

일·가정양립이 취업모의 심리적 복지에 미치는 영향 -돌봄서비스만족, 가사분담, 양성평등의식, 성역할태도의 조절효과를 중심으로-

박민정

서울여성가족재단 가족정책실 일·생활균형지원센터

The Effects of Work-family Balance of Working Moms on their Psychological Well-being

- Focused on the Moderating Effects of Care Service Satisfaction, Sharing
Housework, Gender Equality Consciousness, and Gender Role Attitude -

Min-Jung Park

Seoul Foundation of Women & Family, Department of Family Policy Work Life Balance Center

요약 본 연구는 취업모의 일·가정양립이 심리적 복지에 미치는 영향과 돌봄서비스 만족, 가사분담, 양성평등의식, 성역할태도의 조절효과를 분석하였다. 본 연구는 초등학생 자녀를 둔 취업모를 대상으로 2019년 3월 20일부터 3월 26일까지 설문조사를 실시하였으며, 총 163부의 설문지를 대상으로 분석하였다. 연구결과 소득과 긍정적 대인관계는 통제력, 자아 수용 등에 대하여 정(+)의 영향을 미치고 있었으며, 양성평등의식 수준이 낮은 경우는 가정양립갈등이 커지면 개인성장 수준이 작아지는 부(-)의 관계를 보이는 반면, 양성평등의식 수준이 높은 경우는 가정양립갈등이 커지면 개인성장 수준이 오히려 커지는 정(+)의 관계를 보이고 있다. 특히 돌봄서비스 만족이 정(+)의 영향을 미친다는 것은 돌봄서비스 제도 확대의 당위성에 관한 정책적 시사점을 제공하고 있다. 특히, 가사분담이 많고, 성역할태도에 대한 강박이 낮고, 양성평등의식 수준이 높을수록 일·가정양립의 갈등상황에서도 오히려 심리적 복지수준이 높아진다는 것을 확인하였다. 따라서 후속연구에서는 취업모의 성역할태도에 대한 강박을 줄이고, 양성평등의식을 고취시킬 수 있는 다양한 방안 마련과 함께, 배우자의 가사분담에 대한 보다 구체적 논의가 필요할 것이다.

Abstract The purpose of this study is to analyze the moderating effect of care service satisfaction, housework sharing, gender equality consciousness, and gender role attitude on the relationship between work-family balance and the psychological well-being of working mothers. This study was conducted from March 20, 2013 to March 26, 2019, with a total of 163 questionnaires for working moms having elementary school children. The results demonstrating the positive effect of care service satisfaction provide policy implications for extending the care service system. Notably, it was confirmed that psychological well-being increased in cases of work-family conflict as housework sharing, egalitarian sex role attitude, and gender equality consciousness increased. Therefore, subsequent study will be necessary to discuss further about sharing the spouse 's housework and raising the gender equality consciousness.

Keywords : Working Moms, Work-Family Balance, Psychological Well-Being, Care Service, Sharing Housework, Gender Equality, Gender Role Attitude

*Corresponding Author : Min-Jung Park(Seoul Foundation of Women & Family.)
email: park6981@hanmail.net

Received May 28, 2019

Accepted September 6, 2019

Revised September 4, 2019

Published September 30, 2019

1. 서론

우리나라 여성의 경제활동참가율은 2012년에 50.1%을 넘는 이후, 2018년 52.9%까지 해마다 증가하는 추세로, 여성 취업자 수는 통계청이 통계를 집계한 이래 가장 많은 1,189만 3천명인 것으로 나타났다[1]. 여성의 경제활동참가율이 증가함에 따라서 맞벌이 가정의 비율 역시 증가하고 있다. 금융위기로 위축되었던 여성노동시장이 2010년 이후 지속적인 회복세를 보이면서, 유배우자 가구 중 맞벌이 가구의 비율이 2012년 44%에서 2017년 44.6%로 증가하는 흐름을 보이고 있다[2]. 반면, 합계출산율은 2016년 1.17명, 2017년 1.05명에서 2018년 0.977명으로 초저출산 현상이 심화되고 있어 출산을 감소는 심각한 사회 이슈로 대두되고 있다[3]. 특히, 맞벌이 중에서 무자녀 부부가 42.2%로 외벌이(30.9%)보다 많은 것으로 나타났으며, 아내가 경제활동을 하는 경우의 무자녀 비중은 42.6%로 경제활동을 하지 않는 경우의 29.9%보다 높았다[4]. 이처럼 여성의 경제활동증가와 출산율이 부(-)의 관계를 보이는 것은 기혼취업 여성의 경우, 일과 가정 두 영역의 역할을 모두 감당해야 함으로 일과 가정에서의 의무를 동시에 수행하는 과정에서 시간 압박을 경험하는 것은 물론, 역할긴장과 업무과중이 초래되기 때문이다[5]. 특히, 직장과 가정에서의 역할수행에 대한 요구가 서로 양립할 수 없을 때 이로 인해서 역할간 갈등인 일-가족 간 갈등이 발생하게 되고[6], 결국 취업모의 심리적 복지감을 저해하게 된다.

따라서 산업사회의 사회경제적 변화과정에 있어서 여성의 일과 가정에서의 균형을 유지하여, 심리적 부담감을 줄여줄 수 있도록 보다 적극적인 차원의 가정양립(work-family balance)정책이 필요하다.

이제까지 일·가정양립을 위한 정책적 지원은 맞벌이 가정의 존재를 돌봄(care)노동의 공백으로 규정하고 하나의 가족정책으로써 이러한 공백의 해결책을 모색해야 한다는 의견이 학계나 실무계에서 계속 제기되었고, 그 결과 여성친화정책을 통해 일하는 여성의 어려움을 해결해서 일·가정양립을 도모해야 한다는 쪽으로 논의가 집중되어 왔다[7]

또한 이러한 환경 변화에 대응하여 정부는 지속적인 제도 개선을 통하여 근로자가 직장생활과 가족생활을 병행할 수 있는 여건을 조성하고 있다. 2000년대 초반부터 일·가정양립 정책을 본격적으로 개선하기 시작하여 2001년부터 고용보험기금으로 출산전후휴가와 육아휴직 급여를 지원하기 시작하였고 2006년 저출산 현상의

심각성에 대응하면서 일·가정양립 지원 제도를 더욱 강화하였다. 출산전후휴가와 육아휴직 급여의 지원 수준 강화, 육아휴직 대상 아동 연령 확대 등 다양한 제도가 실행되고 있으나 최근 이용자의 증가 추세는 둔화되거나 정체되고 있으며 제도의 내·외적 사각지대로 인해 더 이상 이용자의 증가를 기대하기 어려운 상황으로 보인다[8]. 이는 제도 변화만을 통해서 근본적인 문제 해결에 한계가 있다는 점을 시사한다.

연구의 흐름도 지금까지는 일·가정양립을 지원하는 정책 및 제도 개발에 초점을 둔 연구가 주류였으나, 제도 시행 이후 일·가정양립을 실제로 경험하고 있는 취업모의 심리적 과정을 분석하여 어떠한 요인이 심리적 복지에 영향을 미치는지에 대한 연구는 거의 없었다. 다만 일·가정양립의 수준이 근로자의 신체적·정신적 건강에 미치는 영향에서는 일·가정양립의 갈등이 인지하는 스트레스를 가중하고[9], 가족갈등은 전반적인 건강에 부정적인 영향을 주고 직장 갈등은 정신 건강에 영향을 미친다는 연구결과가 있다[10].

사회적 변화로 인해 많은 기혼 여성들이 가정과 직장 생활을 병행할 수 있는 기회가 제공되고 있지만 여전히 취업모에 대한 인식이 저조하고, 가정적 지원체계가 부족하며 만족스러운 보육기관이 부족한 상황이다. 직장과 가정에서 수행하는 다중역할은 여성에게 시간적 부담과 심리적 압박감의 원인이 되므로[11], 맞벌이 가정에서 어머니가 아버지보다 더 높은 양육 스트레스를 지각한다는 김기현과 조복희(2000)의 연구 결과[12]는 취업모에 대한 psychological well-being(심리적 복지, 행복, 안녕; 이하, 심리적 복지)에 대한 연구의 필요성을 부각시키고 있다.

취업모에게 있어서 자녀 돌봄은 일·가정양립에서 가장 중요한 부분을 차지할 것이다. 왜냐하면 취업모의 다른 어떤 활동보다도 자녀 돌봄에 가장 많은 시간과 자원을 투입될 뿐 아니라 모성애라는 본성을 고려하면 심리적 복지에도 지대한 영향을 미칠 것이기 때문이다. 취업으로 인한 돌봄 공백은 불가피하므로 취업모를 대신하여 제공되는 돌봄서비스를 만족한 수준으로 인식하는 것이 취업모의 심리적 복지 수준을 개선하는데 도움을 줄 수 있을 것이다. 또한 자녀를 양육해야 한다는 책임을 공동으로 부담해야 하고 일상적인 생활에서 직접 접촉해야 하는 배우자와의 상호작용을 통한 정신적 및 물리적 지지도 취업모에게는 심리적 복지의 중요한 원천이 된다. 일·가정양립과 관련된 심리적 복지감은 성에 따라 달라지는 것으로 나타난다고 한다. 여성의 경우가 남성의 경우보다

일·가정양립에 따른 심리적 복지감의 격차가 더 심하게 나타나며, 일 가정의 갈등에 따라 심리적 복지감이 영향을 받는 정도와 자각의 정도가 여성이 더 크다[13]. 더구나 사회구조적으로 양성평등 관점에서 여성에게 과중한 무급노동-돌봄 부담은 완화되지 않고 있으며[14], 맞벌이 가정의 비율이 증가하고 있는 오늘날에는 전통적이며 경직된 성역할태도가 맞벌이부부에게 있어 역할갈등을 초래하는 주요인이 되기 때문에 남녀 모두에게 보다 양성평등적인 성역할태도가 요구되고 있다[15]. 이에 본 연구에서는 취업모의 일·가정양립의 수준이 심리적 복지에 미치는 영향을 분석하고 그러한 영향의 정도가 돌봄서비스에 대한 만족, 가족의 지지 특히 배우자의 가사분담, 성역할태도와 양성평등의식과 같은 젠더 관련 요인에 따라 어떻게 달라지는지를 조사하고자 한다.

2. 이론적 배경과 선행 연구

2.1 기본 개념의 검토

2.1.1 일·가정양립

일·가정양립은 “한 개인이 자신의 가정과 일에서 요구되는 책임을 수행하고자 일터와 가정에 할당하는 감정, 시간 등이 적절히 균형을 이루면서 활동을 수행하는 상태”라 정의할 수 있다[16]. 일·가정양립이 오늘날 사회적 이슈로 등장하게 된 것은 무엇보다도 여성의 경제활동이 이제는 단순히 여성 개인의 선택이라기보다는 사회경제 구조적 변화로부터 초래되는 필연적인 현상이 되고 있기 때문이다. 여성 특유의 능력을 필요로 하는 직업이 증가하면서 맞벌이 가정이 늘어가지만 많은 여성들이 가정과 일에서 역할이 주는 이중의 부담으로 인해 출산을 꺼리면서 저출산이 중요한 사회적 이슈로 대두한 현실에서 일과 가정의 양립은 국가의 운명을 결정할 수 있는 중요한 거대 담론이 되고 있다.

일터와 가정에서 요구되는 역할의 조화로운 수행은 두 영역에서의 만족감을 증진시키고 그 결과 삶의 질을 고양시킬 수 있다. 한 개인이 자신의 일에 대해서는 높은 가치를 부여하고 그 역할 수행에 대해서 높은 평가를 하지만 가정에서의 역할에 대해서는 그렇지 못할 때 역할 간 갈등(interrole conflict)이 초래되고 이는 개인의 만족감과 삶의 질에 심각한 위해 요인이 된다. 따라서 일·가정양립은 취업모 개인의 삶 전반에 영향을 미치게 되므로 개인이 직업에 대해 갖는 가치관 및 평가가 인생에 대해 갖는 가치관 및 평가와 공존하도록 균형을 유지하

는 것이 삶의 질에 중요한 요인이 된다. 따라서 일·가정양립에 대한 논의는 두 영역이 긍정적으로 상호작용하여 상호발전은 도모하는 것에 대한 것으로 확대되고 있다[17]. 또한 일·가정양립의 개념에는 개인들이 가지고 있는 인식과 만족이라는 정서적 요소 외에도 일과 가정에서의 역할 간에 가능한 조화로운 상호작용의 가능성[18]을 실현하기 위한 정책과 제도를 포함하는 것은 물론, 제도가 하나의 문화로써 의미를 가지는데 대한 논의를 포함한다.

일·가정양립의 개념이 이런 식으로 확대됨으로써 일이 가정에 미치는 방해(work-family interference)나 가정이 일에 미치는 방해(family-work interference)가 아니고 상호보완적인 긍정적 충실화(enrichment)의 관점이 적용될 수 있는 여건을 파악하는 것이 중요하다[17]. Greenhaus et al.(2012)은 가정의 지지가 직장인의 일·가정양립에 결정적 요소라고 주장하였다[19]. 즉 일·가정양립은 갈등의 해소를 넘어 가정의 지지를 통해 직업적 능력의 향상과 업무수행의 효율성을 제고시킨다는 것이다. 일·가정양립의 개념이 이렇게 확대됨으로써 일·가정양립을 확보, 유지하는 방안에 대한 논의에서 진일보하여 개인의 복지와 삶의 질로 연결되는 방안에 대하여도 논의를 확대하여 문제의식을 발전적으로 전환할 필요가 있다.

2.1.2 심리적 복지

심리적 복지는 개인이 생활을 통해 누리는 만족감과 자신의 삶에 대해 가지는 정서적 반응으로 구성된다. 심리적 복지는 삶의 목적을 가지고 잠재 능력을 실현하는 과정에서 체험하는 행복이라는 점에서 단순히 삶에 만족하고 즐거움을 경험하는 것을 넘어선 개념이다[20]. 개인이 심리적 복지를 느끼게 되는 데에는 객관적 상황이 주는 영향도 크지만 주관적 상황이 필수 요건은 아니므로[21], 자기 인식에 의한 개인의 정서적 반응이 심리적 복지에서 중요한 의미를 갖는다. 따라서 심리적 복지는 개인의 삶에서 직면하고 경험하는 긍정과 부정의 현상 속에서 개인이 느끼는 정서적 반응이며[22], 행복이라는 요소를 감안하여 한 개인이 자기 인생에 대해 스스로 느끼는 만족도에 대한 자기 평가이다[23].

심리적 복지는 단일한 차원으로 구성된 개념이 아니고 다차원적인 복합 개념이다. 많은 학자들은 심리적 복지의 요소로서 행복, 생활만족, 자아존중감, 우울을 제시하고 있다[24]. 심리적 복지의 긍정적 특성으로는 스스로를 통제하고 있다는 주도적 느낌의 자기통제감, 자신의 능력에

대한 자기평가가 수반되는 자기유능감, 자아 존중감 등과 생활을 통해 갖는 행복감, 결혼만족도 및 생활 만족도 그리고 긍정 정서, 기쁨 등이 거론되고 있다. 반면 부정적 측면의 특성으로는 스트레스와 불안, 우울과 좌절 등이 있다[25].

2.1.3 돌봄과 가사분담

돌봄은 도움이 필요한 약자, 노인, 어린이, 장애인을 돌보는 활동과 관계로 정의될 수 있다[26]. 가정에서 이루어지는 취업모의 대부분 노동은 자녀 돌봄과 관련이 있다. 돌봄은 기본적으로 자신을 향하기보다는 타인을 향한 행위라는 특성을 가지므로 일·가정양립에서 방해요인이 될 수 있다. 취업모는 자녀에게 직접 돌봄서비스를 제공할 수 없는 환경에 처하고 있으므로 돌봄서비스를 제공받는가 여부가 아니고 얼마나 돌봄서비스에 대하여 만족하는가가 자신의 심리적 복지에 중요한 영향을 미칠 것이다.

돌봄은 일종의 사랑의 노동으로 사적 관계에서 이루어지는 친밀한 행위로 이해되고[27], 타인이 원하는 바를 충족시켜 준다는 행위의 측면뿐 아니라 그에 대한 애정과 관심 그리고 책임감이라는 정서적 측면의 노고까지 포함하게 된다[28]. 돌봄서비스 수혜자는 물질적, 신체적 도움의 차원을 넘어서 심리적 도움을 받게 되기 때문에 돌봄 제공자에게는 다른 노동과 차별화되는 헌신과 봉사, 애정과 관심이라는 특유의 규범이 요구되고 여기에 감정적 기술까지 통합해서 수행해야 함으로, 돌봄은 고도의 전문노동이라 할 수 있다[29].

돌봄서비스를 제공받더라도 취업모는 가사노동에서 해방되는 것은 아니다. 실제 결혼한 취업여성들이 가사노동의 80%를 담당하고 있고 남편이 가사노동에 참여하는 정도는 반복적 일상적 행위의 참여도는 17%미만, 자녀양육 참여도는 24.5%로 나타나고 있다[30]. 통계청 생활시간 조사에 따르면 2014년 현재 여성의 1일 평균 가사노동 시간은 238분임에 비해 남성은 53분으로 나타났다[31]. 통계청 생활조사에서도 나타났듯이 가사노동에 대한 일차적 책임이 여성에게 주어짐으로써 여성의 일·가정갈등은 심화된다. 따라서 배우자의 가사분담의 여부와 수준차이가 일·가정갈등의 정도에 관여할 개연성이 상당하고 배우자의 가사분담 정도가 클수록 취업모의 심리적 복지에 긍정적 효과를 줄 수 있을 것이다.

2.1.4 젠더관련 요인

우리나라에서는 전통적으로 돌봄이 여성노동으로 인

식되는 풍습이 이어오고 있어 돌봄은 여성들에게는 사회적 규정에 따라 무조건 수용하고 준수해야 하는 의무적 행위로 간주되고 있다. 또한 여성의 생물학적 특징이 결합되면서 돌봄은 여성에게 더 적합한 노동행위로 평가되고 있고 여성의 역할로 요구되고 있으며[32], 여성성의 일부로 규정되고 있다[33]. 일·가정양립과 관련된 이슈 중 하나가 가정에서의 역할에 대한 부담과 관련된 것이라고 볼 때 젠더 관련 요인이 중요한 역할을 한다. 일·가정양립의 문제가 젠더 이슈로 확대되면서 취업모에게 일과 가정 두 영역의 부담이 전가됨으로써 개인으로서 삶에서 느끼는 만족감이나 자기 효능감, 자기 통제감이 떨어질 우려가 크다[34].

젠더관련 요인으로는 성역할 태도와 양성평등의식을 두 가지를 들 수 있다. 아직도 한국사회에서 성역할에 대해 갖는 일반적인 태도는 남성의 일차적 성역할은 가정 밖에서 수행해야 하는 도구적 역할인 생계유지의 역할로 인식하고 여성의 일차적 성역할은 가정 내에서 수행해야 하는 정서적 역할인 돌봄의 역할로 인식하는 것이다. 이러한 이분법적 성역할 태도로 인하여 일·가정양립의 문제는 남성보다는 여성에게 더 심각하게 인식되고 있는데, 이는 여성들이 일·가정양립과 관련해서 겪는 어려움과 문제가 더 크기 때문이다[35]. 이러한 성역할 태도는 취업모가 일과 가정을 양립하는데 중요한 역할을 한다. 양성평등의식은 남성과 여성이라는 성별에 따르는 고정관념에 얽매이지 않고, 자유롭게 자신의 능력을 개발시키고, 자신이 원하는 삶을 선택할 수 있도록 남녀가 동등하게 대우받아야 한다고 믿는 의식이라 할 수 있다[36].

2.2 선행연구

2.2.1 일·가정양립과 심리적 복지

일·가정양립은 심리적 복지는 중요한 의미를 갖는데 일·가정양립의 여하에 따라 심리적 복지의 정도가 달라지기 때문이다. 즉 일과 가정 간에 갈등이 심화될 때 심리적 복지는 부정적 측면의 특성이 강조됨으로써 전반적 복지 수준이 떨어지게 될 것이다. 일과 가정에서 발생하는 갈등은 유입 방향에 상관없이, 즉 가정에서 오는 역할이 일에서의 역할과 갈등을 빚든지, 일에서의 역할이 가정에서의 역할과 갈등을 빚든지에 상관없이 취업모의 심리적 복지에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타난다[37].

일·가정양립과 심리적 복지 간의 관계에 대한 연구로, 임효창 등(2005)은 낮은 직무만족도와 이직에 대한 강한 욕구가 일·가족갈등의 정도와 밀접한 관련이 있음을 보여줌으로써 일·가정양립이 심리적 복지에 미치는 영향을

간접적으로 설명하고 있다[38]. 박주희(2018)는 서울에서 거주하면서 1명 이상의 자녀를 둔 50세 이하의 취업모 300명을 대상으로 설문조사를 실시한 결과, 일·가정양립에 대한 압박에서 오는 심리적 복지의 저하가 존재함을 밝혀냈다[39]. 즉 일·가정갈등의 수준이 낮을수록 취업모의 심리적 복지는 커진다. Deniz Yucel(2017)는 일에서 가정으로 야기하는 갈등, 가정에서 일로 야기되는 갈등이 개별적으로 또는 서로 결합하여 결혼생활의 만족도에 주는 영향도 존재하고 가정이 일에 주는 고양효과, 일이 가정에 주는 고양 효과가 결혼생활만족도에 주는 영향도 존재하고 있음을 주장하였다[40]. 이는 일·가정양립의 긍정적 측면과 부정적 측면을 모두를 검토하는 것이 필요하다는 점을 시사하고 있다.

2.2.2 일·가정양립과 돌봄서비스

일·가정양립과 관련하여 돌봄 서비스가 중요한 주제로 대두되는 이유는 돌봄이 여성의 전형적 역할로 인식되기 때문이다. 그러다 보니 가정에서 돌봄노동을 대체하는 돌봄 서비스가 일·가정양립에서 중요한 요소가 되고 있다. 즉 취업여성들이 가정에서 수행해야 하는 전통적 역할들, 가사노동과 육아라는 역할이 일터에서의 역할 수행에 어려움을 초래하거나 그 어려움과 갈등을 최소화하기 위해 많은 여성들이 돌봄 서비스를 이용하고 있는 실정이다[41]. 강은애(2007)의 연구는 돌봄서비스의 제공자들이 상품화되면서 일종의 모성노동의 형태가 되면서 모성이 강요되는 실정을 분석하고 있다. 즉 모성서비스 제공자 역시 일과 가정이라는 두 영역을 담당하고 있고 그럼으로써 일·가정양립이라는 이슈를 제기하게 된다는 것이다. 대체로 돌봄서비스를 제공하는 사람들도 여성이고 더구나 자신은 다른 돌봄서비스를 이용할 사회경제적 조건이 되지 않은 여성이라는 점에서 이는 더 심각한 일·가정갈등 상황에 놓일 수 있다. 이런 점에서 볼 때 돌봄 서비스는 일·가정양립에 있어 임시방편적 해결책에 불과하며 그 존재 여부보다는 돌봄서비스에 대한 만족을 제고할 수 있는 제도적이고 사회문화적인 보완이 필요함을 시사한다. Glenn(2010)의 연구는 유급 돌봄서비스의 확산이 돌봄서비스의 사회적 조직화의 방식에 변화를 초래한 것에 착안하여 이를 일·가정양립과 관련된 논의와 연결한다[42]. 유급 돌봄서비스가 제공되는 방식이 보다 조직화 기업화됨으로써 돌봄 서비스의 영리성이 제기하는 이슈가 있다는 것이다. 돌봄서비스의 제공자와 수혜자 외에 실제 돌봄서비스에 참여하지 않는 돌봄 서비스의 관리자가 가정 내 돌봄서비스에 관여하게 됨으로써 돌봄서비스

의 질과 지속성에 부정적 영향을 줄 가능성이 커지고 이는 돌봄서비스 만족에 영향을 주게 된다. 류임량(2016)의 연구에서도 일·가정양립과 관련해서는 가족 내에서 돌봄서비스를 직접 제공하는 제공자와 그 돌봄서비스를 수혜하는 취업여성 사이의 양자 관계만이 아닌 다양한 사회적 행위자들 사이의 상호작용 방식과 균형 문제가 고려되어야 한다고 주장하면서 돌봄 서비스의 사회적 조직과 관련된 제도적 기준과 규칙이 필요하며 이 기준과 규칙의 설정에 있어 일·가정양립의 측면이 충분히 고려되어야 한다고 결론을 맺고 있다[43]. 즉 보육 서비스 제공 시간의 유연화, 돌봄서비스 인력 훈련기간의 공영화 등의 다양한 방안을 고려하고 있다.

2.2.3 일·가정양립과 가족지지

많은 연구자들이 일·가정양립에서 가족 지지는 필수적이라고 주장하고 있다. Ferguson et al.(2012)은 동료나 배우자로부터 얻는 사회적 지지를 탐구하고 이 사회적 지지가 일 가정의 균형에 이르게 되는 과정을 검토하였다[44]. 이들은 배우자 지지가 남성 여성 모두에게 일·가정양립에서 다른 어떤 지지보다 더 효과적인 기여를 하고 있음을 밝혀냈다. 자원보존이론(conservation of resource theory)을 적용하여 동료나 배우자로부터 사회적 지지를 얻을 때 일과 가정의 균형을 유지하는데 도움을 주는 자원들을 획득하게 되고 이는 일과 가정 두 영역에서의 만족도를 개선시키는 역할을 한다는 논리를 제공하였다.

박주희(2018)는 일·가정양립이 한 개인의 심리적 복지에 주는 영향을 연구함에 있어 배우자 지지의 조절효과를 조사하였다[45]. 이 결과에서는 실제 취업여성들이 어느 정도의 배우자 지지를 받고 있는지를 조사했는데 취업여성들이 일·가정양립과 관련하여 받는 배우자 지지의 정도가 사회적 지원제도로부터의 지지보다 약한 것으로 나타났음을 밝히고 있다. 이를 통해 볼 때 아직 우리 사회에서 일·가정양립에 대한 가족 지지 특히 배우자 지지가 취업여성들이 원하는 만큼은 이루어지지 않고 있는 것으로 보인다. 또한 배우자 지지의 조절효과는 가정에서 일에 야기하는 갈등과 심리적 복지와와의 관계에서 더 크게 나타나는 것으로 밝히고 있는데, 이는 배우자지지가 가정에서 요구되는 역할로 인해 직장에서의 역할수행을 어렵게 하는 갈등에서 취업여성의 심리적 복지를 조절하는 기능이 있음을 시사한다.

2.2.4 일·가정양립과 젠더관련요인

Lewis & Campbell(2008)은 영국에서 일·가정양립이 가져오는 효과와 일·가정양립이 정책적 차원에서 갖는 중요성과 의의를 밝히고 성역할 평등에서 차지하는 비중을 주장하였다. 이는 일·가정양립이 사회적 평등의 중요한 요인이라는 점을 알려주고 있다[46]. Hagqvist et al.(2017)은 직장 생활에서 평등이 지지되고 여성의 취업을 지지하는 규범이 작동하는 국가에서는 일·가정갈등과 낮은 심리적 복지와 상관이 없을 것이라는 가정 하에서 연구를 수행하였다[47]. 그 결과 일터에서 높은 성역할 평등성을 보이고 여성 취업에 대한 규범이 강한 나라에서는 일·가정양립과 심리적 복지 간의 관련성이 더 강한 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 성 역할이 형성되는 맥락이 일·가정양립과 심리적 복지 간 관계에 대한 탐구에서 매우 중요한 의미를 가짐을 보여준다. Lomazzi et al.(2019)은 일·가정양립을 위한 기회구조의 맥락이 성역할에 대한 개인의 태도에 영향을 미치며 동시에 성역할 평등성에 대한 지지의 정도를 보여주는 중요지표라는 가정에서 연구를 수행하였다[48]. 그 결과 맞벌이 가정에 대한 제도적 지원이나 일터에서의 지원이 성역할에 대한 보다 평등주의적 태도와 밀접히 연관되어 있음을 보여주면서 일·가정양립에서 성역할 평등성이 중요한 요인임을 제시하고 있다. 이 연구는 일·가정양립을 여성과 남성 모두의 문제로 인식하면서 양성 모두에서 제도적 지원이 일·가정양립의 가능성을 제고한다는 사실을 증명하였다는 점에서 의미가 있다.

3. 연구 설계

3.1 연구 모형과 가설의 설정

국내의 취업모 관련 연구는 1990년대부터 점차 이루어지기 시작하면서 2000년대 이후부터 다양한 분야로 확대되었지만, 주로 일·가정양립 정책의 필요성과 제도의 내용, 정책 효과에 초점이 두어졌다. 일·가정양립 수준이 높아질수록 일과 가족생활 모두를 수행해야 하는 취업모의 부정적인 경험을 완충시켜줌으로써 심리적 복지를 향상시킬 수 있는데 이에 대한 조사가 거의 없다는 점에서 본 연구는 이러한 연구의 공백을 메우기 위하여 Fig. 1의 연구모형을 설정하였다.

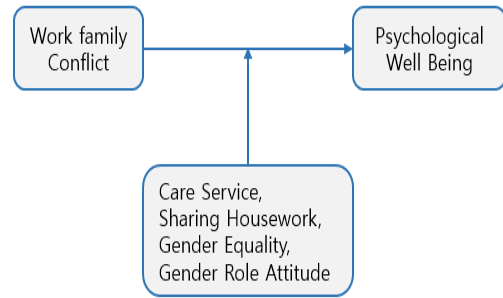


Fig. 1. Research design

돌봄서비스, 가사노동의 분담 등은 취업모에게는 일터에서의 공적 역할과 가정에서의 역할을 이중으로 수행해야 한다는 부담이 상당함을 대변하고 있다. 돌봄이 결혼과 친족 관계를 통해 제공되는 무급 가사노동이나 개인 서비스로 규정되면[49], 젠더 이슈가 일·가정양립과 관련되게 된다. 이러한 배경 하에 본 연구는 취업모가 정책의 혜택을 실제로 받는지 여부와는 별개로 일·가정양립갈등에 대한 인식 수준이 심리적 복지에 미치는 영향을 분석하고, 그 영향에 대하여 돌봄서비스 만족, 배우자 가사분담과 양성평등의식, 성역할 태도 등의 젠더관련요인 등이 미치는 조절효과를 검증하고자 하였다. 특히, 일·가정양립보다는 갈등이 발생할 확률이 클 것으로 예상되어 설문문항은 갈등에 대한 내용으로 구성하였으므로 독립변수는 일·가정 양립갈등으로 설정하였다.

연구모형에 따라 설정된 다섯가지 가설은 다음과 같다.

- 가설 1. 일·가정양립갈등이 심리적 복지에 영향을 미칠 것이다.
- 가설 2. 양성평등의식은 일·가정양립갈등이 심리적 복지에 미치는 영향을 조절할 것이다.
- 가설 3. 성역할태도는 일·가정양립갈등이 심리적 복지에 미치는 영향을 조절할 것이다.
- 가설 4. 배우자 가사분담은 일·가정양립갈등이 심리적 복지에 미치는 영향을 조절할 것이다.
- 가설 5. 돌봄서비스 만족도는 일·가정양립갈등이 심리적 복지에 미치는 영향을 조절할 것이다.

3.2 측정도구

측정도구와 관련하여, 모든 변수는 주성분분석법과 배리맥스회전을 적용한 탐색적 요인분석을 통하여 타당하다고 확인된 문항으로 구성되었다. 일·가정 양립갈등을

가정양립갈등과 직장양립갈등의 2개의 요인이 추출되었고, 심리적 복지는 6개의 요인이 추출되었다. 나머지 변수는 모두 하나의 요인이 추출되었으며, 변수에 대한 설명은 아래와 같다.

3.2.1 일·가정 양립갈등

일·가정 양립갈등은 '직장과 가정 두 영역에서의 역할이 상호 양립하지 못하여 발생하는 역할 간 갈등'이라고 조작적 정의를 한다. 이는 직장역할 때문에 가족역할을 수행하기 어려운 경우에 생기는 갈등과 가족역할 때문에 직장역할을 수행하기 어려워 생기는 갈등으로 구분하였다. 본 연구에서는 송다영 등(2010)이 개발한 측정도구 중 직장과 가정의 갈등을 구분할 수 있는 8개 문항을 사용하였다[50]. 직장역할 때문에 가족역할을 수행하기 어려운 경우에 생기는 갈등을 가정양립갈등으로 정의하고, "① 나는 가족과 함께하는 시간이 절대적으로 부족하다고 느낀다, ② 나는 직장일이 많아서 가족을 위해 수행하는 일에 자주 쫓긴다, ③ 나는 직장일로 인해 가족들에게 종종 소홀할 때가 있다, ④ 나는 직장일 때문에 집에 오면 너무 피곤해서 집안일을 할 수 없을 때가 자주 있다" 등의 4개 문항을 사용하였다. 가족역할 때문에 직장역할을 수행하기 어려워 생기는 갈등을 직장양립갈등으로 정의하고, "① 나는 직장에서 일을 위해 쓰는 시간이 절대적으로 부족하다고 느낀다, ② 나는 집안일이 많아서 직장 내 업무를 자주 쫓긴다, ③ 나는 집안일로 인해 직장 동료 및 상사와의 업무회의에 빠지게 되는 경우가 종종 있다, ④ 나는 집안일 때문에 직장에 오면 너무 피곤해서 직장 일을 잘 수행할 수 없을 때가 자주 있다" 등의 4개 문항을 사용하였다. 본 연구에서는 가정양립갈등의 Cronbach's α 계수가 0.871, 직장양립갈등의 Cronbach's α 계수가 0.892, 8개 문항 전체의 Cronbach's α 계수는 0.897로 나타났으므로 신뢰성이 검증되었다. Nunnally(1978)는 Cronbach's α 계수가 0.70 이상이면 "신뢰할 만하다"라고 판정하였으나 사회과학에서는 0.6 이상이면 허용가능 수준으로 본다[51].

3.2.2 심리적 복지

심리적 복지는 Ryff(1989)의 정의를 적용하여 '있는 그대로의 자신을 수용하고, 대인관계를 긍정적으로 유지하며, 자신의 행동을 조절할 수 있는 능력과 환경에 대해 지배할 수 있고 삶의 목적이 있으며, 자신의 잠재력을 실현시키고자 하는 동기가 있는 상태'로 조작적 정의를 한다[52]. 본 연구에서는 Ryff(1989)가 개발한 심리적 복

지 척도(Psychological Well-Being Scale: PWBS)를 김명소 등(2001)이 한국 성인남녀를 대상으로 수정하여 개발한 46개 설문문항을 통하여 측정하였다[53]. 설문문항은 긍정적 문항과 부정적 문항을 혼합하여 구성하였고 부정적 문항을 실증분석과정에서 역코딩하였다. 하위요인으로는 통제력(environmental mastery), 개인적 성장(personal growth), 자아 수용(self-acceptance), 긍정적 대인관계(positive relations with others), 자율성(autonomy), 삶의 목적(purpose in life) 등의 6개로 구성되어 있다. Cronbach's α 계수는 통제력이, 개인적 성장, 자아 수용, 긍정적 대인관계, 자율성, 삶의 목적이 0.823에서 0.902로 산출되었고 전체 46개 문항은 0.857로 나타났으므로 신뢰성이 검증되었다.

3.2.3 양성평등의식

양성평등의식의 조작적 정의는 남성과 여성이라는 성별에 따르는 고정관념에 얽매이지 않고, 자유롭게 자신의 능력을 개발시키고, 자신이 원하는 삶을 선택할 수 있도록 남녀가 동등하게 대우받아야 한다고 믿는 의식이다. 국내에서는 1999년 한국여성개발원(현 한국여성정책연구원)에서 개발된 성인용 '한국형남녀평등의식검사(KGES, Korean Gender Egalitarianism Scale)와 2002년 개발된 '청소년용 한국형남녀평등의식검사(KGES-A, Korean Gender Egalitarianism Scale for Adolescents)가 있다. 2016년에는 기존의 척도가 시대의 변화를 온전히 반영하지 못한다는 지적 하에 개정판을 개발하였는데, 가정생활, 교육생활, 직업생활, 사회문화생활의 4개 생활영역에 대한 문항으로 구성하였다. 본 연구에서는 2016년 개정된 한국형남녀평등의식검사 척도(KGES: Korean Gender Egalitarianism) 중 단축형을 사용하였다[54]. 단축형은 12개의 문항으로 가정생활, 교육생활, 사회문화영역, 직업생활영역의 4개 하위구성 요소별로 각 3문항씩 총 12개 문항으로 구성하였다. 그 중 양성평등의식 수준이 낮은지를 평가하는 문항은 실증분석과정에서 역코딩하였으며, Cronbach's α 계수는 0.925로서 신뢰성이 검증되었다.

3.2.4 성역할태도

성역할태도는 성에 따른 역할 및 행동에 대해 개인이 지니는 규범적 인지 정도로 조작적 정의한다. 결혼생활의 각 영역에서 성에 근거하지 않은 역할 공유를 지지하면 근대적 태도, 성에 따른 역할 구분을 지지하면 전통적 태도를 의미한다. 본 연구에서는 강기연(2000)이 개발한

측정도구를 사용하였으며[55], 점수가 높으면 근대적 태도를 유지하는 것으로 해석하였다. 설문문항의 예는, “아내가 직장생활하기를 원한다면 그 결정은 아내의 의사에 맡겨야 한다”, “어린 자녀를 둔 어머니는 경제적으로 절실히 필요한 경우가 아니라면 직업을 가지지 않는 것이 좋다”, “아이를 건강하고 원만하게 잘 기르는 것이 여성이 사회에 가장 기여할 수 있는 길이다” 등이다. 전통적 태도를 측정하는 설문문항은 실증분석과정에서 역코딩하였고, Cronbach's α 계수는 0.796으로서 신뢰성이 검증되었다.

3.2.5 남편의 가사분담

남편의 가사분담은 아내의 가족생활 지원을 위하여 남편이 가사를 분담하는 정도로 조작적 정의를 한다. 본 연구에서는 박주희(2018)의 연구에서 사용한 5개 문항을 사용하며 구체적으로는 ‘식사·요리준비’, ‘설거지’, ‘세탁’, ‘시장·쇼핑’, ‘집안청소’에서의 남편의 가사분담 정도를 질문하였다[45]. Cronbach's α 계수는 0.904로서 신뢰성이 검증되었다.

3.2.6 돌봄서비스 만족

초등학교 자녀에 대한 돌봄서비스(초등돌봄교실, 지역아동센터, 아이돌봄서비스, 부모, 부모외 가족, 가족외 개인) 이용에 대한 만족도를 측정하였으며, Cronbach's α 계수는 0.824로서 신뢰성이 검증되었다.

3.2.7 통제변수

조사대상자의 일반적 특성을 파악하기 위하여 연령, 학력, 소득, 자녀수, 직업, 학년, 형제유무 등을 조사하였다. 연령, 자녀수, 자녀 학년은 연속변수, 학력(고졸이하, 전문대졸, 대졸 이상), 소득(백만원 급간)은 서열변수로 측정하였다. 초등학교생의 학년은 저학년과 고학년의 더미변수로 변환하였다. 초등학교생을 돌볼 수 있는 형이 존재하는가가 취업모의 심리적 복지에 영향을 미칠 것으로 보고 형이 존재하면 1, 아니면 0인 더미변수로 변환하여 통제변수에 포함하였다.

3.3 연구 대상 및 자료 수집

본 조사에 앞서 전문가 3인에 의뢰하여 설문문항에 대한 검토를 받아, 문항 내용을 쉽게 이해할 수 있는 방향으로 수정이 이루어졌다. 본 연구는 초등학교생 자녀를 둔 취업모를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 설문 기간은

2019년 3월 20일부터 3월 26일까지 7일간이었으며 객관성과 전문성을 확보하기 위하여 전문조사기관에 설문조사 작업을 의뢰하였다. 회수된 설문지 180부 중 불성실한 응답을 한 설문지 17부를 제외하고 163부의 설문지를 대상으로 분석하였다.

자녀의 수를 보면 한 자녀인 경우가 66명(40.5%), 2자녀인 경우가 77명(47.2%)으로서 대부분이 2자녀 이하에 해당하였다. 학력은 전문대를 포함한 대졸 이상인 취업모가 146명으로 90%에 달하였다. 취업모의 직업은 사무직이 93명(57.1%)으로 가장 큰 비율을 차지하고 있으며 다음으로는 판매/서비스직 21명(12.9%), 전문직 15명(9.2%), 자영업 12명(7.4%), 공무원 5명(3.1%)의 순이었다. 월평균소득은 500만원 이상이 72명(44.2%)으로 가장 많았고, 그 다음으로는 400-500만원이 44명(27.0%), 300-400만원이 26명(16.0%), 300만원 이하가 21명(12.9%)였다. 초등학교생 자녀 중 저학년생과 고학년생의 비율은 각각 57%, 43%로서 저학년생의 수가 조금 더 많았다.

3.4 분석 방법

본 연구의 자료는 SPSS ver. 23을 사용하여 분석하였다. 먼저 빈도분석을 실시하고 기술통계분석을 통하여 주요변수의 특성을 파악하였다. 사용된 측정도구의 신뢰도 검정을 위하여 신뢰도 분석을 실시하고 타당성 검정을 위하여 요인분석을 실시하였다. 변수 간의 관계를 살펴보고자 Pearson의 적률상관분석을 실시하였으며, 가설은 회귀분석을 통하여 검증하였다. 조절효과는 상호작용항의 유의성으로 검증하였다.

4. 분석결과

4.1 기술통계 및 상관관계

조사대상자의 일반적 특성을 살펴보면 Table 1.과 같다.

학력은 고졸 이하가 11.0.9%, 전문대졸이 23.9%, 대졸 이상이 65.0%)로서 취업모의 학력은 높은 수준이었다. 맞벌이 가구라는 특성으로 인하여 소득은 200만원 미만이 5.5%로 가장 낮았고 500만원 이상이 44.2%로 가장 높았다. 자녀수는 2인이 가장 많은 58.3%였다. 초등학교생의 학년은 저학년이 58.3%로서 고학년보다 높았다. 직업은 사무직이 57.1%로 가장 높았다. 주요 변수의

왜도와 첨도를 산출한 결과, 모든 변수의 왜도는 절대 값이 3을 초과하지 않고 첨도는 8을 초과하지 않아 정규분포 가정이 충족됨을 확인하였다.

Table 1. General characteristics of survey subjects

	Spec.	Frequency	Culmulative rate
Education	Less than high school	18	11
	Professional college graduate	39	23.9
	College or higher	106	65
income	Less than 2 million won	9	5.5
	200-300,000 Yuan	12	7.4
	300-400,000 Yuan	26	16
	\$ 400-500 million won	44	27
Number of children	1	31	19
	2	95	58.3
	3 or more	37	22.7
Grade of elementary school student	Lower grade	95	58.3
	The upper grades	68	41.7
Sibling relationship	Single	31	19
	Elementary school brothers	36	22.1
	Existence of Younger brother	50	30.7
	Existence of Older brother	34	20.9
	Brother, brother existence	12	7.4
job	Office work	93	57.1
	self-employment	10	6.1
	Sales service	22	13.5
	Production / simple labor	6	3.6
	Profession	15	9.2
	Official	4	2.5
	Other	13	8

Table 2. Descriptive statistics and correlation analysis

Spec.	Average	Standard Deviation	Psychological Well Being	Gender Equality Consciousness	Gender Role Attitude	Sharing Housework	Care service Satisfaction
Work Family Conflicts	3.1741	0.76998	-.155*	-.279**	-.245**	.298**	.272**
Psychological Well Being	3.1418	0.36208		.165*	.161*	.338**	.276**
Gender Equality Consciousness	3.9356	0.76893			.781**	-0.117	-.304**
Gender Role Attitude	3.5624	0.63008				-.203**	-.309**
Sharing Housework	3.2969	1.01674					.501**
Care service Satisfaction	3.0368	0.74536					

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

Table 2.에서는 주요변수에 대한 기술통계분석 결과를 요약하였다. 성 이슈에 대한 변수를 살펴보면 양성평등인식의 평균이 3.935(표준편차 0.768)로서 성역할태도의 평균 3.5624(표준편차 0.630)보다는 조금 높은 수준이었다. 그 외 일가정양립갈등, 심리적 복지, 가사분담, 돌봄서비스만족 변수의 평균은 3.0368에서 3.2969의 범위를 보이고 있어 3보다 조금 큰 것으로 나타나고 있다. 가설을 검증하기 위한 선행 단계로 본 연구에서 활용된 변수들 간의 상호 관련성에 대한 분석을 위하여 상관관계 분석을 실시하였다.

상관관계 분석은 가설의 검증에도 사용되며 가설 관계의 변수들 사이에 존재하는 관계에 대한 방향성을 제시함으로써 변수 간 관련성의 대체적인 전망을 할 수 있게 하므로 선행연구의 결과와 본 연구의 가설이 어느 정도 일치하는지 확인하고자 하였다.

독립변수인 일·가정양립갈등과 종속변수인 심리적 복지 간의 상관계수는 -0.155로서 5% 수준의 유의적인 부(-)의 상관관계를 보이고 있어서 가설에서 기대한 방향과 일치하고 있다. 양성평등인식과 성역할태도는 부(-)의 상관관계, 가사분담과 돌봄서비스만족은 정(+)의 상관관계를 보이고 있다. 모든 변수는 심리적 복지와는 정(+)의 상관관계를 보이고 있다.

4.2 가설의 검증

취업모는 육아에 대한 책임감도 가지지만 직장인으로서의 자아실현 욕구도 함께 가지에 일과 가정의 중요도가 교차되는 상황에서의 일·가정양립갈등이 취업모의 심리적 복지에 미치는 영향이 다양할 것이다.

따라서 심리적 복지의 차원을 단일 차원으로 분석하는 것보다 6개 요인으로 나누어 분석하는 것이 의미가 있을 것 보아 본 연구에서는 일·가정양립갈등과 심리적 복지 변수를 하위 변수까지 분석하였다.

4.2.1 가설 1의 검증

일·가정양립갈등이 심리적 복지에 미치는 영향을 살펴 보기 위하여 회귀분석을 실시하였다.

VIF는 10이하로 나타나 다중공선성 문제가 없었으며 Durbin-Watson지수도 2에 근접하고 있어 오차항의 자기상관도 거의 없는 것으로 확인되었다.

Table 3.에서와 같이 통제변수 중 심리적 복지에 유의한 영향을 미치는 변수는 소득이다($\beta=.186, p<.05$). 심리적 복지를 하위 요인별로 분석하면, 학력 변수는 통제력, 삶의 목적, 개인 성장 등에 대하여 10% 수준의 유의한 정(+)의 영향으로 나타나 학력이 높을수록 주변 환경을 잘 통제하고, 목표를 잘 성취하며, 자신의 잠재력을 실현할 가능성이 높아진다.

연령은 자아수용에 10% 수준의 유의한 부(-)의 영향으로 연령이 많을수록 있는 그대로의 자신을 수용하지 못하는 것을 의미한다.

소득은 통제력, 자아 수용 등에 대하여 1% 수준의 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있으며, 긍정적 대인관계에는 5% 수준의 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있다. 초등학생 자녀가 고학년일수록 대인관계가 긍정적으로 인식되고 있으나, 자녀수와 형의 존재 여부는 심리적 복지에 유의한 영향을 미치지 않았으며, 일·가정양립갈등의 하위 요인인 가정양립갈등과 직장양립갈등은 심리적 복지에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

그렇지만 하위 요인별 분석에서는 다양한 방향을 보여주는 결과가 도출되었는데, 먼저 부(-)의 영향을 보이는 세 가지 경우는 가정양립갈등과 통제력, 직장양립갈등과 통제력, 직장양립갈등과 긍정적 대인관계이다. 가정이나 직장에서의 균형을 유지하지 못하면 환경에 대한 통제력은 약화되고 직장양립갈등이 있으면 대인관계를 긍정적으로 이끌어내지 못하는 것으로 해석할 수 있다. 반면 정(+)의 영향을 보이는 세 가지 경우는 가정양립갈등→개인 성장($\beta=.375, p<.01$), 직장양립갈등→자아수용(β

Table 3. The Effects of Work Family Conflicts on Psychological Well-being

	Sub-factor of Psychological Well Being							Psychological Well Being
	Spec.	Control	Self-acceptance	Positive interpersonal relationship	Autonomy	Purpose of life	Personal growth	
Control variable	Education	.146*	-0.043	-0.007	0.041	.112*	.141*	0.102
	Age	-0.085	-.149*	0.07	-0.068	0.097	0.1	-0.019
	income	.304***	.223***	.160**	-0.003	0.054	0.108	.186**
	Number of children	0.056	0.052	0.004	-0.038	0.094	0.013	0.065
	Grade of elementary school student	0.09	0.014	.144*	0.103	0.07	-0.025	0.101
	Existence of Older brother	0.072	0.124	-0.058	0.147	-0.118	0.076	0.02
Independent variable	Family Conflicts	-.152*	-0.074	-0.086	-0.037	-0.094	.375***	-0.08
	Work Conflicts	-.168*	.334***	-.321***	.193*	-0.068	0.072	-0.081
	R ²	0.264	0.18	0.229	0.073	0.06	0.243	0.102
	Modified R ²	0.226	0.137	0.189	0.024	0.012	0.204	0.055
	Overall F	6.92***	4.222***	5.720***	1.508	1.239	6.194***	2.186**

notes) * $p<.10$, ** $p<.05$, *** $p<.01$

Table 4. The Moderating effect of gender equality

	Sub-factor of Psychological Well Being							Psychological Well Being
	Spec.	Control	Self-acceptance	Positive interpersonal relationship	Autonomy	Purpose of life	Personal growth	
Regulatory variable	Gender Equality Consciousness	-0.308	-0.277	-0.469	0.234	-0.469	-.735**	-0.382
Interaction term	Family*Gender equality	1.268*	1.238*	0.68	0.279	0.68	1.390**	1.269
	Work*Gender equality	-0.673	-0.824	0.316	-0.657	0.316	-0.124	-0.418

notes) * $p<.10$, ** $p<.05$, *** $p<.01$

=.334, $p < .01$), 직장양립갈등→자율성($\beta = .193$, $p < .10$) 등이다. 특히 가정양립갈등이 있을수록 개인 성장에 대한 인식이 높아지고 있는데, 이는 생활의 희생이 있어야 취업모의 개인적 성장이 가능하다는 한국의 현실을 반영하고 있다.

4.2.2 가설 2-5의 검증: 조절효과

조절효과의 위계적 회귀분석을 실시하였다. 위계적 회귀분석의 1단계는 통제변수가 종속변수에 미치는 영향을 검증하였고, 2단계는 독립변수를 포함하여, 통제변수의 효과를 통제 후 독립변수의 효과를 관찰하였다. 3단계는 통제변수와 독립변수의 영향을 통제 후 조절변수의 영향을 검증하였으며, 마지막 단계인 4단계는 독립변수와 조절변수의 곱한 변수인 상호작용항을 포함시켜 상호작용항의 유의성으로 조절효과를 검증하였다. Table 4.에서는 양성평등의식의 조절효과 검증 결과를 요약하였다. 직장양립갈등에서는 조절효과가 없었으나, 가정양립갈등이 통제력($\beta = 1.268$, $p < .10$), 자아수용($\beta = 1.238$, $p < .10$), 개인성장($\beta = 1.390$, $p < .05$) 등에 미치는 영향에 대해서는 유의적인 조절효과를 나타내었다.

개인성장의 경우 조절효과 양상을 나타낸 Fig. 2.를 보면, 양성평등의식 수준이 낮은 경우는 가정양립갈등이 커지면 개인성장 수준이 작아지는 부(-)의 관계를 보이는 반면, 양성평등의식 수준이 높은 경우는 가정양립갈등이 커지면 개인성장 수준이 오히려 커지는 정(+)의 관계를 보이고 있다.

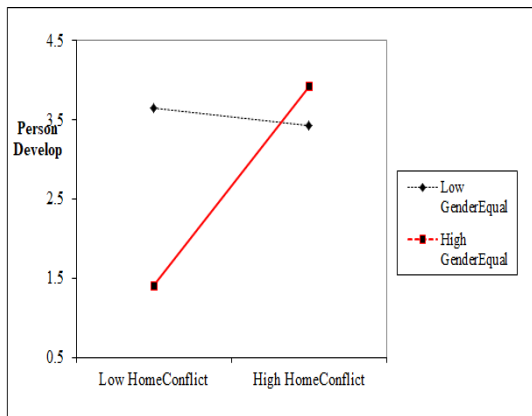


Fig. 2. Moderating effects of gender equality

이를 통하여 양성평등의식의 정(+)의 조절효과를 확인할 수 있다. 이는 양성평등의식 수준이 높은 취업모는 가

정양립갈등이 높아지면 그로 인한 업무성과 향상을 성취 하면서 통제력, 자아수용, 개인성장 측면에서 행복감을 인식한다는 점을 시사한다. 통제력과 자아수용에서도 유사한 양상의 조절효과를 확인하였다.

성역할태도의 조절효과 검증 결과를 요약한 Tabl 5.를 보면, 가정양립갈등에서는 조절효과가 없었으나, 직장양립갈등에서는 자아수용($\beta = -.944$, $p < .10$), 자율성($\beta = -1.977$, $p < .01$) 등에 미치는 영향에 대해서는 유의적인 조절효과를 나타내었다. 자율성의 경우 조절효과 양상을 나타낸 Fig. 3.을 보면, 성역할태도 수준이 낮은 경우는 직장양립갈등이 커지면 자율성 수준이 커지는 정(+)의 관계를 보이는 반면, 성역할태도 수준이 높은 경우는 직장양립갈등이 커지면 자율성 수준이 오히려 작아지는 부(-)의 관계를 보이고 있다.

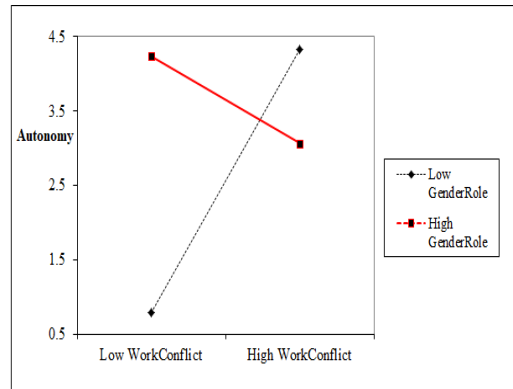


Fig. 3. Moderating effects of gender role attitude

이처럼 여성이 가정을 책임져야 한다는 인식이 강할수록 직장양립갈등이 생기면 취업모는 자율성과 자아수용이 훼손되며, 복지 수준이 감소하는 것을 확인할 수 있었다. 또한 자아수용에 있어서도 유사한 양상의 조절효과를 보이는 것으로 나타났다.

Table 6.에서는 배우자 가사분담의 조절효과 검증 결과를 요약하였다. 가정에서 배우자가 만족할 만한 가사분담을 하게 되면 직장양립갈등이 증가하더라도 자아수용($\beta = .890$, $p < .05$), 대인관계($\beta = -1.073$, $p < .05$), 통제력($\beta = 1.292$, $p < .10$), 개인성장($\beta = 1.390$, $p < .05$) 등이 미치는 영향에 대해서 유의적인 조절효과를 나타내었다.

자아수용의 경우 조절효과 양상을 보면, 가사분담이 작은 경우는 직장양립갈등이 커지면 자아수용 수준이 작아지는 부(-)의 관계를 보이는 반면, 가사분담이 많은 경우, 직장양립갈등 상황에서 자아수용 수준이 오히려 커지

Table 5. The Moderating effect of gender role attitude

	Sub-factor of Psychological Well Being							Psychological Well Being
	Spec.	Control	Self-acceptance	Positive interpersonal relationship	Autonomy	Purpose of life	Personal growth	
Regulatory variable	Gender Role attitude	-0.144	0.392	-0.349	.845*	0.346	-0.64	-0.022
Interaction term	Family*Gender role attitude	0.711	0.279	0.476	0.635	-0.028	0.59	0.627
	Work*Gender role attitude	-0.278	-.944*	0.439	-1.977***	-0.243	0.676	-0.297

notes) * $p < .10$, ** $p < .05$, *** $p < .01$

Table 6. The Moderating effect of sharing housework

	Sub-factor of Psychological Well Being							Psychological Well Being
	Spec.	Control	Self-acceptance	Positive interpersonal relationship	Autonomy	Purpose of life	Personal growth	
Regulatory variable	Sharing housework	0.406	-0.139	0.172	-0.138	-0.092	0.369	0.235
Interaction term	Family*Sharing housework	0.504	0.055	0.81	-0.617	0.952	.888*	0.694
	Work*Sharing housework	-0.609	.890**	-1.073**	1.292***	-0.477	-1.243***	-0.554

notes) * $p < .10$, ** $p < .05$, *** $p < .01$

Table 7. The Moderating effect of care service

	Sub-factor of Psychological Well Being							Psychological Well Being
	Spec.	Control	Self-acceptance	Positive interpersonal relationship	Autonomy	Purpose of life	Personal growth	
Regulatory variable	Care service Satisfaction	0.045	-.674*	0.573	-0.327	-.920**	0.532	-0.109
Interaction term	Family*Care service Satisfaction	1.789***	2.121***	1.613**	1.571**	3.084***	1.02	2.712***
	Work*Care service Satisfaction	-1.783***	-0.638	-2.821	-0.985	-1.918	-1.944	-2.628

notes) * $p < .10$, ** $p < .05$, *** $p < .01$

는 정(+)의 관계를 보이고 있다. 이를 통해서 배우자의 가사분담에 대한 정(+)의 조절효과를 확인할 수 있다.

즉, 배우자가 많은 가사분담을 하는 취업모는 가정에서 가지는 심적, 신체적 편안함이 직장생활에 긍정적으로 효과를 발휘한다는 것을 알 수 있다.

다음으로 Table 7. 에서는 돌봄서비스 만족의 조절효과 검증 결과를 요약하였다. 다른 조절변수와는 달리 돌봄서비스 만족변수는 대부분의 심리적 복지 하위차원에 대하여 높은 유의수준의 조절효과를 나타내고 있다. 따라서 돌봄서비스 만족이 취업모의 심리적 복지에 미치는 정(+)의 영향이 매우 크다는 사실을 확인할 수 있고, 이

는 돌봄서비스 확대의 당위성에 대하여 정책적 시사점을 제공하고 있다.

5. 결론

맞벌이 가구의 증가와 저출산 현상의 심화에 따라 일과 가정 둘 중 하나를 포기하지 않고, 일과 가정에서 균형적인 삶을 살아가기 위한 의미에서 일·가정양립에 대한 요구와 필요성이 증가하고 있다. 특히 맞벌이 가정의

비율이 증가하고 있는 오늘날에는 전통적이며 경직된 성역할태도가 가족 내 역할갈등을 초래하는 주요인이 되기 때문에[57]. 최근의 일·가정양립의 문제는 여성과 남성 모두의 문제로 확대되어 가고 있으며, 남녀 모두에게 보다 양성평등적인 성역할태도가 요구된다. 이에 본 연구에서는 취업모의 일·가정양립의 수준이 심리적 복지에 미치는 영향에 대해서 분석해보고자 하였다. 특히, 일과 가정의 중요도가 교차되는 상황에서의 일·가정양립갈등은 취업모의 심리적 복지에 다양한 영향을 줄 것이라는 점에서 본 연구에서는 돌봄서비스에 대한 만족, 가족의 지지 특히 배우자의 가사분담, 성역할태도와 양성평등의식과 같은 젠더 관련 요인의 영향력을 하위변수로 설정하여 보다 심층적인 분석을 시도하였다.

분석 결과는 다음과 같다.

심리적 복지를 하위 요인별로 분석하면 학력이 높을수록 주위 환경에 대한 지배가 가능하고 삶의 목적을 성취하고 자신의 잠재력을 실현할 가능성이 높아졌으며, 연령은 많을수록 있는 그대로의 자신을 수용하지 못하고 있는 것으로 나타났고, 소득은 통제력, 자아 수용 등에 대하여 1% 수준의 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있다. 긍정적 대인관계에는 5% 수준의 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있었으며, 초등학교 자녀가 고학년일수록 대인관계가 긍정적으로 인식되고 있으나, 자녀수와 초등학교생을 돌볼 수 있는 형이 존재하는지 여부는 심리적 복지에 유의한 영향을 미치지 않고 있다.

다음으로 양성평등의식 수준이 낮은 경우는 가정양립갈등이 커지면 개인성장 수준이 작아지는 부(-)의 관계를 보이는 반면, 양성평등의식 수준이 높은 경우는 가정양립갈등이 커지면 개인성장 수준이 오히려 커지는 정(+)의 관계를 보이고 있다. 이를 통하여 양성평등의식의 정(+)의 조절효과를 확인할 수 있다. 이는 양성평등의식 수준이 높은 취업모가 양성평등의식 수준이 낮은 취업모에 비해서, 가정양립갈등 상황에서도 업무성과 향상을 성취하면서 통제력, 자아수용, 개인성장 측면에서 행복감을 인식한다는 점을 시사하고 있으므로, 후속연구를 통해서 취업모의 양성평등의식 수준을 고취시킬 수 있는 다양한 양성평등의식 향상 프로그램에 대한 논의가 요구된다.

성역할태도 수준이 낮은 경우는 직장양립갈등이 커지면 자율성 수준이 커지는 정(+)의 관계를 보이는 반면, 성역할태도 수준이 높은 경우는 직장양립갈등이 커지면 자율성 수준이 오히려 작아지는 부(-)의 관계를 보이고 있었는데, 이는 취업모 스스로가 가사노동이라 가족돌봄을 책임져야 한다는 인식이 강할수록 직장양립갈등 상황

에서 자율성과 자아수용이 훼손되고, 복지 수준 또한 감소하는 것으로 분석할 수 있다.

가사분담이 작은 경우는 직장양립갈등이 커지면 자아수용 수준이 작아지는 부(-)의 관계를 보이는 반면, 가사분담이 많은 경우, 직장양립갈등 상황에서 자아수용 수준이 오히려 커지는 정(+)의 관계를 보였는데, 이를 통해서 배우자의 가사분담에 대한 정(+)의 조절효과를 확인할 수 있다. 즉, 취업모가 가사노동과 가족돌봄 등에 대한 책임감을 배우자와 함께 나누어지고, 배우자가 실제 가사분담으로서 그 역할을 다하는 경우, 심적-신체적 편안함으로 이어지게 되고, 이는 직장생활에서 긍정적으로 효과를 발휘한다는 것을 알 수 있다.

특히, 돌봄서비스 만족이 취업모의 심리적 복지에 미치는 정(+)의 영향이 매우 크다는 사실을 확인할 수 있고, 이는 돌봄서비스 확대의 당위성에 대하여 정책적 시사점을 제공하고 있다. 따라서 가족의 행복을 위한 가족공동의 책임과 역할에 대해서 가족구성원이 공감하고 사회-정책적으로 그 무게를 줄여줄 수 있는 구체적인 방법론에 대한 후속연구가 필요할 것이다.

본 연구는 성역할태도와 양성평등의식과 같은 젠더 관련 요인에 따른 영향력을 알아보았으며, 양성평등의식 수준이 취업모의 통제력, 자아수용, 개인성장 측면에서 행복감을 인식한다는 점을 확인하였다. 특히, 직장양립갈등이 증가하는 상황에서도 성역할태도 수준이 낮은 경우는 자율성 수준이 증가하고, 남편과의 가사분담이 많은 경우에는 자아수용 수준이 오히려 증가하는 것을 확인하였다. 이는 양성평등의식과 성역할태도에 대한 올바른 인식과 실제 남편과의 가사분담 정도가 취업모의 행복감 증진에 기여하는 바가 크다는 것을 확인했다는 점에서 의의가 있다.

다만, 본 연구를 통해서 변수별 영향력에 대한 논의는 진행하였으나, 정책적 제안으로서 실질적으로 진행할 수 있는 구체적인 방법에 대한 후속연구가 필요할 것이다. 첫째, 후속연구를 통해서 양성평등의식과 성역할태도, 그리고 가사분담에 대한 이해도 증진에 기여할 수 있는 대상별, 연령별 구체적인 방법론에 대한 논의가 필요하다. 둘째, 본 연구의 설문응답자들은 자기기입방식으로 응답하였으므로 설문응답에 편향이 발생할 수 있다. 이를 보완하기 위하여 추후 연구에서는 심층인터뷰방식이나 FGI 등의 질적 연구를 통해서 응답의 신뢰도를 확보하는 노력이 필요할 것으로 사료된다. 셋째, 취업모를 대상으로 하는 패널 데이터를 구축하여 정책 입안을 위한 정밀한 분석이 가능하도록 하여야 할 필요가 있다. 넷째, 가사분담의 적정 기준을 정하는 방법 등에 대한 연구를 통해

서 취업모의 행복감 증진을 위한 실질적이고 구체적인 방법에 대한 논의가 진행되어야 할 것이다.

References

- [1] Statistics Korea. Economically Active Population Survey. Available From: http://kosis.kr/statisticsList/statisticsListIndex.do?menuId=M_01_01&vwcd=MT_ZTITLE&parmTabId=M_01_01&parentId=B.1:B1.2:B1A.3:#SelectStatsBoxDiv (accessed Apr. 10, 2019)
- [2] Statistics Korea. Local Area Labour Force Survey. Available From: http://www.index.go.kr/potal/stts/idxMain/selectPoStsIdxMainPrint.do?idx_cd=3037&board_cd=INDEX_001 (accessed Nov. 29, 2018)
- [3] Statistics Korea. Vital Statistics of Korea. Available From: http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1B8000F&vw_cd=MT_ZTITLE&list_id=A2_6&seqNo=&lang_mode=ko&language=kor&obj_var_id=&itm_id=&conn_path=MT_ZTITLE(accessed Mar. 20, 2019)
- [4] Statistics Korea. Statistics of Newly Married Couple, 2016. Available From: http://www.kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/1/1/index.board?bmode=read&aSeq=365445(accessed Dec. 28, 2017)
- [5] Shelley Coverman, "Role overload, role conflict and stress : Addressing consequences of multiple role demands.", *Social Forces*. Vol.67, No.4, pp.965-982, Jun. 1989.
DOI: <https://doi.org/10.1093/sf/67.4.965>
- [6] Jeffrey H. Greenhaus, Nicholas J. Beutell, "Sources of conflict between work and family roles.", *The Academy of Management Review*. Vol.10, No14, pp.76-88, Jan. 1985.
DOI: <https://doi.org/10.5465/AMR.1985.4277352>
- [7] Y. K. Kim, J. Y. Park, H. R. Song, "A Study on the Development and Management of a Childcare Service Program for the Dual-Income Family: A Focus on the Service of Nongovernmental Institutions", *Journal of the Korean Home Economics Association*, Vol.48, No.5, pp.145-155, Jun. 2010.
DOI: <https://doi.org/10.6115/khea.2010.48.5.145>
- [8] J. S. Park, "Performance and Challenges of the Family-Work Balance Policy". *Health and welfare policy forum*, Vol.249, pp.18-33, Jul. 2017.
- [9] S. E. Park, D. H. Shin, "Emotional Labor and Work-Family Conflict as Two Antecedents to the Job Burnout", *Korean Academy of Management*, Vol.19, No.1, pp.227-266, Mar. 2011.
- [10] Y. S. Lee, S. J. Jang, "The Effects of Work-Family Conflicts, Organizational Culture, and Supervisor Support, on the Mental and Physical Health of Married Nurses", *Korea Institute for Health and Social Affairs*, Vol.33, No.4, pp.394-418, Mar. 2013.
DOI: <https://doi.org/10.15709/hsr.2013.33.4.394>
- [11] Woods-Giscombé, C. L., " Superwoman schema: African American women's views on stress, strength, and health.", *Qualitative Health Research*, Vol.20, No.5, pp.668-683, Feb. 2010.
DOI: <https://doi.org/10.1177/1049732310361892>
- [12] K. H. Kim, B. H. Joe, "An Ecological Approach to Analysis of Variables in the Parenting Stress of the Dual-Earner Mothers and Fathers", *Korean journal of child studies*, Vol.21, No.4, pp.35-50, Aug. 2000.
- [13] Y. H. Ka, "The effects of adults` work-family conflicts on satisfaction in the domains and subjective quality of Life", *The Korean Psychological Association*, Vol.11, No.2, pp.163-186, Jun. 2006.
- [14] D. Y. Song, "A Study on Double-Care and Multiplicity of Caring Experiences among Women Aged 30s to 40s in Korea", *Korean Academy Of Social Welfare*, Vol.66, No.3, pp.209-230, Sep. 2014.
- [15] S. J. Park, M. J. Kang, "Effects of Father's Gender Role Attitudes and Maternal Gatekeeping on Paternal Involvement in Childrearing among Dual Income Families", *Korea Institute of Child Care and Education*, Vol.11, No.3, pp.87-111, Dec. 2017.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5718/kcep.2017.11.3.87>
- [16] Hill, Hawkins, Ferris & Weitzman, "Finding An Extra Day A Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance", *Family Relations*, Vol.50, No.1, pp.49-58, Jan. 2001.
DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2001.00049.x>
- [17] K. Y. Lee, H. Y. Chae, "Original Article : A Qualitative Study on Men`s Experiences of Work-Life Balance: Focusing on Men in Dual-Income Families with Children under the Age of Six", *Family and Environment Research*, Vol.51, No.5, pp.497-511, Oct. 2013.
DOI: <http://dx.doi.org/10.6115/fer.2013.51.5.497>
- [18] J. Y. Yang, *The effect of married women workers' Job Satisfaction : focused on the moderating effect of Work-Family Conflict*. Master's thesis, Ewha Womans University of Social Welfare, Seoul, Korea, pp.18-19, 2017.
- [19] Greenhaus, Jeffrey H.; Ziegert, Jonathan C.; Allen, Tammy D., "When Family-Supportive Supervision Matters: Relations between Multiple Sources of Support and Work-Family Balance", *Journal of Vocational Behavior*, Vol.80 No.2, pp.266-275, Apr. 2012.
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.10.008>
- [20] S. H. Moon, Y. H. Joe, "The Effect of Individualistic/Collectivistic Value Orientation on Psychological Well-being:The Person-Organization, Person-Job Fit as A Moderator", *Productivity Review*, Vol.32 No.4, pp.109-139, Dec. 2018.
DOI: <https://doi.org/10.15843/kpapr.32.4.2018.12.109>

- [21] Lawton, M. P., "Environment and other determinants of well-being in older people.", *The Gerontologist*, Vol.23 No.4, pp.349-357, Aug. 1983.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1093/geront/23.4.349>
- [22] M. A. Okun, Life satisfaction, G. L. Maddox. (Eds), *Encyclopedia of Aging*, pp.339-401, New York., Springer, 1987
- [23] K. A. Yoon, K. N. Jin, K. T. Sung, "Study of Strain, Social Support, and Subjective Well-Being in the Korean Elderly", *The Korean Gerontological Society*, Vol.12, No.1, pp.56-64, Aug. Feb. 1992.
- [24] Baruch, G. K., & Barnett, R., "Role Quality, Multiple Role Involvement, and Psychological Well-being in Midlife Women", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.51, No.3, pp.578-585, Sep. 1986.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.51.3.578>
- [25] Y. H. Won, "Living arrangements and psychological well-being of the elderly in Korea", *The Korean Gerontological Society*, Vol.15, No.2, pp.97-116, May. 1995.
- [26] Mary Daly, "Care as a Good for Social Policy", *Journal of Social Policy*, Vol.31, No.2, pp.251-270, Apr. 2002.
DOI: <https://doi.org/10.1017/S0047279401006572>
- [27] Joan Tronto, *Vicious Circles of Privatized Caring*, p.3-25, Hamington, Maurice & Dorothy C. Miller (eds.), *Socializing Care*. Rowman & Littlefield Publishers, Inc., Jan. 2006.
- [28] Cancian, Francesca M. & Oliker, Stacey J. *Caring and Gender*. p.200, AltaMira Press. Sep. 1999.
- [29] Arnlaug Leira, "Concepts of Caring: Loving, Thinking, and Doing", *Social Service Review*, Vol.68, No.2, pp.185-201, Jun. 1994.
DOI: <https://doi.org/10.1086/604046>
- [30] S. M. Lee, H. K. Kim, "Exploring the working wives' perceptions of equity on the unequal gender : division of domestic work", *Family and Culture*, Vol.20, No.1, pp.1-25, Mar. 2008.
- [31] Statistics Korea. Time Use Survey. Available From: http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/1/6/4/index.board?bmode=read&bSeq=&aSeq=346875&pageNo=1&rowNum=10&navCount=10&currPg=&searchInfo=&Target=title&sTxt=(accessed Jun. 29, 2015)
- [32] Hochschild, Arlie Russell, "The Culture of Politics: Traditional, Postmodern, Cold-modern, and Warm-modern Ideals of Care", *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, Vol.2, No.3, pp.331-346, Oct. 1995.
DOI: <https://doi.org/10.1093/sp/2.3.331>
- [33] Kari Waerness, "The Rationality of Caring", *Economic and Industrial Democracy, Research Article*, Vol.5, No.2, pp.185-211, May. 1984.
DOI: <https://doi.org/10.1177/0143831X8452003>
- [34] J. H. Park, "The effect of work-family dual role performance of employed housewives - Focused on role gratification and role strain", *Korean Association of Family Relations*. Vol.15, No.2, pp.133-154, Jul. 2010.
- [35] H. Y. Chae, *The qualitative study on men's experiences of work-life balance : focusing on men in dual-income families with children under the age of six*, Ph.D dissertation, Seoul National University of Resource Management and Consumer Studies, Seoul, Korea, pp.33-35, 2012.
- [36] Y. J. An "Analysis of Relationships among University Students' Role Orientation, Consciousness of Gender Equality, and Work Hope", *Korea Youth Research Association*, Vol.21, No.10, pp.167-193, Oct. 2014.
- [37] M. S. Jeon, N. M. Yang, "The relation of work-family conflict of full-time working mothers to depression : Mediating effect of spouse's support and parenting efficacy", *The Korean Psychological Association*, Vol.2013, No.1, pp.282, Aug. 2013.
- [38] H. C. Lim, B. S. Sei, K. K. Park, "The Causes and Effects of Job-Family Conflict of Married Employee", *korean management review*, Vol.34, No.5, pp.1417-1443, Oct. 2005.
- [39] J. H. Park, "The moderating effect of spousal support and support systems for work-family compatibility on work-family conflict and psychological well-being of working mothers", *Korean Family Resource Management*, Vol.22, No.3, pp.43-59, Aug. 2018.
- [40] Deniz Yucel, "Work-family Balance and Marital Satisfaction: The Mediating Effects of Mental and Physical Health", *Society and Mental Health*, Vol.7, No.3, pp.175-195, Jun. 2017.
DOI: <https://doi.org/10.1177/2156869317713069>
- [41] E. A. Kang, A Study of Commodification Process of Care Work : Focusing on Experience of Domestic Service Labor as Motherhood Labor, Master's thesis, Chung-ang University of Sociology, Seoul, Korea, pp.19-29, pp.88-91, 2007.
- [42] Evelyn Nakano Glenn. *Forced to Care: Coercion and Caregiving in America*. p.182, HARVARD UNIVERSITY PRESS, Cambridge Massachusetts: London, England, 2010, pp.1-269
- [43] I. L. Ryu, "The Characteristics of Care Work by In-home Long-term Care Workers", *Journal of Korean Women's Studies*, Vol.32, No.3, pp.101-138, Sep. 2016.
- [44] Merideth Ferguson, Dawn Carlson, Suzanne Zivnuska, Dwayne Whitten, "Support at work and home: The path to satisfaction through balance", *Journal of Vocational Behavior*, Vol.80, No.2, pp.299-307, Apr. 2012.
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.001>
- [45] J. H. Park, "The moderating effect of spousal support and support systems for work-family compatibility on work-family conflict and psychological well-being of working mothers", *Korean Family Resource Management*, Vol.22, No.3, pp.43-59, Aug. 2018.
DOI: <https://doi.org/10.22626/jkfrma.2018.22.3.003>

- [46] Jane Lewis, Mary Campbell, "What's in a Name? 'Work and Family' or 'Work and Life' Balance Policies in the UK since 1997 and the Implications for the Pursuit of Gender Equality", *Social Policy Administration*, Vol.42, No.5, pp.524-541, Sep. 2008.
DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1467-9515.2008.00615.x>
- [47] Hagqvist, E., Katja Gillander Gadin, Mikael Nordenmark, "Work-family conflict and well-being across Europe: The role of gender context", *Swedish Research Council*, Vol.132, No.2, pp.785-797, Jun. 2017.
DOI: <https://doi.org/10.1007/s11205-016-1301-x>
- [48] Lomazzi, V., Sabine Israel, Isabella Crespi, Gender Equality in Europe and the Effect of Work-Family Balance Policies on Gender-Role Attitudes, *Social Sciences*, Vol.8, No.5, pp.1-29, Dec. 2018.
DOI: <https://doi.org/10.3390/socsci8010005>
- [49] Mary Daly, Jane Lewis, "The concept of social care and the analysis of contemporary welfare states", *British Journal of Sociology*, Vol.51. No.2, pp.281-298, Jun. 2000.
DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1468-4446.2000.00281.x>
- [50] D. Y. Song, S. J. Jang, E. J. Kim, "An Analysis of Factors Affecting Work-Family Conflict of Korean Working People: Focusing the Effect of Workplace Support and Familial Support", *Korea Association Of Social Welfare Policy*, Vol.37, No.3, pp.27-52, Sep. 2010.
DOI: <https://doi.org/10.15855/swp.2010.37.3.27>
- [51] Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nded.). New York: McGraw-Hill.
- [52] C. D. Ryff, "Happiness is everything, or is it? Exploration on the meaning of psychological well-being", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.57, No.6, pp.1069-1081, 1989.
DOI: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- [53] M. S. Kim, H. W. Kim, K. H. Cha, "Analyses on the Construct of Psychological Well - Being (PWB) of Korean Male and Female Adults", *The Korean Journal of Social and Personality Psychology*, Vol.15, No.2, Jul. 2001.
- [54] S. S. Ahn, I. S. Kim, "Development of a Revised Korean Gender Egalitarianism Scale (R-KGES)", *Korean Woman's Development Institute Report*, Vol.2016, .No.-, pp.1-224, Nov. 2016.
- [55] K. Y. Kang, Perception of Equity · Decision-Making Styles and Family Life Satisfaction in Dual-Career Couple: Focus on An Office Workers, Managerial · Professional Workers, Ph.D dissertation, Sookmyung Women's University of Home Management, Seoul, Korea, pp.88-92, 2000.
- [56] S. J. Park, M. J. Kang, "Effects of Father's Gender Role Attitudes and Maternal Gatekeeping on Paternal Involvement in Childrearing among Dual Income Families", *Korea Institute of Child Care and Education*, Vol.11, No.3, pp.87-111, Dec. 2017.
DOI: <https://doi.org/10.5718/kcep.2017.11.3.87>

박민정(Min-Jung Park)

[정회원]



- 2009년 8월 : 이화여자대학교 소비자학과(문학석사)
- 2012년 2월 : 이화여자대학교 소비자학과(문학박사)
- 2011년 2월 ~ 2014년 4월 : 한국건강가정진흥원 사업기획팀
- 2018년 2월 ~ 현재 : 서울시여성가족재단 가족정책실 차장

<관심분야>

가정관리, 여성, 일·가정 양립, 성평등, 돌봄서비스