

유자녀 직장여성의 다중역할 경험의 질에 따른 군집별 심리적 및 환경적 특징의 차이

김 신 희*

양 은 주‡

고려대학교 심리학과

본 연구는 유자녀 직장여성이 다중역할을 경험하는데 경험의 질(긴장감과 이득)에 따라 어떤 하위집단들이 존재하는지 군집분석을 통해 살펴보고, 분석을 통해 도출된 하위집단들의 심리적인 특성(우울, 삶의 만족도, 일-가정 균형감) 및 가정환경, 근로환경에 어떠한 차이가 있는지 살펴보았다. 본 연구의 참여자는 대부분 전일제로 근무를 하는 동시에 막내 자녀의 나이가 초등학교 이하인 196명을 대상으로 하였다. 연구 참여자들은 자기 보고식 설문지를 실시하였다. 이들을 대상으로 군집분석을 실시한 결과, 3개의 하위집단으로 구분되었다. 군집1은 '다중역할 갈등형'으로 다중역할을 수행하는데 있어서 긴장감을 많이 느끼는 집단이었다. 심리적 특성을 보면, 삶의 만족도가 낮고 우울감은 높으며 일-가정 균형감은 낮았다. 가정환경적 특성 중 가사와 양육에 대한 본인 부담 비율이 세 군집 중 가장 높은 집단이었다. 군집2는 '다중 역할 강화형'으로 다중역할을 수행하는데 있어서 이득을 느끼는 집단이었다. 심리적 특성을 보면, 삶의 만족도가 높고 우울감은 낮으며 일-가정 균형감에 대한 평가는 높았다. 가정 환경적 특성 중 가사 일에 대한 본인 부담 비율은 세 집단 중 가장 낮았다. 군집3은 다중역할에 대해 이득이나 긴장감 중 어느 한쪽으로 치우치지 않는 집단으로 '다중역할 중립형'으로 명명하였다. 이러한 결과를 바탕으로 각 군집에 대한 특성에 대한 해석과 함께 시사점, 제한점에 대해 논의하였다.

주요어 : 다중역할, 일-가정 이득, 일-가정 긴장, 일-양육 이득, 일-양육 긴장, 군집분석

* 제1저자 : 김신희, 고려대학교 심리학과, Tel : 010-6353-8466, julanie@korea.ac.kr

‡ 교신저자 : 양은주, 고려대학교 심리학과, Tel : 02-3290-2865, yange@korea.ac.kr

우리나라 부부 중 맞벌이(507만 가구, 43.6%)가 홀벌이(491만 가구, 42.3%)보다 많은 것으로 조사되었고(통계청, 2011), 결혼, 임신 및 출산 등으로 직장을 그만둔 경력단절 여성은 190만 명으로 전체의 19.3%로 나타났다. 경력단절의 가장 큰 이유로는 '결혼(47%, 89만 3000명)', '육아(54만 5000명, 28.7%)', '임신 및 출산(38만명, 20%)', '자녀교육(8만 1000명, 4.3)' 순으로 나타났다. 즉 경력단절의 주된 이유는 직장과 가사(출산 및 육아 포함)를 병행하는 것에 대한 갈등으로 인한 것이었다. 여성 진로발달의 관점에서 볼 때, 결혼과 출산으로 인해 경력단절이 되는 것은 매우 안타까운 현상이 아닐 수 없다. 그러므로 이러한 경력 단절을 막기 위해서는 결혼과 출산 후에 특정 역할 하나만을 선택하는 것이 아닌, 다중역할을 균형 있게 병행할 수 있도록 지원하는 프로그램이 필요하며, 그러기 위한 기초적인 연구가 이루어져야 할 것이다.

지금까지의 다중역할을 수행하는 취업모에 대한 연구들을 살펴보면, 취업모와 비취업모(전업주부)를 구분하여 양육스트레스, 우울, 부모역할 스트레스와 같은 특정 심리적 변인 혹은 양육과 관련된 변인에서의 차이 여부를 보는 연구가 주를 이루었고 그 결과도 연구 결과마다 상이하였다(Abidin, 1992; Keith & Schafer, 1980; Spurlock, 1995; 김정, 이지현, 2005; 김정희, 문혁준, 2006; 윤지원, 황라일, 조현하, 2009). 그 외 다른 선행연구에 따르면, 여성들의 취업동기가 자아를 더욱 폭넓게 실현하여 성취감을 일으키고 직업 생활이 주는 특권 등 심리적, 사회적 혜택을 경험하고자 할 때, 취업 여성들은 더욱 역할 수행에 있어서 높은 만족감을 경험한다고 하였다(Larson, Richards, & Perry- Jenkins, 1994; 최규련, 서동

인, 1995). 따라서 취업 여성들이 직장인, 주부, 어머니로서 다중역할을 수행하는 경험이 심리적인 스트레스만 유발 시킬 것이라고 단순히 가정할 수 없다. 이제는 모든 취업모를 동일 집단으로 규정한 연구에서 벗어나, 취업모의 하위유형을 구분하고 하위 집단에 따른 특성(심리적, 환경적)등을 살펴보는 것이 필요하며 집단적 특성에 맞게 다중역할을 수행하고 있는 대상에 대한 지원 프로그램 및 상담 프로그램을 개발하는 것이 필요하다.

다중역할에 대한 관점

다중역할을 수행하는 개인의 만족도에 영향을 미치는 요인은 개입된 역할의 수가 아니라 역할들과 관련된 경험의 질이다(Barnett & Baruch, 1985, 1986). 즉 같은 역할을 수행하더라도 그 역할로부터 얻는 경험은 개인마다 차이가 있을 수 있다. 여성이 경험하는 직장에서의 경험의 질과 가정에서의 경험의 질은 정신적 고통(psychological distress)과 관련이 있고, 직장에서 보상을 많이 받는 사람일수록 양육 걱정으로부터 부정적인 영향을 덜 받는다(Barnett & Marshall, 1989). 또한 많은 연구들에서 양육이나 직장에서 역할 경험의 질은 역할 긴장(strain)과 역할과부하의 예측인자가 된다고 하였다(Barnett & Baruch, 1985; Burke, 1988).

다중역할 경험의 질을 이해하는데 중요한 개념은 각 역할에 수반되는 보상과 갈등이다. Barnett, Marshall과 Pleck(1992)은 각 역할의 질을 '보상'과 '근심'이라는 개념을 사용하여 탐색할 것을 제안하면서, 한 개인이 역할을 수행하면서 걱정, 불안, 편안함 등 보다 기쁨, 만족감 등을 더 크게 느낄 때, 역할의 질이 높다고 주장하였다. 즉, 다중 역할의 질은 개인

마다 차이가 있을 수 있으며, 역할의 질에 따라 개인이 경험하는 삶의 질도 달라질 수 있다는 것이다.

취업모 혹은 취업한 기혼여성의 다중역할 경험의 질에 대한 연구의 흐름을 살펴보면, 초기 연구의 시작은 대부분이 개인이 역할 수행에 활용할 수 있는 자원은 한정되어 있다고 가정하는 결핍 가설(scarcity hypothesis)에 기반하였다. 이 가설에 따르면 한 영역의 역할을 수행하면서 사용된 자원은 소모되어 사라지기 때문에 다른 역할을 수행하는 데에는 전체 사용가능한 자원의 양에서 그 만큼을 뺀 나머지 자원만이 활용가능하다는 것을 말한다. 같은 맥락에서 아이를 가진 기혼 여성이 직장과 관련된 역할을 가지고 있다면 다양한 역할을 수행하는데 있어서 에너지가 부족할 수밖에 없다는 것이다(Goode, 1960). 직장인이 직장에서 수행하는 역할인 직장생활과 가정에서 수행하는 역할인 가정생활 사이에는 자원의 배분과 관련하여 갈등관계를 가질 수밖에 없다는 것이 일-가정 관계에 대한 연구자들이 생각이었다. 이러한 생각에 기초하여 직장-가정 간 갈등(work-family conflict: WFC)이란 용어로 연구들이 시작되었다. 직장-가정 갈등은 직장에서의 역할로부터 나오는 요구가 가정에서의 역할로부터 나오는 요구와 갈등을 일으키는 일종의 역할간 갈등(interrole conflict)이라고 할 수 있다(Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, & Rosenthal, 1964). 갈등유형은 가정-직장 갈등(Work-Family Interference: WFI)과 가정-직장 갈등(Family-Work Interference: FWI)으로 구분된다. 가령 직장-가정 갈등은 야근으로 가사 일을 못하거나 아이들과 함께 하지 못하는 등 직장업무로 인해 가정생활에 방해가 되는 경우를 의미하며, 가정-직장 갈등은 아이 또는 배우자의 질병으로

결근을 하게 되는 것과 같이 가정의 문제로 인해 직장 일에 방해를 받는 경우를 의미한다. 두 가지 갈등은 양방향적인 과정으로 어느 한 쪽이 일방적으로 다른 쪽에 갈등을 유발 한다 기보다는 상호 순환적인 관계가 있기에, 정적인 관계가 있다(Frone, Russell, & Cooper, 1992). 따라서 연구자들은 일-가정 갈등이 초래하는 부정적인 현상들에 관심을 보였다(Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000). 가령, 스트레스(Kelloway, Gottlieb, & Barham, 1999), 일반적인 심리적 긴장감(Grzywacz & Marks, 2000), 알코올 문제(Frone, Russell, & Cooper, 1993), 신체적 증상들(Burke & Greenhaus, 1999), 우울감(Beatty, 1996; Frone, et al, 1992; Frone, Russell, & Barnes, 1996), 삶의 만족도 감소(Duxbury & Higgins, 1991; Higgins & Duxbury, 1992; Kossek & Ozeki, 1998)와 같은 문제를 포함하고 있다. 국내 연구에서도 일-가정 갈등이 우울이나 불안, 낮은 삶의 만족, 심리적 위축, 과도한 음주와 흡연에 영향을 미칠 수 있다는 연구 결과가 있다(강혜련, 최서연, 2001; 최보라, 박수진, 최수찬, 2010). 조직 측면에서도 직무스트레스, 조직몰입, 직무 만족, 직무성과 등에 부정적인 영향을 미칠 수 있다(강혜련, 임희정, 2000; 장재윤, 김혜숙, 2003; 임효창, 김오현, 이봉세, 2005)는 연구들이 있다. 일-가정 갈등을 연구하는 연구자들은 일-가정의 균형은 일-가정 갈등을 최소화함으로써 얻어질 수 있는 것으로 생각하였다. 즉 이들은 일-가정 갈등의 최소화가 곧 일-가정의 균형이라는 시각이었다. 이들의 영향으로 많은 연구자들이 일-가정의 갈등의 원인과 결과들을 찾아내는 일에 노력을 기울이는 한편, 한정된 자원을 일과 가정이라는 두 영역에 적절히 배분하는 문제와 배분된 자원을 효율적으로 사용하는 방법을 모색하는 데에

관심을 가졌다(Baltes & Heydens-Gahir, 2003; Greenbaltt, 2002).

그러나 몇몇 중요한 연구들은 결핍 가설에 대해 도전하며, 다중역할이 일과 가정에 부정적인 영향을 미치는 것이 아니라 한 역할에서 발생하는 이득은 다른 역할의 수행을 향상시키거나 긍정적 정서, 긍정적 영향을 미친다는 견해들이 나오고 있다(Barnett, 2005; Greenhouse & Powell, 2006). 즉 역할의 개수 자체보다는 한 역할에서 경험하는 질이 건강과 웰빙(well-being)의 예측인자가 되는지가 더 중요하다고 주장한다. Greenberger와 O'Neil(1993)는 취학 전 자녀를 둔 남, 여 근로자(맞벌이)를 대상으로 한 연구에서, 부모로서의 역할, 배우자로서의 역할, 직장인으로서의 역할에서의 만족 경험이 특히 여성들에게 있어서 심리적인 고통(우울, 불안)의 잠재적인 예측인자가 된다고 하였다(그러나 남성에게는 이와 달랐다). 역할 만족도가 높은 사람일수록 우울과 불안 정도가 낮았다. 또한 Hyde, Klein, Essex와 Clark (1995)는 종단연구로 출산 4개월 후의 여성의 우울 증상에 대한 연구를 하였는데, 이때 주당 근로시간은 우울 증상을 예측하지 못하였으나 근로역할(work role)에서 받은 보상은 유의미한 예측인자가 되었다. 같은 샘플을 12개월 후에 다시 측정했을 때도 역시 주당 근로시간은 우울증상과 연관되지 않았으나, 근로 역할에 대한 과부하(overload)는 우울증상과 정적 상관이 있었고, 배우자와의 양립성(compatibility)도 우울증상을 낮췄다(Klein, Hyde, Essex, & Clack, 1998). Greenhaus와 Powell(2006)은 다중역할에 참여하는 것은 3가지 방식으로 긍정적인 결과물을 만들어낸다고 주장하였다. 첫 번째는 첨가효과(addictive effect)로, 역할 축적(role accumulation)

은 신체적 심리적 웰빙에 이익을 줄 수 있다는 것이다(Barnett & Hyde, 2001). 즉 가정과 직장에서의 만족감은 그 사람의 행복감, 인생 만족감, 삶의 질을 추가적으로 더해준다. 두 번째로 가정과 직장에서의 역할은 하나의 역할에서의 긴장감(strain)을 완충해준다는 것이다. 가령, 가정에서 만족스럽거나 직장에서 만족감은 여러 가지 영역 중 하나의 영역에서의 손상을 줄여준다. 세 번째는 다중역할에서 한 역할에서의 경험은 다른 역할에서 긍정적인 경험을 만들어 낸다는 것이다. 즉 하나의 역할에서 다른 역할로 긍정적 경험이 이동, 발전하는 것이다. 또한 한 역할에서의 에너지를 창조하는 것은 다른 역할로 이동될 수 있고, 새로운 경험과 결과를 만들어 낼 수 있다(Marks, 1977). 이러한 다중역할의 긍정적인 영향을 정의하는 용어로 풍요(enrichment), 긍정적 전이(positive spillover), 향상(enhancement), 촉진(facilitation)등 다양하지만 다중역할(multiple roles)이 일과 가정에서의 수행을 향상시키거나 긍정적 정서, 긍정적 영향을 미친다는 유사한 개념을 담고 있다(Carlson, Kacmar, Wayne & Grzywacz, 2006; Greenhouse & Powell, 2006; Grzywacz & Marks, 2000; Ruderman, Ohlott, Panzer, & King, 2002; Frone, 2003). 이에 관한 연구들은 다중역할 수행 중 한 영역에서의 긍정적 정서가 발생하고 다른 영역으로 이익을 줄 때 풍요(enrichment)가 발생하며, 일-가정 풍요(enrichment)는 일과 가정의 역할에서 긍정적인 결과를 이끌어낸다고 주장하고 있다. 이에 다양한 역할에 관여하는 것은 결혼, 육체적, 건강과 관련된 이익을 준다고 주장 하였다(Barnett & Hyde, 2001).

마지막으로 다중역할 경험 질에 대한 연구의 흐름 중 통합적인 관점을 반영하는 '균형

(balance)'이라는 개념도 등장하고 있으나, 측정하는 도구조차 거의 관심 받지 못하는 상태이다(Carlson, & Grzywacz, 2008). 그러나 연구들에서 일-가정 균형은 더 나은 결혼만족도와 가정만족도와 관련이 높고(Allen et al, 2000), 가족수행(family performance)의 향상과 관련이 있다(Frone, Yardley, & Markel, 1997a)고 주장한다. 일-가정 균형을 측정한 Milke와 Peltola(1999)의 연구에 따르면, 일-가정 균형이 잘 잡힐수록 결혼의 행복도가 더 높고 가정 일에 대한 분배가 더 균등했다. 또한 Clarke, Koch와 Hill의 연구(2004)에서는 일-가정 균형이 더 잘 잡힐수록 결혼만족도가 더 높고 가족과 함께하는 활동에 시간 할애를 더 하는 것으로 나타났다.

그러나 지금까지의 연구들은 유자녀 직장여성을 모두 동일 집단으로 설정하여 연구를 진행하였다는 제한점이 있다. 또한 일-가정 갈등, 일-가정 풍요(enrichment), 일-가정 균형(balance)등 여러 이론들이 공존하며 각자의 이론은 발달시키고 있지만, 직장일과 가사, 직장일과 육아라는 다중역할을 경험하고 있는 당사자들이 각각 다중역할에 대해 어떻게 지각하고 있는 지에 대한 연구가 거의 없다. 이에 본 연구에서는 탐색적 연구로 유자녀 직장여성들이 지각하는 일-가정 역할의 이득과 긴장감의 정도 따른 하위유형을 구분하고자 한다.

취업모의 인구 통계학적 변인에 따른 다중역할과의 관계

취업모의 다중역할의 질의 차이를 보기 위해 여러 가지 인구통계학적인 변인에 대한 연구가 진행되었다. 여성의 첫 출산 연령이 증가하면서 취업모의 연령도 증가하고 있는 추세이다. 취업모의 연령과 관련하여 Frone,

Russell, & Cooper(1997b)의 연구에서는 여성의 연령이 일-가정 갈등에 관계가 없는 것으로 나타났다지만, Grzywacz과 Marks (2000)의 연구와 국내 연구인 이주일, 유경(2010) 연구에서 일-가정에 미치는 영향은 자녀 양육이 시작되는 30-40대 초반에 비해 60대 이후에 유의하게 줄어드는 것으로 나타났다.

자녀의 수에 대한 연구를 보면, 자녀의 수가 많을수록 일-가정 갈등은 증가(Frone et al, 1992, Netemeyer, Boles, & McMurrin, 1996)한다는 연구가 있는 반면, 자녀의 수는 일-가정 갈등과 유의미한 상관이 없는 연구들도 있다(장재윤, 김혜숙, 2003; 이주일, 유경, 2010). 그러나 자녀의 연령이 낮을수록 일-가정 갈등 및 가정-일 갈등은 유의미한 상관이 있었다(이주일, 유경, 2010).

직장환경과 가정환경 역시 다중역할의 질과 관련이 있다. 직장환경과 관련된 변인을 살펴보면, 근속연수가 짧을수록 가정-일 갈등이 높았고, 가계 수입이 많을수록 가정-일 갈등은 유의미하게 낮다(장재윤, 김혜숙, 2003). 남성과 달리 여성의 경우 직급이 높을수록 일-가정 갈등이 높았다(장재윤, 김혜숙, 2003). 역할 만족도 측면에서 볼 때, 근무시간이 긴 취업주부일수록 역할 만족도가 낮았고, 자녀의 적을수록 역할 만족도가 높았다. 또한 본인의 근무시간이 길수록 남편의 야근 횟수가 많을수록 역할 긴장도가 높았다(박주희, 2005). 가정환경에 있어서는 배우자의 지지 또는 한 가족의 지지가 긍정적인 정서를 일으키며 그것은 다른 영역에서의 삶의 질을 높이는 것으로 나타났다(하오령, 권정혜, 2006; Carlson & Perrew, 1999).

이상에서 고찰한 여러 가지 연구 결과를 토대로 본 연구에서는 취업모가 지각한 직장일과 가사, 직장일과 양육이라는 다중역할을 경

협하면서 이득과 긴장되는 정도에 따라 어떤 하위집단들이 존재하는지 군집분석을 통해 살펴보고, 분석을 통해 도출된 하위집단들의 심리적인 특성(우울, 삶의 만족도, 일-가정 균형감) 및 가정 환경적 특성(가사 일에 대한 본인 부담비율, 양육에 대한 본인 부담 비율), 기타 인구 통계학적인 특성들에서 차이가 있는지를 확인해 보고자 한다. 또한 아내로서의 역할과 부모로서의 역할을 구분하는 것과 같이 일-가정이라는 개념을 일-가사, 일-육아로 세분화하여 연구를 수행하고자 한다(이주일, 유경, 2010).

연구 문제는 다음과 같다. 첫째, 유자녀 직장여성들이 경험하는 일-가정 역할에 대한 시각에 따른 하위유형을 탐색한다. 둘째, 이들의 하위유형의 특성을 살펴보고자 한다. 만일 하위 유형이 뚜렷이 구분되며, 집단 간에 인구통계학적인 변인 및 심리적인 특성 등에서 차이가 난다면, 이는 자녀를 둔 직장 여성을 위한 심리적 지원 프로그램 개발시 각 집단의 특성에 맞는 개별화된 접근을 마련하기 위한 기초 자료로 활용될 수 있을 것으로 기대된다. 아울러 상담자들에게는 가정과 일을 병행하는 내담자에 대해 모두 ‘일가정 갈등에 시달린다’라는 편견에서 벗어나 내담자가 경험하고 있는 다중역할의 범위와 이에 대해 스스로 얻는 점과 스트레스가 되는 부분 등을 구체적으로 탐색하기 위한 방향성을 제공할 수 있을 것이다.

방 법

연구대상

본 연구의 연구 참여자는 편의 표집, 눈덩

이 표집을 통해서 서울과 제주, 울산의 일반 기업체 또는 학교, 병원 등 전일제로 근무하는 동시에 첫째 아이의 나이가 초등학교 이하인 아이를 양육하는 직장 여성 196명을 표집하였다. 이렇게 첫째 아이의 나이를 초등학교 이하인 자녀로 제한한 이유는 자녀의 연령에 따른 육아 경험이 다르기 때문에 육아 경험을 동일적으로 하기 위해서였다. 그 중 연구 표집 기준이 되는 자녀 나이와 같은 인구통계학적인 변인을 기록하지 않은 4부의 자료는 분석에서 제외하였다.

본 연구에 포함된 피험자들의 인구통계학적 변인을 살펴보면, 연령대는 20대(27-29세) 5명(2.6%), 30대(30-39세) 155명(80.7%), 40대(40-49세) 29명(15.1%), 무응답 3명(1.6%)으로 30대가 가장 많았다. 교육수준은 고졸 7명(3.6%), 전문대졸 30명(15.6%), 대졸 116명(60.4%), 대학원졸 34명(17.7%), 무응답 5명(2.6%)로 대졸이 가장 많았다. 자녀의 수를 보면, 1명 84명(43.8%), 2명 103명(53.6%), 3명 5명(2.6%)로 1-2명의 자녀를 둔 경우가 대부분을 차지했다. 직장환경과 가정환경에 대한 인구통계학적 변인은 표 1에 제시하였다.

측정도구

다중역할을 측정하는 도구로는 아래의 4가지 척도를 사용하였다. 일-가정, 일-양육에 대한 이득과 긴장요인이 명확하게 구분되는지 요인구조를 확인하기 위해 탐색적 요인분석을 실시하였다. 요인추출 방법은 주축요인추출(principle axis factoring)방식을 사용하였고, 회전 방식은 사각회전 중 프로맥스(promax, $\kappa=4$) 방식을 사용하였다. 원저자의 구성개념에 따라 추출되는 요인 수는 4개로 지정하다. 그

표 1. 직장환경 및 가정환경에 대한 인구통계학적 변인에 대한 기술

직장환경		N(%)	가정환경		N(%)
업무의 종류	행정 관리업무(관리직)	14(7.3)	막내 아이의 연령	영유아(1개월-36개월)	76(39.6)
	사무관련 업무(사무직)	89(46.4)		취학 전(만3세-7세)	93(48.4)
	판매 업무	3(1.6)		초등학생	22(11.5)
	서비스업무	24(12.5)			
	전문직(교사, 간호사 등)	50(26.0)		어린이집	90(40.7)
	기타	12(6.3)	보육 (다중응답)	친척(시댁, 정부모님)	89(40.3)
고용의 안정성	정규직	165(85.9)		출퇴근 고용인	31(14.0)
	계약직	25(13.0)		입주형 고용인	11(5.0)
	무응답	1(.5)			
직위	평사원(대리까지)	94(49)		50%이하	50(26.0)
	중간관리자(과장-부장)	68(35.4)	가사 본인 부담 비율	50% 초과~80% 이하	87(45.3)
	관리자(부장 이상)	7(3.6)		80%초과~100%	53(27.6)
	자영업	5(2.6)		무응답	2(1.0)
	기타	14(7.3)			
		무응답	4(2.1)		
주당 근무일	주 5일 출근(월-금)	143(74.5)		50%이하	40(20.8)
	주 6일 출근(월-토)	7(3.6)	육아 본인 부담 비율	50%초과~80%이하	108(56.3)
	주 5일 + 격주 토요일 출근	32(16.7)		80% 초과~100%	42(21.9)
	파트타임(주3일 이상 5일 이내)	3(1.6)		무응답	2(1.0)
	교대근무(스케줄 근무자)	6(3.1)			
	기타	6(.5)			
연봉	1200만원 이하	8(4.2)		풀타임	172(89.6)
	4600만원 이하	119(62.5)	남편의 근무형태	파트타임	3(1.6)
	8800만원 이하	56(29.2)		기타	1(.5)
	8800만원 초과	4(2.1)		무응답	12(6.3)
	무응답	4(2.1)			

결과, 4개의 요인이 뚜렷하게 구분되었다. 각 척도의 문항 및 요인 부하량은 부록에 제시하였다.

일-가정 이득 척도(The work-family gains scale)

일, 가정 역할의 결합으로부터 얻어지는 궁

정적인 이득에 대한 질문으로 구성된 7문항 척도이다. 본 문항은 403명의 취업 여성을 대상으로 개방형 인터뷰로 만들어졌다(Marshall & Barnett, 1991). 응답자는 리커트식 4점 척도로 응답하였고, 내적 합치도 계수는 .85(남성), .86(여성)으로 나타났다. 본 연구에서의 내적 합치도 계수(Cronbach's α)는 .86이었다.

일-가정 긴장 척도(The work-family strains scale)

Wortman과 동료들(1991)의 의해 개발된 7문항으로 리커트식 4점 척도(1=전혀 아니다, 4=매우 그렇다)이다. 일-가정 긴장 척도에는 다중역할 과부하(multiple role overload)와 다중역할 갈등(multiple-role conflict)이라는 2문항이 추가되었다(Barnett & Baruch, 1985). 내적 합치도 계수는 .78(남성), .81(여성)으로 나타났다. 본 연구에서의 내적 합치도 계수(Cronbach's α)는 .86이었다.

일-양육 이득 척도(The work-parenting gains scale)

Marshall & Barnett(1991)으로부터 수정된 척도로 4문항, 4점 리커트식 척도(1=전혀 아니다, 4= 매우 그렇다)이다. 내적 합치도 계수는 .69(남성), .73(여성)으로 나타났다. 본 연구에서의 내적 합치도 계수(Cronbach's α)는 .79이었다.

일-양육 긴장 척도(The work parenting strains scale)

Marshall & Barnett (1991)으로부터 수정된 척도로 4문항, 4점 리커트식 척도(1=전혀 아니다, 4= 매우 그렇다)이다. 내적 합치도 계수는 .74(남성), .82(여성)으로 나타났다. 본 연구에서의 내적 합치도 계수(Cronbach's α)는 .81이었다.

삶의 만족도(Satisfaction With Life Scale: SWLS)

Diener 등(1985)이 개발한 척도로 개인이 자신의 총체적인 삶에 대하여 전반적으로 얼마나 만족하는지에 대한 인지적인 판단을 측정한다. 이 척도는 응답자가 검사자의 기준에 의하여 정해진 일률적인 기준이 아닌 자기 스스로의 기준을 사용하여 자기의 전반적인 삶에 대하여 의식적으로 평가를 하도록 한다. 이 척도는 삶에 대한 만족이라는 한 개의 공통요인을 반영하는 5개의 문항으로 이루어져 있으며 각각의 문항에 대하여 리커트 7점 척도(1=전혀 동의하지 않는다, 7=매우 동의한다)로 응답한다. 삶에 대한 만족도를 산출할 때는 5개의 문항에 대한 응답을 합산한다. 따라서 삶의 만족도는 최소 5에서 최대 35 사이의 값을 가질 수 있다. 본 연구에서의 내적 합치도 계수(Cronbach's α)는 .90이었다.

한국판 CES-D(Center for Epidemiologic Studies Depression Scale, 이하 CES-D)

CES-D는 Radloff(1977)가 우울을 측정하기 위하여 개발한 척도로서, 본 연구에서는 전경구, 최상진, 양병창(2001)이 개발한 통합적 한국어판 CES-D를 사용하였다. 척도는 총 20문항으로 되어 있고 0점(극히 드물게)에서 3점(거의 대부분) 사이로 평정하도록 되어 있다. 총점 범위는 0점-60점으로 총점이 높을수록 우울의 정도가 심함을 의미한다. 전경구 등(2001)의 선행연구에서 내적 합치도 계수(Cronbach's α)는 .91이었고, 본 연구에서의 내적 합치도 계수(Cronbach's α)는 .91이었다.

일-가정 균형 척도(Work-family balance)

본 척도는 Carlson, Grzywacz, Zivnuska(2009)이

개발한 척도로 단일 요인, 6개의 문항으로 구성되어 있다. 6개의 문항은 Grzywacz와 Carlson (2007)의 일가정 균형(work-family balance)의 정의에 의해 만들어진 것이며, 일과 가정의 영역에서 개인이 당면한 역할 관련된 기대 정도에 어느 정도 충족시키고 있는지 여부로 평가하는 자기보고식 척도이다. 예시 문항을 들자면, ‘나의 동료들과 가족들은 내가 그들의 기대에 부응하고 있다고 말한다’이다. 개발자가 탐색적 요인분석을 한 결과, 단일 요인에 각 문항의 부하량은 .77이상이었으며, 내적 합치도는 계수(Cronbach’s α)는 .93이었다. 본 연구에서의 내적 합치도는 계수(Cronbach’s α)는 .89였다.

연구절차

먼저 국내에 소개된 적이 없는 일-가정 이득 척도(The work-family gains scale), 일-가정 긴장 척도(The work-family strains scale), 일-양육 이득 척도(The work-parenting gains scale), 일-양육 긴장 척도(The work parenting strains scale), 일-가정 균형 척도 (Work-family balance)를 사용하기 위해 원문인 영어에서 한국어로 번역하기 전에 원저자에게 이메일을 보내 척도 사용에 대한 허락을 받은 후, 번역작업을 실시하였다. 우선, 연구자와 상담심리를 전공하고 있는 이중 언어자 1인이 각각 번역하여 합의된 문항을 추출하였다. 이후 한국어와 영어가 능통한 임상 및 상담분야 전문가 4인(10년 이상 현장경험이 있는 임상 및 상담분야 전문가 포함)에게 각 척도 원문과 번역문항을 비교하여 원문항의 의미와 문화적 적절성이 번역된 문항에 충실히 반영되었는지를 점검하고 전문가 간 이견이 있는 경우 토의를 거쳐 문항을 수

정하였다. 설문지를 실시하는 피험자들이 질문에 대한 혼란이나 어려움을 최소화하기 위해 자문 전문가들과 여러 차례 협의과정을 거치며 문항의 혼선을 줄이기 위해 최대한 노력하였다.

분석방법

먼저 군집분석에 사용될 척도들이 뚜렷하게 요인이 구분되는지 보기 위해 일-가정 이득, 일-가정 긴장, 일-양육 이득, 일-양육 긴장 척도를 가지고 요인분석을 실시하였고, 각 측정변인들끼리의 상관을 살펴보았다. 그 후, 4개의 차원(일-가정 이득, 일-가정 긴장, 일-양육 이득, 일-양육 긴장)에 따라 몇 개의 동질적인 하위집단이 존재하는지를 알아보기 위해 SPSS 18.0을 사용하여 군집분석을 실시하였다. 이때 Hair와 Black(2000)이 제안한 2단계 군집분석 절차를 활용하였는데, Wards의 위계적 군집분석 방법과 비위계적 군집분석인 K-평균 분석을 연달아 실시하였다. 다음으로 군집분석을 통해 도출된 집단들이 삶의 만족도, 우울, 일-가정 균형감, 가사에 대한 본인 부담 비율, 육아에 대한 본인 부담 비율에서 유의한 차이가 있는지를 검증하기 위해 다변량 분산분석(MANOVA)을 실시하였다.

결 과

상관관계

본 연구에서 측정된 인구 통계적 특성, 일-가정 이득과 긴장, 일-양육 이득과 긴장, 삶의 만족도, 우울의 상관관계가 표 2에 제시 되어

표 2. 측정변인들의 평균 및 표준편차와 상관계수

변인	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. 나이	-										
2. 자녀 수	.22**	-									
3. 가사 본인부담비율	.15*	.23**	-								
4. 양육 본인부담비율	.10	.16*	.62**	-							
5. 일-가정 균형감	.11	.02	-.05	.00	-						
6. 일-가정 이득	.05	-.09	-.14	-.10	.44**	-					
7. 일-가정 긴장감	.05	.03	.23**	.20**	-.22**	-.26**	-				
8. 일-양육 이득	.07	-.11	-.16*	-.21**	.34**	.42**	-.32**	-			
9. 일-양육 긴장감	-.01	.09	.25**	.22**	-.27**	.26**	.62**	-.43**	-		
10. 삶의 만족	.02	.06	-.15*	-.21**	.46**	.37**	-.46**	.38**	-.49**	-	
11. 우울	.01	-.01	.05	.11	-.30**	-.36**	.50**	-.34**	.36**	-.44**	-
평균 (M)	35.98	1.59	70.59	69.93	21.43	19.81	21.20	11.02	15.58	21.33	11.66
표준편차(SD)	3.50	.54	19.07	18.14	3.71	4.10	5.34	2.47	3.67	6.15	8.71

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

있다. 먼저 인구통계학적 변인들인 피험자의 나이, 자녀의 수, 가사 본인 부담 비율, 육아 본인 부담 비율과 다른 변인들과의 상관을 살펴보면, 피험자(엄마)의 연령과 자녀 수가 정적 상관으로 나타났으며, 자녀의 수가 많을수록 가사 본인 부담 비율 및 육아비율에서 정적인 증가를 보였다. 또한 가사 일에 대한 부담 비율이 높을수록 일-가정 이득 및 일 양육 이득, 삶의 만족도에서 부적인 상관을 보였고, 일-가정 긴장 및 일-양육 긴장은 정적인 상관을 보였다. 이는 여성이 가사에 대한 부담 비율이 높을수록 다중역할에 대한 긴장감, 삶에서 부정적인 영향이 높아짐을 의미한다. 육아에 대한 본인 부담 비율도 일-가정 긴장, 일-양육 긴장과는 정적인 상관을 보였으며, 일-양육 이득, 삶의 만족도와는 부적인 상관을 보

였다. 이 역시 여성의 양육에 대한 부담 비율이 높을수록 다중역할에서 긴장감이 높아지고, 삶에 부정적인 영향을 미치는 것으로 보인다.

군집분석 결과

일-가정 이득, 일-가정 긴장, 일-양육 이득, 일-양육 긴장 척도 점수를 군집변인으로 설정하고, Hair와 Black(2000)이 제시한 2단계 군집분석을 실시하였다. 먼저 군집 수를 결정하기 위해 위계적 군집분석인 Wards 방법을 통해 군집화 일정표와 덴드로그램을 동시에 고려하여 군집의 수를 확인한 결과, 3개의 군집이 적절한 것으로 확인되었다. 다음으로 1단계에서의 군집 수를 기준으로 비위계적인 군집분석인 K-means방법을 실시한 결과, 최종적으로

3개의 군집이 확인되었다. 군집 특성을 파악하여 군집 명을 정하기 위해 군집별로 일-가정 이득과 긴장, 일-양육 이득과 긴장 유형들이 조합된 형태를 검토하였다. 각 척도들은 자기보고식 검사 결과로 주관적인 평가에 의존하였으며, 사회적 바람직성 등의 변인은 고려되지 않은 바, 각 군집의 특성은 주관적인 평가로만 해석되는 것이 바람직할 것으로 보인다. 표 3과 그림 1에 군집변인들의 점수를 표준화 한 결과, 군집1은 50명(27.5%), 군집2는 43명(23.6%), 군집3은 89명(48.9%)로 구성되었다. 총 연구대상 196명에서 182명만이 군집으로 분류되었고, 군집분석에 포함되지 않은 14명은 군집에 이용된 척도의 일부 문항을 누락 표기하여 군집분석에서 제외되었다. 군집1은

직장일과 가정일, 직장 일과 양육이라는 다중역할을 경험 하면서 이득보다는 긴장을 많이 느끼는 집단이었다. 군집2는 직장일과 가정일, 직장일과 양육이라는 다중역할을 경험 하면서 이득을 더 많이 경험하는 집단이었다. 군집3은 직장일과 가사, 직장일과 양육이라는 다중역할을 경험하면서 긴장감과 이득에 있어서 차이가 없고 어느 한쪽으로 치우치지 않는 집단이었다.

군집에 따른 심리적 특성의 차이

세 개의 군집이 삶의 만족도, 우울, 일가정 균형감이라는 심리적 특성과 가사 및 양육의 취업모 본인 부담비율에서 어떠한 차이가 있는지 알아보기 위해, 다변량분석(MANOVA)을 실시하였다. 세 군집을 독립변인으로 하고 심리적인 특성인 삶의 만족도, 우울, 일가정 균형감을 종속변인으로 두었다. Box의 동일성 검정 결과, 공분산행렬의 동질성 가정을 만족시키지 못하여 Mettler와 Vannatta(2001)이 제안한대로 Pillai의 트레이 값을 살펴보았다. 그 결과, 전체 종속 변인에 대한 군집 간 차이가 유의미한 것으로 나타났다. Pillai의 트레이스 = .36, $F(6, 346)=12.74, p < .001$. 부분 $\eta^2=.18$. 어느 종속변인에서 집단 간 차이가 발생했는지를 확인하기 위해 일변량 분산분석을 실시한 결과, 삶의 만족도, 우울, 일가정 균형감에서 세 집단 유의미한 차이가 나타났다; 삶의 만족도, $F(2, 174)=34.84, p < .001$, 부분 $\eta^2=.29$; 우울, $F(2, 174)=18.71, p < .001$, 부분 $\eta^2=.18$; 일가정 균형감, $F(2, 174)=18.46, p < .001$, 부분 $\eta^2=.18$. 각각의 종속변인에 대해 어느 집단에서 차이가 발생했는지 확인하기 위해 Scheffé의 사후 검증을 실시하였다. 그 결과, 심리적

표 3. 최종 군집별 중심점 (N=182)

	군집 1	군집 2	군집 3
일-가정 이득	42.28	55.66	51.19
일-가정 긴장	59.09	39.09	50.23
일-양육 이득	40.17	56.49	52.40
일-양육 긴장	58.79	36.96	51.34
군집 크기	50	43	89

주. 군집변인은 표준화된 점수임: $M=0, SD=1$.

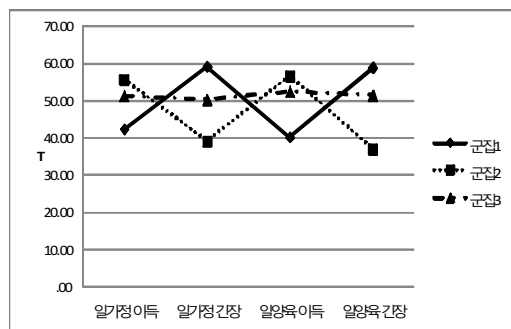


그림 1

표 4. 심리적 특성(삶의 만족도, 우울, 삶의 균형감)에 대한 집단 간 차이

	군집1 N=49	군집2 N=40	군집3 N=88	F(2,173)	부분 η^2
삶의 만족도	16.39 ^c (6.01)	25.45 ^a (4.56)	21.80 ^b (4.99)	34.84 ^{***}	.29
우울	16.96 ^c (10.89)	6.67 ^a (5.24)	11.24 ^b (7.04)	18.71 ^{***}	.18
일가정 균형감	19.22 ^b (3.72)	23.12 ^a (2.89)	21.84 ^a (2.91)	18.46 ^{***}	.18

*** $p < .001$, $N=177$

특성 중 삶의 만족도는 군집2가 가장 높고, 군집1이 가장 낮았다. 우울감은 군집1이 가장 높았으며 군집2가 가장 낮았다. 일-가정 균형감은 군집2가 가장 높았고 군집1이 가장 낮았으나, 군집2와 군집3에서는 유의한 차이가 없었다.

군집에 따른 가사 및 양육에 대한 본인 부담 비율에 대한 차이

가사와 양육에 대한 취업모 본인 부담 비율을 종속변인으로 한 후, Box의 동일성 검정을 실시한 결과, 공분산 행렬의 동질성 가정을 만족시켰다. 그 결과, Wilks의 람다 = .93, $F(4,$

352)=3.1 $p < .05$, 부분 $\eta^2 = .03$. 각각의 종속변인에 대해 어느 집단에서 차이가 발생했는지를 확인하기 위해 일변량 분산분석을 실시한 결과, 가사에 대한 본인 부담 비율, $F(2, 177) = 5.08$, $p < .05$. 부분 $\eta^2 = .05$, 육아에 대한 본인 부담비율, $F(2, 177) = 4.95$, $p < .05$. 부분 $\eta^2 = .05$. 각각의 종속변인에 대해 어느 집단에서 차이가 발생했는지 확인하기 위해 Scheffé의 사후검증을 실시하였다. 그 결과, 가사 일에 대한 본인 부담 비율에서는 군집1이 가장 높았고, 군집2가 가장 낮음으로써 군집1과 군집2 간에 유의미한 차이가 있었으나, 군집2와 군집3 사이 및 군집1과 군집3 사이에는 유의미한 차이가 없었다. 양육에 대한 본인 부담 비율에서

표 5. 가정 환경적 특성(가사 및 양육에 대한 본인 비율)에 대한 집단 간 차이

	군집1 N=50	군집2 N=43	군집3 N=87	F(2,177)	부분 η^2
가사 본인부담비율	76.76 ^a (17.38)	64.35 ^b (17.89)	70.20 ^{ab} (19.98)	5.08 [*]	.05
양육 본인부담비율	77.32 ^a (16.95)	65.00 ^b (17.49)	69.03 ^{ab} (18.49)	4.95 [*]	.05

* $p < .05$, $N=180$

는 군집1이 가장 높았고, 군집2가 가장 낮음으로써 군집1과 군집2 간에 유의미한 차이가 있었으나, 군집1과 군집3, 군집2와 군집3 사이에서는 유의미한 차이가 없었다.

군집에 따른 인구학적 변인의 차이

다변량분석 결과 군집1과 군집2 사이에 유의미한 차이가 있는 집단으로 나타난 바, 군집1과 군집2 집단간 인구통계학적인 변인간 분포 차이를 알아보기 위해 카이제곱검정을 실시하였다. 그 결과, 두 집단간 학력, 자녀수, 고용안정 여부(정규직 vs 비정규직), 직위(평사원, 중간관리자, 관리자, 자영업), 주당근무일(주 5일, 주6일, 주5일+격주도, 파트타임), 주당근무시간(주당 45시간이하 vs 주당 45시간초과), 연봉(1200만원 이하, 4600만원 이하, 8800만원 이하)에 따라 유의미한 차이가 존재하지 않았다; 학력 $\chi^2=11.02$, ns, 자녀수 $\chi^2=4.59$ ns, 고용안정 $\chi^2=.09$ ns, 직위 $\chi^2=5.09$ ns, 주당근무일 $\chi^2=5.24$ ns, 주당근무시간 $\chi^2=.59$ ns, 연봉 $\chi^2=.52$ ns.

논 의

본 연구는 기혼여성들에게 다중역할이 일반화되어 가고 있는 시점에서 일과 가사, 일과 양육이라는 영역에서 다중역할을 경험하면서 얻는 이득과 긴장도 정도에 따라 하위집단들의 존재가 구분되는지 확인하고자 군집분석을 실시하였다. 또한 나누어진 군집에 따라 심리적 특성(삶의 만족도, 삶의 균형감, 우울) 및 가정 환경적 특성(가사 일에 대한 본인 부담 비율 및 양육에 대한 본인 부담비율) 및 인구

통계학적인 변인들에서 차이가 있는지를 살펴 보았다.

연구 결과, 3개의 동질적인 하위집단으로 구분되는 것으로 나타났다. 군집1은 직장 일과 가사를 병행하는 것과 직장 일과 양육을 병행하는 것 모두에서 긴장감을 많이 느끼는 집단이었고, 군집2는 직장 일과 가사를 병행하는 것과 직장 일과 양육을 병행하는 것 모두에서 이득을 느끼는 집단이었다. 군집3은 T 점수가 50점대로 어느 영역에서도 한쪽으로 치우치지 않는 집단이었다. 이러한 결과는 다중역할에서 직장일과 가사, 직장일과 양육이 각각의 영역으로 구분되어 있을 것이라는 예상과 다르게 나온 것이었다. 이는 본 연구에 참여한 취업여성들이 다중역할을 직장역할과 가사 및 양육을 포함하는 가정역할로 인지하고 있기 때문인 것으로 생각되며, 이들이 설문 응답 시 가정이라는 용어에 자녀 양육까지 포함시켰을 가능성도 배제할 수 없다. 선행 연구를 보면, 다중역할에 대한 영역을 가사와 양육을 구분하기보다는 자녀가 있는 경우와 없는 경우(Marshall & Barnett, 1993)로 구분하거나 일이 가정에 미치는 영향인 경우와 가정이 일에 미치는 영향에 대해 구분하는 연구로 구분되어 있는 바(Grzywacz & Marks, 2000), 가사, 양육의 영역을 구분하는 것이 피험자들에게는 실제로 분리해낼 수 없는 영역으로 여겨진다.

각 집단들의 심리적인 특성 및 가정 환경적 특성을 살펴보면, 군집1은 심리적으로 삶의 만족도가 낮고 우울감이 높았으며, 일-가정에 대한 균형감은 군집2에 비해 유의미하게 낮았다. 또한 가정 환경적 특성으로는 양육과 가사에 대한 본인 부담률이 가장 높았다. 제반 특성들을 고려할 때, 군집1은 선행 연구에서

일-가정 갈등(Work-Family Conflict)를 느끼는 집단과 매우 유사하므로, ‘다중역할 갈등형’으로 명명할 수 있으며, 본 연구에서 28%에 해당되었다. 이는 선행연구에서 말하는 일가정 갈등과 유사한 개념으로 보여진다. 일-가정 갈등은 개개인들에게 스트레스 요인(Kelloway, Gottlieb, & Barham, 1999)으로 작용하고 있으며 신체적(Adams & Jex, 1999; Burke & Greenhaus, 1999), 정서적 측면(Beatty, 1996; Frone, et al, 1992; Frone, et al, 1996) 등 다양한 영역에서 부정적인 결과를 초래하는 것으로 나타났다는 선행연구들과 일치하는 결과이다. 추후 연구에서는 이 집단이 본 연구에서 다른 심리적 특성이외의 다른 잠재적인 문제를 포함할 가능성을 염두에 두고 보다 다양한 심리적 문제 영역을 탐색하는 것이 필요할 것으로 생각된다.

군집2은 가사와 양육의 역할을 담당하는 동시에 직장 일을 하는 것이 자신과 자녀양육에 있어서 이득이 된다고 느끼는 집단으로 이 집단은 일가정 균형감 및 삶에 대한 만족감이 높고, 모든 집단 중 우울감 점수가 가장 낮고 절단점 기준으로 했을 때도 우울감이 없는 집단이다(조맹제, 김계희, 1993; Cho, Nam, & Suh, 1998). 제반 특성을 고려할 때, 군집2은 ‘다중역할 강화형(enrichment)’과 유사하다. 이들의 가정 환경적인 측면을 보면, 가사와 양육에 대한 본인 부담비율이 군집1에 비해 유의미하게 낮았다. 이는 박주희(2003)의 연구와 같이 가족성원 및 배우자의 지지는 역할갈등을 완화하는데 의미심장하게 중재역할을 한다는 연구 결과와 일치하는 결과이다. 또한 본 연구에서의 ‘다중역할 강화형’은 Greenhaus와 Powell(2006)의 주장처럼, 역할 수행은 다른 역할 수행에 유익한 자원(기술과 관점, 심리적, 생리적 자원, 사회적 자원, 탄력성, 물질적 자

원 등)을 생성하는데, 이러한 자원이 결과적으로 그 역할을 높은 성과와 그에 따른 긍정적인 정서를 낳게 하며, 이 긍정적인 정서가 다른 역할 수행과정으로 이전되어 그 역할 수행의 고성과, 그리고 그에 동반한 긍정적인 정서를 산출한다는 것과 일맥상통한 의미이다.

군집3은 뚜렷한 이득도 부담감도 느끼지 않는 집단으로 구분되었으나, 일-가정 균형감에 있어서 군집2와 동일한 그룹으로 묶인 바, 스스로 일-가정 균형감을 잘 유지하고 있다는 평가를 하고 있는 집단으로 보인다. 또한 제반 우울 점수의 절단점을 보면, 16점은 유력 우울증(probable depression), 25점은 확실우울증(definite depression)을 의미하는 바, 군집3은 정서적으로 우울감이 없으며(조맹제, 김계희, 1993; Cho, et al, 1998), 삶의 만족도도 평균 수준에 해당되는 집단이다(임남연 등, 2010). 제반 특성을 고려하여, 군집3을 ‘다중역할 중립형’으로 명명하였다. 이 집단은 일상생활에서 다중역할을 수행하면서 장점이나 갈등을 크게 느끼지 못하고 정서적으로 우울하지도 않으며 삶의 만족도도 평균 정도로 해당되는 바, 다중역할을 자신의 삶의 일부로 경험해 내고 있는 집단이거나 아니면 장점이나 갈등을 비슷하게 경험하는 집단일 수 있겠다. 본 연구에서 48.9%를 차지하고 있는 점을 볼 때, 추후 연구를 통해 이 집단의 독특한 특성을 확인하는 것이 필요하며, 시간이 흘러도 동일한 위치를 유지하는지 변화되는 지에 대한 연구도 필요할 것으로 보인다.

통계적으로 유의미한 일가정 갈등형(군집1)과 일가정 강화형(군집2)의 인구통계학적인 변인(학력, 자녀수, 고용안정 여부, 직위, 주당근무일, 주당근무시간, 연봉)에서는 어떠한 것에서도 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 이는

연구 대상이 대부분 대졸 정규직 사무직인 동시에 자녀수도 대부분 1명~2명 정도로 유사했기 때문에 인구통계학적인 변인에서 유의미한 차이가 없던 것으로 보인다. 그러나 ‘다중역할 갈등형’과 ‘다중역할 강화형’에서 본인 자녀 양육 부담 비율 및 본인 가사 부담 비율에서 유의미한 차이가 나타난 바, 객관적인 인구통계학적인 변인보다 육아부담 비율 및 가사노동 비율과 같이 전통적으로 여성이 담당했던 부분에 대한 역할 분담 정도가 중요한 변인으로 보인다. 혹은 본 연구에서 측정하지 못했지만, 직장에서 가사에 대한 지지, 남편 및 다른 가족들의 지지와 같은 심리적인 환경이 더 중요한 변인일 가능성도 시사된다. 아니면 다중역할의 질에서 갈등을 느끼는 집단과 이득(강화)을 느끼는 집단의 차이가 환경이나 외부 조건의 차이보다는 주관적인 경험의 질의 차이라는 점일 가능성도 배제할 수 없다. 그러나 이수미, 이숙현(2010)의 연구에서 취업모의 직급이 관리직급 이상으로 높아졌을 경우, 적응집단으로 분류되지 않은 점 및 Park와 Liao(2000)의 연구에서 가족 수입의 수준과 여교수들이 경험하는 역할 만족도 수준이 비례한다는 결과를 고려할 때, 추후에는 저소득층, 저학력, 비정규직 여성, 싱글맘과 같은 대상 확대가 필요할 것이다.

본 연구의 제한점 및 후속연구를 위한 제언을 논하면 다음과 같다. 첫째, 연구 참여자들이 연구자의 지인들을 중심으로 이루어졌기 때문에 다양한 직업, 다양한 학력, 다양한 연령을 지니지 못한 한계가 있다. 그러므로 후속 연구에서는 좀 더 다양한 대상에게서도 본 연구에서처럼 세 개의 군집이 도출되는지를 재확인할 필요가 있다. 싱글맘으로 다중역할을 경험하는 경우, 직장, 가정에서 강한 긴장

감과 압박감을 많이 느끼는 것으로 나타난 연구 결과를 볼 때(Losoncz, & Bortolotto, 2009), 본 연구 결과를 저소득층, 저학력, 비정규직 또는 싱글맘에게 일반화시키기는 어려울 수 있다. 둘째, 3개의 군집이 연구자가 가설로 설정한 변인 외 어떤 가외요인이 작용하고 있는지, 본 연구와 일치되게 결과가 나온다면 각 군집을 예측해 주는 예측인자가 무엇인지 알아보는 것이 필요하다. 최근 한 연구에서는 Big 5 성격검사와 일과 가정의 갈등 및 강화와의 관련성을 본 결과, 외향성, 성실성, 경험에 대한 개방성, 호의성이 강화와 정적인 관련이 있는 반면, 갈등은 신경증성과 정적으로, 호의성과 부적인 상관관계가 있다고 주장하였다(Wayne, Musisca, Fleeson, 2004). 국내에서는 다중역할에서 갈등을 느끼는 집단과 이득(강화)을 느끼는 집단을 예측하는 개인 성향의 차이가 어떤 것인지 이루어진 연구가 없을 뿐 아니라, 본 연구에서도 이에 대한 연구가 이루어지지 않은 상태이다. 셋째, 자기보고식 평가방식으로 피험자들이 설문지를 작성할 때, 사회적 바람직성 등이 작용했는지에 대한 변별이 이루어지지 않았으므로, 후속연구에서는 이에 대한 보완점이 있어야 할 것으로 보인다. 넷째, 다중역할에서 이득을 느끼는 집단과 긴장을 느끼는 집단 등이 시간에 따라 안정적으로 유지가 되는지, 변한다면 변화요인은 무엇인지에 대한 종단적 연구도 필요할 것으로 생각된다.

이와 같은 제한점에도 불구하고 본 연구결과를 상담 실체에 적용해보는다면, 다음과 같다. 첫째, 상담실에서는 직장일과 가사, 직장일과 육아를 병행하는 여성이 모두 다중역할에 대한 스트레스를 받고 있다고 단정 지어선 안 될 것이다. 다중역할을 경험하는 유자녀 직장

여성이 다중 역할에 대해 스스로 어떤 평가를 내리고 있는지, 심리적으로 어떤 의미를 부여하는 지에 대한 구체적인 탐색이 반드시 이루어진 후, 적절한 상담 프로그램이 이루어져야 할 것이다(이수미, 이숙현, 2010). 둘째, 최근 많은 사업장에서는 근로자의 개인문제처럼 보이는 것들이 다층적 차원에서 조직의 생산성 및 수행과 연관을 가지고 있다는 가정 하에 시스템 차원으로 접근하기 위해 EAP(근로자 지원 프로그램)을 마련하고 있으며 그 추세도 증가하고 있다. 그러나 EAP 프로그램은 대개 정신건강 증진이라는 큰 틀 안에서 개인 상담, 전체 교육 등으로 이루어지고 있을 뿐이다. 간혹 근로자 대상별 지원프로그램이 있다 하더라도 유자녀 직장 여성, 퇴직자 예정자 등 각 집단을 동일한 구성원으로 분류하여 지원하고 있다. 본 연구결과를 고려할 때, 동일한 구성원으로 보일 지라도 각 하위유형이 다를 뿐 아니라 하위유형의 특성도 다르게 나온 바, 시스템 차원에서 접근하되 실질적으로 근로자에게 도움이 되기 위해서는 하위유형별 개별적인 지원프로그램이 필요할 것이다.

참고문헌

- 강혜련, 임희정 (2000). 성취동기와 가족친화제도가 기혼여성의 직장-가정 갈등(WFC)과 경력몰입에 미치는 조절변인효과. 한국심리학회지: 여성, 5(2), 1-14.
- 강혜련, 최서연 (2001). 기혼여성 직장-가정 갈등(WFC)의 예측변수와 결과변수에 관한 연구. 한국심리학회지: 여성, 6(1), 23-42.
- 김 정, 이지현 (2005). 어머니가 지각한 아버지의 양육 참여도와 어머니의 양육 스트레스와의 관계. 아동학회지, 26(5), 245-261.
- 김정희, 문혁준 (2006). 취업모와 비취업모의 부모역할 만족도 및 양육행동. 대한가정학회지, 44(1), 115-129.
- 박주희 (2003). 동아시아 기혼여자 대학원생들과 미국 기혼여자 대학원생들의 가족 및 직업 역할 만족도와 김장도: 동아시아 기혼여자 대학원생들의 성역할 재사회화와 관련하여. 대한가정학회지, 41(6), 29-45.
- 박주희 (2005). 취업주부의 다중역할 수행의 효과-취업주부의 역할 만족도와 긴장도 및 역할만족도와 긴장도에 영향을 미치는 요인들-. 한국가정관리학회지, 23(6), 117-131.
- 윤지원, 황라일, 조현하 (2009). 미취학 자녀를 둔 어머니의 취업여부에 따른 양육스트레스와 관련요인. 여성건강간호학회지, 15(4), 294-302.
- 이수미, 이숙현 (2010). 취업모의 다중역할의 질과 심리건강. 한국가족학회지, 15(3), 67-90.
- 이주일, 유 경 (2010). 직장-가정 갈등의 세대 차이와 직장-가정 갈등이 행복에 미치는 영향: 직장 여성의 경우. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 23(3), 471-501.
- 임남연, 이화령, 서은국 (2010). 한국에서의 Diener의 삶의 만족척도(Satisfaction With Life Scale: SWLS) 사용 연구 개관. 한국심리학회지: 일반, 29(1), 21-47.
- 임효창, 김오현, 이봉세 (2005). 기혼직장인의 직장-가정 갈등(WFC)이 직무태도에 미치는 영향: 경력계획과 성별의 조절효과를 중심으로. 대한 경영학회지, 18(1), 421-442.
- 장재운, 김혜숙 (2003). 직장-가정 간 갈등이 삶의 만족 및 직무태도에 미치는 효과에 있어서의 성차: 우리나라 관리직 공무원들을 대상으로. 한국심리학회지: 사회문제,

- 9(1), 23-42.
- 전경구, 최상진, 양병창 (2001). 통합적 한국판 CES-D 개발. *한국심리학회지: 건강*, 6(1), 59-76.
- 조맹제, 김계희 (1993). 주요 우울증 환자 예비 평가시, The Center for Epidemiologic Studies Depression Scale (CES-D)의 진단적 타당성도에 대한 연구. *대한신경정신의학회지*, 32, 381-399.
- 최규련, 서동인 (1995). 맞벌이 가족의 현황, 맞벌이 가정의 가족 문제. *한국가족관계학회 (편)*. 서울: 하우.
- 최보라, 박수진, 최수찬 (2010). 기혼근로자의 직장-가정 갈등과 음주문제가 우울에 미치는 영향에 관한 연구. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 23(1), 53-74.
- 통계청 (2011). 2011년 맞벌이 가구 및 경력 단절 여성 통계 집계 결과.
- 하오령, 권정혜 (2006). 기혼 직장여성의 정신 건강과 역할 만족도 -역할 갈등, 완벽주의 및 가족지지 중심으로-. *한국심리학회지: 임상*, 25(3), 675-696.
- Abidin, R. R. (1992). The determinants of parenting behavior. *Journal of Clinical Child Psychology*, 21(4), 407-412.
- Adams, G. A., & Jex, S. M. (1999). Relationships between time management, control, work-family conflict, and strain. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(1), 72-77.
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A Review and agenda for future research. *Journal of occupational health psychology*, 5(2) 278-308.
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 414-435,
- Baltes, B. B., & Heydens-Gahir, H. A. (2003). Reduction of work-family conflict through the use of Selection, Optimization and Compensation Behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 88(6), 1005-1018.
- Barnett, R. C., & Baruch, G. K. (1985). Women's involvement in multiple roles and psychological distress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49(1), 135-145.
- Barnett, R. C., & Marshall, N. A. (1989). Multiple roles, spillover, effects and psychological distress. *Working Paper No.200. Wellesley College Center for Research on Women*.
- Barnett, R. C., Marshall, N. L., & Pleck, J. H. (1992). Men's multiple roles and their relationship to men's psychological distress. *Journal of Marriage and the Family*, 54(2), 358-367.
- Barnett, R. C. (1994). Home-to-work spillover revisited: A study of full-time employed women in dual-earner couples. *Journal of Marriage and the Family*, 56(3), 647-656.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American Psychologist*, 56(10), 781-796.
- Barnett, R. C. (2005). Dual-earner couples: Good/bad for her and / or him? In D. F. Halpern & S. E. Murphy (eds), *From Work-Family Balance to Work-Family Interaction: Changing the Metaphor* (pp.151-171). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Barunch, G. K., & Barnett, R. C. (1986). Role

- quality, multiple role involvement, and psychological well-being in midlife women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(3), 578-585.
- Beatty, C. A. (1996). The stress of managerial and professional women: Is the price too high? *Journal of Organizational Behavior*, 17(3), 233-251.
- Burke, R. J. (1988). Some antecedents and consequences of work-family conflict. *Journal of Social Behavior and Personality*, 3(4), 287-302.
- Burke, R. J. & Greenhaus, E. R. (1999). Work-family conflict, spouse support, and nursing staff well-being during organizational restructuring. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4), 327-336
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G. (2008). *Reflections and Future Directions on Measurement in Work-Family Research*. In K. Kobabik, D. S. Lero, & D. L. Whitehead (Eds.), *Handbook of work-family integration: Research, Theory, and Best Practices* (pp.57-73). UK: Elsevier.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Zivnuska, S. (2009). Is work-family balance more than conflict and enrichment? *Human Relations*, 62(10), 1459-1486.
- 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 a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behaviour*, 68(1), 131-164.
- Carlson, D. S., & Perrewe, P. L. (1999). The role of social support in the stressor-strain relationship: an examination of work-family conflict. *Journal of Management*, 25(4), 513-540.
- Cho M. J., Nam J. J., & Suh G. H. (1998). Prevalence of symptoms of depression in a nationwide sample of Korean adults. *Psychiatry Research*, 81(3), 341-352.
- Clarke, M. C., Koch, L. C., & Hill, E. J. (2004). The work-family interface: Differentiating balance and fit. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 33(2), 121-140.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 60-73.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, C. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *The Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78.
- 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(1), 57-69.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, C. L. (1993). Relationship of work-family conflict, gender and alcohol expectancies to alcohol use/abuse. *Journal of Organizational Behavior*, 14(6), 545-559.
- Frone, M. R., Yardley, J., & Markel, K. S. (1997a). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 145-167.

- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1997b). Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(4), 325-335.
- 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: American Psychological Association.
- Goode, W. J. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review*, 25, 483-496.
- Greenberger, E. & O'Neil, R. (1993). Spouse, parent, worker: Role commitments and role-related experiences in the construction of adults' well-being. *Developmental Psychology*, 29(2), 181-197.
- Greenblatt, E. (2002). Work/Life Balance: Wisdom or Whining. *Organizational Dynamics*, 31, 177-193.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455-571.
- 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(1), 111-126.
- Hair, J. H. Jr., & Black, W. C. (2000). Cluster analysis. In Grimm, L. G, and Yarnold, P. R. (Ed.), *Reading and Understanding More Multivariate Statistics*. American Psychological Association (pp.147-205). Washington DC: American Psychological Association.
- Higgins, C. A., & Duxbury, L. E. (1992). Work-family conflict: A comparison of dual-career and traditional career men. *Journal of Organizational Behavior*, 13(4), 389-411.
- Hyde, J. S., Klein, M. H., Essex, M. J., & Clark, R. (1995). Maternity leave and women's mental health. *Psychology of Women Quarterly*, 19(2), 257-285.
- 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.
- Keith, P. M., & Schafer, R. B. (1980). Role strain and depression in two-job families. *Family Relations*, 29(4), 483-488.
- Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H., & Barham, L. (1999). The source, nature, and direction of work and family conflict: A longitudinal investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4), 337-346.
- Klein, M. H., Hyde, J. S., Essex, M. J., & Clark, R. (1998). Maternity leave, role quality, work involvement, and mental health one year after delivery. *Psychology of Women Quarterly*, 22(2), 239-266.
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for future organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139-149.

- Larson, R. W., Richards, M. H., & Perry-Jenkins, M. (1994). Divergent worlds: The daily emotional experience of mothers and fathers in domestic and public spheres. *Journal of Personality and Social Psychology*, 16(6), 1034-1046.
- Losoncz, I., & Bortolotto, N. (2009). Work-life balance: The experiences of Australian working mothers. *Journal of Family Studies*, 15(2), 122-138.
- Marks, S. R. (1977). Multiples roles and role strain. *American Sociological Review*, 42(6), 921-936.
- Marshall, N. L., & Barnett, R. C. (1991). Race, class and multiple role strains and gains among women employed in the service sector. *Women & Health*, 17(4), 1-19.
- Marshall, N. L., & Barnett, R. C. (1993). Work-family strains and gains among two-earner couples. *Journal of Community Psychology*, 21, 64-78.
- Mettler, C. A., & Vannata, R. A. (2001). *Advanced and multivariate Statistical Methods: Practical application and interpretation*. Los Angeles, CA: Pycszak Publishing.
- Milkie, M. A., Peltola, P. (1999). Playing all the roles: Gender and the work-family balancing act. *Journal of Marriage and the Family*, 61(2), 576-490.
- 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(4), 400-410.
- Park, J., & Liao, T. F. (2000). The effect of multiple roles of South Korean married women professors: Role changes and factors which influence potential role gratification and strain. *Sex Roles*, 43(7/8), 571-589.
- Radloff, L. S. (1977). The CES-D scale: A self-report depression scale for research in the general population. *Applied Psychological Measurement*, 1(3), 385-401.
- Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., Panzer, K., & King, S. N. (2002). Benefits of multiple roles for managerial women. *Academy of Management Journal*, 45(2), 369-386.
- Spurlock, J. (1995). Multiple roles of women and role strains. *Health Care for Women International*, 16(6), 501-508.
- 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(1), 108-130.
- Wortman, C. B., Biernat, M. R., & Lang, E. L. (1991). Coping with role overload. In M. Frankenhaeuser, M. Chesney, & U. Lundberg (Eds.), *Women, work and health: Stress and opportunities* (pp.85-110). New York: Plenum.
- 1 차원고접수 : 2012. 2. 04.
심사통과접수 : 2012. 3. 07.
최종원고접수 : 2012. 3. 19.

Differences in Psychological and Environmental Factors Among Clusters of the Quality of Multiple Roles Experienced by Working Mothers

Shinhee Kim

Eunjoon Yang

Department of Psychology, Korea University

The present study examined the subgroups of working mothers divided by work-family gains, work-family strains, work-parenting gains and work-parenting strains. Results from a cluster analysis with a sample of married and employed women with the youngest children under 12 years old (N=196) indicated the presence of three clusters. Cluster 1 was characterized by greater multiple role strains, lower satisfaction with life, a higher depression score, and more difficulties in work-family balance. This group also reported taking more responsibilities for household chores and parenting. Therefore, this group was named 'multiple role conflicts type'. By contrast, Cluster 2 showed the characteristics of greater multiple role gains, more satisfaction with life, a lower depression score, and more balance in work-family roles. Individuals in this cluster also reported less responsibilities for household chores and parenting. Based on these characteristics, Cluster 2 was named 'multiple role enrichment type'. Finally, Cluster 3 showed an average level of multiple role gains and strains. Based on these characteristics, Cluster 3 was named 'multiple role neutral type'. The implications and suggestion for future studies were discussed.

Key words : multiple roles, work-family gain, work-family strain, work-parenting gain, work-parenting strain, cluster analysis.

부 록

일-가정 이점, 일-가정 압박감, 일-양육 이점, 일-양육 압박감 척도의 요인분석

문항번호	문항내용	요인 1	요인 2	요인 3	요인 4
요인 1. 일-가정 긴장(strains)					
1.	가족들과 함께 시간을 보낼 때, 직장에서 하고 있어야 할 모든 일들 때문에 신경이 쓰인다.	.589	.033	-.033	-.068
2.	가정에서의 의무들 때문에, 하고 싶은 직업 활동이나 기회들을 포기해야 한다.	.459	-.043	-.013	.027
3.	가정에서의 의무들 일하는 시간이 덜 즐겁고 압박감은 더 느낀다.	.801	-.034	-.109	.018
4.	근무시간에 집에서 혹은 가족들과 관련하여 내가 해야 하는 모든 일들로 인해 신경이 쓰인다.	.662	.014	.077	.069
5.	직장에서 요구하는 것들 때문에, 참석하고 싶은 가족행사나 가정활동을 빠져야 한다.	.429	-.032	.238	.072
6.	직장에서 요구하는 것들 때문에, 가족과 함께 하는 시간이 덜 즐겁고 압박감은 더 받는다.	.925	.134	-.107	-.077
7.	일하려고 정해 놓은 시간에, 가족들과 함께 시간을 보내고 싶기 때문에 화가 난다.	.610	-.107	.071	-.022
8.	일반적으로, 상충되는 의무들을 조율하느라 얼마나 자주 괴롭나요?	.648	-.015	.053	-.119
9.	얼마나 자주 할 일이 지나칠 정도로 많이 쌓이게 되나요?	.480	.068	.030	-.014
요인 2. 일-가정 이득(gains)					
(1-6) 직장과 가정, 두 곳에서의 책임을 갖는다는 것은					
1.	(나를) 더 다재다능한 사람으로 만들어 준다.	.144	.723	-.078	-.009
2.	삶을 더 다양하게 한다.	.039	.664	-.010	.057
3.	(나의) 모든 재능을 발휘할 수 있도록 해준다.	.019	.793	.061	-.016
4.	최선을 다하도록 도전의식을 북돋아 준다.	-.131	.718	.175	.081
5.	시간 관리를 더 잘한다는 뜻이다.	.024	.588	-.063	.028
6.	우선순위들을 명확하게 해준다.	-.126	.515	-.050	-.107
7.	당신이 하고 있는 것처럼 직장과 가정에서의 책임을 잘 다루고 있다는 것은 스스로 유능한 사람이라고 느끼게 해준다.	.018	.700	-.056	.034
요인 3. 일-양육 긴장(strains)					
1.	일은 자녀들에게 부담을 준다.	-.112	.029	.721	-.103
2.	일터에 있는 동안, 자녀들에게 무슨 일이 일어나는지에 대해 걱정을 한다.	.251	-.041	.567	.229
3.	일 때문에 내가 바라는 그런 부모가 되기엔 시간이 부족하다.	.075	.002	.666	-.156
4.	자녀들 때문에 업무수행에 방해가 된다.	.350	-.130	.368	.210
5.	일하는 것 때문에 부모로써 보람을 느끼게 해주는 어떤 측면을 놓치게 된다.	.102	.003	.596	-.116
6.	일 때문에 내가 원하는 그런 부모가 되기에는 기력이 거의 없다.	.277	.060	.343	-.134
요인 4. 일-양육 이득(gains)					
1.	일하는 것은 자녀들에게 긍정적인 효과를 갖는다.	.072	.100	-.269	.575
2.	일을 하는 것은 자녀들과 함께 하는 시간들을 더 감사하게 한다.	-.113	.156	.333	.526
3.	일을 하는 것은 당신을 기분 좋게 하며, 이는 자녀들에게도 좋다.	-.046	-.038	-.108	.800
4.	일을 한다는 사실이 더 나은 부모가 되도록 만들어준다.	.059	-.039	-.183	.682