

맞벌이 남성과 여성의 배우자 지지 및 일-가정 양립 촉진적 자기와 심리적 안녕감의 관계: 일-가정 향상의 매개효과*

김 지 민

유 성 경[†]

이화여자대학교

본 연구는 기혼 맞벌이 남녀의 배우자 지지와 일-가정 양립 촉진적 자기가 심리적 안녕감에 영향을 미치는 과정에서 일-가정 향상의 매개효과를 확인하고자 하였다. 이를 위해 수도권 지역의 30, 40대 기혼 맞벌이 남녀 328명을 대상으로 온라인 설문을 실시하였으며, 수집된 자료는 구조방정식 모형을 통한 매개효과 분석과 다집단 분석을 실시하였다. 연구 결과는 다음과 같다. 첫째, 배우자 지지와 일-가정 양립 촉진적 자기가 가정→일 향상을 통해 심리적 안녕감을 높이는 데 기여하는 것으로 나타났다. 배우자가 많은 지지를 해주고, 일과 가정 영역에서 자기주도적인 특성이 높을수록 가정→일 향상이 높아지고, 가정→일 향상이 높을수록 심리적 안녕감이 증진되었다. 둘째, 남성은 배우자 지지가 일→가정 향상에 유의한 영향을 미쳤다. 반면, 여성은 배우자 지지가 일→가정 향상에 미치는 영향이 확인되지 않았다. 또한 남성이 여성보다 일-가정 양립 촉진적 자기가 일→가정 향상에 미치는 영향력이 더 큰 것으로 나타났다. 셋째, 성별에 따른 매개효과를 살펴본 결과, 남녀 모두 가정→일 향상이 배우자 지지 및 일-가정 양립 촉진적 자기와 심리적 안녕감의 관계에서 매개역할을 하여, 배우자 지지가 많고 일과 가정 영역에서 자기주도적인 특성이 높을수록 가정→일 향상을 높여 심리적 안녕감을 증진시키는 것으로 확인되었다. 남녀 모두 배우자 지지와 일-가정 양립 촉진적 자기가 일→가정 향상을 매개로 하여 심리적 안녕감으로 가는 경로에는 매개효과가 나타나지 않았다. 이러한 연구 결과를 바탕으로 상담에서의 개입 가능성과 본 연구의 제한점 및 후속 연구를 위한 제언에 대해 논의하였다.

주요어 : 맞벌이, 일-가정 양립, 일-가정 향상, 배우자 지지, 일-가정 양립 촉진적 자기, 심리적 안녕감

* 본 연구는 김지민(2018)의 석사학위논문을 수정, 보완한 내용임.

† 교신저자: 유성경, 이화여자대학교 심리학과, 서울시 서대문구 이화여대길 52, E-mail: skyoo@ewha.ac.kr

오늘날 한국 사회는 급격한 저출산 및 고령화 사회로의 변화와 고용불안정 등 각종 사회문제로 인해 다양한 국가정책들이 잇달아 발표되고 있다. 이러한 정책 과제 중 하나가 '일과 가정 양립지원'이다(김정아, 2007). 남성은 일을 통하여 경제적 수단을 얻고 여성은 가정을 돌본다는 산업사회의 전형적인 인식을 지나 후기 산업사회로 접어들면서 여성의 경제활동 참여가 꾸준히 증가하고 일-가정 양립에 대한 인식이 향상됨에 따라 일과 가정 양립에 대한 사회적 요구가 점차 높아지고 있다. 이러한 사회적 변화에 따라 고용노동부는 남녀고용평등 의식을 확산하고 여성의 경력 단절을 방지하여 국가의 인적자원을 확보하며, 일과 가정의 다중역할에 대한 부담을 완화함으로써 개인의 삶의 질을 높이기 위해 일과 가정 양립지원제도를 법제화하였다. 일-가정 양립은 국내외에서 심리학뿐만 아니라 경영학, 행정학, 여성학 등 여러 분야에서 활발하게 연구되어왔으며, 최근에는 노동관의 변화와 라이프스타일의 다양화를 배경으로 성별, 기혼, 미혼을 불문하고 모든 노동자를 대상으로 하는 '일과 삶의 균형(Work and Life Balance)'이라는 개념으로 발전하였다. 이처럼 일-가정 양립에 대한 요구로 일-가정 양립이 정책이슈가 되고 있어 기업에서의 가족친화적 제도 도입뿐만 아니라 근로자의 일-가정 양립 제도에 대한 인지도도 함께 증가하고 있다(통계청, 2019). 그러나 이와 같은 노력과 변화에도 불구하고 일과 가정이라는 이중부담으로 인해 일, 가정을 양립하는 개인들의 삶의 질이 저하되고, 매년 역대 최저 수준의 출생아 수와 가장 낮은 합계 출산율을 기록하는 등 저출산 문제는 더욱 심화되고 있다. 일-가정 양립의 어려움은 비단 여성들만이 겪는 문제는 아니

다. 맞벌이 가구가 증가하게 됨에 따라 양육과 가사를 분담하는 남성들에게도 일-가정 양립의 실질적인 어려움은 여전히 지속되고 있다(박은선, 손은영, 임지숙, 2016; 채화영, 2012).

한국 사회는 높은 경제성장률과 민주화 달성에도 불구하고 사람들의 삶에 대한 만족도나 행복 수준이 그리 높지 않으며, 출산을 저하, 높은 자살률 등 다양한 사회문제에 직면해 있다. 이에 기존 경제성장 중심의 정책에서 삶의 질 제고로의 정책적 관심 전환이 필요한 상황이다. 삶의 질은 어떤 상태가 바람직하다는 사회적 가치나 규범을 반영하고 있어 절대적인 개념이 아닌 한 사회의 경제 및 사회발전 수준과 구성원의 가치 및 규범에 의해 변화되는 상대적인 개념이다. 국제적으로도 1960~1970년대부터 국제기구를 중심으로 삶의 질에 대한 중요성이 부각되어 왔으며, 1990년대 이후 경제중심의 GDP 한계를 극복하기 위해 삶의 질과 지속가능성 중심으로 국제적 관심의 전환이 이루어지고 있는 추세다. 2021년 유엔 산하 자문기구인 지속가능발전해법네트워크(SDSN)가 149개국을 상대로 2018년~2020년 평균 국민 행복지수를 조사하여 발표한 '2021 세계행복보고서'에 따르면 한국의 행복지수는 10점 만점에 5.85점으로 62위를 차지하고 있다. 주관적인 개념인 행복에 대해 객관화가 어렵고, 어떤 지표를 사용하는가에 따라 결과에 차이를 나타낼 수 있다는 점은 지속적으로 논란이 되고 있다. 그럼에도 불구하고 행복지수에 대한 여러 통계 결과에서 우리나라가 낮은 순위에 머물러 있다는 점은 분명한 사실이며, 이는 향후 우리나라 국민들의 행복과 삶의 질 수준에 대한 제고의 필요성을 시사한다고 볼 수 있다.

산업사회가 진행되면서 이전에는 명확히 구분되지 않았던 일과 가정 영역을 분리하여 각각 독립적인 현상으로 접근하려는 것이 오랜 학계의 전통적인 시각이었다(Near, Rice, & Hunt, 1980). 그러나 후기 산업사회로 들어서면서 직장과의 경계가 모호해지고, 기존의 전통적인 접근 방식에 의문을 제기하는 시각이 확대되고 있다(김주엽, 2006). 이에 더하여, 여성의 사회진출이 증가하고 맞벌이 부부의 수도 크게 늘어나면서 일과 가정의 양립이 사회적으로 그 중요성을 더해가고 있다(Frone, 2003). 이러한 흐름에 따라 일과 가정 영역에 대한 연구는 점차 두 영역 사이의 상호관련성에 주목하게 되었다. 일과 가정의 다중역할에 대한 논의는 크게 두 가지 관점으로 나눌 수 있다. 첫 번째 관점은 일과 가정을 갈등 관계로 보는 관점으로, 개인이 역할 수행에 활용할 수 있는 정신적, 물질적, 시간적 자원이 한정되어 있기 때문에 한 영역에 자원이 투입되면 다른 영역에서는 결핍이 생기게 되어 두 영역 간의 갈등은 필연적이라고 간주하는 것이다(Edwards & Rothbar, 2000). 두 번째 관점은 일과 가정을 상호향상 관계로 보는 관점으로, 다중역할을 수행하면서 개인은 심리적, 물리적 만족과 기쁨을 얻고 개인이 가진 자원이 확장된다는 것을 가정한다(Greenhaus & Powell, 2006). 최근 일-가정 양립의 긍정적 측면인 두 영역의 향상 개념에 대한 관심과 연구가 증가하고 있으나, 일과 가정 영역의 상호관련성과 관련하여 초기에 이루어진 여러 연구들은 주로 두 영역의 갈등적 측면에 주목하였다. 일과 가정 관계에 대한 연구는 저출산에 대한 관심으로 시작하여 일과 가정을 병행하는 데서 발생하는 문제의 원인을 밝히는 데 주목하였고, 이후 이를 해결하기 위해 어떤 대응기

제들이 존재하는지에 대한 연구로 이어지면서 두 영역의 향상적 측면에 관심을 기울이게 되었다(김준기, 양지숙, 2012). 최근 일-가정 갈등과 일-가정 향상이 서로 반대되는 개념이 아니라 발생 원인이 다른 독립된 개념이라는 일-가정 연구자들의 주장이 실증 연구를 통해 점차 밝혀지고 있다(Greenhaus et al., 2006; Grzywacz & Butler, 2005). 김수정(2015)은 맞벌이 부부 남녀 모두 일-가정 갈등에 비해 일-가정 향상을 더 많이 경험하며, 갈등이 발생하더라도 향상이 발생할 수 있다고 하였다. 조윤진과 유성경(2012)의 연구에서도 기혼 취업여성들이 일과 가정을 병행하는 과정에서 갈등보다는 향상을 더 높게 경험하는 것으로 나타났다. 이처럼 삶에서 부정적인 측면을 없애는 것도 중요하지만 갈등이나 고통이 없는 상태가 행복을 의미하지 않으며, 인간의 궁극적인 목표인 '행복한 삶'으로 나아가기 위해서는 긍정적인 측면에 대한 연구도 함께 동반되어야 한다.

Clark(2000)의 일/가정 경계이론(Work/Family Border Theory)에 의하면 개인은 매일매일 일과 가정의 경계를 넘나들며 두 영역 사이를 협상한다고 하였다. 즉, 경계이론은 일과 가정은 분리되어 있으나 개인은 일과 가정의 경계를 주체적으로 오가며 살고 있다고 여기면서, 역할 갈등을 최소화하기 위한 일과 가정의 통합에 주안점을 두고 있다(Guest, 2002). 일-가정 양립의 긍정적인 측면에 대한 관심은 일과 가정 영역에서의 다중역할이 실제적으로 상호이익이 된다는 생각과 일-가정 양립 연구에 있어 보다 균형 잡힌 접근 방식에 대한 필요성이 제기되면서 시작되었다(Parasuraman & Greenhaus, 2002). Barnett과 Hyde(2001)는 다중역할 수행이 반드시 역할 간 갈등이나 부정적

인 결과를 초래하기보다는 상황에 따라 오히려 자원의 확충을 발생시켜 역할 간 향상이나 긍정적인 효과를 가져올 수 있다고 설명하였다. 일과 가정 간의 긍정적인 상호작용은 방향에 따라, 일에서 가정으로 향상이 발생하는 일→가정 향상(work-to-family enrichment; WFE)과 가정에서 일로 향상이 발생하는 가정→일 향상(family-to-work enrichment; FWE)으로 구분된다.

일-가정 향상의 개념에 대한 관심과 연구의 중요성에도 불구하고 일-가정 갈등에 비해 일-가정 향상은 아직 개념적인 수준에 머물러 있으며 체계적인 연구가 부족하다. 이와 같은 현상은 일-가정 양립의 상호관련성에 대한 연구를 더욱 어렵게 만들 뿐만 아니라 일-가정 양립을 통합적으로 이해하는 데 어렵게 만든다. 또한 일-가정 갈등 연구에서 도출된 결과가 일-가정 향상에 동일하게 적용될 수 있을지는 아직 명확하지 않다(McNall, Nicklin, & Masuda, 2010). 일-가정 향상은 일과 가정 간의 기능과 활동들이 완전하게 유사한 것이 아니고, 질적으로 다른 차원의 이득자원을 제공할 수 있으므로 양방향(일→가정 향상, 가정→일 향상)에서의 향상 기제가 유사하지 않을 수 있다(김수정, 2015에서 재인용; Frone, 2003). 따라서 향상의 각 방향이 어떤 결과와 관련이 되는지 이해하는 것이 필요하다.

선행연구에 의하면 개인의 일-가정 양립 경험은 다양한 개인적 특성 및 환경적 조건에 의해 영향을 받는 것으로 나타났다. 일-가정 갈등을 완화하고 일-가정 향상을 증진시키는 중요변인으로서 사회적 지지가 연구되어왔다(Adams, King, & King, 1996). Cohen과 Wills(1985)는 사회적 지지를 개인이 대인관계를 통해서 얻을 수 있는 긍정적 자원의 충칭

이라 정의하였고, House(1981)는 정서적 관심, 수단적 도움, 주위환경에 대한 정보, 자기 자신에 대한 긍정적 평가 등의 내용을 내포하는 대인적 행위로 규정하였다. 자원보존이론(Conservation of Resources Theory)에 따르면 개인은 사회적 지지를 받을 때, 일과 가정 요구의 균형을 이룰 수 있는 자원을 획득하게 된다(Ferguson, Carlson, Zivnuska, & Whitten, 2012). 가정으로부터 얻는 사회적 지지인 배우자 지지는 일-가정 양립에 영향을 미치는 환경적, 관계적 변인으로서(김경애, 황혜원, 2010; Friedman & Greenhaus, 2000; Holahan & Gilbert, 1979; Lakey & Orehek, 2011), 맞벌이 부부를 대상으로 연구한 김수정(2015)에서 배우자 지지가 아내의 일→가정 향상과 남편, 아내의 가정→일 향상에 가장 큰 영향을 미치는 변인으로 나타났다. Edwards 등(2000)은 한 역할에서 얻게 되는 지지는 개인의 긍정적 자기평가, 인내력, 낙관성, 희망 등 정신력에서의 향상을 발생시키며, 증진된 정신력은 다른 역할수행에도 영향을 미치게 되는데 이러한 과정은 의식적인 노력 없이 발생한다고 하였다. 배우자의 지지를 통해 얻은 긍정적 정서는 다른 역할의 수행을 높이고 직장 내 타인과의 긍정적인 상호작용을 가능하게 하여 업무에서의 긍정적인 효과를 가져온다(Rothbard, 2001). 이처럼 배우자 지지가 일-가정 양립과 일-가정 향상에 영향을 미치는 중요한 개념임에도 불구하고 일-가정 양립 경험이 사회적 차원의 지원과 제도적 마련이 필요한 부분이다 보니 산업 및 조직 분야에서 다양한 사회적 지지 혹은 일과 관련된 상사, 동료, 조직에서의 지지를 중심으로 하는 연구들이 활발하게 이루어지고 있는 반면 가정과 관련된 가족 및 부부간의 지지에 대한 연구들은 상대적으로 많이

이루어지지 못하였다(김수정, 2015).

한편, 일-가정 양립에 영향을 미치는 개인 변인으로 회복탄력성(김혜은, 서상숙, 2016), 대처 전략(임인혜, 유성경, 2020; 조운진 외, 2012)이 연구되어왔으나, 일-가정 갈등을 위주로 연구되어왔을 뿐만 아니라 그 효과를 확인하기에 양적으로도 부족하다. 최근 개인의 주도적 조정 과정이 맞벌이 부부의 성공적인 일-가정 양립에 중요한 촉진 요인으로 주목받기 시작하였다(우영지, 이기학, 2016; Haddock, Zimmerman, Lyness, & Ziemba, 2006; Haddock, Zimmerman, Ziemba, & Curent, 2001; Zimmerman, 2003). 일-가정 양립 촉진적 자기는 Clark(2000)의 일/가정 경계이론에 기반을 둔 개념으로, 일과 가정을 양립하는 과정에서 일, 가정, 자기 자신에게 균형 잡힌 주의를 기울이고 각 영역의 경계를 조정하며, 주변의 자원을 주체적으로 활용하여 일과 가정 영역을 유연하게 넘나드는 개인의 특성을 의미한다(김은석, 유성경, 임인혜, 박찬정, 임지숙, 2017). 개인은 자신에게 부여되는 역할 압력에 반응할 뿐만 아니라 보다 적극적으로 역할 경계에서의 상호작용을 함께 구성해가는 존재이며(Kreiner, Hollensbe, & Sheep, 2006a, 2006b), 이러한 주도적 조정 과정을 통해 효과적으로 일과 가정을 관리해나갈 수 있다는 통제감이 결여될 때 개인은 역할 압력과 정서적 어려움에 압도될 수 있다(Cohen, Duberley, & Musson, 2009). Clark(2000)은 소통과 더불어 중심 참여성이 일-가정 양립을 얻기 위해 개인이 사용할 수 있는 도구이기도 하며, 일과 가정 영역 모두에서 중심 참여자가 됨으로써 더 나은 균형을 얻을 수 있다고 하였다. 김은석(2017)은 그중에서 특히 일상에서 다양한 삶의 장면들을 넘나들며 양립을 일구어가는 자기(self)의

역할이 핵심적이라고 강조하였으며, 영역과 경계 역시 부분적으로는 자기의 생산물이라고 설명하였다. 맞벌이 부부를 대상으로 한 김은석(2017)의 연구에서 일-가정 양립 촉진적 자기가 가정→일 향상에 미치는 자기 효과와 상대방 효과가 모두 유의한 것으로 나타났으나, 최근 등장한 개념임에 따라 이에 대한 연구가 초기 단계에 머물러 있다. 이와 더불어 기존의 일-가정 양립에 대한 연구가 맞벌이 여성을 위주로 연구되어 왔다는 점에서 맞벌이 남성의 중요성은 상대적으로 간과되고 기존의 연구 결과가 남성에게도 동일하게 적용되지 않을 수 있다. 따라서 남녀를 포괄하여 살펴보고 독립변인과 매개변인의 영향에 대해 차이가 있는지를 확인하는 것이 필요하다.

일-가정 향상의 결과변인으로 직무 만족, 가족 만족 등 제한된 영역에서 느끼는 만족감에 대한 연구들이 있었으나 그 결과가 일관되지 않았고(Carlson, Hunter, Ferguson, & Whitten, 2014; Chan, Kalliath, Brough, Siu, O'Driscoll, & Timms, 2016), 개인의 삶 전체를 아우르는 안녕감이나 삶의 질을 살펴보는 연구는 부족했다. 그러나 연구자들은 일-가정 양립이 심리적 건강과 삶의 질에 영향을 미칠 것이라고 언급하였으며(Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003), 일-가정 양립을 웰빙의 지표로 삼을 수 있다고 주장하였다(Chan et al., 2016). 선행연구에서도 다중역할이 신체적, 심리적 웰빙에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타난다고 언급하였으며(Barnett et al., 2001), 한 가지 역할만 수행하는 사람보다 일과 가정의 두 가지 역할을 모두 수행하는 사람이 더 높은 웰빙과 만족을 느낀다고 하였다(Greenhaus et al., 2006). 일-가정 갈등의 감소와 일-가정 향상의 증대는 다중역할 수행자들의 긍정적 정서를 이끌어내게

될 것이고, 이렇게 생성된 긍정적 정서는 개인에게 심리적 안녕의 고양과 건강에 긍정적인 영향을 미치게 될 것으로 기대할 수 있다(김주엽, 2006). 일-가정 향상에 대한 메타분석 결과에서 일-가정 향상이 심리정신적인 건강과 정적인 상관이 있다고 밝혀졌다(McNall et al., 2010). 배우자 지지가 일-가정 향상을 매개하여 삶 만족을 증가시키고(Gayathri & Karthikeyan, 2016), 일-가정 양립이 행복에 영향을 미친다는 연구(김경미, 2018)가 보고된 바 있지만 경험적인 연구가 현저히 부족하다. Greenhaus 등(2006)은 일-가정 향상에 대한 개념을 정립하면서 일-가정 향상이 각각의 개별 영역에서의 향상만을 의미하는 것이 아니라, 일과 가정에서의 경험을 통해 전반적인 삶의 질의 향상을 의미한다고 설명하였다. 이와 같은 결과들을 종합해보면 일-가정 향상과 심리적 안녕감은 밀접한 상관이 있는 것으로 확인되며 보다 활발한 연구가 필요한 것으로 시사된다. 본 연구에서는 선행연구의 제언과 제한점을 바탕으로 일-가정 향상 연구에 대한 필요성을 인식하고 보다 통합적인 관점에서 일-가정 향상을 연구하고자 한다.

이에 본 연구에서는 기혼 맞벌이 남성과 여성을 대상으로 환경적 변인인 배우자 지지와 개인적 변인인 일-가정 양립 촉진적 자기가

개인의 심리적 안녕감과 관계에서 일-가정 향상이 매개효과를 나타내는지 살펴볼 것이다. 또한 성별에 따라 구조경로와 매개효과에 어떠한 차이가 있는지 살펴보고자 한다.

본 연구의 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 배우자 지지 및 일-가정 양립 촉진적 자기가 심리적 안녕감에 영향을 미치는 과정에서 일-가정 향상이 매개하는가?

둘째, 배우자 지지, 일-가정 양립 촉진적 자기, 일-가정 향상, 심리적 안녕감의 개별 경로에 성차가 존재하는가?

셋째, 배우자 지지 및 일-가정 양립 촉진적 자기와 심리적 안녕감의 관계에서 일-가정 향상의 매개효과에 성차가 존재하는가?

방 법

연구 대상

국내 수도권 지역에 거주하는 30, 40대 기혼 맞벌이 남녀를 대상으로 온라인 설문조사를 실시하였다. 영유아기 자녀와 초등학교 자녀가 있는 시기가 자녀 양육의 부담이 많은 시기라는 점을 고려하여(김수정, 유성경, 2016),

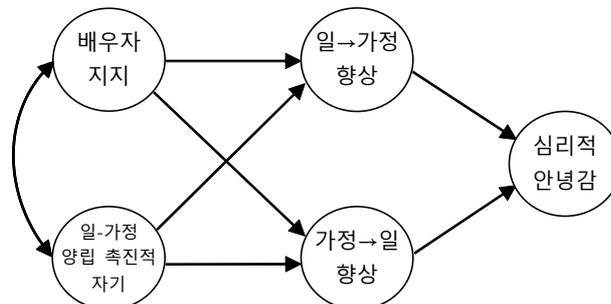


그림 1. 연구모형(부분매개모형)

연구 참여 대상의 특성을 첫 자녀가 초등학교 6학년 이하(만 12세 이하)이고, 주당 40시간 이상 근무하는 맞벌이 남녀로 제한하였다. 자료 수집은 온라인 설문 업체를 통해 이루어졌으며, 연구에 대한 안내문을 읽고 연구 참여에 동의한 대상자들만 설문에 응답하도록 하였다. 연구 대상의 조건에 부합하면서 결측치가 없는 총 328명(남자 160명, 여자 168명)의 자료를 최종분석에 사용하였다.

연구 대상자의 평균 연령은 남자 39.01세($SD=3.63$), 여자 36.71세($SD=3.71$)이었으며, 첫 자녀 평균 연령은 남성의 경우 5.40세($SD=3.27$)였고, 여성의 경우 5.52세($SD=3.31$)였다. 자녀수는 남성의 경우 1명이 90명(56.3%), 2명이 67명(41.9%), 3명 이상이 3명(1.9%)이었고, 여성의 경우 1명이 104명(61.9%), 2명이 58명(34.5%), 3명 이상이 6명(3.6%)이었다. 또한, 주당 평균 근무시간은 남성이 45.52시간($SD=6.57$), 여성이 41.67시간($SD=3.79$)이었으며, 주당 평균 추가 근무시간은 남성이 12.43시간($SD=14.46$), 여성이 6.95시간($SD=12.19$)이었다. 하루 평균 육아/가사 시간은 남성이 2.67시간($SD=2.15$), 여성이 4.45시간($SD=1.87$)이었고, 주말 평균 육아/가사 시간은 남성이 7.85시간($SD=5.32$), 여성이 13.29시간($SD=8.28$)이었다.

측정 도구

일-가정 양립에 관한 배우자 지지

가정 영역으로부터 경험하는 사회적 지지인 배우자 지지를 측정하기 위해 House(1981)의 정서적, 도구적, 정보적, 존중감 4가지 지지유형을 토대로 김수정 등(2016)이 개발 및 타당화한 일-가정 양립에 관한 배우자 지지 척도를 사용하였다. 본 척도는 나의 일에 대한 존

중(6문항), 자녀양육 및 교육을 공유함(6문항), 가정 일을 도움(6문항), 어려움에 대한 지지(6문항)의 4개 하위 요인으로 구성되며 총 24문항이다. 척도의 예시문항으로 '내가 바쁠 때, 배우자는 스스로 가정 일을 대신해준다' 등이 있다. 5점 Likert 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 평정하며, 문항의 합산 점수가 높을수록 일-가정 양립에 따른 다중역할에서 배우자로부터 많은 지지를 받는다고 지각함을 의미한다. 김수정(2015)의 연구에서 전체 문항의 내적 합치도는 .96이었고, 본 연구에서는 .95로 나타났다.

일-가정 양립 촉진적 자기

Clark(2000)의 일/가정 경계 이론에 근거하여 김은석 등(2017)이 개발 및 타당화한 일-가정 양립 촉진적 자기 척도를 사용하였다. 일-가정 양립 촉진적 자기 척도는 일과 가정을 양립하는 과정에서 일, 가정, 자기 자신에게 균형 잡힌 주의를 기울이고, 각 영역의 경계를 조정하며, 주변의 자원을 주체적으로 활용하여 일과 가정 영역을 유연하게 넘나드는 개인의 특성을 측정한다. 본 척도는 자기와 상황의 조망(6문항), 주변의 도움을 활용(3문항), 유연한 경계 조정(4문항), 배우자와의 의사소통(3문항), 정서적 원동력(3문항)의 5개 하위요인으로 구성되며 총 19문항으로 이루어져 있다. 척도의 예시문항으로 '나는 일과 가정을 양립하면서 어려운 상황이 벌어졌을 때 주변 사람들에게 적극적으로 도움을 청한다' 등이 있다. 5점 Likert 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 평정하며, 문항의 합산 점수가 높을수록 성공적인 일-가정 양립을 촉진하는 개인의 특성이 높음을 의미한다. 김은석 등(2017)의 연구에서 전체 문항의 내적 합치도는 .90이었으

며, 본 연구에서는 .91이었다.

일-가정 향상

Carlson, Kacmar, Wayne과 Grzywacz(2006)이 개발하고 김수정, 이혜진, 김유진, 박지은과 유성경(2012)이 번안하고 타당화한 일-가정 향상 척도(Work-Family Enrichment; WFE)를 사용하였다. 일-가정 향상 척도는 한 역할에서의 경험들이 다른 역할에서의 수행이나 정서를 향상시키는 정도를 측정한다. 본 척도에서 일-가정 향상은 방향성에 따라 일→가정 향상과 가정→일 향상의 하위요인으로 구분되며, 일→가정 향상은 개발(3문항), 정서(3문항), 자원(3문항), 가정→일 향상은 개발(3문항), 정서(3문항), 효율성(3문항) 총 18문항으로 구성된다. 척도의 예시문항으로 일→가정 향상에는 '나의 직장생활은 내가 다른 관점들을 이해하게 하고, 이를 통해 더 나은 가족 구성원이 되도록 돕는다', 가정→일 향상에는 '나의 가정생활은 내가 일에 집중할 수 있도록 하고, 이를 통해 내가 더 나은 직장인이 되도록 돕는다' 등이 있다. 5점 Likert 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 평정하며, 문항의 합산 점수가 높을수록 일과 가정 간에서 향상의 정도가 높음을 의미한다. Carlson 등(2006)의 연구에서 전체 문항의 내적 합치도는 .92였으며, 본 연구에서는 .94였다. 각 하위요인의 문항 내적 합치도는 일→가정 향상 .95, 가정→일 향상 .92로 나타났다.

심리적 안녕감

삶의 질을 측정하고자 Ryff(1989)가 개발한 심리적 안녕감 척도(Psychological Well-Being Scale; PWBS)를 국내에서 김명소, 김혜원과 차경호(2001)가 번안하고 타당화하여 최종적으로

선정된 46문항의 척도를 사용하였다. 본 척도는 6개의 하위요인인 자아수용(8문항), 긍정적 대인관계(7문항), 자율성(8문항), 환경에 대한 지배력(8문항), 삶의 목적(7문항), 개인적 성장(8문항)으로 구성된다. 척도의 예시문항으로, '살아온 내 인생을 돌이켜 볼 때 현재의 결과에 만족한다' 등이 있다. 5점 Likert 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 평정하도록 되어있고, 문항의 합산 점수가 높을수록 심리적 안녕감의 정도가 높음을 의미한다. 김명소 등(2001)의 연구에서 전체 문항의 내적 합치도는 .92였으며, 본 연구에서는 .89였다. 본 연구에서는 무선응답을 확인하기 위해 동일하게 제작된 10번, 15번 문항 중 10번 문항만을 사용하였으며, 상관 및 신뢰도 분석 결과 자아수용의 12번 문항은 문항 간 상관이 낮고 자아수용을 제대로 측정한다고 보기 어렵다고 판단하여, 연구진(상담전공 지도교수 1인, 심리측정전공 박사과정 1인)과 논의한 끝에 12번 문항은 분석에서 제외하였다.

분석 방법

수집된 자료는 SPSS 21.0과 Mplus 7.0 프로그램을 사용하여 다음과 같은 절차로 분석하였다. 첫째, 연구 대상자들의 인구통계학적 특성을 살펴보기 위해 빈도분석을 실시하였고, 주요 변인들의 경향성과 정규성을 살펴보기 위해 기술 통계 분석을 실시하여 평균, 표준편차, 최소값, 최대값, 왜도, 첨도를 확인하였다. 둘째, 성별에 따라 근무시간 및 육아/가사 시간에 유의한 차이가 있는지 확인하기 위해 독립표본 t검정을 실시하였고, 주요 변인들 간의 관련성을 파악하기 위해 Pearson 적률 상관계수를 확인하였다. 또한, 각 척도의 신뢰도를

확인하기 위해 Cronbach's α 계수를 산출하였다. 구조방정식 분석을 실시하기에 앞서 각 잠재요인의 문항에 대해 문항묶음(Item parceling)을 실시하였다. 문항묶음을 하지 않고 모든 문항을 측정변인으로 사용할 경우 최대우도법을 사용하기 위한 기본 가정인 자료의 다변량 정규분포 가정을 위반할 가능성이 높아진다(Bandalos, 2002). 문항묶음을 실시하여 자료를 분석할 경우, 자료의 비정규성 수준이 줄어들 뿐 아니라 모형의 적합도가 향상되며(Bandalos, 2002), 더욱 간명한 모형으로 만들어 안정적인 추정 결과를 얻을 수 있다(Matsunaga, 2008). 특히, 본 연구에서와 같이 표본의 크기가 작고 개별문항의 수가 많을 때는 문항묶음을 이용하여 추정의 안정성을 향상시킬 수 있다(김수영, 2016). 본 연구에서는 각 문항의 요인부하량의 크기를 고려하여 Landis, Beal과 Tesluk(2000) 및 Little, Rhemtulla, Gibson과 Schoemann(2013)이 제안한 방식으로 세 개의 문항묶음을 구성하였다. 따라서 배우자 지지, 일-가정 양립 촉진적 자기, 심리적 안녕감은 각 문항의 요인부하량 크기를 고려한 요인 알고리즘(factorial algorithm) 방법(Landis et al., 2000)을 사용하여 3개의 문항묶음을 하였다. 요인 알고리즘은 연구자가 정교하게 고안된 방법을 통하여 비슷한 묶음을 만들 수 있도록 하므로 무선 알고리즘(random algorithm)에 비해 고유분산을 분배하는 목적을 더 정확히 달성할 수 있다(이지현, 김수영, 2016). 셋째, 연구모형 검정을 위해 측정모형 검정과 구조모형 검정을 차례대로 실시한 후, 매개경로의 통계적 유의성을 확인하기 위해 부스트래핑(Bootstrapping)을 실시하였다. CFI, SRMR, RMSEA 지수를 통해 매개효과 모형의 적합도를 확인하였다. Hu와 Bentler(1999)에 따르면

구조방정식 모형의 적합도 지수로서 CFI .95 이상, SRMR .08 이하이면 좋은 적합도이며, RMSEA .08이하이면 좋은 적합도, 10 이상이면 나쁜 적합도로 평가한다(Browne & Cudeck, 1993). 넷째, 검정된 연구모형이 성별에 따라 차이가 있는지 확인하기 위해 다집단 분석을 실시하였다. 다집단 분석(multiple-group analysis) 절차에 따라 형태동일성, 측정동일성, 구조동일성 검정을 통해 자료의 적합성 및 남녀 간 차이를 확인한 후, 구조모형 검정을 통해 변인들 간의 매개경로 유의성을 확인하였다. 다섯째, 성별에 따른 매개효과에 유의한 차이가 있는지를 검정하기 위해 남녀 집단 간 매개효과 검정과 매개효과 차이 검정을 실시하였다.

결 과

기술통계 및 상관분석

본 연구의 주요 변인인 배우자 지지, 일-가정 양립 촉진적 자기, 일-가정 향상, 가정-일 향상, 심리적 안녕감의 평균, 표준편차, 왜도 및 첨도, 상관계수를 산출하여 표 1에 제시하였다. 상관분석 결과, 남성과 여성 모두 배우자 지지는 일-가정 양립 촉진적 자기와 높은 정적상관을 보였다. 남성의 경우에 일-가정 양립 촉진적 자기는 일-가정 향상의 하위 변인 중 가정→일 향상과 높은 정적상관을 보였고, 심리적 안녕감은 일-가정 향상의 하위 변인 중 가정→일 향상과 높은 정적상관을 나타냈다. 여성의 경우에 일-가정 양립 촉진적 자기는 일-가정 향상의 하위 변인 중 가정→일 향상과 높은 정적상관을 보였다. 또한 심리적

표 1. 주요 변인들의 기술통계 및 상관분석 결과

	1	2	3	3-1	3-2	4
1. 배우자 지지	1	.63**	.48**	.40**	.46**	.31**
2. 일-가정 양립 촉진적 자기	.61**	1	.59**	.50**	.56**	.44**
3. 일-가정 향상	.45**	.71**	1	.91**	.87**	.33**
3-1. 일→가정 향상(WFE)	.22**	.55**	.88**	1	.60**	.25**
3-2. 가정→일 향상(FWE)	.60**	.69**	.84**	.48**	1	.35**
4. 심리적 안녕감	.36**	.42**	.43**	.32**	.44**	1
평균	남성 3.68	남성 3.49	남성 3.41	남성 3.26	남성 3.56	남성 3.23
	여성 3.62	여성 3.62	여성 3.26	여성 3.40	여성 3.51	여성 3.28
표준편차	남성 .55	남성 .47	남성 .59	남성 .74	남성 .63	남성 .34
	여성 .66	여성 .52	여성 .61	여성 .75	여성 .61	여성 .36
왜도	남성 -.54	남성 .21	남성 -.09	남성 -.57	남성 -.28	남성 .95
	여성 -.35	여성 -.20	여성 -.44	여성 -.46	여성 -.62	여성 .22
첨도	남성 1.39	남성 -.19	남성 -.12	남성 .21	남성 .26	남성 1.57
	여성 .12	여성 1.29	여성 1.03	여성 .91	여성 1.30	여성 -.39

주. 대각선 왼쪽 아래=남성(N=160), 대각선 오른쪽 위=여성(N=168)

** $p < .01$

안녕감은 일-가정 양립 촉진적 자기와 가장 높은 상관을 보였으며, 일-가정 향상의 하위 변인 중에서는 가정→일 향상과 높은 상관을 나타냈다.

측정모형 검정

본 연구에서는 Anderson과 Gerbing(1988)이 제안한 구조방정식 분석 절차로 측정모형과 구조모형을 순차적으로 검토하는 2단계 접근법에 따라 먼저 측정모형을 검정하였다. 측정 변인들이 잠재변인들을 타당하게 구인하는지 확인하기 위해 확인적 요인 분석을 실시하였다. 측정모형의 적합도 지수는 CFI=.955,

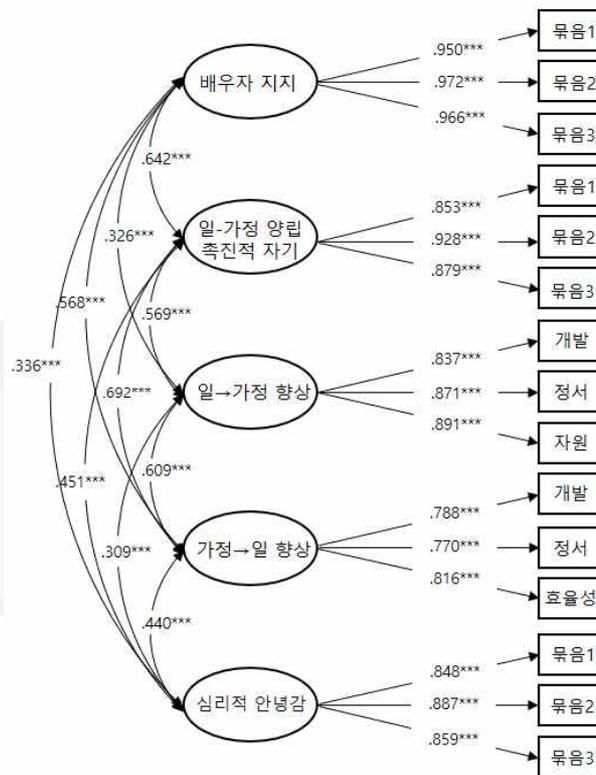
SRMR=.053, RMSEA=.086로, 본 연구에서 설정한 측정모형이 적합한 것으로 판명되었다. 측정모형의 적합도와 확인적 요인분석 결과를 각각 표 2와 그림 2에 제시하였다.

본 연구는 수렴 타당도(convergent validity)와 변별 타당도(discriminant validity)로 이루어진 구인 타당도를 살펴봄으로써 측정모형의 타당성을 확인하였다. 측정모형의 요인부하량 계수 및 잠재변인 간의 상관 계수는 모두 $p < .001$ 수준에서 통계적으로 유의하였다. 먼저 수렴 타당도는 절대크기가 .70 이상이면 수렴 타당도가 매우 우수하며, 최소 .40 이상이면 수용 가능하다(Hair, Anderson, Tathan, & Black, 1992). 본 연구에서 측정모형의 표준화된 요인

표 2. 측정모형 검정 적합도

(N=328)

	χ^2	df	CFI	SRMR	RMSEA (90% 신뢰구간)
측정모형	275.970	80	.955	.053	.086 (.075-.098)



주. *** $p < .001$

그림 2. 측정모형의 확인적 요인분석

부하 추정치는 .770~.972로 수렴타당도가 매우 적합한 것으로 확인되었다. 다음으로 변별 타당도를 살펴보면, 표준화된 잠재변수 간의 상관계수는 .309~.692였다. 따라서 .90 이하이면 수용이 가능하다는 기준(Kline, 2011)을 충족하였으므로, 본 연구의 수렴 타당도와 변별 타당도가 모두 확보되었다고 할 수 있다.

구조모형 검정

측정모형 검정 결과가 양호하여 본 연구에서 설정한 각 변인들의 구조적 관계를 확인하기 위해 구조모형 검정을 실시하였다. 본 연구는 선행연구의 이론적, 경험적 근거에 입각하여 배우자 지지와 일-가정 양립 촉진적 자기가

표 3. 연구모형의 경로계수 (N=328)

경로	B	S.E.	β
배우자 지지 → 일에서 가정으로의 향상(WFE)	-.090	.098	-.73
배우자 지지 → 가정에서 일로의 향상(FWE)	.231*	.102	.208*
일-가정 양립 촉진적 자기 → 일에서 가정으로의 향상(WFE)	.762***	.102	.616***
일-가정 양립 촉진적 자기 → 가정에서 일로의 향상(FWE)	.631***	.095	.571***
일에서 가정으로의 향상(WFE) → 심리적 안녕감	.029	.060	.042
가정에서 일로의 향상(FWE) → 심리적 안녕감	.333***	.073	.441***

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

일-가정 향상을 매개로 심리적 안녕감에 영향을 미친다는 부분매개모형을 연구모형으로 설정하였다. 구조모형 검정 결과, 구조모형의 적합도 지수는 $\chi^2(df=82, N=328)=286.490, p < .001, CFI=.953, SRMR=.061, RMSEA=.087$ (90% CI, .076-.098)로 수용 가능한 적합도 지수를 나타냈다. 따라서 본 연구의 구조모형은 자료에 잘 부합하도록 설정되었다고 판단할 수 있다.

표 3에 연구모형에 대한 경로계수를 제시하였다. 연구모형의 표준화된 경로계수를 살펴본 결과, 배우자 지지에서 가정→일 향상으로 가는 경로가 통계적으로 유의한 것으로 나타났다($\beta=.208, p < .05$). 또한, 일-가정 양립 촉진적 자기에서 일→가정 향상($\beta=.616, p < .001$)과 가정→일 향상($\beta=.571, p < .001$)으로 가는 경로가 모두 유의하였다. 마지막으로 가정→일 향상에서 심리적 안녕감으로 가는 경로가 유의한 것으로 나타났다($\beta=.441, p < .001$).

매개효과 검정

배우자 지지와 일-가정 양립 촉진적 자기가

어떤 경로를 통해 심리적 안녕감을 설명하는지를 확인하기 위해 연구모형의 매개효과를 검정하였다. 매개효과의 통계적 유의성을 확인하기 위해 Shrout과 Bolger(2002)가 제안한 부스트래핑 절차에 따라 원자료(N=328)에서 무선 표집으로 생성된 10,000개의 표본을 만들어 간접효과를 추정하였다. 홍세희(2000)의 기준에 따르면 신뢰구간은 95%로 설정하여, 간접효과 크기가 95% 신뢰구간에서 영가설이 설정한 0을 포함하지 않는다면 매개효과는 .05 수준에서 통계적으로 유의하다는 결론을 내릴 수 있다. 분석 결과는 표 4에 제시하였다. 배우자 지지에서 가정→일 향상을 거쳐 심리적 안녕감으로 가는 간접효과가 통계적으로 유의하게 나타났다($\beta=.092, p < .05$). 또한 일-가정 양립 촉진적 자기에서 가정→일 향상을 거쳐 심리적 안녕감으로 가는 간접효과가 통계적으로 유의하게 나타났다($\beta=.252, p < .001$).

성별에 따른 다집단 분석

제약 과정에 따른 측정동일성 검정 적합도

표 4. 연구모형의 매개효과(전체효과 및 간접효과) (N=328)

경로	B	S.E.	β	95% CI
배우자 지지 → 심리적 안녕감	.074*	.037	.089*	.002-.147
배우자 지지 → 일에서 가정으로의 향상(WFE) → 심리적 안녕감	-.003	.008	-.003	-.019-.014
배우자 지지 → 가정에서 일로의 향상(FWE) → 심리적 안녕감	.077*	.034	.092*	.010-.144
일-가정 양립 촉진적 자기 → 심리적 안녕감	.232***	.057	.278***	.120-.344
일-가정 양립 촉진적 자기 → 일에서 가정으로의 향상(WFE) → 심리적 안녕감	.022	.046	.026	-.069-.113
일-가정 양립 촉진적 자기 → 가정에서 일로의 향상(FWE) → 심리적 안녕감	.210***	.058	.252***	.097-.323

주. * $p < .05$, *** $p < .001$

를 표 5에 제시하였다. 다집단 분석 결과, 형태동일성의 적합도가 CFI는 .952, SRMR은 .065, RMSEA는 .089(90% CI, .077-.101)로 전체적인 모형적합도가 양호하여 형태동일성이 성립되었다고 할 수 있다. 다음 단계로 요인부하가 집단 간에 서로 동일하다는 제약을 가하여 측정단위동일성 모형과 형태동일성 모형의 χ^2 값과 자유도를 비교한 결과 χ^2 값의 차이가 유의하지 않는 것으로 확인되었으나($\Delta \chi^2(\Delta df=10, N=328)=16.696, p < .001$), 형태동일성

모형에 비해 SRMR의 적합도 지수가 크게 나빠진 것으로 확인되었다. 따라서 부분측정단위동일성 검정이 필요하다는 연구자의 판단 하에 부분측정단위동일성 검정을 실시하였다. 본 연구에서 측정단위동일성이 성립하지 않은 것은 아니지만 적합도를 고려하여 일부의 모수에 대한 집단 간 차이를 허용하는 부분측정단위동일성 검정을 실시하고, 형태동일성 모형의 χ^2 값, 자유도와 함께 비교하였다. 부분측정단위동일성에서는 남녀 집단의 각 요인부

표 5. 측정동일성 검정 적합도

	χ^2	df	CFI	SRMR	RMSEA (90% 신뢰구간)	χ^2 차이 검정 결과
형태동일성 (기저모형)	377.773	164	.952	.065	.089 (.077-.101)	
측정단위동일성	394.469	174	.951	.072	.088 (.076-.099)	기각
부분측정단위동일성	389.844	173	.952	.062	.089 (.076-.099)	기각 실패

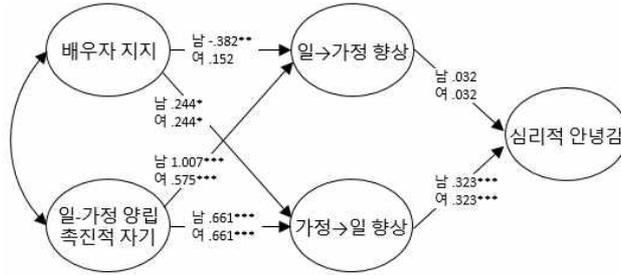
하를 비교한 결과 요인 부하량의 차이가 가장 크다고 여겨지는 1개의 모수만을 다르다고 설정하였다. 형태동일성 모형과의 차이를 검정한 결과 χ^2 값의 차이가 유의하지 않는 것으로 나타났고($\Delta\chi^2(\Delta df=9, N=328)=12.071, p < .001$), 다른 적합도 지수 또한 측정단위동일성 모형 보다 좋은 것으로 확인되었다. 따라서 부분측정단위동일성이 성립되어 이를 채택하였으며, 남녀 두 집단에서 측정도구들이 부분적으로 동일하게 작용하는 것으로 확인되었다.

다음으로 잠재변인들 간의 경로에서 성차를 보이는지 확인하기 위해 구조동일성 검정을 실시하였다. 이때, 남녀 집단의 잠재변인들 간의 경로계수 차이가 작은 경로부터 독립적으로 하나씩 동등제약을 가하는 방법을 적용하였다(Kenny, 2011). 각 잠재변수 간 경로에 동일하다는 제약을 가한 모형과 제약을 가하지

않은 측정동일성 모형 간 비교를 통해 구조동일성 검정을 실시하였다. 제약 과정에 따른 모형의 적합도를 표 6에 제시하였다. 구조동일성 검정 결과, 구조동일성 모형 1단계에서 4단계까지는 남녀 집단 간 경로계수에 차이가 유의하지 않았으나, 5단계($\Delta\chi^2(\Delta df=1, N=328)=7.326, p < .05$)와 6단계($\Delta\chi^2(\Delta df=1, N=328)=7.762, p < .05$)에서 구조동일성이 기각되었다. 즉, 일-가정 양립 촉진적 자기에서 일→가정 향상으로 가는 경로와 배우자 지지에서 일→가정 향상으로 가는 경로에서 남녀 두 집단 사이에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 연구모형에 제시한 바와 같이 구조모형은 배우자 지지와 일-가정 양립 촉진적 자기가 일-가정 향상(가정→일 향상, 일→가정 향상)을 매개로 심리적 안녕감에 영향을 미치는 부분매개모형이다. 남녀 두 집단의 구조모형에 대한 비표준화된 경로계수 추정값을 그림

표 6. 구조동일성 검정 적합도

	χ^2	df	χ^2 차이 검정 결과
구조동일성 모형(전체경로 제약)	408.173	179	기각
구조동일성 모형1 (촉진적 자기 → 가정에서 일로의 향상(FWE) 제약)	390.516	174	기각 실패
구조동일성 모형2 (배우자 지지 → 가정에서 일로의 향상(FWE) 제약)	390.839	174	기각 실패
구조동일성 모형3 (가정에서 일로의 향상(FWE) → 심리적 안녕감 제약)	390.894	174	기각 실패
구조동일성 모형4 (일에서 가정으로의 향상(WFE) → 심리적 안녕감 제약)	392.169	174	기각 실패
구조동일성 모형5 (촉진적 자기 → 일에서 가정으로의 향상(WFE) 제약)	397.170	174	기각
구조동일성 모형6 (배우자 지지 → 일에서 가정으로의 향상(WFE) 제약)	397.606	174	기각



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

그림 3. 성별에 따른 구조모형의 비표준화된 계수 추정치

3에 제시하였다. 잠재변인들 간 경로계수가 유의한 경로를 살펴보면, 배우자 지지에서 일→가정 향상으로 가는 경로는 남성 집단에서만 유의한 것으로 나타났고($B_{남성} = -.382^{**}$, $p < .01$), 배우자 지지에서 가정→일 향상으로 가는 경로는 남성 집단과 여성 집단에서 모두

유의한 것으로 나타났다($B_{남성/여성} = .244^*$, $p < .05$). 또한 일-가정 양립 촉진적 자기에서 일→가정 향상으로 가는 경로($B_{남성} = 1.007^{***}$, $p < .001$; $B_{여성} = .575^{***}$, $p < .001$), 일-가정 양립 촉진적 자기에서 가정→일 향상으로 가는 경로($B_{남성/여성} = .661^{***}$, $p < .001$), 가정→일 향상에서

표 7. 성별에 따른 매개효과(간접효과)

구분	경로	간접효과 (95% 신뢰구간)
남성	배우자 지지 → 일에서 가정으로의 향상(WFE) → 심리적 안녕감	-.012 (-.059-.035)
	배우자 지지 → 가정에서 일로의 향상(FWE) → 심리적 안녕감	.079* (.014-.144)
	일-가정 양립 촉진적 자기 → 일에서 가정으로의 향상(WFE) → 심리적 안녕감	.032 (-.084-.148)
	일-가정 양립 촉진적 자기 → 가정에서 일로의 향상(FWE) → 심리적 안녕감	.213*** (.102-.325)
여성	배우자 지지 → 일에서 가정으로의 향상(WFE) → 심리적 안녕감	.005 (-.017-.027)
	배우자 지지 → 가정에서 일로의 향상(FWE) → 심리적 안녕감	.079* (.014-.144)
	일-가정 양립 촉진적 자기 → 일에서 가정으로의 향상(WFE) → 심리적 안녕감	.018 (-.050-.086)
	일-가정 양립 촉진적 자기 → 가정에서 일로의 향상(FWE) → 심리적 안녕감	.213*** (.102-.325)

표 8. 남녀 집단 간 매개효과 차이 검정

	경로	B	S.E.
1	배우자 지지 → 일에서 가정으로의 향상(WFE) → 심리적 안녕감	-.022	.030
2	배우자 지지 → 가정에서 일로의 향상(FWE) → 심리적 안녕감	.017	.058
3	일-가정 양립 촉진적 자기 → 일에서 가정으로의 향상(WFE) → 심리적 안녕감	.139	.084
4	일-가정 양립 촉진적 자기 → 가정에서 일로의 향상(FWE) → 심리적 안녕감	-.047	.097

심리적 안녕감($B_{남성/여성}=.323^{***}$, $p<.001$)으로 가는 세 경로에서 남성 집단과 여성 집단이 모두 유의한 것으로 나타났다.

성별에 따른 매개효과

연구모형이 자료를 설명하는 데 적합한 모델로 판명되었고, 배우자 지지 및 일-가정 양립 촉진적 자기와 심리적 안녕감의 관계를 가정→일 향상이 매개하는 것으로 나타났다. 남녀 집단의 매개효과에 대한 비표준화된 추정값을 표 7에 제시하였다. 매개효과 검정 결과, 남녀 모두 배우자 지지에서 가정→일 향상을 거쳐 심리적 안녕감으로 가는 경로가 유의한 것으로 나타났다($B_{남성/여성}=.079$, $p<.05$). 또한 일-가정 양립 촉진적 자기에서 가정→일 향상을 거쳐 심리적 안녕감으로 가는 경로가 남녀 두 집단에서 모두 유의한 것으로 나타났다($B_{남성/여성}=.213$, $p<.001$). 성별에 따른 매개효과에 통계적으로 유의한 차이가 있는지 살펴보기 위해 남녀 집단 간 매개효과 차이 검정을 실시한 결과, 남녀 집단의 매개효과에 유의한 차이가 없는 것으로 확인되었다. 분석 결과를 표 8에 제시하였다.

논 의

본 연구는 기혼 맞벌이 남녀를 대상으로 배우자 지지와 일-가정 양립 촉진적 자기가 일-가정 향상을 매개로 심리적 안녕감에 영향을 미치는지 확인하고, 매개효과에 성차가 있는지를 살펴보려는 목적으로 실시되었다. 연구 결과를 종합적으로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 측정모형 검정과 구조모형 검정을 통해 배우자 지지 및 일-가정 양립 촉진적 자기와 심리적 안녕감의 관계에서 일-가정 향상을 매개로 하는 부분매개모형이 적합할 것이라는 연구가설이 부분적으로 지지되었다. 배우자 지지에서 가정→일 향상을 거쳐 심리적 안녕감으로 가는 경로는 유의한 반면, 배우자 지지에서 일→가정 향상을 거쳐 심리적 안녕감으로 가는 경로는 유의하지 않았다. 또한, 일-가정 양립 촉진적 자기에서 가정→일 향상을 거쳐 심리적 안녕감으로 가는 경로는 유의하였으나, 일-가정 양립 촉진적 자기에서 일→가정 향상을 거쳐 심리적 안녕감으로 가는 경로는 유의하지 않았다. 즉, 배우자가 많은 지지를 해주고, 일과 가정 영역에서 자기주도적인 특성이 높을수록 가정→일 향상이 높아지고,

가정→일 향상이 높을수록 심리적 안녕감이 증진되는 것을 의미한다. 이와 같은 결과는 선행연구(김수정, 2015)와 부분적으로 일치하는데, 본 연구는 선행연구와 달리 배우자 지지에서 일→가정 향상으로 가는 경로가 유의하지 않았다. 이와 같은 결과는 일→가정 향상과 가정→일 향상 변인 간 상관이 고려되지 않아 배우자 지지에서 일→가정 향상으로 가는 경로의 영향력이 과소추정되었을 수 있다. 또한 교육수준이 높을수록 직장생활에서 많은 영향을 받게 되고 직장에 몰입하는 정도가 높아 일과 가정생활을 병행하는 데에 어려움이 클 수 있으므로(Zhang & Liu, 2011), 높은 교육수준을 가지고 있는 본 연구의 참여자 개인특성도 작용할 수 있다.

둘째, 앞서 검증된 구조모형의 경로에 성차를 보이는지 확인한 결과, 배우자 지지에서 일→가정 향상으로 가는 경로와 일-가정 양립 촉진적 자기에서 일→가정 향상으로 가는 두 경로에서 성차를 나타냈다. 남성은 배우자 지지에서 일→가정 향상으로 가는 경로가 유의한 반면, 여성은 배우자 지지에서 일→가정 향상으로 가는 경로가 유의하지 않았다. 또한, 남성의 경우에도 배우자 지지에서 일→가정 향상으로 가는 경로가 유의하였으나 부적상관을 나타냈다. 본 연구에서 연구 대상자의 첫 자녀 연령이 평균 약 5세인 것으로 보아, 양육이 집중적으로 어려운 시기임(유성경, 홍세희, 박지아, 김수정, 2012)을 고려할 수 있다. 이 시기에는 다중역할의 어려움이 증폭되므로 배우자로부터 지지를 많이 받는다고 하더라도 배우자 지지가 일-가정 향상에 도움을 주지 못할 수 있다. 이와 더불어 경로계수의 성차에 영향을 미치는 변인으로 근무시간과 육아/가사 시간을 함께 고려할 수 있다. 앞서 실시

한 t검정 결과, 근무시간, 육아/가사 시간에 유의한 성차가 있는 것으로 확인되었다. 특히, 여성의 하루 평균 육아/가사 시간과 주말 평균 가사 시간이 남성보다 약 2배 가까이 많은 것으로 확인되었다. 최근 여성과 남성의 일·생활균형 실태 조사에 따르면 맞벌이 가정에서 여성의 가사노동 시간이 남성의 3배로 가사노동에 대한 남녀 실행 편차가 큰 것으로 나타났다(서울시여성가족재단, 2020). 이와 더불어 여성 스스로 가정 내 역할을 중시하고 가사 및 양육에 일차적 책임을 인식하는 경우, 가사에서 오는 부담감을 크게 느낄 수 있다(김준기 외, 2012). 이처럼 주로 여성이 가정에서 가정관리자의 역할을 수행함으로써 남성보다 일과 가정의 이중부담을 더 크게 느끼고, 이로 인해 일-가정 향상이 나타나지 않을 수 있다. 임인혜(2022)의 연구에서 남편이 경험하는 일→가정 갈등과 향상에 아내의 대처가 효과가 있었던 반면, 아내가 경험하는 일→가정 갈등과 향상에는 남편의 대처 효과가 나타나지 않았다. 이와 같은 결과는 아내가 일로 인해 가정생활에서 겪는 어려움은 개인적인 차원의 대처 노력을 넘어 직장에서의 사회적인 지지나 가족친화제도와 같은 사회 및 조직의 지원체계를 필요로 함을 의미할 수 있다. 또한, 남성들은 가정에서 부부의 역할 분담과 의사결정 권한이 적고, 아내가 허용하는 만큼만 자녀에게 관여하는 등 가정 내에서 주도적인 참여가 어려워 일-가정 양립의 어려움을 증가시킬 수 있다(채화영, 이기영, 2013). 따라서 남성들이 가정에서도 아내와 동등한 권한을 가지고 주도적으로 참여할 수 있는 방안을 모색하는 것이 필요하겠다. 남녀 모두 일-가정 양립 촉진적 자기가 일-가정 향상(가정→일 향상, 일→가정 향상)에 모두 유의하게 나타난

것은 일-가정 양립 촉진적 자기가 가정→일 향상에 영향을 미친다는 선행연구(김은석, 2017)와도 일치되는 결과이다. 다시 말하면, 일과 가정을 양립해나감에 있어 자기주도적인 특성이 강한 사람들이 일과 가정의 양쪽 경계를 유연하게 넘나들면서, 한 영역에서의 긍정적인 경험을 다른 영역으로 확장시키는 것으로 해석할 수 있다. 또한 남녀 모두 가정→일 향상에서 심리적 안녕감으로 가는 경로가 유의한 것으로 나타나 일-가정 향상이 심리적 안녕감을 높인다는 선행연구와 일치하는 결과를 나타냈다.

셋째, 성별에 따른 매개효과를 살펴본 결과, 남녀 모두 배우자 지지에서 가정→일 향상을 매개로 하여 심리적 안녕감으로 가는 경로가 유의하였다. 이는 가정으로부터 얻은 긍정적인 정서가 일 영역으로 옮겨감으로써 가족 만족을 향상시키고(Carlson et al., 2006), 일과 가정 경험을 통해 얻은 일 만족과 가족 만족이 개인의 행복과 삶의 질을 향상시킨다는 선행연구와 일치하는 결과이다(Rice, Frone, & McFarlin, 1992). 한편, 남녀 모두 배우자 지지에서 일→가정 향상을 매개로 하여 심리적 안녕감으로 가는 경로가 유의하지 않았다. 일, 가정 전이에 관한 선행연구를 살펴보면, 여성의 경우에는 노동시간, 업무량 등의 직업 특성 변인만이 일-가정 전이에 영향을 미치는 유의한 변인이며, 남성의 경우에도 가사분담률, 배우자 지지와 같은 가족특성 변인 이외에도 직업적 특성 변인이 일-가정 전이에 유의한 영향을 미친다고 언급한 바 있다(Kim & Han, 2002). 이와 동시에 일-가정 양립 촉진적 자기에서 가정→일 향상을 매개로 심리적 안녕감으로 가는 경로가 남녀 모두에게 모두 유의한 것으로 나타난 반면, 일-가정 양립 촉진

적 자기에서 일→가정 향상을 매개로 심리적 안녕감으로 가는 경로는 남성과 여성 모두에게 유의하지 않았다. 이는 가정 영역에서 일 영역으로의 전이에 개인특성 변인과 가족특성 변인이 영향을 미치지, 일 영역에서 가정 영역으로의 전이에는 개인특성 변인과 가족특성 변인 외에도 조직 및 직업 특성 변수가 영향을 미칠 것으로 예상된다. 앞서 살펴본 매개효과에 유의한 성차가 있는지를 확인하기 위해 남녀 집단 간 매개효과 차이 검정을 실시한 결과, 성별에 따른 매개효과에 유의한 차이가 없는 것으로 확인되었다.

본 연구 결과를 바탕으로 살펴본 의의는 다음과 같다. 일과 가정을 양립하는 과정에서 한 개인이 경험하는 부정적 측면과 긍정적 측면이 모두 존재함에도 불구하고, 지금까지의 선행연구들은 부정적 측면인 갈등 위주로 연구가 되어 일과 가정 연구에 균형이 이루어지지 못했다. 이러한 불균형은 일-가정 향상에 영향을 미치는 선행변인에 대한 탐색의 부족으로 일-가정 향상에 대한 연구를 더 어렵게 만들며, 일-가정 양립에 있어 통합적인 접근을 어렵게 만들 수 있다. 또한 일-가정 향상의 본질적인 의미와 목표인 심리적 안녕감을 함께 살펴본 연구가 부족하여 실질적으로 일-가정 향상이 개인의 삶의 질과 행복으로 이어지는지 알기 어려웠다. 본 연구는 환경적 변인인 배우자 지지, 개인적 변인인 일-가정 양립 촉진적 자기와 심리적 안녕감의 관계에서 일-가정 향상의 매개효과에 대해 살펴봄으로써 선행 연구가 갖는 한계점을 보완하고자 시도했다는 점에서 의의를 갖는다. 본 연구는 기존 맞벌이 남성과 여성의 배우자 지지 및 일-가정 양립 촉진적 자기가 심리적 안녕감과 구체적으로 어떤 과정을 거쳐 관련을 맺는지 밝혔

다. 매개효과를 검정한 결과, 배우자 지지가 가정→일 향상을 통해 심리적 안녕감을 높이는 데 기여하는 것으로 확인되었다. 이는 맞벌이하는 개인에게 있어 배우자 지지의 중요성을 다시 한번 일깨우며, 일-가정 양립의 개입 및 지원에 있어서 배우자 지지에 대한 고려가 필요함을 보여준다. 상담 장면에서 내담자가 다중역할을 경험하는 과정에서 특히 부부 갈등으로 어려움을 호소하는 경우에, 배우자 지지의 중요성을 인지시킬 뿐만 아니라 내담자가 배우자에게 어떤 유형의 지지를 제공하고, 배우자로부터 어떤 유형의 지지를 받고 있는지를 확인함으로써 서로 부족한 측면들을 살피고 보완할 수 있도록 조력할 수 있을 것이다. 또한 일-가정 양립 촉진적 자기가 가정→일 향상을 통해 심리적 안녕감을 높이는 것으로 확인되었다. 일과 가정의 다중역할에서 개인이 처한 상황이 서로 다르고 복잡하여 제도적인 변화와 지원만으로는 성공적인 일-가정 양립을 이끌어 나가는 데에 한계가 있다. 따라서 주어진 환경 속에서 개인이 주도적으로 조정해나가는 특성이 매우 중요하다고 할 수 있다. 기존의 일-가정 양립 연구에서는 선행변인들로 개인이 변화시키기 어려운 환경적 변인이나 개인 특성 중에서도 인구통계학적 특성, 갈등에 대한 개인의 대처 등을 다루어 일-가정 향상에 대한 영향을 살펴보는 데는 제한이 있었다. 본 연구에서는 최근 발견된 일-가정 양립 촉진적 자기 특성에 주목하였고, 일-가정 양립 촉진적 자기가 일-가정 향상에 강한 영향력을 가지고 있음을 확인하였다. 또한 환경적 변인인 배우자 지지와 개인적 변인인 일-가정 양립 촉진적 자기를 한 모형에서 살펴봄으로써 두 변인의 차별적 영향력에 대해 확인할 수 있었다는 점에서 의의가 있다.

배우자 지지가 일→가정 향상이나 가정→일 향상에 미치는 영향력의 크기에 비해 일-가정 양립 촉진적 자기가 일→가정 향상이나 가정→일 향상에 미치는 영향력의 크기가 더 크게 나타났다. 이는 일-가정 양립 촉진적 자기의 영향력이 배우자 지지보다 더 크다는 것을 보여주는 중요한 연구 결과이다. 이러한 연구 결과를 바탕으로 상담 장면에서 개인이 일과 가정의 과도한 역할 압력으로부터 한 걸음 물러나 상황을 조망하고, 주변으로부터 적극적인 도움을 요청해보도록 시도하며, 개인의 가치관과 동기를 분명히 하고 이를 인식하게 하여 보다 효율적으로 자원을 활용할 수 있도록 개입할 수 있을 것이다. 최근 일 영역보다는 상대적으로 변화의 여지가 더 많은 가정 영역이 성공적인 일-가정 양립을 위한 개입의 관심사로 새롭게 주목받고 있다는 점에서 가족 특성인 배우자 지지와 개인 특성인 일-가정 양립 촉진적 자기 특성에 대한 영향을 살펴보고 경험적으로 입증하였다는 데 의의가 있다. 일과 가정을 양립하는 개인의 행복 증진을 위한 방안으로 일-가정 갈등을 감소시킴과 동시에 일-가정 향상도 증가시킬 수 있도록 고려한 정책 및 지원이 필요하다. 이러한 연구 결과를 토대로 일-가정 양립의 개입에서 배우자 지지와 일-가정 양립 촉진적 자기가 개인의 보호 요인으로 활용될 수 있기를 기대한다.

본 연구의 제한점과 후속 연구를 위한 제언은 다음과 같다. 우선, 본 연구의 참여자들은 대부분 대학 이상의 고학력을 가진 정규직, 사무직 종사자들로 사회경제적으로 중상위 계층에 편포되어 있을 가능성이 있어 연구 결과를 한국 기혼 성인 남녀로 일반화하는 데에는 한계가 있다. 따라서 본 연구의 결과를 적용하고자 할 때 조심할 필요가 있으며, 다양한

배경을 가진 참여자들을 대상으로 연구가 이루어질 필요가 있다. 둘째, 본 연구는 일-가정 양립에 강한 영향을 미치는 변인인 배우자 지지의 영향력이 약하게 나타났다. 이는 일→가정 향상과 가정→일 향상 변인의 상관관계가 고려되지 않아 배우자 지지의 영향력이 약화된 형태로 나타났을 수 있으므로 본 연구 결과를 활용할 때 이점을 고려하여 해석할 필요가 있다. 셋째, 본 연구는 배우자 지지와 일-가정 양립 촉진적 자기의 하위요인을 문항묶음하여, 집단에 따라 어떤 배우자 지지의 유형을 얻는지 또는 일-가정 양립과 관련하여 어떤 자기 주도적 특성이 강하게 나타나는지 확인하는데 제한이 있었다. 집단 차이를 살펴보기 위한 연구의 표본크기로 328명(남성=160명, 여성=168)은 충분한 표본의 크기가 아닐 수 있다. 그러나 본 연구에서는 선행연구와 표집의 효율성 측면을 고려하여 328명으로도 각 집단의 대표성을 확보할 수 있다고 판단하였다. 문항묶음을 사용하는 경우 개별문항을 지표변수로 사용하는 것에 비해서 더 적은 모수를 추정하게 되지만, 여러 가지 장단점을 고려했을 때 문항묶음을 하는 것이 더 이익이 된다는 연구자의 판단하에 문항묶음을 실시하였다. 추후 연구에서는 더 많은 표본을 표집하여 배우자 지지와 일-가정 양립 촉진적 자기의 하위요인에 대한 영향을 함께 살펴보는 것이 필요할 것이다.

참고문헌

김경미 (2018). 맞벌이 가정의 일-가정양립과 행복수준에 관한 연구. 숙명여자대학교 박사학위논문.

- 김경애, 황혜원 (2010). 맞벌이 부부의 심리적 복지에 영향을 미치는 요인들에 관한 연구. 사회과학연구, 26(1), 143-168.
- 김명소, 김혜원, 차경호 (2001). 심리적 안녕감의 구성개념분석. 한국심리학회지: 사회 및 성격, 15(2), 19-39.
- 김수영 (2016). 구조방정식 모형의 기본과 확장: Mplus 예제와 함께. 서울: 학지사.
- 김수정 (2015). 맞벌이 부부의 배우자 지지와 직무 만족과의 관계에서 일-가족 향상의 매개효과: 자기효과 및 상대방효과. 이화여자대학교 박사학위논문.
- 김수정, 유성경 (2016). 일-가족 양립에 관한 배우자 지지 척도 개발 및 타당화 연구. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 28(4), 971-1002.
- 김수정, 이해진, 김유진, 박지은, 유성경 (2012). 한국 여성의 일-가족 향상 척도 타당화 연구. 상담학연구, 13(2), 561-583.
- 김은석 (2017). 일-가정 양립 유형화 및 일-가정 양립 촉진적 자기의 가정→일 양립에 대한 자기 효과와 상대방 효과. 이화여자대학교 박사학위논문.
- 김은석, 유성경, 임인혜, 박찬정, 임지숙 (2017). 일-가정 양립 촉진적 자기 척도 개발 및 타당화 연구. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 29(2), 505-526.
- 김정아 (2007). '일과 가족 양립지원제도 도입, 어떻게 볼 것인가? 노동리뷰, 108-111.
- 김주엽 (2006). 일과 가정의 균형에 관한 문헌적 검토. 인적자원개발연구, 8(1), 83-117.
- 김준기, 양지숙 (2012). 기혼여성의 일-가정 양립에 영향을 미치는 요인 분석: 사회적 지원의 효과를 중심으로. 행정논총(Korean Journal of Public Administration),

- 50.
- 김혜은, 서상숙 (2016). 30대와 40대 남성의 직장스트레스와 회복탄력성이 일과 삶의 균형에 미치는 영향. *한국심리학회지: 발달*, 29(4), 1-22.
- 박은선, 손은영, 임지숙 (2016). 맞벌이 남성의 일-가정 양립 경험에 대한 개념도 연구. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 28(4), 1193-1216.
- 서울시여성가족재단 (2020). 2020년 서울시 성인지 통계: 서울 여성과 남성의 일·생활균형 실태.
- 우영지, 이기학 (2016). 유자녀 직장 여성의 다중역할 수행 대처전략에 대한 개념도 연구. *한국심리학회지: 여성*, 21(2), 173-194.
- 유성경, 홍세희, 박지아, 김수정 (2012). 한국 여성의 일-가족 갈등 타당화 연구. *한국심리학회지: 여성*, 17(1), 1-29.
- 이지현, 김수영 (2016). 문항묶음. *한국심리학회지: 일반*, 35(2), 327-353.
- 임인혜 (2022). 맞벌이 부부의 일-가정 양립과 대처: 문제해결, 사회적 지지 추구, 인지적 재구조화 대처를 중심으로. 이화여자대학교 박사학위논문.
- 임인혜, 유성경 (2020). 맞벌이 부부의 일-가정 갈등이 결혼만족에 미치는 영향에서 스트레스 대처의 조절효과. *한국심리학회지: 문화 및 사회문제*, 26(4), 551-578.
- 조윤진, 유성경 (2012). 기혼 취업 여성의 사회적 지지와 일-가족 갈등 및 향상의 관계에서 문제-중심 대처와 우울정서의 매개효과. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 24(2), 441-463.
- 채화영 (2012). 육아기 맞벌이 남성의 일·가정 양립 경험 연구. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 채화영, 이기영 (2013). 육아기 맞벌이 남성의 일, 가정 양립 경험. *Family and Environment Research*, 51(5), 497-511.
- 통계청 (2019). 2019 일·가정 양립 지표.
- 홍세희 (2000). 구조 방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거. *Korean Journal of Clinical Psychology*, 19(1), 161-177.
- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of applied psychology*, 81(4), 411.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological bulletin*, 103(3), 411.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American psychologist*, 56(10), 781.
- Bandalos, D. L., (2002). The effects of item parceling on goodness-of-fit and parameter estimate bias in structural equation modeling. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 9, 78-102.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). *Alternative ways of assessing model fit*. Sage focus editions, 154, 136.
- Carlson, D. S., Hunter, E. M., Ferguson, M., & Whitten, D. (2014). Work-family enrichment and satisfaction: Mediating processes and relative impact of originating and receiving domains. *Journal of Management*, 40(3), 845-865.

- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior, 68*(1), 131-164.
- Chan, X. W., Kalliath, T., Brough, P., Siu, O. L., O'Driscoll, M. P., & Timms, C. (2016). Work-family enrichment and satisfaction: the mediating role of self-efficacy and work-life balance. *The International Journal of Human Resource Management, 27*(15), 1755-1776.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human relations, 53*(6), 747-770.
- Cohen, L., Duberley, J., & Musson, G. (2009). Work-Life balance? An autoethnographic exploration of everyday home-Work dynamics. *Journal of Management Inquiry, 18*(3), 229-241.
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological bulletin, 98*(2), 310.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of management review, 25*(1), 178-199.
- 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*(2), 299-307.
- Friedman, S. D., & Greenhaus, J. H. (2000). Allies or enemies? How choices about work and family affect the quality of men's and women's lives.
- Frone, M. R., Quick, J. C., & Tetrick, L. E. (2003). Handbook of occupational health psychology. Washington, DC: American Psychological Association.
- Gayathri, N., & Karthikeyan, P. (2016). The Role of Self-Efficacy and Social Support in Improving Life Satisfaction. *Zeitschrift für Psychologie.*
- Greenhaus, J. H., Collins, K. 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., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of management review, 31*(1), 72-92.
- Grzywacz, J. G., & Butler, A. B. (2005). The impact of job characteristics on work-to-family facilitation: Testing a theory and distinguishing a construct. *Journal of occupational health psychology, 10*(2), 97.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information, 41*(2), 255-279.
- Haddock, S. A., Zimmerman, T. S., Lyness, K. P., & Ziemba, S. J. (2006). Practices of dual earner couples successfully balancing work and family. *Journal of Family and Economic Issues, 27*(2), 207-234.
- Haddock, S. A., Zimmerman, T. S., Ziemba, S. J., & Curent, L. R. (2001). Ten adaptive strategies for family and work balance: Advice from successful families. *Journal of Marital and*

- Family Therapy*, 27(4), 445-458.
- Hair, J., Anderson, R. E., Tatham, L., & Black, W. (1992). Multivariate data analysis with regarding. *Multivariate data analysis with regarding*, 1(1), 1-15.
- Helliwell, J. F., Huang, H., Wang, S., & Norton, M. (2021, 3, 18). Statistical Appendix 1 for Chapter 2 of World Happiness Report 2021. From <https://worldhappiness.report/ed/2021>.
- Holahan, C. K., & Gilbert, L. A. (1979). Interrole conflict for working women: Careers versus jobs. *Journal of Applied Psychology*, 64(1), 86.
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- 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.
- Kenny, D. A. (2011). Multiple group. From <http://davidakenny.net/cm/mgroups.htm>.
- Kim, J. H., & Han, K. H. (2002). Gender differences in work-family spillover. *Journal of the Korean Home Economics Association*, 40(11), 55-69.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed.). NY: Guilford Press.
- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2006a). Where is the “me” among the “we”? Identity work and the search for optimal balance. *Academy of Management Journal*, 49(5), 1031-1057.
- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2006b). On the edge of identity: Boundary dynamics at the interface of individual and organizational identities. *Human Relations*, 59(10), 1315-1341.
- Lakey, B., & Orehek, E. (2011). Relational regulation theory: A new approach to explain the link between perceived social support and mental health. *Psychological review*, 118(3), 482.
- Landis, R. S., Beal, D. J., & Tesluk, P. E. (2000). A comparison of approaches to forming composite measures in structural equation models. *Organizational Research Methods*, 3(2), 186-207.
- 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.
- Matsunaga, M. (2008). Item parceling in structural equation modeling: A primer. *Communication Methods and Measures*, 2(4), 260-293.
- McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 381-396.
- Near, J. P., Rice, R. W., & Hunt, R. G. (1980). The relationship between work and nonwork domains; A review of empirical research. *Academy of Management Review*, 5(3), 415-429.
- Parasuraman, S., & Greenhaus, J. H. (2002). Toward reducing some critical gaps in work-family research. *Human resource management review*.
- Rice, R. W., Frone, M. R., & McFarlin, D. B. (1992). Work—nonwork conflict and the perceived quality of life. *Journal of*

- Organizational Behavior*, 13(2), 155-168.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative science quarterly*, 46(4), 655-684.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 57(6), 1069.
- Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and non experimental studies: New procedures and recommendations. *Psychological Methods*, 7(4), 422-445.
- Zhang, J. and Liu, Y. (2011). Antecedents of Work-Family Conflict: Review and Prospect. *International Journal of Business and Management*, 6(1): 89-103.
- Zimmerman, T. S. (2003). Intimate partnership: Foundation to the successful balance of family and work. *American Journal of Family Therapy*, 31(2), 107-124.
- 1차원고접수 : 2022. 02. 07.
심사통과접수 : 2022. 06. 08.
최종원고접수 : 2022. 06. 30.

Relationship among Spousal Support, Work-Family Reconciliatory Self, Psychological Well-Being in Dual-Income Adults: The Mediating Effect of Work-Family Enrichment

Jimin Kim

Sung Kyung Yoo

Ewha Womans University

The purpose of this study was to identify the mediating effect of work-family enrichment when spousal support and work-family reconciliatory self affect psychological well-being. For this purpose, a survey was conducted with a sample of 328 married dual-income adults aged 30 to 40. The findings from the study are summarized as follows: First, spousal support and work-family reconciliatory self contributed to increasing psychological well-being through family-to-work enrichment(FWE). Second, two paths in gender difference were identified: 1. spousal support to work-to-family enrichment(WFE). 2. work-family reconciliatory self to work-to-family enrichment(WFE). Third, spousal support and work-family reconciliatory self of both male and female groups increased psychological well-being through family-to-work enrichment(FWE). However, there was no mediating effect on the path of spousal support and work-family reconciliatory self to psychological well-being through work-to-family enrichment(WFE) in both male and female groups. Based on these findings, implications for counseling and study limitations were discussed.

Key words : Dual-Income, Work-Family Reconciliation, Work-Family Enrichment, Spousal Support, Work-Family Reconciliatory Self, Psychological Well-Being