

# 성별에 따른 일·생활 균형 인식수준 차이와 일·생활 균형이 부모 자신감에 미치는 영향

김영형<sup>1</sup>, 김혜경<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>금오공과대학교 IT융합학과 부교수, <sup>2</sup>경북여성정책개발원 정책실 연구위원

## Gender difference of Work-life Balance and the effect of Work-life Balance on Parenting Confidence

Young-Hyoung Kim<sup>1</sup>, Hye Kyoung Kim<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Associate Professor, Department of IT Convergence, Kumoh National Institute of Technology

<sup>2</sup>Research Fellow, Gyeongbuk Women's Policy Development Institute

요 약 본 연구는 일·생활 균형문화 확산 및 맞벌이 부부의 증가 등으로 변화된 성별에 따른 일·생활 균형 인식수준 차이분석과 일·생활 균형이 부모 자신감에 미치는 영향을 살펴보고자 하였다. 더불어 일·생활 균형이 부모 자신감에 미치는 영향관계에서 경력관리의 조절효과를 살펴보고자 하였다. SPSS 18.0 통계패키지 프로그램을 이용하여 t-검정, 단순선형회귀분석, 위계적 회귀분석을 통해 일·생활 균형, 부모 자신감, 경력관리의 구조적 관계를 규명하였다. 실증분석에는 총505개의 데이터를 활용하였으며, 결과를 요약하면 첫째, 성별에 따른 일·생활 균형 인식수준에 차이가 없는 것으로 나타났으며, 둘째, 일·생활 균형이 부모 자신감에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 마지막으로 일·생활 균형이 부모자신감에 미치는 영향관계에서 조직차원의 경력관리가 조절역할을 하는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과를 바탕으로 기혼여성인력 활용 및 일·생활 균형지원을 위한 기업의 노력 등에 관한 실용적 시사점 등을 제안했다.

주제어 : 일·생활 균형, 성별, 부모 자신감, 경력관리, 맞벌이 부부

Abstract The purpose of this study was to examine gender differences in response to work-life balance(WLB) and to investigate the effect of WLB on parenting confidence and to examine the moderating role of career management in the relationship between WLB and parenting confidence. Through SPSS 18.0, the model structure was tested between WLB, parenting confidence, and career management by a t-test, regression test, and hierarchical regression test. A total of 505 cases were analyzed. The major findings were as follows: First, it was found that there was no difference in the level of WLB by gender. Second, it was found that there was a positive relationship between WLB and parenting confidence. Third, it was found that career management moderated the relationship between WLB and parenting confidence. Based on the findings, practical implications about married female workers and the importance of WLB in the organizations were discussed.

Key Words : WLB, Gender, Parenting confidence, Career management, Dual-Earner couples

\*This research was supported by Kumoh National Institute of Technology. (2019-104-053)

\*Corresponding Author : Hye Kyoung Kim(hyedari@naver.com)

Received October 19, 2021

Revised December 2, 2021

Accepted January 28, 2022

Published January 28, 2022

## 1. 문제제기 및 연구목적

통계청 발표에 따르면, 2020년 우리나라 여성의 경제활동 참가율은 52.8%로 남성 72.6%에 비해 19.8%p 정도 차이가 나지만, 20년 전인 2000년 여성경제활동 참가율 48.8%에 비해 무려 4%p 상승한 수치이다[1]. 여성의 경제활동 참가율이 증가하면서 과거 결혼, 임신, 출산 등의 이유로 경력 중단을 겪는 경력단절여성의 수(2014년 216만명에서 2020년 150만명으로 감소)도 매년 줄어 들고[1], 동시에 맞벌이 부부 숫자는 지속 증가하고 있다. 이에 따라 일·생활 균형에 관한 관심이 증가하기 시작했고, 특히, 자녀가 있는 맞벌이 직장인의 경우는 일·생활 균형을 통해 직장가정에서 모두 성공이라는 두 마리 토끼를 잡기를 희망하고 있다.

일·생활 균형은 일과 개인의 삶 영역 간의 균형을 말하며, 많은 연구자로부터 주목을 받았다. 일·생활 균형에 관한 주요 연구 흐름을 살펴보면, 우선 다양한 역할을 동시에 수행하는 것은 힘들고 또한 스트레스를 유발하여 낮은 삶의 만족도, 우울감, 낮은 업무성과 등과 연관이 있다는 주장이 있다[2][3]. 예를 들어 Kamara와 Fasana(2018)는 다양한 역할 수행 시 역할 간 균형을 맞추지 못해 갈등을 겪으면 낮은 조직만족도 및 높은 이직의도 등의 부정적인 결과가 나타난다고 했다[2]. 반대로 다양한 역할을 동시에 수행하면서 보람도 얻고 삶을 더욱 풍요롭게 할 수 있다는 연구결과도 있다[4][5]. 즉, 가정에서는 부모로서의 역할을 하고 회사에서는 구성원으로서의 역할을 동시에 수행하면서 상호 긍정적인 효과확산으로 회사와 가정에서 모두 성과를 달성한다는 것이다.

최근 일·생활 균형에 관한 관심 증가를 반영하듯 많은 연구가 추진됐음을 확인할 수 있다. 하지만 기존의 연구는 일과 개인의 삶의 균형을 이루는 과정에서 발생하는 긍정 혹은 부정의 결과에 관한 연구에 초점을 맞추고 있을 뿐 실제 일·생활 균형을 통해 남녀 직장인이 겪는 인식수준 차이를 살펴본 연구는 부족할 실정이다. 더군다나 기존 일·생활 균형에 관한 연구는 직장인이라는 역할에 초점을 둔 성과, 즉, 직무만족, 삶에 대한 만족, 업무몰입, 이직의도 등의 성과에 초점을 맞추고 있다.

이러한 문제의식을 출발점으로 하여 본 연구는 크게 세 가지 점에 주목하여 연구하고자 한다. 첫째, 일과 생활 간의 균형을 이루는 문제가 특정 성별이 겪는 문제가 아니라는 것에 초점을 맞추고자 한다. 남성은 가족을 봉양해야 하는 의무감 때문에 일을 의무감으로 인식하고 이러한 인식은 일·생활 균형 문제에 부정적 영향을 미

치며 결국 일·생활 갈등을 유발하게 된다거나[4] 반대로 기혼 여성이 기혼 남성보다 일·생활 균형에 더 어려움을 겪는다는 의견이 있다. 기혼 여성의 경우 회사 일과 가사 일을 동시에 처리해야 하므로 남성에 비해 일·생활 간의 균형을 이루는 데 더 어려움을 겪을 것[6]이라는 인식에서 벗어나 최근 변화된 일·생활 균형문화, 남성의 가사 및 육아활동 참여 증가 등에 초점을 맞춰서 일·생활 균형에 대한 남녀 간 인식수준 차이가 있는지 논의해 보고자 한다.

둘째, 일·생활 균형의 성과로 가정에서의 역할성공에 초점을 맞출 것이다. 기존 일·생활 균형에 관한 연구는 직무몰입, 직무만족도, 이직의도 등과 같이 직장인으로서의 역할에 초점을 맞춘 것이 대부분이다. 일부 연구가 일·생활 균형이 양육 번아웃(burnout)에 미치는 영향을 분석하고 있지만, 부모 자신감과 관계 살피본 연구는 부족하다[4]. 가정에서 아이의 성장에 미치는 부모 역할의 중요성을 고려할 때, 일·생활 균형과 가정에서의 부모자신감 간의 관계를 살펴보는 것은 근로자 개인에게 중요할 뿐만 아니라 넓게는 기업에게도 중요하다[7][8]. 이러한 의미에서 본 연구에서는 일·생활 균형이 부모 자신감에 미치는 영향을 논의해 보고자 한다.

마지막으로 직장인의 경우 일·생활 균형을 통해 직장에서 좋은 성과를 달성하기를 희망할 뿐만 아니라 가정에서도 부모의 역할을 충분히 해낼 수 있기를 희망한다는 점에 주목하고자 한다. 많은 연구에서 알려진 바와 같이 종업원이 조직의 지원을 인식했을 때 조직의 지원에 대한 보답으로 조직에 더 몰입하고 직장가정에서 좋은 성과를 달성한다고 보고되고 있다. 따라서 본 연구에서는 조직차원에서 제공되는 경력관리 지원의 중요성을 살펴보고 경력관리가 일·생활 균형과 부모 자신감 간의 관계에서 조절역할을 하는지 분석해보고자 한다.

## 2. 이론적 배경

### 2.1 일·생활 균형에 대한 인식에 있어서 성별 차이

여성과 남성이 일과 개인 영역 간의 균형을 맞추는 방식에 차이가 있으며, 이에 따라 일·생활 균형에 대한 인식수준이 서로 다르다[9].

전통적인 성역할 규범에 따르면 남성은 가장 혹은 집안의 재정을 책임지는 사람이며, 여성은 가사를 책임지고 아이나 부모를 돌보는 사람이다. 이러한 성역할은 근무시간을 결정하고 결혼을 할지 말지, 그리고 아이를 가질지

말지 등을 결정하는 데 영향을 미치고 있다. 그래서 사람들은 여성은 근무시간을 줄이고 가족을 위해 유연근무 옵션을 선택할 것으로 생각한다. 반면에 남성은 가족을 위해 근무시간을 조정하지 않을 것을 기대한다. 부부 모두가 일하고 있을 지라도 여성은 가정일과 아이돌봄 등의 일을 해야 하므로 남성에 비해 두 배의 일을 해야 한다[10]. 그래서 여성 근로자는 일·생활 균형에 어려움을 겪게 된다고 보고되고 있다[7][11].

Persson과 Håkansson(2018)은 필리핀 남성과 여성이 일·생활 균형을 어떻게 경험하고 대응하는지 살펴보는 연구에서 여성 근로자는 회사업무와 아이돌봄과 가정내의 일을 동시에 처리해야 하므로 일·생활 균형 문제에 더 스트레스를 받는다고 했다[12]. 즉, 여성근로자는 가사에 대한 부담으로 일과 개인 영역에서의 삶을 병합하는 데 더 어려움을 경험한다는 것이다. 결론적으로 성별에 따라 일·생활 균형에 대한 경험과 느끼는 어려움이 서로 다르다고 밝혔다. 반면에 Sav 등(2013)은 남성은 가족을 봉양해야 하는 의무감 때문에 일을 의무감으로 인식하는 경향이 있고 이러한 인식은 일·생활 균형 문제에 부정적 영향을 미치며 결국 일·생활 갈등을 유발하게 된다고 했다[13].

일·생활 균형에 관한 선행연구에서 남성은 가정에서 아버지로서 표현되기보다는 일이 본인의 정체성을 나타내는 것으로 설명되고 있고, 여성은 집에서 가족과 더 많은 시간을 보내길 기대하는 문화적 기대감의 희생양으로써 남성보다 일에 덜 집중하고 있는 것으로 나타나고 있다[14].

하지만 출산율의 지속 감소에 따른 생산가능인구의 부족으로 인해 여성인력 활용의 중요성이 어느 때보다 강조되고 있다. 또한, 과거 일 중심에서 일·생활 균형에 대한 욕구가 증가하면서 정부는 일·생활 균형 지원을 위한 다양한 지원정책과 기업 내에서의 일·생활 균형문화 확산을 지원하고 있다.

맞벌이 가구는 점차 보편적인 가족형태로 인식되고 있고[15], 일·생활 균형에 대한 욕구는 사회 전반에 걸쳐 확산되고 있는 추세이다. 지난해는 코로나 등의 여파로 맞벌이 가구 비중이 다소 감소하긴 했으나 2012년 44.0%에서 2019년 46.0%, 2020년 45.4%로 전반적으로 증가하고 있는 추세이다[1]. 성별 분업에 따른 이분법적 역할분담 구조가 여전히 우리사회에 존재한다고 하더라도 맞벌이 부부의 경우 남성의 가사육아에 참여하는 비중이 점차 증가하고 있다[16]. 여성의 경제활동 참여율이 증가할수록 남성의 가사활동에 참여하는 시간이 증가

한다는 연구결과들이 보고되고 있다[17]. 오늘날 변화된 사회경제환경 등의 영향과 여성의 경제활동참여 증가 등으로 인해 남성과 여성 모두 일·생활 균형에 대해 관심을 가지기 시작했다. 따라서 이러한 성(性)역할과 일과 생활에 대한 관점의 변화를 고려해볼 때 일·생활 균형에 대한 인식이 있어서 남성과 여성이 인식하는 수준에 과거와 다른 변화가 있을 것으로 예측된다.

## 2.2 일·생활 균형이 부모 자신감에 미치는 영향

일·생활 균형은 일과 개인적인 영역 간의 균형에 대한 개인적인 인식이며, 일과 일 이외의 영역에 적절한 에너지와 시간을 분배함으로써 삶에 대해 만족스러워하는 상태를 의미한다[18]. 아이가 있는 가족에게 일·생활 균형은 두 영역 간의 최소한의 갈등으로 부모의 역할을 제대로 수행하여 만족감을 느끼는 것을 말한다.

전이어론(spillover theory)에 따르면 일과 개인 삶의 영역은 서로 다른 영역이지만 한 영역에서의 긍정 혹은 부정의 성과와 감정은 다른 영역에도 영향을 미친다고 한다. 예를 들어 일과 생활의 균형은 웰빙과 전반적인 삶의 질에 긍정의 영향을 미치고[5], 반면에 일과 생활의 갈등은 삶의 만족도와 삶의 질에 부정적인 영향을 미치게 되는 것이다[2][3].

일과 생활 간의 관계와 관련하여 일·생활 균형이 많은 연구자로부터 주목을 받았음에도 불구하고 일·생활 균형이 부모 자신감에 어떠한 영향을 미치는지를 분석한 연구는 부족하다. 대부분의 기존 연구는 부모가 회사에서 일상적으로 겪는 업무경험이 가족 내에서 자신의 역할에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보는 연구가 주를 이루고 있음을 확인할 수 있다[19][20].

선행연구에서 일·생활 균형 혹은 일·생활 갈등은 일하는 부모의 정신건강, 양육 태도뿐만 아니라 아이 성장에도 영향을 미칠 수 있다고 밝히고 있다[21]. 일·생활 균형은 부모 역할 스트레스를 줄여주며, 엄마로서의 따뜻함과 온화함을 잃지 않도록 한다[22][23]. 반면에 많은 연구에서 일·생활 갈등은 스트레스 요인이 되어 개인에게 부정적인 영향을 미칠 수 있다고 한다. 예를 들어서 일·생활 갈등은 높은 수준의 스트레스와 불안감, 우울, 그리고 피로감 등을 유발하여[2], 부모가 겪는 일·생활 갈등은 아이와 함께하는 교육 활동 등에 덜 참여하는 등과 같이 부모-자식 간의 관계에 부정적인 영향을 미치게 된다[24]. 또한, 일·생활 갈등은 부모 자기효능감에도 부정적인 영향을 미치며[25], 배우자와 아이들과 함께하는 사회활동에도 덜 참여하게 한다[26].

따라서 일하는 부모의 일·생활 균형은 자녀 양육을 스트레스로 인식하기보다는 부모의 역할을 충분히 해낼 수 있을 것 같다는 자신감을 가지도록 긍정적으로 전이 될 것으로 추론된다.

### 2.3 일·생활 균형과 부모 자신감 간의 관계에서 경력관리의 조절역할

경력관리는 조직과 개인이 자신의 경력을 계획하고 관리하기 위해 하는 행동을 말한다[27]. 즉, 경력관리는 개인적 차원에서 개인 스스로 하는 경력관리와 조직이 종사자의 경력관리를 위해 다양한 기회를 제공하는 것과 같이 두 가지 유형으로 구분할 수 있다. 본 연구에서는 조직이 종업원의 경력관리에 관한 명확한 비전을 제시하고 경력관리를 위한 다양한 기회를 제공하는 것에 초점을 맞춰 연구하고자 한다.

조직적 차원의 종사자 경력관리는 종업원의 경력을 계획하고 관리하기 위해 조직수준에서 행해지는 활동을 말한다[27]. 조직적 차원의 종사자 경력관리는 종업원에게 업무관련 피드백을 주고 종업원의 성장에 필요한 지원을 해주는 것이다. 학습기회 제공을 통해 경력목표를 달성하도록 능력개발 기회를 제공하는 것이 대표적인 사례이다. 이러한 능력개발 기회 제공은 종업원의 지식, 기술, 행동의 성장과 발전을 꾀하기 위함이 주요 목적이다. 능력개발 기회는 회사 내부에서만 아니라 외부에서 실시되는 교육훈련 기회에 참여하도록 하는 것을 모두 포함한다. 또한, 종업원에게 업무성과와 종업원의 경쟁력에 대해 피드백을 제공하는 것 또한 조직적 차원의 경력관리에 해당된다. 종업원에게 주어지는 피드백은 자신의 강점과 약점을 파악하게 하고 더불어 향후 경력개발을 위해 어떠한 점을 보완해야 하는지 지속 상사와 논의할 기회 또한 제공한다고 할 수 있다.

조직적 차원의 종업원 경력관리는 개인 스스로가 자신의 경력개발을 위한 전략을 세우고 경력을 관리하고 실행하도록 하여 자신의 경력목표가 어떻게 조직의 미래 수요에 적합한지를 보게 한다. 많은 선행연구에서 조직적 차원의 종사자 경력관리가 종업원의 태도(직무만족, 조직몰입, 재직의도 등)에 긍정적인 영향을 미친다고 했다[27][28]. 경력관리 지원은 종업원에게 업무역량도 키우고 자신감 등을 확보하여 긍정적인 태도를 형성하게 하기 때문이다.

평생고용의 개념이 사라지고 이직과 전직을 늘 염두에 뒀야 하는 오늘의 고용시장 환경을 볼 때, 기업차원의 경력관리는 종업원들에게 일에 더 집중하고 하고 일에 대

한 열정을 유지하고 고용가능성을 높여주는 역할을 할 것이다. 또한, 지속적인 경력관리기회는 종업원의 역량강화와 가치를 높여 향후 이직 시 시장성을 더욱 높일 수 있을 것이라는 기대감을 가지게 하는 요인이 될 것이다. 따라서 조직차원의 경력관리는 종업원에게 조직에서 가치 있고 지속적 고용가능성에 대한 믿음을 가지게 하여 심리적 안정감을 가지게 하고 이것은 가정에서도 자신감을 가질 수 있도록 할 것이다. 따라서 경력관리 지원은 일·생활 균형이 부모 자신감에 미치는 영향을 조절 할 것으로 예측된다. 즉, 경력관리 지원 수준이 높을수록 일·생활 균형이 부모 자신감에 미치는 영향은 증가할 것이다.

이상의 이론적 논의를 종합하여 다음의 분석모형으로 정리하여 제안하고자 한다.

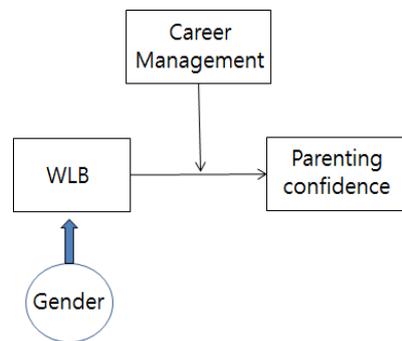


Fig. 1. Research model

## 3. 실증연구를 위한 조사설계

### 3.1 자료수집 및 표본의 구성

본 연구는 결혼한 유자녀 직장인을 중심으로 성별에 따라 일·생활 균형 인식수준이 다른지 살펴보고, 일·생활 균형이 부모 자신감에 미치는 영향과 이 두 변수 간의 영향관계에서 경력관리의 조절효과를 실증분석을 통해 확인하는 것이 주요 목적이다.

주요 설문대상은 기혼의 자녀가 있는 재직 근로자이며, 설문조사법을 통해 자료를 수집하였다. 본 연구의 목적에 맞는 설문대상자를 선정하기 위해 설문지 표지에 응답자의 기혼여부, 맞벌이 여부, 자녀여부를 확인하고 대상이 아닌 경우 설문참여를 제한하였다. 설문조사는 2020년 1월부터 5월말까지 약 5개월간 실시하였다. 약 1,000여부의 설문지를 배포하고 총546부를 회수하였다.

회수된 설문지 중 설문조사가 완료되지 않았거나 불성실하게 처리된 것을 제외하고 총 505부를 최종분석에 활용하였다.

응답자의 인구통계적 특성을 살펴보면, 남성이 56.8% (287명), 여성이 43.2%(218명), 근속년수는 1년 미만 19.6%(99명), 1년~3년 미만이 14.9%(75명), 3년~5년 미만이 10.9%(55명), 5년~10년 미만이 18.6%(94명), 10년 이상~20년 미만이 25.9%(131명), 20년 이상이 10.1%(51명)으로 나타났다.

### 3.2 측정도구

일·생활 균형은 일과 개인의 삶 영역사이 갈등의 최소화 및 두 영역이 서로 긍정적인 영향을 촉진하는 것을 말한다[29]. 즉, 일과 개인적인 영역이 서로 양립이 되고 현재 삶의 우선순위에 따라 성장을 촉진할 수 있다는 것에 대한 개인의 지각수준을 말한다. 일·생활 균형은 Valcour(2007)가 개발한 5가지 문항을 번역하여 활용하였다[30]. 예시 문항은 '나는 업무와 개인 생활 사이에서 시간을 잘 배분하고 있다'와 같다.

부모 자신감은 일하는 부모가 자녀 양육에 있어서 자신감을 느끼거나 부모로서의 역할을 잘할 수 있을 것이라 스스로 믿는 것을 말한다. 부모 자신감은 Gibaud-Wallstond와 Wandersman(1977)이 개발한 척도[31]를 안숙영(2014)이 결혼이주여성의 사회적 지지와 부모 자신감이 부모역할 만족도에 미치는 영향에 관한 연구에서 번역하여 활용한 척도를 사용하였다[32]. 부모 자신감은 총 12개 문항으로 측정하였으며, 예시 문항은 '나는 아이(들)에게 대부분 잘해주고 있다고 느낀다'와 같다.

경력관리는 회사가 직원들에게 경력개발에 대한 비전과 경력개발을 위한 다양한 기회를 제공하는 정도를 말하며, 측정 문항은 김문주 등(2015)이 일·생활균형과 경력관리가 조정구성원의 성과행동에 미치는 영향을 분석하는 연구에서 사용한 5개 문항으로 측정하였다[33]. 예시 문항은 '우리 회사는 업무관련 지식과 기술을 향상시킬 기회를 제공한다'와 같다.

### 3.3 분석방법

SPSS 통계패키지 18.0을 이용하여 빈도분석, 신뢰성 분석, 상관관계, 탐험적 요인분석 등의 기초분석과 더불어 변수간의 관계를 살펴보기 위해 독립표본 t-검정, 단순선형회귀분석과 위계적 회귀분석, simple slope test 등을 실시하였다.

## 4. 조사분석 결과

### 4.1 측정도구의 타당성과 신뢰도

측정도구의 타당성을 확인하기 위해 본 연구는 SPSS 통계프로그램을 활용하여 탐색적 요인분석을 실시하였다. 일반적으로 탐색적 요인분석은 다소 부족한 이론적 배경을 바탕으로 회귀분석모델에 그리고 확인적 요인분석은 강력한 이론적 배경을 바탕으로 구조방정식모델에 활용된다[34]. 탐색적 요인분석은 연구의 목적과 상황에 따라 활용되어야 하는데 개발된 척도가 다른 문화적 배경을 가진 곳이나 특정 인구집단을 대상으로 검증되지 않은 경우에는 탐색적 요인분석을 실시할 수도 있다[35]. 여전히 두 요인분석 방법 중 어떠한 것이 더 효과적인지에 관한 논의가 있지만[36], 연구자들은 탐색적 요인분석이 대부분의 경우 요인모델을 잘 설명한다고 보고하고 있다[37]. Table 1에 나타난 바와 같이 부모 자신감은 12개 문항, 일·생활 균형은 5개 문항, 경력관리는 5개 문항으로 분류되어 측정도구의 타당성이 확보되고 전체 분산의 68.31%를 설명하고 있는 것으로 나타났다.

본 연구에 사용된 모든 문항은 동일한 응답자를 대상으로 자료를 수집하였기 때문에 동일방법편의(common method bias)로부터 자유로울 수 없다. 이를 점검하는 방법으로 본 연구에서는 Harman의 단일요인 검증법을 따랐다[38]. Harman(1976)에 따르면 요인분석 결과가 장 많은 설명력을 차지하는 첫 번째 요인의 설명력이 총 설명력의 50%이상을 넘지 않는다면 동일방법편의가 존재하지 않는다고 하였다. 본 연구에서는 첫 번째 부모 자신감이 전체 분산의 39.58%를 설명하여 있어 동일방법편의는 존재하지 않는 것으로 판단한다.

본 연구에 사용된 측정도구가 연구모형을 구성하고 있는 개념을 일관성 있게 측정하고 있는지를 확인하기 위해 신뢰도 분석(Cronbach's alpha)을 실시하였다. 본 연구에서는 모든 척도의 Cronbach's alpha 값이 .60이상으로 (.91부터 .94까지) 나타나 측정도구의 신뢰성이 확보되었다고 볼 수 있다(Table 2 참조).

### 4.2 변수의 기술통계량과 상관관계

측정도구의 타당성 및 신뢰성 검증과 더불어 측정문항 간 상호관련성을 확인하고자 Pearson 상관관계 분석을 실시하였다. Table 2에 나타난 바와 같이 설정된 변수 및 항목 간에는 정(+) 혹은 부(-)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 상관계수가 -.009에서부터 .392로 나타

Table 1. Exploratory factor analysis

	PC	CM	WLB
PC1	<b>.664</b>	.064	.197
PC2	<b>.816</b>	.181	.141
PC3	<b>.827</b>	.153	.033
PC4	<b>.819</b>	.176	.137
PC5	<b>.736</b>	.054	.066
PC6	<b>.733</b>	.130	.142
PC7	<b>.806</b>	.060	.072
PC8	<b>.733</b>	.205	.154
PC9	<b>.584</b>	.008	.016
PC10	<b>.679</b>	.027	.175
PC11	<b>.794</b>	.014	.092
PC12	<b>.706</b>	.163	.063
CM1	.103	.157	<b>.842</b>
CM2	.163	.199	<b>.837</b>
CM3	.106	.202	<b>.855</b>
CM4	.185	.124	<b>.882</b>
CM5	.164	.139	<b>.853</b>
WLB1	.117	<b>.903</b>	.117
WLB2	.163	<b>.909</b>	.113
WLB3	.089	<b>.870</b>	.264
WLB4	.075	<b>.871</b>	.188
WLB5	.242	<b>.827</b>	.175
Eigen value	8.71	3.84	2.48
Accumulative(%)	39.58	57.03	68.31

Notes: PC=Parenting confidence / CM=Career management / WLB=Work life balance

났고 그렇게 높은 수준이 아니기에 관별타당성을 갖는다고 할 수 있다.

#### 4.3 일·생활 균형에 대한 인식에 있어서 성별차이

성별에 따라 일·생활 균형을 인식하는 수준에 차이가 있는지 살펴보기 위해 독립표본 t-검증을 실시했다. Table 3에 나타난 바와 같이 성별에 따라 일·생활 균형을 지각하는 수준에는 차이가 없음을 알 수 있다. 즉, 남성(M=3.33, SD=.78)과 여성(M=3.32, SD=.57)이 지각

하는 일·생활 균형 수준에는 차이가 없는 것으로 나타났다.

Table 3. T-test result

	N	Work life balance		F	t(p-value)
		M	S.D		
Gender				17.03**	.193(.847)
Male	287	3.33	.78		
Female	218	3.32	.57		
Total	505	3.32	.70		

Notes: \*\*p<.01

#### 4.4 일·생활 균형이 부모 자신감에 미치는 영향

일·생활 균형이 부모 자신감에 미치는 영향을 살펴 보기 위해 일·생활 균형을 독립변수로 부모 자신감을 종속변수로 하는 단순선형회귀분석을 실시하였다(Table 4). 분석결과 일·생활 균형이 부모 자신감에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다(t=7.470, p<.00).

Table 4. Simple regression test result

	Parenting confidence		
	B	SE B	β
WLB	.310	.041	.324**
R <sup>2</sup>	.324		
F	55.81**		

Notes: \*\*p<.01

#### 4.5 일·생활 균형과 부모 자신감 간의 관계에서 경력관리의 조절역할

일·생활 균형과 부모 자신감 간의 관계에서 경력관리의 조절효과를 확인하기 위해 3단계의 위계적 회귀분석을 실시하였다. Aguinis 등(2011)이 제안한 위계적 회귀분석 절차에 따라 변수들 간의 다중공선성 문제를 사전에 제거하기 위해 우선 모든 독립변수를 평균중심화

Table 2. Descriptive statistics, Cronbach's alpha, correlations

(N=505)

Variables	M	S.D	α	1	2	3	4	5
1. Parenting confidence	3.20	.68	.93	1				
2. Work life balance	3.32	.70	.94	.324**	1			
3. Career management	3.30	.79	.94	.392**	.324**	1		
4. Gender	1.43	.49		-.009	-.234**	-.356**	1	
5. Tenure	3.38	1.70		.162**	.219**	.210**	-.317**	1

Notes: \*\*p<.01, α = Cronbach's alpha coefficient estimates

(mean-centered) 하였다[39]. 첫 번째 모델에서는 통제 변수(성별, 근속년수)의 영향을, 그리고 두 번째 모델에서는 독립변수와 조절변수의 영향을 확인하였다. 마지막 세 번째 모델에서는 독립변수와 조절변수의 상호작용 효과(일·생활 균형×경력관리)를 살펴보았다. 위계적 회귀분석 결과는 Table 5와 같다.

위계적 회귀분석 결과에 따르면, 모델 2에서 일·생활 균형은 부모 자신감에 정(+)적인 영향을 주는 것으로 나타났다( $\beta=.251, p<.01$ ). 모델 3에서 일·생활 균형과 경력관리 상호작용 항( $\beta=.090, p<.05$ )은 부모 자신감을 정적으로 예측함을 알 수 있다. 위계적 회귀분석 결과를 종합해보면, 일·생활 균형과 부모 자신감의 영향 관계에서 경력관리는 유의하게 정적인 조절역할을 하는 것으로 나타났다.

Aiken과 West(1991)이 제안한 대로 회귀 기울기의 유의성 여부를 검증하기 위해 simple slope test를 실시하였다[40]. simple slope test 결과 경력관리 지원 수준이 높을수록 일·생활 균형이 부모 자신감에 미치는 영향이 유의한 것으로 나타났으나(simple slope = .349,  $p<.01$ ), 경력관리 지원 수준이 낮을 때는 유의하지 않은 것으로 나타났다(simple slope = .131, ns). 이 결과들을 도식화하면 Fig. 2와 같다. 경력관리지원 수준이 높을수록, 일·생활 균형이 부모 자신감에 미치는 영향이 강화되는 것으로 나타났다.

Table 5. Hierarchical regression results

H3	Model 1	Model 2	Model 3
Control Var.			
Gender	-.179**	-.157**	-.147**
Tenure	.155**	.074	.087
Indep. Var.			
WLB(A)		.251**	.251**
Career management(B)		.155**	.139**
Interaction A*B			
			.090*
Total R <sup>2</sup>	.076	.184	.192
ΔR <sup>2</sup>	.076	.109	.008
F	19.442**	26.743**	22.451**

Notes: 1. N=516, 2. \*\* $p<.01$ , \* $p<.05$

## 5. 결론

### 5.1 연구결과 요약 및 시사점

여성이 경제활동참여율 증가, 맞벌이 부부의 증가와 더불어 과거 일 중시 사회에서 일과 개인의 삶의 영역을 적절히 조화를 이루고자 하는 인식이 확산되면서 일·생활 균형은 모든 직장인에게 중요한 이슈가 되기 시작했다. 본 연구는 자녀가 있는 직장인을 대상으로 성별에 따라 일·생활 균형 인식수준에 차이가 있는지 살펴보고, 일·생활 균형이 부모 자신감에 미치는 영향을 살펴보고자 했다. 더불어 일·생활 균형이 부모 자신감에 미치는 영향 관계에서 경력관리 지원의 조절 효과를 실증분석을

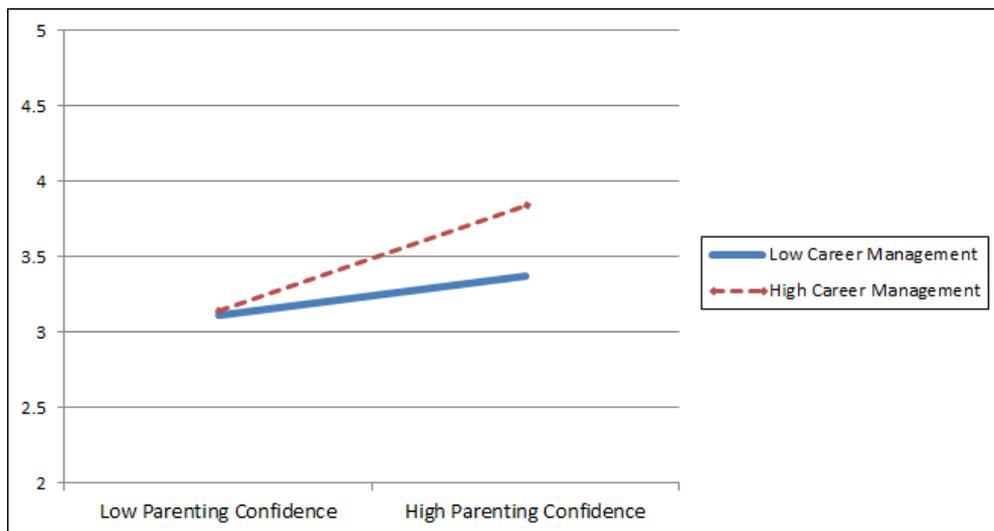


Fig. 2. Moderating role of career management in the relationship between WLB and parenting confidence

통해 살펴보고자 했다.

자녀가 있는 직장인 505명을 대상으로 실증분석을 통해 가설을 검증하였다. 가설검증 결과 맞벌이 부부의 성별에 따른 일·생활 균형 인식수준에 차이가 없는 것으로 나타났다. 즉, 남성근로자 및 여성근로자가 일·생활 균형을 인식하는 수준에 차이가 없음을 확인하였다. 또한, 일·생활 균형은 자녀가 있는 직장인의 부모 자신감에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 일·생활 균형 수준이 높을수록 부모 자신감 또한 증가하는 것으로 나타났다. 마지막으로 일·생활 균형이 부모 자신감에 미치는 영향관계에서 회사에서 지원되는 경력관리의 조절 효과를 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였고, 가설검증 결과 경력관리 지원수준이 높을수록 일·생활 균형이 부모 자신감에 미치는 영향이 강화됨을 확인하였다.

이상의 연구결과를 토대로 본 연구가 가지는 시사점을 제안하면 다음과 같다.

우선, 성별에 따라 일·생활 균형 인식수준 차이가 없다는 점을 염두에 두고 여성근로자가 임신, 출산, 육아 등의 이유로 퇴사하지 않도록 하고 우수여성인재의 유입을 위한 인재영입전략도 수립해야 한다. 최근 인력 부족으로 여성인력 활용에 대한 인식이 과거와 비교하면 많이 달라졌다고 하더라도 아직도 여전히 많은 기업에서 자녀가 있는 여성 근로자는 자녀돌봄 및 교육 등의 이유로 직무 몰입도가 낮을 것이라는 인식 때문에 여성 근로자가 출산휴가나 육아휴직 후에 복직하는 것을 꺼리는 분위기가 있다.

본 연구에서 나타난 바와 같이 자녀를 둔 맞벌이 부부의 경우 남녀 간 일·생활 균형에 대한 인식수준에 차이가 없는 것으로 나타나, 즉, 남녀 모두 일·생활 균형을 비슷한 수준으로 처리할 수 있으므로 기업은 인력활용에 있어 성별에 따른 차별을 없애야 할 것이다. 또한, 기업은 종사자의 일·생활 균형을 지원하는 지속적인 노력을 투입하여야 한다. 많은 선행연구 결과에서 직장인의 일·생활 균형은 조직성과뿐만 아니라 개인성과 향상에도 이바지한다고 밝히고 있다.

둘째, 일·생활 균형이 부모 자신감에 영향을 미친다는 결과는 기업의 관점에서 보면 일·생활 균형을 촉진할 수 있는 다양한 정책의 도입을 적극적으로 고려해야 함을 시사한다. 왜냐하면, 가정에서의 스트레스 유발요인을 줄임으로써 기업은 직무만족, 조직몰입, 이직의도, 결근감소 등과 같은 긍정적인 효과를 가져올 수 있기 때문이다[41][4]. 회사에서 스트레스를 받는 부모는 일·생활

균형에 어려움을 겪고 긍정적인 부모 행동을 보일 가능성이 작아지고[42], 가정에서의 부정적인 양육태도 등은 다시 직장에서의 성과에 부정적인 영향을 미친다. 이것은 개인의 일·생활은 상호의존적으로 일 영역에서 겪는 감정이나 성과가 개인 영역에서도 긍정 혹은 부정적 영향을 미치기 때문이다.

마지막으로 일·생활 균형과 부모 자신감 간의 영향관계에서 경력관리의 조절 효과는 기업이 종업원을 위해 어떠한 노력을 기울여야 하는지 보여준다. 평생고용의 개념이 사라진 오늘날 근로환경에서 종업원은 이직과 전직을 항상 생각해야 한다. 더불어 정보기술의 발달로 과거에 학습한 지식이나 기술로는 변화하는 내외부 환경을 따라가기 어려워므로 종업원들은 끊임없는 역량개발을 요구받고 있다. 따라서 조직적 차원의 역량개발 지원은 종업원에게 기업에 대한 더 높은 몰입감을 가지도록 할 것이다. 경력관리 지원은 종업원의 장기근속 의도와 같이 종업원 태도에 긍정의 영향을 미치기 때문이다. 기업은 종업원들에게 기업의 목표와 연관된 경력개발에 대한 명확한 비전을 제시하고 정기적인 의사소통을 바탕으로 자기개발을 할 기회를 제공해야 한다. 자녀가 있는 직장인의 경우 개인적으로 학원이나 대학(원) 진학 등을 통해 역량개발을 할 시간적 여유가 없는 것이 일반적인 현실이다. 기업이 주체가 되어 종업원이 미래에 대한 불안감 없이 역량개발을 통해 현재의 업무에 집중하도록 해야 한다. 이는 결국 조직에 대만 만족감과 몰입 증가로 이어지고 이는 다시 가정에서 부모 자신감으로 연계 될 수 있을 것이다. 그러므로 기업차원에서 종업원 역량개발을 위한 외부교육, 세미나 등에 참여할 기회 제공, 온라인 교육 참여 시간 보장 등을 통해 경력관리를 지원해야 한다.

## 5.2 연구의 한계 및 제언

이상에서 논의된 연구결과 및 시사점에도 불구하고 본 연구는 여러 가지 면에서 한계점이 지적될 수 있을 것이다. 우선 일·생활 균형이 부모 자신감에 미치는 영향은 자녀의 나이대에 따라 다른 결과를 가져올 것으로 예상된다. 예를 들어 어린 자녀를 둔 부모는 성인 자녀를 둔 부모보다 자녀양육 등에 더 많은 시간이 필요할 것이며, 이에 따라 일·생활 균형에 대한 인식수준 또한 다르게 나타날 것으로 예상된다. 따라서 추후 연구에서는 자녀 연령대를 구분하여 차이를 살펴보는 것도 의미 있는 연구가 될 것으로 판단된다. 또한, 본 연구에서 수집된 데이터는 참여자의 자기보고식 형태의 설문조사를 통해 수집했다. 설문참여자의 익명성이 보장된다고 하더라도 사람

들은 사회적 바람직성에 의한 편향(social desirability bias)에 따라 사회적으로 올바르다고 생각되는 방향으로 설문에 참여할 가능성이 존재한다. 따라서 추후 연구에서는 데이터 수집 방법의 다양성을 꾀할 필요가 있다. 게다가 본 연구의 결과는 한 시점에 확보한 데이터를 통해 결론을 도출하였기 때문에 본 연구결과를 일반화하기에는 한계가 있다. 추후 연구에서는 연구방법, 데이터 수집방법 등을 다양화하여 연구결과의 확장성을 확보하도록 해야 할 것이다.

## REFERENCES

- [1] Korean Statistical Information Service(www.kosis.kr)
- [2] J. W. N. T. N. Kumara & S. F. Fasana, (2018). Work life conflict and its impact on turnover intention of employees: The mediation role of job satisfaction, *International Journal of Scientific and Research Publication*, 8(4), 478-484, DOI: 10.29322/IJSRP.8.4.2018.p7666
- [3] S. Poelmans, M. O'Driscoll & B. Beham. (2005). An overview of international research on the work-family interface. In S. Poelmans (Ed.), *Work and family: An international research perspective* (pp. 3-46). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- [4] L. T. Eby, W. J. Casper, A., Lockwood, C. Bordeaux & A. Brinley. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature(1980-2002), *Journal of Vocational Behavior*, 66, 124-197. DOI : 10.1016/j.jvb.2003.11.003
- [5] Fotiadis, A., Abdulrahman, K., & Spyridou, A. (2019). The mediating roles of psychological autonomy, competence and relatedness on work-life balance and well-being. *Frontiers in psychology*, 10, 1267. DOI : 10.3389/fpsyg.2019.01267
- [6] S. Rehman & M. A. Roomi. (2012). Gender and work-life balance: A phenomenological study of women entrepreneurs in Pakistan. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 19(2), 209-228. DOI : 10.1108/14626001211223865
- [7] E. Cho & T. Allen. (2012). Relationship between work interference with family and parent-child interactive behavior: Can guilt help? *Journal of Vocational Behavior*, 80, 276-287. DOI : 10.1016/j.jvb.2011.12.002
- [8] D. Major, R. Cardenas & C. Allard. (2004). Child health: A legitimate business concern. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9, 306-321. DOI : 10.1037/1076-8998.9.4.306
- [9] D. Hofacker & S. Konig. (2013). Flexibility and work-life conflict in times of crisis: A gender perspective. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 33(9/10), 613-635. DOI : 10.1108/IJSSP-04-2013-0042
- [10] A. M. Evans, S. C. Jamie & W. Morgan. (2013). Work-life balance for men: Counseling implications. *Journal of Counseling and Development*, 91(4), 436-441. DOI : 10.1002/j.1556-6676.2013.00115.x
- [11] S. Coltrane. (2004). Elite careers and family commitment: It's (still) about gender. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 596(1), 214-220. DOI : 10.1177/0002716204268776
- [12] M. Persson & E. Håkansson. (2018). Work Life Balance—a question of income and gender?: A qualitative study about Work Life Balance and affecting factors in the Philippines, *Karlstad Business School*, 1-49.
- [13] A. Sav, N. Harris & B. Sebar. (2013). Work-life conflict and facilitation among Australian Muslim men, Equality, Diversity and Inclusion, *An International Journal*, 32(7), 671-687. DOI : 10.1108/EDI-07-2012-0058
- [14] J. H. Watts. (2009). Allowed into a man's world' meanings of work-life balance: Perspectives of women civil engineers as 'minority' workers in construction. *Gender, Work and Organization*, 16(1), 37-57. DOI : 10.1111/j.1468-0432.2007.00352.x
- [15] J.-S., Han & Y.-S. Choi. (2018). The effect of Work-life balance on burnout among dual career couples, *Family and Family Therapy*, 26(3), 425-453. DOI : 10.21479/kaft.2018.26.3.425
- [16] J. Y. Kimyang. (2018). Grandparents' childcare and its impact on gender division of labor in dual-income working couples, *Family and Culture*, 29(1), 128-159. DOI : 10.21478/family.29.1.201703.005
- [17] J. L. Hook. (2006). Care in context: Men's unpaid work in 20 countries, 1965-2003. *American sociological review*, 71(4), 639-660. DOI : 10.1177/000312240607100406
- [18] J. W. Kim, J. Y. Park, Y. M. Son, H. Jang. (2005). Conceptual understanding on 'Work-Life Balance' and its effectiveness, *Journal of Leisure Studies*, 2(3), 29-48.
- [19] A. T. Roeters, T. Van Der Lippe & E. S. Kluwer. (2010). Parental work demands and the frequency of child-related routine and interactive activities. *Journal of Marriage and Family*, 71, 1193-1204. DOI : 10.1111/j.1741-3737.2009.00663.x
- [20] A. Crouter, M. Bumpus, M. Head & S. McHale. (2001). Implications of overwork and overload for the quality of men's family relationships. *Journal of Marriage and Family*, 63, 404-416. DOI : 10.1111/j.1741-3737.2001.00404.x
- [21] R. Hosokawa & T. Katsura. (2021). Maternal Work-Life Balance and Children's Social Adjustment: The

- Mediating Role of Perceived Stress and Parenting Practices. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13), 6924.  
DOI : 10.3390/ijerph18136924
- [22] A. R. Cooklin, E. Westrupp, L. Strazdins, R. Giallo, A. Martin, & J. M. Nicholson. (2014). Mothers' work-family conflict and enrichment: Associations with parenting quality and couple relationship. *Child: Care, Health and Development*, 1-12.  
DOI : 10.1111/cch.12137
- [23] A. Vahedi, I. Krug, & E. M. Westrupp, (2019). Crossover of parents' work-family conflict to family functioning and child mental health. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 62, 38-49.  
DOI : 10.1016/j.appdev.2019.01.001
- [24] E. A., Ohu, C. Spitzmueller, J. Zhang, C. L. Thomas, A. Osezua, A., & J. Yu (2019). When work-family conflict hits home: Parental work-family conflict and child health. *Journal of occupational health psychology*, 24(5), 590-601,  
DOI : 10.1037/ocp0000145
- [25] R. G. Cinamon, A. Weisel & K. Tzuk. (2007). Work-family conflict within the family: Crossover effects, perceived parent-child interaction quality, parental self-efficacy, and life role attributions. *Journal of Career Development*, 34, 79-100.  
DOI : 10.1177/0894845307304066
- [26] M. Mikolajczak, M. E. Raes, H. Avalosse, & I. Roskam, (2018). Exhausted parents: Sociodemographic, child-related, parent-related, parenting and family-functioning correlates of parental burnout. *Journal of Child and Family Studies*, 27(2), 602-614.  
DOI : 10.1007/s10826-017-0892-4
- [27] S-H. Choi (2021). The study on the relationship between boundaryless career attitude, networking behavior and career success, *Journal of Digital Convergence*, 19(2), 203-213.  
DOI : 10.14400/JDC.2021.19.2.203
- [28] Mutaqin, J. Z., & Chaerudin, C. (2020). The impact of competency, organizational career management and performance appraisal towards career path and ancement on millennial HR profession with assist from organizational commitment as intervening variable, *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 2(1), 106-119.  
DOI : 10.31933/DIJEEMS
- [29] J. Kim, S-E. Park, & H-J. Ji. (2011). An Empirical study on the Relationships among Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Turnover Intention, *Korean Journal of Human Resources Development(HRD)*, 14(1), 1-29.
- [30] M. Valcour. (2007). Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1512-1523.  
DOI : 10.1037/0021-9010.92.6.1512
- [31] J. Gibaud-Wallston & J. Wandersman. (1977). Development and utility of the parenting sense of competence in new parents. *Dissertation Abstracts International*, 39, 379.
- [32] S-Y. Ahn. (2014). The Effects on Parenting Satisfaction of Social Support and Parenting Confidence perceived by Marriage-Immigrant Women, Wonkwang University Graduate School, Thesis.
- [33] M. J. Kim, J. K. Yoon, & S. E. Kim. (2015). The Impact of Work-Life Balance and Career Management on Employees' Task Performance, Innovative Behavior, and Organizational Citizenship Behavior - Moderating Effects of Gender and Gender Discrimination, *Journal of Human Resource Management Research*, 22(4), 121-148.  
DOI : 10.14396/jhrmr.2015.22.4.121
- [34] C. H. Choi & Y. Y. Yoo(2017). The study on the comparative analysis of EFA and CFA, *Journal of Digital Convergence*, 15(10), 103-111.  
DOI : 10.14400/JDC.2017.15.10.103
- [35] Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L. and Black, W. C. (1998). *Multivariate Data Analysis*, 5th ed., Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- [36] Hurley, A. E., Scandura, T. A., Schriesheim, C. A., Brannick, M. T., Seers, A., Vandenberg, R. J. and Williams, L. J. (1997). Exploratory and confirmatory factor analysis: Guidelines, issues, and alternatives, *Journal of organizational behavior*, 16( 6), 667-683.
- [37] Gerbing, D. W. and Hamilton, J. G. (1996). Viability of exploratory factor analysis as a precursor to confirmatory factor analysis, *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 3(1), 62-72.
- [38] Harman, H.H. (1976). *Modern factor analysis* (3rd ed.). Chicago, IL: The University of Chicago Press.
- [39] H. Aguinis, R. K. Gottfredson & T. A. Wright. (2011). Best-practice recommendations for estimating interaction effects using meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 32(8), 1033-1043.  
DOI : 10.1002/job.719
- [40] Aiken, L. S., West, S. G. and Reno, R. R. (1991), *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Sage, Newbury Park, CA.
- [41] F. T. Amstad, L. L. Meier, U. Fasel, A. Elfering & N. K. Semmer. (2011). A metaanalysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, 151-169.  
DOI : 10.1037/a0022170
- [42] J. Coldwell, A. Pike, J. Dunn. (2006). Household chaos -Links with parenting and child behaviour. *Journal of Child Psychology & Psychiatry*, 47, 1116-1122.  
DOI : 10.1111/j.1469-7610.2006.01655.x

김 영 형(Young-Hyung Kim)

[중산학위]



- 1992년 2월 : 금오공과대학교 전자공학(공학사)
- 1992년 2월 : 금오공과대학교 산업경영학과(경영학석사)
- 2010년 2월 : 금오공과대학교 산업경영학과(경영학박사)
- 2014년 9월 ~ 현재 : 금오공과대학교

IT융합학과 부교수

- 2016년 ~ 2017년 : (사)3D프린팅산업협회 회장
- 관심분야 : IT융합기술, 산업조직, HRD, 미래산업, 3D프린팅
- E-Mail : kic126@kumoh.ac.kr

김 혜 경(Hye Kyoung Kim)

[중산학위]



- 2003년 2월 : 경북대학교 교육대학원  
상업교육전공(교육학석사)
- 2008년 2월 : 금오공과대학교 산업경영학과(경영학박사)
- 2014년 5월 : 오클라호마주립대학교  
직업교육전공(교육학박사)
- 2016년 6월 ~ 현재 : 경북여성정책개발원 연구위원

발원 연구위원

- 관심분야 : HRD, 직업교육훈련, 일자리정책
- E-Mail : hyedari@naver.com