

성취동기와 가족친화제도가 기혼 여성의 직장-가정 갈등과 경력몰입에 미치는 조절변인의 효과*

강 해 련 · 임 회 정

이화여자대학교

본 연구에서는 기혼여성의 직장-가정 갈등 유형을 시간근거 갈등과 긴장근거 갈등으로 구분하여 우리나라 기혼여성들이 가장 많이 지각하는 갈등의 유형은 무엇이며 이들 갈등 유형이 각각 경력몰입에 미치는 영향을 검토하였다. 아울러 직장-가정 갈등과 경력몰입의 관계에서 개인의 성취동기와 조직의 가족친화적 복지제도가 조절적 역할을 하는지를 살펴보았다. 국내기업(204명)에 근무하는 기혼여성을 대상으로 설문조사를 통해 자료를 수집하여 분석하였다. 연구의 주요 결과는 첫째, 기혼여성들이 시간근거 갈등 및 긴장근거 갈등에 대한 지각이 높을수록 경력몰입이 낮아지는 것으로 나타났다. 특히 시간근거 갈등이 긴장근거 갈등보다 경력몰입에 대한 부적인 영향이 더 큰 것으로 분석되었다. 둘째, 개인의 성취동기 수준에 의해 시간근거 갈등 및 긴장근거 갈등과 경력몰입의 관계가 조절되었다. 셋째, 가족친화적 복지제도의 시행정도에 따라 시간근거 갈등 및 긴장근거 갈등과 경력몰입의 관계가 조절되는 것으로 나타났다. 마지막으로 이러한 연구결과가 기업과 국가에 주는 정책적 시사점을 논의하였다.

현대사회에서 여성들의 사회참여는 해마다 증가되고 있으며 1998년에는 49.5%로 전체 여성 인구의 절반 가량이 경제활동에 참여하고 있다(한국여성개발원, 1998). 특히 미혼 여성뿐만 아니라 기혼 여성의 취업도 크게 증가하고 있는데 취업 여성 중 74.9%가 기

혼여성이라는 보고가 있다(통계청, 한국의 사회지표, 1997). 또한 우리나라 전체 가구 중에서 맞벌이 가구는 24.5%로 이 비율은 지속적인 증가를 보일 것으로 예측된다.

* 이 논문은 1997년도 한국학술진흥재단의 연구비에 의해 지원되었음(KRF-97-005-C00179).

기혼 여성의 노동시장 진입 증가는 여성들의 가사 및 육아부담으로 인해 직장과 가정간 갈등문제를 표 면화시키고 있다. 결국 직업을 가진 기혼여성들은 직 업영역과 가정 영역을 양립시켜야 하는 이중 역할의 부담 속에서 생활하게 된다.

이는 가족내의 역할 분담에 있어서 새로운 질서를 요구하지만 여전히 여성에게는 종래의 가사노동이나 자녀양육 등의 부담이 직장역할에 더 첨가된 형태로 작용하고 있어 시간압박이나 역할 갈등의 부담을 경 험할 수 밖에 없다. 대부분의 취업 여성들은 직업활 동으로 인한 가정생활의 불충실로 갈등이 많으며 이 들은 이중 노동부담, 모성보호의 문제, 육아문제로 고 민하고 있는 것으로 나타났다. 자녀 양육이나 노인 부양같은 가족문제에 대한 불안감과 불충분감은 결근 이나 비효율적인 근무시간 등의 결과를 초래할 수 있 다는 것을 많은 연구가 뒷받침하고 있다(Sellenbarger, 1993; Louv, 1992; McCormick, 1992; White, 1992).

최근 우리나라 기혼 여성의 출산율이 현저하게 감 소하고 있으며 특히 직장을 가진 미혼 여성들의 결혼 연령이 늦어지는 추세가 보도되고 있다. 이는 지금의 우리나라 상황에서 기혼 여성들이 경험하는 직장, 가 정 병행의 어려움을 상징적으로 반영해 주는 것으로 해석할 수 있다. 그러므로 취업 주부가 증가하고 있 는 사회적인 추세로 볼 때 직장-가정 갈등은 단지 해 당 가정의 문제로 국한되기보다는 사회적인 문제로 인식되어 기업이나 정부차원에서 정책적인 방안이 모 색되어야 한다. 노동인구의 구조적 변화, 가족구조의 다양화, 근로자의 가치 및 욕구변화 등의 환경적 요 인들을 고려하여 기업은 조직문화를 혁신하고 근로자 에게 보다 지원적인 복지 및 서비스 제도를 제공하는 경영방침을 확립해야 할 것이다.

본 연구는 기혼 여성들이 노동시장 참가율 증가와 경력 개발에 대한 욕구 증가로 인해 직장-가정 갈등 을 심각하게 경험할 것으로 예상하여 다음과 같은 구 체적인 연구목적들을 제시하고자 한다. 첫째, 직장-가정 갈등의 유형을 크게 시간근거 갈등, 긴장근거 갈등으 로 구분하여 우리나라 기혼여성들이 가장 많이 지각 하는 갈등의 유형은 무엇이며 이들 유형이 경력몰입 에 대해 어떤 부정적인 영향을 미치는지 살펴보고자

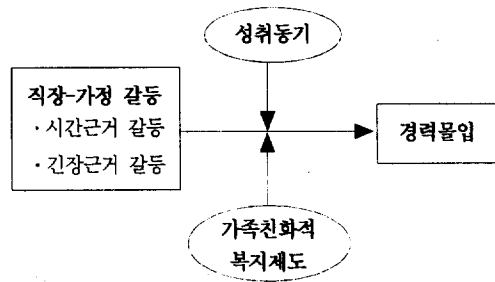


그림 1 연구의 모형

한다. 둘째 직장-가정 갈등과 경력몰입의 관계가 개 인의 성취동기 수준 및 기업의 가족친화적 복지제도 의 시행정도에 따라 조절되는지 검증하고자 한다. 이 와 같은 내용을 연구모형으로 나타내면 그림 1과 같 다.

이론적 배경

1. 직장-가정 갈등의 유형

개인이 경험하는 직장-가정 갈등은 다양한 요소들 (시간, 긴장, 행동, 직장, 가정)의 영향을 받는다고 할 수 있다(Adams, King, & King, 1996; Yandley, & Market, 1997). 이러한 측면을 바탕으로 Greenhaus & Beutell(1985)은 직장-가정간 역할 갈등에 대한 연구들 을 종합하여 갈등의 요소들을 크게 시간에 근거한 갈 등, 긴장에 근거한 갈등, 행동에 근거한 갈등으로 분 류하였다.

시간근거 갈등이란 많은 역할로 시간의 총 요구가 너무 많아 적절히 처리할 수 없거나 한 역할에 투자 되는 시간에는 동시에 다른 역할을 수행할 수 없어서 발생하는 시간 부족과 시간 제약에 대한 심리적인 느 낌이나 반응을 포괄하는 개념이다(Staines & Pleck, 1983). 특히 맞벌이 가정의 경우 직장과 가족 의무를 동시에 수행함에 따라 시간 압박을 경험하고 이는 역 할 과중과 긴장을 초래한다(Coverman, 1986; Moen, 1982; Pleck, 1985; Pleck & Staines, 1985). O' Driscoll, Ilgen과 Hildreth(1992)는 시간 부족의 지각을 역할간

갈등의 가장 중요한 원천으로 보았다.

긴장근거 갈등은 한 역할에서 경험된 긴장과 피로가 다른 역할 수행에까지 지속되어 그 역할 수행을 방해하는 경우에 나타난다. 직장에서의 스트레스원은 불안, 피로, 우울, 무감각과 같은 긴장 증상을 야기하며(Brief, Schuller, & Van Sell, 1981; Ivancevich & Matterson, 1980), 가정생활을 어렵게 만들 수 있다(Pleck, Staines, & Lang, 1980; Bartolome & Evans, 1980). 또한 가정에서의 갈등도 직장생활을 어렵게 하는 원인이 될 수 있다(Kopleman et al, 1992).

이처럼 긴장근거 갈등을 시간근거 갈등과 구분하였으나 이같은 구분은 지각된 갈등의 내용에 따른 것이며 실제로 시간 갈등이 크면 긴장이 유발될 수 있으므로 양자는 매우 밀접한 관계가 있다고 볼 수 있다(Greenhaus, Parasuraman, Granrose, & Beurell, 1989).

마지막으로 행동근거 갈등이란 한 역할에서 기대되는 행동이 다른 역할에서의 기대와 불일치하는 경우 즉, 직장에서는 이성적이거나 절제에 대한 행동이 요구되는 반면 가정에서는 개방적 행동이 기대될 때 경험할 수 있는 갈등이며 넓은 의미의 긴장갈등에 포함될 수 있다(O'Driscoll et al, 1992). 즉 행동근거 갈등은 일 쪼개 퇴근해서 가족과 시간을 보내야 하는데 잔무 정리 등으로 늦게 귀가하거나 조직의 가치관과 개인의 가치관이 일치하지 않을 때 발생한다. 이와 같이 행동근거 갈등이 개념화되기는 했지만 이 유형의 갈등에 대한 경험적 연구는 거의 수행되지 않았다. 따라서 이 연구에서는 시간근거 갈등과 긴장근거 갈등 개념만을 다루고자 한다.

2. 직장-가정 갈등과 경력몰입의 관계

대부분의 선행 연구들에서는 직장-가정 갈등이 직무만족이나 가정생활 만족, 삶의 만족 등에 영향을 미치는 정도를 살펴보았다. Kopelman 등(1983)의 연구에서는 역할간 갈등이 삶의 만족에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며 Kopelman 등의 모형을 개선하여 이를 검증한 Higgins 등(1992)의 연구에서는 역할간 갈등이 직장생활의 질과 가정생활의 질에 있어 부의 관계가 있는 것으로 나타났다.

삶의 만족 측면 뿐 아니라 가정과 관련된 문제는 특히 기혼여성들의 경력에 방해가 되는 것으로 밝혀졌다. 경력(career)은 '한 개인이 일생에 걸쳐 일과 관련하여 얻게되는 경험 및 활동에서 지각된 일련의 태도와 행위'로 폭넓게 정의되지만 경영학 관련 연구들은 개인이 회사 조직과 관계되어 얻는 경험을 주로 다루고 있다. 경력몰입 개념은 Blau(1985)에 의해 처음 개념화되고 일련의 연구들에서 활용되어 왔는데 그 활용범위나 개념적인 명확성에 있어서 비교적 우수한 것으로 평가된다(Morrow, 1993). 경력몰입은 전문문자적 몰입과는 달리 광범위한 직업을 연구대상으로 한다는 특징을 지니는데 '직업인으로서 자신의 업무 분야에 대한 심리적 애착 및 현재의 업무분야와 관련된 일련의 직무를 미래에도 수행하고자 하는 의지'라고 정의 내릴 수 있다(Blau, 1989).

Caralyst(1992)는 전통적으로 여성과 가족의 애착관계에 대한 고정관념 때문에 대기업의 중요 직무 중 3-5%만이 여성에 의해 이루어지는 것이 현실이라고 밝히고 있다. Darden, Hampton, & Howell(1989)는 경력 초기의 판매직 종사자를 대상으로 한 실증연구에서 갈등이 클수록 경력몰입이 낮아진다는 결과를 제시하였고 Burke(1989)는 직장-가정 갈등이 이직이나 전직 욕구를 촉발시키고 업무에 소홀케 하는 등의 부정적 영향을 미친다고 하였다.

Bielby & Bielby(1988) 연구에 의하면 가정 일로 인해 직장에 투자할 시간이 감소하면 경력몰입에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 시간에 기초한 직장-가정 갈등이 경력몰입에 역으로 작용한다. 특히 맞벌이 가정 여성들은 시간에 근거한 갈등을 가장 많이 지각하고 있다고 한다. 한국사회와 같이 아직도 가부장을 중시하는 유교적 가정문화에서는 취업 여성일지라도 가사 및 육아를 전담하므로 시간부족의 갈등이 증폭된다고 본다. 따라서 시간근거 갈등이 긴장근거 갈등보다 경력몰입을 방해하는데 더 큰 영향을 미칠 것으로 예측된다. 이와 같은 경험적 연구들의 결과를 토대로 가설을 제시하면 다음과 같다.

가설 1: 직장-가정 갈등(시간근거 갈등, 긴장근거 갈등)은 경력몰입에 부정적인 영향을 미칠 것이다.

3. 직장-가정갈등과 경력몰입관계의 조절변수

지금까지 기혼 여성의 직장-가정 갈등이 경력몰입에 부적인 영향을 미칠 수 있음을 살펴보았는데 본 연구에서는 이러한 직장-가정 갈등과 경력몰입의 관계가 개인의 성취동기수준 및 기업의 가족친화적 복지제도 시행정도에 의해 조절될 수 있는지를 알아보고자 한다.

1) 성취동기의 조절효과

성취동기는 개인의 심리적 특성으로 자신의 능력과 기량을 발휘하고자 하는 욕구, 자신의 경력을 최대한 개발하고 싶은 욕구, 타인으로부터 인정받고 싶은 욕구 등으로 정의된다(Steer, Porter, & Bigley, 1996). McClelland & Atkinson(1968)는 성취욕구에 관한 연구를 기업현장에 적용하여 높은 성취동기를 가진 사람이 직무를 훌륭히 수행하고 성공적 경력을 구축한다는 결과를 밝혔다. 또한 간호사를 대상으로 한 종단 연구에서도 성장욕구 강도와 경력몰입이 정의 상관관계를 갖고 있는 것으로 밝혀졌다(Blau, 1985).

성취동기와 경력몰입의 관계에 대한 선행연구를 보면 높은 성취동기를 가진 사람이 직무를 훌륭히 수행하고 긍정적으로 경력을 구축한다는 연구결과를 보였다(McClelland, 1961; Cooper, 1989). 일반적으로 직장-가정 갈등이 기혼 취업여성의 경력몰입을 방해하지만 본 연구에서는 성취동기가 높은 여성은 낮은 여성에 비해 자신의 불리한 환경을 보다 적극적으로 대처해 나가 경력에 더 몰입할 수 있다고 예측되므로 다음과 같이 가설을 제시할 수 있다. 즉 성취동기가 높은 여성이 낮은 여성에 비해 직장-가정 갈등과 경력몰입의 부적인 관계가 약하게 나타난다고 할 수 있다.

가설 2: 성취동기 수준이 직장-가정 갈등(시간근거 갈등, 긴장근거 갈등)과 경력몰입간의 관계를 조절할 것이다.

2) 가족친화적 복지제도의 조절효과

오늘날 근로자들은 자신의 직업이나 직장을 선택할 때 가족과 개인생활에 대한 배려 등을 매우 중요시하

는 경향이 있다. 이러한 추세를 반영하여 많은 기업들이 가정과 직장의 양립문제에 관심을 갖게 되었고 이에 따라 등장한 것이 가족친화적 복지제도라는 개념이다. 이는 근로자들이 직장과 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있도록 지원하는 기업내부의 제도를 말하며 그 내용을 살펴보면 다음과 같다.

· 육아휴직제도 : 육아휴직이란 일반적으로 근로자가 피고용자의 신분을 유지하면서 일정기간 자녀 양육을 위해 직무에 종사하지 않는 제도를 말한다. 이는 여성이 결혼이나 출산 이후에도 출산이나 자녀양육 문제로 퇴직하는 일이 없이 계속적으로 일하도록 지원하는 여성 취업 지원제도로 할 수 있다.

· 탄력근무제: 전통적으로 사용되고 있는 고정적 출퇴근 개념은 여성 근로자에게는 많은 제약을 주는데 탄력근무란 육아를 담당하는 여성들이 편리한 시간에 출근해서 일하는 자율 노동시간제로 여성의 장기취업을 제도적으로 뒷받침해준다. 이를 세부적으로 나누면 시차출퇴근제, 직무공유제, 재택근무제, 주5일 근무제, 토요일주휴무제 등이 있다.

· 자녀 양육 관련 프로그램: 여성이 가정생활과 직장생활을 병행하면서 겪는 가장 큰 어려움은 자녀 양육의 문제이다. 이런 문제를 해결하기 위해 보육수당제도, 직장 탁아제도와 자녀 성장 지원 프로그램(교육비, 의료비 지원) 등이 요구된다.

· 부양가족을 위한 프로그램: 기혼 여성의 노동시장 진입과 함께 또 다른 사회적 변화는 고령화 사회로의 급속한 진전이다. 이로 인해 노인 부양을 위한 탁아제도와 그들을 돌보는 인력(간병인 알선 등)이 요구되고 기업 차원에서의 서비스 지원이 필요하게 된다.

· 종업원 지원 프로그램: 종업원에게 직장과 가정문제에 관한 교육과 상담을 제공함으로써 종업

윈과 그들 가족의 삶의 질을 향상시킬 해결책을 찾도록 돕는 제도를 말한다.

이러한 내용의 가족친화적 복지제도는 조직몰입 상승과 결근을 및 이직을 저하, 그리고 신규 인력의 모집에 긍정적인 영향을 주어 생산성 향상의 효과를 기대할 수 있다고 보고되었다(Fernandez, 1986; Friedman, 1989; Googins Gonyea & Pitt Catsoupes, 1990). Osterman (1995) 연구에 의하면 고용주가 가족친화적 복지제도를 시행한다면 여성 관리자들의 경력몰입이 높아져 남성들과 대등한 승진이 가능하고 이는 여성의 동등한 재정적 성공에도 기여할 수 있다고 보았다. Honeycutt & Rosen(1997)의 연구에 의하면 종업원들은 가족친화적 복지 제도를 제공하는 조직을 선호한다는 결과가 나타났다. 이 연구는 종업원들이 더 유연한 작업환경과 복지제도에 매력을 느낄 것이라는 Hall(1990)의 연구를 강하게 지지하고 있다.

Farmer(1985)의 연구에 의하면 취업 여성에 대한 조직차원의 지원이 많을수록 경력몰입에 긍정적인 영향을 가져왔다. 또한 가족에 대한 조직의 지원과 직무몰입 관계를 살펴본 연구에서는 조직이 종업원 뿐만 아니라 가족에까지 직접적인 지원 서비스를 제공하면 종업원들의 직무몰입에 긍정적인 영향을 준다는 사실이 밝혀졌다(Orther & Pittman, 1986). 이러한 사실들을 토대로 기업의 가족친화적 복지제도 시행정도가 높은 경우는 낮은 경우에 비해 직장-가정 갈등(시간근거 갈등, 긴장근거 갈등)과 경력몰입간의 부적인 관계가 약하게 나타날 것으로 예측하여 다음과 같이 가설을 제시할 수 있다.

가설 3: 가족친화적 복지제도의 시행정도는 직장-가정갈등(시간근거 갈등, 긴장근거 갈등)과 경력몰입간의 관계를 조절할 것이다.

방 법

1. 조사대상자

본 연구는 전일제 근무를 하는 자녀를 가진 기혼

여성을 대상으로 이루어졌다. 기혼 여성만을 포함시킨 것은 미혼 여성이 기혼 여성에 비해 가정역할의 책임이 직장역할 수행을 방해할 만큼 크지 않기 때문이다. 또한 기혼 여성의 경우라도 시간제 근무자는 직장과 가정의 갈등이 전일제 근무 여성에 비해 크지 않을 것이므로 전일제 근무자만을 연구 대상으로 하였다.

자료수집은 설문조사를 통해 이루어졌으며 응답자의 소속 직장은 주로 기혼여성들이 많이 근무하는 은행, 일반 대기업, 외국계 기업 등이었다. 본 연구를 위한 설문지는 2000년 4월 13일부터 5월 6일까지 총 260부를 배포한 결과 최종적으로 총 232가 회수되었으며(회수율 89.2%) 이 중 기록 내용이 누락되었거나 중심화 경향이 두드러진 응답을 보인 28부는 통계자료로서의 가치가 없는 것으로 판단되어 분석에서 제외하였다. 따라서 본 연구에서 실제 분석에 사용된 설문지는 204부이다. 이들의 연령층은 30-39세가 가장 많았으며 조직 근속년수를 보면 5년 이상을 근무한 사람이 전체의 55.9%를 차지하여 비교적 장기 근무자가 많이 포함되어 있음을 알 수 있다. 업종별 분포를 보면 금융/보험업이 39.2%, 서비스업이 35.8%이었는데 이는 기혼 여성 근로자들이 이 업종에 많이 근무하고 있음을 의미한다. 또한 직종별로는 사무관리직, 연구직/전문직, 서비스직, 영업직, 생산직 순이었으며 전체 응답자 중 58.4%가 300만원 이상의 비교적 높은 소득수준을 가진 것으로 나타났고 학력별 분포를 보면 고졸 25.5%, 전문대졸 14.2%, 대졸 이상이 60.3%였다.

2. 측정도구

직장-가정 갈등은 직장과 가정으로부터의 역할압력이 상호양립 불가능한 상태로 정의할 수 있다(Greenhaus & Beutell, 1985). 본 연구에서는 직장-가정 갈등에 관해 Greenhaus(1989), Higgins & Duxbury(1992)가 개발한 문항을 수정, 보완해 사용하였다. 직장-가정갈등 유형별로 시간근거 갈등 9문항, 긴장근거 갈등 9문항(총 18문항)을 사용하여 Likert식 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 측정하였다. 문

항의 내용은 두 영역의 역할 수행 시 시간의 부족을 지각하는 정도, 두 영역 생활의 일정이 상충되는 정도, 한 역할의 수행이 다른 역할의 수행에 의해 방해 받는 정도에 관한 것이었다. 본 연구에 사용된 측정 도구들의 문항간 내적 일치도 α 값이 시간근거 갈등(.75), 긴장근거 갈등(.73)으로 산출되었다.

경력몰입은 자신의 업무분야에 대한 심리적 애착 및 앞으로도 현재의 업무분야와 관련된 직무를 수행하고자 하는 의지를 의미한다. Blau(1985)가 활용한 10개의 항목이 경력몰입 연구에 관한 기존의 연구들에서 많이 활용되었다(Aryee & Tan, 1992; Bedian et al., 1991; Cherniss, 1991). 이 항목들은 경력몰입을 측정하는 데에 있어서 비교적 타당한 척도인 것으로 보고되고 있다(Morrow, 1993). 따라서 본 연구에서는 Blau (1985)의 10문항을 사용하여 Likert식 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 측정하였다. 본 연구에 사용된 측정도구들의 문항간 내적 일치도 α 값이 .85로 산출되어 비교적 신뢰로운 것으로 나타났다.

성취동기는 자신의 경력분야에 있어서 경력 개발과 타인으로부터의 인정에 대한 관심, 자신의 능력과 기량을 발휘하고자 하는 욕구 등으로 나타난다(Steer, Porter, & Bigley, 1996). 본 연구에서는 성취동기를 측정하기 위해 McClelland(1965)에 의한 성취인의 행동특성, Hermans(1970)의 성취동기검사, 황정규(1965)의 욕구진단검사 등을 고려하여 박성주(1985)가 만든 전체 14문항중 7문항을 사용하여 Likert식 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 측정하였다. 본 연구에 사용된 측정도구들의 문항간 내적일치도 α 값이 .69로 나타났다.

가족친화적 복지제도는 근로자들이 직장과 가정에서의 일을 조화롭게 병행할 수 있도록 지원하는 기업 내부의 제도를 말한다. 본 연구에서는 Morgan & Milliken(1992)이 사용한 항목을 기초로 해서 가족친화적 복지제도를 휴가제도(3문항), 탄력근무제(5문항), 자녀 양육 관련프로그램(3문항), 종업원 지원 서비스(2문항)와 부양가족을 위한 프로그램(3문항)으로 나누어서 시행정도를 Likert식 5점 척도(1=전혀 되어 있지 않다, 5=매우 잘 되어 있다)로 측정하였다. 본 연구에 사용된 측정도구들의 문항간 내적 일치도 α 값이

표 1. 직장-가정 갈등의 요인 분석

변수	설문항목	공통분산	요인적재량	
			요인 1	요인 2
시간근거 갈등	A-5	.57	.72	
	A-7	.64	.62	
	A-11	.69	.58	
	A-13	.53	.55	
	A-9	.67	.51	
	A-3	.49	.49	
	A-15	.53	.47	
긴장근거 갈등	A-1	.51	.43	
	A-6	.67		.74
	A-2	.52		.67
	A-14	.63		.62
	A-12	.55		.56
	A-4	.68		.55
	A-10	.66		.49
고유값	A-8	.46		.47
	A-16	.49		.43
	고유값		4.82	3.83
	분산설명비율		37.49	27.63
누적분산비율		37.49	65.13	

표 2. 경력몰입과 성취동기의 요인 분석

변수	설문항목	공통분산	요인적재량	
			요인 1	요인 2
경력몰입	B-5	.66	.73	
	B-10	.64	.67	
	B-8	.42	.63	
	B-1	.61	.61	
	B-7	.57	.57	
	B-4	.60	.55	
	B-2	.63	.52	
성취동기	B-3	.59	.50	
	C-5	.67		.76
	C-1	.71		.73
	C-2	.72		.68
	C-6	.55		.54
	C-4	.69		.51
	고유값		3.19	2.4
분산설명비율		24.53	18.60	
누적분산비율		24.53	43.13	

.75으로 산출되어 비교적 신뢰로운 것으로 나타났다.

각 변수들을 주성분 분석(principal component analysis)에 의한 요인분석을 실시한 결과 변수들의 공통성이 모두 .04를 넘고 연구의 의도대로 요인들이 단일차원으로 묶여 안정적인 요인구조를 보였다. 분석결과는 표 1, 표 2와 같다.

결 과

1. 상관 분석

가설검증에 앞서 분석에 사용된 모든 변수들간의 피어슨(Pearson) 상관관계 분석을 하였는데 그 결과는 표 3과 같다. 본 연구의 상관관계 분석결과에 따르면 시간갈등과 경력몰입, 긴장갈등과 경력몰입이 -.592, -.411로 모두 높은 부의 상관관계를 갖는 것으로 나타났다. 즉, 기혼여성의 시간갈등과 긴장갈등이 클수록 경력몰입은 낮아지는 것으로 나타났다. 조절변수

인 성취동기는 경력몰입과 .501으로 높은 정의 상관관계를 보였지만 가족친화적 복지제도는 .071로 경력몰입과는 상관관계가 없는 것으로 나타났다.

인구통계변수는 대부분 시간갈등이나 긴장갈등과 유의미한 상관을 보이지 않았다. 그러나 학력수준은 성취동기와 .157의 상관을 보였는데 이는 학력이 높을수록 성취동기가 증가하는 것을 의미한다. 따라서 성취동기의 조절효과 분석에서 학력을 통제해야 함을 시사한다고 볼 수 있다.

2. 회귀분석

가설 1에서는 시간근거 갈등과 긴장근거 갈등이 경력몰입에 어떤 영향을 미치는지를 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 표 4에서 알 수 있듯이 시간근거 갈등($\beta = -.520$), 긴장근거 갈등($\beta = -.138$) 모두 경력몰입에 대해 유의미한 부정적 영향을 미쳤다.

즉 시간근거 갈등 및 긴장근거 갈등에 대한 지각이

표 3. 연구변수들간의 상관분석

변수	평균	표준 편차	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. 시간갈등	3.061	.707										
2. 긴장갈등	2.809	.661	.524**									
3. 경력몰입	3.307	.833	-.592**	-.411**								
4. 성취동기	3.686	.691	-.232**	-.191**	.501**							
5.가족친화적 복지제도	3.561	.266	-.028	-.086	.071	0.342						
6. 연령	2.002	.611	-.088	.026	.025	-.025	-.062					
7. 업종	2.667	1.124	.065	.126	-.085	-.071	.079	.274**				
8. 직종	1.674	.925	-.025	-.053	-.031	-.077	-.034	.140*	-.084			
9. 근속년수	3.923	1.453	-.002	-.077	-.037	-.076	.032	.133	.060	.003		
10. 학력	2.457	.980	.036	-.102	.056	.157*	.222**	.180*	.077	-.189*	-.127	
11. 가족소득	3.771	1.132	-.051	-.134	.106	.360**	.037	.178*	-.163*	-.011	-.077	.399**

* p<.05, **<.01

표 4. 시간갈등, 긴장갈등이 경력몰입에 미치는 효과

독립변수	B	표준회귀계수 (Beta)	t값	유의도
시간갈등	-.613	-.520	-7.874	.000
긴장갈등	-.174	-.138	-2.090	.038
R ² = .365, F(1,202)=57.661. p<.000				

분값은 유의미하게 나타나 조절효과가 확인되었다. 그리고 기존 여성의 성취동기 수준의 조절적 역할을 분석한 결과는 표 6과 같다. 학력을 통제한 후 경력몰입에 대한 긴장근거 갈등과 성취동기의 상호작용 효과의 R² 증분값은 유의미하게 나타나 조절효과가 확인되어 가설 2가 지지되었다.

표 5. 시간갈등과 경력몰입에 대한 성취동기의 조절효과

종속변수	변수	R ²	ΔR ²	F(Sig. F)	ΔF(Sig. ΔF)	
경력몰입	통제변수	학력	.003	.003	.626(.430)	.626(.430)
	독립변수	시간갈등(A)	.357	.354	55.730(.000)	110.494(.000)
		성취동기(B)	.491	.134	64.247(.000)	52.643(.000)
		A×B	.508	.017	51.329(.000)	6.895(.009)

표 6. 긴장갈등과 경력몰입에 대한 성취동기의 조절효과

종속변수	변수	R ²	ΔR ²	F(Sig. F)	ΔF(Sig. ΔF)	
경력몰입	통제변수	학력	.003	.003	.626(.430)	.626(.430)
	독립변수	긴장갈등(A)	.191	.188	36.866(.000)	58.181(.000)
		성취동기(B)	.357	.166	20.404(.000)	40.060(.000)
		A×B	.369	.012	29.509(.000)	4.315(.029)

높을수록 경력몰입은 낮아졌고 부적인 영향은 시간근거 갈등에서 더 크게 나타나 가설이 지지되었다.

가설 2에서는 성취동기의 조절효과를 살펴보기 위하여 계층적 회귀분석(hierarchical regression) 방법을 사용하였다. 앞서 분석한 상관분석 결과 성취동기와 학력수준이 상관관계가 있는 것으로 나타나 본 연구에서는 학력수준을 통제하여 계층적 회귀분석을 실시하였다. 가설 2의 검증을 위해 성취동기 수준이 시간근거 갈등과 경력몰입, 긴장근거 갈등과 경력몰입에 미치는 조절적 역할을 각각 나누어 검증하였다.

우선 시간근거 갈등과 경력몰입간의 관계에 있어서 성취동기 수준의 조절적 역할을 분석한 결과 표 5에서 보는 바와 같이 학력을 통제후 경력몰입에 대한 시간근거 갈등과 성취동기의 상호작용 효과의 R² 증

가설 3은 직장-가정 갈등(시간근거 갈등, 긴장근거 갈등)과 경력몰입간의 관계에서 가족친화적 복지제도의 시행정도가 조절적 역할을 할 수 있는지를 알아보고자 하였다. 우선 시간근거 갈등과 경력몰입의 관계에 있어서 가족친화적 복지제도의 조절적 역할을 분석한 결과 표 7에서 보는 바와 같이 경력몰입에 대한 시간근거 갈등과 가족친화적 복지제도의 상호작용 효과의 R² 증분값이 유의미하게 나타나 조절효과가 확인되었다. 그리고 기존 여성의 긴장근거 갈등과 경력몰입의 관계에 있어서 가족친화적 복지제도의 조절적 역할을 분석한 결과는 표 8과 같다. 경력몰입에 대한 긴장근거 갈등과 가족친화적 복지제도의 상호작용 효과의 R² 증분값이 유의미하게 나타나 조절효과가 확인되어 가설 3이 지지되었다.

표 7. 시간갈등과 경력몰입에 대한 가족친화적 복지제도의 조절효과

종속변수	독립변수	R ²	ΔR ²	F(Sig. F)	ΔF(Sig. ΔF)
경력몰입	시간갈등(A)	.356	.356	64.623(.000)	64.623(.000)
	가족친화적 복지제도(B)	.390	.034	37.127(.000)	6.560(.012)
	A×B	.417	.027	27.417(.000)	5.266(.024)

표 8. 긴장갈등과 경력몰입에 대한 가족친화적 복지제도의 조절효과

종속변수	독립변수	R ²	ΔR ²	F(Sig. F)	ΔF(Sig. ΔF)
경력몰입	긴장갈등(A)	.169	.169	40.955(.000)	40.955(.000)
	가족친화적 복지제도(B)	.172	.003	23.566(.000)	3.315(.046)
	A×B	.188	.016	17.196(.000)	4.871(.034)

논 의

현대사회에서 기혼 여성의 노동시장 진입으로 인해 직장과 가정간 갈등 문제가 표면화되기 시작했다. 직업을 가진 기혼 여성들은 직장역할과 가정역할을 양립시켜야 하는 이중역할의 책임을 느끼게 되고 이러한 직장-가정 갈등은 가정생활과 직장생활에 모두 부정적 영향을 미치는 것으로 보고되었다(Hughes & Galinsky, 1994; Holahan & Gilbert, 1979). 이에 본 연구에서는 기혼여성들의 경력몰입 향상과 우수 인력의 유지라는 궁극적인 목표달성을 위해 직장-가정 갈등의 유형을 시간근거 갈등과 긴장근거 갈등으로 나누어 이들 갈등유형이 경력몰입에 미치는 영향을 살펴 보았다. 아울러 직장-가정 갈등과 경력몰입의 관계에서 개인의 성취동기 수준과 기업의 가족친화적 복지 제도 시행정도가 조절적 역할을 할 수 있는지도 분석해 보았다.

이 연구에 나타난 결과를 요약해 보면 다음과 같다.

첫째, 직장-가정 갈등에 대한 지각이 높을수록 경력몰입이 낮아지는 것으로 나타났다. 이것은 Kopelman & Higgins(1992), Yogev & Brett(1985) 등의 연구에서 직장-가정 갈등이 직장만족과 조직몰입의 감소 등 직

장생활의 질과 부의 관계가 있다는 결과에서도 확인 될 수 있었다. 본 연구에서는 기혼여성의 직장-가정 갈등을 두가지 유형으로 나누어 살펴보았는데 시간근거 갈등과 긴장근거 갈등 모두 경력몰입과 부적인 관계가 있는 것으로 분석되었고 시간근거 갈등이 긴장근거 갈등보다 경력몰입에 대한 부적인 영향이 더 큰 것으로 나타났다.

이러한 결과는 우리나라 기혼 여성들이 시간에 근거한 갈등을 가장 많이 지각하는 것을 보여주며 제한된 시간에 가사 및 육아담당 역할과 직장인 역할을 동시에 수행해야 하므로 우선 시간 부족의 문제가 가장 고통스러운 것임을 알 수 있다.

둘째, 개인의 성취동기 수준이 직장-가정 갈등과 경력몰입간의 관계에서 조절적 역할을 하는 것으로 나타났다. 즉 성취동기가 높은 사람은 낮은 사람에 비해 직장-가정 갈등(시간근거 갈등, 긴장근거 갈등)과 경력몰입간의 부적인 관계가 약하게 나타났다. 이러한 결과를 통해 일반적으로 직장-가정 갈등이 기혼 취업여성의 경력몰입을 방해하지만 본 연구에서는 높은 성취동기를 가진 여성들은 낮은 여성들에 비해 직장-가정 갈등이라는 외부환경을 극복하고 경력에 몰입한다는 사실을 알 수 있다. 이런 분석결과는 Blau

(1985)의 성장육구 강도와 경력몰입이 정의 상관관계를 갖고 있다는 실증연구와 맥락을 같이하며 성취동기 수준이 높을수록 갈등요인을 극복하여 경력몰입을 증진시킬 수 있음을 제시해준다.

셋째, 가족친화적 복지제도의 시행정도에 따라 직장-가정 갈등과 경력몰입간의 부적인 관계가 조절되는 것으로 나타났다. 이는 직장 여성에 대한 기업의 지원이 많을수록 경력몰입에 긍정적인 영향을 가져온다(Farmer, 1985)는 연구를 지지해 주고 있다. 가족친화적 복지제도의 시행정도가 높은 경우는 낮은 경우에 비해 직장-가정 갈등(시간근거 갈등, 긴장근거 갈등)과 경력몰입간의 부적인 관계가 약하게 나타났다. 이는 대부분의 기혼 여성들은 자녀양육이나 노인부양 등으로 절대적으로 시간부족을 경험하는데 가족친화적 복지제도 중에서 특히 탄력근무제, 자녀양육 관련 프로그램, 휴가제도 등이 시간근거 갈등을 줄여서 경력몰입을 향상시키는 것으로 해석될 수 있다. 한편 가족친화적 복지제도의 내용 중에 종업원지원 프로그램은 부부관계 및 가족관계, 자녀문제 등에 대해 상담서비스를 제공함으로써 기혼 여성들이 경험하는 긴장근거 갈등을 감소시켜 경력몰입을 증진시킬 수 있는 가능성을 제시해 준다고 본다.

이러한 연구결과는 우리나라 기업의 인사담당자에게 많은 것을 시사해주고 있다. 첫째, 기혼 여성이 경험하는 직장-가정 갈등을 유형별로 분류해 본 결과 우리나라 기혼 여성들은 시간에 근거한 갈등을 가장 많이 지각하는 것으로 나타났다. 그러므로 기업차원에서는 기혼 여성의 시간근거 갈등을 경감시켜주는 휴가제도와 탄력근무제 등의 정책에 지속적인 관심을 가져야 할 것이다.

둘째, 본 연구에서는 기혼 여성의 직장-가정갈등이 경력몰입에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났는데 이런 결과는 직장과 가정에 관련된 이중 역할의 압력이 직장생활을 방해한다는 선행연구를 지지하고 있다고 할 수 있다. 또한 조직차원에서는 기혼 여성의 경력몰입 감소로 인해 생산성 및 성과가 떨어질 수 있고 기혼 여성들은 직장가정 양립의 어려움으로 자기 의지와는 상관없이 직장을 그만둘 수 있다는 것을 의미한다. 이처럼 여성의 직장-가정 갈등은 여성들의

경력개발을 저해하고 우수 여성인력의 중도 탈락을 초래하여 기업과 국가차원에서 인력의 커다란 손실을 가져온다. 그러므로 기업은 조직차원에서 기혼 여성의 직장-가정갈등을 경감시킬 수 있는 방안을 적극적으로 모색해야 할 것이다. 특히 기업의 가족친화적 복지제도가 조절효과를 보인 것은 기업의 인사담당자에게 이에 대한 필요성을 재삼 강조해 준다고 본다. 따라서 기혼 여성의 경제활동율을 높이고 이들의 경력개발을 촉진시키기 위해서는 출산 및 육아휴가제도의 정비, 노동시간의 단축, 탄력적인 근무제의 확대, 재택 근무직종의 개발, 탁아시설의 확충 등 가족친화적 복지제도가 필요하고 조직은 앞으로도 끊임없이 이같은 프로그램을 제도적으로 정착시키는 노력을 해 나가야만 한다.

본 연구의 결과를 통해 기업의 인력정책이 전통적 관점에서 벗어나 새로운 패러다임을 추구해야 할 것이 강조되었다. 사람만이 유용한 부존자원인 우리나라에서 국가경쟁력 향상을 도모하는 길은 인구의 절반인 여성인력에서 그 정책적 대안을 찾는 것이라 생각한다. 그러나 여성들이 결혼 후 직장-가정 갈등으로 인해 자신의 경력에 몰입할 수 없다면 이는 개인과 조직 모두에게 불행한 일인 것이다. 여성 인력의 모성비용에 대한 사회화는 궁극적으로 국가의 복지정책에서 그 기본적 틀이 제공되어야 한다. 그러나 기업차원에서도 이를 단지 추가적 비용의 개념으로만 보지 말고 우수 여성인력의 모집과 유지를 위한 기업정책의 혁신적 차원에서 접근할 때 선진기업의 대열에 설 수 있음을 간과해서는 안 될 것이다.

참고문헌

- 여성개발원(1998), 1998년 여성통계연보, 서울; 여성개발원.
- 최희경(1995), 직장생활과 가정생활의 관계: 직장-가정 갈등과 개인차변인, 가정변인, 직장변인의 관계, 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 한국노동연구원(1995), 여성인력 고용촉진을 위한 취업실태조사. 서울; 한국노동연구원.

- Aryee, S.(1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict among married professional women; Evidence from Singapore, *Human Relations*, 45, 813-837.
- Blau, G.(1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58, 277-288.
- Burke, R. J. & McKeen, C.(1988). Work and Family: What we know and what we need to know. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 5, 30-40.
- Cooke, R. A, & Rousseau D. M.(1984). Stress and Strain from family roles and work-role expectations, *Journal of Applied Psychology*, 69, 252-260.
- David, A. Ralson.(1990). How flexitime eases work/family tensions. *August 990, Personnel*.
- Edwards, J. R.(1999). Work and Family Stress and well-being;An Examination of person-environment fit in the work and family domains. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 77(2), 85-129.
- Evans, P, & Bartolome, F.(1984). The changing picture of the relationship between career and the family, *Journal of Occupational Behavior*, 5, 9-21.
- Federico, R. F & Goldsmith. H. B.(1998). Linking work/life benefits to performance. *Compensation and Benefits Review*. 30(4), 66-71.
- Frone, M. R., & Rice, R.(1987). Work-family conflict; The effects of job and family involvement. *Journal of Occupational Behavior*, 8, 45-53.
- Farmer, H. S.(1985). Model of career and achievement motivation for women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 32(3), 363-390.
- 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.
- Glass, J. L(1998). Family responsive policies and employee retention following childbirth. *Social Forces*, 76(4), 1401-1436.
- Gonyea, J. G & Googins. B. K.(1992). Linking the worlds of work and family; Beyond the productivity trap. *Human Resource Management*. 31(3). 209-226.
- Greenhaus, J. H, & Beutell, N. J.(1982). Interrole conflict among married women; The influence of husband and wife characteristics on conflict coping behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 21, 99-110.
- 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., Parasurman. S., and Wormley, W. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluation, and career outcomes. *Academy of Management Journal*. 33. 1. 64-86.
- Grover, S. L & Crooker. K. J.(1995). Who appreciates family-responsive human resource policies; The impact of family-friendly policies on the organizational attachment of parents and non parents. *Personnel Psychology*, 48.
- Gutek, B. A., Repetti, R. L., & Silver.(1988). Nonwork roles and stress at work, L. Cooper & R. Paynes (eds), *Causes, coping, and consequences of stress at work*, 141-174.
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L.(1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 560-568.
- Gunz, H.(1989). The dual meaning of managerial careers: Organizational and individual levels of analysis, *Journal of Management Studies*, 26(3).
- Hackett, G.(1997). Promise and problems in theory and research on women's career development. *Journal of Counseling Psychology*, 44(2), 184-188.
- Hall, D. & Associates.(1996). *The career is dead: A relational approach to careers* (Jossey-bass Publishers; San Francisco).
- Hansemark, O. C.(1997). Objective versus projective measurement of need for achievement: the relation between TAT and CMPS. *Journal of Managerial psychology*. 12, 280-290.
- Higgins, C. K. & Duxbery, L., & Irving, R.(1991a). Gender differences in work-family conflict, *Journal*

- of *Applied Psychology*, 75, 60-74.
- Higgins, C. K. & Duxbery, L., & Irving, R.(1991b). Work-family conflict in the dual-career family. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*.
- Honeycutt, T. L & Rosen, B.(1997). Family friendly human resources policies, salary levels of organizational attraction. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 271-290.
- Kelly, R. F. & Voydanoff, P.(1985). Work-family role strain among employed parents, *Family Relations*, 29, 483-488.
- Kossek, E & Nichol. V.(1992). The effects of on-site child care on employee attitudes and performance. *Personnel Psychology*, 45, 485-509.
- Kossek, E.(1999). Work-family role synthesis; Individual and organizational determinants. *International Journal of Conflict Management*, 10(2), 102-130.
- Kopleman, R. E., Greenhaus, J. H., & Connolly, T. F.(1983). A model of work, family, and interrole conflict; A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 198-215.
- Lambert, S. J.(1990). Processes linking work and family; A Critical review and research agenda. *Human Relations*. 43(3), 239-257.
- Lobel, S. A(1992). A value-laden approach to intergrating work and family life. *Human Resource Management*. 31(3), 249-265.
- MaComick, R. D.(1992). Family affair, *Chief Executive*, May, 30.
- Marks, N. F.(1998). Does it hurt to care? Caregiving work-family conflict, and midlife well-being. *Journal of Marriage and the Family*, 60(4), 951-967.
- Melamed, T.(1995). Career success; the moderating effects of gender. *Journal of Vocational Behavior*. 47, 35-60.
- Morgan, H & Milliken. F. J.(1992). Keys to Action: Understanding differences in organizations' responsiveness to work and family issues. *Human Resource Management*, 31(3). 227-248.
- Noe, R. A.(1996). Is career management related to employee development and performance?. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 119-133.
- O'Driscoll, M., Ilgen, D., & Hildreth, K.(1992). Time devoted to job and off-job activities, interrole conflict and affective experiences, *Journal of Applied Psychology*, 77, 272-279.
- O'Nel, R.(1994). Patterns of Commitment to work and parenting; implications for role strain. *Journal of Marriage and the Family*. 101-118.
- Orthner, D. K & Pittman. J. F.(1986). Family contributions to work commitment. *Journal of Marriage and the Family*. 48, 573-581.
- Osterman, P.(1995). Work-family programs and the employment relationship. *Administrative Science Quarterly*. 40(4), 681-701.
- Parker, B & Chusmir. L. H.(1991). Motivation needs and their relationship to life success. *Human Relations*, 44(12). 1301-1312.
- Pierce, J. L & Newstrom. J. W.(1983). The design of flexible work schedules and employee responses; Relationships and process. *Journal of Occupational Behavior*, 4, 247-262.
- Pleck, J. H., Staines, G. L., & Lang, L.(1980). Conflicts between work and family life. *Monthly Labor Review*, 103(3), 29-32.
- Rodgers, C. S.(1992). The flexible workplace; what have we learned?. *Human Resource Management*, 31(3), 183-199.
- Seyler, D. L, Monroe. P. A.(1995). Balancing Work and family. *Journal of Family Issues*, 16(2), 170-193.
- Shellenbarger, S.(1992). Lessons from the workplace; How corporate policies and attitudes lag behind workers' changing needs. *Human Resource Management*. 31(3). 157-169.
- Steers, R., M., Porter, L. W., & Bigley, G. A.(1996). *Motivation and Leadership at Work*, New York: McGraw-Hill.
- Voydanoff, P.(1988). Work role characteristics, Family structure demands, and work/family conflict, *Journal of Marriage and the family*, 50, 749.

Voydanoff, P.(1999). Work and family issues: Policies, programs, and approaches, *Family Relations*, 48(2), 215-218.

Work-Family Conflict and Career Commitment of Married Working Women

Hye-Ryun Kang · Hee-Jung Lim

Ewha Womans University

This study empirically examined the relationship between work-family conflict and career commitment of married working women. Two forms of work-family conflict, time-based conflict and strain-based conflict, were defined. It was analyzed what effects these two forms of the conflict have on career commitment. In addition, achievement orientation and family-friendly benefit policies were explored as moderators of the relationship. Multiple hierarchical regression analyses were undertaken using data from 204 married working women. The results of this study can be summarized as follows. First, two forms of the conflict were negatively related to career commitment but time-based conflict has a greater negative effect than strain-based conflict. Second, achievement orientation was found to have moderating effects. Women with higher expectation of achievement showed less negative relationship than women with lower expectation between the conflict and career commitment. Third, family-friendly benefit policies were also found to have moderating effects. Women perceiving higher level of family-friendly benefit policies showed less negative relationship between the conflict and career commitment than women perceiving lower level of policies. Based on aforementioned results, this study finally discussed managerial implications.