creative commons
COMMONS DEED

저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:

저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.

변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 이용허락규약(Legal Code)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

Disclaimer

dCollection

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

[UCI]I804:24011-200000266106

2017년 02월
석사학위 논문

유자녀 직장여성의 역할갈등과 소명의식이 다중역할 만족도와 긴장도에 미치는 영향

조선대학교 대학원
상담심리학과
장 미 영

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

유자녀 직장여성의 역할갈등과 소명의식이 다중역할 만족도와 긴장도에 미치는 영향

The Effects of Role Conflicts and Calling on the Satisfaction and Strain of Multiple Roles in Working Women with a Child

2017년 02월 24일

조선대학교 대학원
상담심리학과
장 미 영

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

유자녀 직장여성의 역할갈등과 소명의식이 다중역할 만족도와 긴장도에 미치는 영향

The Effects of Role Conflicts and Calling on the Satisfaction and Strain of Multiple Roles in Working Women with a Child

지도교수 권 해 수

이 논문을 심리학석사학위 신청 논문으로 제출함

2016년 10월

조선대학교 대학원

상담심리학과

장 미 영

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

장미영의 석사학위논문을 인준함

위원장 조선대학교 교수 정 승 아 (인)

위 원 조선대학교 교수 김 택 호 (인)

위 원 조선대학교 교수 권 해 수 (인)

2016년 11월

조선대학교 대학원

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

목 차

Ⅰ. 서론

A. 연구의 필요성 및 목적 · · · · · · · · · · · · · · · · · 1

B. 연구문제 · 9

Ⅱ. 이론적 배경

A. 다중역할

1. 다중역할에 개념 · · · · · · · · · · · · · · · · · · · 10

2. 다중역할에 대한 세 가지 관점 · · · · · · · · · · · 10

3. 다중역할의 만족도 및 긴장도에 영향을 미치는 변인 · · 14

B. 역할 갈등

1. 역할갈등의 개념 · · · · · · · · · · · · · · · · · · · 17

2. 역할갈등과 다중역할과의 관계 · · · · · · · · · · · 18

C. 소명 의식

1. 소명 의식의 개념 · · · · · · · · · · · · · · · · · · · 20

2. 소명의식과 다중역할과의 관계 · · · · · · · · · · · 21

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Ⅲ. 연구 방법
A. 연구 대상 · 23
B. 측정 도구 · 23
C. 자료분석 방법 · · · · · · · · · · · · · · · · · · · 25

Ⅳ. 연구 결과 · 27
Ⅴ. 논의 · 47
참고문헌 · 52
부록 · 62

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

ABSTRACT

The Effects of Role Conflicts and Calling on the Satisfaction and Strain of Multiple Roles in Working Women with a Child

Jang Mi Young
Advisor : Prof. Kweon Hae Soo Ed.D.
Department of Counseling Psychology
Graduate School of Chosun University

The purpose of this study was to examine the effects of sociodemographic backgrounds, work-family conflict, and calling on the satisfaction and strain of multiple roles in working women with a child. Data were collected from full-time working women for companies, schools, and government offices located in Gwangju and Jeonnam who had more than one child of college students and under 19 years. A total of 265 questionnaires were analyzed. First, a difference in work-family conflict, calling, and the satisfaction and strain of multiple roles was examined according to sociodemographic backgrounds in working women. As a result, 'work-family conflict' was more commonly perceived than 'family-work conflict'. Lower age and child's younger developmental stages were associated with more perceived 'family-work conflict'. For 'calling', 'perceived value of work' was perceived highest. Older working women, less number of children, and

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

child's higher developmental stages were associated with higher calling. The perception of 'role satisfaction' was higher than that of 'role strain' in working women with a child. Older age, more than 10 years' service, and college students of child development stage were associated with higher role satisfaction. Second, correlation was examined with major factors. 'Multiple roles satisfaction was negatively correlated with work-family conflict and positively correlated with calling. On the other hand multiple roles strain was positively correlated with work-family conflict but not significantly correlated with calling. Third, the effects of sociodemographic backgrounds, work-family conflict, and calling on multiple roles were examined. The factors significantly influencing multiple roles satisfaction included 'work-family conflict', 'goal orientation through work', and 'motivation of contribution and devotion'. The factors significantly influencing multiple roles strain included 'family-work conflict', 'work-family conflict', 'goal orientation through work', and 'altruistic behavior'. Based on the findings, the conclusions and implication were discussed.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Ⅰ. 서론

A. 연구의 필요성 및 목적

2015년 10월 11일 통계청에서 발표한 결과에 따르면 맞벌이는 47.5%로 사실상 전체 부부의 절반 가를 차지하고 있다. 계속된 경기 침체와 고용불안 등의 이유로 맞벌이를 선호하는 부부들이 증가하면서 나타난 현상이다. 과거 남성이 혼자 생계를 책임지는 사회적 분위기와는 달리 여성들도 출산 후 직장에 빠르게 복귀하고 있는 상황이다. 실제로 2016년 국세청 조사에 따르면 여성들의 사회활동 참여율은 2011년 기준으로 49.7%에 이르고 있고, 여성 근로자 수는 2009년 522만 9000명에서 2014년 665만 5000명으로 27.3%가 증가했다(G밸리뉴스, 2016년 3월 8일). 또한 고령화 시대를 맞아 맞벌이 부부는 노인과 빈곤한 가족을 돌보는 보호자가 되어야 하고, 직장여성들은 결혼과 출산 시기가 늦춰지면서 부모 뿐 아니라 어린 자녀도 동시에 부양해야 한다. 이렇듯 맞벌이 부부의 역할이 이전에 비해 많아지면서 이들의 정신적 건강에 관심을 가지지 않을 수 없다.

여성들의 경제활동이 꾸준히 늘면서 오늘날 유자녀 직장여성들은 직장과 가정에서 두 가지 역할을 동시에 수행해야 하는 무거운 이중고를 경험한다. 하지만 한국 남성들의 가사노동 분담은 세계 최하위였다. ‘2015 일 · 가정양립지표’에 따르면, 남성에 비해 여성의 가사노동 시간은 5배 가까이 길었고 하루 평균 3시간 14분인 것으로 조사됐다(여성가족부 · 통계청, 2015). 다중역할의 책임은 여전히 여성에게 맡겨진 상황이다. 여성들이 남성들에 비해 더 큰 현실적인 어려움

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

을 겪고 있는 것은 여성들은 남성과는 달리 가사 및 양육을 병행해야 하는 다중역할에서 비롯된 것이라 할 수 있다(Betz, 2004).

다중역할은 가족의 영역과 일의 영역에서 각각의 역할을 수행하게 되는 이중역할을 의미하는 것이다. 우리 사회는 여성의 노동력을 필요로 하고 있지만, 사회현실과는 다르게 여전히 가족 내 돌봄의 책임을 부과하는 모순된 요구들을 하고 있다. 이로 인해 우리 사회의 유자녀 직장여성들이 직업생활과 가정생활을 안정적으로 병행하는 데에는 많은 어려움이 따른다.

다중역할은 갈등관계론적 관점과 상호향상 관계론적 관점에서 살펴볼 수 있다. 갈등관계론적 관점은 개인이 가지고 있는 시간적·정신적·물질적 자원이 한정되어 있다고 보는 자원소모 모형(resource drain model)과 역할갈등이론(role conflict theory)에 기반을 두고 있으며(Barnett, 2008; Edwards & Rothbard, 2000; MacDermid & Harvey, 2006) 역할갈등이 초래하는 부정적인 현상들에 관심을 보였다. 갈등관계론적 관점에서는 직장여성들이 갈등의 타입과 상관없이 개인은 다중역할로 인하여 육체적 건강과 정서적 고통을 경험하고 있다고 본다.

상호향상 관계론적 관점에서는 다중역할을 수행함으로써 심리적·물리적 만족과 기쁨을 얻으며, 그 역할로 인해 개인의 자원 또한 확장된다는 것을 가정하는 역할향상모형(role enhancement model)에 기반을 두고 있다(Barnett & Hyde, 2001; Greenhaus &Powell, 2006). 상호향상 관계론적 관점에서는 직장여성들이 한 역할에서의 긍정적 경험들이 다른 역할에서의 삶의 질을 향상시킨다고 본다. 역할 수행을 통해 얻은 자원으로 다른 영역에서의 역할도 향상되며 개인의 긍정적인 정서에도 영향을 미치는 것이다(Carlson, Kacmar, Wayne, & Gryzwacz, 2006). 이 접근법에 따르면, 다중역할의 수행은 세 가지 이익을 가

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

질 수 있다. 첫 번째, 다중 역할은 사람들이 자신의 뜻대로 가질 수 있는 자원의 공급을 증가시킬 수 있다. 예를 들어 직장에서 일을 해서 재정 자원을 얻고, 동료와 협력으로 사회적 자원을 얻을 수 있다. 두 번째, 한 역할의 성공은 다른 역할의 실패감을 보상할 수 있고, 그래서 실패가 개인의 삶의 질에 미치는 부적인 영향을 완화시킬 수 있다. 세 번째, 사람들이 다중역할에 관여할 때 그들은 자신의 잠재력을 실현하고 있다고 느낄 수 있고, 이것은 자기가치감과 삶의 질을 높일 수 있다(Greenhause & Powell, 2006).

이 두 개의 관점으로 본 선행연구들은 모순된 결과를 보이고 있다. 어떤 연구는 역할갈등이론을 지지했고, 또 다른 이론은 역할향상이론을 지지했다. 예를 들어, 역할갈등론적 관점에서 다중역할을 살펴본 연구들은 다중역할이 심리적 안녕감에 부적인 영향을 미치고, 다중역할로 인한 일-가족 갈등은 직장만족(Perrewe, Hochwarter, & Kiewitz, 1999)과 조직몰입(e.g, Shaffer, Harrison, Gilley, & Luk, 2001)을 떨어뜨리고 소진에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(e.g., Peeters, Montgomery, Bakker, & Schaufeli, 2005). 반대로 역할향상론적 관점을 지지하는 연구들은 가정역할을 수행하는 것이 직장에서 수행력을 향상시키는데 기여할 수 있고, 역으로 직장역할을 수행하는 것이 가정에서의 수행력을 향상시키는데 기여할 수 있음을 보여준다. 역할향상론적 관점에서의 연구는 직장여성들이 자신의 가정역할이 갈등을 해결할 뿐만 아니라 동료와 새로운 상호작용 방법을 가르쳐주고, 직무의 다중업무 능력을 향상시킨다고 보고한다(Kirchmeyer, 1992; Ruderman, Ohlott, Panzer, & King, 2002). 또한 개인이 긍정적인 기분으로 퇴근할 때 더 긍정적으로 가족에게 반응할 수 있고, 그들의 정서를 강화하고 부모나 배우자로서의 역할수행도 향상시킬 수 있다는 것을 보여준다(Rothbard, 2001).

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

이렇듯 똑같은 다중역할을 수행하고 있더라도 그 결과는 차이가 나는데 그 이유 중의 하나는 다중역할 만족도가 개인이 수행하는 다중역할의 수로 표현되는 역할의 양적(정량적, quantitative)인 차원에 초점을 맞추어졌다는 점이다(Kulik, Shilo-Levin, Liberman, 2014). 그러나 일련의 연구들(Barnett, 2005; Greenhause & Powell, 2006)을 통해 다중역할 만족도에 영향을 미치는 요인은 개입된 역할의 수가 아니라 역할들과 관련된 경험의 질이라는 주장이 지지를 받고 있다. 같은 역할을 수행하더라도 그 역할로부터 얻는 경험은 개인마다 차이가 있을 수 있기 때문에 역할의 개수 자체보다는 한 역할에서 경험하는 질이 건강과 웰빙(well-being)의 예측인자가 된다는 것이다(Barnett, 2005; Greenhause & Powell, 2006). Greenberger와 O'Neil(1993)은 취학 전 자녀를 둔 직장여성을 대상으로 한 연구에서 부모로서의 역할, 배우자로서의 역할, 직장인으로서의 역할에 대한 만족 경험이 심리적인 고통(우울, 불안)의 예측인자가 되며, 역할만족도가 높은 사람일수록 우울과 불안 정도가 낮은 것으로 보고하고 있다. Kulik, Shilo-Levin, Liberman(2014)의 연구에서도 각 역할에 대한 만족도와 긴장도가 삶의 의미에 유의한 영향을 미치는 것으로 보고하고 있다.

한편, 다중역할과 관련된 선행연구들은 월평균소득이 많을수록, 학력이 높을수록(박주희, 2010), 취업동기가 높을수록(박주희, 2005; Larson, Richards, & Perry-Jenkins, 1994), 남편의 사회적 지지가 많을수록(유계숙, 2004) 다중역할 만족도가 높아지는 것으로 보고하고 있다. 반면에 자녀의 수가 많고 자녀의 연령이 어릴수록(이주희, 이은희, 2000), 직무가 어려울수록(장혜경, 2005) 다중역할 긴장감이 올라가는 것으로 보고되고 있다.

본 연구에서는 유자녀 직장여성의 다중역할 경험의 질에 영향을 미치는 요인으로 일-가정 간 갈등(work-family conflict: WFC)을 고려해 보고자 한다. 직장

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

여성은 직장생활과 가정생활 사이에서 자원의 배분과 관련하여 갈등관계를 가질 수밖에 없다는 생각에 기초하여 일-가정 간 갈등(work-family conflict: WFC)이란 용어로 연구들이 시작되었다. 일-가정 갈등은 직장에서의 역할로부터 나오는 요구가 가정에서의 역할로부터 나오는 요구와 갈등을 일으키는 일종의 역할 간 갈등(interrole conflict)이라고 할 수 있다(Greenhaus et al., 2001).

일-가정 간 갈등유형은 가정-직장 갈등(Work-Family Interference: WFI)과 일-직장 갈등(Family-Work Interference: FWI)으로 구분되며, 이 둘은 서로 구별되는 개념으로 확인되었다(Byron, 2005). 일-가정 간 역할 갈등이 많을수록 심리적 스트레스, 약물 사용, 우울감 등의 문제를 호소하고 생활만족이나 직무만족이 낮은 것으로 나타났다(김신희, 양은주, 2012; Ganginis, 2011). 여전히 가부장적인 이데올로기가 내재하는 우리 사회에서 익숙하지 않는 일을 두 가지나 동시에 하고 있다는 점만으로도 개인의 경력을 위협하는 위기 상황이며, 갈등이 일어날 수밖에 없다. 이는 개인만이 아니라 조직 차원에서도 만족도나 생산성을 저해하는 등 부정적인 결과를 가져온다(Allen et al., 2000). 역할갈등의 경험으로 매개되는 다중역할과 심리적 안녕감(well-being) 간의 관계를 살펴본 연구에서 직장 여성들은 일-가정 갈등(FIW)의 강도가 낮을수록 다중역할에 대한 만족도가 높아지며, 가정-일 갈등(FIW)의 강도가 낮을수록 여성의 정서적 고통도 낮은 것으로 보고되고 있다(Kulik, Shilo-Levin, & Liberman, 2014). 이에 본 연구에서는 일-가정 갈등 수준이 다중역할의 만족도 및 긴장도에 유의한 영향을 미칠 것으로 가정하였다.

다음으로 다중역할의 만족도에 영향을 미치는 변인으로 소명의식을 고려해 볼 수 있다. 소명의식은 일에 있어서 자신의 역할을 깨닫고, 그 속에서 의미와 목표를 추구하며, 그로 인해 사회에 긍정적인 영향을 미치려는 태도를 의미하며, 그

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

속성은 ‘초월적 부름’, ‘목적·의미’, ‘친사회적 지향’으로 이루어진다. 소명의식이 있는 사람들은 자신의 일을 도구적으로 보지 않고 일에 의미를 부여하였고, 재정적 보상을 초월하여 더 높은 직업 만족과 더 적은 직업 스트레스를 경험하였다(Clase& Ruiz Quintanilla, 1994). 또한 소명의식은 직무 효과성은 물론 개인 삶에서의 심리적 만족의 주요 예측변인으로 연구되고 있다(Cameron et al., 2009; Dobrow, 2004; Hall & Chandler, 2005, Wrzesniewski, McCauley, Rozin, & Schwartz, 1997). 이처럼 소명의식이 삶에 긍정적인 영향을 미치는 주요 변인임이 경험적으로 검증되고 있는 만큼(장진이, 이지연, 2014) 소명을 종교적 의미에 국한해서 해석하거나 적용하는 데서 벗어나 한 개인의 삶에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 탐색이 필요하다. 그리하여 본 연구에서는 다중역할과 역할갈등이라는 스트레스가 많은 부정적 생활사건 경험과 관련하여 유연한 사고를 높이는 방법으로서 소명의식을 생각해보고자 한다.

지금까지의 선행연구를 보면, 진로 및 일의 영역에서 대학생을 대상으로 한 연구에서 소명의식은 진로결정성, 진로결정자기효능감, 일의 즐거움 및 긍정정서(Steger et al., 2010)와 정적 상관을 보였다. 직장인을 대상으로 한 연구에서도 소명은 직업 적응에 관련된 직무몰입(Hirichi, 2012) 혹은 직무만족(Duffy et al., 2012) 등과 정적 상관을 보였고, 삶의 의미와 진로정체감을 매개로 하여 삶의 질을 측정하는 개인의 주관적 안녕감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(정민영, 2013). 소명의식이 높은 사람은 삶의 의미를 명확하게 이해하고 실천하며(Duffy, et al., 2012; Duffy & Dik, 2013), 삶의 대한 만족감도 높았다(Duffy & Autin,2013; Duffy, et al., 2009; Steger et al., 2010). 반대로 자신의 소명을 수행하고 있지 못하다고 느낄 경우 더 많은 스트레스와 후회의 감정을 경험하였다. 이러한 부정적인 심리상태는 현재 수행하고 있지 못한 자신

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

의 소명을 지속적으로 추구하고자 하는 동기 형성을 방해하기도 한다(Berg, Grant, & Johnson, 2010). 소명에 따른 일과 직업에서의 만족은 개인의 전반적인 삶의 만족에까지 확대되어 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 이에 본 연구에서는 소명의식이 유자녀 직장여성의 다중역할 만족도와 긴장도에 유의한 영향을 미칠 것으로 가정하였다.

요약하자면, 본 연구는 유자녀 직장여성을 대상으로 인구사회학적 배경, 일-가정 갈등(Work-Family Interference: WFI)과 가정-일 갈등(Family-Work Interference: FWI), 그리고 소명의식이 다중역할 만족도 및 긴장도에 미치는 영향을 살펴보기 위한 것이다.

지금까지의 연구들은 유자녀 직장 여성을 모두 동일 집단으로 설정하여 연구를 진행하였다는 제한점이 있다. 직장일과 가사, 직장일과 육아라는 다중 역할을 경험하고 있는 직장여성들의 관점에서 다중역할을 어떻게 지각하고 있는지 살펴보는 일은 중요하다. 특히 역할갈등과 관련하여 일-가정 갈등 수준만 살펴보았을 뿐, 갈등이 가족의 요구로 인한 것인지, 직장의 요구로 인한 것인지 구분하지 못하였다. 일-가정 갈등(WFI) 및 가정-일 갈등(FWI)이 각각 다중역할 만족도 및 긴장도에 미치는 영향을 구체적으로 탐색해 볼 필요가 있다. 또한 다중역할과 관련된 변인으로 미안함과 죄책감, 무능감, 불안감, 정체성 혼란 등 부정적인 측면만이 아니라 소명의식과 같은 긍정심리학적 변인들의 영향력을 살펴보는 것도 의미있는 일이라고 본다.

이처럼 유자녀 직장여성의 다중역할 만족도와 긴장도, 역할갈등, 소명의식을 동시에 살펴보는 것은 중요한 일임에도 불구하고 그동안 국내 연구에서는 다중역할과 역할갈등, 소명의식이라는 세 가지 변인에 대한 조사는 미비한 실정이다. 이에 본 연구에서는 다중역할, 역할갈등, 소명의식의 세 가지 변인의 관계를 살

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

펴보고자 한다.

본 연구는 유자녀 직장여성들의 다중역할에 대한 만족도와 긴장도에 영향을 미치는 변인들을 다각도로 살펴봄으로써 이들의 독특한 특성에 맞게 차별적인 개입 방안을 모색하는 데 중요한 자료로 활용할 수 있다는 데 의의가 있다. 유자녀 직장여성을 대하는 상담자들에게 다중역할을 수행하는 유자녀 직장여성들이 모두 비슷한 갈등을 겪고 있을 것이라는 편견에서 벗어나 그들이 경험하고 있는 다중역할 만족도와 역할갈등의 정도, 그에 따라 내담자가 소명의식을 어떻게 보고 있는지 방향성과 구체적인 탐색 내용을 제공하는 데 도움을 줄 것으로 기대된다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

B. 연구문제

연구문제 1. 유자녀 직장여성의 연령, 학력, 근무기간, 자녀수, 자녀발달단계에 따라 역할갈등, 소명의식, 다중역할 만족도 및 긴장도는 어떻게 다른가?

연구문제 2. 유자녀 직장여성의 역할갈등, 소명의식, 다중역할 만족도 및 긴장도는 어떤 관계에 있는가?

연구문제 3. 유자녀 직장여성의 역할갈등과 소명의식은 다중역할 만족도 및 긴장도에 어떠한 영향을 미치는가?

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Ⅱ. 이론적 배경

A. 다중역할

1. 다중역할의 개념

산업화와 더불어 여성들의 경제활동이 늘고 일(Work)과 가족(Family)의 영역이 분리되면서 다중역할은 여러 가지 관점으로 다양한 학문 분야에서 연구되고 있다(Appelbaum & Milkman, 2006; Guest, 2002). 다중역할이란 일과 가족의 두 영역에서 수행하는 이중역할을 의미한다(최윤정, 김계현, 2009). 현대 사회의 유자녀 직장여성들은 자신에게 기대되는 다중역할들을 수행하며 살아가야 하는 현실 속에서 과중한 부담을 안고 자녀 양육 및 가사를 동시에 병행하고 있다. 유자녀 직장여성들은 직장생활로 인해 자녀를 출산해도 마음 놓고 위탁할 곳이 없어 죄책감을 느끼고, 직장일과 가사, 자녀 양육 모두를 병행해야 하는 어려운 현실 속에서 고군분투하고 있다. 그로인해 심한 신체적 피로를 겪는다. 따라서 유자녀 직장여성들의 삶에 대한 이해의 폭을 넓히기 위하여 그들이 지각하는 다중역할에 대한 경험적 자료를 축적할 필요가 있다.

2. 다중역할에 대한 세 가지 관점

다중역할에 대한 관점은 크게 세 가지로 요약할 수 있다. 첫 번째는 일과 가족

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

을 갈등 관계로 보는 관점으로 '일-가족 갈등(Work-family conflict)'이다. 즉 개인이 역할을 수행함에 있어 개인의 자원(시간적, 정신적, 물질적)은 한정되어 있다고 보는 자원소모모형(resource drain model)과 역할 긴장이론에 기반한다(Barnett, 2008; Edwards & Rothbard, 2000; MacDermid & Harvey, 2006). 일-가족 갈등이란 일과 가족의 영역에서 오는 역할 간 압력으로 인해 발생한 갈등을 말한다. 한 영역에서 사용한 자원은 소모되어 사라지기 때문에 전체 사용가능한 자원에서 그 만큼을 뺀 자원만을 사용할 수 있다는 것이다. 결국, 유자녀 직장여성처럼 두 가지 역할을 가지고 있다면 그만큼 에너지가 부족해진다는 것이다(Goode,1960).

일-가족 갈등과 관련해 Greenhaus와 Beutell(1985)는 행동근거 갈등, 시간근거 갈등, 긴장근거 갈등으로 구분하였다. 시간근거 갈등이란 시간의 제약과 부족으로 인한 갈등을 의미한다(Greenhaus & Beutell,1985). 긴장근거 갈등은 한 역할을 수행함에 있어 발생하게 되는 피로와 긴장들이 다른 역할 수행에 갈등을 일으키는 것을 말한다(Greenhaus & Beutell,1985). 행동근거 갈등이란 역할을 수행함에 있어 요구되는 특정 행동이 다른 역할의 요구를 충족시키지 못할 때 발생되는 갈등이다(Greenhaus & Beutell,1985). 또한 경험적인 연구들에 의하면 일-가족 갈등은 가족의 요구가 직장생활을 방해하는 가족-일 갈등(Family interfering with Work :FIW)과 직장의 요구가 가정생활을 방해하는 일-가족 갈등(Work Interfering with Family : WIF)으로 나누어지며, 서로 구별되는 개념이다(Byron,2005). 이러한 관점에 연구들은 다중역할에 부정적인 결과에 초점을 맞추고 있다. 실제로 일-가족 갈등이 많으면 직무나 생활만족이 낮고, 우울, 심리적 스트레스 등 부정적인 결과를 야기한다(강혜련, 최서연, 2001; 조윤진, 유성경, 2012). 다중역할을 수행하는 것은 결과적으로 긴장감을 유발시키

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

게 된다는 것이다. Goode(1960)는 4가지 유형의 역할 긴장도를 정의하였다. 첫 번째는 어떤 특정한 일을 수행하는 특정장소에서 발생하는 요구에 의한 긴장감, 두 번째는 여러 장소에서 요구되는 역할관계에 있어서 다양한 의무들로부터 발생하는 갈등이다. 세 번째는 같은 역할의 다양한 행동에 대한 비 일관적인 규범으로부터 발생하는 긴장감, 네 번째는 일련의 역할들을 수반하는 역할관계에서 발생하는 갈등 등을 포함하였다. 본 연구에서는 Goode(1960)가 정의한 4가지 긴장과 갈등을 개념으로 포괄하여 역할 긴장도를 정의하였다.

두 번째는 일과 가족을 상호향상 관계로 보는 관점으로 '일-가족 향상(Wokr-famaily enrichment)'의 개념이다. 다중역할을 통해 긍정적인 경험을 하며 만족과 기쁨을 얻고, 개인에 자원도 확장된다는 것을 의미하는 향상모형(enhancement model)에 기반한다(Barnett & Hyde, 2001; Greenhaus & Powell, 2006). 즉 하나의 역할에서의 긍정경험이 다른 역할에서도 긍정적경험을 높여준다는 것이다(Greenhaus &Powell, 2006).

이 같은 관점에서 다중역할수행은 세 가지 방식에 이익을 가져온다. 첫째, 다중역할은 심리적, 신체적 안녕감에 첨가효과(additive effects)를 가질 수 있다. 예를 들어 직장에서 일을 함으로써 재정적인 자원을 얻고, 동료와의 협력으로 사회적 자원을 얻는다는 것이다. 둘째, 다중역할로 발생된 스트레스가 다른 역할에서의 경험을 통해 완화될 수 있다. 셋째, 한 역할에서의 경험들이 다른 역할에서도 긍정적인 경험을 만든다는 것이다(Greenhaus &Powell, 2006). 같은 맥락에서 다섯 가지 자원으로 살펴보면, 물질적 자원(material resources),유연성(flexibility), 관점(perspectives), 신체적 심리적 지원(psychological and physical resources)과 사회적 자본(social-capital resources), 기술(skills)이다(Greenhaus &Powell, 2006). 이러한 상호향상관점에서 이루어진 연구들

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

은 다중역할 경험의 긍정적인 결과에 초점을 맞추고 있다. 실제로 일-가족 향상은 심리적·신체적 안녕감과 높은 직무만족을 느끼게 하고 우울감은 줄어드는 긍정적인 결과를 나타냈다(Grzywacz & Marks, 2000; Hammer, Cullen, Neal, Sinclair, & Shafiro, 2005; Wayne, Musisca, & Fleeson, 2004). Seiber(1974)는 4가지 유형의 역할 만족도를 정의하였다. 역할특권, 전반적인 안정감, 자원의 유용성, 자아실현 및 사회적인 만족감 등이다. 본 연구에서는 역할 향상과 역할만족을 호환적인 개념으로 사용하고, Seiber(1974)가 정의한 4가지 향상과 만족의 개념을 포괄해서 역할 만족도로 정의하였다.

세 번째 관점은 통합적인 관점인 '일-가족 균형(Work-family balance)'이다. 그러나 아직 많은 관심을 받지 못한 상태이다(김신희, 양은주, 2012). 일-가족 균형은 전반적인 평가를 의미하는 것으로 일에서의 자원과 가족에서의 요구를 충족시키고 반대로 가족 자원이 일 요구를 충족시키는 것을 의미한다(Voydanoff, 2005). 또한 일-가족 역할을 수행함에 있어 두 역할에 똑같이 개입하고 만족하는 것이라 하였다(Greenhaus, Collins & Shaw, 2003). 이러한 일-가족 균형은 낮은 우울감과 높은 자존감 등과 상관이 있고 결혼만족도에 긍정적인 영향을 미치며 가족과 함께하는 시간을 많이 할애하였다(Clarke et al.,2004; Marks & MacDermid,1996).

한편, 다중역할을 수행으로 인한 심리적 경험에 대한 이론은 두 가지 상반된 관점에서 논의되었다(Campbell et al., 1976; Goode, 1960). 그것은 연속 모델(Continumm Model)과 유형적 모델(Typology Model)의 각기 다른 관점에 따른 것이다. 연속모델(Continumm Model)의 주장자들은 앞서 설명한 바와 같이 다중역할 수행의 부정적인 경험과 긍정적인 경험의 상반된 결과를 설명한다. 즉 일-가족 갈등과 일-가족 향상의 개념이다. 유형적 모델(Typology Model)

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

을 제안한 연구자들은 취업부부들은 직장과 가정의 다양한 역할요구의 수행으로 인하여 역할 만족도와 역할 긴장도를 동시에 경험할 수 있다는 사실을 강조하였다(박주희,2003;박주희,2005;Gerson, 1985; Park & Liao,2000). 즉 유자녀 직장여성들이 다중역할 수행으로 인해 경험하는 긴장감과 만족감은 상호배제적인 분리된 경험으로 볼 수 없다는 관점이다. 유자녀 직장여성 265명을 대상으로 다중역할 수행의 효과를 연구한 결과를 보면 유자녀 직장여성들은 가정생활과 직장생활의 역할수행으로 인해 유사한 수준의 역할만족도와 역할 긴장도를 경험한 것으로 나타났다(박주희,2010). 또한 유자녀 직장여성의 다중역할의 질과 심리적 건강에 대한 연구에서도 다중역할을 긍정적인 측면과 부정적인 측면으로 나누어 살펴볼 필요성을 제기하기도 했다(이수미,2010). 따라서 본 연구에서는 유자녀 직장여성들이 다중역할 수행으로 인해 경험하는 역할 만족도와 역할 긴장도의 수준을 탐색해 보고자 한다.

3. 다중역할의 만족도 및 긴장도에 영향을 미치는 변인

다중역할과 관련하여 선행변인에 대한 연구가 활발하게 이어지고 있다. 최근에는 다중역할에 관한 명확한 이해를 위해 발생경로 및 선행변인에 대한 연구들도 이루어지고 있다. 선행변인들에 대한 연구는 개인, 가족, 조직 변인 세 가지로 나눌 수 있다(손영미, 박정열, 2014).

다중역할에 공통적으로 영향을 미치는 개인 변인은 긍정적 대처방식(이주희, 이은희, 2000; Byron, 2005; Rotondo & Kincaid, 2008)이나 성격특성(한영주 등, 2013; Wayne de al., 2004; Aryee, Srinivas, & Tan, 2005)으로 나눌 수 있다. 대처방식은 개인의 문제 상황에서 심리적, 신체적 건강을 중재하는

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

것으로 알려져 왔다(Lazarus & Folkmman, 1984). 다중역할에서 오는 갈등은 불가피한 상황이지만 그 상황을 개인이 어떻게 인식하고 대응하느냐에 따라 다르다는 것이다(조윤진, 2012). 그동안 많은 다중역할 연구들에서 갈등을 완화하는 역할로 긍정적 대처방식이 확인되어왔다. 특히 문제중심대처는 스트레스 상황에서 스스로 통제권을 갖고 있을 때 나타나는 대처방식으로 문제를 해결하고 변화시키려는 행동전략과 인지적 노력이다(Lazarus & Folkman, 1984). 이런 대처방식은 일-가족 향상과는 정적으로, 일-가족 갈등과는 부적으로 나타난다(이주희, 이은희, 2000; Byron, 2005; Rotondo & Kincaid, 2008 ; Wiersma, 1994).

성격특성과 관련해 낮은 긍정정서와 높은 부정정서는 심리적 특성을 구별하는 중요한 요소로 나타나고 있고, 긍정과 부정정서는 외향성, 불안 및 신경증 등의 지배적인 성격특질과 일치한다(Hall, 1977; Tellegen, 1985). 특히 다중역할에서의 긍정정서는 에너지 수준을 증가시키고 긍정적 상호작용을 높이며, 부정정서도 한 역할에서의 경험이 또 다른 영역에서의 부정적 경험으로 전이될 수 있다(Edwards & Rothbard, 2000).

가족변인은 양육분담과 가사분담, 가족의 지지 및 지원 등과 관련해 조사되었고(손영미, 박정열, 2014), 자녀 및 자녀수에 대한 연구 결과는 혼재되어 있다. 긍정적인 결과의 연구들은 자녀는 부모로서 역할수행을 함으로 인해 높은 자존감을 형성하게 되고 가족의 중요 구성원으로서 지지를 제공하게 된다. 이는 자존감을 높이고 심리적으로 긍정적인 영향을 미칠 뿐만 아니라 일에서의 향상도 가져온다는 것이다(Voydanoff, 2005). 반대로 자녀가 많고 자녀에 나이가 어릴수록 많은 돌봄이 필요해 부모는 부정적인 경험을 더 많이 하게 되는데, 시간부족으로 인한 갈등을 더 경험하게 되며, 다중역할에 대한 어려움을 많이 느끼게 된

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

다(Hill, Hawkins, Ferris, & Weitzman, 2001; Tausig & Fenwick, 2001).

조직변인도 다중역할에 많은 영향을 미치는데, 근무시간, 조직문화, 직무특성 등에 대한 연구들이 주를 이룬다(손영미, 박정열, 2014). 특히 근로시간이 길어질수록 일-가족 갈등을 더 많이 느끼고(김영지, 2011), 개인뿐만 아니라 가족 구성원의 안녕감에도 부정적인 영향을 미친다(Gutek, Searle, & Klepa, 1991; 김영지, 2011).

남성에 비해 여성은 가족상황의 영향을 더 많이 받는 것으로 보고되고 있는데, 구체적으로 살펴보면 가족형태, 막내자녀의 연령, 가족지원, 육아분담, 가사분담 등이다(배지혜, 서혜영, 이숙현, 2002; 손문금, 2005). 유자녀 직장여성의 다중역할 수행은 자녀 관련변인과 밀접한 관련이 있고(김경화, 2013; 최윤정, 김계현, 2010; Martinengo, Jacob, & Hill, 2010), 다중역할 수행으로 인한 어려움은 자녀가 어릴수록 더 심한 것으로 나타났다(김신희, 양은주, 2012; Martinengo et al., 2010).

한편, 역할 만족도와 역할 긴장도에 영향을 미치는 요인들은 가정생활과 직장생활을 위한 역할요구와 자원의 상호작용으로 나눌 수 있다. 가정과 직장에서의 역할 요구와 자원의 상호작용은 역할 긴장감에 중요하게 영향을 끼칠 수 있기 때문이다. 역할 긴장도와 역할 만족도에 관련하는 요구변인들은 다양한 종류의 가족 돌봄의 요구들과 직장업무 수행을 위한 요구들을 포함한다. 즉, 부양자녀의 수가 많고, 자녀의 연령이 어릴수록(박주희,2005; Elmen & Koren, 1984), 직장에서의 근무시간이 길어질수록(이주희 · 이은희, 2000;Karasek, 1981), 직무수행이 어려울수록 역할수행의 요구수준들은 더욱 높아질 수 있기 때문이다(박주희,2005;Karmer & Kipinis, 1995). 이처럼 가정과 직장에 관련하는 요구변인들은 역할 긴장감과 역할 만족감에 영향을 미치게 된다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

역할 긴장도와 역할 만족도에 관련하는 자원변인들은 또한 가정과 직장의 물리적 자원과 인적자원 등의 다원적 차원의 자원들이 포함될 수 있다. 즉 가사조력자의 남편의지지 등과 같은 가족이 지닌 인적자원과 가족의 수입 등과 같은 물질적 자원(구혜령, 1990;임정빈 · 정혜정,1986)등이 포함된다. 예를 들어, 남편이 역할분담에 있어서 비합리적인 태도를 취할 경우 유자녀 직장여성들은 더 높은 역할 갈등을 경험하게 되고, 유자녀 직장여성들이 갖는 사회적인 자원 즉 친정 및 시댁으로부터 제공되는 돌봄의 다양한 자원들은 유자녀 직장여성들이 느끼는 갈등을 극복하는데 긍정적인 영향을 미친다(허영숙,1993).

B. 역할갈등

1. 역할갈등의 개념

역할갈등이란 '일과 가족의 영역으로부터 오는 역할 압력에서 발생하는 역할 간 갈등의 한 형태' 로서, 개인과 가족 및 일의 영역에서 부과되는 다양한 역할을 한정된 자원(시간, 에너지)등으로 수행함으로써 초래되는 갈등으로 정의된다(Greenhaus et al., 2001). 유자녀 직장여성들은 직장인, 주부, 어머니로서 다양한 역할을 수행함으로써 발생되는 역할 중요도 간에 충돌도 해결해야할 뿐 아니라 그로 인한 자원 소모도가 크다. 따라서 유자녀 직장여성들에게 스트레스는 항상 공존하고, 이러한 스트레스 상황은 일과 가족에게도 부정적인 영향을 미친다(이자명, 2013).

이런 이유로 일-가족 갈등은 주로 유자녀 직장여성을 대상으로 연구해왔다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Kahn,bWolfe, Quinn, Snoek와 Rosenthal (1964)는 일-가족 갈등을 처음으로 정의했는데 한정된 자원을 가진 개인에게 다중역할 수행을 요구하는 것은 역할 이론에 기초하여 갈등을 일으킨다고 보았다(Cao, 2011). 일-가족 갈등은 심리학, 경영학, 가족학 분야 등 다문학적 관점에서 역할갈등과 촉진에 대한 현상을 탐색하거나, 변인과의 관계를 규명하는 연구가 주를 이루었다(유경성 외, 2012; 최윤정, 김혜현, 2009). 일-가족 갈등에 대한 초기 연구들은 일-가족 갈들을 양방향적(bi-directional)구조를 가진 단일 차원으로 여기고, 일-가족 갈등의 수준이 연속선상에 존재한다고 보았다(Ford, Heinen, & Langkamer;2007). 그러나 갈등이 주 소재지가 어디인지 명확히 구분해주지 못한다는 한계가 지적되어, 최근의 연구들은 일에서 가족인지ㅡ 가족에서 일인지 양 방향을 모두 고려해야 한다고 주장한다(유성경 등, 2012).

2. 역할갈등과 다중역할과의 관계

역할갈등에 관한 선행 연구의 흐름은 크게 세 가지로 나누어 볼 수 있다. 첫 번째는 일-가족 갈등의 결과이다(Allen dt al., 2000 ; Barnet, 2008 ; MaCdermid & Harvey, 2006). 즉, 직장의 요구가 가정생활을 방해하는 일-가족 갈등과 가족의 요구가 직장생활을 방해하는 가족-일 갈등으로 구분된다. 일-가족 갈등의 측정과 관련한 선행연구들을 살펴보면, 대부분의 척도들은 한 영역이 다른 영역을 방해하는 정도를 말하는데, 연구자들은 그 두 가지 방향에 대한 측정들을 포함하고 있다(Byron, 2005; Frone et al., 1996; 최윤정, 2010에서 재인용).

두 번째 역할갈등의 원인들에 대한 것이다. 많은 연구에서 일-가족 갈등의

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

선행조건들이 무엇인지 설명하기 위하여 개인적인 특성과 환경적인 조건 두 가지 측면에서 조명되어 왔고, 일과 관련된 원인들과 가족과 관련된 원인들로 나눈다(Admas, King & King, 1996; Barnett, 2008; Frone, Yardley & Markes, 1992; Greenhaus & Beutell, 1985; Greenhaus & Parasuraman, 1989; Kelloway, Gottlieb & Barham, 1999; Parasuraman, Purohit & Godshalk, 1996). 일-가족 갈등의 일과 관련된 원인들은 가족 친화 조직문화, 신체적 · 심리적 작업요구, 업무시간, 역할 과부하 등으로 나누어지고 반면, 가족과 관련된 원인들은 배우자지지, 어린 자녀, 자녀의 수 등이 밝혀져 왔다. 최근에는 이러한 역할갈등에 대해 개인적인 요소들에 많은 연구자들이 관심을 쏟고 있다. Carlson(1999)는 A형 성격행동과 시간· 긴장을 기반으로 하는 부정적인 정서의 개인 특성을 보고했고, Wayne 등(2004)는 성격 5요인 역할을 연구하여 성격특징들을 보고하였다.

세 번째는 일-가족 갈등의 원인과 결과를 동시에 조사하는 통합모델을 검증하는 것이다(Adams, King & King, 1996; Frone, Russell, & Cooper, 1992; Frone, Yardley, & Markel, 1997; Parasuraman, Purohit, Godshalk, Beutell, 1996). 이러한 총체적 모델을 통해서 일-가족 갈등의 순환적이고 양방향적인 관계와 일 · 가족과 관련된 선행 조건들이 일-가족 갈등을 매개로 직업과 삶의 만족(Parasuraman et al., 1996) 그리고 직업 스트레스 (Frone et al., 1992, 1997)에 영향을 주는 경험적 연구를 검증하고 있다. 최근에는 책략적 성격이나 성격5요인 등 개인적 성격 변인의 역할을 고려하는 연구들이 이어지고 있다(Cunningham & De La Rosa, 2008). 이는 일-가족 갈등 관계를 통해 직업 만족이나 삶의 만족에 미치는 영향을 인과 구조에서 살펴보고자 하는 것이다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

C. 소명 의식

1. 소명의식의 개념

소명의식은 일반적으로 개인이나 사회에 유익함을 제공하여 개인적인 성취감을 가져다주며, 개인의 삶의 목적과 의미로 인식된다(Wrzeiewski, 2002; Hall & Chandler, 2005). 또한 소명의식은 자신이 수행하고 싶은 일이나 실제로 수행하고 있는 일이 자신의 삶의 목적과 의미로 지각되는 정도로 정의된다.

소명의식은 몇 가지 특성을 나타내는데 첫 번째는 소명의식을 지닌 사람은 자신의 일이 사회에 의미 있는 일이라고 생각하며(Wrzesiewski, 2002; Hall & Chandler, 2005; Elangovan 등, 2010), 두 번째 특징은 소명의식은 주관적인 현상으로 이는 동일한 일을 수행할 때 어떤 사람은 그 일을 자신의 소명으로 생각하여 삶의 목적으로 여기지만, 다른 사람은 그렇지 않을 수 있기 때문이다. 세 번째, 소명은 자신의 내면에서 자기성찰, 심사숙고, 명상 등을 통하여 발생할 수도 있고, 신의 부름을 받았다고 믿는 종교적인 신념에 의해서도 발생할 수 있다(Hall & Chandler, 2005; Steger 등, 2010). 네 번째, 소명의식을 지닌 사람은 자신이 수행하는 일이 생계에 있어 큰 도움이 되지 않거나 다른 사람들에게 인정을 받지 못한다고 해도 자신의 일 그 자체에서 성취감을 느끼고 열정과 자발성을 발휘하게 된다(Wrzesiewski, 2002; Dobrow & Tosti-Kharas, 2011;).

소명(Calling)에 대한 이해는 처음에는 종교적인 관점에서 시작되었으나, 현대에는 종교적인 경험과 최소한의 관련성이 있으며(Duff & Sedlacek, 2010), 소명이 종교성이 아니라 삶의 의미를 매개로 하여 개인의 안녕감에 영향을 미치는 것(Steger외, 2010)으로 나타났다. 즉, 소명은 개인의 진로와 안녕감에 영향을 미치는 하나의 심리적인 구성개념으로 이해할 수 있다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

소명의식은 경력몰입, 조직시민행동을 높게 하고, 업무 스트레스는 낮게 해주고(하유진, 2013), 희망, 자기 효능감, 낙관주의와 같은 심리적 자본과 조직 동일시 및 조직 몰입에 긍정적인 영향을 주어 이직의도를 낮게 하는 특징을 가진다(윤소천, 이지현, 손영우, 하유진,2013). 조직에 소속된 구성원들이 소명의식을 가질수록 자신들이 수행하는 업무에 만족하며 높은 성과를 내는 것으로 나타났다(김자영,2013). 높은 소명의식을 가진 개인은 자신의 일과 삶에 대한 만족도가 더 높은 것으로 나타났고(Wrzesiewski, MaCauley, Rozin, & Schwartz,1997), 우울함 및 직무환경 스트레스도 더욱 낮았으며 자신의 직무상황 및 문제 해결 방법을 명확하게 알고 있었으며 문제 상황에서 회피하기보다 적극적으로 대처해가는 것으로 나타났다(Treadgold, 1999).

2. 소명의식과 다중역할과의 관계

직장인을 대상으로 한 정민영(2014) 연구에서 소명은 삶의 의미와 진로정체감을 매개로 하여 삶의 질을 측정하는 개인의 주관적 안녕감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 장진이, 이지연(2014)이 교사를 대상으로 한 연구에서도 소명의식은 삶의 의미에 직접적으로 영향을 미치고, 일의 의미와 소명 수행의식을 통해 직업 만족에도 영향을 미친 것으로 나타났다. Peterson, Park, Hall, Seligman(2009)의 연구에서는 다양한 직군의 직장인 뿐 아니라 주부들 역시 자신의 일을 직업과 경력, 소명으로 구분하여 인식한다고 하였고, 자신의 일을 소명으로 생각하는 사람일수록 삶에 대한 열정과 생애만족, 직무만족이 높은 것으로 나타났다. 이처럼 소명에 따른 직업에서의 만족은 개인의 전반적인 만족에까지 확대되어 영향을 미치는 것을 알 수 있다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

한편, Beutell & Greenhaus(1982)는 기혼 여성의 다중역할 갈등과 대처 전략 선택에 관한 연구에서, 아내의 다중역할 갈등은 남편과 아내가 일에 부여하는 중요성에 영향을 받는다고 하였다. 보다 구체적으로, 남편과 비슷한 수준으로 일에 중요성을 두는 여성들이 그렇지 않은 여성들에 비해 다중역할 갈등을 덜 경험했다. Lobel(1991)은 일-가족 갈등은 개인이 일과 가족에 두는 가치에 영향을 받는다고 하였다. 일-가족 갈등은 일과 가족 역할이 비슷한 가치를 가지고 있을 때, 일과 가족 역할의 가치가 서로 일치하지는 않으나 개인이 직장에서의 기대와 개인적 가치를 적절히 조화시킬 수 있을 때, 마지막으로 일과 가족 역할의 가치가 서로 일치하지 않고 개인적 가치와 직장에서의 기대가 잘 부합하지 않지만 이러한 부조화가 자발적인 것일 때 감소한다. 또한, Demerouti(2012)는 한 영역에서의 일에서의 자원이 개인의 에너지 수준을 높여 가족 영역으로 전이될 수 있음을 보여주었다. 이처럼 일과 가족 간의 자원이 풍부하게 전이될 수 있도록 개입하는 것이 요구되며, 여성 개인이 왜 이 일을 하고 있는지를 질문하는 과정을 통해 여성 근로자의 일이 그 자신과 삶의 다른 영역에 대해 갖는 의미에 대해 성찰해보도록 촉진하는 것 역시 도움이 될 것이라 기대된다(박주희,2010).

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Ⅲ. 연구방법

A. 연구대상

본 연구의 연구 참여자는 편의 표집, 눈덩이 표집을 통해서 광주, 전남의 일반 기업체 또는 학교, 관공서 등 전일제로 근무하는 동시에 대학생 이하의 자녀가 한 명 이상 있는 직장 여성이다. 총 270명을 표집하였으나 자녀 나이와 같은 인구통계학적 변인을 기록하지 않은 5부의 자료는 분석에서 제외되었으며, 총 265부의 자료가 분석되었다.

B. 측정도구

1. 다중역할 만족도 및 긴장도

본 연구에서 역할 만족도와 역할 긴장도를 측정하기 위하여 미국 뉴욕시 거주자들로 대학원에 재학 중인 기혼여자대학원생들과 전업주부들의 역할만족도와 역할긴장도를 비교하기 위해서 Gerson(1985)이 고안한 문항을 토대로 박주희(2010)가 역할 만족도 12문항과 역할 긴장도 12문항으로 재구성한 척도를 사용하고자 한다. 역할 만족감의 측정 문항은 '스스로의 삶에 대한 내적 만족감', '자아존중감', '사회적 존중', '생활의 활력', '사적 시간의 사용', '경제적 여유' 등에 대한 만족감의 내용 등을 포함하였다. 역할긴장도의 측정 문항은 '자신의 삶에 대한 내적 결핍', '타인들로부터의 지나친 기대',

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

‘사회적 교류 및 사적 시간의 결핍’, ‘심리적 긴장’, ‘혼란스러운 활동’, ‘자아정체감의 혼란’, ‘가족에 대한 죄책감’, ‘피곤함’ 등에 대한 내용을 포함하였다. 역할 만족도와 역할 긴장도는 총 24문항의 총합 점수에 의해서 측정되었으며, 각 문항은 4점 척도로 구성되었다. 점수가 높을수록 만족도와 긴장도가 높음을 의미한다. 박주희(2010)의 연구에서 내적 신뢰도(Cronbach's α)는 역할만족도 .84, 역할긴장도 .79이었으며, 본 연구에서는 역할만족도 .88, 역할 긴장도 .84으로 나타났다.

2. 일-가정 갈등

역할갈등으로 인한 일-가정 갈등을 측정하기 위하여 Cinamon과 Rich(2002)가 수정개발하고 유성경, 홍세희, 박지아, 김수정이 타당화한 일-가족 갈등 척도(work-family conflict scale)를 사용하였다. 이 척도는 일→가족 갈등(WFI)에 대한 7가지 문항과 가족→일 갈등(FWI)에 대한 7문항으로 총 14문항이다. 문항의 예로는 “가족과 시간을 보내고 싶지만, 직장 일 하는데 시간을 보낸다.”와 “집에서 해야 할 일들 때문에 나는 보통 지쳐서 직장에 도착한다.”이다. 반응척도는 5점 리커트 형식으로 1점(전혀 동의하지 않음)부터 5점(매우 동의함)까지이다. 각 문항에 대한 점수들은 합산하여 총점이 높을수록 일과 가족 간에서 갈등의 정도가 심한 것을 의미한다. 유성경 외(2012) 연구에서의 내적 합치도는 일→가족 갈등(WIF) .87, 가족→일 갈등(FIW) .84, 일-가족 갈등(WFC) .91이었으며, 본 연구에서는 일→가족 갈등(WIF) .88, 가족→일 갈등(FIW) .90, 일-가족 갈등(WFC) ..91으로 나타났다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

3. 소명의식

소명의식을 측정하기 위해 권선영(2014)이 개발한 한국형 직업소명척도(The Korean Vocation Calling Scale; VCS-K)를 사용하였다. 이 척도는 일 가치감, 일을 통한 목적지향, 기여와 헌신 동기, 천직의식, 이타행동 등 5개 하위영역으로 구성되어 있으며, 각 척도마다 5개 문항씩, 총 25문항으로 구성되어 있다. 7점 Likert식 척도로 측정하며, 점수가 높을수록 소명을 높게 지각하고 있음을 의미한다. 문항의 예로는 '내가 하고 있는 일은 자아실현을 돕고, 내 삶의 가치와 의미를 높여준다.(일가치감)', '나는 직업적 소명 의식을 가지고 있고 직업을 통해 내 삶의 목적을 실현하려로 노력한다.(일 목적지향)', '사람의 재능, 물질, 시간은 남들을 위해서 사용할 때 진정으로 의미가 크다고 생각한다.(기여와 헌신 동기)', '나는 단순히 주어진 일을 하는 것이 아니라 많은 사람들이 혜택을 받을 수 있는 방법을 고안하려고 노력한다.(이타행동)' 등이 있다. 권선영(2014)의 연구에서 내적합치도(Cronbach's α)는 .96이었으며, 본 연구에서도 .96으로 나타났다.

C. 자료분석 방법

본 연구의 연구문제를 검증하기 위해 다음과 같은 분석 방법을 사용하였으며, 수집된 자료는 SPSS 21.0 프로그램을 이용하여 통계처리하였다.

첫째, 각 측정도구의 신뢰도 검증을 위해 내적 일치도를 검증하는 신뢰도계수(Cronbach' s α)를 산출하였다.

둘째, 유자녀 직장여성의 사회인구학적 특성 및 일-가정 갈등, 소명의식, 다

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

중역할 만족도와 다중역할 긴장도의 일반적 경향을 알아보기 위하여 빈도분석과 기술통계를 실시하여 빈도, 백분율, 평균, 표준편차, 왜도, 첨도 등을 알아보았다.

셋째, 유자녀 직장여성의 사회인구학적 특성에 따라 일-가정 갈등, 소명의식, 다중역할만족도와 다중역할 긴장도에 차이가 있는지를 알아보기 위해 일원변량분석(ANOVA)를 실시하였으며, 사후검증으로는 Dunncan test를 실시하였다.

넷째, 유자녀 직장여성의 역할만족도 및 역할긴장도에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위하여 중다회귀분석(multiple regression analysis)을 실시하였다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Ⅳ. 연구결과

A. 조사대상자의 인구통계학적 특성

1. 연구대상자의 일반적 현황

연구대상자의 연령 분포는 <표 1>에서 보는 바와 같이 '30대 이하' 가 83명(31.3%), '40대' 가 150명(56.6%), '50대 이상' 이 32명(12.1%)로 나타났다.

<표 1> 연구대상자의 연령 분포

구 분	빈 도(명)	퍼센트(%)
30대 이하	83	31.3
40대	150	56.6
50대 이상	32	12.1
합 계	265	100.0

2. 연구대상자의 학력 분포

연구대상자의 학력은 <표 2>에서 나타난 바와 같이 '고등학교 졸업 이하'가 27명(10.2%), '전문대학 졸업'이 41명(15.4%), '대학교 졸업'이 130명(48.9%)이었으며, '대학원 졸업 이상'이 67명(25.2%)으로 나타났다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<표 2> 연구대상자의 학력 분포

구 분	빈 도(명)	퍼센트(%)
고등학교 졸업 이하	28	10.6
전문대학교 졸업	41	15.4
대학교 졸업	130	48.9
대학원 졸업 이상	67	25.2
합 계	266	100.0

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

3. 연구대상자의 근무경력

연구대상자의 근무 경력은 <표 3>과 같으며, '1년 미만'이 7명(3.0%), '1년~5년 미만'이 54명(23.2%), '5년~10년 미만'이 54명(23.2%), '10년 이상'이 118명(50.6%)으로 나타났다.

[표 3] 연구대상자의 근무경력

구 분	빈 도(명)	퍼센트(%)
5년 미만	69	26.3
5년~10년 미만	59	22.5
10년 이상	134	51.1
합 계	262	100.0

4. 연구대상자의 직종 분포

연구대상자의 직종 분포는 <표 4>와 같으며, '사무직'이 90명(34.5%), '서비스직'이 42명(16.1%), '교육직'이 46명(17.6%), '연구직'이 8명(3.1%), '기술직'이 2명(.8%), '공무원'이 50명(19.2%), '금융직'이 3명(1.3%), '기타'가 20명(7.7%)의 순으로 나타났다.

<표 4> 연구대상자의 직종 분포

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

구 분	빈 도(명)	퍼센트(%)
사무직	90	34.5
서비스직	42	16.1
교육직	46	17.6
연구직	8	3.1
기술직	2	.8
공무원	50	19.2
금융직	3	1.1
기타	20	7.7
합 계	261	100.0

5. 연구대상자의 자녀 수

연구대상자의 자녀 수는 <표 5>에서 나타난 바와 같이, 자녀가 '1명'은 64명(25.5%), '2명'이 164명(65.3%), '3명'이 23명(9.2%)의 순으로 나타났다.

<표 5> 연구대상자의 자녀 수

구 분	빈 도(명)	퍼센트(%)
1명	64	25.5
2명	164	65.3
3명 이상	23	9.2
합 계	251	100.0

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

6. 연구대상자의 자녀발달단계

연구대상자의 자녀발달단계는 <표 6>과 같으며, 자녀발달단계가 '영·유아'인 연구대상자가 85명(33.9%), '초등학생'이 68명(27.1%), '중·고등학생'이 64명(25.5%), '대학생 이상'이 34명(13.5%)으로, 영유아 자녀를 둔 연구대상자가 가장 많았다.

<표 6> 연구대상자의 자녀발달단계

구 분	빈 도(명)	퍼센트(%)
영유아	85	33.9
초등학생	68	27.1
중고등학생	64	25.5
대학생 이상	34	13.5
합 계	251	100.0

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

B. 유자녀직장여성의 역할갈등, 소명의식, 역할만족도, 역할긴장도의 일반적 경향 및 상관관계

유자녀 직장여성의 역할갈등, 소명의식, 역할만족도와 역할긴장도의 전반적인 경향을 분석한 결과는 <표 7>와 같다. 분석 결과, 각 변인들의 왜도가 ±2, 첨도가 ±7을 넘지 않았기 때문에 변인들이 모두 정규분포를 이룬다고 할 수 있다.

일-가정 갈등(work-family conflict)에서 일→가족 갈등(WFI)의 평균은 19.23점으로, 가족→일 갈등(FWI)의 평균은 13.12점으로 직장여성들이 일-가족 갈등(WFI)을 더 많이 경험하는 것으로 나타났다. 직업소명척도에서 일가치감의 평균은 25.10, 일을 통한 목적지향의 평균은 24.02, 천직의식의 평균은 18.83, 기여와 헌신동기의 평균은 23.62, 이타행동의 평균은 24.64로 평균값 20점을 기준으로 일가치감, 일을 통한 목적지향, 기여와 헌신동기, 이타행동은 높게 나타난 반면에 천직의식은 다소 낮게 나타났다. 유자녀 직장여성의 다중역할만족도는 29.64점, 다중역할긴장도는 24.68점으로 평균보다 높게 나타났다. 직장여성들은 역할만족도는 다소 높게 지각하고 있는 반면에 역할긴장도는 다소 낮게 지각하고 있는 것으로 나타났다.

다음으로 각 주요 변인 간 상관 분석 결과를 살펴보면, 다중역할의 역할만족도는 모든 변인들과 유의미한 상관관계를 보였다. 역할만족도와의 상관관계에서 소명의식의 하위요인인 일가치감(r=.33, p<.001), 일을 통한 목적지향(r=.44, p<.001), 천직의식(r=.38, p<.001), 기여와 헌신동기(r=.44, p<.001), 이타행동(r=.39, p<.001)과 뚜렷한 정적상관을 보였고, 일-가족 갈등(r=-.21, p<.01), 가족-일 갈등(r=-.15, p<.05), 역할긴장도(r=-.17, p<.01)와 부적상

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

관을 나타냈다. 역할긴장도는 일가정 갈등의 일-가족 갈등(r=.43, p<.001), 가족-일 갈등(r=.52, p<.001)과 뚜렷한 정적상관을 보였고, 일을 통한 목적지향(r=-.14, p<.05), 천직의식(r=-.14, p<.05), 역할만족도(r=-.17, p<.01)과 부적상관을 나타냈다. 일가정 갈등과 소명의식 간의 상관관계에서는 일가정 갈등의 하위요인인 가족-일 갈등이 천직의식(r=-.14, p<.05), 이타행동(r=-.22, p<.001)과 부적상관을 나타냈다. 반면, 일-가족 갈등은 소명의식 하위요인 모두와 상관을 보이지 않았다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<표 7> 유자녀 직장여성의 일-가정 갈등, 소명의식, 다중역할과의 상관관계

	일→가족 갈등	가족→일 갈등	일 가치감	일을 통한 목적지향	천직 의식	기여와 헌신동기	이타 행동	역할 만족도	역할 긴장도
일→가족 갈등	1								
가족→일 갈등	.51***	1							
일가치감	.02	-.11	1						
일을 통한 목적지향	.04	-.11	.80***	1					
천직의식	-.01	-.14*	.72***	.75***	1				
기여와 헌신동기	-.01	-.07	.64***	.71***	.67***	1			
이타행동	-.02	-.22***	.57***	.60***	.57***	.70***	1		
역할만족도	-.21**	-.15*	.33***	.44***	.38***	.44***	.39***	1	
역할긴장도	.43***	.52***	-.11	-.14*	-.14*	-.03	-.06	-.17**	1
평균	19.23	13.12	25.10	24.02	18.83	23.62	24.64	29.64	24.68
표준편차	5.95	5.61	5.45	5.95	4.75	5.16	4.67	6.72	5.97
왜도	.16	.95	-.23	-.19	-.15	-.14	.08	.26	.38
첨도	-.77	.18	.25	-.13	-.09	.14	.10	-.08	.10

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

C. 유자녀 직장여성의 인구사회학적 특성에 따른 역할갈등, 소명의식, 역할만족도, 역할긴장도의 차이

1. 연령에 따른 역할갈등, 소명의식, 역할만족도, 역할긴장도의 차이

유자녀 직장여성의 연령에 따라 역할갈등, 소명의식, 역할만족도, 역할긴장도에 차이가 있는지 알아보기 위하여 일원분산분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표 8>, <표

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

9>와 같다.

<표 8> 연령에 따른 역할갈등, 소명의식, 역할만족도, 역할긴장도 평균과 표준편차

요인		구분	*N*	*M*	*SD*
일가정 갈등	일-가족 갈등	30대 이하	83	19.30	6.11
		40대	150	19.43	5.86
		50대 이상	32	18.25	6.11
	가족-일 갈등	30대 이하	83	14.77	5.98
		40대	150	12.63	5.42
		50대 이상	32	11.19	4.56
소명의식	일가치감	30대 이하	83	25.07	5.21
		40대	149	24.40	5.48
		50대 이상	32	28.47	4.84
	일을통한 목적지향	30대 이하	83	23.93	5.75
		40대	149	23.27	6.07
		50대 이상	32	27.88	4.51
	천직의식	30대 이하	83	18.17	4.35
		40대	149	18.44	4.78
		50대 이상	32	22.59	3.81
	기여와 헌신동기	30대 이하	83	23.06	5.00
		40대	149	23.00	5.07
		50대 이상	32	27.91	4.00
	이타행동	30대 이하	83	23.63	4.41
		40대	149	24.45	4.53
		50대 이상	32	28.28	4.36
다중역할	다중역할만족도	30대 이하	83	28.41	6.26
		40대	150	29.70	6.82
		50대 이상	32	32.88	6.65
	다중역할긴장도	30대 이하	83	25.65	6.32
		40대	150	24.10	5.62
		50대 이상	32	24.94	6.55

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<표 9 > 연령에 따른 역할갈등, 소명의식, 역할만족도, 역할긴장도

요인			*SS*	*df*	*MS*	*F*	사후검증
일가정갈등	일-가족 갈등	집단간 집단내 전체	36.89 9326.16 9363.06	2 262 264	18.45 35.60	.52	
	가족-일 갈등	집단간 집단내 전체	381.28 7948.36 8329.64	2 262 264	190.64 30.34	6.28**	1>2,3
소명의식	일가치감	집단간 집단내 전체	435.66 7403.37 7839.03	2 261 263	217.83 28.37	7.68**	1,2<3
	일을통한 목적지향	집단간 집단내 전체	560.37 8788.33 9348.69	2 261 263	280.18 33.67	8.32***	1,2<3
	천직의식	집단간 집단내 전체	511.69 5378.12 5889.81	2 261 263	255.85 20.61	12.42***	1,2<3
	기여와 헌신동기	집단간 집단내 전체	671.17 6347.42 7018.59	2 261 263	355.59 24.32	13.80***	1,2<3
	이타행동	집단간 집단내 전체	514.87 5220.76 5735.63	2 261 263	257.44 20.00	12.87***	1,2<3
다중역할	다중역할 만족도	집단간 집단내 전체	460.52 11507.55 11968.06	2 262 264	230.26 43.92	5.24**	1,2<3
	다중역할 긴장도	집단간 집단내 전체	130.76 9316.24 9447.00	2 262 264	65.38 35.56	1.84	

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

분산분석 결과, 일가정 갈등의 일-가족 갈등과 다중역할의 다중역할긴장도를 제외한 모든 변인에서 연령에 따른 점수 차이가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 즉, 연령에 따라 가족-일 갈등(F=6.28, p<.01), 일가치감(F=7.68, p<.01), 일을 통한 목적지향(F=8.32, p<.001), 천직의식(F=12.42, p<.001), 기여와 헌신동기(F=13.80, p<.001), 이타행동(F=12.87, p<.001), 역할만족도(F=5.24, p<.01)에서 차이를 보이는 것으로 나타났다. 이러한 연령별 집단의 차이가 구체적으로 어느 집단간의 차이인지 확인하기 위해 Duncan 사후검증을 실시하였다. 그 결과 가족-일 갈등 측면에서는 30대 이하의 유자녀 직장여성이 40대와 50대 이상의 여성보다 가족-일

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

갈등을 더 경험하고 있음을 확인할 수 있다. 일가치감, 목적지향, 천직의식, 기여와 헌신동기, 이타행동 등 소명의식 전체 하위 영역에서 50대 이상의 직장여성이 30대 이하 및 40대의 직장여성보다 더 높은 소명의식을 가지고 있는 것으로 나타났다. 마지막으로 다중역할만족도에서도 50대 이상의 직장여성이 30대 이하 및 40대의 직장여성보다 더 높은 소명의식을 가지고 있는 것으로 나타났다. 일-가정 갈등 및 다중역할 긴장도에서는 직장여성의 발달단계에 따른 차이가 나타나지 않았다.

2. 근무기간에 따른 역할갈등, 소명의식, 역할만족도, 역할긴장도의 차이

유자녀 직장여성의 근무기간에 따라 역할갈등, 소명의식, 역할만족도, 역할긴장도의 차이가 있는지 알아보기 위하여 일원분산분석을 실시하였으며, 그 결과는 다음의 <표 10>, <표 11>와 같다.

분산분석 결과, 일가정 갈등의 가족-일 갈등, 소명의식의 천직의식, 다중역할만족도, 다중역할긴장도에서 근무기간에 따른 점수 차이가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 즉, 근무기간에 따라 가족-일 갈등(F=3.25, p<.05), 천직의식(F=4.64, p<.05), 다중역할만족도(F=3.62, p<.05), 다중역할긴장도(F=3.11, p<.05)에서 차이가 나타난다고 결론 내릴 수 있다.이러한 근무기간에 따른 집단의 차이가 구체적으로 어느 집단 간의 차이인지 확인하기 위해 Duncan 사후검증을 실시하였다. 그 결과 가족-일 갈등 측면에서는 근무기간이 5년 이상 10년 미만인 유자녀 직장여성이 10년 이상 및 5년 미만 근무한 유자녀 직장여성보다 가족-일 갈등을 더 경험하고 있음을 확인할 수 있다. 천직의식에서는 10년 이상 근무한 유자녀 직장여성이 5년 이상 10년 미만 및 5년 미만 근무한 유자녀 직장여성보다 천직의식이 높게 나타난 것을 확인할 수 있다. 다중역할 만족도에서는 근무기간이 10년 이상인 유자녀 직장여성이 5년 이상 및 10년 미만인 유자녀 직장여성보다 다중역할 만족도가 높은 것을 확인할 수 있다. 다중역할 긴장도에서는 근무기간이 5년 이상 10년 미만인 유자녀 직장여성이 5년 미만 및 10년 이상인 유자녀 직장여성보다 다중역할 긴장도가 높은 것을 알 수 있다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<표 10> 근무기간에 따른 역할갈등, 소명의식, 역할만족도, 역할긴장도의 평균과 표준편차

요인		구분	*N*	*M*	*SD*
일가정 갈등	일-가족 갈등	5년 미만	69	18.04	6.18
		5년-10년 미만	59	20.29	5.40
		10년 이상	134	19.37	6.05
	가족-일 갈등	5년 미만	69	12.51	5.21
		5년-10년 미만	59	14.73	6.08
		10년 이상	134	12.72	5.49
소명의식	일가치감	5년 미만	69	24.70	5.79
		5년-10년 미만	59	25.03	4.85
		10년 이상	133	25.35	5.59
	일을통한 목적지향	5년 미만	69	23.67	6.25
		5년-10년 미만	59	23.00	5.24
		10년 이상	133	24.67	6.11
	천직의식	5년 미만	69	17.84	4.51
		5년-10년 미만	59	18.02	4.68
		10년 이상	133	19.69	4.81
	기여와 헌신동기	5년 미만	69	22.90	5.25
		5년-10년 미만	59	23.10	4.51
		10년 이상	133	24.20	5.41
	이타행동	5년 미만	69	24.81	5.09
		5년-10년 미만	59	23.85	3.85
		10년 이상	133	24.96	4.81
다중역할	다중역할만족도	5년 미만	69	29.42	6.79
		5년-10년 미만	59	27.76	5.63
		10년 이상	134	30.56	7.06
	다중역할긴장도	5년 미만	69	24.29	5.68
		5년-10년 미만	59	26.44	6.27
		10년 이상	134	24.25	5.86

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<표 11> 근무기간에 따른 일가정 갈등, 소명의식, 다중역할

요인			*SS*	*df*	*MS*	*F*	사후검증
일가정갈등	일-가족 갈등	집단간 집단내 전체	165.95 9156.32 9322.26	2 259 261	82.97 35.35	2.35	
	가족-일 갈등	집단간 집단내 전체	200.43 7994.13 8194.57	2 259 261	100.22 30.87	3.25*	1,3<2
소명의식	일가치감	집단간 집단내 전체	20.06 7770.93 7791.00	2 258 260	10.03 30.12	.33	
	일을통한 목적지향	집단간 집단내 전체	126.04 9170.78 9296.81	2 258 260	63.02 35.55	1.77	
	천직의식	집단간 집단내 전체	205.30 5706.59 5911.89	2 258 260	102.65 22.12	4.64*	1,2<3
	기여와 헌신동기	집단간 집단내 전체	96.94 6917.20 7014.14	2 258 260	48.47 26.81	1.81	
	이타행동	집단간 집단내 전체	52.09 5675.91 5728.00	2 258 260	26.05 22.00	1.18	
다중역할	다중역할 만족도	집단간 집단내 전체	324.58 11612.51 11937.09	2 259 261	162.29 44.84	3.62*	1,2<3
	다중역할 긴장도	집단간 집단내 전체	217.26 9045.62 9262.87	2 259 261	108.63 34.93	3.11*	1,3<2

*p<.01

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

3. 자녀수에 따른 역할갈등, 소명의식, 역할만족도, 역할긴장도 차이

유자녀 직장여성의 자녀수에 따라 역할갈등, 소명의식, 역할만족도, 역할긴장도의 차이가 있는지 알아보기 위하여 일원분산분석을 실시하였으며, 그 결과는 다음의 <표 12>, <표 13>와 같다.

<표 12> 자녀수에 따른 역할갈등, 소명의식, 역할만족도, 역할긴장도의 평균과 표준편차

요인		구분	*N*	*M*	*SD*
일가정 갈등	일-가족 갈등	1명	64	19.89	5.48
		2명	164	18.99	6.11
		3명	23	17.74	5.39
	가족-일 갈등	1명	64	13.70	5.48
		2명	164	12.85	5.72
		3명	23	13.04	5.75
소명의식	일가치감	1명	64	26.05	5.00
		2명	163	24.98	5.78
		3명	250	23.57	4.95
	일을통한 목적지향	1명	64	25.19	5.21
		2명	163	24.03	6.44
		3명	23	21.43	3.80
	천직의식	1명	64	19.42	4.33
		2명	163	18.95	4.90
		3명	23	16.91	4.31
	기여와 헌신동기	1명	64	23.84	4.15
		2명	163	23.59	5.52
		3명	23	23.91	5.89
	이타행동	1명	64	24.98	4.17
		2명	163	24.76	4.97
		3명	23	23.96	4.58
다중역할	다중역할 만족도	1명	64	30.06	7.16
		2명	164	29.39	6.64
		3명	23	31.09	6.91
	다중역할 긴장도	1명	64	25.42	6.42
		2명	164	24.23	5.70
		3명	23	25.39	6.63

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<표 13> 자녀수에 따른 일가정 갈등, 소명의식, 다중역할의 분산분석

요인			*SS*	*df*	*MS*	*F*	사후검증
일가정갈등	일-가족 갈등	집단간	84.66	2	42.33	1.22	
		집단내	8622.65	248	34.77		
		전체	8707.31	250			
	가족-일 갈등	집단간	33.74	2	16.87	.53	
		집단내	7941.51	248	32.02		
		전체	7975.24	25			
소명의식	일가치감	집단간	133.70	2	56.85	1.87	
		집단내	7519.46	247	30.44		
		전체	7633.16	249			
	일을통한 목적지향	집단간	239.82	2	119.91	3.39*	1,2<3
		집단내	8742.25	247	35.39		
		전체	8982.06	249			
	천직의식	집단간	108.46	2	54.23	2.45	
		집단내	5475.94	247	22.17		
		전체	5584.40	249			
	기여와 헌신동기	집단간	4.31	2	2.16	.078	
		집단내	6785.72	247	27.47		
		전체	6790.04	249			
	이타행동	집단간	17.975	2	8.99	.40	
		집단내	5552.13	247	22.48		
		전체	5570.10	249			
다중역할	다중역할 만족도	집단간	68.32	2	34.16	.74	
		집단내	11464.60	248	46.23		
		전체	11532.92	250			
	다중역할 긴장도	집단간	79.45	2	39.72	1.112	
		집단내	8856.28	248	35.71		
		전체	8935.73	250			

*p<.05

분산분석 결과, 소명의식의 일을 통한 목적지향에서 자녀수에 따른 점수 차이가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 즉, 자녀수에 따라 일을 통한 목적지향(F=3.39, p<.05)이 차이를 보인다고 결론 내릴 수 있다. 이러한 자녀수에 따른 집단의 차이가 구체적으로 어느 집단 간의 차이인지 확인하기 위해 Duncan 사후검증을 실시하였다. 그 결과 일을 통한 목적지향 측면에서는 자녀수가 3명인 유자녀 직장여성이 1명 및 2명의 자녀를 둔 유자녀 직장여성보다 일을 통한 목적지향이 낮음을 확인할 수 있다. 나머지 영역에서는 자녀수에 따른 차이가 나타나지 않았다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

4. 자녀발달단계에 따른 일-가정 갈등, 소명의식, 다중역할의 차이

막내자녀의 자녀발달단계에 따라 역할갈등, 소명의식, 역할만족도, 역할긴장도의 차이가 있는지 알아보기 위하여 일원분산분석을 실시하였으며, 그 결과는 다음의 <표 14>, <표 15>와 같다.

분산분석 결과, 다중역할의 다중역할긴장도를 제외한 모든 변인에서 자녀발달단계에 따른 점수 차이가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 즉, 자녀발달단계에 따라 일-가족 갈등(F=3.55, p<.05), 가족-일 갈등(F=6.92, p<.001), 일가치감(F=2.85, p<.05), 일을 통한 목적지향(F=3.58, p<.05), 천직의식(F=4.94, p<.01), 기여와 헌신동기(F=5.98, p<.01), 이타행동(F=7.29, p<.001), 다중역할만족도(F=5.85, p<.01)에 유의한 차이를 나타났다. 이러한 자녀발달단계에 따른 집단의 차이가 구체적으로 어느 집단 간의 차이인지 확인하기 위해 Duncan 사후검증을 실시한 결과 일→가족 갈등 측면에서는 초등학생, 영유아, 중고등학생 자녀를 둔 유자녀 직장여성이 '대학생 이상의 자녀'를 둔 유자녀 직장여성에 비해 일→가족 갈등이 높음을 알 수 있다. 가족-일 갈등 측면에서는 '영유아 자녀' 및 '초등학생 자녀'를 둔 직장여성이 '중·고등학생' 및 '대학생 이상' 자녀를 둔 여성보다 가족-일 갈등이 더 높음을 알 수 있다. 일가치감, 일을 통한 목적지향과 기여와 헌신동기, 이타행동 등에서 '대학생 이상의 자녀'를 둔 여성이 나머지 연령대의 자녀를 가진 여성보다 더 높은 것으로 나타났다. 천직의식 측면에서는 '초등학생 자녀'를 둔 유자녀 직장여성의 천직 의식이 가장 낮으며, '대학생 이상의 자녀'를 둔 여성의 천직의식이 가장 높은 것으로 나타났다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<표 14> 자녀발달단계에 따른 일가정갈등, 소명의식, 다중역할의 평균과 표준편차

요인		구분	*N*	*M*	*SD*
일가정 갈등	일-가족 갈등	영유아	85	19.58	5.61
		초등학생	68	20.04	5.97
		중고등학생	64	19.00	6.26
		대학생 이상	34	16.24	5.06
	가족-일 갈등	영유아	85	14.95	5.69
		초등학생	68	13.03	6.0
		중고등학생	64	12.14	5.13
		대학생 이상	34	10.29	3.99
소명의식	일가치감	영유아	85	25.17	5.29
		초등학생	68	23.84	5.74
		중고등학생	64	25.38	5.18
		대학생 이상	33	27.18	5.93
	일을통한 목적지향	영유아	85	23.86	5.63
		초등학생	68	22.93	6.76
		중고등학생	64	24.13	5.47
		대학생 이상	33	27.00	5.59
	천직의식	영유아	85	18.49	4.52
		초등학생	67	17.63	4.58
		중고등학생	64	19.50	4.53
		대학생 이상	34	21.15	5.15
	기여와 헌신동기	영유아	85	22.99	4.92
		초등학생	67	22.85	5.49
		중고등학생	64	23.72	4.80
		대학생 이상	34	27.00	5.11
	이타행동	영유아	85	24.00	4.61
		초등학생	67	24.12	4.56
		중고등학생	64	24.59	4.28
		대학생 이상	34	28.09	4.95
다중역할	다중역할 만족도	영유아	85	28.77	6.30
		초등학생	68	28.52	7.08
		중고등학생	64	30.06	6.69
		대학생 이상	34	33.85	6.19
	다중역할 긴장도	영유아	85	25.52	5.92
		초등학생	68	24.34	6.38
		중고등학생	64	24.91	5.24
		대학생 이상	34	22.56	6.30

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

<표 15> 자녀발달단계에 따른 일가정 갈등, 소명의식, 다중역할의 변량분석

요인			*SS*	*df*	*MS*	*F*	
일가정갈등	일-가족 갈등	집단간 집단내 전체	359.57 8347.74 8707.31	3 247 25	119.86 33.80	3.55*	4<1,2,3
	가족-일 갈등	집단간 집단내 전체	618.70 7356.55 7975.24	3 247 250	206.23 29.78	6.92***	4<3<1,2
소명의식	일가치감	집단간 집단내 전체	256.33 7376.82 7633.16	3 246 249	85.44 29.99	2.85*	1,2,3<4
	일을통한 목적지향	집단간 집단내 전체	376.13 8605.94 8982.06	3 246 249	125.38 34.98	3.58*	1,2,3<4
	천직의식	집단간 집단내 전체	317.22 5267.18 5584.40	3 246 249	105.74 21.41	4.94**	2<1,3,<4
	기여와 헌신동기	집단간 집단내 전체	461.60 6328.43 6790.04	3 246 249	153.87 25.73	5.98**	1,2,3<4
	이타행동	집단간 집단내 전체	454.88 5115.22 5570.10	3 246 249	151.63 20.79	7.29***	1,2,3<4
다중역할	다중역할 만족도	집단간 집단내 전체	764.62 10768.29 11532.92	3 247 250	254.87 43.60	5.85**	1,2,3<4
	다중역할 긴장도	집단간 집단내 전체	223.47 8712.26 8935.73	3 247 250	74.49 35.27	2.11	

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

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

C. 유자녀 직장여성의 사회인구학적 특성, 역할갈등, 소명의식이 다중역할에 미치는 영향

1. 사회인구학적 특성, 역할갈등, 소명의식이 역할만족도에 미치는 영향

유자녀 직장여성의 연령, 근무연수, 자녀수, 자녀발달단계, 일→가정갈등, 가정→일갈등, 소명의식 5개 요인(일가치감, 일을 통한 목적지향, 천직의식, 기여와 헌신동기, 이타행동)이 역할만족도에 미치는 영향을 파악하기 위해 동시적 중다회귀분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표 16>와 같다. 중다회귀분석을 실시하기에 앞서 다중공선성을 파악한 결과, 역할만족도의 경우 공차한계(Tolerance)는 .29~.90이고 잔차(DW)는 1.80으로 각각 정상범위 1이하와 2에 근접하고 있어 회귀분석을 위한 기본가정을 충족하였다.

분석 결과, '일을 통한 목적지향'(t=3.69, p<.001), '일-가족 갈등'(t=-3.88, p<.001), '기여와 헌신 동기'(t=2.88, p<.01)가 역할만족도에 유의한 영향을 미치는 변인으로 나타났다. '일을 통한 목적지향', '일→가족 갈등', '기여와 헌신동기'가 역할만족도에 총 27%(R^2=.27)의 설명력을 가지고 있는 것으로 나타났으며, 설정한 회귀모형의 F값은 29.68, 유의확률은 .000으로서 통계적으로 적합한 것으로 파악되었다. 이를 통해 일을 통한 목적 지향 의식이 높을수록, 기여와 헌신 동기가 높을수록, 일→가족 갈등이 적을수록 역할만족도가 높아진다는 것을 알 수 있다.

<표 16> 역할만족도에 대한 중다회귀분석

독립변수	비표준화계수		β	t
	B	표준오차		
일을 통한 목적지향	.33	.09	.29	3.69***
일-가족갈등	-.25	.06	-.21	-3.88***
기여와 헌신동기	.29	.10	.23	2.88**
(상수)	19.68	2.14		9.21***
F		29.68		
R^2		.315		
수정된 R^2		.268		
DW		1.79		

***p<.001, **p<.01

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

2. 사회인구학적 특성, 역할갈등, 소명의식이 역할긴장도에 미치는 영향

유자녀 직장여성의 연령, 근무연수, 자녀수, 자녀발달단계, 일→가정갈등, 가정→일 갈등, 소명의식 5개 요인(일가치감, 일을 통한 목적지향, 천직의식, 기여와 헌신동기, 이타행동)이 역할긴장도에 미치는 영향을 파악하기 위해 동시적 중다회귀분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표 17>와 같다. 중다회귀분석을 실시하기에 앞서 다중공선성을 파악한 결과, 역할만족도의 경우 공차한계(Tolerance)는 .29~.90이고 잔차(DW)는 1.60으로 각각 정상범위 1이하와 2에 근접하고 있어 회귀분석을 위한 기본가정을 충족하였다.

분석결과, '가족→일 갈등'(t=6.94, p<.001), '일→가족 갈등'(t=3.18, p<.01), '일을 통한 목적지향'(t=−2.94, p<.01), '이타행동'(t=2.21, p<.05)이 역할긴장도에 영향을 미치는 변인으로 나타났다. '가족→일 갈등', '일→가족 갈등', '일을 통한 목적지향', '이타행동'이 역할긴장도에 총 34%(R^2=.34)의 설명력을 가지고 있는 것으로 나타났으며, 설정한 회귀모형의 F값은 31.07, 유의확률은 .000으로서 통계적으로 적합한 것으로 파악되었다. 이를 통해 가족→일 갈등이 많을수록, 일→가족 갈등이 많을수록, 일을 통한 목적지향 수준이 낮을수록, 이타행동이 높을수록 역할긴장도가 높아진다는 것을 알 수 있다.

<표 17> 역할긴장도에 대한 중다회귀분석

독립변수	비표준화계수		β	t
	B	표준오차		
가족-일 갈등	.47	.07	.44	6.94***
일-가족 갈등	.20	.06	.20	3.18**
일을 통한 목적지향	-.19	.07	-.19	-2.94**
이타행동	.19	.08	.15	2.21*
(상수)	14.75	2.09		7.06***
F		31.07		
R^2		.370		
수정된 R^2		.328		
DW		1.77		

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

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Ⅴ. 논 의

본 연구의 목적은 유자녀 직장여성을 대상으로 사회인구학적 특성, 역할갈등, 소명의식이 역할만족도 및 역할긴장도에 미치는 영향을 탐색하는 것이다. 본 연구의 중요 결과를 토대로 논의를 전개하면 다음과 같다.

첫째, 직장여성의 인구·사회학적 배경에 따라 일→가정 갈등, 가정→일 갈등에서 유의한 차이가 나타났다. 먼저 '일-가정 갈등'을 살펴보면, 유자녀 직장여성들은 '가정-일 갈등'보다 '일-가정 갈등'을 더 많이 지각하는 것으로 나타났다. 특히 직장여성의 본인 연령이 낮고 자녀발달단계가 어릴수록 '일-가정 갈등'을 더 많이 지각하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 유자녀 직장여성들은 직장보다는 가정에 우선순위를 두고 있기 때문에 '가정-일 갈등'보다는 '일-가정 갈등'을 더 심각하게 지각하고 있다는 양현정(2013)의 연구결과와 일치한다. 이를 통해 유자녀 직장여성들은 일의 영역보다는 가정의 영역에서 경험하는 갈등 상황에 대해 더 큰 부담감과 압박감으로 느끼고 있다는 것을 알 수 있다.

또한 유자녀 직장여성들은 본인 연령이 낮고 자녀발달단계가 어릴수록 '일→가정 갈등'을 더 많이 지각하는 것으로 나타났는데, 이는 가족생활 단계가 진전되면서 일→가정 갈등의 수준이 낮아지는 경향을 보인다고 언급한 선행연구들(이주일, 유경, 2010; 최윤정, 김계현, 2010; Cooke & Rousseau, 1984, Staines & O'Connor, 1980)과 일치하는 결과이다. 유자녀 직장여성의 연령이 증가함에 따라 자녀의 연령도 높아지므로 자녀 양육과 관련된 자원 요구가 줄어들고 일과 가족의 요구를 통합하는 것이 훨씬 용이해진다(김효선, 차운아, 2010). 반면에 연령이 낮을수록 자녀 양육의 요구는 증가하고, 가정영역의 책임 수행을 위한 육체적, 심리적 에너지가 고갈되어 가족으로 인한 직장에서의 부정경험을 예상할 수 있다. 이로 인해 두 가지 역할을 동시에 책임져야 하는 것 자체에서 오는 긴장감과 부담감이 늘어난다. 본 연구 결과에서도 연령이 낮고 자녀발달단계가 어릴수록 가정 영역과 직장 영역에서 책임을 수행하는 데 필요한 자원 요구가 높아지므로 가정 영역에서 부정경험을 더 많이 하는 것으로 유추해볼 수 있다.

둘째, 유자녀 직장여성들은 '소명의식'의 하위척도 중에서 '일가치감'을 가장 높게 지각하고 있었으며, '이타행동', '일을 통한 목적 지향', '기여와 헌신 동기', '천직의식'의 순으로 지각하고 있었다. 직장여성의 연령이 높을수록, 자녀수가 적을수록, 자녀발달단계가 높을수록 소명의식을 높게 지각하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 연령이 증

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

가할수록, 학력이 높을수록, 재직기간이 길수록 소명의식 수준이 높아진다는 일련의 연구 결과들(김동원과 조남신, 2012; 김미란, 2008; 박윤미, 2011; 박정란, 김해선, 2012; 박종수, 2014; 신현자, 2003; Dik, Eldridge, Steger, Duffy, 2012; Duffy & Sedlacek, 2010;; Hagmaier & Abele, 2012; Hirschi, 2011)과 일치한다. 소명의식 수준은 대학생과 직장인, 직종, 문화권 등에 따라 수준 차이가 존재하므로 심리발달 단계에 따라 혹은 환경과 문화 차이에 의한 것으로 해석될 수 있다(Steger, Samman, 2012). 일반적으로 영유아 자녀를 양육하는 시기에는 강도 높은 보살핌이 요구되고, 돌봄이 필요한 자녀가 많을수록 심리적으로 더 많은 에너지와 정서적 자원을 투자하게 된다(양현정, 2013). 따라서 연령의 증가하면 경험이 풍부해지고, 이로 인해 직장에서 능력과 기술이 향상하여 긍정적 전이가 일어나는 것처럼(Grzywacz & Marks, 2000; Stoddard & Madsen, 2007) 직장생활 경험이 풍부해져 자신의 분야에 대한 숙련도가 높아지고, 자녀수가 적어 직장 일에 좀 더 몰입할 수 있으며, 돌봄이 많이 필요하지 않은 시기일수록 소명의식을 더 높이 지각한다는 것을 알 수 있다.

셋째, 유자녀 직장여성들은 '역할긴장도'보다 '역할만족도'를 더 높게 지각하고 있었으며, 연령이 많을수록, 근무기간이 10년 이상일수록, 자녀발달단계가 대학생 이상일수록 역할만족도가 더 높게 나타났다. 반면에 근무기간이 '5~10년'일 때, 다중역할 긴장도가 통계적으로 유의한 수준으로 높게 나타났다. 전반적으로 역할만족도가 역할긴장도보다 높게 나타난 결과는 유자녀 여성들이 직장일과 가정 일에서 겪는 갈등이나 어려움도 많지만, 다중역할을 수행하는 데서 오는 이점도 높게 평가한다는 류임량(2009)의 주장과 맥락을 같이 한다. 한편, 근무기간이 '5~10년'일 때 다중역할 긴장도가 더 높게 나타났다. 이러한 근무기간의 특성은 영유아나 초등학생 자녀를 양육하는 시기와 유사하므로 근무기간에 따른 차이는 발달단계에 따른 차이와 일관된 결과라고 해석해볼 수 있다.

넷째, 인구·사회학적 배경, 일-가정 갈등, 소명의식이 다중역할에 미치는 영향을 살펴본 결과, 다중역할만족도에 유의한 영향을 미치는 변인으로는 '일-가족 갈등' , '일을 통한 목적 지향', , '기여와 헌신 동기'로 나타났다. 이를 통해 일-가족 갈등이 적을수록, 일을 통한 목적 지향 의식이 높아질수록, 기여와 헌신 동기가 높을수록 다중역할만족도 수준이 높아진다는 것을 알 수 있다. 다음으로 다중역할 긴장도에 유의한 영향을 미치는 변인으로는 '가족→일 갈등', '일→가족 갈등', '일을 통한 목적 지향', '이타행동'인 것으로 나타났다. 이를 통해 가족→일 갈등이 많을수록, 일→가족 갈등이 많을수록, 일을 통한 목적 지향 의식이 낮을수록, 이타행동이 많을수록 다중역할

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

긴장도가 높아진다는 것을 알 수 있다.

본 논의에서는 이타행동이 많을수록 다중역할 긴장도가 높아지게 나타난 연구 결과를 집중 분석해 보았다. 이타행동이란 다른 '외적 보상을 바라지 않고 타인을 이롭게 하려는 의도로 수행된 자발적이고 의도적인 행동'이다(Batson,1991). 이타행동에 있어서 남성보다는 여성이 더 많은 이타행동을 보일 것이라고 보고한 연구(박성희, 2004)에서도 유추할 수 있듯이 전통적으로 가정에 대한 책임이 여성에게 있다고 지각하는 동시에 직장에서 성취하고자 하는 욕구가 크고 소명의식이 높다면 그렇지 않은 여성에 비해 다중역할로 인한 부정경험을 많이 느낄 수 있을 것이다. 특히 본 연구의 참여 대상자는 대학교 졸업(48.9%), 대학원 이상(25.2%)의 고학력의 여성들이 대부분이었다. 이들은 강한 직업에서의 소명을 느끼며 강한 직업인 정체성을 지니고 일의 영역에서 생활하기를 희망하지만 여전히 가정의 영역에 우선순위가 있다는 사회적 압력으로 인해 갈등을 겪는 경우가 많을 것이다. 특히 본 연구결과에서 유자녀 직장여성들은 '가정-일 갈등'보다 '일-가정 갈등'을 더 많이 지각하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 유자녀 직장여성들이 가정의 영역에서 경험하는 갈등상황을 더 큰 부담감과 압박감으로 느끼고 있다는 것인데 그런 상황 속에서 직장 내에서의 높은 이타행동은 긴장감을 높일 수밖에 없을 것이다.

다음으로 오랫동안 이타행위의 주 유발기제로 설명되어 온 개념은 공감이다(Hoffman,1982; 박성희, 2004). 개인이 타인의 고통에 공감하게 되면 타인을 도우려는 이타행동이 유발된다는 것이다. 여러 가지 역할을 동시에 수행해야 하는 다중역할로 인해 일↔가정 갈등이 생길 수밖에 없는 힘든 시기에 놓여있는 유자녀 직장여성들이 직업의 영역에서 다른 사람의 고통에 공감하고 타인을 도우려는 이타행동을 많이 한다면 다중역할을 수행하면서 더 많은 어려움을 느끼게 될 가능성이 있다. 이로 인해 일의 영역에서의 이타행동이 높을수록 가정 영역에서의 갈등과 어려움이 커지고 이로 인해 다중역할 긴장도가 높게 나타난 것으로 보인다.

본 연구는 유자녀 직장여성들의 다중역할 경험을 좀 더 실제적이고 통합적으로 바라보았다는 데 의의가 있다. 이와 같은 연구들의 축적을 통해 유자녀 직장여성들의 다중역할 경험을 좀 더 통합적이며 세밀하게 이해할 수 있을 것이며, 유자녀 직장여성들과 가족에 대한 실제적인 지원과 접근이 가능해질 것이다.

상담에서의 개입전략 및 시사점을 제안하면, 본 연구에서 유자녀 직장여성들은 '일-가정'갈등을 더 많이 지각하고 있는 것으로 드러났다. 유자녀 직장여성들은 일보다는 가족에 우선순위를 두고 있으므로 가족에서의 갈등 상황에 대해 먼저 개입하는 것이

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

내담자의 심리적 긴장과 불편감을 감소시키는 데 도움을 줄 수 있을 것이다. 특히 직장여성의 본인 연령이 낮고 자녀발달단계가 어릴수록 '가정-일'갈등을 더 많이 지각하고, 근무기간이 5년에서 10년 사이 다중역할 긴장도가 가장 높아지므로 이 시기에 유자녀 직장여성들의 직장에서의 스트레스 관리를 도와주어야 한다.

또한 유자녀 직장여성들은 '역할 긴장도'보다 '역할 만족도'를 더 높게 지각하며, 역할 긴장도가 발생하더라도 역할 만족도가 발생할 수 있으므로 상담에서는 다중역할 긴장도를 감소시키고 다중역할 만족도를 증가시키는 전략 및 개입이 동시에 이루어져야 하며, 다중역할 만족도와 긴장도에 영향을 미치는 요인이 역할 갈등의 방향성, 소명의식에 따라 다르므로 이러한 차이를 고려한 개입 방안에서의 차별화가 필요하다.

구체적으로 살펴보면, 상담실에서는 직장일과 가사, 직장일과 육아를 병행하는 여성이 모두 다중역할에 대한 스트레스를 받고 있다고 단정 지어선 안 될 것이다. 또한 비슷한 갈등을 겪고 있을 것이라는 편견을 갖아서도 안 될 것이다. 다중역할을 경험하는 유자녀 직장 여성이 다중 역할에 대해 스스로 어떤 평가를 내리고 있는지, 심리적으로 어떤 의미를 부여하는 지에 대한 구체적인 탐색이 반드시 이루어진 후, 적절한 상담 프로그램이 운영되어야 할 것이다.

다음으로 본 연구는 진로 상담 영역에서 활발하게 연구되고 있는 소명의식이라는 긍정변인을 탐색하였다는 데 의의가 있다. 동시에 추상적인 소명의식이 구체적인 한 개인의 다중역할 만족도와 긴장도에 영향을 미치게 되는 심리적 기제에 대한 시사점을 제공함으로써 유자녀 직장여성의 직무 스트레스관리와 진로 교육 및 상담 장면에서 다중역할 만족도를 향상시키기 위한 보다 구체적인 개입 변인에 대한 함의를 제공하였다는 의의가 있다.

이를 통해 일과 가족이 양립할 수 있는 조직문화를 바탕으로, 일에 대한 더욱 고무적이고 적극적인 태도를 가질 수 있도록 동기부여 정책이 요구된다. 조직 내에서 유자녀 직장여성들이 자신의 경력을 유지하기 위하여 가정에서의 다양한 역할을 포기 또는 감내해야 하는 부분이 많고, 이로 인한 갈등에 쉽게 노출될 수 있다는 사실을 자연스럽게 이해해 주어야 할 것이며, 무엇보다 가족으로부터 오는 역할 부담은 직장생활에 부정적 영향을 초래하므로, 갈등에 대처하는 자세와 스트레스를 조절할 수 있는 능력 개발이 필요하다. 정부의 일과 가족 양립 권장 정책은 지속 장려되어야 할 것이며, 기업은 정부의 유연근무제, 보육시설 등 가정 친화적 기업 문화로의 체질 개선을 위해 지속 노력해야 할 것이다. 이 밖에도 직장 내 휴게시간을 이용하여 가정생활, 자녀교육, 건강, 대인관계 등 행복한 가족을 꾸려나갈 수 있는 실생활 유용 팁에 대한 정보

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

제공 및 집단상담을 제공하는 것도 도움이 될 것으로 보인다.

한 가정의 어머니, 아내가 행복한 사회를 만드는 것은 가족 모두가 행복한 사회를 만드는 지름길이다. 유자녀 직장여성들의 역할 만족도 및 역할 긴장도는 역할에 대한 개인적 동기, 문화적 기대, 사회적 상황 등의 요소들의 복합적이고 역동적 작용에 의해서 유발될 것이다. 유자녀 직장여성들은 가정과 직장생활에 관련한 다양한 역할을 수행함으로서 자신의 능력에 대한 확신을 갖게 되고 자아실현의 욕구 충족과 함께 자신의 삶에 더욱 만족감을 느낄 수 있을 것이다. 그러나 아직 우리사회에 잔존해 있는 성역할 기대로 인해 유자녀 직장여성들은 또한 심한 긴장감을 경험할 수 있다. 따라서 유자녀 직장여성들의 합리적인 역할 분담을 위한 양성평등적인 가족문화의 형성을 돕는 상담 프로그램 개발이 절실하다. 정부는 맞벌이 부부의 양성평등 가족문화의 조성과 유자녀 직장여성들의 역할 긴장감의 완화 및 역할 만족도 증진에 실제적으로 기여할 수 있는 부부상담 및 유자녀 직장여성들의 일-가정양립 적응 프로그램 개발 및 보급 등과 같은 맞벌이 부부의 기능강화를 돕는 사업을 적극적으로 지원해야 할 것이다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Ⅵ. 참고문헌

강혜련, 윤미자 (2004). 여성관리자의 다중역할 몰입과 효과성에 관한 연구. 인사관리연구, 28, 55-85.

강혜련, 최서연 (2001). 기혼여성 직장-가정 갈등의 예측변수와 결과변수에 관한 연구. 한국심리학회지: 여성, 6(1), 23-42.

구혜령(1991). 전문직 취업주부의 역할갈등과 갈등대처전략. 서울대학교 대학원 석사학위논문.

권선영 (2014). 한국형 직업소명 척도 개발 및 타당화 연구. 호서대학교 박사학위논문.

권선영, 김명소 (2014). 직업소명의 구성개념과 소명실천에 영향을 미치는 요인 탐색을 위한 질적 연구. 청소년학연구, 21(6), 393-420.

김경화 (2013). 영유아와 초등학생 자녀를 둔 남녀취업자의 일/가족 갈등 인식: 성별과 관련 변인의 상호작용효과를 중심으로. 가족과 문화, 25(4), 60-90.

김난주, 권태희 (2009). 기혼여성의 직장 가정 균형과 삶의 질의 상호관계. 여성연구, 76(1), 34-70.

김수정, 이혜진, 김유진, 박지은, 유성경 (2012). 한국 여성의 일-가족 향상 척도 타당화 연구. 상담학연구, 13(2), 561-583.

김신희, 양은주 (2012). 유자녀 직장여성의 다중역할 경험의 질에 따른 군집별 심리적 및 환경적 특징의 차이. 한국심리학회지: 여성, 17(1), 73-94.

김영지 (2001). 미취학 자녀가 있는 기혼여성 근로자의 일 · 가족 촉진과 갈등 및 직무 만족. 고려대학교 석사학위논문.

김자영 (2013). 리더와 구성원의 소명 유사성이 구성원의 직무 성과 및 직무 만족에 미치는 영향: LMX의 매개효과를 중심으로. 연세대학교 대학원 석사학위논문.

김효선, 차운아 (2010). 여성 근로자의 개인 및 직장 상황이 일-가족 전이에 미치는 영향. 조직과 인사관리, 34(2), 69-104.

류임량 (2009). 기혼 취업 여성의 일-가족 전이에 대한 연령계층별 차이 연구. 페미니즘 연구, 9(2), 119-156.

박성희 (2004). 공감학. 서울: 학지사.

박주희 (2005). 취업주부의 다중역할 수행의 효과: 취업주부의 역할 만족도와 긴장도 및 역할 만족도와 긴장도 및 역할 만족도와 긴장도에 영향을 미치는 요인들. 한국가정관리학회지, 23(6), 117-131.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

박주희(2010). 취업주부의 일-가족 이중역할 수행의 효과 -역할만족도와 역할긴장도를 중심으로. 한국가족관계학회지, 15(2), 5-19.

배지혜, 서혜영, 이숙현 (2002).사무직 남성의 일-가족 갈등 및 가족-일 갈등과 부모역할 만족도. 한국가족관계학회지, 7, 43-64.

손문금 (2005). 맞벌이 부부의 무급노동 분담에 대한 실증적 연구: 생활시간 조사를 중심으로. 한국인구학, 28, 277-311.

손영미, 박정열 (2014).남녀의 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 인과변인과 결과변인의 차이연구: 기혼직장인을 대상으로. 한국심리학회지: 여성, 19, 161-190.

양현정 (2014). 유자녀 직장여성의 생애주기별 단계에 따른 다중역할 경험과 진로포부의 관계 연구. 연세대학교 박사학위논문.

양현정, 이기학 (2015). 유자녀 직장여성의 다중역할로 인한 긍정적·부정적 효과 척도 개발 및 타당화. 한국심리학회지: 여성, 20(1), 1-30.

여성가족부·통계청 (2015). 2015 일 가정 양립지표. 서울: 통계청

유계숙 (2004). 건강가족의 요소에 관한 연구: 가족 체계와 건강성을 중심으로. 한국가족관계학회지, 9(2), 25-42.

유계숙 (2008). 가족 친화적 조직문화가 근로자의 일-가족 조화와 삶의 질에 미치는 영향. 한국가정관리학회지, 26(5), 27-37.

유성경, 홍세희, 박지아, 김수정 (2012). 한국 여성의 일-가족 갈등 척도 타당화 연구. 한국심리학회지: 여성, 17, 1-29.

윤소천, 이지현, 손영우, 하유진 (2013). 소명의식이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향: 심리적 자본과 조직 동일시의 매개효과와 변혁적 리더십, 지각된 상시지지의 조절효과. 인적자원관리연구, 20(4), 61-86.

이은희 (2000). 일과 가족 갈등의 통합 모형: 선행변인, 결과변인과의 관계. 한국심리학회지: 일반, 19(2), 1-42.

이자명 (2013). 워킹맘의 일-가족 다중역할 갈등 상황에서 심리적 거리 조절에 따른 대안적 사고 차이. 서울대학교 대학원 박사학위논문.

이주일, 유경 (2010). 직장-가정 갈등의 세대 차이와 직장-가정 갈등이 행복에 미치는 영향: 직장 여성의 경우. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 23(3), 471-501

이주희, 이은희 (2000). 맞벌이 부부의 직장, 가정의 역할갈등과 우울과의 관계에 대한 대처방식의 조절 효과. 한국심리학회지: 건강, 5, 287-303.

이지영, 정대용 (2007). 여성관리자의 다중역할몰입이 심리적 안녕감과 관리능력에 미치는 영향과 갈등관리 전략의 조절 효과. 중소기업연구, 29(2), 147-171.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

장진이, 이지연 (2014). 성인 직장인의 소명의식이 삶의 만족에 미치는 영향: 소명수행 의식, 삶의 의미, 일의 의미, 직업만족의 매개효과. 상담학연구, 15(1), 259-278.

장혜경, 홍승아, 김영란, 김수정 (2005), 돌봄노동의 사회적 지원방안 연구. 서울: 한국여성정책연구원.

정민영 (2014). 직장인의 소명실행과 주관적 안녕감의 관계: 삶의 의미, 진로정체감의 매개효과. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문,

정영금 (2005). 기혼취업여성의 일-가족 갈등과 여파에 관한 연구. 한국가정관리학회지, 23(4), 1-10.

조윤진 (2012). 기혼 취업 여성의 사회적 지지와 일-가족 갈등 및 향상의 관계에서 문제중심 대처와 우울정서의 매개효과. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.

최윤정, 김계현 (2009). 여성 진로 상담 관점에서 본 다중역할(일-가족) 균형의 구성개념 및 측정에 관한 경험적 연구 고찰. 상담학연구, 10, 365-384.

최윤정, 김계현 (2010). 대졸 기혼 직장여성의 개인특성, 환경적지지 및 일-가족 다중역할 갈등 완화 간의 관계. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 22(4), 1049-1073.

최정숙 (2011). 일-가족 역할갈등에 관한 근거이론연구. 정신보건과 사회사업, 39, 214-247.

하유진 (2013). 소명의식과 조직몰입 조직시민행동 및 업무 스트레스의 관계: 경력 몰입의 매개효과와 개인-상사 적합 및 조직지원인식의 조절효과. 연세대학교 대학원 박사학위논문.

한영주, 박지아, 손난희 (2013). 기혼 취업모의 일-가족 갈등과 일-가족 향상의 관계: 대처 방식과 배우자 지지의 조절효과. 상담학 연구, 14, 1443-1468.

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.

Appelbaum, E., & Milkman, R. (2006). Achieving workable balance. Rutgers University, New Brunswick: Center for Women and Work.

Aryee, S., Srinivas, E. S., & Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology, 90,* 132-146.

Barnett, R. C. (1993). *Multiple roles, gender, and psychological distress.* New York, NY: Free Press.

Barnett, R. C. (2008). *On multiple roles: past, present and future*. In Korabik, K. &

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Lero, D.

Battista, J., & Almond, R. (1973). The development of meaning in life. *Psychiatry. Journal for the Study of Interpersonal Processes, 36,* 409-427.

Baumeister, R. F., & Vohs, K. D. (2002). The pursuit of meaningfulness in life. In C. R. Snyder, & S. J. Lopez (Eds), *Handbook of positive psychology*. New York: Oxford University Press.

Betz, N. E. (2004). Women's Career Development. In S. D. Brown, & R. W. L*ent (Eds.), Career development and counseling: Putting theory and research to work (4th* ed., pp.253-277). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc.

Beutell, N. J. & Greenhaus. J. H. (1982). Interrole conflict among married women: The influence of husband and wife characteristics on conflict and coping behavior. *Journal of Vocational Behavior, 21*(1), 99-110.

Bruck, C. S., & Allen, T. D. (2003). The relationship between big five personality traits, negative affectivity, type A behavior, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 63,* 457-472.

Byron, K. (2005). a meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior, 67,* 169-198.

Byron, K.(2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior, 67,* 169-198.

Cao, Hui. (2011). *Work-family interface and outcomes : testing the matching-domain hypothesis in Chinese sample.* Department of Psychology, The Chinese university of HongKong, Ph. Dissertation.

Carlson, D. S., Grzywacz, J. G.. & Zivnuska, S. (2009). Is work-family balance more than conflict and enrichment? *Human Relations, 62,* 1459-1486.

Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 56,* 249-276.

Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior, 68,* 131-164.

Chamberlain, K., & Zika, S.(1988a). Measuring meaning life: An examination of three scales. *Personality and Individual Differences, 9,* 589-59.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Cinamon, R, G., & Rich, Y. (2002). Profiles of attribution of importance to life roles and their implications for the work-family conflict. *Journal of Counseling Psychology, 49,* 212-220.

Clarke, M. C., Koch, L. C., & Hill, E. J. (2004). The work-family interface: Differentiating balance and fit. *Family and Consumer Sciences Research Journal, 33,* 121-140.

Compton, W. C., Smith, M. L., Cornish, K. A., & Qualls, D. L. (1996). Factor structure of mental health measure. *Journal of Personality and Social Psychology, 71,* 406-413.

Crumbaugh, J. C., & Maholick, L. T. (1964). An experimental study in existentialism: The psychometric approach to Fankl's concept of noogenic neurosis. *Journal of Clinical Psychology, 20*(2), 200-207.

Cunningham, C. J. L., & De La Rosa, G. M. (2008). The interactive effects of proactive personality and work-family interference on well-being. *Journal of Occupational Health Psychology, 13*(3), 271-282.

Debats, D. L., vander - Lubbe, P. M ., & Wezeman, F. R. A.(1993). On the psychometric properties of the Life Regard Index(LRI): A measure of meaning life. *Personality and In dividual Differences, 14,* 337-345.

Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D. W., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research, 97*(2), 143-156.

Dobrow, S. R., & Tosti-Kharas, J. (2011). Calling: The development of a scale mea

Duffy, R. D. Sedlacek, W. E. (2010). The Salience Of A Career Calling Among Coll

Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Specifying there relationships between work and family constructs. *Academy of Management Review, 25,* 178-199.

Elangovan, A. R., Pinder, C. C., Mclean M. (2010) Callings & Organizational Behavior. *Journal Of Vocational Behavior, 76,* 420-440.

Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International journal of management reviews, 12*(4), 384-412.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Frankl, V. E. (1959). *Man's search for meaning: An Introduction to logotherapy.* Boston, MA :Beacon Press.

Frone, M. R., & Yardley, J. K. (1996). Workplace family-supportive programmes: Predictors of employed parents' importance ratings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 69,* 351-366.

Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of conflict. *Educational and Psychological Measurement, 56,* 475-486.

Ganginis, H. V. (2011). *Work-family experiences among employed mothers.* Unpublished doctoral dissertation. University of Maryland, College Park.

Goode, W. (1960). A theory of strain. American Sociological Review. 25, 483-496.

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., & Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior, 63,* 510-531.

Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Collins, K. M. (2001). Career Involvement and Family Involvement as Moderators of Relationships Between Work-Family Conflict and Withdrawal From a Profession. *Journal of Occupational Health Psychology, 6*(2), 91-100.

Grzywacz, J. G., & Bass, B. L. (2003). Work, family, and mental health: Testing different models of work-family fit. *Journal of Marriage and Family, 65*, 248-261.

Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources, 9,* 455-471.

Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology, 5,* 111-126.

Gutek, B. A., Searle ,S., & Klepa, L.(1991. Rational versus gender role explanations for work/family conflict. *Journal of Applied Psychology, 76*, 560-568.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology, 76*, 560-568.

Hall, C. A. (1977). *Differential relationships of pleasure and distress with depression and anxiety over apast, present, and future time frame work.* Unpublished doctoral dissertation, University of Minnesota, Minneapolis.

Hall, D. T., Chandler D. F. (2005). Psychological Success: When The Career Is A C

Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding an extraday a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family Relations, 50,* 49-58.

Hirschi, A. (2010). Swiss adolescents' career aspirations: Influence of context, age, age, and career adaptability. *Journal of Career Development, 36*(3), 228-245.

Jarvis, P. (1987). Meaningful and meaningless experience: Towards an analysis of learning from life. *Adult Education, 37,* 164-175.

Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity.* NY: Wiley.

Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H., & Barham, L. (1999). The source, nature, and direction of work and family conflict: A longitudinal investigation. *Journal of Occupational Health Psychology, 4,* 337-346.

King, L. A., & Hicks, J. A. (2009). Detecting and constructing meaning in life events. *The Journal of Positive Psychology, 4*(5), 317-330.

Kirchmeyer, C. (1992). Perceptions of non work-to-work spillover: Challenging the common view of conflict-ridden domain relationships. *Basic and Applied Social Psychology, 13,* 231-249.

Kulik, L., Shilo-Levin, S., & Liberman, G (2014). Multiple roles, role satisfaction and sense of meaning in life: An extended examination of role enrichment theory. *Journal of career Assessment.*

Larson, R. W., Richards, M. H., & Perry-Jenkins, M.(1994). Divergent words: The daily emotional experience of mothers and fathers in domestic and public spheres. *Journal of Personality and Social Psychology, 16,* 1034-1046.

Lazarus, R. S., & Falkman, S.(1984). Stress, appraisal, and coping. NY: Springer.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Lobel, S. A.(1991). Allocation of investment in work and family role: Alternative theories and implications for research, *Academy of Management, 16*(3), 507-512.

Marshall, N. L., & Barnett, R, C. (1993). Work-family strains and gains amon two-earner couples. *Journal of Community Psychology, 21,* 64-78.

Martinengo, G., Jacob, J. I., & Hill, E. J. (2010). Gender and the work-family interface: Exploring differences across the family life course. *Journal of Family Issues, 31,* 1363-1390.

Martire, L.M., Stephens, M. A. P., & Atienza, A. A. (1997). The interplay of work and caregiving: Relationships between role satisfaction, role involvement, and caregivers' well-being. *The Journals of Gerontology Series B: Psycologocal Sciences and Social Sciences, 52,* 279-289.

New York: Springe Thompson, S. C., & Janigian, A. S. (1988). Life schemes: A Framework for under-standing the search for meaning. *Journal of Social and Clinical Psychology, 7,* 260-282.

Parasuraman, S., Purohit, Y. S., Godshalk, V. M., & Beutell, N. J. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being. *Journal of Vocational Behavior, 48,* 275-300.

Perrewe', P. L., Zellars, K. L., Ferris, G. R., Rossi, A. M., Kacmar, C.J., & Ralston, D. A. (2004). Neutralizing job stressors: Political skill as an antidote to the dysfunctional consequences of role conflict stressor. *Academy of Management Journal, 47,* 141-152.

Peterson, C., Park, N., Hall, N., & Seligman, M. E. P. (2009). Zest and work. *Journal of Organizational Behavior, 30*(1), 161-172.

Reker, G. T., & Peacock, E. J. (1981). The Life Attitude Profile(LAP): A multidimensional instrument for assessing attitudes toward life. Canadian *Journal of Behavioral Science, 13*, 264-273.

Reker, G. T., & Wong, P. T .P. (1988). Aging as an individual process: Toward a theory of personal meaning. In J. E. Birren & V. L. Bengtson (Eds.), *Emergent theories of aging* (pp.214-246).

Reker, G. T., Peacock, E. J., & Wong, P. T. P. (1987). Meaning and purpose in life and well-being: A life-span perspective. *Journal of Gerontology, 42,* 44-49.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Rotondo, D. M., & Kincaid, J. F.(2008). Conflict, facilitation, and individual coping styles across the work and family domains. *Journal of Managerial Psychology, 23,* 484-506.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist, 55*(1), 68-78.

Ryff, C. D.(1989). Happiness is everything, or is it? Exploration the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology, 57,* 1069-1081.

Ryff, C. D., & Singer, B. (1998). *The contours of positive human health. Psychological Inquiry, 9,* 1-28.

S., & Whitehead, D. L. (1st Eds.), *Handbook of Work-Family Integration* (pp.75-93). London: Elsevier.

Seiber, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review, 39,* 567-578.

Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An introduction. *American Psychologist, 55,* 5-14.

Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S., & Karler, M.(2006). The meaning in Life Questionnaire :Assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of Counseling Psychology, 53,* 80-93.

Steger, M. F., Kashdan, T. B., Sullivan, B. A., & Lorentz, D. (2008). Understanding the search for meaning in life: Personality, cognitive style, and the dynamic between seeking and experiencing meaning. *Journal of Personality, 76*(2), 199-228.

Steger, M. F., Pickering, N. K., Shin, J. Y., Dik,B. J. (2010). Calling In Work: Secul

Stephens, M. A. P., Franks, M. M., & Atienza, A. A. (1997). Where two roles intersect: Spillover between parent care and employment. *Psychology and Aging, 12,* 30-37.

Stoddard, M., & Madsen, S. R. (2007). *Toward an understanding of the link between work-family enrichment and health.* Academy of Human Resource Development Conference of the Americas.

Sumer, H. C., & Knight, P. A. (2001). How do people with different attachment

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

styles balance work and family? A personality perspective on work-family linkage. *Journal of Applied Psychology, 86,* 653-663.

Tellgen, A.(1985). Structures of mood and personality and their relevance to assessing anxiety, with an emphasis on self- report. In A. H. Tuma & J. D. Master (Eds.). *Anxiety and the anxiety disorders* (pp.681-706). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Treadgold, R. (1999).Transcendent Vocations: Their Relationship To Stress, Depression, And Clarity Of Self-Concept. J*ournal Of Humanistic Psychology, 39,* 81-105.

Voydanoff, P. (2005).The effects of community demands, resources, and strategies on the nature and consequences of the work-family interface: an agenda for future research. *Family Relations, 54,* 583-595.

Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior, 64*(1), 108-130.

Wrzesniewski, A., Mccauley, C., Rozin, P.,Schwartz, B. (1997). Jobs, Careers, And Callings: People'S Relations To Their Work. *Journal Of Research In Personality, 31,* 21-33.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

부록 1.

역할만족도와 역할 긴장도 척도

※ 오늘날 많은 사람들은 아이를 갖고 키움과 동시에 자신의 직업생활을 하고 있습니다. 때때로 이러한 다중역할은 다양한 경험을 하게 합니다. 아래의 문항들은 그 경험에 대한 귀하의 생각을 묻는 질문들입니다. 각 문항을 잘 읽으시고 귀하의 생각과 가장 일치하는 정도에 O표를 하여 주십시오.

번호	문항	전혀 그렇지 않다	약간 그렇다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1	요즘 나는 자신을 더 존중한다.	1	2	3	4
2	지금 다른 사람들이 나를 더 존중한다.	1	2	3	4
3	지금 더 많은 자유를 누린다.	1	2	3	4
4	나의 일에 더 많은 시간을 보낸다.	1	2	3	4
5	가정에서 사소한 짜증이 생겨도 당황하지 않는다.	1	2	3	4
6	삶이 더 다양하다.	1	2	3	4
7	나는 지금 개인적 자원이 더 많다.	1	2	3	4
8	나는 지금 별로 지루하지 않다.	1	2	3	4
9	나는 전보다 활력이 넘친다.	1	2	3	4
10	삶이 더 의미가 있다.	1	2	3	4
11	새로운 영역의 기술을 개발한다.	1	2	3	4
12	다른 사람 덕분에 새로운 영역에서 전에는 하지 못한 일을 할 수 있다.	1	2	3	4
13	일할 시간이 많지 않다.	1	2	3	4
14	모순된 요구를 받는다.	1	2	3	4
15	많은 시간 나는 누구일까에 대해서 생각한다.	1	2	3	4
16	사람들이 나에게 너무 많은 기대를 한다.	1	2	3	4
17	많이 피곤하다.	1	2	3	4

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

18	자주 긴장한다.	1	2	3	4
19	삶이 더 혼란스럽다.	1	2	3	4
20	사람들에게 마음을 쏟지 못한다.	1	2	3	4
21	일의 우선순위가 분명치 않다.	1	2	3	4
22	너무 자기중심적이 되었다.	1	2	3	4
23	나의 결점을 더 많이 깨닫는다.	1	2	3	4
24	죄책감을 느낀다.	1	2	3	4

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

부록 2.

일-가정 갈등 척도

※ 다음은 귀하가 느끼는 일과 가정에서의 역할에 대한 생각을 묻는 문항입니다. 각 문항을 잘 읽으시고 귀하의 생각과 가장 일치하는 정도에 O표를 하여 주십시오.

번호	문항	전혀 그렇지 않다	약간 그렇다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1	나는 직장 일을 마치고 집에 돌아올 때면, 너무 지쳐서 집안일을 하기 어렵다.	1	2	3	4	5
2	나는 직장 일하는데 너무 바빠서 집안일을 할 시간이 없다.	1	2	3	4	5
3	나는 심지어 집에 있을 때도 직장 일에 대해서 걱정한다.	1	2	3	4	5
4	나는 가족과 시간을 보내고 싶지만, 직장일 하는데 시간을 보낸다.	1	2	3	4	5
5	직장 일에 투자하는 시간으로 인해 나는 가족에 대한 책임을 다하기 어렵다.	1	2	3	4	5
6	직장 일은 가족생활을 방해한다.	1	2	3	4	5
7	나는 직장에서 맡은 일에 최선을 다하려고 할 때, 가족에 대한 책임을 다하기 어렵다.	1	2	3	4	5
8	나는 직장일 하는데 보내야 할 시간을 개인적인 일을 하는데 사용한다.	1	2	3	4	5
9	나의 가족과 개인적인 일은 직장 일을 방해한다.	1	2	3	4	5
10	집에서 해야 할 일들 때문에 나는 종종 지친 상태로 직장에 도착한다.	1	2	3	4	5
11	나는 직장 일을 하고 있을 때에도 가족과 집안일에 대해서 걱정한다.	1	2	3	4	5

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

12	나는 가족에 투자하는 시간으로 인해, 직장에서의 책임을 다하기 어렵다.	1	2	3	4	5
13	나는 가족에 대한 책임을 다하려고 할 때, 직장 일을 완수하기가 어렵다.	1	2	3	4	5
14	나의 가족생활은 직장 일을 방해한다.	1	2	3	4	5

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

부록 3.

소명 의식 척도

※ 다음은 귀하가 느끼는 소명의식에 대해 묻는 문항입니다. 각 문항을 잘 읽으시고 귀하의 생각과 가장 일치하는 정도에 O표를 하여 주십시오.

번호	문항	전혀 그렇지 않다	거의 그렇지 않다	그렇지 않은편이다	보통이다	다소 그런 편이다	자주 그렇다	매우 그렇다
1	내가 하고 있는 업무는 매우 중요한 일이며 회사 전체에 미치는 영향력이 크다.	1	2	3	4	5	6	7
2	내가 하고 있는 일은 자아실현을 돕고, 내 삶의 가치와 의미를 높여준다.	1	2	3	4	5	6	7
3	내가 하고 있는 일이 세상과 사회를 더 좋은 곳으로 만든다는 신념을 갖고 있다.	1	2	3	4	5	6	7
4	내가 맡은 역할과 업무에 대해 명확한 정체성과 자부심을 가지고 있다.	1	2	3	4	5	6	7
5	내 직업과 역할에 의미와 가치를 부여하며, 긍지를 가지고 일을 하고 있다.	1	2	3	4	5	6	7
6	나는 내 삶에 대한 뚜렷한 목적의식을 가지고 있고, 일과 직업을 삶의 목적에 이르는 길로 본다.	1	2	3	4	5	6	7
7	나는 존재하는 이유와 목적을 내 직업과 일을 통해서 인식하고 있다.	1	2	3	4	5	6	7
8	나는 직업적 소명의식을 가지고 직업을 통해 내 삶의 목적을 실현하려고 노력한다.	1	2	3	4	5	6	7
9	나의 직업은 내 삶의 목적과 비전을 실현하도록 도와준다.	1	2	3	4	5	6	7

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

10	승진과 연봉도 중요하지만 일을 통해 삶의 목적과 가치를 실현하는 것이 나에게 더 중요하다.	1	2	3	4	5	6	7
11	나는 업무를 수행할 때 조금이라도 사회에 기여할 수 있는 방향으로 일을 추진한다.	1	2	3	4	5	6	7
12	현재 내가 하는 일은 내가 마땅히 해야 할 일이며, 내가 가장 잘 할 수 있는 일이다.	1	2	3	4	5	6	7
13	내가 선택한 직업에 대해 평생 계속할 수 있는 천직처럼 느끼고 있다.	1	2	3	4	5	6	7
14	일이 내 삶의 원동력이며, 평생 이 일을 계속해도 행복할 것 같다.	1	2	3	4	5	6	7
15	다른 일을 할 수도 있었지만, 현재 직업을 선택한 것은 숙명처럼 느껴졌기 때문이다.	1	2	3	4	5	6	7
16	내 일이 사회에 조금이라도 기여할 수 있다는 것을 생각하면 진정으로 보람과 행복을 느낀다.	1	2	3	4	5	6	7
17	내 일을 통해 자아실현을 하는 것만큼 다른 사람을 돕고 사회적으로 기여하는 것이 중요하다.	1	2	3	4	5	6	7
18	다른 사람들의 필요를 충족시키고 이들에게 선한 영향력을 끼치는 것이 나의 진로와 일에 있어서 주된 동기이다.	1	2	3	4	5	6	7
19	나는 '배워서 남 주자, 일해서 남 주자'는 말을 좋아한다.	1	2	3	4	5	6	7
20	나는 사람의 재능, 물질, 시간은 남들을 위해서 사용할 때 진정으로 의미가 크다고 생각한다.	1	2	3	4	5	6	7
21	나의 직무역량, 시간, 물질 등을 동료나 부하직원들의 유익을 위해 기꺼이 사용한다.	1	2	3	4	5	6	7

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

22	내가 꼭 하지 않아도 되는 일이라도 동료나 팀원들에게 좀 더 많은 도움을 주고자 자발적으로 수고한다.	1	2	3	4	5	6	7
23	나는 좋은 정보, 자료, 경험 및 노하우를 구성원들과 기꺼이 공유 및 전수한다.	1	2	3	4	5	6	7
24	나는 단순히 주어진 일을 하는 것이 아니라 많은 사람들이 혜택을 받을 수 있는 방법을 고안하려고 노력한다.	1	2	3	4	5	6	7
25	나는 업무를 수행할 때 조금이라도 사회에 기여할 수 있는 방향으로 일을 추진한다.	1	2	3	4	5	6	7

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

부록 4.

※ 다음은 일반 사항에 관한 질문들입니다. 해당란에 답하거나 해당번호에 O표를 하여 주십시오.

1. 귀하와 연령을 기입해 주십시오.
   만 _____ 세

2. 귀하께서는 취업, 결혼, 출산을 각각 몇 세에 처음으로 하셨습니까?
   ① 취업: 만 _____세
   ② 결혼: 만 _____세
   ③ 출산: 만 _____세

3. 최종학력은 어떻게 되십니까?
   ① 중졸이하
   ② 고졸
   ③ 전문대졸
   ④ 대졸
   ⑤ 대학원 졸업 이상

4. 자녀들에 대해 다음을 기록하여 주십시오.
   첫째 자녀: 만 _____세 ① 남 ② 여
   둘째 자녀: 만 _____세 ① 남 ② 여
   셋째 자녀: 만 _____세 ① 남 ② 여
   넷째 자녀: 만 _____세 ① 남 ② 여

5. 귀하가 직장 일을 하는 동안 자녀와 가장 많은 시간을 보내는 양육자를 한 명만 선택해 주십시오.
   (다자녀의 경우 첫째 자녀의 주 양육자를 기준으로 응답)
   ① 본인 ② 남편 ③ 외조부 ④ 외조모
   ⑤ 친조부 ⑥ 친조모 ⑦ 육아 도우미 ⑧ 시설(어린이집, 유치원)
   ⑨ 기타 (_____)

6. 가사 도우미를 이용하고 계십니까?
   ① 예 ② 아니오

7. 해당하는 종교에 표시해 주십시오.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

① 개신교 ② 불교 ③ 천주교 ④ 무교 ⑤ 기타

8. 해당하는 직종에 표시해 주십시오.
① 사무직 ② 서비스직 ③ 생산직 ④ 교육직 ⑤ 연구직 ⑥ 기술직
⑦ IT분야 ⑧ 공무원 ⑨ 금융 ⑩ 법률 ⑪ 기타 ( )
9. 현 직업에 얼마나 종사하셨습니까?
① 1년 미만 ② 1~5년 미만 ③ 5년~10년 미만 ④ 10년 이상

10. 귀하께서 소속된 조직의 전체 인원은 대략 몇 명입니까?
① 300명 이상 ② 300명 이하 남 ( ) 명 여 ( ) 명

11. 남편의 세전 연간 소득은 어느 정도 입니까?
① 1800만원 미만
② 1800만원 이상 ~ 3600만원 미만
③ 3600만원 이상 ~ 5400만원 미만
④ 5400만원 이상 ~ 7200만원 미만
⑤ 7200만원 이상

12. 본인의 세전 연간 소득은 어느 정도입니까?
① 1800만원 미만
② 1800만원 이상 ~ 3600만원 미만
③ 3600만원 이상 ~ 5400만원 미만
④ 5400만원 이상 ~ 7200만원 미만
⑤ 7200만원 이상

13. 귀하의 고용 형태는 무엇입니까?
① 전일제 ② 시간제

14. 귀하의 주당 근무시간은 몇 시간입니까?
① 40시간 이하 ② 40시간 ~ 50시간 ③ 50시간 ~ 60시간 ④ 60시간 이상

- 설문에 응해주셔서 감사합니다. -

Collection @ chosun