

직장-가정 갈등이 직무탈진 및 가정만족에 미치는 영향: 성차에 따른 다집단 분석*

허 창 구 신 강 현[†] 양 수 현
아주대학교

본 연구는 직장-가정 갈등의 선행변인을 시간근거갈등(양적부하)과 긴장근거갈등(역할기대)으로 설정하고, 결과변인을 직무탈진과 가정만족으로 설정하여 직장-가정갈등의 선행변인 및 결과변인과의 관계를 통합적인 개념적 모형으로 검증하고, 이러한 모형에서의 남녀성차를 확인하기 위해 실시되었다. 먼저, 직장-가정 갈등의 선행변인과 결과변인의 사이에서 WIF와 FIW의 매개효과를 검증한 결과, WIF의 매개효과는 유의하게 나타났으나, FIW의 매개효과는 없는 것으로 나타났다. 다음으로, 직장-가정 갈등의 개념모형에 포함된 여러 잠재변인간의 경로에서 남녀가 보여주는 성차에 대한 검증결과, 몇몇 경로에서 남녀의 성차가 나타났다(가정역할→FIW, 가정역할→가정만족, WIF→가정만족). 결과적으로, FIW의 전이효과를 보여준 이전의 직장-가정 연구(Frone 등, 1992a)와 달리, 본 연구에서는 WIF의 전이효과를 보여주었으며, 이는 직장 과 가정의 중심성에 대한 인식에서 우리나라가 보다 직장 중심적인 경향이 있음을 시사한다. 또한, 성차가 나타난 세 개의 경로 모두가 가정영역과 연관된 경로에서 발생하였다는 점을 보았을 때, 직장-가정 갈등에서의 성차는 직장에서의 시간부담이나 역할부담 보다는 가정에서의 가사분담이나 역할인식으로 인해 나타나는 것으로 볼 수 있으며, 여성에 비해 남성에게서 직장→가정으로의 전이효과가 강하게 나타나는 것을 알 수 있었다. 마지막으로 본 연구의 의의와 후속연구를 위한 제안점을 언급하였다.

주요어 : 직장-가정 갈등, 역할기대, 시간요구, 가정만족, 직무탈진, 전이이론, 성차

* 이 논문은 2008년도 아주대학교 일반연구비 지원에 의하여 연구되었음.

논문의 완성도를 위해 소중한 조언을 해주신 익명의 심사위원들께 감사드립니다.

[†] 교신저자 : 신강현, 아주대학교 심리학과, 경기도 수원시 영통구 원천동, 아주대학교 울곡관 519호
Tel : 031-219-2772, 010-5596-8664, E-mail : khs9933@ajou.ac.kr

사람들은 직장(work)을 통해 가정(family)의 유지에 필요한 경제적 자원을 보상받으며 사회의 한 일원으로서 주어진 역할을 수행하게 된다(Piotrowski, Rapport & Rapport., 1987). 또한, 직장은 개인에게 노동을 제공하는 원천이며 경제생활의 기반이자 사회를 구성하는 경제 인프라의 역할을 수행하고 있으며, 가정은 이러한 개인들이 속한 가장 기본적인 사회단위이자 사회를 지탱하는 기본단위이다(홍선희, 양병화, 오세진, 1998). 즉 직장과 가정은 유기적인 틀 속에 공존하는 인간의 삶에서 가장 중요한 두 영역이라고 볼 수 있다. 현대사회의 조화와 공존의 영역을 대표하는 이 두 영역에 대한 연구는 국내에서도 맞벌이 가정 및 여성 사회진출의 급속한 증가와 직장과 가정에 대한 가치의 변화 추세에 따라 필연적으로 더욱 가속화 될 것으로 예상되며, 직장과 가정의 균형은 인력개발과 같은 국가 정책의 측면에서도 그 중요성이 부각되고 있다(Kossek & Ozeki, 1998; 이은희, 2000).

이러한 직장-가정 갈등에 대한 학문적 접근은 직장-가정 갈등의 측정에 대한 연구, 직장-가정갈등의 원인 및 결과를 밝히는 연구, 직장과 가정에서의 역할들 간의 상호작용에 대한 연구, 그리고 이들을 모두 포함하는 직장-가정 갈등의 이론적 모형에 대한 연구로 이루어지고 있다. 직장과 가정의 상호작용에 대한 연구에서 가장 많은 지지를 받고 있는 ‘전이 모형(spillover model)’은 직장(가정)에서의 부정적인 정서나 태도가 상대영역인 가정(직장) 영역에도 전이되어 부정적 효과를 가져 온다는 것으로, 직장-가정 갈등을 직장→가정 방해(Work Interfere Family: 이하 WIF)와 가정→직장 방해(Work Interfere Family: 이하 FIW)로 구분하여 각각의 차별적인 선행변인 및 결과변

인을 가정하고 있다(Kabanoff, 1980; Staines, 1980; Greenhaus & Beutell, 1985). 한편, 직장-가정 갈등 모형연구는 직장-가정 갈등의 두 가지 양상(WIF, FIW)과 선행변인 및 결과변인을 포함하여 상호간의 영향관계를 밝힘으로써, 직장-가정 갈등의 매커니즘을 밝히는데 도움을 준다. 이에 Frone, Russell 및 Cooper(1992a)는 직장-가정갈등의 이론적 모형으로 주로 인용되고 있는 그림 2와 같은 모형을 제안했는데, 이 모델은 직무스트레스(job stressor)가 직무스트레스(job distress)에 영향을 미침과 동시에 WIF를 통해 가정스트레스(family distress)로 전이되며, 가정스트레스(family stressor)는 가정스트레스에 영향을 미침과 동시에 FIW를 통해 직무 스트레스로 전이된다는 통합모형이다. 이들의 모형은 직장-가정갈등이 교차영역(FIW→직장영역, WIF→가정영역)으로만 영향을 미친다고 가정하고 있으며, 이 모형이 남녀 모두에게 동일하게 적용되고, 인종(백인 vs 유색인)이나 직업유형(화이트칼라 vs 블루칼라)에 대해 차이를 보이지 않음을 보여주었다.

본 연구는 Frone 등(1992a)의 모형을 기반으로 직장-가정 갈등의 개념적 모형 및 모형내에서의 성차와 관련한 몇 가지 검증주제를 도출하였다. 첫째, Frone 등의 연구에서 이들이 가정했던 ‘가정스트레스→FIW→직무스트레스’의 매개경로는 유의하게 확인되었으나, ‘직장스트레스→WIF→가정스트레스’의 경로는 유의하게 나타나지 않았다. 즉, 직장스트레스가 가정에 영향을 미치지 않는으나, 가정스트레스는 직장에 영향을 미친다는 것이다. 하지만, Frone, Russell 및 Cooper(1994)는 FIW보다 WIF가 많이 발생함을 근거로 사람들이 FIW에 대해서는 잘 대처하지만 WIF에 대해서는 대처능력이 떨어지는 경향이 있다고 지적하였다.

이는 선행연구 결과와 상반된 주장인데, 만일 이들의 주장대로 사람들이 FIW에 대해서 잘 대처했다면, FIW가 직무스트레스에 미치는 영향이 나타나지 않았을 것이며, WIF에 잘 대처하지 못했다면, WIF가 가정스트레스에 미치는 영향이 유의하게 나타났을 것이기 때문이다. 따라서, 이들 모형의 매개경로는 재검증해 볼 필요성이 있으며, 이는 특히 우리나라의 환경에서 직장-가정 갈등의 두 가지 매개모형을 동시에 확인해 볼 수 있는 기회가 될 것이다.

둘째, Frone 등(1992a)의 직장-가정갈등의 교차영역 영향과 달리 Burke(1988)의 연구에서는 경찰관들의 WIF가 직장영역인 직무탈진(burnout) 및 직무만족에도 영향을 미친다는 것을 보여주었고, Bacharach, Bamberger 및 Conley(1990)도 간호사와 엔지니어들을 대상으로 한 연구에서 WIF가 직무탈진 및 직무만족과 관련이 있음을 보여주었으며, Peeters, Montgomery, Bakker 및 Schaufeli(2005)의 연구에서도 WIF와 FIW 모두 직무탈진과 높은 정적 관련성을 가지고 있는 것으로 나타났다. 이는, Frone 등(1992a)의 모형과 달리 WIF 및 FIW의 영향이 교차영역 뿐 아니라 동일영역에도 미칠 수 있다는 가능성을 제시해준다. 이러한 이유로 양방향 영향모형 즉, WIF가 가정영역 뿐 아니라 직장영역에도 영향을 미치고, FIW가 직장영역 뿐 아니라 가정영역에도 영향을 미치는 경로를 모형에 포함시켜 검증할 필요가 있다.

셋째, Frone 등(1992a)의 연구에서는 성차가 나타나지 않았으나, 많은 연구자들은 여성이 통상적으로 더 많은 가사책임을 지며, 가정 내 역할에 더 많은 중요성을 부여하기 때문에, 여성이 남성보다 높은 수준의 직장-가정 갈등을 경험할 것이라고 가정해왔다(Duxbury & Higgins, 1991). 연구결과들에 의하면, 비록 여

성들이 이전보다 더 많이 교육받고, 노동인력에서 차지하는 구성비율이 높아졌고, 고용평등 보장정도가 증가하였음에도 불구하고, 여성들이 여전히 가정 일에 대한 기본적 책임을 수행하고 있음을 보여준다(Grant, Simpson, & Rong, 1990). 더욱이, 가정에서의 역할기대와 가사노동에 대한 성 고정관념이 존재하는 우리나라의 경우, 이러한 직장-가정 갈등의 관계에 대해 성차가 존재할 수 있으며, 이미 몇몇 연구를 통해 직장-가정갈등과 이들의 선행 및 결과변인의 관계에 성차가 존재함을 보여주었다(고재원, 남기덕, 2009; 이요행, 방묘진, 오세진, 2005; 장재윤, 2004; 장재윤, 김혜숙, 2003). 이에, 직장-가정 갈등의 발생 원인과 결과 사이에서 WIF와 FIW가 지니는 역할 및 이들의 관계에서 나타나는 성차를 밝히는 연구는 직장-가정 갈등의 한국적 매커니즘을 이해하는데 도움을 줄 것이다.

직장-가정 갈등

직장-가정 갈등에 관한 연구는 Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek 및 Rosenthal(1964)의 연구로 거슬러 올라간다. 이들은 역할갈등(role conflict)을 ‘둘 이상의 역할을 동시에 수행하도록 요구받았을 때, 하나의 역할에 응하는 것이 다른 역할의 수행을 어렵게 하는 것’으로 정의했다. 이러한 역할갈등의 정의에 근거하여 Kopelman, Greenhaus와 Connolly(1983)는 직장 내에서의 역할 간 갈등뿐만 아니라 가정에서의 역할과 직장인으로서의 역할을 동시에 수행하는 데서 발생하는 역할 간 갈등이 개인의 태도 및 행동에 영향을 미칠 것 이라는 가정을 하고, 직장-가정갈등을 ‘하나의 영역에서 요구하는 것과 다른 또 하나의 영역이 요구하는 것이 서

로 양립하지 않을 때 발생하게 되는 것'으로 정의하였다.

직장-가정 갈등의 초기의 연구들은 직장-가정갈등을 양방향적(bi-directional)구조를 가진 단일차원(single dimension)으로 여기고, 직장-가정갈등의 수준이 연속선상에 존재한다고 보았다(Ford, Heinen, & Langkamer, 2007). 그러나, 이와 같은 측정방식은 직장-가정 갈등이 직장으로부터 비롯된 것인지 혹은 가정으로부터 비롯된 것인지를 명확히 구분해주지 못하기 때문에, 직장-가정 갈등의 선행요인이나 결과요인에 대한 정의와 구분을 어렵게 만든다는 비판에 직면하게 되었다. 따라서, 최근 연구들에서는 FIW와 WIF를 서로 관련성을 있는, 구분된 갈등 형태라고 개념화 하고 있다(O'Driscoll, Ilgen, & Hildreth, 1992). 즉, WIF는 직무활동 참여가 이와 경쟁하는 가정활동 참여를 방해하거나 또는 직무스트레스가 가정영역의 행동을 방해하는 경우에 발생하며, FIW는 가정활동 참여가 이와 경쟁하는 직무활동 참여를 방해하거나, 가정 스트레스가 개인의 직무상 역할 수행에 부정적 영향을 미칠 때 발생한다는 것이다(Greenhaus & Beutell, 1985; Greenhaus & Parasuraman, 1999; Gutek, Searle, & Klepa, 1991).

직장-가정의 영향관계

직장생활과 가정생활의 관계를 설명하는 이론으로는 보상이론(compensation theory), 전이이론(spillover theory), 분리이론(segmentation theory)이 있으며(Staines, 1980), 이들 중 보상이론과 전이이론에 대한 검증이 가장 많이 이루어져 왔다(Edwards & Rothbirds, 2000).

보상이론

보상(compensation)이란 한 영역에서 부족한 점을 보상받기 위하여 다른 영역에서 반대되는 경험 혹은 만족을 추구하고자 하는 현상을 말한다(Bolger, DeLongis, Kessler & Wethington, 1989). 즉, 보상이론에서의 개인들은 자신의 직장 역할과 가정에서의 역할을 두 개의 상이한 방식으로 접근하게 되는데, 직무에 만족하거나 몰입하지 못하는 사람들은 직장 외에서 만족스럽고 몰입할 수 있는 활동에 참여함으로써 이러한 박탈감을 보상받으려고 하고, 직무가 충분한 만족과 몰입을 제공하는 경우에 개인들은 직장 외에서 추가적인 만족이나 몰입을 찾을 필요성이 없다고 생각한다(Champoux, 1978). 예컨대, 가정에서 원만한 관계를 가지지 못하거나 소외를 당하는 사람은 다른 영역인 직장에서 보상받거나 일중독이 되거나 혹은 지나친 회식문화를 즐기는 것이 그 예라고 할 수 있다.

전이이론

전이이론은 말 그대로 어느 한 영역에서의 느낌, 행동 그리고 태도가 다른 영역으로 '전이' 혹은 파급(spillover)'되는 것을 말한다. 즉, 직장에서의 행복이 가정에서의 행복을 가져오고 또한 직장에서의 경험은 직장 이외의 영역에 영향을 미친다고 할 수 있다(Champoux, 1978). 이때 전이이론은 두 영역 간의 관계의 방향성을 정적(positive)인 것으로 가정한다. 즉 한 영역에서의 긍정적 정서 경험은 다른 영역으로 긍정적인 영향을 미치며, 한 영역에서의 부정적 경험은 다른 영역으로 부정적 정서가 전이된다는 것이다. 이를 각각 '부정적 전이'와 '긍정적 전이'라고 한다. 예컨대, 직장에서의 승진이나 보상으로 인한 만족감과 성취감

이 가정생활에 적극적인 동참으로 이끈다면 ‘긍정적 전이’로 볼 수 있으며, 부부 싸움으로 인해 직장에서의 업무에 대한 열의가 떨어지고 수행 효율성이 저하된다면 이것을 부정적 전이라 간주 할 수 있을 것이다. 전이이론에 입각한 직장가정 관계에 대한 연구들을 통해 직장가정이 서로 부정적인 상호관련성을 가지고 서로 영향을 주고 있음을 인식하게 됨에 따라 조직 내에서의 역할갈등뿐만 아니라 가정에서의 역할을 동시에 수행함으로써 생기는 여러 심리적, 물리적, 정신적 원인 및 결과들에 대한 연구에 관심을 가지게 되었다. 전이이론은 직장가정의 상호관련성을 설명하는데 있어서 가장 유력한 이론으로 여겨지며(Kossek & Ozeki, 1998), 이러한 전이이론을 토대로 한 연구가 다른 연구들에 비해 상대적으로 활발히 진행되어 왔다(최수찬, 우종미, 윤영미, 김상아, 박웅섭, 2006).

직장-가정 갈등의 선행변인

Greenhaus와 Buetell(1985)은 직장-가정갈등의 원인을 시간근거갈등, 긴장근거갈등, 행동근거갈등 세 가지 차원으로 분류하였다. 첫째, 시간근거 갈등(time-based conflict)은 한 역할과 관련된 시간 압력으로 다른 역할을 수행하지 못할 때 발생하게 되는 것이다. 둘째, 긴장근거갈등(strain-based conflict)은 한 역할에서의 긴장이나 스트레스가 다른 역할의 참여를 간섭 혹은 방해할 때 생길 수 있는 갈등이다. 마지막으로 행동근거 갈등(behavior-based conflict)은, 개인의 행동과 조직에서 요구 혹은 기대하는 행동이 불일치 할 때 발생하는데, 경험적 연구가 미비하여 그 사례를 찾는 것이 쉽지가 않다(Ford et al., 2007). 따라서, 본 연구에서는

직장-가정 갈등의 선행변인을 직장 및 가정영역으로 나누고, 각 영역에서의 갈등유발 원인으로 경험적 연구가 미비한 행동근거 갈등을 제외한 시간근거 갈등과 긴장근거 갈등에 초점을 맞추어 살펴보았다.

시간근거 갈등: 양적 요구

French와 Caplan(1972)은 한정된 시간 동안에 수행 가능한 작업량 이상을 하도록 요구하는 것을 양적 직무요구, 자신의 능력과 지식의 한계를 초과하는 어려운 역할을 요구하는 것을 질적 직무요구로 구분하였다. 근무에 소요되는 시간 혹은 지각된 업무과다(perceived work overload)와 같은 직장인의 양적 직무요구는 직장-가정갈등 연구에서 가장 많이 다루어지고 있는 변인이다(Byron, 2005; Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux, & Brinley, 2005). 개인의 능력이 자질에 의해 영향을 받는 질적 요구(qualitative demand)와 달리, 양적 요구(quantitative demand)는 업무의 빈번도, 업무량 등과 같이 ‘시간’에 절대적인 영향을 받게 되고, 근로자는 이러한 시간적 압박을 지각함으로써 ‘시간근거 갈등’을 겪게 된다. Ilias 등(2007)은 업무과다(근무시간과 지각된 업무량 모두)가 직장-가정갈등과 정적관련이 있음을 보고하고, 높은 업무량으로 인한 심리적 스트레스(distress) 및 긴장이 직장-가정갈등과 관련이 있다고 하였다. Peeters 등(2005)에 따르면, 직무 요구량이 보통의 업무 목표를 달성하는데 소요되는 노력 이상으로 요구될 때, 부정적인 결과를 수반한다. 또한, Thompson, Beauvais 및 Lyness(1999)는 직장인들이 가정생활을 방해하는 조직에서의 시간요구를 덜 느낄수록, 그들의 직장-가정갈등은 낮아졌다는 연구결과를 발표하였다. 같은 맥락에서, 가정

영역에서의 양적 요구는 가사 및 양육과 관련된 일의 과부하 혹은 시간 압박이라고 정의할 수 있다(Yang, Chen, Choi & Zou, 2000).

긴장근거 갈등: 역할 기대

Cooke와 Rousseau(1984)는 직무 역할 혹은 가정 역할에 대한 요구가 증가할수록 역할 간 갈등은 더욱 증가한다고 하였다. 역할기대(role expectation)는 개인이 지각하는 역할 책임감에 대한 압력(Cooke & Rousseau, 1984)이며, 또한 역할 수행자에 대한 타인의 요구나 평가기준이다(장순복, 탁영란, 1996). 따라서, 직무 역할 기대는 직장생활에서 개인에게 부과되는 역할 책임에 대한 지각된 압력이며, 가정역할기대는 가정생활에서 개인에게 부과되는 역할책임에 대한 지각된 압력이라 할 수 있다. Higgins와 Duxbury(1992)는 직장과 가정에서의 역할에 관련된 기대들은 신체적 및 정신적 긴장을 유발하며, 역할기대로 인해 발생하는 갈등은 상반된 역할의 수행에 장애를 초래하여 직장-가정갈등을 증폭시킨다고 주장하였다. 이와 같은 맥락에서, 각 영역에서의 직무 역할기대와 가정 역할기대는 직장영역 혹은 가정영역에서 개인에게 부과되는 역할책임에 대한 지각된 압력이자 스트레스로서 긴장근거 갈등으로 작용하게 된다. 그로 인해 직장기대가 높은 사람들은 가족과 보내는 시간을 방해 받거나 심리적 부담을 느끼게 되고, 집안일을 수행하거나 부모 혹은 배우자로서 책임을 수행하는데 방해가 받게 된다. 업무에 대한 상사와 동료의 압박이 근로자의 WIF와 정적 상관성이 있다는 결과도 이 같은 사실을 뒷받침 해주고 있다(Demerouti, Bakker, & Bulters, 2004). 한편, 가정에서의 과중한 역할 기대는 직무수행에 불안과 장애요인으로 작용하여, 신체적, 정신적

긴장을 유발하여 결국 직장생활에 부정적인 영향을 미치게 된다(Higgins & Duxbury, 1992). 즉, 각 영역에서의 역할기대들은 직장에서 상사나 동료, 혹은 가정에서 배우자나 자녀, 부모들로부터 역할에 대한 암묵적인 기대들로 인해 심리적 압박을 경험하게 되고, 타 영역의 역할 수행을 하는데 부작용이 있을 수 있다.

이상의 연구를 종합하여, 가정과 직장의 스트레스를 상이하게 설정한 Frone 등(1992a)의 모형과 달리, 본 연구에서는 가정스트레스와 직장스트레스를 동일하게 양적요구와 역할기대로 구성하였다.

직장-가정 갈등의 결과변인

가정만족

가정만족이란 개인이 자신의 전반적 가정생활 및 가족관계와 관련해서 경험하는 만족의 상태로, 일반적으로 직장-가정 갈등과 가정만족에 대한 연구들은 직장-가정 갈등이 가정만족, 가정생활의 질, 삶의 만족도를 감소시킴을 보여주고 있다(Kopelman et al., 1983; Higgins & Duxbury, 1992). 하지만 이러한 가정 관련 결과변인들 중 가정만족과 관련해서는 상대적으로 많은 연구가 이루어지지 않았다. 예를 들어 Allen, Herst, Bruck 및 Sutton(2000)은 직장-가정 갈등과 관련된 연구를 개관하면서 직장-가정 갈등에 대한 연구가 삶의 만족, 직무만족, 결혼만족에 대해서는 많이 이루어졌으나 가정만족에 대해서는 연구가 상대적으로 적기 때문에 앞으로 가정만족과 직장-가정갈등 간의 관계를 밝히는 연구가 요구된다고 지적하고 있다.

한편, 직장-가정 갈등과 가정만족과의 관련성에 대해 직장-가정 갈등이 가정만족과 부적

인 관련성을 가짐이 밝혀졌다. Ford 등(2007)은 직장-가정 갈등에 대한 메타연구를 수행하면서 직장-가정 갈등 중 WIF가 가정만족과 부정적으로 관련됨을 밝혔으며, 동양 표본을 대상으로 한 연구에서도 이러한 관련성은 지지되었다. 예를 들어, Aryee(1992)는 싱가포르의 354명의 여성 기혼 직장인을 대상으로 한 연구에서 직장-가정 갈등이 가정만족과 부적인 관련성을 가짐을 밝혔다.

앞서 언급 한 바와 같이, 많은 연구들이 직장-가정 갈등이 직장생활에 미치는 직장 내 결과에 대하여 초점을 맞추어 왔다. 그러나 직장과 가정이 상호 순환적이고 유기적인 형태를 지니며, 가정에서의 만족은 삶의 전반적인 만족을 비롯하여 직장에서의 삶에 대한 만족과도 밀접한 관련성을 가지고 있는 점(Campbell, 1981)을 고려할 때, 직장-가정갈등이 가정생활에 미치는 부정적인 효과에 대해서도 간과해서는 안 될 것이다. 따라서, 본 연구에서는 가정만족을 결과변인으로 설정하여, 직장-가정 갈등의 두 양상인 WIF 및 FIW와의 관련성을 검증하고자 한다.

직무탈진

직무탈진의 개념은 대인관련 업무에서 시작되어, 이후 여러 연구자들에 의해 다양하게 정의되었다. Freudenberger(1974)는 과도한 스트레스나 불만족에 대한 반응이라고 정의하였고, Maslach(1978)는 직무탈진을 직무와 관련된 스트레스에 대한 반응으로 같이 일하는 사람들로 부터 관심이 사라지게 되는 것이라고 정의한 바 있다. 이후, Maslach(1982)에 의해 직무탈진의 하위요인이 정서적 소진(emotional exhaustion), 비인간화(depersonalization), 개인의 성취감 감소(lack of personal accomplishment)로

구성되면서 직무탈진이 광범위하게 연구되기 시작했으며, 이후 Maslach와 Leiter(1996)는 일반직 근로자들에게도 적용할 수 있도록 직무탈진의 하위요인을 정서적 소진(emotional exhaustion), 냉소주의(cynicism), 직무효능감 저하(reduced professional efficacy)로 재정의 하였다.

직무탈진은 직장-가정 갈등의 스트레스와 관련되어 많이 이루어지고 있는 대표적인 결과변인이다(Aryee, 1993; Kinnunen & Mauno, 1998; Netemeyer, Boles, & Mcmurrin, 1996). 이들 연구에 따르면, 직장-가정 갈등은 직무탈진을 정적으로 예측해 준다. 예를 들어, Bacharach, Bamberger와 Conley(1991)의 연구에서는 높은 역할과다와 역할갈등을 겪는 근로자들이 직장-가정 갈등을 더 많이 경험하고, 직장-가정갈등이 높을수록 직무탈진이 높은 것으로 나타나, 직장-가정 갈등이 역할관련 스트레스와 직무탈진을 매개함을 보여주었다. Zohar(1997)의 연구에서도 역할모호성(role ambiguity), 역할갈등(role conflict) 그리고 역할과부하(role overload)가 직무탈진의 하위요인인 정서적 소진과 비인간화를 높이는 원인으로 보고되었다. Adam, Gyorffy 와 Susansky(2008)는 420명의 헝가리 의사들을 표본으로 한 연구에서 직장-가정 갈등이 직무탈진의 하위차원인 정서적 소진과 비인간화와 정적으로 관련되어 있으며, 여성의 경우에 있어서 남성보다 정서적 소진이 높게 나타남을 밝혔다. 또한 Lingard 와 Francis(2005)는 직장-가정 갈등이 건설업 종사자를 표본으로 한 연구에서 직무과부하 및 비 일관적인 직무 스케줄과 같은 직무요구와 직무탈진의 주요한 하위차원인 직무소진간의 관계에서 매개변인 역할을 함을 밝혔다.

이와 같은 많은 경험적 연구결과와 이론적 근거를 토대로 본 연구에서는 FIW의 결과변

인으로써 정적 상관을 가지는 직무탈진을 직장영역의 결과변인으로 선정하였다.

직장-가정 갈등의 모형

앞서 설명한 바와 같이 직장과 가정은 한 영역에서의 사건이 다른 영역으로 전이(spillover)되어 다른 영역에서의 변화를 수반하게 된다. 그러므로 직장과 가정 간 관계의 방향성을 고려한 상태에서 각 영역 간에 어떠한 영향관계가 있는지 탐색할 필요성이 있다. 또한, 같은 영역의 스트레스(stressor) 역시 결과변인에 영향을 주기 때문에 그러한 관계를 통제된 상태에서 직장-가정 갈등의 역할에 대한 통합적 고려가 필요하다.

먼저, Kopelman 등(1983)은 직장-가정 갈등을 역할 간 갈등으로 통합하고 이러한 갈등이 직무만족과 가정만족 나아가 생활만족에 미치

는 모형을 그림 1과 같이 제안했다. 이 모형은 직장-가정갈등 연구의 초기모델로, 직장과 가정생활에서 발생하는 갈등이 역할 간 갈등에 미치는 영향을 설정하는 과정에서 직장 및 가정으로 구분하지 않고 하나의 갈등으로 제시했다는 점에서, 다음에 제시되는 Frone 등(1992a)의 모델과 차이점이 있는데, Frone 등의 모형에서는 직장-가정 갈등을 WIF와 FIW 두 유형으로 분류하여, 직무 스트레스(직무압력, 통제감 결여, 역할 모호성)와 직무관여와 같은 직장영역 선행변인이 WIF의 매개를 통해 가정 스트레스에 영향을 미치고, 가정 스트레스(과중한 부모역할, 자녀의 일탈행동, 배우자 조력부족, 관계의 긴장수준)와 가정관여와 같은 가정영역 선행변인이 FIW의 매개를 통해 직무 스트레스에 영향을 미친다는 차별적인 인과모형을 제안하였다.

Frone 등(1992a)의 모델에 따르면 직장 및 가

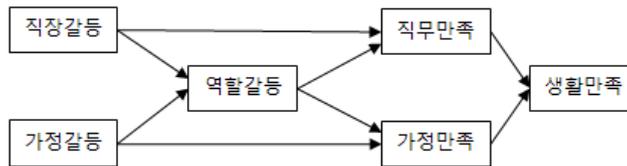


그림 1. Kopelman 등(1983)의 직장-가정갈등의 개념 모형

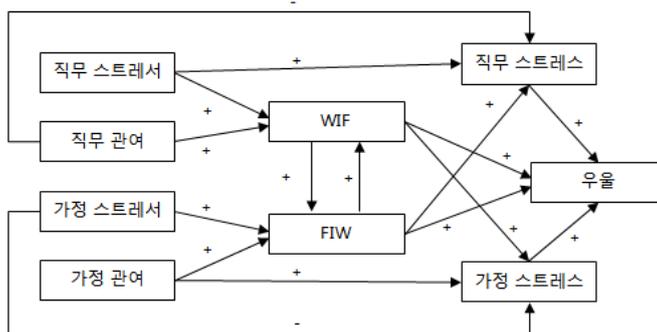


그림 2. Frone 등(1992a)의 직장-가정 갈등 개념 모형

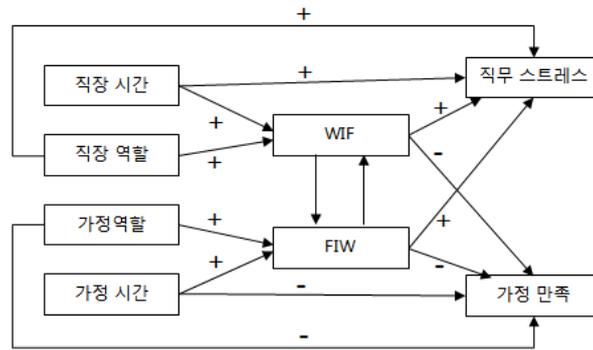


그림 3. 본 연구의 직장-갈등 개념 모형

정의 스트레스는 직장-가정갈등의 완전매개를 통해 교차영역(FIW→직무스트레스, WIF→가정 스트레스)으로만 영향을 미치는 것으로 설정하였다. 그러나, 전술하였듯이 WIF가 직무탈진(burnout)과 직무만족에 영향을 미친다는 연구결과(Burke, 1988; Bacharach et al., 1991)에 따라, Frone 모형에 WIF→직무 스트레스, FIW→가정 스트레스로 영향 미치는 경로를 포함시켜 검증할 필요가 있다. 또한, 직장영역의 스트레스는 직무탈진에, 가정영역의 스트레스는 가정만족에 직접 영향을 미칠 것이므로, 직장영역의 스트레스를 WIF가 직무탈진에 대해서는 부분매개하고 가정만족에 대해서는 완전매개 할 것이며, 가정영역의 스트레스를 FIW가 가정영역에 대해서는 부분매개하고 직무탈진에 대해서는 완전매개 할 것이라는 가설을 세울 수 있다.

H1: 직장-가정 갈등은 직장 및 가정 스트레스와 교차영역 및 동일영역의 스트레스를 매개할 것이다.

1-1. WIF는 직장영역의 스트레스와 가정만족을 완전매개할 것이다.

1-2. WIF는 직장영역의 스트레스와 직무탈

진을 부분매개할 것이다.

1-3. FIW는 가정영역의 스트레스와 직무탈진을 완전매개할 것이다.

1-4. FIW는 가정영역의 스트레스와 가정만족을 부분매개할 것이다.

직장-가정갈등의 성차

직장과 가정경험 지각에서 발생하는 성차이의 문제는 직장-가정 갈등 연구에서 항상 중요한 주제였다(고재원, 남기덕, 2009). 이와 관련하여, 직장-가정 갈등에서 성차에 대한 연구들은 혼재된 결과를 보여주고 있는데, Pleck(1977)의 연구에서는 여성은 WIF로 인해 가정만족이, 남성은 FIW로 인해 직장만족이 낮아진다고 하였으나, 이 연구와 반대로, Duxbury와 Higgins(1991)는 직장-가정 갈등으로 인해 남성의 경우 가정생활의 질 감소를 여성의 경우 직장생활의 질 감소 경험한다고 보고하였으며, Duxbury, Higgins 및 Lee(1994)의 연구에서는 여성이 남성보다 WIF와 FIW를 모두 더 경험함을 발견하였다. 한편, Gutek 등(1991)은 직장-가정 갈등 중 WIF는 여성이 많이 경험하지만, FIW에는 성차가 존재하지 않음을 보여

주었고, Frone 등(1992a)은 직장-가정 갈등모형에 성차가 존재하지 않음을 검증하였다.

전통적으로 남성의 삶에서 중요한 영역은 직장이었으며, 여성의 삶에서 중요한 영역은 결혼과 가족생활이었다. 그러나 오늘날 여성의 교육기회가 증가하고 핵가족화 됨에 따라 여성의 사회·경제활동이 증가하고 직업생활이 여성의 삶에서 차지하는 비중이 증가되고 있다(윤형숙, 1999). 직업은 여성을 사적 세계에서 공적 영역으로 끌어내어 공적 세계의 일원으로 인정받게 하는 정체성을 갖게 하는 한편, 여성에게 남성과 가족으로부터 독립된 존재로서 자아 존중감, 경제적/인격적 자유, 정서적 자율성을 주는 매개물이 될 수 있다. 이 때문에 현대 여성들은 점점 더 직업활동 속에서 자아정체성을 추구하는 경향을 보인다(이영자, 2004). 따라서 직장에서의 시간적 요구나 직장에서 기대하는 역할이 더 이상 한쪽 성에 국한된 것이 아니며, 모든 남성 및 여성 직장인들은 직장의 요구에 동일한 부담을 가질 것이다. 따라서, 다음과 같은 가설을 설정할 수 있다.

H2: 직장스트레스가 WIF에 미치는 영향에는 성차가 나타나지 않을 것이다.

2-1. 직장 시간요구가 WIF에 미치는 영향은 남녀가 동일할 것이다.

2-2. 직장 역할기대가 WIF에 미치는 영향은 남녀가 동일할 것이다.

하지만, 직장에서 여성의 새로운 역할증가에 부응하여, 가정에서 남성의 역할에도 변화가 나타났는가를 살펴보면, 여성의 변화에 비해 남성의 변화는 거의 나타나지 않은 것으로 보인다. 1999년과 2004년 실시된 통계청 생활

시간조사에 따르면 아직도 가사노동은 여성의 몫이다. 이는 특히 가정일로 인한 시간요구 측면에서 이러한 차이는 두드러지게 나타나는 데, 부인이 일을 하건 하지 않건 남성의 가사노동시간은 30여분에 불과한데 반해, 맞벌이 여성의 가사노동시간은 약 3시간 30분에 달한다(한국여성정책연구원, 2008). 그에 반해, 남성들은 전통적인 역할기대에 따라 가정의 유지/관리를 책임질 것으로 기대되며(고재원, 남기덕, 2009), 그로 인해 가정에서의 시간적 요구보다는 역할기대에 초점을 맞출 것이다. 실제로 많은 시간을 요하는 가사는 대부분 여성에 의해 이뤄지고 있으며, 이와 같은 전통적 시각은 급속한 사회문화적 변화에도 불구하고 여전히 지속되고 있어 여전히 여성이 남성보다 가족과 가사에 더 많은 시간을 보내고 있으며(Pleck, 1985), Gutek 등(1991)도 남녀가 특히 가정에서의 요구에서 차이를 경험한다고 언급한 바 있다. 따라서, 직장에서의 급속한 성역할 통합과 달리 가정에서는 전통적인 역할분할이 지속되고 있고, 그로인해 남성과 여성이 가정에서의 시간요구와 역할요구에 대해 상이한 반응을 보일 것이라는 가설을 설정하였다.

H3: 가정스트레스가 FIW에 미치는 영향에는 성차가 존재할 것이다.

3-1. 가정 시간요구가 FIW에 미치는 영향은 여성이 남성보다 강할 것이다.

3-2. 가정 역할요구가 FIW에 미치는 영향은 남성이 여성보다 강할 것이다.

FIW와 WIF에 대한 남녀의 상이한 반응과 관련한 연구로, Duxbury 등(1991)의 연구는 직장-가정갈등이 직장에 미치는 부정적인 영향

이 남성들보다 여성에게서 심하게 나타남을 보여주었으며, Hall과 Richter(1988)의 연구에서도 직장과 가정 중 하나를 희생해야 할 경우 여성들이 남성들 보다 직장의 희생을 감수하는 경향이 있다고 보고하였다. 한편, Pleck(1985)의 연구에서는 일반적으로 여성들은 가정영역이 직장영역으로 침범하는 것을 허용할 가능성이 더 높는데 반해, 남성은 직장영역이 가정영역으로 침범하도록 허용할 가능성이 더 높은 것으로 나타났으며, Burley(1991: 고재원, 남기덕, 2009에서 재인용)의 연구에서도 남성보다 여성들이 가정으로 인한 직무수행 침해를 더 많이 받고 있는 것으로 나타났다. 한편, Gutek 등(1991)은 이러한 성차를 설명하기 위해 성역할 고정관념 견해(gender-role stereotype view)를 도입하였는데, 그에 따르면, 전통적인 성역할은 남성과 여성에게 각기 다른 역할을 기대하여, 가사는 남성보다 여성의 몫으로 여겨지고, 직장에서 일하는 것은 남성의 몫으로 여겨진다. 이러한 성역할 고정관념은 남성으로 하여금 가정보다는 직장을, 여성으로 하여금 직장보다는 가정을 중시하도록 만들 수 있다. 따라서, 직장-가정갈등이 직장영역(직무탈진)에 미치는 부정적인 영향은 남성보다 여성에게서 크게 나타나고, 직장-가정갈등이 가정영역(가정만족)에 미치는 부정적인 영향은 여성보다 남성에게서 크게 나타날 것이라는 가설을 설정하였다.

H4: 직장-가정갈등과 가정만족 및 직무탈진의 전이효과에서 성차가 발생할 것이다.

4-1. FIW가 직무탈진에 미치는 영향은 여성이 남성보다 강할 것이다.

4-2. WIF가 가정만족에 미치는 영향은 남성이 여성보다 강할 것이다.

방 법

연구대상

서울 지역의 K 은행, A 항공사, S 기업, H 카드 등의 전산직 350명을 대상으로 자기보고식 질문지에 응답하도록 하였다. 회수된 검사지 350부중 무응답 및 불성실 응답자를 제외한 총 301부가 분석에 사용되었다. 이들의 성별분포는 남자 197명(65.4%), 여자 104명(34.6%)이었으며, 학력분포는 고졸 이하 2명(10.7%), 대졸 248명(82.4%), 대학원 이상 19명(6.3%)이었고, 직위분포는 사원 121명(40.2%), 대리 69명(22.9%), 과장급 72명(23.9%), 차장 이상 35명(11.6%)이었다. 근속연수로는 2년 미만 74명(24.4%), 2년~6년 84명(27.8%), 6년~10년 48명(15.9%), 10년 이상 86명(28.4%)이었으며, 기혼자가 166명(54.8%), 미혼자가 131명(43.2%)이었다. 본 연구에서 사용된 직장 및 가정의 스트레스 척도 및 직장-가정 갈등척도 문항들은 배우자와의 갈등이나 역할분담에 초점을 맞추어 제작된 것이 아니다. 따라서, 어떠한 문항도 배우자나 자녀에 대한 내용에 국한되어 있지 않다. 따라서, 본 연구는 기혼자와 미혼자 모두를 대상으로 연구를 진행하였다.

측정도구

직장-가정 갈등

Netemeyer 등(1996)이 2차원(WIF-5문항, FIW-5문항)으로 나누어 개발한 10개 문항을 사용하였으며, '전혀 그렇지 않다'에서 '매우 그렇다'의 5점 척도로 구성되었다(문항 예: 퇴근 후 집에 돌아오면, 집안일도 못할 만큼 피곤하다(WIF), 가사로 인한 잦은 스트레스 때문

에, 업무에 전념하는 것이 힘들다(FIW)). 본 연구에서 WIF의 신뢰도는 .91, FIW의 신뢰도는 .90으로 양호했다.

직장 시간요구와 가정 시간요구

직장과 가정의 시간요구 척도는 Peeters 등(2005)이 사용한 7문항(직장 시간요구 4문항, 가정 시간 요구 3문항)을 사용하였다. 두 척도 모두 '전혀 그렇지 않다'에서 '매우 그렇다'의 평정을 요구하는 5점 척도를 사용하였다(문항 예: 나는 업무를 신속하게 수행해야 한다, 나는 직장에서 늘 바쁜 편이다(직장 시간요구), 나는 집 안 일들로 늘 바쁘다(가정 시간요구)). 본 연구에서 직장 시간요구의 신뢰도는 .83, 가정 시간요구의 신뢰도는 .91로 양호했다.

직장 역할기대와 가정 역할기대

직장 역할기대와 가정 역할기대는 홍선희 등(1998)의 연구에서 이용된 문항을 사용하였다. 이들의 연구에서 직장 역할기대는 Cooke와 Rousseau(1984)의 연구에서 사용된 질문 중 4문항을 선택 및 수정하여 측정되었으며, 가정 역할기대는 Cooke와 Rousseau(1984)의 직장기대 문항 중 2문항을 가정으로 바꾸고, Kopelman 등(1983)의 연구에서 사용한 2문항을 추가하여 4문항으로 구성하였다. 이들 문항들은 '전혀 그렇지 않다'에서 '매우 그렇다'의 5점 척도로 구성되었다(문항 예: 나의 직장동료나 상사는 나에게 직장 일을 가장 중요하게 여기기를 기대한다(직장 역할기대), 나는 나에게 대한 가족들의 기대가 부담된다(가정 역할기대)). 본 연구에서 직장 역할기대와 가정 역할기대의 신뢰도는 모두 .77로 양호했다.

직무탈진

직무탈진은 Maslach와 Leiter(1996)가 개발한 MBI-GS로 측정하였다. 이 척도는 총 16문항으로 구성되었으며, 하위요인으로는 정서적 소진 5문항, 냉소 5문항, 직무효능감 감소 6문항으로 구성되어 있다. 그러나, 직무탈진의 하위요인 중 '직무효능감 감소'의 경우 직무탈진의 반대개념인 직무열의(work engagement)의 하위요인으로 더 적절함을 보여준 바 있어(Schaufeli & Bakker, 2004), 본 연구에서는 직무효능감을 제외한 정서적 소진과 냉소주의만을 직무탈진의 하위요인으로 보았으며, 냉소 문항 중 전체 신뢰도 계수를 크게 저하시키는 한 문항을 제외하였다(신강현, 2003). 이들 문항들은 '전혀 그렇지 않다'에서 '매우 그렇다'의 5점 척도로 구성되었다. 본 연구에서 직무탈진의 신뢰도는 .89로 양호했다.

가정만족

가정만족도는 이요행 등(2005)의 연구에서 사용된 척도를 사용하였다. 이 척도는 가정생활에 대한 전반적 만족정도, 가족관계에 대한 만족 정도, 가족의무로부터의 이탈의향, 가족으로부터의 소외정도 등에 대한 구성원의 지각을 측정한다. 이들 문항들은 '전혀 그렇지 않다'에서 '매우 그렇다'의 5점 척도로 구성되었다(문항 예: 현재 가정생활에 대해 만족한다, 나는 가족으로부터 소외되고 있다는 생각을 자주 한다-역산). 본 연구에서 가정만족의 신뢰도는 .73으로 양호했다.

분석방법

척도의 신뢰도를 측정하기 위해 SPSS 16.0 프로그램을 이용하여, cronbach's α 계수를 구

하였다. 가설의 검증을 위해서는 구조방정식 프로그램인 AMOS 16.0을 이용하여, 적합도 지수와 모형 간 χ^2 차이 검증을 통해 최적 모형을 도출하였으며, 매개효과의 유의성 검증은 AMOS 상의 Bootstrap 방법을 이용하였다. 이와 같은 방법이 Baron과 Kenny(1986) 방법을 통한 매개모형 검증에 비해 양호한 점은, 먼저 측정의 오차를 고려할 수 있고, 선행변인-매개변인-결과변인의 관계를 동시에 고려한다는 점에서 보다 정교한 분석이라 할 수 있다. 한편, 매개모형에서 개별추정치의 분포는 정상 분포일 수 있으나, 매개효과(ab)와 같이 두 추정치의 곱인 경우에는 정상분포를 확신할 수 없으며, 매개효과는 정상성을 따르지 않는다는 연구결과(Shrout & Bolger, 2002)에 따라, 매개효과의 정상성을 가정하는 Sobel Test(1982)가 아닌 원자료로부터 반복 복원추출 한 경험적 분포를 이용해 매개효과의 유의성을 검증하는 Bootstrap 방법을 사용함으로써 분석의 오류를 줄일 수 있다.

모형에 포함된 잠재변인 간 경로에 성차가 존재하는지 검증하기 위한 분석에는 다집단

분석(multi group analysis) 방법을 이용하였다. 이를 위해 먼저 측정동일성(metric invariance constraints)제약을 통해 측정변인에 대한 남녀 간 반응결과가 동일한지 검증한 후(MacCallum, Roznowski, & Reith, 1994), 모형 내 경로의 집단 간 등가제약(cross-group equality constraints)을 통해 일련의 회귀계수들에 제약을 가한 후, 각 경로에서 집단 간의 차이가 존재하는지 검증하였다(Byrne, 2001).

결 과

변인간 상관관계

직장-가정갈등(WIF, FIW), 직장 스트레스(직장시간, 직장역할), 가정 스트레스(가정시간, 가정역할), 직장영역 결과(직무탈진), 그리고 가정영역 결과(가정만족) 간의 영차상관관계는 표 1과 같다. 대각선 아래는 남자의 상관관계를, 대각선 위는 여자의 상관관계를 보여주는 데, 가정 스트레스와 FIW, 직장 스트레스와

표 1. 변인 간 상관관계

	WIF	FIW	직장시간	직장역할	가정시간	가정역할	직무탈진	가정만족
WIF	(.91)	.497**	.437**	.492**	.429**	.412**	.404**	-.071
FIW	.459**	(.90)	.110	.289**	.489**	.355**	.187	-.124
직장시간	.385**	.013	(.83)	.257**	.210*	.332**	.381**	-.257**
직장역할	.276**	.070	.145*	(.77)	.091	.277**	.365**	-.176
가정시간	.075	.344**	-.076	.254**	(.91)	.615**	.106	-.198*
가정역할	.340**	.460**	.069	.221**	.371**	(.77)	.315**	-.400**
직무탈진	.560**	.355**	.232**	.256**	.042	.313**	(.89)	-.249*
가정만족	-.394**	-.432*	-.084	.006	-.199**	-.352**	-.430**	(.73)

*p<.05, **p<.01, 대각선 아래 남자(N=197), 대각선 위 여자(N=104), 괄호 안은 cronbach α 계수

WIF의 상관관계는 남녀 모두 유의하게 나타났다. WIF와 FIW의 관련성 또한 남녀 모두에게서 유의했다. 하지만, 남자의 경우 WIF와 FIW가 직무탈진 및 가정만족과 모두 유의한 상관관계를 보이는데 반해, 여자의 경우에는 WIF와 직무탈진의 관계만 유의하게 나타났을 뿐, WIF와 가정만족, FIW와 직무탈진, FIW와 가정만족의 관계는 통계적으로 유의하지 않게 나타났다.

이상의 상관관계를 보았을 때, 남녀는 직장-가정 갈등 중 FIW에서, 결과변인 중 ‘가정만족’에서 차이를 보일 수 있을 것으로 예상된다. 이러한 상관관계의 차이가 유의한 것인지 알아보기 위해, 먼저 전체 모형의 적합도를 살펴본 후, 다집단 분석을 통해 집단 간 차이를 검증하겠다.

직장-가정 갈등의 매개효과 검증

두 가지 양상의 직장-가정 갈등(WIF, FIW)와 이들의 선행변인 및 결과변인을 모두 포함한 통합모형의 검증은 Frone 등(1992a)의 모형을 기초로 하였다. 단, 가정과 직장으로 부터의 스트레스(stressor)를 차별적으로 정의했던 Frone 등(1992a)의 모형과 달리, 본 연구에서는 가정과 직장으로 부터의 스트레스 유형에 따라 FIW 및 FIW에 미치는 영향의 차이를 비교할 수 있도록, 가정과 직장의 스트레스를 시간요구와 역할기대로 동일하게 설정하였다. 또한, WIF와 FIW가 교차영역으로만 영향을 미치는 Frone 등(1992a)의 모형과 달리, 본 연구에서는 직장 영역 스트레스로 발생한 WIF가 동일영역의 결과변인(직무탈진)에 미치는 영향과, 가정 영역 스트레스로 발생한 FIW가 동일영역이 가정영역의 결과변인(가정만족)에

미치는 영향을 추가한 모형을 설정하여, Frone 등(1992a)의 모형과 비교하였다.

먼저, Frone 등(1992a)이 검증한 교차영역 영향모형(모형 1)과 본 연구에서 추가한 동일영역 영향모형(모형 2)를 비교하였다. 모형 1은 모형 2에 내재된(nested) 구조이므로, 두 모형의 자유도 차이를 이용한 χ^2 값 차이($\Delta\chi^2$)를 통해 적합한 모형을 선택할 수 있다. 두 모형의 비교 결과, 동일영역 영향이 추가된 모형 2의 적합도 지수도(CFI=.911, TLI=.906, RMSEA=.056)는 수용 가능한 수준이었으며, 모형 1과 비교할 때, 손실된 간명성에 비해 설명량이 충분히 크게 증가하여 보다 우수한 모형임을 알 수 있었다($\Delta\chi^2(2, N=301)=12.209, p<.01$). Browne과 Cudeck(1993)에 따르면 RMSEA는 그 값이 .05이하면 좋은 적합도, .05에서 .08 사이면 적당한 적합도, .10 이상이면 부적절한 적합도이다. TLI와 CFI는 1부터 0의 값을 지니며, 그 값이 .90 이상이면 적합도가 좋다고 할 수 있다(Bentler, 1990; Tucker & Lewis, 1973).

모형 2의 각 잠재변인 간 경로의 회귀계수는 그림 4에 제시하였는데, 그림 3에 제시된 Frone 등(1992a)의 결과와 다소 상이한 결과를 보여주고 있다. 먼저 직장시간→WIF($\beta=.42, p<.01$)와 직장역할→WIF($\beta=.26, p<.01$)는 모두 유의하게 나타났는데 반해, 가정시간→FIW와 가정시간→가정만족의 경로는 유의하지 않게 나타났다. 한편, WIF→직무탈진($\beta=.41, p<.01$) 및 WIF→가정만족($\beta=-.15, p<.05$)은 모두 유의한 경로로 나타났으나, FIW→직무탈진 및 FIW→가정만족의 경로는 유의하지 않은 것으로 나타났다. 따라서, WIF를 매개로 한 4개의 매개경로(직장시간→WIF→직무탈진, 직장역할→WIF→직무탈진, 직장시간→WIF→가정만족, 직장역할→WIF→가정만족)의 유의성을 확인해

볼 수 있는데, 매개효과의 유의성을 검증하기 위해 Bootstrap 방법을 이용하였다. 그 결과 표 3과 같이 모든 매개경로의 간접효과 95% 신뢰구간에 0이 포함되지 않음으로써, 이들의

매개효과가 유의함을 보여주었다.

이상의 결과를 통해 WIF가 직장스트레스와 직무탈진 및 가정만족을 매개할 것이라는 가설 1-1과 1-2는 검증되었으나, FIW가 직장스트

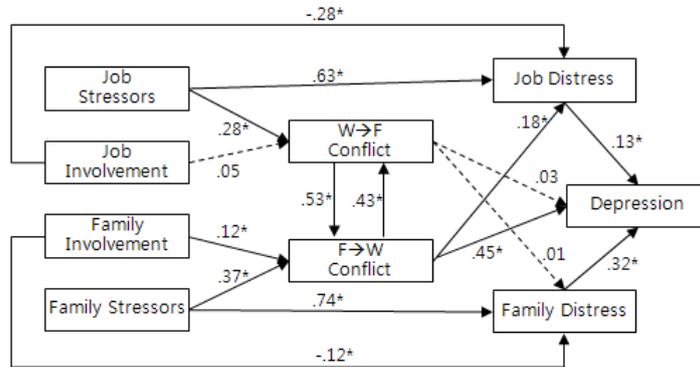


그림 4. Frone 등(1992a)의 모형 검증결과 요약 (실선은 유의, 점선은 유의하지 않음, * p<.05)

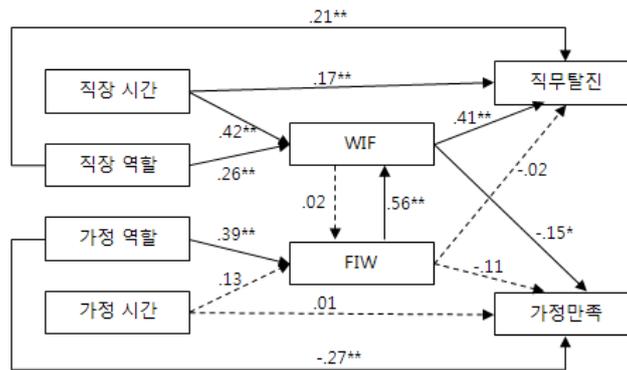


그림 5. 본 연구의 가설모형 검증결과 요약 (실선은 유의, 점선은 유의하지 않음, * p<.05, ** p<.01)

표 2. 직장-가정갈등의 일방향 영향 모형과 양방향 영향모형의 비교

		chi	df	CFI	TLI	RMSEA
모형1	가정스트레스→FIW→직무탈진	946.976	479	.911	.902	.057
	직장스트레스→WIF→가정만족					
모형2	가정스트레스→FIW→직무탈진/가정만족	922.558	477	.915	.906	.056
	직장스트레스→WIF→가정만족/직무탈진					

표 3. Bootstrap 방법을 이용한 WIF 매개경로의 유의성 검증

매개모형	간접효과	
	최소	최대
직장시간 → WIF → 직무탈진	.099	.261
직장역할 → WIF → 직무탈진	.060	.185
직장시간 → WIF → 가정만족	-.124	-.011
직장역할 → WIF → 가정만족	-.088	-.008

레서와 직무탈진 및 가정만족을 매개할 것이라는 가설 1-3과 1-4는 기각되었다.

직장-가정 갈등의 성차(다집단 분석)

앞의 분석에서 검증된 WIF와 FIW의 양방향 영향 모형에 남녀 성차가 존재하는지 검증하기 위해 구조방정식을 이용한 다집단 분석을 실시했다. 다집단 분석은 비교하려는 두 집단의 데이터를 구분하여, 각 측정변인들이 각 집단에서 동일한 수준에 있다는 가정 하에 요인 적재치에 집단별로 동일성 제약을 가한 후(측정동일성), 모형의 적합도가 만족할 만한 수준이면 집단 간에 교차 타당성이 존재하는 것으로 해석하며, 이로써 집단 간의 회귀계수를 동일한 수준에서 비교할 수 있게 된다(김주환, 김민규, 홍세희, 2009). 측정동일성이 확보되면, 각 잠재변인 간의 경로가 두 집단에서 동일할 것이라고 제약하거나 제약하지 않았음으로써(경로동일성), 이때 변화하는 적합

도 지수를 바탕으로 집단차이를 검증한다. 모형 간의 비교에는 자유도의 차이에 대한 $\Delta\chi^2$ 값을 이용하며, 적합도 지수로는 모형의 간명성을 반영하고 있는 TLI와 RMSEA의 변화량을 이용한다.

먼저, 각 잠재변인에 대한 모든 측정변인의 요인적재치를 동일하게 고정된 측정동일성 모형의 적합도를 측정 한 결과 만족할 만한 적합도를 보여(CFI=.926, TLI=.914, RMSEA=.045), 남자와 여자집단의 측정모형은 동질적임을 알 수 있었다.

이어서, 남녀 두 집단 사이에 존재하는 경로계수 간의 유의미한 차이를 알아보기 위해, 모형 내에 존재하는 14개의 경로계수 각각에 동일성 제약을 가한 모형들을 경로에 제약이 가해지지 않은 측정동일성 모형과 비교하였다. 그 결과, 모든 경로에 동일성 제약을 가해도 전체 모형의 적합도는 거의 변화하지 않았다($\Delta\chi^2(14, N=301)=27.498, \Delta TLI=-.002, \Delta RMSEA=.001$). 그러나, 가정역할→FIW($\Delta\chi^2(1, N=301)=5.957, p<.05$), 가정역할→가정만족($\Delta\chi^2(1, N=301)=5.125, p<.05$), WIF→가정만족($\Delta\chi^2(1, N=301)=5.058, p<.05$)의 경로에 동일성 제약을 가한 결과에서 남녀 간에 유의한 차이가 발견되었다. 표준화 계수를 살펴보면, 가정역할→FIW 경로는 남성이 .529($p<.001$), 여성이 .030(n.s.)으로 남성에게서만 유의하게 나타났으며, 가정역할→가정만족 경로는 남성이 -.099(n.s.), 여성이 -.711($p<.01$)로 여성에게서만 유의하게 나타났고, WIF→가정만족 경로

표 4. 다집단 분석의 동일성 검증에 대한 적합도 지수

	χ^2	df	CFI	TLI	RMSEA
모형 1: 측정동일성	637.891	396	.926	.914	.045
모형 2: 경로동일성	665.389	410	.922	.912	.046

표 5. 모형의 남녀 집단별 모수 추정치(요인 적재치에 동일성 제약을 가한 모형)

모수		남자	여자
가정시간	→ FIW	.141(.149)	.334(.394)**
가정시간	→ 가정만족	-.070(-.089)	.099(.152)
가정역할	→ FIW	.470(.529)***	.026(.030)
가정역할	→ 가정만족	-.074(-.099)	-.482(-.711)**
직장시간	→ 직무탈진	.095(.107)	.245(.226)*
직장시간	→ WIF	.485(.464)***	.334(.316)***
직장역할	→ 직무탈진	.181(.172)*	.260(.284)*
직장역할	→ WIF	.295(.238)***	.281(.315)***
FIW	→ WIF	.520(.452)***	.690(.609)***
WIF	→ FIW	.006(.007)	.208(.235)
FIW	→ 직무탈진	-.041(-.042)	-.133(-.114)
FIW	→ 가정만족	-.295(-.354)**	-.007(-.009)
WIF	→ 직무탈진	.525(.622)***	.299(.291)
WIF	→ 가정만족	-.203(-.280)**	.086(.127)

주) 괄호는 표준화 계수, * p<.05, **<.01, ***<.001

표 6. 기저모형과 경로추정계수에 동일성 제약을 가한 모형들 간의 남녀집단 차이 비교

동일성 제약을 가한 경로		자유도 변화량	χ^2 변화량	TLI 변화량
가정시간	→ FIW	1	1.802	0.000
가정시간	→ 가정만족	1	1.103	0.000
가정역할	→ FIW	1	5.957*	0.002
가정역할	→ 가정만족	1	5.125*	0.001
직장시간	→ 직무탈진	1	0.913	0.000
직장시간	→ WIF	1	1.512	0.000
직장역할	→ 직무탈진	1	0.316	0.000
직장역할	→ WIF	1	0.014	-0.001
FIW	→ WIF	1	0.502	0.000
WIF	→ FIW	1	1.043	0.000
FIW	→ 직무탈진	1	0.254	0.000
FIW	→ 가정만족	1	2.933	0.000
WIF	→ 직무탈진	1	1.288	0.000
WIF	→ 가정만족	1	5.058*	0.001
모든 경로에 동일성 제약		14	27.498*	0.002

는 남성이 $-.280(p<.01)$, 여성이 $.127(n.s.)$ 로 남성에게서만 유의하게 나타났다. 그림 5는 다집단 분석결과, 집단별 표준화 계수를 모형에 표시한 것이다.

이상의 결과를 통해 보았을 때, 직장의 스트레스(직장 시간, 직장 역할)가 WIF 미치는 영향에서는 성차가 나타나지 않았다(가설 2-1, 2-2 입증). 한편, 가정 스트레스의 경우 가정시간→FIW의 경로에서 표준화 계수 상으로는 여성이 $.394(p<.01)$ 으로 남성의 $.149(n.s.)$ 에 비해 높은 것으로 나타났으나, 그 차이가 통계적으로 유의하지 않게 나타났으나(가설 3-1 기각), 가정 역할→FIW에 미치는 영향은 남성이 우세한 것으로 나타났다(가설 3-2 입증). 마지막으로, FIW→직무탈진의 경로는 그 자체가 유의하지 않게 나타나, 남녀차이는 없었으며(가설 4-1 기각), 반면 WIF→가정만족의 경로에서는 남성에게서만 유의하게 나타나, 남성이 여성보다 우세할 것이라는 가설을 지지해주었다(가설 4-2 입증).

논 의

본 연구는 직장-가정 갈등의 선행변인을 시간근거 갈등(양적부하)과 긴장근거 갈등(역할기대)으로 설정하고, 결과변인을 직무탈진과 가정만족으로 설정하여 직장-가정갈등의 선행변인 및 결과변인과의 관계를 통합적인 개념적 모형으로 검증하였으며, 또한, 일반적인 FIW→직장영역 스트레스, WIF→가정영역 스트레스 가정에 더하여 FIW→가정영역 스트레스, WIF→직장영역 스트레스를 추가한 모형의 적합성을 살펴보고, 이러한 모형에서의 남녀 성차를 검증하기 위해 실시되었다.

먼저, 직장-가정 갈등의 선행변인과 결과변인의 관계에서 WIF와 FIW의 매개효과에 대한 검증에서 WIF의 매개효과는 유의하게 나타났으나, FIW의 매개효과는 없는 것으로 나타났다. 즉, 직장영역의 스트레스(직장시간, 직장역할)가 WIF를 매개로 직장영역(직무탈진) 및 가정영역(가정만족) 모두에 영향을 미치고 있으나, 가정영역의 스트레스에서는 FIW의 매개효과가 나타나지 않아, 가정역할이 가정만족에 직접 영향($\beta=-.27, p<.01$) 미치고 있는 것을 제외하고는 동일영역과 교차영역에 영향을 미치고 있지 않았다. 이는 Frone 등(1992a)의 연구와 반대되는 결과로, 이들의 연구에서는 FIW의 매개효과가 나타났으며, WIF의 매개모형은 성립하지 않는 것으로 나타난 바 있다. 다시 말해, Frone 등(1992a)의 연구에서는 가정영역 스트레스가 직장영역 스트레스로 전이(spillover)되지만, 직장영역 스트레스는 가정영역 스트레스로 전이되지 않았으나, 우리나라에서는 반대로, 가정영역 스트레스는 직장영역 스트레스로 전이되지 않는 반면, 직장영역 스트레스는 가정영역 스트레스로 전이되고 있는 것이다. 이는 전술했던 한경혜와 김진희(2003)의 주장과 같이 우리나라 직장인이 사회적 규범 즉, 공적 영역인 직장에서의 역할 수행을 ‘사적 영역인 가정사’와는 구별을 해야 한다는 인식을 가지고 있기 때문으로 볼 수 있다.

다음으로, 직장-가정 갈등의 개념모형에 포함된 여러 잠재변인간의 경로에서 남녀가 보여주는 성차에 대한 검증에서, 각 잠재변인의 측정은 남녀에게서 동질적임이 확인 되었으나, 몇몇 경로에서 남녀의 성차가 나타났다. 성차는 ‘가정역할→FIW’와 ‘가정역할→가정만족’의 경로와 ‘WIF→가정만족’의 경로에서 나타났는

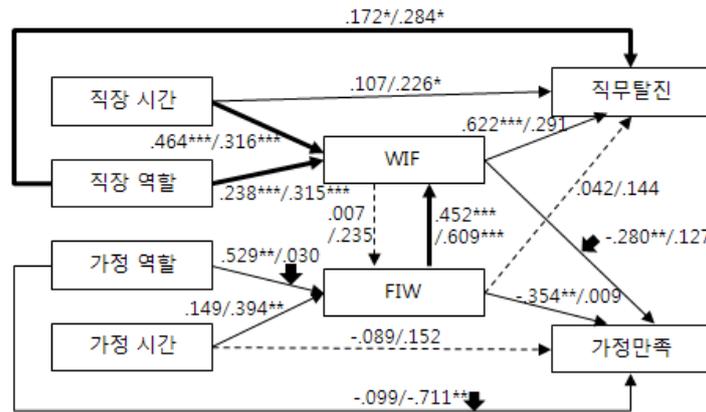


그림 6. 집단 별 표준화 계수 요약(남성 표준화계수/여성 표준화계수)
 굵은 선=남녀모두 유의, 실선=한쪽 성만 유의,
 점선=남녀 모두 유의하지 않음. ↓=성차 유의 한 경로.

데, 가정역할에 초점을 맞추어 성차를 살펴보면, 가정에서의 역할에 대한 부담은 남성에게서는 FIW를 높이고 있었으며, 여성에게서는 가족만족을 낮추고 있었으며, 그 반대 현상 즉, 남성의 가정역할이 가정만족에, 여성의 가정역할이 FIW에 미치는 영향은 유의하지 않았다. 이러한 결과는 여성들이 가정에서의 가사를 여전히 자신의 역할로 인식하며, 남성들은 가정에서의 자신의 역할을 가정의 경제력 유지 위주로 생각하고 있음을 시사한다고 할 수 있으며, 가정에 대해서 느끼고 있는 역할 부담의 결과가 남성은 직장에서, 여성은 가정에서 나타나고 있는 것이라 할 수 있다. 또한, 가족만족을 중심으로 성차를 살펴보면, 남성은 가정에서의 역할부담에 의해 가정만족이 감소하지 않았으나, WIF로 인해 가정만족이 낮아진데 반해, 여성은 가정에서의 역할부담에 의해 가정만족이 낮아졌지만, WIF로 인해 가정만족이 낮아지지 않는 것으로 나타났다. 다시 말해, 남성이 직장에서의 스트레스를 가정으로 전이시키는데 반해, 여성은 직장의 스

트레스를 가정으로 전이시키지 않으며, 여성의 가정만족은 가정에서의 역할부담으로 인한 것이었다.

이상의 결과를 종합해 볼 때, 직장-가정 갈등의 개념적 모형은 일방향 영향이 아닌 양방향 영향 모형이 보다 적합하다고 할 수 있으며, 또한, FIW의 전이효과를 보여준 서양에서의 직장-가정 연구(Frone 등, 1992a)와 달리, 우리나라에서는 WIF의 전이효과를 보여줌으로써, 직장-가정 갈등의 중심성에 대한 인식에서 우리나라가 보다 직장 중심적인 경향이 있음을 확인할 수 있었다. 따라서, 조직의 입장에서도 직무관련 결과변인(직무탈진)을 통제하기 위해 직무로 인한 갈등(WIF)에만 관심을 기울일 것이 아니라, 가정관련 갈등(FIW)에도 관심을 기울여야 하며, WIF가 직무탈진 뿐 아니라 가정만족에도 영향을 미침을 주지하여야 할 것인데, 이는 가정에서의 불만족은 결국 직장 생활의 질에 부정적인 영향을 미칠 것이기 때문이다. 또한, 직장-가정갈등의 전이효과에서 WIF 직장과 가정 모두에 영향을 미치는데 반

해, FIW는 가정에만 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는, 직장-가정갈등으로 인한 부정적인 결과를 방지하는데 가정관련 스트레스보다 직장관련 스트레스의 통제가 보다 효과적임을 시사한다. 따라서 조직은 직장-가정갈등의 문제를 근로자 개인에게 돌릴 것이 아니라, 조직차원에서 우선적으로 직장-가정갈등을 감소시킬 수 있는 대안을 마련하는데 관심을 기울여야 할 것이다.

한편, 성차가 나타난 세 개의 경로 모두가 가정영역과 연관된 경로에서 발생하였다는 점을 보았을 때, 여성의 사회적 진출이 확대되어 직장생활에서 남성과 동등한 수준의 스트레스와 그로 인한 갈등을 겪는데 반해, 여전히 가정에서는 여성과 남성의 기여수준이나 역할지각이 상이하다고 해석할 수 있었다. 이를 가정관련 스트레스가 FIW에 미치는 영향을 통해 살펴보면, 비록 통계적으로 유의하지는 않았으나, 남성은 가정역할로 인해 FIW를 경험하고 있었으며, 반대로 여성의 경우는 가정시간으로 인해 FIW를 경험하는 결과를 보였다. 이는 우리나라 가정에서의 남녀 역할분담이 여전히 공평하지 않음을 보여주는 것이며, 여성의 경우 가정의 가사노동을 대부분 수행함으로 인해 가정의 시간관련 스트레스가 높게 나타났고, 남성의 경우 가정에서의 가부장적 지위로 인한 역할관련 스트레스가 높게 나타났다고 볼 수 있다. 더욱이 WIF로 인한 가정으로의 전이효과가 남성에게서만 나타났다는 점은, 여성이 남성보다 가정중심적이기 때문에 직장으로 부터의 스트레스를 가정으로 전이시키지 않음을 보여주는 결과라고 할 수 있다. 이러한 결과는 앞서 제시한 여성정책연구원의 조사보고서(2008)의 결과와 일치되는 것인데, 직장은 남성의 영역이고 가정은 여성

의 영역이라는 전통적 경계가 여성의 사회적 진출 확대에 의해 무너져 가고 있지만, 현재는 그 과도기로 기존의 전통적 성역할은 변화하지 않은 채, 여성이 직장에서의 역할을 더 부담하여 결과적으로 여성이 가정과 직장에서 이중고를 겪고 있는 것으로 볼 수 있다. 이렇듯 가정내에 실질적인 성역할의 차이가 존재하는 이유는 Gutek 등(1991)이 언급한 ‘성역할 고정관념’에서 찾을 수 있다. 이러한 고정관념은 사회적 문화적으로 형성된 것이며 일순간에 제도적으로 교정될 수는 없을 것이다. 따라서, 관련 정책기관에서는 제도적 측면에서 유동적 근무제도, 직장 내 보육시설 설치 및 육아휴직 제도의 정착 등 여성이 효과적으로 업무를 수행하고 만족을 얻을 수 있는 ‘여성 친화적 조직’(Gattaneo, Julian & Templer, 1994: 장재운, 2004에서 재인용)을 육성하고, 무엇보다도 가사분담 캠페인 및 의식교육을 통해 가정 내 가사 및 역할의 공유 문화를 정착시키는 노력을 기울여야 할 것이다.

본 연구는 직장-가정 갈등에 대한 개념적 모형을 한국에 적용시켜 직장-가정갈등의 선행변인 및 결과변인간의 관계를 종합적으로 살펴보았다는데 의의가 있으며, 이전 서양의 연구와 다른 결과를 보여줌으로써, 직장-가정갈등에 대한 한국적 태도와 인식을 확인할 수 있는 기회가 되었다는 점과 직장-가정갈등에서 발견되는 다양한 성차를 모든 잠재변인의 영향관계를 고려한 통합모형 안에서 검증해보았다는데 의의가 있다고 하겠다. 한편, 후속 연구를 위해 본 연구에서 미진했던 부분을 정리하면 먼저, 본 연구에서는 직무영역 및 가정영역의 선행변인으로 Greenhaus와 Buetell (1985)이 제안한 시간근거갈등과 긴장근거갈등을 사용하였는데, 이는 상황적인 변인이기 때

문에 동기적 특질, 성격, 성역할 지향성과 같은 개인차 변인에 대한 고려가 요구된다. 또한, 본 연구는 기혼자와 미혼자를 모두 포함하여 진행하였는데, 결혼여부, 자녀유무, 배우자의 취업여부, 배우자의 지지 등과 같은 가정적 특성이 직장-가정 갈등에 영향을 미칠 수 있기 때문에 이러한 변인들을 고려한 분석이 필요할 것이다. 다음으로, 본 연구는 전산직 근무자를 대상으로 하여, 연구결과의 일반화에 제한점을 지니고 있다. 따라서, 후속 연구에서는 다양한 직종을 대상으로 표본의 대표성을 보다 강화할 필요가 있다. 마지막으로, 직장영역과 가정영역에서의 스트레스와 직장-가정갈등 그리고, 직무탈진 및 가정만족의 관계를 밝히는데 초점을 맞추었으나, 이를 위한 조직적 해결방안이나 교육에 대한 접근이 이루어 지지 않았다. 따라서, 가정만족이나 직무탈진에 대한 관리대책 및 직장-가정갈등 관리 프로그램의 개발 등에 대한 연구가 이어질 경우 직장-가정갈등 연구의 의미가 더욱 신장될 것이다.

참고문헌

- 가영희 (2006). 성인의 직장-가정갈등이 영역별 만족도와 주관적 삶의 질에 미치는 영향. *한국심리학회지: 여성*, 11, 163-186.
- 고재원, 남기덕 (2009). 시간-기반적 직장-가정 갈등경험에 미치는 성역할 고정관념의 영향. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 22, 373-397.
- 김주환, 김민규, 홍세희 (2009). 구조방정식 모형으로 논문쓰기. 서울: 커뮤니케이션북스.
- 신강현 (2003). 일반직 종사자를 위한 직무소진 척도(MBI-GS)에 대한 타당화 연구, *한국심리학회지: 산업 및 조직 심리학회*, 16, 1-17.
- 윤형숙 (1999). 여성의 직업생활 경험과 삶의 질: 전문직 여성과 비공식부문 여성의 직업생활만족도의 비교 분석. *여성연구*, 7, 49-93.
- 이영자 (2004). 여성의 직업활동과 정체성. *성평등연구*. 8. 가톨릭대학교 성평등 연구소.
- 이요행, 방묘진, 오세진 (2005). 가족친화적 조직문화가 조직몰입, 직장만족, 이직의도, 그리고 가정만족에 미치는 영향: 직장-가정 갈등의 매개효과를 중심으로. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 18, 639-657.
- 이은희 (2000). 일-가족 갈등의 통합적인 모형: 유입, 교차, 조절 효과의 공변량 구조 분석. 전남대학교 박사학위논문.
- 장순복, 탁영란 (1996). 기혼여성의 배우자에 대한 역할 기대, *여성건강간호학회지*, 2, 36-46.
- 장재운 (2004). 직무 특성과 직장-가정간 갈등이 조직에 대한 애착 및 조직시민행동에 미치는 효과:성차를 중심으로. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 17, 107-127.
- 장재운, 김혜숙 (2003). 직장-가정 간 갈등이 삶의 만족 및 직무 태도에 미치는 효과에 있어서의 성차: 우리나라 관리직 공무원들을 대상으로. *한국심리학회지: 사회문제*, 9, 23-42.
- 최수찬, 우종민, 윤영미, 김상아, 박웅섭 (2006). 남녀근로자의 직장-가정 간 갈등과 직무만족도에 관한 연구. *한국가족복지학*, 17, 143-171.
- 한경혜, 김진희 (2003). 일. 가족 상호작용에서

- 의 성별차이: 전이 개념을 중심으로. *한국 사회학*, 37, 57-81
- 한국여성정책연구원 (2008). 제1회 여성가족패널 학술대회집.
- 홍선희, 양병화, 오세진 (1998). 관여, 기대 및 지지에 따른 직장-가정갈등요인의 효과모델 검증. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 11, 1-19.
- Adam, S., Gyroffy, Z. & Susansky, E. (2008). Physician burnout in Hungary: A potential role for work-family conflict. *Journal of Health Psychology*, 13, 847-856.
- Allen, T. D., Herst, D., Bruck, C., & Sutton, M. (2000). Consequences Associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future Research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278-308.
- Aryee, S. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict among married professional women: Evidence from Singapore. *Human Relations*, 4, 813-837.
- Aryee, S. (1993). Dual-earner couples in Singapore: An examination of work and nonwork sources of their experienced burnout. *Human Relations*, 46, 1441-1468.
- 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.
- Bacharach, S. B., Bamberger, P., & Conley, S. C. (1990). Work processes, role conflict and role overload: The case of nurses and engineers in the public sector. *Work and Occupations*, 17, 199-228.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indices in structural models. *Psychological Bulletin*, 107, 238-246.
- Bolger, N., DeLongis A., Kessler, R. C., & Wethington, E. (1989). The Contagion of Stress Across Multiple Roles. *Journal of Marriage and Family*, 51, 175-183.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen & J. S. Long(Eds.), *Testing structural equation models*. Newbury Park, CA: Sage.
- Burke, R. J. (1988). Some antecedents and consequences of work-family conflict. *Journal of Social Behavior and Personality*, 3, 287-302.
- Burey, K. (1989). *Work family conflict and marital adjustment in dual career couples: A comparison of three time models*. Unpublished doctoral dissertation, Claremont Graduate School, Claremont, CA.
- Byrne, B. M. (2001). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work_family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198.
- Campbell, A. (1981). *The sense of well-being in America*. New York: McGraw-Hill.
- Champoux, J. E. (1978). Perception of work and nonwork: A reexamination of compensatory

- and spill over models. *Sociology of Work and Occupations*, 5, 402-422.
- Cooke, R. A., and Rousseau, D. M. (1984). Stress and strain from family roles and work-role expectations. *Journal of Applied Psychology*, 69, 252-260.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Bulters, A. (2004). The loss spiral of work pressure, work-home interference and exhaustion: Reciprocal relations in a three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 131 - 149.
- Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of applied Psychology*, 76, 60-74.
- Duxbury, L., Higgins, C., & Lee, C. (1994). Work - family conflict: A comparison by gender, family type, and perceived control. *Journal of Family Issues*, 15, 449 - 466.
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature(1980 - 2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66, 124 - 197.
- Edwards, J. R. & Rothbird, N. P. (2000). Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship Between Work and Family Constructs. *Academy of Management Review*, 25, 178-199.
- Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, K. L. (2007). Work and Family Satisfaction and Conflict: A Meta-Analysis of Cross-Domain Relations. *Journal of Applied Psychology*, 92, 57-80.
- French, J. R. P., & Caplan, R. D. (1972), Organizational stress and industrial strain. In A. Marrow(ed.), *The Failure of Success*. New York: AMOCOM.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159 - 165.
- Frone, M. R., Russell, M. & Cooper, M. L. (1992a). 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. (1992b). Prevalence of work-family conflict: Are Work and Family Boundaries Asymmetrically Permeable? *Journal of Organizational behavior*, 13, 723-729.
- Frone, M. R., Russell, M. & Cooper M. L. (1994). Relationship Between Job and Family Satisfaction: causal Or Noncausal Covariation? *Journal of Management*, 20, 565-579.
- Grant, L., Simpson, L. A., & Rong, W. L. (1990). Gender, parenthood, and work hours of physicians. *Journal of Marriage and the Family*, 52, 39-49.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Greenhaus, J. H., & Parasuraman, S. (1999). Research on work, family, and gender: Current status and future directions. In G. N. Powell (Ed.), *Handbook of gender and work* (pp. 391-412). Thousand Oaks, CA, US: Sage.
- Gutek, B. A., Searle S., & Klepa L. (1991). Rational Versus Gender Role Explanations for Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 560-568.

- Hall, D. & Richter, J. (1988). Balancing work life and home life: what can organizations do to help? *Academy of Management Executive*, 11, 213-223.
- Higgins, C. A., & Duxbury, L. E. (1992). Work-family Conflict: A comparison of dual-career and traditional-career men. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 389-411
- Ilies Remus, Kelly M. S., David T. W., Johnson M. D., DeRue D. S. & Ilgen D. R. (2007). When can employees have a family life? The effects of daily workload and Affect on work-family conflict and social behaviors at home. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1368-1379.
- 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.
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work - family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 51, 157 - 177.
- Kopelman, R. E., Greenhaus J. H., & Thomas, F. C. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 198-215.
- 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.
- MacCallum, R. C., Roznowski, M., & Reith, J. (1994). Alternative strategies for cross-validation of covariance structure models. *Multivariate Behavioral Research*, 29, 1-32.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory manual* (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrin, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410.
- 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.
- Peeters, M. C. W., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing Work and Home: How Job and Home Demands Are Related to Burnout. *International of Stress Management*, 12, 43-61.
- Pleck, J. H. (1985). *Working wives/working husbands*. Beverly Hills, CA: Sage.
- 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.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job

- demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Staines, G. (1980). Spillover Versus Compensation: A Review of the Literature on the Relationship Between Work and Nonwork. *Human Relations*, 33, 111-129.
- Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: New procedures and recommendations. *Psychological Methods*, 7(4), 422-445.
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic intervals for indirect effects in structural equations models. In S. Leinhardt (Ed.), *Sociological methodology 1982* (pp.290-312). San Francisco: Jossey-Bass.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When Work Family Benefits Are Not Enough: The Influence of Work Family Culture on Benefit Utilization, Organizational Attachment, and Work Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 392-415.
- Tucker, L. R., & Lewis, C. (1973). A reliability coefficient for maximum likelihood factor analysis. *Psychometrika*, 38, 1-10.
- Yang, Nini, Chen C.C., Choi Jaepil, Zou Yimin. (2000). Source of work-family conflict: A sino-U.S. Comparison of the effects of work and family demands. *Academy of Management Journal*, 43, 113-123.
- Zohar, D. (1997). Predicting burnout with a hassle-based measure of role demands. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 101-15.
- 1 차원고접수 : 2010. 2. 5.
심사통과접수 : 2010. 3. 19.
최종원고접수 : 2010. 3. 24.

The effect of work-family conflict on job burnout and family satisfaction: Multi-Sample Approach with gender differences

Chang-Gu, Heo

Kang-Hyun, Shin

Su-Hyun, Yang

Ajou University

This study was intended to suggest a conceptual model among the variables related to work-family conflict by extending the findings on Frone et. al. (1992)'s cross domain model using Structural Equation Modeling (SEM) and multi-sample analysis. Various antecedents and consequences of work-family conflict were investigated. Time based conflict and strain based conflict were used to measure antecedents and job burnout and job satisfaction were used to measure consequences. The main results were as follows. First, regarding the mediating role of WIF and FIW in its relationship between antecedents and consequences, only WIF has shown a significant effect. This finding was contrary to Frone et. al. (1992)'s result, which suggested that workers in South Korea were more oriented to their work than those who in western countries. Second, regarding the moderating role of gender differences in its relationship among the variables, gender differences have shown a moderating role between the variables, family stressor to FIW, family stressor to family satisfaction, WIF to family satisfaction, respectively. This finding suggested that male workers were more likely to experience the spillover effect from work to family than female workers. Finally, the implications and limitations were discussed.

Key words : Work-family conflict, time based conflict, strain based conflict, family satisfaction, job burnout, gender differences