

## 취업모의 다중역할수행 대처전략에 따른 다중역할 경험 및 태도수준 비교 연구\*

우 영 지

동양미래대학교 교양과

이 기 학†

연세대학교 심리학과

본 연구는 18세 미만의 자녀를 둔 대졸 이상의 취업모를 대상으로 다중역할 수행을 위한 대처전략의 군집을 도출하고, 이 군집들 간 맥락적 변인, 개인특성, 다중역할 수행 경험 및 만족도 및 직무소진에서의 차이가 나타나는지 살펴보았다. 이를 통해 다중역할을 수행하기 위한 각기 다른 대처 전략을 쓰는 취업모들의 다양한 상황과 어려움들을 발견함으로써 각 군집에 따른 차별적인 개입의 방법을 모색, 제언하고자 하였다. 연구 결과 다중역할 대처전략의 6가지 군집이 도출되었는데, 각각 '탈 역할 전략집단', '가족 내 대처전략집단', '낮은 자기보상 전략집단', '낮은 인지적 재구조화 전략집단', '적극적 대처전략집단', '소극적 대처전략집단'으로 명명하였다. 각 집단별로 가족관련 맥락적 변인에서는 모의 연령 및 자녀의 연령에서 집단 간 유의미한 차이가 나타났고, 일 관련 맥락적 변인에서는 직업인 역할 선택의 자발성과 경제활동의 필요성에서 차이가 발견되었다. 또한 개인특성인 지각된 통제감 수준에서 유의미한 집단차이가 나타났다. 다중역할을 수행할 때 개인이 지각하는 긍정적 효과에서는 군집별로 차이가 없었으나, 부정적 효과에서는 하위 요소 중 가족-일 이점을 제외한 4가지 하위요인에서 군집별 차이가 나타났다. 이 결과를 바탕으로 각 집단에 대한 이해를 더욱 풍부히 하였으며, 각 집단에게 더욱 적절한 차별적 개입의 시사점을 제공하였다.

주요어 : 다중역할, 대처전략, 유자녀 직장여성, 일-가족, 군집분석

\* 본 연구는 Woo(2017)의 학위논문 일부를 학회지 형식으로 수정한 것입니다.

† 교신저자 : 이기학, 연세대학교 문과대학 심리학과, khlee2445@yonsei.ac.kr

최근 더 많은 여성들이 일에서의 활동 영역을 넓혀가고 있어 여성의 경제활동참가율은 2010년 49.4%에서 2018년 6월 기준 53.7%까지 증가하여 절반을 넘어섰다(통계청, 2018). 이러한 변화와 더불어 일과 가정에서의 역할을 남자가 함께 해 나간다는 의식이 증가하고 있다는 하나, 여전히 가정영역에서의 일인 가사와 육아에서의 실질적 역할은 남성보다는 여성이 더 많이 담당하고 있는 실정이다. 남성의 육아휴직 이용 비율이 2009년 502명에서 2017년 12,043명으로 24배가량 증가하였으나, 여전히 전체 육아휴직자 중 남성의 비율은 4.5%에 머물고 있다(헤럴드경제, 2018.8.13.). 또한 맞벌이 가구의 가사노동 시간에 있어서도 2014년 남성 41분, 여성 193분으로 십년 전 남성 32분과 여성 208분에 비하여도 크게 달라지지 않은 것으로 나타났다(통계청, 2014). 따라서 일하는 여성은 여전히 가정과 직장에서의 역할을 모두 해내기 더욱 버거운 현실에 처해 있다.

이러한 사회적인 현상과 맞물려 여성들이 일과 가정에서의 여러 역할을 병행하는 다중역할 수행의 어려움들에 대한 연구들도 활발히 이루어져 왔다. 그러나 대부분의 많은 다중역할과 관련한 연구들은 다중역할갈등의 경험 그 자체에 대하여 규명하거나, 다중역할갈등에 영향을 주는 선행변인과 다중역할갈등으로 인한 결과변인을 검증하는데 초점을 두어 이루어진 경향이 있었다. 선행변인으로서 갈등을 왜 경험하는가(개인의 성격특성; Aryee, Srinivas, & Tan, 2005 ; Wayne, Musica, & Fleeson, 2004, 사회적 지지; Greenhaus & Powell, 2006), 결과변인으로서 갈등을 경험하는 것이 어떤 결과로 나타나는가(심리적 고통, 직무만족, 이직, 삶의 만족, 우울감, 심리적 안녕감)

(eg. 김신희, 양은주, 2012; Frone, Russell, & Copper, 1992; Ganginis Del Pino, 2011; Higgins, Duxbury, & Irving, 1992)와 같은 인과론적 접근이 주를 이뤄왔던 것이다. 이처럼 다중역할갈등의 경험이 연구의 중심이 되었을 경우 갈등이라는 부정적 변인 자체를 더 이해하는 데에는 도움이 될 수 있으나, 다중역할을 수행하며 갈등을 덜 경험하거나, 또는 갈등을 잘 견뎌내는 사람들이 사용하는 우수한 전략이나 노하우 등에 대하여는 접근하기 어렵다는 한계에 부딪힌다.

다중역할갈등에 집중한 초기 연구들은 갈등이 줄어들면 향상으로 이어질 것이라는 가정하에 출발하였다. 그러나 최근 연구들에서 일-가족 갈등과 일-가족 향상은 같은 차원에 존재하는 것이 아니라 발생 원인이 다른 독립적인 개념이라는 것이 점차 밝혀지고 있다(김수정, 이혜진, 김유진, 박지은, 유성경, 2012; Grzywacz, 2002; Grzywacz & Butler, 2005; Wayne et al., 2004). 따라서 갈등의 현상 자체에 초점을 두기 보다는 연구자의 관심을 더욱 긍정적인 차원인 향상으로 이동시키면 전자의 경우보다 더 높은 수준의 적응에 기여하는 요소들을 발견할 수 있을 것이라 본다.

따라서 본 연구에서는 다중역할 갈등이라는 부정적인 경험을 개선하고 향상을 증진하는 개개인의 노력으로서 다중역할 갈등에 대한 '대처'에 주목하였다. 다중역할갈등대처에 대한 이해는 스트레스와 일-가족 갈등을 경험하는 사람들에게 도움을 주기 위한 필수적인 부분이다. 대처는 우리가 일상생활에서 불가피하게 경험할 수밖에 없는 스트레스에 대하여 균형을 회복하고 더 향상된 적응을 이루는가, 또는 그러지 못하고 부적응의 상태에 머무르게 되는가를 결정짓는 열쇠가 되기 때문이다

(김미혜, 2006; 정민자, 1983). 다중역할갈등에 대한 대처방식은 일-가족 갈등과 직접적인 관련이 있고(Ganginis Del Pino, 2011), 스트레스 원과 일-가족 갈등의 결과물을 매개 또는 조절하는 역할을 하는 것으로 알려져 있다(한영주 등, 2013; Aryee et al., 1999; Pearlin & Schooler, 1978). 또한 개인의 특성으로서의 대처는 일-가족 향상과도 밀접한 관련을 갖는 것으로 나타나고 있어(유성경, 한영주, 조윤진, 2011) 대처에 대한 연구의 필요성이 더욱 타당성을 갖는다.

지금까지 많은 연구자들이 효과적이고 적절한 대처방식을 사용하는 것이 개인의 적응을 높이는데 도움을 준다고 여겨왔고, 하여 어떤 대처방식이 개인의 갈등이나 스트레스를 감소시키는데 도움이 되는지를 밝혀내고자 노력해왔다(최해연, 2013; Folkman & Moskowitz, 2004). Costa, Somerfield & McCrae(1996)는 대처양식에 문제가 있는 경우 어떤 개입을 사용하는 것이 효과적인지 발견할 수 있게 해주기 때문에 개인의 대처양식을 확인하는 것이 중요하다고 언급하였다. 그러나 이러한 학자들의 노력에도 불구하고, 어떠한 대처를 사용하는 것이 갈등수준을 낮추고 우수한 적응에 도움이 되는지를 밝히는 것은 그리 성공적이지 못했다.

우선, 대처방식과 갈등의 해소/감소가 서로 순환적인 관계에 있다고 알려져 있기 때문에 대처방식과 갈등 사이에 절대적인 인과관계가 성립하지 않는다(Rotondo, Carlson & Kincaid, 2003). 또한, 어떠한 대처전략이 갈등을 줄여준다는 인과를 가정한다고 할지라도 대처전략의 효과성을 조절하는 변인들이 너무 많고, 다양하기 때문에 이들 모두의 영향을 고려하는 것이 현실적으로 매우 어려웠다.

또한, 선행연구들은 개인이 사용하고 있는

개별적 대처방식들의 수준을 사용하여 접근해 온 한계가 있었다. 어떠한 대처방식을 더 많이 사용하는가, 또는 적게 사용하는가를 측정하는 것은 특정 대처방식의 양이 많거나 적은 경우 반드시 어떤 결과로 이어진다는 전제가 있어야 가능한 가정이다. 그러나 특정 대처방식을 얼마나 많이, 또는 자주 사용하는가를 측정하는 것은 적응을 예측하는데 충분히 유용하지 못하다는 것이 선행연구들을 통해 밝혀지고 있다. 가령, 신호정, 최현주, 이민영, 노현경, 김근화, 장유진과 이상민(2012)의 연구에서는 특정 대처방식이 단독으로는 적응을 유의미하게 예측하지 못했지만 다른 대처방식과 함께 작용할 때에는 적응을 유의미하게 예측하였다. 또한, 최해연(2013)은 선행연구들의 대처방식들의 효과성이 일관적이지 않음을 지적하며 대처 양식들간의 관계 패턴을 확인하는 것이 필요함을 주장하였다. 이러한 결과가 나타난 이유는 대처 방식들이 개별적으로 고유하게 영향을 미치기 보다는 대처방식들 간 상호의존성을 갖고 적응에 영향을 미치기 때문이라 볼 수 있다. 따라서 최근에는 대처방식들 간의 조합이 더욱 중요하다는 의견이 설득력을 얻고 있다(신호정 등, 2012; 최해연, 2013; Dewe, 2003; Murphy, 1996).

따라서 본 연구에서는 다중역할갈등이라는 스트레스에 대한 대처 전략을 개인의 적응과정에 대한 이해와 연결 짓는 방법으로서 대처 전략의 조합 패턴을 살펴보기 위한 접근이 유용할 것으로 판단하였다. 우선, 다중역할로 인한 부정적인 경험이 유발되는 상황에 대한 대처전략을 측정하는 도구를 사용함으로써 상황적 맥락을 한정된 상태에서 다중역할갈등 대처전략의 패턴을 확인하면, 한 맥락에서 사용하는 다양한 대처전략의 수준을 함께 확인해

볼 수 있는 동시에 집단을 구성하는 개인들의 일관된 대처전략 선택의 성격 또한 유추해볼 수 있을 것이다. 이와 같은 맥락에서 우리나라 유자녀 직장여성들이 사용하는 대처전략들의 조합이 어떠한 패턴으로 나타나는지를 먼저 확인하고자 한다.

대처전략들의 조합에 따른 다양한 군집들이 발견되면 다음으로는 더 긍정적인 경험 및 적응을 예측하는 다양한 정보들에 접근하기 위하여 이러한 군집들에 속한 개인이 다중역할 수행에 대한 경험이 어떻게 다르게 나타나는지 알아보고, 이들이 다중역할 수행과 관련한 맥락적, 인지적 특성 및 개인적 특성에 있어 어떠한 차이를 보이는지 확인해보고자 한다.

먼저 다중역할 갈등 대처전략과 관련한 일-가족의 맥락적 요인은 각 개인이 처한 상황적 요소들이라 볼 수 있는데, 많은 대처 관련 연구를 진행하였던 학자인 Aldwin(2015)는 대처전략 사용에 있어 상황적 결정 요인이 중요한 고려사항이 된다고 하였다. Greenhaus와 Beutell(1985)은 다중역할갈등을 유발하는 다양한 맥락적 요인을 제시한 바 있다. 우선 일의 영역에서는 근무시간이나 탄력적 근무시간 등이 이에 해당한다고 보았고, 가정의 영역에서는 어린 자녀, 자녀의 수, 배우자의 취업 유무 등이 중요한 맥락적 요인이 된다고 하였다.

가족 관련 변인 중에서는 자녀의 나이가 어릴수록 부모들이 더 많은 돌봄이 필요로 하고 그에 따라 부모는 더 많은 갈등을 경험하는 것으로 알려져 있다(Beutell & Greenhaus, 1980; Greenhaus & Kopelman, 1981). 또한 자녀를 포함하여 가족의 수가 더 많아질 경우에도 요구되는 가정에서의 역할이 증가하게 됨에 따라 높은 수준의 일-가족 갈등을 경험한다고 한다(Keith & Schafer, 1980). 또한, 일의 영역에서는

근무시간이 더 길어질수록 과부하의 상황에 처할 수 있기 때문에 일-가족 갈등이 더 증가할 가능성이 있다고 한다(Hall, Gordon, 1973). 따라서 자녀의 나이 및 자녀의 수, 그리고 주당 근무시간을 다중역할갈등 대처전략에 영향을 끼치는 맥락적인 변인으로 상정하였다.

또한 가정의 경제적인 상황 또한 맥락적 상황으로 인식될 수 있을 것이다. 즉, 가족생활의 유지를 위한 경제적인 자원이 부족한 경우 여성의 경제활동에 뛰어들어 생계를 부양해야 하는 것은 선택이 아닌 필수적인 상황으로 인식될 수 있다. 이러한 경우라면 기본적으로 일-가족 향상에 있어 경제적인 이점을 지각할 확률은 높지만 일과 가정의 상황을 적절히 조절할 수 없는 정도의 업무량이 요구된다면 갈등을 경험할 확률은 높아질 것이라 예상해볼 수 있다. 따라서 경제활동의 필요성에 대한 인식을 측정하고자 하였는데 이때 절대적인 소득수준을 측정하는 것 보다 주관적인 인식을 측정하는 것이 더욱 타당할 것이라 보았다. 왜냐하면 심리적인 만족감과 관련해서는 개인이 기대하는 가계의 경제적 수준이 더 관련이 높은 것으로 나타나고 있기 때문이다(Dean, Carroll & Yang, 2007). 따라서 일을 해야 하는 경제적 필요성에 대하여 측정하고, 더불어 일을 해야 하는 필수적인 맥락을 얼마나 기꺼이 받아들이고 있는가를 함께 알아보기 위하여 직업인 역할 선택의 자발성에 대하여도 함께 확인해보고자 한다.

다음으로는 군집들 간 개인적인 특성으로서 지각된 통제감(perceived control)의 차이를 검증하고자 한다. 지각된 통제감은 이는 한 개인이 자신에게 일어나는 사건과 그 결과물에 대하여 개인적으로 변화시키거나 영향력을 미칠 수 있다고 지각하는 정도(Chorpita, Barlow,

1998)를 의미하는 것이다. McConnell, Yarkosky, Mangal & Crook(2005)는 심리적 건강에 영향을 미치는 요인으로 자기측면의 다양성을 고려하는 것만으로는 설명이 안 되며, 다양한 자기측면들을 얼마나 스스로 통제하는 것으로 지각하는지의 여부가 중요하다고 하였다. 그는 또한, 자기복잡성이 높아질수록 자기측면에 대한 통제력을 행사하기 점점 어려워지기 때문에 자기복잡성과 통제 가능성을 동시에 높이는 것이 어렵다고 하였다. 비슷한 맥락에서 Compas, Banez, Malcarne, & Worsham(1991)는 통제와 관련된 신념과 대처가 사람들이 급성적이거나 만성적인 스트레스 상황에서 어떤 사람이 더 적응적인가에 대한 것을 이해하는데 있어 핵심적인 요소라고 언급하였다. 그렇기 때문에 이러한 지각된 통제감은 다양한 역할들을 동시에 수행해야 하는 높아진 요구에 부응해야 하는 여성들의 다중역할에서의 심리적 건강을 이해할 때 중요한 개인의 특성이라고 여겨진다.

Beutell & Greenhaus(1982)은 통제감 지각의 차이에 따라 선택하는 대처전략도 달라질 수 있음을 확인하였는데, 외적 통제소재를 가진 여성은 다중역할에 대한 요구를 해결하기 위하여 수동적이고 반응적인 행동(reactive role behavior)을 하는 것으로 나타났다. 이러한 행동은 삶의 만족과 부적으로 관련이 되었는데, 이는 곧 자신의 내부에 통제감을 적게 지각하는 여성들은 다중역할 갈등 상황에서 더욱 수동적으로 반응하는 식으로 대처를 선택하고 이는 낮은 삶의 만족으로 연결된다는 의미이다.

이보다 확장된 맥락에서 지각된 통제감이 개인이 상황에 대한 판단과 상호작용하여 적절한 대처를 선택하는 기준으로 작용함이 확

인되었는데, Folkman(1984)는 상황이 변화할 수 있다고 개인이 여기는 경우에는 문제중심 대처가 더 적응적이며 정서중심 대처는 상황이 개인이 통제할 수 없다고 여기는 경우에 더 적응적이라는 것을 밝혔다. 또한 지각된 통제감이 있는 경우, 상황의 변화 가능성이 없다고 여겨 좌절하는 부정적 문제지향(D'zurilla & Nezu, 1999)을 감소시켜 걱정과 같은 부적응적인 결과를 감소시킨다는 연구결과(조성연, 조한익, 2014)도 이와 맥을 같이 하여 지각적 통제감이 대처전략을 통해 적응에 영향을 미치는 중요한 개인적 특성임을 확인할 수 있다. 일반적으로 통제 가능성을 지각하는 것은 자기효능감을 증진시켜주며(Bandura, 1997), 내재적인 동기부여와 자기결정을 높여주는데 유익한 것으로 나타나고 있다(Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2000). 또한, 통제 가능성에 대한 지각이 증가하면 불안과 스트레스가 줄고, 통제 가능성에 대한 지각이 감소하면 우울과 학습된 무력감이 유발된다고 알려져 있다(Levine & Ursin, 1980).

다음은 다중역할갈등 대처전략 군집에 따라 다중역할로 인한 긍정적, 부정적인 효과를 인지하는 것이 다르게 나타나는지를 확인해보고자 한다. 다중역할로 인한 긍정적 효과에는 일과 가족의 역할을 함께 병행하여 각 영역에서 서로 긍정적 시너지 효과를 경험하고, 역할을 병행하는 유능감을 느끼고, 경제적 이점을 지각하며, 일과 가정 영역에서 각각 받는 스트레스를 다른 영역의 경험으로 인해 완충하는 경험들이 포함된다(양현정, 이기학, 2015). 이러한 긍정적 효과는 일-가족 갈등의 향상 관점으로 이해할 수 있다. 반면, 부정적인 효과의 경우에는 제한적인 에너지를 여러 영역에 사용하여 소진되거나, 과부하를 느끼거나, 역

할들 간 갈등을 지각하게 되고, 한 영역에서 받는 스트레스로 인해 다른 영역의 역할 수행이 방해 받는다고 인식하며, 다중역할로 인한 심리적 긴장감을 느끼는 등의 경험이 포함된다(양현정, 이기학, 2015). 이러한 부정적인 효과는 다중역할로 인한 갈등 관점에서 이해할 수 있다.

다중역할경험에 있어 일-가족 갈등과 향상은 발생 원인이 다른 독립적인 개념임이 여러 연구에서 밝혀지고 있다(김수정 등, 2012; Grzywacz, 2002; Grzywacz & Butler, 2005; Wayne et al., 2004). 따라서 어떠한 다중역할갈등에 대한 대처가 갈등과 향상관점의 인식에서의 차이를 나타내게 하는지 확인할 수 있다면 더욱 개별적으로 유용한 대처전략을 도출해낼 수 있을 것이다.

마지막으로는 삶의 만족과 직무만족과 같은 변인들을 통하여 대처전략 군집들 간의 적응의 차이를 살펴보고자 한다. 다중역할 수행에 있어 스트레스에 대한 적절한 대처는 삶의 다양한 영역에서의 만족 및 긍정적 적응수준과 밀접한 관련이 있는 것으로 알려져 왔다. 많은 연구들은 기본적으로 개인이 경험하는 다중역할갈등에 대하여 긍정적 대처방식은 완화 효과를 가지며 이는 일과 가족영역에서의 만족과 적응으로 이어진다고 본다(Aryee et al., 1999; Beutell & Greenhaus, 1982; Bhagat, Allie & Ford, 1995; Hall, 1972; Lapiere & Allen, 2006; Matsui, Ohsawa, & Onglatco, 1995). 이를 통하여 맥락적, 인지적, 개인적 특성에서 차이를 보이는 군집들이 각자 어떤 적응의 모습을 보이는지 더욱 전체적인 조망을 갖게 될 것이며, 각 군집의 모습을 더욱 입체적으로 이해할 수 있게 될 것이라 기대한다. 궁극적으로 는 이처럼 확장된 이해를 바탕으로 각 군집들

이 더 적응적인 상태로 나아가도록 도움을 줄 수 있는 효과적인 개입에 대하여 더욱 세밀하게 고려할 수 있게 될 것이라 본다.

## 방 법

### 연구 대상

본 연구의 참가자는 18세 이하의 자녀를 둔 직장인 기혼여성을 271명을 대상으로 온라인 설문 프로그램을 통하여 실시하였다. 편의표집과 눈덩이 표집을 통하여 190명, 온라인 패널 사이트를 통하여 81명의 자료가 모집되었다. 설문 전에는 연구에 대한 설명과 동의 절차가 진행되며 연구 동의를 진행된 뒤에 설문을 시행하고 설문 종료 후에는 연구의 목적과 내용에 대하여 안내하였다. 또한 연구자 개인이 모집한 연구대상에게는 커피쿠폰이, 온라인 패널들에게는 일정 금액의 사례비가 지급되었다. 참가자의 나이는 평균 36.8세( $SD=4.37$ )였으며, 근무경력 평균은 10.2년( $SD=4.93$ )로 나타났다. 전체 참가자 중 227명(83.8%)이 전일제로 근무하는 것으로 보고하였다. 참가자의 가장 어린 자녀의 나이는 0세부터 17세까지로 다양하였으며 자녀 나이의 평균은 4.9세( $SD=4.09$ )이었다. 자녀가 있으나 보고하지 않은 6명을 제외하고, 자녀가 1명인 참가자가 126명(46.5%), 2명인 참가자가 122명(45.0%)이고 3명 이상이 17명(6.5%)로 나타나 연구대상의 대부분이 1명 또는 2명의 자녀를 둔 것으로 나타났다.

### 측정 도구

### 다중역할갈등 대처전략

유자녀 직장 여성들의 대처전략을 알아보기 위하여 Woo(2017)가 개발한 다중역할갈등 대처 질문지를 사용하였다. 이 질문지는 취업모들이 다중역할갈등으로 인한 심리적인 불편감을 해소하거나 예상되는 갈등을 예방하고자 하는 목적에서 사용하는 대처전략을 측정한다. 다중역할갈등 대처전략은 총 4개 요인 총 23 문항으로 이루어져 있고 5점 리커트 척도 상에서 평정한다. 요인별로 '가족 내 지지추구'는 가족 구성원 중 남편의 도움이나 조언을 구하거나, 남편과 자녀들이 가정의 역할에 참여함을 독려하며, 가족 구성원들의 지지에 대한 감사함을 갖거나 표현함으로써 인하여 지지를 추구하는 전략으로, 이 요인의 점수가 높으면 다중역할갈등을 가족들의 지지와 협력을 통하여 해결하고자 노력하는 전략을 많이 사용하는 것으로 본다. 두번째 '자기보상'요인은 다중역할을 수행하고 있는 자신에 대하여 크고 작은 보상을 스스로에게 허용하거나, 자신을 위한 시간을 확보하는 등 개인적인 보상을 스스로 주는 전략으로 다중역할 갈등과 스트레스를 완화하는 것이다. 세번째 '외부지지추구'요인은 다중역할을 수행함에 있어 느끼는 어려움과 수고로움에 대하여 가족이 아닌 동료나 친구들에게 도움이나 조언을 구하거나 정서적인 지지를 추구하는 것을 의미하는 것으로 이 요인의 점수가 높은 개인들은 다중역할갈등의 직접적인 대상인 가족이나 직장 구성원이 아닌 개인의 친밀하거나 동질성을 느끼는 타인들을 통하여 다중역할갈등의 스트레스를 해소하거나 위안과 지지를 얻는 대처를 많이 사용하는 것으로 볼 수 있다. 마지막으로 '인지적 재구조화' 요인은 자신이 다중역할을 수행하는 것에 대하여 개인의 선택임을 인

식하고 수용하며 현재 상태에 감사하는 등 어려움 속에서도 긍정적인 면에 더 집중하려고 하는 전략을 의미하며, 이 요인의 점수가 높은 경우 개인은 다중역할갈등을 대할 때 자신의 인지를 긍정적인 방향으로 이동하거나 수정함으로써 인해 자신의 선택이지만 힘들다는 인지 부조화를 줄여 심리적인 갈등을 극복하고자 노력하는 대처를 많이 사용하는 것으로 볼 수 있다. 본 척도의 내적 신뢰도는 각각 .83, .71, .77, .76 전체 .91로 나타났다.

### 직업인 역할 수행 측정도구

직업인 역할 수행에 대한 개인적 태도 및 상황적 맥락을 확인하기 위하여 총 세 가지의 단일 문항을 사용하여 일-가족의 상대적 중요도, 직업인 역할 선택의 자발성, 경제활동의 필요성에 대하여 질문하였다. 일-가족의 상대적 중요도는 Fessinger(1990)이 사용했던 단일 문항을 본 연구의 목적에 맞게 용어를 수정하여 사용하였다. 직접적으로 "직장생활과 가정생활 중 자신에게 어느 것이 더 중요한가"를 질문하여 5개의 보기 중에 응답하도록 하는 형식이다. 이 척도의 점수가 낮을수록 가정에서의 역할에 대한 중요도가 높은 것이며 높을수록 직장에서의 역할에 대한 중요도가 높은 것으로 해석한다. 직업인 역할 선택의 자발성은 "자신이 일을 하게 된 선택이 얼마나 자발적이었습니까?"라고 질문하여 4개의 보기 중 응답하도록 하였다. 이 질문에서 응답한 점수가 높을수록 자발적인 선택에 의하여 일을 하게 되었다고 보며, 낮을수록 자발적으로 자신의 선택보다 상황이나 타인의 요구 때문에 일을 선택한 것이라고 해석한다. 마지막으로, 경제활동의 필요성에 대하여는 "가정의 경제적인 상황을 고려할 때, 자신이 일을 하여야만

하는 경제적 필요성은 어느 정도라고 생각하십니까?”로 질문하였고 역시 4개의 보기 중 응답하도록 하였고, 이 점수가 높을수록 응답자가 경제활동을 할 필요성이 더 높음을 의미한다.

### 지각된 통제감

개인의 지각된 통제감을 측정하기 위하여 Rapee, Craske, Brown & Barlow (1996)이 개발하고 이를 기초로 오윤희와 오강섭(2009)이 개정한 한국판 개정된 불안 통제 질문지(Revised K-ACQ)를 사용하였다. 이 척도는 불안과 관련한 사건에 대하여 개인이 통제할 수 있다고 지각하는 정도를 평가하는 도구로서 6점 리커트 척도의 총 19문항으로 이루어져 있다. 이 척도는 오윤희와 오강섭(2009)의 연구에서 ‘지각된 통제감’의 위계 아래 ‘감정통제’, ‘위협통제’, ‘통제 무력감’의 세 개 요인이 존재하는 것으로 나타났지만, 이러한 3요인구조에 대한 논란이 많아 조용래와 김은정(2004)이 권고한 대로 단일 차원으로 사용하고자 하며, 본 척도의 총점이 높을수록 지각된 통제감이 높은 것을 의미한다. K-ACQ의 내적 합치도는 오윤희, 오강섭(2009)의 연구에서 .80, 본 연구에서는 .87로 나타났다.

### 다중역할로 인한 긍정적·부정적 효과

유자녀 직장여성들의 대처 군집별 다중역할 영역에서의 갈등 및 향상의 경험을 확인하기 위하여 양현정, 이기학(2015)가 개발한 다중역할로 인한 긍정적·부정적 효과 척도를 사용하였다. 이 척도는 다중역할로 인한 긍정적 효과 5개 요인(일-가족 이점, 다중역할 효능감, 가족-일 이점, 경제적 이점, 가정 스트레스 분리)의 28문항과, 다중역할로 인한 부정적 효과

5개 요인(소진 및 과부하, 가족-일 갈등, 일-가족 물리적 갈등, 전업주부와의 교류 갈등, 일-가족 물리적 갈등)의 30문항으로 이루어져 있다. 다중역할의 긍정적효과의 점수가 높을수록 다중역할로 인한 긍정적인 효과, 다중역할의 부정적효과의 점수가 높을수록 다중역할로 인한 부정적인 효과를 많이 지각하는 것을 의미한다. 본 연구에서는 다중역할로 인한 부정적 일-가족 영역과 분리된 영역의 어려움이라 여겨지는 전업주부와의 교류갈등 요인(4문항)은 측정에서 제외하였다. 양현정, 이기학(2015)의 연구에서 다중역할로 인한 긍정적 효과의 내적 합치도는 일-가족 이점 .90, 다중역할 효능감 .92, 가족-일 이점, .89, 경제적 이점 .91, 가정 스트레스 분리 .84로 나타났고 본 연구에서는 순서대로 각각 .90, .92, .87, .83, .84로 나타났다. 다중역할로 인한 부정적 효과의 내적 합치도는 소진 및 과부하 .90, 가족-일 갈등 .91, 일-가족 물리적 갈등 .89, 일-가족 물리적 갈등 .75로 나타났고 본 연구에서는 순서대로 각각 .86, .93, .92, .79로 나타났다.

### 삶의 만족

참가자들의 전반적인 적응을 측정하기 위하여 Diener, Emmons, Larson & Griffin(1985)가 개발한 삶의 만족도 척도(SWLS: Satisfaction With Life Scale)을 김수정 등(2012)이 번안한 5문항의 7점 리커트 척도를 사용하였다. 이 척도는 개인이 자신의 삶에 전반적으로 얼마나 만족하고 있는가에 대한 인지적인 부분을 측정하며, 이 척도의 점수가 높을수록 삶에 대한 전반적인 만족이 높은 것을 의미한다. 김수정 등(2012)의 연구에서 내적 신뢰도 계수는 .91, 본 연구에서는 .88로 나타났다.

### 직무소진

일 영역에서의 적응의 지표로서 직무소진을 측정하기 위하여 직무만족 척도(MBI-GS: Maslach Burnout Inventory-General Survey; Schaufeli, Lieter, 1996)를 신강현(2003)이 번안, 타당화 한 도구를 사용하였다. 직무소진은 소진(5 문항), 냉소(4문항), 직업자신감(6문항)을 포함하고 있는 총 15개 문항의 7점 리커트 척도이다. 각 요인의 점수가 높을수록 직무를 수행할 개인의 정서적 자원 및 에너지가 결핍되어 있고 냉소적이며 자신감이 결여되어 있음을 의미한다. 신강현(2003)의 연구에서 이 척도는 소진 .91, 냉소 .88, 직업자신감은 .89로 나타났고 본 연구에서는 순서대로 각각 .86, .87, .88로 나타났다.

### 자료분석

SPSS 21.0을 분석에 사용하였다. 우선, 다중역할 대처전략의 군집을 도출하기 위하여 2단계 군집분석을 시행하였다. 이 때, 일차적으로 Wards의 방법을 사용한 위계적 군집분석을 시행하여 군집의 수를 정하고 초기 군집 중심을 확인한 뒤 이를 seed로 사용하여 K-평균 군집분석을 시행하여 최종 군집중심을 확정하여 최종적으로 집단을 나누는 뒤 각 집단의 명칭을 정하였다. 그리고 도출된 군집 간에 어떠한 일과 가정에 대한 태도와 적응의 차이를 나타내는지를 변량분석을 통하여 검증한 뒤 Scheffe' 사후분석을 시행하였다.

### 연구 결과

### 변인들 간의 상관관계

다중역할갈등 대처전략의 각 요인과 측정된 일-가족 관련 맥락적, 개인특성, 경험 및 만족과 적응의 변인들 간의 상관관계를 검증하였다. 우선, 자녀수는 인지적 재구조화 전략과 유의미한 상관이 도출되었고( $p < .01$ ), 자녀의 나이는 가족 내 지지추구 전략( $p < .05$ ) 및 외부 지지추구 요인( $p < .01$ )과 관련이 있는 것으로 나타났다. 또한, 주당 근무시간은 변인들 간 상관이 나타나지 않았다( $p < m$ ). 일의 맥락적 변인과 관련하여 가족 내 지지추구 전략은 자발적인 직업인 역할 선택과 관련이 있었고( $p < .01$ ), 경제활동의 필요성과는 부적으로 관련이 나타났다( $p < .01$ ). 자기보상 요인은 가정역할의 상대적 중요도와 및 경제활동 필요성의 지각과 부적으로 관련이 있었고( $p < .01$ ), 외부지지추구 요인은 일에 대한 상대적 중요도와 관련이 높았다( $p < .05$ ). 또한 인지적 재구조화 전략을 많이 사용하는 것은 자발적인 직업인 역할 선택과 관련이 있었다( $p < .01$ ). 또한, 개인적 특성으로 여겨진 지각된 통제감은 가족 내 지지추구 요인 및 인지적 재구조화 전략과 정적인 관련을 보였다( $p < .01$ ).

다중역할의 경험에 있어서 다중역할로 인한 부정적 효과들은 다중역할갈등 대처 전략과 대부분 상관이 도출되지 않았으나, 소진 및 과부하는 가족 내 지지추구 및 자기보상 전략과 부적인 상관이 도출되었다( $p < .01$ ). 또한 일-가족 물리적 갈등은 가족 내 지지추구 요인과 부적으로 관련이 나타났다( $p < .05$ ). 반면, 다중역할로 인한 긍정적인 효과의 요인들은 많은 다중역할 대처전략과 유의미한 관련성이 나타났다. 특히 가족 내 지지추구 전략과 인지적 재구조화 전략은 다중역할로 인한

긍정적 효과들의 요인들과 더욱 밀접한 관련을 맺고 있음이 확인되었다. 삶의 만족은 모든 다중역할갈등 대처전략의

요인들과 유의미한 관련을 나타냈다( $p < .01 \sim .05$ ). 직무소진 또한 다중역할갈등 대처 전략의 요인들과 대부분 밀접한 관련이 있음이 확

표 1. 다중역할갈등 대처전략과 측정 변인들 간 상관

		가족 내 지지 추구	자기보상	외부 지지 추구	인지적 재구조화	M	SD
다중역할갈등 대처전략	가족 내지지 추구	-	-	-	-	35.7	5.75
	자기 보상	.29	-	-	-	10.4	2.90
	외부지지 추구	.26	.16	-	-	15.6	3.03
	인지적 재구조화	.34	.29	.33	-	28.1	4.09
나이		-.11	-.04	-.14*	-.03	36.8	4.37
자녀 수		-.80	-.10	-.07	.18**	1.6	.63
자녀 나이		-.13*	-.03	-.22**	-.01	4.9	4.09
주당 근무시간		-.07	-.03	.05	.03	38.2	13.28
일-가정 상대적 중요도		.00	-.19**	-.15*	-.08	3.9	.88
직업인 역할 선택의 자발성		.20**	.06	.01	.33**	3.4	.67
경제활동의 필요성		-.16**	-.16**	.02	.02	3.3	.69
지각된 통제감		.25**	.09	.08	.34**	72.3	9.95
다중역할로 인한 부정적 경험	소진 및 과부하	-.23**	-.23**	.02	-.09	24.2	5.30
	가족-일 갈등	-.09	-.01	.10	-.08	21.2	6.80
	일-가족 물리적 갈등	-.14*	-.10	-.03	-.06	18.1	6.13
	일-가족 심리적 갈등	-.07	-.05	-.00	-.04	7.8	2.66
다중역할로 인한 긍정적 경험	일-가족 이점	.16**	.17**	.02	.31**	24.2	4.13
	다중역할 효능감	.36**	.22**	.06	.41**	30.6	5.33
	가족-일 이점	-.17**	.00	-.05	-.01	18.2	5.81
	경제적 이점	.11	.08	.14*	.25**	17.5	2.40
가정스트레스 분리		.20**	.16**	.12*	.38**	12.2	2.16
삶의 만족		.43**	.37**	.12*	.39**	22.3	5.75
직무소진	소진	-.15*	-.12*	.04	-.12	22.5	5.99
	냉소	-.21**	-.06	.01	-.32**	12.7	4.97
	직업자신감 <sup>a</sup>	-.26**	-.20**	-.14*	-.33**	16.1	5.14

\*\* $p < .01$ , \* $p < .05$ , a. 직무소진의 직업자신감은 점수가 높을 수록 자신감이 저하된 것으로 해석함

인되었는데 특히 직업자신감은 모든 다중역할 갈등 대처전략 요인과의 상관이 확인되었다( $p < .01 \sim .05$ ). 변인들 간 상관분석 결과는 표 1에 제시하였다.

**다중역할갈등 대처전략 요인들의 군집**

다중역할갈등 대처 전략의 하위요인들의 패턴을 확인하기 위하여 다중역할갈등 대처 전략의 각 요인의 점수를 Z 점수로 변환한 뒤 군집을 분류하였다. 우선 1단계에서는 Wards의 방법을 사용한 위계적 요인분석을 실시하였다. 이 과정에서 요인의 수는 6개가 타당한 것으로 판단하였고, 이를 통하여 각 군집의 초기

군집 중심을 산출하였다. 2단계에서는 K-평균 방법을 사용하여 초기군집중심값을 seed points로 하여 그를 중심으로 6개의 군집을 재 산출하였다. 초기군집중심과 최종군집중심 및 각 군집에 포함된 샘플 수는 표 2에 제시하였다. 또한, 도출된 최종 군집의 그래프를 그림 1에 제시하였다.

군집 1은 자기보상 및 외부지지추구가 평균보다 높게 나타나고 있으므로 '탈역할 전략집단'으로 명명하였다. 이 집단은 자신만을 위한 시간이나 기회를 만들고자 노력하거나 가족으로서의 역할에서 벗어나 외부 지원을 만나 스트레스를 해소하는 전략을 주로 사용하는

표 2. 다중역할갈등 대처전략 군집의 초기군집중심과 최종군집중심

위계적 군집분석결과 (1단계)	다중역할갈등 대처 전략				N
	가족 내 지지 추구	자기보상	외부 지지 추구	인지적 재구조화	
Cluster 1	-0.388	0.591	0.477	0.280	58
Cluster 2	0.640	0.084	-0.456	0.104	56
Cluster 3	-0.642	-1.159	0.278	-0.436	53
Cluster 4	-0.094	0.186	-0.122	-1.396	28
Cluster 5	1.174	0.702	0.780	1.269	48
Cluster 6	-1.182	-0.588	-1.756	-0.743	28
K-평균 군집분석결과 (2단계)	다중역할갈등 대처 전략				N
	가족 내 지지 추구	자기보상	외부 지지 추구	인지적 재구조화	
Cluster 1	-0.445	0.491	0.627	0.218	59
Cluster 2	0.530	0.126	-0.547	0.246	61
Cluster 3	-0.484	-1.429	0.286	-0.407	38
Cluster 4	-0.287	0.167	-0.205	-1.456	34
Cluster 5	1.156	0.688	0.891	1.195	49
Cluster 6	-1.153	-0.725	-1.707	-0.714	30

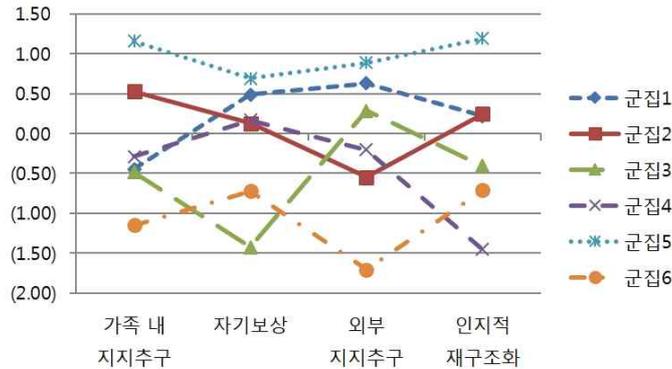


그림 1. 다중역할갈등 대처전략의 최종 군집의 표준점수 그래프

모습이므로 이렇게 이름 지어졌다. 군집2는 다른 군집에 비하여 가족 내 지지를 많이 추구하며 외부지지추구전략은 평균보다 적게 쓰기 때문에 '가족 내 대처전략집단'으로 명명하였다. 군집3은 자기보상 전략을 매우 적게 사용하므로 '낮은 자기보상전략집단'으로, 군집 4는 특징적으로 인지적 재구조화전략을 가장 상대적으로 덜 사용하므로 '낮은 인지적 재구조화 전략집단'으로 명명하였다. 군집 5는 모든 대처전략을 다른 군집과 비교하여 월등히 많이 사용하는 집단으로서 '적극적 대처전략 집단'으로, 군집 6은 모든 대처전략을 모두 평균보다 적게 사용하고 있으므로 '소극적 대처 전략집단'으로 명명하였다.

**다중역할갈등 대처전략 군집들 간 맥락변인, 개인특성, 경험 및 적용의 차이**

다중역할갈등 대처전략에 따라 도출된 6개 집단이 각각 어떤 특징과 차별점을 지니는지 확인하기 위하여 맥락변인, 개인특성, 다중역할 경험 및 만족과 적응관련 변인들에서의 차이를 검증하였다.

우선, 군집분석을 통하여 도출된 6개의 집단에서 가족 영역 맥락변인으로 설정한 본인

의 나이, 자녀 수 및 자녀의 나이의 차이가 나는지 확인하고자 일원분산분석을 실시하였다. 그 결과, 집단별로 자녀의 수( $F(5, 259)=1.156, p=.331$ )는 차이가 없는 것으로 나타났지만( $F(5, 259)=1.156, p=.331$ ), 본인의 나이( $F(5, 260)=2.636, p=.024, \eta^2=.048$ )와 자녀의 나이는 집단간 유의미한 차이가 발견되었다( $F(5, 262)=3.208, p=.008, \eta^2=.058$ )(표10).

다음으로는 일 영역 맥락변인으로 상정한 주당 근무시간, 근속연수, 직업인 역할의 자발성, 일의 경제적 필요성이 다중역할갈등 대처 전략 집단 간 차이가 나는지 검증하기 위한 일원분산분석을 시행하였다. 그 결과 군집 별 주당 근무시간( $F(5, 262)=1.141, p=.339$ )과 근속연수( $F(5, 262)=1.262, p=.281$ )는 집단간 차이가 나타나지 않았다. 그러나, 각 군집별로 직업인의 역할을 하기로 한 선택의 자발성과( $F(5, 264)=4.114, p=.001, \eta^2=.072$ ), 자신이 일을 해야만 하는 가정의 경제적인 필요성 지각에서는 집단 간 유의미한 차이가 발견되었다( $F(5, 263)=2.67, p=.023, \eta^2=.048$ ).

다중역할갈등 대처전략 집단별로 지각된 통제감의 총점이 차이를 나타내는지 검증한 결과, 집단간 유의미한 차이( $F(5, 265)=8.23, p=$

.000  $\eta^2 = .134$ )가 발견되었다.

다중역할갈등 대처 전략의 집단 간 다중역할로 인한 긍정적 경험과 부정적 경험에 차이가 있는지 확인하기 위하여 긍정경험의 하위 요인 4개 요인과 부정경험 4개 요인을 나누어 다변량 분석을 실시하였다. 우선 부정경험은 전체분석 모형에 대한 MANOVA 분석이 유의미하지 않은 것으로 나타났다(Wilks's  $\lambda = .926$ ,  $F(20, 826.789) = .973$ ,  $p = .493$ ). 이처럼 다중역할의 부정적 경험에서는 집단간 평균차가 없으므로 더 이상의 분석은 시행하지 않았다.

반면, 다중역할로 인한 긍정적 경험은 다변량분석의 전체 분석모형에 대한 유의성이 확인되었다(Wilks's  $\lambda = .825$ ,  $F(25, 915.351) = .1944$ ,  $p = .004$ ,  $\eta^2 = .038$ ). 요인별로는 일-가족 이점( $F(5, 250) = 2.373$ ,  $p = .040$ ,  $\eta^2 = .045$ ), 다중역할 효능감( $F(5, 250) = 5.681$ ,  $p = .000$ ,  $\eta^2 = .102$ ), 경제적 이점( $F(5, 250) = 3.678$ ,  $p = .003$ ,  $\eta^2$

$= .069$ ), 가정 스트레스 분리( $F(5, 250) = 5.609$ ,  $p = .000$ ,  $\eta^2 = .101$ ) 요인에서 유의미한 집단간 차이가 도출되었다. 그러나 가족-일 이점 요인은 집단간 점수 차가 유의미하지 않았다( $F(5, 250) = .414$ ,  $p = .839$ ).

다중역할갈등 대처전략 군집 간 삶의 만족의 차이를 검증한 결과 집단간 삶의 만족의 유의미한 차이가 있었다( $F(5, 265) = 12.07$ ,  $p = .000$ ,  $\eta^2 = .186$ ).

다중역할갈등 대처전략 집단에 따른 직무소진의 차이를 확인하기 위한 MANOVA 분석 모형의 유의성 검증 결과 전체 분석 모형에서의 집단차가 유의한 것으로 확인되었다(Wilks's  $\lambda = .868$ ,  $F(15, 726.43) = 2.55$ ,  $p = .001$ ,  $\eta^2 = .046$ ). 직무소진의 세 개 하위요인인 소진, 냉소, 낮은 직업자신감에 대한 집단간 차이를 검증한 결과, 소진은 집단간 평균 차이가 유의미하지 않았다( $F(5, 265) = .875$ ,  $p = .498$ ). 그러

표 3. 다중역할갈등 대처전략 군집 간 측정 변인들 차이 검증

구분	변인	군집	평균	표준편차	F값	사후차이검증
가족영역 맥락변인	나이	Cluster 1	37.02	3.75	2.64*	⑤ < ⑥
		Cluster 2	36.33	4.32		
		Cluster 3	36.32	4.44		
		Cluster 4	36.82	3.65		
		Cluster 5	35.74	4.22		
	자녀 나이	Cluster 6	39.76	5.70	3.21*	⑤ < ⑥
		Cluster 1	4.80	3.46		
		Cluster 2	5.08	4.32		
		Cluster 3	5.13	3.74		
		Cluster 4	4.09	3.65		
		Cluster 5	3.71	4.05		
		Cluster 6	7.23	4.91		

표 3. 다중역할갈등 대처전략 군집 간 측정 변인들 차이 검증 (계속 1)

구분	변인	군집	평균	표준편차	F값	사후차이검증
일 영역 맥락변인	직업인 역할 선택의 자발성	Cluster 1	3.48	.60	4.11***	④ < ⑤
		Cluster 2	3.49	.54		
		Cluster 3	3.24	.71		
		Cluster 4	3.03	.81		
		Cluster 5	3.61	.57		
		Cluster 6	3.37	.77		
	경제활동의 필요성	Cluster 1	3.36	.64	2.67*	② < ③
		Cluster 2	3.10	.77		
		Cluster 3	3.58	.50		
		Cluster 4	3.30	.59		
		Cluster 5	3.27	.78		
		Cluster 6	3.43	.68		
개인특성	지각된 통제감	Cluster 1	73.37	9.50	8.23***	③,④ < ②,⑤ ④ < ①
		Cluster 2	75.03	9.17		
		Cluster 3	67.86	8.02		
		Cluster 4	65.76	11.16		
		Cluster 5	76.31	9.70		
		Cluster 6	70.63	7.94		
다중역할 경험	일-가족 이점	Cluster 1	24.20	3.83	2.37*	④ < ⑤
		Cluster 2	24.22	3.64		
		Cluster 3	23.86	4.64		
		Cluster 4	22.35	5.10		
		Cluster 5	25.62	4.14		
		Cluster 6	24.13	3.62		
	다중역할 효능감	Cluster 1	30.90	5.38	5.68***	④ < ②,⑤
		Cluster 2	31.21	4.16		
		Cluster 3	29.22	5.49		
		Cluster 4	27.26	6.85		
		Cluster 5	32.96	3.73		
		Cluster 6	29.23	5.54		

표 3. 다중역할갈등 대처전략 군집 간 측정 변인들 차이 검증 (계속 2)

구분	변인	군집	평균	표준편차	F값	사후차이검증
다중역할 경험	경제적 이점	Cluster 1	17.58	2.15	3.68**	④,⑥ < ⑤
		Cluster 2	17.52	2.20		
		Cluster 3	17.73	2.33		
		Cluster 4	16.58	2.96		
		Cluster 5	18.49	1.56		
		Cluster 6	16.53	3.08		
	가정스트레스 분리	Cluster 1	12.35	2.00	5.61***	④ < ①,⑤
		Cluster 2	12.21	2.04		
		Cluster 3	11.86	2.45		
		Cluster 4	10.77	2.62		
		Cluster 5	13.20	1.63		
		Cluster 6	11.67	1.69		
만족	삶의 만족	Cluster 1	22.51	5.05	12.07***	①,③,④,⑥ < ⑤ ③,⑥,④ < ②
		Cluster 2	23.64	5.12		
		Cluster 3	19.47	6.03		
		Cluster 4	19.85	6.15		
		Cluster 5	26.31	4.63		
		Cluster 6	19.40	4.55		
직무소진 (적응)	냉소	Cluster 1	13.03	4.98	3.94**	②,⑤ < ④
		Cluster 2	11.54	4.68		
		Cluster 3	13.05	4.54		
		Cluster 4	15.47	4.61		
		Cluster 5	11.33	5.04		
		Cluster 6	13.40	5.14		
	직업 자신감	Cluster 1	15.54	4.52	4.64***	⑤ < ④, ⑥
		Cluster 2	15.64	5.65		
		Cluster 3	17.11	3.81		
		Cluster 4	17.74	4.85		
		Cluster 5	13.78	4.67		
		Cluster 6	18.33	6.15		

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .001$ , \*\*\*  $p < .000$

(주) 자녀나이: 여러 명의 자녀가 있는 경우 가장 어린 자녀의 나이

나 냉소( $F(5, 265)=3.941, p=.002, \eta^2=.069$ )와 직업자신감에서는 집단의 평균차가 유의미하게 나타났다( $F(5, 265)=4.640, p=.000, \eta^2=.080$ ). 다중역할 갈등 대처전략 집단에 따른 위 측정변인들에서의 차이는 표 3에 제시하였다.

## 논 의

본 연구는 미성년 자녀를 둔 취업모들이 사용하는 다중역할갈등 대처 전략이 어떤 다양한 패턴의 군집으로 나타나는지 알아보았다. 그리고 여기서 확인된 각 다중역할갈등 대처 전략 군집들이 각각 어떠한 태도와 적응수준을 보이는지를 알아봄으로 인하여 다중역할갈등 대처 전략에 대한 이해를 더욱 풍부히 하고, 각 군집에 더욱 효율적인 개입 및 도움을 제공하고자 하였다.

우선 다중역할갈등 대처전략의 하위 요인들과 주요 변인들의 상관분석 결과에 대해 논의 하겠다. 먼저 취업모의 나이는 다중역할 대처 전략 중 유일하게 외부지지추구전략과 (부적) 상관을 나타냈다. 또한, 가족의 발달단계에서 자녀의 나이가 많을수록 가족 내 지지 및 외부의 지지추구 전략을 덜 사용하는 것으로 나타났다. 따라서, 취업모의 나이와 아이의 나이가 증가할수록 공통적으로 외부지지 추구 전략을 덜 사용하며, 자녀의 나이가 증가할수록 취업모가 다중역할 수행을 위해 가족 내 지지를 덜 사용하는 현상이 발견되었다. 영아기의 어린 자녀를 둔 어머니는 유아기 어린이를 둔 자녀를 둔 어머니보다 양육 스트레스가 전체적으로 높고 양육효능감은 낮게 나타나는데 (김미숙, 2005; 송미혜, 송연숙, 김영주, 2007; 송연숙, 김영주, 2008), 이때 사회적 지지는

양육스트레스를 감소시키고, 양육 효능감을 증가시키는 것으로 알려져 있다(송미혜 등, 2007). 이러한 이유로 어린 자녀를 둔 취업모일수록 더 많은 지지를 추구하는 전략을 선택할 가능성이 있다고 본다.

삶의 만족은 다중역할갈등 대처전략의 모든 하위요인들과 정적인 관련이 나타나고 있어, 대처전략을 많이 사용하는 것이 더 높은 삶의 만족과 관련된다고 이해할 수 있다. 일과 가정역할의 상대적 중요도는 다중역할갈등 대처 전략 요인 중 자기보상 및 외부지지추구와 부적의 관련이 나타났는데, 이것이 의미하는 바는 가정의 역할을 직장생활보다 더 중시한다고 응답할수록 자기보상이나 외부지지추구 전략을 덜 사용한다는 것을 의미한다. 또한, 일을 하기로 한 결정이 자신의 자발적인 선택이었다고 응답하는 경우에는 비자발적인 경우보다 가족 내 지지추구 및 인지적 재구조화 전략을 더 많이 사용하는 경향이 있었다. 가정에서 자신이 경제적인 활동을 하는 것이 필수적일 경우 가족 내 지지를 덜 추구하고 자기보상 전략도 덜 사용하는 것으로 나타났다. 가족에서 경제적 활동이 필수적이라는 것은 가계 경제가 넉넉하지 못할 경우이다. 대부분 자기보상의 경우에는 (작은)사치로 여겨지는 내용들이 포함되어 있기 때문에 사실상 자기보상 대처전략을 사용할만한 여유가 없다는 의미로 해석할 수 있을 것이다. 그러나 경제활동의 필요성이 높을수록 가족 내 지지를 덜 추구한다는 결과는 언뜻 이해가 쉽지 않다. 경제활동이 꼭 필요한 경우 그것을 하는 것은 가정에 대한 희생이자 기여일 수 있고, 따라서 가족에게도 더 많은 도움을 추구할 것이라 예상되는데 그와는 반대의 결과가 도출된 것이다. 이러한 결과는 다중역할갈등 대처 전략

척도의 특성을 살펴보면 이해할 수 있는 실마리가 발견된다. 이 척도는 물리적이거나 도구적인 지지는 배제하고 인지적이거나 정서적 갈등에 대한 대처에 초점을 맞춘 척도이다. 따라서 경제적인 활동이 더욱 필요한 경우에는 물리적으로 일과 가정역할을 결손 없이 수행하는 것이 더욱 중요할 수 있고, 추측컨대 경제적 활동의 필수적일수록 정서적인 갈등을 해결하기 위한 대처전략을 사용하는 것 또한 불필요한 소모로 여기며, 반면 물리적이거나 도구적인 지지를 더 많이 추구할 가능성이 있을 것이다. 본 연구에서 가족 내 지지추구 요인이 일-가족 물리적 갈등과 부적으로 관련된 것도 이와 같은 설명을 뒷받침 할 수 있을 것이다.

다중역할갈등 대처 전략의 각 요인들과 지각된 통제감의 상관을 살펴보면, 가족 내 지지추구와 인지적 재구조화는 지각된 통제감과 정적인 관련이 있는 것으로 나타났다. 따라서 가족들에게 다중역할로 인한 수행에 지지를 구하는 것, 그리고 인지적으로 다중역할갈등에 대한 부정적 정서를 해소하고자 하는 노력이 통제력 지각(불안에 사로잡히지 않고 긴장을 조절하여 상황에 대처하는 능력)과 관련이 있음을 알 수 있다.

다중역할로 인한 부정적인 경험과 다중역할갈등 대처전략은 대부분 상관이 나타나지 않았으나 소진 및 과부하를 많이 경험할수록 가족 내 지지와 자기보상 대처전략을 덜 사용하는 양상을 보였다. 또한, 일-가족 물리적 갈등이 높을수록 낮은 가족 내 지지추구전략을 사용하는 것으로 나타났다. 양현정(2013)은 소진 및 과부하 요인이 일과 가족 간의 방향성이 없이 다중역할 병행 자체에서 오는 어려움을 나타내는 요인이라 하였고, 물리적이고 심리

적인 차원을 모두 포함한다고 하였다. 위에서 언급하였듯 가족 내 지지추구나 자기보상은 당장 시급하며 정신적, 신체적 에너지가 고갈된 상태의 여유가 없는 개인은 소모적인 대처 전략으로 지각될 수 있을 것이다. 다중역할로 인한 부정적인 경험이 다중역할대처 전략과 이처럼 부분적인 상관을 나타낸 것은 이전에 대처전략의 사용이 일-가족 갈등의 감소와 부분적으로만 관련이 있는 것으로 나타난 연구결과(한영주 등, 2013; Aryee et al., 1999; Lapierre & Allen, 2006)와 일치하고 있어 의미 있다고 볼 수 있다.

다중역할로 인한 긍정적인 경험은 다중역할갈등 대처전략의 요인들과 비교적 높은 정적 상관을 나타냈다. 다중역할로 인하여 긍정적인 경험을 하는 개인들은 다중역할갈등 대처전략이 더 풍부하게 나타나는 관계를 확인할 수 있었다. 일-가족 향상과 갈등은 최근 여러 연구들을 통하여 서로 관련이 없으며 별개의 독립적인 개념이라는 것을 주장이 설득력을 얻고 있는데(유성경 등, 2011; Greenhaus & Powell, 2006; Rothbard, 2001), 본 연구의 결과 역시 이를 지지하고 있다. 또한, 적어도 심리적인 갈등을 해결하기 위한 목적에서 사용되는 다중역할갈등에 대한 대처는 일-가족 향상 경험의 증가와 관련이 있다는 것을 확인하였다. 또한, 문제중심 대처 양식이 일-가족 향상과 관련이 있었고 특히 문제중심 대처양식 중 반추적 대처양식을 사용한 경우 일-가족 향상을 높이 지각했다는 유성경 등 (2011)의 연구결과 또한 본 연구의 결과와 일치한다.

다중역할갈등 대처 전략과 직무소진의 상관 분석 결과, 다중역할갈등 대처전략은 직무소진의 하위 요인들과 부분적인 상관을 나타냈

다. 직무소진의 소진 요인은 가족 내 지지추구 및 자기보상 대처전략과 관련이 있었는데, 가족들의 도움을 추구하거나 수고한 자신에 대한 보상을 제공하는 경우에는 일 영역에서 과도하게 에너지를 쏟은 결과로 발생한 소진을 덜 지각하도록 할 가능성이 있다. 냉소 요인은 가족 내 지지추구 뿐 아니라 자신의 부정적인 정서를 변화시키려는 인지적인 노력을 많이 하는 개인에게서 더 적게 보고되는 것을 확인할 수 있었다. 또한 직무소진에 따른 직업자신감은 다중역할갈등 대처전략의 모든 요인들과 관련이 나타나 이 둘 간의 관계가 매우 밀접함을 확인할 수 있었다.

다중역할갈등 대처 전략의 네 가지 요인들의 패턴을 파악하기 위하여 군집분석을 실시한 결과, 최종적으로 6개의 군집이 도출되었다. 여섯 개 군집은 각각 다중역할갈등 대처 전략 사용에 있어 서로 차별화된 패턴을 갖고 있었다. 이 6개 군집에 대하여 각각 '탈 역할 전략 집단', '가족 내 대처 집단', '낮은 자기보상 전략집단', '인지적 재구조화 전략집단', '적극적 대처 집단', 그리고 '소극적 대처 집단'으로 명명하였다. 각 군집들 간 자녀관련변인, 다중역할 수행에 대한 태도 및 자발성, 삶의 만족, 지각된 통제감, 다중역할 수행에 따른 경험, 그리고 직무소진간의 차이를 검증하였는데 그 결과를 종합하여 각 군집에 대한 논의를 진행하고자 한다.

우선 첫 번째 군집은 '탈 역할 전략집단'으로서 가족 내 지지추구 전략은 평균보다 적게, 자기보상과 외부지지추구는 평균보다 더 많이, 인지적 재구조화는 평균수준으로 사용하고 있었다. 따라서 이들 군집은 다중역할로 인한 갈등을 경험할 때 남편이나 자녀 등에게 협력과 도움을 덜 구하고, 수고한 자신을 위하여

소비를 하거나 자신의 시간을 확보하려 노력하고 친밀한 동료나 친구들에게 이야기함으로써 위안을 얻고자 하는 전략을 많이 사용한다. 이들 집단은 직업인 역할을 대체로 자발적으로 선택하였고, 어느 정도 경제적 활동도 필요하다고 응답한 경우였다. 이 집단에 속한 개인들은 대부분의 삶의 만족, 지각된 통제감, 다중역할로 인한 긍정경험, 직무소진 요인들에서 보통수준을 나타내었으며 특징적으로 다중역할로 인한 긍정경험 중 가정스트레스 분리의 이점은 다른 군집에 비하여 높게 지각하는 것으로 나타났다. 이 집단은 다중역할로 인한 갈등을 경험할 때 특히 자신만을 위한 시간이나 기회를 만들고자 노력하거나 가족구성원들보다 외부 지지를 만나 스트레스를 해소하는 탈 역할, 또는 역할 분리를 많이 사용하는 경향을 보이는데 실제로도 그와 일치하는 이득인 가정스트레스 분리를 가장 높게 지각하고 있다는 점이 흥미롭다. 추측컨대 이들은 가족역할에 매몰되지 않고 '나'의 고유한 영역을 보존하며 생활하는 것에 대한 중요성을 높게 지각하고 있으며, 이러한 부분이 충족되는 것에서 가장 만족을 느끼는 특성을 가졌을 것이다.

두 번째 군집인 '가족 내 대처전략집단'은 가족 내 지지추구 전략을 많이 사용하고, 외부 지지추구 전략은 적게 사용한다. 또한, 자기보상이나 인지적 재구조화는 보통수준으로 사용하고 있음을 볼 수 있다. 이 집단 구성원들은 직업인 역할을 대체로 자발적으로 선택하였지만 경제활동의 필요성은 다른 모든 집단에 비하여 가장 낮다고 응답하였다. 삶의 만족은 6개의 군집 중에 두 번째로 유의미하게 높았고, 지각된 통제감 또한 매우 높은 수준이었다. 다중역할로 인한 이점 중에는 다중

역할 효능감이 타 군집에 비하여 높게 나타났고, 직무 소진에 있어서도 냉소가 타 군집들에 비하여 유의미하게 낮은 수준으로 나타났다. 이러한 특징들을 종합해 보면 이 군집은 전반적으로 삶이 만족스럽고 적응적이며, 일과 가정의 역할을 평화롭고 여유 있게 조율하고 있는 것으로 보인다. 다중역할로 인한 부정적 경험에서 집단차가 나타나지 않았으므로 이 집단에 구성원들이 다중역할을 수행하는데 있어 특별히 갈등을 덜 경험하거나 적은 시간만 일하는 것이 아니라는 점이 중요하다. 이 집단 또한 다중역할갈등을 경험하지만, 이들은 다중역할을 수행하는 것 자체를 자신의 발전에 보탬이 되는 것으로 인식하여 다중역할 효능감이 높고, 직무소진의 냉소가 낮은 특징을 통해 자신의 일에 대한 가치를 높게 평가하는 것으로 이해할 수 있다. 따라서 이 군집의 구성원들은 자신의 일과 가족생활 모두를 가치 있고 소중히 여기며, 다중역할갈등을 가족 구성원들의 지지와 협력을 이끌어내는 데 집중함으로써 해소하고자 노력하고 있는 것으로 보인다.

세 번째 군집인 '낮은 자기보상 전략집단'은 타 군집에 비하여 자기보상 대처 전략을 가장 적게 사용하며, 다중역할갈등의 대처전략은 모두 평균수준이거나 그 이하이지만 그중 외부지지추구 전략을 그나마 평균수준으로 사용하고 있다. 이 군집은 직업인 역할 선택은 어느 정도 자발적이라 보고하였으나 가정내 경제활동의 필요성이 가장 높다. 삶의 만족이 타 군집에 비하여 매우 낮은 수준이고, 지각된 통제감에서도 낮은 수준을 보인다. 이 군집의 모습은 앞에서 본 두 번째 '가족내 지지추구 집단'과 대비되는 모습을 나타낸다. 경제적인 이유로 인하여 일을 해야 하는 필요

성은 높지만 이러한 노력을 하는 자신을 위해 시간을 내거나 물리적인 보상을 줄 여유가 없는 것으로 보인다. 전반적인 삶의 만족이 낮고 긴장되어 있거나 불안한 상황에 처해도 이를 효율적으로 대처할 수 있다는 통제감이 적기 때문에 갈등 상황에서 스스로 빠져나오지 못하고 사로잡힌 듯한 기분을 느낄 수 있을 것이다.

네 번째 군집은 '낮은 인지적 재구조화 전략집단'으로 타 집단에 비하여 매우 낮은 수준의 인지적 재구조화 전략을 사용하며, 다른 다중역할갈등 대처전략은 평균정도로 사용한다. 따라서 일가족갈등의 스트레스를 해소함에 있어 인지적으로 현재 상황을 좋은 방식으로 보려는 시도를 상대적으로 덜 하는 집단이라 볼 수 있다. 이 집단은 타 집단에 비하여 일을 하기로 한 선택이 가장 덜 자발적이었다고 보고한 특징이 있었으나 경제활동의 필요성은 보통 정도로 보고되었다. 삶의 만족이 가장 낮은 편에 속하였고, 타 군집과 비교했을 때 지각된 통제감은 가장 낮은 수준으로 나타났다. 다중역할로 인한 긍정적 경험 지각에 있어서도 모든 하위요인에서 모두 가장 낮은 수준이었으며, 직무소진은 냉소와 (낮은)직업자신감에서 모두 가장 높은 수준으로 나타났다. 이 집단은 상황을 좋은 쪽으로 보려고 하고 해석하려는 시도를 하지 않는 것과 일치하게 자신의 삶에 대한 만족도 낮고, 직무에서도 소진되어 있으며, 다중역할로 인한 긍정적 경험도 가장 보고하였다. 또한, 이러한 상황의 스트레스나 긴장과 불안 뿐 아니라 감정자체도 자신이 통제할 수 없는 것으로 여기는 경향이 높았다. 따라서 이 집단은 다중역할을 아주 힘겹게 수행하고 있을 뿐 아니라 자신의 이러한 상황을 변화시킬 여지가 없다고 여겨

무력함을 느끼고 있을 가능성이 있을 것으로 보인다. 따라서 매사가 자신에게 있어서는 괴로움으로 느껴질 수 있고 불평과 불만이 상황을 더욱 부정적으로 인식하게 만들 가능성이 있다.

다섯 번째 군집은 '적극적 대처전략집단'이다. 이 군집은 다중역할갈등 대처전략의 모든 요인들에서 다른 집단보다 높은 점수를 나타냈다. 이 군집은 자녀 중 가장 어린 자녀의 나이가 다른 군집에 비하여 유의미하게 낮고 모의 나이도 가장 적어 어린 자녀를 둔 젊은 어머니들이 많이 이 군집에 포함됨을 알 수 있었다. 그러나 직업인 역할을 가장 자발적으로 선택하였고 모든 군집들과 비교하여 가장 높은 수준의 삶의 만족을 보고하는 것으로 나타났다. 이러한 점은 영아기 자녀를 둔 부모가 유아기 자녀를 둔 부모보다 더 낮은 양육효능감과 높은 양육스트레스를 보고한다는 선행연구들(김미숙, 2005; 송미혜 등, 2007; 송연숙, 김영주, 2008)과 관련지어보면 매우 흥미로운 결과이다. 더 낮은 양육효능감과 높은 양육 스트레스는 삶의 만족을 낮출 것으로 예상되지만 이와는 반대로 가장 높은 삶의 만족을 보고하였기 때문이다. 이 집단이 다중역할로 인한 긍정적 효과의 모든 요인에서 가장 높은 수준을 보이고 있음을 보면, 양육과 더불어 일을 병행하는 경험이 오히려 이들에게 다중역할갈등을 감소시킬 뿐 아니라 삶의 전반적인 만족을 높이는 역할을 하고 있는 것이라 추론해 볼 수 있는 것이다. 이 집단의 구성원들은 지각된 통제감은 높고 직무소진은 낮게 나타났으므로 개인적으로나 일의 세계에서도 충분히 제 역할을 잘 수행하고 있는 것으로 볼 수 있다. 전반적으로 이 군집은 일과 가정 영역에서 많은 역할 요구

들을 수행하면서도 이에 압도되지 않고 오히려 더욱 적극적으로 활기 있게 두 영역을 적절히 조절해 나가고 있는 슈퍼맘(Super mom)인 것 같다.

마지막 여섯 번째 군집은 '소극적 대처전략 집단'으로 이 군집은 다중역할갈등 대처 전략의 모든 요인에서 평균보다 적은 대처전략을 보고하고 있으며, 특히 가족 내와 외부 모두에서 지지를 추구하는 전략을 특히 타 집단 중 가장 낮은 수준으로 사용하고 있는 것으로 나타났다. 이 군집은 모와 자녀의 나이가 가장 많은 경우였으며, 직업인 역할 선택의 자발성이나 경제활동의 필요성에 있어서는 보통 수준으로 나타났고, 삶의 만족은 가장 낮았다. 다중역할로 인한 긍정적 경험 중 타 집단보다 높았던 요인은 없으며 경제적 이점은 가장 적게 보고하는 것으로 나타났다. 직무소진에 있어서도 타 집단에 비하여 유의미하게 낮은 직업자신감을 나타냈다. 이 집단의 모습을 전반적으로 살펴보면 노력이나 대처 전략을 통해 현재 상황을 개선시키고자 하는 동기가 낮아 보인다. 또한, 삶의 에너지가 낮거나 의미를 상실한 듯 침체되고 위축되어 보인다. 전반적으로 심리적으로 안정되어 있지 못하며, 다중역할로 인한 긴장이나 갈등뿐 아니라 개인적 스트레스도 잘 감당하고 있지 못할 것으로 예상된다. 이 군집의 자녀의 나이 평균은 자녀가 초등학교에 입학할 즈음으로 나타나는데, 자녀가 이러한 발달 단계를 거칠 때 즈음 취업모들이 경험할 수 있는 하나의 발달적 변화로 이해할 가능성이 있는지 더 탐색해볼 필요가 있을 것이다. 한 선행연구(유준옥, 김희숙, 하태희, 2011)에 따르면 가족생활주기 상 자녀가 학령기로 접어들면서 이전과는 달리 모의 주도적인 지도가

필요해지고 따라서 모의 양육 스트레스가 증가하는 경향이 나타난다고 한다. 또한 다른 연구에서는 이 시기가 직장여성들에게 가장 큰 위기를 가져온다고 언급하기도 한다(노성숙, 한영주, 유성경, 2012; 최정숙, 2011). 이때 배우자의 지지가 아내의 삶의 만족에 매우 중요한데(송미혜 등, 2007; 유준옥 등, 2011), 자녀를 양육하는 과정에서 남편 및 사회적인 지지체계가 충분히 확립되지 못했을 때 개인이 점차 소진됨으로써 이와 같은 대처전략의 패턴이 나타나는 것은 아닐지 추후 연구를 통해 확인하면 좋을 것이다.

본 연구를 통해 살펴본 다중역할갈등 대처 전략의 군집들의 특성들을 바탕으로 전체적인 다중역할 대처 전략의 기능 및 이를 바탕으로 한 개입에 대한 방향에 대하여 모색해보고자 한다. 우선 전반적으로 삶의 만족이 높은 군집들은 높은 가족 내 지지 추구를 많이 사용하고, 삶의 만족이 낮은 군집들은 인지적 재구조화 전략을 적게 사용하는 특성이 있었다. 삶의 만족이 높은 경우에는 전반적으로 높은 지각된 통제감, 더 높은 다중역할로 인한 긍정적 경험, 낮은 직무소진이 동반되는 경향이 있었다. 따라서, 다중역할 대처 전략 중 가족 내 지지추구와 인지적 재구조화 전략이 취업모들의 적응에 있어 유효함을 예상할 수 있었다.

군집별로, '탈 역할 전략집단'의 경우에는 평균수준의 적응을 나타내고 있고 적절히 다중역할을 수행해나가고 있을 것으로 보인다. 다만, 일-가족 갈등의 스트레스원은 외부보다는 직장과 가족 안에 더 많이 존재할 가능성이 크다. 따라서, 직접적으로 가족 구성원들의 직접적인 도움을 추구할 수 있는 전략들을 더 많이 사용할 수 있도록 점검해볼 수 있도록

하는 것이 더 만족스런 삶을 영위하는데 도움을 줄 수 있을 것이다. 또한 이 군집의 구성원은 '나'로서의 영역을 확보하는 것을 중시하는 것으로 보이는데, 그렇다면 자신을 위한 시간을 가질수 있도록 가족들이 도움과 지지를 활용할 수 있는 방법을 모색할 수 있을 것이다. 또한, 인지적 재구조화 전략을 사용하도록 연습하는 것 또한 도움이 될 수 있을 것이라 본다. 긍정심리치료(Seligman, 2002)의 흐름 중 최근 주목을 받고 있는 수용적 긍정심리치료(이진주, 김은정, 2015)에서는 부정적인 경험이나 정서 또한 있는 그대로 경험하면서 긍정적이고 의미 있는 경험들에 집중하도록 하는데 이는 우울을 완화시키고, 부정적 정서의 영향력을 줄여주며, 주관적 안녕감과 삶의 질과 같은 긍정정서를 증가시키는 효과가 있는 것으로 나타나고 있다(김미하, 손정락, 2011; 문현미, 2006 ; Flaxman & Bond, 2010; Kocovski, Fleming, & Rectot, 2009). 다중역할 대처전략 중 긍정적초점화는 이러한 수용적 긍정심리치료와 유사한 성격을 많이 갖고 있기 때문에 취업모들의 전반적 삶의 만족과 적응이 증진되는 방향으로 작용할 것이라 예측한다.

두 번째 군집인 '가족 내 대처전략집단'의 경우 전반적으로 높은 삶의 만족과 통제력, 낮은 직무소진을 보이며 우수한 수준의 적응을 나타내고 있는 것으로 보인다. 이들도 다른 집단과 비슷한 수준의 다중역할로 인한 부정적 효과를 경험하고 있지만 이에 잘 대처하고 있는 만큼 특별한 개입이 필요하지 않을 것이라 예상된다.

이 군집과 유사하게 다섯 번째 군집인 '적극적 대처전략집단'의 경우에도 다양한 대처 전략을 가장 많은 정도로 사용하고 있으며,

삶의 만족이나 적응에 있어서도 우수한 결과를 보였다. 따라서 현재 큰 삶의 어려움을 경험하고 있지는 않기 때문에 전문적 도움을 필요로 할 가능성이 적다.

이처럼 전반적으로 잘 기능하고 있는 군집을 대상으로는 이미 삶의 지혜를 잘 활용하고 있는 사람들이 그러한 좋은 상태를 잘 유지할 수 있도록 하는 개입이 장기적으로는 도움이 될 수 있을 것이라 보인다. 최근 긍정심리치료의 흐름 속에서 '멘탈 휘트니스(McCarthy, 1964)'를 재구성한 프로그램 등이 다시 대두되고 있다(김진영, 고영건, 2009). 멘탈 휘트니스 프로그램은 '강점을 강화하려는 노력이 약점을 약화시킬 수 있다(Muddux, Snyder, & Lopez, 2004)'는 핵심 개념을 갖고 있는데, 이러한 개입을 통해 개인은 행복의 기술에 대한 암묵적 지식을 습득하게 되며(고영건, 김진영, 2012) 이를 통해 문제 상황에서 사용한 대처 전략이 더욱 효율적으로 변화할 수 있을 것이라 본다.

세 번째 군집인 '낮은 자기보상 전략집단'은 경제적이거나 심리적인 여유가 없고, 감정통제의 어려움을 겪으며 낮은 삶의 만족을 보이고 있었다. 설승원과 오경자(2008)의 연구에 따르면, 정서통제감이 낮은 경우 자신의 정서 반응을 혼란스럽고 조절 불가능한 것으로 여겨 문제 상황에 대해 개선의 여지가 적다고 여기고, 그에 따라 적극적으로 문제를 해결하려 하기보다는 회피적으로 대처하여 더 많은 걱정을 하게 된다고 한다. 이 선행연구를 본 연구와 관련지어보면, '낮은 자기보상 집단'은 낮은 지각된 통제감으로 인하여 적절한 대처를 하기보다 회피적으로 걱정을 하는 방식으로 대처할 가능성이 있으며, 걱정이 정서적 불편감을 유발하기 때문에(Borkovec, 1994) 삶

의 만족이 저하되어 나타났을 가능성이 있다. 따라서, 이러한 회피적 전략으로서의 걱정보다는 능동적인 문제-중심의 해결전략을 더 사용할 수 있도록 조언하는 것이 유익할 수 있을 것이다. 이 집단의 경우 대부분의 대처전략을 평균 이하로 빈약하게 사용하고 있으므로 다양한 대처 방식에 대하여 정보를 제공하여 실생활에서 이를 시도해볼 수 있도록 도움을 주는 것이 필요할 것이라 보인다.

네 번째 군집인 '낮은 인지적 재구조화 전략집단'은 자신이 처한 상황에 대하여 긍정적인 면을 보려는 전략을 매우 적게 사용하고 삶의 만족이나 전반적인 적응 상태에 대하여도 부정적인 보고를 하는 것으로 나타났다. 언급했듯 이 집단이 다른 집단에 비하여 다중역할로 인한 부정적 경험을 유의미하게 많이 하는 것이 아님에도 이러한 결과가 나타났다는 것은 기본적으로 이 집단 구성원들에게 부정적인 인지편향이 존재할 수 있음을 의미한다. Lazarus와 Folkman(1984)는 스트레스-대처 모델을 제시하며 환경적 사건의 스트레스는 그 사건에 대한 주관적 관점에 따라 달라질 수 있다고 하였다. 이러한 주관적 관점은 사건의 가치를 개인이 어떻게 평가하는가와 어떤 의미를 부여하는가에 따라 달라질 것이다. Baumeister & Vohs(2002)는 의미부여가 삶의 경험과 사건을 새로운 관점에서 재구성하여 이해하는 능동적인 과정이며 긍정적인 인지적 재평가라고 하였다. 따라서 이 집단에게는 현재 자신이 마주하고 있는 삶 속에서 가치와 의미를 발견하고, 긍정적인 부분을 재발견할 수 있도록 하는 개입이 가장 도움이 될 수 있을 것이라 본다.

여섯 번째 군집인 '소극적 대처전략집단'은 전반적으로 모든 대처 전략을 적게 사용하며

삶의 만족도 매우 낮고 적응의 수준도 좋지 못해 전반적으로 침체되어 있다. 따라서 이들은 우선적으로 상황이나 정서 상태에 대한 전반적인 점검이 우선시 되어야 할 필요가 있다. 특히 그들을 힘들게 하고 있는 어려움은 어디에서 발생하는지, 그럼에도 지금껏 다중역할을 포기하지 않고 수행해 온 원동력은 어디에 있었는지 확인하여 우선적으로 개선이 필요한 부분과 강점을 확인하는 작업이 필요할 것으로 보인다. 이러한 과정 후에는 일과 가정에서의 역할에 대한 개인적인 의미를 발견하고 그를 통해 동기를 회복할 수 있도록 돕는 개입이 도움이 될 수 있을 것이라 본다.

지금까지 다중역할갈등 대처전략의 군집을 확인하고 각 군집이 어떠한 특성을 가지고 있는지 또 어떠한 개입이 적절하고 효과적인 것인지 논의하였다. 이를 바탕으로 본 연구가 갖는 함의점과 제한점에 대하여 논하고 그를 바탕으로 제언을 덧붙이고자 한다.

우선, 본 연구는 한국 취업모들을 대상으로 개발된 다중역할갈등 대처 척도를 사용하여 한국사회의 문화적 배경이 반영된 경험적 이해와 검증은 시도하였다는데 의의가 있다. 이는 기존 연구들에서 일반적 스트레스 대처 전략의 척도나 외국의 척도를 사용하여야 했던 경우보다 더욱 잘 적용된다는 이점이 있었다. 또한, 다중역할갈등의 대처전략의 군집을 확인함으로써 실제 취업모들이 어떠한 형태의 다양한 대처전략의 조합들을 사용하고 있는지 제시함으로써 더욱 입체적인 이해의 틀을 제공하였다. 더 나아가 군집들 간 적응수준 및 다중역할로 인한 다양한 경험들의 차이를 확인함으로써 인하여 미성년 자녀를 둔 취업모들에게 상담 및 컨설팅 제공을 위한 기초자료 및 시사점을 제공할 것으로 기대한다. 다중역

할 수행으로 인한 다양한 어려움을 경험하는 대상들에게 포괄적으로 제언할 수 있는 바를 확인하였고, 동시에 각 군집들의 어려움에 따른 요구를 가장 적절히 반영한 차별적인 개입의 지점도 발견할 수 있었다.

본 연구의 제한점 및 후속연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 대졸 이상의 학력을 제한함으로 인하여 대졸 이하의 교육수준을 갖는 취업모들에게 일반화 할 수 없다는 한계를 갖는다. 학력에 따라 종사하는 직종의 내용이나 비중, 소득수준이 달라질 수 있고, 작업환경이나 여건, 복리후생도 차이가 발생할 것이다. 이에 따라 다중역할갈등에 대처하기 위한 전략도 다르게 나타날 가능성이 있으므로 후속 연구는 더욱 다양한 학력을 가진 참가자를 표집 하여 본 연구의 결과와 어떠한 차이를 나타내는지 확인할 필요성이 있을 것이다.

둘째, 후속 연구에서는 자녀의 발달단계별로 더욱 동질적인 표집을 시도하여 다중역할갈등 대처전략이 어떤 다른 패턴으로 나타나는지 확인한다면 좋을 것이다. 본 연구에서 다중역할갈등 대처전략의 군집들 간 자녀의 나이의 차이가 나타났고 이러한 결과 또한 충분한 의미가 있었지만, 발달단계별로 사용하는 대처전략의 패턴이 변화할 수 있음을 의미할 가능성도 있다. 따라서 더 세분화된 자녀의 발달단계를 기준으로 참가자를 표집 하여 다중역할갈등 대처전략의 군집이 어떻게 도출되는지 알아보는 것이 흥미로운 연구가 될 수 있을 것이라 본다.

셋째, 개인이 다중역할갈등 대처전략이 자녀가 성장함에 따라 어떻게 변화하는지 종단적인 연구를 통해 알아보는 것을 제언한다. ‘소극적 대처전략집단’이 유의미하게 자녀의

나이가 높은 것으로 나타났는데, 이러한 형태의 군집이 혹시 군집을 제외한 다른 5개의 군집들 중 한 유형이 시간이 지남에 따라 변화한 형태로 나타난 것일 가능성도 존재할 것이라 사료된다. 따라서 다중역할갈등 대처 전략이 자녀의 발달단계에 따라 어떠한 형태로 변화하는지 종단적인 연구를 통하여 확인할 수 있다면 매우 의미 있는 결과가 될 것이다.

### 참고문헌

- 고영건, 김진영 (2012). 멘탈 휘트니스 긍정심리 프로그램. 서울: 학지사.
- 김미숙 (2005). 어머니의 양육스트레스와 양육효능감이 양육행동에 미치는 영향: 유아기와 학령기 자녀를 둔 어머니를 대상으로. 가톨릭대학교 대학원 석사학위논문.
- 김미하, 손정락 (2011). 수용전념 집단치료가 발달장애아동 어머니의 심리적 안녕감과 우울에 미치는 효과. 한국심리학회지: 임상, 30(1), 207-223.
- 김미혜 (2006). 장애아 어머니의 자아존중감, 스트레스 및 대처행동간의 관계. 연세대학교 생활환경대학원 석사학위논문.
- 김수정, 이혜진, 김유진, 박지은, 유성경 (2012). 한국 여성의 일-가족 향상 척도 타당화 연구. 상담학연구, 13(2), 561-583.
- 김신희, 양은주 (2012). 유아녀 직장여성의 다중역할 경험의 질에 따른 군집별 심리적 및 환경적 특징의 차이. 한국심리학회지: 여성, 17(1), 73-93.
- 김진영, 고영건 (2009). 긍정 임상심리학: 멘탈 휘트니스 (mental fitness) 와 긍정 심리치료 (positive psychotherapy). 한국심리학회지: 문화 및 사회문제, 15(1), 155-168.
- 노성숙, 한영주, 유성경 (2012). 한국에서 “워킹맘” 으로 살아가기: 직장인업마의 다중역할 경험에 대한 현상학적 연구. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 24(2), 365-395.
- 문현미 (2006). 심리적 수용 촉진 프로그램의 개발과 효과: 수용-전념 치료 모델을 중심으로. 가톨릭대학교 대학원 박사학위논문.
- 설승원, 오경자 (2008). 불확실성에 대한 인내력 부족과 정서 통제감이 걱정요에 영향을 미치는 기제: 문제 해결 지향의 매개효과를 중심으로. 한국심리학회지: 임상, 27(1), 209-235.
- 송미혜, 송연숙, 김영주 (2007). 유아기 어머니의 양육스트레스 및 사회적 지지가 양육효능감에 미치는 영향. 열린유아교육연구, 12(5), 165-183.
- 송연숙, 김영주 (2008). 양육스트레스, 양육지식이 양육 효능감에 미치는 영향: 영유아기 자녀를 둔 어머니의 비교 연구. 열린유아교육연구, 13(3), 181-203.
- 신강현 (2003). 일반직 종사자를 위한 직무 소진 척도 (MBI-GS) 에 대한 타당화 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 16(3), 1-17.
- 신효정, 최현주, 이민영, 노현경, 김근화, 장유진, & 이상민 (2012). 스트레스 대처방식이 학업소진에 미치는 영향: 억제효과를 중심으로 한 단기 종단연구. 한국심리학회지: 학교, 9(2), 289-309.
- 양현정, 이기학 (2015). 유아녀 직장여성의 다중역할로 인한 긍정적·부정적 효과 척도 개발 및 타당화. 한국심리학회지: 여성, 20(1), 25-54.
- 오윤희, 오강섭 (2009). 개정된 한국판 불안통제 질문지의 요인구조: 임상, 비임상표본

- 간 형태 및 측정동일성 검증. *한국심리학회지: 임상*, 28(4), 995-1010.
- 유성경, 한영주, 조윤진 (2011). 기혼 직장 여성의 개인 특성 및 사회적 지지가 일-가족 갈등 및 향상에 미치는 영향. *상담학연구*, 12(6), 1955-1975.
- 유준옥, 김희숙, 하태희 (2011). 초등학교 자녀를 둔 어머니의 삶의 만족도 영향 요인. *정신간호학회지*, 20(3), 242-251.
- 이진주, 김은정 (2015). 수용적 긍정심리치료가 우울한 대학생의 우울 증상 및 행복에 미치는 효과: 경험 회피와 정서비율의 매개 효과. *한국심리학회지: 임상*, 34(2), 477-503.
- 정민자 (1983). 부부가족의 가족스트레스와 사회심리적 가족자원에 관한 연구. 서울대 석사학위논문.
- 조성연, & 조한익 (2014). 불확실성에 대한 인내력 부족 및 지각된 통제감이 걱정에 미치는 영향: 부정적 문제 지향의 매개효과 검증. *상담학연구*, 15(5), 1647-1669.
- 조용래, 김은정 (2004). 한국판 불안통제 질문지의 심리측정적 속성. *한국심리학회지: 임상*, 23(2), 503-518.
- 최정숙 (2011). 일-가족 역할갈등에 관한 근거이론 연구. *정신보건과 사회사업*, 39, 214-247.
- 최해연 (2013). 대학생의 스트레스 대처 패턴과 심리적응적 특징. *한국심리학회지: 일반*, 32(1), 1-21.
- 통계청 (2014). 통계로 보는 여성의 삶, 여성가족부.
- 통계청 (2018). 경제활동인구조사. 국가통계포털.
- 한영주, 박지아, 손난희 (2013). 기혼 취업모의 일-가족 갈등과 일-가족 향상의 관계: 대처 방식과 배우자 지지의 조절효과. *상담학연구*, 14(2), 1443-1468.
- 헤럴드경제 (2018.08.13.). "수입 줄어 못해요..." 한국 아빠 육아휴직 13.4%.
- Aldwin, C. M. (2015). 스트레스, 대처, 그리고 발달. *시그마프레스*. pp. 101-197.
- Aryee, S., Luk, V., Leung, A., & Lo, S. (1999). Role stressors, interrole conflict, and well-being: The moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed parents in Hong Kong. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 259-278.
- Aryee, S., Srinivas, E. S., & Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of applied psychology*, 90(1), 132.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman.
- Baumeister, R. F., & Vohs, K. D. (2002). *The pursuit of meaningfulness in life*. Handbook of positive psychology, 608-618.
- Beutell, N. J. & Greenhaus, J.H. (1982). Interrole conflict among married women: The influence of husband and wife characteristics on conflict and coping behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 21, 99-110.
- Bhagat, R. S., Allie, S. M., & Ford, D. L. (1995). *Coping with stressful life events: An empirical analysis*. *Occupational stress: A handbook*, 93-112.
- Borkovec, T. D. (1994). The nature, functions, and origins of worry.
- Chorpita, B. F., & Barlow, D. H. (1998). The development of anxiety: the role of control in the early environment. *Psychological bulletin*,

- 124(1), 3.
- Compas, B. E., Banez, G. A., Malcarne, V., & Worsham, N. (1991). *Perceived control, coping with stress, and depressive symptoms in school-age children*. Unpublished manuscript. Burlington: University of Vermont.
- Costa Jr, P. T., Somerfield, M. R., & McCrae, R. R. (1996). *Personality and coping: A reconceptualization*.
- Dean, L. R., Carroll, J. S., & Yang, C. (2007). Materialism, perceived financial problems, and marital satisfaction. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 35(3), 260-281.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal of research in personality*, 19(2), 109-134.
- Dewe, P. (2003). A closer examination of the patterns when coping with work related stress: Implications for measurement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(4), 517-524.
- D'Zurilla, T. J., & Nezu, A. M. (1999). *Problem-solving therapy: A social competence approach to clinical intervention*. Springer Publishing Company.
- Fessinger, R. E. (1990). Causal model of career choice in two samples of college women. *Journal of Vocational Behavior*, 36, 225-248.
- Flaxman, P. E., & Bond, F. W. (2010). A randomised worksite comparison of acceptance and commitment therapy and stress inoculation training. *Behaviour research and therapy*, 48(8), 816-820.
- Folkman, S. (1984). Personal control and stress and coping processes: A theoretical analysis. *Journal of personality and social psychology*, 46(4), 839.
- Folkman, S., & Moskowitz, J. T. (2004). Coping: Pitfalls and promise. *Annu. Rev. Psychol.*, 55, 745-774.
- 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(1), 65.
- Ganginis Del Pino, H. V. (2011). *Work-Family Experiences Among Employed Mothers*.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., & Kopelman, R. E. (1981). Conflict between work and nonwork roles: Implications for the career planning process. *Human Resource Planning*, 4(1), 1-10.
- 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. (2002). *Toward a theory of work-family facilitation*. In 34th Annual Theory Construction and Research Methodology Workshop, Houston, TX.
- Grzywacz, J. G., & Butler, A. B. (2005). The impact of job characteristics on work-to-family facilitation: testing a theory and distinguishing a construct. *Journal of occupational health psychology*, 10(2), 97.
- Hall, D. T. (1972). A model of coping with role conflict: The role behavior of college educated

- women. *Administrative Science Quarterly*, 471-486.
- Hall, D. T., & Gordon, F. E. (1973). Career choices of married women: Effects on conflict, role behavior, and satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 58(1), 42.
- 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(1), 51-75.
- Keith, P. M., & Schafer, R. B. (1980). Role strain and depression in two-job families. *Family Relations*, 483-488.
- Kocovski, N. L., Fleming, J. E., & Rector, N. A. (2009). Mindfulness and acceptance-based group therapy for social anxiety disorder: An open trial. *Cognitive and Behavioral Practice*, 16(3), 276-289.
- Lapierre, L. M., & Allen, T. D. (2006). Work-supportive family, family-supportive supervision, use of organizational benefits, and problem-focused coping: implications for work-family conflict and employee well-being. *Journal of occupational health psychology*, 11(2), 169.
- Levine, S., & Ursin, H. (Eds.). (1980). *Coping and health*. *Nato Scientific Affairs Division*, Plenum Press.
- Maddux, J. E., Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2004). Toward a Positive Clinical Psychology: Deconstructing the Illness Ideology and Constructing an Ideology of Human Strengths and Potential. *Positive psychology in practice*, 320-334.
- Matsui, T., Ohsawa, T., & Onglatco, M. L. (1995). Work-family conflict and the stress-buffering effects of husband support and coping behavior among Japanese married working women. *Journal of Vocational Behavior*, 47(2), 178-192.
- McConnell, V. K., Yarkosky, M. L., Mangal, M., & Crook, T. A. (2005). *U.S. Patent No. 6,882,850*. Washington, DC: U.S. Patent and Trademark Office.
- Murphy, K. R. (1996). *Individual differences and behavior in organizations*. Jossey-Bass Publishers.
- Pearlin, L., & Schooler, C. (1978). The stress process. *Journal of Health and Social Behavior*, 22, 337-356.
- Rapee, R. M., Craske, M. G., Brown, T. A., & Barlow, D. H. (1996). Measurement of perceived control over anxiety-related events. *Behavior Therapy*, 27(2), 279-293.
- Rotondo, D. M., Carlson, D. S., & Kincaid, J. F. (2003). Coping with multiple dimensions of work-family conflict. *Personnel Review*, 32(3), 275-296.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68.
- Seligman, M. E. (2002). *Positive psychology, positive prevention, and positive therapy*. *Handbook of positive psychology*, 2, 3-12.
- Wayne, J. H., Musica, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 108-130.
- Woo, Y. (2017). *Comparative study of career adjustment and life satisfaction among cluster types*

한국심리학회지 : 여성

*of multiple-role coping strategies*, Unpublished  
doctoral dissertation. The Graduate School,  
Yonsei University.

1차원고접수 : 2018. 00. 00.

심사통과접수 : 2018. 00. 00.

최종원고접수 : 2018. 00. 00.

## Comparative study of Multiple-role Experience and Adjustment among Cluster types of Multiple-role Coping Strategies

Young Jee Woo

Dongyang Mirae University

Ki-Hak Lee

Yonsei University

The present study explored multiple-role coping strategies(MCS) of working mothers with child(ren) under age 18, and examined group difference in situational context in work and family domains, personal characteristics, multiple-role experience and adjustment. A total of 271 working mothers participated in the study. Six-clusters were identified using cluster analysis based on participants' scores on the MCS factors; "Role-detached Strategy Group(group 1), Coping within Family Group(group 2), Low Self-rewarding Group (group 3), Low Cognitive Restructuring Group(group 4), Active Coping Group(group 5) and Passive Coping Group(group 6). Significant differences among groups were found on observed variables. This study contributes to the understanding of various patterns in MCS and suggests effective interventions for each group in multiple role accomplishment. Finally, the implications and limitations of these findings and recommendable topics for future study are discussed.

*Key words* : multiple-role, coping strategy, working mothers, work-family, cluster analysis