

취업모의 일-가정 갈등이 심리적 복지감에 미치는 영향에서 배우자지지 및 일-가정양립지원제도의 조절효과*

The moderating effect of spousal support and support systems for work-family compatibility on work-family conflict and psychological well-being of working mothers

성신여자대학교 사회복지학과
부교수 박주희**

Dept of Social Welfare, Sungshin University
Associate Professor Park, Ju-Hee

〈목 차〉

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

〈Abstract〉

The purpose of this study were to explorer the factors affecting the psychological well-being of working mothers and to investigate the moderating effect of spousal support and support systems for work family compatibility on relationship between work-family conflict and psychological well-being. The subjects were 300 working mothers who are aged under 50, have more than one child live in Seoul. The collected data were analyzed using SPSS 21.0. The Results are follows. First, the analysis of work-family conflicts, spousal support and support systems for work-family compatibility, and psychological well-being of working mothers indicated that the working mothers perceived family-work conflict to be higher than work-family conflict. The working mothers received stronger support from support systems intended for work-family compatibility than from their spouses. The score of the psychological well-being of the working mothers was 3.27 (standard deviation = .91), which is higher than median. Second, the factors influencing the working mothers' psychological well-being were age, monthly household income, number of children, work→family and family→work conflict, and spousal support. Greater psychological well-being was linked to a young maternal age, a high monthly household income, a low number of children, low levels of work→family and family→work conflict, and strong

* 본 연구는 2017년도 성신여자대학교 학술연구조성비 지원에 의하여 연구되었음.

** 주저자, 교신저자: 박주희(pjh@sungshin.ac.kr)

spousal support. Third, spousal support mediated the relationship between family→work conflict and psychological well-being.

Key Words: 취업모(working mothers), 일-가정 갈등(work-family conflict), 심리적 복지감(psychological well-being), 배우자 지지(spousal support), 일-가정양립지원제도(work-family compatibility)

I. 서론

우리나라의 취업부부의 비율은 지속적인 증가추세를 나타내고 있다. 유배우자 가구 중 44.9%가 부부가 함께 경제활동을 하고 있어(통계청, 2017), 취업가족의 일-가족 양립을 위한 연구와 정책마련의 중요성이 강조된다. 이와 관련하여 일-가정 경험의 관련성에 대한 연구들(Park & Liao, 2000; Greenhaus & Powell, 2006)과 취업모의 일과 가족 양립에 따른 역할갈등과 관련한 신체적·정신적 건강 등에 대한 탐구가 적극적으로 이루어졌다(김경희, 이복순, 2009; 이윤석, 2010; 손수민, 2012). 이들 연구들은 대체로 취업모들이 가정일과 직장일을 병행하여 수행하는 것에 대해 심리적 부담과 갈등의 문제에 초점을 두었다. 뿐만 아니라 취업모들의 상당수가 일-가족 양립의 어려움으로 인해 경력단절의 고민을 안고 있는 것으로 나타났다. 통계청(2017) 발표에 따르면 2017년 15~54세 기혼여성 취업자 551만8천명 중 결혼, 임신·출산, 육아, 자녀교육, 가족돌봄 등의 이유로 직장을 그만 둔 적이 있는 경험자는 255만5천명으로 46.3%를 차지하는 것으로 나타났다. 이러한 현상이 나타나는 이유로는 한국사회가 여전히 강한 가족주의적 경향과 가부장적 가족제도의 가치를 반영하여 가사노동과 돌봄에 대한 책임을 여전히 여성의 몫으로 남겨두고 있기 때문이다(송유미·이제상, 2011). 즉, 자녀양육과 돌봄의 기대는 남성에게 보다 여성에게 훨씬 높고, 취업모 스스로도 자녀양육과 돌봄에 대한 기대와 책임에 대해 아직 전통적 성역할을 벗어나지 못하고 있다(박주희, 2010; Park & Liao, 2000). 따라서 취업모의 일-가정 양립의 문제는 지속적으로

해결되어야 할 과제로 남아있다. 뿐만 아니라 직장은 아직 가족친화적 환경의 형성이 미흡하여 아동을 양육하는 취업모의 경우 다중역할수행으로 인해 심한 신체적·정신적 어려움을 겪고 있다(박주희·김양호, 2012). 이러한 일-가정 양립 과정에서의 고충은 취업모의 심리적 복지감을 약화시키는 주요인으로 작용하여 취업가족의 삶의 질을 떨어뜨릴 수 있다. 취업가족의 삶의 질의 저하는 가족생활의 불안정성을 가중시키고 노동시장 측면에서 생산성의 저하 등 국가의 사회적 비용이 증가하게 된다.

심리적 복지감은 매우 다양하고 다차원적인 개념이나 흔히 인간의 생활에 대한 만족을 심리적 건강 상태, 행복과 적응에 관련한 생활의 만족으로 정의될 수 있다. Medley(1976)에 따르면 심리적 복지감은 단지 심리적 요인뿐만 아니라 환경적 요인들에 의해서 크게 영향을 받는다는 점을 강조하였다. 이에 취업모의 일-가정 간의 역할갈등(일→가정 갈등: 직장영역에서의 경험으로 인한 가정영역에서의 역할갈등; 가정→일 갈등: 가정영역에서의 경험으로 인한 직장영역에서의 역할갈등)을 감소시키고 취업모의 심리적 복지감을 잘 유지하도록 돕는 환경내의 다양한 요인을 밝혀내는 것은 매우 중요하다.

다수의 연구들은 취업모들이 직장에서의 역할을 수행함에도 불구하고 자녀 양육 및 가사를 병행해야 하는 과중한 다중역할 부담을 안고 있음을 밝혔다(Hochschild, 1999; Haddock & Bowling, 2002; Voydanoff, 2005). 뿐만 아니라 여전히 가정내 남편의 소극적인 가사노동의 참여는 취업여성에게 '가정과 직장생활'을 동시에 수행해야 하는 '이중적 고통'을 수반하고 있는 것으로 밝혀지고 있다(방하남,

2000). 그 외 연구들에서도 일-가정 경험의 상호관련성과 그로인한 부정적·공정적 전이의 역동을 강조한다(Abendroth & Dulk, 2011). 이처럼 일-가정 갈등의 문제는 여전히 공존해 있음을 밝히는 연구들이 활발하게 나타나고 있는 반면 일-가정 갈등 상황에서 도움이 되는 자원에 관한 연구는 많지 않다(이선아, 2014). 이와 관련해 주목할 만한 변인들로 배우자지지와 일-가정 양립을 촉진하기 위해 정부가 강력히 추진하고 있는 일-가정 양립지원제도가 있다.

선행연구를 보면, 일-가정양립을 돕는 정책의 시행은 취업남녀의 일-가정 간의 갈등을 완화하는 것으로 알려졌다(Anderson, Coffey, & Byerly, 2002; Eaton, 2003). 박신아(2014)의 연구에서는 정서적 지지가 부족하여 가정생활에서 더 갈등을 갖는 것으로 나타나 취업모의 일-가정 갈등의 상황에서 배우자 심리적·정서적 지지의 유용성을 입증하였다. 이들 연구들은 일-가정 갈등 상황에서 일-가정 양립정책과 배우자지지의 관계를 규명하는 것을 목적으로 하였다. 그러나 일-가정 갈등의 상황에서 심리적 복지감에 미친 배우자의 도구적 지지와 일-가정 양립제도의 효과를 구체적으로 살펴보기 못한 한계가 있다. 뿐만 아니라 기존의 취업모의 일-가정 갈등과 심리적 복지감의 영향 요인을 주목한 연구들 대부분 유년기 아동을 양육하는 취업모의 문제를 다루었다는 점에서 한계가 있다(손재희·김은정, 2014). 초등학교령기 아동을 둔 취업모와 미취학 아동의 취업모 모두 높은 수준의 양육부담을 경험할 수 있어 일-가정 갈등 수준이 클 수 있다. 초등학교령기 아동은 발달학적으로 신체적·정서적 돌봄뿐만 아니라 학업 돌봄과 근면성 성취를 위한 사회적 돌봄을 필요로 하는데 관련 정책의 지원은 심리적 복지감에 영향을 미칠 것이다. 따라서 초등학교령기 취업모를 포함하여 이들의 일-가정 갈등이 심리적 복지감에 미치는 영향에서 배우자지지와 일-가정 양립지원제도의 효과를 분석한 연구는 일-가정의 균형을 구현하는데 필요한 정책적·실천적 방안을 제시하는데 유용할 수 있다. 뿐만 아니라 그 연구결과는 취업모의 경력단

절을 예방하는데 필요한 대안을 제시해 줄 수 있을 것이다.

이에 본 연구는 미취학아동양육 취업모와 취학아동양육 취업모를 대상으로 이들의 심리적복지감에 영향을 미치는 요인을 분석하고자 한다. 그러나 자녀의 취학·미취학의 학령요인에 초점을 두기 보다는 취업모의 일-가정의 갈등과 심리적 복지감의 관계에 초점을 두고자 한다.

또한 취업모의 배우자지지를 도구적 지지에 초점을 두어 일-가정양립지원제도의 효과성 검증과 심리적 복지감 향상에 필요한 조건들이 무엇인지에 관한 분석을 바탕으로 정책적·실천적 방안을 제시해 보고자 한다. 이상의 논의를 바탕으로 본 연구의 목적은 취업모의 심리적복지감에 영향을 미치는 영향요인의 규명과 일-가정 갈등과 심리적 복지감의 관계에서 배우자지지와 일-가정 양립지원제도가 가지는 조절효과를 분석하는데 있다.

II. 이론적 배경

1. 취업모의 일-가정 갈등

일-가정 갈등이란 일과 가정 중 어느 한 영역에서의 역할수행의 갈등 경험이 다른 영역에서의 심리적 긴장감과 시간적 제약, 비합리적 행동을 야기하여 삶의 질이 낮아지는 정도를 말한다(Greenhouse & Beutell, 1985). 일-가정 갈등에 관한 문제는 여성취업의 증가와 함께 거의 지난 반세기 동안 다학제적으로 연구되어졌다. 국내연구에서도 취업여성이 경험하는 역할갈등에 대하여 직업 활동으로 주어지는 혜택과 함께 전통적 성역할 기대를 반영한 취업여성의 일-가정의 다중역할 수행과 역할갈등에 주목하였다(권순원·이영지·김봄이, 2013). 일-가정 갈등은 대표적으로 갈등모델(conflict model)과 자원소모 모형(resource drain model)로 설명되고 있다. 먼저 갈등모델(conflict model)은 일-가정 갈등은 직장 영역

에서의 높은 수준의 역할 요구는 각 개인이 가정 영역의 역할 수행에 참여하는 것에 어려움을 초래하게 되며, 가정에서의 높은 수준의 역할요구는 각 개인이 직장 영역의 역할수행에 참여하는 것에 어려움을 초래 하게 된다고 주장하였다. 따라서 이러한 과정에서 각 개인들이 심리적 긴장감과 역할 갈등을 경험하게 된다는 사실을 강조한다(Greenhouse & Beutell, 1985). 자원소모 모델(resource drain model)은 일-가정 갈등은 에너지와 자원은 한정되기 때문에 각 개인이 일과 가정의 양쪽 영역에 모두 참여하는 것과 함께 자신의 에너지와 자원을 직장역할 수행과 가정역할 수행에 나누어 사용하게 된다고 주장하였다. 따라서 이 과정에서 대부분 한쪽영역의 임무수행을 위해 에너지와 자원이 이미 소모되어버리는 상태가 된다는 사실을 강조한다(Edward & Rothbard, 2000). 이러한 일-가정 간의 역할갈등은 직장의 임무수행에 관련한 경험이 가정의 임무수행에 방해를 일으키는 일→가정 갈등과 가정의 임무수행에 관련한 경험이 직장의 임무수행을 방해해서 발생하는 가족→일 갈등으로 구분된다(Frone, Russell, & Cooper, 1992). 일-가정 영역의 이와 같은 상호의존성에 관한 관점은 이전의 분리 관점을 벗어나 둘 사이의 경협이 강한 전이적 투과성을 갖는다고 본다(박주희, 2003, Wadsworth et al., 2007). 이에 일-가정 갈등은 상호 호혜적 구조를 가진 연속선상의 경험임을 강조한다(가영희, 2006; 박주희, 2015; Fron et al., 1992; Ford, Heinen, & Lankmer, 2007).

이상의 연구를 바탕으로 본 연구는 일-가정 역할 갈등이 호혜적 방향에서 취업모의 심리적 복지감에 미치는 영향을 살펴보고자 한다.

2. 취업모의 심리적 복지감에 영향을 미치는 요인들

1) 심리적 복지감의 개념

심리적 복지감(psychological well-being)은 개인의 삶의 질을 나타내는 복지감 수준 중 하나의 지표

이다. 심리적 복지감은 인간의 행복과 불행한 면에 대한 연구에 관심을 둔 많은 심리학자들에 의해 활발하게 연구되고 있다. 심리적 복지감은 매우 다양하고 다차원적인 개념이기 때문에 측정이 어렵다. 흔히 인간의 생활에 대한 만족을 심리적 건강, 행복, 사기 및 적응으로 표현하고 각 용어는 생활의 만족을 나타내는 보다 넓은 개념으로 많은 연구들이 혼용하여 사용하기도 한다. Medley(1976)는 심리적 복지감을 삶에 대한 주관적 행복과 만족이며 심리적 복지감은 단지 심리적 요인뿐만 아니라 환경적 요인들에 의해서 영향을 받는다는 점을 강조하였다.

심리적 복지감과 관련된 국내의 연구들에 따르면 긍정적 측면의 특성은 자기통제감, 자기유능감, 자아존중감, 긍정적 정서, 기쁨, 행복감, 결혼만족도 생활만족도로 측정되었다(이희정 · 이숙현, 1995; 류연지, 1996). 심리적 복지감에 대한 부정적 측면의 특성은 우울, 불안, 스트레스, 좌절 등의 특성으로 측정되었다(원영희, 1995). 그러나 심리적 복지감은 매우 주관적인 경험이기 때문에 일반적 정의가 어렵다는 점에서 심리건강의 다면적 경험을 포함한 더욱 정교한 측정이 이루어져야 할 것으로 본다. 본 연구에서는 이러한 논의를 토대로 생활만족도를 중심으로 심리적 복지감을 살펴보겠다.

2) 일-가정 갈등과 심리적 복지감

기혼여성의 경제활동 참여가 크게 증가함에도 불구하고 여성이 가정의 주 돌봄자의 역할을 수행해야 한다는 전통적 성역할에 대한 사회적 기대가 여전히 존재하고 있다(이자명, 2013). 이로 인해 취업모는 직장일, 가사일, 자녀양육의 다중역할수행의 부담으로 인해 심한 역할갈등을 경험하는 경향이 있다. 이러한 일-가정 갈등과 긴장감이 심할수록 취업모의 심리적 건강에 부정적 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다(이자명, 2013; 박주희, 2015; 김소정, 2016; 김성국 · 박수연 · 이현실, 2017). 또한 일-가정 갈등의 경험은 상호간의 유입방향에 관계없이 취업부부의 우울에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나왔다(전명

숙양난미, 2013; Fujimoto, Shinohara, Oohira, 2014). 가영희(2006)는 일-가정 갈등이 삶의 질에 미치는 영향을 분석하였고 여성의 경우가 남성의 경우보다 가정의 경험으로 인한 직장 갈등과 가정영역과 직장영역의 갈등 수준 모두 높게 지각하는 것으로 나타났다. 하오령과 권정혜(2006)의 연구에서는 가정에서의 요구로 인한 직장역할 갈등은 우울, 불안, 낮은 결혼만족도의 예측 변인으로 나타났다. 방하남(2000)의 연구에서 직장영역에서의 만족도가 높을수록 생활전반에서의 만족도도 높은 것으로 나타났다. 강혜련·최서연(2001)은 직장-가정 갈등에 대한 지각과 전반적인 삶의 만족은 부적관계의 경험으로 나타났다. 일-가정 갈등은 직장생활 만족과 가정생활 만족을 감소시킨다고 보고하였다. 임효창, 이봉세와 박경규(2005)는 일-가족 갈등을 높게 경험할수록 직무만족이 낮고 이직의도가 높아진다고 보고하였다. 또한 가족 친화적 조직문화는 가정생활만족을 증가시키며 근로자가 속한 기업 특성에 따라 직장생활과 가정생활이라는 개인의 중요한 삶의 영역에 영향을 미치는 것으로 보고되었다(이요행·방묘진·오세진, 2005).

3) 배우자지지와 일-가정 양립지원제도의 조절효과

(1) 배우자지지의 조절효과

한국 사회에서 취업모가 직장에서의 역할과 가정에서의 역할을 조화롭게 유지하는 것은 매우 어려운 일이다. 일부 선행연구들은 일-가족 갈등을 증가시키는 요인과 완화시킬 수 있는 변인과 일-가족 갈등의 결과적 측면을 규명하였다(Grzywacz & Bass, 2003; McNall, Nicklin, & Masuda, 2010). 이들 연구들을 통해 먼저 일 가정의 갈등을 줄이기 위해서는 가정에서부터 친밀하고 평등한 가족문화가 형성되어야 함을 파악해 볼 수 있다. 취업가족이 보편화되는 사회에서 가장 근접한 환경체계인 가정에서의 배우자 상호간의 심리적·정서적 지지와 합리적인 역할분담의 배려가 필요한 것이다. 이은희(2000)는 부인의 가

사일에 대한 불공평한 분담과 역할 부담으로 인한 심리적 갈등은 자신의 직장생활에 부정적 과급효과를 미칠 수 있음을 지적하였다. 배우자지원으로서 남편의 가사참여도가 높고 배우자 간에 양성평등적인 역할을 수행하는 부부일수록 결혼만족도가 높은 것으로 밝혀졌다(손영빈·최은영, 2009). 심지양(2010)도 배우자의 가사분담이 잘 이루어질수록 행복수준이 높다고 하여 배우자와의 가사분담 공평정도가 만족도에 영향을 미침으로써 행복수준에 작용하는 것으로 볼 수 있다고 하였다. 김리진·윤종희(2000)는 남편의 취업여성에 대한 이해와 지원이 심리적 안녕감에 중요한 요인으로 나타났다. 반면 김현동·김명희(2011)의 연구에 따르면 남편의 가사참여는 오히려 여성에게 심리적 부담으로 작용하여 부정적 효과를 발생시킬 수 있다고 보고하였다. 이상의 연구들을 볼 때 가정 내에서 배우자지지의 수준은 일-가정 갈등에서 오는 부정적 영향을 감소시키는데 중요한 영향을 미칠 것으로 예측된다.

(2) 일-가정 양립지원제도의 조절효과

일과 가정생활을 양립하는 과정에서 발생하는 갈등을 줄이기 위해서는 취업여성을 위해 물질적·정신적·인적 지원을 제공하는 일-가정 양립 지원체계는 중요한 역할을 제공할 수 있다. 일과 가정의 갈등을 줄이고 더 나아가 일과 가족의 조화를 의무적으로 지원하는 정책적 접근들을 통칭하는 표현들은 다양하게 나타나고 있다. 대표적으로 이와 관련된 표현으로 '가족친화(family-friendly)', '일·가정 양립(work-family reconciliation)', '일·생활 균형(work-life balance)' 등이 있다. 이 가운데 '일·가정 양립'은 이 영역을 포괄하는 공식적인 용어로 사용된다.

일-가정 양립지원제도 관련 선행연구들을 살펴보면 먼저 보육료와 적절한 보육시설의 지원 등을 포함한 보육지원은 여성의 양육부담을 완화하는데 크게 기여하는 것으로 나타났다(송다영, 2008; 장영은 외, 2011; 유계숙; 2007; 유계숙, 2012). 또한 정부가 결정하고 집행하는 각종 지원정책이 근로자의 직무

만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다. 하민지와 권기현(2010)의 연구에서는 보육서비스의 이용여부에 따라 취업여성의 양육부담과 생활만족은 달라지는 것으로 나타났다. Ezra & Melissa(1996)의 연구에서도 보육서비스를 활용할 경우 남성에게 비해 여성이 일과 가정생활의 만족을 높게 지각하는 것으로 나타났다.

한편 일가정 양립지원제도의 구성요소는 다양하게 제시되고 있다. Galinsky, Friedman & Hernandez(1991)는 취업부부의 부모권 보장을 위한 육아휴직 및 출산휴가, 유연근무제, 경제적 지원과 사회공헌 활동, 일-가정 대처전략과 노동권 보장을 위한 돌봄지원, 일과 가족문제 해결을 돕는 전문상담사의 배치 등의 요소를 제시하였다. 한편 Allen(2001)은 일-가정 양립지원제도를 노동권 보장을 위한 부양가족 돌봄지원제도(양육시설, 육아 보조금, 보육 정보/추천 서비스, 유급출산휴가, 육아휴직, 노인부양)와 부모권 보장을 위한 유연근무제도(선택적근로시간제, 재택근무제 그리고 파트타임제)등 크게 두개 영역으로 구성요소를 제시하였다. 국내의 경우 여성가족부와 보건복지부는 출산과 양육을 지원하는 육아휴직제도, 유연근무제도, 돌봄을 위한 보육 프로그램, 경제적 지원제도, 가족친화문화 및 환경조성 등으로 구성되어 있다(홍승아·김은지, 2015). Grover & Crooker(1995)의 연구에서도 가족친화제도에서 핵심제도로 육아휴직제도(parental leave), 돌봄지원(child care assistance), 유연근무제(flexible work schedules)로 보았다. 본 연구는 여러 국내·외의 다양한 일-가정 양립 제도의 정의에 따라 국내 기업에서 도입되고 있는 일-가정 양립지원제도를 출산양육 휴가휴직제도, 가족돌봄지원제도, 유연근무제도로 구성하여 분석해 보고자 한다.

한편, 일 가정 갈등과 같은 스트레스 상황에서 심리적 복지감에 미치는 영향을 조절하는 일-가정 양립지원제도의 효과를 분석한 연구들을 살펴보면, 김종성(2013)은 중소기업 근로자 144명을 대상으로 직장-가정 갈등과 가족친화제도의 조절효과 검증은 연

구하였다. 그 결과 직장-가정 갈등과 직무만족도와와의 관계에서 가족친화제도의 조절효과는 직장-가정 갈등에 부적인 영향으로 완화하는 효과를 나타냈다. 안미양(2009)의 연구에 따르면 가족친화제도 이용에 대한 만족과 결혼만족이 정적관계를 나타내며, 가족친화제도는 직장-가정갈등이 높아지는 부정적 상황에서 결혼만족에 대한 완충작용을 하는 것으로 보고하였다.

4) 취업모의 심리적 복지감에 영향을 미치는 기타 요인들

취업모의 심리적 복지감에 영향을 미치는 관련 변인 외에 기타 요인들을 살펴보았다. 연령의 경우 연령이 높을수록 삶을 보다 긍정적으로 판단하게 됨으로써 삶의 만족도가 증가한다고 주장하는 연구(Campbell, 1981)가 있는가 하면, 연령이 높을수록 삶의 만족도는 낮아진다는 연구(권태연, 2009)도 있다. 조옥희(2004)는 연령이 높은 집단이 낮은 집단보다 위기감이나 우울 성향이 높다고 보고하였다. 교육수준과 수입의 경우 일반적으로 교육 수준이 높을수록, 수입이 많을수록 삶의 만족도도 높은 것으로 보고되었다(방하남, 2000; 김영선·옥선화, 2005). 김지현(2011)의 연구에 따르면 취업모가 월수입이 높을수록 삶의 만족도에 높은 것으로 나타났다. 이현송(2000)의 연구에서는 소득은 생활전반의 만족도에서 차지하는 비중이 매우 높은 것으로 밝혀졌다. 취업여성은 본인소득이 높을수록 자존감이 높아지고, 가정 경제적 기여도는 부부간의 권력 관계에서 자원으로 작용하게 되어 배우자의 지지를 얻게 되고 결과적으로 심리적 복지 수준이 증가한다고 하였다(Spitze, 1988). 반면 소득수준과 심리적 복지는 관계가 없다는 연구도 있다(김현화, 1992). 또한 자녀의 경우 자녀의 연령이 어릴수록 양육스트레스를 높게 경험하게 되고, 자녀의 출현은 결혼생활에서의 스트레스와 긴장을 가중시키고 그로인해 취업모의 우울감 또한 높아진다는 결과를 보고하였다(김혜신, 2003).

이상의 선행연구를 토대로 본 연구에서 취업모의 심리적 복지감에 영향을 미치는 통제변인으로 연령, 학력, 가계 월소득, 자녀수를 적용하여 살펴보고자 한다.

III. 연구방법

1. 연구문제

본 연구의 목적은 취업모의 심리적 복지감에 영향을 미치는 영향 요인의 규명과 일-가정 갈등과 심리적 복지감의 관계에서 배우자지지, 일-가정 양립지원제도가 갖는 조절효과를 분석하는데 있다. 이에 본 연구의 목적은 다음과 같다.

- 연구문제 1. 취업모의 일-가정 갈등, 배우자지지, 일-가정 양립지원제도, 심리적 복지감의 수준은 어떠한가?
- 연구문제 2. 취업모의 일-가정 갈등이 심리적 복지감에 영향을 미치는 과정에서 배우자지지, 일-가정 양립지원제도는 조절효과가 있는가?

2. 조사대상자

본 연구의 조사대상은 서울시에 거주하면서 현재 직장생활을 하고 있는 50세 미만의 1명 이상의 자녀를 둔 취업모를 유의적 표집을 통해 표본을 추출하였다. 조사대상자 표집은 2018년 2월 10일에서 2월 28일까지 유의적 표본추출 방법에 의해 서울 지역 어린이집, 초등학교, 기업 등에 의뢰하여 총 350부의 설문지를 배부하여 330부를 회수하였으며 본 연구 목적에 맞지 않거나 부실기재를 제외하고 300부가 최종분석에 사용되었다.

조사대상자의 일반적 특성을 살펴본 결과는 <표 1>과 같다. 조사대상자의 연령은 30대 248명(82.7%), 40대 52명(17.3%)이며 평균 34.3세로 나타났다. 응답자의 교육수준은 대학교졸업자가 149명(49.7%), 전문대졸업자는 66명(22.0%), 대학원졸업이상은 49명(16.3%), 고등학교졸업자는 36명(12.0%)의 순으로 나타났다. 가계 월 소득은 400만원-500만원미만이 134명(44.7%)으로 가장 많았고 500만원 이상은 100명(33.3%), 300만원-400만원 미만은 41명(13.7%)의 순으로 나타났다. 직업과 관련해서는 전문직/관리직이 62명(20.8%), 판매/서비스직은 71명(23.8%), 사무직은 63명(21.1%)의 순으로 나타났다. 현재자녀수는 1명이 217명(72.3%)로 가장 많았으며 2명 이상은 83명(27.7%)의 순으로 나타났다.

<표 1> 조사대상자 인구사회학적 특성

변수	구분	빈도(명)	비율(%)
연령	30대	246	82.7
	40대	52	17.3
학력	고졸	36	12.0
	전문대졸	65	22.0
	대졸	149	49.7
	대학원졸	48	16.3
가계 월 소득	200만원미만	7	2.3
	200-300만원미만	18	6.0
	300-400만원미만	41	13.8
	400~500만원미만	138	44.3
	500만원이상	126	33.6
자녀수	1명	215	72.3
	2명이상	83	27.7
직업	전문직/관리직	62	20.8
	사무/기술직	63	21.1
	생산직	2	0.7
	판매서비스직	71	23.8
	자영업	47	15.8
	기타	53	17.8
총계		300*	100.0

* 무응답으로 사례수가 다를 수 있음

3. 측정도구

1) 독립변수 : 일-가정 갈등

‘가정생활’과 ‘직장생활’의 역할 갈등을 측정하기 위해서 이옥순(2011)의 도구를 사용하였다. 일-가족 갈등 척도는 직장영역의 경험으로 인한 가정영역의 역할 갈등 4문항과 가정영역의 경험으로 인한 직장영역의 역할갈등 3문항으로 총 7문항으로 구성되었다. 각 문항은 ‘평소 집에서 직장업무에 몰두하기 때문에 가족들이 싫어한다’, ‘가족이나 친구들과 보내고 싶은 시간마저 직장일로 빼기고 있는 편이다’, ‘업무가 과중해서 개인 생활을 할 수 없다’, ‘직장 일 때문에 가정일(육아, 요리, 청소, 세탁 등)을 할 수 없다’, ‘집안일 때문에 직장에서 피곤할 때가 있다’, ‘집안일이 많아서 회사 일을 제대로 할 수 없다’, ‘집안일 때문에 상사지지와 동료에게 눈치가 보인다’로 ‘전혀 그렇지 않다’(1)에서 ‘매우 그렇다’(5)까지 5점 척도로 구성하였다. 점수가 높을수록 직장과 가정생활의 양립을 위해 경험하게 되는 갈등 정도가 높은 것을 의미한다. 직장 영역으로 인한 가정영역의 역할갈등 신뢰도는 Cronbach’s $\alpha = .80$, 가정영역으로 인한 직장영역의 역할갈등의 신뢰도는 Cronbach’s $\alpha = .82$ 로 나타났다.

2) 종속변수: 심리적 복지감

본 연구에서 심리적 복지감은 심세연(2016)의 도구를 활용하였다. 이 척도는 5가지 문항으로 이루어져 있으며 각 문항은 ‘나의 삶은 거의 완벽에 가깝다’, ‘전반적으로 내 삶은 만족스럽지 않다’, ‘지금까지의 내 삶을 돌아보면, 잘 지내온 것 같다’, ‘바꾸고 싶은 내 생활은 없다’, ‘내 삶의 방식은 매우 실망스럽다’로 구성되어 있으며 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(5점)의 5점 척도로 측정하였고, 역코딩이 필요한 문항은 역산하여 각 문항의 점수 합이 높을수록 심리적 복지감이 높은 것으로 볼 수 있다. 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach’s $\alpha = .78$ 로 나타났다.

3) 조절변수

(1) 배우자지지

배우자지지는 배우자의 도구적 지지에 초점을 둔 김준기·양지숙(2012)이 남편의 가사분담 정도를 묻는 5개 문항과 직장생활에 대한 지지태도를 묻는 1개 문항으로 6개 문항으로 구성하였으며 문항내용을 살펴보면 ‘식사·요리준비’, ‘설거지’, ‘세탁’, ‘시장·쇼핑’, ‘집안청소’에 남편의 가사분담 정도와 ‘남편의 직장생활에 대한 지지태도’가 ‘전혀 도움이 되지 않는다’의 1점에서 ‘매우 도움이 된다’의 5점으로 점수가 높을수록 배우자 지지가 높음을 의미하며 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach’s $\alpha = .86$ 이다.

(2) 일-가정 양립지원제도

일-가정 양립지원제도의 도움에 대해서는 손재희·김은정(2014)이 사용한 6개문항으로 구성하였다. 출산휴가제도, 육아휴직제도, 가족돌봄휴직제도, 유연근무제도, 기관보육서비스, 아이돌보미서비스, 초등방과후 돌봄교실에 대해 이동을 양육하고 있는 취업모가 어느 정도 도움이 된다고 생각하는지를 묻는 문항으로 구성하였다. 각각 ‘매우 도움이 되었다’의 5점에서 ‘전혀 도움이 되지 않았다’의 1점으로 점수가 높을수록 도움정도가 높음을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach’s $\alpha = .78$ 이다.

4) 통제변인

통제변인으로는 연령, 교육, 가계 월 소득, 자녀수 등 4문항으로 구성하였다

4. 분석방법

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS ver 21.0프로그램을 통하여 분석하였다. 연구문제와 관련하여 적용된 분석방법은 다음과 같다.

첫째, 연구 대상인 취업모의 일반적 특성과 일-가정 갈등, 배우자지지, 일-가정 양립지원정책, 심리적

복지감의 수준을 알아보기 위해 빈도분석, 평균과 표준편차를 실시하였다.

둘째, 본 연구 주요 변인 간의 관련성을 알아보기 위하여 Pearson의 적률상관관계 분석을 실시하였다.

셋째, 조사대상자의 심리적 복지감에 영향을 미치는 요인과 일-가정 갈등이 심리적 복지감에 미치는 영향에서 배우자지지, 일-가정 양립지원정책의 조절효과를 실시하기 위해 변수들이 연속변수이기 때문에 위계적 회귀분석에 따라서 조절효과를 검증하였다. 또한 조절효과를 분석하기 위한 상호작용항을 투입할 때, 독립변수와 상호작용항 간에 존재하는 선형관계로 인한 다중공성선 문제가 발생할 수 있기 때문에 평균 집중화(mean centering)을 사용하였다.

넷째, 일-가정갈등과 심리적 복지감의 관계에서 배우자지지의 조절효과에 있어서 집단 간 차이를 검증하기 위해서 t 검증을 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 취업모의 일-가정 갈등, 배우자지지, 일-가정 양립지원정책, 심리적 복지감

취업모의 일-가정 갈등, 배우자지지, 일-가정 양립 지원정책, 심리적 복지감을 분석한 결과는 <표 2>와 같다. 일-가정 갈등의 경향을 살펴본 결과, '가정→일 갈등'은 2.96 (SD=.71)로 '일→가정 갈등' 2.81(SD=.73) 보다 높게 나타났다. 본 연구에서 취업모의 '가정→가정 갈등'이 '일→가정 갈등' 수준보다 더 높게 지각하는 것으로 나타났다. 즉 취업모가 가정일을 수행하는 것으로 인한 일-가정 갈등이 더 높은 것으로 나타났다. 배우자지지, 일-가정 양립지원정책으로 비공식적지지만 배우자지지와 공식적 지지인 일-가정 양립지원정책을 살펴본 결과 배우자 지지 3.24(SD=.49)로 일-가정양립지원제도 3.34(SD=.41)로 나타났으며 배우자 지지보다 일-가정양립지원제도의 지지를 좀

더 높게 받고 있는 것으로 나타났다. 취업모의 심리적 복지감은 3.27(SD=.91)로 나타났다. 이러한 결과는 취업모가 직장가정 중 책임감의 주요 원천이 어디인가에 따라 갈등의 수준이 다르기 때문으로 보인다. 즉 취업모가 가정 영역에서 경험하는 역할갈등이 더 강하고 가사 및 양육에 일차적 책임을 인식하는 취업여성의 경우 가사에서 오는 부담감이 큰 것으로 확인할 수 있었다. 이는 김성경(2011)의 연구결과를 지지하는 것으로 취업여성 스스로가 가정의 역할을 중요시하며, 가정의 문제로 직장의 역할갈등이 초래될 수 있음을 시사한다. 또한 본 연구를 통해 배우자 지지와 일-가정 양립지원제도의 도움 정도, 심리적 복지감 모두 중앙값 3점 이상으로 상대적으로 높은 수준을 보였다. 이는 다중역할을 수행하는 취업모들이 신체적·심리적·사회적 어려움이 클 수 있지만 실제로는 평균 이상의 심리적 복지감을 보이고 있다. 이러한 결과는 이들 취업모들이 현실적 상황에 잘 대처하고 적응해나가고 있는 것으로 해석된다. 이는 배우자지지와 일-가정 양립지원제도의 도움을 적절히 받고 있는 것이 반영된 결과로 보인다.

<표 2> 취업모의 일-가정 갈등, 배우자지지, 일-가정 양립지원정책, 심리적 복지감

변인	평균 (Means)	표준편차 (S,D)
일→가정 갈등	2.81	.71
가정→직장 갈등	2.96	.73
배우자지지	3.24	.49
일-가정양립 지원제도*	3.34	.41
심리적 복지감	3.27	.91

* 자영업자는 분석대상에서 제외하였음

2. 취업모의 일-가정 갈등이 심리적 복지감에 미치는 영향에서 배우자지지, 일-가정 양립 지원정책의 조절효과

심리적 복지감에 미치는 영향 요인을 분석하기에 앞서 먼저 변인들 간에 다중공선성의 문제를 Pearson's의 상관관계 분석을 통해 파악하였다. 일반적으로 변수들 간의 단순 상관관계가 .8이상일 때 다중공선성 문제를 의심할 수 있는데, 본 연구에서 상관관계를 분석한 결과는 <표 3>과 같이 상관계수가 .8이하인 것으로 나타나 각 변수들 간의 다중공선성 문제를 발생하지 않는 것으로 판단할 수 있다.

다음으로 일-가정 갈등이 심리적 복지감에 미치는 영향에서 배우자지지, 일-가정 양립지원정책의 조절효과를 살펴보기 위해 1단계에서는 연령, 교육, 경제수준, 자녀수의 통제변인을 투입하고, 2단계에서는 통제변수들과 일→가정 갈등, 가정→일 갈등, 배우자

지지, 일-가정양립 지원제도를 투입하고, 3단계에서는 2단계에 상호작용 항을 투입하여 조절효과를 살펴보았다.

1) 통제변인이 심리적 복지감에 미치는 영향

1단계에서의 분석결과는 <표 4>와 같이 1단계의 설명력은 41.5%(F=66.78, P<.001)였고, 심리적복지감에 영향을 미치는 통계적 유의미한 변수는 자녀수, 가계 월 소득의 순으로 나타났다. 즉 자녀수가 적을수록, 가계 월 소득이 높을수록 심리적 복지감이 높은 것을 알 수 있다.

2) 일-가정 갈등, 배우자지지, 일-가정 양립지원정책이 심리적 복지감에 미치는 영향

다음으로 2단계에서의 분석결과는 <표 5>와 같다. 2단계의 설명력은 56.2%였고 설명력이 15.7%p 증가하였으며 1단계에서 유의미한 영향을 보였던 가

<표 3> 변인들 간의 상관관계

	일→가정 갈등	가정→일 갈등	배우자지지	일-가정양립 지원제도	심리적 복지감
일→가정 갈등	1				
가정→일 갈등	.77**	1			
배우자지지	-.04	-.07	1		
일-가정양립 지원제도	.08	-.13*	.20**	1	
심리적 복지감	-.13*	-.15**	.36**	.24*	1

*p<.05, **p<.01

<표 4> 통제변인이 심리적 복지감에 미치는 영향

변수		종속변수 : 심리적 복지감				
		모델 I				
		B	표준오차	β	t	VIF
통제 변수	연령	-.02	.01	-.08	-1.69	1.29
	교육	-.08	.07	-.05	-1.10	1.18
	가계 월 소득	.17	.06	.12	2.49 ^o	1.26
	자녀수	-1.52	.10	-.69	-14.63 ^{***}	1.33
Constant		3.36				
Adjusted R ²		.415				
F		66.78 ^{***}				

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

〈표 5〉 통제변인, 일-가정 갈등, 배우자지지, 일-가정 양립지원정책이 심리적 복지감에 미치는 영향

변수	종속변수 : 심리적 복지감				
	모델 II				
	B	표준오차	β	t	VIF
연령	-.04	.01	-.15	-3.59***	1.36
교육	-.03	.06	-.02	-.51	1.26
가계 월 소득	.13	.06	.09	2.24 [†]	1.20
자녀수	-1.72	.09	-.72	-17.79***	1.34
일→가정 갈등	-.22	.10	-.12	-2.24 [†]	2.19
가정→일 갈등	-.56	.11	-.29	-5.33***	2.50
배우자지지	.36	.11	.12	3.30**	1.22
일-가정 양립지원제도	.06	.04	.05	1.58	1.24
Constant	2.65				
Adjusted R2	.562				
F	68.45***				

계 월 소득, 자녀수는 2단계에서도 유의미한 영향을 미쳤으며 1단계에서 유의하게 나타나지 않았던 연령이 유의미하게 영향을 미치는 것으로 나타났으며 일→가정 갈등, 가정→일 갈등, 배우자 지지가 심리적 복지감에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 연령이 낮을수록, 가계 월 소득이 높을수록, 자녀수가 적을수록, 심리적 복지감이 높게 나타났으며 일→가정 갈등과 가정→일 갈등이 낮을수록 심리적 복지감은 높았으며 반면 배우자지지가 높을수록 심리적 복지감도 높은 것으로 나타났다.

3) 일-가정 갈등이 심리적 복지감에 미치는 영향에서 배우자지지, 일-가정 양립지원정책의 조절효과

다음으로 3단계에서의 결과는 〈표 6〉과 같다. 설명력은 61.2%였고 설명력이 5.0%p 증가하였으며 2단계에서 영향을 미친 연령, 가계 월 소득, 자녀수, 일→가정 갈등, 가정→일 갈등, 배우자지지가 유의미한 영향을 미쳤으며 3단계에서 가정→일 갈등과 배우자지지의 상호작용 항이 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 심리적 복지감에 가장 영향력 있는 변인으로 자녀수로 나타나 자녀수가 적을수록 심리

적 복지감이 높았다. 다음으로 가정→일 갈등이 낮을수록 연령이 낮을수록, 일→가정 갈등이 낮을수록, 가계 월 소득이 높을수록 심리적 복지감이 높은 것으로 나타났다. 또한 가정→일 갈등과 심리적 복지감과의 관계에서 배우자 지지는 조절효과가 있는 것으로 확인되었다.

본 연구를 통해 취업모의 심리적 복지감에 가장 강력한 영향 변인은 자녀수로 일과 가정생활을 양립하는 과정에서 자녀수가 많을 경우 취업모의 심리적 복지감을 크게 위협할 수 있음을 확인하였다. 한편 가정→일 갈등과 심리적 복지감과의 관계에서 배우자지지는 조절효과가 있는 것으로 확인되었다. 이상의 결과를 볼 때, 배우자지지는 가정에서의 높은 수준의 요구로 직장 영역의 일을 어렵게 하는 갈등적 상황(가정→일 갈등)에서 취업모의 심리적 복지감을 조절하는 역할로 나타난 반면 일-가정 양립지원제도의 도움은 일-가정 갈등 상황에서 조절효과를 나타내지 못하는 것으로 나타났다.

한편, 배우자 지지의 조절효과를 검증하기 위한 보조적 기법인 배우자 지지의 조절변인 수준에 따른 가정→직장 갈등과 심리적복지감의 평균치에 대한 비교분석을 추가적으로 분석하였다. 본 연구는 배우

〈표 6〉 일-가정 갈등이 심리적복지감에 미치는 영향에서 배우자지지, 일-가정 양립지원정책의 조절효과

변수	종속변수 : 심리적 복지감				
	모델 III				
	B	표준 오차	β	t	VIF
연령	-.04	.02	-.13	-3.44**	1.56
교육	-.06	.07	-.04	-.91	1.42
가계 월소득	.14	.06	.09	2.39*	1.28
자녀수	-1.69	.10	-.71	-16.78***	1.46
일→가정갈등(a)	-.23	.11	-.12	-2.16*	2.34
가정→일갈등(b)	-.56	.11	-.30	-5.23***	2.60
배우자지지(c)	.26	.13	.09	2.04**	1.70
일-가정 양립지원제도(d)	.04	.04	.04	.83	1.49
a*c	-.31	.26	-.08	-1.18	3.50
b*c	-.48	.26	-.14	-1.89*	3.51
a*d	-.01	.07	-.01	-.23	1.89
b*d	-.04	.08	-.03	-.59	4.45
Constant	3.11				
Adjusted R ²	.612				
F	46.01***				

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

〈표 7〉 일-가정갈등과 심리적 복지감의 관계에서 배우자지지의 조절효과

분류	가정→직장 갈등		심리적복지감	
	M	SD	M	SD
배우자지지가 낮은 집단	3.48	.86	3.18	.79
배우자지지가 높은 집단	2.93	.92	3.24	.99
t	4.18***		-2.01*	

자지지의 평균값(mean=3.22)을 기준으로 배우자지 지 자원이 높은 집단과 낮은 집단으로 대상자를 두 개의 집단으로 구분하여 두 집단에서 가정→직장 갈등과 심리적 복지감의 평균 간의 관계를 비교하였다. 본 연구는 배우자지지 자원이 높은 집단에서 가정→직장 갈등과 심리적 복지감의 부정적인 영향력이 나타났다. 배우자지지 자원이 높은 집단(M)3.22)에서는 가정→직장 갈등의 평균값이 2.93이고 심리적 복지감 평균값은 3.24이었다. 배우자지지 자원이 낮은 집단(M≤3.22)은 가정→직장 갈등 평균값이 3.48이며 심리적 복지감의 평균값은 3.18이다. 배우자지지 자원이 높은 집단의 경우 가정→직장 갈등의

평균값은 낮고 심리적 복지감 평균값은 높은 것으로 보아, 배우자지지가 낮은 집단에 비해 가정→직장 갈등과 심리적 복지감 사이에서 조절해 주는 역할을 한다고 볼 수 있다(표 7).

V. 결론 및 제언

본 연구의 목적은 취업모의 일-가정 갈등이 심리적 복지감에 미치는 영향에서 배우자지지, 일-가정 양립지원정책의 조절효과를 분석하는데 있다. 이를 위해 서울지역에 거주하는 취업모 300명을 대상으로

심리적 복지감을 종속변수, 일-가정 갈등을 독립변수로 분석하였다. 그리고 배우자지지, 일-가정 양립지원정책을 둘 사이의 관계를 조절하는 조절변수로 가설하여 연구의 개념적 틀을 설정하였으며 결론을 내리면 다음과 같다.

첫째, 취업모의 일-가정 갈등의 경향을 살펴본 결과, 취업모의 '가정→일 갈등'이 '일→가정 갈등' 수준보다 더 높게 지각하는 것으로 나타났다. 즉 취업모가 가정에서의 높은 수준의 요구로 직장 영역의 일을 어렵게 하는 갈등적 상황이 더 큰 것으로 나타났다.

둘째, 취업모의 일-가정 갈등과 심리적 복지감에서 배우자지지, 일-가정 양립지원정책의 조절효과를 살펴보기 위해 1단계에서는 연령, 교육, 가계 월 소득, 자녀수를 투입하였고 2단계에서는 통제변수, 일-가정 갈등, 배우자지지, 일-가정 양립지원정책을 투입하였으며 3단계에서는 2단계에 상호작용 항을 투입하여 완충효과를 살펴보았다. 1단계에서의 설명력은 41.5%였으며 통계적 유의미한 변수는 자녀수, 가계 월 소득의 순으로 나타났다. 즉 자녀수가 적을수록, 가계 월 소득이 많을수록 심리적 복지감이 높은 것을 알 수 있다. 1단계에서 가장 영향력 있는 변인으로 자녀수로 나타났다. 2단계의 설명력은 56.2%였고 설명력이 14.7%p 증가하였으며 1단계에서 유의미한 영향을 보였던 가계 월 소득, 자녀수는 2단계에서도 유의미한 영향을 미쳤다. 1단계에서 유의하게 나타나지 않았던 연령이 유의미하게 영향을 미치는 것으로 나타났으며 일→가정 갈등, 가정→일 갈등, 배우자지지가 심리적 복지감에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 2단계에서도 가장 영향력 있는 변인으로 자녀수로 나타났다. 다음으로 3단계에서의 결과는 설명력은 61.2%였고 설명력이 5.0%p 증가하였으며 2단계에서 영향을 미친 연령, 가계 월 소득, 자녀수, 일→가정 갈등, 가정→일 갈등, 배우자지지가 유의미한 영향을 미쳤으며 3단계에서 가정→일 갈등과 배우자지지의 상호작용 항이 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 3단계에서도 가장 영향력 있는 변인으로 자녀수로 나타났다.

본 연구에서 일-가정 양립지원제도의 도움의 조절효과를 나타내지 못했는데 이는 일-가정 양립지원제도의 도움 정도가 상이했기 때문으로 보인다. 후속 연구를 통해 이에 관한 정교한 분석이 이루어질 필요가 있다.

또한 본 연구의 결과를 볼 때 취업모의 일-가정 갈등의 문제를 해소하기 위한 차원에서 양성평등한 가정문화와 직장문화 확산을 위한 국가사회적 노력이 필요함을 재차 강조한다. 가부장적 성역할 문화는 단지 가정 내에서만 작동하는 것이 아니라 직장 내에서도 만연되어 있는 것이 현실이다. 따라서 역할분담을 비롯한 관련된 갈등의 문제를 해소하기 위한 교육 및 상담이 가족교육프로그램을 통해 확대될 필요성이 있다. 특히 직장 내에서도 성역할 분담에 따른 갈등을 완화하기 위한 상담서비스와 직장교육 프로그램의 보급에 더욱 노력을 기울여야 할 것이다. 또한 본 연구를 통해 배우자의지지는 취업모의 심리적 복지감을 증가시키는데 매우 중요한 요인으로 나타나 배우자간의 가정의 역할 수행을 위해서 시간과 노동에 있어서의 일과 가정간의 균형적인 분배를 이루도록 돕는 정책적 지원의 필요성을 확인하였다. 최근 정부는 기업연계 '가족친화 직장교육' 등의 실시 등을 통해 가족친화 직장환경 조성을 위해 노력을 기울이고 있으나 육아휴직제도와 유연근무제 등을 남성이 더욱 적극적으로 선택할 수 있는 기업의 가족친화환경 조성을 위한 국가의 적극적 정책이 요구된다.

이상의 결론을 바탕으로 후속 연구를 위한 제언 및 본 연구의 한계를 제시하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서 취업모의 직업군을 통제하지 못하고 취업모를 조사한 결과 일-가정 양립지원제도의 효과를 정확히 살펴보는데 한계가 있었다. 후속 연구에서는 직업군별 비교를 통한 일-가정 양립지원제도의 분석이 필요하다. 특히 연령이 증가할수록 비정규직 비율이 급격하게 늘어남을 감안할 때(류임량, 2009), 비정규직으로 근무하는 여성들을 대상으로 한 일-가정 양립지원제도의 도움 등을 고려한 연

구가 필요하다. 즉, 근무조건이 상대적으로 열악한 비정규직여성이 정규직 여성에 비해 일-가정 갈등 수준이 더 높을 수 있고 특히 일-가정 양립지원제도의 시행과 도움이 더욱 필요함에도 불구하고 이 정책에 배제되거나 정책을 이용하면 불이익이 크기 때문에 사용하지 못할 수 있다. 따라서 비정규직 여성의 일-가족갈등을 완화하고 심리적 복지감을 향상시킬 수 있는 방안을 마련하고자 하는 연구가 후속 연구를 통해 이루어지길 기대한다.

둘째, 취업모의 심리적 복지감에 영향을 미치는 관련 변수들을 보다 정교화하게 구성하지 못한 측면이 있다. 일-가정 간 관계에서 발생하는 갈등에 대한 정의와 측정이 다양하게 이루어져왔기 때문에 동일한 직무환경에 있지 않는 취업모들의 경험을 정확하게 측정하는데 어려움이 있다. 후속 연구를 통해 이러한 미비점에 대한 보완이 이루어지길 기대한다.

셋째, 본 연구의 취업모의 심리적 복지감을 분석하기 위한 표집이 유의적으로 이루어졌기 때문에 결과를 일반화 하는데 한계가 있다. 이러한 제한점에도 불구하고 본 연구는 자녀의 발달에 있어 가장 중요한 영유아시기 및 초등학교 자녀를 둔 취업모의 경력단절을 예방하는데 유용한 정책적·실천적 개입 방안을 제시하였다는 점에서 의미가 있다.

참고문헌

- 1) 가영희(2006). 성인의 직장-가정 갈등이 영역별 만족도와 주관적 삶의 질에 미치는 영향. 한국심리학회지, 11(2), 163-186.
- 2) 강혜련 · 최서연(2001). 기혼여성 직장-가정 갈등의 예측변수와 결과변수에 관한연구. 한국심리학회지: 여성, 6(1), 23-42.
- 3) 권순원 · 이영지 · 김봄이(2013). 기혼 여성의 직장-가정 갈등요인이 직무만족에 미친 영향. 경영교육연구, 28, 299-329.
- 4) 권태연(2009). 노년기 연소노인, 중고령노인, 초

고령노인 집단의 스트레스 요인이 자아존중감이 우울에 미치는 영향: 자아존중감 2 요인의 매개효과를 중심으로. 사회복지연구, 40(1), 163-196.

- 5) 김경희 · 이복순(2009). 어머니의 마음챙김과 정서안정이 양육스트레스에 미치는 영향. 아동과 권리, 13, 333-362
- 6) 김리진 · 윤종희(2000). 직장보육시설을 이용하는 취업모의 양육 스트레스에 관한 생태학적 연구. 대한 가정학회지, 38(12), 47-58.
- 7) 김성경(2011). 기혼 취업여성의 특성이 일-가족의 긍정적 전이 및 부정적 전이에 미치는 영향 연구. 한국가족복지학, 33(단일호), 69-94.
- 8) 김성국 · 박수연 · 이현실(2017). 직장 기혼 여성의 일-가정 갈등이 우울에 미치는 영향. 디지털융복합연구, 15(3), 267-275.
- 9) 김소정(2016). 맞벌이 여성의 일가족 경험이 우울에 미치는 영향: 일가족갈등과 일가족 축진의 통합적 접근. 사회복지연구, 47(3), 161-185.
- 10) 김영선 · 옥선화(2005). 가족기업 종사자의 일-가족갈등 및 직업만족도와 생활만족도. 한국가정관리학회지, 23(1), 223-239.
- 11) 김종성(2013). 중소기업 기혼 근로자의 직장-가정갈등이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. 연세대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 12) 김지현(2011). 중년여성의 전통무용 참여가 생활만족도에 미치는 영향. 원광대학교 대학원 석사학위논문.
- 13) 김현동 · 김명희(2011). 기혼여성직장인의 가치관에 따른 직장가정의 긍정적 전이과정 탐색. 여성연구, 33-67.
- 14) 김현화(1992). 성격특성에 따른 중년기의 적응에 관한 연구: 성역할 정체감과 내외통제적 성격을 중심으로. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 15) 김혜선(2003). 맞벌이부부의 부모역할갈등과 심리적 복지. 전남대학교 대학원 석사학위 논문.
- 16) 류연지(1996). 성격 및 욕구수준이 주관적 안녕

- 감에 미치는 영향. 연세대학교 대학원 석사학위 논문.
- 17) 류임량(2009). 기혼 취업 여성의 일-가족 전이 (work-to-family spillover)에 대한 연령계층별 차이 연구. 페미니즘 연구, 9(2): 119-156.
 - 18) 박신아(2014). 직장-가정 자원이 일-가정 갈등에 미치는 영향: 여성노동자의 직업 지위 차이 중심으로. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
 - 19) 박주희(2003). 가족과 일. 도서출판, 하우.
 - 20) 박주희(2010). 가족친화적 생활환경 요소가 유 자녀 기혼남녀의 다중역할 수행의 효과에 미치는 영향: 거주환경 만족도, 가족지원시설만족도, 양육 및 교육환경 만족도, 생활환경 접근성 중심으로. 가정관리학회지, 28(5), 55-66.
 - 21) 박주희 · 김양호(2012). 가족친화적 생활환경 만족도와 역할만족도 및 역할긴장도가 기혼 취업남녀의 결혼향상도에 미치는 영향. 한국가족관계학회지, 17(3), 187-210.
 - 22) 박주희(2015). 미취학 자녀를 둔 취업모의 일-가정 역할갈등, 배우자지지 자원이 양육스트레스에 미치는 영향. 한국자원경영학회지, 19(3), 41-62.
 - 23) 방하남(2000). 한국노동패널 특집/직무만족도와 생활만족도의 결정요인과 상호작용효과에 관한 연구. 노동경제논집 특별호, 23(단일호), 133-154.
 - 24) 손수민(2012). 영아기 자녀를 둔 취업모와 비취업모의 양육 스트레스 비교와 관련변인에 관한 연구. 미래유아교육학회지, 19(1), 331-357.
 - 25) 손영빈 · 최은영(2009). 맞벌이 부부의 가정과 직장 간 역할갈등이 결혼만족도와 직무몰입에 미치는 영향: 개인특성 및 가족과 직장지원의 조절 효과 중심. 한국가족관계학회지, 14(3), 29-60.
 - 26) 손재희 · 김은정(2014). 일-가정양립지원정책이 아동양육 취업여성의 근로지속의사에 미치는 영향. 한국생활과학회지, 23(3), 421-441.
 - 27) 송다영(2008). 일과 가족 양립을 위한 가족지원 서비스 발전방안에 관한 연구. 사회복지 정책, 34(9), 7-33.
 - 28) 송유미 · 이제상(2011). 저출산의 원인에 관한 연구. 보건사회연구, 31(1), 27-61.
 - 29) 심세연(2016). 근로자의 직장-가정 전이가 직무 성과에 미치는 영향에 관한 연구: 생활만족도의 매개효과를 중심으로. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
 - 30) 심지양(2010). 취업기혼남녀의 일-생활균형요인과 관련요인분석. 한국가정관리학회 학술 발표대회 자료집, 246-247.
 - 31) 안미양(2009). 근로자의 직장-가정갈등과 결혼 만족의 관계에 관한 연구. 연세대학교 행정대학원 석사학위논문.
 - 32) 원영희(1995). 동·별거 형태가 한국노인의 심리적 행복감에 미치는 영향. 한국노년학, 15, 97-116.
 - 33) 유계숙(2007). 가족친화 기업정책의 시행 및 이용 여부와 근로자의 직업만족도, 이직의도, 직무 성과. 가족과 문화, 19, 35-59.
 - 34) 유계숙(2012). 저출산 대응을 위한 일-가정 양립 지원정책. 한국심리학회지, 18(1), 111-125.
 - 35) 이선아(2014). 양육스트레스가 취업모의 우울에 미치는 영향: 자아존중감과 사회적 지지의 매개효과를 중심으로. 서울대학교 대학원, 박사학위 논문.
 - 36) 이옥순(2011). 가족친화제도와 남성근로자의 일-가족갈등, 직무만족도 및 생활만족도. 전남대학교 대학원 박사학위 논문.
 - 37) 이요행 · 방묘진 · 오세진(2005). 가족 친화적 조직문화가 조직몰입, 직장만족, 이직의도, 그리고 가정만족에 미치는 영향. 한국심리학회지:산업 및 조직, 18(3), 639-657.
 - 38) 이윤석(2010). 취업한 기혼 남녀의 일과 가족 전이. 한국인구학, 33(2), 1-31.
 - 39) 이은희(2000). 일과 가족 갈등의 통합모형: 선행변인, 결과변인과의 관계. 한국심리학회지: 일

- 반, 19(2), 1-42.
- 40) 이자명(2013). 워킹맘의 일-가족 다중역할갈등 상황에서 심리적 거리 조절에 따른 대안 적사고 차이. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 41) 이현송(2000). 소득이 주관적 삶의 질에 미치는 영향. 한국인구학, 23(1), 91-117.
- 42) 이희정 · 이숙현(1995). 취업모의 심리적 안녕-긍정적 정서와 생활 만족도를 중심으로. Family and Environment Research, 33(6), 25-41.
- 43) 임효창 · 이봉세 · 박경규(2005). 기혼직장인의 직장-가정갈등의 원인과 결과에 관한 연구. 경영학연구, 34(5), 1417-1443.
- 44) 장영은 · 박정윤 · 이승미 · 권보라(2011). 유자녀 취업여성이 경험하는 일-가정 균형에 관련된 변인에 대한 연구. 한국가정관리학회지, 29(2), 63-72.
- 45) 전명숙 · 양난미(2013). 학령기 아동을 키우는 전일제 취업모들의 일-가족 갈등과 우울의 관계. 한국심리학회 학술대회 자료집, 1, 282-282.
- 46) 조옥희(2004). 중년기 기혼 취업여성의 역할갈등, 대처행동 및 심리적 복지. 전남대학교 대학원 박사학위논문.
- 47) 일 가정 양립지표 보도자료(2017. 12.15.). 통계청. <http://kostat.go.kr>
- 48) 통계청(2017). 지역별고용조사
- 49) 하민지 · 권기현(2010). 보육서비스 이용이 소득 중대에 미치는 영향에 관한 연구: 구조방정식 모형을 통한 서비스 지역아동센터 이용효과 분석을 중심으로. 정책분석평가학회보, 20(2), 231-256.
- 50) 하오령, 권정혜(2006). 기혼 직장여성의 정신 건강과 역할 만족도: 역할 갈등, 완벽주의 및 가족 지지 중심으로. 한국심리학회지: 임상, 25(3), 675-696
- 51) 홍승아, 김은지(2015). 가족친화 인증제 운영의 기업업종별 특수방안. 한국여성정책연구원 연구 보고서 (수시과제-4).
- 52) Abendroth, A. K., & Den Dulk, L.(2011). Support for the work-life balance in Europe: The impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction, Work, Employment and Society, 25(2), 234-256.
- 53) Allen, T. D. (2001). Family-Supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions. Journal of Vocational Behavior, 58(3), 414-435.
- 54) 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.
- 55) Campbell, A. (1981). The sense of well-being in America: Recent patterns and trends. New York: Mcgraw-Hill.
- 56) Eaton, S. C.(2003). If you can use them: Flexibility policies, organizational commitment and perceived performance. Industrial Relations 42, 145-167.
- 57) Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship between Work and Family Constructs. Academy of Management Review, 25, 178-199.
- 58) Ezra, M., and Melissa, D.(1996). Balancing Work and Family responsibilities: Flextime and Child Care in the Federal Government. Public Administration Review, 56(2): 174-179.
- 59) Ford, M., Heine, B., & Langkamer, K. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. Journal of Applied Psychology, 92(1), 57-80.
- 60) 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.

- 61) Fujimoto, T., Shinohara, S. K., & Oohira, T. (2014). Work-family conflict and depression for employed husbands and wives in Japan: Moderating roles of self and spousal role involvement. *Family Relationships and Familial Responses to Health Issues*, 8, 135-162.
- 62) Galinsky, E., Friedman, D. E., & Hernandez, C. A. (1991). *The corporate reference guide to work-family programs*. New York: Families and Work Institute.
- 63) Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- 64) Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- 65) Grover, S., & Crooker, K. (1995). Who appreciates family-responsive human resource policies: The impact of family-friendly policies on the organizational attachment of parent and nonparents. *Personnel Psychology*, 48, 271-288.
- 66) Grzywacz, J. G., & Bass, B. L. (2003). Work, family, and mental health: Testing different models of work-family fit. *Journal of Marriage and Family*, 65(1): 248-261.
- 67) Haddock, S. A., & Bowling, S. W. (2002). Therapists' approaches to the normative challenges of dual-earner couples: Negotiating outdated societal ideologies. *Journal of Feminist Family Therapy*, 13(2-3), 91-120.
- 68) Hochschild, A. 1999. *The Second Shift*, BY: Avon Books.
- 69) McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25(3): 381-396.
- 70) Medley, M. L. (1976). Satisfaction with life among persons sixty-five years and older: A causal model. *Journal of Gerontology*, 31(4), 448-455.
- 71) Park, J., & Liao, T. F. (2000). The effect of multiple roles of South Korean married women professors: Role changes and the factors which influence potential role gratification and strain. *Sex roles*, 43(7-8), 571-591.
- 72) Spitze, G. (1988). Women's employment and family relations: A review. *Journal of Marriage and the Family*, 595-618.
- 73) Voydanoff, P. (2005). Consequences of boundary-spanning demands and resources for work-to-family conflict and perceived stress. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 491.
- 74) Wardsworth, L.L., & Owens, B. P. (2007). The effect of social support on work-family enhancement and work-family conflict in the public sector. *Public Administration Review*, 67(1), 75-87.

- 투 고 일 : 2018년 06월 01일
- 심 사 일 : 2018년 07월 02일
- 게재 확정 일 : 2018년 07월 30일