

## 상담자의 직무소진과 가정소진: 일-가족 갈등의 조절효과\*

장 은 비†

고려대학교 교육학과

본 연구는 기혼 여성 상담자를 대상으로 직무소진과 가정소진간의 관계에서 일-가족 갈등의 조절효과를 탐색하는데 목적이 있다. 이를 위해 기혼 여성 상담사 177명의 자료를 활용해 조절 효과 분석을 실시하였다. 그 결과, 가정소진이 많이 되면 직무소진도 많이 되며, 가정소진이 직무소진에 미치는 영향은 일→가족 갈등이 조절하는 것으로 나타났다. 즉, 가정소진이 낮을 때도 일→가족 갈등을 높게 경험하면 가정소진이 높을 때와 비슷한 정도로 직무소진이 많이 되는 것으로 밝혀졌다. 그러나 직무소진이 가정소진에 미치는 영향은 가족→일 갈등이 조절하지 않았다. 즉, 직무소진이 많이 되면, 그만큼 가정소진도 많이 되지만 그 영향이 가족→일 갈등의 정도에 따라 달라지지는 않았다. 본 연구는 기혼 여성 상담자들의 직무소진과 가정소진, 일-가족 갈등간의 관계를 탐색하고 그에 따른 개입 전략을 살펴보았다는 데 의의가 있다.

주요어 : 일-가족 갈등, 직무소진, 가정소진, 상담자, 조절효과

\* 본 연구의 자료 수집에 도움을 주신 김도경(경기도 교육청 성남동중학교), 송수현(인천 남부교육지원청)님께 감사드립니다.

† 교신저자 : 장은비, 고려대학교 교육학과 박사과정, (136-701) 서울시 성북구 안암동 5가 고려대학교 사범대 본관 312B호 / E-mail : bee86@naver.com

대부분의 사람들에게 있어 일과 가정은 삶을 구성하는 핵심 영역으로 직장가정 내에서의 역할은 한 개인의 정체성을 형성하고 유지하는데 많은 영향을 미친다(Brotheridge & Lee, 2005). 과거에는 여성은 가사일을 담당하고, 남성은 사회생활을 하며 가정경제를 책임지는 게 일반적이었고, 지금과 비교해 맞벌이가정의 수도 많지 않았다. 그러나 맞벌이가구의 수는 점차 증가해온 반면, 가정에서 기대되는 남녀의 역할은 기존과 비교해 크게 달라지지 않았다. 2009년 통계청에서 조사한 맞벌이가구와 비맞벌이가구 남편과 아내의 가정활동 소요시간을 살펴보면, 맞벌이가구의 남편은 가정관리와 가족보살피기에 하루 평균 37분을 소요한 반면, 맞벌이가구의 아내는 하루 평균 3시간 20분을 소요하였고, 비맞벌이가구의 남편은 하루 평균 39분을, 비맞벌이가구의 주부는 하루 평균 6시간 18분을 가정관리와 가족 보살피기에 사용하는 것으로 나타났다. 이처럼 맞벌이가정의 여성들은 직장생활을 하면서도 남성에 비해 약 3.5배 정도 가정생활에 더 많은 시간을 소요하는 걸 알 수 있으며, 이는 여성들의 경우, 가정을 돌봐야 한다는 전통적인 성역할을 요구받기 때문인 것으로 보인다. 이러한 이유에서인지 실제로 여성은 남성에 비해 일과 가정사이의 갈등을 더 크게 경험하는 것으로 보고되었다(장미나, 한경혜, 2011; 장재운, 김혜숙, 2003; Byron, 2005).

일-가족 갈등은 직장 생활을 하는 사람이라면 누구나 경험할 수 있는 문제이다. 과거와 달리 직장 생활 뿐 아니라 가정생활과 여가생활을 중요하게 생각하는 사람들이 많아지면서 일-가족 갈등에 대한 연구는 활발하게 진행되고 있다(예: 이주일, 유경, 2010; 한영주, 박지

아, 손난희, 2013). 국내에서 진행된 일-가족 갈등에 대한 연구는 주로 그 선행요인(예: 강혜련, 최서연, 2001)과 그로 인한 결과(예: 강혜련, 최서연, 2001)를 밝히는데 초점을 두고 이루어졌다. 또한 사회복지사(문영주, 2014), 호텔종사자(송현섭, 황명호, 2013), 바리스타(천덕희, 2013), 일반 사무직 근로자(예: 우정원, 홍혜영, 2011) 등 다양한 직무군을 대상으로 연구가 수행되었다. 그러나 상담자를 대상으로 일-가족 갈등을 연구한 국내 연구는 아직 찾기 어려우며, 국외에서도 상담자를 대상으로 한 일-가족 갈등 연구(예: Rupert, Hartman, & Miller, 2013; Rupert, Stevanovic, Hartman, Bryant, & Miller, 2012; Rupert, Stevanovic, & Hunley, 2009)는 많지 않다.

상담자에게 있어 자기 스스로를 돌보고 건강한 정신 상태를 유지하는 것은 매우 중요한 일이다(Norcross, 2000). 그러나 직업 특성상 상담자들은 정서적으로 탈진되기 쉬우며, 이러한 소진은 상담자의 가정생활을 포함한 심리적 웰빙에 영향을 미칠 수 있다(Guy, 1987; Mahoney, 1997; Rupert et al., 2009; Rupert et al., 2013). Stevanovic와 Rupert(2004)에 따르면, 상담자들의 소진을 예방하기 위해서는 상담자 스스로 자기를 돌보는 것이 중요하며, 상담 전문가로서의 삶과 개인적인 삶의 균형을 유지하는 것이 필요하다. Rupert와 Kent(2007) 역시 개인적인 삶과 상담 전문가로서의 삶의 균형을 유지하는 것이 상담자들의 일에 대한 긍정적인 태도를 유지하고 효과적으로 기능하는데 중요하다고 보고하였다. 따라서 상담자의 소진을 예방하고, 효과적인 역할 수행을 위해서는 상담자들의 일과 가정이 서로 어떤 영향을 미치는지 알아보고, 이 둘 간의 균형을 이룰 수 있게 해야 한다.

지금까지 상담자들의 직무소진과 가정소진이 서로 어떤 영향을 미치는지 직접적으로 탐색한 연구는 없었다. 그러나 직무소진과 가정소진간의 관계를 탐색하고, 조절 변인을 밝혀내는 일은 상담자들의 소진을 예방하고 일과 가정이 조화된 삶을 이루는데 도움이 될 것이다.

### 상담자 소진

성공적인 상담을 위해서는 상담자가 소진되지 않고 건강한 심리 상태를 유지하는 것이 중요하다. 그러나 타인의 어려움을 공감하고, 도움을 제공하는 직업특성상, 상담자들은 다른 직종의 사람들에 비해 소진을 경험하기 쉽다(김정숙, 유금란, 2010; 송소원, 장석진, 이정화, 조민아, 2010; 유정미, 박성호, 유성경, 2003; Skovholt & Ronnestad, 1992). 내담자의 감정과 어려움에는 민감하게 반응하지만 정작 상담자 자신은 자기의 감정적 욕구나 문제에는 민감하게 반응하지 않고 나중으로 미루는 경우가 많기 때문이다(최혜림, 2009).

사람들은 일상적으로 힘들거나 지쳐 더 이상 사용할 에너지가 없을 때 소진되었다고 이야기한다. 이렇게 우리가 일상적으로 사용하는 소진의 개념은 직무로 인한 소진과는 구별되는 것(윤아랑, 정남운, 2011)으로, 직무소진(Freudenberger, 1974)은 비현실적이고 과도한 업무 요구로 발생하는 신체적, 정서적 고갈상태를 말한다. 이러한 소진은 다른 사람들의 심리 사회적 문제를 도와주는 서비스 직 종사자들에게서 주로 발생한다. Weber와 Jaekel-Reinhard(2000)는 경찰, 간호사, 의사, 상담자, 주부에 이르기까지 다양한 직종에 종사하는 사람들이 소진을 경험할 수 있으며, 이

들은 모두 돌봄과 보살핌을 제공한다는 공통점이 있다고 주장하였다.

Maslach와 Jackson(1981)에 따르면 소진은 정서적 탈진, 냉담, 무능감 3요인으로 구성된다. 정서적 탈진은 과중한 업무로 인해 정서적으로 에너지가 고갈되어 피곤함을 느끼는 것, 냉담은 타인에 대해 거리를 두고 냉소적이고 부정적으로 반응하는 것, 무능감은 자신의 일과 관련하여 자신을 부정적으로 평가하고 일에서 얻은 성취에 만족하지 못하는 것을 말한다. 이러한 소진은 스트레스가 누적되면서 서서히 나타나기 때문에 이에 대해 대비하고 적극적으로 대처하지 못하는 경우도 많다(윤아랑, 정남운, 2011).

직무 소진에 영향을 미치는 변인으로는 과도한 업무량, 시간 압박, 역할 모호성, 역할 갈등 등이 있다(Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). 또한 상사와의 관계 등 사회적 지지 역시 직무 소진의 발생과 관계가 있는 것으로 밝혀졌다(Maslach et al., 2001). 한편, 상담자의 소진에 영향을 주는 변인들로는 상담자의 낮은 자존감(박희현, 2005), 자기효능감(권이경, 김광웅, 2005), 역기능적 완벽주의(최혜운, 정남운, 2003), 기관에 대한 낮은 통제감, 구성원과의 상호작용(김정숙, 유금란, 2010) 등이 있다. 최혜운과 정남운(2003)의 연구에서는 상담자의 연령이 높을수록, 슈퍼바이저와 동료, 가족의 지지가 많을수록 소진을 덜 경험하는 것으로 나타났다. 또한, 경력자와 초심자는 소진 경험에서 차이를 보이는데 초심자는 실제적인 업무 또는 물리적 환경으로 인한 스트레스, 자신의 개인적 문제나 내담자들과의 관계로 인해 소진을 경험하는 반면, 경력자들은 조직 내 인간관계 또는 관료적 체계들, 가정에서의 역할 기대나 갈등으로 인해 소진을 경험하

는 것으로 밝혀졌다(최윤미, 양난미, 이지연, 2002). 한편, 최해립(2009)은 상담자들의 내담자에 대한 과도한 책임감, 내담자에게 도움을 제공해야 하는 상담관계의 일방성, 공감으로 인한 피로, 도움 요청의 어려움이 상담자의 소진을 유발한다고 주장하였다. 상담자의 근무 환경 역시 소진에 영향을 미칠 수 있다(Rupert & Kent, 2007; Rupert & Morgan, 2005). Rupert와 Kent(2007)의 연구에서는 기관에 소속된 상담자가 그렇지 않은 상담자들보다 정서적 탈진의 수준이 높게 나타났고, 이러한 결과는 남성이 아닌 여성 상담자들에게서만 나타났다. 연구자들은 여성은 남성에 비해 집안 일이나 자녀양육에 대한 책임을 더 많이 요구받기 때문에, 기관에 소속된 상담자보다는 근무 시간을 유연하게 관리할 수 있는 기관에 소속되지 않는 상담자가 탈진이 덜 되는 것으로 보았다.

한편, 소진은 직무 수행에 부적인 영향을 미치고, 이직의도에는 정적인 영향을 미치는 것으로 나타난다(Bakker, Demerouti, de Boer, & Schaufeli, 2003; Riolli & Savicki, 2006). 또한 상담자의 소진으로 인한 결과를 살펴보면, 소진된 상담자는 역할 수행능력이 떨어지고 상담 업무에 대한 의욕이 낮으며(서지영, 김희정, 2011), 상담 회기 내에서 내담자를 부정적으로 대하고, 스스로에게 무력감을 느끼며, 부정적인 자아개념을 형성할 수 있다(윤아랑, 정남운, 2011). 뿐만 아니라 소진된 상담자들은 직장 밖 삶에서 개인적인 관계에 많은 관심을 갖지 못하여 결국 이것이 가정생활에서의 어려움으로 이어질 수 있다(Guy, 1987). 이렇게 상담자의 소진은 상담자 개인 뿐 아니라 동료 상담자, 결과적으로는 내담자에게 부정적 영향을 미칠 수 있다(윤아랑, 정남운, 2011). 따라서

상담자의 소진에 영향을 미치는 요인을 알아보고, 이를 예방하는 것은 상담자의 전문성을 위해서 뿐 아니라 내담자의 복지를 위해 매우 중요하다(윤아랑, 정남운, 2011).

#### 직무소진과 가정소진

주부들이 행하는 가사 노동은 대부분 반복적이고 고정적인 일로서 신체 활동을 필요로 하는 일이 대부분이다(박재순, 오정아, 서순림, 2000). 충분한 휴식 없이 장시간 반복되는 가사일은 육체적인 피로 뿐 아니라 정신적인 피로를 유발할 수 있는데, 특히 가족들로부터 가사일의 가치를 인정받지 못하고, 그것이 소모적이라고 느낄 때 주부들은 의욕상실, 무가치함, 우울 등을 경험할 수 있다(박재순 등, 2000).

1990년대 후반 이후로 무급가사노동에 대한 경제적 가치 평가가 이루어지기 시작하면서(권태희, 2006) 가사일도 하나의 노동으로서 인정받기 시작하였다. 또한 가족들에게 돌봄을 제공하는 주부들 역시 소진을 경험한다는 주장이 제기되었다(Weber & Jackel-Reinhard, 2000). 박재순 등(2000)은 피로를 “신체적, 정신적으로 과도하거나 반복되는 활동에 의해 보유 에너지가 소모되어 전반적으로 지치거나 활력을 상실하여 일이나 여가활동을 수행하기 위한 능력, 욕구, 인내력의 감소 등을 느끼는 복합적이고 주관적인 증상(p. 401)”으로 보고 주부의 가사노동 시간과 피로도의 관계에 대해 연구하였다. 그 결과, 과도한 가사노동은 신체적, 정신적 피로와 유의한 관계가 있었다. 주부를 대상으로 가정생활에서 경험하는 소진에 대한 연구는 찾기 어렵지만, 박재순 등(2000)의 연구에서 정의된 피로의 개념을 고려

할 때, 직장에서 뿐 아니라 가정에서도 가사일로 인한 소진이 발생할 가능성을 고려할 수 있다. 구체적으로, 가사 스트레스는 정서적 탈진 뿐 아니라 가사일 또는 가족에 대한 냉담, 가사일에 대한 자신의 능력을 부정적으로 평가하는 무능감을 유발할 가능성이 있다. 선행 연구들에서는 가정에서의 부담, 예를 들면 자녀의 수, 배우자의 직업 유무 등이 직무소진에 어떤 영향을 주는지 살펴보았지만(Peeters, Montgomery, Bakker, & Schaufeli, 2005), 이것이 가정 소진에 어떠한 영향을 주는지에 대해서는 탐색하지 않았다. 따라서 본 연구에서는 가사일과 관련해 가정 장면에서 발생할 수 있는 소진을 가정소진으로 정의하고 이를 직무소진과는 다른 개념으로 구분해 살펴보려고 한다.

직장생활이 가정생활에 어떠한 영향을 미치는지 설명하기 위한 이론으로 전이효과(spillover effect, Crouter, 1984; Staines, 1980)이론과 보상(compensation, Edwards & Rothbard, 2000; Lambert, 1990) 이론을 살펴볼 수 있다. 먼저 전이효과(spillover effect) 이론에서는 직장에서의 경험이 한 개인의 태도, 느낌, 기술, 생각, 가치, 행동 등에 영향을 미치게 되고, 이러한 개인의 태도, 느낌, 생각, 행동 등에서는 변화가 직장 이외의 삶(예: 가정생활)에 영향을 미치게 된다고 주장한다. 이러한 전이효과는 직장생활이 가정생활에 긍정적인 영향을 미치는 긍정적 전이효과와 직장생활이 가정생활에 부정적인 영향을 미치는 부정적인 전이효과로 구분된다(Morris & Madsen, 2007). 또한 직장생활이 가정생활에 영향을 미치는 것과 마찬가지로 가정생활도 직장생활에 영향을 미칠 수 있지만 가정생활이 직장생활에 미치는 전이효과에 대한 연구는 많이 이루어지지 않았다

(Couter, 1984).

심리치료사들을 대상으로 진행된 전이효과 관련 연구들에서는 심리치료사들의 다양한 임상적 경험이 결혼 생활에 긍정적인 영향을 미치고(Guy, 1987), 내담자를 대해본 경험 덕분에 그들은 자기를 잘 인식하며, 자신감이 높고, 가족 혹은 친구들에게 더 민감하게 반응할 수 있다고 밝혔다(Farber, 1983). 직장생활에서 경험하는 긍정적인 대인관계나 성취감은 직장 밖에서의 삶과 가정생활에도 도움이 되며(Stevanovic & Rupert, 2004) 일에서 성취감을 느끼면 가족에 대한 지지와 삶에 대한 만족도 높은 것으로 나타났다(Stevanovic, 2011; Stevanovic & Rupert, 2009). 그러나 반대로 직장생활에서의 경험은 가정생활에 부정적인 영향을 미칠 수도 있다. Stevanovic와 Rupert(2009)의 연구에서는 직장에서 정서적으로 탈진될수록 가족 지지나 삶의 만족도는 낮아지는 것으로 나타났다. 또한 직장에서 부정적인 정서를 경험하면 가정에서도 부정적인 정서를 경험하기 쉬운 것으로 밝혀졌다(Staines, 1980). 전이효과에 대한 연구는 아니지만, Rupert와 동료들(2013)은 직장에서의 늘어난 근무시간과 정서적 소진이 가족의 기능(예: 어려운 문제에 대한 대화, 가족 구성원들끼리의 신뢰, 유쾌하지 않은 기분에 대한 논의)에 부정적인 영향을 미친다고 밝혔다. 가정이 일에 미치는 전이효과에 대한 연구는 많지 않지만, 기혼 여성의 경우, 미취학 자녀가 있을 때 가정생활이 직장생활에 부정적인 전이효과를 미치는 것으로 나타났다(Crouter, 1984; Schmidt, 2011; Stevens, Minnotte, Mannon, & Kiger, 2007).

한편, 보상 이론(Edwards & Rothbard, 2000; Lambert, 1990)에 따르면, 일과 가정은 상호 보완적인 역할을 할 수 있다. 즉, 직장에서 부정

적인 경험을 하거나 불만족스러웠던 사람은 가정에서 긍정적이고 만족스러운 경험을 함으로써 직장에서 유발된 불만족감을 채우려고 한다. 이러한 보상의 형태는 크게 추가적(supplemental) 보상과 반응적(reactive) 보상으로 구분된다(Edwards & Rothbard, 2000). Edwards와 Rothbard(2000)에 따르면, 추가적(supplemental) 보상은 한 장면(예: 직장)에서 충분한 보상을 받지 못해 불만족한 개인이 다른 장면(예: 가정)에서 추가적인 보상을 받아 만족하려고 할 때 발생한다. 반면, 반응적(reactive) 보상은 한 장면에서 바람직하지 않은 경험을 한 개인이 다른 장면에서 이와는 대조되는 유쾌한 경험을 하려고 할 때 발생한다. 즉, 보상 이론에 따르면, 일과 가정은 정반대의 관계이며 사람들은 직장 또는 가정에서 채워지지 않은 공허함을 다른 장면(가정 또는 직장)에서 채우려고 한다(Clark, 2000).

지금까지 가정소진과 직무소진 간의 관계를 직접적으로 밝힌 연구는 없지만 일련의 일-가족 전이효과에 대한 연구들을 통해 추론해보면, 직장에서 소진되면, 그것이 가정생활에도 부정적인 전이효과를 끼쳐 가정에서의 소진을 유발할 가능성이 있다고 볼 수 있다. 마찬가지로, 가정에서 소진되면 그것이 직장생활에 부정적인 전이효과를 끼쳐 직장에서의 소진에 영향을 미칠 수 있을 것이다. 반면, 보상이론에 따르면, 직장에서 만족하지 못한 개인이 가정에 더욱 몰두함으로써 만족감을 얻으려고 할 수 있다. 구체적으로, 직장에서는 탈진된 개인이 가정에서는 가족들과 함께 하며 오히려 정서적인 에너지를 보충할 수 있다. 또한 직장에서는 타인에게 냉담하고 일에서 무능감을 느끼는 사람이 집에서는 집안일에 유능감을 느끼고 가족들에게 냉담하지 않을

수 있다. 마찬가지로 가정에서 무능감을 느끼고, 만족스런 경험을 하지 못하는 사람은 오히려 직장 일에 몰두함으로써 유능성을 인정받고 만족을 얻으려고 할 수도 있다. 직장 또는 가정에서 소진된 것을 삶의 또 다른 장면인 가정 또는 직장에서 채우고 보완하려고 할 수 있기 때문이다. 따라서 직무소진이 가정소진에, 가정소진이 직무소진에 미치는 영향은 한 방향이 아닐 수 있으며, 직무소진의 증가 또는 감소, 가정소진의 증가 또는 감소에 영향을 미치는 다른 변인들의 영향력 정도에 따라 달라질 수 있다. 이렇게 변인들 간의 관계가 일관되지 않을 것이라고 예상될 때에는 조절변인의 효과를 고려할 필요가 있으며(Baron & Kenny, 1986) 가정소진과 직무소진의 관계를 탐색함에 있어서도 조절변수를 고려할 필요가 있다.

#### 일-가족 갈등

가정소진과 직무소진의 관계를 살펴봄에 있어 일-가족 갈등을 조절변수로 고려할 수 있다. 일-가족 갈등은 일 영역과 가족 영역에서 요구되는 역할이 상호 양립할 수 없을 때 발생하는 역할 간 갈등이다(Greenhaus & Beutell, 1985). 이러한 일-가족 갈등은 일이 가족생활을 방해한다고 지각하는 일→가족 갈등(WFC: Work-Family Conflict)과 가족생활이 일을 방해한다고 지각하는 가족→일 갈등(FWC: Family-Work Conflict)으로 구분된다. 이 두 가지 갈등은 서로 관련이 있으나 독립된 개념이라고 볼 수 있으며(Amstad, Meier, Fasel, Elfering, & Semmer, 2011; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005) 각각의 선행요인과 그로 인한 결과 역시 다르게 나타난다(예: Frone,

Russell, & Cooper, 1992a). 또한 가족→일 갈등 보다는 일→가족 갈등이 더 많이 발생하는 것으로 알려졌고, 자주 연구되었다(Eagle, Miles, & Icenogel, 1997; Frone, Russell, & Cooper, 1992b).

일→가족 갈등은 직업 스트레스, 근무시간과 같은 일과 관련된 요소들에 의해 유발된다. 반면, 가족→일 갈등은 가정에서의 책임 또는 스트레스와 같이 가족과 관련된 요소들에 의해 발생한다(Byron, 2005; Ford, Heinen, & Langkamer, 2007; Frone et al., 1992a). 또한 일-가족 갈등으로 인해 나타나는 결과들을 살펴보면, 일→가족 갈등과 가족→일 갈등은 결혼 만족도(예: Voydanoff, 2005), 가족 만족도(예: Cardenas, Major, & Bernas, 2004)와 같은 가정과 관련된 결과는 물론 이직 의도(예: Shaffer, Harrison, Gilley, & Luk, 2001), 소진(예: Peeters et al., 2005)과 같은 일 관련 결과 모두와 관련이 있다. 일반적으로 일→가족 갈등이 증가하면, 직업 만족도는 감소하며(Netemeyer, Boles, & McMurrian, 1996), 직업에서의 성공도 부정적으로 느낀다(Peluchette, 1993). 또한 일→가족 갈등이 높으면 삶의 만족도(Netemeyer et al., 1996)는 물론 전반적인 가족 만족도도 낮은 것으로 보고되었다(Kopelman, Greenhaus, & Connolly, 1983). 한편, 가족→일 갈등은 직무 만족도(Frye & Breaugh, 2004)와 우울(Frone et al., 1992a)에 영향을 미친다. 또한 가족→일 갈등 정도가 낮은 집단은 높은 집단보다 가족 간의 사이가 원만하고 가정생활이 행복하다고 지각하는 정도가 높은 것으로 나타났다(전서영, 박정윤, 김양희, 2008).

임상 장면에서 일하는 심리학자를 대상으로 일-가족 갈등과 소진 간의 관계를 연구한 Rupert와 동료들(2009)은 높은 수준의 일→가족

갈등과 가족→일 갈등은 소진의 하위 요인인 개인적 성취감의 저하, 정서적 탈진의 증가, 내담자에 대한 비인간화와 관련이 있음을 밝혔다. 또한 연구자들은 가족→일 갈등은 직장에서의 통제감과 정서적 탈진 사이의 관계를 매개하며, 가족→일 갈등은 가족지와 정서적 소진 사이의 관계를 매개한다는 사실을 보여주었다. 한편, Jassen, Peeters, Jonge, Houkes와 Tummers(2004)는 간호사들을 대상으로 일-가족 갈등이 직업적 요구와 정서적 탈진 간의 관계를 부분 매개 한다는 사실을 밝혔다. 즉, 직업적 요구를 많이 경험하면, 일-가족 갈등을 많이 경험하게 되고 그것이 다시 정서적 탈진을 유발하는 것이다. Montgomery, Panagopoulou와 Benson(2006) 역시 의사들을 대상으로 그들의 직업적 요구가 정서적 탈진을 유발하는데 있어 일-가족 갈등이 매개한다는 사실을 보여주었으며, 그 밖에도 일-가족 갈등은 직업특성과 심리적 웰빙(Geurts, Kompier, Roxburgh, & Houtman, 2003; Geurts, Rutte, & Peeters, 1999), 근무시간, 직업스트레스와 같은 직업적 요구와 가정생활 만족도간 관계(Ford et al., 2007)에서 매개변수의 역할을 하는 것으로 밝혀졌다.

이러한 일-가족 갈등과 그로 인한 결과를 연구함에 있어 두 가지 가설을 고려할 수 있다. 먼저, 교차 영역 가설(cross-domain hypothesis)에 따르면 일→가족 갈등과 가족→일 갈등은 각각 갈등의 원인이 되는 영역과는 반대의 영역에 더 큰 영향을 미친다. Ford와 동료들(2007)은 메타연구를 통해 일 장면에서 발생하는 스트레스는 일→가족 갈등을 매개해 가족 만족도에 영향을 미치고, 가정 장면에서 발생하는 스트레스는 가족→일 갈등을 매개해 일 만족도에 영향을 미친다는 교차 영역 가설(cross-domain hypothesis)를 주장하였다. 그러나

Amstad와 동료들(2011)은 이렇게 일→가족 갈등은 가족 관련 측면에, 가족→일 갈등은 일 관련 측면과 관련이 높다고 교차 영역 가설(cross-domain hypothesis)을 주장한 연구들(예: Ford et al., 2007; Frone et al., 1992a)의 문제점을 지적하였다. 즉, 이러한 교차 영역 가설을 주장한 연구들은 일→가족 갈등은 가정보다는 일과 관련된 측면에, 가족→일 갈등은 일 보다는 가정과 관련된 측면에 더 큰 영향을 미친다고 주장(예: Kossek & Ozeki, 1998)하는 일치 가설(matching hypothesis)과 비교해서 연구하지는 않았다는 것이다. 그리고 Amstad 등(2011)은 교차 영역 가설(cross-domain hypothesis)과 일치 가설(matching hypothesis)의 상대적 영향력을 비교하기 위한 메타분석을 실시하였다. 그 결과, 일→가족 갈등은 가족 관련 결과는 물론 일 관련 결과 모두와 관련이 있었지만, 가족 관련 결과 보다는 일 관련 결과와 더 높은 상관을 보였다. 또한 가족→일 갈등 역시 가족 관련 결과는 물론 일 관련 결과와 관련이 있었지만, 일 관련 결과보다는 가족 관련 결과와 더 상관이 높은 것으로 나타나 일치 가설이 지지되었다(Amstad et al., 2011). 이렇게 일치 가설이 지지된 이유를 근원 귀인(Source attribution)과정에서 찾아볼 수 있다(Amstad et al., 2001; Moore, 2000; Shockley & Singla, 2011). 즉, 일-가족 갈등이 발생하면 사람들은 일 또는 가정 장면에서 저조한 수행을 보이게 되고, 수행에 영향을 미친 갈등의 근원을 찾게 된다. 그리고 갈등을 유발한 장면에서의 역할에 불만족하거나, 그 장면과 관련된 것들을 탓하게 되는 것이다(Shockley & Singla, 2011). 예를 들어, 어떤 사람이 직장에서의 일 때문에 가정에서의 역할을 수행하는데 어려움을 느끼면 그 사람은 일→가족 갈등을 경험하게 되고,

그러한 갈등을 유발한 직장에 대해 비난하거나 불만족하게 되는 것이다. 선행연구들에서는 주로 일-가족 갈등을 직업적 요구와 그로 인한 결과 사이의 매개변수로 또는 독립변인으로 연구하였으며, 조절변인으로 고려하지는 않았다. 그러나 근원 귀인 과정(참조: Weiner, 1985)을 적용해볼 때, 일-가족 갈등은 직무소진과 가정소진 간 관계에서 조절변수로 작용할 가능성이 있다. 구체적으로, 직무소진이 가정소진에 영향을 미치는 과정에서 가정에서의 삶이 직장 생활을 방해한다고 지각하는 가족→일 갈등을 높게 지각하는 사람은 직무소진의 원인을 가정생활에 귀인하게 되어 가정소진을 높게 경험할 가능성이 있다. 마찬가지로, 가정소진이 직무소진에 영향을 미치는 과정에서 일→가족 갈등을 높게 경험하는 사람은 가정소진의 원인을 직장생활에 귀인하게 되어, 그렇지 않을 때에 비해 직장 소진을 크게 경험할 것이라고 추론할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 근원 귀인 과정(참조: Weiner, 1985)의 논리를 적용하여 가정소진이 직무소진에 미치는 영향은 일→가족 갈등이, 직무소진이 가정소진에 미치는 영향은 가족→일 갈등이 조절할 것이라고 가정하였다.

본 연구에서는 여성이 남성에 비해 일-가족 갈등을 더 많이 경험한다는 선행 연구 결과(예: 장미나, 한경혜, 2011; 장재윤, 김혜숙, 2003; Byron, 2005)에 기초해 기혼 여성 상담자를 대상으로 직무소진과 가정소진이 서로 어떠한 관계를 갖는지 알아보고자 한다. 또한 일-가족 갈등이 이 두 변인 간 관계를 조절한다는 가정 하에 일-가족 갈등의 조절효과를 탐색할 것이다. 구체적으로, 일-가족 갈등을 그 방향성에 따라 일→가족 갈등과 가족→일 갈등으로 구분하고 직무소진과 가정소진의 관



계 역시 그 방향성(직무소진→가정소진, 가정소진→직무소진)을 구분하여 직무소진과 가정소진, 일-가족 갈등 간 관계를 탐색해보고자 한다. 또한 기혼 여성의 경우, 자녀의 유무는 물론, 자녀의 수가 직무소진과 가정소진에 영향을 미칠 수 있으므로(참조: Crouter, 1984; Stevens et al., 2007) 분석에서는 자녀 유무와 자녀수를 통제하였다.

## 방 법

### 연구대상

본 연구는 서울, 경기도, 인천 지역의 Wee 센터 및 초·중·고등학교 Wee클래스에서 근무하고 있는 전문상담사와 전문상담교사를 대상으로 실시되었다. 설문응답자 총 282명 가운데 기혼은 191명(67.7%), 미혼은 90명(31.9%), 무응답은 1명(0.4%)이었으며, 본 연구의 특성상 미혼과 남성 응답자, 무응답을 제외한 기혼인 여성 177명만 최종 분석에서 사용하였다. 최종 분석에서 사용된 응답자 177명의 특징을 살펴보면, 연령은 20대 2명(1.1%), 30대 37명(20.9%), 40대 69명(39.0%), 50대 64명(36.2%), 60대 이상은 5명(2.8%)이었으며, 학력은 대졸이 80명(45.2%), 석사 재학 또는 석사 졸업이 97명(54.8%)으로 나타났다. 한편, 전문상담교사는 81명(45.8%), 전문상담사는 96명(54.2%)으로 전문상담사가 전문상담교사보다 많았다. 교직 경력은 5년 미만인 80명(46.5%), 5~10년이 53명(29.9%), 10~20년이 8명(4.5%), 20~30년이 31명(17.5%), 무응답이 5명(2.8%)이었다. 다음으로, 자녀가 있다고 응답한 사람은 전체 177명 가운데 154명(87.0%)이었으며, 자녀가 없다고

응답한 사람은 23명(13%)이었다. 자녀수를 살펴보면, 1명이 31명(20.1%), 2명이 112명(72.7%), 3명 이상이 11명(7.1%)으로 나타났다.

### 측정도구

#### 일-가족 갈등척도(Work-Family Conflict

#### Scale; WFC)

일-가족 갈등을 측정하기 위해 Cinamon과 Rich(2002)가 수정·개발하고 유성경, 홍세희, 박지아, 김수정(2012)이 타당화한 일-가족 갈등 척도를 사용하였다. 이 척도는 총 14문항으로, 일로 인한 가정에서의 방해를 측정하는 일→가족 갈등(WIF) 7문항과 가정으로 인한 일에서의 방해를 측정하는 가족→일 갈등(FIW) 7문항으로 구성되어 있다. 문항은 ‘전혀 그렇지 않다(1)’에서 ‘매우 그렇다(5)’의 Likert식 5점 척도 상에서 응답하게 되어있다. 각 하위요인의 예시 문항을 살펴보면, 일→가족 갈등은 ‘나는 심지어 집에 있을 때도 직장 일에 대해서 걱정한다’, ‘직장 일은 가족생활을 방해한다’이고, 가족→일 갈등은 ‘나의 가족과 개인적인 일은 직장일을 방해한다’, ‘가족에 대한 책임을 다하려고 할 때, 나는 직장 일을 완수하기가 어렵다’와 같다. 본 연구에서 각 하위요인의 Cronbach's  $\alpha$  값은 일→가족 갈등이 .90, 가족→일 갈등이 .86으로 나타났으며, 각 문항의 점수들을 합산하여 구한 평균이 높을수록 각각 일→가족 갈등과 가족→일 갈등이 높은 것을 의미한다.

#### 직무소진

직무 소진은 Schaufeli, Leiter, Maslach와 Jackson(1996)이 개발하고, 신강현(2003)이 한

국 표본을 대상으로 타당화한 MBI-GS를 사용하였다. 이 척도는 탈진(5문항), 냉담(4문항), 직업 효능감(6문항)을 재는 총 15문항으로 구성되어 있다. 각 하위요인의 예시 문항을 살펴보면, 탈진은 ‘내가 맡은 일을 하는데 있어서 정서적으로 지쳐있음을 느낀다’, 냉담은 ‘나의 직무의 기여도에 대해서 더욱 냉소적으로 되었다’, 직업 효능감은 ‘내가 생각할 때, 나는 일을 잘한다’와 같다. 본 연구에서는 직업 효능감을 역코딩해서 직업 무능감으로 사용하였으며, 모든 문항은 7점 Likert 척도(0: 전적으로 동의하지 않는다, 6: 전적으로 동의한다)로 구성되어 있다. 각 문항 응답값을 합산한 후 구한 평균이 높을수록 직무소진이 많이 되었음을 의미한다. 각 하위요인의 Cronbach's  $\alpha$  값은 탈진: .92, 냉소: .86, 무능감: .91로 양호하게 나타났다.

### 가정소진

가정소진은 직무 소진을 측정하는 데 사용한 신강현(2003)의 MBI-GS(Schaufeli et al., 1996) 한국판 척도에서 직장 관련 단어를 가정 관련 단어로 수정한 후, 상담 전문가 1인과 상담 전공 박사 과정생 1인이 문항의 내용타당도를 점검하였다. 이 척도는 가정에서의 탈진을 재는 5문항(예: 내가 맡은 가사일을 하는데 있어서 정서적으로 지쳐있음을 느낀다), 가정 일에 대한 냉담을 재는 4문항(예: 나의 가정 기여도에 대해서 더욱 냉소적으로 되었다), 가사일 또는 가정에서의 효능감을 재는 6문항(예: 내가 생각할 때, 나는 가사일을 잘한다)으로 구성되어 있다. 문항은 모두 7점 Likert 척도(0: 전적으로 동의하지 않는다, 6: 전적으로 동의한다)상에서 응답하게 되어 있으며, 가정 효능감은 역코딩하여 가정 무능감으

로 사용하였다. 각 문항에 대한 응답값의 평균이 높을수록 가정소진의 정도는 높다고 볼 수 있다. 각 하위요인의 Cronbach's  $\alpha$  값은 탈진: .95, 냉소: .90, 무능감: .90으로 전반적으로 양호하였다.

### 자료 분석방법

자료 분석을 위해 SPSS 17.0 프로그램을 사용하였다. 먼저, 결측값을 EM 알고리즘방식으로 처리한 후 각 변인들의 관계를 알아보기 위해 상관과 평균, 표준편차를 산출하였다. 그런 다음, 위계적 회귀분석을 실시해 일-가족 갈등이 직무소진과 가정소진의 관계를 조절하는지 알아보았다. 조절효과 분석은 서영석(2010)이 제시한 절차를 따랐다. 먼저, 선행 연구에서 일-가족 갈등에 영향을 미친다고 보고된 자녀수는 통제하기 위해 모형의 1단계에서 공변인으로 투입하였다. 자녀의 수는 자녀가 없는 경우는 0, 자녀의 수가 1명인 경우 1, 2명인 경우 2, 3명이상인 경우 3으로 코딩하였다. 다음 단계에서는 예측변인으로 가정소진, 조절변인으로 일→가족 갈등 혹은 예측변인으로 직무소진, 조절변인으로 가족→일 갈등을 투입하였다. 이어서 예측변인과 조절변인의 상호작용 항을 투입하였다. 그리고 직무소진과 가정소진을 각각 종속변수로 투입한 후 분석을 실시했다. 분석 시에는 상호작용 분석에서 발생할 수 있는 다중공선성을 방지하기 위해 독립변수와 조절변수를 Z점수로 변환하였다.

### 결 과

기술통계

본 연구는 일로 인한 가정에서의 방해를 측정하는 일→가족 갈등과 가정으로 인한 일에서의 방해를 측정하는 가족→일 갈등 각각이 직무소진과 가정소진의 관계에서 어떠한 역할을 하는지 알아보는데 목적이 있다. 따라서 일-가족 갈등에 영향을 미친다고 알려진 자녀수는 분석 시 그 영향을 통제하였다. 이를 위해 먼저 자녀의 수, 일→가족 갈등과 가족→일 갈등, 직무소진, 가정소진의 평균과 표준편차를 알아보았다. 표 1에 제시된 것처럼 일→가족 갈등의 평균(표준편차)은 2.64(.84), 가족→일 갈등의 평균(표준편차)은 1.75(.61), 직무소진의 평균(표준편차)은 1.78(.83), 가정소진의 평균(표준편차)은 2.06(1.08)으로 나타났다. 자녀수 평균(표준편차)은 1.63(.79)이었다.

다음으로, 일→가족 갈등과 가족→일 갈등, 직무소진, 가정소진의 관계를 알아보기 위해 단순상관분석을 실시하였다. 그 결과, 일→가족 갈등과 가족→일 갈등( $r=.561, p<.01$ ), 일→가족 갈등과 직무소진( $r=.508, p<.01$ ), 일→가족 갈등과 가정소진( $r=.656, p<.01$ )은 모두 정적으로 유의한 상관을 보였다. 가족→일 갈등

과 직무소진( $r=.541, p<.01$ ), 가족→일 갈등과 가정소진( $r=.477, p<.01$ ) 역시 유의미한 정적상관이 있었다. 또한 직무소진과 가정소진도 서로 유의미한 정적상관이 있었다( $r=.566, p<.01$ ). 이러한 결과는 일로 인한 가정생활에서의 방해가 크다고 생각할수록 직무소진은 물론 가정소진이 많이 되며, 마찬가지로, 가정에서의 일이 직장생활에 방해가 된다고 지각할수록 직무소진은 물론 가정소진이 많이 됨을 의미한다. 자녀수는 가족→일 갈등( $r=-.170, p<.05$ ), 직무소진( $r=-.188, p<.05$ )과 유의미한 부적상관이 있었다, 즉, 자녀수가 많을수록 가족→일 갈등을 적게 느끼고, 직무소진도 덜 되는 것으로 나타났다.

조절효과 분석

자녀수를 통제 한 후, 가정소진이 직무소진에 미치는 영향에서 일→가족 갈등의 역할을 알아보기 위해 위계적 회귀 분석을 실시하였다. 변수들 간에 다중공선성이 발생할 가능성은 VIF지수가 1.04~1.78의 범위 안에 있어 낮은 것으로 볼 수 있다. 통제변수인 자녀수를 포함하여 가정소진, 일→가족 갈등, 가정소진

표 1. 측정변수 간 상관 및 평균과 표준편차

	자녀 수	일→가족 갈등	가족→일 갈등	직무소진	가정소진	M	SD
자녀 수	-					1.63	.79
일→가족 갈등	-.094	-				2.64	.84
가족→일 갈등	-.170*	.561**	-			1.75	.61
직무소진	-.188*	.508**	.541**	-		1.78	.83
가정소진	-.081	.656**	.477**	.566**	-	2.06	1.08

\* $p<.05$  \*\* $p<.01$

과 일→가족 갈등간의 상호작용변수를 독립변수로 한 결과는 다음과 같다.

먼저, 통제변수인 자녀수는 직무소진에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다( $\beta = -.19, p < .05$ ). 다음으로, 자녀수, 가정소진, 일→가족 갈등을 독립변인으로 투입하였을 때, 가정소진( $\beta = .40, p < .001$ )과 일→가족 갈등( $\beta = .23, p < .01$ )은 직무소진에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 직무소진의 총 변량 중 37.0%를 설명하였다( $F = 33.91, p < .001$ ).

이어서 통제변수인 자녀수, 가정소진, 일→가족 갈등, 가정소진과 일→가족 갈등과 간의 상호작용 변수를 모두 투입하여 분석을 실시하였다. 그 결과, 가정소진( $\beta = .42, p < .001$ )과 일→가족 갈등( $\beta = .24, p < .01$ ), 가정소진과 일→가족 갈등의 상호작용( $\beta = -.13, p < .05$ )변수가 모두 직무소진에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 가정소진과 일→가족 갈등이 투입된 첫 번째 단계에 비해 가정소진과 일→가족 갈등의 상호작용이 투입된 회귀분석 두 번째 단계에서는 설명변량이 1.6% 증가했는데 이는 가정소진 직무소진을 예측함에 있

어 일→가족 갈등이 유의미한 조절효과를 가진다는 사실을 의미한다(표 2 참조).

독립 변수인 가정 소진의 정도에 따라 가정 소진 상, 하 집단을 구분하고, 조절 변수인 일→가족 갈등 역시 상, 하 집단을 구분한 후 회귀선을 구해 종속 변수인 직무소진의 정도를 살펴보았다. 그 결과, 그림 1을 보면 알 수 있듯이, 일→가족 갈등이 높은 집단이 낮은 집단에 비해 전반적으로 직무소진 정도가 높게 나타났다. 또한 가정소진이 높을 때에는 일→가족 갈등에 따른 직무소진의 차이가 별로 없었지만, 가정소진이 낮을 때에는 일→가족 갈등이 큰 집단이 작은 집단에 비해 훨씬 더 직무소진이 많이 되는 것으로 나타났다.

이번에는 직무소진이 가정소진에 미치는 영향에서 가족→일 갈등이 어떠한 역할을 하는지 알아보기 위해 위계적 회귀 분석을 실시하였다. VIF지수는 1.04~1.46의 범위 안에 있는 것으로 나타나 다중공선성이 발생할 위험은 낮은 것으로 볼 수 있다. 자녀수, 직무소진, 가족→일 갈등, 직무소진과 가족→일 갈등의 상호작용변수를 독립변수로 투입하여 분석한

표 2. 가정소진과 직무소진의 관계에서 일→가족 갈등의 조절효과

종속변수	독립변수	$\beta$	t	R <sup>2</sup>	adj R <sup>2</sup>	$\Delta R^2$	F
	자녀 수	-.19	-2.54*	.035	.030	.035	6.43*
	자녀 수	-.13	-2.21*	.370	.359	.335	33.91***
직무 소진	가정소진	.40	5.05***				
	일→가족 갈등	.23	2.88**				
	자녀 수	-.11	-1.87	.387	.372	.016	27.11***
	가정소진	.42	5.29***				
	일→가족 갈등	.24	3.01**				
	가정소진*일→가족 갈등	-.13	-2.15*				

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

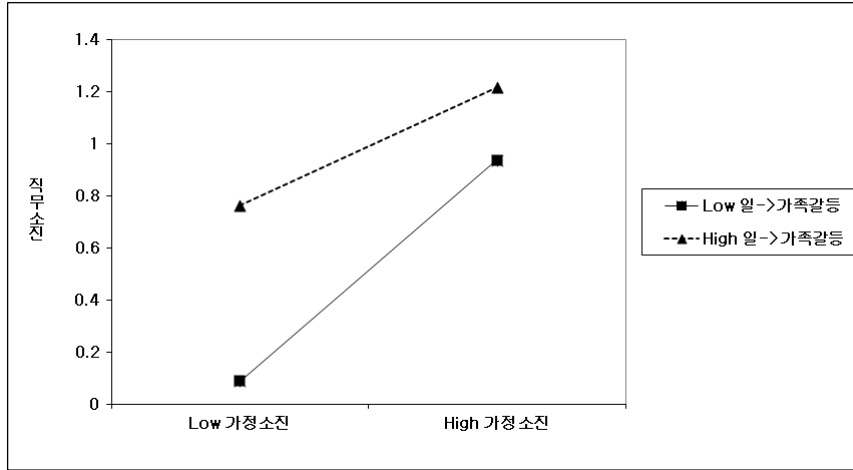


그림 1. 가정 소진과 일→가족 갈등이 직무소진에 미치는 영향

결과는 다음과 같다. 먼저, 통제변수인 자녀수는 가정소진에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 또한 직무소진과 가족→일 갈등의 상호작용 효과는 유의하지 않았다. 즉, 직무소진이 가정소진에 미치는 영향은 가족→일 갈등 정도에 따라 달라지지 않았다. 그러나 직무소진이 가정소진에 미치는 영향( $\beta=.44, p<.001$ )

과 가족→일 갈등이 가정소진에 미치는 영향( $\beta=.25, p<.01$ )은 유의한 것으로 나타났다. 즉, 직무소진이 많이 될수록 가정소진이 많이 되고, 가족→일 갈등이 높은 집단이 낮은 집단에 비해 전반적인 가정소진 수준이 높은 것으로 나타났다(표 3 참조).

표 3. 직무소진과 가족→일 갈등이 가정소진에 미치는 영향

종속변수	독립변수	$\beta$	t	R <sup>2</sup>	adjR <sup>2</sup>	$\Delta R^2$	F
가정 소진	자녀 수	-.08	-1.08	.007	.001	.007	1.17
	자녀 수	.04	.70	.363	.352	.356	32.85***
	직무소진	.44	6.06***				
	가족→일 갈등	.25	3.40**				
	자녀 수	.05	.75	.364	.349	.001	24.62***
	직무소진	.44	5.91***				
	가족→일 갈등	.25	3.43**				
	직무소진*가족→일 갈등	-.04	-.56				

\*\* $p<.01$ , \*\*\* $p<.001$

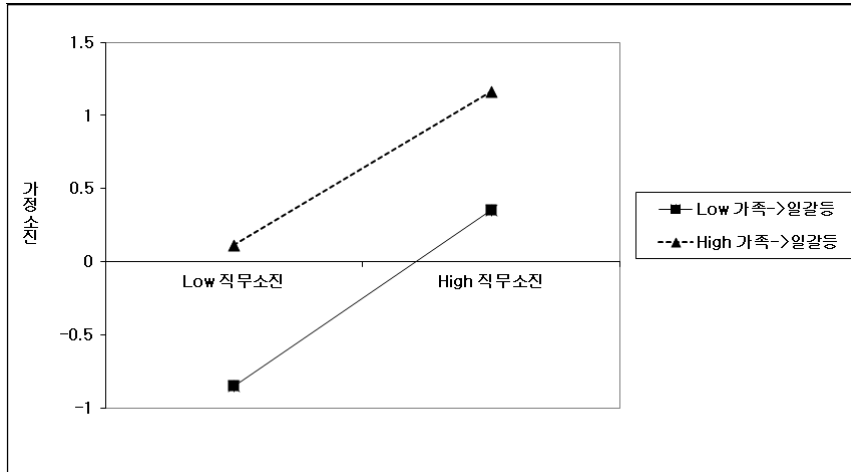


그림 2. 직무 소진과 가족→일 갈등이 가정소진에 미치는 영향

### 논 의

본 연구는 여성 기혼 상담자를 대상으로 직무소진과 가정소진의 관계에서 일-가족 갈등의 조절효과를 탐색하는데 목적이 있다. 따라서 일-가족 갈등을 그 방향성에 따라 일이 가정생활에 방해가 될 때 발생하는 일→가족 갈등과, 가정생활이 일에 방해가 될 때 발생하는 가족→일 갈등으로 구분하고, 가정소진이 직무소진에 미치는 영향을 일→가족 갈등이 조절하는지, 또 직무소진이 가정소진에 미치는 영향을 가족→일 갈등이 조절하는지 알아보았다. 본 연구의 주요결과와 실제적 함의는 다음과 같다.

먼저, 가정소진과 직무소진 간 유의미한 정적 상관관계가 있었다. 즉, 직장에서 소진이 많이 될수록 가정에서도 소진이 많이 되고, 마찬가지로 가정에서 소진이 많이 되면 직장에서 소진이 많이 되는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 일과 가정의 부정적 전이효과를 주장한 선행연구들(예: Rupert et al., 2013; Staines,

1980; Stevanovic & Rupert, 2009)의 결과와 같은 맥락에서 해석할 수 있다. 선행 연구들에서는 직장에서 경험하는 부정적 정서, 늘어난 근무시간, 정서적인 탈진 등이 직장 이외의 삶, 즉 가정생활에도 영향을 미칠 수 있다고 밝혔으며, 본 연구의 결과는 직장 생활과 가정생활이 밀접한 관계가 있음을 재확인 하는 것이다.

한편, 통제변수로 설정되었던 자녀수는 가족→일 갈등과 부적의 상관, 직무소진과 부적의 상관관계가 있었다. 즉, 자녀수가 많을수록 오히려 가족→일 갈등을 적게 느끼고, 직무소진도 덜 되는 것으로 나타났다. 선행 연구들(Counter, 1984; Stevens et al., 2007)에서는 미취학 자녀가 있을 때 가족→일 갈등을 크게 경험한다고 하였다. 본 연구에서는 자녀의 연령에 대해 조사하지는 않았지만, 연구 참가자들의 연령(40대 39.0%, 50대 36.2%, 60대 이상 2.8%)을 고려해볼 때, 자녀가 있는 경우라도 미취학 자녀일 가능성은 낮다. 따라서 자녀의 수보다는 자녀의 연령이 가족→일 갈등에 영향을 주는 변인일 것이라고 추론할 수 있다.

그러나 추후연구에서 이러한 가정이 사실인지 실제로 확인할 필요가 있다.

조절효과와 관련된 결과를 살펴보면, 가정소진이 직무소진에 미치는 부정적 전이효과는 일→가족 갈등의 정도에 따라 달라지는 것으로 나타났다. 구체적으로, 가정소진이 높은 집단과 낮은 집단 모두 일→가족 갈등이 높을 때, 낮을 때보다 직무소진을 크게 경험하는 것으로 나타났다. 또한 가정소진이 낮은 집단에서도 일→가족 갈등을 높게 경험하면 가정소진이 높을 때와 비슷한 정도로 직무소진이 많이 되는 것을 알 수 있었다. 즉, 가정소진이 된 상태에서, 일이 가정생활에 방해가 된다고 지각하는 만큼 직장에서도 소진이 많이 되는 것이다. 따라서 상담자들의 가정소진이 직무소진에 미치는 영향을 줄이기 위해서는 일→가족 갈등을 줄이는 것이 중요하다고 볼 수 있다. 상담자들은 정서적 자원을 많이 필요로 하는 직업의 특성상 가족→일 갈등보다는 일→가족 갈등을 더 경험하기 쉬우며(Rupert et al., 2009; Rupert et al., 2012), 선행연구들(Ford et al., 2007; Frone, Yardley, & Markel, 1997)에 따르면, 일→가족 갈등은 업무 스트레스가 증가했을 때 높아진다. 상담자들의 경우, 직업적 특성상 내담자를 만나면서 겪는 정서적 스트레스, 근무환경 스트레스, 대인관계 스트레스 등 다양한 스트레스를 경험할 수 있다(소혜정, 2005; 한아름, 오인수, 2014; Hellman, Morrison, & Abramowitz, 1987; Stevanovic & Rupert, 2004). 특히, 본 연구의 주된 참가자였던 학교 상담자들의 경우, 사설 상담기관에서 근무하는 상담사에 비해 근무환경이 열악한 경우가 많다. 또한 이들은 학교의 상급자와의 관계에서 스트레스를 경험하고, 교사의 역할과 상담자의 역할 사이에서 역할 스트레스를 경험하기도

한다(한아름, 오인수, 2014). 따라서 이러한 상담자들의 직업적 스트레스를 이해하고 예방할 수 있는 구체적인 방안을 마련해 일→가족 갈등을 예방할 필요가 있다. 또한 본 연구에서 사용된 일→가족 갈등을 측정하는 문항 내용을 살펴보면, ‘나는 직장 일하는데 너무 바빠서 집안일을 할 시간이 없다’, ‘가족과 시간을 보내고 싶지만, 직장 일하는데 시간을 보낸다’와 같이 실제로 직장일 때문에 시간이 부족해서 가정생활에 어려움을 겪고 있음을 측정하는 문항도 있지만 ‘나는 심지어 집에 있을 때도 직장일에 대해 걱정한다’, ‘직장 일은 가족 생활을 방해한다’와 같이 단순히 개인의 인식을 측정하는 문항도 있다. 따라서 상담자들의 업무 스트레스를 줄일 수 있는 환경에 대한 개입과 더불어, 일 때문에 가정생활이 방해받고 있다는 상담자 개인의 인식도 함께 변화할 필요가 있다. 가정생활과 직장생활을 완전히 분리해 퇴근 후에는 되도록 직장에서의 일에 대해 생각하지 않도록 노력하고, 직장생활이 가정생활에 도움이 되는 측면 등을 찾아봄으로써 일 때문에 가정생활에 방해를 받는다는 생각을 바꿔 나갈 수 있을 것이다.

더불어, 일→가족 갈등의 정도와는 관계없이 가정소진 상 집단은 가정소진 하 집단에 비해 직무소진이 많이 되는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 그만큼 가정소진이 직무소진에 미치는 영향력이 크기 때문으로 해석할 수 있다. 몇몇 연구(Rupert & Kent, 2007; Stevanovic & Rupert, 2004)에서 상담자들은 그들의 직업에 대해 긍정적인 태도를 유지하고, 효율적으로 일을 하기 위해 개인적인 삶과 직업적인 삶(상담가로서의 삶) 사이의 균형을 유지하는 것이 중요하다고 보고했다. 또한 배우자 또는 가족과 함께 시간을 보내는 것이 이러한 균형

을 유지하는데 있어 필수적이라고 밝혔다. 이처럼 상담자들의 효율적인 업무활동과 직장 만족에 있어 가정은 매우 중요한 요소이기 때문에 일단 가정에서 소진이 되면, 일→가족 갈등 정도와는 별개로 직무소진이 가속화되는 경로를 보인다.

한편, 가족→일 갈등은 직무소진이 가정소진에 미치는 영향을 조절하지 않았다. 즉, 직무소진이 많이 되면, 그만큼 가정소진도 많이 되지만 그 영향이 가족→일 갈등에 따라 달라지지는 않았다. 본 연구에서 가족→일 갈등의 평균은 일→가족 갈등의 평균보다 낮게 나타났다. 애초에 사람들은 가족→일 갈등을 낮게 경험하고, 가정에서의 역할 때문에 일에서 방해받는다라는 지각을 별로 하지 않을 수 있다. 즉, 직무소진이 일어나도 그 원인을 가정으로 귀인하는 정도는 매우 낮을 가능성에 대해 고려해볼 수 있다. 그러나 직무소진이 가정소진에 미치는 주효과는 유의하게 나타났다. 즉, 직무소진이 증가할수록 가정소진도 증가했는데 이러한 결과는 상담자를 대상으로, 직장에서 보내는 시간과 정서적 탈진이 증가하면 가족 내 의사소통, 문제해결, 정서적 반응성을 측정하는 가족의 기능은 저하된다고 밝힌 Rupert 등(2013) 등의 연구결과와 관련해 생각해볼 수 있을 것이다.

가족→일 갈등이 가정소진에 미치는 영향을 살펴보면, 가족→일 갈등이 높을수록 가정소진은 더 많이 되는 것으로 나타났다. 이러한 연구 결과는 가족→일 갈등이 높을 때, 낮을 때에 비해 가족건강성이 낮다는 전서영 등(2008)의 연구결과 뿐 아니라 가족→일 갈등이 우울에 영향을 미친다는 Frone 등(1992a)의 연구결과와 함께 고려될 수 있다. Rupert와 동료들(2009)은 상담자들을 대상으로, 가족의 지

지가 가족→일 갈등을 매개해 직장에서 경험하는 정서적 탈진을 줄여준다고 보고하였다. 즉, 가족의 지지가 클수록 가족→일 갈등을 적게 경험하고, 가족→일 갈등을 적게 경험하면 직장에서 탈진이 덜 되는 것이다. 상담자를 대상으로 한 연구는 아니지만 Parasuraman, Purohit, Godshalk와 Beutell(1996) 역시 가족 구성원의 정서적 지지가 취업 여성의 가족→일 갈등을 줄여준다고 보고하였다. 이러한 일련의 연구결과들을 고려해볼 때, 상담자들의 가족→일 갈등을 줄이고, 가정소진을 예방하기 위해서는 가족들의 지지가 중요하다고 볼 수 있다. 또한 가정생활이 직장생활에 도움이 되는 측면을 찾아봄으로써 가정생활이 직장생활에 방해가 된다는 인식을 바꾸려는 노력도 필요하다.

선행 연구(유성경 외, 2012; Frone et al., 1992b)와 일관되게 본 연구에서도 일→가족 갈등의 평균이 가족→일 갈등의 평균보다 높게 나와 사람들은 가족→일 갈등보다는 직장생활 때문에 가정생활이 방해받음을 의미하는 일→가족 갈등을 더 많이 지각함을 알 수 있었다. 유성경과 동료들(2012)에 따르면, 기혼 직장 여성들이 가족→일 갈등보다 일→가족 갈등을 더 크게 경험하는 이유는 한국사회에서 여성에게 기대되는 전통적 성역할과 여성 친화적이지 않은 조직 문화 때문이다. 즉, 여성은 가정을 돌봐야 한다는 사회적 기대와 출산과 육아문제에 관대하지 않은 기업의 조직 문화가 여성의 일→가족 갈등을 증폭시킨다는 것이다. 본 연구의 대상이었던 상담자들은 다른 직업을 가진 사람들에 비해 비교적 출퇴근 시간이 일정하고, 가정을 돌볼 시간도 많음에도 불구하고, 일→가족 갈등의 평균이 가족→일 갈등의 평균보다 높다는 것은 그만큼 여성



들이 지각하는 가정에 대한 책임감이 크기 때문으로 해석할 수 있다. 따라서 여성들이 경험하는 일→가족 갈등을 줄이기 위해 사회 제도적인 측면에서 여성의 출산과 육아 문제에 대한 대책이 강구되어야 한다. 또한 맞벌이 가정의 경우, 집안일은 여성 혼자만의 일이 아니라 부부가 공동으로 해야 하는 일이라는 인식을 가져야 한다.

본 연구에는 몇 가지 한계점이 있다. 우선, 본 연구의 참가자는 Wee 클래스 또는 Wee 센터에 근무하는 상담자들로, 사설기관이나 대학상담소, 개인상담소 등 다른 기관에서 근무하는 상담자들은 연구에 참여하지 않았다. 그러나 상담자들의 근무 기관에 따라 소진의 정도가 달라질 수 있기 때문에(Rupert & Kent, 2007; Rupert & Morgan, 2005) 추후에는 다양한 기관에 근무하는 상담자들을 대상으로 연구할 필요가 있다. 또한 본 연구에서는 연구 대상을 기혼 여성 상담자로 한정하였는데, 이들의 직무 소진 평균은 1.78, 가정 소진 평균은 2.06, 가족→일 갈등의 평균은 1.75, 일→가족 갈등의 평균은 2.64로 매우 낮은 편이다. 근로 시간이 일→가족 갈등에 영향을 미치는 중요한 위험 요인이라는 것을 고려할 때(Sabil & Marican, 2011), 이러한 결과는 다른 직종에 비해 퇴근 시간이 일정하고 추가 근무가 거의 없는 학교 상담자의 특성을 반영하는 것으로 볼 수 있다. 따라서 다른 직종에 종사하는 사람들을 대상으로 본 연구 결과를 일반화하기에는 한계가 있다. 추후 연구에서는 다양한 직업군을 대상으로 연구를 실시하고, 그 결과를 비교해보는 것도 흥미로운 연구 주제가 될 수 있을 것이다. 다음으로, 본 연구에서는 자녀의 수를 제외한 다른 인구통계학적 변인들(예: 연령, 학력, 자녀의 연령)이 직무소진과

가정소진, 일-가족 갈등의 관계에 어떠한 영향을 미치는지에 대해서는 살펴보지 않았다. 그러나 고학력 여성일수록, 미취학 자녀가 있을수록 일-가족 갈등을 더 많이 경험한다는 선행연구들(유성경 외, 2012; Counter, 1984)을 근거로 추후 연구에서는 다양한 인구통계학적 변인에 따라 연구 결과가 달라지는지 탐색해볼 필요가 있다. 또한 본 연구에서는 가정소진과 직무소진, 일-가족 갈등의 관계를 전반적으로 파악하고자 하는 목적에서 소진의 3요인을 따로 구분하지 않고 소진 평균을 이용하여 분석을 실시하였다. 그러나 추후연구에서는 소진의 하위 요인(탈진, 냉담, 무능감)을 구분하고 이들 간의 관계를 살펴봄으로써 더 많은 시사점을 제공할 수 있을 것이다. 마지막으로, 본 연구에서 사용한 가정 소진 척도는 직무소진 척도(Schaufeli et al., 1996)를 가정 장면 맞게 수정한 것으로, 척도의 타당도가 충분히 검증되지 않았다. 비록, 본 연구에서 척도의 문항 간 신뢰도가 높게 나타나기는 하였지만 추후 연구에서는 가정 소진의 개념을 잘 반영하는 타당화된 척도를 사용할 필요가 있다.

이러한 한계점에도 불구하고, 본 연구는 기혼 여성 상담자들을 대상으로 그들의 직무소진과 가정소진, 일-가족 갈등간의 관계를 밝히고 그에 따른 개입전략을 살펴보았다는 점에서 의의가 있다. 지금까지 상담자들을 대상으로 소진을 연구한 논문들은 주로 소진에 영향을 미치는 요인이나 소진으로 인한 결과를 살펴본 것이 대부분이고, 상담자의 소진이 가정소진에 어떠한 영향을 미치는지 살펴본 연구는 없다. 그러나 본 연구는 상담자들의 직무소진과 가정소진 간 관계를 밝히고, 일-가족 갈등의 조절효과를 탐색함으로써 상담자들의 소진을 예방하고 일과 가정이 균형을 이루는

삶을 살도록 도울 수 있을 것이다. 이에 더해, 일-가족 갈등을 다룬 선행 연구들에서는 일-가족 갈등을 주로 독립변수나 매개변수로 연구한 반면, 본 연구에서는 일-가족 갈등을 조절변인으로 다루므로써 일-가족 갈등에 대한 이해의 폭을 넓히는 계기를 마련했다.

### 참고문헌

- 강혜련, 최서연 (2001). 기혼여성 직장-가정 갈등의 예측변수와 결과변수에 관한 연구. 한국심리학회지: 여성, 6, 23-42.
- 권이경, 김광웅 (2005). 상담종결경험, 사회적 지지, 자기효능감이 놀이치료자의 심리적 소진에 미치는 영향. 한국놀이치료학회, 8, 1-15.
- 권태희 (2006). 여성 무급가사노동의 경제적 가치평가. 한국여성경제학회 학술발표논문집, 1-20.
- 김정숙, 유금란 (2010). 전문상담교사의 역할갈등과 소진의 관계에서 전문직 정체성의 조절효과. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 22, 53-69.
- 문영주 (2014). 사회복지사의 가족친화문화인식이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향-일-가정갈등과 일-가정확충의 매개효과를 중심으로. 인적자원관리연구, 21, 121-145.
- 박재순, 오정아, 서순립 (2000). 중년여성의 가사노동시간과 피로도에 관한 연구. 여성건강간호학회지, 6, 398-412.
- 박희현 (2005). 아동상담자의 의욕상실(burnout)요인 연구. 숙명여자대학교 박사학위논문.
- 서영석 (2010). 상담심리 연구에서 매개효과와 조절효과 검증: 개념적 구분 및 자료 분석 시 고려 사항. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 22, 1147-1168.
- 서지영, 김희정 (2011). 전문상담교사의 역할 수행 스트레스가 소진에 미치는 영향: 자기효능감과 사회적 지지의 조절효과. 교원교육, 27, 227-250.
- 소혜정 (2005). 상담자의 직무스트레스와 직무만족도에 관한 연구. 대구대학교 석사학위논문.
- 송소원, 장석진, 이정화, 조민아 (2010). 직무스트레스와 교사 효능감이 초등교사의 심리적 소진에 미치는 영향: 적응 유연성의 매개효과를 중심으로. 교원교육, 26, 17-37.
- 송현섭, 황명호 (2013). 직장-가정갈등이 직업정체성 및 직무만족에 미치는 영향-호텔종사원을 중심으로-. Tourism Research, 38, 167-186.
- 신강현 (2003). 일반직 종사자를 위한 직무 소진 척도(MBI-GS)에 대한 타당화 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 16, 1-17.
- 우정원, 홍혜영 (2011). 가족 친화적 조직분위기, 직장-가정갈등과 심리적 안녕감이 조직몰입에 미치는 영향. 한국심리학회지: 일반, 30, 933-957.
- 유성경, 홍세희, 박지아, 김수정 (2012). 한국 여성의 일-가족 갈등 타당화 연구. 한국심리학회지: 여성, 17, 1-29.
- 유정이, 박성호, 유성경 (2003). 상담자와 초등교사의 심리적 소진 관련 변인 연구. 청소년상담연구, 11, 111-120.
- 윤아랑, 정남운 (2011). 상담자 소진: 개관. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 23, 231-256.

- 이주일, 유경 (2010). 직장-가정 갈등의 세대 차이와 직장-가정 갈등이 행복에 미치는 영향: 직장여성의 경우. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 23, 471-501.
- 장미나, 한경혜 (2011). 어린자녀를 둔 맞벌이 부부들의 일상생활경험: 경험표집법(ESM)으로 살펴본 남녀의 일상시간 구성과 정서경험 비교. *가족과 문화*, 23, 1-39.
- 장재윤, 김혜숙 (2003). 직장-가정간 갈등이 삶의 만족 및 직무 태도에 미치는 효과에 있어서의 성차: 우리나라 관리직 공무원들을 대상으로. *한국심리학회지: 사회문제*, 9, 23-42.
- 전서영, 박정윤, 김양희 (2008). 기혼 남녀의 일-가족 갈등에 따른 가족건강성의 차이에 관한 연구. *한국가족자원경영학회지*, 12, 59-79.
- 천덕희 (2013). 바리스타의 직무스트레스와 직장-가정갈등의 관계 연구. *호텔리조트연구*, 12, 97-110.
- 최윤미, 양난미, 이지연 (2002). 상담자 소진 내용의 질적 분석. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 14, 581-598.
- 최해림 (2009). 상담자의 자기 돌봄. *인간이해*, 30, 1-19.
- 최혜운, 정남운 (2003). 상담자의 완벽주의 성향, 사회적 지지와 심리적 소진. *한국심리학회지: 건강*, 8, 279-300.
- 통계청 (2009). 맞벌이가구 · 비맞벌이가구별 평균시간.
- 한아름, 오인수 (2014). 학교 상담자의 직무스트레스와 심리적 소진의 관계에서 정서지능의 조절효과. *교원교육*, 30, 227-251.
- 한영주, 박지아, 손난희 (2013). 기혼 취업모의 일-가족 갈등과 일-가족 향상의 관계: 대처 방식과 배우자 지지의 조절효과. *상담학연구*, 14, 1443-1468.
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151-169.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., de Boer, E., & Schaufeli, W. B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 341-356.
- 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(6), 1173-1182.
- Brotheridge, C. M., & Lee, R. T. (2005). Impact of Work-Family Interference on General Well-Being: A Replication and Extension. *International Journal of Stress Management*, 12(3), 203-221.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family onflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198.
- Cardenas, R. A., Major, D. A., & Bernas, K. H. (2004). Exploring work and family distractions: Antecedents and outcomes. *International Journal of Stress Management*, 11(4), 346-365.
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2002). Profiles of attribution of importance to life roles and their implications for the work-family conflict.

- Journal of Counseling Psychology*, 49(2), 212-220.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Crouter, A. C. (1984). Participative work as an influence on human development. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 5(1), 71-90.
- 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, 168-184.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
- Farber, B. A. (1983). The effects of psychotherapeutic practice upon psychotherapists. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 20(2), 174-182.
- 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(1), 57-80.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 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(7), 723-729.
- 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.
- Frye, N. K., & Breugh, J. A. (2004). Family-friendly policies, supervisor support, work-family conflict, family-work conflict, and satisfaction: A test of a conceptual model. *Journal of Business and Psychology*, 19(2), 197-220.
- Geurts, S. A., Kompier, M. A., Roxburgh, S., & Houtman, I. L. (2003). Does work-home interference mediate the relationship between workload and well-being?. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 532-559.
- Geurts, S., Rutte, C. R., & Peeters, M. (1999). Antecedents and consequences of work-home interference among medical residents. *Social Science and Medicine*, 48, 1135-1148.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Guy, J. D. (1987). *The personal life of the psychotherapist*. New York: Wiley.
- Hellman, I. D., Morrison, T. L., & Abramowitz, S. I. (1987). Therapist experience and the stresses of psychotherapeutic work. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 24(2), 171-177.
- Janssen, P. P., Peeters, M. C., Jonge, J. D., Houkes, I., & Tummers, G. E. (2004). Specific relationships between job demands, job

- resources and psychological outcomes and the mediating role of negative work-home interference. *Journal of Vocational Behavior*, 65(3), 411-429.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., & Connolly, T. F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2), 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.
- Lambert, S. J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations*, 43(3), 239-257.
- Mahoney, M. J. (1997). Psychotherapists' personal problems and self-care patterns. *Professional Psychology: Research and Practice*, 28, 14-16.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- 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(2), 215-232.
- Montgomery, A. J., Panagopolou, E., & Benos, A. (2006). Work-family interference as a mediator between job demands and job burnout among doctors. *Stress and Health*, 22(3), 203-212.
- Moore, J. E. (2000). Why is this happening? A causal attribution approach to work exhaustion consequences. *Academy of Management Review*, 5, 335-349.
- Morris, M. L., & Madsen, S. R. (2007). Advancing Work-Life Integration in Individuals, Organizations, and Communities. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 439-454.
- 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(4), 400-410.
- Norcross, J. C. (2000). Psychotherapist self-care: Practitioner-tested, research-informed strategies. *Professional Psychology: Research and Practice*, 31(6), 710-713.
- Parasuraman, S., Purohit, Y. S., Godshalk, V. M., & Beutell, N. J. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 48(3), 275-300.
- 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 Journal of Stress Management*, 12, 43-61.
- Peluchette, J. V. E. (1993). Subjective career success: The influence of individual difference, family, and organizational variables. *Journal of Vocational Behavior*, 43(2), 198-208.
- Rioli, L., & Savicki, V. (2006). Impact of fairness, leadership, and coping on strain, burnout, and turnover in organizational change. *International*

- Journal of Stress Management*, 13, 351-377.
- Rupert, P. A., & Kent, J. S. (2007). Gender and work setting differences in career-sustaining behaviors and burnout among professional psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 38(1), 88-96.
- Rupert, P. A., & Morgan, D. J. (2005). Work Setting and Burnout Among Professional Psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 36(5), 544-550.
- Rupert, P. A., Hartman, E. R. T., & Miller, A. S. O. (2013). Work demands and resources, work-family conflict, and family functioning among practicing psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 44(5), 283-289.
- Rupert, P. A., Stevanovic, P., & Hunley, H. A. (2009). Work-family conflict and burnout among practicing psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 40(1), 54-61.
- Rupert, P. A., Stevanovic, P., Hartman, E. R. T., Bryant, F. B., & Miller, A. (2012). Predicting work-family conflict and life satisfaction among professional psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 43(4), 341-348.
- Sabil, S., & Marican, S. (2011). Working hours, work-family conflict and work-family enrichment among professional women: A Malaysian case. In *International Conference on Social Science and Humanity*, 5, V1-206-209.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C., & Jackson, S. E. (1996). *The Maslach Burnout Inventory-Test Manual (3rd edn)*. Consulting Psychologists Press, Palo Alto, CA.
- Schmidt, S. (2011). Work-Life Conflict: Factors Associated with Negative Spillover from Home to Work.. *Journal of Undergraduate Research*, 37(3), 1-14.
- Shaffer, M. A., Harrison, D. A., Gilley, K. M., & Luk, D. M. (2001). Struggling for balance amid turbulence on international assignments: Work-family conflict, support and commitment. *Journal of Management*, 27, 99-121.
- Shockley, K. M., & Singla, N. (2011). Reconsidering work-family interactions and satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Management*, XIV, 861-886.
- Skovholt, T. M., & Ronnestad, M. H. (1992). Themes in therapist and counselor development. *Journal of Counseling & Development*, 70(4), 505-515.
- Staines, G. L. (1980). Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and nonwork. *Human Relations*, 33(2), 111-129.
- Stevanovic, P. (2011). *Professional and Personal Lives of Psychologists: Spillover, Family Functioning, and Life Satisfaction*. Unpublished doctoral dissertation, Loyola University Chicago, Chicago, IL.
- Stevanovic, P., & Rupert, P. A. (2004). Career-Sustaining Behaviors, Satisfactions, and Stresses of Professional Psychologists. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 41(3), 301-309.
- Stevanovic, P., & Rupert, P. A. (2009). Work-family spillover and life satisfaction among professional psychologists. *Professional*

- Psychology: Research and Practice*, 40(1), 62-68.
- Stevens, D. P., Minnotte, K. L., Mannon, S. E., & Kiger, G. (2007). Examining the “Neglected Side of the Work-Family Interface” Antecedents of Positive and Negative Family-to-Work Spillover. *Journal of Family Issues*, 28(2), 242-262.
- Voydanoff, P. (2005). Social integration, work-family conflict and facilitation, and job and marital quality. *Journal of Marriage and Family*, 67, 666-679.
- Weber, A., & Jaekel-Reinhard, A. (2000). Burnout syndrome: a disease of modern societies?. *Occupational Medicine*, 50(7), 512-517.
- Weiner, B. (1985). An attributional theory of achievement motivation and emotion. *Psychological Review*, 92, 530-543.
- 1차원고접수 : 2015. 01. 16.  
심사통과접수 : 2015. 06. 05.  
최종원고접수 : 2015. 06. 10.

## **The Moderating Effect of Work-Family Conflict on the Relation Between Job Burnout and Housework Burnout for Counselors**

**Eunbi Chang**

Korea University

This research examined the moderating effect of Work-Family Conflict on the relation between job burnout and housework burnout for married female counselors in South Korea. To distinguish the direction of the relation between job burnout and housework burnout, two types of moderating effect were analyzed using SPSS program. The results were as follows. First, there was a positive relation between job burnout and housework burnout. Next, the effect of housework burnout on job burnout was moderated by the level of work→family conflict. However, family→work conflict did not moderate the effect of job burnout on housework burnout. Implications, future research directions and limitations of the study were discussed.

*Key words* : *Work-Family Conflict, Job Burnout, Housework Burnout, Counselors, Moderating effect*