

여성의 일-삶 균형과 주관적 경력성공 관계에서 자아탄력성의 매개효과*

신재민, 이희수**(중앙대학교)

<국문초록>

이 연구는 여성의 '일-삶 균형'인 일-가족 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형이 '주관적 경력성공'인 경력만족, 고용가능성에 미치는 영향을 살펴보고, 이 관계에서 '자아탄력성'인 낙관성, 스트레스 대처능력과의 매개효과를 검증하고자 한다. 연구 대상은 서울·경기지역의 공공기관, 병원, 기업 등에 일하는 여성 313명이며, 2012년 10월 15일부터 10월 30일까지 눈덩이표집방식으로 설문조사를 실시하였다. 수집한 자료는 구조방정식 모형을 설정해 모형의 적합도를 평가하고, 부트스트래핑을 실시해 매개효과를 검증하였다. 연구결과, 여성의 일-가족 균형은 낙관성의 매개를 통해서만 경력만족과 고용가능성에 영향을 미치는 완전매개효과를 보였다. 여성의 일-성장 균형은 경력만족과 고용가능성에 직접적인 영향을, 낙관성의 매개를 통해서도 경력만족과 고용가능성에 영향을 미치는 부분매개효과를, 스트레스 대처능력의 매개를 통해 고용가능성에 영향을 미치는 부분매개효과를 보였다. 따라서 여성은 일-가정 균형뿐만 아니라 교육과 자기개발 등 평생학습으로 경력만족과 고용가능성을 높이고, 경력단절 예방차원에서 역경을 유연하게 대처하는 자아탄력성에 관심을 제고해야 한다.

★ 주제어: 여성, 일-삶 균형, 주관적 경력성공, 자아탄력성, 평생 학습

I. 서론

우리나라 고용시장의 당면과제는 여성의 경력단절이다. 우리나라 여성은 결혼, 출산, 육아 등으로 경력단절을 경험하고, 경력단절된 여성은 노동시장의 재진입이 어려우며, 재고용된 경력단절 여성은 고용이탈 가능성이 타 비고집단보다 높은 것으로 확인된다(이시균, 2017). 경력단절 여성은 핵심 노동인구인 30대 여성과 대졸이상 고학력 여성이 절반이상을 차지하며(여성가족부, 2017), 경력단절 이전인 여성 대졸청년은 교육수준이 동일해도 남자보다 난이도가 낮은 업무를 담당하며, 같은 정규직이라도

* 이 논문은 제1저자의 석사학위 논문을 수정·보완한 것임(shinnono@naver.com)

** 교신저자 : heesu@cau.ac.kr

조직 내 개인의 발전가능성을 낮게 인식한다(이은혜, 오호영, 2017). 즉 여성은 활발한 사회진출에도 불구하고 조직에서의 장벽으로(Eagly & Carli, 2007; Powell, 2000) 남성과 다른 경험과 기회유형을 겪는다(Melamed, 1995). 특히 우리나라 여성은 출산과 육아시기를 기점으로 경력유지가 어려워(여성가족부, 2015) 일하고 있는 여성일지라도 경력단절 여성으로 될 가능성이 높은 노동환경에 처한다.

이에 우리나라의 여성정책은 청년과 재직여성의 경력단절 예방을 중점 과제로 보기 시작했다(여성가족부, 2015). 2017년 9월 22일부터 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」에서 경력단절 예방기능을 추가하여 시행한다. 이 법은 기존 정책대상을 경력단절된 여성에서 여성 재직자로, 지원내용을 경력단절 후 재취업 프로그램에서 경력단절 사전예방 프로그램으로 확대하는 근거를 마련한다. 향후 사전예방 중심의 여성정책에서는 기존 자녀가 있는 기혼 여성의 일-가정 양립에서 일하는 여성의 일-삶 균형으로 더 확대되고, 사전예방차원의 지원이 강조될 것이다.

일-삶 균형은 우리나라 여성정책에서 일-가정 양립, 일-삶 조화, 가족친화정책 등 여러 용어로 쓰였고, 개인 가치와 주관적 중요성이 반영된 질적 관점의 일과 일 이외 영역에 개인이 지각한 균형감으로 정의한다(Guest, 2002; Lewis & Cooper, 2005; Tausing & Fenwick, 2001). 2000년 이후 국내 연구는 일-삶 균형 정책에 대한 인식, 가정학에서 가족 중심 관점, 경영학과 인적자원개발 측면에서 삶의 관계를 주로 연구하며, 영향을 주는 결과변수로 직무만족, 조직몰입, 삶 만족, 스트레스 같은 만족감을 분석하였다(박예송, 박지혜, 2013). 선행 연구에서는 일-삶 균형을 주관적 인지 관점으로 측정하지만 조직문화나 가정요구와 같은 조직차원의 연구가 다수로 이루어져, 개인통제나 대처, 성격 등 개인차원의 추가 연구가 필요한 실정이다.

선행 연구에서는 일-삶 균형이 높아질수록 삶의 질과 만족은 향상되고, 이직의도와 스트레스는 낮아진다(김주엽, 박상언, 지혜정, 2011; 손영미, 박정열, 2014; Guest, 2002). 일찍이 국외에서 일-삶 균형 개념은 1972년 국제노동관계컨퍼런스에서 도입된 노동생활의 질(quality of working life)로 구체화되고(Hian & Einstein, 1990), 인적자원개발 측면에서 일과 삶의 질로 강조하며(Nadler & Nadler, 1989), 일과 삶에서 조직차원의 보상과 훈련개발 뿐만 아니라 성차별의사소통, 직무요구스트레스, 자기개발 지지, 직무만족, 고용보장 등을 포함하여 논의했다(David & Panchanatham, 2017). 즉 일-삶 균형은 삶의 만족과 질 향상에 중요한 요인이며, 인적자원개발 측면에서 직무만족 및 스트레스와의 관계를 유추해 개인이 지각한 경력만족과 스트레스 대처와 같은 개인차원의 관계에서도 영향을 미칠 것으로 예측된다.

한편 일-삶 균형, 학습 및 경험은 노동자가 인식하는 주요 경력성공 개념으로 본다(김나정, 차중석, 2014). 경력성공은 개인의 일 경험으로 누적된 직무와 심리의 긍정적 결과로(Judge, Cable, Boudreau, & Bretz, 1995), 조직차원의 임금과 승진 같은 객관적 평가보다는 개인 기대와 목표가 반영된 경력만족과 고용가능성 같은 주관적

경력성공을 강조한다(이지영, 이희수, 임경수, 2016; Ng & Feldman, 2014). 특히 여성은 개인가치에 의한 내적 성취와 주관적 성공인지가 중요하기에(Heslin, 2005; Powell & Mainiero, 1992) 그동안 여성의 일-삶 균형 연구에서는 주관적 경력성공과의 관계를 주로 보았다.

그러나 선행연구에서는 주관적 경력성공 문항이지만 승진과 같은 객관적 경력성공을 근거로 개인이 인식하는 성취 차이만 측정하는 경우가 많고(Judge, Cable, Boudreau, & Bretz, 1995), 다양한 경력성공 개념을 간과했음을 지적했다(Heslin, 2005). 또한 남녀 간 경력성공과 인식차이를 비교하거나(강혜련, 조미영 2007), 여성 관리자와 같은 특정직급(김정진, 2009; 장은주, 2008)과 특정직업(유은혜, 김명옥, 2015; 장은주, 지성구, 2004)을 대상으로 제한하였다. 따라서 여성의 일-삶 균형과 주관적 경력성공과의 관계를 추가 연구하되 경력단절 가능성이 있는 일하는 여성으로 연구대상을 확대하고, 경력만족뿐만 아니라 고용가능성이라는 새로운 평가기준을 포함한 주관적 경력성공 연구가 추가되어야 한다.

주관적 경력성공의 선행 연구는 개인특성과의 관련성에 관심을 가졌는데(Judge, Higgins, Thoresen, & Barrick, 1999; Seibert, Crant, & Krainmer, 1999), 그 중에서 변화에 쉽게 적응하고 역경에 적절히 대처하는 탄력적인 개인의 특성에 주목하였다. 개인특성인 자아탄력성은 적절한 자기통제로 장기목표와 환경제약에 적응할 수 있는 능력으로 잦은 변화나 스트레스 환경에서 융통성 있게 대처하게 한다(Block & Kremen, 1996). 초기 탄력성 연구는 아동과 청소년의 학대(Cicchetti & Rogosch, 1997), 스트레스나 부모의 정신병리(Luthar & Sexton, 2007) 같은 부정적 사건을 다루었다. 이처럼 선행 연구는 주로 아동, 청소년, 재활치료 대상 및 관계자 중심으로 적응, 스트레스와 우울, 적응 및 안녕감, 만족과 효능감과의 관계를 살펴보았다(이귀옥, 2017; 위중희, 조규관, 2014). 일하는 여성은 경력단절 등 외부 변화와 역경으로 스트레스 상황에 노출되어 이를 극복할 유연한 대처능력이 중요하기 때문에 성인여성의 자아탄력성을 살펴볼 필요가 있다(신재민, 2013).

따라서 이 연구는 일-삶 균형과 주관적 경력성공과의 인과관계에서 자아탄력성의 매개효과를 검증하고자 한다. 특히 이 연구는 성인여성의 가정뿐만 아니라 학습과 여가 영역을 포함한 일-삶 균형을, 경력만족뿐만 아니라 고용가능성을 포함한 주관적 경력성공과의 인과관계를 보며, 불확실한 경력환경에 필요한 자아탄력성 변인과의 구조적 관계를 보고자 한다. 이 연구의 문제는 다음과 같다. 첫째, 여성의 일-삶 균형인 일-가족 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형은 자아탄력성인 낙관성과 스트레스 대처 능력에 유의미한 영향을 미치는가? 일하는 여성의 자아탄력성은 주관적 경력성공인 경력만족과 고용가능성에 유의미한 영향을 미치는가? 둘째, 여성의 일-삶 균형은 주관적 경력성공에 직접적인 영향을 미치는가? 셋째, 여성의 일-삶 균형은 주관적 경력성공 간의 관계를 자아탄력성이 매개역할을 하는가?

II. 이론적 배경

1. 일-삶 균형

일-삶 균형(work-life balance)은 일과 일 이외의 삶 영역에서 개인이 지각하는 균형을 의미하며, 이 연구에서 균형은 자원을 개인의 가치에 따라 배분하는 질적 관점에서 접근한다(김정운, 박정열, 2008; 이혜정, 2012; Guest, 2002; Lewis & Cooper, 2005). Marks와 MacDermid(1996)는 일과 가정에서 수행하는 여러 역할이 자기만족과 경험확대로 이어져 두 영역이 긍정적 상호관계를 갖는다고 하였다. 이 역할 균형은 각 영역의 시간과 자원을 동일한 배분과 역할 간 갈등을 최소화하는데 초점을 둔다. 이러한 양적 관점은 개인의 가치와 심리적 중요도를 반영하기 어렵기 때문에 연구동향은 질적 균형을 강조하는 관점으로 이동하게 된다(김정운, 박정열, 2008; Tausing & Fenwick, 2001).

이 연구에서 일-삶 균형은 두 영역의 갈등적 관계가 아닌 긍정적 상호작용을 전제한다. 질적 관점에서 일-삶 균형은 다양한 삶의 압력을 대처하거나 자기 통제를 확보하고(Guest, 2002), 일과 삶을 긍정적인 시너지와 조화로운 방향으로 이끈다고(Lewis & Cooper, 2005) 밝혔다. 일-삶 균형 개념은 우리나라 여성정책 및 법률에서 일-가정 양립을 주요 용어로 쓰며, 초기 일-가정 갈등, 병행, 양립에서 모든 가족의 균형, 조화, 촉진으로 전환하고 있다. 여성인력의 지속고용과 재진입을 당면과제로 삼는 우리나라 노동시장에서(여성가족부, 2015) 일하는 여성의 일-삶 균형은 긍정적 관점에서 연구가 필요하다.

또한 일-삶 균형은 일-가정 중심의 두 영역에서 삶의 다양한 영역으로 확대하여 연구되고 있다(오현석 외, 2009; 이혜정, 2012; Frone, 2003; Quick, Henley, & Quick, 2004). 삶에서 일 이외의 영역으로 Thompson외(1999)는 가정, 공동체, 여가 등의 영역을, 오현석 외(2009)는 대인관계, 건강 및 여가 등을, 박정열과 손영미(2014)는 가정, 여가, 자기개발 및 성장을 제시한다. 이 연구는 일-삶 균형 척도를 개발한 김정운과 박정열(2008)의 연구와 같이 삶 영역의 구성요소를 가족, 여가(여가와 건강), 성장(교육과 자기개발)으로 확대하여, 일과 가정뿐만 아니라 학습을 포함한 삶의 영역을 살펴보는 데 의미가 있다.

선행 연구에서 일-삶 균형을 높게 인지한 관리자는 경력성공 가능성이 높고(Lyness & Judiesch, 2008), 일-가정의 관계에서 자신이 느끼는 경력성공은 가정영역과 유의미한 관계가 있다(Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003). 박용호(2015)는 홀리스틱 교육의 관점에서 제조업체 사원과 대리급의 주관적 경력성공은 일-삶 균형에 유의미한 영향을 미친다고 보고하였다. 유은혜와 김명옥(2015)은 비서직종사

자의 일-삶 균형과 주관적 경력성공 간 관계에서 일-성장 균형만이 유의한 영향을 미쳤고, 학습과 자기개발에 대한 관심이 높을수록 자신의 경력만족 및 고용가능성을 높이 평가하는 것으로 나타났다. 따라서 여성의 일-삶 균형이 주관적 경력성공에 긍정적 영향요인으로 작용할 것으로 예측할 수 있고, 이 연구는 일하는 여성의 삶을 가정에서 나아가 학습을 포함한 다양한 영역으로 확대해 살펴보는 데 의미가 있다.

2. 주관적 경력성공

주관적 경력성공(subjective career success)은 개인 경력에서 성공에 대한 성취 및 만족감으로 자신의 평가를 통합한 개념으로 정의되며(Greenhaus, Parasuraman, & Wormley, 1990), 스스로의 목표나 기대에 주관적 평가를 할 수 있는 경력만족, 직무만족 등 내적 산출물로 측정된다(Judge, Cable, Boudreau, & Bretz, 1995). 주관적 경력성공 측정에 가장 널리 쓰이는 경력만족은 개인이 갖는 자기 경력에 대한 만족감으로, 성공여부, 새로운 기술과 능력 개발 등을 포함한다(Seibert, Crant, & Krainmer, 1999). 조직 환경의 불확실성이 커지면서 대두된 고용가능성(Arthur & Rousseau, 1996)은 개인이 소속된 조직 밖에서 필요시 자신의 고용보장 기회를 느끼는 정도로(Johnson, 2001), 주관적 경력성공의 평가기준으로 적합하다(De Vos & Soens, 2008). 따라서 이 연구에서 주관적 경력성공은 경력만족과 고용가능성으로 구성하며, 경력만족 뿐만 아니라 불확실한 고용환경을 고려하여 고용가능성을 포함해 살펴본다는 데 의미가 있다.

경력성공에 영향을 미치는 선행변인으로 개인 및 조직 특성, 성별, 연령 등 다양하게 있다. 특히 성별은 경력성공 인지에 차이를 나타내는 주요 변인이다(Ng, Eby, Sorensen, & Feldman, 2005). 일하는 여성은 남성과 달리 주관적 경력성공으로 경력성공을 인식하며(Heslin, 2005; Powell & Mainiero, 1992), 조직에서 유리천장으로 남성과 다른 경험 및 기회를 겪는다(Melamed, 1995). 최우성(2011)은 호텔여성직원이 특정 직위로 승진할 때 이를 방해하는 유리천장을 높게 지각할수록 주관적 경력성공에 부적 영향을 미친다고 밝혔다. 또한 성인학습자의 삶과의 균형(진성미, 2010), 경력단절여성의 고용가능성(홍아정, 조윤성, 2012) 등 다양한 여성의 삶 측면에서 주관적 경력성공을 연구하고 있다.

또한 개인특성인 성장욕구가 주관적 경력성공에 영향을 미치며, 성장욕구가 높을수록 경력만족과 고용가능성이 높은 것으로 보고하였다(장은주, 지성구, 2004). 후속 연구로 한국과 미국의 여성관리자를 비교한 개인특성 및 사회적 자본과 경력성공 연구결과에서도 미국과 달리 우리나라는 성장욕구가 강한 여성일수록 경력만족과 고용가능성을 높게 인지하는 것으로 나타났다(장은주, 2008). 이처럼 성별과 개인특성은

주관적 경력성공에 영향을 끼치는 중요한 요소로, 특히 유리천장이 높은 우리나라에서 일하는 여성의 주관적 경력성공은 중요하며, 삶의 질과 만족, 성장육구, 개인특성과의 관계를 예측할 수 있다.

3. 자아탄력성

자아탄력성(ego-resiliency)은 변화하는 환경맥락에 따라 자아통제의 성격 수준을 수정할 수 있는 개인의 역동적 능력이다(Block & Kremen, 1996). 자아탄력성은 적응력과 관련된 개인의 성격특성에 기초하기 때문에 역경의 노출로 발달과정을 형성하는 탄력성(resilience)과 구분된다(Luthar, Cicchetti, & Becker, 2000; Block & Kremen, 1996). Luthar외(2000)는 ego-resiliency는 개인특성으로 노출된 역경을 예상하지 못하지만 ego-resilience는 역동적 발달과정으로 예상된 역경에 처하는 것으로 구분하여 정의한다.

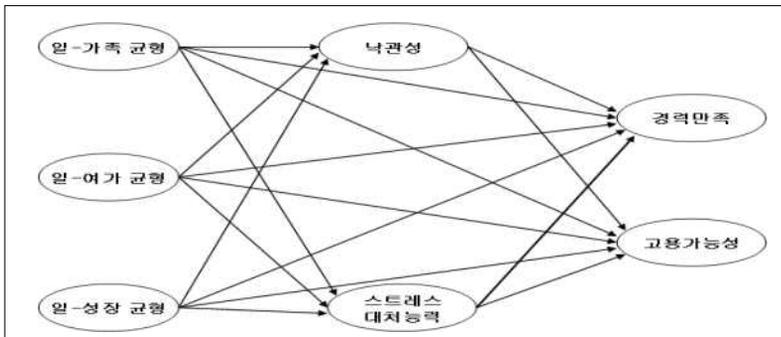
초기 연구에서 자아탄력성은 탄력성과 개념을 구분하지 않거나 혼용하여 쓰였다(Masten, 2001). 우리나라 선행연구에서도 자아탄력성, 탄력성, 적응유연성, 회복탄력성 등 여러 개념을 혼용하여 명확한 용어 구분의 필요성이 제기된다(신재민, 2013; 정여원, 김정아, 2015). 또한 선행연구는 치료와 재활대상 아동 혹은 청소년이 주요 연구대상으로 보았다(Block & Block, 1980). 이귀옥(2017)은 초등학생의 자아탄력성과 학교적응을 보았고, 위중희와 조규관(2014)는 아동의 자아탄력성과 가족건강성, 심리적 안녕감, 스트레스 대처행동 간 관계를 보고하였다. 이 연구는 자아탄력성의 개념을 탄력성과 명확히 구분하고, 연구대상을 성인여성으로 확대하여 살펴본데 의미가 있다.

자아탄력성의 구성요소는 긍정적 관점 및 사고, 스트레스의 감소 등으로 요약된다. Klohnen(1996)은 탄력적인 사람은 환경맥락적 변화 속에서 부정적 감정을 감소시켜 긍정적 적응을 한다고 하였다. 박원주(2011)는 자아탄력성이 높은 사람은 스트레스 상황을 보다 긍정적으로 받아들이고, 새로운 대안을 찾는다고 밝혔다. 김지연(2011)은 자아탄력성이 높은 사람들이 위기에 직면하면 적극적으로 위기를 활용하며, 긍정적 변화를 포용한다고 하였다. 이처럼 자아탄력성이 높은 사람은 스트레스와 변화에 의한 불안이 높지 않고 적응을 위한 긍정적 정서를 지닌다(Block & Kremen, 1996; Tugade & Fredrickson, 2004). 따라서 자아탄력성이 높은 여성은 조직 내 스트레스 및 변화에 긍정적 정서를 지닐 것이며, 주관적 경력성공에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예측할 수 있다. 이 연구의 자아탄력성은 낙관성과 스트레스 대처능력으로 구성하며, 외부 환경 변화에 따른 스트레스를 탄력적으로 대응하는 일하는 여성의 긍정적 개인특성으로 살펴본데 의미가 있다.

III. 연구방법

1. 연구모형

이 연구의 연구모형은 다음 아래 [그림 1]과 같다. 이 연구에서는 외생변수는 일-삶 균형(일-가족 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형), 내생변수는 주관적 경력성공(경력만족, 고용가능성)으로 자아탄력성(낙관성, 스트레스 대처능력)을 매개변인으로 보았다. 기존 선행연구의 일-삶 균형과 주관적 경력성공과의 인과관계에서 나아가 일-삶 균형이 낙관성과 스트레스 대처능력에 미치는 영향을 확인하고, 자아탄력성과 주관적 경력성공과의 관계를 고려하여, 일-삶 균형, 주관적 경력성공, 자아탄력성 간의 구조적 관계를 검증하고자 연구모형을 설계하였다.



[그림 1] 연구모형

2. 연구대상

이 연구의 연구대상은 재직 중인 여성 313명으로, 연령은 25~64세로 제한하여 설문조사하였다. 조사기간은 2012년 10월 15일부터 10월 30일까지 총 340부의 설문지를 배부하였고, 회수된 328부 중에서 불충분한 응답지 15부를 제외한 313부의 설문지를 대상으로 최종 분석하였다. 이 연구의 표본 선정은 눈덩이표집(Snow balling sampling) 방식으로, 공공기관과 민간기업에 재직 중인 여성을 1차 집단으로 설정하고, 집단과의 관계가 있는 개체를 포함하여 공공기관, 학교, 병원, 기업 등 소속기관의 비율을 맞추어 추출하였다.

설문에 응답한 일하는 여성 313명의 인구통계학적 특성은 다음과 같다. 연령층은 30대가 46.6%로 가장 많았고, 다음으로 40대 22.4%, 20대 27.8%, 50대 19.2% 등의 순으로 분포하였으며, 학력은 대학교(재)졸업이 53.4%로 가장 많았으며, 대학원(재)졸이 41.9%였다. 결혼상태는 미혼자가 55.0%, 기혼자 45.0%였으며, 31.9%가 자녀가 있었

다. 근무경력은 5-10년 이상이 31.6%로 가장 많았으며, 10년 이상 25.9%, 3-5년 미만 17.3% 등의 순이었으며, 연소득은 3000-4000만원 미만이 29.7%로 가장 많았고, 2000-3000만원 미만 28.4%, 4000만원 이상 24.3%, 2000만원 미만 17.6% 순으로 나타났다. 직군은 행정/사무직이 35.5%, 교육직 34.8%, 전문직 15.7%였다.

3. 측정도구

이 연구의 측정을 위해 일-삶의 균형은 김정운과 박정열(2008)이 개발한 척도로, 일-가족균형 8문항, 일-여가균형 8문항, 일-성장균형 9문항으로 ‘전혀 그렇지 않다’의 1점에서부터 ‘매우 그렇다’의 7점까지 Likert식 7점 척도로 구성하였으며, 신뢰도 검증 결과 Cronbach’s α 값이 일-성장 균형 요인은 0.81, 일-여가 균형 요인은 0.90, 일-가족 균형 요인은 0.92로 나타났다.

주관적 경력성공은 Greenhaus와 그의 동료들(1990)의 경력만족 지표와 Johnson(2001)의 고용가능성 지표를 하위변인으로 각각 5개 문항으로 ‘전혀 그렇지 않다’의 1점에서부터 ‘매우 그렇다’의 7점까지 Likert식 7점 척도로 구성하였으며, 신뢰도 검증 결과 내적일치도를 저해하는 경력만족과 고용가능성 1개 문항씩을 제거하여 각각 4개의 문항을 모형분석에 사용하였으며, Cronbach’s α 값이 경력만족은 0.88, 고용가능성은 0.92로 나타났다.

자아탄력성 측정에 사용된 조사도구는 Block과 Kremen(1996), Klohen(1996)이 개발한 척도를 수정·보완한 김은희·박희서(2010) 설문을 사용하여, 낙관성과 스트레스 대처능력으로 각각 5개 문항으로 ‘전혀 그렇지 않다’의 1점에서부터 ‘매우 그렇다’의 7점까지 Likert식 7점 척도로 구성하였으며, 신뢰도 검증 결과 Cronbach’s α 값이 낙관성 요인은 0.86, 스트레스 대처능력 요인은 0.83으로 나타났다.

4. 분석방법

이 연구를 위해 수집된 설문자료는 코딩과정을 거쳐 통계 처리는 SPSS 20.0과 AMOS 20.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 먼저, 연구변인들의 신뢰도를 검증하기 위하여 Cronbach’s α 계수를 산출하였고, 타당성을 확인하기 위해 확인적 요인분석(CFA)을 실시하였다. 이 연구변인 중 일-삶 균형 변인의 경우 일-가족 균형은 8개 측정항목, 일-여가 균형은 8개 측정항목, 일-성장 균형은 9개의 측정항목으로 구성된다. 이들 많은 항목을 모두 측정변인으로 사용할 경우 추정 오차가 크게 발생할 수 있으므로, 항목 합산(item parceling)을 통해 2~5개 정도로 측정변인으로 줄이는 과정이 필요하다(홍세희, 2015; Matsunaga, 2008). 이 연구는 Russell 등(1998)이 제안한 항목 합산 방법을 통해 일-가족 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형 변인을 각각 3개

문항꾸러미를 구성하여 측정변인으로 사용하였다. 마지막으로 일하는 여성들 일-삶 균형과 자아탄력성, 주관적 경력성공간의 인과관계를 검증하기 위해 구조방정식 모형 분석(SEM)을 실시하였고, 매개효과의 유의성은 부트스트랩(bootstrap) 방법을 통해 검증하였다. 이상의 통계분석을 위한 유의수준은 $\alpha=.05$ 에서 검증하였다.

IV. 연구결과

1. 측정변인의 기술통계 및 변인 간 상관관계

여성의 일-삶 균형과 자아탄력성, 주관적 경력성공의 잠재변인들을 구성하고 있는 측정변인들의 기술통계량과 상관관계를 살펴보았다. 먼저 측정변인의 평균, 표준편차, 왜도, 첨도 등의 기술통계량은 아래 <표 1>과 같다. 왜도와 첨도는 측정변수들의 정규성을 충족하는지를 확인하기 위한 것으로 일반적으로 왜도는 절대값이 2이하, 첨도는 절대값이 7이하면 정규성을 충족하는 것으로 본다(West, Finch, & Curran, 1995). 측정변인들의 왜도와 첨도를 검토한 결과 왜도와 첨도의 절대값은 ± 1 이하 나타나 정규성 가정에는 문제는 없는 것으로 나타났다.

<표 1> 측정변인의 기술통계량

구 분		평균	표준편차	왜도	첨도	
일-삶 균형	일-가족 균형	일-가족 균형1	4.64	1.24	-.27	-.37
		일-가족 균형2	4.52	1.17	-.21	-.55
		일-가족 균형3	3.32	1.32	.40	-.41
	일-여가 균형	일-여가 균형1	4.45	1.38	-.11	-.68
		일-여가 균형2	3.53	1.36	.18	-.64
		일-여가 균형3	3.78	1.51	-.04	-.83
	일-성장 균형	일-성장 균형1	3.94	1.32	.03	-.46
		일-성장 균형2	4.15	1.27	.09	-.40
		일-성장 균형3	4.29	1.28	-.05	-.59
자아 탄력성	낙관성	낙관성1	4.67	1.17	-.05	-.45
		낙관성2	4.66	1.26	-.41	-.21
		낙관성3	5.03	1.06	-.45	-.09
		낙관성4	4.73	1.15	-.18	-.47
		낙관성5	4.28	1.16	-.05	-.01
스트레스 대처능력	스트레스 대처능력	스트레스 대처능력1	4.46	1.25	-.11	-.43
		스트레스 대처능력2	4.58	1.12	-.38	-.02
		스트레스 대처능력3	4.42	1.16	-.19	-.36
		스트레스 대처능력4	4.07	1.15	-.03	-.10
		스트레스 대처능력5	4.54	1.14	-.04	-.27

16	.22	.15	.10	.17	.15	.06	.21	.26	.32	.23	.28	.35	.28	.32	.41	-											
17	.36	.24	.23	.37	.31	.28	.35	.34	.40	.37	.48	.41	.49	.51	.55	.47	-										
18	.28	.15	.20	.29	.21	.18	.29	.27	.32	.37	.48	.41	.46	.53	.49	.40	.72	-									
19	.17	.13	.10	.20	.13	.09	.18	.17	.23	.39	.39	.38	.28	.38	.44	.41	.47	.53	-								
20	.27	.13	.18	.22	.20	.17	.43	.39	.36	.28	.28	.31	.32	.40	.33	.23	.33	.38	.23	-							
21	.27	.15	.21	.21	.23	.16	.40	.36	.33	.26	.29	.34	.34	.38	.32	.25	.29	.32	.25	.87	-						
22	.21	.08	.17	.18	.18	.07	.30	.28	.30	.09	.22	.20	.24	.32	.23	.20	.21	.28	.16	.54	.57	-					
23	.22	.14	.15	.18	.19	.13	.37	.29	.29	.27	.27	.26	.30	.41	.28	.14	.28	.29	.21	.65	.68	.56	-				
24	.27	.14	.09	.25	.13	.15	.30	.33	.32	.35	.26	.28	.31	.35	.30	.24	.28	.32	.25	.50	.50	.30	.50	-			
25	.29	.16	.13	.27	.15	.18	.25	.29	.31	.29	.22	.25	.29	.32	.25	.23	.28	.28	.20	.44	.47	.27	.41	.80	-		
26	.30	.16	.16	.29	.16	.19	.31	.34	.36	.34	.29	.30	.32	.44	.34	.26	.32	.30	.33	.43	.45	.29	.42	.70	.76	-	
27	.27	.18	.13	.26	.15	.17	.25	.29	.30	.37	.27	.28	.29	.43	.31	.30	.31	.30	.36	.36	.37	.17	.34	.69	.70	.83	-

① 일-가족 균형1, ②일-가족 균형2, ③ 일-가족 균형3, ④일-여가 균형1, ⑤일-여가 균형2, ⑥일-여가 균형3, ⑦일-성장 균형1, ⑧일-성장 균형2, ⑨일-성장 균형3, ⑩ 낙관성1, ⑪낙관성2, ⑫낙관성3, ⑬낙관성4, ⑭낙관성5, ⑮스트레스대처능력1, ⑯스트레스대처능력2, ⑰스트레스대처능력3, ⑱스트레스대처능력4, ⑲스트레스대처능력5, ⑳경력만족1, ㉑경력만족2, ㉒경력만족3, ㉓경력만족4, ㉔고용가능성1, ㉕고용가능성2, ㉖고용가능성3, ㉗고용가능성4

2. 측정모형의 검증

여성의 일-가족 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형 등 일-삶의 균형과 낙관성, 스트레스 대처능력 등 자아탄력성, 경력만족과 고용가능성 등 주관적 경력성공의 측정변수로 구성된 측정모형 검증을 통해 잠재변인의 집중타당성과 판별타당성을 살펴보기 위해 확인적 요인분석을 실시하였다. 먼저 측정모형의 적합도를 평가하기 위해서는 표본의 크기에 민감하지 않으면서 해석기준이 있고, 모형의 간명성까지 고려한 적절한 적합도 지수의 선정이 중요한다(홍세희, 2000), 이 연구에서는 χ^2 통계량, SRMR(Standardized Root Mean Square Residual), TLI(Tucker Lewis Index), CFI(Comparative Fit Index), 신뢰구간이 제시되는 RMSEA(Root Mean Square Error or Approximation) 등의 적합도 지수를 통해 모형의 적합도를 살펴보는 데, 일반적으로 χ^2 통계량은 일반적으로 $p>0.05$ 가 적합하나 사례 수에 민감하므로 다른 적합도 지수들을 우선적으로 고려해야 한다. 일반적으로 TLI와 CFI는 0.90이상이면 좋은 적합도로 보고 있고, SRMR은 0.08이하이면 좋은 적합도를 가진 것으로 간주하고 있다(Hu & Bentler, 1999). 신뢰구간이 제시되는 RMSEA는 0.05 이하이면 우수한 적합도, 0.08이하이면 좋은 적합도, 0.10 이하이면 보통 수준의 적합도로 평가하고 있다(Browne & Cudeck 1993). <표 3>과 같이 측정모형의 적합도를 살펴보면, $\chi^2=653.90(df=301, p<0.001)$, SRMR=0.05, TLI=0.93, CFI=0.94, RMSEA=0.06(90%CI: 0.05~0.07) 등으로 나타나 비교적 양호한 적합도를 보여 측정모형은 자료에 적합한 것으로 나타났다. 또한 여성의 일-가족 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형과 낙관성, 스트레스 대처능력, 그리고 경력만족, 고용가능성 등 잠재변인에 대한 모든 측정변인

들의 표준화 요인부하량은 모두 0.5이상으로 통계적으로 유의하며($p < 0.001$), 이론적으로 적합하지 않은 음 오차분산(heywood case) 등은 나타나지 않아 측정변인들이 잠재변인을 잘 구인하는 것으로 확인된다.

<표 3> 측정모형의 확인적 요인분석 결과

구 분		비표준화 추정치	표준화 추정치	표준 오차	t	개념 신뢰도 (CR)	평균분산 추출 (AVE)
일-가족 균형	→ 일-가족 균형1	1.00	.76	-	-	.75	.51
	→ 일-가족 균형2	.94	.75	.08	11.87***		
	→ 일-가족 균형3	1.09	.77	.09	12.17***		
일-여가 균형	→ 일-여가 균형1	1.00	.86	-	-	.81	.59
	→ 일-여가 균형2	1.04	.91	.05	20.58***		
	→ 일-여가 균형3	1.05	.82	.06	17.81***		
일-성장 균형	→ 일-성장 균형1	1.00	.87	-	-	.89	.72
	→ 일-성장 균형2	1.00	.91	.04	22.63***		
	→ 일-성장 균형3	1.03	.93	.04	23.41***		
낙관성	→ 낙관성1	1.00	.67	-	-	.84	.51
	→ 낙관성2	1.30	.80	.11	12.13***		
	→ 낙관성3	.96	.70	.09	10.89***		
	→ 낙관성4	1.13	.76	.10	11.70***		
	→ 낙관성5	1.21	.81	.10	12.30***		
스트레스 대처능력	→ 스트레스 대처능력1	1.00	.73	-	-	.84	.53
	→ 스트레스 대처능력2	.67	.55	.07	9.13***		
	→ 스트레스 대처능력3	1.03	.81	.08	13.58***		
	→ 스트레스 대처능력4	.99	.79	.08	13.22***		
	→ 스트레스 대처능력5	.77	.62	.08	10.33***		
경력만족	→ 경력만족1	1.00	.92	-	-	.81	.53
	→ 경력만족2	1.06	.95	.04	26.16***		
	→ 경력만족3	.68	.60	.06	12.05***		
	→ 경력만족4	.74	.72	.05	15.96***		
고용가능성	→ 고용가능성1	1.00	.77	-	-	.87	.62
	→ 고용가능성2	1.08	.81	.05	21.10***		
	→ 고용가능성3	1.14	.94	.06	17.74***		
	→ 고용가능성4	1.11	.88	.07	16.86***		

$\chi^2=653.90(df=301, p<.001)$, SRMR=.05, TLI=.93, CFI=.94, RMSEA(90%CI)=.06(.05~.07)

*** $p < .001$

다음으로 잠재변인들의 집중타당성을 살펴보기 위해 개념신뢰도(CR: Construct Reliability)와 평균분산추출(AVE: Average Variance Extracted)를 검토하였다. 집중타당성은 한 개의 잠재변인에 대한 두 개 이상 측정항목의 상관을 나타내며 일반적으로 개념신뢰도가 0.7 이상이고, 평균분산추출 값은 0.5이상이면 집중타당성이 있다

고 본다. <표 3>과 같이, 개념신뢰도는 일-가족 균형(0.75), 일-여가 균형(0.81), 일-성장 균형(0.89), 낙관성(0.84), 스트레스 대처능력(0.84), 경력만족(0.81), 고용가능성(0.87) 등 잠재변인 모두 0.7이상으로 나타났고, 평균분산추출도 일-가족 균형(0.51), 일-여가 균형(0.59), 일-성장 균형(0.72), 낙관성(0.51), 스트레스 대처능력(0.53), 경력만족(0.53), 고용가능성(0.62) 등 잠재변인 모두 0.5 이상으로 높게 나타나 집중타당성이 확인된다.

마지막으로 판별타당성은 하나의 잠재변인이 다른 잠재변인과 얼마나 다른지 나타낸다. 판별타당성의 보수적 평가방법은 두 잠재변인 각각의 평균분산추출 값이 두 잠재변인의 상관계수 제공보다 크면 판별타당성이 있다고 본다. 아래 <표 4>와 같이 상관계수의 제공과 평균분산추출 값 비교를 통해 판별타당성을 확인한 결과, 잠재변인들간에 가장 높은 상관을 보인 낙관성과 스트레스 대처능력(0.71) 제공은 0.49로 잠재변인들의 평균분산추출이 모두 큰 것으로 나타나 잠재변인들 간에 판별타당성이 있는 것으로 확인되었다. 잠재변인들 간의 상관관계를 살펴보면, 여성의 일-가족 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형 등 일-삶 균형과 낙관성, 스트레스 대처능력 등 자아탄력성, 그리고 경력만족, 고용가능성 등 주관적 경력성공 등의 잠재변인들 간에는 모두 유의미한 정(+)적 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

<표 4> 잠재변인들 간의 상관관계

구 분	일-삶의 균형			자아탄력성		주관적 경력성공	
	일-가족 균형	일-여가 균형	일-성장 균형	낙관성	스트레스 대처능력	경력만족	고용 가능성
일-가족 균형	.51						
일-여가 균형	.68***	.59					
일-성장 균형	.55***	.62***	.72				
낙관성	.42***	.45***	.49***	.51			
스트레스 대처능력	.41***	.39***	.47***	.71***	.53		
경력만족	.29***	.25***	.44***	.47***	.44***	.53	
고용가능성	.29***	.26***	.39***	.48***	.46***	.52***	.62

*** $p < .001$, 대각선 값은 분산추출지수.

3. 연구모형의 검증

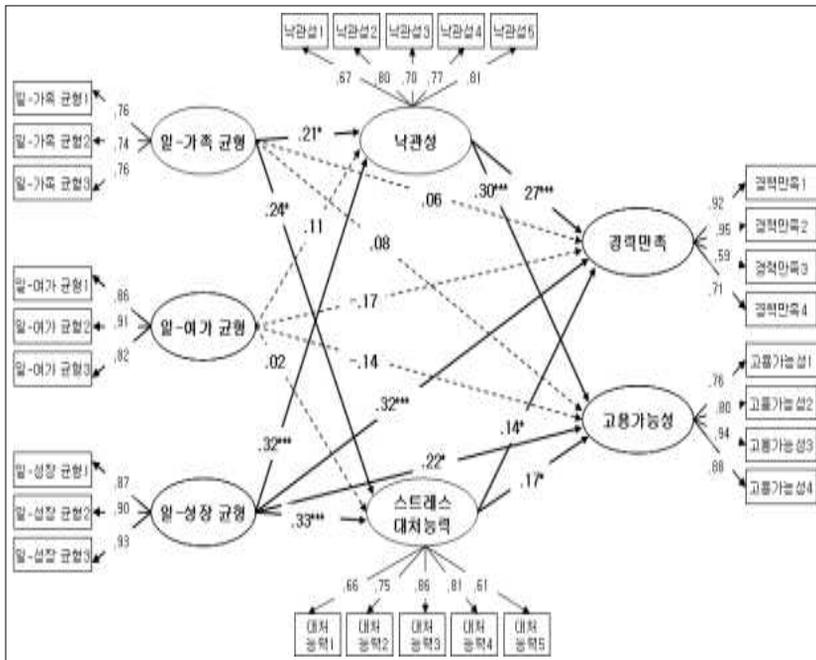
여성의 일-가족 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형 등 일-삶 균형과 낙관성, 스트레스 대처능력 등 자아탄력성, 경력만족과 고용가능성 등 주관적 경력성공과 같은 잠재변인들 간의 구조적 인과관계를 살펴보기 위한 연구모형 검증을 위해 구조방정식 모형분석을 실시하였으며, 모수 추정방법은 최대우도법(ML: Maximum Likelihood)을 사용하였다. 먼저 연구모형의 적합도는 아래<표 5>와 같이, $\chi^2=819.25(df=303,$

$p < .001$), SRMR=0.06, TLI=0.90, CFI=0.91, RMSEA=0.07(90%CI: 0.07~0.08) 등으로 나타나 연구모형을 통해 가설을 검증하는데 무리 없는 양호한 적합도를 보였다.

<표 5> 연구모형의 적합도

χ^2	df	p	SRMR	TLI	CFI	RMSEA(90%CI)
819.25	303	.000	.06	.90	.91	.07(.07~.08)

연구모형의 검증결과와 경로계수는 아래 [그림 2]와 <표 6>과 같다. 먼저 일하는 여성의 일-가족 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형이 낙관성과 스트레스 대처능력에 미치는 영향을 살펴보면, 낙관성에는 일-가족 균형($\beta = .21, p < .05$)과 일-성장 균형($\beta = .32, p < .001$)이 유의미한 긍정적 영향을 미쳤으나, 일-여가 균형 변인은 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 스트레스 대처능력에도 일-가족 균형($\beta = .24, p < .05$)과 일-성장 균형($\beta = .33, p < .001$)이 유의미한 긍정적 영향을 미쳤으나, 일-여가 균형 변인은 스트레스 대처능력에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이를 통해 여성의 일-가족 균형과 일-성장 균형이 잘 이루어질수록 낙관성과 스트레스 대처능력이 높아지는 것을 예측할 수 있다.



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

[그림 2] 연구모형 검증결과(표준화 계수)

<표 6> 연구모형의 경로계수

경로		비표준화 계수(b)	표준화 계수(β)	추정 오차	t
일-가족 균형	→ 낙관성	.17	.21	.08	2.25*
일-여가 균형	→ 낙관성	.07	.11	.06	1.18
일-성장 균형	→ 낙관성	.22	.32	.05	4.02***
일-가족 균형	→ 스트레스 대처능력	.21	.24	.08	2.46*
일-여가 균형	→ 스트레스 대처능력	.01	.02	.07	.21
일-성장 균형	→ 스트레스 대처능력	.24	.33	.06	4.08***
낙관성	→ 경력만족	.42	.27	.11	3.88***
스트레스 대처능력	→ 경력만족	.20	.14	.10	2.08*
낙관성	→ 고용가능성	.37	.30	.09	4.12***
스트레스 대처능력	→ 고용가능성	.20	.17	.08	2.47*
일-가족 균형	→ 경력만족	.08	.06	.12	.69
일-여가 균형	→ 경력만족	-.17	-.17	.09	-1.91
일-성장 균형	→ 경력만족	.33	.32	.08	4.00***
일-가족 균형	→ 고용가능성	.08	.08	.10	.86
일-여가 균형	→ 고용가능성	-.11	-.14	.07	-1.55
일-성장 균형	→ 고용가능성	.18	.22	.07	2.66*

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

다음으로 일하는 여성의 낙관성과 스트레스 대처능력이 경력만족과 고용가능성 등 주관적 경력성공 변인에 미치는 영향을 살펴보면, 낙관성($\beta=.27$, $p<.001$)과 스트레스 대처능력($\beta=.14$, $p<.04$)은 경력만족에 모두 유의미한 긍정적 영향을 미쳤고, 고용가능성에도 낙관성($\beta=.30$, $p<.001$)과 스트레스 대처능력($\beta=.17$, $p<.05$) 모두 유의미한 긍정적 영향을 미쳤다. 이를 통해 일하는 여성의 낙관성과 스트레스 대처능력이 높을수록 경력만족과 고용가능성이 높아지는 것으로 예측할 수 있다.

여성의 일-가족 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형이 경력만족과 고용가능성 등 주관적 경력성공에 미치는 영향을 직접적인 영향력을 살펴본 결과, 경력만족에는 일-성장 균형($\beta=.32$, $p<.001$)이 직접적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미쳤고, 고용가능성에도 일-성장 균형($\beta=.22$, $p<.05$)이 직접적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 일-가족 균형과 일-여가 균형은 경력만족과 고용가능성에는 직접적으로 유의미한 영향을 미치지 않았다.

마지막으로 일-가족 균형, 일-성장 균형이 경력만족과 고용가능성에 미치는 영향에 대한 낙관성과 스트레스 대처능력의 매개효과를 살펴보기 위하여 간접효과에 대하여 부트스트랩(bootstrap) 방법을 실시하였다. 부트스트랩은 모집단 분포를 모르고 표본 데이터 바탕의 모수 분포를 추정하는 방식으로 95% 신뢰구간(CI)에 0이 포함되지 않을 때 유의수준 .05 수준에 유의미한 것으로 판단하며, 검증결과는 아래<표 7>과 같다.

〈표 7〉 매개효과 검증결과(부트스트랩)

경로	간접효과		
	비표준화 계수(b)	표준화 계수(β)	95%CI
일-가족 균형 → 낙관성 → 경력만족	.07	.06	(.03~.60)
일-가족 균형 → 낙관성 → 고용가능성	.06	.06	(.02~.54)
일-가족 균형 → 스트레스 대처능력 → 경력만족	.04	.03	(-.02~.44)
일-가족 균형 → 스트레스 대처능력 → 고용가능성	.04	.04	(-.01~.67)
일-성장 균형 → 낙관성 → 경력만족	.09	.09	(.02~.24)
일-성장 균형 → 낙관성 → 고용가능성	.08	.10	(.02~.21)
일-성장 균형 → 스트레스 대처능력 → 경력만족	.05	.05	(-.01~.28)
일-성장 균형 → 스트레스 대처능력 → 고용가능성	.05	.06	(.01~.37)

*부트스트랩 표집 2000번

먼저 일-가족 균형이 경력만족과 고용가능성에 미치는 영향에 대한 낙관성과 스트레스 대처능력의 매개효과 검증결과, 일-가족 균형 → 낙관성 → 경력만족의 간접효과($\beta=0.06$, 95%CI: 0.03~0.60)와 일-가족 균형 → 낙관성 → 고용가능성의 간접효과($\beta=0.06$, 95%CI: 0.02~0.54)는 유의미한 것으로 나타났다. 일-가족 균형은 낙관성의 매개를 통해 경력만족과 고용가능성에 영향을 미치는 것으로 예측되었으나, 일-가족 균형이 경력만족과 고용가능성에 미치는 영향에서 스트레스 대처능력의 매개효과는 유의미하지 않았다.

다음으로 일-성장 균형이 경력만족과 고용가능성에 미치는 영향에 대한 낙관성과 스트레스 대처능력의 매개효과 검증결과, 일-성장 균형 → 낙관성 → 경력만족의 간접효과($\beta=0.09$, 95%CI: 0.02~0.24)와 일-성장 균형 → 낙관성 → 고용가능성의 간접효과($\beta=0.10$, 95%CI: 0.02~0.21), 일-성장 균형 → 스트레스 대처능력 → 고용가능성의 간접효과($\beta=0.06$, 95%CI: 0.01~0.37)는 유의미한 것으로 나타났다. 일-성장 균형 → 스트레스 대처능력 → 경력만족의 매개효과는 유의미하지 않아, 일-성장 균형은 낙관성의 매개를 통해 경력만족과 고용가능성에 영향을 미치는 것으로 예측되었다. 일-성장 균형은 경력만족에 미치는 영향에서 스트레스 대처능력의 매개효과는 유의미하지 않았다.

V. 논의 및 결론

이 연구는 여성의 일-삶 균형과 주관적 경력성공에 미치는 영향을 살펴보고, 그 관계에서 자아탄력성의 매개효과를 검증하고자 한다. 이에 일-삶 균형을 일-가족 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형으로, 주관적 경력성공을 경력만족과 고용가능성으로, 자아탄력성을 낙관성과 스트레스 대처능력으로 조작적 정의를 명료화하고, 매개효과

검증과 경로의 영향력을 비교하기 위해 구조방정식 모형으로 각 변인 간 관계를 분석하였다. 이 연구의 결과와 논의는 다음과 같다.

첫째, 여성의 일-삶 균형은 자아탄력성과, 일하는 여성의 자아탄력성은 주관적 경력성공과 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 여성의 일-삶 균형인 일-가족 균형과 일-성장 균형이 높을수록 자아탄력성인 낙관성과 스트레스 대처능력이 향상되고, 일하는 여성의 낙관성과 스트레스 대처능력이 높을수록 주관적 경력성공인 경력만족과 고용가능성이 높아지는 것을 확인하였다. 이러한 연구결과는 일-가정 균형이 높을수록 자기만족과 경험확대로 삶의 질이 향상되는 긍정적 관점(Greenhaus & Powell, 2006; Marks & MacDermid, 1996), 자아탄력성 수준에 따라 성격특성이 다르고, 성별로 나뉘어야 한다는 주장(Block & Kremen, 1996), 자아탄력성이 스트레스 환경에서 긍정적 정서와 변화를 이끄는 선행 연구를(김지연, 2011; 박원주, 2011; Ong, Bergeman, Bisconti, & Wallace, 2006; Tugade & Fredrickson, 2007) 지지한다.

한편, 손영미와 박정열(2014)는 일-가족 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형이 모두 삶의 질에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 일-삶 균형의 하위요소가 자아탄력성에 유의미한 영향을 미칠 것으로 예측했으나 이 연구에서는 일-여가 균형은 낙관성과 스트레스 대처능력에 유의미한 영향을 미치지 않았다. 따라서 이 연구는 일하는 여성은 가족뿐만 아니라 성장 등 다양한 삶의 영역을 확대해서 연구할 필요성을 지지하며(김정운, 박정열, 2008; 오현석 외, 2009; 이해정, 2012; Frone, 2003; Quick, Henley, & Quick, 2004), 일하는 여성의 주관적 경력성공을 높이기 위해 가족뿐만 아니라 학습과의 균형을 지원하며, 이 관계에서 자아탄력성과 같은 개인특성은 함께 고려하는 것이 필요하다.

둘째, 여성의 일-삶 균형 중 일-성장 균형만 주관적 경력성공인 경력만족과 고용가능성에 직접적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미쳤고, 일-가족 균형과 일-여가 균형은 주관적 경력성공에 직접적으로 유의미한 영향을 미치지 않았다. 이러한 연구결과는 여성은 주관적인 성공인지와 삶의 균형을 강조하는 특성이 있고(Heslin, 2005; Powell & Mainiero, 1992), 남성의 비공식적 네트워크 보다 자신의 객관적 자격을 높이는 교육개발 기회가 경력성공에 매우 중요하며(Powell & Butterfield, 1994), 조직의 교육훈련 기회나 교육년수가 개인의 경력성공과 상관관계가 있으며(Callanan & Greenhaus, 1990; Ng, Eby, Sorensen, & Feldman, 2005), 여성의 일-성장 균형이 주관적 경력성공에 영향을 미치는 주요한 선행변인이라는 기존 연구결과(심철현, 이규태, 2013; 유은혜, 김명옥, 2015; 장은주, 지성구, 2004)와 맥락을 같이한다. 특히 유은혜와 김명옥(2015)의 연구에서 일-성장 균형과 달리 일-가정 균형과 일-여가 균형이 주관적 경력성공에 유의한 정(+)적 영향을 미치지 않은 결과와 일치한다. 따라서 일하는 여성의 경제활동 참여지속과 경력 유지를 위한 핵심 요소는 일-성장 균형으로, 경력단절 사전예방 차원에서 여성정책은 일하는 여성의 경력만족과 고용가능성을 높

이기 위해 평생학습 차원의 교육 및 자기계발 지원을 강화하는 것이 요구된다.

셋째, 여성의 일-가족 균형이 잘 이루어지면 낙관성을 매개로 경력만족과 고용가능성이 높아지고, 여성의 일-성장 균형이 높아지면 낙관성을 매개로 경력만족과 고용가능성이 높아지고, 스트레스 대처능력을 매개로 고용가능성을 높이는 것으로 확인되었다. 그동안 일-삶 균형과 주관적 경력성공 선행연구에서는 기혼 여성, 여성 관리자, 비서직 종사자, 경력단절여성 등 특정 대상이나 주관적 경력성공에 영향을 미치는 하위변인 간 인과관계에 초점을 두었다(손영미, 박정열, 2014; 유은혜, 김명옥, 2015; 장은주, 2008; 홍아정, 조윤성, 2012; Ng, Eby, Sorensen & Feldman, 2005). 또한 자아탄력성 선행연구는 아동과 초등학생(이귀옥, 2017, 위중희, 조규관, 2014) 대상이나 스트레스나 소진관계와 같이 살펴보았다(김혜영, 심지현, 2014; Tugade & Fredrickson, 2007). 이 연구는 일하는 여성을 대상으로 일 이외 다양한 삶 영역과 주관적 경력성공 관계에서 추가적으로 자아탄력성과 탄력성 등 명확한 조작적 정의를 바탕으로 자아탄력성과의 관계를 살펴본 것에 의의가 있다. 향후 경력단절과 같은 역경 속에서 긍정적으로 대처하고 성장하기 위해서 일하는 여성의 자아탄력성을 고려한 사전예방차원의 학습지원이 필요함을 시사한다.

연구결과를 바탕으로 이 연구의 제한점과 제언은 다음과 같다. 첫째, 자료수집이 2012년이므로 시간경과에 따라 일반화의 제약이 있고, 연구대상은 서울·경기지역 중심의 일하는 여성으로 편의표집방법을 활용하여 일반화의 한계가 있다. 향후에는 다양한 연령 및 학력, 직군, 전국 지역으로 연구대상을 확대하거나, 여성 관리자 보다는 경력단절이 집중 발생하는 30~40대의 실무직급, 경력단절된 고학력 여성의 경력개발, 시간제 근로와 같은 다양한 일의 영역을 포함한 추가연구가 필요하다. 둘째, 자아탄력성과 유사 용어를 구분하고, 포괄적 관점에서 연구가 필요하다. 일반 개인특성인 자아탄력성과 달리 탄력성은 발달하는 역동과정으로 고위험 상황을 전제하며(Masten, 2001), 자아탄력성 연구는 적응유연성, 회복탄력성, resilience, ego-resilience 등 여러 용어로 혼용되어 명확한 개념의 구분이 선행되어야 한다(신재민, 2013; 정여원, 김정아, 2015; Luthar, Cicchetti, & Becker, 2000). 향후 자아탄력성은 탄력성의 구분뿐만 아니라 예방적 차원의 포괄적 탄력성 증진 관점에서 유전과 환경 요인을 모두 고려하여, 사회맥락과 상호작용을 포함하여 추가연구가 필요하다(이연실, 2015).

참고문헌

- 강혜련, 조미영(2007). 남녀관리자의 경력성공 모형 비교. **인사조직연구**, 15(2), 1-38.
- 김나정, 차중석(2014). 한국 근로자들의 경력성공 인식에 관한 탐색적 연구. **Andragogy Today**, 17(4), 253-287.
- 김은희, 박희서(2010). 조직 내 직무스트레스 요인이 조직몰입에 미치는 영향: 자아탄력성의 역할을 중심으로. **한국거버넌스학회보**, 17(1), 1-28.
- 김정운, 박정열(2008). 일과 삶의 균형 척도 개발을 위한 연구. **여가학연구**, 5(3), 53-69.
- 김정진(2009). 한미여성 관리자 경력성공 영향요인에 관한 비교연구. **경영교육연구**, 13(2), 125-155.
- 김주엽, 박상언, 지혜정(2011). 일-생활 균형과 직무만족 및 이직의도 간의 관계에 관한 실증연구. **인적자원개발연구**, 14(1), 1-29.
- 김지연(2011). 마음챙김과 긍정적 정서가 자아탄력성에 미치는 영향. 영남대학교 대학원 박사학위논문.
- 김혜영, 심지현(2014). 고용서비스 종사자의 직무스트레스와 심리적 소진의 관계에서 자아탄력성의 조절효과. **고용직업능력개발연구**, 17(1), 35-65.
- 박용호(2015). 홀리스틱 교육의 관점에서 살펴본 일터에서의 일-생활 균형. **홀리스틱 교육연구**, 19(1), 51-69.
- 박원주(2011). 자아탄력성이 내재화 및 외현화 문제에 미치는 영향: 인지적 정서조절과 긍정 및 부정정서의 매개효과. 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 박예송, 박지혜(2013). 일-생활 균형에 관한 국내 연구 동향: 2000년 이후 학술논문을 중심으로. **HRD연구**, 15(1), 1-29.
- 박정열, 손영미(2014). 여성근로자의 일과 삶의 균형 유형화: 전일제 여성 임금근로자를 중심으로. **한국가족자원경영학회지**, 18(2), 75-102.
- 손영미, 박정열(2014). 남녀의 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 인과변인과 결과변인의 차이연구: 기혼직장인을 대상으로. **한국심리학회지: 여성**, 19(2), 161-190.
- 신재민(2013). 여성의 일-삶의 균형이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 자아탄력성의 매개효과. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 심철현, 이규태(2013). 호텔 직원의 일-생활 균형이 주관적 경력성공 및 경력 몰입에 미치는 영향. **관광연구**, 28(3), 307-325.
- 여성가족부(2015). 「제2차 경력단절여성등의 경제활동촉진 기본계획 (2015~2019)」 2015년도 시행계획. 정책브리핑 웹 사이트 <http://www.korea.kr/archive/expDocView.do?docId=36420>에서 2017년 8월 22일 인출.
- 여성가족부(2017). 2017년 여성가족부 업무계획. http://www.mogef.go.kr/mi/mdp/mi_

- mdp_s001d.do?mid=etc603에서 2017년 8월 22일 인출.
- 오현석, 최윤미, 배진현, 위현진, 배형준, 권귀현, 선우형, 성문주, 이도엽, 이상훈 (2009). ASTD를 통해 본 인적자원개발의 최근 동향. **직업능력개발연구**, 12(1), 49-73.
- 유은혜, 김명옥(2015). 비서직종사자의 일과 생활의 균형이 정서적 몰입, 직무몰입 및 주관적 경력성공에 미치는 영향. **비서학논총**, 24(1), 51-74.
- 이귀옥(2017). 성별, 자아탄력성, 학습습관과 부모양육방식이 초등학교 고학년의 학교 적응 변화 궤적에 미치는 영향. **학습자중심교과교육연구**, 17(1), 295-322.
- 이시균(2017). 경력단절 여성의 고용구조 및 고용안정성 분석. **여성연구논총**, 20, 75-100.
- 이연실(2015). 탄력성에 대한 이론적 관점의 비교. **한국자치행정학보**, 29(1), 289-310.
- 이은혜, 오호영(2017). **대졸 청년의 성별 일자리의 질 비교**. Krivet Issue Brief (2017-127호). 한국직업능력개발원 웹 사이트 <http://www.krivet.re.kr/ku/da/kuBDCVw.jsp?pgn=1&gk=ALL&gv=&gn=G7-G720170016>에서 2017년 8월22일 인출.
- 이지영, 이희수, 임경수(2016). 내용과 상징 네트워크 분석을 이용한 국내 경력성공 연구동향 분석. **Andragogy Today**, 19(3), 1-29.
- 이혜정(2012). 다수준 분석을 통한 일과 삶의 균형에 관한 연구: 세대별 일의 가치와 제도 및 지원분위기의 효과. 한양대학교 대학원 박사학위논문.
- 위중희, 조규관(2014). 아동이 지각한 가족건강성, 자아탄력성, 사회적지지, 스트레스 대처행동 및 심리적 안녕감 간의 구조관계분석. **학습자중심교과교육연구**, 14(8), 237-264.
- 장은주, 지성구(2004). 금융계 여성 근로자의 개인특성과 주관적 경력성공과의 관계. **비서학논총**, 13(1), 163-184.
- 장은주(2008). 개인특성 및 사회적 자본과 경력성공. **비서학논총**, 17(2), 27-48.
- 정여원, 김정아(2015). 자아탄력성에 대한 개념분석. **성인간호학회지**, 27(6), 644-655.
- 진성미(2010). 경력성공의 의미와 성인학습에의 함의. **Andragogy Today**, 13(1), 141-166.
- 최우성(2011). 호텔여성직원이 지각하는 유리천장이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 멘터링의 조절효과를 중심으로. **관광연구**, 26(2), 385-401.
- 홍세희(2000). 구조방정식 모형의 적합도 지수 산정기준과 그 근거. **한국심리학회지 : 임상**, 19(1), 167-177.
- 홍세희(2015). **구조방정식 모형의 기초 이론과 적용**. 서울: 에스엔엠리서치 그룹.
- 홍아정, 조윤성(2012). 경력단절 여성의 감성지능이 고용가능성에 미치는 영향: 사회 연결망의 매개효과를 중심으로. **Andragogy Today**, 15(3), 35-61.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). *The boundaryless career: A new*

- employment principle for a new organizational era*. New York, NY: Oxford University press.
- Beauregard, T. A., & Henry, L. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review, 19*(1), 9-22.
- Block, J., & Kremen, A. M. (1996). IQ and ego-resiliency: Conceptual and empirical connections and separateness. *Journal of Personality and Social Psychology, 70*(2), 349-361.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen & J. S Long(Eds.), *Testing structural equation models* (pp. 136-162). Newbury Park, CA: Sage.
- Callanan, G. A., & Greenhaus, J. H. (1990). The career indecision of managers and professionals: Development of a scale and test of a model. *Journal of Vocational Behavior, 37*(1), 79-103.
- Cicchetti, D., & Rogosch, F. A. (1997). The role of self-organization in the promotion of resilience in maltreated children. *Development and Psychopathology, 9*(4), 799-817.
- David, S., & Panchanatham, N. (2017). A review on factors of quality of work life. *International Journal of Control Theory and Applications, 10*(29), 57-65.
- De Vos, A., & Soens, N. (2008). Protean attitude and career success: The mediating role of self-management. *Journal of Vocation Behavior, 73*(3), 449-456.
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). Women and the labyrinth of leadership. *Harvard Business Review, 85*(9), 63-71.
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & 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.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143-162). Washington, DC: American Psychological Association.
- Greenhaus, J. H., Collins, L. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior, 63*(3), 510-531.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S. J., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences; Job performance evaluations, and career

- outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family facilitation. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- Heslin, P. A. (2005). Experiencing career success. *Organizational Dynamics*, 34(4), 376-390.
- Hian, C. C., & Einstein, W. O. (1990). Quality of work life(QWL): What can unions do? *SAM Advanced Management Journal*, 55(2), 17-22.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- Johnson, C. D. (2001). *In search of traditional and contemporary career success*. Athens: The University of Georgia.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48(3), 485-519.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52(3), 621-652.
- Klohn, E. C. (1996). Conceptual analysis and measurement of the construct of ego-resiliency. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(5), 1067-1079.
- Lewis, S., & Cooper, C. L. (2005). *Work-life integration: Case studies of organisational change*. West Sussex, Chichester: Wiley.
- Luthar, S. S., Cicchetti, D., & Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development*, 71(3), 543-562.
- Luthar, S. S., & Sexton, C. C. (2007). Maternal drug abuse versus maternal depression: Vulnerability and resilience among school-age and adolescent offspring. *Development and Psychopathology*, 19(1), 205-225.
- Lyness, K. S., & Judiesch, M. K. (2008). Can a manager have a life and a career? International and multisource perspectives on work-life balance and career advancement potential. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 789-805.

- Marks, S. R., & MacDermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family*, 58(2), 417-432.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience process in development. *American Psychologist*, 56(3), 227-238.
- Matsunaga, M. (2008). Item parceling in structural equation modeling: A primer. *Communication Methods and Measures*, 2(4), 260-293.
- Melamed, T. (1995). Career success: The moderating effect of gender. *Journal of Vocational Behavior*, 47(1), 35-60.
- Nadler, L., & Nadler, Z. (1989). *Developing human resources (3rd ed.)*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58(2), 367-408.
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2014). Subjective career success: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 85(2), 169-179.
- Ong, A. D., Bergeman, C. S., Bisconti, T. L., & Wallace, K. A. (2006). Psychological resilience, positive emotions, and successful adaptation to stress in later life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91(4), 730-749.
- Powell, G. N. (2000). The glass ceiling: Explaining the good and bad news. In Davidson, M. J., & Borke, R. J. (Eds.), *Women in management: Current research issues*(Vol. 2, pp. 43-64). London: Sage.
- Powell, G. N., & Butterfield, D. A. (1994). Investigating the glass ceiling phenomenon: An empirical study of actual promotions to top management. *Academy of Management Journal*, 37(1), 68-86.
- Powell, G. N., & Mainiero, L. A. (1992). Cross currents in the river of time: Conceptualizing the complexities of women's careers. *Journal of Management*, 18(2), 215-237.
- Quick, J., Henley, A. B., & Quick, J. C. (2004). The balancing act: At work and at home. *Organizational Dynamics*, 33(4), 426-438.
- Russell, D. W., Kahn, J. H., Spoth, R. S., & Altmaier, E. M. (1998). Analyzing data from experimental studies: A latent variable structural equation modeling approach. *Journal of Counseling Psychology*, 45(1), 18-29.
- Saltzstein, A. L., Ting, Y., & Saltzstein, G. H. (2001). Work-family balance and job satisfaction: The impact of family-friendly policies on attitudes of

- federal government employees. *Public Administration Review*, 61(4), 452-467.
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Krainmer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 416-427.
- Shockley, K. M., Ureksoy, H., Rodopman, O. B., Poteat, L. F., & Dullaghan, T. R. (2015). Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study. *Journal of Organizational Behavior*, 37(1), 128-153.
- Tausung, M., & Fenwick, R. (2001). Unbinding time: Alternate work-schedules and work-life balance. *Journal of Family and Economic Issues*, 22(2), 101-119.
- Tharenou, P. (2001). Going up? Do traits and informal social processes predict advancing in management? *Academy of Management Journal*, 44(5), 1005-1017.
- Tugade, M., & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(92), 320-333.
- Tugade, M., & Fredrickson, B. L. (2007). Regulation of positive emotions: Emotion regulation strategies that promote resilience. *Journal of Happiness Studies*, 8(3), 311-333.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, Organizational attachment, and work family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54(3), 392-415.
- West, S. G., Finch, J. F., & Curran, P. J. (1995). Structural equations with non-normal variables: Problems and remedies. In R. H. Hoyle(Ed.), *Structural equation modeling: Concepts, Issues and Applications* (pp.56-76), Thousand Oaks, CA: Sage.

논문 접수: 2017년 8월 31일

논문 심사: 2017년 9월 24일

게재 승인: 2017년 9월 29일

<ABSTRACT>

The Mediation Effect of Ego-Resiliency on the Relationship between Work-Life Balance and Subjective Career Success of Women

Shin, Jae Min(Chung-Ang University)

Lee, Hee Su(Chung-Ang University)

This study investigated the effects of ‘work-life balance,’ i.e., work-family balance, work-leisure balance, and work-growth balance, on ‘subjective career success,’ i.e., career satisfaction and employability and attempted to verify the mediation effect of ‘ego-resiliency,’ i.e., optimism and stress coping on the relationship between the two. The subjects of this study were 313 women working at public institution, hospital, corporation, etc. in Seoul and Gyeonggi-do. From October 15 until October 30, 2012, a survey was conducted based on snowball sampling. The collected data were evaluated for their goodness of fit by using a structural equation model, and the mediation effect was verified by using bootstrapping. The result of this study showed that the work-family balance of women had effects on career satisfaction and employability only via mediation of optimism, implying complete mediation. The work-growth balance of women had direct effects on career satisfaction and employability and also had effects on career satisfaction and employability via mediation of optimism, implying partial mediation. It also had an effect on employability via mediation of stress coping, implying partial mediation. Therefore, women need to pay attention not only to work-family balance but to lifelong learning in order to improve their career satisfaction and employability and to resilience that allow them to respond to difficulties more flexibly and prevent career discontinuity.

★ **Key words** : women, work-life balance, ego-resiliency, subjective career success, lifelong learning