

기혼여성 직장-가정 갈등의 예측변수와 결과변수에 관한 연구*

강혜련 · 최서연

이화여자대학교

본 연구에서는 기혼여성의 직장-가정 갈등의 원인이 되는 변수를 개인차원 변수와 조직차원 변수로 구분하여 이 변수들이 직장-가정 갈등지각에 어떤 영향을 미치는지 검토하였다. 아울러 직장-가정 갈등이 조직몰입, 이직의도 및 삶의 만족에 어떤 영향을 미치는지를 살펴보고자 하였다. 이를 위해 국내기업에 근무하는 기혼여성(196명)을 대상으로 설문조사를 통해 자료를 수집하여 분석하였다.

연구의 주요 결과는 우선, 가족구성원의 사회적 지지(도구적, 정서적 지지)는 직장-가정 갈등을 감소시켰고, 정서지향적 스트레스 해결성향은 직장-가정 갈등을 높였으며, 가족친화적 조직문화는 직장-가정 갈등을 완화시키는 것으로 분석되었다. 한편, 직장-가정 갈등은 조직몰입과 삶의 만족을 낮추고 이직의도는 높이는 것으로 분석되었다. 마지막으로 이러한 연구결과가 기업차원의 관리방안에 주는 시사점을 논의하였다.

서론

직장과 가정은 개인의 삶에 가장 중요한 두 영역이라고 할 수 있다. 전통적인 가부장적 가치가 뿌리 깊었던 과거에는 남녀의 역할만큼이나 직장과의 경계가 분명하였으므로 두 영역간의 갈등 소지는 별로 없었다고 해도 과언이 아닐 것이다. 그러나 오늘날에는 직장과 가정이 양자택

일의 대상이 아닌 조화와 공존의 영역이 됨에 따라 그 경계를 분명히 나눌 수 없게 되었다. 이처럼 직장-가정간의 공유영역에 대한 관심이 증가하고 있는 것은 노동시장에서 차지하는 기혼여성 비율의 증가와 더불어 직장, 가정 그리고 여가를 통합적 생활범주로 인식하는 새로운 라이프 스타일의 출현에 기인한다고 볼 수 있다.

우리 나라는 지난 40년간 급속한 산업화를 거

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

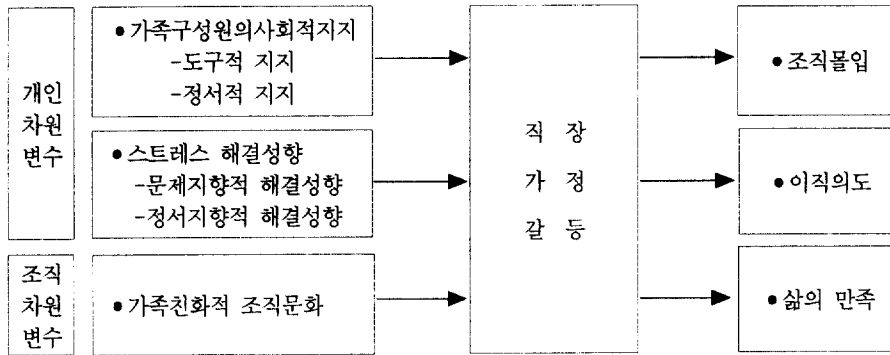


그림 1. 연구의 모형

치면서 많은 사회적, 경제적 변화를 겪어 왔으며, 이런 변화는 직장생활과 개인생활을 조화시키는 데 있어 도전과 기회를 동시에 제공했다고 볼 수 있다. 경제가 고속 성장했던 60-70년대에는 가정 영역의 책임과 상관없이 모든 근로자가 직장 일을 우선시 해야 한다는 통념이 지배적이었으나, 90년대 들어와서 젊은 층을 중심으로 가정이나 가족의 상대적 중요성이 점차 증가하기 시작했다. 한국생산성본부가 실시한 조사에 따르면 가정보다 직장이 우선 이라고 응답한 사람은 20대가 27.6%, 30대가 43.5%, 40대가 50.4%로 나타나 젊은 층을 중심으로한 의식 변화의 일면을 엿볼 수 있다(한국생산성 본부, 1995).

최근 들어 여성인력의 노동시장 참여 증가는 직장생활과 가정생활의 양립에 대한 관심을 높이고 있다. 여성의 취업은 그 동안 생산직 분야에서 주로 이루어졌고 이들의 대부분은 결혼이나 출산 등을 이유로 조기 퇴직함으로써 일시적 취업형이 많았다. 그러나 80년대 중반이후 노동시장 환경의 변화로 사무직 및 서비스직에 종사하는 기혼여성의 비율이 눈에 띄게 증가하면서 맞벌이 가정의 수도 급격히 늘어났다(한국여성개발원, 1997). 이러한 맞벌이 가정의 증가는 남성들이 가족에 대

한 책임을 배우자와 공유해야함을 일깨워주고 있어 과거와 다른 가정문화를 형성하고 있다. 그러나 아직까지 가부장제의 유교적 가치관이 뿌리깊은 우리 나라의 상황에서는 맞벌이 가정의 주부가 결국 직장 일에 추가적으로 가정 일의 이중적 부담을 경험하게 되고, 이는 직장-가정 갈등을 심화시켜 개인의 육체적, 정신적 고통은 물론 직장 생활에도 부정적인 영향을 미칠 것으로 예상된다(Adams, King, & King, 1996). 따라서 기혼 취업 여성 및 맞벌이 가정의 증가 추세가 더욱 가속화 될 것임을 가정할 때 이들의 직장-가정 갈등에 영향을 미치는 구체적인 요인들을 밝혀내는 작업이 요구된다.

한편 기업은 전통적으로 근로자의 직장생활과 가정생활은 분리되어야 한다는 입장을 견지해 왔다. 그러나 최근 들어 기업들의 이러한 관점에 변화가 나타나 근로자 개인 뿐 아니라 그들 가족의 욕구에도 관심을 가지기 시작했다. 이는 근로자가 중시하는 가정에서의 문제가 단지 사생활 차원에 머무르는 것이 아니라 궁극적으로 직장생활에도 영향을 미친다는 것을 인식하기 시작한 것으로 볼 수 있다. 이러한 인식은 직장-가정 갈등이 생산성의 감소, 근로자들의 사기

저하, 부적절한 작업수행, 직장만족과 조직몰입의 저하 등과 같은 부정적 결과를 초래한다는 실증연구들을 통해 더욱 강화되었다(Hughes & Galinsky, 1994; Thomas & Ganster, 1995; 강혜련·김태홍, 2000). 즉 근로자의 직장-가정 갈등 관리는 개인과 조직에게 중요한 이슈이며 인적자원관리 분야에서 그 중요성이 증가되고 있는 논제인 것이다. 따라서 기업은 근로자들의 변화된 의식과 욕구를 만족시킬 만한 인사관리정책과 조직문화 구축을 통해 근로자의 직장생활과 가정생활의 양립이 가능하고 조화를 이루도록 하는 것이 시급한 과제가 아닐 수 없다.

이처럼 기혼 여성들의 노동시장 참가율 증가와 근로자들의 가정중시 의식 변화로 인해 직장-가정 갈등 문제가 과거에 비해 상대적으로 더 부각되고 있으므로 이에 대한 보다 체계적인 연구가 요구된다. 따라서 본 연구에서는 첫째, 우리나라의 문화적, 사회적 특성과 기업의 특성을 고려하여 기혼 취업여성의 직장-가정 갈등에 영향을 미치는 개인차원의 변수와 조직차원의 변수를 살펴보고, 둘째, 이러한 직장-가정 갈등이 영향을 미치는 결과변수가 무엇인지 밝혀 보고자 한다.

이론적 고찰

직장-가정 갈등(work-family conflict)에 대한 이해는 직장과 가정의 상호영향 과정을 보다 명확히 규명하고 구성원들이 이 두 영역 사이에서 균형을 유지할 수 있도록 돕는 방안을 찾는 데 기여할 것이다. 일반적으로 직장-가정 갈등은 직장과 가정 두 생활영역에서의 역할압력이 여러 가지 이유로 상호 양립할 수 없는 경우에 발생하는

역할간 갈등의 한 형태로 정의 내릴 수 있다(Greenhaus & Beutell, 1985). 즉 직장역할에 참여함으로 가정역할을 수행하는 것이 어려운 경우와 반대로 가정역할에 참여함으로 직장역할 수행이 어려운 경우 발생하는 역할갈등이다.

이러한 직장-가정 갈등은 개인이 직장과 가정에서 복수의 역할을 수행함에 따라 발생하게 된다, 즉 한 개인의 제한된 자원 속에서 이들 역할들은 시간, 에너지, 몰입 등을 필요로 하므로 직장-가정 갈등의 원인이 된다고 할 수 있다. Greenhaus와 Beutell(1985)은 직장-가정 갈등이 시간-근거 갈등, 긴장-근거 갈등의 양상으로 나타나고, 여기에 두 영역간 행동 양립의 어려움에서 유발되는 행동-근거 갈등을 추가하여 직장-가정 갈등의 유형을 세 가지로 분류하였다. 초기 연구에서는 직장-가정 갈등을 전체적이고 일방적인 구성개념으로 취급하였으나 최근 연구들에서는 직장 일이 가정 일을 방해하는 갈등과 가정 일이 직장 일을 방해하는 갈등으로 구분하여 상호관련성을 검증하는 연구가 증가하고 있다. 그러나 많은 연구들이 주로 개인적 특성을 중심으로 살펴본 반면, 조직 차원에서 직장-가정 갈등이 어떠한 영향을 미치는지에 관한 연구는 국내외적으로 미비한 편이다. 따라서 직장-가정 갈등의 선행요인을 구조적, 심리적 차원에서뿐만 아니라 조직차원까지 포함한 종합적인 연구가 필요하다.

1. 직장-가정 갈등의 예측변수

이 연구에서는 직장-가정 갈등의 선행변수를 개인 차원과 조직 차원으로 나누었다. 개인 차원의 변수로는 가족 구성원의 사회적 지지와 스트레스 해결성향을, 조직 차원의 변수로는 가족친화

적 조직문화를 다루고자 한다.

1) 가족구성원의 사회적지지

사회적 지지(social support)란 정서적인 관심, 수단적인 도움, 정보 혹은 평가를 포함하는 개인 상호간의 작용이라 말할 수 있다(House, 1981). Greenhaus와 Parasuraman(1994)은 가족구성원의 사회적 지지(family social support)를 “도움이 필요할 때 가족구성원이 제공하는 정서적 관심, 도구적 도움과 정보”라 정의하고 이를 도구적 지지(instrumental support)와 정서적 지지(emotional support)의 두 가지로 나누어 살펴보았다. 가족구성원의 도구적 지지는 그 주된 목적이 가정생활의 원만한 촉진에 있기 때문에 집안 일과 자녀양육에 있어 상대방의 눈으로 확인할 수 있는 보다 가시적 도움을 말한다. 이에 반해 가족구성원의 정서적 지지는 근로자의 가족구성원이 그들을 격려하고 이해하기 위해 제공하는 정보, 조력, 애정, 관심 등을 의미한다(King, Mattimore, & Adams, 1995). 가족구성원의 사회적 지지에 관한 연구는 직장 내 조직구성원의 사회적 지지에 관한 연구에 비해 많지 않지만 도구적 지지와 정서적 지지를 구별하여 직장-가정 갈등과의 관계를 살펴본 연구들이 일부 있다. Greenhaus와 Beutell(1985)은 주요 타인으로부터의 사회적 지지가 직장역할과 가정역할을 조화시킨다는 것을 강조하였으며, 직장 동료나 가족구성원의 사회적 지지가 근로자의 복지나 건강에 긍정적인 영향을 미친다는 결과를 보고하였다. 한편 맞벌이 부부 여성의 경우 배우자의 도구적 지지는 정서적 지지보다 직장-가정갈등을 줄이는데 큰 효과성을 보이지는 않았지만 피로나 고통을 감소시킬 수 있음을 보여주었다(Cohen & Roswnbaum, 1999).

2) 스트레스 해결성향

스트레스 상황에서의 적응에 영향을 미치는 개인적 특성이나 대처 행동에 대한 연구에 따르면 특정 상황에서의 대처양식이 그 사람의 일반적인 대처 행동을 대표한다고 가정한다(Rabkin & Struening, 1976). 즉 스트레스에 대한 대처유형을 기질적 관점에서 파악한다면 이는 특정 대처유형을 가진 사람은 모든 상황에서 일관된 태도나 행동을 보일 것으로 가정할 수 있다.

Lazarus와 Folkman(1984)에 의하면 대처란 “한 개인의 자원에 대한 외적 혹은 내적 요구를 다루어 가는 과정”으로 정의할 수 있다. 따라서 대처전략이란 개인과 환경의 관계에서 일어나는 요구와 이에 수반되는 스트레스 및 감정을 처리하는 과정과 방법을 의미한다(Lazarus & Folkman, 1984). 이러한 대처방식은 두 가지로 나누어 볼 수 있다. 우선 문제지향적 해결방식(problem-focused coping style)은 문제를 정의하고 스트레스원인을 제거하려는 적극적인 노력을 말하는 반면, 정서 지향적 해결방식(emotion-focused coping style)은 회피하거나 거리를 두어 스트레스 요인으로 발생하는 감정을 줄이려는 소극적인 시도이다(Scheck, 1997; Lazarus & Folkman, 1984).

Aryee, Luk, & Stone(1998)은 자녀를 가진 남녀 근로자를 대상으로 스트레스 해결방식이 직장-가정 갈등을 조절하는지 여부를 연구한 결과, 조절효과는 나타나지 않았으며 단지 직무만족과 생활만족에 관련이 있는 것으로 보고하였다.

Wiersma(1994)는 맞벌이 부부를 대상으로 스트레스 해결방식이 직장-가정 갈등을 완화시킬 수 있는지에 대해 연구한 결과 문제 지향적 해결

방식은 직장-가정 갈등을 감소시키는 효과가 있었으나, 정서 지향적 해결방식은 직장-가정 갈등을 오히려 증가시키는 효과가 있다고 제시하였다. 또한 스트레스 해결방식에 있어 문제 지향적 해결 성향이 높은 간호사들은 정서 지향적 해결 성향이 낮은 간호사들에 비해 업무에 대한 높은 자긍심과 낮은 업무갈등을 경험하고 있었다(박선영, 1998).

3) 가족친화적 조직문화

일반적으로 조직문화는 조직구성원들이 공유하는 가치와 믿음에 뿌리를 두는 조직의 내면구조의 개념으로 이해된다(Schein, 1985; Denison, 1996). 이를 토대로 할 때 가족친화적 조직문화(work-family culture)는 종업원의 직장과 가정생활 모두를 조화시킬 수 있도록 조직이 지원하고 이에 대한 가치를 공유하는 믿음으로 정의할 수 있다(Thomson, Beauvais, & Lyness, 1999).

가족친화적 조직문화를 구성하는 요인은 크게 3가지로 나누어 볼 수 있다(Thomson et al., 1999). 첫째는 조직의 구조적 특성인데, 이는 특히 근무시간에 대한 조직의 규범과 관련이 있다. 직무에 몰입하는 시간은 직장-가정 갈등의 예측치라 할 수 있는데 이에 대한 실증연구에서 종업원이 오랜 시간 직장에서 일하는 것을 기대하는 조직일수록 근로자의 직장-가정 갈등이 증가하는 것으로 나타났다(Frone, Yardley, & Markel, 1997; Parasuraman, Purohit, Godshalk, & Beutell, 1996).

두 번째 구성요소로는 근로자가 가정 일에 소비하는 시간이나 사내 복지프로그램 사용이 자신의 경력에 부정적 영향을 미칠지 모른다는 우려 정도를 제시할 수 있다. 일부 연구는 복지프로

그램의 사용이 개인의 경력관리에 부정적 효과를 가져올 수 있다는 결과는 보여주었다(Finkel, Olswang, & She, 1994; Lewis & Taylor, 1996; Perlow, 1995). 또한 가족휴가를 사용하는 것이 여성관리자의 승진과 부적인 상관관계가 있음이 보고되었다(Judiesch & Lyness, in press).

세 번째 구성요소는 종업원의 가정역할 책임에 대한 조직의 관리적 지원과 분위기이다. 직장 과 가정간의 균형을 이루도록 지원하는 관리자나 조직분위기하의 종업원은 직장-가정 갈등을 덜 경험하는 것으로 나타났다(Thomas & Ganster, 1995). 왜냐하면 관리자는 종업원이 복지프로그램을 적극 사용하도록 격려할 수도 혹은 위촉시킬 수도 있으며, 이는 조직문화나 규범의 강도에 영향을 미칠 수 있기 때문이다(Perlow, 1995; Starrels, 1992). 이러한 세 가지 구성요소들은 상호의존적이며 종업원의 직장 과 가정생활 모두를 조화시키는 조직문화의 총체적인 측면들이라고 본다.

앞서 살펴본 바와 같이 가족친화적 문화와 같은 지원적인 조직문화는 근로자의 직장역할 요구와 가정역할 요구간 균형을 쉽게 이루도록 하여 결과적으로 직장-가정 갈등을 최소화시킬 수 있다(Thompson et al., 1999). 최근 연구에서 가족친화적 조직문화의 구성요소중 하나인 상급자의 지지가 직접적으로 직장-가정 갈등 감소와 관련이 있었으며(Goff, Mount, & Jamison, 1990; Thomas & Ganster, 1995), 간접적으로 상급자의 지지효과를 통해 직장-가정 갈등이 직무피로나 업무과중을 감소시킬 수 있다는 결과를 얻었다(Parasuraman et al., 1996). 또한 Beauvais와 Kowalski (1993)의 연구에서도 지원적인 조직분위기는 직장-가정 갈등과 부적 상관관계를 갖는

다는 결과가 보고되었고, 가족친화적 조직문화가 조직애착과 긍정적으로 관련되며 직장-가정 갈등과 부적인 관계를 갖는 것으로 나타났다 (Thompson et al., 1999).

지금까지 살펴본 내용들을 토대로 직장-가정 갈등의 예측변수에 대한 가설들을 제시해 보면 다음과 같다.

- 가설 1: 가족구성원의 사회적 지지는 직장-가정 갈등 지각에 영향을 미칠 것이다.
- 가설 1-1: 가족구성원의 도구적 지지는 직장-가정 갈등 지각에 부적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설 1-2: 가족구성원의 정서적 지지는 직장-가정 갈등 지각에 부적인 영향을 미칠 것이다.

- 가설 2: 근로자의 스트레스 해결성향은 직장-가정 갈등 지각에 영향을 미칠 것이다.
- 가설 2-1: 문제 지향적 해결성향은 직장-가정 갈등 지각에 부적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설 2-2: 정서 지향적 해결성향은 직장-가정 갈등 지각에 정적인 영향을 미칠 것이다.

- 가설 3: 기업의 가족친화적 조직문화는 직장-가정 갈등 지각에 부적인 영향을 미칠 것이다.

2. 직장-가정 갈등의 결과변수

직장-가정 갈등이 영향을 미치는 결과변수에 관한 연구들에서는 결과요인을 크게 두 가지로 나누어 보았는데 첫째는 신체적 증상과 관련된 변수이며, 둘째는 심리적인 주관적 변수이다. 신체적 증상과 관련된 변수로는 신체적 건강, 혈압 상승 등을 포함하는데 직장-가정 갈등이 신체적 건강상태를 악화시키는데 직접적, 간접적 영향을 미친다는 결과를 여러 연구를 통해서 규명하였다 (Frone, Russell, & Cooper, 1991; Netemeyer, Boles, & McMurrian, 1996; Parasuraman et al., 1996).

개인의 심리적인 주관적 변수들로는 만족도 변수와 디스트레스(distress) 혹은 우울증을 들 수 있다. 직장-가정 갈등이 직장생활과 가정생활의 만족에 미치는 영향력에 관한 연구들이 활발히 진행되었으며 그 결과 이들 사이에 정적인 상관관계가 있음을 제시하였다(Adams et al., 1996; 조희균, 1998; Kossek & Ozeki, 1998). 이 연구에서는 취업여성의 직장-가정 갈등이 영향을 미치는 결과변수로 조직몰입, 이직의도 및 삶의 만족에 대해 살펴보고자 한다.

1) 조직몰입

조직몰입(organizational commitment)은 자신이 속한 조직에 대한 일체감과 몰입정도로 정의된다 (Allen & Meyer, 1990; Meyer & Allen, 1984).

선행연구들에 의하면 조직구성원들이 경험하는 직장내 역할갈등은 조직몰입에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 근로자의 직장 생활과 가정생활간 갈등이 조직몰입에 미치는

영향을 살펴본 실증연구는 미흡한 편이다. Reichers(1986)는 다중역할몰입이 개인에게 심리적인 역할갈등을 만들어 내고 그 결과 조직몰입을 감소시킨다고 주장하였다. 또한 직장-가정 갈등에 관한 일부 연구들도 직장역할과 가정역할간 갈등이 높아질수록 조직몰입이 감소된다는 결과를 보여주었다(Burke et al., 1988; Aryee, 1992).

2) 이직의도

이직의도(turnover intention)는 종업원이 조직구성원이기를 포기하고 현 직장을 떠나려고 의도하는 정도를 말한다(Meyer & Allen, 1984). 많은 연구들이 직장-가정 갈등이 이직의도와 정적인 상관관계가 있음을 밝혔다(Wright & Cropanzano, 1998; Greenhaus et al., 1997; Netemeyer et al., 1996). 특히 기혼 취업여성의 경우 자녀양육 문제가 해결되지 않으면 회사를 그만둘 심리적 압박을 받으므로 직장-가정 갈등이 이직의도의 원인이 된다고 볼 수 있다(Love, Galinsky & Hughes, 1987).

3) 삶의 만족

삶의 만족(life satisfaction)은 좋은 직장과 좋은 가정을 가짐으로 경험하게 되는 인생에 대한 전반적 만족이라 할 수 있다(Higgins & Duxbury, 1991a). 직장-가정 갈등과 삶의 만족간 관계를 다룬 연구들은 갈등과 삶의 만족간에 부적인 상관관계가 있음을 밝혔다(Tait, Padgett, & Baldwin, 1989; Adams et al., 1996). 아울러 Higgins 등(1992)은 경력 지향성이 높은 근로자들을 샘플로 한 연구에서 직장-가정 갈등이 가정생활의 질을 낮추고 이는 곧 낮은 수준의 삶의 만족과 연관된다고 보고하였다.

이상의 선행연구 결과를 토대로 하여 직장-가정 갈등의 결과변수에 관한 가설들을 다음과 같이 제시할 수 있다.

- 가설 4: 근로자의 직장-가정 갈등 지각은 조직몰입에 부적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설 5: 근로자의 직장-가정 갈등 지각은 이직의도에 정적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설 6: 근로자의 직장-가정 갈등 지각은 삶의 만족에 부적인 영향을 미칠 것이다.

방 법

1. 조사대상자

본 연구는 전일제 근무를 하는 사무직 기혼 여성을 대상으로 이루어졌다. 기혼 여성만을 포함시킨 것은 남성과 미혼여성보다는 기혼여성이 직장-가정 갈등을 더 많이 경험할 것이며, 또한 기혼여성의 경우라도 계약직, 임시직보다는 전일제 근무자가 직장과의 역할을 수행하는데 있어 시간분배의 문제가 더 심각하여 직장과의 조정간 조화를 이루기가 어려울 것이기 때문이다. 기존의 연구들은 주로 생산직 근로자를 대상으로 하였는데 이들의 경우 취업 목적이 대부분 경제적 측면에 치중되어 있어 직장-가정 갈등으로 인한 결과변수에 영향을 미칠 가능성이 약할 것을 고려하여 연구대상을 사무직 근로자로 국한하였다.

자료수집은 설문조사를 통해 이루어졌으며 응답자의 소속 직장은 주로 기혼 여성들이 많이 근무하는 은행, 일반 대기업, 외국계 기업 등이었다. 본 연구를 위한 설문지는 2000년 4월 13일에서 5

월 13일까지 총 250부의 설문지를 배포하여 230부가 회수되었으며(회수율 92%) 이 중 기록 내용이 누락되었거나 중심화 경향이 두드러진 응답을 보인 34부는 통계자료로서의 가치가 없는 것으로 판단되어 분석에서 제외하였다. 따라서 본 연구에서 실제 분석에 사용된 설문지는 196부이다. 이들의 연령층은 30-39세가 가장 많았으며, 조직 근속년수를 보면 5년 이상을 근무한 사람이 전체의 59.7%를 차지하여 비교적 장기 근무자가 많이 포함되어 있음을 알 수 있다. 업종별 분포를 보면 금융/보험업이 44.9%, 정보통신업이 17.3%이었는데 이는 기혼 여성 근로자들이 이 업종에 많이 근무하고 있음을 의미한다. 또한 직종별로는 사무관리직, 연구직/전문직, 서비스직 순이었으며 학력별 분포를 보면 고졸 32.1%, 전문대졸 12.2%, 대졸이상 55.6%으로 나타났다.

2. 측정도구

직장-가정 갈등은 직장과 가정에서 일어나는 역할 요구를 상호 양립시키기 어려울 때 일어나는 역할간 갈등으로 정의 할 수 있다. 본 연구에서는 직장-가정 갈등에 관해 Bohlen과 Long (1981), Pleck(1979), Gutek, Searle, & Klepa(1991)에 의해 개발된 문항을 바탕으로 14개의 문항을 개발하여 Likert 7점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 7=매우 그렇다)를 사용하여 측정하였다. 본 연구에 사용된 측정도구들의 문항간 내적 일치도 α 값은 .83으로 산출되었다.

가족구성원의 사회적 지지는 도움이 필요할 때 가족구성원이 제공하는 정서적 관심, 도구적 도움과 정보라 정의할 수 있으며 이는 도구적 지지와 정서적 지지로 나누어서 측정하였다. 가족구

성원의 도구적 지지는 가족구성원들이 가정역할이나 의무를 대신 해주는 직접적인 도움을 의미한다. King, Mattimore, King, & Adams.(1995)에 의해 개발된 FSI(Family Support Inventory)를 바탕으로 7개의 설문문항을 Likert 7점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 7=매우 그렇다)를 사용하여 가족구성원의 직접적인 도움을 측정하였다. 한편 가족구성원의 정서적 지지는 가족구성원들이 보이는 애정과 관심을 의미하고 King et al.(1995)에 의해 개발된 FSI(Family Support Inventory)를 바탕으로 7개의 설문문항을 Likert 7점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 7=매우 그렇다)를 사용하여 가족구성원들의 관심, 염려 등을 측정하였다. 이들 측정도구의 문항간 내적 일치도 α 값이 도구적 지지는 .82로, 정서적 지지는 .80으로 산출되었다.

스트레스 해결성향은 개인과 환경의 관계에서 발생하는 스트레스 및 감정을 처리하는 방법이나 스타일을 의미하며 이는 문제 지향적 해결성향과 정서 지향적 해결성향으로 나뉜다. 문제 지향적 해결성향은 스트레스 원(stressor)을 제거하거나 해결하기 위해 환경이나 자신에게 직접적인 행동을 취하는 성향을 의미한다. 이는 Lazarus와 Folkman(1984)이 개발한 대처방법 체크리스트(Way of Coping Checklist) 중 6개 문항을 Likert 7점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 7=매우 그렇다)를 사용하여 측정하였다. 정서 지향적 해결성향은 회피하거나 거리를 두어 스트레스 원으로 인해 발생하는 부정적인 감정을 줄이거나 잘 해결되기를 소망하는 소극적 성향을 의미하고 Lazarus와 Folkman (1984)이 개발한 대처방법 체크리스트 중 6개의 문항을 Likert 7점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 7=매우 그렇다)를 사용하여 측정하였다. 이들 측정도구의 문항간 내적 일치도 α 값이 문제

지향적 해결성향 .74, 정서 지향적 해결성향 .64로 산출되었다.

가족친화적 조직문화는 종업원의 직장생활과 가정생활 모두를 조화시킬 수 있도록 조직이 지원하고 가치를 두는 범위 내에서 공유된 믿음이다. Beauvais와 Kowalski(1993), Francesco 와 Thompson(1996)이 사용한 문항들을 바탕으로 Thompson, Beauvais, & Lyness(1999)가 개발한 문항을 사용하였다. 조직문화의 구성요소인 조직의 구조적 특성(근무시간, 조직의 기대), 조직의 분위기, 상사의 지지 등의 내용을 포함하고 있으며 14개의 설문문항을 Likert 7점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 7=매우 그렇다)를 사용하여 측정하였으며 이들의 문항간 내적 일치도 α 값은 .82로 산출되었다.

한편 본 연구에 사용된 결과변수인 조직몰입, 이직의도 및 삶의 만족은 다음과 같이 정의하여 측정하였다. 조직몰입은 조직에 대한 개인의 일체감과 몰입정도를 의미한다. Allen과 Meyer(1990)에 의해 개발된 문항을 바탕으로 7개의 설문문항을 Likert 7점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 7=매우 그렇다)를 사용하여 측정하였다. 본 연구에 사용된 측정도구들의 문항간 내적 일치도 α 값은 .91로 산출되었다. 이직의도는 종업원이 조직의 구성원이기를 포기하고 현 직장을 떠나려고 의도하는 정도를 의미한다. Michael & Spector(1982)에 의해 개발된 문항을 바탕으로 3개의 설문문항을 Likert 7점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 7=매우 그렇다)를 사용하여 측정하였으며 이들의 문항간 내적 일치도 α 값은 .82로 산출되었다. 삶의 만족은 좋은 직장과 좋은 가정을 병행함으로써 얻게 되는 만족을 의미한다. Higgins(1991b)의 연구에서 사용된 5개의 설문

문항을 Likert 7점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 7=매우 그렇다)를 사용하여 측정하였으며 이들의 문항간 내적 일치도 α 값은 .82로 산출되어 비교적 신뢰로운 것으로 나타났다.

이들 변수에 대해 주성분 분석(principal component analysis)에 의한 요인분석 결과, 사회적 지지와 스트레스 해결성향 변수들은 연구의 대로 요인들이 묶여 안정적인 요인구조를 보인 반면 가족친화적 조직문화 변수는 4개의 하위차원이 인식되었다(부록 참조). 가족친화적 조직문화의 요인 1은 그 구성 문항들이 조직의 일반적인 지지 분위기를 나타내고 있어 지지적 조직분위기(I)로, 요인 2는 가족친화적 복지제도 활용에 따른 경력관리의 불이익 지각 정도 등 좀더 구체적인 내용의 문항들로 이루어졌기 때문에 지지적 조직 분위기(II)로, 요인 3은 근무시간의 조직규범으로, 그리고 요인 4는 상사의 지지로 각각 명명하였다. 따라서 이러한 하위차원들이 직장-가정 갈등 지각에 어느 정도 영향을 미치는 지를 살펴볼 필요성이 제기되었다.

결 과

1. 상관분석

가설검증에 앞서 사용된 모든 변수들에 대한 피어슨(Pearson) 상관관계 분석을 하였는데 그 결과는 다음과 같다. 우선 도구적지지, 정서적지지, 가족친화적 조직문화와 직장-가정 갈등은 -.516, -.452, -.567로 모두 높은 부적인 상관관계를 갖는 것으로 나타났다. 즉, 도구적 지지 및 정서적 지지가 높을수록 그리고 가족친화적 조직문화를 가진 기업에 근무할 수록 직장-가정 갈등

표 1. 연구변수들간의 상관분석

변수	평균	표준 편차	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. 도구적 지지	5.2577	1.0127													
2. 정서적 지지	5.5982	.6781	.572**												
3. 문제 지향적 해결성향	5.0561	.8228	.226**	.465**											
4. 정서 지향적 해결성향	4.1671	.9540	-.197**	-.148**	-.155*										
5. 가족친화적 조직문화	3.8735	.7369	.476**	.430**	.259**	-.337**									
6. 조직몰입	4.9401	.9831	.484**	.465**	.248*	-.306**	.429**								
7. 이직의도	3.8282	1.1024	-.206**	-.243**	-.031	.150*	-.381**	-.552**							
8. 삶의 만족	5.1161	.8754	.604**	.618**	.422**	-.327**	.447**	.651**	-.409**						
9. 직장-가정 갈등	3.6393	.7978	-.516**	-.452**	-.247**	.551**	-.567**	-.421**	.338**	-.584**					
10. 연령	1.64	.60	-.095	-.061	.026	.075	.009	.000	-.038	-.086	.122				
11. 근무년수	89.31	65.28	-.111	-.105	.054	-.066	-.029	.083	-.096	-.074	.087	.475**			
12. 직위	1.61	1.12	-.046	-.108	-.101	.002	.002	-.055	.047	-.061	-.061	.311**	.018		
13. 학력	2.31	1	0.38	.005	.019	-.028	-.028	.093	-.056	-.048	-.048	-.037	-.256**	.184**	
14. 자녀수	.95	.75	-.145*	-.061	.077	-.006	-.006	-.030	-.062	.094	.094	.624**	.428**	.230**	-.217**

* p < .05, ** < .01

지각이 낮아지는 것으로 나타났다. 또한 문제 지향적 해결성향은 직장-가정 갈등과 낮은 부적인 상관관계($r = -.247$)를 보여 문제 지향적 해결성향이 높을수록 직장-가정 갈등 지각이 낮아지는 것으로 나타났다. 이와는 달리 정서 지향적 해결성향은 직장-가정 갈등과 높은 정적인 상관관계($r = .551$)를 보여 정서 지향적 해결성향이 높을수록 직장-가정 갈등 지각이 높아지는 것으로 나타났다.

직장-가정 갈등과 결과변수와의 상관관계 분석결과, 직장-가정 갈등은 조직몰입, 삶의 만족 및 이직의도와 각각 $-.421$, $-.584$, $.338$ 의 상관관계를 갖는 것으로 나타났다. 즉 직장-가정 갈등에

대한 지각이 높을수록 조직몰입, 삶의 만족이 낮아지고 이직의도는 높아지는 것으로 나타났다. 인 구통계학적 변수는 직장-가정 갈등과 유의미한 상관을 보이지 않았다. 한편, 독립변수 중 도구적 지지와 정서적 지지의 상관관계가 $.572$ 로 높게 나타났으므로 다중공선성(multicollinearity)의 가능성이 제기되므로, 가설검증에 앞서 이에 대한 검증 을 실시하였다. 우선 독립변수간의 상관관계가 $.8$ 이상은 아니지만, 이것이 만족되었다고 해서 반드시 다중공선성의 문제가 없다고 판단할 수는 없으므로 독립변수만을 가지고 각각의 독립변수를 종속변수로 놓고 다중회귀분석을 실시하였다. 이때 결정계수(R^2)가 1에 가깝거나 VIF(분산증분

지수가 10이상이 나오면 다중공선성이 있는 것으로 보는데(Hare, Anderson, Tatham & Black, 1992), 본 연구의 독립변수인 도구적 지지와 정서적 지지의 결정계수(R²)가 .323으로 1과는 상당한 차이가 있으며 VIF 값이 1로서 10미만이므로 다중공선성은 문제가 되지 않는 것으로 판단된다.

2. 회귀분석

기혼 취업 여성의 직장-가정 갈등의 예측 변수에 대한 회귀분석 결과가 표 2에 제시되어 있다. 우선 가족구성원의 도구적 지지와 정서적 지지가 직장-가정 갈등에 대한 지각에 어떤 영향을 미치는지를 알아보기 위한 가설 1에서는 가족구

성원의 도구적 지지($\beta = -.227, p = .000$), 가족구성원의 정서적 지지($\beta = -.153, p = .021$) 모두 직장-가정 갈등 지각에 부적 영향을 미쳤는데 그 영향의 정도는 도구적 지지에서 더 크게 나타났다. 즉, 가족구성원의 도구적지지, 정서적 지지가 높을수록 기혼 취업 여성의 직장-가정 갈등에 대한 지각은 낮아졌고 따라서 가설 1-1과 가설 1-2가 지지되었다.

가설 2에서는 스트레스 해결성향이 직장-가정 갈등에 대한 지각에 어떤 영향을 미치는지 알아보고자 하였다. 표 2에서 알 수 있듯이 문제 지향적 해결성향($\beta = -.005, p = .935$)은 직장-가정 갈등 지각에 유의미한 영향을 미치지 못하는 반면 정서지향적 해결성향($\beta = .397, p = .000$)은 직장-가정

표 2 직장-가정갈등과 예측변수의 회귀분석 결과

종속변수	독립변수	표준화계수 β	t값	유의도
직장-가정 갈등	가족구성원의 도구적 지지	-.227	-3.620	.000
	가족구성원의 정서적 지지	-.153	-2.318	.021
	문제 지향적 해결성향	-.005	-.082	.935
	정서 지향적 해결성향	.397	7.660	.000
	가족친화적 조직문화	-.261	-4.415	.000
	R ²		.552	
	F		46.781	
	Sig. F		.000	

표 3 가족친화적 조직문화의 하위차원과 직장-가정 갈등의 회귀분석 결과

종속변수	독립변수	표준화계수 β	t값	유의도
직장-가정 갈등	지지적 조직분위기(I)	-.418	-7.449	.000
	지지적 조직분위기(II)	-.237	-4.228	.000
	근무시간의 조직규범	-.195	-3.481	.001
	상사의 지지	-.359	-6.390	.000
	R ²		.398	
	F		31.578	
	Sig. F		.000	

표 4. 직장-가정 갈등과 결과변수들의 회귀분석 결과

변수	표준화계수 β	유의확률	R2	F	Sig. F
조직몰입	-.421	.000	.177	41.829	.000
이직의도	.338	.000	.114	24.978	.000
삶의만족	-.584	.000	.341	100.184	.000

갈등 지각에 유의미한 정적 영향을 미쳤다.

즉, 스트레스 해결성향 중 문제 지향적 해결성향은 기혼 여성 근로자의 직장-가정 갈등과 유의한 관련성이 없는 반면 정서 지향적 해결성향이 높을수록 직장-가정 갈등 지각이 높아져 가설 2-1은 기각되고 가설 2-2는 지지되었다.

가설 3에서는 가족친화적 조직문화가 직장-가정 갈등 지각에 어떤 영향을 미치는지를 알아보고자 하였다. 표 5에서 알 수 있듯이 가족친화적 조직문화($\beta=-.261, p=.000$)는 직장-가정 갈등에 대한 지각에 유의미한 부적 영향을 미쳤다. 즉, 기업의 가족친화적 조직문화가 강할수록 직장-가정 갈등에 대한 지각은 감소하는 것으로 볼 수 있어 가설 3이 지지되었다.

그런데 가족친화적 조직문화의 경우 요인분석에서 4개의 하위 차원이 인식되었기 때문에 이들의 각각의 영향 정도를 살펴보기 위해 추가적인 회귀분석을 실시하였다. 표 3에서 볼 수 있듯이 4개 하위 차원 모두 직장-가정 갈등 지각에 유의한 영향을 미쳤는데 특히 조직의 전반적인 지지분위기($\beta=-.418$)와 상사의 지지($\beta=-.359$)가 기혼 여성 근로자의 직장-가정 갈등을 낮추는데 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

가설 4, 5, 6에서는 직장-가정 갈등 지각이 조직몰입, 이직의도, 삶의 만족 등의 결과 변수에 어떤 영향을 미치는지를 알아보려고 하였다. 표 4에서 볼 수 있듯이 직장-가정 갈등은 조직몰입

($\beta=-.421$)과 삶의 만족($\beta=-.584$)에 유의미한 부적 영향을 미쳤고 이직의도($\beta=.338$)에 유의미한 정적 영향을 미쳤다. 즉, 직장-가정 갈등에 대한 지각이 높을수록 조직몰입과 삶의 만족은 낮아졌고, 이직의도는 높아진 것으로 나타나 가설 4, 5, 6이 모두 지지되었다.

논 의

현재 노동시장의 변화와 근로자 의식의 변화로 직장생활과 개인생활을 조화시키는 것은 중요한 이슈가 되었다. 특히 기혼 취업 여성의 노동시장 참여는 직장생활과 가정생활 사이의 갈등에 대해 관심을 높이는 중요한 요인이라 할 수 있다. 취업 여성의 직장-가정 갈등 지각은 개인의 삶의 질을 낮추고 조직의 효율성 또한 감소시키기 때문에 여성인력 개발 차원에서 중요한 문제가 아닐 수 없다.

이에 본 연구에서는 기혼여성 인력의 유지와 개발을 위해 직장-가정 갈등을 유발시키는 원인을 개인차원 변수와 조직차원 변수로 파악하고, 이 변수들이 직장-가정 갈등에 대한 지각에 미치는 영향을 살펴보았다. 또한 이들이 지각하는 직장-가정 갈등이 조직몰입, 이직의도 및 삶의 만족에 어떠한 영향을 미치는지 분석해 보았다.

우선 기혼 취업 여성의 직장-가정 갈등에

영향을 미치는 요인들에 대한 결과는 다음과 같다. 첫째, 가족구성원의 사회적 지지인 도구적 지지와 정서적 지지가 높을수록 직장-가정 갈등에 대한 지각은 낮아지는 것으로 나타났다. 가족구성원의 도구적지지가 높을수록 직장-가정 갈등에 대한 지각은 낮아졌는데 이는 가족 구성원의 높은 도구적 지지가 취업여성의 이중역할 부담을 감소시켜 직장-가정 갈등을 줄이는 완충적 역할을 한다는 것으로 해석될 수 있다. 즉 가족구성원의 실제적인 가사역할도움(도구적 지지)이 클수록 취업여성의 역할과중, 시간적 역할압력을 감소시켜 직장-가정 갈등에 대한 지각을 감소시키는 것으로 분석된다. 또한 가족 구성원의 정서적 지지가 높을수록 직장-가정 갈등에 대한 지각도 낮아지는 것으로 나타났다. 이는 Parasuraman과 Godshalk (1996)의 연구결과와도 일치하는데 가족 구성원의 높은 정서적 지지는 취업여성의 역할압력에 대한 심리적 긴장을 덜어 주고 자기효능감을 증가시켜 직장-가정 갈등을 줄이는 것으로 해석될 수 있다. 즉 가족구성원의 이해와 격려(정서적 지지)가 클수록 기혼취업여성의 이중역할에 대한 심리적 긴장감을 줄여 주어 직장-가정 갈등에 대한 지각을 감소시키는 것으로 분석된다.

둘째, 스트레스 해결성향이 직장-가정 갈등 지각에 미치는 영향을 검증해 본 결과, 정서 지향적 해결성향을 가진 사람일수록 직장-가정 갈등에 대한 지각이 높아지는 것으로 나타났다. 즉 정서 지향적 해결성향을 가진 사람은 현실의 왜곡을 통해 심리적인 불편감이 일시적으로 줄어들 수 있으나, 이것은 오히려 현실에 더 적응하지 못하게 하는 결과를 초래해 취업여성의 직장-가정 갈등에 대한 지각을 증가시키는 역기능적 효과가 나타날 수 있음을 제시해 준다. 한편 문제 지향적

해결성향은 직장-가정 갈등 지각에 유의한 영향을 미치지 못했다. 스트레스 문제의 해결을 위한 변화의 적극적 시도는 기혼취업여성이 자신이 처한 상황에 더 적응하게 하므로 직장-가정 갈등을 경감시킨 것으로 예측했으나, 이 연구에서는 지지되지 못했다. 그러나 예측변수 모두 대신 스트레스 해결성향만을 회귀분석의 독립변수로 사용했을 때는 문제 지향적 해결성향도 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났기 때문에 이는 후속 연구에서 다시 검증 될 필요성이 있다고 본다.

셋째, 가족친화적 조직문화가 강한 기업에 근무하는 근로자일수록 직장-가정 갈등에 대한 지각은 낮아지는 것으로 나타났다. 이는 Thompson, Beauvais, & Lyness (1999)의 연구결과처럼 가족친화적인 조직문화는 종업원이 직장역할 요구와 가정역할 요구의 균형을 더 쉽게 이루도록 하여 결과적으로 직장-가정 갈등의 감소를 경험하게 되는 것으로 해석될 수 있다. 즉, 가족친화적 조직문화를 구성하는 요소들인 상사의 지지, 지원적 인 조직분위기, 조직규범의 유연성 등이 통합되어 기혼취업여성의 직장생활과 가정생활의 균형을 더 쉽게 이루도록 하므로 결과적으로 직장-가정 갈등에 대한 지각을 감소시키는 것으로 해석된다.

다음으로는 직장-가정 갈등에 대한 지각이 조직몰입, 이직의도 및 삶의 만족 등 결과 변수에 미치는 영향에 나타난 결과를 살펴보겠다. 첫째, 직장-가정 갈등을 높게 지각할수록 조직몰입은 낮아지는 것으로 나타났는데 이는 다중역할몰입은 개인에게 심리적인 역할갈등을 만들어 내고 이 결과 조직몰입을 감소시킨다는 Reichers(1986)의 주장과 맥을 같이 한다고 볼 수 있다. 즉 취업여성이 직장역할과 가정역할을 완벽히 소화해 내고자 할수록 직장-가정 갈등을 높게 지각하고 이

것이 조직몰입을 감소시키는 것으로 분석된다. 둘째, 직장-가정 갈등을 높게 지각할수록 이직의도는 높아지는 것으로 나타났는데 이는 앞서 살펴본 조직몰입의 감소와 연관하다고 본다. Love, Galinsky, & Hughes (1987)의 연구에서도 확인되었듯이 여성인력의 경우 자녀양육문제와 직장-가정 갈등이 이직의도의 원인이 되며 이 문제들이 해결될지 않으면 회사를 그만둘 압박을 받는다는 것으로 해석될 수 있다. 즉, 우리 나라에서도 직장여성과 가정주부 역할의 양립이 불가능할 경우 대개 직장을 포기하게 되는 형편이라 기혼취업여성이 직장-가정 갈등을 높게 지각할수록 이직의도가 높아진 것으로 보인다. 셋째, 직장-가정 갈등을 높게 지각할수록 전반적인 삶의 만족은 낮아지는 것으로 나타났다. 이는 직장-가정 갈등이 직, 간접적으로 삶의 만족과 부적인 관련성을 갖는다는 Adams et al.(1996)의 연구와 맥을 같이하는 것으로 보인다. 즉, 기혼취업여성이 직장과 가정영역의 양립 불가능으로 갈등을 경험하게 되면 이는 삶의 만족을 구성하는 직장생활의 만족과 가정생활의 만족 모두를 감소시키는 결과를 가져온다고 볼 수 있다.

이러한 연구 결과들은 우리 나라 취업여성의 직장-가정 갈등에 대한 기업차원의 관리방안 강구를 위한 다양한 시사점을 제시해 준다.

첫째, 가족 구성원의 사회적 지지가 직장-가정 갈등을 감소시킨다는 결과는 가사분담이나 적극적인 정신적 지지의 중요성을 제시하므로 조직차원에서 가족친화적 프로그램을 마련하여 맞벌이 가정의 직장남성이 직장과 가정의 책임을 배우자와 공유할 수 있는 여건을 제공해 주어야 할 것이다. 아울러 스트레스 해결성향이 여성 근로자의 직장-가정 갈등과 밀접한 관련이 있으므로 적

극적으로 스트레스를 해결하려는 자세를 갖도록 하는 개인차원의 노력도 중요하지만, 조직차원의 스트레스 관리 프로그램, 훈련, 상담 등이 제공될 필요가 있다. 즉, 긴장 이완 방법, 인지적 스트레스 관리방법, 시간관리 방법, 태도변화의 다양한 방법들을 혼합하여 효율적인 대처 전략을 교육시켜줄 필요가 있다.

둘째, 조직차원에서 기혼 취업여성의 직장생활과 가정생활의 균형을 유지할 수 있도록 다양한 방안을 강화할 필요성이 있다는 점을 시사한다. 기업의 가족친화적 조직문화나 제도가 직장-가정 갈등을 감소시켜 줌으로써 구성원들의 생산성 향상, 이직 감소, 유능한 인재의 확보 및 조직몰입향상 등 조직유효성을 높일 것으로 기대된다. 아울러 가족친화적 조직문화를 구성하는 요소 중 특히 관리자의 역할이 강조된다. 왜냐하면 관리자의 직장-가정 갈등에 대한 이해와 지지적 태도가 직장-가정 갈등을 감소시킬 수 있기 때문에 이러한 측면에 대한 관리자의 교육과 훈련의 필요성이 제기된다. 아울러 탄력적 근로시간제, 재택근무, 탁아제도 등 조직의 인사관리정책과 가족친화적 조직문화의 구축을 시급히 정착시키도록 노력해야 할 것이다.

참 고 문 헌

- 강혜련, 김태홍 (2000). 가정영역의 책임이 근로자의 노동성과에 미치는 영향분석, 인사관리연구, 24(1), 347-369.
- 박선영 (1998). 간호사의 직업관과 스트레스 대처방식이 업무만족감과 갈등에 미치는 영향, 한양대학교 교육대학원 석사논문

- 서수경 (1992). 신세대 직장인들의 직장관련의식 및 생활패턴조사, 직장인, 1, 서울: 직장인, 198-203.
- 조희금 (1997). 취업기혼여성의 일-가정갈등과 직업 및 생활만족도, 대한가정학회지, 37(2), 145-158
- 조희금 (1999). 사무직 기혼여성 부부의 생활시간 구조 분석, 대한가정학회지, 35(1), 1-14.
- 한국생산성본부 (1995). 산업인력의 근로의욕 실태조사
- 한국여성개발원 (1994, 1997). 여성통계연보
- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationship of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction, *Journal of Applied Psychology*, 81, 4, 411-420.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment, *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Aryee, S. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict among married professional women: Evidence from Singapore, *Human relations*, 45, 813-837.
- Aryee, S., Luk, V., & Stone, R. (1998). Family responsive variables and retention-relevant outcomes among employed, *Human Relations*, 51(1), 73-87.
- Beauvais, L. L., & Kowalski, K. B. (1993). Predicting work/family conflict and participation in family-supportive work behaviors: A test of two competing theories, Paper presented at the *Academy of Management*, Atlanta, GA.
- Burke, R. J. (1988). Some antecedents and consequences of work-family conflict, *Journal of Social Behavior and Personality*, 3(4), 287-302.
- Carlson, D. S., & Perrwe, P. L. (1999). The role of social support in the stressor-strain relationship: An examination of work-family conflict. *Journal of Management*, 35(4), 513-548.
- Cohen, E., & Rosenbaum, M. (1999). Equalitarian marriage, spousal support, resourcefulness, and psychological distress among Israeli working women, *Journal of Vocational Behavior*, 54, 102-113.
- Denison, D. R. (1996). What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars, *Academy of Management Review*, 21, 619-654.
- Childbirth, tenure, and promotion for women faculty, *Review of Higher Education*, 17, 259-270.
- Fisher, S. (1986). *Stress and Strategy*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1980). An analysis of coping in a middle aged community sample. *Journal of Health*

- and Social Behavior*, 21, 219-239.
- Frone, M. R., & Rice, R. (1987). Work-family conflict: The effect of job and family involvement, *Journal of Occupational Behavior*, 8, 45-53.
- Frone, M. R., Russell, M. & Cooper, M. L. (1991). Prevalence of work family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable? Manuscript submitted for publication.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167.
- Goff, S. J., Mount, M. K., & Jamison, R. L. (1990). Employer supported child care, work/family conflict, and absenteeism: A field study, *Personnel Psychology*, 43, 793-809.
- Greenhaus, J. H. and 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, social support, and well-being. Women in management; *Current Research Issue*, (pp.213-229) London: Paul Chapman.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., Singh, R., & Parasuraman, S. (1997). Work and family influences on departure from public accounting. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 249-270.
- Guttek, B. A., Searle, S. and Klepa, J. (1991). Rational versus gender role explanation for work-family conflict, *Journal of Applied Psychology*, 76(4), 560-568.
- Hare, Anderson, Tatham, & Black (1992). Multi-variate data analysis with readings (sold edition, Network: MacMillian Publishing)
- Higgins, C. A. & Duxury, L. E (1991). Gender difference in work-family Conflict, *Journal of Applied Psychology*, 69(2), 252-260.
- Higgins, C. A., Duxury, L. E. and Irving, R. H. (1992). Work-family conflict in the dual-career family, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 51, 51-75.
- Hughes, D., Galinsky, E., & Morris, A. (1992). The effects of job characteristics on marital quality, *Journal of Marriage and Family* 54, 1, 31-42
- Hughes, D., & Galinsky, F. (1994). Work experiences and marital interactions: Elaborating the complexity of work. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 423-438.
- King, L. A., Mattimore, L. K., King, D. W., & Adams, G. A. (1995). Family support inventory for workers: A new measure of perceived social support from family members, *Journal of Organizational Behavior*, 16, 235-258.

- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology, 83*(2), 139-149.
- Kossek, E. E., DeMarri, B. J., Backman, K., & Kollar, M. (1993). Assessing employees' emerging elder care needs and reactions to dependent care benefits. *Public Personnel Management, 22*(4), 617-638.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal and Coping*, New York: Springer.
- Lewis, S., & Taylor, K. (1996). Evaluating the impact of family-friendly employer policies: A case study. In S. Lewis & J. Lewis(Eds.), *The work family challenge: Rethinking employment* (pp.112-127). London: Sage.
- Love, M., Galinsky, E., & Hughes, D. (1987). Work and family: Research findings and models for change. *Industrial and Labor Relations Report, 25*, 13-20.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1984). Testing the side-bet theory of organizational commitment: Some methodological considerations, *Journal of Applied Psychology, 69*, 372-378.
- Near, J. P., Rice, R. W., & Hunt, R. G. (1980). The relationship between work and nonwork domains: A review of empirical research. *Academy of Management Journal, 5*(3), 415-429.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales, *Journal of Applied Psychology, 81*, 169-183.
- Parasuraman, S., & Greenhaus, J. H. (1994). Determinants of support provided and received by partner in two-career relationships, In L. A. Heslop (Ed.), *The ties that bind*(pp.121-145). Calgary, Alberta: Canadian Consortium of Management Schools.
- Parasuraman, S., Purohit, Y. S., Godshlk, V. M., & Beutell, N. J. (1996). Work and family variables enterpreneurial career success, and psychological well-being, *Journal of Vocational Behavior, 48*, 275-300.
- Perlow, L. A. (1995). Putting the work back into work/family, *Group and Organization Management, 20*, 227-239.
- Pleck, J. H., Staines, G. L., & Lang, L. (1980). Conflicts between work and family life, *Monthly Labor Review, 103*, 29-32.
- Reichers, A. E., (1986). A review and reconceptualization of organizational commitment, *Academy of Management Review, 10*, 465-476.
- Rice, R. G., Frone, M. R., & McFarlin, D. B. (1992). Work-nonwork conflict and the perceived quality of life, *Journal of Organizational Behavior, 13*, 155-168.
- Scheck, C. L., Kinicki, A. J., & Davy, J. A.

- (1997). Testing the mediating processes between work stressors and subjective well-being. *Journal of Vocational Behavior, 50*, 96-123.
- Schein, E. H. (1985). Organizational culture and leadership; A dynamics view, San Francisco: Jossey-Bass.
- Schmitt, N., & Bedeian, A. G. (1982). A comparison of LISREL two-stage Least Squares Analysis of a hypothesized life-job satisfaction reciprocal relationship, *Journal of Applied Psychology, 67*, 806-817.
- Starrels, M. E. (1992). The evolution of workplace family policy research, *Journal of Family Issues, 13*, 259-278
- Tait, M., Padgett, M. Y., & Baldwin, T. T. (1989). Job and life satisfaction: A reevaluation of the strength of the relationship and gender effects as a function of the data of the study, *Journal of Applied Psychology, 74*, 502-507.
- Tett, R. P. Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover; Path analyses based on meta-analytic findings, *Personnel Psychology, 46*(2), 259-294.
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain; A control perspective, *Journal of Applied Psychology, 80*, 6-15.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When work-family benefits are not enough; The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict, *Journal of Vocational Behavior, 54*, 392-415.
- Thompson, H. B., & Werner, J. M. (1997). The impact of role conflict/facilitation on core and discretionary behaviors: testing a mediated model, *Journal of Management, 23*(4), 583-603.
- Trice, H. M., & Beyer, J. M. (1993). The cultures of work organizations. Englewood Cliffs, NJ; Prentice Hall.
- Wiersma, U. J. (1994). A taxonomy of behavioral strategies for coping with work-home conflict, *Human Relations, 47*(2), 211-223.
- Wright, T. & Cropanzano, R. (1998). Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover, *Journal of Applied Psychology, 83*(3), 486-493.

【부 록】

부록 1. 직장-가정 갈등과 예측변수의 요인 분석

	설문 항목	공통 분산	요인부하량				
			요인 1	요인 2	요인 3	요인 4	요인 5
도구적 지지	C-8	.73	.86				
	C-4	.67	.81				
	C-9	.78	.78				
	C-6	.79	.71				
	C-1	.58	.48				
정서적 지지	C-13	.76		.62			
	C-14	.76		.59			
	C-3	.62		.52			
	C-2	.50		.42			
직장-가정 갈등	E-1	.71		.82			
	E-6	.62		.80			
	E-8	.70		.76			
	E-9	.60		.72			
	E-4	.46		.68			
	E-5	.70		.66			
	E-14	.61		.62			
	E-7	.62		.51			
	E-10	.68		.41			
	D-12	.71			.66		
문제 지향적 해결성향	D-1	.58		.62			
	D-2	.63		.58			
	D-7	.72		.51			
정서 지향적 해결성향	D-8	.59			.66		
	D-10	.55			.52		
	D-3	.37			.46		
D-13	.49			.42			
고유값		3.846	3.763	3.378	3.364	2.196	
분산설명비율		14.793	14.473	12.993	12.938	8.444	
누적분산설명비율		14.793	29.266	42.258	55.196	63.641	

부록 2. 가족 친화적 조직문화의 요인 분석

	설문 항목	공통 분산	요인 부하량			
			요인1	요인2	요인3	요인4
가족 친화적 조직문화	H-4	.710	.76			
	H-11	.720	.74			
	H-3	.739	.71			
	H-8	.418	.61			
	H-9	.544	.45			
	H-13	.717		.81		
	H-1	.654		.75		
	H-6	.712		.60		
	H-7	.508		.56		
	H-12	.787			.88	
	H-5	.651			.77	
	H-10	.664				.72
	H-2	.744				.70
	H-14	.762				.65
고유값		4.529	1.903	1.735	1.160	
분산설명비율		32.328	13.596	12.393	8.288	
누적분산설명비율		32.348	45.944	58.338	66.626	

부록 3. 결과변수의 요인 분석

	설문 항목	공통 분산	요인 부하량		
			요인1	요인2	요인3
삶의 만족	G-4	.719	.81		
	G-1	.718	.77		
	G-5	.724	.74		
조직 몰입	G-3	.497	.63		
	F-5	.795		.86	
	F-2	.757		.78	
	F-4	.817		.70	
이직 의도	F-7	.730		.62	
	F-1	.841			.89
	F-3	.835			.89
F-2	.548			.56	
고유값		5.441	1.615	1.002	
분산설명비율		49.467	14.681	10.408	
누적분산설명비율		49.467	64.148	74.556	

Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict of Married Working Women

Hye-Ryun Kang · Suh-Yeun Choi

Ewha Womans University

This study empirically examined the relationship between antecedents and outcomes of work-family conflict of married working women. Two types of variables, individual related variable and organization related variable, were defined. It was analyzed what effects these two types of variables have on work-family conflict. In addition, it was analyzed what effect work-family conflict has outcome variables such as organization commitment, turnover intention and life satisfaction as well. Multiple hierarchical regression were undertaken using data from 196 married working women. The result of this study can be summarized as follows. First, two forms of family social support, both family instrumental support and family emotional support, were negatively related to work-family conflict. Second, of two forms of stress coping style, only emotion-focused style was negatively related to work-family conflict. Third, Perception of a supportive work-family culture had negative effect on work-family conflict. Finally, work-family conflict was negatively related to organization commitment and life satisfaction, but it was positively related to turnover intention. Based on aforementioned results, this study finally discussed managerial implication.