

## 대졸 기혼 직장여성의 개인특성, 환경적 지지 및 일-가족 다중역할 갈등 완화 간의 관계\*

최 윤 정<sup>†</sup>

한국기술교육대학교

김 계 현

서울대학교

본 연구의 목적은 여성 진로 상담을 위한 생태학적 관점과 인접학문 분야에서 연구되어 온 일-가족 갈등에 관한 연구 결과들을 바탕으로, 책략적 성격과 환경적 지지(배우자의 지지, 가족 친화 조직문화)가 다중역할 현실성 태도를 매개로 일-가족 다중역할 갈등에 직간접적으로 영향을 미치는 인과적 구조모형을 설정하고, 그 적합도와 개별 변수의 영향력을 살펴보는 데 있다. 연구를 위해서 웹 설문을 통해 대졸 기혼 직장 여성 199명의 자료를 수집하였다. 2단계 접근법을 활용한 구조방정식 모형으로 자료를 분석한 결과, 측정변수들이 해당 잠재변수를 적절하게 설명하였으며, 본 연구에서 가정한 일-가족 다중역할 갈등 완화에 대한 인과적 구조모형이 수집된 자료에 적합한 것으로 나타났다. 구체적인 경로를 살펴보면, 책략적 성격의 개인특성은 다중역할 현실성 태도를 긍정적으로 향상시킴으로써 일-가족 다중역할 갈등을 완화시키는 것으로 나타났다. 배우자의 지지는 다중역할 현실성 태도를 매개로 일-가족 다중역할 갈등을 완화시키지만 직접경로는 유의하지 않은 것으로 나타났다. 가족 친화 조직문화는 직접적으로 일-가족 다중역할 갈등을 완화시키지만 다중역할 현실성 태도를 매개로 하는 간접 경로는 유의하지 않았다. 끝으로, 다중역할 현실성 태도는 일-가족 다중역할 갈등을 완화시키는 중요한 매개 변수로 확인되었다.

주요어 : 대졸 기혼 직장여성, 일-가족 다중역할 갈등, 책략적 성격, 다중역할 현실성, 배우자의 지지, 가족 친화 조직 문화

\* 본 연구는 최윤정(2010)의 서울대학교 박사학위논문 '대졸 기혼 직장 여성의 일-가족 다중역할 갈등 완화과정: 개인특성과 환경적 지지와의 관계'에서 일부 발췌, 수정한 것임.

† 교신저자 : 최윤정, 한국기술교육대학교 테크노인력개발대학원 인력개발학과, 충남 천안시 병천면 충절로 1800, Tel : 041-560-1357, E-mail : cyjmom@kut.ac.kr

오늘날 맞벌이 부부가 증가함으로써 맞벌이 부부가 일과 가족 역할 두 가지 모두에 참여하고자 하는 결과는 일-가족 다중역할의 갈등을 초래한다(강혜련, 임희정, 2000; 정영금, 2005; Hammer, Allen & Grigby, 1997; McManus, Korabik, Rosin, & Kelloway, 2002). 특히, 여성은 역사적으로 남성에게 비해 가족에 대한 책임을 일차적으로 떠맡게 되어 직업생활을 동시에 추구할 경우에 발생하는 다중역할 스트레스를 일반적으로 더 많이 경험하게 된다(최윤정, 김계현, 2009; Betz, 2006; Gilbert & Kearney, 2006; Rosenbaum & Cohen, 1999; Sweet & Moen, 2006). 이러한 일-가족 다중역할 갈등은 여성의 진로 발달 과정에서 경험되는 진로 단절 위기 중의 하나(최윤정, 김계현, 2007)로 여성이 결혼 후에도 직업 생활에서 성취하고 적응하기 위해서는 적절한 일-가족 다중역할 수행이 절실히 요청된다(최윤정, 김계현, 2009; Betz, 2006; McCracken & Weitzman, 1997; Weitzman, 1994; Weitzman & Fitzgerald, 1996).

여성을 위한 진로상담은 변화하는 일과 가족생활의 맥락 안에서 효과적인 다중역할 수행을 위해 여성의 개인적인 특성뿐만 아니라 여성을 둘러싼 환경적 요인에 대한 개입의 필요성을 강조한다(최윤정, 김계현, 2007; Betz, 2006; Cook, Heppner, & O'Brien, 2002; Fassinger & O'Brien, 2000). 개인특성에 관한 연구들에 의하면, 여성의 진로발달 과정에서 예상되는 다중역할 갈등을 현실적으로 고려하고 준비하고자 하는 다중역할 계획 태도가 높은 여대생일수록 진로결정과 진로 포부 수준이 높게 나타났다(문미란, 2003; 안진아, 2008), 자기 주체성과 문제해결 평가가 높은 여대생일수록 일-가족 다중역할 갈등 상황을 효과적으로 대처하고자 하는 다중역할 계획 태도가 높은 것

으로 확인되었다(McCracken & Weitzman, 1997; Weitzman & Fitzgerald, 1996). 여성들이 일-가족 다중역할 갈등을 대처하고 진로 발달을 촉진하기 위해 필요한 것으로 연구된 또 다른 요인은 지지적인 환경으로서 가족, 친척, 그리고 배우자의 지지이다(최윤정, 김계현, 2007; Cook et al., 2002; Gomez et al., 2001; Pearson & Bieschke, 2001; Rosenbaum & Cohen, 1999; Whitmarsh et al., 2007). 배우자의 지지는 결혼과 출산 후에 여성이 진로와 가정을 통합시키고 유지하는 데 특히 중요한 요인으로서 지속적으로 탐색되고 있다. 위와 같은 여성 진로상담 연구 결과들은 여성들이 현대사회에서 일-가족 다중역할 갈등을 완화하고 진로 발달을 지속하기 위해서는 여성들의 개인적 주체성과 적극적인 문제 해결 성향, 다중역할 현실성, 그리고 이들 주변의 환경적인 지지가 필요함을 시사한다.

한편, 가족학, 경영학, 인적자원, 조직심리학 및 조직행동 등의 인접 학문 분야에서 수행된 일-가족 다중역할에 관한 연구들은 역할 이론(Sarbin, 1954)을 근거로 주로 두 역할 사이에서 일어나는 갈등에 대한 원인(Greenhaus & Beutell, 1985; Greenhaus & Parasuraman, 1989)과 그 결과들(Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000)이 무엇인지 기술하는 데 초점을 두었다. 이후 이러한 연구 결과들을 토대로 일-가족 갈등(work-family conflict)의 원인 및 선행 조건들이 일-가족 갈등을 매개하여 직무만족도 및 삶의 만족도 또는 직업 스트레스에 영향을 미치는 총합적인 관계들을 살펴보는 연구들(Adams, King, & King, 1996; Frone, Russell, & Cooper, 1992; Frone, Yardley, & Markel, 1997)로 발전해왔다. 즉, 일-가족 갈등 현상을 이해하고 기술하기 위한 연구에서 일-가족 역할 간 갈등 현

상이 직무 만족도와 주관적인 삶의 안녕, 혹은 직업 스트레스에 어떻게 영향을 미치는지를 이해하기 위한 관계 구조를 살펴보는 연구들이 이루어지고 있다. 위와 같은 선행 연구 결과들을 종합해 볼 때, 일-가족 갈등의 원인은 일과 가족의 영역을 분리한 접근 방식을 채택하여 연구되어왔다. 일과 관련된 원인은 개인들이 경험하는 역할 과부하 혹은 모호성, 업무시간, 근무 형태, 일-가족 조직 문화 그리고 상사의 지지 등으로 확인되었다(Hecht, 2001; Greenhaus, Parasuraman, Granrose, Rabinowitz, & Beutell, 1989; McManus, Korbik, Rosin, & Kelloway, 2002). 반면, 가족과 관련된 원인들은 어린 자녀, 자녀의 수, 가족 혹은 배우자의 지지 등으로 밝혀져 왔다(Greenhaus & Beutell, 1985; Rosenbaum & Cohen, 1999). 최근에는 일-가족 갈등의 원인과 결과의 총합적 모델에서 개인적 성격 변인의 역할을 고려하는 연구들(Boyar & Mosley, 2007; Cunningham & De La Rosa, 2008; Grzywacz & Butler, 2005; Wayne, Musisca, & Fleeson, 2004)이 수행되고 있다. 즉, 일-가족 다중역할 갈등에 관해 주로 개인이 속한 환경적 조건에 초점을 둔 연구에서 이러한 현상을 대처하고 조절하는 개인의 특성에 그 관점이 확대되고 있는 것으로 여겨진다(MacDermid & Harvey, 2006).

지금까지 살펴 본 여성 진로 상담 연구와 인접학문 분야에서 이루어진 일-가족 다중역할 갈등에 관한 선행연구들은 여성들이 직면하는 일-가족 다중역할 갈등을 줄이고 두 역할 간의 균형을 이루기 위해서 여성 개인의 특성과 이들이 관계를 맺고 있는 배우자, 가족, 그리고 조직의 환경적 맥락까지 고려하는 포괄적인 접근의 필요성을 제기한다(Gilbert & Kearney, 2006). 그러나 여성 진로 상담 연구들

은 질적인 탐색(최윤정, 김계현, 2007; Gomez et al., 2001; Pearson & Bieschke, 2001; Whitmarsh et al., 2007)을 통해 다중역할 갈등과 이를 해결하기 위한 주변의 지지 및 개인적 특성의 중요성을 확인한 공헌에도 불구하고, 개인의 특성과 환경적 지지 변인들 간의 관계가 어떻게 기혼 직장 여성들의 일-가족 다중역할 갈등에 영향을 미치는지에 대해서 경험적으로 충분히 밝히지 못한 한계가 있다. 무엇보다도 이전 선행연구들은 주로 여대생을 대상으로 연구를 실시함으로써 일-가족 다중역할 갈등 현상에 직면한 여성들에 비해 비현실적인 긍정성이 연구에 영향을 미칠 수 있다는 제한점이 있었다. 따라서 이러한 한계점을 극복하기 위해 일과 가족의 다중역할을 기대하고 예측하는 여대생이 아니라 다중역할에 직면하고 있는 기혼 직장 여성을 대상으로 개인과 환경적 변인들 간의 관계에 대한 경험적인 연구가 필요하다. 반면, 일-가족 갈등에 관한 선행 연구들은 일-가족 다중역할 갈등에 대한 원인과 결과와의 관계에서 주로 환경적인 측면에 국한함으로써 일과 가족의 갈등을 완화하는 방법에 대해 개인과 가족 그리고 조직관련 요소들이 서로 어떻게 영향을 주고받는 지에 대해서는 구체적으로 밝히지 못한 제한점이 있었다(Carlson & Grzywacz, 2008).

따라서 본 연구에서는 기혼 직장 여성을 대상으로 일-가족 다중역할 갈등을 완화시키는 요인으로 확인된 개인과 환경적 요인의 통합적 관계를 개인과 환경의 상호 작용 관점을 갖는 생태학적 접근(Bronfenbrenner, 1977; Cook et al., 2002; Sweet & Moen, 2006)을 이론적 근거로 살펴보고자 한다. 본 연구는 적극적인 문제 해결 성향과 자기 주체성으로 표현되는 책략적 성격 기질(proactive personality; Bateman

& Crant, 1993)과 일-가족 다중역할에 대한 현실적인 태도와 정향을 나타내는 다중역할 현실성(multiple role realism; Weitzman, 1994)을 개인적 요인으로 삼고자 한다. 아울러 여성이 속해 있는 미시체계로서 가정 및 직장에서의 지지를 대표하는 배우자의 지지(Rosenbaum & Cohen, 1999)와 가족친화 조직 문화(강혜련·임희정, 2000; 유계숙, 2008; Anderson, Coffey, & Byerly, 2002; Kossek & Ozeki, 1998; Thompson, Beauvais, & Lyness, 1999)를 통해 환경적 지지가 일-가족 다중역할 갈등 완화에 미치는 영향을 함께 살펴보고자 한다. 이를 통해서 일-가족 다중역할 갈등을 완화시킬 수 있는 전략들을 여성의 개인적 성격과 태도 그리고 이들 주변의 환경적 지지 측면에서 탐색해 볼 수 있을 것이다. 이를 바탕으로 향후, 여성 진로 발달과 상담 관련 연구 분야에서 일-가족 다중역할 갈등 완화에 영향을 미치는 개인특성과 환경적 지지의 관계구조에 대한 이론적 틀을 제시할 수 있을 것이며 실제적인 측면에서는 일-가족 다중역할 갈등 완화를 위한 진로 상담 접근에 대해 보다 과학적인 정보와 지식을 제공할 수 있을 것으로 기대된다. 본 연구에서 사용하는 일-가족 다중역할 갈등의 용어는 여성 진로 상담 분야에서 일-가족 이중역할 내지는 다중역할의 용어로 사용된 것을 채택한 것임을 밝힌다.

#### 연구 모형에 대한 이론적 가정

여성의 진로발달을 개념화하는 데 있어서 개인과 환경의 역할을 고려하는 것은 매우 중요하다(Cook et al., 2002; Sweet & Moen, 2006). 인간행동은 자신을 둘러싼 환경과 끊임없는 상호작용에서 파생된다는 개인과 환경의 상호

작용 관점을 제공하는 생태학적 상담 접근은 여성의 진로행동을 이해하고 기술하는 데 보다 폭 넓은 이해의 틀을 제공한다. 특히, 일과 가족의 다중역할 갈등과 이를 해결하기 위한 노력들을 이해하기 위해서 여성 개인을 둘러싸고 있는 미시체계인 가정과 직장이라는 환경적 측면을 함께 고려하게 함으로써 다양한 수준의 전략들을 탐색할 수 있는 근거를 제공한다. 이러한 이론적 근거를 기초로 본 연구에서 가정하는 관련 변수들에 대한 이론적 가정을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, Weitzman(1994)은 Crites(1978)의 진로성숙도 모형을 기초로 다중역할 현실성 모형을 제시하여 여성들이 진로와 가정의 역할을 동시에 추구할 수 있도록 하기 위해서는 다중역할에 대한 현실성을 지닐 것을 제시하였다. 다중역할 현실성이란 진로와 가족의 역할을 동시에 병행하는 것이 복잡하고 잠정적으로 스트레스가 많은 생활 방식이라는 것을 인식하고, 그 결과 진로와 가정 역할 간 갈등을 신중하게 고려하고 계획하는 것이 필요하다는 것을 자각하는 정도로 정의될 수 있다. 이러한 정향은 개인적인 능력, 가치 그리고 목표들과 가장 잘 맞는 실행 가능한 삶의 계획들이 수반될 것이다. 반면 다중역할 비현실성은 다중역할 참여와 관련된 어려움들에 대한 인식의 부족으로 정의된다. 예를 들어, 일과 가족 역할에 관여하는 것은 쉽게 이루어질 수 있다는 기대나 두 가지 역할을 동시에 수행하는데 필요한 요구들은 별다른 노력 없이 충족될 수 있으리라는 기대와 같은 것이다. 이러한 정향은 효과적이지 않은 생애-역할 계획들을 가져올 것이다. 즉, 진로 발달이 성숙되어 갈수록 진로 준비 행동이 구체화되고 실행되듯이, 다중역할 계획에 대한 발달적 준비성과

다중역할 계획에 대한 실천의 정도에 따라서 여성들이 경험하는 일-가족 다중역할의 갈등은 달라질 것이다. 즉, 다중역할 현실성이 높은 여성일수록 일-가족 다중역할의 갈등을 해결하고 좀 더 긍정적인 다중역할 수행의 결과를 가져올 수 있을 것이다. 실제 연구들은 이러한 다중역할 계획에 대한 태도들이 여성의 진로 발달적 과정에서 중요한 변인이 되고 있음을 밝혀 오고 있다(Weitzman, Fitzgerald, 1996; MaCracken & Weitzman, 1997; Peake & Harris, 2002).

둘째, 여성 진로 상담 연구들은 성공적인 진로 발달을 위해 요구되는 개인 특성으로서 자기 효능감, 인내심, 지속성, 열정(Gomez, 2001; Whitmarsh et al., 2007) 그리고 자기 주체성(MaCracken & Weitzman, 1997)을 강조해왔다. 자기 주체성과 문제해결 평가의 성격적 요소들은 진로와 가족 역할의 조화를 이루려는 다중역할 계획 태도와 관련된 개인적 특성으로서 확인된 바 있다(MaCracken & Weitzman, 1997). 개인적 주체성은 주변 환경을 정복하고 힘과 영향력을 미치기 위해서 개인이 노력하는 특성과 관계가 있는 것으로(MaCracken & Weitzman, 1997; Farmer, 1985), 개인적 주체성이 높을 수록 일-가족 다중역할 갈등 상황을 효과적으로 대처하고자 하는 다중역할 계획 태도가 높은 것으로 나타났다. 최근 조직 행동과 조직심리학적 관점에서 진로 성공과 관련된 개인 특성에 관한 연구에서 책략적 성격(proactive personality Bateman & Crant, 1993; Seibert, Crant, & Kraimer, 1999)이 직업적 성공과 관련된 개인의 성향으로 조명(Crant & Kraimer, 1999)되면서 일-가족 다중역할 갈등에 기여하는 개인 특성변인으로서 새롭게 부각되고 있다(Cunningham & De La Rosa, 2008). 책략

적 성격이란 의도적으로 그리고 매우 적극적으로 자신이 속한 환경을 변화시키려는 개인적 특질이다. 연구 결과들(Ashford & Black, 1996; Seibert, Crant & Kraimer, 1999)에 의하면, 책략적인 개인들은 조직에서 일을 수행할 때 정보를 찾거나 진로와 관련된 지지를 얻는 행동을 보다 더 많이 수행한다. 그리고 진로 계획을 수행하고 진로 장벽에 직면할 경우 지속적으로 진로를 성취하기 위해 더 많은 활동을 하는 것으로 나타났다. 이러한 책략적 성격은 상대적으로 환경에 덜 영향을 받는 구인이기는 하지만 강하게 구조화된 환경보다는 덜 구조화되고 모호한 환경에서 발휘되는 성격기질이다(Bateman & Crant, 1993; Cunningham & De La Rosa, 2008). 사회인지 이론에 의하면 환경적 영향이 아주 강하면 개인과 행동의 역할은 약해지는 반면, 반대로 상황적 제약이 약하면 개인 요인의 역할이 커지게 된다(Bandura, 2001). 따라서 책략적 성격이 환경에 일방향으로 영향을 주기 보다는 환경적 지지 요인들과 상관관계를 가정하는 것이 보다 적합할 것이다. 책략적 성격이 높은 개인은 자신의 환경을 적극적으로 살피고 바람직한 결과를 가져오기 위해 의도된 행동들을 실행하는 사람들이다. 즉, 책략적 성격이 높은 개인일수록 일-가족 다중역할 갈등을 해결하기 위해서 주변 환경으로부터 더 많은 지지를 받을 수 있도록 노력할 것이다. 그러나 개인의 특성과 기질은 강한 환경에 의해서 반대로 영향을 받을 수 있기 때문에 덜 구조화된 환경인 가정에서는 자신이 원하는 결과를 위해서 배우자의 지지를 더 많이 얻고자 노력할 것이지만, 반대로 구조화된 환경인 조직 문화의 경우 자신이 원하는 결과를 위해 환경을 변화시키려는 계획을 실천하는 데 방해로 지각될 수도 있을 것

이다. 특히, 기업의 가족 친화 조직 문화 실태에 대한 국내 선행 연구 결과들(유계숙, 2008; 정영금, 2005; 한지숙, 유계숙, 2007)을 비추어 볼 때, 우리나라 기혼 직장 여성들은 자신이 속한 조직이 다소 가족 친화적이지 않은 것으로 지각하고 있고 실제 기업 조직이 가족 친화 정책이나 프로그램 이용 제도들을 도입한 초기 단계에 있어 기혼 직장 여성들에게 현 조직 문화가 직업 성공에 방해가 되는 장벽으로 지각될 수가 있다. 따라서 진로 장벽에 직면하거나 어려움에 봉착할 때, 지속적으로 자신의 목표를 이루기 위해 노력하고 사전에 계획하려는 책략적 성격이 높은 개인일수록 환경적 개선을 원하지만 자신의 노력으로 변화시킬 수 없는 가족 친화적이지 않은 조직문화 현상에 대해서 방해 또는 장벽으로 평가할 가능성을 배제할 수 없다. 이에 본 연구에서는 다중역할 현실성과 책략적 성격의 개인 특성이 기혼 직장 여성의 일-가족 다중역할 갈등에 어떻게 영향을 미치는지 살펴보기로 한다. 즉, 다중역할 현실성이 높고 환경에 순응하기 보다는 환경을 개선하려는 책략적 성향을 지닌 여성들일수록 일-가족 다중역할 갈등을 덜 경험할 것으로 예상된다.

셋째, 지지적인 배우자는 여성이 진로와 가정을 통합시키고 유지하는 데 매우 중요한 역할을 하고 있음이 지속적으로 탐색되고 있다(최윤정, 김계현, 2007; Gilbert & Kearney, 2006; Gomez et al., 2001; Rosenbaum, 1999; Richie et al., 1997; Whitmarsh et al., 2007). 인접 학문 분야의 일-가족 관련 문헌에서 일-가족 갈등에 영향을 미치는 선행조건들과 원인에 관한 연구들에서도 가족 관련 요소로서 남편의 지지가 조직 차원에서의 지지 요인과 더불어 일-가족 갈등을 완화시키는 중요한 환경 변인임

을 밝혀 오고 있다(Allen et al., 2000; Barnett, 2008; Carlson & Perrew, 1999; McManus 등, 2002; Rosenbaum & Cohen, 1999). 이에 본 연구에서는 직장 주부들이 지각하는 배우자의 지지가 많을수록 이들이 경험하는 일-가족 다중역할 갈등이 줄어들 것인지를 살펴보고자 한다.

넷째, 다학문적 접근의 일-가족 갈등에 관한 연구들은 일-가족 갈등을 완화하는 환경적인 조건으로서 가족 친화 조직 문화를 강조한다. 가족 친화 조직문화란 조직차원에서 근로자들이 일-가족 갈등을 줄이고 경력에 몰입할 수 있도록 지원하는 환경적 조건들을 의미한다. 직장에서 제공하는 일-가족 문화와 정책 또는 프로그램이 근로자들의 일-가족 갈등을 감소시키는 것으로 보고하고 있다(강혜련·임희정, 2000; 유계숙, 2008; Anderson et al., 2002; Kossek & Ozeki, 1998; Thompson et al., 1999). 특히 사회적 지지의 원으로서 동료나 상사의 지지를 높게 지각하는 근로자일수록 일-가족 갈등을 적게 지각하고 회사에 대한 충성심과 생산성이 향상된다(McManus 등, 2002; Carlson & Perrew, 1999). 여성이 가정과 가족의 역할을 수행하면서 동시에 일할 수 있는 환경적 조건으로서 가족 친화 조직문화는 조직에서 이루어져야 할 중요한 개선 요건이라 하겠다. 즉, 가족 친화 조직 문화일수록 직장 주부들이 경험하는 일-가족 다중역할 갈등은 줄어들 것이다.

끝으로, 본 연구 모형의 이론적 근거인 생태학적 관점은 일반적으로 인간 행동에 대해 개인과 환경 사이의 지속적이고 역동적인 상호 관계의 결과로 본다. 즉, 여성 개인을 둘러싼 가정과 직장의 환경적 지지 변수들은 여성의 진로 행동에 영향을 미칠 것이며, 이러한 개인의 미래 행동은 개인이 갖고 있는 태도에

의해서 예측이 된다(Kraus, 1995). 따라서 진로와 가족 역할의 조화를 이루려는 다중역할 현실성 태도는 배우자의 지지와 가족 친화조직 문화의 환경적인 지지에 의해 영향을 받을 것으로 예상된다.

지금까지 살펴본 여성 진로 상담 이론과 선행연구 결과들은 개인적 특성의 책략적 성격과 다중역할 현실성 그리고 환경적 지지로서 배우자의 지지와 가족 친화적 조직문화가 일-가족 다중역할 갈등을 감소시키는 것을 보여주고 있으며, 아울러 네 가지 관련변수들 간의 인과적 관계(가족친화조직문화 → 일-가족 다중역할 갈등, 배우자의 지지 → 일-가족 다중역할 갈등, 다중역할 현실성 → 일-가족 다중역할 갈등, 책략적 성격 → 다중역할 갈등)를 시사하고 있다.

요컨대, 본 연구는 여성 진로 발달에 대한 생태학적 접근을 기반으로 여성을 둘러싸고

있는 대표적인 미시체계로서 가정과 직장의 환경적 지지와 개인특성과의 직간접적 관계를 동시에 살펴볼 수 있는 연구 모형을 제시하고자 한다. 선행연구들은 환경 및 개인적 요소들이 개별적으로 일-가족 다중역할 갈등을 감소시키거나 증가시키는지를 밝혀왔다면, 본 연구에서는 환경적 지지 요소와 개인 특성들 간의 상호 종속적 관계를 함께 고려함으로써 일-가족 다중역할 갈등 완화에 기여하는 변인들 간의 관계를 좀 더 면밀하게 관찰할 수 있을 것이다. 본 연구의 가설모형은 그림 1에 제시하였으며, 본 연구의 구체적인 가설은 다음과 같다. 첫째, 가족친화조직문화는 기혼 직장 여성의 일-가족 다중역할 갈등을 완화시킬 것이다. 둘째, 가족친화조직문화는 다중역할 현실성을 매개로 기혼 직장 여성의 일-가족 다중역할 갈등을 완화시킬 것이다. 셋째, 기혼 직장 여성의 책략적 성격은 다중역할 현실성

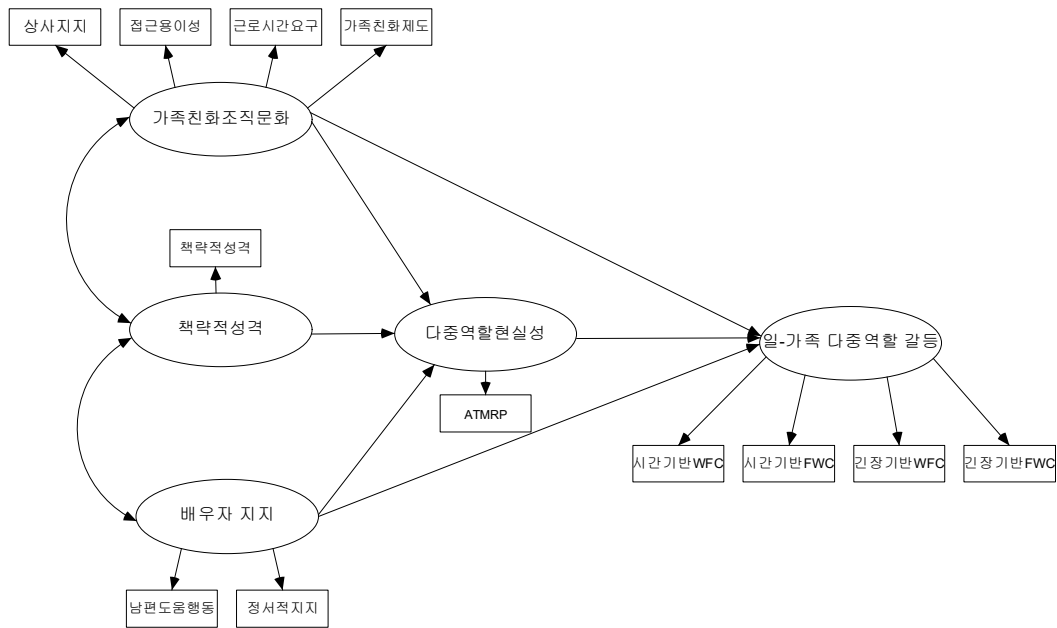


그림 1. 일-가족 다중역할 갈등완화 연구 모형

을 매개로 일-가족 다중역할 갈등을 완화시킬 것이다. 넷째, 기혼 직장 여성의 다중역할 현실성은 일-가족 다중역할 갈등을 완화시킬 것이다. 다섯째, 배우자의 지지는 일-가족 다중역할 갈등을 완화시킬 것이다. 여섯째, 배우자의 지지는 다중역할 현실성을 매개로 일-가족 다중역할 갈등을 완화시킬 것이다. 일곱째, 기혼 직장 여성의 책략적 성격은 배우자의 지지 및 가족 친화 조직 문화와 서로 관계가 있을 것이다.

## 방 법

### 연구대상

본 연구는 대졸 이상의 학력을 소지하고 자녀가 있는 기혼 직장여성 199명을 연구 대상으로 하였다. 연령별 분포는 25~29세 15명(7.5%), 30~34세 61명(30.7%), 35~39세 68명(34.2%), 40~49세 47명(23.6%), 50대 이상 8명(4.0%)으로 30대가 64.9%( $M=36.0$ ,  $SD=6.5$ )로 가장 많다. 직종별 분포를 보면, 경영·금융·회계·사무직이 84명(42.1%), 연구, 법률 44명(22.1%), IT, 프로그램 개발, 웹, 통신 분야 22명(11.1%), 영업, 판매 20명(10.1%), 의료, 보건, 사회복지 12명(6.0%), 문화, 예술, 방송, 디자인 9명(4.5%), 건설, 기계, 환경, 안전 5명(2.5%), 전기, 전자 2명(1.0%), 화학, 섬유, 식품 1명(0.5%)순으로 나타났다. 경력 년 수는 10년 이상이 46.2%, 결혼 년 수는 5년 미만이 33.2%( $M=10.0$ ,  $SD=7.0$ ), 자녀의 수는 1명이 51.8%, 본인 소득 및 남편 소득은 년 간 3000~5000만원 미만이 각각 39%, 34.1%로 가장 높은 비율로 나타났다. 학력분포는 대졸 70.4%, 대학

원 졸업 29.6%이다. 직종이나 학력, 경력 년 수 그리고 소득분포 등을 고려할 때, 본 연구 대상은 대졸 기혼 직장여성으로서 일-가족 다중역할을 성공적으로 지속해 오고 있는 여성들이며 사회·경제적으로 중상위 계층에 속함을 알 수가 있다. 따라서 본 연구의 표본은 여성의 직장 조건이 생계를 유지하기 위한 계층이 아니며, 이미 일-가족 다중역할을 성공적으로 수행하고 있는 집단의 특성을 나타낸다고 하겠다.

### 측정 도구

본 연구에서 사용한 책략적 성격 척도, 일-가족 문화 척도 그리고 일-가족 갈등 척도들은 연구자가 번안하여 사용하였으며 영어와 한국어 2개 언어 사용자에게 의해서 번안된 문항들에 대한 원문과의 대조, 검토를 통해 수정, 보완하였다. 가족 친화 조직 문화의 구인에 관한 국내 연구는 비교적 최근에 시작되어 하나의 측정도구로서 개발된 도구를 사용하기 보다는 연구자가 이론적 구인을 바탕으로 해당되는 문항들을 발췌, 편집하여 측정하여(유계숙, 2008), 국외에서 개발된 ‘일-가족 문화’ 도구를 번안하여 사용하게 되었다. 또한 국내 연구에서 사용된 일-가족 갈등의 측정도구들의 경우, 연구자들이 새롭게 문항을 구성하여 측정된 경우가 대부분이어서 보고된 신뢰도 및 타당도가 일관적이지 않아(최윤정, 김계현, 2009), 구인 타당도 및 신뢰도가 검증된 국외의 척도를 번안하여 사용하였다. 새롭게 번안되어 사용된 각각의 척도들은 측정모형 분석을 통해서 해당되는 잠재변수의 구인을 적절하게 설명함을 확인하였다(그림 2 참조).



### 일-가족 갈등 척도

일-가족 다중역할 갈등이라는 잠재변수를 측정하기 위해서 Carlson, Kacmar, Williams (1998; 2000)에 의해서 개발된 일-가족 갈등 척도를 번안하여 사용하였다. 본 척도(Carlson et al., 2006)의 구성은 일-가족 갈등에 대한 두 가지 방향(일의 역할이 가족 역할을 방해하는 갈등, 가족 역할이 일에 방해하는 갈등)에 대해 역할 간 갈등의 시간, 긴장, 행동의 세 가지 형태들을 통합시켜서 결과적으로 6개의 차원으로 구성된다. 그러나 본 연구에서는 (1) 시간을 기반으로 하는 일-가족 갈등, (2) 가족-일 갈등, (3) 긴장을 기반으로 하는 일-가족 갈등, (4) 가족-일 갈등의 네 가지 차원만을 척도에 사용하였다<sup>1)</sup>. 각 차원 별로 3문항씩 총 12 문항으로, 5점 척도를 사용하며 원 척도에서 신뢰도 계수 Cronbach's α는 시간을 기반으로 하는 일-가족 갈등은 .81, 가족-일 갈등은 .82, 긴장을 기반으로 하는 일-가족 갈등은 .87, 긴장을 기반으로 하는 가족-일 갈등은 .87로 보고되었다. 본 연구에서 신뢰도 계수는 차원 별로 각각 .87 .78 .84 .87이었으며, 전체 신뢰도 계수는 .86이었다.

### 다중역할 현실성

다중역할 현실성의 잠재변수를 측정하기 위해서 Weitzman과 Fitzgerald(1996)에 의해서 개발된 다중역할 계획에 대한 태도(attitude towards multiple role planning) 척도를 국내에서 양은주

(1997)가 번안한 것을 기혼 직장 모에게 적합한 시제로 변경하여 사용하였다. 예를 들면, “나는 실제로 일과 가정의 역할에 당면하기 전까지는 이 두 가지를 어떻게 조화시킬지에 대해 걱정하지 않을 것이다”를 “나는 실제로 일과 가정의 역할에 당면하기 전까지는 이 두 가지를 어떻게 조화시킬지에 대해 걱정하지 않았다”로 변경하였다. 문항의 수는 네 가지 차원에 대해 각각 10문항씩 총 40문항이며 5점 척도를 사용한다. 원 척도에서 Cronbach's α는 지식·확신성 .83, 다중역할에의 전념 .79, 독립성 .80, 개입의 정도 .84로 보고되었다. 본 연구에서 산출된 신뢰도 계수는 지식·확신성 차원은 .85, 다중역할에의 전념 차원은 .78, 독립성 차원은 .53 그리고 개입 차원은 .76으로 나타났다. 본 연구는 다중역할 계획에 대한 태도 척도의 개별적인 항목 자체에 관심이 있기 보다는 구성된 개념에 관심이 있기 때문에, 신뢰도가 낮은 독립성 차원을 제외한 나머지 다중역할 계획에 대한 태도 문항들에 대해 항목 묶기(Bandalos, 2002)를 적용하였다. 즉, 신뢰도 계수가 낮은 독립성을 제외한 나머지 문항들을 합산한 값을 관측변수로 사용할 경우, 다중역할 계획 태도의 하위 차원들의 개별적인 지표의 의미는 사라지고 진로와 가족의 조화를 이루려고 하는 다중역할 현실성 태도의 개념을 측정하기 위한 관측변수로서만 의미가 있게 된다.

### 책략적 성격

Bateman과 Crant(1993)가 개발한 책략적 성격 척도(PPS: Proactive Personality Scale)를 Crant와 Kraimer(1999)가 단축형으로 고안한 척도를 사용하였다. 책략적 성격의 원 척도는 17문항이나 단축형은 10문항으로 구성되며 매우 부정

1) Carlson 등 (2000)이 개발한 원 척도는 일-가족 갈등, 가족-일 갈등의 두 가지 방향과 시간, 긴장, 행동 세 개의 내용 차원의 조합으로 총 6개의 차원으로 구성되어 있으나, 6개의 어떤 차원들도 독립적으로 측정할 수 있는 유효성을 제공하고 있다.

1점에서부터 매우 긍정 7점 척도를 사용한다 (예: “나는 끊임없이 내 삶을 향상시키기 위한 새로운 방법을 살피고 있다”, “내가 어디에 있든지 간에, 나는 외부 환경의 건설적인 변화를 위한 강력한 원동력이 된다”). 이 척도의 점수가 높을수록 환경에 덜 영향을 받고 오히려 환경을 개선하려는 성향과 행동 경향성이 높은 사람으로 정의한다. 원 척도의 Cronbach's  $\alpha$ 는 .86으로 보고되었으며 본 연구에서의 Cronbach's  $\alpha$ 는 .92이었다.

### 배우자의 지지

본 연구에서는 일-가족 다중역할에 관여하고 있는 기혼 직장 여성 4인과의 인터뷰를 통해서 획득한 구체적인 남편의 지지행동 목록들을 바탕으로 체크리스트 20문항을 제작하여 배우자의 지지를 남편의 도움 행동과 정서적 지지의 두 가지 측면(Cohen & Wills, 1985; Rosenbaum & Cohen, 1999)에서 측정하였다. 남편의 도움 행동 체크리스트는 “설거지를 한다.” 등 총 15문항으로 구성되며, 전혀 안함 1점, 한 달에 1~2회 2점, 일주일에 1~2회 3점, 일주일에 3~5회 4점, 일주일에 6회 이상 5점으로 행동 빈도에 따라 체크하도록 하였다. 정서적 지지 행동의 체크리스트는 “내가 출장이나 야근이 있을 때, 남편은 내 입장을 이해하고 흔쾌히 수용한다.” 등 5문항으로 구성되며, 전혀 안함 1점, 거의 안함 2점, 가끔 3점, 자주 4점, 거의 항상 5점으로 체크하도록 하였다. 본 연구에서 사용한 남편의 도움 행동 체크리스트와 정서적 지지에 대한 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$  계수는 각각 .92와 .93이었다.

### 가족 친화 조직 문화

가족 친화 조직 문화를 측정하기 위해서

Thompson 등(1999)이 개발한 일-가족 문화 척도를 번안하여 사용하였다. 사전 조사 결과 가족 친화 정책과 프로그램에 대한 인지도가 종사하는 기업에 따라서 다양하다는 점을 확인하여 가족 친화 조직 문화에 대한 잠재변수를 측정하기 위하여 연구 대상자들이 속한 기업에서 실시하는 가족 친화제도의 실시여부를 관측변수에 포함시켰다. 본 척도는 근로시간에 대한 조직의 요구, 근로자에 대한 상사의 지원(근로자의 일-가족 조화에 대한 상관의 지지와 민감성), 그리고 가족친화제도 이용의 자유로움(근로자가 그러한 제도를 이용할 경우, 자신의 경력에 미칠 수 있는 부정적인 영향을 예상하는 정도) 세 가지로 구성된다. 총 문항은 20문항이며 매우 반대 1점에서 매우 찬성 7점까지의 범위를 갖는 7점 척도를 사용한다. 원 저자에 의해서 밝혀진 신뢰도 계수 Cronbach's  $\alpha$ 는 .92이었으며, 본 연구에서는 .89이었다. 가족 친화 제도를 측정하기 위해서 본 연구에서는 한지숙과 유계숙(2007)이 분류한 가족 친화제도의 다섯 가지 유형을 근거로 ‘탄력 근무제도(융통성 있는 작업 스케줄)’, ‘육아 휴직제도’, ‘자녀 양육 관련 프로그램(보육수당 제도, 직장 탁아제도)’, ‘근로자 지원제도(직장과 가족 문제 교육과 상담)’, ‘경제적 지원제도’로 측정하였다. 연구 대상자가 속한 조직에서 위와 같은 가족 친화 제도의 실시 여부를 예 3점, 모른다 2점, 아니오 1점을 부여하여 가족 친화제도 실시 여부를 측정하였다.

### 연구절차

사전조사는 2009년 6월 15일~6월 22일까지 기혼 직장 여성 27명을 대상으로 인터넷 메일

및 면담을 이용하여 설문 조사를 실시하였다. 사전조사 결과, 본 연구는 설문 문항의 수가 많고 설문 대상들이 기업 조직에 종사하는 직장여성이기 때문에 설문 참여율이 저조할 수 있다는 문제점이 발견되었다. 이러한 문제를 해결하기 위해서 사회심리학에서 적용하는 간청에 대한 설득 접근 방식(Foot in the door technique: Gueguen, 2002)을 채택하여 웹 설문을 개발하였다. 본 설문 조사에 일단 관심을 갖고 설문 응답을 진행할 수 있도록 척도의 순서를 배열하였다. 본 조사는 2009년 7월 8일부터 7월 31일까지 인터넷 웹 설문을 통해 기업 및 국가 기관 조직에 종사하는 직원들에게 실시하였다. 대기업, 중소기업, 금융기관, 방송국, 국가 기관의 연구소, 행정기관(사무관, 구청 공무원) 및 법무법인 등에 종사하는 연구자의 인적 네트워크를 동원하여 설문 참여 독려 편지와 함께 웹 설문을 인터넷 메일로 대량 발송하였다. 설문 참여 독려를 위해 설문 완료시 핸드폰 번호를 기입하면 답례품으로 카페라떼 기프트콘을 발행하였다. 총 264명의 기혼 직장 여성이 설문 참여에 응했으며, 이 중 결혼은 했으나 자녀가 없는 여성의 수가 65명으로 이들의 자료는 제외했다. 자료 분석 방법으로서 구조 방정식 모형을 사용할 경우, 표본의 크기를 고려하는 것은 중요한 의미가 있다. 구조 방정식 모형분석을 위해서 표본의 크기가 어느 정도이어야 충분한가에 대해서는 여러 가지 요인이 있으나 본 연구에서는 표본의 크기에 대한 최소한의 기준을 근거로 자료 수집을 하였다. Kline(2005)에 의하면, 보통 추정될 모수의 수에 비해 적어도 5배의 표본크기가 필요하고, 추정될 모수 당 10명의 표본비율이 가장 적절한 표본의 크기라 제시하고 있다. 이에 본 연구에서

추정되는 모수는 19개인 모델로서 190개 이상의 표본크기가 요구되었으며, 자료수집 과정에서 연구 모형에 적합하지 않은 표본을 제외하여 199명의 표본크기를 확보하였다(검정력, .80).

## 자료 분석

잠재변수 간의 인과적 관계에 대해 가정한 연구모형을 검증하기 위하여 AMOS 7.0을 이용하여 구조모형 분석을 실시하였다. 자료의 정상성이 우려될 경우에 매개효과 분석이 용이한 bootstrap 분석을 수행하였다. 본 연구에서 중요한 관측변수로서 남편 도움 행동과 정서적 지지 변수들이 유의미하게 편포되어 간접효과에 대한 분포를 재형성한 후, 간접효과에 대한 신뢰구간을 설정하여 유의성을 검증하는 Bootstrapping 방법(Shrout & Bolger, 2002)을 선택하게 되었다.

설정된 연구모형을 다음의 절차에 따라 분석하였다. 첫째, 수집된 자료에 대한 점검을 실시하고, 둘째, 연구모형에 대한 분석을 실시하였다. 이때 잠재변수 측정의 적절성을 검토하기 위하여 측정모형의 분석을 먼저 실시한 다음, 인과구조를 검증하기 위한 구조모형의 분석을 실시하는 2단계 접근법(Anderson & Gerbing, 1988)을 활용하였다. 2단계접근법에 따라 먼저 측정모형의 적합성을 확인한 후, 측정모형과 구조모형을 포함한 완전구조모형을 분석하여, 측정모형을 통해 구성된 개념들 사이의 관계를 추정하였다.

## 결 과

기술통계 결과

기본적인 자료의 특성과 관측변수들 사이의 상관관계들을 살펴보기 위해서 기술통계분석을 실시하였다. 관측 변수 간 상관관계 계수, 척도 및 왜도, 주요 변수들의 평균, 표준편차, 최소값과 최대값을 표 1에 제시하였다. 가족 친화조직 문화를 측정하는 상사의 지지, 접근용이성, 근로시간 요구는 시간을 기반으로 하는 일-가족 갈등과 가족-일 갈등, 긴장을 기반으로 하는 일-가족 갈등과 부적 상관을 나타냈으며, 배우자의 지지를 측정하는 남편도움

행동은 일-가족 갈등 하위 척도 간 유의한 상관관계를 보이지 않았으나 정서적 지지와는 유의한 부적 상관을 보여주고 있다. 다중역할 현실성을 측정하는 다중역할 계획 태도는 일-가족 갈등 하위 척도들과 유의미하게 부적 상관을 나타냈다. 자료의 다변량 정규성을 검토하기 위해 왜도 및 첨도를 분석한 결과, 가족 친화제도, 남편 도움행동, 정서적 지지, 긴장을 기반으로 하는 가족-일 갈등 변수들이 유의수준 .05에서  $t(c.r.) > |1.96|$ 을 넘어 유의미하게 편포되었으나 나머지 변수들은 정규성에서 크게 벗어나지 않고 있다.

표 1. 관측변수 간 상관, 평균, 표준 편차, 왜도, 첨도, 신뢰도

관측변수	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	왜도	첨도
1. 상사지지	.87	.45**	.40**	.20**	.03	.21**	.03	.01	-.34**	-.26**	-.32**	-.13	-.16	.22
2. 접근용이성		.76	.66**	.12	-.03	.04	-.01	-.28**	-.24**	-.22**	-.18**	-.10	.09	-.51
3. 근로시간요구			.78	.03	-.02	.05	.03	-.19**	-.32**	-.23**	-.28**	-.06	.06	-.54
4. 가족친화제도				-	-.03	-.04	-.06	.00	-.07	.06	-.01	.07	.49	-.77
5. 남편도움행동					.91	.36**	.17**	.06	-.05	-.02	-.07	.03	.67	.40
6. 정서적지지						.93	.43**	.22**	-.12	-.22**	-.30**	-.22**	-.98	.30
7. 다중역할계획							.85	.38**	-.19**	-.31**	-.32**	-.33**	.13	-.31
8. 책략적 성격								.92	.09	-.04	-.06	-.12	-.33	.16
9. 시간기반WFC									.87	.44**	.45**	.30**	-.06	-.76
10. 시간기반FWC										.78	.43**	.45**	.18	-.55
11. 긴장기반WFC											.84	.45**	-.02	-.68
12. 긴장기반FWC												.87	.36	-.59
M	42.91	17.34	14.47	9.28	36.35	27.76	104.53	47.01	9.03	8.60	9.04	7.18	-	-
SD	11.28	6.19	5.30	2.87	11.96	7.49	12.95	10.23	3.00	2.79	3.02	2.87	-	-
Range	11-72	5-31	4-27	5-15	15-75	8-40	68-136	14-70	3-15	3-15	3-15	3-15	-	-

주. 각각의 관측변수의 신뢰도는 대각선에 위치함. \*\*는 통계적 유의성을 의미함( $p < 0.01$ ). 4. 가족 친화제도의 경우 척도가 아니라 실시여부에 대한 점수 값으로 신뢰도 값 제시하지 않음; 7. 다중역할계획: 다중역할 계획 태도 9. 시간기반 WFC: 시간을 기반으로 하는 일-가족 갈등 10. 시간기반 FWC: 시간을 기반으로 하는 가족-일 갈등 11. 긴장기반 WFC: 긴장을 기반으로 하는 일-가족 갈등 12. 긴장기반 FWC: 긴장을 기반으로 하는 가족-일 갈등.

구조방정식 모형 분석 결과

측정모형 검증

측정모형 분석은 연구 모형에서 제시되는 잠재 변수를 측정하기 위한 관측변수들이 얼마나 잠재 변수를 설명할 수 있는지 측정도구의 신뢰도 및 타당도와 관련된다. 본 연구의 측정 모형은 측정의 방법과 개념의 다양성(Quintrana & Maxwell, 1999)을 고려하여 지표들을 선택하였다. 그림 2는 측정모형 분석결과로서 좌측은 측정모형1에 대한 결과이다. 측정모형 1에 대한 전반적 적합도는 수용할 만

한 것으로 나타났으나( $\chi^2=122.99$ ,  $df = 58$ ,  $CFI=.89$ ,  $NNFI=.85$ ,  $RMSEA=.07$ ), 남편소득의  $R^2$ 이  $.037(p<.05)$ 로 나타나 배우자 지지를 측정하는 데 문제가 있어 남편의 소득 변수를 제외하였다. 측정모형 1, 2에 대한 적합도 지수 결과는 표 2와 같다. 남편 소득의 관측변수를 제외한 측정모형 2에 대한 적합도를 살펴본 결과 적합도( $\chi^2=82.66$ ,  $df = 48$ ,  $CFI=.93$ ,  $NNFI=.91$ ,  $RMSEA=.06$ )가 향상되는 것을 확인할 수가 있다. 결론적으로, 본 연구에서 완전 구조모형 분석 시 측정모형 2를 분석에 적용하였다. 그림 2는 측정모형 1, 2에 대한 요인

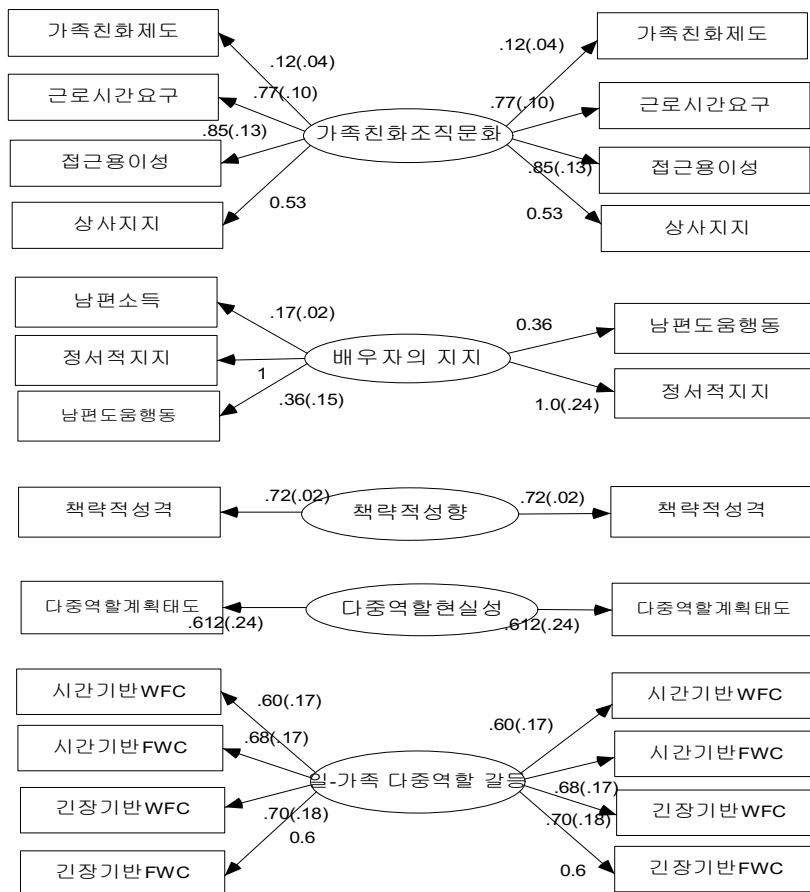


그림 2. 측정모형 1, 2에 대한 요인 부하량(표준화 계수) 및 표준오차(괄호)

부하량(표준화계수)을 나타낸 것으로 좌측이 측정 모형 1, 우측이 측정 모형 2를 보여준다.

**구조모형 검증**

측정모형 분석 결과를 토대로, 남편소득 변수를 제외한 측정 모형 2를 완전구조 모형 분석에 적용하여 연구모형(완전구조모형)에 대한 분석을 실시하였으며 연구 결과는 그림 3과 같다. 적합도 지수를 살펴보면(표 1. 참조), 본 연구에서 수집된 자료가 개인과 환경의 상관 관계를 전제로 책략적 성격과 가족 친화적 조직문화 및 배우자 지지의 환경적 지지가 다중역할 현실성 태도를 매개로 일-가족 다중역할 갈등과의 직접적 그리고 간접적 관계를 가정한 연구모형과 적합한 것으로 나타나고 있다 ( $\chi^2=82.99$ ,  $df=49$ ,  $CFI=.94$ ,  $NNFI=.91$ ,  $RMSEA=.059$ ). 그림 3에서 볼 수 있듯이, 배우자의

지지는 직접적으로 일-가족 다중역할 갈등을 완화시키지는 않으나, 기혼 직장모의 다중역할 현실성에 긍정적으로 영향을 미쳐 간접적으로 여성들이 일-가족 다중역할 갈등을 완화시킬 수 있도록 기여하는 것으로 나타났다(표준화 간접효과  $-1.62$ ,  $p < .05$ ). 즉, 배우자의 지지가 높을수록 기혼 직장 여성의 다중역할 현실적인 태도가 증가하고 결과적으로 일-가족 다중역할 갈등이 완화됨을 알 수 있다. 반면, 가족 친화적인 조직 문화는 일-가족 다중역할 갈등에 대한 직접효과만 있음을 알 수 있다(표준화 직접효과  $-.404$ ,  $p < .001$ ). 가족 친화 조직 문화의 환경적 지지는 여성의 다중역할 현실성에 거의 영향을 주지 않지만, 기혼 직장 여성들이 속한 조직의 문화가 가족친화적일 수록 일-가족 다중역할 갈등은 줄어든다고 하겠다. 책략적 성격은 다중역할 현실성

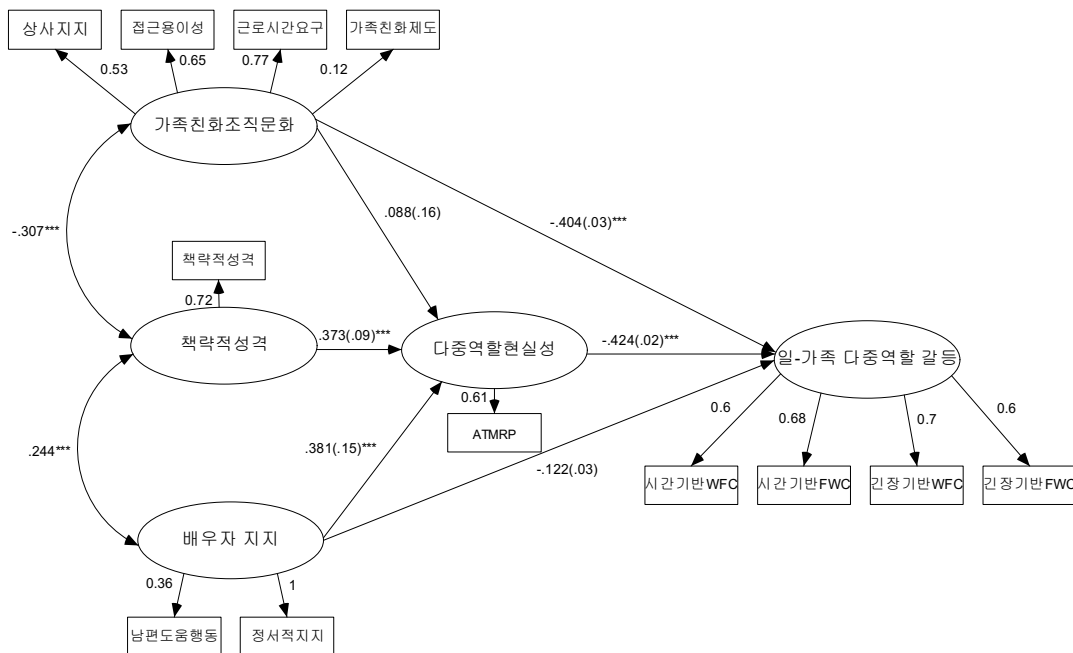


그림 3. 연구모형(N = 199)에 대한 표준화 경로계수, 상관계수 및 표준오차(괄호).\*\*\*p < .001

에 유의미하게 긍정적으로 영향을 미침으로써 일-가족 다중역할 갈등을 감소시키고 있다(표준화 간접효과  $-.158, p < .05$ ). 책략적 성격이 높은 여성일수록 일과 가족의 다중역할을 병행하기 위한 현실적인 태도가 높아 일-가족 다중역할 갈등을 덜 경험하는 것으로 볼 수가 있다. 아울러 다중역할 현실성은 일-가족 다중역할 갈등을 매우 유의미하게 감소시켰다(표준화 직접효과  $-.424, p < .001$ ). 즉, 일과 가정의 역할을 동시에 수행하는 것이 어렵고 힘든 일이지만 다중역할에 대해 사전에 준비하고 계획하는 태도가 높으면 일-가족 다중역할 갈등을 줄일 수 있음을 의미한다 하겠다. 책략적 성격은 배우자 지지와 유의미하게 정적 상관( $r = -.244, p < .001$ )을 보였으며, 가족친화 조직 문화와는 유의미하게 부적 상관관계가 있는 것으로 나타났다( $r = -.307, p < .001$ ). 책략적 성격은 상황적 제한에 의해서 최소한으로 방해를 받고 개인적인 주체성을 발휘하려는 개인적 특성이다. 이러한 책략적 성격 특성이 높은 개인들은 일과 가족의 다중역할 갈등을 줄이고 다중역할을 실행하기 위해서 미시체계인 가정에서 배우자로부터 더 많은 지지를 받고 있는 것으로 볼 수가 있다. 반면, 책략적

성격이 높은 개인일수록, 자신이 속한 조직에 대해 가족 비친화적인 문화라 평가하는 것으로 해석할 수가 있다. 이론적 가정에서 살펴 보았듯이, 우리나라 기업들이 가족 친화 조직 문화 형성을 위한 도입단계에 있기 때문에(유계숙, 2008; 정영금, 2005; 한지숙, 유계숙, 2008) 가족 친화 조직문화에 대해 근로자들이 대체로 낮게 지각하는 결과와 관련이 있을 것으로 보인다.

구조모형이 적합하다고 평가되었으므로, 변수들 간의 인과적 관계를 의미하는 경로들을 구체적으로 살펴보았다. 표집분포에 대한 표준 오차를 추정하기 위해서 원 자료로부터 Bootstrap 재표집 방법(Shrout & Bolger, 2002)을 이용하여 각 경로계수에 대한 95% 신뢰구간을 계산하였다. 경로계수, 표준 오차, 그리고 95% bootstrap 신뢰구간을 제시하면 표 2와 같다. 대다수의 경로들이 유의수준 .05에서 유의하게 나타났으나, 경로 a 가족친화조직문화 → 다중역할 현실성, 경로 f 배우자의 지지 → 일-가족 다중역할 갈등, 그리고 가족 친화 조직 문화 → 다중역할 현실성 → 일-가족 다중역할 갈등의 경로 ad에 대해서는 유의수준 .05에서 통계적으로 유의하지 않은 결과로 나타났다.

표 2. 측정모형과 구조모형의 적합도 지수

모형	$\chi^2$	Df	CFI	NNFI	RMSEA	RMSEA에 대한 95% 신뢰구간
측정모형 1	122.99	59	.89	.85	.074	.056-.092
측정모형 2 (구조분석에 사용됨)	82.66	48	.93	.91	.060	.037-.082
구조모형	82.99	49	.94	.91	.059	.036-.081

주.  $\chi^2$  = 카이제곱; CFI = Comparative fit index; NNFI = nonormed fit index; RMSEA = root-mean-square-measure error of apporoximation

**일-가족 다중역할 갈등 완화에 대한 설명 요인에 대한 효과**

구조모형의 분석을 토대로 일-가족 다중역할 갈등 완화에 대한 설명요인들의 효과를 최

종적으로 정리하면 표 4와 같다. 일-가족 다중역할 갈등을 완화시키는데 가장 많이 기여하는 변수는 다중역할 현실성이며, 가족친화조직 문화도 상당히 일-가족 다중역할 갈등을

표 3. 구조모형 경로에 대한 표준화 추정치, 표준오차 및 95% 신뢰 구간

효과(경로계수)	표준화 추정치	SE	95% 신뢰구간 Bootstrap percentile	
			하한계	상한계
a 다중역할현실성 <← 가족친화조직문화	-.088	.20	-.111	.271
b 다중역할현실성 <← 책략적 성격	<b>.373*</b>	.10	.200	.512
c 다중역할현실성 <← 배우자지지	<b>-.381*</b>	.15	.280	.536
d 일-가 갈등 <← 다중역할 현실성	<b>-.424*</b>	.02	-.649	-.211
e 일-가 갈등 <← 가족친화조직문화	<b>-.404*</b>	.03	-.594	-.221
f 일-가 갈등 <← 배우자지지	-.122	.04	-.306	.089
g 가족친화문화 <→ 책략적성격	<b>-.307*</b>	.08	-.439	-.106
h 배우자지지 <→ 책략적성격	<b>.244*</b>	.07	.088	.351
<b>간접효과 ad</b>	-.037	.04	-.109	.050
<b>간접효과 bd</b>	<b>-.158*</b>	.05	-.258	-.072
<b>간접효과 cd</b>	<b>-.162*</b>	.06	-.281	-.074

\*  $p < .05$

주. 일-가 갈등: 일-가족 다중역할 갈등; 간접효과 ad: 일-가족 다중역할 갈등에 대한 가족친화조직문화의 간접효과= $a \times d$ ; 간접효과 bd: 일-가족 다중역할 갈등에 대한 책략적성향의 간접효과= $b \times d$ ; 간접효과 cd: 일-가족 다중역할 갈등에 대한 배우자 지지의 간접효과= $c \times d$

표 4. 일-가족 다중역할 갈등 완화에 대한 설명요인들의 표준화 효과

설명요인	일-가족 다중역할 갈등		
	총 효과	직접효과	간접효과
가족친화조직문화	-.404*	-.404*	-
책략적 성격	-.158*	-	-.158*
다중역할 현실성	-.424*	-.424*	-
배우자의 지지	-.284*	-.122	-.162*

주.\*  $p < .05$ . 95% 신뢰구간에서 Bootstrapping 방법을 이용한 값.



직접적으로 완화시키는 것으로 나타났다. 책략적 성격과 배우자의 지지는 일-가족 다중역할 갈등 완화에 대한 간접효과가 유의미하게 나타났다( $\alpha=.05$ ).

## 논 의

본 연구의 이론적인 틀은 일-가족 다중역할 갈등에 대한 직업심리학 및 진로 상담 분야와 인접학문 분야의 연구결과들을 포함하여 개인과 환경의 상호작용 관점을 갖는 생태학적 접근을 근거로 하였다. 개인과 개인이 속한 미시체계인 가정과 직장의 미시 체계들 간에 관계 구조 모형을 통해 일-가족 다중역할 갈등 완화와 배우자의 지지 및 직장의 가족 친화 조직문화 그리고 개인 특성들 간의 관계 패턴들을 살펴볼 수가 있었다. 연구결과에 기초하여 구체적인 관련 변수들 간의 관계를 통해서 진로 상담 연구와 실제에 관한 시사점을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 책략적 성격과 다중역할 현실성을 매개로 하는 일-가족 다중역할 갈등과의 관계이다. 연구 결과, 환경에 의해서 상대적으로 덜 영향을 받고 자신이 속한 환경을 유리하게 개선하려는 성격 기질인 책략적 성격은 다중역할 현실성에 유의미하게 긍정적으로 영향을 미침으로써 일-가족 다중역할 갈등을 유의미하게 감소시키는 것으로 나타났다. 이러한 연구 결과는 여성의 진로 발달과 성취를 설명하기 위한 개인 특성에 관한 선행 연구 결과(Farmer, 1985; McCracken & Weitzman, 1997)와 일-가족 갈등을 대처하는 데 개인적인 차이가 있다는 연구 결과(Boyar & Mosley, 2007; Bruck & Allen, 2003; Rosenbaum & Cohen, 1999;

Wayne et al., 2004)와 맥을 같이 한다고 하겠다. 아울러 본 연구는 책략적 성격 요인이 직접적으로 일-가족 다중역할 갈등을 완화시키는 것이 아니라 학습에 의해서 형성될 수 있는 다중역할 현실성 태도를 매개로 일-가족 다중역할 갈등을 완화시키는 경로를 확인함으로써 선행 연구 결과에 새로운 정보를 추가한다. 즉, 여성 개인의 주체적인 성향도 중요하지만 그렇지 못한 경우에도 여성들이 진로와 가족을 병행할 수 있도록 사전에 다중역할에 대한 지식을 갖추고 계획을 세울 수 있도록 하는 진로 상담 개입과 교육이 일-가족 다중역할 갈등을 완화시킬 수 있는 중요한 전략 요소가 될 수 있음을 시사한다.

둘째, 본 연구 모형에서 중요하게 확인된 경로는 배우자 지지와 다중역할 현실성을 매개로 하는 일-가족 다중역할 갈등과의 관계이다. 즉, 배우자 지지가 다중역할 현실성에 매우 유의미하게 긍정적으로 영향을 미침으로써 일-가족 다중역할 갈등을 완화시키는 경로가 확인되었다. 이러한 결과는 그 동안 여성이 결혼 후 진로 개발과 성취를 하는데 있어서 배우자의 지지가 중요한 영향을 미치는 환경적 요인으로서 질적인 연구(최윤정, 김계현, 2007; Gomez et al., 2001; Whitmarsh et al., 2007)를 통해 탐색된 결과들을 경험적으로 지지하는 것이라 하겠다. 본 연구의 결과는 여성이 결혼과 출산 후에 직업 적응 및 진로와 가정을 통합하기 위해서 배우자의 지지가 중요하다고 강조하는 것을 넘어, 배우자의 지지가 여성의 일-가족 다중역할 갈등에 영향을 미치는 구체적인 경로에 대한 경험적 근거를 제공한다. 즉, 기혼 직장 여성을 위한 진로 상담 개입은 여성 개인만이 아니라 여성이 관계를 맺고 있는 대인 관계적인 요소들을 함께

고려할 필요가 있음(Cook 등, 2002; Sweet & Moen, 2006)을 경험적으로 뒷받침하는 것이라 하겠다. 반면, 배우자의 지지는 일-가족 다중역할 갈등을 직접적으로 완화시키는 것으로 나타나고 있지만 통계적으로 유의하지 않아, 일-가족 다중역할 갈등 완화에 대한 배우자의 직접효과에 대한 가설은 검증하지 못하였다. 일-가족 다중역할 갈등 완화와 배우자 지지와의 관계에 관한 Rosenbaum과 Cohen(1999)의 연구 결과에 의하면, 배우자의 정서적 지지는 일-가족 다중역할 갈등을 완화시키는 데 효과가 있지만 실질적(도구적) 지지는 일-가족 다중역할 갈등과 직접적인 관계가 없음을 밝힌 바 있다. 특히, 평등한 결혼 생활과 여성 개인이 지닌 능력과 자원의 정도에 따라서 배우자 지지의 효과가 다를 수 있음을 시사하고 있다. 이러한 선행 연구 결과와 본 연구의 결과를 기초로 할 때, 배우자의 지지가 일-가족 다중역할 갈등을 완화시키는 조건이기는 하지만 여성 개인의 특성과 부부간 상호작용을 함께 고려할 것을 시사한다(Zimmerman et al., 2003).

셋째, 가족 친화 조직문화와 일-가족 다중역할 갈등과의 관계이다. 기혼 여성들이 일하고 있는 직장이 일과 가족을 병행할 수 있는 여건을 조성할수록 이들은 일-가족 다중역할 갈등을 적게 지각하는 것으로 나타났다. 이러한 연구 결과는 그 동안 일-가족 관련 문헌에서 지지적인 일-가족 문화와 정책에 관한 연구에서 지속적으로 밝혀져 왔던 연구결과(강혜련·임희정, 2000; 유계숙, 2008; 정영금, 2005; Carlson & Perrew, 1999; Kossek & Ozeki, 1998; McManus 등, 2002; Thompson 등, 1999)를 지지하는 것이라 하겠다. 즉, 그 간의 선행연구들은 일-가족 갈등의 조직관련 선행조건에 대한 연구에서 지지적인 상사와 가족친화제도

의 자유로운 이용 등의 환경적인 지지가 일-가족 다중역할 갈등을 완화시키는 중요한 요인으로 확인하고 있다. 위와 같은 연구 결과는 그 동안 여성 진로 상담에서 주로 다루어져 온 환경적인 맥락의 장벽들을 극복하기 위한 옹호자 모델(Fassinger & O'Brien, 2000)에 대한 경험적인 지지와 정보를 제공한다. 여성을 위한 진로 상담자가 초점을 두어야 할 맥락적 요소는 직장 내 상사의 지지와 탄력 근무제, 직장 내 탁아시설, 경제적 지원 제도 및 근로자를 위한 가족 및 직장 문제에 대한 상담과 같은 가족 친화 문화와 정책에 대한 요구이다(Betz, 2006; Sweet & Moen, 2006). 구체적으로 이러한 연구 결과를 바탕으로, 행정기관이나 회사들에게 가족 친화 제도와 프로그램 등이 기혼 직장 여성들이 경험하는 일-가족 다중역할 갈등을 직접적으로 줄여줄 수 있다는 혜택을 알림으로써 제도 변화를 위한 옹호자 역할을 수행할 수 있을 것이다. 한편, 가족친화조직문화가 다중역할 현실성을 매개하여 일-가족 다중역할 갈등 완화에 영향을 미치는 경로는 통계적으로 유의하지 않은 결과로 나타났다. 개인을 둘러싼 가정과 직장의 미시체계들로부터 얻는 환경적인 지지가 여성이 가족과 함께 진로를 개발하고 성취하고자 하는 태도에 영향을 미칠 것으로 가정하였으나, 직장 관련 지지 체계는 직장 여성의 다중역할 현실적인 태도에 영향을 주지 못하고 있었다. 이러한 결과는 기혼 직장 여성들이 남성들보다 직장 내에서 상관의 지지를 덜 지각하고 가족친화제도의 이용에 대해 자유롭지 못하다고 지각하는 결과(유계숙, 2008; 한지숙, 유계숙, 2007)와 무관하지 않을 것으로 보인다. 즉, 국내에서 가족친화 조직문화가 도입 초기 단계에 있기 때문에 환경적인 지지의 원으로서 기

혼 직장여성의 다중역할 현실성에 영향을 미칠 만큼 적극적인 지원의 역할을 수행하는 단계로까지 발전하지 못한 데서 비롯된 결과로 해석된다.

넷째, 다중역할 현실성은 매개 변수로서 일-가족 다중역할 갈등을 완화시키는 데 가장 강력한 요인으로 확인되었다. 이러한 결과는 일-가족 다중역할 갈등을 경험하고 있는 여성들을 위한 진로 상담 개입에 대한 이론적 근거를 제공한다. 즉, 일-가족 다중역할 갈등으로 인하여 기혼 직장 여성들이 경력개발과 지속에 대한 어려움에 직면할 경우, 이들이 지니고 있는 다중역할 현실성에 대한 정향을 점검하고 다중역할 수행에 필요한 현실적인 지식과 정보를 제공하는 조력 방안을 마련할 수 있을 것이다(Weitzman, 1994; Weitzman & Fitzgerald, 1996). 다중역할 현실성은 생애 진로 발달 이론에 근거한 진로 성숙도 모형을 기본 가정으로 하고 있다(Weitzman, 1994; Weitzman & Fassinger, 1996). 진로 성숙도가 높을수록 현명한 진로 선택을 하고 진로 계획과정의 내용이 충실해지는 것처럼, 다중역할에 대한 현실적인 정향을 지닌 개인일수록 진로와 가족의 역할을 수행하는 계획들을 더 잘 개발함으로써 진로와 가정 사이의 조화를 이룰 수 있다고 가정한다. 본 연구는 선행연구에서 주로 여대생을 대상으로 다중역할 계획 태도를 조사한 한계점을 극복하고 실제 다중역할에 직면한 기혼 직장여성들을 대상으로 일-가족 다중역할 갈등 완화를 위한 다중역할 현실성의 영향력을 확인하였다. 따라서 진로지도와 상담은 미래 사회에서 남성과 여성 모두에게 요구되는 다중역할을 계획하고 수행할 수 있도록 진로와 가정을 함께 고려함으로써 다중역할 현실성을 높일 수 있는 방안에 주의를 기

울일 필요가 있다.

결론적으로, 본 연구에서 확인된 생태학적 관점에 근거한 일-가족 다중역할 갈등 완화 모형은 여성 진로 상담시 여성 개인과 개인을 둘러싼 미시체계인 가정과 직장의 측면을 함께 개입하는 이론적 근거를 제공한다.

다음은 본 연구의 의의를 검토해보고자 한다. 첫째, 본 연구는 일-가족 다중역할 갈등 완화에 대해 여성 주변의 환경적 지지와 개인 특성과의 통합적인 관계에 관한 구조모형을 제시하고 이를 검증하였다는 데 의의가 있다. 기존의 여성 진로 상담 연구들이 주로 질적인 연구를 통해 성인 여성들의 진로발달을 기술해 왔다면, 본 연구는 기혼 직장 여성을 대상으로 여성들의 일-가족 다중역할 갈등 완화에 대해 개인, 가족, 그리고 직장 관련 요소들의 상호 종속적 관계를 경험적으로 살펴보았다. 그 결과, 일-가족 다중역할 갈등 완화에 기여하는 책략적 성격과 다중역할 현실성 그리고 개인 주변의 환경적인 지지의 상대적인 영향력을 살펴볼 수 있었다. 이러한 결과를 통해서 여성의 진로 발달 과정에서 해결해야 할 일-가족 다중역할 갈등 완화를 위한 전략들을 개인의 성격과 태도 그리고 환경적 지지 측면에서 탐색할 수 있었다. 둘째, 진로 상담에서 상대적으로 미흡하게 연구되어 온 일-가족 다중역할에 대한 주제를 인접학문 분야의 연구 결과를 포함하여 살펴봄으로써 일-가족 다중역할에 대한 이해의 확장과 연구의 발전을 마련하였다. 본 연구에서 가정한 연구 모형을 기초로 진로상담 관련 연구 분야에서 일-가족 다중역할 갈등 현상에 대한 연구들이 발전될 수 있을 것으로 기대한다.

셋째, 본 연구는 일-가족 다중역할 갈등 과정 자체에 초점을 둔 중간 범위의 연구로서

일-가족 갈등의 원인과 결과의 관계에서 일-가족 갈등이 매개변수가 되는 총합적인 모형에서는 구체적으로 확인할 수 없었던 새로운 관계를 확인할 수가 있었다. 즉, 배우자의 지지가 기혼 직장 여성의 다중역할 현실성에 긍정적으로 영향을 미침으로써 일-가족 다중역할 갈등을 감소시킨다는 간접 경로의 확인은 선행연구 결과에 진전된 정보를 제공한다. 무엇보다도 일-가족 다중역할 갈등에 영향을 미치는 개인적 특성에 대해 보다 상세한 정보를 제공하는 것으로, 기혼 직장 여성의 다중역할 현실성을 향상시킴으로써 일-가족 다중역할 갈등을 완화시키는 진로지도 및 상담 개입에 의 정보를 제공한다.

위와 같은 연구의 의의에도 불구하고 본 연구의 제한점 및 후속연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 편의 표집 방법을 이용해 기혼 직장 여성들을 대상으로 연구를 실시하였기 때문에 본 연구의 결과를 일반화 하는 데 제한이 있다. 특히, 본 연구에 참여한 기혼 직장 여성들의 인구학적인 특성을 고려해 볼 때, 대부분 일-가족 다중역할을 성공적으로 지속해 오고 있는 여성들이며 사회경제적으로 중상위 계층으로 편포되어 있을 가능성이 크다. 따라서 향후 다양한 인구학적인 특성을 지닌 직장 여성을 대상으로 연구를 실시함으로써 연구 결과를 보완할 수 있을 것이다. 둘째, 본 연구는 개인이 지각하고 해석하는 환경적인 지지만이 아니라 사실 중심의 환경적인 지지를 측정하기 위해 가족 친화제도 실시여부나 남편 도움행동 체크리스트를 개발하여 다양한 방법의 측정을 시도하였으나 척도가 정교하지 못해 가족친화제도 실시 여부와 남편 소득의 관측변수들이 각각의 잠재변수를 충분히 설명하지 못한 제한이 있었다.

이와 관련해서 후속 연구에서는 보다 엄밀하게 환경적인 지지에 대한 객관적인 지표를 이용하여 측정함으로써 다수준 분석(다층통계 모형 방법) 연구를 시도할 수 있을 것이다. 셋째, 일-가족 다중역할 갈등 완화에 기여하는 다양한 변인들 간의 관계들을 지속적으로 살펴볼 수가 있다. 일-가족 다중역할 갈등의 현상은 개인이 속한 거대체계(사회적 규준, 가치)에 영향을 받을 수밖에 없기 때문에 우리나라 사회 문화체계를 고려하여 불평등한 성역할 기대나 친인척, 친정 또는 시부모님, 이웃 등의 사회적 지지 변인들과의 관계에 대한 후속 연구가 가능할 것이다.

## 참고문헌

- 강혜련·임희정 (2000). 성취동기와 가족친화 제도가 기혼 여성의 직장-가정 갈등과 경력몰입에 미치는 조절변인의 효과. 한국심리학회지: 여성, 5(2), 1-14.
- 유계숙 (2008). 가족친화적 조직문화가 근로자의 일-가족 조화와 삶의 질에 미치는 영향. 한국가정관리학회지, 26(5), 27-37.
- 양은주 (1997). 여대생의 진로결정에 영향을 미치는 심리적 변인 연구: 태도와 자기-효능감을 중심으로. 석사학위논문, 연세대학교.
- 정영금 (2005). 기혼취업여성의 일-가족 갈등과 여파에 관한 연구. 한국가정관리학회지, 23(4), 1-10.
- 최윤정·김계현 (2007). 고학력 기혼여성의 진로단절 위기 경험에 대한 개념도 연구 - 진로지속 여성과 중단 여성 간의 비교 - 상담학 연구, 8(3), 1031-1036.
- 최윤정·김계현 (2009). 여성 진로 상담 관점

- 에서 본 다중역할(일-가족) 균형의 구성개념 및 측정에 대한 경험적 연구 고찰. *상담학 연구*, 10(1), 365-384.
- 한지숙, 유계숙 (2007). 기혼근로자의 성역할 태도와 일-가족 지향성이 일-가족 갈등/촉진 및 가족친화제도 이용에 미치는 영향. *한국가정관리학회지*, 25(5), 143-166.
- 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.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: a review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411-423.
- Anderson, T. D., Coffey, B. S., & Byerly, R. T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: links to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of Management*, 28(6), 787-810.
- 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), 287-308.
- Ashford, S. J. & Black, J. S. (1996). Proactivity during organizational entry: The role of desire for control. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 199-214.
- Bandalos, D. L. (2002). The effects of item parceling on goodness-of fit and parameter estimates bias in structural equation modeling. *Structural Equation Modeling*, 9(1), 78-102.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: an agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1-26.
- Bateman, T. S. & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: a measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103-118.
- Betz, N. (2006). Basic issues and concepts in the career development and counseling of women. In Bruce, W. & Heppner, M. (Eds), *Handbook of Career Counseling for Women* (pp.45-74). Mahwah, NJ: Lawrence Elbaum Associates, Inc.
- Boyar, S. L. & Mosley Jr. D. C. (2007). The relationship between core self-evaluations and work and family satisfaction: The mediating role of work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 265-281.
- Bronfenbrenner, U. (1977). Toward an experimental ecology of human development. *American Psychologist*, 32(5), 513-531.
- Carlson, D. S. & Perrewe, P. L. (1999). The role of social support in the stressor-strain relationship: An examination of work-family conflict. *Journal of Management*, 25(4), 513-540.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Willimas, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*. 56(2), 249-276.
- Carlson, D. S. & Grzywacz, J. G. (2008). Reflections and future directions on measurement in work-family research. In Korabik, K. & Lero D. S. & Whitehead D. L. (1st Eds), *Handbook of Work-Family*

- Integration*(pp.57-73). London: Elsevier.
- Cook, E. P., Heppner, M. J., & O'Brien, K. M. (2002). Career development of women of color and white women: assumptions, conceptualization, and interventions from an ecological perspectives, *The Career Development Quarterly*, 50(4), 291-305.
- Cohen, S. & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(3), 310-357.
- Cunningham, C. J. L. & De La Rosa, G. M. (2008). The interactive effects of proactive personality and work-family interference on well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(3), 271-282.
- Farmer, H. S. (1985). Model of career achievement motivation of women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 32(3), 363-390.
- Fassinger, R. E., & O'Brien, K. M. (2000). Career counseling with college women: a scientist-practitioner-advocate model of intervention. In Luzzo, D. A. (Eds), *Career Counseling of College Students*(253-266). Washington, DC: American Psychological Association.
- Frone, M. R., Yardley, J. K. & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 145-167.
- Frone, M. L., 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), 65-78.
- Gilbert, L. A. & Kearney, L. (2006). Sex, gender, and dual-earner families: implications and applications for caeer counseling for women. In Bruce, W. & Heppner, M. J. (Eds), *Handbook of Career Counseling for Women* (pp.193-217). Mahwah, NJ: Lawrence Elbau Associates, Inc.
- Gomez, M. J., Fassinger, R. E., Prosser, J., Cooke, K., & Mejia, B. (2001). Vocices forging paths: a qualitative study of the career development of notable Latinas. *Journal of Counseling Psychology*, 48(3), 286-300.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family role. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H. & Parasuraman, S., Granrose, C. S., Rabinowitz, S, Beutell, N. J. (1989). Sources of work-family conflict among two-career couples. *Journal of Vocational Behavior*, 34(2), 133-153.
- 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.
- Gueguen, N. (2002). Foot-in-the-door technique and computer-mediated communication. *Computers in Human Behavior*, 18(1), 11-15.
- Hammer, L. B., Allen, E., & Grigby, T. (1997). Work-family conflict in dual-earner couples: within individual and crossover effect of work and family. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 185-203.
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources

- research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139-149.
- Kraus, S. J. (1995). Attitude and the predictor of behavior: a meta-analysis of the empirical literature. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 21(1), 57-75.
- McCracken, R. S. & Weitzman, L. (1997). Relationship of personal agency, problem-solving appraisal, and traditionality of career choice to women's attitudes toward multiple role planning. *Journal of Counseling Psychology*, 44(2), 149-159.
- MacDermid, S. M. & Harvey, A. (2006). The work-family conflict construct: methodological implications. In Pitt-Catsouphes, M, Kossek, E. E. & Sweet, Stephen (Eds), *The Work and Family Handbook-Multi-Disciplinary Perspectives and Approaches*(567-586). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- McManus, K., Korabik, K., Rosin, H. M., & Kelloway, E. K. (2002). Employed mothers and the work-family interface: does family structure matter? *Human Relations*, 55(11), 1295-1324.
- Quintana, S. M., & Maxwell, S. E. (1999). Implications of recent developments in structural equation modeling for counseling psychology. *Counseling Psychologist*, 27(4), 485-527.
- Peake, A. & Harris, K. L. (2002). Young adults' attitudes toward multiple role planning: the influence of gender, career traditionality, and marriage plans. *Journal of Vocational Behavior*, 60(4), 405-421.
- Rosenbaum, M. & Cohen, E. (1999). Equalitarian Marriage, Spousal Support, Resourcefulness, and Psychological Distress among Israeli Working Women. *Journal of Vocational Behavior*, 54(1), 102-113.
- Sarbin, T. R. (1954). Role theory. In G. Lindzey (Ed). *Handbook of social psychology, Vol. I. Theory and method* (pp.223-258). Cambridge, MA: Addison-Wesley.
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success, *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 416-427.
- Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: new procedures and recommendations. *Psychological Methods*, 7(4), 422-445.
- Sweet, S. & Moen, P. (2006). Advancing a career focus on work and the family: insights from the life course perspective. In Pitt-Catsouphes, M, Kossek, E. E. & Sweet, Stephen (Eds), *The Work and Family Handbook-Multi-Disciplinary Perspectives and Approaches* (567-586). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When work-family benefits are not enough: the influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54(3), 392-415.
- Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 108-130.

- Weitzman, L. M. (1994). Multiple role realism: A theoretical framework for the process of planning to combine career and family roles. *Applied and Preventive Psychology, 3*(1), 15-25.
- Weitzman, L., & Fitzgerald, L. (1996). The Development and initial validation of scales to assess attitudes toward multiple role planning. *Journal of Career Assessment, 4*(3), 269-284.
- Whitmarsh, L., Brown, D., Cooper, J., Hawking-Rogers, Y., & Wentworth, D. K. (2007). Choices and challenges: a qualitative exploration of professional women's career patterns. *The Career Development Quarterly, 55*(3), 225-236.
- Zimerman, 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*(2), 107-124.

원 고 접 수 일 : 2010. 8. 25

수정원고접수일 : 2010. 10. 20

게 재 결 정 일 : 2010. 11. 20



## **The Relationship of Personal variables, Environmental Supports, and Buffering of the Work-Family Multiple-Role Conflict among Korean Employed Mothers**

**Yoon-Jung Choi**

Korea University of Technology and Education

**Kay-Hyon Kim**

Seoul National University

Given an ecological perspective of career counseling for women(Cook, Heppner, & O'Brien, 2002) and multidisciplinary literature concerning work-family conflicts, the current study article presents a buffering model of work-family multiple-role conflict. Structural equation modeling was employed to test this conceptual model with a sample of Korean employed mothers( $N=199$ ). Results indicated that the hypothesized model fitted into data at acceptable level. Findings as followed: 1) the multiple-role realism directly decreased work-family multiple-role conflicts; 2) proactive personality influenced positively the multiple-role realism and, in turn, decreased the work-family multiple-role conflicts; 3) spousal support indirectly lessened the work-family multiple-role conflicts through multiple-role realism; 4) work-family friendly culture significantly buffered the work-family multiple-role conflicts. Implications for practice and research on career counseling for employed mother were provided.

*Key words : employed mothers with a college diploma, work-family multiple-role conflict, proactive personality, multiple-role realism, spousal support, family friendly culture of work settings*