

일-가정 갈등이 주도적 경력행동에 미치는 영향과 인사평가 공정성 및 성별의 조절효과*

오 승 민

(주)휴먼컨설팅앤메니지먼트

한 태 영†

광운대학교 산업심리학과

본 연구의 목적은 기존 연구에서 주로 다루어졌던 일-가정 갈등의 부정적인 직무태도나 행동에 미치는 영향과 달리 일-가정 갈등이 기혼 직장인의 주도적 경력행동에 미치는 영향을 살펴보는 것이다. 또한 일-가정 갈등을 완화시키려는 조직의 제도가 실제로 원활하게 작동하지 못하는 원인이 여성에 대한 비우호적인 평가에 대한 우려에 있다는 점에서 인사평가 공정성과 성별의 조절효과를 검증하고자 하였다. 본 연구에서는 기혼직장인 257명을 대상으로 조사하였으며, 회귀분석방법으로 분석하였다. 분석 결과, 일-가정 갈등은 주도적 경력행동에 정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 또한 인사평가 공정성은 일-가정 갈등과 주도적 경력행동과의 관계에서 조절효과가 있었다. 그러나 성별은 일-가정 갈등과 주도적 경력행동과의 관계에서 유의미한 조절효과를 보이지 않았다. 이에 대한 연구결과를 토대로 연구의 학문적 의의와 실무적 시사점, 제한점 및 향후 연구과제에 대해 제시하였다.

주요어 : 주도적 경력행동, 일-가정 갈등, 절차공정성, 분배공정성, 성별

* 이 논문은 2017년도 광운대학교 연구년에 의해 연구되었음.

† 교신저자 : 한태영, 광운대학교 산업심리학과, Tel : 02-940-5426, E-mail : tyounghan@kw.ac.kr

직장과 가정은 성인의 삶에 있어 중요한 두 축이기 때문에 둘 간의 조화를 이루지 못하고 일과 가정의 갈등을 일으키는 현상은 다양한 사회적인 문제의 원인으로 거론된다. 젊은 근로자의 경우 결혼과 자녀교육의 어려움과 그로 인해 저출산의 사회적 문제를 야기하고, 직장에서의 장시간 근로문화는 근로자의 삶의 질을 떨어뜨리고 가정생활의 불안정성을 높이는 요인으로 작용한다(Kofodimos, 1993). 중장년 근로자에게는 자신의 역할에 대한 균형을 유지하지 못하도록 하여 퇴직 이후의 경력에서 노후의 삶을 충분히 고려하지 못하고 제 2의 삶을 준비하기 어렵게 만든다(조성숙, 서훈, 2011). 이처럼 일과 가정 사이의 갈등을 일으키는 문제는 현대인의 직장생활에도 영향을 주어서 근로자 입장에서 불안정한 근무환경 하에서 경력이동을 준비하는 요인으로 작용하기도 한다(이규만, 2005). 일-가정 갈등의 영향은 개인과 조직에게 큰 파장을 일으키기 때문에 학계와 조직 장면에서 주목하고 있다(Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000). 특히, 여성 근로자의 일-가정 갈등은 이직이나 퇴직을 유발하여 경력단절로까지 이어지게 하며 조직은 역량 있는 인재를 잃을 수 있기 때문에 문제가 된다.

본 연구에서는 일-가정 갈등을 겪고 있는 조직구성원들이 현재 스트레스 상황에 능동적으로 대처하고자 미래 경력을 위해 준비하는 경력행동을 주목하였다. 일-가정 갈등의 예측변인에 대한 연구는 다양하게 이루어져 왔다(Frone, Russell & Cooper, 1992). 반면에 이러한 갈등에 대처하는 구성원의 행동이 경력관리 측면에서 어떠한 영향을 미치는지에 대한 연구는 상대적으로 적기 때문에 본 연구는 일-가정 갈등에 따른 개인 경력에 대한 시사점을

모색하고 긍정적인 영향을 파악하고자 한다.

Schaefer와 Moos(1992)은 스트레스가 갖는 긍정·부정적 양면성을 언급하면서 인간은 삶의 위기의 순간에서도 성장할 수 있는 존재라고 주장했다(Park, Cohen, & Murch, 1996). 또한 Lazarus 와 Folkman(1984)의 스트레스 대처 모델(stress coping model)에 따르면 대처차원을 통해 스트레스로부터 오는 부정적 영향을 완화시키는 역할을 한다고 보았다. 최근 연구에서는 효과적인 대처를 통해서 스트레스 상황에서도 직무만족이 높아질 수 있다고 보았다(Welbourne, Eggerth, Hartley, Andrew & Sanchez, 2007). 따라서 본 논문에서는 조직구성원이 역할 갈등에 적극적으로 대처하고자 보이는 행동 중에서 최근의 고용관계의 변화에 따라 나타나는 경력행동에 초점을 두고자 한다.

취업포털 잡코리아에서 직장인 1,477명을 대상으로 실시한 설문조사에 따르면, 74.1%의 직장인들이 국가에서 정한 정년퇴직 시기까지 근무할 것이라는 전망을 회의적으로 바라보는 것으로 나타났다(헤럴드경제, 2016). 설문조사 결과를 현재 고용시장에 비추어 보았을 때, 이제는 평생직장이라는 울타리는 사라졌으며 조직구성원 스스로 지속적인 경력개발을 해야 한다는 것을 시사해 준다. 이처럼 기업들의 무한경쟁, 불안정한 고용환경, 평생고용에 대한 믿음의 붕괴와 같이 조직 환경이 급속도로 변화하면서 구성원은 조직의 환경변화에 적응해야 하는 상황에 놓이게 되었다. 이와 같은 상황 속에서 근로자의 유동적인 고용환경은 스스로 더 나은 경력을 찾을 수 있도록 동기를 유발한다(김홍국, 2000).

기존의 선행 연구들을 살펴보면 경력에 영향을 주는 변인으로 핵심자기평가(이동하, 탁진국, 2008)와 같은 개인적 측면에 초점을 둔

변인에 관한 연구들이 주로 다루어져 왔다. 그러나 경력행동은 개인적 특성과 같은 요인의 영향뿐만 아니라, 개인과 환경과의 상호작용을 통해서도 영향을 받게 된다. 따라서 본 연구에서는 주도적 경력행동에 영향을 주는 환경적 변인 즉, 일-가정의 관계에 영향을 주는 조직의 인사관리 측면에 초점을 두고 살펴보고자 한다.

최근, 조직구성원의 일-가정 균형을 위해 조직에서는 출산휴가제도나 유연근무제도를 도입하였다. 그러나 조직 현장에서는 제도의 실질적 활용의 문제와 인사평가에서 오는 불이익 등의 문제가 더 큰 것으로 보고되고 있다(김효선, 차운아, 2009; 박상언, 최민오, 2013). 이는 단순히 일-가정 양립 제도를 도입하는 것으로 충분하지 않으며, 인사평가제도에 대한 조직구성원의 인식이 중요하다는 것을 시사해주고 있다. 국내 모 대기업에서는 육아휴직을 신청한 직원들에게 인사상 불이익을 감내하는 각서를 쓰도록 강요하였으며, 각서를 쓴 조직구성원은 어떠한 인사상의 불이익에 대해서도 권리를 행사할 수 없게 없도록 하였다(JTBC, 2016). 이처럼 제도 운영상의 모순은 근로자에게 인사평가에 대한 불이익과 불안감을 야기한다. 따라서 본 연구에서는 일-가정 갈등과 주도적 경력행동과 관계를 조절해줄 수 있는 변인으로 인사평가 공정성을 고려하였다. 인사평가 공정성이 높다는 것은 자신이 일한 바에 따라 미래에 공정한 평가를 받을 수 있다는 예측가능성과 통제감을 제공해 주는 것이다. 즉, 인사평가 공정성은 일-가정 갈등과 주도적 경력행동과의 정적 관계를 촉진시킬 것으로 예상하며 본 논문에서 이를 확인하고자 한다.

또한 일-가정의 갈등은 조직의 경쟁구도가

점차 치열해지고 직장보다는 개인 생활을 중요시 하는 조직구성원들의 가치관의 변화와 더불어 맞벌이 부부의 증가로 인해서 점차 증가하고 있는 추세이다(Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996). 여성의 경제활동 참여율의 증가함으로써 성역할에 대한 고정관념이 많이 사라졌지만 가정에서의 전통적인 성역할에 대한 인식이 아직까지도 남아있는 상태이다. 여성가족부가 발표한 '2015년 일·가정 양립지표'에 따르면 2009년 기준 우리나라 남성의 가사노동 시간은 하루 평균 45분에 불과한데 반해서 여성의 하루 평균 가사노동시간은 약 4시간에 달한다(머니투데이, 2015). 이는 직장에서 노동과 가사노동은 여성들에게는 이중노동(second shift)이라고 느끼게 되며 이는 스트레스와 갈등을 유발하게 된다. 따라서 가정과 직장으로부터 오는 소진으로 인해 여성은 남성보다 경력목표를 달성하고자 주도적으로 전문적인 지식과 기술을 개발하고자 하는 노력이 줄어들 것이다. 이처럼 조직구성원의 자발적이고 주도적인 경력행동에 관하여 다양한 환경적 속성을 지닌 변인들을 다룰 필요가 있다고 보았다. 현재까지도 전통적인 성역할 관점이 존재하기 때문에 남성보다 여성이 일-가정 갈등 상황에서 주도적 경력행동을 적게 할 것이라고 기대할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 성별에 따라 일-가정 갈등과 주도적 경력행동 관계를 조절해 줄 것으로 보았으며 이를 검증하고자 한다.

주도적 경력행동

과거 조직구성원의 경력관리와 개발은 주로 고용주의 책임이었으나 조직의 고용환경이 계속적으로 변화하면서 경력관리와 개발은 조직

의 몫이 아닌 개인의 몫으로 남게 되었다. 즉, 조직구성원들은 한 조직에 국한되지 않고 능동적으로 자신의 특성이나 지향성과 부합하는 조직을 적극적으로 탐색하는 모습을 통해서 주도적 경력행동을 하게 된다(Rousseau, 1990).

주도적 경력행동(proactive career behavior)은 조직구성원이 가치 있다고 믿는 방향으로 능동적이고 자발적으로 행동을 실행에 옮기는 것을 말한다. Strauss, Griffin 와 Parker(2012)는 주도적 경력행동을 경력계획(career planing), 주도적 기술개발(proactive skill development), 경력상담(career consultation), 네트워크 구축(network building)과 같이 4개의 하위요소로 구분하였다. 경력계획은 목표를 설정하고 목표를 달성하기 위해서 선택사항들을 탐색하는 과정을 말한다(Hall & Foster, 1977). Steffy 와 Jones(1988)은 구체적인 경력계획을 가지고 있는 조직구성원은 계획을 수시로 확인하고 목표와 비교해봄으로써 자신의 경력에 더 몰입할 수 있다고 밝혔다. 또한 이동하와 탁진국(2008)의 연구에 따르면 경력계획은 목표를 달성하고자하는 동기를 높여 경력성공으로 이어진다고 하였다. 또한 주도적 기술개발은 자신의 직무에서 요구하는 다양한 과업을 숙달하기 위해 노력하는 행동을 말한다. 이는 프로틴 관점의 기술개발행동으로 현 조직에서 요구하는 지식과 기술 획득하고 확장하여 장기적 관점에서 자발적이고 적극적인 기술향상 노력을 말한다(신수림, 정진철, 2014). 경력상담은 상사나 동료들을 통해서 경력에 관한 정보와 충고를 통해 자신의 경력에 대한 태도를 강화하고 실질적 도움을 얻는 것을 말한다(Strauss et al, 2012). Lankau 와 Scandura(2002)는 조직 내 선배의 경력상담은 부하들의 불안감을 감소해 주고 심리사회적 안정감을 높여서 경력의 비전을

높여 주는 역할을 해줄 수 있다고 보았다. 네트워킹행동은 개인의 잠재적인 경력을 위해 다른 사람들과의 관계를 유지하고 경력관련 지원을 받으려는 행동을 말한다(Forret & Dougherty, 2004). Brass(1985)는 업무와 관련 있는 사람들과 친분을 쌓고 접촉하는 행동은 개인의 경력성공에 정적인 영향을 주며 실제적인 경력지원 뿐 아니라 조직구성원의 심리적 만족감을 높여준다고 밝혔다. 이처럼 주도적 경력행동은 조직구성원의 고용가능성과 경력관련 결과 변인들에 정적인 영향을 주는 것으로 나타났다(Claes & Ruiz-Quintanilla, 1998; Crant, 2000).

개인의 주도적 경력행동(proactive career behavior)은 조직 내·외부적으로 중요한 역할을 한다. 조직 외부적으로는 구성원이 주도성을 발휘하여 경력과 관련된 선택사항들을 탐색하고 목표를 설정하고 기술을 개발하며 경력을 쌓아나가게 되는데 이는 개인의 고용가능성을 보장해주는 역할을 한다(Claes & Ruiz-Quintanilla, 1998). 또한 조직 내부적으로는 개인수준의 경력관련 결과물은 승진과 경력만족에 중요한 영향을 준다(Seibert, Crant & Kraimer, 1999; Seibert, Kraimer & Crant, 2001). 이처럼 조직구성원은 조직 내·외부적으로 자신의 가치를 높이기 위해서 스스로 새로운 기술을 습득함으로써 경력을 발전시켜 나가야할 책임이 증가하고 있는 상황이다.

일-가정 갈등

주도적 경력행동과 관련된 선행변인들은 주로 주도성이나 핵심자기평가와 같은 개인특성과 관련된 연구들이 주로 이루어졌다(이동하, 탁진국, 2008; Crant, 2000; Wanberg, Glomb,

Song & Sorenson, 2005). 그러나 본 연구에서는 경력행동이 개인의 특성과 같이 하나의 요인만 가지고 결정되는 것이 아니라 개인을 둘러싼 다양한 환경과 상호작용하는 과정에서 영향을 받게 될 것이라고 보았다. 이에 본 연구는 주도적 경력행동에 영향을 주는 환경적 변인에 대해 초점을 두고 일-가정 갈등을 살펴보고자 한다.

Greenhaus와 Beutell(1985)은 일-가정 갈등(work-family conflict)을 '직장과 가정 두 영역에서 동시에 발생하는 역할요구로 인해서 역할압력이 생겨 서로 양립할 수 없을 때 발생하는 역할 내 갈등의 한 형태'라고 정의하였다. 초기 일-가정 갈등을 연구한 학자들은 두 가지 갈등이 상호 순환적인 관계를 가진다고 주장하면서 이를 단일차원으로 바라보았다(Ford, Heinen & Langkamer, 2007). 그러나 Byron(2005)의 연구에 따르면 일이 가정을 방해하는 갈등(work interference with family; 일-가정 갈등)과 가정이 일을 방해하는 갈등(family interference with work; 가정-일 갈등)의 선행변인이 다르게 나타난다는 것을 밝혔다. 또한 Amstad, Meier, Fasel, Elfering & Semmer(2011)은 일-가정 갈등과 가정-일 갈등의 결과변인이 서로 다르게 난다고 주장하였다. 다시 말해 일-가정 갈등은 직무관련 결과변인인 조족몰입, 이직의도, 조직시민행동과 높은 관련성이 있으며 가정-일 갈등은 가정 관련 결과변인인 가정 생활만족, 결혼생활만족과 더 높은 관련성을 보였다. 이처럼 일-가정 갈등과 가정-일 갈등의 선행변인과 결과변인이 다르기 때문에 학자들 사이에서 이 둘 간의 방향성을 구분하여 연구하자는 입장이 제기되었으며 일-가정 갈등과 가정-일 갈등을 구분한 연구가 계속적으로 진행되고 있다(Frone, Russell & Cooper, 1992; Netemeyer,

Boles & McMurrin, 1996). 기존 연구에서는 가정-일 갈등보다 일-가정 갈등에 대한 연구가 더 많이 이루어졌다(Amstad et al, 2011). 이는 직장에서의 장시간 근로문화 등 직장에서 비효율적인 업무방식으로 인해 가정에서 시간과 에너지를 충분히 쓸 수 없도록 만들었으며 결과적으로 직장이 가정에 주는 시간과 정서적 에너지의 고갈로 인해 구성원의 일과 가정 간의 불균형 상태로 이어지도록 만들었다고 본다. 따라서 본 연구에서는 일이 가정을 방해하는 갈등(work interference with family)인 일-가정 갈등에 초점을 맞추고자 한다.

반면 일-가정 갈등을 방향성에 따라 구분한 정의 외에 하위요소들에 따라 분류한 개념도 존재한다. Greenhaus 와 Beutell(1985)은 일-가정 갈등을 갈등이 발생하는 근거에 따라서 3가지 요소로 나눌 수 있다고 주장하였다. 즉, 일-가정 갈등을 시간에 의한 갈등(time-based conflict), 긴장에 의한 갈등(strain-based conflict), 행동에 의한 갈등(behavior-based conflict)으로 구분하였다.

먼저, 시간에 의한 갈등은 조직구성원이 한 가지 역할에 시간을 투자할 경우 두 가지 역할을 모두 소화할 수 없기 때문에 발생하는 역할 내 갈등을 말한다. 즉, 주어진 시간이 한정되어 있기 때문에 조직구성원에게 직장 내에서 주어진 역할을 하는 동안에는 가정에서의 역할을 수행 할 수 없기 때문에 갈등이 생기게 된다(Greenhaus & Beutell, 1985). 과거 연구들에서는 시간에 의한 갈등은 미혼직장인에 비해서 기혼직장인이 더 많이 경험하며, 자녀가 없는 기혼직장인보다는 자녀가 있는 기혼 직장인들이 일-가정 갈등을 더 크게 느끼는 것으로 나타났다(Herman & Gyllstrom, 1977). 이는 미혼 직장인이 기혼 직장인보다 개인시간

을 쓸 수 있는 재량권이 더 많으며 가정 내에서 수행해야 할 역할이 더 적기 때문에 기혼 직장인이 일-가정 갈등을 더 크게 지각하게 된다고 보았다.

긴장에 의한 갈등은 한 영역의 역할을 수행하면서 경험했던 긴장과 스트레스, 피로감들이 다른 역할 영역으로 전이되어 지장을 주는 것을 말한다(Greenhaus & Beutell, 1985). 즉, 조직 내에서의 스트레스 유발 사건은 가정생활에서 피로, 긴장, 걱정 또는 좌절을 낳을 수 있으며(Greenhaus & Beutell, 1985), 가정에서 오는 피로감은 불안과 긴장을 일으켜 직장영역의 역할과 갈등을 빚게 된다(Higgins & Duxbury, 1992).

마지막으로 행동에 의한 갈등은 직장 또는 가정 중 한 영역에서 수행하는 역할이 다른 영역의 행동과 상충되는 갈등을 의미한다. 예를 들어, 직장에서 치밀하게 업무를 수행하는 행동을 보이면서 가정에서는 자녀에게 수용적으로 대해야 할 때 갈등을 경험하게 되는 경우가 있다. 즉, 한 영역에서 역할을 수행할 때 효과적으로 받아들여졌으나, 다른 영역에서 요구하는 행동과 양립할 수 없을 때 나타나는 갈등을 일컫는다(Greenhaus & Beutell, 1985). 그러나 Burke 와 Weir(1981)는 행동에 의한 갈등을 가정 문화와 직장 문화가 서로 상이하기 때문에 나타나는 현상으로 보았다. 즉, 일-가정 갈등이라기보다는 문화적 수준에서 가족문화와 조직문화의 관점에서 접근할 필요가 있다(김주엽, 2008). 선행연구에 따르면, 행동기반 일-가정 갈등의 실증적인 연구가 부족하다는 문제가 제기되고 있어 갈등의 두 가지 하위요소들에 대해서만 다룬 연구도 존재한다(Parasuraman, Greenhaus & Granrose, 1992). 또한, 넓은 의미로 보았을 때 긴장에 의한 갈

등에도 해당될 수 있다고 보기 때문에(강혜련, 최서연, 2001) 본 연구에서는 행동에 의한 갈등을 제외하고자 한다.

일-가정 갈등과 주도적 경력행동 관계

일-가정 갈등에 대한 선행연구들은 다양한 관점에서 개인의 행동을 설명하였다. Hobfoll (1989)의 자원보존이론(COR; conservation of resource theory)에 따르면 조직구성원이 과거에 자원을 손실한 경험이 있거나 손실에 대한 위협을 느낄 때 스트레스를 경험하게 된다고 보았다. 즉, Hobfoll(1989)은 일-가정 갈등으로 인한 자원손실 또는 손실에 위협을 스트레스 원인으로 보았으며 시간과 정서적 에너지는 갈등을 해결하기 위해 필요한 하나의 자원으로 보았다. 따라서 구성원이 가진 시간과 정서적 에너지는 한정되어 있는데 직장과 가정에서 오는 역할요구는 다른 역할에 투자할 수 있는 자원을 고갈시키기 때문에 다른 역할을 충실히 해낼 수 없게 된다고 보았다. 이러한 관점에 입각한 연구는 조직구성원이 일-가정 갈등 상황에 놓였을 때 환경에 압도당하는 존재라고 보며(Byron, 2005), 주로 일-가정 갈등이 직무몰입, 직무열의와 부적관계나 직무탈진, 스트레스 소진과의 정적관계를 밝혔다(Greenhaus, Collins, Singh & Parasuraman, 1997; Amstad et al, 2011).

위에서 언급한 연구와 유사하게 일-가정 갈등이 경력몰입, 경력성공 등과 같이 경력에 대한 개인의 태도에 미치는 영향을 밝힌 연구가 많다(Aryee & Luk, 1996; (참고문헌 삭제) Parasuraman, Purohit, Godshalk & Beutell, 1996). 그러나 경력에 대한 실제적인 행동을 다룬 연구도 필요하다. 이는 경력에 대한 의지를 지

닌 개인의 적극적인 행위가 실무적인 가치를 지니고 있어 더욱 의미가 있다고 할 수 있다 (Briscoe & Hall, 2006, Barnett & Bradley, 2007).

일-가정 갈등에 대처하는 행동적 측면에서 선행연구들은 일-가정 갈등이라는 스트레스 상황에서 개인이 주도성을 가지고 현재 직면한 문제를 해결할 가능성을 찾고자 한다고 보았다. Steers와 Black(1994)는 동일한 스트레스 상황에 처했을지라도 해석하는 방식에 따라서 스트레스를 받는 정도에 차이가 있다고 주장했다. 이와 같은 맥락에서 Schaefer와 Moos(1992)는 위기를 극복하는 과정에서 나타나는 개인의 성장에 초점을 두고 스트레스가 가지는 긍정적인 측면을 발견하고자 하였다. 그들은 스트레스가 가진 세 가지 긍정적인 측면으로서 1) 사회적 자원 향상(대인관계 향상), 2) 개인적 자원 향상(자아존중감 향상), 3) 새로운 대처기술 향상(문제해결능력 향상)이 있다고 주장하였다. Lazarus와 Folkman(1984)은 스트레스 상황에서 개인들은 다양한 대처전략을 활용한다고 하였으며, 그 중 문제해결전략(problem solving) 과인지적 재평가(cognitive reappraisal)는 많은 개인에게 더 적응적인 효과를 갖는 것으로 나타났다(Carver, Pozo, Harris, Noriega, Scheier, Robinson & Clark, 1993; Park & Adler, 2003). 일-가정 갈등을 스트레스라고 지각할 경우 자신이 가진 자원을 활용하여 인지적 재평가와 문제해결전략을 사용하는 노력을 할 수 있다.

경력 맥락에서 보면 일-가정 갈등에 대한 대처전략은 주도적 경력행동과 유사한 면이 발견된다. 본 연구의 주도적 경력행동은 조작적 정의의 측면에서 문제해결과 인지적 재평가 등 두 가지 적극적인 대처전략과 유사한 측면이 있다. 인지적 재평가 전략의 속성인

‘행동의 능동성(active)’이 경력관리의 맥락에서는 주도적 경력행동의 하위 요소인 주도적 기술개발과 네트워크 구축으로 나타날 수 있다. 즉, 스스로 지식이나 기술을 습득하고 조직 내·외부 사람들과 관계를 구축하여 스트레스 상황을 극복하고자 하는 것이다. 인지적인 측면에서 대처하는 ‘계획(planning)’은 주도적 경력을 위한 경력 계획행동과 흡사하다. 이는 업무에서 스트레스 상황이 발생할 때 경력측면에서 단계적으로 무엇을 해야 할지 생각하는 것이다. 또한, ‘수용(acceptance)’ 및 ‘재구조화(reframing)’를 위해서 개인이 경력상담을 하는 것도 비슷한 맥락으로 볼 수 있다. 즉, 스트레스에 효과적으로 대처하기 위해서 조직 내 경력 선배의 조언을 통해서 자신의 미래 경력에 대해 재해석하는 행동이 증가할 수 있는 것이다. 전체적으로 볼 때, Aspinwall와 Taylor(1997)의 연구에 따르면 주도적 대처(proactive coping)는 스트레스 사건이 발생하기 전에 충분한 자원의 축적과 다양한 기술 획득함으로서 미래 다가올 일을 대비하는 것이라고 하는데, 이는 능동성을 지닌 주도적 경력행동과 유사한 측면으로 볼 수 있다.

이처럼 일-가정 갈등이라는 스트레스에 대응하는 행동이 자신의 경력에 초점이 두어질 때는 주도적 경력행동에 대한 긍정적 효과로 나타나는 것을 예상해 볼 수 있다. 또한, 대처전략이 스트레스 수준을 낮추며 부정적인 영향을 감소시키는 연구(Leung, Lui & Wong, 2006)가 많기는 하지만, Welbourne 등(2007)의 연구에서는 대처전략을 사용한 결과 직무만족이 증가하였다는 정적인 연구 또한 존재한다. 따라서 본 연구에서는 대처전략의 맥락에서 일-가정 갈등이 주는 적극적인 행동(즉, 주도적 경력행동)에 대한 긍정적인 영향에 대해

살펴보고자 한다.

우선 조직구성원이 일-가정 갈등을 자신의 경력을 위해 긍정적으로 재평가하고 적극적으로 문제에 초점을 맞춰 행동할 경우 주어진 시간을 효율적으로 사용하여 주도적 경력행동이 증가할 것으로 보았다. Macan(1994)은 개인에게 주어진 시간은 모두 동일하지만 시간을 적절히 안배하는 방법에 따라 시간의 효율성은 달라진다고 하였다. 그는 시간관리 전략이 1) 목표와 우선순위 설정, 2) 시간관리 기술 사용, 3) 업무환경에 대한 조직화와 같이 세 가지로 구분할 수 있다고 주장하였다. 이와 같은 세 가지 시간관리 전략을 통해 직무관련 긴장을 낮추며 직무만족에 유의미한 영향을 준다고 밝혔다(Macan, 1994). 실증 연구에서도 시간에 의한 일-가정 갈등을 경험하는 구성원은 직장영역과 가정영역에서 서로 다른 비중으로 계획세우기, 목표 정하기, 수행하기, 우선순위 설정하기, 표준변경, 타협하기와 같은 전략을 사용하고 있는 것으로 나타났다(Chung, 1988). 이처럼 기혼직장인은 일과 가정에서 두 가지 역할을 수행 하는데 있어 시간의 유한성을 경험하기 때문에 시간관리 전략을 적절히 사용함으로써 주도적 경력행동이 증가할 것으로 볼 수 있다.

시간관리 전략을 사용하는 것과 더불어 현재 겪고 있는 일-가정 갈등을 타개하고자 조직 내·외부 경력기회를 높이는 주도적 경력행동이 증가할 것으로 보았다. Gupta와 Taylor(1993)의 연구에 따르면 조직 내에서 승진가능성에 대한 믿음이 있는 구성원의 경우 조직몰입이 증가하였다. 이는 일-가정 갈등 상황에서 내부승진에 대한 믿음을 증가시키는 행동은 대처행동으로 볼 수 있으며, 주도적 경력행동은 승진과 같은 내부경력성공의 가능성을 높

여주므로 이 행동을 더 많이 할 것으로 볼 수 있다. 심지어 일-가정 갈등을 경험하는 경우 경력행동의 범위를 더 넓히는 것도 가능하다. 즉, 조직 외부로의 경력 이동인 이직을 통해서 일·가정 양립이 가능한 조직으로 이동하고자 주도적 경력행동이 증가 할 수 있으며(이규만, 2005), 주도적 경력행동을 함으로써 새로운 경력성장 기회를 탐색할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 일-가정 갈등이 개인의 주도적 경력행동에 긍정적인 영향을 미치는지 살펴보고자 이와 같은 논리를 통해 다음 가설을 도출하였다.

가설 1. 일-가정 갈등은 주도적 경력행동에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다.

인사평가 공정성의 조절효과

인사평가제도는 조직구성원의 해고, 승진 및 보상과 처우를 결정하는 중요한 요소이기 때문에 구성원들은 평가결과에 대해서 민감하게 반응한다. 인사평가 후 피평가자의 평가점수가 좋을 때는 평가과정에 대한 탐색도 적을 뿐 아니라 공정성 지각에 영향을 미치는 정도가 적으나, 피평가자가 인식하기에 나쁜 결과가 나왔을 때 평가의 결과와 과정에 대해서 좀 더 신중하게 탐색하는 경향이 있다(Greenberg, 1987). 기존 연구에 따르면, 평가결과가 만족스럽지 못한 경우 피평가자는 그 과정을 되짚어 보게 되며 결과적으론 평가결과에 대한 수용성이 떨어지게 된다(Bank & Murphy, 1985). 이처럼 인사평가에서 공정성은 핵심 요소이다.

공정성의 하위 차원 중 하나인 분배공정성은 인사평가 후 피평가자 본인이 받은 평가결

과와 자신의 직무수행과 비교하고 또한 다른 피평가자가 받은 평가결과와 비교하는 것을 의미한다. 자신이 받은 평가결과에 대해 불공정하다는 인식이 있는 피평가자는 평가 후에 저조한 직무수행이나 조직에서 수동적인 행동을 보이고 이것을 공정하지 못한 평가결과로 합리화 하려는 인지적 반응을 보이게 된다. 절차공정성은 인사평가 전후로 피평가자에게 발언 기회를 제공하거나 평가 후 결과가 피평가자에게 전달되는 모든 절차 및 과정에 관해서 공정하다고 인식하는 정도를 의미한다(Holbrook, 2002). 피평가자가 인식하기에 평가가 공정하다는 인식은 성과 향상에 대한 동기를 유발할 뿐만 아니라 피평가자의 직무수행에 긍정적인 영향으로 이어지게 된다(Kluger & DeNisi, 1996; Cohen-Charash & Spector, 2001). 따라서 절차공정성인식이 높은 상황에서 개인은 조직시민행동, 조직몰입, 신뢰와 같이 긍정적인 태도를 더 많이 나타내고 능동적인 행동을 보다 많이 보이게 된다(Colquitt, Conlon, Wesson, Porter & Ng, 2001).

공정성에 대한 구성원의 반응행동에 관해 설명하고 있는 사회교환이론(social exchange theory)에 따르면, 개인은 타인으로부터 유·무형의 혜택을 받게 되었을 때 동등하게 가치 있는 것으로 보답하고, 반대로 충분한 보상을 받지 못했다고 지각하면 자신의 행동이나 자원을 적게 투여함으로써 형평성을 유지해나가고자 하는 성향을 지니고 있다(Blau, 1964). 기존 연구에서도 일과 개인사 간의 갈등이 존재할 때 그러한 갈등을 유발하는 환경이 절차적으로 공정하다는 인식이 있다면 조직몰입과 같은 긍정적인 직무태도에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다(Siegel, Post, Brockner, Fishman & Garden, 2005). 이는 평가 장면에서

동일하게 적용된다. 구성원이 평가 결과에 대한 부정적인 인식이 있을지라도 공정한 대우를 받았다는 인식이 있다면 조직에게 적대적으로 반응하려는 경향을 완화시켜준다(Brockner & Wiesenfeld, 1996).

공정한 상황 하에서 개인이 보다 능동적인 행동을 많이 나타낸다는 선행연구에 입각해서, 본 연구에서는 인사평가 공정성을 일-가정 갈등과 주도적 경력행동을 조절하는 변인으로 고려하고자 한다. 평가 공정성이 높다는 것은 자신이 한 일에 상응하는 대우를 받는다는 것을 의미하기 때문에 공정성이 높은 상황에서는 일-가정 갈등이 있어도 개인은 긍정적인 행동을 더 보이고, 갈등이 주는 스트레스가 강할수록 조직이 기대하는 긍정적 행동이나 경력에 도움이 되는 행동을 보이면서 적극적으로 대처하려는 노력을 더 많이 할 수 있다는 것을 의미한다. 반대로 평가 시스템이 공정하지 않다고 느끼게 되면 직장에서 많은 시간과 에너지를 쏟아서 소진된 상황에서 조직이 자신들에게 정당한 대우를 해주지 않는다고 인식하기 때문에 개인의 경력개발과 조직의 성과 향상에 도움을 줄 수 있는 주도적 경력개발행동을 하지 않을 것으로 예상된다. 본 연구에서는 이와 같은 논리를 통해 다음 가설을 도출하였다.

가설 2. 인사평가 공정성은 일-가정 갈등과 주도적 경력행동과의 관계를 조절할 것이다. 인사평가 공정성이 높을수록 일-가정 갈등이 주도적 경력행동에 미치는 정(+)적인 효과는 더 강하게 나타날 것이다.

성별의 조절효과

여성가족부에서 발표한 '2015년 일·가정 양립지표'에 따르면 2009년 기준 우리나라 남성의 가사노동 시간은 하루 평균 45분에 불과한데 반해 여성의 하루 평균 가사노동시간은 약 4시간에 달한다(머니투데이, 2015). 이는 산업사회의 변화에 따라 여성도 남성과 비슷한 수준으로 사회 진출이 많이 늘어났으나 아직 까지도 가사노동은 여성이 몫으로 남아있다는 것을 의미한다. 이러한 현상을 볼 때, 일-가정 갈등과 주도적 경력행동과의 관계는 성별에 따라서 상이하게 나타날 수 있으며 본 연구에서는 기혼남녀의 일-가정 갈등과 주도적 경력행동 관계를 조절해주는 변수로서 성별을 검증할 것이다.

전통적인 성역할(gender role) 관점에서는 여성과 남성에게 상이한 역할을 부여한다. 남성의 경우에는 부양자 역할이 부여되며 직장에서 일하는 것은 주로 남성의 몫으로 여겨졌으며, 여성의 경우에는 양육자 역할이 부여되며 가정 책임과 유지는 주로 여성의 몫으로 인식된다. 또한, 개인은 성역할에 따라 바람직하다고 판단되는 행동에 대해서 호의적이며 그렇지 않은 행동에 대해선 비호의적으로 반응하는 경향성을 보이게 되므로(정혜정, 공미혜, 전영주 & 정현숙, 2009), 남성이 가정보다는 직장을 더 중요하게 인식할 수 있다. 선행연구에서도 가정에서의 역할을 중시하는 여성은 남성보다 가정에서 더 오랜 시간 동안 가사 일을 하는 것으로 나타났다(Gutek, Searle & Klepa, 1991).

일-가정 갈등의 측면에서도 유사한 현상이 발견된다. 남성과 비슷한 업무 조건에서 여성이 일-가정 갈등 자체를 더 많이 느꼈으며, 이

러한 갈등에 따른 삶에 대한 만족도도 남성에 비해 여성이 상대적으로 낮게 나타났다(Kossek & Ozek, 1998). 또한, Duxbury 와 Higgins(1991)의 연구에 따르면 성역할에 대한 사회적 고정 관념은 일-가정 갈등이 발생할 경우 직장에 대한 부정적인 감정이 남성보다 여성에게서 더 크게 나타난다는 결과를 제시했다. 더 나아가 Hall과 Richter(1988)은 직장 과 가정 중 하나를 포기해야 하는 갈등상황에서 여성의 경우에는 남성들에 비해서 직장을 그만두는 쪽을 선택하는 경향이 높다고 보고 하였다. 이와 같은 결과를 보면 일-가정 갈등이 경력관리와 관련될 때, 여성은 주도적인 경력개발보다 다른 방식으로 경력에 대응할 수 있음을 시사한다.

이러한 추론은 보다 거시적, 간접적 현상을 볼 때도 도출할 수 있다. 동양 문화권에서 이루어진 연구에 따르면, 맞벌이 부부가 일-가정 갈등을 경험하는 경우 전통적 성역할 관점을 가진 남성은 가사노동보다는 일 성취를 위해 더 많이 투자하는 것으로 나타났다(Zhao, Zhang & Foley, 2017). 이러한 연구를 통해 남성이 갈등 상황에서 주도적 경력행동을 보다 강화하는 행동을 보일 것으로 추론할 수 있다. 반면 전통적인 성역할 문화가 크지 않은 북유럽 국가의 경우 일-가정 갈등에 따른 행동에서 뚜렷한 성차를 보이지 않는 것으로 나타났다(Kinnunen & Mauno, 1998). 이 점은 우리나라에서는 반대로 대응행동의 성차를 예측해볼 수 있다. 요약하자면, 일-가정 갈등과 주도적 경력행동 간의 관계에는 성별의 조절효과가 나타날 수 있음을 추론할 수 있다. 즉, 남성의 경우 일-가정 갈등상황에서 경력행동을 더 많이 하려고 할 것이며, 여성은 남성보다 주도적 경력행동을 덜 적극적으로 할 것으로 예상

할 수 있다. 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설 3. 성별은 일-가정 갈등과 주도적 경력행동과의 관계를 조절할 것이다. 즉, 일-가정 갈등과 주도적 경력행동 간의 정(+)적인 관계는 여성보다 남성에게 더욱 강하게 나타날 것이다.

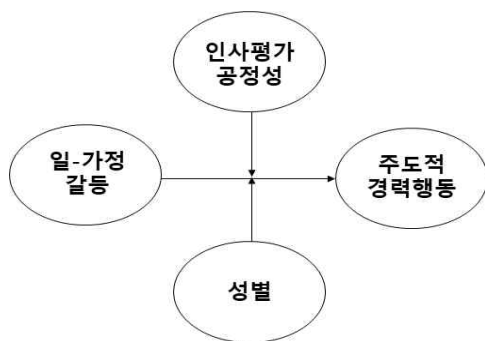


그림 1. 연구모형

방 법

연구대상 및 방법

본 연구의 자료 수집은 조직에서 현재 1년 이상 근무 중인 기혼남녀 중 인사평가 경험이 있는 직장인을 연구 대상으로 선정하였다. 일-가정 갈등은 미혼직장인보다는 기혼직장인이 더 많이 갈등을 경험한다는 Herman 와 Gyllstrom(1977)의 연구근거에 따라 연구대상을 기혼직장인으로 한정하였다. 자료 수집은 장훈장학회의 후원을 받아 온라인 설문조사회사인 인바이트를 통해서 2016년 8월 중순부터 말까지 약 20일에 걸쳐 총 300부의 설문을 수집 하였다. 불성실한 응답을 보인 43부를 제외하고 총 257부를 분석에 사용하였다. 연구

대상 중 남성은 138명(53.7%), 여성은 119명(46.3%)로 비슷한 비율을 보였다. 평균연령은 43.60세로(SD=8.23) 였으며, 자녀가 있는 기혼 직장인은 229명(89.1%), 자녀가 없는 기혼 직장인은 28명(10.9%)으로 나타났다. 직급은 사원급 42명(16.3%), 초급 관리자 62명(24.1%), 중간 관리자 123명(47.9%), 고위관리자 및 임원 30명(11.7%)이었다.

측정 도구

주도적 경력행동

주도적 경력행동을 측정하기 위해서 본 연구에서는 Strauss 등(2012)과 이현주(2013)가 사용한 문항을 토대로 본 연구에 맞게 수정하고 번안하여 사용하였다. 이현주(2013)가 사용한 문항은 Strauss 등(2012)의 문항을 중장년 근로자에 맞게 재구성한 것으로 본 연구에서는 측정 대상이 기혼남녀 직장인이라는 점에서 새롭게 수정하고 번안하여 사용하였다. 구체적으로 경력계획 3문항, 주도적 기술개발 3문항, 경력상담 3문항, 네트워크 구축 3문항으로 구분하여 연구의 준거가 되는 척도로 사용하였다. 대표문항은 “나는 앞으로 몇 년 후에 내가 원하는 일을 위해 준비하고 있다(경력계획)”, “나는 나의 지식과 기술을 향상시키기 위해서 다양한 분야를 경험한다(주도적 기술개발)”, “나는 미래 경력에 대한 안목을 키우기 위해서 필요한 교육이나 경험에 대해 상사와 동료에게 조언을 구한다(경력상담)”, “나는 미래 경력에 도움이거나 조언을 줄 수 있는 사람들과 친분관계를 맺는다(네트워크 구축)” 등이 있다 (1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다). 본 연구에서의 주도적 경력행동의 내적 일치 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .92로 안정적인 수준

을 나타내었다.

일-가정 갈등

본 연구의 일-가정 갈등을 측정하기 위해서 갈등의 방향성에 따라 Carlson, Kacmar & Williams(2000)가 연구한 것을 토대로 본 연구에서도 이를 적용하고자 한다. 본 연구에서는 Carlson 등(2000)의 일-가정 갈등 18문항 중 시간과 긴장으로 인해 직장이 가정에 미치는 갈등 6문항을 사용하였다. 선행연구에 따르면 행동에 의한 일-가정 갈등을 조직문화와 가족 문화 간의 차이로 인한 갈등이라고 보는 선행 연구도 존재하며(김주엽, 2008), 행동에 의한 갈등에 관한 실증적인 연구가 부족하다는 결과가 보고되고 있다(Parasuraman et al, 1992). 따라서 본 연구에서는 행동에 의한 일-가정 갈등을 제외한 시간과 긴장으로 인해 직장이 가정에 미치는 갈등을 측정하였다. 총 6개의 문항으로 구성되어 있으며, 각 차원의 대표 문항은 “나는 업무에 많은 시간을 할애하기 때문에 가정에서의 책임과 활동에 신경 쓸 시간이 부족하다(시간에 의한 일-가정 갈등)”, “나는 직장에서 돌아왔을 때 정서적으로 이미 소진되어 가족들에게 신경을 쓰기 힘들다(긴장에 의한 일-가정 갈등)” 등이 있다. 일-가정 갈등의 내적 일치 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .90으로 안정적인 수준을 나타내었다.

인사평가 공정성

인사평가에 대한 피평가자들 공정성 인식을 측정하기 위해서 한태영(2014)의 인사평가효과성 척도 중 절차공정성과 분배공정성 문항을 사용하여서 측정하였다. 각 요인의 대표 문항은 “평가에 대한 이의를 제기할 기회를 준다(절차공정성)”, “나의 업무책임 정도에 따라 공

정하게 평가한다(분배공정성)” 등이 있다. 내적 일치 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .92로 안정적인 수준을 나타내었다.

분석방법

본 연구에서는 기혼직장인의 일-가정 갈등이 주도적 경력행동에 미치는 영향에 초점을 두기 때문에 연령, 직급 및 자녀 유무에 따라 주도적 경력행동이 달라질 수 있다는 점을 고려하여서 이를 통제변인으로 사용하였다. 본 연구에서는 가설들을 검증하기 위해서 다음과 같은 분석을 실시하였다. SPSS 18.0을 통해 기술 통계분석, 요인분석, 상관분석을 실시하였으며, 위계적 다중회귀분석(hierarchical multiple regression)을 사용하여 주효과 및 상호작용 효과를 검증하였다.

결 과

본 연구의 가설검증에 앞서서 연구변인들의 관련성을 살펴보기 위해 표 1에 기술통계 및 상호상관계수를 제시하였다. 표 1에 평균과 표준편차, 상관계수로 나타내었다. 이를 통해 개별적인 각각의 측정변인과 어떤 관련성을 가지고 있는지를 파악할 수 있다.

주도적 경력행동은 일-가정 갈등($r=.25, p<.01$)과 정적 상관을 보였다. 이는 일-가정 갈등이 있을 때 주도적 경력행동을 더 많이 할 가능성이 있을 수 있음을 보여준다. 즉, 가설 1의 잠재적인 지지가능성을 유추해볼 수 있다.

또한 인구통계학적 변인인 직급($r=.18, p<.01$)과 자녀유무($r=.20, p<.01$)는 주도적 경력행동과 유의미한 정적상관이 있는 것으로 나타

표 1. 전체 변인의 기술통계 및 상호상관

	1	2	3	4	5	6	7
1. 연 령	-						
2. 직 급	.34**	-					
3. 자녀유무	.30**	.20**	-				
4. 성 별	-.13**	-.33**	-.05	-			
5. 일-가정 갈등	-.07	.01	.04	.13*	(.90)		
6. 인사평가 공정성	.01	.07	.18**	.14*	.09	(.92)	
7. 주도적 경력행동	.05	.18**	.20**	-.02	.25**	.45**	(.92)
평균	43.6	2.7	-	-	3.3	3.0	3.2
표준편차	8.2	.9	-	-	.8	.7	.6

N=257, * $p < .05$, ** $p < .01$;

주1. 대각선 괄호 안은 신뢰도 계수 Cronbach's α

주2. 직급은 사원=1, 초급관리자=2, 중간관리자=3, 고위관리자 및 임원=4,

주3. 자녀유무는 없음=0, 있음=1; 성별은 남성=0, 여성=1

났다. 이를 통해 직급이 높은 기혼직장인이 낮은 기혼직장인에 비해 그리고 자녀가 있는 기혼직장인이 자녀가 없는 기혼직장인에 비해 주도적 경력행동 수준이 높다고 볼 수 있다. 따라서 상관분석 결과 인구통계학적 변인 중 직급 및 자녀유무는 종속변인에 영향을 미칠 수 있다는 것으로 파악하였으며 본 연구의 통제변인으로 활용하기에 적합하다고 판단하였다.

주도적 경력행동에 대한 다중회귀분석 결과

주도적 경력행동에 대한 일-가정 갈등의 주효과와 인사평가 공정성의 조절효과를 검증하고자 위계적 다중회귀분석을 실시하였다. 두 변인의 조절효과를 검증하기 위하여 먼저 주도적 경력행동에 대한 삼원상호작용(일-가정 갈등*인사평가 공정성*성별)을 분석하였으며 그 결과는 유의미하지 않았다($\beta = .05$, ns). 따

라서 본 연구의 조절효과에 대한 안정적인 해석이 가능하다.

두 변인의 조절효과에 대한 분석결과는 표 2와 표 3에 제시하였다.

주도적 경력행동에 대한 일-가정 갈등의 주효과를 확인하기 위해 연령, 직급, 자녀 유무 같은 통제변인을 위계적 다중회귀분석의 1단계에 투입하였다. 2단계에서는 주도적 경력행동에 대한 일-가정 갈등 변인을 투입하였다. 분석결과, 주도적 경력행동에 대한 일-가정 갈등의 주효과가 유의미한 것으로 나타났다($\beta = .24$, $p < .001$). 따라서 일-가정 갈등이 주도적 경력행동에 정(+)적인 영향을 미칠 것이라고 가정한 가설 1은 지지되었다. 이러한 결과는 직장에서의 시간과 정서적 에너지 소모로 인해 가정과의 갈등을 경험할수록 주도적인 경력행동을 많이 하는 것을 의미한다. 6단계에서는 일-가정 갈등과 주도적 경력행동의 각

표 2. 일-가정 갈등과 주도적 경력행동 관계에서 인사평가 공정성의 조절효과

단계	변인	주도적 경력행동		
		β	R^2	ΔR^2
1	연령	-.06		
2	직급	.16	.07	-
3	자녀유무	.19**		
4	일-가정 갈등(A)	.24***	.12***	.05***
5	인사평가 공정성(B)	.41***	.28***	.16***
6	A * B	.11*	.29***	.01*

N=257, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

표 3. 일-가정 갈등과 주도적 경력행동 관계에서 성별의 조절효과

단계	변인	주도적 경력행동		
		β	R^2	ΔR^2
1	연령	-.06		
2	직급	.16	.07	-
3	자녀유무	.19**		
4	일-가정 갈등(A)	.24***	.12***	.06***
5	성별(B)	.01	.12***	.00
6	A * B	.00	.12***	.00

N=257, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

변량이 통제된 상태에서 상호작용 항(일-가정 갈등*인사평가 공정성), (일-가정 갈등*성별)을 투입하였다. 조절효과는 R^2 변화량의 유의미성으로 판단하며 분석결과 일-가정 갈등과 주도적 경력행동 간의 관계에서 '일-가정 갈등*인사평가 공정성' 상호작용 항을 투입하였을 경우 모델의 설명력이 정적으로 유의미하게 증가하는 것으로 나타났으며($\Delta R^2=.01$, $F=4.60$,

$p<.01$), '일-가정 갈등*성별' 상호작용 항을 투입하였을 경우 모델의 설명력은 유의미하지 않았다. 따라서 기혼직장인의 인사평가 공정성이 높을수록 일-가정 갈등이 주도적 경력행동에 미치는 정(+)적인 영향이 더욱 강하게 나타날 것이라는 가설 2는 지지되었다. 남성 기혼직장인 일수록 일-가정 갈등이 주도적 경력행동에 미치는 정(+)적인 영향이 강하게 나타날 것이라는 가설 3은 기각되었다. 가설검증을 위한 자세한 상호작용 패턴은 그림 2에 제시하였다(Aiken, West & Reno, 1991).

Aiken 등(1991)이 제시한 방식과 같이 조절효과의 방향성을 평균과 비교하여 $\pm 1SD$ 값을 기준으로 인사평가 공정성이 높은 집단과 낮은 집단으로 구분하였다. 따라서 그림 2와 같이 주도적 경력행동에 대한 일-가정 갈등의 효과에서 인사평가 공정성의 조절효과에 대한 분석결과를 살펴보았다. 인사평가 공정성이 높은 집단은 인사평가 공정성이 낮은 집단에 비해 일-가정 갈등이 증가함에 따라 주도적 경력행동이 큰 폭으로 증가하는 것으로 나타났다. 즉, 일-가정 갈등이 주도적 경력행동에

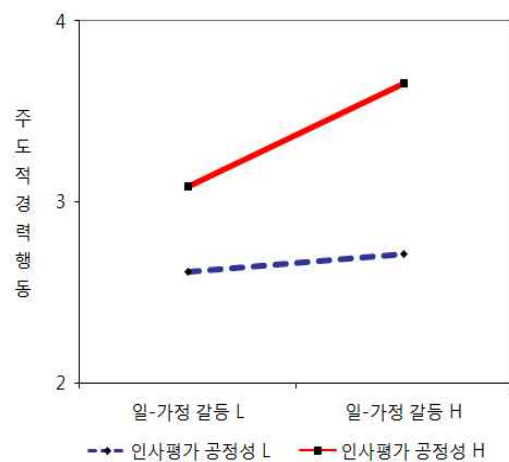


그림 2. 인사평가 공정성의 조절효과

미치는 영향은 인사평가 공정성 수준에 따라 다르며 인사평가 공정성이 높을수록 일-가정 갈등이 주도적 경력행동에 더 많은 영향을 주는 것으로 나타났다. 주도적 경력행동에 대한 일-가정 갈등의 주효과와 인사평가 공정성과 성별의 각 상호작용 효과에 대한 추가적인 설명은 본 연구의 논의 부분에서 다를 것이다.

논 의

연구결과의 요약

본 연구의 목적은 기혼직장인의 일-가정 갈등에 대한 스트레스 인식 수준에 따라 주도적 경력행동에 미치는 영향을 검증하고자 하였다. 또한 인사평가 공정성과 성별에 따라 일-가정 갈등과 주도적 경력행동에 미치는 효과를 밝히고자 하였다. 연구 결과에 대한 세부적인 내용은 아래와 같다.

먼저 일-가정 갈등이 주도적 경력행동에 정적인 영향을 주는 것 나타났다. 주로 일-가정 갈등의 부정적인 영향력에 초점을 둔 기존 연구와 달리, 본 연구는 갈등이 적극적인 행동을 자극하는 긍정적인 동기로 작용하는지를 살펴보았다. 특히, 경력관련 행동의 범위를 볼 때 이러한 행동에 대한 일-가정 갈등의 영향이 긍정적인 방향으로 나타나는 지를 살펴본 것이다.

이와 같은 결과는 일-가정 갈등이 높을 때 동기의 발생배경에 따라 경력행동의 형태가 다르게 나타난다고 해석할 수 있다. 우선 갈등을 발생시키는 원인에 직접 대처하고자 하는 경우 행동적, 인지적 노력의 일환으로 주도적 경력행동이 증가하는 것을 볼 수 있다.

즉, 주도적 경력행동은 개인이 능동성을 발휘하여 계획을 세우는 행동 및 인지적 구조의 틀을 변화시키려는 노력을 포함하고 있기 때문에 적극적인 대처행동으로 볼 수 있다. 본 연구를 통해 조직구성원이 스스로 원하는 바를 위해서 스트레스에 대해 적극적으로 의미를 부여하여 경력에 긍정적인 행동이 발현되는 개인의 주도성을 볼 수 있었다.

개인에게 주어진 시간은 하루 24시간으로 모두 동일하지만 다중 역할을 수행해야 하는 기혼직장인의 입장에서 시간은 희소자원이다. 기혼직장인의 경우 업무에서 사용하는 절대적인 시간과 더불어 가정에 돌아와서 수행해야 할 가사노동까지 심리적으로 더 많은 시간적 제약을 느끼게 된다(Herman & Gyllstrom, 1977). 본 연구에서는 이러한 갈등 상황에서 한정된 시간을 효율적으로 사용하기 위해 능동적으로 경력개발에 도움이 되는 행동을 하는 전략적 대처가 증가한 것으로 해석할 수 있다.

두 번째로 기혼직장인이 일-가정 갈등의 원인을 줄이고자 하는 경우, 일-가정 갈등을 해결하고자 조직 내·외부로 경력이동을 위한 동기가 작동하여 주도적 경력행동이 증가한다고 볼 수 있다. 조직 내부에서 수직적 경력이동 즉, 승진에 대한 믿음이 있는 경우이거나 외부로의 경력이동 즉, 이직을 통해서 새로운 경력성장기회를 탐색하고자 주도적 경력행동이 증가하는 것이다. 이러한 결과는 기혼직장인들이 일과 가정의 균형을 유지하는 것이 어려운 일이라는 것을 보여주며 일과 가정의 양립이 가능한 조직으로 떠나려는 시도로 볼 수 있다(이규만, 2005). 조직 내부로의 경력이동 측면에서는 승진에 대한 믿음이 있는 구성원은 긍정적인 생각이 곧, 대처행동으로 작용하여서 주도적 경력행동이 증가하는 것으로 나

타났다. 이는 승진을 통해서 업무에 대한 통제감과 자율성을 얻어서 일과 가정의 문제를 효율적으로 해결하고자 하는 시도로 볼 수 있다(Gupta & Taylor, 1993). 이러한 연구 결과는 현재 일-가정 갈등 상황에서 조직구성원이 능동성을 발휘하여서 갈등을 해결하고자 미래 경력에 대해 끊임없이 계획하고 노력한다는 본 연구의 해석과 맥을 같이 한다.

다음으로 인사평가 공정성에 따라 일-가정 갈등이 주도적 경력행동에 미치는 영향에서 차이가 있는 것으로 나타났다(그림 2 참고). 즉, 인사평가 공정성이 높은 조직구성원이 낮은 조직구성원에 비해서 일-가정 갈등을 경험할 때 주도적 경력행동이 증가하는 것으로 나타났다. 인사평가 공정성이 높다는 것은 조직 내에서 발생하는 평가 또는 자원배분이 공정성을 바탕으로 이루어진다는 것을 의미한다. 사회교환이론(Blau, 1964)에 비추어 볼 때, 평가 상황에서 공정하게 대해준다는 인식을 바탕으로 조직구성원은 그에 상응하는 긍정적 행동을 보임으로써 형평성을 유지하게 될 것이다. 따라서 공정성인식이 높은 구성원은 긍정적 정서가 증가할 뿐 아니라 주어진 환경에 보다 적극적으로 대처하려는 의욕이 높아지게 된다. 본 연구의 결과도 조직과 구성원 간 안정적인 상호 호혜적 관계를 바탕으로 갈등으로 인한 스트레스가 강할수록 조직 내에서 적극적으로 긍정적 대처전략을 보이려는 노력을 더 많이 하게 된다는 것을 의미한다.

다음으로 일-가정 갈등이 주도적 경력행동에 미치는 영향에서 성별에 따른 차이가 유의하지 않는 것으로 나타났다. 본 논문에서는 이와 같은 결과에 대해 두 가지로 해석해 볼 수 있다. 첫째 여성도 남성 못지않게 경력개발을 위해 적극적인 자세로 임한다는 것이다.

여성의 가사노동에 대한 부담은 여전히 줄지 않았다. 하지만 경력에 대한 중요성도 동시에 커지고 있다. 여성가족부와 통계청 자료에 따르면 여성 근로자는 76.4%로 남성근로자보다 3.9% 높은 것으로 나타났다(여성가족부·통계청, 2016). 여성은 더 이상 전통적인 성역할 관점의 수동적 여성이 아닌 능동적으로 경력을 설계하고 주도성을 지닌 존재로 성장한다는 것을 시사하며, 일-가정 갈등에 임하는 여성의 경력에 대한 주도성이 남성보다 떨어지지 않는 것으로 볼 수 있다. 둘째 가사노동에 대한 인식의 변화이다. 현재까지 기혼남녀에게 있어서 가사노동이란 남성보다 여성에게 더 많이 편중되어 있으며 이중부담을 느끼고 있다. 하지만 한국보건사회연구원 통계자료에 따르면 남성도 함께 가사노동에 참여하여 같이 해야 한다는 인식이 약 70%로 점차 변화하고 있다(이상림, 2016). 또한 이는 기혼직장인들의 가사노동에 대한 인식이 전통적인 성역할 관점에서 벗어나서 평등을 향해가고 있으며 여성들에게도 경력 성장을 위해 노력할 수 있는 시간과 에너지가 주어질 수 있는 환경으로 변해가고 있다는 것을 의미하며, 본 연구의 결과도 이러한 현상을 지지한다고 볼 수 있다.

연구의 의의

본 연구에서 의의는 다음과 같다.

첫째 본 연구에서는 일-가정 갈등과 주도적 경력행동과의 정적 관계성에 대해 확인하였다. 본 연구에서는 일-가정 갈등을 조직구성원의 스트레스 상황 속에서 대처방식에 따라서 주도적 경력행동의 형태를 달리하는 구성원의 동기 측면에서 접근했다는 점에서 의의가 있

다. 이는 두 가지 시사점을 제공한다. 1) 일-가정 갈등과의 관계에서 조직구성원의 능동적인 행동이 나타나는 현상을 확인한 것이다. 조직 환경이 변화하면서 평생고용은 사라지고, 일과 가정의 영역을 불분명하게 하는 정보통신 기술이 빠른 속도 발달하고 있다. 직장과 가정의 경계가 모호해지고 조직구성원은 시간을 압축적으로 사용해야 하는 상황에 놓였다. 이와 같은 상황 속에서 일-가정 갈등을 줄이기 힘들다면 개인은 현재의 고용환경에 맞게 이를 대처할 필요가 있다. 따라서 과거 조직이 제공하던 수동적인 경력관리에서 벗어나서 능동적이고 자발적인 경력행동을 해야 한다는 것을 의미한다. 2) 조직구성원들의 일-가정 갈등을 관리를 해줄 수 있도록 조직에서 지원하는 일이 필요하다. 일-가정 양립이 가능한 환경으로 이동하고자 경력행동을 하는 경우(예, 승진이나 이직)에는 조직이 이러한 여건을 지원해줄 수 있다면 구성원이 가지고 있는 정서적 에너지와 시간을 현 조직을 위한 경력개발에 더 효과적으로 쓸 수 있음을 의미한다.

둘째 인사평가 공정성이 높을수록 일-가정 갈등과 주도적 경력행동에 긍정적인 영향이 강하게 나타난다는 점을 밝혔다. 즉, 인사평가 제도에 대한 공정성인식은 조직구성원들의 미래의 경력행동에 대한 예측가능성과 통제감을 준다. 이는 조직 내에서 인사평가제도에 대한 피평가자의 인식 또는 반응에 대해 관리를 해줄 필요가 있다는 것을 보여준다. 따라서 조직에서는 인사평가 공정성을 높이기 위해서 인사평가 과정에서 구성원에게 결과를 통보하기 전에 설명이나 해명의 기회를 제공함으로써 단계별로 관리해주는 노력이 필요하다는 것을 시사한다.

연구의 제한점 및 향후 연구과제

본 연구에서 몇 가지 해결하지 못한 제한점을 가지고 있다.

첫째 본 연구에서는 모든 변인을 자기보고식 설문 방법으로 측정하였기 때문에 동일방법편의(Common Method Bias)가 발생하였을 가능성이 있다. 하지만 일-가정 갈등 경험 수준은 조직구성원 개인이 가장 잘 알고 있으며 주도적 경력행동 경험 수준 또한 스스로 미래 경력에 대해 대비하여 준비하는 행동이기 때문에 타인평정보다는 개인 평정이 더 정확하다고 할 수 있다. 본 연구에서 동일방법편의를 확인하기 위해 Harman's single factor test를 실시하였다. 그 결과 측정 변수들에 대한 변량이 Podsakoff, MacKenzie, Lee & Podsakoff (2003)의 연구에서 제시한 일반적인 기준인 50% 미만을 충족시켰기 때문에 동일방법편의 문제는 우려할 만한 수준의 문제가 아닌 것으로 나타났다. 그러나 추후 연구에서는 동일방법편의를 감소시킬 수 있는 방법을 추가적으로 모색할 필요가 있다.

둘째 일-가정 갈등과 주도적 경력행동과의 정적관계에서 매개효과를 직접적으로 검증하지 못했다는 것이다. 본 연구가 기존 이론을 바탕으로 일-가정 갈등과 주도적 경력행동과의 정적관계를 밝혀냈다는 것은 의미가 있지만 경력의 방향성 또는 범위를 분명하게 밝히지는 않았다. 예를 들어, 일-가정 갈등의 결과 변인으로 자주 연구된 이직의도나 시간관리 전략을 매개하여 주도적 경력행동으로 이어질 수 있으며, 현재 소속된 회사에서 승진에 대한 기대를 통하여 경력행동으로 나타날 수도 있다. 이규만(2005)의 연구와 같이 기혼직장인들이 일과 가정의 양립이 가능하도록 이직하

여 경력을 관리하는 행동으로 이어질 수 있으며, 서미경(1996)의 연구와 같이 시간관리 행동을 통해서 시간제약을 해소하여 능동성을 발휘하는 행동으로 나타날 수도 있다. 즉, 본 연구의 결과변인인 주도적 경력행동으로 나타나는 세부적인 과정을 확인하지 못하였다는 점이 한계점으로 남아있다. 추후 연구에서는 일-가정 갈등과 주도적 경력행동 간의 관계에서 매개변인을 밝히는 연구를 해볼 필요가 있다. 이러한 연구에서는 주도적 경력행동을 보다 정교하게 개념화하여 내부지향적 경력과 외부지향적 경력으로 나누어 볼 수도 있을 것이다.

셋째 일-가정 갈등이 주도적 경력행동에 미치는 영향이 성별에 따라 차이가 없다는 본 연구결과는 전통적인 성역할 관점에서 도출된 기존 연구(Gutek, Searle & Klepa, 1991)와는 다른 결과를 보인다. 여성가족부·통계청(2016) 자료에 따르면 여성 근로자 비율은 남성 근로자보다 약 4% 더 높으나 비정규직 근로자 비율은 여성이 더 높은 것으로 나타났다. 이와 같은 결과를 보았을 때 여성이 남성과 동등하게 안정적인 고용환경 속에서 일을 한다면 여성 또한 주도적으로 경력행동을 할 것으로 생각되며, 이에 영향력을 좀 더 세밀하게 살펴볼 수 있는 추가적인 연구가 필요하다.

넷째 인구통계학적 변인으로 연령, 직급, 자녀유무 외에 추가적으로 본 설문에 참여한 대상자들의 특성에 관한 인구통계학적 정보를 제시하지 못했다는 것이다. 일-가정 갈등에 관한 연구인만큼 후속 연구에서는 저출산의 사회문제를 고려할 수 있는 자녀의 수, 가장 어린 자녀의 연령, 양육관련 도움 등 연구결과의 해석을 더욱 풍부하게 할 수 있는 변수들에 대한 고려가 이루어질 필요가 있다.

참고문헌

- 강혜련, 최서연. (2001). 기혼여성 직장-가정 갈등의 예측변수와 결과변수에 관한 연구. 한국심리학회지: 여성, 6, 23-42.
- 김주엽. (2008). 직무특성과 일-가정 균형. 인적자원개발연구, 11, 109-132.
- 김효선, 차운아. (2010). 여성 근로자의 개인 및 직장 상황이 일-가족 전이에 미치는 영향. 조직과 인사관리연구, 34, 69-104.
- 김홍국. (2000). 경력개발의 이론과 실제. 서울: 다산출판사.
- 머니투데이. (2015). OECD 남성 가사노동시간 '꼴찌'... 여자가 5배 더 일한다, <http://news.mt.co.kr/mtview.php?no=2015120708304638791&type=1> 에서 2016.12.10 자료 얻음.
- 박상언, 최민오. (2013). 가정친화제도의 효과성과 직장-가정 상호작용의 매개효과. 경영학연구, 42, 355-381.
- 서미경. (1996). 주부의 Life-Style 과 시간제약지각 및 시간관리행동에 관한 연구. 한국생활과학회지, 5, 15-31.
- 신수림, 정진철. (2014). 산업체 종사자의 주관적 경력성공과 고용안정성, 조직경력관리 지원, 프로틴 경력태도, 프로틴 경력관리 행동의 인과적 관계. 농업교육과 인적자원개발, 46, 183-213.
- 여성가족부·통계청. (2016). 통계로 보는 여성의 삶. 한국개발연구원 경제정보센터.
- 이규만. (2005). 직장-가정 갈등이 구성원의 태도에 미치는 영향. 대한경영학회지, 50, 1369-1389.
- 이동하, 탁진국. (2008). 주도성과 핵심자기평가가 경력성공에 미치는 영향에 관한 연구: 경력계획을 매개변인으로. 한국심리학

- 회지: 산업 및 조직, 21, 83-103.
- 이상림. (2016). 동아시아 국제사회조사 참여 및 가족태도 국제비교연구. *경제·인문사회연구회*, 15-343.
- 이현주. (2013). 중장년 근로자의 퇴직 후 경력을 위한 주도적 경력행동에 관한 연구. *광운대학교 석사학위논문*.
- 정혜정, 공미혜, 전영주 & 정현숙. (2009). 가족과 젠더. 서울: 도서출판 신정.
- 제이티비씨. (2016). 육아휴직 불이익 감소 각서 강요한 삼성물산. <http://news.naver.com/main/read.nhn?mode=LSD&mid=sec&oid=437&aid=0000121958&sid1=001> 에서 2016.12.10 자료 얻음.
- 조성숙, 서훈. (2011). 중년남성의 직장생활과 배우자와의 관계가 성공적인 노후준비에 미치는 영향. *노인복지연구*, 54, 211-235.
- 한태영(2014). 인사평가와 성과관리. 서울: 시그마프레스.
- 헤럴드경제. (2016). 직장인 희망 은퇴연령 평균 '60.3세'...체감 연령보다 10세 높아. <http://biz.heraldcorp.com/view.php?ud=20161004000054> 에서 2016.12.09 자료 얻음.
- Aiken, L. S., West, S. G., & Reno, R. R. (1991). Multiple regression: Testing and interpreting interactions. Sage.
- Allen, T. D., Herst, D. E., 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, 278-308.
- 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, 151-169.
- Aryee, S., & Luk, V. (1996). Work and nonwork influences on the career satisfaction of dual-earner couples. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 38-52.
- Aspinwall, L. G., & Taylor, S. E. (1997). A stitch in time: self-regulation and proactive coping. *Psychological Bulletin*, 121, 417-436.
- Banks, C. G., & Murphy, K. R. (1985). Toward narrowing the research practice gap in performance appraisal. *Personnel Psychology*, 38, 335-345.
- Barnett, B., & Bradley, L. (2007). The impact of organisational support for career development on career satisfaction. *Career Development International*, 12, 617-636.
- Blau, P. M. (1964). Exchange and power in social life. Transaction Publishers.
- Brass, D. J. (1985). Men's and women's networks: A study of interaction patterns and influence in an organization. *Academy of Management Journal*, 28, 327-343.
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 4-18.
- Brockner, J., & Wiesenfeld, B. M. (1996). An integrative framework for explaining reactions to decisions: interactive effects of outcomes and procedures. *Psychological Bulletin*, 120, 189-208.
- Burke, R. J., & Weir, T. (1981). Impact of occupational demands on nonwork experiences. *Group & Organization Management*, 6, 472-485.

- 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., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational behavior, 56*, 249-276.
- Carver, C. S., Pozo, C., Harris, S. D., Noriega, V., Scheier, M. F., Robinson, D. S., & Clark, K. C. (1993). How coping mediates the effect of optimism on distress: a study of women with early stage breast cancer. *Journal of Personality and Social Psychology, 65*, 375-390.
- Chung, Y. L. (1988). Time management strategy, job satisfaction, research productivity, and life satisfaction of university faculty. Iowa State University, 1-141.
- Claes, R., & Ruiz-Quintanilla, S. A. (1998). Influences of early career experiences, occupational group, and national culture on proactive career behavior. *Journal of Vocational Behavior, 52*, 357-378.
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 86*, 278-321.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology, 86*, 425-445.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management, 26*, 435-462.
- Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology, 76*, 60-74.
- 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.
- Forret, M. L., & Dougherty, T. W. (2004). Networking behaviors and career outcomes: differences for men and women?. *Journal of Organizational Behavior, 25*, 419-437.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology, 77*, 65-78.
- Greenberg, J. (1987). Using diaries to promote procedural justice in performance appraisals. *Social Justice Research, 1*, 219-234.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*, 76-88.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., Singh, R., & Parasuraman, S. (1997). Work and family influences on departure from public accounting. *Journal of Vocational Behavior, 50*, 249-270.
- Gupta, A., & Taylor, S. (1993). The effects of current mobility, candid career feedback, and past career success on general managers' organizational commitment. Working paper, University of Maryland.
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for

- work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 560-568.
- Hall, D. T., & Foster, L. W. (1977). A psychological success cycle and goal setting: Goals, performance, and attitudes. *Academy of Management Journal*, 20, 282-290.
- Hall, D. T., & Richter, J. (1988). Balancing work life and home life: What can organizations do to help?. *Academy of Management Executive*, 11, 213-223.
- Herman, J. B., & Gyllstrom, K. K. (1977). Working Men and Women: Inter and Intra-role Conflict. *Psychology of Women Quarterly*, 1, 319-333.
- Higgins, C. A., Duxbury, L. E., & Irving, R. H. (1992). Work-family conflict in the dual-career family. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 51, 51-75.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new approach at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513-524.
- Holbrook, R. L. (2002). Contact points and flash points: conceptualizing the use of justice mechanisms in the performance appraisal interview. *Human Resource Management Review*, 12, 101-123.
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 51, 157-177.
- Kluger, A. N., & DeNisi, A. (1996). The effects of feedback interventions on performance: A historical review, a meta-analysis, and a preliminary feedback intervention theory. *Psychological Bulletin*, 119, 254-284.
- Kofodimos, J. R. (1993). Balancing act: How managers can integrate successful careers and fulfilling personal lives. Jossey-Bass.
- Kossek, 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.
- Lankau, M. J., & Scandura, T. A. (2002). An investigation of personal learning in mentoring relationships: Content, antecedents, and consequences. *Academy of Management Journal*, 45, 779-790.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, Appraisal, and Coping. New York.
- Leung, M. Y., Liu, A. M., & Wong, M. M. K. (2006). Impact of stress coping behaviour on estimation performance. *Construction Management and Economics*, 24, 55-67.
- Macan, T. H. (1994). Time management: Test of a process model. *Journal of Applied Psychology*, 79, 381-391.
- 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.
- Parasuraman, S., Greenhaus, J. H., & Granrose, C. S. (1992). Role stressors, social support, and well being among two career couples. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 339-356.
- 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, 275-300.
- Park, C. L., & Adler, N. E. (2003). Coping style as a predictor of health and well-being across the first year of medical school. *Health Psychology*, 22, 627-631.
- Park, C. L., Cohen, L. H., & Murch, R. L. (1996). Assessment and prediction of stress related growth. *Journal of Personality*, 64, 71-105.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88, 879-903.
- Rousseau, D. M. (1990). New hire perceptions of their own and their employer's obligations: A study of psychological contracts. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 389-400.
- Schaefer, J. A., & Moos, R. H. (1992). Life crises and personal growth. CT: Preaeger, 149-170.
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84, 416-427.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology*, 54, 845-874.
- Siegel, P. A., Post, C., Brockner, J., Fishman, A. Y., & Garden, C. (2005). The moderating influence of procedural fairness on the relationship between work-life conflict and organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 90, 13-24.
- Steffy, B. D., & Jones, J. W. (1988). The impact of family and career planning variables on the organizational, career, and community commitment of professional women. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 196-212.
- Strauss, K., Griffin, M. A., & Parker, S. K. (2012). Future work selves: how salient hoped-for identities motivate proactive career behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 97, 580-598.
- Wanberg, C. R., Glomb, T. M., Song, Z., & Sorenson, S. (2005). Job-search persistence during unemployment: a 10-wave longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 90, 411-430.
- Welbourne, J. L., Eggerth, D., Hartley, T. A., Andrew, M. E., & Sanchez, F. (2007). Coping strategies in the workplace: Relationships with attributional style and job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 312-325.
- Zhao, K., Zhang, M., & Foley, S. (2017). Testing two mechanisms linking work-to-family conflict to individual consequences: do gender and gender role orientation make a difference?. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-22.

1차원고접수 : 2017. 07. 17.

심사통과접수 : 2017. 11. 17.

최종원고접수 : 2017. 12. 17.

The Effect of Work-Family Conflict of Married Workers on Proactive Career Behaviors: Moderation Effects of Evaluation Justice & Gender

Seung Min Oh

Human Consulting & Management

Tae Young Han

Kwangwoon University

The purpose of this study was to investigate the promotive effect of work-family conflict of married workers on proactive career behaviors, different from the previous research that has studied negative effects of the conflict on job attitude or behaviors. Also it tested moderation effects of performance evaluation justice and gender difference, provided that organizational efforts to ameliorate work-family conflict has actually not been working as much as expected due to workers' worry of unfavorable evaluation and the unbalanced gender role. The study conducted a survey research gathering data from 257 married workers, and analyzed the data using multiple regression analyses. The results showed that work-family conflict has a positive effect on proactive career behavior, and that performance evaluation justice has a moderation effect on the relationships between work-family conflict and proactive career behavior. However, gender did not show a significant moderation effect. Based on the results and limitations, the study provided implications for future research and practice.

Key words : Proactive Career Behavior, Work-Family Conflict, Evaluation Justice, Gender Difference, Married Workers