

기혼직장인의 자아분화가 가정생활만족과  
직무만족에 미치는 영향  
- 갈등대처행동을 매개변인으로 -

The Effects of Self-differentiation on the Family Life Satisfaction and Job Satisfaction  
of Married Employee: Mediating Effects of Conflict Managing Behavior

고려사이버대학교 경영학과  
부교수 박경환\*

Dept. of Business Administration, The Cyber University of Korea  
Associate Professor: Park, Kyung-Hwan

〈목 차〉

- |            |               |
|------------|---------------|
| I. 서론      | IV. 연구결과 및 분석 |
| II. 이론적 배경 | V. 요약 및 결론    |
| III. 연구방법  | 참고문헌          |

〈Abstract〉

This study examined the effects of self-differentiation on family-life satisfaction and job satisfaction, and investigated the mediating effects of conflict-managing behavior. The participants in the present study were 196 married employees. LISREL was employed to test this hypothetical structural model.

The results of this empirical study demonstrated that self-differentiation had positive effects on both family-life satisfaction and job satisfaction, which was mediated by the conflict-managing behavior but did not have a direct effect on either family-life satisfaction or job satisfaction. This study verified that conflict-managing behavior had mediating effects on the relationships among self-differentiation, family-life satisfaction, and job satisfaction. The results indicated that the higher the level of self-differentiation was, the more effective conflict-managing behavior was. And the more effective

\* 주저자, 교신저자: 박경환 (parkh@cyberkorea.ac.kr)

conflict-managing behavior was, the higher the levels of family-life satisfaction and job satisfaction were.

**Key Words** : 자아분화(self-differentiation), 가정생활만족(family life satisfaction), 직무만족(job satisfaction), 갈등대처행동(conflict managing behavior)

## I. 서론

일중심의 사회에서 일과 가정을 중요시하는 사회로 점차 변모해가고 있다. 여성의 노동시장 참여율이 높아지고, 남성 중심의 일 문화가 가족친화적 문화로 바뀌어 가면서 남녀 모두 가정과 직장에서의 조화로운 삶의 방식을 원하고 있기 때문이다. 기혼 직장여성의 경우 가정에서의 전통적 역할과 직장에서의 업무를 어떻게 조화시켜 가정과 직장에서의 삶의 만족을 이끌어낼 것이냐가 관심이 된다. 기혼 직장남성의 경우도 과거 산업화 시대 일중심의 기업문화가 해체되면서 가정과 직장에서의 만족스러운 삶을 추구하는 경향이 점차 강해지고 있다.

기혼직장인의 삶의 질에서 중요한 두 가지 영역은 가정생활만족과 직장에서의 직무만족이다(김주엽, 2009). 가정생활만족은 결혼생활만족을 포함한 자녀관계, 부모관계, 가정경제 및 가족건강을 포함하고 있는 폭넓은 개념이라 볼 수 있다(김경희, 2007; 임정빈, 1988). 또한 직무만족은 직장생활의 질(quality of work life)을 대표하는 중요한 지표로서 직무 자체의 만족을 포함하고 있으며 보다 넓은 의미의 직장만족의 개념이다(임창희, 2005).

그동안 가정과 직장 생활의 만족을 통한 삶의 질 향상과 관련하여 일-가정 균형에 대한 연구와 함께 법과 제도의 정책적 접근들이 많이 이루어져 왔었다(김주엽, 박종찬, 김찬중, 2009; 장재윤, 김혜숙, 2003; 가영희, 2006; 정수인, 이기영, 2007; 정영금, 2008; 전서영, 박정운, 김양희, 2008; 손주영, 2008).

본 연구는 기존의 일-가정 상호작용이나 정책 관점의 연구를 보완하는 차원에서 가정과 직장에서의 삶의 만족에 영향을 미치는 개인특성 변수로서 자아분화를 살펴본다. 생애초기 원가족 경험에 의해 형성되는 자아분화(self-differentiation)가 삶의 질을 나타내는 가정생활만족과 직무만족에 어떻게 영향을 미치는지 살펴본다.

Bowen(1976)은 가족체계이론에서 자녀의 원가족 역동에 의해 형성된 자아분화 수준은 이후 그의 성인기 생활에 중요한 영향을 미치게 된다고 하였다. 자아분화는 어린시절 원가족 부모와의 경험에 의해 형성되어 성인이 된 이후에도 가정 및 직장 생활의 적응과 행복감에 지속적으로 영향을 미치는 것으로 알려져 왔다(Bowen, 1976; 배옥현, 홍상욱, 2008). 자아분화가 잘 이루어진 사람은 자신과 타인 그리고 외부세계를 객관적으로 지각하고, 자주적이며 독립적인 삶을 산다. 반면 자아분화가 잘 이루어지지 못한 사람은 정서와 지성이 융합되어 객관성이 결여되고, 본능이나 충동에 따라 반응하며, 의존적인 역기능적인 행동을 하는 것으로 알려졌다.

어린시절 원가족 역동(dynamics) 경험에 의해 형성되는 자아분화 수준은 성인이 된 이후에도 부부관계와 직장에서의 타인과의 관계를 맺을 때에 재현된다(Bowen, 1976; 조성두, 2008). 그 이유는 원가족 내에서의 의사소통 흐름이나 권력 및 위계질서가 결혼 후의 가정이나 기업 조직에서의 그것과 유사하며(Wiseman, 1982; Mauksch, 1991), 어린시절 원가족에서 경험한

역동을 성인이 되어 결혼한 이후 가정 및 직장  
에서 반복될 가능성이 크기 때문인 것으로 해  
석된다(Leifman, 2001).

이러한 관점에서 본 연구는 첫째, 기혼직장  
인을 대상으로 어린 시절 원가족 역동에 의해  
형성된 자아분화 수준이 일과 가정생활 만족에  
어떻게 영향을 미치는지 살펴보았다.

둘째, 독립변수인 자아분화와 종속변수인 가  
정생활만족 및 직무만족 간의 관계를 설명하기  
위하여 갈등대처행동을 매개변수로 설정하  
였다.

자아분화 수준이 높은 사람은 외부세계를  
객관적으로 바라보고 자주적이고 독립적으로  
문제를 해결하기 때문에 가정과 직장에서 갈등  
에 효과적으로 대처하며, 자아분화 수준이 낮  
은 사람은 회피와 분노표출과 같은 부정적인  
갈등대처 행동을 사용하여 갈등에 효과적으로  
대처하지 못한다(이신숙, 2000). 이처럼 갈등대  
처행동은 자아분화와 가정생활만족 및 직무만  
족을 연결시켜주는 매개변수 역할을 할 것으로  
가정된다.

이전의 연구들은 자아분화가 결혼만족, 부부  
적응, 생활만족에 유의한 영향을 미치고 있다는  
것을 보여주었으나(이신숙, 2000; 제석봉, 1989),  
자아분화가 어떠한 과정을 거쳐 영향을 미치는  
가에 대해서는 명확하게 설명하고 있지 않았  
다. 어린시절 경험에 의해 형성된 원가족 역동  
이 성인이 된 이후 결혼생활에서 되풀이되기  
때문이라는 설명이 있지만 이에 대한 실증적  
연구는 없었다. 다만, 한영숙(2007)의 연구에서  
는 부부의 자아분화 수준이 부부갈등 및 결혼  
만족도에 미치는 직접효과와 자아분화가 부부  
갈등을 매개로 결혼만족에 미치는 간접효과를  
분석하였다. 그러나 직접효과와 매개변수가 들  
어간 간접효과에 대한 분석을 별도로 하여 직  
접효과와 간접효과를 동시에 통계적으로 분석  
하지는 못하였다. 다만, 최근 이소미와 고영건

(2009)의 연구는 자아분화가 갈등대처행동을  
매개변수로 하여 결혼적응에 영향을 미친다는  
점을 검증하였다. 그러나 그의 연구에서는 직  
접효과를 연구모델에 설정하지 않았다.

이에 본 연구는 자아분화가 가정생활만족과  
직무만족에 미치는 직접효과와 갈등대처행동을  
매개로 한 간접효과를 동시에 분석하기 위하여  
공변량구조모형 분석(LISREL)을 사용하였다.  
모델 검증을 위해서 196명의 기혼직장인으로  
부터 수집된 자료를 이용하였다.

## II. 이론적 배경

### 1. 자아분화와 적응

자아분화는 Bowen(1976)의 가족체계 이론에  
서 중심 역할을 하는 개념이다. 인간은 태어나  
서 어머니와의 공생관계에 의한 정서적 융합을  
이루게 되는데, 자녀가 어머니와의 융합에서  
서서히 벗어나 자기 자신의 정서적 자주성을  
향해 나아가는 장기적 과정을 자아분화라고 하  
였다(한영숙, 2007). 자아분화란 개인이 그의  
부모로부터 정서적으로 얼마나 분리, 독립하였  
는가로 정의된다(안양자, 2007).

개인의 자아분화는 심리내적 차원과 대인관  
계 차원으로 나누어 논의될 수 있다. 심리내적  
차원에서 살펴보면, 인간의 정신 안에는 지적  
체계와 정서적 체계가 있는데, 이 두 체계가  
분리되어 기능해야 사고와 감정의 분리가 이루  
어져 객관적이고 현실적인 사고와 판단이 가능  
하다고 본다(Bowen, 1976). 자아분화 수준이  
높은 사람은 정서와 사고가 분리되어 정신적 균  
형을 이루며, 자아분화 수준이 낮은 사람은 사  
고와 정서가 융합되어 이성적 사고가 아닌 본능  
이나 감정에 의해 영향을 받는다(한영숙, 2007).

대인관계 차원에서 자아분화는 가족관계 또  
는 가족 이외의 관계에서 자아를 견실하게 유

지시시킬 수 있는 능력 즉, 자신의 정체성을 상실하지 않고 타인과의 관계를 유지시킬 수 있는 능력을 의미한다. 자아분화 수준이 낮을수록 가족이나 직장 부서원 등 결속된 주변 세력에 의해 사고와 판단이 지배되어 가짜자아(pseudo-self)-타인의 정서적 압력에 쉽게 변화하는 자아-가 발달된다. 가족으로부터 정서적 분리가 덜 이루어진 사람은 다른 타인과의 관계에서도 정서적으로 덜 분리된다(하현용, 2007). 이들은 타인으로부터 자신을 분리하는데 어려움을 느낀다. 따라서 자주적인 삶을 살기보다는 타인의 견해에 심하게 의존하여 다른 사람의 칭찬이나 평가에 매우 민감하고 타인의 공격이나 비난을 피하는데 급급한 삶을 산다. 이러한 사람은 자신의 주관적 정서나 사고가 자유롭지 못하고 의존적 생활을 하기 때문에 만성적인 불안을 느끼는 경향이 있다(안양자, 2007). 반대로 자아분화 수준이 높은 사람은 진짜자아(solid-self)-주위의 정서적인 압력에 굴하지 않고 독립적이고 융통성 있으며 일관성 있는 자아-가 발달되어 있다. 이들은 정서적으로 안정되어 있고, 명확하게 사고하며, 신념에 따라 행동한다. 그리고 타인의 가치나 신념을 존중하고 타인과 친밀한 관계를 유지할 수 있는 주체적이고 목표지향적인 삶을 산다(정은희, 2004; 한영숙, 2007).

자아분화는 자아의 형성을 통해 이루어지며, 자아의 형성은 성장 초기 부모 또는 주변의 중요한 사람들과 상호작용을 통해 평생토록 이루어진다(남순현, 전영주, 황영훈, 2005). 자아분화 수준이 높은 사람은 가정의 조화나 강요에 의해 자기를 희생하지 않기 때문에 자기감정을 있는 그대로 느끼며 주위의 다른 사람과도 어느 정도의 객관성과 감정적인 거리를 유지할 수 있어 주변의 상황에 안정적으로 대처할 수 있다(이신숙, 2000). 자아분화 수준이 높을수록 청년의 자아존중감과 지배감이 높고 이것은 후에

성공에 영향을 미친다는 연구결과가 있다(Fine & Hovestadt, 1984; Fleming & Anderson, 1986; 조상희, 2004). 자아분화 수준이 낮은 사람은 감정적인 세계에 지배되어 외부자극에 지나치게 민감하고, 의미 있는 지속적인 관계능력이 결핍되어 부부 및 가족과 사회적 관계에서 올바르게 기능하지 못한다. 부모 관계에서 형성된 부모자녀 간의 친밀감이나 개별화는 또래 관계, 배우자와의 관계, 그리고 중요 타인과의 관계로 확대된다(Williamson & Bray, 1988; 이정희, 정경연, 유희정, 2007).

## 2. 자아분화와 가정생활만족

삶의 근거지인 가정생활에서의 만족은 삶의 질을 예측하는 주요 변수이다(김경희, 2007). 가정생활만족은 가정생활 전반에 대해 주관적으로 경험하는 충족된 느낌을 말하는 것으로 부부를 비롯한 가족 간의 애정과 자녀의 출산과 순조로운 성장, 가족성원의 사회적 성공, 그리고 가정의 경제적 안정을 포함한다(임정빈, 1988). 이동렬(1995), 가영희(2006)와 두경자(1990)는 가정생활만족을 전반적 가정생활과 관련해서 경험하는 만족으로서 긍정적이고 유쾌한 상태라고 정의하였다.

전통적으로 가정생활만족은 교육정도, 직업, 가계소득 등 사회경제적 지위와 유의한 관계가 있다고 보고되어 왔다. 그러나 Campbell, Converse와 Rodgers(1976)는 가정생활만족에 기여하는 주요인은 사회경제적 지위와 같은 객관적 특성보다는 배우자 및 자녀와의 관계와 같은 주관적 변수의 영향이 더 크다고 보았다. 즉, 교육수준이나 월평균 가계소득과 같은 일반적 변수보다는 애정, 의사소통과 같은 대인적 속성의 변인이 가정생활만족에 더 영향을 미친다는 것이다(이정우, 윤현희, 1998; 김경희, 2007).

자아분화와 관련하여 연구되어온 가정생활

변수는 결혼만족, 부부갈등, 그리고 자녀관계에 대한 것이다. 결혼만족은 부부관계 유지에 중요한 변수로서 원가족 경험에 의해 발달한 자아분화가 크게 영향을 미친다(한영숙, 2007). 원가족에서 길러진 자아분화는 대인관계의 상호작용 패턴에 영향을 주어 어린시절 부모와의 관계가 결혼 후 배우자와의 관계에 영향을 미치기 때문이다(권정란, 2005; 정은희, 2004; 한영숙, 2007). 부부가 서로를 구속하지 않고 배우자와의 불일치를 인정하는 부부관계의 건강지표인 자율성과 독립성은 바로 자아분화에 의해 길러진다.

자아분화 수준이 낮은 부부는 부부간의 갈등으로 인해 개인적으로 만성적 불안, 정신분열증, 알코올 중독과 같은 정신장애가 나타났(제석봉, 1989; 이신숙, 2000; 한영숙, 2007; Brody, Arias & Fincham, 1996). 남편과 아내의 자아분화 수준이 높은 집단에서 결혼만족도가 높았으며, 자아분화 수준이 낮은 집단에서 결혼생활 갈등과 역기능적 행동이 발생하였다(김남진, 2005; 박수선, 1996; 김명진, 2005; 제석봉, 1989; 금은순, 1996; 이지현, 2006).

부모-자녀 관계에서 자아가 분화되지 못한 부부는 자신들의 문제를 자녀에게 투사하게 된다(Kerr, 1982; 이지현, 2006). 부부갈등이 심해지면 부모의 한쪽이 자녀와 정서적으로 융합하게 되어 자녀의 자아분화 수준이 낮아지게 된다. 자아분화 수준이 낮은 자녀는 부모와 정서적 단절을 이루게 되어 가정에서 부모-자녀 관계가 소원해지게 된다(허만형, 2007).

### 3. 자아분화와 직무만족

직무만족(job satisfaction)은 삶의 만족의 하나로써 직장생활의 질(quality of work life)을 결정하는 중요한 변수로 알려져 왔다(장재운, 김혜숙, 2003).

직무만족이란 직무 관련 요소에 대한 구성원의 태도를 종합한 개념으로 직무만족을 느끼는 사람은 직무수행에 긍정적인 태도를 갖고, 직무에 불만족한 사람은 직무수행에 부정적 태도를 갖는다(박경환, 2005). 직무만은 도전감과 성취감, 경제적 보상, 승진, 관리감독, 동료와의 관계, 의사결정 권한, 능력 발휘, 사회적 위상, 고용안정 등 광범위한 범주에서의 요소를 포함하는 것으로 우리말로는 총체적 직장만족의 의미를 갖는다(임창희, 2005).

직무만족은 역할갈등, 직무특성, 감독방식과 같은 환경적 요소에 의해서 영향을 받지만 또한 자아존중감, 자아효능감, 내재적 통제위치, 신경증과 같은 개인의 성격특성에 의해서도 영향을 받는다(Judge, Locke & Durham, 1997; Judge, Erez, Bono & Thoresen, 2002). 자아존중감 등 앞서 언급한 개인 성격 특성은 자신의 가치에 대한 자기평가 개념으로서, 자신을 긍정적으로 평가할수록 직무수행에 있어서 흥미와 가치의 감정을 갖고 창의적이고 능동적으로 일을 한다. 자신을 긍정적으로 평가하는 사람일수록 복잡한 직무를 수행하면서도 도전감을 갖고 내재적으로 동기부여가 되어 직무만족 수준을 높이는 것으로 알려져 왔다(Judge, Locke, Durham & Kluger, 1998).

자아분화 수준이 높을수록 자아존중감과 자아효능감이 높다는 실증 연구결과(이정희, 정경연, 유희정, 2007; 김갑숙, 전영숙, 이철우, 2009; Ryan, Brown & Solberg, 1996)를 고려해 볼 때, 자아분화 수준이 높을수록 자신의 가치를 높게 평가하고 이러한 사람은 직무수행 과정에서 보다 더 흥미와 가치감을 느끼며 내적으로 동기부여 되어 직무만족 수준이 높아지게 될 것이다. 자아분화와 직무만족(노선옥, 2008) 및 직무스트레스(오숙현, 조홍중, 2008) 간에는 유의한 상관성이 있다는 실증 연구결과가 있다.

#### 4. 매개변수로서의 갈등대처행동

갈등대처행동(conflict managing behavior)이란 갈등상황을 제거하거나 재평가하여 그로 인한 심리적 손상을 최소화하기 위해 개인이 행하는 노력으로 인간의 적응에 있어 핵심적인 개념이다(박윤경, 2007). 갈등상황에 직면했을 때 개인이 일관성 있게 갈등에 대응하게 되는 행위를 그 사람의 갈등대처행동이라 한다(조성두, 2008). Pearlin와 Schooler(1978)는 대처를 문제나 갈등에 직면해서 그것을 극복하는 효과적인 수단으로 고통의 점차적인 감소, 문제해결, 현실검증, 복귀의 과정이라고 하였다. Chodoff(1964)는 심리적 안정성에 대한 중요한 위협을 처리하기 위하여 사용되어지는 모든 방법의 총체라고 정의하였다(송말희, 1990).

갈등에 대한 행동과 대처방식에 대한 연구에서 최규련(1994)은 생각이나 의견을 이해하고 합리적인 방법으로 갈등을 해결하고자 노력하는 이성적 대처, 친구나 전문가 또는 책을 통한 외부의 도움을 구하는 외부도움 요청, 논쟁을 피하고 내 자신을 탓하거나 상대방에게 말을 하지 않고 피하는 회피, 상대방에게 불평을 하거나 짜증을 부리고 물건을 던지는 등 거친 행동을 하는 감정 및 행동 표출방식으로 분류하였다(안창현, 2007). Lazarus와 Folkman(1984)은 문제의 직면과 해결의 대처방식인 문제중심적(problem-focused) 대처행동, 문제 직면을 외면하고 감정적 고통을 완화시키고자 하는 정서중심적(emotion-focused) 대처행동, 그리고 문제에 대한 관심과 의식을 다른 곳으로 돌림으로써 스트레스를 유발하는 상황에서 벗어나 일시적으로 위안을 얻고자 하는 회피 대처방식으로 구분하기도 하였다(김정희, 1987; 박윤경, 2007). Straus(1979)는 갈등대처행동으로 문제에 대해 의논하거나 해결할 정보 등을 이용하는 이성적 방법, 상대에게 상처를 주는 말

이나 행동을 하는 언어적 공격, 그리고 육체적 힘이나 완력을 이용하는 폭력의 3가지로 분류하였다.

갈등에 효과적으로 대처하는 사람들은 갈등 해결을 위해 정보를 찾으며, 문제 그 자체의 해결에 적극적이고, 부정적 행동을 억제하고 반성하는 등의 대처행동을 사용한다. 이들은 또한 심리적 과정이나 상황에 능동적으로 대처할 수 있는 유연한 행동특성을 갖고 있다(송말희, 1990; 이지현, 2006). 이성적 대처와 외부도움은 효과적인 갈등대처행동으로, 회피와 감정 및 행동 표출방식은 비효과적인 갈등대처행동으로 분류되고 있다(Lazarus & Folkman, 1984; 김정희, 1987; 박윤경, 2007).

자아분화는 가정이나 직장에서의 갈등대처 행동에 유의한 영향을 미친다(조성두, 2008; 이지현, 2006; 정은희, 2004). 자아분화 수준이 높을수록 개인 내적통제가 잘 되어 갈등이 낮다(Nelson, 1987; 한영숙, 2007). 자아분화 수준이 낮을수록 스트레스 상황에서 갈등을 더 많이 지각하게 되어 바르고 건설적인 이성적 대처와 같은 문제해결 방안보다는 회피나 행동 및 감정 표출과 같은 부정적인 대처방안을 더 많이 사용한다(이지현, 2006; 이민수, 2000). 실증연구에서도 자아분화 정도가 높을수록 문제중심적 대처와 자기위로능력이 높고 적극적 대처방식을 사용하였다. 반면 자아분화 정도가 낮을수록 정서중심적 대처를 하며 소극적으로 대처하고 대인관계 및 적응기제에 문제가 있었다(제석봉, 1989; 배옥현, 홍상욱, 2008; 이민수, 2000; 한정아, 심홍섭, 2005). 따라서 자아분화 수준이 높을수록 갈등에 효과적으로 대처할 것으로 예측된다.

갈등에 어떻게 대처하느냐 하는 개인의 대처행동 방식에 따라 가정생활만족도와 직무만족은 영향을 받는다. 실제 어머니와 지나친 밀착 관계로 자아 미분화 상태에서 아내 및 자녀

와 갈등하고 또한 직장 상사와도 갈등하여 부적응 증세가 심한 가족치료 사례도 있다(임원선, 2008). 실증연구에서도 가정에서의 갈등은 가정생활만족에 부적응 영향을 미치고, 직장에서 유발된 갈등은 직장생활만족에 부적응으로 영향을 미친다는 연구결과가 있다(이소미, 고영진, 2009; 조은경, 정혜정, 2002; 이현주, 김순옥, 1997; 윤창영, 2001; 가영희, 2006; 이영숙, 박경란, 2006; Hart, 1999; Higgins, Duxbury & Irving, 1992; Kopelman, Greenhaus & Connolly, 1983). 직장과 가정 간의 역할 갈등에 잘 대처하지 못할 때 직무수행 저하, 결근율 증가 등 직장에서의 부정적 영향뿐만 아니라 가정생활의 불안정과 불만족을 초래하여 전반적인 삶의 질이 저하될 가능성이 크다(장재운, 김혜숙, 2003; 김주현, 문영주, 2010; 김주엽, 박종찬, 김찬중, 2009).

### III. 연구방법

#### 1. 연구문제

본 연구는 기혼직장인을 대상으로 원가족 경험에 의해 형성되는 자아분화가 삶의 질의 두 영역인 가정생활만족과 직무만족에 직접 영향을 미치는지 살펴보았다. 또한 자아분화와 가정생활만족 및 직무만족 간에 관련성을 찾아 보기 위하여 갈등대처행동을 매개변수로 설정하여 분석하였다.

이러한 내용을 검증하기 위하여 다음과 같이 연구과제를 설정하였다.

[연구과제 1] 자아분화는 가정생활만족에 유의한 정의 영향을 미치는가?

[연구과제 2] 자아분화는 직무만족에 유의한 정적으로 영향을 미치는가?

[연구과제 3] 갈등대처행동은 자아분화와 가정생활만족 간에 유의한 매개변수 역할을 하는가?

[연구과제 4] 갈등대처행동은 자아분화와 직무만족 간에 유의한 매개변수 역할을 하는가?

#### 2. 조사대상 및 자료수집

본 연구는 2010년 3월부터 5월말까지 국내 일반 기업체에 종사하는 215명의 기혼직장인을 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 그 중 응답이 부실한 19개를 제외하고 196개의 설문조사서를 통계분석에 사용하였다.

#### 3. 조사도구

##### 1) 자아분화

자아분화의 측정은 Skowron와 Schmitt(2003)이 개정하여 만든 DSI-R(The Differentiation of Self Inventory) 척도를 사용하였다. 임은혜(2008)가 사용한 번역본을 참조하여 본 연구에서 다시 번역하여 사용하였다. 원본은 4개의 하위척도로 총 46개의 문항으로 구성되어 있다. 본 연구에서는 46개의 문항중 문화적 차이에 의한 측정 오류 가능성이 있는 문항을 제외하고 4개 하위 척도별로 6문항씩 총 24문항을 선별하여 사용하였다. 정서반응, 정서단절, 타인융합 척도 값은 역으로 환산하여 사용하였다. 반응은 6점 리커트식 척도로 되어 있다.

정서반응(Emotional Reactivity)은 상황이나 관계 안에서 개인의 감정반응, 사려, 자기감정의 통제능력 등의 분화를 측정한다. 문항의 예를 보면, ‘다른 사람이 나를 비판하는 것에 대해 지나치게 민감하다.’가 있다. 자기입장(I-Position)은 자신에 대한 생각이 명확하게 정립되어 있는 정도와 타인이나 상황으로부터 정서적 압력을 받았을 때 얼마나 자기 자신의 신념과 생활 원리를 잘 견지하고 있는가를 측정한다. 문항의 예는 ‘나는 다른 사람들로 부터 압력을 받는다고 해도 “아니다”라고 말할 수 있다.’가 있

다. 정서단절(Emotional Cutoff)은 친밀한 관계에서 자신의 정체성을 상실할지도 모른다는 두려움과 이러한 두려움에 대하여 방어하려는 행동, 인간관계에서 거리를 두려고 하는 행동, 자신의 감정에 대한 부인(denial) 등을 반영한다. 애착에 대한 강한 부정이나 고립, 정서적 거리, 위장된 독립성 등으로 구성되어 있다. 정서단절은 가정의 중요성을 무시하거나 가출, 충동적인 결혼, 부모와 함께 살면서 고립과 부정 등의 정신내적 기제를 통해 표현된다. 문항의 예는 ‘배우자(또는 가족)가 기분 나빠 할까 봐, 내 속 마음을 솔직히 드러내지 못한다.’가 있다. 타인융합(Fusion with Others)은 새로운 일을 앞두고거나 위기 상황에서 대처해 나가는 방법이나 갈등처리 방식 그리고 의사결정에서 동질화 경향을 묻는다. 부모의 자아분화수준이 낮은 경우 동질화 경향이 심하여 중요한 의사결정을 내려야 할 때나 스트레스에 봉착할 때에 건설적인 방법보다 퇴행적 방법으로 반응한다. 문항의 예를 보면 ‘나는 뭔가 결정을 내릴 때, 다른 사람들이 그것을 어떻게 생각할지 걱정을 한다.’가 있다. 전체 문항의 내부 일치도에 의한 신뢰도는 .85이었다.

## 2) 가정생활만족

본 연구에서는 가정생활만족도를 가정생활 전반에 대해 주관적으로 경험하는 충족된 느낌이라고 조작적으로 정의하였다. 측정은 Burr(1970, 1979)의 이론을 기초로 하여 임정빈(1988)과 박은아(2004)가 사용한 척도에서 생활표준 일치 2문항, 배우자와의 관계 2문항, 시댁 또는 처가와와의 관계 2문항, 전반적 만족도 4문항, 가정에서의 지출 2문항, 자녀문제 2문항, 건강 2문항, 자신의 지위와 역할에 대한 1문항 등 17개의 문항을 만들어 사용한 안화선(2008)의 척도를 사용하였다. 하위척도의 영역이 너무 세분화되어 있음으로 본 연구에서는

척도를 단순화하기 위하여 요인분석을 실시하였다. 그 결과 부부관계 만족, 재정과 복지 만족, 지위와 친인척 관계 만족, 자녀관계 만족의 4개 요인이 추출되었다. 4개의 요인을 가정생활만족도를 재는 측정변수로 사용하였다. 문항의 예를 보면, ‘부부 상호간 감정이나 개성을 존중해 주는 것에 만족한다.’ ‘자녀들의 일상생활에 만족한다.’가 있다. 응답은 5점 리커트식 척도로 구성되어 있다. 내부 일치도에 의한 신뢰도는 .91이었다.

## 3) 갈등대처행동

본 연구에서는 갈등대처행동을 문제나 갈등에 직면해서 그것을 극복하기 위한 효과적인 수단을 찾아 해결하는 것이라고 조작적으로 정의하였다. 본 연구에서는 이지현(2006)이 사용한 갈등대처행동 척도를 이용하여 이성적 대처, 외부도움 요청, 회피, 감정 및 행동표출의 4개의 하위영역으로 구분하여 측정하였다. 척도의 하위 영역 중 ‘신앙에의 의지’는 신앙이 없는 사람에게 측정상 편차 발생 가능성으로 제외하였다. 본 연구에서의 갈등대처행동 척도는 전체 21문항으로 구성되어 있다. 회피와 감정 및 행동표출 척도 값은 역으로 환산하여 사용하였다. 문항의 예를 보면, ‘문제 자체에 초점을 두고 이를 해결하고자 노력한다.’, ‘논쟁의 불씨가 되는 주제는 피한다.’가 있다. 응답은 5점 리커트식 척도로 구성되어 있다. 내부 일치도에 의한 신뢰도는 .78이었다.

## 4) 직무만족

본 연구는 직무만족을 직무에 대한 태도의 하나로서 한 개인의 직무경험 평가 시에 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태라고 조작적으로 정의하였다. 척도는 MSQ(Weiss, Dawis, England & Lofquist, 1967; Cook, Hepworth, Wall & Warr, 1981)을 사용하였다. 전체 20개



문항 중에서 16개 문항을 본 연구에서 사용하였다. 각 문항은 사회적 위상, 감독 및 인간관계, 도덕가치, 고용안정, 사회봉사, 능력 발휘, 회사정책, 보수, 승진기회, 권한, 작업환경, 동료관계, 성취감을 측정하였다. 측정 변수를 단순화시키기 위하여 요인분석을 실시하였다. 그 결과 감독 및 인간관계, 회사정책, 권한, 능력 발휘, 승진기회가 하나의 요인으로 추출되어 권한과 능력 발휘 만족이라 명명하였다. 둘째, 보수, 성취감, 동료관계, 작업환경이 하나의 요인으로 관계와 보상 만족이라 명명하였다. 셋째, 사회봉사, 도덕가치, 고용안정, 사회적 위상이 하나의 요인으로 사회 서비스와 안정성 만족이라 명명하였다. 문항의 예를 보면 ‘내 직무 수행에서 나에게 주어진 의사결정 권한에 대해 얼마나 만족하는지’, ‘직무수행에서 얻게 되는 내가 느끼는 성취감에 대해 만족하는지’가 있다. 응답은 5점 리커트식 척도로 구성되어 있다. 내부 일치도에 의한 신뢰도는 .83이었다.

#### 5) 척도의 타당도 분석

본 연구에서 사용한 척도의 타당성을 검증하기 위하여 LISREL8판을 이용한 공변량구조 모형 분석을 통하여 확인적 요인분석을 수행하였다. 분석은 ULS법(unweighted least square method)을 사용하였다.

〈표 1〉 변별타당도 분석을 위한 평균분산과 상관계수 제곱값

구분	AVE	갈등 대처 행동	가정 생활 만족	직무 만족
갈등대처행동	.46			
가정생활만족	.58	.18		
직무만족	.76	.09	.13	
자아분화	.50	.23	.10	.04

확인적 요인분석을 위한 공변량구조모형에 사용한 이론변수는 자아분화, 갈등대처행동, 가정생활만족, 직무만족이다. 자아분화를 재기 위해서 사용된 측정변수는 정서반응, 자기입장, 정서단절, 타인융합의 4개 변수였다. 갈등대처행동은 이성적 대처, 외부도움, 회피, 감정 및 행동표출의 4개 변수로 측정하였다. 가정생활만족은 부부관계, 재정과 복지, 지위와 친인적 관계, 자녀관계 만족의 4개의 변수로 측정하였다. 직무만족은 권한과 능력, 관계와 보상, 서비스와 인정감 만족의 3개 변수로 측정하였다. 확인적 요인분석을 위해 4개의 이론변수 모두 외생변수로 간주하여 상호 간에 상관이 존재하는 것으로 가정하였다. 또한 외생변수의 공변량의 대각선을 1로 고정하여 분석하였다(이순목, 1990). 확인적 요인분석을 위한 측정모델의 전반적 부합도는  $\chi^2=196.4(d.f.=84, p=.00)$ , GFI=.94, RMR=.09, NFI=.88, NNFI=.91으로서 비교적 적합도가 양호하였다. 따라서 전반적으로 이론변수 간에 변별타당도가 있으며, 이론변수 내 측정변수 간에는 수렴타당도가 있다는 것을 확인하였다.

개별 측정변수 사용의 적정성을 살펴보기 위하여 공변량구조모형 분석에서 제공하는 다중상관자승치(squared multiple correlations)를 살펴보았다. 대체로 .27에서부터 .85까지 분포해 있는데 상대적으로 이론변수에 의한 설명력이 약한 측정변수는 갈등대처행동을 측정하는 외부도움과 감정 및 행동표출 측정변수로서 각각 .09와 .10이었다. 그리고 이론변수인 자아분화를 재는 자기입장 측정변수도 .15로서 측정변수로서 다소 부족했다. 그러나 해당 측정변수의 고정지수(t-value)가 절대값 2보다 큰 것으로 나타났고, 본 연구에서 사용된 측정도구는 그동안 이론적으로 그리고 경험적 연구에서 타당성이 많이 인정되어온 도구로서 연구의 전체 타당도를 유지하는데 문제가 없기 때문에

그대로 사용하였다.

추가적으로 평균분산값(average variance extracted: AVE)이 변수 간의 상관계수의 제곱값을 상회하는지의 여부로 이론변수 간 변별타당도가 있는지 검토하는 방법을 사용하였다(배병렬, 2004: 220). <표 1>에서와 같이 이론변수 간의 상관계수 값이 .04에서 .23인 반면 AVE는 .46에서 .76으로 평균분산 값보다 상관계수 값의 값이 작기 때문에 각 이론변수 간의 변별타당도가 있는 것으로 판단된다.

초 통계분석, 상관분석 그리고 요인분석을 수행하였다. 그리고 가설검증을 위하여 이론변수들 간의 전체적인 인과관계를 살펴보는 다변량 분석기법인 공변량구조모형 분석을 사용하였다. 모형 검증을 위해서는 LISREL8판을 이용하였다.

## IV. 연구결과 및 분석

### 1. 조사대상의 일반적 특성

인구통계학적 특성을 살펴보면, 연령 평균은 40.2세로서 25세부터 60세까지 분포하였다. 성별은 남자가 143명으로 73%, 여성이 53명으로

### 4. 자료분석 방법

본 연구의 분석은 SPSS 9판을 사용하여 기

<표 2> 주요 변수의 상관계수

	평균	표준 편차	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1.이성대처	3.83	.51														
2.외부도움	3.21	.62	***													
3.회피	3.48	.60	***	***												
4.감정행동표출	3.94	.59	.10	.04	**											
5.부부관계	3.79	.64	***	**	***	***										
6.재정복지	3.27	.64	***	**	**	***	***									
7.지위친인척	3.55	.68	***	***	*	***	***	***								
8.자녀관계	3.58	.75	***	***	.00	.14	.38	.35	.27	***						
9.권한능력	3.32	.66	***	**	.12	.01	.16	.29	.19	.22	**					
10.관계보상	3.39	.67	***	***	.12	.03	.23	.33	.18	.28	.79	***				
11.서비스인정	3.63	.47	***	***	*	.07	.28	.33	.24	.28	.63	.63	***			
12.정서반응	3.76	.76	***	.08	***	***	***	***	***	**	*		*			
13.자기입장	3.79	.54	.14	.06	***	***	***	***	***	***	***	*	**	***		
14.정서단절	3.71	.70	.15	.14	.47	.20	.34	.22	.26	.13	.12	.16	.16	.49	.06	
15.타인융합	3.49	.67	.02	-.05	.44	.20	.17	.18	.10	-.00	.06	.09	.08	.58	.29	.47

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

27%를 차지했다. 학력은 고등학교 졸업이 74명으로 37.8%, 전문대학교 졸업 43명으로 21.9%, 대학교 졸업이 49명으로 25%, 대학원 졸업이 30명으로 15.3%를 차지하였다. 소속 기업 규모는 소기업 56명으로 28.6%, 중기업 75명으로 38.3%, 대기업 65명으로 33.2%이었다. 재직기간은 평균 13.9년으로 1년부터 40년까지 분포되어 있었다. 이들의 수행 직종은 지원 및 사무직이 82명으로 41.8%, 일반생산직 4명으로 2%, 영업판매직이 18명으로 9.2%, 부서장급 이상 관리직이 62명으로 31.6%이었다. 부모님 동거 현황은 동거 26명으로 13.3%, 비동거가 170명으로 86.7%였다. 맞벌이는 122명으로 62.2%, 비맞벌이는 74명으로 37.8%를 차지하였다.

## 2. 연구문제 분석

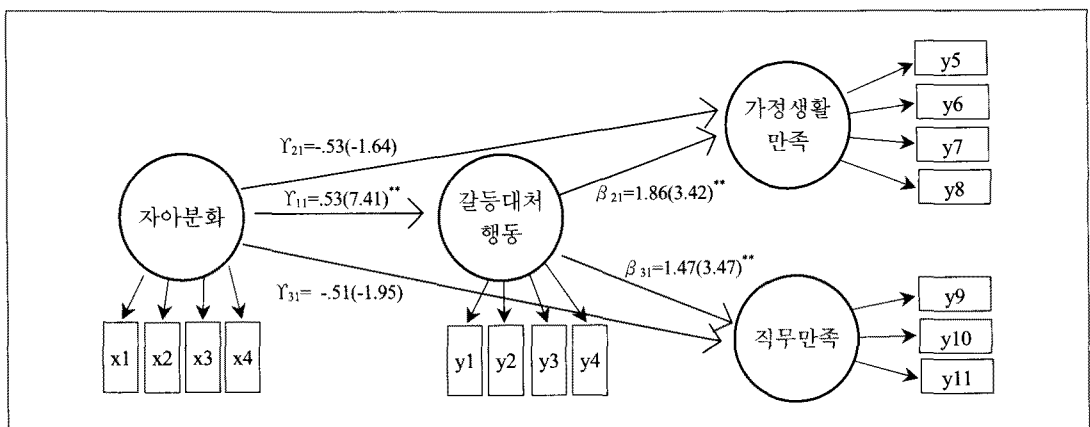
주요 변수의 평균을 보면 자아분화는 6점 척도로 평균 3.68, 갈등대처행동은 5점 척도로

평균 3.62, 직무만족은 5점 척도로 평균 3.45, 가정생활만족은 5점 척도로 평균 3.55로 나타났다. 평균값은 자아분화 척도가 중앙값 3.5에 가까웠으며, 나머지 변수는 중앙값 3보다 높았다.

연구모델에서 사용한 각 측정 변수의 상관계수는 <표 2>와 같다. 자아분화의 측정변수들은 갈등대처행동, 가정생활만족, 직무만족의 측정변수들과 높은 유의한 상관을 보여주고 있다. 갈등대처행동에서는 이성적 대처와 외부도움이 가정생활만족과 직무만족에 비교적 유의한 상관관계를 보여주고 있다. 종합적으로 살펴볼 때, 자아분화와 갈등대처행동의 주요 측정변수는 가정생활만족 및 직무만족의 주요 측정변수와 의미 있는 유의한 상관관계를 보여주고 있다.

본 연구의 모형은 <그림 1>과 같다. 자아분화는 외생변수(exogenous variable)이며, 갈등대처행동, 가정생활만족, 직무만족은 내생변수(endogenous variable)이다. 자아분화는 직접 가정생활만족과 직무만족에 영향을 미치고, 또한 매

<그림 1> 연구모형의 경로와 유의수준



주: 1) ( )은 t값. |1.96|보다 크면 .05수준에서 유의(\*), |2.58|보다 크면 .01수준에서 유의(\*\*)

2) x1: 정서반응, x2: 자기입장, x3: 정서단절, x4: 타인융합, y1: 이성대처, y2: 외부도움, y3: 회피, y4: 감정과 행동표출, y5: 부부관계, y6: 재정과복지, y7: 지위와친인척, y8: 자녀관계, y9: 권한과능력, y10: 관계와보상, y11: 서비스와인정

〈표 3〉 연구문제 검증결과와 모델 부합도

	관계구조 경로	경로방향	경로계수	t값	검증결과
1	자아분화 → 가정생활만족	+	-0.53	-1.64	기각
2	자아분화 → 직무만족	+	-0.51	-1.95	기각
3	자아분화 → 갈등대처행동	+	.53	7.41**	채택
4	갈등대처행동 → 가정생활만족	+	1.86	3.42**	채택
5	갈등대처행동 → 직무만족	+	1.47	3.47**	채택

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

개변수인 갈등대처행동을 통해서 간접적으로도 영향을 미치는 것으로 가정하였다.

본 연구의 가설검증을 위한 모형분석으로 LISREL을 이용한 ULS법(unweighted least square method)을 사용하였다. 연구모형의 전체 적합도는  $\chi^2=171.37(df=85, p=.00)$ , RMR=.08, GFI=.94, AGFI=.92, NFI=.89, NNFI=.93으로서 설정된 연구모델은 실제 분석 자료와 비교적 잘 부합하고 있다.

다음 <그림 1>과 <표 3>에서와 같이 공변량 관계구조모형 분석에 의하여 연구문제에 대한 검증 결과를 살펴본다.

<연구문제 1> ‘자아분화는 가정생활만족에 유의한 정의 영향을 미치는가?’는 기각되었다( $\gamma_{21} = -.53, t = -1.64$ ). 자아분화 수준이 높을수록 가정생활만족이 유의하게 높아진다고 볼 수 없다. 그러나 <그림 1>에서 보듯이 자아분화는 갈등대처행동을 매개변수로 하여 간접적으로 가정생활 만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<연구문제 2> ‘자아분화는 직무만족에 유의한 정의 영향을 미치는가?’는 기각되었다( $\gamma_{31} = -.51, t = -1.95$ ). 앞서 <가설 1>에서 살펴본 바와 같이, 자아분화는 매개변수인 갈등대처행동을 통하여 간접적으로 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

부부의 자아분화 수준이 부부갈등과 결혼만족도에 직접적으로 유의한 영향을 미친다는 한 영숙(2007), 김남진(2005) 등 이전 연구와 달리

본 연구에서는 기혼직장인의 자아분화는 가정생활만족에 직접적으로 영향을 미치지 않았다. 자아분화가 직무만족에 직접 유의한 영향을 미친다는 노선옥(2008)의 연구와도 결과가 달랐다. 이 이유는 가정생활만족과 직무만족의 각 변량에 대한 설명이 자아분화에 의한 직접효과보다는 매개변수인 갈등대처행동에 의해 설명되어지는 부분이 상대적으로 더 크기 때문인 것으로 판단된다.

다음 갈등대처행동의 매개변수 역할에 대한 연구문제의 검증 결과를 살펴본다.

[연구문제 3] ‘갈등대처행동은 자아분화와 가정생활만족 간에 유의한 매개변수 역할을 하는가?’는 채택되었다. <그림 1>과 <표 3>에서 보듯이, 자아분화가 갈등대처행동에 정의 유의한 영향을 미치고( $\gamma_{11} = .53, t = 7.41$ ), 또한 갈등대처행동은 가정생활만족에 정의 유의한 영향을 미치는( $\beta_{21} = 1.86, t = 3.42$ ) 것으로 분석되었다.

[연구문제 4] ‘갈등대처행동은 자아분화와 직무만족 간에 유의한 매개변수 역할을 하는가?’는 채택되었다. <그림 1>과 <표 3>에서 보듯이, 자아분화가 갈등대처행동에 정의 유의한 영향을 미치고( $\gamma_{11} = .53, t = 7.41$ ), 또한 갈등대처행동은 직무만족에 정의 유의한 영향을 미치는( $\beta_{31} = 1.47, t = 3.47$ ) 것으로 분석되었다.

공변량구조모형 분석 결과 자아분화가 갈등대처행동에 미치는 직접효과는 .53이었다. 그리고 자아분화가 갈등대처행동을 매개변수로

하여 가정생활만족에 미치는 간접효과가 .46, 직무만족에 미치는 간접효과가 .27이었다.

## V. 요약 및 결론

본 연구는 기혼직장인의 원가족 경험에 의해 형성되는 자아분화가 가정생활만족과 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지, 그리고 갈등대처행동을 매개변수로 하여 간접적으로도 영향을 미치는지 살펴보았다.

분석 내용을 요약하면, <연구문제 1>에서 자아분화 수준은 가정생활만족에 직접 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나왔다. <연구문제 2>에서 자아분화 수준은 직무만족에 직접 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나왔다. <연구문제 3>에서 갈등대처행동은 자아분화와 가정생활만족 간에 유의한 매개변수 역할을 하는 것으로 나왔다. 즉, 자아분화는 갈등대처행동에 유의한 영향을 미치고, 갈등대처행동은 다시 가정생활만족에 유의한 영향을 미쳤다. <연구문제 4>에서 갈등대처행동은 자아분화와 직무만족 간에 유의한 매개변수 역할을 하는 것으로 나왔다. 즉, 자아분화 수준은 갈등대처행동에 유의한 영향을 미치고, 갈등대처행동은 다시 직무만족에 유의한 영향을 미쳤다.

이러한 연구결과에서 논의될 수 있는 몇 가지 사항을 살펴본다.

첫째, 본 연구결과에서 자아분화는 가정생활만족에 직접 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나왔다. 이는 자아분화와 결혼만족과 직접적으로 유의한 관계가 있다는 기존의 연구결과와 배치된다(김남진, 2005; 박수선, 1996; 이신숙, 2000; 한영숙, 2007). 또한 자아분화가 직무만족에 직접적으로 유의한 영향을 미친다는 이전의 연구와도 다르다(노선옥, 2008). 이는 갈등대처행동의 매개변수 효과 때문인 것으로 판단된다.

본 연구에서 별도의 단순회귀분석을 수행한 결과 자아분화는 가정생활만족에 직접적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며( $r^2=.11$ ,  $p<.001$ ), 역시 자아분화는 직무만족에 직접적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다( $r^2=.05$ ,  $p<.01$ ). 그러나 본 <연구과제> 3과 4에서와 같이 갈등대처행동이 매개변수로 개입되었을 때는 독립변수와 종속변수 간에 직접효과가 없는 것으로 나왔다. 이는 자아분화는 가정생활만족과 직무만족에 직접 영향을 미치기 보다는 갈등대처행동을 매개로 하여 간접적으로 영향을 미친다는 것이 통계적으로 더 설득력을 갖게 될 것으로 판단된다.

둘째, 갈등대처행동의 매개변수 역할에 관한 것이다. 기존의 연구에서 보면 자아분화와 관련하여 부부갈등 및 갈등대처행동은 주로 종속변수로 사용되어 왔다(조성두, 2008; 김남진, 2005; 조상희, 2004; 이지현, 2006; 이현주, 김순옥, 1997). 한편, 한영숙(2007)과 이소영과 고영건(2009)의 연구에서는 갈등 또는 갈등대처행동을 매개변수로 삼아 검증하였다. 그러나 한영숙(2007)의 연구는 직접효과와 간접효과를 동시에 분석하지 않았고, 이소영과 고영건(2009)의 연구는 직접효과분석을 실시하지 않고 간접효과만을 분석한 한계점을 갖고 있었다. 본 연구에서 직접효과와 간접효과를 동시에 놓고 분석한 결과 자아분화는 그 종속변수인 가정생활만족 및 직무만족에 직접영향을 미치지 않고 갈등대처행동을 매개로 하여 간접적으로 영향을 미친다는 것을 확인하였다. 자아분화 수준이 높은 사람은 사고와 감정이 분리되어 있기 때문에 갈등에 합리적으로 대응하여 효과적으로 대처하기 때문에 가정과 직무에서의 만족이 높고, 자아분화 수준이 낮은 사람은 갈등에 회피와 분노표출과 같은 부정적 방식으로 반응하여 효과적으로 대처하지 못하기 때문에 가정과 직무에서의 만족도가 낮아지는 것으로 해석된

다. 이러한 관점은 자아분화 수준이 높은 사람은 개인 내적통제가 잘 되어 갈등이 낮다는 Nelson(1987)의 주장과 일치한다. 자아분화가 잘 되어 있을수록 문제 중심으로 대처하고, 자아분화 수준이 떨어질수록 정서 중심으로 대처 한다는 이민수(2000)의 연구와도 일치한다.

셋째, 원가족 경험에 의한 역동이 성인이 되어 결혼한 이후 가정 및 직장에서 반복될 가능성이 크다는 측면에서 그 동안 결혼만족 및 가정생활만족에 대한 연구의 접근은 많았으나 직무만족과 관련해서는 노선옥(2008)의 연구 이외에 찾아보기 어렵다. 본 연구결과 <표 2>에서 보듯이 자아분화와 직무만족 간에 유의한 상관성이 있었다. 또한 단순 회귀분석에서도 유의한 관계가 있었으며, 갈등대처행동을 매개변수로 하여서도 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 개인의 자아분화 수준이 갈등대처행동을 매개로 하여 가정생활만족에 미치는 영향과 동일한 원리로 직장에서의 직무만족에도 영향을 미친다는 것으로 해석된다. 개인심리적 특성으로서 자아분화가 자아존중감과 자아효능감에 영향을 미치고, 자아존중감과 자아효능감이 직무만족에 유의한 영향을 미친다는 많은 연구결과들(Judge, Locke & Durham, 1997; Judge, Erez, Bono & Thoresen, 2002)에 비추어 설득력이 있다고 보여진다.

본 연구는 다음과 같은 한계점을 갖고 있다.

첫째, 자아분화의 종속변수에 경력관리나 생애만족 등 인생 전반의 삶의 질에 대한 변수가 포함되지 않았다. 앞으로의 연구에서 보다 다양한 전 생애적 관점에서의 연구가 있어야 할 것이다. 둘째, 자아분화는 주로 어린 시절 부모와의 경험에 의해 형성되는 것으로 알려져 왔다. 그러나 성인기 이후 가정 및 사회 경험이 자아분화 수준에 영향을 미친다는 주장이 있는데 이에 대한 보다 구체적인 실증적인 연구가 있어야 할 것이다. 셋째, 본 연구에서

는 매개변수로서 갈등대처행동이라는 변수를 사용하였다. 그러나 이것 이외에도 우울이나 불안 등 정서적 안정성과 같은 다양한 매개변수들도 검토되어야 할 것이다. 넷째, 본 연구는 횡단적 연구로서 독립변수와 종속변수를 동시에 측정하여 생기는 동일방법 사용문제(common method variance)가 있을 수 있다. 넷째, 본 연구에서의 자아분화 수준은 어린 시절 부모와의 관계에 의해서 형성된 것으로 가정하였다. Bowen(1976)의 가족체계이론이나 그 후 여러 실증연구에서 자아분화는 주로 어린 시절에 형성된다는 연구결과들에 근거할 때 충분히 타당성을 가지고 있다. 그러나 성인기 이후 가정생활과 사회경험에 의해 자아분화가 지속된다는 관점에서 본 연구에서 측정된 자아분화 수준이 반드시 어린 시절 부모와의 관계에 의해서만 형성된 것은 아닐 수 있다는 점을 인정해야 할 것이다.

이러한 한계에도 불구하고 본 연구는 주로 어린시절 원가족 부모와의 관계에 의하여 형성되는 자아분화가 갈등대처행동을 매개로 하여 성인이 된 이후 가정에서의 생활만족 뿐만 아니라 직장에서의 직무만족에 이르기까지 보다 폭넓게 개인의 삶의 질에 영향을 끼친다는 점에서 가정에서의 부모-자녀 관계의 중요성을 다시 한번 확인하였다는 점에서 본 연구의 의의를 찾는다.

## 【참 고 문 헌】

- 1) 가영희(2006). 성인의 직장-가정갈등이 영역별 만족도와 주관적 삶의 질에 미치는 영향. 한국심리학회지: 여성 11(2), 163-186.
- 2) 강혜련, 윤미자(2004). 여성관리자의 다중역할 몰입과 효과성에 관한 연구. 인사관리연구 28(1), 55-84.
- 3) 권정란(2005). 원가족의 정서적 건강성과 자

- 기분화에 따른 부부적응 연구. 서울여자대학교 기독교대학원 석사학위논문.
- 4) 김은순(1996). 자아분화 수준이 부부갈등에 미치는 영향. 부산대학교 대학원 석사학위논문.
  - 5) 김갑숙, 전영숙, 이철우(2009). 청소년의 부모 애착, 자아분화, 자아존중감이 우울에 미치는 영향. 한국가족치료학회지 17(1), 209-224.
  - 6) 김정희(2007). 청소년기 자녀를 둔 40대 남녀의 스트레스 인지수준과 가정생활 만족도. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
  - 7) 김남진(2005). 부부의 자아분화에 따른 부부갈등과 결혼만족도 및 안정성. 충북대학교 대학원 석사학위논문.
  - 8) 김명진(2005). 청소년의 가정폭력경험이 정서적 부적응 행동에 미치는 영향에 관한 연구. 경기대학교 대학원 석사학위논문.
  - 9) 김정희(1987). 지각된 스트레스, 인지 세트 및 대처방식의 우려에 대한 작용: 대학신입생의 스트레스 경험을 중심으로. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
  - 10) 김주엽(2009). 행복: 조직행동의 새로운 지평. 인적자원개발연구 12(1), 123-141.
  - 11) 김주엽, 박종찬, 김찬중(2009). 일과 생활의 균형, 만족 및 이직의도의 관계. 인사관리연구 33(4), 121-153.
  - 12) 김주현, 문영주(2010). 맞벌이 여성의 성역할 태도가 결혼생활 만족과 일 만족에 미치는 영향: 일-가정 갈등과 일-가정 강화의 매개효과를 중심으로. 한국가족경영학회지 14(2), 109-126.
  - 13) 김지은(2006). 기혼여성의 가정내 리더십과 가정생활만족도에 관한 연구: 변혁적 리더십을 중심으로. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
  - 14) 남순현, 전영주, 황영훈 공역(2007). 보웬 가족치료이론. 서울 : 학지사.
  - 15) 노선옥(2008). 보육교사의 자아분화수준에 따른 직무만족도. 군산대 대학원 석사학위논문.
  - 16) 두경자(1990). 가정관리 체계모형의 실증적 검증. 중앙대학교 대학원 박사학위논문.
  - 17) 박경환(2005). 조직행동론. 서울 : 부연사.
  - 18) 박수신(1996). 주부의 취업여부에 따른 자아분화수준과 결혼만족도 분석. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
  - 19) 박윤경(2007). 아동기 정서적 학대가 대학생의 이성관계 만족도에 미치는 영향: 애착과 갈등대처전략을 매개로. 아주대학교 대학원 석사학위논문.
  - 20) 박은아(2004). 단독가구 남녀노인의 부부간 의사소통·의사결정 참여 및 가정생활만족도. 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.
  - 21) 배병렬(2004). 구조방정식모델을 위한 SIMPLIS 활용과 실습. 서울 : 청목출판사.
  - 22) 배옥현, 홍상욱(2008). 대학생의 자아분화 정도가 스트레스 수준 및 대처방식에 미치는 영향에 관한 연구. 한국생활과학회지 17(1), 27-34.
  - 23) 손주영(2008). 일-가정 양립을 위한 가족친화경영정책 연구. 한국가족자원경영학회지 12(3), 81-101.
  - 24) 송말희(1990). 기혼 남녀의 부부간 갈등 정도와 대응 행동에 관한 연구. 한국가정관리학회지 8(2), 31-47.
  - 25) 안양자(2008). 보웬의 가족치료에 관한 연구. 상명대 정치경영대학원 석사학위논문.
  - 26) 안창현(2007). 부부의 자아존중감, 의사소통 및 가족 응집성·적응성과 갈등대처방식의 관계. 연세대학교 생활환경대학원 석사학위논문.
  - 27) 안화선(2008). 한국과 중국 기혼취업여성의 주관적 삶의 질에 관한 비교연구. 전남대학교 대학원 박사학위논문.

- 28) 오숙현, 조홍중(2008). 특수교사의 자아분화 수준에 따른 교직전문성 지각 및 직무스트레스에 관한 연구. 특수아동교육연구 10(3), 19-36.
- 29) 윤창영(2001). 기혼 직장여성의 주관적 삶의 질에 대한 연구. 성균관 대학교 석사학위논문.
- 30) 이동렬(1995). 직장-가정갈등이 구성원의 생활만족에 미치는 영향에 관한 연구. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 31) 이민수(2000). 가족응집력과 자아분화가 공감과 스트레스대처에 미치는 영향. 한양대학교 대학원 석사학위논문.
- 32) 이소미, 고영진(2009). 자아분화가 결혼적응에 미치는 효과: 갈등대처행동의 매개효과를 중심으로. 한국심리학회지: 일반 28(3), 643-658.
- 33) 이수진, 김명자(2000). 대학생 자녀의 어머니에 대한 스트레스 및 관계만족도에 관한 연구. 한국가정관리학회지 18(3), 85-98.
- 34) 이순목(1990). 공변량구조분석. 서울 : 성원사.
- 35) 이신숙(2000). 기혼남녀의 자아분화 수준과 생활만족도간의 관계연구. 한국가족관계학회지 5(1), 23-43.
- 36) 이영숙, 박경란(2006). 부부의 갈등대처방법이 부인의 결혼생활적응에 미치는 영향. 한국생활과학회지 15(3), 363-372.
- 37) 이정우, 윤현희(1998). IMF 관리체계 이후 도시 취업, 비취업주부의 가정생활만족도 비교 연구. 숙명여자대학교 생활과학연구지 13, 31-49.
- 38) 이정희, 정경연, 유희정(2007). 세대간 가족관계와 자아분화 및 자아존중감이 대학생생활적응에 미치는 영향. 청소년학연구 14(5), 407-429.
- 39) 이지현(2006). 부부의 자아분화에 따른 부부갈등과 갈등대처행동 연구. 한국외국어대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 40) 이현주, 김순옥(1997). 부부의 자아분화 정도와 갈등대처 행동에 관한 연구. 한국가족관계학회지 2, 89-114.
- 41) 임원선(2008). 어머니와의 자아분화수준이 낮아 직장과 가정에서 갈등을 겪고 있는 가족치료 사례연구. 한국가족치료학회지 16(2), 31-48.
- 42) 임은혜(2008). 커플의 자아분화 수준의 유사성과 친밀감과의 관계: 예비부부와 기혼부부의 비교를 중심으로. 서울여대 사회복지기독교대학원 석사학위논문.
- 43) 임정빈(1988). 가치성향 의사결정 및 가정생활만족. 한국가정관리학회지 12, 150-161.
- 44) 임창희(2005). 조직행동. 서울 : 학현사, 134-134.
- 45) 장재운, 김혜숙(2003). 직장-가정간 갈등이 삶의 만족 및 직무태도에 미치는 효과에 있어서의 성차: 우리나라 관리직 공무원들을 대상으로. 한국심리학회지: 사회문제 9(1), 23-42.
- 46) 전서영, 박정윤, 김양희(2008). 기혼 남녀의 일-가족 갈등에 따른 가족건강성의 차이에 관한 연구. 한국가족자원경영학회지 12(3), 59-79.
- 47) 정수인, 이기영(2007). 기혼직장인의 직장-가정의 상호작용에 관한 연구. 한국가족자원경영학회지 11(1), 83-107.
- 48) 정영금(2008). 가족자원경영학적 관점에서 본 일-가정 균형 정책에 대한 평가와 방향. 한국가족자원경영학회지 12(2), 1-14.
- 49) 정은희(2004). 원가족분화, 자아존중감과 부부 갈등대처방식에 따른 결혼안정성 연구. 성신여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 50) 제석봉(1989). 자아분화와 역기능적 행동과의 관계. 부산대학교 대학원 박사학위논문.



- 51) 조상희(2004). 대학생의 자아분화 정도와 스트레스 수준 및 대처방식과의 관계. 전주대학교 대학원 석사학위논문.
- 52) 조성두(2008). 원가족 역동이 성인기 조직 내 갈등관리양식에 미치는 영향. 가톨릭대학교 대학원 석사학위논문.
- 53) 조은경, 정혜정(2002). 기혼남녀의 자아분화 수준에 따른 갈등 대처 행동 및 결혼 적응에 관한 연구. 한국가정관리학회지 20(1), 1-16.
- 54) 최규련(1994). 가족체계 유형과 부부간 갈등 및 대처방안과 부부의 심리적 적응과의 관계. 대한가정학회지 33(6), 99-113.
- 55) 최인재(2004). 부자유친성정이 자녀의 심리·사회적 적응관련 정서에 미치는 영향: 자아분화의 매개효과를 중심으로. 중앙대학교 대학원 박사학위논문.
- 56) 하현용(2007). 자기분화 촉진을 위한 소그룹 프로그램 연구 - M. Bowen의 가족치료 이론을 중심으로 -. 감리교신학대학교 대학원 석사학위논문.
- 57) 한영숙(2007). 부부의 자아분화 수준에 따른 부부갈등과 결혼만족도에 관한 연구. 한국생활과학회지 16(2), 259-272.
- 58) 한정아, 심홍석(2005). 대학생의 자아분화 부정적 기분조절 기대치 및 스트레스 대처 방식. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료 17(4), 965-981.
- 59) 허만형(2008). 개인의 자아분화가 결혼만족도에 미치는 영향에 관한 연구. 호서대학교 연합신학전문대학원 석사학위논문.
- 60) Bowen, M.(1976). Theory in the practice of psychotherapy, In P.J. Guerin(Ed) Family Therapy. New York : Gardner Press.
- 61) Bowen, M.(1982). Family therapy in clinical practice. New York : Jason Aronson.
- 62) Brody, G.H., Arias, U. & Fincham, F. D. (1996). Linking marital and child attributions to family processes and parent-child relationship. Journal of Family Psychology 4, 408-421.
- 63) Burr, W.R.(1970). Satisfaction with various aspects of marriage over the life cycle: A random middle class sample. Journal of Marriage and the Family 1(32), 29-37.
- 64) Burr, W.R.(1979). Symbolic interaction and the family. Contemporary Theories About the Family 1, 66-78.
- 65) Campbell, A., Converse, P.E. & Rodgers, W.L.(1976). The quality of american life. Russel Sage Foundation.
- 66) Chodoff, P.(1964). Stress defences and coping behavior abbreviation in parents of children with malignant diseases. American Journal of Psychology 12.
- 67) Cook, J.D., Hepworth, S.J., Wall, T.D. & Warr, P.B.(1981). The experience of work: A compendium and review of 249 measures and their use. London : Academic press Inc.
- 68) Fine M. & Hovestadt, A.(1984). Perception of marriage and rationality bey levels of perceived health in the family of origin. Journal of Marriage and the Family 10, 193-195.
- 69) Fleming, W.M. & Anderson, S.A.(1986). Individuation from the family of origin and personal adjustment in late adolescence. Journal of Marital Family Therapy 13(3), 311-315.
- 70) Greenhaus, J.H. & Beutell, N.J.(1985). Sources of conflict between work and family roles. Journal Academy of Management Review 10, 76-88.
- 71) Hart, P.M.(1999). Predicting employee life

- satisfaction: A coherent model of personality, work and nonwork experience, and domain satisfactions. *Journal of Applied Psychology* 84, 564-584.
- 72) Higgins, C.A., Duxbury, L.E. & Irving, R.(1992). Work-family conflict in the dual-career family. *Organization Behavior and Human Decision Processes* 51, 51-75.
- 73) Judge, T.A., Locke, E.A. & Durham, C.C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior* 19, 151-188.
- 74) Judge, T.A., Locke, E.A., Durham, C.C. & Kluger, A.N.(1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology* 83(1), 17-34.
- 75) Judge, T., Erez, A., Bono, J.E. & Thoresen, C.J.(2002). Are measures of self-esteem, neuroticism, locus of control, and generalized self-efficacy indicators of a common core construct?. *Journal of Personality and Social Psychology*. 83, 693-710.
- 76) Kerr, M. E.(1982). Application of family systems theory to a work system. In R.R. Sagar & K.K. Wiseman(Eds), *Understanding Organizations: Applications of Family Systems Theory*(83-94). Georgetown University Family Center.
- 77) Kopelman, R.E., Greenhaus, F.H. & Connolly, T.F.(1983). A model of work, family, and interrole conflict: A construct validity study. *Organizational Behavior and Human Performance* 32, 98-215.
- 78) Lazarus, R.S. & Folkman, S.(1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer Publishing.
- 79) Leifman, H.D.(2001). Family of origin roles and adult work roles in relation to employee adjustment, satisfaction, and success. Doctoral Dissertation, New York University.
- 80) Mauksch, L.B.(1991). Examining family of origin influences in life at work. *Journal of Marital and Family Therapy* 17(3), 233-242.
- 81) Nelson, T.S.(1987). Differentiation: an investigation of Bowen theory with clinical and nonclinical couples. Ph.D. Dissertation Abstracts, The University of Iowa.
- 82) Pearlin, L.I. & Schooler, C.(1978). The structure of coping. *Journal of Health and Social Behavior* 19(March), 2-21.
- 83) Ryan, N.E., Brown, S.D. & Solberg, V.S. (1996). Family dysfunction, parental attachment, and career search self-efficacy among community colleague students. *Journal of Counseling psychology* 43, 84-89.
- 84) Skowron, E.A. & Schmitt, T.A.(2003). Assessing interpersonal fusion: Reliability and validity of a new DSI fusion with others subscale. *Journal of Marital and Family Therapy* 29(2), 209-222.
- 85) Straus, M.A.(1979). Measuring intra-family conflict and violence: The conflict tactics (CT) scales. *Journal of Marriage and the Family* 41(1), 75-88.
- 86) Weiss, D.J., Dawis, R.V., England, G.W. & Lofquist, L.H.(1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Industrial Relations Center, University of Minnesota.
- 87) Williamson, D.S. & Bray, J.H.(1988). Family development and change across the generations: An intergenerational perspective.

In C.J. Falicov(Ed.), Family Transitions: Continuity and Change Over the Life Cycle (357-384). New York: Guilford Press.

- 88) Wiseman, K.K.(1982). Emotional process in organizations. In R.R. Sagar & K.K. Wiseman(Eds), Understanding Organizations:

Applications of Family Systems Theory (33-46). Georgetown University Family Center.

- 투 고 일 : 2010년 10월 1일
- 심 사 일 : 2010년 10월 13일
- 심사완료일 : 2010년 11월 17일