

## 기혼 취업 여성의 사회적 지지와 일-가족 갈등 및 향상의 관계에서 문제-중심 대처와 우울정서의 매개효과\*

조 윤 진<sup>†</sup>

유 성 경

이화여자대학교

본 연구에서는 일과 가족을 병행하는 한국의 기혼 취업 여성들의 환경적지지, 개인특성, 일-가족 양립 경험의 구조적 관계에 대한 모형을 검증하였다. 만 18세 이하의 자녀를 적어도 한 명 이상 둔 전국에 거주하는 기혼인 취업 여성 302명의 자료를 분석한 결과, 연구에 참여한 기혼 직장여성들은 일과 가족을 병행하는 과정에서 '일-가족 갈등'보다는 '일-가족 향상을 더 높게 경험하는 것으로 나타났으며, 일과 가정에서 받는 '사회적지지'는 여성의 '우울'에 유의미하게 부적인 영향을 주어 '일-가족 갈등'을 완화했다. 또한 기혼 여성이 지각하는 '사회적 지지'가 높을수록 여성이 적극적인 문제해결 전략인 '문제-중심 대처'를 사용하는 것이 증가하여, '일-가족 향상을 높게 경험하는 것으로 확인되었다. 본 연구는 한국의 기혼 취업 여성들이 일-가족을 병행하는데 있어서 사회적지지, 여성 개인의 인지적 대처, 정서적 경험의 중요성과 갈등 및 향상이 발생하는 과정에 대한 이해의 틀을 제공하였다는데 의의가 있다. 기혼 취업 여성의 상담 및 교육적 접근에서 가지는 시사점과 제한점, 추후연구를 위한 제언들에 대해 논의하였다.

주요어 : 기혼 취업 여성, 일-가족 갈등, 일-가족 향상, 일-가족 양립, 문제-중심 대처

\* 본 연구는 조윤진(2012)의 이화여자대학교 석사학위논문 '기혼 취업여성의 사회적 지지와 일-가족 갈등 및 향상의 관계에서 문제-중심대처와 우울정서의 매개효과'를 요약한 것임. 본 논문의 일부는 120회 미국심리학회 연차대회에서 포스터 발표 될 예정임.

† 교신저자 : 조윤진, 이화여자대학교 심리학과, (120-750) 서울시 서대문구 대현동 11-1.

E-mail : aroyjin@naver.com

여성의 경제활동은 꾸준히 증가하고 있으며 특히 기혼 여성의 노동시장 참여가 증가하면서 맞벌이 가족이 보편적인 가구형태로 자리 잡아가고 있다. 이에 따라 일-가족 양립이 불가피해 지면서 서로 분리된 것으로 인식되었던 일-가족 영역 간의 상호의존성을 확인하고 두 영역의 연결고리를 밝히고자 하는 학문적 관심이 활발해지고 있다(Barnett, 1998; Edwards & Rothbard, 2000; Greenhaus & Powell, 2006). 실제 우리나라의 맞벌이 부부 비율은 지속적인 증가추세로 2001년에 29.52%였던 것에 비하여, 10년이 지난 2011년에는 약 40.22%의 부부가 함께 경제활동을 하고 있다(통계청, 2001; 2011). 이러한 맞벌이의 증가와 선호에는 여성과 남성 모두가 가족에 대한 다양한 책임을 배우자와 공유하고자 하는 태도가 뒤따라야 함에도 불구하고, 기혼 취업 여성의 주말을 포함한 하루 평균 가사 노동 시간은 2시간 45분인 반면 배우자인 남성은 하루 평균 26분 만을 가사노동에 투자하는 것으로 나타났다(이택면, 김승연, 우원규, 이주영, 강석훈, 2009). 이러한 통계는 경제활동에 참여하는 기혼 여성이 빠르게 증가하고 있지만 그들의 배우자인 남성이 가정영역으로 들어오는 속도는 그에 비해 더딘 현실을 보여준다. 이러한 상황을 반영하듯이 여러 실증 연구에서 남성보다는 여성이 일과 가족 사이의 역할갈등을 더 심하게 경험하는 것으로 확인되었다(이윤석, 2010; 장미나, 한경혜, 2011; Aryee, Srinivas & Tan, 2005). 결혼과 임신, 출산 후 일-가족 양립의 어려움으로 선택하게 되는 휴직 및 취업 중단은 업무의 전문성과 숙련도를 저하시켜 여성을 노동시장 내에서 주변의 위치에 머물게 한다(박경숙, 김영혜, 2003).

일과 가족을 병행하는데서 파생되는 갈등은

단순히 개인의 삶의 질과 만족을 떨어뜨리는 것에서 그치지 않고 그 여파가 가족과 직장 생활의 다양한 측면으로 확대될 수 있어 저출산, 결혼기피 등의 사회 문제로도 연결된다. 같은 맥락에서 삶의 두 가지 영역에서의 만족스러운 경험은 그 긍정적 여파가 다양한 영역으로 확대되는 시너지 효과를 낼 수 있기 때문에 기혼 취업 여성이 일과 가족생활을 조화롭게 병행할 수 있도록 지원하는 환경적, 개인적 요인에 대한 연구가 다양하게 이루어져야 할 필요가 있다.

일과 가족의 상호 관련성을 바라보는 관점은 크게 일-가족 갈등(Work-Family Conflict)과 일-가족 향상(Work-Family Enhancement)의 두 가지로 구분할 수 있다. 초기연구자들이 집중했던 '일-가족 갈등'은 개인이 역할 수행에 활용할 수 있는 정신적, 물리적, 시간적 자원이 한정되어 있기 때문에, 일-가족 두 영역 모두에 참여하는 것은 개인의 삶의 질을 손상시키는 스트레스와 갈등을 일으킬 수밖에 없다고 가정한다(Greenhaus & Beutell, 1985). 하지만 최근에는 일과 가족 다중역할 참여가 개인의 성장과 지원의 다중 원천으로 작용하여 상호 영역에서의 개인의 수행과 삶의 질에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다는 '일-가족 향상'에 대한 논의(Frone, Russell & Cooper, 1992; Greenhaus & Powell, 2006; Grzywacz & Marks, 2000; Grzywacz & Carlson, 2007)가 활발하게 이루어지고 있다. 두 영역 간의 긍정적인 상호작용은 각 영역에서의 수행 기술을 증가시킬 뿐 아니라, 대인관계, 성취나 만족, 수입 등의 추가적인 자원을 제공하고 심리적인 건강을 증진시켜, 개인이 일과 가족의 활동에 더 몰입할 수 있게 한다(Grzywacz & Butler, 2005; Hanson, Hammer & Colton, 2006). 실제로 다양한 삶의 역할에 참

여하고 있는 여성은 그렇지 않은 여성에 비하여 높은 자존감을 보였고(Baruch & Barnett, 1986), 일과 가족에서 다중 역할을 수행하는 것은 개인의 안녕감(well-being)과 스트레스의 완화에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다(Voydanoff, 2004).

최근의 일-가족 연구자들은 일-가족 갈등과 향상이 하나의 연속선상에 있는 양극단의 개념이 아니라 동시에 경험될 수 있는 독립적인 차원의 개념이며, 각 차원은 공통적이고 중복되는 결정요인과 영향을 갖는다고 보고 있다(Grzywacz & Butler, 2005). 따라서, 많은 연구자들은 일-가족 양립에 대한 연구에서 이 두 측면을 함께 살펴보아야 함을 제안한다(Grzywacz & Marks, 2000; Rotondo & Kincaid, 2008; Ganginis, 2011). 실제로 대부분의 여성은 일과 가족을 병행하는 과정에서 높은 수준의 스트레스와 피로 등을 경험 하지만, 동시에 양 영역에서 얻는 관계들을 통해 만족을 느끼고 일을 통한 성취를 얻는다. 이 때문에 일-가족 갈등 또는 향상이라는 한 가지 측면만을 확인하는 것은 기혼 직장여성의 경험을 단편적으로 바라보게 된다는 한계를 갖는다. 본 연구에서는 이전 연구의 이러한 제한점을 극복하기 위해, 일-가족 갈등과 향상을 동시에 분석에 포함시켰고, 여성의 진로를 바라보는 생태학적 관점에서 미시체계로부터의 사회적 지지가 개인의 대처 및 우울을 매개로 갈등 및 향상을 일으키는 구조적인 과정에 초점을 두고 기혼 취업 여성의 경험을 이해하고자 하였다.

여성들의 일-가족 병행 현상은 심리적, 사회적, 문화적 영향을 복합적으로 반영하는 현상으로, 여성이 다중역할을 수행하는 과정에서 겪는 부정적, 긍정적 경험을 이해하기 위해서는 여성 개인의 심리적 특성과 더불어 여성이

소속한 가족과 직장에서 여성의 다중역할에 대해 어떤 지지 혹은 어려움을 제공하느냐를 복합적으로 고려하는 것이 필요하다. 즉, 여성을 위한 진로상담은 변화하는 일과 가족생활의 맥락 안에서 이해되어야 하며, 이를 위해 여성의 개인적인 특성 뿐 아니라 여성을 둘러싼 환경적 요인이나 관계 등의 다양한 측면에서 다루어져야 한다(최윤정, 2010; Cook, Heppner, & O'Brien, 2002).

사회적 지지는 개인이 목표를 성취하는데 도움을 주는 일과 가족에서의 대인관계로(Greenhaus & Powell, 2006), 일과 가정에서의 사회적 지지는 일가족 갈등 및 향상에 직접적인 영향을 미치며, 전반적인 건강과 웰빙과도 강한 상관관계를 가지는 것으로 확인되었다(Ganginis, 2011). 특히, 여성의 진로 발달과정에서는 배우자의 지지가 중요한 변인으로 탐색되어 왔는데, 선행연구에서 미혼 여성의 경우 일에 대한 자신의 태도가 취업에 중요한 영향을 미치는 반면, 기혼 여성은 자신의 일에 대한 남편의 의견이 더 큰 영향을 미치며(이미정, 2002), 남편이 아내의 일을 지지하는 태도가 강할수록 결혼 후에 자신의 경력을 유지할 확률이 높아지는 것으로 나타났다(박경숙, 김영혜, 2003). 기혼여성의 일-가족 병행에는 배우자 뿐 아니라 직장 상사의 실질적 지지도 중요한데, 국내 연구에서 직장 내 상사의 지원이 일-가족 갈등을 감소시키는 효과가 뚜렷했고(원숙연, 2005; 유계숙, 2008), 국외 연구에서도 지지적인 상사는 가족 갈등 문제들에서 기혼 취업 여성의 갈등을 완화시키고, 여성이 일-가족 향상을 경험하고, 높은 직업만족도를 보이는 것에 정적인 영향을 주었다(Byron, 2005; Ganginis, 2011; Thomas & Ganster, 1995). 이처럼 가장 직접적으로 기혼 여성의 일-가족

병행에 영향을 주는 요인은 여성들이 소속한 가족과 직장에서 여성들의 다중역할에 대한 지지를 얼마나 제공하느냐 하는 것이기 때문에, 본 연구에서는 일-가족 갈등 및 향상의 선행요인으로 가정에서의 배우자지지와 직장에서의 상사지지를 살펴보고자 하였다.

또한 사회적 지지라는 맥락변인은 여성 개인이 어떠한 인지적, 정서적 특성을 지니고 있느냐에 따라 일-가족 양립에 따른 갈등과 향상의 경험에 다른 영향을 미치게 될 것이다. 실제로 개인이 직면하는 스트레스원이나 문제 자체를 변화시키거나 관리하려는 인지적 노력과 적극적인 행동 전략에 중점을 두는 '문제-중심 대처'는 일-가족 갈등의 완화와 관련되었고(Wiersma, 1994), 문제-중심 대처방식과 연관되는 적극적인 행동 취하기 방식은 가족에서 일로의 갈등과는 부적인 관계, 향상과는 정적인 관계를 나타내며(Byron, 2005; Rotondo & Kincaid, 2008), 삶의 만족도나 관계만족도, 우울 완화에 직접적인 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다(Ganginis, 2011). 이때, 환경에서 제공되는 사회적 지지는 개인이 문제 상황에 사용하는 대처 노력을 증가시키고, 더욱 적극적인 대처 방식을 통해 우울을 완화시키는 것으로 나타나(김교연, 2007; 이진아, 김영환, 2002; DeLongis & Holzman, 2005; Thoits, 1986), 여성을 둘러싼 환경과 개인특성간의 상호작용이 있음을 예상할 수 있다.

우울은 조직생활 중에서 경험하게 되는 대표적인 부정정서이며(이주일, 2003), 특히 현대 여성에게 가사노동과 육아, 직장에서의 역할이 동시에 부여되는 현실은 기혼 여성의 우울 및 불안의 수준을 증가시킨다. 사회적으로 여성의 기본적인 역할로 강조되어 온 돌봄의 노동을 충분히 하고 있지 못할 때 경험되는 죄

책감이 여성의 생활 스트레스로 작용해 기혼 직장 여성의 우울을 높이는 요인으로 작용하는 것으로 볼 수 있다(이경혜, 2006; 하오령, 권정혜, 2006). MacDermid, Seery와 Weiss(2002)는 일-가족 상호작용에 대한 연구가 두 영역간의 정적이거나 부적인 상관을 통계적으로 확인하는 것에서 그치는 것이 아니라 두 영역에서 경험되는 개인의 정서적, 심리적인 경험에 초점을 맞추어 일, 가족 전이가 '어떻게' 발생하는가에 집중하여야 한다고 주장하였다. 그들의 이론적인 모델에서는 가정 또는 일에서 발생된 사건이나 변화된 상황은 개인의 정서에 영향을 주고, 발생된 개인의 정서(emotion)와 분위기(mood)가 또 다른 영역인 일 또는 가정 영역에서 지속되면서 영역간에 전이되는 과정을 통해 일-가족 갈등과 향상에서의 정서 매개가 발생한다고 설명한다. 이와 같이 일-가족 양립에서 정서의 매개역할이 강조되어왔음에도 불구하고 아직까지 국내의 일-가족 관련 연구에서는 여성 개인의 심리적 경험에 초점을 둔 연구가 이루어지지 않고 있다.

본 연구의 목적은 일과 가족, 두 영역의 역할을 수행하고 있는 직장 여성들의 일-가족 양립의 경험을 이해하고자 주변의 환경적 맥락과 개인 특성과의 구조적 관계에 대한 모형을 제시하고 검증하는 것이다. 본 연구에서는 최근의 일-가족 연구의 흐름에 따라 크게 세 가지 점에 주목하고자 하였다. 첫째, 일과 가족이라는 여성의 환경에서 가장 중요한 맥락이라고 볼 수 있는 상사와 배우자의 지지가 일과 가족의 양립과정에서 여성들이 경험하는 갈등 및 향상과 어떠한 관계를 갖는지 확인하고자 하였다. 둘째, 사회적 지지와 일-가족 갈등 및 향상의 관계에서 여성의 적극적인 문제

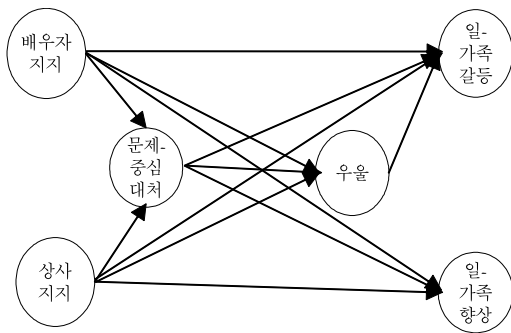


그림 1. 연구모형

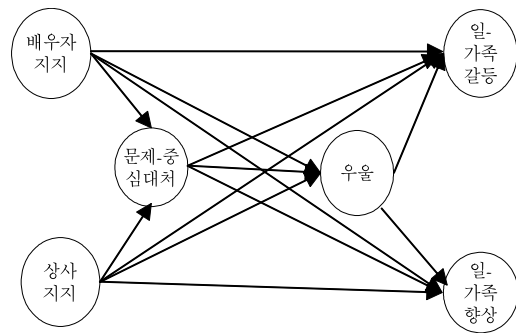


그림 2. 경쟁모형

초점 대처 전략인 ‘문제-중심 대처’의 매개역할을 확인하여 여성이 자신이 처한 상황을 인지적으로 평가하고, 행동적으로 대처하는 것이 실질적인 갈등 및 향상을 경험하는 것과 어떠한 관련성이 있는지 확인하고자 하였다. 셋째, 사회적 지지와 일-가족 갈등 및 향상의 관계에서 여성의 ‘우울’ 정서의 매개 역할을 확인하고자 하였다. 이를 통해, 여성이 진로 성취 과정에서 해결해야 할 일-가족 다중역할 갈등 완화 및 향상 증진을 위한 환경 차원에서 지지와 개인차원에서 정서, 인지, 행동적 측면에 포괄적으로 접근할 수 있는 여성 진로 상담 개입을 위한 기초자료를 제시하고자 한다.

이론적 배경에 근거하여 본 연구에서 설정한 연구모형과 경쟁모형은 각각 그림 1과 그림 2와 같다. 연구모형과 경쟁모형은 매개 변인의 하나인 여성의 우울 정서가 종속변인의 하나인 일-가족 향상에 영향을 미치는 경로에서 차이가 있는데, 이는 선행연구들에서 우울을 포함한 부정적인 정서는 일과 가족의 긍정적인 상호작용인 긍정적 전이(positive spillover)와 통계적으로 유의한 상관을 나타내지 않았고, 갈등과 향상은 서로 다른 정서 기제를 갖는 독립적인 차원으로 확인되었기 때문에

(Grywacz & Marks, 2000; Rothbard, 2001), 우울 정서가 일-가족 향상에 직접적인 영향을 미치지 않는 것으로 해석될 수 있기 때문이다.

반면, 우울한 정서는 그 에너지가 내부로 집중되어 타인과의 상호작용이나 사회적 활동, 다른 영역으로의 참여를 감소시킨다 (Cunningham, 1988; Rothbard, 2001)는 선행 연구에 따라 개인에게 지각된 우울한 정서는 개인이 다른 영역에 참여하는 것을 감소시켜 일-가족 향상이 발생하지 않을 수 있고, 우울과 일-가족 갈등 및 향상과의 인과적 관련성을 경험적으로 검증한 선행연구가 부재하기 때문에 우울이 일-가족 갈등 뿐 아니라, 향상을 부적으로 설명하는 경로를 경쟁모형에 포함시켰다.

## 연구 방법

### 연구 참여자

본 연구의 참여자는 만 18세 이하의 미성년 자녀를 적어도 한 명 이상 둔 전국에 거주하는 기혼인 취업 여성이었다. 온라인 설문 프로그램 Qualtrics와 지필검사를 통해 설문을 실

시하여 총 316명의 대상자를 표집 하였고, 이중 조건에 맞지 않거나(19세 이상 자녀, 자녀 없음, 미혼, 이혼), 무성의하게 응답한 것으로 판단되는 14명을 제외한 302명이 본 연구의 분석에 포함되었다. 연구 참여자의 연령별 분포는 30대가 61.0%였고, 직종별 분포를 보면, 사무직이 32.5%였으며, 정규직 풀타임이 75.2%였다. 전체 참여자의 평균 근무 연수는 10.2년, 표준편차는 5.8년이었고, 경력이 단절되었던 경험이 있는 여성은 전체의 38.9%였다. 자녀의 수는 2명이 49.0%, 1명이 46.0%였고, 막내 자녀의 연령은 0-3세의 어린 자녀를 둔 여성이 39.4%로 가장 많았으며 자녀 보육의 경우, 친척 또는 친구의 도움을 받고 있는 사람이 34.4%로 가장 높게 나타났다. 자녀 보육에 대한 만족도는 89.0%가 보통 이상의 만족을 하는 것으로 응답하였다. 가계 월수입의 경우에는 500만원에서 700만원 사이가 29.0%로 가장 많았고, 그 다음으로는 700만원에서 1,000만원이 22.8%였다. 연구 참여자의 최종 학력은 학사 이상이 76.2%로 나타났다.

#### 측정 도구

본 연구에서는 원칙도와 한국판 척도들 간의 개념적 동등성(conceptual equivalence)을 확보하고자 번역 및 역 번역 절차를 거쳐 원칙도를 번안하였다. 연구자 2인이 영어에서 한국어로 번안한 문항을 이중 언어(한국어, 영어)에 능통한 상담전공자 1인(상담전공 석사)이 한국어에서 영어로 역 번역 한 후, 원래의 영어 문항과 역번역 된 영어 문항에 대해 상담전공 교수 1인이 7점 척도의 동일성 평정 통해 문항을 재검토하고 수정하였다. 이후 실제 일-가족 갈등을 경험하고 있는 기혼 취업 여

성들에게 사전검사를 실시하고 연구자가 확인하는 과정을 거쳐서 최종 번역 문항을 완성하였다. 각각의 측정 도구들에 대한 구성과 신뢰도는 아래와 같다.

#### 일-가족 갈등

Gutek, Searle & Klepa(1991)이 개발한 일-가족 갈등(Work-Family Conflict: WFC)을 측정하는 8개의 문항에 Cinamon과 Rich(2002)가 6개의 문항을 추가하여 새롭게 구성된 척도를 번안하여 사용하였다. 갈등이 발생하는 영역과 방향성에 따라 일→가족 갈등(WIF)과 가족→일 갈등(FIW)의 두 가지 하위요인으로 구성되어 있다. 구체적으로는 '가족과 시간을 보내고 싶지만, 직장 일하는데 시간을 보낸다.'와 '집에서 해야 할 일들 때문에 나는 보통 지쳐서 직장에 도착한다.'등의 문항을 포함하는 14문항으로 구성되어 있으며, '전혀 동의하지 않음' 1점에서 '매우 동의함' 5점의 Likert식 척도로 구성되어 있다. 각 문항의 평균이 높을수록 일과 가족 간에서 갈등의 정도가 심한 것을 의미하며, 결혼하여 가족과 함께 살고 있는 남녀를 대상으로 한 Gutek 등(1991)의 연구에서의 내적 합치도(Cronbach's  $\alpha$ )는 .79에서 .83이었다. 본 연구에서의 일-가족 갈등 전체 문항에 대한 내적 합치도는 .92였다.

#### 일-가족 향상

Carlson, Kacmar, Wayne과 Grzywacz(2006)이 개발한 일-가족 향상척도(Work-Family Enrichment: WFE)를 번안하여 사용하였다. 향상이 발생하는 영역과 방향에 따라, 일로 인한 가정에서의 향상과 가정으로 인한 일에서의 향상으로 구성되어 있다. 구체적으로는 '나의 직장생활은 내가 다른 관점들을 이해하게 하고, 이를

통해 더 나은 가족 구성원이 되도록 돕는다.’와 ‘나의 가정생활은 나를 쾌활하게 만들고, 이를 통해 내가 더 나은 직장인이 되도록 돕는다.’를 포함하는 18문항으로 구성되어 있으며, 문항은 ‘전혀 동의하지 않음’ 1점부터 ‘매우 동의함’ 5점까지 응답하도록 되어있는 5점 Likert식 척도이다. 각 문항에 대한 점수의 평균이 높을수록 일과 가족 간에서 향상의 정도가 높음을 의미한다. 개발당시 Carlson 등(2006)이 결혼했거나 자녀를 둔 성인을 대상으로 한 연구에서의 내적 합치도는 .92였으며, 본 연구에서의 내적 합치도는 .93이었다.

#### 배우자지지

Buffardi와 Erdwins(1997)이 개발한 배우자지지 척도를 번안하여 사용하였다. 구체적으로는 ‘직장인이자 엄마인 나의 역할에 대한 배우자의 정서적 지지 정도’등을 묻는 4문항으로 구성되어 있으며, 각 문항에 대한 응답은 ‘매우 불만족스러움’ 1점에서 ‘매우 만족함’ 5점의 Likert식 척도로 구성하였다. 점수가 높을수록 남편의 지지정도가 높은 것을 의미한다. 배우자지지는 선행연구에서 일-가족갈등, 상사지지, 조직의 지원, 부모로서의 자기효능감, 직업효능감과 상관이 높았고(Erdwins, Buffardi, Casper & O'Brien, 2001) 기혼인 직장 여성을 대상으로 한 선행연구에서 내적 합치도는 .86(Buffardi & Erdwins, 1997)이었으며, 본 연구에서의 내적합치도는 .79였다.

#### 상사지지

Buffardi 와 Erdwins(1997)이 개발한 고용주 민감성 척도(Employer sensitivity: ES)를 번안하여 사용하였다. 문항은 ‘육아와 관련된 전화 통화를 할 때, 당신 상사가 보이는 태도’, ‘근

무시간의 유연성’ 등의 내용을 포함하는 회사의 복지와 공식적인 규정, 상사의 태도 등에 대한 만족도를 묻는 질문이며, 총 7문항으로 구성되었다. 문항에 대한 응답은 ‘매우 불만족스러움’ 1점에서 ‘매우만족함’ 5점의 Likert식 척도를 사용하였다. 점수가 높을수록 직장에서 상사의 지지 정도가 높은 것을 의미한다. 기혼직장 여성을 대상으로 한 Buffardi 와 Erdwins(1997)의 연구에서 내적 합치도는 .90이었으며, 본 연구에서 나타난 전체 상사지지 문항들의 내적 합치도는 .89였다.

#### 문제-중심 대처

Heppner, Cook, Wright & Johnson(1995)이 개발한 문제-중심 대처방식 척도(Problem-focused Style of Coping; PF-SOC)를 번안하여 사용하였다. 문제-중심 대처는 문제의 인과관계를 잘 살피고 문제에 적극적, 체계적으로 접근하는 대처방식으로 ‘나는 내가 과거에 유사한 문제들을 해결했던 방법들에 대해서 생각 한다’의 문항을 포함 하며, 반추적(reflective), 억압적(suppressive), 반응적(reactive) 대처의 하위요인으로 이루어져 있다. 이들 중 반추적인 대처방식은 문제해결과 정적인 상관을 보였고 다른 두 하위차원은 문제해결과 부적인 상관을 보이기 때문에 억압적인 대처와 반응적인 대처를 역으로 환산하여 반추적인 대처와 총 합한 점수를 문제-중심대처로 사용하며, 점수가 높을수록 문제-중심 대처를 많이 사용하는 것으로 본다(Ganginis, 2011; Heppner et al., 1995). 총 18문항으로 구성되었으며, ‘전혀 그렇지 않음’ 1점에서 ‘항상 그러함’ 5점 까지 응답하는 5점 Likert식 척도를 사용하였다.

본 연구에서는 문항의 타당화를 위해 번안된 18문항에 대해 Amos 19.0을 이용하여 확인

적 요인분석을 실시하였고, 그 결과를 바탕으로 요인 부하량이 각각 .17, .27로 .3이하 (Kishton & Widaman, 1994)로 확인된 14번, 15번 문항의 내용을 검토하였고, 각 문항이 해당 요인의 신뢰도를 상당히 저하시키는 것으로 판단되어 최종 분석에서 제외하였다. 최종 16문항에 대하여 확인적 요인분석을 실시한 결과,  $(df=96)=231.792$ ,  $CFI=.905$ ,  $TLI=.881$ ,  $RMSEA=.069$ (90% 신뢰구간=.057~.080)의 적합도를 보였다. 한국 대학생 집단을 대상으로 한 이동귀, 박현주(2009)의 연구에서의 내적 합치도는 반추적 대처(.67), 반응적 대처(.61), 억압적 대처(.75)였으며, 본 연구에서의 내적 합치도는 반추적 대처(.72), 반응적 대처(.72), 억압적 대처(.79)이다.

본 연구는 문제-중심대처 방식의 개별적인 하위요인 자체에 관심이 있기보다는 구성된 개념에 관심이 있기 때문에, Kishton과 Widaman(1994)의 제안에 따라 대처방식 문항들에 대해 항목 묶기(item parceling)를 사용하였다(Ganginis, 2011).

### 우울

우울을 측정하기 위해 Radloff(1977)에 의해 개발된 우울 척도(The Center for Epidemiologic Studies Depression Scale: CES-D Scale)를 번안하여 사용하였다. 구체적으로는 ‘평상시에는 아무렇지도 않던 일들이 귀찮게 느껴졌다.’와 ‘내가 하려는 일이 모두 힘들게 느껴졌다.’ 등의 질문을 포함하는 20문항으로 구성되었다. 반응척도는 ‘지난 한 주 동안에 비추어 1점(전혀 없었다: 1일 미만)부터 4점(대부분 있었다: 5~7일)까지 평정하도록 하는 4점 Likert식 척도를 사용하였다.

본 척도의 신뢰도와 타당도는 여러 연구에

서 확보되었으며, 우리나라에서도 CES-D 척도의 번역작업이 이루어져 왔고 번역판에 대한 신뢰도 및 타당도를 검증하고자 하는 연구들이 계속 진행되었다(전경구, 이민규, 1992; 전경구, 권기덕, 김상기, 1999; 조맹제, 김계희, 1993). 하지만 연구자에 따라 상이한 한국어판을 제시하고 있다는 제한점이 있고, 각 연구에서 제안하고 있는 요인구조 또한 상이하기 때문에 본 연구에서는 원저자인 Radloff(1977)의 문항을 새롭게 번안하여 사용하였고, 문항의 타당화를 위해 번안된 20문항에 대해 원저자가 제안한 4개의 요인(우울감정, 긍정적 감정, 신체 및 행동 둔화, 대인관계)에 따라 확인적 요인 분석을 실시하였다. 그 결과  $\chi^2(df=162)=374.904$ ,  $CFI=.923$ ,  $TLI=.910$ ,  $RMSEA=.066$ (90% 신뢰구간=.057~.075)의 적합도를 보였다. 자녀가 있는 맞벌이 부부를 대상으로 한 연구에서의 내적 합치도는 남편 .90, 아내 .88로 나타났으며(황혜원, 신정아, 2009), 본 연구에서의 내적 합치도는 .92였다.

### 자료분석 방법

본 연구에서는 기초 자료 분석을 위해 SPSS 19.0을 사용하였고, 구성된 연구모형의 적합성을 평가하고 변수들 간의 관계에 대한 가설 검증을 위해 구조방정식 모형 방법을 채택하였으며, 사용된 척도에 대한 확인적 요인분석, 연구 모형 분석과 매개효과 검증에는 AMOS 18.0와 Mplus 6.11 프로그램이 사용되었다.

매개 모형의 검증에서는 개별추정치인 분포는 정상분포라 하더라도, 매개효과(ab)와 같이 두 추정치의 곱인 경우에는 정상분포를 확신할 수 없으며, 정상성을 따르지 않을 수 있다는 연구결과(Shrout & Bolger, 2002)에 따라, 본



연구에서는 원 자료로 부터 반복 복원추출 한 경험적 분포를 통해 매개효과의 유의성을 검증하는 부트스트랩(Bootstrap) 방법을 사용함으로써 분석의 오류를 줄이고자 하였다(Preacher & Hayes, 2008).

다중 매개 모형의 개별 매개 효과에 대한 검증을 실시하기 위하여 본 연구에서는 Mplus를 사용하였다. 자료의 결측치는 완전정보 최대우도법(Full information maximum likelihood: FIML)방식으로 처리하였다. FIML은 결측치를 삭제하거나(Listwise Deletion), 대체하지 않고(Mean imputation) 각 사례의 우도함수를 추정하여 분석하는 방식으로, 자료에 존재하는 결측치를 자료에 무선적으로 결측치가 존재할 때(Missing at random) 추천되는 방식이다(McQueen, Getz, & Bray, 2003, Kline, 2010; Schlomer, Bauman & Card, 2010).

## 연구 결과

### 다변량 정상성 검증

구조방정식 모형 분석의 통계적 가정인 자료의 다변량 정상성을 검증하기 위해, Kline (2010)의 제안에 따라 측정변수의 정상성을 왜도와 첨도를 통해 살펴보았다. 왜도와 첨도가 각각 3과 10을 넘지 않으면 정상성 가정을 위반하지 않는다고 보는데 SPSS 통계 프로그램에서는 첨도 값에서 3을 미리 뺀 값을 제시하기 때문에 첨도의 경우 7을 넘지 않는지 확인하였다. 그 결과 본 연구에 사용된 측정변수들의 왜도와 첨도는 모두 2를 넘는 것이 없는 것으로 나타나 다변량 정상성이 성립된다고 보았다.

### 주요변인들의 기술통계치

주요 연구 변인들 간의 관련성을 파악하기 위하여 Pearson 상관분석을 실시한 결과와 평균 및 표준편차를 표 1에 제시하였다. 일-가족 갈등과 향상은 -.20의 상관을 보여, 부적인 관련성이 있는 것으로 확인되었다. 하지만 선행 연구들에서와 같이 약한 상관만을 보여 완전히 관련 없는 개념은 아님을 알 수 있다. 일-가족 갈등은 배우자지지, 상사지지와 부적인 상관을 보였고( $r = -.23, p < .01$ ;  $r = -.283, p < .01$ ), 문제-중심 대처와도 유의미한 부적 상관( $r = -.27, p < .01$ )을 보인 반면, 우울과는 정적인 관련성( $r = .41, p < .01$ )을 갖는 것으로 나타났다. 일-가족 향상은 배우자지지( $r = .23, p < .01$ ), 상사지지( $r = .31, p < .01$ ), 문제-중심대처( $r = .30, p < .01$ )와는 약한 정적인 상관을, 우울과는 부적인 상관( $r = -.22, p < .01$ )을 보였다.

### 측정모형 검증

구조모형을 검증하기 전에 본 연구의 구성 개념과 잠재 변인이 측정변인에 의해 적합하게 측정되었는지를 확인하기 위해, 확인적 요인분석을 사용하여 측정모형을 검증하였으며 모형이 적합도를 평가하기 위하여 CFI, TLI, RMSEA를 함께 살펴보았다. CFI와 TLI의 경우 .95 이상일 때 좋은 적합도를 나타내며(Hu & Bentler, 1999), RMSEA는 <.05이면 좋은 적합도를 나타낸다(Browne & Cudeck, 1993). 검증 결과 측정모형의 CFI(=.962), TLI(=.936) 지수가 .9 이상으로 수용기준을 충족하였고, RMSEA 값이 .063(90%신뢰구간=.049-.078)을 나타내는 등 다양한 적합도 지수에서 측정모형이 수용할만한 적합도를 보였다. 측정모형과 각 경로의

표 1. 주요 변인의 상관계수와 평균 및 표준편차

(N=302)

|               | 1      | 2      | 3      | 4      | 5      | 6      | 7      | 8     | 9     | 10   |
|---------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|-------|------|
| 1. 배우자지지      | 1      |        |        |        |        |        |        |       |       |      |
| 2. 상사지지       | .17**  | 1      |        |        |        |        |        |       |       |      |
| 3. 문제-중심대처    | .26**  | .17**  | 1      |        |        |        |        |       |       |      |
| 4. 우울         | -.39** | -.07   | -.35** | 1      |        |        |        |       |       |      |
| 5. 일-가족 갈등    | -.23** | -.29** | -.27** | .41**  | 1      |        |        |       |       |      |
| 6. (일→가족) 갈등  | -.19** | -.34** | -.22** | .37**  | .95**  | 1      |        |       |       |      |
| 7. (가족→일) 갈등  | -.24** | -.18** | -.29** | .39**  | .93**  | .76**  | 1      |       |       |      |
| 8. 일-가족 향상    | .23**  | .31**  | .30**  | -.22** | -.20** | -.18** | -.20** | 1     |       |      |
| 9. (일→가족) 향상  | -.13*  | .28**  | .25**  | -.19** | -.16** | -.16** | -.14*  | .89** | 1     |      |
| 10. (가족→일) 향상 | .27**  | .25**  | .28**  | -.19** | -.20** | -.17** | -.21** | .87** | .55** | 1    |
| 평균            | 3.44   | 3.06   | 3.40   | 1.79   | 2.84   | 3.09   | 2.59   | 3.55  | 3.58  | 3.52 |
| 표준편차          | .89    | .84    | .45    | .46    | .46    | .76    | .69    | .55   | .64   | .61  |

$p^* < .05$ ,  $p^{**} < .01$ ,  $p^{***} < .001$

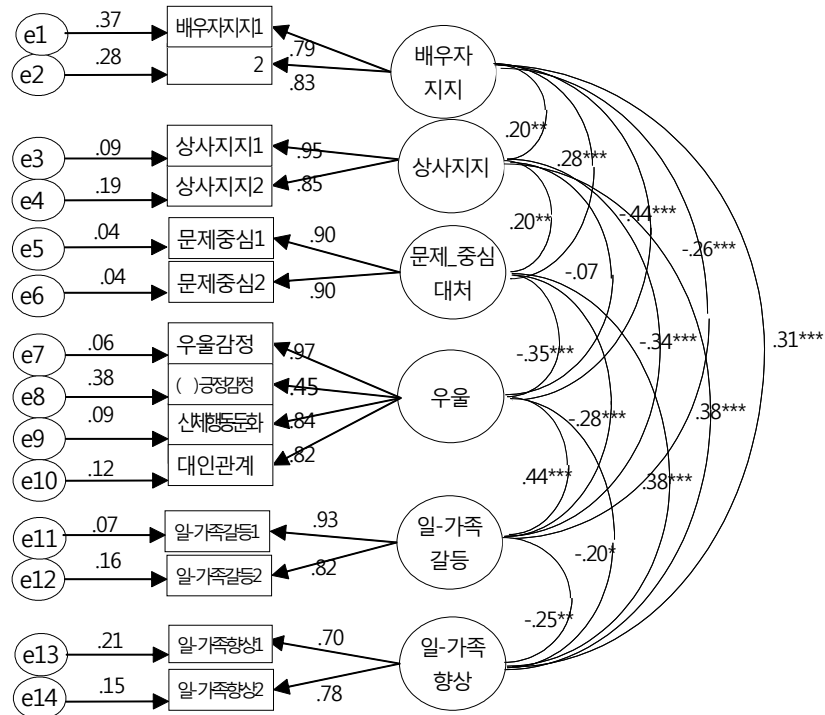


그림 3 측정모형( $p^* < .05$ ,  $p^{**} < .01$ ,  $p^{***} < .001$ )

표준화 계수는 그림 3에 제시되었다.

모형의 비교 검증

전체 모형에서 매개 변인인 우울이 일-가족 갈등만을 예측하는 연구모형과 우울이 높은 일-가족 갈등과 관련이 있을 뿐 아니라 낮은 일-가족 향상을 예측하는 경쟁모형을 설정하고 구조방정식 모형을 통해 그 관계구조를 검증하였다. 그 결과를 바탕으로 연구모형과 경쟁모형을 비교검증 하였다. 연구모형은 경쟁모형에 내재된 구조이므로, 두 모형의 자유도 차이를 이용한 값 차이( $\Delta\chi^2$ )검증을 통해 적합한 모형을 선택할 수 있다.

표 2에 제시된 연구모형과 경쟁모형의 적합도 지수를 살펴보면, 연구모형의  $\chi^2$ 검정 결과는 유의수준 .001 수준에서 모형이 유의한 것으로 나타났고, 적합도 지수 또한 CFI=.960,

TLI=.945, RMSEA는 .065(90%신뢰구간=.049-.078)로 전반적으로 모형의 적합도가 우수하였다. 경쟁모형의 적합도 지수를 살펴보면, CFI=.960, TLI=.943, RMSEA=.065(90%신뢰구간=.050-.079)으로 경쟁모형의 적합도 또한 우수하다. 하지만 연구모형과 경쟁모형의  $\chi^2$ 차이 검증 결과, 연구모형이 경쟁모형에 비하여 자유도가 1 많으면서도, 이론적인 모형과의 불일치 정도를 의미하는  $\chi^2$ 값에서는 큰 차이가 없고( $\Delta\chi^2=.008$ ), CFI, TLI, RMSEA에서도 연구모형이 더 좋은 적합도를 보였으며, 경쟁모형에서 추가 된 경로(우울→일-가족 향상)도 통계적으로 유의하지 않아 연구모형이 경쟁모형보다 기혼 취업 여성의 갈등 및 향상의 선행요인 및 과정을 더 잘 반영하는 것으로 판단할 수 있다. 이에 따라 연구자는 최종적으로 연구모형을 채택하였다.

표 2. 연구모형과 경쟁모형의 적합도 지수 (N=302)

|      | df      | p    | CFI  | TLI  | RMSEA (90%신뢰구간)  |
|------|---------|------|------|------|------------------|
| 연구모형 | 141.098 | .000 | .960 | .945 | .064 (.049-.078) |
| 경쟁모형 | 141.090 | .000 | .960 | .943 | .065 (.050-.079) |

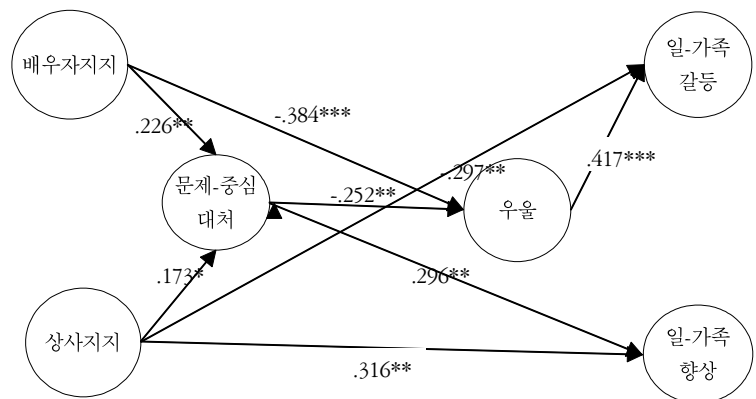


그림 4. 연구모형의 표준화된 회귀계수 ( $p^* < .05$ ,  $p^{**} < .01$ ,  $p^{***} < .001$ )

표 3. 연구모형에 대한 표준화 추정치, 표준오차 및 95%신뢰구간 (N=302)

| 직접 경로              | 비표준화계수<br>(표준화계수) | 표준오차 | 95%신뢰구간                    |       |
|--------------------|-------------------|------|----------------------------|-------|
|                    |                   |      | Bootstrap percentile<br>하한 | 상한    |
| 일-가족 갈등 <- 배우자지지   | .004(.004)        | .070 | -.128                      | .149  |
| 일-가족 갈등 <- 상사지지    | -.234(-.297)**    | .077 | -.363                      | -.053 |
| 일-가족 갈등 <- 우울      | .702(.417)***     | .166 | .389                       | 1.046 |
| 일-가족 갈등 <- 문제-중심대처 | -.149(-.088)      | .147 | -.409                      | .161  |
| 일-가족 향상 <- 배우자지지   | .102(.188)        | .054 | .000                       | .216  |
| 일-가족 향상 <- 상사지지    | .156(.316)**      | .053 | .056                       | .266  |
| 일-가족 향상 <- 문제-중심대처 | .312(.296)**      | .106 | .119                       | .547  |
| 문제-중심대처 <- 배우자지지   | .137(.266)**      | .046 | .045                       | .228  |
| 문제-중심대처 <- 상사지지    | .081(.173)*       | .036 | .014                       | .157  |
| 우울 <- 배우자지지        | -.198(-.384)***   | .039 | -.283                      | -.132 |
| 우울 <- 상사지지         | .020(.042)        | .028 | -.034                      | .077  |
| 우울 <- 문제-중심대처      | -.253(-.252)**    | .085 | -.411                      | -.077 |

| 매개 경로                                | 비표준화계수<br>(표준화계수) | SE   | 95%신뢰구간                    |       |
|--------------------------------------|-------------------|------|----------------------------|-------|
|                                      |                   |      | Bootstrap percentile<br>하한 | 상한    |
| 우울 <- 문제-중심대처 <- 상사지지                | -.020(-.044)*     | .024 | -.049                      | -.005 |
| 우울 <- 문제-중심대처 <- 배우자지지               | -.035(-.067)**    | .027 | -.073                      | -.011 |
| 일-가족 갈등 <- 문제-중심대처 <- 상사지지           | -.012(-.015)      | .018 | -.047                      | .009  |
| 일-가족 갈등 <- 문제-중심대처 <- 배우자지지          | -.020(-.023)      | .025 | -.068                      | .017  |
| 일-가족 향상 <- 문제-중심대처 <- 상사지지           | .025(.051)*       | .024 | .007                       | .060  |
| 일-가족 향상 <- 문제-중심대처 <- 배우자지지          | .043(.079)**      | .031 | .014                       | .096  |
| 일-가족 갈등 <- 우울 <- 배우자지지               | -.139(-.160)***   | .041 | -.251                      | -.079 |
| 일-가족 갈등 <- 우울 <- 상사지지                | .014(.018)        | .025 | -.023                      | .057  |
| 일-가족 갈등 <- 우울 <- 문제-중심대처<br><- 상사지지  | -.014(-.018)**    | .013 | -.042                      | -.004 |
| 일-가족 갈등 <- 우울 <- 문제-중심대처<br><- 배우자지지 | -.024(-.028)*     | .011 | -.056                      | -.008 |

( $p^* < .05$ ,  $p^{**} < .01$ ,  $p^{***} < .001$ )

## 연구모형 검증

모형비교에서 채택된 연구모형에 대한 모형 구체적 경로와 분석 결과가 그림 4와 표 3에 제시되었다. 잠재변인 간의 직접 경로는, 배우자지지가 일-가족 갈등과 일-가족 향상에 미치는 직접적인 영향은 통계적으로 유의하지 않았다. 한편, 상사지지는 일-가족 갈등을 부정적으로( $\beta = -.297, p < .01$ ), 일-가족 향상을 정적으로( $\beta = .316, p < .01$ ) 설명하였다. 배우자 지지와 상사지지는 모두 문제-중심 대처를 정적으로 설명했고( $\beta = -.266, p < .01$ ;  $\beta = -.173, p < .05$ ), 문제-중심 대처는 유의미하게 낮은 우울과 관련되었으며( $\beta = -.252, p < .01$ ) 일-가족 향상을 정적으로 설명하였다( $\beta = .296, p < .01$ ). 배우자지지는 우울과는 유의미한 부적인 관련성을 보이지만( $\beta = -.384, p < .001$ ), 상사지지가 우울에 미치는 영향은 통계적으로 유의하지 않았고, 우울은 일-가족 갈등을 정적으로 설명하는 것으로 나타났다( $\beta = .417, p < .001$ ).

개별 매개 경로의 유의성을 검증하기 위하여 Mplus 6.11을 통해 Bootstrap 반복 복원 추출의 회수를 1000으로 설정하여 분석한 결과, 상사지지와 배우자지지가 문제-중심대처에 정적인 영향을 주어 우울을 낮추는 경로가 유의하였고( $\beta = -.044, p < .05$ ;  $\beta = -.067, p < .01$ ), 상사지지와 배우자지지가 문제-중심대처를 높여 일-가족 갈등을 낮추는 경로는 유의수준 .05에서 통계적으로 유의하지 않았다. 반면, 상사지지와 배우자지지가 문제-중심대처를 거쳐 일-가족 향상에 영향을 주는 경로는 유의한 것으로 나타났다( $\beta = .051, p < .05$ ;  $\beta = .079, p < .01$ ). 배우자지지의 경우 기혼여성의 우울을 감소시켜 일-가족 갈등을 완화하는 경로가 유의하게 확인되었으며( $\beta = -.160, p < .001$ ), 상사지지가

우울을 매개로 일-가족 갈등을 완화시키는 경로는 유의수준 .05에서 통계적으로 유의하지 않았다. 한편, 상사지지와 배우자지지가 높은 문제-중심 대처와 관련되어, 우울을 낮추고 일-가족 갈등을 완화시키는 이중매개의 경로는 모두 유의한 것으로 확인되었다( $\beta = -.018, p < .01$ ;  $\beta = -.028, p < .05$ ).

## 논 의

본 연구에서는 여성의 진로를 바라보는 생애학적 관점에서 미시체계로부터의 사회적 지지가 개인의 대처 및 우울을 매개로 갈등 및 향상을 일으키는 구조적인 과정에 초점을 두고 기혼 취업 여성의 경험을 이해하고자 하였다. 구체적으로 기혼 취업 여성들이 직장가 가족에서 받는 사회적 지지가 여성이 경험하는 일-가족 갈등을 완화하고, 일-가족 향상을 증진시키는 관계에서 문제-중심 대처와 우울의 매개 경로를 포함하는 통합적인 모형을 제시하고 모형의 적합도를 검증하였다.

연구결과, 연구에 참여한 기혼 취업 여성들은 일과 가족을 병행하는 과정에서 '일-가족 갈등'보다는 '일-가족 향상'을 더 높게 경험하는 것으로 나타났으며, 경쟁모형에서 우울을 많이 느낄수록 '일-가족 향상'을 적게 보고할 것으로 예상하였던 경로가 유의하지 않고, 연구모형이 더 나은 적합도를 보여 최종모형으로 선택되었다. 최종모형의 구체적인 경로와 개별 매개경로의 유의성을 확인한 결과, 선행요인인 '배우자지지'와 '상사지지'는 모두 '일-가족 갈등 및 향상'에 유의한 영향을 주었지만 그 과정은 서로 다른 것으로 나타났다. '상사지지'의 경우 '일-가족 갈등 및 향상'에 영

향을 미치는 직접적인 경로가 유의하게 확인되었고, '배우자지지'의 경우 적극적인 '문제-중심 대처'에 정적인 영향을 미침으로써 '일-가족 향상'을 높이거나, '우울'을 유의하게 낮추는 것을 통해 '일-가족 갈등'을 완화하는 간접효과만이 유의했다. 한편, '상사지지'와 '배우자지지'는 모두 기혼직장 여성이 사용하는 '문제-중심 대처'를 정적으로 설명하였고, 이는 여성의 '우울'을 완화하여 '일-가족 갈등'이 낮아지도록 하는 이중매개의 경로가 유의하였다.

연구 결과를 바탕으로 주요 논의점을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 일-가족 갈등 및 향상은 상호 관련성이 낮은 독립적인 차원의 개념이라는 것이 확인되었다. 일-가족 갈등과 향상의 상관관계를 확인한 결과, 두 변인은 부적으로 유의한 상관관을 보이지만 그 관계가 매우 약했다. 이러한 결과는 이 두 개념이 어느 정도는 부적으로 관계하지만 그 관련성이 높지 않아 갈등이 존재할 때 반드시 향상이 낮아지거나 갈등을 낮추는 것이 바로 높은 일-가족 향상을 의미하는 동일 차원의 양 극단에 있는 개념이 아니라는 것을 의미한다. 이는 일-가족 갈등과 향상을 동시에 살펴본 연구에서 두 개념의 상관관계가 유의하지 않거나(Grywacz & Butler, 2005; Grzywacz & Marks, 2000; Kichmeyer, 1992; Wayne et al., 2004), 매우 낮은 것으로 확인된(Hammer et al., 2005) 것과 유사한 결과로 과거에 서로 부적인 개념으로 가정되어 왔던 갈등과 향상이 서로 독립적인 차원의 개념이라는 것을 시사한다.

또한 우울이 일-가족 갈등을 정적으로 설명하지만, 향상에는 유의한 영향을 미치지 않는다는 본 연구의 결과는, 우울한 정서를 줄이는 것이 일과 가족 사이의 갈등을 완화시킬

수는 있지만, 부정적 정서를 완화하는 개입만으로 일-가족 병행에서 느끼는 긍정적인 영향이 높아지는 않음을 의미한다. 이는 그동안 다중역할의 책임을 수행하기 위해 고분군투하는 여성들의 삶을 긴장과 갈등 등의 부정적 경험과 연계시키거나 부정적 결과를 통해 삶의 질을 예측했던 관점에서 벗어나, 일-가족 갈등의 감소와 아울러 이 두 역할 수행에서 얻을 수 있는 일-가족 향상이나 긍정적인 경험에 관심을 기울여야 함을 보여준다. 실제로 일-가족 향상은 기혼 취업 여성의 직업만족도, 관계만족도, 삶 만족도에 긍정적인 영향을 미치며(Ganginis, 2011; Wayne, Musisca & Fleeson, 2004), 정신건강과 신체적 웰빙과 정적인 관련이 있었고(Barnett & Hyde, 2001; Hammer, Cullen, Neal, Sinclair & Shafiro, 2005; Grywacz & Marks, 2000), 낮은 수준의 음주문제와 관련되었다(Grzywacz & Bass, 2003; Grywacz & Marks, 2000). 이러한 결과는 일-가족 양립이라는 이중 부담을 지고 있는 여성들에게 여전히 존재하는 높은 스트레스 요인들에도 불구하고, 일과 가족에서 얻을 수 있는 긍정적인 자원과 긍정적인 시너지 효과인 향상을 높이는 개입을 통해 기혼 취업 여성의 삶의 만족을 높일 수 있다는 중요한 시사점을 갖는다.

둘째, 사회적지지가 일-가족 갈등 및 향상에 미치는 영향이 모두 유의한 것으로 확인되었고, 지지의 종류에 따라 서로 다른 경로를 통해 갈등 및 향상에 영향을 주는 것으로 나타났다. 먼저, 상사의 지지는 일-가족 갈등 완화와, 향상에 직접적인 영향을 미쳤고, 상사의 지지가 높을 경우 여성의 문제-중심대처도 높아지는 것으로 나타나 직장 내 상사나 동료의 지지가 중요한 것으로 확인된 선행연구들(강혜련, 최서연, 2001; 유계숙, 2008; 송다영, 장

수정, 김은지, 2010; Frye & Breugh, 2004; Lapierre & Allen, 2006)과 맥을 같이한다. 일과 가족은 상호 연계되어 있어 계속해서 영향을 주고받기 때문에 직장에 와서도 여성은 어머니, 아내로서의 역할에서 완전히 자유롭지 못하다. 그럼에도 불구하고 여성의 일-가족 양립을 지지하지 못하는 사내 분위기나 상사의 태도는 기혼여성에게 직접적인 어려움으로 작용한다. 여성의 이중부담을 이해하고 일-가족 간의 영역 침투성을 배타적으로 바라보지 않는 상사의 민감한 지지는 여성으로 하여금 좀 더 편안한 분위기에서 두 영역을 통제 가능하게 해, 일-가족 갈등을 낮추고 향상을 높이는 직접적인 자원이 되는 것으로 볼 수 있다.

한편, 배우자의 지지는 여성의 적극적 대처를 높이고, 여성의 우울을 부적으로 설명하는 것을 통해 여성의 일-가족 양립 경험에 간접적인 영향을 주는 것으로 나타나, 남편이 정서적으로 여성의 사회활동을 지지하고 동의하는 태도가 여성의 인지 및 정서에 중요한 영향을 준다는 것이 확인되었다. 하지만 배우자 지지가 일-가족 향상을 높이고 갈등을 완화하는 직접경로는 유의하지 않아, 여성의 일-가족 다중역할 경험에 대한 배우자의 직접효과를 경험적으로 검증하지 못하였다. 이러한 결과는 기혼직장인 여성을 대상으로 한 선행연구 결과와 일치하는 것으로, 배우자의 지지와 관련해서는 남성위주의 가부장적 문화의 영향을 고려하여 해석하는 것이 필요하다(최윤정, 2010). 여성의 경제활동 참여가 증가하면서, 오늘날 남성들은 주로 여성이 맡아왔던 가족 관련 역할을 함께 분담해야 함에도 불구하고, 배우자인 남성의 변화는 아직까지는 과도기 단계에 머물러 있다. 오늘 날의 기혼 취업 여성들은 배우자와 동등하게 사회활동을 하면서

도 가사와 양육에 대한 실질적인 책임을 스스로에게 부여하고 있고, 남편이 실질적으로 가사 일을 하고, 아이를 돌보는 행동들에 대해서는 여성 스스로 크게 기대하지 않으면서, 배우자에게는 정서적인 지지만을 기대하고 있기 때문에 여성이 배우자의 지지를 높게 지각하더라도 그 영향이 실질적으로 여성의 갈등을 낮추고 향상을 높이지는 못하는 것으로 이해할 수 있다.

여성 개인을 둘러싸고 있는 미시체계인 가정과 직장이라는 환경에서의 지지가 여성으로 하여금 다양한 방식의 대처를 가능하게 하고, 개인이 경험하는 정서에도 영향을 미쳐 직·간접적인 방식으로 일-가족 다중역할 갈등 및 향상에 영향을 준다는 본 연구의 결과는 여성 진로상담에서 맥락적 환경과 관계적인 측면을 함께 다루어야 한다는 것을 시사한다.

셋째, 본 연구에서 매개변인으로 살펴 본 문제-중심 대처와 우울이 여성들의 일-가족 양립 경험에서 중요한 역할을 하고 있음을 확인하였다. 이러한 결과는 문제-중심 대처 방식이 심리적 적응, 낮은 우울과 관련된다는 기존의 연구들(박광희, 2008; 이동귀, 박현주, 2009; 이진아, 김영환, 2002; Ganginis, 2011)과 일치하며, 문제 자체에 초점을 맞추는 적극적 대처 전략을 사용하는 것이 기혼직장 여성의 자녀 양육 갈등과 유의한 부적 상관을 보이며(이주희, 이은희, 2000), 가족에서 일로의 갈등을 부적으로, 향상을 정적으로 설명하는 결과(Rotondo & Kincaid, 2008)와도 맥을 같이 한다. 이는 스트레스 상황에서도 개인이 얼마나 인지, 행동적으로 자기 효능감과 통제감을 가지고 적극적으로 문제에 대처하는가가 실질적인 적응에 긍정적인 영향을 준다는 것을 시사한다. 비슷한 맥락에서 한국의 기혼 취업 여성

을 대상으로 한 최윤정(2010)의 연구에서도 상황적 제한에 의해 최소한의 방해를 받으며 개인이 속한 환경이 어떻든지 최대한 긍정적인 결과를 가져오기 위해 개인의 주체성(personal agency)을 발휘하려는 개인 특성을 의미하는 책략적 성격이 간접적으로 일-가족 다중역할 갈등을 낮추는 것으로 확인되었다.

일과 가족이라는 두 영역을 오가며, 양 영역의 높은 요구 사이에서 균형을 맞추는 과정에서 문제를 피하지 않고, 주체적으로 문제 해결전략을 사용하는 여성이 더 높은 향상을 경험한다는 본 연구의 결과는 이후 실제적인 상담 개입에 중요한 방향을 제시한다. 기혼 취업 여성이 일과 가족을 병행하기 위해서는 보다 문제 해결 전략에 중점을 두고, 반추하며 체계적으로 계획하는 적극적 대처를 사용하도록 안내하는 것이 필요하다. 또한, 비록 여성이 일과 가족에서의 충분한 지지를 받고 있지 못하더라도 인지 행동적으로 변화시킬 수 있는 중간단계의 대처방식을 향상시킴으로써 일과 가족을 병행하는 것에 대한 긍정적인 결과를 끌어낼 수 있다는 것을 의미한다.

다음으로 우울의 매개 경로를 살펴보면, 가정 영역에서의 배우자지지는 우울의 완화를 통해 일-가족 갈등의 완화와 관련되었다. 이는 가정 또는 일에서 발생한 사건이나 변화된 상황이 개인의 정서에 영향을 주고, 발생한 개인의 정서가 또 다른 영역인 일 또는 가정에서 지속되면서 일-가족 갈등 및 향상을 일으킨다는 선행연구들(Rothbard, 2001; MacDermid et al., 2002; Hammer et al., 2005)을 지지하는 결과이다. 여성의 우울은 학습된 무기력감, 가족 내에서의 여성의 역할, 왜곡된 인지체계, 성역할 사회화, 생활사건 등 여러 가지 입장에서 설명할 수 있다(김인숙, 1995). 현실적으

로 사회적 지지를 충분히 받지 못하거나, 상황에 대한 무기력감으로 적극적으로 문제에 대처하고 있지 못한 여성은 우울 할 가능성이 높고, 우울은 부정적인 인지를 증가시켜 일과 가족 간의 갈등이 높아지며, 결과적으로 대인 관계에 부정적인 영향을 미쳐 지지를 끌어내지 못하게 되기 때문에, 또 다시 우울한 정서를 일으키는 악순환의 고리에 처하게 된다. 우울한 여성이 스스로 자신이 처한 부정적인 악순환의 고리를 인식하고 그 순환 고리에서 벗어나도록 하는 개입이 필요하다. 또한 본 연구에서 밝히지는 못했지만, 일-가족 갈등 뿐 아니라 일-가족 향상을 일으키는 정서 매개의 확인을 통해 향상을 증진시키기 위한 정서적 개입에도 주의를 기울일 필요가 있다.

전통적으로 여성은 남성과 비교했을 때 상대적으로 '나'에 대한 정체성이 없이 어머니, 아내, 며느리, 딸로서의 여성성만을 강요 받아왔다. 역할 면에서는 안-밖(domestic-public)으로 구분되어 주부는 '안사람'으로, 남편은 '바깥양반'으로 불러 역할 분담이 강조되었으며 여성에게는 보조자로서의 역할 수행만이 주어졌다(조혜정, 1981). 여전히 여성에게 사회적인 성취보다는 가정을 우선시하는 한국의 사회-문화적 요소는 여성 개인의 자아감을 형성하는데 영향을 미치고 그에 따라 행동하도록 만들기 때문에 여성이 자유롭게 자신의 삶을 꾸리고 자신의 직업적 정체감을 확립하기 어렵게 한다. 취업 여성이라 해도 여성의 일차적 정체성은 '어머니로서의 역할'이 강하게 내면화되어 있기 때문에 직장일로 자녀를 제대로 돌보지 못하거나 저녁을 준비하지 못한 취업 모는 '가정을 소홀히 한 여자'라는 부담을 갖게 되고, 이러한 태도는 죄책감과 스트레스를 경험하게 할 가능성이 크다(박성옥, 1997; 장



미나, 한경혜, 2011). 이처럼 여성 스스로가 자신이 선택하고 병행해야 하는 일과 가족이라는 두 영역에 대한 주체성과 통제성이 없이 사회적인 정체성만을 수용한다면, 버거운 현실에 소진되어 우울을 경험하거나 직업적인 갈등 및 죄책감을 겪을 가능성이 더 높아진다. 따라서 현실적으로 높은 스트레스 상황에 있는 여성을 대상으로 상담 및 교육을 통해 여성 자신의 능력을 고양시키고, 환경을 적극적으로 만들어갈 용기를 갖고, 자신의 선택과 삶에 의미를 부여할 수 있도록 지지하는 개입이 필요하다. 또한 기혼 취업 여성 스스로가 어떤 삶을 선택해서 살아왔고 가정과 직장에서 타인을 돌보는 의무를 어떻게 경험하고 있는지를 분명히 하도록 지지할 필요가 있다 (Cook, 1994).

여성의 일-가족 병행의 과정에서 사회적 지지가 중요한 역할을 한다는 것은 여성의 정체성과 자아 형성의 과정을 개별성-관계성의 개념으로 설명하는 접근과 같은 맥락으로 이해할 수 있다. 개별성은 자기-타자의 관계에서 자기에 비중을 두어, 자기와 타자를 분리하고 남과 다른 독특한 정체감의 추구를 강조하며, 관계성은 타자에 초점을 두는 개념으로 타인과의 친밀한 유대 및 상호 의존적 통합을 강조하는 것이다. 인간의 본성과 관련된 이 두 가지 개념은 전 생애에 걸쳐 발달하게 되며, 개별성과 관계성의 적절한 조화와 통합이 심리적 발달의 중요한 과제가 된다(Guisinger & Blatt, 1994; Blatt, 2008). 성장과정에서 돌봄의 역할이 강조되는 여성의 경우, 주요한 경험적 자아가 중요한 관계의 맥락 속에서 조직되고 성장한다(Surrey, 1991). 본 연구에서는 여성의 관계적인 성향이 현대사회에서 여성을 억압하는 기제로 작용하는 것이 아니라, 여성이 자

신의 관계적 성향을 통해 환경적인 지지를 자원으로 인식하고 이를 독립적인 자기의 정체감을 확립하는 데에 활용될 수 있음을 보여준다. 따라서 일과 가정에서의 주요 타인이 다중역할을 수행하는 여성에 대한 적극적인 지지와 지원이 필요하며, 이와 더불어 여성 스스로가 환경에서의 기대를 자신의 정체성 안에서 어떻게 통합시키고 있는지에 지속적인 성찰을 통해 자기를 확립해 나가는 것이 필요하다.

본 연구는 한국의 기혼 취업 여성들이 일과 가정을 병행하며 경험하는 갈등과 향상을 동시에 고려하였으며, 사회적 지지가 갈등 및 향상에 영향을 주는 구조적 과정을 확인한 연구로서 사회적지지, 여성 개인의 인지적 대처, 정서적 경험의 중요성과 갈등 및 향상이 발생하는 과정에 대한 이해의 틀을 제공하였다는 데 의의가 있다. 본 연구의 결과는 높은 스트레스를 경험할 수밖에 없는 기혼 취업 여성의 상담 및 교육적 접근에서 인지 행동적, 정서적 개입의 중요성을 시사한다.

그러나 본 연구는 다음과 같은 점에서 한계를 지닌다. 첫째, 연구 참여자와 관련하여 연구 결과를 한국 기혼 취업여성으로 일반화 시키는 것에서의 제한점이다. 본 연구에 참여한 여성들은 대부분 고학력의 전문직 종사자가 많았고, 사회경제적으로 중상위 계층에 편포되어 있을 가능성이 있다. 또한 여성의 결혼 생활 지속기간, 직장 근무경력에 따라서 일과 가정을 병행하는 것에 대한 경험이 다를 가능성이 있음에도 본 연구에서 다뤄지지 않았기 때문에 추후연구에서는 다집단 분석을 통해 다양한 상황에 처해있는 여성의 서로 다른 경험을 확인할 필요가 있다. 본 연구의 참여자들의 평균 근속기간은 10년 이상이며, 대체로

문제 중심의 적극적이고 기능적인 대처 전략을 많이 사용하고 있었고 평균적으로 보통 이하의 우울감을 보고하였다. 본 연구에서 매개변인으로 사용되었던 여성 개인의 특성과 수준에 따라, 일-가족 양립의 경험이 어떻게 달라질 수 있는지에 대한 확인이 필요하다. 둘째, 국내에서 일-가족 갈등과 향상을 동시에 살펴본 연구가 많지 않았고, 갈등 및 향상이 일어나는 과정적인 변인을 포함한 전체 모형에 대한 탐색이 이루어지기 시작한지 얼마 되지 않아 다양한 변인을 포함시키는 구체적 경로에 대한 탐색이 이루어져야 할 필요가 있다. 본 연구에서는 여성의 정서적 경험을 '우울'이라는 부정적 정서로 한정시켰지만, 일-가족 갈등 및 향상이 각각 부정적 정서와 긍정적 정서의 매개로 발생한다는 선행연구(Hammer et al., 2005; MacDermid et al., 2002; Rothbard, 2001)의 결과에 따라 긍정 정서의 영향력을 포함한 전체 모형 검증이 요구된다. 셋째, 본 연구에서 선행요인으로 살펴본 사회적지지의 범위를 확대하고, 다양한 선행요인에 대한 연구가 이루어져야 할 필요가 있다. 한국 여성의 경우 결혼을 한 후에는 남편과의 관계 뿐 아니라 시댁과 친정과의 관계나 도움여부가 중요한 지지의 원천이 된다. 실제로 본 연구에서도 기혼 취업 여성들은 자녀 보육에서 친척 또는 친구의 도움을 가장 많이 받고 있는 것으로 나타났다. 따라서 가정 영역에서의 지지를 배우자 외 가족구성원, 부모와 시부모에 까지 확대하여 확인할 필요가 있다. 마지막으로 본 연구에서 사용된 척도들은 번안과 역번안의 과정을 거쳐 이루어졌으며, 확인적 요인분석을 통해 타당도를 확보하였지만, 다양한 연령층이나 표본을 대상으로 한 것이 아니기 때문에 연구결과의 일반화 측면에서 제약

이 있다. 특히 문제-중심 대처의 경우 하위차원에서 요인 적재량이 낮은 몇 문항이 제외되어 후속연구에서 타당화 된 도구를 이용한 재검증이 필요하다. 배우자지지 척도의 경우에도 아직까지 국내에 타당화 된 도구가 없고, 본 연구에서 사용된 척도의 문항수가 적기 때문에 후속연구에서의 보완이 요구된다.

### 참고문헌

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

김교연 (2007). 문제 중심 대처전략을 매개로 한 사회적 지지와 우울의 관련. 사회복지연구, 33(여름), 5-33.

김인숙 (1995). 사회적 지지와 심리적 디스트레스의 관계에 대한 비교연구. 한국사회복지학, 27, 67-89.

박경숙, 김영혜 (2003). 한국 여성의 생애 유형: 저출산과 M자형 취업곡선에의 함의. 한국인구학, 26(2), 63-90.

박광희 (2008). 대학생 우울에 관한 예측모형 구축. 대한간호학회지, 38(6), 779-788.

박성옥 (1997). 유아기 자녀를 둔 취업모의 양육스트레스. 한국생활과학회지, 6(2), 37-45.

송다영, 장수정, 김은지 (2010). 일가족 양립갈등에 영향을 미치는 요인분석: 직장 내 지원과 가족지원의 영향력을 중심으로. 사회복지정책, 37(3), 27-52.

원숙연 (2005). 일-가정양립지원정책을 둘러싼 수사(修辭)와 현실 -출산휴가 및 육아휴직을 중심으로 한 탐색적 사례연구. 한국정책학회지, 14(2), 157-189.

- 유계숙 (2008). 가족 친화적 조직문화가 근로자의 일-가족 조화와 삶의 질에 미치는 영향. *한국가정관리학회지*, 26(5), 27-37.
- 이경혜 (2006). 기혼 직장여성이 경험하는 성 역할 스트레스와 대처. *간호과학*, 18(1), 30-37.
- 이동수, 김지혜 (2001). 직무스트레스가 정신과적 증상에 미치는 영향. 성별에 따른 자존감의 매개 효과를 중심으로. *신경정신의학*, 40(2), 217-229.
- 이미정 (2002). 젊은 세대 고학력여성의 노동시장 참여. *한국인구학*, 25(2), 139-162.
- 이동귀, 박현주 (2009). 대처양식 집단에 따른 꾸물거림 및 정신 건강의 차이. *한국심리학회지: 사회 및 성격*, 23(2), 43-57.
- 이윤석 (2010). 취업한 기혼 남녀의 일과 가족 전이: 부정적 전이와 긍정적 전이의 통합적 접근. *한국인구학*, 33(2), 1-31.
- 이전아, 김영환 (2002). 스트레스 적응에서 성격특성, 사회적지지, 대처방략의 구조모형적 접근. *한국심리학회: 연차학술발표대회 논문집*, 549-561.
- 이주일 (2003). 조직 장면에서의 분노, 불안, 우울 정서. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 16(3), 19-58.
- 이주희, 이은희 (2000). 맞벌이 부부의 직장, 가정의 역할갈등과 우울과의 관계에 대한 대처방식의 조절효과. *한국 건강심리학회지*, 5(2), 287-303.
- 이택면, 김승연, 우원규, 이주영, 강석훈 (2009). 2009년 여성가족패널조사 사업보고서 및 제2차 기초분석 보고서. *한국여성개발원 연구보고서*, 1-342.
- 장미나, 한경혜 (2011). 어린자녀를 둔 맞벌이 부부들의 일상생활경험: 경험표집법(ESM)으로 살펴본 남녀의 일상시간 구성과 정서경험 비교. *가족과 문화*, 23(1), 1-39.
- 전점구, 권기덕, 김상기 (1999). 한국판 CES-D 개정연구 1. *사회과학연구*, 6(1), 429-451.
- 전점구, 이민규 (1992). 한국판 CES-D 개발 연구 1. *한국심리학회지: 임상*, 11(1), 65-76.
- 조맹제, 김계희 (1993). 주요 우울증 환자 예비평가에서 CES-D의 진단적 타당성 연구. *신경정신의학*, 32(3), 381-398.
- 조혜정 (1981). 전통적 경험세계와 여성. *아시아여성연구*, 20, 81-111.
- 최윤정 (2010). 대졸 기혼 직장 여성의 일-가족 다중역할 갈등 완화 과정. *박사학위논문*, 서울대학교.
- 통계청. (각 년도). *경제활동인구연보*.: <http://kostat.go.kr>
- 하오령, 권정혜 (2006). 기혼 직장여성의 정신건강과 역할 만족도. 역할 갈등, 완벽주의 및 가족지지 중심으로. *한국심리학회지: 임상*, 25(3), 675-696.
- 황혜원, 신정이 (2009). 자녀를 둔 맞벌이부부의 역할갈등과 삶의 질에 관한 연구. *한국가족복지학*, 14(1), 45-71.
- Aryee, S., Srinivas, E. S., & Tan, H. H. (2005). Rhythms of Life: Antecedents and Outcomes of Work-Family Balance in Employed Parents. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 132-146.
- Barnett, R. C (1998). Toward a Review and Reconceptualization of the Work/Family Literature. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 124(2), 125-182.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American Psychologist*, 56(10), 781-796.
- Baruch, G. K., & Barnett, R. (1986). Role quality,

- multiple role involvement, and psychological well-being in midlife women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(3), 578-585.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. *Sociological Methods and Research*, 20(2), 230-258.
- Buffardi, L. C., & Erdwins, C. J. (1997). Child-care satisfaction: Linkages to work attitudes, interrole conflict, and maternal separation anxiety. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2(1), 84-96.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 131-164.
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2002). Profiles of attribution of importance to life roles and their implications for the work-family conflict. *Journal of Counseling Psychology*, 49(2), 212-220.
- Cook, E. P. (1994). Role salience and multiple roles: a gender perspectives. *The Career Development Quarterly*, 43(1), 85-95.
- Cook, E. P., Heppner, M. J., & O'Brien, K. M. (2002). Career development of women of color and white women: assumption, conceptualization and interventions from an ecological perspectives. *The Career Development Quarterly*, 50(4), 291-305.
- Cunningham, M. R. (1988). What do you do when you're happy or blue? Mood, expectancies, and behavioral interest. *Motivation and Emotion*, 12(4), 309-331.
- DeLongis, A. & Holzman, S. (2005). Coping in context: The role of stress, social support and personality in coping. *Journal of Personality*, 73(6), 1-25.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
- Erdwins, C. J., Buffardi, L., Casper, W., & O'Brien, A. (2001). The relationship of women's role strain to social support, role satisfaction, and self-efficacy. *Family Relations: An Interdisciplinary Journal of Applied Family Studies*, 50(3), 230-238.
- 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.
- Frye, N. K., & Breaugh, J. A. (2004). Family-friendly policies, supervisor support, work-family conflict, family-work conflict, and satisfaction: A test of a conceptual model. *Journal of Business and Psychology*, 19(2), 197-220.
- Ganginis, H. V. (2011). Work-Family experiences among employed mothers. Doctoral dissertation. University of Maryland.
- Grzywacz, J. G., & Bass, B. L. (2003). Work, family, and mental health: Testing different models of work-family fit. *Journal of Marriage and Family*, 65(1), 248-261.

- Grzywacz, J. G., & Butler, A., (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. (2007). Conceptualizing work-family balance: implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources, 9*(4), 455-471.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review, 31*(1), 72-92.
- 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.
- Guisinger, S., & Blatt, S. J. (1994). Individuality and relatedness: Evolution of a fundamental dialectic. *American Psychologist, 49*(2), 104-111.
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology, 76*(4), 560-568.
- 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), 249-265.
- Hammer, L. B., Cullen, J. C., Neal, M. B., Sinclair, R. R., & Shafiro, M. V. (2005). The longitudinal effects of work-family conflict and positive spillover on depressive symptoms among dual-earner couples. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*(2), 138-154.
- Heppner, P. P., Cook, S. W., Wright, D. M., & Jonson, C. (1995). Progress in resolving problems: a problem-focused style of coping. *Journal of Counseling Psychology, 42*(3), 279-293.
- Hu, L. Z., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equational Modeling, 6*(1), 1-55.
- Kirchmeyer, C. (1992). Nonwork participation and workattitudes: A test of scarcity vs. expansion models of personal resources. *Human Relations, 45*(8), 775-795.
- Kishton, J., & Widaman, K. F. (1994). Undimensional versus domain representative parceling of questionnaire items: An empirical example. *Educational and Psychological Measurement, 54*(3), 757-765.
- Kline, R. B. (2010). *Principles and practice of structural equation modeling*. Third Edition, New York, London: The Guilford press.
- Lapierre, L. M., & Allen. T. D. (2006). Work-Supportive Family, Family-Supportive Supervision, Use of Organizational Benefits, and Problem-Focused Coping: Implications for Work-Family Conflict and Employee Well-Being. *Journal of Occupational Health Psychology, 11*(2), 169-181.
- MacDermid, S. M., Seery, B. L., & Weiss, H. M. (2002). *An emotional examination of the work-family interface*. In R. Lord, R. Klimoski, & R. Kanfer

- (Eds.), *Emotions in the workplace*(pp.402-427). San Francisco: Jossey-Bass.
- McQueen, A., Getz, G., & Bray, J. H. (2003). Acculturation, substance use, and deviant behavior: Examining separation and family conflict as mediators. *Child Development, 74*(6), 1737-1750.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods, 40*(3), 879-891.
- Radloff, L. S. (1977). The CES-D scale: A self report depression scale for research in the general. *Applied Psychological Measurement, 1*(3), 385-401.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? the dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly, 46*(4), 655-684.
- Rotondo, D. M., & Kincaid, J. F. (2008). Conflict, facilitation, and individual coping styles across the work and family domains. *Journal of Managerial Psychology, 23*(5), 484-506.
- Schlomer, G. L., Bauman, S., & Card, N. A. (2010). Best practices for missing data management in counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology, 57*(1), 1-10.
- Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: New procedures and recommendations. *Psychological Methods, 7*(4), 422-445.
- Sumer, H. C., & Knight, P. A. (2001). How do people with different attachment styles balance work and family? A personality perspective on work-family linkage. *Journal of Applied Psychology, 86*(4), 653-663.
- Blatt, S. J. (2008). *Polarities of experience: Relatedness and Self-Definition in Personality development, Psychopathology, and the Therapeutic process*, Washington, D.C., American Psychological Association.
- Surrey, J. L. (1991). *The Self-in-Relation: A Theory of Women's Development*. In Jordan, J. V., Kaplan, A. G., Miller, J. B., Stiver, I. P. & Surrey, J. L. (1991) *Women's Growth In Connection*. New York: Guilford Press.
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of familysupportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology, 80*(1), 6-15.
- Thoits, P. A. (1986). Social support as coping assistance. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 54*(4), 416-423.
- Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family, 66*(2), 398-412.
- 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.
- Wiersma, U. J. (1994). A taxonomy of behavioral strategies for coping with work-home conflict. *Human Relations, 47*(9), 211-223.

원 고 접수 일 : 2012. 2. 21

수정원고접수일 : 2012. 4. 13

게재결정일 : 2012. 5. 22

## Study on the Mediating Effect of Problem-Focused Coping and Depression in the Relations of Social Support and Work- Family Conflict/Enhancement among Korean Working Mothers

Yoon-jin Cho

Sung-Kyung Yoo

Ewha Woman's University

The present study hypothesize a model of the mediating mechanisms of problem-focused coping and depression in the relationship between social support and work-family conflict(WFC)/enhancement(WFE) among Korean Working mothers. Survey data from 302 married working mothers with at least one child under the age of 18, were analyzed using structural equation modeling. Results indicated that (a) Social support were associated with lower WFC and higher WFE. (b) WFC and WFE were negatively related, but the correlation was very mild. (c) Problem-focused coping and depression showed significant differences in the effect on WFC and WFE, suggesting WFC and WFE are different constructs with distinct antecedents and different paths. In the influence of social support on WFC and WFE, problem-focused coping associated with WFE. Depression associated with WFC, and there is no significant effect on WFE. Implications and limitations of this study and counseling intervention for working mothers in Korea are discussed.

*Key words* : working mother, work-family interface, work-family conflict, enhancement