

## 관여, 기대 및 지지에 따른 직장-가정 갈등요인의 효과모델 검증

홍 선 희 · 양 병 화 · 오 세 진

중앙대학교 심리학과

본 연구는 여성의 사회적 진출의 보편화, 노동시장 및 가족환경의 변화에 따라 점차 맞벌이 근로자들이 증가하고, 그들의 역할책임이 직장과 가정으로 확대됨으로써 나타나는 직장-가정 갈등의 문제를 인과적으로 검증하려는 시도이다. 본 연구에서 직장-가정 갈등을 예측하는 변수로 직장 및 가정의 관여, 역할기대, 사회적 지지를 가정하였으며, 결과변수로는 직장-가정 갈등을 세분화하여 직장으로 인한 가정갈등과 가정으로 인한 직장갈등을 포함하였다. 또한, 직장-가정 갈등이 맞벌이 부부에게 있어 차이가 있는지를 검증하였다. 본 연구의 조사대상은 총 318명이었다(남자 159명, 여자 159명). 먼저 직장-가정 갈등의 예측변수와 결과변수들에 대한 구성개념화를 위해 탐색적 요인분석을 실시하고 타당하게 해석 가능한 8개의 요인을 추출하였다. 산출된 8개 요인을 바탕으로 인과모델을 설정하여 경로분석을 실시하였다. 분석결과, 직장-가정 갈등요인의 효과모델은 대체로 양호하였으며, 인과성을 밝히기 위한 가설들이 부분적으로 지지되었다. 본 연구결과를 통해, 직장-가정 갈등을 완화시킬 수 있는 조직차원의 사회적 지지의 역할을 제안하였으며, 연구의 제한점과 추후연구의 방향 등이 논의되었다.

사회는 수많은 조직으로 이루어져 있고 사람들은 누구나 이러한 조직의 구성원으로서 사회생활을 영위해 나가고 있다. 특히, 직장이라는 조직은 구성원들에게 노동을 제공하는 원천이며, 경제생활의 기반이다. 그리고 대표적인 직장의 영역으로서의 가정은 가장 기본적인 사회단위이며, 사회를 지탱해 오는 기본단위이다(고영복, 1984; 윤진, 1991).

최근의 경제적 한파와 총체적 위기감이 생산과 소비, 투자 전반에 걸친 경제 여건을 악화시키고 있는 가운데, 사회구성체로서의 조직과 가정은 긴밀한 연계성 속에서 과거 어느 때보다 위협받고 있는 것이 사실이다. 개인은 가족 구성원들의 생존에 필요한

경제적 원천들을 직장을 통해 얻고 사회전체의 공익에 이바지하며 사회적 구성원으로서의 주어진 역할을 수행한다(Piotrowski, Rapoport, & Rapoport, 1987). 직장은 이러한 개인 활동의 원천일 뿐만 아니라 독립된 경제주체로서 사회를 구성하는 경제인프라의 역할을 수행하고 있다.

이미 1977년에 Kanter는 '분리된 세계의 신화'라는 용어로 직장과 가정이라는 두 영역이 서로 유기적인 관련성을 맺고 있음을 역설한 바 있다. 과거에 비해 점차 직장과 가정에 대한 공동체적 인식이 확산되고 있지만, 대부분의 조직행동에 관한 연구들은 조직내 근로자의 행동을 독립적으로 관찰하거나 문

제행동을 수정하려는데 초점을 두어 왔다. 80년대 들어 직장가정 두 영역에 관한 학제적 접근이 점차 통합되기에 이르렀지만, 각 조직단위에서 요구하는 상이한 역할로 인해 발생하는 문제를 유기적으로 분석하려는 시도는 그리 많지 않았다. 직장-가정간의 공유 영역에 대한 관심이 증가하고 있는 것은 노동시장에서 차지하는 여성비율의 증가와 직장가정, 그리고 여가를 통합적 생활범주로 인식하는 새로운 라이프스타일의 출현에 의해 고무되었다. 더욱이 이혼에 따른 편부모 가정의 증가와 맞벌이 부부의 증가, 그리고 하나의 생활영역의 사건이 다른 영역의 사건에 결정적인 영향을 준다는 연구에 의해 가속화되고 있다(Burke & Greenglass, 1987).

특히, 여성인구의 노동시장 진출은 사회적 변화에 수반되는 현상으로 다음과 같은 점을 들 수 있다. 첫째, 산업화에 따른 노동수요의 증가와 직종의 다양화로 인해 여성에게 적합한 직업 및 취업기회가 확대되었다. 둘째, 남녀관계와 성별 역할구분에 대해 사회가 갖는 일련의 상징체계가 변화됨으로써 여성의 가치관이 변화되었고, 교육수준 향상에 따라 여성의 자아실현 및 사회적 지위획득에 대한 욕구가 증가하였다. 셋째, 법제도상 남녀평등을 실현하려는 의지와 노동절약형 가정용품의 대중화, 양육시설 및 학교 등의 교육기간이 일부 가족기능을 대체하는 사회적 뒷받침이 마련되었다. 넷째, 소가족 제도의 확산과 효과적인 피임법 등의 개발에 따라 주부의 가정내의 역할이 축소되고 변화되었다(Burke & Weir, 1976).

노동시장의 인구 변동이 가져오는 결과는 실로 다양하다. 많은 여성들이 가정의 역할수행을 제한하는 직무관련 요구에 직면하게 되었으며, 남성들은 그들의 가정에 더욱 관여되기 시작하여 직장으로부터 가정으로 중심적 가치를 이동하게 되었다(Pleck, 1985). 이와 같은 경향은 개인이 조절해야 하는 직장가정간의 요구간 갈등수준을 크게 증가시켰다(Higgins, Duxbury, & Irving, 1992). 즉, 전통적인 가족구조 속에서 가정역할만을 수행하던 여성들이 사회생활에 참여하게 되면서, 취업한 여성들은 가정역할과 함께 직장역할까지 그 책임의 영역을 확장시키게 되었다. 비단 여성뿐만 아니라 전통적인 식량조달자로서의 역할만을 수행하였던 남성들도 부인의 취업으로 인해 직장역할과 함께 확대된 범위에서

다양한 가정역할 요구를 부여받게 되었다. 이처럼 전반적인 가족구조와 각 구성원들의 역할은 직장가정이라는 두 축을 기준으로 상당한 변화에 경험하고 있으며, 양자의 역할을 수행함으로써 겪게 되는 갈등이 직장 및 가정의 원활한 유기적 관계를 저해하는 요소로 대두되고 있다. 특히, 직장가정간 역할갈등(직장-가정 갈등)은 직장생활과 가정생활간의 유기적인 적절성을 반영하는 것으로 개인의 복지에 영향을 주는 스트레스의 중요한 원천이자 생활만족과 직무만족에 영향을 주는 주요한 요인이다.

많은 연구들이 직장-가정 갈등으로 인한 부정적인 결과들을 밝히려고 노력하였으며, 주로 조직적 차원, 가정적 차원 및 개인적 차원에서 그 결과들을 보고하고 있다. 먼저 직장-가정 갈등은 조직의 차원에서 생산성의 감소, 근로자들의 사기저하, 부적절한 작업수행으로 결과하며, 직장만족과 조직몰입을 저하시키며, 결근율 및 직직적인 직무불만족의 원인이 된다(Hughes & Galinsky, 1994; Thomas & Ganster, 1995). 또한, 가정의 차원에서 직장-가정 갈등은 가족 구성원들의 원활한 가정역할 수행을 저하시키고 가족관계의 단절을 가져오며, 특히 자녀가 있는 사람들의 양육자 역할에 큰 방해요인으로 작용한다(Holahan & Gilbert, 1979; Kopelman, Greenhaus, & Connolly, 1983; Kelly & Boydanoff, 1985). 한편, 개인적 차원에서는 불안과 스트레스와 우울, 관상동맥 심장질환과 같은 질병을 유발한다는 연구결과들이 보고되었다(Thomas & Ganster, 1995). 더욱이 직장-가정 갈등을 경험하는 여성들은 그렇지 않은 여성들에 비해 흡연, 알코올 중독이나 약물남용의 사례가 더 많은 나타났다(Frone, Barnes, & Farrell, 1994; Frone, Russell, & Cooper, 1993).

이러한 부정적 결과를 바탕으로 볼 때, 직장가정의 유기적 관계성 속에서 발생하는 문제는 결국 어느 한쪽의 문제로 국한되는 것이 아니라 상호작용 과정을 통해 개인의 삶의 질과 조직의 생산성 등에 결정적인 영향을 주게 된다.

따라서 본 연구는 먼저 인구학적 변동으로 노동시장에 대거 유입된 여성근로자와 증가된 맞벌이 근로자들이 당면한 직장-가정 갈등의 원인으로서는 관여와 역할기대, 사회적 지지의 영향력을 살펴볼 것이다. 또한, 직장-가정 갈등의 하위요인으로서 가정이 방해하는 직장역할과 직장이 방해하는 가정역할을

구분하고 상호관계적 영향력을 검증할 것이다. 이와 더불어, 전통적으로 가정과 직장 모두에서 남성에 대한 역할기대와 여성에 대한 역할기대가 다르기 때문에, 직장-가정 갈등의 과정과 결과에서 성차가 보일 것이라고 기대되므로 이에 대한 성차를 알아볼 것이다. 특히, 본 연구에서는 직장-가정 갈등의 일차적인 영향요인들(관여, 역할기대, 지지)은 일방향적으로 효과를 나타내며, 그에 따라 직장으로 인한 가정갈등(직장→가정 갈등)과 가정으로 인한 직장갈등(가정→직장 갈등)을 구분될 것이라고 가정한다. 그러나 결과변수로서의 직장→가정 갈등과 가정→직장 갈등은 양방향적인 영향을 주고받을 것이다.

## 직장-가정 갈등의 영향요인

### 직장관여와 가정관여

직장관여(work involvement)는 직장이 한 개인의 자아개념이나 정체성에 얼마나 중요한지를 나타내는 정도를 말한다(Kanungo, 1985). Lock(1976)에 의하면, 직장관여가 높은 사람은 자신의 직무를 진지하게 수행하며, 그러한 개인에게 있어 중요한 가치는 그 직장에서의 성과라고 보았다. 이러한 개인들은 직장을 중심으로 가치가 형성되어 있고 정서적으로 직장에 대한 몰입도가 높기 때문에 원활한 직장경험을 통해 정서적 안정을 얻는다. 마찬가지로, 가정관여(family involvement)는 가정이 개인의 자아개념이나 정체성에 얼마나 중요한지를 나타내는 정도라고 할 수 있다. Yoge와 Brett(1985)는 가정관여란 개인이 가족 구성원으로서의 역할과 자신의 자아이미지나 자아개념에 비추어 자신의 가정을 중시하는 정도, 그리고 가족의 역할에 대해 구성원들이 심리적으로 동일시하는 정도라고 하였다.

높은 수준의 심리적 관여는 두 가지 방식으로 직장-가정 갈등을 증가시킨다(Greenhaus & Beutell, 1985). 즉, 직장과 가정 중 어느 한쪽에 부과된 높은 수준의 관여는 그 역할에 투입되는 시간과 노력의 양을 증가시켜 다른 역할의 원활한 수행을 저하시킨다. 또한, 한 역할에서의 높은 수준의 관여는 물리적 혹은 신체적으로는 다른 역할을 수행할지라도 정신적으로는 항상 다른 역할에 사로잡혀 있게 한다. 따

라서 직장에서 비롯된 가정의 갈등이나 가정에서 비롯된 직장의 갈등은 어떤 한 역할에 크게 몰두하고 정신적 가치를 둘 때 영향력을 발휘하는 것으로 볼 수 있다. 특히, Aryee(1992)는 각 역할에 대한 중요성이 직장-가정 갈등과 정적인 관계가 있음을 밝히고, 직장과 가정 두 가지 역할을 모두 중요시하는 사람일수록 직장-가정 갈등을 더 크게 경험하는 경향이 있음을 경험적으로 입증하였다.

대체로 연구들은 직장관여가 높을수록 직장으로 인한 가정갈등을 많이 경험하는 것으로 일관성 있게 밝히고 있지만(e.g., Piotrowski et al., 1987; Reppeti, 1987; Higgins & Duxbury, 1991), 가정관여가 직접적으로 직장으로 인한 가정갈등(직장→가정 갈등)을 야기한다는 증거는 많지 않다. 하지만 가정역할에 대한 관여가 직장-가정 갈등과 정적인 상관을 보인다는 기초적인 연구결과(Higgins et al., 1992; 최희경, 1995)를 바탕으로 볼 때, 아마도 가정관여는 직장으로 인한 가정갈등보다는 가정으로 인한 직장갈등(가정→직장 갈등)의 주요한 원천일 수 있음을 예측할 수 있다. 따라서 관여와 관련하여 다음과 같은 가설을 설정한다.

가설 1-1: 높은 수준의 직장관여는 높은 수준의 직장→가정 갈등을 유발할 것이다.

가설 1-2: 높은 수준의 가정관여는 높은 수준의 가정→직장 갈등을 유발할 것이다.

### 역할기대

역할기대(role expectation)는 개인에게 역할 책임감을 부과하는 지각된 압력이라고 정의된다(Cooke & Rousseau, 1984). 따라서 직장기대는 직장생활에서 개인에게 부과되는 역할책임에 대한 지각된 압력이며, 가정기대는 가정생활에서 개인에게 부과되는 역할책임에 대한 지각된 압력이다.

역할이론에 따르면, 직장과 가정에서의 역할에 관련된 기대들은 신체적 및 정신적 긴장을 유발한다(Higgins et al., 1992). 즉, 직장역할과 가정역할에 대한 기대는 시간적인 압력을 유발하며, 역할간 갈등을 야기하고 다른 역할의 수행을 방해한다. 특히, 직장역할이나 가정역할의 요구가 증가할수록 역할간 갈등은 더욱 증가한다(Cooke & Rousseau, 1984). 예를 들어, 여성들은 전통적인 가사와 자녀양육에 대한

일차적인 책임원으로 인식되어 있기 때문에 결혼과 자녀의 출산에 따른 가족확대와 그로 인한 개인의 의무가 증가할수록 역할간 갈등을 많이 경험한다.

Cooke과 Rousseau(1984)가 지적하였듯이, 개인에게 부과되는 역할기대는 시간적 압력과 함수관계에 있으며, 상이한 역할을 수행할 때 서로 간섭하는 효과를 나타낸다. 직장에서의 높은 기대는 가족과 보내는 시간의 양을 간섭하고 집안일, 부모 혹은 배우자로서의 역할을 수행하는데 간섭하게 된다. 따라서 직장에서의 역할기대가 클수록 개인은 가정에서의 역할기대를 충분히 수행하지 못하게 되며, 역할에 대한 인지와 역할 수행간의 갈등이 유발된다. 마찬가지로 가정에서의 역할기대가 클수록 직장의 역할기대에 대한 인지와 수행간의 갈등이 유발되고, 그에 따라 가정으로 인한 직장갈등은 더욱 심화된다(Cooke & Rousseau, 1984). Holahan과 Gilbert(1979) 및 Pleck 등(1980)은 경험적으로 가족에 대한 책임을 보다 많이 지고 있는 사람이 그렇지 않은 사람에 비해 유의미하게 더 높은 가정으로 인한 직장갈등(가정→직장갈등)을 경험한다는 것을 발견하였다. 특히, Higgins 등(1992)은 역할기대로 인해 발생하는 갈등은 상반된 역할 수행에 장애를 초래하여 직장-가정 갈등을 증폭시키는 효과를 갖는다고 지적하였다. 따라서 역할기대의 효과를 밝히기 위하여 다음과 같은 가설을 설정한다.

가설 2-1: 높은 수준의 직장기대는 높은 수준의 직장→가정 갈등을 유발할 것이다.

가설 2-2: 높은 수준의 가정기대는 높은 수준의 가정→직장 갈등을 유발할 것이다.

## 사회적 지지

사회적 지지(social support)는 도움이 필요할 때 직장상사나 동료, 가족구성원 또는 친구들로부터 도움을 받을 가능성이라고 광범위하게 정의된다(Rahim & Psenika, 1996). 본 연구에서는 다른 변수와 마찬가지로 사회적 지지를 직장차원의 지지와 가정차원의 지지로 구분하여 이들이 직장-가정 갈등에 미치는 직접적인 영향을 살펴보았다. 일반적인 정의에 기초하여, 직장지지는 도움이 필요할 때 직장상사나 동료로부터 도움을 받는 정도이며, 가정지지는 도움이 필요할 때 가족구성원으로부터 도움을 받는

정도라고 조작적으로 정의한다.

사회적 지지는 직장-가정 갈등에 있어 두 가지 방식으로 영향을 미친다(Greenhaus & Beutell, 1985). 첫째, 어떤 사람의 역할 영역 내에 있는 지지적 구성원은 직접적으로 개인의 역할압력을 감소시킨다. 예를 들어, 지지적 구성원은 시간적인 압력을 덜어준다든지 역할행동에 대해 융통성있는 기대를 한다든지 긴장을 덜 유발시킨다. 둘째, 사회적 지지는 직장-가정 갈등과 심리적 안녕감간의 불일치를 중재하는 역할을 한다. Thomas와 Ganster(1995)는 직장-가정 갈등과 긴장에 대한 가정지지 정책의 효과를 다룬 연구에서 작업장내의 지지적 요소를 가정지지 정책과 가정지지 관리자로 구분했는데, 조직내의 가정 지지적 관리자는 근로자들의 직장-가정 갈등 특히, 직장으로 인한 가정갈등을 감소시키는 영향이 있음을 입증하였다.

한편, 가정에서의 역할분담을 규정하는 결정적인 존재로서의 배우자는 강력한 지지원이 되며, 특히 맞벌이 부부에게 있어 배우자의 지지는 매우 중요한 요인이다(Greenhaus & Beutell, 1985). Rapoport와 Rapoport(1971)는 직장-가정 갈등이 결혼생활의 만족도와 부적인 상관성이 있음을 발견하고, 지지적인 남편(그들의 용어로 '축진적 남편')은 그와 같은 갈등을 유의미하게 감소시키는 기능을 한다는 것을 보여주었다. 비록 이들의 연구가 직장으로 인한 가정갈등과 가정으로 인한 직장갈등을 구분하는 연구는 아니었을지라도, 가족구성원과 배우자의 사회적 지지는 가정역할에 대한 부담을 안고 있는 직장인에게 심리적 부담감을 덜어주기 때문에 가정으로 인한 직장갈등을 완화시키는 효과를 가질 것이라고 예측된다. 따라서 직장지지와 가정지지는 각각 다음과 같은 방향으로 예측될 수 있다.

가설 3-1: 높은 수준의 직장지지는 낮은 수준의 직장→가정 갈등을 유발할 것이다.

가설 3-2: 높은 수준의 가정지지는 낮은 수준의 가정→직장 갈등을 유발할 것이다.

## 직장-가정 갈등의 상호성

직장과 가정간의 관계에 대한 문헌을 종합해 보면, 근본적으로 동일한 구성개념이 다양한 용어로 정

의되고 있다는 점을 발견하게 된다. 즉, 직장-가정 갈등은 직장-가정 역할긴장(Kelly & Voydanoff, 1985; Bohan & Viveros-Long, 1981), 직장-가정 긴장(Herman & Gyllstrom, 1977), 가정/직장 역할 양립불가능성(Jones & Butler, 1980), 다중 역할스트레스(Sekaran, 1983), 그리고 역할간 갈등(Kopelman et al., 1983)으로 다양하게 불리고 있다.

본 연구에서는 직장-가정 갈등을 Greenhaus와 Beutell(1985)이 역할간 갈등의 관점을 따를 것인데, 그들은 '직장과 가정에서 일어나는 역할요구가 상호 양립되기 어려울 때 일어나는 역할간 갈등의 한 형태'라고 정의한 바 있다. 이는 한 영역에 대한 참여가 다른 영역의 참여를 어렵게 하고, 갈등의 유발에 따라 상호 수행을 저해하는 기능을 한다. 정의에서 보듯이, 직장-가정 갈등은 양방향적인 개념을 내포하고 있다. 즉, 직장이 가정역할 수행을 저해하는 갈등(직장→가정 갈등)과 가정이 직장에서의 수행을 저해하는 갈등(가정→직장 갈등)으로 구별된다(Gutek, Repetti, & Silver, 1988; Frone, Russell, & Cooper, 1992).

직장→가정 갈등과 가정→직장 갈등의 직접적인 인과관계를 설명하는 연구는 거의 없으며, 제한적으로 직장→가정 갈등의 영향요인에 초점을 두어왔다. 다만, Schaubroeck(1990)은 경험적으로 두 가지 유형의 갈등간에 정적인 상관이 있음을 발견한 정도이다. 하지만 직장으로 인한 가정갈등과 가정으로 인한 직장갈등이 한 개인의 일상 영역에서 긴밀한 관련성을 갖고 있다면, 한 쪽에서 발생한 갈등은 다른 쪽의 수행을 제한하는 갈등으로 전환될 가능성을 배제할 수 없다. 이런 맥락에서 Frone 등(1992)은 직장→가정 갈등과 가정→직장 갈등의 관계는 직접적으로 상호성을 갖는다는 것을 시사하고 있다. 즉, 직장관련 문제와 책임이 개인의 가정적 의무를 수행하는데 방해가 된다면, 원활히 수행되지 못한 가정역할은 다시 개인의 일상적인 직장역할을 수행하는데 방해요소가 된다. 마찬가지로 가정관련 문제와 책임이 개인의 직장사무를 수행하는데 방해요소가 된다면, 다시 원활히 수행되지 못한 직장역할은 개인의 가정역할을 방해하게 된다. 이에 따라 본 연구는 직장-가정 갈등의 두 가지 요소(직장→가정 갈등과 가정→직장 갈등)는 양방향적인 관계성 속에서 영향력을 발휘할 것이라고 예측하여 다음과 같은 가설을 설정한다.

가설 4-1: 높은 수준의 직장→가정 갈등은 높은 수준의 가정→직장 갈등을 유발할 것이다.

가설 4-2: 높은 수준의 가정→직장 갈등은 높은 수준의 직장→가정 갈등을 유발할 것이다.

## 맞벌이 부부와 직장-가정 갈등의 성차

맞벌이 부부란 두 명의 배우자가 모두 가정 밖에서 전업을 갖고 있는 부부라고 정의된다(Sekaran, 1983). 맞벌이 부부의 개념은 경력지향 부부(dual/two-career couple), 맞벌이 가정(dual-employed family), 이중 수입 가정(double income family), 혹은 소득지향 부부(dual-earner couple) 등의 용어로 다양하게 사용되고 있다. 본질적으로 이들 용어는 한 가정의 부부가 동시에 직업을 갖고 함께 가정생활을 꾸려나가는 가족형태라는 공통성을 가지고 있으나, 전문성과 개인적 성취를 지향하는 경력지향 부부와 경력보다 경제적 이유로 직업생활을 택하는 소득지향 부부로 세분화할 수 있다(Greenhaus, Parasuraman, Garanrose, & Beutell, 1989). 본 연구는 직장-가정 갈등의 원인이 되는 요인들의 효과를 검증하는 것이므로 경력지향 부부로 맞벌이 부부의 개념을 한정한다. 왜냐하면, 주로 역할기대 및 관여와 관련하여, 경력지향 부부들은 자신의 경력과 그들 배우자의 경력, 그리고 그들의 가정책임에서 오는 상충되는 압력을 처리할 때 집단내의 직장-가정 갈등을 경험하는 빈도가 높으며 그로 인한 직장 영역과 가정 영역의 갈등 요인이 가법적인 형태로 다른 영역의 역할수행을 방해하기 때문이다(Greenhaus et al., 1989).

부부간의 역할분담은 한국사회에서 도시화 및 공업화에 따른 사회경제적 변화로 인해 부분적으로 영향을 받지만, 현대사회에서 여성이 자녀를 낳아 기르고 남자는 가족의 부양책임자로서 주로 역할을 수행한다는 것에는 과거와 큰 차이가 없다(이효재, 1989). 이는 직장-가정 갈등이 주로 연구된 미국이나 캐나다 사회의 경우도 마찬가지이다. 이러한 부부간 역할에 기초하여, 성별이 직장-가정 갈등에 미치는 영향에 관한 연구들은 직장-가정 갈등에 있어서 유의미한 성차가 있음을 밝히고 있다(Higgins, Duxbury, &

Lee, 1994; Duxbury, Higgins, & Lee, 1994; Gutek, Searle, Klepa, 1991; Sekaran, 1985). 성차를 보고하는 연구들은 크게 두 가지의 관점으로 구분된다. 즉, 하나는 각 영역에서 소비하는 시간이 많을수록 그 영역내에서 발생하는 갈등이 다른 영역에 대한 간섭으로 작용한다는 이성적 모델의 관점이고, 또 하나는 여성에게는 직장 영역에서의 소비시간이 많을수록 직장으로 인한 가정갈등(직장→가정 갈등)이 증가하고, 남성에게는 가정영역에서의 소비시간이 많을수록 가정으로 인한 직장갈등(가정→직장 갈등)이 증가한다는 성역할 모델의 관점이다.

이성적 모델에 입각해서, Pleck(1985)은 어머니가 아버지보다 직장과 가정에서의 요구부담이 크기 때문에 갈등을 더 많이 느낄 것이라고 예측한다. 또한 남성은 여성보다 더 많은 시간을 직장영역에서 소비하기 때문에 직장→가정 갈등을 더 많이 경험할 것이며, 반대로 여성은 남성보다 더 많은 시간을 가정에서 소비하기 때문에 남성보다 높은 가정→직장 갈등을 경험할 것이라고 예측하였다. 한편, 성역할 모델의 관점에서 Hochschild(1989)는 대부분의 남성들에게 맞벌이라는 상황은 그들의 아내가 경험하는 것과는 기본적으로 차이가 있다고 가정한다. 왜냐하면, 전통적으로 부부 모두가 직장생활을 하더라도 '부차적인 일'(예를 들어, 가사활동)은 남자들의 몫이 아니라고 생각하기 때문이다. 일반적으로 말하면, 반대성이 그들의 영역에서 소비하는 시간들은 자신의 고유한 영역에서 소비하는 시간보다 직장-가정 갈등의 지각에 덜 영향을 주고 덜 심리적인 부담으로 작용한다고 생각하는 것이다. 따라서 이성적 모델의 예측과는 달리, 여성은 남성보다 높은 직장→가정 갈등을 경험할 것이고, 남성은 여성보다 가정→직장 갈등을 더 경험할 것이라고 예측한다(Gutek et al., 1991).

맞벌이 부부에 대한 두 모델의 관점은 직장-가정 갈등에 관해 성차에 따른 상반된 예측을 하고 있으나, 본 연구는 갈등의 선행요인들과 직장-가정 갈등의 인과적 관계를 설명하려는 목적을 가지고 있기 때문에 직장-가정 갈등의 선행사건(예, 역할요구)을 가정하는 이성적 모델의 예측방향을 검증할 것이다.

가설 5-1: 남성은 여성보다 높은 수준의 직장→가정 갈등을 보일 것이다.

가설 5-2: 여성은 남성보다 높은 수준의 가정→직장 갈등을 보일 것이다.

지금까지 개관한 직장-가정 갈등의 영향요인과 인과적 관련성을 알아보기 위해 본 연구는 다음과 같은 인과모형을 설정하고 가설에 따른 영향력을 검증하고자 한다.

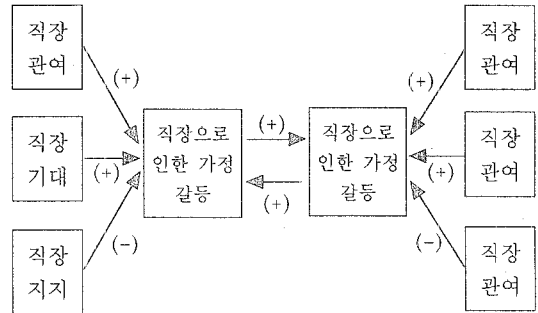


그림 1. 직장-가정 갈등에 대한 인과모델

## 방법 및 절차

### 조사대상

본 연구의 응답자들은 서울과 경기도 소재 대기업 및 중소기업, 병원, 초·중·고등학교, 대학교에서 근무하는 맞벌이 부부를 대상으로 하였다. 특히, 본 연구에서는 맞벌이 부부의 개념에 적합한 대상을 선정하고, 이성적 모델에서 가정하는 역할요구가 전문직·관리직종을 기초로 하고 있기 때문에 다음과 같은 기준을 만족하는 응답자로 한정하였다. 첫째, 응답자들은 기혼자여야 한다. 둘째, 부부 모두 최소한 일주일에 22시간 이상의 고용상태에 있어야 한다. 셋째, 남편과 아내의 직업이 전문직 혹은 관리직이어야 한다.

모두 700부의 설문지를 배포하여 414부를 회수하였고(회수율 59%), 이 중 준거에 맞지 않는 102부를 제외하고 총 318부를 분석에 사용하였다. 준거에 맞지 않는 설문지에는 남편의 직업이 고용되지 않은 자영업자나 목회자, 사업가 등과 아내의 직업이 백화점 판매원 등인 경우였다. 응답자들의 표본특성은 다음과 같다.

표 1. 응답자들의 표본특성

		남(N=159)		여(N=159)	
		표본수	백분율	표본수	백분율
연령	30세 이하	36	22.6	50	31.4
	31 - 40세	89	56.0	79	49.6
	41세 이상	33	20.8	30	19.0
	무응답	1	0.6	0	0.0
결혼 년수	1년 이하	25	15.7	24	15.1
	2 - 5년	38	23.9	38	23.9
	6 - 10년	49	30.8	51	32.1
	11년 이상	45	29.6	45	28.3
	무응답	0	0.0	1	0.6
자녀 수	없음	31	19.5	30	18.9
	1명	43	27.0	44	27.7
	2명	81	50.9	81	50.9
	3명	3	1.9	4	2.5
	무응답	1	0.6	0	0.0

### 측정도구

본 연구에 사용된 설문지는 맞벌이 부부 중 아내 용과 남편용으로 구분되어 있으나 기본적으로 동일한 형태로 구성되어 있다. 설문은 직장생활, 가정생활, 가정 및 직장의 공유, 그리고 개인적 정보에 관한 부분으로 나눌 수 있다. 직장생활에는 직장참여, 직장기대, 및 직장지지를 측정하는 문항이 포함되고, 가정생활에는 가정참여, 가정기대, 및 가정지지를 측정하는 문항이 포함되었다. 가정 및 직장의 공유에는 직장으로 인한 가정갈등과 가정으로 인한 직장갈등을 측정하는 문항이 포함되었다. 이렇게 생활영역별로 질문지를 구성함으로써 응답자들이 보다 명확하게 쉽게 반응하도록 유도하였다.

### 관여

직장관여는 Quinn과 Staines(1979)의 역할관여 문항 중 직장에 대한 2문항과 Kanungo(1982)의 직장관여 문항 중 2문항을 선정하여 총 4문항을 사용하였다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다(1)'에서 '매우 그렇다(5)'의 5점 척도로 구성되어 있어, 점수가 높을수록 높은 관여도를 나타낸다. 또한, 가정관여는 Yoge와 Brett(1985)의 가정관여 문항 중 4문항을 수정하여 사용하였다.

### 역할기대

직장역할 기대는 Cooke와 Rousseau(1984)의 질문 중에서 총 4개 문항을 사용하였는데, 이들 문항은 직장동료나 상사가 업무와 관련하여 응답자에게 기대하는 바를 응답자의 직각차원에서 답하도록 구성되어 있다. 가정역할 기대는 Cooke와 Rousseau(1984)의 직장기대 문항 중 2문항을 선택하여, 직장을 가정으로 바꾸어 사용하였고, Kopelman 등(1983)의 연구에서 사용한 2문항을 추가하여 총 4문항으로 구성하였다. 기대 변수들 역시 '전혀 그렇지 않다(1)'에서 '매우 그렇다(5)'의 5점척도로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 각 영역에서 높은 기대수준을 반영한다.

### 사회적 지지

직장지지는 상사와 동료들이 응답자에 대해 사회적 지지를 얼마나 보이는지를 측정하는 것으로, Repetti(1987)가 사용한 직장 상사와 동료의 지지를 묻는 5개의 문항을 사용하였다. 가정지지는 배우자를 포함한 가족들의 지지를 묻는 총 6개의 문항으로 Procidano와 Heller(1983)의 부모와 친구의 사회적 지지를 측정하는 4개의 문항과 최희경(1995)이 사용한 문항 중 2문항을 수정하여 사용하였다. 사회적 지지를 측정하는 문항도 '전혀 그렇지 않다(1)'에서 '매우 그렇다(5)'의 5점척도로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 각 영역에서 높은 사회적 지지수준을 반영한다. 다만, 이들 측정문항은 개인이 지각한 직장 및 가정의 지지를 반영한 것이다.

### 직장-가정 갈등

직장-가정 갈등은 각각 4개의 문항씩으로 구성되었다. 4개의 문항은 Kopelman 등(1983)이 직장으로 인한 가정갈등(직장→가정 갈등)을 측정하기 위해 개발한 것이었고, 다른 4문항은 Gutek 등(1991)이 가정으로 인한 직장갈등(가정→직장 갈등)을 측정하기 위해 사용한 것이었다. 두 가지의 척도를 대등하게 구성하여, '전혀 그렇지 않다(1)'에서 '매우 그렇다(5)'의 5점척도로 구성하였다. 점수가 높을수록 각 갈등의 높은 수준을 반영한다.

### 자료 분석

본 연구는 직장과 가정의 관여, 역할기대, 사회적

지지와 직장-가정 갈등에 미치는 효과를 인과적으로 분석하기 위한 것으로 경로분석모형을 사용하였다. 이에 앞서 본 연구에 사용된 측정도구는 일차적으로 기존 연구에서 사용된 척도를 재구성한 것이므로 측정변수들의 타당한 구성개념을 추출해 내기 위해 탐색적인 요인분석을 실시하였다. 요인분석은 각 척도에 포함된 공통요인을 추출하기 위해 공통요인분석을 하였으며, 공통변량의 초기치는 중다상관자승(SMC)으로 하고 요인추출은 주축요인법을 사용하였다. 요인의 회전은 구성개념들의 상관성을 고려하여 사교회전(direct Oblimin) 방식으로 하였다. 측정변수들은 8개 요인으로 가정되지만, 보다 적절한 요인의 수를 결정하기 위해 스크리 검사를 기초로 7개, 8개, 9개의 요인분석 결과를 비교하고 타당하게 해석될 수 있는 요인모형을 선택하였다. 요인의 해석은 대체로 한 요인에 대해 .30이상의 부하량(loading)을 가진 변수들은 양호한 요인구조를 갖는다고 가정되지만, 보다 엄격한 기준으로 .50이상의 부하량을 지닌 측정변수만을 요인구조에 포함시켜 해석하였다. 한편, 본 연구는 직장변수와 가정변수로 인한 직장-가정갈등이 맞벌이 부부에게 있어 중요한 만큼 이들을 대상으로 하였으나, 인과모델의 검증에서는 이들을 쌍으로 분석하지는 않았다. 단, 맞벌이 부부로서 부부간의 차이를 알아보기 위해 성별에 따른 직장-가정갈등의 차이를 검증하였다. 이들 분석을 위해 SPSS for Windows 8.0을 이용하였다.

경로분석을 통한 구조모델의 검증은 LISREL 8.12를 이용하여 분석하였으며, 요인분석을 통해 추출된 각 요인의 상관점수를 경로모델내의 변수들의 점수로 사용하였다. 여러 개의 측정변수를 사용하는 대신 합산점수를 사용하는 것이 정당화될 수 있다는 것이 이론적으로나 경험적으로 검증되었으며(Liang, Lawrence, Bennett, & Whitelaw, 1990), 각각의 합산점수에 대한 측정오차나 신뢰도를 알고 있을 때 합산점수를 사용하는 것이 가능하다(Hertzog & Schaie, 1986; Cattell, 1974). 모수추정방식은 최도우도추정법(ML)을 사용하였으며 분석될 행렬은 해석의 편의성을 고려하여 상관행렬을 그대로 사용하였다. 모델의 부합도는 일반부합치(GFI), 조정부합치(AGFI), 증분부합치(IFI), 원소간 평균차이(RMR)를 함께 사용하였다. 일반적으로 chi-square값은 표본의 크기와 다변량 정상성에 민감하여 모델을 과대평가

하는 경향이 있어 부합도로서 부적합하여(Bentler & Bonett, 1980), 대안적으로 다양한 부합치들을 함께 평가하는 것이 바람직하다(Bollen, 1989). 모델의 부합도 평가와 더불어 각 변수의 효과를 설명하는 경로계수를 통해 주어진 가설을 검증하였다.

## 결 과

### 측정문항의 구성개념

인과모델의 검증에 앞서 직장파 가정의 관여, 역할기대, 사회적 지지와 직장-가정 갈등의 각 측정척도들이 갖는 구성개념을 파악하기 위해 요인분석을 실시하였다. 다음의 표 2는 최종적으로 선택된 8개 요인에 대한 측정문항의 가중치를 나타내는 요인패턴행렬(factor pattern matrix)이고, 표 3은 요인파 측정문항들간의 상관을 의미하는 요인구조행렬(factor structure matrix)을 나타낸 것이다.(30이상만 제시). 요인분석을 위한 상관행렬은 부록1에 제시되어 있다.

먼저, 최종으로 선택된 8개 요인모델은 응답누락을 제외한 293사례가 분석되었으며, 이는 요인분석에 필요한 사례수를 충족하고 있다. 즉, 요인분석 결과를 해석하는데 필요한 최소한의 사례수 200을 초과하고 있으며(Cattell, 1978), 측정문항과 표본크기의 비율로 최소한의 준거인 1:5를 넘어서 Nunnally(1978)가 주장하는 1:10의 비율에 접근하고 있다. 표본의 상관행렬이 요인분석될 수 있는지를 파악하는 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)의 표본 적절성 측정치는 .772로 Kaiser(1974)가 제안하는 준거인 .60을 초과하고 있어 대체로 양호한 것으로 나타났다. 한편, 부분상관계수에 음수를 취한 반영상관계수(anti-image correlation coefficient) 행렬의 대각선 값들인 MSA(measures of sampling adequacy) 값이 유의미하게 커 요인분석을 하기에 적합한 상관행렬이라는 것을 뒷받침하고 있다.

표 2와 표 3에서 보듯이, 8요인모델의 구조는 상당히 양호한 것으로 나타났다. 요인1은 공통적으로 가족구성원들의 사회적 지지와 관련된 문항으로 '가정지지'라고 명명하였으며 총 6개의 문항으로 구성되었다. 요인2는 직장에서 비롯된 가정갈등과 관련된



표 2. 구성개념 측정문항들의 요인패턴행렬

측정 문항	내용	요인								h <sup>2</sup>
		1	2	3	4	5	6	7	8	
가지6	가족들은 내게 의논할 문제가 생겼을 때 나를 위해 시간을 내준다.	.772								.620
가지5	가족들은 내가 몸져누웠을 때 나의 일을 대신해 준다.	.754								.557
가지4	가족들은 내 의견을 존중하고 받아들여 준다.	.681								.536
가지1	가족들은 내 개인적인 문제를 기꺼이 들어준다.	.636								.518
가지2	가족들은 내가 집안에서 해야 할 일들을 대신하거나 도와준다.	.628								.468
가지3	가족들은 내가 직장 일로 가정행사(제사나 명절, 가족 나들이, 자녀행사 등)에 참여하지 못해도 이해해 준다.	.545								.336
직가갈2	직장에서 너무나 많은 일을 해야 하기 때문에 나의 개인적 관심사를 가질 시간이 없다.		.778							.661
직가갈4	나는 직장 일로 인해 가족과 함께 할 시간이 부족하다. 나는 퇴근 후 너무 피곤해서 하고 싶은 일을 할 수 없을 정도가 되어 집으로 돌아온다.		.686							.550
직가갈1	가족들은 내가 집에 있는 동안에도 종종 직장 일에 마음을 빼앗기고 있다고 생각한다.		.676							.477
직가갈3	가족들은 내가 집에 있는 동안에도 종종 직장 일에 마음을 빼앗기고 있다고 생각한다.		.496							.426
가관1	나는 가족들의 생활에 항상 깊은 관심을 갖고 있다.			.826						.682
가관2	그 어느 것도 가족보다 중요한 것은 없다.			.717						.512
가관3	나에게 일어나는 가장 중요한 일들은 가족과 관련되어 있다.			.591						.486
직지3	직장에서 문제가 발생했을 경우, 나는 상사나 동료에게 문제해결을 위해 도움을 청한다.				.841					.647
직지2	나는 직장상사와 동료들과 자유롭게 의사소통한다.				.687					.540
직지4	내가 개인적인 문제에 대해 이야기 할 때, 상사나 동료들은 관심을 가지고 들어준다.				.668					.492
직지1	나의 직장동료나 상사는 내가 직장생활을 수행하는데 많은 도움을 준다.				.618					.500
직기2	나의 직장동료나 상사는 나에게 직장 일을 가장 중요하게 여기기를 기대한다.					.747				.635
직기4	나의 직장동료나 상사는 업무로 인해서 나의 개인적 생활을 방해받더라도 책임과 의무를 다하도록 기대한다.					.739				.593
직기1	나의 직장동료나 상사는 개인적인 시간을 이용해서라도 그날의 업무를 완전히 끝마치기를 기대한다.					.628				.462
직기3	나의 직장동료나 상사는 가급적 직장 일 외의 활동을 하지 않기를 기대한다.					.616				.435
가직갈2	나의 직장동료나 상사는 내가 집안문제로 업무를 제대로 처리하지 못한다고 생각할 때가 있다.						.713			.504
가직갈1	나는 집에서 해야 하는 일 때문에 직장에서 종종 피곤함을 느낀다.						.621			.539
가직갈3	나는 때때로 업무시간을 개인적인 일을 처리하느라 보낸 적이 있다.						.565			.398
직관4	직장일은 나에게 매우 중요하다.							.841		.738
직관3	나는 업무를 보다 잘 처리하기 위해 많은 노력을 한다.							.695		.558
직관2	나는 퇴근 후에도 직장에서 맡고 있는 업무에 대해 자주 생각한다.							.612		.397
가기2	나는 가족에 대한 책임 때문에 하고 싶지 않은 일을 하는 경우가 있다.								.694	.469
가기3	나는 나에게 대한 가족들의 기대가 부담이 된다.								.559	.400
가기4	내게 주어진 가정에서의 역할을 수행하다 보면, 나의 개인적 관심사를 추구할 시간이 없다.								.457	.378
고유치		4.52	4.17	2.94	2.27	1.64	1.43	1.24	1.10	
신뢰도		.839	.791	.768	.812	.799	.689	.766	.641	

\* 요인패턴의 값은 .30이상만 제시함.

것으로 '직장으로 인한 가정갈등(가정→직장 갈등)'이 라고 명명하고 총 4문항이었다. 요인3은 가정에 대한

표 3. 구성개념 측정문항들의 요인구조행렬

측정 문항	내용	요인								h <sup>2</sup>
		1	2	3	4	5	6	7	8	
가지6		.779								.620
가지5		.734								.557
가지4		.710		.333						.536
가지1		.687		.404						.518
가지2		.667								.468
가지3		.560								.336
직가갈2			.807							.661
직가갈4			.716			.353				.550
직가갈1			.686					.420		.477
직가갈3			.572							.426
가관1				.825						.682
가관2				.711						.512
가관3				.676						.486
직지3					.792					.647
직지2					.706			.406		.540
직지4	표 2의 내용				.694					.492
직지1					.692					.500
직기2			.320			.780		.301		.635
직기4			.319			.760				.593
직기1						.655				.462
직기3						.632				.435
가직갈2							.697			.504
가직갈1			.300				.644		.442	.539
가직갈3							.627			.398
직관4								.846		.738
직관3			.310			.305		.736		.558
직관2								.628		.397
가기2									.673	.469
가기3									.599	.400
가기4									.564	.378
고유치		4.52	4.17	2.94	2.27	1.64	1.43	1.24	1.10	
신뢰도		.839	.791	.768	.812	.799	.689	.766	.641	

\* 요인구조의 값은 .30이상만 제시함.

관심 및 중요도를 측정한 것으로 '가정관여'라고 명명하고 총 3문항으로 구성되었다. 요인4는 직장의 동료나 상사의 사회적 지지를 측정한 문항으로 '직장지지'라고 명명하였으며 총 4문항이었다. 요인5는 직장에서 기대하는 바를 측정한 것으로 '직장기대'라고 명명하였으며 총 4문항이었다. 요인6은 가정에서 비롯된 직장의 갈등과 관련된 문항으로 '직장으로 인한 가정갈등(직장→가정 갈등)'이라고 명명하였으며 총 3문항이었다. 요인7은 직장에 대한 관여를 측정한 문항으로 '직장관여'라고 명명하였으며 총 3문항이었다. 마지막 요인8은 개인에 대한 가정의 기대와 관련된

문항으로 '가정기대'라고 명명하였고 총 3문항으로 구성되었다.

최종의 8요인모델을 선택하는 과정에서 커뮤널리티가 낮고 두 개이상의 요인에 높게 부하되어 있으며(.30이상), 동일한 구성개념으로 파악되기 어려운 4문항(가정관여, 가정기대, 가정지지, 가정으로 인한 직장갈등)의 각 1문항씩을 제외하였다. 네 개의 문항을 제외하였을 때 전체 설명변량은 48.8%에서 51.7%로 증가하였고, 표 2와 3에서 보는 바와 같이 대체로 한 요인에 순수하게 부하되면서 해석 가능한 요인구조를 갖게 되었다. 또한, 최종의 8요인모델을

7요인모델 및 9요인모델과 비교하였는데, 7요인모델의 경우 가정관여와 가정기대를 측정하는 문항이 혼합되고, 직장관여와 직장기대를 측정하는 문항이 혼합되어 해석이 곤란하였다. 한편, 전체 설명변량이 49.2%로 8요인모델보다 낮아졌다. 반면, 9요인모델은 9번째 요인은 25번의 반복추정에도 불구하고 유의미하게 산출되지 않았다. 따라서 본 연구에서 상정한 측정문항들의 요인구조는 8요인모델이 가장 적합하다고 판단되며 해석 가능한 요인구조를 갖는 것으로 나타났다.

다음의 표 4는 사교회전을 통해 산출된 8개 요인의 상관행렬을 나타낸 것이다.

표 4. 사교회전을 통해 산출된 8개 요인의 상관행렬

요인	1	2	3	4	5	6	7	8
가정지지(1)	1.000							
직가갈등(2)	.032	1.000						
가정관여(3)	.327	.006	1.000					
직장지지(4)	.208	-.018	.091	1.000				
직장기대(5)	.082	.334	-.124	.047	1.000			
가직갈등(6)	-.123	.271	.046	-.123	.194	1.000		
직장관여(7)	.105	.296	-.095	.347	.240	-.045	1.000	
가정기대(8)	-.199	.196	.201	.096	.076	.287	.034	1.000

표 4를 보면, 가정지지와 가정관여 요인의 상관이 높게 나타났으며( $r=.327$ ), 직장으로 인한 가정갈등과 직장기대( $r=.334$ ), 직장으로 인한 가정갈등과 직장관여( $r=.296$ ), 직장지지와 직장관여( $r=.347$ ), 가정인한 직장갈등과 가정기대( $r=.287$ )도 다소 높은 상관을 보이는 것으로 나타났다.

#### 직장-가정 갈등요인의 효과모델 검증

요인분석을 통해 산출된 8개 요인은 직장-가정 갈등의 영향요인으로 본 연구에서 상정한 관여, 기대, 사회적 지지가 직장과 가정으로 세분화된 요인이며, 직장으로 인한 가정갈등과 가정으로 인한 직장갈등을 포함한다. 본 연구에서는 직장-가정 갈등요인의 효과를 검증하기 위해 그림 1과 같은 인과모델을 설정하고, 이들의 관계성을 경로분석을 통해 가설 검증하였다. 앞서 언급했듯이, 효과모델을 검증하기 위

해 LISREL을 사용하였으며, 분석될 행렬은 요인분석을 통해 산출된 8개요인의 상관행렬이었다. 다음의 표 5는 구조모델에 대한 부합도 지수를 나타낸 것이다.

표 5. 직장-가정 갈등 인과모델의 부합도 지수

	$\chi^2$	df	GFI	AGFI	IFI	RMR
인과 모델	19.91	5	.98	.88	.95	.04

표 5에서 보듯이, 직장-가정 갈등 인과모델의 부합도는 대체로 양호한 것으로 나타났다. 즉, 일반부

합치로 가장 많이 사용되는 GFI=.98로 일반적인 수용준거인 .90을 초과하고 있어 좋은 모델로서의 준거를 만족하는 것으로 나타났다.

하지만, 자유도에 의한 영향을 교정한 AGFI=.88로 나타나 자유도가 작고 산출될 미지수가 많아 GFI가 어느 정도 과대평가 되었을 가능성을 배제할 수 없다. 또다른 부합도 지수로서 원소간 평균차이를 의미하는 RMR이 준거인 .05보다 작고, 설정된 모델과 null 모델을 포함관계로 간주할 때 부합도의 증가분을 의미하는 IFI=.95로 준거인 .90(Bollen, 1989)을 초과하고 있어 직장-가정 갈등의 인과모델은 대체로 양호한 모델로 평가된다.

다음의 표 6은 직장-가정 갈등요인의 효과를 알아보기 위한 가설검증의 결과를 제시한 것이다. 표 6에서 보듯이, 직장에 대한 관여는 직장→가정 갈등에 유의미한 효과를 갖는 것으로 나타났다(계수=.28,  $t=4.92$ ,  $p<.01$ ). 즉, 직장에 대한 관여가 높을수록 높

표 6. 직장-가정 갈등요인의 효과를 위한 가설검증의 결과

가설	경로 계수	t 값
1-1: 직장관여⇒직장→가정갈등	.28	4.92**
1-2: 가정관여⇒가정→직장갈등	.02	0.36
2-1: 직장기대⇒직장→가정갈등	.24	4.46**
2-2: 가정기대⇒가정→직장갈등	.25	4.10**
3-1: 직장지지⇒직장→가정갈등	-.11	-1.93
3-2: 가정지지⇒가정→직장갈등	-.08	-1.35
4-1: 직장→가정갈등⇒가정→직장갈등	.08	0.70
4-2: 가정→직장갈등⇒직장→가정갈등	.16	1.42

은 수준의 직장으로 인한 가정갈등을 경험하는 것으로 볼 수 있다. 직장에서의 기대 역시 직장→가정 갈등에 유의미한 효과를 갖는 것으로 나타났으며(계수=.24, t=4.46, p<.01), 이는 직장에서의 기대가 높을수록 높은 수준의 직장으로 인한 가정갈등을 나타내는 것으로 해석할 수 있다. 또한, 가정에서의 기대는 가정→직장 갈등에 유의미한 효과를 갖고 있으며(계수=.25, t=4.10, p<.01), 이는 가정에서의 기대가 높을수록 가정으로 인한 직장갈등을 많이 경험하는 것이라고 할 수 있다.

한편, 가정관여가 가정→직장 갈등에 미치는 효과는 유의미하지 않았다(계수=.02, t=.36, p>.05). 직장지지가 직장→가정 갈등에 미치는 효과는 .05수준에서 유의미하지는 않았지만, 제한적으로 유의미한 효과를 보이는 것으로 나타났다(계수=-.11, t=-1.93, p<.06). 가정지지의 경우는 가정→직장 갈등에 유의미한 효과를 가지지는 않았지만(계수=-.08, t=-1.35, p>.05), 직장지지와 더불어 직장-가정 갈등에 부적적인 방향의 효과가 약하게나마 나타났다. 이러한 사실은 직장 및 가정의 사회적 지지가 직장-가정 갈등의 효과를 완충시키는 잠재적인 역할을 한다는 것을 시사한다. 직장→가정 갈등과 가정→직장 갈등의 상호성 효과는 나타나지 않았다(각각 계수=.08, t=.70, p>.05; 계수=.16, t=1.42, p>.05).

다음의 그림 2는 직장-가정 갈등요인의 인과적 효과를 경로계수를 포함하여 도식적으로 나타낸 것이다.

\*\* p<.01

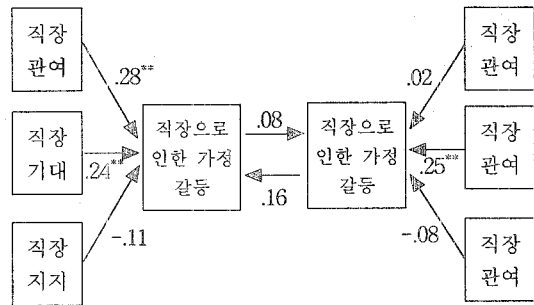


그림 2. 직장-가정 갈등요인의 효과모델 검증결과

### 맞벌이 부부의 직장-가정 갈등에서의 성차

맞벌이 부부에게 있어 직장→가정 갈등과 가정→직장 갈등에 대한 성차를 알아보기 위해 독립 t검증을 한 결과가 다음의 표 7에 제시되어 있다.

표 7에서 보듯이, 남편과 아내에 따른 직장→가정 갈등의 차이는 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다(t=-.09, p>.05). 즉, 직장으로 인한 가정 갈등에 남녀간 성차는 없었다. 반면, 가정→직장 갈등에 있어 남편과 아내간에 유의미한 차이를 보였다(t=5.02, p<.05). 즉, 아내는 남편보다 가정으로 인한 직장갈등을 더 많이 경험하는 것으로 나타났다(아내 평균=.248, 남편평균=.206).

표 7. 맞벌이 부부의 직장-가정 갈등에 대한 차이검증 결과

가설	아내(n=157)		남편(n=158)		df	t값
	평균	표준편차	평균	표준편차		
5-1: 직장→가정 갈등	3.09	.780	3.10	.916	305.91	-.09
5-2: 가정→직장 갈등	2.48	.735	2.06	.766	313	5.02**

\*\* p<.01

## 논 의

본 연구는 직장생활과 가정생활에서 동시에 부과되는 역할을 양립시킬 수 없어 발생하는 직장-가정간의 역할갈등을 결과변수로 하고, 이 결과변수에 영향을 주는 예측변수들의 인과적 효과를 검증하기 위한 것이었다. 본 연구에서는 이들 변수들의 예측적 관계성을 모델로 설정하고 이를 검증함과 동시에 맞벌이 부부들이 갖는 직장-가정 갈등의 차이를 검증하였다.

모델에서 예측되는 관계성은 가설로 설정하여 검증하였고, 이에 앞서 직장-가정 갈등요인들의 구성 개념을 파악하기 위해 요인분석을 실시하였다. 요인분석의 결과 본 연구에서 상정한 관여, 기대, 사회적 지지의 개념은 직장 및 가정영역으로 각기 구분되었고 직장→가정 갈등과 가정→직장 갈등 역시 독립적인 요인을 구성하였다. 이에 따라 직장관여, 직장기대, 직장지지, 가정관여, 가정기대, 가정지지, 직장→가정 갈등, 가정→직장 갈등의 총 8개 요인이 유의미하게 산출되었다. 이러한 결과는 부분적으로 직장으로 인한 가정갈등과 가정으로 인한 직장갈등을 구분한 Gutek 등(1988)과 Frone 등(1992)의 연구와 맥락을 같이 하는 결과이다.

본 연구의 가설은 직장 및 가정의 관여, 기대, 사회적 지지가 각 영역의 갈등에 미치는 효과와 직장→가정 갈등 및 가정→직장 갈등의 양방향적 효과(상호성)를 검증하기 위한 것이었다. 먼저, 높은 직장관여가 높은 직장→가정 갈등을 야기할 것이라는 가설(1-1)은 지지되었다. 하지만 높은 가정관여가 높은 가정→직장 갈등을 야기할 것이라는 가설(1-2)은 지지되지 않았다. 가설 1-1의 결과는 더 많은 시간을 직장영역에서 소비할수록 직장생활이 가정생활을 침범할 가능성이 증가한다는 이성적 모델의 설명과 일치하는 것으로 직장관여는 직장생활에서 보내는 시간을

증가시킴으로써 가정에서 보내는 시간을 상대적으로 줄이고 그에 따라 가정생활을 방해할 수 있다는 것으로 해석된다. Greenhaus, Bedeian 및 Mossholder (1987)의 연구에서도 직장관여가 높은 사람들이 직장으로 인한 가정생활을 간섭하는 직장→가정 갈등을 더 많이 경험하는 것으로 나타나 본 연구결과와 일치하였다. 한편, 이성적 모델이 가정관여에 따른 가정→직장 갈등을 설명하지 못하는 것은 전통적인 사회적 기대효과로 설명할 수 있을 것이다. 즉, 사회적으로 직장역할의 수행으로 인한 가정역할의 수행 간섭은 허용적인 반면, 가정역할 수행으로 인한 직장역할의 수행간섭은 허용되지 않는 것이 전형적인 역할간 기대이기 때문이다(Higgins et al., 1992). 따라서 실제 맞벌이 부부에게 있어 요구되는 가정역할들은 직장영역에서 요구되는 역할로 침투될 가능성이 적고 다른 영역(예를 들어, 또 다른 사회적 관계)의 역할들을 간섭할 가능성을 예측할 수 있다. 이와 같은 설명에 기초하여 볼 때, 맞벌이 근로자들이 가정에 높이 관여되는 경우 가정→직장 갈등을 느낄 수 있지만, 사회적인 기대가 허용되지 않기 때문에 가정내에서 해결하거나 또 다른 생활영역의 역할을 간섭할 수 있을 것으로 보인다.

한국사회에서 여성의 사회참여가 허용되고 맞벌이 부부가 하나의 가정형태로 자리잡게 된 것은 그리 오래되지 않은 일이다. 맞벌이 부부 중 아내는 취업으로 인해서 전통적으로 가정영역에서 부과되던 역할책임뿐만 아니라 직장영역에 참여함으로써 직장역할에 대한 책임까지 이중으로 요구받게 되었다. 그리고 남편은 아내의 취업으로 인해 보다 광범위한 가정내에서의 역할을 요구받게 되었다. 그러나 사회적으로 맞벌이 근로자들의 이러한 역할과중을 감소시켜 줄만한 지원은 제공되지 않고 오히려 보다 엄격한 직장역할이나 가정역할 수행을 강요받고 있기 때문에 맞벌이 부부들은 스스로 슈퍼맨이나 슈퍼우

면이 되기 위해 노력하고 있는 것이 현실이다. 따라서 맞벌이 근로자들은 보다 조정이 가능하다고 느끼는 가정영역의 책임보다는 생계유지라는 절박한 과제를 포함하는 직장영역에서의 책임을 중시하게 되고 그로 인한 직장→가정 갈등을 높게 지각할 수 있을 것이다.

높은 직장기대가 높은 수준의 직장→가정 갈등을 야기할 것이라는 가설(2-1)은 지지되었다. 마찬가지로 높은 가정기대가 높은 수준의 가정→직장 갈등을 야기할 것이라는 가설(2-2)도 지지되었다. 이러한 결과는 부분적으로 Holahan과 Gilbert(1979)의 연구와 일치하는 것이며, 역할기대로 인해 발생하는 갈등은 상반된 역할수행에 장애를 초래하여 직장-가정 갈등을 증폭시킨다는 Higgins 등(1992)의 견해를 뒷받침하는 경험적 결과이다.

한편, 높은 직장지지는 낮은 직장→가정 갈등을 야기할 것이라는 가설(3-1)과 높은 가정지지는 낮은 가정→직장 갈등을 야기할 것이라는 가설(3-2)은 지지되지 않았다. 다만, 가설 3-1의 경우는 통계적인 의미에서 '제한적으로' 유의미한 효과를 갖는 것으로 나타나 인과적 관계에 대한 가능성을 높여주고 있다. 이는 직장에서 지지적인 분위기와 조직체계를 갖춘다면 맞벌이 근로자들이 느끼는 직장-가정 갈등을 다소나마 감소시켜 줄 수 있다는 점을 시사하는 것이다. 직장으로 인한 가정 갈등은 다시 개인의 역할수행을 저하시켜 조직의 생산성 향상에 부정적인 영향을 준다는 점을 감안할 때, 직장의 지원체계는 개인의 갈등경험을 감소시킴으로써 결과적으로 조직의 효율성을 증대시키는 요인이 될 수 있을 것이다. 사실 대부분의 직장-가정 갈등에 대한 연구들은 사회적 지지를 인과성 모델로 설명하지 않아 포괄적 범주에서 갈등에 대한 완충역할을 설명할 수 없었다. 이에 따라 본 연구는 직장 및 가정에 대한 사회적 지지를 모델에 포함시킴으로써 직장-가정 갈등요인의 인과적 관계성에서 갈등을 줄이는 완충요인을 찾고자 하였다. 통계적으로 유의미하지는 않았지만, 직장 및 가정지지 모두가 직장-가정 갈등과 부적인 관계성을 갖는 것으로 나타나 본 연구를 통해 사회적 지지가 직장-가정 갈등에 대한 완충자로서의 역할을 할 수 있다는 잠재성을 발견하였다.

하지만, 사회적 지지의 측정이 개선된다면 직접적인 효과를 검증할 수 있을 것으로 기대된다. 왜냐

하면, 사회적 지지는 정동(affect), 지지(affirmation), 그리고 실제 도움(aid)의 세 가지 차원으로 구분되고, Caplan과 Cobb, French, Harrison, 및 Pinneau(1975)은 사회적 지지에는 실제 도움(예를 들어, 치료적 도움이나 재정적 도움)과 정서적 지원(예를 들어, 사랑이나 애정, 공감, 우정)이라는 두 가지 요소가 있음을 확인하였다. 이러한 구분에 따르면, 직장-가정 갈등에 영향을 미치는 사회적 지지는 실제 도움 요소와 정서적 요소로 생각해 볼 수 있는데, 본 연구에서 실제 도움보다는 Repetti(1987)의 측정에서와 같이 개인의 주관적 지각을 측정하였기 때문에 응답자들은 주로 심정적 지원의 차원에서 반응하였을 가능성을 배제할 수 없다. 그로 인해 사회적 지지의 효과가 약한 관계성으로 나타났을 가능성을 조심스럽게 생각해 볼 수 있다.

효과모델에 포함된 직장→가정 갈등과 가정→직장 갈등의 상호성 검증을 위한 가설(4-1과 4-2)은 기각되었다. 그러나 통계적으로 유의미하지는 않았지만, 가정→직장 갈등이 직장→가정 갈등에 대해 약간의 효과를 갖는 것으로 나타나 잠재적인 영향력이 있음을 확인하였다. 가설 4-1과 4-2의 결과는 Frone 등(1992)의 연구에서 양방향적 효과를 갖는다는 결과와는 불일치하는 것이지만 두 관계가 양(+)의 방향으로 작용한다는 것은 일치하는 것이었다.

직장과 가정영역이 서로 분리되어 있다는 신화는 이미 깨어진지 오래지만, 특히 조직은 그 구성원들을 이해하는데 있어서 가정생활을 이제 더 이상 별개의 차원으로 생각해서는 안 된다. 직장역할로 인해서 충실히 수행되지 못한 가정역할은 다시 직장에서의 수행능력에 방해가 되는 요인으로 작용할 수 있다. 근로자들에게 있어 가장 큰 생활의 장이 직장과 가정이라는 두 축이라고 할 때, 조직은 기꺼이 이들 구성원들이 직장과 가정생활을 조화롭게 공존시킬 수 있는 방향으로 조직환경을 개선해야 함은 분명하다. 본 연구에서 검증되지 않은 직장-가정 갈등의 상호성은 아마도 맞벌이 부부가 점차 증가하고 이를 용인하는 사회적 인식에 반하여 아직도 역할에 대한 기본적인 기대나 책임은 전통성을 벗어나지 못하고 있기 때문이라고 생각된다. 직장생활을 하면서 동시에 가정생활을 수행하는 맞벌이 근로자들은 스스로도 직장역할로 인해 가정생활이 방해받는 것은 용인하면서도 그 반대의 경우는 비판적인 시각을 견지하고 있는

것이 현실이다. 그에 따라 스스로 직장과 가정이라는 두 생활영역에서 발생하는 갈등의 문제를 독립적으로 지각하려는 태도를 강화시키기 때문이 아닌가 한다.

마지막으로 맞벌이 부부의 직장-가정 갈등에서의 성차에 대한 가설(5-1과 5-2)은 부분적으로 지지되었다. 즉, 직장→가정 갈등에 있어 남편과 아내는 차이를 보이지 않았지만, 가정→직장 갈등에 있어 아내는 남편보다 더 높은 수준의 갈등을 경험하는 것으로 나타나 가설 5-2만 지지되었다. 여성은 가정역할의 일차적 책임자로 가정역할을 수행하는데 보다 많은 시간을 소비하며 그로 인해 가정→직장 갈등을 남편보다 높게 지각한다. 이와 같은 결과는 이성적 모델의 예측방향과 일치하는 결과이고 Pleck(1985)의 연구결과와도 일치하는 것이다.

본 연구는 몇 가지의 제한점을 지니고 있는데, 먼저 직장 및 가정의 사회적 지지를 측정하는데 있어 실제 도움 요소를 측정하지 못함으로써 변수의 설명력을 약화시켰을 수 있다는 점이다. 질문지 상에서 실제 도움 요소를 측정하는데 한계가 있으나 이를 개선하는 것이 명확한 인과관계와 완충효과를 설명하는데 도움이 될 것이다. 둘째, 본 연구는 일부 가설에서 이성적 모델의 예측방향을 검증하기 위해 맞벌이 부부 중에서 경력지향 부부를 대상으로 하였다. 이러한 점이 소득지향 부부를 포함한 일반적인 근로자 부부들과 그 속성이 다를 수 있기 때문에 결과를 해석하는데 주의할 필요가 있다. 대부분의 응답자들이 대졸이상의 학력을 가지고 있고 직종도 전문적이고 정신노동적인 특성을 가지고 있다는 점도 결과의 일반화를 제약하는 요인이 될 것이다.

후속연구에서는 본 연구를 통해 분석되지 않은 맞벌이 부부를 쌍으로 분석하는 연구를 포함한다면 보다 역동적인 관계 속에서 직장-가정 갈등요인의 효과를 검증할 수 있을 것으로 기대된다. 예를 들어, 남편의 직장관여가 가정→직장 갈등에 어떤 영향을 준다든지 혹은 아내의 직장관여가 남편의 직장→가정 갈등에 어떤 영향을 주는지를 분석함으로써 보다 확장된 이해를 도모할 수 있을 것이다. 또한, 본 연구에서는 직장-가정 갈등에 영향을 미치는 요인들에 대해 주로 관심을 두었지만, 직장-가정 갈등과 삶의 질, 직무 및 생활만족도, 조직몰입 및 생산성 등 광범위한 주제들로 직장-가정 갈등에 대한 모델을 확

장할 필요가 있다. 그럼으로써 직장-가정 갈등의 원인뿐만 아니라 다양한 결과의 인과성을 밝힐 수 있을 것으로 본다.

## 참고문헌

- 고영복(1984). *현대사회학*. 서울:법문사.
- 윤진(1991). *성인노인심리학*. 서울:중앙적성출판사.
- 이효재(1989). *가족과 사회*. 서울:성문사.
- 최희경(1995). 직장생활과 가정생활의 관계: 직장-가정 갈등과 개인차 변인, 가정변인, 직장변인의 관계, *서울대학교 석사학위논문*.
- Aryee, S.(1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict among married professional women: Evidence from Singapore. *Human Relations*, 45, 813-837.
- Bentler, P. M., & Bonett, D. G.(1980). Significance tests and goodness-of-fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88, 588-606.
- Bohen, H., & Viveros-Long, A.(1981). *Balancing jobs and family life*, Temple University Press.
- Bollen, K. A.(1989). *Structural equations with latent variables*. New York: Wiley.
- Burke, R. J., & Greenglass, E. R.(1987). Work and family. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 2, 273-320.
- Burke, R. J., & Weir, T.(1976). Relationship of wives' employment status to husband, wife and pair satisfaction and performance. *Journal of Marriage and the Family*, 38, 279-281.
- Caplan, R. D., Cobb, S., French, J. R., P., Jr., Harrison, R. V., & Pinneau, S. R., Jr.(1975). *Job demands and worker health*. Ann Arbor: Institute for Social Research, University of Michigan.
- Cattell, R. B.(1974). Radial parcel factoring versus item factoring in defining personality structure in questionnaire: Theory and

- experimental checks. *Australian Journal of Psychology*, 26, 103-119.
- Cattell, R. B.(1978). *The scientific use of factor analysis in behavioral and life sciences*. New York: Plenum.
- Cooke, R. A., & Rousseau, D. M.(1984). Stress and strain from family roles and work-role expectations. *Journal of Applied Psychology*, 69, 252-260.
- Duxbury, L. E., Higgins, C. A., Lee, C.(1994). Work-family conflict: A comparison by gender, family type, and perceived control. *Journal of Family Issues*, 15, 449-466.
- Frone, M. R., Barnes, G. M., & Farrell, M. P.(1994). Relationship of work-family conflict to substance use among employed mothers: The role of negative affect. *Journal of Marriage and the Family*, 56, 1019-1030.
- 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.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L.(1993). Relationship of work-family conflict, gender, and alcohol expectancies to alcohol use/abuse. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 545-558.
- Greenhaus, J. H., Bedeian, A. G., & Mossholder, K. W.(1987). Work experience, 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, 79-88.
- 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, 133-153.
- Guttek, B. A., Repetti, R., & Silver, D.(1988). Nonwork roles and stress at work. In C. Cooper & R. Payne(eds), *Causes, coping, and consequences of stress at work*(2nd ed., pp. 141-174). New York: Wiley.
- Guttek, B. A., Searle, S., & Klepa, L.(1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 560-568.
- Herman, J. B., & Gyllstrom, K. K.(1977). Working men and women: Inter- and intra-role conflict. *Psychology of Women Quarterly*, 1, 319-333.
- Hertzog, C., & Schaie, K. W.(1986). Stability and change in adult intelligence: Analysis of longitudinal covariance structures. *Psychology and Aging*, 1, 159-171.
- Higgins, C. A., & Duxbury, L. E.(1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 60-74.
- Higgins, C. A., Duxbury, L. E., & Irving, R.(1992). Work-family conflict in the dual-career family. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 51, 51-75.
- Higgins, C. A., Duxbury, L. E., & Lee, C.(1994). Impact of life-cycle stage and gender on the ability to balance work and family responsibilities. *Family Relations*, 43, 144-150.
- Hochschild, A.(1989). *The second shift*. New York: Viking.
- Holahan, C. K., & Gilbert, L. A.(1979). Interrole conflict for working women: Careers versus jobs. *Journal of Applied Psychology*, 64, 86-90.
- Hughes, D., & Galinsky, E.(1994). Work experiences and marital interactions: Elaborating the complexity of work. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 426-438.
- Jones, A., & Butler, M.(1980). A role transition approach to the stresses of organizationally



- induced family role disruption, *Journal of Marriage and the Family*, 42, 367-376.
- Kaiser, H. F.(1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, 39, 31-36.
- Kanungo, R. N.(1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67, 341-349.
- Kelly, R. F., & Voydanoff, P.(1985). Work/family role strain among employed parents. *Family Relations*, 34, 367-374.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., & Connolly, T. F.(1983). A model of work, family and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 198-215.
- Liang, J., Lawrence, R. H., Bennett, J. M., & Whitelaw, N. A.(1990). Appropriateness of composites in structural equation models. *Journal of Gerontology*, 45, 52-59.
- Lock, E. A.(1976). The Nature and Causes of Satisfaction, In Marvin, D. Dunnette, *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Rand McNally, College Publishing Company.
- Nunnally, J. C.(1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Piotrowski, C. S., Rapoport, R. N., & Rapoport, R.(1987). Families and work, In M. Sussman and S. Steinmertz, S.(eds), *Handbook of Marriage and the Family*, 251-283, Plenum press, New York.
- Pleck, J.(1985). *Working wives/working husbands*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Procidano, M. E., & Heller, K.(1983). Measuring social support networks in general populations. In B. S. Dohrenwend, & B. F. Dohrenwend (eds.), *Stressful life events and their contexts*. (pp. 223-233). New York: Prodist.
- Quinn, R., & Staines, G.(1979). *The 1977 Quality of employment survey*, Survey Research Center, Ann Arbor, Michigan.
- Rahim, M. A., & Psenicka, C.(1996). A structural equation model of stress, locus of control, social support, psychiatric symptoms, and propensity to leave a job. *Journal of Social Psychology*, 136, 69-84.
- Rapoport, R., & Rapoport, R, N.(1971). *Dual career families*. Middlesex, England: Pengu Books.
- Reppeti, R. L.(1987). Individual and common components of the social environment at work and psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 710-720.
- Schaubroeck, J.(1990). Investigating reciprocal causation in organizational research, *Journal of Organizational Behavior*, 11, 17-28.
- Sekaran, U.(1983). Factors influencing the quality of life in dual-career families. *Journal of Occupational Psychology*, 56, 161-174.
- Sekaran, U.(1985). The paths to mental health: An exploratory study of husbands and wives in dual-career families. *Journal of Occupational Psychology*, 58, 139-137.
- 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.
- Yogev, S., & Brett, J.(1985). Pattern of work and family involvement among single- and dual-earner couples. *Journal of Applied Psychology*, 70, 754-768.

1차 원고 접수: 1998년 9월 1일

최종 원고 접수: 1998년 10월 20일

# A Model Testing of Involvement, Expectation, and Social Support on the Work-family Conflicts

Sunhee Hong · Byunghwa Yang · Shezeen Oah

Chung-Ang University

The purpose of this study was to examine the fitness of a model that hypothesized the mutual influence between the work-family and family-work conflicts. This study also examined whether these two types of conflicts were directly influenced by involvement, expectation, and social support. Subjects in this study consisted of 159 male and 159 female workers in various organizations. First, EFA was conducted in order to identify factor structure of the measurement variables. Second, LISREL was conducted in order to test the causal relationship among the three predict variables(i.e., involvement, expectation, and social support) and the two criterion variables(i.e. work→family and family→work conflicts). Finally, t-test was conducted in order to test the sexual difference in work-family conflicts. The results of this study indicated that the model proposed had a moderately good fitness. In addition, it was found that the sexual difference in family→work conflicts did exist. Therefore, it may be beneficial to consider the model proposed in this study to alleviate work-family conflicts.

부록1. 기초상관행렬표

추정문항	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30							
직장관여2(1)	1.00																																				
직장관여3(2)	.42	1.00																																			
직장관여4(3)	.57	.61	1.00																																		
직장기대4(4)	.17	.21	.24	1.00																																	
직장기대2(5)	.16	.22	.35	.60	1.00																																
직장기대3(6)	.13	.04	.20	.32	.46	1.00																															
직장기대4(7)	.03	.12	.20	.48	.54	.55	1.00																														
직장지지1(8)	.17	.24	.27	.19	.15	.02	.08	1.00																													
직장지지2(9)	.22	.37	.32	.12	.09	-.09	-.09	.52	1.00																												
직장지지3(10)	.20	.17	.18	.11	.06	.01	-.01	.53	.53	1.00																											
직장지지4(11)	.15	.16	.20	.05	.06	-.06	-.10	.47	.48	.56	1.00																										
가정관여1(12)	-.06	.01	-.01	-.04	-.04	-.16	-.05	.03	.09	.04	.10	1.00																									
가정관여2(13)	-.02	-.02	-.03	.03	-.01	-.07	-.09	.04	.08	.02	.07	.59	1.00																								
가정관여3(14)	-.03	-.05	-.05	-.02	-.10	-.14	-.09	.02	.04	.06	.06	.54	.50	1.00																							
가정기대2(15)	.02	.00	.08	.07	.00	.13	.04	-.08	.01	-.02	-.02	.17	.13	.21	1.00																						
가정기대3(16)	.04	.14	.07	.14	.09	.17	.18	-.06	-.04	-.05	-.17	.01	-.02	.07	.39	1.00																					
가정기대4(17)	-.05	-.12	.03	-.01	.07	.09	.07	-.05	-.14	-.06	-.05	.18	.10	.20	.37	.35	1.00																				
가정지지1(18)	-.02	.00	-.01	.11	.09	-.04	.03	.12	.09	.01	.13	.37	.26	.32	.02	-.11	-.09	1.00																			
가정지지2(19)	.10	.09	.05	.16	.21	.06	.09	.12	.16	.11	.17	.13	.14	.22	-.02	-.09	-.10	.54	1.00																		
가정지지3(20)	.01	.12	.03	.09	.14	-.01	.03	.06	.12	-.01	.10	.12	.08	.14	-.09	-.14	-.15	.37	.38	1.00																	
가정지지4(21)	.10	.04	.05	.11	.13	-.05	.02	.14	.18	.11	.23	.25	.31	.22	.01	-.19	-.16	.49	.39	.50	1.00																
가정지지5(22)	.04	.03	.05	.11	.06	-.14	-.07	.14	.15	.00	.16	.16	.25	.19	-.02	-.15	-.15	.42	.51	.34	.51	1.00															
가정지지6(23)	.06	.10	.05	.13	.11	-.07	-.01	.17	.18	.11	.16	.29	.20	.18	-.01	-.17	-.17	.54	.46	.40	.56	.65	1.00														
작가감동1(24)	.11	.21	.19	.16	.21	.14	.24	-.03	-.06	.01	-.04	.01	-.01	.07	.15	.13	.14	.02	.09	.09	-.06	.01	-.03	1.00													
작가감동2(25)	.17	.22	.23	.21	.25	.20	.27	-.01	-.04	-.01	-.02	-.06	-.02	-.01	.09	.22	.18	.04	.08	.03	-.09	-.03	-.02	.57	1.00												
작가감동3(26)	.30	.36	.32	.24	.26	.19	.22	.06	.09	.07	.06	-.12	-.11	-.10	.04	.16	.02	-.01	.10	.06	-.04	.00	.07	.33	.50	1.00											
작가감동4(27)	.11	.23	.18	.32	.34	.15	.30	-.03	.02	.01	.01	.04	.05	.05	.06	.09	.13	.08	.06	.07	.02	-.08	.07	.48	.54	.43	1.00										
가작감동1(28)	.04	.01	.08	-.01	.01	.03	.07	-.01	-.10	-.10	-.10	.15	.08	.16	.28	.29	.35	-.02	-.04	-.09	-.12	-.08	-.13	.33	.26	.02	.20	1.00									
가작감동2(29)	-.01	-.01	.06	.12	.16	.20	.20	-.02	-.09	-.06	-.10	-.03	-.08	.04	.06	.17	.14	.02	.05	.05	-.04	-.10	-.11	.09	.20	.12	.16	.41	1.00								
가작감동3(30)	-.08	-.05	.01	.11	.09	.08	.14	-.02	-.09	-.10	-.06	-.03	-.02	.03	.09	.15	.18	-.09	-.03	-.06	-.16	-.08	-.14	.09	.17	.04	.17	.39	.45	1.00							