

<http://dx.doi.org/10.17703/JCCT.2022.8.6.251>

JCCT 2022-11-30

## 기혼 직장여성의 코로나 19로 인한 가족생활 변화와 일상스트레스, 일-가정양립갈등 그리고 직무만족도 간의 관계에 관한 연구

### A Study on the Relationship between Changes in Family Life due to COVID-19, Daily Stress, Work-Family Balance Conflict and Job Satisfaction of Married Working Women

신호진\*

Hyo-Jin Shin\*

**요약** 본 연구는 기혼 직장여성의 코로나 19로 인한 가족생활 변화, 일상스트레스, 일-가정양립갈등 그리고 직무만족도 간의 관계를 살펴봄으로써 코로나 19로 인한 스트레스 상황 속에서 이들의 일-가정양립 갈등 감소와 직무만족도 향상을 위한 대안을 살펴보고자 하였다. 연구대상자는 2020년에 조사된 여성 가족 패널조사 8차년도 데이터에서 기혼여성 임금노동자를 추출한 1,934명이 분석되었다. 가설검증을 위해 Amos 20.0으로 경로 분석을 하였다. 연구 결과에 따르면 코로나 19로 인한 가족생활 변화가 기혼 직장여성의 일-가정양립 갈등에 직접적 영향을 미치지 않았고 직무만족도를 증가시키는 결과를 나타내었으나, 일상스트레스를 통해서 일-가정양립갈등 증가와 직무만족도 감소에 간접적 영향을 미쳤다. 또한, 일상스트레스가 일-가정양립갈등 증가와 직무만족도 감소에 영향을 미치고, 일-가정양립갈등이 직무만족도의 감소에 영향을 미쳤다. 연구 결과에 따라 실천적·정책적 제언을 제시하였다.

**주요어** : 코로나 19, 일상스트레스, 일-가정양립갈등, 직무만족도, 기혼 직장여성

**Abstract** This study analyzed the relationships between changes in family life due to COVID-19, daily stress, work-family balance conflict and the job satisfaction of married working women. The subjects of this study were 1,934 married women wage workers who were extracted from the data of the 8th year of the female family panel survey surveyed in 2020. Path analysis was conducted to analyze the hypothesis using AMOS 21.0. The study results revealed that family life change doesn't directly affect work-family balance conflict, but increases job satisfaction. But family life change indirectly affects increasing work-family balance conflict and decreasing job satisfaction through daily stress. And daily stress affects increasing work-family balance conflict and decreasing job satisfaction. Additionally work-family balance conflict has an effect on reducing job satisfaction. Based on the results, practice and policy suggestions were made to reduce work-family balance conflict and increase job satisfaction of married working women.

**Key words** : COVID-19, Daily Stress, Work-family Balance Conflict, Job Satisfaction, Married Working Women

\*정희원, 경일대학교 사회복지학과 교수 (단독저자)  
접수일: 2022년 9월 29일, 수정완료일: 2022년 10월 25일  
게재확정일: 2022년 11월 1일

Received: September 29, 2022 / Revised: October 25, 2022

Accepted: November 1, 2022

\*Corresponding Author: hyos170@gmail.com  
Dept. of Social Welfare, Kyungil Univ, Korea

## I. 서 론

급속한 산업화와 경제발전으로 인해 노동력에 대한 수요는 지속적으로 증가하였고, 현재의 저출산과 고령화 사회의 변화에 대처하기 위한 방안의 하나로 여성의 노동력은 더욱 중요한 자원으로 인정받고 있다. 우리나라 여성의 경제활동 참가율은 지속적으로 증가하여 2021년 53.4%에 이르고 있다[1]. 그러나 한국노동패널 자료(2021)에 따르면 25세~64세 기준 기혼여성의 고용률은 미혼여성과 비교할 때 14% 정도 낮은 것으로 나타났다. 기혼여성의 경제활동을 제약하는 가장 주요한 요인은 출산으로 나타났는데, 이는 여성의 사회적 진출의 증가에도 불구하고 결혼과 출산으로 인한 육아와 가사노동이 여전히 여성에게 큰 부담으로 작용하고 있음을 뜻한다[2]. 따라서 기혼여성의 노동시장에서의 경제활동을 활성화하고, 직장 내 직무만족도를 향상시키기 위해서 직장과 가정에서의 책임을 균형 있게 수행할 수 있는 일-가정양립이 중요한 현안으로 떠오르고 있다[3]. 우리나라에서 시행되고 있는 아이를 양육하고 있는 취업 기혼여성을 대상으로 한 일-가정양립을 위한 정책은 ‘남녀고용평등과 일-가정양립지원에 관한 법률’ 등에서 명시된 출산 전·후 휴가 제도와 육아휴직 제도, 보육지원제도 등과 직장에서의 자율적으로 시행되고 있는 근무시간 단축, 탄력적 근로시간제 등이 있으나 직장에서 시행되는 자율적 제도는 법적인 강제성이 없어서 정책적 수혜는 크지 않다고 보고되고 있다[4]. 복지선진국에서의 육아휴직 의무화 및 노동시장 개혁, 의료시스템 및 교육시스템 보완 등 사회 전반적인 시스템의 개혁에 따른 취업 육아 여성을 위한 맞춤형 지원의 제공과 비교할 때[5] 우리나라에서 기혼여성이 가정을 돌보며 만족스럽게 일을 할 수 환경은 취약하게 보인다.

기혼여성의 일-가정 양립갈등의 문제는 코로나 19로 인해 더욱 악화한 것으로 보고된다. 코로나 19의 확산을 막기 위해 시행된 원격수업과 재택근무, 그리고 외출시간 제한 등은 가족들이 집에 머무는 시간을 증가시켰다. 이에 따라 여성의 가사노동시간이 더 늘어나고 양육과 돌봄의 부담이 가중됨에 따라 가족관계에서 발생하는 스트레스와 갈등이 증가하고 있다[6]. 한국여성정책연구원의 ‘코로나 19와 가족생활 실태조사’(2020)에 따르면 자녀 돌봄 관련 항목에 어려움을 느낀 비율이 높은 것은 남성보다 여성, 여성 중에서도 맞벌이 여성

이었다. 배우자와의 자녀 돌봄 분담 변화에서도 여성이 코로나 이전과 비교하여 상대적으로 증가한 것으로 나타났다, 맞벌이 여성과 외벌이 여성의 돌봄 부담은 거의 차이가 없는 것으로 보고되었다. 돌봄을 위한 연차 사용도 남성보다 여성이 더 높게 나타났다. 이러한 결과는 여성은 경제활동 여부에 무관하게 남성보다 돌봄 책임을 더 지고 있음을 확인해주는 것이라 볼 수 있다 [5].

개인은 직업을 통해 자아실현을 할 수 있으며, 업무를 수행하고 직장에서 인정받음으로써 삶의 만족감을 느낄 수 있다[7]. 특히 기혼여성의 직무 만족은 가정에서의 아내와 부모의 역할에서 벗어나 주체적인 여성으로서 개인의 직업적 정체감을 드러내 준다는 면에서 자아개념을 반영하며 일-가정양립과 연관된 삶의 질을 결정할 수 있는 중요한 영역이다[8]. 일-가정 양립갈등과 직무만족도의 관계에 관한 선행연구에 따르면, 일-가정 양립갈등은 가정 영역에서의 생활만족도, 양육 스트레스, 양육 행동[9]과 일 영역에서의 직무만족도, 조직몰입, 업무 생산성 등에 부정적 영향을 미치는 것[10]으로 보고되고 있다.

기혼여성의 직무만족도의 중요성에 주목하여 이에 관한 많은 선행연구가 이루어져 왔으며, 대부분 일-가정 양립갈등 간의 관계를 밝히거나[11][12] 직장만족도에 영향을 줄 수 있는 요인탐색에 집중하였다[13][14]. 코로나 19의 빠른 확산 속도와 감염에 따른 사회적 거리 두기가 우리의 일상생활과 가족관계에 미친 영향이 지대한 만큼, 코로나 19 확산이 기혼여성의 일-가정 양립갈등과 직무만족도 간의 관계에 유효한 영향을 미친다는 전제와 기혼 직장여성의 직무만족도에 관한 연구가 필요하다는 것을 토대로, 본 연구는 코로나 19로 인한 가족생활의 변화와 일상스트레스가 일-가정 양립갈등 및 직무만족도와 직·간접적으로 어떤 관계를 맺는지 살펴보고자 한다.

## II. 이론적 배경

1. 코로나 19로 인한 가족생활의 변화와 일상스트레스 그리고 일-가정 양립갈등 간의 관계

코로나 19 확산으로 인해 가족생활도 많은 변화를 겪게 되었다. 가족 스트레스 모델에 따르면 코로나 19 확산에 따른 감염 위험은 1차적인 스트레스 원이지만

[15], 가족생활과 가족관계의 다양한 차원에서 2차 스트레스 원인으로 이어질 수 있다[16]. 코로나 19 확산으로 집에 머무르는 시간이 길어지면서 가사노동에 대한 부담이 커진 것도 2차 스트레스 원인으로 작용할 수 있다. 또한, 보육·교육 시설이 운영되지 않으면서 자녀 돌봄 부담, 자녀와의 갈등과 같은 2차 스트레스 원을 경험하고, 그 결과 부모의 스트레스 수준을 악화시킬 가능성도 있다[17]. 스트레스 과정 모델을 토대로 보면, 코로나 19로 인해 발생한 다양한 2차 스트레스 원은 개인에게 높은 수준의 스트레스로 작용할 가능성이 있다. 특히 우리나라와 같이 돌봄과 가사의 부담이 여성의 역할로 인식되고 있는 현실에서 코로나 19로 인한 가족 생활방식과 관계의 변화는 기혼 직장여성의 일-가정양립 부담을 가중하는 결과를 가져올 수 있다. 또한, 코로나 19 이전과 비교하여 가족이 함께하는 시간은 증가하였으나 경제적 어려움이 커졌고, 아내의 가사노동 부담의 증가는 부부관계의 질에 부정적인 영향을 준 것으로 나타났다[18]. 맞벌이 가정의 경우 코로나 19 상황에서 아버지보다 어머니의 자녀 돌봄 시간이 증가하였고, 학교와 보육 시설 휴관 등으로 맞벌이 부모들은 집에서 자녀의 학습 지도와 교육의 어려움을 호소하였다[19][5]. 코로나 19로 인한 불안감, 장기간의 '집콕 생활'로 인해 누적된 고립감과 우울감, 가족과 함께 하는 시간이 늘어남에 따른 가족 간 갈등도 증가하였다. 예를 들어 우울감이나 스트레스가 코로나 19 이전과 비교하여 커졌는지에 대해 본인 59.3 %, 자녀 51.1%, 배우자 또는 다른 가족 57.9%가 그렇다고 응답하여 절반 이상이 우울감이나 스트레스가 커졌다고 생각하고 있었으며 코로나 19로 인한 우울감과 스트레스를 남성보다 여성이 더 많이 느끼는 것으로 나타났다[20].

## 2. 일-가정 양립 부담과 직무만족도

기혼 직장여성의 직무 만족은 일과 가정을 양립해야 하는 부담감과 긴밀히 연결되어있다[21]. 일-가정양립 갈등이란 직장과 가족이라는 두 생활영역에서 요구되는 역할에 대한 기대가 양립할 수 없을 때 나타나는 역할 간 갈등을 의미한다[22]. 기혼직장 여성은 전통적인 여성의 역할을 기대하는 국내의 가부장적인 문화 속에서 직장과 가정이라는 두 생활영역의 역할을 동시에 수행해야 하므로 남성과 비교하여 일-가정 양립갈등이 더 높은 것으로 생각되어진다. 기혼 근로 여성에서 일-

가정 갈등이 낮을수록 직무만족도가 높았다고 보고되고 있으며[11], 직장 보육 시설 이용, 출산휴가이용, 개인 대리 양육이용 및 휴직 이용과 같은 가족 친화적 정책지원 또한 직무만족도를 높이는 요인으로 보고되고 있다[23].

일-가정 양립갈등과 직무만족도와의 관계에 대한 영향요인은 가정요인과 제도적 요인으로 연구되어졌다. 최근에는 가정요인으로 가족 간의 관계와 부부간의 친밀감이 일-가정 양립갈등을 줄이고 직무만족도를 향상시키는 주요한 요인으로 알려졌다[24]. 또한, 여성 근로자가 속한 조직의 제도적 요소들은 직접적·간접적으로 직무만족도에 영향을 미치며, 직장과 가정이 양립할 수 있도록 보조하는 역할을 할 수 있다고 주장된다. 일-가정양립 지원 정책의 하나로 모성보호제도가 근무지 내에 더 많이 알려질수록, 그리고 수혜가 더 넓게 적용될수록 일-가정 양립갈등을 완화하는 데에 유용하다고 밝혀졌다[25]. 국가의 일-가정양립을 위한 보편적 정책으로 양육수당 및 출산장려금 지급이 있고, 그 외에 일과 가정을 양립하기 위한 육아휴직이나 탄력근무제도의 실행, 근무시간 단축 등의 방안이 마련되어있다. 그러나 직장에서 일부 자율적으로 실행되고 있는 일과 가정 양립정책은 시행에 대한 법적 강제성이 없어 실효성에 대한 문제가 제기되고 있다[4].

## 3. 코로나 19로 인한 스트레스와 직무만족도

직무 만족이란 직무에서 얻어지거나 경험하는 자기 실현의 감정과 자기 성취감으로 정의될 수 있으며 직무 과업, 작업조건, 역할 책임, 상호관계, 보상과 같은 다양한 특성들이 상호작용하는 여러 가지 측면에서의 만족감의 정도를 나타낸다[26]. 각 개인은 일상생활의 대부분을 직장에서 보내므로 직장만족도는 개인의 전체 생활만족도에 중요하게 작용하며 자아실현을 통해 삶의 만족도에 유의미한 영향을 미친다[24].

코로나 19로 인한 스트레스와 직무만족도 간의 관계를 살펴본 다양한 연구들은 직무특성에 따라 다른 연구결과를 나타내었다. 교사의 직무만족도와 학생의 학교 만족도에 관한 연구(2022)에서는 코로나 19 스트레스와 교사의 직무만족도 사이에 유의한 상관관계가 발견되지는 않았으나, 직무 만족의 하위 요인 중 업무부담은 코로나 19 확산으로 인해 가중된 것으로 나타났다[27]. 그러나 호텔, 외식업체, 베이커리 관련 회사 등에

근무하고 있는 직원을 대상으로 한 연구에서는 코로나 19 환경변화가 외식 종사원의 직무만족도에 유의한 부정적 영향을, 직무 스트레스에 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다[28]. 건강가정다문화가족지원센터 종사자들은 직무요구가 높을수록 코로나 19 상황에서 업무수행의 어려움을 느끼고 소진감이 높아지면서 직무만족도는 떨어지는 결과를 초래하였다. 종사자들은 코로나 19 확산이라는 갑작스러운 상황에서 기존에 자신들에게 부여된 업무 이외에 새로운 업무인 방역 등을 수행해야 하는 부담과 기존방식과는 다른 방식으로 업무수행을 하면서 갖게 되는 역할 과부하, 역할 모호성과 같은 부분에서 어려움을 나타내었다[29]. 보육교사를 대상으로 한 연구에서는 코로나 19 확산으로 인해 보육교사의 직무 스트레스가 높아졌고, 특히 업무량의 증가가 높은 스트레스의 유의한 요인으로 나타났다. 그리고 연령이 높을수록, 경력이 오래될수록 직무 스트레스가 높게 나타났다[30].

그러나 고용노동부(2020)의 조사에서는 코로나 19 확산으로 인한 재택근무가 자기 주도적 업무수행, 효율적인 목표 달성 등을 통해 업무 만족도를 증가시키고, 육아, 간병 등의 문제를 겪는 직원의 업무 부담과 스트레스를 줄여 직무만족도가 높아진다는 상반된 결과가 나타났다. 실제로 재택근무 근로자 만족도 평가에서 만족 91.3%, 불만족 8.7%로 나타났다[31]. 한편 한국리서치연구소(2022)가 수행한 조사에서는 재택근무 도입의 업무효율과 생산성에 대한 평가는 연령뿐만 아니라 자녀 유무나 직급에 따라 다른 것으로 보고되었다. 구체적으로, 자녀가 없는 응답자의 경우 47%가 '재택근무가 더 생산적이다'라고 답하여 자녀가 있는 응답자보다 17%포인트가 높게 나왔다. 이는 자녀와 같은 공간에 있는 것이 업무 집중을 어렵게 할 수 있기 때문인 것으로 보인다. 또한, 연령이 높을수록 재택근무에 대해 불만족하였으며 관리자 직급이 재택근무에 더 큰 어려움을 표현하였다[32].

연구대상자들의 특성과 관계없이 코로나 19 확산에 따른 개인의 행동 면역반응이 직무만족도를 감소시킨다는 설명도 있다. Schaller(2011)의 행동 면역체계 이론에 따르면 코로나 19와 같은 감염병에 대해 심리적 사전 방어 기제인 행동 면역체계가 활성화된 사람은 주변의 환경에 더 민감하게 반응하게 되고 병원균의 존재를 암시하는 대상과의 접촉을 피하게 된다[33]. 따라서

코로나 19 감염에 대한 우려가 큰 직장인일수록 자신의 작업 환경이 감염의 위험을 가진 것으로 인지하여, 그들의 전반적인 직무만족도가 감소할 것으로 추측할 수 있다[34].

### III. 연구방법

#### 1. 연구 설계

본 연구는 기혼 직장여성의 코로나 19로 인한 가족생활 변화, 일상스트레스, 일-가정양립 갈등과 직무만족도 간의 직접적·간접적 영향 관계를 경로 분석 모형으로 분석하고자 한다. 본 연구의 주요가설은 다음과 같다.

연구문제 1. 기혼 직장여성의 코로나 19로 인한 가족생활 변화는 일상스트레스, 일-가정 양립갈등 그리고 직무만족도에 어떠한 영향을 미치는가?

연구문제 2. 기혼 직장여성의 일-가정 양립갈등은 직무만족도에 어떠한 영향을 미치는가?

연구문제 3. 기혼 직장여성의 일상스트레스는 일-가정 양립갈등 그리고 직무만족도에 어떠한 영향을 미치는가?

#### 2. 연구 참여자 및 자료수집

본 연구는 한국여성정책연구원이 수집한 여성가족패널(Korean Longitudinal Survey of Women and Families) 8차 조사 데이터를 활용하였다. 여성 가족 패널조사는 전국에서 대표성을 갖는 만 19세 이상 만 64세 이하의 여성을 대상으로 2006년 1차 조사를 시행한 이후 8차 조사(2020)까지 실행되었으며, 경제 생활특성, 일-가정 양립, 그리고 여성의 삶에 나타나는 현상을 파악하여 여성 가족 정책의 기초자료로 사용하는 것을 목적으로 한다. 여성 가족 패널 8차 조사(2020)에서는 코로나로 인한 여성의 삶의 변화를 파악하는 문항을 개발하여 기존의 문항과 연계하였다[35]. 본 연구는 제8차 여성 가족 패널 설문 조사에 응답한 9,175가구 중, 근로자가 인식하는 일-가정양립 수준과 직무만족도를 파악하기 위하여 직장(타인 또는 회사)에 고용된 임금 근로 기혼여성 1,973명을 추출하여 분석하였다.

#### 3. 연구 도구 및 타당성

1) 외생변수: 코로나 19로 인한 가족생활 변화

코로나 19로 인한 가족생활 변화를 측정하기 위하여 가사노동시간의 증가, 부부관계의 변화와 가족과 보내는 시간의 변화를 묻는 3문항을 사용하였다. 각 문항은 리커트 5점 척도로 점수가 높아질수록 부정적인 변화를 뜻한다.

2) 내생변수 및 외생변수: 일상스트레스

일상스트레스는 ‘직장이나 가정 또는 학교에서 스트레스를 받는다’, ‘기분이 우울해서 혼자 술을 마시는 경우가 있다’, ‘혼자 TV를 보거나 인터넷을 하는 것이 다른 사람을 만나는 것보다 더 재미있다’, ‘특별한 이유 없이 다른 사람에게 화를 내는 경우가 있다’, ‘심각한 고민이 있어도 함께 이야기할 사람이 없다’, ‘나는 경제적인 문제로 스트레스를 받는다’, 그리고 ‘나는 사람들의 관계 때문에 스트레스를 받는다’는 8문항으로 구성되었다. 4점 척도로 역문항 처리되어 점수가 높을수록 일상스트레스가 높음을 뜻한다. 본 연구의 일상생활 스트레스 척도의 신뢰도 계수(Cronbach’s α)는 0.654로 나타났다.

3) 내생변수 및 외생변수: 일-가정 양립갈등

일-가정 양립갈등을 4문항으로 측정되었다. ‘일하는 시간이 너무 길어서 가정생활에 지장을 준다’, ‘일하는 시간이 불규칙해서 가정생활에 지장을 준다’, ‘집안일이 많아서 직장 일을 할 때도 힘들 때가 많다’와 ‘배우자의 가사노동 분담 만족도’를 묻는 문항으로 구성되었다. 리커트 4점 척도로 역문항 처리되었으며 점수가 올라갈수록 갈등이 커짐을 의미한다. 본 척도의 신뢰도 계수(Cronbach’s α)는 .584로 나타났다.

4) 내생변수: 직무만족도

현재 맡은 직무에 대한 만족도를 묻는 10문항(소득, 고용 안정성, 일의 내용, 근로 환경, 근로 시간, 발전 가능성, 직장 인간관계, 복리후생, 성과인정, 전반적 만족도)으로 구성되었다. 5점 리커트 척도로 점수가 높을수록 만족도가 높음을 의미한다. 본 연구의 직무만족도 척도의 신뢰도 계수(Cronbach’s α)는 0.908로 나타났다.

4. 자료 분석

본 연구는 SPSS Statistics 20.0 와 Amos 21.0 프로그램을 사용하여 자료를 분석하였다. 연구대상자의 일반적

특성에 대한 빈도분석, 주요변인들에 대해 기술 통계량 그리고 주요변인에 대한 상관관계 분석을 제시하였다. 본 연구의 가설검증을 위하여 경로 분석 모형을 구축하여 가설검증결과를 도출하였다.

IV. 연구 결과

1. 연구대상자의 일반적 특성

연구대상자의 특성은 표 1과 같다. 먼저, 연령은 40대(38%)와 50대(34%)가 대다수이며 20대와 30대는 11.4%로 나타났다. 교육수준은 대학 졸업 이상은 26%, 전문대 졸업은 17.3%이며 고등학교 졸업 이하가 56.7%로 약 과반수를 넘게 차지하였다. 월수입은 200만 원 미만이 57.5%로 가장 많았고, 200만 원~400만 원 미만이 37.9% 그리고 400만 원 이상이 4.6%로 나타났다.

표 1. 응답자의 일반적 특성  
 Table 1. General characteristics of subjects (N=1,974)

변수	구분	빈도(N)	비율(%)
연령	20~39세	226	11.4
	40~49세	751	38.0
	50~59세	677	34.3
	60세 이상	320	16.2
학력	고등학교 이하	1,135	56.7
	전문대학	341	17.3
	대학 이상	513	26.0
월수입	200만원 미만	1,135	57.5
	200~400만원 미만	749	37.9
	400만원 이상	90	4.6

2. 주요변수의 기술 통계량 분석

표 2에 나타난 것과 같이 ‘코로나 19로 인한 가족생활의 변화’는 평균 3.19로 ‘코로나 이전과 동일하다’(3점) 보다 약간 더 높게 나타나서 코로나 19 확산으로 인해 가족생활(부부관계, 가사노동시간, 가족 간에 보내는 시간)에 약간의 부정적 변화가 있었음을 뜻한다. ‘일상스트레스’는 5점 척도로 평균 1.96으로 스트레스 수준이 낮게 나타났다. ‘일-가정 양립갈등’은 평균 2.09로 ‘별로 그렇지 않다(2)’보다 약간 더 높게 갈등이 있음을 나타냈다. 직무만족도는 5점 척도에서 평균 3.38로 ‘보통이다’(3) 보다 조금 더 높은 직무만족도를 보였다. 연구모형의 분석에 앞서 측정변수들의 정규성을 확인하기 위해 실시한 왜도와 첨도 값은 절댓값이 모두 2보다 낮게 나타나 정규분포의 가정을 만족하였다.

표 2. 주요변인에 대한 기술통계 분석

Table 2. Major variables descriptive statistics (N=1,974)

변수	평균(SD)	최소값	최대값	왜도	첨도
코로나 가족생활변화	3.19(.37)	2	4.67	.95	1.05
일상생활 스트레스	1.96(.41)	1	3.57	.05	.05
일-가정 양립 갈등	2.09(.55)	1	4	.06	-.31
직무만족도	3.38(.54)	1.30	5	.17	.73

### 3. 주요변수의 상관관계 분석

아래 표 3.는 주요변수들에 대한 다중 공산성 검증을 위한 상관관계 분석결과이다. ‘코로나 19로 인한 가족생활 변화’는 일상스트레스와 유의미한 양의 방향으로의 상관관계( $r=.057, p<.05$ )를 나타내었으나, 일-가족 양립 갈등( $r=.039, p>.05$ )과 직무만족도( $r=.040, p>.05$ )와는 상관관계를 보이지 않았다. 일상스트레스는 일-가족 양립 갈등( $r=.228, p<.01$ )과 양의 방향의 상관관계를 나타냈으며, 직무만족도( $r=-.195, p<.01$ )와 유의미한 음의 방향의 상관관계를 보였다. 즉 일상스트레스의 증가는 일-가족 양립갈등의 증가와 상관관계가 있고, 일-가족 양립갈등의 증가는 직무만족도의 감소와 상관관계가 있다는 것을 의미한다. 일-가정 양립갈등은 직무만족도( $r=-.133, p<.01$ )와 유의미한 음의 방향으로의 상관관계를 보임으로써 일-가정 양립갈등의 증가는 직무만족도의 감소와 상관관계가 있다는 것을 나타냈다. 본 연구의 주요변수들의 상관계수는 모두 0.7보다 낮아 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다.

표 3. 주요변인 상관관계 분석

Table 3. Pearson's Correlation Analysis

	코로나 가족생활변화 1)	일상스트레스 2)	일-가정 양립 갈등 3)	직무만족도 4)
1)				
2)	.057*			
3)	.039	.228*		
4)	.040	-.195**	-.133**	

\* $p<.05$ , \*\* $p<.01$  수준에서 상관관계가 유의하게 나타남.

### 4. 연구가설에 대한 경로분석 모형분석 결과

본 연구에서 가정한 7개의 가설을 검증하기 위한 경로분석 모형은 자유도(Degree of Freedom)가 0인 포화 모형(Saturated Model)으로 모형적합도를 파악할 필요 없다[36].

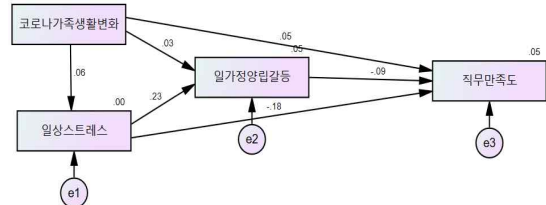


그림 1. 직무만족도에 대한 경로분석 모형 분석

Figure 1. Path analysis model result

표 4. 직무만족도에 대한 경로분석 모형 가설검증

Table 4. Path analysis result

가설	가설경로	$\beta$	B	SE	CR (p)	채택
H1	코로나변화 --> 일상스트레스	.063	.057	.025	2.54*	Yes
H2	코로나변화 --> 일가정양립	.039	.026	.033	1.20	No
H3	일상스트레스--> 일가정양립	.303	.227	.029	10.33***	Yes
H4	일가정양립--> 직무만족도	-.092	-.095	.022	-4.20***	Yes
H5	일상스트레스--> 직무만족도	-.229	-.176	.029	-7.80***	Yes
H6	코로나변화 --> 직무만족도	.078	.054	.032	2.44*	Yes
H7	코로나변화 --> 일상스트레스--> 일가정양립	.019	.013	.006	$p<.05^*$	Yes
H8	-->코로나변화--> 일가정양립--> 직무만족도	-.020	-.014	.006	$p<.05^*$	Yes
H9	일상스트레스--> 일가정양립--> 직무만족도	-.028	-.022	.006	$p<.01^{**}$	Yes

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

그림 1.과 표 4.은 경로모형 분석결과를 나타낸다. 우선 ‘코로나 19로 인한 가족생활 변화’는 일상스트레스 ( $B=.057, p<.05$ )에 양의 방향으로 유의한 영향을 미쳤고, 직무만족도( $B=.054, p<.05$ )에 양의 방향으로 유의한 영향을 미쳤으나, 일-가정양립갈등( $B=.026, p>.05$ )에 유의한 영향을 미치지 않았다. 그러나 ‘코로나 19로 인한 가족생활 변화’는 일상스트레스를 통해서 일-가정 양립갈등( $B=.013, p<.05$ )에 양의 방향으로 간접적 영향을 미쳤다. 또한, ‘코로나 19로 인한 가족생활 변화’는

일-가정 양립갈등을 통하여 직무만족도( $-0.014, p<.05$ )에 음의 방향으로 간접적 영향을 미쳤다.

일상스트레스는 일-가정 양립갈등( $B=.227, p<.001$ )에 양의 방향으로 유의미한 영향을 미쳤으며, 직무만족도에 음의 방향으로 유의미한 영향을 미쳤다( $B=-.176, p<.001$ ). 또한, 일상스트레스는 일-가정 양립갈등을 통하여 직무만족도( $B=-.022, p<.001$ )에 음의 방향으로 간접적 영향을 미쳤다.

일-가정 양립갈등은 직무만족도( $B=-.095, p<.001$ )에 음의 방향으로 유의미한 영향을 미쳤다.

따라서 '코로나 19로 인한 가족생활 변화'가 직무만족도에 미친 총 효과( $B=.040, p<.05$ )는 직접 효과( $B=.054, p<.05$ )와 일-가정 양립갈등을 통한 간접효과( $-0.014, p<.05$ )를 합친 것이다. 또한, 일상생활 스트레스가 직무만족도에 미친 총 효과( $B=-.198, p>.001$ )는 직접 효과( $B=-.176, p<.001$ )와 일-가정 양립갈등을 통한 간접효과( $B=-.022, p<.001$ )를 합친 것이다.

## V. 결론 및 논의

본 연구는 기혼 직장여성의 코로나 19로 인한 가족생활의 변화, 일상스트레스 그리고 일-가정양립갈등이 어떠한 경로를 통하여 직무만족도에 영향을 미치는지를 검증하여 코로나 시대의 기혼직장 여성의 일-가정 양립갈등과 직무만족도에 대한 기초자료를 제공하고 이들의 직무만족도를 높일 수 있는 직장과 사회에서의 프로그램 개발과 정책적 제언을 하고자 수행되었다.

본 연구의 주요 분석결과는 다음과 같다.

첫째, '코로나 19로 인한 가족생활 변화'(가사노동시간, 가족과 보내는 시간, 부부관계)는 일상스트레스( $B=.057, p<.05$ )에 양의 방향으로 영향을 미쳤으나, 일-가정양립갈등( $B=.026, p>.05$ )에 직접적 영향을 미치지 않았고 직무만족도( $B=.054, p<.05$ )에 양의 방향으로 영향을 미쳤다. 이러한 결과는 본 연구의 가설과 일치하지 않으나 코로나 19로 인해 늘어난 재택근무가 기혼여성들이 가정에서 양육과 돌봄의 기능을 수행함과 동시에 업무를 본다는 면에서 직장생활에 대한 만족도에 긍정적인 영향을 미친 것으로 추측해 볼 수 있다. 실제로, 코로나 19로 인한 스트레스와 직무만족도 간의 관계에 관한 선행연구들은 업무특성에 따라 다른 연구 결과를 나타내었다. 고용노동부(2022)의 조사에서는 재택근무가

육아, 병간호 등의 문제를 겪는 직원의 업무 부담과 스트레스를 줄여 직무만족도를 높인다는 결과를 발표하였으나[31]. 다른 연구들에서는 업무의 성격과 자녀의 유무에 따라 직무만족도가 달라진다는 다양한 연구 결과들이 발표되었다[27][28][29].

본 연구에서 '코로나 19로 인한 가족생활 변화'가 직접적으로 일-가정 양립갈등에 영향을 미치지 않았으나 일상스트레스를 통해서 간접적으로 일-가정 양립갈등의 증가( $B=.013, p<.05$ )에 영향을 미쳤으며, 또한 '코로나 19로 인한 가족생활 변화'가 일-가정 양립갈등을 통하여 직무만족도( $B=-.014, p<.05$ ) 감소에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 가설에서 예측했듯이 '코로나 19로 인한 가족생활 변화'가 매개 변인을 통해 기혼 직장여성의 일-가정 양립갈등을 악화시키고 직무만족도에 부정적 영향을 미침을 확인한 것이다.

둘째, 일상스트레스는 일-가정 양립갈등( $B=.227, p<.001$ )에 양의 방향으로 유의미한 영향을 미쳤으며, 직무만족도에 음의 방향으로 유의미한 영향을 미쳤다( $B=-.176, p<.001$ ). 또한, 일상스트레스는 일-가정 양립갈등을 통하여 직무만족도( $B=-.022, p<.001$ )에 음의 방향으로 간접적 영향을 미쳤다. 이에 따라 코로나 19로 인해 증가한 기혼 직장여성의 일상스트레스를 인지하고 이를 감소시킬 방안의 마련이 필요하다. 구체적으로, 코로나 19로 인한 가족갈등을 상담하기 위한 가족 상담 매뉴얼 개발과 가족관계 변화에 대한 대응으로 가족체계 안에서의 적절한 거리 두기 그리고 이웃과 소통하기 등이 중요하게 생각되어진다[37].

셋째, 일-가정 양립갈등은 직무만족도( $B=-.095, p<.001$ )에 음의 방향으로 유의미한 영향을 미쳤다. 일-가정 양립갈등이 낮을수록 직무만족도가 높으며, 일-가정 양립에 대한 만족이 기혼 근로자의 직장 만족을 지속시키는 중요한 요인이 될 수 있다고 주장한 선행연구와 같은 결과이다[22]. 우리나라는 일-가정 양립정책과 모성보호 제도를 시행하고 있으며, 직장보육 시설 이용, 출산휴가 이용, 유급휴가, 시간외수당, 탄력근로 및 시차출퇴근 제도 등과 같은 가족 친화 정책이 직무만족도를 높이는 것으로 알려져 있다[23]. 그러나 유럽 선진국과 비교할 때, 우리나라의 일-가정 양립을 위한 제도의 시행률은 낮게 보고되고 있다[5]. 유연근무제의 사용은 승진, 평가, 임금, 지위와 관련하여 직장 내 불이익을 경험하게 하며, 출산 전후 휴가와 육아휴직 제도 이용률은

사무직인 경우, 상용근로자인 경우, 정부 기관 및 공공 기관이거나 민간 대기업인 경우 높게 나타났으나 반면, 판매직인 경우, 임시·일용근로자인 경우, 개인사업체인 경우 매우 낮았다[38]. 따라서 일-가족양립 제도의 시행률을 높일 수 있도록 직장이나 사회 전반적으로 일-가정양립제도 이용에 대한 좀 더 허용적인 분위기 변화가 필요하며 상대적으로 근로조건이 열악하다고 볼 수 있는 직종이나 종사자 지위, 직장 유형인 경우 일-가정양립 제도를 이용하는 데 대한 정책적 지원이 더 필요해 보인다.

연구 결과에 따라 기혼 직장여성의 코로나 19로 인한 일상스트레스 감소와 일-가정 양립갈등의 개선에 따른 직무만족도의 향상을 도모하기 위하여 사회와 직장 조직 안에서의 가족 친화적 제도의 활성화가 필요하다. 또한, 우리 사회 전반에 있어서 가사와 양육·돌봄의 역할에 대한 양성 평등적인 인식 개선을 위한 노력과 함께 코로나 19로 인한 가족관계의 변화에 따른 적응을 돕기 위한 매뉴얼 개발과 적용을 위한 교육프로그램의 실행을 제안하고자 한다.

## VI. 제 언

지난 2년간의 코로나 19로 인해 우리의 일상생활은 큰 변화를 겪었고, 이러한 갑작스러운 변화에 적응하는 과정에서 예기치 못한 많은 문제들이 대두되었다. 특히, 기혼 직장여성들의 경우 코로나 19로 인한 자녀 양육 부담증가 및 이와 연결된 일-가정양립갈등문제, 그리고 이들의 직무만족도에 대한 부정적 영향에 대한 문제 제기와 이러한 기혼 직장여성들을 지원할 수 있는 전문적인 서비스 제공의 필요성이 제기되어진다.

본 연구에서 일상스트레스가 '코로나 19로 인한 가족생활 변화'의 매개적 요인으로 일-가정 양립갈등의 증가와 직무만족도의 감소에 영향을 미치는 결과를 나타내었다. 후속연구에서는 일상스트레스 변수 외에도 '코로나 19로 인한 가족생활 변화'가 어떠한 경로를 통하여 일-가정 양립갈등과 직무만족도에 영향을 미칠 수 있는지를 조사하기 위해 이들 변수의 관계를 매개하는 다양한 영향요인들을 찾는 것이 필요하다고 여겨진다. 더불어 종사자 특성에 따라 일-가정양립 제도의 이용이 다르게 나타나고 직무 유형에 따라 코로나 19가 직무만족도에 미친 영향이 상이하므로, 기혼 직장여성의

특징과 직무특성을 구분하여 연구를 진행한다면 대상별로 좀 더 구체적 결과에 따른 적용이 가능할 것으로 보인다.

## References

- [1] Statistics Korea, 2021.
- [2] J. Yu, "Analysis of Changes in Economic Activity of Married Women and Implications," *Korean Labor & Income Panel Study*, pp. 1-32, 2021.
- [3] Y. Han and Y. Jung, "The Effects of Flexible Work Arrangements on Work-family Conflict and Facilitation, and Job Satisfaction for Married Working Women: A Longitudinal Analysis," *Journal of the Korean Family Resources Management Association*, pp. 1-26, 2014.
- [4] J. Kim and J. Yang, "Analysis of Factors Affecting Work-family Balance in Married Women: Focusing on the Effect of Social Support," *Administrative Review*, Vol. 50, No. 4, pp. 251-280, 2012.
- [5] Y. Kim, "Corona 19 and Family Life Survey", in Proc. Workshop on Corona 19 related female and family relay discussion, pp. 1-30, June. 3, 2020.
- [6] M. Jin, M. Sung, and S. Son, "Changes and Stress in Family Life and Family Relationships due to the Spread of COVID-19", *Family and Environment Research*, Vol. 58, No. 3, pp. 447-461, 2020.
- [7] M. Sundstrom and F. Stafford, "Female Labour Force Participation, Fertility and Public Policy in Sweden. European", *Journal of Population*, Vol. 8, pp. 199-215., 1992.
- [8] H. Park and E. Lee, "Work-Family Experience and Professional Awareness of Married Female Workers", *Korean Women's Studies*, Vol. 20, No. 2, pp. 142-178, 2004.
- [9] H. Choi. "Work-family Conflict Perceived by Airline Crew Members: The Effect of Job Attitude", *Management Consulting Research*, Vol. 15, No. 4, pp. 93-101, 2015.
- [10] T. Allen, D. Herst, D. Bruck, and M. Sutton, "Consequence Associated with Work-family Conflict: a Review and Agenda for Future Research", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 5, No. 2, pp. 278-308, 2000.
- [11] S. Kwon, J. Han, and B. Kim, "The Effect of Married Women's Work-family Conflict Factors



- on Job Satisfaction”, *Research on Management Education*, Vol. 28, No. 1, pp. 299–329, 2013.
- [12]H. Han and J. Lee, “Married Women’s Perception of Family Roles and Marital Intimacy and Job Mediating Effect of Recognition of Work–family Reconciliation in Family Relationship”, *Family and Environment Research*, Vol. 55, No. 3, pp. 263–274, 2017.
- [13]J. Song and C. Hwang, “The Effect of Marital Conflict on Job Satisfaction of Married Women at Work”, *Critical Social Policy*, Vol. 40, pp. 118–148, 2013.
- [14]Y. Han and Y. Lee, “Effects on Childbirth on Women’s Employment and Support for Work–family Balance”, *Family and Environment Research*, Vol. 53, No. 1, pp. 9–66, 2015.
- [15]P. Boss, *Family Stress Management: A Contextual Approach* (2nd ed.), pp. 187, 1998.
- [16]S. Kim, “A Convergence Study of Stress Caused by the Epidemic of COVID–19: Quality of Life and Positive Psychological Capital”, *Journal of the Korea Convergence Society*, Vol. 11, No. 6, pp. 423–431, 2020.
- [17]H. Prime, M. Wade, and D. Browne, “Risk and Resilience in Family well-being during the COVID–19 Pandemic”, *American Psychologist Advance Online Publication*, 2020.
- [18]M. Chin, S. Noh, and H. So, “Awareness of Healthy Family Support Center and Multicultural Family Support Center and Parenting Stress and Family Healthiness”, *Journal of Korean Home Management Association*, Vol. 35, No. 3, pp. 113–126, 2017.
- [19]J. Kim and Y. Choi, “Focused on the Role of Men’s Housework Sharing”, *Critical Social Policy*, Vol. 70, pp. 101–132, 2021.
- [20]Y. Kim, “How can the Change in Family Relationship Satisfaction during the COVID–19 Period be Explained?”, Academic Research Report, KWDI Brief No. 60, pp. 1–7, 2020.
- [21]H. Yang, “Working Environment of Married Women Working in Korea: The Effect of Family Conflict and Job Satisfaction on Health Correlation”, *The Women’s Studies*, Vol. 105, No. 2, pp. 105–131, 2020.
- [22]J. Greenhaus, “Sources of Conflict between Work and Family Roles”, *Academy of Management Review*, Vol. 10, No.1, pp. 6–88., 1985.
- [23]J. Kwon and J. Lee, “Influencing Factors on Job Satisfaction of Married Working Women: Childcare Service: Focusing on Types and Childbirth and Child Rearing Support Systems”, *Humanities and Society 21*. Vol. 6, No. 4, pp. 507–533, 2015.
- [24]Y. Chang, Y. Nam, and S. Hong, “The Effect of Work–family Enrichment Policy and Job Satisfaction on Subsequent Childbirth Intention and Child Value of Working Mothers Mediated by Marital Relationship”, *Vocational Competency Development Research*, Vol. 22, No. 1, pp. 1–35, 2019.
- [25]J. Yang, “The Analysis of Determinants Affecting Work–Family Balance and the Childbirth Decision of Working Wives”, *Korean Family Welfare Studies*, Vol. 20, No. 4, pp. 613–630.
- [26]F. A. Locke, “The Nature and Causes of Job Satisfaction,” In M. D. Dunnette.(Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago, Rand McNally, 1976.
- [27]H. Park, H. Koh, Y. Jang, J. Jung, and D. Kwon, “The Relationships between COVID–19 Stress and Job Satisfaction of Elementary School Teachers and School Life Satisfaction of Students”, *The Journal of Learner–Centered Curriculum and Instruction*, Vol. 22, No. 4, pp. 919–935, 2022.
- [28]T. Shin, “A Study on the Effect of the Covid–19 Pandemic and the Change of Circumstances on the Food Service Workers’ Job Satisfaction, Job Stress, and Turnover Intension”, *Journal of Food service Management*, Vol. 5, No. 2, pp. 61–84, 2022.
- [29]S. Koh, J. Park, and M. Chin, “The Impact of Job Demands and Organizational Culture on Work Performance, Burnout, and Job Satisfaction in Healthy Family and Multicultural Family Support Centers during the Covid–19 Pandemic”, *Family Environment Research*, Vol. 59, No. 2, pp. 185–197, 2021.
- [30]J. Myung, J. Song and H. Lee, “The Effects of COVID–19 on the Job Stress Rate of Early Childhood Teachers”, *Journal of the Korean Society for Life Science*, Vol. 30, No. 1, pp. 35–44, 2021.
- [31]Ministry of Employment and Labor, 2020
- [32]S. Choi, “Flexible Working, Reality and Future Moved Forward due to COVID–19”, Opinion Articles in Public Opinion in Korea Research, Oct. 2020.
- [33]M. Schaller, “The Behavioural Immune System and the Psychology of Human Sociality”, *Philosophical Transactions of the Royal Society*

- B: Biological Sciences*, Vol. 366, No. 1583, pp. 3418-3426, 2011.
- [34]Q. Wu, S. Yang, and P. Zhou, "Disease Threat and the Functional Flexibility of In-group Derogation", *Frontiers in Psychology*, Vol. 10, No. 3, 2011.
- [35]J. Joo, D. Lee, M. Choi, J. Yoon, and C. Song. "Research Report on Women and Family Panel Survey 2021", *Korean Women's Policy Research*, pp. 4, 2021.
- [36]J. Huh, "AMOS Structural Equation Model", pp. 150. Hannarae Publishing Co., 2013.
- [37]K. Park, "Family Change and Home due to COVID-19", in Proc. Workshop on Corona 19 Related Female and Family Relay Discussion, pp. 43-44, June. 3, 2020.
- [38]S. Hong, "Work-family Balance Policy to Overcome the Low Birth Rate", *Korean Maternal and Child Health Association*, Vol. 32, pp. 53-36, 2012.