

일과 가족 갈등의 통합모형: 선행변인, 결과변인과의 관계*

이 은 회

전남대학교 심리학과

본 연구에서는 연구자가 설정한 일과 가족 갈등의 선행변인들 및 결과변인들과의 관계성과 일과 가족갈등의 유입효과가 맞벌이 남성, 맞벌이 여성, 외벌이 남성에 따라 차이가 있는지를 맞벌이 남성 205명, 맞벌이 여성 269명, 외벌이 남성 229명을 대상으로 하여 LISREL 8을 활용한 공변량 구조 분석을 통하여 검증하였다. 그 결과, 모든 집단에서 일과 가족 갈등간의 상호 유입효과가 확인되었으며, 유교적 근로가치가 가족→일 갈등을 감소시키는 것으로 확인되었다. 맞벌이 남성들의 가족→일 갈등의 주 갈등원은 부부갈등이며, 일→가족 갈등의 주 갈등원은 직무과부하로 나타났다. 그리고 이들 갈등들이 일과 가족 갈등을 매개로 삼아 탈진을 증가시키는 것으로 확인되었다. 맞벌이 여성들의 가족→일 갈등의 주 갈등원은 부부갈등이며, 일→가족 갈등의 주 갈등원은 직무과부하와 직무역할 갈등으로 나타났다. 그리고 이들 갈등들이 일과 가족 갈등을 매개로 삼아 탈진을 증가시키고 조직몰입을 감소시키는 것으로 확인되었다. 외벌이 남성들의 가족→일 갈등의 주 갈등원은 부부갈등과 경제적 갈등이며, 일→가족 갈등의 주 갈등원은 직무과부하로 나타났다. 그리고 이들 갈등들이 일과 가족 갈등을 매개로 탈진을 증가시키고 조직몰입을 감소시키는 것으로 확인되었다. 조직차원의 제반 기혼직장인들의 일↔가족갈등의 예방을 위한 제언을 하였으며 연구의 제한점과 추후 연구방향에 대한 제언을 하였다.

* 이 논문은 한국심리학회에서 시상하는 김재일논문상(2000년)을 받은 저자의 박사학위논문 중의 일부를 정리 요약한 것입니다.

지구촌을 무대로 하여 무한경쟁에 직면하고 있는 현대의 기업들은 적자생존을 위하여 구성원들이 능력을 최대한 발휘하여 조직효율성을 높이도록 다양한 인력관리를 실시하고 있다. 이러한 과정에서 근로자들의 직장과 가정의 갈등이 점증하고 있는 실정이다. 1991년도 갤럽조사에서 34%의 미국인들이 다양한 종류의 일-가족 갈등을 경험하고 있으며(Hugick & Leonard, 1991; Spector, 1996. 재인용), 여성근로자들의 가장 큰 관심은 일-가족 스트레스(Department of Labor Woman's Bureau, 1995)로서 나타났다. 그러므로 일과 가족 역할 요구들간의 갈등관리는 개인들과 조직들에게 중요한 도전이며 조직행동과 인력개발분야에서 중요성이 증가되고 있는 문제이다(Kossek & Ozeki, 1998). 그러나 이러한 일-가족 갈등 개념을 기업 인력 정책과 기업교육에 통합할 수 있도록 안내할 수 있는 모델은 거의 없는 편이다. 따라서 근로자들의 중요한 두 삶의 영역인 직장과 가정에서 발생하는 일-가족 갈등과 선행변인들 및 직무결과들과의 관계를 설명할 수 있는 일과 가족갈등의 통합모형이 요구된다.

일-가족 갈등은 근로자들에게 한 영역에서의 참여의 요구가 다른 영역에서의 참여의 요구와 양립할 수 없을 때 일-가족갈등이 발생하며, 이 갈등이 일과 가족생활에 중요한 영향을 미친다는 것을 가정한다. 일-가족 갈등은 직무에서의 요구와 가족에서의 역할이 어떤 관점에서는 비양립적이어서 일이나 가족역할에의 참여를 어렵게 하는 역할 갈등의 형태이다(Greenhaus & Beutell, 1985). 일-가족 갈등에 대한 초기 연구들에서는 일-가족 갈등을 전체적이고 일방적인 구성개념으로 취급하였으나 최근 연구들에서는 가족이 직장일을 방해하는 갈등과 직장일이 가족생활을 방해하는 갈등으로 구분

하고, 이들이 상호관련은 되어있지만 구분되는 역할갈등 형태라는 것을 보여주고 있다(Frone, Russel, & Cooper, 1992; Gutek, Searle, & Klepa, 1991). 즉 두 가지의 일과 가족의 갈등형태로서 일이 가족에 미치는 갈등(일→가족)과 가족이 일에 미치는 갈등(가족→일)이다. 일반적으로 많은 연구자들은 가족이 직장일을 방해하는 갈등보다 직장일이 가족을 방해하는 갈등에 대한 연구들을 더 많이 수행하였다(Netemeyer, Boles, & McMurrian, 1996).

그런데 지금까지의 일-가족 갈등에 관한 연구들은 일-가족 갈등에 영향을 미치는 가정과 직장의 구조적, 심리적 변인들의 탐색과 갈등의 결과를 검증하거나(Duxbury & Higgins, 1991; Frone et al, 1992; Voydanoff, 1988) 일-가족 갈등이 개인의 우울이나 심리적 안녕, 부부관계에 미치는 영향과 직장불만족, 탈진, 이직 등에 영향을 미치는 효과를 검증하는 단편적 연구들이었다(Burke, 1989; Duxbury & Higgins, 1991; Frone et al, 1992; Greenhaus, 1988; Gutek et al, 1991; O'Driscoll, Ilgen, & Hidreth, 1992). 그러나 직장인들이 경험하게 되는 일-가족 역할갈등이 자신들의 정신적 신체적 건강뿐만 아니라 그들이 속한 직장 내에서의 직무태도에 까지 미치게 되는데 그러한 조직 차원에서 일-가족 갈등이 어떻게 근로자들의 직무태도들과 연결되는지에 대한 체계적이고 종합적인 연구는 국내외적으로 드문 편이다. 게다가 우리 나라에서는 부인의 취업으로 야기되는 역할변화와 문제에 대해서 주로 부인을 중심으로 연구되었으며 주로 가사분담실태와 부인의 역할과 중다역할갈등, 결혼 만족도를 중심으로 연구되고 있는 실정이다(이연주, 1984; 이연숙, 이순형, 유가호, 조재순, 1991; 도미향, 최외선, 1990). 따라서 직장인들의 일-가족 갈등과 근로자의 작업태도간의 관계에 대한 종합적인 연구가 필요하다.

또한 대부분의 기업에서는 일-가족 갈등 연구의 대부분이 가족이 직장일에 일으키는 갈등 즉 가족의 요구들이 일을 방해한다는 가정하에 일-가족 갈등이 직무결과에 부정적인 영향을 미친다는 연구를 주로 하였고 일이 가족생활에 일으키는 갈등이 제반 조직행동에 미치는 영향에 대한 연구는 적은 편이다(Netermeyer et al, 1996). 그래서 일이 가족에 미치는 갈등과 가족이 일에 미치는 갈등이 직무태도에 미치는 다변량 모델의 연구를 위해서 일-가족 갈등의 선행변인과 결과변인들의 관계와 일과 가족갈등 개념의 양방향 개념의 검증이 요구된다(Greenhaus, 1988; Gutek et al, 1991; Frone et al, 1992).

일과 가족의 갈등에 관한 설명으로서 분리관점(segmentation; Lambert, 1990; Weiss, 1990), 보상관점(compensation; Greenglass & Burke, 1988; Bolger, DeLongis, Kessler, & Wethington, 1989), 조절관점(accomodation; Lambert, 1990), 유입관점(spillover; Greenhaus & Beutell, 1985; Bolger, Delongis, Kessler, & Schilling, 1989)의 4가지의 경쟁적인 관점이 있다.

이러한 4가지 관점 가운데 직장가정과 가정의 상호 관련성에 대한 설명으로 유입관점이 가장 유력하다(Kossek & Ozeki, 1998). 유입관점은 개인이 직장이나 가정에서 경험하거나 느낀 감정, 태도, 행동 등이 가정이나 직장생활에 영향을 미치며, 이러한 유입이 사회화에 의한 직접적 과정과 즉각적인 심리상태에 의한 간접적인 과정을 통해 발생한다는 관점이다(MacDermid & Williams, 1997). 하지만 이러한 4가지 경쟁적인 관점들을 근로자의 직무태도와 연결하여 검증한 연구는 매우 드문 편이다. 직장가정과 가정의 영역과 근로자의 직무태도 등과 연결하여 검증하려는 시도가 간호사와 엔지니어를 대상으로 하여 Bacharach, Bamberger 및 Conley(1991)에

의해서 이루어진 바 있다. 그러나 이들은 단지 직장영역에서 발생하는 갈등만을 고려하여 검증했기 때문에 가정영역에서 발생하는 갈등까지를 고려한 포괄적인 연구가 필요한 것으로 생각된다.

성차에 따라서 유입효과가 다르다는 연구결과들이 있다. 남성직장인들의 직무스트레스가 가족과 개인생활에 유입되어 가족스트레스 수준을 증가시켰다는 연구결과(Burke, 1982), 일에서의 만족이 가족만족과 연결되지만 가족만족이 직무결과들에 미치는 유입효과를 발견하지 못한 결과(Howard & Bray, 1988)들은 남성들의 경우 일에서 가족영역으로 유입은 일어나지만 가족영역에서 일 영역으로의 유입은 일어나지 않는다는 것을 시사하고 있다. 반면에 자녀문제로 갈등을 겪고 있는 취업여성에게서만 보상적인 일에서 부모역할로의 긍정적인 유입이 일어나는 것을 제외하고는 여성들에게서는 두 영역간에 서로 영향을 미치지 않는다는 결과(Barnett & Marshall, 1991)는 여성들의 경우 두 영역은 서로 분리되어 영향을 미치지 않는다는 것을 시사한다. 그러나 Bolger, Delongis, Kessler 및 Wethington(1990)은 일과 가정에서의 문제들의 유입이 남녀 모두에서 양방향으로 나타나서 성차가 없음을 보여주었다. 따라서 이러한 성차에 따른 일과 가족영역의 유입효과와 불일치되는 결과들을 명확히 하기 위해서는 남녀 근로자들의 동시적인 다중 표집 연구를 통하여 검증되어야 할 것으로 여겨진다.

게다가 Judge와 Watanabe(1993)는 유입관점, 보상관점, 분리관점들이 성차, 직업 등 표집집단에 따라서 다르게 적용될 수 있다고 시사한 바도 있다. 그러므로 일과 가족의 영역에서 중요한 두 축을 동시에 담당하고 있는 맞벌이 남성과 맞벌이 여성들을 대상으로 하여 직장생활에서 발생하는 갈등과 가

정에서 발생하는 갈등들이 그들의 직무태도에 미치는 과정에서 네 가지 관점의 균형적 검증이 필요한 실정이다.

맞벌이 남편과 외벌이 남편의 차이에 대한 연구들은 주로 부인의 취업이 남편의 정신건강에 미치는 영향을 중심으로 이루어졌다. 연구결과들은 부인의 취업이 남편에게 긍정적이라는 결과와 부정적이라는 상반된 결과가 보고되고 있어서 현재까지 이들 두 집단간의 건강과 복지의 차이점에 대한 일치된 견해가 없다(최규련, 서동인, 1995). Higgins와 Duxbury(1992)는 맞벌이 남편들과 외벌이 남편들을 대상으로 하여 일-가족 갈등의 선행요인들과 결과변인들간의 인과관계에 대한 연구를 하였다. 이들은 맞벌이 남편들이 가족갈등에서 비롯된 일-가족 갈등을 더 받는다는 기존의 연구들과는 다르게 부인의 취업에 의한 이점과 연결되어 오히려 맞벌이 남편들이 외벌이 남편들에 비해서 가족갈등이 일-가족 갈등에 덜 영향을 미치는 것을 발견하였다. 따라서 맞벌이 남편들과 외벌이 남편들을 대상으로 하여 가족갈등이 일-가족 갈등에 미치는 효과에 대한 연구가 필요하다. 또한 맞벌이 남성들과 맞벌이 여성들 및 외벌이 남성들의 일과 가족 갈등의 유입효과를 비교함으로써 기존 직장인들의 일-가족 갈등과 직무태도간의 통합모델의 설정이 가능할 것으로 여겨진다.

일-가족 갈등에 대한 연구들이 일과 가족갈등을 경험하는 근로자들의 근로가치(work value)와 연관시켜 연구한 바가 없어서 이에 대한 고려가 요청된다. 근로가치란 일에 대하여 어떻게 반응해야 되는지에 관한 근로자들의 내면화된 신념(Meglino, 1996)인데, 이 근로가치가 개인의 정서적이고 행동적인 반응에 중요한 영향을 미치는 것으로 보고되고 있으며(Locke, 1976; Rokeach, 1973), 가치의 변화

가 빈번히 많은 사회적 병리에 대한 원인으로서는 언급되기도 하였고(Etzioni, 1993), 작업장에서의 근로자들 문제(Nord, Brief, Atieh, & Doherty, 1988)를 일으키는 것으로 보고되고 있다. 또한 조직차원에서의 가치는 조직문화의 주요 구성성분으로서 여겨지며(O'Reilly & Chatman, 1996) 많은 기업들의 성공적인 경영의 주원인으로 언급되기도 한다(Mitchell & O'Neal, 1994). 그런데 Berger(1983), Kahn(1979), Tai(1989)는 동아시아의 주요한 문화적인 요소로서 유교적 가치를 주장하였고, 민문홍(1996)은 유교적인 영향으로 한국인의 순응적이고 집단지향적인 사고와 가부장적인 사고방식을 주장하였다. 또한 이은희와 박영주(1999)는 의사와 간호사들을 대상으로 하여 유교적인 가치가 직무태도(직무관여, 직무만족)에 정적인 영향을 미치는 것을 발견하였다. 따라서 이러한 연구들을 통하여 나타난 한국사회의 보편적인 문화적인 가치로서의 유교적 근로가치(Bond, 1988; Chinese Culture Connection, 1987)와 일-가족 갈등의 관계의 규명이 필요하다.

본 연구에서는 일-가족 갈등에 영향을 미치는 선행변인으로서 직무관련갈등과 가족관련갈등 및 한국 문화적가치 변인을 설정하였다. 대표적인 직무관련 갈등원으로서 직무과부하, 직무역할갈등, 직무모호성을 선정하였으며 가족갈등원으로서 부부갈등과 경제적 갈등을 선정하였다. 한국문화적인 특성으로서 유교적 근로가치를 선정하였다. 또한 일과 가족 갈등을 일이 가족을 방해하는 일→가족 갈등과 가족이 일을 방해하는 가족→일 갈등을 구분하여 사용하였고 결과변인으로서 탈진, 직무관여, 조직몰입을 선정하였다. 그래서 본 연구에서는 맞벌이 남성과 맞벌이 여성들간의 성차와 부인의 경제활동여부에 따른 맞벌이 남성과 외벌이 남성들간의 차이를 중심으로 그림 1에 제시된 연

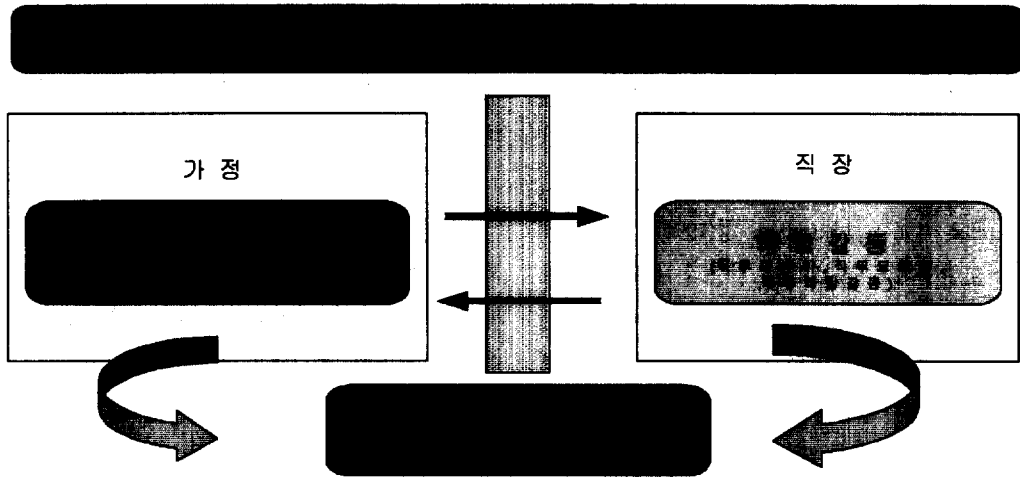


그림 1. 일과 가족갈등의 통합모형

구자가 설정한 일과 가족 갈등의 통합모형의 타당성을 확인하고자 하였다.

일-가족 갈등의 관련변인 및 상호관계

일-가족갈등의 선행변인들과 그 관계

직무과부하와 일→가족 갈등: 직무과부하(job overload)란 근로자들이 직장에서 자신의 근무시간과 능력 이상의 달성을 요구받고 있다고 지각하는 상황으로서, French와 Caplan(1972)은 한정된 시간 동안에 수행 가능한 작업량 이상을 하도록 역할이 요구되는 것을 양적 직무과부하, 자신의 능력과 지식의 한계를 넘어선 어려운 역할이 요구되는 것을 질적 직무과부하로 구분하였다. 본 연구에서의 직무과부하란 직무에서 받는 양적 과부하와 질적 과부하를 의미한다. Frone 등(1992)은 근로자의 지각된 직무관련 갈등원들(직무과부하, 자율성의 부족, 직무모호성)이 일→가족 갈등에 정적인 영향을

미침을 발견하였다. 또한 Bacharch 등(1991)은 간호사 집단에서는 직무과부하가 일-가족 갈등에는 미치는 영향이 나타나지 않았으나 토목기사들에게는 나타나서 직무과부하가 일-가족 갈등에 미치는 영향이 직업에 따른 차이가 있음을 발견하였다. 그런데 Nieva(1984)는 직업의 특성에 따라서 가정생활에 방해하는 직무과부하를 근로자들이 처리하는 방법이 달라진다고 주장하였다. 즉 집으로 가져갈 수 있는 직장 일이 있을수록 가정생활이 방해된다는 것이다. 따라서 집으로 가져갈 일이 별로 없는 간호사들은 직무과부하가 일-가족 갈등에 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다. 그러나 본 연구의 조사대상자들은 사무직과 전문직 직장인들로서 집으로 가져가서 처리할 수 있는 직장 일이 많을 것으로 여겨져서 직장인들의 직장에서의 직무과부하가 일→가족갈등에 정적으로 영향을 미칠 것으로 가정한다. 이는 직장인들이 직장에서 직무과부하를 더 많이 받을수록 일→가족갈등을 더 경험하는 것을 의미한다.

직무역할갈등과 일→가족 갈등: 직무역할갈등(job conflict)이란 한 개인이 특정 역할을 수행하면서 자신의 가치체계와 갈등을 일으키는 상황에서 직면하게 되는 역할과 관련되는 기대들 사이의 불일치성으로 정의할 수 있다(Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, & Rosenthal, 1964). Netemeyer 등(1996)의 일-가족 갈등 척도연구에서 직무역할 갈등과 유의미한 정적인 상관을 보고하였으며, Bacharach 등(1991)은 토목기사 집단에서 직무역할갈등이 일-가족 갈등에 정적으로 미치는 영향을 미침을 발견하였다. 이러한 연구들을 종합하여 본 연구에서는 직장인들의 직장에서의 직무역할갈등이 일→가족 갈등에 정적으로 영향을 미칠 것으로 가정한다. 이는 직장인들이 직장에서 직무역할갈등을 많이 경험할수록 일→가족 갈등을 더 경험하는 것을 의미한다.

직무모호성과 일→가족 갈등: 직무모호성(job ambiguity)이란 역할전달자의 역할기대에 대한 역할담당자의 명확성의 결핍을 의미하며 어떤 직위에서 수행하여야 할 직무역할에 대한 정보의 불충분과 역할요구의 불확실성을 뜻한다. 즉 수행되어야 할 역할기대에 대한 정보가 불명확할 때나, 역할기대를 충족시키기 위해 수행되어야 할 행동에 대한 정보가 불명확할 때나, 역할 행동의 결과가 불명확할 때 나타난다(Van Sell, Brief, & Schiler, 1981).

Netemeyer 등(1996)은 일-가족 갈등 척도연구에서 직무모호성과 일-가족 갈등의 유의미한 정적인 상관을 보고하였으며, Frone 등(1992)은 근로자의 지각된 직무관련 갈등원들(직무과부하, 자율성의 부족, 직무모호성)이 일→가족 갈등에 정적인 영향을 미침을 발견하였다. 이러한 연구결과들을 종합하여 본 연구에서는 직장인들이 직무모호성이 일→

가족 갈등에 정적으로 영향을 미칠 것으로 가정한다. 이는 직장인들이 직장에서 직무모호성을 많이 경험할수록 일→가족 갈등을 더 경험하는 것을 의미한다.

유교적 근로가치와 일→가족 갈등: 유교적 가치와 일→가족 갈등에 대한 선행연구들은 없으나 위계적 인간관계와 전통과 체면을 존중하고 근검절약하고 끈기를 중시하는 유교적 근로가치는 가족과 조직을 같은 맥락으로 보는 가치로서, 일이 가족을 방해하거나 가족이 일을 방해한다는 측면보다는 일과 가족은 같은 차원이라는 태도와 연관되며 결국 일→가족 갈등을 감소시킬 것으로 여겨진다. 신유근(1992)은 한국기업의 보편적인 기업문화의 중심적인 특성을 유교적 가치의식과 대가족제도 및 집단공동체 생활이라는 면에서 파악하여 이를 가풍적 기업문화로서 설명한 바 있다. 즉 인간중시의 가풍적 기업문화란 전통적인 인간중심사상이 기업경영에 적용되어 사람이 주요한 경영자원이며 기업을 가족으로 보는 인간적인 경영을 지향하고 있음을 의미한다. 그러므로 자신의 가족과 자신이 속한 조직을 같은 집단으로서 동일시하게 되며 결국 일이 가족을 방해한다는 생각을 덜 갖게 되는 것으로 여겨진다. 따라서 유교적 근로가치와 일→가족 갈등에 대한 직장인들의 유교적 근로가치가 일→가족 갈등에 부적으로 영향을 미칠 것으로 가정한다. 이는 직장인들의 경우에 유교적 근로가치 수준이 높을수록 일→가족 갈등을 덜 경험하는 것을 의미한다.

유교적 근로가치와 가족→일 갈등: 유교적 근로가치와 일→가족 갈등에 대한 선행연구들은 없으나 위계적 인간관계와 전통과 체면을 존중하고 근

감절약하고 끈기를 중시하는 유교적 근로가치는 가족과 조직을 같은 맥락으로 보는 가치로서, 일이 가족을 방해하거나 가족이 일을 방해한다는 측면보다는 일과 가족은 같은 차원이라는 태도와 연관되며 결국 가족→일 갈등을 감소시킬 것으로 여겨진다. 즉 자신의 가족과 자신이 속한 조직을 같은 집단으로서 동일시하게 되며 결국 일이 가족을 방해한다는 생각을 덜 갖게 되는 것으로 여겨진다. 따라서 직장인들의 유교적 근로가치가 가족→일 갈등에 부정적으로 영향을 미칠 것으로 가정한다. 이는 직장인들의 경우에 유교적 근로가치 수준이 높을수록 가족→일 갈등을 덜 경험하는 것을 의미한다.

부부갈등과 가족→일 갈등: Greenhaus와 Parasuraman(1986)은 직무영역(예, 직무과부하, 직무역할갈등 등), 가정영역, 직무와 가정이 만나는 영역(예, 일-가족 갈등)에서 발생하는 세 범주의 스트레스 모델을 제시하면서 가정에서 발생하는 스트레스원들로서 부부 불공평성, 정서적 거리, 자녀문제등을 언급하였다. Staines, Pottick 및 Fudge(1986)는 자녀와의 주간 소요시간, 배우자의 자녀양육의 조력요구, 가사조력의 요구들과 남편의 가족→일 갈등이 유의미한 정적인 상관관계가 있음을 발견하였다. 또한 부인의 가사분담의 공평성(Perry-Jenkins, & Folk, 1994)에 대한 지각과 가사분배에 대한 불만(Kluwer, Heesink, & Van de Vliert, 1997)이 부부 갈등의 중요한 예언자임이 조사되었다. 이러한 연구결과들을 종합해볼 때 가사분담문제, 부부관계문제, 자녀양육문제에서 발생하는 직장인들의 부부 갈등이 가족→일 갈등에 정적으로 영향을 미칠 것으로 가정한다. 이는 직장인들이 부부 갈등이 심할수록 더욱 가족→일 갈등을 경험

하는 것을 의미한다.

경제적 갈등과 가족→일 갈등: Lorenz, Conger, Simon 및 Whitbeck(1991)은 부부간의 관계에 대한 관찰 방법을 통하여 가정의 경제적 어려움이 남편의 적대감을 증가시키고 남편의 온정성을 감소시켜 결국 부인의 결혼생활의 질에 영향을 미치는 것을 발견하였다. 또한 Ross와 Willigen(1996)은 경제적 갈등이 자녀양육의 어려움과 분노에 정적으로 영향을 미침을 발견하였다. 따라서 가정의 경제적 어려움은 전반적인 적대감과 분노와 같은 부정적인 정서를 유발하여 궁극적으로는 직장일을 방해하도록 작용할 것으로 여겨진다. 그래서 본 연구에서는 직장인들의 경제적 갈등이 가족→일 갈등에 정적으로 영향을 미칠 것으로 가정한다. 이는 직장인들이 경제적 갈등이 심할수록 더욱 가족→일 갈등을 경험하는 것을 의미한다.

일-가족 갈등의 선행변인들과 결과변인들의 관계

직무과부하와 직무관여: 직무관여(job involvement)에 대한 정의는 근로자가 현재의 직무에 관여하는 정도에서부터, 현재의 직무환경 내의 특정한 과제에 실행에 관여하는 정도, 일이 자신의 인생에서 중요성을 차지하는 정도까지 다양하다(Brown & Leigh, 1996; Paullay, Alliger, & Stone-Romero, 1994). 본 연구에서는 광범위하게 사용되는 현재의 직무와 일에 대한 중요성의 정도(Lodahl & Kejner, 1965)로서 직무관여를 정의한다. Wiley(1987)는 직무과부하와 직무관여와의 유의미한 관계가 없음을 발견하였고, Tompson과 Blau(1993)는 부정적인 상관이 있음을 발견하였다. 반면에 이재창, 송관재 및 이훈구(1997)는 일반적인 예상과는 다르게 정적인 상관

이 있음을 발견하였다. 그런데 본 연구에서는 직장인들의 직장에서의 직무과부하가 직무관여에 부정적으로 영향을 미칠 것으로 가정한다. 즉 직무에 많은 시간과 에너지를 요구하는 역할과부하는 신체적인 긴장, 좌절, 직무불만족을 증가시켜(Spector, Dwyer, & Jex, 1988), 자신의 직무에 대한 관여를 감소시킬 것으로 예상된다. 따라서 직장인들이 직장에서 직무과부하를 많이 받을수록 더욱 직무에 전념하지 못하는 것을 의미한다.

직무과부하와 탈진: 가장 광범위하게 사용되는 탈진(burnout)의 정의는 Maslach(1982)의 3개의 하위 척도 개념이다(Cordes & Dougherty, 1993). 탈진 증상의 첫번째 구성요소인 정서적 소진(emotional exhaustion)은 고갈된 정서적 자원과 기운의 결핍이 특징적인 개인의 감정상태를 의미한다. 두번째 구성요소인 비인격화(depersonalization)는 자신의 고객들에 대한 부정적이고 냉소적인 태도와 감정이 특징적이다. 세번째 구성요소인 개인적 성취결핍(lack of personal accomplishment)은 개인적인 성취욕이 감소하고 자신을 부정적으로 평가하는 경향이 특징적이다(Wright & Bonett, 1997). 그런데 Shirom(1989)과 Zohar(1997)는 탈진의 세 하위 척도중 정서적 소진이 가장 중요한 차원임을 발견하였다. 따라서 본 연구에서의 탈진은 정서적 소진으로 제한하였으며 이는 근로자들이 경험하는 일에 대한 신체적 정신적 피로감을 의미한다(Spector, 1996). Zohar(1997)는 직무과부하가 정서적 탈진의 유의미한 설명변량임을 발견하였다. 또한 Cordes, Dougherty 및 Blum(1997)은 인력관리 전문직 관리자들을 대상으로 한 연구에서 직무과부하가 정서적 소진에 영향을 미침을 발견하였다. 이러한 연구들을 종합해볼 때 본 연구에서는 직장인들이 직장에서 받는 직무

과부하가 탈진에 정적으로 영향을 미칠 것으로 가정한다. 이는 직장인들이 직장에서 직무과부하를 많이 받을수록 탈진을 더 경험하는 것을 의미한다.

직무과부하와 조직몰입: 조직몰입(organization commitment)이란 심리적으로 개인이 조직에 집착 또는 애착되어 자아관여된 상태이다(Mowday, Porter, Dubin, 1974; Steers, 1977). 조직몰입에 대한 관점은 조직에 대하여 감정적 애착을 느끼는 정서적 몰입(affective commitment), 이직이나 직업선택의 대안 부족과 연관된 비용자각으로 생기는 지속적 몰입(continuance commitment), 조직채직에 대한 의무감을 바탕으로 한 규범적 몰입(normative commitment)의 세 가지 측면의 구분이 지배적이다(Meyer, Allen, & Smith, 1993). 그런데 조직몰입에 관한 대부분의 연구들이 정서적 몰입에 국한하여 정의하고 있다(Randall, 1990; Dunham, Grube, & Castaneda, 1994). 이 관점은 조직몰입을 태도적 입장에서 보는 관점으로 개인들이 정서적 몰입을 가지게 되고 조직의 목표를 추구하기 위해서 몰입하게 된다는 것이다. 따라서 본 연구에서의 조직몰입은 정서적 조직 몰입에 국한하여 근로자가 자신이 소속한 조직에 대하여 정서적인 애착을 느끼는 태도적 입장을 의미한다.

Mathieu와 Zajac(1990)은 조직몰입의 선행변인들에 대한 메타분석연구를 통하여 기존의 다섯 연구들을 재조사하여 직무과부하와 조직몰입의 조음은 낮은 부적인 상관을 발견하였다. 또한 Cropanzano, Howes, Grandey 및 Toth(1997)는 파트타임근무 대학생들을 대상으로 하여 직무에서 받는 긴장과 조직몰입의 부적인 상관을 발견하였다. 이러한 연구 결과들을 종합하여 본 연구에서는 직장인들의 직장에서의 직무과부하가 조직몰입에 부정적으로 영향

을 미칠 것으로 가정한다. 이는 본 연구에서 많은 시간과 에너지를 요구하는 직무과부하가 장기적으로는 조직에 대한 몰입을 감소시킬 것으로 예상된다. 따라서 직장인들이 직장에서 직무과부하를 많을수록 자신이 소속한 조직에 대한 정서적 애착이 떨어지는 것을 의미한다.

직무역할갈등과 직무관여: French와 Caplan(1972)은 직무역할갈등과 불만족스러운 작업집단과의 정적 상관을 발견하였다. 또한 이재창 등(1997)도 직무역할갈등과 직무관여간의 유의미한 부적인 상관관계를 발견하였다. 따라서 본 연구에서도 직장인들의 직장에서의 직무역할갈등이 직무관여에 부정적으로 영향을 미칠 것으로 가정한다. 이는 직장인들이 직장에서 직무역할갈등을 많이 경험할수록 직무에 전념하지 못하는 것을 의미한다.

직무역할갈등과 탈진: Fried와 Tiegs(1993)는 노동조합원들을 대상으로 한 연구에서 직무역할갈등과 탈진의 유의미한 정적인 관계를 발견하였으며, Zohar(1997)는 직무역할갈등이 정서적 탈진의 유의미한 설명변량임을 발견하였다. 따라서 본 연구에서도 직장인들의 직무역할갈등이 탈진에 정적으로 영향을 미칠 것으로 가정한다. 이는 직장인들이 직장에서 직무역할갈등을 많이 경험할수록 탈진을 더 경험하는 것을 의미한다.

직무역할갈등과 조직몰입: Mathieu와 Zajac(1990)은 직무역할갈등과 조직몰입간에 중간정도의 부적인 상관을 발견하였다. 또한 Bauer와 Green(1994)은 박사과정 학생들을 대상으로 한 연구에서 직무역할갈등과 조직몰입과의 부적인 상관이 발견하였다. Ko, Price 및 Mueller(1997)는 한국 직장인들을 대상

으로 한 연구에서 직무역할갈등과 조직몰입의 부적인 상관을 발견하였다. 이재창 등(1997)도 직무역할갈등과 조직몰입간의 유의미한 부적인 상관관계와 직무역할갈등이 조직몰입의 유의미한 예측변인임을 발견하였다. 이러한 연구결과들을 종합하여 본 연구에서는 직장인들의 직장에서의 직무역할갈등이 조직몰입에 부정적으로 영향을 미칠 것으로 가정한다. 이는 직장인들이 직장에서 직무역할갈등을 많이 경험할수록 더욱 자신이 소속한 조직에 대한 정서적 애착이 떨어지는 것을 의미한다.

직무모호성과 직무관여: Caplan과 Jones(1975)는 기대행동들에 대한 명확성의 결핍이 자신의 수행(vs. 작업집단 수행)에 대한 관심을 증가시키고, 실제의 집단 생산성을 떨어뜨리며, 작업에 대한 몰입이나 관심을 감소시키고, 직무만족을 감소시키는 것을 발견하였다. 또한 이재창 등(1997)도 직무모호성과 직무관여간의 유의미한 부적인 상관관계를 발견하였다. 따라서 본 연구에서도 직장인들의 직장에서의 직무모호성이 직무관여에 정적으로 영향을 미칠 것으로 가정한다. 이는 직장인들이 직장에서 직무모호성을 많이 경험할수록 더욱 직무에 전념하지 못하는 것을 의미한다.

직무모호성과 탈진: Fried와 Tiegs(1993)는 노동조합원들을 대상으로 한 연구에서 직무모호성과 탈진의 유의미한 정적인 관계를 발견하였으며, Zohar(1997)는 직무모호성이 정서적 탈진의 유의미한 설명변량임을 발견하였다. 따라서 본 연구에서도 직장인들의 직장에서의 직무모호성이 탈진에 정적으로 영향을 미칠 것으로 가정한다. 이는 직장인들이 직장에서 직무모호성을 많이 경험할수록 더욱 탈진을 경험하는 것을 의미한다.

직무모호성과 조직몰입: Mathieu와 Zajac(1990)은 직무모호성과 조직몰입의 중간정도의 부적인 상관을 발견하였다. Bauer와 Green(1994)은 박사과정 학생들을 대상으로 한 연구에서 직무모호성이 정서적 조직몰입에 부적으로 영향을 미침을 발견하였다. Ko 등(1997)도 한국 직장인들을 대상으로 한 연구에서 직무모호성과 조직몰입의 부적인 상관을 발견하였다. 이러한 연구들을 종합하여 본 연구에서는 직장인들의 직장에서의 직무모호성이 조직몰입에 부적으로 영향을 미칠 것으로 가정한다. 이는 직장인들이 직장에서 직무모호성을 많이 경험할수록 더욱 자신이 소속한 조직에 대한 정서적 애착이 떨어지는 것을 의미한다.

유교적 근로가치와 직무관여: Merrens와 Garrett(1975)는 신교도적 근로윤리(Protestant Ethic)가 반복적인 실험실 과제에 쏟는 시간의 양과 결과와 유의미한 관련성이 있음을 발견하였다. 또한 Saal(1978)도 직무관여가 연령과 신교도적 근로윤리(열심히 일하는 것 자체가 보상이라는)와 정적인 상관성이 있음을 발견하였다. 그리고 Bond(1988)가 개발한 40문항의 중국적 가치척도(Chinese Value Survey) 중 유교적 가르침을 반영하는 유교적 근로가치 척도를 가지고 의사 집단과 간호사 집단을 대상으로 한 이은희와 박영주의 연구(1999)에서도 유교적 근로가치가 직무관여에 정적인 영향을 미침을 밝혀진 바 있다. 따라서 본 연구에서도 직장인들의 유교적 근로가치가 직무관여에 정적으로 영향을 미칠 것으로 가정한다. 이는 직장인들의 경우에 유교적 근로가치 수준이 높을수록 더욱 직무에 전념하는 것을 의미한다.

유교적 근로가치와 탈진: 유교적 근로가치와 탈

진의 관계에 대한 선행연구들은 없으나 상하간 위계질서를 중시하여 연장자에 대한 복종과 비공식적인 상하관계를 지향하며 개인보다는 집단 우선의 유교적 근로가치는 근로자의 탈진을 증가시킬 것으로 예상된다. 즉 직장인들의 유교적 근로가치가 탈진에 정적으로 영향을 미칠 것으로 가정한다. 이는 직장인들의 경우에 유교적 근로가치 수준이 높을수록 더욱 탈진을 경험하는 것을 의미한다.

부부갈등과 직무관여: Frone과 Rice(1987)는 일과 부모역할 갈등이 직무관여를 설명하는데 유용하다는 것을 발견하였으며, Thompson과 Blau(1993)는 자녀와 직무관여간의 부적인 상관성이 있으며 일과 부모역할갈등이 직무관여에 부적으로 영향을 미침을 발견하였다. 따라서 본 연구에서도 직장인들의 부부갈등이 직무관여 부적으로 영향을 미칠 것으로 가정한다. 이는 직장인들이 부부갈등을 많이 경험할수록 더욱 직무에 전념하지 못하는 것을 의미한다.

경제적 갈등과 직무관여: 가정에서의 문제를 경험할 때 오히려 직무에 대한 관여를 증가시키는 현상을 설명하기 위하여 Lambert(1990)는 보상관점을 제시한 바 있다. 즉 직장인들이 직장과 가족의 한 영역에서의 불만족을 느낄 때 적극적으로 다른 영역에서 보다 높은 만족을 추구하는 경향이 있는 것으로 여겨진다. 따라서 본 연구에서도 한 역할의 부족이나 감소를 다른 역할에서의 태도나 행동들에서 이를 보상하는 보상관점에서 직장인들의 경제적 갈등이 직무관여에 정적으로 영향을 미칠 것으로 가정한다. 이는 직장인들이 경제적 갈등을 경험할수록 더욱 직무에 전념하는 보상관점을 지지하는 것을 의미한다.

일-가족 갈등과 결과변인과의 관계

일→가족 갈등과 가족→일 갈등: Howard와 Bray(1988)는 남성 관리자들을 대상으로 한 연구에서 직무에서의 스트레스와 불만족이 가족영역으로 유입되며 가족영역에서의 스트레스와 불만족이 직무만족으로 유입됨을 발견하였다. 또한 Frone 등(1992)과 Aryee, Fields 및 Luk(1999)도 일→가족 갈등과 가족→일 갈등의 양방적인 유입관계를 발견하였다. 이러한 결과들을 종합하여 본 연구에서는 직장인들의 일→가족 갈등이 가족→일 갈등에 정적으로 영향을 미칠 것으로 가정한다. 이는 직장인들의 일→가족 갈등이 가족→일 갈등에 유입되는 것을 의미한다. 그리고 직장인들의 가족→일 갈등이 일→가족 갈등에 정적으로 영향을 미칠 것으로 가정한다. 이는 직장인들의 가족→일 갈등이 일→가족 갈등에 유입되는 것을 의미한다. 즉 일→가족 갈등과 가족→일 갈등은 상호간에 영향을 미치는 상호유입 가설을 가정한다.

일→가족 갈등과 직무관여: 맞벌이 부부를 대상으로 하여 Tenbrunsel, Brett, Maoz, Stroah 및 Reilly(1995)는 맞벌이 여성과 맞벌이 남성 모두에게서 일→가족 갈등이 직무관여에 정적으로 영향을 미침을 발견하였고, Adams, King 및 King(1996)도 일→가족 갈등과 직무관여간에 유의미한 정적인 상관관계가 있음을 발견하였다.

형평이론(Equity theory: Adams, 1965)에서는 자신의 투입에 대한 산출의 비율을 동일한 준거점(타인이나 내적 기준)과 비교하여 불일치가 일어날 때, 그 개인은 불만족과 정서적 긴장을 경험하게 되어 자신의 투입이나 성과의 조정을 통하여 감소시키려고 동기화된다고 주장한다. 이 이론을 확대

하여 Tenbrunsel 등(1995)은 일이 가족을 방해한다고 생각하는 근로자들일수록 자신의 시간과 정력이 일과 가족으로 나누어져 있어서 이들 영역들에 자신의 내적기준이나 사회적인 수용기준에서 마땅히 수행하여야 할 노력을 기울이지 않았다고 죄책감을 느끼게 되어서, 직무에 들이는 자신의 노력을 증가시켜서 디스트레스를 감소시키려고 시도하는 것으로 보았다. 이러한 과정을 거쳐서 결국은 일-가족 갈등이 직무관여를 증가시킨다고 주장하였다.

본 연구에서도 직장인들이 이러한 형평이론에 의한 비교에 근거하여 일→가족 갈등이 직무관여에 정적으로 영향을 미칠 것으로 가정한다. 이는 직장인들이 일→가족 갈등을 많이 경험할수록 더욱 직무에 전념하는 것을 의미한다.

일→가족 갈등과 탈진: Bachrach 등(1991)은 간호사 집단과 토목기사 집단에서 일-가족 갈등이 탈진에 높은 정적인 영향을 미침을 발견하였다. 본 연구에서도 직장인들의 일→가족 갈등이 탈진에 정적으로 영향을 미칠 것으로 가정한다. 이는 직장인들이 일→가족 갈등을 많이 경험할수록 육체적 긴장과 정신적 긴장이 증가하여 결과적으로 피로가 누적되어 더욱 탈진을 경험하는 것을 의미한다.

일→가족 갈등과 조직몰입: Netemeyer 등(1996)의 일-가족 갈등 척도연구에서 일→가족 갈등과 조직몰입의 유의미한 부적인 상관관계를 확인하였다. 따라서 본 연구에서도 직장인들의 일→가족 갈등이 조직몰입에 부적으로 영향을 미칠 것으로 가정한다. 이는 직장인들이 일→가족 갈등을 많이 경험할수록 더욱 자신이 소속한 조직에 대한 정서

적 애착이 떨어지는 것을 의미한다.

가족→일 갈등과 직무관여: Wiley(1987)는 가족→일 갈등과 직무관여의 부적인 관계를 발견하였다. 또 Thompson과 Balu(1993)도 가족→일 갈등과 직무관여의 부적인 관계를 발견하였다. 이러한 연구결과들을 종합하여 본 연구에서는 직장인들의 가족→일 갈등이 직무관여에 부정적으로 영향을 미칠 것으로 가정한다. 이는 직장인들이 가족→일 갈등을 많이 경험할수록 더욱 직무에 전념하지 못하는 것을 의미한다.

가족→일 갈등과 조직몰입: Netemeyer 등(1996)의 일-가족 갈등 척도 연구에서 가족→일 갈등과 조직몰입의 유의미한 부적인 상관을 보고하였으며, 본 연구에서도 직장인들의 가족→일 갈등이 조직몰입에 부정적으로 영향을 미칠 것으로 가정한다. 이는 직장인들이 가족→일 갈등을 많이 경험할수록 더욱 자신이 소속된 조직에 대한 정서적 애착이 떨어지는 것을 의미한다.

일-가족 갈등의 결과변인들간의 관계

직무관여와 탈진: Cropanzano 등(1997)은 파트타임 근무 대학생들을 대상으로 하여 직무관여와 탈진의 높은 정적인 상관을 발견하였다. 따라서 본 연구에서는 직장인들의 직무관여가 탈진에 정적으로 영향을 미칠 것으로 가정한다. 이는 직장인들이 직무에 전념할수록 더욱 탈진을 경험하는 것을 의미한다.

직무관여와 조직몰입: Parasuraman과 Alutto(1984)는 경로분석을 통하여 직무관여가 조직몰입에 정

적인 영향을 미치는 것으로 발견하였다. 이외에 이지우(1997), 조영대와 이재규(1997)도 직무관여가 조직몰입에 정적인 영향을 미치는 것을 확인하였다. 이러한 연구결과들을 종합하여 본 연구에서는 직장인들의 직무관여가 조직몰입에 정적으로 영향을 미칠 것으로 가정한다. 이는 직장인들이 직무에 전념할수록 더욱 자신에 속한 조직에 정서적 애착을 느끼는 것을 의미한다.

탈진과 조직몰입: Lee와 Ashforth(1993)의 관리자 들을 대상으로 한 연구에서 정서적 탈진이 조직몰입에 부정적으로 영향을 미침을 발견하였다. 또한 Cropanzano 등(1997)은 파트타임 근무 대학생들을 대상으로 하여 탈진과 조직몰입의 부적인 상관을 발견하였다. 이러한 연구들을 종합하여 본 연구에서는 직장인들의 탈진이 조직몰입에 부정적으로 영향을 미칠 것으로 가정한다. 이는 직장인들이 탈진을 경험할수록 더욱 자신이 속한 조직에 대한 정서적 애착이 떨어지는 것을 의미한다.

연구모델

선행연구들을 기초로 하여 일-가족 갈등 관련 변인 및 그 변인들간의 관련성에 대한 가설들을 종합하여 본 연구에서 설정한 모델은 그림 2와 같다. 그림 2에 제시한 바와 같이 일-가족 갈등의 선행변인으로서 직무과부하, 직무역할갈등, 직무모호성, 유교적 근로가치, 부부갈등, 경제적 갈등의 6개 변인을 설정하였고, 결과변인으로서 직무관여, 탈진, 조직몰입의 3개 변인을 설정하였고, 일→가족 갈등과 가족→일 갈등변인이 이들간의 관계를 매개하는 매개변인으로 설정하였다.

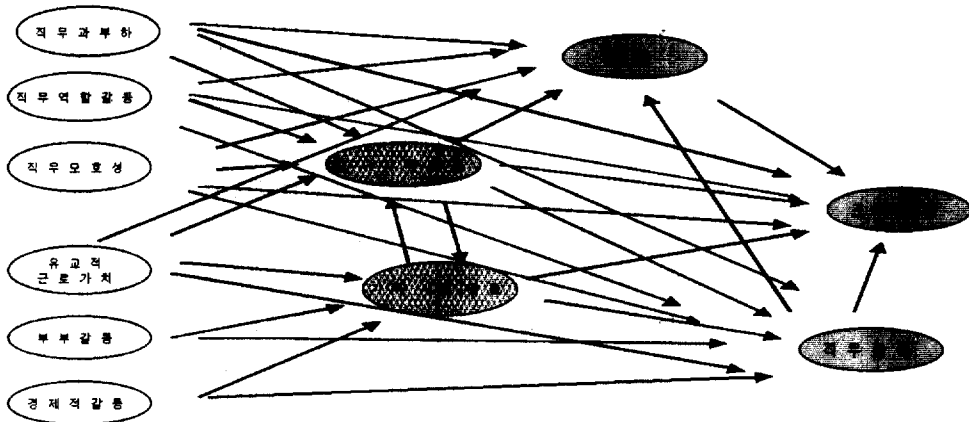


그림 2. 본 연구의 제안모델에 대한 이론적 경로

방 법

예비연구

본 연구의 목적은 일-가족과 관련된 다양한 개념들간의 종합적인 관계모형의 설정이다. 이를 위해 개념들을 재는 측정도구의 개발이 우선 되었는데, 일-가족 갈등에 관한 단편적인 연구들은 많이 이루어졌지만 통합적인 연구가 거의 없는 실정이다. 일-가족 갈등의 개념과 연관되는 다양한 개념들의 단일차원성 및 일-가족 갈등의 개념과의 관련성을 조사하여 본 연구에서 사용할 조사도구를 선정하기 위하여 예비연구를 수행하였다. 본 연구에 사용된 척도들이 주로 미국에서 개발되었고 본 연구 내용이 직장과 가정영역에서 발생하는 갈등 및 직무태도를 포함하는 다변인들 간의 관계를 규명하는 포괄적인 연구이므로 맞벌이 직장인들을 대상으로 총 네 차례에 걸친 예비연구(1차 132명, 2차 130명, 3차 160명, 4차 151명)를 통하여 문항분석 및 문항의 단축을 하였다.

본 예비연구에서 사용된 측정도구는 영어로 된

질문지를 연구자가 변안하여 사용하였다. 한국어로 번역된 질문지를 영어와 한국어에 능통한 2인이 검토하여 원문의 뜻이 그대로 반영되었는가를 확인하였으며 그 측정도구를 사용하여 예비적으로 실제 응답대상자 5인에게 실시하여 이해도를 측정하여, 불명확한 용어를 명확하게 바꾸어 정확한 의미가 전달되도록 용어를 수정하는 과정을 거쳤다. 1-3차까지의 예비연구에서는 선행연구에서 일-가족 갈등과 관련이 있는 것으로 밝혀진 다양한 변인들을 중심으로 하여 실제로 일-가족 갈등변인과 관련성이 있는지를 탐색적 요인분석과 상관관계를 통하여 확인하였다. 4차 예비연구에서는 1-3차까지의 예비연구의 요인분석과 상관분석에서 나타난 결과를 종합하여 단축된 문항들을 사용하여 조사한 결과를 확인적 요인분석을 통하여 척도가 능력을 확인하였다(이은희, 2000, p 43~p 44 참조).

본 연구

1. 조사대상자

응답자의 선정은 모집단을 대표하는 표본이 추

출될 수 있는 임의추출법의 하나인 층별추출법을 이용하였다. 이 방법은 모집단을 예비지식에 근거하여 몇 개의 동질인 집단(층)으로 나누고 각 집단(층)에서 응답자를 무선적으로 추출하는 방식이다(유영호, 1996).

1963년과 1993년의 우리나라의 취업구조를 비교하면 전체근로자에서 남성과 여성의 비율이 65.2% : 34.8%에서 59.8% : 40.2%로 여성취업이 증가하였으며 특히 전문직(21.5%에서 37.6%로 증가)과 사무직(11.3%에서 41.1%로 증가)에서 여성의 취업비율이 두드러지게 증가하였다(김수곤, 윤석천, 1998). 따라서 본 연구의 목적이 성차 및 부인의 취업여부에 따른 남성들 차에 의한 모델의 비교 연구에

있기 때문에 여성근로자들이 많이 재직하고 있는 전문직인 교사들과 사무직인 공무원, 은행, 공사에 근무하고 있는 직장인들을 조사 대상으로 선정하였다. 또한 일↔가족 갈등이 자녀의 양육여부에 따라서 달라지기 때문에(Herman & Gyllstrom, 1977) 자녀가 없거나 자녀가 성장한 직장인은 대상에서 제외시켜 기혼이며 자녀가 1명 이상 있으며 자녀들의 연령이 19세 이하인 직장인으로 한정하였다.

광주광역시와 전라남도 내에 소재하고 있는 중등학교 15개처와 전라남도청, 광주광역시청, 북구청, 2곳의 동사무소, 국민은행 10개 지점, 농협 5개 지점, 주택은행 10개 지점, 광주은행 5개 지점, C, D의 대학교직원, 보험회사 2개 지점, 4곳의 국

표 1. 조사대상자의 인구통계학적 특성

표집별(표집수) 평균(표준편차)		맞벌이 남성 (N = 205)	맞벌이 여성 (N = 269)	외벌이 남성 (N = 229)
연령		38.89(5.77)	35.13(5.21)	41.25(5.66)
결혼기간		9.40(5.74)	8.17(5.14)	12.50(5.82)
자녀수		1.92(.75)	1.78(.63)	2.21(.67)
1일 근로시간		10.13(2.20)	9.45(1.67)	10.18(5.65)
근속년수		11.76(6.28)	11.08(5.65)	14.30(6.37)
월소득(만원)		170.74(60.06)	146.55(53.72)	192.19(83.29)
학력	대학원졸	53(26.0%)	16(5.9%)	40(17.5%)
	대학졸	136(66.7%)	164(61.1%)	146(63.8%)
	고졸	15(7.4%)	87(32.2%)	43(18.8%)
	중졸		2(0.7%)	
직업	교직	85(41.7%)	75(28.1%)	81(38.0%)
	공무원	74(36.3%)	74(27.7%)	57(25.5%)
	은행원	17(8.4%)	56(21.0%)	33(14.8%)
	회사원	28(13.8%)	63(23.3%)	52(23.3%)

기출연기관(공사포함)에 재직중인 직장인들을 대상으로 하였다. 이들에게 설문지를 배포하고 회수한 결과 최종적으로 782부가 회수되었으며 이중 무자녀 직장인 40부, 자녀가 대학재학이상인 15부, 불성실 응답 및 사회인구학적 항목의 기재가 누락된 13부를 제외한 맞벌이 남성 직장인 210명, 맞벌이 여성 직장인 271명, 외벌이 남성 직장인 233명, 총 714부를 분석하였다.

자료분석과정에서 다변량 정규분포의 가정을 위협하는 극단적인 응답자들을 통계적인 방법을 사용하여 11명을 제외시켰으며 최종적으로 분석에 사용된 분석대상자는 703명이었다. 표 1에 조사대상자의 인구통계학적인 특성이 제시되어있다.

2. 조사도구

예비연구에서 선정된 54문항을 사용하여 본 조사를 실시하였으며 확인적 요인분석을 통하여 최종적으로 46문항을 선정하여 분석을 실시하였다.

가족역할갈등척도

경제적 갈등: Ross와 Willigen(1996)이 사용한 경제적 갈등 세 문항에 연구자가 한 문항을 포함하여 조사한 예비연구들에서 요인부하량이 모두 높게 나타난 4문항 전부를 사용하였다. 문항에 대한 단일차원성분석을 위하여 확인적 요인분석을 실시하였으며, 그 결과 4문항이 다 선정되었다($\alpha = .912$).

부부갈등: Rogers(1996)의 연구에서 사용된 결혼 생활의 질 척도 중 부부갈등을 묻는 9문항에 여성 개발원의 취업주부의 역할분담과 갈등요인에 관한 연구(1998)연구에서 높은 갈등요인으로 나타난 시부모와의 관계 한 문항을 추가하여 총 열 문항을

사용한 예비연구에서 요인부하량이 높게 나타난 다섯 가지 갈등문항을 사용하였다. 이들 문항들을 확인적 요인분석을 실시하였으며, 그 결과 4문항이 선정되었다($\alpha = .707$).

직무갈등척도

직무과부하: Voydanoff(1988)가 개발한 6문항과 Barnett와 Marshall(1991)이 개발한 3문항 중에서 5문항을 선정하여 조사한 연구자의 예비연구에서 5문항이 다 요인부하량이 높게 나타나서 5문항 모두를 선정하여 사용하였다. 이들 문항들을 확인적 요인분석을 실시하였으며 그 결과 4문항이 선정되었다($\alpha = .762$).

직무역할갈등: Rizzo, House 및 Lirtzman(1970)이 개발한 역할갈등 7문항을 사용하여 조사한 연구자의 예비연구에서 요인부하량이 높게 나타난 역할갈등 5문항을 선정하여 사용하였다. 이들 문항들을 확인적 요인분석을 실시하였으며 그 결과 4문항이 선정되었다($\alpha = .704$).

직무모호성: Rizzo 등(1970)이 개발한 직무모호성 8문항을 사용하여 조사한 연구자의 예비연구에서 요인부하량이 높게 나타난 직무모호성 6문항을 선정하여 사용하였다. 이들 문항들을 확인적 요인분석을 실시하였으며 그 결과 4문항이 선정되었다($\alpha = .620$).

일-가족 갈등척도

일→가족 갈등: Netemeyer 등(1996)이 개발한 일 이 가족에 주는 갈등 5문항을 사용하여 조사한 연구자의 예비연구에서 5문항이 다 요인부하량이 높게 나타나서 5문항 전부를 선정하여 사용하였다.

이들 문항들을 확인적 요인분석을 실시하였으며, 그 결과 4문항이 선정되었다($\alpha = .855$).

가족-일 갈등: Netemeyer 등(1996)이 개발한 가족이 일에 주는 갈등 5문항을 사용하여 조사한 연구자의 예비연구에서 5문항이 다 요인부하량이 높게 나타나서 5문항 전부를 선정하여 사용하였다. 이들 문항들을 확인적 요인분석을 실시하였으며, 그 결과 4문항이 선정되었다($\alpha = .830$).

직무태도척도

직무관여: Lodahl과 Kejner(1965)의 척도를 바탕으로 Kanugo(1982)가 개발한 직무관여 10문항을 사용하여 조사한 연구자의 예비연구에서 요인부하량이 높게 나타난 5문항을 선정하여 사용하였다. 이들 문항들을 확인적 요인분석을 실시하였으며, 그 결과 4문항이 선정되었다($\alpha = .806$).

조직몰입: Meyer와 Allen(1984)이 개발한 조직몰입 8문항을 사용하여 조사한 연구자의 예비연구에서 요인부하량이 높게 나타난 3문항을 선정하여 사용하였다. 이들 문항들을 확인적 요인분석을 실시하였으며, 그 결과 3문항이 전부 선정되었다($\alpha = .865$).

탈진: Hochwarter, Perrewe 및 Kent(1995)가 개발한 7문항의 탈진척도를 사용하여 조사한 연구자의 예비연구에서 요인부하량이 높게 나타난 3문항을 선정하여 사용하였으며, 그 결과 3문항이 전부 선정되었다($\alpha = .908$).

3. 절차

본 연구를 위해서 여성 맞벌이 근로자들이 많이

재직하고 있는 교직(중고등학교), 공무원(전남도청, 광주광역시청, 광주북구청, 동사무소, 대학교직원), 은행(국민은행, 농협, 주택은행, 광주은행지점), 국기출연기관(공사, 조합, 공단), 보험회사(화재보험)를 선정하여 연구자가 각 직장 부서책임자들에게 전화로 협조를 요청한 후에 일정을 협의한 후 연구자가 개별적으로 방문하여 자기보고식 설문지를 배포하면서 응답자들에게 연구목적 이외에는 응답자의 응답내용이 노출되지 않고 이용되지 않을 것이니 솔직한 응답을 강조하였다. 자신이 외에 다른 사람들이 자신의 응답을 볼지도 모른다는 불안 때문에 진솔한 응답을 하지 않고 사회적으로 바람직한 방향으로 응답하려는 조사대상자의 응답경향을 방지하기 위해서 설문지 외에 밀봉용 설문지 봉투를 특수 제작하여 익명성이 보장되도록 하였다. 그리고 설문지 첫 장에도 이러한 사항을 표기하고 꼭 설문지 응답 후에 봉투에 넣어서 밀봉해 줄 것을 요청하였으며, 설문지 수거 후에 자료분석시에 밀봉되지 않은 설문지는 처리하지 않았다.

4. 자료분석

자료의 검토

다변량 극단치의 검증: 다변량분석을 위한 사전 분석으로서 다변량 극단치 검증이 필요하다(Tabachnick & Fidell, 1996). 다변량 극단치를 검증하기 위해서 SAS에서는 Cook's distance, DFFITS, DBETAS, RSTUDENT등을 종합하여 각 사례의 종속변수에 대한 영향력을 검증하는데 본 연구에서는 RSTUDENT > 3이고 Cook's Distance가 다른 사례들에 비해서 큰 경우를 극단치로서 제거시켰다. 처음 조사된 응답자들은 맞벌이 남성 210명, 맞벌이 여성 271명, 외벌이 남성 233명이었으나 각 표

집별로 몇 차례의 극단치 제거과정을 통하여 맞벌이 남성 205명, 맞벌이 여성 269명, 외벌이 남성 229명을 대상으로 하여 영향력을 검증한 결과 극단치가 색출되지 않아서 최종 분석의 자료로 사용하였다.

단일변량 정규분포의 검증: 연속변인의 공변량 구조모형분석에는 전통적으로 정규분포를 가정한다. 단일변량의 개별적인 변인들의 정규성의 검증은 비대칭도(skewness)와 첨도(kurtosis)의 검증을 통하여 이루어진다. 공변량 구조모형의 자료에서 대칭도(skewness) > |3.0|, 첨도(kurtosis) > |10.0|인 경우 정규분포를 심하게 벗어난 것으로 여겨진다(Kline, 1998). 본 연구에서 맞벌이 남성, 맞벌이 여성, 외벌이 남성 집단을 대상으로 하여 검증한 결과 모두 비대칭도와 첨도가 1.0보다 작아서 모든 변인들이 단일변량 정규분포를 벗어나지 않은 것으로 여겨진다.

다변량가정 검증: 공변량 구조모형(Structural Equation Modeling)을 이용한 다변량분석을 위해서는 다변량가정 오차항들의 정규분포(ϵ_i 는 정규분포를 따른다), 독립성(ϵ_i 와 ϵ_j 는 서로 독립이다), 등분산성(기대값은 0, 분산은 σ^2 으로 일정하다)의 가정이 충족되어야 한다(Kline, 1998). 맞벌이 남성, 맞벌이 여성, 외벌이 남성을 대상으로 하여 일→가족 갈등, 가족→일 갈등, 직무관여, 탈진, 조직몰입변인을 종속변인으로 하여 회귀모델에 대한 잔차들의 독립성, 등분산성, 정규분포성의 가정을 검증하였다. 그 결과 맞벌이 남성들을 대상으로 하여 가족→일 갈등을 종속변인으로 한 정규분포성의 가정과 외벌이 남성들을 대상으로 하여 직무관여를 종속변인으로 한 정규분포성의 가정이 충족

되지 않았다. 따라서 이들 변인들의 자료변환이 필요하다. 그러나 각 해당 변인들이 거의 정상분포를 벗어나지 않았으며 공변량구조모형에서 ML과 GLS 모수추정방법이 정규분포 가정의 위배에 큰 영향을 받지 않는 것으로 보고되고 있으며(Bollen, 1989; Joreskog & Sorbom, 1989), 본 연구의 목적이 SEM(Structural Equation Model)분석을 통한 맞벌이 남성, 여성, 외벌이 남성자료간의 비교에 있는 바, 자료변환을 하지 않고 원자료를 그대로 사용하여 분석하였다.

회귀진단: 최종적으로 회귀진단을 하였는데 이는 설명변수들간의 선형결합의 정도를 알아보는 다중공선성(multicollinearity)의 검토와 추론에 크게 영향을 미치는 영향력의 관찰치(influential observation)의 존재여부를 파악하고 대책을 세우는 문제이다(최종후, 이광진, 김현의, 1995). 다중공선성은 상태지수(condition index), 분산확대인자(variation inflation factor), 허용도(tolerance)등을 이용하여 검토하였다(허명희, 서혜선, 1992). 맞벌이 남성, 맞벌이 여성, 외벌이 남성들의 회귀모형진단결과 분산확대인자가 10을 넘는 변인이 없었으며 허용도도 .01이하인 변인이 없었고 상태지수도 100이상인 변인이 없어서 독립변인들간의 다중공선성의 문제가 없는 것으로 검증되었다. 또한 최종적인 자료들을 가지고 영향력의 관찰치를 검증하였으나 극단치가 발견되지 않아서 분석의 최종 자료로 사용하였다.

분석

공변량 구조모형(LISREL 8; Jöreskog & Sörbom, 1993)을 이용하여 본 연구의 가설들을 검증하였다. 측정모델과 구조모델의 추정을 위한 자료로서 공분산 행렬을 이용하였다. 분석자료로서 상관행렬

과 공분산 행렬을 이용할 수 있다. 그런데 상관행렬은 표집의 변산성에 관한 정보를 주지 않으나 공분산 행렬은 측정척도의 영향을 반영하여 비표준화된 특성이 있어서 다른 변수들을 교차비교시 특히 표집과 집단에 따른 모델의 비교에 연구의 관심이 있을 때 공분산행렬 사용을 추천하고 있어서(Kline, 1998; Maruyama, 1998) 본 연구에서도 공분산 행렬을 이용하여 분석하였다. 또한 결측치가 하나라도 있으면 분석에서 제외하는 listwise (casewise) 제거법을 이용하여 공분산 행렬을 측정하였다.

각 척도들이 많은 항목들로 구성되어 있어서 항목들을 평균한 값을 분석에 이용하였다(Nunnally, 1978). 이렇게 개별적인 문항들을 직접 이용하지 않고 척도점수들(scale scores) 이용한 이유는, 첫째, LISREL 분석시 30개이상의 측정변인들이 사용될 때는 모델부합도를 구하기 어려우며 계산적인 한계점이 있는데(Bentler & Chou, 1987; Moorman, 1991; Williams & Hazer, 1986), 본 연구에 사용된 변인이 48문항이었기 때문이다. 둘째 표집크기대 모수추정치의 비율이 공변량 구조모형에서 모델부합도와 수렴도와 표준오차의 주요한 결정인이 되기 때문이다(Hayduk, 1987). 즉 표집이 모수추정수의 5배가 되어야만 최대가능법에서 안정된 추정치를 구할 수 있어서 6개의 외생변인(직무과부하, 직무역할갈등, 직무모호성, 부부갈등, 경제적 갈등, 유교적 가치관)들과 3개의 내생변인들(직무관여, 일→가족 갈등, 가족→일 갈등)은 두 개씩의 합산 문항으로, 2개의 외생변인(탈진, 조직몰입)은 3개씩의 개별문항들을 이용하였다.

Anderson과 Gerbing(1988)에 의해 제안된 2단계 공변량 구조모델 접근 방식을 이용하여 제안모델을 검증하였다. 먼저 측정모델의 부합성이 검토되

고 그 다음 제안된 공변량 구조모델이 검증되었다. 또한 본 연구에서 일→가족 갈등과 가족→일 갈등이 상호영향을 미친다고 가설을 세웠기 때문에 이들 내생변인들간의 교란(disturbance)이 공변하도록 하였다(Schaubroeck, 1990).

공변량구조분석에서는 일반적으로 시초모형과 표집의 자료가 잘 부합되지 않을 때 부합도를 증가시키기 위하여 모델수정을 시도하나 이 과정은 자료 주도적 과정으로서 자료 표집의 특성(capitalization on chance)에서 오는 우연가능성이 높기 때문에 수정된 모형을 다른 표집이나 전집에 일반화에 하는데는 문제가 있어서 바람직하지 않은 것으로 여겨지며(Silvia & MacCallum, 1988; Maruyama, 1998), 또한 MacCallum, Roznowski 및 Necowitz(1992)도 두 개의 대집단 연구를 통하여 수정된 모델이 표집의 크기와 관계없이 불안정하며 대표집을 제외하고는 교차타당도 결과도 불안정하여 다른 표집에는 지지되지 않음을 증명한 바 있다. 그래서 시초모델이 잘 부합될 때에는 부합도를 높이기 위하여 모델수정을 하는 것은 바람직하지 않음을 시사한바 있다. 또한 그들은 모델수정 방법 대신에 동시에 다른 중다 표집을 하여 각 표집에 각 모델을 검증하는 과정(parallel specification search)과 사전 중다모델에 의한 경합모델 검증을 권고한 바 있다. 그래서 본 연구에서도 모델 수정을 통한 모델찾기는 시도하지 않았으며 동시적 중다표집을 하여 각 표집에 제안모델을 검증하는 교차타당화를 실시하였다.

결 과

본 연구는 연구자가 설정한 일과 가족 갈등의

선행변인과 결과변인의 관계성 및 일과 가족 갈등 간의 유입효과가 성차가 있는지, 부인의 취업여부에 따라 남편에게서 차이가 있는지를 보는 것이다. 이를 검증하기 위하여 맞벌이 남성, 맞벌이 여성, 외벌이 남성들을 대상으로 하여 분석하였다. 또한 제안모델 검증방식에 있어서도 1단계로 확인적 요인분석을 통하여 측정모델의 부합성을 검증하고 2 단계에서 구조모델을 검증하였다.

1. 맞벌이 남성

측정모델

사전의 11개 척도로 구성된 24개의 항목들로 이루어진 측정모델에 대한 확인적 요인분석이 실시되었다. 측정모델에서 24개의 항목들이 사전에 구분되어진 관련요인에만 부하량을 보이도록 하였으며 그 하위척도들은 일→가족 갈등, 가족→일 갈등, 직무관련, 탈진, 조직에 대한 정서적 몰입, 직무 무과부하, 직무역할갈등, 직무모호성, 부부갈등, 경제적 갈등, 유교적 근로가치등 11개의 요인이었다. 최대가능법(ML)을 사용하여 특징수를 추정하였다.

표 2에 제안된 11-요인 모델이 자료에 잘 부합되는 정도를 추정하는 지표들이 제시되어 있다.

비교목적을 위해서 설정모델 외에 원가설(관찰변인들간에 상관이 없다)과 단일 요인 모델(24개의 관찰변인들이 하나의 단일 잠재구인에 적재량을 보인다)의 부합도 지수들을 제시하였다. 설정모델에 대한 χ^2 검증은 모델이 자료에 부합되지 않음을 시사한다. 하지만 χ^2 는 표집의 크기가 커지면 모델에 자료가 잘부합될 때에도 의미있다는(부합되지 않는다고) 결과를 산출할 가능성이 높고 (Bentler & Bonett, 1980) 많은 변인들과 자유도를 가진 모델들은 언제나 유의미한 χ^2 값을 산출하기 때문에 부가적으로 χ^2/df 지수를 사용하였다. Hoetler(1983)는 $\chi^2/df < 2$ 일 때 제안모델에 자료가 잘 부합된다고 주장하였다. 또한 χ^2 보다 표집 크기에 영향을 덜 받는 GFI(goodness-fit-index)와 RMSR(root mean square residual)를 제시하였다. χ^2 , GFI, RMSR 지수들은 모델이 관찰된 공분산을 얼마나 잘 설명하는지를 직접적으로 추정하는지의 적합도를 측정하는(Gerbing & Anderson, 1993) 절대 부합지수이다. 기초모델과 비교하여 모델의 충분 부합지수를 평가하는 증분부합지수인 NNFI(non-normed-fit index, Marsh, Balla, & McDonald, 1988)도 제시하였다. 이외에 CFI(comparative-fit-index, Bentler, 1989, 1990)도 제시하였다.

표 2. 측정모델들에 대한 부합도 지수

{맞벌이 남성(N = 204; listwise deletion, N = 202)}

측정모델	χ^2	df	χ^2/df	GFI	RMSR	NNFI	CFI
원가설							
(24개의 요인)모델	2,521.17***	275	9.168				
단일 요인 모델	1,796.82***	252	7.130	.559	.160	.246	.312
11 요인 모델	241.58*	197	1.226	.912	.041	.972	.980

주. GFI = goodness-of-fit index; RMSR = root mean square residual;

NNFI = non-normed-fit index; CFI = comparative-fit-index.

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

현재 공변량 모델들의 부합도를 측정하는 단일 지수에 관한 견해가 학자마다 다르기 때문에 대부분의 연구자들은 전반적인 부합지수에 관한 다중 지표를 제시하기를 권장하고 있다(Bollen, 1989; Marsh et al, 1988; Tanaka, 1993). 부합도 지수들에 대한 절대적인 기준은 없지만 $RMSR < .05$ 을 제외한 다른 지수들은 $> .90$ 이 바람직하다(Maruyama, 1998)는 일반적인 기준에서 보면, 본 연구에서 제안된 11-요인 측정모델은 χ^2 값을 제외하고는 $\chi^2/df = 1.226$ 로서 기준치인 2이하이며 $GFI = .912$, $NNFI = .972$, $CFI = .980$ 으로서 기준치인 .90이상이며 $RMSR = .041$ 로서 기준치인 .050이하로서 11-요인 모델이 만족할만한 부합도를 보여주고 있음을 보여주고 있다.

구조모델

본 연구에서 설정한 가설적 모델의 구조경로에

대한 분석결과가 그림 3에 제시되어 있다. 제시된 바와 같이 본 연구에서 설정한 구조모델은 χ^2 값을 제외하고는 $\chi^2/df = 1.243$ 으로서 기준치인 2이하이며 $GFI = .906$, $NNFI = .970$, $CFI = .978$ 으로서 기준치인 .90이상이며 $RMSR = .049$ 로서 기준치인 .05이하로서 설정된 구조모델이 만족할만한 부합도를 보여주고 있음을 보여주고 있다. 또한 안정화 지수(stability index)가 서로 영향을 미치는 상호관계의 해석가능성에 대한 지표로서 이 안정화지수는 가장 큰 BB'(B는 beta matrix)의 요인고유가(eigenvalue)를 나타낸다. 수렴(convergence)을 위한 충분조건을 갖추기 위해서는 이 지표가 1.0보다 작아야 한다(Joreskog & Sorbom, 1989). 본 설정모델의 안정화지수는 .11로 나타나서 상호간에 미치는 효과를 해석 가능토록 한다(Hayduk, 1987; Joreskog & Sorbom, 1989). 또한 구조모델(이론모델)의 내생 변수에 대한 다중상관자승(Squared Multiple

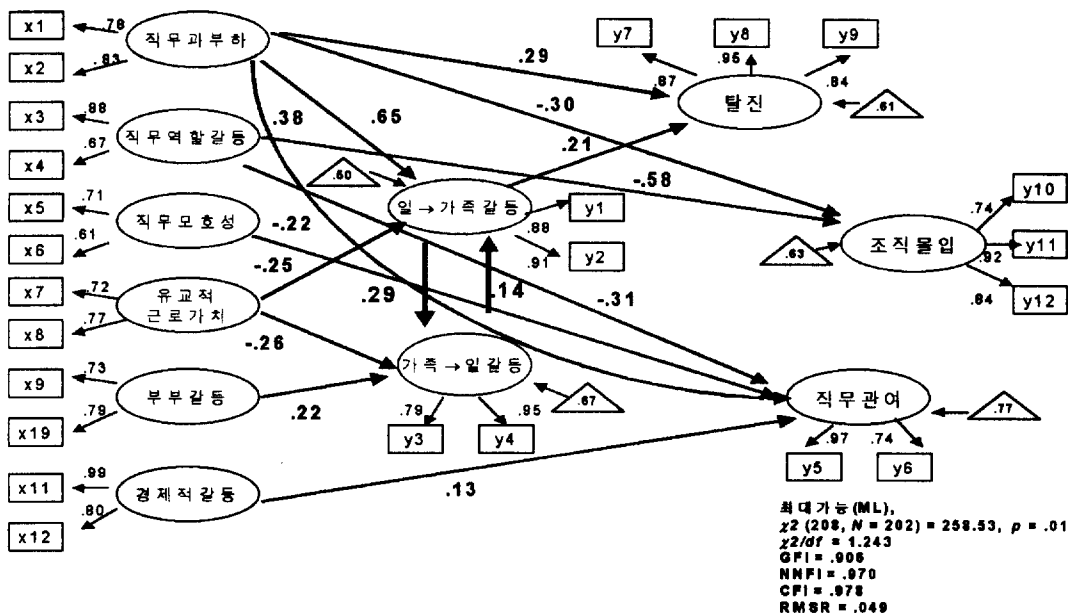


그림 3. 맞벌이 남성들의 구조경로

Correlations)은 외생변수들에 의해서 설명되는 정도로서 확립된 기준은 없으나 높을수록 좋다(조선배, 1996). 그러므로 그 값이 낮으면 그 내생변수의 변량의 많은 부분들이 예측변수들에 의해서 설명되지 않고 잔여변수의 변량에 들어가 있다고 해석된다. 그러나 통계적으로 값이 낮다고 해서 모델이 현실을 잘 요약하지 못하는 것은 아닌 것으로 보고 있다. 즉 값이 낮아도 부합도는 높을 수 있다고 한다(이순목, 1990). 본 연구에서 설정한 각 내생변인들의 다중상관자승은 일→가족 갈등이 .502, 가족→일 갈등이 .332, 직무관여가 .230, 탈진이 .392, 조직몰입이 .373으로서 나타났다. 따라서 일→가족 갈등을 변인을 제외하고는 나머지 내생변인들은 본 연구에서 설정한 외생변인외에 다른 변인들에 의해서 보다 많은 영향을 받음을 시사한다.

설정모형에 제시된 30개의 경로 중 14개의 경로가 유의미한 것으로 나타났으며 이들 유의미하게 나타난 각각의 경로들이 그림 3에 제시되어 있다. 외생변인에서 내생변인으로 가는 20개의 경로계수 중에서 11개의 계수가 유의미하였으며 내생변인들 간의 10개의 경로 중에서 3개의 경로가 유의미한 것으로 나타났다.

2. 맞벌이 여성

측정모델

표 3에 제시된 바와 같이 본 연구에서 제안된 11-요인 측정모델은 χ^2 값을 제외하고는 $\chi^2/df = 1.346$ 으로서 기준치인 2이하이며 GFI = .920, NNFI = .960, CFI = .971으로서 기준치인 .90이상이며 RMSR = .043으로서 기준치인 .050이하로서 11-요인 모델이 만족할만한 부합도를 보여주고 있음을 보여주고 있다.

구조모델

본 연구에서 설정한 가설적 모델의 구조경로에 대한 분석결과가 그림 4에 제시되어 있는데, 본 연구에서 설정한 구조모델은 χ^2 값을 제외하고는 $\chi^2/df = 1.353$ 으로서 기준치인 2이하이며 GFI = .916, NNFI = .960, CFI = .970으로서 기준치인 .90이상이며 RMSR = .049로서 기준치인 .050이하로서 설정된 구조모델이 만족할만한 부합도를 보여주고 있음을 보여주고 있다. 또한 본 설정모델의 안정화지수는 .06으로 나타나서 상호간에 미치는 효과를 해석 가능토록 한다.

본 연구에서 설정한 각 내생변인들의 다중상관

표 3. 측정모델들에 대한 부합도 지수

(맞벌이 여성(N = 269; listwise deletion, N = 245))

측정모델	χ^2	df	χ^2/df	GFI	RMSR	NNFI	CFI
원가설							
(24개의 요인)모델	2,653.11***	275	9.648				
단일 요인 모델	1,909.19***	252	7.576	.560	.164	.237	.303
11-요인 모델	265.14***	197	1.346	.920	.043	.960	.971

주. GFI = goodness-of-fit index; RMSR = root mean square residual;

NNFI = non-normed-fit index; CFI = comparative-fit-index.

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

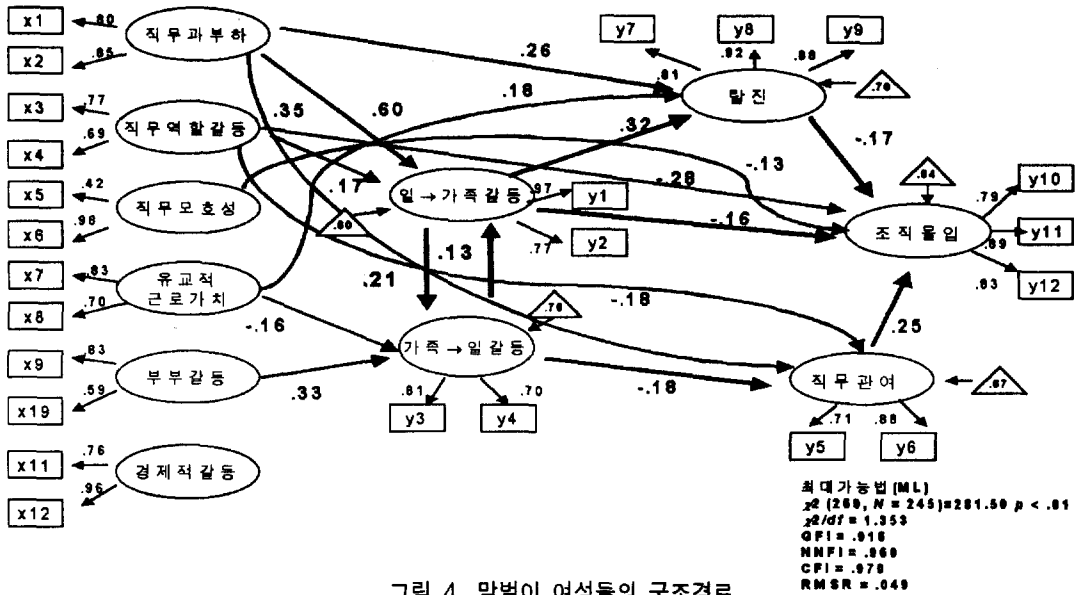


그림 4. 맞벌이 여성들의 구조경로

표 4. 측정모델들에 대한 부합도 지수

(외벌이 남성(N = 229; listwise deletion, N = 225))

측정모델	χ^2	df	χ^2/df	GFI	RMSR	NNFI	CFI
원가설 (24개의 요인)모델	2,919.39***	275	10.616				
단일 요인 모델	1,807.85***	252	7.174	.539	.166	.274	.337
11-요인 모델	261.15***	197	1.326	.914	.044	.966	.976

주. GFI = goodness-of-fit index; RMSR = root mean square residual;

NNFI = non-normed-fit index; CFI = comparative-fit-index.

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

자승은 일→가족 갈등이 .400, 가족→일 갈등이 .243, 직무관여가 .329, 탈진이 .300, 조직몰입이 .361로서 나타났다. 따라서 모든 내생변인들이 본 연구에서 설정한 외생변인외에 다른 변인들에 의해서 보다 많은 영향을 받음을 시사한다.

그림 4에 제시된 바와 같이 설정모형에 제시된

30개의 경로 중 17개의 경로가 유의미한 것으로 나타났다. 외생변인에서 내생변인으로 가는 20개의 경로계수 중에서 10개의 계수가 유의미하게 나타났다으며 내생변인들간의 10개의 경로 중에서 7개의 경로가 유의미한 것으로 나타났다.

3. 외변이 남성

측정모델

표 4에 제시된 바와 같이 본 연구에서 제안된 11-요인 측정모델은 χ^2 값을 제외하고는 $\chi^2/df = 1.326$ 으로서 기준치인 2이하이며 GFI = .914, NNFI = .966, CFI = .976으로서 기준치인 .90이상이며 RMSR = .044로서 기준치인 .050이하로서 11-요인 모델이 만족할만한 부합도를 보여주고 있음을 보여주고 있다.

구조모델

본 연구에서 설정한 가설적 모형의 구조경로에 대한 분석결과가 그림 5에 제시되어 있는데, 본 연구에서 설정한 구조모델은 χ^2 값을 제외하고는 $\chi^2/df = 1.318$ 으로서 기준치인 2이하이며 GFI = .909, NNFI = .967, CFI = .975으로서 기준치인 .90이상이며 RMSR = .047로서 기준치

인 .050이하로서 설정된 구조 모형이 만족할만한 부합도를 보여주고 있음을 보여주고 있다. 또한 본 설정모델의 안정화지수는 .10으로 나타나 상호간에 미치는 효과를 해석 가능하도록 한다.

본 연구에서 설정한 각 내생변인들의 다중상관자승은 일→가족 갈등이 .507, 가족→일 갈등이 .373, 직무관여가 .380, 탈진이 .484, 조직몰입이 .375로서 나타났다. 따라서 일→가족 갈등을 변인을 제외하고는 나머지 내생변인들은 본 연구에서 설정한 외생변인외에 다른 변인들에 의해서 보다 많은 영향을 받음을 시사한다.

그림 5에 제시된 바와 같이 설정모델에 제시된 30개의 경로 중 17개의 경로가 유의미한 것으로 나타났다. 외생변인에서 내생변인으로 가는 20개의 경로계수 중에서 11개의 계수가 유의미하게 나타났으며 내생변인들간의 10개의 경로 중에서 6개의 경로가 유의미한 것으로 나타났다.

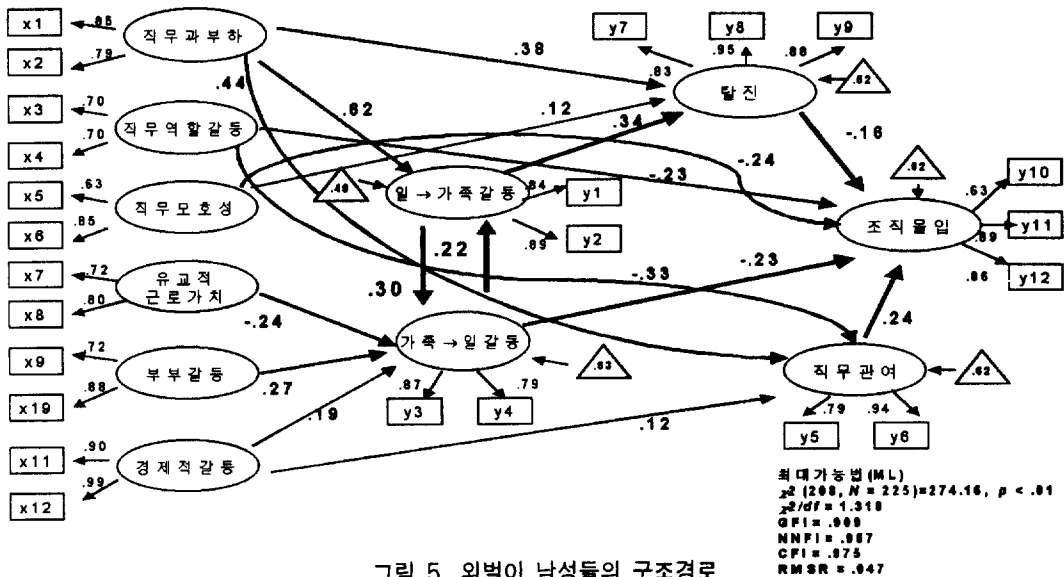


그림 5. 외변이 남성들의 구조경로

논 의

맞벌이 남성, 맞벌이 여성, 외벌이 남성들에서 확인된 종합적인 경로들이 그림 6에 제시되어 있다. 이들 세 집단에서 공통적으로 10개의 경로가 확인되었다. 즉 이 경로들은 모든 표집에서 모두 동일한 경로가 확인되어 교차타당화가 이루어진 것으로 여겨진다. 또한 4개의 경로에서 성차가 확인되었으며 3개의 경로에서 맞벌이 남성과 외벌이 남성의 차이가 확인되었다.

맞벌이 남성, 맞벌이 여성, 외벌이 남성들에게서 모두 동일한 경로가 확인된 경로들은 다음과 같다.

첫째, 일→가족 갈등과 가족→일 갈등간의 상호 정적인 유입효과가 확인되었다. 이러한 결과는 기존의 연구들(Aryee et al, 1999; Frone et al, 1992; Howard & Bray, 1988)과 일치하며 일-가족 갈등의 관점가운데 유입관점이 성차와 부인의 취업여부와는 상관없이 모든 기혼직장인들에게 타당함을 지지하는 증거로 여겨진다. Barnett(1994)는 기존의 연구들에서 가족영역에서 직장영역으로의 유입이 여성들에게서 더 자주 발견된 이유가 성차가 아니

라 남성들은 주로 정규직에 근무하고 여성들은 주로 시간제 근무를 한 차이에서 기인한 것으로 결론지은 바 있다. 그런데 본 연구의 조사대상자들은 모두 다 고정직으로서 일→가족 갈등과 가족→일 갈등의 상호유입효과의 성차가 나타나지 않아서 그 주장과 일치하는 것으로 여겨진다. 따라서 모든 기혼직장인들의 일→가족 갈등과 가족→일 갈등이 상호 유입됨을 의미한다. 또한 모든 표집에서 (일→가족 갈등)→(가족→일 갈등)의 유입효과보다 (가족→일 갈등)→(일→가족 갈등)의 유입효과가 높게 나타났다. 이러한 결과는 모든 기혼직장인들에게 있어서 가족영역이 직무영역을 방해하는 정도보다는 직무영역이 가족영역을 방해하는 정도가 더 많은 것을 시사한다. 향후 직장과 가정의 경계가 점점 모호해지는 미래사회로 갈수록 이러한 직장과 가정의 상호유입효과는 점점 증가할 것으로 예상된다.

둘째, 일→가족 갈등이 탈진에 정적으로 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 맞벌이 남성, 맞벌이 여성, 외벌이 남성 모든 표집에서 정적인 경로가 확인되었다. 따라서 모든 기혼직장인들은 일→가

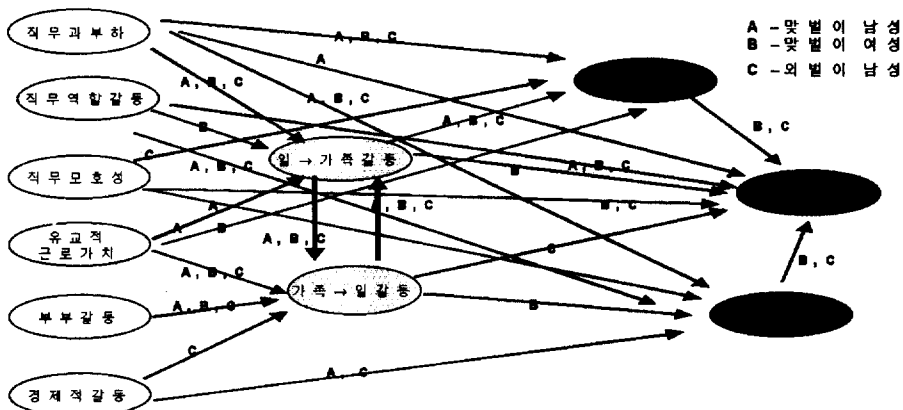


그림 6. 맞벌이 남성 맞벌이 여성 외벌이 남성들에서 확인된 구조경로

족 갈등을 더 경험할수록 탈진을 더 경험하는 것으로 보인다. 그런데 근로자들이 경험하는 탈진은 근로자 자신의 우울, 실패감, 피로, 동기저하 뿐만 아니라 결근이나 전직, 이직을 증가시키고 생산성을 떨어뜨려서 결국은 조직효율성을 저해 할 것으로 예상되어(Cordes & Dougherty, 1993; Schaufeli & Buunk, 1996) 이에 대한 조직차원의 지원이 필요한 것으로 여겨진다.

셋째, 직무과부하가 탈진과 일→가족 갈등에 정적으로 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 맞벌이 남성, 맞벌이 여성, 외벌이 남성 모든 표집에서 정적인 경로가 확인되었다. 따라서 모든 기혼직장인들은 직장에서의 직무과부하를 많이 받을수록 일→가족 갈등과 탈진을 더욱 경험하는 것을 의미한다. 또한 이러한 결과는 기혼직장인들에게서 직무과부하가 주갈등원으로서 일→가족 갈등을 매개하여 탈진에 간접적인 영향을 미치거나 직접 탈진을 영향을 미침을 실증적으로 확인시켜주었다. 이런 경우에 만약 조직수준에서의 예방관리가 효과적으로 이루어진다면 직무과부하는 최소화되고 결국 일→가족 갈등과 탈진을 증가시키지 않을 것이다. 그러나 현대의 근로자들은 항상 초과작업의 의무에 직면하게 되기 때문에 이를 해소하기 위한 근로자 자신들의 개인적인 책략도 중요한 해결책이 될 수도 있다. 이러한 전략으로서 바쁜 일을 정제시키는 것을 제거해버리는 방법을 학습하기(Oates, 1971), 초과임무를 회피하는 방법으로서의 자기주장법(이종목, 1989)이 있으며 특히 자기주장법은 맞벌이 여성들에게 효과적인 것으로 보고되고 있다.

넷째, 직무과부하가 직무관여에 정적으로 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 맞벌이 남성, 맞벌이 여성, 외벌이 남성 모든 표집에서 정적인 경로

가 확인되었다. 그러나 직무과부하를 부정적인 의미의 스트레스로 예상했던 것과는 정반대의 결과로서 실제 기혼직장인들은 직무과부하를 긍정적으로 지각하여, 결과적으로 직무과부하가 직무관여를 감소시키는 것이 아니라 증가시키는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 적극적이며 자신의 보람과 자기충족을 구하는 목적으로 일을 하는 한국인의 일중심성향(대한상공회의소, 1997; 이정훈, 1993)에서 비롯된 것으로 여겨진다. 안신호(1997)의 연구 결과에서도 직무관련요인(직무몰두, 성취감, 일이 있음)과 자존감관련요인(인정받음, 자기발전, 성격과 능력, 앞날의 희망)이 한국직장인들의 가장 중요한 삶의 원천임이 확인되었다. 따라서 직장에서 주어지는 어렵고 과다한 업무들은 힘은 들지만 자신의 능력에 대한 인정으로 지각되어 자아존중감을 향상시킬 것으로 예상된다. 즉 일을 하면서 인간은 자아존중감(self-esteem)을 갖게되는데, 이는 내가 중요한 사람이고 무엇인가를 성취했으며 성공했다고 느끼고 싶은 욕구를 야기시킨다(Bammel & Bammel, 1993/1995). 이러한 관점에서 Korman(1970)은 세 종류의 자아존중감을 주장하였다. 첫 번째가 만성적 자아존중감(chronic self esteem)으로서 상황에 따라서 비교적 일관적인 성격특질이며, 두 번째가 과제한정적 자아존중감(task-specific self esteem)으로서 특정한 과제에 대한 개인의 유능감이며, 세 번째가 사회적 자아존중감(socially influenced self esteem)으로서 타인의 기대에 따라서 달라진다고 하였다. 그래서 자신에 대해서 높은 자아존중감을 경험하는 근로자들은 자신의 유능감을 느끼게 되며 결국은 성공을 기대하게 된다는 것이다. 따라서 이 자아존중감 이론에 의하면 기혼직장인들의 직장에서의 직무과부하는 자신의 업무능력에 대한 조직의 인정으로 지각되어서 그들의 과제한정적

과 자아존중감과 사회적 자아존중감을 향상시켜주고, 그래서 직장에서의 성공(성취, 승진)에 대한 높은 기대를 하게되어 최종적으로는 직무에 전념하는 것으로 생각된다. 본 연구결과는 기존의 연구들과는 다르게 정적인 관계를 발견한 이재창 등(1997)의 연구와도 일치하는데, 이러한 결과는 한국 근로자들의 특성에 기인한 것으로 여겨진다. 따라서 한국의 기혼직장인들은 직장에서 직무과부하를 많이 받을수록 더욱 직무에 전념하는 것으로 보인다.

다섯째, 직무역할갈등이 직무관여와 조직몰입에 부적으로 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 직무역할갈등이 직무관여와 조직몰입에 미치는 부적인 영향이 맞벌이 남성, 맞벌이 여성, 외벌이 남성 모든 표집의 경로에서 확인되었다. 따라서 직무역할갈등을 많이 경험하는 기혼직장인들일수록 조직에 대한 몰입이 감소하는 것으로 보인다. 따라서 기혼 직장인들의 직무관여와 조직몰입을 떨어뜨리는 직무역할갈등을 감소시키기 위한 노력이 필요하다. 이러한 노력의 한 방법으로서 조직에서는 역할분 석(French & Bell, 1978)을 하여 직장인들의 요구나 기대의 혼란이나 불일치점을 확인하고 이것을 해소시키는 각종행동을 통하여 근로자들의 역할갈등을 감소시켜서 궁극적으로 직무관여와 조직몰입에 미치는 부정적인 효과를 예방할 수 있을 것으로 여겨진다.

여섯째, 부부갈등이 가족→일 갈등에 정적으로 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 맞벌이 남성, 맞벌이 여성, 외벌이 남성 모든 표집에서 정적인 경로가 확인되었다. 따라서 기혼직장인들은 부부갈등이 심할수록 가족→일 갈등을 더욱 경험하는 것으로 여겨진다. 이 경로는 본 연구에서 처음으로 확인된 경로로서 일반적인 예상을 재확인한 것으로 여겨진다. 그렇지만 부부갈등이 근로자의 o

산성 결근(Clark, 1983; Hendrix, Steel, & Schultz, 1987)과 연결되며, 부부문제에 의한 작업손실이 연간 약 68억\$에 이르며 부부문제에 대한 예방책이 조직과 사회에 실제적인 이익이 된다는 결과(Forthofer, Markman, Cox, Stanley, & Kessler, 1996)를 고려해볼 때 부부갈등의 문제는 근로자 개인의 문제인 동시에 조직의 문제라는 인식전환이 필요한 것으로 생각된다. 본 연구결과와 근로자들의 부부갈등이 가족→갈등을 매개로 삼아 조직몰입과 탈진에 간접적으로 부적인 영향을 미치는 것으로 나타나서 근로자들의 부부갈등이 조직에까지 확대되는 현상을 실증적으로 보여주고 있다.

일곱째, 유교적 근로가치가 가족→일 갈등에 부적으로 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 맞벌이 남성, 맞벌이 여성, 외벌이 남성 모든 표집에서 부적 경로가 확인되었다. 따라서 한국 기혼직장인들의 경우에 유교적 근로가치가 높을수록 가족→일 갈등을 덜 경험하는 것을 의미한다. 이 경로는 본 연구에서 처음으로 설정하여 확인한 경로인데 한국직장인들에게서 유교적 근로가치가 가족→일 갈등과 관련되는 중요한 문화적 변인으로서 작용하는 것으로 여겨진다. 즉 이러한 결과는 유교적 가치의 순기능적인 측면을 반영한 것으로 여겨지며, 이은희와 박영주(1999)의 유교적 가치가 직무관여와 직무만족에 정적인 영향을 미치고 조직몰입에는 간접적인 영향을 미쳐 직무태도에 순기능적인 작용을 한 결과와도 연관되어 한국직장인의 문화적인 특성으로서의 유교적 근로 가치의 의미를 제고할 필요가 있다고 여겨진다.

네 개의 경로에서 성차가 확인되었다.

첫째, 맞벌이 여성들은 직무역할갈등이 일→가족 갈등에 정적으로 영향을 미치지만 맞벌이 남성과 외벌이 남성들은 직무역할갈등이 일→가족갈

등에 직접적인 영향을 미치지 않는 것으로 확인되었다. Paden과 Buehler(1995)는 맞벌이 부부들에 있어서 역할과부하와 역할갈등이 정서적 안녕에 부정적인 영향을 미침을 발견하였는데, 특히 여성들은 역할갈등의 부정적인 영향을 가장 많이 받고 있었으며 남성들은 역할과부하의 부정적인 영향을 가장 많이 받고 있음을 발견하였다. 따라서 맞벌이 여성들은 남성들에 비해서 역할갈등을 더욱 경험하고 있는 것으로 여겨진다. 본 연구에서 이러한 성차가 나타난 이유로서 역할긴장이론(Pleck, 1977)으로서 설명될 수 있다. 즉 남성 직장인들과 여성 직장인들에 있어서 일과 가족의 역할체계는 비대칭적으로 작용하여 남성은 연속적인 역할을 수행하는 반면에 여성들은 동시다중적인 역할을 수행하게 되어서 여성들은 항상 특정한 역할내에서 야기되는 역할내 갈등보다는 동시다중적인 역할로 인한 역할간의 갈등 및 역할과중에 직면해 있는데, 직무역할갈등이 발생시 남성에 비해서 역할간 긴장을 더욱 느껴서 직장 일이 가정에서의 중다역할을 방해하는 갈등이 증가되는 것으로 해석할 수 있다.

둘째, 맞벌이 남성들과 외벌이 남성들은 경제적 갈등이 직무관여에 정적인 영향을 미치지만 맞벌이 여성들은 경제적 갈등이 직무관여에 직접적인 영향을 미치지 않는 것으로 확인되었다. 이는 일과 가족의 연결관점에서 보상관점을 지지하는 결과로 여겨진다. 즉 기혼 남성 직장인들은 가정에서의 불만을 일에서의 보다 많은 만족을 찾으려고 시도하여 보상을 받으려고 하는 것으로 나타났다. 즉 가정에서 경제적인 갈등을 경험할수록 그에 대한 보상으로서 직장일에 전념하여 보상을 받으려고 하는 것으로 보인다.

셋째, 맞벌이 여성들은 일→가족 갈등이 조직물

입에 부적인 영향을 미치고, 가족→일 갈등이 직무관여에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 하지만 맞벌이 남성들과 외벌이 남성들에게서는 이러한 직접적인 관계가 나타나지 않았다. 이는 일과 가족의 연결관점에서 조절관점을 지지하는 결과로 여겨진다. 즉 맞벌이 여성들이 가족일과 직장 일이 갈등을 일으킬 때, 가족내의 의무를 다하기 위하여 일과 직장에 대한 관여를 감소시켜서 가족관여를 증가시키는 것으로 보인다.

넷째, 맞벌이 여성들은 유교적 근로가치가 탈진에 정적인 영향을 미치지만 맞벌이 남성들과 외벌이 남성들에게서는 이러한 직접적인 관계가 나타나지 않았다. 이는 맞벌이 여성의 경우에 집단지향적이고 가부장적이며 위계적인 유교적 근로가치 수준이 높을수록 가족과 직장의 과중한 일들을 선수범하여 수행하게 되어, 결국은 심한 중다역할 갈등 및 업무과부하로 인하여 탈진을 더욱 경험하는 것으로 보인다.

두 개의 경로에서 맞벌이들과 외벌이의 차이가 확인되었다.

첫째, 외벌이 남성들은 가족→일 갈등이 조직물입에 부적인 영향을 미치지만 맞벌이 남성들과 여성들은 가족→일 갈등이 조직물입에 직접적인 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 맞벌이 남성과 맞벌이 여성들에 비해서 외벌이 남성들은 가정의 유일한 수입원으로서 역할을 담당하고 있으며 이러한 식량공급자로서의 역할이 가정내에서 중요한 역할이다. 그런데 본 연구에서 외벌이 남성들은 맞벌이 남성들과 맞벌이 여성들에 비하여 가족→일 갈등원으로서 경제적 갈등의 영향을 직접 받는 것으로 확인되었다. 따라서 이러한 한정적인 수입에서 오는 경제적인 갈등은 근로자 자신이 통

제할 수 없는 영역이며, 이러한 스트레스 요인을 자신이 통제할 수 없다는 지각은 가정의 유일한 수입원으로서의 자신의 역할에 회의감과 무력감을 느끼게 될 것으로 보인다. 반발이론과 학습된 무기력 통합모델(Wortman & Brehm, 1975)에서는 모든 유기체는 자신의 의지와는 독립적인 결과가 계속해서 나타나게 되면 그 결과를 자신의 의도에 의존적인 결과로 변환시키기 위한 강한 반발이 일정기간동안 발생하게 되며, 이러한 반발에도 불구하고 그 결과가 계속해서 독립적으로 발생하면 마침내는 무기력에 빠져 동기의 상실, 정서장애(우울), 인지적 장애가 발생한다고 주장한다. 따라서 이러한 관점에서 외벌이 남성들의 가정내에서의 자신의 역할에 대한 회의감과 무력감이 결국은 정서적인 문제와 동기의 상실을 일으켜서 결국은 조직에 대한 정서적인 애착이 떨어지는 것으로 해석할 수 있다.

둘째, 외벌이 남성들은 경제적 갈등이 가족→일 갈등에 정적이 영향을 미치지만 맞벌이 남성들과 여성들은 경제적 갈등이 가족→일 갈등에 직접적인 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 수입원의 차이로서 나타나는 결과로서 부부 모두 경제활동을 하는 맞벌이 부부들은 가정의 갈등요인 중 경제적 갈등이 차지하는 부분이 적지만 수입이 한정된 외벌이 남성들에게는 중요한 부분이기 때문인 것으로 여겨진다.

한 개의 경로에서 맞벌이 남성들과 외벌이 남성들의 차이가 확인되었다.

맞벌이 남성들은 직무모호성이 직무관여에 부정적인 영향을 미치지만 외벌이 남성들은 직무모호성이 직무관여에 직접적인 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 외벌이 남성들에 비하여 맞벌

이 남성들은 가정에서의 역할이 명료하지 않은 이유에서 비롯된 것으로 여겨진다. 즉 식량공급자로서의 역할만 충실히 수행하면 되는 외벌이 남성들에 비하여, 가정에서의 가사와 자녀양육의 역할분담을 요구받는 맞벌이 남성들은 직장의 직무목표가 명료하지 못할 때 가정에서의 역할모호성까지 추가적으로 영향을 미쳐서 직무에 전념하지 못하는 것으로 여겨진다.

맞벌이 남성, 맞벌이 여성, 외벌이 남성에게서 모두 확인되지 못한 경로들은 다음과 같다.

첫째, 일→가족 갈등이 직무관여에 직접적인 영향을 미치는 경로가 확인되지 못했다. 이러한 결과는 기존의 정적인 관계를 보고한 Tenbrunsel 등(1995)의 연구와는 다른 결과이다. 이는 본 연구의 조사대상자들이 주로 전문직과 사무직에 종사하는 직장인들로서 다른 직종에 비하여 신분이 보장되고 정년연한이 길며, 비교적 안정된 직업인들로서 일→가족 갈등의 수준이 높지 않기 때문인 것으로 여겨진다. 즉 Tenbrunsel 등(1995)은 형평이론에 의하여 일이 가족을 방해한다고 생각하는 근로자들일수록 자신의 시간과 정력이 일과 가족으로 나누어져 있어서 일과 가족영역에 자신의 사회적 수용기준에서 마땅히 수행하여야 할 노력을 기울이지 않았다고 죄책감을 느껴서 직무에 자신의 노력의 투입을 더 해서 디스트레스를 감소시키려고 시도하여 결국 직무관여를 증가시킨다고 주장하였는데, 본 연구의 조사대상자들은 다른 직종에 비하여 일이 가족을 방해하는 정도가 적기 때문에 자신의 투입과 성과에 대한 불일치가 적고 따라서 투입이나 성과의 조절을 통한 동기화가 일어나지 않기 때문인 것으로 여겨진다.

둘째, 직무관여 → 탈진에 직접적인 영향을 미

치는 경로가 확인되지 못했다. 이는 한국인들이 가정에서 부모로부터 유교사상에 바탕을 둔 직업에 대한 관습으로 참고 견디는 인내주의, 자신의 능력을 최대한으로 발휘하는 직무관여 등을 교육받은 결과(김병숙, 김봉환, 김완석, 이종목, 1999), 직무에 대한 관여가 자신에 대한 부정적인 감정보다는 긍정적인 감정을 고양시켜 결국은 부정적인 개인의 상태인 탈진으로 전이되지 않는 것으로 여겨진다.

셋째, 직무역할갈등 → 탈진에 직접적인 영향을 미치는 경로가 확인되지 못했다. 이는 본 연구의 조사대상자들이 주로 전문직과 사무직에 종사하는 직장인들로서 다른 직종에 비하여 역할갈등을 덜 지각하며 따라서 탈진에 영향을 직접적인 영향을 미치지 않은 것으로 여겨진다. 이는 맞벌이 남성의 직무역할갈등의 평균이 2.01이고 맞벌이 여성의 평균이 2.05이며 외벌이 남성의 평균이 1.95로서 모든 집단에서 직무역할 갈등이 심하지 않아서 스트레스원으로서 작용하지 않아서 탈진에 영향을 미치지 않은 것으로 여겨진다.

넷째, 직무모호성 → (일→가족 갈등)에 직접적인 영향을 미치는 경로가 확인되지 못했다.

연구자의 예상과는 다르게 직무모호성이 일→가족 갈등에 미치는 직접적인 영향이 확인되지 않아서 향후 연구에서 직무 모호성을 많이 경험하는 다른 직종을 표집하여 연구하여 이러한 경로가 확인되지 못한 이유가 직무모호성을 적게 경험하는 본 조사대상자들의 특성에 기인한 것인지를 검증할 필요가 있다.

다섯째, 부부갈등 → 직무관여에 직접적인 영향을 미치는 경로가 확인되지 못했다. 일하는 것의 의미의 국제비교결과(대한상공회의소, 1997) 한국인들은 조사대상국들중 일 중심이 가장 높게 나타

났으며 가족보다는 일을 더 중요하게 생각하고 있는 것으로 나타났다. 또한 다른 나라 사람들에 비해서 물질적, 경제적 대가보다는 보람과 자기충족을 구하는 목적으로 일을 하는 데 의미를 두고 있는 것으로 나타났다. 이러한 조사결과를 볼 때 한국의 기혼직장인들은 가족보다는 일에 우선 순위를 두고 있어서 가족관련문제인 부부갈등이 직무관여에 영향을 미치지 않는 것으로 보인다.

본 연구의 주요결과 및 시사점은 다음과 같다.

첫째, 한국 기혼직장인들에게서 일-가족 갈등의 유입효과가 확인되었다. 본 연구에서 일→가족 갈등과 가족→일 갈등에 대한 관점들을 검증한 결과 상호 유입효과가 맞벌이 남성, 맞벌이 여성, 외벌이 남성들에게서 동일하게 나타나서 일→가족 갈등과 가족→일 갈등은 모든 기혼직장인들에게서 상호유입효과가 나타남이 확인되었다. 이는 우리나라에서도 과거의 전통적인 남편이 주경제원이고 부인은 가사를 책임지는 생활양식이 부부생활의 주된 형태에서 맞벌이 형태로의 변화결과로 보인다. 전 세계적으로 맞벌이 부부가 증가하고 있는 추세이며, 맞벌이 부부의 가족형태가 늘어나고 있어서 맞벌이 부부가 주된 형태가 되고 있음을 알 수 있다. 이러한 맞벌이 부부의 증가로 인해서 과거의 가정과 직장의 경계가 확실해서 직장의 갈등과 가정의 갈등이 서로 영향을 미치지 않는다는 분리가설은 시대에 맞지 않는 것으로 보인다.

둘째, 한국 기혼직장인들에게서 유교적 근로가치의 순기능적인 측면이 확인되었다. 본 연구에서 가족→일 갈등과 관련된 근로가치로서 유교적 근로가치의 효과를 검증한 결과 맞벌이 남성, 맞벌이 여성, 외벌이 남성 모든 집단에서 효과가 나타나서 성차나 배우자 취업여부에 따른 성차 없이

모두 다 유교적 근로가치가 가족→일 갈등을 감소시키는 것으로 나타났다.

유교에서는 전통적으로 가족을 사회의 기본단위로서 본다. 그래서 유교문화권에서는 가족이 개인에 우선시되며, 가족 구성원들의 가장 중요한 기능은 가계를 유지하고 보존하는 것이다. 따라서 개인의 이익과 경제적 이득은 개인 수준보다는 가족단위 수준에서 평가된다(Chan & Lee, 1995). 유교문화권 근로자들의 직장생활은 가족의 재정적 안정을 위한 목적을 위한 수단으로써 작용한다(Redding, Norman, & Schlender, 1994). 따라서 가정생활과 직장생활을 분리시키는 미국과 유럽의 근로자들과는 다르게 유교문화권의 근로자들은 직장일을 가정일에 우선시하는 경향이 있다.

Aryee 등(1999)은 홍콩 직장인들을 대상으로 하여 일→가족 갈등과 가족→일 갈등의 상호유입효과를 검증하고 이 결과를 미국 직장인들을 대상으로 한 Frone 등(1992)의 결과와 비교하였다. 그 결과 미국인들은 일→가족 갈등이 가족→일 갈등에 미치는 유입효과와 가족→일 갈등이 일→가족 갈등에 미치는 유입효과가 비슷하게 나타난 것과는 다르게, 홍콩인들은 일→가족 갈등이 가족→일 갈등에 미치는 유입효과가 가족→일 갈등이 일→가족 갈등에 미치는 유입효과 보다 유의미하게 더 큰 것으로 나타나서 일→가족 갈등과 가족→일 갈등의 상호 유입효과에서 유교적 근로가치의 역할을 시사한 바 있다.

그런데 한국 직장인들을 대상으로 한 본 연구에서도 모든 표집에서 일→가족 갈등이 가족→일 갈등에 미치는 유입효과가 가족→일 갈등이 일→가족 갈등에 미치는 유입효과보다 더 큰 것으로 나타났다. 또한 이러한 차이를 유발하는 기제로서 유교적 근로가치의 효과가 확인되었다. 즉 맞벌이

남성, 맞벌이 여성, 외벌이 남성들에게서 유교적 근로가치가 직접적으로 가족→일 갈등을 감소시키는 것으로 나타났으며, 이 결과 가족→일 갈등이 일→가족 갈등에 미치는 유입효과를 떨어뜨리는 것으로 확인되었다.

따라서 이러한 결과는 한국 직장인들에게서 보편적인 유교적 문화적 가치가 한국조직문화에서 순기능적인 역할을 하고 있음을 실증적으로 보여준 예로 여겨진다.

셋째, 조직차원에서의 부부갈등의 중요성이 확인되었다. 본 연구를 통하여 부부갈등이 모든 기혼 직장인들의 가족→일 갈등의 주갈등원이며 이 부부갈등이 가족→일 갈등을 매개하여 직접영향을 미치거나, 가족→일 갈등을 매개하여 일→가족 갈등에 유입되어 간접적으로 그들의 탈진을 증가시키고 조직몰입수준을 감소시키는 것으로 나타났다. 따라서 부부갈등이 궁극적으로 조직의 효율성을 떨어뜨리는 효과가 있는 것으로 보여 이에 대한 조직차원의 배려가 필요한 것으로 여겨진다.

부부갈등의 주원인이 되고 있는 육아 및 자녀양육문제, 가사분담문제 등에 조직의 체계적인 지원이 필요하다. 예를 들면 이러한 맞벌이부부의 증가에 따른 근로자들의 욕구에 대응하여 미국의 기업들은 가족 지향적인 프로그램들을 시행하기 시작하였다(Galen, Palmer, Cuneo, & Maremont, 1993). 미국의 188개 대기업중 100%가 육아휴직제도를, 88%가 시간제근무제도를, 77%가 탄력성있는 근무시간제를, 48%가 직무공유 프로그램을 실시하고 있는 것으로 조사되었다(Galinsky, Friedman, & Hernandez, 1991; Scandura, & Lankau, 1997. 재인용). 이들 프로그램들을 통하여 조사 기업들은 근로자들이 일과 가족의 의무를 잘 관리할 수 있도록 조력하고 있는 것으로 보인다.

국내에서도 취업자를 대상으로 하여 인력활용제도에 대한 우선순위를 평가시킨 결과 탄력적 근로시간제(40.6%), 재택근로제(23.4%), 기혼여성 재고용제(20.6%)순으로 응답하였으며 기업체에서도 탄력적 근로시간제(44.5%), 기혼여성 재고용제(29.5%), 재택근로제(14.4%)순으로 응답하여(한국노동교육원, 1995) 탄력적 근로시간제의 도입에 대해서는 조직과 근로자 모두 희망하고 있는 것으로 나타나서 조속한 실천이 요구된다. 조직에서 정책적으로 타카시설을 운영하여 기혼직장인들로 하여금 자녀를 안심하고 맡기고 직무에 종사할 수 있도록 하는 제도가 필요한 것으로 여겨진다. 이러한 타카시설 지원제도는 근로자들의 사기와 작업만족을 증가시키기 때문에(Sher & Brown, 1989) 근로자와 조직 양쪽에 다 이익이 되는 것으로 보인다.

넷째, 조직차원에서의 탈진의 중요성이 확인되었다. 본 연구에서 모든 기혼직장인들이 직무과부하와 일→가족 갈등의 영향에 의해서 만성적인 탈진을 경험하고 있음이 확인되었다. 이러한 만성적인 탈진은 결국 이들의 우울, 실패감, 피로, 동기저하와 같은 개인적인 부정적인 결과들뿐만 아니라 결근, 이직률, 생산성의 저하와 같은 조직 차원의 부정적인 결과를 야기할 것으로 여겨지므로 조직차원에서의 탈진 대처 프로그램에 관심을 기울여야 할 것으로 여겨진다.

이러한 조직차원의 대처프로그램으로서 산업상담에 의한 방법과 안식년제도의 도입 방법이 있다. 미국에서는 안식년제도의 도입이 증가하고 있는 추세인데 대기업의 10%가 이 제도를 시행하고 있으며 탈진이 문제가 되는 법률, 컴퓨터, 컨설팅회사에서 유행하고 있는 것으로 조사되었다(Shelley, 1996). 그러나 IMF 관리체제하의 경제상황하에 있는 국내기업에서는 이러한 제도를 도입하기에는

어려움이 많을 것으로 예상된다. 이런 상황에서 산업상담가들에 의한 탈진 중재 프로그램의 시행이 보다 현실적이고 경제적인 대안으로 여겨진다.

대부분의 탈진 중재 프로그램에서는 긴장 이완 방법, 인지적 스트레스 관리방법, 시간관리 방법, 사회적 기술훈련, 태도변화의 다양한 방법들을 혼합하여 이루어지는 데(Pines & Aronson, 1988) 특히 탈진의 핵심 증상인 정서적 소진이 긴장 이완법, 인지적 재구조화, 사회적 기법과 같은 대처기술들의 훈련에 의하여 감소됨이 확인되었다(Corcoran & Bryce, 1983; Higgins, 1986; Schaufeli, 1995; West, Horan, & Games, 1984). 따라서 기혼 직장인들의 만성적 탈진 증상을 감소시키기 위한 보다 효율적인 대처 전략으로서 산업상담에 의한 개입이 요청된다.

본 연구의 제한점 및 추후연구방향을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서는 같은 직장내의 맞벌이 남성, 맞벌이 여성, 외벌이 남성들을 표집하여 성차를 비교하였다. 그러나 이러한 연구를 통한 비교는 비교되는 남성과 여성간의 결혼기간, 결혼주기, 배우자의 수입에 따른 가정 경제의 차이 등으로 인한 효과를 통제하지 못하여 성차외에 다른 변인들의 영향을 받을 수 있어서(Barnett, Marshall, Raudenbush, & Brennan, 1993; Windle & Dumenci, 1997) 이를 통제할 수 있는 부부 대응표집(matched group design)이 권장된 바 있다. 따라서 본 연구에서는 맞벌이 남성들과 맞벌이 여성들의 직업을 통제하여 성차를 확인하였는데 차후 연구에서는 본 연구에서 나타난 경로들에 대하여 직업외에 가정의 경제적인 측면까지를 통제한 맞벌이 부부 대응표집을 통하여 교차 확인하여야 할 것으로 여겨진다. 그럼에도 불구하고 본 연구에서는 남성과 여

성 모두 정규근로자들을 대상으로 하여 일→가족 갈등과 가족→일 갈등간의 유입관점을 검증한 결과 남성과 여성 모두에서 상호유입효과가 나타나서 일과 가족 갈등간의 유입효과는 성차보다는 근무의 형태에 따른 차이임이 확인되었다.

둘째, 본 연구에서 사용된 유교적 근로가치 척도는 원개발자에 의해서 생태학적인 요인분석(중요도 평정 요인분석)을 통하여 개발된 것으로 그 타당도에 대한 검증이 확실하게 이루어지지 않았으며, 본 조사에서도 유교적 근로가치 척도의 단일차원성 모델 적합도가 만족스럽지 않아서 공변량 구조분석시 변인의 측정변인이 매우 취약한 한계점이 있다. 그러나 본 연구에서 최초로 모든 기존 직장인들의 유교적 근로가치가 그들의 일-가족 갈등의 선행변인으로서 작용하여 가족→일 갈등을 감소시키는 것으로 나타나서 유교적 가치의 순기능적인 측면을 실증적으로 보여주었다는 데에 의의가 있으며 향후 이에 대한 심층적인 연구가 진행되어져야 할 것으로 여겨진다.

셋째, 본 연구방법론의 한계에서 오는 제한점으로서 한 시점에서 수집한 자료들을 가지고 분석한 결과이기 때문에 본 연구에서 가정된 변인들간의 이론적인 인과관계를 설정하는데는 제한적이다. 즉 인과관계의 효과를 추정하기 위해서는 종단적 자료가 횡단적 자료보다 더 적합하다고 Gollub와 Reichardt(1987)가 지적하였듯이 향후 연구에서 본 연구결과를 종단적 자료를 통한 재확인 연구가 시행되어야 할 것으로 여겨진다.

넷째, 본 연구에서 사용한 각 척도들의 문항 수가 제한되어 있다. 연구자는 4회의 예비연구를 통하여 각 척도 개념의 의미를 가장 잘 대표하는 측정치들을 뽑아내려고 노력했으며, 그 결과 추출된 문항들이 각 척도들의 주요 특성들을 가장 잘 대

표한다고 확신하고 있지만 향후 연구에서는 보다 더 많은 문항들로 구성된 척도들을 사용한 검증이 필요하다고 본다. 또한 동일한 개념들에 대해서 다양한 측정치들이 있는 바 다른 측정치들을 통한 검증을 하여 같은 결과가 나타나는지의 확인이 필요하다.

다섯째, 본 연구에서 사용한 가족갈등의 척도는 중요한 가족문제들에 대한 부부간의 말다툼 빈도에 의하여 측정되었고, 부부갈등의 표출이 부인의 성역할(남녀평등주의)에 따라서 달라질 수도 있다는 결과(Kluwer et al, 1997)가 시사하는 바와 같이 가족문제에 대한 말다툼 빈도는 실제적인 부부갈등과는 다를 수도 있어서 향후 지각중심의 부부갈등의 측정이 요청된다. 또한 본 연구에서는 가정에서 발생하는 배우자와의 제반 문제, 자녀와의 문제, 가사분담의 문제 등에서 발생하는 가족 문제들을 포괄하는 의미에서 부부갈등을 선정하였는데, 향후 연구에서는 이들 제반 문제들의 개별적인 효과의 확인이 이루어져야 한다.

여섯째, 본 연구에서 일과 가족갈등이 근로자들의 직무태도에 미치는 영향이 확인되었는데, 향후 연구에서는 직무수행, 결근, 전직과 같은 조직행동 차원에 미치는 효과에 대한 연구가 요청된다.

참고문헌

- 김병숙, 김봉환, 김완석, 이종목 (1999). 직업심리학. 서울: 박문각
- 김수곤, 윤석천 (1998). 2000년대 인력자원 전망과 정책과제. 서울: 미래인력연구센터
- 대한상공회의소 (1997). 근로에 대한 가치관의 국제비교. 서울: 대한상공회의소

- 도미향, 최외선 (1990). 비전문직 취업주부의 결혼 적응과 의사소통양식 및 그 상호관계에 대한 연구. *한국가정관리학회지*, 8, 69-86.
- 민문홍 (1996). 한국인의 사고방식. *한국일상문화연구회*(pp. 103-134), 한국인의 일상문화. 서울: 한울.
- 신유근 (1992). 한국의 경영: 그 현상과 전망. 서울: 박영사.
- 안신호(1997). 직장인이 추구하는 삶의 의미. 김명언, 박영석 편(pp. 388-439), *한국기업문화의 이해*. 서울: 오름시스템.
- 유영호 (1996). 설문조사법. 자유아카데미.
- 이순목 (1990). 공변량 구조분석. 서울: 성원사
- 이연숙, 이순형, 유가효, 조재순 (1991). 기혼 취업 여성이 지각하는 가정·직업생활 갈등 및 부적응 증상과 생활만족. *한국가정관리학회지*, 9, 209-224.
- 이연주 (1984). 주부의 취업에 따른 가정내 역할수행에 관한 연구. *대한가정학회지*, 22, 31-46.
- 이은희 (2000). 일-가족 갈등의 통합적인 모형: 유입, 교차, 조절효과의 공변량구조분석. 전남대학교 박사학위 논문.
- 이은희, 박영주 (1999). 한국인의 유교적 가치와 직무태도와의 관계. *한국심리학회 연차학술대회 초록집*, 108-111
- 이정훈 (1993). 한국 노동문화의 특징에 관한 연구. 단국대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 이재창, 송관재, 이훈구(1997). 직무스트레스와 조직몰입과의 관계에 대한 연구. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 10, 21-38.
- 이종목 (1989). 직무스트레스의 원인, 결과 및 대책. 서울: 성원사.
- 이지우(1997). 직무특성과 종업원 태도 사이의 관계에 대한 직무몰입의 매개역할. *인사·조직연구*, 5, 87-122.
- 조선배 (1996). LISREL 구조방정식모델. 영지문화사
- 조영대, 이재규(1997). 노동자의 동시몰입과 직무성과간의 관계. *인사관리연구*, 20, 249-287
- 최규련, 서동인 (1995). 맞벌이 가족 연구의 현황, *한국가족학연구회*편, 맞벌이 가정의 가족문제(pp. 47-98). 서울: 하우
- 최종후, 이광진, 김현의(1995). 통계자료분석의 이해. 서울: 자유아카데미.
- 한국노동교육원(1995). 여성인력 고용촉진을 위한 실태조사. 서울: 한국노동교육원
- 한국여성개발원 (1998). 취업주부의 역할분담과 갈등요인에 관한 연구. 서울: 한국여성개발원.
- 허명희, 서혜선 (1996). SAS 회귀분석 (2판). 서울: 자유아카데미.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz(Ed.), *Advances in experimental social psychology*(pp. 276-299). New York: Academic Press.
- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81, 411-420.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equations modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103, 411-423.
- Aryee, S., Fields, D., & Luk, V. (1999). A cross-cultural test of a model of the

- work-family interface. *Journal of Management*, 25, 491-511.
- Bacharach, S. B., Bamberger, P., & Conley, S. (1991). Work-home conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 39-53.
- Bammel, G., & Bammel, L. L. (1995). 여가와 인간행동(하헌국 역). 서울: 백산출판사. (Original work published in 1992).
- Barnett, R. C. (1994). Home-to-work spillover revisited: A study of full-time employed woman in dual-earner couples. *Journal of Marriage and Family*, 56, 647-656.
- Barnett, R. C., & Marshall, N. L. (1991). The relationship between women's work and family roles and subjective well-being and psychological distress. In M. Frankenhaeuser, U. Lundberg, & M. Chesney (Eds.), *Women, work and health: Stress and opportunities* (pp. 111-136). New York: Plenum Press.
- Barnett, R. C., Marshall, N. L., Raudenbush S. W., & Brennam, R. T. (1993). Gender and the relationship between job experience and psychological distress: A study of dual-income couples. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 794-806.
- Bauer, T. N., & Green, S. G. (1994). Effect of newcomer involvement in work related activities: A longitudinal study of socialization. *Journal of Applied Psychology*, 79, 211-223.
- Bentler, P. M. (1989). *EQS structural equations program manual*. Los Angeles: BMDP Statistical Software.
- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indices in structural models. *Psychological Bulletin*, 107, 238-246.
- Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness-of-fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88, 588-606.
- Bentler, P. M., & Chou, C. P. (1987). Practical issues in structural modeling. *Sociological Methods & Research*, 16, 78-117.
- Berger, P. L. (1983, September). Secularity-west and east. paper presented at the proceeding of Kokugakuin University Centennial Symposium on Cultural Identity and Modernization in Asian Countries.
- Bolger, N., DeLongis A., Kessler, R. C., & Schilling, E. (1989). Effects of daily stress on negative mood. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 808-818.
- Bolger, N., DeLongis A., Kessler, R. C., & Wethington, E. (1989). The contagion of stress across multiple roles. *Journal of Marriage and Family*, 51, 175-183.
- Bolger, N., DeLongis A., Kessler, R. C., & Wethington, E. (1990). The microstructure of daily role-related stress in married couples. In J. Eckenrode & S. Gore (Eds.), *Stress between work and family*(pp. 95-114). New York: Plenum Press
- Bollen, K. A. (1989). *Structural equations with latent variables*. New York: Wiley.
- Bond, M. H. (1988). Finding universal dimensions of individual variation in multicultural studies of

- values: The Rokeach and Chinese Value Surveys. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55, 1009-1015.
- Brown, S. P. & Leigh, T. W. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 81, 358-368.
- Burke, R. J. (1982). Impact of occupational demands on nonwork experiences of senior administrators. *Journal of Psychology*, 112, 195-211.
- Burke, R. J. (1989). Some antecedents and consequences of work-family conflict. *Journal of Social Behavior and Personality*, 3, 287-302.
- Caplan, R. D. & Jones, K. W. (1975). Effects of work load, role ambiguity, and type A personality on anxiety, depression, and heart rate. *Journal of Applied Psychology*, 60, 713-719.
- Chan, H., & Lee, R. P. (1995). Hong Kong families: At the cross-roads of modernism and traditionalism. *Journal of Comparative Family Studies*, 26, 83-99.
- Chinese Culture Connection. (1987). Chinese value and the search for culture -free dimensions of culture. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 18, 143-164.
- Clark, A. W. (1983). The relationship between family participation and health. *Journal of Occupational Behavior*, 4, 237-239.
- Corcoran, K. J., & Bruce, A. K. (1983). Intervention in the experience of burnout: Effect of skill development. *Journal of Social Service Research*, 7, 71-79.
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A review and integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18, 621-656.
- Cordes, C. L., Dougherty, T. W., & Blum, M. (1997). Patterns of burnout among managers and professionals: A comparison of models. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 685-701.
- Cropanzano, R., Hoews, J. C., Grandey., A. A., & Toth, P. (1997). The relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes, and stress. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 159-180.
- Department of Labor Woman's Bureau Report. (1995). Working woman count. *Children Today*, 23, 7-9.
- Dunham, R., Grube, J., & Castaneda, M. (1994). Organizational commitment: The utility of an integrative definition. *Journal of Applied Psychology*, 79, 370-380.
- Duxbery, L., & Higgins, C. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 60-74.
- Etzioni, A. (1993). *The spirit of community: Rights, responsibilities, and the communitarian agenda*. New York: Crown Publishers.
- Forthofer, M. S., Markman, H. j., Cox, M., Stanley, S., & Kessler, R. (1996). Association between marital distress and work loss in national sample. *Journal of Marriage and Family*, 58, 597-605.
- French, J. R. P., & Caplan, R. D. (1972). Organizational stress and industrial strain. In A. J. Marrow(Ed.), *The failure of success*. AMACOM, New York.

- French, W. L., & Bell, C. H. (1973). *Organizational development. Behavioral science interventions for organizational improvement*. Prentice-Hall.
- Fried, Y., & Tieg, R. B. (1993). The main effect model versus buffering model of shop steward social support: A study of rank-and-file auto workers in the U.S.A. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 481-493.
- Frone, M. R., Russel, 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.
- Frone, M., & Rice, R. (1987). Work-family conflict: The effect of job and family involvement. *Journal of Occupational Behavior*, 8, 45-53.
- Galen, M., Palmer, A. T., Cuneo, A., & Maremont, M. (1993). *Work and family*, *Business Week*, 3325, 80-88.
- Gerbing, D. W., & Anderson, J. C. (1993). Monte Carlo evaluations of goodness-of-fit indices for structural equation models. In K. A. Bollen & J. S. Long (Eds.), *Testing structural equation models*(pp. 40-65). Newbury Park, CA: Sage.
- Gollub, H. F., & Reichardt, C. S. (1987). Taking account of time lag in causal models. *Child Development*, 58, 80-92.
- Greenglass, E. R., & Burke, R. J. (1988). Work and family precursors of burnout in teachers: Sex differences. *Sex Roles*, 18, 215-229.
- Greenhaus, J. H. (1988). The intersection of work and family roles: Individual, interpersonal, and organizational issues. *Journal of Social Behavior and Personality*, 3, 23-44.
- 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., & Parasuraman, S. (1986). A work-nonwork interactive perspective of stress and its consequences. *Journal of Organizational Behavior Management*, 8, 37-60.
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 77, 560-568.
- Hayduk, L. A. (1987). *Structural equation modeling with LISREL: Essentials and advances*. Baltimore: Johns Hopkins Press.
- Hendrix, W. H., Steel, R. P., & Schultz, S. A. (1987). Job stress and life stress: Their causes and consequences. *Journal of Social Behavior and Personality*, 2, 291-302.
- Herman, J. B., & Gyllstrom, K. K. (1977). Working men and women: Inter-and intra-role conflict. *Quarterly Journal of Psychology of Women*, 1, 319-333.
- Higgins, N. C. (1986). Occupational stress and working women: The effectiveness of two stress reduction programs. *Journal of Vocational Behavior*, 29, 66-78.
- Higgins, C. A., & Duxbury, L. E. (1992). Work-family conflict: A comparison of dual-career and traditional-career men. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 389-411.
- Hochwarter, W. A., Perrewe, P. L., & Kent, R. L. (1995). The impact of persistence on stress-strain and strain-intentions to leave

- relationships: A field examination. In R. Crandell & P. L. Perrewe (Eds.), *Occupational stress*(pp. 153-166). Washington, DC: Taylor & Francis Publisher.
- Hoelter, J. W. (1983). The analysis of covariance structures: Goodness-of-fit indices. *Sociological Methods & Research*, 11, 325-344.
- Howard, A., & Bray, D. (1988). *Managerial lives in transition: Advancing age and changing times*. New York: Guilford.
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1980). *Stress and work: A managerial perspective*. Glenview, IL: Scott Foresman.
- Judge, T. A., & Wanatabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78, 939-948.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1989). *LISREL 7: A guide to the program and applications* (2nd ed.). Chicago: SPSS.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: user's reference guide*. Chicago: Scientific Software.
- Kahn, H. (1979). *World economic development: 1979 and beyond*. Boulder: Westview Press.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.
- Kanungo, R. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 72, 638-642.
- Kline, R. B. (1998). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York, NY: The Guilford Press.
- Kluwer, E., Heesink, J., & Van de Vliert, E. (1997). The marital dynamics of conflict over the division of labor. *Journal of Marriage and the Family*, 59, 635-653.
- Ko, J., Price, J., & Mueller, C. (1997). Assessment of Meyer and Allen's three-Component model of organizational commitment in South Korea. *Journal of Applied Psychology*, 82, 961-973.
- Korman, A. (1970). Toward a hypothesis of work behavior. *Journal of Applied Psychology*, 54, 31-41.
- 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, 139-149.
- Lambert, S. J. (1990). Process linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations*, 43, 239-257.
- Lee, R. T., & Ashforth. B. E. (1993). A further examination of managerial burnout: Toward an integrated model. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 3-20.
- Locke, E. A. (1976). The nature and consequences of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- Lodahl, T. M., & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49, 24-33.
- Lorenz, F., Conger, R., Simon, R., & Whitbeck, L. (1991). Economic pressure and marital quality: An illustration of method variance problem in

- causal modeling of family process. *Journal of Marriage and Family* 53, 375-388.
- MacCallum, R. C., Roznowski, M., & Necowitz, L. B. (1992). Model modifications in covariance structure analysis: The problem of capitalization on chance. *Psychological Bulletin*, 111, 490-504.
- MacDermid, S. M., & Williams, M. (1997). A within-industry comparison of employed mothers' experiences in small and large workplaces. *Journal of Family Issues*, 18, 545-566.
- Marsh, H. W., Balla, J. R., & McDonald, R. P. (1988). Goodness-of-fit indexes in confirmatory factor analysis: The effect of sample size. *Psychological Bulletin*, 103, 391-411.
- Maruyama, G. M. (1998). *Basics of Structural Equation Modeling*. Thousand Oaks: Sage Publication.
- Maslach, C. (1982). Understanding burnout: Definitional issues in analyzing a complex phenomenon. In W. S. Paine (Ed.) *Job Stress and burnout*. (pp. 29-41). Beverley Hills: Sage.
- Mathieu, J. E. & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- Meglino, B. M. (1996). Work values. In L. H. Peters, S. A. Youngblood, & C. R. Green(Eds.), *The Blackwell encyclopedic dictionary of human resource management*. Oxford, England: Blackwell Publishers.
- Merrens, M. R., & Garrett, J. B. (1975). The Protestant Ethic scale as a predictor of repetitive work performance. *Journal of Applied Psychology*, 60, 125- 27
- 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.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Mitchell, R., & O'Neal, M. (1994). Management by values: Is Levi Strauss' approach visionary-or flaky? *Business Week*, August 1, 46-52.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76, 845-855.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Dubin, R. (1974). Unit performance, situational factors and employee attitudes in spatially seperated work units. *Organizational Behavior and Human Performance*, 12, 231-248.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410.
- Nieva, V. (1984). Work and family roles. In M. D. Lee & R. Kanungo (Eds.), *Management of work and personal life: Problems and opportunities*. New York: Praeger.
- Nord, W. R., Brief, A. P., Atieh, J. M., & Doherty, E. M. (1988). Work values and the conduct of organizational behavior. In B. Staw, & L.

- Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 9, pp. 1-42). Greenwich, CT: JAI Press.
- Nunnally, J. (1978). *Psychometric theory*(2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- O'Discoll, M., Ilgen, D. R., & Hildreth, K. (1992). Time devoted to job and off-job activities, interrole conflict, and affective experiences. *Journal of Applied Psychology*, 77, 272-279.
- O'Reilly, III, C. A., & Chatman, J. A. (1996). Culture as social control: Corporations, cults and commitment. In B. Staw & L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 18, pp. 157-200). Greenwich, CT: JAI Press.
- Oates, W. (1971). *Confessions of a workaholic*. New York: World
- Paden, S. L., & Buehler, C. (1995). Coping with the dual-income life style. *Journal of Marriage and the Family*, 57, 101-110.
- Parasuraman, S., & Alutto, J. A. (1984). Sources and outcomes of stress in organizational setting: Toward the development of a structure model. *Academy of Management Journal*, 27, 330-350.
- Paullay, I. M., Alliger, G. M., & Stone-Romero, E. F. (1994). Construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality. *Journal of Applied Psychology*, 79, 224-228.
- Perry-Jenkins, M., & Folk, K. (1994). Class, couples, and conflict: Effects of the division of labor on assessments of marriage in dual-earner families. *Journal of Marriage and the Family*, 56, 165-80.
- Pines, A., & Aronson, E. (1988). *Career burnout: Cause and cures*. New York: Free Press.
- Pleck, J. H. (1977). The work-family role system. *Social Problems*, 24, 417-427.
- Randall, D. (1990). The consequences of organizational commitment: methodological investigation. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 361-378.
- Redding, S. G., Norman, A., & Schlander, A. (1994). The nature of individual attachment to organization: A review of East Asian variations. In H. C. Triandis, M. D. Dunnette & L. M. Hough(Eds.). *Handbook of industrial and organizational psychology*(Vol. 4, pp. 647-688). Palo Alto, CA: Counseling Psychologists Press.
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly* 15, 150-163.
- Rogers, S. J.(1996). Mothers' working hours and marital quality: Variations by family structure and family size. *Journal of Marriage and Family*, 58, 606-617.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: Free Press.
- Ross, C. E., & Willigen, M. V. (1996). Gender, parenthood, and anger. *Journal of Marriage and the Family*, 58, 572-584.
- Saal, F. E. (1978). Job involvement: A multivariate approach. *Journal of Applied Psychology*, 63, 53-61.
- Scandura, T. A., & Lankau, M. J. (1997). Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Organizational*

- Behavior*, 18, 399-391.
- Schaubroeck, J. (1990). Investigating reciprocal causation in organizational behavior research. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 17-28.
- Schaufeli, W. B. (1995). The evaluation of a burnout workshop for community nurses. *Journal of Health and Human Resources Administration*, 18, 11-40.
- Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P. (1996). Professional burnout. In M. J. Schabracq, J. A. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), *Handbook of work and health psychology* (pp. 3121-3146). Chichester, England: Wiley.
- Sheley, E. (1996). Why give employees standards? To reward, relax, and recharge. *HR Magazine*, 41, 58-70.
- Sher, M. L., & Brown, G. (1989). What to do with Jenny. *Personnel Administrator*, 34, 31-41.
- Shirom, A. (1989). Burnout in work organization. In C. L. Cooper & I. Robertson(Eds). *International review of industrial and organizational psychology* (pp. 25-48). New York: John Wiley & Sons.
- Silvia, E. S. M., & MacCallum, R. C. (1988). Some factors affecting the success of specification searches in covariance structure modeling. *Multivariate Behavioral Research*, 23, 297-326.
- Spector, P. E. (1996). *Industrial and organizational psychology*. New York: John Wiley & Sons.
- Spector, P. E., Dwyer, D. J., & Jex, S. M. (1988). Relation of job stressors to affective, health, and performance outcomes: A comparison of multiple data sources. *Journal of Applied Psychology*, 73, 11-19.
- Staines, G. L., Pottick, K. J., & Fudge, D. A. (1986). Wives' employment and husbands' attitudes toward work and life. *Journal of Applied Psychology*, 71, 118-128.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (1996). *Using multivariate statistics*(3rd ed.). New York: HarpercollinsCollegePublishers.
- Tai, H. C. (1989). *Confucianism and economic development: An oriental alternative?* Washington: The Washington Institute Press.
- Tanaka, J. S. (1993). Multifaceted conceptions of fit structural equation models. In K. A. Bollen & J. S. Long (Eds.), *Testing structural equation models* (pp. 10-39). Newbury Park, CA: Sage.
- Tenbrunsel, A. E., Brett, J. M., Maoz, E., Stroh, L. K., & Reilly, A. H. (1995). Dynamic and static work-family relationships. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 63, 233-246.
- Thompson, C. A., & Blau, G. (1993). Moving beyond traditional predictors of job involvement: Exploring the impact of work-family conflict and overload. *Journal of Social Behavior and Personality*, 8, 635-646.
- Van Sell, M., Brief, A. P., & Schuler, R. S. (1981). Role conflict and role ambiguity: Integration of the literature and directions for future research. *Human Relations*, 34, 43-71.
- Voydanoff, P. (1988). Work role characteristics, family structure demands, and work/family conflict. *Journal of Marriage and the Family*, 50, 749-761.
- Weiss, R. S. (1990). Bringing work stress home. In J. Eckenrode & S. Gore. (Eds.), *Stress between work and family* (pp. 17-37). New York: Plenum

- Press.
- West, D. J. Jr., Horan, J. J., & Games, P. A. (1984). Component analysis of occupational stress inoculation applied registered nurses in an acute care hospital setting. *Journal of Counseling Psychology*, 31, 209-218.
- Wiley, D. L. (1987). The relationship between work/nonwork role conflict and job-related outcomes: Some unanticipated findings. *Journal of Management*, 13, 467-472.
- Williams, L. J., & Hazer, J. T. (1986). Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: A reanalysis using latent variable structural equation methods. *Journal of Applied Psychology*, 71, 219-231.
- Windle, M., & Dumenci, L. (1997). Parental and occupational stress as predictors of depressive symptoms among dual-income couples: A multilevel modeling approach. *Journal of Marriage and the Family*, 59, 625-634.
- Wortman, C. B., & Brehm, J. W. (1975). Response to uncontrollable outcome: The reactance theory and the learned helplessness model. *Advances in Experimental Social Psychology*, 8, 1-48.
- Wright, T. A., & Bonett, D. G. (1997). The contribution of burnout to work performance. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 491-499.
- Zohar, D. (1997). Predicting burnout with a hassle-based measure of role demands. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 101-115.

1차 원고 접수: 2000년 9월 23일
수정 원고 접수: 2000년 11월 3일
최종 게재 결정: 2000년 11월 28일

The Integrated Model of Conflict between Work and Family: Relations of Work-Family Conflicts, Antecedents and Outcomes.

Lee, Eunhee

Department of Psychology, Chonnam National University

This study was conducted to identify the relations between antecedents and outcomes of work↔ family conflicts of married employees. 205 males from dual employed couples, 269 females from dual employed couples and 229 single male wage earners participated. The differences of spillover effect of work-family conflicts by males and females of dual employed couples and single male wage earners were examined. Data were analysed via structural equation models using LISREL 8. According to the results, mutual spillover effects existed in every group and Confucian work value decreased the family→work conflicts. Marital conflicts were the main source of family→work conflicts and job overload was the chief source of work→family conflicts in the male group of dual employed couples. These conflicts increased burnout when work-family conflicts were used as a mediator. Marital conflicts were the main source of family→work conflicts and job overload and job ambiguity were the main sources of work→family conflicts in the female group of dual employed couples. These conflicts increased burnout and decreased organizational commitment when work-family conflicts were used as a mediator. Marital and economic conflicts were important sources of family→work conflicts and job overload was the main source of work→family conflicts in the single male wage earners. These conflicts increased burnout and decreased organizational commitment when work-family conflicts were used as a mediator. Suggestions were made to decrease work↔family conflicts of married employees in organizational settings. The limitations of this study and suggestions for further studies were discussed.