많은 차이가 구분이 모호해졌고, 남성들도 실질적인 가사분담 있거나 또는 중첩되는 부분이 있기 때문에 두 분야의 책임을 지게 되었다. 그러나 이러한 사회적 분야에서의 역할 균형을 찾기란 쉽지 않다.

[†] 교신저자(Corresponding author) : 김정남, (660-701) 경남 진주시 가좌동 900번지 경상대학교 심리학과, Tel: 055-751-5776, E-mail: kimcn@gnu.ac.kr

직장과 가정 간의 역할 갈등을 다루는 연구자들은 직장-가정 간 양립문제를 다양한 이론과 모델을 통해 설명하고 있다. 특히 Frone, Russell 및 Cooper(1992)는 기존의 직장-가정 갈등 모델들을 통합하여 직장-가정 공유영역(interface)에 관한 개념을 구체화하였다. 이 관점에서는 특히 직장-가정 갈등의 양방향성을 구분하면서 직장-가정 갈등을 상호 순환적인 과정이라고 보았다. 즉 직장 일이 가정생활에 지장을 주면 그것은 가정생활의 문제만으로 끝나는 것이 아니라 다시 직장 일에 까지 지장을 준다는 논리로서 어느 경우든 갈등의 결과는 당사자의 심리적 위축과 스트레스로 나타나며 직장과 가정생활 모두에 부정적인 영향을 준다 (Gutek, Searle, & Klepa, 1991). 이러한 관점은 국내의 선행연구 (강혜련, 최서연, 2001)에서도 밝혀지고 있다.

본 연구에서도 직장-가정 갈등의 공유영역에 관한 관점을 취하여 특히 가정 일이 직장 일에 영향을 미치는 가정-직장 갈등을 주요 변인으로 선정하였다. 또한 직장에서 비롯된 다양한 역할 스트레스 원이 직장-가정 갈등의 주요원인임을 가정하면서 이후 논의한 중재변인이 이러한 갈등을 완화시키는 역할을 하는지를 검증하는 것이다.

직장-가정 갈등을 설명하는 선행 연구들

직장-가정 갈등을 일으키는 선행변인에 관한 많은 연구들이 있다. 직장 관련 변수인 역할 갈등, 역할 모호성, 낮은 수준의 리더 지지 및 리더와의 상호작용 등은 직장-가정 갈등과 정적으로 관련되어 있다. 또한 적합하지 못한 작업 환경, 길고 융통성이 없이 고정된 작업 시간 등과 같은 직무

관련 변수들은 대체로 직장-가정 갈등과 정적인 관계를 보임으로써 직장-가정 갈등을 설명하는 환경 변수로 알려져 있다(Jones & Butler, 1980). Frone, Russell 그리고 Cooper(1992)은 업무에서의 자율성 부족, 직무 과부하, 직무 모호성은 직장-가정 갈등과 정적 상관이 있음을 밝혀냈다. Netemeyer와 그의 동료들(1996)은 역할 모호성과 직장-가정 갈등 사이에 유의한 정적 상관이 있음을 알아냈다. 국내 연구에서도 직무 과부하, 부부간의 갈등, 경제적 갈등이 직장-가정 갈등의 주요한 선행변수인 것으로 확인되었다(이은희, 2000).

직장-가정 갈등을 일으키는 상황 요인들의 직접효과를 밝히는 연구와 더불어 개인의 성향과 같은 개인차 변수에 대한 연구들도 있다 (Greenhaus & Parasuraman, 1999; Adams, King & King, 1996; Frone, Russell, & Cooper, 1992). 두 연구(Carlson, 1999; Frone, 1998)에서는 부정적 정서성과 같은 개인적 성향이 직장-가정 갈등에 어떻게 차별적으로 영향을 미치는지 검증하였다. 그 결과에 의하면 개인 성향이 상황변수들 이상으로 직장-가정 갈등에 영향을 미친 것으로 나타났다.

최근에는 직장과 가정생활과 관련한 스트레스 원에 직면해서 개인적 대처전략 기술이 이러한 갈등을 줄일 수 있다는 증거들을 보여주는 연구들이 나타나고 있다. 예를 들어 Rosenbaum 과 Cohen(1999)은 자기-통제 기술을 가진 여성들은 다양한 역할들을 수행하면서 그러한 기술을 지니지 못한 여성들보다 스트레스 및 갈등을 덜 경험하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 최근에 급증하는 맞벌이 가정의 부부, 특히 어린 자녀를 가진 취업 여성에게 스트레스 상황에 대한 효과적인

인 대처방안이 직무 수행이나 직장생활에서의 만족과 가정에서의 행복에 긍정적인 결과를 얻는데 도움이 된다는 사실을 입증하는 것이다(Becker & Moen, 1999).

대안적 접근: SOC모델

앞서 살펴본바와 같이 직장-가정 갈등에 관한 선행변수들을 밝히는 많은 연구들이 있었다. 그러한 연구들은 상황적인 요인과 성향변수를 분석에 투입하거나, 자기 통제 기술과 같은 좁은 범위의 개인적 전략을 분석에 사용하는 수준에 그치고 있다. 이러한 문제를 극복할 수 있는 대안으로서 본 연구에서는 '보상을 수반한 선택적 최적화 모형'(SOC이론이라 부름: the Model of Selective Optimization with Compensation) Baltes & Baltes, (1990) 을 제안한다.

Baltes & Heydens-Gahir (2003)는“개인이 어떻게 직장-가정 갈등을 유발하는 선행요인들을 합리적으로 다루어 개인의 안녕을 증진시키는가를 포괄적으로 설명할 만한 이론적 근거와 이를 측정할 만한 도구 마련”을 강조하였고, 그에 대한 해답으로 Baltes & Baltes의 SOC 이론적 모형을 그들의 경험연구를 통해 증명하였다.

본 연구에서는 직장-가정 갈등을 설명할 수 있는 대안적인 접근으로서 SOC 모델을 적용하였다. 세부적으로는 기존 연구에서 강력한 직장-가정 갈등 변인으로 확인되어오고 있는 환경 변인인 역할관련 스트레스원과 직장-가정 갈등사이에서 SOC가 완충작용을 할 것이라는 조절효과검증을 시도하였다.

SOC 이론은 우리가 삶을 영위하는 동안 일어

나는 크고 작은 문제들에 대해서 무엇이 중요하며, 어떤 것을 선택하여 그곳에 집중투자 할 것인가, 또한 나이나 환경 조건 등이 달라짐에 따라 필연적으로 나타나는 상실을 극복하여 목표를 어떻게 유지하고 이에 도달할 것인가에 대한 포괄적인 설명을 제공한다(Baltes, 1997; Baltes & Baltes, 1990).

SOC 이론에서는 개인의 성공적 발달이란 “이득을 최대화하고 상실을 최소화하는 것”이라고 정의한다. 이러한 기본 전제를 토대로 Baltes 와 그의 동료들은 선택, 최적화 및 보상이라는 세 가지 측면을 통해서 이론을 발전시켜 나갔다. 개인은 성장 지향 과정과 회복과 기능 유지과정, 상실에 대한 조절 기능의 과정을 거치면서 삶을 살아간다고 보았다. 이에 따라서 선택, 최적화, 보상의 세 가지 측면에 대한 설명을 전개하고 있다.

선택(selection)은 개인이 목표를 설정하고 이 목표에 동일시하는 정도를 나타낸다. 목표 선택은 개인이 행동방향을 결정하는데 중요한 역할을 하는 것으로 특히 시간이나 비용과 같은 자원이 제한된 상황에서 중요하다. 연구자들은 선택이 특정한 목표를 향해 기능하고 있다는 점에 착안하여 의도적 선택(elective selection: ES)과 상실에 기반한 선택(loss based selection: LBS)으로 구분한다. 의도적 선택은 바라는 것을 얻는데 초점을 두는 반면, 상실에 기반한 선택은 바라는 목표가 자신이 가진 수단으로는 달성할 수 없을 때 새로운 대안적 목표를 찾는 것을 말한다. 따라서 상실에 기반한 선택은 새로운 목표를 개발하고 기존의 목표체계를 재구성함으로써, 사용 가능한 자원을 얻는 새로운 기준을 적용하도록 한다. 상실에 기반한 선택은 삶에서 일어나는 자원 상실에 대해

서 성공 가능성을 높이는 중요한 과정을 나타내는 지표의 역할을 한다(Baltes, 1996; Heckhausen, 1999).

최적화(optimization)는 발달개념의 전통적 요소로서, 효율성이 증가되고 기능이 향상되는 것을 의미한다. 최적화란 바라는 결과인 목표를 향해서 자신의 능력을 적응적이며 긍정적인 방향으로 변화시키는 것이다. 최적화 행동의 특징은 선택된 목표를 최대한으로 달성하기 위한 지식의 축적, 수단의 활용, 목표에 몰입, 실행, 노력과 같은 요소들로 나타난다.

보상(compensation)은 바라는 목표를 달성하는데 필요한 수단을 더 이상 사용할 수 없게 되었을 때 작용한다. 선택된 목표를 달성하기 위한 기능 수준을 유지하기 위해서 대안이 되는 수단들을 사용하는 것이다. 이는 살아가면서 일어날 수 있는 개인적 차원의 영구적인 자원상실이나 일시적으로 자원이 고갈되었을 때 나타날 수 있는 상실에 대비하여 개인이 선택된 목표를 지향하는 기능수준을 어떻게 유지하는지를 설명할 수 있는 개념이다(Baltes & Carstensen, 1996).

보상의 원천과 형태는 다양하다. 전형적인 보상의 예로는 새로운 내·외적 수단을 획득함으로써 기능을 잃어버린 수단을 대체하는 것이다. 보상전략은 나이가 들어감에 따른 청력이나 시력 기능의 저하와 같이 직접적인 상실이나 시간과 에너지사용에 대한 새로운 제약에 직면할 때, 또는 상실을 회복하고 그것을 조절하기 위해서 소모적인 것에 초점을 둘 때도 일어난다. 또는 일시적 단절이나 발달자체의 결과로 일어나는 상실도 포함된다. 상실은 시간 경과에 따라서 점진적으로 일어날 수도 있다. 결혼생활의 기나 긴 연속은 부

부 간에 의미 있고 유쾌한 상호작용을 감소시킬 수도 있다. 가정생활에서 볼 수 있는 보상의 예는 직장생활을 위해서 집밖에서 보내는 시간을 증가시키기 위한 목적으로 집안일을 도와 줄 보모를 고용하는 것이다(Wiese, Freund, & Baltes, 2000). 개인은 나이가 들어감에 따라 상실의 가능성이 증가하게 되는데, 노화에 관한 문헌에서는 이러한 보상행동의 많은 사례들을 볼 수 있다(Dixon & Backman, 1995).

SOC가 조직 리더십 연구에도 적용될 수 있는가에 관한 질문에도 분명한 대답이 있다. 설정된 목표에 도달하기 위해서 가용한 자원이 제한된 상황에서 성공적 관리자는 가장 성과가 많은 부하를 명확하게 선택하고 이에 보상하는 것을 강조하는데, Baltes와 Dickson(2001)은 그것을 직무 능력에 대한 선택적 최적화 방식으로 해석하였다.

Lerner와 그의 동료들(1999)은 SOC 모델이 청년기의 발달을 설명할 수 있는 근거가 된다고 주장한다. 이 연구자들은 청년들이 자원이 제한되는 문제에 직면했을 때 자신에게 중요한 측면을 선택해서 집중 투자하는 행동을 하는 것이 적응적 발달에 더 적합하다는 것을 발견하였다.

Wiese, Freund 및 Baltes(2000)는 경력과 배우자 관련 영역에서의 성공을 예측하는 변수로서 SOC 전략이 유용하다는 것을 확인하였다. 이어서 Wiese, Freund, 그리고 Baltes(2002) 역시 젊은 전문직 종사자들로 구성된 표본을 이용한 3년간의 종단연구에서 이 결과를 재확인하였다.

Baltes와 Heydens-Gahir(2003)는 Freund와 Baltes(2002)가 구성개념의 타당성을 확보한 SOC 4개 하위요인을 사용하였다. 이 연구에서 SOC 전략이 직장가정에서 일어나는 스트레스 원을

줄임으로써 직장-가정 갈등을 완화시키는 매개효과를 지니고 있는지 검증하여 유의한 결과를 얻었다.

최근까지도 SOC 모델을 이용하여 그 효과를 검증한 국내 연구들(안지연, 1997; 하정연 & 오운자, 2003)에서 SOC 척도의 타당성에 대해서 경험적으로 검증하기에 충분한 연구결과를 확보하지 못하고 있다.

하미옥과 김정남(2006)은 외국에서는 반복적으로 검증된바 있지만 SOC 척도를 국내에서 사용할 수 있는지 타당성을 검증하는 데 목적을 둔 연구를 수행하였다. Baltes와 Baltes(1990)가 개발한 SOC 원칙도를 그대로 사용하지 않고 문항과 척도를 수정 보완하였다. 구성타당성을 검증한 결과, SOC의 4개 하위요소인 의도적 선택, 상실에 기반한 선택, 최적화 및 보상을 성공적으로 추출하였다.

Baltes와 Baltes이 개발한 원 척도는 진술문항에 대해서 '예; '아니오' 중 하나를 고르는 강제 선택형 척도였지만, 하미옥과 김정남(2006)의 연구에서는 각 진술문에 대해서 Likert식 5점 척도에 응답하도록 재구성하였다. 이는 자신의 생각을 수준별로 나타내고 이를 점수화 할 수 있는 Likert식 척도의 장점을 살린 척도구성이 강제 선택형보다 더 효율적일 것이라는 판단에 따른 것이다.

선행 연구를 통해서 척도 타당성을 확보한 후 연구자들은 본 연구를 통해서 직장-가정 갈등의 상황에 SOC 전략의 적용 가능성을 탐색해보고자 한다. 일상생활에서의 스트레스 관리 전략을 제안하는 SOC이론은 직장-가정 갈등의 상황에 적용하기에 매우 적합한 이론이라고 할 수 있다. SOC 전략은 일상생활에서 중요한 선택을 해야 하는

순간에 직면했을 때, 자신에게 중요한 측면이 무엇인가를 선택하는 행동, 일상생활에서 일어나는 피할 수 없는 필연적 상실에 대해서 그것을 어떻게 조절하고 대처 할 것인지에 대한 포괄적인 설명을 제공하고 있다.

예를 들어 직장생활에서 겪고 있는 일반적인 스트레스요인은 과중한 업무, 상사, 부하 또는 동료관계, 업무성과에 대한 압력, 자기계발에 대한 두려움, 물리적 환경 요소들이다. 특히 여성의 경우에는 어린자녀가 있는 경우, 가정에서 뿐만 아니라 직장에서도 자녀 때문에 생기는 시간적 구속과 제약 등은 상당한 스트레스 요인이 될 것이다.

일상적인 가정 및 직장생활에서 직면하는 다양한 스트레스 요소들을 어떻게 관리하고 대처하느냐는 일차적으로 개인의 몫이다. SOC 모형은 이 같은 스트레스 요인들을 어떻게 다루느냐에 대한 해답을 준다. 예를 들어 직장에서 겪는 과중한 업무에 대해서 우선순위를 설정하고 위계를 세워 그 업무에 에 시간을 집중 투자하는 계획적인 행동은 선택적 선택 및 최적화 전략이다. 또한 시간부족이나 환경적 요소들의 제약에 따른 스트레스요인들에 대해서는 보상의 전략을 적용할 수 있다. 어린 자녀가 있는 여성 직장인의 경우에는 보모를 고용함으로써 그 제약을 극복할 만한 다른 수단을 동원하는 것은 일반적인 보상 전략의 예이다.

특히 상실에 기반한 선택의 적용 가능성은 많은 연구에서 밝혀졌다. 상실에 기반한 선택은 목표에 대한 적응적인 자기-조절을 의미하는 개념이다. 이는 달성할 수 없는 목표를 포기하고 대안적 목표를 선택하는 행동을 설명하는 것이다. 대학생들을 대상으로 실시한 연구(Wrosch, Scheier,

Schulz & Carver, 2003)에서 달성할 수 없는 목표를 철회하고 목표를 재정의 하는 행동은 부적 스트레스를 감소시켰고, 높은 수준의 개인적 안녕감과 관련 있다는 결과를 얻었다.

대처방식에 관한 기존의 연구들은 환경적 요소들, 개인 성향적 요소들, 또는 이 두 가지의 상호작용 측면에 대한 연구들이 주류를 이루었다. 특히 본 연구에서는 Lazarus와 Launier (1978)의 주장에 따라 스트레스가 환경적 자극에 대한 단순한 반응으로 결정되는 것이 아니라 개인의 주관적인 해석과 대처능력 평가에 따라 결정된다는 점에 착안하였다. 그러므로 개인적 대처전략으로서의 SOC는 직무스트레스 원으로부터 일어나는 직장-가정 갈등의 관계를 조절하는 변수로서의 역할을 할 것으로 기대한다.

SOC 전략의 조절효과 모형은 그림1에 제시되어 있고, 이에 따른 본 연구의 가설은 다음과 같다.

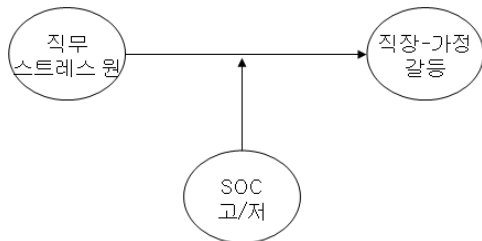


그림 1. SOC전략의 조절효과모형

가설1. SOC 전략은 역할관련 직무 스트레스 원이 직장-가정 갈등에 영향을 미치는 과정에서 조절효과를 보일 것이다.

가설1a. 역할 관련 직무스트레스 원 때문에 나타나는 직장-가정 갈등의 관련성은 SOC 전략

수준이 낮은 집단에 비해서 높은 집단에서 더 낮을 것이다.

방 법

참여자 및 절차

이 연구에는 남녀 직장인 748명이 참가하였다. 참가자들의 평균 연령은 35.5세, 근무연수 평균은 10.2년이다, 748명 중 남자 232명(31%), 여자 516명(69%)이었다. 교육수준은 대졸이 478명(63.9%)으로 가장 많았고, 대학원132명(17.6%), 고졸 121명(16.2%), 중졸 4명(.5%), 그리고 초등졸 1명(.1%)이었다. 직업은 간호사 342명(45.8%)으로 가장 많았고, 공무원 99명(13.2%), 병원 기타 86명(11.1%), 은행원 68명(9.2%), 일반사무직 50명(6.7%), 교사49(6.6%), 전문 관리직 29명(3.1%), 기타 25명(3.1%)의 순이었다. 소득수준은 중 480명(64.2%), 중하 155명(20.7%), 중상 67명(9%) 하 40명(5.3%), 상 1명(1%) 이었다. 자료는 2005년도와 2006년 2차례에 걸쳐 현장 설문조사를 실시하여 수집하였다.

측정도구

SOC척도. SOC 척도는 Baltes, Baltes, Freund 및 Lang(1999)의 척도를 하미옥·김정남(2006)에 의해 타당성이 확인된 34문항을 사용하였다. ‘의도적 선택’은 개인이 선호하는 목표의 선택과정을 의미하는 문항들로 구성되어 있다. 예시 문항은 ‘주변 상황이 변하기 때문에 중요한 일을 선택하여 전념할 수가 없다’상실에 기반한 선택

은 선호하는 목표를 달성할 수 없다고 느낄 때 대안이 되는 다른 목표를 개발하는 과정을 나타낸다. 예를 들면, '내 능력으로는 할 수 없는 일도 포기하기보단 끝까지 매달린뒤 '최적화'는 개인이 바라는 목표를 달성하기 위한 수단의 개발을 의미하는 것으로, 수단의 활용, 타인에 대한 모델링, 시간과 에너지의 분배다. 예를 들면, '목표달성을 위해 내가 할 수 있는 최선의 노력을 다한다' 보상은 목표달성을 위한 수단의 사용에서 제약을 받을 때, 다른 수단을 개발하는 과정을 나타내는 것이다. 여기에는 외적인 도움을 받거나 또는 다른 대안적 수단의 활용 등의 문항이 포함된다. 예를 들면, '목표를 달성하는 것이 어렵더라도 다른 사람의 의견이나 충고를 들으려 하지 않는다'

각 문항은 Likert식 5점 척도로 평정하도록 구성되었다. 응답자가 자신의 생각을 가장 잘 나타내도록 1점(전혀 그렇지 않다)부터 5점(매우 그렇다)까지로 응답하였다. SOC 하위요인의 Cronbach α 는 의도적 선택 .859, 상실에 기반한 선택 .840, 최적화 .893, 보상 .820이다.

역할관련 직무스트레스 원 척도. Rizzo등 (1970)이 개발한 척도를 연구목적에 맞게 수정하여 사용하였다. 역할보호성 6문항, 역할 갈등 8문항, 역할과부하 7문항을 사용하였다. 각 문항은 요인분

석에서 부하량이 가장 높은 문항을 선정하였다. Cronbach α 계수는 각각 역할보호성 .901, 역할 갈등 .890, 역할과부하 .789이다.

직장-가정 갈등 척도. Nelemeyer, Boles 및 McMurrian (1996)의 가정→직장 갈등에 해당하는 문항을 연구 상황에 맞추어 수정하여 사용하였다. 측정문항은 요인부하량이 높은 8문항을 사용하였고, Cronbach α 계수는 .881이다.

분석방법

각 변수의 평균, 표준편차 및 상호상관을 알아보았다. 분석에는 SPSS 14.0 통계프로그램을 사용하였다. 사전연구에서 타당성이 확보된 SOC 34 문항을 사용하여 중다회귀분석을 실시하였다. SOC의 조절효과를 확인하기위해서 위계적 회귀 분석모형분석을 시도하였다. SOC 고저 집단별 차이를 확인하기위해서 GLM 분석을 실시하였다.

결 과

표1에서 보는 바와 같이 역할관련 스트레스와 직장-가정갈등은 정적 상관을, 역할스트레스와 SOC, 직장-가정 갈등과 SOC는 유의한 부적 상관

표 1. 측정변수의 평균, 표준편차 및 상호상관(n=748)

변수	평균	표준 편차	상호상관		
			직장-가정 갈등	역할 스트레스	SOC
직장-가정 갈등	1.90	.78	-		
역할 스트레스원	2.29	.54	.553**	-	
SOC	3.43	.39	-.311**	-.503**	-

* p<.05, ** p<.01 (이하 같음)

을 보이고 있다.

SOC의 조절효과

SOC가 역할관련 직무 스트레스원과 종속변인 간의 관계를 조절하는지를 알아보기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 기존연구에서 설명량이

높은 것으로 밝혀진 인구통계학적 변인을 1단계에 투입하고 역할관련 스트레스원을 2단계, SOC를 3단계, 역할스트레스원과 SOC의 상호작용항을 4단계 회귀방정식에 순서대로 투입하였다.

표2에서 보는 바와 같이 1단계에서는 본인나이와 직장-가정 갈등사이에서 유의한 설명량을 나타내고 있다. 나이가 많을수록 갈등은 줄어드는 경향

표 2 직장-가정갈등에 대한 위계적 회귀분석 (N=748)

단계모형	예측변인	β	R^2	ΔR^2	F변화량
1단계	남자	.078			
	본인나이	-.180**			
	근무년수	-.036	.047**	.047**	7.297**
	소득수준	.094			
	교육수준	.006			
2단계	남자	.053			
	본인나이	-.050			
	근무년수	-.016	.318**	.271**	294.727**
	소득수준	.084**			
	교육수준	-.016			
	역할스트레스원	.539**			
3단계	남자	.058			
	본인나이	-.044			
	근무년수	-.018			
	소득수준	.080	.319	.001	.835
	교육수준	-.015			
	역할스트레스원	.523**			
	SOC	-.034			
4단계	남자	.052			
	본인나이	-.047			
	근무년수	-.011			
	소득수준	.093**			
	교육수준	-.018	.339**	.020**	22.710**
	역할스트레스원	.523**			
	SOC	-.069			
	역할스트레스원 × SOC	-.148**			

이 있다. 1단계 모형은 통계적으로 유의하다 ($F=7.297, p<.01$). 2단계 역할스트레스원이 투입되었을 때 27.1%의 설명량이 증가되었다($\Delta R^2=.271, p<.01$). 또한 소득수준과 직장-가정 갈등 간 유의한 설명량을 나타낸다. 흥미롭게도 소득수준이 증가할수록 직장-가정 갈등이 증가하고 있다. 2단계 모형은 통계적으로 유의하다 ($F=294.727, p<.01$). 3 단계에서 SOC가 투입되었다. 역할스트레스 원과 직장-가정 갈등관계에서 유의한 설명량을 나타내고 있다. 그러나 모형은 유의한 증분 설명량이 나타나지 않았다. 4단계 역할스트레스원과 SOC의 상호작용항을 방정식에 투입하였을 때 모형은 추가적으로 2%의 유의한 설명량을 나타내었다. ($\Delta R^2=.020, p<.01$). 이러한 결과는 SOC가 역할스트레스원과 직장-가정 갈등간의 관계를 조절한다는 것을 의미한다. 가설1이 지지되었다. 이러한 조절효과를 해석하기 위해 SOC와 역할관련 스트레스원의 평균치를 기준으로 고/저 집단을 각각 구분하여 일반선형모형분석(GLM)을 실시하였다.

그림 2는 역할관련 스트레스원과 결과 변수사이에서 SOC의 조절효과를 나타낸 그래프이다.

SOC 저 집단보다는 고 집단이 직무스트레스 원과 직장-가정 갈등 관계를 더 뚜렷하게 조절하는 효과를 드러낸다. 즉 SOC 전략 수준이 낮은 집단에 비교해서 높은 집단에서 역할관련 직무스트레스 원에 의한 직장-가정 갈등의 수준이 통계적으로 유의하게 낮게 나타났다. 이것은 역할 관련 직무스트레스 원 때문에 나타나는 직장-가정 갈등의 관련성은 SOC 전략 수준이 낮은 집단에 비해서 높은 집단에서 더 낮을 것이라는 가설1a를 지지하는 결과이다.

논 의

직장과 가정생활을 영위하는데 있어 그 균형을 유지하는 것은 개인적인 삶을 좀 더 풍요롭게 가꾸는데 도움이 된다. 본 연구에서는 직장 생활을 하는 과정에서 일어날 수 있는 역할과 관련한 스트레스 원들에 대해 SOC 전략이 완충역할을 하는가를 직장-가정 갈등이라는 준거를 통해 검증해 보았다. 결과는 SOC전략이 역할관련 직무스

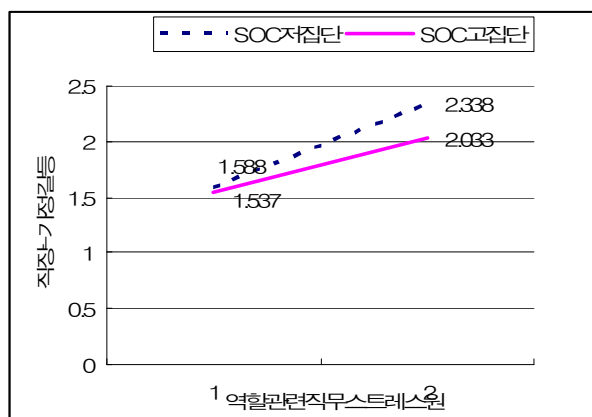


그림 2. SOC의 조절효과, (1:저 집단, 2: 고 집단)

트레스와 직장-가정 갈등 간 유의한 조절효과가 있음이 확인되었다. 본 연구의 결과는 Wiese (2002)의 가족과 경력기능화에 있어 SOC가 효과적인 영향을 미친다는 연구결과와도 일치한다.

본 연구의 의의를 요약해 본다면 개인적 대처 전략의 측정을 목적으로 개발된 SOC 척도의 현장 사용 가능성을 확인하였다. 연구결과가 말해주는 듯이 평소 SOC 전략 수준이 높다고 보고한 개인들은 그렇지 않은 개인보다 직장-가정 갈등을 다루는데 있어서도 효율적인 면을 보여준다. 이것은 직장에서 개인들은 본의 아닌 역할과 관련한 책임으로 인해 항상 스트레스에 노출되어 있다. 이럴 때 여러 가지 일을 한꺼번에 처리하려고 시도하는 것보다 선택적으로 일의 중요도를 결정하여 처리하는 행동, 달성이 불가능한 일들을 포기하고 새로운 목표에 시간을 배분하는 행동, 자신이 선택한 일들에 대해서는 최선의 노력을 기울이고 추진하는 행동 그리고 개인이 가진 수단으로는 목표달성이 불가능하다고 판단될 때는 다른 사람의 도움을 구하는 행동 등은 직장생활은 물론 가정생활 전반에도 긍정적인 효과를 준다고 볼 수 있다. 본 연구에서 다룬 SOC 전략의 범위는 개인적 차원의 전략이라는 점에서 조직적 차원의 정책이나 전략과는 구분될 필요가 있다.

Thompson, Beauvais, & Lyness, (1999)는 직장-가정 갈등을 다룬 연구에서 조직이 직접 개입하는 정책적 차원들, 예를 들어 가족-친화정책 (family-friendly)과 같은 프로그램들은 근로자들에 좀 더 조직에 몰입하게하고, 만족감을 주는데 효과적인 것으로 드러났다. 그러나 우리나라에서는 아직까지 이러한 기업차원의 정책들이 보편화되어 있지 못하다. 물론 SOC가 현장 실무에 적합

한 프로그램으로 개발된다면 개인적 전략을 넘어서 기업적인 차원의 프로그램으로 거듭날 수 있겠지만 본 연구는 이것을 앞으로의 연구과제로 남겨두고 개인이 어떠한 노력을 해야 할 것인지에 대해 먼저 고려해 본 것이다. 결론적으로 인생 관리전략이라고도 불리는 SOC 전략은 앞에서 언급한 것처럼 개인들에게 적응적인 행동을 가능하게 함으로써 중요한 삶의 영역에서 균형을 유지하도록 돕는데 더 많은 의의를 두고 있다.

이 연구는 앞으로의 연구에서 극복되어야 할 몇 가지 제한점을 지니고 있다. 첫째, 연구대상이 대부분 직장인들로 한정되어 있으며, 특히 의료기관 종사자들로 집중되어 있다. 개인이 처한 상황적 특성, 또는 그 직업에서만 나타나게 되는 특수성이 반영되어 다른 다양한 직업과 사회적 장면에 일반화할 수 있는 가능성이 제한을 받는다. 즉 직장을 가진 사람들과 그렇지 못한 사람들의 SOC 전략의 사용방법은 분명 다르게 나타날 것이며, 나아가 SOC 사용을 보다 용이하게 할 수 있는 직종, 예를 들어 업무의 자율성이 좀 더 확보되었거나, 개인의 결정권한이 덜 제한적인 직종에 종사하는 개인들이라면 SOC 사용의 범위는 좀 더 확대될 것으로 추측한다. 따라서 이러한 한계들을 극복하기위해서 앞으로의 연구에서는 더 광범위하고 다양한 구성원들로 조사 대상자들을 확대시킬 필요가 있다.

둘째, 연구대상자들의 결혼 여부와 자녀의 유무를 구분하지 않은 점이 연구 결과에 많은 영향을 미쳤으리라고 본다. 직장-가정 갈등을 다룬 사전 경험연구들을 보면 결혼한 개인은 그렇지 않은 개인보다, 부모인 사람들이 그렇지 않은 사람들보다 더 많은 직장-가정 갈등을 경험하는데 특

히, 어린 자녀를 두고 있는 경우 직장-가정 갈등을 경험하는 비율이 가장 높은 것으로 나타난다. 앞으로의 연구는 연구대상자와 관련한 좀 더 세부적인 조사가 필요할 것으로 생각된다.

셋째, SOC에 관한 과거 연구들은 SOC 전체 점수가 가장 좋은 예측력을 가졌다고 보고한다. 그러나 또 한편으로는 연구가 수행된 맥락이나 참가자 개인의 주관적인 특성에 따라 SOC의 각 하위구성성분이 차별적인 연합을 보여줄 가능성이 있음을 언급하고 있다(Freund & Baltes, 2002). 해외 연구와는 달리 국내에서 SOC 하위요소에 대한 차별적인 효과를 다룬 연구가 소수에 불과하다. 이후 연구들은 SOC의 하위요소들에 대한 차별적 효과들을 연구하는 것도 의의가 있을 것으로 본다.

넷째, 척도의 정교성에 관한 제한점을 들 수 있다. 안지연(1997)의 연구에서도 지적하듯이 척도 개념의 문화적인 차이 때문에 일어날 수 있는 해석의 문제를 들 수 있다. 예를 들어 SOC의 원칙도상에서 방해변인으로 간주되어 비적응적인 행동으로 보는 것들이 우리문화권에서는 반대로 해석될 가능성을 들 수 있다. 이러한 문제를 해결하기 위해 앞으로는 본 연구에서 사용한 척도를 좀 더 정교하게 다듬어야 할 것으로 본다. 또한 척도와 관련하여 유형이 두 항목 중 강제 선택하는 본래의 SOC 척도와 달리 Likert식 척도로 수정한 것에 따른 비교가 더욱 필요하다. 실제로 SOC 원칙도대로 구성 타당도를 검증한 국내 연구(장휘숙, 2003)가 있다. 후속 연구에서는 두 유형의 척도를 비교하는 연구가 이루어 질 수 있을 것이다.

다섯째, 직장-가정 갈등 관련 변인을 다룬 많은 연구들은 갈등의 방향을 고려하여 직장-가정

갈등, 가정-직장갈등 문항을 사용하는 경우가 많다. 본 연구에서는 가정-직장 갈등 관련 변인만을 다루었다. 이는 갈등이 상호 순환적인 과정이라고 보았고, 어느 경우든 갈등의 결과는 당사자의 심리적 위축과 스트레스로 나타나며 직장과 가정생활 모두에 부정적인 영향을 준다는 연구결과에 따른 것이다(Gutek, Searle, & Klepa, 1991). 그러나 기존 연구와는 달리 임의로 변인을 선정하여 사용한 것은 본 연구의 제한점이라고 여겨진다.

마지막으로, SOC가 다양한 생활 장면에서 개인이 직면하는 스트레스를 완화시켜 개인이 경험하는 갈등을 해소할 수 있는 효과적인 전략임이 입증됨으로써, 기업 조직, 군대, 종교, 가정 및 기타 다양한 생활 장면에서 SOC 전략을 습득하기 위한 훈련 프로그램의 개발이 앞으로의 중요한 연구 과제임이 틀림없을 것이다.

참 고 문 헌

- 강혜련, 최서연 (2001). 기혼 여성 직장-가정 갈등의 예측변수와 결과변수에 관한 연구. 한국심리학회지. 여성, 6(1), 23-42.
- 안지연 (1997). 성공적 노화를 위한 선택, 적정화, 보상 전략과 대처행동양식 및 삶의 만족도의 관계 (청년집단과 중·노년집단의 비교를 중심으로), 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 이은희 (2000). 일-가족 갈등의 통합적인 모형: 유입, 교차, 조절효과의 공변량 분석. 전남대학교 박사학위논문.
- 장휘숙 (2003). 애착과 SOC 전략의 관계. 한국심리학회지: 발달, 6 (3), 103-117.
- 하미옥, 김정남 (2006). 선택-최적화-보상 척도의 타당

- 성에 관한 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 19(4), 597-615.
- 하정연, 오윤자 (2003). 성공적인 노화를 위한 선택, 적정화, 보상전략 관련 변인 연구 -중산층 노인을 중심으로- 한국가정관리학회지, 21, 131-144.
- Baltes, B. B., & Dickson, M. W. (2001). Using life - span models in industrial - organizational psychology: The theory of selective optimization with compensation. *Applied Developmental Sciences, 5*, 51-61.
- Baltes, B. B., & Heydens-Gahir, H. A. (2003). Reduction of Work-Family Conflict Through the Use of Selection, Optimization, and Compensation Behaviors. *Journal of Applied Psychology, 88*, 1005-1018.
- Baltes, M. M. (1996). *The many faces of dependency in old age*. New York: Cambridge University Press.
- Baltes, M. M., & Carstensen, L. L. (1996). The Process of successful ageing. *Ageing and Society, 16*, 397-422.
- Baltes, P. B. (1997). On the incomplete architecture of human ontogeny: Selection, optimization, and compensation as foundation of developmental theory. *American Psychologist, 52*, 366-380.
- Baltes, P. B., & Baltes, M. M., (1990). Psychological perspectives on successful aging: The model of selective optimization with compensation. In P. B. Baltes., & M. M. Baltes(Eds), *Successful aging: Perspectives from the behavioral sciences* (pp.1-34) New York: Cambridge University Press.
- Baltes, P. B., & Baltes, M. M., Freund, A. M., Lang, F. R. (1999). *The measure of selective, optimization, and compensation. (SOC) by self-report*. Berlin, Germany: Max Planck Institute for Human Development.
- Becker, P. E., & Moen, P. (1999). Scaling back: Dual earner couples' work - family strategies. *Journal of Marriage and family, 61*, 995-1007
- Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin, 88*, 588 - 606.
- Carlson, D. S (1999). Personality and role variables as predictors of three forms of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 55-253*.
- Dixon, R. A., & Backman, L. (Eds.). (1995). *Compensating for psychological deficits and declines: managing losses and promoting gains*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Dubin, R. (1956). Industrial worker's world. *Social Problems, 3*, 131-142.
- Evans, P., & Bartolom, F. (1984), The changing picture of the relationship between career and family. *Journal of Occupational Behavior, 5*, 9-21.
- Freund, A. M., & Baltes. P. B. (2002). Life-Management Strategies of Selection, Optimization, and Compensation: Measurement by Self-Report and Construct Validity. *Journal of Personality and Social Psychology, 82*. 4. 642-662
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992a). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology, 77*, 65-78.
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology, 76*, 560-568.
- Lazarus R. S. & Launier R. (1978). "Stress-related transactions between person and environment

- In L. A'. Pervin & M. Levis(ed), *Perspectives in Interactional Psychology*, N. Y.: Plenum.
- Lerner, R. M. Freund, A. M., De Stefanis, I., & Habermas, T. (1999). *The selection, optimization, and compensation model as a frame for understanding development regulation in adolescence*. Manuscript submitted for publication.
- Marshall, C. M., Chadwick, B. A., & Marshall, B. C. (1992). The influence of employment on family interaction, well-being, and happiness. In S. J. BahR(Ed.), *Family research: A sixty-year review, 1930-1990*(Vol. 2, pp.167-229) San Francisco: The New Lexington Press.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrin, R. (1996). Development and validation of work-family conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410.
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzmans, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15, 150-163.
- Rosebaum, M., & Cohen, E. (1999). Egalitarian marriages, spousal support, resourcefulness, and psychological distress among Israeli working woman. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 102-113
- Silvia, S. (1988). *Effects of Sampling Error and Model Misspecification on Goodness-of-fit Indices for Structural Equation Models*. PH. D. Dissertation, Ohio State University, Columbus, Ohio.
- Stoeva, A. Z., Chiu, R. K., & Greenhaus, J. H. (2002). Negative affectivity, role stress, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 1-16.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When Work-Family Benefits are not enough: The Influence of Work-Family Culture on Benefits Utilization, Organizational Attachment, and Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 392-415.
- Wiese, B. S., Freund, A. M., & Baltes, P. B. (2002) Subjective career success and emotional well-being: Longitudinal predictive power of selection, optimization, and compensation, *Journal of Vocational Behavior*, 60, 321-335.
- Wiese, B. S., & Freund, A. M., & Baltes, P. B. (2000). selection, optimization, and compensation: An action-related approach to work and partnership. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 273-300.
- Wrosch, C., Scheier, M. F., Carver, C. S. & Schulz, R. (2003). The importance of goal disengagement in adaptive self-regulation: When giving up is beneficial. *Self and Identity*. 2, 1-20.

논문접수일: 2007년 9월 28일

수정논문접수일: 2008년 2월 5일

게재결정일: 2008년 2월 26일

Role of SOC As a Moderator in the Relationship Between Job Stressors and Organization-Family Conflict

Ha, Mi Oak Kim, Chung Nam

Department of Psychology,
Gyeongsang National University

The purpose of this study was to examine how SOC strategy moderate to relationship between job stressors and work-family conflicts. Models of this study were developed to test role of SOC strategy as a moderator. Data for analysis were collected through surveys in March, 2005 and February, 2006. Participants for this study were 748 male and female workers. Questionnaire was made to measure the level of SOC strategy, job stressor, and work-family conflict. SOC Scale was developed in author's previous study for the validation of the SOC Scale for Korean. Participants divided into two groups according to mean of SOC score as a high or low group. SPSS 14.0 for Window was used to test models for this study. As a result, Hierarchical multiple regression analysis showed that interaction effect of job stressor and SOC were found on work-family conflict. And workers of high SOC group report lower work-family conflicts than those of low SOC group. Implications of these results and methodological limitations of this study were discussed. Finally the tasks and direction for future study were suggested.

Keywords : SOC model, job stressors, work-family conflict, moderator