

Differential effect of work-centrality: respective resource and demand from work and family domain

Jungmi Seo* · Kanghyun Shin** · Jaesang Hwang*** · Jonghyun Lee****

ABSTRACT

This study examines the nature of work centrality by targeting married office workers. The results show that separated influences depend on which sphere (work/family) is perceived as more important. More specifically, work-family conflict, which is experienced through multitasking, influences work satisfaction and family satisfaction, and work centrality has different functions in each domain. Through hierarchical regression, we found that, in the work domain, work centrality has a buffering effect on the relationship between WIF and work satisfaction, although it does not enhance the relationship between social support and work satisfaction. In contrast, in the family domain, the mediation effect of WIF between work centrality, which is the preceding variable, and family satisfaction is significant. Spousal support also has a mediating effect on the relationship between work centrality and family satisfaction. The implications and limitations of this study are also discussed.

Keywords : work centrality, work-family conflict (WFC), stress, work satisfaction, family satisfaction

* (First Author) KYOBO Life Insurance, jmseo.official@gmail.com, <http://orcid.org/0000-0001-8735-1759>

** (Co-Author) Ajou University, Department of Psychology, Professor, khs9933@ajou.ac.kr, <http://orcid.org/0000-0002-8926-7726>

*** (Co-Author) Ajou University, Department of Psychology, Ph.D. Candidate, jspooh32@naver.com, <http://orcid.org/0000-0001-9268-6457>

**** (Corresponding Author) Gyeongsang National University, Department of Psychology, Assistant Professor, tea4one@gnu.ac.kr, <https://orcid.org/0000-0002-6903-0924>

최근 COVID-19로 인해 전 세계 직장인들의 업무에는 큰 변화가 있었다. 우선 직장인들의 재택 근무로 인해 Zoom이나 Webex 등의 플랫폼을 이용한 화상회의가 증가하였고, IT업계의 경우 메타버스(metaverse)를 이용하여 가상공간으로 출근을 하는 기업도 생겨나기 시작했다.¹⁾ 그러나 이러한 업무체제로 인한 효율성 증가에 반해 일과 가정의 분리가 어려워 갈등을 겪거나 스트레스의 회복이 힘들다는 의견이 분분하다.²⁾ 이러한 업무체제는 COVID-19가 종식되더라도 장기간 유지될 전망이다.³⁾ 이는 일반 직장인들의 업무장면에만 해당하지 않는다. 군부대와 공공기관에서도 마찬가지이며, 이러한 업무체제로 인해 군인과 공무원들의 일과 가정 간 경계가 사라지고 있다. 특히, 군에서 근무 중인 장교나 부사관 집단의 경우 일과 가정의 갈등⁴⁾은 군 사기와도 직결되어 있어 대책 마련이 더욱 시급하다(Britt & Dawson, 2005; Son, Sohn, & Chung, 2018).

‘남녀 고용 평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률’은 성별 간 평등한 고용 기회 및 여성 고용 촉진을 통한 일·가정의 양립이 목적이다. 이는 모성에 대한 개념 정의가 포함되는데, 임신부와 가임기 여성으로 정의됨으로써 출산과 양육을 포괄하는 개념이다. 즉, 경제활동만이 아닌 가정 내 육아와 양육에 대한 지원방안을 강화해야 한다는 것을 의미한다(Lee & Seo, 2021). 이러한 국가 제도적 변화는 군 조직에도 적용되어 여군 비율 확대 계획과 함께 ‘국방개혁 2.0’을 통한 일·가정 양립 전반적 여건 개선이 역량 강화를 위한 중요한 목표 중 하나가 되었다.⁵⁾ 일·가정 양립제도가 성별에 무관하게 군인 모두에게 적용되어야 한다는 논쟁이 존재하기는 하나, 군 조직의 특수성을 고려하여 여군의 건강관리 및 의료서비스 확대가 필요하며, 최근 COVID-19의 창궐과 더불어 군인과 배우자, 자녀 등 가족 차원에서의 지원에만 머무를 것이 아니라 일과 가정의 균형을 위한 지원 방향도 필요한 실정이다. 이를 근거로 본 연구에서는 일과 가정의 균형과 각 영역에서 충돌이 발생했을 때 나타나는 갈등에 있어 중요한 개념인 일중심성의 역할에 대해 살펴보고자 한다.

-
- 1) Choi, T. B. (2021.04.08.). Go to work and work as an avatar...‘Metaverse’ swallowed even the office. Money Today. <https://news.mt.co.kr/mtview.php?no=2021040815240691538>; Park, Y. G. (2021.11.22.). Two out of five office workers said, "Non-face-to-face collaboration has increased... More than 60% is efficient". MBN. <https://www.mbn.co.kr/news/economy/4643893>
 - 2) Lee, B. B. (2020.10.30.). Daily life changed by Corona 19 - Changed ‘work life style’...Work clarity · efficiency ↑. Sisa weekly. <https://www.sisaweekly.com/news/articleView.html?idxno=33139>
 - 3) Hayes, D. (2020.09.21.). Apple CEO Tim Cook, pressed about U.S. COVID response, says virus “Caught the world by surprise”. Deadline. <https://deadline.com/2020/09/apple-ceo-tim-cook-covid-19-pandemic-1234581622/>; Jung, E. H. (2020). Adieu 2020, main activity report of HR. HRinsight December. https://www.hrinsight.co.kr/view/view.asp?in_cate=109&bi_pidx=31570
 - 4) Kim, G. G. (2020.02.27.). Daegu military base to work from home due to COVID-19... Working in a designated place such as home. Yonhap News. <https://www.yna.co.kr/view/AKR20200227194151504>; Kim, S. W. (2020.09.05.). "I can't live any longer" ‘At home’ increases marital conflict... Do you know about ‘corona divorce’? ASIA economy. <https://www.asiae.co.kr/article/2020090415310215054>
 - 5) Korean Ministry of National Defense (2018). Defense white paper. www.mnd.go.kr; Hyung, H. K. (2020). Evaluation of ‘defense reform 2.0’ and future tasks. National Assembly Research Service, 116. www.nars.go.kr

모든 직장인에게 직무는 수면시간 및 가정생활 외에 대부분을 할애하는 활동이며, 인간의 가장 주된 영역이라 할 수 있다(Kim & Kim, 2006). 전 생애에 걸쳐 시간을 투자하는 직업영역은 개인의 의지와는 무관하게 삶의 중심을 이루고 있기 때문이다. 따라서 생활 전반에서 지각되는 행복과 불행의 대부분이 일 영역으로부터 나온다. 비록 우리는 일 영역 외에도 가정, 종교, 취미생활 등 동시에 다양한 영역에서 삶을 영위하지만, 이중 가정영역 역시 대표적으로 전반적 삶의 질을 평가하는데 매우 중요한 영역이다(Lee & Lee, 1997). 따라서 직장과 가정이라는 주요 영역에서 우리는 필연적으로 조직의 구성원 또는 가장, 주부, 부모 등 두 개 이상의 역할을 갖게 되며, 이러한 역할수행을 위해 시간이나 비용, 동료나 가족의 지지 등과 같은 자원이 필요하다. 그러나 자원은 한정적이다. 예를 들어, 시간은 가장 중요하면서도 매우 한정적 자원이기 때문에 우리는 여러 역할을 동시에 수행하기 어렵다. 따라서 동시에 두 역할의 수행이 요구되고 이러한 역할들이 양립될 수 없을 때 갈등을 경험하게 된다. 즉, 직장과 가정에서 수행해야 하는 여러 요구사항이 나타나고, 이와 동시에 가능한 자원이 한정적일 때 일-가정 갈등이 발생하게 된다. 이러한 일-가정 갈등은 각 영역 내 삶의 질에 영향을 미치고, 영역별 삶의 질은 또한 삶에 대한 주관적 평가에 영향을 미치게 된다(Yun, 2001).

Carlson과 Kacmar(2000)은 개인이 어느 역할에 더 가치를 두느냐를 일-가정 갈등의 주요 원인으로 보았다. 그리고 여러 삶의 영역 내 개인이 지닌 다양한 역할 중, 어떤 것에 중심을 두고 삶을 지속할지에 대한 결정은 가치와 신념에 따라 다르다. 예를 들어, 어떤 이는 가족을 가장 중요하게 생각할 수 있고, 어떤 이에게는 직업에서의 성취나 승진이 더 중요할 수도 있다. 특정 영역의 역할이 더 중요하다고 평가하는 것은 상대적 가치를 부여하는 것이며, 사람들은 가치를 두는 영역에 대해 더 많은 인지적·정신적 에너지를 투자하게 된다(Dubin & Champoux, 1977). 따라서 일 영역에서는 수행을 증진시키거나, 조직에 몰입하기 위한 일중심성이라는 개인 가치가 도움이 되나, 가정 영역에서 일중심적 가치를 지닌 개인은 오히려 가정에서의 요구가 부담으로 지각되는 스트레스 요인이 될 것이다.

앞서 언급한 바와 같이, 우리는 대부분 시간을 직장에서 보내며 관련된 활동을 수행한다. 그리고 일 외의 영역은 대부분이 가정영역에 속한다. 개인에게 중요한 역할이라 할 수 있는 직장에서의 역할과 가정에서의 역할을 동시에 수행할 때 한쪽 영역인 일에 중심을 둔다면 각 영역에서 어떠한 현상이 나타나는지 알아볼 필요가 있다. 따라서 본 연구는 일영역에서 발생하는 일-가정 갈등과 직장만족 간 관계에서 일중심성이 어떠한 작용을 하는지, 그리고 가정영역에서 발생하는 일-가정 갈등과 가정만족 간 관계에서 일중심성이 어떻게 영향을 미치는지 살펴보았다.

일-가정 갈등(WFC)

일-가정 갈등에 관한 선행연구들은 연구자들의 관심사에 따라 일-가정 갈등의 개념정의에 관한

연구와 영역 간 인과관계 연구로 구분할 수 있다. 이들 연구에서 일-가정 갈등의 직장과 가정영역의 관계를 설명하는 이론은 크게 전이이론(spillover theory), 보상이론(compensation theory), 분리이론(segmentation theory) 세 가지로 구분된다(Champoux, 1980; Near, Rice & Hunt, 1980; Staines, 1980). 해당 이론들은 직장과 가정이 어떻게 상호 영향을 주는지를 기술하는 경쟁적 이론이라 할 수 있다.

첫째, 전이이론은 일영역과 가정영역에서 발생하는 사건들 사이에 유사성이 있다고 가정한다. 두 영역 사이의 경험 자체가 분리될 수 없어 직장 내 긍정적 사건이 가정에 긍정적 영향을 주게 되고, 반대로 직장 내 부정적 사건은 가정에 부정적 영향을 미치게 되듯이 서로 영향을 주고받는 것이다(Zedeck & Moiser, 1990). 다음으로 보상이론은 부적 접근법이라고도 불리며, 일반적으로 일과 가정영역에 대한 역(逆)의 관계를 가정한다. 예를 들어, 직무에 불만족하는 개인이 직장 밖에서 몰입할 만한 일을 찾는 것과 같이, 각 영역에 차별적 투자를 함으로써 한 영역에서 얻은 손실을 다른 영역에서 보상받으려 한다는 이론이다(Staines, 1980). 마지막으로 분리이론은 일영역과 가정영역이 개별적이고 서로의 영향이 없이 각자 성공적 기능을 할 수 있다고 보는 이론이다(Zedeck & Moiser, 1990). 일-가정 갈등에 관련된 연구들에서 상당수가 보상이론과 분리이론보다는 전이이론에 대한 증거를 더 많이 제시하고 있으나(Staines, 1980), 선행연구들을 종합해 볼 때 세 가지 이론 모두에 대해 타당한 증거를 보여주고 있다(Lambert, 1990). 따라서 이 중 어느 한 가지 이론만으로 일-가정 갈등을 설명하기보다 이론들 모두 일과 가정영역 간의 원리를 설명한다고 보는 것이 더 합리적인 결론이다.

관련 연구들에서 일-가정 갈등은 역할갈등(inter-role conflict)의 한 유형으로 간주되며(Higgins & Duxbury, 1992), 역할갈등이란 ‘두 개 이상의 역할을 수행해야 하는 경우 하나의 역할만을 따르게 되어 다른 역할을 수행하는 것이 곤란하게 되는 상태’로 정의된다(Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, & Rosenthal, 1964). 따라서 일-가정 갈등은 ‘일이 가정을 방해하는 갈등(Work Interference with Family, WIF)’과 ‘가정이 일을 방해하는 갈등(Family Interference with Work, FIW)’으로 구분된다(Frone et al., 1992). 즉, WIF는 가족과 관련된 의무를 수행하는 것을 직무가 방해함으로써 생기는 역할갈등이고, FIW는 일과 관련된 책임을 수행하는 것을 가정이 방해함으로써 생기는 역할갈등이다(Frone et al., 1992).

두 영역 간 선행요인은 명확히 구분되는데, 일영역 특수 변인(work domain specific variables)은 WIF에 영향을 미치고, 가정영역 특수 변인(family domain specific variables)은 FIW에 영향을 미친다(Frone, 2003). 또한, Byron(2005)의 메타분석연구에서도 마찬가지로 WIF와 FIW는 각각의 차별적인 선행변인과 관련이 있는 것으로 나타나며, 주로 일영역에 관련된 변인은 WIF와, 그리고 가정영역에 관련된 변인은 FIW와 관련성을 지닌다.

이렇듯 동일 영역에서의 선행변인이 각각 WIF와 FIW를 예측하는 것과 마찬가지로 종속변인도 동일한 영역 안에서 영향력이 있는 것으로 보고 있다. 선행연구에서는 종속변인에 대해 영역 간 교

차방향으로의 영향력을 가정하고 있다(Frone et al., 1997). 특히, Frone과 동료들(1992)의 ‘교차영역 간 인과모형’은 일-가정 갈등을 WIF와 FIW로 분류하여 일-가정 갈등이 반대영역에 변수들에 교차하여 영향력이 있음을 보여주었다. 이들을 제외한 대부분의 연구에서는 일-가정 갈등과 선행변인, 일-가정 갈등과 결과변인의 관계를 영역 특수적 관계로 효과성을 예상하는 것이 일반적이다(Boyar & Mosley, 2007; Carr, Boyar, & Gregory, 2008; Kossek & Ozeki, 1998; Netemeyer et al., 1996). 예를 들어, Kossek과 Ozeki(1998)는 메타분석을 통해 WIF가 직무만족을 강력히 예측함을 보여주었는데, 교차관계인 FIW와 직무만족 간 관련성보다 더 높게 나타났다. 즉, WIF는 일영역에 속하는 직무만족, 조직몰입 등의 종속변인을 더 잘 예측하고, 반대로 FIW는 가정영역에 속하는 가정만족, 결혼만족 등의 종속변인을 더 잘 예측한다고 볼 수 있다.

위에서 언급한 선행변인이 영역별 일-가정 갈등을 거쳐 종속변인에 효과를 주는 과정을 검증한 대부분의 연구에서는 스트레스 구조를 기반으로 이를 설명하고 있다. 이는 Beehr(1995)의 ‘Stressor-Strain 관계모형’을 근거로 하고 있으며, 일-가정 갈등 연구에서 검증된 다양한 선행변인들이 스트레스로서 WIF나 FIW를 일으키고, 스트레스로 지각되는 일-가정 갈등은 조직이나 직무, 가정, 결혼생활, 배우자, 혹은 생활 전반에 대한 불만족에 해당하는 정서적 반응인 스트레인을 유발한다.

일-가정 갈등과 영역만족

일-가정 갈등에 관한 선행연구들은 결과변수를 크게 세 가지로 구분하고 있다. 첫째, 개인의 주관적 심리상태를 나타내는 변수로 직장생활만족, 생활만족도 등이다(Higgins & Duxbury, 1992; Kopelman, Greenhaus, & Cnnolly, 1983). 둘째는 조직에 대한 태도변수 즉, 조직몰입(Kossek & Ozeki, 1998; Netemeyer et al., 1996), 이직의도(Boyar et al., 2003; Karatepe & Sokmen, 2006; Kossek & Ozeki, 1999), 직무수행(Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux, & Brinlney, 2005), 결근(Kossek & Nichol, 1992; Kossek & Ozeki, 1999) 등이며, 마지막은 신체적 증상과 관련된 결과변수로서 해당 연구들에서 일-가정 갈등은 직·간접적으로 건강에 부정적 영향력이 있음을 보여준다(Netemeyer et al., 1996; Parasuraman, Purohit, Godshalk, & Beutell, 1996).

직무만족은 구성원 자신의 직무에 대한 평가로 얻어지는 긍정적 정서상태이다(Locke, 1976). 직무만족은 특히 조직 내 직무수행에 대한 적극적인 참여를 높이고, 이직의도를 감소시키기 때문에 중요하게 다루어지고 있는 변인이다(Brown & Peterson, 1993; Boles et al., 1997; Johnston, Futrell, Parasuraman & Black, 1990; Sager & Menon, 1994). 일-가정 갈등과 직무만족의 관계를 검증한 많은 연구에서 일-가정 갈등이 직무만족에 미치는 부정적 영향력은 일관되게 나타난다(e.g., Adams, King & King, 1996; Anderson, Coffey, & Byerly, 2002). 개인의 주관적 심리상태를 나타내는 또

다른 일영역 변수인 직장만족은 구성원이 직장생활과 직무에 대해 지각하는 만족으로, 직장생활 및 직무경험에 의해 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서상태를 의미한다(Lee, D. R., 1995). 이는 자신의 직무로부터 얻는 즐거움의 정도로 정의되는 직무만족을 포함하는 더 포괄적인 개념이라고 할 수 있다(Muchinsky, 2000).

개인의 주관적 심리상태를 나타내는 가정영역 변수인 가정만족은 개인이 자신의 전반적 가정생활 및 가족관계와 관련하여 경험하는 만족의 정도로 가정생활과 관련된 긍정적이고 유쾌한 상태로 정의된다(Lee & Lee, 1997). 경영학이나 산업 및 조직심리학 연구에서는 일-가정 갈등이 일 영역에 미치는 영향력에 초점을 맞추어 왔다. 그러나 일영역과 가정영역이 상호 유기적인 관계를 지녔다는 점을 고려할 때 일-가정 갈등이 가정에 미치는 부정적 효과에 대해서도 고려할 필요성이 있다. 가정에서의 만족감은 삶의 전반적 만족과 직장에서의 만족과도 밀접한 관련성을 지니고 있으며, 개인 뿐 아니라 조직에서도 중요한 결정요인이기 때문이다(Campbell, 1981).

일-가정 갈등은 가정만족과 부적 상관관계로 나타나며(Kopelman et al., 1983), 가정생활의 질 및 삶의 만족도를 감소시킨다(Allen, Herst, Bruck, & Sutton., 2000; Duxbury & Higgins, 1991). Ka(2006)는 일-가정 갈등이 다양한 영역별 만족 중 가정만족에 가장 큰 영향을 미친다고 주장하였다. 그러나 일-가정 갈등 연구와 관련하여 삶 만족이나 직무만족, 결혼만족에 대한 연구가 많이 이루어진 것에 비해 가정만족에 대한 연구는 상대적으로 미비하며(e.g., Allen et al., 2000; Eby et al., 2005), 이보다 더 과거에도 마찬가지로 일-가정 갈등과 가정만족 간 관계의 본질을 밝히는 연구가 필요하다고 제안한 바 있다(Allen et al., 2000).

일-가정 갈등과 사회적 지지 및 배우자 지지

House(1981)는 사회적 지지를 정서적 관심, 도구적 원조, 정보 및 평가 등이 포함된 대인 간 교류로 정의하였다. 또한, Cohen과 Hoberman(1983)의 연구에서 사회적 지지는 한 개인이 타인과의 관계로부터 얻을 수 있는 모든 긍정적인 지원을 의미하며, Pierce와 Molloy(1990)는 개인이 필요로 할 때 주변으로부터 얻을 수 있는 도움과 관련한 믿음이라고 정의하였으며, 이는 개인의 적응에 직접적 영향을 주는 요소라고 제안하였다. 사회적 지지에 대한 조작적 정의는 연구자마다 다르나, 여러 정의를 종합해 볼 때 사회적 지지는 사회적 관계를 통해 타인으로부터 얻을 수 있는 모든 형태의 긍정적 자원이라 할 수 있다(House & Well, 1978).

사회적 지지는 개인의 기본적인 욕구를 충족시켜주며, 환경에 대한 통제력을 형성함으로써 개인의 건강함 발달과 적응을 돕는다. 자원으로써 사회적 지지는 스트레스를 경감·완화시키고 스트레스의 원인에 대처하도록 돕는 역할을 하며(Hobfoll & Freedy, 1993), 스트레스로 인한 부정적 효과로부터 개인을 보호한다(Kessler, Price, & Wortman, 1985). 또한, 삶에 대한 만족이나 주관적 안녕

감을 증가시키는 반면 우울감 및 우울증을 감소시켜 심리적 건강에 긍정적 영향을 주고(Aquino et al., 1996; Eskin, 1993; Russell & Cutrona, 1991), 신체적 건강의 향상에도 기여한다(Cohen & Wills, 1985).

사회적 지지는 대인관계로부터 획득되는 다양한 긍정적 자원을 의미하나, 지지의 원천에 따라 영역별로 구분이 가능하다. 조직 내 사회적 지지의 요인은 상사, 동료, 부하, 조직 자체 등을 들 수 있으며(Gupta & Beehr, 1981), 일반적 정의에 기초하면 직장 내 사회적 지지는 도움이 필요할 때 직장상사 및 동료로부터 도움을 받는 것으로 정의된다(Hong, Yang, & Oah, 1998). 이러한 사회적 지지는 직장에서의 일-가정 갈등, 스트레스, 직무 불만족, 정신적·신체적 건강 등에 직접적인 영향을 미치고, 스트레인(strain)과 스트레서(stressor) 간 관계 안에서 완충역할을 하기도 한다(Lee, 2005).

가정에서는 자녀나 부모, 배우자가 대표적 원천이다. 특히, 배우자는 가정에서 역할분담을 규정하는 결정적 존재로서 ‘가정으로부터 나오는 사회적 지지’의 강력한 원천이다. 맞벌이 부부에게 있어 배우자의 지지는 더욱 중요한 요인으로 작용한다(Greenhaus & Beutell, 1985). 배우자로부터의 사회적 지지는 결혼생활 만족도(marital satisfaction)와 높은 정적 상관관계를 지니며(Park & Kim, 2008), 심리적 안녕감(psychological wellbeing)과도 정적 관련성을 지닌다(Lee, H. S., 2000). 또한, 배우자 지지는 정서적 효능감 및 신체적 기능을 증진시키기도 한다(Taylor, Bandura, Ewart, Miller & Debusk, 1985). Burley(1995)는 일 영역과 가정영역 간 갈등 관리에서 배우자 지지의 중요성을 주장했는데, 배우자 지지가 직장과 가정에서 동시에 수행해야 하는 역할에 의해 발생하는 스트레스를 감소시켜 주기 때문이다.

일중심성

일중심성은 심리학 분야가 아닌 사회학 분야에서 연구가 시작되었다. 일중심성 개념의 최초 주창자인 Max Weber(1905)는 프로테스탄트 직업윤리(Protestant Work Ethic, PWE)라는 개념을 제안했는데, 그에 의하면, PWE는 서구의 자본주의를 발전시키는 중요한 역할을 하였으며, 사회적 상황에 무관하게 경제적 합리성에 초점을 맞추는 경향성을 지닌다고 주장하였다. 또한, PWE가 높은 사람들은 신뢰성 및 정직성, 합리성, 용기의 덕목을 지니고, 일 지향적이기 때문에 종교적 참회가 아닌 개인의 성실한 노력을 통해 구원이 달성된다고 보았다. PWE는 자본주의 이데올로기와 맞물려 공리주의와 물질주의의 확산을 가져왔다. 선행연구들에서 PWE는 개인 차원의 특성으로 분류되며, 직업윤리 또한 개인차 변인과 유사한 기질적 특성으로 분류된다(Morrow, 1993).

이후 Dubin(1956)은 프로테스탄트 직업윤리 개념을 확장하여 ‘삶의 주요 관심사(Central Life Interest, CLI)’라는 개념을 제안하였다. CLI를 ‘특정 영역에서 활동하기를 선호하는 정도’로 정의하

였으며, 개인의 CLI 수준이 높은 특정 영역의 환경적 특성은 개인에게 의미를 부여하게끔 하고, 해당 환경에 대해 정서적 자기 투자(affective self investment)를 하게 된다. 즉, 직업영역에 높은 수준의 CLI를 지각하는 개인은 업무 환경적 특성에 큰 의미를 부여하게 되고, 직업 현장에 강력한 정서적 투자를 감행한다. 이렇듯 일에 대해 CLI를 지닌 이들은 ‘일 지향적(job-oriented)’ 개인이라 할 수 있고, 이들은 일을 정서적 관점에서 평가한다. 따라서 직업을 도구적 가치로 평가하는 일 지향적이지 않은 이들에 비해 CLI를 지닌 이들은 높은 수준의 직무만족을 보이는 특징이 있다(Dubin & Champoux, 1977).

개인의 삶에서 일에 대한 중요성이나 중심성(centrality)을 의미하는 CLI 개념은 이후 ‘일중심성(work-centrality)’이라는 개념으로 연구되었다. Paullay, Alliger, 및 Stone-Romero(1994)에 따르면, 일중심성은 삶에 있어 일이 얼마나 중요한가에 대한 개인의 신념으로 정의된다. 일에 가치를 두는 개인 즉, 일중심성이 높은 이들은 일과 자신을 동일시하며, 이들에게 직무는 매우 중요한 의미를 지닌다. 다시 말해, 일중심성은 일의 가치와 중요성에 대한 개인의 규범적 신념으로 이루어졌다고 할 수 있으며, 일에 중심을 두는 개인은 일 영역에서의 역할과 자신을 동일시할 뿐 아니라 일에 깊이 몰입할 수 있다(Hirschfeld & Feild, 2000).

관련 연구들에 따르면, 일중심성은 직무몰입(job involvement), 조직몰입(organizational commitment)에 영향을 미치고, 구성원들의 직무수행(job performance) 향상에도 정적인 영향력을 지닌다(Dubin, Champoux, & Porter, 1975; Kanungo, 1982). 또한, 직무만족 및 수행을 예측하는 성격변인인 성실성과도 유의미한 상관성이 나타난다(Diefendorff, Brown, Kamin, & Lord, 2002; Hirschfeld & Feild, 2000; Mow, 1987).

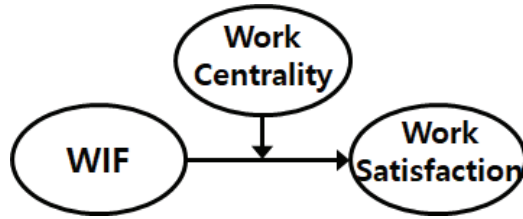
일영역에서 일중심성의 작동원리: 직무요구-자원 모형(job demand-resource model)

Demerouti, Bakker, Nachreiner, 및 Schaufeli(2001)는 직장에서 발생하는 스트레스를 ‘직무요구-자원 모형’으로 설명하였다. 여기에서 직무요구(job demands)란, 직무와 관련된 비용적 측면으로 직무를 수행하기 위해 신체적·정신적·심리적 노력을 필요로 하는 직무 및 조직 관련 특성을 말한다(Maslach, Jackson & Leiter, 1996). 일영역에서의 직무요구변인으로는 업무과부하, 시간압박, 주당 근무시간과 같은 일반적 직무요구 외에도 역할갈등, 역할모호성 등이 있다(Schaufeli & Buunk, 1996). 직무요구를 충족시키기 위해서 많은 에너지와 노력이 필요하므로 과도한 요구는 직무스트레스의 원인이 된다. 반면, 직무자원(job resources)은 과업목표를 성취하는 데 기능적 역할을 하고 개인적 성장과 발전을 고무시키며, 직무요구를 감소시키는 직무·조직 관련 측면을 의미한다(Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2005; Demerouti et al., 2001). Maslach 등(1996)은 직무자원이

부족하거나 직무요구가 높을 때 스트레스가 발생하며, 그로 인한 이직 및 결근, 조직몰입 감소 등과 같은 부정적 결과가 나타난다고 하였다. 자원은 개인이 직무요구를 처리하는 데 도움을 줌으로써 스트레스를 완화시키고, 직무요구가 스트레스에 미치는 영향력을 감소시키는 특징이 있다. 예를 들어, Ford와 Heinen, Langkamer(2007)의 연구에서 업무지지(work support)가 일-가정 갈등에 부적 영향력을 지니며, Frone 등(1992)은 직장에서 자율성(autonomy)의 부족을 일-가정 갈등의 예측변인으로 규정하였다. 따라서 일과 가정의 각 영역에서 자원이 충분히 제공되지 않을 때 관련 스트레스가 유발된다고 할 수 있다.

자원변인은 스트레스 상황에 대처할 수 있게 해주고 스트레스의 강도를 줄여주는 기능을 함으로써, 스트레스로 인한 부정적 반응을 완화시키고 적응적 반응을 촉진시키는 작용을 한다(Cohen & McKay, 1983; Cohen & Wills, 1985). Karasek(1979)은 직무요구-통제 모형(demand-control model, DCM)을 통해 업무과부하와 스트레스 간 부적 관련성을 자율성이 감소시킬 것이라 제안하였는데, 직무요구가 높고 자율성이 낮은 집단에서 높은 스트레스가 발생한다고 주장하였다. 이후 Bakker와 Demerouti, Schaufeli(2005)는 Karasek(1979)의 모형을 확장하여 직무요구-자원 모형에서 자율성 외에도 다양한 요구변인과 자원변인의 상호작용이 가능함을 제안하였다. 이들의 연구에서도 사회적 지지는 스트레스를 감소시키는 완충제 역할을 한다. 업무와 관련하여 다양한 요구에 직면했을 때, 무력감이나 자아존중감의 상실로부터 자신을 보호하기 위해 상사나 동료로부터 지지를 구하며, 이들의 지지는 긍정적 근무환경을 조성하고, 직무로 인한 스트레스를 완화시켜 준다(Grandey, 2000). 그러나 자율성이나 사회적 지지와 같은 직무와 조직 차원의 자원뿐 아니라, 개인 차원의 내적인 특성 역시 중요한 자원으로 고려될 수 있다(Kahn & Boysiere, 1992). 예를 들어, Wanous(1974)는 직무와 관련된 개인적 가치가 직무 특성들과 직무만족 간 관계를 조절한다고 주장하였으며, Cordes와 Dougherty(1993) 역시 개인적 자원(personal resource)이 스트레스와 스트레인 간 관계를 조절할 수 있다고 주장하였다. 이를 근거로 Carr 등(2008)은 WIF와 직무만족 간 관계에서 개인적 가치인 일중심성의 조절효과를 검증하였는데, WIF가 직무만족을 부적적으로 예측하는 관계에서 일중심성이 이를 완충하는 것으로 나타났다. 앞서 언급한 바와 같이, WIF는 영역 특수변인인 결과변인에 영향을 준다(e.g. Kossek & Ozeki, 1998). 또한, 일영역에 대한 일중심성은 개인의 가치·태도 변수로서 자원의 성격을 지니는 것으로 볼 수 있다. 따라서 일영역에서의 스트레스가 직장만족에 미치는 부정적 효과를 일중심성이 감소시켜 줄 것이다.

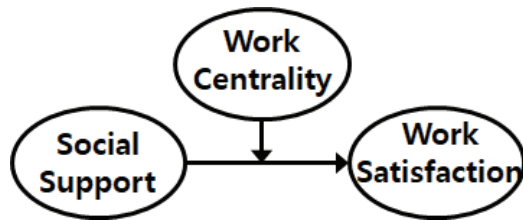
가설 1. 일중심성이 높은 개인일수록 일-가정 갈등과 직장만족 간 부적 상관이 줄어들 것이다.



* WIF: Work Interference with Family

자원은 직무에서의 요구가 직무만족, 조직몰입 등의 조직 유효성 변인에 부정적 영향을 주는 관계를 완화시켜 줄 뿐 아니라, 직무 관련 자원과 조직 유효성 변인 간 정적 관계를 더욱 강화시키기도 한다(Butts, Vandenberg, Dejoy, Schaffer, & Wilson, 2009; Hochwarter, Witt, Treadway, & Ferris, 2006). 예를 들어, Butts 등(2009)의 연구에서는 종업원에 대한 권한위임(empowerment)과 업무관여 간 정적 관계를 지각된 조직지원(perceived organizational support)이 증진시켰다. 즉, 자원들 간 상호작용 효과는 증진작용을 의미한다. 따라서 사회적 지지와 같은 직무·조직 차원의 긍정적 자원과 조직 유효성 간 관계를 개인의 내적 자원인 일중심성이 증진시켜줄 것이다.

가설 2. 일중심성이 높은 개인일수록 사회적 지지와 직장만족 간 정적 상관이 증가할 것이다.



가정영역에서 일중심성의 작동원리 : 스트레스 교류모형(transactional model of stress)

스트레스 교류모형을 주장한 Lazarus와 Folkman(1984)은 환경에 따른 스트레스의 개인차에 대한 인지적 프로세스를 설명하고 있다. 모형의 중심이론에서 설명하기를 ‘스트레스는 개인이 직면한 상황에 대한 이해를 반영하며, 이러한 이해가 불완전할 시 개인의 대처능력을 넘어서는 환경과 개인차의 상호작용이 발생한다.’라고 기술하고 있다(Lazarus & Folkman, 1984). 즉, 스트레스의 발생은 개인의 정보처리 과정에 의해 결정된다. 따라서 상황에 따른 개인의 특성이 선행하며, 이에 대한 평가 후 스트레스가 발생하는 것이다(Lazarus & Folkman, 1984).

앞서 설명했듯이, 일중심성은 이론적으로나 개념적으로 일에 대한 가치 및 신념을 나타내는 개인차 변인이다(Hirschfeld & Feild, 2000; Morrow, 1993). 이러한 개인차 변인으로서의 일중심성은

일영역에서 자원 역할을 할 수 있으나, 가정영역이라는 다른 환경에서 동일한 양상을 보이지 않을 수 있다. 일에 중심을 둔 개인은 일영역에 더 많은 인지적·정신적 에너지를 투자한다(Dubin & Champoux, 1977). 다시 말해, 일중심성이 높은 개인은 직장에서 상대적으로 많은 시간을 보내므로 한정적 자원인 시간을 일에 더 많이 사용하면, 가정에 사용하는 시간은 필연적으로 감소할 수밖에 없다(Snir, Harpaz, & Ben-Baruch, 2009). 그러므로 일중심성이 일영역에서는 자원의 특성을 갖지만, 가정영역에서는 사용 가능한 정서적·물리적 에너지를 소모하는 요구 특성을 지닐 수 있다. 따라서 일중심성은 가정영역에서 가정 과부하 등의 스트레스를 증가시킬 수 있는 상황에 따른 ‘개인차 변인’으로 선행하는 것이다. 영역 특수적 요구(domain specific demands)수준이 높을 경우 일-가정 갈등이 발생하는데, 이는 모든 시간과 에너지를 특정 영역에만 투자하여 그 외 영역에서의 역할수행에 어려움을 겪기 때문이다(Edwards & Rothbard, 2000; Frone, 2003). 따라서 가정영역 내에서 개인의 신념인 일중심성은 일-가정 갈등 중 FIW에 선행하여 정적으로 영향을 미치고, 앞서 언급한 바와 같이 FIW는 영역 특수적 변인인 가정만족에 영향을 주며 매개변인 역할을 할 것이다(e.g. Kossek & Ozeki, 1998).

가설 3. 일중심성이 가정만족에 미치는 효과를 가정-일 갈등이 매개할 것이다.



* FIW: Family Interference with Work

위에서 언급했듯이, 일을 중요하게 생각하는 사람은 상대적으로 더 많은 시간을 일터에서 보내게 된다(Snir et al., 2009). 가정문제에 관심을 기울이기 어렵기에 가정으로부터 부정적 피드백을 지속적으로 받게 되고, 결과적으로 가정만족이 감소하는 것이다(Edwards & Rothbard, 1999; Hochschild, 1997). 배우자는 가정에서 역할분담을 규정하는 결정적 존재이자 가정으로부터 받는 피드백의 강력한 원천이다. 그러므로 가정에서 요구적 성격을 띠는 일중심성은 배우자 지지에 대한 부적 평가를 발생시킬 것이다.

이와 관련하여 일중심성과 유사한 측면을 공유하는 일중독과 관련된 연구를 근거로 볼 수 있다. 일중독에 대해 처음으로 정의를 내린 Oates(1971)에 따르면 일중독이란, “일에 대한 매우 강박적인 욕구로 인하여 육체적 건강, 개인의 행복, 대인관계 및 원만한 사회적 기능에 간섭을 받거나 뚜렷한 방해를 받는 것”을 의미하며, 최근의 정의에서는 “강박적으로 일하는 것처럼 일에 사로잡혀 지나치게 열심히 일을 하는 성향”으로 보고 있다(Schaufeli, Shimazu, & Taris, 2009). 일중독에 빠져있는 이들은 일이 자신의 중심이라는 인지적 지각과 함께 관련 행동 양상을 보이며(Harpaz & Snir,

2003), 높은 일중심성을 지닌 이들은 일하는 시간이 더 많다(Snir & Harpaz, 2006; Snir et al., 2009). 따라서 일중독과 일중심성은 정적으로 유의미한 관련성을 지니고 있다. 이러한 일중독 수준이 높을 때 가정 내 의사소통수준에 대한 낮은 지각과 낮은 정서적 관여를 일으키고(Robinson & Post, 1997; Bakker, Demerouti, & Burke, 2009에서 재인용), 배우자에 대한 긍정적 감정의 감소가 나타나며(Robinson, Flowers, & Carroll, 2001; Bakker, Demerouti, & Burke, 2009에서 재인용), 가정만족 수준도 감소한다(Burke, 1999; Bakker, Demerouti, & Burke, 2009에서 재인용). 또한, 대학생들을 대상으로 측정된 ‘지각된 부모의 비지지적 행동(Perceived parents’ non-supportive behavior)’과 일중심성의 정적 관련성도 검증되었다(Lim & Kim, 2014). 부모의 지지행동이 비록 배우자의 지지행동과 정확히 일치하지는 않으나, 동일한 가정영역 변인이라는 점에서 일중심성과의 관련성을 가정할 수 있다. 따라서 위의 연구들을 근거로 보았을 때 일중심성은 가정만족과 배우자 지지에 직접적 영향력이 있으며, 일중심성은 매개변인인 배우자 지지를 통해 가정만족을 낮출 것이다.

가설 4. 일중심성이 가정만족에 미치는 효과를 배우자 지지가 매개할 것이다.



I. 방법

1.1 연구대상

본 연구에서는 서울지역 기업의 전산직 근로자를 대상으로 동의를 얻어 자기보고식 설문지를 배포하였다. 350명에게서 회수된 설문지 중 불성실 응답을 제외한 응답자 수는 303명이었다. 본 연구의 주요 변인으로 일-가정 갈등 및 배우자 지지변인이 포함되어 있어, 응답자 중 미혼의 경우 본 연구에 적합하지 않다. 또한, 일-가정 갈등의 선행연구에 따르면 미혼자들에 비해 기혼자들이 더 많은 일-가정 갈등을 경험하는 것으로 나타난다(Herman & Gyllstrom, 1977). 이러한 선행연구와 본 연구의 주요 변인의 특징을 반영하여 전체 응답자 중에서 기혼자의 응답만을 선별하여 최종적으로 166명을 대상으로 가설 검증을 위한 분석을 진행하였다.

1.2 측정도구

1.2.1 일중심성

일중심성의 원칙도는 Paullay 등(1994)의 척도이며, Carr 등(2008)의 연구에서 문항을 일부 발췌 및 수정한 5문항 척도를 사용하였다. 5점 척도로 평정하였으며, 문항 내적 합치도는 Coefficient $\alpha = .90$ 로 나타났다. 문항은 ‘인생의 목표는 가족보다 일이 중심이 되어야 한다고 생각한다’ 등으로 구성되어 있다.

1.2.2 일-가정 갈등 (WIF와 FIW)

일-가정 갈등은 Netemeyer 등(1996)이 개발한 10문항 척도를 사용하여 측정하였다. WIF와 FIW 각각 5문항으로 구성되어 있으며, 5점 척도로 평정하였다. 문항 내적 합치도는 각각 Coefficient $\alpha = .91$, Coefficient $\alpha = .88$ 로 나타났다. WIF 문항은 ‘내가 가진 업무 때문에 가정에서 하려는 일을 할 수 없다.’, FIW 문항은 ‘가족의 요구로, 직장에서 내가 해야 되는 일을 할 수 없다.’ 등으로 구성되어 있다.

1.2.3 사회적 지지

사회적 지지는 Yun(2001)이 개발한 척도 중 상사지원과 동료지원 문항을 연구에 맞게 수정하여 사용하였다. 상사지지와 동료지지 각각 3문항으로 구성되어 있으며, 5점 척도로 평정하였다. 문항 내적 합치도는 Coefficient $\alpha = .93$ 로 나타났다. 상사지지 문항은 ‘나의 상사는 내가 개인적으로 어려움을 겪을 때 심적으로 격려해준다.’ 등이며, 동료지지 문항은 ‘나의 동료는 내가 개인적으로 어려움을 겪을 때 심적으로 격려해준다.’ 등으로 구성되어 있다.

1.2.4 배우자 지지

배우자 지지는 Yun(2001)이 개발한 문항을 척도를 사용하였다. 총 4문항으로 이루어져 있으며, 5점 척도로 평정하였다. 문항 내적 합치도는 Coefficient $\alpha = .89$ 로 나타났으며, 문항은 ‘나의 가족(배우자)은 가정에서 일어난 문제를 나의 편에서 서서 적극적으로 해결하려고 노력한다.’ 등으로 구성되어 있다.

1.2.5 직장만족

직장만족은 구성원이 전반적 직장생활 및 자신의 직무에 대해 느끼는 만족으로서 직장생활 및 직무 경험 평가 시 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태로(Muchinsky, 2000), 4문항으로 구성되어 있으며, 직장생활에 대한 전반적 만족과 직무만족 등에 대한 지각을 측정한다. 5점 척도로 평정하였으며, 문항 내적 합치도는 Coefficient $\alpha = .91$ 로 나타났다. 문항은 ‘현재 직장생활에 만족한다.’, ‘현재 내가 하고 있는 일에 만족한다.’ 등으로 구성되어 있다.

1.2.6 가정만족

가정만족의 원척도는 Lee, D. R. (1995)의 ‘가정생활 만족도’ 척도이며, 이를 수정한 Lee, Bang, & Oah(2005)의 4문항을 사용하였고, 5점 척도로 평정하였다. 문항 내적 합치도는 Coefficient $\alpha = .74$ 로 나타났다. 문항은 ‘현재 가정생활에 만족한다.’ 등으로 구성되어 있다.

1.2.7 통제변인

연구 변수들에 일정한 영향력을 갖는 개인차 변인을 파악하여 통제하였다. 통제변인 설정에 앞서 일-가정 갈등 관련 메타연구와 선행연구들을 검토하였다. 그 결과, 다양한 인구통계학적 변인 중 연령에 따른 영향력을 통제한 연구들(Bolino & Turnley, 2005; Carr et al., 2008; Greenhaus et al., 2001; Rice, Frone, & McFarlin, 1992; Parasuraman & Simmers, 2001)과 성별이 일-가정 갈등에 영향을 미친다는 결과들을 파악할 수 있었다(Cinamon, 2006; Malach-Pines, Hammer, & Neal, 2009; Watai, Kishikido, & Murashima, 2008; Westman, Etzion, & Gortler, 2004). 따라서 본 연구에서는 연령과 성별을 통제변인으로 포함하였다.

Burke, Brief, 및 George(1993)는 스트레스-스트레인 연구에서 부정정서의 영향력을 통제해야 한다고 주장하였다. 그러나 본 연구에서 스트레스로 인한 부정적 결과변인이 아닌 일과 가정영역에서 비롯되는 긍정적 결과물인 직장만족, 가정만족을 결과변수로 사용하였기 때문에 부정정서보다는 긍정정서가 통제될 필요성이 있다. 또한, 많은 선행연구에서 긍정정서는 직무만족이나 가정만족에 일관되게 정적 관련성으로 검증되었다(Chiu, 2000; Judge, Heller, & Klinger, 2008; Hochwarter, Kiewitz, Castro, Perrewew, & Ferris, 2003; Piccolo, Judge, Takahashi, Watanabe, & Locke, 2005). 긍정정서의 통제를 위해 Lee, Kim, & Lee(2003)의 한국판 타당화 척도인 PANAS에서 긍정정서 문항을 채택하여 사용하였다. 총 9문항으로 구성되어 있으며, 5점 척도로 평정하였다. 문항 내적 합치도는 Coefficient $\alpha = .81$ 이며, 문항은 ‘원기 왕성한, 흥미진진한, 활기찬’ 등의 형용사로 구성되어 있다.

II. 결과

2.1 측정 변수들의 기술 통계치 및 상호상관

연구대상에 포함된 응답자들의 인구통계학적 특성을 살펴보면 다음과 같다(Table 1). 우선 성별의 경우 남성 115명(69.3%), 여성 51명(30.7%)이며, 평균연령은 36.5세이다. 교육수준은 고졸 20명(12.0%), 대졸 133명(80.1%), 대학원졸 13명(7.8%)으로 나타났다. 직급은 과장이 62명(37.8%)으로 가장 많았으며, 다음으로 대리 43명(26.2%) 등으로 나타났다. 자녀가 없는 응답자 42명(25.3%), 자녀 한 명 57명(34.3%), 두 명 58명(34.9%), 세 명 이상 4명(2.4%)이었다. 배우자가 취업하여 맞벌이

인 응답자가 100명(60.2%), 배우자가 미취업인 경우는 61명(36.7%)으로 나타났다.

<Table 1> Demographic variable

	Group	N	%
Gender	Male	115	69.3
	Female	51	30.7
Age	20~29	26	15.7
	30~39	87	52.4
	40~49	47	28.3
	Over 50	4	2.4
	Non-response	2	1.2
Position	Staff	27	16.3
	Assistant Manager	43	25.9
	Manager	62	37.3
	Deputy General Manager	23	13.9
	General Manager	9	5.4
	Non-response	2	1.2
Education	High school	20	12.0
	University	133	80.1
	Grad school	13	7.8
Children	0	42	25.3
	1	57	34.3
	2	58	34.9
	More than 3	4	2.4
	Non-response	5	3.0
Spouse's employment	Employed	100	60.2
	Unemployed	61	36.7
	Non-response	5	3.0

SPSS 25.0을 이용하여 연구모형과 가설 검증에 사용할 변수들의 평균과 표준편차, 상관계수를 산출하였다(Table 2). 일중심성은 FIW와 유의미한 관련성을 보였으며($r=.191$), 배우자 지지($r=-.196$) 및 가정만족($r=-.346$)과도 부적 관련성이 나타났다. WIF와 FIW를 살펴보면, 우선 두 변인 간 관련성이 유의미하였으며($r=.426$), WIF와 FIW 모두 사회적지지 및 배우자지지, 가정만족과 부적 관련성이 나타났다. 그러나 FIW와 직장만족 간 관련성은 유의미하지 않았다. 직장만족 및 가정만족과 관련 변수들 간 관계를 살펴보면, 직장만족은 WIF와 부적 관련성이 나타났으며($r=-.161$), 사회적 지지($r=.510$)나 배우자 지지($r=.380$)와 정적 관련성이 확인되었다. 가정만족은 FIW($r=-.421$)

및 WIF($r=-.385$) 모두와 관련성이 나타났으나, 동일 영역에서의 변인인 FIW와의 관련성에서 더 높은 수치가 나타났다. 또한, 가정만족은 모든 측정 변인과 유의한 관련성이 나타났으며, 특히 배우자 지지와의 관련성이 높은 수치로 나타났다($r=.525$).

<Table 2> Correlation, mean, and standard deviation of variables (N=166)

	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Work-Centrality	(.90)							
2. WIF ^{a)}	.042	(.91)						
3. FIW ^{b)}	.191 *	.426 ***	(.88)					
4. Social Support	-.124	-.178 *	-.343 ***	(.93)				
5. Spousal Support	-.196 *	-.201 **	-.332 ***	.832 ***	(.89)			
6. Work Satisfaction	.133	-.161 *	-.143	.510 ***	.380 ***	(.91)		
7. Family Satisfaction	-.346 ***	-.385 ***	-.421 ***	.442 ***	.525 ***	.292 ***	(.74)	
8. Positive Affect	.115	.048	.000	.211 **	.129	.449 ***	.028	(.81)
<i>M</i>	2.00	3.06	2.12	3.70	3.80	3.22	3.87	3.11
<i>SD</i>	.687	.840	.679	.615	.724	.766	.621	.507

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$ (Coefficient a), a) Work Interference with Family, b) Family Interference with Work

2.2 조절효과 가설 검증

선행변인과 조절변인 간 상호작용 변인이 종속변인에 미치는 영향을 검증함으로써 조절효과를 확인하였다(Barron & Kenny, 1986). WIF와 직장만족 간 관계에 대한 일중심성의 조절효과 검증을 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 독립변인과 조절변수를 평균중심화 하였으며, 첫 번째 단계는 통제변인(성별, 연령, 긍정정서)을 포함하여 종속변인에 대한 영향력을 통제하였으며, 두 번째 단계에서 종속변인에 대한 WIF와 일중심성의 주효과를 검증하였다. 세 번째 단계에서는 WIF와 일중심성의 상호작용 변인을 포함하였다.

Table 3에서와 같이 직장만족과 WIF 간 주효과는 유의미($\beta=-.20$, $p<.01$)한 것으로 나타났으나, 일중심성이 직장만족에 미치는 주효과는 유의미하지 않았다. WIF와 일중심성의 상호작용변인은 유의미한 것으로 나타나 가설 1이 지지되었다($\beta=.21$, $\Delta R^2=.04$, $p<.01$). 직장만족에 대한 사회적 지지와 직장만족 간 관계에서 일중심성의 조절효과 검증을 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 독

립변인과 조절변수를 평균중심화 하였으며, 첫 번째 단계는 통제변인(성별, 연령, 긍정정서)을 포함하여 종속변인에 대한 영향력을 통제하였으며, 두 번째 단계에서 종속변인에 대한 사회적 지지와 일중심성의 주효과를 검증하였다. 세 번째 단계에서는 사회적 지지와 일중심성의 상호작용 변인을 포함하였다.

<Table 3> Moderating effect of work-centrality on the relationship between WIF and work satisfaction (N=166)

Step	Model	Work Satisfaction			
		<i>B</i>	β	ΔR^2	<i>t</i>
1	Gender	-.214	-.129	.225 ***	-1.831
	Age	.003	.029		.399
	Positive Affect	.688	.452		6.363 ***
2	WIF ^{a)}	-.180	-.196	.046 **	-2.877 **
	Work-Centrality	.112	.101		1.459
3	WIF × Work-Centrality	.257	.208	.041 **	3.044 **

** $p < .01$, *** $p < .001$. a) Work Interference with Family

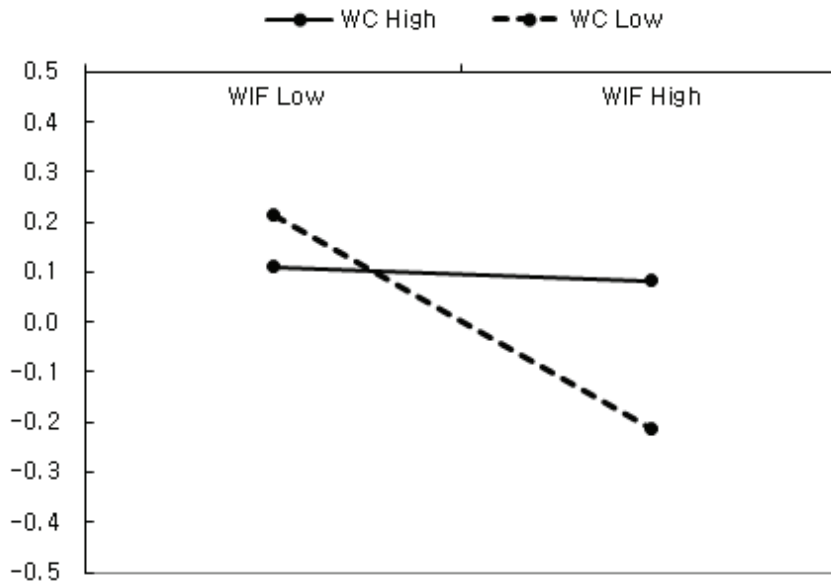
Table 4에서 사회적 지지가 직장만족에 미치는 주효과는 유의미하였으며($\beta = .45, p < .001$), 일중심성이 직장만족에 미치는 주효과도 유의미하였다($\beta = .15, p < .05$). 마지막 단계에서는 사회적 지지와 일중심성의 상호작용변인이 유의미하였으나, 증진작용이 아닌 완충작용이 나타나 가설 2는 기각되었다($\beta = -.14, \Delta R^2 = .04, p < .05$).

<Table 4> Moderating effect of work-centrality on the relationship between social support and work satisfaction (N=166)

Step	Model	Work Satisfaction			
		<i>B</i>	β	ΔR^2	<i>t</i>
1	Gender	-.214	-.129	.225 ***	-1.831
	Age	.003	.029		.399
	Positive Affect	.688	.452		6.363 ***
2	Social Support	.556	.454	.192 ***	7.068 ***
	Work-Centrality	.174	.156		2.507 *
3	Social Support × Work-Centrality	-.222	-.145	.020 *	-2.334 *

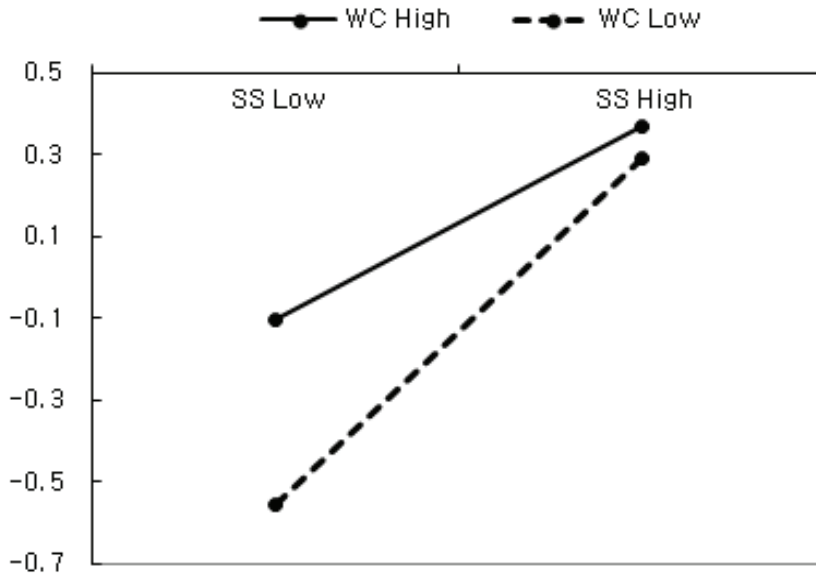
* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

위에서 검증된 상호작용 효과를 시각적으로 표시하기 위한 Figure 1은 직장만족에 대한 WIF와



<Figure 1> Moderating effect of work-centrality on the relationship between WIF and work satisfaction

* WIF: Work Interference with Family



<Figure 2> Moderating effect of work-centrality on the relationship between social support and work satisfaction

* WC: Work-Centrality

일중심성의 상호작용을 나타낸 것이다. 해당 그림에서 일중심성이 높은 개인은 WIF의 변화에 따라 직장만족의 변화가 없으나, 일중심성이 낮은 개인은 WIF가 증가함에 따라 직장만족이 급격히 감소한다. 이는 직무자원인 일중심성이 일에서 발생하는 스트레스가 직장만족을 낮추는 영향력을 완충시켜줄을 의미한다. Figure 2는 직장만족에 대한 사회적 지지와 일중심성의 상호작용을 나타낸 것이다. 그림에서 볼 수 있듯이, 일중심성이 높은 개인은 사회적 지지의 변화에 따른 직장만족의 지각정도의 변화가 일중심성이 낮은 개인보다 적으며, 일중심성이 낮은 개인은 사회적 지지가 높아짐에 따라 직장만족이 급격히 증가한다. 이는 직장 내 사회적 지지가 직장만족을 높이는 영향력을 일중심성이 완충시켜줄을 의미한다.

2.3 매개효과 가설 검증

위계적 회귀분석을 이용한 매개효과를 확인하였으며, 매개효과에서 선행변인과 종속변인을 설명하는 두 가지 방식인 직접효과(direct effect)와 간접효과(indirect effect)를 검증하는 방법으로 Bootstrap을 사용하였다(Barron & Kenny, 1986; Bollen & Stine, 1993). Bootstrap은 표본추출을 반복하는 과정에서 매개모형의 타당성을 검증하는 방식이며, 이를 통해 매개모형 내 직·간접 경

<Table 5> Mediation effect of FIW in the relationship between work-centrality and family satisfaction

Step	Model	B	β	ΔR^2	t
Result : Family Satisfaction					
1	Control : Gender	-.020	-.015	.013	-.188
	Age	-.010	-.108		-1.329
	Positive Affect	.065	.053		.657
	Predictor : Work-Centrality	-.314	-.347	.117 ***	-4.630 ***
Result : FIW ^{a)}					
2	Control : Gender	.042	.029	.002	.359
	Age	-.004	-.038		-.472
	Positive Affect	.018	.014		.169
	Predictor : Work-Centrality	.200	.203	.040 *	2.584 *
Result : Family Satisfaction					
3	Control : Gender	-.020	-.015	.013	-.188
	Age	-.010	-.108		-1.329
	Positive Affect	.065	.053		.657
	Predictor : Work-Centrality	-.245	-.271	.252 ***	-3.837 ***
	Mediator : FIW ^{a)}	-.346	-.376		-5.391 ***

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. a) Family Interference with Work

로의 신뢰구간을 확인할 수 있다. 이는 Baron과 Kenny에 의한 방식인 독립변수, 매개변수, 준거변수를 단계적으로 검증하는 방식이 아닌 동시에 추정하여 매개효과를 분석하는 방식이기 때문에 ‘Sobel Test’(Sobel, 1982)보다 타당하다(Schneider, Ehrhart, Mayer, Slatz & Niles-Jolly, 2005).

FIW를 매개변인으로 하여 일중심성이 가정만족에 미치는 영향력을 검증한 결과는 Table 5와 같다. 성별, 연령, 긍정정서를 통제한 상태에서 첫 단계로 일중심성이 가정만족에 미치는 영향력이 유의미하였고($\beta = -.35, p < .001$), 두 번째 단계로 일중심성이 FIW에 미치는 영향력 역시 유의미하였다($\beta = -.35, p < .05$). 마지막으로 가정만족에 미치는 일중심성과 FIW의 영향을 검증한 결과, 가정만족에 대한 일중심성의 영향($\beta = .27, p < .001$)과 매개변인인 FIW의 영향($\beta = -.38, p < .001$) 모두 유의미하여 부분매개효과가 검증되었다($\Delta R^2 = .25, p < .001$). 검증된 부분매개모형에서 FIW가 일중심성과 가정만족 간의 매개변인으로서 유의미성을 갖는지를 확인하기 위해 Bootstrap을 실시한 결과, 매개변수를 거쳐 결과변수로 가는 간접경로의 값이 95% 신뢰구간(-.175, -.012)에서 0을 포함하지 않아 간접효과가 유의미한 것으로 나타났다. 따라서 가설 3이 지지되었다.

배우자 지지를 매개변인으로 하여 일중심성이 가정만족에 미치는 영향력을 검증한 결과는 Table 6과 같다. 성별, 연령, 긍정정서를 통제한 상태에서 첫 단계로 일중심성이 가정만족에 미치는 영향력이 유의미하였고($\beta = -.35, p < .001$), 두 번째 단계에서 일중심성이 배우자 지지에 미치는 영향

<Table 6> Mediation effect of spousal support in the relationship between work-centrality and family satisfaction

Step	Model	B	β	ΔR^2	t
Result : Family Satisfaction					
1	Control : Gender	-.020	-.015	.013	-1.88
	Age	-.010	-.108		-1.329
	Positive Affect	.065	.053		.657
	Predictor : Work-Centrality	-.314	-.347	.117 ***	-4.630 ***
Result : Spousal Support					
2	Control : Gender	-.225	-.143	.039	1.823
	Age	-.003	-.030		-.374
	Positive Affect	.197	.137		1.728
	Predictor : Work-Centrality	-.219	-.208	.042 **	-2.703 ***
Result : Family Satisfaction					
3	Control : Gender	-.020	-.015	.013	.188
	Age	-.010	-.108		-1.329
	Positive Affect	.065	.053		.657
	Predictor : Work-Centrality	-.223	-.246	.333 ***	-3.691 ***
	Mediator : Spousal Support	.416	.484		7.210 ***

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

력도 유의미하였다($\beta = -.21, p < .01$). 마지막으로 가정만족에 미치는 일중심성과 배우자 지지의 영향을 검증한 결과, 가정만족에 대한 일중심성의 영향력($\beta = -.22, p < .001$)과 매개변인인 배우자 지지의 영향력($\beta = .48, p < .001$) 모두 유의미하여 부분매개효과가 검증되었다($\Delta R^2 = .33, p < .001$). 검증된 부분매개모형에서 FIW가 일중심성과 가정만족 간의 매개변인으로 유의미성을 갖는지를 확인하기 위해 Bootstrap을 실시한 결과, 매개변수를 거쳐 결과변수로 가는 간접경로의 값이 95% 신뢰구간 (-.137, -.012)에서 0을 포함하지 않아 간접효과가 유의미한 것으로 나타났다. 따라서 가설 4가 지지되었다.

III. 논의

본 연구는 일을 중요하게 생각하는 정도가 일영역과 가정영역의 만족도에 미치는 영향을 살펴보았다. 일영역에서는 WIF와 직장만족, 사회적 지지와 직장만족 간 관계에 대한 일중심성의 조절효과를 검증하였으며, 가정영역에서는 일중심성과 가정만족 간 관계에 대한 FIW와 배우자지지의 매개효과를 검증하였다. 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, WIF와 직장만족 간 관계에 대한 일중심성의 조절효과가 검증되었다. 즉, 일중심성이 높은 개인은 WIF로 인한 직장만족 감소를 덜 경험하게 된다. 일중심성은 자원의 성격을 지니는 개인특성으로, 직무와 관련하여 발생한 문제나 스트레스에 더 적극적으로 대응하게 한다. 즉, 직장 내 스트레스가 조직 관련 변인에 미치는 부적 영향력을 감소시켜 준다고 볼 수 있다. 둘째, 사회적 지지와 직장만족 간 관계에 대한 일중심성의 조절효과가 유의미하였으나, 가설과는 반대로 사회적 지지가 직장만족에 미치는 영향력은 일중심성이 높을 경우보다 낮을 때 더 큰 것으로 나타났다. 셋째, 일중심성이 FIW를 통해 가정만족에 부적적으로 영향을 미치는 매개효과가 검증되었다. 일영역과 반대로 가정영역에서 요구적 성격을 띠는 일중심성은 FIW에 선행하여 이를 정적으로 예측하고, FIW를 매개로 가족만족에 영향을 준다. 넷째, 일중심성이 배우자 지지를 매개로 가정만족에 부적 영향을 미치는 매개효과가 검증되었다. 일중심성이 높은 개인은 일에 대해 더 많은 시간과 에너지를 투자함으로써 가정에 사용할 수 있는 자원이 감소한다. 이러한 문제는 배우자로부터 부정적 영향을 발생시켜 배우자 지지 지각이 감소하게 되며, 이는 결과적으로 가정에 대한 개인의 만족수준을 감소시킨다.

본 연구의 제한점은 다음과 같다. 첫째, 본 연구에서 측정된 일중심성은 일과 가정영역 중 일영역의 역할을 중요시하는 변인이다. 이로 인해 가정과 직장영역에 대한 관련 변인들의 상세한 양방향 검증이 어렵다. 즉, 일중심성 뿐 아니라 가정중심성(Family-centrality)도 추가로 포함하여 영역 특수변인 및 각 영역 내 효과성을 상세히 검증할 필요가 있다.

둘째, 본 연구에서는 일중심성 변인의 특성을 밝히는 것이 주요 목적이며, 이를 위해 조절효과와 매개효과에 대한 차별적 검증을 수행하였다. 가설에 포함된 배우자 지지의 변인에 따라 기혼자만을

대상으로 분석하였으나, 각 가설 검증결과를 통합하여 구조방정식을 이용한 전체 모형을 검증하기에는 통계적으로 권장되는 샘플 기준을 충족시키지 못하고 있다. 또한, 분석결과에서 상호작용 효과가 주효과보다 더 작은 점도 주목할 수 있다. 사회과학이나 심리학 분야에서 상호작용 효과가 주효과보다 낮게 나타나는 결과는 빈번하게 나타나는 것이라 볼 수 있으나(Cohen, Cohen, West, & Aiken, 2003), 후속연구에서는 더 많은 샘플을 수거하고, 효과가 더 큰 변인에 대해 탐색할 필요성이 있으며, 일영역과 가정영역의 갈등변인(e.g., WFI, FIW)을 하나의 모형으로 포함하여 검증할 필요성도 존재한다. 추가로, 1인 가구 및 부모와의 동거 등 보다 세부적인 정보를 파악하여 배우자 지지 외에도 각 집단 특성에 적합한 자원변수의 효과를 살펴봐야 한다.

셋째, 연구변수들의 관련성을 살펴보았을 때 사회적 지지와 배우자 지지의 관련성이 매우 높게 나타났다. 이는 선행연구에서 일과 가정의 영역에 대한 변수들의 예측력을 영역 특수적 관계로 보는 것이 일반적이지만(Boyar & Mosley Jr., 2007; Carr, Boyar, & Gregory, 2008), 두 영역 간 경험 이 분리될 수 없는 전이이론에 따라 긍정적 영향력을 주고받는 관계에 대해서도 고려해볼 수 있다(Burley, 1995). 선행연구에서도 각 영역의 지지변인 간 관련성이 존재하거나 유의미하지 않은 결과 모두가 존재한다(e.g., Blanch & Aluja, 2012; Leung, Mukerjee, & Thurik, 2020). 그러나 무엇보다 두 변수 간 높은 관련성에 대한 다중공선성 가능성도 배제할 수 없으며, 후속연구에서 이론적 근거와 척도의 재검토, 설문수거 절차에 대한 재설계가 필요하다.

넷째, 일중심성이 높은 개인은 사회적 지지와 직장만족의 관계를 증진할 것이라는 가설 2가 기각되었다. 이러한 결과는 본 연구의 특성과 변인 자체의 특성에 기인했을 가능성이 있다. 기존의 스트레스 관련 연구와 메타연구에 따르면, 사회적 지지가 부족할수록 개인의 업무량과 업무문제 해결에 대처하기 위한 시간이 길어진다고 보여주고 있으며, 사회적 지지와는 부적 방향성을 띠는 빈번한 대인간 갈등(interpersonal conflict)도 업무시간을 연장시킨다(Ganster, Fusilier, & Mayes, 1986; Ng & Feldman, 2008; Viswesvaran, Sanchez, & Fisher, 1999). 게다가 이러한 업무시간에 일을 많이 투자하는 개인일수록 자신의 삶에 있어서 일이 중요하기 때문에 일중심성과 정적 관련성을 지닌다(Hansen & Sackett, 1993; Roberts & Friend, 1998). 따라서 직무차원의 자원인 사회적 지지는 일중심성과 상충하는 변인일 가능성이 크며, Table 2의 사회적 지지와 일중심성의 상관관계에서도 유의미하지는 않으나, 부적 관계를 확인할 수 있었다.

다섯째, 본 연구의 특성상 횡단연구로 인해 사회적 지지의 증가가 업무시간의 감소를 일으켜 결과적으로 일중심성과의 부적 관련성 여부 확인이 불가능하다. 마찬가지로 가정영역에서의 매개효과 역시 횡단연구로 인한 변수의 영향력 절차 확인에 제한점을 지닌다. 추후 연구에서는 통합모형의 검증과 더불어 종단연구의 필요성도 강조된다.

마지막으로, 본 연구결과는 일반 직장인들 중 기혼자만을 대상으로 분석한 결과이다. 연구의 결과에 대한 시사점과 향후 후속연구의 범위를 확대하기 위해 자녀 여부에 따른 분석 및 성별 간 차이, 이혼 여부, 자녀 양육 여부 등 상세한 상태에 따른 검증이 필요하며, 공공기관 종사자 및 군무원

이나 군 조직의 구성원들을 대상으로 한 검증 등 직군에 따른 검증도 추가적으로 실시되어야 한다. 예를 들어, 군 조직의 경우 직업적 특성상 배우자가 배치받은 근무지역에 따라 기혼상태임에도 분리된 가정생활을 할 가능성이 있고, 여군의 경우 자녀양육의 스트레스는 더욱 상승할 수 있다(Lee, Yoon, & Park, 2019). 따라서 본 연구결과를 모든 직군에 일반화하기 위해서는 더 다양한 직종을 통한 반복 검증이 필요하다.

본 연구의 목적은 개인의 가치·태도 변인인 일중심성이 직장영역과 가정영역에서 갖는 차별적 역할을 검증하는 것이다. 이에 따라 일중심성은 일의 영역에서 자원으로써 직무 관련 스트레스가 직장만족에 미치는 영향을 완화시켜 주는 기능을 지닌 반면, 가정영역에서 일중심성은 상황에 따른 요구적 특성을 지니기 때문에 가정만족에 부적 영향력이 있음이 검증되었다. 일중심성이 높은 개인은 삶의 여러 영역에서 주어지는 다양한 역할 중 일영역에서의 역할을 더욱 중요하게 생각하여 일에 대해 인지적·정서적 에너지를 더 많이 투자한다(Dubin & Champoux, 1977). 이로 인해 일터에서 발생하는 문제를 해결하는 데 사용하는 에너지가 상대적으로 많아져 직무 관련 스트레스에 더욱 잘 대처할 수 있게 된다. 이는 결과적으로 조직에 유효한 결과변인에 긍정적 영향력을 지닐 수 있으나, 가정영역에 사용되는 에너지가 상대적으로 감소하여 가정 내 역할수행에 문제를 겪게 되며, 결과적으로 스트레스를 높게 지각하게 된다.

1980년 전후에 태어나 국제화시대, 고도의 정보통신기술, 급속한 경제발전 등의 풍요로운 환경에서 성장한 신인류라 불리던 이들이 취업을 시작하여 전체 직장인의 과반수를 넘어선지 오랜 시간이 지났으며, 최근에는 2000년까지 출생한 ‘MZ세대’를 고려한 일·가정양립 및 가정친화적 제도의 필요성이 일반 일터뿐 아니라 군조직에서도 강조되고 있다.⁶⁾ 이들 신세대 직장인의 특징은 업무 외 관심사에 대한 폭넓은 인맥을 형성하며, 직장 내 평가와 보상에 대해 민감하고, 글로벌한 환경과 IT기술 등에 뛰어난 적응력을 보인다. 그리고 개인의 감정과 의견을 명확하게 전달하는 동시에 상대방에게도 뚜렷한 의사표시를 원하며, 마지막으로 직장보다는 사생활을 중시하고 ‘일과 생활의 균형’을 추구한다.⁷⁾ 과거의 기업문화에서는 가정생활에 신경을 쓰는 구성원을 직장에 충실하지 못한 사람으로 간주하는 경향을 보였다면(Hall, 1990), 현재는 직장가정역할의 균형이 중요하며, 직장가정에서의 역할 모두를 성공적으로 수행할 수 있도록 일과 일 외의 영역 간 균형을 맞추기 위한 전략 수립의 과제가 기업과 개인 모두에게 요구된다(Ballout, 2008). 일-가정 갈등의 관리를 위해서는 일과 가정 사이의 균형유지를 위한 노력이 중요하며, 이를 위한 조직문화를 정립할 필요가 있다. 직장가정 간 균형을 이루도록 지원하는 조직 분위기 내에서 구성원은 일-가정 갈등을 덜 경험하며(Thomas & Ganster, 1995), 기업의 문화가 가족 친화적일수록 일-가정 갈등은 감소한다

6) Kim, G. G. (2021.05.08.). The military wakes up to the ‘MZ generation’... Leadership needs to change. Yonhap News. <https://www.yna.co.kr/view/AKR20210508028100504>; Lee, Y. M. (2019.05.20.). The use of parental leave by male soldiers has increased. Daejonilbo. http://www.daejonilbo.com/news/newsitem.asp?pk_no=1370091

7) Ye, J. E., Jin, H., Chung, J. E., & Cho, H. K. (2009). “BRAVO Generation”. Talk about the new generation of workers. CEO Information, 727.

(Kang & Choi, 2001). 가족 친화적 조직문화는 구성원이 일중심성과 가정중심성 간의 균형을 유지하는 것을 도와 일-가정 갈등을 감소시킬 수 있으며, 결과적으로 조직몰입, 직무만족, 이직의도 등을 감소시켜 줄 수 있다. 그러므로 조직에서는 구성원 개인이 일과 가정 모든 영역에서 만족하고 성공을 거둘 수 있도록 조직기반과 제도적 지원을 제공할 필요가 있다.

Acknowledgements

We would like to thank Editage (www.editage.co.kr) for English language editing.

Declaration of Conflicting Interests

The author(s) declared no potential conflicts of interest with respect to the research, authorship, and/or publication of this article.

Reference

- 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), 411-420. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.411>
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(2), 278-308. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- Anderson, S. E., Coffey, B. S., & Byerly, R. T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: links to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of Management, 28*(6), 787-810. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(02\)00190-3](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(02)00190-3)
- Aquino, J. A., Russell, D. W., Cutrona, C. E., & Altmaier, E. M. (1996). Employment status, social support, and life satisfaction among the elderly. *Journal of Counseling Psychology, 43*(4), 480 - 489. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.43.4.480>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Burke, R. (2009). Workaholism and relationship quality: A spillover-crossover perspective. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*(1), 22-33. <https://doi.org/10.1037/a0013290>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2005). The cross-over of burnout and work engagement among working couples. *Human Relations, 58*(5), 661-689. <https://doi.org/10.1177/0018726705055967>
- Ballout, H. I. (2008). Work-family conflict and career success: The effects of domain-specific determinants. *Journal of Management Development, 27*(5), 437 - 466. <https://doi.org/10.1108/02621710810871781>
- Barron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*(6), 1173-1182. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.51.6.1173>
- Beehr, T. A. (1995). Psychological stress in the workplace. London: Routledge & Kegan Paul.
- Blanch, A. & Aluja, A. (2012). Social support (family and supervisor), work - family conflict, and burnout: Sex differences. *Human Relations, 65*(7), 811-833. <https://doi.org/10.1177/0018726712440471>
- Boles, J. S., Johnston, M. W. and Hair, J. F. (1997). Role stress, work-family conflict and emotional exhaustion: Inter-relationships and effects in some work-related consequence.

- The Journal of Personal Selling & sales Management*, 17(1), 17-28. <https://www.jstor.org/stable/40471651>
- Bolino, M. C. & Turnley W. H. (2005). The Personal Costs of Citizenship Behavior: The Relationship Between Individual Initiative and Role Overload, Job Stress, and Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 740-748. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.4.740>
- Bollen KA, & Stine RA. (1993). *Bootstrapping goodness-of-fit measures in structural equation models*. In: Bollen KA, Long JS, editors. Testing structural equation models. Sage; Newbury Park, CA.
- Boyar, S. L., Maertz, C. P., Jr., Pearson, A. W., & Keough, S. (2003). Work - family conflict: A model of linkages between work and family domain variables and turnover intentions. *Journal of Managerial Issues*, 15(2), 175 - 190. <https://www.jstor.org/stable/40604424>
- Boyar, S. L., Mosley, D. C., Jr. (2007) The relationship between core self-evaluations and work and family satisfaction: The mediating role of work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 265 - 281. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.06.001>
- 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
- Brown, S. P. and Peterson, R. A. (1993). Antecedents and consequences of salesperson job satisfaction: meta-analysis and assessment of causal effects. *Journal of Marketing Research*, 30(February), 63-78. <https://doi.org/10.2307/3172514>
- Burke, M. J., Brief, A. P., & George, J. M. (1993). The role of negative affectivity in understanding relations between self-reports of stressors and strains: A comment on the applied psychology literature. *Journal of Applied Psychology*, 78(3), 402-412. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.3.402>
- Burke, R. J. (1999). Workaholism in organizations: The role of personal beliefs and fears. *Anxiety, Stress and Coping*, 13(1), 1-12. <https://doi.org/10.1080/10615800008248333>
- Burley, K. A. (1995). Family variables as moderators of the relationship between work-family conflict and marital adjustment among dual-career men and women. *Journal of Social Psychology*, 135, 483-497. <https://doi.org/10.1080/00224545.1995.9712217>
- Butts, M. M., Vandenberg, R. J., DeJoy, D. M., Schaffer, B. S., & Wilson, M. G. (2009). Individual reactions to high involvement work processes: Investigating the role of empowerment and perceived organizational support. *Journal of Occupational Health Psychology*. 14(2), 122-136. <https://doi.org/10.1037/a0014114>

- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work - family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169 - 198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Campbell, A. (1981). *The sense of well-being in America*. New York: McGraw-Hill.
- 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](https://doi.org/10.1016/s0149-2063(00)00067-2)
- Carr, J. C., Boyar, S. L. & Gregory, B. T. (2008). The Moderating Effect of Work-Family Centrality on Work-Family Conflict, Organizational Attitudes, and Turnover Behavior. *Journal of Management*, 34(2), 244-262. <https://doi.org/10.1177/0149206307309262>
- Champoux, J. E.(1980). The World of Nonwork: Some Implication for Job Re-design Efforts. *Personnel Psychology*, 33, 61-75. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1980.tb02164.x>
- Chiu, R. (2000). Does perception of pay equity, pay satisfaction, and job satisfaction mediate the effects of positive affectivity on work motivation?. *Social Behavior & Personality*, 28(2), 177-184. <https://doi.org/10.2224/sbp.2000.28.2.177>
- Cinamon, R. G. (2006). Anticipated work-family conflict: Effects of gender, self-efficacy, and family background. *Career Development Quarterly*, 54(3), 202-215. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2006.tb00152.x>
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. (2003). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences* (3rd ed.). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Cohen, S., & Hoberman, H. M. (1983). Positive Events and Social Support as Buffers of Life Change Stress. *Journal of Applied Social Psychology*, 13(2), 99-125. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1983.tb02325.x>
- Cohen, S., & McKay G. (1983). *Social support, stress and the buffering hypothesis*. In Baum, A., Singer, J. E. & Taylor, S. E. (eds.). *Handbook of Psychology and Health*, 4.
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310-357. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>
- Cordes, C. L. & Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout, *Academy of Management Review*, 18(4), 621-656. <https://www.jstor.org/stable/258593>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001), The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Diefendorff, J. M., Brown, D. J., Kamin, A. M., & Lord, R. G. (2002). Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviors and job

- performance. *Journal of Organizational Behavior*, 23(1), 93-108. <https://doi.org/10.1002/job.123>
- Dubin, R. & Champoux, J. E. (1977). Central life interests and job satisfaction. *Organizational Behavior and Human Performance*, 18(2), 366-377. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(77\)90036-8](https://doi.org/10.1016/0030-5073(77)90036-8)
- Dubin, R. & Champoux, J. E., & Porter, L. W. (1975). Central life interests and organizational commitment of blue-collar and clerical workers. *Administrative Science Quarterly*, 20(3), 411-421. <https://doi.org/10.2307/2392000>
- Dubin, R. (1956). Industrial Workers' Worlds: A Study of the Central Life Interests of Industrial Workers. *Social Problems*, 3(3), 131-142. <https://doi.org/10.2307/799133>
- Duxbury, L. E. & Higgins, C. A. (1991). Gender difference in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 60-74. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.1.60>
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinlney, A. (2005). Work and Family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature(1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 124-197. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.11.003>
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (1999). Work and family stress and well-being: An examination of person-environment fit in the work and family domains. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 77(2), 85 - 129. <https://doi.org/10.1006/obhd.1998.2813>
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Journal*, 25, 178 - 99. <https://doi.org/10.2307/259269>
- Eskin, F. (1993). Teamwork for Health Promotion in Residential Care. *Health Promotion in Residential Care*, 14-18.
- 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), 57-80. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.57>
- Frone, M. R. (2003). *Work -family balance*. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Frone, M. R., Russell, M & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family Interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65>
- Frone, M. R., Yardel, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work - family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 145 - 67.

<https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1577>

- Ganster, D. C., Fusilier, M. R., & Mayes, B. T. (1986). Role of social support in the experience of stress at work. *Journal of Applied Psychology*, 71(1), 102 - 110. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.1.102>
- Grandey, A. A. (2000). Emotional regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 95 - 110. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.95>
- Greenhaus, J. H. and Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://www.jstor.org/stable/258214>
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Collins, K. M. (2001). Career involvement and family involvement as moderators of relationships between work - family conflict and withdrawal from a profession. *Journal of Occupational Health and Psychology*, 6, 91 - 100. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/11326728/>
- Gupta, N. & Beehr, T. A. (1981). Relationship Among Employees' Work and Nonwork Responses. *Journal of Occupational Behaviour*, 2(3), 203-209. <https://www.jstor.org/stable/3000072>
- Hall, D. T. (1990). Promoting work/family balance: An organization-change approach. *Organizational Dynamics*, 18(3), 5 - 18. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(90\)90060-3](https://doi.org/10.1016/0090-2616(90)90060-3)
- Hansen, J.-I. C., & Sackett, S. A. (1993). Agreement between college major and vocational interests for female athlete and non-athlete college students. *Journal of Vocational Behavior*, 43(3), 298 - 309. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1993.1049>
- Harpaz, I., & Snir, R. (2003). Workaholism: Its definition and nature. *Human Relations*, 56(3), 291-319. <https://doi.org/10.1177/0018726703056003613>
- Herman, J. B., & Gyllstrom, K. K. (1977). Working men and women: Inter- and intra-role conflict. *Psychology of Women Quarterly*, 1(4), 319 - 333. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1977.tb00558.x>
- Higgins, C. A. & Duxbury, L. E. and Irving, R. H. (1992). Work-family conflict in the dual-career family. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 51(1), 51-71. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(92\)90004-q](https://doi.org/10.1016/0749-5978(92)90004-q)
- Higgins, C. A., & Duxbury, L. E. (1992). Work-Family Conflict: A comparison of dual-career and traditional-career men. *Journal of Organizational Behavior*, 13(4), 389-411. <https://doi.org/10.1002/job.4030130407>
- Hirschfeld, R. R. and Feild, H. S.(2000). Work centrality and work alienation: distinct aspects of a general commitment to work. *Journal of Organizational Behavior*, 21(7), 789-800.

- [https://doi.org/10.1002/1099-1379\(200011\)21:7<789::AID-JOB59>3.0.CO;2-W](https://doi.org/10.1002/1099-1379(200011)21:7<789::AID-JOB59>3.0.CO;2-W)
- Hobfoll, S. E. & Freedy, J. (1993). *Conservation of resource: A general stress theory applied to burnout. Professional burnout: Recent developments in theory and research.* In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & Marek (Eds). Professional burnout: Recent developments in theory and research(pp. 115-129). New York. Hemisphere.
- Hochschild, A. R. (1997). *The time bind.* New York: Henry Holt.
- Hochwarter, W. A., Kiewitz, C., Castro, S. L., Perrewe, P., & Ferris, G. R. (2003). Positive affectivity and collective efficacy as moderators of the relationship between perceived politics and job satisfaction. *Journal of Applied Social Psychology, 33*(5), 1009-1035. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2003.tb01936.x>
- Hochwarter, W. A., Witt, L. A., Treadway, D. C., & Ferris, G. R. (2006). The Interaction of Social Skill and Organizational Support on Job Performance. *Journal of Applied Psychology, 91*(2), 482 - 489. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.2.482>
- Hong, S. H., Yang, B. H., & Oah, S. J. (1998). A model testing of involvement, expectation, and social support on the work-family conflicts. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology, 11*(2), 1-19.
- House, J. S. & Well, J. A. (1978). *Occupational Stress, Social Support and Health.* A. Mc-Learn., G. Black. & M. Colligan (eds.). Reducing Occupational Stress: Proceeding of a Conference. U. S. Department of Health, Education and Welfare, HEW(NOISH) Publication. No. 78-140, 8-29.
- House, J. S. (1981). *Work Stress and Social Support.* CA: Addison Wesley Pub.
- Johnston, M. W., Futrell, C. M., Parasuraman, A. and Black, W.C. (1990). A longitudinal assessment of the impact of selected organizational influences on salespeople's organizational commitment during early employment. *Journal of Marketing Research, 27*(3), 333-344. <https://doi.org/10.2307/3172590>
- Judge, T. A., Heller, D., & Klinger, R. (2008). The dispositional sources of job satisfaction: A comparative test. *Applied Psychology: An International Review, 57*(3), 361 - 372. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00318.x>
- Ka, Y. H (2006). The effects of adults' work-family conflicts on satisfaction in the domains and subjective quality of Life. *The Korean Journal of Woman Psychology, 11*(2), 163-186. UCI : G704-001075.2006.11.2.001
- Kahn, R. L. & Boysiere, P. (1992). Stress in organizations In M.D. Dunnette & L. M. Hough(Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Vol 3, 2nd Edition, PaloAlto CA: Consulting Psychologists Press. 571-650.

- Kahn, R. L., & Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.
- Kang, H. R., & Choi, S. Y. (2001). Antecedents and outcomes of work-family conflict of married working women. *The Korean Journal of Woman Psychology*, 5(3), 1-14. <https://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE06371883>
- Kanungo, R. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341-349. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.67.3.341>
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308. <https://www.jstor.org/stable/2392498>
- Karatepe, O. M., & Sokmen, A.(2006). The effects of work role and family role variables on psychological and behavioral outcomes of frontline employees. *Tourism Management*, 27(2), 255-268. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2004.10.001>
- Kessler, R. C., Price, R. H. & Wortman, C. B. (1985). Social Factors in Psychopathology: Stress, Social Support, and Coping Processes. *Annual Review of Psychology*, 36, 531-572. <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.36.020185.002531>
- Kim, Y. W., & Kim, J. K. (2006). *Work ethics in the 21st century*. Hakmunsa,INC.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H. & Connolly, T. F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior & Human Performance*, 32(2), 198-215. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(83\)90147-2](https://doi.org/10.1016/0030-5073(83)90147-2)
- Kossek, E. E. & Nichol, V. (1992). The effects of on-site child care on employee attitudes and performance. *Personnel Psychology*, 45(3), 485-509. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1992.tb00857.x>
- Kossek, E. 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, 139 - 149. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.139>
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1999). Bridging the work-family policy and productivity gap. A literature review *Community, Work, and Family*, 2(1), 7-32. <https://doi.org/10.1080/13668809908414247>
- Lambert, S. J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations*, 43, 239-257. <https://doi.org/10.1177/001872679004300303>
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company: New York.
- Lee, B. S., & Seo, J. G. (2021). A qualitative study on the work and family compatibility of

- female soldiers experienced in childbirth and childcare. *The Woman's Studies*, 108(1), 331-358. <https://doi.org/tws.2021.108.1.012>
- Lee, D. H., Yoon, Y. Y., & Park, S. H. (2019). A Study on the Improvement of Child Care System for a woman soldier. *The Journal of the Convergence on Culture Technology*, 5(2), 53-57. <https://doi.org/10.17703/JCCT.2019.5.2.53>
- Lee, D. R. (1995). *A study on the effect of work-family conflict on worker's life satisfaction* [Master dissertation]. Seoul National University. <http://www.riss.kr/link?id=T15210>
- Lee, H. H., Kim, E. J., & Lee, M. K. (2003). A validation study of Korea positive and negative affect schedule: The PANAS scales. *Korean Journal of Clinical Psychology*, 22(4), 935-946.
- Lee, H. S. (2000). Work stress, spouse support, and psychological well-being of employed men and women. *Journal of Families and Better Life*, 18(4), 47-55. <https://www.koreascience.or.kr/article/JAKO200010102449178.page>
- Lee, K. M. (2005). The relationship between work-family conflict and employees' attitudes. *Korean Journal of Business Administration*, 18(3), 1369-1389. <https://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE01875701>
- Lee, M. S., & Lee, H. K. (1997). Residential Type and Subjective Quality of Life. *Korean Psychological Journal of Culture and Social Issues*, 3(1), 97-105. <https://www.dbpia.co.kr/Journal/articleDetail?nodeId=NODE06373541>
- Lee, Y. H., Bang, M. J., & Oah, S. Z. (2005). The effect of family supportive organizational culture on organizational commitment, work satisfaction, turnover Intention, and family life satisfaction: The mediating effect of work-family conflict focused. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 18(3), 639-657. <https://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE06370240>
- Leung, Y. K., Mukerjee, J., & Thurik R. (2020). The role of family support in work-family balance and subjective well-being of SME owners. *Journal of Small Business Management*, 58(1), 130-163. <https://doi.org/10.1080/00472778.2019.1659675>
- Lim, V. K. G., & Kim, T. Y. (2014). The long arm of the job: Parents' work - family conflict and youths' work centrality. *Applied Psychology: An International Review*, 63(1), 151 - 167. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2012.00527.x>
- Locke, E. A.(1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction: Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Rand McNally College Publishing Company. 1297-1349.
- Malach-Pines, A., Hammer, L., & Neal, M. (2009). "Sandwiched generation" couples: A cross-cultural, cross-gender comparison. *Pratiques Psychologiques*, 15, 225-237.

<https://doi.org/10.1016/j.prps.2008.09.010>

- Maslach, C., Jackson, S.E., & Leiter, M. (1996). *Maslach Burnout Inventory*, Manual(3rd ed.), Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Morrow, P. C. (1993). *The Theory and Measurement of Work Commitment*, Greenwich, CT: JAI Press.
- MOW. (1987). *The Meaning of Working*. International Research Team. Academic Press: London.
- Muchinsky, P. M. (2000). *Psychology applied to work*. Brooks/Cole, ITP.
- Near, J., Rice, R. and Hunt, R. (1980). The relationship between work and nonwork domains: A review of empirical research. *Journal of Management Review*, 5, 415-429. <https://doi.org/10.2307/257117>
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrin, R. (1996). Development and validation of work - family conflict and family - work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400 - 410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Ng, T. W. H., Feldman, D. C. (2008). Long work hours: A social identity perspective on meta-analysis data. *Journal of Organizational Behavior*, 29(7), 853-880. <https://doi.org/10.1002/job.536>
- Oates, W. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. New York: World Publishing.
- Parasuraman, S. & Simmers, C. A. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: a comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 551-568. <https://doi.org/10.1002/job.102>
- Parasuraman, S., Purohit, Y. S., Godshalk, V. M., & Beutell, N. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success and psychological well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 48(3), 275-300. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0025>
- Park, Y. S., & Kim, E. C. (2008). Factors influencing family Line-satisfaction among Korean adults: With specific focus on social support from spouse, trust of children and self-efficacy. *Korean Psychological Journal of Culture and Social Issues*, 14(4), 71-101. <https://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE06373823>
- Paullay, I. M., Alliger, G. M., & Stone-Romero, E. F. (1994). Construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality. *Journal of Applied Psychology*, 79(2), 224-228. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.2.224>
- Piccolo, R. F., Judge, T. A., Takahashi, K., Watanabe, N., & Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations in Japan: Relative effects on job satisfaction, life satisfaction, and happiness. *Journal of Organizational Behavior*, 26(8), 965 - 984. <https://doi.org/>

10.1002/job.358

- Pierce, C. M. & Molloy, G. N. (1990). Psychological and biographical differences between secondary school teachers experiencing high and low levels of burnout. *The British journal of educational psychology*, 60(1), 37-51. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8279.1990.tb00920.x>.
- Rice, R. W., Frone, M. R., & McFarlin, D. B. (1992). Work-nonwork conflict and the perceived quality of life. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 155-168. <https://www.jstor.org/stable/2488179>
- Roberts, B. W., & Friend, W. (1998). Career momentum in midlife women: Life context, identity, and personality correlates. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 195-208. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/9684211/>
- Robinson, B. E., & Post, P. (1997). Risk of work addiction to family functioning. *Psychological Reports*, 81, 91-95. <https://doi.org/10.2466/pr0.1997.81.1.91>
- Robinson, B. E., Flowers, C., & Carroll, J. (2001). Work stress and marriage: A theoretical model examining the relationships between workaholism and marital cohesion. *International Journal of Stress Management*, 8(2), 165-175. <https://doi.org/10.1023/A:1009533415030>
- Russell, D. W. & Cutrona, C. E. (1991). Social Support, Stress, and Depressive Symptoms Among the Elderly: Test of A Process Model. *Psychol Aging*, 6(2), 190-201. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.6.2.190>
- Sager, J. K. & Menon, A. (1994). The Role of Behavior Intentions in Turnover of Salespeople. *Journal of Business Research*, 29, March: 179-188.
- Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P. (1996). *Professional burnout*. Handbook of work and health psychology, 1, 383-425.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., & Taris, T. W. (2009). Being driven to work excessively hard: The evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, 43(4), 320 - 348. <https://doi.org/10.1177/1069397109337239>
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., Mayer, D. M., Saltz, J. L., & Niles-Jolly, K. (2005). Understanding organization-customer links in service settings. *Academy of Management Journal*, 48(6), 1017 - 1032. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2005.19573107>
- Snir, R., & Harpaz, I. (2006). The workaholism phenomenon: A cross-national perspective. *Career Development International*, 11(5), 374-393. <https://doi.org/10.1108/13620430610683034>
- Snir, R., Harpaz, I., & Ben-Baruch, D. (2009). Centrality of and investment in work and family among Israeli high-tech workers: A bicultural perspective. *Cross-Cultural Research*, 43(4), 366-385. <https://doi.org/10.1177/1069397109336991>

- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic intervals for indirect effects in structural equations models. In S. Leinhardt (Ed.), *Sociological methodology* 1982 (pp. 290-312). San Francisco: Jossey-Bass.
- Son, G. H., Sohn, Y. W., & Chung, E. K. (2018). The relationship between work-family conflict and morale of female soldiers: The mediating role of burn out and the moderating effect of glass ceiling. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 31(1), 175-194.
- Staines, G. (1980). Spillover versus compensation: A review of the literature of the relationship between work and nonwork, *Human Relations*, 33, 111-129. <https://doi.org/10.1177/001872678003300203>
- Taylor, C. B., Bandura, A., Ewart, C. K., Miller, N. H., & Debusk, R. F. (1985). Exercise testing to enhance wives' confidence in their husbands' cardiac capabilities soon after clinically uncomplicated acute myocardial infarction. *American Journal of Cardiology*, 55(6), 635-638. [https://doi.org/10.1016/0002-9149\(85\)90127-4](https://doi.org/10.1016/0002-9149(85)90127-4)
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 6 - 15. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.80.1.6>
- Viswesvaran, C., Sanchez, J. I., & Fisher, J. (1999). The role of social support in the process of work stress: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 314 - 334. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1661>
- Wanous, J. P. (1974). A causal-correlational analysis of the job satisfaction and performance relationship. *Journal of Applied Psychology*, 59(2), 139-144. <https://doi.org/10.1037/h0036532>
- Watai, I., Kishikido, N., & Murashima, S. (2008). Gender difference in work-family conflict among Japanese information technology engineers with preschool children. *Journal of Occupational Health*, 50(4), 317-327. <https://doi.org/10.1539/joh.L7124>
- Weber, M. (1905). *The Protestant ethic and the spirit of capitalism*. Winchester, MA: Allen & Unwin.
- Westman, M., Etzion, D., & Gortler, E. (2004). The work-family interface and burnout. *International Journal of Stress Management*, 11(4), 413-428. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.11.4.413>
- Yun, C. Y. (2001). *Subjective quality of life among married Korean career women: integrating work-family conflict and the quality of life in the domains of work and family* [Doctoral dissertation]. Sungkyunkwan University. <http://www.riss.kr/link?id=T8190691&outLink=K>
- Zedeck, S., & Mosier, K. L. (1990). Work in the family and employing organization. *American*

Psychologist, 45, 240-251. [https://doi.org/10.1016/s0149-2063\(00\)00067-2](https://doi.org/10.1016/s0149-2063(00)00067-2)

원 고 접 수 일 2021년 11월 24일
원 고 수 정 일 2021년 12월 17일
게 재 확 정 일 2021년 12월 20일

일중심성의 차별적 효과: 일영역에서의 자원 역할 및 가정영역에서의 요구 특성

서정미* · 신강현** · 황재상*** · 이종현****

국문초록

본 연구는 직장인 기혼자 166명을 대상으로, 일-가정 갈등이 직장만족과 가정만족에 미치는 영향과 이러한 영향 관계에서 직무요구-자원모형 및 스트레스 교류모형을 기반으로 한 일중심성의 차별적 기능을 확인하기 위해 실시되었다. 연구결과, 개인이 일영역과 가정영역에서 맡은 역할 중 일영역의 역할을 더 중시하는 일중심성은 일영역과 가정영역에서 서로 다른 영향력을 보여주었다. 즉, 일영역에서는 일중심성이 높을수록 일이 가정을 방해하는 갈등(WIF)이 직장만족에 미치는 부적 영향을 완충시켜주었으나, 사회적 지지가 직장만족에 미치는 정적영향을 강화하지는 않는 것으로 나타났다. 반면, 가정영역에서는 일중심성이 가정이 일을 방해하는 갈등(FWI)를 매개로 가정만족에 영향을 주었다. 한편, 일중심성과 가정만족 간 관계에서는 배우자 지지의 매개효과가 유의미한 것으로 나타났다. 마지막으로 연구의 제한점과 시사점이 제시되었다.

주제어 : 일중심성, 일-가정 갈등, 스트레스, 직장만족, 가정만족

* (제1저자) 교보생명, jmseo.official@gmail.com, <http://orcid.org/0000-0001-8735-1759>

** (공동저자) 아주대학교 심리학과 교수, khs9933@ajou.ac.kr, <http://orcid.org/0000-0002-8926-7726>

*** (공동저자) 아주대학교 심리학과 박사과정, jspooh32@naver.com, <http://orcid.org/0000-0001-9268-6457>

**** (교신저자) 경성국립대학교 심리학과 조교수, tea4one@gnu.ac.kr, <https://orcid.org/0000-0002-6903-0924>

