

한국 여성의 일-가족 갈등 척도 타당화 연구*

유 성 경[†] 홍 세 희 박 지 아 김 수 정
이화여자대학교 고려대학교 이화여자대학교

본 연구에서는 Cinamon과 Rich(2002a)가 수정·개발한 일-가족 갈등 척도(WFC)를 한국의 기혼 직장 여성들을 대상으로 타당화 하였다. 일-가족 갈등 척도는 일과 가족 영역에서의 다중역할을 더 잘 이해하기 위해서 일에서 가족(work to family)으로 그리고 가족에서 일(family to work)로의 두 방향을 모두 고려한 검사이다. 한국 여성으로서 만 16세 이하의 자녀를 적어도 한 명 이상 둔 전국에 거주하는 기혼 직장인 305명을 대상으로 타당화 분석이 이루어졌다. 확인적 요인분석을 실시한 결과 일-가족 갈등의 양방향성을 고려한 2요인 모형이 검증되었다. 일-가족 갈등 척도 14문항은 문항-전체 간 상관이 높고 신뢰도 분석을 한 결과 신뢰도가 높게 나왔다. 또한 척도의 변별타당도를 검증하기 위해 일-가족 갈등과 일-가족 향상과의 상관분석을 실시한 결과 두 변인 간 낮은 상관을 보여 일-가족 향상과 변별되는 개념으로 확인되었다. 또한 공준타당도를 위한 일-가족 갈등과 일 만족도의 상관분석에서 유의한 상관이 나타나 공준타당도가 확인되었고, 일-가족 갈등이 우울을 예측하는지를 보기 위하여 상관분석을 실시한 결과 유의하게 상관이 나타나 일-가족 갈등 척도의 예측타당도를 입증하는 것으로 확인되었다. 마지막으로 이 연구의 제한점과 앞으로의 연구방향이 논의되었다.

주요어 : 다중역할, 한국 여성의 일-가족 갈등 척도, 일→가족 갈등, 가족→일 갈등, 타당화

* 이 논문은 2010년도 한국연구재단의 지원에 의하여 연구되었음(NRF-2010-327-B00292).

† 교신저자 : 유성경, 이화여자대학교 심리학과, 서울시 서대문구 대현동 11-1

Tel : 02-3277-3911, E-mail : skyoo@ewha.ac.kr

한국 여성들은 전통적으로 권위적인 가부장적 가족 질서 내에서 어머니, 아내, 며느리로서의 역할을 통해 자신의 정체성을 수동적으로 구성하여 왔다. 그러나 한국 사회가 해방 이후 농경사회, 공업사회, 산업사회를 거쳐 정보화 사회로 발전하는 급속한 사회변화의 과정을 거치면서 여성들의 사회진출은 불가피한 시대적 요구사항이 되었고, 여성들의 왕성한 사회진출은 전통적 여성의 정체성과 역할에 대해 근본적인 시각 전환을 요구하게 되었다. 이러한 시대적 변화 과정 속에서 1999년에는 ‘남녀차별 금지 및 구제에 관한 법률’이 제정되어 이를 계기로 교육과 고용 현장에서 양성평등이 법률적, 제도적, 교육적 근거를 가지게 되었다. 이후 우리나라의 여성학위취득자는 1990년에 전체 학위취득자 중 여성 비율이 37.7%에 불과하였으나, 2000년에는 48.1%에 육박하게 되었고(교육부, 2001), 또한 2007년 여성취업 인구수는 전체 취업인구의 약 42% (전체 여성 중 54.8%)를 차지하고, ‘맞벌이 부부’는 40.1%로 나타나(통계청, 2009), 이러한 양적인 지표들을 통해 볼 때 한국 사회에서 여성들의 다중역할 수행은 이제 불가피하고, 보편적인 현상임을 이해할 수 있다.

실제 여성의 사회진출 이전에도 남성들은 이미 다중역할을 수행하고 있었으나 다중역할이 학문적 관심의 대상이 된 것은 여성의 경우 직업 내 역할과 직업 외 역할이 상호 갈등을 일으킨다는 문제의식 때문이었다(송진영, 2009; Greenhaus & Parauaman, 1999). 남성의 경우는 가족에 대한 배려가 성취를 위한 행동에 타당한 이유를 제공하므로 진로 참여를 증대시키는 방향으로 영향을 주었다면, 이와는 달리 여성의 경우는 가족에 대한 고려를 할수록 직업 세계에서 여성의 참여가 제한되는 방식

으로 상반된 경험을 하고 있다(Betz, 2006). 또한 여성은 역사적으로 남성에 비해 가족에 대한 책임을 일차적으로 떠맡게 되어 직업생활을 동시에 추구할 경우에 발생하는 다중역할 스트레스를 일반적으로 더 많이 경험하게 된다(최윤정, 김계현, 2010). 즉 현대사회에서 한국 여성들의 다중역할은 개인적, 사회적 필요에 의해 불가피한 보편적 현상이지만 대다수의 여성들에게 다중역할의 경험이 갈등으로 경험되어지고 있으며, 다중역할의 양 축으로 대표되는 일과 가족 영역에서 여성들이 경험하게 되는 갈등과 그 의미를 이해하는 과정이 필요할 것이다.

여성의 일-가족 갈등(work-family conflict: WFC)에 대한 사회과학내의 논의는 이제까지 심리학, 경영학, 가족학 분야에서 “다중역할”이라는 가시적인 경험적 주제를 중심으로 다중역할의 현상을 기술하거나(DiBenedetto & Tittle, 1990; Hong & Seltzer, 1995), 관련된 변인들과의 관계를 설명하는 방식으로 주로 이루어져 왔다(Adams, King, & King, 1996; Boyer & Mosley, 2007; Cinamon, 2006). 일에서의 역할과 가정에서의 역할을 모두 담당하는 여성의 다중역할에 대한 논의는 크게 두 가지 관점으로 요약될 수 있다. 첫 번째 관점은 일과 가족을 갈등 관계로 보는 관점으로, 개인이 역할 수행에 활용할 수 있는 정신적, 물질적, 시간적 자원은 한정되어 있다고 가정하는 자원소모 모형(resource drain model)에 기반 한다(Edwards & Rothbard, 2000). 두 번째 관점은 일과 가족을 시너지, 즉 상호향상 관계로 보는 관점으로 다중역할을 수행하면서 개인은 심리적, 물리적 만족과 기쁨을 얻고, 개인이 가진 자원이 확장된다는 것을 가정하는 향상(enhancement) 모형에 기반 한다(Barnett & Hyde,

2001; Grzywacz & Marks, 2000; Greenhaus & Powell, 2006).

다중역할의 관점 중 일-가족 갈등에 관한 연구는 Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek와 Rosenthal (1964)의 연구로 거슬러 올라간다. 이들은 역할 갈등을 ‘둘 이상의 역할을 동시에 수행하도록 요구받았을 때, 하나의 역할에 응하는 것이 다른 역할의 수행을 어렵게 하는 것’으로 정의하였다. 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 것이라는 가정을 하고, 일-가족 갈등을 ‘하나의 영역에서 요구하는 것과 다른 또 하나의 영역이 요구하는 것이 서로 양립하지 않을 때 발생하게 되는 것’으로 정의하였다.

일-가족 갈등에 대한 초기의 연구들은 일-가족 갈등을 양방향적(bi-directional)구조를 가진 단일차원(single dimension)으로 여기고, 일-가족 갈등의 수준이 연속선상에 존재한다고 보았다(Ford, Heinen, & Langkamer, 2007). 그러나 이와 같은 측정방식은 일-가족 갈등이 일로부터 비롯된 것인지 혹은 가족으로부터 비롯된 것인지를 명확히 구분해주지 못하기 때문에, 일-가족 갈등의 선행요인이나 결과요인에 대한 정의와 구분을 어렵게 만든다는 비판에 직면하게 되었다. 따라서 최근의 연구들은 일과 가족 사이의 역할을 더 잘 이해하기 위해서는 그 영향의 방향에 따라 일에서 가족(work to family)으로 그리고 가족에서 일(family to work)로의 두 방향을 모두 고려해야 한다고 지적하고 있다(Frone, Russell, & Cooper, 1992a). O'Driscoll, Ilgen과 Hildreth(1992)은 일에서 가족

으로의 갈등(일→가족 갈등)과 가족에서 일로의 갈등(가족→일 갈등)이 서로 관련성이 있는, 구분된 갈등 형태라고 개념화 하고 있다. 즉, ‘일→가족 갈등’은 직무활동의 참여가 이와 경쟁하는 가정활동의 참여를 방해하거나 또는 직무스트레스가 가정영역의 행동을 방해하는 경우에 발생한다. 예를 들어 직장에서의 업무가 너무 늦게 끝나고 휴일에도 출근을 해야 하는 상황이라 가족행사에 참여하거나 가족들과 함께 할 시간을 확보하지 못하는 것이나 혹은 회사에서의 생활이 정서적으로 너무 소모적이어서 집에 오면 가족들과 보내는 시간을 즐기거나 몰두할 수 없는 것은 직장에서 초래된 스트레스가 가정에서의 생활을 방해하는 경우이다. 반면 ‘가족→일 갈등’은 가정활동의 참여가 이와 경쟁하는 직무활동 참여를 방해하거나 혹은 가정 스트레스가 개인의 직무상 역할 수행에 부정적 영향을 미칠 때 발생한다는 것이다(Greenhaus & Beutell, 1985; Greenhaus & Parauaman, 1999; Gutek, Scarle, & Klepa, 1991). 예를 들어 자녀의 양육이나 가정에서의 책임 때문에 직장에서의 업무에 집중할 수 없는 경우는 가정에서의 생활이 일에 부정적 영향을 미치는 것을 보여준다.

Byron(2005)은 일-가족 갈등에 영향을 미치는 다양한 선행요인(antecedent)들이 일→가족 갈등(Work Interfering with Family: WIF)과 가족→일 갈등(Family Interfering with Work: FIW)에 상이한 영향을 미친다고 보았다. 일→가족 갈등(WIF)과 가족→일 갈등(FIW)에 동시에 영향을 미치는 독립변수로 Kinnunen와 Mauno(1998)의 연구에 따르면 자녀의 수는 일→가족 갈등(WIF)과 가족→일 갈등(FIW) 유형에 상관없이 영향을 미치는 변수로 나타났다. 그러나 대부분의 일-가족 갈등의 연구에서는 일→가족 갈

등(WIF)에 더 영향을 미치는 독립변수와 가족→일 갈등(FIW)에 더 영향을 미치는 독립변수를 집중적으로 연구해 왔다. Frone 등(1992a)은 직무상 스트레스 요인이 일→가족 갈등(WIF)에, 가정상의 스트레스 요소(stressor)와 가족 애착도가 가족→일 갈등(FIW)에 영향을 미친다는 실증결과를 보여준다. Frone, Yardley와 Markel(1997)의 실증결과에 따르면 일→가족 갈등(WIF)과 가족→일 갈등(FIW)의 결정요인이 다르다. 즉, 업무 과부하, 업무상 불만족, 업무시간, 사회적 지원은 일→가족 갈등(WIF)에 영향을 미치고, 가족부담, 가정 내 스트레스, 양육 과부하, 양육시간 등은 가족→일 갈등(FIW)에 영향을 미친다. Fox와 Dwyer(1999)는 직장에서 스트레스 빈도와 높은 업무량은 일→가족 갈등(WIF)에 정(+)의 영향을 미치는 반면, 양육에 대한 지원이 없는 경우 결혼생활의 긴장감은 가족→일 갈등(FIW)에 영향을 미친다는 점을 실증하고 있다. 또한 Ford 등(2007)의 연구에서도 직무매개, 직무상 스트레스, 업무지원과 시간 등은 일→가족 갈등(WIF)에, 가족갈등, 가정 내 스트레스, 가족지원, 가족시간은 가족→일 갈등(FIW)에 영향을 미친다는 점을 보여준다.

한편, Frone, Russell과 Cooper(1992b)는 일→가족 갈등(WIF)과 가족→일 갈등(FIW)간에 '비대칭성 문제(asymmetrical problem)'가 존재한다고 주장하였다. 비대칭성 문제라는 것은 일→가족 갈등(WIF)과 가족→일 갈등(FIW)이 동일하게 나타나는 것이 아니라 두 방향성 중 어느 한 측면이 더 자주 발생하는 것을 의미한다. Frone 등(1992b)은 가족→일 갈등(FIW)보다 일→가족 갈등(WIF)이 세 배 정도 더 자주 발생한다는 연구결과를 통해 가정이 일 영역에 스며드는 것보다 일이 가정 영역에 스며드는 정

도가 더 높다는 점을 지적하였다. 또한 많은 실증 연구에서 '일→가족 갈등(WIF)<가족→일 갈등(FIW)'보다는 '일→가족 갈등(WIF)>가족→일 갈등(FIW)'이 더 높게 나타나고 있다(Gutek, Searle, & Klewpa, 1991; Eagle, Miles, & Icenogle, 1997; Grzywacz & Marks, 2000; Judge, Boudreau, & Bretz, 1994). 국내연구에서도 장재윤과 김혜숙(2003)이 5급 이상의 남녀 관리직 공무원들을 대상으로 연구한 결과 일→가족 갈등(WIF)이 가족→일 갈등(FIW)보다 남녀집단 모두에서 높은 수준을 보였다. Pleck(1977)은 비대칭성이 발생하는 이유에 대해 일과 가족이라는 두 영역 중 책임감이나 부담감의 주소재지가 어딘가에 따라 비대칭성에서 형태가 틀려진다고 설명하였다. 연구자들은 일 영역과 가족 영역이라는 두 영역 사이의 요구가 상충될 때 이 둘을 양립시키고자 하는 개인은 전자보다는 후자를 조절하는 경향이 있다는 가정 하에 일로 인해 가족생활이 방해되는 과정에 더 주목해왔다.

일-가족 갈등에 영향을 미치는 다양한 선행요인들이 일→가족 갈등(WIF)과 가족→일 갈등(FIW)에 상이한 영향을 미친다는 결과와 일→가족 갈등(WIF)이 가족→일 갈등(FIW)보다 더 높게 나타난다는 결과를 통해 일→가족 갈등(WIF)과 가족→일 갈등(FIW)은 서로 관련성이 있지만, 구분된 갈등 형태라는 것을 알 수 있다. Greenhaus 등(1985)은 방향성을 고려하지 않는 것은 일-가족 갈등의 이해에 제약을 주게 된다고 주장하면서 일-가족 갈등 측정을 위한 척도는 '일→가족 갈등'과 '가족→일 갈등'을 모두 반영하는 항목들로 구성되어야 한다고 제안하였다.

Allen, Herst, Carly와 Marttha(2000)는 1977년~1998년 사이의 일-가족 갈등에 관한 연구들

을 조사하였고, 조사한 연구들에서 서로 모순되는 결과를 보이고 있다는 것을 밝히고 있다. 이것은 측정 문제에 기인하는 것으로, 각 연구에서 일-가족 갈등을 서로 다른 방식으로 조작적 정의를 내리고 측정하였기 때문이다. 따라서 연구자들은 일-가족 갈등의 구성타당도를 충족하는 척도 개발을 수행할 필요가 있으며, 타당화 되지 않은 한 문항 측정과 일→가족 갈등(WIF)과 가족→일 갈등(FIW)을 구별하지 못하는 다차원 측정 사용을 피해야 한다고 제언하고 있다. 지금까지 일-가족 갈등 척도는 대부분 Kopelman 등(1983)이 개발한 8개 항목의 척도를 전부 혹은 일부를 선택적으로 사용하였다. 최근 타당화 절차를 근거로 발달된 일-가족 갈등의 척도를 개발한 사람으로는 Stephens와 Sommer(1996), Netemeyer, Boles와 McMurrian(1996), 그리고 Carlson, Kacmar와 Larry(2000)가 있다. Stephens 등(1996)은 일-가족 갈등을 시간근거 갈등, 긴장근거 갈등, 행동근거 갈등의 3가지 형태로 구분하여 측정하였으나 가족→일 갈등(FIW)이 포함되어 있지 않고 일→가족 갈등(WIF)만을 측정한 것이다. Netemeyer 등(1996)은 일-가족 갈등의 구성개념이 일관성 있게 조작적 정의가 이루어지지 않아 모든 측정이 핵심 구성개념과 관련되었는지에 대한 논의가 어렵다는 것에 주목하였다. 이들은 일→가족 갈등(WIF) 5문항과 가족→일 갈등(FIW) 5문항의 총 10문항을 개발하여 그 통계적 타당성을 검증하였다. Carlson 등(2000)은 초기의 3차원(시간근거, 긴장근거, 행동근거) 및 양방향(WIF, FIW) 유형 분류의 필요성을 통해 일-가족 갈등의 연구는 6가지 차원의 해석이 용이하다는 판단 하에 6차원의 척도 개발을 하였다. 그러나 6차원 측정에 관한 연구는 행동근거 갈등의 측정에 대한 경험적 연구의 미비

로 타당화가 되지 않고 있는 실정이다.

다중역할에 대한 최근의 관점은 일-가족의 균형을 위해서 일-가족 갈등의 감소뿐만 아니라 일-가족 향상의 증가에 관심을 가지고 있다(Barnett & Hyde, 2001; Frone, 2003; Greenhaus & Powell, 2006). 일-가족 향상이란 한 역할에서의 경험들이 다른 역할에서의 삶의 질을 향상시키는 것으로, 구체적으로 한 역할에서 얻은 자원들이 직접적으로 다른 영역의 역할 수행을 향상시키거나, 간접적으로 긍정적인 정서에 영향을 미치는 것이다(Carlson, Kacmar, Wayne, & Grzywacz, 2006). 일-가족 갈등과 일-가족 향상은 동전의 양면처럼 생각되기 때문에 갈등의 감소는 자동적으로 향상의 증가로 이어질 것이라는 부적 상관이 가정되어 왔다. 그러나 실제 경험 연구들에 의해 두 변인간의 상관이 유의하지 않다는 점이 밝혀져 왔다. Greenhouse 등(2006)은 일-가족 갈등과 향상, 두 가지 변인을 모두 포함하여 탐색한 21개의 연구들 중에서 단지 8개의 연구에서만 둘 간의 관계가 통계적으로 유의미하며 그 평균값도 -.02에 불과하다고 보고하였다. 또한 Cinamon과 Rich(2008)는 일-가족 갈등과 일-가족 향상은 구분되는 개념이라고 주장하였다. 일-가족 갈등과 일-가족 향상이 동일한 차원의 서로 반대되는 개념이 아니라, 둘은 발생 원인이 서로 다른 독립된 개념이라는 주장이 실증 연구를 통하여 점차로 밝혀지고 있다(Greenhaus & Parasuraman, 1999; Grzywacz, 2002; Frone, 2003; Grzywacz & Butler, 2005; Wayne, Musisca, & Fleeson, 2004).

일-가족 갈등과 관련된 주요한 결과변수로 일 만족이 연구되고 있으며, 일-가족 갈등과 일 만족과의 관계는 현재 지속적으로 관심을 받고 있는 주제이다(Bruck, Allen, & Spector,

2002; Grandey et al., 2005). Bruck 등(2002)은 일-가족 갈등과 일 만족과의 관계에 대하여 종합적으로 검토하고 실증 연구를 진행하였는데, 일-가족 갈등과 일 만족 사이에 역상관관계가 일관되게 나타남을 증명하였다. 또한 Kossek과 Ozeki(1998)는 일-가족 갈등과 일 만족간의 관계에 관련된 32개의 선행연구를 정리하였는데, 대부분의 연구에서 일-가족 갈등과 일 만족간에 부(-)의 상관관계가 나타나고 있음을 주장하였다. 많은 연구에서 일-가족 갈등은 일 만족과 부적 관계에 있고 일에서의 불만족을 예측하고 있다(Allen et al. 2000; Carlson & Kacmar, 2000; Frone et al., 1992; Lenaghan, Buda, & Eisner, 2007; Sumer & Knight, 2001). 그리고 Sumer 등(2001)은 일로부터의 부정적인 전이와 가족으로부터의 부정적인 전이는 각각 일 만족과 부적으로 관련이 있다고 하였고, 이것은 Kossek 등(1998)의 연구결과와도 일치한다.

많은 연구들이 일-가족 갈등이 심리적 기능에 미치는 영향에 대해 설명하고 있으며, 우울은 일-가족 갈등과 관련된 결과변수로 연구되고 있다. Frone, Russell과 Barnes(1996)의 연구에서는 일→가족 갈등과 가족→일 갈등이 우울과 각각 정적으로 관련이 있는 것으로 보고하였다. 일-가족 갈등과 심리적 기능과의 관계에 관한 종단연구(Frone, Yardley, & Markel, 1997)에서도 가족→일 갈등이 높은 수준의 우울과 관련이 있었다. 또한 일-가족 갈등은 안녕감(well-being)과 부적의 관계를 가지며(Lenaghan et al., 2007), 기분 장애와 같은 심리적 문제에 영향을 미치는 것으로 밝혀지고 있다(Frone, 2000).

일-가족 갈등 연구에서 직무상 스트레스 요인(업무 과부하, 사회적 지원 등)은 일→가족

갈등(WIF)에 영향을 미치고, 가정상의 스트레스 요인(양육 과부하, 가족 지원 등)은 가족→일 갈등(FIW)에 영향을 미친다고 앞서 밝혔다. 그러나 직무상 혹은 가정상의 스트레스 요인과 같은 환경적인 변인이 같다고 가정할 때 성격과 같은 개인적인 특성에 따라 일-가족 갈등의 패턴이 달라질 수 있다. 이미 많은 연구에서 일-가족 갈등과 관련이 있는 변인으로 성격변인을 검토했으며, 개인의 성격특성을 안정적으로 측정하는 도구인 BIG 5 성격검사를 사용하여 개인의 성격변인이 일-가족 갈등에 유의한 영향을 미치는 것으로 보고되어 왔다(Aryee, Fields & Luk, 1999; Blanch & Aluja, 2009; Bruck, Allen & Spector, 2002; Wayne, Musisca & Fleeson., 2004). BIG 5 성격 변인 중 우호성은 다른 사람을 신뢰하고 존중하며, 원만한 관계를 유지하는 정도를 나타내는 변인이다(John, Donahue, & Kentle, 1991). Fiske(1949)는 우호성을 사회적 동조성으로, Guilford와 Zimmerman(1949)은 친화성으로 각각 언급하면서 타인과 편안하고 조화로운 관계를 유지하는 정도와 관련된 요인으로 설명하였다. 즉, 우호성 변인은 타인 지향성을 나타내는 대인관계와 관련된 특성으로, 하위요인으로는 신뢰, 정직, 이타, 협동, 겸손, 동정이 있다. 우호성이 높은 사람의 경우 사회적 동조성이 높고 원만한 관계를 유지하려는 성향을 갖고 있기 때문에 가족으로 인하여 직장 동료 혹은 조직에 불편감을 주거나 피해를 주는 것을 최소화하려고 노력할 것이다. 즉 우호성이 높을수록 가족→일 갈등이 낮아지고 우호성이 낮을수록 가족→일 갈등이 높아지는 경향을 가질 수 있다. 그러나 일→가족 갈등의 경우는 직무활동 또는 직무 스트레스가 가족 영역의 행동을 방해하는 것인데, 사회적 동조성과 이타성을 의

미하는 우호성 변인이 높거나 낮을 때 일로 인하여 가족 영역 행동에 제약을 주는 것은 별개의 차원으로 보여진다. 그러므로 성격 특성인 우호성이 일-가족 갈등의 방향에 따라 패턴이 달라지는지 탐색하는 과정이 필요하다고 보여진다.

한편 국내에서 일-가족 갈등에 관한 학문적 접근은 그동안 일-가족 갈등이 초래하는 부정적인 결과를 줄이기 위해서 일-가족 갈등의 원인 및 결과를 밝히는 연구가 주로 이루어졌으며, 최근에 일-가족 갈등의 이론적 모형에 대한 연구와 일-가족 갈등의 원인과 갈등 사이의 조절변수를 발견하고자 하는 노력이 새롭게 생기고 있다. 그러나 서구의 연구들은 WIF와 FIW의 양 방향 갈등을 모두 다루고 있는 추세임에도 불구하고, 국내의 경우에는 ‘일→가족 갈등’과 ‘가족→일 갈등’을 구분하여 살펴 본 연구가 매우 부족한 실정이고, 일-가족 갈등의 측정에 관한 연구도 절실히 필요한 상황이다.

방향성을 고려한 서구의 일-가족 갈등 척도를 활용하여 국내에서 연구들이 일부 진행되고 있지만 이 도구가 서구문화와는 매우 다른 한국문화에서도 그대로 적용될 수 있는가에 대해서는 경험적 확인이 필요하다. 서구 사회는 전근대에서 오늘날의 후기 근대로 오랜 역사적 과정을 거치면서 연속적으로 진행되어 온 반면, 오늘날 한국 사회는 전근대, 근대, 탈근대가 불연속적으로 공존하고 있는 양상을 보이고 있다. 한국 사회가 급속한 사회변화를 경험하면서 전통적 가족주의와 근대적 개인주의의 혼재와 충돌을 개인적 차원, 가정적 차원, 사회적 차원에서 극렬하게 경험(양옥경, 2000; 최인영, 최혜경, 2009; 한남제, 1997)하고 있는 한국 여성의 일-가족 갈등 경험은 상이

할 수 있다. 따라서 서구의 WIF와 FIW의 양 방향성을 고려한 일-가족 갈등 척도를 단순 변안하여 사용하거나, 척도의 일부만을 사용하는 것은 제한점을 갖게 되는데, 측정도구의 신뢰도와 타당도가 확보되지 않은 상태에서 연구를 계속하는 것은 신뢰롭지 못한 연구결과의 양산을 초래할 위험성이 있으므로 한국 여성을 대상으로 방향성을 고려한 일-가족 척도에 대한 체계적인 타당화 작업이 필요하다.

따라서 본 연구에서는 Cinamon과 Rich(2002a)가 수정·개발한 총 14개의 문항(일→가족 갈등 7문항, 가족→일 갈등 7문항)의 양방향 일-가족 갈등 척도(WFC)를 타당화하고자 한다. 일-가족 갈등 척도(WFC)에 관한 설명은 측정도구에 기술되어 있다.

요약하면, 본 연구는 일-가족 갈등 척도의 타당성을 검증하기 위해, 일-가족 갈등 질문지를 요인분석하고, 함께 수집한 다른 척도와의 상관관계를 분석하고자 한다. 일-가족 갈등 척도 이외에 고려된 변인들은 우호성 척도, 일-가족 향상 척도, 일 만족도 척도, 우울 척도이다.

방 법

연구 참여자

연구 참여자는 만 16세 이하의 자녀를 적어도 한 명 이상 둔 전국에 거주하는 18세 이상의 기혼 직장 여성이었다. 일-가족 영역에서 여성에게 어린 자녀가 있다는 것은 일과 가족에서의 역할조정에 있어 특별히 중요하므로 만 16세 이하의 자녀 조건을 포함시켰다. 온라인 검사와 지필검사를 통해 2010년 10월부

표 1. 연구대상의 일반적 특성 (N=305)

변인	분류	빈도(%)	변인	분류	빈도(%)
연령	20대	10(3.3)	거주 지역	서울	136(44.6)
	30대	185(60.7)		경기도	77(25.2)
	40대	102(33.4)		충청도	20(6.6)
	50대	5(1.6)		전라도	5(1.6)
	100이하	3(1.0)		경상도	66(21.6)
수입 (만원)	100-200	16(5.2)	직종	교육 및 연구	106(34.8)
	200-300	40(13.1)		경영, 회계, 사무	82(26.9)
	300-400	33(10.8)		금융, 보험	31(10.2)
	400-500	35(11.5)		보건, 의료	23(7.5)
	500-700	86(28.2)		영업, 판매	19(6.2)
	700-1000	69(22.6)		관리	12(3.9)
	1000이상	23(7.5)		사회복지	10(3.3)
	고중퇴	1(0.3)		문화, 예술	6(2.0)
교육 수준	고졸	39(12.8)	미용, 여행	3(1.0)	
	전문대졸	31(10.2)	농, 어업	3(1.0)	
	학사	132(43.3)	법률	2(0.7)	
	석사	68(22.3)	기계	2(0.7)	
	박사	26(8.5)	음식 서비스	1(0.3)	
	기타	8(2.6)			

터 2011년 4월까지 설문을 실시하여 총 347명의 대상자를 표집하였다. 이중 무작위로 응답한 것으로 판정되거나 만 16세 이하의 조건에 맞지 않는 자료(자녀가 없거나 만 17세 이상의 자녀) 42명을 제외한 305명을 분석에 포함시켰다. 연구대상의 일반적 특성은 표 1과 같다.

연구절차

본 연구에서는 원척도와 한국판 척도들 간의 개념적 동등성(conceptual equivalence)을 확보

하고자 번역 및 역번역 절차를 거쳐 원척도를 번안하였다. 연구자 2인이 영어에서 한국어로 번안한 문항을 이중 언어(한국어, 영어)에 능통한 상담전공자 1인(상담전공 석사)이 한국어에서 영어로 역번역 한 후, 원래의 영어 문항과 역번역 된 영어 문항에 대해 상담전공 교수 1인이 7점 척도의 동일성 평정을 실시하였다. 4점 이하인 문항을 다시 검토하여 번안한 문항을 수정한 후, 이것을 상담전공 석사생 10명이 검토하는 과정과 실제 일-가족 갈등을 경험하고 있는 기혼 취업모에게 사전검사를

실시하고 연구자가 확인하여 최종 번역 문항을 완성하였다.

기관 연구 심의위원회(IRB)의 연구 승인을 받은 후 2010년 10월부터 자료를 수집하였고, 윤리 규정에 따라 연구 목적, 자발적 참여, 비밀보장에 대한 안내를 설문 전에 실시하고 참여자들의 동의를 받은 후에 설문을 진행하였다.

설문지에는 일-가족 갈등 척도(WFC)와 타당도 분석을 위한 우호성, 일-가족 향상, 일 만족도, 우울 척도와 인구통계학적 자료가 포함되었으며, 설문에 소요되는 시간은 약 25분 정도였다.

설문 실시방법은 온라인과 지필을 통해 동시에 이루어졌다. 온라인을 통한 실시는 개인적으로 접촉하여 e-mail주소를 받아 온라인 설문을 위한 Qualtrics 프로그램에 접속할 수 있도록 메일을 발송하였다. 총 390명에게 메일을 발송하였으며 185명이 Qualtrics 프로그램으로 설문에 참여하였다. 회수율은 약 47%였다. 지필을 통한 실시는 연구자가 개인적 접촉 또는 기관의 장에게 부탁하여 직접 방문하여 실시하거나 우편을 통해 실시하였다. 직접 방문 시 연구자가 연구 목적, 자발적 참여, 비밀보장에 대해 안내하고 참여 동의서와 설문지를 실시하였다.

우편 발송시에는 전화를 통해 접촉당사자에게 연구 참여 관련에 대해 안내를 하고 참여 동의 설명서, 참여 동의서, 설문지를 발송하였고 우편을 통해 회수하였다. 총 170명에게 실시하였으며 162명의 자료가 회수되어 회수율은 약 95%였다. 참여자들에게는 소정의 답례품이 지급되었다.

측정도구

일-가족 갈등척도(Work-Family Conflict Scale; WFC)

본 연구에서 사용된 일-가족 갈등척도는 Cinamon과 Rich(2002a)가 수정·개발한 총 14개의 문항이다. Cinamon 등(2002a)은 Gutek 등(1991)이 개발한 양방향의 일-가족 갈등을 측정하는 8개의 문항에 6개의 문항(일→가족 갈등 3문항, 가족→일 갈등 3문항)을 새롭게 추가하여 14개의 문항으로 구성하였다. Gutek 등(1991)의 WFC는 일로 인한 가정에서의 방해로 나타내는 일→가족 갈등(WIF)과 가정으로 인한 일에서의 방해로 나타내는 가족→일 갈등(FIW) 두 가지 하위요인으로 구성되어 있다. 각 하위요인의 문항은 Kopelman 등(1983)에 의해 개발된 일→가족 갈등(WIF)에 대한 4가지 문항과 Burley(1989)에 의해 개발된 가족→일 갈등(FIW)에 대한 4문항으로 총 8문항이다 (Gutek et al., 1991). Cinamon 등(2002)은 일-가족 갈등의 개념을 보다 폭넓게 측정하기 위해서 6개의 문항(일→가족 갈등 3문항, 가족→일 갈등 3문항)을 추가하였다. 문항의 예로는 “가족과 시간을 보내고 싶지만, 직장 일 하는데 시간을 보낸다”와 “집에서 해야 할 일들 때문에 나는 보통 지쳐서 직장에 도착한다”이다. 반응척도는 5점 리커트 형식으로 1점(전혀 동의하지 않음)부터 5점(매우 동의함)까지이다. 각 문항에 대한 점수들은 합산하여 총점이 높을수록 일과 가족 간에서 갈등의 정도가 심한 것을 의미한다. 결혼하여 가족과 함께 살고 있는 남녀를 대상으로 한 Gutek 등(1991)의 연구에서의 내적 합치도(Cronbach's α)는 .79에서 .83이었다. Cinamon 등(2002)이 수정한 것으로 컴퓨터 관련 일과 변호사로 종사하는 기혼 남녀를 대상으로 한 연구에서의 내적 합치도는 일→가족 갈등(WIF) .78, 가족→일 갈등(FIW)

표 2. 일-가족 갈등의 문항

하위 요인	번호	문항	하위 요인	번호	문항
일 → 가족 갈등	1	나는 직장 일을 마치고 집에 돌아올 때면, 너무 지쳐서 집안일을 하기 어렵다.	가족 → 일 갈등	2	나는 직장일 하는 데 보내야 할 시간을 개인적인 일을 하는 데에 사용한다.
	3	나는 직장 일하는데 너무 바빠서 집안일을 할 시간이 없다.		4	나의 가족과 개인적인 일은 직장 일을 방해한다.
	5	나는 심지어 집에 있을 때도 직장 일에 대해서 걱정한다.		6	집에서 해야 할 일들 때문에 나는 보통 지쳐서 직장에 도착한다.
	7	가족과 시간을 보내고 싶지만, 직장 일하는데 시간을 보낸다.		8	나는 직장 일을 하고 있을 때도 가족과 집안일에 대해서 걱정한다.
	9	직장 일에 투자하는 시간으로 인해 나는 가족에 대한 책임을 다하기가 어렵다.		10	가족에 투자하는 시간으로 인해 직장에서의 책임을 다하기가 어렵다.
	11	직장 일은 가족생활을 방해한다.		12	가족에 대한 책임을 다하려고 할 때, 나는 직장 일을 완수하기가 어렵다.
	13	직장 일을 완수하려고 할 때, 나는 가족에 대한 책임을 다하기가 어렵다.		14	나의 가족생활은 직장 일을 방해한다.

.81이었다(Cinamon et al., 2002). 본 연구에서의 내적 합치도는 일→가족 갈등(WIF) .87, 가족→일 갈등(FIW) .84, 일-가족 갈등(WFC) .91이었다. 구체적인 척도의 문항은 표 2와 같다.

일-가족 갈등 척도의 타당화 검증을 위하여 변별 타당도, 공준 타당도 및 예측 타당도 검증을 실시하였고 이 때 사용된 척도는 다음과 같다.

일-가족 향상척도(Work-Family Enrichment; WFE)

변별 타당도를 측정하기 위하여 본 연구에서는 Carlson, Kacmar, Wayne과 Grzywacz(2006)

이 개발한 일-가족 향상척도를 번역 및 역번역하여 사용하였다. 총 18문항으로 일로 인한 가정에서의 향상과 가정으로 인한 일에서의 향상 두 가지 하위요인으로 구성되어 있다. 1번에서 9번까지는 일→가족 향상(work-to-family)에 대한 문항으로 일이 가정영역에서 개인의 기능향상을 위한 자원을 얼마나 제공하는지를 나타낸다. 10번부터 18번까지는 가족→일 향상(family-to-work)에 대한 문항으로 가정이 일영역에서 개인의 기능향상을 위한 자원을 얼마나 제공하는지를 나타낸다. 일→가족 향상(WTFE)은 개발(development), 정서(affect), 자원(capital)의 3가지 차원으로 구성되며, 가족

→일 향상(FTWE)은 개발(development), 정서(affect), 효율성(efficiency)의 3가지 차원으로 구성되어 있다. 문항 예로는 “나의 직장생활은 내가 다른 관점들을 이해하게 하고, 이를 통해 더 나은 가족 구성원이 되도록 돕는다”와 “나의 가정생활은 나를 쾌활하게 만들고, 이를 통해 내가 더 나은 직장인이 되도록 돕는다”이다. 반응척도는 5점 리커트 형식으로 1점(전혀 동의하지 않음)부터 5점(매우 동의함)까지이다. 각 문항에 대한 점수들은 합산하여 총점이 높을수록 일과 가족 간에서 향상의 정도가 높음을 의미한다. 개발당시 Carlson 등(2006)이 결혼했거나 자녀를 둔 성인을 대상으로 한 연구에서의 내적 합치도는 일→가족 향상(WTWE) .92, 가족→일 향상(FTWE) .86, 전체 .92였다. 본 연구에서의 내적 합치도는 일→가족 향상(WTWE) .93, 가족→일 향상(FTWE) .91, 일-가족 향상(WFE) .93으로 나타났다.

일 만족도 척도(Work Satisfaction; WS)

Brayfield와 Rothe(1951)에 의해 개발된 일 만족도 척도를 번역 및 역번역하여 사용하였다. 총 5문항으로 구성되어 있으며, 문항은 “나는 현재 직업에 꽤 만족한다.”와 “나는 내가 하는 일에서 진정한 즐거움을 느낀다.”와 같은 문항으로 구성되어 있다. 반응척도는 7점 리커트 척도로 1점(매우 동의하지 않음)에서 7점(매우 동의함)까지에서 평정하도록 되어 있다. 5문항 중 3, 5번 문항을 역 채점한 후 합산하며 총합이 높을수록 일에 대한 만족을 나타낸다. 일 만족 척도는 일 만족에 대한 관찰자 평정과 삶 만족과 정적상관을 나타냈고, 내적 합치도(Cronbach’s α)는 .88에서 .95였다(Ilies & Judge, 2003; Judge & Ilies, 2004; Judge, Locke, Durham, & Kluger, 1998). 본 연구에서의 내적

합치도는 .73으로 나타났다.

우울 척도(The Center for Epidemiologic Studies Depression Scale; CES-D Scale)

우울을 측정하기 위해 Radloff(1977)에 의해 개발된 우울 척도를 번역 및 역번역하여 사용하였다. 총 20문항으로 구성되어 있으며, 문항의 예로는 “평상시에는 아무렇지도 않던 일들이 귀찮게 느껴졌다”와 “입맛이 없었다”이다. 반응척도는 4점 리커트 형식으로 ‘지난 한 주 동안’에 비추어 1점(전혀 없었다(1일 미만))부터 4점(대부분 있었다(5~7일))까지 평정하도록 하였다. 4, 8, 12, 16번 문항들은 역채점하여 합산하며, 총점이 높을수록 우울에 대한 많은 증상이 나타남을 의미한다. 우울 척도는 약한 신체적 건강과 우울에 대한 임상적, 자기보고 측정과 정적상관을 나타냈다(Frone et al., 1997; Radloff, 1977). 결혼하였거나 자녀가 있는 직장인을 대상으로 한 연구들에서의 내적 합치도(Cronbach’s α)는 .88부터 .89였다(Frone, 2000; Frone et al., 1997). 본 연구에서의 내적 합치도는 .91이었다.

우호성 척도(Agreeableness of The Big Five Inventory; Agreeableness-BFI)

성격의 우호성을 측정하기 위해 John, Donahue와 Kentle(1991)에 의해 개발된 성격 5요인 척도를 번역 및 역번역하여 사용하였다. 총 44문항 중 우호성에 해당하는 9문항을 사용하였으며, 문항은 “다른 사람에게 도움이 되고 이기적이지 않다”와 “다른 사람과 협력하는 것을 좋아한다”와 같은 문항으로 구성되어 있다. 반응척도는 5점 리커트 척도로 1점(전혀 동의하지 않음)에서 5점(매우 동의함)까지 평정하도록 되어 있다. 9문항 중 1, 3, 6, 8번 문

항을 역 채점한 후 합산하여 총합이 높을수록 타인과 편안하고 조화로운 관계를 유지하는 것을 나타낸다. 우호성 척도는 NEO 5요인 검사와 정적상관을 나타냈고, 내적합치도(Cronbach's α)는 .79였으며(John & Srivastava, 2001), 본 연구에서의 내적 합치도는 .68이었다.

자료 분석

본 연구의 자료는 한국판 일-가족 갈등 척도의 요인구조와 신뢰도 및 타당도를 검증하기 위해 SPSS18.0 프로그램과 AMOS 6.0 프로그램을 사용하였다. Cinamon 등(2002)이 수정한 일-가족 갈등척도(Work-Family Conflict; WFC)의 두 가지 하위요인 확인을 위하여 구조방정식 모형을 만들어 확인적 요인분석을 실시하였다. 또한 일-가족 갈등 척도(WFC)에서 일과 가족 간 갈등의 방향성을 가정하지 않은 1요인 경쟁모형을 수립하여 2요인 연구모형과 비교하였고, 신뢰도 계수는 요인 로우 계수로 계산하였다. 그리고 일-가족 갈등척도의 타당도 검증을 위하여 일-가족 향상, 일 만족도, 우울, 우호성과의 상관을 조사하였다.

결 과

기술통계 결과

온라인과 지필을 통해 표집된 총 347명 중 무작위로 응답한 것으로 판정되거나 만 16세 이하의 조건에 맞지 않는 자료(자녀가 없거나 만 17세 이상의 자녀) 42명을 제외한 305명을 가지고 일-가족 갈등척도(WFC)의 각 문항과

하위요인에 대한 기본적인 자료의 특성과 상관관계들을 살펴보기 위해서 기술통계분석을 실시하였다. 각 문항과 하위요인 간 상관관계, 평균, 표준편차, 첨도 및 왜도를 표 3에 제시하였다.

표 3에 나타나 있듯이, 모든 문항의 평균은 2.22~3.67, 표준편차는 .86~1.12의 범위이며, 문항-총점 상관은 .40~.83수준에서 정적 상관을 보여주고 있다. 일-가족 갈등척도(WFC)의 왜도는 -.21이며, 첨도는 -.42로 Curran, West와 Finch(1996)에 의해 추정에 영향을 주지 않는 것으로 보고된 왜도>2, 첨도>7의 기준을 만족하여 정규분포의 가정을 성립하는 것으로 나타났다.

확인적 요인분석

본 연구에서는 일-가족 갈등척도(WFC)의 문항들을 측정변수로 하여 이들과 이론변수(잠재변수)간의 가정된 관계구조가 경험적 자료와 얼마나 일치하는가를 알아보기 위해 확인적 요인분석을 실시하였다. 입력 자료는 원 자료를 사용하였으며, 결측치 처리를 위해 완전정보최대우도법(Full Information Maximum Likelihood; FILM)을 사용하였다.

Cinamon 등(2002a)이 수정·개발한 일-가족 갈등 척도(Work-Family Conflict; WFC)는 개발시 이론적 근거를 바탕으로 일로 인한 가정생활에서의 방해를 나타내는 일→가족 갈등(WIF) 7문항과 가정생활로 인한 일에서의 방해를 나타내는 가족→일 갈등(FIW) 7문항의 두 가지 하위요인으로 나누었다. 그러므로 연구모형은 일→가족 갈등(WIF)과 가족→일 갈등(FIW)의 2요인 모형으로 설정하였고, 경쟁모형은 방향성을 고려하지 않은 1요인 모형으로 설정하였

표 3. 일-가족 갈등 척도의 상관 및 평균, 표준편차, 왜도, 첨도 (N=305)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	WIF	FIW	WFC
1	1																
2	.11*	1															
3	.63**	.08	1														
4	.35**	.31**	.42**	1													
5	.25**	.14*	.31**	.38**	1												
6	.38**	.20**	.36**	.46**	.30**	1											
7	.35**	.10	.47**	.43**	.37**	.41**	1										
8	.28**	.29**	.27**	.38**	.34**	.32**	.35**	1									
9	.41**	.15**	.51**	.47**	.42**	.45**	.56**	.46**	1								
10	.18**	.44**	.28**	.49**	.29**	.43**	.38**	.47**	.50**	1							
11	.39**	.22**	.48**	.56**	.44**	.50**	.58**	.36**	.65**	.56**	1						
12	.42**	.28**	.48**	.57**	.41**	.42**	.54**	.40**	.58**	.55**	.69**	1					
13	.42**	.24**	.54**	.53**	.42**	.40**	.49**	.41**	.67**	.50**	.69**	.83**	1				
14	.28**	.32**	.39**	.56**	.35**	.41**	.41**	.37**	.48**	.62**	.65**	.67**	.67**	1			
WIF	.65**	.21**	.74**	.61**	.63**	.53**	.73**	.48**	.81**	.52**	.82**	.76**	.82**	.62**	1		
FIW	.41**	.55**	.47**	.76**	.45**	.65**	.53**	.65**	.63**	.80**	.71**	.80**	.73**	.79**	.76**	1	
WFC	.57**	.40**	.65**	.72**	.58**	.63**	.68**	.60**	.77**	.70**	.82**	.83**	.83**	.75**	.94**	.93**	1
평균	3.67	2.22	3.10	2.59	2.92	2.65	2.98	2.99	3.17	2.47	2.74	2.95	3.13	2.34	21.72	18.22	39.97
표준 편차	.90	.86	.96	.98	1.07	.96	.97	.97	1.03	.94	1.04	1.12	1.11	.86	5.26	4.79	9.44
왜도	-.49	.37	-.03	.30	-.03	.40	-.06	-.08	-.23	.32	.26	.01	-.18	.26	-.24	.03	-.21
첨도	.00	-.44	-.37	-.45	-.76	-.58	-.65	-.57	-.74	-.41	-.61	-.95	-.87	-.40	-.38	-.40	-.42

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

다. 연구모형인 2요인 모형과 경쟁모형인 1요인 모형을 비교할 때 문항 내용에 있어 특별히 강한 유사성을 보이거나 같은 문항을 일과 가족이라는 방향성만 다르게 표현한 문항들에 대해 오차공분산을 허용하였고, 오차공분산을 포함하여 두 모형을 비교하였다. 이와 같이 유사내용과 동일방법의 문항이 있을 경우 이들 문항 간의 잔여상관이 예상되므로 오차공

분산을 허용할 수 있다(홍세희, 2000). 문항 내용 중에서 강한 유사성이 있다고 판단되는 문항 1과 문항 3은 모두 직장 일에 지치고 바빠서 집안일을 할 시간이 없거나 어렵다는 내용을 공통적으로 기술하고 있어 두 문항 간 오차공분산을 허용하였다. 그리고 문항 9-10, 11-14, 13-12의 경우 각각 같은 문항을 일과 가족이라는 방향성만 다르게 표현하여 반복

측정하기 때문에 잔여상관이 예상되어 오차공분산을 허용하였다. 그러나 다른 문항들에서는 문항 간 유사성이 높거나 방향성만 달리하여 같은 문항을 측정한다고 보여지지 않기 때문에 오차공분산을 허용하지 않았다.

오차공분산을 허용하여 연구모형인 2요인 모형과 경쟁모형인 1요인 모형에 대한 확인적 요인분석을 실시하였고 그 결과는 표 4에 제시하였다. 모형의 적합도를 평가하기 위해서 기본적으로 χ^2 값을 확인하였으나, χ^2 값은 표본 크기에 민감하여 표본이 클 경우 값이 커져 영가설을 쉽게 기각하므로 적합도 지수를 함께 제시하였다. 표본크기에 비교적 영향을 덜 받는 지수로 홍세희(2000)가 추천한 TLI와 CFI, 그리고 RMSEA를 기준으로 살펴보았다. TLI와 CFI는 값이 클수록 합치도가 좋음을 의미하는 정적 합치도(goodness of fit index)로서, 일반적으로 .9 이상이면 좋은 합치도를 보인다고 해석할 수 있다(Kline, 2010). 이와 달리 RMSEA는 값이 커질수록 합치도가 나쁨을 의미하는 부적 합치도(badness of fit)로서, .05 이하면 좋은 적합도, .05~.08 사이면 적절한 적합도, .10 이상이면 부적절한 적합도라고 볼 수 있다(Browne & Cudeck, 1993). 표 4의 확인적 요인 분석 결과를 보면 연구모형인 2요인 모형의 χ^2 (72)값은 유의한 것으로 나타났으나, χ^2 값은 큰 표본에 민감하므로 다른 적합도 지수를 확인하였다. 그 결과 TLI는 .904, CFI는 .934로 일반적으로 좋은 합치의 기준인 .9를 넘었고, RMSEA도 .081로 수용할만한 수준의 합치도가

나타나 모형이 비교적 적절하다고 볼 수 있다. 경쟁모형인 1요인의 적합도 지수는 TLI .881, CFI .917, RMSEA .090로 TLI가 일반적으로 좋은 합치의 기준을 넘지 못하였다. 연구모형은 경쟁모형과 비교하였을 때 더 적합한 모형을 알 수 있다.

또한 1요인 모형은 2요인 모형에 내재된 모형이므로 적합도 뿐만 아니라 카이제곱 차이 검증을 적용해서 모형비교를 실시하였다. 그 결과 자유도 1에서 두 모형의 카이제곱 차이 값(37.232)이 임계치인 3.84를 넘으므로 2요인 모형이 1요인모형에 비해서 유의하게 좋다고 볼 수 있다. 참고로 적은 수의 요인모형이 많은 수의 요인 모형에 항상 내재되는 관계는 아니지만 1요인 모형은 항상 2요인 모형에 내재된다. 즉 2요인의 상관을 1로 고정하면 1요인 모형이 되므로 1요인 모형은 2요인 모형에 내재된다. 2요인 사이의 공분산을 상관으로 변환하여 추정하기 위해 요인의 분산을 1로 고정하여 표준화하였다.

따라서 모형의 적합도와 카이제곱 차이검증 결과를 살펴볼 때 연구모형인 2요인 모형이 경쟁모형인 1요인 모형보다 더 좋은 모형이라고 할 수 있다. 즉 일-가족 갈등(WFC)은 일로 인한 가정에서의 방해를 나타내는 일→가족 갈등(WIF)과 가정으로 인한 일에서의 방해를 나타내는 가족→일 갈등(FIW)의 2요인 모형이 더 적합한 것으로 판단된다.

일-가족 갈등 척도의 2요인 모형에 대한 확인된 경로 모형은 그림 1과 같다. 그림 1에서

표 4. 일-가족 갈등 척도 연구모형, 경쟁모형의 적합도 지수

모형	χ^2	df	TLI	CFI	RMSEA
2요인 모형(연구모형)	216.674	72	.904	.934	.081
1요인 모형(경쟁모형)	253.906	73	.881	.917	.090

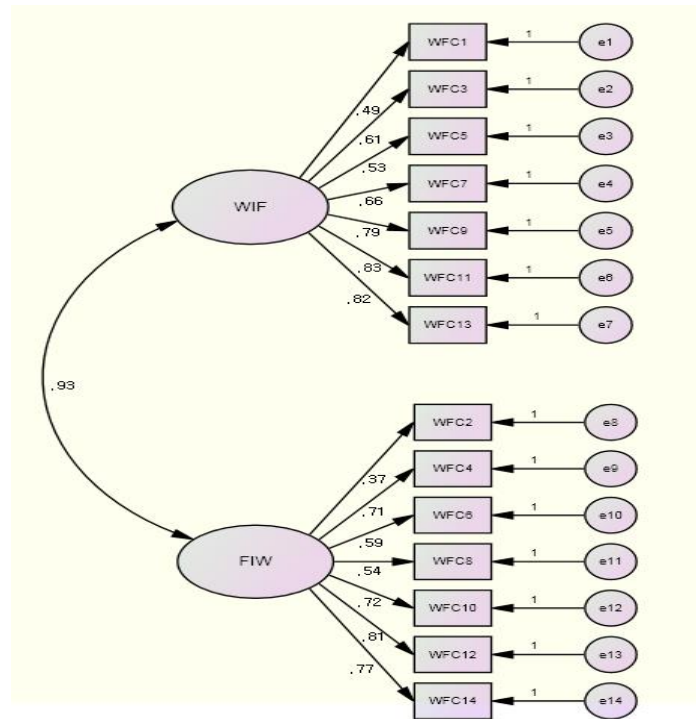


그림 1. 일-가족 갈등 척도(WFC)의 확인된 경로모형

는 오차공분산은 생략하였으며, 추정된 표준화 요인계수와 요인 간 상관관계가 표시되어 있다. 그림 1에서 볼 수 있듯이, 2요인 모형의 모든 표준화된 요인계수 값들은 .37~.83사이의 효과크기를 나타냈다. 두 하위요인의 상관관계는 .93이며, 1번과 3번 문항의 오차 간 상관관계는 .47, 9-10번, 11-14번, 13-12번 문항의 오차 간 상관관계는 각각 .05, .13, .58로 나타났다.

표준화 요인계수, 비표준화 요인계수, 요인 간 공분산 추정치는 표 5에 제시하였다. 표 5에서 볼 수 있듯이, 고정된 계수를 제외한 모든 요인계수의 값은 유의미하므로 요인부하량이 유의미함을 알 수 있다. 요인간 공분산 또한 모두 유의한 것으로 나타나 각 측정변수가 공통요인이 설명하는 부분과 오차요인이 설명하는 부분이 모두 존재한다는 공통요인모형을

지지하는 결과이다.

신뢰도 분석

신뢰도 분석은 요인 로우계수(로우 계수 공식 $\rho = (\sum \lambda_i)^2 \Phi / (\sum \lambda_i)^2 \Phi + \sum \theta_{ii} + 2 \sum \theta_{ij}$. λ_i : 비표준화 요인계수, Φ : 요인분산, θ_{ij} : 오차 분산)로 계산을 하였다. 그 결과 표 6에 나타난 바와 같이 일→가족 갈등(WIF) .83, 가족→일 갈등(FIW) .80, 전체 내적합치도 .95로 나타나 모두 양호한 수준을 보였다.

타당도 검증

일-가족 갈등과 우호성과의 관계

그림 1에서 일→가족 갈등(WIF)과 가족→일

표 5. 일-가족 갈등 척도 2요인 모형의 기타 모수추정치 및 *t*값

	요인계수 추정치			요인간 공분산 추정치		
	표준화 요인계수	비표준화 요인계수	<i>t</i>	공분산	<i>t</i>	
WFC1 ← WIF	.49	1.000				
WFC3 ← WIF	.61	1.323***	10.16			
WFC5 ← WIF	.53	1.269***	6.88	일→ 가족 갈등 (WIF)		
WFC7 ← WIF	.66	1.451***	7.83			
WFC9 ← WIF	.79	1.832***	8.49			
WFC11 ← WIF	.83	1.956***	8.68			
WFC13 ← WIF	.82	2.031***	8.63			
WFC2 ← FIW	.37	1.000			.131***	4.90
WFC4 ← FIW	.71	2.187***	6.14			
WFC6 ← FIW	.59	1.758***	5.79	가족→ 일 갈등 (FIW)		
WFC8 ← FIW	.54	1.635***	5.59			
WFC10 ← FIW	.72	2.096***	6.15			
WFC12 ← FIW	.81	2.830***	6.35			
WFC14 ← FIW	.77	2.073***	6.26			

*** $p < .0001$

표 6. 일-가족 갈등 척도의 요인 로우계수

	일→가족 갈등(WIF)	가족→일 갈등(FIW)	일-가족 갈등(WFC)
요인 로우	.83	.80	.95

갈등(FIW)의 두 하위요인 간 상관이 .93으로 높게 나타났다. 본 연구와 같은 척도를 사용한 선행 연구를 살펴보면 Heather(2011)의 연구에서 일→가족 갈등(WIF)과 가족→일 갈등(FIW)의 두 하위요인 상관이 .62로 유의하게 높게 나타났고, Cinamon 등(2002a)의 연구에서도 .42로 유의하게 나타났다. 그리고 본 연구와 같은 척도는 아니지만 양방향성을 고려하

여 일→가족 갈등과 가족→일 갈등 간의 상관을 살펴본 Frone 등(1992b)의 연구에서는 .33으로 유의한 상관관계가 나왔고, Judge, Boudreau와 Bretz(1994)의 연구에서는 상관이 .27로 유의하지 않게 나와 일관된 결과를 보이지는 않았다.

본 연구에서는 일→가족 갈등(WIF)과 가족→일 갈등(FIW)의 두 하위요인의 상관이 .93으로

로 높게 나타났고 이것은 두 요인의 관련성이 많음을 나타내므로 두 요인과 제 3변인과의 관련성 검토를 실시하였다. 타당화 과정에서 타당화하고자 하는 변인(들)과 제 3의 변인 간에 어떤 관계가 있는지에 대한 비교는 범칙론적 네트워크(nomological network)를 구성하고자 하는 노력의 하나로 볼 수 있다(Cronbach & Meehl, 1955; Messick, 1995). 제 3의 변인과의 상관패턴 차이를 살펴 본 Kashdan, Gallagher, Silvia, Winterstein, Breen, Terhar와 Steger(2009)의 연구와 같이 본 연구에서도 두 요인과 우호성과의 관련성의 검토를 통해 상관패턴의 차이 여부를 살펴보고자 하였다.

타당도 검증을 위하여 제 3변인으로 성격 5요인 척도의 우호성(Agreeableness) 척도를 선택하였다. 원만한 사회적 관계와 사회적 동조성 및 이타성의 특성을 가진 우호성 변인(Fiske, 1949; Guilford et al., 1949; John et al., 1991)은 일→가족 갈등(WIF)과 가족→일 갈등(FIW)과 각각 다른 패턴으로 관련성을 가질 것으로 예상된다.

즉, 우호성이 높을수록 가족 영역으로 인해 일 영역에 피해가 가는 것을 최소화하기 때문에 가족→일 갈등(FIW)은 낮아지는 경향을 보이나, 일→가족 갈등(WIF)과는 큰 관련성이 없을 것으로 보여진다. 표 7의 상관분석 결과를

살펴보면 우호성과 일→가족 갈등(WIF)은 -.068로 유의미한 상관이 나타나지 않았지만, 우호성과 가족→일 갈등(FIW)은 -.182 ($p < .01$)로 유의미한 부적상관이 나타났다.

연구모형 설정에서의 이론적 배경의 검토, 1요인 경쟁모형과의 확인적 요인분석에서의 적합도 지수 비교, 1요인 경쟁모형과의 카이제곱 차이검증 비교뿐만 아니라 제 3변인과 두 하위요인의 상관패턴 차이 비교를 검토해보았을 때 종합적으로 일-가족 갈등은 일→가족 갈등(WIF)과 가족→일 갈등(WIF) 두 요인으로서 관련성이 있지만 구분되는 2요인으로 구성되어 있다고 판단하는 것이 적절하다.

변별 타당도

변별 타당도를 측정하기 위하여 일-가족 향상과의 상관분석 결과를 표 7에 제시하였다. 일-가족 향상은 일→가족 갈등과 $r = -.181$, 가족→일 갈등(FIW)은 $r = -.117$ 이며, 일-가족 갈등(WFC)과는 $r = -.140$ 로 낮은 상관을 보여 변별되는 개념임이 확인되었다.

준거-관련 타당도(공준, 예측)

준거-관련 타당도를 측정하기 위해 일 만족

표 7. 일-가족 갈등(WFC)과 우호성, 일-가족 향상, 일 만족도 및 우울과의 상관

	우호성	일-가족 향상	일 만족도	우울
일→가족 갈등(WIF)	-.068	-.181**	-.234**	.344**
가족→일 갈등(FIW)	-.182**	-.117**	-.267**	.361**
일-가족 갈등(WFC)	-.130*	-.140**	-.271**	.375**
평균	31.26	63.80	22.69	34.75
표준편차	3.77	9.85	4.52	8.92

도와의 상관분석을 통해 공준타당도를 확인하고, 우울과의 상관분석을 통해 예측타당도를 검증하였다.

일-가족 갈등과 일 만족도 및 우울과의 상관분석 결과는 표 7과 같다.

일-가족 갈등과 일 만족도는 $r=-.271$ 로 $p=.01$ 의 유의수준에서 상관이 나타났다. 하위 요인별 상관을 살펴보면 일 만족도와 일→가족 갈등(WIF) $r=-.234$, 가족→일 갈등(FIW) $r=-.267$ 로 나타났다($p < .01$).

즉, 일로 인한 가족 영역에서의 방해든지, 가족으로 인한 일 영역에서의 방해든지 모두 일과 가족 영역의 갈등이 클수록 일에 대한 만족도가 낮아진다는 것을 의미한다. 따라서 일-가족 갈등 척도의 공준 타당도를 입증하는 것으로 판단할 수 있다.

표 7과 같이 우울과 일→가족 갈등(WIF) $r=.344$, 가족→일 갈등(FIW) $r=.361$, 일-가족 갈등(WFC) $r=.375$ 로 $p=.01$ 의 유의수준에서 상관이 나타났다.

이를 통해 일-가족 간의 갈등이 유의하게 우울을 예측하는 것으로 판단할 수 있다.

학력에 따른 일-가족갈등(WFC) 분석

학력에 따른 일-가족 갈등(WFC) 경험에서의 차이를 알아보기 위해 일원분산분석을 실시하였다. 학력에 따른 일-가족 갈등의 기술통계 결과는 표 8과 같다. 표 8과 같이 학력에 따른 일-가족 갈등의 평균이 박사 47.15, 석사 41.18, 학사 39.31, 고졸 37.78, 전문대졸 36.33 순으로 나타났다.

학력에 따른 집단별 일-가족 갈등에 차이가 있는지를 알아보기 위해 실시한 일원분산분석의 결과는 표 9에 제시하였다. 다섯 집단의 평균차이에 대한 F통계값이 6.33으로 유의하게 나타나($p=.001$) 학력에 따라 경험하는 일-가족 갈등에 유의한 차이가 있음을 알 수 있다. 사후검증으로 Scheffe'를 실시한 결과 박사 집단이 고졸(평균 차이=-9.37**), 전문대졸(평균 차이=-10.82**), 학사(평균 차이=-97.84**)보다 유의미하게 평균이 높은 것으로 나타났다($p=.01$). 즉, 박사집단이 고졸, 전문대졸, 학사 집단보다 일-가족 갈등을 유의미하게 높게 경험하였다. 그러므로 일-가족 갈등에 대한 해석

표 8. 학력에 따른 일-가족 갈등(WFC)의 기술통계

	고졸	전문대졸	학사	석사	박사	합계
평균	37.78	36.33	39.31	41.18	47.15	39.95
표준편차	7.92	8.10	9.91	9.06	6.50	9.37
사례수	37	30	131	68	26	292

표 9. 학력에 따른 일-가족 갈등(WFC)에 대한 일원분산분석 결과

	제곱합	자유도	평균제곱	F	유의확률
학력	2070.75	4	517.69	6.33	.000
오차	23478.37	287	81.81		
합계	25549.12	291			

에 있어 학력에 대한 고려가 필요함을 알 수 있다.

논 의

일-가족 갈등이란 일과 가족영역에서의 역할요구들이 비양립적이어서 한 영역에서의 참여가 다른 영역의 참여를 어렵게 할 때 일어나는 역할 간의 갈등이다(Greenhaus et al., 1985). 일-가족 갈등을 연구하는 학자들이 일→가족 갈등과 가족→일 갈등의 양방향성을 고려하지 않는 것은 일-가족 갈등의 이해에 제약을 주게 된다고 주장하면서 일-가족 갈등 측정을 위한 척도는 ‘일→가족 갈등’과 ‘가족→일 갈등’을 모두 반영하는 항목들로 구성되어야 한다고 제안하였다(Greenhaus et al., 1985; Byron, 2005; Frone et al., 1997; Mesmermagnus & Viswesvaran, 2005). 서구에서 일-가족 갈등이 두 가지 방향의 갈등을 포함하고 있음에도 불구하고, 현재까지 한국에서는 일-가족 갈등을 효과적이고 적절하게 측정하는 일-가족 갈등 척도(Work-Family Conflict: WFC)에 대한 타당화 작업이 부재하였다. 따라서 본 연구에서는 Cinamon 등(2002)이 수정·개발한 일-가족 갈등척도(WFC)를 한국의 기혼 취업모를 대상으로 타당화 작업을 실시하였다.

이론적 근거를 바탕으로 일→가족 갈등(WIF)과 가족→일 갈등(FIW)의 두 가지 하위요인으로 나누어 확인적 요인분석을 실시하였다. 1요인 경쟁모형과의 확인적 요인분석에서의 적합도 지수 비교와 1요인 경쟁모형과의 카이제곱 차이검증 비교 결과 일→가족 갈등(WIF)과 가족→일 갈등(FIW)의 2요인 모형이 경쟁모형인 1요인보다 더 적합하게 나왔다.

그리고 두 하위요인의 상관이 .93으로 높게 나타나 두 하위요인과 제 3변인인 우호성과의 관련성 검토를 실시하여 제 3변인과의 상관패턴 차이를 살펴봄으로써 2요인의 타당성 검증을 실시하였고(Kashdan et al., 2009), 그 결과 두 하위요인은 제 3변인인 우호성과 다른 관련성을 가지는 것으로 나타났다. 일-가족 갈등이 일→가족 갈등과 가족→일 갈등의 두 요인으로 구성된 결과는 선행연구의 결과(Greenhaus et al., 1985; Frone et al., 1992a; 1992b; Netemeyer et al., 1996; Ford et al., 2007)와 일치한다. 그러나 그림 1에서 보면 13개 문항의 표준화된 요인계수 값들은 모두 .37~.83사이의 효과크기를 나타내고 있으나 문항 2는 .37의 값을 가진다. 문항 2의 내용은 가족→일 갈등을 나타내는 것으로 “나는 직장일하는 데 보내야 할 시간을 개인적인 일을 하는 데에 사용 한다”이다. 문항 2의 요인부하량이 낮게 나온 결과는 다중역할을 경험하는 한국의 기혼 취업모들이 개인적인 일이 직장 일에 영향을 미치거나 개인적인 시간을 갖는 것에 대해 부담감을 느끼고 있다는 것을 시사한다. 기혼 취업모들이 일과 가정이라는 양 축을 넘나들며 둘을 병행하는 데에서 오는 갈등을 경험할 때, 가정이 직장 일에 미치는 영향보다 개인 혹은 가정의 일이 직장 일에 미치는 영향에 대해서 보다 엄격한 태도를 보이는 것으로 생각해볼 수 있다. 이것은 한국의 기혼 취업모들의 개인 시간 혹은 여가시간과도 연관되는 것으로써, 여성 근로자들은 자신에게 주어진 대부분의 여가시간을 자신보다는 가정생활을 중심으로 사용하고 있다는 연구결과(윤대혁, 2008)와 맥을 같이한다. 구체적으로 살펴보면 여성들은 여가 시간에도 가정을 자신의 일차적인 책임 장소로 여기기 때문에 집

을 중심으로 보내거나, 자신의 욕구를 실현하기보다는 가족들의 욕구에 반응하는 시간들 사이사이에서 집중적이지 못하고 짧은 시간 안에 손쉽게 택할 수 있는 몇 가지 여가의 종류로 한정되는 단순한 여가활동을 선택하거나, 가사노동이나 자녀양육의 일과 함께 중복적으로 일어나고 있다는 것이다(손홍숙, 1994; 박순호, 김은숙, 1998). 기혼 취업모의 경우 개인 시간을 가지며 자기 개발을 하거나 자신만의 즐거움을 추구한다는 것에 대한 죄책감에 의해서 적극적인 여가시간을 갖지 못한다는 것을 유추해볼 수 있다.

변별 타당도 검증을 위해서는 일-가족 갈등과 일-가족 향상과의 상관을 분석한 결과 두 변인간의 낮은 상관을 보여 서로 변별되는 개념임이 확인되었다. 이러한 결과는 기존의 연구들(Grzywacz et al., 2000; Kirchmeyer, 1992; Wayne et al., 2004; Greenhaus et al., 2006)에서 밝혀진 것과 일치한다. 또한 준거-관련타당도를 검증하기 위해 일-가족 갈등과 일 만족도와의 상관분석을 실시한 결과 유의하게 상관이 나타나 공준타당도를 확인하였다. 이것은 일-가족 갈등이 일 만족과 부(-)의 상관관계가 있다는 연구 결과(Allen et al. 2000; Carlson et al., 2000; Frone et al., 1992; Lenaghan et al., 2007; Sumer et al., 2001)와 일치한다. 일-가족 갈등이 우울을 예측하는지를 보기 위하여 상관분석을 실시한 결과 유의하게 상관이 나타나 일-가족 갈등 척도의 예측타당도를 입증하는 것으로 확인되었다. 이것은 일→가족 갈등과 가족→일 갈등이 우울과 각각 정적으로 관련이 있다는 선행연구(Frone et al., 1996)와 일치하는 결과이다.

한편, 여성들의 학력이 높을수록 일-가족 갈등이 유의하게 높아지는 것으로 나타났다. 고

학력 여성일수록 일-가족 갈등을 더 많이 경험하는 것은 한국 사회문화적 맥락과 더불어 이해할 수 있을 것이다. 고학력의 전문직 취업여성은 강한 직업인 정체성을 지니고 있지만, 여전히 강하게 작동되고 있는 한국문화특유의 전근대적인 가부장적 조직문화의 압박감에 직면하여, 여성 직업인으로 직장에서 큰 갈등을 겪는 경우가 많다(손승영, 2005). 따라서 일-가족 갈등에 대한 해석에 있어 학력에 대한 고려가 필요하다. 하지만, 일-가족 경험과 관련된 현상이 한 두가지의 원인만으로 해석되기에는 매우 복잡하기 때문에 추후 연구를 통해 지속적인 확인이 필요하다고 할 수 있다.

두 하위요인 간의 비대칭성 결과를 비교해본 결과 일→가족 갈등(21.72)이 가족→일 갈등(18.22)보다 평균값이 더 높게 나왔다. 일→가족 갈등(WIF)의 문항에는 직장일이 끝나면 너무 지쳐서 집안일을 하기 어렵고, 직장일이 너무 바빠서 집안일을 하거나 가족과 보내야 할 시간이 없고, 집에 있어도 직장일이 걱정되고, 일 때문에 가족에 대한 책임이 다하기가 어렵다는 내용이 포함되어 있다. 이것은 직무활동의 참여가 이와 경쟁하는 가정활동의 참여를 방해하거나 또는 직무스트레스가 가정영역의 행동을 방해하는 것을 의미하는 것이다. Gutek 등(1991)의 연구에서도 개인들은 일→가족 갈등(WIF)을 가족→일 갈등(FIW)보다 더 많이 지각하는 것으로 나타났고, Frone 등(1992b)은 가족→일 갈등(FIW)보다 일→가족 갈등(WIF)이 세 배 정도 더 자주 발생한다는 연구결과를 통해 가정이 일 영역에 스며드는 것보다 일이 가정 영역에 스며드는 정도가 더 높다는 점을 지적하였다. 본 연구에서 일→가족 갈등(WIF)이 가족→일 갈등(FIW)보다 평균

값이 더 높게 나온 이유로는 첫째, 한국 사회에서 여성들에게 가족에 대한 우선순위가 여전히 높기 때문이다. 직장은 남성의 영역이고 가정은 여성의 영역이라는 전통적 경계가 여성의 사회진출 확대에 의해 무너져 가고 있지만, 현재는 그 과도기로 기존의 전통적 성역할은 변화하지 않은 채, 여성에게 직장에서의 역할이 더 부과되어 결과적으로 여성이 가정과 직장에서 이중고를 겪고 있다(한국여성정책연구원, 2008). 둘째, 한국 여성들이 직장에서 경험하는 조직문화가 여성 친화적이지 않기 때문이라 할 수 있다. 한국 사회의 조직문화가 아직 여성의 출산과 육아의 문제에 있어서 유연하게 대처하지 못하고 있는 실정이다. 조직 내 유동적 근무제도, 직장 내 보육시설 설치 및 육아휴직 제도의 정착 등 여성이 효과적으로 업무를 수행하고 만족을 얻을 수 있는 여성 친화적 조직이 육성되지 않은 현실에서 일 영역에서의 스트레스 원인을 개인이 조정하고 해결하는 데는 역부족이라 생각된다. 개인적인 차원만이 아닌 조직차원에서도 일-가족 갈등을 감소시킬 수 있는 대안을 마련하는데 노력을 기울여야 할 것이다.

일-가족 갈등 척도는 일과 가족 영역에서의 다중역할을 더 잘 이해하기 위해서 일에서 가족(work to family)으로 그리고 가족에서 일(family to work)로의 두 방향을 모두 고려한 검사이다. 한국에서 양방향성을 고려한 일-가족 갈등 척도의 타당화 작업이 거의 이루어지지 않고 있는 실정이기 때문에 양방향성을 고려한 척도의 타당화로 신뢰도와 타당도가 검증된 도구를 사용한다면 다양한 일-가족 갈등 연구에 유용할 수 있다. 일-가족 갈등을 일→가족 갈등(WIF)과 가족→일 갈등(FIW)으로 구분하여 각각의 차별적인 선행변인과 결과변인

을 밝히는 연구, WIF 및 FIW의 영향이 교차영역(WIF→가정 영역, FIW→일 영역)뿐만 아니라 동일영역(WIF→일 영역, FIW→가정 영역)에도 미칠 수 있는지에 관한 연구, 이들을 모두 포함하는 양방향성을 고려한 일-가족 갈등의 이론적 모형 개발 연구 등을 통하여 일-가족 갈등의 매커니즘을 밝히고, 한국 여성의 일-가족 갈등을 효과적으로 경영할 수 있는 방안에 대해서 모색해볼 수 있는 연구 진행에 도움이 될 수 있다.

본 척도는 일반적인 척도 타당화의 절차를 밟은 신뢰도와 타당도가 검증된 도구이나 본 연구 결과를 일반화 하는 데는 제한이 있을 수 있다. 본 연구의 제한점과 추후 연구에 대한 제언으로는 다음과 같다. 첫째, 일→가족 갈등(WIF)과 가족→일 갈등(FIW)의 두 하위요인 모형에 대한 증거가 향후 더 축적되어야 할 것이다. 둘째, 한국 취업모와 서구의 취업모들이 경험하는 일-가족 갈등의 내용이 문화적으로 다를 수 있기 때문에 서구의 척도를 타당화하는 작업을 뛰어넘어 문화적 차이를 고려하여 한국 여성들을 대상으로 새로운 일-가족 갈등 척도를 개발하여 타당화하는 과정이 요구된다. 특히 양방향성(WIF, FIW)을 고려하여 다차원적(시간 근거, 긴장 근거, 행동 근거)으로 유형을 분류한 6차원의 일-가족 갈등 척도의 개발과 타당화 과정이 이루어진다면 한국 여성의 일-가족 갈등의 의미를 더 잘 이해하는데 도움이 될 것이다. 셋째, 척도개발에 참여한 대상자가 제한되어 있다. 연구 대상자의 학력이 대부분 대졸 이상이고, 전문직 여성이 많이 표집이 되었다. 또한 전국을 대상으로 표집을 했지만 검사는 주로 서울, 경기도, 경상도 지역의 3개 지역에 제한되어 실시되었고 이를 통해 신뢰도와 타당도를 산출하

였기에 모든 지역의 대상에게 일반화하는 데에는 어려움이 있을 수 있다. 따라서 다양한 학력, 직업군을 가진 서울, 경기도, 경상도 지역을 제외한 다른 지역의 여성에게도 같은 결과를 나타내는지 후속연구를 진행할 필요가 있다. 또한 본 연구는 16세 이하의 자녀를 둔 취업모를 대상으로 하였으나 일-가족 갈등이 출산 및 육아 중인 혹은 학령기 자녀를 둔 엄마에게만 국한된 것이 아니므로 추후 다른 집단의 여성들을 대상으로 연구도 필요하다. 넷째, 한국 여성의 일-가족 갈등 척도를 타당화하는 연구이지만 한국 남성들에게 적용할 수 있는 척도 개발 및 타당화 작업도 추후에 필요하다고 보인다.

참고문헌

- 교육부 (2001). 대학지원예산구조 및 지원방식 개선연구. 서울: 교육부.
- 박순호, 김은숙 (1988). 취업주부의 일상생활활동의 시·공간적 특성. *한국인구학*, 21, 113-143.
- 손홍숙 (1994). 우리나라 주부의 여가실태와 정책과제: 대학생을 둔 주부를 중심으로. *송의논총*, 18, 327-345.
- 손승영 (2005). 고학력 전문직여성의 노동경험과 딜레마. *한국여성학*, 21, 67-97.
- 송진영 (2009). 중년 취업남성의 다중역할 몰입과 심리적 안녕감 간의 관계-자기효능감의 매개효과를 중심으로. *한국사회복지조사연구*, 22, 59-81.
- 양옥경 (2000). 한국 가족개념에 관한 질적 연구. *한국가족복지학*, 6, 69-99.
- 윤대역 (2008). 맞벌이부부의 가정-직장 균형과 여가활동에 관한 연구. *인적자원관리연구*, 15, 87-109.
- 이상미 (2011). 기혼 남녀근로자의 직장-가정간 역할상승효과 및 선행요인 연구: 자원확장적 관점을 중심으로. 이화여자대학교 석사학위 논문.
- 장재윤, 김혜숙 (2003). 직장-가정간 갈등이 삶의 만족 및 직무 태도에 미치는 효과에 있어서의 성차. *한국심리학회지: 사회문제*, 9, 23-42.
- 채서일 (1997). *사회과학조사방법론*. 파주: 학현사.
- 최윤정, 김계현 (2010). 대졸 기혼 직장여성의 개인특성, 환경적 지지 및 일-가족 다중역할 갈등 완화 간의 관계. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 22, 1049-1073.
- 최인영, 최혜경 (2009). 한국 중년세대의 가치관 특성 및 유형에 관한 연구. *한국가족관계학회지*, 14, 81-109.
- 통계청 (2009). *통계로 보는 여성의 역할*.
- 한국여성정책연구원 (2008). *여성관리자 패널조사*.
- 한남제 (1997). *한국가족제도의 변화*. 서울: 일지사.
- 허창구, 신강현, 양수현 (2010). 직장-가정 갈등이 직무탈진 및 가정만족에 미치는 영향: 성차에 따른 다집단 분석. *한국심리학회지: 여성*, 15, 103-128.
- 홍세희 (2000). 구조방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거. *한국심리학회지: 임상*, 19, 161-177.
- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction.

- Journal of Applied Psychology*, 81, 411-420.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Carly, S. B., & Marttha, S. (2000). Consequences associated with work-to family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278-308.
- Arbuckle, J. L. (1996). Full information estimation in the presence of incomplete data. In G. A. Marcoulides and R. E. Schumacker (Ed.), *Advanced structural equation modeling: Issues and techniques*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Aryee, S., Fields, D., & Luk, V. (1999). A cross-cultural test of a model of the work-family interface. *Journal of Management*, 25, 491-511.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: *An expansionist theory*. *American Psychologist*, 56, 781-796.
- Bentler, P. M., & Bonnet, D. C. (1980). Significance Tests and Goodness of Fit in the Analysis of Covariance Structures. *Psychological Bulletin*, 88, 588-606.
- Bets, N. (2006). Basic issues and concepts in the career development and counseling of women. In Bruce, W. & Heppner, M. (Eds.), *Handbook of Career Counseling for Women* (pp. 45-74). NJ: Lawrence Elbaum Associates, Inc.
- Blanch, A., & Aluja, A. (2009). Work, family, and personality: A study of workfamily conflict. *Personality and Individual Differences*, 46, 520-524.
- Bolger, N., DeLongis, A., Kessler, R. C., & Wethington, E. (1990). The microstructure of daily role-related stress in married couples. In J. Eckenrode & S. Gore (Eds.), *Stress between work and family* (pp.95-115). New York: Plenum Press.
- Boyer S. C., & Mosley, Jr., D. C. (2007). The relationship between core self evaluations and work and family satisfaction: The mediating role of work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 265-281.
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35, 307-311.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen & J. S. Long (Ed.), *Testing structural equation models*. Sage, Newbury Park, California.
- Bruck, C. S., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2002), "The Relation between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Finer-Grained Analysis," *Journal of Vocational Behavior*, 60, 336-353.
- Burley, 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.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 131-164.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, Larry

- J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 131-164.
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2002a). Profiles of attribution of importance to life roles: Implications for the work-family conflict. *Journal of Counseling Psychology*, 49, 212-220.
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2002b). Gender differences in attribution of importance to life roles: Implications for the work-family conflict. *Sex Roles*, 47, 531-541.
- Cinamon, R. G. (2006). Preparing Minority Adolescents to Blend Work and Family Roles: Increasing Work-Family Conflict Management Self Efficacy. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 28, 79-94.
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2008). *Work family relations: Antecedents and outcomes*. Manuscript submitted for publication.
- Cronbach, L. J., & Meehl, P. E. (1955). Construct validity in psychological tests. *Psychological Bulletin*, 52, 281-302.
- Curran, P. J., West, S. G & Finch, J. F. (1996). The robustness of test statistics to non normality and specification error in confirmatory factor analysis. *Psychological Methods*, 1, 16-29.
- Dibenedetto, B., & Tittle, C. K. (1990). Gender and adult roles: Role commitment of women and men in a job-family trade-off context. *Journal of Counseling Psychology*, 37, 41-48.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Eagle, B. W., Miles, E. W., & Icenogle, M. L. (1997). Interrole conflicts and the permeability of work and family domains: are there gender differences?. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 168-84.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *The Academy of Management Review*, 25, 178-199.
- Enders, C. (2006). A primer on the use of modern missing data methods in psychosomatic medicine research. *Psychosomatic Medicine*, 68, 922-930.
- Fiske, D. W. (1949). Consistency of the factorial structure of personality ratings from different sources. *Journal of Abnormal and social Psychology*, 44, 329-344.
- 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.
- Fox, M. L., & Dwyer, D. J. (1999). An investigation of the effects of time and involvement in the relationship between stressors and work-family conflict. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 164-174.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, L. M.

- (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, L. M. (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., & Barnes, G. M. (1996). Work-family conflict, gender, and health-related outcomes: A study of employed parents in two community samples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 57-69.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167.
- Frone, M. R. (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The National Co-morbidity Survey. *Journal of Applied Psychology*, 85, 888-895.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp.143-162). Washington, DC: APA.
- Goode, W. J. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review*, 25, 483-496.
- Grandey, A., Cordeiro, B., & Crouter, A. (2005). A longitudinal and multi-source test of the work-family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 305-323.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources fo conflict between work and family roles, *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(Eds.), *Handbook of gender and work* (pp. 391-412). Thousand Oaks, CA: Sage.
- 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.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *The Academy of Management Review*, 31, 72-92.
- Grzywacz, J. G. (2000). Work-family spillover and health during midlife: Is managing conflict everything? *American Journal of Health Promotion*, 14, 236-243.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. (2000). Family, work, work-family spillover, and problem drinking during midlife. *Journal of Marriage and the Family*, 62, 336-348.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111-126.
- Grzywacz, J. G., & Butler, A. B. (2005). The Impact of Job Characteristics on Work-to-Family Facilitation: Testing a Theory and Distinguishing a Construct. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 97-109.
- Guilford, J. P., & Zimmerman, W. S. (1949). *The Guilford-Zimmerman Temperament Survey*. Beverly

- Hills, CA: Sheridan Supply.
- Gutek, B., Searle, S., & Klewpa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work/family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 560-568.
- Heather V. G. D. (2011). Work-Family Experiences among Employed Mothers. Unpublished doctoral dissertation.
- Hong, J., & Seltzer, M. M. (1995). The psychological consequences of multiple roles: The nonnormative case. *Journal of Health and Social Behavior*, 36, 386-398.
- Ilies, R., & Judge, T. A. (2003). On the heritability of job satisfaction: The mediating role of personality. *Journal of Applied Psychology*, 88, 750-759.
- John, O. P., Donahue, E. M., & Kentle, R. L. (1991). *The Big Five Inventory-Versions 4a and 54*. Berkeley, CA: University of California, Berkeley, Institute of Personality and Social Research.
- John, O. P., & Srivastava, S. (2001). History, measurement, and theoretical perspectives. In L. Pervin & O. P. John's(Ed.), *Handbook of personality, theory, and research* (2nd ed.) (pp. 102-138). New York: Guilford.
- Judge, T. A., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (1994). Job and Life attitudes of male executives. *Journal of Applied Psychology*, 79, 767-782.
- Judge, T. A., & Ilies, R. (2004). Affect and job satisfaction: A study of their relationship at work and at home. *Journal of Applied Psychology*, 89, 661-673.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83, 17-34.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational Stress*. New York: Wiley.
- Kashdan, T. B., Gallagher, M. W., Silvia, P. J., Winterstein, B. P., Breen, W. E., Terhar, D., & Steger, M. F. (2009). The Curiosity and exploration. inventory- II: Development, factor structure, and psychometrics. *Journal of Research in Personality*, 43, 987-998.
- Keene, J., & Reynolds, J. (2005). The Job Costs of Family Demands: Gender Differences in Negative Family-to-Work Spillover. *Journal of Family Issues*, 26, 275-299.
- Kessler, R. C., & MacRae, J. A. (1982). Trends in the relationship between sex and psychological distress: 1957-1976. *American Sociological Review*, 47, 217-227.
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 51, 152-177.
- Kline, R. B. (2010). Principles and practice of structural equation modeling. New York: Guilford Pubn.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. J., & Connolly, T. F. (1983). A model of work, family, and inter role conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 198-215.
- Kossek, E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction

- relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources approach. *Journal of Applied Psychology*, 83, 139-149.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- Lenaghan, J. A., Buda, R., & Eisner, A. B. (2007). An examination of the role of emotional intelligence in work and family conflict. *Journal of Managerial Support*, 19, 76-94.
- Lobel, S. A. (1991). Allocation of Investment in Work and Family Roles: Alternative Theories and Implications for research. *Academy of Management Review*, 16, 507-521.
- Mennino, S., B. Rubin, & A. Brayfield (2005). Home-to-Job and Job-to-Home Spillover: The Impact of Company Policies and Workplace Culture. *The Sociological Quarterly*, 46, 107-135.
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 215-232.
- Messick, S. (1995). Validity of psychological assessment: Validation of inferences from persons' responses and performances as scientific inquiry into score meaning. *American Psychologist*, 50, 741-749.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and Validation of Work-Family conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410.
- 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 Behavior*, 77, 272-279.
- Pleck, J. H. (1977). The work-family role system. *Social Problems*, 24, 417-427.
- Pleck, J. H., Staines, G. L., & Lang, L. (1980). Conflicts between work and family life. *Monthly Labor Review*, 103, 29-32.
- Radloff, L. S. (1977). The CES-D Scale: A self-report depression scale for research in the general population. *Applied Psychological Measurement*, 1, 385-401.
- Reitzes D., & Peter J. Burke (1983). The processes and Consequences of Role Identification among College Student. *Research in Sociology of Education and Socialization*, 4, 129-154.
- Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., Panzer, K., & King, S. N. (2002). Benefits of Multiple Roles for Managerial Women, *Academy of Management Journal*, 45, 369-386.
- Sumer, H. C., & Knight, P. A. (2001). How do people with different attachment styles balance work and family? A personality perspective on work-family linkage. *Journal of Applied Psychology*, 86, 653-663.
- Stainse, G. L. (1980). Spillover versus Compensations: A review of the literature on relationship between work and nonwork. *Human Relations*, 33, 111-129.
- Staines, G. L., & Pleck, J. H. (1983). The impact of work schedules on the family. Institute for Social Research, University of Michigan Survey Research Center.
- Stephens, G. K., & Sommer, S. M. (1996). The

- Measurement of Work to Family Conflict. *Educational and Psychological Measurement*, 56, 475-486.
- Turner R. H. (1956). Role-Taking, Role Standpoint, and Reference-Group Behavior. *American Journal of Sociology*, 61, 316-328.
- Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 108-130.

1 차원고접수 : 2012. 1. 14.

심사통과접수 : 2012. 3. 07.

최종원고접수 : 2012. 3. 19.

A Validation Study of the Work-Family Conflict Scale with Korean women

Sungkyung Yoo

Ewha Womans University

Sehee Hong

Korea University

Ji-ah Park

Ewha Womans University

Soojeong Kim

The purpose of this study is to verify the validity of the Work-Family Conflict scale(WFC) which was modified and developed by Cinamon and Rich(2002a). The WFC scale considers both directions, such as work to family and family to work in order to better understand women's multiple roles in work and family. A sample survey targeted 305 married female workers who live and have more than one child under the age of 16. Confirmatory factor analysis confirmed the 2-factor model considering of bidirectional work-family conflict. The K-WFC had high statistical figures of interitem correlation analysis and reliability. Discriminant validity test between work-family conflict and work-family enrichment revealed significantly negative correlation, so discriminant validity was supported. Concurrent validity test between WFC and the Work Satisfaction identified postulate validity, which means that the more work-family conflict increases, the more work satisfaction decreases. And predictive validity test between WFC and depression identified postulate validity. In conclusion, limitations of this study and future research directions were discussed.

Key words : multiple role, work-family conflict scale, work→family conflict, family→work conflict, validation