한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2023. Vol. 36, No. 4, 527-555
https://doi.org/10.24230/kjiop.v36i4.527-555

유자녀 직장인의 부부 친밀감과 일-가정 갈등 관계: 직무 만족과 직업역할 중요도의 조절된 매개모형

박 정 현　　이 기 학†

연세대학교 심리학과

본 연구는 일과 가정생활을 양립하고 있는 직장인들의 가족 내 관계적 특성과 일에 대한 개인적 가치를 함께 고려하여 일-가정 갈등의 보호요인이 될 수 있는 심리적 자원을 탐색하고자 했다. 이를 위해 13세 미만의 자녀를 둔 전일제 직장인 220명(남 113명, 여 107명)을 대상으로 부부 친밀감과 일-가정 갈등, 직무 만족도와 직업역할 중요도를 측정한 후, MPlus 8.0을 사용한 구조방정식 모델을 이용하여 조절된 매개효과를 분석하였다. 연구 결과, 부부 친밀감이 높을수록 직무 만족도는 증가하고, 일 → 가정 갈등(work interference with family: WIF)은 감소하였는데, 직무 만족도는 부부 친밀감과 WIF의 관계를 완전 매개하는 것이 확인되었다. 또한, 직업역할을 중요하게 생각할수록 부부 친밀감과 직무 만족도의 정적 관계가 강화되는 경향이 있었다. 즉, 직업인으로서의 성장과 직업적 성취를 중요하게 생각할수록 부부 친밀감을 자원으로 활용하여 직무 만족도의 향상을 견인한다는 것이 확인되었다. 나아가 이러한 심리적 자원의 활용은 WIF를 더 크게 완화하는 것으로 나타났다. 유자녀 직장인의 부부 친밀감과 일-가정 갈등의 관계에서 직무 만족도와 직업역할 중요도의 조절된 매개모형에 대한 검증 결과를 바탕으로 본 연구의 시사점과 추후 연구를 위한 제언을 논의하였다.

주요어 : 부부 친밀감, 직무 만족도, 직업역할 중요도, 일-가정 갈등, WIF, 일-가정 균형

† 교신저자 : 이기학, 연세대학교 심리학과, (03722) 서울시 서대문구 연세로 50
E-mail : khlee2445@yonsei.ac.kr

Copyright ⓒ 2023, The Korean Society for Industrial and Organizational Psychology. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution –NonCommercial Licenses (https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

서 론

고도성장기 한국 사회에서는 출산과 육아의 과정에서 여성의 경력중단을 필연적인 것으로 생각하는 경향이 강했다. 그러나 이러한 관점은 점차 변화하고 있는데, 최근 한 조사에서는 20대 여성들이 '개인의 행복'과 '사회적 성취'를 가장 중요하게 여기는 가치로 지목했다. 특히 주목할만한 사실은 20대 여성의 67.8%가 경제적으로 넉넉하더라도 일을 중단해서는 안 된다고 답했다는 것이다(김동인, 2023). 다시 말해, 일은 '개인의 행복'과 '사회적 성취'를 이루기 위한 수단으로 인식될 수 있으며, 커리어와 가정생활을 조화롭게 양립하는 것이 점차 중요한 사회가 되고 있다는 것을 의미한다.

다양한 보육 정책이 추진되고 기업에서도 일-가정 양립에 대한 지원이 증가하고 있으나, 아직까지 한국 사회에서 일-가정을 양립하는 데에는 여러 어려움이 따른다. 일-가정 양립의 어려움은 다양한 사회・심리적 현상을 통해서도 관찰되는데, 다중역할에 대한 심리적 갈등은 일-가정을 양립하는 근로자들이 보편적으로 경험하고 있는 현상이다. 자녀를 둔 직장인 남성들은 배우자의 경제활동 참여로 인해 가사와 돌봄노동에 대한 부담이 증가하고, 가족 구성원과 긴밀한 관계를 맺으려는 욕구가 커지면서 다중역할에 대한 갈등을 경험하고 있는 것으로 나타났다(박은선 등, 2016). 직장인 여성들의 경우, 여전히 가사와 자녀 양육에 주요 책임을 지면서 일을 병행하게 되어 높은 스트레스를 경험하는 것으로 확인되었으며(Britto et al., 2017; 양현정, 이기학, 2015a; 우영지, 이기학, 2015), 이는 유자녀 직장인 여성들의 우울 및 불안과 같은 정서적 문제에 유의한 영향을 미치는 것이 검증된 바 있다(설진희, 박수현, 2019).

일과 가정을 양립하는 것이 얼마나 어려운지는 한국 사회의 여성 고용률과 출산율을 통해서도 확인할 수 있다. '한국형 곡선'으로도 알려진 한국 여성 고용률 그래프는 20대 후반까지 증가하다가 가장 활발한 경제활동 참여가 가능한 30대부터 출산과 육아가 이어지며 급감하는 M자형을 띈다(통계청, 2020). 그뿐만 아니다. 현재 한국은 이래 없는 합계출산율을 기록하고 있는데, 인구학의 권위자인 David Coleman은 한국 사회가 당면한 초저출산율에 주목하며 한국 여성들이 일과 가정을 조화롭게 양립할 수 있는 문화적 기틀을 마련하는 것이 시급하다고 제안한 바 있다(Coleman, 2023).

전통적인 생활양식과 성역할에 대한 문화적 규범이 변화하면서 일과 삶의 균형(김의종, 허창구, 2020; Sirgy & Lee, 2018; Wayne et al., 2017)의 관점에서 조화로운 일-가정 양립에 관한 관심과 요구는 더욱 증가하고 있다. 저출산에 대응하기 위한 사회적인 관점에서뿐만 아니라 개인의 행복과 사회적 성취를 실현할 수 있는 사회를 만들어가기 위해서도 자녀를 양육하며 커리어를 이어갈 수 있는 환경이 전방위적으로 재구조화될 필요가 있어 보인다.

유자녀 직장인들이 일과 가정 사이에서 경험하는 갈등은 조화로운 일-가정 양립과 직결되는 문제이다(Casper et al., 2018; Greenhaus & Allen, 2011). 본 연구에서는 일-가정 갈등의 보호요인이 될 수 있는 심리적 자원에 대해 탐색하고자 하며, 이러한 자원의 탐색은 일과 가정생활이 조화롭게 양립할 수 있는 사회문화적 기틀을 마련하는 데 기초 자료를 제공할 것으로 기대한다.

일과 가정을 양립하는 사람들에게 심리적·환경적 자원은 일-가정 갈등을 완화하는 보호요인이 될 수 있다. 자원이 많을수록 다중역할 수행 과정에서 상호보완적인 관계를 촉진하는 긍정적 전이가 자주 발생하는데(Voydanoff, 1988), 그 결과 다중역할을 수행하면서 느끼는 만족감과 균형감이 개인의 성장과 삶의 질에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 알려져 있다(Wayne et al. 2017). 심리적 자원은 에너지, 동기, 긍정적 정서 및 역할 수행을 촉진하고 역할 간 균형을 도울 수 있는 구조적인 자원들을 의미한다(Bakker & Demerouti, 2017). 외향적인 성격, 낙관주의, 자아존중감, 자기효능감은 일-가정 갈등을 완화하는 개인내적 자원으로 확인되었으며, 신경증이 높을수록 일-가정 갈등에 취약한 것으로 나타났다(Allen et al., 2012; Carlson et al., 2019). 노동관련 지원 정책 또한 일-가정 갈등에 유의한 영향을 미치는데, 직무 환경의 구조적 자원은 일-가정 갈등에 직접적인 영향을 주며(ten Brummelhuis & Bakker, 2012), 구체적으로는 업무 스케줄에 대한 자율성(Lapierre & Allen, 2012; Johari et al., 2018), 상사와 동료의 지원(Ferguson et al., 2012; Matthews et al., 2014), 가족 친화적 제도(Allen, 2001)가 일-가정 갈등을 완화하는 것으로 알려져 있다. 최근 연구들에서는 가족 친화적 제도를 실질적으로 유연하게 활용할 수 있는 조직문화가 뒷받침되는 것이 일-가정 갈등을 완충하는 데 중요하다는 것이 밝혀지고 있다(이정미, 이환규, 2019; Erden Bayazit & Bayazit, 2019).

개인과 조직 차원에서 일-가정 갈등을 완화하는 요인에 대한 연구가 활발히 진행되어 온 것과 달리 가족 특성에 관한 연구는 상대적으로 많은 주목을 받지 못하였다(Vaziri et al., 2022). 그러나 일과 가정을 양립하는 사람들은 직장과 가정의 경계를 오가며 일상생활을 조율하고(Clark, 2000), 개인이 속한 다양한 생활영역들이 서로 영향을 주고받아 복합적인 상황을 형성한다(Carlson et al., 2000). Stanley와 Burrows(2001)는 직장과 가정에서 경험하는 일상 사건들이 다양한 정서 반응을 유발하고 다중역할을 수행하는 데 영향을 미친다고 제안하였다. 이러한 맥락에서 조직의 특성뿐 아니라 가족의 특성에 따라 일-가정 갈등이 달라질 수 있기 때문에 일-가정 갈등을 완충할 수 있는 요인으로 가족의 다양한 측면을 고려할 필요가 있다.

지금까지 연구된 가족 특성에 대한 연구들은 대부분 소득수준, 배우자의 노동시간, 가사노동 시간, 자녀 나이 및 자녀의 수, 조부모의 지원 등과 같은 가족의 객관적 특성이나 미시적 맥락에 국한되어 있었다. 이같은 접근은 일-가정 갈등의 원인을 파악하고 이를 해결하기 위한 조건을 탐색하거나 양성평등적인 관점에서 출산과 양육 환경을 개선하기 위해 상황적 요인에 방점을 둔 상향적 접근을 강조한 결과인 것으로 보인다. 위와 같은 연구들을 통해 일-가정 갈등 수준에 실질적으로 영향을 미치는 가족의 객관적 특징들이 밝혀졌는데, 가정 내에서 돌봄 역할 분배나 가사 노동의 분담 정도는 일-가정 갈등 수준에 직접적인 영향을 주며, 미취학 자녀 수가 많을수록 일-가정 갈등을 더 많이 경험하는 것으로 나타났다(김지현, 최영준, 2022; Chandra, 2012).

그러나 개인이 경험하는 일-가정 갈등에 대한 종합적인 이해를 위해서는 가족의 주관적 특성 역시 고려할 필요가 있다. Dinh 등(2017)은 개인의 일-가정 갈등 수준이 특정한 상황

과 맥락에 따라 일시적으로 변화하는 모습이 포착되지만, 안정적인 경향 또한 관찰되기 때문에 두 가지 차원을 종합적으로 고려할 필요성이 있다고 강조한 바 있다. 일-가정 갈등의 안정성과 변동성을 동시에 고려하는 안정성 변화 모델(Stability and Change Model)은 일-가정 갈등이 비교적 일정한 수준으로 유지되는 안정성이 있으며, 이러한 안정성을 토대로 상황과 맥락에 따라 변하는 변동 폭이 있다는 것을 제안하고 있다(Headey & Wearing, 1989). 안정성 변화 모델에 따르면 개인의 삶에서 비교적 안정적으로 나타나는 신경증과 같은 특성이 일-가정 갈등이 안정적으로 유지되는 주요 요인으로 지목된다(Allen et al., 2019; Smith et al., 2022; Wagner et al., 2020).

본 연구에서는 가족이라는 관계적 구조 안에서 비교적 안정적으로 나타날 수 있는 가족의 주관적 특성 중 부부 친밀감에 주목했다. 일-가정을 양립하는 유자녀 직장인들의 부부 친밀감이 일의 영역을 통해 일-가정 갈등을 완화할 수 있는지 살펴보고, 이 과정에서 일에 두는 중요도를 함께 고려하여 부부 친밀감이 일-가정 갈등에 미치는 영향을 확인하고자 한다. 이러한 시도는 일-가정 갈등의 선행 요인들을 가족의 주관적 특성으로 확대하여 일-가정과 관련된 이론을 보다 포괄적으로 확장하는 데 의의가 있다. 더불어 가족의 심리적 자원과 일에 대한 개인적 가치를 함께 고려하여 일-가정 갈등의 보호요인이 될 수 있는 변인들 간의 구조적 관계를 종합적으로 이해하는 데 의미가 있다. 실무적으로는 일-가정 갈등을 완화하기 위해 가족의 관점에서 추구할 수 있는 새로운 방향성을 제시하고, 기업의 관점에서 일-가정의 균형을 지키며 근로자의 직무 만족도를 높일 수 있는 방안을 마련하는 데 기초 자료를 제공할 것으로 기대한다.

유자녀 직장인의 부부 친밀감, 직무 만족도와 일-가정 갈등

부부는 가족을 구성하는 중심이며, 개인의 삶과 적응에 영향을 미치는 견고한 사회적, 정서적 지지 체계를 제공한다(Dunbar, 2018). 또한 부부는 사회적으로 가장 친밀한 관계망이자 일차적 관계로서 여러 경험을 공유한다. 부부관계의 질은 삶의 궤적에서 비교적 안정적으로 유지되는 경향이 있으며(Mund et al. 2020), 부부의 성격적 특성(Karney & Bradbury, 1995)과 애착 유형(Knoke et al., 2010) 등이 영향을 주는 것으로 확인되었다. 현대사회에서는 부부간의 정서적 교류와 친밀감이 배우자와의 관계를 평가하는 데 영향을 미치는 중요한 요소로 대두되었다(김시연, 서영석, 2010).

일찍이 Grzywacz와 Marks(2000b)는 친밀한 부부관계는 직업 관련 스트레스에 중요한 완충재라는 것을 제안한 바 있다. 배우자와 시간을 함께 보내며 의견과 아이디어를 교환하고 공통 경험을 공유하며 서로에게 지지를 표현하는 것은 친밀감 형성에 중요한데(Unger et al., 2014), 부부 친밀감은 가사 및 육아 분담을 촉진하여 다중역할 수행과 관련된 스트레스를 감소시키기도 한다(Choi et al., 2020). 비슷한 맥락에서 배우자의 지지와 같은 정서적 지원은 일-가정을 양립하는 근로자의 직무 만족도에 긍정적인 영향을 미친다는 것이 횡단연구와 종단연구 모두를 통해 잘 알려져 있다(Kim, 2016; Rogers & May, 2003; Wayne et al., 2006; Zimmerman, 2003).

직무 만족도는 직업에 대한 인지적 판단을 바탕으로 형성된 주관적 태도를 나타낸다

(Spector, 1997). 일-가정을 양립하는 사람들에게 가정 요인은 직무 만족도에 영향을 미치는 여러 요인 중 하나로 알려져 있는데, 이를 설명하는 모델 중 하나가 전이 모델(spillover model)이다. 전이 모델은 일-가정을 양립하는 사람들의 직업생활과 가정생활의 유기성을 강조하며 한 영역이 다른 영역에 긍정적이거나 부정적인 영향을 미친다는 관점이다(Greenhaus & Beutell, 1985; Voydanoff, 1988). 즉, 가정에서의 부정적인 경험이 직장에서 긴장과 갈등을 유발할 수 있으며, 반대로 가정에서 경험하는 긍정 정서는 업무 몰입도와 수행 동기를 촉진하여 장기적으로 사회적 성취와 성장에 기여하기도 한다(Lapierre et al., 2018; Michel et al., 2011).

부부 친밀감이 일의 영역으로 전이되어 직무 만족도의 상승을 견인하는 중심에는 긍정 정서의 기능이 있다. 친밀한 부부관계는 서로 인정받고 사랑받는 느낌과 소속감을 바탕으로 정서적 안정감을 제공한다(Baumeister & Leary, 1995). 또한 부부 친밀감이 높을수록 즐거움과 같은 긍정 정서를 빈번하게 경험하는데(Niven et al., 2009), 많은 학자들은 긍정 정서가 신체적, 인지적, 사회적, 심리적 자원을 형성함으로써 다양한 삶의 영역에서 성공적인 결과를 이끈다는 점에 동의하는 편이다(Boehm & Lyubomirsky, 2008; Fredrickson, 2001; Lyubomirsky et al., 2005). 긍정 정서를 자주 경험하는 직장인들은 자신의 직업을 보다 의미있고 긍정적인 방식으로 인식하며(Staw et al., 1994), 자신의 직무에 더 만족하는 경향이 있다(Grzywacz & Marks, 2000b; Voydanoff, 1988).

일-가정 갈등은 “일과 가족 영역의 역할 요구들이 상황에 따라 상호 양립할 수 없는 역할 간 갈등의 한 형태”로 정의된다(Greenhouse & Beutell, 1985). 이러한 역할 간 갈등은 갈등을 유발하는 방향성을 고려하여, 가정 역할의 수행으로 인해 일에 집중하기 어려운 가정 → 일 갈등(Family Interference with Work, 이하 FIW)과 직장에서의 역할 요구가 가족 역할 수행을 방해하는 일 → 가정 갈등(Work Interference with Family, 이하 WIF)으로 구분된다. 자녀가 아프거나 등·하원 시간이 갑자기 변경되어 업무에 집중하기 어려운 경우는 FIW에 해당하며, 야근으로 자녀 돌봄 시간이 충분하지 않아 가족 역할 수행에 어려움이 생기는 경우는 WIF의 예가 될 수 있다.

지금까지의 연구에서 직무 만족도와 일-가정 갈등 간에는 뚜렷한 부적 상관이 있는 것으로 밝혀져 왔다(A Grandey et al., 2005; Bruck et al., 2002; Kossek & Ozeki, 1998). 그러나 직무 만족도를 일-가정 갈등의 예측 변수로 다룬 연구는 많지 않은데, 유자녀 군인을 대상으로 한 종단연구에서 초기 일-가정 갈등 수준이 직무 만족도를 예측했으며, 직무 만족도가 낮을수록 4개월 후 더 높은 수준의 일-가정 갈등을 보고하는 것이 확인된 바 있다(Britt & Dawson, 2005). 즉, 일-가정 갈등의 결과로 직무 만족도가 저하되기도 하지만 낮은 직무 만족도는 일-가정 갈등 수준을 악화시키는 것으로 나타났다.

이처럼 역할 갈등과 직무 만족도의 관계는 양방향적이며 상호순환적인 특징을 가질 수 있으나, 지금까지 대부분의 연구에서는 직무 만족도를 일-가정 갈등의 결과 변인으로 검증하는 데 집중해왔다. 그러나 최근 연구들에서는 직장에서의 스트레스 요인이 일-가정 갈등 또는 일과 일 이외의 삶의 영역 간 갈등에 부정적인 영향을 미친다는 것이 보고된 바 있으며(Chen & Hou, 2021; Webster & Adams,

2019), 비슷한 맥락에서 직무 만족도가 높을수록 WIF가 완화되는 경향이 확인된 바 있다(Namayandeh et al. 2011). 이러한 연구들을 종합해보면, 직무 만족도가 WIF의 보호요인이 될 수 있다는 것을 보여준다.

일반적으로 직무 만족도는 개인이 맡은 직무나 직무를 수행하면서 당면하게 되는 상황에 대한 주관적 평가를 의미한다. 이러한 주관적 평가는 각 개인의 관점에 따라 다양한 의미를 내포하므로 직무와 관련된 여러 측면을 포함할 수 있다. 일-가정 갈등을 초래하는 주요한 요인 중 하나는 무리한 노동에서 비롯된 시간 갈등이다. 업무에 할애하는 시간은 친밀한 관계에 할애하는 시간과 부적 상관이 있는데(Unger et al., 2014), 근로 시간, 업무량, 업무 강도와 같은 직무요구가 과도할수록 자녀 돌봄, 가족 여가활동 등 일 이외의 영역에 할애할 수 있는 시간이 줄어들고, 신체적·심리적 피로도가 높아져 일-가정 갈등을 유발할 수 있다(Golden et al., 2011; Grzywacz & Marks, 2000a; Wood & Michaelides, 2016). 바꿔 말하면, 직무 만족도가 높을수록 직무요구에 만족하고 있을 가능성이 크고, 이 경우 직장의 책임을 다하기 위해 가정 역할에 소홀하게 되어 느끼는 WIF를 덜 경험할 수 있다.

직무와 관련된 경험은 앞서 언급한 구조적이고 환경적인 속성 외에도 직무에 대한 흥미, 열정, 즐거움과 같은 정서적인 측면을 포함한다. 열정과 흥미가 있는 일에 대한 만족감은 다른 역할에 소홀하게 되면서 빚어지는 갈등을 감소시키기도 한다(Guest, 2002). 다시 말해, 업무수행 과정에서 긍정적인 정서를 많이 경험하고 자신의 업무에 대한 만족도가 높은 경우, 일에 몰입하고 직업적 성취에 전념하는 등 직업 영역에서 긍정적 효과가 발생하는데(Cavanaugh et al., 2000; Crawford et al., 2010), 이러한 과정에서 긍정 정서와 같은 심리적 자원을 얻게 되면 일이 가정을 방해한다고 느끼는 WIF가 감소될 수 있는 것이다.

본 연구에서는 직무 만족도와 일-가정 갈등의 상호순환적인 관계를 고려하여, 부부 친밀감과 WIF의 관계에서 직무 만족도의 매개효과를 검토하고자 한다. Kossek과 Ozeki(1998)의 메타분석에 따르면 직무 만족도는 FIW 보다 (r = -.18) WIF와 더 밀접한 관계(r = - .27)를 가지며, 다중역할을 수행하는 사람들은 FIW보다 WIF를 경험할 때 일-가정 양립 어려움을 더 크게 인식한다고 알려져 있다(Vaziri, 2022). 따라서, 부부 친밀감과 WIF의 관계에서 직무 만족도의 매개효과를 확인하는 것은 중요해 보인다. 이상의 내용을 요약하자면 부부 친밀감은 직장에서 도전하고 성취하는 과정에 긍정적인 영향을 미치며, 이는 직무 만족도의 상승을 촉진할 수 있는 심리적 자원이 될 가능성이 있다. 나아가 일에 대한 만족도가 높을수록 직업역할 수행으로 인해 가정 역할에 대한 책임을 다하지 못하게 되어 경험하는 WIF가 감소할 수 있겠다.

부부 친밀감과 직무 만족, 일-가정 갈등 관계에서 직업역할 중요도의 역할

일-가정을 양립하는 사람들의 개인적 가치와 선호, 삶의 생애 단계나 주어진 상황에 따라 각 영역에 두는 중요도는 다를 수 있다. 즉, 어떤 역할이 자아의 중심적인 역할을 하는지는 출산, 결혼, 승진 및 경력 전환과 같은 중요한 삶의 사건과 상황에 따라 변화할 수 있으며(Thrasher et al., 2016), 개인적 가치에 따라서도 달라질 수 있는 것이다.

사회 정체성 이론에 따르면 사람들은 자신의 정체성을 다양한 사회적 역할을 통해 정의하고 자아개념을 형성한다(Ashforth & Schinoff, 2016). 사회 정체성 이론은 개인이 사회적 정체성을 구축하는 과정에서 사회적 역할에 두는 중요성에 주목하는데, 여기서 도출된 개념이 역할 중요도(role salience)이다. 역할 중요도는 개인이 수행하는 다양한 역할들에 대한 중요성과 가치를 나타내며, 특정 역할을 수행하기 위해 자발적으로 시간과 에너지를 투자하는 것으로 정의된다(Amatea et al., 1986).

시간과 에너지가 한정된 자원이라는 점을 고려하면 일과 가족의 영역 중 특정 영역에 시간과 에너지를 할애하는 것은 필연적으로 다른 영역에 할애할 수 있는 시간과 에너지를 고갈시킨다(Goode, 1960). 일반적으로 일에 두는 중요도가 높은 경우, 일이 삶의 중심 활동이라고 생각하기 때문에 일의 영역에 많은 시간과 에너지를 할당하는 경향이 있다(Grawitch et al., 2010). 이에 비해 가족을 중요하게 생각하는 경우에는 삶에서 가족의 역할이 더 중요하다고 믿기 때문에 가족과 관련된 일을 처리하는 데 우선순위를 두는 경향이 있다.

이처럼 역할에 두는 중요도에 따라 다중역할의 요구를 판단하고 대응하는 방식이 달라질 수 있는데(Carlson & Kacmar, 2000; Dumas & Stanko, 2017), 사람들은 자신이 중요하게 생각하는 역할을 수행하는데 자원을 더 효과적으로 할당하여 해당 영역에서 더 긍정적인 결과를 만들어 내기도 한다(Grawitch et al., 2010). 일테면, 직업역할에 대한 중요도에 따라 일-가정의 심리적 분리, 업무 몰입, 직무 만족도와 같은 직업 장면에서의 결과가 달라지기도 한다는 것이다(Zhang et al., 2013). Diener와 Fujita(1995)는 자원은 개인이 추구하는 가치나 목표를 달성하는 데 도움이 되는 경우, 더 높은 만족감으로 연결된다는 것을 확인한 바 있다. 또한, 주어진 역할이 자신의 정체성과 일치할 때 내적인 동기가 더욱 발휘된다는 점을 고려하면(Ryan & Deci, 2000), 일-가정을 양립하는 직장인들이 직업역할을 얼마나 중요하게 생각하는지에 따라 부부 친밀감이 직무 만족도에 미치는 영향이 달라질 수 있을 것이다. 따라서, 부부 친밀감과 일-가정 갈등의 관계를 검증할 때 직업역할 중요도를 함께 고려할 필요가 있겠다.

방 법

연구모형

본 연구에서는 직업역할 중요도가 부부 친밀감과 어떻게 상호작용하여 직업 장면에 영향을 미치는지를 살펴보고, 이러한 관계가 일-가정 갈등을 더 크게 완화하는 데 기여할 수 있는지를 확인하고자 한다. 이를 위해 일-가정을 양립하고 있는 유자녀 직장인의 부부 친밀감과 WIF의 관계에서 직무 만족도의 완전 매개효과를 확인하고, 이러한 구조적 관계에서 직업역할 중요도의 영향을 검증하고자 한다. 부부 친밀감이 높을수록 직무 만족도가 높고(가설 1), 직무 만족도가 높을수록 WIF가 감소할 것으로 예상하며(가설 2), 직무 만족도는 부부 친밀감과 WIF를 완전 매개할 것으로 예상한다(가설 3). 나아가 직업역할 중요도가 높을수록 부부 친밀감과 직무 만족도의 상승관계가 강화될 것이며(가설 4), 이러한 조절효과로 인해 WIF가 더 크게 감소될 것이다(가설 5). 종합하면, 직업역할 중요도가 높을수록

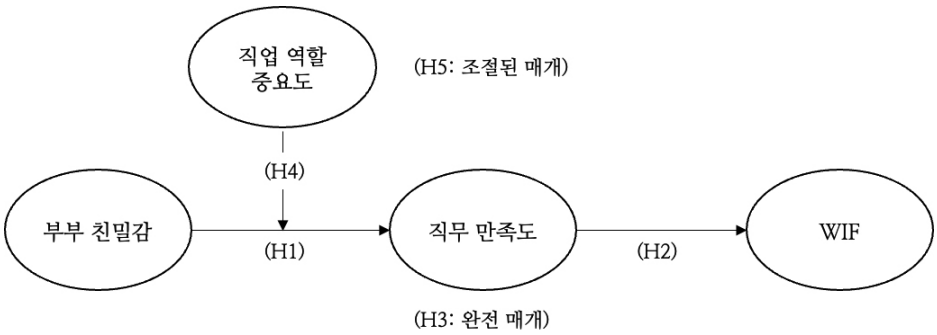


Figure 1. Hypothesized Moderated Mediation Model of the Present Study

부부 친밀감과 직무 만족도의 정적 관계가 강화되어 WIF가 더 크게 완화되는지를 확인하는 조절된 매개모형을 검증하고자 하며, 본 연구의 가설적 모형을 Figure 1에 제시하였다. 본 연구는 연구자의 소속기관의 생명윤리심의위원회(IRB)로부터 승인(승인번호: 7001988-202205-HR-1569-03)을 받고 진행되었다.

연구대상

직장인들의 정서경험에 대한 연구를 목적으로 수집된 데이터에서 본 연구의 목적에 부합하는 대상자 220명을 선정하여 분석에 활용하였다. 미취학 자녀와 초등학생 자녀의 돌봄은 13세 이상 자녀를 양육하는 것과는 질적으로 다른 성격을 가지며 돌봄 강도가 매우 높은 것으로 알려져 있다(조설애, 정영숙, 2020; Higgins et al., 1994). 이에 더해 한국사회의 보육 및 육아 지원 서비스 수준을 고려하면 13세 미만 자녀를 양육하는부모에게 요구되는 돌봄부담은 더욱 가중 될 수 있다. 이를 반영하듯 자녀가 13세 이상이 되면 부모의 일-가정 갈등 수준이 현저히 감소한다는 것이 확인된 바 있다(최정숙, 2011). 따라서, 본 연구 대상자를 선정하는 기준으로 자녀 연령을 고려하였다. 이와 더불어 전일제와 파트타임 근무자들의 직무요구가 현격히 다를 수 있는 점을 감안하여 주 40시간 이상 근무하는 전일제 근로자를 본 연구대상으로 제한하였다. 종합하면 다른 연구를 위해 수집된 총 500명의 데이터에서 현재 13세 미만 자녀를 한 명 이상 양육하고 있으며, 주 40시간 이상 근무하고 있는 전일제 직장인 220명(남 = 113명, 여 = 107명)의 설문 응답 내용을 본 연구를 위해 분석하였으며, 모든 자료는 국내 설문조사 업체를 통해 온라인으로 수집되었다.

참여자들의 평균 나이는 39.28세(SD = 4.73)이며, 평균 첫 자녀 나이는 6.95세(SD = 3.63)였다. 평균 자녀 수는 1.47명으로 한 자녀를 둔 경우가 57.3%(126명), 두 자녀는 38.6%(85명), 세명은 4.1%(9명)로 나타났다. 학력은 대졸이 70.9%(156명), 대학원 이상이 11.8%(26명), 전문대졸이 11.4%(25명), 고등학교 졸업이 5.9%(13명)며, 근속 년수는 8년-12년이 39.1%(86명)로 가장 많았고, 다음으로는 13년-20년 35.0%(77명), 3-7년 15.9%(35명), 21년 이상 6.4%(14명), 3년 이하가 3.6%(8명)였다. 기업 규모별로는 중견기업 및 중소기업이 53.2%(117명)였고, 대기업이 22.3%(49명), 나머지는 기타 24.5%(54명)로 분류되었다. 참여자들의 평일

일평균 근무시간은 8시간 55분이며, 일평균 가사 및 돌봄에 할애하는 시간은 4시간 15분이었다.

측정도구

부부 친밀감

부부 친밀감은 Schaefer와 Olson(1981)의 Personal Assessment of Intimacy in Relationship (PAIR) 척도, Hetherington과 Soeken(1990)의 Intimate Relationship Scale(IRS), Stanley와 Markman (1992)의 Commitment Inventory(CI), 그리고 Stevens와 L'abate(1989)의 Sharing of Hurts (SOH)를 참고하여 이경희(1995)가 한국인에 맞게 개발한 척도를 사용하였다. 부부 친밀감은 정서적 친밀감, 인지적 친밀감, 성적 친밀감으로 구성되어 있으며 각각 다섯 문항으로 총 15문항을 통해 평가한다. 각 요인의 점수가 높을수록 부부 친밀감이 높은 것을 의미한다. 인지적 친밀감은 부부가 상대방에 대해 자율적이고 독립적인 존재로 인정하는 정도를 나타내며, 배우자의 결점까지 이해하고 수용하는 정도를 의미한다(예: '우리는 상대방의 단점을 이해하고 받아들인다' 등). 정서적 친밀감은 심리적으로 밀접한 정도로 상대방에 대한 상호 보완성과 일치감 수준을 측정한다(예: '우리는 서로를 충분히 잘 알고 있기 때문에 말하지 않아도 서로를 잘 이해한다' 등). 성적 친밀감은 부부가 성을 개방적으로 관계 증진을 위해 받아들이는 정도를 의미한다(예: '우리는 성관계를 통해 서로 더욱 가까워짐을 느낀다'). 참여자들은 각 문항을 5점 척도(1 = 전혀 그렇지 않다, 5 = 매우 그렇다)로 평가하였으며, 이경희(1995)의 연구에서 Cronbach's α 값은 .90이었다.

직무 만족도

직무 만족도는 Judge 등(1988)이 Brayfield-Rothe Job Satisfaction Index(Brayfield & Rothe, 1951)를 수정한 버전을 장진이와 이지연(2014)이 한국어로 번안한 척도를 사용하였다. '나는 지금 나의 일에 상당히 만족한다', '나는 내 일에서 진정한 즐거움을 발견한다' 등 총 다섯 문항으로 구성되어 있다. 참여자들은 자기 일에 대해 얼마나 만족하는지를 5점 척도(1 = 전혀 그렇지 않다, 5 = 매우 그렇다)로 평가하였으며, 점수가 높을수록 직업에 만족한다는 것을 의미한다. 한국인을 대상으로 한 장진이와 이지연(2014)의 연구에서 Cronbach's α는 .70이었다.

일-가정 갈등

Cinamon과 Rich(2002)가 수정한 일-가정 갈등 척도(Work-family Conflict)를 유성경 등(2012)이 한국 기혼 직장인들을 대상으로 타당화한 척도를 활용했다. 일-가정 다중역할 간 갈등을 이해하기 위해 갈등의 방향성을 고려한 검사로 WIF를 측정하는 일곱 문항과 FIW를 측정하는 일곱 문항으로 구성되어 있다. 점수가 높을수록 갈등 수준이 높다는 것을 의미한다. 참가자들은 각 문항을 5점 척도(1 = 전혀 그렇지 않다, 5 = 매우 그렇다)로 평가하였다. WIF를 측정하는 예시로는 '직장 일을 완수하려고 할 때 가족에 대한 책임을 다하기가 어렵다', '가족과 시간을 보내고 싶지만, 직장 일을 하는 데 시간을 보낸다' 등이 있다. 유성경 등(2012)의 연구에서 본 연구에서 활용한 WIF의 Cronbach's α는 .87이었다.

직업역할 중요도

직업역할 중요도는 Amatea 등(1986)이 개발

한 Life Role Salience Scales, 이하 LRSS)를 참고로 홍성례(2001)가 번역한 한국어판 LRSS를 사용하였다. 직업을 통한 성장에 대한 욕구, 일에 시간과 노력을 기울이려는 정도 등을 묻는 열 문항으로 구성되어 있으며, 각 문항을 5점 척도(1= 전혀 그렇지 않다, 5 = 매우 그렇다)로 평가하였다. 점수가 높을수록 직업역할 중요도 수준이 높다는 것을 의미한다. '흥미롭고 재미있는 직업을 갖는 것은 내 삶의 가장 중요한 목표이다', '나는 승진에 필요한 시간과 에너지는 얼마든지 투자하고 싶다' 등의 문항이 포함된다. 홍성례(2001)의 연구에서 직업역할 중요도 척도의 Cronbach's α는 .84로 신뢰할 만한 측정도구인 것으로 나타났다.

통제 변인 및 기타 인구학적 변인

자녀 수, 자녀 나이, 연구 대상의 성별을 통제 변인으로 고려하여 측정하였으며, 그 외 연구 대상의 학력, 근속 년수, 기업 규모와 일평균 근무시간, 일평균 가사 및 돌봄에 할애하는 시간을 확인하였다.

절차

SPSS 27과 Mplus 8.0을 사용하여 자료를 분석하였다. 먼저 SPSS를 활용하여 빈도분석과 기술통계 분석을 통해 대상자들의 인구통계학적 특성 및 변인들의 평균, 표준편차, 왜도, 첨도를 확인한 후 변인들 간의 상관관계를 알아보았다. 성별과 자녀 수는 더미 변인으로 변환하여 분석하였다. 성별과 자녀 수에 따라 WIF 수준에서 차이가 발생하는지를 각각 t -검정과 회귀분석을 통해 알아본 후 본 연구의 가설적 모형을 검증하기 위해 Mplus를 이용하여 구조방정식모형 분석을 실시하였다. 측정모형 분석을 통해 자료가 분석에 적합한지 확인한 후 조절된 매개효과를 분석하기 위해 잠재변수의 상호작용 추정 방법 중에서 가장 정확한 방법으로 알려진 Klein과 Moosbrugger (2000)의 잠재조절 구조식(latent moderated structural equations, 이하 LMS) 개념을 이용하여 조절된 매개효과를 확인하였다. LMS 방식은 모형 적합도 검정을 위한 χ^2값과 Root-mean square error of approximation(RMSEA), Comparative fit index(CFI), Tucker-Lewis index(TLI), Standardized root-mean square residual(SRMR) 등의 적합도 지수를 제공하지 않기 때문에 Akaike 기준값(AIC)을 기준으로 잠재 상호작용항이 빠져 있는 기저모형과 비교하여 조절된 매개모형의 적합도를 고려하였다. 조절된 매개효과 분석에는 부트스트랩(bootstrap) 방식을 사용하여 5,000개의 표본을 원자료(N = 220)로부터 생성한 후 신뢰구간 95%에서 조건부 간접효과의 유의도를 검증하였다.

결 과

기술통계 및 상관분석

본 연구에서 사용된 변인들의 기술 통계치와 단순 상관분석 결과를 Table 1에 제시하였다. 변인들의 첨도와 왜도가 각각 절대값 10과 3을 넘지 않아야 구조방정식 모형의 조건을 만족할 수 있는데(Kline, 2015), 본 연구의 주요 변인들은 정상분포 조건을 충족하는 것으로 나타났다. 상관분석 결과, 부부 친밀감은 직무 만족도와 유의한 정적 상관이 있었고 (r = .47, p < .01), WIF와는 유의한 부적 상관을 보였다(r = -.25, p < .01). 직무 만족도와

Table 1. Descriptive Statistics and Correlations of the Study Variables

	1	2	3	4	5	6
1. 부부 친밀감						
2. 직무 만족도	.47**					
3. WIF	-.25**	-.27**				
4. 직업역할 중요도	.12	.30**	.01			
5. 자녀 나이	-.05	.01	-.01	.04		
6. 성별	-.03	.04	.24**	-.08	.03	
M	3.37	3.14	2.83	3.31	6.95	1.49
SD	0.54	0.80	0.74	0.76	3.63	0.50

Note. N = 220. Male = 0, Female = 1.
$^{*}p < .05$, $^{**}p < .01$.

WIF는 유의한 부적 상관이 관찰되었다(r = -.27 $p < .01$). 연구 대상의 평균 자녀 수는 1.47명으로 한 자녀를 가진 경우가 절반 이상을 차지했는데, 자녀 나이는 WIF와 관련이 없었다.

통제 변인 분석

주요 변인에 대한 남녀 차이를 분석한 결과를 Table 2에 제시하였다. 가장 큰 차이가 나타난 항목은 평일 일평균 가사 및 돌봄노동에 할애하는 시간으로 남성은 일평균 3시간 22분을 가사 및 돌봄에 할애하는 반면, 여성은 5시간 11분을 할애하는 것으로 나타나 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 일평균 근무시간에서도 남녀 간의 차이가 나타났으나 가사 및 자녀 양육 시간에서의 차이만큼 크게 벌어지지는 않았다. 종합하면 13세 미만 자녀를 둔

Table 2. Gender Differences of the Measured Variables

	남		여		*t* - test	
	M	*SD*	*M*	*SD*	*t*	*p*
부부 친밀감	3.39	0.73	3.34	0.81	0.44	.66
직무 만족도	3.11	0.79	3.17	0.82	-0.60	.55
WIF	2.66	0.73	3.01	0.72	-3.59***	.00
직업역할 중요도	3.37	0.82	3.25	0.69	1.14	.25
일평균 근무시간(min.)	545.27	61.85	524.36	65.48	2.44*	.02
일평균 가사 및 자녀 돌봄 시간(min.)	202.53	94.51	311.08	139.99	-6.77***	.00

Note. N = 220 (Male = 113, Female = 107).
$^{*}p < .05$, $^{***}p < .001$.

직장인 여성들이 일과 가정을 양립하는데 전반적으로 더 많은 시간을 할애하고 있는 것이 확인되었으며, 남성에 비해 WIF를 더 많이 경험하고 있는 것이 본 연구를 통해서도 재검증되었다. 그러나 직업역할 중요도를 포함한 주요 변인에서는 성차가 통계적으로 유의하지 않았다. 종속변수인 WIF에서 유의한 차이가 관찰된 성별은 이후 본 분석의 통제 변인으로 활용하였다. 그러나 회귀분석 결과, 자녀 수에 따른 WIF의 차이는 통계적으로 유의미하지 않아 자녀 수는 자녀의 나이와 함께 통제 변인에서 제외하였다.

측정모형 분석

다음으로는 MPlus를 활용한 측정모형 분석을 통해 각 측정지표들이 잠재변인을 잘 측정하고 있는지 확인하였다. 모형 적합도를 확인하는 방법 중 표본 수에 민감하지만 가장 엄격한 방법으로 알려진 χ^2 검정은 통계적으로 유의하지 않게 나타나는 경우 모델이 적합한 것으로 해석한다. 본 연구의 측정모형의 적합도를 χ^2 검정을 통해 확인한 결과 p 값이 .05 이상으로 나타나 모형이 적합한 것으로 확인되었다, $\chi^{2,}$ = 38.75(*df* = 38, *ns*). 그 외 CFI = 0.99, TLI = 0.99, RMSEA = 0.01 90% CI [0.00, 0.05], SRMR = 0.03으로 나타나 근사적 합도(close fit) 기준을 만족했다.

문항묶음을 이용하여 구조방정식 모형을 분석하는 것이 개별 문항의 총합 또는 평균을 이용하는 것보다 더 정확하게 요인을 측정한다는 연구결과(Coffman & MacCallum, 2005; MacCallum & Austin, 2000)를 근거로 문항묶음을 이용하여 측정모형을 분석하였다. 일-가정

Table 3. Parameter Estimates of Measurement Model

	β	*B*	*SE*
부부 친밀감 → 인지적 친밀감	.89	1.00	-
부부 친밀감 → 정서적 친밀감	.84	1.06	.08
부부 친밀감 → 성적 친밀감	.73	0.95	.08
직무 만족도 → 직무 만족도 1	.84	1.00	-
직무 만족도 → 직무 만족도 2	.84	1.03	.11
WIF → WIF 1	.76	1.00	-
WIF → WIF 2	.80	0.87	.08
WIF → WIF 3	.84	0.87	.08
직업역할 중요도 → 직업역할 중요도 1	.88	1.00	-
직업역할 중요도 → 직업역할 중요도 2	.86	0.79	.05
직업역할 중요도 → 직업역할 중요도 3	.90	0.91	.05

Note. All parameter estimates obtained above were statistically significant at the $p < .001$ level.
The first factor loading of each factor was fixed at 1, thus standard errors were not computed. *B* = unstandardized coefficients; β = standardized coefficients.

갈등과 부부 친밀감은 내용적으로 구분이 되는 하위 요인을 하나의 묶음으로 처리하는 내용기반 알고리즘을 사용하였고, 직무 만족도와 직업역할 중요도는 문항묶음의 특성을 상쇄시키는 고유분산 분배 방법을 통해 문항묶음을 실시하였다. 세 개의 문항으로 묶음이 어려운 직무 만족도를 제외하고는 Little 등(2013)과 Matsunaga(2008)의 제안대로 요인 당 세 개의 문항묶음을 사용하였다. 문항묶음을 통해 만들어진 측정변인의 요인부하량은 모두 .50 이상으로 나타났으며 모두 통계적으로 유의하였다(Table 3). 요인부하량 검증을 통해 측정모형이 자료에 적합하고 각각의 잠재변수을 잘 대표한다는 것을 확인하였다.

매개모형 분석

다음으로 Mplus를 사용하여 측정모형과 구조모형을 결합한 구조방정식 모형을 분석하였다. 우선 직무 만족도의 매개효과를 검증하기 위해 조절변수를 제외한 매개모형의 경로분석을 실시하였다. 이론적 근거를 바탕으로 직접효과를 제외한 완전 매개모형을 검증하였으며, 완전 매개모형의 적합도 역시 우수한 것으로 나타났다, $\chi^2(51) = 71.35$, CFI = 0.98, TLI = 0.98, RMSEA = 0.04, SRMR = 0.06. 경로분석을 위해 최대우도 추정과 5,000회의 부트스트래핑 방법을 사용하였다. 분석 결과, 직무 만족도가 부부 친밀감과 WIF에 미치는 간접효과의 95% 부트스트랩 신뢰구간이 0을 포함하지 않아 직무 만족도가 둘 간의 관계를 완전 매개하는 것으로 확인되었다, B = -0.21, β = -.18, 95% CI [-0.32, -0.11], p < .001. 세부 경로를 살펴보면, 부부 친밀감이 높을수록 직무 만족도가 높았으며, B = 0.53, β = .54, 95% CI [0.40, 0.67], p < .001, 직무 만족도가 증가할수록 WIF는 감소하는 경향이 있었다, B = -0.39, β = -.34, 95% CI [-0.48, -0.19], p < .001. 따라서 가설 1, 2, 3은 모두 지지되었다.

조절된 매개효과 분석

가설모형 내에서 직업역할 중요도의 조절효과는 LMS 접근법을 사용하여 검증하였다(Klein & Moosbrugger, 2000). 부부 친밀감과 직업역할 중요도의 상호작용 조건은 Mplus의 XWITH 구문을 사용하였으며(Sardeshmukh & Vandenberg, 2017), 이후 최대우도 추정 방법을 사용하여 분석을 수행하였다. 부트스트랩 방식을 사용하여 5,000개의 샘플을 생성한 후 부트스트랩 신뢰구간을 기반으로 조절된 매개모형의 유의성을 분석하였다. LMS 접근 방식이 일반적인 모델 적합도 지수를 제공하지 않기 때문에 기저모형(주 효과만 있고 상호작용 항이 없는 모형)과 상호작용 항이 포함된 모형의 Akaike 기준값(AIC)을 기준으로 적합도를 비교하여 평가하였다(Sardeshmukh & Vandenberg, 2017; Vandenberg & Grelle, 2009). 기저모형의 AIC 값은 5297.53, 상호작용이 포함된 모형은 5285.51로 가설모형의 AIC 값이 기저모형 대비 작게 나타났다(ΔAIC = 12.02). 이는 Burnham과 Anderson(2004)이 제시한 임계값을 초과하는 수치로 상호작용 항을 포함하는 경우 모형의 적합도가 향상되고 데이터를 더 잘 설명하는 것으로 간주할 수 있다.

조절효과 분석 결과 직업역할 중요도는 부부 친밀감과 직무 만족도의 관계를 유의하게 조절하는 것으로 나타났다, B = 0.14, 95% CI [0.03, 0.26], p < .05. 직업역할 수준에 따른 조건부 효과를 확인한 결과, 직업역할 중요도

Table 4. Moderation Effect (Conditional Indirect Effect of Work-role Salience on Job Satisfaction)

Work-role salience	*B*	*SE*	C.R.	95% CI	
				Lower	Upper
Mean -1 *SD*	0.38	.10	3.84***	0.19	0.57
Mean	0.51	.08	6.53***	0.37	0.67
Mean +1 *SD*	0.64	.09	6.88***	0.47	0.84

Note. Bootstrap sample = 5,000.

***$p < .001$.

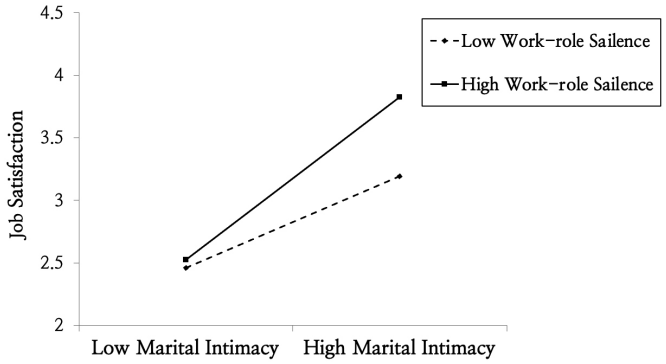
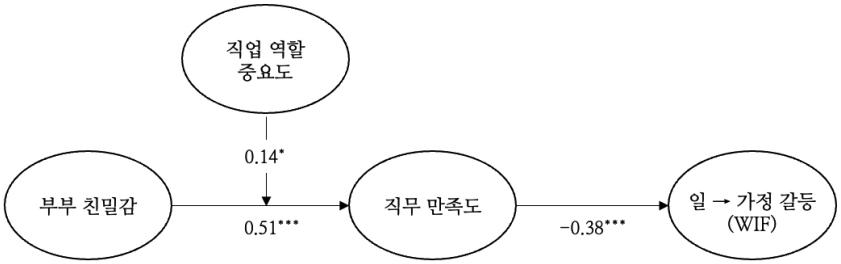


Figure 2. Simple Slope Analysis of the Moderating Effect of Work-role Salience

가 높아질수록 부부 친밀감과 직무 만족도의 관계가 점진적으로 증가하는 경향이 통계적으로 유의하게 나타나 가설 4가 지지되었다(Table 4). 단순기울기 분석 그래프에서도 직업역할 중요도가 높은 경우, 부부 친밀감과 직무 만족도의 관계가 더 가파르게 증가하며 부부 친밀감이 직업 영역에서 더 긍정적인 영향을 미치는 것이 확인되었다(Figure 2).

마지막으로 조절된 매개효과에 대한 분석을 진행하기 위해 잠재 상호작용 항이 매개변수에 미치는 효과와 매개변수가 종속변수에 미치는 효과를 곱하는 방법으로 조절된 매개지수를 구하였다. Hayes(2018)의 신뢰구간 기준에 따라 부트스트래핑 방법으로 조절된 매개지수의 유의성을 살펴보았으며, 95% 부트스트랩 신뢰구간이 0을 포함하지 않아 가설모형의 조절된 매개효과가 확인되었다, B = -0.05, 95% CI [-0.12, -0.01], p = .06. 이를 통해 유자녀 직장인들의 부부 친밀감과 일-가정 갈등 관계에서 직업역할 중요도와 직무 만족도의 조절된 매개모형이 지지되었다(가설 5). 조절효과의 경로분석 결과는 Figure 3에 제시하였다.

직업역할 중요도에 따라 부부 친밀감과 WIF의 간접효과에 어떠한 변화가 발생하는지를 살펴보기 위해 조건부 간접효과를 분석하



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

Figure 3. Moderated Mediation Model with Unstandardized Path Estimates

Table 5. Moderated Mediation Effect (Conditional Indirect Effect of Work-role Salience)

	Indirect effect	Boot *SE*	95% boot CI	
			Lower	Upper
Mean -1 *SD*	-0.14***	.05	-0.24	-0.06
Mean	-0.19***	.05	-0.30	-0.10
Mean +1 *SD*	-0.25***	.07	-0.39	-0.12

Note. Bootstrap sample = 5,000.

***p < .001.

였다. 간접효과 추정치를 살펴보면 조절된 매개효과의 95% 신뢰구간이 모두 0을 포함하지 않아 직업역할 중요도에 따른 간접효과의 차이가 통계적으로 유의하였다(Table 5). 구체적으로 살펴보면, 직업역할 중요도가 높은 사람일수록 부부 친밀감과 WIF의 관계에서 직무 만족도의 간접효과가 상대적으로 크고, 직업역할 중요도가 낮아질수록 WIF에 대한 직무 만족도의 간접효과가 상대적으로 작아졌다. 이를 통해 직업역할 중요도가 높을수록 부부 친밀감을 자원으로 활용하여 직업 영역에 유리하게 활용한다는 점을 추론할 수 있으며, 이러한 자원의 활용은 WIF를 더 크게 완화하는 데 기여한다고 볼 수 있다.

논 의

본 연구는 13세 미만 자녀를 둔 유자녀 전일제 직장인을 대상으로 부부 친밀감과 직업역할 중요도, 직무 만족도의 관계를 통해 일-가정 갈등의 보호요인이 될 수 있는 심리적 자원을 탐색하고 그 역할을 검증하는 데 목적이 있었다. 기존 연구들은 일-가정 갈등을 완화하는 요인으로 주로 개인 내적 특성(Allen et al., 2012; Carlson et al., 2019)과 직장의 조직적 특성(Casper et al., 2018; Lapierre & Allen, 2012; Matthews et al., 2014)을 다루어 왔으며, 가족 요인에 대한 연구들은 주로 가족의 객관적 특성(예: 배우자의 소득과 학력, 근로 시간, 가정 내 노동시간의 분배, 자녀 나이와 자녀 수 등)

으로 제한되어 왔기 때문에 일-가정 갈등을 완화할 수 있는 가족 요인을 포괄적으로 이해하는 데 어려움이 있었다.

이에 본 연구에서는 일-가정 갈등을 완화하는 가족 요인으로 가족의 주관적 특성을 반영하는 부부 친밀감의 역할을 살펴보았다. 나아가 이러한 가족의 심리적 자원과 직업역할에 두는 개인적 중요도가 상호작용하여 직업 영역에서 긍정적 효과를 발휘하는지 확인하고, 일-가정 갈등에 미치는 영향을 확인하였다. 이를 통해 일-가정 갈등과 관련된 선행요인을 가족의 주관적 특성으로 확장하고, 개인과 가족, 기업의 관점에서 조화로운 일-가정 양립을 위한 사회문화적 변화를 마련하는 데 기초 자료를 제시하고자 했다.

연구 결과, 부부가 친밀할수록 직무 만족도가 상승하며(가설 1), 높은 직무 만족도는 일-가정 갈등을 감소시키는 경향을 나타냈다(가설 2). 직무 만족도는 부부 친밀감과 일-가정 갈등을 완전 매개하였고(가설 3), 직업역할의 중요성에 대한 인식이 강할수록 부부 친밀감과 직무 만족도 간의 정적인 관계가 더 강화되었다(가설 4). 그 결과 직업역할 중요도가 높을수록 부부 친밀감이 직무 만족도를 매개로 일-가정 갈등을 더 크게 완화하는 것으로 나타났다(가설 5). 이러한 결과는 일에 두는 가치와 중요도에 따라 유자녀 직장인들이 다중역할을 수행하는 과정에서 심리적 자원을 어떻게 활용할 수 있는지를 보여준다. 본 연구 결과를 바탕으로 논의하면 다음과 같다.

직무 만족도는 부부 친밀감과 WIF의 관계를 완전 매개하는 것이 검증되었는데, 이는 직무 만족도가 일-가정 갈등(WIF)을 완화할 수 있는 직접적인 요인이 될 수 있다는 것을 시사한다. 이러한 매개모형은 개인의 정서 상태가 일의 영역에 영향을 미친다는 점에서 이전 연구 결과들과 일치한다(Barsade & Gibson, 2007; Boehm & Lyubomirsky, 2008; Zelenski et al, 2008). 전이 모델(spillover model)은 일과 가족 영역 간의 상호 유기성을 강조하며 개인의 정서가 서로 전이되는 현상에 관심을 가져왔는데(Grzywacz & Marks, 2000b), 긍정적 정서는 사고와 행동의 레퍼토리를 확장하고, 접근 지향적인 행동을 촉진하는 효과가 있다(Fredrickson & Branigan, 2005). 따라서, 부부 친밀감이 높을수록 직장에서의 수행 동기를 높여 더 적극적으로 참여하거나(George & Brief, 1992), 일을 하며 긍정적 정서를 더 빈번하게 경험하고, 다중역할을 수행하며 겪는 도전적인 상황에서 적응적으로 대처할 가능성을 높여줄 수 있다. 이러한 과정을 통해 부부 친밀감이 높을수록 직무 만족이 상승할 수 있다는 것을 의미한다.

본 연구에서는 직무 만족도가 높을수록 일-가정 갈등이 감소하는 경향을 확인했다. 이는 업무량, 시간 압박, 심리적 직무요구 등의 직무 스트레스 요인이 일-가정 갈등을 예측한다는 이전 연구 결과와도 맥을 같이한다(Chen & Hou, 2021; Huang et al., 2018; Ilies et al., 2007). 바꿔 말하면, 직무 만족도가 낮을수록 직장에서의 부정적 경험으로 인해 가족에 소홀하게 되어 WIF가 증가할 수 있다는 것을 확인해주는 결과이다. 일테면, 일-가정을 양립하는 사람들이 직업 영역에 많은 시간과 에너지를 소모하여 개인의 심리적 자원이 고갈되면 WIF가 증가할 수 있다는 것이다.

일은 경제적 보상을 비롯하여 관계적 욕구, 사회적 지위, 도전과 성장, 성취의 기회를 제공한다. 사람마다 일에 두는 의미와 가치가 다른데, 어떤 사람들은 직업을 경제적 수입을

위한 수단으로 제한하지만, 다른 사람들은 사회적 성취를 달성하고 더 상위 가치를 추구할 기회로 생각한다(Wrzesniewski et al., 1997). 본 연구는 일과 가정생활을 양립하는 사람들이 일에 두는 가치와 중요도를 확인할 수 있는 직업역할 중요도에 따라 부부 친밀감이 직무 만족도에 미치는 영향이 다른 것을 확인하였다. 직업역할을 중요하게 생각할수록 직무 만족도가 의미있는 수준으로 상승하는 경향을 보였으며, 직업역할 중요도는 부부 친밀감과 직무 만족도의 긍정적인 효과를 촉진했다. 즉, 다중역할을 수행하면서 일의 영역에서 성장과 성취를 중요하게 생각할수록 부부 친밀감이라는 심리적 자원을 사회적 성취를 위한 동력으로 사용한다는 것을 보여준다.

종합하면, 직업역할 중요도가 높을수록 부부 친밀감과 직무 만족도의 정적 관계가 강화되어 일-가정 갈등이 더 크게 완화되는 경향이 통계적으로 유의하게 나타났다. 다시 말해, 일에 의미를 부여하고 직업적 성취를 중요하게 여길수록 부부 친밀감이라는 심리적 자원을 직업 관련 영역에서 유리하게 활용함으로써 직무 만족도의 증가를 견인하고, 이를 통해 결과적으로 일-가정 갈등이 완화될 수 있다는 것이다. 이러한 매개된 조절효과는 95% 부트스트랩 신뢰구간 기준으로 통계적으로 유의하였다. 그러나 매개된 조절지수의 p 값이 유의수준에 도달하지 못했는데, 이는 표본 데이터의 제한적인 통계적 검정력에 기인했을 가능성이 있으며 다음과 같은 몇 가지 상황과 관련 있을 수 있다.

첫째, 다중역할을 수행하는 사람들은 직업역할뿐만 아니라 부모 역할, 배우자 역할 등 다양한 역할을 동시에 수행하는데 각 역할에 대한 가치와 태도는 서로 독립적이면서도 상호 긴밀하게 연결되어 있을 가능성이 있다(Marks & MacDermid, 1996). 이를 감안하면 직업역할에 대한 중요성과 함께 부모 역할이나 배우자 역할 대한 태도가 직무 만족도에 영향을 미칠 수 있다. 특히, 자녀 양육과 자녀에 대한 교육이 중요한 한국 근로자에게 부모 역할에 두는 가치는 부부 친밀감과 직무 만족도의 관계에 영향을 줄 가능성이 있다. 예를 들어, 자신의 욕구보다 자녀의 욕구를 우선시해야 한다는 문화적 합의와 규범에 따라 형성된 부모 역할에 대한 기대치(Shirani et al., 2012)가 한국 근로자의 직무 만족도에 영향을 줄 가능성이 있으며, 이러한 경향은 여성 근로자에게 더욱 엄격하게 작동할 가능성이 있다.

양현정과 이기학(2015b)은 생애주기 단계에 따라 한국 여성의 다중역할 경험을 분석한 연구에서 서구와 달리 미취학 자녀를 양육하는 시기와 초등학생 자녀를 양육하는 시기 간에 일-가정 갈등의 차이가 유의미하지 않다는 점을 확인한 바 있다. 한국에서는 보육 지원 서비스의 한계로 미취학 자녀에 대한 강도 높은 돌봄이 요구되며(김지현, 최영준, 2022), 여기에 더해 자녀의 학업적 성취에 대한 교육열이 높아 초등학교에 입학하기 전부터 자녀 교육에 대한 기대가 부모 역할의 핵심이 되기도 한다(노성숙 외, 2012; 양현정, 이기학, 2015b). 본 연구 참여자들의 자녀 나이를 고려하면 부모 역할에 두는 중요도에 따라 부부 친밀감과 직무 만족도의 상승효과가 억제되었거나, 직무 만족도와 일-가정 갈등의 관계가 약화되는 경향이 발생했을 가능성이 있다. 이를 확인하기 위해 후속 연구에서는 부모 역할을 포함한 다중역할별 중요도를 종합적으로 고려하여 부부 친밀감이 일-가정 갈등 완화에 어떻게 영향을 미치는지를 심층적으로 확인할 필요가

있을 것이다.

둘째, 직업과 가정생활을 병행하며 다중역할을 수행하는 경우 부부 친밀감과 직무 만족도의 관계에서 직업역할 중요도의 천장(ceiling) 효과가 나타났을 가능성이 있다. 특히, 직업인으로서의 정체성에 지나치게 의미를 부여하며 일을 중요하게 생각할 때, 직업인 역할에 강하게 동일시하고 직업적 성취에 대해 높은 열망과 기대를 가질 수 있다. 그러나 일에 지나치게 몰두하는 경우, 일-가정 갈등이 증가하는 경향이 있으며(정병석, 탁진국, 2009), 다중역할을 수행하는 상황에서는 일에 충분히 전념하기 어려운 상황에 쉽게 노출될 수 있다. 뿐만 아니라 일에 두는 과도한 열망으로 인해 본인이 분담해야 하는 가정의 역할과 책임이 배우자에게 전가될 가능성도 있다. 이는 부부 친밀감을 자원으로 활용하여 직무 만족도의 상승을 견인하는 데 방해 요인이 될 수 있을 것이다. 한지숙과 유계숙(2007)은 일-가정을 양립하는 사람 중 일 지향적인 동시에 가족 지향적인 태도를 가진 사람일수록 직장과 가족 역할 간에 상호촉진(work-family enrichment)이 더 잘 이뤄진다는 것을 검증한 바 있다. 더불어, 다중역할 간 균형을 유지할 때 심리적 긴장과 부담감뿐만 아니라 우울 등의 정서적 문제가 감소하는 경향이 있으며, 주관적 안녕감과 같은 개인의 심리적 건강 수준이 상승한다(Marks & MacDermid, 1996). 이 같은 연구 결과를 고려하면, 자녀를 양육하며 직장과 가정생활을 병행할 때는 각 역할에 대한 중요성을 균형 있게 인식하는 것이 부부 친밀감을 자원으로 활용하는 데 유리할 수 있다.

셋째, 직업역할 중요도 외에도 다른 직무 관련 요인들이 일-가정 갈등에 영향을 미칠 수 있다. 특히 유자녀 맞벌이 가정에서는 직업이 자녀 교육과 자녀에게 다양한 경험을 제공하기 위한 경제적인 수단으로서 큰 의미가 있다(박은선 등, 2016). 아직 남성들에게 주 부양자 역할과 책임이 존재하는 현실을 고려할 때, 연봉과 같은 경제적 수입이 부부 친밀감과 직무 만족도의 관계에 영향을 미칠 가능성이 있다. 또한, 여성 근로자의 경우 여전히 가족 의무에 대한 주요 책임을 짊어지고 있으며(Abeysekera & Gahan, 2019), 최근 연구들에서도 보편적으로 여성들의 양육 및 가사 부담이 상대적으로 더 크다는 것이 확인되었다(Schnurr et al., 2020). 따라서, 유자녀 여성 직장인의 경우 기존 연구(이정미, 최한규, 2019; Erden Bayazit & Bayazit, 2019; Lee & Park, 2022)에서 강조된 근무 시간과 장소의 자율성, 가족 친화적 제도를 유연하게 활용할 수 있는 조직문화 등의 요인들이 부부 친밀감과 일-가정 갈등의 관계에 영향을 줄 것으로 예상된다. 후속 연구에서는 직무 만족도와 일-가정 갈등 관계에 영향을 미치는 다양한 조직적 특성을 함께 분석하고, 이를 통해 부부 친밀감과 직무 만족, 일-가정 갈등의 관계를 더 깊이 이해할 필요가 있다.

본 연구의 한계점은 다음과 같다. 본 연구는 횡단자료만을 사용하였으므로 인과관계를 추론하는데 주의해야 한다. 특히, 부부 친밀감, 직무 만족도, 일-가정 갈등의 관계에서 신경증과 같은 공통적 요인이 될 수 있는 기질적 변인의 효과를 배제하지 못하였기 때문에 변인 간의 관계에 대해 보다 정확한 추론이 가능한 연구가 뒷받침되거나 종단연구를 통해 변인 간의 관계를 반복 검증해 볼 필요가 있다. 또한 유자녀 직장인들의 직무 만족도가 높을수록 직장과 가정생활을 병행하는데 구조적으로 유리한 직업을 가지고 있거나 우호적인 직업

적 환경을 갖추고 있을 가능성이 있으나, 본 연구에서는 이러한 변인들의 영향력을 확인하지 못했다. 마지막으로 다중역할을 수행하는 사람들의 다양한 역할 중요도를 포괄적으로 고려하지 못했다는 한계가 있다.

이러한 한계점에도 불구하고 본 연구는 부부의 고유한 사적(private) 경험이 다중역할을 수행하는 자원으로 활용되어 일-가정 갈등을 완화할 수 있는 출발점이 될 수 있다는 것을 확인하였다는 점에서 중요하며, 부부 친밀감은 내・외부 개입에 따라 향상될 수 있으므로(Kardan-Souraki et al., 2016) 이를 가족의 심리적 자원으로 조망한 데에는 의미가 있다. 나아가, 직업역할 중요도에 따라 부부 친밀감과 직무 만족도의 관계가 달라질 수 있고, 이는 일-가정 갈등을 완화하는 데에도 기여한다는 점을 검증함으로써 심리적 자원이 직무 만족도와 일-가정 갈등의 관계에 영향을 미칠 수 있다는 점을 실증적으로 확인했다는 데 의미가 있다.

출산 이후 양육기는 부부 간 갈등이 증가하고 부모-자녀 관계가 가족의 중심 역할을 담당하는 시기이다(김미영, 어주경, 2022). 그러나 본 연구 결과는 자녀를 둔 직장인 부부의 친밀감이 일의 영역을 통해 일-가정 갈등이 완화되는 경로를 제시하며 부부 친밀감의 중요성을 다시 한 번 확인시켜주었다. 친밀한 부부는 서로의 필요와 욕구에 긍정적으로 반응할 가능성이 크고 긍정적 정서를 더 빈번하게 경험하기 때문에 부부 친밀감이 높을수록 다중역할에 대한 몰입과 참여를 촉진하기 위한 신체적, 인지적, 사회적, 심리적 자원의 형성이 쉬울 수 있다. 종합하면, 부부 친밀감은 조화로운 일-가정 양립의 결과물일 뿐만 아니라 일-가정 갈등의 보호요인이며, 균형있는 일-가정 양립을 실현하기 위한 심리적 자원으로 기능할 수 있는 것으로 보인다. 배우자와 서로의 관심을 나누며 함께 웃고 감사함을 표현하는 등 부부관계에 주의를 기울이고 서로의 친밀감을 형성하는 과정은 가족의 화목뿐 아니라 직업 영역에도 도움이 되는 심리적 자원을 촉진하는 기회가 될 수 있을 것이다.

기업은 근로자들의 일-가정 균형을 존중하고, 소통과 친밀감을 강화하는 문화적 공감대를 형성하도록 장려할 수 있겠다. 예를 들어, 일-가정을 양립하는 근로자들이 근무 시간 이외의 일에 대해 물리적・심리적 경계를 유지할 수 있도록 구조적이고 문화적인 환경을 조성하는 것이 유용할 수 있을 것이다. 이를 통해 유자녀 근로자들의 직무 만족도 향상을 견인할 수 있는 심리적 자원을 형성하는 시간과 에너지를 확보하는 데 기여할 수 있을 것이다. 이러한 조직 차원의 노력은 특히 직업 영역에서의 성취를 중요하게 생각하는 유자녀 근로자들이 일-가정을 양립하며 마주하는 어려움을 극복하고 직업 장면에서 성장과 성취를 이뤄가는 데 힘을 보탤 수 있을 것으로 보인다.

참고문헌

김동인 (2023). “우리 결혼 안합니다” 2023 연애・결혼 리포트. 시사인, 808, 10-19. https://www.sisain.co.kr/news/articleView.html?idxno=49841

김미영, 어주경 (2022). 원가족 분화수준이 자녀 양육기 부부친밀감에 미치는 영향: 자기효과와 상대방효과. 생애학회지, 12(2), 41-60. http://doi.org/10.30528/jolss.2022.12.2.003

김시연, 서영석 (2010). 스트레스, 배우자지지, 결혼만족 간 관계: 자기효과 및 상대방 효과 검증. 한국심리학회지: 여성, 15(2), 189-213. http://doi.org/10.18205/kpa.2010.15.2.002

김의종, 허창구 (2020). 근로자의 일과 삶의 균형이 가정, 조직 및 개인에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 33(3), 267-296. http://doi.org/10.24230/kjiop.v33i3.267-296

김지현, 최영준 (2022). 가족정책이 일-생활균형에 미치는 영향에 관한 연구. 한국행정학보, 56(2), 359-394. http://doi.org/10.18333/KPAR.56.2.359

노성숙, 한영주, 유성경 (2012). 한국에서 '워킹맘'으로 살아가기: 직장인엄마의 다중역할 경험에 대한 현상학적 연구. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 24(2), 365-395. G704-000523.2012.24.2.003

박은선, 손은영, 임지숙 (2016). 맞벌이 남성의 일-가정 양립 경험에 대한 개념도 연구. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 28(4), 1193-1216. G704-000523.2016.28.4.008

설진희, 박수현 (2019). 일-가정 다중역할 부정적 경험이 미취학 자녀를 가진 전일제 직장여성의 내재화 문제에 미치는 영향: 사회지향성의 매개효과. 한국심리학회지: 문화 및 사회문제, 25(1), 55-77. http://doi.org/10.20406/kjcs.2019.2.25.1.055

양현정, 이기학 (2015a). 유자녀 직장여성의 다중역할로 인한 긍정적, 부정적 효과 척도 개발 및 타당화. 한국심리학회지: 여성, 20(1), 25-54. http://doi.org/10.18205/kpa.2015.20.1.002

양현정, 이기학 (2015b). 유자녀 직장여성의 다중역할로 인한 부정적, 긍정적 효과와 진로포부의 관계: 생애주기 단계별 비교. 상담학 연구, 16(3), 155-174. http://doi.org/10.15703/kjc.16.3.201506.155

우영지, 이기학 (2016). 유자녀 직장 여성의 다중역할 수행 대처전략에 대한 개념도 연구. 한국심리학회지: 여성, 21(2), 173-194. http://doi.org/10.18205/kpa.2016.21.2.001

유성경, 홍세희, 박지아, 김수정 (2012). 한국 여성의 일-가족 갈등 타당화 연구. 한국심리학회지: 여성, 17(1), 1-29. http://doi.org/10.18205/kpa.2012.17.1.001

이경희 (1995). 부부간 친밀감 척도개발에 관한 연구. 대한가정학회지, 33(4), 235-249.

이정미, 최환규 (2019). 일과 삶의 균형 지원 조직문화가 일과 삶의 균형을 매개로 직장인의 안녕감 및 우울에 미치는 영향: 성별 및 연령대별 다중집단분석의 적용. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 32(1), 1-27. http://doi.org/10.24230/kjiop.v32i1.1-27

장진이, 이지연 (2014). 교사의 소명의식이 삶의 만족도에 미치는 영향: 일의 의미, 소명수행 의식, 삶의 의미, 직업 만족의 매개효과를 중심으로. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 26(1), 123-146. G704-000523.2014.26.1.004

정병석, 탁진국 (2009). 일중독성향의 선행변인과 결과변인에 관한 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 22(2), 295-317. http://doi.org/10.24230/ksiop.22.2.200905.295

조설애, 정영숙 (2020). 워킹맘의 일-가족 갈등이 우울에 미치는 영향: 남편의 민주적 자녀 양육으로 조절된 결혼 만족도의 매개 효과. 한국심리학회지: 문화 및 사회문제, 26(4), 435-456. https://doi.org/10.20406/kjcs.2020.11.26.4.435

최정숙 (2011). 일-가족 역할갈등에 관한 근거이론 연구: 학령기 자녀를 둔 전문직 여성을 중심으로. 정신건강과 사회복지, 39, 214-247. G704-000500.2011..39.008

한지숙, 유계숙 (2007). 근로자의 성역할 태도와 일-가족 지향성이 일-가족 갈등/촉진 및 가족친화제도 이용에 미치는 영향. 가정과삶의질연구, 25(5), 143-166. G704-000320.2007.25.5.010

홍성례 (2001). 기혼남성의 가족・직업 역할 중요도 인식과 역할수행에 관한 연구. 박사학위논문. [Unpublished doctoral dissertation]. 경희대학교.

통계청 (2020). 경제인구활동조사.

Abeysekera, L., & Gahan, P. (2019). Work-family conflict among Australian dual-earner couples: Testing the effects of role salience crossover and gender. *The International Journal of Human Resource Management*, *30*(10), 1549-1582. https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1296015

A Grandey, A., L Cordeiro, B., & C Crouter, A. (2005). A longitudinal and multisource test of the work‐family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 78*(3), 305-323. https://doi.org/10.1348/096317905X26769

Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior, 58*(3), 414-435. https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1774

Allen, T.D., French, K.A., Braun, M.T., & Fletcher, K. (2019). The passage of time in work-family research: Toward a more dynamic perspective. *Journal of Vocational Behavior, 110*, 245-257. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.11.013

Allen, T. D., Johnson, R. C., Saboe, K. N., Cho, E., Dumani, S., & Evans, S. (2012). Dispositional variables and work‐family conflict: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(1), 17-26. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.04.004

Amatea, E. S., Cross, E. G., Clark, J. E., & Bobby, C. L. (1986). Assessing the work and family role expectations of career-oriented men and women: The life role salience scales. *Journal of Marriage and the Family*, 831-838. https://doi.org/10.2307/352576

Ashforth, B. E., & Schinoff, B. S. (2016). Identity under construction: How individuals come to define themselves in organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *3*, 111-137. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062322

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, *22*(3), 273. https://doi.org/10.1037/ocp0000056

Barsade, S. G., & Gibson, D. E. (2007). Why does affect matter in organizations? *Academy of Management Perspectives*, *21*(1), 36-59. https://doi.org/10.5465/amp.2007.24286163

Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career success? *Journal of Career Assessment*, *16*(1), 101-116. https://doi.org/10.1177/1069072707308140

Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index

of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, *35*(5), 307. https://doi.org/10.1037/h0055617

Britt, T. W., & Dawson, C. R. (2005). Predicting work–family conflict from workload, job attitudes, group attributes, and health: A longitudinal study. *Military Psychology, 17*(3), 203-227. https://doi.org/10.1207/s15327876mp1703_5

Britto, P. R., Lye, S. J., Proulx, K., Yousafzai, A. K., Matthews, S. G., Vaivada, T., ... & Lancet Early Childhood Development Series Steering Committee. (2017). Nurturing care: Promoting early childhood development. *The Lancet*, *389*(10064), 91-102. https://doi.org/10.1016/S0140-6736(16)31390-3

Bruck, C. S., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2002). The relation between work–family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis. *Journal of Vocational Behavior, 60*(3), 336-353. https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1836

Burnham, K. P., & Anderson, D. R. (2004). Multimodel inference: understanding AIC and BIC in model selection. *Sociological methods & research, 33*(2), 261-304. https://doi.org/10.1177/0049124104268644

Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2000). Work-family conflict in the organization: Do life role values make a difference? *Journal of Management, 26*(5), 1031-1054. https://doi.org/10.1016/S0149-2063(00)00067-2

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. https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713

Carlson, D. S., Thompson, M. J., Crawford, W. S., & Kacmar, K. M. (2019). Spillover and crossover of work resources: A test of the positive flow of resources through work-family enrichment. *Journal of Organizational Behavior*, *40*(6), 709-722. https://doi.org/10.1002/job.2363

Casper, W. J., Vaziri, H., Wayne, J. H., de Hauw, S., & Greenhaus, J. (2018). The jingle-jangle of work-nonwork balance: A comprehensive and meta-analytic review of its meaning and measurement. *Journal of Applied Psychology, 103*(2), 182. https://doi.org/10.1037/apl0000259

Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W.(2000). An empirical examination of self-reported work stress among U.S. managers. *Journal of Applied Psychology, 85*(1), 65-74. https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.1.65

Chandra, V. (2012). Work-life balance: Eastern and western perspectives. *The International Journal of Human Resource Management, 23*(5), 1040-1056. https://doi.org/10.1080/09585192.2012.651339

Chen, Z., & Hou, L. (2021). An actor-partner interdependence model of work challenge stressors and work-family outcomes: The moderating roles of dual-career couples' stress mindsets. *Journal of Business and Psychology, 36,* 1109-1123. https://doi.org/10.1007/s10869-020-09724-1

Choi, S. Y., Kim, H. R., & Myong, J. P. (2020). The mediating effects of marital intimacy and

work satisfaction in the relationship between husbands' domestic labor and depressive mood of married working women. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 17*(12), 4547. https://doi.org/10.3390/ijerph17124547

Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2002). Gender differences in the importance of work and family roles: Implications for work-family conflict. *Sex Roles*, *47*, 531-541. https://doi.org/10.1023/A:1022021804846

Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations, 53*(6), 747-770. https://doi.org/10.1177/0018726700536001

Coleman, D. (2023, May 17-18). *Demographic crisis in Korea: A global perspective on its low fertility*. Korean Peninsula Population Institute for Future. Seoul, Korea.

Crawford, E. R., Lepine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology, 95*(5), 834-848. https://doi.org/10.1037/a0019364

Diener, E., & Fujita, F. (1995). Resources, personal strivings, and subjective well-being: A nomothetic and idiographic approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, *68*(5), 926. https://doi.org/10.1037/0022-3514.68.5.926

Dinh H., Cooklin A.R., Leach L.S., Westrupp E.M., Nicholson J.M., & Strazdins L. (2017). Parents' transitions into and out of work-family conflict and children's mental health: Longitudinal influence via family functioning. *Social Science & Medicine, 194,* 42-50. https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2017.10.017

Dumas, T. L., & Stanko, T. L. (2017). Married with children: How family role identification shapes leadership behaviors at work. *Personnel Psychology*, *70*(3), 597-633. https://doi.org/10.1111/peps.12182

Dunbar, R. I. (2018). The anatomy of friendship. *Trends in Cognitive Sciences*, *22*(1), 32-51. ttps://doi.org/10.1016/j.tics.2017.10.004

Erden Bayazit, Z., & Bayazit, M. (2019). How do flexible work arrangements alleviate work-family-conflict? The roles of flexibility i-deals and family-supportive cultures. *The International Journal of Human Resource Management, 30*(3), 405-435.

Ferguson, M., Carlson, D., Zivnuska, S., & Whitten, D. (2012). Support at work and home: The path to satisfaction through balance. *Journal of Vocational Behavior, 80,* 299-307. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.001

Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, *56*(3), 218. https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218

Fredrickson, B. L., & Branigan, C. (2005). Positive emotions broaden the scope of attention and thought action repertoires. *Cognition & Emotion*, *19*(3), 313-332.

Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: a meta-analysis of cross-domain

relations. *Journal of Applied Psychology, 92*(1), 57. https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.57

George, J. M., & Brief, A. P. (1992). Feeling good-doing good: A conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship. *Psychological Bulletin*, *112*(2), 310. https://doi.org/10.1037/0033-2909.112.2.310

Golden, L., Wiens-Tuers, B., Lambert, S. J., & Henly, J. R. (2011). Working time in the employment relationship: Working time, perceived control and work-life balance. *Research handbook on the future of work and employment relations, 188.*

Goode, W. J. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review,* 483-496. https://doi.org/10.2307/2092933

Grawitch, M. J., Barber, L. K., & Justice, L. (2010). Rethinking the work-life interface: It's not about balance, it's about resource allocation. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, *2*(2), 127-159. https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2009.01023.x

Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*(1), 76-88. https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352

Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review, 31*(1), 72-92. https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625

Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000a). Family, work, work family spillover, and problem drinking during midlife. *Journal of Marriage and Family, 62*(2), 336-348. https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2000.00336.x

Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000b). Reconceptualizing the work‐family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, *5*(1), 111. https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.111

Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information, 41*(2), 255-279. https://doi.org/10.1177/05390184020410020

Hayes, A. F. (2018). Partial, conditional, and moderated moderated mediation: Quantification, inference, and interpretation. *Communication Monographs, 85*(1), 4-40. https://doi.org/10.1080/03637751.2017.1352100

Headey B., & Wearing A. (1989). Personality, life events, and subjective well-being: Toward a dynamic equilibrium model. *Journal of Personality and Social Psychology, 57*(4), 731-739. https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.4.731

Hetherington, S. E., & Soeken, K. L. (1990). Measuring changes in intimacy and sexuality: a self-administered scale. *Journal of Sex Education and Therapy*, *16*(3), 155-163. https://doi.org/10.1080/01614576.1990.11074987

Higgins, C., Duxbury, L., & Lee, C. (1994). Impact of life-cycle stage and gender on the ability to balance work and family responsibilities. *Family Relations,* 144-150. https://doi.org/10.2307/585316

Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, *6*(1), 1-55. https://doi.org/10.1080/10705519909540118

Johari, J., Tan, F. Y., & Zulkarnain, Z. I. T. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management, 32*(1), 107-120. https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0226

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. https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.1.17

Kardan-Souraki, M., Hamzehgardeshi, Z., Asadpour, I., Mohammadpour, R. A., & Khani, S. (2016). A review of marital intimacy-enhancing interventions among married individuals. *Global Journal of Health Science, 8*(8), 74. http://doi.org/10.5539/gjhs.v8n8p74

Karney, B. R., & Bradbury, T. N. (1995). The longitudinal course of marital quality and stability: A review of theory, methods, and research. *Psychological Bulletin*, *118*(1), 3. https://doi.org/10.1037/0033-2909.118.1.3

Kim, M. J. (2016). *The influences of ambivalence over emotional expressiveness of Korean working mothers on work-family enhancement: The mediating effects of marital intimacy and social support* [Unpublished master's thesis]. Dankook University, Yongin, Korea.

Kline, R. B. (2015). The mediation myth. *Basic and Applied Social Psychology*, *37*(4), 202-213. https://doi.org/10.1080/01973533.2015.1049349

Klein, A., & Moosbrugger, H. (2000). Maximum likelihood estimation of latent interaction effects with the LMS method. *Psychometrika, 65*(4), 457-474. https://doi.org/10.1007/BF02296338

Knoke, J., Burau, J., & Roehrle, B. (2010). Attachment styles, loneliness, quality, and stability of marital relationships. *Journal of Divorce & Remarriage*, *51*(5), 310-325. https://doi.org/10.1080/10502551003652017

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. https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.139

Lapierre, L. M., & Allen, T. D. (2012). Control at work, control at home, and planning behavior: Implications for work-family conflict. *Journal of Management*, *38*(5), 1500-1516. https://doi.org/10.1177/0149206310385868

Lapierre, L. M., Li, Y., Kwan, H. K., Greenhaus, J. H., DiRenzo, M. S., & Shao, P. (2018). A meta analysis of the antecedents of work-family enrichment. *Journal of Organizational Behavior, 39*(4), 385-401. https://doi.org/10.1002/job.2234

Leary, M. R., & Baumeister, R. F. (1995). The need to belong. *Psychological Bulletin, 117*(3), 497-529.

Lee, S., & Park, H. (2022). 양날의 검으로 작용하는 재택근무: 일-가정 경계 특성의 조절

효과. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology, 35*(3), 415-446. https://doi.org/10.24230/kjiop.v35i3.415-446

Little, T. D., Rhemtulla, M., Gibson, K., & Schoemann, A. M. (2013). Why the items versus parcels controversy needn't be one. *Psychological Methods*, *18*(3), 285. https://doi.org/10.1037/a0033266

Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, *131*(6), 803. https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803

Marks, S. R., & MacDermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family*, 417-432. https://www.jstor.org/stable/353506

Matsunaga, M. (2008). Item parceling in structural equation modeling: A primer. *Communication Methods and Measures*, *2*(4), 260-293. https://doi.org/10.1080/19312450802458935

Matthews, R. A., Mills, M. J., Trout, R. C., & English, L. (2014). Family supportive supervisor behaviors, work engagement, and subjective well-being: A contextually dependent mediated process. *Journal of Occupational Health Psychology, 19,* 168-181. https://doi.org/10.1037/a0036012

Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, *32*(5), 689-725. https://doi.org/10.1002/job.695

Mund, M., Freuding, M. M., Möbius, K., Horn, N., & Neyer, F. J. (2020). The stability and change of loneliness across the life span: A meta-analysis of longitudinal studies. *Personality and Social Psychology Review*, *24*(1), 24-52. https://doi.org/10.1177/1088868319850731

Namayandeh, H., Juhari, R., & Yaacob, S. N. (2011). The effect of job satisfaction and family satisfaction on work-family conflict (W-FC) and family-work conflict (F-WC) among married female nurses in Shiraz-Iran. *Asian Social Science, 7*(2), 88.

Niven, K., Totterdell, P., & Holman, D. (2009). A classification of controlled interpersonal affect regulation strategies. *Emotion*, *9*(4), 498. https://doi.org/10.1037/a0015962

Rogers, S. J., & May, D. C. (2003). Spillover between marital quality and job satisfaction: Long term patterns and gender differences. *Journal of Marriage and Family*, *65*(2), 482-495. https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2003.00482.x

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, *25*(1), 54-67. https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020

Sardeshmukh, S. R., & Vandenberg, R. J. (2017). Integrating moderation and mediation: A structural equation modeling approach. *Organizational Research Methods, 20*(4), 721-745. https://doi.org/10.1177/1094428115621609

Schaefer, M. T., & Olson, D. H. (1981). Assessing intimacy: The PAIR inventory. *Journal of Marital and Family Therapy*, *7*(1), 47-60. https://doi.org/10.1111/j.1752-0606.1981.tb0135

1.x

Schnurr, S., Zayts, O., Schroeder, A., & Le Coyte Hopkins, C. (2020). 'It's not acceptable for the husband to stay at home': Taking a discourse analytical approach to capture the gendering of work. *Gender, Work & Organization*, *27*(3), 414-434. https://doi.org/10.1111/gwao.12408

Shirani, F., Henwood, K., & Coltart, C. (2012). Meeting the challenges of intensive parenting culture: Gender, risk management and the moral parent. *Sociology*, *46*(1), 25-40. https://doi.org/10.1177/0038038511416169

Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life, 13,* 229-254. https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8

Smith, C. E., Wayne, J. H., Matthews, R. A., Lance, C. E., Griggs, T. L., & Pattie, M. W. (2022). Stability and change in levels of work-family conflict: A multi study, longitudinal investigation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 95*(1), 1-35. https://doi.org/10.1111/joop.12372

Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). Sage.

Stanley, R. O,, & Burrows, G. (2001). Varieties and functions of human emotions. In R. L. Payne & C. L. Cooper (Eds.), *Emotions at work: Theory, research and applications in management* (pp.3-19). Chichester, UK: Wiley.

Stanley, S. M., & Markman, H. J. (1992). Assessing commitment in personal relationships. *Journal of Marriage and the Family*, 595-608. https://doi.org/10.2307/353245

Staw, B. M., Sutton, R. I., & Pelled, L. H. (1994). Employee positive emotion and favorable outcomes at the workplace. *Organization Science*, *5*(1), 51-71. https://doi.org/10.1287/orsc.5.1.51

Stevens, F. E., & L'abate, L. (1989). Validity and reliability of a theory-derived measure of intimacy. *American Journal of Family Therapy*, *17*(4), 359-368. https://doi.org/10.1080/01926188908250782

Ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work-home interface: The work-home resources model. *American Psychologist*, *67*(7), 545. https://doi.org/10.1037/a0027974

Thrasher, G. R., Zabel, K., Wynne, K., & Baltes, B. B. (2016). The importance of workplace motives in understanding work-family issues for older workers. *Work, Aging and Retirement, 2*(1), 1-11. https://doi.org/10.1093/workar/wav021

Unger, D., Niessen, C., Sonnentag, S., & Neff, A. (2014). A question of time: Daily time allocation between work and private life. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 87*(1), 158-176. https://doi.org/10.1111/joop.12045

Vandenberg, R. J., & Grelle, D. M. (2009). Alternative model specifications in structural equation modeling. *Statistical and methodological myths and urban legends: Doctrine, verity and fable in the organizational and social sciences,* 165-191.

Vaziri, H., Wayne, J. H., Casper, W. J., Lapierre, L. M., Greenhaus, J. H., Amirkamali, F., &

Li, Y. (2022). A meta-analytic investigation of the personal and work-related antecedents of work-family balance. *Journal of Organizational Behavior, 43*(4), 662-692. https://doi.org/10.1002/job.2594

Voydanoff, P. (1988). Work role characteristics, family structure demands, and work/family conflict. *Journal of Marriage and the Family*, 749-761. https://doi.org/10.2307/352644

Wagner, J., Orth, U., Bleidorn, W., Hopwood, C.J., & Kandler, C. (2020). Toward an integrative model of sources of personality stability and change. *Current Directions in Psychological Science, 29*(5), 438-444. https://doi.org/10.1177/0963721420924751

Wayne, J. H., Randel, A. E., & Stevens, J. (2006). The role of identity and work–family support in work-family enrichment and its work-related consequences. *Journal of Vocational Behavior*, *69*(3), 445-461. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.07.002

Wayne, J. H., Butts, M. M., Casper, W. J., & Allen, T. D. (2017). In search of balance: A conceptual and empirical integration of multiple meanings of work-family balance. *Personnel Psychology, 70*(1), 167-210. https://doi.org/10.1111/peps.12132

Webster, J. R., & Adams, G. A. (2019). The differential role of job demandsin relation to nonwork domain outcomes based on the challenge-hindrance framework. *Work and Stress, 34*(1), 5-33. https://doi.org/10.1080/02678373.2019.1662855

Wood, S. J., & Michaelides, G. (2016). Challenge and hindrance stressors and wellbeing-based work-nonwork interference: A diary study of portfolio workers. *Human Relations, 69*(1), 111-138. https://doi.org/10.1177/0018726715580866

Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, *31*(1), 21-33. https://doi.org/10.1006/jrpe.1997.2162

Zhang, X.-X., Ma, H.-y., Xie, J.-L., Tang, H.-Y., & Zhou, Y. (2013). Work-family centrality and psychological detachment: The mediating role of work connectivity behavior after-hours. *Chinese Journal of Clinical Psychology, 21*(6), 1008-1012.

Zelenski, J. M., Murphy, S. A., & Jenkins, D. A. (2008). The happy-productive worker thesis revisited. *Journal of Happiness Studies*, *9*(4), 521-537. https://doi.org/10.1007/s10902-008-9087-4

Zimmerman, T. S. (2003). Intimate partnership: Foundation to the successful balance of family and work. *American Journal of Family Therapy, 31*(2), 107-124. https://doi.org/10.1080/01926180301126

투고일자 : 2023. 06. 13
수정일자 : 2023. 09. 01
게재일자 : 2023. 09. 21

한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2023. Vol. 36, No. 4, 527-555
https://doi.org/10.24230/kjiop.v36i4.527-555

The Relationship between Marital Intimacy and Work-family Conflict among Working Parents: A Moderated Mediation Model of Job Satisfaction and Work-role Salience

Junghyun Park **Ki-Hak Lee**

Department of Psychology, Yonsei University

This study aims to investigate the psychological resources that could serve as protective factors against work-family conflict, considering both family-related dynamics and work-related values. To this end, we assessed marital intimacy, work-family conflict, job satisfaction, and work-role salience in a sample of 220 full-time working parents (113 males and 107 females), all of them had at least one child under the age of 13. We analyzed the moderated mediation model by structural equation model using MPlus 8.0. The results demonstrated that higher levels of marital intimacy were associated with increased job satisfaction and reduced work-family conflict. Job satisfaction fully mediated the relationship between marital intimacy and work interference with family (WIF). More importantly, as the significance of one's work-role increased, the positive relationship between marital intimacy and job satisfaction was strengthened, thereby reducing WIF. Our findings suggest that when individuals place a high value on their work-role, marital intimacy could function as psychological resource to enhance job satisfaction and mitigate work-family conflict. Based on these findings, we discussed the implications of the study and provided recommendations for future research.

Key words : marital intimacy, job satisfaction, work-role salience, work-family conflict, WIF