

# 중년기 일과 가정 사이의 갈등 그리고 일에서의 소진이 결혼불안정성에 미치는 영향: 가족소속감의 매개효과

## The Effect of Work-Family Conflict and Job Burnout on Marital Instability in Midlife: The Mediating Role of Family Belongingness

김동훈(Tonghoon Kim)<sup>1</sup> <http://orcid.org/0000-0002-0180-4495> 기쁘다(Ppudah Ki)<sup>2\*</sup> <https://orcid.org/0000-0002-1712-8196>

<sup>1</sup>Department of Social Welfare, Yonsei University

<sup>2</sup>Department of Human Ecology, Korea National Open University

---

### <Abstract>

The purpose of this study is to investigate the effect of work-family conflict, family-work conflict, and job burnout on marital instability in midlife, and whether family belongingness mediated the paths from work-family conflict and job burnout to marital instability. The participants, recruited through an on-line survey, were middle-aged parents who had teenage children(160 mothers and 160 fathers), and their average age was 46.03( $SD = 2.88$ ). They filled out the questionnaires regarding work-family conflict, job burnout, marital instability, and family belongingness, and the data were analyzed using structural equation modeling. The results showed that family-work conflict and job burnout influenced marital instability in midlife. Family belongingness partially mediated the relationship between family-work conflict and marital instability. It also partially mediated the relationship between job burnout and marital instability. The relationship between work-family conflict and marital instability was fully mediated by family belongingness. These results imply the importance of dealing with work-family conflict and job burnout on marital relationships in midlife and the indirect effect of family belongingness.

---

▲주제어(Keywords): 일-가정 갈등(work-family conflict), 가정-일 갈등(family-work conflict), 일 소진(job burnout), 결혼불안정성(marital instability), 가족소속감(family belongingness)

### I. 서론

한국은 여전히 지나친 노동이 일반화된 과도한 사회로 지목되고 있다(김영선, 2008; 윤자영, 2018). 최근까지 OECD의 통계에 따르면, 다른 나라들과 비교할 때 한국인들은 평균 40% 이상 많은 시간을 직장 노동에 사용하는 것

으로 보고되었다(박은미, 2013). 비록 2018년부터 근로기준법의 개정으로 직장 노동시간을 주 52시간으로 제한하여 과도한 노동으로 인한 사회적 비용을 줄이려는 제도적 노력이 시작되었지만, 여전히 과도한 노동시간 제한을 위한 노동자와 사용자 사이에 사회적 합의가 도출되지는 못하고 있는 실정이다. 이는 1990년대 말 아시아 경제위기를 지나

---

• 본 논문은 2019년 한국가정관리학회 추계학술대회에서 포스터 발표한 내용을 수정, 보완한 것임.

\* Corresponding Author: Ppudah Ki, Department of Human Ecology, Korea National Open University, 86 Daehakro, Jongno-gu, Seoul, 03087, Korea, Tel: +82-2-3668-4646, E-mail: ppudahki@kno.ac.kr

며, 노동의 가치가 자본에 비하여 상대적으로 낮아지기 시작하면서, 노동시간 단축에 대한 사회적 논의를 미룰 수밖에 없었던 역사의 흔적을 보여준다(남은영, 2009; 박소민, 2019). 이러한 직장노동시간의 증대로 인해 가정의 안정성이 위협받는 상황에 이르게 되었다. 지금도 과도한 노동시간은 단기간에 해소되기 어려운 사회문제 인식되고 있으며, 이는 개인들이 신체적, 정서적, 관계적 위협요인에 노출되도록 만들고 있다.

결혼생활을 비롯한 개인의 일상은 과도한 직장노동으로 인하여 종종 위기에 부딪히게 된다. 한국에서 개인들은 자신의 일상생활을 위해 사용하여야 하는 시간마저 노동과 관련된 활동에 사용하고 있으며, 이는 심리적 소진을 경험하게 만드는 원인이 되고 있다(곽주현, 최한나, 2015). 일과 가정을 병행하는 사람들의 경우, 두 가지 역할을 수행하는데에서 오는 부담감이 가중되어 스트레스가 증가할 때 삶에 대한 전반적인 만족감이 떨어지는 것을 경험한다. 또한, 직장생활과 가정생활 모두에 많은 시간을 할애해야 하는 맞벌이 부부들의 경우에는 일과 가정 사이의 갈등으로 결혼생활에 위기를 경험하게 될 가능성이 있는데, 이는 일상생활과 직장생활의 균형 유지의 실패에 기인하는 심리적 소진과 연관성이 있다고 한다(남순현, 2009, 2015; 한지수, 최연실, 2018). 이처럼 직장에서의 과도한 업무는 일상과 결혼생활의 안정성에 부정적인 영향을 미치는 요인으로 볼 수 있다.

중년의 시기는 연구자에 따라 다양한 방법으로 정의된다. 마흔 살 안팎의 나이로 정의되기도 하며, 청년과 노년의 중간 단계로 폭넓게 지칭되기도 한다(강민아, 양윤이, 최나연, 2017). 이렇게 연령의 범위로 정의되기 애매한 부분이 있으나, 중년의 시기에 자연스럽게 대두되는 하나의 특성은 '위기'라고 보고된다(박정원, 최명숙, 2007). 결혼생활을 유지하고 있는 중년들의 경우, 과도한 직장 노동의 부담감이 가정과 결혼생활에 미치는 영향을 가장 잘 경험하게 되는 계층이라고 할 수 있다. 이들은 자신들을 묘사하는 표현으로 위기 혹은 서글픔과 같은 단어를 사용하고 있다고 하는데, 이는 현실적으로 과로와 일-가정 갈등과 관련된 고충일 수 있다. 또한, 중년 이후에 노후에 대한 불안감을 가지고 있으며, 직장 노동을 통한 수입이 중단될 수도 있다는 위기의식이 가중된다고 한다(이은주, 이지연, 2016). 이처럼 중년의 성인들이 경험하는 과도한 직장 노동은 한국 사회 중년이 위기에 몰리는 주요 원인 중 하나이다(최명숙, 박정원, 2007).

일과 가정 사이의 갈등이라는 개념은 결혼생활을 유지하며 자녀를 양육하고 있는 중년의 성인들이 경험하는 직장 노동의 부담감이 가정과 결혼에 미치는 영향을 탐색하

는데 유용한 도구가 될 수 있다. 먼저, 직장에서 수행하는 일에 대하여 가정 안에서 분담하는 일보다 중요한 의미를 부여하는 경우, 종종 개인들은 가정으로 인하여 자신의 사회적 성취가 방해를 받는다고 생각한다(Ford, Heinen, & Langkamer 2007). 반면, 가정생활을 돌보는 것이 직장의 업무보다 중요한 과업으로 받아들이는 사람들의 경우 직장에서 하는 일 때문에 가정에서 맡은 일들을 제대로 처리할 수 없다고 인식할 수도 있다. 개인들은 자신의 일상에 대하여 긍정적인 평가를 하기 위해서는 가정생활과 직장에서 이루어지는 일 사이에 균형을 이룰 필요가 있다. 그럼에도 불구하고, 증가하는 직장 노동에 대한 부담은 이들 중년들이 일과 가정의 역할 사이에서 일어나는 갈등을 조절하는데 부정적인 영향을 미치고 있다(윤자영, 배규식, 2016; Byron, 2005). 나아가, 일과 가정 사이에 갈등이 심해지는 경우, 개인의 정신건강에도 부정적인 영향을 미칠 수 있음은 물론, 이혼과 같은 가족관계의 해체로 이어지기도 한다(장지연, 부가정, 2003).

일과 가정사이의 갈등이 가정에 미치는 영향으로 고려할 수 있는 변인들 가운데 하나가 결혼 불안정성이다. 일반적으로 결혼의 불안정성은 결혼이 해체 단계로 진입하는 상황을 예측하는 변인으로 고려된다(Lewis & Spanier, 1979). 중년들이 경험하는 여러 중년의 위기 중에 결혼 생활의 위기가 있을 수 있다. 결혼 초기에 부부간의 문제를 잘 다루고 넘어간 부부들에게도 결혼 15년에서 19년 사이에 이르면 결혼 불안정성이 증가하는 경향성을 보일 수 있다(천혜정, 최혜경, 강인, 2006). 이는 가족생활주기에서 자녀청소년기 때에 결혼만족도가 낮고 부부갈등이 높아질 수 있다는 것과 맥을 같이 한다. 따라서 본 연구에서는 중·고등학생 자녀를 둔 취업중인 부모를 대상으로 연구가 진행되었다. 결혼 초기에 부부간의 정서적인 문제들을 잘 해결했음에도 불구하고 중년의 시기에 이르면 두 사람의 관계 이외의 요인들, 가령 직장 노동의 과도한 증가 등에서 오는 스트레스로 인해 결혼 불안정성의 증가를 경험하게 될 수 있다(Bradbury, Cohan, & Karney, 1998).

이처럼 결혼생활을 유지하는데 일과 가정의 갈등이 부정적인 영향을 미치고 있는데, 그럼에도 불구하고 결혼생활을 지지해주는 요소 가운데 하나는 가족소속감이라고 할 수 있다. 직장으로부터 과도한 기여를 요구받는 성인의 경우, 자녀와 배우자로부터 얻는 소속감을 느끼기 위한 충분한 시간을 확보하는 것은 늘 어려운 일이 될 수밖에 없다. 과도한 업무에 시달리는 중년 역시 소속감을 유지하는 대부분의 자원은 가족으로부터 온다고 할 수 있다(Baumeister & Leary, 1995). 가족을 통해 얻는 소속감은 정서적으로 불안정한 상태에서 일어날 수도 있는 숙려 없

는 이혼 등을 재고 할 수 있도록 만드는 자원이 되기도 한다(Pasley, Kerpelman, & Guilbert, 2001). 이는 자신의 결정으로 시작한 가족에 대한 소속감을 가지지 못한 성인의 경우, 가족 이외의 관계에서 소속감의 욕구를 채우는데 관심을 기울이게 될 수도 있다.

본 연구는 기본적으로 직장 혹은 일에서의 부담감이 결혼불안정성에 미치는 영향에 관심을 두고 있다. 이를 위해서 결혼불안정성을 종속변인으로 한 구조방정식 연구모형을 제안한다. 독립변인으로는 가정-일 갈등, 일-가정 갈등, 그리고 일에서 경험하는 소진을 고려하고자 한다. 또한, 가정-일 갈등, 일-가정 갈등, 일 소진과 같은 일로부터 오는 부정적 요소가 결혼 불안정성에 미치는 영향에 있어서 가족과의 관계적인 측면이 영향을 미칠 수 있기에, 매개변인으로 가족 소속감을 살펴보고자 한다(Huber & Spitze, 1980). 이를 통하여 독립변인들이 종속변인에 미치는 직접효과와 간접효과 살펴볼 수 있을 것으로 기대한다.

연구문제 1. 가정-일 갈등, 일-가정 갈등, 일 소진이 결혼불안정성을 예측하는가?

연구문제 2. 가족소속감은 결혼불안정성을 예측하는가?

연구문제 3. 가정-일 갈등, 일-가정 갈등, 일 소진이 결혼불안정성을 예측할 때 가족소속감의 매개효과는 어떠한가?

## II. 선행연구 고찰

### 1. 결혼불안정성

결혼불안정성(marital instability)은 결혼생활의 지속성을 예측 혹은 설명하는 다양한 개념들 가운데 하나이다(Huber & Spitze, 1980). 결혼불안정성은 결혼 상태를 설명하는 다른 개념들과는 달리, 이혼과 관련된 구체적인 생각과 행위들을 개념화한 변수로 가족(결혼생활) 해체의 문제를 가장 직접적으로 다루고 있는 개념이라고 할 수 있다(Becker, 1973). Booth, Johnson 그리고 Edwards(1983)는 결혼불안정성 측정을 위해 부부간의 정서적 상태, 부부간 정서교류, 그리고 부부 정서의 행동화 측면을 고려하였다. 구체적으로는 이혼에 대한 생각, 별거에 관한 대화, 이혼에 관한 대화, 주변 사람들과 이혼을 소재로 한 이야기, 이혼 상담, 이혼을 위한 변호사 상담, 이혼소송 준비, 이혼소송 등을 부부 불안정성을 측정하기 위한 행동으로 제시하였다. 이와 함께, 과거 3년간 이혼에 대해 생각해 본 경험 역시 결혼 불안정성을 예측하는 중요한 요소라고 설명하였다. 이와 같이 이혼과 관련된 직접적인 경험을 척도화하고 있으며, 결혼 지속성과는 부적인 상관관계를 보

인다(Aldous, 1977).

결혼불안정성과 관련된 선행연구들을 살펴보면 다음과 같다. 먼저, 결혼불안정성 연구 초기에는 경제학적인 의사결정의 결과로 이혼을 설명하려는 노력이 있었다(Becker, Landes, & Michael, 1977). 즉, 이혼으로 발생하는 효용이 결혼으로부터 얻을 수 있는 효용보다 크다고 판단될 때 결혼불안정성이 높아진다고 설명한다. 예를 들면, 가계 수입, 연애 기간, 자녀의 유무 등은 결혼을 유지하는데서 얻는 효용성이 높을 때 결혼불안정성이 감소된다고 설명하였다. 반대로 가계소득 감소, 배우자간 문화적 배경의 차이 정도 등은 이혼의 효용성을 증가시키는 요소로, 결혼불안정성을 증가시킨다. 이에 더하여, 성역할에 대한 가치관의 차이, 가사분담 정도, 이혼이 자녀들에 미치게 될 영향, 그리고 이혼 후 받아들여야 할 현실에 대한 인식 역시 이혼 및 결혼의 효용성에 영향을 미치는 요인으로, 결혼불안정성과 관련이 있다고 설명한다(Bumpass & Rindfuss, 1979; Huber & Spitze, 1980).

다음으로, 정서적인 상호작용의 측면에서 결혼불안정성을 설명하는 접근이 있는데, 여기서는 부부가 느끼는 고립감, 부정적인 상호작용, 상호간의 거리감이 이혼으로 이어지는 중요한 예측요인으로 사용된다(Gottman & Levenson, 1992). 부부간의 정서적 상호작용은 배우자가 상대방에게 기대하는 역할, 그리고 구체적인 정서표현 행동을 통하여 이루어지는데, 만약, 정서적 표현이 부족하다고 느끼는 경우, 이혼에 대한 생각이 증가한다고 한다(Pasley et al., 2001). 또한, 배우자 상호간에 상대에 대한 배려(hospitality)가 높은 부부의 경우 매우 낮은 수준의 결혼불안정성을 보이는데, 이러한 배려는 구체적으로 관찰 가능한 행동으로 외면화하는 경향이 있다(Matthews, Wickrama & Conger, 1996).

이와 함께, 경제적 의사결정과 정서적 상호작용의 측면에서 개념화된 결혼불안정성은 다양한 변인들에 의하여 예측된다. 국내에 거주하는 부부들을 대상으로 한 연구에서 결혼불안정성은 경제적인 만족감 그리고 배우자와의 정서적인 상호작용에 의하여 영향을 받고 있다고 한다(현은민, 2007). 이 연구는 경제적인 만족감을 주요 변수로 고려함으로써 경제적 상태가 개인의 정서와 같은 수준에서 논의될 수 있도록 논의를 발전시켰다. 또한, 배우자 이외의 가족들과 상호작용 또한 결혼불안정성에 영향을 미치는 것으로 보고되었으며, 일상생활에서의 역할 수행에 대하여 갖고 있는 생각 역시 부부 간의 사이에 거리감과 상대방에 대한 부정적 정서를 매개로 결혼불안정성에 영향을 미치는 것으로 나타났다(Guilbert, Vacc, & Pasley, 2000; Katzev, Warner & Acock, 1994). 이와 같은 선행연구들을 통해 볼 때, 결혼불안정성 연구는 관련 변인들에 대한

탐색의 확대와 발견된 변인들을 통합적으로 고려하는 방향으로 진행되고 있다고 할 수 있다.

본 연구에서 결혼불안정성에 영향을 미치는 요인들로 일과 가정에서의 역할 갈등과 일로 인한 소진의 영향을 탐색한다. 기존의 연구들은 일과 가정 사이의 갈등 및 일에서의 소진이 결혼만족감과 같은 결혼지속성 관련 변인들에 영향을 주는 것으로 보고하고 있다(Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000). 따라서, 일과 가정 사이의 갈등 및 일소진이 결혼불안정성에 미치는 영향을 탐색하고, 이를 토대로 일과 관련된 변인들이 이혼과 가족해체에 미치는 영향에 대하여 유추해 볼 수 있을 것이다. 또한, 위에서 살펴본 바와 같이, 배우자 이외의 다른 가족과의 관계 역시 결혼불안정성에 영향을 미치는 주요한 변수로 고려될 수 있는데, 본 연구는 가족과의 관계를 통합적으로 설명하는 요인으로 가족 소속감을 연구모델에 포함시키고자 한다. 한편, 결혼불안정성을 측정하기 위한 도구로는 국내외 선행 연구들에서 사용되는 Booth의 결혼불안정성 척도(Booth 등, 1983)를 사용함으로써 이전 연구들의 결과들과 비교하며 논의를 진행 할 수 있을 것으로 생각한다.

## 2. 일과 결혼불안정성: 일-가정 갈등, 가정-일 갈등, 그리고 일-소진

결혼생활을 지속하는 성인에게 있어서 두 가지 주요 인생과업은 일과 가정이라 할 수 있다. 그럼에도 불구하고, 일과 가정을 동시에 양립시키는 것이 언제나 가능한 것은 아니다(Netemeyer, Boles, & McMurrian, 1996). 일과 가정에서의 과업을 병행하는 과정에서 나타나는 문제 가운데 하나는 일과 가정 사이에 일어나는 갈등이다. 이는 직업만족도의 저하는 물론이고, 결혼에 대한 만족도에 대해서도 부정적인 영향을 끼치며, 또한 중년 성인들이 경험하는 우울감과 같은 심리적 문제들로 이어지기도 한다(Burke, 1988; Frone, Russell, & Cooper, 1992; Gutek, Searle, & Klepa, 1991). 한편, 과도한 직장 업무로 인해 직장에서 발생한 소진(job burnout)을 경험하기도 하는데, 이 역시 결혼생활에 부정적인 영향을 주는 것으로 보고되고 있다. 직장에서 혹은 일로 인해 높은 수준의 소진을 경험한 경우, 일상생활에서 더 많은 분노를 느끼게 되고, 가정 밖에서 보내는 시간이 늘어나고, 가사문제를 돌보지 않고, 동시에 결혼에 대한 불만족을 드러내는 경향이 증가한다(Jackson & Maslach, 1982). 이처럼 일과 가정 사이의 갈등 그리고 직장에서 경험하는 소진은 일과 가정에서의 역할 병행이 결혼생활의 어려움으로 이어진다는 공통점을 가지고 있다.

먼저, 일과 가정의 과업을 동시에 수행하는 데에서 오는 어려움 가운데 일과 가정 사이의 갈등과 관련된 선행연구들을 살펴보고자 한다. 일과 가정 사이에 일어나는 갈등은 개인이 수행하는 역할들 사이에 일어나는 갈등 가운데 하나로 연구되어 왔다(Greenhaus & Beutell, 1985). 개인에게 부여된 다양한 과업들은 책임감을 요구하게 되는데, 많은 과업들 가운데 특정 영역에 과도한 책임감을 가지게 되는 경우 다른 쪽의 과업을 수행하는 데에 방해 요소로 작용하게 된다(Katz & Kahn, 1978). 또한, 개인이 수행하는 역할에는 책임감 이외에도 다양한 의무가 기대되는데, 구체적으로는 역할에 대한 기대와 역할을 부여해 준 집단에 대한 헌신 등이 있다(Netemeyer et al., 1996). 이 때, 개인이 속한 여러 집단들로부터 요구되는 헌신과 기대들이 한 개인이 감당할 수 있는 역량을 넘어서게 되는 경우, 개인은 역할 수행을 위한 자신의 자원들 사이에 새로운 균형을 찾을 필요가 있다. 만약, 이러한 한계를 인식하지 못하고 주어진 역할들을 조정하는 데 실패하는 상황에 이를 때, 개인은 역할 사이에 심각한 갈등을 경험하게 된다.

일과 가정 사이의 갈등은 그것을 경험하는 개인이 중점을 두는 역할에 따라 일-가정 갈등과 가정-일 갈등으로 구분될 수 있다(엄혜경 & 성상현, 2017; Greenhaus & Beutell, 1985). 먼저, 일-가정 갈등은 일을 수행하는 데 사용되는 시간적 제약이 가정에서의 역할을 수행하는데 방해가 되는 역할 간의 갈등이라고 정의할 수 있다. 일-가정 갈등 수준은 두 배우자 모두가 직장생활을 하는 경우 높아지는 경향이 있다(Higgins & Duxbury, 1992). 이는 현대 한국사회에서 맞벌이가 일반적인 가정생활형태로 수용 및 확대되는 상황에 비추어, 이전 세대보다 일-가정 갈등을 호소하는 사람들이 늘어날 수 있음을 의미한다(최수찬, 우종민, 박웅섭, 김상아, 2009). 반대로, 가정-일 갈등은 가정에서 요구되는 역할을 수행하는데서 오는 시간적 제약이 직장에서의 역할 수행을 방해하는 것으로 인식되는 역할 간의 갈등이라 할 수 있다. 일-가정 갈등과 가정-일 갈등의 차이는 균형을 이루어야 하는 두 개의 과업(일, 가정) 중에 어디에 더 초점을 맞추는가에 따라 다르게 나타날 수 있다. 일반적으로 일-가정 갈등과 가정-일 갈등은 가족의 경제에 많은 기여를 하는 배우자에게서 더 높은 수준으로 나타나는 경향이 있고 한다(장수정, 송다영, 김은지, 2009; Mennino, Rubin, & Brayfield, 2005). 일과 가정 사이의 균형을 맞추는 데 갈등을 겪는 경우, 직장에서 시간 사용의 유연성을 높여주는 방법을 통하여 개입할 수 있는 방법들이 제시되기도 한다(엄혜경 & 성상현, 2017).

일과 가정의 역할 수행에서 오는 갈등은 가정 및 결혼생활에 영향을 미친다. 먼저, 일과 가정에서의 역할 갈등은

가족에서의 역할에 대한 만족도를 낮출 수 있으며, 또한 일상생활에 대한 만족도에도 부정적인 영향 미친다(Allen et al., 2000). 또한, 일과 가정 사이의 갈등에 잘 대처하지 못하는 경우 가족이 처한 문제로부터 회복되는 정도에도 부정적인 영향을 미치는 것으로 보고되었다(한지수, 최연실, 2018). 한편, 직장에서 요구하는 과업에 대한 과도한 부담은 결혼생활의 질을 떨어뜨리는데 직접적인 영향을 주기도 한다(Foley & Powell, 1997; Obradović & Čudina-Ob radović, 2009). 일과 가정의 갈등을 많이 느낄수록 결혼생활에 대하여 부정적인 생각을 가질 수 있으며, 일과 가정 사이의 갈등이 심각해질수록 결혼만족도는 감소하는 것으로 보고되고 있다(Fuwa, 2014; Wu, Chang, & Zhuang, 2010).

일 소진(job burnout 혹은 work burnout)과 관련된 선행연구들을 살펴보고자 한다. 소진(burnout)은 다양한 영역에서 관찰될 수 있는데, 일과 가정의 부담이 증가하는 중년들에게는 자신의 일은 물론이고 가정 역시 소진의 장소가 될 수 있다(Burke & Richardson, 2000; Pines, Neal, Hammer, & Icekson, 2011). 일반적으로 소진은 정신적, 정서적, 그리고 육체적으로 고갈되어 있는 상태로 설명된다(Pines & Aronson, 1988). 정신적, 정서적 고갈은 개인들의 성취감을 저해하고 자신들의 고유성을 잃어버리도록 만드는 경향이 있다(Maslach & Leiter, 2008). 이러한 소진은 다른 사람을 돌보는 의무를 장기간 수행하는 사람들과 정서적인 반응을 지속적으로 해주어야 하는 위치에 있는 사람들에게서 자주 관찰되는 현상이라고 보고된다(Freudenberger & Richelson, 1980). 이러한 설명들은 공통적으로 소진에 대하여 설명할 때, 감정적인 고갈이라는 문제가 수반되는 상태라는 점에 주목하고 있다(Richardson & Burke, 1993).

일 소진에 대한 연구들은 직장에서 과업을 수행하는 개인들이 경험하는 소진의 원인으로 직장에서 겪는 다양한 부정적인 경험들을 지목한다(Maslach & Leiter, 2008). 먼저, 직장에서 겪는 부정적인 정서 경험이다. 일에서의 소진은 지나친 정서적 요구를 받게 되는 경우 발생할 가능성이 높아지는 것으로 보고된다(김유선, 김명소, 한영석, 2013). 이와 함께, 직장에서 의도치 않게 형성되는 타인과의 부정적인 관계 역시 소진의 원인이 될 수 있다. 개인들이 다른 사람들과의 관계에서 느끼는 정서적 어려움이 소진을 호소할 정도로 높은 수준의 스트레스를 유발할 수 있다(Pines et al., 2011). 한편, 직장에서의 정서적 소진은 신체화 증상으로 이어지기도 하는데, 소진이 직장에서의 과도한 요구와 건강상의 문제를 매개하는 형태로 나타날 수 있다(Schaufeli & Bakker, 2004).

일로부터 경험하는 소진은 결혼생활 및 가정생활에 영향을 미친다(Montgomery, Panagopolou, de Wildt, & Meenks, 2006). 일 소진은 가정의 정서적 분위기에 영향을 주게 되는데, 이러한 현상을 전이효과(spillover effect)라고 부른다(Crouter, 1984). 전이효과란 직장에서의 업무가 개인의 사고, 감정, 행동에 영향을 미치게 되어, 그 결과 가정을 비롯하여 직장 밖에서 경험하는 인간관계에도 영향을 미칠 수 있다는 이론적 접근이다(장은비, 2015; Crouter, 1984). 직장에서 소진을 경험하는 사람들의 경우, 가정으로 돌아와서도 소진의 상태를 배우자에게 나타내게 되고, 이는 배우자도 정서적 소진을 느끼도록 만들 수 있다(Burke & Greenglass, 2001). 일 소진의 경험은 자신을 비롯한 배우자와 가족을 지치게 만들고, 무력감을 느끼도록 만들게 된다(Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2005). 이처럼 직장에서 일을 수행하는 과정에서 얻게 되는 심리적 소진은 가족과 배우자와의 정서에도 부정적인 영향을 미치고 있는데, 이는 일 소진이 가정 및 결혼 생활을 지속성을 나타내는 변인에도 영향을 줄 수 있음을 의미한다.

본 연구에서는 직장에서 수행하는 업무가 가정에 미치는 영향을 살펴보고자 한다. 직장에서 역할이 가정에서의 역할과 갈등을 일으키는 경우 결혼불안정성에 영향을 미치는지 살펴보고, 또한 가족소속감에도 어떠한 변화를 가져오는지 탐색하고자 한다. 또한, 직장에서 경험하게 되는 소진이 결혼불안정성과 가족소속감에 주는 영향도 함께 살펴봄으로써, 일과 관련된 정서적 문제들로부터 가정과 부부생활이 받게 되는 영향에 대해 논의하고자 한다. 그리고 일과 가정 사이의 갈등은 Netemeyer 등(1996)의 일-가정 갈등 척도를 사용하여 측정하고, 일 소진 정도는 Pines(2011) 등의 연구에서 사용된 직업소진척도를 사용하여 측정하고자 한다.

### 3. 가족 소속감과 결혼불안정성

소속감은 인간의 기본적인 욕구 가운데 하나로 이해될 수 있다. Baumeister와 Leary(1995)에 따르면, 개인이 사회적 관계를 형성하고 유지하는 양상은 개인 성격의 다양성과 개인이 속한 문화의 다양성이라는 맥락 속에서 나타나고, 그 가운데 개인들은 관계 형성을 통한 소속감의 욕구를 채우기 위해 부단히 노력하는 보편성을 보인다. 소속감의 욕구를 채우기 위하여 사람들은 타인 혹은 속한 조직 안에서 정서적인 유대를 유지하기 원하는데, 이러한 정서적인 유대는 개인의 생존을 좌우하는 조건이 되기도 하며, 동시에 생산적인 삶을 유지하는데 도움을 준다

(Buss, 1991). 즉 개인을 소속감에 대한 동기를 가진 존재로 바라보는 것이다(Baumeister & Leary, 1995). 이러한 정의들을 볼 때, 개인을 타인과의 관계에 대한 동기를 가진 존재로 설명하는 소속감은 가족 속에서 개인을 이해하는데 유용한 개념적 틀을 제공한다고 할 수 있다. 개인의 삶과 소속감의 관계를 보여주는 연구들은 다음과 같다. 먼저, 사회관계망의 일원으로 편입되어 있는 것으로 자신의 상태를 인식하는 사람들은 그렇지 않은 사람들에 비하여 스트레스 수준이 낮게 나온다(Cohen & Wills, 1985). 소속감에 대한 욕구가 채워지지 않은 경우 개인은 높은 수준의 외로움과 함께 낮은 수준의 삶의 만족도를 보이게 된다(Mellor, Stokes, Firth, Hayashi, & Cummins, 2008). 또한, 소속감을 느끼는 정도가 높을수록 일상생활에 대한 만족도가 높아지는 것으로 보고되었으며, 낮은 소속감은 자아존중감에도 부정적인 영향을 미친다고 한다(Verhagen, Lodder, & Baumeister, 2018). 한편, 흥미로운 것은 소속감의 충족에 따라서 건강 상태도 영향을 받는 것으로 보고되었다. 소속감을 채우지 못하고 높은 수준의 외로움을 호소하는 개인들은 면역체계에 문제가 발생할 수 있는데, 소속감을 감소시키는 주요사건들에 이혼, 별거와 같은 결혼생활 문제들이 포함된다고 한다(Kiecolt-Glaser et al., 1984). 또 다른 연구에서는 행복한 결혼생활을 유지하며 소속감의 욕구를 충족하는 것으로 나타난 커플들은 심리적인 문제들을 호소하는 경우가 적은 것으로 나타났다(Lynch, 1977). 이처럼, 소속감은 개인의 건강문제, 정서적 상태 또한 결혼생활과 의미 있는 관련성을 보인다.

또한, 충분한 소속감을 느끼지 못하는 사람은 스스로 다른 사람들로부터 도움을 받을 수 없는 상태에 있다고 인식하게 되며, 자살과 같은 자기 파괴적인 선택을 하기도 한다(Joiner, 2007). 관련된 한국의 연구들에서도 충분한 소속감을 느끼지 못하는 사람들이 갖게 되는 자기파괴적 사고들에 대하여 보고하고 있다. 청소년, 대학생을 비롯한 20, 30대 성인, 노인들의 경우 공통적으로 소속감이 채워지지 않은 경우 자살사고를 보이게 될 위험성이 높아진다고 보고된다(박수진, 김종남, 2018; 박희주, 김진숙, 2016; 하정미, 설연옥, 좌문경, 2010; 하정미, 송영지, 남희은, 2012). 또한 소속감이 낮은 사람들의 경우 높은 우울감으로 이어질 수 있다는 연구 결과가 소속감과 자살사고의 부정적인 관계를 뒷받침되고 있다(강희양, 장은진, 2018). 이와 같이 소속감과 관련된 최근의 연구들은 세대를 가리지 않고 개인의 부정적인 정서, 사고 및 행동이 소속감의 결여로부터 영향을 받을 수 있다는 것을 보여주고 있다.

소속감 이론과 관련된 선행연구들을 통하여 결혼불안정

성, 가정과 일 사이의 갈등, 일 소진 그리고 가족소속감의 관계에 대하여 다음과 같은 가설을 제안할 수 있다. 중년기 부모들이 유지하고 있는 결혼생활과 자녀양육은 소속감의 욕구를 채우는 데 결정적인 기여를 한다고 볼 수 있다(Baumeister & Leary, 1995). 배우자와 자녀들과의 지속적인 정서적 교류는 개인이 생산성을 유지하게 하고, 또한 자기파괴적 사고로부터 거리를 둘 수 있도록 소속감의 욕구를 채워나가는 토대가 된다(Joiner, 2005). 그럼에도 불구하고, 결혼생활과 자녀양육을 통해 얻어지는 가족소속감은 과도한 일로부터 위협을 받을 수 있다. 직장에서의 역할에 주어지는 일의 양이 과도해지는 경우, 배우자와 자녀와의 상호작용을 위한 시간과 심리적인 여유에 제약이 느끼게 될 수 있다(Obradović & Čudina-Ob radović, 2009). 또한, 일에서 경험하는 소진 역시 가족과 심리적인 유대를 강화시키려는 노력을 약화시킬 수 있다(Montgomery et al., 2006). 직장에서 수행하는 일과 가정 사이의 갈등, 일에서 오는 소진은 모두 가족소속감을 약화시키는 요인으로 작용할 수 있다. 이에 더하여, 정서적 공동체인 가족에서의 소속감이 채워지지 않을 경우, 가족을 유지하려는 노력의 원동력을 잃을 수 있다(Pasley et al., 2001). 즉, 이혼과 관련된 사고와 행동이 증가할 수 있으며, 이는 결혼불안정성 증가를 의미한다. 본 연구에서는 일과 관련된 변인들이 결혼불안정성에 미치는 영향에서 이 경로를 매개하는 요인으로 가족소속감을 탐색하고자 한다.

### III. 연구방법

#### 1. 연구절차 및 대상

본 연구는 조사 기관의 온라인 설문 조사를 통하여 연구 자료를 수집하였다. 연구에 참여하기 위하여 연구 참여자는 우선 연구 참여 동의 절차를 거쳤으며, 연구 주제와 설명을 숙지한 후 자발적으로 설문 조사에 참여하였고 소정의 보상을 받았다. 연구 대상은 중·고등학생 자녀가 있는 취업 중인 부모들이며, 자녀 중 한 명이라도 중·고등학생이 있다면 설문에 참여가 가능하였다. 그 결과 어머니 160명, 아버지 160명, 총 320명의 부모가 설문에 참여하였다. 연구참여자의 평균 나이는 46.03세였으며( $SD = 2.88$ ), 응답자 모두 현재 기혼상태로 나타났다. 현재의 혼인 기간 평균은 18.42년으로 나타났다( $SD = 3.48$ ). 연구참여자들의 주당 평균 일하는 시간은 42.69( $SD = 16.19$ )로 나타났으며, 하루 평균 가사 노동 시간은 3.37( $SD = 1.59$ )시간으로, 30분 미만인 44명(13.8%), 30분-1시간 미만인 61명(19.1%), 1-2시간 미만인 76명(23.8%), 2-3시간 미만인 58명(18.1%), 3-4

시간 미만인 33명(10.3%), 4시간 이상이 48명(15%)로 나타났다. 또한 연구참여자의 총 자녀수는 평균 1.92( $SD = .60$ ) 명으로 자녀 1명이라고 보고한 사람이 62명(20%), 2명이라고 보고한 사람이 222명(69.4%), 3명이라고 보고한 사람이 30명(9.4%), 4명이라고 보고한 사람이 3명(0.9%), 5명이라고 보고한 사람이 1명(0.3%)으로 나타났다. 중·고등학생 자녀수는 평균 1.35( $SD = .50$ )로 나타났다.

## 2. 측정 도구

### 1) 결혼 불안정성

연구참여자들의 결혼불안정성을 측정하기 위하여 Booth 외(1983)가 개발한 결혼불안정성 척도(Marital Instability Index)가 활용되었다. 총 5개 문항으로 이루어져 있으며 ‘귀하는 귀하의 결혼생활에 문제가 있다고 생각하십니까?’, ‘귀하는 이혼이나 별거를 생각하십니까?’, ‘귀하는 변호사에게 이혼 상담을 받는 것에 대한 이야기를 하십니까?’ 등의 문항이 포함되어 있다. ‘전혀 그렇지 않다(1점)’부터 ‘매우 그렇다(5점)’의 5점 Likert척도로, 점수가 높을수록 결혼불안정성 정도가 높음을 의미한다. 본 연구에서 신뢰도 Cronbach’s 는 .94로 나타났다.

### 2) 일-가정 갈등, 가정-일 갈등

연구참여자들의 가정과 일 사이의 갈등 정도를 측정하기 위하여 일-가정 갈등 척도(Work-Family Conflict Scale)이 활용되었다(Netemeyer et al., 1996). 총 10개 문항으로 이루어져 있으며 5문항은 일-가정 갈등을 측정하고, 나머지 5문항은 가정-일 갈등을 측정한다. 일-가정 갈등 하위척도의 문항은 ‘일 때문에 나의 가족 생활이 방해 받는다’, ‘일에 할애하는 시간이 많아 가족에 대한 책임을 다하기가 힘들다’, ‘직장에서 해야 할 일이 생기면 가족과의 계획과 약속을 바꾼다’ 등의 문항이 포함되어 있다. 가정-일 갈등 하위척도의 문항은 ‘가족의 요구 때문에 나의 일이 방해 받는다’, ‘가족에 할애해야 하는 시간 때문에 직장 일을 미루어야 한다’, ‘가족과 관련된 스트레스 때문에 직장에서 일과 관련된 실력을 발휘하기 힘들다’ 등이 있다. ‘전혀 동의하지 않는다(1점)’부터 ‘매우 동의한다(7점)’의 7점 Likert 척도로, 점수가 높을수록 일-가정 갈등 혹은 가정-일 갈등 정도가 높음을 의미한다. 본 연구에서 일-가정 갈등의 신뢰도 Cronbach’s 는 .91로 나타났으며, 가정-일 갈등의 신뢰도 Cronbach’s 는 .93으로 나타났다.

### 3) 일 소진

연구참여자들의 일 소진 정도를 측정하기 위하여 일 소

진 혹은 직업 소진(job burnout)척도가 활용되었다(Pines et al., 2011). 총 10개 문항으로 이루어져 있으며 일에 대해서 생각할 때 ‘나는 피곤하다’, ‘함께 일하는 사람들이 실망스럽다’, ‘잠이 잘 오지 않는다’ 등의 문항이 포함되어 있다. ‘전혀 그렇지 않다(1점)’부터 ‘항상 그렇다(7점)’의 7점 Likert척도로, 점수가 높을수록 직업에 대한 소진의 정도가 높음을 의미한다. 본 연구에서 신뢰도 Cronbach’s 는 .95로 나타났다.

### 4) 가족소속감

연구참여자들이 가족에게 얼마나 소속감을 느끼는지 측정하기 위하여 성인을 대상으로 한 사회적 감정적 외로움 척도(Social and emotional loneliness scale for adults: SELSA) 중 하위 척도인 가족소속감 척도를 사용되었다(Cramer, Ofosu, & Barry, 2000). 총 5개 문항으로 이루어져 있으며 ‘나는 가족에 소속되어 있다’, ‘나의 가족은 나를 진심으로 걱정해준다’, ‘나는 가족과 가깝다는 느낌이 든다’ 등의 문항이 포함되어 있다. ‘전혀 그렇지 않다(1점)’부터 ‘매우 그렇다(5점)’의 5점 Likert척도로, 점수가 높을수록 가족에 대한 소속감의 정도가 높음을 의미한다. 본 연구에서 신뢰도 Cronbach’s 는 .91로 나타났다.

## 3. 분석 방법

일-가정 갈등, 가정-일 갈등, 일 소진이 결혼불안정성에 미치는 영향과 가족소속감의 매개효과를 분석하기 위하여 구조방정식 연구모형이 설정되었다. 구조방정식 모형의 검증을 위해서 MPlus 8 버전이 사용되었고(Muthén & Muthén, 1998-2016), 평균, 상관관계 등의 기초 통계분석은 SPSS 23.0을 활용하여 분석하였다. 문항묶음을 이용한 잠재변인을 사용하였다. 문항묶음(item parceling)을 사용할 수 있는 전제조건은 묶음의 일차원성(unidimensionality)이며, 이 경우 어떤 방법으로 문항묶음을 만들어도 추정 결과에 큰 차이가 없다(이지현, 김수영, 2016; Matsunaga, 2008). 본 연구에서 사용된 척도 및 하위척도는 단일차원 척도(unidimensional)로 확인되었고, 이에 문항묶음을 사용하였다. Little, Rhemtulla, Gibson, 그리고 Schoemann (2013)과 Matsunaga(2008)의 권장사항을 바탕으로 요인당 세 개의 문항묶음을 사용하였고, 요인 알고리즘(factorial algorithm)을 사용하여 문항을 묶었다. 요인 알고리즘은 요인분석을 실시하여 요인부하가 큰 문항과 작은 문항을 묶는 방식으로, 비슷한 묶음을 만들 수 있어 고유분산의 분배를 더 정확히 달성할 수 있다(이지현, 김수영, 2016). 결측치 문제를 해결하기 위하여 데이터를 최대한 활용하여

결측치를 다루는 방법인 Maximum Likelihood(ML) 방법이 이용되었다(Baraldi & Enders, 2010). 데이터 분포가 정규성을 보이는지 확인하기 위하여 왜도값과 첨도값 분석을 하였다. 왜도값이 +/-3 이내, 첨도값이 +/-10 이내로 나타나면 정규성을 보인 것으로 간주된다(Kline, 2010). 또한, 예측변인들 사이에 다중공선성(multicollinearity) 문제가 있는지 검증하기 위하여 예측변인들 사이의 회귀분석을 차례대로 실시하여 VIF지수를 확인하는데, VIF지수가 모두 4보다 낮게 나타나면 다중공선성 문제가 없는 것으로 간주할 수 있다(Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010). 또한 사회인구학적 변인을 통제하기 위하여 통제변인으로 나이, 결혼기간, 근로시간을 추가하였다.

우선 각 잠재변인이 잘 설명되었는지 검증하기 위하여 측정모형을 검증하였다(그림1). 측정모형이 좋은 적합도를 가지고 있음을 확인한 후, 구조모형(그림2)을 검증하였다. 모형 적합도를 판단하기 위하여 <sup>2</sup>, Comparative Fit Index (CFI), Tucker-Lewis Index(TLI), Root Mean Square Error of Approximation(RMSEA), Standardized Root Mean Residual(SRMR)을 활용하였다(Hu & Bentler, 1999). <sup>2</sup>는 표본 크기에 민감하다고 보고되기 때문에 이에 전적으로 의존하지 않고 다른 적합도 평가를 위주로 모형 적합도를 판단하였다(Hoyle & Panter, 1995). CFI와 TLI는 .90이상으로 1에 가까울수록 좋은 적합도로 해석하고, RMSEA와 SRMR은 .08이하로 0에 가까울수록 좋은

적합도로 해석할 수 있다(Hu & Bentler, 1999). 매개효과 검증으로 매개 경로의 유의성은 붓스트랩( $n = 10,000$ )에 의해서 계산된 95% 혹은 99% 신뢰구간을 통하여 검증하였다. 이 신뢰구간이 0을 포함하지 않으면 매개효과가 유의미하다고 판단할 수 있다(MacKinnon, 2008).

IV. 결과 및 해석

1. 주요 변인들의 평균, 표준편차, 상관관계

우선 자료의 정규성을 검증하기 위하여 왜도값과 첨도값 분석을 한 결과 왜도값이 +/-3 이내, 첨도값이 +/-10 이내로 나타나 데이터 분포가 정규성을 보인 것으로 나타났다. 또한, 예측변인들 사이에 다중공선성(multicollenearity) 문제가 있는지 검증하기 위하여 VIF지수를 확인한 결과 모두 2.5보다 낮게 나타나 다중공선성 문제가 없는 것으로 나타났다. 각 변인들 묶음문항의 평균과 표준편차는 <표 1>에서 확인할 수 있다. <표 1>에 나타났듯이 연구모형에 사용된 변인들은 모두 유의미한 상관관계가 있는 것으로 확인되었다. 특히 종속변인인 결혼불안정성은 예측변인인 일-가정 갈등, 가정-일 갈등, 일 소진과는 정적인 상관을, 매개변인인 가족소속감과는 부적인 상관을 나타냈다.

표 1. 측정변인들의 평균과 변인들 간 상관

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	-														
2	.76**	-													
3	.74**	.80**	-												
4	.55**	.62**	.51**	-											
5	.62**	.67**	.58**	.81**	-										
6	.59**	.60**	.56**	.77**	.79**	-									
7	.52**	.45**	.42**	.46**	.49**	.49**	-								
8	.53**	.49**	.46**	.52**	.52**	.51**	.89**	-							
9	.52**	.45**	.38**	.44**	.44**	.46**	.91**	.87**	-						
10	-.37**	-.25**	-.21**	-.14*	-.12	-.20**	-.31**	-.33**	-.33**	-					
11	-.31**	-.22**	-.19**	-.17**	-.11	-.19**	-.32**	-.33**	-.33**	.86**	-				
12	-.28**	-.24**	-.18**	-.16*	-.13*	-.20**	-.30**	-.32**	-.31**	.74**	.74**	-			
13	.44**	.41**	.33**	.27**	.27**	.31**	.45**	.44**	.46**	-.55**	-.52**	-.47**	-		
14	.44**	.39**	.34**	.19**	.21**	.28**	.33**	.34**	.34**	-.50**	-.44**	-.36**	.82**	-	
15	.40**	.35**	.29**	.23**	.23**	.25**	.40**	.39**	.40**	-.57**	-.56**	-.49**	.88**	.78**	-
M	3.12	3.29	3.35	3.86	3.60	3.56	3.66	3.62	3.53	4.30	4.14	4.14	2.22	1.81	2.12
SD	1.26	1.24	1.34	1.20	1.30	1.37	1.15	1.26	1.33	.67	.71	.81	.98	1.01	1.15

독립변인: 가정-일 갈등(1-3), 일-가정 갈등(4-6), 일 소진(7-9), 매개변인: 가족소속감(10-12), 종속변인: 결혼불안정성(13-15)

\*\*  $p < .01$ .

2. 연구문제 결과

묶음문항이 각각의 잠재변인을 잘 측정하는지 알아보기 위하여 우선 측정모형(measurement model)을 검증하였다. 그 결과 측정모형은 좋은 모형적합도를 나타냈다( $\chi^2(df = 119, N = 320) = 178.204, p < .001, RMSEA = .045$  (90% C. I. = .031, .058), CFI = .983, TLI = .979, SRMR = .039). <그림 1>에 나타났듯이 일-가정 갈등과 가족소속감의  $p$  수준이 .01에서 유의한 것을 제외하고는 모든 관계가 .001 수준에서 유의하였다. 각 묶음문항들이 잠재변인을 잘 설명한다고 검증되었기 때문에, 연구모형 검증 단계를 진행하였다.

모형검증단계에서 가장 유의미하지 않은 경로부터 순서대로 하나씩 제거하였고, 기저모형과 경쟁모형 모두 좋은 모형적합도를 나타냈다. 따라서 간명성 원칙에 따라 유의

미한 경로만 남은 구조모형(그림 2)이 최종모형으로 선정되었고, 최종모형도 역시 좋은 적합도를 나타냈다( $\chi^2(df = 120, N = 320) = 178.905, p < .001, RMSEA = .045$  (90% C. I. = .030, .058), CFI = .983, TLI = .979, SRMR = .039).

<그림 2>에서와 같이 최종연구모형에서 유의미한 경로들을 확인할 수 있었다. 통제변인으로 넣었던 나이, 결혼기간, 근로시간은 가족소속감이나 결혼불안정성에 통계적으로 유의미한 영향을 주지 않았다. 주요 결과를 살펴보면, 우선 가정-일 갈등과 일 소진은 결혼불안정성을 예측하였다(가정-일 갈등:  $\beta = .20, p < .01$ , 일 소진:  $\beta = .18, p < .01$ ). 가정을 챙기느라 일에 방해를 받는다고 지각하는 경우 결혼불안정성이 높아질 수 있음을 의미한다. 또한 일로 인해 많이 소진이 된 경우 결혼불안정성도 높아질 수 있음을 의미한다. 하지만, 일-가정 갈등은 결혼불안정성에 유의미한 영향을 미치지 않았다. 최종연구모형에서 매개변인으

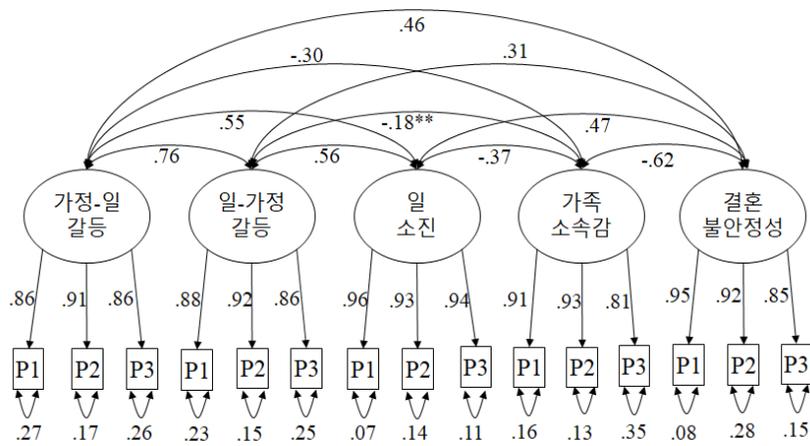


그림 1. 측정모형

Note. 따로 표시되어있는 경우를 제외하고 모든 계수는  $p$  수준 .001에서 유의함.

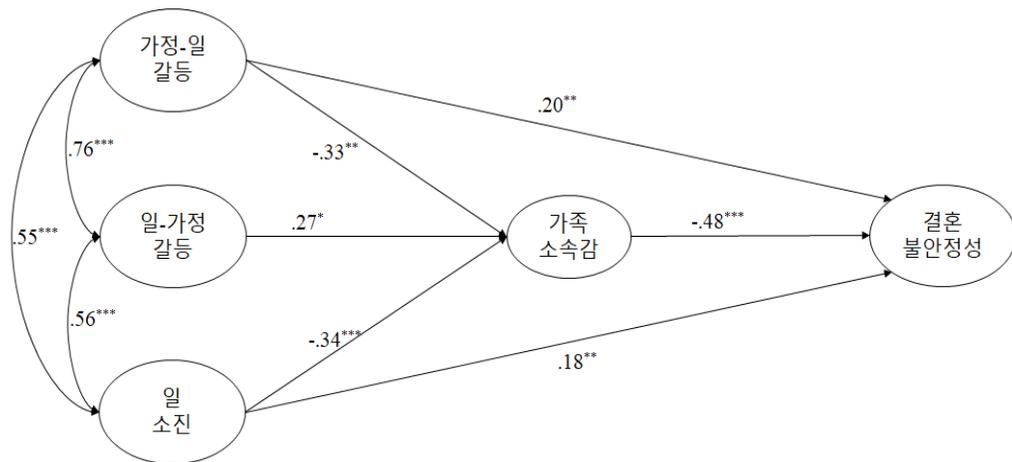


그림 2. 연구최종모형

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

로 사용되었던 가족소속감은 종속변인인 결혼불안정성에 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났다( = -.48,  $p < .001$ ). 중년기 성인이 가족에 소속되어 있다고 느낄수록 결혼불안정성은 낮아지는 것으로 나타났다.

또한, 가정-일 갈등, 일-가정 갈등, 일 소진 모두 가족소속감에 영향을 주는 것으로 나타났다. 가정-일 갈등과 일 소진을 가족소속감에 부정적인 영향을 주었다(가정-일 갈등: = -.33,  $p < .01$ , 일 소진: = -.34,  $p < .001$ ). 가정 때문에 일에 방해를 받는다고 지각하는 것이 가족소속감을 느끼는 데 부적인 영향을 주었고, 일로 인해 소진된 상태 역시 가족소속감에 부정적인 영향을 주었다고 볼 수 있다. 반면 일-가정 갈등은 가족소속감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다( = .27,  $p < .05$ ). 일 때문에 가정에 방해를 받는다고 지각하는 것은 가족소속감과 관련되었다고 볼 수 있다.

연구최종모형에서 유의미한 경로들을 살펴 본 결과 3개의 매개경로를 찾을 수 있었다. 이 매개효과를 بوت스트랩을 통하여 검증한 결과, <표 2>에 나타난 것과 같이 신뢰도 구간에 0을 포함하지 않아 매개경로가 유의미하다고 나타났다. 가정-일 갈등-가족소속감-결혼불안정성의 매개경로의 경우 99%의 신뢰구간에서 0을 포함하지 않아 매개효과가 유의한 것으로 나타났다(95% C. I. = [.011, .268]). 즉, 가정-일 갈등이 높을수록 즉 가정 때문에 일에 한계를 느끼는 경우에는 가족소속감은 낮아지는 경향을 보였으며, 가족소속감이 낮을수록 결혼불안정성을 높아지는 경향성을 나타냈다. 일-가정 갈등-가족소속감-결혼불안정성의 매개경로 역시 99%의 신뢰구간에서 0을 포함하지 않아 매개효과가 유의한 것으로 나타났다(99% C. I. = [-.278, -.016]). 즉, 일-가정 갈등이 높을수록 가족소속감도 높아지는 경향을 보였으며, 가족소속감이 높을수록 결혼불안정성을 낮아지는 경향성을 나타냈다. 일 소진-가족소속감-결혼불안정성의 매개경로(99% C. I. = [.047, .250]) 역시 신뢰구간에 0을 포함하지 않아 유의미한 매개경로가 검증되었다. 즉, 일 때문에 심리적 소진을 경험할수록 가족소속감은 낮아졌으며, 가족소속감이 낮아질수록 결혼불안정성은 높아지는 것으로 나타났다.

V. 논의 및 결론

본 연구에서는 중·고등학교 자녀를 둔 중년기 취업부모들의 일-가정 갈등(가정-일 갈등 포함)과 일 소진이 결혼불안정성에 미치는 영향을 살펴보았다. 이와 더불어 일과 관련된 부정적 경험 요소들이 결혼불안정성에 영향을 미치는 데 있어서 가족변인인 가족소속감이 매개효과를 가지는지 검증하였다. 선행연구에서도 살펴본바와 같이, 결혼 불안정성은 일과 가정 사이에 일어나는 갈등으로부터 영향을 받는다(Netemeyer et al., 1996). 이는 한국 사회에서 결혼생활을 지속하고 있는 부모들의 경우, 일에서의 업무가 과중해짐에 따라 가정생활이 방해받고 있다고 생각하고 있으며, 동시에 직장에서의 업무 수행을 하는 데 있어 가정에서의 역할(예: 양육 분담, 가사 분담 등)에 지장을 주고 있다고 이해하는 경우도 있다. 이렇게 일이 가정생활을 방해하는 요소라고 생각하는 일-가정 갈등 그리고 가정생활이 일에 방해가 된다고 생각하는 가정-일 갈등, 이 두 경우의 갈등이 결혼 불안정성에 영향을 미치는지에 대한 결과는 다소 흥미로운 결과를 보여 주었다. 본 연구를 통해 논의할 수 있는 점은 다음과 같다.

첫째, 가정-일 갈등의 경우 결혼 불안정성에 직접적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 이는 가정생활이 자신이 수행하는 직장에서의 과업 수행에 방해가 된다고 생각하는 경우, 결혼생활을 지속하는 것에 대하여 부정적인 생각을 하게 될 가능성이 높다는 의미이기도 하다. 그럼에도 불구하고, 가족 정서적인 상호작용을 설명하는 변수(가족소속감)는 가정이 일을 방해한다고 생각하는 사람들의 결혼 불안정성을 낮추어 주는 역할을 하고 있다. 즉, 성공적인 일과 직장생활을 위해 가정에서의 역할을 방해라고 지각하는 사람들의 경우, 이혼 등과 관련된 행동들을 고려할 가능성이 높아지는 반면, 가족에 소속됨으로써 얻는 심리적 안정감의 영향으로 결혼 불안정성으로 이어지는 행동들을 지체할 수도 있음을 시사한다. 이는 중년의 시기에 과도한 일의 증가를 경험하게 되는 경우, 가정-일 갈등으로 인한 결혼생활의 종결을 생각하게 되는 경우가 증가할 수 있는데(천혜정 외, 2006), 가족을 이루어온 긍정적인 경험과 정서 즉 가족에 소속되어 있다는 인식이 결

표 2. 매개효과 검증

(N = 320)

경로	b(SE) (간접효과)	99% C. I. Bootstrap	총효과	99% C. I. Bootstrap
가정-일 갈등→가족소속감→결혼불안정성	.13**(05)	.011, .268	.31***	.143, .493
일-가정 갈등→가족소속감→결혼불안정성	-.10*(05)	-.278, -.016	-.10*	-.278, -.016
일 소진→가족소속감→결혼불안정성	.14***(.04)	.047, .256	.19***	.114, .457

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

혼불안정성을 낮추는 데에 매우 중요한 영향을 미친다고 해석할 수 있는 부분이다.

둘째, 일-가정 갈등의 경우 가정-일 갈등의 경우와는 달리 결혼 불안정성에 직접적인 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 일-가정 갈등이 결혼 불안정성에 주는 유의미한 직접효과가 나타나지 않았는데, 직장에 요구되는 업무가 건강한 가정생활에 방해가 된다고 지각하는 사람들의 경우, 과업의 우선순위를 가정에 두고 있는 사람들로 판단할 수 있다. 즉 일보다 가정에 가치는 두는 사람들의 경우, 일과 가정 사이에 생기는 갈등에도 불구하고 결혼 생활의 종결로 이어지는 행동들을 고려하지 않는 것으로 볼 수 있다. 또한, 일로 인하여 가정생활을 긍정적으로 유지하는데 방해를 받는다고 생각하는 사람들은 기본적으로 가족 소속감을 느끼는 정도가 큰 것으로 나타났다. 일보다 가정에 중점을 두는 사람들의 경우, 가족의 응집력이 높아서 결혼 불안정성을 경험할 가능성이 낮아지는 것으로 해석할 수 있을 것이다.

셋째, 일과 가정 사이에 일어나는 갈등과 유의미한 상관관계가 있는 것으로 보이는 직장생활에서의 소진 역시 결혼 불안정성에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 일 소진은 결혼불안정성에 직접적으로 부정적인 영향을 미치기도 하며, 또한 가족소속감을 통해 결혼불안정성에 간접적인 효과를 보이기도 한다. 일 소진의 경우 일상 상황에 대한 무력감으로 이어지며, 가정 내에서의 정서적 표현이 줄어들도록 만들고 동시에 배우자도 소진을 경험하게 만드는 결과를 가져오기도 한다(Bakker et al., 2005; Crouter, 1984). 그 결과, 일 소진은 가족과의 정서적 상호작용인 가족소속감에 부정적인 영향을 미치는 것으로 보이며, 동시에 결혼의 불안정을 높이게 되는 요인으로 작용한다고 볼 수 있다.

종합해보면, 한국 사회에서 중년부모들이 겪는 결혼생활의 위기 이면에는 과도하게 요구되는 직장과업 혹은 과로가 자리 잡고 있는 것은 아닌지 생각해 볼 필요가 있다. 직장에서의 업무는 일과 가정 사이에 갈등을 유발하는 원인이 되기도 하며, 일에서 소진을 경험하게 되는 직접적인 이유가 되기도 한다. 이 때, 가정에 우선적인 가치를 두는 사람들의 경우, 일이 건강한 가정생활을 방해한다고 느끼는 것으로 보이며, 그 결과 결혼 불안정성과 관련된 행동들과 거리를 두게 되는 것으로 이해할 수 있다. 반면 가정생활 때문에 자신의 직장 업무 수행이 방해받겠다고 생각하는 사람의 경우, 일과 가정 사이의 갈등은 가정의 해체로 이어지는 행동에 대한 고려를 하도록 할 수 있음을 시사한다. 또한, 직장에서 경험하는 소진도 결혼 생활을 불안정하게 만드는 요인이 될 수 있음을 본 연구는 시사한다.

본 연구는 지금까지 많이 연구되지 않았던 일-가정 갈등, 가정-일 갈등, 일 소진, 그리고 결혼불안정성의 구조관계를 살펴보았다는 데에 있어서 중요성과 시사점이 있어 몇 가지 정책적 제언을 할 수 있다. 먼저, 직장에서 요구되는 과도한 업무는 중년의 부모들이 오랫동안 유지해온 결혼 생활을 더욱 어렵게 만들 수 있어 이에 대한 가족 체계 차원의 대응과 동시에 사회적 차원의 대응도 요구된다. 무엇보다 사회적인 차원에서는 노동자들의 절대 노동시간에 대한 제한을 제도화할 필요가 있을 수 있다. 이는 노동시장의 유연화와 양성평등 증진을 배경으로 진행된 여성의 사회진출과 남성의 가사분담 확대라는 사회변동에 대한 사회의 대응이라 할 수 있다. 또한, 지금보다 적은 노동시간을 유지하면서도, 실질적인 임금상승을 뒷받침할 수 있는 제도가 고안된다면, 일과 가정 사이에 일어나는 갈등과 직장에서의 소진을 감소시키는데 직접적 도움을 줄 수 있을 것으로 기대된다. 오랜 기간 동안 결혼 생활을 유지한 중년의 부모도 노동시장에서 경험하는 과도한 업무에서 오는 일과 가정사이의 갈등을 경험하며 결혼 생활이 불안정해질 수 있다. 또한, 증가하는 중년 부부의 이혼에 영향을 미치는 요인을 분석할 때 지나친 업무 부담을 지우는 일터가 자유로울 수 없다. 일과 가정 사이의 갈등에 대한 부담을 줄이고, 결혼생활 유지에 대한 긍정적인 태도를 제고하기 위한 사회적 대책 및 가족 체계적 대책이 필요하다.

현재 중년부부들은 1990년대 후반 아시아 금융위기 시절 노동 시장에 나오게 된 세대이다. 당시 국제기구(IMF)의 국내경제 개입 조건으로 시작된 노동시장의 유연화로 인한 노동시간의 증가는 가족이 함께 할 수 있는 시간이 줄어들도록 만드는 직접적인 원인이 되었다고 할 수 있다. 지속적으로 증가해 온 비정규직의 비율에서 출발한 노동시장의 임금격차는 저임금 노동자들의 배우자 및 성인 자녀들도 노동시장으로 유입되도록 만들었다. 가족들이 일에 사용하는 시간이 증가하면서 가족 안에서 충분한 소속감을 느낄 수 있는 시간이 줄어들어 쉽게 해체될 수 있는 가족 구조를 만들어 내게 되었다. 2020년대를 시작하는 시점에서 앞으로의 노동시장 정책에서 반드시 고려해야 할 사항 가운데 하나는 가족의 소속감이라고 볼 수 있다. 가족을 통하여 소속감의 욕구가 채워질 수 있도록 일소진을 감소시킬 수 있는 환경을 만들고, 가족과 양질의 시간을 보낼 수 있도록 하는 다양한 영역에서의 환경이 조성될 때, 가족 해체로 일어나는 많은 사회문제들이 감소할 수 있을 것으로 기대한다.

이러한 시사점을 제시한 본 연구의 기여에도 불구하고 다음과 같은 제한점이 있음을 밝힌다. 첫째, 본 연구를 일반적인 모델로 발전시키기 위해서는 다른 시기의 성인들

을 대상으로도 연구가 진행될 필요가 있을 것이다. 후속 연구로 신혼부부의 결혼불안정성에 대한 연구와 노년기 부부의 결혼불안정성에 대한 연구도 필요하다. 둘째, 여성과 남성의 일에 대한 부담감에 대한 인식 차이에 대한 후속 연구가 필요하다. 외국의 사례에서 볼 수 있듯이, 일과 가정 사이에 가치를 부여하는데 남녀 사이에 유의미한 차이가 있는지 살펴 볼 부분이 남아 있다(Fuwa, 2014). 셋째, 취업중인 부모를 대상으로 했으나, 직종, 풀타임/파트타임 등의 정보가 포함되지 않아 연구대상자에 대한 세부 정보가 부족하여 더욱 구체적인 논의를 끌어내지 못했다. 추후연구에서 직종, 풀타임/파트타임 등의 정보를 바탕으로 일의 세부적인 요인과 관련된 연구가 필요하다. 끝으로 횡단연구의 한계를 지적한다. 부부관계와 결혼불안정성은 결혼 이후 자녀의 출산을 거치며 역동적으로 변화한다. 또한 본 연구에서 고려한 가족변인인 가족소속감은 수년에 걸쳐서 형성되는 과정이 선행한다. 이러한 가족의 역동을 고려 할 수 있는 종단연구가 후속연구로 뒷받침된다면, 가족의 변동과 일에 대한 부담 증가를 보다 자세하게 설명할 수 있을 것으로 생각한다.

#### 참고문헌

- 강민아, 양윤이, 최나연(2017). 간호이론개발을 위한 개념 분석: 중년 남성 위기. *예술인문사회융합멀티미디어 논문지*, 7(10), 721-729.
- 강희양, 장은진(2018). 정신건강의학과 입원 환자의 좌절된 소속감, 인식된 짐스러움 및 자살사고와의 관계: 우울의 매개효과. *Journal of Digital Convergence*, 16(2), 461-469.
- 곽주현, 최한나(2015). 한국 직장인의 일중독 유형에 따른 자존감과 심리적 소진의 차이. *상담학연구*, 16(3), 139-154. <https://doi.org/10.15703/kjc.16.3.201506.139>
- 김영선(2008). 경제위기이후 노동시간의 유연화에 따른 일상 및 여가 시간표의 변화. *여가학연구*, 6(1), 101-120.
- 김유선, 김명소, 한영석(2013). 직장인의 직무소진에 대한 남녀 차이 분석. *한국심리학회지: 여성*, 18(2), 317-337. <https://doi.org/10.18205/kpa.2013.18.2.004>
- 남순현(2009). 중년기 기혼여성의 성과 일에 대한 태도가 심리적 행복감에 미치는 영향: 전업주부와 취업주부 비교. *인간발달연구*, 16(1), 297-222.
- 남순현(2015). 여성노인의 일과 여가 경험에 대한 생애사 연구. *인간발달연구*, 22(2), 1-27. <https://doi.org/10.15284/kjhd.2015.22.2.1>
- 남은영(2009). *한국의 새로운 사회적 위협(New Social Risk): 노동시장, 소비, 가족을 중심으로*. 한국사회학회 사회학대회 논문집, 2009(2), 957-976.
- 박소민(2019). 최근 경제사회노동위원회의 탄력적 근로시간제 합의에 대한 논의-현행 근로기준법상 탄력적 근로시간제에 대한 내용을 포함하여-. *홍익법학*, 20(2), 489-519. <https://doi.org/10.16960/jhhr.20.2.201906.489>
- 박수진, 김종남(2018). 초기 성인의 우울과 자살사고의 관계: 지각된 짐스러움, 좌절된 소속감의 매개효과 및 삶의 이유의 조절효과. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 30(3), 877-908. <https://doi.org/10.23844/kjcp.2018.08.30.3.877>
- 박은미(2013). 과노동 사회에서 치유의 필요성 및 한계. *대동철학*, 65, 25-50.
- 박정원, 최명숙(2007). 중년 여성의 위기 경험. *정신간호학회지*, 16(4), 469-480.
- 박희주, 김진숙(2016). 대학생의 사회부과적 완벽주의와 자살생각의 관계에서 좌절된 소속감과 심리적 극통의 매개효과. *상담학연구*, 17(4), 251-273. <https://doi.org/10.15703/kjc.17.4.201608.251>
- 엄혜경, 성상현(2017). 일-가정 갈등 그리고 가정-일 갈등이 기혼여성관리자의 주관적 경력성공에 미치는 영향: 일-가정 양립제도의 조절효과를 중심으로. *여성연구*, 93(2), 35-70.
- 윤자영(2018). 일중독 측정과 실태. *산업노동연구*, 24(1), 229-260.
- 윤자영, 배규식(2016). 일·생활 균형 실태와 개선을 위한 정책과제. *한국노동사회연구소*, 190, 36-42.
- 이은주, 이지연(2016). 중년기 직장인의 직업적 자기효능감이 심리적 안녕감에 미치는 영향: 은퇴불안 및 건강 한 부부관계의 매개효과. *인간발달연구*, 23(1), 71-94. <https://doi.org/10.15284/kjhd.2016.23.1.71>
- 이지현, 김수영(2016). 문항묶음 - 원리의 이해와 적용. *한국심리학회지: 일반*, 35(2), 327-353. doi: 10.22257/kjp.2016.06.35.2.327
- 장수정, 송다영, 김은지(2009). 일가족 양립 정도에 대한 인식: 집단간 비교 분석을 중심으로. *한국사회복지학*, 61(2), 349-370.
- 장은비(2015). 상담자의 직무소진과 가정소진: 일-가족 갈등의 조절효과. *한국심리학회지: 여성*, 20(2), 115-138. <https://doi.org/10.18205/kpa.2015.20.2.001>
- 장지연, 부가청(2003). 숨겨진 선택: 기혼여성노동자의 일과 자녀양육. *여성연구*, 65, 149-179.
- 천혜정, 최혜경, 강인(2006). 결혼지속년수에 따른 부부갈등 및 갈등대처방법의 차이와 결혼불안정성에 미치는 영향. *한국가족관계학회지*, 11(1), 179-202.

- 최명숙, 박정원(2007). 중년 여성의 위기 경험. *정신간호학회지*, 16(4), 469-480.
- 최수찬, 우종민, 박용섭, 김상아(2009). 맞벌이 여부에 따른 직장-가정간 갈등과 직무만족도. *대한직업환경의학회지*, 21(1), 10-17.
- 하정미, 설연옥, 좌문경(2010). '인식된 짐스러움'과 '좌절된 소속감'이 청소년 자살생각에 미치는 영향. *사회과학연구*, 26(4), 223-246.
- 하정미, 송영지, 남희은(2012). '인식된 짐스러움'과 '좌절된 소속감'이 노인 자살생각에 미치는 영향. *노인복지연구*, 55, 65-84. <https://doi.org/10.21194/kjgsw..55.201203.65>
- 한지수, 최연실(2018). 남·녀 맞벌이 부부의 일-생활 균형이 심리적 소진에 미치는 영향: 가족탄력성의 매개효과. *가족과 가족치료*, 26(3), 425-453.
- 현은민(2007). 경제적 스트레스와 결혼불안정성과의 관계: 부부 상호작용을 중심으로. *한국가정관리학회지*, 25(1), 45-58.
- Aldous, J. (1977). Family interaction patterns. *Annual Review of Sociology* 3, 105-135. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.03.080177.000541>
- 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>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2005). The crossover of burnout and work engagement among working couples. *Human Relations*, 58(5), 661-689. <https://doi.org/10.1177/0018726705055967>
- Baraldi, A. N., & Enders, C. K. (2010). An introduction to modern missing data analyses. *Journal of School Psychology*, 48(1), 5-37. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2009.10.001>
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497-529. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.3.497>
- Becker, G. (1973). A theory of marriage: Part I. *Journal of Political Economy*, 81, 813-846.
- Becker, G. S., Landes, E. M., & Michael, R. T. (1977). An economic analysis of marital instability. *Journal of Political Economy*, 85(6), 1141-1187. <https://doi.org/10.1086/260631>
- Booth, A., Johnson, D. & Edwards, J. N. (1983). Measuring marital instability. *Journal of Marriage and the Family*, 45(2), 387-394. <https://doi.org/10.2307/351516>
- Bradbury, T. N., Cohan, C. L., & Karney, B. R. (1998). Optimizing longitudinal research for understanding and preventing marital dysfunction. In T. N. Bradbury(Ed.), *The developmental course of marital dysfunction* (pp. 279-311). New York, NY: Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/cbo9780511527814.011>
- Bumpass, L., & Rindfuss, R. R. (1979). Children's experience of marital disruption. *American Journal of Sociology*, 85(1), 49-65. <https://doi.org/10.1086/226973>
- Burke, R. J. (1988). Some antecedents of work-family conflict. *Journal of Social Behavior and Personality*, 3(4), 287-302.
- Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (2001). Hospital restructuring, work-family conflict and psychological burnout among nursing staff. *Psychology & Health*, 16(5), 583-594. <https://doi.org/10.1080/08870440108405528>
- Burke, R. J., & Richardson, A. M. (2000). Psychological burnout in organizations. In R. T. Golembiewski (2nd ed.), *Handbook of organizational behavior* (pp. 327-368). New York, NY: Marcel Dekker, Inc.
- Buss, D. M. (1991). Evolutionary personality psychology. *Annual Review of Psychology*, 42(1), 459-491. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.42.1.459>
- 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>
- 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>
- Cramer, K. M., Ofofu, H. B., & Barry, J. E. (2000). An abbreviated form of the social and emotional loneliness scale for adults (SELSA). *Personality and Individual Differences*, 28(6), 1125-1131. [https://doi.org/10.1016/s0191-8869\(99\)00162-2](https://doi.org/10.1016/s0191-8869(99)00162-2)
- Crouter, A. C. (1984). Participative work as an influence on human development. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 5(1), 71-90. <https://doi.org/10.1016/j.jadp.1984.01.001>

- org/10.1016/0193-3973(84)90028-5
- Foley, S., & Powell, G. N. (1997). Reconceptualizing work-family conflict for business/marriage partners: A theoretical model. *Journal of Small Business Management*, 35(4), 36-47.
- 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.
- Freudenberger, H. J., & Richelson, G. (1980). *Burn-out: The high cost of high achievement*. New York, NY: Bantam Books.
- 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>
- Fuwa, M. (2014). Work-family conflict and attitudes toward marriage. *Journal of Family Issues*, 35(6), 731-754. <https://doi.org/10.1177/0192513x12474631>
- Gottman, J. M., & Levenson, R. W. (1992). Marital processes predictive of later dissolution: Behavior, physiology, and health. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63(2), 221-233. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.63.2.221>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Guilbert, D. E., Vacc, N. A., & Pasley, K. (2000). The relationship of gender role beliefs, negativity, distancing, and marital instability. *The Family Journal*, 8(2), 124-132. <https://doi.org/10.1177/1066480700082003>
- Guterk, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(4), 560-568. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.76.4.560>
- Hair Jr., J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective*. 7th Edition. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- 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>
- Hoyle, R. H., & Panter, A. T. (1995). Writing about structural equation models. In R. H. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications* (pp. 158-176). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Huber, J., & Spitze, G. (1980). Considering divorce: An expansion of Becker's theory of marital instability. *American Journal of Sociology*, 86(1), 75-89. <https://doi.org/10.1086/227203>
- Jackson, S. E., & Maslach, C. (1982). After-effects of job-related stress: Families as victims. *Journal of Organizational Behavior*, 3(1), 63-77. <https://doi.org/10.1002/job.4030030106>
- Joiner, T. E. (2007). *Why people die by suicide*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations*. New York, NY: Wiley.
- Katzev, A. R., Warner, R. L., & Acock, A. C. (1994). Girls or boys? Relationship of child gender to marital instability. *Journal of Marriage and the Family*, 56, 89-100. <https://doi.org/10.2307/352704>
- Kiecolt-Glaser, J. K., Garner, W., Speicher, C., Penn, G. M., Holliday, J., & Glaser, R. (1984). Psychosocial modifiers of immunocompetence in medical students. *Psychosomatic Medicine*, 46(1), 7-14. <https://doi.org/10.1097/00006842-198401000-00003>
- Kline, R. B. (2010). *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed.). New York, NY: Guilford Press.
- Lewis, R. A., & Spanier, G. B. (1979). Theorizing about the quality and stability of marriage. In W. Burr, R. Hill, F. I. Nye, & I. Reiss (Eds.), *Contemporary theories about the family* (pp. 268-294). New York, NY: Free Press.
- 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), 285-300. <https://doi.org/10.1037/a0033266>
- Lynch, J. J. (1977). *The broken heart: The medical consequences of loneliness* (pp. 38). New York: Basic Books.
- Matsunaga, M. (2008). Item parceling in structural equation modeling: A primer. *Communication Methods and Measures*, 2(4), 260-293. <https://doi.org/10.1080/19312450802458935>
- Matthews, L. S., Wickrama, K. A. S., & Conger, R. D. (1996). Predicting marital instability from spouse and observer reports of marital interaction. *Journal of Marriage and the Family*, 58(3), 641-655. <https://doi.org/10.2307/353725>
- MacKinnon, D. P. (2008). *Introduction to statistical mediation analysis*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, CA: John Wiley & Sons.
- Mellor, D., Stokes, M., Firth, L., Hayashi, Y., & Cummins, R. (2008). Need for belonging, relationship satisfaction, loneliness, and life satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 45(3), 213-218. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2008.03.020>
- Mennino, S. F., Rubin, B. A., & Brayfield, A. (2005). Home-to-job and job-to-home spillover: The impact of company policies and workplace culture. *The Sociological Quarterly*, 46(1), 107-135. <https://doi.org/10.1111/j.1533-8525.2005.00006.x>
- Montgomery, A. J., Panagopolou, E., de Wildt, M., & Meenks, E. (2006). Work-family interference, emotional labor and burnout. *Journal of Managerial Psychology*, 21(1), 36-51. <https://doi.org/10.1108/02683940610643206>
- Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (1998-2016). *Mplus user's guide*, Eighth edition. Los Angeles, CA: Muthén & Muthén.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, 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>
- Obradović, J., & Čudina-Ob radović, M. (2009). Work-related stressors of work-family conflict and stress crossover on marriage quality. *Društvena istraživanja: časopis za opća društvena pitanja*, 18(3(101)), 437-460.
- Pasley, K., Kerpelman, J., & Guilbert, D. E. (2001). Gendered conflict, identity disruption, and marital instability: Expanding Gottman's model. *Journal of Social and Personal Relationships*, 18(1), 5-27. <https://doi.org/10.1177/0265407501181001>
- Pines, A., & Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. New York, NY: Free Press.
- Pines, A. M., Neal, M. B., Hammer, L. B., & Icekson, T. (2011). Job burnout and couple burnout in dual-earner couples in the sandwiched generation. *Social Psychology Quarterly*, 74(4), 361-386. <https://doi.org/10.1177/0190272511422452>
- Richardson, A. M., & Burke, R. J. (1993). Occupational stress and work satisfaction among Canadian women physicians. *Psychological Reports*, 72(3), 811-821. <https://doi.org/10.2466/pr0.1993.72.3.811>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Verhagen, M., Lodder, G. M., & Baumeister, R. F. (2018). Unmet belongingness needs but not high belongingness needs alone predict adverse well-being: A response surface modeling approach. *Journal of Personality*, 86(3), 498-507. <https://doi.org/10.1111/jopy.12331>
- Wu, M., Chang, C. C., & Zhuang, W. L. (2010). Relationships of work-family conflict with business and marriage outcomes in Taiwanese copreneurial women. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(5), 742-753. <https://doi.org/10.1080/09585191003658912>

Received: January 2. 2020

Revised: February 13. 2020

Accepted: March 4. 2020