

직장-가정간 갈등이 삶의 만족 및 직무 태도에 미치는 효과에 있어서의 성차: 우리나라 관리직 공무원들을 대상으로*

장 재 윤[†]
성신여자대학교

김 해 숙
아주대학교 심리학과

본 연구에서는 5급 이상의 남녀 관리직 공무원들을 대상으로 직장-가정간 갈등(WFC)이 삶의 만족 및 직무 태도에 미치는 영향을 성 역할 관점에서 고찰하였다. 조사 대상자들의 인구통계변인의 효과를 제거한 후 직장-가정 갈등(WIF) 및 가정-직장 갈등(EIW)이 삶의 만족 및 직무 태도(직무 만족 및 직무 관여)에 미치는 영향을 위계적 회귀분석으로 조사하였다. 결과에 의하면, 남녀 집단 모두 WIF가 EIW보다 더 높은 수준을 보였고, 여성 집단은 남성 집단보다 유의하게 더 높은 EIW 수준을 보였다. 그리고 WFC(WIF 및 EIW) 수준이 삶의 만족 및 직무 태도에 미치는 효과에 있어 성차가 나타났다. 구체적으로 남성집단에서는 WFC 수준에 따른 삶의 만족 및 직무 관여 수준에서 차이가 크게 나타나지 않았지만, 여성집단에서 WFC 수준에 따라 삶의 만족 및 직무 관여에 큰 차이가 나타났다. 마지막으로 본 연구의 결과를 토대로 우리 나라 직장 여성들의 직장-가정간 균형을 위한 방안들에 논의하였고, 그리고 연구의 제한점 및 추후 연구 방향에 대해 제안하였다

주요어 : 직장-가정간 갈등, 삶의 만족, 성차, 직무 태도, 여성 리더

* 이 논문은 2002년도 성신여자대학교 학술조성연구비 지원에 의하여 연구되었음.

본 연구는 중앙인사위원회의 의뢰로 수행된 프로젝트(여성 공무원의 리더쉽과 관리능력 향상을 위한 모듈 개발과 워크숍)에서 수집된 자료의 일부를 사용하였으며, 본 논문에 대해 세심함 지적을 해주신 심사위원 분들께 감사드린다.

† 교신저자 : 장재윤, 서울시 성북구 동선동, 성신여자대학교 심리학과, e-mail : jaeyoonc@sungshin.ac.kr

우리나라에서도 여성들의 사회 진출 증가로 점차 맞벌이 부부가 증가하고 있고, 주 5일 근무제가 실시될 것으로 예고되고 있는 등 근로자들의 삶의 질에 근본적인 변화를 초래할 많은 사회적 변화들이 이어지고 있다. 일찍이 삶에 있어서 일과 사랑의 중요성을 강조한 Freud 이후로, 이러한 변화들은 직장생활과 가정생활의 적절한 균형을 다시 한번 새롭게 요구하는 것들이라고 볼 수 있다. 직장과 가정 생활이 서로 갈등적이고 이에 잘 대처하지 못할 때, 직무 수행 저하, 결근을 증가 등 직장에서의 부정적인 영향 뿐만 아니라 가정 생활의 불안정과 파탄을 초래할 수도 있으며, 더 나아가 전반적인 삶의 질이 저하될 가능성이 크다(홍숙기, 1994; Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000; Greenhaus & Beutell, 1985). 따라서 직장과 가정에서의 역할 요구들간의 균형잡기는 개인뿐만 아니라 조직에게 중요한 도전이며, 인적자원개발과 관련된 국가 정책의 측면에서 그 중요성이 증가하고 있다(이은희, 2000; Kossek & Ozeki, 1998).

본 연구에서는 이러한 사회적 흐름과 관련하여 직장 생활과 가정 생활간의 상충, 즉 직장-가정간 갈등이 직무 태도(직무 만족 및 직무 관여)와 삶의 만족에 미치는 영향이 남녀간에 차이가 있는지를 살펴보고자 하였다. 즉, 비슷한 수준의 업무부담(workload)으로 직무를 수행하고 있는 중앙 관리직 공무원 남녀간에 체계적인 차이가 있는 지, 그리고 그러한 갈등이 삶의 만족 및 직무 태도에 어떠한 차별적인 영향을 미치는 지를 살펴보고자 하였다.

직장-가정간 갈등 (WFC)

직장-가정간 갈등(work-family conflict: WFC)은 직장 영역과 가정 영역간의 갈등을 기술하기 위

한 용어로, 이는 직장에서의 역할로부터 나오는 요구가 가정에서의 역할로부터 나오는 요구와 갈등을 일으키는 일종의 역할간 갈등(interrole conflict; Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, & Rosenthal, 1964)이다. 즉, Greenhaus와 Beutell(1985)¹⁾은 WFC를 “직장과 가정 영역으로 부터의 역할 압력이 여러 측면에서 서로 양립하지 않을 때 나타나는 역할 갈등의 한 형태”라고 정의하였다(p. 77). 이러한 갈등은 사람들이 가진 신체적, 정신적, 정서적 자원들은 제한되어 있고 직장과 가정 영역 각각에서 이런 자원들을 조화롭게 사용하지 못함으로써 나타나는 역할 갈등의 과정이라고 볼 수도 있고, 한 영역에서 적응하고 효과적으로 기능하기 위하여 학습한 기술이나 가치들이 다른 영역에 다른 영역에서는 효과적이지 못한 경우라고 볼 수도 있다(Repetti, 1987).

WFC는 직장이 가정에 영향을 미치는 직장-가정 갈등(WIF; 예를 들어, 야근으로 가사 일을 못하거나 아이들과 함께 하지 못하는 경우)과 가정이 직장에 영향을 미치는 가정-직장 갈등(FIW; 예를 들어, 아이 또는 배우자의 질병으로 결근을 하게 되는 경우)이라는 두 가지 갈등의 양방향적인 과정으로 어느 한 쪽이 일방적으로 다른 쪽에 갈등을 유발한다기 보다는 상호 순환적인 특성을 지닌다. 따라서 이 두 갈등간에는 정적인 관계가 있다(Frone, Russell, & Cooper, 1992)²⁾. 이러

1) 이들은 WFC의 3가지 차원을 제시하였다: 시간에 기초한 갈등(time-based conflict, 한 역할의 수행에 소요되는 시간이 다른 역할의 수행을 저해하는 경우), 행동에 기초한 갈등(behavior-based conflict, 한 역할에서의 행동이 다른 역할에서의 행동과 양립되지 않는 경우), 긴장에 기초한 갈등(strain-based conflict, 한 역할로 부터의 압력이 다른 역할의 수행을 방해할 경우).

2) 직장과 가정에서의 역할들간의 상호작용에 대한 세 가지 모델(Kabanoff, 1980; Staines, 1980)인 파급/일반화 모델(spillover/generalization model), 보상 모델

한 직장-가정간 갈등은 직장이나 가정과 관련된 주요 결과에 영향을 미치며 또한 정신 건강 및 심리적 안녕감에도 영향을 미친다. 예를 들어, Burke(1988)는 경찰관들을 대상으로 한 연구에서 높은 수준의 WIF는 심리적 탈진감(burnout) 및 소외감과 관련이 있으며 그리고 직무만족 수준을 저하시킨다는 것을 보여주었다. 그리고 Bacharach, Bamberger, 및 Conley(1991)도 간호사와 엔지니어들을 대상으로 한 연구에서 WIF가 유의하게 탈진감과 관련이 있었고, 낮은 수준의 직무만족과도 관련이 있음을 밝혔다. 그리고 Thomas와 Ganster(1995)의 연구에서는 WIF가 우울증과도 관련이 있다고 하였다. 한편, Higgins, Duxbury 및 Irving(1992)은 220명의 맞벌이 부부를 대상으로 한 연구에서 WIF가 가정 생활의 질의 저하와 관련이 있고, 이것은 낮은 수준의 삶의 만족과 연관되어 있음을 보여 주었다.

이처럼 이전까지의 주요 연구 초점은 WFC의 두 유형 중 직장-가정 갈등, 즉 WIF에 집중되었다. 한편 FIW에 대한 연구는 상대적으로 적은데, Wiley(1987)는 직업을 가진 야간 대학원생들을 대상으로 한 연구에서 FIW가 직무만족, 조직몰입, 그리고 삶의 만족과 부적으로 연관되어 있음을 발견하였다. 직장인들을 대상으로 한 Frone 등(1992)의 연구에서도 FIW가 우울증 및 직무에서의 스트레스와 관련이 있음을 밝혔다.

일반적으로 WFC와 관련된 변인으로 가장 많이 연구된 변인은 직무 만족(job satisfaction)과 삶의 만족(life satisfaction)이다(Boles, Howard, Donofrio,

2001; Bruck, Allen, & Spector, 2002; Kossek & Ozeki, 1998). 즉 WFC가 증가하면 직무만족과 삶의 만족은 감소하는 역의 관계가 있다는 것이 대체적으로 수렴되는 연구결과이다. 그러나 그 관계의 강도는 거의 아무런 관계가 없는 것(직무만족의 경우; Thompson & Blau, 1993)에서부터 매우 낮은 관련성을 갖는 것(삶의 만족의 경우; Cooke & Rousseau, 1984), 그리고 매우 높은 관련성을 갖는 연구들(직무만족의 경우; Parasuraman, Greenhaus, & Granrose, 1992; 삶의 만족의 경우; Netemeyer, Boles, & McMurrin, 1996)에 이르기까지 매우 다양하다. Kossek과 Ozeki(1998)는 이런 서로 다른 결과의 원인은 사용된 측정도구에서의 차이와 연구 표본(예: 성, 혼인여부 등)에서의 차이 때문이라고 지적하였다.

먼저, 사용된 측정 도구에 있어서 기존의 많은 연구들이 직장-가정간 역할 갈등을 측정하는 데 있어 WFC를 앞서와 같이 두 유형의 갈등으로 구분하여 측정하지 않고, 두 유형의 갈등을 전반적으로 측정하는 일반 문항들을 사용하였다는 점이다. 즉 이전에는 이 두 유형을 단일 차원으로 고려하였던 것이다. 그러나 최근의 연구는 이 두 유형이 서로 관련은 되어 있지만 각자는 독특한 형태의 역할간 갈등을 나타내는 것으로 인정되고 있다(O'Driscoll, Ilgen, & Hildreth, 1992). 그리고 앞서 언급되었듯이, 지금까지의 WFC와 관련된 많은 연구들은 암묵적으로 직장-가정 갈등(WIF)에 주로 집중하였고, 따라서 굳이 두 유형의 갈등을 구분하지 않는 단일 척도를 사용하였던 것이다. 따라서 본 연구에서는 먼저 두 유형의 갈등을 구분하여, 두 유형의 갈등이 삶의 만족 및 직무 태도에 미치는 차별적 영향의 가능성에 대하여 고찰하고자 한다.

최근 WFC의 두 유형이 삶의 만족 및 직무 만족에 미치는 영향에 대한 Kossek와 Ozeki(1998)의

(compensation model), 그리고 분리 모델(segmentation model) 중 지금까지 파급 모델이 가장 많은 지지를 받고 있다. 그리고 파급 모델의 시사점은 대체로 직장에서의 부정적 정서나 태도가 가정 영역에도 파급되어 부정적 효과를 가져온다는 관점이 지배적이다. 이러한 파급모델은 관점은 WIF와 FIW간의 정적 관계와도 관련이 있다.

메타분석에서도 이러한 차별적 영향의 가능성을 시사한다. 즉, 일반적인 단일 차원 문항들을 사용하여 측정된 WFC와 직무만족과의 교정된 평균 상관은 -.31로 나타났다. 그러나 두 유형의 갈등을 구분하였을 경우, 즉 WIF 및 FIW와의 교정된 평균 상관은 각각 -.27과 -.18로, WIF가 FIW보다 더 높은 상관을 보였다(Boles et al., 2001). 그리고 삶의 만족과의 상관에서도 WIF가 -.35, FIW가 -.25였는데, 이 또한 WIF가 더 높은 수준을 보였다.

둘째, 표본에 있어서 성차나 혼인 여부, 자녀 수 등의 여러 선행변인들의 효과를 고려하지 않았다는 점이다. 앞서 언급한 Kossek과 Ozeki(1998)는 WFC와 직무 만족간의 상관에 있어 남성($r=-.29$)보다는 여성($r=-.35$)에게서 더 높다고 보고하였다. 또한 삶의 만족과의 상관도 남성($r=-.32$)보다는 여성($r=-.42$)에서 더 높았다. 이러한 결과는 성차의 가능성을 시사해 준다. 특히 다음과 같은 성 역할 관점에서 보면 우리나라에서는 그 차이가 더욱 확연하게 나타날 가능성이 크다.

가설

합리적인 관점(rational view)에서 보면, 시간과 갈등간에는 단순한 직선적 관계가 있을 것이라고 가정된다. 즉, 직장 일에 소비한 시간과 WIF간에는 상관이 있어야 할 것이며, 가정 일에 소비한 시간과 FIW간에는 상관이 있어야 할 것이다(Gutek, Searle, & Klepa, 1991). 따라서 이러한 관점에서 보면, 남녀 구별 없이 직장 및 가정에 소비되는 시간이 많아질수록 비례적으로 WIF 및 FIW의 수준은 높아질 것이다. 그런데 남자는 여자든 직장을 갖고 일을 하게 되면, 직장에 소비되는 시간이 많아지고 상대적으로 가정에 소비

되는 시간은 적어진다.

평균적인 직장인의 경우 대체로 8-9시에 출근하여 오후 6시-7시까지 근무하는 것으로 가정하면 직장에서의 보내는 시간은 9시간-11시간(평균 10시간)정도이다. 출퇴근에 소비되는 시간을 2시간, 수면시간을 7시간으로 잡을 경우, 순수하게 가정에 투자되는 시간은 $(24 - 10 - 7 - 2) = 5$ 시간이다. 이것은 퇴근 후 다른 활동을 전혀 하지 않는다는 것을 전제한 것이다. 이러한 단순한 산술에 의해서 직장인들은 가정에서보다 직장에서 소비하는 시간이 더 길다고 볼 수 있다. 더구나 본 연구의 대상인 5급 이상 공무원들의 평균 퇴근 시간이 앞서 추정된 오후 6-7시보다는 훨씬 더 긴 것으로 나타났다(장필화, 김혜숙, 장재운, 정진웅, 황상민, 김효선, 노지향, 박수선, 및 허순희, 2002). 따라서 우리나라 5급 이상 공무원들의 경우 직장에서 소비되는 시간이 가정에서 소비되는 시간보다 더 길다는 것은 분명해 보인다.

따라서 직장에 소비되는 시간이 절대적으로 더 많으므로 WIF가 FIW보다는 더 많이 나타날 것이다. 실제로 두 유형의 갈등을 분리하여 측정 한 이전 연구들에서도 전일제 직업(특히 전문직인 경우)을 가진 사람들 남녀 모두가 WIF가 FIW보다 높은 수준을 보였다(Gutek et al, 1991). 따라서 이전 연구의 반복검증을 위하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1: 직업을 가진 남녀 모두 FIW 보다는 WIF를 더 많이 보고할 것이다.

그런데 일반적으로 직업을 가진 여성들은 남성들보다 가정 일에 소비하는 시간이 더 많다. 그렇다면 여성들은 남성들보다 FIW를 더 많이 보고해야 할 것이다. 반면에 남성들은 여성들보다 직장 일에 더 많은 시간을 소비하므로 여성

들보다 더 높은 수준의 WIF를 보고해야 할 것이다.³⁾

그러나 성 역할(gender role) 관점에서 보면, 전통적으로 직장 일은 남자, 가정 일은 여자에게 책임이 있는 것으로 인식되어 왔다. 지난 수 십년간 이러한 전통에 많은 변화가 있어 왔음에도 불구하고 서구에서조차 이러한 관념은 여전히 존재하고 있다(Gutek et al., 1991). 따라서 이런 성 역할에 대한 전통적 관념은 남자와 여자의 WIF 및 FIW의 지각에도 영향을 미칠 수 있다. 즉, 성 역할 기대가 합리적 관점을 왜곡하여, 남성과 여성의 역할 갈등에 대한 자기-보고는 성 역할 기대와 일치하는 방향으로 나타날 수 있다. 즉, 성 역할 관점에서 보면, 직장 일에 소비하는 시간이 남성과 동일하더라도, 여성들은 남성들보다 더 높은 수준의 WIF를 보고하여야 한다. 여성들이 직장 일에 더 많은 시간을 소비하면 할수록 가정에 소비하는 것 보다 더 많은 갈등을 느낄 것이다. 왜냐하면 여성과 직장은 전통적인 성 역할 관점에서는 서로 다른 영역이기 때문이다. 따라서 남성들보다 WIF를 더 많이 경험할 것이다. 그리고, 남성들은 가정 일에 소비하는 시간이 여성과 동일하더라도, 여성들보다 더 높은 수준의 FIW를 보고하여야 한다. 요약하면, 반대 성 영역에서 소비되는 시간은 자신의 영역에서 소비되는 시간보다 WFC(WIF 또는 FIW)의 지각에 더 큰 영향을 미칠 것이라는 관점이다. 이처럼 성 역할 관점에 의하면, 성이 지각된 직장-가정간 갈등에 직접적으로 영향을 미치거나 직장-가정간 갈등의 지각에 직접적으로 영향을 미칠 수 있다

3) 그러나 두 유형의 갈등을 구분하지 않은 단일 차원의 직장-가정간 갈등의 정도를 측정한 이전 연구들에서는 남녀가 매우 다른 조건에 있음에도 불구하고 갈등의 수준에 있어 남녀 차가 없는 것으로 나타났다(Gutek, et al., 1991).

(Gutek et al., 1991).

그러나 실제로 직업을 가진 여성들은 항상 많은 시간을 직장 및 가정 일에 사용한다(Denmark, Shaw, & Ciali, 1985). 즉, 여성들은 직장 일과 가정 일 모두 합쳐 남성들보다 더 많은 시간을 보낸다. 예를 들어, Berk와 Berk(1979)는 남편과 부인의 상세하게 기록된 일과표들을 조사한 결과, 직업이 있는 부인의 남편이 육아나 가사 일을 좀 더 부담하기는 하지만, 직장과 가정의 두 영역에 쏟아 붓는 전체 시간의 양에 있어서는 여성(부인)과는 비교가 되지 않았다. 따라서 그들은 직업을 가진 여성들은 사실상 직장과 가정 모두에서 두 개의 전일제 직업을 가진 셈이라고 결론지었다. 따라서 우리 나라 여성들은 직장에서의 일로 인해 가정 영역의 역할을 충실히 하지 못하는 WIF와 가정에서의 전통적인 역할로 직장에서의 역할을 방해받는 FIW 모두를 상당한 수준으로 경험할 것이다.

가설 2: 직업을 가진 여성들은 남성들보다 FIW 및 WIF를 더 많이 보고할 것이다.

직업을 가진 여성들의 경우, 직장 생활과 가정 생활간의 균형 잡기는 자신의 삶의 가장 큰 과업이 된다. 왜냐하면, 전통적인 성 역할 관점에서 여성은 가정 영역에서의 역할이 강조되는 바, 직업을 가짐으로써 두 영역간의 균형이 곧 자신의 삶의 균형이 될 것이기 때문이다. 따라서 직장-가정간 갈등(WFC)은 여성의 삶의 만족에 부정적 영향을 미칠 것이다. 반면에 남성들은 전통적으로 가정보다는 직장에서의 역할(가정에 재정적 수입을 제공하는 역할)이 강조되므로 직장-가정간 갈등은 곧 직장에서의 역할에 몰입하기 어려워짐을 나타내며, 이는 직장에서의 자신의 직무 태도(직무 만족 및 직무 관여)에 부정적 영향

을 미칠 것이다. 따라서 남녀 각각에 대하여 다음과 같은 차별적 가설을 설정하였다.

가설 3: WFC(WIF 및 FIW)가 삶의 만족에 미치는 영향은 직업을 가진 남성들보다 여성들에게 더 클 것이다.

가설 4-1: WFC(WIF 및 FIW)가 직무 만족에 미치는 영향은 직업을 가진 여성들보다 남성들에게 더 클 것이다.

가설 4-2: WFC(WIF 및 FIW)가 직무 관여에 미치는 영향은 직업을 가진 여성들보다 남성들에게 더 클 것이다.

방 법

연구 참가자

본 연구의 참가자들은 모두 중앙 부처 및 기관에 소속된 5급 이상의 남녀 공무원들이었다. 여성 공무원들의 경우, 중앙부처의 5급 이상 여성 관리자 283명을 대상으로 설문지를 배포하였는데, 이는 중앙 부처들 중 보건복지부와 노동부를 제외하고는 전수조사였다(김혜숙과 장재운 2002). 그리고 비교집단으로 여성과 동일한 직급의 남성 관리자 200명을 대상으로도 설문을 실시하였다. 관리직 여성 공무원들의 리더십 프로그램 개발 프로젝트의 일환으로 실시된 이 조사에서 여성의 경우 설문지 회수율이 약 53%(150명)였으며, 남성 설문지는 77%(154명)의 회수율을 보였다.

여성 공무원들의 인구통계학적 특성은 다음과 같다. 전체 설문 응답자들 중 기혼자가 71%, 미

혼이 29%였는데 미혼자들은 본 연구의 목적에 부합하지 않으므로 분석에서 제외되었다. 미혼자를 제외한 106명의 연령은 26세부터 57세까지 분포하였다(평균 39세). 자녀는 2명이 54%로 가장 많았고, 1명은 41%를 차지하였다. 최종 학력은 대학원졸이 53%, 대졸이 38%였다. 근속은 평균 약 14년이었다. 직급 분포를 보면, 5급이 77%, 4급이 21%였다. 고시출신이 43%였으며, 9급, 7급 공채출신이 각각 19%, 18%였다. 그리고 기타가 20%를 차지하였다. 배우자가 직업이 있는 경우가 93%였다. 가계 월소득 수준에 있어서는 400만원-500만원이 24%로 가장 많았고, 500-600만원이 22%, 300-400만원과 600-700만원이 각각 17%였다.

남성 응답자들의 경우, 기혼자가 86%, 미혼이 14%였다. 본 연구의 목적에 부합하지 않는 미혼자를 제외한 134명의 특징은 다음과 같다. 연령은 28세부터 56세까지 분포하였고 평균은 40세였다. 그리고 자녀는 2명이 66%, 1명이 28%였다. 최종 학력은 대졸이 52%, 대학원졸이 42%였다. 근속기간은 평균 약 14년이었다. 직급은 5급이 71%였고, 4급이 15%였다. 고시출신이 38%, 9급과 7급 공채출신은 각각 21%, 28%였으며, 기타는 13%였다. 배우자가 직업이 있는 경우가 35%였다. 마지막으로 가계 월소득은 200-300만원이 39%, 300-400만원이 33%, 400-500만원이 12%였다.

인구통계학적 특성 분포를 전체적으로 보면 배우자 직업 유무와 가계 월소득에서의 차이를 제외하고는 여성 설문 응답자와 남성 설문 응답자간에는 큰 차이가 없음을 알 수 있다. 따라서 두 집단간의 직접적인 비교가 가능할 것으로 판단되었다.

각각의 인구통계 변인들은 직장-가정간 갈등, 삶의 만족, 직무 태도에 직, 간접의 영향을 미칠

수 있다(예를 들어, Saltzstein, Ting, & Saltzstein, 2001). 따라서 이러한 인구통계 변인들은 두 유형의 직장-가정간 갈등(WFC)이 삶의 만족 및 직무 태도에 미치는 효과에 대한 위계적 회귀분석에서 통제변인으로 사용될 것이다.

척도

삶의 만족을 측정하기 위하여 Campbell, Converse, 및 Rodgers(1976)의 주관적 삶의 질 척도를 변안한 이명신(1998)의 혼합척도를 사용하였다. 이 혼합척도는 8문항의 양극 형용사로 된 의미분 척도(7점 척도상에 응답)⁴⁾와 삶의 만족도를 백분율(0% - 100%)로 표시하는 백분율 척도의 두 종류를 사용하였다. 형용사 척도 문항들의 경우 .98의 높은 내적 합치도를 보였으므로 모두 단순 합산하였다. 형용사 척도와 백분율 척도(0-100까지의 백분율을 0-10까지의 값으로 전환함)의 상관은 .69(미국 자료에서는 .55, Campbell et al., 1976)로 매우 높았다. 최종적으로 두 척도 점수를 표준화하여 합한 후 삶의 만족 점수를 구하였다. 즉, 두 척도의 평균척도가 다르므로(한는 7점 척도이고 다른 하나는 11점 척도), 평균과 표준편차도 다르므로, 이 두 척도의 점수를 단순 합하지 않고 두 척도가 삶의 만족에 대한 대등한 측정치라는 전제하에 두 척도의 점수를 각각 표준점수로 변환한 뒤 합한 것이다.

직무 만족을 측정하기 위하여 세 문항의 척도를 사용하였다. 이 척도는 여러 연구들에서 많이 사용되는 전반적(global) 직무 만족 척도라고 볼

수 있으며, 본 연구에서의 문항들간의 내적 합치도는 .86으로 매우 높았다. 문항의 예는 다음과 같다: “나는 업무에 매우 만족하고 있다.” 그리고 직무 관여는 Lorence와 Mortimer(1985)의 직무관여 척도 6문항 중 3문항을 사용하였다. 이 직무 관여 척도는 ‘자신이 하는 일이 자기(self)의 일부가 될 정도의 자신의 직무에 대한 심리적 애착’을 측정한다. 내적 합치도는 .66이었다. 문항의 예는 다음과 같다: “백만장자가 되더라도 지금 일은 계속하겠다.” 직무 태도와 관련된 이 두 척도의 문항 수가 적은 것은 본 연구가 여성 리더쉽 스타일 조사라는 목적을 가진 연구의 일부분으로 행해졌기에 설문지의 분량 제한으로 원래 문항들을 모두 사용하기 어려웠기 때문이었다.

마지막으로 직장-가정간의 갈등(WFC)을 측정하기 위하여 Frone 등(1992)의 문항과 Gutek 등(1991)의 문항을 참조하여 박광배(1993)가 제작한 척도 문항들 중 8문항을 사용하였다(WIF, FIW 각각 4문항). WIF 척도 문항의 예는 다음과 같다: “집에서도 직장 업무에 몰두하여 가족들이 싫어한다” FIW 척도 문항의 예는 다음과 같다: “집안 일을 돌보느라 직장에서 피곤할 때가 많다.” WIF 척도는 .60의 내적 합치도를 보였고 FIW척도는 .73이었다. WIF와 FIW간의 상관은 .21($p < .01$)로 정적으로 유의미한 관계를 보였다. 이것은 선행연구들(박광배, 1993; Gutek et al., 1991; Frone et al., 1992)과 일치하는 결과이다. 삶의 만족 척도를 제외하고는 모두 전혀 그렇지 않다(1)에서 ‘매우 그렇다’(5)의 Likert형 5점 척도 상에 응답하도록 하였다.

4) 양극 형용사 문항은 다음과 같다: 1) 지루한-재미 있는, 2) 비참한-즐거움, 3) 쓸모 없는-가치 있는, 4) 외로운-우호적, 5) 텅빈-가득찬, 6) 비관적인 희망적인, 7) 실망스러운-보람있는, 8) 운이 없는 행운이 따르는.

결 과

표 1에는 삶의 만족, 직무 만족, 직무 관여, 그

표 1. 삶의 만족, 직무 만족, 직무 관여, WIF 및 FIW 수준에 대한 남녀 비교

성	삶의 만족	직무 만족	직무 관여	WIF	FIW
남	.146(1.82) ^{a)}	3.24(.65)	2.78(.62)	2.83(.71)	1.92(.60)
여	.229(1.80)	3.12(.75)	2.88(.79)	2.86(.52)	2.66(.43)
<i>t</i>	.351	-1.34	1.09	.35	11.10**

a. 평균 및 ()안은 표준편차.

b. 삶의 만족의 수치는 두 척도를 표준화하여 합한 값들의 평균임

** $p < .01$

리고 WIF 및 FIW에 대한 남녀 비교 결과가 제시되어 있다. 먼저, 삶의 만족에 있어서의 남녀 차이를 분석한 결과, 표 1에서 볼 수 있듯이, 남녀간에 아무런 유의미한 차이가 없었다.⁵⁾ 그리고 두 직무 태도 척도인 직무 만족 및 직무 관여에 있어서도 남녀간에 유의한 차이가 나지 않았다. 이러한 결과는 우리 나라 관리직 여성 공무원들의 직무 태도는 남성들과 거의 유사한 수준을 보이고 있음을 나타낸다.

직장-가정간 갈등(WFC)의 두 유형인 WIF와 FIW의 차이를 분석한 결과, 남녀 모두 WIF의 수준이 유의하게 더 높았다(남, $t=13.19, p < .01$; 여, $t=3.57, p < .01$). 이러한 결과는 가설 1을 지지한다.

직장-가정간 갈등(WFC) 수준에 있어서의 남녀 차이를 분석한 결과, WIF에서는 남녀간에 유의한 차이가 나타나지 않았다. 그러나 FIW에서는 남녀간에 유의한 차이가 나타났다. 즉, 가정생활이 직장생활에 미치는 부정적 영향의 측면에서

는 여성이 2.66, 남성은 1.92로 여성들이 유의하게 더 높은 수준을 보였다.⁶⁾ 이러한 결과는 가설 2를 부분적으로 지지한다. 즉, WIF와 FIW 모두 여성들 집단에서 더 높은 수준을 보일 것으로 예상되었으나, 결과는 FIW에서만 지지되었다.

다음 표 2는 성별로 WIF 및 FIW와 삶의 만족 및 직무 만족과 직무 관여간의 상관관계를 분석한 결과이다. 먼저 삶의 만족의 경우 여성 집단에서 WIF가 유의한 부적 상관관계를 보였지만 남성의 경우에는 유의한 관계를 보이지 않았다. 반면 FIW의 경우에는 성차가 나타나지 않았고 남녀 모두 유의한 관계가 없었다. 반면에 직무 만족과 직무 관여의 경우에는 WIF는 남녀 모두 유의한 관계를 보이지 않았지만, FIW는 여성집단에서 유의한 관계를 가졌다. 남녀간의 상관관계수의 차이를 검증하기 위하여 *r* to *Z* 변형에 의한 유의도 검증을 한 결과, FIW와 직무관여간의 상관관계수에 있어 남녀간에 유의한 차이가 있었다($Z=-3.02, p < .01$).

앞서 언급된 Kossek와 Ozeki(1998)의 메타분석에서 삶의 만족과 WIF 및 FIW의 상관은 각각

5) 삶의 만족의 두 척도별로 따로 분석한 결과에서도 남녀간에 유의한 차이는 없었다. 즉, 삶에 대한 느낌을 평가하는 형용사 척도에서 남자가 4.94, 여자는 4.85의 평균을 보였으며($t=-.66, n.s.$), 백분율 척도에서는 남자가 6.96, 여자가 7.11로 나타났다($t=.73, n.s.$). 다만 형용사척도의 경우, Levene test에서 여성들의 표준편차가 남성들보다 유의미하게 더 컸다(남자=.95, 여자=1.15, $F=3.91, p < .05$).

6) Levene 검증으로 실시한 WIF와 FIW의 남녀 비교에서 모두 남성들의 변산이 여성보다 유의미하게 더 컸다($F=9.41, p < .01$; $F=5.88, p < .05$). 이런 이유로 변량의 동질성 가정이 충족되지 못한 경우에 사용하는 교정된 *t* 값을 사용하였다.

표 2. WIF 및 FIW와 삶의 만족 및 직무 만족과의 상관관계

	WIF		Z	FIW		Z
	여성	남성		여성	남성	
삶의 만족	-.27**	-.10	-1.36	-.18	-.15	-.23
직무 만족	-.10	-.07	-.22	-.22*	-.12	-.72
직무 관여	-.15	-.09	-.46	-.35**	.04	-3.02**

* $p < .05$, ** $p < .01$

-.35, -.25였는데 본 연구의 상관계수는 이와 크게 차이가 나지는 않지만 좀 더 낮은 수준을 보이며, 특히 남성 집단에서 더욱 그러하다. 그리고 Kossek과 Ozeki(1998)에서 직무만족과 WIF 및 FIW와의 교정된 평균 상관은 각각 -.27과 -.18이었다. 즉, 직무 만족의 경우, WIF가 FIW보다 더 높은 상관을 보였는데, 본 연구의 결과는 그 반대의 양상을 보여 준다. 특히 여성 집단이 더욱 그러하다. 이러한 결과는 우리 나라 기혼 직장여성들의 경우 상대적으로 가정에서의 책임을 덜어 줄 수 있는 지원체계가 미흡하여 가정 때문에 직장에서의 역할 수행에 많은 제약이 있음을 시사해준다.

WIF와 직무관여간의 관계에 대한 선행 연구들은 대부분 둘 간의 정적인 관계를 보여주었다(Adams, King, & King, 1996; Tenbrunsel, Brett, Maoz, Stroh, & Reilly, 1995). 그러나 이은희(2000)의 국내 연구에서 WIF는 직무 관여와 아무런 관련성이 없는 것으로 나타났다. 본 연구에서도 남녀 모두 부적인 관계를 보였지만 유의하지는 않았으므로 이은희의 결과와 일치한다. 서구의 연구 결과에서는 자신의 일에 매우 몰입(관여)하는 사람일수록 직장 일로 가정이 방해받는다 고 보고하는 경향이 있음을 나타내나, 우리 나라의 연구 결과에서는 둘 간에 분명한 관계성이 없다는 것을 나타낸다.

표 3. 인구통계 변인과 WFC 간의 상관관계

	WIF		FIW	
	남성	여성	남성	여성
연령	-.16	.08	-.09	-.18
자녀 수	-.08	-.13	-.22*	-.14
근속	-.18*	-.02	-.08	-.21*
직급	.03	.20*	.00	-.15
배우자 취업 ^{a)}	-.12	.01	-.11	.03
가계 수입	-.21*	-.02	.13	-.32**
고시 여부 ^{a)}	.17*	-.04	.20*	.10

a) 고시여부, 배우자 취업은 Spearman rho값임.

* $p < .05$, ** $p < .01$

반면에, FIW와 직무 관여간의 관계에 대한 선행 연구들은 둘 간의 부적의 관계를 보여 주었다(Thompson & Balu, 1993; Wiley, 1987). 그리고 이은희(2000)의 연구에서는 맞벌이 여성의 경우, FIW가 직무 관여에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났고, 맞벌이 남성의 경우에는 그러한 효과가 나타나지 않았는데, 이는 본 연구의 결과와 일치한다. 즉, 여성들은 두 영역간의 갈등이 발생할 때, 가정의 의무를 다하기 위하여 직장 일에 대한 관여 수준을 감소시킨다고 볼 수 있다.

본 연구에서 통제변인으로 사용될 인구 통계 변인들과 WIF 및 FIW간의 상관관계가 표 3에 제시되어 있다. 표 3의 결과를 개관하면, 남성의 경우 근속연수가 길수록 그리고 가계 월수입이 많을수록 WIF 수준이 낮다. 그리고 고시 출신들이 WIF 수준이 높다. 이것은 단순히 고시 출신인 것으로만 해석되어서는 안 되는데, 왜냐하면 고시출신들은 대개 연령이 낮고 근속기간이 짧으므로 연령 및 근속 변인과의 관계 속에서 파악되어야 할 것이다. 반면 여성의 경우 직급이 높을수록 WIF 수준이 높다. 즉, 남성들과는 달리 직급이 높을수록 직장 일로 가정에서의 역할에 더 많은 방해를 받고 있음을 나타낸다.

FIW의 경우에는 남성들은 자녀 수가 많을수록 오히려 FIW 수준이 낮다. 이는 자녀 수가 많을수록 부인이 직업이 없을 가능성이 크다는 결과로 어느 정도 해석될 수 있다. 그리고 고시 출신일수록 FIW가 높다(부록에서 보듯이, 여성들의 경우 고시출신일 수록 직무만족 및 직무관여 수준이 낮은 점과 대조를 이룬다). 반면, 여성들의 경우에는 근속이 짧을수록 FIW의 수준이 높으며, 가계 수입이 많을수록 FIW의 수준은 유의미하게 낮았다. 여기서 주목할 결과 한 가지는 가계 월 수입인데, 남성의 경우에는 월수입이 증가

할수록 WIF가 유의하게 감소하는데, 여성의 경우에는 FIW가 유의하게 감소한다.

그리고 인구통계변인들과 준거변인인 삶의 만족, 직무만족, 그리고 직무관여간의 단순상관관계는 부록에 제시되어 있다.

마지막으로 통제변인으로 사용된 인구통계변인들을 1단계, WIF와 FIW를 합한 직장-가정간 갈등(WFC), 성별을 2단계, 그리고 이 둘간의 상호작용을 3단계에 투입하는 조절된 다중 회귀분석(MMR: moderated multiple regression, Stone, 1988)을 실시하였으며, 그 결과의 일부가 표 4와 5에 제시되어 있다.

먼저, 삶의 만족을 종속변인으로 하여 3단계 위계적 다중 회귀분석을 실시한 결과, 2단계에서 WFC 변인만이 유의한 베타 계수($B=-2.654$, $p<.01$)를 가졌을 뿐, 단계별 분석에서 통제변인 및 성별, 상호작용변인 모두 유의한 계수를 보이지 않았다. 즉, 성별과 WFC변인간의 상호작용변인이 유의하지 않았으므로 WFC가 삶의 만족에 미치는 효과에 있어 유의한 남녀 차이는 없었다. 그러나 삶의 만족을 측정하는 두 개의 변인을 분리하여 분석한 결과, 백분율 척도로 측정된 삶의 만족에서는 여전히 유의한 상호작용 효과가 나타나지 않았으나, 7) 형용사 척도로 측정된 삶의 만족의 경우에는 유의한 상호작용 효과가 나타났다. 그 결과가 표 4에 제시되어 있는데, 3단계에서의 회귀계수를 보면, 성별과 WFC의 주효과 뿐만 아니라 상호작용효과가 유의하며, 상호작용변인의 추가로 유의한 설명량의 증가가 있었다.

7) 삶의 만족의 백분율 척도를 종속변인으로 한 위계적 회귀분석에서는 2단계에서 WFC변인만이 유의한 베타 계수($B=-.166$, $p<.05$)를 가졌을 뿐, 단계별 분석에서 통제변인 및 성별, 상호작용변인 모두 유의한 계수를 보이지 않았다.

표 4. 삶의 만족(형용사 척도)에 대한 위계적 중다회귀분석

		B ^{a)}	R	R2	변화량 (ΔR2)
1단계	연령	.195	.144	.021	.021
	자녀 수	-.018			
	근속	-.130			
	직급	-.009			
	배우자 취업 ^{c)}	-.028			
	가계 수입	-.051			
	고시여부 ^{c)}	-.079			
2단계	WFC	-.742*	.216	.047	.026
	성별 ^{c)}	-.925*			
3단계 ^{b)}	WFC*성별	.836*	.254	.064	.018*

- a) B값은 위계적 회귀분석의 3단계에서의 값임
 b) 3 단계까지의 모형은 $F=4.014(p<.01)$ 로 유의함
 c) 모두 더미변수로 코딩된 이분변인들임
 * $p<.05$, ** $p<.01$

상호작용변인이 유의하였으므로 구체적인 상호작용의 형태를 파악하기 위하여 WFC 수준에 있어서의 남녀 상위 1/3의 집단과 하위 1/3의 집단의 삶의 만족(형용사 척도)의 평균값을 비교하

표 5. 직무 관여에 대한 위계적 중다회귀분석

		B ^{a)}	R	R2	변화량 (ΔR2)
1단계	연령	.155	.344	.118	.118**
	자녀 수	-.206**			
	근속	.098			
	직급	-.051			
	배우자 취업 ^{c)}	-.074			
	가계 수입	.166*			
	고시여부 ^{c)}	.053			
2단계	WFC	-.767**	.376	.141	.023
	성별 ^{c)}	-.964*			
3단계 ^{b)}	WFC*성별	.900*	.402	.162	.021*

- a) B값은 위계적 회귀분석의 3단계에서의 값임
 b) 3 단계까지의 모형은 $F=4.014(p<.01)$ 로 유의함.
 c) 모두 더미변수로 코딩된 이분변인들임
 * $p<.05$, ** $p<.01$

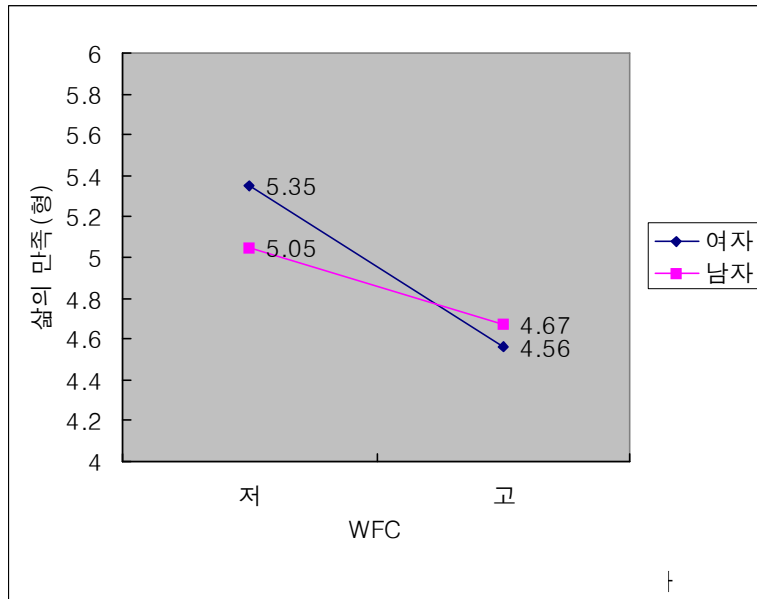


그림 1. WFC가 삶의 만족에 미치는 효과에서의 성차

였으며, 그 결과가 그림 1에 제시되어 있다. 그림 1에서 볼 수 있듯이, 여자의 경우 WFC 수준이 낮을 때에는 남자보다 낮은 수준을 보였지만 (여=4.56, 남=4.67), WFC 수준 높을 때에는 남자보다 훨씬 높은 수준을 보였다(여=5.35, 남=5.05). 즉, WFC 수준의 고저에 따른 삶의 만족도의 변화가 남자보다는 여성에서 더욱 크게 나타났다. 이러한 결과는 가설 3을 지지한다.

그리고 직무 태도인 직무 만족을 종속변인으로 한 위계적 회귀분석에서는 2단계에서 WFC변인만이 유의한 베타 계수($B=-.148, p<.05$)를 가졌을 뿐, 단계별 분석에서 통제변인 및 성별, 상호작용변인 모두 유의한 계수를 보이지 않았다. 즉, 성별과 WFC변인간의 상호작용변인이 유의하지 않았으므로 남녀간의 차이는 없었다. 이러한 결과는 가설 4-1을 지지하지 않는 것이다.

마지막으로 직무관여를 종속변인으로 하여 동일한 분석을 실시하였다. 그 결과가 다음 표 6에

제시되어 있는데, 3단계에서의 회귀계수를 보면 성별과 WFC의 주효과 뿐만 아니라 상호작용효과가 유의하며, 상호작용변인의 추가로 유의한 설명량의 증가가 있었다.

또한 상호작용의 형태를 파악하기 위하여 WFC 수준에 있어서의 남녀 상위 1/3의 집단과 하위 1/3의 집단의 직무관여의 평균값을 비교한 결과가 그림 2에 제시되어 있다. 그림 2에서 볼 수 있듯이, 여자의 경우 WFC 수준이 낮을 때에는 남자와 큰 차이가 없었으나(여=2.67, 남=2.59), WFC 수준 높을 때에는 남자보다 훨씬 높은 수준을 보였다(여=3.31, 남=2.81). 즉, WFC 수준의 고저에 따른 직무관여 수준의 변화가 남자보다는 여자에게서 더 크게 나타났다. 이는 가설 4-2를 지지하지 않는 결과이다. 오히려 가설과는 반대로 여성들이 남성들보다 WFC가 직무관여에 미치는 영향이 더 큰 것으로 나타났다.

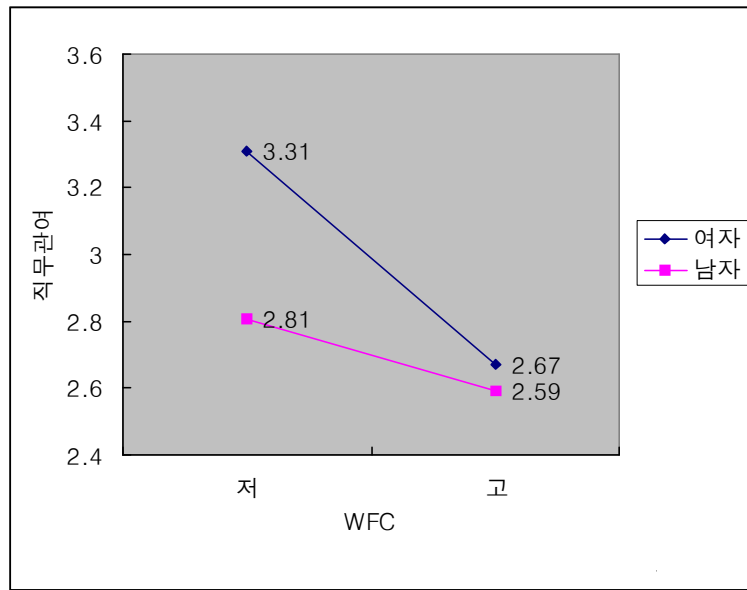


그림 1. WFC가 직무관여에 미치는 효과에서의 성차

논 의

본 연구는 직장-가정간 갈등의 두 유형(WIF와 FIW)에서의 남녀 차이, 그리고 이것이 삶의 만족 및 직무 태도에 미치는 영향에 있어서의 남녀 차이에 대한 가설을 설정하여 검증하였다.

먼저, 가설 1에서 예언한 바대로 남녀 모두 WIF 수준이 FIW 수준보다 더 높았다. 이는 본 연구의 대상자들이 모두 중앙 부처 및 기관의 중간관리자급 이상이 공직자들이며, 각자는 해당 분야의 상당한 책임과 업무량을 부담하고 있는 배(장필화 등, 2002), 가정에서의 역할로 직장 일에 영향을 주는 경우보다는 직장 일로 가정 생활에 방해를 주는 경우가 더 많다는 것을 나타낸다. 이러한 결과는 직업을 가진 남녀들을 대상으로 한 이전 연구들(예: Gutek et al., 1991)의 결과와 일치한다.

가설 2의 경우, 일부만 지지되었는데, 여성들

이 남성들보다 WIF를 더 많이 보고할 것으로 예측하였으나, 남녀간에 차이가 나타나지 않았다. 이는 우리 나라 중앙 관리직 공무원 남녀 모두 직장 일에 몰입함으로써 가정에서의 적절한 역할 수행을 못하고 있다고 생각함을 나타낸다. 이전 연구들에서도 직장과 가정 영역에서 소비되는 전체 시간의 양이 많음에도 불구하고 여성들은 남성들보다 더 높은 수준의 WFC를 보고하지 않는다고 하였다 (Greenhaus, Bedeian, & Mossholder, 1987; Pleck, 1985). 즉 일부 여성들은 남성들보다 직장과 가정에 보내는 시간이 더 많지만 WFC를 남성들보다 더 많이 보고하지 않았다(Gutek et al., 1991, p. 562). 그리고 이런 연구들은 대개 단일 차원 척도를 사용한 경우였다. 단일 차원 척도에서는 FIW보다는 WIF가 더 강조되는 면이 있다. 따라서 이러한 측면을 고려하면, 본 연구의 결과는 이전 연구와 유사한 결과로 보여진다.

그러나 가설 2의 FIW에 있어서는 여성들이 남성들보다 유의하게 높은 수준을 보였는데, 이는 가정에서의 역할로 인해 직장 일이 방해받는 정도에 있어서는 여성들이 훨씬 높은 수준임을 나타낸다. 이는 성 역할 관점, 즉, 여성은 가정 생활에서의 핵심적 역할 수행자라는 관념 및 실제적인 역할 수행이 직장 생활에 부정적 영향을 남자들보다 더 많이 미침을 의미한다. 이는 배우자가 직업이 있는 사람들만을 추가로 분석한 결과에서도 지지되는데, 맞벌이 부부만을 대상으로 한 경우에도 여전히 FIW에서의 남성(1.98)와 여성(2.65)간의 평균 차이는 유의하였다($t=7.75, p<.01$).

마지막으로 가설 3 및 4와 관련하여, 표 1에서 제시되었듯이, 삶의 만족뿐만 아니라 직무 만족 및 직무 관여 수준에 있어 우리 나라 남녀 관리직 공무원들간에 유의한 차이는 없었다. 그러나 이러한 삶의 만족 및 직무 태도에 미치는 직장-가정간 갈등(WFC)의 영향에 있어서는 남녀간에 유의한 차이가 나타났다. 즉, 남성들은 WFC에 의해 자신의 삶에 대한 만족이나 직무에 대한 태도(관여 및 만족)에 거의 아무런 영향을 받지 않는 반면, 여성들은 WFC에 의해 자신의 삶뿐만 아니라 직무에 대한 태도(직무 관여)도 상당히 영향을 받는 것으로 나타났다. 더구나 여러 가지 인구통계 변인들의 효과를 제거하고 난 후에도 동일한 효과가 나타났다(직무 만족의 경우에는 나타나지 않음). 특히 여성들의 경우, 직무관여를 종속변인으로 한 위계적 회귀분석에서, FIW가 유의한 베타 값($B=-.271, t=-2.492, p<.05$)을 가졌다. 즉, FIW가 직무 관여에 유의하게 부정적 영향을 미친다는 결과이다. 따라서 남성들에 비해 여성들은 직장-가정(또는 가정-직장) 갈등에 의해 삶의 만족 및 직무 관여가 크게 영향을 받는 것으로 나타났다.

따라서 이러한 결과는 여성들로 하여금, 자신의 직무에 보다 만족하고 몰입할 수 있도록 하기 위해서도 가정에서의 전통적인 역할에 대한 개인적 대처 방안이나 사회적 지원이 요구된다. 개인적인 대처 방안으로는 집안 일을 돌볼 사람을 구하는 것과 같은 것이다. 이를 위해서는 경제적 부담을 감당할 수 있어야 한다. 이러한 시각은 부록의 상관관계 표에서 가계 수입과 직무 태도변인간의 유의한 상관을 보인 점과 표 3에서 가계 수입이 FIW와 유의한 역상관을 보인 점에서도 시사된다.

이러한 일련의 결과들은 우리 나라 직장인들의 경우, 직장 생활과 가정 생활이라는 인간의 삶의 주요한 두 영역에서의 상호 균형 잡기는 여성들에게 있어 보다 더 요구되고 있고 긴급한 문제임을 나타낸다. 반면에, 우리 나라와 같은 문화권에서 가장인 남자의 가정에 대한 전통적인 핵심 역할은 경제적 수입을 가정에 보장해주는 것이므로, 가정 영역에서의 자신의 역할에 대해서는 상대적으로 미약하다. 따라서 WIF나 FIW가 자신의 삶 또는 직무에서의 만족에 크게 영향을 미치지 않는 것이다.

결국 전통적인 성 역할 관념의 해소 및 직장 여성들의 가정에서의 역할을 대처할 정책적 지원 체계의 수립이 절실히 요구된다. 최근 공조직을 중심으로 여성들을 위한 각종 지원 시설 및 제도 도입 등은 이루어지고 있다. 그러나 무엇보다 성 역할 고정관념의 해소는 아직도 사라지지 않은 듯 하다. 최근 국내 일간지가 조사한 바에 따르면, '맞벌이를 하더라도 집안 일은 아내의 책임'이라는 응답률에 있어 미혼남성(24%)에 비해 기혼남성(36%)이 높았다. 미혼여성의 13%, 기혼 여성은 32%가 그렇게 응답했다. 결혼으로 가정을 이루고 나면 남녀 모두 전통적인 가부장적인 가치관과 성 역할 고정관념이 더 견고해지는 것

이다(중앙일보, 2002. 10. 7). 이처럼 전통적 관념의 해소는 쉽지 않은 문제인 듯하며, 이러한 고정관념의 심리적 기초에 대한 보다 심층적인 연구가 요구된다.

연구 제한점 및 추후 연구

본 연구는 다음과 같은 제한점을 가지고 있다. 첫째 본 연구에서의 변인들간의 관계는 일회의 조사 연구를 통하여 밝혀진 것이므로 본 연구에서 가정된 인과관계의 방향에 대한 확정을 할 수가 없다. 즉, 반대 방향의 인과관계로 전혀 고려될 수 없는 것은 아니다. 따라서 인과관계의 방향을 보다 명확히 할 수 있는 연구 설계가 요구된다. 그리고 조사 방법에 있어서도 본 연구는 설문 조사만을 사용함으로써 변인들간의 관계에서 일부는 공통 방법 변량에 의한 것일 수 있다. 이 또한 향후 연구에서는 다양한 출처로부터의 자료를 수집함으로써 변인들간의 보다 분명한 관계를 파악할 수 있을 것이다.

그리고 삶의 만족에서 백분율 척도의 값을 종속변인으로 하였을 때에는 성별과 WFC의 상호작용 효과가 나타나지 않았으나, 형용사 의미미분척도를 사용한 경우에만 유의한 상호작용 효과가 나타났다. 왜 두 척도간의 차이가 나타났는가는 분명하지 않다. 다만, 자신의 삶에 얼마나 만족하는가에 대한 백분율 척도는 다소 인지기 판단에 의한 반응을 요구하는 반면에, 양극형용사 척도는 자신의 현재의 삶에 대한 직접적인 감정이나 느낌을 나타내도록 요구한다는 점에서 차이가 있다. 삶의 만족에 대한 이러한 두 척도의 차이에 대한 보다 체계적인 연구가 필요하다.

또한 본 연구에서의 일부 변인(WIF와 직무 관여)은 .70이하의 다소 낮은 내적 합치도를 보임

으로써 측정의 신뢰도 문제가 제기될 수 있다. 본 연구에서는 리더 육성 프로그램 개발 프로젝트의 일환으로 실시된 조사과정에서 본 연구의 일부 문항을 측정하였기에 많은 문항을 사용하는데 상당한 제약이 있었다. 이러한 문제는 추후 연구에서 이 주제에 보다 초점을 맞추어 보다 많은 문항들을 사용하여 측정함으로써 해결될 수 있겠다. 그리고 본 연구의 조사 대상자들은 모두 5급 이상의 중앙 공무원들로 남녀간에 모두 비슷한 업무 부담과 책임을 맡고 있는 바, 직장-가정간 갈등이 직무 태도와 삶의 만족에 미치는 영향에 있어서는 이러한 유의미한 차이의 근원에 대한 보다 체계적인 분석이 가능한 연구들이 요구된다.

마지막으로 본 연구 결과의 일반화 가능성에 대한 검토가 요구된다. 본 연구는 우리 나라 중앙부처의 5급 이상 관리직 공무원들을 대상으로 하였다. 특히 이 집단의 여성들은 타고난 특질이든 아니면 조직 사회화 과정의 결과로 나타난 것이든 일반적인 직업 여성들과는 매우 다른 특성(성격, 기대, 가치, 열망 등)을 가질 것으로 추측된다. 따라서 본 연구에서의 주요 결과들이 일반 남녀 근로자들을 대상으로 하여 연구되었을 때 유사한 결과가 나타나는 지를 추후 연구에서 검토되어야 할 것이다.

참고문헌

- 김혜숙, 장재윤 (2002). 여성공무원 리더의 효율성, 성 정체감, 삶의 만족도와 조직의 성차별 문화. *한국심리학회지: 사회문제*, 8(2), 191-208.
- 박광배 (1993). 사랑과 일에 대한 일-가정의 상충 효과: 남성들의 경우. *한국심리학회지: 사*

- 회 및 성격, 7(1), 185-197.
- 이명신 (1998). 근로자의 주관적 삶의 질과 그 영향 요인. 연세대학교 대학원 박사학위논문
- 이은희 (2000). 일과 가족 갈등의 통합모형: 선행변인, 결과변인과의 관계. 한국심리학회지: 일반, 19(2), 1-42.
- 장필화, 김혜숙, 장재윤, 정진웅, 황상민, 김효선, 노지향, 박수선, 허순희 (2002). 여성 공무원의 리더십과 관리 능력 향상을 위한 모델 개발과 워크숍. 중앙인사위원회 최종 보고서.
- 중앙일보(2002, 10, 22). 뛰자! 한국여성 2부: 보육, 여성만의 몫이 아니다 20면
- 홍숙기 (1994). 일과 사랑의 심리학. 서울: 나남.
- 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*, 411-420.
- Allen, T. D., Herst, D., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work to family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health and Psychology, 5*, 278-308.
- Bacharach, S. B., Bamberger, P., & Conley, S. (1991). Work-home conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work. *Journal of Organizational Behavior, 12*, 39-53.
- Berk, R., & Berk, S. F. (1979). *Labor and leisure at home*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Boles, J. S., Howard, W. G., & Donofrio, H. H. (2001). An investigation into the interrelationships of work-family conflict, family-work conflict and work satisfaction. *Journal of Managerial Issues, 13*, 376-390.
- Bruck, C. S., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2002). The relation between work-family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis. *Journal of Vocational Behavior, 60*, 336-353.
- Burke, R. J. (1988). Some antecedents and consequences of work-family conflict. *Journal of Social Behavior and Personality, 3*, 287-302.
- Campbell, A., Converse, P. E., & Rodgers, W. L. (1976). *The quality of American life: Perceptions, evaluations and satisfactions*. New York: Russell Sage.
- Cooke, R. A., & Rousseau, D. M. (1984). Stress and strain from family roles and work-role expectations. *Journal of Applied Psychology, 69*, 252-260.
- Denmark, F. L., Shaw, J. S., & Ciali, S. D. (1985). The relationship among sex roles, living arrangements and the division of household responsibilities. *Sex Roles, 12*, 617-625.
- Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology, 76*, 60-74.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology, 77*, 65-78.
- Greenhaus, J. H., Bedeian, A. G., & Mossholder, K. W. (1987). Work experiences, job performance, and feelings of personal and family well-being. *Journal of Vocational Behavior, 31*, 200-215.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*, 76-88.

- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology, 76*, 560-568.
- Higgins, C. A., Duxbury, L. E., & Irving, R. H. (1992). Work-family conflict in the dual-career family. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 51*, 51-75.
- Howard, A. (1992). Work and family crossroads spanning the career. In S. Zedeck (Ed.), *Work, families, and organizations* (pp. 70-137). San Francisco: Jossey-Bass.
- Kabanoff, B. (1980). Work and nonwork: A review of models, methods, and findings. *Psychological Bulletin, 88*, 60-77.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology, 83*, 139-149.
- Lorence, J., & Mortimer, J. (1985). Job involvement through the life course. *American Sociological Review, 50*, 618-638.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology, 81*, 400-409.
- O'Driscoll, M. P., Ilgen, D. R., & Hildreth, K. (1992). Time devoted to job and off-job activities, interrole conflict, and affective experiences. *Journal of Applied Psychology, 77*, 272-279.
- Parasuraman, S., Greenhaus, J. H., & Granrose, C. S. (1992). Role stressors, social support, and well-being among two-career couples. *Journal of Organizational Behavior, 13*, 339-356.
- Pleck, J. H. (1985). *Working wives/working husbands*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Repetti, R. L. (1987). Linkages between work and family roles. *Applied Social Psychology Annual, 7*, 98-127.
- Saltzstein, A. L., Ting, Y., Saltzstein, G. H. (2001). Work-family balance and job satisfaction: The impact of family-friendly policies on attitudes of federal government employees. *Public Administration Review, 61*, 452-467.
- Staines, G. L. (1980). Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and nonwork. *Human Relations, 33*, 111-129.
- Stone, E. F. (1988). Moderator variables in research: A review and analysis of conceptual and methodological issues. In K. M. Rowland & G. R. Ferris(Eds.), *Research in personnel and human resource management* (pp.161-199). Greenwich, Conn.: JAI Press.
- Tenbrunsel, A. E., Brett, J. M., Maoz, E., Stroh, L. K., & Reilly, A. H. (1995). Dynamic and static work-family relationships. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 63*, 233-246.
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology, 80*, 6-15.
- Thompson, C. A., & Blau, G. (1993). Moving beyond

traditional predictors of job involvement: Exploring the impact of work-family conflict and overload. *Journal of Social Behavior and Personality*, 8, 635-646.

Wiley, D. L. (1987). The relationship between work/nonwork role conflict and job-related outcomes: Some unanticipated findings. *Journal of Management*, 13, 467-472.

1 차원고접수일 : 2002. 10. 24.
최종원고접수일 : 2003. 12. 30.

K C I

The Gender Differences in the Effects of Work-Family Conflict on the Life Satisfaction and Job Attitudes

Jae-Yoon Chang

Sungshin Women's University

Hai-Sook Kim

Ajou University

Based on the gender role perspective, this study explored the differential effects of work-family conflict(WFC) on the life satisfaction and job attitudes(job satisfaction and involvement) between men and women by analysing the data collected from about 240 married government officers including both sex. The results showed that both men and women had the higher level of WIF(work interfering family) than that of FIW(family interfering work), and that FIW of women was higher than that of men. The results also showed that WFC(WIF and FIW) had differential effects on the life satisfaction and job attitudes between men and women. Specifically, WFC of women had significant negative effect on the life satisfaction and the job involvement, However WFC of men had no significant effects on them.

key words : female leader, life satisfaction, job attitudes, gender difference, work-family conflict

부록 표. 인구통계변인과 준거변인들간의 상관관계

	삶의 만족		직무 만족		직무 관여	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성
연령	.14	.07	.19*	.26**	.08	.30**
자녀 수	.09	-.06	.09	-.00	-.14	-.05
근속	.10	.11	.12	.29**	.03	.33**
직급	.11	-.11	.14	.04	-.01	.07
배우자 취업 ^{a)}	-.04	.01	.07	-.10	-.12	-.05
가계 수입	.06	.07	.11	.23*	.16	.27**
고시 여부 ^{a)}	-.09	-.17	-.11	-.34**	-.02	-.31**

a) 고시여부, 배우자 취업은 이분변인이므로 Spearman rho임.

* $p < .05$, ** $p < .01$

K C I