

미취학 자녀를 둔 취업모의 사회적 안녕감에 관한 연구

최명애¹ · 안정신²¹부산대학교 아동가족학과 학생 · ²부산대학교 아동가족학과 교수

Study of the Social Wellbeing of Working Mothers of Preschool Children

Myeong Ae Choe¹ · Jeong Shin An²¹Department of Child Development and Family Studies, Pusan National University, PhD Student; ²Department of Child Development and Family Studies, Pusan National University, Professor

Abstract

This study examined the social wellbeing of working mothers of preschool children with the aim of identifying relationships between social wellbeing and influencing factors, focusing on the individual, relationship, and work environment of the mothers. Data on 390 working mothers were used for this study. The data were analyzed using the SPSS 18.0 program and descriptive statistics. Pearson's correlation analyses and hierarchical regression analyses were performed. The results show that social wellbeing has significantly positive correlations with education, monthly household income, number of children, age of the first child(8 and over), social capital for childcare, division of childcare, maternal role values, spouse's beliefs about paternal parenting involvement, and family-supportive work environment, as well as significantly negative correlations with weekly working hours, sociological ambivalence, spouse's beliefs about father's breadwinner role and gender-role values, job overload, and gender-role attitudes of coworkers. In addition, hierarchical regression revealed that spouse's beliefs about paternal parenting involvement and a family-supportive work environment were significantly positive predictors of working mothers'social wellbeing, whereas working mothers'sociological ambivalence toward their roles, job overload, and gender-role attitudes of coworkers were significantly negative predictors of working mothers'social wellbeing. These results point to ways of changing education and policy to improve the social wellbeing of working mothers.

Keywords

working mothers, social wellbeing, sociological ambivalence, family-supportive work environment

서론

가사나 자녀양육과 같은 가정에 대한 일차적 책임을 여성에게 강조하는 사회적 분위기로 인해 취업모는 직업인과 어머니 역할 사이에서 균형 있는 역할 분배에 어려움을 겪는다(Choe & Kim, 2010; Emslie & Hunt, 2009; Yang & Lee 2015). 이러한 과정에서 취업모는 사회에서 기대하는 직업인 역할과 어머니 역할을 모두 제대로 하지 못한다는 생각에 불안과 자책감 등의 정서적 어려움을 경험하고, 가족관계가 소원해지거나 직장적응에 어려움을 겪게 되기도 한다(Han, 2014; Kim et al., 2013). 이러한 어려움은 취업모 자신과 가족구성원의 삶의 만족을 떨어뜨릴 뿐 아니라 취업모의 출산의지, 경력단절, 그리고 직장의 조직성과에 이르기까지 개인과 가족, 사회에 광범위한 영향을 미칠 수 있으므로(An & Choe, 2020; Byron, 2005) 취업모의 심리사회적 적응에 대한 관심이 필요하다.

Received: April 5, 2021

Revised: May 14, 2021

Accepted: May 20, 2021

Corresponding Author:

Jeong Shin An

Department of Child Development
& Family Studies, Pusan National
University, 2 Busandaehak-ro 63beon-gil,
Geumjeong-gu, Busan 46241, Korea
Tel: +82-51-510-2863
Fax: +82-51-513-7976
E-mail: anjshin@pusan.ac.kr

Keyes & Ryff (1998)는 성인기 심리사회적 적응의 중요한 지표로서 사회적 안녕감(social wellbeing)을 제안하였다. 사회적 안녕감은 건강모형(health model)에 근거하여 개인이 속한 집단이나 사회적 수준에서의 안녕감을 설명하는 개념으로, 개인이 자신이 속한 사회의 타인들과 공통점을 가진다고 느끼고 사회나 공동체에 소속되어 있다고 느끼는 것을 반영하는 사회적 통합(social integration), 개인이 자신을 사회에서 중요한 구성원이라고 느끼고 세상에 가치 있는 기여를 하기 위해 더욱 노력하는 것을 반영하는 사회적 기여(social contribution), 사회가 돌아가는 방식, 사회의 조직, 사회의 질적 측면에 대한 지각과 세상의 일들을 잘 이해할 수 있다고 느끼는 것을 반영하는 사회적 일관성(social coherence), 사회의 미래를 희망적으로 여기고 공동체에 그 잠재력이 있다고 인식하며 세상이 개선될 수 있다고 생각하는 것을 반영하는 사회적 실현(social actualization), 타인의 다양한 성격이나 특성을 인정하는 방식으로 사회를 해석하고 인간 본성에 대한 우호적인 관점을 반영하는 사회적 수용(social acceptance)의 5가지 차원으로 구성된다. 사회적 안녕감이 높다는 것은 개인이 자신이 속한 사회의 일원으로서 잘 기능하고 적응하며 삶의 질을 높이 평가한다는 것을 뜻하며, 자기소외와 같은 부정적 정서가 없다고 해서 사회적 안녕감이 높다는 것을 의미하지는 않는다(Keyes, 1998).

취업모는 직장환경과 가정환경을 오가며 자녀 양육이나 사회에서의 다양한 생산적 활동을 하는 특성이 있으므로, 사회적 안녕감은 취업모에게 중요한 사회적 적응지표가 될 수 있다. 취업모 중에서도 자녀의 의존성이 가장 높은 미취학 자녀를 둔 시기는 직장에서의 업무수행과 승진의 압박, 가정에서의 자녀양육 역할을 동시에 부여받으면서 시간갈등을 경험하는 등 상황적 제약으로 인해 심리적, 도구적 부담도 많이 느끼는 시기이다(Kim et al., 2011). 이처럼 취업모가 자신의 사회적 역할을 수행하며 경험하는 어려움은 사회적 안녕감을 저해할 것이라 여겨지지만, 다수의 선행연구들(An, 2005; Keum & Kim, 2014; Kim & Hwang, 2010; Kim & Jeon, 2016)은 취업모의 심리적 기능에 초점을 두어, 사회적 안녕감에 접근한 연구는 드물다. 따라서 본 연구는 미취학 자녀를 둔 취업모의 사회적 적응지표인 사회적 안녕감에 주목하고자 하며 이에 영향을 미치는 요인들에 대해 살펴보고자 한다.

성역할 이론과 여권주의 이론은 취업모가 가정이나 직장과는 다양한 사회적 환경에서 직면하는 도전이나 혼란에 대한 이론적 설명을 제공한다. 성역할 이론에 따르면 전통적인 성역할은 규범적인 형태로 여겨지기 때문에 이 규범에 맞지 않으면 일탈로 가정되며(Wise & Stanley, 1983) 개인은 성역할 기대에 맞게 행동

할 때 보상감을 느낀다(Connell, 2013). 예를 들면, 취업모는 여성에게 전적인 양육을 기대하는 전통적인 규범에 따라 여러 역할 중에서도 어머니 역할을 가장 우선순위에 두어, 자신이 사회적 역할을 잘 수행하고 있다는 만족감을 느낄 수 있다. 그러나 직장생활과 가정생활을 병행하는 현실적인 어려움 속에서 자신의 역할에 대한 사회의 기대에 충분히 부응하지 못하는 상황은 취업모에게 불안을 야기하여 취업모의 사회적 기능을 떨어뜨리게 작용할 수도 있다.

여권주의 이론의 기본개념인 젠더(gender)는 여성과 남성 간의 생물학적 성차가 아닌 권력이 남성에게 더 분배된 불평등하게 구성된 사회적 성차를 의미하며, 사회계급이나 인종처럼 하나의 사회구조로서 제안된다. 여권주의는 가정에서 젠더화된 권력관계가 사회에서 나타나는 권력관계와 상호작용한다고 주장하며, 가정과 사회에서 여성과 남성의 일을 구분하여 여성에게 불평등하게 형성된 사회적 맥락을 강조한다. 이렇게 젠더화된 사회구조는 자녀 양육이나 부부 관계 등에서 발견되는 정서적 갈등, 반감, 불신 등의 요인이 된다(Yoo et al., 2003). 이에 근거해보면 자녀 양육의 일차적 책임을 여성에게 두는 전통적 규범은 가정과 직장에서도 구조화되어 가정환경에서는 아버지에 비해 어머니에게 양육의 역할을 더 많이 강조하고, 직장환경에서는 직장인으로서의 역할을 강조하지만 여전히 여성에게 차별적이다. 이와 같이 여성에게 불평등하게 젠더화된 환경에서 취업모는 사회적 차별과 환경에 따라 상반되는 역할기대를 경험할 가능성이 높으며, 이러한 부정적인 경험은 자신의 사회적 기능에 대한 부정적인 평가로 이어질 수 있다.

이상을 종합하여 본 연구는 취업모의 내면화된 젠더불평등 및 모순적 혼란이 사회적 압력으로 작용한다는 가정하에, 취업모의 사회적 안녕감에 대한 개인 내적 특성과 사회적 환경의 영향에 대해 밝혀보고자 한다. 취업모가 속한 사회적 환경인 가정환경과 직장환경은 서로 구분되는 영역이며 취업모의 사회적 안녕감에 미치는 영향은 서로 다를 수 있으므로, 사회적 환경을 가정과 직장으로 나누고 이들이 취업모의 사회적 안녕감에 미치는 영향력을 통합적으로 살펴보고자 한다.

이러한 목적에 따라 본 연구는 취업모의 사회적 안녕감을 이해하기 위하여 개인 변인으로 역할 우선순위와 역할에 대한 사회적 양가감정, 배우자 변인으로 배우자의 아버지역할 신념과 성역할 가치, 직장 변인으로 가족친화적 조직문화, 직무과부하, 조직구성원의 성역할태도를 중심으로 살펴보고자 한다. 본 연구는 취업모의 사회적 안녕감에 주목하고 이들의 사회적 기능에 대한 설명을 시도하는데 의의가 있다. 또한 개인 특성과 가정환경, 직장환

정에 대한 통합적 접근을 고려하여 취업모의 사회적 안녕감 증진을 위한 기초자료를 제공하는데 의의가 있다.

선행연구 고찰

1. 개인 변인

1) 역할 우선순위

취업모는 자신이 속한 다양한 환경 속에서 직업인과 어머니 역할과 같은 사회적 역할을 수행하므로, 취업모의 역할 경험과 사회적 안녕감은 관련이 있을 것이라 유추해볼 수 있다. Spitze 등 (1994)의 연구에서는 여성이 다양한 역할을 동시에 수행하는 것 자체만으로는 심리적 안녕감과 유의한 관련이 없는 것으로 나타났는데, 이와 관련하여 Putney & Bengtson (2001)은 개인이 자신의 역할에 대해 가지는 주관적 의미와 태도에 주목할 필요가 있다고 강조하며 역할의 맥락에 대한 이해가 선행되어야 함을 주장했다. 여성은 어머니 역할에 대한 중요성을 크게 가지는 경향이 있으며(Lee et al., 2007) 자녀 양육을 통해 보람을 느낀다(Spitze et al., 1994). 그러나 동시에 여성의 사회진출이 증가하면서 여성의 생애에서 일도 중요한 부분을 차지하게 되었다(Cha & Han, 2006). 이처럼 취업모는 자신의 각각의 역할들에 중요한 의미를 부여할 것이라 여겨지지만 상대적으로 더 가치를 두는 역할은 개인에 따라 다를 수 있으며, 이러한 역할의 의미에 대한 가치 차이를 사회적 안녕감과 관련하여 살펴본 연구는 드물다. 이에 본 연구는 가정과 직장에서 취업모가 수행하는 어머니, 직업인, 배우자, 주부 역할 중 가장 중요한 가치를 두는 역할을 확인하고, 이러한 역할 우선순위가 사회적 안녕감과 가지는 관련성을 밝혀보고자 한다.

2) 역할에 대한 사회적 양가감정

선행연구들(Han & Lee, 2018; Im & Hong, 2020; Seol & Park, 2019; Yang & Lee, 2015)은 취업모의 일과 가정환경에서의 경험을 이해하고자 일가정갈등과 양립, 일가정전이, 다중역할 등 긍정과 부정의 차원들을 활발히 논의해온 한편, 일가정갈등과 일가정축진이 독립적인 개념이며 공존할 수 있다는 주장도 제기되어(Carlson et al., 2006; Grzywacz & Marks, 2000; Kim, 2016) 취업모의 일가정 경험을 갈등 혹은 촉진과 같이 이원론적으로 접근하는 데는 한계가 있어 보인다. 취업모가 일과 가정생활을 병행하는 것은 개인에게 성장과 지지의 원천인 동시에 부

담이나 긴장, 스트레스의 원천이 된다는 주장(Barnett & Hyde, 2001)과 직업인과 어머니 역할에 대해 취업모가 양가적인 시각을 가진다는 주장(Ye & An, 2020)에 근거하면 취업모가 자신의 역할을 수행하면서 긍정과 부정의 정서를 동시에 경험할 것이라는 추측이 가능한데, 이는 긍정정서와 부정정서의 동시적 발생을 의미하는 사회적 양가감정(sociological ambivalence)의 개념으로 잘 설명할 수 있다.

사회적 양가감정은 사회구조와 개인을 연결할 수 있는 틀이며, 자원이나 특권이 불균형적으로 배분된 젠더화된 사회구조적 수준을 강조한다는 점에서 미시적 시각의 역할갈등(role conflict)과 차별된다(Connidis & McMullin, 2002; Fingerman et al., 2008; Guo et al., 2013; McMullin, 1995, 2000). 자신의 역할이나 지위에 대해 사회적 수준에서 모순적인 기대가 요구되거나 양립할 수 없는 여러 규범의 압력이 동시에 가해질 때 개인은 사회적 양가감정을 경험하게 된다(Connidis, 2015; Lüscher, 2005; Willson et al., 2003). 의존성이 높은 미취학 자녀를 둔 취업모의 경우 자녀에 대한 전적인 양육 제공이 기대되는 동시에 직업인으로서 독립적인 성인의 역할도 요구되므로, 직업인과 어머니 역할에 대해 사회적 양가감정을 경험할 가능성이 크다(An & Choe, 2020). 이에 본 연구에서는 취업모의 사회적 양가감정을 직업인과 어머니 역할에 대한 양립할 수 없는 사회의 규범적 기대로 인해 취업모가 자신의 역할에 대해 가지는 모순된 감정의 역동이라고 정의하고자 하며, 취업모의 직업인과 어머니 역할 경험에 대해 사회적 양가감정의 시각으로 접근하고자 한다.

양가감정에 대한 국내외 다수의 선행연구들은 심리적 안녕감에 대한 심리적 양가감정의 부정적 영향을 밝혔으나(Mun & An, 2019; Fingerman et al., 2008; Lowenstein, 2007; Suitor et al., 2011) 사회적 양가감정이 사회적 안녕감에 미치는 영향을 살핀 연구는 제한적이다. 취업모의 역할 경험을 탐색한 선행연구에서는 부모역할스트레스(Lee, 2001)와 직장스트레스(Song & Jeong, 2019), 양육스트레스(Keum & Kim, 2014)가 심리적 안녕감이나 결혼만족도를 낮추고, 일가정갈등이 삶의 만족(Kang & Jang, 2016)과 삶의 질(Lee, M. R., 2013)을 떨어뜨린다고 보고된다. 또한 부모역할에 대한 자신감이 삶의 만족(Kim, 2011)에 긍정적인 영향을 미치고 일가정양립이 부부친밀감(Han & Lee, 2018)을 높인다는 결과도 보고되어, 취업모가 자신의 역할에서 경험하는 긍정 및 부정정서가 심리사회적 적응지표들과 밀접한 관련이 있다는 것을 알 수 있다. 양가감정은 이러한 긍정과 부정의 정서가 혼재하여 팽팽하게 맞서는 상태를 일컫는데, 강한 양가감정은 스트레스와 긴장상태를 유도하므로 개인

의 안녕감에 부정적인 영향을 미칠 수 있다(Lee, S. S., 2013). 이상의 선행연구들에 근거하면 강한 사회적 양가감정은 개인의 사회적 기능에 대한 부정적인 평가로 이어질 것이라는 예측이 가능하다. 이에 본 연구에서는 역할에 대한 취업모의 사회적 양가감정이 높을수록 사회적 안녕감은 낮아질 것으로 보고 이를 확인해보고자 한다.

2. 배우자 변인

1) 배우자의 아버지역할 신념

가정환경에서 배우자는 취업모가 다양한 역할을 원활히 수행하도록 돕는 일차적인 지원자이며(Cho & Lee, 1998) 배우자의 지지는 취업모의 심리적 적응에도 긍정적인 영향을 미친다(An, 2005; Kim & Hwang, 2010). 그러나 배우자가 직업인과 어머니 역할을 동시에 수행하는 취업모에게 전통적인 역할을 강조하는 태도를 가진다면 취업모는 일과 가정에서 역할을 분배하는데 어려움을 느끼며 이중적인 스트레스 상황에 직면할 수 있다(Emslie & Hunt, 2009; Ross et al., 1990). 선행연구에서는 취업모가 배우자의 양육참여에 대해 높게 지각할수록 결혼만족도와 직무만족도(Keum & Kim, 2014)가 높아지고 우울(Kim & Jeon, 2016)은 낮아지는 것으로 보고하였다. 이상의 선행연구에 근거해 볼 때 취업모가 지각한 배우자의 아버지역할 신념은 취업모의 사회적 안녕감을 낮출 것이라 여겨지므로 이를 확인하고자 한다.

2) 배우자의 성역할가치

양육을 여성의 역할로 제한하는 배우자의 전통적인 성역할태도는 취업모에게 부정적인 정서를 유발시키고, 양육에 대한 견해 차이는 가족과의 갈등이나 관계소원으로 이어지기도 했다(Kim et al., 2013). 따라서 배우자가 여성의 역할에 대해 전통적인 성역할 가치관을 가지거나 자녀 양육에서 아버지 역할을 중요하게 생각하지 않는다는 취업모의 지각은 배우자에 대한 우호적 관점이나, 가정이라는 공동체에 대한 소속감에 부정적인 영향을 미칠 것으로 볼 수 있다. 이에 본 연구에서는 취업모가 지각한 배우자의 성역할가치가 전통적일수록 취업모의 사회적 안녕감이 낮아질 것으로 보고 이를 확인하고자 한다.

3. 직장 변인

1) 가족친화적 조직문화

취업모는 제한된 시간과 에너지를 가지고 직업인과 어머니 역

할을 모두 수행해야 하는데, 직장에서 직업인의 역할만을 강조하기보다 일과 가정의 균형을 지지하는 환경을 제공한다면 이는 두 역할의 병행을 도움으로써 취업모의 사회적 안녕감에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 보인다. 가족친화적 조직문화는 조직이 구성원의 직장과 가정생활의 조화를 얼마나 지지하고 가치 있게 여기는가에 대해서 조직 내 공유되는 추정, 가치, 생각을 의미하며(Thompson et al., 1999), 기존의 가족친화정책의 시행이나 이용여부만으로 근로자의 일가정균형을 설명하는데 한계가 있다는 지적에 의해 주목받기 시작한 개념이다. 선행연구에서는 취업모가 속한 조직의 문화가 가족친화적일수록 취업모의 가정생활만족(Lee et al., 2005), 조직몰입(Lee et al., 2008), 삶의 질(Yoo, 2008)이 높아지는 것으로 나타났다. 이를 볼 때 가족친화적 조직문화는 취업모가 사회적 역할들을 잘 병행하게 하여 자신이 가치 있는 구성원이라는 생각을 증진시켜주고, 공동체에 기여하기 위한 노력을 이끌어 낼 것이라고 여겨진다. 이에 가족친화적 조직문화가 사회적 안녕감과도 관련이 있을 것으로 여겨지지만 이를 밝힌 연구는 제한적이므로 본 연구에서 확인하고자 한다.

2) 직무과부하와 직장구성원의 성역할태도

직장환경에서의 가족친화적인 분위기와는 반대로, 일중심적 문화가 강하거나 직장구성원들이 전통적인 성역할태도를 가진다면 이는 취업모의 적응에 부정적인 영향을 미칠 것이라는 예측도 가능하다. 이에 본 연구에서는 직무과부하와 직장구성원의 성역할태도에 초점을 두어 취업모의 사회적 안녕감과의 관련성을 살펴보고자 한다. 직무과부하(job overload)는 직무를 수행함에 있어 주어진 시간 내에 요구되는 일이 과도하다고 지각하는 것을 의미하며(Caplan & Jones, 1975) 과도한 업무할당은 삶의 질과 조직몰입을 낮추고(Lee & Lee, 2020), 정서적 소진(Park & Oh, 2011)을 높이는 것으로 보고된다. 또한 직장에서의 성차별 경험은 이직의도(Yoon, 2018)와 우울(Han, 2015; Kim et al., 2017)을 증가시키며 주관적 건강(Han, 2015)을 낮추는 것으로 보고된다. 이처럼 취업모가 직장환경에서 직무과부하 및 직장구성원들이 전통적인 성역할태도를 높게 지각하는 것은 직장환경에서의 적응을 어렵게 하는 요인으로 작용할 수 있다. 이는 개인이 자신이 속한 사회의 타인들과 공통점을 가진다는 평가나, 공동체의 잠재력이나 개선과 같은 사회에 대한 긍정적인 평가를 반영하는 사회적 안녕감을 저해할 수 있을 것으로 여겨지므로 본 연구에서 이들의 관계를 살펴보고자 한다.

4. 통제변인

본 연구는 미취학 자녀를 둔 취업모의 직업인과 어머니 역할경험에 영향을 줄 수 있는 변인으로 취업모와 배우자의 가사양육분담 및 주당근로시간, 양육조력자 유무를 통제하고자 하며(Kang & Yoo, 2005; Kim & Jeon, 2016; Lee & Jin, 2013; Lee & Kum, 2020; Park et al., 2020; Shin, 2015), 취업모의 미취학 자녀 양육 경험에 초점을 두기 위하여 부모 전이기의 기준이 되는 첫째 자녀의 취학여부를 통제하고자 한다. 또한 취업모의 심리사회적 적응 지표들에 영향을 주는 것으로 보고된 취업모의 연령, 교육수준, 월가구소득, 자녀 수도 통제하여 살펴보고자 한다(Kim, 2011; Park, 2018).

이상의 연구목적에 위한 연구문제는 다음과 같다. 취업모의 사회적 안녕감과 개인 내적 특성, 가정환경, 직장환경 변인들의 관계는 어떠한가? 취업모의 사회적 안녕감에 영향을 미치는 변인들은 무엇인가?

연구방법

1. 조사대상

본 연구의 조사대상은 자녀 중 한 명이라도 미취학 자녀가 있는 동시에 전일제로 근무하는 기혼 취업여성 561명이다. 연구대상 표집은 온라인과 오프라인의 편의표집 방식으로 추출되었으며 온라인은 인터넷 워킹맘과 직장맘 커뮤니티를 통하여 설문하였고 오프라인은 부산광역시 및 경남지역의 어린이집과 유치원에 설문을 배포하여 자료를 수집하였다. 2021년 1월 15일부터 2021년 2월 26일까지 자료를 수집한 결과, 오프라인 설문지 291부와 온라인 설문지 221부로 총 512부를 회수하였으며 연구대상의 조건에 충족하지 않거나 불성실하게 응답한 경우를 제외한 390부를 최종 분석에 사용하였다.

조사대상자들의 일반적 특성은 다음과 같다. 평균 연령은 38.4세로 20대 2.6%, 30대 52.1%, 40대 45.4%이다. 자녀의 수는 1명이 48.2%, 2명 44.9%, 3명 6.9%로 나타났으며, 첫째 자녀가 초등학교 취학 이상인 경우는 전체의 24.6%였다. 교육수준은 고등학교 졸업 3.8%, 전문대 졸업 16.9%, 대학교 졸업 65.9%, 대학원 졸업 이상 12.6%로 나타났다. 직업은 관리·사무직 54.9%로 가장 많았으며, 전문·연구직 23.3%, 서비스·판매직 11.0%, 기타 8.7%, 기술·기능·숙련직 1.5%, 생산·노무직 0.5% 순으로 나타났다. 월가구소득은 600만원-800만원 미만 41.5%, 400만원-600만원 미만 30.3%, 800만원-1,000만원 미만 12.8%, 200만원-400만원 미만 11.0%, 1,000만원 이상

3.6%, 200만원 미만 0.8%, 순이었다. 취업모가 근무하는 시간 동안의 주 양육돌봄형태는 보육·교육기관이 59.0%으로 전체의 절반 이상을 차지하였고, 친정부모 31.0%, 시댁부모 6.9%, 배우자 2.1%, 육아도우미 0.5%, 기타 0.5% 순으로 나타났다. 초과근무를 포함한 취업모의 평균 주당근로시간은 43.2시간이었으며, 배우자의 경우 46.7시간이었다.

2. 측정도구

1) 사회적 안녕감

사회적 안녕감은 Keyes (1998)의 사회적 안녕감(social wellbeing) 척도를 본 연구에서 변인과 재변인의 과정을 거친 후 사용하였다. 사회적 안녕감은 사회적 일관성, 사회적 통합, 사회적 기여, 사회적 실현, 사회적 수용의 5개 하위요인으로 나누어지며 하위요인별 3문항씩 총 15문항으로 구성되어 있다. 문항의 예로는 '내가 속해 있는 공동체 안의 사람들과 가깝다고 느낀다.', '세상은 모두에게 점점 더 나은 곳이 되어가고 있다.' 등이 있다. 응답범주는 '전혀 그렇지 않다'(1점)에서 '매우 그렇다'(5점)까지 5점 Likert 척도로 이루어져 있으며, 방향이 다른 문항을 역산한 후 모든 문항을 합산한 점수가 높을수록 사회적 안녕감이 높음을 의미한다. 본 연구에서 척도의 신뢰도 계수(Cronbach α)는 .78로 나타났다.

2) 개인 변인

(1) 역할 우선순위

취업모가 자신의 다양한 역할 중에서 가장 중요한 가치를 두는 역할을 확인하기 위하여, 취업모가 경험하는 어머니, 직업인, 배우자, 주부 역할에 대해 본인이 중요하게 생각하는 순서대로 1순위에서 4순위까지 응답자가 직접 작성하게 하였다. 취업모가 1순위로 응답한 역할은 어머니 역할이 전체의 69.7%로 가장 높았고, 직업인 16.2%, 배우자 7.9%, 주부 6.2% 순으로 나타났다. 어머니 역할을 1순위로 보고한 취업모의 수가 상대적으로 매우 크게 나타난 본 연구의 결과에 따라, 어머니 역할을 1순위로 작성한 경우는 1점, 나머지 역할을 1순위로 선택한 경우는 0점을 부여하여 점수가 높을수록 어머니 역할을 중요하게 여기는 것으로 분석하였다.

(2) 사회적 양가감정

사회적 양가감정은 취업모가 직업인과 어머니 역할에 대해 느

끼는 양가감정의 주관적인 인식을 직접적으로 평가하는 방식으로 측정하였다. Pillemer & Suito (2002)의 척도를 바탕으로 Mun과 An (2014)이 개발한 척도 9문항과 Zygowicz (2006)의 척도 19문항을 본 연구의 목적에 맞게 수정 및 번역하여 사용하였다. 문항의 예로는 ‘어머니 역할과 직장인 역할에 대해 긍정적인 감정과 부정적인 감정이 섞여 있는 것을 자주 느낀다.’, ‘어머니 역할과 직장인 역할이 좋기도 하고, 짜증나기도 한다.’ 등이 있다. 응답범주는 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(5점)까지 5점 Likert 척도로 이루어져 있으며, 방향이 다른 문항을 역산한 후 모든 문항을 합산한 점수가 높을수록 사회적 양가감정이 높음을 의미한다. 본 연구에서 척도의 신뢰도 계수(Cronbach α)는 .86으로 나타났다.

3) 배우자 변인

(1) 아버지역할 신념

취업모가 지각하는 배우자의 아버지 역할 신념을 측정하기 위하여, Cho와 Im (2016)이 Bonney & Kelley (1996)의 부모역할 신념척도(Beliefs Concerning the Parental Role Scale)를 바탕으로 개발 및 타당화한 어머니아버지 역할 신념 척도의 하위요인 중 ‘아버지 양육의 중요성’ 3문항과 ‘생계부양자-아버지 신념’ 3문항을 사용하였고, 취업모에게 평소 배우자의 생각을 떠올려 응답하게 하였다. 문항의 예로는 ‘아빠가 매일 아이와 일대일로 양질의 시간을 보내는 것은 중요하다.’, ‘아빠의 주된 책임은 자녀를 위해 재정적인 지원을 제공하는 것이다.’ 등이 있다. 응답범주는 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(5점)까지 5점 Likert 척도로 이루어져 있으며, 모든 문항의 합산점수가 높을수록 취업모가 지각하는 배우자의 아버지 역할 신념 수준이 높다는 것을 의미한다. 본 연구에서 아버지 양육의 중요성 척도의 신뢰도 계수(Cronbach α)는 .78로 나타났고, 생계부양자-아버지 신념 척도는 .66으로 나타났다.

(2) 성역할가치

취업모가 지각하는 배우자의 성역할가치는 한국아동패널의 성역할가치 척도 중 본 연구의 목적에 맞는 3개 문항을 선정하여 사용하였고, 취업모에게 평소 배우자의 생각을 떠올려 응답하게 하였다. 원척도 문항 중 ‘여성이 취업할 경우 남성과 여성은 가사와 양육에 대해 동등한 정도의 책임을 나누어져야 한다’는 문항은 응답자가 동등한 책임을 나누어질 필요가 없다고 응답할 경우 남성과 여성 중 누가 더 책임을 져야 하는지에

대한 생각을 파악할 수 없으므로 본 연구의 목적에 맞게 ‘여성 은 취업하더라도 남성보다 가사와 양육에 대해 더 책임을 져야 한다’로 수정하여 사용하였다. 모든 문항의 응답범주는 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(5점)까지 5점 Likert 척도로 이루어져 있으며, 모든 문항을 합산한 점수가 높을수록 취업모가 배우자의 성역할가치를 전통적이라 지각한다는 것을 의미한다. 본 연구에서 척도의 신뢰도 계수(Cronbach α)는 .64로 나타났다.

4) 직장 변인

(1) 가족친화적 조직문화

가족친화적 조직문화는 가족지지적 문화규범, 상사 지지, 동료 지지의 3가지 하위개념으로 접근하였다. 가족지지적 문화규범은 Ozeki (2003)의 척도(Family-Supportive Culture Norms)를 Lee 등(2007)의 연구에서 변안한 도구 5문항을 사용하였고, 상사 지지는 Thomas & Ganster (1995)의 ‘상사 지원 척도(Supervision Support Scale)’를 Shin 등(2014)의 연구에서 변안한 도구 9문항을 사용하였으며, 동료 지지는 Greenberger & O’Neil (1993)의 ‘동료 지지 척도(Coworker Support Scale)’를 Cho와 Lee (1998)가 변안한 도구 4문항을 사용하였다. 문항의 예로는 ‘우리 회사에서는 일에 매진할 것인지 가족 혹은 개인적 삶에 집중할 것인지 선택해야만 한다.’, ‘나의 상사는 집안일을 위해 근무시간, 초과근무, 또는 휴가계획 등을 바꾸도록 해준다.’ 등이 있다. 모든 문항의 응답범주는 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(5점)까지 5점 Likert 척도로 이루어져 있으며, 방향이 다른 문항을 역산한 후 모든 문항을 합산한 점수가 높을수록 조직문화가 가족친화적임을 의미한다. 본 연구에서 척도의 신뢰도 계수(Cronbach α)는 .84로 나타났다.

(2) 직무과부하

직무과부하는 Mehrotra & Gebeke (1992)가 제작하고 Kim (2015)이 변안 및 재구성한 척도를 사용하였으며 문항의 예로는 ‘나에게 주어지는 업무량이 과다한 편이다.’ 등이 있다. 모든 문항의 응답범주는 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(5점)까지 5점 Likert 척도로 이루어져 있고, 모든 문항을 합산한 점수가 높을수록 직무과부하 수준이 높다는 것을 의미한다. 본 연구에서 척도의 신뢰도 계수(Cronbach α)는 .84로 나타났다.

(3) 조직구성원의 성역할태도

조직구성원의 성역할태도는 Jeong (1983)이 Sex-role Orientation Scale(SRO, Osmond & Martin, 1975)과 Sex-role Ideology Scale(SRI, Mason & Bumpass, 1975)을 바탕으로 제안한 성역할태도척도(Gender-Role Attitudes Scale:GRAS)를 Kim & Kim (1998)의 연구에서 내적일치도를 거쳐 최종선정한 척도의 하위요인에서 ‘직업역할’ 5문항을 사용하였다. 문항의 예로는 ‘직장에서 남성이 여성 밑에서 일하기를 꺼리는 것은 당연하다.’ 등이 있으며, 본 연구의 목적에 맞게 취업모에게 직장상사와 직장동료의 평소 생각을 떠올려 모든 문항에 각각 응답하게 하였다. 모든 문항의 응답범주는 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(5점)까지 5점 Likert 척도로 이루어져 있고, 총 10문항을 합산한 점수가 높을수록 취업모가 조직구성원의 성역할태도를 전통적으로 지각하고 있음을 의미한다. 본 연구에서 척도의 신뢰도 계수(Cronbach α)는 .92로 나타났다.

5) 통제변인

미취학 자녀를 둔 취업모의 역할에 영향을 줄 수 있는 변인으로 취업모의 연령 및 교육수준, 취업모와 배우자의 가사양육분담과 주당근로시간, 양육조력자 유무, 자녀 수, 첫째 자녀의 취학여부, 월가구소득을 통제하여 살펴보았다(Kang & Yoo, 2005; Kim & Jeon, 2016; Kim, 2011; Lee & Jin, 2013; Lee & Kum, 2020; Park, 2018; Park et al., 2020; Shin, 2015). 가사양육분담 척도의 경우 통계청의 생활시간조사와 선행연구(Han, 2011; Yoo, 1999)를 바탕으로 구성된 Jeon (2014)의 척도와 한국아동패널에서 NICHD (1999)의 Study of Early Child Care and 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 가사분담 6문항과 양육분담 12문항으로 구성하였으며 각 항목은 100%를 기준으로 취업모와 배우자, 양육조력자의

양육분담도(%)를 응답자가 직접 기입하도록 하였다.

3. 분석방법

본 연구의 자료들은 PASW ver. 18,0(SPSS Inc., Chicago, IL, USA)을 사용하여 분석하였다. 연구대상자의 일반적 특성을 살펴보기 위하여 기술통계를 실시하였고 척도의 신뢰도 검증에 위해 Cronbach α 계수를 산출하였다. 주요변인의 상관관계를 알아보기 위해 Pearson의 상관분석을 실시하였으며, 상대적 영향력은 위계적 회귀분석을 통해 살펴보았다.

연구결과

1. 주요변인들의 기술통계치

취업모가 보고한 주요변인들의 평균은 Table 1과 같다. 사회적 안녕감의 평균은 3.41, 사회적 양가감정은 3.22로 모두 중앙값보다 다소 높게 나타났고, 배우자 변인들도 2.93~3.89수준으로 모두 중앙값보다 높게 나타났다. 직장 변인인 가족친화적 조직문화는 3.44, 직무과부하 2.75로 중앙값보다 높았지만, 조직구성원의 성역할태도는 2.22로 중앙값보다 낮게 나타났다.

2. 사회적 안녕감과 개인 변인, 배우자 변인, 직장 변인의 상관관계

취업모의 사회적 안녕감과 주요 변인들 간의 상관관계를 살펴본 결과는 Table 2와 같다. 취업모의 사회적 안녕감과 교육수준($r=.15, p<.01$), 월가구소득($r=.14, p<.01$), 자녀 수($r=.22, p<.01$), 첫째 자녀 취학여부($r=.21, p<.01$), 취업모의 양육분담($r=.12, p<.05$), 역할 가치($r=.25, p<.01$), 배우자의 아버지 양육의 중요성 신념($r=.37, p<.01$), 가족친화적 조직문화($r=.46, p<.01$)는 유의한 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났고, 취업모의 주당근로시간($r=-.22, p<.01$), 사회적 양가감정($r=-.26$,

Table 1. Descriptive Statistics of Study Variables (N=390)

Variable	Mean (SD)	Minimum	Maximum	Skewness	Kurtosis
Social wellbeing	3.41 (.51)	1.80	4.60	.07	-.28
Sociological ambivalence	3.22 (.46)	1.89	4.89	.03	1.14
Spouse's beliefs about paternal parenting involvement	3.89 (.91)	1.00	5.00	-.52	-.28
Spouse's beliefs about father-breadwinner	2.93 (.90)	1.00	5.00	-.09	-.26
Spouse's gender-role values	2.78 (.91)	1.00	5.00	.19	-.14
Family-supportive work environment	3.44 (.56)	1.63	4.92	.17	.03
Job overload	2.75 (.94)	1.00	5.00	-.09	-.49
Managers and coworkers'gender-role attitudes	2.22 (.89)	1.00	4.20	.02	-1.17

Table 2. Correlations of Study Variables (N=390)

Variables	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21		
1 Age	-																						
2 Education	-.04	-																					
3 Weekly working hours	.15**	-.02	-																				
4 Monthly household income	.04	.12*	-.00	-																			
5 Number of children	.19**	-.10	-.14**	.02	-																		
6 Age of first child (8 and over=1, below 8 =0)	.28**	-.00	-.09	-.01	.56**	-																	
7 Social capital for childcare	-.05	.07	.07	.04	.00	-.03	-																
8 Division of childcare	.06	-.03	-.20**	-.01	.11*	.09	-.17**	-															
9 Division of housework	.11*	-.17**	-.10*	-.05	.13**	.09	-.08	.62**	-														
10 Spouse's weekly working hours	.03	.02	.37**	.00	-.05	-.05	-.02	.22**	.13**	-													
11 Spouse's division of childcare	.01	.05	.09	.03	-.02	.01	.04	-.50**	-.26**	-.27**	-												
12 Spouse's division of housework	-.05	.13**	-.01	.03	-.01	.00	-.02	-.19**	-.57**	-.13**	.56**	-											
13 Role priority (maternal=1, others=0)	-.10	.13*	-.31**	.13*	.15**	.17**	-.10	.17**	.01	-.09	-.07	.06	-										
14 Sociological ambivalence	-.01	.05	-.01	-.10	-.02	-.02	-.12*	.12*	.07	.16**	-.14**	-.07	.05	-									
Spouse's beliefs about																							
15 paternal parenting involvement	-.10	.04	-.27**	.09	.18**	.11*	.03	.08	-.06	-.06	.02	.17**	.30**	.02	-								
16 Spouse's beliefs about father-breadwinner	.00	-.07	-.07	-.05	.01	-.02	-.19**	.28**	.16**	.23**	-.37**	-.26**	-.02	.20**	-.09	-							
17 Spouse's gender-role values	.11*	-.15**	.06	-.14**	.07	.01	-.17**	.18**	.21**	.15**	-.26**	-.28**	-.02	.20**	-.08	.53**	-						
18 Family-supportive work environment	-.08	.11*	-.24**	.10	.14**	.11*	.09	.08	-.02	-.10*	.02	.13*	.23**	-.19**	.32**	-.12*	-.21**	-					
19 Job overload	.19**	.00	.30**	-.11*	-.09	-.11*	-.05	-.14**	-.07	.10*	-.02	-.08	-.22**	.17**	-.21**	.07	.20**	-.38**	-				
Managers and																							
20 coworkers'gender-role attitudes	.20**	-.12*	.26**	-.03	-.14**	-.08	-.12*	-.03	.07	.17**	-.10	-.17**	-.26**	.11*	-.38**	.25**	.39**	-.51**	.28**	-			
21 Social wellbeing	-.08	.15**	-.22**	.14**	.22**	.21**	.04	.12*	-.02	-.09	.01	.10	.25**	-.26**	.37**	-.11*	-.22**	.46**	-.33**	-.41**	-		

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

p<.01), 배우자의 생계부양자-아버지 신념(r=-.11, p<.01), 배우자의 성역할가치(r=-.22, p<.01), 직무과부하(r=-.33, p<.01), 직장구성원의 성역할태도(r=-.41, p<.01)와는 유의한 부적 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

3. 취업모의 사회적 안녕감에 영향을 미치는 변인들의 상대적 영향력

취업모의 사회적 안녕감에 영향을 미치는 변인들의 상대적 영향력을 검증하기 위하여 위계적 회귀분석을 실시한 결과는 Table 3과 같다.

1단계에서는 사회인구학적 변인인 취업모의 교육수준, 주당

근로시간, 월가구소득, 자녀 수, 첫째 자녀 취학여부, 양육분담을 통제변수로 투입하여 분석하였고, 2단계에서는 개인 변인인 역할 우선순위, 사회적 양가감정을 투입하였다. 3단계에서는 배우자 변인인 아버지 양육의 중요성, 생계부양자-아버지 신념, 성역할 가치를 투입하였고, 4단계는 직장 변인인 가족친화적 조직문화, 직무과부하, 조직구성원의 성역할태도를 투입하였다.

모델의 설명력은 1단계 13%(R²=.13), F=10.26(p<.001)으로 나타났으나, 단계를 거칠수록 설명력이 점차 증가하여 모든 변인이 투입된 4단계의 설명력은 36%(R²=.36), F=16.27(p<.001)로 나타났다. 모든 회귀모델에서 VIF값이 1.02에서 1.75 수준으로 나타나, 다중공선성의 문제도 없는 것으로 확인하였다.

Table 3. Hierarchical Regression Models Predicting Social Wellbeing among Working Mothers (*N*=390)

	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4	
	<i>B</i>	β	<i>B</i>	β	<i>B</i>	β	<i>B</i>	β
Constant	3.32***		4.00***		3.38***		2.79***	
Education	.11	.14**	.11	.14**	.09	.12**	.08	.10*
Weekly working hours	-.02	-.18***	-.02	-.14**	-.01	-.07	-.00	-.01
Monthly household income	.06	.12**	.04	.08	.02	.04	.02	.04
Number of children	.17	.13*	.10	.12*	.08	.09	.06	.07
Age of first child (8 and over=1, below 8 =0)	.14	.12*	.11	.10	.11	.10	.11	.09
Division of childcare	.00	.06	.00	.08	.00	.10*	.00	.08
Role priority (maternal role=1, others=0)			.16	.14**	.09	.08	.04	.04
Sociological ambivalence			-.29	-.27***	-.28	-.26***	-.22	-.20***
Spouse's beliefs about paternal parenting involvement					.15	.27***	.10	.18***
Spouse's beliefs about father-breadwinner					.02	.03	.02	.04
Spouse's gender-role values					-.09	-.15**	-.04	-.07
Family-supportive work environment							.18	.20***
Job overload							-.05	-.10*
Managers and coworkers'gender-role attitudes							-.07	-.12*
adjusted <i>R</i> ² (ΔR^2)	.13		.21($\Delta.08$)		.29($\Delta.08$)		.36($\Delta.07$)	
<i>F</i>	10.26***		13.61***		15.20***		16.27***	

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

독립변인들의 상대적인 영향을 살펴본 결과는 다음과 같다. 먼저 통제변인이 투입된 1단계에서는 취업모의 주당근로시간($\beta = -.18, p < .001$)이 짧을수록, 교육수준($\beta = .14, p < .01$)이 높을수록, 자녀 수($\beta = .13, p < .05$)가 많을수록, 월가구소득($\beta = .12, p < .01$)이 높을수록, 첫째 자녀가 취학한 경우($\beta = .12, p < .05$) 사회적 안녕감이 높아지는 것으로 나타났다. 대부분의 통제변인의 영향력은 4단계로 갈수록 사라졌지만, 교육수준은 모든 독립변인들이 투입된 4단계에서도 유의한 정적영향($\beta = .10, p < .05$)을 가지는 것으로 나타났다.

개인 변인을 투입한 2단계에서는 사회적 양가감정($\beta = -.27, p < .001$)이 낮을수록, 어머니 역할($\beta = .14, p < .01$)을 다른 역할에 비해 중요하게 보고할수록 사회적 안녕감이 높아지는 것으로 나타났다.

배우자 변인을 추가로 투입한 3단계에서는 취업모가 배우자의 아버지 양육 중요성 신념($\beta = .27, p < .001$)을 높게 지각할수록, 취업모의 사회적 양가감정($\beta = -.26, p < .001$)이 낮을수록, 취업모가 배우자의 전통적인 성역할가치($\beta = -.15, p < .01$)를 낮게 지각할수록 사회적 안녕감이 높아지는 것으로 나타났다.

직장 변인을 투입하여 모든 독립변인들의 영향력을 함께 살펴

본 4단계에서는 사회적 양가감정($\beta = -.20, p < .001$)이 낮을수록, 가족친화적 조직문화($\beta = .20, p < .001$)가 높을수록, 취업모가 배우자의 아버지 양육 중요성 신념($\beta = .18, p < .001$)을 높게 지각할수록, 취업모가 직장구성원의 전통적인 성역할태도($\beta = -.12, p < .05$)를 낮게 지각할수록, 직무과부하($\beta = -.10, p < .01$)가 낮을수록 취업모의 사회적 안녕감이 높은 것으로 나타났다.

결론 및 제언

본 연구는 미취학 자녀를 둔 취업모의 사회적 안녕감에 대해 살펴보는 것을 목적으로 하였고, 사회적 안녕감에 영향을 미치는 요인들에 대해 개인, 배우자, 직장 차원으로 나누어 접근하였다. 취업모의 교육수준, 주당근로시간, 월가구소득, 자녀 수, 첫째 자녀 취학여부, 양육분담을 통제하였으며, 위계적 회귀분석을 통해 취업모의 역할에 대한 사회적 양가감정, 취업모가 지각한 배우자의 아버지 양육 중요성 신념, 가족친화적 조직문화, 직무과부하, 직장구성원의 성역할태도가 취업모의 사회적 안녕감에 미치는 유의한 영향에 대해 확인하였다. 주요 연구결과를 선행연구들에 비

추어 논의하면 다음과 같다.

먼저 사회적 안녕감과 주요 변인들의 상관관계를 살펴본 결과, 통제변인에서는 교육수준, 주당근로시간, 월가구소득, 자녀 수, 첫째 자녀 취학여부, 양육분담이 취업모의 사회적 안녕감과 유의한 상관이 있었고, 취업모의 개인 변인, 배우자 변인, 직장 변인에서는 모든 변인이 사회적 안녕감과 유의한 상관이 있었다. 이를 통해 취업모가 어머니와 직업인 역할을 수행할 때 개인, 배우자, 직장 차원에서 가지는 긍정적인 경험은 높은 사회적 안녕감과 관련성이 있다는 것을 확인할 수 있었다. 한편 통제변인 중 양육분담이 사회적 안녕감과 유의한 정적 상관을 나타낸 것은 양육분담을 많이 할수록 어머니의 주관적 행복감이 저하되고 아버지의 양육분담이 높을수록 취업모의 결혼만족도와 직무만족도가 높아진다는 기존의 주장(Keum & Kim, 2014; Park et al., 2020)과 다소 상반되는 결과이다. 이는 본 연구에서 취업모와 배우자의 평균 주당근로시간과 양육분담, 그리고 역할 우선순위 간의 관계를 살펴볼 때, 취업모의 대부분 배우자보다 근로시간이 짧고 근로시간이 길수록 그리고 어머니 역할을 중요하게 여길수록 양육분담 시간이 길어지는 관계를 고려하여 설명을 유추할 수 있다. 취업모들이 배우자에 비해 주당근로시간이 짧기 때문에 상대적으로 자녀 양육에 더 참여하게 되는 현실 속에서, 자신의 어머니 역할에 상대적으로 더 사회적 가치를 두는 취업모는 자녀를 양육하면서 세상에 가치 있는 기여를 한다는 인식이 강할 가능성이 있다. 따라서 추후 연구에서는 취업모 역할에 대한 개인적 의미와 역할에 대한 만족 등 개인 내적 특성에 대한 세부적인 접근이 필요하다.

다음으로 취업모의 사회적 안녕감에 영향을 미치는 요인들에 대해 살펴본 결과, 개인 요인에서는 역할에 대한 사회적 양가감정이 낮을수록 사회적 안녕감이 높아지는 것으로 나타났다. 이는 심리적 양가감정이 심리적 안녕감을 낮추며(Mun & An, 2019) 일가정갈등이 삶의 만족(Kang & Jang, 2016)을 낮춘다고 보고한 선행연구들과 유사한 결과이다. 선행연구들이 일과 가정에서의 긍정 혹은 부정의 경험을 개별적으로 접근하여 이루어졌다면, 본 연구는 직업인과 어머니 역할에 대해 느끼는 긍정과 부정의 동시적 경험에 대해 초점을 둔 사회적 양가감정에 주목하였고, 역할에 대한 사회적 양가감정이 취업모의 사회적 안녕감에 미치는 부정적인 영향을 확인하였다는 점에 의의가 있다. 특히 사회적 양가감정은 주변 환경의 모순적 기대로 발생하는 것이므로 취업모가 직업인과 어머니 역할에 대한 사회적 기대에 부응하지 못한다고 느끼면 사회에 통합되거나 일치하여 개인이 사회적 기능을 잘하고 있다는 평가인 사회적 안녕감이 저해될 수 있다. 따라서 추후 연구에서는 취업모에게 모순적으로 가해지는 사회적 기대로 인한

사회적 양가감정과 이들이 사회적 안녕감에 미치는 영향에 대해 관련 변인들과 통합적으로 살펴볼 필요가 있다.

배우자 관련 요인들에서는 취업모가 지각하는 배우자의 아버지 양육 중요성 신념이 높을수록 취업모의 사회적 안녕감이 높아지는 것으로 나타났다. 이는 배우자의 양육참여에 대한 취업모의 지각이 높을수록 결혼만족도와 직무만족도(Keum & Kim, 2014)가 높아지고 우울(Kim & Jeon, 2016)은 낮아진다고 보고한 선행 연구와 맥을 같이 한다. 취업모의 사회적 안녕감에 미치는 배우자의 아버지 양육 가치의 중요성을 확인한 본 연구 결과는 배우자가 아버지로서 양육을 중요하게 생각한다는 지각이 취업모로 하여금 공동의 목표를 가진 부부사이의 소속감과 사회적 통합감 등을 증진시킨다는 보여준다. 따라서 어머니와 아버지의 공동양육을 장려하는 교육이나 제도의 마련이 필요하며 특히 강도 높은 돌봄이 요구되는 미취학 자녀를 양육하는 시기는 부부간에 자녀양육에 대한 공통의 목표를 가지는 공동체 의식 등을 강화하는 교육 프로그램 등에 대한 필요성이 더욱 강조된다고 여겨진다.

마지막으로 직장 관련 요인으로는 가족친화적 조직문화가 높을수록, 직무과부하가 낮을수록, 직장구성원들의 성역할태도가 덜 전통적일수록 취업모의 사회적 안녕감이 높아지는 것으로 나타나, 기존의 선행연구들(Lee & Lee, 2020; Yoo, 2008; Yoon, 2018)과 유사한 결과를 보였다. 본 연구에서는 직장 차원의 모든 변인들이 사회적 안녕감에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났는데, 이는 취업모가 제한된 시간과 에너지 속에서 어머니와 직업인 역할을 모두 잘 수행할 수 있도록 도와주는 직장환경의 중요성이 드러난 결과이며, 과중한 업무로 인해 근무시간 안에 일을 모두 해내기가 어려운 조직의 특성이나 여성의 능력을 제한하고 남성중심으로 흘러가는 조직의 분위기도 취업모의 사회적 안녕감을 저해할 수 있다는 것을 의미하는 결과이다. 특히 본 연구와 같이 미취학 자녀를 둔 취업모의 경우, 어린 자녀를 양육하고 있는 동시에 직장에서는 남성에 비해 상대적으로 평등하지 않은 상황에 놓여질 수 있는 취업 여성이라는 이중적인 어려움 때문에 직장의 환경적 요인들이 사회적 통합, 기여, 수용 등의 사회적 안녕감에 중요하게 작용했을 가능성도 있다. 이상에서 볼 때, 취업모의 사회적 안녕감 증진을 위해서는 일가정양립을 지원하는 직장 환경 뿐만 아니라 성평등한 조직의 분위기를 지지하는 방향의 직장 내 교육이나 정책이 필요하다고 여겨진다. 특히 취업상태에서 어머니로서 겪는 이중차별에 대한 교육 등이 의무적으로 직장 내 인권 교육 등에 포함되어야 할 것으로 여겨진다. 또한 취업 여성이 출산 이후 다양한 역할 병행의 어려움으로 경력단절을 선택하거나, 미취학 자녀의 양육을 위해 출퇴근시간이 유연하나 승진과 승급

의 기회가 적은 직종으로 이직(mommy track)하는 등의 흐름은 유능한 여성인력의 손실을 초래하고 남성중심적인 조직의 형태가 반복되게 할 수 있으므로 가족친화적인 조직의 중요성은 더욱 강조된다. 조직의 유형이나 업무의 특성은 매우 다양하므로 다양한 조직의 환경을 고려하여 가족친화적인 조직을 조성하기 위한 정책적 개입이 필요할 것이다.

본 연구는 미취학 자녀를 둔 취업모의 사회적 안녕감에 영향을 미치는 요인들에 대하여 개인, 배우자, 직장 차원으로 나누어 통합적인 접근을 시도하여 다양한 차원들의 중요성을 밝히고, 특히 취업모의 역할에 대한 사회적 양가감정과 가족친화적 조직문화의 중요성을 확인하였다는 점에서 의의가 있다. 또한 취업모의 역할 경험에서 사회적 양가감정과 사회적 안녕감에 주목하여, 사회적 압력으로 인해 유발된 취업모의 사회적 양가감정이 개인의 사회적 기능에 부정적인 영향을 미친다는 것을 밝힘으로써 사회적 환경과 개인을 연결한 설명을 시도했다는 점에서도 연구의 의의를 찾을 수 있다. 하지만 본 연구는 다음과 같은 제한점을 가지고 있다. 우선 미취학 자녀를 둔 동시에 전일제 직장에 근무 중인 본 연구대상의 사회인구학적 특성으로 인해 직종이나 소득 등에도 편향성이 존재하며 오프라인 설문이 특정 지역에 집중되어 있다는 한계가 있다는 점에서 연구결과의 일반화에 제한이 있다. 또한 취업모의 사회적 안녕감에 대한 연구가 부족하여 본 연구에서는 사회적 안녕감에 영향을 미치는 변인들을 파악하는 탐색적 수준에 그쳤으므로 후속 연구에서는 변인들 간의 역동을 고려한 구조적인 접근이 요구된다. 마지막으로 본 연구는 취업모의 사회적 안녕감에 초점을 두었으나 남성과 여성의 사회화 경험이나 사회적 역할에 대한 기대가 다르므로 후속 연구에서는 취업모와 배우자의 사회적 안녕감과 이에 영향을 미치는 요인들에 대해 비교하여 살펴볼 필요가 있다.

Declaration of Conflicting Interests

The authors declare no conflict of interest with respect to the authorship or publication of this article.

References

- An, J. S., & Choe, M. A. (2020). Study about ambivalence and desire for child birth by working mothers: Focusing on mediation effect of multiple-role efficacy. *Family and Environment Research, 58*(3), 391-400. <https://doi.org/10.6115/fer.2020.028>
- An, S. H. (2005). The impact of child care and social support on the psychological well-being of employed mothers with young children. *Early Childhood Education Research & Review, 9*(4), 311-327.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American Psychologist, 56*(10), 781-796. <https://doi.org/10.1037//0003-066x.56.10.781>
- 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, VA.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior, 67*(2), 169-198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Caplan, R. D., & Jones, K. W. (1975). Effects of work load, role ambiguity, and type A personality on anxiety, depression, and heart rate. *Journal of Applied Psychology, 60*(6), 713-719. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.60.6.713>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior, 68*(1), 131-164. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.02.002>
- Cha, S. E., & Han, K. H. (2006). The effect of marital, parental role quality and social resource on mental health: Focused on gender and employment difference. *Journal of Family Relations, 11*(3), 81-114.
- 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. *Human ecology research institute, 12*(1998), 94-103.
- Choe, Y. J., & Kim, G. H. (2010). The relationship of personal variables, environmental supports, and buffering of the work-family multiple-role conflict among Korean employed mothers. *Korean Journal of Counseling and Psychotherapy, 22*(4), 1049-1073.
- Connell, R. (2013). *Gender and power: Society, the person and sexual politics*. Cambridge: John Wiley & Sons.
- 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>
- Emslie, C., & Hunt, K. (2009). 'Live to work' or 'work to live'? A qualitative study of gender and work-life balance among men and women in mid life. *Gender, Work & Organization, 16*(1), 151-172. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2430.2008.00558.x>

- org/10.1111/j.1468-0432.2008.00434.x
- Fingerman, K. L., Pitzer, L., Lefkowitz, E. S., Birditt, K. S., & Mroczek, D. (2008). Ambivalent relationship qualities between adults and their parents: Implications for the well-being of both parties. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 63(6), 362-371. <https://doi.org/10.1093/geronb/63.6.P362>
- 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>
- Guo, M., Chi, I., & Silverstein, M. (2013). Sources of older parents' ambivalent feelings toward their adult children: The case of rural China. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 68(3), 420-430. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbt022>
- Han, H. R., & Lee, J. M. (2018). Effect of gender role attitude and work-family balance perceived by married career women on life stress: The mediating effect of marital intimacy. *Family and Environment Research*, 56(5), 425-433. <https://doi.org/10.6115/fer.2018.031>
- Han, I. H. (2015). A study on workplace discrimination and the health of female workers. *Korean Journal of Sociology*, 12(2015), 271.
- 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, H. R., & Hong, S. P. (2020). Work-family transfer types and influencing factors of female managers. *The Women's Studies*, 105(2), 39-68.
- 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, Gangwon-do, Korea.
- Jeong, J. H. (1983). *The effects of mothers' gender-role attitude on their daughters* (Unpublished master's thesis). Sookmyung Women's University, Seoul, Korea.
- Kang, H. J., & Yoo, K. S. (2005). A study of sharing housework and child care in dual-earner couples: Focused on restraining and driving factors. *Family and Culture*, 17(3), 187-219.
- Kang, K. W., & Jang, J. Y. (2016). The structural relationship among work overload, psychological detachment, work-Family conflict and life satisfaction on married workers. *Korean Journal of Counseling*, 17(3), 419-440. <https://doi.org/10.15703/kjc.17.3.201606.419>
- Keum, J. H., & Kim, D. S. (2014). The casual relationship among the father's participation in childcare, job satisfaction, parenting stress, and marital satisfaction of working mother. *Family and Environment Research*, 52(2), 141-150. <https://doi.org/10.6115/fer.2014.52.2.141>
- Keyes, C. L. M. (1998). Social well-being. *Social Psychology Quarterly*, 61(2), 121-140. <https://doi.org/10.2307/2787065>
- Keyes, C. L. M., & Ryff, C. D. (1998). Generativity in adult lives: Social structural contours and quality of life consequences. In D. P. McAdams & E. de St. Aubin (Eds.), *Generativity and adult development: How and why we care for the next generation* (pp. 227-263). Washington, DC: American Psychological Association.
- Kim, E. H., Kim, J. S., Park, H. S., Kim, D. Y., & Kim, S. Y. (2017). The experience of sexism in the workplace, belief in a just world, and depression: Scale development and mediating effect analysis. *The Korean Journal of Woman Psychology*, 22(4), 643-667.
- Kim, E. J., & Jeon, K. Y. (2016). The influence of perception gap of dual-income parents about paternal involvement on marital conflict: Mediating effects of maternal self-efficacy and depression. *Family and Environment Research*, 54(5), 487-498. <https://doi.org/10.6115/fer.2016.038>
- 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, H. Y. (2015). *A study on the impact of job demand characteristics on job stress* (Unpublished master's thesis). Dankook University, Gyeonggi-do, Korea.
- 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, K. A., & Hwang, H. W. (2010). A study on the factors that influence the psychological well-being of dual-earner couples. *Social Science Research*, 26(1), 143-168.
- 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. <https://doi.org/10.4069/kjwhn.2013.19.3.188>
- Kim, S. J. (2016). Married working women's work-family conflict and facilitation on depression. *Korean Journal of Social Welfare Studies*, 47(3), 161-185. <https://doi.org/10.16999/kasws.2016.47.3.161>
- 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.
- Lee, H. S. (2001). Effects of parenting experiences on job satisfaction and psychological well-being in employed women: Moderating effects

- of marital stress. *Journal of Korean Home Management Association*, 19(6), 197-206.
- Lee, H. W., & Lee, D. Y. (2020). The multifaceted effects of work overload: An application of attribution theory. *Korean Society and Public Administration*, 31(3), 107-126.
- Lee, J. W., & Kum, H. S. (2020). Working women's life satisfaction, couples'gender role attitude and the division of housework. *Family and Culture*, 32(1), 34-69. <https://doi.org/10.21478/family.32.1.202003.002>
- Lee, M. R. (2013). The effects of self-support program women participants' work-family conflict on their quality of life. *Journal of Community Welfare*, 44, 67-97. <https://doi.org/10.15300/jcw.2013.03.44.67>
- Lee, S. H., Kim, M. S., & Park, S. K. (2008). A test of work-to-family conflict mediation hypothesis for effects of family friendly management on organizational commitment and turnover intention. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 21(3), 383-410.
- 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. S. (2013). A study on ambivalence of elderly parents toward their adults children. *Korean Journal of Human Ecology*, 22(6), 633-647.
- 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.
- Lee, Y. J., & Jin, M. J. (2013). Social capital and parental stress of married mothers with young children: Variations by employment status. *Family and Environment Research*, 51(2), 229-239. <https://doi.org/10.6115/khea.2013.51.2.229>
- 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. (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.
- Mason, K. O., & Bumpass, L. L. (1975). US women's sex-role ideology, 1970. *American Journal of Sociology*, 80(5), 1212-1219.
- McMullin, J. (1995). Theorizing gender and age. In S. Arber & J. Ginn (Eds.), *Connecting gender and aging: A sociological approach* (pp. 30-41). Philadelphia: Open University Press.
- McMullin, J. (2000). Diversity and the state of sociological aging theory. *Gerontologist*, 40(5), 517-530. <https://doi.org/10.1093/geront/40.5.517>
- Mehrotra, J., & Gebeke, D. (1992, November). *Emerging factors in work/family interference*. Paper presented at the Annual Conference of the National Council on Family Relations, Orlando, FL.
- 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. <https://doi.org/10.5934/kjhe.2019.28.3.247>
- NICHD. (1999). *NICHD Study of Early Child Care*. Retrieved March 5, 2021, from <http://public.rti.org/secc/>
- 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, the United States.
- Park, H. Y., Kim, M. J., & Lee, K. I. (2020, October). *The relationships among mother's gender role value, parenting sharing, family flexibility and subjective happiness: Focusing on regional (large cities/ townships) differences*. Poster session presented at the 66th Conference of the Association of Families and Better Life, Seoul, Korea.
- Park, J. A., & Oh, S. J. (2011). The relationship of work overload and unreasonable organizational climate to emotional exhaustion and mediating effects of psychological detachment. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 24(4), 809-833. <https://doi.org/10.24230/kjiop.v24i4.809-833>
- 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., & Sutor, 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>
- Putney, N. M., & Bengtson, V. L. (2001). Families, intergenerational relationships, and kinkeeping in midlife. In M. E. Lachman (Eds.), *Handbook of midlife development* (pp. 528-570). New York: John Wiley and Sons.
- Ross, C., Mirowsky, J., & Goldstein, K. (1990). Impact of the family on health: The decade in review. *Journal of Marriage and Family*, 52(4), 1059-1078. <https://doi.org/10.2307/353319>
- 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. <https://doi.org/10.20406/kjcs.2019.25.1.055>
- Shin, D. E. (2015). The effects of organizational characteristics on work-

- life balance of Korean women managers. *Korean Journal of Social Issues*, 27(2015), 127-166.
- 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.
- Song, G. R., & Jeong, E. J. (2019). The effect of married woman's job stress and mindfulness on the psychological well-being The moderated mediation effect of self-regulation. *Korean Journal of Interdisciplinary Therapy*, 11(1), 5-33.
- Spitze, G., Logan, J. R., Joseph, G., & Lee, E. (1994). Middle generation roles and the well-being of men and women. *Journal of Gerontology*, 49(3), 107-116. <https://doi.org/10.1093/geronj/49.3.S107>
- Suitor, 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>
- Wise, S., & Stanley, L. (1983). *Breaking out: Feminist consciousness and feminist research*. Boston, MA: Routledge & K. Paul.
- Yang, H. J., & Lee, K. H. (2015). Relationship between negative and positive effects of multiple roles and career aspirations of employed mothers. *Korean Journal of Counseling*, 16(3), 155-174. <https://doi.org/10.15703/kjc.16.3.201506.155>
- 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. <https://doi.org/10.1177/0067205X8501500404>
- 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, G. S., Choi, Y. S., & Sung, M. A., (2003) *Sourcebook of family theories and methods: A contextual approach*. Seoul: Hawoo Publishing.
- Yoo, H. S. (1999). *Participation of household labor and marital satisfaction of employed wives and husband* (Unpublished master's thesis). Sangmyeong University, Seoul, Korea.
- Yoon, J. Y. (2018, September). Gender discrimination in the workplace and the turnover of female workers. Paper presented at the 2018 Conference of the Korea Women's Development Institute, Seoul, Korea.
- Zygowicz, S. D. (2006). *Interpersonal complementarity and intergenerational ambivalence: Parent-adult child relationship* (Unpublished doctoral dissertation). Arizona State University, Tempe, the United States.