

취업모의 일의 의미와 자녀수반자기가치가 경력몰입에 미치는 영향

- 일·가정 상호관계의 매개효과를 중심으로 -

The Effects of the Meaning of Work and Child-Based Self-Worth on
Career Commitment in Working Mothers:
Focusing on the Mediation Effect of the Work-Family Interface

울산여성가족개발원 정책연구팀
연구위원 박민정*

Ulsan Women & Family Department Institute, Deputy
Research Fellow Park, Min Jung

〈목 차〉

- | | |
|-------------|---------------|
| I. 서론 | IV. 연구결과 |
| II. 이론적 배경 | V. 연구 요약 및 제언 |
| III. 연구의 설계 | 참고문헌 |

〈Abstract〉

The purpose of this study is to resolve the factors that affect happiness levels and I Considering the increasing importance of maintaining and developing the careers of working mothers, this study sought to analyze the effect of the meaning of work (MOW) and child-based self-worth (CBSW) on the work-family interface and career commitment. This is the first exploratory study to examine MOW and CBSW as resources for working mothers. For 10 days, starting August 18, 2020, 309 working mothers were asked to complete a questionnaire commissioned by a professional research institute, and 250 valid samples were then analyzed. The analysis found, first, that MOW had statistically significant positive effects on work-family enrichment and family-work enrichment and a negative effect on work-family conflict. Second, CBSW had a positive effect on work-family and family-work conflicts. Third, work-family enrichment had a positive effect on career commitment, while work-family conflict had a negative effect on career commitment. Finally, the mediation effects of the three paths were determined: MOW→work-family enrichment→career commitment; MOW→family-work enrichment→career commitment;

* 주저자, 교신저자 : 박민정(park6981@hanmail.net)

CBSW→work-family conflict→career commitment. These results suggest that, to better manage the career commitment of working mothers, attention should be paid to the MOW, CBSW, and work-family interface.

Key Words : 일·가정 상호관계(work-family interface), 일·가정 갈등(work-family conflict), 일·가정 충실화(work-family enrichment), 일의 의미(meaning of work), 자녀수반자기가치(child-based self-worth), 경력몰입(career commitment), 취업모(working mother)

I. 서론

여성의 경제활동이 증가함에 따라 여성의 경제활동은 이제 단순히 여성 개인의 선택이라기보다는 사회경제 구조적 변화로부터 초래되는 필연적인 현상이 되고 있다(박민정, 2019b). 2019년, 우리나라의 경력단절여성은 169.9천명으로 기혼여성의 19.2%를 차지하였으며, 경력단절 사유로는 ‘육아’(38.2%) ‘결혼’(34.4%), ‘임신·출산’(22.6%) 순이었다(통계청·여성가족부, 2020). 특히, 6세 이하 자녀가 있는 여성의 경력단절 비율(39.8%)과 7-12세 자녀가 있는 여성의 경력단절 비율(22.3%)을 고려해본다면, 취업모(working mom, working mother)의 경력단절은 직장생활과 가정생활의 병행이 어렵다는 방증이다.

하지만, 취업모의 경력단절을 예방하고, 지속해서 경력을 발전시켜나가는 것은 취업모 개인의 자아실현과 경제적 이익은 물론, 국가 경쟁력 강화에 있어서도 중요하다. 따라서 ‘육아’로 인한 경력단절을 줄이는 것은 물론, 취업모의 경력몰입을 강화하기 위한 정부 정책 및 기업의 가족친화제도와 기업복지를 얼마나 쉽게 이용할 수 있는가가 취업모들의 유의한 영향 요인으로 나타났으며 기업은 가족친화제도 도입과 이용의 활용성에 대해서는 시사하는 바가 크다. 취업모의 직업만족도 향상을 위해서 가족친화적 기업문화가 조성 및 확산이 필요(임중경·고선강,

2010)할 것으로 보인다. 따라서 본 연구에서는 취업모의 경력몰입을 방해하여 경력단절에 이르게 하는 요인은 물론 경력몰입을 강화시켜 경력유지에 도움을 줄 수 있는 다양한 요인에 대한 논의를 시작해보고자 한다.

먼저 취업모의 경력몰입에 있어서 일·가정 상호관계는 핵심적인 요인으로써 관련 선행연구에서는 일·가정의 갈등(conflict)에 관한 연구가 집중되었고 초기 연구들은 일과 가정 사이의 부정적 전이(spillover)에 치중하였다. 그러나 최근 일과 가정에서는 긍정적 상호관계(interface)와 부정적 상호관계가 함께 작용한다고 보고, 일과 가정에서의 긍정적 전이의 중요성을 인식하는 연구가 발표되고 있다(전민정·윤은정, 2018). 즉, 일·가정에서의 긍정적 상호관계인 충실화(enrichment)와 부정적인 상호관계인 갈등은 각각 영향요인과 결과요인이 차이가 나며 그 방향도 다를 것이므로 이를 확인하는 것도 의미가 있다. 따라서 본 연구에서는 일·가정 상호관계에서의 충실화와 갈등을 중심으로 취업모의 경력몰입에 영향을 미치는 요인을 다층적으로 분석하고자 한다.

다음으로 일·가정 상호관계¹⁾에 영향을 주는 요인은 조직차원에서는 가정 친화적 정책, 탄력적인 근무 일정, 가정 친화적 조직문화와 분위기, 상사 혹은 동료의 지원, 조직차원의 지원 등으로 구분할 수 있다(이화용·홍아정, 2012). Greenhaus & Allen(2011)는

1) 일·가정 상호관계는 양방향(bidirectional)의 성격을 가지고 있어서 모두 네 가지로 분류된다. 하나의 예로 일·가정 갈등(일 영역에서 가정영역으로 전이되는 갈등)을 들 수 있는데, 본 연구에서는 ‘·’와 ‘:’로 구분하기로 한다.

균형감(feelings of balance)을 유지하도록 하는 역할 특성(role characteristics)을 개인의 성향(disposition), 일(work), 가정(family)의 세 가지로 구분하였다. 선행연구에는 개인의 성향 변수를 고려한 연구는 거의 없고 세 가지 역할특성을 동시에 고려한 연구도 거의 없다(Wayne et al., 2020). 본 연구에서는 세 가지 역할특성을 모두 고려하여 일의 차원에서 일의 의미(meaning of work), 가정의 차원에서 자녀수반자기가치(child-based self-worth), 그리고 개인의 성향(disposition)을 모두 고려하였다. 일의 의미는 자신이 하는 일과 관련하여 주관적으로 의미를 부여하는 인지적 평가(정형석, 2000), 자녀수반자기가치는 부모가 자신의 가치감을 자녀의 수행 수준에 근거하여 판단하는 것(Eaton & Pomerantz, 2004)으로 정의할 수 있다. 일의 의미와 자녀수반자기가치는 개인의 성향이 그 바탕을 제공한다는 점에서 본 연구는 그동안의 선행연구 공백을 메우고자 하였다.

경력몰입을 방해하는 주원인 중 하나가 일하는 과정에서 경험하는 일과 가정 간의 불균형으로(Okurame, 2012), 조직성과의 측면에서 일·가정 균형이 직무만족, 삶의 만족 및 조직몰입의 감소, 이직의도의 증가, 경력몰입 등에 영향을 미친다는 연구결과도 다수 발표되었다(이화용·홍아정, 2012; 채신석, 2016; 전민정·윤은정, 2018; Okurame, 2012; Cicek, Karaboga & Sehitoglu 2016).

또한, 일의 의미와 자녀수반자기가치, 일·가정 상호관계(갈등, 충실화), 경력몰입 간에는 인과관계가 형성되며 일·가정 상호관계는 매개역할을 수행한다. 일을 자신의 삶에서 매우 중요한 것으로 인식하는 사람일수록 학습이나 경력개발 지향적이다(Kooji & Zacher, 2016). 또한, 취업모가 가지는 자녀 성공에 대하여 부여하는 가치나 기대가 그들의 경력에 영향을 미칠 것이다. 따라서 일의 의미와 자녀수반자기가치는 경력몰입의 선행변수가 된다.

이러한 의미에서 본 연구에서는 첫째, 일의 의미와 자녀수반자기가치를 선정하여, 이러한 자원이 일·가정 상호관계(갈등, 충실화)에 미치는 영향을 조사

하였다. 둘째, 일·가정 상호관계(갈등, 충실화)가 경력몰입에 미치는 영향을 조사하였다. 셋째, 일의 의미 및 자녀수반자기가치와 경력몰입 간에서 일·가정 상호관계(갈등, 충실화)가 매개 효과가 있는지를 확인하였다.

본 연구는 취업모에 대하여 일의 의미와 자녀수반자기가치를 적용한 최초의 탐색적 연구이다. 이처럼 다양한 방법의 분석을 통해서 경력몰입에 자원과 일·가정 상호관계가 미치는 영향력을 보다 입체적으로 살펴보고, 취업모의 경력관리를 위하여 필요한 기업이나 정부의 정책적 대응의 필요성을 확인하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 일·가정 상호관계

일·가정 연구는 여성의 경제활동 참여에 따른 일과 가정 이슈로 출발하여 연구의 초반에는 직장가정, 두 영역의 역할 수행에서 발생하는 갈등문제를 다룬 연구가 많았으며, 이 분야 연구의 다수를 차지한다(김정희·윤동열·공영광, 2020). 일·가정 갈등은 희소성 가설(scarcity hypothesis)에 근거한다(Vieira et al., 2018). 즉, 개인이 다중역할의 동시 혹은 일부 요구를 충족하지 못하여 자신의 제한된 시간 및 노력과 관련된 자원의 고갈을 초래하게 되는 경우 갈등이 발생한다. 그 결과 개인의 신체적, 심리적 복지가 훼손되고 삶의 질을 하락시키게 된다는 것이다.

하지만, 일과 가정에서의 역할을 다중적으로 수행하는 과정에 갈등과 같은 부정적 상태만이 유발되는 것이 아니라 긍정적 결과도 산출될 수 있으므로, 갈등의 관점을 넘어 다중역할이 개입하는 경우의 비용과 이점을 모두 고려해서 일·가정 역학의 긍정적인 특징을 포함하는 방향으로 연구의 초점이 이동하였다. 이는 어느 삶의 역할에 대한 경험이 직접적 또는

간접적인 영향을 통해 다른 삶의 역할의 능력을 높이고, 이러한 긍정적인 관계를 충실화라고 한다. 일·가정 충실화는 확장주의 가설(expansionist hypothesis)에 기초한다(Vieira et al., 2018). 확장주의 가설에서는 개인이 여러 역할 수행을 하면서, 조정-규제되는 상황을 경험하게 되고, 그러한 적응 과정을 통해서 여러 삶의 영역에서 개인의 복지와 역할을 풍요롭게 할 수 있는 자원을 제공할 수 있다고 가정한다.

일-가정 상호관계(work-family interface)란 가정과 직장 중 한 영역에서의 활동이 다른 영역에서의 활동에 영향을 미치는 정도로 정의되며(Grzywacz, Almeida & McDonald, 2002), 전이이론(spillover theory)에 기반을 두고 있다. 전이이론에서는 직장과 가정의 두 영역은 서로 독립적이지 않고 직장에서의 활동과 경험이 가정생활에, 가정에서의 활동과 경험이 직장생활에 각각 전이된다고 간주한다(Carson et al., 2006). Vieira et al.(2018)는 일·가정 갈등과 일·가정 충실화는 독립된 개념이고 따라서 별도로 고려되어야 하며 동시에 발생할 수도 있다고 주장하고 있다. 일과 가정의 역할은 서로를 개선하게 하거나, 충돌하기도 하는 부분이 있다는 점에서 갈등과 충실화는 영향요인과 결과요인이 서로 상이할 수 있다.

일·가정 상호관계의 매개효과에 대한 연구로는 직무만족을 종속변수로 하여 Ngah et al.(2010)은 취업모를 대상으로 상사의 지원과 직무만족 간에 일·가정갈등이 매개역할을 한다는 것을 밝혔고 Weale, Wells & Oakman(2019)은 직무 관련 스트레스 요인(작업 안전, 동료와 경영진과의 관계)이 일·가정 갈등과 일가정 균형을 매개로 하여 직무만족에 영향을 미친다는 것을 확인하였다. 이직의도를 종속변수로 한 Pradana & Salehudin(2015)의 연구에서는 일·가정 갈등이 작업 과부하와 이직의도 간의 관계를 매개하지 않는 것을 밝혀내었는데, 그, 이유를 연구대상을 미혼의 젊은 직장인을 대상으로 하였기 때문이라고 설명하였다. 경력몰입을 종속변수로 한 연구로는 Poulouse & Dahl(2020)과 이화용과 홍아정

(2012)의 연구가 있다. Poulouse & Dahl(2020)은 일·가정 양립(균형) 인식이 작업 과부하와 경력몰입 간의 관계를 매개하는 것으로 발표하였으며, 이화용과 홍아정(2012)은 상사의 지원이 개인의 경력몰입에 영향을 미치는 데 있어 시간근거갈등이 매개역할을 하는 것을 밝혀내었다. 이상의 내용을 바탕으로 가설 4와 5를 다음과 같이 설정하였다.

2. 일의 의미와 자녀수반자기가치

자원보존이론에 따르면 자율성, 통제권 등과 같은 작업 관련 자원이 일·가정 상호관계에 영향을 미친다(Hobfoll, 1989). Voydanoff(2005)는 심리적 보상(psychological rewards), 즉 자기 일에 대하여 느끼는 가치감이나 자신감도 중요한 영향요인으로 보고 있다. 특히 의미 있는 일을 영역 내 자원으로 강조하고 있다. 일과 가정 각각의 영역 내 자원은 다른 영역의 갈등이나 충실화에도 영향을 전이하고 있다. 인간은 자신의 가치가 뿌리를 내리고 있는 가치수반 영역에서 자기타당화 목표(self-validation goals)를 설정하여 행동을 결정한다(안유선·유성경, 2019). 개인에게 일이 어떤 의미가 있는가에 대한 주관적인 이해는 일에 대한 태도, 방식, 행동에 영향을 미치고, 개인이 속한 사회문화의 영향을 크게 받는다(김근호 외, 2019). 일은 다양하게 정의되는데, ‘직업(job)’이나 경력으로 인식하면 이는 의식주를 해결하고 개인의 삶을 위한 자원을 제공하는 수단이 된다. 반면 일을 ‘소명’(calling)으로 인식하는 사람들은 자기 일을 개인적 책임이나 숙명이라고 생각한다(최환규·이정미, 2017).

Steger, Dik & Duffy(2012)는 문헌 연구와 질적 연구를 통해 일의 의미를 구성하는 요소를 개인적으로 중요한 주관적 경험이라는 의미의 ‘일에서의 긍정적 의미’(positive meaning in work), 일이 삶에서 의미를 찾고 개인적 성장을 촉진하는 중요한 원천이라는 ‘일을 통한 의미 만들기’(meaning making through work), 자신의 일이 수입이나 명성을 위해서라기보

다 더 큰 선을 위한 것이라고 인식할 때 발견하게 되는 ‘더 큰 선을 위한 동기’(greater good motivation) 등의 세 가지로 제시하였다.

일의 의미를 측정하기 위한 도구로 Steger et al. (2012)의 측정도구가 가장 많이 활용한 것으로 나타났으며(김근호 외, 2019), 일의 의미를 선행변수로 하는 국내 연구에서는 주관적 경력성공, 경력지향성, 진로 결정, 경력개발 준비행동, 구직행동, 삶의 의미, 자기효능감, 업무성과, 삶의 만족도, 직무만족, 조직동일시, 조직몰입, 다중역할 계획 태도, 조직시민행동, 역할 외 행동 등을 결과변수로 사용하고 있으며 이 외에도 일·가정 충실화, 일·삶 충실화(work-to-life enrichment), 가족 건강(family health) 등의 가족 관련 변수를 대상으로 하고 있다(최환규·이정미, 2017).

다음으로 수반적 자기가치(contingent self-worth)란 자신이나 타인의 평가에 수반되어 자기가 느끼는 느낌이다(Crocker & Wolfe, 2001). 만약 개인의 자기가치인식이 어떤 특정 영역의 결과에 따라 달라질 때, 그 사람의 자기가치는 해당 영역에 수반되어 있다고 할 수 있다. 사람들이 자기 가치를 느끼는 영역은 다양하다. 그중 자녀수반자기가치는 자신의 가치를 자녀의 성취에 수반하는 것으로 자녀수반자기가치가 높은 부모란 자녀의 성공이 자신에게 매우 중요한 것으로 간주하여, 자녀가 성공하면 자부심을 느끼고 반대로 자녀가 실패하면 자신이 초라해진다고 느끼는 사람들이다(이인영·정영숙, 2020). 한국 부모들의 교육열이 높다는 것을 부인하기는 쉽지 않으며, 자녀의 주위를 맴돌며 모든 것을 챙겨주고 지나치게 관여하는 엄마인 ‘헬리콥터 맘’(국립국어원, 우리말샘)이라는 신조어가 형성될 정도인 점을 고려하면 한국인의 자녀수반자기가치는 매우 높은 편에 속한다.

특히 직장을 가진 취업모는 자녀의 적응 과정이나 결과가 업무영역에 영향을 미칠 수 있고, 경력몰입은 물론 경력유지에 영향을 미칠 수 있다는 점에서 취업모의 자녀수반자기가치와 일·가정 상호관계, 경력몰입 간의 관계에 관한 연구가 필요하다.

3. 경력몰입

경력몰입에 관한 관심은 경력에 대한 몰입이 직무나 조직에 대한 몰입과는 다르다는 Hall(1971)의 제안에서 시작되었다(Katz et al., 2019). Hall(1971)은 조직 수준의 목표 달성을 위한 다양한 경험이나 활동의 연속으로 정의하였다. 이후 Blau(1985)는 전문직을 포함하는 광의의 직업(profession or vocation)에 대한 태도의 관점에서 경력몰입을 ‘전문성을 가지고 종사하고 있는 직업에 대하여 애착을 가지면서 그 분야에서의 성공하고 그것을 유지하기 위해 노력하는 정도’라고 정의하였는데, 이러한 Blau(1985)의 정의는 후속 연구들에서 일반적으로 적용되고 있다. Blau(1985)는 직업으로부터의 심리적 이탈(withdrawal)이 생기면 경력몰입이 감소한다고 하였다. Carson & Bedeian(1994)은 경력몰입을 자신의 경력 개발요구를 명확히 하고 경력목표를 설정하는 경력 계획, 자신의 경력과의 감정적 동일성을 이루는 경력 정체성, 경력개발과정 중 직면하는 난관을 극복할 수 있는 경력 탄력성으로 이루어진 다차원적 개념으로 주장하였다. 이후 Blau(2003)도 경력몰입이 다차원적 개념이라고 주장하면서 그 개념을 확장하고 있다.

경력몰입의 원인이 되는 변인으로는 첫째, 성장 욕구, 내적 또는 외적 통제 위치, 자아존중감 등의 개인의 성향, 둘째 개인·업무 간 부합, 업무에 대한 자율성, 업무의 중요도 등의 직업의 특성, 셋째 역할 모호성, 역할갈등 등의 역할특성, 넷째 상사나 동료의 지원, 멘토 등의 사회적 지원 특성 등이 있다(박지현·탁진국, 2008).

Darden, Hamptin & Howell(1989)은 경력 초기의 판매직 종사원을 대상으로 한 실증연구에서 갈등이 클수록 경력몰입이 낮아진다는 결과를 제시하였다. 또한, Bielby & Bielby(1989)의 연구는 시간에 기초한 일·가정갈등이 여성의 경력몰입을 방해하고 있음을 제시하였고 Tenbrunsel et al.(1995)의 연구 또한 일·가정 갈등이 클수록 개인의 경력몰입에는 부정적인 관계가 있다고 하였다. Okurame(2012)는 정

부 기관 직원들을 대상으로 일·가정 갈등과 경력물입간의 유의한 부(-)의 관계가 있다고 밝혔다. 농업 교사가 참여한 Sorensen & McKim(2014)의 연구에 따르면 일·가정 양립(균형)을 달성할 수 있는 능력이 있을수록 경력물입이 높아진다. Cicek et al. (2016)은 제조업 및 서비스 부문 직원을 대상으로 일·가정 충실화가 경력물입에 유의한 정(+)의 영향을 미친다고 실증분석하였다. 일과 가정 간의 조화로운 상호관계는 구성원이 더 큰 삶의 만족을 얻도록 도와주며 일에 대한 헌신을 강화한다(Cicek et al., 2016). 국내 연구로는 이화용과 홍아정(2012)이 일·가정 갈등으로 긴장근거갈등과 시간근거갈등을 구분하여 경력물입과의 관계를 분석한 결과, 시간근거갈등은 경력물입에 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났으나, 긴장근거갈등은 경력물입에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

입에 초점을 두어 관련 요인을 선정하였으며, <그림 1>의 연구모형을 설정하고 그에 따라 다음과 같은 연구가설을 설정하였다. 일·가정 상호관계에 영향을 미치는 요인은 일이나 가정에 개인이 부여하는 의미와 가치에 중점을 두고 일의 의미와 자녀수반자기가치를 선정하였다.

III. 연구의 설계

1. 연구모형과 가설의 설정

국내 취업모 관련 연구는 1990년대부터 이루어지기 시작되면서 2000년대 이후부터 다양한 분야로 확대하였으며, 주로 일·가정 양립(균형) 정책의 필요성과 제도의 내용, 정책효과에 초점이 두어졌다. 일과 가정생활 모두를 수행해야 하는 취업모의 경력물

가설 1. 일의 의미가 일·가정 상호관계에 영향을 미칠 것이다.

가설 1-1. 일의 의미가 일-가정 충실화에 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2. 일의 의미가 가정-일 충실화에 영향을 미칠 것이다.

가설 1-3. 일의 의미가 일-가정 갈등에 영향을 미칠 것이다.

가설 1-4. 일의 의미가 가정-일 갈등에 영향을 미칠 것이다.

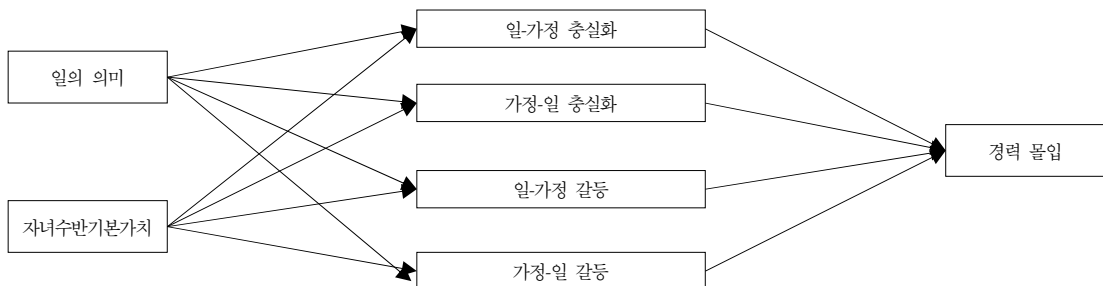
가설 2. 자녀수반자기가치가 일-가정 상호관계에 영향을 미칠 것이다.

가설 2-1. 자녀수반자기가치가 일·가정 충실화에 영향을 미칠 것이다.

가설 2-2. 자녀수반자기가치가 가정-일 충실화에 영향을 미칠 것이다.

가설 2-3. 자녀수반자기가치가 일-가정 갈등에 영향을 미칠 것이다.

가설 2-4. 자녀수반자기가치가 가정-일 갈등에 영향을 미칠 것이다.



<그림 1> 연구 모형

가설 3. 일·가정 상호관계는 경력몰입에 영향을 미칠 것이다.

가설 3-1. 일·가정 충실화는 경력몰입에 영향을 미칠 것이다.

가설 3-2. 가정·일 충실화는 경력몰입에 영향을 미칠 것이다.

가설 3-3. 일·가정 갈등은 경력몰입에 영향을 미칠 것이다.

가설 3-4. 가정·일 갈등은 경력몰입에 영향을 미칠 것이다.

가설 4. 일·가정 상호관계는 일의 의미가 경력몰입에 미치는 영향을 매개할 것이다.

가설 5. 일·가정 상호관계는 자녀수반자기가치가 경력몰입에 미치는 영향을 매개할 것이다.

2. 변수의 조작적 정의와 측정도구

1) 일의 의미

본 연구에서는 일의 의미를 “본인이 하는 일을 중요하다고 깨닫고, 그것을 통해 자신을 발견하고 성장하며, 사회에 선한 영향을 준다고 인식하는 태도”로 조작적 정의를 하고 Steger et al.(2012)이 개발한 일의 의미 척도(Working as Meaning Inventory: WAMI)를 최환규와 이정미(2017)가 타당화한 한국판 일의 의미 척도를 사용하였다. 이는 일에서의 긍정적 의미(Positive Meaning: PM) 4문항, 일을 통한 의미 만들기(Meaning Making Through Work: MM) 3문항, 공공의 선을 위한 동기(Greater Good Motivation: GG) 3문항 등 세 가지 하위 요인으로 구성되었다.

2) 일·가정 갈등

본 연구에서는 일·가정 갈등은 직장파 가정에서 역할이 서로 상충하여 양립하지 못하는 데서 발생하는 역할갈등으로 정의한다. 본 연구에서는 유성경 외(2012)가 한국 여성을 대상으로 타당화한 일·가

정 갈등 척도를 사용하였다. 일·가정 갈등은 일로 인한 가정에서의 방해로 나타내며, 가정·일 갈등은 가정으로 인한 일에서의 방해로 나타내는데 각각 7문항으로 구성된다.

3) 일·가정 충실화

일·가정 충실화는 “하나의 역할 경험이 다른 역할에서의 삶의 질을 향상하는 정도”로 정의한다. 즉 일 또는 가정 영역에서 역할 수행으로 얻은 경험 또는 자선이 다른 역할로 전이되어서 삶의 질을 향상시키는 정도를 의미하며, 양방향성을 갖는다. 본 연구에서는 Carlson et al.(2006)이 개발한 18개 항목을 사용하였는데, 일·가정 충실화가 9문항, 가정·일 충실화가 9문항이다.

4) 자녀수반자기가치

자녀수반자기가치는 자신의 가치감을 자녀의 성취도에 기반을 두는 것으로 정의한다. 본 연구에서는 Eaton & Pomerantz(2004)가 개발한 Maternal Child-based Worth 척도를 설경옥, 경예나와 박지은(2015)이 번역하고 타당화한 자녀수반 자기가치감 척도를 사용하였다. 총 15문항으로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 어머니가 자녀의 성취에 자기가치감을 높게 수반하는 경향이 있음을 의미한다.

5) 경력몰입

경력몰입은 ‘자신의 직업에 관련된 개인의 주관적이고 감정적인 애착으로 개인이 자신의 직종 또는 직업에 대하여 가지는 일반적인 태도와 행위’로 정의한다. 본 연구에서는 다차원성 측정도구를 제안한 Blau(2003)보다는 분석의 편의를 고려하고 Blau(1985)가 개발한 단일차원 측정도구로도 변수 간의 관계를 해석하기에 충분하다고 보아 Blau(1985)의 8개 문항을 사용하였다.

3. 표본의 선정과 특성

본 조사에 앞서 전문가 4인에 의뢰하여 설문문항에 대한 검토를 받고, 문항 내용을 쉽게 이해할 수 있도록 수정이 이루어졌다. 본 연구는 전문조사기관에 의뢰하여 취업모를 대상으로 설문조사를 하였다. 설문방법은 패널을 이용, 이메일 및 모바일 랜덤 발송하여 온라인 웹 설문지를 통해 응답을 받는 방식으로 진행하였다. 설문 기간은 2020년 8월 18일부터 8월 27일까지였으며 회수된 설문지 309부 중 불성실한 응답을 한 설문지 9부를 제외하고 300부의 설문지를 대상으로 분석하였다.

조사대상자의 일반적 특성을 살펴보면 <표 1>과 같이, 학력은 고졸 이하가 11.7%, 전문대졸이 18.79%, 대졸 이상이 69.70%로 나타나 취업모의 학력은 높은 수준이었다. 맞벌이 가구 특성으로 인하여 소득은 200만 원 미만이 1.7%로 가장 낮았고 500만 원 이상이 과반수에 해당하는 52.7%로 가장 높았다. 자녀수는 1인이 가장 81.0%였다. 막내의 나이는 10세 미만이 51.3%, 10대가 32.0%로 대부분이 가정에서의 양육 부담을 많이 느낄 환경으로 볼 수 있다.

4. 분석 방법

일의 의미, 자녀수반자기가치, 알가정 갈등, 알가정 충실화, 경력몰입 등의 잠재변수 간에 구조모형을 설정하였으며, SPSS 23.0과 AMOS 23.0 통계프로그램을 사용하여 분석하였다. 첫째, 빈도분석을 하고 변수들의 평균, 표준편차, 왜도, 첨도를 산출하여 자료의 정규성을 확인, 상관분석을 실시하여 변수인 간의 관련성을 확인했다. 둘째, 구조모형 모수의 수를 줄이고 오차 감소를 목적으로 문항구리미를 작성했다. 셋째, 측정도구의 신뢰도 검정을 위하여 신뢰도 분석을 시행, 타당성 검정을 위하여 확인적 요인분석을 하였다. 넷째, 가설은 구조모형을 통하여 검증하였고 매개효과는 부트스트래핑을 적용하여 검증하였다. 매개변수가 4개이므로 팬텀변수를 생성하여 개별 매개효과를 검증하였다.

본 연구에서는 내적일관성을 통한 신뢰성을 검증하였다. 일반적으로 Cronbach's α 가 0.6 이상이면 비교적 신뢰도가 높다고 볼 수 있는데 <표 2>에서와 같이 모든 변수의 신뢰성이 있는 것으로 분석되었다.

<표 1> 표본의 특성

구분		빈도(%)	구분		빈도(%)
연 령	20~29세	20(6.7)	소 득 (만원)	200 미만	5 (1.74)
	30~39세	140(46.7)		200-300미만	19(6.3)
	40~49세	88(19.3)		300-400미만	47 (15.7)
	50~59세	46(15.3)		400-500미만	71(23.7)
	60세이상	6(2.0)		500 이상	158(52.7)
교육 수준	초졸이하, 중졸	35 (11.7)	막내 나이	10세 미만	154(51.3)
	고졸	56 (18.7)		10대	96(32.0)
	대졸이상	209 (69.7)		20대	44(14.7)
자녀수 (인)	1	243(81.0)		30대	6(2.0)
	2	54(17.7)		합계	300(100)
	3 이상	3(1.3)			

〈표 2〉 측정모형

변수	표준화 계수	S. E.	AVE	CR	Cronbach's α
MOW	GG	.728	.775	.925	.920
	MM	.838			
	PM	.950			
CBSW	CBSW 1	.830	.797	.932	.886
	CBSW 2	.849			
	CBSW 3	.895			
WFE	WFE 1	.918	.878	.969	.913
	WFE 2	.947			
	WFE 3	.883			
FWE	FWE 1	.908	.857	.959	.899
	FWE 2	.896			
	FWE 3	.901			
WFC	WFC 1	.876	.817	.926	.883
	WFC 2	.890			
	WFC 3	.851			
FWC	FWC 1	.862	.824	.922	.902
	FWC 2	.885			
	FWC 3	.885			
CC	CI 1	.902	.818	.909	.839
	CI 2	.894			
	CI 3	.823			

주 1) * $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < .01$

2) MOW(일의 의미); PM(긍정적 의미); MM(일을 통한 의미 만들기); GG(공공의 선을 위한 동기); CBSW(자녀수반자기가치); WFE(일·가정 충실화); FWE(가정-일 충실화); WFC(일·가정 갈등); FWC(가정-일 갈등); CC(경력몰입)

또한, 본 연구에서는 개념타당성을 평가하기 위하여 측정모형을 통한 확인적 요인분석, 상관분석 등의 다양한 방법을 사용하여 평가하였다. 먼저 모든 측정변수를 대상으로 확인적 요인분석을 하고, 표준화 요인 적재량이 0.5 이하인 문항은 제외하였다. 제외된 문항은 일의 의미 중 1개 문항(내가 하는 일은 세상에 아무런 변화를 주지 않는다; .075), 자녀수반자기가치 6개 문항(나는 우리 아이와 가깝긴 하지만, 아이의 학업적 성취가 나의 자존심은 아니다; .002, 우리 아이의 성공은 나 스스로에 대해 어떻게 느끼는지에 별로 영향을 주지 않는다; .055, 우리 아이 일에 관심이 있지만, 아이의 실패가 내가 얼마나 가

치 있는 사람인지를 결정짓지는 않는다; -.248, 우리 아이의 실패는 내가 얼마나 가치 있는 사람인지에 별로 영향을 주지 않는다; -.105, 우리 아이 일에 관심이 있지만, 아이의 성공이 내가 얼마나 가치 있는 사람인지를 나타내지는 않는다; -.032, 우리 아이의 행동이나 스스로에 대해 어떻게 느끼는지를 결정하지는 않는다; -.014), 경력몰입 1개 문항(나는 만약 같은 임금의 다른 직업을 선택할 수 있다면 바꿀 것이다; -.172) 등으로 총 8개 문항이다.

해당 문항을 제외한 후, 자녀수반자기가치, 일·가정 상호관계, 경력몰입에 포함된 설문 문항들에 대하여 문항 꾸러미(item parceling)를 실시하였다. 문

항 꾸러미는 모형을 단순화할 때 사용될 수 있는 적절한 방법이며(Hair et al., 2006), 다수의 개별문항을 모두 사용함으로써 발생하는 추정모수의 증가를 막아서, 모형의 적합도를 개선하는 것이 목적이다. 본 연구에서는 자녀수반자기가치, 일가정 상호관계, 경력몰입의 잠재변인을 구성하는 문항들에 대해 요인의 개수를 1개로 설정하여 탐색적 요인분석을 실행하여 요인적재치가 0.5 또는 0.4 미만인 문항을 제거한 후 가장 큰 요인적재치와 가장 작은 요인적재치를 보인 문항들을 짝을 지어 3개의 꾸러미를 생성하였다.

문항꾸러미를 통하여 묶어진 측정 변인들이 잠재변인을 타당하게 구인하는지 확인하기 위하여 확인적 요인분석을 하였다. 측정모형 분석 결과, χ^2 / df 가 1.555(261.292/168), CFI는 0.983, IFI는 0.983, TLI 0.978, NFI는 0.901, RMSEA는 0.043(90% 신뢰구간에서 .033~.053)으로 나와 전반적으로 권장기준(CMIN/DF는 3이하, GFI, TLI, CFI는 0.9이상, RMSEA는 0.08이하 ; Hair et al., 2006)을 충족하는 것으로 나와 모형 적합도가 만족할 만한 수준이다. 본 연구에서 사용된 측정 변인에 대한 잠재변인 요인부하량을 보면, 일의 의미는 .728~.95, 어머니의 자녀수반자기가치는 .83~.895, 일가정 충실화는 .883~.947, 일가정 갈등은 .851~.89, 경력몰입은 823~.902로 모두 유의한 요인부하량을 보여줌으로써($p < .01$), 본 연구에 사용된 잠재변인들이 타당한 것으로 확인되었다.

적합도 지수에서 만족할 만한 수준을 확보한 다음에는 개념 타당성을 평가한다. 집중 타당성은 하나의 구성 개념에 대한 2개 이상의 측정 도구가 상관관계를 갖는 정도에 관한 것으로 집중 타당성을 평가하는 방법으로는 평균분산추출지수(AVE, average variance extracted), 구성 개념 신뢰도(CR, construct reliability) 등이 있다. 모든 잠재변수의 AVE와 개념 신뢰도가 기준치인 0.5와 0.7 이상 이상으로 나타나 집중타당성이 확인되었다.

판별타당성은 두 요인 사이에서 구한 분산추출지수가 각 요인의 상관계수의 제곱인 결정계수보다 크면 두 요인 사이에는 판별타당성이 있다고 보는 Fornell & Larcker(1981)의 방식을 따라 평가한 결과, 모든 잠재변수의 판별타당성이 확인되었다.

IV. 연구결과

1. 기술통계 및 상관관계 분석

기술통계 분석 결과는 <표 3>과 같다. 일의 의미(mean = 3.37, s.d. = .688)가 자녀수반자기가치(mean = 2.95, s.d. = .710)보다 평균값이 높은 것으로 나타났다. 통계적으로 검증되지는 않지만, 이는 취업모들이 자녀보다는 일 자체에 더 큰 가치를 부여하고 있다는 것으로 해석할 수 있다. 다음으로 일

<표 3> 기술통계량

	평균	표준편차	왜도	첨도
일의 의미	3.3726	0.68880	-0.540	0.398
자녀수반자기가치	2.9541	0.71029	0.031	-0.129
경력몰입	3.0467	0.85881	-0.254	-0.223
일가정 충실화	3.6322	0.65888	-0.660	0.862
가정-일 충실화	3.6833	0.59480	-0.224	0.125
가정-일 갈등	2.7543	0.83473	0.170	-0.692
일가정 갈등	3.0252	0.78619	-0.160	-0.594

가정 상호관계에서 충실화 수준이 갈등 수준보다 전반적으로 더 높게 나와 현시대 취업모에게서 긍정적인 현상을 확인할 수 있다. 일·가정갈등(mean = 3.05, s.d. = .786)이 가정·일 갈등(mean = 2.75, s.d. = .834)보다 평균값이 높은 것으로 나타났는데 직장에서의 갈등이 더 큰 수준이라는 점을 추측할 수 있다. 정규성은 왜도(skewness)와 첨도(kurtosis)로 평가하였다. 왜도는 분포의 비대칭도를 나타내는 통계량이다. 정규분포, t분포와 같이 대칭인 분포의 경우 왜도가 0이다. 첨도는 분포의 꼬리부분의 길이와 중앙부분의 뾰족함에 대한 정보를 제공하는 통계량이다. 변인의 왜도, 첨도 값의 절대값이 정상성 판단기준 2와 4를 넘지 않아 다변량 정규성을 충족하는 것으로 나타났다.

상관분석 결과는 <표 4>에 요약되어 있다. 상관관계 분석은 가설의 검증 이전에 가설에서 기대하는 변수 간 관계에 대한 대체적인 전망을 할 수 있게 한다. 본 연구의 상관관계 분석 결과를 통하여 선행연구의 결과와 본 연구의 가설이 일치하는 방향을 보이는지를 확인하였다. 우선 독립변수인 일의 의미와 자녀수반자기가치와 종속변수인 경력몰입 간 상관계수를 보면 모든 상관계수가 1% 수준으로 유의한 정(+)의 관계를 확인해주고 있다. 또한, 일의 의미의 경우가 더 강한 상관관계를 보인다. 독립변수인 일의 의미와 자녀수반자기가치와 매개변수인 일·가정

상호관계 간에도 의미있는 결과를 보인다. 먼저 일의 의미는 충실화와는 유의한 정(+)의 상관관계를 보이나 갈등과는 유의한 결과가 없었다. 반면 자녀수반자기가치는 두 가지 갈등 모두와 유의한 정(+)의 상관관계를 보이나 충실화의 경우는 일·가정 충실화에만 는 유의한 정(+)의 상관관계를 보인다. 충실화와 갈등 간에는 유의하지는 않지만, 부(-)의 상관관계를 나타내고 있다. 마지막으로 일·가정 상호관계와 경력몰입 간에는 일·가정갈등을 제외하고 유의한 정(+)의 상관관계를 보인다. 이 결과는 전반적으로 가설의 방향과 일치하고 있다.

2. 가설의 검증

본 연구의 가설을 검증하기 전에 다중공선성(multicollinearity) 문제에 대해 검토를 하였다. 독립변수인 일의 의미와 자녀수반자기가치 간의 상관계수가 0.242로 나와 낮은 수준이지만 확인을 위하여 위계적 회귀분석(hierarchical regression)을 수행한 결과 VIF값이 임계치 10에 미치지 못하는 것으로 나와 다중공선성 문제는 해결되었다. 이와 같은 과정을 통해 다중공선성의 문제를 해결한 다음 경로 분석을 수행하였다. 본 연구에서는 일의 의미와 자녀수반자기가치 간에 일·가정 상호관계가 개입된 경우 변인 간의 인과관계를 검증하고자 한다. 이에 따라 일·

<표 4> 상관관계분석

	1	2	3	4	5	6	7
일의 의미(1)	(.775)	.242**	.744**	.587**	.476**	0.072	0.026
자녀수반자기가치(2)		(.797)	.320**	.196**	0.089	.561**	.522**
경력몰입(3)			(.818)	.508**	.336**	.183**	0.079
일·가정 충실화(4)				(.878)	.527**	-.043	-.109
가정·일 충실화(5)					(.857)	-.008	-.005
가정·일 갈등(6)						(.817)	.823**
일·가정 갈등(7)							(.824)

주 1) * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

2) AVE in ()

가정 상호관계가 완전매개하는 모형을 연구모형으로 설정하였으며 부분매개하는 모형을 경쟁모형으로 채택하여 두 모형을 비교하였다. 연구모형과 경쟁모형에서의 각각의 구조모형을 적합도 측면에서 평가하여 <표 5>에 그 결과를 제시하였다. 연구모형의 적합도 지수 중, 상대적 적합도 지수 CFI는 .932, TLI는 .918로서 .90 이상의 좋은 수준이며 절대적 적합도 지수 RMSEA는 .084(90% 신뢰구간 .076-.092)로서 만족한 수준으로 평가할 수 있다. 은 적합도를 나타내고 있다. 연구모형과 경쟁모형의 적합도 지수 CFI, TLI, RMSEA 적합도 지수를 비교한 결과 연구모형의 적합도 수준이 우수한 것으로 나타났다. 다음으로 두 모형 간의 X^2 차이 검정을 시행하여 모형 적합도를 비교한 결과, 자유도 2 증가에 따른 모형의

설명량 증가가 유의하므로 연구모형이 더 적합한 것으로 확인되었다.

본 연구가설은 구조방정식 분석을 통하여 검증하였으며 검증한 결과를 <표 6>에 요약하였다.

H1은 일의 의미가 일·가정 상호관계에 미치는 영향을 분석하는 내용이다. 일의 의미는 일-가정 충실화($\beta = .657, p < .01$)와 가정-일 충실화($\beta = .547, p < .01$)에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면 일의 의미는 일-가정 갈등($\beta = -.172, p < .01$)와 가정-일 갈등($\beta = -.098, p < .05$)에 통계적으로 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설 1은 지지된다. 이처럼 일의 의미가 주는 긍정적인 역할은 일과 가정에서의 역할을 충실하게 하고 갈등을 줄여주는 것은 물론, 삶의

<표 5> 모형의 적합도 비교

모형	χ^2	df	p	CFI	TLI	RMSEA	90%	
							low	high
연구모형	563.815	177	.000	.932	.918	.084	.076	.092
경쟁모형	695.925	175	.000	.900	.882	.101	.093	.109

<표 6> 구조모형 결과 ; H1-H3

가설	경로	표준화계수	S.E	C.R.	검증결과	
H1	H1.1	MOW → WFE	.657***	0.064	10.372	지지
	H1.2	MOW → FWE	.547***	0.059	8.688	지지
	H1.3	MOW → WFC	-.172***	0.070	-3.414	지지
	H1.4	MOW → FWC	-.098**	0.073	-2.011	지지
H2	H2.1	CBSW → WFE	.048	0.049	.963	기각
	H2.2	CBSW → FWE	-.030	0.041	-.554	기각
	H2.3	CBSW → WFC	.677***	0.048	11.258	지지
	H2.4	CBSW → FWC	.708***	0.048	12.003	기각
H3	H3.1	WFE → CI	.491***	0.074	8.421	지지
	H3.2	FWE → CI	.126**	0.076	2.257	기각
	H3.3	WFC → CI	-.174***	0.057	-2.801	지지
	H3.4	FWC → CI	.359***	0.053	5.713	기각

주 1) * $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < .01$

2) MOW(일의 의미); PM(긍정적 의미); MM(일을 통한 의미 만들기); GG(공공의 선을 위한 동기); CBSW(자녀수반자기가치); WFE(일-가정 충실화); FWE(가정-일 충실화); WFC(일-가정 갈등); FWC(가정-일 갈등); CC(경력몰입)

의미와 행복 수준을 높이는 데, 이바지하고 있으며(조설에 외, 2018), ‘의미 있는 일(meaningful work)’은 중요한 자원 중 하나로 강조되고 있다(Voydanoff, 2005).

H2에서는 자녀수반자기가치가 일·가정 상호관계에 미치는 영향을 분석하였다. 자녀수반자기가치가 일·가정 충실화와 가정·일 충실화에 미치는 영향은 유의하지 않았다. 유의성은 없지만 자녀수반자기가치가 클수록 일·가정 충실화에는 정(+)의 영향을 미치지만, 가정·일 충실화에는 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면 자녀수반자기가치는 일·가정 갈등($\beta = -.677, p < .01$)와 가정·일 갈등($\beta = -.703, p < .01$)에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설 2-3과 2-4가 지지된다. 하지만, 자녀수반자기가치와 일·가정 상호관계에 대해 더욱 구체적인 선행연구를 살펴보면, 이는 특정 시기와 관련된다는 것을 확인할 수 있다. 소효중(2019)의 연구에서 첫째 자녀를 기준으로 자녀가 초등학교 진학 이후 어머니의 일·가정 갈등 전체 수준의 변화를 살펴봤는데, 자녀의 초등학교 진학 직후 본 연구의 결과와 같이 일시적으로는 높아지지만, 이후에는 다시 감소하는 것으로 나타났다. 이는 초등학교 저학년 시기의 자녀를 둔 경우, 일·가정 갈등 수준이 높아질 수 있지만, 이는 자녀의 성장과 함께 감소하는 갈등이라는 점에서 초등학교 저학년의 자녀를 둔 기혼취업여성에 대한 적절한 지원이 필요함을 의미한다.

H3는 일·가정 상호관계가 경력몰입에 미치는 영향을 분석하는 가설로서 모든 결과가 유의하게 나타났다. 일·가정 충실화($\beta = .491, p < .01$)와 가정·일 충실화($\beta = .126, p < .05$)는 모두 경력몰입에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면 일·가정 갈등($\beta = -.174, p < .01$)는 경력몰입에 부(-)의 영향을 미치지만, 가정·일 갈등($\beta = -.703, p < .01$)에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 선행연구 결과에서도 확인할 수 있는데, 일·가정 친화 경력지원분위기는 구성원의 정서적 몰

입에 긍정적인 영향을 주는 것은 물론, 인지된 일·가정 균형 만족은 일·가정 친화 경력지원분위기와 정서적 몰입관계에서 부분 매개역할을 하는 것으로 나타났다(김정희 외, 2020).

잠재변수의 매개효과 검증을 위해 구조방정식 모형을 활용한 부트스트래핑(bootstrapping) 방법을 활용하였다. 부트스트래핑은 2000번의 부트스트래핑 표집을 하고 percentile-based confidence interval을 적용해 계산하였다. 부트스트래핑 결과는 p값이 .05 미만이면서 비표준화추정치의 신뢰구간이 0을 포함하지 않으면 매개효과가 있는 것으로 판단한다. 본 연구는 매개변수가 4개인 다중매개모형이므로 팬텀(Phantom) 변수를 생성하여 곱의 형태로 된 간접효과를 하나의 단일계수로 표현하여 부트스트래핑을 적용하여 개별 매개효과를 검증하였다.

〈표 7〉은 팬텀 변수를 이용한 개별 매개효과 검증 결과를 요약한 내용이다. 일의 의미가 경력몰입에 미치는 간접효과는 1% 수준에서 유의한 것으로 나타났다($\beta = .386, p < .01$). 이 간접효과에는 네 가지의 세부 간접효과가 혼합되어 있다. 그중 유의한 경우는 일·가정 충실화를 거쳐 경력몰입에 영향을 주는 두 가지 경로이다($\beta = .322, p < .01$; $\beta = .069, p < .01$). 일의 의미는 일·가정 충실화를 강화하고 그에 따라 경력몰입이 증가한다는 의미이므로 일의 의미를 높게 유지하는 취업모에게는 일·가정 갈등보다는 일·가정 충실화를 관리하는 조직에게 효과적인 관리 방향이 된다는 것을 시사한다. 자녀수반자기가치가 경력몰입에 미치는 간접효과는 1% 수준에서 유의한 것으로 나타났다($\beta = .156, p < .01$). 이 간접효과에는 네 가지의 세부 간접효과가 혼합되어 있다. 그중 유의한 경우는 일·가정 갈등의 매개효과만이 유의한 것으로 나타났다($\beta = -.118, p < .01$). 자녀수반자기가치가 높은 취업모는 일 영역에서의 문제를 가정으로 전이하게 되고 그에 따라 경력몰입이 감소한다는 의미이므로 자녀수반자기가치가 높게 유지되는 취업모는 직장에서의 갈등을 최소화시키는 관리가 필요하다는 것을 시사한다.

〈표 7〉 매개효과 검증 결과; H4-H5

Path	Indirect effect		
	β	Lower bounds	Upper bounds
MOW → CC	.386***	.340	.655
MOW → WFE → CC	0.322587***	.315	.622
MOW → FWE → CC	0.068922***	.049	.190
MOW → WFC → CC	0.029928	-.118	.095
MOW → FWC → CC	-0.03518	-.138	.109
CBSW → CC	.156***	.086	.290
CBSW → WFE → CC	0.023568	-.129	.102
CBSW → FWE → CC	-0.00378	-.133	.111
CBSW → WFC → CC	-0.1178***	-.434	-.011
CBSW → FWC → CC	0.254172	-.101	.203

주 1) * $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < .01$

2) MOW(일의 의미); PM(긍정적 의미); MM(일을 통한 의미 만들기); GG(공공의 선을 위한 동기); CBSW(자녀수반자기가치); WFE(일-가정 충실화); FWE(가정-일 충실화); WFC(일-가정 갈등); FWC(가정-일 갈등); CC(경력몰입)

V. 연구 요약 및 제언

본 연구에서는 다양한 방법의 분석을 통해서 경력몰입에 자원과 일-가정 상호관계가 미치는 영향력을 보다 입체적으로 살펴보고, 취업모의 경력관리를 위하여 필요한 기업이나 정부의 정책적 대응의 필요성을 확인하고자 하였다. 이를 위해, 첫째, 일의 의미와 자녀수반자기가치가 일·가정 상호관계(갈등, 충실화)에 미치는 영향을 조사하였다. 둘째, 일·가정 상호관계(갈등, 충실화)가 경력몰입에 미치는 영향을 조사하였다. 셋째, 일의 의미 및 자녀수반자기가치와 경력몰입 간에서 일·가정 상호관계(갈등, 충실화)가 매개 효과가 있는지를 확인하였다. 연구의 진행을 위해 취업모 300명을 대상으로 설문을 진행하였으며, 신뢰성과 타당성 검정을 통하여 최종 정제된 잠재변수로 구조방정식 모형을 설정하여 일의 의미와 자녀수반자기가치-일·가정 상호관계-경력몰입 간의 직접효과와 간접효과를 분석하여, 변수 간의 영향력

을 검증해보고자 하였다. 본 모형은 다중매개모형이므로 팬텀변수를 이용하여 개별 경로별로 간접효과와 유의성을 검증하였다.

연구결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 일의 의미는 일-가정 충실화($\beta = .657, p < .01$)와 가정-일 충실화($\beta = .547, p < .01$)에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면 일의 의미는 일-가정 갈등($\beta = -.172, p < .01$)와 가정-일 갈등($\beta = -.098, p < .05$)에 통계적으로 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 자녀수반자기가치는 일-가정 갈등($\beta = -.677, p < .01$)와 가정-일 갈등($\beta = -.703, p < .01$)에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 일·가정 상호관계는 네 가지 유형 모두 경력몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 넷째, 매개효과를 검증한 8가지 경로 중 유의한 경우는 3가지로 ‘일의 의미→일-가정 충실화→경력몰입’, ‘일의 의미→가정-일 충실화-경력몰입’, ‘자녀수반자기가치→일-가정 갈등→경력몰입’로 나타났다.

이러한 연구결과를 토대로, 이론적 및 실무적 시사점을 제안하면 다음과 같다.

첫째, 일의 의미가 경력에 미치는 영향을 분석한 국내 연구는 다수 있지만, 가정에 미치는 영향에 관한 연구는 거의 없었으므로 본 연구의 결과는 새로운 시사점을 제공한다. 일의 의미가 일·가정 갈등에는 부(-)의 영향, 일·가정 충실화에는 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나와 취업모에게 일의 의미는 긍정적인 역할을 하는 중요한 심리적 특성임을 확인하였다. 의미 있는 일을 취업모에게 부여함으로써 해당 조직뿐 아니라 국가적으로도 선순환의 효과를 극대화할 수 있다. 만약 일을 최적으로 할당하지는 못한다고 하더라도 취업모들이 그 일에서 최대한 의미를 찾을 수 있도록 하는 동기부여 기제를 마련하는 것도 중요하다.

둘째, 한국인의 성향을 볼 때 취업모의 자녀수반자기가치가 직장과 가정에 영향을 미치고 그 결과 경력몰입에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 확인은 정책적으로도 중요한 의미를 제공할 것이다. 본 연구의 결과에 따르면 자녀수반자기가치가 일과 가정의 갈등관계에 정(+)의 영향을 보였으므로, 자녀수반자기가치가 높아지는 시기와 상황에 있어서 적절한 지원이 필요할 것으로 보인다. 특히, 취업모의 자녀수반자기가치가 자녀의 초등학교 저학년 시기에 일시적으로 높아졌다가 감소하는 형태로 나타난다는 점(소효중, 2019)에서 이 시기에 취업여성의 자녀수반자기가치로 인해 겪게 되는 갈등상황에 대한 이해를 바탕으로 적절한 정책적 지원이 필요해 보인다.

셋째, ‘일의 의미’가 일과 가정에 있어 긍정적인 역할을 담당하고 있다는 점에서 인적자원 개발 분야에서 중요한 실천적 시사점을 제공한다. 따라서 연구의 결과들을 기반으로 개인에게 일의 의미를 높이기 위한 교육프로그램을 개발을 제안한다. 조직구성원은 물론 일터에 진입하기 전의 청소년이나 학생들에게 일이 가지고 있는 본질적 의미와 가치를 발견할 수 있는 교육프로그램을 제공함으로써 일의 의미

를 발견하게 하고 개인의 삶과 조직적 차원에 긍정적인 결과를 가져올 수 있다. 따라서 긍정적인 일의 의미에 대한 인식개선이 개인 차원의 활동이 아닌 조직 내에서 활발한 활동으로 이루어질 수 있는 정서적 분위기를 조성할 수 있도록 기업차원에서의 노력이 필요할 것으로 보인다.

넷째, 나이가 많을수록 일·가정 충실성은 커지고 일·가정 갈등은 작아지고 있으나, 교육수준이 높을수록 일·가정 갈등은 커지고 있다는 것으로 나타났다. 이는 연령과 학력을 고려한 조직이나 국가의 경력관리기 필요하다는 점을 시사하고 있다. 학력과 소득 수준이 커질수록 일의 의미가 커지고 있으나 자녀수반자기가치와 인구통계학적 변수 간에는 유의한 관련성이 없다는 것으로 나타났는데 이는 ‘일의 의미’에 집중하는 노력이 필요하다는 것에 대한 근거를 제공한다.

다섯째 일·가정 상호관계가 경력몰입에 유의미한 영향을 미치고 있다는 결과를 통해서 여전히 자녀를 둔 취업모에게 가정이 우선시되고 있는 사회적 인식을 한 번 더 확인할 수 있었다. 맞벌이 여성이 ‘일’에 소홀한 것이 아니라, ‘일’과 ‘가사노동’을 동시에 부담하고 있다는 것으로 여성에게는 더욱 고단한 현실임을 이해해야 한다. 일과 가정 간의 긍정적인 상호작용을 통하여 상승하는 효과가 나올수록 근무에 대한 만족감도 증가하고 경력몰입도 상승한다는 점에서 일과 가정 간의 선순환적인 관계 설정에 대한 조직이나 국가 차원의 다양한 접근법이 개발되어야 할 것으로 보인다.

즉, 자녀수반자기가치의 증가로 인해 일과 가정 사이의 역할에 대한 고민이 시작되는 시기에, ‘일의 의미’에 대한 교육을 제공하고, 가정에서의 역할부담을 줄여줄 수 있는 다양한 제도들로 일과 가정 사이의 갈등상황을 줄여줄 수 있다면, 취업모들의 경력단절예방에 도움을 줄 수 있을 것으로 보인다.

이를 위한 구체적인 방법으로는 근로자들의 일·가정 양립(균형)에 대한 인식을 고취 시키고, 일·가

정 양립(균형) 제도에 대한 구체적인 정보를 제공하려는 노력이 중요하다. 산업특성을 반영한 일·가정 양립(균형) 인식개선 교육프로그램을 조직이나 국가 차원에서 개발하여 제공하는 것은 물론, 교육과정에서 취업모에게 받은 피드백을 통해서 일·가정 양립(균형) 제도를 적극적으로 개선해 나가려는 노력을 시도한다면, 근로자의 충성도를 높이고 이미지 개선에도 도움을 줄 수 있을 것이다. 끝으로 조직 간 정보나 제도가 원활하게 공유될 수 있도록 다양한 일·가정 양립 제도들의 시행과정이 다른 기업과 원활하게 공유될 수 있도록 정부차원에서 플랫폼을 구축(박민정, 2019a)해나가야 할 것이다.

마지막으로 본 연구가 가지는 한계점과 추후연구 방향은 다음과 같다. 첫째, 본 연구의 설문응답자들은 자신의 부정적인 경험에 대한 기억을 회상하여 설문지를 작성하는 것에 심리적 저항이 있고 주관적인 편의를 일으켰을 수도 있다. 이를 보완하기 위하여 추후연구에서는 심층 인터뷰 방식을 병행하는 연구방법이 필요할 것으로 보인다. FGI 등의 질적 연구를 통해서 응답의 신뢰도를 확보하는 노력도 필요하다. 둘째, 결과의 일반화를 제약하는 표본 특성의 한계를 극복하기 위하여 미래의 연구에서는 표본의 다양성을 확대하여야 할 것이다. 셋째, 취업모의 경우 직업관련변인이 매우 중요한 본 연구에서는 이를 고려하지 못하였다는 한계가 있다. 따라서, 국가에서는 취업모를 대상으로 하는 직업유형, 직무유형, 직위 등을 고려한 패널 데이터를 구축해나가고, 관련 데이터를 통해서 심층연구분석을 진행해간다면, 정책 입안을 위한 보다 정밀한 분석이 가능할 것이다.

참고문헌

- 1) 국립국어원, 우리말샘 https://opendic.korean.go.kr/dictionary/view?sense_no=1371081&viewType=confirm
- 2) 김근호 · 장지현 · 김성혜 · 조아로 · 장원섭 (2019). “일의 의미” 실증연구 동향: 2009~2018년 국내 · 외 학술지 게재 논문을 대상으로. *기업교육과 인재연구*, 21(1), 79-101.
- 3) 김정희 · 윤동열 · 공영광(2020). 일·가정 친화 경력지원분위기가 공공기관 구성원의 정서적 몰입에 미치는 영향: 인지된 일·가정 균형 만족의 매개효과. *대한경영학회지*, 33(1), 1-24.1.
- 4) 박민정(2019a). 일·가정생활 우선도와 일·가정 양립제도에 대한 인식차이가 근무 만족도에 미치는 영향력 분석-성별 차이를 보이는 산업군을 중심으로-. *한국가족자원경영학회지*, 23(3), 43-74.
- 5) 박민정(2019b). 일·가정양립이 취업모의 심리적 복지에 미치는 영향-돌봄서비스만족, 가사분담, 양성평등의식, 성역할태도의 조절효과를 중심으로-. *한국산학기술학회지*, 20(9), 66-81.
- 6) 박지현 · 탁진국(2008). 여성종업원의 조직 내 성차별 지각이 경력몰입과 이직의도에 미치는 영향. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 21(2), 245-263.
- 7) 설경옥 · 경예나 · 박지은(2015). 어머니의 자녀수반 자기가치감이 양육행동과 자녀의 심리적 적응에 미치는 영향. *한국심리학회지: 일반*, 34(1), 109-131.
- 8) 소효중(2019). 자녀의 초등학교 입학에 따른 기혼 취업여성의 일·가족 갈등 수준의 변화. *서울대학교 대학원 석사학위논문*.
- 9) 안유선 · 유성경(2019). 어머니의 자기분화, 심리적 통제 양육 관계에서 자녀수반자기가치와 불안의 이중매개효과 검증. *한국심리학회지 : 여성*, 24(2), 125-147.
- 10) 유성경 · 홍세희 · 박지아 · 김수정(2012). 한국 여

- 성의 일·가족 갈등 타당화 연구. 한국심리학회지: 여성, 17(1), 1-29.
- 11) 이인영 · 정영숙(2020). 중년 어머니의 자녀-수반자가치감과 심리적 통제와의 관계에서 자녀 성공에 대한 당위적 기대의 매개효과. 한국심리학회지: 여성, 25(2), 113-128.
 - 12) 이화용 · 홍아정(2012). 기혼 근로자의 배우자 및 상사의 지원이 경력몰입에 미치는 영향: 일·가정갈등의 매개효과. 직업교육연구, 31(2), 45-66.
 - 13) 임중경 · 고선강(2010). 직장 내 가족친화제도가 취업모의 직업만족도에 미치는 영향. 한국가족자원경영학회, 14(1), 97-118.
 - 14) 전민정 · 윤은정(2018). 일·가정 균형이 이직의도에 미치는 영향에서 경력몰입의 매개효과: MICE 산업을 중심으로. MICE관광연구, 18(3), 37-58.
 - 15) 조설애 · 정영숙 · 이재식 · 주미정(2018). 중년 성인의 일의 의미가 행복에 미치는 영향. 인문사회과학기술융합학회, 8(10), 871-882.
 - 16) 정형석(2000). 일의 의미 척도의 구성 및 직무만족과의 관계. 심리과학연구, 1(1), 81-117.
 - 17) 채신석(2016). 일·가정에서의 다중역할갈등과 축진이 경력몰입 및 이직의도에 미치는 영향 - 서울 시내 특1급 호텔 기혼여성종사원을 중심으로 -. 외식경영연구, 19(6), 163-185..
 - 18) 최환규 · 이정미(2017). 한국판 일의 의미 척도 (K-WAMI)의 타당화 연구. 韓國心理學會誌: 社會 및 性格, 31(4), 1-25.
 - 19) 통계청 · 여성가족부 보도자료(2020.9.2), 통계로 보는 여성의 삶 http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/1/1/index.board?bmode=read&aSeq=384858.
 - 20) Bielby, D.D., & Bielby, W.T.(1989). She works hard for the money: Household responsibilities and the allocation of work effort, American Journal of Sociology, 93, 1031-1059.
 - 21) Blau, G.J.(1985). The measurement and prediction of career commitment. Journal of Occupational Psychology, 58, 277-288.
 - 22) Blau, G.J.(2003). Testing for a four-dimensional structure of occupational commitment. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 76, 469-488.
 - 23) Carlson, D.S., Kacmar, K.M., Wayne, J.H. & J.G. Grzywacz(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.
 - 24) Carson, K.D. & Bedeian, A.G.(1994). Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. Journal of Vocational Behavior, 44(3), 237-262.
 - 25) Cicek, I., Karaboga, T. & Schitoglu, Y.(2016). A new antecedent of career commitment: work to family positive enhancement. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 229, 417-426.
 - 26) Crocker, J., & Wolfe, C.T.(2001). Contingencies of self-worth. Psychological Review, 108(3), 593-623.
 - 27) Darden, W.R, Hampton, R., & Howell, R.D.(1989). Career versus organizational commitment: Antecedents and consequences of retail sales-peoples' commitment. Journal of Retailing, 80-106.
 - 28) Eaton, M. M. & Pomerantz, E.M.(2004). Parental Contingent Self-Worth Scale. Unpublished manuscript, University of Illinois.
 - 29) Fornell C. & D.F. Larcker(1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Errors. Journal of Marketing Research, 18 (1), 39-50.
 - 30) Greenhaus, J., & Allen, T.(2011). Work-family balance: A review and extension of the literature.

- In J.C. Quick & L.E. Tetrick (Eds.), *Hand book of occupational health psychology*(2nd ed.), Washington, DC: American Psychological Association.
- 31) Grzywacz J. G., Almeida D. M., & McDonald D. A.(2002). Work-family spillover and daily reports of work and family stress in the adult labor force. *Family Relation*, 51(1), 28-36.
 - 32) Hair, J. F., Jr., W.C. Black, B.J. Babin, R.E. Anderson, & R.L. Tatham(2006). *Multivariate Data Analysis*(6th ed.), Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
 - 33) Hall, D.T.(1971). A theoretical model of career subidentity development in organizational settings. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6(1), 50-76.
 - 34) Hobfoll, S.E.(1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513-524.
 - 35) Katz Ian M., Cort W. Rudolph, & Hannes Zacher (2019). Age and career commitment: Meta-analytic tests of competing linear versus curvilinear relationships. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 396-416.
 - 36) Kooij, D.T., & Zacher, H.(2016). Why and when do learning goal orientation and attitude decrease with aging? The role of perceived remaining time and work centrality. *Journal of Social Issues*, 72(1), 146-168.
 - 37) Ngah, N., Ahmad, A., Hamid, T.A. & Ismail, A.(2010). The mediating role of work-family conflict in the relationship between supervisor support and job satisfaction. *International Journal of Interdisciplinary Social Sciences*, 4(11), 187-197.
 - 38) Okurame, D.E.(2012). Linking work-family conflict to career commitment: the mediating effects of gender and mentoring among nigerian civil servants. *Journal of Career Development*, 39(5), 423-442.
 - 39) Poulouse, S. & M. Dahl(2020). Role of perceived work-life balance between work overload and career commitment. *Journal of Managerial Psychology*, 35(3), 169-183.
 - 40) Pradana, A. & Salehudin, I.(2015). Work overload and turnover intention of junior auditors in greater Jakarta, Indonesia. *The South East Asian Journal of Management*, 9(2), 108-124.
 - 41) Sorensen, T.J. & McKim, A.J.(2014). Perceived work-life balance ability, job satisfaction, and professional commitment among agriculture teachers. *Journal of Agricultural Education*, 55(4), 116-132.
 - 42) Steger, M.F., Dik, B.J., & Duffy, R.D.(2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory(WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 32-37.
 - 43) Tenbrunsel, A.E., Brett, J.M., Maoz, E., & Stroth, L.K.(1995). Dynamic and static work-family relationships. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 63, 233-246.
 - 44) Joana M.Vieira, J.M., M. Matias, F.G. Lopez, & P.M. Matos(2018). Work-family conflict and enrichment: An exploration of dyadic typologies of work-family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 109, 152-165.
 - 45) Voydanoff, P.(2005). Toward a conceptualization of perceived work family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67, 822-836.
 - 46) Wayne, J.H., R. Matthews, W. Crawford & W.J. Casper(2020). Predictors and processes of satisfaction with work-family balance: Examining

the role of personal, work, and family resources and conflict and enrichment, Hum Resour. Manage., 59, 25-42.

47) Weale, V.P., Y.D. Wells & J. Oakman(2019).

The work-life interface: a critical factor between work stressors and job satisfaction. Personnel Review, 48(4), 880-897. Behavior, 36, 621-644.

- 투 고 일 : 2020년 09월 15일
- 심 사 일 : 2020년 10월 14일
- 게재 확정일 : 2020년 11월 23일