

자녀를 둔 직장여성의 일-가정 갈등이 삶의 만족에 미치는 영향에서 사회적지지의 매개효과와 그것의 매개된 조절효과*

김 명 순

남 지 은[†]

이화여자대학교 교육대학원 상담심리전공

본 연구의 목적은 자녀를 둔 직장여성의 일-가정 갈등이 삶의 만족에 미치는 영향에서 사회적지지의 매개 효과와 그것(Grit)의 매개된 조절 효과를 밝히는 데 있다. 이를 위해 서울과 수도권에 거주하는 자녀를 둔 직장여성을 대상으로 자기보고식 온라인 설문을 실시하여 288명의 자료를 수집하고 분석하였다. 본 연구의 결과, 첫째, 자녀를 둔 직장여성의 일-가정 갈등은 그릿, 사회적지지, 삶의 만족과 모두 부적 상관을 나타냈고, 그릿은 사회적지지, 삶의 만족과 정적 상관을, 사회적지지는 삶의 만족과 정적 상관을 나타냈다. 둘째, 일-가정 갈등이 삶의 만족에 미치는 영향에서 사회적지지는 부분매개효과가 유의한 것으로 나타났다. 셋째, 자녀를 둔 직장여성의 일-가정 갈등 수준이 높아질수록 삶의 만족이 낮아지는데, 그릿이 평균이거나 낮을수록 일-가정 갈등이 삶의 만족에 미치는 영향이 더 부정적으로 나타났고 그릿이 평균보다 높은 경우에는 조절효과가 유의하지 않는 것으로 나타났다. 넷째, 그릿이 높을수록 일-가정 갈등이 가족의 사회적지지를 매개하여 삶의 만족에 미치는 영향력이 더 감소하는 것으로 나타났다. 반면 상사 등의 사회적지지의 경우는 일-가정 갈등과 그릿의 상호작용 효과가 유의하지 않았다. 이러한 결과를 바탕으로 자녀를 둔 직장여성의 일-가정 갈등 완화를 위한 개입에 대한 시사점을 논의하였고, 본 연구의 의의와 한계점, 그리고 후속 연구를 위한 제언사항을 제시하였다.

주요어 : 직장여성, 일-가정 갈등, 사회적지지, 그릿, 삶의 만족

* 본 연구는 김명순(2021)의 석사학위논문을 수정, 보완한 내용임.

[†] 교신저자: 남지은, 이화여자대학교 교육대학원 상담심리전공 조교수, 서울 서대문구 이화여대길 52 이화여자대학교 ECC B109호, E-mail: jkarin@ewha.ac.kr

통계청(2018)이 발표한 기본자료에 따르면 기혼여성(15~49세)의 58.5%가 취업 중인 것으로 나타났다. 이중 맞벌이하는 가정은 44.9% (2017년 기준)로, 여성의 높아진 교육 수준(대학 및 대학원 졸업률이 62.7%)으로 말미암아 사회진출 현상이 두드러지고 있음을 보여준다. 여성의 경제활동이 증가하고 핵가족화가 진행됨에 따라 남성은 일 중심, 여성은 가정 중심이라는 성역할에 대한 인식이 조금씩 변화하기 시작하였으나, 실제로 맞벌이 가정의 여성은 추가로 가정과 일의 이중적 부담을 경험하는 것으로 나타났다. 특히 자녀를 둔 직장여성은 자신의 직장에서의 일뿐만 아니라 집안 일, 육아 등 다양한 역할을 수행하고 있으며, 이는 일-가정 갈등을 심화시킬 수 있다.

일-가정 갈등이란 한정된 자원을 가진 개인에게 요구되는 일과 가정 두 영역에서의 다중역할이 서로 양립할 수 없을 때 발생하는 역할 간 갈등으로 한 영역에서의 경험이 다른 영역에서 스트레스를 일으키는 것을 의미한다(임인혜, 유성경, 2020). 또한 일-가정 갈등은 개인의 육체적, 정신적 고통뿐만 아니라 생활 전반에 부정적인 영향을 미치며(강혜련, 최서연, 2001; 이소진, 김은석, 유성경, 2017), 이러한 갈등으로 인해 일을 지속하지 못하는 여성들은 정체성 갈등과 우울 불안 등 심리적인 어려움을 경험하기도 한다(민현주, 2012; 박수미, 2003; 윤혜경, 2008; 이소진 등, 2017).

이로 인해 여성이 결혼 후 임신과 출산 등으로 직장을 그만두는 경력단절이 생기는 경우가 높다고 볼 수 있다. 전국 출산력 및 가족보건복지 실태조사(2018년 기준)에 따르면 기혼여성의 자녀가 첫째아이일 때 65.8%가 경력단절을 경험하는 것으로 나타났다. 특히 고학력 기혼여성들의 경력단절로 인한 사회적

비용은 연간 13조 원을 넘으며(박수범, 김난주, 권희정, 2014), 여성들의 경력단절은 임금, 지위 등에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이혜숙(2003)은 공무원을 대상으로 일-가정 갈등에서의 남녀 차이와 삶의 만족에 대해 살펴보았는데, 남성들은 일-가정 갈등이 자신의 삶에 대한 만족이나 직무 태도에 영향을 받지 않지만, 여성들은 일-가정 갈등으로 자신의 삶뿐만 아니라 직무에 대한 태도도 상당히 영향을 받는 것으로 나타났다. 따라서 자녀를 둔 직장여성은 일-가정 갈등으로 인해 삶의 만족에 부정적인 영향을 받을 것으로 예상된다. 삶의 만족이란 개인의 일상적인 생활에서 어려움을 겪지 않고 자신의 요구를 충족시키며 만족과 기쁨을 느끼며 일상적인 생활에 잘 적응해 나가는 것(Neugarten, 1961)으로 삶의 질(quality of life), 행복감, 삶의 의미 등과 같이 유사한 용어로 사용되어 왔다(Myers & Diener 1995).

일-가정 갈등이 개인에게 미치는 부정적인 영향력을 완화하고 여성들의 경력 지속을 돕기 위해 기혼 취업여성의 양육부담 경감을 위한 제도와 남성의 육아참여 및 가사부담 축진을 위한 제도적 방안들이 마련(하재남, 정민자, 2017)되고 있지만, 일-가정 갈등으로 저하되는 삶의 만족에 도움이 되는 심리적 특성, 변인, 개입전략 등에 대한 이해나 상담 및 교육 프로그램과 관련된 연구는 부족한 실정이다. 따라서 본 연구는 일-가정 갈등이 높은 상황에서도 다양한 역할을 조화롭게 수행해나가며 삶의 만족을 증가시킬 수 있는 자녀를 둔 직장여성의 개인 내·외적 요인을 살펴보고자 한다.

자녀를 둔 직장여성이 직업을 유지하기 위해서는 주변 사람들의 도움이 절실히 필요하다

다(노성숙 등, 2012). 사회적지지는 사회에서 맺는 여러 관계로부터 도움, 배려, 지원 등을 받는 것을 의미한다(윤민지, 윤수란, 공현정, 2021). 자녀를 둔 직장여성은 친척이나 친구 등 외부인과의 관계를 유지하기 위한 시간을 사용하는 데 부족함을 호소하고 있으며(이정미, 김정옥, 2006), 대부분의 시간을 가정 또는 직장에서 보내므로 특히 가정과 직장에서의 사회적지지가 중요할 것으로 예상된다. 따라서 자녀를 둔 직장여성의 사회적지지를 가족과 직장에서의 사회적지지로 나누어 살펴보았다.

먼저 가족 내 사회적지지는 배우자와 자녀, 양가 부모님 등이 있다. 자녀를 둔 직장여성은 '자신에게 무한한 정서적 지지를 주는 남편과 아이들(노성숙 등, 2012)'이 있다는 자체로 정서적으로 안정감을 느낀다. 특히 그들은 생존 및 삶의 만족에 가장 중요한 도움의 근원으로 '남편'과의 관계를 언급했으며, 자녀를 둔 직장여성의 문제는 남편과의 팀워크가 잘 이루어져야만 해결될 수 있다는 질적연구(노성숙 등, 2012; 김정은, 2004)가 있다. 즉, 자녀를 둔 직장여성이 일과 가정에서의 역할을 수행할 때 배우자의 지지가 가장 중요한 도움의 근원이 되는 것으로 생각해 볼 수 있다. 배우자의 지지 다음으로 친정어머니의 지지도 많이 받는 것(김봉규, 2004)으로 나타났다. 이는 친정어머니가 자녀를 둔 직장여성에게 직장생활을 적극적으로 독려할 뿐만 아니라 그들에게 모델링(노성숙 등, 2012)이 되어주기도 한다.

직장에서의 사회적지지는 상사, 동료 등으로 생각해볼 수 있다. 일-가정 갈등 및 일-가정 향상 관련 메타분석연구 중 일-가정 갈등의 방향을 구분하지 않은 경우는 직장동료의

지지가 가장 큰 효과 크기를 갖고, 일에서 가정으로 방향성을 갖는 갈등의 경우는 상사의 지지가 가장 큰 부적 관계를 갖는 것으로 나타났다(윤민지, 윤수란, 공현정, 2021). 이를 통해 가정 외 상사, 동료 등의 사회적지지도 자녀를 둔 직장여성에게 영향을 줄 것으로 예상된다.

사회적지지는 일-가정 갈등과 같은 스트레스 상황에 영향을 주는 변인으로 가정되기도 하지만(Cohen & Wills, 1985; 조운진, 2012; 임은의, 2019) 영향을 받는 변인으로 검증되기도 하였다. 예컨대, 김유나, 장인실(2014)의 연구에 따르면 기혼여성 간호사의 일-가정 갈등과 직무만족 간의 관계를 사회적지지가 매개하였으며, 김안나(2017)의 연구에서도 일-가정 갈등과 부모역할 만족도를 사회적지지가 완전매개하였다. 본 연구에서는 일-가정 갈등이 심화된 결과로 사회적지지 기반이 취약해지는 과정에 주목하고자 한다. 구체적으로 자녀를 둔 직장여성은 일-가정 갈등 상황에서 사회적지지를 경험하면서 삶의 만족에 영향을 받을 것이라고 예상했다.

한편, 일-가정 갈등 상황에서 도움이 되는 개인심리적 요인들로 자아탄력성(신재민, 이희수, 2017), 마음챙김(이소진 등, 2017) 등이 주목받은 바 있다. 본 연구에서는 자녀를 둔 직장여성이 주어진 과업이나 문제 등을 해결하고, 행복과 만족감 등을 향상시키기 위해 활용할 수 있는 개인내적 자원으로 그릿(Grit)에 관심을 가졌다. 그릿은 '힘든 상황에도 쉽게 포기하지 않고 자신을 잘 조절하며, 어려움을 극복하고 부정적 상황을 오히려 도약의 발판으로 마련하는 심리적 특성(이수란, 2015)'이다. 그릿은 장기적인 목표를 달성하기 위해 오랜 시간에 걸쳐 꾸준히 노력하는 '흥미의

지속성'과 '노력의 꾸준함'의 2요인으로 구성된다(Duckworth & Quinn, 2009). 즉, 그것은 특정 관심사에 대한 일관된 흥미가 열정으로 발전한 후, 이 열정과 끈기가 결합하여 발달한다는 점에서 개인의 장기적인 흥미 및 목표를 대변하는 변인이라 할 수 있다(탁진선, 2019). 이슬(2019)의 연구에서 간호사의 그릿이 높을수록 일과 삶의 균형이 높아짐을 확인하였다. 이는 그릿이 높은 사람은 자기 통제력이 강한 경향이 있어(Duckworth, 2016) 그릿이 높은 간호사는 열악한 근무환경 속에서도 자신의 일과 삶의 통제력을 갖고 균형을 이룬다고 할 수 있다. 또한 이혜원(2020)은 유아교사를 대상으로 그릿이 심리적 소진에 주는 직무 스트레스를 낮춤으로써 간접적으로 영향을 준다고 하였다.

자녀를 둔 직장여성의 그릿에 대한 연구는 현재 매우 부족한 상황이지만, 다양한 선행연구들을 고찰해볼 때 그릿은 자녀를 둔 직장여성의 일-가정 갈등이 사회적지지를 매개로 하여 삶의 만족에 미치는 영향을 조절할 수 있을 것으로 예상해 볼 수 있다. “인간이라면 누구나 함께 도우며 기대어 살아가기 마련이지만, 자녀를 둔 직장여성의 경우 다양한 주변의 도움이 생존의 기반이며 여러 사람을 동원하여 시기적절한 도움을 끌어내는 능력이 중요함”을 제시한 질적연구(노성숙 등, 2012)에서 볼 수 있듯이 그릿은 자녀를 둔 직장여성이 사회적지지를 적절하게 이끌어 낼 때 개인적 책략으로 이용할 수 있는 개인내적 변인이 될 수 있다.

또한 기혼여성이 결혼생활에 대한 관심을 지속적으로 유지하면서 결혼을 유지하고자 하는 목표와 성취가 일관성 있게 유지될수록 결혼만족도가 높아진다고 보고한 김승주(2019)의

연구를 비추어 볼 때 일과 가정에서 나타날 수 있는 갈등 상황에서도 삶의 만족에 이끌 수 있는 목표를 설정하여 꾸준히 흥미를 유지하고 지속하려는 의지, 즉 그릿이 높다면 삶의 만족을 높일 수 있을 것으로 사료된다. 또한 자녀를 둔 직장여성이 역할 수행에 방해되는 인지 및 정서적 에너지 낭비를 줄여 효율성을 극대화하고, 일-가정 상황에서 자신에게 도움이 되는 부분에 선별적으로 초점을 둘 수 있다는 노성숙 등(2012)의 질적연구 결과를 볼 때, 직장여성의 그릿은 일-가정갈등과 삶의 만족의 관계에서 조절효과를 보일 가능성이 있다.

따라서 본 연구는 자녀를 둔 직장여성을 대상으로 일-가정갈등이 삶의 만족에 미치는 영향에서 사회적지지의 매개효과와 그릿의 매개된 조절효과를 알아보려 한다. 이는 자녀를 둔 직장여성의 진로발달에 대한 이해를 넓히며, 삶의 만족을 증진할 수 있는 상담 및 교육적 측면에서 적절한 개입 방법을 제안할 수 있는 토대가 될 것이다. 본 연구의 가설을 바탕으로 설정된 연구모형은 다음과 같다.

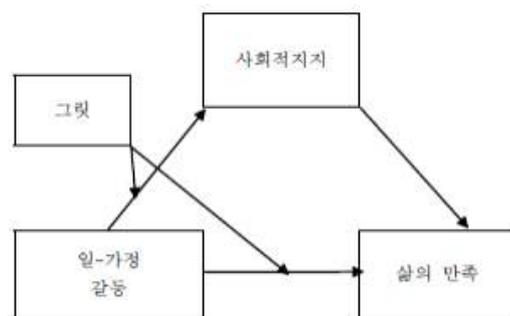


그림 1. 연구모형

방 법

연구대상

본 연구는 자녀를 둔 직장여성을 대상으로 자기보고식 온라인 설문을 실시하여 자료를 수집하였다. 2021년 1월 29일부터 약 4주에 걸쳐 진행되었으며, 설문 참여자는 서울 및 경기, 인천 지역의 온라인 커뮤니티의 게시판 및 N은행, S전자 등의 기업 사내 게시판에 온라인 설문지를 게시하여 모집하였다. 총 302명의 직장여성이 응답을 완료하였고, 자녀를 둔 직장여성을 측정하는 연구인 점을 고려하여 자녀가 없다고 응답한 경우와 자녀의 나이가 25세가 넘어 부모의 돌봄이 줄어든 경우, 불성실한 응답을 분석에서 제외하여 최종적으로 총 288명의 자료를 바탕으로 분석하였다.

연령대 분포를 살펴보면 20대 12명(4.2%), 30대 174명(60.4%), 40대이상 102명(35.4%)으로 나타났다. 결혼기간은 1-5년 67명(23.3%), 6-10년 113명(39.2%), 11-15년 75명(26.0%), 16년이상 33명(11.5%)으로 나타났다. 학력은 중학교 이하 2명(0.7%), 고등학교 졸업 21명(7.3%), 2년제 대학졸업 48명(16.7%), 4년제 대학졸업 182명(63.2%), 대학원이상 35명(12.2%)로 나타났다. 개인소득은 200만원미만 34명(11.8%), 200-300만원 101명(35.1%), 300-400만원 86명(29.9%), 400만원이상 67명(23.3%)으로 나타났다.

자녀의 수는 1명 109명(37.8%), 2명 158명(54.9%), 3명 21명(7.3%)으로 나타났고, 자녀를 둔 직장여성이 맞벌이하는 경우가 267명(92.7%)이고 그렇지 않은 경우가 21명(7.3%)으로 나타났다. 직업은 사무/금융직 204명(70.8%), 교육직 26명(9.0%), 서비스직 16명(5.6%), 전문직/경영관리직 15명(5.2%), 기타 14명(4.9%), 판매/영업직 7명(2.4%), 연구/개발직 6명(2.1%)순으로 나타났다. 고용형태는 정규직 256명

(88.9%), 비정규직 26명(9.0%), 기타 6명(2.1%)으로 나타났으며, 직급은 사원급(무기계약직포함) 177명(61.5%), 팀장급 75명(26.0%), 계약직 23명(8.0%), 기타 13명(4.5%)으로 나타났다.

자녀를 둔 직장여성 중 경력단절을 경험한 경우가 100명(34.7%), 그렇지 않은 경우가 188명(65.3%)으로 나타났으며, 경력단절 경험이 있는 경우의 경력단절 기간은 1-12개월미만 42명(41.2%), 12-24개월미만 23명(22.5%), 24-36개월미만 11명(10.8%), 36-48개월미만 9명(8.8%), 48개월이상 17명(16.7%)으로 나타났다.

측정도구

일-가정 갈등

일과 가정의 영역에서의 갈등을 더욱 효과적으로 알아보기 위해 일에서 가정, 가정에서 일로의 두 방향을 모두 고려하여 Carlson, Kacmar, Williams (2000)가 개발하고 김수정(2015)이 변안한 일-가정 갈등 척도를 사용했다. 총 18문장으로 구성되어 있으며, 5점 리커트(Likert) 척도로서 '전혀 아니다(1)'에서 '매우 그렇다(5)'로 구성되어 있다. 총점이 높을수록 일-가정 갈등이 높음을 의미한다.

김수정(2015)의 연구에서는 일→가정 갈등이 .86, 가정→일 갈등은 .86으로 나타났고, 본 연구에서 나타난 내적합치도(Cronbach's α)는 일→가정 갈등은 .88, 가정→일 갈등은 .89로 나타났으며, 전체 내적합치도는 .92이다.

그릿

그릿을 측정하기 위하여 Duckworth 등(2007)이 개발한 척도를 Datu, Yeun, chen(2017)이 집단주의 문화에 적합하도록 수정한 삼원 그릿 척도(Triarchic Model of Grit Scale; TMGS)를 국

내에서 정지혜 등(2018)이 성인 진입기 대학생을 대상으로 타당화한 한국판 삼원 그릿 척도(Korean-Triarchic Model of Grit Scale; K-TMGS)를 사용하였다. 한국판 삼원 그릿척도는 총 10문항으로 구성되어 있으며, 5점 리커트 척도로 '전혀 그렇지 않다(1)'에서 '매우 그렇다(5)'로 구성되어 있다. 총점이 높을수록 그릿이 높은 것을 의미한다.

해당척도를 사용한 탁진선(2020)의 연구에서는 흥미의 지속성 .60, 노력의 꾸준함 .75, 상황 적응성 .76이며 전체 문항의 내적 합치도는 .77이었다. 본 연구에서 내적 합치도는 흥미의 지속성 .63, 노력의 꾸준함 .67, 상황의 적응성 .81이며, 전체 문항은 .74이다.

사회적지지

자녀를 둔 직장여성의 사회적지지를 측정하기 위해 박지원(1985)의 사회적지지 척도를 사용하였다. 사회적지지는 25개 문항으로 구성되어 있으며 4개의 하위요인으로 구분되어 있다. 5점 리커트 척도를 사용하였고 '전혀 아니다(1)'에서 '매우 그렇다(5)'로 구성되었다. 각 요인의 총점이 높을수록 사회적지지가 높은 것을 의미한다.

박지원(1985)의 연구에서는 내적합치도가 .93 이었고 본 연구에서 가족의 경우 정서지지 .92, 평가지지 .94, 정보지지 .93, 물질지지 .92이며, 가족 전체 내적합치도는 .97이며, 친구/동료/상사의 정서지지 .92, 평가지지 .92, 정보지지 .92, 물질지지 .89이며 상사 등의 사회적지지 전체 내적합치도는 .97이다.

삶의 만족

Diener 등(1985)이 개발하고 조명한과 차경호(1998)가 번안한 삶의 만족도(Satisfaction with

Life Scale: SWLS)를 사용하였다. 문항은 총 5개의 단일요인으로 구성되어 있다. 이 척도는 7점 리커트 척도로 '전혀 그렇지 않다(1)'에서 '매우 그렇다(7)'로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 삶의 만족이 높음을 의미한다.

Diener 등(1985)의 연구에서 내적합치도는 .87로 나타났고, 조명한과 차경호(1998)의 연구에서 내적합치도는 .86으로 나타났으며, 본 연구에서 내적합치도는 .89이다.

연구방법

첫째, 연구대상자의 인구통계학적 특성과 주요 변인의 일반적 특성을 파악하기 위하여 기술통계 분석을 실시하였다. 구체적으로 빈도분석을 실시하고 주요 변인들의 평균, 표준편차, 왜도, 첨도 등 기술 통계를 확인하였다. 다음으로 각 척도의 내적합치도(Cronbach's α)를 산출하여 척도의 신뢰도를 검증하고, 각 변인 간 관련성을 살펴보기 위해 상관분석을 실시하여 Pearson의 적률 상관계수를 산출하였다.

둘째, SPSS PROCESS Macro(model 4)를 이용하여 자녀를 둔 직장여성의 일-가정 갈등이 삶의 만족에 미치는 영향에서 사회적지지의 매개효과를 검증하고, 표본수를 10,000개로 하는 부트스트래핑(Bootstrapping) 검증을 통해 매개효과의 통계적 유의성을 확인하였다.

셋째, SPSS PROCESS Macro(model 1)를 이용하여 자녀를 둔 직장여성의 일-가정 갈등이 삶의 만족에 미치는 영향에서 그릿 수준에 따라 삶의 만족이 다르게 나타나는지 살펴보기 위해 그릿의 조절효과를 확인하고, 부트스트래핑 검증을 통해 단순회귀선의 기울기와 유의성을 검증하였다.

넷째, 자녀를 둔 직장여성의 일-가정 갈등이 사회적지지를 매개하여 삶의 만족에 미치는 영향에서 그것의 매개된 조절효과를 검증하기 위해 SPSS PROCESS Macro(model 8)를 이용하여 분석을 실시하였고, 부트스트래핑 기법을 사용하여 매개된 조절효과의 유의성을 검증하였다.

결 과

주요 변인 간의 상관분석

본 연구는 주요 변인 간의 상관관계를 알아 보고자 상관관계 분석을 실시하였고, Pearson의 적률상관계수를 표 1에 제시하였다. 모든 주요 변인은 .01 수준에서 서로 유의한 상관을 보였다($r = -.365 \sim .467, p < .01$).

먼저 일-가정 갈등은 그것과 유의미한 부적 상관을 보였으며($r = -.238, p < .01$), 가족의 사회적지지와 유의미한 부적 상관($r = -.365, p < .01$), 상사 등의 사회적지지와도 부적 상관($r = -.285, p < .01$), 삶의 만족과도 부적 상관을 보였다

($r = -.288, p < .01$). 그것은 가족의 사회적지지와 정적 상관($r = .329, p < .01$), 상사 등의 사회적지지와 정적 상관($r = .377, p < .01$)을 보였으며, 삶의 만족과도 정적 상관($r = .423, p < .01$)을 보였다. 가족의 사회적지지와 삶의 만족은 정적 상관($r = .467, p < .01$), 상사 등의 사회적지지와도 정적 상관($r = .299, p < .01$)을 보였다.

즉 일-가정 갈등이 높으면 그것, 사회적지지, 삶의 만족은 낮아지며, 그것이 높으면 사회적지지, 삶의 만족이 높아지는 것을 보여준다. 또한 사회적지지가 높으면 삶의 만족도 높아지는 것을 보여준다.

자녀를 둔 직장여성의 일-가정 갈등이 삶의 만족에 미치는 영향에서 가족의 사회적지지의 매개효과 검증

일-가정 갈등이 가족의 사회적지지를 통해 삶의 만족에 유의미한 영향을 끼치는지에 대한 검증을 위해 SPSS PROCESS Macro(model 4)를 이용하였다. 분석 결과, 표 2에 제시된 바와 같이 1단계에서 독립변인인 일-가정 갈등이 종속변인인 삶의 만족에 미치는 영향이 유

표 1. 주요 변인들의 상관관계 (N=288)

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------|---------|--------|--------|--------|-------|
| 1. 일-가정 갈등 | 1 | | | | |
| 2. 그것 | -.238** | 1 | | | |
| 3. 사회적지지(가족) | -.365** | .329** | 1 | | |
| 4. 사회적지지(상사 등) | -.285** | .377** | .404** | 1 | |
| 5. 삶의 만족 | -.288** | .423** | .467** | .299** | 1 |
| <i>M</i> | 52.13 | 33.97 | 99.76 | 84.21 | 23.62 |
| <i>SD</i> | 13.76 | 5.47 | 17.28 | 17.42 | 6.36 |

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

표 2. 일-가정 갈등이 삶의 만족에 미치는 영향에서 가족의 사회적지지의 매개효과검증 (N=288)

| 단계 | 독립변인 | 종속변인 | b | SE | β | t | R ² | F |
|----|-------------------------|---------------|---------------|--------------|---------------|---------------------|----------------|-----------|
| 1 | 일-가정갈등 | 삶의만족 | -.133 | .026 | -.288 | -5.079*** | .083 | 25.792*** |
| 2 | 일-가정갈등 | 사회적지지 (가족) | -.459 | .069 | -.365 | -6.640*** | .134 | 44.096*** |
| 3 | 일-가정갈등 사회적지지 (가족) | 삶의만족 | -.062 .154 | .026 .021 | -.135 .417 | -2.425* 7.492*** | .234 | 43.444*** |

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

의하게 나타났다($b = -.133, t = -5.08, p < .001$). 즉, 일-가정 갈등이 높을수록 삶의 만족이 낮아짐을 의미한다. 2단계에서 독립변인인 일-가정 갈등이 매개변인인 가족의 사회적지지에 미치는 영향이 유의하게 나타났다($b = -.459, t = -6.64, p < .001$). 따라서 일-가정 갈등이 높을수록 지각된 가족의 사회적지지가 낮아짐을 의미한다. 3단계에서는 일-가정 갈등을 통제된 상태에서 매개변인인 가족의 사회적지지가 삶의 만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다($b = .154, t = 7.49, p < .001$). 결과를 살펴보면, 매개변인인 가족의 사회적지지를 통제된 상태에서 독립변인인 일-가정 갈등이 종속변인인 삶의 만족에 미치는 영향력이 1단계에서 일-가정 갈등이 삶의 만족에 미치는 영향력보다 감소하였기에 매개효과가 있다고 가정할 수 있

다. 이때, 매개변인을 통제된 상태에서 독립변인인 일-가정 갈등이 종속변인인 삶의 만족에 미치는 영향력 역시 통계적으로 유의미($b = -.062, t = -2.42, p < .05$)하므로 가족의 사회적지지가 일-가정 갈등과 삶의 만족을 부분매개하고 있음을 알 수 있다.

가족의 사회적지지의 간접효과가 통계적으로 유의한 지 확인하기 위해 부트스트래핑 방법을 사용하였으며, 검정한 결과는 표 3과 같다. 검증 결과에 따르면 95% 신뢰구간 안에 0을 포함하지 않아 (-.0981 ~ -.0450) 일-가정 갈등이 삶의 만족에 미치는 영향에서 가족의 사회적지지의 간접효과가 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 즉, 일-가정 갈등은 가족의 사회적지지가 낮음으로 인해 삶의 만족이 낮아지는 부적 간접효과가 확인되었다.

표 3. 가족의 사회적지지 매개효과 검증결과 (N=288, Bootstrap = 10,000)

| 변인 | Effect | BootSE | 95% 신뢰구간 | |
|---------------|--------|--------|----------|--------|
| | | | LLCI | ULCI |
| 사회적지지 (가족) | -.0705 | .0138 | -.0981 | -.0450 |

자녀를 둔 직장여성의 일-가정 갈등이 삶의 만족에 미치는 영향에서 상사 등의 사회적지지의 매개효과 검증

일-가정 갈등이 상사 등의 사회적지지를 통해 삶의 만족에 유의미한 영향을 끼치는지에 대한 검증을 위해 SPSS PROCESS Macro(model 4)를 이용하여 분석하였다. 분석 결과, 표 4에 제시된 바와 같이 1단계에서 독립변인인 일-가정 갈등이 종속변인인 삶의 만족에 미치는 영향이 유의하게 나타났다($b=-.133, t=-5.08, p < .001$). 즉, 일-가정 갈등이 높을수록 삶의 만족이 낮아짐을 의미한다. 2단계에서 독립변인인 일-가정 갈등이 매개변인인 상사 등의 사회적지지에 미치는 영향이 유의하게 나타났다($b=-.361, t=-5.04, p < .001$). 따라서 일-가정 갈등이 높을수록 지각된 상사 등의 사회적지지가 낮아짐을 의미한다. 3단계에서는 일-가정

갈등을 통제된 상태에서 매개변인인 상사 등의 사회적지지가 삶의 만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다($b=.086, t=4.10, p < .001$). 결과를 살펴보면, 매개변인인 상사 등의 사회적지지를 통제된 상태에서 독립변인인 일-가정 갈등이 종속변인인 삶의 만족에 미치는 영향력이 1단계에서 일-가정 갈등이 삶의 만족에 미치는 영향력보다 감소하였기에 매개효과가 있다고 가정할 수 있다. 이때, 매개변인을 통제된 상태에서 독립변인인 일-가정 갈등이 종속변인인 삶의 만족에 미치는 영향력 역시 통계적으로 유의미($b=-.102, t=-3.83, p < .001$)하므로 상사 등의 사회적지지가 일-가정 갈등과 삶의 만족을 부분매개하고 있음을 알 수 있다. 상사 등의 사회적지지의 간접효과가 통계적으로 유의하는지 확인하기 위해 부트스트래핑 방법을 사용하였으며, 검증한 결과는 표 5와 같다. 검증 결과에 따르면 95%

표 4. 일-가정갈등이 삶의 만족에 미치는 영향에서 상사 등의 사회적지지의 매개효과 검증 (N=288)

| 단계 | 독립변수 | 종속변수 | b | SE | β | t | R ² | F |
|----|-----------------|-----------------|-------|------|---------|-----------|----------------|-----------|
| 1 | 일-가정갈등 | 삶의만족 | -.133 | .026 | -.288 | -5.079*** | .083 | 25.792*** |
| 2 | 일-가정갈등 | 사회적지지 (상사 등) | -.361 | .072 | -.285 | -5.037*** | .081 | 25.367*** |
| 3 | 일-가정갈등 | 삶의만족 | -.102 | .027 | -.220 | -3.829*** | | |
| | 사회적지지 (상사 등) | 삶의만족 | .086 | .021 | .236 | 4.102*** | .134 | 22.024*** |

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

표 5. 상사 등의 사회적지지 매개효과 검증결과 (N=288, Bootstrap = 10,000)

| 변인 | Effect | BootSE | 95% 신뢰구간 | |
|-----------------|--------|--------|----------|--------|
| | | | LLCI | ULCI |
| 사회적지지 (상사 등) | -.0311 | .0097 | -.0512 | -.0137 |

신뢰구간 안에 0을 포함하지 않아 (-.0512 ~ -.0137) 일-가정 갈등이 삶의 만족에 미치는 영향에서 상사 등의 사회적지지의 간접효과가 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 즉, 일-가정 갈등이 상사 등의 사회적지지를 낮추고 그로 인해 삶의 만족이 낮아지는 부적 간접효과가 확인되었다.

자녀를 둔 직장여성의 일-가정 갈등이 삶의 만족에 미치는 영향에서 그릿의 조절효과

일-가정 갈등이 삶의 만족에 미치는 영향에서 그릿의 수준에 따라 그 효과 크기가 달라지는 조절변인의 역할을 검증하기 위해 SPSS PROCESS Macro(model 1)를 이용하였다. 독립변인과 종속변인 그리고 조절변인을 회귀분석할 때 발생하는 다중공선성을 피하기 위해 평균 중심화(Mean Centering)를 한 후 분석을 실시하였다(Frazier, Tix, & Barron, 2004). 그 결과를 표 6에 제시하였으며, 조절변인인 그릿 수준이 높은 집단(M+1SD), 평균(M), 낮은 집단(M-1SD)으로 구분한 회귀식 그래프 결과를 그림 2에 제시하였고, 단순회귀선의 유의성을 검증하여

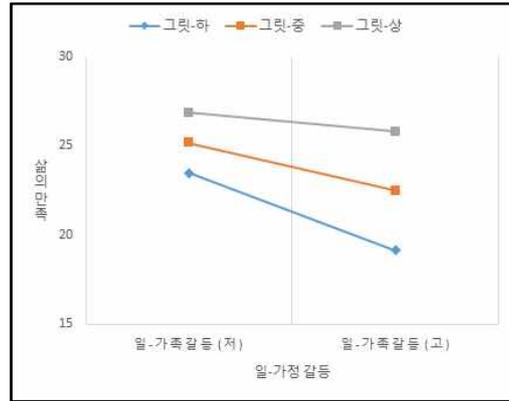


그림 2. 일-가정 갈등이 삶의 만족에 미치는 영향에서 그릿의 조절효과

표 7에 제시하였다. 1단계에서 독립변인인 일-가정 갈등과 조절변인인 그릿을 투입하고, 2 단계에서 일-가정 갈등과 그릿의 상호작용항을 투입한 결과 일-가정 갈등이 삶의 만족에 미치는 영향에서 그릿의 조절효과가 있는 것으로 확인되었다. 표 6에서 제시한 결과를 살펴보면 상호작용의 효과가 통계적으로 유의하였으며($b=.011, p < .01$), 상호작용항을 투입함으로 인해 삶의 만족에 22.7%를 추가적으로 유의하게 설명하게 하는 것으로 나타났다.

표 6. 일-가정 갈등이 삶의 만족에 미치는 영향에서 그릿의 조절효과

| 단계 | 예측변인 | 종속변인 : 삶의 만족 | | | | | | |
|----|------------|--------------|------|---------|-----------|-------|--------------|-----------|
| | | 비표준화계수 | | β | t | R^2 | ΔR^2 | F |
| | | b | SE | | | | | |
| 1 | 일-가정갈등 | -.092 | .025 | -.198 | -3.670*** | .216 | .211 | 39.321*** |
| | 그릿 | .437 | .063 | .376 | 6.969*** | | | |
| 2 | 일-가정갈등 | -.098 | .025 | -.212 | -3.952*** | .235 | .227 | 29.098** |
| | 그릿 | .457 | .063 | .393 | 7.308*** | | | |
| | 일-가정갈등× 그릿 | .011 | .004 | .139 | 2.645** | | | |

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

표 7. 그것의 단순 기울기 분석결과

| 조절변인 | 수준 | b | SE | t | 95% 신뢰구간 | |
|------|------|--------|-------|---------|----------|--------|
| | | | | | LLCI | ULCI |
| 그릿 | -1SD | -.1575 | .0351 | -4.4900 | -.2266 | -.0885 |
| | M | -.0981 | .0248 | -3.9522 | -.1470 | -.0493 |
| | +1SD | -.0387 | .0318 | -1.2184 | -.1013 | .0238 |

($\Delta R^2=.227, p < .01$). 또한 그림 2와 표 7에 제시된 결과와 같이 일-가정 갈등이 삶의 만족에 미치는 영향에서 그릿이 평균 수준($t=-3.95, p < .001$)이거나 평균보다 낮은 경우에만 유의하고($t=-4.49, p < .001$), 그릿이 평균보다 높은 경우에는 유의하지 않았다($t=-1.21, p > .05$).

일-가정 갈등이 가족의 사회적지지를 매개하여 삶의 만족에 미치는 영향에서 그것의 매개된 조절효과

매개된 조절효과(mediated moderation)를 확인하기 위해서는 본 연구모형에 포함된 매개효과와 조절효과의 유의성이 충족되어야 한다.

표 8. 일-가정 갈등이 가족의 사회적지지를 매개하여 삶의 만족에 미치는 영향에서 그것의 매개된 조절효과 검증 (N=288)

| | 결과변인: 사회적지지(가족) | | |
|-----------|-----------------|--------|-------------|
| | 비표준화 계수 | | t |
| | b | SE | |
| 상수 | 100.2349 | .9320 | 107.5478*** |
| 일-가정갈등 | -.3982 | .0685 | -5.8116*** |
| 그릿 | .8569 | .1726 | 4.9656*** |
| 일-가정갈등×그릿 | .0262 | .0113 | 2.3139* |
| | 결과변인: 삶의 만족 | | |
| | 비표준화 계수 | | t |
| | b | SE | |
| 상수 | 11.9509 | 2.0659 | 5.7848*** |
| 일-가정갈등 | -.0510 | .0249 | -2.0505* |
| 사회적지지(가족) | .1184 | .0204 | 5.8147*** |
| 그릿 | .3556 | .0617 | 5.7606*** |
| 일-가정갈등×그릿 | .0077 | .0039 | 1.9771* |

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

이에, 앞서 확인한 매개효과와 조절효과의 존재를 토대로 이 두 가지 효과를 결합한 매개된 조절효과를 분석하였다. 매개된 조절효과를 검증하기 전에 다중공선성 문제를 해소하고자 자녀를 둔 직장여성의 일-가정 갈등, 사회적지지, 그릿 변수를 평균중심화(mean centering)하였다(Frazier et al., 2004).

일-가정 갈등이 가족의 사회적지지를 매개하여 삶의 만족에 미치는 영향에서 그릿에 의해 삶의 만족이 달라질 수 있는지 알아보기 위해 SPSS PROCESS Macro(model 8)를 이용하였다. 결과는 표 8과 그림 3과 같다.

표 8을 살펴보면 매개된 조절효과가 유의한 것으로 나타났다. 일-가정 갈등이 사회적지지에 부적 영향을 미치는 것을 알 수 있다 ($b=-.398, t=-5.811, p<.001$). 그리고 조절효과를 통해 그릿이 사회적지지에 정적 영향을 미치고 있는데($b=.857, t=4.966, p<.001$), 이는 일-가정갈등과 그릿이 높아질수록 영향력이 증가한다는 것을 의미한다($b=.026, t=2.313, p<.05$).

표 9의 그릿의 수준에 따른 조건부 간접효과 유의성 검증 결과에서, 그릿이 낮아지면 사회적지지가 감소하고, 그릿이 높아지면 사

회적지지가 증가하는 것은 일-가정 갈등을 높게 느낄수록 사회적지지가 감소하고, 사회적지지가 감소하면 삶의 만족의 낮아지는데(매개효과), 일-가정 갈등에 의한 사회적지지의 감소가 그릿이 낮을수록 더 많이 감소되는 것으로 나타났다.

매개된 조절모형에서는 독립변인과 조절변인의 상호작용이 매개변인을 통해 종속변인에 미치는 간접효과 추정치 중요하므로, 조절변인인 그릿의 수준을 평균보다 낮은 구간(M-1SD), 평균(M), 높은 구간(M+1SD)으로 나누어 가족의 사회적지지를 매개로 종속변인에 미치는 간접효과 크기와 신뢰구간을 확인하였다(hayes, 2009). 그릿에 따른 조건부 간접효과를 산출하기 위하여 부트스트래핑을 이용해 재추출한 표본수는 10,000개였고, 이를 95%의 신뢰구간에서 계수의 하한값과 상한값을 구하였다. 표 9에 제시된 결과를 보면, 그릿 수준이 증가함에 따라 가족의 사회적지지를 통한 간접효과 크기가 감소함을 알 수 있다. 또한 세 구간 모두 신뢰구간 내에 0을 포함하지 않아 통계적으로 유의하므로 매개된 조절효과가 존재함을 확인하였다.

표 9. 그릿의 수준에 따른 매개된 조절효과

| 그릿 | 직접효과 | | | 간접효과 | | | |
|--|--------|--------|----------|----------|--------|----------|----------|
| | Effect | SE | t | Effect | BootSE | BootLLCI | BootULCI |
| -1SD | -.0934 | .0350 | -2.6690* | -.0641 | .0152 | -.0956 | -.0360 |
| M | -.0510 | .0249 | -2.0505* | -.0471 | .0119 | -.0722 | -.0254 |
| +1SD | -.0086 | .0305 | -.2804 | -.0302 | .0123 | -.0558 | -.0080 |
| 조절된 매개지수(index of moderated mediation) | | | | | | | |
| 그릿 | Index | BootSE | BootLLCI | BootULCI | | | |
| | .0031 | .0013 | .0008 | .0058 | | | |

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

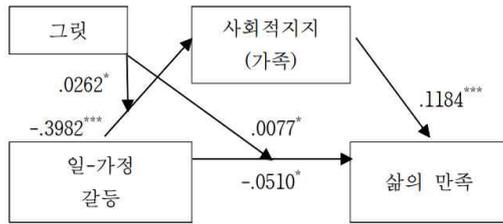


그림 3. 일-가정갈등이 가족의 사회적지지를 매개하여 삶의 만족에 미치는 영향에서 그것의 매개된 조절모형. 주. 그림의 계수는 모두 비표준화된 수치임.
* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

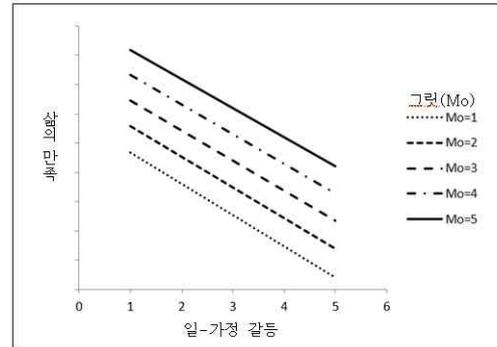


그림 4. 그것의 매개된 조절효과 그래프

일-가정 갈등이 상사 등의 사회적지지를 매개하여 삶의 만족에 미치는 영향에서 그것의 매개된 조절효과

개로 삶의 만족에 미치는 영향에서 그것의 매개된 조절효과를 검증하였다. 그 결과를 표 10과 표 11에 제시하였다. 분석 결과, 매개변인인 상사 등의 사회적지지에 대한 일-가정 갈등과 그것의 상호작용효과($b = -.001, t = -.085$,

일-가정 갈등이 상사 등의 사회적지지를 매

표 10. 일-가정 갈등이 상사 등의 사회적지지를 매개하여 삶의 만족에 미치는 영향에서 그것의 매개된 조절효과

| 결과변인: 사회적지지(상사 등) | | | |
|-------------------|----------|-----------|------------|
| 비표준화 계수 | | | |
| | <i>b</i> | <i>SE</i> | <i>t</i> |
| 상수 | 88.1943 | .9559 | 88.0775*** |
| 일-가정갈등 | -.2622 | .0703 | -3.7317*** |
| 그릿 | 1.0396 | .1770 | 5.8737*** |
| 일-가정갈등×그릿 | -.0010 | .0116 | -.0846 |
| 결과변인: 삶의 만족 | | | |
| 비표준화 계수 | | | |
| | <i>b</i> | <i>SE</i> | <i>t</i> |
| 상수 | 20.0123 | 1.7858 | 11.2062*** |
| 일-가정갈등 | -.0863 | .0253 | -3.4147*** |
| 사회적지지(상사 등) | .0452 | .0208 | 2.1702* |
| 그릿 | .4101 | .0658 | 6.2318*** |
| 일-가정갈등×그릿 | .0109 | .0041 | 2.6735** |

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

표 11. 그릿 수준에 따른 매개된 조절효과

| 그릿 | 직접효과 | | | 간접효과 | | | |
|--|--------|--------|------------|----------|--------|----------|----------|
| | Effect | SE | t | Effect | BootSE | BootLLCI | BootULCI |
| -1SD | -.1459 | .0353 | -4.1377*** | -.0116 | .0073 | -.0281 | .0003 |
| M | -.0863 | .0253 | -3.4147** | -.0119 | .0066 | -.0264 | -.0003 |
| +1SD | -.0266 | .0321 | -.8305 | -.0121 | .0077 | -.0295 | -.0001 |
| 조절된 매개지수(index of moderated mediation) | | | | | | | |
| 그릿 | Index | BootSE | BootLLCI | BootULCI | | | |
| | .0000 | .0006 | -.0015 | .0012 | | | |

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

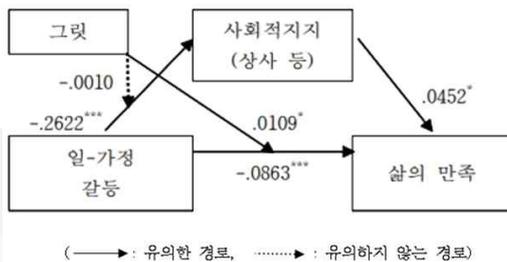


그림 5. 일-가정 갈등이 상사 등의 사회적지지를 매개하여 삶의 만족에 미치는 영향에서 그릿의 매개된 조절모형. 주. 그림의 계수는 모두 비표준화된 수치임.

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

$p > .05$)는 통계적으로 유의미하지 않았다. 다만 종속변인인 삶의 만족에 대한 일-가정 갈등과 그릿의 상호작용효과($b = .012$, $t = 2.674$, $p < .01$)는 유의미하게 나타났다. 따라서 일-가정 갈등이 상사 등의 사회적지지를 매개로 삶의 만족에 미치는 영향에서 그릿의 매개된 조절효과는 통계적으로 유의하지 않음을 알 수 있다.

논 의

본 연구는 자녀를 둔 직장여성의 일-가정

갈등이 삶의 만족에 미치는 영향을 살펴보고, 이러한 관계에서 사회적지지의 매개효과와 그릿의 매개된 조절효과를 검증하였다. 이를 통해 일-가정 갈등이 삶의 만족에 미치는 영향력을 알아보고, 그 과정에서 나타나는 개인심리적 요인인 그릿과 사회심리적 요인인 사회적지지의 관여를 살펴봄으로써 자녀를 둔 직장여성의 삶의 만족에 기여하는 변인 및 기제를 확인하고자 하였다.

상관분석 결과, 자녀를 둔 직장여성의 일-가정 갈등과 그릿, 사회적지지, 삶의 만족 사이에서 모두 유의한 상관이 나타나 주요 변인 간에 밀접한 관련성이 있음을 확인하였다. 먼저, 자녀를 둔 직장여성의 일-가정 갈등은 그릿, 사회적지지, 삶의 만족과는 부적 상관을 보였다. 이는 자녀를 둔 직장여성의 일-가정 갈등이 높을수록 그릿, 사회적지지는 낮은 것으로 보이며, 또한 낮은 삶의 만족과 관련이 있음을 의미한다. 이는 일-가정갈등이 사회적지지에 부적 상관을 나타낸 선행연구(강태완 등, 2011; 김유나, 장인실, 2014; 김안나, 2017)와 맥을 같이 한다. 또한 일-가정 갈등이 높을 때 낮은 삶의 만족을 나타낸다고 보고한 연구들(문재선, 이정운, 2019; 김난주, 권태희, 2009)

과도 일관된 결과로 볼 수 있다. 다음으로 그것은 사회적지지와 삶의 만족과 정적 상관을 나타냈다. 그것이 높으면 사회적지지도 높고, 삶의 만족도 높아짐을 시사한다. 이는 이슬(2019)의 연구와 일관된 결과로 볼 수 있다. 마지막으로, 사회적지지는 삶의 만족과 정적 상관이 통계적으로 유의하게 나타났다. 이는 사회적지지가 높을수록 삶의 만족이 높음을 의미한다. 이러한 결과는 사회적지지가 높을수록 삶의 만족이 높다고 보고한 선행연구(박정열 등, 2016; 임선영, 2016; 하정혜, 2014 등)를 뒷받침하는 결과로 볼 수 있다.

본 연구에서는 자녀를 둔 직장여성의 일-가정 갈등이 삶의 만족에 미치는 영향을 보다 세부적으로 탐색하기 위해 사회적지지의 매개효과와 그것의 매개된 조절효과를 검증하였다.

첫째, 일-가정 갈등이 삶의 만족에 미치는 영향에서 사회적지지는 통계적으로 유의한 수준의 부분매개효과를 가지는 것으로 확인되었다. 먼저 일-가정 갈등은 자녀를 둔 직장여성의 다중역할에 있어서 삶의 만족을 감소시키는 직접적인 역할을 하는 것으로 나타났으며, 사회적지지가 일-가정 갈등과 삶의 만족 간의 관계에서 부분매개하고 있음을 확인하였다. 이는 일-가정 갈등이 높을수록 사회적지지를 낮게 지각하게 되면서 삶의 만족이 낮아지는 것을 의미한다. 이는 워킹맘의 소진에 있어서 어머니 자신의 효능감과 직장 내·외에서 주어지는 사회적지지는 중요요인이자 증진시켜야 할 요소임을 강조한 선행연구(강상, 2017)와 맥을 같이 한다. 일-가정 갈등 해소에 기혼 여성의 가정 내 정서적 지원이 효과가 있었다는 연구결과(김준기, 양지숙, 2012)와 일-가정 갈등 감소에 직장 상사와 동료의 지원이 영향을 미쳤다는 연구(박은영, 2004)와 유사한 맥

락으로 볼 수 있다.

사회적지지의 매개효과 중 가족의 사회적지지가 상사 등의 사회적지지보다 일-가정 갈등과 삶의 만족에서 매개효과가 더 큰 것을 확인하였다. 이는 배우자가 자녀를 둔 직장여성의 삶의 만족에 가장 중요한 도움의 근원으로 언급한 질적연구(노성숙 등, 2012)를 뒷받침한다고 할 수 있다. 따라서 자녀를 둔 직장여성이 높은 일-가정 갈등 상황에서도 높은 삶의 만족을 이끌 수 있도록 지각된 사회적지지를 향상시키기 위한 상담적 개입이나 프로그램이 필요함을 시사한다.

둘째, 일-가정 갈등과 삶의 만족 간의 관계에서 그것의 조절효과가 유의하게 나타났다. 구체적으로 살펴보면 자녀를 둔 직장여성의 일-가정 갈등이 높을수록 삶의 만족은 낮아지는 것으로 나타났는데, 그것이 평균이거나 낮은 경우에는 일-가정 갈등이 삶의 만족에 더욱 부정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 반면 그것이 평균보다 높을 경우에는 그러한 차이가 보이지 않았다. 이는 그것은 자녀를 둔 직장여성이 일과 가정에서의 역할을 수행할 때, 인지적 전략을 사용할 것이라는 노성숙 등(2012)의 선행연구를 경험적으로 뒷받침하는 결과이다. 또한 기혼여성의 결혼생활만족도에서 목표와 성취가 일관될수록 만족도가 높다는 선행연구(김승주, 2019)와 맥을 같이 한다.

셋째, 자녀를 둔 직장여성의 일-가정 갈등이 가족의 사회적지지를 매개로 삶의 만족에 미치는 영향에서 그것의 매개된 조절효과는 통계적으로 유의미하게 나타났다. 이는 일-가정 갈등과 그것의 상호작용이 가족의 사회적지지라는 매개변인의 영향력을 변화시키고, 변화된 가족의 사회적지지가 삶의 만족에 영향을

미친다고 해석할 수 있다. 따라서 일-가정 갈등이 높은 상황에서 삶의 만족을 증가시키기 위해 가족의 사회적지지를 증가시키는 것이 중요하며, 이를 위해 그것의 수준을 향상시키는 노력이 필요하다. 이는 그것이 일-가정 갈등상황에서 삶의 만족을 향상시킬 수 있는 의미있는 변인임을 입증한 것이다. 다시 말해 그것을 강화하여 이러한 부정적인 매개효과를 줄이고 삶의 만족에 긍정적인 영향을 줄 수 있어 자녀를 둔 직장여성에게 그것의 중요성을 명백하게 보여준다고 할 수 있다. 이는 자녀를 둔 직장여성이 다중역할을 수행할 때 특정한 인지적 조절전략을 사용하고 있었다는 선행연구(노성숙 등, 2012)를 지지한다고 볼 수 있다. 또한 개인이 주요 사회적 자원과 상호작용을 통해 유발되는 긍정적인 자원으로 직장 이직이나 소진을 낮출 수 있는 요인으로 작용한다는 연구결과(정혜영, 이경화, 2014)와 비슷한 맥락으로 볼 수 있다.

반면 자녀를 둔 직장여성의 일-가정 갈등이 상사 등의 사회적지지를 매개로 삶의 만족에 미치는 영향에서 그것의 매개된 조절효과가 유의하지 않는 것으로 나타났다. 이는 직장여성들 중에 자녀양육을 우선순위로 생각하는 여성은 사회적지거나 지원 등을 심리적 부담으로 느끼며, 취업활동을 더욱 부정적으로 인식할 수 가능성이 있다는 선행연구(김현동, 김명희, 2011)를 일부 지지하는 것이다. 출산휴가, 육아휴직 등의 가족친화제도는 일-가정 갈등 감소에 유의미한 영향을 미치지 못했다는 선행연구(김준기, 양지숙, 2012)를 비추어 볼 때, 직장내 가족친화적인 분위기가 조성되지 않은 상황에서는 일-가정 갈등과 그것의 상호작용이 상사 등의 사회적지지를 매개로 삶의 만족에 영향을 미치지 않는 것으로 예상된다.

따라서 직장 내에서 일-가정 갈등을 완화하기 위한 상담서비스와 직장교육프로그램의 보급에 더욱 노력을 기울여야 할 것이다.

본 연구에서 그것은 자녀를 둔 직장여성의 일-가정 갈등이 가족의 사회적지지를 매개하여 삶의 만족에서 미치는 영향에서 매개된 조절효과가 있을 뿐만 아니라, 상사 등의 사회적지지에서는 직접적인 조절효과가 있음을 밝힘으로써 자녀를 둔 직장여성의 일-가정 갈등이 삶의 만족에 미치는 영향에서 그것의 상호작용적 관계구조를 더 명확하게 이해하는데 기여한 것으로 판단된다.

본 연구의 의의는 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 자녀를 둔 직장여성의 삶의 만족을 예측하는 변인들과 그 기제를 확인하였다는 점에서 의의가 있다. 자녀를 둔 직장여성은 육아와 일을 병행하는 등 일과 가정에서 다중역할을 수행하며 겪는 문제가 삶의 만족에 영향을 끼치며, 이들의 삶의 만족을 향상시킬 수 있는 개인심리적 요인인 그것과 사회심리적 요인인 사회적지지의 중요성을 확인하였고, 이러한 변인을 고려한 효과적인 상담 프로그램의 개발이 필요함을 확인하였다.

둘째, 현재까지 국내에서 그것은 학생을 대상으로 연구가 진행되고 있으며, 성인으로는 간호사, 군인 등 특정 직업군을 기준으로만 연구되어 왔다. 성인을 대상으로 충분히 연구되지 않았던 개인 내적 변인인 그것을 연구하였다는 점에서 의의가 있다. 그것은 자녀를 둔 직장여성의 일-가정 갈등을 조절하여 삶의 만족을 증가시키고, 일-가정 갈등이 가족의 사회적지지를 매개하여 삶의 만족에 부적인 영향을 미치는 간접경로의 효과를 감소시키는 중요한 변인임을 확인하였다.

셋째, 자녀를 둔 직장여성의 일-가정 갈등이

삶의 만족에 미치는 영향에서 개인의 내·외적 변인의 단순매개효과나 조절효과를 통합한 매개된 조절모형을 적용하여 변인 간의 관계를 보다 통합적으로 분석하였다. 이는 일-가정 갈등을 겪는 자녀를 둔 직장여성의 개인 내·외적 배경을 통합적으로 확인하였다는 점에 의의가 있다. 이를 통해 자녀를 둔 직장여성의 진로상담 장면에서 개인심리적 변인과 사회심리적 변인을 함께 고려한 종합적인 접근을 취해야 함을 알 수 있었다.

따라서 본 연구는 자녀를 둔 직장여성이 일-가족 갈등으로 인해 다중역할에 어려움을 해결하기 위해 개인, 가족, 사회의 다양한 측면에서 다중역할 갈등 문제를 탐색하고 조력하도록 하는 근거를 마련하였다고 할 수 있을 것이다.

본 연구의 한계점과 후속 연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 성인의 그릿에 대한 후속 연구들이 지속적으로 필요하다. 본 연구에서는 자녀를 둔 직장여성의 일-가정 갈등이 상사 등의 사회적지지를 매개로 삶의 만족에 미치는 영향에서 그릿의 매개된 조절효과는 나타나지 않았다. 따라서 본 연구의 결과만으로는 자녀를 둔 직장여성의 그릿을 설명하기에는 한계가 있으며, 향후에 심층적인 연구를 진행함으로써 직장여성의 그릿에 대한 이해를 넓힐 필요가 있다.

둘째, 자녀를 둔 직장여성의 그릿을 측정하기 위해 삼원 그릿 척도를 사용하였다. 하지만 본 연구에서 흥미의 일관성이 다른 척도에 비해 신뢰도가 낮은 것으로 나타났다. 이는 흥미의 일관성 문항이 모두 부정문으로 구성되어 있어 응답자의 반응 편파가 나타날 수 있고(임효진, 2017), 서양과 달리 동양 문화권

에서의 그릿은 타인에 의해 흥미와 목표를 바꾸기 때문(Datu 등, 2017)인 것으로 보인다. 따라서 우리나라의 문화에 맞게 끈기와 열정을 측정할 수 있도록 그릿 척도의 보완이 필요하다.

셋째, 연구대상자의 직업군이 주로 금융직과 사무직에 몰려있어 다양한 직종에 종사하는 자녀를 둔 직장여성들을 일반화하는 데 어려움이 있다. 이는 연구대상자의 대부분이 온라인에서 모집되어 가사와 육아에 관심이 많은 집단일 가능성이 크고 상대적으로 컴퓨터를 활용한 활동이 용이한 직군에서 많이 참여했기 때문이다. 따라서 추후 연구에서는 더 다양한 직종에 종사하는 직장여성을 대상으로 연구의 범위를 넓힐 필요가 있을 것이다.

위와 같은 한계점에도 불구하고, 본 연구는 자녀를 둔 직장여성들에 대한 일-가정 갈등이 삶의 만족에 미치는 영향에서 사회적지지를 매개하여 그릿의 매개된 조절효과를 검증하였다. 이는 자녀를 둔 직장여성이 일과 가정을 병행하는 과정에서 발생하는 역할 갈등을 효율적으로 대처할 수 있는 개인 내·외적 자원을 확인함으로써 상담에서의 효과적인 개입의 마련을 위한 근거로 제시하였으며, 자녀를 둔 직장여성의 상담 장면에서 기초자료를 제공해 줄 것으로 기대해본다.

참고문헌

- 강 상 (2017). 영유기 자녀를 둔 워킹맘 (Working mom)의 소진에 영향을 미치는 자기효능감, 사회적 지지의 효과. 유아교육·보육복지연구, 21(4), 309-330.
- 강태완, 조문수 (2011). 일과 가족의 갈등이 직

- 무만족에 미치는 영향-직장 지지의 조절 효과, (사)제주관광학회 하계학술대회, 39-58.
- 강혜련, 최서연 (2001). 기혼여성 직장-가정 갈등의 예측변수와 결과변수에 관한 연구. 한국심리학회지: 여성, 6(1), 23-42.
- 김난주, 권태희 (2009). 기혼여성의 직장·가정균형과 삶의 질의 상호관계. 여성연구, 76, 43-70.
- 김정은 (2004). 취업모의 특성이 아동학대에 미치는 영향에 관한 연구: 취업모의 성역할태도, 역할지원체계, 스트레스를 중심으로. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 김봉규 (2004). 정신지체인 어머니의 역할수행과 스트레스, 사회적지지에 관한 연구. 한일장신대학교 기독교사회복지대학원 석사학위논문.
- 김수정 (2015). 맞벌이 부부의 배우자 지지와 직무만족과의 관계에서 일-가족 향상의 매개효과. 이화여자대학교 박사학위논문.
- 김승주 (2020). 그릿(grit)과 기혼여성의 결혼만족도 간의 관계에서 사회적 지지의 매개효과. 동아대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 김안나 (2017). 영유아기 자녀를 둔 취업모의 양육스트레스 및 일-가정 양립 갈등과 부모역할만족도의 관계에서 사회적 지지의 매개효과. 열린유아교육연구, 22(5), 209-231.
- 김유나, 장인실 (2014). 기혼여성 간호사의 직장-가정 갈등, 직무만족 및 이직의도와와의 관계에서 사회적 지지의 매개 및 조절효과. 간호행정학회지, 20(5), 525-534.
- 김준기, 양지숙 (2012). 기혼여성의 일-가정 양립에 영향을 미치는 요인 분석: 사회적 지원의 효과를 중심으로. 행정논총, 50(4), 251-280.
- 김현동, 김명희 (2011). 기혼여성직장인의 가치관에 따른 직장가정간의 긍정적 전이과정 탐색. 여성연구, 81(2), 33-67.
- 노성숙, 한영주, 유성경 (2012). 한국에서 '워킹맘'으로 살아가기: 직장인엄마의 다중역할 경험에 대한 현상학적 연구. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 365-395.
- 민현주 (2012). 자녀출산과 양육시기동안의 여성취업 유형화: 집단중심추세모형 (Group-based Trajectory Model)의 적용. 한국사회학, 46(2), 61-87.
- 박수미. (2003). 한국여성들의 두 번째 노동시장 이행에 대한 종단적 연구. 한국여성학, 19(1), 43-80.
- 박수범, 김난주, 권희정 (2014). 여성 경력단절 예방 재정사업의 성인지적 분석. 한국여성정책연구원.
- 박은영 (2004). 여성사회복지사의 직장-가정갈등이 경력몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 박정열, 손영미, 신규리 (2016). 기혼 직장여성의 사회적 지지가 일과 삶의 균형에 미치는 영향. 한국웰니스학회지, 11(1), 69-81.
- 박지원 (1985). 사회적 지지척도 개발을 위한 일 연구. 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 신재민, 이희수 (2017). 여성의 일-삶 균형과 주관적 경력성공 관계에서 자아탄력성의 매개효과. 학습자중심교과교육연구, 17(19), 541-565.
- 윤민지, 윤수란, 공현정 (2021). 일-가정 갈등 및 일-가정 향상 관련 변인 메타분석: 사회적 지지를 중심으로. 한국심리학회지: 문화 및 사회문제, 27(1), 113-138.

- 윤혜경 (2008). 고학력 경력단절 여성의 직업 진로 탐색 경험 분석. 평생교육학연구, 14 (1), 83-112.
- 이소진, 김은석, 유성경. (2017). 워킹맘의 일-가정 갈등과 우울의 관계에서 마음챙김의 매개효과. 한국심리학회지: 여성, 22(4), 767-782.
- 이슬 (2019). 간호사의 사회적지지, 건강상태, 그릿과 일과 삶의 균형. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 이수란 (2015). 투지와 신중하게 계획된 연습, 자존감의 수반성이 학업성취에 미치는 영향. 연세대학교 박사학위논문.
- 이정미, 김정옥 (2006), 부부관계향상을 위한 교육프로그램 개발과 효과검증 - 맞벌이부부를 중심으로 -. 한국가족관계학회지, 11 (1), 103-132.
- 이혜숙 (2003). 부부교사의 역할수행공유도와 역할공평성인지도가 결혼만족도에 미치는 영향: 공평성이론의 적용. 한국교원대학교 교육대학원.
- 이혜원 (2020). 유아교사의 소명의식과 직무만족도와 관계에서 그릿의 매개효과. 어린 미디어연구, 19(3), 103-121.
- 임선영 (2016). 학령 전 자녀를 둔 기혼취업여성의 양육스트레스, 사회적지지가 결혼만족도에 미치는 영향. 여성연구논총, 19, 35-63.
- 임은의 (2019). 경력단절여성의 자녀상호작용 및 사회적지지가 양육스트레스에 미치는 영향: 부부갈등의 매개효과 검증. 디지털융복합연구, 17(12), 13-22.
- 임인혜, 유성경 (2020). 맞벌이 부부의 일-가정 갈등이 결혼만족에 미치는 영향에서 스트레스 대처의 조절효과. 한국심리학회지: 문화 및 사회문제, 26(4), 551-578.
- 임효진 (2017). 그릿(Grit)의 요인구조와 타당도에 관한 탐색적 연구. 아시아교육연구 18 (2), 169-192.
- 정지혜, 류영주, 김정은, 최효선, 양수진. (2018). 성인진입기 대학생을 대상으로 한 한국판 삼원 그릿 척도(Korean-Triarchic Model of Grit Scale) 타당화 연구. 한국심리학회 학술대회 자료집, 291.
- 정혜영, 이경화 (2014). 사립유치원교사의 이직의도에 영향을 미치는 사회적 지지와 우울 및 소진의 영향. 유아교육학논집, 18 (3), 159-181.
- 조명환, 차경호 (1998). 삶의 질에 대한 국가간 비교. 서울: 집문당.
- 조윤진 (2012). 기혼 취업 여성의 사회적지지와 일-가정 갈등 및 향상의 관계에서 문제-중심대처와 우울정서의 매개효과. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 탁진선 (2020). 첫 취업을 준비하는 성인 진입기 여성의 개인 내외 자원과 정신적 웰빙의 관계: 사회 인지 진로 이론의 진로 만족 모형을 바탕으로. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 하정혜 (2014). 중년여성 한부모의 성역할갈등, 사회적 지지, 삶의 의미와 외상 후 성장. 홍익대학교 박사학위논문.
- 하쾌남, 정민자 (2017). 유아기 맞벌이 부부의 일-가족균형, 회복탄력성이 행복에 미치는 영향: 직무만족도와 양육효능감의 매개효과. 한국가족관계학회지, 22(1), 111-134
- 한국보건사회연구원 (2018). 기혼여성(15~49세)의 경제활동 특성별 첫째, 둘째아 관련 경력단절 경험. 전국 출산력 및 가족보건복지 실태조사. 서울: 통계청.

- 한국보건사회연구원 (2018). 기혼여성(15~49세)의 일반특성. 전국출산력 및 가족보건복지 실태조사. 서울: 통계청.
- 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.
- 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(2), 249-276.
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological bulletin*, 98(2), 310.
- Datu, J. A. D., Yuen, M., & Chen, G. (2017). Development and validation of the Triarchic Model of Grit Scale (TMGS): Evidence from Filipino undergraduate students. *Personality and Individual Differences*, 114, 198-205.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: Perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92, 1087-1101.
- Duckworth, A. L., & Quinn, P. D. (2009). Development and validation of the Short Grit Scale (GRIT-S). *Journal of personality assessment*, 91(2), 166-174.
- Duckworth, A. L., Kirby, T. A., Tsukayama, E., Berstein, H., & Ericsson, K. A. (2011). Deliberate practice spells success: Why grittier competitors triumph at the National Spelling Bee. *Social psychological and personality science*, 2(2), 174-181.
- Duckworth, A. L., & Eskreis-Winkler, L. (2013). *True grit. Aps Observer*, 2(4).
- Duckworth, A. L., Gendler, T. S., & Gross, J. J. (2014). Self-control in school-age children. *Educational Psychologist*, 49(3), 199-217.
- Duckworth, A., & Duckworth, A. (2016). *Grit: The power of passion and perseverance* (Vol. 234). New York, NY: Scribner.
- Eskreis-Winkler, L., Duckworth, A. L., Shulman, E. P., & Beal, S. (2014). The grit effect: Predicting retention in the military, the workplace, school and marriage. *Frontiers in psychology*, 5, 36.
- Frazier, P. A., Tix, A. P., & Barron, K. E. (2004). Testing moderator and mediator effects in counseling psychology research. *Journal of counseling psychology*, 51(1), 115-134.
- 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., & Parasuraman, S. (1994). Work-family conflict, social support and well-being. Women in management: *Current research issues*, 213-229.
- Guest, D. (2002). Perspectives on the Study of Work-Life Balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- Hayes, A. F. (2009). Beyond Baron and Kenny: Statistical mediation analysis in the new millennium. *Communication monographs*, 76(4),

- 408-420.
- House, A. E., House, B. J., & Campbell, M. B. (1981). Measures of interobserver agreement: Calculation formulas and distribution effects. *Journal of Behavioral Assessment*, 3(1), 37-57.
- Hsieh, Y. M., & Hsieh, A. T. (2003). Does job standardization increase job burnout?. *International Journal of Manpower*.
- Kahn, W. A. (1993). Caring for the caregivers: Patterns of organizational caregiving. *Administrative science quarterly*, 38(3), 539-563.
- Kaufmann, G. M. & T. A. Beehr (1986). Interactions between job stressors and social support: some counterintuitive results. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 522.
- Kleiman, E. M., Adams, L. M., Kashdan, T. B., & Riskind, J. H. (2013). Gratitude and grit indirectly reduce risk of suicidal ideations by enhancing meaning in life: Evidence for a mediated moderation model. *Journal of Research in Personality*, 47(5), 539-546.
- Lee, I. H. (2020). EasyFlow Statistics macro. Retrieved from: <http://www.statedu.com>. KOREA. DOI: 10.22934/StatEdu.2020.01
- MacDermid, S. M., & Harvey, A. (2006). *The Work-Family Conflict Construct: Methodological Implications*.
- Mammen, S., Bauer, J. W., & Lass, D. (2009). Life satisfaction among rural low-income mothers: The influence of health, human, personal, and social capital. *Applied Research in Quality of Life*, 4(4), 365-386.

1차원고접수 : 2021. 11. 05.

심사통과접수 : 2021. 12. 16.

최종원고접수 : 2021. 12. 30.

Impact of work-family conflict on life satisfaction of working mothers: the mediating effect of social support and the mediated moderating effect of grit

Myoungsoon Kim

JeeEun Karin Nam

Graduate School of Education, Ewha Womans University

The study examined the mediated moderating effect of grit through social support on the relationship between work-family conflict and life satisfaction of working mothers. Data from 288 working mothers were analyzed via SPSS 26.0 and SPSS PROCESS Macro (v.3.5). First, work-family conflict was negatively related to grit, social support and life satisfaction. Grit was positively correlated with social support and life satisfaction, and social support was positively correlated with life satisfaction. Second, the relationship between work-family conflict and life satisfaction was partially mediated by social support. Third, grit moderated the effect of work-family conflict on life satisfaction. Fourth, the mediated moderation effect of grit in the relationship between work-family conflict, social support from family, and life satisfaction was statistically significant. For social support from colleagues, the interaction effect of work-family conflict and grit was not significant. This study is meaningful in that it explained the mediating effect of social support as work-family conflicts affect life satisfaction of working mothers. Specifically, the study revealed that grit, a personal psychological characteristic of working mothers, can help increase life satisfaction in the context of high work-family conflict. Interventions should seek ways to increase grit and family social support of working mothers.

Key words : working mothers, work-family conflict, social support, grit, life satisfaction