

## 아동기 자녀를 둔 취업모가 지각하는 일-가정양립과 사회적지지 간의 종단적 관계

조혜영<sup>1</sup>, 권정윤<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>건국대학교 유아교육과, <sup>2</sup>성신여자대학교 유아교육과

### The Longitudinal Relationship between Work-family Balance and Social Support Perceived by Working Mothers with Childhood Children

HyeYoung Jo<sup>1</sup>, JeongYoon Kwon<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Department of early childhood education, Konkuk University

<sup>2</sup>Department of early childhood education, Sungshin Women's University

**요약** 본 연구는 아동기 자녀를 둔 취업모가 지각하는 일-가정양립과 사회적지지 간의 종단적으로 관계를 살펴보는 것이다. 이를 위해 한국아동패널 2016-2018(9차년도-11차년도) 자료를 이용하였으며, 연구대상은 8세부터 10세 아동기 자녀를 둔 취업모 502명이다. 사회적지지에 영향을 주는 일-가정양립을 종단적으로 알아보기 위하여 SPSS 18.0과 AMOS 23.0을 이용하여 잠재성장모형으로 분석하였다. 주요결과를 제시하면, 첫째, 일-가정양립과 사회적지지 변인은 무변화 모형에 비해 선형변화 모형 적합도 지수가 모두 양호하게 나타나 최종적으로 선형변화 모형으로 결정하였다. 사회적지지 모형은 개인차가 존재하므로 일-가정양립의 영향력을 종단적으로 알아보았다. 둘째, 일-가정양립은 사회적지지에 종단적으로 영향을 주는 것으로 나타났다. 연구결과를 바탕으로 취업모에 대한 효율적인 일-가정양립 방안에 대한 정책적 함의점과 직장문화 조성 측면에서 제시하였다.

**Abstract** This study examines the longitudinal relationship between work-family balance and social support perceived by working mothers with small children. Data were acquired from the Panel Study on Korean Children(PSKC) from 2016-2018 (9th year-11th year). The study subjects included 502 working mothers with children aged 8 to 10 years. To examine the work-family balance that affects social support longitudinally, the data were analyzed by Latent Growth Modeling(LGM) using SPSS 18.0 and AMOS 23.0. We determined that compared to the no-growth model, work-family balance and social support variables had a good fit in the linear change model suitability. Hence, the linear change model was selected for further studies. Since there were individual differences in the social support model, we next examined the influence of work-family balance longitudinally. We found that the work-family balance had a longitudinal effect on social support. Based on the results, we present policy implications and planning of organizational culture for efficient work-family balance for working mothers.

**Keywords** : Latent Growth Modeling, Work-Family Balance, Social Support, Working Mothers with Childhood Children, Panel Study on Korean Children(PSKC)

---

\*Corresponding Author : JeongYoon Kwon(Sungshin Women's Univ.)

email: jykwon@sungshin.ac.kr

Received April 8, 2022

Accepted July 7, 2022

Revised May 12, 2022

Published July 31, 2022

## 1. 서론

우리사회에서 '양육'은 전통적인 성역할의 고정관념이 팽배하게 있어, 아직까지 여성에게 기대와 책임을 요구하는 바가 크다. 특히, 취업모의 일과 가정의 양립이 중요한 것은 직장 또는 가정에서 경험하는 감정이 전이되어 쌍방향적으로 영향을 줄 수 있기 때문이다[1]. 즉, 취업모는 '취업과 양육'의 이중고를 경험하면서 많은 어려움에 노출될 수 있음을 의미하는데, 실제로 취업모들이 일, 양육, 가사 등 다중역할에 대한 고충이 밝혀진바 있다[2]. 또한, 일과 생활의 균형은 여성이 더 열악하며[3], 이로 인한 갈등 시 대부분 여성이 일을 포기하는 것으로 나타났다[4].

한편, 초등학교에 입학하는 시기인 7-12세 자녀는 새로운 환경에 적응하면서 가정에서 학교로 생활반경을 넓히며, 타인과의 관계 형성을 통해 사회화 과정을 경험하게 된다[5]. 이때, 사회성을 배우며, 우리사회에 필요한 인재로의 성장 기반을 형성하므로 부모의 역할이 중요한 시기라 해도 과언이 아니다. 이 시기의 자녀를 둔 맞벌이 부부는 전체 가구의 50%를 상회하는 것으로 2018년 715가구(유배우 가구 대비 비중: 54.2%), 2019년 758가구(유배우 가구 대비 비중: 54.8%)로 매년 꾸준히 증가하는 것으로 나타났다. 맞벌이 부부의 근로시간 역시 어머니(주 평균 36.4시간)에 비해 아버지(주 평균 44.7시간)가 더 오래 근무하는 것으로 나타났다[6]. 이러한 결과들로 볼 때 아직까지 양육은 어머니의 역할이 더욱 강조되고 있음을 알 수 있다.

일-가정양립은 일-가족 이점(work-family gains), 일-가족 갈등(work-family strains), 일-양육 이점(work-parenting gains), 일-양육 갈등(work-parenting strains)으로 구분된다[7]. 일-가정양립이 원활하다는 것은 갈등을 해소하거나[8] 물리적, 심리적, 환경 제공을 통해 갈등을 최소화 하는 것을 의미한다[9,10]. 따라서 개인의 안녕과 삶의 질을 향상시키기 위해서는 일과 가정의 양립이 원활하게 이루어 질 수 있도록 다양한 시도가 필요하다.

취업모 여성이 지각하는 전반적인 삶의 만족도는 남성에게 비해 상대적으로 매년 높아지고 있으나 여가 만족도는 남성이 더 높은 것으로 나타났다[11]. 즉, 취업모 여성은 일뿐만 아니라 양육 등의 어려움으로[2] 남성에 비해 여가를 즐기는 시간적 여유가 없음을 유추해 볼 수 있다. 이에 국가에서는 취업모의 사회적 지원을 통해 이들이 일-가정양립에서 발생하는 어려움을 최소화시켜주기 위

하여 '제6차 남녀고용평등과 일-가정양립 기본계획(2018-2022)' 수립 등의 노력을 하고 있다. 실제로 육아 휴직 급여 인상과 육아기 근로시간 단축 활성화 및 직장 어린이집 설치 확대 등의 정책과제를 통해 일과 가정생활을 보다 수월하게 병행할 수 있도록 하였다. 또한, "함께 돌보고 일하는 사회"의 패러다임 추구를 위해 '제3차 저출산고령화 기본계획(2016-2020)' 역시 일-가정양립을 통해 삶의 질을 향상시키고자 함에 목적이 있다. 이렇게 일-가정양립에 대한 사회적 노력에도 불구하고 아직까지는 남성들의 가사노동에 대한 참여가 부족하여[12] 취업모가 체감하는 일-양육에 어려움으로 인해 발생하는 스트레스로 사회적 지원이 낮다고 인식할 수 있다. 이렇듯 일-가정양립이 사회적지지와 밀접하게 관련이 있다는 것은[13] 두 요인이 연속선상의 상호 호혜적인 구조를 가지고 있음을 시사하는 것이다. 이러한 측면에서 보면, 일-가정양립이 수월하다는 것은 사회로부터 받는 지지에 대해 긍정적인 인식을 함양할 수 있음을 예측해 볼 수 있다. 이는 일-가정 양립에 대한 인식의 변화에 따라 취업모가 지각하는 사회적지지의 의미를 예측해 봄으로서 이들을 위한 정책수립에 상당히 많은 도움을 줄 수 있다.

지금까지 이루어진 대부분의 선행연구들은 사회적 지원과 취업모의 일-가정양립 간의 상관이 있음을 밝힌 바 있다[14]. 또한, 가족의 지원이 취업모의 역할 수행과 밀접한 관련이 있는 연구들 역시 꾸준히 진행되고 있었다[15-19]. 특히, 일-가정양립에 영향을 주는 원인변수를 찾는 연구가 진행되었는데, 가정에서의 지지가 중요한 변인임을 밝힌 결과들[1,20]로 볼 때, 일-가정양립이 영향을 줄 수 있는 사회적지지에 대한 인식의 변화를 찾으려고 하는 시도 역시 필요해 보인다. 연구변인과 관련해서는 취업모가 지각하는 일-가정 갈등이 사회적지지에 유의미한 영향을 준다는 것을 밝힌 결과가 제시된 바 있다[13]. 결국, 취업모가 지각하는 일-가정양립은 사회적지지와 호혜적 구조를 지닌 연속선상에서의 경험을 의미하므로 생활 전반에 걸쳐 파급효과를 줄 수 있지만, 일-가정양립에 대한 인식을 통해 사회적지지에 대한 체감도의 변화추이를 알아보고자 하는 연구는 미미한 것으로 보인다. 즉, 일-가정양립이 원활하다는 것은 취업모가 지각하는 사회적 지원을 긍정적으로 인식하게 된다는 것을 의미한다. 결국, 사회적지지를 많이 받을수록 개인의 안녕감 뿐만 아니라 양육에 대한 자신감을 함양하게 된다. 따라서 본 연구에서는 8-10세 아동을 돌보는 취업모를 대상으로 이들이 지각하는 일-가정양립의 변화추이에 따른 사회적지지에 대한 인식의 변화를 종단적으로 확인할

필요가 있다. 이를 위해 설정한 연구문제와 이에 따른 연구모형은 다음과 같다(Fig. 1참조).

첫째, 아동기 자녀를 둔 취업모가 지각하는 일-가정양립과 사회적지지 변인은 시간의 경과에 따라 변화하는 경향은 어떠한가?

둘째, 아동기 자녀를 둔 취업모가 지각하는 일-가정양립이 사회적지지에 미치는 중단적 영향은 어떠한가?

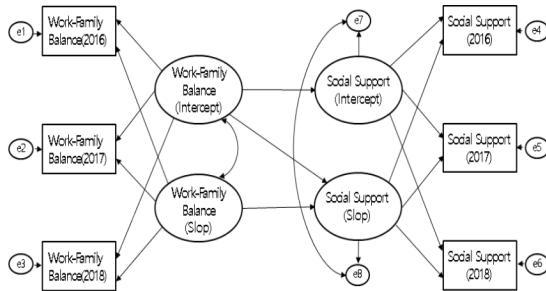


Fig. 1. Theoretical model for Work-Family Balance and Social Support

## 2. 연구방법

### 2.1 연구대상

본 연구에서는 8세부터 10세 아동을 둔 취업모가 대상이므로 어머니 변인에서 '취업 중(휴직 중 포함)' 또는 '취업/학업 병행 중'을 충족하고 있는 데이터만을 사용하였다. 이에 아동(성별, 월령)의 특성과 어머니(연령, 최종학력, 취업상태)의 특성으로 구분하여 제시하였다. 연구대상의 일반적 특성에서 아동의 성별은 남아 252명(50.2%), 여아 250명(49.8%)으로 비슷하게 조사되었다. 월령(만)은 124개월 168명(33.9%), 125개월 125명(25.2%), 123개월 122명(24.6%) 순으로 나타났다. 어머니의 연령은 40세 이상-45세 미만 280명(55.8%), 35세 이상-40세 미만 138명(27.5%), 45세 이상-50세 미만 72명(14.3%) 순으로 응답한 것으로 나타났다. 최종학력은 4년제 대학교 졸업(5년제 포함) 215명(42.8%), 2~3년제 대학 졸업 136명(27.1%), 고등학교 졸업 97명(19.3%) 순으로 나타났다. 취업상태는 취업 중(휴직 중 포함) 487명(97.0%), 취업/학업 병행 중 15명(3.0%)으로 나타났다(Table 1참조).

Table 1. General Characteristics of Subjects

		frequency	%	n	
Childhood Children	Gender	male	252	50.2	502
		female	250	49.8	
	age of the moon	121	2	.4	496
		122	47	9.5	
		123	122	24.6	
		124	168	33.9	
		125	125	25.2	
		126	14	2.8	
		127	9	1.8	
128	6	1.2			
129	3	.6			
Mothers	employment status	get a job(including leave)	487	97.0	502
		job&study at the same time	15	3.0	
	age	Under35Years	6	1.2	502
		Over35Years-Under40Years	138	27.5	
		Over40Years-Under45Years	280	55.8	
		Over45Years-Under50Years	72	14.3	
		Over50Years-Under55Years	5	1.0	
	Over55Years	1	.2		
	education	elementary school graduation	1	.2	502
		middle School graduation	3	.6	
high school graduation		97	19.3		
college graduation(2-3year)		136	27.1		
university graduation(5year)		215	42.8		
graduate school	50	10.0			

### 2.2 연구도구

#### 2.2.1 일-가정양립

취업모가 지각하는 일-가정양립을 알아보기 위하여 가족 구성원을 대상으로 일-가정양립에 대한 문항을[7] 육아정책연구소 한국아동패널 연구진이 직접 번역한 것으로 알아보았다. 한국아동패널 데이터는 시간경과에 따른 중단적 자료를 제시하는데 유용하며, 이 가운데 일-가정양립에 대한 조사는 어머니의 자기기입식 설문 조사로 진행되었다. 일-가정양립의 문항은 총 26문항 4개 하위 영역으로 일-가족 이점(work-family gains) 7문항, 일-가족 갈등(work-family strains) 9문항, 일-양육 이점(work-parenting gains) 4문항, 일-양육 갈등(work-parenting strains) 6문항으로 구성되어 있다. 5점 리커트 척도('전혀 그렇지 않다\_1점'-'매우 그렇다\_5점')로 일-가족 갈등과 일-양육 갈등을 역산하여 점수가 높을수록 일-가정양립에 긍정적인 인식을 두는 것으로 해석하였다. 내적 합치도 계수 Cronbach's  $\alpha$ 는 2016년(9차시) .924, 2017년(10차시) .932, 2018년(11차시) .942로 나타났다.

2.2.2 사회적지지

취업모가 지각하는 사회적지지를 알아보기 위하여 저소득층 여성가장을 대상으로 사회적 지원을 알아본 문항을[21] 한국아동패널 조사에서 어머니의 자기기입식 설문 조사로 알아본 것을 사용하였다. 사회적지지 문항은 총 13문항 4개 하위영역으로 정서적지지 2문항, 도구적지지 3문항, 사교적 지지 4문항, 정보적지지 4문항으로 구성되어 있다. 5점 리커트 척도(‘전혀 그렇지 않다\_1점’-‘매우 그렇다\_5점’)로 점수가 높을수록 사회적지지에 긍정적인 인식을 두는 것으로 해석하였다. 내적 합치도 계수 Cronbach’s  $\alpha$ 는 2016년(9차시) .928, 2017년(10차시) .939, 2018년(11차시) .953으로 나타났다.

2.3 분석방법

본 연구의 목적인 취업모가 지각하는 일-가정양립과 사회적지지 간의 종단적 관계를 분석하기 위해 SPSS 18.0과 AMOS 22.0을 사용하였다. 종단적 관계를 살펴보기 앞서, 연구대상의 일반적 특성을 알아보기 위해 빈도(%) 분석하였다. 연구변인의 경향성은 기술통계로 알아보고, 상관관계 분석을 통해 연구변인들 간의 관계성을 확인하였다. 도구의 신뢰도는 Cronbach’s  $\alpha$  계수를 산출하였다. 본 연구에서는 취업모를 대상으로 일-가정양립과 사회적지지의 모든 연구변인에 응답한 데이터만을 분석했기 때문에 결측치는 존재하지 않았으며, 시간 변화에 따른 통계적 유의성을 알아보기 위해 무변화 및 선형변화 모형을 통해 확인하였다. 이 과정에서 다양한 적합도 지수를 분석하였는데, 특히, X2(df)지수는 사례수에 민감하므로 CMIN/df, RMSEA(LO/HI), NFI, TLI, CFI를 함께 살펴보았다. 본 연구의 목적을 위해 잠재성장모형(Latent Growth Model: LGM, 이하 LGM)으로 종단적 관계를 분석하였다.

3. 연구결과

본 연구에서의 결과를 살펴보기 앞서, 취업모가 지각하는 일-가정양립과 사회적지지 측정변수들의 2016-2018(9차년도-11차년도) 각 시점에 따른 경향성을 평균(M)과 표준편차(SD)로 제시하였고, 상관관계를 제시하였다. 일-가정양립의 평균은 9차년도(2016)부터 11차년도(2018) 까지 증가추세(M=3.49/ SD=.51, M=3.59/SD=.54, M=3.63/SD=.56)를 보이며, 사회적지지의 평균은 9차년도(M=3.88/SD=.56)에서 10차년도(M=3.94/SD=.59)까

지 증가하는 반면, 11차년도(M=3.91/SD=.65)에는 미미하게 감소하는 추세를 보이고 있다. 왜도값은 -.927부터 -.153 범위로 나타났고, 첨도는 -.064부터 2.426범위로 나타나 정규성을 만족하고 있었다. Table 2에 제시한 단 순히 차이 평균 값만으로 연구변인인 일-가정양립과 사회적지지가 매년 증가하였다고 해석하기에는 한계가 있을 수 있으므로 무변화 모형과 선형모형을 통해 증가추세를 통계적 유의성으로 검증할 필요가 있다.

사회적지지 변인을 중심으로 일-가정양립 변인의 상관관계를 보면, 9차년도(2016) 사회적지지와 일-가정양립(2016, 2017, 2018)과의 상관이 매년 .248(p<.01), .227(p<.01), .158(p<.01)로 정적 상관관계가 나타났다. 10차년도(2017) 사회적지지와 일-가정양립(2016, 2017, 2018)과의 상관이 매년 .223(p<.01), .336(p<.01), .253(p<.01)으로 정적 상관관계가 나타났다. 11차년도(2018) 사회적지지와 일-가정양립(2016, 2017, 2018)과의 상관이 매년 .231(p<.01), .243(p<.01), .344(p<.01)로 정적 상관관계가 나타났다.

Table 2. The Descriptive Statistics of the Measured Variables and the Correlation Coefficients Between Variables

(N=502)

	1-①	1-②	1-③	2-①	2-②	2-③
1. Work-Family Balance						
① Work-Family Balance_2016	1					
② Work-Family Balance_2017	.547**	1				
③ Work-Family Balance_2018	.489**	.628**	1			
2. Social Support						
① Social Support_2016	.248**	.227**	.158**	1		
② Social Support_2017	.223**	.336**	.253**	.488**	1	
③ Social Support_2018	.231**	.243**	.344**	.411**	.544**	1
M	3.49	3.59	3.63	3.88	3.94	3.91
SD	.51	.54	.56	.56	.59	.65
Skewness	-.153	-.201	-.265	-.321	-.304	-.927
Kurtosis	-.059	-.064	-.003	.818	.202	2.426

\*\*p<.01

3.1 아동기 자녀를 둔 취업모가 지각하는 일-가정양립과 사회적지지 변인의 시간 경과에 따른 변화

본 연구에서 취업모가 지각하는 일-가정양립과 사회

적지지 변인을 9-11차년도(2016-2018)의 3년 동안 변화 추이에 따른 조사 데이터를 활용하여 변화양상을 통계적으로 규명하고자 무변화 모형과 선형변화 모형으로 분석하였다[Fig. 2참조].

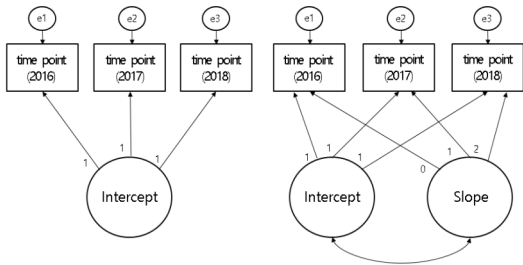


Fig. 2. Baseline growth models

3년에 걸친 데이터를 바탕으로 일-가정양립과 사회적 지지 변인의 각 시점에서 측정된 평균의 변화값을 검토하여 무변화 모형과 선형변화 모형으로 적합도를 비교한 결과는 평균 변화의 의미를 파악할 수 있다(Table 3참조).

Table 3. Model Fit of LGM

Variable	Model	X2(df)	CMIN /df	RMSEA (LO/HI)	NFI	TLI	CFI
Work-Family Balance	No Change Model	64.313 (6)***	10.719	.139 (.110-.171)	.858	.935	.871
	Linear Model	4.731 (3)	1.577	.034 (.000-.089)	.990	.996	.996
Social Support	No Change Model	30.916 (6)***	5.153	.091 (.061-.124)	.907	.962	.924
	Linear Model	3.938 (3)	1.313	.025 (.000-.083)	.988	.997	.997

\*\*\*p<.001

Table 3에 제시한 바와 같이, 무변화 모형은 각 시점에서 조사된 평균의 값이 시간에 따라 변화하지 않는다는 것을 가정함으로써 초기값에 대한 평균값으로 추정하는 것이다. 반면, 선형변화 모형은 각 시점에서 조사된 평균의 값이 시간에 따라 일관성있게 증가 또는 감소한다는 전제를 가지고 있다. 이렇게 무변화 모형과 선형변화 모형은 다양한 적합도 지수를 가지고 판단하여[22] 최종모형을 선정하는데, X2(df)지수는 사례수에 민감하므로 CMIN/df, RMSEA(LO/HI), NFI, TLI, CFI를 함께 제시하고자 한다. 무변화 모형을 중심으로 일-가정양립

을 살펴보면, X2(df)=64.313(6)\*\*\*, CMIN/df=10.719, RMSEA(LO/HI)=.139(.110-.171), NFI=.858, TLI=.935, CFI=.871이며, 사회적지지는 X2(df)=30.916(6)\*\*\*, CMIN/df=5.153, RMSEA(LO/HI) =.091(.061-.124), NFI=.907, TLI=.962, CFI=.924로 나타났다. 선형변화 모형을 중심으로 일-가정양립을 살펴보면, X2(df)=4.731(3), CMIN/df=1.577, RMSEA (LO/HI)=.034(.000-.089), NFI=.990, TLI=.996, CFI=.996이며, 사회적지지는 X2(df)=3.938(3), CMIN/df=1.313, RMSEA(LO/HI)=.025(.000-.083), NFI=.988, TLI=.997, CFI=.997로 나타났다. 따라서, 일-가정양립과 사회적지지 변인은 무변화 모형에 비해 선형변화 모형 적합도 지수가 모두 양호하게 나타나 최종적으로 선형변화 모형으로 결정하였다.

다음은 일-가정양립과 사회적지지 변인의 선형변화 모형에 대한 추정치를 Table 4에 제시하였다.

Table 4. Estimates of Work-Family Balance Following Social Support on Linear Model

Variable	Means		Variances		Intercept, Slop of Covariance
	Intercept	Slop	Intercept	Slop	
Work-Family Balance	3.498***	.072***	.155***	.019***	-.004
Social Support	3.891***	.017	.163***	.030***	-.004

\*\*p<.01

잠재성장모형에서는 평균에 따른 초기값과 변화율만을 구하는 것이 아닌 분산에 대한 초기값과 변화율의 통계적 유의성을 확인해야 한다. 즉, 회귀식( $y = \beta_0^i + \beta_1^i \lambda t + \epsilon$ )을 통해 초기값(Intercept)과 변화율(Slop)의 통계적 유의성에 따라 개인차가 존재함을 예측할 수 있기 때문이다( $\beta_0^i$ : 초기 값,  $\beta_1^i$ : 1번째 취업모의 기율기 값,  $\lambda t$ : t측정 주기의 기율기 계수 값,  $\epsilon$ : residual 또는 error). 연구변인을 중심으로 보면, 일-가정양립 평균의 초기값(Intercept)은 3.498점(p<.001)이고 분산의 초기값(Intercept)의 평균은 .155점(p<.001)으로 점수가 다양하게 분포되어 있음이 확인되었다. 다음은 사회적지지 평균의 초기값(Intercept)은 3.891점(p<.001)이고 분산은 초기값(Intercept)의 평균은 .163점(p<.001)으로 점수가 다양하게 분포되어 있음이 확인되었다. 특히, 본 연구에서 사회적지지는 종속변수이며, 잠재성장모형은 개인차 모델(individual difference model)로 연구대상자들의 변화율 즉 기율기가 집단의 평균과 동일하다는 것

은 비현실적이므로[23] 개인 간 차이 발생 여부가 통계적으로 유의미한지가 중요하다. 이는 전체 집단의 기울기 평균의 중요성 보다 집단에 속한 개인 간 기울기의 통계적 유의성에 근거하여 결과를 도출하는 것이 더욱 의미 있는 시사점을 도출 할 수 있다는 점을 시사하는 것이다. 때문에 비록 본 연구에서 사회적지지의 평균 변화율은 통계적으로 유의미하게 나타나지 않았지만, 기존 전통적인 분석방법에서 요구한 전제조건 충족보다는 개인 차이점수에 더욱 초점을 맞춰야 할 것이다[23]. 때문에 사회적지지의 분산으로 볼 때, 초기값(.163)과 변화율(.030) 모두  $p < .001$  수준에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타나 개인 간의 차이를 증명할 수 있는 독립변인인 일-가정양립 요인을 투입하여 영향력을 알아보고자 하는데 충족 요건이 성립되었다고 본다.

### 3.2 아동기 자녀를 둔 취업모가 지각하는 일-가정양립이 사회적지지에 미치는 종단적 영향

아동기 자녀를 둔 취업모가 지각하는 일-가정양립이 사회적지지에 미치는 종단적 영향의 검증모형 적합도를 분석하였다.  $X^2(d.f)=75.431(15)$ 은  $p < .001$  수준에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타났지만, RMSEA(LO/HI) 값은 .090(.070-.110), NFI는 .917, TLI는 .932, CFI는 .932로 나타나 종단적 영향의 검증모형이 양호하다고 해석할 수 있다(Table 5참조).

Table 5. The Model Fit for the Longitudinal Effects of Work-Family Balance on Social Support

Model Fit	X2(d·f)	CMIN/df	RMSEA(LO/HI)	NFI	TLI	CFI
Value	75.431 (15)***	5.029	.090(.070-.110)	.917	.932	.932

\*\*\* $p < .001$

Table 6. The Path Coefficients of Longitudinal Effects of Work-Family Balance on Social Support

	path	B	$\beta$	S.E.	C.R.	p
Social Support _Intercept	← Work-Family Balance	.118	.104	.01	12.376	***
Social Support _Slop	← Work-Family _Intercept	-.077	-.134	.03	-2.538	.011
Social Support _Slop	← Work-Family _Slop	2.806	.959	1.221	2.298	.022

\* $p < .05$

다음은 아동기 자녀를 둔 취업모가 지각하는 일-가정

양립이 사회적지지에 미치는 종단적 영향을 알아보기 위해 LGM으로 분석한 결과를 Table 6에 제시하였다.

‘일-가정양립\_초기값→사회적지지\_초기값( $\beta=.104$ ,  $p < .001$ )’, ‘일-가정양립\_초기값→사회적지지\_변화값( $\beta = -.134$ ,  $p < .05$ )’, ‘일-가정양립\_변화값→사회적지지\_변화값( $\beta=.959$ ,  $p < .05$ )’에 통계적으로 유의하게 나타났다 (Fig. 3참조).

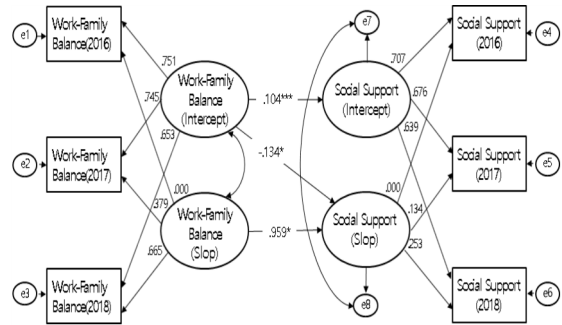


Fig. 3. Latent growth model verification for longitudinal effects of following Work-Family Balance on Social Support

## 4. 논의 및 결론

본 연구는 8-10세 아동을 돌보는 취업모를 대상으로 이들이 지각하는 일-가정양립의 변화추이에 따른 사회적지지에 대한 인식의 변화를 종단적으로 분석하고자 함에 목적이 있다. 주요 내용을 중심으로 논의 하면 다음과 같다. 첫째, 아동기 자녀를 둔 취업모가 지각하는 일-가정양립과 사회적지지에 대한 인식은 매년 증가하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 취업모의 역할 수행과 가족의 지원 간의 관계가 있음을 밝힌 연구결과들[1,15-20]과 맥락을 함께하는 것이다. 현재 우리나라는 국가차원에서 일-가정양립을 위한 ‘제6차 남녀고용평등과 일-가정양립 기본계획(2018-2022)’과 ‘제3차 저출산고령화 기본계획(2016-2020)’ 등 일과 가정의 균형을 추구할 수 있는 정책들을 제시한 바 있다. 본 연구결과에서와 같이 취업모가 지각하는 일-가정양립과 사회적지지가 매년 높아진 결과로 볼 때는 정책들이 어느 정도의 긍정적인 영향을 주었음을 예상해 볼 수 있다. 그럼에도 불구하고, 여전히 저출산이 사회적인 문제로 대두되고 있는 현실은[24] 일-가정양립과 관련한 정책의 실효성을 충분히 담보하지 못한 부분이며 앞으로 정책의 효과성에 대한 다각적인 연구의 시도가 필요함을 의미하는 것이다. 따라서 취업

모가 지각하는 일-가정양립은 사회적지지를 어느 정도 지원을 받고 있는가에 대한 인식과 직결되는 부분이므로 보다 제감으로 다가올 수 있는 실질적인 정책수립이 필요함을 의미하는 것이다. 이에 다음에 제시되는 종단연구 결과와 함께 논의하고자 한다.

둘째, 아동기 자녀를 둔 취업모가 지각하는 일-가정양립이 사회적지지에 종단적으로 영향을 주는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 취업모가 지각하는 일-가정 갈등이 사회적지지에 유의미한 영향을 준다는 것을 밝힌 연구를 지지하는 것이다[13]. 즉, 일-가정양립이 사회적지지에 종단적으로 영향을 준다는 결과는 일-가정양립의 인식이 긍정적 혹은 부정적이냐에 따라 개인이 지각하는 사회적지지의 수준이 다르다고 인식할 수 있으므로 보다 현실적인 일-가정양립에 대한 정책이 필요하다고 사료된다.

일-가정양립 과정에서 발생하는 갈등들은 이와 관련된 정책으로 완화시킬 수 있다[25]. 우리나라 역시 현재 이슈가 되고 있는 일과 가정의 양립을 원활하게 도와주어 삶의 만족도를 향상시키고자 도입된 주52시간 근로에 대한 효과성을 검증한 대 다수 연구결과에서는 개인이 지각하는 생활에서의 만족도가 크게 향상되지 않은 것으로 나타난 바 있다[26-28]. 이는 공식적 지원보다는 비공식적인 지원이 더욱 효과적이라고 보는 선행연구들 [29,30]과 같이, 획일적인 정책으로 인해 일반화를 시킨 원인에서 찾을 수 있다. 때문에 각 기관이 처한 상황이 다르므로 기관의 자율성을 부여해야 할 것이다. 이를 위해 업무 종사자들의 의견을 자율적으로 제시하고 수렴할 수 있도록 취업규칙, 근로계약서, 단체협약 등 기업 내부적으로 제도를 보완해야 할 것이다. 또한, 유연근무제는 일과 생활의 균형을 주어 갈등을 예방할 수 있기 때문에 [31] 근로시간을 유연하고 효율적으로 운영할 수 있도록 탄력근무제를 제도화 하여 조직 목표에 따른 성과 중심의 체제로 나아가야 할 것이다.

다음으로는 일과 가정 양립이 정착될 수 있도록 직장 문화 조성이 이루어져야 할 것이다. 실제로 남성은 여성에 비해 가족휴가를 적게 사용하며[32] 근무 시간 역시 더 많은 것으로 나타났다[6]. 또한, 직장 내 지지적인 환경은 일과 가정의 양립에서 발생하는 갈등을 감소시킨다는 것이 밝혀진 바 있다[29]. 따라서 일-가정양립에 대한 다양한 제도에 대한 교육과 양육의 중요성 그리고, 육아휴직 등 직장의 적극적인 지원은 개인의 삶을 향상시켜 궁극적으로는 조직의 목표를 달성하는데 도움이 될 수 있을 것이다.

본 연구는 취업모에 대한 일과 가정의 양립을 기반으

로 효율적인 사회적지지 방안에 대한 함의점을 제시하였다는 점에 의의를 갖는다. 또한, 본 연구는 한국아동패널 2016-2018(9차년도-11차년도) 자료를 분석하여 횡단 분석에서 야기되는 특정시점의 한정된 결과를 종단적으로 분석하여 실제적인 정책방안을 도출하는데 도움이 되었다. 그럼에도 불구하고 다음과 같은 한계점을 갖는다. 첫째, 본 연구는 취업모가 지각하는 일-가정양립과 사회적지지 간의 종단적 관계를 분석하였다. 그러나 가정에서 아버지의 역할참여가 중요해진 만큼 이와 관련한 변인을 보호요인으로 분석한다면 보다 의미있는 시사점을 도출할 수 있을 것이다. 둘째, 자기보고식(self-report) 조사는 사회적으로 바람직하다고 판단되는 문항에 긍정적으로 응답할 수 있다. 또한, 문항내용의 제한성으로 응답한 문항에 대한 정확한 표현을 알지 못한다는 한계를 갖는다. 특히, 본 연구에서 사용된 조사 도구 역시 일-가정양립과 사회적지지에 대한 인식을 모두 이해하기에는 어려움이 따른다. 때문에 추후에는 중요하게 판단되는 결과에 대한 심층적인 조사가 병행되어 진행된다면 정책 제안 시 효율성을 기할 수 있을 것이다.

## References

- [1] J. S. Michel, L. M. Kotrba, J. K. Mitchelson, M. A. Clark, B. B. Balthes, "Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review", *Journal of Organizational Behavior*, Vol.32, No.5, pp.689-725, June 2011. DOI: <https://doi.org/10.1002/job.695>
- [2] P. Voydanoff, "Consequences of boundary-spanning demands and resources for work-to-family conflict and perceived stress", *Journal of occupational health psychology*, Vol.10, No.4, pp.491-503, October 2005. DOI: <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.4.491>
- [3] F. Pichler, "Determinants of work-life balance: Shortcomings in the contemporary measurement of WLB in large-scale surveys", *Social Indicators Research*, Vol.92, No.3, pp.449-469, July 2009. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11205-008-9297-5>
- [4] L. Colombo, C. Ghislieri, "The work-to-family conflict: Theories and measures", *TPM: Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, Vol.15, No.1, pp.35-55, Spring 2008.
- [5] A. Vieno, M. Santinello, M. Pastore, D. D. Perkins, "Social support, sense of community in school, and self efficacy as resources during early adolescence: An integrative model", *American Journal of Community Psychology*, Vol.39, No.1-2, pp.177-190, February 2007. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10464-007-9095-2>

- [6] KOSTAT Employment Statistics Division. Employment status of dual-income households and single-person households by region in the second half of 2019. Statistics Korea press release [Internet]. KOSTAT Employment Statistics Division [cited 2020 June 23]. Available From: [http://kostat.go.kr/portal/korea/kor\\_nw/1/1/index.board?bmode=read&bSeq=&aSeq=383260&pageNo=1&rowNum=10&navCount=10&currPg=&searchInfo=srch&Target=title&sTxt=%EB%A7%9E%EB%B2%8C%EC%9D%B4](http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/1/1/index.board?bmode=read&bSeq=&aSeq=383260&pageNo=1&rowNum=10&navCount=10&currPg=&searchInfo=srch&Target=title&sTxt=%EB%A7%9E%EB%B2%8C%EC%9D%B4) (accessed December 6, 2021)
- [7] M. L. Marshall, R. C. Barnett, "Work- family strains and gains among two-earner couples", *Journal of Community Psychology*, Vol.21, No.1, pp.64-78, January 1993. DOI: [https://doi.org/10.1002/1520-6629\(199301\)21:1<64::AID-JCOP2290210108>3.0.CO;2-P](https://doi.org/10.1002/1520-6629(199301)21:1<64::AID-JCOP2290210108>3.0.CO;2-P)
- [8] A. L. Saltzstein, Y. Ting, G. H. Saltzstein, "Work-family balance and job satisfaction: The impact of family friendly policies on attitudes of federal government employees", *Public Administration Review*, Vol.61, No.4, pp.452-467, July 2001. DOI: <https://doi.org/10.1111/0033-3352.00049>
- [9] M. R. Frone, M. Russell, M. L. Cooper, "Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface", *Journal of Applied Psychology*, Vol.77, No.1, pp.65-78, March 1992. DOI: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65>
- [10] J. G. Grzywacz, B. L. Bass, "Work, family, and mental health: Testing different models of work-family fit", *Journal of Marriage and Family*, Vol.65, No.1, pp.248-261, February 2003. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2003.00248.x>
- [11] KOSTAT Social Statistics Planning Division. Living Time Survey Results in 2019. Statistics Korea press release [Internet]. KOSTAT Social Statistics Planning Division [cited 2019 July 15], Available From: [http://kostat.go.kr/portal/korea/kor\\_nw/1/6/4/index.board?bmode=read&aSeq=376004&pageNo=&rowNum=10&amSeq=&sTarget=&sTxt](http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/1/6/4/index.board?bmode=read&aSeq=376004&pageNo=&rowNum=10&amSeq=&sTarget=&sTxt) (accessed December 6, 2021)
- [12] A. Ueda, "A dynamic decision model of marriage, childbearing, and labour force participation of women in Japan", *The Japanese Economic Review*, Vol.58, No.4, pp.443-465, February 2007. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1468-5876.2007.00432.x>
- [13] A. N. Kim, "Mediating effects of social support on relation among parenting stress, work-mother role conflict and parental satisfaction perceived by employed mother with having infant child", *The Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education*, Vol.22, No.5, pp.209-231, October 2017. DOI: <http://doi.org/10.20437/KOAECE22-5-09>
- [14] J. K. Kim, J. S. Yang, "Analysis of the factors influencing work-family balance: A focus on the impact of social support", *Korean Journal of Public Administration*, Vol.50, No.4, pp.251-280, December 2012.
- [15] A. Abendroth, L. Dulk, "Support for the work-life balance in Europe: The impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction", *Work, Employment and Society*, Vol.25, No.2, pp.234-256, June 2011. DOI: <https://doi.org/10.1177/0950017011398892>
- [16] J. S. Mitchel, J. K. Mitchelson, S. Pichler, K. L. Cullen, "Clarifying relationships among work and family social support, stressors, and work-family conflict", *Journal of vocational behavior*, Vol.76, No.1, pp.91-104, February 2010. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.05.007>
- [17] J. Park, F. T. Liao, "The effect of multiple roles of South Korean married women professors: Roles changes and factors which influence potential role gratification and strain", *Sex Roles*, Vol.43, No.7-8, pp.571-591, October 2000. DOI: <https://doi.org/10.1023/A:1007175601706>
- [18] P. Voydanoff, "Toward a conceptualization of work-family fit and balance: A demands and resources approach", *Journal of Marriage and Family*, Vol.67, No.4, pp.822-836, September 2005. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2005.00178.x>
- [19] L. Wadsworth, B. Owens, "The effects of social support on work-family enhancement and work-family conflict in the public sector", *Public Administration Review*, Vol.67, No.1, pp.75-87, January 2007. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2006.00698.x>
- [20] P. E. Spector, T. D. Allen, S. A. Poelmans, L. M. Lapierre, C. L. Cooper, O. D. Michael, P. Brough, "Crossnational differences in relationships of work demands, job satisfaction, and turnover intentions with work-family conflict", *Personnel Psychology*, Vol.60, No.4, pp.805-835, December 2007. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00092.x>
- [21] J. R. Lee, Family Life Events, *Social Support, Support from Children, and Life Satisfaction of the Low-Income Female Earners*, Master's thesis, Seoul University, Seoul, Korea, p.101, 2001.
- [22] P. B. Kline, *Principles and practice of structural equation modeling* (3th Ed.). New York, NY: Guilford Press. August 4, 2010.
- [23] J. D. Singer, J. B. Willett, *Applied longitudinal data analysis: Modeling change and event occurrence*. New York, NY: Oxford University Press. March 27, 2003. DOI: <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195152968.001.0001>
- [24] Korea National Statistical Office, "Popilation Trend Survey", 2016.
- [25] S. E. Anderson, B. S. Coffey, R. T. Byerly, "Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work family conflict and job-related outcomes", *Journal of Management*, Vol.28, No.6, pp.787-810, December 2002. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(02\)00190-3](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(02)00190-3)



[26] J. S. Shim, H. Y. Kim, "Effects of the 52-hour Workweek Policy: Focusing on Working Hour Reduction and Satisfaction", *Journal of The Korean Data Analysis Society*, Vol.23, No.5, pp.2201-2213, October 2021.  
DOI: <https://doi.org/10.37727/jkdas.2021.23.5.2201>

[27] P. Ashkenazy, "Shorter work time, hours flexibility and labor intensification", *Eastern Economic Journal*, Vol.30, No.4, pp.603-614, Fall 2004.

[28] R. Rudolf, "Work shorter, be happier? Longitudinal evidence from the korean five-day working policy", *Journal of Happiness Studies*, Vol.15, No.5, pp.1139-1163, October 2014.  
DOI: <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9468-1>

[29] L. M. Lapierre, T. D. Allen, "Work-supportive family, family-supportive supervision, use of organizational benefits, and problem-focused coping: implications for work-family conflict and employee well-being", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol.11, No.2, pp.169-181, May 2006.  
DOI: <https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.2.169>

[30] M. A. Warner, P. A. Hausdorf, "The positive interaction of work and family roles", *Journal of Managerial Psychology*, Vol.24, No.4, pp.372-385, May 2009.  
DOI: <https://doi.org/10.1108/02683940910952732>

[31] L. M. Fiksenbaum, "Supportive work-family environments: Implications for work-family conflict and well-being", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol.25, No.5, pp.653-672, March 2014.  
DOI: <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.796314>

[32] D. T. Hall, "Promoting work/family balance: An organization change approach", *Organizational Dynamics*, Vol.18, No.3, pp.5-18, December 1990.  
DOI: [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(90\)90060-3](https://doi.org/10.1016/0090-2616(90)90060-3)

권 정 윤(JeongYoon Kwon)

[정회원]



- 1996년 8월 : New York University, Early Childhood Education (M.A.)
- 2000년 8월 : Pennsylvania State University, Early Childhood Education (Ph.D.)
- 2008년 3월 ~ 현재 : 성신여자대학교 유아교육과 교수

<관심분야>

유아 사회정서발달, 문제행동, 교육과정, 중단연구

조 혜 영(HyeYoung Jo)

[정회원]



- 2013년 2월 : 성신여자대학교 대학원 유아교육과 (교육학석사)
- 2017년 2월 : 성신여자대학교 대학원 유아교육과 (문학박사)
- 2022년 3월 ~ 현재 : 건국대학교 유아교육과 조교수

<관심분야>

유아교육, 혁신교수법, 중단연구