韓國心理學會誌 : 社會
Korean Journal of Social Psychology
1993. *Vol.7. No.1*, 212-225

사랑과 일에 대한 일-가정의 상충효과 : 남성들의 경우[1)]

박 광 배

충북대학교 심리학과

본 연구에서는 직장남성들이 일-가정의 상충을 경험하는 경우, 그 부정적 효과가 일과 사랑중 어느것에 더 크게 영향을 주는지 검토해본 바, 일에는 전혀 부정적 영향을 주지 않는 반면, 사랑에 있어서 회피경향과 부분적으로 불안감을 증가시킨다는 결과를 도출하였다. 그 가능한 이유(설명)로서 남성에 대한 사회적 규범의 역할과 일에 대한 남성들의 가치관의 역할이 논의되었다. 사회적 규범과 일가치관 중 어느 것이 더 합당한 이유인지를 판가름하기 위하여 사랑관계의 대상을 적극적으로 회피하려는 경향과 그 대상이 자신으로부터 멀어지는 것에 대한 불안감중 어느 것이 더 일-가정의 상충에 의해 크게 증폭시키는지를 확인하는 후속연구의 필요성이 제기되었다.

현대사회에서는 경제적인 인플레이션이 증가하면서 여성들의 사회심리학적 정체감(self-identity)이 변화하고, 따라서 여성의 사회진출이 빠른 속도로 증가하게 된다고 한다(Lee and Kanungo, 1984 ; Nieva, 1985 ; Cooper, 1981). 이로 인하여 발생하는 새로운 현상중의 하나는 전통적인 사회에서의 남자들보다 현대의 남자들이 보다 많은 시간과에너지를 가정에 투여해야할 필요성이 증가하는 것이다(Michelson, 1983 ; Pleck, 1985). 그럼에도 불구하고 가정생활의 양태가 변화하는 것에 비하여 기업이나 산업에서 경영과 일의 행태가 변화하는 속도가 극히 느리게 진행되기 때문에 소위 일-가정의 상충현상(work-family conflict)이 발생한다(Duxbury and Higgins, 1991). 이러한 일-가정의 상충현상이 발생했을 때, 이에 잘 대처하지 못하면 가정에서의 불안정 뿐만 아니라 직장에서의 성취도의 저하, 불성실한 직무수행, 직무태만, 이직률의 증가 등의 부정적인 영향을 줄 수 있고, 더 나아가서 개인의 삶에 대한 전반적인 만족도의 저하와 정신건강의 악화 등을 초래한다고 알려져 왔다(Duxbury and Higgins, 1991 ; Greenhaus and Beutell, 1985 ; Pleck, Staines, and Lang, 1980 ; Kelly and Voydanoff, 1985 ; Near, Rice, and Hunt, 1978 ; Pleck, 1985). 그런데 특히 한국의 기업경영 혹은 일 행태가 공식적인 채널 뿐만 아니라 비공식적인 채널에 많이 의존하고 있고, 그로 인하여 공식적인 근무시간 이외에 행해지는 직장내/외에서의 활동들이 모두 일의 연장으로 간주되며, 따라서 가정에 대한 증가된 책임과 공식적, 비공식적 일의 중요성간에 생기는 상충현상은 외국에서보다 더 심각할 수 있다.

본 연구의 관심은 일-가정의 상충이 부정적인 효과를 발생시킨다는 전제하에, 그러한 상충이 발생한 경우 한국사회에서 그 부정적 효과가 생활의 공적인 영역에 더 크게 미치는지, 사적인 영역에 더 크게 미치는지, 아니면 공사간에 똑같이 미치는지를 파악하기 위한 것이다. 인간이 사적인 생활에서의 사랑에 만족하고, 공적인 생

1) 자료수집을 해주신 코오롱의 박영석 과장님과 충북대학교 대학원의 김미숙에게 감사한다. 본 논문의 초고를 세심하게 읽어주시고 중요한 조언을 해주신 정진경 교수님께 감사드린다.

활에서의 일에서 만족한다면 인간은 행복한 삶을 영위할 수 있을 것이다. Freud는 심리치료의 궁극적 목적이 환자로 하여금 사랑하게 하고, 일하게 하는 것이라고 하였다(Erikson, 1963). 우선 선행연구들에 기초하여 공적인 생활영역과 사적인 생활영역을 조작적으로 개념화하고, 이어서 본 연구에서 검증된 이론모형을 기술한 후, 그 결과와 해석을 제시하고자 한다.

일-가정 상충

일-가정의 상충은 두가지의 상호순환적인 과정으로 이해된다(Greenhaus and Beutell, 1985; Frone, Russell, and Cooper, 1992). 즉, 일과 가정중 어느 한쪽이 다른 한쪽에 상충을 유발하는 것이라기 보다는 양방적인(bidirectional) 과정을 통하여 서로 상충을 유발한다는 개념이다. 일의 부담에 의하여 가정사가 미완결되기 시작하면, 그 미완결된 가정사가 매일 수행해야하는 일에 대해서도 부담을 증가시키게 된다(Schaubroeck, 1990).

일반적으로 일-가정의 상충을 유발하는 요인들로서는 직무스트레스, 직무관여도, 가정관여도, 가정스트레스 등이 거론된다(Frone, Russell, and Cooper, 1992). 그러나 그것들이 일-가정의 상충에 대한 원인인지 결과인지는 미지수이다. 아마도 이 요인들과 일-가정의 상충도 역시 순환적인 관계를 가질 것으로 추정된다.

일

Duxbury and Higgins(1991)는 일-가정의 상충이 "일의 질(quality of work life)"에 부정적인 영향을 주는데, 특히 이 경향은 남성들보다 여성들에서 더 심하다는 연구결과를 보고하였다. Duxbury and Higgins(1991)는 일-가정의 상충이 발생하여 일 혹은 가정중 하나를 희생해야하는 경우 여성들이 남성들보다 더 일의 희생을 감수하는 경향이 있다는 사실(Hall and Richter, 1988)로서 자신들의 결과를 해석하였다. 그러나 불행히도 그들은 "일의 질"을 미시간대학의 조사연구센터(Survey Research Center)에서 구한 척도로 측정하였다는 것만 밝히고 있고, 구체적으로 "일의 질"이 무엇을 말하는지 명시하지 않았다.

본 연구에서는 일-가정의 상충이 일에 대한 동기 및 의욕을 감소시킬 수 있고, 그것이 직장에 대한 심리적 헌신성(organizational commitment)과 직무관여도(job involvement)에 영향을 줄 것이라는 가정을 하였다. 만약 이 가정이 합당하다면 일반적인 기존연구결과들(Cotton and Tuttle, 1986; Blau and Boal, 1987; Mathieu and Kohler, 1990; Blau, 1986)에 준하여 낮아진 헌신성과 관여도가 결과적으로 일에 대한 성취도 및 만족도에 영향을 줄 것이라는 추정을 할 수 있다. 따라서 본연구에서는 "일(work)"을 직장에 대한 심리적 헌신성, 직무관여도, 그리고 직무만족도의 세가지로 개념적 정의를 하였다.

사 랑

Collins and Read(1990)는 성인에 있어서의 사랑유형이 어려서 어머니와의 관계에서 형성되는 애착유형과 유사한 양상을 보일 것이라는 생각에 착안하여 Bowlby(1969, 1988)의 애착이론(attachment theory)에 근거한 사랑유형을 이론화하고 그것을 측정하기 위한 소척도를 제작하였다. 그들이 요인분석을 이용하여 만든 사랑유형척도는 총 18항목이 3개의 하부요인을 구성하고 있다. 첫번째 요인은 신뢰성(depend) 요인으로서 사랑의 상대방에게 의지하고 기댈 수 있다는 믿음의 정도를 나타내는 요인이고, 두번째는 불안감(anxiety) 요인으로서 상대방이 자신으로부터 멀어지는 것을 불안해하는 정도를 나타내는 요인이며, 세번째 요인은 붙임성(close) 요인으로서 자신이 상대방에 대하여 적극적으로 친밀해지려는 경향을 나타내는 요인이다. 이 세가지 사랑유형은 Bowlby의 애착유형인 안전애착(secure), 불안애착(anxious), 그리고 회피애착(avoidant)과 매우 유사한 개념적 구조를 보이고 있다. 그러나 Collins and Read(1990)의 사랑요인들은 연속적인 인성차원들이고, 따라서 상호배타적이 아닌 반면에 Bowlby의 애착유형은 범주유형들이고, 따라서 상호배타적인 성격특질들이라는 중요한 차이점이 있다. 또한 Bowlby의 애착유형은 결정론적이고 지속적인 성격기반을 가정하는 반면에 Collins and Read(1990)의 사랑요인들은 상황에 의해서도 변할 수 있는 가변적인 속성들이라고 이해된다(김정민, 장은주, 박광배, 1991).

비슷한 시기에 Hazan and Shaver(1990)는 Bowlby의 세가지 애착유형과 일에 있어서의 만족도 및 성취도 사이에 관련성이 있는지를 검토한 흥미로운

연구를 발표하였다. 일반적으로 안전애착유형에 속하는 사람들이 가장 높은 일의 만족도와 성취도를 보여주었고, 그 다음이 회피애착, 그리고 불안애착의 순서를 보여주었다.

그러나 Hazan and Shaver(1990)의 연구에서는 성인을 대상으로 그들이 어렸을 때 형성한 애착유형을 측정하고, 그것과 일의 관련성을 규명한 것이고 성인이 현재의 개인 생활에서 경험하는 심리적 안정성과 일의 관련성을 규명한 것은 아니다. 비록 Collins and Read의 사랑요인들이 Bowlby의 애착유형들과 개념적인 유사성이 있기는 하지만 그들이 심리적 체계내에서 과연 실제적인 연관성이 있는지는 미지수이다. 특히 사랑요인들과 애착유형들은 위에서 지적하였듯이 근본적으로 다른 이론적 개념들이다. 예를 들면, Bowlby의 애착유형은 어린 시절에 결정론적으로 형성된 성격특질이라고 개념화되므로 일-가정의 상충이 야기되므로 해서 영향받을 것으로 추정하기가 어렵다. 오히려 애착유형에 의해 일-가정의 상충이 증가 혹은 감소할 것으로 추정할 수는 있을 것이다. 반면에 Collins and Read의 사랑유형은 상황에 의해서도 변할 수 있는 속성으로 사료되므로 일-가정의 상충에 의해 변화할 수 있다. 따라서 성인들, 특히 기혼자들이 경험하는 일-가정의 상충이 가지는 부정적 효과를 추정하는 것은 애착유형에 대해서 보다는 사랑의 질(quality of love)을 대상으로 하는 것이 이론적으로 보다 논리적이다.

앞서 인용한 Duxbury and Higgins(1991)의 연구에서는 일-가정의 상충이 "가정생활의 질(quality of family life)"에 부정적인 영향을 주는데, 특히 이 영향은 여성들에서보다 남성들에서 더 심하다는 결과가 보고되었다. 그러나 역시 그들의 연구에서는 앞서 "일의 질"에 대한 일-가정의 상충효과와 마찬가지로 "가정생활의 질" 이 구체적으로 무엇을 말하는지 확실하지 않다.

만약에 일-가정의 상충이 "사랑의 질"에 부정적인 영향을 준다면 앞서 언급한 Collins and Read(1990)의 사랑요인들중 신뢰성과 붙임성을 감소시키고, 반면에 불안감과 회피경향을 증가시킬 것으로 추정할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 "사랑(love)"을 Collins and Read의 세가지 사랑요인으로 조작적 정의하였다.

모 형

본 연구에서 검증된 모형은 그림 1에 제시되었다. 모형의 독립변인은 일-가정의 상충으로서 일 때문에 가정사에 지장을 초래하는 정도(WFC)와 가정사 때문에 일에 지장을 초래하는 정도(FWC)로 조작적 정의되었다. 모형의 종속변인은 두종류인데, 한 종류는 "일"로서 직장에 대한 헌신성(COMMIT), 직무관여도(INVOLVE), 그리고 직무만족도(JOBSAT)으로 조작적 정의된 것이고, 다른 한 종류의 종속변인은 "사랑"으로서 신뢰성(DEPEND), 불안감(ANXIETY), 그리고 붙임성(CLOSE)으로 조작적 정의되었다.

그림 1에 제시된 경로모형은 기본모형인데, 이 기

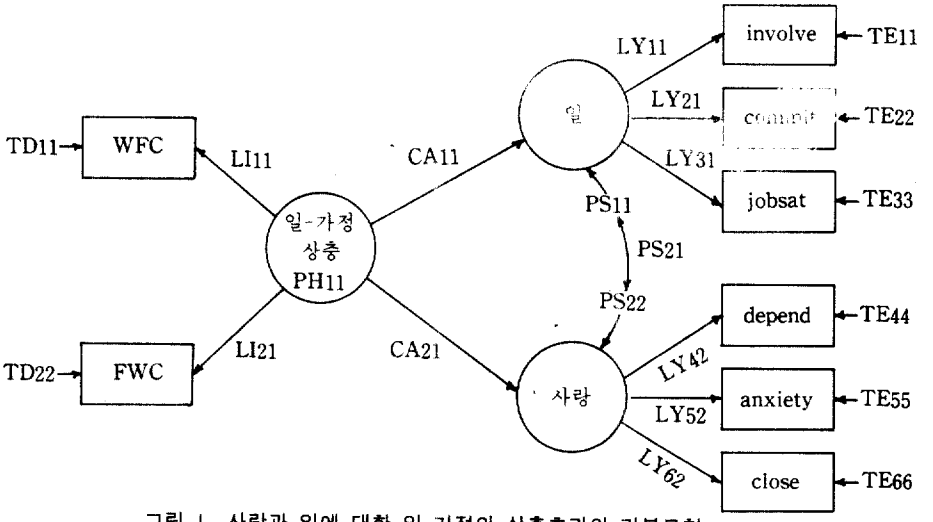

그림 1. 사랑과 일에 대한 일-가정의 상충효과의 기본모형

본모형에 대하여 두가지 변형을 비교하고자 한다. 한가지 변형 (변형 I)은 일에 대한 일-가정의 상충효과가 없다는 것을 전제하는 모형으로서 그림 1의 GA11 계수가 0이라는 가정을 하는 모형이다. 또 한가지의 변형 (변형 II)은 사랑에 대한 일-가정의 상충효과가 없다는 전제를 가지는 모형으로서 그림 1의 GA21 계수가 0이라는 가정을 하는 모형이다. 이 두가지 변형모형들을 기본모형과 비교하므로서 일-가정의 상충효과가 일과 사랑중 어느것에 부정적으로 영향을 주는지, 혹은 그 둘 모두에 부정적 영향을 주는지 파악하고자 한다.

방 법

응 답 자

응답자는 대기업에 근무하는 회사원 158명이었다. 그들의 나이는 평균이 30.39세이고, 범위가 20세부터 45세까지 분포하였다. 그러나 전체의 90%가 36세 미만이었다. 전체 응답자중 여자는 19명에 불과하였고 나머지 남자들중 21명은 미혼이며 이성교제도 하지 않거나 "가벼운 사이"라고 대답하여 그들 40명을 제외한 118명의 남자들 자료가 분석되었다. 이들은 평균 4.23년의 직장생활경력을 가지고 있고, 표준 편차는 3.76년이었다.

분석된 118명의 남자들중 약 86%인 101명은 기혼자들이었고 나머지 17명은 이성교제중이면서 상대방과의 교제의 질이 "깊은 사이"이고, 결혼할 가능성이 "높음"이라고 응답한 사람들이었다. 결혼한 사람들중 80%가 연애결혼하였고, 나머지 20%는 중매결혼하였다고 응답하였다. 또한 기혼자들의 결혼햇수는 평균이 4.11년이고, 표준 편차가 3.60년이었으며, 17명의 미혼자들은 평균 17.30개월 동안 현재의 사랑대상과 교제중이라고 응답하였고, 표준편차는 18.58개월이었다.

이들은 근무중 휴식시간에 혹은 교육훈련기간중에 설문지에 자기보고형식으로 응답하였다.

도 구

사랑유형은 Collins and Read(1990)에 의해 제작된 사랑유형척도를 한국어로 번역한 것(김정민, 장은주, 박광배, 1991)을 사용하였다. 이 척도는 신뢰성점수(DEPEND), 불안감점수(ANXIETY), 그리고 붙임성점수(CLOSE)의 세가지 유형점수를 산출한다. 원래 척도는 각 유형이 6개씩의 문항으로 구성되어 있으나 본 연구에서는 신뢰성 문항들중 한개, 불안감 문항들중 두개는 신뢰롭지 못한 문항들로 판단되어 분석에서는 제외하였다.[2] 나머지 문항들이 부록-1에 제시되었다. 본 연구의 자료로부터 산출된 신뢰성문항 5개의 Cronbach-α는 0.56이고, 불안감문항 4개의 그것은 0.78이며, 붙임성문항 6개의 그것은 0.75였다.

일-가정의 상충은 Frone, Russell, and Cooper (1992)가 사용한 문항들과 Gutek, Searle, and Klepa(1991)가 제작한 척도를 이용하였다. Frone, Russell, and Cooper(1992)는 4개의 문항들로 일-가정의 상충을 측정하였는데, 그중 두개는 일이 가정에 지장을 초래하는 정도를 측정하고(WFC1), 나머지 두개는 가정사가 일에 지장을 초래하는 정도를 측정한다(FWC1). Gutek, Searle, and Klepa(1991)의 척도는 모두 8개의 문항들로 구성되었는데, 그중 4개는 일이 가정에 지장을 초래하는 정도를(WFC2), 나머지 4개는 가정이 일에 지장을 초래하는 정도를(FWC2)를 측정한다. 그 문항들이 부록-2에 제시되었다. 본 연구에서는 WFC1과 WFC2의 표준점수들을 합하여 일이 가정에 지장을 초래하는 정도를 나타내는 변인 WFC를 구성하였고, FWC1과 FWC2의 표준 점수들을 합하여 가정이 일에 지장을 초래하는 정도를 나타내는 변인 FWC를 구성한 후, 그들을 모형검증에 이용하였다.

직장에 대한 헌신성(COMMIT)은 Mowday, Steers, and Porter(1979)에 의해 제작된 조직헌신도 설문지(OCQ : organizational commitment questionnaire)와 Alutto, Hrebiniak, and Alonso(1973)가 제작한 정서헌신도(AC : Affective commitment) 척도를 이용하였다. OCQ는 15개의 문항으로 구성되어 있는데, 태도적인 헌신도를 측정하는 척도이다. 그러나 그중 4개의 문항들은 신뢰롭지 못한 것으로 사료되어 본 연구의 분석에서는 제외되었다. 나머지 11개 문항이 부록-3에 제시되었다. 본 연구의 자료로부터 산출된 Cronbach-α는 0.83이었다. AC는 정서적인 헌신성을

2) 개별문항의 신뢰도에 대한 판단은 해당 문항을 제외한 척도의 Cronbach-α가 그 문항을 포함한 척도의 그것보다 큰지의 여부에 의해 이루어졌다.

측정하는 척도로서 소속감, 회사에 대한 정 등의 8개 문항으로 이루어졌다. 그러나 그중 한개의 문항은 신뢰롭지 못한 것으로 사료되어 부록-3에 제시된 7개 문항만이 분석에 이용되었다. 이 7개 문항의 Cronbach-α는 0.74였다. 본 연구에서는 OCQ와 AC 각각의 표준점수를 합하여 직장에 대한 헌신성을 나타내는 변인 COMMIT를 구성하고, 그것을 모 형검증에 이용하였다.

직무관여도(INVOLVE)는 "일에 대한 내면화된 가치"(Huselid and Day, 1991)와 "자기 존중감에 가지는 일의 중요성"(Lodahl and Kejner, 1965)으로서 정의된다. 직무관여도에 대한 이러한 정의를 반영하는 척도로서 Lodahl and Kejner(1965)가 제작한 19개 항목을 이용하였다. 그러나 그중 7개 항목은 신뢰롭지 못한 것으로 사료되어 부록-4에 제시된 12개 문항만이 모형검증에 이용되었다. 이 12개 문항의 Cronbach-α는 0.61이었다.

직무만족도(JOBSAT)는 Hazan and Shaver (1990)가 이용한 12개 문항을 이용하였다. 이 척도는 직무의 여러가지 측면(e.g., 안정성, 명예, 보수, 업무의 양, 등)에 대해 불만-만족의 3점 척도로 평정하게 되어있다. 그러나 12개 문항들중 8개만 이 신뢰로운 것으로 사료되어 부록-5에 제시된 문항들만이 모형검증에 이용되었다. 이 8개 문항들의 Cronbach-α는 0.79였다.

분 석

위에서 설명된 변인들의 상관계수행렬표(표 1)를 산출하고, 그 행렬표에 대해 선형구조관계론(LISREL : linear structural relation)을 이용하여 그림 1의 기본모형과 두가지 변형모형을 검증하였다. <표 1>의 모든 상관계수들은 118명의 자료로부터 산출되었다. 모형들의 계수는 최대우도추정방식(maximum likelihood estimation method)에 의해 산출되었다.

그림 1의 기본모형과 두가지 변형모형들에서 공통적으로 고정된(fixed) 계수들은 LX21, LY31, LY62이다. 이 계수들은 그 값이 모두 1.00에 고정되었다. 이 계수들이 1.00에 고정되었다는 사실은 모형이 가지는 세개의 잠재변인들(일, 사랑, 일-가정 상충)의 심리척도적인 속성(psychometric property)에 대하여 시사하는 바가 있다. 잠재독립변인 "일-가정 상충"의 심리척도적 속성은 주로 가정사 때문에 일에 지장을 초래하는 정도(FWC)를 나타낸다. 또한 잠재종속변인 "일"의 심리척도적 속성은 주로 직무만족도(JOBSAT)를 반영하고, 잠재종속변인 "사랑"의 심리척도적 속성은 주로 붙임성(CLOSE)을 반영한다.

이 세개의 고정계수들 이외에 변형-I 모형에서는 GA11 이 0.00에 고정되었고, 변형-II 모형에서는 GA21이 0.00에 고정되었다.

결 과

기본모형과 두개의 변형모형을 검증한 결과가 표 2에 제시되었다. 표 2에 제시된 계수값들은 모두 표준화된 계수값들이다. 표준화된 계수값은 최대우도추정에 의해 산출된 계수값의 LISREL 추정치를 경로의 화살표가 출발하는 변인의 표준편차로 곱해주고, 화살표가 도착하는 변인의 표준편차로 나누어준 값이다.

기본모형은 합치도지수인 카이자승값(16.67)이 자유도(17) 보다도 작으므로 표 1의 상관계수 행렬표의

<표 1> 모형검증에 이용된 변인들의 상관계수

INVOLVE	1.000							
COMMIT	.486	1.000						
JOBSAT	.350	.454	1.000					
DEPEND	.094	.221	.190	.1000				
ANXIETY	.020	.018	-.116	-.175	1.000			
CLOSE	.082	.242	.156	.284	-.142	1.000		
WFC	.078	-.091	-.098	-.193	.058	-.046	1.000	
FWC	-.042	-.039	-.107	-.075	.171	-.245	.207	1.000

〈표 2〉 모형의 경로계수값과 합치도 지수[3]

계수	기본모형	변형-I	변형-II
LY11	0.587	0.587	0.583
LY21	0.817	0.822	0.819
LY31	0.571+	0.565+	0.569+
LY42	0.502	0.490	0.562
LY52	−0.269	−0.266	−0.245
LY62	0.580+	0.581+	0.535+
LX11	0.353	0.336	0.949
LX21	0.587+	0.616+	0.218+
GA11	−0.147	0.000++	−0.033
GA21	−0.579	−0.524	0.000++
PS21	0.360	0.417	0.433
X^2	16.67	17.41	24.13
df	17	18	18
α	0.477	0.495	0.151
GFI	0.967	0.965	0.951
AGFI	0.927	0.931	0.902
RMSR	0.051	0.055	0.076

+ 1.00에 고정된 계수

++ 0.00에 고정된 계수

구조를 완벽하게 설명하는 모형이라고 사료된다. GA11이 0.00에 고정된 변형-I 모형도 기본모형과 마찬가지로 자료와의 합치도가 완벽하다. 반면에 GA21이 0.0에 고정된 변형-II 모형은 앞의 두모형에 비하여 합치도가 다소 떨어진다.

변형-I과 기본모형의 합치도 차이(17.41−16.67=0.74)는 자유도 18−17=1에서 유의미하지 않다. 따라서 변형-I과 기본모형은 모형-자료 합치도에서 차이가 없다고 판단된다. 반면에 변형-II와 기본모형의 합치도 차이(24.13−16.67=7.46)는 자유도 18−17=1에서 유의미하다($p<0.01$). 따라서 모형-자료 합치도에서 변형-II는 기본모형에 비하여 열등한 모형이라고 판단된다.

3) 모형검증시 1.00에 고정된 계수들도 표준화한 후에는 1.00이 아닐 수 있다. 그러나 모형검증시 0.00에 고정된 계수들은 표준화한 후에도 0.00으로 남아있어야 한다. 잠재변인의 변량을 나타내는 지수 PH11과 오차변량을 나타내는 지수들(PS11, PS22, TE, TD)은 관계성을 나타내는 지수들이 아니므로 이 표에는 제시되지 않았다.

기본모형과 변형-I은 합치도에서 차이가 없는 반면에 변형-I의 자유도가 기본모형의 그것보다 크므로 결론적으로 세가지 모형중에 변형-I이 가장 좋은 모형으로 판단된다. 따라서 변형-I 모형에서 산출된 계수값들에 준하여 결과해석을 하는 것이 합당하다.

본 연구의 중심주제는 아니지만 일과 사랑의 관계를 확인하기 위하여 변형-I 모형에서 추가로 PS21 계수를 0.00에 고정시킨 후, 모형검증을 하였다. 이 모형은 일과 사랑이 서로 독립적이라는 가정을 하는 모형이다. 이 모형의 X^2은 25.04였고, 자유도는 19이다. 이 모형과 변형-I 모형의 합치도 차이(25.04−17.41=7.63)는 자유도 19−18=1에서 유의미하므로($p<0.01$), 이 모형 역시 변형-I에 비해서 열등한 모형으로 판단된다.

최종적으로 채택된 변형-I 모형은 세개의 잠재변인들 사이의 관계에 대하여 다음과 같은 양상을 강하게 시사한다.

일-가정 상충 ⟶ 사랑 ⟶ 일

여기서 한가지 주목해야할 사항은 사랑과 일의 관련성을 대표하는 PS21 계수의 중요성에 대한 검증 결과 그 중요성이 입증되었지만 그로 인하여 일-가정의 상충이 사랑을 통해서 간접적으로 일에 영향을 준다는 가정이 변형-I 모형에 암시되는 것은 아니다. PS21 계수는 잠재변인 "사랑"과 잠재변인 "일"의 변량중 일-가정의 상충에 의해서 예측되지 않는 오차변량들의 상관계수이다. 따라서 변형-I 모형이 전제하는 기본적인 가정은 사랑과 일의 관계를 유발하는 공통요인이 존재하지만, 그것이 일-가정의 상충은 아니며 모형에 포함되지 않은 뭔가 다른 요인이라는 것이다. 따라서 변형-I 모형은 일-가정의 상충이 일에 대해 간접적인 효과가 있다는 암시를 갖지않는 모형이다.

논 의

우선 변형-I 모형의 의미는 일-가정의 상충이 생기는 경우 일에는 그 부정적 영향이 미치지 않는 반면에 사랑에는 비교적 강하게 영향을 준다는 것이다. 표 2의 변형-I 모형에서 일-가정의 상충이 사랑에 대하여 가지는 경로계수 GA21의 표준화된 추정치가 -0.524로 산출되었는데, 이 모형에서는 일-가정의 상충과 일이

무관한 것(GA11=0.00)으로 간주되었으므로 이 수치는 일-가정의 상충과 사랑의 zero-order 상관계수이다. 일반적으로 사회/행동과학분야에서 절대값 0.5 이상의 상관계수는 중간 이상의 큰 관계의 정도라고 간주된다(Cohen, 1988). 그런데 앞서 잠재변인인 일-가정의 상충은 주로 가정사 때문에 일에 지장을 초래하는 정도(FWC)를 반영하고, 잠재변인 사랑은 주로 붙임성(CLOSE)를 반영한다는 것을 지적하였다. 이러한 사실에 비추어 GA21 계수의 표준화된 추정치 -0.524를 해석하면, 가정사 때문에 일에 지장을 초래하는 정도가 높아질수록 사랑의 대상으로부터 회피하려는 경향이 증가하는 것으로 볼 수 있다.[4]

이 결과는 기혼남성들에게는 물론이고, 비록 17명에 지나지 않아서 별도의 분석을 수행할 수는 없으나 연애중인 미혼남성들에게도 적용되는 현상이라고 믿어진다. 이들에게는 사랑의 대상이 아직 〈가정〉의 테두리에는 포함되지 않으나, 가정일에 의해 공적인 일이 지장을 받게 될수록 그 일의 부담에 의해서 자연히 그 여파가 사랑대상과의 관계에도 파급효과를 가지게 될 것으로 추측할 수 있다.

한가지 흥미로운 사실은 본 연구결과와 미국의 연구결과가 대단히 유사하다는 것이다. Duxbury and Higgins(1991)도 알종의 경로분석인 PLS(partial least square) 방식에 의해 모형검증을 하고 계수산출을 하였는데, 남자들 집단에서 일-가정의 상충이 "일의 질"에 대해 가지는 효과계수(여과된 회귀계수)의 값이 -0.123 으로 산출되었고, 일-가정의 상충이 "가정생활의 질"에 대해 가지는 효과계수의 값이 -0.461로 산출되었다. 그런데 표 2의 기본모형에서 산출된 GA11의 값은 -0.147이고, GA21의 값은 -0.579로서 두 연구의 계수산출치의 값들이 매우 흡사하다. 물론 이것은 우연의 결과일 수도 있으나, 서로 다른 문화권에서 서로 다른 변인들을 이용한 두 연구의 결과가 일치하는 것은 연구의 타당성에 대한 신뢰를 높여주는 것이기도 하다.

일-가정의 상충이 높아짐에 따라 남성들의 일에 대한 만족도를 비롯한 관여도, 헌신성 등에는 부정적인 결과가 초래되지 않는 반면에, 사적인 사랑관계에서 회피경향과 불안감이 높아진다는 본 연구의 결과는 세가지의 해석이 가능하다. 첫째는 일-가정의 상충이 일에 대해서 극심하게 부정적인 영향을 미친 남성들은 직장을 잃거나 개인사업 등으로 전업하여 그러한 남성들이 기업체에서는 숫적으로 적게 존재하기 때문일 가능성이다. 이것은 논리적인 가능성이지만 현대의 한국적 상황에서는 30세 전후의 남성들이 대기업에 입사한 후 4-5년만에 퇴직하거나개인사업으로 전업하는 경우가 흔치 않으므로 현실성이 낮은 가능성이다.

둘째의 해석은 일-가정의 상충에 의하여 일에 지장을 초래하는 경우에는 남성으로서의 능력 혹은 남성성에 심각한 문제가 제기되는 사회적 규범이 존재하기 때문이라는 것이다. 따라서 부정적인 사회적 평가를 모면하고 사회적 생존을 위하여 기껍게는 않지만 수동적으로 사랑의 손실을 감수하고 일을 수호한다는 가설이다. 세번째 해석은 "일"은 남자들에게 있어서 가장 중요한 심리적 보상 혹은 보람의 원천이므로 일-가정의 상충을 사랑관계에 귀인하고 그러한 상충에 의해서 발생한 스트레스를 일에 더 몰두하고 헌신하므로서 상쇄하고자 노력한다는 것이다. 이때에는 남성들이 사랑에서 능동적인 회피경향을 보일 것이다.

만약 두번째의 해석(남성성에 대한 사회적 규범)이 맞는다면 일-가정의 상충은 사랑의 요인들중 상대방을 회피하려는 경향 보다는 상대방이 자신으로부터 멀어지는 것에 대한 불안감을 더 크게 증폭시키게 될 것이고, 만약 세번째 해석(일에 대한 남성들의 가치)이 맞는다면 반대로 불안감 보다는 회피경향을 더 크게 증폭시킬 것이다. 비록 본 연구에서는 세번째 해석의 타당성이 시사되기는 하였으나, 이 점에 대해서는 보다 엄밀하고 공정한 연구설계와 척도들을 이용하여 후속연구를 수행할 필요가 있다.

마지막으로 한가지 언급할 것은 본 연구에서는 분석적인 목적을 위하여 일-가정의 상충을 독립변인으로, 사랑과 일을 종속변인으로 간주하였으나, 통계분석이 인과론적인 해석을 보장하는 것은 아니다. 따라서 변형-I 모형의 또 다른 해석들이 존재할 수 있다. 그중 하나는 사랑이 일-가정의 상충과 일에 대한 공통원인(common cause)이라는 것이다. 이 가능성은 사랑유형이 Bowlby의 애착유형과 마찬가지로 결정론적으로 어린 시절에 형성되는 것이라면 그 신빙성이 더 높아질 수도 있다. 즉, 어떤 사랑유형을 기질적으로 가지고 있

4) Collins and Read(1990)에 의하면 붙임성의 반대는 회피경향이라고 한다.

는가에 따라 일-가정의 상충이 더 크게 혹은 더 작게 유발되고, 동시에 일에 대한 만족도 및 헌신성, 관여도가 결정될 수 있는 가능성이다. 이러한 결정론적인 견해에 대해서도 후속연구가 심층적으로 분석해볼 학문적 필요성이 있다.

결 론

본 연구에서는 직장남성들이 일-가정의 상충을 경험하는 경우, 그 부정적 효과가 일과 사랑중 어느것에 더 크게 영향을 주는지 검토해본 바, 일에는 전혀 부정적 영향을 주지 않는 반면, 사랑에 있어서 회피경향과 부분적으로 불안감을 증가시킨다는 결과를 도출하였다. 그 가능한 이유(설명)로서 남성성에 대한 사회적 규범의 역할과 일에 대한 남성들의 가치관의 역할이 논의되었다. 사회적 규범과 일가치관 중 어느 것이 더 합당한 이유인지에 대하여는 후속연구에서 일-가정의 상충이 사랑의 요인들중 상대방을 회피하려는 경향과 상대방이 자신으로부터 멀어지는 것에 대한 불안감중 어느 것을 더 크게 증폭시키는지의 여부를 판가름하여 파악할 필요가 있다.

후속연구가 필요한 또 한가지의 사항은 본 연구에서는 남성들의 자료만이 분석되었는데, 직장여성들에서는 정반대의 결과가 도출될 수 있는 가능성이다. 앞서 언급하였 듯이 Duxbury and Higgins(1991)는 일-가정의 상충이 "일의 질(quality of work life)"에 부정적인 영향을 주는데, 특히 이 경향은 남성들보다 여성들에서 더 심하다는 연구결과를 보고하였다. 남자집단에 대하여 그들의 연구결과와 본 연구결과가 대단히 일치하였으므로, 여자집단에서도 한국의 자료가 그들의 자료와 일치할 가능성이 높다. 따라서 본 연구의 분석방법을 직장여성들에게 적용하면 남성과 여성의 일가치관 및 가정가치관에 대한 대단히 흥미로운 대비자료가 얻어질 것으로 기대된다.

참 고 문 헌

김정민 · 장은주 · 박광배(1991). **연애중인 커플의 사랑 유형 : 선택가설에 대한 검증**. 한국심리학회 연차대회 발표논문.

Alutto, J.A., Hrebiniak, G. and Alonso, R.C. (1973). On operationalizing the concept of commitment. *Social Forces, 51*, 448-454.

Blau, G.J.(1986). Job involvement and organizational commitment as interactive predictors of tardiness and absenteeism. *Journal of Management, 12*, 577-584.

Blau, G.J. and Boal, K.B.(1987). Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. *Academy of Management Review, 12*, 288-300.

Bohen, H. and Viveros-Long, A.(1981). *Balancing Jobs and Family Life*. Philadelphia : Temple University Press.

Bowlby, J.(1969). *Attachment and Loss* : Vol.1. Attachment. New York : Basic Books.

Bowlby, J.(1988). *A Secure Base* : *Parent-child Attachment and Healthy Human Development*. New York : Basic Books.

Cohen, J.(1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Hillsdale, New Jersey : Lawrence Erlbaum Associates.

Collins, N.L. and Read, S.J.(1990). Adult attachment, working models and relationship quality in dating couples. *Journal of Personality and Social Psychology, 58*, 644-663.

Cooper, G.(1981). *Executive Families under Conflict*. Englewood Cliffs : Prentice-Hall.

Cotton, J.L. and Tuttle, J.M.(1986). Employee turnover : A meta-analysis and review with implications for research. *Academy of Management Review, 11*, 55-70.

Duxbury, L.E. and Higgins, C.A.(1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology, 76*, 60-74.

Erikson, E.H.(1963). *Childhood and Society*. New York : Norton.

Frone, M., Russell, M., and Cooper, M.(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. and Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*, 76-88.

Gutek, B.A., Searle, S., and Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology, 76*, 560-568.

Hall, D. and Richter, J. (1988). Balancing work life and home life : what can organizations do to help? *Academy of Management Executive, 11*, 213-223.

Hazan, C. and Shaver, P.R. (1990). Love and work : An attachment theoretical perspective. *Journal of Personality and Social Psychology, 59*, 270-280.

Huselid, M.A. and Day, N.E. (1991). Organizational commitment, job involvement, and turnover : A substantive and methodological analysis. *Journal of Applied Psychology, 76*, 380-391.

Kelly, R. and Voydanoff, P. (1985). Work/family role strain among employed parents. *Family Relations, 34*, 367-374.

Lee, M. D. and Kanungo, R. (1984). Work and personal-life coordination in a changing society. In M.D. Lee and R.N. Kanungo (Eds.), *Management of Work and Personal Life : Problems and Opportunities*. New York : Praeger.

Lodahl, T. and Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology, 49*, 24-33.

Mathieu, J.E. and Kohler, S.S. (1990). A test of the interactive effects of organizational commitment and job involvement on various types of absence. *Journal of Vocational Behavior, 36*, 33-34.

Michelson, W. (1983). *The Logistics of Maternal Employment : Implications for Women and Their Families*. Toronto : University of Toronto.

Mowday, R.T., Porter, L.W., and Steers, R.M. (1982). *Employee-organization linkages : The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. San Diego, CA : Academic Press.

Near, J., Rice, R. and Hunt, R. (1980). The relationship between work and nonwork domains : A review of empirical research. *Journal of Management Review, 5*, 415-429.

Nieva, V. (1988). Work and family linkages. In L. Larwood, A. Stromberg, and B. Gutek (Eds.), *Women and Work*. Newbury Park : Sage.

Pleck, J. (1979). *Work-family conflict : A national assessment*. Paper presented at the annual meeting of the society for the study of social problems. Boston.

Pleck, J. (1985). *Working Wives/Working Husbands*. Beverly Hills : Sage.

Pleck, J., Staines, G. and Lang, L. (1980). Conflict between work and family life. *Monthly Labor Review, 103 (3)*, 29-32.

Porter, J. (1983). Work and family : Achieving a balance. In H. McCubbin and C. Figley (Eds.), *Stress and the Family* : Vol.1, Coping with Normative Transactions. New York : Brunner/Mazel.

Schaubroeck, J. (1990). Investigating reciprocal causation in organizational research. *Journal of Organizational Behavior, 11*, 17-28.

부록 1 : 사랑유형

신뢰성

1. (아내, 남편, 애인)에게 귀하의 약한 면을 드러내고 의지를 하면 자존심이 상하십니까?
   ..... 예( ) 아니오( )
2. 귀하가 힘들 때, (아내, 남편, 애인)는 힘이 되어줄 것이라고 생각하십니까? ..... 예( ) 아니오( )
3. (아내, 남편, 애인)에게 의지하면 마음이 한결 편해집니까? ..... 예( ) 아니오( )
4. 귀하가 어려움에 처했을 때, (아내, 남편, 애인)은 항상 곁에 있어줄 것이라고 생각하십니까?
   ..... 예( ) 아니오( )
5. (아내, 남편, 애인)를 완벽하게 신뢰할 수 있습니까? ..... 예( ) 아니오( )

불안감

6. 나에 대한 (아내, 남편, 애인)의 사랑이 식을까봐 걱정이 됩니까? ..... 예( ) 아니오( )
7. (아내, 남편, 애인)이 나를 진정으로 사랑하지 않는다는 불안감이 가끔 생긴다. 맞습니까?
   ..... 예( ) 아니오( )
8. 나의 (아내, 남편, 애인)이 나로부터 떠나고 싶어한다는 불안감이 가끔 생긴다. 맞습니까?
   ..... 예( ) 아니오( )
9. 나의 (아내, 남편, 애인)은 혼연일체가 되고싶은 나의 욕구를 부담스러워 한다. 맞습니까?
   ..... 예( ) 아니오( )

불일성

10. (아내, 남편, 애인)과 부끄러울 것 없이 친밀해지기를 원하십니까? ..... 예( ) 아니오( )
11. (아내, 남편, 애인)이 간혹 귀하에게 너무 집착한다는 부담감을 느끼고 계십니까? ..... 예( ) 아니오( )
12. (아내, 남편, 애인)과 지나치게 스스럼없이 행동하는 것은 꺼림직하다고 생각하십니까?
   ..... 예( ) 아니오( )
13. (아내, 남편, 애인)이 너무도 스스럼없이 친밀하게 굴면 불편하십니까? ..... 예( ) 아니오( )
14. (아내, 남편, 애인)이 귀하에게 의지해오면 기분이 좋습니까? ..... 예( ) 아니오( )
15. 때때로 (아내, 남편, 애인)이 귀하에게 강한 애착을 요구하여 부담스러울 때가 있습니까?
   ..... 예( ) 아니오( )

부록 2 : 일-가정 상충

WFC1

1. 직장일 때문에 집안에서의 책임(공과금 내기, 청소, 수리, 장보기, 식사준비, 어린애 돌보기, 등)을 완수하는데 지장을 초래하는 일이 얼마나 자주 생깁니까?
   1) 매일
   2) 1주일에 두세번
   3) 1주일에 한번
   4) 1달에 한번
   5) 전혀 없음
2. 직장일 때문에 가족과 함께 지내고 싶은데도 그러지 못하는 경우가 얼마나 자주 생깁니까?
   1) 매일
   2) 1주일에 두세번
   3) 1주일에 한번
   4) 1달에 한번
   5) 전혀 없음

FWC1

3. 집안일 때문에 직장에서의 책임(정시출근, 일과완수, 시간외 근무, 등)을 완수하는데 지장을 초래하는 일이 얼마나 자주 생깁니까?
   1) 매일
   2) 1주일에 두세번
   3) 1주일에 한번
   4) 1달에 한번
   5) 전혀 없음
4. 집안일 때문에 직장일 혹은 직장과 관련된 일을 해야하는데도 그러지 못하는 경우가 얼마나 자주 생깁니까?
   1) 매일
   2) 1 주일에 두세번
   3) 1 주일에 한번
   4) 1 달에 한번
   5) 전혀 없음

WFC2

5. 퇴근 후 집에 돌아오면 아무일도 할 수 없을 만큼 피곤하십니까? ..... 예( ) 아니오( )
6. 업무가 과중해서 개인적인 취미생활을 전혀 할 수 없다고 생각하십니까? ..... 예( ) 아니오( )
7. 평소 집에서도 직장업무에만 몰두하여 가족이나 친지들이 싫어하는 편입니까? ..... 예( ) 아니오( )
8. 대개 가족이나 친지와 지낼 시간조차도 직장일로 빼기고 있는 편입니까? ..... 예( ) 아니오( )

FWC2

9. 집안일을 돌보느라 직장에서 피곤할 때가 많습니까? ..... 예( ) 아니오( )
10. 사적인 일 때문에 직장일에 전념할 수가 없다고 느끼십니까? ..... 예( ) 아니오( )
11. 때로는 사적인 일에 신경을 많이 써서 직장상사와 동료들의 눈치가 보이기도 합니까? 예( ) 아니오( )
12. 사적인 일을 위하여 근무시간을 할애해야 할 경우가 자주 있습니까? ..... 예( ) 아니오( )

부록 3 : 직장에 대한 헌신성

OCQ

1. 친구들에게 이 회사는 한번 일해볼만한 훌륭한 회사라고 말할 수 있습니까? ..... 예( ) 아니오( )
2. 귀하는 자신이 회사에 대한 충성심이 별로 없다고 느끼십니까? ..... 예( ) 아니오( )
3. 이 회사에서라면 어떤 업무가 주어지더라도 기꺼이 받아들이실 생각입니까? ..... 예( ) 아니오( )
4. 회사가 추구하는 가치와 귀하의 가치관이 일치하는 점이 많습니까? ..... 예( ) 아니오( )
5. 이 회사에 근무한다고 다른 사람에게 말할 때 자랑스러움을 느끼십니까? ..... 예( ) 아니오( )
6. 귀하로 하여금 이 회사는 최선을 다해 일할 의욕을 북돋고 있다고 생각하십니까? ..... 예( ) 아니오( )
7. 조금이라도 마음에 들지 않는 일이 생기면 이 회사를 떠나겠다고 생각하고 계셨습니까?
..... 예( ) 아니오( )
8. 다른 회사를 마다하고 이 회사에 취직한 것은 잘한 일이라고 생각하십니까? ..... 예( ) 아니오( )
9. 이 회사에 오래 있어봐야 이득될 것이 별로 없다고 느끼십니까? ..... 예( ) 아니오( )
10. 이 회사야말로 일해 볼만한 최고의 회사라고 생각하십니까? ..... 예( ) 아니오( )
11. 이 회사에 들어온 것은 결정적인 실수라고 여기십니까? ..... 예( ) 아니오( )

AC

12. 회사에 대한 소속감이 없는 편입니까? ..... 예( ) 아니오( )
13. 회사에 정이 들었습니까? ..... 예( ) 아니오( )
14. 개인적으로 회사가 중요한 의미를 갖습니까? ..... 예( ) 아니오( )
15. 회사와 한가족이라는 기분이 듭니까? ..... 예( ) 아니오( )
16. 만약 평생동안 이 회사에서 경륜을 쌓아간다면 행복할 것 같습니까? ..... 예( ) 아니오( )
17. 귀하의 회사를 화제로 다른 사람들과 대화하는 것이 즐겁습니까? ..... 예( ) 아니오( )
18. 진정으로 회사의 문제가 곧 귀하 자신의 문제라고 느끼십니까? ..... 예( ) 아니오( )

부록 4 : 직무관여도

1. 특별수당 없이도 기꺼이 시간외 근무를 할 용의가 있습니까? ..... ___ ___
2. 직장에서의 업무능력이 곧 그 사람의 인간적 가치를 결정한다고 생각합니까? ..... ___ ___
3. 사는 보람을 다른 것에서보다 주로 직업에서 느끼십니까? ..... ___ ___
4. 오전 근무 시간이 언제 가는지 모르게 빨리 지나갑니까? ..... ___ ___
5. 직장과 관련된 일들이 귀하에게는 가장 중요한 일입니까? ..... ___ ___
6. 직장일보다도 개인적으로 중요한 것들이 있습니까? ..... ___ ___
7. 돈에 궁핍하지 않게 되더라도 직장생활을 계속 하시겠습니까? ..... ___ ___
8. 결근하고 집에서 쉬고 싶다는 생각을 자주 하십니까? ..... ___ ___
9. 직업은 귀하의 아주 작은 부분에 불과하다고 생각하십니까? ..... ___ ___
10. 현재 혼신을 바쳐서 직업에 종사하고 계십니까? ..... ___ ___
11. 대개 직장에서 필요이상의 책임이나 의무는 피하는 편입니까? ..... ___ ___
12. 귀하는 직장일보다는 그밖의 다른 모든 인생사가 더 중요하다고 생각하십니까? ..... ___ ___

부록 5 : 직무만족도

1. 직업의 명예로움 ..... 불만 덤덤 만족
2. 사회적 공헌도 ..... 불만 덤덤 만족
3. 업무의 다양성 ..... 불만 덤덤 만족
4. 새로운 지식이나 기술의 습득 ..... 불만 덤덤 만족
5. 업무상의 자율성 ..... 불만 덤덤 만족
6. 업무가 주는 도전감 불만 덤덤 만족
7. 업무의 양 ..... 불만 덤덤 만족
8. 업무의 상충 ..... 불만 덤덤 만족

(업무 A를 잘하고자 하면 업무 B가 망치는 경우).

The Effects of Work-Family Conflicts on the Qualities of Work and Love Relationships among Male Employees

Kwang-Bae Park

Choongbuk National University

This study examined the possible detrimental effects of work-family conflict on the qualities of work and love lives of the male employees in a large corporation. The result showed that work-family conflict may increase the tendency of avoidance in love relationships but does not affect the quality of work at all. The work standards imposed by the society and the work ethics and values possessed by the male employees were suggested as possible explanations for the result.