



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](#)

석사학위논문

자녀를 둔 기혼 직장여성의
일-가정 갈등이 심리적 소진에 미치는 영향:
자기위로능력의 조절효과

제주대학교 교육대학원

상담심리전공

김 정 립

2021년 8월



자녀를 둔 기혼 직장여성의
일-가정 갈등이 심리적 소진에 미치는 영향 :
자기위로능력의 조절효과

지도교수 김 성 봉

김 정 립

이 논문을 교육학 석사학위 논문으로 제출함

2021년 6월

김정림의 교육학 석사학위 논문을 인준함

심사위원장

최보영



위 원

박정환



위 원

김성봉



제주대학교 교육대학원

2021년 8월



<국문초록>

자녀를 둔 기혼 직장여성의 일-가정 갈등이 심리적 소진에 미치는 영향 : 자기위로능력의 조절효과

김 정 립

제주대학교 교육대학원 상담심리전공

지도교수 김 성 봉

본 연구에서는 대한민국의 자녀를 두고 있는 기혼 직장여성의 일-가정 갈등이 심리적 소진에 미치는 영향에서 자기위로능력의 조절효과를 검증하고자 하였다. 이를 통하여 자녀를 둔 기혼 직장여성들이 겪고 있는 일-가정 양립의 갈등이 심리적 소진에 미치는 영향을 확인하고 자기위로능력의 조절효과를 입증하여 기혼 직장 여성의 정신건강의 중요성과 이를 극복하는데 필요한 자료를 제공하고, 기혼여성들이 일-가정 양립을 보다 효율적으로 할 수 있는 실천적 개입을 하는데 그 목적을 두었다. 연구의 목적을 달성하기 위하여 설정한 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1. 자녀를 둔 기혼 직장여성의 일-가정 갈등과 심리적 소진과의 관계
에서 자기위로능력은 조절효과가 있는가?

본 연구의 모집단은 전국의 리서치 패널을 통해 직장을 다니며, 기혼이고, 자녀를 양육하고 있는 20~60대 여성 440명을 임의 표집하였다.

자료수집은 2021년 04월 1일부터 2021년 4월 14일까지 2주간 이루어졌으며, 온라인 링크 설문지를 배포하여 회수하였다.

측정도구는 일-가정 갈등 척도, 심리적 소진 척도, 자기위로능력 척도 및 인구통계학적 특성 조사문항으로 구성된 설문지를 사용하였다.

본 연구에서 수집한 자료는 통계분석 프로그램인 SPSS for windows 22.0을 사용하여 분석하였다. 전반적인 자료의 특성을 알아보기 위해 기술통계분석을 함으로써 자료의 이상치, 정규성을 검토하여 변인별로 평균과 표준편차를 산출하였다. 그리고 인구통계학적 특성을 파악하기 위하여 빈도와 백분율을 산출하고, 각 변인 간의 신뢰도를 분석하기 위해 신뢰도 계수(Cronbach's α)를 산출하였다. 또한 일-가정 갈등, 심리적 소진, 자기위로능력의 관계를 파악하기 위해 피어슨의 적률상관계수를 산출하였다. 마지막으로 일-가정 갈등이 심리적 소진과의 관계에서 자기위로능력의 총점과 하위요인의 조절효과를 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 하였다.

본 연구에서 밝혀진 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 자녀를 둔 기혼 직장여성의 일-가정 갈등, 심리적 소진, 자기위로능력의 상관분석을 실시한 결과, 일-가정 갈등과 심리적 소진 간에는 유의미한 정적상관, 자기위로능력(회복력, 신체적 위로하기, 자기 노출하기, 스스로 위로하기)과 심리적 소진 간에는 유의미한 부적상관이 나타났으나, 신체적 위로하기와는 유의미하지 않았다. 일-가정 갈등은 자기위로능력과 부적 상관을 나타냈지만, 신체적 위로하기는 정적상관을 보였다.

둘째, 자녀를 둔 기혼 직장여성의 일-가정 갈등과 심리적 소진과의 관계에서 자기위로능력은 조절 효과가 나타났다. 자기위로능력의 하위변인을 나누어서 살펴보면 회복력, 신체적 위로하기, 자기 노출하기, 스스로 위로하기 중 회복력과

자기 노출하기는 유의한 조절 효과를 보이며, 신체적 위로하기와 스스로 위로하기는 조절 효과를 가지지 않는 것으로 나타났다.

연구 결과를 종합해보면 자녀를 둔 기혼 직장여성의 일-가정 갈등이 심리적 소진을 증가시키는 중요한 요인으로 작용하고 있으며, 이 두 변인들의 관계에서 자기위로능력이 중재변인으로 작용하고 있음을 확인할 수 있다. 이러한 결과는 자녀를 키우며 직장을 다니는 기혼여성들의 일-가정 갈등을 감소시키기 위해 자기위로능력, 더 나아가 자기위로능력의 하위 요인 중 가장 유의미한 관계를 가지고 있는 회복력, 자기노출하기의 영역을 향상시키기 위한 제도의 기초자료를 제공하는데 기여할 수 있을 것이다.

주요어 : 기혼직장여성, 일-가정 갈등, 심리적 소진, 자기위로능력, 조절효과

목 차

I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구문제 및 가설	4
3. 연구모형	5
4. 용어의 정의	6
II. 이론적 배경	8
1. 일-가정 갈등	8
가. 일-가정 갈등 개념	8
나. 일-가정 갈등 관련 이론	10
다. 일-가정 갈등 유형	11
2. 심리적 소진	13
가. 심리적 소진 개념	13
나. 심리적 소진에 영향을 미치는 요인	14
다. 일-가정갈등과 심리적 소진과의 관계	15
3. 자기위로능력	17
가. 자기위로능력 개념	17
나. 자기위로능력과 심리적 소진의 관계	19
III. 연구방법	21
1. 연구대상 및 절차	21
2. 측정도구	23
가. 일-가정 갈등 척도	23
나. 심리적 소진 척도	25
다. 자기위로능력 척도	26
3. 자료처리 및 분석	28

IV. 연구결과 및 해석	29
1. 주요 변인의 기술통계	29
2. 주요 변인의 상관관계	30
3. 자녀를 둔 기혼 직장여성의 일-가정갈등과 심리적 소진과의 관계에서 자 기위로능력의 조절효과	31
가. 자녀를 둔 기혼 직장여성의 일-가정갈등과 심리적 소진과의 관계에서 자기위로능력 총점의 조절효과	32
나. 자녀를 둔 기혼 직장여성의 일-가정갈등과 심리적 소진과의 관계에서 회복력의 조절효과	34
다. 자녀를 둔 기혼 직장여성의 일-가정갈등과 심리적 소진과의 관계에서 신체위로하기의 조절효과	35
라. 자녀를 둔 기혼 직장여성의 일-가정갈등과 심리적 소진과의 관계에서 자기노출하기의 조절효과	36
마. 자녀를 둔 기혼 직장여성의 일-가정갈등과 심리적 소진과의 관계에서 스스로위로하기의 조절효과	38
V. 논의 및 제언	40
VI. 참고문헌	45
Abstract	56
부록	58

표 목 차

표Ⅲ-1 연구대상자의 지역별 분포	21
표Ⅲ-2 연구대상자의 인구통계학적 특성	22
표Ⅲ-3 일-가정 갈등 척도의 문항 구성 및 신뢰도 계수	24
표Ⅲ-4 심리적 소진 척도의 문항 구성 및 신뢰도 계수	25
표Ⅲ-5 자기위로능력 척도의 문항 구성 및 신뢰도 계수	27
표Ⅳ-1 주요 변인의 기술통계	29
표Ⅳ-2 주요 변인간의 상관관계	30
표Ⅳ-3 일-가정 갈등과 심리적 소진과의 관계에서 자기위로능력 총점의 조절효과	32
표Ⅳ-4 일-가정 갈등과 심리적 소진과의 관계에서 회복력의 조절효과	34
표Ⅳ-5 일-가정 갈등과 심리적 소진과의 관계에서 신체적 위로하기의 조절효과	36
표Ⅳ-6 일-가정 갈등과 심리적 소진과의 관계에서 자기 노출하기의 조절효과	37
표Ⅳ-7 일-가정 갈등과 심리적 소진과의 관계에서 스스로위로하기의 조절효과	39

그림 목 차

그림 I -1 연구모형	5
그림 IV-1 일-가정 갈등과 심리적소진과의 관계에서 자기위로능력 총점의 상호 작용 효과	33
그림 IV-2 일-가정 갈등과 심리적소진과의 관계에서 회복력의 상호작용 효과	35
그림 IV-3 일-가정 갈등과 심리적소진과의 관계에서 자기 노출하기의 상호작용 효과	38

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

현대 사회로 들어서면서 산업 구조의 변화와 지속적 경제 성장으로 인하여 한국의 여성 경제 활동 참여율이 높아졌다. 최근 통계청에 따르면 한국 기혼여성의 경제활동 참가율은 2019년 기준 63.6%로 꾸준히 증가하고 있고, 특히 18세 미만 자녀가 있는 맞벌이 가구 비중이 58.4%로 평균 이상의 비중을 차지하면서 워킹맘의 비중이 평균보다 빠르게 증가하고 있는 상황이다(통계청, 2019). 이처럼 여성의 취업이 증가하고 맞벌이 가정이 증가함에 따라 기혼 여성은 다중역할 책임이라는 부담을 안고 직장생활에 임하고 있다(곽현주, 최은영, 2014). 직장과 가정이라는 두 가지 영역에서 다중의 역할을 수행하며 역할 갈등을 경험하고 있다(유성경, 홍세희, 박지아, 김수정, 2012). 특히 일-가정 양립의 과정에서 가정에 대한 책임이 여성에게 더 많이 부과되어 높은 수준의 역할갈등, 스트레스 및 부담을 경험한다(최윤정, 김계현, 2009; Aryee, Srinivas, & Tan, 2005; Duxbury & Higgins, 1991). 두 역할을 모두 감당해야만 하는 기혼 직장 여성들에게 일-가정 양립은 힘든 문제이자 더 나아가 심리적 고통을 초래하는 경험이 되고 있다. 이처럼 가정은 부부를 중심으로 부모나 자녀가 함께하는 생활 공동체로 개인 인격 형성의 모태이고 개인 병리적 문제의 근원이며, 가정에서 기혼여성의 역할은 매우 크다. 가정에서 여성은 아내로서, 어머니로서, 일상생활 경영의 주체이며 자녀를 양육하고 남편을 보살피며 가정을 이끌어가는 주도적 역할을 한다(김정자, 정영숙, 김경연, 심혜숙, 최원철, 최순, 김선희, 문소정, 1997). 따라서 기혼여성이 느끼는 심리적 만족감과 정서적 안정이 건강한 가정 형성에 중요한 역할을 한다고 할 수 있다

그러나 여성의 경제활동 참여율이 증가함에도 불구하고 자녀 양육과 가사 등의 책임과 역할은 여전히 여성의 몫으로 남아 있으며 그로 인해 많은 자녀를 둔

기혼직장 여성들은 역할 분담이나 제도적 뒷받침이 충분하지 못하여 일과 양육을 병행하는 데 큰 어려움을 느끼고 있다. Kossek 과 Ozeki(1998)의 연구에서는 여성이 남성보다 일-가정 갈등을 더 겪고 있음을 밝혔고 성역할 이론(genderroletheory)에 의하면 여성은 남성보다 가정에서의 역할을 사회 정체성의 한 부분으로 보는 경향이 있어 직장에서의 역할이 증가할 뿐만 아니라 가정에서의 역할기대가 줄지 않는다는 것이다(Gutek,Searle&Klepa,1991;Schor,1991).

한국보건사회연구원의 정책 자료에 의하면 기혼여성은 매일의 반복되는 가사일이나 직장과 가사의 이중부담 등의 다양한 역할과 그로 인한 부담감으로 정체성 위기와 함께 스트레스의 증가를 초래함으로써 기혼여성의 건강관리 및 건강증진의 위해 요인으로 작용하여 삶의 질 저하를 초래한다고 보고하였다(한국보건사회연구원, 2003). 기혼여성은 가정생활을 하면서 보람, 만족감, 기쁨 등을 느끼기도 하지만, 심리적·경제적 부담과 신체적 피로감을 느끼며 개인 생활과 여가 활용의 기회를 제약 받는 것으로 인해 스트레스를 받기도 한다(박희순, 2009에서 재인용).

일-가정 갈등과 다중역할로 경험하게 되는 스트레스는 심리적으로나 신체적으로 부정적 영향을 미치며, 이는 개인에게 심리적 고통을 줄 뿐 아니라 자녀 그리고 배우자의 정신건강에도 부정적인 영향을 미치는 것으로 보고되었다(김미래, 2006). 또한 자녀를 둔 기혼 직장여성은 자녀 양육으로 더 큰 어려움을 가지는데(황혜원, 신정이, 2009), 일-가정 갈등을 효과적으로 처리하지 못하는 경우 일에 방해가 될 뿐만 아니라 정신적, 신체적 건강을 악화시키며, 심리적 고통을 초래하게 된다(Guelzow, Bird, & Koball, 1991). (사)여성문화네트워크에서(2012) 여성가족부와 여성신문의 후원으로 전국 19세미만 자녀를 둔 워킹맘 1,000명을 대상으로 ‘워킹맘 고통지수’를 조사한 결과 “육아와 직장일을 병행하는 것은 힘들다.”는 응답이 83.0%가 나왔으며, 전체 고통지수가 5.0만점에 3.04로 평균이상의 높은 수치를 보였다(여성문화네트워크, 2012).

자녀를 둔 기혼 직장여성들은 일과 가사-자녀양육 등을 거의 전담하느라 절대적인 시간 부족하며 피로, 소진 등 체력적인 어려움과 긴장, 몰입저해, 전업주부와 비교를 통한 죄책감, 홀로 분투하는 데서 오는 외로움 등 다양한 심리적 어려움을 겪고 있다. 그러나 이러한 실질적인 문제를 해결하고 내적인 갈등을 해

소하는 데 도움이 되는 자원은 부족한 것으로 나타났다(김현정, 2012; 노성숙, 한영주, 유성경, 2012). 또한 직장에서의 스트레스는 개인의 신체 건강뿐 아니라 심리적 안녕감을 해치는 것으로 연구되었다(김성희, 2014; 박성필, 2005; 신현정, 박진성, 2010). 일-가정의 역할 갈등이 개인에게 미치는 부정적인 영향력을 감소하기 위한 시도로서 다양한 일-가정 양립 지원 제도가 시행되고 있으나, 실제로 이러한 제도를 활용하는데 어려움이 있는 것으로 나타났다(유계숙, 2007). 또한 제도를 이용한다고 해도 일-가정 역할 갈등을 해소하지 못하는 것으로 나타나(김필숙, 이윤석, 2015) 환경적 접근을 통한 관리에 한계가 있음을 시사한다. 이처럼 사회적 지원이나 정책으로는 한계가 있어 개인의 성격특성 또는 심리적 특성에 주목하는 연구들이 증가하고 있다(김민선, 서영석, 2016; 김현근, 안성익, 2015; Grzywacz & Butler, 2005; Wayne, Musisca, & Fleeson, 2004). 개인적 성격특성은 주어진 환경에 효과적으로 대처할 수 있는 심리적 자원이 되어, 다중역할 갈등으로 인한 어려움을 줄이고 조절이 가능할 것이다.

이에 본 연구는 자녀를 둔 기혼 직장여성이 경험하고 있는 일-가정 갈등과 심리적 소진과의 관계를 살펴보고, 심리적 소진을 경험하는 자녀를 둔 기혼 직장여성들에게 있어서 자기위로능력이 어떠한 관계가 있는지 알아보고자 한다. 또한 개인내적 요인이 주어진 환경에 효과적으로 대처하며, 다중역할 갈등으로 인한 부정적 영향을 완화시킬 수 있는지에 주목하여 자녀를 둔 기혼 직장여성의 심리적 어려움에 기여하고자 하였다.

2. 연구문제 및 가설

본 연구는 자녀를 기혼 직장여성의 일-가정 갈등과 심리적 소진의 관계에서 자기위로능력이 조절 효과를 알아보기 위해 다음과 같이 연구문제를 설정하였다.

연구문제 1. 자녀를 둔 기혼 직장여성의 일-가정 갈등과 심리적 소진과의 관계에서 자기위로능력은 조절효과가 있는가?

연구가설 1. 자녀를 둔 기혼 직장여성의 일-가정 갈등과 심리적 소진과의 관계에서 자기위로능력은 조절효과가 있을 것이다.

연구가설1-1. 자녀를 둔 기혼 직장여성의 일-가정 갈등과 심리적 소진과의 관계에서 회복력은 조절효과가 있을 것이다.

연구가설1-2. 자녀를 둔 기혼 직장여성의 일-가정 갈등과 심리적 소진과의 관계에서 신체 위로하기는 조절효과가 있을 것이다.

연구가설1-3. 자녀를 둔 기혼 직장여성의 일-가정 갈등과 심리적 소진과의 관계에서 자기 노출하기는 조절효과가 있을 것이다.

연구가설1-4. 자녀를 둔 기혼 직장여성의 일-가정 갈등과 심리적 소진과의 관계에서 스스로 위로하기는 조절효과가 있을 것이다.

3. 연구모형

본 연구는 그림 I-1의 연구모형을 통해 일-가정 갈등이 심리적 소진에 미치는 영향에서 자기위로능력이 조절효과를 나타내는지 분석해 보고자 한다.

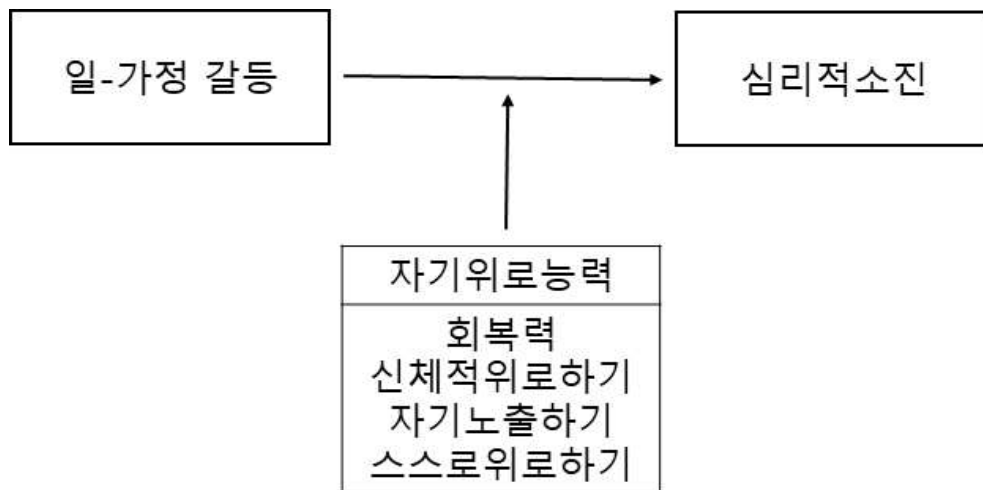


그림 I-1 연구모형

4. 용어의 정의

가. 일-가정 갈등

일-가정 갈등이란 일-가정 갈등을 일과 가정 양 영역에서 생기는 역할 압력과 기대가 다양한 이유로 상호간 양립이 불가능한 경우 발생하는 역할 갈등의 한 형태로 일-가정 갈등을 정의하고 있다(Greenhaus & Beutell, 1985). 역할갈등이란 두 개 이상의 역할을 수행해야 하는 상황에서 여러 역할에 대한 압력이 동시에 발생하여 한 역할에 대한 압력에 순응하는 것이 다른 역할에 대한 압력에 순응하는 것을 어렵게 만드는 것으로 개별역할들이 각기 다른 규범과 책임을 요구 받을 때 갈등이 일어난다(Kahn et al, 1964). 즉, 일과 가정 또는 개인의 영역에서 주어지는 각각의 역할을 성공적으로 수행하려는 욕구가 상호 충돌함으로써 시간 또는 에너지 등과 같은 한정된 자원을 배분할 수밖에 없는 개인은 역할 상호간의 긴장과 갈등을 경험하게 된다고 한다(Kahn et al, 1964).본 연구에서는 자녀를 둔 기혼 직장여성의 일-가정 갈등을 측정하기 위해 Cinamon과 Rich(2002)가 개발한 일→가정 갈등, 가정→일 갈등 척도를 유성경 등(2012)이 국내 연구를 통해 타당화 검증을 통하여 수정·보완한 일-가정 갈등을 측정하였다.

나. 심리적소진

Merriam-Webster Dictionary(2017)에서 소진(Burn-out)은 “만성적스트레스 또는 좌절의 결과로서 신체, 정서적 힘 또는 동기가 고갈된 탈진 상태”를 의미한다. Corey 등의 연구에 의하면 소진(burnout)은 신체, 정서, 태도, 대인관계 등 여러 영역에서 나타나는 증상으로 보고되었다(Corey & Corey, 2002; Gilliland & James, 1993; Kottler, 1993; Moss, 1981). 즉, 심리적 소진은 우선, 에너지가 충전되지 않고 정서적으로나 신체적으로 고갈되는 것을 말하며 둘째로, 좌절로 인한 회의적이고 냉소적인 자세, 셋째는 효능감이 저하된다는 것, 무능감으로 요약할 수 있다(Corey & Corey, 2002; Kottler, 1993; Maslach & Leiter, 1997; Pines

& Maslach, 1978).

본 연구에서는 자녀를 둔 기혼 직장여성의 심리적 소진을 측정하기 위해 Schaufeli, Leiter, Maslach과 Jackson(1986)이 개발한 MBI-GS를 신강현(2003)이 타당화한 소진 척도를 사용하였다. 소진 척도는 총 15문항으로 소진, 냉소, 효능감 3가지 하위요인으로 구성되어 있다.

다. 자기위로능력

자기위로능력(Self-soothing ability)은 불안 또는 긴장과 같은 유쾌하지 않은 정서를 일으키는 상황을 만났을 때, 적극적으로 자신의 내적 자원을 사용하여 불안을 줄일 수 있는 능력을 말한다(Moser, 1991). 또한, 정서적인 고통을 느끼는 상황이나 상태에서 감정적, 심리적으로 차분하고 편안한 상태를 유지하려고 하는 것이며, 이러한 마음 상태를 유지하기 위해서 자기 스스로 감정을 달래는 방법과 타인이 위로해 주는 것을 수용할 수 있는 태도 모두를 말한다(Glassman, 1989).

본 연구에서는 자녀를 둔 기혼 직장여성이 부정적 정서를 경험하는 상황이나 상태에서 차분하고 편안한 상태를 유지하기 위해 타인으로부터 위로를 받거나, 스스로 자신의 정서를 읽어주고 격려하는 행위나 태도로 보고자 하며, Glassman(1989)이 개발한 Self Report Measure of Soothing Receptivity를 박효서(1999)가 번안, 수정한 척도를 사용하였으며, 하위요인은 회복력, 신체적 위로하기, 자기노출, 스스로 위로하기로 구성되어 있다. 일부 문항은 역문항으로 구성되어 있으며 총점이 높을수록 자기위로능력이 높은 것을 의미한다.

II. 이론적 배경

본 연구는 자녀를 둔 기혼 직장여성의 일-가정 갈등과 심리적 소진의 관계에서 자기위로능력의 조절효과를 알아보고자 하는 연구로서, 선행연구를 바탕으로 이론적 배경을 고찰해보고자 한다.

1. 일-가정갈등

가. 일-가정 갈등의 개념

일-가정 갈등이란 일과 가정 양 영역에서 생기는 역할 압력과 기대가 다양한 이유로 상호간 양립이 불가능할 때 발생하는 역할 갈등의 한 형태로 일-가정 갈등을 정의하고 있다(Greenhaus & Beutell, 1985). 역할 갈등이란 두 개 이상의 역할을 수행 해야 하는 상황에서 여러 역할에 대한 압력이 동시에 발생하여 한 역할에 대한 압력에 순응하는 것이 다른 역할에 대한 압력에 순응하는 것을 어렵게 만드는 것으로 개별역할들이 각기 다른 규범과 책임을 요구 받을 때 갈등이 일어난다(Kahn et al, 1964) 즉, 일과 가정 또는 개인의 영역에서 주어지는 각각의 역할을 성공적으로 수행하려는 욕구가 상호 충돌함으로써 시간 또는 에너지 등과 같은 한정된 자원을 배분할 수밖에 없는 개인은 역할 상호간의 긴장과 갈등을 경험하게 된다고 한다(Kahn et al, 1964).

Repetti(1989)는 일과 가정 간의 갈등이란, 개인의 신체적, 정신적 자원들이 제한되어 있거나 조화롭게 활용하지 못함으로 인해 한 영역에서 학습된 기술과 가치들이 다른 영역에서는 적용하지 못하고 효과적으로 기능하지 못할 때 발생한다고 하였다. Gutek, Searle & Klepa(1991)는 일-가정의 일들이 서로 상호 간에 영향을 미친다는 가정하에 직장의 직무수행으로 인하여 가정에 영향을 미치는 일-가정 갈등과 반대로 가정의 일을 수행함으로써 인하여 직장의 일에 영향을 미친다는 가정-일 갈등으로 일-가정 갈등을 발생시키는 영역에 따라 구분하여 제

시하였다. 다시 말해 일-가정 갈등은 서로 다른 두 영역에서의 역할 압력을 동시에 다루는 것이기 때문에 양방향에서 발생할 수 있다(Kossek and Ozeki,1998). 즉, 일-가정 갈등은 직장에서 수행하는 역할이 가정의 역할을 수행하는데 방해하여 발생하는 일-가정 갈등과 가정에서의 역할이 직장의 일을 수행하는데 방해하여 발생하는 가정-일 갈등으로 구분된다(Frone, Yardley, & Markel, 1997).

Renshaw(1976)는 직장과의 상호작용의 결과물로 직장-가정 갈등이 발생한다고 주장하였으며, Frone과 동료들(Frone, Russell, & Cooper, 1992a)은 개인이 직장 때문에 가정의 일을 제대로 수행할 수 없거나 반대로 가정 때문에 직무를 제대로 수행할 수 없어 직장 생활과 가정생활의 질을 저하시키는 것이라고 설명하였다. 최근 들어 일과 삶의 균형(Work life balance)이 직장인들에게 중요한 가치로 부상하고 있다. 많은 사람들이 일과 가정을 동등하게 여기거나 혹은 가정을 더 중시하고 있다(연성주, 2017.11.07.). 학자들은 일-가정갈등이 발생하게 하는 요인들을 찾아내기 위해서 노력해 왔으며, 한편으로 이러한 갈등을 줄일 수 있는 조직적인 실천을 도모하기 위한 방안을 논의해왔다(Glass and Estes, 1997). 또한 기존 선행연구에서는, 역할 갈등과 같은 역할의 특성 변수가 일-가정 갈등의 예측변수임을 설명했으며(Aryee, 1992; Bacharach, Bamberger, & Conley, 1991) 이 변수들이 정서적 고갈과 정적인 관계가 있음을 증명했다(Cordes, Dougherty & Blum, 1997; Hsieh & Hsieh, 2003; Lee & Ashforth, 1996). 또한 역할 과부하가 조직구성원의 정서적 고갈과 관련성이 높은 것으로 확인되었으며(Lee & Ashforth, 1996), Hsieh & Hsieh(2003)의 연구에서는 역할갈등과 정서적 고갈 간에 유의한 상관관계가 나타났다. 또한 일-가정 양립 갈등은 삶의 만족도를 감소시켰고(김성희, 2015) 행복감과 같은 긍정적 정서와는 부적 관련이 나타났다(이한나, 한정원, 2018). 일-가정 양립 갈등의 증가는 심리적 안녕감을 낮춰 조직에 몰입하는 것을 방해하는 등 직장 내 업무 수행에도 어려움을 주었다(우정원, 홍혜영, 2011). 최근에는 일-가정 양립 갈등이 부부 관계, 부모-자녀 관계, 자녀 양육을 비롯한 가정 영역에도 부정적인 영향을 초래한다는 연구 결과들이 보고되고 있다(Cooklin et al., 2014; Vieira, Matias, Lopez, & Matos, 2016). 본 연구에서는 일-가정 갈등, 가정-일 갈등을 구분하지 않고 전체적 변인으로 고려하여 분석해 보고자 한다.

나. 일-가정 갈등 관련 이론

직장영역과 가정영역의 관계는 이론적으로 크게 전이이론(spillovertheory), 보상이론(compensation theory), 분리이론(segmentationtheory)으로 나누어 모형화될 수 있다(Champoux, 1980; Edwards & Rothbard, 2000). 이들 모형에 대한 접근들은 직장과 가정이 어떻게 상호영향을 주는지를 설명하는 이론으로 간주되고 있으며, 최근까지 일-가정 갈등 연구 분야에서 인정되고 있다. 첫째 전이 이론은 일과 가정이 공간적, 시간적, 기능적으로 분리되어 있음에도 불구하고 사람들이 업무상 경험과 가정에서의 역할을 분리할 수 있는 능력을 가지고 있지 않아 한 영역에 있어서 역할갈등이나 만족이 다른 영역에서의 역할갈등이나 만족으로 이월되는 현상이 생긴다는 관점이다(가영희, 2005). 즉, 직장환경과 가정환경에서 발생하는 일들 사이에 유사성이 있다고 주장한다. 전이이론은 직장영역과 가정영역이 서로 영향을 미치고, 이에 따라 두 영역들 사이에 유사성이 생성된다(Champoux, 1980; Edwards & Rothbard, 2000). 전이 모형에서는 사람들이 직장에서의 경험과 직장 밖에서의 경험을 분리할 수 없다고 한다(Champoux, 1980). 직장과 가정의 경험은 서로 관련성이 있으며(William & Alliger, 1994), 이러한 전이는 정(+)적으로 나타날 수도 있고 부(-)적으로 나타날 수도 있어서 일과 가정의 긍정적이거나 부정적 측면이 다른 영역에 영향을 미치게 된다는 것이다. 즉, 직장에서의 행복은 가정에 행복을 유발하고, 더 나아가 개인의 직장은 그가 직장 밖에서 하는 행복 및 일 등에 영향을 미친다고 가정하였다(Staines, 1980). Zedeck & Mosier(1990)는 직장생활 태도가 개인에게 파고들어 가정생활 태도로 옮기거나, 혹은 자신과 타인 태도는 자녀들에 대한 기본적 지향성에 영향을 준다고 하였으며, 또한 직장몰입 정도와 일-가정 갈등에는 정적인 관계가 있음을 발견했다(Greenhaus et al., 1987). 이러한 전이이론은 직장과 가정 영역간의 상호관련성을 설명하는데 있어서 매우 효과적인 이론으로 알려져있다(Kossek & Ozeki, 1998).

둘째 보상이론은 보상이론은 직장과 가정 사이에 역의 관계가 있으므로 직장
과 가정에서의 경험은 상호 대조적 경향이 있다고 주장한다. 이는 한 영역에서
불만족을 상쇄하기 위해 다른 영역에서 만족을 추구하려는 노력이며, 부(-)적인
관계를 의미한다고 것이다(Bolger et al., 1989; Edwards & Rothbard, 2000). 보상
모형은 사람들이 각 환경에 대해 차별적으로 투자를 하게 되고, 한 영역에서 잃
게 되는 것을 다른 영역에서 얻는다고 본다. 즉, 직무에 만족하지, 몰입하지 못하
는 직장인들은 직장 밖에서 만족하고 몰입할 수 있는 활동에 참여함으로써 박탈
감을 보상받으려고 하고, 반면 직무에 만족하고 몰입할 수 있을 때는 밖에서 추
가적인 만족이나 몰입을 찾아야겠다는 필요성을 느끼지 못한다는 것이다
(Champoux, 1978). 여기서 보상은 개인의 욕구를 충족시킬 수 있는 경험으로, 한
영역에서의 경험을 배우려는 보충적 보상과 한 영역에서의 원치 않는 경험을 했
을때, 그리고 다른 영역에서 반대의 경험을 통해 이를 바로 잡으려는 대응적 보
상 등으로 나뉜다(Edwards & Rothbard, 2000).

마지막으로 분리이론은 Edwards & Rothbard(2000)는 분리이론을 직장과 가정
이 서로 분리되어 있고, 따라서 두 영역이 서로 영향을 주고받지 않는다는 이론
으로 정의하였으며, Staines(1980)는 직장환경과 가정환경이 개별적인 것이고, 개인
은 다른 영역과 관계없이 한 영역에서 성공적으로 기능할 수 있다고 보았다.
Piotrowski(1979)는 직장과 가정이 자연적으로 분리되는 것이 아니고 구성원들
이 스트레스들에 대처하기 위하여 일과 가족생활을 적극적으로 분리하려고 하는
과정에서 발생한다고 하였다.

다. 일-가정 갈등 유형

Greenhaus와 Beutell(1985)은 일-가정 갈등의 유형을 시간 근거 갈등, 긴장 근거갈
등, 행동근거 갈등으로 분류하였다. 처음으로 시간근거 갈등이란 특성 역할 수행하
는 동안에는 동시에 다른 역할을 수행할 수 없어서 발생하는 시간 부족과 시간
제약에 대한 심리적인 느낌이나 반응을 포괄하는 개념이다(Staines & Pleck,
1984). 다중역할의 수행에서 오는 역할과중이 시간 제약과 시간 부족을 야기하여

일-가정 역할 간의 양립을 불가능한 시간 요구로 인해 시간갈등이 일어난다 (Chung, 1998). 개인은 직장과 가족역할과 관련된 업무를 동시에 함께 수행할 수 없으므로 한 역할에서의 시간 사용은 다른 역할과 관련된 업무를 위해서는 사용될 수 없다(Voydanoff, 1988)고 하였으며, O'Driscoll et al.(1992)은 시간부족의 지각이 역할 간 갈등의 중요한 원천으로 보았다. Keith와 Schafer(1980)는 맞벌이 가정의 경우, 직장과 가정 의무를 동시에 수행함에 따라 시간압박을 경험하고, 이는 역할 과중을 초래한다고 하였다. 그 결과 직·간접적으로 일-가정 갈등이 높아지고(최규현, 2013; Hughes & Galinsky, 1994; Voydanoff, 1988), 반대로 직장에서 시간을 잘 통제할수록 시간 가정 갈등이 낮아진다(Schienman & Young, 2010).

다음으로 긴장갈등(strain-based conflict)은 한 역할에서 경험된 긴장과 피로가 다른 역할 수행까지 지속되어 그 역할 수행을 방해 하고, 혹은 어렵게 하는 경우에 나타나는 갈등이다(Greenhaus & Beutell, 1985).Burke et al.(1979)은 정신적 집중을 요구하는 과업, 직장환경의 변화, 의사소통의 어려움에서의 스트레스 등 직장 관련 요인들이 일-가정 갈등과 관계된다는 것을 발견하였다.또한, 업무에 대한 동료와 상사의 압박이 직장인의 일-가정 갈등에 영향을 주게 된다(Demerouti, Bakker & Bulters, 2004).이러한 직장에서의 스트레스는 피로, 불안, 우울과 같은 긴장 증상을 초래하며(Brief, etal, 1981), 가정생활에도 부정적인 영향을 미친다. 한편, 가정에서의 과도한 역할기대는 직무수행의 불안과 장애 요인으로 작용되어 긴장을 유발하게 된다(Higgins & Duxbury, 1992).

마지막으로 행동근거 갈등(behavior-based conflict)은 한 역할에서 요구되는 특정 행동이 다른 역할 내 행동의 기대에 부응하지 못할 때 발생한다(Greenhaus & Beutell, 1985). 따라서 행동근거 갈등은 한 역할에서 기대되는 행동이 다른 역할에서의 기대와 일치하지 않는 경우에 발생한다(O'Driscoll et al, 1992). 행동근거 갈등은 제시 시간에 퇴근해서가족과 함께 보내야 하는 시간이 직장으로 인해 늦게 귀가하거나, 집에 돌아왔더라도 직장 일이 연계 되는 바와 같은 조직의 가치관과 개인의 가치관이 일치하지 않을 경우에 발생한다. 역할 모호성이나 직장관여 등이 행동근거 갈등을 높이는 것으로 나타났다(Carlson, Kacmar & William 2000).

2. 심리적 소진

가. 심리적소진 개념

Freudenberger(1974)는 중독자들과 일하는 치료자들이 의욕을 잃고 냉소적으로 대하는 것을 보고, 치료자들의 이러한 신체적, 정서적인 상태를 의미하는 용어로 심리적 소진을 사용하였으며, 심리적 소진을 신체적, 정서적 고갈의 상태로 보았다. 소진에 대한 사전적 정의를 살펴보면, 국립 국어원 표준국어대사전(2017)에서 소진은 “차차 줄어들어 없어지는 것. 다 써서 없어지는 것(消盡)”이라는 의미로 정의되어있다. Merriam-Webster Dictionary(2017)에서 소진(Burn-out)은 “만성적스트레스 또는 좌절의 결과로서 신체, 정서적 힘 또는 동기가 고갈된 탈진 상태”를 의미한다. 위와 같은 정의에서 살펴볼 때, 소진은 스트레스와 관련있는 것으로 보이며 신체적 무력감을 느낄 수 있고, 정서적인 문제나 성취의식의 결여를 가져온다. Maslach과 Jackson(1981)은 정서적 고갈, 비인간화, 축소된 개인적 성취의 증후라고 정의하였고, 문숙자(2007)는 정서적으로 부담되는 상황에서 계속되는 업무의 결과로서 생긴 신체적, 정신적, 정서적 탈진 상태로서 부정적인 태도와 함께 대상자에 대한 관심을 상실하게 되는 현상이라고 정의하였다. 즉, Perman과 Hartman(1982)은 소진이 만성적인 정서적 스트레스에 대한 반응으로서 첫째, 정서적 및 신체적 탈진, 둘째, 직무 생산성의 저하, 셋째, 비인간화의 세 가지요인으로 정의하였다. 소진에 대한 공통적인 개념은 만성적 스트레스 상황에서 개인의 자원이 지속적으로 소모되어 몸과 마음이 소극적 심리와 행위 증상을 일으킨다는 것으로써(장함자, 2013) 신체적, 정신적, 정서적 고갈로 인해 더는 일을 수행하기 어렵고, 심지어 사람들에게 대한 부정적 반응을 보이는 상태를 소진으로 볼 수 있다(김지현, 2018). 또한 Corey 등의 연구에 의하면 소진(burnout)은 신체, 정서, 태도, 대인관계 등 여러 영역에서 나타나는 증상으로 보고되었다(Corey & Corey, 2002; Gilliland & James, 1993; Kottler, 1993; Moss, 1981).

Freudenberger는 자신의 논문에서 자신에게 주어진 업무를 헌신적으로 수행하였으나 기대하였던 성과나 보상이 없어 인간적 회의감이나 좌절을 겪는 상태를 소

진(burnout)으로 정의하였는데, 이는 자신의 개인적 목표보다 자녀 양육이나 주위 사람들과의 원만한 관계 유지를 중시하는 기혼여성의 사회적 역할이나 가족 안에서 나타나는 불미스런 경험들을 객관화시키지 않고, 자신의 책임으로 돌리는 기혼여성의 현실과 밀접한 관련이 있을 수 있다(신경림, 2001). Cherniss(1980)는 소진을 발전적 과정으로 기술하였는데 첫 단계는 자원과 욕구간의 불균형 상태에 대한 불안, 긴장, 피로, 감정의 욕구를 충족시키기 위해 무관심하거나 냉소적이고 경직된 반응을 보이게 된다고 정의하였다.

위의 개념들을 종합해보면 소진은 우선, 에너지가 충전되지 않고 정서적으로나 신체적으로 고갈되는 것을 말하며 둘째로, 좌절로 인한 회의적이고 냉소적인 자세, 셋째는 효능감이 저하된다는 것, 무능감으로 요약할 수 있다(Corey & Corey, 2002; Kottler, 1993; Maslach & Leilter, 1997; Pines & Maslach, 1978). 즉 소진은 스트레스의 반응 결과로서 신체적·정서적·감정적으로 매우 지치고 고갈된 것을 의미하며 이는 개인의 생활에 부정적인 영향을 끼쳐 대인관계나 사회적인 역할에 냉소적인 태도를 가지며, 자신의 일과 관련된 무능감과 연결된 것임을 알 수 있다.

나. 심리적 소진에 영향을 미치는 요인

심리적 소진과 관련된 개인적 요인은 크게 성별 및 연령 등 인구학적 특성과 개인 성향으로 구분된다(공계순, 2010, 재인용). 연령 및 성별, 결혼상태와 교육수준 등 인구 사회학적 변인에 따라 심리적 소진에 차이가 있는지를 살펴본 연구에 따르면, 낮은 연령, 그리고 여성일수록 소진을 경험할 위험이 크다고 밝히고 있다(권선덕, 2001).

여성은 정서적 탈진 정도에서 남성에 비해 높은 수준의 소진을 경험하는 것으로 나타났다(이명진, 최유석, 2012, 재인용). 소진에 영향을 미치는 요인에 대한 초기의 연구는 주로 개인적인 특성 및 사회 환경적 특성에 초점을 맞추었으나, 보다 현대적인 접근방식은 소진에 대한 직접적인 원인을 개인의 내재적인 특성과 밀접한 관련이 있는 것으로 보고 있으며, 그 밖의 외부환경은 부수적인 현상이라는 점을 주목하고 있다(권선덕, 2000). 또한 Cherniss(1980)는 비현실적으로 이를 수

없는 목표를 세우고 이를 성취하지 못했을 때 자책하며 정서적으로도 불안정하여 새로운 상황을 지나치게 두려워하고 강박적이다. 또한 인내심이 부족하고 다른 사람의 의견에 대해 지나치게 신경을 쓴 사람이 소진이 될 가능성이 높다고 한다. 이와 아울러 기혼여성은 다양한 역할, 역할갈등, 역할의 모호성 등이 역할에 관련한 스트레스를 겪으며, 소진되는 것으로 나타났다(김이영, 박순미, 배성우, 2011; 황선영, 박경숙, 2007). 기혼여성의 소진에 대한 연구에서 개인의 심리내적 특성이 영향을 미치는지에 대해 살펴볼 필요가 있다.

다. 일-가정 갈등과 심리적 소진과의 관계

기존 선행연구에서는 일-가정 갈등은 개인의 정신적인 건강(Grandey & Cropanzano, 1989; Namasivayam & Zhau, 2007)에 영향을 미치고 우울감 또는 스트레스를 증가 시키며, 근로자 삶의 만족도를 떨어뜨린다는 결과가 밝혀졌으며 (Byron, 2005; Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux & Brinley, 2005; Alien et al. 2000), 전이효과를 통해 배우자에게도 부정적 영향을 미친다는 연구 결과가 제시된 바 있다(Hammer & Allen, 1997). 선행연구에서는 일-가정 갈등과 정서적 소진 간에 높은 정의 관계가 있다고 보았다(Peeters et al., 2005; Matsui et al., 1995; Burke, 1998). 일-가정 갈등이 높아질수록 정서적 소진이 높아지며 일-가정 갈등이 정서적 소진을 가장 잘 예측 한다(Allen, et al., 2000; Aryee, 1993; Kinnunen & Mauno, 1998; Netemeyer, Boles & McMurriann, 1996; Bacharach, Gurbow, McDonnell, Spratt, Griffin & Agnew, 1991). 일-가정 갈등이 개인의 심리적 건강 상태에 부정적 영향을 미칠 뿐만 아니라 직, 간접적으로 개인의 신체적 건강에도 영향을 미친다(Parasuraman et al., 1996). 일-가정 갈등의 지각 수준이 높을 경우 자신의 건강 상태에 대한 의식도 부정적으로 한다고 나타났다(Grandey & Cropanzano, 1999). 개인은 직장으로 인한 스트레스 혹은 가정으로 인한 갈등 때문에 일-가정 갈등과 정서적 소진을 경험하게 된다고 볼 수 있다. 직장으로 인한 정서적 소진(Bakker, Demerouti & Dollard, 2008)의 연구에서는 직장에서의 요구 사항은 남녀 성별 상관없이 일-가정 갈등과 정서적 고갈을 일으킬 수 있다고 밝혔다. Lingard와 Francis(2006)는 정서적 소진과 일-가정

갈등의 정도가 조직에 간접적인 영향을 미친다고 제시하였다. 직장인의 정서적 소진과 일-가정 갈등이 직장에서 상사와 동료들과의 관계에 큰 영향을 미친다. 즉, 가정에서 경험한 갈등은 직장 영역의 수행을 감소시키며, 직장생활의 질에 부정적 영향을 미친다(Frone, Searke & Klepa, 1992). 반면 직장에서의 상사와 동료들과의 부정적인 관계는 개인의 일-가정 갈등과 정서적 소진에 영향을 미칠 것이다. 일-가정 갈등은 정서적 소진을 불러일으키는 큰 원인이다(Posig & Kickul, 2004). 일-가정 갈등은 스트레스의 원인으로서 개인의 신체적인 증상뿐만 아니라 우울증, 스트레스와 같은 정신적인 문제, 그리고 직장 및 가정생활에 부정적 영향을 미치며, 이것은 모두 삶의 대한 불만족을 발생시킬 수 있다(Allen et al., 2000; Frone Yardley & Markel, 1997). 일-가정 갈등으로 인한 부정적인 전이가 일어난 경우 직장에서의 문제, 또는 갈등 상황은 개인을 정서적인 소진을 경험 하게 함으로써 가정생활에 적절히 대처가 불가능해진다(Higgins, Duxbury & Irving, 1992). 일-가정 갈등의 이론적 배경에서 언급한 바와 같이 일-가정갈등의 예측변수로 증명하고 있는 역할갈등과 역할과부하 등이 정서적 고갈과정적인 관계가 있다(Aryee, 1992; Bacharach, Bamberger, & Conley, 1991; Cordes, Dougherty & Blum, 1997; Hsieh & Hsieh, 2003; Lee & Ashforth, 1996). 즉, 높은 수준의 역할과부와 역할갈등을 느끼는 근로자들은 일-가정 갈등을 더 많이 경험하며, 일-가정 갈등의 증가는 높은 수준의 정서적 소진과 관련이 있다는 것이다(Bacharach, Bamberger & Conley, 1991).

3. 자기위로능력

가. 자기위로능력 개념

자기위로능력은 불안이나 긴장과 같은 유쾌하지 않은 정서가 발생하는 상황에서 적극적으로 자신의 내적 자원을 활용하여 불안을 낮출 수 있는 능력을 말한다(Moser,1991). 이는 정서적인 고통을 느끼는 상황이나 상태에서 감정적, 심리적으로 차분하고 편안한 상태를 유지하려고 하는 것이며, 이러한 마음 상태를 유지하기 위해서 자기 스스로 감정을 달래는 방법과 타인이 위로해 주는 것을 수용할 수 있는 태도 모두를 말한다(Glassman, 1989). 자기위로능력은 처음 대상관계 이론에서 나온 개념으로 대상관계이론의 대표학자 Mahler, Pine과 Bergman(1975)이 사용하였다. 사람들은 생애초기의 관계 경험 특히, 주요 양육자와의 관계 경험을 바탕으로 자신과 다른 사람들에 대한 표상을 형성하게 되는데, 이렇게 내면화된 표상들이 개인의 성격형성과 이후 주변 사람들과의 관계에 어떻게 영향을 미치는가를 조명하는 이론이 대상관계 이론이다. (Freud,1917)는 생물학적 요소인 개인의 추동을 만족시키는 사람이나 물건에 대한 내적 이미지를 대상관계라고 보았다. 아동이 성장하게 되면 어머니가 눈에 보이지 않더라도 어머니의 이미지를 상상함으로써 욕구를 대리 충족시키고, 이런 과정을 통해 자아가 성장하게 되는데 프로이드의 이러한 개념화는 대상관계이론의 중요한 토대가 되었다고 볼 수 있다(박효서,1991). 인간은 각자의 성격특성을 가지고 태어나서 환경에 영향을 주고 환경과의 상호작용 속에서 성장하는데, 이 때 가장 중요한 환경은 주요 관계 대상이라고 할 수 있다. 대상관계 이론은 이러한 대상의 중요성을 강조한다. 자기위로능력은 이러한 대상관계 이론에서 파생된 개념이라 할 수 있다. Kohut(1971)은 자기위로능력이 부모의 공감적인 양육을 내면화 하는 과정을 통해서 길러진다고 보았다. 즉, 아이들이 기본적으로 공감적인 부모의 반응을 필요로 하고, 이러한 공감적인 양육을 내면화 하는 과정을 통해 건강한 자존감과 충분한 자기위로능력을 기를 수 있는 토대가 된다고 하였다. Glassman(1989) 역시 아동이 어릴 적 엄마에 대한 긍정적인 상을 바탕으로 공감적이고 수용적 상

호작용을 통해 달래는 능력이 발달된다고 보았다. 생의초기 유아가 불안이나 긴장을 경험하는 상황에서 부모가 즉각적이고, 공감적으로 반응을 해주면 유아는 다시 안정적인 상태로 회복될 수 있고, 이러한 과정 속에서 유아는 부모의 공감적인 양육을 내면화할 수 있다(한기연,2003). 한편, Mahler,Pine 그리고 Bergman(1975)은 유아가 한 개인으로서 심리적 탄생을 하게 되는 것은 어머니와의 관계를 통해서이며 유아의 일반적인 발달 단계를 ‘분리개별화’과정으로 제시하였다. 분리-개별화 과정이란 유아가 어머니와의 분리 과정을 통해서 자기와 타인을 구별하고 개별화 과정을 통하여 분리된 자기의 정체성을 세우게 되는 것을 의미한다. 분리와 개별화 이 두 과정은 고립과 융합에 대한 두려움에 의해 여러 번 조정 과정을 거치며 성인으로 발달하는데 중요한 요소가 된다(Greenberg& Mitchell,1983). 성공적인 발달과정의 완수는 엄마와 자신이 한 몸이라는 생각에서 깨어나 별개의 개체라는 변별을 획득하는 것이며, 혹시 엄마가 눈에 보이지 않는 동안에도 엄마의 존재에 대한 믿음을 갖는 대상항상성을 형성하게 되는 것이다. 즉, 유아는 엄마와 다른 사람을 구별할 수 있게 되어 낮가림을 하게 되지만 엄마를 떠나서 세상에 대한 탐색을 시도하고 다시 엄마에게 돌아와서 충분히 좋은 엄마를 확인하며 점차 더 넓은 세계와 타인에 대한 관심을 보이게 된다(Blanck,1986;Cashdan,1988;한기연 2003). 그러나 생의 초기 충분한 공감으로 ‘분리개별화’ 단계를 거치지 못하면 자신 스스로 위로하는 능력이 길러지지 않아 계속적으로 외부 대상물에 의존하여 스트레스나 불안으로부터 벗어나려하는 경향이 생길 수 있다(William,Jamie,& Kenneth,1997). 충분한 공감 및 수용적인 양육을 받지 못한 유아는 부모로부터 받은 공감능력을 내면화시키지 못할 뿐 아니라(Hamilton,1988), 타인에 대한 신뢰감 또한 갖추지 못하게 되어 성인이 되어도 스스로 자기를 위로하는 기능을 수행할 수 없게 된(Grotestein,1987). Glassman(1989)은 주 양육자로부터 초기 관계에서 형성되는 자기위로능력을 타인과의 상호성을 고려하는 개념인 ‘위로수용능력(soothing receptivity)’이라 정의하였다. 그에 의하면 자기위로능력이 높은 사람은 심리적으로 불안하거나 스트레스를 경험하는 상황에서 다양한 대처 방법들을 스스로 찾거나 타인이 위로해주는 것을 수용하는 태도를 모두 지니고 있다고 하였다. 그는 이러한 자기위로능력을 네 가지 하위영역 즉, 회복력, 신체적으로 위로하기, 자기 노출, 스스로 위로

하기로 설명하였다. 첫째, 회복력은 기분이 나쁜 일로부터 얼마나 빨리 극복하고 원래상태로 돌아오는가를 말하는 것이며, 둘째, 신체적으로 위로하기는 감정적으로 기분이 안 좋을 때 스스로 혹은 타인으로부터 신체적인 접촉을 통해 위안을 받는 것이다. 셋째, 자기 노출은 기분 나쁜 일에 대해 타인에게 드러내고 이야기함으로써 위로를 받고 그 상황을 극복하는 것이고, 마지막으로 넷째, 스스로 위로하기는 기분이 나쁠 때 스스로 자신을 달래고 위로하는 능력을 뜻한다.

나. 자기위로능력과 심리적 소진과의 관계

자기위로능력은 긴장이나 불안을 유발시키는 부정적인 상황 속에서 스스로 달래고 위로하여 부정적인 감정을 완화시키는 능력으로, 자기위로능력과 관련된 선행연구들은 자기위로능력이 개인에게 중요한 내적 자원이자 개인이 건강한 삶을 살도록 돕는 심적 특성이라는 것을 보여주었다. 또한 자기위로능력은 초기 양육자와의 안정적 애착 관계와 매우 관계가 있어서 부모와 안정적인 애착 관계가 형성된 청소년은 자신감이 있으며, 특히 스트레스를 경험하는 상황에서 정서적인 안정감을 찾도록 완충 작용을 한다는 것을 보여주었다(Papini& Roggman,1992). 자기위로능력을 통하여 개인은 스트레스 상황에서 자신의 부정적인 정서를 조절할 수 있고, 적극적으로 내적 자원을 활용해서 어려운 상황을 해결해 나갈 수 있다. 즉, 자기위로능력이 뒷받침 됐을 때 어려운 상황에서 심리적 고통을 적게 경험하고 더 안정적이고 긍정적으로 상황에 적응해 나가며, 문제 해결이 불가능하다고 판단했을 때 보다 적응적이고 긍정적인 정서를 지니고 상황에 대처할 수 있는 것이다(이지연 외,2010). 자기위로능력 선행연구들 중 자기위로능력과 심리적 소진의 관계를 본 박정해(2006) 연구에서는 자기위로능력이 심리적 소진에 영향을 미치고, 자기위로능력이 높을수록 심리적 소진을 덜 경험한다는 것을 보여주었다. 이 연구 외에도 자기위로능력과 관련된 선행연구들은 자기위로능력이 심리적인 건강을 돕는 내적 자원이 된다는 것을 보여주었다. 먼저 박효서(1999)의 연구에서는 자기위로능력이 심리적 안녕에 영향을 미치며 긍정적인 정서를 더

많이 느끼게 하여 심리적 안녕감을 갖도록 돕는다고 하였고, 고소희(2000)는 자기위로능력이 심리적 소진을 일으키는 요인을 적절히 관리하게 한다고 하였다. 자기위로능력의 선행연구, 박정해(2006)연구를 통해 개인내적 변인인 자기위로능력이 심리적 소진과 밀접한 관련이 있으며, 자기위로능력이 심리적 소진에 영향을 끼친다는 것이 밝혀졌다. 본 연구에서는 개인 내적 변인인 자기위로능력이 심리적 소진을 보완해 주는 조절 역할을 하는지 보고자 한다. 자기위로능력은 자녀를 둔 기혼 직장여성들에게 긍정적인 영향을 주는 중요한 내적 자원이자, 부정적 상황을 경험한 후에 느끼게 되는 부정적 정서를 회복하도록 돕는 내적 자원이 될 수 있으며, 심리적 안정을 되찾도록 돕는 능력으로 이해될 수 있다. 따라서 부정적인 경험으로 인해 발생 될 수 있는 심리적 소진을 조절해주는 요인이 될 수 있을 것이다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상 및 절차

본 연구는 자녀를 둔 기혼 직장여성을 대상으로 일-가정 갈등과 심리적소진과의 관계에서 자기위로능력의 조절효과를 알아보기 위하여 리서치 패널을 통한 온라인 링크 설문지를 제작하여 배포하였다. 지역에 있어서는 기본적으로는 주요 도시에 해당하는 서울, 부산, 대구, 인천, 광주, 대전, 울산, 제주도를 포함하였고 기타 지역은 지역에 상관 없이 무작위로 응답할 수 있도록 온라인 설문을 시행하였다. 그 결과 전국을 대상으로 한 온라인 설문조사에서, 총 17개의 지역에 거주하고 있는 자녀를 둔 기혼 직장여성 440명이 본 연구에 목적과 취지에 동의하여 연구 자료로 수집 및 사용되었다.

본 연구에 참여한 연구대상자의 지역별 분포는 표 Ⅲ-1과 같다.

표 Ⅲ-1 연구대상자의 지역별 분포 (N=440)

지역	빈도(명)	구성 비율(%)
서울	118	26.8
부산	29	6.6
대구	12	2.7
인천	34	7.7
광주	13	3.0
대전	20	4.5
울산	4	.9
경기도	132	30.0
강원도	5	1.1
충청북도	14	3.2

충청남도	17	3.9
전라북도	7	1.6
전라남도	7	1.6
경상북도	10	2.3
경상남도	13	3.0
제주도	3	.7
세종	2	.5

설문기간은 2021년 3월 29일부터 4월 14일까지 약 2주간 진행되었고, 설문 시간은 약 20분 정도 소요 되었다. 설문에 응답한 인원에서 설문에 오류 및 무성의하게 응답하거나 무응답이 있는 설문지를 제외한 최종 총 440명의 설문조사 결과를 모두 연구 분석에 사용하였다.

본 연구대상의 인구통계학적 특성은 표 III-2와 같다.

표 III-2 연구대상의 인구통계학적 특성

(N=440)

	구분	빈도(명)	구성 비율(%)
연령	20세이상~30세미만	16	3.6
	30세이상~40세미만	197	44.8
	40세이상~50세미만	213	48.4
	50세이상~60세미만	14	3.2
자녀수	1명	184	41.8
	2명	219	49.8
	3명이상	37	8.4
근무경력	3년미만	47	10.7
	3년이상~5년미만	53	12.0
	5년이상~7년미만	41	9.3

7년이상~9년미만	60	13.6
9년이상	239	54.3

연구대상자의 인구통계학적 특성을 살펴보면, 표 III-2에서 나타난 바와 같이 연구대상 총 440명 중에서 연령은 40세이상~50세미만이 213명(48.4%)으로 가장 많았으며, 그 다음으로 30세이상~40세미만이 197명(44.8%), 20세이상~30세미만 16명(3.6%), 50세이상~60세미만 14명(3.2%) 순으로 나타났다. 자녀수의 경우에는 2명이 219명(49.8%), 1명이 184명(41.8%), 3명이상인 37명(8.4%) 순으로 나타났다. 마지막으로 근무경력은 7년이상~9년미만이 가장 많은 60명(13.6%)으로 나타났고, 3년이상~5년미만 53명(12.0%), 3년미만 47명(10.7%), 5년이상~7년미만 41명(9.3%) 순으로 나타났다.

2. 측정도구

본 연구에서는 자녀를 둔 기혼 직장여성의 일-가정 갈등과 심리적소진과의 관계에서 자기위로능력의 조절효과를 알아보기 위해 독립변인인 일-가정 갈등, 종속변인인 심리적소진, 조절변인인 자기위로능력 척도를 사용하였다. 본 연구에서 사용한 척도는 다음과 같다.

가. 일-가정 갈등 척도

본 연구에서는 자녀를 둔 기혼 직장여성의 일-가정 갈등을 측정하기 위해 Cinamon과 Rich(2002)가 개발한 일→가정 갈등, 가정→일 갈등 척도를 유성경 등(2012)이 국내 연구를 통해 타당화 검증을 통하여 수정·보완한 일-가정 갈등 척도를 사용하였다.

이 일-가정 갈등 척도는 총 14문항으로 일→가정 갈등과 가정→일 갈등 2가지

하위요인으로 구성되어 있으며, 구체적으로 ‘나는 직장 일을 마치고 집에 돌아올 때면, 너무 지쳐서 집안일을 하기 어렵다’ 등과 같은 일→가정 갈등은 7문항(1, 3, 5, 7, 9, 11, 13번), ‘나는 직장 일을 하는데 보내야 할 시간을 개인적인 일을 하는데 사용한다’ 등과 같은 가정→일 갈등 역시 7문항(2, 4, 6, 8, 10, 12, 14번)으로 구성되어 있다. 각 문항에 대한 응답은 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’, ‘그렇지 않은 편이다(2점)’, ‘그저 그렇다(3점)’, ‘그런 편이다(4점)’, ‘매우 그렇다(5점)’ Likert식 5점 척도로 구성되어 있다. 응답 가능한 점수의 범위는 일-가정 갈등 전체 변인 총점 14~70점의 범위를 가지며, 응답 점수가 높을수록 자녀를 둔 기혼 직장여성이 일-가정에서의 갈등 수준을 높게 지각하는 것으로 해석한다.

유선경 등(2012)의 연구에서는 일-가족 갈등 전체 신뢰도(Cronbach's α)는 .91이었고, 일→가족 갈등과 가족→일 갈등은 .84~.87이었다. 본 연구에서의 전체 신뢰도(Cronbach's α)는 .92로 확인되었으며, 일→가정 갈등과 가정→일 갈등은 각각 .89, .86으로 나타났다. 본 연구에서는 일-가정 갈등의 신뢰도는 양호한 것으로 파악되어 신뢰도를 저해하는 문항은 없는 것으로 평가되었고, 문항 제거 없이 분석을 하였다. 일-가정 갈등의 문항 구성 및 신뢰도는 표 III-3과 같다.

표 III-3 일-가정 갈등 척도의 문항 구성 및 신뢰도 계수

(N=440)

하위요인	문항번호	문항수	Cronbach's α
일-가정 갈등	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14	14	.92

나. 심리적소진 척도

본 연구에서는 자녀를 둔 기혼 직장여성의 심리적 소진을 측정하기 위해 Schaufeli, Leiter, Maslach과 Jackson(1986)이 개발한 MBI-GS를 신강현(2003)이 타당화한 소진 척도를 사용하였다.

소진 척도는 총 15문항으로 소진, 냉소, 효능감 3가지 하위요인으로 구성되어 있다. 구체적으로 ‘내가 맡은 일을 하는 데 있어서 정서적으로 지쳐있음을 느낀다’등과 같은 소진 5문항(1, 2, 3, 4, 5번), ‘결혼 생활을 시작한 이후로 내 삶에 대한 관심이 줄어들었다’등과 같은 냉소 4문항(6, 7, 8, 9번), 그리고 ‘나는 삶에서 발생하는 문제들을 효과적으로 해결할 수 있다’등의 효능감 관련 6문항(10, 11, 12, 13, 14, 15번)으로 구성되어 있다.

각 문항에 대한 응답 방식은 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’, ‘그렇지 않다(2점)’, ‘조금 그렇지 않다(3점)’, ‘조금 그렇다(4점)’, ‘그렇다(5점)’까지 자기보고 형식의 Likert 5점 척도로 구분되며, 10, 11, 12, 13, 14, 15번의 6문항에 대해서는 역으로 점수를 부여하였다. 응답 가능한 점수의 범위는 심리적소진 전체 변인 총점 15~75점의 범위를 가진다. 응답 점수가 높을수록 자녀를 둔 기혼 직장여성이 현재 심리적 소진을 많이 느끼고 있는 것으로 해석한다.

신강현(2003)의 연구에서 소진의 전체 신뢰도(Cronbach's α)는 .85였고, 하위요인들의 신뢰도는 .72~.90이었고, 본 연구에서의 전체 신뢰도(Cronbach's α)는 .89로 확인되었다. 그리고 심리적 소진의 소진, 냉소, 효능감 하위요인은 각각 .94, .78, .82로 나타났다. 따라서 본 연구에서 심리적소진의 신뢰도가 양호한 것으로 파악되었으며, 심리적 소진의 문항 구성 및 신뢰도는 표 III-4와 같다.

표 III-4 심리적소진 척도의 문항 구성 및 신뢰도 계수

(N=440)

변인	문항번호	문항수	Cronbach's α
심리적소진	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10*, 11*, 12*, 13*, 14*, 15*	15	.89

*는 역채점 문항

다. 자기위로능력 척도

본 연구에서는 자녀를 둔 기혼 직장여성의 자기위로능력을 알아보기 위해서 Glassman(1989)이 개발한 Self Report Measure of Soothing Receptivity를 박효서(1999)가 번안, 수정한 척도를 사용하였다.

심리적소진 척도는 회복력, 신체적위로하기, 자기노출하기, 스스로위로하기 4가지 하위요인 총 42문항으로 구성되어 있다. 구체적으로 ‘종종 아무도 내 문제를 실제로 이해하지 못한다는 느낌에 빠진다.’와 같은 회복력에 관련된 14문항(1, 4, 8, 12, 16, 26, 27, 28, 34, 35, 36, 38, 39, 40번), ‘나와 가까운 누군가에게 꼭 안겨 있으면 위로받을 것이다’ 등의 신체적 위로하기와 관련된 9문항(7, 9, 11, 13, 17, 21, 23, 29, 37번), ‘내가 기분 나빠 하는 일에 대해 다른 사람들과 아무리 많은 이야기해도 기분이 썩 좋아지지는 않는다’ 등의 자기노출하기와 관련된 10문항(2, 5, 10, 14, 15, 18, 22, 25, 30, 32번), 마지막으로 ‘내가 원한다면 위로가 되는 즐거운 추억을 떠올릴 수 있다’ 등과 관련된 스스로위로하기 9문항(3, 6, 19, 20, 24, 31, 33, 41, 42번)으로 구성되어 있다.

각 문항에 대한 응답 방식은 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’, ‘대체로 그렇지 않다(2점)’, ‘별로 그렇지 않다(3점)’, ‘그저 그렇다(4점)’, ‘조금 그렇다(5점)’, ‘자주 그렇다(6점)’, ‘매우 그렇다(7점)’까지 자기보고 형식의 Likert 5점 척도로 구분되며, 1, 2, 4, 8, 10, 14, 15, 17, 19, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 30, 31, 33, 34, 35, 37, 38, 39, 41번의 24문항에 대해서는 역으로 점수를 부여하였다. 응답 가능한 점수의 범위는 자기위로능력 전체 변인 총점 36~252점의 범위를 가지며, 응답 점수가 높을수록 자녀를 둔 기혼 직장여성의 긍정적 자기위로능력 수준이 높다고 해석한다.

박효서(1999)의 연구에서 소진의 전체 신뢰도(Cronbach's α)는 .85였고, 하위요인들의 신뢰도는 .60~.85이었다. 본 연구에서의 전체 신뢰도(Cronbach's α)는 .90으로 확인되었다. 자기위로능력의 하위요인인 회복력(.85), 신체적위로하기(.69), 자기노출하기(.71), 스스로위로하기(.65) 모두 신뢰도가 양호한 것으로 파악되었으며, 자기위로능력의 문항 구성 및 신뢰도는 표 III-5와 같다.

표 III-5 자기위로능력 척도의 문항 구성 및 신뢰도 계수

(N=440)

변인	문항번호	문항수	Cronbach's α
회복력	1*, 4*, 8*, 12, 16, 26*, 27*, 28, 34*, 35*, 36, 38*, 39*,40	14	.85
신체적위로하기	7, 9, 11, 13, 17*,21, 23*, 29, 37*	9	.69
자기노출하기	2*, 5, 10*, 14*, 15*, 18, 22*, 25*, 30*, 32	10	.71
스스로위로하기	3, 6, 19*, 20, 24*, 31*, 33*, 41*, 42	9	.65
전체		42	.90

*는 역채점 문항

3. 자료처리 및 분석

본 연구에서 수집된 자료는 통계분석 프로그램인 SPSS for Windows 22.0을 활용하여 다음과 같이 통계분석을 실시하였다.

첫째, 자녀를 둔 기혼 직장여성의 일-가정 갈등, 심리적소진, 자기위로능력 척도의 신뢰도 분석을 위해 각 척도의 신뢰도 계수(Cronbach's α)를 산출하였다.

둘째, 인구통계학적 변인의 특성을 알아보기 위하여 빈도분석 및 백분율을 산출하였고, 주요변인의 특성을 알아보기 위해 기술통계분석을 실시하여 평균, 표준편차, 최소값, 최대값을 산출하였다.

셋째, 자녀를 둔 기혼 직장여성의 일-가정 갈등, 심리적소진, 자기위로능력의 관계를 파악하기 위해 Pearson의 적률상관계수를 산출하였다.

넷째, 자녀를 둔 기혼 직장여성의 일-가정 갈등과 심리적소진과의 관계에서 자기위로능력 총점과 그 하위요인인 회복력, 신체적위로하기, 자기노출하기, 스스로 위로하기의 조절효과를 검증하기 위해 일-가정 갈등을 독립변인으로 심리적소진을 종속변인으로 하고, 자기위로능력 총점, 회복력, 신체적위로하기, 자기노출하기, 스스로위로하기를 조절변인으로 하여 위계적 회귀분석을 실시하였다.

조절효과를 분석할 때 Cohen 외(2003)에서 제시한 방법에 따라 상호작용 항을 만들기 전, 변인 간 다중공선성의 문제를 줄이기 위하여 예측변인과 조절변인의 원점수에서 평균을 빼는 작업을 통해 예측변인과 조절변인을 평균중심화(Mean-Centering) 처리를 하였다(서영석, 2010; 백미현, 유현실, 2012). 다음으로 평균중심화한 일-가정 갈등과 심리적소진 및 그 하위변인의 상호작용항을 만들어 위계적으로 회귀분석을 실시 하였다. 1단계 일-가정 갈등과 심리적소진의 관계의 유의성을 파악한다. 2단계로 조절변인인 심리적소진을 추가로 투입하여 유의성을 파악한다. 마지막 3단계로 일-가정 갈등과 심리적소진의 상호작용항을 추가하여 조절효과가 유의한지 검증한다. 이때 조절효과(상호작용 효과)가 유의미한 경우 최고점과 최하점을 중다회귀 방정식에 대입함으로써 2개의 회귀식을 유도한 후 기울기를 구해 상호작용 효과를 검증하였다.

IV. 연구결과 및 해석

1. 주요 변인의 기술통계

본 연구의 주요 변인인 일-가정 갈등, 심리적 소진, 자기위로능력의 총점과 그 하위요인들의 평균(M), 표준편차(SD)는 표 IV-1과 같다.

독립변인인 일-가정 갈등 수준을 5점 척도 상의 평균값을 기준으로 분석해 보면, 평균 값이 2.64점으로 나타났다. 이는 일-가정 갈등 수준의 점수가 높을수록 일과 가정 사이에 갈등을 통한 스트레스가 높은 상태임을 의미한다.

종속변인인 심리적 소진의 수준은 5점 척도 상의 평균값을 기준으로 분석해 보면, 평균 값이 2.68점으로 나타났다. 이는 심리적 소진이 높을수록 심리적, 정서적 고갈 상태가 높아짐을 의미한다.

조절변인인 자기위로능력 총점과 자기위로능력의 하위요인에 해당하는 회복력, 신체적 위로하기, 자기 노출하기, 스스로 위로하기를 5점 척도 상의 평균값을 기준으로 분석해 보면, 자기위로능력 총점(M=4.43), 회복력(M=4.23), 신체적 위로하기(M=4.63), 자기 노출하기(M=4.53), 스스로 위로하기(M=4.46)는 모두 보통보다 비교적 높은 수준으로 나타났다. 이 변인들의 점수가 높을수록 자신의 내적 자원을 사용하여 불안을 줄일 수 있는 능력이 높다는 것을 의미하며, 자녀를 둔 기혼 직장여성의 자기위로능력 총점과 그 하위요인들 모두 비교적 높은 수준이라는 것을 유추해볼 수 있다.

표 IV-1 주요 변인의 기술통계

		(N=440)			
	변인	M	SD	최소값	최대값
독립변인	일-가정 갈등	2.64	.71	1.00	4.93
종속변인	심리적소진	2.68	.60	1.00	4.13
조절변인	자기위로능력	4.43	.65	1.00	4.13

회복력	4.23	.90	1.50	7.00
신체적위로하기	4.63	.73	1.86	6.71
자기노출하기	4.53	.78	2.78	7.00
스스로위로하기	4.46	.72	1.75	7.00

2. 주요 변인들 간의 상관관계

본 연구에서는 최종 440명의 자료를 활용하여 자녀를 둔 기혼 직장여성의 일-가정 갈등, 심리적 소진, 자기위로능력의 관계를 알아보기 위해 상관분석을 실시하였고, 결과는 다음의 표 IV-2와 같다.

표 IV-2 주요 변인들 간의 상관관계

(N=440)							
변인	1	2	3	3-1	3-2	3-3	3-4
1. 일-가정 갈등	1						
2. 심리적소진	.73**	1					
3. 자기위로능력	-.45**	-.62**	1				
3-1 회복력	-.54**	-.67**	.90**	1			
3-2 신체적위로하기	.10*	-.03	.46**	.13**	1		
3-3 자기노출하기	-.51**	-.61**	.88**	.79**	.19**	1	
3-4 스스로위로하기	-.30**	-.51**	.90**	.71**	.51**	.73**	1

* $p < .05$, ** $p < .01$

표 IV-2에서 제시한 바와 같이, 종속변인인 심리적 소진은 독립변인인 일-가정 갈등($r = .73$, $p < .01$)과 정적 상관관계를 나타냈고, 조절변인인 자기위로능력 총점($r = -.62$, $p < .01$), 그 하위요인들인 회복력($r = -.67$, $p < .01$), 자기 노출하기($r = -.61$,

$p < .01$), 스스로 위로하기($r = -.51, p < .01$)과 부적 상관관계를 나타냈지만, 신체적 위로하기와는 유의미하지 않았다. 이는 일-가정 갈등이 높을수록 자녀를 둔 기혼 직장여성의 심리적 소진이 높고, 자기 위로능력이 높을수록 심리적 소진이 낮아짐을 의미한다고 볼 수 있다.

한편, 독립변인인 일-가정 갈등은 조절변인인 자기위로능력 총점($r = -.45, p < .01$), 자기위로능력의 하위요인인 회복력($r = -.54, p < .01$), 자기 노출하기($r = -.51, p < .01$), 스스로 위로하기($r = -.30, p < .01$)와 부적 상관관계를 나타냈지만, 신체적 위로하기($r = .10, p < .05$)와는 정적 상관을 보였다. 이는 일-가정 갈등이 높을수록 자녀를 둔 기혼 직장여성의 자기위로능력이 낮음을 의미한다.

3. 자녀를 둔 기혼 직장여성의 일-가정 갈등과 심리적소진과의 관계에서 자기위로능력의 조절효과 검증

자녀를 둔 기혼 직장여성의 일-가정 갈등과 심리적 소진과의 관계에서 자기위로능력의 총점의 조절효과를 검증하고자 위계적 회귀분석을 실시하였다. 분석 전, 다중공선성을 줄이고 결과해석을 명확하게 하기 위해서 평균중심화(mean centering)를 실시하였으며, 분산팽창계수(VIF)를 확인한 결과 모두 1.003~1.257로 나타나 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다(노경섭, 2016).

1단계에서는 독립변인인 일-가정 갈등을 투입하였고, 2단계에서는 조절변인인 자기위로능력 총점과 하위요인(회복력, 신체적 위로하기, 자기 노출하기, 스스로 위로하기) 각각을 추가로 투입하였다. 3단계에서는 독립변인인 일-가정 갈등과 조절변인인 자기위로능력 총점, 하위요인(회복력, 신체적 위로하기, 자기 노출하기, 스스로 위로하기) 각각의 상호작용항을 추가로 투입하여 심리적 소진에 유의미한 영향을 미치는지 확인하였다.

위의 방법으로 분석하여 유의한 조절효과가 나타났을 경우 검증된 효과를 구체적양상을 살펴보기 위해서 검증된 상호작용 효과를 그래프로 제시하였다.

가. 자녀를 둔 기혼 직장여성의 일-가정 갈등과 심리적소진과의 관계에서 자기위로능력 총점의 조절효과

자녀를 둔 기혼 직장여성의 일-가정 갈등과 심리적 소진과의 관계에서 자기위로능력 총점의 조절효과를 확인하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 그 결과는 표 IV-3과 같다.

표 IV-3 일-가정 갈등과 심리적 소진과의 관계에서 자기위로능력 총점의 조절효과

(N=440)

종속 변인	단 계	독립변인	β	t	R^2	ΔR^2	F
심리적 소진	1	일-가정 갈등(A)	.73	22.55***	.537		508.44***
	2	일-가정 갈등(A)	.57	17.74***	.645	.11	396.38***
		자기위로능력 총점(B)	-.37	-11.49** *			
	3	일-가정 갈등(A)	.57	17.83***	.650	.01	269.71***
		자기위로능력 총점(B)	-.36	-11.28** *			
		A * B	.07	2.54*			

* $p < .05$, *** $p < .001$

표 IV-3에 제시한 바와 같이, 자녀를 둔 기혼 직장여성의 일-가정 갈등과 심리적 소진과의 관계에서 자기위로능력 총점의 조절효과가 유의한 것으로 나타났다 ($\beta = .07, p < .05$). 구체적으로 살펴보면, 1단계에서 심리적 소진에 대한 일-가정 갈등의 설명력은 53.7%로 유의하게 나타났다 ($F = 508.44, p < .001$). 2단계에서는 조절변인인 자기위로능력 총점을 투입하였고, 설명력이 64.5%로 11% 증가하였다 ($F = 396.38, p < .001$). 3단계에서 추가로 일-가정 갈등과 자기위로능력 총점의 상호작용항을 투입했을 때 심리적소진에 대한 설명력이 65%로 1% 증가하였다 ($F = 269.71, p < .001$). 이를 통해 자녀를 둔 기혼 직장여성의 일-가정 갈등이 심리

적소진에 미치는 영향에 있어서 자기위로능력 총점의 조절효과가 있음을 확인하였다.

자녀를 둔 기혼 직장여성의 일-가정 갈등과 심리적 소진과의 관계에서 상호작용 효과의 양상을 구체적으로 살펴보기 위해 회귀식을 이용하여 자기위로능력 총점의 평균값을 중심으로 표준편차 \pm 값을 각 변인의 상, 하, 수준으로 구분하고 이를 그래프로 제시하였다.

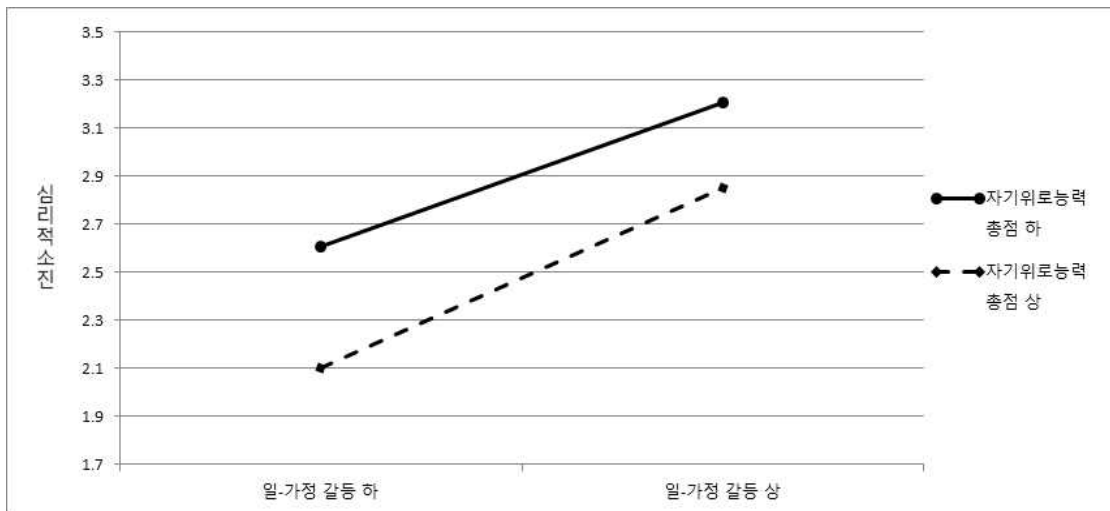


그림 IV-1 일-가정 갈등과 심리적 소진과의 관계에서 자기위로능력 총점의 상호작용 효과

그림 1에서 제시된 바와 같이, 자기위로능력이 높은 집단은 그렇지 않은 집단에 비해 일-가정 갈등이 높은 상황에서도 심리적 소진을 덜 느끼고 있음을 알 수 있다. 또한 일-가정 갈등이 높은 집단이 일-가정 갈등이 낮은 집단 보다 심리적 소진이 높음에도 불구하고 자기위로능력이 높은 집단의 경우 자기위로능력이 낮은 집단에 비해 심리적 소진이 낮은 것을 확인할 수 있다. 이는 자기위로능력이 일-가정 갈등과 심리적 소진과의 관계에서 중요한 조절변인이 됨을 알 수 있다.

나. 자녀를 둔 기혼 직장여성의 일-가정 갈등과 심리적 소진과의 관계에서 회복력의 조절효과

자녀를 둔 기혼 직장여성의 일-가정 갈등과 심리적 소진의 관계에서 회복력의 조절효과를 확인하기 위하여 위계적 회귀분석을 실시하였다. 그 결과는 표 IV-4와 같다.

표 IV-4 일-가정 갈등과 심리적 소진과의 관계에서 회복력의 조절효과 (N=440)

종속 변인	단 계	독립변인	β	t	R^2	ΔR^2	F
심리적 소진	1	일-가정 갈등(A)	.73	22.55***	.537		508.44***
	2	일-가정 갈등(A)	.52	15.38***	.641	.10	390.88***
		회복력(B)	-.38	-11.27***			
	3	일-가정 갈등(A)	.53	15.60***	.650	.01	269.49***
		회복력(B)	-.38	-11.21***			
		A * B	.09	3.20**			

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

표 IV-4를 구체적으로 살펴보면, 자녀를 둔 기혼 직장여성의 일-가정 갈등과 심리적 소진과의 관계에서 회복력의 조절효과가 유의한 것으로 나타났다($\beta=.09$, $p < .01$). 구체적으로 살펴보면, 1단계에서 심리적 소진에 대한 일-가정 갈등의 설명력은 53.7%로 유의하게 나타났다($F=508.44$, $p < .001$). 2단계에서는 일-가정 갈등과 회복력 관계가 심리적소진을 64.1% 설명하였으며, 회귀모형은 통계적으로 유의하였다($F=390.88$, $p < .001$). 3단계에서 일-가정 갈등과 회복력 관계, 일-가정 갈등과 회복력 상호작용 변인이 심리적소진을 65% 설명하였으며, 회귀모형은 통계적으로 유의하였다($F=269.49$, $p < .001$). 즉, 일-가정 갈등과 회복력의 설명력에서 상호작용 변인이 투입됨으로써 설명력이 1% 증가하였다. 따라서 일-가정 갈

등과 심리적 소진의 관계에서 회복력의 조절효과가 유의미함을 확인하였다.

구체적으로 자녀를 둔 기혼 직장여성의 일-가정 갈등과 심리적 소진의 상호작용 효과 양상을 확인하기 위하여 회귀식을 이용하여 회복력의 평균값을 중심으로 표준편차 \pm 값을 각 변인의 상, 하 수준으로 구분하고 이를 그래프로 제시하였다.

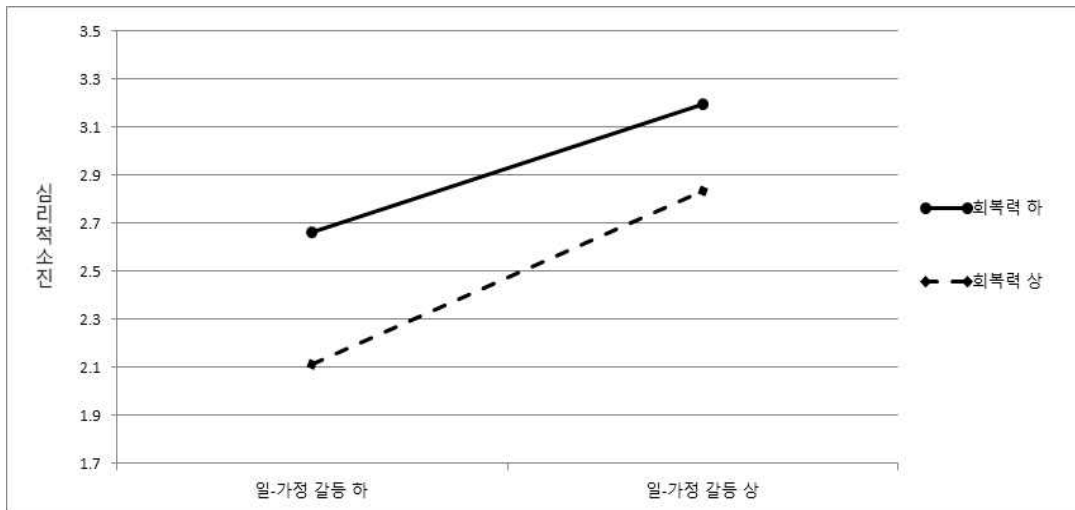


그림 IV-2 일-가정 갈등과 심리적 소진과의 관계에서 회복력의 상호작용 효과

그림 2에 따르면 회복력 수준이 높은 집단은 그렇지 않은 집단에 비해 일-가정 갈등이 높은 상황에서도 심리적 소진을 덜 느끼고 있음을 알 수 있다. 또한 일-가정 갈등이 높은 집단이 일-가정 갈등이 낮은 집단 보다 심리적 소진을 많이 겪음에도 불구하고 회복력이 높은 집단의 경우 회복력이 낮은 집단에 비해 심리적 소진이 낮은 것을 확인할 수 있다. 이는, 회복력이 일-가정 갈등과 심리적 소진과의 관계에서 중요한 조절 변인이 됨을 알 수 있다.

다. 자녀를 둔 기혼 직장여성의 일-가정 갈등과 심리적 소진과의 관계에서 신체적 위로하기의 조절효과

자녀를 둔 기혼 직장여성의 일-가정 갈등과 심리적 소진의 관계에서 신체적 위로하기의 조절효과를 확인하기 위하여 위계적 회귀분석을 실시하였다. 그 결과

는 표 IV-5와 같다.

표 IV-5 일-가정 갈등과 심리적소진과의 관계에서 신체적위로하기의 조절효과
(N=440)

종속 변인	단 계	독립변인	β	t	R^2	ΔR^2	F
심리적 소진	1	일-가정 갈등(A)	.73	22.55***	.537		508.44***
	2	일-가정 갈등(A)	.74	23.04***	.549	.01	265.85***
		신체적위로하기(B)	-.11	-3.36**			
	3	일-가정 갈등(A)	.75	22.76***	.549	.00	176.88***
		신체적위로하기(B)	-.11	-3.35**			
		A * B	-.01	-.26			

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

표 IV-5를 구체적으로 살펴보면, 2단계에서 일-가정 갈등과 신체적 위로하기가 심리적 소진에 미치는 영향력은 54.9%로 나타났으며, 회귀모형은 통계적으로 유의미하였다($F=265.85$, $p < .001$). 그러나 3단계에서 일-가정 갈등과 신체적 위로하기, 일-가정 갈등과 신체적 위로하기 상호작용 변인을 투입하였을 때 설명력에 유의미한 변화가 없는 것으로 나타났으며, 상호작용 변인은 심리적 소진에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다($\beta = -.01$). 즉, 일-가정 갈등과 심리적소진과의 관계에서 신체적 위로하기의 조절효과는 유의미하지 않다는 것을 의미한다.

라. 자녀를 둔 기혼 직장여성의 일-가정 갈등과 심리적 소진과의 관계에서 자기노출하기 조절효과

자녀를 둔 기혼 직장여성의 일-가정 갈등과 심리적 소진의 관계에서 자기 노출하기의 조절효과를 확인하기 위하여 위계적 회귀분석을 실시하였다. 그 결과는

표 IV-6과 같다.

표 IV-6 일-가정 갈등과 심리적 소진과의 관계에서 자기 노출하기의 조절효과
($N=440$)

종속 변인	단 계	독립변인	β	t	R^2	ΔR^2	F
심리적 소진	1	일-가정 갈등(A)	.73	22.55***	.537		508.44***
	2	일-가정 갈등(A)	.57	16.54***	.616	.08	351.16***
		자기노출하기(B)	-.33	-9.50***			
	3	일-가정 갈등(A)	.57	16.85***	.630	.01	247.36***
		자기노출하기(B)	-.32	-9.57***			
		A * B	.12	3.98***			

*** $p < .001$

표 IV-6을 구체적으로 살펴보면, 자녀를 둔 기혼 직장여성의 일-가정 갈등과 심리적소진과의 관계에서 자기노출하기의 조절효과가 유의한 것으로 나타났다($\beta = .12, p < .001$). 구체적으로 살펴보면, 2단계에서는 일-가정 갈등과 자기노출하기 관계가 심리적소진을 61.6% 설명하였으며, 회귀모형은 통계적으로 유의하였다 ($F=351.16, p < .001$). 3단계에서 일-가정 갈등과 자기 노출하기 관계, 일-가정 갈등과 자기노출하기 상호작용 변인이 심리적 소진을 63% 설명하였으며, 회귀모형은 통계적으로 유의하였다($F=247.36, p < .001$). 즉, 일-가정 갈등과 자기 노출하기의 설명력에서 상호작용 변인이 투입됨으로써 설명력이 1% 증가하였다. 따라서, 일-가정 갈등이 심리적 소진과의 관계에서 자기 노출하기의 조절효과가 유의미함을 확인하였다.

구체적으로 자녀를 둔 기혼 직장여성의 일-가정 갈등과 심리적 소진의 상호작용 효과 양상을 확인하기 위하여 회귀식을 이용하여 자기노출하기의 평균값을 중심으로 표준편차 \pm 값을 각 변인의 상, 하 수준으로 구분하고 이를 그래프로 제시하였다.

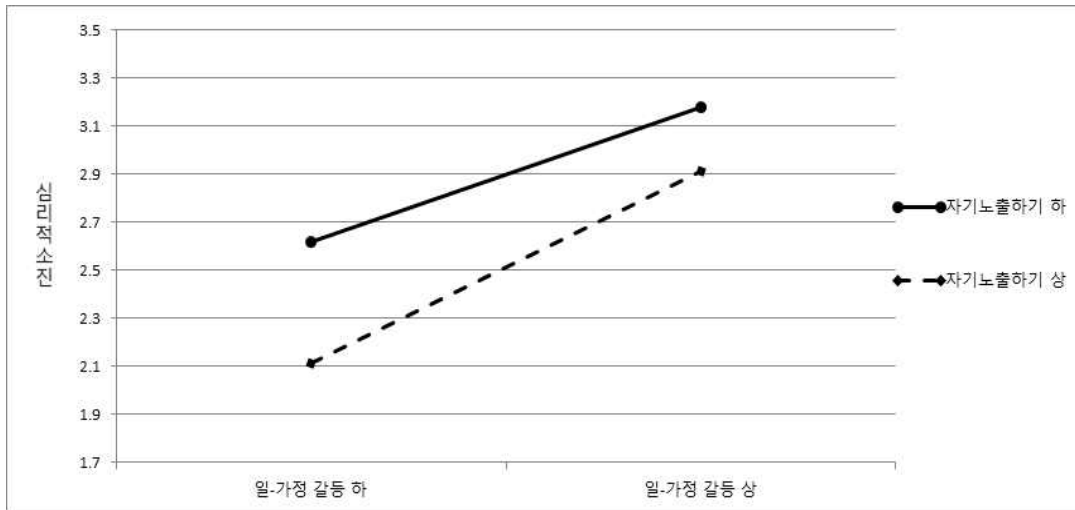


그림 IV-3 일-가정 갈등과 심리적 소진과의 관계에서 자기 노출하기의 상호작용 효과

그림 3에 따르면 자기 노출하기 수준이 높은 집단은 그렇지 않은 집단에 비해 일-가정 갈등이 높은 상황에서도 심리적 소진을 덜 느끼고 있음을 알 수 있다. 또한 일-가정 갈등이 높은 집단이 일-가정 갈등이 낮은 집단보다 심리적 소진을 많이 겪음에도 불구하고 자기노출하기 수준이 높은 집단은 자기노출하기 수준이 낮은 집단에 비해 심리적 소진이 낮은 것을 확인할 수 있다. 이는 자기노출하기가 일-가정 갈등과 심리적 소진과의 관계에서 중요한 조절변인이 됨을 알 수 있다.

마. 자녀를 둔 기혼 직장여성의 일-가정 갈등과 심리적소진과의 관계에서 스스로 위로하기의 조절효과

자녀를 둔 기혼 직장여성의 일-가정 갈등과 심리적 소진의 관계에서 스스로 위로하기의 조절효과를 확인하기 위하여 위계적 회귀분석을 실시하였다. 그 결과는 표 IV-7과 같다.

표 IV-7 일-가정 갈등과 심리적소진과의 관계에서 스스로위로하기의 조절효과
(N=440)

종속 변인	단 계	독립변인	β	t	R^2	ΔR^2	F
심리적 소진	1	일-가정 갈등(A)	.73	22.55***	.537		508.44***
	2	일-가정 갈등(A)	.64	20.95***	.630	.09	372.81***
		스스로위로하기(B)	-.32	-10.50***			
	3	일-가정 갈등(A)	.64	20.95***	.633	.00	250.16***
		스스로위로하기(B)	-.32	-10.31***			
			A * B	.05	1.56		

*** $p < .001$

표 IV-7를 구체적으로 살펴보면, 2단계에서 일-가정 갈등과 스스로 위로하기에 대한 설명력이 63%로 유의하였다($F=372.81$, $p < .001$). 3단계에서 추가로 일-가정 갈등과 스스로 위로하기의 상호작용 변인을 투입하였을 때 설명력에 유의한 변화가 나타나지 않았으며, 상호작용항 변인이 심리적소진에 유의한 영향을 미치지 않았다($\beta=.05$). 따라서 일-가정 갈등과 심리적 소진과의 관계에서 스스로 위로하기는 조절효과를 가지지 않는 것으로 나타났다.

V. 논의 및 제언

본 연구에서는 자녀를 둔 기혼 직장여성의 일-가정 갈등과 심리적 소진 간의 상관관계를 확인하고 일-가정 갈등과 심리적 소진의 관계에서 자기위로능력의 조절효과를 알아보려고 하였다. 이를 통하여 자녀를 둔 기혼 직장여성의 심리적 소진을 줄이는 데 필요한 자료를 제공하고, 또한 자녀를 둔 기혼 직장여성의 자기위로능력 의 수준을 높여 심리적 소진에 효과적으로 대처함으로써 심리적, 정신적 건강에 긍정적인 영향을 미치도록 하고, 일과 가정의 양립을 통해 삶의 질을 증진할 수 있도록 돕는 데 그 목적이 있다.

본 연구에서 밝혀진 주요 결과를 중심으로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 자녀를 둔 기혼 직장여성의 일-가정 갈등, 심리적 소진, 자기위로능력의 변인 간 상관분석을 실시하였다. 그 결과 일-가정 갈등은 심리적 소진과 유의미한 정적 상관관계를 나타냈다. 이는 일-가정 갈등이 높을수록 자녀를 둔 기혼 직장여성의 심리적 소진이 높다는 것을 알 수 있다. 따라서 일-가정 갈등과 심리적 소진은 정적 상관관계를 가지며 일-가정 갈등과 심리적 소진의 관계를 밝힌 선행연구(Allen, et al., 2000; Aryee, 1993; Kinnunen & Mauno, 1998; Netemeyer, Boles & McMurriann, 1996; Bacharach, Gurbow, McDonnell, Spratt, Griffin & Agnew, 1991; Peeters et al., 2005; Matsui et al., 1995; Burke, 1998)와 일치한다. 또한 일의 소진과 가정의 소진으로 분리하여 일-가정 갈등이 일의 소진과의 관계를 밝힌 선행연구(이규만, 2005; Dishon - Berkovits, 2014; Karatepe & Uludag, 2007; Nohe et al., 2015; Senécal, Vallerand, & Guay, 2001)와 일치하며, 또한 가정의 소진과의 관계를 밝힌 선행연구(이대회, 주성윤, 한지혜, 2016; 장은비, 2015)와 일치하는 결과이자, 일-가정에서 발생하는 갈등이 일 즉, 직무에서 일어나는 소진뿐만 아니라 가정에서 발생하는 소진에도 영향을 끼칠 수 있다는 것을 시사하며, 직장 생활과 가정 생활이 밀접한 관련을 맺고 있음을 재확인하는 결과이다 (장은비, 2015).

한편 자기위로능력과 심리적 소진은 유의한 부적상관($r=-.62, p<.01$)을 나타내

었다. 이는 자기위로능력 수준이 높을수록 심리적 소진이 낮게 나타난다는 연구(고소희, 2000; 권정은, 2012; 박정해, 2006; 박호서, 1999; 서진희, 2014; 설지선, 2015; 이샘, 2012)를 일치하는 결과이다. 자기위로능력의 하위 요인별로 살펴보면 심리적 소진에 부적의 영향을 미치는 변인은 회복력과 자기 노출하기, 스스로 위로하기가 나타났다. 이러한 결과는 박호서(1999)의 연구에서 자기위로능력의 하위요인 중 회복력과 자기 노출이 높은 사람일수록 부정적인 정서를 덜 느끼며 박정해(2003)의 연구에서도 자기위로능력 중 회복력이 높은 사람은 심리적 소진이 낮은 것으로 나타났다. 이와 같이 회복력과 자기 노출하기가 부정적 경험과 심리적 어려움에 관하여 극복할 수 있는 기능으로 위 하위요인들이 높은 사람은 긍정적인 정서 반응으로 대처방식에 대한 문제해결적인 방법을 취한다(박호서, 1999). 한편 자기위로능력의 하위요인 중 신체적으로 위로하기는 심리적 소진에 유의한 상관을 보이지 않았는데, 이는 한국인의 문화적 차이로 다른 사람과의 신체접촉이나 스킨십에 상대적으로 자연스럽지 않기 때문일 수 있다(김영순, 변철희, 임지혜, 2010). 이러한 결과는 자기위로능력의 하위요인 중 신체적 위로하기를 제외하여 심리적 소진을 예방하거나 개선하기 위한 자원으로 활용될 수 있다는 것을 보여주고 있다.

둘째, 일-가정 갈등과 심리적 소진의 관계에서 자기위로능력의 조절효과를 검증한 결과, 자기위로능력은 일-가정 갈등과 심리적 소진의 관계에서 조절효과를 보였다. 이는 자기위로능력의 조절효과와 심리적 소진에 관한 선행연구(이샘, 2012; 권정은, 2012; 서진희, 2014)를 뒷받침해주는 결과라고 볼 수 있다. 상담자를 대상으로 자기위로능력이 심리적 소진을 조절하는 역할을 하는지에 대한 이샘(2012) 연구에서는 스트레스와 같은 부정적인 상황 속에서 심리적 소진을 줄여주는 개인적 요인으로 자기위로능력이 하나의 중요한 조절변인이 된다는 것을 경험적으로 보여주고 있다.(박호서, 1999; 박성호, 2001; 박정해, 2006)의 연구에서 자기위로능력은 심리적 안녕감을 갖도록 돕는 중요한 요인으로 심리적 소진을 유의미하게 설명할 수 있으며, 부정적 정서를 회복하는 중요한 변인으로 기여한다.

셋째, 자녀를 둔 기혼 직장여성의 일-가정 갈등과 심리적 소진의 관계에서 자기위로능력의 하위변인인 회복력, 신체적 위로하기, 자기 노출하기, 스스로 위로

하기의 조절효과를 검증한 결과, 하위변인 중 회복력, 자기 노출하기는 조절효과를 가지는 것으로 나타났다. 그러나 하위변인 중 신체적 위로하기와 스스로 위로하기는 조절효과를 가지지 않는 것으로 나타났다.

따라서 본 연구를 토대로 논의를 종합해보면, 기존의 선행연구들에서 자기위로능력이 심리적 소진에 미치는 영향을 확인하였다. 일-가정 갈등은 심리적으로 소진에 이르게 하는 중요한 변인이며, 자기위로능력은 심리적 소진을 감소시키는 역할을 하는 것으로 나타났다. 이는 자녀를 둔 기혼 직장여성이 일-가정의 역할갈등으로 부정적 정서를 경험하게 될 경우 자기위로능력이 심리적 소진을 줄여주는 중요한 변인이 된다는 것을 시사한다. 특히 자기위로능력의 하위변인 중 회복력과 자기 노출하기는 심리적 소진에 상당한 영향력을 미친다는 점에서 심리적 소진의 정도를 낮출 수 있는 변인임으로 이러한 하위변인을 토대로 자기위로능력을 향상시킬 수 있는 사회적인 지원체계 및 개인 상담과 집단상담 등 다양한 프로그램이 필요하다는 것을 뜻한다. 또한, 기혼 직장여성들도 자신의 자기위로능력을 향상시켜서 직장과 가정에서 겪게 되는 역할갈등으로 인한 스트레스나 부정적인 감정들에 잘 대처할 수 있다면 개인 뿐 아니라 직장과 가정에도 긍정적인 영향을 미치게 될 것이다. 그러기 위해서 현재 대한민국에서 자녀를 두고 직장을 다니고 있는 많은 여성들의 일-가정 갈등으로 인한 심리적 소진을 경감시킬 수 있는 전문적이고 체계화된 사회적 지원프로그램이 필요하다.

본 연구에서 얻은 결과와 논의를 토대로 하여 일-가정 갈등과 심리적 소진의 관계에서 자기위로능력의 조절효과에 대한 의의는 다음과 같다.

첫째, 자녀를 둔 기혼 직장여성이 경험하는 일-가정 갈등과 심리적 소진과의 관계에서 자기위로능력이 조절효과가 있음을 확인하였다. 특히 자기위로능력의 하위요인들이 심리적 소진에 미치는 영향을 파악하여, 기혼 직장여성의 심리적 소진을 낮출 수 있는 구체적인 방안을 마련해 볼 수 있는 계기가 되었다는 점에 의의가 있다. 이는 좋지 않은 일로부터 자기 스스로 감정을 달래는 방법과 타인이 위로해 주는 것을 수용할 수 있는 조절능력을 갖게 하는 자기위로능력 향상 프로그램이 기혼 직장여성의 소진 및 부정적 정서를 줄일 수 있는 적절한 개입 방법을 착안하는데 기초자료로 제공할 수 있을 것이다

둘째, 기존의 선행연구들에서는 일-가정 갈등이 소진에 미치는 영향에 관한 연구가 대부분 사회 제도적인 차원에서 이루어졌다면 본 연구에서는 자녀를 둔 기혼 직장여성의 개인 내적 특성과 보호요인으로 작용하는 자기위로능력의 영향을 확인하는데 그 의의가 있다. 이 결과는 사회적 제도 및 지지체계의 자원과 개인 내적 자원을 함께 활용하여 다중역할로 인한 부담을 줄이는 것이 적절한 개입이 될 수 있음을 시사하며, 자녀를 둔 기혼 직장여성의 자기위로능력이 부정적 정서에 완충 역할을 하여 대처 능력을 향상시키고, 심리적 자원으로 활용할 수 있음을 말해준다. 이를 위해 자녀를 둔 기혼 직장여성들을 위한 일과 가정에서의 양립을 실현하고, 일-가정 갈등에 적절히 대처하고 자기위로능력 수준을 향상시킬 수 있는 정부 차원의 정책의 활성화가 필요할 것으로 보인다. 즉, 상담, 코칭, 자문 등의 무료 상담서비스 및 사회적 지원체계가 절실하며, 직장에서도 다중역할로 어려움을 겪고 있는 기혼 직장여성의 복지혜택의 변화가 필요하다.

마지막으로 본 연구에 있어서 제한점과 후속연구를 위한 제언은 하고자 한다.

첫째, 본 연구는 자녀가 있으며 직장에서 근무를 하는 기혼여성을 대상으로 한정되어 있다. 따라서 후속 연구에서는 대상의 자녀의 수, 맞벌이 여부, 경제적 수준, 자녀의 나이, 근무시간, 직종과 같은 인구통계학적 특성에 따라 결과에 차이가 있을 수 있으므로 다양한 인구통계학적 특성을 반영한 대상을 확보하고 세분화하여 연구를 진행할 필요가 있다.

둘째, 본 연구는 횡단적 연구로서 한 시점을 기준으로 측정하였다.

자녀를 둔 기혼 직장여성의 일-가정 갈등, 심리적 소진, 자기위로능력은 조사하는 시점과 조사 대상자의 심리적 상태에 따라 측정 수준이 달라질 수 있기 때문에 후속연구에서는 종단연구를 통해 시간적 흐름에 따른 변인들 간의 영향을 더 명확하게 검증할 필요가 있다.

셋째, 자기위로능력의 측정도구면에서 기존의 선행연구에서도 언급했듯이 자기위로능력의 하위변인 중 일부가 우리나라 정서와 맞지 않는 부분이 있으므로 우리나라의 문화에 맞는 하위요인으로 보완하여 자기위로능력을 측정하기 위한 척도 개발이 필요하다.

VI. 참고문헌

- 가영희(2006). 성인의 직장-가정갈등이 영역별 만족도와 주관적 삶의 질에 미치는 영향. **한국심리학회지, 여성**, 11(2), 163-186.
- 고소희(2000).성인에착유형이 자기위로능력과 자의식에 미치는 영향.한양대학교 석사학위논문.
- 공계순(2010). 지역아동센터 종사자의 소진관련 요인에 대한 연구. **한국가족복지학**, 15(3), 27-51.
- 곽현주, 최은영(2014). 일-가정 전이, 직장 내 공정성 및 시간당 임금이 여성 관리자의 경력전망에 미치는 영향. **여성연구**, (86), 175-210
- 권선덕(2000). 사회복지사의 소진실태 및 소진요인에 관한 연구. 연세대학교 대학원석사학위논문.
- 권정은(2012). 교사의 직무환경과 소진의 관계에서 자기효능감과 자기위로능력의 조절효과. 서강대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김미례. (2006). 기혼 여성의 생활스트레스와 우울의 관계: 자아존중감과 사회적 지지의 매개효과 및 조절효과. 전남대학교, 박사학위 논문.
- 김민선, 서영석 (2016). 고학력 기혼 여성들의 진로지속 동기 척도 개발 및 타당화 연구. **한국심리학회지: 상담 및 심리치료**, 28(1), 63-88.
- 김성희(2015). 미취학 자녀를 둔 맞벌이 기혼남녀의 직장-가정 갈등과 삶의 만족과의 관계: 배우자 지지의 상호작용 효과. 부산대학교 대학원 석사학위논문.
- 김성희(2014). 특수교사의 직무스트레스가 심리적 안녕감에 미치는 영향: 사회적 지지의 조절효과 : 단국대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김영순, 변철희, 임지혜 (2010). 한국인의 스킨십 행위에 관한 문화 소통적 기술. **교육문화연구**, 16(2), 337-364.
- 김이영, 박순미, 배성우(2011). 사회복지시설 종사자들의 소진에 영향을 미치는 변인의 탐색. **정신보건과 사회사업**, 37, 117-144.
- 김정자, 정영숙, 김경연, 심혜숙, 최원철, 최순, 김선희, 문소정(1997). 한국 기혼여

- 성 의 일상적 삶의 질 향상에 관한 연구. **여성학연구**, 1(5), 1-45.
- 김지현(2008). **특성화고등학교 교사의 직무소진과 개인 및 조직 변인의 위계적 관계**. 서울대학교 대학원 석사학위 논문.
- 김필숙, 이윤석. (2015). **맞벌이 기혼남녀 관리자들의 일-가족 갈등: 성별 비교를 중심으로**. **한국인구학**, 38(4), 63-88.
- 김현근, 안성익 (2015). **동일한 직장/가정환경에서 개인의 특성적 요인과 심리적 요인이 일-가정균형만족에 영향을 미칠 수 있는가?** **인적자원개발연구**, 18(1), 35-80.
- 김현정(2005)**상담자발달수준과 자기위로능력 및 역전이 관리 능력과의 관계**. **학생생활연구**,13,105-135.
- 김현정(2012). **아로마 손 마사지가 교대근무간호사의 스트레스와 피로에 미치는 효과** :아주대학교 간호대학원 석사학위논문.
- 노성숙, 한영주, 유성경 (2012). **한국에서 '워킹맘'으로 살아가기**. **한국심리학회지: 상담 및 심리치료**, 24(2), 365-395.
- 박성필(2005). **의료기관의 고객만족 정책이 직무스트레스와 사회 심리적 건강 수준에 미치는 영향** : 연세대학교 보건 대학원
- 박정해(2006). **상담자의 자기위로능력, 영적안녕 및 상담자발달수준과 심리적 소진의 관계**. 가톨릭대학교 상담심리대학원 석사학위 논문.
- 박효서(1999). **자기위로능력이 스트레스 대처방식과 심리적 안녕감에 미치는 영향**. 한양대학교 대학원 석사학위논문.
- 박희순(2009). **어머니의 양육스트레스와 공격성향이 아동특성에 미치는 영향**. 경운대학교 사회복지대학원 석사논문.
- 서진희(2014). **전문상담교사의 직무환경에 대한 인식이 소진에 미치는 영향- 자기위로능력의 조절효과를 중심으로-** 한국교원대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 설지선(2015). **유아교사의 직무스트레스와 소진과의 관계에서 자기위로능력의 조절효과**. 부경대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 신경림(2001). **한국여성의 우울증상 실태조사 연구**.**대한간호학회지**, 31(3), 391-400.

- 신현정, 박진성(2010). 유아교사의 심리적 안녕감에 영향을 주는 관련변인 탐색연구 : 직무스트레스와 조직효과성을 중심으로, **유아교육학논집**, 14(2), 147-170
- 여성신문(2012). <http://www.womennews.co.kr>. 워킹맘 고통지수
- 연성주(2017.11.07.). ‘가정보다 일 우선’ 처음으로 50% 이하로. 파이낸셜 신문. <http://www.efnews.co.kr/news/articleView.html?idxno=73319>
- 우정원, 홍혜영 (2011). 가족 친화적 조직분위기, 직장-가정갈등과 심리적 안녕감이 조직몰입에 미치는 영향. **한국심리학회지: 일반**, 30(4), 933-957.
- 유계숙. (2007). 가족친화 기업정책의 시행 및 이용 여부와 근로자의 직업만족도, 이직의도, 직무성과. **한국가족학회**, 19(2), 35-59.
- 유성경, 홍세희, 박지아, 김수정 (2012). 한국 여성의 일-가족 갈등 타당화 연구. **한국심리학회지: 여성**, 17(1), 1-29.
- 이규만 (2005). 직장-가정 갈등이 구성원의 태도에 미치는 영향. **대한경영학회지**, 18(3), 1369-1389.
- 이대희, 주성운, 한지혜 (2016). 단체급식 종사원의 일-가정 갈등수준이 가정소진 및 직장소진의 집단 간 차이비교 연구. **관광연구저널**, 30(6), 197-211.
- 이명진, 최유석(2012). 사회복지사의 자아분화수준이 소진에 미치는 영향, **한국가족복지학**, 17(4), 173-197.
- 이샘(2012). **상담자의 직무스트레스와 심리적 소진의 관계에서 자기위로능력의 조절효과**. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 이지연,민선희,김미진(2010).청소년의 대상관계수준과 낙관성 간의 관계에서 자기위로능력의 매개효과. **청소년시설환경**,8(2),13-22.
- 이한나, 한정원 (2018). 맞벌이 부모가 인지하는 일-가정 양립의 이점과 갈등이 부모의 행복감에 미치는 영향: 커플분석방법을 활용하여. **한국산학기술학회논문지**, 19(7), 231-238.
- 장은비 (2015). 상담자의 직무소진과 가정소진. **한국심리학회지: 여성**,20(2), 115-138.
- 장함자 (2013). **직장 상사의 리더십 유형이 직무소진에 미치는 영향에 관한 연구**. 한성대학교 대학원 석사학위 논문.

- 최윤정, 김계현 (2009). 여성진로 상담 관점에서 본 다중역할(일-가족) 균형의 구성개념 및 측정에 대한 경험적 연구 고찰. **상담학연구**, 10(1), 365-384.
- 통계청 (2019). 2019년 상반기 자녀별 여성의 고용지표. 보도자료 (2019.12.6.)
- 한국보건사회정책연구원(2003). 여성건강을 증진을 위한 정책과제.
- 한기연(2003). 개별성-관계성과 자기위로능력 관계에서 자의식의 조절효과, **한국상담심리학회지, 상담 및 심리치료**, 15(1),75-89.
- 황혜원, 신정아 (2009). 자녀를 둔 맞벌이 부부의 역할갈등과 삶의 질에 관한 연구. **한국가족복지학**, 14(1), 45~71.

- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(2), 278-309.
- Aryee, S. (1992). Antecedents and outcomes of work family conflict among married professional woman: Evidence from Singapore. *Human Relations 45*, 813-837.
- Aryee, S. (1993). Dual-earner couples in Singapore: An examination of work and nonwork sources of their experienced burnout *Human Relations, 46*(12), 1441-1468.
- 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.
- Bacharach, S.B., Bamberger, P & Conley, S, (1991), work-home conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work. *Journal of Vocational Behavior, 12* (1), 39-53.
- Belelli, D., Bolger, M. B., &Gee, K. W. (1989). Anticonvulsant profile of the progesterone metabolite 5 α -pregnan-3 α -ol-20-one. *European journal of pharmacology, 166*(2),325-329.
- Blanck, R., & Blanck, G.(1986). *Beyond egopsychology : development object relations theory. New York*:Columbia University Press.
- Brief, A. P., Van Sell, M., & Schuler, R. S. (1981). Role conflict and role ambiguity: Integration of the literature and directions for future research. *Human Relations, 34*(1), 43-71.
- Burke, R. J., Weir, T., &DuWors Jr, R. E. (1979). Type A behavior of administrators and wives' reports of marital satisfaction and well-being. *Journal of Applied Psychology,64*(1), 57.

- Byron, K. (2005), A meta-analytic review of work family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, *67*, 169-198.
- 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(2)*, 249-276.
- Cashdan, S. C. (1998). Object relations therapy. New York : Norton & Company.
- Champoux, J. E. (1978). Proteins that affect DNA conformation. *Annual review of biochemistry*, *47(1)*, 449-479.
- Champoux, J. E. (1980). A three sample test of some extensions to the job characteristics model of work motivation. *Academy of Management Journal*, *23(3)*, 466-478.
- Cherniss C. (1980). *Staff burnout : Job stress in the human services*. Beverley
- Cooklin, A. R., Westrupp, E., Strazdins, L., Giallo, R., Martin, A., & Nicholson, J. M. (2014). Mothers' work - family conflict and enrichment: Associations with parenting quality and couple relationship. *Child: Care, Health & Development*, *41(2)*, 266-277.
- Cordes, S. L., Dougherty, T.W. & Blum, M. (1997), Patterns of burnout among managers and Professionals: A Comparison of Models. *Journal of Vocational Behavior*, *18*, 685-701.
- Corey, M. S. & Corey, G. (2002). *Becoming a helper*. Pacific Grove, CA: Books/Cole.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Bulters, A. J. (2004). The loss spiral of work pressure, work - home interference and exhaustion: Reciprocal relations in a three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, *64(1)*, 131-149.
- Dishon-Berkovits, M. (2014). *Burnout: Contributing and protecting factors within*
- Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work-family

- conflict. *Journal of Applied Psychology*, *78(1)*, 60-74.
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, *66(1)*, 124-197.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, *25(1)*, 178-199.
- Ernst Kossek, E., & Ozeki, C. (1998). Work - family conflict, policies, and the job - life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior - human resources research. *Journal of applied psychology*, *83(2)*, 139.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Environmental Issues*, *30*, 159-165.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992a). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, *77(1)*, 65-78.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, *50*, 145-167.
- Glassman, E. J. (1989). *Development of a self-report measure of soothing receptivity*. Canada: York Univ.
- Greenberg, J. R., & Mitchell, S. A. (1983). *Object relations in psychoanalytic theory*. New York: Basic Books.
- 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., Bedeian, A. G., & Mossholder, K. W. (1987). Work experiences, job performance, and feelings of personal and family well-being. *Journal of Vocational Behavior*, *31(2)*, 200-215.

- Grzywacz, J. G., & Butler, A. (2005). The impact of job characteristics on work-to-family facilitation: Testing a theory and distinguishing a construct. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*, 97-109.
- Gutek, B. A., Searle, S., and Klepa, L. (1991). Rational versus Gender Role Explanations for Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology, 76*, 560-568
- Hamilton, N.G. (1988). *Self and Others*. NY: Jason Aronson.
- Hammer, L. R. B., & Allen, E. (1997). Work-Family conflict in Dual-Earner Couples: Within-Individual and Crossover Effect of work and Family. *Journal of Vocational Behavior, 50(2)*, 185-203.
- Higgins, C. A., Duxbury, L. E., & Irving, R. H. (1992). Work-family conflict in the dual-career family. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 51(1)*, 51-75.
- Hsieh, Y. & Hsieh, A. (2003). Does Job Standardization Increase Job Burnout? *International Journal of Manpower, 24(5)*, 590-614.
- Hughes, D. L., & Galinsky, E. (1994). Gender, job and family conditions, and psychological symptoms. *Psychology of Women Quarterly, 18(2)*, 251-270.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R.A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*.
- Karatepe, O. M., & Uludag, O. (2007). Conflict, exhaustion, and motivation: A study of frontline employees in Northern Cyprus hotels. *International Journal Of Hospitality Management, 26(3)*, 645-665.
- Keith, P. M., & Schafer, R. B. (1980). Role strain and depression in two-job families. *Family Relations, 29*, 483-488.
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations, 51(2)*, 157-177.
- Kohut, H. (1971), *The Analysis of the Self*. New York: International

Universities Press.

- Kossek, E. E., & Ozeki, C.(1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship : A reviewand directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology, 83(2)*, 139-149.
- Kottler, J. A.(1993). On being a therapist (rev.ed.). San Francisco, Co : Jossey-Bass.*Journal of Applied Psychology, 69(3)*, 515.
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996), A Meta-Analytic Examination of the Correlates of the Three Dimensions of Job Bornout, *Journal of Applied Psychology, 81(2)*, 123-133.
- Mahler, M, S., Pine, F, & Bergman, A. (1975). *The psychological Birth of the Human Infant*, New York: Basic Book.
- Maslach, C., & Jackson. S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupation Behavior, 2(2)*, 99-113.
- Maslash, C., & Leiter, M. P.(1982). *The truth about burnout. San Francisco*: Jossey-Bass.
- Moser,M.L.(1991).*Transitional object and their relationship to self-soothing mechanism in latency aged children*. California school of professional psychology.
- Namasivayam, K., &Mount, D. J. (2004). The relationship of work-family conflicts and family-work conflict to job satisfaction. *Journal of Hospitality & Tourism Research, 28(2)*, 242-250.
- Netemeyer, R.G., Boles, J.S., & McMarrian R. (1996), Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology, 81(4)*, 400-410.
- Nohe, C., Meier, L. L., Sonntag, K., & Michel, A. (2015). The chicken or the egg? A meta-analysis of panel studies of the relationship between work - family conflict and strain. *Journal Of Applied Psychology, 100(2)*, 522-536.

- O'DRISCOLL, S. W., Morrey, B. F., KORINEK, S., & An, K. N. (1992). Elbow subluxation and dislocation: a spectrum of instability. *Clinical orthopaedics and related research*, *280*, 186-197.
- Papini, D., & Roggman, L. (1992). Adolescent perceived attachment to parents in relation competence, depression, and anxiety: A longitudinal study. *Journal of Early Adolescent*, *12*, 420-440.
- Perlman B. & Hartman, E. A. (1982). Burn-out : Summary and Future Research, *Human Relations*, *Vol. 35, No. 4*, p.293.
- Pines, A., & Malsach, C. (1978). *Characteristics of staff burnout in mental health*.
- Piotrkowski, C. (1979). *Work and the family system: A naturalistic study of the working-class and lower-middle-class families*. New York: The Free Press.
- Renshaw, J. R. (1976). An exploration of the dynamics of the overlapping worlds of work and family. *Family Process*, *15(1)*, 143-165.
- Repetti, R. L. (1989). Effects of daily workload on subsequent behavior during marital interactions: The roles of social withdrawal and spouse support. *Journal of Personality and Social Psychology*, *57*, 651-669.
- Senécal, C., Vallerand, R. J., & Guay, F. (2001). Antecedents and outcomes of work - family conflict: Toward a motivational model. *Personality And Social Psychology Bulletin*, *27(2)*, 176-186.
- Staines, G. L. (1980). Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and nonwork. *Human Relations*, *33(2)*, 111-129.
- Staines, G. L., & Pleck, J. H. (1984). Nonstandard work schedules and family life. the work - family interface. *Journal Of Career Development*, *41(6)*, 467-486.
- Vieira, J. M., Matias, M., Lopez, F. G., & Matos, P. M. (2016). Relationships between work - family dynamics and parenting experiences: A dyadic

- analysis of dual-earner couples. *Work and Stress*, *30(3)*, 243-261.
- Voydanoff, P. (1988). Work role characteristics, family structure demands, and work/family conflict. *Journal of Marriage and the Family*, 749-761.
- 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*, 108-130.
- William, C, Jamie, H. A., & Kenneth, S. R.(1997). Transitional object and borderline personality disorder. *The American Journal of Psychiatry*, *154*,250-255.
- Williams, K. J., &Alliger, G. M. (1994). Role stressors, mood spillover, and perceptions of work-family conflict inemployed parents. *Academy of Management Journal*, *37(4)*,837-868.
- Zedeck, S., &Mosier, K. L. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, *45(2)*, 240.

<Abstract>

The Effects of work-family conflict on
Psychological Burnout of married and employed
women with Children: focusing on Moderating
Effect of Self-soothing Ability

Kim Jung Rim

Major in Counseling Psychology Graduate School of
Education Jeju National University

Supervised by Professor Kim Sung-Bong

In this study, it was intended to verify the effect of self-comforting ability control in the effects of work-family conflict on psychological exhaustion among married women with children in Korea. Through this, the purpose was to identify the effects of work-family compatibility conflicts experienced by married women with children on psychological exhaustion, demonstrate the control effect of self-comfort, provide the importance of married women's mental health, and provide practical interventions.

Key words : Married career Women, Work-Family Conflict, Psychological Burnout, Self-soothing Ability, Moderating Effect

<부록>

설 문 지

안녕하세요?

본 설문지는 자녀를 둔 직장여성의 일-가정 (역할)갈등과 심리적 소진의 관계에서 자기위로능력의 역할에 관한 것입니다. 귀하의 평소 생각이나 느낌에 가장 가까운 것 하나를 선택하여 주시면 대단히 감사하겠습니다.

여러분의 응답은 절대적으로 비밀이 보장되며, 본 연구에 필요한 귀중한 자료가 될 것입니다.

또한 본인의 연구목적으로만 사용될 것을 약속드립니다.

번거로우시더라도 설문 내용을 잘 읽으신 후 한 문항도 빠짐없이 솔직하게 응답해 주시면 대단히 감사하겠습니다.

바쁘신 중에도 본 설문에 응해주셔서 진심으로 감사드립니다.

제주대학교 교육대학원
교육학과 상담심리 전공
지도교수: 김 성 봉
연구자: 김 정 림
skwjdfldl47@naver.com

※ 해당되는 곳에 V표 해 주시기 바랍니다.

1. 귀하의 성별은 어떻게 되십니까?

- ① 남성 ② 여성

2. 귀하의 연령은 어떻게 되십니까?

- ① 만20~29세 ② 만30~39세 ③ 만40~49세 ④ 만50~59세 ⑤ 만60~69세

3. 귀하께서 현재 거주하고 계신 지역은 어디입니까?

- ① 서울 ② 부산 ③ 대구 ④ 인천 ⑤ 광주 ⑥ 대전 ⑦ 울산 ⑧ 경기도 ⑨ 강원도
⑩ 충청북도 ⑪ 충청남도 ⑫ 전라북도 ⑬ 전라남도 ⑭ 경상북도 ⑮ 경상남도
⑯ 제주도 ⑰ 세종

4. 귀하의 결혼 여부에 대해 표시해 주십시오.

- ① 미혼 ② 기혼

5. 귀하의 직업은 무엇입니까?

- ① 학생 ② 직장인 ③ 전업주부 ④ 자영업 ⑤ 프리랜서
⑥ 무직 ⑦ 기타

6. 귀하의 자녀유무는 어떻게 되십니까?

- ①없다 ② 있다

7. 귀하의 자녀수는 어떻게 되십니까?

- ① 1명 ② 2명 ③ 3명이상 ④7년~9년 미만 ⑤9년 이상

8. 귀하의 자녀에게 해당하는 보기를 선택해 주세요

- ① 영유아 ② 초등학생 ③ 중학생 ④ 고등학생 ⑤ 대학생 이상 성인

9. 귀하의 근무 경력 어떻게 되십니까?

- ① 3년 미만 ②3년~5년 미만 ③5년~7년 미만 ④7년~9년 미만 ⑤9년이상

1. 문항들을 잘 읽은 후 자신과 가장 가깝다고 여겨지는 곳에 O 또는 √ 표시해 주시기 바랍니다.

번호	문항내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그저 그렇다	그런 편이다	매우 그렇다
1	나는 직장 일을 마치고 집에 돌아올 때면, 너무 지쳐서 집안일을 하기 어렵다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 직장 일 하는데 보내야 할 시간을 개인적인 일을 하는 데에 사용한다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 직장 일 하는데 너무 바빠서 집안일을 할 시간이 없다.	①	②	③	④	⑤
4	나의 가족과 개인적인 일은 직장 일을 방해한다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 심지어 집에 있을 때도 직장 일에 대해서 걱정한다.	①	②	③	④	⑤
6	집에서 해야 할 일등 때문에 나는 보통 지쳐서 직장에 도착한다.	①	②	③	④	⑤
7	가족과 시간을 보내고 싶지만, 직장 일 하는데 시간을 보낸다.	①	②	③	④	⑤
8	나는 직장 일을 하고 있을 때도 가족과 집안일에 대해서 걱정한다.	①	②	③	④	⑤
9	직장 일에 투자하는 시간으로 인해 나는 가족에 대한 책임을 다하기가 어렵다.	①	②	③	④	⑤
10	가족에 투자하는 시간으로 인해 직장에서의 책임을 다하기 어렵다.	①	②	③	④	⑤
11	직장 일은 가족생활을 방해한다.	①	②	③	④	⑤
12	가족에 대한 책임을 다하려고 할 때, 나는 직장 일을 완수하기 어렵다.	①	②	③	④	⑤
13	직장 일을 완수하려고 할 때, 나는 가족에 대한 책임을 다하기가 어렵다.	①	②	③	④	⑤
14	나의 가족생활은 직장 일을 방해한다.	①	②	③	④	⑤

2. 문항들을 잘 읽은 후 자신과 가장 가깝다고 여겨지는 곳에 O 또는 √ 표시해 주시기 바랍니다.

번호	문항내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	조금 그렇지 않다	조금 그렇다	그렇다
1	내가 맡은 일을 하는 게 있어서 정서적으로 지쳐 있음을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 나의 하루 일과를 마칠 때 완전히 지쳐있음을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
3	아침에 일어나서 하루 일과를 생각만 하면 피곤함을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
4	하루 종일 해야 할 것이 나를 긴장 시킨다.	①	②	③	④	⑤
5	내가 맡은 책임을 수행하는 데 있어서 완전히 지쳐있다.	①	②	③	④	⑤
6	결혼 생활을 시작한 이후로 내 삶에 대한 관심이 줄어들었다.	①	②	③	④	⑤
7	내가 맡은 일을 하는 데 있어서 소극적이다.	①	②	③	④	⑤
8	나는 가정생활의 기여도에 대해서 더욱 냉소적으로 되었다.	①	②	③	④	⑤
9	나의 가정에서 하는 일의 중요성이 의심스럽다.	①	②	③	④	⑤
10	나는 삶에서 발생하는 문제들을 효과적으로 해결할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
11	내가 현재 가정에 효과적인 기여를 하고 있다고 느낀다.	①	②	③	④	⑤
12	내가 생각할 때, 나는 일을 잘 한다.	①	②	③	④	⑤
13	나의 삶에서 무언가를 성취했을 때, 기쁨을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
14	나는 현재의 삶에서 가치 있는 많은 일들을 이루어 왔다.	①	②	③	④	⑤
15	가정에서 나는 일들을 효과적으로 처리하고 있다.	①	②	③	④	⑤

3. 다음의 문항들은 **자기위로능력**에 관한 질문들입니다. 문항들을 잘 읽은 후 자신과 가장 가깝다고 여겨지는 곳에 O 또는 √표시해 주시기 바랍니다

번호	문항내용 (내가 기분이 나쁠 때 나는,)	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	조금 그렇다	자주 그렇다	매우 그렇다
1	나는 종종 아무도 내 문제를 실제로 이해하지 못한다는 느낌에 빠진다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
2	사람들은 나에게 격려해주는 것을 힘들어 한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
3	내다 원한다면 위로가 되는 즐거운 추억을 떠올릴 수 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
4	나는 잠을 청함으로써 나쁜 기분으로부터 빠져나오기를 원하는 것처럼 종종 느껴진다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
5	친구를 만나러 가면 기분이 나아질 것이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
6	따뜻한 물로 목욕하면 위로받는 기분이 들것이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
7	실컷 울고 나면 기분이 나아질 것이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
8	기분 나쁘게 한 것이 무엇이든지간에 기분이 나아지려면 대개 오랜 시간이 걸린다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
9	나와 가까운 누군가에게 꼭 안겨 있으면 위로받을 것이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
10	내가 기분 나빠하는 일에 대해 다른 사람들과 아무리 많이 이야기해도 기분이 썩 좋아지지 않는다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
11	나와 가까운 누군가와 시간을 보내는 것만으로도 기분이 나아질 것이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
12	기분 나쁘게 한 것이 무엇이든지 간에 빨리 회복된다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

13	나를 격려해줄 수 있는 누군가를 찾으려 나갈 것이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
14	내 감정을 밖으로 드러내지 않기 때문에 다른 사람들은 나를 위로하려고 노력하지 않는다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
15	때때로 나는 너무 기분 나쁜 감정에 압도되어 어떻게 해야 할지를 모르겠다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
16	내 기분을 나쁘게 한 일에 대해서 이야기하는 것은 어렵지만 그래도 누군가가 나를 안아주고 위로해주는 것을 좋아한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
17	친구와 이야기를 나누는 것은 단지 순간적인 위로만을 제공할 뿐이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
18	음악을 들으면(소설을 읽거나 영화를 보거나 그와 비슷한 다른 활동을 하면) 기분이 나아질 것이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
19	내 스스로 격려하기 힘들다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
20	나와 가까운 누군가가 손을 꼭 잡아주고 있으면 위로받는 느낌이 든다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
21	누군가가 나를 격려하려할 때 나는 잘 응한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
22	누군가가 나를 꼭 껴안아주는 것으로 더 이상 기분이 좋아지지 않을 수도 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
23	목상이나 이완훈련은 나에게 위로 효과를 주지 못한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
24	나는 좀처럼 내문제로 다른 사람들에게 도움을 요청하지 않는다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
25	나는 종종 나쁜 감정을 잊기 위해 술이나 약에 취하고 싶다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
26	나는 혼자이고 다른 사람이 원하지 않는 사람이라고 느끼는 경향이 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
27	나는 때때로 다른 공상을 함으로써 나쁜 감정에서 빠져나오려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

28	누군가 나와 가깝게 있다는 생각이 내게 도움이 된다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
29	나는 내 이야기를 들어줄 누군가와라도 이야기를 하고 싶어진다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
30	나는 혼자 있는 것이 견디기 힘들다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
31	나는 대개 누군가가 내 이야기를 주의 깊게 들어 주리라고 기대하지 않는다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
32	나는 내 고민거리를 어떻게 다뤄야 하는지 안다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
33	나는 때때로 너무 화가 나서 어떻게 해야 할지 모르겠다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
34	나는 때때로 내가 누구인지, 무엇을 하고 있는지 모를 때가 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
35	나는 스스로에게 상처주는 행동을 하는 것을 상상할 수 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
36	나와 가까운 누군가에게 안겨 있는 것은 안전하고 편안하게 느껴진다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
37	나는 종종 내가 아끼는 사람들에게 참을성이 없어지고 화가 나기도 한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
38	나는 종종 그냥 주저앉고 싶어진다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
39	나는 때때로 미쳐버릴 것 같은 기분이 든다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
40	나는 때때로 다른 사람에 대한 안 좋은 감정을 빨리 다른 데로 옮길 수 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
41	가장 두려워하는 것은 혼자 남겨지는 것이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
42	가까운 누군가가 내 어깨나 등을 두드려 주면 기분이 나아지는 편이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

* 설문에 끝까지 응답해 주셔서 진심으로 감사드립니다. *