

미취학 자녀를 둔 취업모의 심리사회적 안녕감에 영향을 미치는
요인 탐색: 개인, 가족, 직장 관련 변인 중심으로최명애¹ · 안정신²¹부산대학교 아동가족학과 박사 · ²부산대학교 아동가족학과 교수Individual, Family, and Work Factors Influencing the Psychosocial Well-being of
Working Mothers with Preschool ChildrenMyeong Ae Choe¹ · Jeong Shin An²¹Department of Child Development and Family Studies, Pusan National University, PhD · ²Department of Child Development and Family Studies, Pusan National University, Professor

Abstract

This study examined the factors influencing the psychosocial well-being of working mothers of preschool children. It investigated the mediation effects of sociological ambivalence in the relations of psychosocial well-being with a family-supportive work environment and with the gender-role stereotype of family members. In addition, it tested the moderated mediation effects of the traditional gender-role attitudes in workplace and meta-mood. Data were obtained from 476 working mothers of preschool children. Using SPSS 25.0, Cronbach's alpha reliability was calculated, descriptive statistics were generated, and Pearson's correlation analysis performed. Mediation and moderated mediation analyses were carried out using the SPSS process macro 3.5 program. The main results were as follows: first, sociological ambivalence mediated the relationship between psychosocial well-being and a family-supportive work environment. The mediating effect of sociological ambivalence was moderated by emotional attention, a sub-factor of meta-mood. Second, sociological ambivalence mediated the relationship between psychosocial well-being and the gender-role stereotype of family members. In addition, the traditional gender-role attitudes in workplace moderated the mediating effect of sociological ambivalence on the relationship between the gender-role stereotype of family members and psychosocial well-being. These results can be used to inform discussion on changing policy and education to improve the psychosocial well-being of working mothers with preschool children.

Keywords

working mothers, psychosocial well-being, sociological ambivalence, family-supportive work environment

서론

현대사회에 접어들며 한국여성의 삶에서 일의 의미가 중요해지고 취업모의 일가정균형에 대한 사회적 관심이 증가하게 되었다. 이에 2007년 남녀고용평등과 일·가족양립지원에 관한 법률이 제정된 이후 제도적 개선이 꾸준히 이루어져 왔으나, 여전히 가정의 책임을 주로 여성에게 강조하는 사회적 분위기는 남아있어 자녀를 둔 취업모가 직업인과 어머니 역할을 병행하는 것은 쉽지 않다. 특히 미취학 자녀를 키우는 시기는 취업모에게 강도 높은 돌봄이 요구되는 시기이며 동시에 직장에서는 중간관리자로서 역량 개발 및 성취가 중요한 시점일 가능성이 높기 때문에(Seol & Park, 2019), 역할 병행에 따른 어려움은 더욱 커질 수 있다. 통계청 조사(National Statistical Office, 2021)에 따르면 미취학 자녀 육아로 인한 기혼 취업여성의 경력단절이 2015년 29.8%에서 2021년

Received: May 22, 2022

Revised: July 9, 2022

Accepted: July 12, 2022

This article is a part of Myeong Ae Choe's doctoral dissertation submitted in 2022.

Corresponding Author:

Jeong Shin An

Department of Child Development
& Family Studies, Pusan National
University, 2 Busandaehak-ro 63beon-gil,
Geumjeong-gu, Busan 46241, Korea
E-mail: anjshin@pusan.ac.kr

43.2%로 꾸준히 증가하는 것으로 나타나, 미취학 자녀를 둔 취업모가 직업인과 어머니 역할을 병행하는 것이 쉽지 않은 현실임을 알 수 있다.

이러한 현실 속에서 취업모는 자신의 역할을 제대로 하지 못한다는 자책감, 불안, 우울 등을 경험하며, 가족관계나 직장적응에 어려움을 경험하는 것으로 보고되는데(Ha & Kwon, 2006; Han, 2014; Kim & Kim, 2010; Kim et al., 2013; Ye & An, 2020), 일부 연구들(Choe & An, 2021; Lee & Lee, 2010; Yang & Choi, 2011)은 취업모의 긍정적 적응에 초점을 두어 심리적 또는 사회적 안녕감에 대해 논의하기도 했다. 그러나 개인은 사회구조와 공동체 속에서 살아가기 때문에 심리적 기능과 사회적 기능은 밀접한 관련을 가진다는 Keyes (1998)의 견해와 직장 및 가정을 오가며 생산적 활동을 하는 취업모의 특성을 고려해 볼 때, 자신의 역할들을 잘 수행하고 있다는 개인 수준의 만족뿐만 아니라 사회적 환경에서 직업인과 어머니 역할을 병행하며 심리사회적으로 잘 기능한다고 느끼는 것도 취업모의 적응을 가늠하는 지표가 될 수 있다. 이에 따라 본 연구는 개인이 사회적 환경과 상호작용할 때 심리사회적으로 잘 기능하고 적응하여 만족하는 상태를 심리사회적 안녕감으로 정의하고, 미취학 자녀를 둔 취업모의 심리사회적 안녕감에 영향을 미치는 요인들에 대해 탐색하고자 한다. 본 연구는 미취학 자녀를 둔 취업모의 심리사회적 안녕감에 영향을 미칠 수 있는 직장과 가정, 개인 차원의 변인들을 통합적으로 살펴봄으로써, 이들의 심리사회적 안녕감 증진에 대해 다차원적으로 개입하기 위한 정보를 제공하는 데 목적을 둔다.

선행연구 고찰

1. 가족친화적 조직문화 및 가족구성원의 성역할 고정관념과 취업모의 심리사회적 안녕감 간의 관계

먼저 심리사회적 안녕감은 개인이 속한 사회로부터 영향을 받으므로 취업모가 속한 사회적 환경의 영향을 탐색할 필요가 있다. 선행연구들(Choi & Son, 2016; Kim et al., 2011; Kim, 2020; Park, 2018; Ryu et al., 2013; Yang & Shin, 2011)은 취업모가 일과 가정을 병행할 때 경험하는 어려움의 원인으로 양육 등의 책임을 주로 여성에게 두는 사회 전반의 고정관념과 여성의 경제활동참여에 대해 쉽게 개선되지 않는 사회구조에 주목하였다. 젠더화된 사회구조는 취업모에게 전통적인 여성의 역할을 기대하는 반면, 남성위주로 형성된 일중심적 조직구조에서 여성이 남성과 동등하게 일하기를 기대하므로, 취업모는 직장과 가정 모두의 기

대를 동시에 충족시키기 어렵다. 이에 취업모는 엄마로서 역할을 다하지 못한 것에 죄책감을 느끼거나, 조직의 기대만큼 일에 헌신하기 어려워 승진을 포기하거나 이직을 고려하기도 한다(Jeong & Ryu, 2020; Kim et al., 2011; Yang & Shin, 2011). 따라서 본 연구는 취업모의 역할과 관련된 사회적 환경 요인이 취업모의 심리사회적 안녕감에 미치는 영향에 대해 살펴보고자 하며, 이를 직장환경과 가정환경으로 나누어 접근하고자 한다.

취업모의 직업인과 어머니 역할 경험에 동시에 영향을 줄 수 있는 직장환경 요인으로는 가족친화적 조직문화를 고려해 볼 수 있다. 가족친화적 조직문화란 조직이 구성원의 직장과 가정생활의 조화를 얼마나 지지하고 가치 있게 여기는가에 대해서 조직 내 공유되는 가치와 생각을 의미한다(Thompson et al., 1999). 가족친화적 조직문화는 사회적 안녕감(Choe & An, 2021)과 삶의 질(Yoo, 2008)을 높이는 것으로 보고되므로, 취업모의 심리사회적 안녕감에도 긍정적인 영향을 미칠 것이라 예측할 수 있다.

가정환경 요인으로는 가족들이 취업모의 역할에 대해 가지는 가치관 중 취업모가 현실적으로 성취하기 어려운 사회적 기대로 작용할 수 있는 가족구성원의 성역할 고정관념을 생각해 볼 수 있다. 배우자의 전통적인 성역할 가치는 취업모의 사회적 안녕감과 부적 상관이 있다(Choe & An, 2021). 또한 주변 사람들이 취업모에게 전통적인 어머니 역할만 강조하는 태도를 가지면 취업모의 심리적인 어려움이 커진다(Kim et al., 2013). 따라서 취업모에게 중요한 타자가 되는 배우자, 친가 및 시가 가족구성원들이 전통적인 성역할을 강조하는 환경에서 자신의 사회적 역할에 대해 긍정적으로 평가하기 어려우므로 취업모의 심리사회적 안녕감이 감소할 것이라 예상해 볼 수 있다. 이에 따라 본 연구는 가족친화적 조직문화 및 가족구성원의 성역할 고정관념이 취업모의 심리사회적 안녕감에 미치는 영향을 살펴보고자 한다.

2. 사회적 양가감정의 매개효과

심리사회적 안녕감은 사회와 개인의 상호작용을 반영하므로 직장이거나 가정과 같은 환경 요인뿐만 아니라 개인 내적 요인의 영향도 생각해 볼 수 있는데, 본 연구는 사회적 양가감정(sociological ambivalence)에 주목하고자 한다. 사회적 양가감정은 개인의 역할이나 지위에 대해 사회구조적 수준에서 모순적인 기대나 양립할 수 없는 여러 규범의 압력이 동시에 가해질 때 발생하며(Connidis, 2015; Lüscher, 2005; Willson et al., 2003), 긍정과 부정의 모순된 정서가 동시에 발생하여 팽팽하게 맞서는 정서상태를 뜻한다. 취업모의 경우 직업인과 어머니 역할을 동시

에 수행하는데, 양립하기 어려운 두 역할에 대한 사회적 기대가 커지면 취업모는 자신의 역할에 대해 사회적 양가감정을 경험하게 된다(Choe & An, 2021).

이러한 사회적 양가감정은 특정 집단에 불평등하게 구성된 사회구조를 인식하게 하는 기능이 있다(Connidis & McMullin, 2002; Lüscher, 2005). 그러나 심리적 양가감정이 심리적 안녕감을 저해하고, 사회적 양가감정이 사회적 안녕감을 저해하는 것으로 나타난 국내외 연구들을 볼 때(Choe & An, 2021; Lowenstein, 2007; Mun & An, 2019; Suito et al., 2011), 취업모의 심리사회적 안녕감에 대한 사회적 양가감정의 부정적 영향도 예측할 수 있으므로 본 연구에서 이들의 관계를 확인하고자 한다.

한편 사회적 양가감정이 취업모의 역할에 대해 모순되는 사회적 기대로 인해 유발된다는 점은 여권주의 이론의 기본 개념인 젠더(gender)와 잘 연결된다. 젠더는 여성에 비해 남성에게 권력이 분배되어 불평등하게 구성된 사회적 성차를 의미하며, 사회계층이나 인종처럼 하나의 사회구조로 여겨진다. 여권주의는 가정에서 젠더화된 권력관계가 사회에서 나타나는 권력관계와 상호작용한다고 주장하며, 가정과 사회에서 여성과 남성의 일을 구분하여 여성에게 불평등하게 형성된 사회적 맥락을 강조한다. 이에 근거하면 가족친화적 조직문화 및 가족구성원의 성역할 고정관념과 심리사회적 안녕감의 각 관계에서 사회적 양가감정이 매개할 가능성을 고려해 볼 수 있다. 가족친화적 조직문화는 낮은 사회적 양가감정과 상관이 있으며(Choe & An, 2021), 일가정갈등, 양육스트레스, 부모역할 수행부담을 감소시키므로(Jeong & Jeon, 2014; Lee et al., 2007), 취업모의 사회적 양가감정도 낮출 것이라 추론할 수 있다. 또한, 배우자의 전통적인 성역할 가치가 취업모의 사회적 양가감정과 정적 상관이 있으며(Choe & An, 2021), 어머니 역할을 전통적인 수준으로 해내기를 바라는 주위의 기대로 인해 취업모가 부담을 느끼거나 갈등을 겪기도 한다는 선행연구 보고에 근거하면(Han, 2014; Kim et. al., 2013), 가족구성원의 성역할 고정관념이 취업모의 역할에 대한 사회적 양가감을 증가시킬 것이라 볼 수 있다. 이에 본 연구는 가족친화적 조직문화 및 가족구성원의 성역할 고정관념이 취업모의 심리사회적 안녕감에 영향을 미치는 각 관계를 사회적 양가감정이 매개할 것으로 보고, 이들의 관계를 밝혀보고자 한다.

3. 조직구성원의 성역할태도 및 상위기분의 조절된 매개효과

생애과정에서 양가감정의 경험은 필연적으로 여겨지기 때문에 양가감정이 발생하면 험상하고 조절하면서 지속적으로 관리해

나가는 것이 중요하다(Connidis & McMullin, 2002; Lüscher, 2005; Lüscher, 2011). 사회적 양가감정을 관리하기 위해서는 사회적 환경이 사회적 양가감정을 유발하는 과정에 초점을 두거나, 이미 발생한 사회적 양가감정이 심리사회적 안녕감을 저해하는 과정에 초점을 두는 접근을 생각해 볼 수 있다.

우선 가족친화적 조직문화와 같은 직장환경 요인이 취업모의 개인 정서인 사회적 양가감정에 미치는 영향을 조절하는 변인으로, 직장 내 사회적 관계인 조직구성원의 전통적 성역할태도에 대해 살펴보고자 한다. 직장상사나 동료의 전통적인 성역할태도를 가진다는 것은 여성에게 가정의 책임, 남성에게 직장의 책임을 더 강조하여 주요 업무나 승진 등의 기회를 남성에게 우선으로 둔다는 것을 의미하는데, 이처럼 상대적으로 여성에게 돌봄에 대한 규범적 의무를 기대하는 불평등한 사회구조는 취업모의 양가감을 증가시키고(Connidis, 2015; Connidis & McMullin, 2002; Lüscher, 2004) 일가정양립을 낮춘다(Kim & Shim, 2016). 즉, 조직구성원의 전통적 성역할태도를 높게 지각하는 취업모일수록 역할에 대한 사회적 양가감을 더 가지게 되는데, 이때 조직에서 일가정 균형을 지지해주지 않는다면 이들의 사회적 양가감정은 더욱 증가하여 심리사회적 안녕감도 저해될 것이다.

또한, 조직구성원의 전통적 성역할태도는 직장환경과 관련된 변인이지만 여성에 대한 전통적인 규범과 관련이 있기 때문에 가족구성원의 성역할 고정관념이 사회적 양가감정에 미치는 영향을 조절할 가능성도 고려해 볼 수 있다. 일생활균형에 대한 전이모델(Spillover Model)에 따르면 일과 가정 사이에서 개인의 심리적 이동이 발생한다(Grzywacz & Marks, 2000). 그러므로 조직구성원의 전통적 성역할태도를 높게 지각하는 취업모는 가족구성원의 성역할 고정관념에 의해 사회적 양가감을 경험할 가능성이 높을 것이며 이는 결국 심리사회적 안녕감을 감소시킬 것이라 예측할 수 있다. 정리하면 본 연구는 가족친화적 조직문화 및 가족구성원의 성역할 고정관념이 사회적 양가감을 매개하여 심리사회적 안녕감에 이르는 각 경로에서 사회적 양가감정의 매개효과가 조직구성원의 성역할태도 수준에 따라 달라지는지 밝히고자, 이들 관계를 조절된 매개모형으로 살펴보고자 한다.

다음으로 사회적 양가감정이 발생했을 때 이를 관리하고 심리사회적 안녕감을 유지하려는 개인의 노력도 필요하다. 상위기분(meta-mood)은 자신의 정서에 대해 생각해보고 관리하는 능력을 의미하며(Mayer & Gaschke, 1988) 스트레스가 생활만족도에 미치는 부정적 영향을 완화하고(Im & Jang, 2004) 심리적 안녕감(Lee, 2019)을 높이므로, 사회적 양가감정과 심리사회적 안녕감의 관계에서도 긍정적 영향을 가질 것이라 예상해 볼 수 있다.

즉, 가족친화적 조직문화 및 가족구성원의 성역할 고정관념의 영향으로 사회적 양가감정이 증가하더라도 상위기분의 수준이 높은 취업모는 자신의 정서에 주의를 기울여 이해하고 조절하므로 심리사회적 안녕감이 덜 저해될 것이다. 이에 본 연구는 가족친화적 조직문화 및 가족구성원의 성역할 고정관념과 심리사회적 안녕감의 각 관계에서 사회적 양가감정의 매개효과가 상위기분의 수준에 따라 달라지는지 밝히고자, 이들의 관계를 조절된 매개모형으로 확인하고자 한다. 상위기분은 정서적 상태에 주의를 기울이는 능력을 의미하는 정서에 대한 주의, 정서의 질적 차이를 이해하고 구별하는 능력을 의미하는 정서인식의 명확성, 정적 기분을 유지시키고 부정 정서의 조절능력을 의미하는 정서개선의 세 가지 하위요인으로 구성되며, 각 하위요인의 기능이 구분된다(Lee & Lee, 1997; Salovey et al., 1995). 따라서 본 연구는 상위기분의 조절된 매개효과를 하위요인별로 나누어 살펴보고자 한다.

이상의 연구목적에 따른 연구문제는 다음과 같다.

- 연구문제 1. 가족친화적 조직문화와 심리사회적 안녕감 간의 관계에서 사회적 양가감정과 조직구성원의 전통적 성역할 태도는 조절된 매개효과를 가지는가?
- 연구문제 2. 가족친화적 조직문화와 심리사회적 안녕감 간의 관계에서 사회적 양가감정과 상위기분은 조절된 매개효과를 가지는가?
- 연구문제 3. 가족구성원의 성역할 고정관념과 심리사회적 안녕감 간의 관계에서 사회적 양가감정과 조직구성원의 전통적 성역할태도는 조절된 매개효과를 가지는가?
- 연구문제 4. 가족구성원의 성역할 고정관념과 심리사회적 안녕감 간의 관계에서 사회적 양가감정과 상위기분은 조절된 매개효과를 가지는가?

연구방법

1. 조사대상

본 연구의 조사대상은 자녀 중 미취학 자녀가 한 명 이상 있으며, 전일제로 근무하는 기혼 취업여성 476명이다. 연구대상 표집은 온라인과 오프라인에서 편의표집 방식으로 추출되었으며 온라인으로는 인터넷 워킹맘과 직장맘 커뮤니티를 통하여 설문하였고 오프라인은 부산광역시 및 경상남도 소재의 어린이집과 유치원에 설문지를 배포하여 자료를 수집하였다. 자료수집 결과, 온라인 설문지 221부와 오프라인 설문지 291부로 총 512부를 회수하였으

며 연구대상의 조건을 충족하지 않거나 불성실하게 응답한 경우를 제외한 476부를 최종 분석에 사용하였다.

조사대상자들의 일반적 특성은 다음과 같다. 평균 연령은 38.5세로 30대 51.9%, 40대 45%로 나타났으며, 자녀의 수는 1명 46.2%, 2명 45.2%였다. 학력은 대학교 졸업이 63.7%로 가장 많았으며, 직업은 관리·사무직이 49.2%로 전체의 절반 정도를 차지하였고, 회사유형의 경우 민간기업 58.6%, 공공기관 41.4%로 나타났다. 월가구소득은 600만원 이상-800만원 미만 38.0%, 400만원 이상-600만원 미만 32.8%로 나타났다.

2. 측정도구

1) 심리사회적 안녕감

본 연구에서는 취업모의 심리사회적 안녕감을 측정하기 위하여, Ryff (1989)의 심리적 안녕감(psychological well-being) 척도를 An 등(2004)이 변안한 심리적 안녕감 척도와 본 연구에서 변안과 재변안의 과정을 거친 Keyes (1998)의 사회적 안녕감(social well-being) 척도를 함께 사용하였다. 이들 척도는 미국의 성인들을 대상으로 개발된 척도이므로, 취업모의 심리사회적 안녕감을 잘 설명할 수 있는 문항을 선별하고자 타당도와 신뢰도 검증을 실시하였다. 이에 심리적 안녕감의 9문항과 사회적 안녕감의 9문항이 심리사회적 안녕감을 적절하게 설명하는 것으로 나타나 총 18개 문항을 최종분석에 사용하였다. 척도에는 '지금까지 내가 성취한 것이 별로 없는 것 같다', '내가 속한 공동체는 내게 위안이 된다' 등의 문항이 포함되었다. 척도의 응답범주는 '전혀 그렇지 않다'(1점)에서 '매우 그렇다'(5점)까지 5점 Likert 척도로 이루어져 있으며, 방향이 다른 문항을 역산한 후 모든 문항의 합산점수가 높을수록 심리사회적 안녕감이 높음을 의미한다. 본 연구에서 심리사회적 안녕감 척도의 신뢰도 계수(Cronbach α)는 .86으로 나타났다.

2) 사회적 양가감정

사회적 양가감정을 측정하기 위하여 Pillemer & Suito (2002)의 연구에서 사용된 2문항(two global questions)과 Zygowicz (2006)의 척도를 바탕으로 Mun과 An (2014)이 사용한 13문항을 본 연구의 목적에 맞게 수정하여 사용하였다. 척도는 '어머니 역할과 직장인 역할에 대해 긍정적인 감정도 있고 부정적인 감정도 있다' 등의 문항으로 구성되어 있다. 척도의 응답범주는 '전혀 그렇지 않다'(1점)에서 '매우 그렇다'(5점)까지 5점 Likert 척도로 이루어져 있으며, 방향이 다른 문항을 역산한 후 모든 문항의 합산

점수가 높을수록 사회적 양가감정이 높음을 의미한다. 본 연구에서 척도의 신뢰도 계수(Cronbach α)는 .83으로 나타났다.

3) 가족친화적 조직문화

가족친화적 조직문화는 Shin 등(2014)의 연구에서 제안된 바와 같이, 가족지지적 문화규범, 상사 지지, 동료 지지 척도를 사용하여 측정하였다. 가족지지적 문화규범은 Ozeki (2003)의 척도(Family-Supportive Culture Norms)를 Lee 등(2007)의 연구에서 변안한 도구 5문항이 사용되었고, 상사 지지는 Thomas & Ganster (1995)의 '상사 지원 척도(Supervision Support Scale)'를 Shin 등(2014)의 연구에서 변안한 도구 9문항이 사용되었으며, 동료 지지는 Greenberger & O'Neil (1993)의 '동료 지지 척도(Coworker Support Scale)'를 Cho와 Lee (1998)가 변안한 도구 4문항이 사용되었다. 척도는 '우리 회사에서는 일에 매진할 것인지 가족 혹은 개인적 삶에 집중할 것인지 선택해야만 한다' 등의 문항으로 구성되어 있다. 척도의 응답범주는 '전혀 그렇지 않다'(1점)에서 '매우 그렇다'(5점)까지 5점 Likert 척도로 이루어져 있으며, 방향이 다른 문항을 역산한 후 모든 문항의 합산점수가 높을수록 조직문화가 가족친화적임을 의미한다. 본 연구에서 척도의 신뢰도 계수(Cronbach α)는 .85로 나타났다.

4) 가족구성원의 성역할 고정관념

가족구성원의 성역할 고정관념을 측정하기 위하여 Cho와 Im (2016)이 Bonney & Kelley (1996)의 부모역할신념척도(Beliefs Concerning the Parental Role Scale)를 바탕으로 개발 및 타당화한 어머니아버지 역할 신념 척도의 하위요인 중 '양육자-어머니 신념' 5문항, '생계부양자-아버지 신념' 3문항과 한국 아동패널의 성역할가치 척도 6문항 중 본 연구의 목적에 부합하는 3문항으로 구성하여 총 11문항을 사용하였다. 척도는 '부부가 맞벌이를 하더라도 자녀의 주 양육자는 엄마이어야 한다' 등으로 구성되어 있으며, 각 문항에 대해 배우자, 친가 가족구성원, 시가 가족구성원의 3개 항목을 만들어 가족구성원의 평소 생각을 취업모가 응답하는 방식으로 측정하였다. 척도의 응답범주는 '전혀 그렇지 않다'(1점)에서 '매우 그렇다'(5점)까지 5점 Likert 척도로 이루어져 있으며 배우자, 친가 및 시가 가족구성원에 대해 응답한 모든 문항의 합산점수가 높을수록 취업모가 가족구성원들의 성역할 고정관념을 전통적으로 지각하고 있음을 의미한다. 본 연구에서 척도의 신뢰도 계수(Cronbach α)는 .95로 나타났다.

5) 조직구성원의 전통적 성역할태도

조직구성원의 전통적 성역할태도는 Sex-role Orientation Scale(SRO, Osmond & Martin, 1975)과 Sex-role Ideology Scale(SRI, Mason & Bumpass, 1975)을 바탕으로 Jeong (1983)이 제안한 성역할태도척도(Gender-Role Attitudes Scale: GRAS)를 Kim과 Kim (1998)이 수정한 척도에서 '직업역할'에 해당하는 5문항을 사용하여 측정하였다. 척도는 '남성은 여성보다 직업적인 리더십을 수행하는 능력이 더 좋다' 등의 문항으로 구성되어 있으며, 각 문항에 대해 상사, 동료의 2개 항목을 만들어 이들의 평소 태도를 취업모가 응답하는 방식으로 측정하였다. 척도의 응답범주는 '전혀 그렇지 않다'(1점)에서 '매우 그렇다'(5점)까지 5점 Likert 척도로 이루어져 있으며 상사와 동료에 대해 각각 응답한 모든 문항의 합산점수가 높을수록 취업모가 조직구성원의 성역할태도를 전통적으로 지각하고 있음을 의미한다. 본 연구에서 척도의 신뢰도 계수(Cronbach α)는 .92로 나타났다.

6) 상위기분

상위기분은 Mayer & Gaschke (1988)의 연구를 바탕으로 Salovey 등(1995)이 개발한 특성 상위기분 척도(Trait Meta-Mood Scale: TMMS)를 Lee와 Lee (1997)가 변안하여 타당화한 척도를 사용하여 측정하였다. 상위기분은 정서에 대한 주의(5문항), 정서인식의 명확성(11문항), 정서개선(5문항)의 3개 하위요인으로 나누어지며 총 21문항으로 구성되어 있다. 척도는 '나는 자주 나의 느낌에 대해 생각한다', '나는 보통 내 느낌들에 대해 매우 명확하다', '기분이 나쁠 때에도 좋은 생각을 떠올리려고 노력한다' 등의 문항으로 구성되어 있다. 척도의 응답범주는 '전혀 그렇지 않다'(1점)에서 '매우 그렇다'(5점)까지 5점 Likert 척도로 이루어져 있으며, 방향이 다른 문항을 역산한 후 합산점수가 높을수록 상위기분 수준이 높음을 의미한다. 본 연구에서 척도의 신뢰도 계수(Cronbach α)는 정서에 대한 주의 .73, 정서인식의 명확성 .77, 정서개선 .76로 나타났으며, 상위기분 전체의 신뢰도 계수는 .64로 나타났다.

7) 통제변인

본 연구는 미취학 자녀를 둔 취업모의 역할 수행에 영향을 줄 수 있는 양육분담도를 통제하였다. 또한 취업모의 심리사회적 적응에 영향을 주는 것으로 보고된 취업모의 연령, 교육수준, 월가구소득, 자녀 수도 통제하였다(Kim, 2011; Park, 2018; Yang & Shin, 2011). 양육분담도 척도는 선행연구(Han, 2011; Yoo, 1999)를 바탕으로 구성한 Jeon (2014)의 양육분담 척도와 한국 아동패널에서 NICHD (1999)의 Study of Early Child Care and

Table 1. Correlations between Study Variables (N=476)

	1	2	3	4	5	5-1	5-2	5-3	6
1. 가족친화적 조직문화	1								
2. 가족구성원의 성역할 고정관념	-.19***	1							
3. 사회적 양가감정	-.29***	.18**	1						
4. 조직구성원의 전통적 성역할태도	-.46***	.42***	.23***	1					
5. 상위기분	.34***	-.10*	-.40***	-.30***	1				
5-1. 정서에 대한 주의	.26***	-.07	-.15***	-.26***	.77***	1			
5-2. 정서인식의 명확성	.35***	-.12**	-.50***	-.28***	.77***	.44***	1		
5-3. 정서개선	.19***	-.04	-.31***	-.17***	.76***	.30***	.42***	1	
6. 심리사회적 안녕감	.38***	-.13**	-.40***	-.41***	.57***	.41***	.50***	.41***	1

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

Youth Development(SECCYD)를 번역하여 사용한 양육분담(My Time Spent as a Parent: Child Care Activities) 척도를 참고하여 본 연구의 목적에 맞게 수정하고 보완하여 사용하였다. 척도는 총 12문항으로 구성되며 각 항목은 100%를 기준으로 취업모와 배우자, 양육조력자의 양육분담도를 응답자가 직접 기입하도록 하였고, 이 중 취업모 본인의 양육분담도를 통제변인으로 사용하였다.

3. 분석방법

본 연구의 자료들은 PASW ver. 18.0(SPSS Inc., Chicago, IL, USA)과 SPSS PROCESS macro ver. 3.5 프로그램을 사용하여 분석하였다. 연구대상자의 일반적 특성을 살펴보기 위하여 기술통계를 실시하였고, 척도의 신뢰도 검증을 위해 Cronbach α 계수를 산출하였으며, 주요 변인의 상관관계를 알아보기 위해 Pearson의 상관분석을 실시하였다. 연구모형 분석을 위하여 SPSS PROCESS macro model 4, model 7, model 14를 통해 매개효과와 조절된 매개효과를 확인하였다.

연구결과

1. 주요 변인의 상관관계

분석에 앞서 주요 변인의 상관관계를 살펴본 결과는 Table 1과 같다.

Table 1과 같이 가족친화적 조직문화는 사회적 양가감정과 부적 상관($r = -.29, p < .001$)이 있었고, 사회적 양가감정은 가족구성원의 성역할 고정관념($r = .18, p < .01$) 및 조직구성원의 전통적 성역할태도($r = .23, p < .001$)와 정적 상관이 나타났다. 또한,

가족친화적 조직문화는 심리사회적 안녕감과 정적 상관($r = .38, p < .001$)이 있었고, 심리사회적 안녕감은 가족구성원의 성역할 고정관념($r = -.13, p < .01$) 및 사회적 양가감정($r = -.40, p < .001$)과 부적 상관이 나타났다. 마지막으로, 상위기분의 하위요인인 정서에 대한 주의($r = .41, p < .001$), 정서인식의 명확성($r = .50, p < .001$), 정서개선($r = .41, p < .001$)은 심리사회적 안녕감과 정적상관이 있었다.

2. 연구모형 검증

모든 분석에는 취업모의 연령, 교육수준, 월가구소득, 자녀수, 양육분담도를 통제변인으로 투입하였고, 부트스트랩 샘플은 5,000개로 지정하였으며 신뢰구간은 95%로 설정였다. 또한, 상호작용변인의 다중공선성 문제를 해결하기 위하여 평균 중심화(mean centering)를 실시하여 분석을 진행하였다. 조절된 매개효과의 유의성은 조절된 매개지수의 유의성 여부를 이용하여 판단하는데(Lee, 2020), 연구문제 1과 연구문제 4에서 조절된 매개지수의 신뢰구간에 0이 포함되어 유의하지 않은 것으로 나타났다. 연구문제 2와 연구문제 3에서 유의미한 결과를 얻을 수 있었는데, 이를 자세히 제시하면 다음과 같다.

1) 가족친화적 조직문화와 심리사회적 안녕감 간의 관계에서 사회적 양가감정과 상위기분의 조절된 매개효과

(1) 가족친화적 조직문화와 심리사회적 안녕감 간의 관계에서 사회적 양가감정의 매개효과

가족친화적 조직문화와 심리사회적 안녕감 간의 관계를 사회적 양가감정이 매개하는지 확인하고자 SPSS PROCESS macro model 4를 사용하여 살펴보았다. 분석결과는 Table 2에

Table 2. Mediating Effect of Sociological Ambivalence

경로	B	SE	t	95% 신뢰구간	
				LLCI	ULCI
가족친화적 조직문화 → 사회적 양가감정	-.29	.04	-6.58***	-.38	-.20
가족친화적 조직문화 → 심리사회적 안녕감	.21	.04	5.54***	.14	.29
사회적 양가감정 → 심리사회적 안녕감	-.32	.04	-8.15***	-.39	-.24

***p<.01

Table 3. Bootstrapping Outcome

효과	Effect	SE	95% 신뢰구간	
			LLCI	ULCI
총효과	.30	.04	.23	.38
직접효과	.21	.04	.14	.29
간접효과	.09	.02	.06	.13

제시하였다.

Table 2에서 알 수 있듯이, 가족친화적 조직문화는 사회적 양가감정에 부적 영향을 미치고($B=-.29, p<.001$), 사회적 양가감정이 심리사회적 안녕감에 부적 영향을 미치며($B=-.32, p<.001$), 가족친화적 조직문화가 심리사회적 안녕감에 정적 영향을 미치는 것으로 나타나($B=.21, p<.001$), 사회적 양가감정이 가족친화적 조직문화와 심리사회적 안녕감 간의 관계를 매개하였다. 매개효과를 세부적으로 살펴보고자, 가족친화적 조직문화가 심리사회적 안녕감에 대해 가지는 간접효과의 통계적 유의성을 부트스트래핑(Bootstrapping) 방식으로 확인한 결과는 Table 3과 같다.

Table 3을 살펴보면 심리사회적 안녕감에 대한 가족친화적 조직문화의 간접효과가 .09로 나타났고, 95% 신뢰구간 사이에 0을

Table 4. Moderated Mediation Effect of Emotional Attention

독립변인	종속변인	B	SE	t	LLCI	ULCI
(constant)	사회적 양가감정	1.42	.32	4.40***	.79	2.06
가족친화적 조직문화	사회적 양가감정	-.29	.04	-6.58***	-.38	-.20
(constant)	심리사회적 안녕감	2.65	.32	8.34***	2.03	3.28
가족친화적 조직문화	심리사회적 안녕감	.17	.04	4.56***	.10	.25
사회적 양가감정 (A)	심리사회적 안녕감	-.30	.04	-7.99***	-.37	-.23
정서에 대한 주의 (B)	심리사회적 안녕감	.20	.03	6.62***	.14	.26
AXB	심리사회적 안녕감	.10	.05	2.22*	.01	.19
조절변인	매개변인	조절된 매개지수	SE	LLCI	ULCI	
정서에 대한 주의	사회적 양가감정	-.03	.01	-.06	-.00	

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

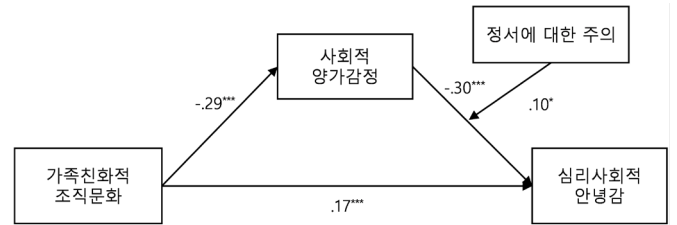


Figure 1. Moderated mediation effect of emotional attention.

포함하고 있지 않으므로 간접효과가 통계적으로 유의하여, 가족친화적 조직문화가 사회적 양가감정을 통하여 심리사회적 안녕감에 영향을 미치는 간접효과가 있는 것으로 나타났다.

(2) 가족친화적 조직문화와 심리사회적 안녕감 간의 관계에서 사회적 양가감정과 상위기분의 조절된 매개효과

가족친화적 조직문화가 사회적 양가감정을 매개하여 심리사회적 안녕감에 이르는 간접효과가 상위기분의 하위요인인 정서에 대한 주의, 정서인식의 명확성, 정서개선의 각 수준에 따라 달라지는지 확인하고자 SPSS PROCESS macro의 model 14를 통해 조절된 매개분석을 실시하였다.

상위기분의 하위요인인 정서에 대한 주의, 정서인식의 명확성, 정서개선이 조절변인으로 투입되었을 때 조절된 매개지수의 유의

Table 5. Conditional Indirect Effect

조절변인	매개변인		종속변인 : 심리사회적 안녕감			
			B	SE	LLCI	ULCI
정서에 대한 주의	사회적 양가감정	-1SD	.11	.03	.06	.16
		Mean	.09	.02	.05	.13
		+1SD	.07	.02	.03	.11

성 여부를 순차적으로 살펴보았다. 그 결과, 정서인식 명확성의 조절된 매개지수는 .00으로 나타났고, 95% 신뢰구간에서 하한 값(LLCI) -.04, 상한 값(ULCI) .04로 신뢰구간에 0이 포함되어 조절된 매개효과가 유의하지 않은 것으로 나타났다. 또한 정서개선의 조절된 매개지수는 -.00이었고, 95% 신뢰구간에서 하한 값(LLCI) -.05, 상한 값(ULCI) .03으로 신뢰구간에 0이 포함되어 조절된 매개효과가 유의하지 않은 것으로 나타났다.

정서에 대한 주의를 조절변인으로 투입한 분석에서는 유의한 결과를 얻을 수 있었는데, 이를 자세히 제시하면 Table 4 및 Figure 1과 같다.

Table 4와 Figure 1을 보면 가족친화적 조직문화가 사회적 양가감정에 미치는 부적 영향이 유의하였으며($B = -.29, p < .001$), 사회적 양가감정이 심리사회적 안녕감에 미치는 부적 영향도 유의하였고($B = -.30, p < .001$), 가족친화적 조직문화가 심리사회적 안녕감에 미치는 정적 영향도 유의하게 나타났다($B = .17, p < .001$). 또한 매개변수인 사회적 양가감정과 조절변수인 정서에 대한 주의의 상호작용항(A×B)이 종속변수인 심리사회적 안녕감에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다($B = .10, p < .05$). 조절된 매개효과 유의성을 결정하는 조절된 매개지수는 -.03으로 나타났고, 95% 신뢰구간에서 하한 값(LLCI) -.06, 상한 값(ULCI) -.00으로 신뢰구간에 0이 포함되지 않아 조절된 매개효과가 유의하게 나타났다. 조절된 매개효과가 유의하면 조절된 매개의 탐색과정을 거친다. 조절변인인 정서에 대한 주의의 수준에 따른 유의성을 구체적으로 살펴보고자 특정 값 선택방법으로 조건부 간접효과를 확인한 결과는 Table 5와 같다.

Table 5에서 정서에 대한 주의가 낮은 집단(-1SD), 평균 집단(Mean), 높은 집단(+1SD) 모두 95% 신뢰구간 사이에 0을 포함하고 있지 않아 조절된 매개효과 유의성을 확인하였다. 또한 정서에 대한 주의의 높은 수준($B = .07$)에서 낮은 수준($B = .11$)으로 갈수록 간접효과 크기가 커지는 것을 볼 때, 정서에 대한 주의가 낮아질수록 가족친화적 조직문화와 심리사회적 안녕감의 관계에서 사회적 양가감정의 매개효과가 강해진다는 것을 알 수 있다.

2) 가족구성원의 성역할 고정관념과 심리사회적 안녕감 간의 관계에서 사회적 양가감정과 조직구성원의 전통적 성역할태도의 조절된 매개효과

(1) 가족구성원의 성역할 고정관념과 심리사회적 안녕감 간의 관계에서 사회적 양가감정의 매개효과

가족구성원의 성역할 고정관념과 심리사회적 안녕감의 관계에서 사회적 양가감정의 매개효과를 확인하고자 SPSS PROCESS macro의 model 4를 사용하여 분석한 결과는 Table 6과 같다.

Table 6에서 알 수 있듯이, 가족구성원의 성역할 고정관념은 사회적 양가감정에 정적 영향을 미치고($B = .13, p < .001$), 사회적 양가감정은 심리사회적 안녕감에 부적 영향을 미치며($B = -.37, p < .001$), 가족구성원의 성역할 고정관념은 심리사회적 안녕감에 부적 영향을 미치는 것으로 나타나($B = -.07, p < .001$), 사회적 양가감정이 가족구성원의 성역할 고정관념과 심리사회적 안녕감의 관계를 매개하였다. 매개효과를 세부적으로 살펴보고자, 가족구

Table 6. Mediating Effect of Sociological Ambivalence

경로	B	SE	t	95% 신뢰구간	
				LLCI	ULCI
가족구성원의 성역할 고정관념 → 사회적 양가감정	.13	.04	3.46***	.06	.21
가족구성원의 성역할 고정관념 → 심리사회적 안녕감	-.07	.03	-2.08*	-.13	-.00
사회적 양가감정 → 심리사회적 안녕감	-.37	.04	-9.48***	-.44	-.29

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

Table 7. Bootstrapping Outcome

효과	Effect	SE	95% 신뢰구간	
			LLCI	ULCI
총효과	-.12	.03	-.18	-.05
직접효과	-.07	.03	-.13	-.00
간접효과	-.05	.01	-.08	-.02

성원의 성역할 고정관념이 심리사회적 안녕감에 대해 가지는 간접효과의 통계적 유의성을 부트스트래핑 방식으로 확인한 결과는 Table 7과 같다.

Table 7을 살펴보면 심리사회적 안녕감에 대한 가족구성원의 성역할 고정관념의 간접효과가 -.05으로 나타났고, 95% 신뢰구간 사이에 0을 포함하고 있지 않으므로 간접효과가 통계적으로 유의하여, 가족구성원의 성역할 고정관념이 사회적 양가감정을 통하여 심리사회적 안녕감에 영향을 미치는 간접효과가 있는 것으로 나타났다.

(2) 가족구성원의 성역할 고정관념과 심리사회적 안녕감 간의 관계에서 사회적 양가감정과 조직구성원의 전통적 성역할태도의 조절된 매개효과

가족구성원의 성역할 고정관념과 심리사회적 안녕감 간의 관계에서 사회적 양가감정의 매개효과를 조직구성원의 전통적 성역할태도가 조절하는지 확인하고자 SPSS PROCESS macro의 model 7을 통해 조절된 매개분석을 실시하였다. 분석결과는 Table 8 및 Figure 2에 제시한 바와 같다.

Table 8을 보면 가족구성원의 성역할 고정관념이 사회적 양가감정에 미치는 정적 영향이 유의하였으며($B=.09, p<.05$), 가족구성원의 성역할 고정관념($B=-.07, p<.001$)과 사회적 양가감

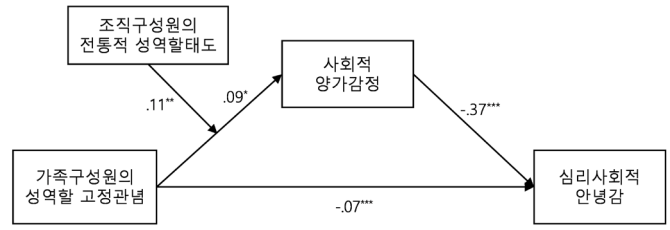


Figure 2. Moderated mediation effect of traditional gender-role attitudes in workplace.

정($B=-.37, p<.001$)이 심리사회적 안녕감에 미치는 부정적 영향도 모두 유의하게 나타났다. 또한 독립변수인 가족구성원의 성역할 고정관념과 조절변수인 조직구성원의 전통적 성역할태도의 상호작용항($A \times B$)이 매개변수인 사회적 양가감정에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다($B=.11, p<.01$). 조절된 매개지수는 -.04로 나타났고, 95% 신뢰구간에서 하한 값(LLCI) -.07, 상한 값(ULCI) -.01로 신뢰구간에 0이 포함되지 않아 조절된 매개효과가 유의하게 나타났다. 이에 조절변인인 조직구성원의 성역할태도의 수준에 따른 유의성을 구체적으로 살펴보고자 특정 값 선택방법으로 조건부 간접효과를 확인한 결과는 Table 9와 같다.

Table 9를 보면 조직구성원의 전통적 성역할태도가 낮은 수준(-1SD)인 경우에는 간접효과가 유의하지 않았으나 평균 수준(Mean)과 높은 수준(+1SD)의 경우 95% 신뢰구간 사이에 0을 포함하고 있지 않아 간접효과가 통계적으로 유의한 것을 확인하였다. 즉 가족구성원의 성역할 고정관념이 사회적 양가감정을 매개하여 심리사회적 안녕감에 미치는 영향은 조직구성원의 전통적 성역할태도가 낮은 수준(-1SD)에서는 유의하지 않지만, 평균(mean) 수준일 때와 높은 수준(+1SD)일 때는 유의하게 작용하였다. 따라서 가족구성원의 성역할 고정관념과 심리사회적 안녕감 간의 관계에서 사회적 양가감정의 매개효과를 조직구성원의 전통

Table 8. Moderated Mediation Effect of Traditional Gender-role Attitudes in Workplace

독립변인	종속변인	B	SE	t	LLCI	ULCI
(constant)	사회적 양가감정	3.47	.30	11.73***	2.89	4.05
가족구성원의 성역할 고정관념 (A)		.09	.04	2.14*	.01	.18
조직구성원의 전통적 성역할태도 (B)		.13	.03	3.77***	.06	.19
AxB		.11	.04	2.81**	.03	.19
(constant)	심리사회적 안녕감	4.00	.29	14.03***	3.44	4.56
가족구성원의 성역할 고정관념		-.07	.03	-2.08*	-.13	-.00
사회적 양가감정		-.37	.04	-9.48***	-.44	-.29
조절변인	매개변인	조절된 매개지수	SE	LLCI	ULCI	
조직구성원의 전통적 성역할태도	사회적 양가감정	-.04	.02	-.07	-.01	

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

Table 9. Conditional Indirect Effect

조절변인	매개변인		종속변인: 심리사회적 안녕감			
			B	SE	LLCI	ULCI
조직구성원의 전통적 성역할태도	사회적 양가감정	-1SD	.00	.02	-.03	.04
		Mean	-.03	.02	-.07	-.00
		+1SD	-.07	.03	-.12	-.02

적 성역할태도가 조절하여, 이들 관계에 조절된 매개효과가 유의하다는 것을 확인하였다.

결론 및 제언

본 연구는 가족친화적 조직문화 및 가족구성원의 성역할 고정관념이 미취학 자녀를 둔 취업모의 심리사회적 안녕감에 영향을 미치는 각 관계에서 취업모의 사회적 양가감정이 매개하는지 살펴보고, 사회적 양가감정의 매개효과가 조직구성원의 전통적 성역할태도 및 취업모의 상위기분 수준에 따라 달라지는지 조절된 매개를 통해 살펴보았다. 이를 통해 취업모의 심리사회적 안녕감에 대한 이해를 확장하고, 심리사회적 안녕감 증진을 위한 실천적 개입 방안을 마련하는 데 기초자료를 제공하고자 하였다. 주요 연구결과를 요약하고 선행연구들에 비추어 논의점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 가족친화적 조직문화와 취업모의 심리사회적 안녕감 간의 관계에서 사회적 양가감정은 부분매개하는 것으로 밝혀졌다. 가족친화적 조직문화와 심리사회적 안녕감의 관계에서 사회적 양가감정의 매개효과를 밝힌 본 연구결과는 가족친화적 조직문화가 일가정갈등을 매개하여 직장생활만족 및 가정생활만족에 영향을 미친다는 선행연구(Lee et al., 2005)와 맥을 같이하는 결과이다. 즉, 일과 가정의 균형을 지지하는 조직환경에서 취업모는 자신의 역할에 대한 혼란스러운 정서를 덜 경험하게 되는데, 이러한 긍정적 경험은 궁극적으로 취업모가 가정과 직장환경에 속한 구성원으로서 자신의 가치를 발견하게 하고 사회와 자신에 대해 만족을 느끼게 하는 것으로 해석할 수 있다. 따라서 기존의 가족친화지원 사업에서 가족친화인증기업의 혜택을 확대하거나 가족친화인증 준비 컨설팅 및 가족친화경영의 역량강화를 위한 직장교육 등을 강화한다면 취업모의 심리사회적 안녕감 증진에 도움이 될 것으로 보인다.

다음으로 가족친화적 조직문화가 사회적 양가감정을 매개하여 심리사회적 안녕감에 영향을 미치는 과정에서, 상위기분의 하

위요인 중 정서에 대한 주의의 수준이 낮아질수록 사회적 양가감정의 매개효과가 강해져 조절된 매개효과가 유의한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 취업모의 일가정 균형에 대한 조직의 지지가 낮으면 취업모는 자신의 사회적 역할에 대해 좋고 싫음이 공존하는 모순되는 감정이 증가하게 되는데, 이때 취업모가 내면에서 발생하는 양가감정에 주의를 기울인다면 심리사회적 안녕감이 덜 저해될 수 있음을 의미한다. 이는 상위기분 중 정서에 대한 주의가 타인의 감정을 알아차리는 공감능력으로 기능하여 긍정적인 대인관계에 도움이 된다는 선행연구들(Kim, 2005; Kim, 2009)에 근거하여 설명할 수 있다. 정서에 대한 주의 수준이 높은 사람들의 경우, 개인의 노력으로 바꾸기 어려운 사회적 환경에서 유발된 사회적 양가감정을 느낄 때 자기 내면의 혼란스러운 감정에 주의를 기울이면서 자신과 타인의 정서를 이해하게 되므로, 양가감정으로 인해 발생하는 스스로에 대한 부정적 평가나 타인과의 관계에서 느끼는 불만족을 덜 경험할 수 있어 심리사회적 안녕감을 유지한 것으로 볼 수 있다. 따라서 취업모가 직업인과 어머니 역할을 동시에 수행할 때 자신이 경험하게 되는 정서에 주의를 기울이고 이해하는 것이 중요하다. 이에 건강가정지원센터나 직장맘지원센터의 취업모 지원 프로그램에서 정서 관리를 위한 교육을 확대할 필요가 있다. 또한, 취업모를 위한 상담지원 시 취업모가 다양한 역할을 병행하며 양가감정을 경험하게 될 때 자신의 정서에 주의를 기울이도록 돕는 교육도 이들이 심리사회적 안녕감을 증진시키는 데 도움이 될 것이다.

둘째, 가족구성원의 성역할 고정관념과 취업모의 심리사회적 안녕감 간의 관계에서 사회적 양가감정은 부분매개하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 돌봄에 대한 의무를 여성에게 과중하게 부과하도록 사회화된 가족관계가 취업모에게 양가감정을 일으키게 된다고 주장한 학자들의 견해(Choe & An, 2021; Connidis, 2015; Connidis & McMullin, 2002)에서 보다 확장하여, 취업모의 심리사회적 안녕감까지 영향을 미칠 수 있음을 실증적으로 밝힌 결과이다. 이는 가족구성원들이 취업모의 현실을 직면하는 시각을 가지고 젠더 혹은 세대 차이를 이해하도록 돕는 개입이 필요하다는 것을 시사한다. 따라서 직장이나 보육기관, 육아종합지원

센터, 건강가정지원센터 등을 통해, 맞벌이 부부와 조부모를 대상으로 취업모의 사회적 역할에 대한 이해를 돕고 가족 내 양성성을 증진시킬 수 있는 가족교육의 기회를 확대할 필요가 있다. 교육과 더불어, 부모공동양육에 대한 사회적 분위기를 형성하는 것도 하나의 실천적 대안이 될 수 있다. 이에 사회복지 기관 등에서 실시되고 있는 부모공동육아 프로그램을 확대하거나 남성의 가족친화제도 이용을 장려하기 위한 정책적 논의가 이루어진다면 가족 내 양성평등한 부모역할 인식의 확산에 도움이 되리라 여겨진다.

다음으로 조직구성원의 전통적인 성역할태도의 수준이 높을 때 가족구성원의 성역할 고정관념과 심리사회적 안녕감 간의 관계에서 사회적 양가감정의 매개효과가 강해지는 조절된 매개효과가 유의한 것으로 나타났으며, 이러한 효과는 조직구성원의 전통적 성역할태도가 낮은 수준을 제외하고 평균 이상의 높은 수준인 경우만 유의하게 나타났다. 직장환경 요인이 가정환경에서 유발되는 사회적 양가감정을 증가시켜 개인의 안녕감에도 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타난 본 연구결과는 전이모델에서 일과 가족 중 한 영역에서의 부정적 경험이 다른 영역의 부정적 경험에 영향을 준다는 부정적 전이로 설명할 수 있다(Grzywacz & Marks, 2000). 조직이 업무배치나 승진 등에 대한 결정을 성별에 근거하여 여성의 직업인 역할을 제한하는 분위기가 강한 조직에 속한 취업모의 경우 직장에서의 가정으로 부정적 전이가 강하게 나타난다고 볼 수 있으며 이러한 전이가 가족구성원의 성역할 고정관념이 사회적 양가감정에 미치는 부정적 영향을 강화한 것으로 해석할 수 있다. 구체적으로, 여성에게 돌봄의 의무를 기대하는 불평등한 사회적 구조에 부딪히면 취업모는 양가감정을 경험하는데(Connidis & McMullin, 2002; Connidis & McMullin, 2015; Lüscher, 2004) 직장환경에서 조직구성원의 전통적인 성역할태도를 높게 지각하면서 동시에 가정환경에서 가족구성원의 성역할 고정관념도 높게 지각한다면 이러한 기대는 직업인 역할도 수행하는 취업모에게 어느 쪽의 기대도 충족시킬 수 없는 모순으로 작용하여 역할에 대한 사회적 양가감정을 일으키고, 궁극적으로 심리사회적 안녕감이 저해된 것으로 볼 수 있다. 이러한 결과는 직장환경에서 조직구성원들의 전통적인 성역할태도 수준을 낮추려는 노력이 지속적으로 필요하다는 것을 의미한다. 따라서 여성근로자와 남성근로자의 역할을 전통적인 기준으로 구분하지 않도록 공정하고 투명한 인사제도를 정착시키는 등 조직 차원의 개입이 강조된다. 취업모가 여성이라는 이유로 중요한 업무에서 배제되거나 업무능력에 합당한 평가를 받지 못하는 등 부당하게 차별받지 않도록 관련 정책들을 강화시킬 필요가 있으며 정책의 실효성을 점검하는 노력도 따라야 할 것이다. 성별 및 고용 형

태별 임금과 근로시간 등 노동관련 정보와 임금 격차 현황을 의무적으로 공개하는 성평등 임금 공시제를 적극적으로 확대하여 노동시장 내 성차별을 완화할 수 있도록 사회적 분위기를 주도하는 정부의 노력도 필요하다. 또한 조직구성원의 전통적 성역할태도를 높게 지각하는 취업모의 경우, 가족구성원의 성역할 고정관념을 감소시키기 위한 접근도 함께 이루어진다면 이들의 사회적 양가감정이 감소하고 결과적으로 심리사회적 안녕감이 높아지는 데 도움이 될 것이다. 따라서 취업모의 심리사회적 안녕감 증진에는 직장이나 가정과 같은 사회적 맥락에서 형성된 성역할 고정관념의 개선이 중요하며, 취업모의 경험에 대해 젠더의 관점에서 이해하고 개입 방안을 모색할 필요가 있다는 점이 다시 한 번 강조된다.

본 연구의 제한점과 후속 연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 조사의 용이성으로 인해 편의표집방식으로 표본을 추출하여 연구대상의 직업유형이 편중되었다는 제한점이 있으므로 연구결과의 일반화에 한계가 있을 수 있다. 따라서 추후 연구는 대표성 있는 연구대상을 확보할 필요가 있다. 둘째, 미취학 자녀를 둔 취업모만 연구대상으로 선정하였다는 제한점이 있다. 추후 연구에서는 부모의 교육적 지원이 요구되는 학령기 자녀를 고려하는 등 자녀의 연령 특성에 따른 취업모의 사회적 양가감정과 심리사회적 안녕감에 대해 살펴볼 필요가 있다. 셋째, 사회적 양가감정과 심리사회적 안녕감에 대한 척도구성의 어려움으로 기존의 척도를 본 연구의 목적에 따라 재구성하여 사용한 제한점이 있다. 추후 연구에서 이들 변인에 대한 척도 개발이 이루어진다면 취업모의 사회적 양가감정과 심리사회적 안녕감에 대해 보다 정교한 접근이 가능하리라 여겨진다. 넷째, 본 연구는 대리양육 유형을 고려하지 않았다는 제한점이 있다. 조부모가 손자녀양육을 전담하는 취업모는 사회적 양가감정뿐 아니라 부모에 대한 심리적 양가감정도 경험할 수 있으므로 추후 연구에서 조부모와 취업모의 관계에서 발생하는 심리적 양가감정에 주목한다면 세대간 관계에 대한 이해에 도움이 될 것이다. 다섯째, 본 연구는 취업모의 응답에 초점을 두었으므로 취업모가 가지는 주관적 관점이나 심리적 상황이 연구 전반에 반영되어 있을 가능성이 있다. 추후 연구에서 조직구성원이나 가족구성원의 태도와 생각을 함께 측정한다면 이 부분이 보강되리라 본다. 여섯째, 본 연구는 취업모를 연구대상으로 제한하여 남성의 경험을 살펴볼지 못했다. 남성은 여성과 사회화 경험이 다르고 사회적 역할에 대한 기대가 다르므로, 추후 연구에서 맞벌이 부부의 사회적 양가감정과 심리사회적 안녕감에 주목한다면 의미 있을 것이다. 일곱째, 본 연구는 미취학 자녀를 한 명 이상 둔 취업모를 연구대상으로 제한하였지만 미취학 자녀의 연령 및 학령기 이상 자녀 유무를 통제하지 못

한 제한점이 있다. 자녀의 연령은 취업모의 심리사회적 안녕감과 가족들과의 역동들에 영향을 미칠 수 있으므로 추후연구에서는 이를 고려하는 것이 필요하다.

이러한 제한점에도 불구하고 본 연구는 다음과 같은 의의를 가진다.

첫째, 취업모의 심리적 기능뿐만 아니라 사회적 기능을 함께 고려하여 살펴봄으로써, 이들의 안녕감에 대해 심리사회적 발달의 관점으로 접근하였다는 점에 의의가 있다. 둘째, 취업모의 가정 및 직장환경의 특성이 심리사회적 안녕감에 영향을 미치는 관계에서 사회적 양가감정의 매개역할을 밝힘으로써 취업모의 심리사회적 안녕감에 대하여 개인, 가정 및 직장 차원을 통합적으로 고려한 설명을 시도하였다는 점에서 의의가 있다. 셋째, 본 연구는 긍정정서와 부정정서의 동시적 경험을 의미하는 사회적 양가감정에 주목하여 취업모의 일가정 경험에 대하여 긍정과 부정의 차원으로 접근한 기존의 연구들과 차별을 두었다는 점에 의의가 있다. 넷째, 조직구성원의 전통적 성역할태도와 상위기분의 조절된 매개효과를 실증적으로 밝힘으로써, 취업모의 사회적 양가감정을 관리하고 심리사회적 안녕감을 증진시키기 위한 개인 외적, 내적 차원의 실천적 함의를 도출하였다는 점에 의의가 있다.

Declaration of Conflicting Interests

The author declares no conflict of interest with respect to the authorship or publication of this article.

References

- An, J. S., Han, G. H., & Cha, S. E. (2004). Psychological well-being structure and item information of Korean adults. *The Korean Journal of Human Development*, 11(4), 75-93.
- Bonney, J. F., & Kelley, M. (1996). *Development of a measure assessing maternal and paternal beliefs regarding the parental role: The beliefs concerning the parental role scale*. (Unpublished manuscript). Old Dominion University, Norfolk, USA.
- Cho, Y. J., & Im, I. H. (2016). Development and validation of the Korean version of the maternal-paternal role belief scale. *Journal of Early Childhood Education & Educare Welfare*, 20(3), 69-100.
- Cho, Y. J., & Lee, S. H. (1998). Employed mothers' work-family conflict and social support variables. *Yonsei Journal of Human Ecology*, 12, 94-103.
- Choe, M. A., & An, J. S. (2021). Study of the social wellbeing of working mothers of preschool children. *Family and Environment Research*, 59(3), 297-310. <https://doi.org/10.6115/fer.2021.022>
- Choi, Y. J., & Son, E. J. (2016). The effects of spouse support and career resilience on career preparation behavior among career-interrupted women: The mediating role of career self-efficacy. *The Korean Journal of Woman Psychology*, 21(4), 749-768.
- Connidis, I. A. (2015). Exploring ambivalence in family ties: Progress and prospects. *Journal of Marriage and Family*, 77(1), 77-95. <https://doi.org/10.1111/jomf.12150>
- Connidis, I. A., & McMullin, J. A. (2002). Sociological ambivalence and family ties: A critical perspective. *Journal of Marriage and Family*, 64(3), 558-567. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2002.00558.x>
- Greenberger, E., & O'Neil, R. (1993). Spouse, parent, worker: Role commitments and role-related experiences in the construction of adults' well-being. *Developmental Psychology*, 29(2), 181-197. <https://doi.org/10.1037/0012-1649.29.2.181>
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111-126. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.111>
- Ha, O. R., & Kwon, J. H. (2006). Mental health and role satisfaction of working mothers: Role conflict, perfectionism, and family/spouse support. *Korean Journal of Clinical Psychology*, 25(3), 675-696.
- Han, J. Y. (2014). *The research on factors influencing the mother's intention to give birth to the second child* (Unpublished master's thesis). University of Seoul, Seoul, Korea.
- Han, Y. S. (2011). *Subjective awareness on division of household labor and fairness of married men and women* (Unpublished master's thesis). Sangmyeong University, Seoul, Korea.
- Im, J. O., & Jang, S. S. (2004). A study on relationships among the stress, emotional clarity, and life satisfaction. *Student Counseling of Catholic University*, 22, 67-84.
- Jeon, S. H. (2014). *The effects of female teachers' participation in family affairs and child rearing on their job stress and teacher efficacy* (Unpublished master's thesis). Gangwon University, Chuncheon, Korea.
- Jeong, G. H., & Ryu, J. H. (2020). Effects of work-family conflict among public social welfare officers on turnover intentions: Focus on the mediating effects of exhaustion and job satisfaction. *Journal of the Korea Convergence Society*, 11(7), 337-344. <https://doi.org/10.15207/JKCS.2020.11.7.337>
- Jeong, J. H. (1983). *The effects of mothers' gender-role attitude on their daughters* (Unpublished master's thesis). Sookmyung Women's University, Seoul, Korea.
- Jeong, Y. J., & Jeon, G. Y. (2014). The effects of family-friendly policies

- and work-family culture on parenting stress and parenting efficacy of working parents with infants. *Journal of Family Relations*, 19(1), 3-28.
- Keyes, C. L. M. (1998). Social well-being. *Social Psychology Quarterly*, 61(2), 121-140.
- Kim, A. S. (2009). Meta-moods, problem-solving behaviors, and marital satisfactions. *Journal of Human Understanding and Counseling*, 30(1), 81-95.
- Kim, E. G., & Shim, J. S. (2016). The effects of sex roles in family on work-family conflict. *Public Policy Review*, 30(4), 323-347.
- Kim, H. J. (2005). *Relationship between meta-mood experience and empathy* (Unpublished master's thesis). Catholic University, Seoul, Korea.
- Kim, H. W., & Kim, M. S. (1998). Psychological effect of employment on married women in relation to the women's gender-role and son-preference attitudes. *The Korean Journal of Woman Psychology*, 3(1), 35-50.
- Kim, J. H. (2011). The effects of employed and unemployed mother's parenting efficacy and parental role satisfaction on life-satisfaction. *Family and Environment Research*, 49(5), 49-57. <https://doi.org/10.6115/khea.2011.49.5.049>
- Kim, N. H., Lee, E. J., Kwak, S. Y., & Park, M. R. (2013). A phenomenological study on the experiences of parenting burden of working mother with young children in Korea. *Korean Journal of Women Health Nursing*, 19(3), 188-200.
- Kim, P. S., & Kim, T. H. (2010). The mediation effect analysis of work-family conflicts on the effect of family friendly corporate culture on the performance of human resources. *Journal of Family Relations*, 15(2), 3-29.
- Kim, S. Y., Kim, S. M., & Lee, K. Y. (2011). A qualitative study on dual earner families' work and family lives for ideal work-family balance. *Journal of Family Resource Management*, 15(1), 93-116.
- Kim, Y. R. (2020, July). *Family life and family policy agenda during COVID-19*. Paper presented at the 3rd Seminar related to COVID-19 of Korean Womens Development Institute, Seoul, Korea.
- Lee, H. K. (2020). *Moderated mediation analysis using PROCESS macro*. Paju: Shinyeongsa.
- Lee, S. I., Lee, S. H., & Kwon, Y. I. (2007). Influence of family support and family-supportive organizational cultures on employed mothers' work-family conflict. *Journal of Family Relations*, 12(3), 29-57.
- Lee, S. J., & Lee, H. G. (1997). The research on the validation of the trait meta-mood scale : The domain exploration of the emotional intelligence. *Korean Journal of Social and Personality Psychology*, 11(1), 95-116.
- Lee, S. M., & Lee, S. H. (2010). The quality of multiple roles and psychological health of employed mothers. *Journal of Family Relations*, 15(3), 67-90.
- Lee, Y. E. (2019). *The mediation effect of meta-mood in the relationship between daily stress and psychological well-being of adolescents* (Unpublished master's thesis). Ajou University, Suwon, Korea.
- Lee, Y. H., Bang, M. J., & Oh, S. J. (2005). The effect of family supportive organizational culture on organizational commitment, work satisfaction, turnover intention, and family life satisfaction. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 18(3), 639-657.
- Lowenstein, A. (2007). Solidarity-conflict and ambivalence: Testing two conceptual frameworks and their impact on quality of life for older family members. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 62(2), 100-107. <https://doi.org/10.1093/geronb/62.2.s100>
- Lüscher, K. (2004). Conceptualizing and uncovering intergenerational ambivalence. In K. Pillemer & K. Lüscher (Eds), *Intergenerational ambivalences: New perspectives on parent-child relations in later life* (pp. 23-62). Bingley: Emerald Publishing Limited. [https://doi.org/10.1016/s1530-3535\(03\)04002-0](https://doi.org/10.1016/s1530-3535(03)04002-0)
- Lüscher, K. (2005). Looking at ambivalence: the contribution of a "new - old" view of intergenerational relations to the study of the life course. *Advances in Life Course Research*, 10, 93-128. [https://doi.org/10.1016/s1040-2608\(05\)10003-3](https://doi.org/10.1016/s1040-2608(05)10003-3)
- Lüscher, K. (2011). Ambivalence: A "sensitizing construct" for the study and practice of intergenerational relationships. *Journal of Intergenerational Relationships*, 9(2), 191-206. <https://doi.org/10.1080/15350770.2011.568338>
- Mason, K. O., & Bumpass, L. L. (1975). US women's sex-role ideology, 1970. *American Journal of Sociology*, 80(5), 1212-1219.
- Mayer, J. D., & Gaschke, Y. N. (1988). The experience and meta-experience of mood. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55(1), 102-111. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.55.1.102>
- Mun, J. H., & An, J. S. (2014). The ambivalence of adult children toward elderly parents. *Journal of the Korean Gerontological Society*, 34(2), 409-429.
- Mun, J. H., & An, J. S. (2019). The moderation effect of cognitive emotion regulation on the relationship between ambivalence and psychological well-being of middle aged children. *Korean Journal of Human Ecology*, 28(3), 247-258.
- National Statistical Office. (2021). Regional employment survey. Retrieved March 12, 2022, from <https://kostat.go.kr/>
- NICHD. (1999). *NICHD Study of Early Child Care*. Retrieved October 27, 2021, from <http://public.rti.org/sec/>
- Osmond, M. W., & Martin, P. Y. (1975). Sex and sexism: A comparison of male and female sex-role attitudes. *Journal of Marriage and the Family*, 37(4), 744-758. <https://doi.org/10.2307/350825>
- Ozeki, C. (2003). *The effects of a family-supportive work environment*

- on work-to-family conflict, family-to-work conflict, and emotional exhaustion. Does income level matter? (Unpublished doctoral dissertation). Michigan State University, East Lansing, USA.
- Park, J. H. (2018). The moderating effect of spousal support and support systems for work-family compatibility on work-family conflict and psychological well-being of working mothers. *Journal of Family Resource Management*, 22(3), 43-59.
- Pillemer, K., & Suito, J. J. (2002). Explaining mothers' ambivalence toward their adult children. *Journal of Marriage and Family*, 64(3), 602-613. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2002.00602.x>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Ryu, H. S., Jang, I. B., & Yeom, Y. B. (2013). The survey research and policy implications for reemployment of career-interrupted women. *The Journal of Korean Policy Studies*, 13(1), 51-75.
- Salovey, P., Mayer, J. D., Goldman, S. L., Turvey, C., & Palfai, T. P. (1995). Emotional attention, clarity, and repair: Exploring emotional intelligence using the trait meta-mood scale. In J. W. Pennebaker (Ed.), *Emotion, disclosure, & health* (pp. 125-154). Washington: American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10182-006>
- Seol, J. H., & Park, S. H. (2019). The effect of negative experience related to work-family multiple roles on internalizing problems of employed mothers with preschool children: The mediating effect of sociotropy. *Korean Psychological Journal of Culture and Social Issues*, 25(1), 55-77.
- Shin, H. R., Lee, N. R., & Lee, S. H. (2014). Family-supportive organizational cultures and family leisure experiences for full-time employers. *Journal of Family Relations*, 18(4), 71-93.
- Suito, J. J., Gilligan, M., & Pillemer, K. (2011). Conceptualizing and measuring intergenerational ambivalence in later life. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 66(6), 769-781. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbr108>
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 6-15. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.80.1.6>
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54(3), 392-415. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1681>
- Willson, A. E., Shuey, K. M., & Elder Jr, G. H. (2003). Ambivalence in the relationship of adult children to aging parents and in laws. *Journal of Marriage and Family*, 65(4), 1055-1072. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2003.01055.x>
- Yang, E. H., & Choi, H. S. (2011). A study on the relationships between psychological well-being and parenting self-efficacy of preschooler mothers. *The Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education*, 16(6), 211-230.
- Yang, S. N., & Shin, C. S. (2011). Work-family conflicts: Challenges of working mothers with young children. *Health and Social Welfare Review*, 31(3), 70-103.
- Ye, H. S., & An, J. S. (2020). Differences in psychological characteristics and social support by role perception type of working mothers with preschool children. *Journal of Family Relations*, 25(2), 123-141.
- Yoo, G. S. (2008). The effects of family-friendly culture on employees' work-family balance and qualities of lives. *Journal of Korean Home Management Association*, 26(5), 27-37.
- Yoo, H. S. (1999). *Participation of household labor and marital satisfaction of employed wives and husband* (Unpublished master's thesis). Sangmyeong University, Seoul, Korea.
- Zygowicz, S. D. (2006). *Interpersonal complementarity and intergenerational ambivalence: Parent-adult child relationship*. (Unpublished doctoral dissertation). Arizona state university, Tempe, USA.