

## 대졸기혼직장 여성이 지각한 사회적 지지와 다중역할 현실성에 따른 집단 분류와 일-가족 갈등의 차이

최 윤 정<sup>†</sup>

한국기술교육대학교

본 연구에서는 성인 여성 진로 발달에서 일-가족 갈등에 직면한 여성들을 이해하기 위한 목적으로 사회적 지지와 다중역할 현실성의 하위 요인에 따라 동질한 군집이 형성되는지, 그리고 분류된 집단들이 일-가족 갈등 유형에서 차이가 있는지를 살펴보았다. 이를 위해 총 184명의 대졸 기혼 직장여성들을 대상으로 군집 분석한 결과, 4개의 군집으로 분류되었으며 일-가족 갈등 유형(시간-기반 WFC, 시간-기반 FWC, 긴장 기반 WFC, 긴장-기반 FWC)에 따라 집단 간에 유의미한 차이가 나타났다. 첫째, 가족친화조직-다중역할 현실형(군집2)의 경우, 다중역할 지식과 직장 내 상사의 사회적 지지가 가장 높았고 근로시간 이외에 근로 요구에 대한 기대가 가장 낮아 일-가족 갈등 모든 유형에서 가장 낮은 집단으로 확인되었다. 둘째, 비사회적지지-다중역할 비현실형(군집4)은 상사의 사회적 지지 및 가족친화제도에 대한 접근 용이성이 가장 낮았고, 근로시간 이외의 근로요구 기대는 가장 높았다. 상대적으로 배우자의 사회적 지지 및 다중역할 현실성이 낮아 일-가족 갈등 모든 유형에서 가장 높은 집단으로 확인되었다. 셋째, 배우자 비지지-다중역할 비현실형(군집3)은 배우자의 사회적 지지 및 다중역할 현실성이 전체 집단에서 가장 낮아 긴장을 기반으로 하는 일-가족/가족-일 갈등이 매우 높게 나타났다. 넷째, 배우자 지지-다중역할 비현실형(군집1)은 전체 집단에서 배우자의 사회적 지지가 가장 높았지만 다중역할 현실성 태도가 낮고 조직의 사회적 지지를 평균 이하로 지각하고 있어 긴장을 기반으로 하는 일-가족 갈등이 다소 높게 나타났다.

주요어 : 대졸기혼직장여성, 조직 및 상사의 사회적 지지, 배우자의 사회적 지지, 다중역할 현실성 태도, 일-가족 갈등

<sup>†</sup> 교신저자 : 최윤정, 한국기술교육대학교 테크노인력개발전문대학원 인력개발학과(직업 및 진로상담 전공)  
충남 천안시 병천면 충절로 1800 1공학관 F411호, Tel : 041-560-1176, E-Mail : cyjmom@kut.ac.kr

최근 우리나라의 경우, 맞벌이 부부가 점차 늘어나 각 개인들은 일과 가족의 역할을 동시에 병행함으로써 과거에 비해 일과 가족의 역할 간 갈등을 더 많이 경험하고 있다(정영금, 2005; 최윤정, 2010; 한지숙, 유계숙, 2007). 점점 더 많은 여성들이 노동시장에 진입함에 따라 역할기대가 변화되어야 함에도 불구하고, 전일제로 일하고 있는 여성들은 여전히 가정일의 70% 내지 80%를 떠맡고 있는 것으로 나타나고 있다(통계청, 2009). 우리나라 맞벌이 부부들의 생활시간에 대한 통계청 조사(2009)에 의하면, 남녀의 1일 유급노동시간과 무급노동시간(예, 자녀 돌봄, 요리 및 집안일)을 비교한 결과, 남성은 유급 노동에 8.4시간, 자녀 돌보기 및 학습 도우미 56.43분, 요리 및 집안일에 30.94분을 사용하여 총 588.90분(약 9.8시간)을 사용하고 있는 반면, 여성은 유급 노동에 약 8.3시간, 자녀 돌보기 및 학습도우미 약 2시간, 요리 및 집안일에 1시간 35분을 사용하여 총 706.86분(11.8시간)을 사용하는 것으로 나타났다. 이러한 통계 결과에 근거할 때, 일-가족 다중역할의 책임은 남녀 모두에게 요구되에도 불구하고 주로 여성들이 가사 및 자녀양육과 교육에 대한 책임을 일차적으로 맡고 있어 일과 가족의 다중역할 갈등 스트레스에 보다 취약한 집단임을 추론할 수가 있다. 따라서 진로 상담자들은 직장과 가족생활을 병행하면서 겪게 되는 일-가족 갈등의 문제를 호소하는 여성 내담자를 상담하기 위해서 일-가족 갈등 스트레스와 이에 대한 적절한 개입 방안에 대해 필수적으로 이해할 필요가 있다(최윤정, 2010; Betz, 2006; Cook, Heppner, & O'Brien, 2002). **어에** **본** 연구는 맞벌이 가족을 위한 진로 상담에서 일-가족 갈등에 대한 실제적 접근을 위한 기초 정보를 제공하는데 목

적이 있다. 일-가족 갈등을 완화하는 조건들에 대한 선행연구(유계숙, 2008; 원숙연, 박지원, 2009; 최윤정, 2010; Adams, King, & King, 1996; Carlson & Perrewe, 1999; Eisenberger, Huntington, Hutchison & Sowa, 1986; Kottke & Sharafinski, 1988; Rosenbaum & Cohen, 1999)를 기초로 사회적 지지 및 다중역할 현실성 태도와 일-가족 갈등 유형과의 관련성을 살펴보고자 한다. 구체적으로 사회적 지지와 다중역할 현실성 태도의 하위 요인에 따라 동질적인 집단이 분류되는지를 탐색적으로 살펴보고, 분류된 집단 간에 일-가족 갈등 유형에서 차이가 있는지를 확인하고자 한다.

일-가족 갈등이란 일과 가족생활 영역에서 파생되는 역할 압력들이 어떤 측면에서는 서로 양립할 수 없다는 역할 간 갈등의 한 유형으로서(Greenhaus & Beutell, 1985), 일-가족 갈등은 개인과 조직 차원에서 부정적인 결과들을 가져오기도 한다(Kossek & Ozeki, 1998; McManus, Kirabik, Rosin, & Kelloway, 2002). 일-가족 갈등의 결과에 대한 메타분석 결과(Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000; Byron, 2005; Kossek & Ozeki, 1998)에 의하면, 개인의 측면에서는 삶의 만족이나 결혼 및 가족의 만족도를 떨어뜨리고 우울증이나 긴장과 불안 및 신체화 증상 그리고 탈진현상 등과 같은 심리적 부적응을 초래한다. 반면, 조직의 측면에서 일-가족 갈등은 근로자들의 직무 및 진로 만족도 그리고 조직에 대한 헌신의 정도에 부정적인 영향을 미쳐 이직이나 무단결석을 증가하게 함으로써 조직의 생산성을 저해하는 결과를 가져온다. 이렇듯 일-가족 갈등은 대부분 개인의 성인기 삶에서 적절하게 대처해야 할 과제이며 조직의 입장에서는 각 개인들이 일-가족 갈등에서 조화로운 삶을 살아갈 수

있도록 적절한 개입을 할 필요가 있다(Drach-Zahavy & Somech, 2008).

개인이나 조직의 측면에서 일-가족 갈등에 대한 개입의 필요성은 연구에서도 일-가족 갈등 현상에 대한 보다 명확한 이해를 요구하게 된다. 그 동안의 연구들(Frone, Yardley, & Markel, 1992; Byron, 2005)은 일-가족 갈등의 원인이 가족과 관련된 것이냐 아니면 일과 관련된 것이냐에 따라서 일-가족 갈등의 유형이 다르게 나타난다는 것을 가정하고 이루어져 왔다. 만약 가족과 관련된 자녀 양육 스트레스가 있다면, 이것은 가족-일 갈등(Family-Work Conflict:FWC) 즉, 가족 역할이 일의 역할에 방해가 되는 갈등과 관련된다고 본다. 반면 일-가족 갈등(Work-Family Conflict:WFC)의 경우, 업무 스트레스와 과도한 업무 시간이 원인이라면 일의 역할이 가족의 역할에 방해를 주는 일-가족 갈등과 관련된다고 본다. 비록 이 두 가지 방향의 일-가족 갈등은 현실적으로 분리될 수 없는 상호의존적인 영역임에도 불구하고 연구에서는 일-가족 갈등의 두 가지 방향에 대해 경험적으로 지지되고 있다(원숙연, 박지원, 2009; Allen et al., 2000; Byron, 2005; Kossek & Ozeki, 1998; Netemeyer, Boles, & McMurrin, 1996). 일-가족 갈등의 내용이 무엇이냐에 대해서도 연구자들(Greebhaus & Beautell, 1985; Carlson, Kacmar, & Williams, 2000)은 고심해 왔으며, Greenhaus와 Beautell (1985)은 일-가족 갈등의 원인과 결과에 대한 포괄적인 연구 결과들을 정리하면서 일-가족 갈등의 내용 차원을 시간, 긴장, 그리고 행동의 세 가지 차원으로 제시하였다. 실제적으로 일-가족 갈등 구인을 측정하기 위해 연구들은 일-가족 갈등의 형태를 내용과 방향의 차원을 함께 살펴보는 것으로 나타났다(최윤정, 김계

현, 2009; Aellen et al., 2000). 본 연구에서는 일-가족 갈등의 형태가 방향과 내용의 차원에서 다르다는 위와 같은 선행연구 결과들을 토대로 기혼 직장 여성들이 경험하는 일-가족 갈등 유형들이(시간 기반 WFC/FWC, 긴장 기반 WFC/FWC) 지각된 사회적 지지와 다중역할 현실성에 따라서 어떻게 다른지를 살펴보고자 한다.

일-가족 갈등을 완화하고 대처하는 기제로서 사회적 지지 체계의 요구는 더욱 증가하고 있다. 일-가족 갈등과의 관계에서 어떤 사회적 지지들이 일-가족 균형을 이루는데 도움이 되는지에 대한 연구들(김인신, 이동명, 2009; 김필숙, 김태현, 2010; 원숙연, 박지원, 2009; Adams, King, & King, 1999; Anyman & Antani, 2008; Carlson & Perrew, 1999)을 보면, 사회적 지지의 원천에 따라서 일-가족 갈등 또는 가족-일 갈등을 완화하는 것으로 보고하고 있다. 즉, 일-가족 갈등의 원인이 일과 관련된 것인가 또는 가족과 관련된 것이냐를 구분하는 것처럼, 근로자들을 지원할 수 있는 사회적 지지도 일과 관련된 것과 그렇지 않은 것으로 구분지어 사회적 지지의 결과들을 조사해 오고 있다. 먼저 일과 관련된 사회적 지지의 원천들을 살펴보면, 조직 자체에서 얻게 되는 사회적 지지(Eisenberger, Huntington, Huchison & Sowa, 1986; Rhoades & Eisenberger, 2002)와 지각된 상사의 사회적 지지(Kottke & Sharafinski, 1988), 그리고 직장 내 동료의 사회적 지지(원숙연, 박지원, 2009; Warner, Slan-Jerusalim & Korabik, 2007; nyman & Antani, 2008에서 재인용)들이 일과 관련된 사회적 지지의 원천으로서 일-가족 갈등과 긴장을 줄이는 것으로 나타났다. 특히, 몇몇 연구들(Hutchinson, 1997; Yoon & Lim, 1999; Anyman & Antani, 2008에서

재인용)은 지각된 조직의 사회적 지지와 조직 안에서 상사가 제공하는 사회적 지지가 서로 구분되는 사회적 지지라는 증거를 제시한다. 지각된 조직의 사회적 지지란 근로자들의 웰빙을 개선하기 위한 조직의 도구적 지지를 의미하는 것으로 조직이 제공하는 가족 친화 정책이나 프로그램 등을 이용할 수 있는 조직의 문화를 반영한다(Rhoades & Eisenberger, 2002; Thompson, Beauvais, Lyness, 1999). 이러한 지각된 조직의 사회적 지지가 높을수록 근로자들은 일-가족 갈등을 보다 적게 경험하는 것으로 나타났다(김필숙, 김태현; 2010; 원숙연, 박지원, 2009; 유계숙, 2008; 최윤정, 2010; Anderson, Coffey & Byerly, 2002; Kossek & Ozeki, 1998; Thompson & Potta, 2005). 반면, 상사의 사회적 지지란 상사가 근로자들의 공헌을 인정하고 그들의 행복에 관심을 갖는 정도에 대해 근로자의 전반적인 지각을 말한다. 이러한 상사의 사회적 지지를 높게 지각하는 근로자일수록 일-가족 갈등을 적게 경험하고 조직에 대한 몰입도가 높아져 회사에 대한 충성심과 생산성이 향상되는 것으로 연구들(김인선, 이동명; 2009; McManus et al., 2002; Carlson & Perrewe, 1999)은 보고해 오고 있다. 일과 관련되지 않은 사회적 지지원은 가족과 친구로부터 얻게 되는 사회적 지지로서 전반적 건강 및 웰빙과 매우 강한 관계가 있음이 보고되고 있으며 일과 관련된 긴장과는 중간 정도로 부적 관계가 있는 것으로 나타났다(Adams et al., 1996). 가족의 사회적 지지는 가족과 관련된 스트레스를 보다 유의미하게 감소시키는 것으로 밝혀졌으며(Bernas & Major, 2000), 직업 만족도와 유의미하게 관계가 있는 것으로 보고되었다(Kaufmann & Beehr, 1989). Rosenbaum과 Cohen(1999)은 배우자의 정서적 지지가 일-가

족 갈등 스트레스를 줄이지만 배우자의 도구적 지지는 일-가족 갈등 완화에 기여하지 않는다는 결과를 제시하기도 하였다. 배우자의 도구적 지지란 아이를 돌본다거나 가사 일하는 등의 실제적 도움을 제공하는 것이며 배우자의 정서적 지지란 공감해 주고 돌보는 행동으로 정의된다(Pattison, 1977; Cohen & Wills, 1985). 한편, 여성의 진로 발달 과정에서 배우자의 지지는 결혼 후 성공적인 일-가족 이중진로에 있어서 중요한 변인으로서 탐색되어 왔다(Gilbert & Kearney, 2006; Gomez, Fassinger, Prosser, Cooke, & Mejia, 2001; Whitmarsh Brown, Cooper, & Hawking-Rogers, 2007). 최윤정(2010)은 기혼 직장 여성을 대상으로 배우자의 지지가 일-가족 갈등을 감소시키는 지를 확인해 본 결과, 배우자의 지지는 일과 가족을 병행하고자 하는 다중역할 현실적인 태도에 영향을 미침으로써 일-가족 갈등을 완화시키는 간접 효과를 보고하였다. 요컨대, 가족과 조직의 차원에서 상사, 동료, 가족, 친구 조직 등의 다양한 출처로부터 받을 수 있는 사회적 지지들은 대체로 일-가족 갈등 관련 스트레스를 완화시키는 것으로 확인되었다.

이에 본 연구에서는 근로자가 지각한 조직의 사회적 지지 및 상사로부터 얻게 되는 사회적 지지와 가족의 사회적 지지로서 배우자의 정서적 그리고 도구적 지지의 정도에 따라 기혼 여성들이 경험하는 일-가족 갈등 유형에서 차이가 있는지를 살펴보고자 한다. 본 연구에서의 사회적 지지란 일-가족 갈등 관계에서 일-가족 갈등을 줄이고 대처할 수 있는 기체로서의 사회적 지지를 의미하며, 일반적인 사회적 지지의 유형인 도구적 지지와 정서적 지지의 차원(Pattison, 1977; Cohen & Wills, 1985)과 가족과 조직에서 얻게 되는 사회적

지지(Adams et al., 1996)의 두 가지 원천을 포함하는 것으로 정의한다.

한편, 일-가족 갈등은 여성과 남성이라는 성(gender)에 의해서 불가피하게 영향을 받으며(원숙연, 박지원, 2009; Gilbert & Kearney, 2006) 특히, 여성의 진로발달 과정에서 제기되는 일-가족 다중역할의 이슈는 여성들이 자신의 진로를 계획하고 실행하는 데 있어서 가족생활과 함께 일을 통합시키기 위한 사려 깊은 노력을 요구한다(Betz, 2006; Gilbert & Kearney, 2006). 여성 진로발달과 상담에 관한 연구들(최윤정, 2010; Weitzman & Fitzgerald, 1996)은 여성이 진로와 가정의 역할을 동시에 추구하기 위해 다중역할 현실성을 제안한다. 다중역할 현실성이란 진로와 가족의 역할을 병행하는 것이 복잡하고 스트레스가 많은 생활 방식이라는 것을 인식하고, 그 결과 진로와 가정의 역할 간 갈등을 신중하게 고려하고 계획하는 것이 필요하다는 것을 자각하는 정도로 정의된다(Weitzman, 1994). 다중역할 현실성 태도는 다중역할 대한 지식/확신성, 다중역할에 대한 몰입, 다중역할에 대한 개입이라는 세 가지 하위 요인으로 구성된다. 첫째, 다중역할에 대한 지식/확신성이란 다중역할을 위해 어떤 계획을 세워야 할지 알고 있으며 그런 생활방식을 수행할 수 있는 능력에 대해 확신하는 정도를 말한다. 둘째, 다중역할에 대한 몰입이란 일과 가정에 대한 책임감을 갖고 두 가지 모두를 성취하려는 태도를 말한다. 셋째, 다중역할에 대한 개입이란 다중역할 수행을 위한 계획이 필요하다고 긴박하게 느끼는 정도를 의미한다. 최윤정(2010)은 대졸 기혼직장여성을 대상으로 위와 같은 다중역할 현실성 태도에 대한 구인 타당도를 검증한 후, 일-가족 갈등 완화 모형 검증 연구를 통해서 다중역할

현실성이 조직의 사회적 지지만큼이나 일-가족 갈등을 완화시키는 중요한 변인임을 확인하였다. 이전 선행연구(Weitzman & Fitzgerald, 1996; MaCkracken & Weitzman, 1997; Peake & Harris, 2002)들에서도 진로와 가족 요구들의 균형을 이루기 위한 과제에 보다 접근하는 여성일수록 다중역할에 대한 지식과 다중역할에 대한 계획을 실행하는 자신들의 능력에 보다 확신을 갖고 있는 것으로 나타났다. 따라서 본 연구에서는 일-가족 갈등 완화 요인으로 확인된 다중역할 현실성 태도에 따라서 일-가족 갈등 유형에서 차이가 있는지 살펴보고자 한다.

이상에서 기술한 바와 같이, 기혼 직장 여성들이 일-가족 갈등을 줄이고 대처하기 위해서는 개인과 조직 측면에서의 다양한 사회적 지지가 중요하다. 아울러 여성 개인이 다중역할에 대한 현실적인 태도를 지닌다면 일-가족 갈등을 줄이고 일과 진로의 조화를 이루는 다중역할의 삶에 보다 적응할 수 있을 것으로 기대된다. 그러나 모든 여성들이 위와 같은 다양한 사회적 지지의 원을 제공받을 수 있는 것도 아니며, 다중역할을 수행하는 데 필요한 현실적인 태도를 지니고 있는 것 또한 아니기 때문에 위와 같은 요인들에 따라서 일-가족 갈등의 유형과 정도가 어떻게 다른지를 조사하는 것이 필요하다. 즉, 임상적으로 일-가족 갈등의 문제에 직면하여 상담 조력을 필요로 하는 집단은 어떤 특성을 갖고 있고 그들에게 필요한 상담 방안은 무엇인지에 대한 논의가 요청된다. 예를 들면, 똑같이 일-가족 갈등을 호소하는 두 명의 여성 내담자가 있다고 할 때, A여성은 배우자의 사회적 지지는 높는데 다중역할 현실성 태도가 낮고, 조직에서는 근로시간 이외의 근로를 요구하는 기대가 높은 반면, B여성은 배우자 및 조직의 사회적 지지

가 매우 낮으나 다중역할 현실성 태도가 매우 높다고 하면, 이들이 경험하는 일-가족 갈등의 유형은 분명 다를 것이다. 따라서 상담자들은 일-가족 갈등 문제를 호소하는 내담자들의 문제 유형들이 무엇인지 파악하고 그에 따른 개입을 할 필요가 있다. 구체적으로 일-가족 갈등 완화에 기여하는 관련 요인들에 따라 집단이 기술적으로 분류되는지를 살펴본다면, 그간의 상관연구 방법을 통해 이루어진 연구들에서 밝히지 못했던 개인차 접근을 통해 일-가족 갈등 문제에 대해 보다 상세한 정보를 제공할 수 있을 것이다. 나아가 분류된 집단에 따라서 일-가족 갈등 유형에 차이가 있는지를 확인한다면, 일-가족 갈등을 가장 잘 대처하는 집단과 그렇지 않은 집단들의 특성을 설명할 수가 있을 것이다. 또한 서로 다른 집단 간의 차이를 확인함으로써 일-가족 갈등을 대처하기 위해 개인과 조직의 차원에서 개입할 수 있는 요인들을 보다 분명하게 제시할 수 있을 것이다.

그러므로 본 연구는 일-가족 갈등 대처를 위한 여성 진로 상담 개입에 대한 기초 정보를 제공할 것을 목적으로 다음과 같은 연구 문제에 답하고자 한다. 첫째, 배우자, 조직, 상사로부터 받게 되는 사회적 지지와 다중역할 현실성 태도의 하위요인에 따라 동질적인 집단들이 분류되는가? 둘째, 분류된 집단 간에 일-가족 갈등 유형에 차이가 있는가?

## 연구 방법

### 연구대상

연구자의 인적 네트워크를 이용하여 대졸

이상의 학력을 지니고 배우자와 함께 살고 있는 기혼 직장여성 264명을 대상으로 웹 설문 을 배포하여 임의 표집하였다. 본 연구에서는 개인적 특성인 책략적 성향을 통제한 184명의 자료를 분석에 사용하였다. 책략적 성향이란 적극적으로 자신이 속한 환경을 변화시키려는 특질로서, 책략적 성향에 따라서 다중역할 현실성 및 일-가족 갈등의 차이가 있는 것으로 확인된 바 있어(최윤정, 2010), 보다 정확하게 집단을 분류하기 위해 책략적 성향의 중간 범위(백분위 25에서 75사이)에 해당되는 자료만을 분석하였다. 연구대상의 일반적 특성은 다음과 같다. 연구대상의 고용 형태는 184명 모두 전업이었으며, 연령별 분포는 25~29세 31명(16.8%), 30~39세 111명(60.3%), 40~49세 37명(2.7%), 50대 이상 5명(2.7%)로 30대가 60.3% ( $M=35.4, SD=5.98$ )로 가장 많다. 경영·금융·회계·사무직이 94명(51.1%), 연구·법률 30명(16.3%), IT·프로그램 개발·웹·통신 분야 22명(12.0%), 영업·판매 12명(6.5%), 의료·보건·사회복지 10명(5.4%), 문화·예술·방송·디자인 7명(3.8%), 건설·기계·환경·안전 4명(2.2%), 전기·전자 3명(1.6%), 화학·섬유·식품 2명(.5%)순으로 나타났다. 경력 년 수는 10년 이상이 67명(36.4%), 5~10년 59명(32.1%), 1~5년 51명(27.7%), 1년 미만 7명(3.8%), 결혼 년 수는 평균 7.1년( $SD=6.4$ )이었으며 자녀의 수는 자녀가 없는 경우 51명(27.7%), 자녀 1명은 75명(40.8%), 자녀 2명은 56명(30.4%), 자녀 3명은 2명(1.1%)이었다. 첫째 아이 평균 연령은 5.92( $SD=6.5$ )세 이었다. 본인 소득 및 남편 소득은 년 간 3000~5000만원 미만이 각각 74명(40.2%), 75명(40.8.1%)으로 가장 많이 나타났다. 학력분포는 대졸 140명(76.1%), 대학원 졸업 44명(23.9%)이었다. 직종이나 학력, 경력 년

수 그리고 소득분포 등을 고려할 때, 본 연구의 대상은 사회·경제적으로 중상위 계층에 속하는 것으로 볼 수 있다.

#### 측정 도구

##### 일-가족 갈등

본 연구에서는 Carlson, Kacmar, Williams (1998; 2000)에 의해서 개발된 측정도구를 최윤정(2010)이 번안한 도구를 사용하였다. 사용된 척도는 (1) 시간 기반 일-가족 갈등, (2) 시간 기반 가족-일 갈등, (3) 긴장 기반 일-가족 갈등, (4) 긴장 기반 가족-일 갈등의 네 가지 차원으로 구성된다. Carlson 등(2000)이 개발한 원 척도는 일-가족 갈등, 가족-일 갈등의 두 가지 방향과 시간, 긴장, 행동 세 개의 내용 차원의 조합으로 총 6개의 차원으로 구성되어 있으나, 6개의 어떤 차원들도 독립적으로 측정할 수 있는 융통성을 제공하고 있다(Allen, Herst, & Bruck, 2000). 본 연구에서는 국내 연구에서 행동을 기반으로 하는 일-가족 갈등 차원에 대한 구인타당도가 검증되지 않아 최윤정(2010)이 번안하여 사용한 4개의 하위 차원으로 구성된 일-가족 갈등 척도를 사용하였다. 네 개의 차원 별로 3문항씩 총 12문항으로, 5점 척도를 사용하며 원 척도에서 신뢰도 계수 Cronbach's  $\alpha$ 는 시간을 기반으로 하는 일-가족 갈등은 .81, 시간을 기반으로 하는 가족-일 갈등은 .82, 긴장을 기반으로 하는 일-가족 갈등은 .87, 긴장을 기반으로 하는 가족-일 갈등은 .87로 보고되었다. 본 연구에서 신뢰도 계수는 차원 별로 각각 .90, .81, .83, .89이었으며, 전체 신뢰도 계수는 .90이었다.

##### 조직의 사회적 지지 및 상사의 사회적 지지

Thompson 등(1999)이 개발한 일-가족 문화 척도를 최윤정(2010)이 번안한 척도를 이용하여 조직의 사회적 지지와 상사의 사회적 지지를 측정하였다. Thompson 등(1999)의 일-가족 문화 척도는 3가지 요인으로 구성된다. 첫째, 근로시간에 대한 조직의 요구로서 근로시간 이외에 일 하는 것을 요구하는 정도를 측정하는 것으로 총 4문항으로 구성되어 있다(예, 내가 속한 조직은 직원들이 퇴근을 했거나 주말 이더라도 집에서 일을 할 것을 기대한다). 둘째, 가족친화제도 이용의 자유로움(접근용이성)은 근로자가 가족친화 제도를 이용할 경우, 자신의 경력에 미칠 수 있는 부정적인 영향을 예상하는 정도를 측정하고 총 5문항으로 구성된다(예, 내가 속한 조직에서 많은 직원들은 여성이 장기간 육아 휴가를 할 때 달가워하지 않는다). 본 연구에서는 앞의 두 가지 요인 총 9문항을 이용하여 조직의 사회적 지지를 측정하였다. 셋째, 근로자에 대한 상사의 지원(상사의 지지)으로서 근로자가 일과 가족의 조화를 이룰 수 있도록 상관이 지지하고 배려하는 정도를 측정하는 것으로 총 11문항으로 구성된다(예, 일반적으로, 내가 속한 조직에서 상사들은 가족과 관련된 요구를 잘 받아들인다). 본 연구에서는 앞의 11문항을 이용하여 상사의 사회적 지지를 측정하였다. 매우 반대 1점에서 매우 찬성 7점까지의 범위를 갖는 7점 척도를 사용한다. 원 저자에 의해서 밝혀진 신뢰도 계수 Cronbach's  $\alpha$ 는 .92이었으며, 본 연구에서는 .89이었다. 하위 요인별 신뢰도 계수의 경우, 상사의 지지는 .87, 가족친화제도에 대한 접근용이성 .68, 근로시간에 대한 조직의 요구 .72로 나타났다.

### 배우자의 사회적 지지

배우자의 사회적 지지를 측정하기 위해서 남편의 도움 행동 체크리스트(최윤정, 2010)를 이용하여 정서적 지지와 도구적 지지를 측정하였다. 총 20문항으로 크게 남편의 도움 행동과 정서적 지지의 행동 목록으로 구성되어 있다. 배우자의 도구적 지지 척도는 “설거지를 한다” 등 총 15문항으로, 전혀 안함 1점, 한 달에 1~2회 2점, 일주일에 1~2회 3점, 일주일에 3~5회 4점, 일주일에 6회 이상 5점으로 행동 빈도수에 따라 체크한다. 정서적 지지 척도는 “내가 출장이나 야근이 있을 때, 남편은 내 입장을 이해하고 흔쾌히 수용한다” 등 5문항으로 구성되며, 전혀 안함 1점, 거의 안함 2점, 가끔 3점, 자주 4점, 거의 항상 5점으로 체크하도록 하였다. 본 연구에서 사용한 배우자의 도구적 지지와 정서적 지지 척도에 대한 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$  계수는 각각 .92와 .93이었다.

### 다중역할 현실성

다중역할 현실성 태도의 구인을 측정하기 위해 기혼직장여성을 대상으로 다중역할 계획에 대한 태도(Wietzman & Fitzgerald, 1996) 척도의 네 가지 하위 차원 중에 다중역할 지식(예, 나는 일과 가정을 조화시키기 위해 어떻게 계획을 세워야 할지 잘 모르겠다), 다중역할에의 몰입(예, 나는 부모와 배우자, 그리고 직장 여성의 역할 모두를 해내고자 하며, 그렇게 하기로 결정하였고, 잘 하고 있다) 그리고 다중역할의 개입(예, 나는 일과 가정의 의무를 실제로 조화시키는 방법에 대해 거의 생각하고 있지 않다) 문항들을 이용해 적절한 구인 타당도가 확인된 바 있어(최윤정, 2010), 본 연구에서도 다중역할 현실성을 측정하기 위해 다중역할계획에 대한 태도 척도 30문항을 이

용하였다. 원 척도에서 보고된 신뢰도 계수 Cronbach's  $\alpha$ 는 다중역할 지식·확신성 .83, 다중역할에의 몰입 .79, 다중역할 개입의 정도 .84로 보고되었다. 본 연구에서의 신뢰도 계수는 지식·확신성 차원은 .83, 다중역할에의 몰입 차원은 .75, 개입 차원은 .64로 나타났다.

### 자료분석

연구문제에 답을 하기에 앞서 본 연구에서 측정된 변인들 간의 상관 및 평균과 표준편차를 살펴보기 위해 이변량 상관분석과 기술통계 분석을 실시하였다. 연구목적에 따라 사회적 지지의 요인들과 다중역할 현실성 태도의 하위 요인들에 의해 동질적인 군집이 형성되는지 살펴보기 위해서 K-평균 군집분석을 실시하였다. K-평균 군집분석은 대량자료의 군집분석에 유용하게 이용되는 군집분석으로 고객 분류, 행동과학 및 심리 분류 등에 널리 이용되는 군집분석 방법이다(김성수, 2009). K-평균 군집방법은 단계적으로 군집을 형성하는 위계적 군집방법과는 달리 초기의 군집수를 미리 정하고 각 군집 중심과 각 관찰치와의 거리를 구하여 각 관찰치가 속하는 군집을 재배치하는 방법으로 군집을 결정하게 됨으로써 관찰치의 수가 큰 경우에 효율적으로 이용되는 비계층적 군집분석 방법이다. 이 방법을 사용할 경우, 정해진 군집 수에 따라 군집 분류결과가 확연히 달라지기 때문에 군집 수를 추정하는 것은 매우 중요한 일이다(김성수, 2009). 따라서 본 연구에서는 초기 군집의 수를 추정하기 위해서 일반적으로 이용되는 방법으로서 먼저 위계적 군집분석을 행한 후 군집 단계의 거리 등을 이용한 끝내기 규칙(stopping rule)을 이용하여 군집의 수를 정하였

다(Everitt, Landau, & Leese, 2001). 즉, Ward의 위계적 군집방법을 이용하여 군집의 수를 결정 한 후, K-평균 군집분석을 연달아 실시하였다. 다음으로, 군집분석을 통해 도출된 집단들이 조직(접근 용이성, 근로시간 요구 기대) 및 상사의 사회적 지지, 배우자의 사회적 지지(정서적 지지 및 도구적지지) 그리고 다중역할 현실성 태도(다중역할 지식, 다중역할 몰입, 다중역할 개입)에서 유의한 차이가 있는지를 검증하기 위해서 다변량 분산분석(MANOVA)을 실시하였다. 두 번째 연구문제에 답하기 위해서 분류된 집단이 일-가족 갈등의 네 가지 유형(시간을 기반으로 하는 일-가족 갈등/가족-일 갈등, 긴장을 기반으로 하는 일-가족

갈등/가족-일 갈등)에서 서로 차이가 있는지를 확인하기 위해서 다변량 분산분석을 실시하였다. 자료 분석을 위해 SPSS 18.0 프로그램을 이용하였으며 모든 유의수준은 .05에서 양측 검정을 실시하였다.

## 결 과

### 기술통계 결과

본 연구에서 측정된 변인들의 평균, 표준편차, 그리고 변인 간 상관계수를 표 1에 제시하였다. 일-가족 갈등 완화 변인들의 사이의

표 1. 변인들의 평균, 표준편차 및 상관계수

관측변수	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. 상사지지												
2. 접근용이성	.46**											
3. 근로시간요구기대	-.47**	-.64**										
4. 배우자도구적지지	.03	-.003	.07									
5. 배우자정서적지지	.25**	.18*	-.11	.34**								
6. 다중역할지식	.25**	.27**	-.21**	-.17*	.23*							
7. 다중역할 몰입	.04	-.06	-.01	-.07	.18*	.31*						
8. 다중역할 개입	-.09	-.030	.049	.032	.22**	.38**	.44**					
9. 시간기반WFC	-.27**	-.25**	.33**	-.07	-.15*	-.33**	.04	-.06				
10. 시간기반FWC	-.25**	-.32**	.29**	-.04	-.26**	-.40**	-.01	-.144	.52**			
11. 긴장기반WFC	-.37**	-.23**	.32**	-.06	-.24**	-.39**	-.02	-.12	.47**	.42**		
12. 긴장기반FWC	-.26**	-.20**	.16*	-.02	-.30**	-.42**	-.18*	-.14	.40**	.53**	.42**	
M	42.3	18.4	16.9	32.3	35.7	33.7	37.5	19.4	8.7	8.4	9.2	7.5
SD	11.1	5.4	4.9	6.4	3.9	5.3	11.9	5.3	3.0	2.8	3.0	2.9

주. \*\* p < 0.01, \* p < 0.5 2. 가족친화제도에 대한 접근용이성 9. 시간기반WFC : 시간을 기반으로 하는 일-가족 갈등 10. 시간 기반 FWC: 시간을 기반으로 하는 가족-일 갈등 11. 긴장기반WFC: 긴장을 기반으로 하는 일-가족 갈등 12. 긴장기반 FWC: 긴장을 기반으로 하는 가족-일 갈등.

상관관계들을 살펴보기 위해서 기술통계분석을 실시하였다. 본 연구의 독립변수와 종속변수 기술 통계량은 표 1에서 확인할 수 있다. 관측변수 간 상관관계 계수, 첨도 및 왜도, 주요 변수들의 평균, 표준편차, 최소값과 최대값을 제시하였다.

간략하게 결과를 살펴보면, 일-가족 갈등 유형들과 유의미한 상관관계를 나타내고 있는 변인들은 상사의 사회적지지, 가족친화제도 이용에 대한 접근 용이성, 근로시간 요구 기대, 배우자의 정서적지지, 다중역할 지식으로 나타났다. 첫째, 시간을 기반으로 하는 일-가족 갈등의 경우, 다중역할 지식과 가장 높은 부적 상관을 보였고, 그 다음은 상사의 사회적 지지와 가족친화제도 이용에 대한 접근 용이성 순으로 부적 상관을 나타냈다. 반면, 근로시간 요구 기대와는 강한 정적 상관관계를 보였으며, 배우자의 정서적 지지와는 부적 상관으로 나타났다. 둘째, 시간을 기반으로 하는 가족일 갈등의 경우, 다중역할 지식과 가장 높은 부적 상관을 보였으며, 그 다음은 가족친화제도 이용에 대한 접근 용이성, 배우자의 정서적지지, 상사의 사회적 지지와 부적 상관을 나타냈다. 반면, 근로시간 요구 기대와는 정적 상관으로 나타났다. 셋째, 긴장을 기반으로 하는 일-가족 갈등의 경우, 다중역할 지식과 상사의 사회적 지지와 보다 높은 부적 상관을 나타냈으며, 배우자의 정서적 지지와 가족친화제도에 대한 접근 용이성과 그 다음으로 부적 상관을 나타냈다. 넷째, 긴장을 기반으로 하는 가족일-갈등의 경우, 다중역할 지식과 가장 높은 부적 상관을 나타냈고 그 다음은 배우자의 정서적지지, 상사의 사회적지지, 가족친화제도에 대한 접근 용이성 순으로 부적 상관을 나타냈다.

이러한 결과들을 종합해 볼 때, 일-가족 갈등이 일과 관련된 경우, 조직과 상사의 지지와 일-가족 갈등을 줄이는 반면, 배우자나 친구, 친척의 사회적 지지는 가족일 갈등을 줄인다는 선행연구(Bernas & Major, 2000)와는 달리, 일-가족 갈등의 유형과 상관없이 대체로 상사 및 조직의 사회적 지지는 일-가족 갈등과 부적 상관을 나타냈다. 배우자의 도구적 지지는 일-가족 갈등 유형들과 관계가 없는 것으로 나타났지만, 배우자의 정서적 지지는 일-가족 갈등과 부적 관계로 나타났으며, 특히 긴장을 기반으로 하는 가족일 갈등과 가장 높은 부적 상관을 보였다.

#### 집단 분류를 위한 군집분석 결과

다중역할 현실성 태도의 하위 요인들과 사회적 지지 변인에 따라 자연적인 집단 분류가 형성되는지를 살펴보기 위해 비위계적 군집분석 방법인 K-평균 방법을 실시하였다. K-평균 군집화 방법은 변인들의 평균을 중심으로 군집 내 대상들 간의 유클리디안 거리의 합을 구하는 알고리즘을 이용하여 응답자들을 군집화 하기 때문에 분류된 군집의 속성들을 살펴 보는데 유용하다(Chen, Ching, & Lin, 2004). 초기 군집의 수를 결정하기 위해서 위계적 군집 분석인 Ward 방법을 통해 나온 군집 일정표와 수직 고드름 표를 이용하여 4개의 군집이 적절한 것으로 탐색되었다. 다음으로 K-평균 군집분석을 실시한 결과, 4개의 군집이 사회적 지지 및 다중역할 현실성 태도의 하위 요인들의 서로 다른 속성들을 잘 나타내고 있었다. 표 2에서 살펴볼 수 있듯이, 군집 1은 66명(35.9%), 군집 2는 49명(27.2%), 군집 3은 35명(19.0%), 군집 4는 33명(17.9%)로 나타났다.

각 군집이 갖고 있는 속성들을 파악하고 군집을 명명하기 위해서 표 2와 그림 1에 군집 변인들의 점수를 표준화하여 제시하였다. 군집1은 배우자의 도구적 지지가 가장 높은 집단으로서 전체 집단 중에서 배우자의 사회적 지지가 가장 높고 두 번째로 다중역할 현실성이 낮아 배우자지지-다중역할 비현실형으로 명명하였다. 즉, 배우자의 도구적 지지가 전체 집단에서 가장 높지만 조직 및 상사의 사회적 지지는 평균 수준으로 나타났고 다중역할 지식은 평균보다 약간 높으나 다중역할 몰입과 개입은 평균 이하로 나타났다. 군집2의 경우, 배우자의 정서적 지지 및 상사의 사회적 지지와 다중역할 지식이 전체 집단에서 가장 높고 근로시간 요구는 가장 낮은 집단으로서 조직 및 상사의 사회적 지지가 높은 가족친화 조직

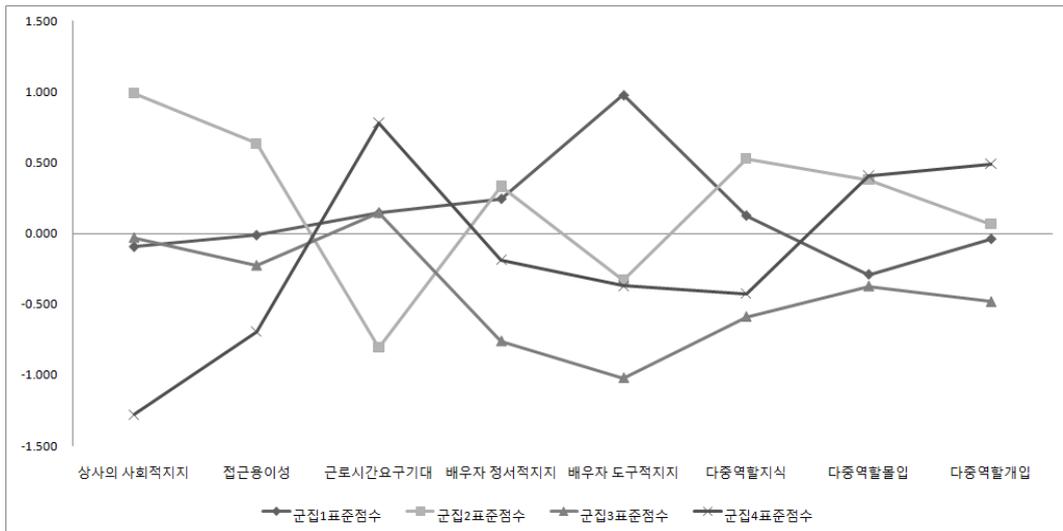
문화에 종사하는 집단으로 가족친화조직-다중역할 현실형으로 명명하였다. 군집 3은 다중역할 지식, 다중역할 몰입, 그리고 다중역할 개입의 다중역할 현실성이 전체 집단에서 가장 낮고 동시에 배우자의 정서적 지지 및 도구적 지지도 가장 낮은 특성을 보여주고 있어 배우자비지지-다중역할 비현실형으로 명명하였다. 군집 4의 경우 상사의 사회적 지지는 가장 낮고 근로시간 요구는 가장 높으면서 상대적으로 배우자의 사회적 지지 또한 낮게 나타났다. 다중역할에 대한 몰입과 개입은 전체 집단에서 가장 높지만, 다중역할 지식은 상대적으로 낮아 비사회적지지-다중역할 비현실형으로 명명하였다.

네 개의 군집이 사회적 지지와 다중역할 현실성의 하위 요인에 따라 유의미한 차이가 있

표 2. 최종 군집별 중심점

군집 변인	군집1(n=66)	군집2(n=50)	군집3(n=35)	군집4(n=33)	F	Duncan	
사회적 지지	상사지지	-0.10 (41.2)	0.99 (53.3)	-0.03 (41.97)	-1.28 (28.1)	78.80***	4<1, 3<2
	집근용이성	-0.01 (18.3)	0.64 (21.8)	-0.23 (17.10)	-0.69 (14.6)	15.63***	4<3, 1<2
	근로시간 요구기대	0.14 (17.6)	-0.81(13.0)	0.15 (17.7)	0.78 (20.8)	25.52***	2< 1,3<4
	배우자 정서적지지	0.24 (20.7)	0.33 (21.1)	-0.76 (15.4)	-0.19 (18.4)	89.54***	3<4<1, 2
	배우자 도구적지지	0.98 (49.1)	-0.33 (33.6)	-1.02 (25.4)	-0.37 (33.1)	12.20***	3<4,2<1
	다중역할 현실성	다중역할 지식	0.13 (33.1)	0.53 (35.7)	-0.59 (28.6)	-0.44 (29.6)	13.24***
다중역할 몰입		-0.29 (34.6)	0.38 (37.2)	-0.37 (37.3)	0.41 (34.3)	8.70***	3,1<2, 4
다중역할 개입		-0.04 (33.4)	0.07 (34.0)	-0.48 (31.1)	0.49 (36.2)	5.93***	3<1, 2<4

주. 군집별 중심점은 표준화 Z 점수 M=0, SD=1, 괄호(원 점수), N = 184. \*\*\* p< .001



군집1: 배우자 지지-다중역할 비현실형, 군집2: 조직 및 상사의 지지-다중역할 현실형, 군집3: 배우자 비지지-다중역할 비현실형, 군집4: 비사회적지지-다중역할 비현실형  
 주. 조직의 사회적 지지: 접근용이성, 근로시간요구기대

그림 1. 군집 변인별 프로파일. 표준화된 점수  $M = 0$ ,  $SD = 1$

는지를 확인하기 위해서 다변량 분산분석을 실시하였다. Box의 동질성 검증 결과, 종속변수들에 대한 분산의 동질성이 확보되어( $F(108, 45770.16) = 1.16, p = .130$ ), 다변량 분산분석의 가정을 만족하였다. 조직 및 상사의 사회적 지지, 배우자의 지지, 그리고 다중역할현실성에 따른 다변량 분산분석의 전체 분석모형에 대한 유의성을 검증한 결과, 유의수준 .001에서 매우 유의미한 것으로 나타났다(Wilks'  $\lambda = .11, F(24, 502.35) = 23.59, \eta^2 = .52, p < .001$ ). 어느 군집변인에서 집단 간 차이가 발생했는지를 확인하기 위해 다변량 분산분석을 실시한 결과, 모든 군집변인에서 군집 간 차이가 유의미한 것으로 나타났다(표 2). 각각의 군집변인에 대해 어느 집단에서 차이가 발생하였는지를 확인하기 위해 Duncan의 사후검정을 실시하였다. 표 2에서 확인할 수 있듯이,

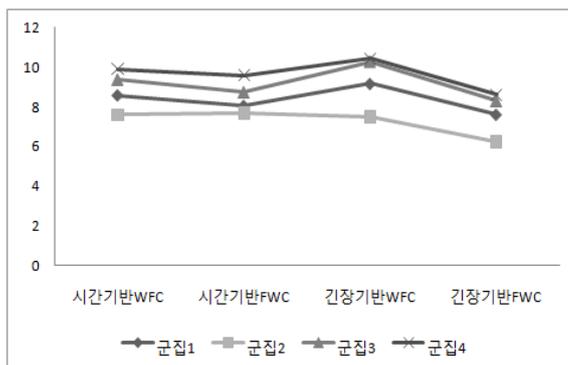
군집1(배우자지지-다중역할 비현실형)은 다른 집단에 비해서 배우자의 도구적 지지와 정서적 지지가 가장 높고 다중역할 지식은 군집 3과 4에 비해 상대적으로 높으나 일과 가정 두 가지 모두에서 성취하고자 하는 태도와 일과 가정의 역할 병행을 위한 즉각적인 대응의 필요성(다중역할 몰입과 개입)은 낮은 것으로 나타났다. 군집2(가족친화조직-다중역할 현실형)는 다른 군집에 비해 상사의 지지 및 가족 친화 제도에 대한 접근 용이성이 가장 높았으며 근로시간요구기대는 가장 낮게 나타난 반면, 다중역할 지식과 다중역할 몰입 및 개입은 높은 것으로 나타났다. 또한 군집 3(배우자 비지지-다중역할 비현실형)은 군집 4보다 상사의 지지 및 접근 용이성은 높게 나타났으나 다중역할 지식과 다중역할 몰입 및 개입 그리고 배우자의 사회적 지지 모두 전체 집단에서 가

장 낮은 집단인 것으로 나타났다. 한편 군집4(비사회적지지-다중역할 비현실형)는 전체 집단에서 상사의 지지 및 접근 용이성이 가장 낮은 반면, 근로시간 이외의 근로 요구 기대는 가장 높게 나타났으며, 상대적으로 배우자의 사회적 지지도 낮은 것으로 나타났다. 다중역할 수행을 위해 필요한 지식과 수행에 대한 자신감은 상대적으로 낮은 반면, 다중역할 수행에 대한 몰입과 개입은 전체 집단에서 가장 높은 것으로 확인되었다.

#### 일-가족 갈등에 대한 집단 간 차이

군집분석을 통해 산출된 네 집단이 일-가족 갈등 유형별(시간 기반 WFC, 시간 기반 FWC, 긴장 기반 WFC, 긴장 기반 FWC)에서 차이가 있는지를 확인하기 위해서 MANOVA를 실시하였다. Box의 동질성 검정 결과, 종속변수들에 대한 분산의 동질성이 확보되어( $F(30, 58127.2) = 1.11, p = .307$ ), 다변량 분산분석의 가정을 만족하였다. 다변량 분산분석 결과, 일-가족 갈등 유형에 따라 집단 간 평균의 차이가 매우 유의미한 것으로 나타났다(Wilks'

$\lambda = .80, F(12, 468.59) = 3.38, p < .001$ ). 네 가지 일-가족 갈등 유형에 대해 어느 집단에서 차이가 나타났는지를 확인하기 위해서 Duncan의 사후검증을 실시하였다(표 3). 그림 2와 표 3에서 볼 수 있듯이, 군집 2(가족친화조직-다중역할 현실형)가 일-가족 갈등의 모든 유형에서 가장 낮은 것으로 나타났다. 이 군집의 특성은 직장의 분위기가 매우 가족 친화적이고(높은 상사의 지지, 가족 친화제도 이용에 대한 높은 접근 용이성, 낮은 근로시간에 대한 요구), 다중역할에 대한 지식이 가장 높을 뿐만 아니라 배우자의 정서적 지지 또한 가장 높아 일-가족 갈등 문제를 덜 경험하는 집단인 것으로 나타났다(표 2와 그림 1참조). 반면, 군집 4(비사회적지지-다중역할 비현실형)의 경우는 시간을 기반으로 하는 일-가족 갈등 및 가족-일 갈등 그리고 긴장을 기반으로 하는 일-가족 및 가족-일 갈등 모든 유형에서 가장 높은 것으로 나타났다. 이들의 군집 특성은 앞의 표 2와 그림 1에서 확인할 수 있는 것처럼, 직장 내 가족 친화적인 조직 문화가 매우 낮고(가장 낮은 상사의 지지 및 가족 친화제도에 대한 접근 용이성, 가장 높은 근로시간 요



군집1: 배우자 지지-다중역할 비현실형  
 군집2: 가족친화조직-다중역할 현실형  
 군집3: 배우자 비지지-다중역할 비현실형  
 군집4: 비사회적지지-다중역할 비현실형

주. WFC: Work-Family Conflict(일-가족 갈등); FWC: Family-Work Conflict(가족-일 갈등)

그림 2. 일-가족 갈등 유형별 집단 간 차이

표 3. 일-가족 갈등 유형에 따른 집단 간 차이

	군집1 (n=66)		군집2 (n=50)		군집3 (n=35)		군집4 (n=33)		F	Duncan
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
시간 기반 WFC	8.59	2.47	7.59	3.05	9.37	3.19	9.90	3.30	5.04**	2, 1 < 3, 4
시간 기반 FWC	8.06	2.46	7.69	3.16	8.75	2.62	9.59	2.71	4.04**	2, 1, 3 < 4
긴장 기반 WFC	9.17	2.69	7.49	2.56	10.28	2.81	10.43	3.16	10.32***	2 < 1 < 3, 4
긴장 기반 FWC	7.60	2.61	6.24	2.46	8.31	3.05	8.61	2.98	6.52***	2 < 1, 3, 4

주. N = 184. \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

구 기대), 배우자의 사회적 지지 또한 상대적으로 낮아 일-가족 갈등을 가장 심각하게 경험하고 있는 집단임을 알 수가 있다. 또한 일과 가정을 병행하고자 하는 다중역할에 대한 의지(다중역할에의 몰입)와 즉각적인 대응(다중역할에의 개입)에 대한 필요성은 높지만 어떻게 일과 가정을 병행해야 하는지에 대한 지식이 부족한 것으로 나타났다.

한편, 군집1(배우자 지지-다중역할 비현실형)은, 상대적으로 일-가족 갈등을 보통 수준으로 경험하고 있는 집단으로서 각각의 특성을 살펴보면 다음과 같다(표 2와 그림 1 참조). 군집1의 경우는 군집2 다음으로 일-가족 갈등을 적게 경험하고 있는 집단으로서 보통 수준의 가족친화 조직문화 및 다중역할 현실성 태도의 특성을 보여주고 있지만 배우자의 사회적 지지가 가장 높은 집단으로서 상대적으로 일-가족 갈등을 덜 경험하고 있다. 군집 3(배우자 비지지-다중역할비현실형)의 경우는 직장 내 가족 친화적인 조직문화를 제외하고 개인이 지니고 있는 다중역할 현실성 태도 및 배우자의 사회적 지지가 가장 낮은 집단으로서 긴장을 기반으로 하는 일-가족 갈등 및 가족-일 갈등이 매우 높게 나타났다. 군집 4(비사회적지

지-다중역할비현실형)와 비교했을 때, 군집3은 상대적으로 조직의 가족 친화 조직 문화가 높아 시간을 기반으로 하는 일-가족 및 가족 일 갈등은 그다지 높지 않지만, 다중역할 현실성이 매우 낮고 배우자의 정서적 지지 및 도구적 지지가 낮아 군집 4와 마찬가지로 긴장을 기반으로 하는 일-가족/가족-일 갈등을 매우 높게 경험하는 것으로 확인되었다.

## 논 의

성인 여성 진로 발달에서 일-가족 갈등을 대처하기 위해서는 사회적 지지와 개인적 태도 요인들을 고려해야 한다는 선행연구 결과들을 바탕으로, 본 연구에서는 일-가족 갈등에 직면한 기혼 여성들을 대상으로 사회적 지지와 다중역할 현실성 하위 요인에 따라 동질적인 군집이 분류되는지 탐색하고 분류된 집단에 따라 일-가족 갈등 유형 간에 차이가 있는지 확인하고자 하였다. 연구 결과, 배우자의 사회적 지지(정서적 지지 및 도구적 지지), 조직 및 상사의 사회적 지지, 그리고 다중역할 현실성 하위 요인(다중역할에 대한 지식, 다중

역할에의 몰입, 다중역할에의 개입)에 따라 네 개의 동질적인 군집이 탐색되었으며, 군집 변인에 따라 네 개의 집단은 유의미하게 차이가 있었다(표 2 참조). 아울러 탐색된 네 개의 군집은 시간을 기반으로 하는 일-가족 갈등과 가족-일 갈등, 긴장을 기반으로 하는 일-가족 갈등 및 가족-일 갈등의 유형에서 유의미한 차이가 있는 것으로 확인되었다(표 3 참조).

본 연구 결과를 바탕으로 연구와 진로상담 실제에 대한 논의를 하면 다음과 같다. 군집 분석 결과, 사회적 지지와 다중역할 현실성 태도 두 가지 차원에 따라 배우자 지지-다중역할 비현실형(군집1, 35.9%), 가족친화조직-다중역할 현실형(군집2, 27.2%), 배우자 비지지-다중역할 비현실형(군집3, 19.0%), 비사회적지지-다중역할 비현실형(군집4, 17.9%)의 네 개의 동질적인 군집이 탐색되었다. 위와 같은 네 개로 분류된 집단은 다변량 분산분석을 통해서 상사의 지지, 가족친화제도에 대한 접근 용이성, 근로시간 요구 기대, 배우자의 정서적 지지, 도구적 지지, 다중역할 지식, 다중역할 몰입과 개입의 군집 변인들에 따라서 유의미한 차이가 있는 것으로 확인 되었다. 위와 같은 네 가지 유형 각각에 대한 특성과 일-가족 갈등 유형과의 관계를 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 본 연구에서 탐색된 군집에서 가장 많은 유형인 배우자 지지-다중역할 비현실형(군집1)의 경우, 배우자의 도구적 지지와 정서적 지지가 가장 높은 것이 두드러진 특성이다. 반면, 조직 및 상사의 사회적 지지는 평균 수준이며 다중역할 현실성 태도 중에 다중역할 지식은 평균보다 약간 높았지만, 다중역할에 대한 몰입과 개입은 평균보다 약간 낮은 것으로 나타났다. 일과 가정을 병행하기 위해 적절한 계획을 세우고 자신이 그 두 가지 모두

를 수행할 수 있다는 자신감을 갖고 있지만 일과 가족 역할 모두에서 성취하려는 태도가 다소 낮고 일-가족 다중역할 수행에 대한 긴박한 필요성은 보통인 집단으로 나타났다. 이 집단에 속한 여성들의 경우, 결혼 년 수는 평균 5.30( $SD=6.13$ )년, 자녀의 수는 평균 0.91( $SD=.80$ )명, 첫째 아이 나이는 평균 4.26( $SD=5.90$ )세이었다. 이 집단의 경우, 일-가족 갈등 유형에서 긴장을 기반으로 하는 일-가족 갈등만이 높게 나타나 조직 및 상사의 사회적 지원의 부족이 이들로 하여금 긴장을 유발하는 일-가족 갈등을 경험하게 할 수 있을 것으로 추론할 수가 있다. 그러나 배우자의 사회적 지지가 매우 높아 이들의 경우 긴장을 기반으로 하는 가족-일 갈등이나 시간을 기반으로 하는 가족-일 갈등은 보통 수준으로 경험하는 것으로 나타나 대체로 맞벌이 가족의 형태에서 가족 내 역할 간 분담을 통해 일-가족 갈등의 국면을 해결해 나가는 집단으로 해석할 수가 있을 것이다. 이러한 연구 결과는 배우자의 사회적 지지와 일-가족 갈등과의 관계에 관한 선행연구(Adams et al., 1996; Bernas & Major, 2000; Rosenbum & Cohen, 1999)에서 보고된 바와 같이, 배우자의 사회적 지지가 대체로 일-가족 갈등을 줄인다는 연구 결과를 지지하는 것이라 하겠다. 그러나 상관 연구방법을 통한 선행연구(Rosenbaum & Cohen, 1999; 최윤정, 2010)에서 배우자의 도구적 지지와 일-가족 갈등과의 관계가 없다는 결과와는 달리, 본 연구에서 탐색된 배우자지지-다중역할 비현실형에서 알 수 있는 것은 남편의 도움행동인 도구적 지지는 일-가족 갈등 보다는 가족-일 갈등을 대처하는데 중요한 요인일 수 있음을 시사한다. 둘째, 다음으로 많은 유형은 가족친화조직-다중역할 현실형(군집2)으로 전체

집단에서 조직의 사회적 지지와 상사의 사회적 지지를 가장 높게 지각하고 있으며, 다중역할 현실성 태도 또한 높은 것으로 나타났다. 배우자의 정서적 지지 또한 배우자 지지-다중역할 비현실형(군집1)만큼 높았으나 배우자의 도구적 지지는 낮은 것으로 나타났다. 그러나 일과 가정을 병행하기 위한 다중역할의 계획을 세우고 이러한 생활방식을 수행하는데 필요한 지식과 자신감이 전체 집단에서 가장 높았을 뿐만 아니라 일과 가정의 역할 두 가지 모두에서 성취하고자 하는 다중역할에의 몰입 또한 가장 높은 것으로 볼 때, 이 집단의 개인들은 일-가족 다중역할을 성공적으로 수행하고 있음을 알 수 있다. 이 집단에 속한 여성들의 평균 결혼 년 수는 8.42( $SD=6.55$ )년, 평균 자녀의 수는 1.26( $SD=.83$ )명, 첫째아이 평균 나이는 7.12( $SD=6.72$ )년이라는 인구사회학적 특성을 감안할 때, 발달적으로 일-가족 갈등이 어려운 시기임에도 불구하고, 실제 이 집단은 일-가족 갈등 유형의 네 가지 모두에서 가장 낮은 집단으로 확인되었다. 특히 긴장을 기반으로 하는 일-가족 갈등과 가족-일 갈등이 상당히 낮은 것으로 보고하고 있어, 일-가족 갈등 관련 스트레스를 적게 지각하는 집단이라 하겠다. 이러한 결과는 조직 및 상사의 사회적 지지가 일-가족 갈등에 미치는 영향에 관한 선행연구(김인선, 이동명, 2009; 김필숙, 김태현, 2010; 원숙연, 박지원, 2009; 최윤정, 2010) 결과를 뒷받침 하는 것으로 기혼 직장 여성들이 일-가족 갈등을 대처하기 위해서 가족뿐만 아니라 조직의 차원에서 사회적 지지가 매우 중요함을 알 수가 있다. 비록 배우자와 가족 내에서 가사 및 육아와 관련된 역할 분담이 평등하지 못할지라도(배우자의 도구적 지지가 낮음) 조직에서 제공하는 가족

친화제도 프로그램이나 상사로부터 얻게 되는 사회적 지지는 여성들로 하여금 일-가족 갈등에 대해 보다 능동적으로 대처할 수 있는 힘의 원천이 될 수 있음을 시사한다. 아울러 이러한 결과는 여성 진로 발달 과정에서 일과 가정을 병행하고자 하는 다중역할 현실성 태도가 일과 진로의 조화를 이루고자 하는 노력을 하게 함으로써 일-가족 갈등을 줄인다는 연구 결과(최윤정, 2010; Weitzman & Fitzgerald, 1996; Peake & Harris, 2002)와 일맥상통하는 결과라 하겠다. 셋째, 배우자 비지지-다중역할 비현실형(군집3)의 경우, 네 개의 분류 집단에서 가장 낮은 배우자의 사회적 지지 및 다중역할 현실성 태도를 보이고 있었다. 반면, 조직 및 상사로부터 얻을 수 있는 사회적 지지는 평균보다 약간 낮게 지각하고 있었다. 이 집단의 가장 두드러진 특성은 매우 낮은 배우자의 정서적 지지와 도구적 지지, 그리고 개인 스스로 일과 가정을 병행하고자 하는 노력과 의지가 매우 부족하고 어떻게 일과 가정의 역할을 동시에 수행해야 하는지에 대한 지식과 능력에 대한 자신감 또한 매우 부족하다는 점이다. 실제로 이 집단은 긴장을 기반으로 하는 일-가족 갈등과 가족-일 갈등 유형이 매우 높은 것으로 확인되어 성인기 삶에서 일-가족 갈등 관련 스트레스로 인해 어려움을 겪고 있는 집단임을 알 수가 있다. 특히, 이 집단에 속한 여성들의 경우, 평균 결혼 년 수는 9.91( $SD=6.53$ )년, 평균 자녀의 수는 1.17( $SD=.75$ )명, 첫째 아이 평균 연령은 9.20( $SD=6.92$ )세로 나타나 일-가족 갈등을 잘 대처하고 있는 군집 2와 유사한 인구사회학적 특성을 보여준다. 따라서 이러한 유형의 내담자들을 조력할 때, 가족생활에서의 어려움이 무엇인지 탐색하고 일과 가정을 병행하는 과정

에서 심리적으로 지쳐 있는 내담자들에게 힘을 북돋아 주는 지지적 개입이 우선적으로 필요할 것이다. 무엇보다도 현대 사회에서 남편이 가사와 육아에 참여하는 것 또한 남편의 책임이라는 것을 인식하게 하고 배우자로부터 적절한 지지를 얻을 수 있는 협상과 대화의 기술을 조력해야 할 것이다(최윤정, 김계현, 2009; Gilbert & Kearney, 2006). 또한 발달적 특성을 고려했을 때, 이미 일-가족 다중역할을 수행해 온지 10년의 세월이 흘렀음에도 불구하고 다중역할 현실성이 낮다는 점은 임상적으로 개입할 중요한 단서를 제공한다. 일과 가정을 병행하는 데 필요한 지식과 자신감이 부족한 이유를 탐색하기 위해서 그 동안의 다중역할을 어떻게 수행해 왔는지를 점검할 필요가 있다. 일과 가정의 두 가지 역할 모두에서 성취하고자 하는 태도인 다중역할의 몰입과 다중역할에의 개입이 낮다는 점은 다중역할 수행 자체에 대해 부정적인 태도를 보여주는 것으로, 이들에게 일-가족 다중역할 수행의 의미가 무엇인지를 점검한 후, 다중역할에 대한 긍정적 효과에 대한 정보들을 제공해서 다중역할 현실성 태도를 학습할 수 있도록 조력해야 할 것이다. 몇몇 연구들(Barnett & Hyde, 2001; Reid & Hyde, 1999)은 전업 주부에 비해 오히려 직장 여성의 주관적인 안녕감이 훨씬 크며 다중역할을 수행하는 여성과 남성 모두 신체적, 정신적으로 보다 건강하다고 보고하고 있다. 넷째, 비사회적지지-다중역할 비현실형의 경우는 네 개의 집단 중 모든 일-가족 갈등 유형에서 가장 높은 집단으로 일-가족 갈등 관련 스트레스로 인해 힘겨운 집단임을 알 수가 있다. 즉, 조직과 상사로부터 받는 사회적 지지가 전체 집단에서 가장 낮을 뿐만 아니라, 배우자의 사회적 지지 또한 배우자

비지지-다중역할 비현실형(군집3) 다음으로 낮아 시간을 기반으로 하는 일-가족 갈등 및 가족일 갈등이 매우 높은 것으로 나타났다. 한편 다중역할 현실성 태도를 살펴보면, 일과 가정을 병행하기 위해 필요한 계획이 무엇인지 그리고 어떻게 다중역할을 수행해야 하는지에 대한 지식과 자신감이 다소 낮지만, 일과 가정 두 가지 모두에서 성취하고자 하는 의지와 책임감을 갖고 있고 일-가족 다중역할 수행의 필요성을 절박하게 느끼고 있다는 점에서 배우자 비지지-다중역할 비현실형(군집3)과는 다르다. 이 집단에 속한 여성의 경우, 평균 결혼 년 수는 5.88( $SD=5.18$ )년, 평균 자녀의 수는 0.85( $SD=.71$ )명, 첫째 아이의 평균 연령은 3.97( $SD=4.96$ )세로 나타났다. 군집3과는 달리, 발달적으로 일-가족 다중역할 갈등에 직면하여 적응해 가는 과정에 있는 것으로 보인다. 비록 일-가족 갈등을 가장 높게 경험하고 있지만 이 집단에 속한 개인들은 일-가족 갈등을 해결하기 위해 적극적으로 노력하고자 하는 의지로 인해 상담 개입을 통한 문제 해결의 동기가 배우자 비지지-다중역할 비현실형에 비해 높을 것으로 추론된다. 따라서 이러한 유형에 해당되는 내담자들과 진로 상담을 할 경우에, 일과 가정을 병행하기 위해 필요한 구체적인 계획을 세우고 다중역할 수행에 필요한 지식들을 제공하여 자신감을 키울 수 있도록 조력하는 방안들을 모색할 수 있을 것이다. Weitzman(1994)에 의하면, 다중역할 수행을 위한 계획을 세울 때, 고려해야 할 내용 요소로서 배우자의 보조와 지지를 얻을 수 있는 방법, 자신의 진로 계획 내에서 자녀 출산과 육아로 인한 경력 단절을 예상하고 이에 대한 계획을 세우고 가족생활을 위한 시간들을 관리하는 방법 그리고 자녀의 수를 고려한

가족계획 등을 제안하였다. 무엇보다도 이러한 일-가족 다중역할에 필요한 지식으로 일과 가정을 병행할 수 있도록 지원하는 국가 및 조직의 제도가 무엇이 있는지(예, 출산 지원 시책, 조직이 제공하는 가족 친화 정책이나 프로그램), 예상되는 다중역할 갈등으로 인해 야기되는 신체적, 심리적인 문제들은 무엇이며, 경력 단절로 인해 발생할 수 있는 부정적 결과와 육아에 들어가는 비용과 자녀 양육을 보조할 수 있는 시설에 대한 정보들을 제공하는 상담 개입은 여성들로 하여금 일-가족 갈등 문제로 인한 불안을 줄일 수 있을 것이다(최윤정, 2010). 배우자 비지지-다중역할 비현실형과 마찬가지로, 배우자의 사회적 지지를 얻을 수 있도록 배우자와의 관계의 질을 평가하고 역할 분담을 이루기 위한 대화와 협상의 기술을 향상시킬 수 있는 개입이 요청된다. 결론적으로 진로 상담자들은 일-가족 갈등으로 인해 일과 진로를 동시에 추구하는데 어려움을 겪는 내담자를 이해하기 위해서 개인과 가족 그리고 조직의 다양한 측면에서 내담자의 문제를 탐색하고 조력할 수 있어야 할 것이다(최윤정, 2010; Cook et al., 2002; Gilbert & Kearney, 2006).

본 연구의 요약 및 의의를 정리하면 다음과 같다. 첫째, 사회적 지지와 다중역할 현실성 태도의 두 가지 차원에 의해 분류된 네 개의 집단과 일-가족 갈등 유형과의 차이로부터 확인된 결과를 바탕으로 일-가족 갈등 대처를 위해 고려해야 할 구체적인 상담 개입에 대한 정보를 제공할 수 있었다. 즉, 일-가족 갈등을 잘 대처하고 있는 집단의 속성을 살펴봄으로써 조직 및 상사 그리고 배우자의 사회적 지지와 다중역할 현실성 태도가 일-가족 갈등 대처에 중요한 요인이라는 것을 확인하였다.

특히, 일-가족 갈등의 문제로 인해 어려움을 겪고 있는 집단의 속성이 무엇인지 확인함으로써 보다 명확하게 이들에 대한 상담 개입의 요소를 확인할 수 있었다. 일-가족 갈등의 어려움을 심각하게 경험하고 있는 집단은 가족이나 조직으로부터 매우 적은 사회적 지지를 받고 있었으며 다중역할 현실적인 태도 또한 비현실적인 것으로 나타났다. 무엇보다도 다중역할 현실성 태도에서 비록 일과 가정의 두 가지 역할 모두에서 성취하고자 하는 의지와 동기가 있고 지금 당장 다중역할을 수행하는 것이 필요한 일이라는 것을 지각하고 있을지라도 다중역할을 수행하는 데 필요한 정보와 지식 그리고 수행에 대한 자신감이 없다면, 일-가족 갈등에서 어려움을 겪을 수 있다는 것을 확인할 수 있었다. 또한 똑같이 다중역할 현실성이 부족한 개인일지라도 배우자의 사회적 지지나 조직 및 상사의 사회적 지지의 한 가지 원천에서라도 지지를 받고 있는 여성이라면 일-가족 갈등 스트레스를 다소 줄일 수 있다는 정보를 제공하였다. 둘째, 상관연구 방법을 이용하여 변인들 간의 관계를 파악함으로써 전체 집단의 경향성을 살펴보는 선행 연구 결과와는 달리, 관련 변인에 따른 집단 분류를 통해서 일-가족 갈등의 어려움을 겪는 여성들의 개별적인 차이를 이해할 수 있는 기초 정보를 제시하였다. 분류된 네 개 군집의 결혼 년 수와 자녀의 수 및 자녀의 나이와 같은 인구사회학적 특성을 고려했을 때, 가족생활 발달 주기별로 첫 아이가 유아기(평균 연령 4.11세)에 해당되는지 아동기(평균 연령 8.19세)에 해당되는지로 다시 구분지어 살펴볼 수가 있었다. 첫 아이가 유아기에 해당되는 집단(군집1과 군집 4)과 아동기에 해당되는 집단(군집2와 군집3)들을 각각 비교했을 때, 어

편 가족생활 발달 주기에서든 일-가족 갈등으로 어려움을 겪을 수 있으며, 이를 잘 대처하기 위해서는 개인의 다중역할 현실성 태도와 가족 및 조직으로부터 얻을 수 있는 사회적 지지가 중요함을 확인하였다. 특히, 여성 개인이 일과 가족을 병행하고자 하는 의지가 없을 경우에 사회적 지지가 부족하지 않더라도 긴장을 기반으로 하는 일-가족 갈등이 높다는 결과를 통해서 다중역할 현실성 태도의 중요성이 강조된다고 하겠다.

다음은 본 연구의 제한점과 후속 연구를 위한 제언을 하고자 한다. 첫째, 본 연구의 결과는 제한된 표집과 편의 표집방식의 문제로 일반화하는 데 제한이 있다. 특히, 군집분석의 결과는 표본의 특성에 영향을 받기 때문에 후속연구에서는 좀 더 많은 사례수를 확보하여 연구 결과의 타당성을 높일 필요가 있다. 둘째, 본 연구에서는 일-가족 갈등이 자녀의 수나 직업 유형, 경력 년 수, 결혼 년 수 등에 따라 달라질 수 있는 문제를 제한된 표집으로 인하여 충분히 살펴보지 못하였다. 따라서 후속 연구에서는 충분한 사례수를 확보하여 가족생활 주기 발달에 따른 기술적 분류를 수행함으로써 일-가족 갈등의 다양한 양상들을 살펴볼 필요가 있다. 셋째, 본 연구는 일-가족 다중역할의 부정적인 측면에 초점을 두고 일-가족 갈등을 잘 대처하는 집단과 그렇지 못한 집단들의 특성을 살펴보았다면, 향후 연구에서는 일-가족 다중역할의 긍정적인 측면을 조명하는 연구가 이루어져야 할 것이다. 넷째, 본 연구는 연구 참여자들의 일반적인 정신건강과 스트레스 수준 및 주관적인 행복감과 안녕감을 통제하지 못한 제한점이 있다. 일-가족 갈등 유형 중에서 긴장을 기반으로 하는 일-가족 갈등이나 가족-일 갈등의 경우, 연구 참

여자들의 개인적인 상황에 의해 영향을 받을 수 있으므로, 후속 연구에서는 군집 유형별로 개인의 심리적 행복감이나 스트레스 수준 등을 함께 검토할 필요가 있다. 끝으로, 우리나라 문화의 특성을 고려하여 앞으로의 연구에서는 가족의 사회적 지지 중에 배우자의 지지 뿐 만이 아니라 친정 부모와 시부모 및 친척의 지지까지 확대하여 조사할 필요가 있다(최윤정, 2010).

### 참고문헌

- 김성수 (2009). 자동화 K-평균 군집방법 및 R 구현. 응용통계연구, 22(4), 723-733.
- 김인선, 이동명 (2009). 조직의 지원환경이 일-가족 갈등에 미치는 영향. 산업관계연구, 19(2), 67-94.
- 김필숙, 김태현 (2010). 가족친화적 기업문화가 인적자원 성과에 미치는 효과에 대한 일-가족 갈등의 매개효과 검증. 한국가족관계학회지, 15(2), 3-29.
- 유계숙 (2008). 가족친화적 조직문화가 근로자의 일-가족 조화와 삶의 질에 미치는 영향. 한국가정관리학회지, 26(5), 27-37.
- 원숙연, 박지원 (2009). 사회적 지원이 일-가족 갈등 및 일-가족 촉진에 미치는 영향-남녀간의 인식차이를 중심으로. 여성학논집, 26(2), 3-32.
- 정영금 (2005). 기혼취업여성의 일-가족 갈등과 여파에 관한 연구. 한국가정관리학회지, 23(4), 1-10.
- 최윤정, 김계현 (2009). 여성진로 상담 관점에서 본 다중역할(일-가족) 균형의 구성개념 및 측정에 대한 경험적 연구 고찰. 상담학

- 연구, 10(1), 365-384.
- 최윤정 (2010). 대졸 기혼 직장 여성의 일-가족 다중역할 갈등 완화과정: 개인특성과 환경적 지지와의 관계. 서울대학교 박사학위 논문.
- 한지숙, 유계숙 (2007). 기혼근로자의 성역할 태도와 일-가족 지향성이 일-가족 갈등/축진 및 가족친화제도 이용에 미치는 영향. 한국가정관리학회지, 25(5), 143-166.
- 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(4), 411-420.
- Anderson, T. D., Coffey, B. S., & Byerly, R. T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: links to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of Management*, 28, 787-810.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 287-308.
- Ayman, R. & Antani, A. (2008). Social support and work-family conflict. In Korabik, K. & Lero D. S. & Whitehead D. L. (1st Eds), *Handbook of Work-Family Integration*(pp.57-73). London: Elsevier.
- Barnett, R. C. & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American Psychologist*, 56, 781-796.
- Bernas, K. H. & Major, D. A. (2000). Contributions to stress resistance: testing a model of women's work-family conflict. *Psychology of Women Quarterly*, 24(2), 170-178.
- Betz, N. (2005). Women's Career Development. In Brown, S. D. & Lent, R. W. (Eds), *Career Development and Counseling- putting theory and research to work-* (pp.253-277). John Wiley & Sons: New Jersey.
- Betz, N. (2006). Basic issues and concepts in the career development and counseling of women. In Bruce, W. & Heppner, M. (Eds), *Handbook of Career Counseling for Women* (pp.45-74). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Buunk, B. P., Jan Doosje, B., Jans, L. G. J. M. & Hopstaken, L. M. E. (1993). Perceived reciprocity of social support and stress at work: the role of exchange and communal orientation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 801-811.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family and its antecedents. *Journal of Vocational behavior*, 67(2), 169-198.
- Carlson, D. S. & Perrewe, P. L. (1999). The role of social support in the stressor-strain relationship: An examination of work-family conflict. *Journal of Management*, 25, 513-540.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Willimas, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*. 56, 249-276.
- Carlson, D. S. & Grzywacz, J. G. (2008). Reflections and future directions on measurement in work-family research. In Korabik, K. & Lero D. S. & Whitehead D.

- L. (1st Eds), *Handbook of Work-Family Integration*(pp.57-73). London: Elsevier.
- Cook, E. P., Heppner, M. J., & O'Brien, K. M. (2002). Career development of women of color and white women: assumptions, conceptualization, and interventions from an ecological perspectives, *The Career Development Quarterly*, 50, 291-305.
- Cohen, S. & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98, 310-357.
- Drach-Zahavy, A. & Somech, A. (2008). Coping with work-family conflict: integrating individual and organizational perspectives. In Korabik, K. & Lero D. S. & Whitehead D. L. (1st Eds), *Handbook of Work-Family Integration*(pp.267-285). London: Elsevier.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L. & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565-573.
- Everitt, B. S., Landau, S. & Leese, M. (2001). *Cluster Analysis*, Arnold: London.
- Farmer, H. S. (1985). Model of career achievement motivation of women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 32, 363-390.
- Fassinger, R. E., & O'Brien, K. M. (2000). Career counseling with college women: a scientist-practitioner-advocate model of intervention. In Luzzo, D. A. (Eds), *Career Counseling of College Students*(253-266). Washington, DC: American Psychological Association.
- Frone, M. L., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78.
- Gilbert, L. A. & Kearney, L. (2006). Sex, gender, and dual-earner families: implications and applications for caeer counseling for women. In Bruce, W. & Heppner, M. J. (Eds), *Handbook of Career Counseling for Women* (pp. 193-217). Mahwah, NJ: Lawrence Elbau Associates, Inc.
- Gomez, M. J., Fassinger, R. E., Prosser, J., Cooke, K., & Mejia, B. (2001). Voices forging paths: a qualitative study of the career development of notable Latinas. *Journal of Counseling Psychology*, 48(3), 286-300.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family role. *The Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Kaufmann, G. M. & Beehr, T. A. (1989). Occupational stressors, individual strains, and social supports among police officers. *Human Relations*, 42, 185-197.
- Kossek, E. E. & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83, 139-149.
- Kottke, J. L. & Sharsfinski, C. E. (1988). Measuring perceived supervisory and organizational support. *Educational and Psychological Measurement*, 48, 1075-1079.
- McCracken, R. S. & Weitzman, L. (1997). Relationship of personal agency, problem

- solving appraisal, and traditionality of career choice to women's attitudes toward multiple role planning. *Journal of counseling Psychology*, 44(2), 149-159.
- McManus, K., Korabik, K., Rosin, H. M., & Kelloway, E. K. (2002). Employed mothers and the work-family interface: does family structure matter? *Human Relations*, 55(11), 1295-1324.
- 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.
- Peake, A. & Harris, K. L. (2002). Young adults' attitudes toward multiple role planning: the influence of gender, career traditionality, and marriage plans. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 405-421.
- Reid, J. & Hyde, M. (1999). Multiple roles and well-being among midlife women: testing role strain and role enhancement theories. *Journal of Gerontology Series B, Psychological Sciences and Social Sciences*, 54(6), 329-338.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Rosenbaum, M. & Cohen, E. (1999). Equalitarian Marriage, Spousal Support, Resourcefulness, and Psychological Distress among Israeli Working Women. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 102-113.
- 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.
- Weitzman, L. M. (1994). Multiple role realism: A theoretical framework for the process of planning to combine career and family roles. *Applied and Preventive Psychology*, 3, 15-25.
- Weitzman, L., & Fitzgerald, L. (1996). The Development and initial validation of scales to assess attitudes toward multiple role planning. *Journal of Career Assessment*, 4(3), 269-284.
- Whitmarsh, L., Brown, D., Cooper, J., Hawking-Rogers, Y., & Wentworth, D. K. (2007). Choices and challenges: a qualitative exploration of professional women's career patterns. *The Career Development Quarterly*, 55, 225-236.

1 차원고접수 : 2011. 5. 9.

심사통과접수 : 2011. 6. 8.

최종원고접수 : 2011. 6. 24.

## **Clustering by Social Supports and Multiple-Role Realistic Attitude and Differences in Work-Family Conflict among Married and Employed Women**

**Yoon-Jung Choi**

Korea University of Technology and Education

The purpose of the current study was to examine homogeneous grouping of women in terms of social supports-from organization, supervisor and spouse-and three dimensions of multiple-role realistic attitude. Results from K-Means cluster analysis with a sample of married women with full time job( $N=184$ ) indicated the presence of four clusters. Four clusters showed significant differences in types of work-family conflict(time-based WFC/FWC, strain-based WFC/FWC). First, 'family friendly organization-multiple-role realistic attitude' was characterized by being the highest on multiple-role knowledge/certainty, and organizational and supervisory support. It scored the lowest on all types of WFC. Second, by contrast, 'nonsocial support-multiple-role unrealistic attitude' was the lowest on organizational and supervisory support, and very low on the spouse of instrumental support, and multiple-role knowledge/certainty except multiple-role commitment, and multiple-role involvement. It scored highest on all types of WFC. Third, 'Spouse nonsocial support-multiple-role unrealistic attitude' scored the lowest on instrumental/emotional support from spouse and multiple-role realistic attitude. It scored very high on the strain based WFC/FWC. Finally, 'spouse social support-multiple-role unrealistic attitude' scored the highest on spousal support, but relatively low on multiple-role realistic attitude and organizational support. It scored moderately high on the strain based WFC.

*Key words* : married and employed women with a college diploma, organizational and supervisory support, spousal social support, multiple-role realistic attitude, work-family conflict